

Karin MADISSON,

Advokaadibüroo Sorainen Law Offices OÜ jurist

## JUHATUSE LIIKME LEPING VÕI TÖÖLEPING

*Viimasel ajal on suurt ärevust tekitanud meeldetuletus, et juhatuse liikmega ei saa juhatuse liikme ülesannete täitmiseks sõlmida töölepingut. On üsna erakordne jälgida, kuidas 1992. aastal reguleeritud põhimõtte jõuab inimeste teadvusse alles nii mitu aastat hiljem. Kas tõesti on võimalik, et Eesti äri maailmas järgitakse seadusi nii laisalt? Pealegi valdkonnas, mis puudutab just neid isikuid, kellelt ootame erilist hoolsust ja tähelepanelikkust?*

Töölepingu seaduse § 7 p 10 kohaselt ei ole äriühingu ja selle juhtorganite vahelised suhted töölepingu seaduse mõttes töösuhted. Seega ei saa isikuga, kes täidab vaid juhatuse liikme kohustusi, töölepingut sõlmida ning temale ei laiene töölepingu seadusest tulenevad tagatised. Sellise regulatsiooni sätestamisel on seadusandja eeldanud, et juhatuse liige ei ole antud suhtes nõrgem pool, keda oleks vaja kaitsta, ning on arvestanud juhatuse liikme väga suuri volitusi ja tegutsemisvabadust äriühingu suhtes.

### Juhatusel liikme lepingu olemus

Kui juhatuse liige annab nõusoleku kandideerida juhatuse liikmeks ning ta seejärel ka juhatuse liikmeks valitakse, on tema ja äriühingu vahel sõlmitud leping, millele tuleb kohaldada võlaõigusseaduse (VÕS) käsunduslepingu regulatsiooni.

Käsunduslepingule ei ole seaduses kohustuslikku vormi kehtestatud, seega võib juhatuse liikme lepingu sõlmida ka suuliselt. Vaatamata sellele oleks soovitatav sõlmida leping kirjalikult.

**Määrav kriteerium töölepingu ja juhatuse liikme lepingu eristamisel on tegelikud tööülesanded.** Kui juhatuse liige juhib vaid äriühingu tegevust ega täida äriühingus muid tööülesandeid, saab temaga sõlmida vaid juhatuse liikme lepingu.

On esinenud juhtumeid, et isik, kellega on varem sõlmitud tööleping, valitakse juhatuse liikmeks ja ta hakkab täitma vaid juhatuse liikme ülesandeid. Kui tööülesanded ei muutu (nt tegevdirektor), siis tavaliselt temaga uut lepingut ei sõlmita. Kui tööülesanded muutuvad, tehakse vastav muudatus olemasolevasse töölepingusse. Selline käitumine on aga väär. Kui isik täidab edaspidi vaid juhatuse liikme ülesandeid, loetakse kohtupraktika kohaselt tööleping temaga lõppenuks poolte kokkuleppel. Sellisele seisukohale on jõudnud Tartu ringkonnakohus oma 2001. aasta 21. märtsi lahendis.

Alati aga ei pruugi juhatuse liikmeks valimine varem sõlmitud töölepingut lõpetada. Isikul võib olla äriühinguga samaaegselt ka mitu lepingut: juhatuse liikme leping tegetsemiseks juhatuse liikmena ning ka tööleping töötamiseks mingil ametikohal. Näiteks kui töölepingu alu-

sel töötav raamatupidaja valitakse juhatuse liikmeks, kuid ta jätkab ka raamatupidaja kohustuste täitmist, ei tule temaga töölepingut lõpetada (või see ei lõpe automaatselt), vaid oleks soovitatav sõlmida lisaks juhatuse liikme leping.

**Juhul kui isikul on äriühinguga näiteks kaks lepingut, on lepingute lõpetamisel oluline pöörata tähelepanu sellele, et need lepingud ei ole omavahel seotud.** Mõlemad lepingud tuleb lõpetada eraldi, kohaldades peale lepingu enda regulatsiooni vastavalt kas töölepinguseadust või VÕSi. Juhul kui juhatuse liikmega ei sõlmita kirjalikku lepingut, võib hiljem osutada väga keeruliseks tuvastada, milliste tingimustega leping siiski sõlmitud on. Võib isegi esineda olukord, et mõni varasem töölepingu tingimus on üle tulnud juhatuse liikme lepingusse.

