

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Elis Toim

**KAPITALIÜHINGUTE JUHATUSE LIKME AMETISUHTE JA
TEENISTUSLEPINGU VAHELISED SEOSED**

Magistritöö

Juhendaja
dr.iur. Kalev Saare

Tallinn
2022

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. KAPITALIÜHINGU JUHATUSE LIIKME AMETISUHTE TEKKIMISE JA JUHATUSE LIIKMEGA TEENISTUSLEPINGU SÕLMIMISE VAHELISED SEOSSED	10
1.1 Kapitaliühingu juhatusel liikme ametisuhte ja teenistuslepingu mõiste ning olemus	10
1.1.1 Juhatusel liikme ametisuhte.....	10
1.1.2 Juhatusel liikme teenistusleping.....	12
1.1.3 Ametisuhte kehtivust mõjutavad võimalikud tegurid	15
1.2 Juhatusel liikme ametisuhte tekkimine ja selle seos teenistuslepinguga	19
1.2.1 Ametisuhte tekkimine tehingu alusel	19
1.2.2 Ametisuhte tekkimine kohtulahendi alusel	21
1.3 Teenistuslepingu sõlmimine ja selle seos ametisuhtega	25
1.3.1 Teenistuslepingu sõlmimise formaalsed eeldused.....	25
1.3.2 Teenistuslepingust õiguste ja kohustuste tekkimine.....	31
2. KAPITALIÜHINGU JUHATUSE AMETISUHTE LÕPPEMISE ALUSED JA TEENISTUSLEPINGU ÜLESÜTLEMINE NING NENDE VAHELISED SEOSSED.....	35
2.1 Kapitaliühingu poolt ametisuhte lõpetamine ja teenistuslepingu ülesütlemise vahelised seosed	35
2.1.1 Juhatusel liikme tagasikutsumine.....	35
2.1.2 Juhatusel liikme kohtu kaudu tagasikutsumine	40
2.1.3 Teenistuslepingu ülesütlemine	44
2.2 Juhatusel liikme poolt ametisuhte lõpetamine ja teenistuslepingu ülesütlemine	48
2.2.1 Tagasiastumine	48
2.2.2 Teenistuslepingu ülesütlemine juhatusel liikme poolt.....	51
2.3 Muud ametisuhte ja teenistuslepingu võimalikud lõppemise alused.....	53
2.3.1 Ametiaja möödumine	53
2.3.2 Ametisuhte ja teenistuslepingu lõpetamine kokkuleppel	55
2.3.3 Juhatusel liikme surm ja piiratud teovõimega isikuks muutumine	56

2.3.4 Pankroti mõju ametisuhtele ja teenistuslepingule	59
2.4 Juhatuse liikme ametiaja pikendamine ja selle mõju teenistuslepingule	61
KOKKUVÕTE	67
THE CONNECTIONS BETWEEN THE RELATIONSHIP ARISING FROM LAW BETWEEN A COMPANY AND A BOARD MEMBER, AND THE SERVICE AGREEMENT – ABSTRACT	74
KASUTATUD MATERJALID	80

SISSEJUHATUS

Et juriidiline isik tegutseb ja realiseerib oma õigusvõimet organite kaudu¹, on selle efektiivseks toimimiseks tarvis moodustada vastavad organid. Tsiviilseadustiku üldosa seaduse² (edaspidi TsÜS) § 31 lg 2 kohaselt on eraõigusliku juriidilise isiku juhtorgan juhatus. Äriseadustik³ (edaspidi ÄS) § 180 lg 1 ja § 306 lg 1 avavad seejuures kapitaliühingute⁴ juhatuse mõiste, sätestades, et juhatus on juhtorgan, mille ülesandeks on esindada ja juhtida kapitaliühingut. Nii osäühingu kui ka aktsiaseltsi juhatusse peab ÄS § 180 lg 2 ja § 308 lg 1 järgi kuuluma vähemalt üks liige.

Kapitaliühingu iga juhatusse kuuluv isik ehk juhatuse liige on ühinguõiguslikus õigussuhtes ehk ametisuhtes kapitaliühinguga.⁵ Riigikohus on selgitanud, et juhatuse liikmeks olek tähendab eelkõige seda, et juhatuse liikme ja äriühingu vahel tekib ametisuhe ja taolise suhte olemasolu on juhatuse liikmeks olemise eeldus.⁶ Juhatuse liikme ametisuhe koosneb õiguskirjanduse kohaselt kahest komponendist. Esiteks sisaldub ametisuhtes ametiseisundi element, mis hõlmab endas ametisuhte tekkimist, lõppemist, pikendamist ja juhatuse liikme ametiseisundiga kaasnevat üldist pädevust. Teiseks peitub ametisuhtes ka käsundi element, mis sisaldab seadusest, põhikirjast, kõrgemalseisva organi otsustest kui ka juhatuse liikme lepingust (selle olemasolul), tulenevaid juhatuse liikme ja kapitaliühingu vastastikuseid õigusi ja kohustusi.⁷ Riigikohtu järjepideva praktika kohaselt on juhatuse liikmeks olek käsundilaadne õigussuhe äriühingu ja juhatuse liikme vahel, millele kohaldatakse lisaks äriseadustiku sätetele ka võlaõigusseaduse käsunduslepingut reguleerivaid sätteid.⁸

Juhatuse liikme ametisuhe saab tekkida kahel alusel. Esiteks võib ametisuhe kapitaliühingu ja juhatuse liikme vahel tekkida tehingust ehk äriühingu osanike või nõukogu vastava otsuse alusel, mis on praktikas kõige sagedasem viis juhatuse liikme ametisuhte tekkimiseks. Selleks, et ametisuhe kapitaliühingu ja juhatuse liikme vahel tekkida saaks, on ÄS § 184 lg 1 ja § 309 lg 1 kohaselt nõutav valitava juhatuse liikme nõusolek ja kõrgemalseisva organi vastavasisuline otsus, st osäühingu puhul üldjuhul osanike või nõukogu olemasolul nõukogu otsus ning

¹ RKTko 3-2-1-37-04 p 7.

² Tsiviilseadustiku üldosa seadus - RT I, 22.03.2021, 8.

³ Äriseadustik - RT I, 12.03.2022, 12.

⁴ Käesoleva magistritöö raames on Eesti õiguses levinud ühinguvormidest kapitaliühingutena käsitletud osäühingut ja aktsiaseltsi. Edaspidi on kapitaliühing töös läbivalvalt viidatud ka kui äriühing.

⁵ Saare, K. jt. Ühinguõigus I. Kapitaliühingud. Tallinn: Juura 2015, lk 123.

⁶ RKTko 2-16-11889/42 p 14.

⁷ Saare, K. jt, lk 123.

⁸ RKTko 2-16-11889/42 p 14, RKTko 3-2-1-191-12 p 1, RKTko 3-2-1-103-08 p 20.

aktsiaseltsi puhul aktsiaseltsi nõukogu otsus. Lisaks on TsÜS § 69 lg 1 tähenduses vajalik juhatuse liikme poolt tema valimise kohta tehtud otsuse kättesaamine, kuivõrd juhatuse liikme valimise otsus on käsitatav kindlale isikule suunatud tahteavaldusena, mis tuleb väljendada ning mis muutub kehtivaks kättesaamisega.⁹ Teiseks juhatuse liikme ametisuhte tekkimise aluseks on ÄS § 184 lg 6 ja § 310 järgi vastav kohtulahend. Kohtulahendi alusel ametisuhte tekkimine eeldab samuti valitava isiku nõusolekut juhatuse liikmeks oleku kohta ning kohtulahendi jõustumist.¹⁰

Lisaks võib olla juhatuse liikme ja kapitaliühingu vahel sõlmitud juhatuse liikme teenistusleping (edaspidi ka juhatuse liikme leping), mida Riigikohtu hinnangul tuleb juhatuse liikme ametisuhtest eristada.¹¹ Nimetatud Riigikohtu seisukoht väljendab arusaama, et juhatuse liikme teenistuslepingu alusel tekib eraldiseisev lepingust tulenev õigussuhe juhatuse liikme ja äriühingu vahel, mida on tarvis ametisuhtest tulenevast ühinguõiguslikust õigussuhtest eristada. Sama seisukohta on väljendatud ka õiguskirjanduses.¹² Vastupidiselt eelnimetatud seisukohale, on õiguskirjanduses väljendatud ka arusaama, mille kohaselt juhatuse liikme lepingu sõlmimine on küll vabatahtlik, kuid ametisuhte osa, mille alusel eraldi õigussuhet ei teki, vaid millega üksnes täiendatakse ja täpsustatakse seaduse alusel reguleeritud pooltevahelisest õigussuhtest tulenevaid õigusi ja kohustusi (mh tasu suurust, puhkuse kestust, kompensatsioon).¹³ Vaatamata lahkenud arvamusele seoses teenistuslepingust tuleneva õigussuhte eristamisvajadusest, on nii Riigikohus¹⁴ kui ka õiguskirjandus¹⁵ seisukohal, et teenistuslepingu sõlmimine on vabatahtlik, eraldi sõlmitav, ning selle peamiseks eesmärgiks on ametisuhte täiendamine. Juhatuse liikmega sõlmitav teenistusleping ei ole eraldi lepingu liik, vaid olemuselt käsundusleping, eelkõige seetõttu, et sellega kohustub juhatuse liige kui käsundiandja lepingu alusel osutama kapitaliühingule kui käsundiandjale teenuseid, käsundiandja aga kohustub maksma selle eest tasu, kui selles on kokku lepitud.¹⁶ Asjaolule, et juhatuse liikme leping vastab olemuselt käsunduslepingule, viitavad ka ÄS § 184 lg-d 3 ja 7 ning § 309 lg-d 3 ja 5 sätestades, et juhatuse liikme lepingu ülesütlemisele kohaldatakse VÕS käsunduslepingu ülesütleamise kohta sätestatut.

⁹ TrtRnKm 2-09-22086 p 9.

¹⁰ Saare, K. jt, lk 125.

¹¹ RKTko 2-16-11889/42 p 15.

¹² Saare, K. Eraõigusliku juriidilise isiku organi liikmete õigussuhted. – Juridica 2010/VII, lk 486.

¹³ Saare, K. jt, lk 130. Vt ka: Varul, P. jt. (koost.). TsÜS II osa/2., § 35/3.1.1. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Komm vlj. Tallinn: Juura 2019.

¹⁴ RKTko 2-16-11889/42 p 15.

¹⁵ Saare, K. jt, lk 130.

¹⁶ RKTko 2-16-11889/42 p 26.

Olgugi, et praktikas nimetatakse juhatuse liikme lepingut sageli töölepinguks, on selline käsitlus õiguslikult ebakorrektnene, sest nii juhatuse liikme ametisuhe kui ka juhatuse liikmega sõlmitav teenistusleping ei allu töölepingu seaduse¹⁷ (edaspidi TLS) regulatsioonile (TLS § 1 lg 5)¹⁸, mistõttu ei laiene TLS-ist töötajale kohalduvad õigused ja kohustused kapitaliühingu juhatuse liikmele. Seega ei saa üldjuhul juhatuse liiget pidada äriühingu töötajaks. Käesolevas magistritöös ei uurita eraldi TLS-i sätete kohaldamist juhatuse liikme ametisuhtele ega teenistuslepingule, vaid lähtutakse üksnes senisest Riigikohtu ja õiguskirjanduse seisukohast, ilma seda täiendavalt analüüsimata, kuivõrd taoline analüüs ei ole käesoleva töö eesmärgist lähtuvalt asjakohane.

Eelnevast tulenevalt on kapitaliühingu ja juhatuse liikme vahel võimalik seega eristada ametisuhte ja eraldi sõlmitavat juhatuse liikme lepingut. Ametisuhtes sisaldub omakorda kaks elementi – ametiseisund ning käsund. Tuleb mõnda, et juba üksnes juhatuse liikme ametisuhe on oma olemuselt kompleksne, sest selles sisaldub mitu komponenti ning ka seetõttu, et sellele tuleb ametiseisundi ja käsundi koosmõju tõttu kohaldada nii ÄS-i kui ka VÕS-i. Lisaks ametisuhtele, võib kapitaliühingu ja juhatuse liikme vahel olla sõlmitud teenistusleping, mida Riigikohtu hinnangul tuleb eristada ametisuhtest, kuid mis õiguskirjanduse kohaselt on ametisuhte osa, mis täiendab ametisuhtes sisalduvat käsundi elementi.

Lisaks eelnimetatud lahkavamusele, on autori hinnangul ka praktikas juhatuse liikme ametisuhte ja teenistuslepingu eristamine probleemne. Nii on meediast võimalik lugeda, kuidas isiku valimisel juhatuse liikmeks, on automaatselt sõlmitud suuline juhatuse liikme leping.¹⁹ Selline väide ei ole aga autori hinnangul õiguslikult korrektne, mida autor töös ka põhjendab. Need on üksnes mõned näited, et ilmestada valitsevat arusaamatust seoses juhatuse liikme ametisuhte ja teenistuslepingu vaheliste seostega. Lisaks näitlikustab olukorda ka praktikas pidev juhatuse liikme segiajamine töötajaga, mis näitab, et juhatuse liikme ametisuhtest ja teenistuslepingu õiguslikust olemusest ei saada täpselt aru. Üheks selguse puudumise põhjuseks võib autori hinnangul pidada seadusandja lünki seoses juhatuse liikme ametisuhte ja teenistuslepinguga, kuivõrd seadus ei defineeri otsesõnu ei ametisuhte mõistet ja selle olemust, kui ka juhatuse liikmega sõlmitava lepingu mõistet ning selle olemust.

¹⁷ Töölepingu seadus - RT I, 28.05.2021, 19.

¹⁸ RKTko 2-17-3478 p 13.1.

¹⁹ Madisson, K. Juhatuse liikme „töölepinguga“ riskivad mõlemad pooled. Miks nendega endiselt suserdatakse? – Delfi Ärileht 15.02.2020. <https://arileht.delfi.ee/artikkel/88939509/juhatuseliikme-toolepinguga-riskivad-molemad-pooled-miks-nendega-endiselt-susserdatakse> (26.04.2022).

Vaatamata valitsevale ebaselgusele sõlmitakse juhatuse liikmetega sageli lepinguid, sest pooled soovivad lepinguga oma seadusest tulenevaid õigusi ja kohustusi täiendada, ja nii nagu ülejäänud maailm meie ümber, muutuvad ka lepingud kompleksemaks ja keerulisemaks, mida toetab ka asjaolu, et aina tihedamini jõuavad juhatuse liikme lepingutest tulenevad vaidlused Riigikohtuni. Seega leiab autor, et juhatuse liikme ametisuhte ja teenistuslepingu vaheliste seoste väljaselgitamine on vajalik ning töö teema aktuaalne.

Eelnevat arvesse võttes on käesoleva magistritöö eesmärk välja selgitada kapitaliühingute juhatuse liikmete ametisuhte ja teenistuslepingu vahelised seosed keskendudes seejuures ametisuhte ja teenistuslepingu tekkimisele ning lõppemisele. Käesolevas töös tehakse kindlaks, millistel eeldustel saab juhatuse liikme ja kapitaliühingu vahel ametisuhte tekkida ning kas kehtiv ametisuhte on teenistuslepingust tulenevate õiguste ja kohustuste tekkimise eelduseks. Samuti selgitab autor töös välja, millised ametisuhte lõppemise alused toovad kaasa teenistuslepingu lõppemise. Lisaks annab autor töös omapoolse hinnangu, kas juhatuse liikme teenistusleping on ametisuhte osa või sõlmitavast lepingust tekib eraldiseisev õigussuhe. Käesolevas töös ei ole uuritud teenistuslepingu ja ametisuhte seoseid nende sisulisest perspektiivist (eelkõige nendest tulenevatest õigustest ja kohustustest) arvestades, et ametisuhte ja teenistuslepingu vahelised seosed joonistuvad selgeimini välja nende tekkimise ja lõppemise aspektidest.

Autor püstitab hüpoteesi, et teenistuslepingu roll on eelkõige ametisuhte täiendamine, mis tähendab, et ilma kehtiva ametisuhteta ei saa ka teenistusleping kehtida, mis omakorda tähendab, et teenistuslepingu kehtimine sõltub ametisuhte olemasolust, olenemata sellest, millisel õiguslikul alusel on ametisuhte tekkinud. Teiseks püstitab autor hüpoteesi, et vähemalt üldjuhul ei too ametisuhte lõppemine, olenemata ametisuhte lõppemise alusest või põhjusest, kaasa teenistuslepingu lõppemist.

Magistritöö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis käsitleb autor ametisuhte tekkimist ja olemust ning teenistuslepingu olemust, lepingu sõlmimist ning nendevahelisi seoseid. Muuhulgas uurib autor esimeses peatükis, kas kehtiv ametisuhte on teenistuslepingu kehtivuse eelduseks. Magistritöö teises peatükis selgitatakse välja juhatuse liikme ametisuhte ja teenistuslepingu lõppemise vahelised seosed, eelkõige otsitakse vastuseid küsimustele, kas ja kuidas mõjutab ametisuhte lõppemine teenistuslepingu kehtivust ning vastupidi, kuidas mõjutab teenistuslepingu lõppemine ametisuhte kehtivust. Lisaks käsitletakse kolmandas peatükis ametisuhte pikendamise mõju teenistuslepingu kehtivusele.

Töö kirjutamisel on võrdlusriigiks valitud eelkõige Saksamaa. Ühinguvormidest on paralleele toodud Eesti õiguses osäühingule vastava suletud kapitaliühinguga *Gesellschaft mit beschränkter Haftung* (edaspidi GmbH) ja aktsiaseltsile vastava avatud kapitaliühinguga *Aktiengesellschaft* (edaspidi AG). Võrdluse käigus on analüüsitud nii Saksa õiguskirjandust, seaduse kommentaare, nendes sisalduvat kohtupraktikat kui ka kehtivaid seaduseid, eelkõige *Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung*²⁰ (edaspidi GmbHG), mis käsitleb osäühinguid puudutavat seadusandlust, ning aktsiaseltsi käsitlevat seadust *Aktiengesetz*²¹ (edaspidi AktG). Lisaks on võrdlusriigina kasutatud Suurbritanniat kui üht *common law* riiki, sest kuigi sageli Mandri-Euroopa ja *common law* riikide õigussüsteeme vastandatakse, siis ka Inglise õiguse kohaselt eristatakse selgelt juhatuse liikme ametisuhet ja teenistuslepingut (inglise keeles *service agreement of directors*). Ka Eesti äriseadustiku muutmise eelnõudes on kasutatud erinevate näidetena muuhulgas Inglise äriühinguõigust ning seda eelkõige põhjusel, et Inglise ühinguõigusest lähtuvad paljud teised riigid.²² Inglise õigusest on toodud paralleele Eesti õigusele vastavast osäühingust (inglise keeles *private limited company*) ja aktsiaseltsist (inglise keeles *public limited company*). Uurimise käigus on töös kasutatud nii Inglise õiguskirjandust kui ka analüüsitud kehtivat seadusandlust – eelkõige Inglise äriühingute seadust (inglise keeles *Companies Act 2006*²³, edaspidi CA 2006). Et Saksa ja Inglise õiguses käsitletakse juhatuse liikme ametisuhet ja teenistuslepingut Eesti õigusele sarnaselt, neid eristades, ja et Eesti õiguses on käesolevat teemat ja selles sisalduvaid õiguslikke probleeme vähe käsitletud, leiab autor, et nendest võrdluste toomine on asjakohane kontrollimaks püstitatud hüpoteese.

