

# Salakarid juhatuse liikme lepingus

ehk miks te näpud  
kõrvetate, kui pike-  
malt mõtlemata  
juhatuse liikmeks  
hakkate

Lihtsaim viis, kuidas nii omanik kui juht saaks hoiduda närvesöövast ja kallist kohtuvaidlustest, on endale selgeks teha, kuidas juhatuse liikme lepingut sõlmida. Suurematele altminekutele juhib tähelepanu jurist  
**Karin Madisson.**

See, et juhatuse liikmega töölepingut sõlmida ei saa, pandi seadusega paika juba 1992. aastal, ent alles nüüd hakkab see tasapisi inimeste teadvusse jõudma.

Töölepinguseadus ei reguleeri ettevõtte ning selle juhtkonna suhteid\*. Seega ei saa inimesega, kes täidab vaid juhatuse liikme kohustusi, sõlmida töölepingut ning talle ei laiene ka töölepinguseaduse tagatised (lahkumiskompensatsioon jms).

Seadusandja lähtub siin sellest, et juhatuse liige ei ole selles olukorras nõrgem pool, keda oleks vaja kaitsta. Samuti on arvesse võetud juhatuse liikme väga suuri volitusi ja tegutsemisvabadust äriühingus.

\* Vt töölepingu seaduse § 7 p 10

## 1. Lepingu olemus

Kui inimene nõustub juhatusse liikmeks hakkama ning nõukogu (osanike koosolek) ta ametisse kinnitab (ära valib), siis on tema ja äriühingu vahel sõlmitud leping, mida ei reguleerita töölepinguseadusega, vaid võlaõigusseaduse käsunduslepingu regulatsiooniga.

### ESIMENE JUHTUM

*Tartu Ringkonnakohus võttis 21. märtsil 2001 vastu otsuse, kus kohus leidis, et kui eelnevalt töölepingu alusel töötanud isik jätkab ainult juhatuse liikme ülesannete täitmist, siis loetakse tema tööleping lõppenuks poolte kokkuleppel. Tõnu Kängsepp töötas ASis Külmaril 1991. aasta juunist peainsenerina. 1997. valiti Kängsepp juhatuse liikmeks. 1999. kutsuti ta juhatuse liikme kohalt tagasi. Kängsepp leidis, et temaga oli leping lõpetatud ebaseaduslikult, kuna sellist alust (juhatuse liikme tagasikutsumine) töölepingu lõpetamiseks töölepinguseadus ette ei näe ja tal on õigus edasi töötada peainsenerina. Kohus leidis, et töölepinguline suhe poolte vahel kestis kuni juhatuse liikmeks valimiseni ning pärast seda ei saa kohaldada enam töölepinguseadust. Kohus leidis, et sellest hetkest, kui Kängsepp andis nõusoleku enda valimiseks juhatuse liikmeks, andis ta ühtlasi ka nõusoleku, et temaga sõlmitud tööleping lõppeb, ning kui äriühing valis ta juhatuse liikmeks, siis oligi tööleping lõppenud poolte kokkuleppel.*

Määravaks kriteeriumiks, millal kehtib tööleping ja millal juhatuse liikme leping, on tegelikud tööülesanded. Kui juhatuse liige tegeleb vaid äriühingu tegevuse juhtimisega ning muid tööülesandeid ei täida, siis saab temaga sõlmida vaid juhatuse liikme lepingu.

Juhul kui isik, kes töötas enne töölepingu alusel, valitakse juhatusse ja tema tööülesanded ei muutu (näiteks tegevdirektori puhul), siis reeglina praktikas temaga uut lepingut ei sõlmita. Selline käitumine on aga väär – temaga tuleks kindlasti sõlmida uus leping, mis ei ole tööleping. Juhul kui tööülesanded muutuvad, siis tehakse tavaliselt olemasolevasse töölepingusse

muudatus. Selline käitumine on aga samuti väär, sest siinkohal tuleks väga täpselt vaadata, kas ta jääb lisaks juhatuse liikme kohustustele täitma ka endisi tööülesandeid, mis võivad olla reguleeritud töölepinguga, või siis tuleks temaga endine tööleping lõpetada.