**Juhatusel liikme lepingu sõlmimiseks, muutmiseks või lõpetamiseks peab olema aktsiaseltsi nõukogu või osahinguga osanike otsus.** Kui otsust ei ole, on tehing tühine ning pooled peavad selle järgi saadu tagastama.

Üldjuhul tekivad lepingu tõlgendamisel probleemid alles siis, kui juhatuse liige kutsutakse juhatusest tagasi. Siis kerkivad üles küsimused, kas lepingu lõpetamisest peaks kirjalikult ette teatama, kas lepingu lõpetamist tuleks põhjendada ja kas lepingu lõpetamise eest peaks maksma hüvitist. **Äriseadustiku kohaselt võib juhatuse liikme juhatusest tagasi kutsuda ilma ette teatamata, põhjendusi esitamata ja hüvitist maksmata.**

### Lepingu sisu

Juhatusel liikme lepinguga on võimalik reguleerida poolte suhted väga täpselt. Mida täpsem ja täiuslikum on leping, seda tõenäolisem on, et poolte vaidlusi suudetakse ära hoida.

Juhul kui juhatuse liikmega ei ole sõlmitud kirjalikku lepingut või selles ei ole tingimused piisavalt täpselt sätestatud, lähtutakse sisu määramisel seadusest. Seaduse kohaselt on juhatuse liikme lepingu sisuks vastastikused õigused ja kohustused, mis on kindlaks määratud eri seadustes, põhikirjas, tulenevad lepingu olemusest või eesmärgist, lepingupoolte vahel välja kujunenud praktikast, antud kutse- või tegevusalal kehtivatest tavadest, hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest jne.

**Juhatusel liikme lepingus võiks tuua ära, millised nõudmised on äriühing juhatuse liikmele kehtestatud (nt keeleoskus, teatavate oskuste ja kogemuste olemasolu jne).** Samuti peaks juhatuse liige kinnitama enda sobivust ametikohale ning ka esitatud dokumentide ja andmete õigsust. Kinnitusi võib võtta ka konkureeriva tegevuse, karistatuse ja äriühingule oluliste partneritega huvide konflikti puudumise kohta.

**Väga täpselt on soovitatav sätestada juhatuse liikme pädevus, tema tööülesanded, alluvussuhted,**

**regulaarne aruandluskohustus, oluliste majanduste-hingute korralduste vastuvõtmise kord, spetsialistidega konsulteerimise kohustus jms.** Need küsimused on loomulikult võimalik sätestada ka mõne muu siseaktiga, siis on need juhatusel liikmele samuti kohustuslikud. Sellised siseaktid on soovitatav kinnitada juhatusel kõrgemal-seisva organi otsusega.

Et juhatusel liikmele suhte ei kohaldu tööseadusandlus, tuleks kindlaks määrata ka tööaeg ning puhkuse kestus ja puhkuse kooskõlastamise kohustus. Puhkuse ajal tuleb äriühingul juhatusel liikmele keskmist töötasu maksta vaid juhul, kui see on sätestatud lepingus. Samuti tuleks sätestada lepingu lõpetamisel kasutamata jäänud puhkuse kompensatsioon.

**Lepingus tuleb kindlasti kindlaks määrata juhatusel liikmele makstav tasu, mis peab olema määratud nõukogu otsusega nagu muudki juhatusel liikmele antavad soodustused.** Soovitatav on sätestada ka juhatusel liikmele tööülesannete täitmisega kaasnevate kulude hüvitamine, juhatusel liikmele antavad töövahendid ning nendega seotud kulude tasumine.

Oluline on kindlaks määrata, millist tegevust peetakse konkureerivaks ning kes on äriühingu konkurendid, ning see, mida loetakse äriühingu ärisaladuseks. Tihti sätestatakse lepingus juhatusel liikmele konkurentsikeeld ka pärast lepingu lõppemist ja üldjuhul makstakse selle eest ka pärast lepingu lõppemist tasu.