Oluliste allikatena Eesti õigusest on töö kirjutamisel kasutatud juhatuse liikme ametisuhet ja käsunduslepingut reguleerivaid sätteid eelkõige ÄS-ist ja VÕS-ist, kohtupraktikat, õiguskirjandust, seaduse kommentaare ja seaduseelnõusid, et mõista kehtiva äriseadustiku tagamaid ning asjakohaseid õiguslaseid artikleid. Kuna autor on allikaid peamiselt teoreetiliselt analüüsinud, võib käesolevat tööd pidada kvalitatiivsele uurimismeetodile tuginevaks. Lisaks on kasutatud eesmärkide saavutamisel võrdlevat meetodit, sest autor on töös võrrelnud Eesti kehtivaid õigusakte Saksa ja Inglise vastava regulatsiooniga.

²⁰ *Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung*. <https://www.gesetze-im-internet.de/gmbhg/> (26.04.2022).

²¹ *Aktiengesetz*, <https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/> (26.04.2022).

²² Äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 736 SE, lk 4.

²³ *Companies Act 2006*. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents> (26.04.2022).

Autorile teadaolevalt ei ole varem Eesti õiguskirjanduses põhjalikult uuritud kapitaliühingu juhatuse liikme ametisuhte ja teenistuslepingu vahelisi seoseid ega kirjutatud samal teemal magistri- ega doktoritöid. Juhatuse liikme ametisuhet on oma magistritöös käsitlenud K. Põkk²⁴, kuid seda seoses juhatuse puudumisest tulenevate probleemidega. K. Põkk on oma magistritöös küll nentunud, et praktikas sõlmitakse ühingu ja juhatuse liikme vahel juhtorgani liikme leping²⁵, kuid ei ole käsitlenud juhatuse liikme teenistuslepingu olemust ja selle mõju ametisuhtele. Et teemat varasemalt üksikasjalikult uuritud ei ole ning eestikeelset õiguskirjandust teema kohta on vähe, suurendab see autori hinnangul veelgi enam teema aktuaalsust ning vajadust käesolevat teemat põhjalikult uurida, aitamaks mõista juhatuse liikme ametisuhte ja teenistuslepingu olemust ning luua nende vahelisi seoseid.

Magistritööd iseloomustavad märksõnad: äriühinguõigus, juriidilised isikud, äriühingud, eraõigus, tsiviilõigus.

²⁴ Põkk, K. Juhatuse liikme ametisuhte ja juhatuse puudumisega seotud õiguslikud probleemid. Magistritöö. Juhendaja Andres Vutt. Tartu: Tartu Ülikool 2021. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/72704/pokk_kristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y (26.04.2022).

²⁵ *Ibid*, lk 15.

1. KAPITALIÜHINGU JUHATUSE LIIKME AMETISUHTE TEKKIMISE JA JUHATUSE LIIKMEGA TEENISTUSLEPINGU SÕLMIMISE VAHELISED SEOSSED

1.1 Kapitaliühingu juhatuse liikme ametisuhte ja teenistuslepingu mõiste ning olemus

1.1.1 Juhatusel liikme ametisuhe

Et välja selgitada juhatuse liikme ametisuhte ja teenistuslepingu vahelised seosed, on esmalt tarvis avada ametisuhte ja teenistuslepingu mõisted, et aru saada nende olemusest. Eesti õiguskirjanduses on leitud, et ametisuhte olemasolu on juhatuse liikmeks olemise eeldus.²⁶ Seega, et isikut saaks pidada kapitaliühingu juhatuse liikmeks, peab juriidilise isiku ja juhatuse liikme vahel olema tekkinud kehtiv ametisuhe.

Ametisuhe on ühinguõiguslik õigussuhe, mis koosneb õiguskirjanduse kohaselt kahest komponendist. Esiteks sisaldub ametisuhtes ametiseisundi komponent, mis koosneb ametisuhte tekkimisest, lõppemisest, pikendamisest ja ametiseisundiga kaasnevast üldisest pädevusest. Teiseks sisaldub ametisuhtes ka käsundi komponent, mis hõlmab endas seadusest (eelkõige VÕS-ist ja ÄS-ist), põhikirjast, kõrgemalseisva organi otsustest ning juhatuse liikme lepingust (kui leping on juhatuse liikmega sõlmitud) tulenevaid juhatuse liikme ja kapitaliühingu vastastikuseid õigusi ja kohustusi.²⁷ Riigikohtu järjepideva praktika kohaselt on juhatuse liikmeks olek käsundilaadne õigussuhe äriühingu ja juhatuse liikme vahel, millele tuleb lisaks äriseadustikus sätestatule ka võlaõigusseaduses käsunduslepingut reguleerivaid sätteid kohaldada.²⁸ Vanemates lahendites on Riigikohus juhatuse liikme ametisuhet defineerinud ka kui tehingulist õigussuhet äriühingu ja juhatuse liikme vahel, milleks on vajalik mõlema poole tahteavaldus ning mis olemuslikult sarnaneb enim käsunduslepingule VÕS § 619 mõttes.²⁹

Nagu eelnevast nähtub, kohalduvad juhatuse liikme ametisuhtele ÄS-is ja VÕS-is sätestatu. Omavahelises suhtes kohalduvad VÕS käsunduslepingut puudutavad õigusnormid ulatuses, milles ÄS ei sätesta teisiti ehk ÄS-i normid on erisäteteks VÕS käsunduslepingut reguleerivate normide suhtes.³⁰ Niisiis tuleb juhatuse liikme ametisuhte puhul oskuslikult orienteeruda VÕS-

²⁶ Saare, K. jt, lk 123.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ RKTko 2-16-11889/42 p 14; RKTko 2-15-18186/83 p 14; RKTko 2-17-10474/80 p 80.

²⁹ RKTkm 3-2-1-39-05 p 14; RKTko 3-2-1-65-08 p 33; RKTko 3-2-1-103-08 p 20.

³⁰ Saare, K. jt, lk 123.

is ja ÄS-is, seejuures silmas pidades, et kui ÄS-is on ametisuhet puudutavas erisusi võrreldes VÕS käsunduslepingut sätestavas, tuleb kohaldada ÄS-i.

Eristada tuleb aga juhatuse liikme õigussuhet kapitaliühinguga ning võimalikku õigussuhet kapitaliühingu võlausaldajaga. Ametisuhte tekkimisest lähtuvalt ei ole juhatuse liige automaatselt eraldi õigussuhtes kapitaliühingu võlausaldajaga, küll aga tekib juhatuse liikme ja kapitaliühingu võlausaldaja vahel eraldi õigussuhe, kui juhatuse liige rikub mõnda kohustust, mille eesmärgiks oli võlausaldajate kaitse. Lisaks ei kaasne juhatuse liikme ametisuhte ja selles sisalduva ametiseisundiga ametisikuks olemist ja ametiseisundi tekkimist korruptsioonivastase seaduse³¹ (KVS) § 2 tähenduses.³²

Juhatus liikme ametisuhtest tulenevad õigused ja kohustused on reguleeritud ÄS §-des 179-187 ja §-des 306-315. Juhatus liikme õigustest on reguleeritud üksnes õigus tasule³³, mis on sätestatud ÄS §-des 180¹ ja 314. Et juhatuse liige ei ole töötaja TLS-i tähenduses, jäävad aga ametisuhte piiridest välja kõiksugused hüved, millele töötajal on tavapäraselt õigus (puhkus, puhkusetasud jms).

Juhatus liikme ametisuhe on seega käsundilaadne õigussuhe, mis tekib kapitaliühingu ja juhatuse liikme vahel ning mis koosneb kahest elemendist: ametiseisundist ning käsundist. Kehtiv ametisuhe on eelduseks juhatuse liikmeks olekule ning sellele tuleb kohaldada nii ÄS-i kui ka VÕS-i. Ametisuhte puhul tuleb lähtuda, et VÕS käsunduslepingu kohta sätestatu kohaldub ametisuhtele üldnormina ning ÄS sätted on erinormiks. Kuigi juhatuse liikme ametisuhe sarnaneb oma olemuselt enim käsunduslepingule, on autori hinnangul ebakorrektnete väide, mille kohaselt on ametisuhte tekkimisega sõlmitud käsundusleping. Autori arvates on oluline mõista, et juhatuse liikme ametisuhe on oma olemuselt n-ö unikaalne ühinguõiguslik õigussuhe, mis on omane üksnes kapitaliühingute juhtorgani liikmetele³⁴ ja mis ei ole tervikuna käsundusleping ega ametiseisund, vaid nende kahe põimumine üheks õigussuhteks.

³¹ Korruptsioonivastane seadus - RT I, 13.04.2021, 4.

³² Saare, K. jt, lk 123.

³³ Lisaks ka ametisuhtega kaasnev esindusõigus, mida võib autori hinnangul võib käsitleda ka kui kohustust.

³⁴ Autor märgib siinkohal, et Riigikohus on leidnud, et sarnaselt juhatuse liikmetele, tekib ka kapitaliühingu nõukogu liikmete ja kapitaliühingu vahel ametisuhe, mis oma olemuselt on käsundilaadne õigussuhe. Vt: RKTko 3-2-1-72-13 p 14.

1.1.2 Juhatuse liikme teenistusleping

Juhatuse liikmega teenistuslepingu sõlmimine on vabatahtlik, kuivõrd sellist kohustust teenistuslepingu sõlmimiseks juhatuse liikmega kehtivatest õigusaktidest ei tulene. Teenistuslepingu vabatahtlikkusele on viidanud ka Riigikohus, leides, et lisaks ametisuhtele võib juhatuse liikme ja äriühingu vahel olla, kuid ei pea olema, sõlmitud teenistusleping.³⁵ Ka õiguskirjandus on seisukohal, et teenistuslepingu sõlmimine ei ole kohustuslik.³⁶

Sarnaselt Eesti õigusele, on juhatuse liikmega sõlmitav leping vabatahtlik ka Inglise õiguse kohaselt³⁷ ning samal seisukohal on ka Saksa õiguskirjandus.³⁸ Inglise õiguskirjanduse kohaselt on oluline vahet teha isikul, kes on lihtsalt valitud juhatuse liikmeks (inglise keeles *office holder* või *non-executive director* ehk isik, kes Eesti õiguse tähenduses tegutseb ainult tekkinud ametisuhte alusel) ning juhatuse liikmel, kellega on sõlmitud ka lisaks teenistusleping (inglise keeles *executive director*³⁹). Eelkõige on juhatuse liikme teenistusleping sõlmitud selliste juhatuse liikmetega, kes tegelevad ühingu juhtimisega igapäevaselt ning seetõttu tekib vajadus selliste isikutega nende õigusi ja kohustusi lepinguga täpsustada.⁴⁰ Juhatuse liikme eristamist juhatuse liikme igapäevasest panusest lähtuvalt ning teenistuslepingu olemasolu alusel ei saa aga pidada Eesti õigusele omaseks lähenemiseks.

Juhatuse liikme teenistuslepingu eesmärgiks on eelkõige täiendada ja täpsustada⁴¹ seadusest ja põhikirjast juhatuse liikmele tulenevaid õigusi ja kohustusi. Eesti õiguskirjanduse kohaselt täpsustatakse ja täiendatakse teenistuslepinguga näiteks järgmisi aspekte: tasu suurus ja tasustamise kord, puhkuse kestus, kompensatsioonid, juhatuse liikme vastutusala ja ülesannete sisu.⁴² Riigikohus on lisanud, et teenistusleping võib sisaldada ka kokkuleppeid, mille eesmärk on reguleerida pooltevahelist suhet pärast lepingu lõppemist.⁴³ Sarnaselt Eesti õigusele on peamised aspektid, milles Inglise õiguskirjanduse kohaselt teenistuslepinguga kokku lepitakse juhatuse liikme tasustamine, lepingu ja ametisuhte kehtivus ning mistahes hüvitiste maksmise

³⁵ RKTko 2-16-11889/42 p 15.

³⁶ Saare, K. jt, lk 123.

³⁷ Jones, L. Introduction to Business Law. Third edition. Oxford: Oxford University Press 2015, lk 550.

³⁸ Wegerich, T. (ed.). Business Laws of Germany. 2012 edition. Volume I. Danvers: Thomson Reuters 2012, lk 426.

³⁹ Eesti keeles justkui ülesandeid täitev juhatuse liige ehk sisuliselt juhatuse liige, kes tegeleb igapäevaselt kapitaliühingu juhtimisega.

⁴⁰ Jones, L., lk-d 551-553.

⁴¹ Täpsustamise all peab autor silmas eelkõige seadusest tulenevate õiguste ja kohustuste konkretiseerimist lepinguga. Täiendamise all on mõeldud eelkõige õiguste ja kohustuste reguleerimine, millele juhatuse liikmel ilma vastava kokkuleppeta õigus puuduks (nt õigus puhkusele).

⁴² Saare, K. jt. lk 130.

⁴³ RKTko 2-16-11889/42 p 15.

kord juhuks, kui juhatuse liige kutsutakse osanike või aktsionäride otsusel tagasi.⁴⁴ Saksa õiguses on peamised aspektid, mida lepinguga reguleeritakse, samuti seoses kompensatsioonide, puhkuse ja pensionihüvitistega.⁴⁵

Nagu eelmisest alapeatükist nähtus, tulenevad juhatuse liikmele ametisuhtest peamiselt üksnes kohustused, seega on juhatuse liikme lepinguga võimalik pooltevahelist suhet tasakaalustada, andes juhatuse liikmele rohkem õigusi ja hüvesid, millele juhatuse liikmel ilma vastava kokkuleppeta, st ainuüksi ametisuhte olemasolul, õigust ei oleks. Samuti on võimalik teenistuslepinguga täpsustada ametisuhtest tulenevaid kohustusi, arvestades seejuures iga kapitaliühingu omapära (nt tegevusvaldkonda, suurust jms aspekte, millest tulenevalt võib olla vajalik seadusest tulenevaid kohustusi täpsustada).

Riigikohus on leidnud, et juhatuse liikme teenistusleping on oma olemuselt käsundusleping, sest sellega kohustub juhatuse liige kui käsundisaja vastavalt lepingule osutama äriühingule kui käsundiandjale teenuseid ning käsundiandja kohustub maksma talle selle eest tasu, kui selles on kokku lepitud.⁴⁶ Õiguskirjanduses on märgitud, et käsunduslepingu alusel toimub teenuse osutamine vastavalt isiku teadmistele, oskustele ja pädevusele ehk nimetatud lepingute alusel teenust osutavat isikut võib selle poolest võrrelda ettevõtjaga. Võlaõigusliku lepingu alusel tegutsev füüsiline isik ei loobu üldjuhul autonoomiast korraldada oma majanduslikku tegevust iseseisvalt ning on seetõttu isik, kellel on võimalik mõjutada kõiki õigussuhte baaselemente: tasu suurust, töö tegemise aega, viisi ja kohta ning töö tegemise suhte sisu.⁴⁷ Autori hinnangul on seadusandja viidanud teenistuslepingu vastamisele käsunduslepingu olemusele ka sellega, et äriseadustiku järgi kohaldatakse juhatuse liikme lepingu ülesütlemisele VÕS käsunduslepingu ülesütlemise kohta sätestatud (näiteks ÄS § 184 lg 3 ja § 309 lg 3). Seega ei ole juhatuse liikmega sõlmitav juhatuse liikme leping eraldi lepingu liik, vaid oma olemuselt käsundusleping.

Autori arvates on Eesti õiguses probleemne ametisuhtest ja teenistuslepingust tuleneva õigussuhte olemuse üksmeelse seisukoha puudumine. Õiguskirjanduses on juhatuse liikme lepingut käsitletud ametisuhte osa.⁴⁸ Seega ei teki nimetatud arusaama kohaselt juhatuse liikme lepingu alusel eraldi õigussuhet, vaid sellega üksnes täiendatakse seaduse alusel reguleeritud

⁴⁴ Hannigan, B. *Company Law*. 5th edition. Oxford: Oxford University Press 2018, lk 175.

⁴⁵ Wegerich, T., lk 80.

⁴⁶ RKTko 2-16-11889/42 p 26.

⁴⁷ Teeäär, G.-K. Tööalaste õiguste laiendamine iseseisvale lepingupartnerile. – *Juridica* 2020/VII, lk 540.

⁴⁸ Saare, K. jt, lk 130.

pooltevahelisest õigussuhtest tulenevaid õigusi ja kohustusi⁴⁹ ehk täiendatakse juhatuse liikme ametisuhet. Teisalt on väljendatud seisukohta, mille kohaselt tuleb rangelt eristada juhtorgani liikme ja juriidilise isiku vahel tehingu või kohtulahendi alusel tekkivat seadusjärgset õigussuhet (ehk ametisuhet) õigussuhtest, mis tekib juhtorgani liikmel juriidilise isikuga nende vahel sõlmitava eraldi lepingu alusel.⁵⁰ Eelnimetatud seisukohta toetab ka Riigikohus, kes on leidnud, et oluline on eristada ametisuhet ja poolte vahel sõlmitud teenistuslepingut.⁵¹ Seejuures pooldab ka Saksa õigus seisukohta, mille kohaselt tuleb ühinguõiguslikku ja lepingu alusel tekkivat õigussuhet eristada.⁵² Seega on võimalik eristada kahte seisukohta seoses juhatuse liikme lepingust tuleneva õigussuhtega. Esimese kohaselt on juhatuse liikme leping ametisuhte osa ning selle alusel ei teki eraldiseisvat õigussuhet. Teise väljendatud arusaama kohaselt tuleks ametisuhtest ja teenistuslepingust tulenevaid õigussuhteid eristada, mistõttu ei saa juhatuse liikme lepingut käsitleda ametisuhte osana. Autor siinkohal kummagi seisukohaga ei sekundeeri, vaid käsitleb probleemi läbivalt oma töös, kuivõrd probleemi mõistmiseks ja oma hinnangu ning lahenduskäigu andmiseks tuleb üksikasjalikult mõista ametisuhte ja teenistuslepingu vahelisi seoste erinevaid aspekte.