### JUHATUSE LIIKME LEPING VÕIB OLLA SUULINE

Käsunduslepingu suhtes ei ole kehtestatud kohustuslikku vorminõuet. Seega võib juhatuse liikme lepingu sõlmida suuliselt, ehkki soovitatav oleks seda teha siiski kirjalikult. Mida täpsem ja täiuslikum on leping, seda tõenäolisemalt suudetakse hilisemad vaidlused ära hoida. Kui juhatuse liikmega ei sõlmita kirjalikku lepingut, siis võib hiljem olla väga keeruline tuvastada, milliste tingimustega see leping on sõlmitud. Mõnikord võivad isegi mõned eelnevad töölepingu tingimused üle tulla juhatuse liikme lepingu tingimusteks.

### MITU ERINEVAT LEPINGUT

Alati aga ei pruugi juhatuse liikmeks määramine lõpetada varem sõlmitud töölepingut. Töötajal võib olla äriühinguga ka mitu lepingut: juhatuse liikme leping tegutsemiseks juhatuse liikmena ning ka tööleping töötamiseks mingil konkreetsel ametikohal. Näiteks kui töölepingu alusel töötav sekretär valitakse juhatuse liikmeks, kuid ta täidab edasi ka sekretäri kohustusi, siis ei pea temaga töölepingut lõpetama (see ei lõpe automaatselt). Soovitatav oleks sõlmida temaga lisaks ka juhatuse liikme leping.

### TEINE JUHTUM

*Sarnase otsuse on teinud ka Riigikohus 26. novembril 2002. Korterühistu Vikerlase 13 oli valinud raamatupidaja, kes töötas eelnevalt töölepingu alusel juhatuse liikmeks. Raamatupidaja jätkas ka pärast juhatuse liikmeks valimist raamatupidaja kohustuste täitmist. 2000. aastal kutsuti ta juhatusest tagasi ning korteriühistu ei soovinud kohaldada töölepinguseadust, väites, et tööleping lõppes tema juhatusse valimisel poolte kokkuleppel. Kohus leidis aga, et kui töö, mida juhatuse liige teeb töö-*



*lepingu alusel, ei kujuta endast juhatuse liikme kohustuste täitmist, siis kuulub rakendamisele töölepinguseadus.*

*Seega oli antud juhul tegemist kahe lepinguga: tööleping raamatupidaja kohustuste täitmiseks ja suuline leping juhatuse liikme kohustuste täitmiseks.*

Juhul kui isikul on äriühinguga näiteks kaks lepingut, siis on oluline tähelepanu pöörata lepingute lõpetamisel sellele, et need lepingud ei ole omavahel seotud. Mõlemad lepingud tuleb eraldi lõpetada, kohaldades lisaks lepingu enda regulatsioonile vastavalt kas töölepinguseadust või võlaõigusseadust.

#### JUHATUSE LIIKME SAAB PÄEVAPEALT TAGASI KUTSUDA

Juhatuses liikme lepingu sõlmimiseks, muutmiseks või lõpetamiseks on alati vajalik aktsiaseltsi nõukogu või osahinguga osanike otsus. Juhul kui sellist otsust ei ole, siis on see tehing tühine.

Äriseadustiku järgi võib juhatuse liikme juhatuses tagasi kutsuda ilma ette teatamata, põhjendusi esitamata ja hüvitust maksmata.

