

Juhatuse liikme leping

Juhatuse liikmed tegutsevad sageli ilma kirjaliku lepinguta või isegi ekslikult töölepingu alusel. Töölepingu seaduse § 1 lg 5 sätestab selgelt, et töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata juriidilise isiku juhtorgani liikmele (ettevõtte juhatus või nõukogu). Seega ei näe seadusandja juhatuse liiget nõrgema osapoolena, keda oleks tarvis kaitsta.

Eeldatakse, et juhatuse liikme näol on tegemist professionaaliga, kes on võimeline pidama lepingulisi läbirääkimisi ja kaitsma ise oma huvisid.

Eesti seaduste kohaselt ei ole juhatuse liikme lepingu näol tegemist eriliigilise lepinguga. Riigikohus on selgitanud, et õiguslik suhe ettevõtte ja juhatuse liikme vahel on oma olemuselt sarnane käsunduslepinguga, mille kaudu lepivad pooled kokku kindlate ülesannete täitmisel teatud aja jooksul ning millele kohalduvad **võlaõigusseaduse** (VÕS) sätted, mis reguleerivad käsunduslepingu kehtivust.



Juhatuse liige ei ole robot

Ühest küljest, annab seadus juhatuse liikmetele laiad volitused ning vabaduse ise oma tegemiste üle otsustada. Teisest küljest, ei ole juhatuse liikmetel õigust juriidilisele kaitsele, nagu see on ette nähtud töötajatele.

Ühtlasi ei reguleeri seadus ka juhatuse liikmete töötingimusi:

- seadus ei nõua, et juhatuse liikmetele makstaks tasu tema tööülesannete täitmise eest;
- juhatuse liikme võib tagasi kutsuda ilma etteteatamisajata, ilma ühegi põhjendusega ja hüvitist maksmata;
- seadus ei reguleeri juhatuse liikme töö- ja puhkeaega, mis eelduste kohaselt tähendab põhimõtteliselt seda, et juhatuse liige peaks töötama 24/7;
- juhatuse liikmel ei ole ettevõttest lahkudes õigust saada puhkuse- ega lahkumishüvitist;
- juhatuse liikmel on praktiliselt piiramatut vastutust.

Kui seadusandja silmis on juhatuse liige nagu robot, kes on alati valmis oma töökohustusi täitma, vastutab igal ajal kogu ettevõtte tegevuse eest, on väsimatu, ei vaja puhkust ega jää haigeks, siis tegelikus elus on inimvõimetel siiski teatud piirid. Ettevõttele ja juhatuse liikmetele on alati vastastikused ootused, kuid neil võivad olla erinevad arusaamad hästi tehtud tööst ning saavutustest. Ebameeldivate

Üllatuste vältimiseks oleks mõistlik sõlmida kirjalik leping, kus on juhatuse liikme ja ettevõtte vaheline suhe võimalikult täpselt reguleeritud. Eriti oluline on see olukorras, kus juhatuse liikmed ei ole sama ettevõtte omanikud. Juhatuse liikme vaatepunktist oleks mõistlik enne ametisse asumist sõlmida kirjalik leping, et tagada omale sellega piisav õiguskaitse.

Milles tasuks kokku leppida juhatuse liikme lepingus?

Juhatuse liikme leping sisaldab enamasti samu alapunkte, mida võib leida ka töölepingust. Siiski on oluline meeles pidada, et ettevõtte ja juhatuse liige ei tohi nõustuda selliste sätete kohaldamisega, mis on eranditult omased vaid töölepingule. Näiteks, sätestab äriseadustiku § 309 lg 5, et juhatuse liikme lepingu ülesütlemisele kohaldatakse **võlaõigusseaduses** käsunduslepingu ülesütlemise kohta sätestatud. Seetõttu ei saa juhatuse liikmega näiteks kokku leppida, et talle kohaldatakse töölepingu seadusest tulenevat ülesütlemise regulatsiooni, sealhulgas töötajale ettenähtud koondamishüvitise maksmises.

Juhatuse liikme lepinguga oleks mõistlik reguleerida järgmisi küsimusi:

- sätestada tööülesanded, sealhulgas ülesannete jaotumine juhatuse liikmete vahel;
- täpsustada ülesannete täitmise tingimusi, mis tulenevad äriühingu põhikirjast ja seadusest;
- reguleerida volitusi, mille hulka kuuluvad ettevõttesisesed piirangud esindusõiguse teostamiseks ning tehingute tegemiseks;
- reguleerida töötasu, sealhulgas juhatuse liikme boonused ja tagasimaksud (firma auto, mobiiltelefoni kompensatsioon jne);
- reguleerida töö- ja puhkeaja tingimusi;
- vastutuse alused;
- reguleerida lepingu ennetähtaegse lõpetamise tingimused, ning sellest tingitud hüvitiste maksmine.

Lisaks sellele, on soovitatav kirjalikult sõlmida ärisaladuse hoidmise ja konkurentsikeelu kohustus. Samuti on oluline meeles pidada, et juhatuse liikme lepingu sõlmimisel, lepingus muudatuste tegemisel ja lepingu lõpetamisel, on alati tarvis ka kõrgemalasuva organi otsust: kui ühingul on olemas nõukogu, siis nõukogu otsust ning kõigil muudel juhtudel aktsionäride/osanike otsust. Juhatuse liikme lepingu võib allkirjastada üksnes ettevõtte poolt selleks määratud esindaja.

Juhatuse liikme leping ja tööleping

Seadus ei keela juhatuse liikmel teha samas ettevõttes lisaks veel mõnda teist tööd. Seega saab mõnel juhul äriühingu juhatuse liige töötada samas ettevõttes ka töölepingu alusel. See on võimalik ainult tingimusel, et töö, mida juhatuse liige teeb ei ole kuidagi seotud tema poolt juhatuse liikmena täidetavate ülesannete ega kohustustega. Näiteks, saab hambakliiniku juhatuse liige lisaks ettevõtte juhtimisele teha ka hambaarsti tööd. Sellistel juhtudel sätestatakse ettevõtte juhatuse liikme kohustuste täitmisega seotud ülesanded juhatuse liikme lepingus ning hambaarsti kohustustega seotud ülesannete täitmiseks sõlmitakse eraldi tööleping.

Autor: Jelizaveta Rastorgujeva, Vandeadvokaadi abi, Advokaadibüroo NJORD