Üheks peamiseks põhjuseks, miks autori hinnangul tuleks jõuda ühtsele arusaamale seoses juhatuse liikme teenistuslepingu alusel tekkiva õigussuhtega, on selgusetus seoses juhatuse liikme vastutuse koosseisu kontrollimisega. Nii on kapitaliühingu poolt juhatuse liikme vastu kahju hüvitamise nõudenormiks (ametisuhte alusel) üldjuhul VÕS § 115 lg 1 ja ÄS § 187 lg 2⁵³, mille esimeseks eelduseks on kehtiv ametisuhtest tulenev võlasuhe. Seega, kui nõustuda seisukohaga, et teenistusleping on ametisuhte osa, tuleks teenistuslepingu alusel kahju hüvitamise nõude puhul kontrollida mh ametisuhte kehtivust. Kui pooldada arusaama, et teenistuslepingust tekib eraldiseisev õigussuhe lepingu alusel (VÕS § 3 p 1 tähenduses), tekib autoril küsimus, kas teenistuslepingust tuleneva kohustuse rikkumisel tuleks lepingu alusel juhatuse liikmelt kahju nõudmise korral lähtuda lepingu alusel kahju nõudmise üldistest eeldustest (s.o kehtiv leping, kohustuse rikkumine ja vastutus VÕS § 103 järgi) ja kui relevantne on teenistuslepingu alusel kahju nõudmisel kehtiva ametisuhte kui ühe eelduse kontrollimine? Autor analüüsib käesolevat õiguslikku probleemi töö edasistes peatükkides ja pakub oma lahenduse.

⁴⁹ Varul, P. jt, (koost.) TsÜS § 35/3.1.1.

⁵⁰ Saare, K. Eraõigusliku juriidilise isiku organi liikmete õigussuhted. – Juridica 2010/VII, lk 486.

⁵¹ RKTko 2-16-11889/42 p 15.

⁵² Wegerich, T., lk 427.

⁵³ Saare, K. jt, lk 158.

Kokkuvõtvalt on juhatuse liikme teenistusleping oma olemuselt käsundusleping, millele tuleb rakendada VÕS käsunduslepingule kohaldatavaid sätteid. Lepingu sõlmimine ei ole kohustuslik ning lepingu sõlmimise eesmärgiks on eelkõige seadusest tulenevate õiguste ja kohustuste täiendamine ehk ametisuhte täiendamine. Teenistuslepingu sõlmimine annab pooltele võimaluse tasakaalustada juhatuse liikme ja kapitaliühingu vahelist õigussuhet, kuivõrd ametisuhtest tulenevalt puuduvad juhatuse liikmel mitmed hüved. Nii võib näiteks lepinguga ette näha juhatuse liikme õiguse puhkusele, mida juhatuse liikmel pelgalt ametisuhte esinemisel ei ole. Eesti õiguses on väljendatud kahte vastanduvat arusaama juhatuse liikme lepingu alusel tekkivast õigussuhtest. Esimese kohaselt on juhatuse liikme leping ametisuhte osa, mille eesmärk on ametisuhte täiendada ning mille alusel eraldiseisvat õigussuhet ei teki. Teise seisukoha järgi, mida toetab ka Saksa õigus, tekib lepingust aga eraldiseisev õigussuhe, mida tuleb ametisuhtest eristada.

1.1.3 Ametisuhte kehtivust mõjutavad võimalikud tegurid

Enne ametisuhte aluste käsitlemist, peab autor vajalikuks analüüsida juhatuse liikmele seadusest tulenevaid nõudeid ja käsitleda, kuidas mõjutab juhatuse liikmele seaduses sätestatud nõuete rikkumine juhatuse liikme ametisuhte tekkimist ja kehtivust.

Kehtiv seadus näeb valitavale kapitaliühingu juhatuse liikmele ette konkreetsed nõuded, millele isik peab vastama. Nimelt peab TsÜS § 31 lg 7, ÄS § 180 lg 2 ja § 308 lg 2 kohaselt kapitaliühingu juhatuse liikmeks valima isiku, kes on teovõimeline füüsiline isik. Seega ei või TsÜS § 8 lg 2 tähenduses olla kapitaliühingu juhatuse liikmeks isik, kes on alaealine või kes vaimuhaiguse, nõrgamõistlikkuse või muu psüühikahäire tõttu ei suuda kestvalt oma tegudest aru saada või neid juhtida. Muuhulgas ei või ÄS §-de 180 lg 3 ja 308 lg 3 kohaselt olla juhatuse liikmeks isik, kes kuulub kapitaliühingu nõukogusse. Juhatuse liikmeks ei või olla eelnimetatud paragrahvide lõigete 3¹ järgi ka isik, kelle suhtes kohus on vastavalt karistusseadustiku (KarS)⁵⁴ §-dele 49 või 49¹ kohaldanud juhatuse liikmena tegutsemise keeldu või ettevõtluskeeldu⁵⁵, ja isik, kellel on keelatud tegutseda samal tegevusalal, millel tegutseb osauhing või aktsiaselts, või kellel on keelatud olla juhatuse liige

⁵⁴ Karistusseadustik - RT I, 21.05.2021, 9.

⁵⁵ Tegutsemiskeeld on KarS § 49 kohaselt kutse- või ametiõiguste kuritarvitamise või ametikohustuste rikkumisega seotud kuriteo eest määratud lisakaristus, millega seoses võib kohus kohaldada teataval ametikohal töötamise või teataval tegutsemisalal kuni kolmeks aastaks. Ettevõtluskeeld on KarS § 49¹ järgi kelmuse, usalduse kuritarvitamise, altkäemaksu andmise või vahendamise, mõjuvõimuga kauplemise, avaliku usalduse vastase kuriteo, seadusliku aluseta Eestis viibiva välismaalase töötamise võimaldamise või majandusalase kuriteo eest määratud võimalik lisakaristus, mida kohtul on õigus kohaldada ühest kuni viie aastani.

seaduse või kohtulahendi alusel. Sarnaselt Eesti õigusele, näevad ka GmbH § 6 lg 2 ja AktG § 76 lg 3 ette juhatuse liikmetele nõuded, mis sisu poolest on analoogsed Eesti õigusele. Nimelt võib juhatuse liikmeks olla üksnes teovõimeline (Saksa tsiviilseadustiku⁵⁶ (edaspidi BGB) § 2 tähenduses vähemalt 18-aastane isik) füüsiline isik. Seevastu ei või juhatuse liikmeks olla füüsiline isik, kes oma vara haldamise ja kasutamise osas allub eestkostjale ehk on piiratud teovõimega. Samuti ei või osahinguga juhatuse liikmeks olla isik, kellele kohaldub kohtuotsuse või muu haldusorgani otsuse alusel sellise kutsevaliku keeld, mis oleks vastuolus isiku juhatuse liikme olemisega, arvestades seejuures ühingu äritegevust. Kolmanda piiranguna näeb Saksa õigus ette olukorrad, kus juhatuse liige on tahtlikult toime pannud seaduses nimetatud süüteod. Erinevalt Eesti ja Saksa õigusest, ei näe Inglise õigus ette konkreetseid nõudeid juhatuse liikmetele⁵⁷, kuid piirangud on võimalik ette näha äriühingu põhikirjas.⁵⁸ Ka ÄS-i kohaselt on võimalik seadusest tulenevaid nõudeid põhikirjas täpsustada (ÄS § 180 lg 3 ja § 308 lg 3). Lisaks võib erinevalt Eesti ja Saksa õigusest Inglise äriühingu juhatusse kuuluda vähemalt 16-aastane isik (CA 2006 § 157) ning ka juriidilised isikud, eeldusel, et vähemalt üks juhatuse liige on füüsiline isik (CA 2006 § 155).

Õiguskirjanduses on leitud, et kui juhatuse liikmeks valitakse isik, kellel puudub seaduse kohaselt õigus olla juhatuse liige ehk rikutakse juhatuse liikmele esitatavaid nõudeid, tuleks iga rikkumise korral eraldi hinnata selle konkreetse rikkumise tagajärgi lähtudes seejuures keelava normi kaitse-eesmärgist.⁵⁹ On jõutud järelduseni, et vähemalt eelduslikult ei mõjuta nõuete rikkumine isiku olemist juhatuse liikmeks, seda eelkõige olukordades, kus juhatuse liikmeks valitakse isik, kellele on kohaldatud juhatuse liikmena tegutsemise keeldu või ettevõtluskeeldu.⁶⁰ Teisalt on mõõndud, et selline lahendus võib olla problemaatiline, kuivõrd selle järelduse põhjendused baseeruvad karistusõiguslike normide olemasolul (KarS §-d 329 ja 373), mitte ühinguõiguslikel põhjendustel. Näiteks Saksa õiguses toob GmbH § 6 lõikes 2 sisalduvate nõuete rikkumine automaatselt kaasa ametisuhte lõppemise.⁶¹ Kusjuures Saksa õiguse kohaselt vastutavad osanikud sellise juhatuse liikme tekitatud kahju eest solidaarselt, kui ametisuhet nõudeid rikkuva juhatuse liikmega ei ole tahtlikult või raske hooletuse tõttu lõpetatud.⁶²

⁵⁶ Bürgerliches Gesetzbuch - <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/> (26.04.2022).

⁵⁷ Teatud juhtudel on siiski võimalik Inglise õiguse kohaselt juhatuse liiget diskvalifitseerida ametist vastavate asjaolude esinemisel, mida reguleerib Inglise õiguses eraldi seadus: The Company Directors Disqualification Act 1986. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1986/46/contents> (26.04.2022).

⁵⁸ Jones, L., lk 549.

⁵⁹ Saare, K. jt, lk 122.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ *Ibid.*, (viide 258).

⁶² GmbH § 6 lg 2.

Eesti õiguskirjandus on aga seisukohal, et isegi, kui on rikutud mõnda eelnimetatud juhatuse liikmele esitatavat nõuet, ei kaota ametisuhe automaatselt kehtivust, vaid juhatuse liige peaks tagama, et ta oma valimiseks nõusolekut ei anna või kui nõude rikkumise aluseks olev asjaolu ilmneb hiljem, astuma juhatusest tagasi⁶³, mis aga tähendab, et vaatamata nõuete rikkumisele, on juhatuse liikme valimine kehtiv ja automaatset ametisuhete lõppemist nõude rikkumisega ei kaasne. Juhul kui ametisuhet sellise isikuga aga ei lõpetata, saab registripidaja kapitaliühingult juhatuse koosseisu seadusega vastavusse viimist sundlõpetamise ähvardusel nõuda ÄS § 59 lg 6 alusel.⁶⁴ Erandiks on õiguskirjanduse kohaselt olukord, kus valitav isik on piiratud teovõimeline või muutub juhatuse liikmeks olemise ajal piiratud teovõimeliseks – sellisel juhul lõpeb ametisuhe iseeneslikult.⁶⁵ Sellest tulenevalt ei saa kapitaliühingul tekkida kehtiv ametisuhe TsÜS § 8 lg 2 kohaselt alaealisega ja isikuga, kes vaimuhaiguse, nõrgamõistuslikkuse või muu psüühikahäire tõttu kestvalt ei suuda oma tegudest aru saada või neid juhtida.

Kuigi TsÜS § 9 annab võimaluse alaealise teovõimet teatud juhtudel laiendada, on õiguskirjanduses väljendatud arusaama, et kohtul ei ole võimalik laiendada 15-17 aastase alaealise isikuteovõimet TsÜS § 9 tähenduses selliselt, et see annaks alaealisele õiguse kuuluda osäühingu juhatusse.⁶⁶ Ka TsÜS kommenteeritud väljaandes on leitud, et kuivõrd äriühingu juhatuse liikmeks olekuks on nõutav täielik teovõime, siis sellest tulenevalt TsÜS § 9 alusel teovõimet laiendada ei peaks saama.⁶⁷ Vaatamata Eesti õiguskirjanduse ebalevale sõnastusele, tuleks autori hinnangul lähtuda seisukohast, et alaealise teovõimet eesmärgiga lubada alaealine kuuluda kapitaliühingu juhatusse, laiendada ei saa. Autorile teadaolevalt ei ole ka Eesti kohtud alaealise teovõimet laiendanud selliselt, et alaealisel oleks võimalik kuuluda kapitaliühingu juhatusse. Seega tuleks eelneva põhjal asuda seisukohale, et alaealise teovõime laiendamine, eesmärgiga võimaldada isiku kuulumist äriühingu juhatusse, ei ole kehtiva õiguse kohaselt võimalik.

Samuti ei saa autori arvates kehtivat ametisuhet kaasneda isikuga, kes valitakse juhatuse liikmeks, kuid kes kuulub ühtlasi kapitaliühingu nõukokku, kuivõrd sellisel juhul ei oleks autori hinnangul tagatud efektiivne juhatuse tegevuse üle järelevalve pidamine, mis on nõukogu üheks

⁶³ Saare, K. jt, lk 122..

⁶⁴ RKTko 3-2-1-124-09 p

⁶⁵ Saare, K. jt, lk 125.

⁶⁶ Saare, K. jt, lk 122.

⁶⁷ Varul, P. jt, (koost.). TsÜS § 9/3.1.

peamiseks ülesandeks (ÄS §-d 316 lg 1 ja 189 lg 2) ja kui nende liikmed kattuksid, muutuks sisuliselt mõttetuks nõukogu ning juhatuse eristamine. Seega tuleks autori arvates lähtuda seisukohast, et sellise juhatuse liikmega, kes kuulub ühtlasi kapitaliühingu nõukogusse, ei teki kehtivat ametisuhet, välja arvatud, kui ametisuhe seoses nõukogu liikmeks olekuga lõpetatakse isiku juhatusse valimisel.

Seoses seadusest tulenevate nõuete rikkumisega on õiguskirjanduses väljendatud seisukohta, et juhul, kui juhatuse liige rikub temale kohaldatud ärikeeldu ning jätkab ärikeelust sõltumata juhatuse liikme ülesannete täitmist, on tegemist faktilise juhatuse liikmega.⁶⁸ Äriseadustik faktilise juhatuse liikme mõistet ei selgita, kuid õiguskirjanduses on faktilist juhatuse liiget defineeritud kui teovõimelist füüsilist isikut, kes ilma formaalselt juhatuse liikmeks määramata tegelikult ühingu jaoks tegutseb.⁶⁹ Riigikohus on pidanud faktiliseks juhatuse liikmeks isikut, keda ei ole seaduses sätestatud korda järgides valitud⁷⁰ äriühingu juhatuse liikmeks ning keda ei saa selleks lugeda ka tema ja ühingu vastastikuseid tahteavaldusi tõlgendades, kuid kes faktiliselt täidab juhatuse liikme kohustusi.⁷¹ Seejuures on Riigikohus laiendanud eelnimetatud definitsiooni, leides, et faktiliseks ühingujuhiks võib olla ka juriidiline isik.⁷² Faktilist ühingujuhi fiktsiooni tuleks õiguskirjanduse kohaselt kohaldada olukorras, kus registrisse kantud juhatuse liikme kõrval või juhatuse asemel juhib isik, kes ei ole äriregistrisse juhatuse liikmena kantud. Samuti olukorras, kus isik, kellega äriühingul on ametisuhe tekkinud, oma ülesandeid tegelikkuses ei täida, vaid seda teeb kolmas isik ehk faktiline juhatuse liige.⁷³ Faktilise juhatuse liikme oleku eelduseks on peetud äriühingu sellise juhatuse liikme olemasolu teadmist ja aktsepteerimist.⁷⁴

Ka Saksa õiguses on faktilist juhatuse liiget (saksa keeles *Faktische Geschäftsführung*) mõistetud sarnaselt Eesti õigusele⁷⁵, kuid peamise erinevusega, et Saksa õiguses aktsepteeritakse faktilise juhatuse liikmena üksnes füüsilisi isikuid.⁷⁶ Samuti on Inglise õiguses tuntud faktilise juhatuse liikme mõiste (inglise keeles *de facto director*), mille kohaselt ei ole faktiline juhatuse liige formaalselt valitud äriühingu juhatuse liikmeks, kuid keda peetakse ja kes saab juhatuse liikmeks tema tegevuse tõttu ning kellel on samad kohustused, vastutuse

⁶⁸ Kairjak, M. Faktilise ühingujuhi karistusõiguslik vastutus. – *Juridica* 2011/VII, lk 542.

⁶⁹ *Ibid*, lk 541.

⁷⁰ Vt ptk-d 1.2.1 ja 1.2.2.

⁷¹ RKTko 3-2-1-65-08 p 34 ja RKTko 3-2-1-181-15 p 36.

⁷² RKTko 3-2-1-118-15 p 38.

⁷³ Kairjak, M., lk 541.

⁷⁴ Virks, Maiki. Faktiline juhatuse liige ja tema vastutus äriühingu ees. - *Juridica* 2017/VI, lk 404.

⁷⁵ Bamberger, H., Roth, G, H. Beck'scher Online-Kommentar BGB. 41. Aufl. München: Verlag C. H. Beck 2016, BGB § 27 vnr 7.

⁷⁶ BGH, 25.02.2002 – II ZR 196/00.

alused ja pädevus nagu isikul, kes on formaalselt juhatuse liikmeks valitud.⁷⁷ Ka Saksa õiguses vastutab faktiline ühingujuht vastavalt juhatuse liikme vastutuse sätete alusel.⁷⁸ Erinevalt aga Inglise ja Saksa õigusest, ei vastuta faktiline juhatuse liige Eesti õiguse kontekstis samadel alustel nagu tavapärase juhatuse liige, vaid Riigikohus on selgitanud, et faktiline ühingujuht vastutab üldjuhul eelkõige käsundita asjaajamise sätete alusel (VÕS § 1018 jj), kuid välistatud ei ole ka deliktiline vastutus.⁷⁹ Seega, kui eelnimetatud juhatuse liikmele esitatavaid nõudeid on rikutud, kuid isik täidab püsivalt juhatuse liikme rolli ja kapitaliühing on sellest teadlik ning aktsepteerib seda, on eelduslikult tegu faktilise ühingujuhi fiktsiooniga. Lähtuvalt Eesti kohtupraktika seisukohast, et sellist faktilist ühingujuhti ei saa pidada n-ö tavapäraseks juhatuse liikmeks ning ta ei vastuta juhatuse liikme vastutuse sätete alusel, on autor seisukohal, et faktilisel juhatuse liikmel ei teki kapitaliühinguga ühinguõiguslikku suhet, vaid üldjuhul⁸⁰ lepinguväline võlasuhe.

Niisi tuleks kokkuvõtvalt lähtuda seisukohast, et juhul kui on rikutud juhatuse liikmele tulenevat tegutsemise keelu või ettevõtluskeelu piirangut, saab ametisuhte küll kehtivalt tekkida, kuid juhatuse liige peaks siiski tagama, et ametisuhte ei tekiks (isik ei anna nõusolekut enda valimiseks) või kui ametisuhte on juba tekkinud, lõpetama ametisuhte⁸¹. Kehtiv ei saa aga olla ametisuhte, mille puhul on rikutud nõuet, mille kohaselt peab juhatuse liige olema teovõimeline isik. Samuti ei saa autori hinnangul olla kehtiv ametisuhte, kui juhatusse on valitud isik, kes on ühtlasi samaaegselt kapitaliühingu nõukogu liige ja taolise isiku nõukogu liikme positsioonist tulenevat ametisuhet ei ole lõpetatud, kuivõrd sellisel juhul ei ole tagatud juhatuse üle efektiivne järelevalve pidamine. Kui rikutakse juhatuse liikmele esitatavaid nõudeid ning kehtivat ametisuhet isiku ja kapitaliühingu vahel ei teki, kuid isik jätkab siiski juhatuse liikme ülesannete täitmist, on eelduslikult tegu faktilise juhatuse liikmega.