Lepingu tõlgendamisel tekivad probleemid reeglina alles siis, kui juhatuse liige kutsutakse juhatuses tagasi. Siis kerkivad küsimused, kas lepingu lõpetamisest peaks kirjalikult ette teatama, kas lepingu lõpetamist tuleks põhjendada ja kas lepingu lõpetamise eest peaks maksma hüvitust. Juhul kui juhatuse liikmel ei ole sõlmitud kirjalikku lepingut, siis ei saa juhatuse liige esitada ühtegi ülaltoodud nõuetest.

## 2. Lepingu sisu ehk mida ei tohiks lepingu koostamisel unustada

Kui juhatuse liikmega ei ole sõlmitud kirjalikku lepingut või kui selles ei ole piisavalt täpselt sätestatud tingimusi, siis lähtutakse seadusest. Seaduse järgi on juhatuse liikme lepingu sisuks vastastikused õigused ja kohustused, mis on määratletud erinevates seadustes, põhikirjas või mis tulenevad lepingu olemusest või eesmärgist, lepingupoolte vahel väljakujunenud praktikast, antud kutse- või tegevusalal kehtivatest tava-dest, hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest jne.

### NÕUDMISED JUHATUSE LIIKMELE JA TEMA TÖÖÜLESANDED

Juhatuses liikme lepingus võiks olla kirjas, millised nõudmised on äriühing juhatuse liikmele seadnud (nt keeleoskus, konkreetset oskused ja kogemused). Samuti peaks juhatuse liige kinnitama enda sobivust antud ametikohtale ning ka esitatud dokumentide ja andmete õigust.

Samuti võib kinnitusi paluda näiteks selle kohta, et ta ei ole seotud konkureeriva tegevusega, et ta pole olnud eelnevalt karistatud ja tema huvid ei lähe konfliktiks selle äriühingu oluliste partnerite huvidega.

Väga täpselt on soovitatav sätestada juhatuse liikme pädevus, tema tööülesanded, alluvussuhted, regulaarne aruandluskohustus, oluliste majandustehingute korral otsuste vastuvõtmise kord, spetsialistidega konsulteerimise kohustus jms. Need küsimused on loomulikult võimalik lahendada ka mõne muu siseaktiga ning need on juhatuse liikmele samuti kohustuslikud. Sellised siseaktid on soovitatav kinnitada juhatuses kõrgemalseisva organi (nõukogu) otsusega.

Juhatuses liige peab kohustus täitma oma kohustusi tavaliselt oodatava hoolega ja ta peab olema juriidilisele isikule lojaalne. Nende mõistete avamine on vägagi keerukas ja sõltub paljudest asjaoludest ning hetkeolukorrast. Mingid mängureeglid on aga võimalik ka eelnevalt paika panna ning üks võimalik koht selleks on kindlasti juhatuse liikme leping.

Nii on võimalik näiteks sätestada, et juhatuse liikme vastutust ei järgne, kui ta on täitnud

kõiki hoolsusreegleid. Nii võib olla seatud nõue, et ta kaasab teatud tehingutesse spetsialistid, võtab mitmeid konkureerivaid pakkumisi, kooskõlastab toimingu nõukoguga, peab järgima eelarves ja tegevuskavas kehtestatud jne. Juhul kui juhatuse liige on seda kõike järginud, võib lepinguga sätestada, et tema vastutust selliste tehingute puhul äriühingusiseselt ei järgne.

Kuna äritegevus on alati seotud väga suure riskiga, siis on võimalik juhatuse liikme tegevuse osas sõlmida ka vastutuskindlustus (Eestis veel mitte väga laialt levinud kindlustusliik, aga välismaiste kindlustusseltside kaudu on see võimalik).

#### PALK JA PUHKUS

Lepingus tuleb kindlasti määratleda juhatuse liikmele makstav tasu, mis peab olema määratud nõukogu otsusega sarnaselt muude juhatuse liikmele antavate soodustustega.

