

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Ave-Ly Käsi

**TÖÖANDJA POOLT TÖÖTAJALE ANTAVATE OSALUSOPTSIOONIDE
ÕIGUSLIK REGULEERIMINE JA OSALUSOPTSIOONIDEGA KAASNEVAD
PROBLEEMID**

Magistritöö

Põhijuhendaja: *dr. iur.* Andres Vutt
Kaasjuhendaja: : *dr. iur.* Lasse Lehis

Tartu
2018

Sisukord	
Sisukord.....	2
Sissejuhatus	4
1. Optsioonide olemus.....	9
1.1. Optsioonid kui tuletisinstrumendid.....	9
1.2. Optsioonide olemus ja töötajale pakutavate osalusoptsioonide tunnused	11
2. Osalusoptsioonide õiguslik reguleerimine	17
2.1. Väärtpaberite regulatsiooni kohaldamine töötaja optsioonidele.....	17
2.1.1. Väärtpaberituruseaduse ja Euroopa Liidu õigusaktide kohaldamine	17
2.1.2. Optsioonidega kauplemine töötajale antavate optsioonide korral.....	22
2.2. Võlaõiguse reeglite kohaldamine töötajate osalusoptsioonidele	25
2.2.1. Võlaõigusseaduses sätestatud väärtpaberite regulatsiooni kohaldamine.....	25
2.2.2. Lepinguõiguse kohaldamine optsioonilepingutele	26
2.3. Tööõiguse kohaldamine töötaja ja tööandja vahelisele optsioonidega seotud suhtele ..	28
2.4. Ühinguõiguse reeglite kohaldamine osalusoptsioonidele.....	31
2.4.1. Optsiooni saaja ühinguõiguslik positsioon	31
2.4.2. Optsioonide realiseerimise viisid	32
2.4.3. Osalusoptsiooni omandaja õiguste kaitse ja kasutatavad õiguskaitsevahendid..	35
3. Optsioonide maksustamine	41
3.1. Osalusoptsioonidega tekkiva maksukohustuse subjektid	41
3.1.1. Töötaja maksukohustuse tekkimine äriühingu osaluse võõrandamisel.....	41
3.1.2. Tööandja maksukohustuse tekkimine erisoodustuselt.....	42
3.1.3. Aktsionärid kui erisoodustuse hüve andjad	45
3.2. Osalusoptsioonide maksustamise reeglid Eestis.....	46
3.3. Osalusoptsioonide maksustamise kitsaskohad	50
3.3.1. Optsioonide kolme aastane realiseerimisperiood maksuvabastuse saamiseks ...	50
3.3.2. Maksupaketi väljatöötamiskavatsuse puudumise põhjused ja mõjud	56
Kokkuvõte	61

The legal regime and problems of employee stock option plans in Estonia: Resume	65
Kasutatud kirjandus	69
Kasutatud õigusaktid	73
Kasutatud kohtupraktika.....	74

Sissejuhatus

Tänapäeva konkurentsitihedas ühiskonnas pööravad äriühingu aina rohkem tähelepanu töötajate efektiivsuse tõstmisele ja seega ka nende motiveerimisele. Tööandjatel on erinevaid viise töötajate motiveerimiseks alates konkurentsivõimelise töötasu tagamisest, sporditoetuste jagamisest kuni ühisürituste või väljasõitude korraldamiseni. Üheks äriühingule kasumlike ja tähtsust omavate isikute motiveerimise võimaluseks on neile osalusoptsoonide pakkumine. Osalusoptsoonide kasutamine on muutunud järjest populaarsemaks nii Eestis kui ka kogu maailmas. Arvestades maailma majanduse arengut ja järjest suurenevat konkurentsi tööturul, pakutakse osalusoptsoone töötajatele väga erinevates valdkondades ning ka Eesti ettevõtted ei konkureeri uute töötajate saamiseks mitte ainult Eesti-siseselt, vaid ka välisriikides.¹ Sagedasti kasutatakse töötajale pakutavaid optsoone näiteks IT sektoris, kuhu vajatakse selle majandusharu pideva arenemise tõttu järjest rohkem tööjõudu ning erinevates idufirmades, kus ühingul puudub piisav finantsvõimekus maksta konkurentsivõimelist töötasu ja seega motiveeritakse töötajaid neile ühingu osaluse andmisega.

Tulevikus enda tööandjas osaluse omandamine mõjub ilmselt igale töötajale lisastiimulina, et pingutada ühingu kasumi suurendamisele ja enda panuse tõstmisele. Töötajate jaoks on osalusoptsooni saamisel mitmeid eeliseid. Esiteks tekib töötajal võimalus osaleda ja saada otseselt kasu ühingu edust tulevikus otsustusprotsessidel kaasalöömise ja dividendi väljamaksetest osa saamisega. Osaluse pakkumine suurendab töötaja rahulolu enda töökoha suhtes, pakub töötajale uusi rahalisi stiimuleid ning tekitab ja suurendab usaldussuhet äriühingu ja töötaja vahel. Teiseks mõjutab töötajaid puhtinimlik uhkus omandiõiguse olemasolu üle, mis eelduslikult motiveerib ka rohkem tööd tegema ja äriühingu arengusse panustama. Mõnele töötajale võib olla oluline ka täpne ülevaade sellest, kui palju on tema panus tööandjale väärt.

Tööandjate jaoks on osalusoptsoonide pakkumine peamiseks vahendiks, et meelitada enda juurde tööle tööturul kõige targemaid ja andekamaid inimesi üha integreeritumas maailmas, kus toimub tööandjate poolt pidev töötajate ülevõtmine ja teise äriühingu töötajatele üha paremate pakkumiste tegemine. Ka ettevõtjad on leidnud, et näha on trendi, et palga ning boonussüsteemi kõrval muutuvad töötajatele olulisemaks mitterahalised motivaatorid nagu ettevõtte kultuur, põhiväärtused, töökorraldus ja -keskkond ning arenguvõimalused.² Tööandjad hindavad üha

¹ A. Hundimägi, I. Lill. Parimad palgamaksjad: heale töötajale pole kahju maksta. Äripäev, 30.11.2017. Kätesaadav: <https://www.aripaev.ee/uudised/2017/11/30/parimad-palgamaksjad>

² Samas.

enam töötajate panust ettevõtte tulemustesse ning see on aluseks palgamuudatuste planeerimisel.

Opsioonidest saab rääkida laiemalt kui tuletisinstrumentidest finantsvaldkonnas. Opsioonid annavad õiguse ja vahel ka kohustuse osta või müüa mingisugune kogus alusvara või saada kasu alusvara hinna tõusmisest või langemisest. Sealjuures võib opsiooni alusvaraks olla mis iganes füüsiline kaup, väärtpaberid kui ka erinevad finantsnäitajad alates intressimäärast kuni väärtpaberi indeksiga.³ Äriühingute poolt töötajale pakutavate osalusopsioonide puhul on tegemise ostuopsioonidega, mille alusvaraks on äriühingu osa või aktsiad ning mis annavad õiguse osta opsioonilepingus kindlaks määratud koguse eelviidatud alusvarast kindlaks määratud ajal.

Kuigi erinevate tuletisinstrumentide, sh opsioonide, kasutamine suurenes märkimisväärselt just 20. sajandi lõpus, ulatub nende ajalugu väga kaugemale, olles seotud nii Vana-Kreeka⁴ ja Vana-Roomaga⁵, keskaegse Inglismaaga, Jaapani riisiturgudega⁶, 17. sajandi Madalmaade majanduslangusega⁷ kui ka Ameerika Ühendriikide ja 1848. aastal Chicago Kaubanduskoja asutamisega⁸. Tuletisinstrumentidega kauplemise perspektiiv ei olnud 20. sajandi alguses kõrge, sest sajandi esimestel kümnenditel olid opsioonid, futuurid ja teised tuletisinstrumentid keelatud nii Jaapanis, Euroopas kui ka Ameerika Ühendriikides, mistõttu tekkis ka vajadus tuletisinstrumentide turgu kiiresti reguleerida. 20. sajandi esimesel poolel tegeleti nii pikima majandussurutise suure depressiooni kui ka sõjajärgsete tagajärgede likvideerimise ja tasakaalustamisega. 1970ndaid iseloomustab tuletisinstrumentide ajaloos innovatsiooni toimumine ning 1971. aastal asutati maailma esimene elektroonilisel kauplemisel põhinev

³ D. Leoste. Börsiväliste tuletisinstrumentide määrus. – *Juridica* 9, 2014, lk 659.

⁴ Vana-Kreeka filosoof Thales sõlmis talupidajatega opsioonilepingud oliivipresside kasutamiseks ning omandas seeläbi monopoli. - G. Crawford, B. Sen. *Derivatives for Decision Makers: Strategic Management Issues*. Canada: John Wiley & Sons, Inc. 1996, lk 7.

⁵ Rooma õiguses liiguti nii kaugemale, et reguleeriti lepingupoolte kavatsused, isegi kui need olid spekulatiivsed. - A. Prabha, K. Savard, H. Wickramarachi. *Deriving the Economic Impact of Derivatives: Growth Through Risk Management*. Milken Institute 2014, lk 13.

⁶ 17. sajandil kaubeldi Jaapanis Osaka riisiturul riisifutuuridega ja Amsterdamis tulbisibulate opsioonidega. - G. Arnold. *The Handbook of Corporate Finance: A Business Companion to Financial Markets, Decisions and Techniques*. Great Britain: Pearson Education Limited 2005, lk 546.

⁷ 17. sajandi tuletisinstrumentide turg põhines futuuri- ja opsioonilepingute vormis tulbi hinnal. Tulpidega seotud tuletisinstrumentide mull aga lõhkes, mitmed kauplejad pankrotistusid ja spekulandid kannatasid kahju ning Madalmaade majandus kahjustus oluliselt. - S. Riederová, K. Růžicková. *Historical development of derivatives' underlying assets* - *Acta universitatis agriculturae et silviculturae mendelianae brunensis*, Volume LIX, 2011, lk 522.

⁸ Ameerika Ühendriikides hakati tuletisinstrumente esmakordselt kasutama 1848. aastal, mil grupp kaupmehi moodustasid Chicago Kaubanduskoja ja hakkasid fikseeritud hinnaga vilja müüma. - S. Kummer, C. Pauletto. *The History of Derivatives: A Few Milestones*. EFTA Seminar on Regulation of Derivatives Markets. Zurich: 2012, lk 11.

NASDAQ väärtpaberibörs. Tuletisinstrumentide kasutamise maht kasvas järk-järgult kiire kauplemise tulemusel. Paratamatult oli seega vajadus organisatsiooni järele, kes kontrolliks ja kehtestaks ülemaailmselt reeglid tuletisinstrumentidega kauplemisele. 1980ndate keskel asutati Rahvusvaheline Vahetustehingute ja Tuletisinstrumentide Liit (*International Swaps and Derivatives Association - ISDA*).⁹ Tuletisinstrumentide lähiajalugu iseloomustab nende laialdane integreerumine kaubandus- ja finantsvaldkondades, mida kinnitab uute instrumentide loomine koos vastavate platvormide ja vahenditega nende edastamiseks.¹⁰ Seega kuigi tuletisinstrumentide ja optioonide ajalugu on pikk, hakati nende kasutamist õiguslikult reguleerima 20. sajandi lõpu poole.

Töötajale pakutavate osalusoptioonide õiguslik reguleerimine on Eestis üsna puudulik, sest vaatama sellele, et ühingud väljastavad osalusoptioone ning see muutub järjest populaarsemaks, on osalusoptioonide kasutamine reguleeritud vaid maksuõiguses ning minimaalselt ka ühinguõiguses osa- või aktsiakapitali suurendamise otsustamise osas. Osalusoptioonide puhul saab eelkõige analüüsida neile kohalduvat maksuõiguslikku regulatsiooni ja selle regulatsiooni kitsaskohti ning töötajate ühinguõiguslikku positsiooni ja kaitset. Kuigi optioonide mõiste ei ole erinevates õigusvaldkondades kattuv, lähtutakse osalusoptiooni mõiste sisustamisel nii finantsoptiooni üldisest määratlusest (optioon kui tuletisväärtpaber), kui ka tööandja aktsiaoptioonide eripärast, mille kohta leiab selgituse tulumaksuseaduse eelnõu seletuskirjast.¹¹

Äriühingud väljastavad peamiselt optioone kas ühingu juhtorgani liikmetele või tavatöötajatel ning olenevalt optiooni omandaja subjektist on optioonilepingutes sätestatud mitmeid erinevusi. Kuigi juhtorgani liige ei pruugi töötada äriühingus töölepingu alusel, kasutatakse mõistet „töötaja“ magistritöös läbivalt tulumaksuseaduse¹² (TuMS) § 48 lg 3 mõttes, mille kohaselt on töötajaks töölepingu alusel töötav isik, ametnik, juhtimis- või kontrolliorgani liige, füüsiline isik, kes müüb tööandjale kaupu pikema aja jooksul kui kuus kuud ning töövõtu-, käsundus- või muu võlaõigusliku lepingu alusel töötavat või teenust osutavat füüsilist isikut.

Seoses 2017. aastal vastu võetud tulumaksuseaduse muudatustega muudeti ka osalusoptioonide maksustamise reegleid, leevendades osalusoptioonide erisoodustusena maksustamist. TuMS § 48 lg-sse 5³ lisati mh teiste muudatustega viies lause, mille kohaselt

⁹ S. Riederová, K. Růžičková, lk 524 .

¹⁰ A. Prabha, K. Savard, H. Wickramarachi, lk 14.

¹¹ Maksu- ja Tolliamet. Osalusoptioonide maksustamisest. 14.07.2017. Kättesaadav <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulu-kulu-kaive-kasum/erisoodustused/osalusoptioonide-maksustamisest>

¹² Tulumaksuseadus. RT I, 22.01.2018, 10

vaid kogu äriühingu osaluse võõrandamise ning töötaja töövõime kaotuse või surma korral ei pea optsiooni realiseerimisel maksuvabastuse saamiseks optsiooni andmise ja realiseerimise vaheline periood olema kolm aastat. Viidatud muudatused võeti vastu kobareelnõuga, mis hõlmas lisaks osalusoptsioonide maksustamise reeglite muudatustele ka mitmeid teisi olulisi maksumuudatusi. Valitsus viitas muudatuste vastuvõtmisel nende kiireloomulisusele ja sellest tulenevalt ei koostatud eelnõu väljatöötamiskavatsust. Seega ei ole teada muudatuste võimalikust mõjust ei töötajatele, äriühingutele ega ka riigile. See aga tekitab küsimuse, kas muudatuste mõju ja sisu on piisavalt analüüsitud ning kas osalusoptsioonidega seonduvad maksumuudatused leevendasid ka tegelikult äriühingute positsiooni optsioonide andmisel või on Eesti tulumaksuseadus selles osas jätkuvalt liiga paindumatu. Keeruline ja paindumatu maksusüsteem osalusoptsioonide osas on aga vastuolus optsioonide andmise eesmärgiga ning võib viia mitmete suurte kontsernide Eestist lahkumiseni, sest teistes riikides on õiguslik regulatsioon lihtsam.

Ühinguõiguslikult on optsioonid seotud eelkõige optsiooni omaja ehk töötaja ja optsiooni andja ehk tööandaja omavaheliste suhetega, töötajate õigusliku positsiooni määratlemisega enne optsiooni realiseerimist ja pärast seda ning olukorras, kus osalus ühingus on optsioonilepingu alusel töötaja poolt juba omandatud, siis ka töötaja kaitse küsimustega ja töötaja õiguskaitsevahenditega.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on uurida töötajale antavate osalusoptsioonide õiguslikku reguleerimist ja analüüsida sellega kaasnevaid kitsaskohti ning pakkuda välja probleemide lahendusi. Viidatud eesmärgi saavutamiseks on magistritöös püstitatud järgnevad hüpoteesid:

- 1) Töötaja ja tööandja vahelise optsioonilepingu sõlmimisel ei ole võimalik tagada töötajate efektiivset kaitset lepingu alusel ühingus osaluse omandamiseks.
- 2) Eesti tulumaksuseadus on osalusoptsioonide kui erisoodustuse maksustamisel paindumatu ja jätkuvalt liiga rangete nõuetega, mis võib kaasa tuua äriühingute poolt optsiooniprogrammidest loobumise ja äritegevuse Eestist väljaviimise.

Käesolev magistritöö on jagatud kolmeks peatükiks, millest esimene käsitleb optsioonide olemust, mõistet ning spetsiifiliselt töötajale pakutavate optsioonide tunnuseid võrreldes finantsvaldkonnas tuntud optsioonidega. Magistritöö teine peatükk käsitleb töötajale antavate osalusoptsioonide õiguslikku reguleerimist. Analüüsitud on nii väärtpaberituru reeglite kohaldamist, võla- ja lepinguõigusliku regulatsiooni, tööõiguse kohaldamist kui ka optsioonidega seonduvaid ühinguõiguslikke aspekte. Kolmandas peatükis analüüsitakse

optsoonide maksustamist, maksukohustuse tekkimist ja maksusubjekte ning Eesti regulatsiooni kitsaskohti.

Põhiliselt kasutab magistritöö autor materjalidena erinevaid seadusi, sh väärtpaberituru seadust, võlaõigusseadust, äriseadustikku, tsiviilseadustiku üldosa seadust, töölepinguseadust ning tulumaksuseadust. Et analüüsida maksumuudatuse mõju ja sisu, kasutati magistritöös 2011. aastal ja 2017. aastal vastu võetud tulumaksuseaduse eelnõude seletuskirju, Vabariigi Valitsuse poolt väljastatud dokumente, Maksu- ja Tolliameti selgitusi ja juhendeid, maksumuudatuste kohta antud erialaliitude arvamusi ja muudatusettepanekuid. Lisaks kasutab autor allikatena EL-i institutsioonide arvamusi ja uuringuid, artikleid ja õiguskirjandust. Magistritöö kirjutamisel kasutati mh andmekogumise meetodit ja analüüsiti osalusoptsoonide õigusliku reguleerimise uurimiseks ja probleemide väljaselgitamiseks 25 äriühingu poolt 25 erinevat töötaja ja tööandja vahel sõlmitud optsoonilepingut, et tuua näiteid osalusoptsoonidele kohalduvate õiguslike reeglite sisustamiseks. Magistritöös on kasutatud ka tulemuste interpreteerimise meetodit ning süsteemset meetodit erinevate õigusvaldkondade probleemide analüüsimiseks.

Kuigi osalusoptsoonidega seonduvatele probleemidele on varasemalt küll näiteks seadusemuudatuste läbiviimisel tähelepanu pööratud, on magistritöö teema aktuaalne, sest optsoonide õiguslik regulatsioon on jätkuvalt ebaselge ja tekitab mitmeid küsimusi. Üheks põhiliseks probleemiks on see, et ühinguõiguse ja lepinguõiguse reeglid on omavahel vastuolulised, millest tulenevalt ei pruugi olla tagatud optiooni omaja ehk töötaja õiguste efektiivne kaitse. Maksuõiguslikult on teema aktuaalne, sest 2017. aastal võeti vastu tulumaksuseaduse muudatused, millega täiendati ka osalusoptsoonide maksustamise korda. Lisaks on teema tähtsust tunnustanud ka Vabariigi Valitsus, kes on avaldanud ühe enda eesmärgina Eesti ettevõtluskeskkonna paremaks muutmise ja kontsernide peakontorite Eestisse meelitamise, mis seondub paratamatult äriühingute kogu ärimudeliga, mis omakorda hõlmab ka töötajate tasustamist ja optsoonide andmist. Kui Eestis ei pruugi osalusoptsoonide väljastamine olla kuigi populaarne, siis mujal maailmas on töötajatele optsoonide pakkumine väga levinud ning töötajate optsoonide eesmärkide täitmiseks peab olema selgus osalusoptsoonide õigusliku reguleerimise osas. Magistritöö autorile teadaolevalt ei ole varasemalt osalusoptsoonide õigusliku reguleerimise ja maksuõiguslike probleemide osas teadustöid kirjutatud.

Märksõnad: optsoon, väärtpaberid, erisoodustused, töötajad

1. Optsioonide olemus

1.1. Optsioonid kui tuletisinstrumentid

Tuletisinstrumentid on finantsinstrumentid, mis annavad õiguse ja vahel ka kohustuse osta või müüa mingisugune kogus alusvara või saada kasu alusvara hinna tõusmisest või langemisest. Tegemist on õigushüvega, mida saab osta ja müüa ning mis muutub omaette väärtusega varaks.¹³ Tuletisinstrumente kasutatakse eelkõige riski maandamiseks, kuid nende abil on võimalik ka kasumi teenimine, võttes erinevaid riske. Tuletisinstrumentidega ei looda tavaliselt uusi riske, vaid olemasolevad riskid kantakse üle teisele isikule. Sisuliselt on tuletistehing riskide vahetamise tehing. Üks tehingupool loobub tehingu abil riskist, mida soovib maandada, ja saab asemele riski, millest teine tehingupool soovib loobuda.¹⁴ Tuletisinstrumente võib käsitleda tavaliste kauplemisinstrumentidena, sest kuigi nende peamine funktsioon on riskide vähendamine, siis sobivad nad väga hästi ka riskide suurendamiseks ning finantsvõimenduse võtmiseks.¹⁵

Kõige tuntumateks tuletisinstrumentideks on optsioonid, futuurid, *forwardid* ja *swapid*.¹⁶ Tuletisinstrumentide väärtus sõltub tema alusvara väärtusest ja selle muutustest. Tuletisinstrumentide alusvaraks võib olla nii füüsiline kaup (nt väärismetall, soja, mais, nafta), väärtpaberid (nt aktsia, võlakiri) kui ka erinevad finantsnäitajad (nt intressimäär, valuuta vahetus kurss, väärt paberi indeks).¹⁷ Erinevate tuletisinstrumentide üldine kontseptsioon on samasugune tulenevalt sellest, et kõikide puhul tuleneb nende väärtus alusvara hinnast. Instrumentide erinevused hõlmavad mõningaid lepingulisi funktsioone ja tunnuseid ning turge, kus eri liiki tuletisinstrumentidega kaubeldakse.¹⁸ Tuletisinstrumentidega kaubeldakse kahte liiki turgudel: reguleeritud turgudel ja börsiväliselt. Tuletisinstrumentide börside oluliseks tunnuseks on arvelduskoja kui vahendaja olemasolu, et vähendada lepinguosaliste makseriske. Börsiturud kauplevad ka standarditud tuletisinstrumentidega (nt futuurlepingud ja optsioonilepingud).¹⁹

¹³ G. Arnold, lk 546

¹⁴ D. Leoste, lk lk 660.

¹⁵ A. Vallikivi, R. Plees. Väärtpaberite teejuht. Tuletisväärtpaber. AS Tallinna Börs, Nasdaq QMX, Eesti Päevalehe AS 2008, lk 89.

¹⁶ R. Paron. Tuletisinstrumentid (derivatiivid), nende kasutamine ja nendega seotud riskid – Juridica 10, 1996, lk 548.

¹⁷ D. Leoste, lk 659.

¹⁸ A. Prabha, K. Savard, H. Wickramarachi, lk 4.

¹⁹ Samas, lk 19.

Tuletisinstrumentide arengu ajaloos on olnud mitmeid olulisi verstaposte, millest mitmed on seotud üldiste tuntud ajalooliste sündmustega nagu Ameerika Ühendriikide Iseseisvusdeklaratsiooni vastuvõtmine (1776), Prantsuse revolutsioon (1789-1799), aktsiaturu kokku kukkumine 1929. aastal, millele järgnes suur depressioon, Esimene ja Teine maailmasõda ning internetipalavik 1996-2001. aastatel.²⁰ Tuletisinstrumentide loogika kasutamist võib näha aga ajaloo erinevatel perioodidel, millest olulisematel toimunud sündmusi seoses tuletisinstrumentidega on magistritöö autor käsitlenud. Vanima kirjapandud tehingu tuletisinstrumentidega dokumenteeris Aristoteles 2400 aastat tagasi, kui Vana-Kreeka filosoof Thales ennustas ühel aastal erakordselt suurt oliivisaaki ja sõlmis seetõttu kõikide ümbruskonna oliiviõli tootjatega lepingud neile kuuluvate oliivipresside kasutamiseks. Thalese poolt sõlmitud lepingud olid sisu poolest optsoonilepingud – Thales sai endale õiguse, kuid ei võtnud endale kohustust, kasutada kõiki olemasolevaid oliivipresse makstes presside omanikele juba lepingu sõlmimisel ajal tasu presside võimaliku kasutamise eest.

Tuletisinstrumentide lähiajalugu iseloomustab aga nende laialdane integreerumine kaubandus- ja finantsvaldkondades, mida kinnitab uute instrumentide loomine koos vastavate platvormide ja vahenditega nende edastamiseks.²¹ 20. sajandi lõpus tekkisid uut liiki tuletistehingud. 1980ndatel ja 1990ndatel tekkisid aktsiaindeksite, valuutade, võlakirjade ja intressimäära optsoonilepingud. 20. sajandi lõpus muutus tuletisinstrumentide kauplemise loogika lihtsalt alusvarade hinna volatiilsuse kaitsest finantsriski kaitseni, mis on seotud aktsiate, võlakirjade või valuutakursi ootamatu hinna volatiilsusega. Tänapäeval saame seega 1990ndaid kutsuda globaliseerumise perioodiks.²² Käibeandmete põhjal (teatud perioodi uute tehingute koguväärtus) kaubeldakse arenenud riikides asuvatel börsidel ligikaudu kaks kolmandikku tuletisinstrumentidest, samal ajal kui areneva majanduse riikide puhul kaubeldakse börsi ja börsivälistel turgudel nendega peaaegu võrdselt.²³ Seega ei ole tuletisinstrumentid ise uueks nähtuseks, vaid seoses tehnoloogia, kaubanduse ja majanduse kiire arenguga 20. sajandi viimasel veerandil, on tuletisinstrumentide kasutamine ja nende turg massiivselt kasvanud.

Tuletisinstrumentide turud olid kuni 1970. aastani väikesed. Sellest ajast peale on kasvanud nii nende nõudluse kui pakkumise tegurid. 1970ndate ja 80ndate majanduslikud tingimused nagu aktsiate volatiilsus, intressimäärad ja vahetuskursid koos kapitaliturgude globaliseerumisega suurendasid riskide maandamiseks instrumentide nõudlust. Katteallikad nagu arenev

²⁰ S. Riederová, K. Růžicková, lk 521.

²¹ A. Prabha, K. Savard, H. Wickramarachi, lk 14.

²² S. Riederová, K. Růžicková, lk 523.

²³ Samas, lk 4.

tehnoloogia ja finantskorralduse edendamise, mis aitasid kaasa keerukate tuletisinstrumentide kujundamisele olid samuti oluliseks teguriks. Viimase kahe aastakümne jooksul on ülemaailmne tuletisinstrumentide turg märkimisväärselt kasvanud, hoolimata sellest, et see on pärast 2008. aasta ülemaailmset finantskriisi aeglustunud. Rahvusvaheliste Arvelduste Panga (*the Bank for International Settlements*, BIS) statistika kohaselt kasvas börsiväliste tuletisinstrumentide turg aastatel 1998 – 2012 80 triljonist dollarilt 633 triljoni dollarini aastas. Börsil kaubeldav turg laienes selle perioodi jooksul samuti oluliselt 14 triljonist dollarist 54 triljoni dollarini, st umbes neli korda.²⁴

1.2. Optsioonide olemus ja töötajale pakutavate osalusoptsioonide tunnused

Opsioon on defineeritud kui teisesväärtpaber, mille omanikul on õigus, kuid mitte kohustus tulevikus osta või müüa optsiooni aluseks olevat vara hinnaga, mis on varem kokku lepitud.²⁵ Optsiooni väljaandjal on kohustus alusvara osta või müüa samadel tingimustel, mis optsioonilepingus kokku lepiti. Optsiooni alusvaraks on vara, mille tulevikus ostmiseks või müümiseks annab optsioon õiguse. Enim kaubeldakse aktsiaoptsioonidega, kuid leidub futuurioptsioone, indeksioptsioone jne. Optsiooni alusvaraks sobivad kõik kaubad, millega on võimalik standardiseerida.²⁶ Seega võivad optsiooni alusvaraks olla nii aktsiad, võlakirjad, valuutad, konkreetsed toorained või kaubad, aga ka teised tuletisinstrumendid nagu futuurid, *forvardid*, *swapid* ja ka teised optsioonid.