1.2 Juhatuse liikme ametisuhte tekkimine ja selle seos teenistuslepinguga

1.2.1 Ametisuhte tekkimine tehingu alusel

Järgnevalt analüüsitakse juhatuse liikme ametisuhte ehk seadusjärgse suhte tekkimise võimalusi ja selgitatakse välja ametisuhte tekkimise seosed teenistuslepinguga. Et ametisuhte tekkimiseks on kaks võimalikku alust, käsitleb autor esmalt ametisuhte tekkimist tehingu alusel

⁷⁷ Jones, L., lk 551.

⁷⁸ Virks, M., lk 405 (viide 34).

⁷⁹ RKTko 3-2-1-181-15 p-d 38 ja 39.

⁸⁰ Vt ptk 1.3.2.

⁸¹ Ametisuhte lõppemise kohta vt peatükk 3.1.

ning seejärel ametisuhte tekkimist kohtulahendi alusel ning uurib nende seoseid juhatuse liikme teenistuslepinguga.

Juhatuse liikme üheks ametisuhte tekkimise võimaluseks on tehing, mis tähendab, et juhatuse liige valitakse kapitaliühingu kõrgemalseisva organi poolt vastava otsusega, st osauhingu puhul kas osanike või nõukogu olemasolul nõukogu poolt (ÄS § 168 lg 1 p 4 ja § 184 lg 1) ning aktsiaseltsi puhul nõukogu poolt (ÄS § 309 lg 1). Seega on juhatuse liikme tehingu alusel ametisuhte tekkimise esimeseks eelduseks vastava organi kehtiv otsus, millega juhatuse liige juhatusse valitakse, seejuures § 177 lg 3 kohaselt on osanikul õigus hääletada enda valimisel juhatuse liikmeks, ametiaja pikendamisel ja tagasikutsumisel, mis on hääleõiguse piirangu erandiks. Lisaks on äriseadustiku (ÄS § 184 lg 1 ja § 309 lg 1) kohaselt vajalik juhatuse liikme nõusolek enda juhatuse liikmeks valimise kohta. Kuivõrd ÄS § 184 lg 1 viimane lause ei täpsusta, kas nõusolek peab kõrgemalseisva organi otsusele eelnema või võib ka järgneda, ei ole autori hinnangul oluline, kas juhatuse liige annab nõusoleku enda valimiseks eelnevalt või tagantjärele. Viimaseks, kolmandaks eelduseks on TsÜS § 69 lg 1 tähenduses valitud isiku poolt tema valimise kohta tehtud otsuse kättesaamine.⁸²

Kui kõik kolm eelnevalt nimetatud eeldust on täidetud, saab ametisuhte juhatuse liikme ja kapitaliühingu vahel lugeda tehingu alusel tekkinuks. Rõhutada tuleb, et kuigi juhatuse liikme valimise kohta tuleb esitada isiku registrisse kandmise avaldus ÄS §-de 184 lg 1 ja 309 lg 4 järgi ning Riigikohtu hinnangul peab vastava kande eest hoolt kandma eelkõige otsusega valitud juhatuse liige⁸³, ei saa isiku kandmist juhatuse liikmena lugeda ametisuhte tekkimise eelduseks, kuivõrd juhatuse liikme kohta tehtud kanne äriregistris on üksnes deklaratiivse iseloomuga, mis tähendab, et kanne omab tähtsust üksnes kolmandate isikute suhtes ja seega ametisuhte tekkimine ei sõltu vastavast äriregistri kandest.⁸⁴ Ka Saksa õiguskirjanduses on leitud, et juhatuse liikme ametisuhte tekkimine ei sõltu registrikandest. Lisaks rõhutatakse Saksa õiguskirjandus juhatuse liikme nõusoleku vajadust, kuivõrd ühtegi isikut ei saa kohustada olema kapitaliühingu juhatuse liige ilma tema nõusolekuta.⁸⁵ Autori hinnangul tuleb ka Eesti õiguses jõuda samale järeldusele, et kehtivat juhatuse liikme ametisuhet ei saa olla tekkinud, kui valitav isik ei ole andnud oma valimiseks vastavat nõusolekut, kuivõrd ametisuhe on tehinguline õigussuhe, mis eeldab mõlema poole tahteavaldust, ning ei saa eeldada, et kedagi valitakse kehtivalt juhatuse liikmeks ilma, et isik sellega nõustuks (arvestades mh ametisuhtest

⁸² Saare, K. Eraõigusliku juriidilise isiku organi liikmete õigussuhted. *Juridica* – 2020/VII, lk 486 (viide 27).

⁸³ RKHKo 3-19-1672/28 p 20.

⁸⁴ TlnRnKo 2-16-13374 lk 9.

⁸⁵ Wegerich, T., lk 423.

tulenevaid kohustusi ja sellega kaasnevat võimalikku vastutust). Lisaks tuleb tähele panna, et kui nimetatud eeldused ei ole täidetud, kuid isik tegutseb juhatuse liikmena (st osaleb äriühingu juhtimises), saab isikut käsitleda kui faktilist juhatuse liiget. Õiguskirjanduses on eelnevalt nimetatud eelduste valguses selliseks puhuks peetud näiteks olukorda, kus juhatuse liikme määramise otsus on tühine.⁸⁶

Et käesoleva töö peatükist 1.1.2 nähtus, et juhatuse liikme lepingu sõlmimine on vabatahtlik, ei saa autori hinnangul väita, et tehingu alusel tekkiva ametisuhtega sõlmitakse mistahes vormis (nt suulises vormis) automaatselt teenistusleping, kuivõrd sellisele seisukohale ei viita kehtiv seadus ega ka õiguskirjanduse seisukoht. Vaatamata Eesti õiguses esinevale erinevale arusaamisele teenistuslepingust tulenevast õigussuhtest (st kas see on osa ametisuhtest või eraldiseisev õigussuhe), on autori hinnangul lepingu sõlmimise eeldusteks VÕS §-de 8 lg 1 ja 9 lg 1 kohaselt pakkumuse esitamine ja sellele nõustumuse andmine, või alternatiivselt muul viisil vastastikuste tahteavalduste vahetamine, millega on selge, et pooled on saavutanud kokkuleppe. Sellest tuleb lähtuda ka teenistuslepingu sõlmimisel. Seega ei saa autori hinnangul jõuda järelduseni, et kui kõrgemalseisev organ on vastu võtnud juhatuse liikme valimise otsuse ja juhatuse liige on andnud nõusoleku ning vastava otsuse valimise kohta kätte saanud, on ühtlasi sõlmitud või väljendatakse tahet automaatselt sõlmida ka juhatuse liikme teenistusleping. Pelgalt juhatuse liikme valimise otsusega ja juhatuse liikme nõusolekuga, on pooled avaldanud tahet üksnes ametisuhte tekkimiseks.

Seega on ametisuhte tehingu alusel tekkimise eelduseks kehtiv kõrgemalseisva organi otsus, juhatuse liikme nõusolek ning juhatuse liikme poolt vastava otsuse kättesaamine. Eelnimetatud eelduste täitmisel ei saa aga automaatselt lugeda sõlmituks teenistuslepingut, kuivõrd teenistuslepingu sõlmimiseks on tarvis eraldi pakkumust ja nõustumust (või muul viisil tahteavalduste vahetamist) VÕS § 9 lg 1 tähenduses, mis on lepingu sõlmimise eelduseks.

1.2.2 Ametisuhte tekkimine kohtulahendi alusel

Lisaks ametisuhte tekkimisele tehingu alusel võib ÄS § 184 lg 6 ja § 310 järgi juhatuse liikme ametisuhte aluseks olla ka vastav kohtulahend, mille kohaselt võib mõjuval põhjusel väljalangenud juhatuse liikme asemele uue liikme määrata kohus nõukogu, osaniku, aktsionäri või muu huvitatud isiku nõudel. Autor soovib käesolevas alapeatükis uurida, millistel eeldustel

⁸⁶ Saare, K. jt, lk 158. Vt ka Kairjak, M., lk 542.

saab ametisuhte tekkida kohtulahendi alusel ning välja selgitada, millised on kohtulahendi alusel tekkiva ametisuhte seosed teenistuslepinguga.

Juhatusel liikme määramist kohtu poolt reguleerib tsiviilkohtumenetluse seadustiku⁸⁷ (edaspidi TsMS) peatükk 59 ning seega toimub asendusliikme määramine hagita menetluses. TsMS § 602 järgi määrab kohus seaduses sätestatud juhul huvitatud isiku avalduse alusel juriidilise isiku juhatuse asendusliikme, kuid kohus ei ole isiku määramisel avaldusega seotud (TsMS § 604 lg 1), mis tähendab, et kui avaldaja ei ole kandidaati esitanud või alternatiivselt, kui avaldaja kandidaat ei ole sobiv, on kohus kohustatud tegema kõik mõistlikult võimaliku, et nõuetele vastav asendusliige leida.⁸⁸ Teisalt võib kohus ka enda algatusel kapitaliühingusse asendusliikme määrata, kuid seda juhul, kui kohtul ei ole teises kohtuasjas õnnestunud juriidilisele isikule menetlusedokumente kätte toimetada põhjusel, et juhtorgani liikmed ei ole välismaal oleku tõttu või muul põhjusel kättesaadavad, samuti juhul kui nende viibimiskoht ei ole teada (TsMS § 602 kolmas lause).

Seejuures võib kohus TsMS § 603 lg 1 kohaselt ametisse määrata iga isiku, kes vastab seaduses nimetatud nõuetele (eelkõige peatükis 1.1.3 käsitletud nõuetele) ning on kohtu hinnangul võimeline oma ülesandeid vajalikul tasemel täitma. Lisaks saab TsMS § 605 lg 1 alusel kohtulahendi alusel valitud juhatuse liige nõuda juriidiliselt isikult talle tekkinud kulutuste hüvitamist ja tasu oma tegevuse eest ning kui isik ei jõua selles juriidilise isikuga kokkuleppele, määrab kohus tasu ja hüvitatavad kulutused avalduse alusel määrusega. Nii nagu ametisuhte tekkimisel tehingu alusel, on ka kohtulahendi alusel tekkiva ametisuhte eelduseks valitava isiku nõusolek (TsMS § 603 lg 3).

Asendusliikme volitused kestavad ÄS §-de 184 lg 6 ja 310 kohaselt kuni uue juhatuse liikme määramiseni osanike või nõukogu poolt. Ka Riigikohus on kinnitanud, et kohtulahendiga määratud juhatuse liikme volitused kestavad kuni osanikud või nõukogu määravad uue juhatuse liikme.⁸⁹ Samuti on Saksa õiguskirjanduses väljendatud seisukohta, et juhatuse liikme volitused kestavad kohtulahendi jõustumisest kuni hetkeni, mil juhatuse valitakse uus liige.⁹⁰ Seega ei ole ei seaduse ega kohtupraktika järgi kohtu poolt määratud juhatuse liikme ametiaeg piiratud.

⁸⁷ Tsiviilkohtumenetluse seadustik - RT I, 22.12.2021, 23.

⁸⁸ Kerstna-Vaks K., Tigane T. TsMS § 604. 3.2./ a). – Tsiviilkohtumenetluse seadustik III, XI-XV osa (§-d 475- 759), Komm. vlj. Tallinn: Juura 2018.

⁸⁹ RKTko 2-18-2243/179 p 30.

⁹⁰ Hüffer/Koch, Aktengesetz: AktG Beck'sche Kurz Kommentare. 15. Auflage C.H.BECK: 2021., AktG § 85 Rn. 5, 6.

Kusjuures sätte eesmärgiks ei ole määrata juriidilise isiku juhtorganisse seniste liikmete kõrvale täiendavalt uus juhatuse liige.⁹¹ Sisuliselt toetab eelnimetatut ka Riigikohus, kuivõrd Riigikohtu seisukoha järgi aitab kohtu kaudu juhatuse liikme määramine vältida eelkõige olukordi, kus äriühingu juhtimine on juhatuse liikme väljalangemise tõttu häiritud.⁹²

Asjaolule, et asendusliikme määramine ei kujuta endast lihtsalt täiendava liikme ametisse nimetamist, viitavad ka ÄS §-id 184 lg 6 ja 310, mille kohaselt on asendusliikme määramise eelduseks mõjuva põhjuse olemasolu. Riigikohus on mitmetes lahendites mõjuvat põhjust sisustanud. Nii on Riigikohus selgitanud, et kohtu poolt juhatuse liikme määramist võib taotleda olukorras, kus osanikud omavahelise konflikti ja/või kvooruminõuete tõttu ei suuda juhatuse liikme ametiaja pikendamist otsustada.⁹³ Samuti on võimalik mõjuva põhjuse olemasolu jaatada, kui juhatuse liikmete ametiaeg on möödunud ja pikema aja jooksul ei ole õnnestunud uusi juhatuse liikmeid valida, või kui ühingu ähvardab sundlõpetamine ja juhatuse asendusliikme määramise eesmärk on mh seda vältida.⁹⁴ Lisaks on Saksa õiguskirjanduses nimetatud kohtu kaudu juhatuse liikme määramiseks olukordi, kus eelmine juhatuse liige on ootamatult surnud, kui eelneva juhatuse liikme valimine on olnud tühine, või kui juhatuse liikmete arv on näiteks põhikirjas sätestatust väiksem ning uut kõrgemalseisva organi otsust juhatuse liikme valimiseks ei ole võimalik vastu võtta.⁹⁵ Ka Riigikohus on mõjuvaks põhjuseks pidanud olukorda, kus juhtorgan on püsivalt nõutust vähem liikmeid ning juhtorgani liikme valimiseks pädev organ ei suuda vastavat otsustust mõistliku aja jooksul teha või ei saagi teha, mille tulemusena on ühingu juhtimine häiritud.⁹⁶ Lisaks on Saksa õiguskirjanduse kohaselt mõjuva põhjusega tegu juhul, kui asendusliikme määramiseta on oht, et äriühingule, töötajatele, aktsionäridele või osanikele, juhatuse liikmetele või kolmandatele osapooltele tekib kahju⁹⁷, mille puhul on ka Riigikohus nentunud, et asendusliikme määramine võib olla põhjendatud.⁹⁸ Õiguskirjanduse kohaselt puudub aga mõjuv põhjus näiteks juhul, kui olemasolev juhatuse liige ei täida pikaajaliselt oma kohustusi haiguse või mõne muu põhjuse tõttu, mh ei ilmu perioodiliselt koosolekutele, kuivõrd sellisel juhul ei saa pidada isikut juhatusest väljalangenuks.⁹⁹

⁹¹ TlnRnKo 2-17-10474 p 30.

⁹² RKTko 3-2-1-46-12 p 13.

⁹³ RKTko 3-2-1-65-08 p 36.

⁹⁴ RKTkm 3-2-1-42-17 p 12.

⁹⁵ Hüffer/Koch, 15. Aufl. 2021, AktG § 85 Rn. 2, 3.

⁹⁶ RKTkm 3-2-1-130-06 p 15.

⁹⁷ Goette/Habersack/Kalss, MüKoAktG. § 87 p 5.

⁹⁸ RKTkm 3-2-1-97-11 p 34.

⁹⁹ Kerstna-Vaks K, Tigane T. TsMS § 602 3.2.3/ c).

Kehtiv seadus ei pane kohustust sõlmida kohtulahendi alusel määratud juhatuse liikmega teenistuslepingut. Lepingu sõlmimine ei ole aga autori hinnangul ka välistatud, lähtudes teenistuslepingu vabatahtlikkusest, kui pooled soovivad oma õigusi ja kohustusi (eelkõige nt juhatuse liikme tasu) lepinguga täiendada. Siiski võib lepingu sõlmimine osutada raskendatuks eelkõige seetõttu, et nagu eelnevast nähtus, on kohtu kaudu juhatuse liikme määramise kohaldamise olukordadeks juhud, mil kõrgemalseisev organ ei ole võimeline ametisuhte tekkimiseks või pikendamiseks vastavat otsust vastu võtma, ning seega on autori hinnangul kaheldav, kas kõrgemalseisev organ on võimeline ühtlasi juhatuse liikmega lepingut heaks kiitma, kuivõrd teenistuslepingu kehtivuse eelduseks on kõrgemalseisva organi nõusolek (ÄS § 180 lg 4 ja § 307 lg 2)¹⁰⁰. Sarnaselt ametisuhte tekkimisele tehingu alusel, ei viita ükski õigusakt ega õiguskirjanduse seisukoht, et olukorras, mil ametisuhte aluseks on jõustunud kohtulahend, saab teenistuslepingu isikuga lugeda sõlmituks hetkest, mil ametisuhe on tekkinud, mistõttu analoogselt tehingu alusel ametisuhte tekkimisega, on autori hinnangul lepingu sõlmimiseks vajalikud vastavad tahteavaldused VÕS §-de § 8 lg 1 ja 9 lg 1 kohaselt.

Seega on teiseks juhatuse liikme ametisuhte tekkimise aluseks juhatuse liikme määramine kohtu kaudu. Eelkõige tuleks juhatuse liige kohtu kaudu ametisse määrata, kui tehingu kaudu, st kõrgemalseisva organi poolt ei ole võimalik uut juhatuse liiget ametisse nimetada või olemasoleva liikme ametiaega pikendada, olgu selle põhjuseks näiteks osanike vaheline konflikt või kvooruminõuetele mittevastavus, ning juhatuse liikme puudumise tõttu kaasneks negatiivne tagajärg (nt sundlõpetamine, kahju tekkimine). Kohtu kaudu juhatuse liikme määramise eelduseks on seega ÄS § 184 lg 6 ja § 310 kohaselt mõjuva põhjuse olemasolu. Ametisuhte tekkimise kohtulahendi alusel peamine eesmärk on vältida olukorda, kus äriühing jääb juhatuseteta (näiteks puudub juhatus üldse või ei vasta juhatus kapitaliühingu põhikirjas sisalduvatele nõuetele) ning äriühingu tegevus on seega takistatud. Autori hinnangul ei ole välistatud kohtulahendi alusel juhatuse liikmega lepingu sõlmimine, kuid lepingu sõlmimiseks on tarvis eraldi tahteavaldusi VÕS §-de § 8 lg 1 ja 9 lg 1 tähenduses, st lepingut ei saa lugeda sõlmituks automaatselt kohtulahendi jõustumisega, kui ei ole võimalik jaatada lepingu sõlmimiseks vastava pakkumuse ja nõustumuse esinemist.

¹⁰⁰ Vt pkt 1.3.1.

1.3 Teenistuslepingu sõlmimine ja selle seos ametisuhtega

1.3.1 Teenistuslepingu sõlmimise formaalsed eeldused

Eelnevast nähtub, et juhatuse liikme lepingu sõlmimine on vabatahtlik ning lepingut ei saa ilma täiendavate tahteavaldusteta ametisuhte tekkimisel automaatselt sõlmituks lugeda olenemata, kas ametisuhe on tekkinud tehingu või kohtulahendi alusel. Käesolevas alapeatükis selgitab autor välja, millistel eeldustel saab teenistuslepingu lugeda kehtivalt sõlmituks, ning millist mõju omab teenistuslepingu sõlmimine ametisuhte kehtivusele.