Kuna juhatuse liikmele ei ole kohaldatav tööseadusandlus, siis tuleks määratleda ka tööaeg ning puhkuse kestvus ja selle kooskõlastamise kohustus. Puhkuse ajal tuleb äriühingul maksta juhatuse liikmele keskmist töötasu vaid juhul, kui nii on sätestatud lepingus. Samuti tuleks sätestada kasutamata jäänud puhkuse kompenseerimine lepingu lõpetamise korral.

Soovitav on sätestada ka juhatuse liikme tööülesannete täitmisega kaasnevate kulude hüvitamine, juhatuse liikmele antavad töövahendid ning nendega seotud kulude tasumine.

#### KONFIDENTSIAALSUSE NÕUE

Soovitav on määratleda, mida peetakse antud äriühingu äri- ja tootmissaladuseks ning millist informatsiooni võib juht avaldada ilma piiranguteta. Võlaõigusseaduse kohaselt peab saladuses hoidma asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on käsundiandjal õigustatud huvi, eelkõige tuleb hoida käsundiandja tootmis- või ärisaladust.

Kahtluse korral võiks sätestada juhile kohustuse saada eelnev nõusolek näiteks nõukogu esimehelt. Kontsernide puhul kehtestatakse tihti konfidentsiaalsuskohustus kogu kontserni äri- ja tootmissaladuse suhtes. Konfidentsiaalseteks andmeteks loetakse tavaliselt kogu tootmis- ja turustamisprotsessiga seonduvaid andmeid, andmeid klientuuri ja koostööpartnerite kohta, äriühingu palgasüsteemi, tegevuskavasid, strateegilisi otsuseid, toodete ja teenuste hinnapoliitikat jne.

#### KONKURENTSI MÄÄRATLEMINE

Kindlasti tuleb määrata, millist tegevust peetakse konkureerivaks tegevuseks, kes on äriühingu konkurendid ning millist juhatuse liikme poolset tegevust peetakse konkureerivaks. Tihhti sätestatakse lepingus juhatuse liikmele konkurentsikeeld ja üldjuhul makstakse selle eest tasu ka pärast lepingu lõppemist.

#### TRAHVID

Kindlasti tuleks lepingus ära märkida ka vastutusalad ning lepingu rikkumise eest makstavad leppetrahvid. Ainuüksi tõendatavate kahjude nõudmine ei pruugi katta äriühingule tegelikuses tekitatud kahju, kuna tegeliku kahju tõendamine võib osutuda tihti väga keerukaks. Näiteks kui juhatuse liige levitab informatsiooni mõne olulise äriühingu müügistrateegia kohta või konkureerib äriühinguga, siis ei pruugi tegelik kahju olla dokumentaalselt ja ammendavalt tõestatav ning kahju võib tekkida alles tulevikus.

#### ALLUMINE NÕUKOGULE

Palju poleemikat on tekitanud äriseadustiku sõnastus, mille järgi juhatuse peab äriühingu juhtimisel kinni pidama nõukogu seaduslikest korraldustest. Seega ei tohi juhatuse pimesi nõukogu otsuseid täita, sest juhul kui nõukogu korraldus on ebaseaduslik, siis ei vabane juhatuse sellise otsuse täitmisega tekitatud kahju hüvitamisest.

Juhatuse liige on kohustatud hindama, kas tegemist on seadusliku korraldusega või mitte. Juhatuse liikme lepingus tuleb ka sätestada, kuidas juhatuse liige peab käituma, kui ta arvab, et nõukogu poolt antud korraldus on ebaseaduslik või äriühingu huvidega vastuolus.

Lisaks on võimalik lepingus sätestada näiteks autoriõigusega ja muude intellektuaalsete omanditega seotud küsimused.

#### LEPINGU LÕPETAMIST PUUDUTAVAD

##### PUNKTID

Kuna juhatuse liikme võib tagasi kutsuda sõltumata põhjusest igal ajal, kuid lepingust tulenevad õigused ja kohustused lõpevad vastavalt lepingule, siis tuleks lepingu lõpetamine lepingus väga täpselt sätestada. Kui juhatuse liikme töösuhte lõppemisel makstav hüvitis ei ole eelnevalt omavahel kokku lepitud, siis ei ole juhatuse liikmel õigus nõuda mitte mingisuguseid hüvitisi lepingu lõpetamisel.