Töötajale antakse võimalus omandada osalus ühingu ning optsiooni alusvaraks on ühingu aktsia(d) või osa. Olenevalt äriühingu korporatiivkehast, kutsutakse selliseid optsioone vastavalt aktsiaoptsioonideks ja osalusoptsioonideks. Töötajale antavate optsioonide alusvaraks võivad olla näiteks ka aktsiaühikud. Maksu- ja Tolliamet (MTA) on praktikas käsitlenud küsimust, kuidas toimub piiratud aktsiaühikute ehk *Restricted Stock Unitde* (RSU) maksustamine²⁷ olukorras, kus välismaa emattevõtte soovib motivatsiooniprogrammi ka tütarettevõtte Eesti töötajatele rakendada. RSU-d on piiratud aktsiaühikud, mis antakse töötajatele ühingu optsiooniprogrammi raames ja vastavalt kehtestatud realiseerimisgraafikule pärast tööandja poolt kehtestatud konkreetsete eesmärkide saavutamist kindla aja jooksul. RSU-

²⁴ A. Prabha, K. Savard, H. Wickramarachi, lk 22.

²⁵ Eesti õigekeelsussõnaraamat ÕS 2013. „Opsioon“. Kättesaadav: <http://www.eki.ee/dict/qs/index.cgi?Q=optsioon&F=M>

²⁶ A. Vallikivi, R. Plees, lk 92.

²⁷ Maksu- ja Tolliamet. 2016 IV kvartali siduva eelotsuse kokkuvõte. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/maksukorraldus-maksude-tasumine/siduvad-eelotsused/siduvate-eelotsuste-kokkuvotted/2016-iv-kvartali>

del ei ole enne realiseerimisõiguse tekkimist mingisugust väärtust. Seega pakuti töötajatele tööandja emaettevõttes osalust läbi RSU-de. Maksu- ja Tolliamet leidis, et aktsiates arveldatavatele RSU-dele kohaldub samuti TuMS § 48 lg 5³ teise lause maksuvabastus, kuivõrd kuna töötaja omandab aktsiad ja seeläbi aktsionäri õigused aktsiate arveldamisel, siis saab aktsiate arveldamist lugeda osalusoptsiooni alusvaraks oleva osaluse omandamiseks TuMS § 48 lg 5³ mõttes.

Opsioone saab jagada ostuoptsioonideks ja müügioptsioonideks vastavalt sellele, kas optsioonileping annab ühele poolele õiguse osta (*call*- ehk ostuoptsioon) või müüa (*put*- ehk müügioptsioon) teatud alusvara (kaupa, raha, väärtabereid, väärismetalle jne) lepingu sõlmimisel kokkulepitud hinnaga ning tähtjal.²⁸ Äriühingute poolt töötajale, st TuMS § 48 lg- s 3 määratletud isikute ringile, pakutavate optsioonide puhul on tegu ostuoptsioonidega, mille alusvaraks on äriühingu osa või aktsiad ning mis annavad õiguse osta optsioonilepingus kindlaks määratud koguse alusvarast. Töötajatele opsioone pakkudes on äriühingu seisukohast oluline ka potentsiaalse maksukohustuse tekkimine. Osalusoptsioonide väljastamist küll ei maksustata, kuid olenevalt optsiooni väljastamise ja realiseerimise vahele jäävast ajast, võib tegemist olla töötajale pakutava hüvega, mis kuulub erisoodustusena maksustamisele.

Tavaliselt tuleb optsiooni omandajal maksta optsiooniandjale optsioonipremiat ostu- või müügiõiguse tekkimise eest. Opsioonipremia on hind, mis makstakse optsiooniandjale optsioonilepingu ostmisel. Kui näiteks optsiooni hind on 2 EUR ja optsioonileping on sajale aktsiale, läheb sellise lepingu ostmine maksma 200 EUR. Opsioonipremia tasutakse kohe optsioonilepingu sõlmimisel ning hiljem seda ei tagastata olenemata sellest, kas optsiooni saaja kasutab optsioonilepingust tulenevat õigust või jätab selle kasutamata. Opsiooni ostja potentsiaalne kahju piirdub optsioonipremia hinnaga, vähendades negatiivseid külgi optsiooni saaja ees. Vastupidiselt, optsiooni müüja saab tasu riskipositsiooni võtmise eest.²⁹

Magistritöö autor on analüüsinud 25 erinevat ühingu ja töötaja vahel sõlmitud optsioonilepingut, et analüüsida, milliseid tingimusi praktikas ühingud optsioonide väljastamisega seoses kasutavad. Töötaja ja äriühingu vahel sõlmitavate optsioonilepingute puhul võib praktikas seoses optsioonipremiaga märgata kahesugust lähenemist olenevalt sellest, kas optsiooni saajaks on mõni juhtivtöötaja, kellele tavapäraselt antakse suurem osalus ühingu või tavatöötaja, kellele antakse pigem väike osalus.

²⁸ R. Paron, lk 548.

²⁹ A. Prabha, K. Savard, H. Wickramarachi, lk 20.

Kui võimalus omandada osalus tööandjas antakse mõnele juhtivtöötajale, tavaliselt juhatusel liikmele, tegev-, finants- või mõne muu valdkonna juhile, kelle tööülesanneteks on omakorda motiveerida ja koordineerida endale alluvaid töötajaid, on pakutav alusvara suurem võrreldes tavatöötajale antava optsioonidega. Analüüsitud optsioonilepingute puhul anti juhtivtöötajatele võimalus omandada 5% kuni 50% suurune osalus tööandjas, samas kui tavatöötajatele pakutava osaluse suurus jäi tavaliselt 1% kuni 5% vahele. Tavatöötajatega sõlmitavates optsioonilepingutes ei olnud enamikes analüüsitud lepingutes optsioonipremiat kehtestatud, sest tööandja soov on töötajat motiveerida ja pakkuda talle võimalust hea töösoorituse korral väike osalus omandada, seega ei oleks loogiline küsida selle õiguse tekkimise eest töötajalt ka tasu. Ühes analüüsitud optsioonilepingus pakuti ka tavatöötajale 10% suurust osalust ning ühes lepingus pakuti 10% suurust osalust juhatusel liikmele. Sellistel juhtudel oli lepingutes kehtestatud alusvara omandamiseks ka optsioonipremia, et äriühingu poolt võetavaid riske maandada.

Tehinguhind ehk optsiooni realiseerimishind on eelnevalt kokku lepitud hind, millega optsiooni omanikul on õigus alusvara tulevikus osta või müüa. Töötajale äriühingus osaluse omandamise võimaluse andmise korral näitab optsiooni realiseerimishind, millise hinnaga on töötajal võimalik optsiooni täitmispäeval aktsiad või osa omandada. Praktikas antakse mittejuhtivtöötajatele, arvestades ka neile pakutavat osaluse suurust, tihti võimalus omandada osalus ühingu tasuta. Seda esiteks sellepärast, et töötajatele pakutavate optsioonide puhul on praktikas enamjaolt tegu selliste optsioonidega, mille alusel tulevikus potentsiaalselt omandatav alusvara, st osalus ühingu, ei ole märkimisväärne. Teiseks on loogiline, et optsioone pakutakse vaid nendele töötajatele ja juhtorgani liikmetele, kellega äriühingul on usaldus- ja lojaalsusside ning seega ei soovi ühingu optsioonide pakkumisega mitte kasumit teenida, vaid efektiivsetele töötajatele hüve pakkuda.

Eeltoodust järeldub, et töötajatele pakutavate optsioonide eesmärk on vastupidine üldiselt optsioonide kasutamise eesmärkidele ning praktikas ei pruugi töötajale optsioonilepingu alusel tekkida ühtegi rahalist kohustust, vaid tal on võimalus saada ainult hüve. Magistritöö kirjutamise käigus analüüsitud optsioonilepingute hulgas oli paar lepingut, mille alusel anti töölepingu alusel töötavale töötajal võimalus omandada u 2,5% suurune osalus ühingu ning töötaja poolt tulevikus makstav realiseerimishind oli võrdsustatud osa nominaalhinnaga. Juhtudel, mil kõrgematele juhtorgani liikmetele pakutakse optsioonilepingu alusel õigust omandada osalus äriühingus, mis esindab juba märkimisväärset osalust ühingu, sätestati analüüsitud lepingutes ka tehinguhind ning osalust ei võõrandata tasuta. Samas ei vasta

kehtestatud realiseerimishind tavaliselt osaluse turuhinnale, vaid on sellest madalam, et pakkuda isikule tema motiveerimiseks mõjuvat hüve.

Opsioonide puhul on oluline ka opsioonide alusvaraks oleva osaluse omandamise ajahetke määratlemine ehk see, millal tekib ja lõpeb töötaja õigus osalus omandada. Täitmispäev ehk opsiooni tähtaeg on kuupäev või periood, millal saab opsioonist tulenevat ostu- või müügiõigust rakendada.³⁰ Opsiooni aegumiskuupäev on kuupäev, mil lõpevad opsioonist tulenevad ostu- või müügiõigused. Praktikas tihti ei eristata ega sätestata opsioonilepingutes opsiooni täitmis- ja aegumiskuupäeva eraldiseisvate kuupäevadena, vaid kehtestatakse eraldi kord. Selle kohaselt kui opsioon on välja teenitud, tekib töötajal selle realiseerimisõigus ning alates selle õiguse tekkimisest on töötajal näiteks 30 päeva aega esitada juhtkonnale opsiooni realiseerimise teade. Kui vastavat teadet tähtaegselt ei esitata, muutub opsioonileping kehtetuks ning töötajal ei ole võimalik opsiooni alusvara omandada.

Opsioone saab liigitada ka nende realiseerimise ehk täitmise kuupäeva alusel Ameerika ja Euroopa tüüpi opsioonideks. Ameerika tüüpi opsioon on opsioon, mida võib käiku lasta kogu perioodi jooksul alates ostmisest aegumiskuupäevani. Euroopa opsiooni võib käiku lasta vaid aegumiskuupäeval.³¹ Kusjuures Euroopa tüüpi opsioonide alusvara on tavaliselt selline, mida ei ole võimalik kohale toimetada (näiteks aktsiaindeksid).³² Äriühing võib töötajale pakkuda mõlemat tüüpi opsioone, kuid selleks, et opsiooni realiseerimine oleks opsiooniandja jaoks tulumaksuseaduse kohaselt maksuvaba, st opsiooni väljaandmise ja realiseerimise vahe peab oleks vähemalt 3 aastat, pakuvad äriühingud enamasti töötajatele opsioone tingimusel, et opsiooni andmise ja realiseerimise vaheline periood oleks vähemalt kolm aastat.

Töötajatele paindlikkuse võimaldamiseks kasutatakse praktikas opsioonilepingutes tihti ka klauslit selle kohta, et töötajal on lubatud opsioon realiseerida enne 3-aastase ooteperioodi möödumist, kuid seda tingimusel, et opsiooni saaja tasub äriühingule kogu kulu (sh maksud ja kulud, mis on tehtud maksukohustuse suuruse kindlaks määramiseks), mida äriühing peab sellisel juhul tasuma. Ilmselt Eesti maksuregulatsioonist tulenevalt oli ka kõikides magistritöös analüüsitud opsioonilepingutes sätestatud opsiooni tähtajaks 3 aastat alates opsiooni andmisest kuni opsiooni realiseerimise võimaluse tekkimiseni. Aeg opsioonilepingust tulenevat õigust teostada oli seevastu läbitöötatud opsioonilepingutes erinev vastavalt ettevõtte tegevuse spetsiifikale ja suurusele. Seega seati analüüsitud lepingutes nõ opsiooni aegumine

³⁰ A. Vallikivi, R. Plees, lk 93.

³¹ LHV investeerimisõpik, terminid, „opsioon“. Kättesaadav: <https://fp.lhv.ee/academy/investmentguide/terms?locale=et&firstLetter=true&key=A>

³² A. Vallikivi, R. Plees, lk 93.

korrelatsiooni teate esitamise ja menetlemisega kaasneva halduskoormusega nii töötajale kui ka ettevõtjale. Enamustes lepingutes sätestati, et optiooni kehtivus lõppeb ka siis, st töötajal ei teki optiooni realiseerimise õigust, kui töötaja ja äriühingu vahel lõppeb töö- või teenistussuhe.

Töötaja ja tööandja vahel sõlmitavate optioonilepingute sisu ja nendes kehtestatud tingimuste määratlusest sõltub optiooni õiguslik reguleerimine ja optiooni määratlemine õiguse valdkondadesse. Seega on oluline mõista lisaks tavapäraselt optioonilepingus sätestatuga ka spetsiifiliselt töötajaga sõlmitavates optioonilepingutes kasutatavate mõistete ja tingimuste olemust ja sisu. Ka Maksu- ja Tolliamet on enda siduvas eelotsuses leidnud, et osalusoptiooni mõiste sisustamisel tuleb lähtuda selle majanduslikust sisust ja määrav ei ole see, kuidas ühes või teises riigis osalusoptiooni majanduslikule sisule vastavat tuletisväärtpaberit nimetatakse.³³

Töötaja ja tööandja vahel sõlmitavates optioonilepingutes kehtestatakse tavapäraselt optiooni realiseerimise võimaluse tekkimiseks eeltingimused, mille täitmiseta ei tekigi töötajal optiooni realiseerimise õigust ning lisatingimused, mis on eelkõige seatud äriühingu poolt enda riskide maandamiseks. Praktikast on tüüpilisteks eeltingimusteks optiooni saaja töö- või teenistussuhte kestvus äriühingus optiooni realiseerimisel, äriühingu tahteavalduse korral kohustuslikus korras aktsionäride või osanike lepinguga liitumine enne realiseerimise teate edastamist äriühingule, optiooni koormamise keeld ning optiooni üleandmise keeld ehk optiooni realiseerimisõiguse sidumine konkreetse isikuga. Juhtivtöötajate puhul on neile antava osaluse protsent tavaliselt suurem kui tavatöötajate puhul ning ilmselt seetõttu on neile tavapäraselt sätestatud eeltingimusteks eeltoodule lisaks ka konkreetsete tööalaste tulemuste ja eesmärkide saavutamine, nt kasumi viimine konkreetsele suurusele, uutele turgudele laienemine, omakapitali suuruse tõus jne.

Lisatingimusteks sätestatakse praktikast kohustus töötada tööandja juures fikseeritud aeg ka pärast optiooni realiseerimist, konkurentsikeeld enne ja pärast osaluse omandamist, osaluse tagasivõõrandamise kohustus äriühingule teatud sündmuste saabumisel ja optiooni osalise realiseerimise võimatus. Optioonilepingutes võib näha sätteid ka selle kohta, et osa- või aktsiakapitali suurendamise või vähendamise seoses ei ole optiooni saajal õigust kindlalt proportsioonile või protsendile osalusest osa- või aktsiakapitalis. Magistritöös analüüsitud optioonilepingutest sätestati juhtivtöötajatele antavate optioonide korral alusvara osas tingimus, et konkreetse tegevuspõhise eesmärgi saavutamise korral on töötajal õigus

³³ Maksu- ja Tolliamet. 2013 I kvartali siduvas eelotsuste kokkuvõtte. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/maksukorraldus-maksude-tasumine/siduvad-eelotsused/siduvate-eelotsuste-kokkuvotted/2013-i-kvartali>

realiseerida kindlaks määratud arv aktsiaid ning järgmise, kõrgema eesmärgi saavutamise korral lisaks eelnevalt kindlaks määratud aktsiate arvule veel lisaks teatud arv aktsiaid. Kui aga töötaja saavutab mõlemad eesmärgid, on tal võimalus omandada boonusena lisaks eeltoodule teatud arv aktsiaid tehtud hea töö eest.

Tihti jätab äriühing endale optsoonilepingus võimaluse optiooni andmise, realiseerimise ja muid reegleid ühepoolselt muuta, nt vähendada nõukogu otsusega majanduslikel põhjustel optsoonilepingu alusel lubatud alusvara suurust või kehtestada optiooni eeltingimustena tegevuspõhiseid lisatingimusi optiooni realiseerimiseks. Enamikes magistritöö kirjutamisel analüüsitud lepingutes oli sätestatud, et äriühingul on kogu optsoonilepingu kehtivuse ajal õigus osa- või aktsiakapitali suurendada või vähendada, ühineda mõne äriühinguga, jaguneda või teostada ümberkujunemist ning seeläbi korrigeerida ka optsoonilepingu alusel saadaval oleva alusvara suurust. Seejuures lepitakse töötajaga kokku, et töötajal ei õigust eelviidatud osa- või aktsiakapitali suurendamise või vähendamise korral õiguskaitsevahendite kasutamise õigust, st töötaja on nõustunud, et optiooni alusel omandatava alusvara suurus võib enne realiseerisõiguse tekkimist muutuda. Eelkõige on sellise lisatingimuse kehtestamine äriühingu majandusliku kasvu edendamiseks, mis on eriti oluline uutele turgudele laienevate ja arenevate äriühingute puhul ning idufirmade puhul. Samas sätestati kõikides analüüsitud lepingutes ka see, et erinevate muudatuse läbiviimise vältimatuks eeltingimuseks on see, et säilitatakse töötajatele optsoonilepingu alusel saada oleva hüve või potentsiaalne hüvega samaväärses vääringus.

2. Osalusoptsioonide õiguslik reguleerimine

2.1. Väärtpaberite regulatsiooni kohaldamine töötaja optsioonidele

2.1.1. Väärtpaberituruseaduse ja Euroopa Liidu õigusaktide kohaldamine

Kuivõrd tuletisinstrumentide puhul on tegemist väärtpaberitega, tuleks ka osalusoptsioonide õigusliku reguleerimise analüüsimist alustada nii väärtpaberi kui ka tuletisinstrumentide mõiste ja olemuse lahti mõtestamisega. Väärtpaberite mõiste on Eesti seadustes sisustatud erinevalt ning väärtpaberi definitsiooni võib leida nii võlaõigusseadusest³⁴ (VÕS) kui ka väärtpaberituru seadusest³⁵ (VPTS). VPTS-i on väärtpaberite regulatsioon omakorda üle võetud erinevatest Euroopa Liidu (EL) õigusaktidest. 2001. aastal võeti vastu väärtpaberituru seadus, millega asendati täielikult tol ajal kehtinud ja 1993. aastal vastu võetud samanimeline seadus. Uue seaduse vastuvõtmisega loodi uus ja kaasaegne, Euroopa Liidu õigusest lähtuv väärtpaberioiguslik keskkond. Tol ajal leiti, et kaasaegne, rahvusvahelistele standarditele vastavalt korrastatud ja läbipaistev väärtpaberiturg toimib kindlasti tõhusamalt ja suurendab usaldusväärset investitorite ja emitentide silmis ning seaduse vastuvõtmisega muutuvad paremaks võimalused ühelt poolt teadlike investeeringute tegemiseks ja teiselt poolt rahaliste vahendite kaasamiseks majandustegevuse arendamiseks ning majanduskasvu tõusuks.³⁶ Seaduse eelnõu koostajad valisid väärtpaberite liigitamiseks kasutatavaid termineid ning otsustasid termini „tuletisväärtpaberi“ kasuks.

VPTS § 2 lg 1 kohaselt on väärtpaber vähemalt ühepoolse tahteavalduse alusel üleantav varaline õigus või kohustus või leping nagu näiteks aktsia, võlakiri, märkimisõigus, investeerimisfondi osak või aktsia, tuletisväärtpaber või tuletisleping. Kusjuures tuletislepingu kui väärtpaberi lisamine VPTS-i toimus alles 2007. aastal, mil seoses mitmete Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivide³⁷ harmoniseerimisega muudeti 2001. aastal vastu võetud VPTS-i märkimisväärselt. Tuletisinstrumentidega seoses laiendati väärtpaberi mõistet lisaks tuletisväärtpaberi kui väärtpaberi ühe liigi kasutamisele ka tuletislepingutele. Tuletislepingu regulatsioon lisati seadusesse, et tagada seni väärtpaberiks mitteolevate tuletistehingute

³⁴ Võlaõigusseadus. RT I, 31.12.2017, 8

³⁵ Väärtpaberituru seadus. RT I, 30.12.2017, 43

³⁶ Väärtpaberituru seaduse eelnõu nr 638 SE I seletuskiri, lk 51.

³⁷ Väärtpaberiseadusesse võeti üle Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivid 2004/39/EÜ finantsinstrumentide turgude kohta, selle rakendusdirektiiv 2006/73/EÜ ja 2004/109/EÜ, direktiivid 2006/48/EÜ ja 2006/49/EÜ kapitalinõuete kohta ning 2004/25/EÜ ülevõtmispakkumiste kohta.

osapooltele, eelkõige investoritele, seaduse imperatiivset kaitset.³⁸ Tuletisväärtpaberi ja tuletislepingu mõisted koondati ühtse termini – „tuletisinstrument“ alla ning ka kehtiva VPTS § 1 lg 9 kohaselt jagatakse tuletisinstrumentid tuletisväärtpaberiteks ja tuletislepinguteks.

VPTS § 2 lg 3 kohaselt on tuletisväärtpaber omandamis-, vahetamis- või võõrandamisõigust või -kohustust väljendav kaubeldav väärtpaber, mille alusvaraks on VPTS § 2 lõikes 1 nimetatud väärtpaberid või mille hind sõltub otseselt või kaudselt väärtpaberi börsi- või turuhinnast, intressimäärast, väärtpaberiindeksid, valuutavahetuskurssidest, krediidi- ja muudest riskidest või kauba börsi- või turuhinnast. Tuletisväärtpabereid käsitletakse väärtpaberina eelkõige nende kerge üleantavuse tõttu. Sarnaselt MiFID artikkel 4 (44) sätestatud vabalt võõrandatava väärtpaberi mõistele, mille tunnuseks on kapitaliturul kaubeldavus, on VPTS § 2 lg-s 3 sätestatud tuletisväärtpaberi tunnuseks selle kaubeldavus.

Tuletisleping on VPTS § 2 lg 10 alusel omandamis-, vahetamis- või võõrandamisõigust või – kohustust sätestav leping, mis on lepingupoole nõusolekul ülevõetav või ülevõetamatu kolmanda isiku poolt või mille alusvaraks on VPTS § 2 lõikes 1 nimetatud väärtpaberid või mille hind sõltub otseselt või kaudselt VPTS § 2 lõikes 3 sätestatud asjaoludest. Seega on tuletislepingud teatud tunnustele vastavad optiooni-, futuur, tärmin- ja muud tuletislepingud. Maksu- ja Tolliamet on osalusoptiooni määratletud kui tööandjaga sõlmitud tuletislepingut.³⁹ Optioonilepingut saaks käsitleda tuletislepinguna VPTS § 2 lg 10 mõttes, kui leping sätestaks töötaja poolt alusvara omandamisõiguse, alusvaraks oleks ühingu aktsiad või Eesti väärtpaberite registris registreeritud osad ning lepingupoole nõusolekul oleks leping ülevõetav või ülevõetamatu kolmanda isiku poolt. Õiguskirjanduses on leitud, et tuletislepingu üleandmine kolmandale isikule on keerukam ja kuigi seletuskirjast see otsesõnu välja ei tule, on tuletisinstrumenti äriõigusliku ja lepinguõigusliku olemuse eristamise eesmärgiks olnud ilmselt soov eristada standardiseeritud tuletisinstrumente (tuletisväärtpabereid) ülejäänud tuletisinstrumentidest (tuletislepingud).⁴⁰

Kõige tuntum ja praktikas enamlevinud optiooni alusvaraks on ühingu osa või aktsia. ÄS § 148 lg 7 kohaselt võivad osäühingu osad olla registreeritud Eesti väärtpaberite registris, kuid ÄS § 228 lg 1 kohaselt peavad aktsiaseltsi aktsiad olema Eesti väärtpaberite registris registreeritud. Seega aktsiate puhul on tegemist tüüpilise väärtpaberiga, mis on registreeritud

³⁸ Väärtpaberituruseaduse ja sellega seonduvate seaduste muutmise seaduse eelnõu nr 108 SE seletuskiri, lk 9.

³⁹ Maksu- ja Tolliamet. 2016 IV kvartali siduva eelotsuse kokkuvõte. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/maksukorraldus-maksude-tasumine/siduvad-eeLOTSused/siduvate-eeLOTSuste-kokkuvotted/2016-iv-kvartali>

⁴⁰ D. Leoste, lk 661.

Eesti väärtpaberite registris, mida peab ühinenud väärtpaberite keskdepositoorium Nasdaq CSD vastavalt väärtpaberite registri pidamise seaduse⁴¹ § 1² lg-le 1 ja Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) nr 909/2014⁴², mis käsitleb väärtpaberiarvelduse parandamist Euroopa Liidus ja väärtpaberite keskdepositooriume ning millega muudetakse direktiive 98/26/EÜ ja 2014/65/EL artikli 2 lõikele 1 ning määrusele (EL) nr 236/2012⁴³. Nasdaq CSD on finants- ja kapitalituru komisjoni poolt volitatud osutama väärtpaberite keskdepositooriumi teenuseid väärtpaberiarvelduse ja väärtpaberite keskdepositooriumide määruse alusel ning tegutsema Eesti väärtpaberite registri pidajana.⁴⁴ Tegemist on esimese väärtpaberite keskdepositooriumiga Euroopa Liidus, mis on viinud oma tegevuse vastavusse keskdepositooriumitele kohalduva Euroopa Liidu määrusega (*Central Securities Depositories Regulation*).⁴⁵ Nasdaq CSD osutab depositooriumina väärtpaberite esmase registreerimise teenust, väärtpaberikontode kõige kõrgemal tasandil hoidmise teenust, arveldusteenuseid ja ja muid väärtpaberite keskdepositooriumi teenuseid.⁴⁶ 10.04.2018 seisuga oli Nasdaq CSD-s registreeritud väärtpabereid järgmiselt: aktsiaid 3703, osasid 3034, võlakirju 2779 ja fondiosakuid 139 tükki.⁴⁷ Töötajale pakutavate osalusoptsioonide puhul on nende alusvaraks küll ühingu osad või aktsiad, kuid kuna seadusest ei tulene kohustust osauhingu osad registripidaja juures registreerida, ei peegelda Nasdaq statistika vähemalt osauhingute osas tegelikkust.

Eeltoodust järeldub, et väärtpaberi esmaseks tunnuseks on selle üleantavus ning teiseks peab tegemist olema varalise õiguse, kohustuse või lepinguga. Sealjuures ei ole väärtpaberi regulatsiooni kohaldamise eelduseks väärtpaberi kohta dokumendi väljastamine. Esmalt tuleb märkida, et VPTS-i regulatsioon on üle võetud erinevatest Euroopa Liidu õigusaktidest. Viimase, 13.12.2017, vastu võetud väärtpaberituru seaduse muutmise seaduse eelnõuga võeti Eesti õigusesse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivid nr 2014/65/EL⁴⁸ (edaspidi

⁴¹ Väärtpaberite registri pidamise seadus. RT I, 30.12.2017, 33

⁴² Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) nr 909/2014, 23. juuli 2014, mis käsitleb väärtpaberiarvelduse parandamist Euroopa Liidus ja väärtpaberite keskdepositooriume ning millega muudetakse direktiive 98/26/EÜ ja 2014/65/EL ning määrust (EL) nr 236/2012 – ELTL 257 28.8.2014, lk 1.

⁴³ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) nr 236/2012, 14. märts 2012, lühikeseks müügi ja krediidiriski vahetustehingute teatavate aspektide kohta. - EÜT L 086, 24.3.2012, p.1.

⁴⁴ Nasdaq CSD SE. Nasdaq väärtpaberite keskdepositooriumi eeskirjad. Vastu võetud 14.09.2017. Punkt 1.1, lk 2. Kättesaadav: https://nasdaqcsd.com/wp-content/uploads/Nasdaq_CSD_Eeskirjad_1.pdf

⁴⁵ Nasdaq CSD. Balti väärtpaberite keskdepositooriumid liituvad Nasdaq CSDks. Pressiteated. Kättesaadav: <http://www.nasdaqbaltic.com/?id=3800180>

⁴⁶ Nasdaq CSD SE. Nasdaq väärtpaberite keskdepositooriumi eeskirjad, punkt 1.3, lk 2.

⁴⁷ Nasdaq CSD. Statistika - Nasdaq CSD registreeritud väärtpaberid 23.04.2018 seisuga. Kättesaadav: <https://nasdaqcsd.com/statistics/et/summary>

⁴⁸ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2014/65/EL, 15. mai 2014, finantsinstrumentide turgude kohta ning millega muudetakse direktiive 2002/92/EÜ ja 2011/61/EL (uuesti sõnastatud). – ELT L 173, 12.06.2014, lk 349–496.

MiFID2) ja nr 2016/1034⁴⁹ (edaspidi) finantsinstrumentide turgude kohta ja komisjoni delegeeritud direktiiv nr 2017/593⁵⁰. Lisaks võeti kasutusel meetmed ka Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse nr 600/2014⁵¹ (edaspidi MiFIR) rakendamiseks ning võeti üle liikmesriikidele MiFIDis sisalduvad kohustused. Ka varasemalt on väärtpaberituruseadusesse üle võetud mitmed finantsinstrumentide turgu, läbipaistvust, kapitalinõudeid jne reguleerivad direktiivid, millest kõige olulisemaks on direktiiv nr 2004/39/EÜ (edaspidi MiFID1), mida MiFID2 paljuski muutis ja selle rakendusdirektiivid nr 2006/73/EÜ ja nr 2004/109/EÜ. Seega võib väärtpaberi mõiste sisustamisel pöörduda mh ka viimati üle võetud direktiivide teksti poole.