Nagu eelnevast ka nähtus, on lepingu sõlmimiseks tarvis VÕS §-de § 8 lg 1 ja 9 lg 1 kohaselt pakkumust ehk oferti (VÕS § 16 lg 1 tähenduses) ning pakkumusele vastavat nõustumist ehk aktsepti (VÕS § 20 lg 1 tähenduses), või alternatiivselt muul viisil vastastikuste tahteavalduste vahetamist, kui on piisavalt selge, et lepingupooled on saavutanud kokkuleppe. Vaatamata, et teenistuslepingu sõlmimine on vabatahtlik, võib autori hinnangul teatud juhtudel siiski ühel poolel tekkida õigus nõuda teiselt poolelt lepingu sõlmimist. Seda eelkõige olukordades, kus pooled on eelnevalt kokku leppinud teenistuslepingu sõlmimises ja selle peamistes tingimustes. Selline olukord võib tekkida näiteks siis, kui juhatuse liige on nõus ametisse astuma üksnes tingimusel, kui temaga sõlmitakse ka teenistusleping ning selle tagamiseks on pooled teinud vastava kokkuleppe. Sellisel juhul on autori hinnangul vastav kokkulepe käsitletav kui eelleping VÕS § 33 lg 1 tähenduses ning lepingu pooltel tekib õigus teiselt poolelt nõuda lepingu sõlmimist. Kusjuures õiguskirjanduses on leitud, et kuivõrd nõusolek lepingu sõlmimiseks on ühtlasi tahteavalduseks, siis juhul, kui teine pool lepingut siiski ei sõlmi, saab kohaldada TsÜS § 68 lg 5, mille kohaselt asendab tahteavaldust jõustunud või viivitamata täitmisele kuuluv kohtulahend, millega isikut kohustatakse sellist tahteavaldust andma. Teisalt on ka mööndud, et sellisel juhul võib takistuseks kujuneda lepingu sisu määramine, kui eellepingus ei ole põhilepingu sisu piisavalt täpselt kokku lepitud, kuid sellisel juhul saaks põhilepingu sisu määrata sama tüüpi lepingutes tavaliselt kasutatavate tingimusteste alusel.¹⁰¹ Autori hinnangul saaks ka analoogselt teenistuslepingu puhul selles osas, mis eellepingus on lahtine, lähtuda juhatuse liikme lepingus sisalduvatest tüüpilistest tingimustest ning seega võiks kohaldamisele tulla TsÜS § 68 lg 5 ka teenistuslepingute puhul.

Juhatusel on lepingu poolteks on üldjuhul kapitaliühing ise ja juhatuse liige, kellega leping sõlmitakse. Kuivõrd enamasti esindab juhatuse liige kapitaliühingut tehingute tegemisel, siis

¹⁰¹ Varul, P. Tahteavaldus ja selle tegemine. – Juridica 2010/VII, lk 502.

vältimaks olukorda, kus juhatuse liige sõlmib iseendaga lepingu, kus tal on potentsiaalselt võimalik üksnes enda jaoks kasulikud sätted kokku leppida, arvestamata kapitaliühingu huvidega, on huvide konflikti ärahoidmiseks ÄS § 168 lg 1 p 10 kohaselt osanike pädevuses määrata tehingu tegemiseks isik, kes osauhingut esindab. Aktsiaseltsi puhul on juhatuse liikme teenistuslepingu sõlmimisel aktsiaseltsi esindajaks nõukogu liige (ÄS § 317 lg 1).

ÄS §-de 181 lg 3 ja 307 lg 3 kohaselt on kapitaliühingu ja juhatuse liikme vahel tehtud tehing tühine, kui tehinguga ei nõustunud kõrgemalseisev organ. Seega on juhatuse liikme leping kehtiv eeldusel, et selle on heaks kiitnud kapitaliühingu nõukogu, või kui ühingul nõukogu puudub, siis selle osanikud. Eelnimetatud sätetes sisaldub eelneva suhtes ka erand – nimelt ei pea tehinguga nõustuma kõrgemalseisev organ, kui tehing tehakse osauhingu või aktsiaseltsi igapäevases majandustegevuses kauba või teenuse turuhinna alusel (ÄS § 181 lg 3 teine lause ja 307 lg 3 teine lause). Riigikohus on siiski leidnud, et kapitaliühingu organi liikmega käsunduslepingu sõlmimine ei ole käsitatav igapäevases majandustegevuses sõlmitud lepinguna, sest see ei ole vähemalt üldjuhul seotud äriühingu põhitegevusega.¹⁰² Sellest tulenevalt on juhatuse liikme lepingu sõlmimiseks vajalik kõrgemalseisva organi nõusolek, vastasel juhul on leping tühine. Riigikohus on selgitanud, et kõrgemalseisva organi nõusolek ei pea olema otsuse vormis, vaid see võib olla antud ka iseseisvate kirjalike tahteavaldustena.¹⁰³ Seega võib heakskiit TsÜS § 111 lg 1 kohaselt tehingule kas eelneda või antud tagantjärele. Nii on Riigikohus leidnud, et isegi kui heakskiit on antud aasta pärast lepingu sõlmimist, ei mõjuta see lepingu kehtivust, sest ÄS ei näe heakskiidu jaoks ette õigustlõpetavat tähtaega ja isegi kui heakskiit on antud tagantjärele, kehtivad heakskiidu õiguslikud tagajärjed TsÜS § 113 järgi alates tehingu tegemisest.¹⁰⁴ See on ühtlasi üheks lahenduseks olukorrale, kui juhatuse liige on määratud kohtu poolt, st isegi kui lepingu sõlmimise hetkel ei ole võimalik nt kvooruminõuete tõttu lepingut heaks kiita, saab seda teha tagantjärele, kui kvooruminõuded ei ole enam takistuseks. Eelkõige on kõrgemalseisva organi nõusoleku vajadus tingitud juhatuse liikme lojaalsuskohustusest tulenevast kohustusest vältida huvide konflikti, milles juhatuse liige oleks, kui tal oleks võimalus sõlmida iseendaga teenistusleping, sh leppida kokku enda tasu suuruses ja muudes hüvedes.¹⁰⁵ Ka Saksa õiguskirjanduse kohaselt ei kuulu teenistuslepingu sõlmimine juhatuse liikme pädevusse.¹⁰⁶ Nii esindavad kapitaliühingut juhatuse liikme lepingu sõlmimisel kas osanikud (GmbHG § 46 p 5) või nõukogu (GmbHG § 52 lg 1; AktG § 112). Lisaks tuleneb

¹⁰² RKTko 3-2-1-72-13 p 16.

¹⁰³ RKTko 3-2-1-74-15 p 13; RKTko 3-2-1-81-15 p 16.

¹⁰⁴ RKTko 3-2-1-81-15 p-d 17-18.

¹⁰⁵ Saare, K. Kapitaliühingu juhatuse liikme esindusõigus. Seadusjärgsed piirangud sisesuhetes. – Juridica 2020/IX, lk 723.

¹⁰⁶ *Ibid*, lk 721 (viide 21).

juhatuse liikmele BGB §-st 181 üldine keeld iseendaga tehinguid teha. Seega puudub nii Eesti kui Saksa õiguse kohaselt juhatuse liikmel teenistuslepingu sõlmimisel esindusõigus. Saksa õiguskirjanduses on leitud, et juhatuse liikme lepingu sõlmimine võib ette olla nähtud põhikirjaga selliselt, et lepingu sõlmimine on antud osanike komitee pädevusse, st komitee otsustab lepingu sõlmimise üle ja allkirjastab lepingu ühingu poolt.¹⁰⁷ Selline käsitlus ei ole aga autori hinnangul Eesti õiguses lubatud, kuivõrd esiteks ei ole taoliste komiteede moodustamine Eesti ühinguõigusele omane ning teiseks ei või TsÜS § 31 lg 3 kohaselt juriidilise isiku organi pädevust üle anda muule organile või isikule.

Erinevalt Eesti ja Saksa õigusest, on Inglise õiguses tavapärase praktika, et juhatuse liikmed saavad ise oma lepingu tingimusi kokku leppida, mh endale makstava tasu suurust, ja seetõttu on Inglise õiguses probleemne juhatuse liikmete väga suurte hüvitistasude määramine iseendale, sest isegi, kui osanikel on õigus ilma põhjusega isik ametikohalt vabastada, võib sellega kaasneda ebamõistlike hüvitiste tasumiskohustus, sest leping lõpetatakse ennetähtaegselt.¹⁰⁸ Eelnimetatud õigus võib põhikirjaga olla sätestatud ka kui osanike või aktsionäride kohustus, kuid vähemalt üldjuhul teevad seda juhatuse liikmed ise. Erandiks on Inglise õiguse kohaselt teenistuslepingud, mille kestvus on üle kahe aasta, mille puhul tuleb osanike või aktsionäride otsusega leping heaks kiita. See on üheks lahenduseks eelnimetatud probleemile, mis aitab vältida kauakestvaid juhatuse liikme lepinguid, mille ennetähtaegse lõpetamise korral tuleb juhatuse liikmele tasuda suur hüvitis.¹⁰⁹ Juhatuse liikme õigus iseendaga teenistuslepingut sõlmida läheks autori hinnangul Eesti õiguses vastuollu juhatuse liikme lojaalsuskohustusega. Lisaks erinevalt Inglise õigusest, ei mängi Eesti õiguses rolli, kui pikk on teenistuslepingu kestvus, kuivõrd juhatuse liikme lepingu sõlmimine ja tingimused tuleb igal juhul kõrgemalseisva organi poolt heaks kiita olenemata lepingu kestvusest.

Samuti on Saksa õiguskirjanduses on rõhutatud, et juhatuse liikme leping ei pea olema sõlmitud selle konkreetse ühinguga, milles isik juhatuse liikmena tegutseb, vaid ka kolmanda isikuga, kelleks enamasti on emaühing. Teisest küljest on leitud, et selline kontseptsioon võib olla keeruline ja osutada praktikas probleemseks, kuivõrd juhatuse liige saab ülesandeid mõlemalt ühingult, mis võivad ühel hetkel konflikti minna.¹¹⁰ Autori hinnangul võib ka Eesti õiguse kohaselt olla juhatuse liikme teenistusleping sõlmitud hoopis näiteks kapitaliühingu emaühingu

¹⁰⁷ Wegerich, T., lk 429.

¹⁰⁸ Crispas, N. Corporate personality: the Achilles' heel of executive remuneration policy. *International Journal of Law and Management*. Int. J.L.M. 2014, 56(3), lk 186.

¹⁰⁹ Jones, L., lk 568-569.

¹¹⁰ Wegerich, T., lk 429.

ja juhatuse liikme vahel. Vajadus sellise lahenduse järgi võib tekkida näiteks olukorras, kus pooled soovivad juhatuse liikme lepingut sõlmida kohtu poolt määratud isikuga, kuid see ei ole võimalik kõrgemalseisvast organist tulenevatel põhjustel (nt kvooruminõuded), mistõttu sõlmitakse teenistusleping emaühinguga. Sellest tulenevalt võib omaette õiguslik küsimus tõusetuda, kas selline leping võib olla käsitletav lepinguna kolmanda isiku kasuks VÕS § 80 lg 1 tähenduses. VÕS § 80 lg 1 kohaselt võib lepingus ette näha või alternatiivselt tuleneda võlasuhte olemusest, et kohustus tuleb võlausaldaja asemel täita kolmandale isikule. Esiteks tuleb sellist võimalust autori hinnangul eitada olukorras, kus emaühing sõlmib juhatuse liikmega teenistuslepingu kui osaühingu osaniku ehk olles tehingus kapitaliühingu esindaja. Juhul, kui leping sõlmitakse emaühingu poolt muul põhjusel, näiteks kui kapitaliühingu kõrgemalseisev organ ei saa ise lepingut sõlmida, võiks sellist lepingut saada tõlgendada kui lepingut kolmanda isiku kasuks VÕS § 80 lg 1 tähenduses, sest eelduslikult on sellises emaühinguga sõlmitud teenistuslepingus ette nähtud, et juhatuse liige täidab oma kohustused tütarühingule, mistõttu on autori hinnangul võimalik jaatada kolmanda isiku kasuks teenistuslepingu sõlmimist, kuivõrd sellisel juhul tuleks lepingulised kohustused täita mitte võlausaldajale (emaühing), vaid kolmandale isikule (tütarühing).¹¹¹ Et leping kolmanda isiku kasuks oleks ehtne¹¹², st et kapitaliühingul oleks õigus sellise lepingu alusel juhatuse liikme kohustusi nõuda, tuleks selline õigus lepingus ette näha (VÕS § 80 lg 2). Samuti tuleb tähelepanu pöörata VÕS § 80 lg 6, mille kohaselt võivad lepingupooled kolmanda isiku kasuks sõlmitud lepingut muuta või selle lõpetada ka kolmanda isiku nõusolekuta, kui seadusest või lepingust ei tulene teisiti. Seega, et kapitaliühingul endal tekiks õigus lepingu ülesütlemiseks või muutmiseks, tuleks selline õigus lepingus sätestada.

Lisaks peab autor vajalikuks analüüsida juhatuse liikmega sõlmitava teenistuslepingu vormi. Eesti õiguskirjanduses käesolevat alateemat üksikasjalikult käsitletud ei ole, kuid näiteks Saksa õigus ei sätesta juhatuse liikme lepingule konkreetseid vorminõudeid ja juhatuse liikme teenistuslepingu võib seega sõlmida ka suuliselt, kuid praktikas on enamus teenistuslepinguid sõlmitud siiski kirjalikus vormis.¹¹³ VÕS § 11 lg 1 järgi võib lepingu sõlmida suuliselt, kirjalikult või mis tahes muus vormis, kui seaduses ei ole sätestatud lepingu kohustuslikku vormi. Juhatuse liikme teenistusleping oma olemuselt on käsundusleping ning käsundusleping lepingu liigina ei pea olema sõlmitud kirjalikult, kuivõrd kehtiv VÕS sellist vorminõuet ei sätesta. Samuti ei näe juhatuse liikme lepingu vorminõuet ette ka äriseadustik. Analoogselt on

¹¹¹ Varul, P. VÕS § 80/4.1. – Võlaõigusseadus I. Üldosa (§-d 1-207). Komm vlj. Tallinn: Juura 2016.

¹¹² *Ibid.*, § 80/4.2.

¹¹³ Wegerich, T., lk 426.

Riigikohus leidnud, et kuna tervishoiuteenuse osutamise lepingule ei ole vorminõuet ette nähtud, võib see olla sõlmitud ka suuliselt.¹¹⁴ Autor on seisukohal, et sarnaselt Saksa õigusele, võib juhatuse liikme teenistuslepingu kehtivate õigusaktide kohaselt sõlmida ka suuliselt, eeldusel, et lepingu olulisemad tingimused on heaks kiidetud kõrgemalseisva organi poolt. Siiski nendib autor, et lepingu suuline sõlmimine võib praktikas osutada problemaatiliseks, kuivõrd vaidluse korral on lepingu sisu tõendamine raskendatud ja seetõttu kohtab sellist lähenemist praktikas tõenäoliselt harva.

Inglise õiguse kohaselt on erisuseks ka kapitaliühingutel kohustus teenistuslepinguid säilitada kapitaliühingu registreeritud asukohas. Isegi juhul, kui leping on sõlmitud suuliselt, on ühingul kohustus säilitada dokument, millest nähtuvad iga juhatuse liikmega sõlmitud olulisemad tingimused (CA § 228 lg 1). Ühingul on kohustus säilitada leping kuni üks aasta hetkest, mil leping on poolte vahel loetud lõppenuks ning samuti tuleb registripidajat teavitada teenistuslepingu säilitamise asukohast (CA § 228 lg 2 ja 3). Kõigil osanikel ja aktsionäridel on õigus tutvuda mistahes ajahetkel kõigi juhatuse liikme teenistuslepingutega või suulise lepingu korral, nende kokkuvõtivate dokumentidega, ja saada nendest ära kirju (CA § 229 lg 1 ja 2). Õiguskirjanduses on leitud, et sellise dokumentide säilitamise kohustuse peamine eesmärk on, et äriühingu osanikud ja aktsionärid saaksid arvestada juhatuse liikme tagasikutsumise soovi korral juhatuse liikmele makstavate hüvitiste suurusjärguga ja tekkiva vaidluse korral võimalike kulude suurusega.¹¹⁵ Autori hinnangul ei tulene Eesti õigusest sellist kohustust juhatuse liikme teenistuslepingu säilitamiseks või konkreetses asukohas hoidmiseks. Lisaks ei tule kehtiva õiguse kohaselt juhatuse liikmega sõlmitud teenistuslepingut esitada äriregistri pidajale, nagu ka otsust, millega kiidetakse juhatuse liikme teenistuslepingu sõlmimine ja sisu heaks. Küll aga on autori arvates oluline siiski äriühingul lepingu ära kirja alles hoida, seda eelkõige võimalike vaidluste ärahoidmiseks.

Seoses juhatuse liikme lepingu läbirääkimistega on märkimisväärne, et Saksamaa Föderaalne töökohus¹¹⁶ on leidnud, et juhul kui juhatuse liige ei ole osäühingu osanik, kellele kuulub vähemalt osakapitali vähemus, millega saab otsuste vastuvõtmist blokeerida (saksa keeles *Sperrminorität*), saab juhatuse liiget Saksa tsiviilkoodeksi (BGB) § 13 tähenduses tarbijaks (saksa keeles *Verbraucher*) lugeda ning seega kohalduvad teenistuslepingule tsiviilkoodeksi üldtingimused, mis nõuavad, et juhatuse liikmega sõlmitava teenistuslepingu sätted on

¹¹⁴ RKTko 2-15-123028 p 21.2.

¹¹⁵ Jones, L., lk 568-569.

¹¹⁶ Saksa keeles *Bundesarbeitsgericht*.

ühehäälselt heakskiidetud, kergesti arusaadavad ning eelkõige juhatuse liikme seisukohast ettenähtavad (lepingu punktide osas ei tohi esineda üllatusliku sisuga sätteid).¹¹⁷ Õiguskirjanduses on teisalt aga leitud, et taoline ulatuslik kaitse ei pruugi aga olla vajalik.¹¹⁸ Lisaks on õiguskirjanduses täheldatud, et eelkõige on n-ö standardlepingute kasutamine juhatuse liikme lepingute näol levinud eelkõige grupiühingutes (n-ö kontserni tüüpi ühingutes, kus grupiühing on suur ja igat juhatuse liikme lepingu klauslit ei pruugita seetõttu iga juhatuse liikmega eelnevalt läbi rääkida, vaid kasutatakse standardlepinguid, mille klauslid ja tingimused on samad). Teisalt on leitud, et kuigi esmapilgul võib juhatuse liikme tarbijaks nimetamine tunduda ebatavaline, on BGB § 13, mis sätestab tarbija mõiste, formaalsed eeldused siiski täidetud.¹¹⁹ Seega on Saksa kohtud näinud tõsist vajadust tõsta juhatuse liikme kaitset teenistuslepingu läbirääkimistel ja sõlmimisel. Eesti õiguses ei ole käsitletud juhatuse liiget teenistuslepingu raames kui tarbijat.¹²⁰ Küll aga on Riigikohus leidnud, et töötaja ei ole töölepingulises suhtes tarbija VÕS § 1 lg 5 mõttes.¹²¹ Autori hinnangul ei ole tarbijale kohalduvate sätete kohaldamine analoogselt Eesti õiguses juhatuse liikmele õigustatud, sest juhatuse liiget ei saa autori arvates pidada tarbijaks VÕS § 1 lg 5 tähenduses, seda eelkõige põhjusel, et olles ametisuhtes ühinguga, on juhatuse liikme poolt tehtud tehingud seotud tema majandus- või kutsetegevuse läbiviimisega. Samuti, nagu eelnevast peatükist nähtus, on juhatuse liikme teenistusleping käsundusleping ja käsundisaaja ehk juhatuse liige on isik, keda võib võrrelda ettevõtjaga.