Reguleerida tuleks ka etteteatamistähtajad, lahkumishüvitised lepingu lõpetamise korral ning märkida ära juhud, mil seda etteteatamistähtaega ei pea järgima ning lahkumishüvitist maksma (nt lepingu rikkumine, usalduse kaotus, pensioniikka jõudmine, pikaajaline haigus, likvideerimine, kriminaalkaristus).

Vastavalt võlaõigusseadusele on võimalik juhatuse liikme tähtajatu leping üles öelda igal ajal. Juhul kui leping on sõlmitud pikemaks ajaks kui viis aastat, siis saab juhatuse liige lepingu lõpetada pärast viie aasta möödumist ühekuulise etteteatamistähtajaga. Samuti on võimalik leping erakorraliselt üles öelda etteteatamistähtaega järgimata. Aga ainult juhul, kui ilmneb, et kõiki asjaolusid arvesse võttes ja mõlema lepingupoole huviseadusega ei ole võimalik lepingu ülesütlemisega oodata. ►

Juhatuse liikme seisukohalt on oluline sätestada ka äriühingu kohustus organiseerida viivitamatult juhatuse liikme kustutamine registrist pärast lepingu lõppemist, kuna tihti kaasnevad valekandega ebameeldivad tagajärjed endisele juhatuse liikmele. Nii näiteks on esinenud juhtumeid, kus äriregister või maksu- ja tolliamet trahvib äriregistrisse kantud juhatuse liiget, kes tegelikult on juba juhatuse liikme kohalt tagasi kutsutud. Ka registrist kustutamise nõude tagamiseks on võimalik ette näha leppetrahv.

Selle osa kokkuvõtteks: juhatuse liikme lepingut koostades saab järgida töölepinguseaduse põhimõtteid (näiteks lepingu lõpetamisel saadav hüvitis, etteteatamistähtaeg jne). Juhul kui töölepingule omaseid sätteid juhatuse liikme lepingus ei ole, siis ei ole juhatuse liikmel võimalik ka sarnaseid nõudeid esitada.

### 3. Juhatuse liikme tasu ja selle maksustamine

#### KOLMAS JUHTUM

*Riigikohus võttis 8. septembril 2003 vastu otsuse asjas, mis puudutas tasu maksmist nõukogu liikmeka sõlmitud lepingu järgselt. Antud lahend on kohaldatav analoogiana ka juhatuse liikme tasule.*

*ABT Tollilao ASI üldkoosolek oli määranud nõukogu liikmele Urve Välike tasu lühemaks perioodiks kui temaga sõlmitud lepingu tähtaeg ning pärast üldkoosoleku poolt määratud tasustamise perioodi soovis äriühing ühepoolset muuta lepingus toodud tasu suurust. Kohus leidis, et nõukogu liikmel on õigus nõuda lepingus toodud tasu, kui tasu vähendamise võimalus ei olnud lepingus ette nähtud.*

#### KUIDAS MAKSTA

Juhatuse liikme tasu suurus ja selle maksimise kord peab olema määratud nõukogu koosoleku otsusega nagu ka kõik teised olulised lepingu tingimused.

Äriseadustiku kohaselt peab juhatuse liikmele makstav tasu olema vastavuses juhatuse liikme ülesannete ja äriühingu majandusliku olukorraga.

Justiitsministeerium valmistab hetkel ette äriseadustiku muudatusi, mis annavad nõukogule õiguse sõltumata lepingus sätestatust vähendada ühepoolset juhatuse liikme tasu, kui äriühingu majanduslik olukord halveneb. Sellisel juhul on juhatuse liikmel võimalik ühe kuu jooksul leping üles öelda.