Ka väärtpaberi mõiste VPTS-s tuleneb MiFID2 direktiivist, kuid viidatud direktiivi artikkel 4 lg 1 p 44 määratleb vabalt võõrandatavad väärtpaberid ning defineerib need kui väärtpaberid, mis on kapitaliturul kaubeldavad, välja arvatud maksevahendid, näiteks:

- a) äriühingute aktsiad, osad ja muud väärtpaberid, mis on samaväärsed äriühingute, seltsingute või muude üksuste aktsiate või osadega, ning aktsiate hoidmistunnistused;
- b) võlakirjad või muus vormis väärtpaberistatud võlad, sealhulgas selliste väärtpaberite hoidmistunnistused;
- c) muud väärtpaberid, mis annavad õiguse omandada või võõrandada selliseid vabalt võõrandatavaid väärtpabereid või millest tuleneb rahaline arveldus, mille kindlaksmääramise aluseks on vabalt võõrandatavad väärtpaberid, valuutad, intressimäärad või tootlused, kaubad või muud indeksid või näitajad.

Niisiis on VPTS alusel väärtpaberi esimeseks tunnuseks selle ühepoolse tahteavalduse alusel üleantavuse, kuid MiFID2 kohaselt on väärtpaber võõrandatav ja kapitaliturul kaubeldav instrument. MiFID direktiivi ametlikus inglise keelses tekstis kasutatakse terminit „*transferable securities*“, mis on tõlgitud vabalt võõrandatavaks väärtpaberiks, kuigi korrektsem tõlge võiks siiski olla „üleantav väärtpaber“. Seega peaks termineid „üleantav“ ja „võõrandatav“ käsitlema samasisulistena. Seda enam, et täpsemalt ei ole neid mõisteid defineeritud ega näiteks ka VPTS seletuskirjades selgitatud, mida väärtpaberi üleantavus või võõrandatavus endast kujutab.

⁴⁹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2016/1034, 23. juuni 2016, millega muudetakse direktiivi 2014/65/EL finantsinstrumentide turgude kohta. – ELT L 175, 30.06.2016, lk 8–11.

⁵⁰ Komisjoni delegeeritud direktiiv (EL) 2017/593, 7. aprill 2016, millega täiendatakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/65/EL seoses kliendi finantsinstrumentide ja vahendite kaitsmisega, tootejuhtimise kohustuste ja normidega, mida kohaldatakse teenustasu, vahendustasu või mis tahes muu rahalise või mitterahalise hüve maksmise või saamise suhtes. – ELT L 87, 31.03.2017, lk 500–517.

⁵¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 600/2014, 15. mai 2014, finantsinstrumentide turgude kohta ning millega muudetakse määrust (EL) nr 648/2012. – ELT L 173 12.06.2014, lk 84–148.

Võrdluseks teiste riikidega sätestatakse näiteks Saksamaal väärtpapieriprospetti seaduse (*Wertpapierprospektgesetz*⁵²) § 2 lg-s 1 väärtpaberid kui võõrandatavad väärtpaberid, millega on võimalik turul kaubelda. Ühendkuningriigis on finantsteenuste ja turgude seadus (*Financial Services and Markets Act 2000*⁵³) viitab aga väärtpaberi defineerimise asemel MiFID sätetele, kuid loodud on ka detailne nimistu⁵⁴ nendest investeringutest, mis kvalifitseeruvad väärtpaberitena. Nendeks on näiteks aktsiad/osad, valitsuse ja avalikud väärtpaberid, debentuurid ja mitmed teised väärtpaberid.

Õiguskirjanduses on leitud, et arvestades VPTS reguleerimisala, milleks on väärtpaberite avalik pakkumine ning nendega reguleeritud väärtpaberiturgudel kauplemine (VPTS § 1), võiks kaubeldavaks väärtpaberiks VPTS tähenduses pidada üksnes sellist väärtpaberit, millega on võimalik kaubelda VPTS §-s 3 defineeritud reguleeritud väärtpaberiturul.⁵⁵ MiFID2 kohaselt peab võõrandatava väärtpaberi puhul olema tegemist kapitaliturul kaubeldava instrumendiga, mis tähendab, et väärtpaber ei pea olema kauplemisele võetud, vaid peab olema põhimõtteliselt kaubeldav. Termin „kapitaliturg“ (*capital market*) on seejuures laiem kui „reguleeritud turg“ (*regulated market*). Kapitaliturul kaubeldavateks väärtpaberiteks on üleantavad ehk kaubeldavad väärtpaberid (*transferable securities*) MiFID2 direktiivi artikli 4 lõike 1 punkti 44 tähenduses (mis omakorda on VPTS § 2 lõike 1 punkt 1 aluseks). Termin „kaubeldav väärtpaber“ VPTS § 3 tähenduses peaks seega omama sama tähendust, mis termin „üleantav väärtpaber“ MIFID II direktiivi artikli 4 lõike 1 punktis 44. Selline väärtpaber ei pea olema kaubeldav reguleeritud väärtpaberiturul, vaid üksnes kapitaliturul. Kapitalituru definitsiooni direktiiv ei sisalda, kuid selle all mõeldakse laiemalt kõiki olukordi, kus kohtuvad väärtpaberite müümise ja ostmise huvid. Keskne tähendus kaubeldavate väärtpaberite eristamisel on seega nende üleantavus, mille all tuleb MIFID II direktiivi artikli 4 lõike 1 punkti 44 puhul mõista väärtpaberi vabalt võõrandatavust.⁵⁶

Töötajale pakutavate osalusoptsoonide ja nendes tavapäraselt sätestatud lisatingimuste puhul ei ole seega eeltoodust tulenevalt tegemist klassikalise väärtpaberiga, sest see ei ole üleantav ega MIFID II direktiivi mõttes ka vabalt võõrandatav. Töötajal ei ole praktikas võimalust

⁵² *Gesetz über Vermögenanlagen (Vermögensanlagengesetz - VermAnlG)*, § 2. Kättesaadav <https://www.gesetze-im-internet.de/vermanlg/>

⁵³ *Financial Services and Markets Act 2000*. Kättesaadav <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/8/contents>

⁵⁴ *Statutory Instruments 2001 No. 544. Financial Services and Markets. The Financial Services and Markets Act 2000 (Regulated Activities) Order 2001*. Kättesaadav: http://www.legislation.gov.uk/uksi/2001/544/pdfs/uksi_20010544_en.pdf

⁵⁵ P. Varul, jt. *Asjaõigusseadus II*. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2014, § 314¹ komm. 3.3.3 b), lk 452.

⁵⁶ Samas.

optsoon võõrandada ja lasta mõnel teisel isikul alusvara omandada, sest optsoonileping on isiklikult seotud töötajaga ja temast olenevate tingimustega nagu näiteks teatud tulemuste saavutamine ja optiooni realiseerimise võimaluse tekkimisel ning optiooni realiseerimisel äriühingu töötajaks olemine. Arvestades seda, et praktikas ei registreerita optioone Eesti väärtpaberite registris ning seda, et töötajale pakutavate optioonide puhul kehtestatakse optsoonilepingutes lisatingimus selle õiguse üleantavuse ehk võõrandamise kohta, ei ole töötajale antavate optioonide puhul üldjuhul tegemist väärtpaberitega VPTS § 2 lg 1 mõttes. Töötaja optsoonileping võiks kvalifitseeruda väärtpaberiks ja alluda VPTS kohaldamisalasse juhul, kui töötajal oleks võimalik võõrandada optsoonileping ehk õigus omandada vara tööandjas edasi kolmandatele isikutele. Sellisel juhul võiks olla tegemist tuletislepinguga VPTS § 2 lg 10 mõttes.

2.1.2. Optsoonidega kauplemine töötajale antavate optsoonide korral

Lisaks sellele, et tuletisinstrumente saab eristada tehingu alusvara järgi, jagatakse need enamasti kaheks, lähtudes sellest, kus nendega kaubeldakse – kas turul või turuväliselt.⁵⁷ Seega nii tuletisinstrumentidega kui ka optsoonidega kaubeldakse nii reguleeritud turgudel kui ka börsiväliste tuletisinstrumentide turgudel, kuid standardiseeritud optioone kaubeldakse ainult reguleeritud turgudel.⁵⁸ Reguleeritud turg on organisatsiooniliste, õiguslike ja tehniliste lahenduste süsteem, mis võimaldab kaubelda väärtpaberitega ning kus eri isikud teevad üksteisele samal või erineval ajal ettepanekuid väärtpaberitega tehingute tegemiseks, samuti tehakse väärtpaberitega tehinguid ise.⁵⁹ VPTS § 3 lg 3 kohaselt on reguleeritud väärtpaberiturg Eestis või muus Euroopa Majanduspiirkonna lepinguriigis (edaspidi lepinguriik) korraldatav või juhitud ning lepinguriigi poolt järelevalvatav organisatsiooniliste, õiguslike ja tehniliste lahenduste mitmepoolne süsteem, mis on moodustatud sinna kauplemisele võetud väärtpaberitega pideva ja korrapärase kauplemise võimaldamise eesmärgil ning mis viib ühetaolistel tingimustel kokku eri isikute eri- või üheaegsed väärtpaberite omandamis- ja võõrandamishuvid, mille tulemuseks on lepingu sõlmimine.

Börsil kaubeldavaid instrumente iseloomustab eelkõige asjaolu, et turul osalejad ei sõlmi mitte teineteisega lepinguid, vaid need sõlmitakse börsiga, mis on keskseks vastaspooleks. Turul olevate tuletisinstrumentidega kauplemine sarnaneb suuresti aktsiabörsil kauplemisega. See

⁵⁷ D. Leoste, lk 660.

⁵⁸ A. Prabha, K. Savard, H. Wickramarachi, lk 20.

⁵⁹ Finantsinspektsioon. Väärtpaberituru kutselised osalised. Kättesaadav: <http://www.fi.ee/index.php?id=325>

tähendab, et börs on kehtestanud teatavad reeglid, millega turuosalised peavad arvestama.⁶⁰ Enamasti kaubeldakse tuletisinstrumentidega selleks spetsialiseerunud turgudel (nt *London Metal Exchange*, kus kaubeldakse tuletisinstrumentidega, mille alusvaraks on metallid). Turul kaubeldavate tuletistehingute lepingud on standardiseeritud (nt lepingu kestus, täitmise tähtaeg, tehnilised protseduurid jne) ning nõutav on tagatise olemasolu.⁶¹ Riiklikku järelevalvet Eesti väärtpaberituru üle teostab Finantsinspeksioon. Koostöös Finantsinspeksiooniga teostab õigusaktides ja oma reglemendis sätestatud pädevuse piires järelevalvet Tallinna börsil kauplevate ettevõtete, kaubeldavate väärtpaberite hinna kujunemise, tehingute tegemise ning muude börsi reglemendi nõuete täitmise üle ka NASDAQ OMX Tallinna börs.⁶² Lisaks Eesti riigisisesele järelevalvele koordineerib liikmesriikide järelevalveasutuste tööd ning võtab kriisiolukorras vastu erakorralisi meetmeid Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve (ESMA). ESMA-l on kolm põhieesmärki, milleks on kaitsta investoreid, seista finantsturgude usaldusväärsuse, läbipaistvuse ja tulemuslikkuse eest ning tagada finantsstabiilsus tugevdades finantssüsteemi, et see peaks vastu ootamatutele löökidele ja finantstasakaalu nihetele ja soodustaks majanduskasvu.⁶³

Finantsinstrumentidega kauplemise kohta on leitud⁶⁴, et lisaks finantsvõimendusele peitub optsioonide võlu just nende mitmekesisuses – optsioonidega saab teenida hoolimata sellest, kas aktsia liigub üles, alla või ei liigu kuhugi, mis omakorda võimaldab finantsriske palju paindlikumalt määratleda ja juhtida. Samas ollakse seisukohal, et kuivõrd optsioonidel puudub eel- ja järelturu kauplemise võimalus võib optsioonidega kauplemise korral sattuda likviidsuslõksu ning eelkõige võimenduse ja sellega seotud riskide tõttu on optsioonid saanud halva maine. Sellegi poolest kaubeldakse börsidel optsioonidega, kuigi tavapäraselt teevad seda kas kogenud investorid, kel piisavat kogemust erinevate riskide hindamiseks või alustavad investorid, kellel ei ole suurt algkapitali mõne muu tuletisinstrumentidega kauplemiseks. Ka investorid on leidnud, et optsioonid on paindlikud finantsinstrumentid, sest nendega saab konstrueerida kõikvõimalikke strateegiaid, panustamaks nii hindade langusele, tõusule kui samaks jäämisele või mis iganes hinnamustri tekkimisele. Negatiivse küljena on leitud, et kuivõrd tegemist on tähtajalise instrumendiga, siis kui optsiooni tähtaja jooksul nägemus ei

⁶⁰ P. Mäntysaari. *The Law of Corporate Finance: General Principles and EU Law. Volume II: Contracts in General.* Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag 2010, lk 381.

⁶¹ D. Leoste, lk 660.

⁶² Finantsinspeksioon. Väärtpaberiturg. Kättesaadav: <http://www.fi.ee/index.php?id=11671>

⁶³ Euroopa Liit. Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve (ESMA). Kättesaadav: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/esma_et

⁶⁴ R. Plees, S. Sommer, T. Talinurm. Optsioonid – loterii või kelgusoit finantsvabaduseni? Äripäev, 04.12.2014. Kättesaadav: <https://www.aripaev.ee/borsiuudised/2014/12/04/optsioonid--loterii-voi-kelgusoit-finantsvabaduseni>

realiseeru, võib investorina kaotada väga suuri summasid. Samuti tuleb optioonide puhul arvestada nende suure finantsvõimendusega, sest oht raha kaotada on selle võrra ka suurem.⁶⁵

Börsivälisteks kauplemispaikadeks võivad olla mitmepoolsed kauplemissüsteemid, kliendi korralduste ettevõttesisesed täitjad või ka investeerimisteenuseid osutavad ühingud, millest viimased kaks on VPTS § 3 lg 4 alusel ühendatud mõiste „organiseeritud kauplemiskoht“ alla. Olulisemad börsid, kus optioonidega kaubelda, on näiteks *Chicago Board of Options Exchange* ja Euroopa *Eurex*. Optioonidega kauplemise võimalust pakuvad ka lugematud portaalid, kuid nende puhul tuleb vaadata teenuste hindu ning valida võimalikult usaldusväärne teenusepakkuja.⁶⁶ ESMA kohaselt tehakse enamus tehinguid, st u 95% kõikidest tuletistehingutest, tuletisinstrumentidega turuväliselt.⁶⁷

Tegemist on kahe poole vahel lepingute sõlmimisega, mis toimub ilma vahendajata (turg). Turuväliste tehingute puhul puudub konkreetne neile kohalduv normistik, vaid kohaldub üldine lepinguvabaduse põhimõte (puudub ka vajadus tarbijakaitseliste normide järele, sest tehingud tehakse kutseliste investorite vahel).⁶⁸ Töötajale pakutavate osalusoptioonide puhul on tegemist standardiseerimata optioonidega, millega ei ole võimalik börsil kaubelda. Seega saaks potentsiaalselt töötaja optioonidega kaubelda börsiväliselt. Sobiva kohaldamisele kuuluva õiguse leidmisel tuleb seetõttu esmalt vaadata, kas tuletisinstrumentidega kaubeldakse börsil või börsiväliselt. Seetõttu, et tuletisinstrumentide puhul ei ole tegemist klassikalise lepingu sõlmimisega ja täitmisega, omavad need kokkupuutepunkte eri õigusvaldkondadega: võlaõigus (lepingu sõlmimine), äriõigus (tuletis instrumentidega kauplemine), asjaõigus (tagatise küsimused, lepingu täitmine) ja kindlustusõigus (instrumentide roll riskide maandamisel).⁶⁹ Magistritöös eelnevalt mainitud finantsinstrumentide turgude MiFID2 direktiivi preambuli kohaselt ei hõlma selle kohaldamisala börsiväliseid tuletisinstrumente. Seega kui tegemist on börsivälise tuletisinstrumentidega, kohaldub tekkinud õigussuhtele tuletislepingus kokkulepitud riigi õigus.

⁶⁵ Äripäev. Kui suur risk peitub optioonides? 22.06.2017. Kättesaadav: <https://www.aripaev.ee/borsiuudised/2017/06/22/optioonid>

⁶⁶ Samas.

⁶⁷ Euroopa Komisjon. Uued Euroopa reeglid börsiväliste tuletisinstrumentide kohta ja turu infrastruktuuri (New European rules on Over-the-Counter Derivatives and Market infrastructures). 9.02.2012. Kättesaadav: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-91_en.htm?locale=en

⁶⁸ D. Leoste, lk 661.

⁶⁹ Samas, lk 661.

2.2. Võlaõiguse reeglite kohaldamine töötajate osalusoptioonidele

2.2.1. Võlaõigusseaduses sätestatud väärtpaberite regulatsiooni kohaldamine

Väärtpaberi definitsiooni võib leida ka võlaõigusseadusest. VÕS § 917 lg 1 kohaselt on väärtpaber iga dokument, millega on seotud mingi varaline õigus selliselt, et seda ei ole võimalik dokumendist eraldi teostada. VÕS § 917 lg 2 järgi ei kohaldata VÕS väärtpaberite sätteid registrikande vahendusel väljendatud ja üleantavatele õigustele ning asjaõigusseaduses sätestatud õigustele. Seega erinevalt väärtpaberituru seadusest, reguleerib võlaõigusseadus väärtpaberite eraõiguslikke küsimusi. VÕS regulatsiooni väärtpaberite osas on aga kritiseeritud. Näiteks on õiguskirjanduses leitud, et Eestis puudub õiguslikult aktsepteeritav käsitlus väärtpaberite eraõiguslikust olemusest, võlaõigusseadus reguleerib käibes tähtsusetuid „klassikalisi väärtpabereid“ ning VÕS § 917 lg 2 säte on ebatäpne, sest viitab ebaõigesti, et „registreeritud õigustele“ ei kohaldata ka asjaõigusseaduses õiguste kohta sätestatud, kuigi tegelikult peaksid sealsed finantstagatise sätted just esmajoonel kohalduma nii pantimisele kui tagatisena ülekandmisele.⁷⁰

VÕS-s sätestatud väärtpaberi regulatsioon kohaldub juhul, kui tegu on formaalsel kujul dokumendi ehk väärtpaberiga, mille väljendatud õigusi saab panna maksma dokumendi esitamisega. Paber kandjal väärtpaberite põhitunnuseks on see, et võlgnik täidab oma kohustuse tingimusel, et talle antakse üle väärtpaberi valdus.⁷¹ VÕS §-s 918 on sätestatud väärtpaberite liigid, mille suhtes VÕS-s sätestatud väärtpaberite sätted kohalduvad. Esitajaväärtpaber on väärtpaber, millest tuleneva kohustuse täitmist võib nõuda või millest tulenevat muud õigust võib teostada väärtpaberi omanik. Käskväärtpaber on väärtpaber, millest tuleneva kohustuse täitmist võib nõuda või millest tulenevat muud õigust võib teostada väärtpaberil märgitud isik või tema käsundi alusel teine isik. Kui väärtpaberile on kantud väärtpaberi alusel õigustatud isiku nimi, eeldatakse, et tegemist on käskväärtpaberiga. Nimeline väärtpaber on väärtpaber, millest tuleneva kohustuse täitmist võib nõuda või millest tulenevat muud õigust võib teostada väärtpaberil märgitud isik ja mis ei ole käskväärtpaber. Nimetatud traditsiooniliste väärtpaberite kogu mõte seisneb selles, et õigus muudetakse tema sidumisel paberiga asjaks ning seega kohaldatakse tema käibe asjaõigusseaduse sätteid, mis toob kaasa nende paberite lihtsama ja kindlama õiguskäibe.⁷² Registreeritud õiguste puhul see tunnus puudub ning seega ei ole nad

⁷⁰ V. Kõve. Varaliste tehingute süsteem Eestis. Doktoritöö. Tartu 2009, lk 287.

⁷¹ L. Lehis. Tulumaksuseadus Kommenteeritud väljaanne. Tartu: OÜ Casus 200, § 15 komm. 2.3, lk 274.

⁷² Võlaõigusseaduse, tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja rahvusvahelise eraõiguse seaduse rakendamise seaduse eelnõu nr 894 SE seletuskiri, lk 232.

väärtpaberid VÕS mõistes. Seega Eesti väärtpaberite registris registreeritud väärtpaberitele ei kohaldata VÕS 9. osas väärtpaberite kohta sätestatud.

VÕS regulatsioon ei kohaldu töötajale antud osalusoptiooni korral, sest kuigi osalusoptiooni alusvaraks võib olla ühingu osa, mis ei ole registrikande vahendusel väljendatud ning optiooni õiguse puhul on tegemist varalise õigusega, siis seda õigust ei teostata läbi optioonilepingu kui füüsilise dokumendi. Lisaks ei ole osalusoptiooni alusvaraks olevad aktsiad väärtpaberid VÕS-i mõttes, sest äriseadustiku⁷³ (ÄS) § 228 lg 1 kohaselt peavad aktsiad olema registreeritud Eesti väärtpaberite registris.

2.2.2. Lepinguõiguse kohaldamine optioonilepingutele

Töötaja ja tööandja vahel sõlmitud optioonilepingutele spetsiifilisema regulatsiooni puudumisel kohaldu optioonilepingule üldine lepinguvabaduse põhimõte. VÕS § 5 kohaselt võivad pooled üldiselt VÕS-s sätestatust erinevalt kokku leppida ning seega võib tööandja ka optioonilepingus erinevaid lisa- ja eeltingimuste töötajale optiooni realiseerimiseks kehtestada. VÕS § 1 lg 1 kohaselt kohaldatakse üldosas sätestatud kõikidele käesolevas seaduses või muudes seadustes nimetatud lepingutele, muu hulgas töölepingule, ja muudele mitmepoolsetele tehingutele, samuti lepingutele, mida ei ole küll seaduses nimetatud, kuid mis ei ole seaduse sisu ja mõttega vastuolus, samuti võlasuhetele, mis ei ole tekkinud lepingust. Kuigi võlaõigusseadus lähtub dispositiivsuse põhimõttest, sisaldab see ka ulatuslikke lepinguvabaduse piiranguid, mille eesmärgiks on eelkõige kaitsta nõrgema lepingupoole õigusi.⁷⁴

VÕS kontekstis võiks optioonilepingu puhul tegemist olla müügilepinguga, kuivõrd ükski teine VÕS eriosades sätestatud lepingutest optioonilepingu olemuse ja sisuga kokku ei lähe. Kuivõrd lepingud jagatakse tavalisteks ja kestvuslepinguteks, tuleb mainida, et optioonileping ei ole kestvusleping, kuivõrd lepingu sisuks ei ole püsivate ega korduvate kohustuste täitmine VÕS § 195 lg 3 mõttes. Seega tuleb analüüsida, kas optioonilepingu puhul on tegemist võõrandamislepingu, täpsemalt müügilepinguga, ning kui jah, siis mis kohustused ja õigused sellega seoses pooltel tekivad.

⁷³ Äriseadustik RT I, 17.11.2017, 22

⁷⁴ P. Kalamees, jt. Lepinguõigus. Tallinn, Juura 2017, lk 20.

Võõrandamislepingud on võlaõiguslikud lepingud, mille alusel üks isik kohustub võõrandama teatava vara teisele isikule. Sellise lepingu eesmärgiks on muuta lepingu eseme kuuluvust ning kanda see püsivalt ühe isiku vara hulgast teise isiku vara hulka. Võõrandamislepingu esemeks võib olla mistahes õiguse objekt, mis on üleantav, st mille kuuluvust on võimalik tehingu alusel muuta.⁷⁵ Optsioonilepingu esemeks on selle alusvara, st ühingu osa või aktsiad, mis on ÄS §-de 149 ja 229 alusel võõrandatavad ja seega üleantavad. Tööandja ja töötaja on optsioonilepingus kokku leppinud, et teatud tingimuste täitmise korral on töötajal õigus omandada osalus äriühingus ning ühingul, st ühingu pädeval organil ehk ühingu osanikel või aktsionäridel vastavalt osanike koosolekul või üldkoosolekul, kohustus ühingu osaluse üleminekuks suurendama osa- või aktsiakapitali või võõrandavad töötajale oma osa või aktsiad.

Kuna töötaja poolt osaluse omandamine toimub maksuõiguslikest kaalutlustest tulenevalt tavapäraselt minimaalselt 3 aastat pärast optsioonilepingu sõlmimist, on sellise müügilepingu puhul tegemist tingimusliku tehinguga. Tsiviilseadustiku üldosa seaduse⁷⁶ (TsÜS) § 102 lg 1 kohaselt on tingimuslik tehing, mis on tehtud edasilükkava või äramuutva tingimusega. Tehing on tehtud edasilükkava tingimusega, kui tehinguga kindlaksmääratud õiguslike tagajärgede tekkimine sõltub asjaolust (edasilükkav tingimus), mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu (TsÜS § 102 lg 2). Tehing on tehtud äramuutva tingimusega, kui tehinguga kindlaksmääratud õiguslike tagajärgede lõppemine sõltub asjaolust (äramuutav tingimus), mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu (TsÜS § 102 lg 3). Optsioonilepingu kindlaksmääratud õiguslik tagajärg on töötaja poolt ühingus osaluse omandamine, kuid selle õiguse osalust omandada tekkimine sõltub teatud lisatingimustest. Seega on tegemist TsÜS § 102 lg 2 mõttes tingimusliku tehinguga, mis on tehtud edasilükkava tingimusega.

Praktikas saab rääkida ka optsioonilepingutest, mille alusel ei ole töötaja kohustatud tasuma ei optsioonipremiat ega ka tasu osaluse omandamise eest. Selliseid lepinguid kasutatakse harva, kuid nende puhul võib tõusetuda küsimus kas tegu on kinkelepinguga VÕS § 259 lg 1 mõttes. VÕS § 265 lg 1 alusel võib kinkelepingus kingisaajale ette näha koormisi või kohustusi ning VÕS § 259 lg 2 alusel ei ole välistatud osa või aktsia kinkimine. Seega võiks teatud tingimuste täitmise korral optsioonileping kvalifitseeruda kinkelepinguks VÕS mõttes. Siinkohal tuleb arvestada kinkelepingu olemust. Kinkelepingu on ühekülgselt kohustav leping, mille esemeks võib küll olla igasugune varaline eelis, kuid mille tunnuseks on kinkijapoolne tahe kingisaajat tasuta vabatahtlikult oma vara arvel rikastada mingi hüve üleandmise kaudu.⁷⁷ Osahinguga osa

⁷⁵ Samas, lk 22.

⁷⁶ Tsiviilseadustiku üldosa seadus. RT I, 20.04.2017, 21

⁷⁷ P. Kalamees, jt. Lk 152.

on õiguste ja kohustuste kogum, mis väljendab osaniku osalust osauhingus ning osa ja osalus on lahutamatult omavahel seotud.⁷⁸ Olukorras, kus osanikud otsustavad võõrandada oma osa vastavalt ÄS §-le 149 või aktsionärid võõrandavad aktsiad vastavalt ÄS §-le 229 ning ei toimu osa- ega aktsiakapitali suurendamist, on võimalik osanikel ja aktsionäridel võõrandada osalus äriühingus ka tasuta. Kui töötajale võõrandatakse osa või aktsia tasuta, väljendab see ka osanike ja aktsionäride soovi tasuta töötajat rikastada hüve ehk osaluse üleandmise kaudu. Teistsugune olukord tekib aga siis, kui töötaja realiseerib optiooni ning osalus ühingus soovitakse töötajale anda osa- või aktsiakapitali suurendamise teel, sest sellisel juhul ei ole osaluse tasuta võõrandamine tulenevalt osa- ja aktsiakapitali suurendamise korral sissemaksete tasumise reeglitest võimalik. Seega tuleb asuda seiskohale, et olenevalt osaluse võõrandamise viisist töötajale võib tegemist olla kinkelepinguga VÕS § 259 lg 1 mõttes.