Keskendudes mõjule, mis võib teenistuslepingu sõlmimisel olla ametisuhtele, on õiguskirjanduses leitud, et teenistuslepingu sõlmimine ei ole aluseks juhatuse liikme ametisuhtele ehk ainuüksi lepingu sõlmimine ei tekita ametisuhet juhatuse liikme ja kapitaliühingu vahele.¹²² Ka Saksa õiguskirjanduses on seda rõhutatud.¹²³ Teisalt juhul, kui kõrgemalseisev organ on otsustanud juhatuse liikmega teenistuslepingu sõlmimise ja on sõlminud isikuga teenistuslepingu, ei saa autori hinnangul välistada tahteavalduse tõlgendamisel teel (eelkõige TsÜS § 75 lg 1 alusel) kõrgemalseisva organi tahet valida isik ühtlasi juhatusse ehk tekitada poolte vahele ametisuhe, ja juhatuse liikme poolt lepingu sõlmimisega anda nõusolek ametisuhete tekkimiseks. Kuivõrd äriregistri pidajale on vaja esitada

¹¹⁷ Bundesarbeitsgericht. 19.05.2010. 5 AZR 253/09. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/5-azr-253-09/> (26.04.2022).

¹¹⁸ Wegerich, T., lk 428.

¹¹⁹ Noack/Servatius/Haas, GmbH-Gesetz 23. Auflage 2022. GmbHG § 6 Geschäftsführer Rn. 54-61.

¹²⁰ Autor märgib, et Riigikohus on aga analüüsinud, kas juhatuse liige võib olla tarbija, kui juhatuse liige on oma kohustuste täitmiseks sõlminud äriühinguga käenduslepingu ja jõudnud järelduseni, et juhatuse liikme kohustuse täitmise tagamiseks sõlmitud lepingule ei laiene VÕS tarbijakaitse sätteid. RKTko 3-2-1-148-11, p-d 13-14.

¹²¹ RKTko 3-2-1-178-16 p 13.

¹²² Saare, K. jt lk 122.

¹²³ Wegerich, T., lk 81.

juhatuse liikme valimise otsus, et isik juhatuse liikmena registrisse kanda, on autori arvates vajalik siiski kõrgemalseisva organi otsust, millega selgesõnaliselt valitakse isik juhatusse. Juhul, kui poolte tahe ei ole siiski ametisuhte tekkimine, tuleks hinnata, kas sellise isiku tegevus on kvalifitseeritav faktilise ühingujuhi tegevusena.¹²⁴ Autor on aga seisukohal, et eelneva põhjal ei ole võimalik jõuda järelduseni, et lepingu sõlmimisel lõppeb ametisuhe, kuivõrd lepingu sõlmimise eesmärgiks on täiendada ja täpsustada seaduses sätestatud, mitte asendada seadusest tulenev õigussuhe lepingust tulenevaga. Tähele tuleb panna, et kuivõrd lepingu sõlmimisega täiendavad pooled mh seadusest tulenevaid õigusi ja kohustusi, tuleb lepingu jõustumise hetkest kohaldada lepingus sätestatud (nt esindusõigust puudutavas).

Kokkuvõtvalt ei saa ametisuhte tekkimisega automaatselt lugeda teenistuslepingut sõlmituks, vaid teenistuslepingu sõlmimine vajab VÕS § 16 ja § 20 tähenduses pakkumust ja nõustumust sõlmida leping. Sarnaselt juhatuse liikme ametisuhtega, on teenistuslepingu sõlmimiseks vajalik kõrgemalseisva organi otsus, millega kiidetakse heaks lepingu tingimused, kuid leping ise võib olla ka suulises vormis sõlmitud. Üldjuhul on teenistuslepingu poolteks kapitaliühing ja juhatuse liige, kuid teatud juhtudel võib kapitaliühingu asemel olla teiseks pooleks ka selle emaühing, millisel juhul võib lepingut autori hinnangul käsitleda kui lepingut kolmanda isiku kasuks VÕS § 80 lg 1 tähenduses. Erinevalt Saksa õigusest ei saa Eesti õiguses juhatuse liiget lepingu läbirääkimiste protsessis käsitleda kui tarbijat VÕS § 1 p 5 tähenduses.

1.3.2 Teenistuslepingust õiguste ja kohustuste tekkimine

Käesolevas alapeatükis otsib autor vastust küsimusele, kas kehtiv ametisuhe on eelduseks teenistuslepingu kehtivusele ning kas ja millisel määral mõjutab kehtiva ametisuhte puudumine teenistuslepingut.

Praktikas võib tekkida olukord, kus juhatuse liige ja kapitaliühing on sõlminud juhatuse liikme lepingu enne ametisuhte tekkimist üldjuhul eeldades, et poolte vahele tekib ka ühinguõiguslik suhe (ametisuhe). Autori arvates on see võimalik nii juhul, kui ametisuhe peaks tekkima tehingu alusel kui ka kohtulahendi alusel, kuivõrd kohtule avalduse esitanud isik saab esitada ka määratava kandidaadi. Kui aga ametisuhet mingil põhjusel ei teki (nt kohus ei määra avalduses nimetatud isikut) tekib küsimus, millised on ametisuhte mittetekkimise õiguslikud tagajärjed sõlmitud teenistuslepingule.

¹²⁴ Autor märgib, et kuivõrd sellisel juhul ei ole ametisuhet tekkinud, võib autori hinnangul olla tegu faktilise juhatuse liikmega. Vt ka ptk 1.3.2.

Saksa õiguskirjanduse kohaselt on soovitatav seada ametisuhte tekkimine lepingu edasilükkavaks tingimuseks (saksa keeles *Aufschiebende Bedingung*, BGB § 158 lg 1 tähenduses) ning seda eelkõige juhul, kui teenistusleping sõlmitakse enne ametisuhte tekkimist¹²⁵. Autori hinnangul on võimalik ka Eesti õiguse kontekstis kehtiva ametisuhte tekkimise seada lepingu koostamisel edasilükkavaks tingimuseks TsÜS § 102 lg 2 tähenduses, mille kohaselt on tehing tehtud edasilükkava tingimusega, kui tehinguga kindlaksmääratud õiguslike tagajärgede tekkimine sõltub asjaolust, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu. Õiguskirjanduse kohaselt tuleb tingimusliku tehingu korral vastata vähemalt kahele küsimusele: esiteks, kas tingimuse saabumine on kindel ning teiseks, kui tingimuse saabumine on ebakindel, siis kas pooled on seadnud tehinguga kindlaksmääratu õiguslike tagajärgede saabumise sõltuvusse tingimuse saabumisest. Kui mõlemad vastused on jaatavad, viitavad need tehingu tingimuslikkusele.¹²⁶ Autor on seisukohal, et vastuseid on võimalik jaatada, kuivõrd olukorras, kus pooled enne ametisuhte algust lepingu sõlmivad, ei ole kindlalt teada, kas kehtiv ametisuhte poolte vahel tekib ning reeglina võib eeldada, et poolte tahe on lepingust tulenevate õiguslike tagajärgede tekkimine üksnes juhul, kui isik on juhatuse liikmeks valitud või kohtu poolt määratud. Seega saab autori hinnangul seada lepingu koostamisel ametisuhte tekkimise TsÜS § 102 lg 2 tähenduses edasilükkavaks tingimuseks. Edasilükkava tingimusega tehtud tehingu puhul tekivad TsÜS § 105 lg 1 kohaselt tehinguga kindlaksmääratud õigused ja kohustused tingimuse saabumisel ehk teenistuslepingu puhul seega hetkest, mil saab ametisuhte lugeda tekkinuks. Juhul, kui pooled on juba lepingut asunud ilma kehtiva ametisuhteta täitma, kuid ametisuhet siiski ei teki, tuleks autori hinnangul lepingu alusel saada tagastatama vastavalt alusetu rikastumise sätetele (VÕS § 1028 jj). Analüüsides eeltoodud Saksa õiguskirjanduse sõnastust, on kehtiv ametisuhte teenistuslepingust õiguslike tagajärgede tekkimise eelduseks üksnes juhul, kui selles on lepingus kokku lepitud ja sellise tingimuse tõlgendamisel saab jaatada, et tegu on edasilükkava tingimusega. Seega ei saa autori hinnangul eelneva pinnalt kehtivat ametisuhet n-ö iseenesest teenistuslepingu kehtivuse eelduseks pidada.

Juhul, kui pooled ei ole *expressis verbis* lepingus kokku leppinud, et ametisuhte tekkimine on lepingust tulenevate õiguste ja kohustuste eelduseks, tuleks autori hinnangul lepingut VÕS § 29 koosmõjus TsÜS § 75 lg 1 alusel tõlgendada, et välja selgitada poolte tegelik tahe ning hinnata, kas sellisest lepingust tekivad õigused ja kohustused. Võttes arvesse, et teenistuslepingu peamine eesmärk on ametisuhte täiendamine, võib autori arvates vähemalt

¹²⁵ Wegerich, T., lk 81.

¹²⁶ Varul, P. jt. (koost.). TsÜS §102/3.2.

üldjuhul poolte tegelikuks tahteks pidada, et leping jõustub eeldusel, et poolte vahel on tekkinud kehtiv ametisuhe. Juhul, kui poolte tegelikku tahet ei ole võimalik selgeks teha, tuleks tõlgendamisreeglite kohaselt lähtuda mõistliku isiku seisukohast. Ka sellisel juhul tuleks autori hinnangul lähtuda siiski eeldusest, et kuivõrd teenistusleping reguleerib juhatuse liikme n-ö positsiooniga seotud õigusi ja kohustusi ning juhatuse liikmeks oleku eeldus on kehtiv ametisuhe, ei oleks pooled ilma tulevikus tekkiva ametisuhteta teenistuslepingut sõlminud. Eelkõige võib autori hinnangul sellisel juhul kõne alla tulla lepingu tühistamine eksimuse esinemisel TsÜS § 92 lg 3 p 3 alusel. Sellisel juhul peavad pooled TsÜS § 90 lg 2 järgi lepingu järgi saadu alusetu rikastumise sätete alusel tagastama (nt kui juhatuse liikmele on antud juba hüvedena kasutada näiteks sõiduauto) ja leping on algusest peale kehtetu TsÜS § 90 lg 1 kohaselt. Kui jõuda järelduseni, et poolte tahe ei olnud teenistuslepingu kehtivus seada sõltuvaks ametisuhte olemasolust ehk ametisuhe on kehtiv, kuid pooled soovivad lepingulistest kohustustest siiski vabaneda, võib autori hinnangul teenistuslepingu üles öelda VÕS käsunduslepingu ülesütlemise sätete kohaselt.

Siiski mitte alati ei pruugi poolte tahteks olla lepingust tulenevate õiguste ja kohustuste teke ametisuhte tekkimise eeldusel. Üheks selliseks olukorraks on lepingu sõlmimine faktilise ühingujuhiga, kellega kapitaliühingul, nagu eelnevast nähtus, kehtiv ametisuhe puudub. Riigikohus on jaatanud võimalust faktilise juhatuse liikmega käsunduslepingu sõlmimiseks, mille alusel faktiline juhatuse liige oma kohustusi täidab.¹²⁷ Ka õiguskirjanduses on väljendatud seisukohta, et juhul kui faktiline ühingujuht ja kapitaliühing soovivad selgelt tahteavalduste kaudu üksteisega seotud olla, võiks kõne alla tulla käsunduslepingu sõlmimine ning seega vastutaks faktiline juhatuse liige lepinguõiguse alusel lepingust tulenevate kohustuste rikkumise eest.¹²⁸ Et sellisel juhul on käsundusleping seotud isiku õiguste ja kohustustega, mis seonduvad juhatuse liikmeks olekuga, võib autori arvates sellist käsunduslepingut pidada juhatuse liikme lepinguks. Tõlgendades poolte tahet, võib jõuda järelduseni, et juhatuse liikme lepingust, mis on sõlmitud faktilise juhatuse liikmega, tekivad ka õigused ja kohustused, vaatamata, et kehtivat ametisuhet poolte vahel ei ole, kuivõrd eelduslikult on pooled lepingu sõlmimisel teadlikud, et nende vahel kehtiv ühinguõiguslik õigussuhe puudub. Seega ka asjaolu, et teenistuslepingut on võimalik sõlmida ka faktilise juhatuse liikmega, kellega kapitaliühingul kehtiv ametisuhe puudub, näitab, et teenistuslepingu kehtivuse eelduseks ei saa pidada kehtivat ametisuhet, kuivõrd leping saab autori hinnangul kehtiv olla ka ilma ametisuhte tekkimiseta. Eelnevat arvesse võttes on autor jõudnud järelduseni, et kehtiv ametisuhe ei ole

¹²⁷ RKTko 3-2-1-181-15 p 37.

¹²⁸ Virks, M., lk 404.

teenistuslepingu kehtivuse n-ö lisatingimuseks ja leping on kehtiv ka ilma ametisuhteta. Vaatamata, et teatud juhtudel on küsitav, kas lepingu täitmine on võimalik ilma kehtiva ametisuhteta, ei mõjuta VÕS § 12 lg 1 kohaselt asjaolu, et lepingu sõlmimise hetkel oli selle täitmine võimatu, lepingu kehtivust.

Mis puudutab õiguslikku probleemi seoses juhatuse liikme teenistuslepingust tuleneva õigussuhtega ja selle eristamisvajadusega, on autor käesoleva peatüki asunud seisukohale, et ametisuhe ja teenistuslepingust tulenev lepinguline suhe on kaks eraldiseisvat õigussuhet. Seda eelkõige põhjustel, et ametisuhte tekkimine ei sõltu teenistuslepingu olemasolust ning et teenistuslepingu sõlmimine on vabatahtlik ja sõlmimine eeldab eraldi tahteavaldusi VÕS § 8 lg 1 ja § 9 lg 1 tähenduses. Seega saab öelda, et ametisuhte tekkimine ja teenistuslepingu sõlmimine on suures osas iseseisvad ja teineteisest sõltumatud. Autori hinnangul pooldab seda ka asjaolu, et teenistuslepingut on võimalik ka ilma kehtiva ametisuhteta sõlmida ja ka täita (eelkõige faktilise ühingujuhi puhul), mis tähendab, et teenistuslepingu kehtivuse eelduseks ei ole ametisuhte tekkimine. Samuti nähtus, et teenistusleping ei pea olema sõlmitud kapitaliühingu ja juhatuse liikme vahel, kelle vahel on tekkinud ühinguõiguslik suhe, vaid võib olla sõlmitud ka näiteks kapitaliühingu emaühingu ning juhatuse liikme vahel, mis samuti näitab teenistuslepingu iseseisvust ametisuhtest. Eelnimetatud argumentidel pooldab autor esimese peatüki pinnalt seisukohta, et kuigi mõlemad õigussuhted on seotud juhatuse liikmeks olekuga ning juhatuse liikme kohustuste täitmisega, tekib ametisuhtest ühingu ja juhatuse liikme vahel ühinguõiguslik suhe ning teenistuslepingust lepinguline suhe, mida tuleb eristada ja mõlema olemasolu eraldi tuvastada. Sellest tulenevalt leiab autor, et teenistuslepingu alusel kahju hüvitamise nõude kontrollimisel, puudub vajadus kehtiva ametisuhte kontrollimiseks.

2. KAPITALIÜHINGU JUHATUSE AMETISUHTE LÕPPEMISE ALUSED JA TEENISTUSLEPINGU ÜLESÜTLEMINE NING NENDE VAHELISED SEOSSED

2.1 Kapitaliühingu poolt ametisuhte lõpetamise ja teenistuslepingu ülesütlemise vahelised seosed

2.1.1 Juhatuse liikme tagasikutsumine

Riigikohus on leidnud, et juhatuse liikme ametisuhe ja teenistusleping on eraldi ülesöeldavad¹²⁹. Ka Saksa õiguskirjandus on seisukohal, et ametisuhete ja teenistuslepingu lõppemist tuleb eristada.¹³⁰ Sellest tulenevalt analüüsib autor juhatuse liikme ametisuhete lõppemise aluseid ja selgitab välja, kas ja millistel alustel toob ametisuhete lõppemine kaasa juhatuse liikme lepingu lõppemise. Samuti analüüsib autor teenistuslepingu ülesütlemise protsessi ning uurib, millised on teenistuslepingu ülesütlemise mõjud ametisuhetele. Käesolevas alapeatükis keskendub autor juhatuse liikme tagasikutsumisele, kui ühele äriseadustikust tulenevale ametisuhete lõpetamise alusele ning selgitab välja, milline on tagajärg juhatuse tagasikutsumisel temaga sõlmitud teenistuslepingule.

Kõrgemalseisval organil on ÄS §-de 184 lg 3 ja 309 lg 3 kohaselt õigus juhatuse liige sõltumata põhjusest ametikohalt tagasi kutsuda. Juhatuse liikme tagasikutsumine on kõrgemalseisva organi üks võimalustest ametisuhete ühepoolseks lõpetamiseks.¹³¹ Kuivõrd juhatuse liikmega tekkinud ametisuhe on käsundilaande suhe, võiks esialgu eeldada, et isiku tagasikutsumiseks juhatuse liikme positsioonilt on vajalik mõjuva põhjuse olemasolu VÕS § 631 tähenduses. Õiguskirjanduses on aga leitud, et mõjuva põhjuse olemasolu ei ole vajalik, sest ÄS § 184 lg 3 esimene lause on erisäte VÕS § 631 suhtes,¹³² millist seisukohta on ka Riigikohus järjepidevalt kinnitanud.¹³³

Eelnimetatud ÄS-i sätetest tuleneb, et juhatuse liikme tagasikutsumiseks on vajalik kõrgemalseisva organi otsust (nõukogu või osanike). Kuigi äriregistri pidajale tuleb juhatuse liikme tagasikutsumisel ÄS §-ide § 184 lg 1 ja 309 lg 4 kohaselt esitada vastavasisuline avaldus volituste lõppemisest, ei ole äriregistri kanne üheks eelduseks ametisuhete lõppemisele. Tähele

¹²⁹ RKTko 2-16-11889/42 p 27.

¹³⁰ Wisskirchen/Kuhn/Hesser BeckOK GmbHG, Ziemons/Jaeger/Pöschke 49. Edition. GmbHG § 6.

¹³¹ RKTko 2-16-11889/42 p 18.2.

¹³² Saare, K. jt lk 130.