Kindlasti tuleks lepingus kindlaks määrata vastutuse alused ning lepingu rikkumise eest makstav leppetrahv. Ainuüksi tõendatavate kahjude nõudmine ei pruugi katta äriühingule tegelikult tekitatud kahju, sest tegeliku kahju tõendamise võib osutada tihti väga keerukaks. Näiteks kui juhatusel liige levitab infot mõne äriühingu olulise müügistrateegia kohta või konkureerib äriühinguga, ei pruugi tegelik kahju olla dokumentaalselt ja ammendavalt tõestatav ning kahju võib tekkida alles tulevikus.

Palju poleemikat on tekitanud äriseadustiku sõnastus, mille kohaselt peab juhatusel äriühingu juhtimisel kinni pidama nõukogu seaduslikest korraldustest. Seega juhul, kui nõukogu korraldus on ebaseaduslik, ei vabane juhatus sellise otsuse täitmisega tekitatud kahju hüvitamisest. Juhatusel liikmel on alati kohustus hinnata, kas tegemist on seadusliku korraldusega või mitte. Juhatusel liikmele lepingus on soovitatav sätestada, kuidas peab juhatusel liige käituma, kui ta arvab, et nõukogu antud korraldus on ebaseaduslik või äriühingu huvidega vastuolus.

Lepingus on võimalik sätestada ka näiteks autoriõigusega ja muu intellektuaalse omandiga seotud küsimused. **Juhatusel liikmele seisukohalt on oluline sätestada ka äriühingu kohustus organiseerida viivitamatult juhatusel liikmele kustutamine registrist pärast lepingu lõppemist**, sest tihti kaasnevad valekandega endisele juhatusel liikmele ebameeldivad tagajärjed. Nii näiteks on esinenud juhtumeid, kus äriregister või maksu- ja tolliamet trahvib äriregistrisse kantud juhatusel liiget, kes tegelikult enam juhatusel liikmele kohustusi ei täida. Ka registrist kustutamise nõude tagamiseks on võimalik ette näha leppetrahv.

Et juhatusel liikmele võib tagasi kutsuda sõltumata põhjustest igal ajal, kuid lepingust tulenevad õigused ja kohustused

lõpevad vastavalt lepingule, tuleks lepingu lõpetamine lepingus väga täpselt sätestada. **Kui juhatusel liikmele töösuhte lõppemisel makstav hüvitis ei ole varem kokku lepitud, ei ole juhatusel liikmel õigust lepingu lõpetamisel mittemingisugust hüvitist nõuda.** Reguleerida tuleks etteteatamistähtaeg lepingu lõpetamisel, lahkumishüvitis ning juhul, millal ei pea etteteatamistähtaega järgima ning lahkumishüvitist maksma (nt lepingu rikkumine, usalduse kaotus, pensioniea saabumine, pikaajaline haigus, likvideerimine, kriminaalkaristus jne).

**Vastavalt võlaõiguseadusele saab tähtajatu juhatusel liikmele lepingu üles öelda igal ajal.** Kui leping on sõlmitud pikemaks ajaks kui viis aastat, saab juhatusel liige lepingu lõpetada pärast viie aasta möödumist ühekuulise etteteatamistähtajaga. Samuti on võimalik leping erakorraliselt üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui ilmneb, et kõiki asjaolusid arvesse võttes ja mõlema lepingupoole huvisid kaaludes ei või oodata, et lepingut üles öelda sooviv pool jätkaks lepingu täitmist kuni ülesütlemistähtaja või lepingu tähtaja möödumiseni.

Juhatusel liikmele leping on võimalik koostada töölepinguseaduses sätestatud põhimõtteid järgides (nt lepingu lõpetamisel saadav hüvitis, etteteatamistähtaeg jne). Juhul kui töölepingule omaseid sätteid juhatusel liikmele lepingus ei ole, ei ole juhatusel liikmel võimalik ka vastavaid nõudeid esitada.

## Juhatusel liikmele tasu ja selle maksustamine

Juhatusel liikmele tasu suurus ja selle maksamise kord peab olema määratud nõukogu koosoleku otsusega nagu ka kõik ülejäänud olulised lepingutingimused.