2.3. Tööõiguse kohaldamine töötaja ja tööandja vahelisele optioonidega seotud suhtele

Optioonilepingute sõlmimine ja optioonide erisoodustusena maksustamine on otseselt seotud äriühingu ja töötaja vahelise töösuhte olemasolu ja selle olemusega. Õiguskirjanduse kohaselt võtab tööandja endale töötajale optioonide pakkumisega suure riski, sest ostuoptioonide saamisel on suurim võimalik tulu piiramatu ning ostuoptioonide väljaandmisel on piiramatu suurim võimalik kaotus.⁷⁹ Tööandja riske on siiski võimalik maandada optioonilepingus erinevate lisatingimuste sätestamisega, mida praktikas ka kasutatakse ning millest oli täpsemalt juttu magistritöö alapeatükis 1.2. Lisaks käesoleva magistritöö alapeatükis 1.2 käsitletud ja praktikas enim levinud eel- ja lisatingimustele, sätestatakse praktikas optioonilepingutes ka säte lepingu mõju kohta töö- või teenistussuhtele. Kõikides magistritöö kirjutamisel analüüsitud optioonilepingutes, kus töötaja ja tööandja vahelisest töösuhtest räägitud oli, oli kirjas, et optioonileping ei mõjuta töötaja õigust jätkata äriühinguga töö- või teenistussuhtes, samuti ei mõjuta see mistahes viisil optiooni saaja või optiooni andja õigust töö- või teenistussuhte lõpetada vastavalt seda suhet reguleerivale lepingule. Sellisteks lepinguteks võivad olla nii tööleping, käsundusleping, töövõtuleping kui ka muud võlaõiguslikud lepingud, mille alusel füüsiline isik töötab või osutab teenust. Lisaks eeltoodule sätestati optioonilepingutes ka optiooni saaja kinnitus selle kohta, et ta saab aru, et optioonileping või sellest tulenev mistahes hüve ei ole töö- või teenistussuhtes tekkiv ega sellega seonduv kasu või hüve ning seega ei ole see töö- või teenistussuhte osaks.

⁷⁸ K. Saare, jt. Ühinguõigus I. Juura 2015, lk 224.

⁷⁹ A. Vallikivi, R. Plees, lk 95.

Siiski peetakse vaatamata eeltoodule optsoonide pakkumise üheks riskiks ka seda, et tööandjad soovivad maksude optimeerimiseks töötaja palgatulu pealt kokku hoida ning tegelikult võib optiooni pakkumise puhul olla tegemist varjatud palgatuluga. Seega tuleb selgitada, kas optioonilepingu sõlmimise võiks olla pooltevaheline töölepingu muutmine või osa töölepingust ning ehk võiks osalusoptiooni saamine olla majandustulemuselt makstavaks tasuks töölepinguseaduse⁸⁰ (TLS) § 30 järgi. Kuivõrd erisoodustusega on tegemist vaid siis, kui teisele isikule hüve andmine on seotud töösuhte või muu sarnase lepingulise suhtega, tekib ka optsoonide puhul küsimus, kas optioonileping võiks samuti alluda töölepinguseadusele.

Erisoodustus on palgatulu erivorm ning selle saajaks loetakse kõik isikuid, kellele rahas väljamakstud palka maksustatakse sarnaselt palgatulule tulumaksu ja sotsiaalmaksuga. Mujal maailmas maksustatakse erisoodustusi tavaliselt isikustatud palgatuluna, st see arvutatakse ümber brutotasuks, millelt peetakse kinni tulumaks.⁸¹ Eestis on erisoodustuste maksustamise eesmärk seega tagada rahalises ja mitterahalises vormis palgatulu saavate isikute võrdne kohtlemine.⁸² Töötajate kui erisoodustuste saajate osas on oluline teada, et erisoodustused kui anonüümselt deklareeritav palgatulu ei anna töötajale sotsiaalseid tagatisi.⁸³ TLS § 30 kohaselt kui töötajal on lepingust tulenev õigus saada osa tööandja kasumist või käibest või muust majandustulemusest, eeldatakse, et töötaja osa arvestamisel võetakse aluseks tööandja vastava aasta kinnitatud majandusaasta aruanne. Kas seda sätet võiks laiendada ka optioonilepingutele? Kuivõrd pooled on vabad kokku leppima majandustulemuselt makstava tasu suuruse, tasu arvestamise aluste ja korra osas, võib põhimõtteliselt majandustulemustelt maksta tasu välja ka ühekordse summana. Kas seda võib teha ka kord kolme aasta jooksul? Siinkohal tuleb vaadata TLS § 33 lg-t 3, mis on imperatiivne säte majandustulemusest maksmisele kuuluva tasu suhtes ning mille alusel tuleb töötajale maksta pärast maksmisele kuuluva osa kindlaksmääramist, kuid hiljemalt kuus kuud pärast tööandja majandusaasta aruande kinnitamist. Kuivõrd majandusaasta kestab 1 aasta, siis kinnitatakse ka majandusaasta aruanded tavaliselt aasta korras, 6 kuud pärast majandusaasta lõppu. Seega ei ole praktikas võimalik leppida kokku osalusoptiooni andmisele sarnaselt töötajale lisatasu maksmisses 3 aasta pärast. Lisaks peab TLS § 30 kohaldamiseks olema tegu töölepingust tuleneva õigusega, kuid optioonileping on töölepingust eraldiseisev kokkulepe.

⁸⁰ Töölepinguseadus, RT I, 28.12.2017, 43

⁸¹ M. Huber. Erisoodustus – Eesti valikud. Maksumaksja 2007, nr 10, lk 22.

⁸² L. Lehis Eesti maksuseaduste kommentaarid. Casus Tax Services OÜ, Tartu, 2017, lk 143.

⁸³ L. Lehis. Maksuõigus. Erisoodustused. Kirjastus Juura, Tallinn, 2012, lk 212.

TLS § 2 kohaselt on TLS sätted poolimperatiivsed ehk poolkohustuslikud, st seaduses sätestatust ei või töötaja kahjuks kõrvale kalduda, välja arvatud juhtudel, kui sellise kokkuleppe lubatavus on seaduses sõnaselgelt lubatud.⁸⁴ Seetõttu ei saa optsioonilepingut kvalifitseerida ka kui töölepingut, millel on kindlad tunnused ning millele optsioonileping ei vasta. Võib muidugi väidelda, et kuivõrd töölepinguseaduse eesmärgiks on kaitsta töötajaid, siis ei peaks ka optsiooni saamise olukord olema sellest kaitsealasti väljaspool. Siinkohal tuleb vaadata aga osalusoptsiooni võimalikke saajate ringi. TLS kohaldub vaid töölepingu alusel töötavale töötajale, mitte aga teiste TuMS § 48 lg-s 3 sätestatud isikute puhul. Seega ei saaks tekkida ka olukord, mil töölepingu alusel töötava töötaja puhul tekiks töötajal mingeid õigusi TLS alusel, kuid näiteks juhtorgani liikmel selliseid õigusi ei teki, ometi võib ühingul olla optsiooniprogramm, mis kohaldub kõikidele töötajatele (TuMS mõttes) sama moodi. Üheks riskiks võib pidada olukorda, kui optsioonileping sõlmitakse töötajale kuuluva äriühinguga ning MTA võib tehingut hindama hakates selgitada välja, et toimunud tehingut käsitletakse kui varjatud hüve üleandmist töötajale ning see maksustatakse erisoodustusega.

Opsioon soetada osalus tööandjas ei ole töötasu osa ka sellepärast, et sellega ei tehta tööandja poolt töötajale regulaarseid väljamakseid, vaid reguleeritakse üksnes teoreetiliselt tulevikus tekkida võiva tulu. Siinkohal on oluline ka see, et töötaja poolt mingisuguse hüve või tulu saamine ei ole isegi kindel, sest müües tulevikus omandatava alusvara korral võib see juhtuda, aga ei pruugi. Seega ei ole tegemist töötasuga TLS mõttes. Seega ei ole osalusoptsiooni andmine seotud tööandja ja töötaja vahelise töösuhtega rohkem, kui see poolte privaatautonomiast tulenevalt optsioonilepingus kokku on lepitud. See tähendab, et pooled võivad optsioonilepingus leppida kokku optsiooni realiseerimise võimaluse seotuse töötaja töö- või teenistussuhte jätkamisega. Iseenesest ei välista eeltoodu aga olukorda, kus tööandja saaks töötaja nõusolekul anda töötajale optsiooni ja vähendada seega töötaja palgatulu. Praktikas ei ole selline lähenemine aga suureks ohuks, kuivõrd ükski inimene ei ole nõus tasuta tööd tegema ning optsiooni pakkumisega annab tööandja töötajale lisahüve töötaja motiveerimiseks.

⁸⁴ E. Käärats jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Kirjastus Juura, Tallinn, 2013, lk 16.

2.4. Ühinguõiguse reeglite kohaldamine osalusoptsioonidele

2.4.1. Optsiooni saaja ühinguõiguslik positsioon

Tavapäraselt on ostuoptsioonide väljakirjutamise eesmärgiks teenida tulu optsioonipreemia kujul. Kui optsioon kaupleb ja aegub rahast väljas, st alusvara hind turul on madalam optsiooni tehinguhinnast, siis ei pea väljakirjutaja enda kohustust täitma ehk müüma alusvara varem kokkulepitud hinnaga, ning optsioonipreemiast kujuneb kasum.⁸⁵ Tööandja poolt töötajatele pakutavate optsioonide puhul ei ole aga tööandja eesmärgiks teenida tulu, vaid motiveerida ühingule kasumlikke töötajaid. Praktikas ei kehtesta tööandjad eeltoodust tulenevalt töötajale antavate optsioonide puhul optsioonipreemiat, vaid erinevaid lisa- ja eeltingimusi, millest olulisemad on mainitud ka käesoleva töö alapeatükis 1.2. Lisa- ja eeltingimuste kehtestamine on oluline just tööandja ja töötaja vahelises suhtes arvestades tööandja eesmärke optsioonide pakkumisel.

Opsiooni omanikule ei laiene aktsia- või osaomaniku õigused optsiooni saamisega. Seda seetõttu, et osaniku ja aktsionäri suhted osäühinguga on määratud osaniku või aktsionärile kuuluva osa või aktsiatega, mis omakorda esindavad osa osa- või aktsiakapitalist. Osanikuks saab osa omandamisega, milleks on kaks võimalust – osa algne ehk originaalne omandamine ja osa tuletatud ehk sekundaarne omandamine. Algne omandamine toimub osa tekkimisel selle ülevõtmisega osaniku poolt osäühingu asutamise käigus või osakapitali suurendamisel ning tuletatud omandamine toimub eksisteeriva osäühingu osa omandamisel.⁸⁶ Aktsionäriks saamine toimub samadel põhimõtetel. Seega ei saa töötajal ka enne osanikuks või aktsionäriks saamist tekkida osaniku ja aktsionäri õigused ning kohustused. Optsiooni omanikul puudub seega õigus üldkoosolekul hääleõigus, samuti ei ole tal õigust dividendidele.⁸⁷

Küll aga võib optsioonilepinguga, arvestades lepinguvabaduse põhimõtet, töötaja võtta kohustuse ühineda tööandja soovil enne optsiooni realiseerimist osanike lepinguga. Sellega maandab nii ühing kui ka teised osanikud riske, et varsti osanikuks saav isik ei tegutse ühingu vastavalt sellele, kuidas osanike vahel varasemalt on kokku lepitud. Kui töötaja on omandanud osaluse ühingu ning äriühing teinud osaluse üleandmise võimalikuks, siis ei oleks tööandja positsioonilt vaadates mõistlik jätta reguleerimata olukord, mil uus osanik ei kavatse osanike lepinguga liituda (kuivõrd tal seda kohustust seadusest ei tulene). Kui sellist olukorda

⁸⁵ A. Vallikivi, R. Plees, lk 91.

⁸⁶ K. Saare, jt. Lk 224.

⁸⁷ A. Vallikivi, R. Plees, lk 92.

optsoonilepingus ei reguleerita, puuduks ka sellekohane nõudeõigus pärast optsoonilepingu lõppemist. Praktikaks on ühingu ja teistele osanikele töötaja osanike lepinguga liitumine väga tähtis, sest tavapäraselt on osanike lepingus kokku lepitud ühingu seisukohalt tähtsate küsimuste otsustamise kord ja osanike kohustused.

Lisaks eeltoodule peavad nii töötaja kui tööandja arvestama ÄS § 149 lõigetes 4-5 sätestatud, st kui optiooni alusvaraks on osa, mis ei ole registreeritud Eesti väärtpaberite registris, tuleb töötajal osanikuks saades osa võõrandamise kohustus- ja käsutustehing teha notariaalselt tõestatud vormis. Kui optiooni alusvaraks on aktsia(d), mis on ÄS § 233 lg-te 1 ja 2 kohaselt Eesti väärtpaberite registris registreeritud, siis kui töötaja on saanud aktsionäriks, ei pea tema osaluse võõrandamistehingud olema notariaalselt tõestatud.

2.4.2. Optsoonide realiseerimise viisid

Osalusoptioonide õigusliku reguleerimise juures on oluline ka optiooni realiseerimine, sest see mõjutab nii töötajat, kes saab (tavaliselt pärast 3 aastast ooteaega) osaluse ühingu kui ka äriühingut, kes optiooni on välja andnud. Osa- või aktsiakapitali suurendamine, äriühingu poolt oma osa või aktsia võõrandamine ning osaniku või aktsionäri poolt osa oma osast või oma aktsia võõrandamine on kolm osalusoptiooni realiseerimise viisi. Optiooni realiseerimise vastav kord võib olla sätestatud optsoonilepingus, kuid töötaja ja tööandja võivad selles ka hiljem kokku leppida. Võimalik on ka, et tööandja sätestab optsoonilepingus enda diskretsiooniõiguse alusvara võõrandamise ehk optiooni realiseerimise korra kohta pärast seda, kui töötaja on täitnud realiseerimise eel- ja lisatingimused ning soovinud alusvara omandada. Praktikaks kasutatakse optsoonide realiseerimise viisidest enim osa- või aktsiakapitali suurendamist.

Äriühingu osakapitali suurendamise teel optiooni realiseerimine saab toimuda nii osakapitali tingimusliku suurendamise, osakapitali volitatud suurendamise teel vastavalt juhatuse või nõukogu otsusele ning enne optiooni realiseerimist kapitali suurendamise teel. Vastavalt ÄS § 195 lg-le 1 on osakapitali suurendamine võimalik ka fondiemissiooni korras, kuid käesolev magistritööd seda osakapitali suurendamise viisi ei käsitle, sest töötajale antavate optsoonide realiseerimine ei toimu omakapitali arvelt täiendava sissemaksete tegemiseta. Äriseadustiku süstemaatika on osakapitali suurendamise ja aktsiakapitali suurendamise õiguslikul reguleerimisel küll mõnevõrra erinev, kuid tegelikke erinevusi ei ole nende sätete vahel siiski nii palju, kui esmapilgul tunduda võiks – erinevus osahingust seisneb aktsiaseltside puhul

selles, et uusi aktsiaid võib välja lasta ka olemasolevatele aktsionäridele, sest igale aktsionärile võib kuuluda mitu aktsiat (erinevalt osäühingust, kus igal osanikul on reeglina üks osa).⁸⁸ Seega on aktsiakapitali suurendamise osas võimalikud samad variandid, mis osakapitali suurendamisel. Aktsiakapitali suurendamine on reguleeritud ÄS §-des 338 – 351² ning osakapitali suurendamine §-des 168 lg 1 p 2 ja 192 – 196².

Osakapitali tingimuslikku suurendamist kasutatakse olukorras, kus osakapitali soovitaks suurendada tulevikus, kuid otsuse tegemise ajal ei ole teada, kas kapitali suurendamine toimub või mitte. Tegemist on kapitali suurendamise erivormiga, mis toimub sisse maksete vastu, kuid mis viiakse lõplikult läbi vaid juhul, kui kolmas isik kasutab õigust omandada osa, mis ühing on lubanud talle välja lasta.⁸⁹ Osakapitali on võimalik tingimuslikult suurendada mh ka siis, kui osäühing on andnud osa märkimise optsiooni osäühingu või sellega seotud äriühingu juhtorgani liikmetele või töötajatele või muudele osäühinguga seotud isikutele. Osa märkimise optsioonileping annab optsiooni saajale õiguse märkida osa tulevikus lepingu sõlmimisele kokkulepitud tingimustel. Ühinguõiguslikult saab tagada märkimisoptsioone vaid juhul, kui see antakse osäühingu või sellega seotud äriühingu juhtorgani liikmetele või töötajatele või muudele osäühinguga seotud isikutele. Märkimisoptsioonide eesmärk on anda nende omajatele võimalus märkida tulevikus osa, peab selleks suurendama osakapitali selliselt, et optsioonist tuleneva õiguse teostamine oleks võimalik. Selleks peavad osanikud otsustama koos optsioonide väljalaskmisega ka tulevikus toimuva osakapitali suurendamise. Tingimuslik on selline osakapitali suurendamine põhjusel, et otsuse tegemise ajal ei ole teada, kas optsioonide omajad teostavad märkimisõigust.⁹⁰

ÄS § 351 lg 4 kohaselt võib aktsiaselts üldkoosolek otsustada aktsiakapitali suurendamise tingimuslikult ka märkimisõiguse kasutamise ulatuses, kui see on vajalik aktsiate märkimise õiguse andmiseks aktsiaseltsi või sellega seotud äriühingu juhtorganite liikmetele või töötajatele. ÄS § 351² sätestab aktsiakapitali tingimusliku suurendamise läbiviimise ja põhimõtted reguleeritud väärtpaberiturul kauplemisele võetud aktsiate väljalaskmise ja aktsiate sellisel turul kauplemisele võtmise korral. ÄS §-s 351² mõistetakse reguleeritud väärtpaberituru all reguleeritud väärtpaberiturgu ja mitmepoolset kauplemissüsteemi VPTS tähenduses. VPTS § 3 lg 1 kohaselt on reguleeritud väärtpaberiturg Eestis või muus Euroopa Majanduspiirkonna lepinguriigis korraldatav või juhitud ning lepinguriigi poolt järelevalvatav organisatsiooniliste, õiguslike ja tehniliste lahenduste mitmepoolne süsteem, mis on moodustatud sinna

⁸⁸ K. Saare, jt. Lk 436.

⁸⁹ Samas, lk 303.

⁹⁰ Samas, lk 303.

kauplemisele võetud väärtpaberitega pideva ja korrapärase kauplemise võimaldamise eesmärgil ning mis viib ühetaolistel tingimustel kokku eri isikute eri- või üheaegsed väärtpaberite omandamis- ja võõrandamishuvid, mille tulemuseks on lepingu sõlmimine. Mitmepoolne kauplemissüsteem on VPTS § 3 lg 2 alusel süsteem, mis viib ühetaolistel tingimustel kokku eri isikute eri- või üheaegsed väärtpaberite omandamis- ja võõrandamishuvid, mille tulemuseks on lepingu sõlmimine ning mida võib korraldada reguleeritud turu korraldaja või investeerimisühing. Seega juhul, kui aktsiakapitali suurendamisel lastakse välja selliseid väärtpabereid, mis vastavad VPTS § 2 lg-s 1 toodud tunnustele, st aktsiate puhul on tegemist vähemalt ühepoolse tahteavalduse alusel üleantava varalise õigusega, siis on võimalik üldkoosoleku otsusega suurendada aktsiakapitali tingimuslikult selliselt, et aktsiaid ei anta vastavalt ÄS § 351¹ lg-le 2 välja enne aktsiakapitali tingimusliku suurendamise äriregistrisse kandmist. Lisaks on oluline, et aktsiakapitali tingimusliku suurendamise otsuse alusel omandab saaja, st töötaja, aktsia aktsiaseltsile tehtud tahteavalduse alusel just nagu aktsia märkimisel. Tingimusliku suurendamise korral on kapital suurendatud alates osa või aktsia väljalaskmisest.

Osa- või aktsiakapitali volitatud suurendamine vastavalt juhatuse või nõukogu otsusele on võimalik, kui osahinguga või aktsiaseltsi põhikirjaga on vastavale organile selleks volitused antud. Erinevus tingimusliku osa- või aktsiakapitali suurendamisega on mh see, et kapital on suurendatud alates vastava kande tegemisest äriregistris. Enne optsoonilepingu realiseerimist on võimalik kapitali suurendada, kui optsoonileping on sõlmitud mitte ainult ühingu ja töötaja vahel, vaid lepingu poolteks on kõik osanikud või aktsionärid. Sellisel juhul on osa- või aktsiakapitali suurendamiseks vajalik osanike või aktsionäride otsus, töötaja poolt sissemakse tasumine ning pärast äriregistrile teavitamist loetakse kapital suurendatuks alates vastava kande tegemisest äriregistris.

Aktsiaseltside puhul, mis tavapäraselt on suured äriühingud, tekib praktikas seoses märkimisõigusega küsimus ka aktsionäride õiguste kohta. ÄS § 338 lg 1 kohaselt võib aktsiakapitali suurendada uute aktsiate väljalaskmisega või olemasolevate aktsiate nimiväärtuse või arvestusliku väärtuse suurendamisega ning lg 2 kohaselt suurendatakse aktsiakapitali täiendavate sissemaksetega või sissemakseteta. Aktsionäril on vastavalt ÄS § 345 lg-le 1 eesõigus märkida uusi aktsiaid võrdeliselt oma aktsiate nimiväärtuse või arvestusliku väärtuse summaga. Aktsionäride eesõiguse võib välistada üldkoosoleku otsusega, mille poolt on antud vähemalt 3/4 üldkoosolekul esindatud häältest. Juhatuse peab aktsionäridele eelnevalt esitama kirjaliku selgituse, miks märkimise eesõiguse välistamine on vajalik ja põhjendama selles ka aktsiate väljalaskehinda. ÄS § 345 lg 2 kohaselt võib aktsionär võõrandada oma aktsiate märkimise eesõiguse samadel tingimustel kui aktsia. ÄS § 345 lg 4 alusel on aktsiate

eesõigusega märkimise aeg üldreeglina kaks nädalat alates aktsiakapitali suurendamise otsuse vastuvõtmisest.

Eeltoodust tulenevalt on aktsiate märkimise eesõigus üheks aktsionäride kaitseks kehtestatud õigusnormiks. Samas võib sellest õigusest ÄS § 345 lg 1 kohaselt ka loobuda. Õiguskirjanduses on leitud, et seoses aktsionäride aktsiate märkimise eesõigusest loobumisega ei teki probleemi, kui sellises olukorras lastakse uued aktsiad välja hinnaga, mis vastab nende tegelikule väärtusele.⁹¹ ÄS § 225 lg 1 kohaselt ei või aktsia väljalaskehind olla väiksem aktsia nimiväärtusest või arvestuslikust väärtusest, mis võib aga osutada probleemiks töötajale optsiooni väljaandmisel. Euroopa Kohus on varasemalt leidnud, et liikmesriik, kes jätab jõesse õigusnormid, mille kohaselt võib börsil noteeritud äriühingu aktsionäride üldkoosolek, kui ta otsustab suurendada aktsiakapitali, välistades märkimise eesõiguse kas täielikult või osaliselt, määrata uute aktsiate väljalaskehinna vaid juhul, kui üldkoosoleku käsutuses on äriühingu juhatuse ettekanne ja selleks määratud audiitori ettekanne ning kui aktsiate väljalaskehind on kõrgem audiitori ettekandest tulenevast aktsiate netoväärtusest, ei riku äriühinguõiguse teise direktiivi 77/91 artiklist 42 koostoimes artikli 29 lõigetega 1 ja 4 tulenevaid kohustusi.⁹² Viidatud direktiiv 77/91 on asendunud direktiiviga 2017/1132/EL⁹³, mille artikli 72 lg 4 kohaselt tohib aktsionäride eesõigust piirata ja/või välistada üldkoosoleku otsusega juhul, kui juhtorgan esitab selleks kirjaliku ettekande, eesõiguse piiramise või välistamise põhjused ning pakutud väljalaskekursi põhjenduse. Audiitori ettekande kohustuslikkust kehtiv direktiiv ega ka ÄS ei sätesta.

2.4.3. Osalusoptsiooni omandaja õiguste kaitse ja kasutatavad õiguskaitsevahendid

Eelnevalt analüüsitud osa- ja aktsiakapitali suurendamise viiside kasutamise osas on oluline ka optsiooni realiseerija ehk osaluse omandaja õiguste kaitse küsimus. Osa- ja aktsiakapitali suurendamiseks on erinevad viisid, kuid probleem seisneb optsiooni omajate ehk töötajate õiguse realiseerimises saada osanikuks või aktsionäriks. Kui ühingu ja töötaja vahel on kokkulepe optsiooni realiseerimise osas või isegi juhul, kui optsiooni realiseerimise viis on ühingu diskretsiooniotsus, on töötaja õiguste kaitseks vaja tagada, et töötaja realselt osaluse omandaks, st saaks ühingu osanikuks või aktsionäriks. Eelduslikult ei tohiks paljuski usaldusel

⁹¹ A. Vutt. Aktsiakapitali õiguslik reguleerimine: olevik ja tulevik. *Juridica* 9, 2005, lk 617.

⁹² EK C-338/06, Euroopa Ühenduste Komisjon vs. Hispaania Kuningriik, esimene koda.

⁹³ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) 2017/1132, 14. juuni 2017, äriühinguõiguse teatavate aspektide kohta. - EMPs kohaldatav tekst.

põhineval töötaja ja äriühingu vahelises suhtes tekkida probleeme töötaja optiooni realiseerimisega ja seeläbi äriühingus osaluse omandamisega, kuid isiku nõudeõigus tekib olukorras, kus kellelgi teisel on sellisele nõudeõigusele vastav kohustus midagi teha. Töötaja õiguste kaitse tagab sellises olukorras kõige paremini osa- või aktsiakapitali tingimuslikus suurendamises kokkuleppimine juba optioonilepingu sõlmimisel. Seega peaks töötaja hilisemate vaidluste vältimiseks ja enda õiguste kaitseks nõudma ühingult etteulatuvalt osakapitali tingimuslikku suurendamist optiooni vastu. Selline märkimisoptioonide kokkulepe peab hõlmama etteulatuvalt osanike või üldkoosoleku poolt vastava kapitali suurendamise otsuse tegemist.

Vastavalt ÄS § 195¹ lg-le 3 ei või osaühingu osakapitali tingimusliku suurendamist otsustada suuremas ulatuses kui kuni poole võrra otsuse tegemise ajal olemasolevast osakapitalist ning lg 6 kohaselt võib osakapitali tingimusliku suurendamise puhul osade eest tasuda üksnes rahas. Töötajatele optioonide väljastamisel eelviidatud probleeme suure tõenäosusega ei teki, sest töötajad omandavad tavapäraselt väga väikese protsendi ühingu osakapitalist. Osakapitali tingimusliku suurendamise otsuse alusel omandab õigustatud isik osa osaühingule esitatud tahteavalduse alusel nagu osa märkimisel (ÄS § 195¹ lg 9) . Juhatus laseb osad välja üksnes osanike otsuse alusel ja selle täitmiseks ning mitte enne osa väljalaskehinna tasumist. Sealjuures kaitseb töötaja õigusi see, et ÄS § 195¹ lg 10 kohaselt loetakse osakapitali tingimusliku suurendamise korral osakapital ja osade arv suurendatuks osa väljalaskmisest alates.

Magistritöö autori poolt analüüsitud optioonilepingutes sätestati optiooni realiseerimiseks ja alusvara ülekandmiseks peamiselt kolme tüüpi kokkulepped. Kõige kasutatavam viis oli sätestada lepingus, et optiooni realiseerimiseks peab optiooni omaja esitama ühingule optiooniteate, mille esitamise järel toimub optiooniaktsiate ülekandmine ühingult omandajale. Kuidas optiooni alusvara ülekandmine täpsemalt toimuma hakkab, ei olnud kirjeldatud. Teiseks mitmes lepingus kasutatavaks kontseptsiooniks oli see, et pärast töötaja poolt optiooniteate esitamist ühingule otsustab alusvara võõrandamise viisis juhatus. See regulatsioon on küll täpsem kui esimeses variandis viidatud, kuid ei paku töötajatele siiski mingisugust kaitset ega õiguskindlust selles osas, kuidas alusvara omandamine tulevikus toimuma hakkab. Mõnes optioonilepingus oli alusvara ülekandmine ka täpsemini kirjas – näiteks sätestati, et pärast töötaja optiooniteate esitamist tekib optiooni omajal kohustus tasuda optioonilepingus kokku lepitud optiooni alusvara realiseerimishind kindla tähtaja jooksul ning pooled leppisid kokku, et kohustuvad koostama seaduses sätestatud vormis väärtpaberi ülekandekorraldused. Analüüsitud lepingutes ei olnud aga üheski sätestatud

kokkulepet osa- või aktsiakapitali tingimusliku suurendamise osas, mis tegelikult töötajate huve kõige paremini kaitseks.