¹³³ Nt RKTko 3-2-1-39-05 p 14, RKTko 3-2-1-92-08 p 14 ning hilisemas lahendis 2-16-11889/42 p 18.2.

tuleb aga panna, otsuse vastuvõtmist ei loeta hetkeks, mil ametisuhe juhatuse liikme ja kapitaliühingu vahel lõppeb. Samuti ei ole ka avalduse esitamine äriregistrile või vastav äriregistri kanne hetkeks, mil ametisuhe loetakse lõppenuks, kuivõrd juhatuse liikme kande tähendus äriregistris on deklaratiivne, mitte õigust loov ehk konstitutiivne.¹³⁴ Õiguskirjanduses on leitud, et ametisuhe loetakse lõppenuks hetkest, mil tagasikutsutav juhatuse liige on kätte saanud teda tagasikutsuva organi otsuse.¹³⁵ Riigikohus on leidnud, et isiku tagasikutsumine juhatusest on kujundusõigus ja õigussuhe loetakse lõppenuks alates hetkest, mil ülesütlemisavaldus jõustub, ehk ajast, mil õigussuhte teine pool avaldusest TsÜS § 69 lg 2 mõttes teada saab.¹³⁶ Seega tuleb juhatuse liikme tagasikutsumisel lähtuda, et ametisuhe on lõppenud, kui see on juhatuse liikmele isiklikult teatavaks tehtud, sest siis loetakse TsÜS § 69 lg 2 kohaselt tahteavaldus kätte saaduks. Kusjuures, kui isik tegutseb peale tagasikutsumist juhatuse liikmena edasi (ja kapitaliühing seda teab ning aktsepteerib), omandab selline isik faktilise juhatuse liikme staatuse, kuivõrd tagasikutsumisel on sellisel juhul üksnes formaalne tähendus.¹³⁷

Eelkõige on juhatuse liikme tagasikutsumine selliselt sätestatud seetõttu, et kaitsta äriühingu huve olukordades, kus osanikud on kaotanud juhatuse liikme vastu usalduse.¹³⁸ Riigikohus on lisanud, et tagasikutsumise sätte eesmärgiks on muuhulgas asjaolu, et senistel juhatuse liikmetel ei oleks end võimalik äriühinguga siduda selliselt, et nende vabastamine ei oleks enam võimalik.¹³⁹ Autori hinnangul on aga probleemseks kohaks Eesti kehtiva äriseadustiku kohaselt juhatuse liikme huvide kaitse olukorras, kus äriühingu osanikud või aktsiaseltsi nõukogu soovivad n-ö meelevaldselt ja ootamatult juhatuse liikmest lahti öelda, sest kõrgemalseisval organil on igal ajahetkel võimalik juhatuse liige tagasi kutsuda sõltumata põhjusest. Kuivõrd üldjuhul võib eeldada, et juhatuse liikme sissetulek sõltub juhatuse liikme ametikohalt saadavast tasust, leiab autor, et juhatuse liikme õigused oma ametikohta säilitada on kehtiva seaduse kohaselt piiratud, mistõttu on teenistusleping oluliseks instrumendiks juhatuse liikme õiguste ja huvide kaitseks ametisuhte lõppemise korral, kuivõrd teenistuslepinguga võib ette näha näiteks lahkumishüvitised.

Ka Saksa õiguskirjanduses ollakse seisukohal, et juhatuse liikme positsioon sõltub suuresti osäühingu osanike n-ö meeoleolust, kuid erinevalt Eesti õigusest, on Saksa õiguse kohaselt AG

¹³⁴ RKTko 3-2-1-39-05 p 15.

¹³⁵ Saare, K. jt, lk 130.

¹³⁶ RKTko 2-16-11889/42 p 22.

¹³⁷ Kairjak, M., lk 542.

¹³⁸ Saare, K. jt, lk 130.

¹³⁹ RKTkm 3-2-1-39-05 p 14.

juhatuse liikme tagasikutsumiseks vaja mõjuvat põhjust¹⁴⁰, milleks võib olla näiteks juhatuse liikme kohustuste oluline rikkumine või tema suutmatuse äriühingu juhtimisega toime tulla.¹⁴¹ Samuti on Saksa kohtupraktika kohaselt AG juhatuse liikme tagasikutsumise mõjuvaks põhjuseks olukord, kus juhatuse liige ei ole täitnud kõrgemalseisva organi korraldusi, millel oli oluline mõju äriühingu käekäigule ning mille tulemusel on äriühingul juhatuse liikme vastu usaldus kadunud.¹⁴²

Inglise õiguse kohaselt toimub juhatuse liikme tagasikutsumine vastava osanike või aktsionäride otsusega selle erisusega, et osanik, kes teeb ettepaneku konkreetse juhatuse liikme tagasikutsumiseks, peab sellest ette teavitama. Kusjuures erinevalt Eesti õigusest, võib ühingu põhikirjaga ette näha, et ka teised juhatuse liikmed võivad vastava teate saata ja seega ühiselt otsustada juhatuse liikme tagasikutsumist¹⁴³, kuid selline ühine tegutsemine teiste juhatuse liikmete poolt peab olema tehtud heas usus ja rangelt ühingu huve silmas pidades.¹⁴⁴ Seejärel on tagasikutsumisel juhatuse liikmel õigus lisada vastavale ettepanekule kirjalik arvamus tema tagasikutsumise kohta enne, kui ettepanek teistele osanikele saadetakse. Samuti on tagasikutsumisel juhatuse liikmel õigus osaleda osanike või aktsionäride üldkoosolekul, kus plaanitakse juhatuse liige tagasi kutsuda, ning suuliselt oma arvamus tagasikutsumisest koosolekul teiste osanike või aktsionäride ette tuua ning seega väljendada oma seisukohta, miks tagasikutsumine isiku arvates õigustatud ei ole.¹⁴⁵ Seega on Inglise õiguse kohaselt juhatuse liikmel tagasikutsumisel rohkem õigusi ja võimalusi oma huve kaitsta, kui seda on Eesti õiguse kohaselt, kus ametisuhte lõppemise korral juhatuse liikme huvid jäävad autori hinnangul võrdlemisi kaitseta, kui teenistuslepingut sõlmitud ei ole või kui teenistusleping juhatuse liikme huve ametisuhte lõppemise korral piisavalt ei kaitse.

Juhul, kui kõrgemalseisev organ on juhatuse liikme ametist tagasi kutsunud ja isikuga on sõlmitud juhatuse liikme leping, tekib autori hinnangul õiguslik küsimus, milline on juhatuse liikme tagasikutsumise mõju teenistuslepingule. Õiguskirjanduses on leitud, et juhatuse liikme tagasikutsumine ei mõjuta juhatuse liikme lepingu kehtivust.¹⁴⁶ Sellele viitavad ka ÄS §-d 184 lg 3 ja § 309 lg 3, mille kohaselt võivad küll osanikud või nõukogu juhatuse liikme sõltumata põhjusest tagasi kutsuda, kuid juhatuse liikme lepingu ülesütlemisele kohaldatakse

¹⁴⁰ Autor märgib, et mõjuvat põhjust ei ole GmbH § 38 lg 2 kohaselt vaja osatühi tüüpi ühingute puhul.

¹⁴¹ Wegerich, T. lk 78.

¹⁴² OLG Köln, 10.06.2011 - III-1 RVs 96/11.

¹⁴³ Hanningan, B., lk 177.

¹⁴⁴ *Jackson v Dear*. 2014, p 186.

¹⁴⁵ CA §§-id 168 ja 169. Vt ka Jones, L., lk 554.

¹⁴⁶ Shipova, J., Papp, S. Juhatus liikme volituste lõppemine. - *Juridica* 2007/III, lk 176.

võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud. Et ametisuhe ja leping lõppeksid üheaegselt, on õiguskirjanduses soovitatud lepingusse lisada sätted, mille kohaselt on juhatuse liikme tagasikutsumine võrdsustatud lepingu ülesütlemisega.¹⁴⁷ Vastava sätte puudumise tagajärjeks on olukord, kus juhatuse liikmega on ametisuhe küll lõppenud, kuid teenistusleping on kehtiv, millest omakorda tõusetub küsimus, kas ja millisel määral on teenistuslepingu täitmine võimalik. Õiguskirjanduses on leitud, et juhatuse liikme tagasikutsumisega muutub lepingu täitmine võimatuks, v.a osas, mis puudutab tagasikutsumisest tulenevaid õigusi ja kohustusi.¹⁴⁸ Ka autor mõnab, et sellisel juhul on lepingu täitmine problemaatiline, kuivõrd lepingu peamiseks eesmärgiks on täiendada juhatuse liikme seadusest tulenevaid õigusi ja kohustusi. Et tagasikutsumisega lõppevad ametisuhtest tulenevad õigused ja kohustused ning juhatuse liikmeks oleku eeldus on täitmata (kehtiv ametisuhe), on küsitav kas ja kuidas saaks isik lepingust tulenevaid õigusi ja kohustusi peale tema tagasikutsumist täita. Siiski ei saa eelneva põhjal väita, et juhatuse liikme leping lõppeks automaatselt, kuivõrd leping lõppeb siiski vastavalt VÕS-is sisalduvatele käsunduslepingu ülesütlemise sätetele.

Vaatamata üldisele seisukohale, et teenistusleping ei lõpe automaatselt, on õiguskirjanduses nenditud, et otsus, millega juhtorgani liige tagasi kutsutakse, võib olla käsitletud ka nende vahel eraldi sõlmitud lepingu ülesütlemisena.¹⁴⁹ Ka Riigikohus on leidnud, et kui kõrgemalseisev organ kutsub juhatuse liikme tagasi, võib eeldada, et selline otsus väljendab ühtlasi äriühingu soovi öelda üles ka juhatuse liikmega sõlmitud leping.¹⁵⁰ Autori hinnangul tuleb seega selgeks teha kõrgemalseisva organi otsuses väljendatud tahe. Riigikohus selgitas samas lahendis, et kuivõrd ametisuhete ülesütlemise avaldus on kindlale isikule suunatud ehk kättesaamist vajav tahteavaldus, siis tuleb tahte väljaselgitamisel lähtuda TsÜS § 75 lg-st 1.¹⁵¹ TsÜS § 75 lg 1 kohaselt tuleb kindlale isikule tehtud tahteavaldust tõlgendada vastavalt tahteavalduse tegija tahtele, kui tahteavalduse saaja seda tahet teadis või pidi teadma. Kui tahteavalduse saaja tahteavalduse tegija tegelikku tahet ei teadnud ega pidanudki teadma, tuleb tahteavaldust tõlgendada nii, nagu tahteavalduse saajaga sarnane mõistlik isik seda samadel asjaoludel mõistma pidi. Autori hinnangul saab sellise lähenemise võimalikkust jaatada, sest lepingu eesmärgiks on juhatuse liikme ametisuhtest tulenevate õiguste täiendamine ning kui juhatuse liige kutsutakse tagasi, on küsitav lepingu peamise eesmärgi täitmine, sest ametisuhtest

¹⁴⁷ Varul, P., jt. Äriühingu juhtorganid: äriühingu juhtorganite liikmete õigused, kohustused ja vastutus. Tallinn: Äripäeva Kirjastus 2005, lk 22.

¹⁴⁸ Varul, P., jt. TsÜS § 35/ 3.1.1.

¹⁴⁹ Varul, P., jt. TsÜS § 35/ 3.1.1. Vt ka: Varul, P. VÕS § 619/3.8.– Võlaõigusseadus III. 4. osa 23 ptk - 8. osa 39 ptk (§-d 422-702). Tallinn: Juura 2021.

¹⁵⁰ RKTko 2-16-11889/42 p 28.3.

¹⁵¹ RKTko 2-16-11889/42 p 28.3.

tulenevad õigused ja kohustused on lõppenud. Autori hinnangul on siinkohal oluline roll ka lepingu sisul. Näiteks olukorras, kus juhatuse liige on valitud ametisse kolmeaastase tähtajaga ning leping on samuti sõlmitud kolmeks aastaks ja kui lepingus on ette nähtud konkreetsed lepingu ülesütlemise tähtajad (nt 30 kalendripäeva), mille rikkumisel on kapitaliühing kohustatud juhatuse liikmele tasuma leppetrahvi või kui lepingu enneaegse ülesütlemise korral on juhatuse liige õigustatud saama lahkumishüvitise, on autori hinnangul kaheldav, et tahteavalduses sisaldus tahe teenistuslepingu ülesütlemiseks, isegi, kui on küsitav, kas ja millisel määral saab lepingut täita ilma kehtiva ametisuhteta. Seega, kuigi tagasikutsumise otsus võib sisaldada tahet lõpetada juhatuse liikme leping, tuleks tahteavalduse tõlgendamisel arvesse võtta ka muid asjaolusid, mh lepingu sisu. Autori hinnangul tuleks tahteavalduste tõlgendamisel olla pigem ettevaatlik, kui et koheselt eeldada, et kui kapitaliühing on juhatuse liikme tagasikutsumise otsuse teinud, sisaldub selles koheselt ka lepingu ülesütlemise avaldus. Autori hinnangul on oluline, et ka juhatuse liige üheselt aru saaks, et temaga on üles öeldud ka teenistusleping, et ta saaks hinnata, kas tal võib lepingu ülesütlemisest mistahes nõudeid tekkida (nt õigus nõuda lepingust tulenevat lahkumishüvitist). Seega on autor arvamusel, et juhatuse liikme tagasikutsumises võib sisalduda tahe lepingu ülesütlemiseks, kuid oluline on, et sellist tahet on tahteavalduse tõlgendamise teel võimalik jaatada.

Kusjuures, lisaks eelnevale on tagasikutsumise puhul oluline eristada, millisel alusel¹⁵² on juhatuse liikme ametisuhe tekkinud. Juhul, kui ametisuhe on tekkinud kohtulahendi alusel, ei saa kõrgemalseisev organ sellist isikut tagasi kutsuda, kuivõrd sellise isiku ametiaeg on määratud seadusega (§ 184 lg 6 ja § 310 kohaselt kuni eelnimetatud organ uue juhatuse liikme valib). Et asendusliikme määrab ametisse kohus, on Riigikohus leidnud, et sellise isiku võib kohus TsMS § 604 lg 5 alusel omal algatusel ametist vabastada.¹⁵³ Õiguskirjanduse kohaselt on kohtu määratud asendusliikme tagasikutsumine kohtu diskretsiooniks ning eelkõige võib sellise isiku tagasi kutsuda, kui juhatuse liige, kes on kohtulahendi alusel ametisse määratud, on oma ülesanded täitnud, mõjuv põhjus tema määramiseks on ära langenud. Samuti olukorras, kus asendusliige on esitanud tagasiastumisavalduse.¹⁵⁴ Seega, kui ametisuhe on tekkinud kohtulahendi alusel, puudub kõrgemalseisval organil pädevus isikut tagasi kutsuda, kuivõrd selline õigus on juhatuse liikme määranud kohtul, ning juhul kui kõrgemalseisev organ siiski asendusliikme otsuse alusel tagasi kutsub, puuduvad autori hinnangul sellisel otsusel õiguslikud tagajärjed ja ametisuhe ei lõpe.

¹⁵² Ametisuhte tekkimise aluseid on autor käsitlenud peatükis 1.2.

¹⁵³ RKTkm 3-2-1-42-17 p 17.

¹⁵⁴ Kerstna-Vaks K, Tigane T. TsMS § 604. 3.2./ a). § 602/3.2.5. b).

Omaette küsimus tõusetub, kui asendusliige kutsutakse kohtu poolt küll TsMS § 604 lg 5 alusel tagasi ja temaga on sõlmitud ka juhatuse liikme leping (mh näiteks emaühingu kaudu¹⁵⁵). Et asendusliikmega ei ole juhatuse liikme lepingut sõlminud kohus, ei saa autori hinnangul väita, et kui kohus kutsub juhatuse liikme tagasi, on sellega avaldatud soovi ka teenistusleping üles öelda, kuivõrd kohus ei ole lepingu pooleks ning kohus ei pruugi üldse olla teadlik, et määratud isikuga on ka teenistusleping sõlmitud. Seega peab autori hinnangul vastav tahteavaldus lepingu ülesütlemiseks tulema siiski lepingupoolelt. Seejuures tuleb tähele panna, et kui leping on sõlmitud näiteks emaühinguga, ei ole § 80 lg 6 kohaselt kapitaliühingu enda nõusolek lepingu lõpetamiseks nõutav, kui lepingust ei tulene teisiti. Samuti võib autori arvates asendusliikmega juhatuse liikme lepingus ette näha, et leping lõpeb automaatselt, kui isik kutsutakse kohtu poolt tagasi.

Eelnevast nähtub, et seaduse kohaselt ei too juhatuse liikme tagasikutsumine, kui üks ametisuhete lõppemise alustest, kaasa automaatset teenistuslepingu lõppemist (ÄS §-dest 184 lg 3 ja § 309 lg 3), sest osanikud või nõukogu võivad küll juhatuse liikme sõltumata põhjusest tagasi kutsuda, kuid juhatuse liikme lepingu ülesütlemisele kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud. Siiski võib eeldada, et kõrgemalseisev organ väljendab oma otsusega ühtlasi tahet üles öelda ka eraldi sõlmitud teenistusleping. Autor pöörab aga tähelepanu, et kuigi sellist tahet võib eeldada, võib erandiks olla olukorrad, kus teenistuslepingus sisalduvate ülesütlemistähtaegade rikkumisega kaasnevad kapitaliühingule täiendavad kohustused ning sellisel juhul võib kahelda, et otsuses sisaldus tahe ka teenistuslepingu ülesütlemiseks, mistõttu tuleb tahteavalduse tõlgendamisel arvestada mh ka lepingu sisuga. Autori hinnangul on oluline, et juhatuse liige saaks selgelt aru, et temaga on üles öeldud ka leping, mistõttu vaidluse korral on vajalik tõendada, et tahteavaldus tõepoolest sisaldas ka tahet teenistuslepingu ülesütlemiseks. Lisaks tuleb tagasikutsumise puhul eristada ka kohtulahendi alusel tekkivat ametisuhet, kuivõrd sellisel juhul ei ole kõrgemalseisval organil õigust isikut tagasi kutsuda, sest õigus asendusliige ametist vabastada on üksnes kohtul. Autori hinnangul tuleb asendusliikme kohtu poolt tagasikutsumisel lähtuda seisukohast, et selline tagasikutsumine ei sisalda endas tahet lõpetada ka teenistusleping, vaid leping tuleb eraldi üles öelda sellel lepingu poolel, kes lepingut soovib üles öelda.

2.1.2 Juhatuse liikme kohtu kaudu tagasikutsumine

¹⁵⁵ Vt ptk 1.3.

Lisaks juhatuse liikme tagasikutsumisele kõrgemalseisva organi poolt, annab ÄS § 184 lg 5 kapitaliühingule võimaluse juhatuse liige ka kohtu kaudu tagasi kutsuda. Seejuures tuleb täheldada, et vastav õigus on üksnes osaühingul, kuivõrd aktsiaseltsi puhul kohaldub taoline õigus ainult nõukogu liikmete tagasi kutsumisele, mis ei ole käesoleva töö raames asjakohane. Käesolevas alapeatükis analüüsib autor kohtu kaudu juhatuse liikme tagasikutsumise erisusi ning uurib selle seoseid teenistuslepinguga.