Äriseadustiku kohaselt peab juhatusel liikmele makstav tasu olema vastavuses juhatusel liikmele ülesannete ja äriühingu majandusliku olukorraga. Justiitsministeeriumis ettevalmistamisel olevates äriseadustiku muudatustes antakse nõukogule õigus sõltumata lepingus sätestatust vähendada ühepoolset juhatusel liikmele tasu, kui äriühingu majanduslik olukord halveneb. Sellisel juhul on juhatusel liikmel võimalik lepingu ühe kuu jooksul üles öelda. Kavandatav säte on vastuolus lepinguvabaduse põhimõttega, sest annab ühele poolele õiguse lepingut ühepoolset muuta sõltumata lepingus sätestatust, kuid samas võib see olla väga vajalik äriühingu ja võlausaldajate huvide kaitseks. Praegu on veel ebaselge, kas juhatusel liikmele tasu ühepoolse vähendamise õigus ka eelnõusse jääb ja kas Riigikogu sellega nõustub või mitte.

Riigikohus võttis 8. septembril 2003 vastu otsuse, mis puudutas nõukogu liikmele sõlmitud lepingu järgselt tasu maksmist. See lahend on analoogiana kohaldatav ka juhatusel liikmele tasule. Üldkoosolek oli määranud nõukogu liikmele tasu lühemaks perioodiks kui nõukogu liikmele sõlmitud lepingu tähtaeg ning pärast selle perioodi lõppemist soovis äriühing ühepoolset lepingus toodud tasu suurust muuta. Kohus leidis, et nõukogu liikmel on õigus nõuda lepingus toodud tasu, kui tasu vähendamise võimalus ei olnud lepingus ette nähtud.

**Juhatusel liikmele makstavalt tasult tasutakse sotsiaalmaksu sarnaselt töölepingu alusel makstava**

tasuga. Samuti tuleb juhatuse liikmele makstavalt tasult kinni pidada tulumaks. Juhatusel on võimalik teha nagu töötajatelgi sissemaksed II ja III samba pensionifondidesse.

**Töötuskindlustusmaksed juhatuse liikmele tasult tasuta ei pea**, sest töötuskindlustuse seadus sellele lepingulisele suhtele ei laiene. Töötuskindlustuse seaduse kohaselt ei ole kindlustatu isikuks juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liige. Juhtimis- või kontrollorgani liikmeks loetakse igasugust volitatud organi liiget või isikut, kellel on tulenevalt vastava juriidilise isiku kohta käivast seadusest, ühingulepingust, põhikirjast või muust juriidilise isiku tegevust reguleerivast õigusaktist õigus osaleda juriidilise isiku tegevuse juhtimisel või juhtorgani tegevuse kontrollimisel. Juhtimis- või kontrollorgan on muu hulgas ka juhatus. Kui töötuskindlustusmaksed on juhatuse liikmele makstavalt tasult tehtud, ei taga see siiski juhatuse liikmele töötuks jäämise korral kaitset.

## Kokkuvõtteks

Juriidilise isiku ja juhatuse liikme hilisemate vaidluste ärahoidmiseks on soovitatav sõlmida juhatuse liikme leping kirjalikult. See tagab õigussuhte mõlema poole huvide parema kaitse. **Juhatusel on soovitatav enne nõusoleku andmist nõuda juhatuse liikme lepingu sõlmimist kirjalikult ning koostada leping võimalikult põhjalik ning kõiki asjaolusid arvestav, et tagada endale piisav õiguskaitse.**

Juhatusel ja äriühingutel on aeg hakata mõtlema sellele, kuidas ära hoida ebameeldivaid vaidlusi ja ootamatuid üllatusi. Enne juhatusse astumist tuleks juhatuse liikmetel mõelda ja alles siis tegutseda. See peaks olema loomuline igale juhatuse liikmele, sest just neilt ootame juurilist hoolt asjade korraldamisel. Ärge siis unustage Murphy seadust, mis ütleb, et nuga, mis on liiga nüri ükskõik mille lõikamiseks, on piisavalt terav, et teile näppu lõigata.

*Märkus: Karin Madissonilt ilmus samal teemal artikkel ajakirjas Director. 2004, nr 3. (Toim)*