Eeltoodust olenemata tõusetub ka osa- või aktsiakapitali tingimuslik suurendamise korral töötajate kaitse küsimus. Seoses osa- ja aktsiakapitali tingimusliku suurendamisega võib töötaja jaoks tekkida probleem osanike või üldkoosoleku poolt tingimusliku suurendamise otsuse muutmise või tühistamisega. Sellist situatsiooni ei saa optioonilepingu alusel välistada ega keelata, sest osa- ja aktsiakapitali suurendamise ja vähendamise otsustamine on vastavalt äriseadustikule osanike ja aktsiaseltsi üldkoosoleku pädevus. Seega näiteks situatsioonis, kus osakapitali tingimusliku suurendamise otsus on osanike poole vastu võetud, töötaja on tasunud väljalaskehinna ning osakapitali tingimuslik suurendamine on kantud äriregistrisse, kuid osanikud otsustavad osanike koosolekul enda varasemat otsust muuta, st teha varasema otsusest teistsuguse sisuga uus otsus, tekib jällegi küsimus kuidas saavutada töötaja õiguste maksmapanek ning kas võimalikud õiguskaitsevahendid täidavad oma eesmärgi ehk on efektiivsed või mitte.

Osanike otsus suurendada osakapitali tingimuslikult, st anda optiooni omajale osade märkimisõigus, on olemuselt ettepanek teha pakkumine osakapitali suurendamiseks osakapitali suurendamise otsuses ettenähtud tingimustel. Isiku ettepanek osa märkida on offert ja osaihingu nõustumine sellega aktsept. Selle tulemusena tekib ühingu ja isiku vahel märkimisleping.⁹⁴ Osanike otsuse puhul on tegemist kindlatele isikutele suunatud ettepanekuga, sest vastavalt ÄS § 195¹ lg 5 punktile 2 tuleb osakapitali tingimusliku suurendamise otsuses märkida tingimuslikus suurendamises osalemiseks õigustatud isikute ring. Seega eeltoodust tulenevalt ei teki töötajal osanike otsusega õigust äriühingus osalus omandada, vaid tekib märkimisõigus ning kohustus osaluse eest tasuda. Siinkohal tekib küsimus märkimisõiguse teostamise ja kapitali suurendamise formaalsuse tasandist. Iga kapitali suurendamise korral ei ole eelduslikult vajalik sõlmida detailsed märkimislepingut, kuid offertide ja aktseptide vahetamine enne sissemakse tegemist on siiski oluline ning need tuleks kirjalikult fikseerida. Kui ühing on teinud töötajale ettepaneku osalus omandada ja märkimisõigust teostada ning töötaja nõustub vastava ettepanekuga ÄS § 195¹ lg 9 kohaselt, st töötaja on märkimisõiguse realiseerimisel ühingu ettepanekuga nõustunud selliselt, et on teinud ühingule pakkumise osakapitali suurendada ja osalus töötajale võõrandada, tuleb viimase sammuna ühingul osa välja lasta (aktsept) ehk võtta vastu töötaja pakkumine.

⁹⁴ RKTko 3-2-1-97-10, p 14. RKTko 3-2-1-113-02, p 12.

Olukorras, kus töötaja soovib osa omandada ja on märkimisõiguse teostanud, kuid ühing ei tee selleks vastusooritust ehk ei täida lepingu alusel võetud kohustust, on ühing lepingut rikkunud ning töötajal tekib õiguskaitsevahendite kasutamise õigus. Töötaja ja ühingu vahel on lepinguline suhe ja kui töötaja on täitnud optsiooni omandamise eel- ja lisatingimused, esitanud vastava optsiooni realiseerimise teate ja teostanud osa märkimise, saab töötaja nõuda lepingu täitmist vastavalt VÕS § 108 lg 2 alusel. Oluline on, et ühing ei saa sundida osanikke ega aktsionäre tegema kapitali suurendamiseks vajalikku aktsionäride või osanike otsust. Kui isik ei täida seadusest või lepingust tulenevat kohustust, võib olla mõeldav küll õiguskaitsevahendite kasutamine, eelkõige kahju hüvitamise nõude esitamine või lepingus ette nähtud leppetrahvi nõudmine, kuid täitmisele sundimine ei ole võimalik.⁹⁵ Seega tuleks töötajal mõelda, et ühingu poolt lepingu rikkumisel täitmisnõude esitamiseks oleks mõttekas kaasata lepingu pooltena ka aktsionärid või osanikud. Enne lepingu täitmisnõude esitamist peaks töötaja andma VÕS § 108 lg 4 alusel ühingule täiendava tähtaja, et ühing enda kohustust täidaks ja lepingu alusel lubatud osa töötajale võõrandaks.

Kui optsioonilepingu alusel toimub töötaja poolt alusvara omandamine selliselt, et ühing kohustub töötaja realiseerimisõiguse tekkimise korral ja olukorras, kus töötaja on optsiooni realiseerimise teate ühingule edastanud, võõrandama oma osa või aktsiad, tekib töötajal optsioonilepingu alusel täitmisnõue VÕS § 108 lg 2 alusel. Kui töötaja täitmisnõue tuleneb optsioonilepingust, kuid ühing ei täida enda kohustust, võib töötaja nõuda tahteavalduse asendamist TsÜS § 68 lg 5 alusel, mille kohaselt kui isik on kohustatud tegema kindla sisuga tahteavalduse, asendab tahteavaldust jõustunud või viivitamata täitmisele kuuluv kohtulahend, millega isikut kohustatakse sellist tahteavaldust andma. Paragrahvi 68 lg 5 alusel saab kohus asendada üksnes kostja tahteavalduse. Kui mingi toimingute tegemiseks, näiteks kinnistusraamatukande tegemiseks, on vajalik ka muu puudutatud isiku või hageja avaldus, tuleb need esitada registrile koos tahteavaldust asendava kohtulahendiga.⁹⁶ Seega saab TsÜS 68 lg-s 5 sätestatud kohtulahend asendada vaid kostja kui kohustatud isiku tahteavaldust. ÄS § 33 lg 1¹ kohaselt kui jõustunud või viivitamata täitmisele kuuluva kohtulahendiga on registripidajale avalduse esitamiseks õigustatud või kohustatud isiku suhtes tuvastatud kohustus avaldus esitada või õigussuhe, mille tõttu tuleb teha kanne, asendab kohtulahend avaldust. Sellest järeldeb, et kui optsioonilepingus on kokku lepitud ühingu poolt oma osa või aktsiate

⁹⁵ I. Kull, jt. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2010, § 68 komm. 3.5.1, lk 224.

⁹⁶ RKTko 3-2-1-153-09, p 16.

võõrandamine ning ühing enda kohustust ei täida, on võimalik osanike või aktsionäride vastavate tahteavalduste asendamine kohtuotsusega.

Lisaks eeltoodule on töötajal võimalik VÕS § 115 lg 1 alusel koos kohustuse täitmisega nõuda kohustuse rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist. Siinkohal tekib aga küsimus, mis saaks kvalifitseeruda töötaja kahjuks ning kuidas seda kahju mõõta. Seda eriti olukorras, kus töötaja ei ole optsiooni omandamise eest optsioonipreemiat pidanud tasuma, st ei ole osaluse saamiseks teinud ühtegi kulutust. Potentsiaalselt saab töötaja kahjuks pidada optsiooni realiseerimishinna ehk osaluse omandamise eest makstava summa ja osaluse turuhinna vahet. Sellisel juhul peaks kindlaks määrama töötaja osaluse võõrandamise õiguse tekkimise aja seisuga osaluse turuväärtust, mis võib osutuda problemaatiliseks. TsÜS § 65 kohaselt on eseme harilik väärtus selle kohalik keskmine müügihind ehk turuhind. Seetõttu võib just börsiväliste äriühingute puhul osa turuhinna määramine keeruliseks osutuda, sest puudub spetsiifiline turg, mille reeglite ja praktika alusel turuhinna määrata saaks. Siinkohal kohalduvad aga kahju hüvitise suuruse kindlaksmääramisele VÕS §-s 127 sätestatud reeglid.

Töötaja kahju hüvitamise nõude puhul võib olla küsitav sellise kahju arvestamine, mille kohta saab väita, et see ei ole tekkinud, kuivõrd pole teada, kas töötaja kavatses optsiooni alusvaraks oleva osaluse võõrandada või mitte. Võimalik on ka, et osanike lepingu alusel ei oleks tohtinud töötaja osalust võõrandada, mistõttu oleks sellises situatsioonis tegemist töötajapoolse osanike lepingu rikkumisega ja osanike või ühingu (olenevalt kes on osanike lepingu poolteks) nõudeõiguse tekkimisega. Sellisel juhul saaks rääkida ka nõuete tasaarvestusest. Siinkohal ei ole aga oluline, mida töötaja oleks osalusega teinud, vaid see, et töötajale on tekkinud kahju, sest ta ei ole saanud lepingu alusel kokkulepitud alusvara. Olukorras, kus töötaja ei soovinud osalust võõrandada, vaid näiteks teenida tulu dividendide näol, tekib samuti küsimus töötaja kahjunõude olemasolust. Kuivõrd osanikul ega aktsionäril ei ole ilma pädeva organi otsuseta ühingu poolt dividendi väljamaksemise nõudeõigust, on kahju selline määratlemine pigem ebatõenäoline. Samas, kui näiteks ühingu viimaste aastate majandusaastaaruannetest nähtub, et osanikel või aktsionäridel maksti iga-aastaselt sama suures ulatuses dividende ja dividendi väljamaksmise otsustamise ajal oleks optsiooni omaja pidanud olema osaniku või aktsionäri staatuses, on võimalik selline töötaja kahju kvalifitseerida VÕS § 128 lg 4 alusel saamata jäänud tuluks.

Arvestada tuleb ka seda, et töötaja ja äriühingu vahelises suhtes, sh seoses optsiooni ja osaluse omandamisega, on töötaja nõrgemas positsioonis. Seda esiteks seepärast, et äriühing sätestab osaluse omandamise tingimused ja korra ning kuivõrd töötaja saab ühingult hüve, siis ei ole tal ka võimalust optioone puudutavas küsimustes ilmselt kaasa rääkida. Teiseks ka seetõttu, et

kohtusse pöördumine on kulukas ning aeganõudev ning äriühingutel on reeglina kohtutee läbimiseks rohkem võimalusi ja finantsvahendeid. Kui töötaja ja ühingu vahelise lepingu täitmiseks on töötajal vaja kohtusse pöörduda, on poolte vahel ilmselt suhted ka pöördumatult kahjustunud. Siinkohal tuleb arvestada sellega, et isegi juhul, kui töötaja saab lõpuks optioonilepingu alusel väikeosanikuks või –aktsionäriks, ei saa välistada ega ühingat takistada, et toimub näiteks ühingu ülevõtmine või mõni muu korporatiivsündmus, mida ei saa kuidagi ette ennustada või ära hoida. Eeltoodust tulenevalt järeldeb, et Eesti õiguses puudub tegelikkuses efektiivne töötajate õiguste kaitse regulatsioon, sest õiguste kaitse taandub töötaja ja ühingu vahelisele lepingulisele suhtele, millest tulenevate õiguste maksmapanek on töötajal raskendatud.

3. Optsioonide maksustamine

3.1. Osalusoptsioonidega tekkiva maksukohustuse subjektid

3.1.1. Töötaja maksukohustuse tekkimine äriühingu osaluse võõrandamisel

Töötajale antud osalusoptsioonide maksukohustused on ühelt poolt seotud tööandja poolt vaadates erisoodustuse maksustamisega ja teiselt töötaja poolt optsiooni alusvara võõrandamisel saadud tulu maksustamisega. Seega tekib töötajal maksukohustus siis, kui ta on optsiooni vastavalt optsioonilepingus sätestatud protseduurireeglitele realiseerinud, omandanud osaluse äriühingus ning soovib näiteks tulu teenimise eesmärgil osaluse võõrandada. Töötaja võib osaluse koheselt pärast omandamist edasi võõrandada ÄS §-de 149 ja 229 alusel.

Tulumaksuga maksustatakse TuMS § 15 lg 1 ja § 37 kohaselt kasu ükskõik millise võõrandatava ja varaliselt hinnatava eseme, sealhulgas kinnis- või vallasasja, väärtpaberi, nimelise aktsia, osa, täis- või usaldusühingusse tehtud sissemakse, ühistule makstud osamaksu, investeerimisfondi osaku, nõudeõiguse, ostueesõiguse, hoonestusõiguse, kasutusvalduse, isikliku kasutusõiguse, rentniku õiguste, tagasiostukohustuse, hüpoteegi, kommertspandi, registerpandi või muu piiratud asjaõiguse või selle järjekoha või muu varalise õiguse müügist või vahetamisest. Tulumaksuga ei maksustata TuMS § 15 lg 4 p 9 alusel osaluse vahetamisest tingitud tulu ja p 10 kohaselt äriühingus osaluse suurendamisest või omandamisest mitterahalise sissemakse teel saadud tulu. Õiguskirjanduse kohaselt on TuMS § 15 lg 4 p 9 deklaratiivne säte, sest olemuselt ei ole tegemist vahetustehinguga, millest saaks tekkida kasu.⁹⁷ Seega nii optsiooni alusvaraks olevate aktsiate korral, mille puhul on tegemist väärtpaberitega VPTS § 2 lg 1 p 1 mõttes ning osade korral, mis ei ole iseenesest väärtpaberid, kuid mis võivad EVKS § 2 lg 2 alusel Eesti väärtpaberiteregistris registreeritud olla ja mis sel juhul on hõlmatud väärtpaberi mõistega, maksustatakse nende võõrandamisest saadud tulu.

Kasuna TuMS § 15 lg 1 mõttes käsitletakse TuMS § 37 lg 1 kohaselt vara müügist tekkinud kasu või kahju, milleks on müüdüd vara, st aktsia või osa, soetamismaksumuse ja müügihinna vahe. Soetamismaksumus on kõik maksumaksja poolt vara omandamiseks ning selle parendamiseks ja täiendamiseks tehtud dokumentaalselt tõendatud kulud, sealhulgas makstud vahendustasud ja lõivud (TuMS § 38 lg 1). Väärtpaberi soetusmaksumuseks on kõik väärtpaberi

⁹⁷ L. Lehis, lk 111 (viide 82).

omandamisega tehtud dokumentaalselt tõendatud kulud. Samamoodi on seotusmaksumuseks kõik osa omandamisega tõendatavad kulud.

Kuigi TuMS § 38 lg 1 sõnastusest võib jääda mulje, et nt aktsiate omandamiseks tasutud erinevad kulud registrile kuuluvad soetamismaksumuse alla, siis õiguskirjanduses on TuMS § 37 lg 1 ja § 38 lg 1 selgitatud. Vara omandamisega otseselt seotud kuludeks saavad olla ainult konkreetse tehinguga seotud kulud. Sellisteks kuludeks on kõik hädavajalikud kulud, ilma milleta ei saaks tehingut sooritada või mis olid vajalikud selleks, et isik saaks omandatud vara asuda valdama ja kasuma.⁹⁸ Väärtpaberite osas arvesse võetavate kulude kohta on MTA leidnud, et kuluna ei võeta arvesse väärtpaberikonto hooldustasusid ja muid väärtpaberite haldamisega seotud üldkulusid, mis tuleb maksumaksjal teha sõltumata väärtpaberite müügitehingust ja seega ei saa neid kasust maha arvata ega kahjule juurde lisada.⁹⁹ Soetusmaksumus kujuneb tööandjalt optioonilepingu alusel omandatud aktsiate või osa osas selliselt, et maksumaksja saab soetusmaksumusena võtta arvesse enda poolt tehtud kulu optiooni alusvara omandamisel ja tööandja poolt erisoodustusena maksustatud optiooni väärtust tööandja väljastatud tõendi alusel.¹⁰⁰ Kui optioonilepingu enda puhul oleks tegemist väärtpaberiga, millega tavapäraselt siiski VPTS mõttes tegu ei ole¹⁰¹, maksustataks ka selle võõrandamisest saadud kasu viidatud sätete alusel.

3.1.2. Tööandja maksukohustuse tekkimine erisoodustuselt

Optioone pakkunud tööandjatel tekib potentsiaalne maksukohustus erisoodustuse näol töötaja poolt erisoodustuse realiseerimisel. TuMS § 48 lg 3 kohaselt on erisoodustus igasugune kaup, teenus, loonustasu või rahaliselt hinnatav soodustus, mida antakse lõikes 3 nimetatud isikule seoses töö- või teenistussuhtega, juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmeks olekuga või pikaajalise lepingulise suhtega, olenemata erisoodustuse andmise ajast. Seega loetakse erisoodustuseks kõikvõimalikke rahaliselt hinnatavaid hüvesid, mida töötaja saab tööandjalt

⁹⁸ L. Lehis. § 38 kom. 4, lk 685 (viide 71).

⁹⁹ Maksu – ja Tolliamet. Soetusmaksumus ja võõrandamisega seotud kulud. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/tulu-deklareerimine/vara-voorandamine/vaartpaberite-voorandamine/soetusmaksumus-ja-voorandamisega>

¹⁰⁰ Maksu – ja Tolliamet. Tööandjalt või juriidiliselt isikult soodushinnaga või tasuta saadud väärtpaberite soetusmaksumus. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/tulu-deklareerimine/vara-voorandamine/vaartpaberite-voorandamine/tooandjalt-voi-juriidiliselt>

¹⁰¹ Vt selle kohta magistritöö alapeatükk 2.1.1.

seoses töösuhtega.¹⁰² Olemuselt kujutab erisoodustus endast palgatulu ning mujal riikides maksustataksegi erisoodustust üldjuhul isikustatud palgatuluna.¹⁰³

Lisaks TuMS § 48 lõikes 3 loetletud ja TuMS mõttes töötajana käsitletavatele isikutele loetakse TuMS § 48 lg 6 järgi tööandja tehtud erisoodustuseks ka need soodustused, mida tööandja annab töötaja isiku abikaasale, elukaaslasele või otse- või külgsuhtes sugulasele või mida annab tööandjaga samasse kontserni kuuluv isik. TuMS § 48 lg 6 võeti vastu koos optioonide maksustamise erikorra kehtestamisega 2011. aastal ning sätte eesmärgiks on vältida olukordi, kus erisoodustus antakse töötajale, kuid maksustamise vältimiseks tehakse seda läbi tööandjaga samasse kontserni kuuluva isiku. Seletuskirja kohaselt on erisoodustus oma sisult töösuhtes seoses tööandjalt saadud hüve ja neutraalse maksustamise põhimõtetele ei vasta see, kui olemuselt sama hüve, mille eesmärgiks on töötaja tasustamine ja motiveerimine, jääb erisoodustusena maksustamata üksnes seetõttu, et formaalselt ei ole erisoodustuse andjaks mitte tööandja, vaid temaga samasse kontserni kuuluv isik.¹⁰⁴ Seega sätestati eelnõus sõnaselgelt, et erisoodustusena maksustatakse ka selline muus osas erisoodustuse tunnustele vastav hüve. Seaduseelnõu koostajate selgituste kohaselt on üheks selliseks levinuimaks hüveks, mis TuMS § 48 lg 6 alusel maksustamisele võiks kuuluda, emaettevõtja poolt tütarettevõtja töötajatele antud optioon.¹⁰⁵

TuMS § 48 lõike 6 sätestamise aluseks olid praktikas ilmnenud probleemid erisoodustuse maksustamisest kõrvale hoidumiseks ning Riigikohtu 2007. aasta kohtulahend¹⁰⁶, kus Riigikohus analüüsis, kas juhul kui optiooni andjaks ei ole töötaja tööandja, vaid optioon antakse kolmanda isiku kaudu, saab tegemist olla erisoodustuseks. Riigikohus leidis¹⁰⁷, et erisoodustust saab anda ka kolmanda isiku kaudu ning kui teine äriühing tegutses töötaja tööandja arvel, siis on tegu tööandja poolt antud erisoodustusega. Kohus selgitas, et teise isiku arvel tegutsemine tähendab erisoodustuse andmisel eelkõige seda, et isik, kelle arvel erisoodustust antakse, kannab tehingust tekkiva kulu või loobub potentsiaalsest kasust, mis oleks tekkinud, kui erisoodustuse andmise asemel oleks toimunud turutingimustel tehing (st optioon oleks antud vastava tasu eest). Seaduseelnõu koostajad on ka ise öelnud¹⁰⁸, et võtsid muudatusi tehes aluseks eelviidatud Riigikohtu lahendi nr 3-3-1-62-06, kus kohus tuvastas

¹⁰² L. Lehis, lk 212 (viide 83).

¹⁰³ L. Lehis, lk 88 (viide 82).

¹⁰⁴ Seletuskiri tulumaksuseaduse ja sellega seonduvate seaduste muutmise seaduse eelnõu nr 723 SE (ühendatud eelnõuga nr 631 SE eelnõuks nr 936 SE), lk 22.

¹⁰⁵ Samas, lk 22.

¹⁰⁶ RKHKo 3-3-1-62-06

¹⁰⁷ RKHKo 3-3-1-62-06, p 11.

¹⁰⁸ Seletuskiri (723 SE), lk 22 (viide 104).

töötajale aktsioptsioonide andmise teise äriühingu kaudu ning lähtudes maksukorralduse seaduse¹⁰⁹ (MKS) §-s 84 väljendatud majandusliku tõlgendamise põhimõttest leidis, et kuigi formaalselt oli optsiooni andja tööandjaks mitteolev isik, anti optsioon tegelikult tööandja arvel. Sealjuures ei pidanud kohus konkreetse juhtumi asjaolude puhul erisoodustuse tekkimise üle otsustamisel isegi vajalikuks tuvastada, et tööandja oleks otseselt kandnud kulusid või võtnud endale kohustusi seoses kolmanda isiku tehingutega optsioonide andmisel.¹¹⁰ Seetõttu kehtestati ka tulumaksuseaduse muudatused selle kohta, et erisoodustuse majanduslikule olemusele vastab kõige paremini selline maksukohustuse jaotus, kus erisoodustuselt maksude maksjaks on isik, kes on hüve saaja tööandja, mitte erisoodustuse formaalne andja.

Erisoodustus on olemuselt soodustuse saaja tulu, kuid erisoodustuselt maksude tasumise kohustus on erisoodustuse tegijal. Seega töötaja optsiooni puhul on tegemist TuMS § 48 lg 3 tähenduses töötaja tuluga, kuid erisoodustuselt tulu- ja sotsiaalmaksu tasumine on optsiooni andja ehk tööandja kohustus vastavalt TuMS § 1 lg-le 2 ja § 2 lg-le 2 ning sotsiaalmaksuseaduse¹¹¹ (SMS) § 2 lg 1 punktile 7. Seda seetõttu, et paljudel juhtudel võib erisoodustuste isikustamine olla raskendatud, kuna erisoodustusi võib anda ka grupiviisiliselt või anonüümselt. Töötaja ei vastuta erisoodustuste tulumaksu eest.¹¹²

Töötajatele äriühingu poolt pakutavate optsioonide kui erisoodustuse maksustamise erikord loodi tulumaksuseadusesse esmakordselt 20.10.2010 vastu võetud ja 01.01.2011 jõustunud tulumaksuseaduse ja sellega seonduvate seaduste muutmise seadusega¹¹³. Eelnevalt kehtinud tulumaksuseadus ei sisaldanud tööandja optsioonide maksustamise erireegleid, optsioonidega seonduv maksustamine toimus erisoodustuste maksustamise üldreeglite alusel. Tööandja optsioon erineb aga tavapäraest erisoodustustest nagu sõiduauto tasuta kasutada andmine, isiklikku laadi kulude, nt spordiklubi kasutamise kulude, katmine jmt ning seetõttu kehtestati seaduseelnõuga nr 723 SE optsioonide maksustamise kord. 01.01.2011 jõustunud TuMS¹¹⁴ (edaspidi TuMS 2011) ja ka hetkel kehtiva TuMS § 48 lg 4 p 11 kohaselt on erisoodustus muu hulgas tööandja poolt osalusoptsiooni võõrandamisel või optsiooni alusvaraks oleva osaluse omandamisel saadud tulu, arvestades lõikes 5³ sätestatut.

TuMS § 48 lg 4 p 11 ja lg 5³ reguleerivad nii selliste optsioonidega seonduvat, mille alusvaraks on äriühingu aktsiaid kui ka olukordi, kus optsiooni alusvaraks on osahinguga osa. Seadusandja

¹⁰⁹ Maksukorralduse seadus. RT I, 28.12.2017, 37

¹¹⁰ Seletuskiri (723 SE), lk 22 (viide 104).

¹¹¹ Sotsiaalmaksuseadus. RT I, 28.12.2017, 76

¹¹² L. Lehis, lk 820 (viide 71).

¹¹³ Tulumaksuseaduse ja sellega seonduvate seaduste muutmise seadus. RT I, 18.11.2010, 1

¹¹⁴ Tulumaksuseadus. RT I, 19.11.2010, 7

esialgne tahe oli küll TuMS 2011 kehtestamisel kasutada TuMS §-s 48 mõistet „aktsioptsioon“, kuid see asendati seadusemuudatuse muudatusettepanekute teisel lugemisel mõistega „osalusoptsioon“. Muudatusettepanekute selgituse¹¹⁵ kohaselt asendati „aktsioptsioon“ laiemaga „osalusoptsioon“, mis katab selgemalt ka optioonid osäühingu osadele.

3.1.3. Aktsionärid kui erisoodustuse hüve andjad

Seoses aktsiakapitali suurendamise ja erisoodustuse maksustamisega, tekib küsimus kuidas käsitleda optiooni aktsiakapitali suurendamisel, kui tööandja ei anna töötajale õigust börsilt turuhinnast soodsamalt seal kaubeldavaid aktsiaid osta, vaid aktsionärid loobuvad töötajate kasuks uute aktsiate märkimise eesõigusest. Kuivõrd tööandja ei anna töötajale mingit hüve, vaid seda teevad tööandja aktsionärid tulenevalt sellest, et nende aktsiate väärtus kahaneb uute aktsiate emiteerimisega, siis sellises olukorras tõusetub küsimus, kas tegu on erisoodustusega tulumaksuseaduse mõttes.

ÄS § 193 lg 1 ja § 345 lg 1 alusel on osanikul ja aktsionäril osa- või aktsiakapitali suurendamise korral väljalastavate osade või aktsiate märkimise eesõigus. ÄS § 345 lg 1 on aktsionäride (eelkõige väikeaktsionäride) kaitseks kehtestatud norm. Märkimise eesõigus peab tagama, et aktsionärid säilitavad oma senise osaluse aktsiaseltsis.¹¹⁶ Optioonide realiseerimise korral on võimalik, et osanikud või aktsionärid loobuvad töötajate kasuks uute aktsiate märkimise eesõigusest, millega kaasneb töötajatele võimalus omandada osalus ühingu, st töötajad saavad hüve. Märkimise eesõiguse välistamine või piiramine on võimalik ka aktsiaseltside puhul üldkoosoleku otsusega või osäühingu puhul osanike otsusega. Sellisel juhul tuleb aga arvestada Riigikohtu poolt mitmel korral väljendatud seisukohaga, et märkimise eesõiguse välistamine või piiramine ainult ühel või osal osanikest või aktsionäridest on lubatud, kui osanik või aktsionär sellega ise nõustub.¹¹⁷ Kui tegemist on üldkoosoleku või osanike koosoleku poolt märkimisõiguse piiramise või välistamisega, ei ole aktsionär soovinud kellelegi mingisugust hüve pakkuda ja sel juhul aktsionäridest kui hüve andjast rääkida ei saa. Eeltoodust järelduvalt saab aga aktsionäri poolt märkimisõiguse loobumise korral potentsiaalselt leida, et sellise tegevusega antakse töötajale mingisugune hüve. Tulumaksuseaduse alusel peab erisoodustuse

¹¹⁵ Seletuskiri tulumaksuseaduse ja sellega seonduvate seaduste muutmise seaduse eelnõude nr 723 SE II ja 631 SE II muudatusettepanekute loetelu selgitustega, teine lugemine 13.10.2010.

¹¹⁶ RKTko 3-2-1-55-14, p 39.

¹¹⁷ RKTko 3-2-1-6-03, p 15. RKTko 3-2-1-45-12, p 15. RKTko 3-2-1-55-14, p 40.

eest makse tasuma tööandja. TuMS § 48 lg 2 alusel on tööandjaks residendist juriidiline või füüsiline isik, samuti riigi- või kohaliku omavalitsusüksuse asutus ning mitteresident, kellel on Eestis püsiv tegevuskoht või kellel on Eestis töötajad. Tüüpilise äriühingu ja töötaja vahel optsiooni andmise suhtes on tööandjaks seega TuMS § 48 lg 2 mõttes residendist juriidiline isik ehk aktsiaselts või osahing.