Kavandatav säte on vastuolus lepinguvabaduse põhimõttega, kuna annab ühele poolele sõltumata lepingus sätestatust õiguse lepingut ühepoolset muuta, kuid samas võib see olla väga vajalik äriühingu ja võlausaldajate huvide kaitseks. Hetkel on veel ebaselge, kas juhatuse

liikme tasu ühepoolse vähendamise õigus ka eelnõusse jääb ja kas Riigikogu sellega nõustub või mitte.

#### SOTSIAALMAKS JA TÖÖTUSKINDLUSTUS

Juhatuse liikmele makstavalt tasult tasutakse sotsiaalmaksu samamoodi nagu töölepingu alusel makstavatelt tasudelt, samuti peetakse kinni tulumaks. Juhatuse liikmetel on võimalik teha sarnaselt töötajatega sissemaksid II ja III samba pensionifondidesse.

Töötuskindlustusmaks juhatuse liikme tasult tasuma ei pea, kuna töötuskindlustusseadus selles olukorras ei toimi. Töötuskindlustusseaduse järgi ei kehti kindlustus juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani (näiteks juhatuse ja nõukogu) liikmele. Juhtimis- või kontrollorgani liikmeks loetakse igasugust volitatud organi liiget või isikut, kellel on vastavalt juriidilise isiku kohta käivast seadusest, ühingulepingust, põhikirjast või muust juriidilise isiku tegevust reguleerivast õigusaktist tulenevalt õigus osaleda juriidilise isiku tegevuse juhtimisel või juhtorgani tegevuse kontrollimisel. Juhtimis- või kontrollorganiks on muuhulgas ka juhatuse.

Kui töötuskindlustusmaksid on juhatuse liikmele makstavalt tasult tehtud, siis see ei taga siiski juhatuse liikmele töötuks jäämise korral kaitset.

#### 4. Kokkuvõtteks

- Juhatuse liikmeka ei saa sõlmida juhatuse liikme kohustuste täitmiseks töölepingut.
- Juriidilise isiku ja juhatuse liikme hilisemate vaidluste ja ebameeldivate üllatuste ärahoidmiseks on soovitatav sõlmida juhatuse liikme leping kirjalikult. See tagab mõlema õigussuhte poole huvide parema kaitse.
- Juhatuse liige peaks nõudma enne oma poolse nõusoleku andmist, et juhatuse liikme leping sõlmitaks kirjalikult ning et see oleks võimalikult põhjalik ning kõiki asjaolusid arvestav, et tagada endale piisav õiguskaitse.
- Enne juhatusse astumist tuleks juhatuse liikmetel mõelda ja alles siis tegutseda, mis peaks olema ju loomumane igale juhatuse liikmele, kuna just nendelt ootame me erilist hoolt asjade korraldamisel.
- Kindlasti tuleb sätestada lepingus või vähemalt panna nõukogus otsustamisele juhatuse liikme tasu suurus, lepingu lõppemisel makstavad hüvitised ja lepingu lõpetamisest etteteatamine.
- Ja ärge siis unustage Murphy seadust, mis ütleb, et nuga, mis on liiga nüri mistahes muu asja lõikamiseks, on piisavalt terav, et teile näppu lõigata.


Artikkel nr 040302 



Foto: Äripäev

KARIN MADISSON on advokaadibüroo Sorainen Law Offices jurist ning firma äriõiguse osakonna juhataja. Juhatuse liikmeid puudutaval teemal on Karin Madisson teinud ettekandeid Kontakt Konverentside seminaridel "Võlaõiguse seaduse muutmise seadus ning praeguse VÕSi kitsaskohad" ja „Juhatuse liikme riskid“ ning Äripäeva, WTC ja EBSi korraldatud seminaridel. Samuti on autor kirjutanud sel teemal mitmeid artikleid.