Aksionär on aktsiaseltsi omanik, kes ei vastuta vastavalt ÄS § 221 lg 2 alusel äriühingu kohustuste täitmise eest. Aksionäridel on nii omavahelises suhtes kui ka suhtes aktsiaseltsiga kohustus vastavalt panustada aktsiaseltsi juhtimisse ja mitte kahjustada aktsiaseltsi või teiste aksionäride õigustatud huve. Selle kohustuse kui seadusjärgsest võlasuhtest tuleneva kohustuse rikkumine võib mh kaasa tuua aksionäri vastutuse VÕS § 115 lg 1 alusel. Seda kinnitab erinormina ÄS § 289 lg 1, mille järgi vastutab aksionär just aksionärina nii aktsiaseltsile kui ka teisele aksionärile süüliselt tekitatud kahju eest.¹¹⁸ Seega arvestades aksionäride õiguslikku positsiooni ja aksionäride eesmärki, milleks on pigem investori rollis olemine, ei ole korrektne väita, et ühingu poolt optsioonilepinguga võetud kohustus töötaja ees läheks üle aksionärile kui investorile. Lisaks olukorras, kus aksionär loobub aktsiate märkimise eesõigusest, ei loobu aksionär eesõigusest konkreetse töötaja kasuks, vaid potentsiaalselt kõikide kolmandate isikute kasuks, kes ühingu aktsiaid soovivad omandada. Oluline on ka see, et ühinguõiguslikult annab optsiooni välja äriühing, kuigi selle võivad otsustada aksionärid, siis optsioonilepingust tulenevad kohustused võtab endale ühing juriidilise isikuna, mitte aksionärid. Kui ühing ei täida optsioonilepinguga võetud kohustusi, tekib töötajal nõudeõigus äriühingu vastu ning nagu eelpool mainitud, aksionär ühingu kohustuste täitmise eest ei vastuta. Seega saab töötajale hüve andjaks pidada siiski äriühingut, mitte konkreetset aksionäri.

3.2. Osalusoptsioonide maksustamise reeglid Eestis

20.10.2010 vastu võetud ja 01.01.2011 jõustunud tulumaksuseaduse ja sellega seonduvate seaduste muutmise seadusega kehtestati § 48 lõige 5³ järgmises sõnastuses: */Erisoodustuseks ei loeta osalusoptsiooni andmist. Kui osalusoptsiooni alusvara on osalus tööandjas või tööandjaga samasse kontserni kuuluvas äriühingus, ei loeta erisoodustuseks osalusoptsiooni alusvaraks oleva osaluse omandamist, kui osalus omandatakse mitte varem kui kolme aasta möödumisel osalusoptsiooni andmisest arvates. Töötajal on kohustus teatada tööandjale osalusoptsiooni võõrandamisest./*

¹¹⁸ RKTko 3-2-1-7-10, p 31.

Muudatus näeb ette osalusoptsoonide maksustamise selle realiseerimise hetkel sõltumata asjaolust, kas optiooni on võimalik vabalt võõrandada või mitte. Optiooni realiseerimisel on erisoodustuse hind saadud aktsiate turuhinna ja realiseerimishinna vahe. Optiooni võõrandamisel on erisoodustuse hind optiooni turuhind.¹¹⁹ Optsoonide maksustamise erikorra kehtestamine aitab seletuskirja kohaselt vältida vaidlusi selle üle, kas optioon on rahaliselt hinnatav või mitte¹²⁰, tagab maksumaksjatele õiguskindluse ning vähendab nii maksumaksja kui maksuhalduri halduskulusid. Seega kehtestati seadusemuudatustega üldreegel, mille kohaselt on maksustamise hetkeks optiooni realiseerimise hetk hoolimata sellest, kas varem on töötajale tekkinud rahaliselt hinnatav hüve või mitte. Veelgi enam, seletuskirja kohaselt aitab piiriülestes olukordades maksustamine optiooni realiseerimisel vältida paljudel juhtudel topeltmaksustamist, sest optioone maksustatakse optsoonide realiseerimise hetkel enamikes Euroopa Liidu liikmesriikides.¹²¹ Täpsemat loetelu või informatsiooni selle kohta, mis riikides kuidas optioone maksustatakse, eelnõu menetlemisel ei avaldatud.

Magistritöö autori hinnangul on TuMS 2011 seletuskiri mitmes mõttes vastuoluline ning ei ole arusaadav, kelle huvide kaitseks osalusoptsoonide maksustamise erikord sellisel kujul vastu võeti. Esiteks leiti seletuskirjas, et optioone antakse töötajatele pigem harva ja ebaregulaarselt ning piirangutega optsoonide puhul on tegemist tulevikku suunatud hüvega, mis ei pruugigi realiseeruda. Samas leitakse ka, et viimasel ajal on töötajate optioonid saanud töötaja tasustamise oluliseks osaks tänu nende mitmele eelisele. Esiteks võimaldavad optioonid tasustada töötajaid vahetuid väljamakseid tegemata ning seeläbi säilitada ühingu likviidsust. Teisalt aitavad optioonid töötajaid motiveerida, kaasata äriühingu tegevusse, tõsta nende produktiivsust ja efektiivsust ning vähendada kaadrivoolavust. Õiguskirjanduses on leitud, et Seega viitab seletuskiri sellele, et optsoonide kasutamine ei ole praktikas väga levinud ega tähtis, kuid nende kasutamine on muutunud järjest olulisemaks osaks töötajate tasustamisel. Seega ei ole selge, kas optsoonide maksustamise muudatuste sätestamise eesmärgiks oli optsoonide tulevikus kasutamise suurendamine või tehti muudatused nende „väheste“ töötajate ja tööandjate jaoks, kes optsooniprogramme kasutavad. Tundub ebatõenäoline, et seadusemuudatusega taheti mõjutada vaid väga väikest osa puudutatud isikutest. Arvestades

¹¹⁹ Seletuskiri (723 SE), lk 20 (viide 104).

¹²⁰ Viidatud seisukoht optsoonide rahaliselt hinnatavuse kohta tuleneb RKKKo lahendi nr 3-3-1-62-06 punktist 10, milles Riigikohus leidis enne TuMS 2011 kehtinud tulumaksuseaduses erisoodustuse ja seega ka osalusoptsoonide maksustamise kohta, et optsoonide puhul võib erisoodustuse maksustamise toimuda kahel viisil, sõltuvalt sellest, kas optioon kui väärtipaber on rahaliselt hinnatav või mitte. Riigikohus leidis, et kui optioon on rahaliselt hinnatav, siis tekib tööandjal maksukohustus optiooni andmise hetkel ning erisoodustuse väärtus on optiooni väärtus. Kui optioon ei ole rahaliselt hinnatav, siis maksustatakse optiooni täitmise tulemusena toimuvat aktsia müüki töötajale ning tulumaksuga maksustatakse töötajale võimaldatud soodushinna ja aktsia turuhinna vahe optiooni täitmise ajal.

¹²¹ Seletuskiri (723 SE), lk 20 (viide 104).

seada, optsoonide maksustamise reeglitest oleneb näiteks suurkorporatsioonide puhul nende tütarühingute asutamiskoha valik, tuleks maksumuudatuste eesmärgiks seada pigem tööandjate ehk optiooni andjate kaitse. Töötajate kaitse on tagatud erinevatest õigusaktidest tulenevate nõuetega ühingu ja töötaja vahel sõlmitava lepingu osas ning erisoodustuse eesmärgiks on töötajale lisahüve pakkumine, mille otsustamise osas peaks tööandjal olema absoluutne diskretsiooniõigus. TuMS 2011 seletuskirja kohaselt ühtlustavad optioonid äriühingu juhatuse ning aktsionäride huve ning kokkuvõtlikult aitavad nii äriühingu kui ka kaudselt majanduse arengule kaasa.¹²²

Pärast 2011. aastal jõustunud osalusoptsoonide maksustamise erireegleid on nende reeglite muutmisest palju räägitud kuni 2017. aasta suvel jõuti tulumaksuseaduses muudatuste vastuvõtmiseni. TuMS 2011 redaktsioonis muudatuste tegemine sai alguse 2016. aasta suvel, mil tolleaegne rahandusminister esitas valitsuse kabinetinõupidamisele ettepaneku muuta tulumaksuseaduses optsoonide maksustamise reegleid paindlikumaks. Muudatuste vajalikkusest räägiti aga juba varem. 2016. aasta jaanuaris arutati Riigikantselei riskikapitali ümarlauas optsoonide maksustamise muudatuste üle. Riskikapitali ümarlauas said kokku rahandus- ja siseministeeriumi ning Riigikantselei esindajad, *startup* ettevõtjad ja Eesti Era- ja Riskikapitali Assotsiatsiooni (EstVCA) esindajad. EstVCA maksuõiguse töögrupp tegutseb EstVCA õiguskomisjoni juures ning enne ümarlaua taga kohtumist riigi esindajatega kaardistas maksuõiguse töögrupp probleeme, mis on praktikas tõusetunud seoses Eestis kehtiva osalusoptsoonide maksurežiimiga.

2016. aasta suvel jõuti maksumuudatuse läbiviimise alustamiseni ning võeti eesmärgiks lihtsustada maksureegleid ning tõsta seeläbi Eesti atraktiivsust *startup*- ja kasvuettevõtete asupaigana.¹²³ Pärast valitsuskabineti nõupidamisi jäi optsoonide maksumuudatuste analüüs ja läbiviimine mõneks ajaks tahaplaanile, sest 23.11.2016 astus ametisse uus Vabariigi Valitsus. Osalusoptsoonide maksupoliitika muutmine jätkus 2017. aasta alguses ning 19.01.2017 toimunud valitsuskabineti nõupidamisel arutati taas osalusoptsoone puudutavaid maksumuudatusi. Leiti, et kehtivat regulatsiooni on vaja teha paindlikumaks seetõttu, et kiiresti kasvavad ettevõtted saaksid oma töötajate motiveerimiseks kasutada osalusoptsoone nii, et sellega kaasnev maksukohustus ei oleks ettevõtte müügi korral liialt koormav.¹²⁴

¹²² Seletuskiri (723 SE), lk 21 (viide 104).

¹²³ Rahandusministeerium. Uudised. Sester: aktsioptionsioonide maksumuudatus kasvatab Eesti atraktiivsust kasvuettevõtete asupaigana. Kättesaadav <https://www.rahandusministeerium.ee/et/uudised/sester-aktsioptionsioonide-maksumuudatus-kasvatab-est-atriaktiivsust-kasvuettevotete>

¹²⁴ Rahandusministeerium. Valitsuskabinet leevendas osalusoptsoonide maksureeglit. 10.08.2016. Kättesaadav: <https://www.rahandusministeerium.ee/et/uudised/valitsuskabinet-otsustas-leevendada-osalusoptsoonide-maksureeglit>

Valitsuskoalitsiooni maksumuudatuste eesmärgiks oli toetada majanduskasvu ja kasvatada inimeste sissetulekuid ning edendada tervislikku ja keskkonnateadlikku käitumist nihutades maksukoormuse teenimiselt tarbimisele. Seetõttu kiitis Vabariigi Valitsus osalusoptsoonide maksumuudatuste läbiviimise heaks ning otsustas 04.05.2017 algatada sellekohase seaduseelnõu.

TuMS § 48 lõikele 5³ lisandus kolm lauset järgnevas sõnastuses: */... Optiooni alusvara muutumise korral arvestatakse nimetatud tähtaega esialgse optiooni andmisest arvates. Kui kogu osalus tööandjas või temaga samasse kontserni kuuluvas äriühingus võõrandatakse vähemalt kolmeaastase tähtajaga optioonilepingu kehtivuse ajal, samuti kui töötajal tuvastatakse täielik töövõimetus või töötaja sureb, ei loeta erisoodustuseks optiooni alusvaraks oleva osaluse omandamist ulatuses, mis vastab proportsionaalselt optiooni hoidmise ajale enne nimetatud sündmust. Kui optioonileping ei ole digitaalselt allkirjastatud ega notariaalselt kinnitatud, on tööandja kohustatud esitama nimetatud lepingu Maksu- ja Tolliametile viie tööpäeva jooksul selle sõlmimisest arvates./*

Esimene muudatus seondus optiooni alusvaraga. Alusvara muudatus on olukord, kus algselt antud optioonilepingus määratud ühingu aktsia muudetakse ühingu ostnud investori aktsia vastu. Kehtiva sätte kohaselt võimaldatakse muuta optiooni alusvara ilma kolmeaastase hoidmisperioodi katkemiseta.

Teise muudatusena kehtestati nn *full exiti* erand, mida laiendati ka teistele töötajast sõltumatutele põhjustele. Kehtiva TuMS kohaselt ei loeta erisoodustuseks töötajate optioonide realiseerimist juhul, kui investor omandab täisosaluse optiooni andnud ühingus ning töötajal võimaldatakse realiseerida selleks hetkeks välja teenitud optioonid. Kui ühingu täisosalus müüakse enne kolme aasta möödumist optiooni andmisest, ei maksustata erisoodustusena seda osa optioonist, mis vastab kolmeaastasest maksuvabastuse tähtajast kulgenud ajale. Näiteks kui kolmeaastasest perioodist on ühingu müügi hetkeks möödas kaks aastat, siis kahe kolmandiku ulatuses optioonide realiseerimist erisoodustusena ei maksustata. Samasugust proportsionaalse maksustamise põhimõtet rakendatakse ka olukorras, kus optioone omav töötaja saab raske vigastuse või sureb – sündmuse hetkeni välja teenitud optiooni realiseerimine on maksuvaba.

Kuritarvituste vältimiseks kehtestati nõue esitada MTA-le kõik optioonilepingud, mida ei ole kas notariaalselt kinnitatud või sõlmimisel digiallkirjastatud, et optioonilepingute kolme aastase realiseerimisperioodi fikseerimine oleks võimalik iga optioonilepingu puhul. Selline muudatus on kooskõlas võrdse kohtlemise põhimõttega, kuid ei saanud magistritöö autori

hinnangul olla piisavaks põhjuseks võtta maksupakett ulatuslike muudatustega vastu kõigest 5 kuu jooksul.

3.3. Osalusoptsoonide maksustamise kitsaskohad

3.3.1. Optsoonide kolme aastane realiseerimisperiod maksuvabastuse saamiseks

EstVCA maksuõiguse töögrupp küsitles 2015. aasta IV kvartalis osalusoptsoonide väljastamisega kokku puutunud äriühinguid, analüüsis siis kehtinud õigust ning viis läbi erinevaid arutelusid seoses optsoonide maksustamisega. EstVCA töögrupi seisukohtade kohaselt võib ühingute seisukohalt Eesti optsoonide maksurežiimi suurimaks kitsaskohaks pidada nn „kolme aasta reegli“ paindumatust ning selle rakendamise seotud ebaselgust reaalses asetleidvate sündmuste valguses.¹²⁵ Lisaks toodi probleemidena välja ka see, et erisoodustuse hinna ehk turuväärtuse määramine börsil mittekaubeldava osaluse puhul on keeruline ning maksurežiim ei võta arvesse teisi osalustega seotud motivatsiooniprogramme peale klassikalise osalusoptiooni, kuigi nende majanduslik sisu on sama. Samuti leiti, et eriregulatsioon tuleks kehtestada ühingu nn *full exit*'i korral. Kui 2017. aastal vastuvõetud tulumaksuseaduse muudatustega leevendati optsoonide maksureegleid äriühingu kogu osaluse võõrandamise korral, siis optsoonide paindumatut 3- aastast realiseerimisperiodi tähtaega ei muudetud. Seega on asjakohane võtta analüüsi aluseks EstVCA poolt 2016. aastal ka rahanduskomisjonile esitatud andmed äriühingute seisukohtade osas optsoonide maksustamisel.

EstVCA töögrupp tegi ettepaneku lõpetada põhimõtteliselt osalusoptsoonide maksustamise erisoodustusena ning maksustada üksnes optiooni realiseerimisel omandatud osaluse võõrandamisest saadavat kasu.¹²⁶ Arvamuses tugineti Euroopa Komisjoni 2014. aastal läbiviidud töötajale antavate optsoonide maksustamise analüüsile. Euroopa Komisjoni analüüsi „*The Promotion of Employee Ownership and Participation*“ kohaselt puuduvad Eestil mistahes eritoetusmeetmed töötajate osalusskeemide osas ning Eesti maksusüsteem üldiselt pärsib osalusskeemide kasutamist.¹²⁷ Euroopa Komisjoni poolt liikmesriikide toetusmeetmete

¹²⁵ EstVCA maksuõiguse töögrupi seisukohad. Osalusoptsoonide maksustamine. 2016, lk 1.

¹²⁶ Samas, lk 3.

¹²⁷ Euroopa Komisjon. *The Promotion of Employee Ownership and Participation*. Oktoober 2014, lk 26. Kättesaadav: http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt_en.pdf

ja maksusüsteemide osas sai Eesti koondhinnanguna -1¹²⁸, mis on tabelis toodud riikidest kõige madalam tulemus. Tabelis said kõrgeimad koondhinnangu Prantsusmaa, Iirimaa, Sloveenia, aga ka Soome. Eeltoodud riikide kohta leiti, et nendes riikides on välja töötatud süstemaatiline regulatsioon, mis hõlmab osalusoptsioonide mitmeid toetusmeetmeid nii ühinguõiguslikult kui ka maksuõiguslikult ning milles käsitletakse rohkem kui ühte lisaaspekti näiteks seoses asjaõiguse või tööõigusega. Ka 2017. aastal koostatud erinevate riikide optsioonide maksustamise võrdleva analüüsi¹²⁹ kohaselt on nii äriühingu kui töötaja seisukohast kõige paremad osalusoptsioonidega seonduvad tingimused Ühendkuningriikides, Prantsusmaal, Iirimaal, aga ka Ameerika Ühendriikides. Erinevate riikide seadusandlust hinnati nii optsioonide väljastamisele, väljateenimisele, realiseerimisele kui ka võõrandamisele kohalduvate tingimuste osas.

Kuigi analüüsi¹³⁰ tulemustes ei kajastata Eestit, peetakse analüüsi kohaselt kõige karmimate tingimustega riikideks Saksamaad ja Hispaaniat. Seda on leidnud ka Euroopa Komisjon enda uuringus, andes Saksamaa osalusoptsioonide regulatsioonile koondhindeks 0 ja Hispaaniale 1. Eesti ja Saksamaa optsioonide maksustamise reeglid on sealjuures sarnased. Ka Saksa õiguse kohaselt tekib optsioonidega seoses maksukohustus vaid juhul, kui töötaja realiseerib optsiooni või kui optsiooni väärtus realiseeritakse muud moodi, nt see võõrandatakse. Maksukohustuslase maksustatav tulu on sealjuures optsioonide realiseerimishinna ja optsioonide turuhinna väärtuste vahe. Saadud summa liidetakse töötaja ülejäänud maksustatavale tulule ning see võetakse aluseks astmelise tulumaksumäära kohaldamisel.¹³¹ Lisaks võib ka Saksa õiguse alusel äriühing väljastada optsioone nii tavatöötajatele kui ka juhatuse liikmetele, maksustatav tulu on maksustatav lisaks tulumaksule ka sotsiaalkindlustusmaksetega. Erinevus Eesti õigusega seisneb selles, et Saksamaa õiguse kohaselt ei saa anda optsioone äriühingu nõukogu liikmetele ega väliskonsultantidele.¹³² Eestis sellist reeglit ei ole kehtestatud, sest osalusoptsioonide väljastamine ja optsioonide erisoodustusena käsitlemine on seotud äriühingu ja füüsilise isiku lepingulise suhtega, mitte füüsilise isiku subjektiga. Saksa kaubanduskoodi § 107 lg 2 kohaselt ei tohi töötajate töötasu koosneda üksnes aktsiaoptsioonidest, seega

¹²⁸ Samas, Tabel 1, lk 25.

¹²⁹ Rewarding Talent. A guide to stock options for European entrepreneurs (Võrdlev analüüs osalusoptsioonidest Euroopa äriühingutele). The Hand Books Number Two. Index Ventures, 2017, lk 52.

¹³⁰ Samas, lk 52.

¹³¹ Klaus-Stefan Hohenstatt, René Döring, Jan Brinkmann, Thorben Klopp and Alina Hoppe. Employee share plans in Germany: regulatory overview. Practical Law, 2017. Kättesaadav: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)

¹³² Samas.

eristatakse ka Saksamaal töötasu osalusoptsoonide alusel saadavast hüvest optiooni alusvara näol.

Euroopas ja Ameerika Ühendriikides väljaantavate optsoonide põhiliseks eripäraks on see, et Euroopas annavad tööandjad osalusoptsoone pigem juhtivtöötajatele, kuid Ameerika Ühendriikides antakse lausa kaks kolmandikku kõikidest optsoonidest tavatöötajatele, samas kui Euroopas antakse juhtivtöötajatele kaks kolmandikku kõikidest väljastavatest optsoonidest ja tavatöötajale vaid üks kolmandik. Euroopas kokku omavad äriühingute töötajad kokku umbes 10% tööandjate osalusest, samas kui Ameerika Ühendriikides on see protsent palju suurem – 20%. Võrreldes Ameerika Ühendriikidega peavad Euroopas välja antud optiooni omajad maksma kõrgemat optsoonihinda ning nii optiooni realiseerimisel kui ka võõrandamisel maksustatakse neid tehinguid kõrgelt. Euroopa kõige töötaja – ja seeläbi ka optioonisõbralikumaks riigiks on Ühendkuningriik. Üheks puuduseks tuuakse analüüsis välja ka see, et optsoonide maksustamine on Euroopa riikides väga erinev.¹³³

Eestis 2017. aasta vastu võetud optsoonide maksustamise reeglite muutmise seadis prioriteediks ka Vabariigi Valitsus, kelle 2016 – 2019 aastate tegevusprogrammi¹³⁴ kohaselt on Vabariigi Valitsuse üheks eesmärgiks Eesti väljaviimine majandusseisakust majanduskasvu kiirendamise teel, mis peaks jõudma kõigi Eesti inimesteni. Tegevusprogrammi kohaselt peab Eesti majandusruum ettevõtlusega alustamise lihtsuse kõrval pakkuma ettevõtetele paremaid kasvuvõimalusi ning valitsuse üheks eesmärgiks on tagada Eesti majanduse suure osakaalu või kasvupotentsiaaliga tööstus- ja teenusmajanduse sektoritele konkurentsivõimeline maksu- ja regulatiivne keskkond, mis toimub muuhulgas nii maksurežiimis kui ka tulumaksuseaduses muudatuste tegemise kaudu. Eeltoodust tulenevalt pani Vabariigi Valitsus rahandusministrile ülesandeks koostada analüüs ja ettepanekud ettevõtte müügi korral osalusoptsoonide maksustamise kohta. Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammi sõnastust arvestades võisid ehk paljud iduettevõtted rõõmustada ja ootasid maksusüsteemi olulist lihtsustamist. Õigusteadlased on leidnud, et kuigi valitsuse poolt seatud eesmärk on üllas, kuid pakutud muutused osalusoptsoonide kasutamisele siiski väikese, kui mitte olematu tähtsusega. Plaanitud muudatuste eluline vajadus ja tegelik eesmärk arusaamatuks, see ei tulene ka eelnõu seletuskirjast. Muudatused annavad optiooni sisu osas mõned uued võimalused, kuid

¹³³ Rewarding Talent, lk 9.

¹³⁴ Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2016 – 2019, p 2.6.

teatamiskohustus võib tööandja soovi optsoon väljastada isegi vähendada. Kui aga tööandja optiooni väljastada ei soovi, siis ei ole mistahes võimalustest optiooni sisus mingit kasu.¹³⁵

TuMS § 48 lg-s 5³ kolme aasta pikkuse tähtaja sätestamist osaluse andmise ja omandamise vahel maksuvabastuse rakendamiseks põhjendati TuMS 2011 seletuskirja kohaselt sellega, et tööandja optiooni vabastamist erisoodustuste tulu- ja sotsiaalmaksust võib pidada põhjendatuks, kui tegu on optiooniga, mille tingimused näevad ette piisavalt pika perioodi, mille täitumisel optiooni realiseerida saab. Eelnõu kohaselt peab selline periood olema vähemalt kolm aastat.¹³⁶ Magistritöö autori hinnangul on seletuskirja põhjendus lakooniline ning „piisavalt pikk aeg“ on sätestatud ilmselt teiste Euroopa Liidu liikmesriikide reeglitest tulenevalt. Lisaks eeltoodule TuMS 2011 seletuskiri ei käsitle ega analüüsi, millised võiksid olla alternatiivid 3-aastasele tähtajale, milliseid optioonilepinguid praktikas töötaja ja tööandja vahel sõlmitakse ning millise tähtaja kasutamine oleks maksureeglite muutmise eesmärke arvestades olnud kõige efektiivsem.

Seoses kolmeaastase tähtajaga selgitas 12.01.2016 toimunud ümarlauas rahandusministeeriumi esindaja, et tähtaja nõude sätestamise loogika oli siduda töötaja tööandjaga kindlaks miinimumajaks ning möönis, et kui see vajadusena ei päde, saab vastavat muudatust kaaluda.¹³⁷ Riik on aga tänaseni leidnud, et TuMS § 48 lg-s 5³ sätestatud kolmeaastane tähtaeg optiooni andmise ja osalusoptiooni alusvaraks oleva osaluse omandamise vahel on põhjendatud, sest kohustus hoida optioone vähemalt kolm aastat enne aktsiate omandamist motiveerib töötajaid ettevõttesse panustama pikema aja jooksul.¹³⁸ Lisaks võimaldab see ühingutel paindlikumalt kasutada optioone töötajate motiveerimiseks ning ettevõttega sidumiseks.¹³⁹ Eeltoodust tulenevalt võib järeldada, et kolmeaastase tähtaja fikseerimisega on vähemalt esitatud põhjendustest tulenevalt eelkõige lähtunud tööandjate kaitsest. Ka arvamused on leitud, et kolmeaastane tähtaeg on tööandjate huvides, sest see seob võtmeisikud või juhid pikemaks ajaks ettevõttega ning paneb juhtkonna mõtlema ettevõtte kaugematele eesmärkidele, mitte ainult ühe aasta tulemustele.¹⁴⁰

¹³⁵ S. Maripuu. Piits ja praanikud tööandja osalusoptiooni maksumuudatustes. 07.04.2017. Kättesaadav <https://triniti.ee/piits-ja-praanikud-tooandja-osalusoptiooni-maksumuudatustes/>

¹³⁶ Seletuskiri (723 SE), lk 21 (viide 104).

¹³⁷ Startup/Riskikapitali ümarlaud, protokoll. 12.01.2016, lk 3.

¹³⁸ Rahandusministeerium. Valitsuskabinet leevendas osalusoptioonide maksureeglit. 10.08.2016. Kättesaadav: <https://www.rahandusministeerium.ee/et/uudised/valitsuskabinet-leevendas-osalusoptioonide-maksureeglit>

¹³⁹ Vabariigi Valitsus. Ülevaade Vabariigi Valitsuse 100 päeva olulisematest tegevustest, lk 9. Kättesaadav <https://www.valitsus.ee/et/valitsuse-tegevusprogramm>

¹⁴⁰ Juhtkiri: optioon – eriti kuldsed käerauad. Äripäev. 24.03.2010. Kättesaadav:

https://www.aripaev.ee/opinion/2010/03/24/Juhtkiri_optioon_eriti_kuldsed_kaerauad

Siiski võib TuMS 2017. aastal vastu võetud tulumaksuseaduses muudatuste tegemise seletuskirjast järeldada, et 3-aastase tähtaja fikseerimine valiti ka maksuriskide vähendamiseks. Seletuskirja kohaselt kui sõlmitud optsioonilepingu pikkus oleks lühem kui 3 aastat, siis ei ole vajalik maksuvabastuse rakendamine, kuna tööandja on lühema tähtajaga lepingu sõlmimisel juba arvestanud sellega, et lepingu lõppedes tuleb optsioonide realiseerimist käsitleda erisoodustusena (kuna täidetud ei ole kolme aastane optsioonide andmise ja realiseerimise vahelise hoidmisperioodi nõue). Viidatud on, et kui maksustamise erisust võimaldataks ka lühema optsioonilepingu korral, oleks võimalik, et maksusoodustuse tõttu võidakse hakata lühiajalisi optsioone välja kirjutama vahetult enne äriühingu kogu osaluse müüki.¹⁴¹

Nagu eelpool mainitud, 2017. aastal vastu võetud TuMS muudatustega leevendati nn 3-aastate tähtaja reeglit ja kehtestati erand TuMS § 48 lg 5³ viienda lausega, millega vaid kogu äriühingu osaluse võõrandamise ning töötaja töövõime kaotuse või surma korral ei pea optsiooni realiseerimisel maksuvabastuse saamiseks optsiooni andmise ja realiseerimise vaheline periood olema kolm aastat. Sellisel juhul käsitatakse erisoodustusena vaid seda osa optsioonist, mida töötaja ei ole veel välja teeninud ning sündmuse hetkeni välja teenitud optsiooni realiseerimine on maksuvaba.¹⁴² Muudatuse näitlikustamiseks võib tuua järgmise olukorra. Tööandja sõlmib 2018. aasta 1. jaanuaril töötajaga optsioonilepingu, mille pikkus on 3 aastat, s.o kehtib 2021. aasta 1. jaanuarini, misjärel omandab töötaja lepingu kohaselt optsiooni alusvaraks oleva osaluse, 1200 aktsiat. 2020. aasta 1. jaanuaril aga ostab strateegiline investor kogu osaluse optsioonid välja kirjutanud äriühingus ning uue omaniku soovil optsiooniprogramm lõpetatakse. Sellisel juhul äriühingu müügi hetkeks väljateenitud osaluse suurus on 2 aasta jooksul välja teenitud osalus ehk 800 aktsiat. Kui optsioonilepingu tähtaeg oleks sama näite puhul 4 aastat ja leping kehtiks 2022. aastani, kujuneb erisoodustusena mittekäsitletavate osalusoptsioonide arvuks 600 aktsiat, mitte 2/3 kogu optsioonilepingu mahust. Seda seetõttu, et 2020. aastaks on 1200-st osalusoptsiooni alusvaraks olevast aktsiate arvust proportsionaalselt välja teenitud 600 aktsiat. Isegi juhul, kui ühing lubab töötajal realiseerida 2/3 kogu optsioonilepingu mahust ehk 800 aktsiat, maksustatakse erisoodustusena 200 aktsia turuväärtus. Seega, sõltumata äriühingu müügi hetkeks optsioonilepingu alusel välja teenitud optsioonide arvust, on maksuvaba siiski 2/3 proportsionaalselt 3 aastasesst optsioonilepingu mahust.

¹⁴¹ Tulumaksuseaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu nr 458 SE algatamise seletuskiri, lk 20.

¹⁴² Seletuskiri (nr 458), lk 1 (viide 141).

Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammi 2017. aastal täitmise aruande kohaselt muudeti osalusoptsoonide maksustamise reegleid moel, mis võimaldab ühingutel nüüdsest paindlikumalt kasutada optsoone töötajate motiveerimiseks ning ettevõttega sidumiseks.¹⁴³ Seega on valitsus ise andnud positiivse hinnangu TuMS muudatustele ning leidnud, et muudatused peaksid soodustama ühingute poolt töötajatele pakutavate optsoonide andmist. Magistritöö autor asub siinkohal Vabariigi Valitsuse eesmärkide täitmise osas kahtlevale seisukohale. Optsoonide maksustamise korda küll lihtsustati mõnevõrra, kuid nende maksustamisega seoses on mitmeid küsimusi, mida ei ole riigi tasandil siiani muudetud, põhjendatud pole ka mitmete erialaliitude arvamuste kajastamata jätmist muudatuste vastuvõtmisel ning nende poolt viidatud muudatuste tegemata jätmist. Arvestades seda, et Eestit reklaamitakse¹⁴⁴ maailmas kui e-riiki ning Eesti konkurentsieeliseks peetakse asjaajamiste lihtsust ja selgust, tekitab jätkuvalt küsimusi Eesti keeruline maksusüsteem. Seoses optsoonide maksustamise kolmeaastase tähtaja nõudega tuleks magistritöö autori hinnangul analüüsida põhjalikumalt tähtaja sätestamise eesmärke ja nende kooskõla kehtivate reeglitega. Tulenevalt tulumaksuseaduses 2011. ja 2017. aastal vastu võetud seletuskirjades kajastatud eesmärgidest jääb mulje, et kolmeaastase tähtaja sätestamise aluseks oli eelkõige tööandjate kaitse, kuid arvestades EstVCA läbiviidud küsitluse tulemusi peavad paljud äriühingud seda hoopis Eestis optsoonide maksustamise kitsaskohaks, mis on olnud aluseks ka optsooniprogrammidest loobumisel.

Seda, kas läbiviidud seadusemuudatused mõjutavad ühingute käitumist andma töötajatele rohkem optsoone või mitte, selgub ilmselt 3 aasta pärast, kui MTA statistikast tulenevalt on ehk äriühingute poolt väljastatud optsoonide erisoodustusena deklareerimine vähenenud, mis viitab sellele, et ühingud on kehtestanud optsooniprogrammid, mille kohaselt tekib töötajatel õigus optiooni alusvara omandada pärast 3-aastase tähtaja möödumist alates optiooni väljastamist. Erisoodustusena deklareeritavate osalusoptsoonide arv on alates 2015. aastast kasvanud. 2015. aastal deklareeriti erisoodustusena maksustatavaid osalusoptsoone 20 korral, kokku summas 318 720 eurot, millelt maksukohustus oli 211 152 eurot (tulumaks 79 680, sotsiaalmaks 131 472). 2016. aastal deklareeriti osalusoptsoone samuti 20 korral, kokku

¹⁴³ Vabariigi Valitsus. Ülevaade Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammi täitmisest 2017. aastal, lk 18. Kättesaadav <https://www.valitsus.ee/et/valitsuse-tegevusprogramm>

¹⁴⁴ Integratsiooniinfo. E-riik. Kättesaadav: <http://integratsiooniinfo.ee/et/eesti-riik-ja-maa/e-riik>, Toomas Hendrik Ilves. Riigi Infosüsteemi Ameti konverents „Kas e-riik või e-sõltuvus?“. T. H. Ilvese 14.03.2012 sõnavõtt kättesaadav: <https://www.postimees.ee/773542/ilves-eesti-konkurentsieelis-maailmas-on-meie-e-riik>, Taavi Kotka. Eesti on kõrgelt arenenud e-riik, sest oleme usaldanud oma IT-insenere. ITuudised. 27.08.2016. Kättesaadav: <http://www.ituudised.ee/uudised/2016/08/27/eesti-on-korgelt-arenenud-e-riik-sest-oleme-usaldanud-oma-it-insenere>.

summas 271 969 eurot, millelt maksukohustus oli 180 179 eurot (tulumaks 67 992, sotsiaalmaks 112 187).¹⁴⁵ 2017. aastal deklareeris 22 äriühingut osalusoptiooni võõrandamisel või selle alusvaraks oleva osaluse omandamisel saadud maksustatavat tulu kokku summas 871 135 eurot.¹⁴⁶ See tähendab, et tööandjad on väljastanud optioone, millele ei kohaldata kolmeaastast tähtaega. See omakorda viitab äriühingute valmidusele tasuda erisoodustuselt makse hoolimata kolmeaastase tähtaja kehtestamisest, sest praktikas seda väga ei kasutata.

Ühingule võib olla olulisem töötajate lühiajalisem motiveerimine ja ühingu paindlikkuse säilitamine töötajate jaoks, et kaasata piisavalt kvalifitseeritud tööjõudu. Eeltoodust tulenevalt peaks Eestis mõtlema osalusoptioonide maksustamise leevendamisele. Ühe lahendusena võiks kasutada näiteks Ameerika Ühendriikides kasutatavat lahendust¹⁴⁷ ehk lõpetada osalusoptioonide maksustamine erisoodustusena ning maksustada vaid osaluse võõrandamine. Kui riigi arvates toob eelviidatud lahendus endaga kaasa liiga kõrged riskid, et äriühingud hakkavad töötajatele palga asemel optioonides maksuma, võiks TuMS kohase maksuvabastuse rakendamiseks kehtestada optiooni realiseerimise ja optiooni alusvara omandamise vaheliseks perioodiks 3 aasta asemel 1 aasta või kasutada näiteks Ühendkuningriikide lahendust. Ühendkuningriikides on optiooni realiseerimine maksuvaba, kui optiooni väljastamise ja realiseerimise vahel on kolm aastat, kuid ka sellest reeglist on erandid nn „*good leaverite*“ puhuks. Lisaks võiks seadusandja kaaluda „*full exiti*“ reegli muutmist, eemaldades TuMS § 48 lg-st 5³ proportsionaalsuse nõue. See tähendab, et erandid on kehtestatud olukorraks, kus töötaja peab osaluse realiseerima ja äriühingu igapäevatööst lahkuma endast mittetulenevatel põhjustel.

3.3.2. Maksupaketi väljatöötamiskavatsuse puudumise põhjused ja mõjud

Üheks tulumaksuseaduse 2017. aastal vastu võetud erinevate muudatuste kitsaskohaks on see, et alates muudatuste algatamisest võeti vähem kui viie kuuga vastu mahukas kobareelnõu. Seadusandja kiirustamine mahuka maksupaketi vastuvõtmisel tekitab küsitavusi muudatuste eesmärkide saavutamise võimalikkusest ja muudatuste vajalikkusest. Üheks suurimaks probleemiks kogu maksupaketi, sh optioonide maksustamise korra muudatuste vastuvõtmisel

¹⁴⁵ Seletuskiri (nr 458), lk 47 (viide 141).

¹⁴⁶ Magistritöö autor tegi vastava järelpärimise Maksu- ja Tolliametile. MTA vastas järelpärimisele 12.04.2018.

¹⁴⁷ J. M. Bickley. Employee Stock Options: Tax Treatment and Tax Issues. Congressional Research Service. 2012, lk 2.

on magistritöö autori hinnangul see, et seaduseelnõu seletuskirja kohaselt ei koostatud Vabariigi Valitsuse 22. detsembri 2011. a määruse nr 180 „Hea õigusloome ja normitehnika eeskiri“¹⁴⁸ (HÕNTE) § 1 lg 2 p 1 alusel eelnõu väljatöötamiskavatsust, sest eelnõu on kiireloomuline ning muudatused peavad jõustuma esimesel võimalusel, kuid mitte hiljem kui 2018. aasta 1. jaanuaril.¹⁴⁹

Ka mitmed erialaliidud pöörasid eelnõu algatamisel enda arvamuste esitamisel tähelepanu ulatusliku maksupaketi liigselt kiirustades vastuvõtmisele. Eesti Maksumaksjate Liit (EML) leidis, et nii põhimõtteliste muudatuste puhul on tavapärasest märksa suurem risk, et alles seaduse rakendamise käigus tulevad välja olulised puudused ja õiguslikud lüngad, vastuolud, mitmeti tõlgendatavad sätted jne, mis kergemal juhul tekivad äriühingule moraalset ja varalist kahju kohtuprotsesside või tagantjärele juurde määratud maksude kujul, aga raskemal juhul võivad lõppeda sellega, et mõni seadusesäte või koguni terve uus maksuliik osutub põhiseadusega või Euroopa Liiduga vastuolus olevaks (mis tähendab tagasiulatuvaid maksutagastusi). EML on jaganud ühingu muret, et nii mahukate muudatuste tegemine sellises tempos ja sellise kaasamiskultuuriga kahjustab oluliselt Eesti majandust ja õiguskeskkonda.¹⁵⁰

Väljatöötamiskavatsuse puudumisele on tähelepanu pööranud ka Eesti Tööandjate Keskliit (ETKL), kes leidis, et õigusloome kvaliteedi seisukohast on eelnõu suurimaks probleemiks, et muudatustele ei ole eelnenud väljatöötamiskavatsusi ega mõjuanalüüse. ETKLi arvates oli teatud muudatusi silmas pidades kavandatav jõustumise aeg liiga lühike ega jäta ühingu ega maksuhaldurile piisavalt aega ümberkorralduste tegemiseks ja eelarvestamiseks. Korrektne menetlus väljatöötamiskavatsusest alustades oleks seda probleemi leevendanud. Leiame, et eelnõu koostajalt tuleks nõuda ülevaadet selle prognoositavast majanduslikust mõjust. Ülevaade tuleks anda sellest, mida maks realselt kaasa toob, mitte piirduda hinnanguga, et muudatuse mõju ulatus on „väike“ või „suur“.¹⁵¹ ETKL ja Eesti Kaubandus-Tööstuskoja ühispöördumisest Riigikogu esimehe poole võib samuti leida etteheiteid seoses liigse kiirustamise ja väljatöötamiskavatsuse koostamata jätmisega. ETKL ja EKT leidsid, et Eelnõude menetlemine kiireloomulisena on lubatud objektiivsetel põhjustel, nt kriisiolukorras (majanduskriis, looduskatastroof jne). Sellist kriisi ega kiireloomulist vajadust muudatuste vastuvõtmiseks ei olnud. Seetõttu ei olnud valitsusega üksmeelel, et kiirustamine oleks

¹⁴⁸ Hea õigusloome ja normitehnika eeskiri. RT I, 29.12.2011, 228

¹⁴⁹ Seletuskiri (nr 458), lk 3 (viide 141).

¹⁵⁰ Eesti Maksumaksjate Liit. 17.05.2017 nr 14 arvamus seaduseelnõude 454 SE, 457 SE, 458 SE, 460 SE kohta, lk 1.

¹⁵¹ Eesti Tööandjate Keskliit. 25.05.2017 Arvamus tulumaksu jt seaduste muutmise eelnõule (458 SE), lk 1.

põhjendatud ning asuti seisukohale, et kõigile eelnõudele oleks pidanud eelnema väljatöötamiskavatsuse koostamine.

Eeltoodust järeldub, et juba maksumuudatuste vastuvõtmise menetlemisel asuti Vabariigi Valitsust kritiseerivale seisukohale mahukate muudatuste eesmärgipärasuse osas. Eelnõu koostajad viitasid kiireloomulisele vajadusele tulumaksuseaduse muudatused vastu võtta seoses Vabariigi Valitsuse 19.01.2017, 16.03.2017 ja 19.04.2017 toimunud kabinetinõupidamiste otsustatule. Valitsuskabineti nõupidamised on valitsuse liikmete töö nõupidamised, kus arutatakse mitmesuguseid valitsuse pädevuses olevaid olulisi küsimusi ning nõupidamistel otsustatu ei ole käsitatav Vabariigi Valitsuse otsusena ja sellel ei ole õiguslikke tagajärgi. Nõupidamisel otsustatul on valitsuse liikmete vahelise kokkuleppe iseloom ning sinna kutsutakse osalema valitsuse liikmed, riigikontrolör, õiguskantsler ja riigisekretär.¹⁵² Vaatama eeltoodule selgub uue maksupaketi vastuvõtmiseks esitatud seaduseelnõu nr 458 seletuskirjast, et mitteametlike otsuste alusel otsustati jätta koostamata eelnõu väljatöötamiskavatust.

ETKL ja EKT rõhutasid ühispöördumises, et Vabariigi Valitsuse otsus ei saa olla erandlik asjaolu, mis õigustab väljatöötamiskavatsuses tegemata jätmist. Väljatöötamiskavatsuse koostamine on vajalik samm õigusloome kvaliteedi tagamiseks. Rõhutati ka seda, et kuivõrd väljatöötamiskavatsuses sõnastatakse probleemi olemus ja soovitatav eesmärk ning analüüsitakse erinevaid alternatiive ja nende mõjusid, siis on alles pärast väljatöötamiskavatsuse koostamist võimalik teha otsus, kas ja millise meetme abil tuleks probleemi lahendada.¹⁵³ TuMS 2017. aastal vastuvõetud muudatuste osas toimiti aga vastupidiselt - enne valiti lahendus ja seejärel hakati seda valikut põhjendama. Eeltooduga nõustus ka Eesti Pangaliit, kes leidis, et maksukeskkonnas otsuste osas rutakate pöörete tegemine ilma sisulist mõjuanalüüsi tegemata ei ole mitte üksnes vastuolus seadusloome hea tavaga, vaid võib viia soovimatute tagajärgedeni.¹⁵⁴ Eesti Rahvusvahelise Maksuõiguse Ühenduse ehk *International Fiscal Associationi* Eesti haru (IFA) avaldus, et Vabariigi Valitsuse tegevuskavva kuuluvad maksumuudatused avaldavad olulist mõju Eesti üldisele maksukeskkonnale ning välisinvesteeringutele, mistõttu ei pidanud nad õigeks selliste muudatuste kehtestamist kiirkorras, ilma põhjalikku mõjuanalüüsi tegemata.¹⁵⁵ ETKL ja Eesti Kaubandus-Tööstuskoda on viidatud maksupaketi menetluses leidnud, et nn mõistetav, et valitsuse muutumisel muutub

¹⁵² Riigikantselei. Valitsuse töö korraldamine. Kättesaadav: <https://riigikantselei.ee/et/valitsuse-toetamine/valitsuse-too-korraldamine>

¹⁵³ Eesti Tööandjate Keskkliidu ja Eesti Kaubandus-Tööstuskoja 12.05.2017 pöördumine Riigikogu juhatuse esimehe poole.

¹⁵⁴ Eesti Pangaliidu 12.06.2017 pöördumine Riigikogu rahanduskomisjoni poole.

¹⁵⁵ MTÜ IFA-Eesti 27.04.2017 arvamus tulumaksuseaduse muutmise seaduse eelnõu osas.

mh maksupoliitika, ent praegused muudatused on tehtud kiirustades ja läbimõtlemata, vähendavad ettevõtjate kindlustunnet, investeerimisvalmidust ja Eesti ettevõtluskeskkonna atraktiivsust ning jätavad mulje, et õigusriigi põhimõtte ja maksuseadused valitsusele ei kehti. Mitmed maksumuudatused on vastuolus senise põhimõttega hoida maksusüsteem lihtne ja efektiivne ning isegi Eesti ametliku seisukohaga Euroopa Komisjoni algatuste osas ettevõtetulumaksu maksubaasi ühtlustamiseks.¹⁵⁶

Eelkõige tuleb seaduseelnõu nr 458 SE puhul arvestada ka seda, et tegemist oli mahukate muudatustega – muudeti mitmeid seadusi ja tehti väga põhimõttelisi muudatusi kogu maksusüsteemis. Ka see võib olla põhjuseks, miks ei ole Vabariigi Valitsus suutnud kõiki asjaolusid põhjalikult läbi kaaluda ning mistõttu oleks valitsus pidanud erialaliitude arvamusi kuulama, kobareelnõu jaotama mitmeks osaks ning võtma vastu maksumuudatused aegsasti, analüüsides muudatuste mõju põhjalikumalt. Eeltoodust tulenevalt ei ole eelnõu seletuskirjas nähtav kavandatavate muudatuste mõju asjakohane ega informatiivne, sest selle kohaselt on kavandatud muudatuste mõju ulatus väike, mõju avaldumise sagedus väike ning ebasoovitavate mõjude riski sihtrühmadele ei tuvastatud.¹⁵⁷

Eelnõu koostajad eeldavad, et äriühingute osakaal, mis on välja andnud osalusoptioone ja mida müüakse esimeste tegevusaastate jooksul, on väike. Lisaks eeldavad eelnõu koostajad, et muudatusega ei kaasne maksumaksjate käitumuslikku muudatust ning osalusoptioone kirjutatakse töötajatele välja samas suurusjärgus ning äriühingu täisosaluse müügile rakendatavat erandit kasutatakse vaid üksikutel juhtudel, jääb potentsiaalne kulu riigieelarvele praeguse maksulaekumisega samasse suurusjärku. Seletuskirja kohaselt ei ole ette näha ühingute käitumuslikku muutust, kuna juba praegu kasutatakse töötajate motiveerimiseks osalusoptioone ning ei ole alust eeldada, et piirangutega maksuerandi kehtestamine kogu osaluse müügile tooks selles osas kaasa olulisi muutusi.¹⁵⁸ Magistritöö autor nõustub erinevate erialaliitude arvamustega ning leiab, et nõnda mahuka maksupaketi vastuvõtmise korral peaks muudatuste läbiviimisele eelnema ka põhjalik analüüs ning väljatöötamiskavatsus.

HÕNTE § 1 lg 1 kohaselt seaduseelnõu väljatöötamise vajaduse kooskõlastamiseks käsitletakse väljatöötamiskavatsuses lahendamist vajav valdkonda ja selle probleemid, eelnõu eesmärki, võimalike lahenduste võrdlust ja eelistatavat lahendust ning valitud lahenduse sobivust kehtivasse õiguskorda, küsimuse lahendust Eestiga sarnase ühiskonnakorralduse ja õigussüsteemiga riikides jms. Kui kõik eeltoodu oleks maksumuudatuse läbiviimisel

¹⁵⁶ Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Kaubandus-Tööstuskoja pöördumine (viide 153).

¹⁵⁷ Seletuskiri (nr 458), lk 36 (viide 141).

¹⁵⁸ Samas, lk 36.

analüüsitud, ei oleks ilmselt muudatuste vajalikkuse, eesmärgipärasuse ja efektiivsuses osas nii palju küsitavusi tekkinud. Kuigi maksupaketi kohta arvamuste esitajad olid maksupaketi sellisel kujul ja sellises menetluses vastuvõtmise vastu, ei avaldanud arvamuse esitajatest erialaliidud murekohti seoses osalusoptsoonide maksustamisega. et osalusoptsoonide maksuleevenduse sätestamine oleks kahetava väärtusega. Pigem on arvamustes leitud vastupidist. Magistritöö autori hinnangul võib põhjuseks olla see, et osalusoptsoonide maksureegleid leevendati samal ajal kui arutati uute maksude loomisest ja muudeti väga mitmeid, ehk isegi aktuaalsemaid ja intrigeerivamaid sätteid, millele enamus tähelepanu ka erinevates arvamustes pöörati. Sellest hoolimata eksisteerib osalusoptsoonide maksustamisel vähemalt äriühingute arvamuse kohaselt Eestis probleeme, mida saaks lahendada tulumaksuseaduse muutmisega. Kuivõrd maksureeglite leevendamises näeb riik potentsiaalseid ohte, peaks enne seadusemuudatuse läbiviimist HÕNTE alusel ka väljatöötamiskavatsuse koostama. Sellisel juhul oleksid tagatud nii äriühingute, töötajate kui ka riigi huvid, kelle huvisid väljatöötamiskavatsuses analüüsitakse.

Kokkuvõte

Tööandjate poolt töötajatele, sh nii juhtorgani liikmetele kui ka tavatöötajatele osalusoptsoonide pakkumise eesmärgiks on motiveerida äriühingule tähtsaid ja kasulikke töötajaid ning pakkuda neile hüve. Osalusoptsoonide kasutamine on alates 20. sajandi lõpust järjest populaarsemaks muutunud ning arvestades majanduse arengut ja järjest suurenevat konkurentsi tööturul, pakutakse osalusoptsoone väga erinevates valdkondades. Tööandjad peavad üha rohkem pöörama tähelepanu sellele, et töötajad ootavad enda valitud töökohalt lisaks konkurentsivõimelisele palganumbrile ka erinevaid lisandväärtusi, milleks osalusoptsoonid samuti kvalifitseeruvad.

Magistritöö eesmärgiks oli uurida töötajale antavate osalusoptsoonide õiguslikku reguleerimist kehtiva õiguse järgi ja analüüsida sellega kaasnevat kitsaskohti. Eesmärkide saavutamiseks püstitati magistritöös 2 uurimisprobleemi, ühinguõiguslikult seoses töötajate kaitse küsimusega ning maksuõiguslikult seoses äriühingute poolt välja antavate optsoonide kui erisoodustuse maksustamise korra efektiivsuse ja lihtsusega.

Osalusoptsoonide õigusliku reguleerimise analüüsi tulemusena selgus esiteks, et töötaja ja tööandja vahel sõlmitav optsoonileping ei ole olemuselt väärtpaber VPTS § 2 lg 1 mõttes, sest tegemist ei ole üleantava ega kaubeldava õigusega. Optsoonileping võiks kvalifitseeruda väärtpaberiks ja alluda VPTS kohaldamisalasse juhul, kui töötajal oleks võimalik võõrandada optsoonileping ehk õigus omandada vara tööandjas edasi kolmandatele isikutele. Sellisel juhul võiks olla tegemist tuletislepinguga VPTS § 2 lg 10 mõttes.

Teiseks selgus läbiviidud analüüsi tulemusena, et VÕS-s sätestatud väärtpaberiregulatsioon ei kohaldu samuti töötajale antud osalusoptsooni korral, sest kuigi osalusoptsooni alusvaraks võib olla ühingu osa, mis ei ole registrikande vahendusel väljendatud ning optsooni õiguse puhul on tegemist varalise õigusega, siis seda õigust ei teostata läbi optsoonilepingu kui füüsilise dokumendi. Lisaks ei ole osalusoptsooni alusvaraks olevad aktsiad väärtpaberid VÕS-i mõttes, sest ÄS § 228 lg 1 kohaselt peavad aktsiad olema registreeritud Eesti väärtpaberite registris.

Töötaja ja tööandja vahel sõlmitav optsoonilepingu puhul võib olla tegu müügilepinguga, mille puhul on TsÜS § 102 lg 2 mõttes tegemist tingimusliku tehinguga, mis on tehtud edasilükkava tingimusega. Samas võib optsoonileping kvalifitseeruda ka kinkelepinguks VÕS § 259 lg 1 mõttes olukorras, kus töötaja ei ole kohustatud tasuma ei optsoonipremiat ega tasu osaluse omandamise eest, st osalus võõrandatakse töötajale tasuta ning osanikud otsustavad võõrandada

oma osa või aktsiad, st osaluse võõrandamine ei toimu osa- või aktsiakapitali suurendamise teel. Osa- või aktsiakapitali suurendamine on seotud sissemaksete tasumise kindlate reeglitega ning seega ei oleks tegemist tasuta kellegi rikastamine mingi hüve ülekandmise kaudu.

Neljandaks selgus läbiviidud analüüsi käigus, et töötaja ja tööandja vahel optioonilepingu alusel tekkiv suhe ei ole ning magistritöö autori hinnangul ei peaks olema kvalifitseeritav töösuhtena, millele kohalduksid töölepinguseaduse sätted. Seda esiteks seetõttu, et optiooni pakkumine ja osaluse omandamine äriühingus ei ole tööandja poolt töötajale regulaarsete väljamaksete tegemine ehk töötasu maksmine, sest tegu on teoreetiliselt tulevikus tekkida võiva tuluga ja potentsiaalse hüvega. Lisaks tekiks ebavõrdne olukord töölepingu alusel töötavate töötajate ja teiste TuMS § 48 lg-s 3 sätestatud töötajate vahel, kui äriühing pakub nii juhtorgani liikmetele kui ka töölepingu alusel töötavatele töötajatele samadel tingimustel osalusoptioone, kuid erilise kaitse saaksid vaid töötajad TLS-i mõttes.

Magistritöös püstitatud eesmärgid leidsid kinnitust. Ühinguõiguse reegleid analüüsid selgus, et töötajate kaitse ei ole tagatud olukorras, kus töötajale osaluse võõrandamine toimub osa- või aktsiakapitali suurendamise korral. Seda seetõttu, et osanike otsus suurendada osakapitali tingimuslikult, st anda optiooni omajale osade märkimisõigus, on olemuselt ettepanek teha pakkumine osakapitali suurendamiseks osakapitali suurendamise otsuses ettenähtud tingimustel. Töötaja ettepanek osa märkida on pakkumine (offerta) ja osaühingu nõustumine sellega aktsept. Seega ei teki töötajal optioonilepingust osaluse võõrandamise nõudeõigust, vaid vastavalt osanike otsusele tekib töötajal märkimisõigus, mille ühing peab aktsepteerima. Sellisel juhul on töötajal võimalik esitada täitmisnõue VÕS § 108 lg 2 alusel. Töötajate õiguste kaitse on paremini tagatud olukorras, kus optioonilepingus on kokku lepitud, et ühing võõrandab töötajale oma osa või aktsiad, sest sellisel juhul saab töötaja esitada ilma ühingupoolse täiendava tahteavalduseta VÕS § 108 lg 2 alusel täitmisnõude. Siinkohal on aga oluline, et ei töötaja ega ühing ei saa sundida osanikke ega aktsionäre tegema kapitali suurendamiseks vajalikku aktsionäride või osanike otsust. Seega ei taga täitmisnõude esitamise võimalikkus veel töötajate õiguste efektiivset kaitset.

Lisaks eeltoodule võib töötaja esitada ühingu vastu ka kahju hüvitamise nõude VÕS § 115 lg 1 alusel. Potentsiaalselt saab töötaja kahjuks pidada optiooni realiseerimishinna ehk osaluse omandamise eest makstava summa ja osaluse turuhinna vahet. Sellisel juhul peaks kindlaks määrama töötaja osaluse võõrandamise õiguse tekkimise aja seisuga osaluse turuväärtust, mis võib osutuda problemaatiliseks. Hüvitamisele kuuluva kahju suuruse kindlaksmääramine võib osutuda eriti problemaatiliseks just börsiväliste äriühingute puhul, sest osa turuhinna määramine on ilma spetsiifilise turu defineerimiseta keeruline. Töötaja potentsiaalne kahju

hüvitamise nõude sisuks võiks olla ka VÕS § 128 lg 4 alusel saamata jäänud tulu töötajale maksmata jäänud dividendide näol.

Töötajale antud osalusoptsoonide maksukohustused on ühelt poolt seotud tööandja poolt vaadates erisoodustuse maksustamisega ja teiselt töötaja poolt optiooni alusvara võõrandamisel saadud tulu maksustamisega. Töötaja maksukohustus seoses optioonidega tekib optiooni alusvara ehk omandatud osaluse võõrandamisel. TuMS § 15 lg 1 ja § 37 kohaselt maksustatakse tulumaksuga ükskõik millise võõrandatava ja varaliselt hinnatava eseme või varalise õiguse müügist saadud kasu. Kasuna TuMS § 15 lg 1 mõttes käsitletakse TuMS § 37 lg 1 kohaselt vara müügist tekkinud kasu või kahju, milleks on müüdüd vara, st aktsia või osa, soetamismaksumuse ja müügihinna vahe. Soetusmaksumus kujuneb tööandjalt optioonilepingu alusel omandatud aktsiate või osa osas selliselt, et maksumaksja saab soetusmaksumusena võtta arvesse enda poolt tehtud kulu optiooni alusvara omandamisel ja tööandja poolt erisoodustusena maksustatud optiooni väärtust tööandja väljastatud tõendi alusel. Kaudselt võivad töötaja kulud tekkida ka olukorras, kus töötaja tasub tööandjale tööandja poolt erisoodustuse maksustamisele kulunud summa, sest vastav kokkulepe sisaldus optioonilepingus. Sellisel juhul ei ole aga tegemist töötaja maksukohustusega, vaid lepingu alusel tekkinud kohustusega.

Ka teine magistritöös püstitatud hüpotees leidis kinnitust. Eesti tulumaksuseadus on osalusoptsoonide kui erisoodustuse maksustamisel paindumatu ja jätkuvalt liiga rangete nõuetega. Kehtiva TuMS § 48 lg 5³ kohaselt ei loeta erisoodustuseks tööandjas või tööandjaga samasse kontserni kuuluvas äriühingus osaluse omandamist, kui osalus omandatakse mitte varem kui kolme aasta möödumisel osalusoptiooni andmisest arvates. 2017. aastal vastuvõetud tulumaksuseaduse muudatustega leevendati nn „kolme aasta reeglit“ olukordadeks, kui kogu osalus tööandjas või temaga samasse kontserni kuuluvas äriühingus võõrandatakse vähemalt kolmeaastase tähtajaga optioonilepingu kehtivuse ajal, samuti kui töötajal tuvastatakse täielik töövõimetus või kui töötaja sureb. Lisaks sätestati maksuvabastuse kohaldamiseks ka optioonilepingu digitaalselt allkirjastamise, notariaalselt kinnitamise või Maksu- ja Tolliametisse esitamise kohustus.

2017. aastal vastuvõetud tulumaksuseaduse muudatuste läbiviimisel lähtuti Vabariigi Valitsuse 2016 – 2019 aastate tegevusprogrammist, mille kohaselt peab Eesti majandusruum ettevõtlusega alustamise lihtsuse kõrval pakkuma ettevõtetele paremaid kasvuvõimalusi. Valitsuse eesmärkideks on olnud Eesti väljaviimine majandusseisakust majanduskasvu kiirendamise teel ning tagada Eesti majanduse suure osakaalu või kasvupotentsiaaliga tööstus-

ja teenusmajanduse sektoritele konkurentsivõimeline maksu- ja regulatiivne keskkond, mis toimub muuhulgas nii maksurežiimis kui ka tulumaksuseaduses muudatuste tegemise kaudu.

Vastuvõetud muudatused on praktikas siiski väikse tähtsusega. Nii Euroopa Komisjon kui ka äriühingud on leidnud, et Eesti regulatsioon osalusoptsoonide maksustamisel on liiga range ning ei soosi ettevõtluse arengut. EstVCA poolt äriühingutes läbiviidud küsitluse ja analüüsi kohaselt peavad ühingud Eesti optsoonide maksurežiimi suurimaks kitsaskohaks pidada nn „kolme aasta reegli“ paindumatust ning selle rakendamise seotud ebaselgust reaalses asetleidvate sündmuste valguses. Magistritöö autori hinnangul võib liiga rangete maksureeglite kasutamine tuua kaasa äriühingute poolt optsooniprogrammidest loobumise ja enda äritegevuse Eestist väljaviimise.

Üheks suurimaks probleemiks maksumuudatuste vastuvõtmisel on ka eelnõu väljatöötamiskavatsuse puudumine ja muudatuste vastuvõtmisega liigne kiirustamine. Kuivõrd muudatuste eluline vajadus ja tegelik eesmärk jääb paljuski arusaamatuks, annaks eelnõu väljatöötamiskavatsus vastused küsimustele, millele seletuskiri ei vasta. Magistritöö autori hinnangul ei ole seadusandja suutnud osalusoptsoonide maksumuudatuste läbiviimisel põhjalikult kaaluda kavandatavate muudatuste mõju ulatust erinevatele huvigruppidele.

Magistritöö autori hinnangul võiks seadusandja kaaluda osalusoptsoonide maksustamise lõpetamist erisoodustusena ning maksustada vaid optiooni alusvaraks oleva osaluse võõrandamist. Kui seadusandja jaoks kaasnevad eeltoodud lahendusega liiga kõrged maksuriskid, teeb magistritöö autor ettepaneku sätestada maksuvabastuse rakendamiseks optiooni realiseerimise ja optiooni alusvara omandamise vaheliseks perioodiks kolme aasta asemel ühe aasta. Ühe lahendusena võiks tulumaksuseaduses säilitada nn kolme aasta nõude, kuid kehtestada sellest reeglist erandid olukordadeks, kus töötaja peab osaluse realiseerima ja äriühingu igapäevatööst lahkuma endast mittetulenevatel põhjustel (nn „*good leaver*“) või toimub äriühingu „*full exit*“. Sealjuures võiks erandite kohaldamise korral kehtida maksuvabastus kogu optioonile, mitte ainult osale sellest nagu kehtiva TuMS § 48 lg 5³ kohaselt.

The legal regime and problems of employee stock option plans in Estonia:

Resume

The purpose of this master's thesis is to examine Estonian legal regulation of the employee stock options, analyse different problems that arise from the legal regulations and provide solutions to the problems. The following hypotheses were conducted to achieve the abovementioned purposes:

1. Under the Estonian legal regulation, it is not possible to guarantee the effective protection of the employee's right to acquire the underlying asset of the option with the conclusion of an option agreement between the employee and the employer.
2. The tax regulation of employee stock options is inflexible and continues to be too strict for the employers who are taxed under the Estonian Income Tax Act in the form of fringe benefits. Inflexible and strict regulation could lead the companies to terminate any kind of stock option programs in Estonia and leave with its business activities from Estonia.

Different Estonian regulatory acts like Securities Market Act, Law of Obligations Act, Commercial Code, General Part of the Civil Code Act, Employment Contracts Act and Income Tax Act were analysed, and the regulations therein were compared when writing this thesis. The explanatory notes of the above mentioned draft acts as well as documents issued by the Republic of Estonia Government, the explanations and instructions of the Estonian Tax and Customs Board and the opinions given by the professional associations regarding the changes made to Income Tax Act were used to achieve the purpose of this master's thesis. In addition, the opinions and researches conducted by the European Union institutions were used. Data collection method was used, and 25 different employee stock option agreements were analysed to provide examples for the legal regulations that apply to employee stock options. The method of interpretation and dissertation as well as systematic method were used to analyse the problems that arose in different legal areas.

Firstly, when talking about employee stock options, under the Estonian Income Tax Act employee is a person employed under an employment contract, a member of the management or controlling body, an official or a natural person who sells goods to an employer during a period longer than six months. A natural person who works or provides services based on a contract for services, authorisation agreement or any other contract under the law of obligations

is also deemed to be an employee. This master's thesis concentrates on analysing the most typical employee stock options that are given to employees working with an employment contract and to the members of the management body of the company.

A stock option is a derivative that gives its holder the right, but not the obligation, to purchase or sell a particular number of underlying stock at a specified strike price on or before the option's expiration date. An employee stock option is a call stock option granted to specified employees of a company who obtain the right to buy a certain amount of company's shares at a predetermined price for a specific period. The difference between stock options and employee stock options is that stock options are determined as security papers, but as employee stock options are not traded between investors on a regulated securities market and they are not transferrable on the basis of at least unilateral expression, they are not deemed as a security under Securities Market Act.

Under the Law of Obligations Act employee stock options can be viewed as a contract of sale that is entered into with a resolutive condition if extinguishment of the legal consequences specified by the transaction is contingent upon an uncertain event, e.g. when granting the option to the employee it is not certain if the employee fulfils the preconditions to obtain the underlying assets or if the employee wants to realize the option. As there are usually different preconditions and additional terms in the employee option agreement compared to standard stock option agreements, the employee stock option can also be determined to be a gratuitous contract if the employee does not pay any option premium nor the exercise price to acquire the underlying asset.

The conducted analysis revealed that even though employee stock options are connected to the existence of some kind of work relationship, the option agreement and relations between the employee and employer do not fall under the scope of the Estonian Employment Contracts Act as the purpose of granting options is and should not be protecting only the employees employed under an employment contract.

The hypotheses set in the master's thesis were confirmed. Analysing the regulations of company law, it became clear that the protection of employees (including the employees working under employment contract, management board members as well as other employees) is not ensured upon acquiring the company's shares in a situation where the shares should be transferred with increasing the share capital of the company. The shareholders' decision to increase the share capital and give the option holder the right to subscribe is deemed as a proposition to make an offer to increase the share capital. An employee's offer to subscribe the shares is considered as

an offer and increasing the share capital is an acceptance of that offer. Consequently, the employee shall not be entitled to require the company to transfer the shares to the employee. The employee shall have the right to subscribe, which company must accept, and employee can require the performance of the obligation under § 108 (2) of the Law of Obligations Act. Even though the employee has the right to acquire performance of the company, i.e. the shareholders' decision to increase the share capital, company cannot force shareholders to make such decision. Therefore, employee shall have the right to use other legal remedies, in particular to claim damages or demand contractual penalties provided in the contract, but enforcement of the shareholders is not possible.

The employee's rights are better protected if on the basis of the option agreement the employee shall acquire the underlying asset of the option in a way that the company undertakes to dispose of its own shares. In this situation the employee shall have the right to acquire performance of the obligation of the company under the option agreement (any further consent of the company is not needed) pursuant to § 108 (2) of the Law of Obligations Act. The difference between acquiring company's own shares and increasing the share capital lies in the declaration of intention of the company and the shareholders. Unfortunately, analysing different option agreements it became clear that in practice the first described option, i.e. increasing the share capital of the company to transfer the shares, is used.

Under the Estonian Income Tax Act, the employee is taxed upon the transfer of the acquired underlying asset, e.g. share of the company, pursuant to § 15 (1) and § 37 (1) of the Income Tax Act. Income tax at the rate of 20 per cent is charged on gains from the sale of shares (the property). The gains derived from the sale is the deemed the difference between the acquisition cost and the selling price of the sold property.

Employee stock options are taxed as fringe benefit under § 48 (1) (5³) of Estonian Income Tax Act and the tax liability lies with the employer. Pursuant to § 48 (5³) of Estonian Income Tax Act fringe benefits do not include the granting of share options. However, the acquisition of the underlying asset of the option is considered as a fringe benefit, on which the employer shall pay income tax. Already in 2015 began the talk about the need to change the taxation of share options as Estonian regulation is too stiff and not business-friendly compared to other European Union member states' regulations. In 2017 some changes were made regarding the taxation of share options, but unfortunately it appears that the changes and their effects were not analysed enough. The changes that came about the amendment of Estonian Income Tax Act in 2017 regarding the taxation of share options brought only few changes. The most important change in practice associated with the so called "three-year rule". Pursuant to § 48 (5³) only if the

underlying asset of the option is the holding in the employer or a company that belongs to the same group as the employer and the holding is acquired no earlier than three years as of the granting of the share option, the share option is not classified as fringe benefits.

The problems regarding the change of the “three-year rule” lies within its non-existent effects in practice. In its study, the European Commission classified the Estonian tax regime regarding employee share options, based on regulatory density and support measures, to be the worst compared to other member states as it the Estonian regime was rated -1. The highest scores of were given to France (10), Slovenia (9), Finland (9) and Ireland (8). The study conducted by the Estonian Private Equity and Venture Capital Association (EstVCA) also shows that companies have determined the Estonian tax regulations regarding the share options to be very stiff and due to the “three-year rule” some companies have decided to stop releasing options to Estonian employees. Another problem regarding the adoption of tax changes in 2017 is that no legislative intent was drafted upon the adoption of changes since the legislator deemed the changes as urgent. Therefore, no real analysis or explanation of the changes can be found. As a result, the tax regulation of employee stock option is inflexible and continues to be too strict for the employers. Inflexible and strict regulation could lead the companies to terminate any kind of stock option programs in Estonia and leave with its business activities from Estonia.

According to the author of this master’s thesis, the legislator should consider stopping the taxation of share options as a fringe benefit and tax only the transfer of the underlying asset of the option. If the legislator considers the tax risks of the abovementioned solution too high, the author of the master’s thesis proposes to set the period between the granting and realizing the option at one year instead of three years for the application of the exemption. Another solution could also be to maintain the “three-year rule” set in the Income Tax Act, but to exempt some situations from the scope of the rule. For example, in cases where the employee must leave the company and wants to acquire the shares and the employee is deemed to be a “good leaver” or in case of the “full exit” of the company. In these cases, the exemption should apply to the whole option not only part of it as in § 48 (53) of the Income Tax Act.

Kasutatud kirjandus

1. A. Hundimägi, I. Lill. Parimad palgamaksjad: heale töötajale pole kahju maksta. Äripäev, 30.11.2017. Kättesaadav: <https://www.aripaev.ee/uudised/2017/11/30/parimad-palgamaksjad>
2. A. Prabha, K. Savard, H. Wickramarachi. Deriving the Economic Impact of Derivatives: Growth Through Risk Management. Milken Institute 2014.
3. A. Vallikivi, R. Plees. Väärtpaperite teejuht. Tuletisväärtpaper. AS Tallinna Börs, Nasdaq QMX, Eesti Päevalehe AS, 2008.
4. A.Vutt. Aktsiakapitali õiguslik reguleerimine: olevik ja tulevik. – Juridica 9, 2005.
5. D. Leoste. Börsiväliste tuletisinstrumentide määrus. – Juridica 9, 2014.
6. Eesti Maksumaksjate Liit. 17.05.2017 nr 14 arvamus seaduseelnõude 454 SE, 457 SE, 458 SE, 460 SE kohta.
7. Eesti Pangaliidu 12.06.2017 pöördumine Riigikogu rahanduskomisjoni poole.
8. Eesti Töandjate Keskliit. 25.05.2017 Arvamus tulumaksu tj seaduste muutmise eelnõule (458 SE).
9. Eesti Töandjate Keskliidu ja Eesti Kaubandus-Tööstuskoja 12.05.2017 pöördumine Riigikogu juhatuse esimehe poole.
10. Eesti õigekeelsussõnaraamat ÕS 2013, „Opsioon“ – Kättesaadav: <http://www.eki.ee/dict/qs/index.cgi?Q=opsioon&F=M>
11. Euroopa Komisjon. Uued Euroopa reeglid börsiväliste tuletisinstrumentide kohta ja turu infrastruktuurist (*New European rules on Over-the-Counter Derivatives and Market infrastructures*). 9.02.2012. Kättesaadav: [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-12-91_en.htm?locale=en](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-91_en.htm?locale=en)
12. Euroopa Komisjon. The Promotion of Employee Ownership and Participation. Oktoober 2014. Kättesaadav: http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt_en.pdf
13. Euroopa Liit. Euroopa Väärtpaperiturujärelevalve (ESMA). Kättesaadav: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/esma_et
14. EstVCA maksuõiguse töögrupi seisukohad. Osalusoptsioonide maksustamine, 2016.
15. Finantsinspektsioon. Väärtpaperiturg. Kättesaadav: <http://www.fi.ee/index.php?id=11671>
16. Finantsinspektsioon. Väärtpaperituru kutselised osalised. Kättesaadav: <http://www.fi.ee/index.php?id=325>

17. G. Arnold. The Handbook of Corporate Finance: A Business Companion to Financial Markets, Decisions and Techniques. Great Britain: Pearson Education Limited 2005.
18. G. Crawford, B. Sen. Derivatives for Decision Makers: Strategic Management Issues. Canada: John Wiley & Sons, Inc. 1996.
19. I. Kull, jt. Asjaõigusseadus II kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2014.
20. I. Kull, jt. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2010.
21. Integratsiooniinfo. E-riik. Kättesaadav: <http://integratsiooniinfo.ee/et/eesti-riik-ja-maa/e-riik>,
22. J. M. Bickley. Employee Stock Options: Tax Treatment and Tax Issues. Congressional Research Service 2012.
23. Klaus-Stefan Hohenstatt, René Döring, Jan Brinkmann, Thorben Klopp and Alina Hoppe. Employee share plans in Germany: regulatory overview. Practical Law. Kättesaadav: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)
24. K. Saare, jt. Ühinguõigus I. Tallinn: Juura 2015.
25. LHV investeerimisõpik, terminid, „optsoon“. Kättesaadav: <https://fp.lhv.ee/academy/investmentguide/terms?locale=et&firstLetter=true&key=A>
26. L. Lehis Eesti maksuseaduste kommentaarid. Tartu: Casus Tax Services, 2017.
27. L. Lehis. Maksuõigus. Erisoodustused. Tallinn: Juura 2012.
28. L. Lehis. Tulumaksuseaduse Kommenteeritud väljaanne. Tartu: OÜ Casus 2000.
29. MTÜ IFA-Eesti 27.04.2017 arvamus tulumaksuseaduse muumise seaduse eelnõu osas.
30. Maksu- ja Tolliamet vastu järelepärimisele. 12.04.2018. (magistritöö autori järelepärimine)
31. Maksu- ja Tolliamet. Osalusoptsoonide maksustamisest. 14.07.2017. Kättesaadav <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulu-kulu-kaive-kasum/erisoodustused/osalusoptsoonide-maksustamisest>
32. Maksu – ja Tolliamet. Soetusmaksumus ja võõrandamisega seotud kulud. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/tulu-deklareerimine/vara-voorandamine/vaartpaberite-voorandamine/soetusmaksumus-ja-voorandamisega>
33. Maksu – ja Tolliamet. Tööandjalt või juriidiliselt isikult soodushinnaga või tasuta saadud väärtpaberite soetusmaksumus. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/tulu-deklareerimine/vara-voorandamine/vaartpaberite-voorandamine/tooandjalt-voi-juriidiliselt>

34. Maksu- ja Tolliamet. 2013 I kvartali siduvate eelotsuste kokkuvõtted. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/maksukorraldus-maksude-tasumine/siduvad-eelotsused/siduvate-eelotsuste-kokkuvotted/2013-i-kvartali>
35. Maksu- ja Tolliamet. 2016 IV kvartali siduva eelotsuse kokkuvõte. <https://www.emta.ee/et/maksukorraldus-maksude-tasumine/siduvad-eelotsused/siduvate-eelotsuste-kokkuvotted/2016-iv-kvartali>
36. Nasdaq CSD. Balti väärtpaberite keskdepositooriumid liituvad Nasdaq CSDks. Pressiteated. Kättesaadav: <http://www.nasdaqbaltic.com/?id=3800180>
37. Nasdaq CSD SE. Nasdaq'i väärtpaberite keskdeposiitrooiumi eeskirjad. 14.09.2017. Kättesaadav: https://nasdaqcsd.com/wp-content/uploads/Nasdaq_CSD_Eeskirjad_I.pdf
38. Nasdaq CSD. Statistika - Nasdaq CSD registreeritud väärtpaberid 10.04.2018 seisuga. Kättesaadav: <https://nasdaqcsd.com/statistics/et/summary>
39. P. Kalamees, jt. Lepinguõigus. Tallinn: Juura 2017.
40. P. Mäntysaari. The Law of Corporate Finance: General Principles and EU Law. Volume II: Contracts in General. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2010.
41. P. Varul, jt. Asjaõigusseadus II. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2014.
42. Rahandusministeerium. Uudised. Sester: aktsiaoptsoonide maksumuudatus kasvatab Eesti atraktiivsust kasvuettevõtete asupaigana. Kättesaadav [https://www.rahandusministeerium.ee/et/uudised/sester-aktsiaoptsoonide-maksumuudatus-kasvatab-eesti-atraktiivsust-kasvuettevotete'](https://www.rahandusministeerium.ee/et/uudised/sester-aktsiaoptsoonide-maksumuudatus-kasvatab-eesti-atraktiivsust-kasvuettevotete)
43. Rahandusministeerium. Valitsuskabinet leevendas osalusoptionide maksureeglit. 10.08.2016. Kättesaadav: <https://www.rahandusministeerium.ee/et/uudised/valitsuskabinet-otsustas-leevendada-osalusooptionide-maksureeglit>
44. Rahandusministeerium. Valitsuskabinet leevendas osalusoptionide maksureeglit. 10.08.2016. Kättesaadav: <https://www.rahandusministeerium.ee/et/uudised/valitsuskabinet-leevendas-osalusooptionide-maksureeglit>
45. Riigikantselei. Valitsuse töö korraldamine. Kättesaadav: <https://riigikantselei.ee/et/valitsuse-toetamine/valitsuse-too-korraldamine>
46. Rewarding Talent. A guide to stock options for European entrepreneurs (Võrdlev analüüs osalusoptionidest Euroopa äriühingutele). The Hand Books Number Two. Index Ventures, 2017, lk 7.
47. R. Paron. Tuletisinstrumendid (derivatiivid), nende kasutamine ja nendega seotud riskid – Juridica 10, 1996.

48. R. Plees, S. Sommer, T. Talinurm. Optsioonid – loterii või kelgusõit finantsvabaduseni? Äripäev, 04.12.2014. Kättesaadav: <https://www.aripaev.ee/borsiuudised/2014/12/04/optsioonid---loterii-voi-kelgusoit-finantsvabaduseni>
49. Seletuskiri tulumaksuseaduse ja sellega seonduvate seaduste muutmise seaduse eelnõu nr 723 SE (ühendatud eelnõuga nr 631 SE eelnõuks nr 936 SE) juurde.
50. Seletuskiri tulumaksuseaduse ja sellega seonduvate seaduste muutmise seaduse eelnõude nr 723 SE II ja 631 SE II muudatusettepanekute loetelu selgitustega, teine lugemine, 13.10.2010.
51. S. Kummer, C. Pauletto. The History of Derivatives: A Few Milestones. EFTA Seminar on Regulation of Derivatives Markets. Zurich: 2012.
52. S. Maripuu. Piits ja präänikud tööandja osalusoptsiooni maksumuudatustes. 07.04.2017. Kättesaadav <https://triniti.ee/piits-ja-praanikud-tooandja-osalusoptsiooni-maksumuudatustes/>
53. S. Riederová, K. Růžičková. Historical development of derivatives' underlying assets - Acta universitatis agriculturae et silviculturae mendelianae brunensis, Volume LIX: 2011.
54. Startup/Riskikapitali ümarlaud, protokoll. 12.01.2016.
55. Statistikaamet. Vabade ametikohade arv IV kvartalis vähenes. Pressiteade nr 29, 09.03.2018. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/pressiteade-2018-029>
56. Taavi Kotka. Eesti on kõrgelt arenenud e-riik, sest oleme usaldanud oma IT-insenere. ITuudised. 27.08.2016. Kättesaadav: <http://www.ituudised.ee/uudised/2016/08/27/eesti-on-korgelt-arenenud-e-riik-sest-oleme-usaldanud-oma-it-insenere>.
57. Toomas Hendrik Ilves. Riigi Infosüsteemi Ameti konverents „Kas e-riik või e-sõltuvus?“. T. H. Ilvese 14.03.2012 sõnavõtt kättesaadav: <https://www.postimees.ee/773542/ilves-eesti-konkurentsieelis-maailmas-on-meie-e-riik>,
58. Tulumaksuseaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu nr 458 SE algatamise seletuskiri.
59. Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2016 – 2019, p 2.6. Kättesaadav <https://www.valitsus.ee/et/valitsuse-tegevusprogramm>
60. Vabariigi Valitsus. Ülevaade Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammi täitmisest 2017. aastal, lk 18. Kättesaadav <https://www.valitsus.ee/et/valitsuse-tegevusprogramm>
61. Vabariigi Valitsus. Ülevaade Vabariigi Valitsuse 100 päeva olulisematest tegevustest, lk 9. Kättesaadav <https://www.valitsus.ee/et/valitsuse-tegevusprogramm>
62. V. Kõve. Varaliste tehingute süsteem Eestis. Doktoritöö. Tartu: 2009.

63. Väärtpaberituru seaduse eelnõu nr 638 SE I seletuskiri.
64. Väärtpaberituru seaduse ja sellega seonduvate seaduste muutmise seaduse eelnõu nr 108 SE seletuskiri.
65. Võlaõigusseaduse, tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja rahvusvahelise eraõiguse seaduse rakendamise seaduse eelnõu nr 894 SE seletuskiri.
66. Äripäev. Juhtkiri: optsioon – eriti kuldsed käerauad. 24.03.2010. Kättesaadav: https://www.aripaev.ee/opinion/2010/03/24/Juhtkiri_optsioon_eriti_kuldsed_kaerauad
67. Äripäev. Kui suur risk peitub optsioonides? 22.06.2017. Kättesaadav: <https://www.aripaev.ee/borsiuudised/2017/06/22/optsioonid>

Kasutatud õigusaktid

68. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) nr 909/2014, 23. juuli 2014, mis käsitleb väärtpaberiarvelduse parandamist Euroopa Liidus ja väärtpaberite keskedepositooriume ning millega muudetakse direktiive 98/26/EÜ ja 2014/65/EL ning määrust (EL) nr 236/2012 – ELTL 257 28.8.2014, lk 1.
69. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) nr 236/2012, 14. märts 2012, lühikeseks müügi ja krediidiriski vahetustehingute teatavate aspektide kohta. - EÜT L 086, 24.3.2012, p.1.
70. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2014/65/EL, 15. mai 2014, finantsinstrumentide turgude kohta ning millega muudetakse direktiive 2002/92/EÜ ja 2011/61/EL (uuesti sõnastatud). ELT L 173, 12.06.2014, lk 349-496.
71. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2016/1034, 23. juuni 2016, millega muudetakse direktiivi 2014/65/EL finantsinstrumentide turgude kohta. ELT L 175, 30.06.2016, lk 8-11.
72. Komisjoni delegeeritud direktiiv (EL) 2017/593, 7. aprill 2016, millega täiendatakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/65/EL seoses kliendi finantsinstrumentide ja vahendite kaitsmisega, tootejuhtimise kohustuste ja normidega, mida kohaldatakse teenustasu, vahendustasu või mis tahes muu rahalise või mitterahalise hüve maksmise või saamise suhtes. ELT L 87, 31.03.2017, lk 500-517.
73. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) 2017/1132, 14. juuni 2017, äriühinguõiguse teatavate aspektide kohta. - EMPs kohaldatav tekst.

74. Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 600/2014, 15. mai 2014 , finantsinstrumentide turgude kohta ning millega muudetakse määrust (EL) nr 648/2012. ELT L 173 12.06.2014, lk 84–148.
75. Financial Services and Markets Act 2000. Kättesaadav <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/8/contents>
76. Gesetz über Vermögensanlagen (Vermögensanlagengesetz - VermAnlG). Kättesaadav <https://www.gesetze-im-internet.de/vermanlg/>
77. Hea õigusloome ja normitehnika eeskiri. RT I, 29.12.2011, 228
78. Maksukorralduse seadus - RT I, 28.12.2017, 37
79. Sotsiaalmaksuseadus - RT I, 28.12.2017, 76
80. Statutory Instruments 2001 No. 544. Financial Services and Markets. The Financial Services and Markets Act 2000 (Regulated Activities) Order 2001. Kättesaadav: http://www.legislation.gov.uk/uksi/2001/544/pdfs/uksi_20010544_en.pdf
81. Tsiiviilseadustiku üldosa seadus - RT I, 20.04.2017, 21.
82. Tulumaksuseadus - RT I, 22.01.2018, 10.
83. Tulumaksuseadus - RT I, 19.11.2010, 7.
84. Tulumaksuseaduse ja sellega seonduvate seaduste muutmise seadus - RT I, 18.11.2010,1.
85. Töölepinguseadus - RT I, 28.12.2017, 43.
86. Võlaõigusseadus - RT I, 31.12.2017, 8.
87. Väärtpaberituruseadus - RT I, 30.12.2017, 43.
88. Väärtpaberite registri pidamise seadus -RT I, 30.12.2017, 33.
89. Äriseadustik - RT I, 17.11.2017, 22.

Kasutatud kohtupraktika

90. EK C-338/06, Euroopa Ühenduste Komisjon vs. Hispaania Kuningriik, esimene koda.
91. RKTko 3-2-1-153-09, p 16.
92. RKHko 3-3-1-62-06
93. RKTko 3-2-1-55-14, p 39.
94. RKTko 3-2-1-6-03, p 15.
95. RKTko 3-2-1-45-12, p 15.
96. RKTko 3-2-1-55-14, p 40
97. RKTko 3-2-1-7-10, p 31.
98. RKTko 3-2-1-97-10, p 14.
99. RKTko 3-2-1-113-02, p 12.

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Ave-Ly Käsi,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihlitsentsi) enda loodud teose „Tööandja poolt töötajale antavate osalusoptsoonide õiguslik reguleerimine ja osalusoptsoonidega kaasnevad probleemid“, mille juhendaja on Andres Vutt,
 - 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **23.04.2018**