ÄS § 184 lg 5 kohaselt võivad nõukogu puudumisel osanikud, kelle osadega on esindatud vähemalt 1/10 osakapitalist, mõjuval põhjusel nõuda juhatuse liikme tagasikutsumist kohtu poolt. Juhtorgani liikme tagasikutsumise asja eesmärgiks on saada lahend, mis kapitaliühingu ja juhtorgani tagasikutsumise liikme vahelise õigussuhte lõpetab ning pooltele siduv on.¹⁵⁶ Riigikohus on selgitanud, et eelnimetatud sätte peamiseks eesmärgiks on anda osaühingu vähemusosanikule ja patiseisus olevas osaühingus 50% suurust osalust omavale osanikule võimalus nõuda juhatuse liikme tagasikutsumist kohtu kaudu olukorras, kus küll esineks alus kutsuda juhatuse liige osanike otsusega tagasi, kuid osanikel ei ole võimalik sellist otsust vastu võtta, sest puudub tagasikutsumiseks vajalik häälteenamus.¹⁵⁷ Samuti on Riigikohus eelnimetatud sätte eesmärgiks pidanud võimalust, millega osaühingu huvide kaitse eesmärgil saab vabaneda enamuse kontrolli all olevast ja oma kohustusi rikkuvast juhatuse liikmest ilma enamuse sellekohase tahteavalduseta¹⁵⁸. Sellest tulenevalt võib autori hinnangul sätte peamiseks eesmärgiks pidada vähemusosanike kaitset. Riigikohus on seejuures aga tähelepanu pööranud, et ÄS § 184 lg 5 alusel esitatav juhatuse liikme tagasikutsumise hagi ei ole vähemusosanike ega ka patiseisus oleva osaühingu 50% suuruse osalusega osanike õiguskaitsevahend ühingu üle kontrolli saavutamiseks, vaid osaühingu kaitseks kohaldatav õiguskaitsevahend olukorras, kus juhatuse liige käitub kahjulikult või ei ole võimeline ühingut juhtima, kuid teda ei ole mingil põhjusel võimalik osanike otsusega tagasi kutsuda.¹⁵⁹

ÄS § 184 lg 5 kohaldamise eelduseks on, erinevalt tagasikutsumisest kõrgemalseisva organi poolt, mõjuva põhjuse olemasolu. Riigikohus on selgitanud, et ÄS §-s 184 lg 5 mõjuva põhjuse sisustamiseks tuleb kohaldada VÕS §-i 196 lg 1, mis sätestab kestva lepingu erakorralise ülesütlemise mõiste.¹⁶⁰ Riigikohtu hinnangul on mõjuvaks põhjuseks peamiselt juhatuse liikme kohustuste rikkumine, mis on sedavõrd oluline, et osaühingult ei saa mõistlikult eeldada, et ta

¹⁵⁶ Raude, M. Juhtorgani liikme kohtu kaudu tagasikutsumine. - Juridica 2016/II, lk 108.

¹⁵⁷ RKTko 2-17-10474/80 p 12.

¹⁵⁸ RKTkm 2-19-13966/21 p 15.

¹⁵⁹ RKTko 2-17-10474/80 p 16.

¹⁶⁰ RKTko 2-17-10474/80 p-d 13-14.

taluks selle isiku edasist juhatuse liikmeks olekut. Kusjuures kohustuste rikkumine, mis õigustab juhatuse liikme tagasikutsumist, ei pea tingimata olema korduv või kestev, vaid võib olla ka ühekordne, kui see on äärmiselt raske ja osaühingut kahjustav. Lisaks võib tagasikutsumise aluseks olla ka muu asjaolu, mis objektiivselt ja pärast osaühingu huvide kaalumist näitab, et kõnealune isik ei tohiks juhatuse liikmena jätkata, näiteks juhatuse liikme raske haigus.¹⁶¹ Seejuures aga ei anna Riigikohtu hinnangul juhatuse liikme tagasikutsumiseks alust asjaolu, kui osanike koostöö on muutunud võimatuks (seda võib küll arvesse võtta asjaolude hindamisel), vaid asjaolu, et juhatuse liige on olulisel määral tegutsenud osaühingu huvide vastaselt.¹⁶² Niisiis tuleb ÄS § 184 lg 5 kohaldamisel esikohale seada osaühingu huvid.

Seadus ei täpsusta, millises menetluses toimub juhatuse liikme tagasikutsumine. Õiguskirjanduses on leitud, et kohtu kaudu juhatuse liikme tagasikutsumine toimub, erinevalt juhatuse liikme kohtu kaudu ametisse määramisest, hagimenetluses.¹⁶³ Teisalt on õiguskirjanduses avaldatud ka seisukohta, mille kohaselt peaks kapitaliühingu juhtorgani liikme tagasikutsumise asja vaatama läbi hagita menetluses kaasates puudutatud isikutena äriühingu ja juhtorgani tagasikutsumitava liikme.¹⁶⁴ Praktikas lahendatakse kohtu kaudu juhtorgani liikmete tagasikutsumist nii hagi kui ka hagita menetluses.¹⁶⁵ Vaatamata sellele, kas juhatuse liikme kohtu kaudu tagasikutsumine viiakse läbi hagita või hagimenetluses, on juhatuse liikme ametiaja lõpetamise õigus ÄS § 184 lg 5 kohaldamise korral kohtul.¹⁶⁶ Seega lõpeb juhatuse liikme ametisuhe vastava kohtulahendi jõustumisel.

Seega peab kohtu kaudu juhatuse liikme tagasikutsumisel olema seaduse kohaselt täidetud kaks eeldust. Esiteks peavad hagiavalduse või hagita asjas avalduse esitama osanikud (või osanik), kelle osalusega on esindatud vähemalt 1/10 osakapitalist, mis tähendab, et osanikel, kelle osalusega on esindatud alla kümne protsendi osakapitalist, sellist õigust ei ole. Teiseks peab juhatuse liikme tagasi kutsumiseks esinema mõjuv põhjus.

Autori hinnangul ei saa aga sellist juhatuse liikme tagasikutsumist kohaldada aga kohtu määratud asendusliikmele, kuivõrd asendusliikme puhul ei saa isikut tagasi kutsuda (nagu eelnevast nähtus, on see kohtu diskretsioon) ning seega ei saa vähemusosanikud sellise juhatuse liikme puhul eraldi asjas ÄS § 184 lg 5 alusel juhatuse liiget tagasi kutsuda, kuivõrd seda peaks

¹⁶¹ *Ibid*, p 15.

¹⁶² *Ibid*, p 16.

¹⁶³ Saare, K. jt, lk 127.

¹⁶⁴ Raude, M., lk 112.

¹⁶⁵ Vt nt TlnRnKm 2-18-6678 ja HKMo 2-15-7179.

¹⁶⁶ Saare, K. jt, lk 130.

samas hagita menetluses tegema kohus, kes isiku määras. Sellest tulenevalt võiks autori hinnangul üks juhtudest, mil kohus saab diskretsiooni alusel juhatuse liikme asendusliikme tagasi kutsuda (lisaks olukordadele, kus ülesande täitnud, mõjuv põhjus on ära langenud või kui asendusliige on esitanud tagasiastumisavalduse) olla olukord, kus ilmnevad asjaolud, et asendusliige on oma kohustusi rikkunud.

Miski ei välista, et sellise juhatuse liikmega on sõlmitud ka juhatuse liikme leping. Erinevalt ÄS §-st 184 lg 3, mis reguleerib kõrgemal seisva organi alusel juhatuse liikme tagasikutsumist, ei sätesta äriseadustik, et kohtu kaudu juhatuse liikme tagasikutsumisel tuleb juhatuse liikme lepingu ülesütlemisele kohaldada VÕS käsunduslepingu ülesütlemise kohta sätestatud. Vaatamata, et selline täpsustus seaduses puudub, ei saa autori hinnangul järeldada, et sellise kohtulahendi jõustumisel juhatuse liikme tagasikutsumisel teenistusleping automaatselt lõpeb (v.a juhul, kui lepingus on reguleeritud, et ametisuhte lõppemisega kaasneb teenistuslepingu lõppemine), kuivõrd ametisuhte ja teenistuslepingu lõppemist tuleb eristada.

Nagu eelnevast nähtus, võib kõrgemal seisva organi otsusega tagasikutsumisel eeldada tahet ka juhatuse liikme teenistusleping üles öelda. Autori hinnangul võib analoogselt tõusetada küsimus, kas vähemusosanikud, kes kohtu kaudu juhatuse liiket tagasi kutsuvad, väljendavad sellega ühtlasi tahet lõpetada isikuga teenistusleping. Autori arvates võib vähemalt üldjuhul seda eeldada, kuivõrd põhjendamatu oleks väita, et üldjuhul on vähemusosanikel soov näiteks kohustust rikkunud juhatuse liikmega lepingut jätkata.

Autori hinnangul võib juhatuse liikme lepingu ülesütlemine kohtu kaudu tagasikutsumisel olla raskendatud, kuivõrd enamus- ja vähemusosanikud ei ole lepingu ülesütlemise osas eelduslikult üksmeelel. Küsitav on, kas ja kuidas saab sellisel juhul teenistuslepingu üles öelda. Kusjuures, praktikas on kohtult koos juhatuse liikme tagasikutsumisega taotletud lugeda kohtulahendiga asendatuks mh kapitaliühingu kõrgemalseisva organi nõusolek juhatuse liikme lepingu erakorraliseks lõpetamiseks.¹⁶⁷ TsÜS § 68 lg 5 sätestab, et kui isik on kohustatud tegema kindla sisuga tahteavalduse, asendab tema tahteavaldust jõustunud või viivitamata täitmisele kuuluv kohtulahend, millega isikut kohustatakse sellist tahteavaldust andma. Kuivõrd leping sõlmitakse üldjuhul kapitaliühingu ja juhatuse liikme vahel, tekib küsimus, kas TsÜS § 68 lg 5 kohaselt saab kohus kapitaliühingu tahteavaldust asendada selliselt, et isikut kohustatakse teenistusleping üles ütlemast. Kuivõrd TsÜS § 68 lg 5 tulenevalt eeldab sätte kohaldamine

¹⁶⁷ PMKo 2-13-26661 p 1. Autor märgib, kohus teemat ei käsitlenud, kuivõrd juhatuse liikme lojaalsuskohustuse rikkumine ei olnud kohtu hinnangul kostja poolt tõendamist leidnud ning kohus jättis hagi rahuldamata.

konkreetselt kohustust teha tahteavaldus, peaks autori hinnangul tulenema osanikele kohustus juhatuse liikmega leping üles öelda, kui juhatuse liige on nt lepingut rikkunud. Seadusest sellist kohustust ei tulene, samuti on autori arvates kaheldav, et leping on reguleeritud selliselt, et kapitaliühingule tuleneb lepingust kohustus (eelduslikult on aga selline õigus) leping üles öelda juhatuse liikme poolt kohustuse rikkumisel. Seega tuleks autori hinnangul vähemusosanikel iga juhtumi puhul ära näidata, et esines kohustus juhatuse liikmega teenistusleping üles öelda, kuid vähemalt üldjuhul võib see autori hinnangul olla raskendatud, mistõttu tuleks TsÜS § 68 lg 5 kohaldamise võimalust pigem eitada. Autori arvates võib eelkõige teenistuslepingu lõpetamise olukorra lõpetada kohtulahendi jõustumine, millega isik on juhatusest tagasi kutsutud, kuivõrd sellisel juhul on selle tagajärjeks ametisuhte lõppemine ning on küsitav, kas sellisel juhul on ka teiste osanike tahe endise juhatuse liikmega lepingut jätkata, mistõttu võivad osanikud jõuda ülesütlemise osas üksmeelele.

Seega on peamiseks erinevuseks kohtu kaudu juhatuse liikme tagasikutsumisel mõjuva põhjuse olemasolu. Kohtu kaudu võivad juhatuse liikme tagasi kutsuda osanikud, kelle osadega on vähemalt 1/10 osakapitalist esindatud. Juhatuse liikmega, keda kohtu kaudu tagasi kutsutakse, võib olla sõlmitud ka teenistusleping, mille puhul võiks eeldada, et vähemusosanikud, kes juhatuse liiget kohtu kaudu tagasi kutsuvad, väljendavad sellega ka tahet teenistuslepingu lõpetamiseks, kuid et vähemus- ja enamusosanike tahe eelduslikult ei ühti lepingu ülesütlemise osas (nt kui juhatuse liige on enamuse n-ö mõju all olev isik) võib teenistuslepingu ülesütlemine osutada probleemseks, kuivõrd autori hinnangul ei saa kohus tahteavaldust TsÜS § 68 lg 5 alusel lepingu ülesütlemiseks asendada.

2.1.3 Teenistuslepingu ülesütlemine

Lisaks võib tekkida olukord, kus kapitaliühing ütleb ainult teenistuslepingu üles. Käesolevas alapeatükis selgitab välja, millised on õiguslikud tagajärjed olukorras, kus kapitaliühing on üksnes lepingu ülesütlemisavalduse juhatuse liikmele esitanud ja milline on teenistuslepingu ülesütlemise mõju ametisuhtele.

Nagu eelnevalt käsitletud, kohalduvad juhatuse liikme lepingu ülesütlemisele mitte äriseadustiku sätteid, vaid VÕS käsunduslepingu sätteid (VÕS §-id 630 ja 631). Esiteks pöörab autor tähelepanu, et eelnimetatud sätteid on oma olemuselt dispositiivse iseloomuga¹⁶⁸, millest tulenevalt on pooltel õigus seaduses sätestatud ülesütlemise korda lepingus reguleerida, nähes

¹⁶⁸ Varul, P jt (koost). VÕS § 630/4. ja § 631/ 4.

näiteks ette konkreetset lepingu ülesütlemise tähtajad korralise ja erakorralise ülesütlemise puhul. Seega tuleb teenistuslepingu ülesütlemisel eelkõige lähtuda just lepingus sätestatust. Ka Saksa õiguskirjanduses on rõhutatud, et teenistuslepingu ülesütlemisel on kõige olulisem silmas pidada etteteatamistähtaega ja ülesütlemise korda¹⁶⁹.

Sarnaselt Eesti õigusele ei reguleeri teenistuslepingu lõppemist Saksa õiguses äriseadustik, vaid juhatuse liikme teenistuslepingu lõppemisele kohalduvad BGB sätted (§ 620 jj), mis reguleerivad eraldi teenistuslepingut kui lepingu liiki. Samuti, nii nagu Eesti õiguse kohaselt, on juhatuse liikme lepingus on võimalik ette näha, et juhatuse liikme teenistusleping lõpeb ametisuhte lõppemisega või et juhatuse liikme ametisuhte lõppemine annab õiguse juhatuse liikme teenistusleping üles öelda ilma etteteatamistähtaega järgimata.¹⁷⁰ Juhatuse liikme teenistuslepingu erakorraline ülesütlemine eeldab mõjuvat põhjust, kuid erakorralist lepingu ülesütlemist ei saa lepinguga välistada, kuivõrd see on iseloomult imperatiivne säte Saksa õiguse kohaselt. Erakorraliseks ülesütlemise aluseks on eelkõige kuriteo toimepanemine, volituste ületamine, raske ebakompetentsus või raske juhatuse liikme kohustuste rikkumine.¹⁷¹ Erakorralisest ülesütlemisest peab olema teatatud kahe nädala jooksul alates hetkest, mil isik sai teada vastavast asjaoludest¹⁷², erinevalt Eesti õigusest, kus ülesütlemine peab toimuma mõistliku aja jooksul, kui isik ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai (VÕS § 196 lg 3). Autori hinnangul peaks teenistuslepingu ülesütlemine jääma Eesti õiguse kontekstis eelkõige päevade või mõnel juhul ka mõne nädala piiridesse, kuivõrd kõrgemalseisval organil võib olla vajadus teenistuslepingu lepingu ülesütlemist omavahel kooskõlastada ja ülesütlemise aluseks olevaid asjaolusid hinnata.

BGB § 623 kohaselt on ülesütlemisavalduse kehtivuse eelduseks kirjalik vorm ning elektrooniline vorm on seejuures välistatud. VÕS §-d 195 ja 196 ning käsunduslepingu ülesütlemist reguleerivad normid ei näe ette ülesütlemisavaldusele konkreetset vormi. Seega erinevalt Saksa õigusest, võib Eesti õiguses teenistuslepingu üles öelda, mistahes vormis. Oluline on, et ülesütlemisavaldus jõuaks teise pooleni, kuivõrd ülesütlemisavaldus on ühepoolne tahteavaldus¹⁷³ ning TsÜS § 69 lg 1 kohaselt muutub tahteavaldus kehtivaks kättesaamisega või kättesaaduks lugemisega.

¹⁶⁹ BeckOK GmbHG/Wisskirchen/Kuhn/Hesser, 49. Ed. 1.8.2021, GmbHG § 6 Rn. 143-178. Internetis: https://beck-online-beck-de.ezproxy.utlib.ut.ee/Dokument?vpath=bibdata%2Fkomm%2Fbeckokgmbhg_49%2Fgmbhg%2Fcont%2Fbeckokgmbhg_gmbhg.p6.glc.glv.htm&anchor=Y-400-W-BECKOKGMBHG-G-GMBHG-P-6-RN-143 (19.02.2022).

¹⁷⁰ Wegerich, T., lk 429.

¹⁷¹ BGB § 620 jj.

¹⁷² BGB § 626 II.

¹⁷³ Kõve, V. VÕS § 195/9.4. – Võlaõigusseadus I. Üldosa (§-d 1-207). Komm vlj. Tallinn: Juura 2016.

Järgnevalt analüüsib aga autor peamiselt olukordi, kus teenistuslepinguga ei ole ülesütlemise korda ja etteteatamistähtaegu reguleeritud, mis on ühtlasi olukorrad, kus tuleb seega seadusest (VÕS-ist) lähtuda.

VÕS § 630 lg 1 järgi võib kapitaliühing tähtajatu teenistuslepingu kuni käsundi täitmiseni igal ajal üles öelda (korraline ülesütlemine). Eelnimetatud sätte lg-s 3 sisaldub ka erand. Nimelt juhul, kui teenistusleping on sõlmitud pikemaks ajaks kui viieks aastaks, võib käsundisaaja selle üles öelda pärast viie aasta möödumist lepingu sõlmimisest, teatades sellest vähemalt kuus kuud ette. Riigikohtu hinnangul tuleb erakorralise teenistuslepingu lõpetamisel kohaldada VÕS §-i 631.¹⁷⁴ VÕS §-i 631 alusel võib kumbki lepingupool nii tähtajalise kui tähtajatu käsunduslepingu üles öelda, kui ilmneb, et kõiki asjaolusid arvesse võttes ja mõlema lepingupoole huvisid kaaludes ei või oodata, et lepingut üles öelda sooviv pool jätkaks käsunduslepingu täitmist kuni ülesütlemistähtaja või lepingu tähtaja möödumiseni või käsundi täitmiseni. Õiguskirjanduses on lähtutud seisukohast, et VÕS §-i 631 sisustamisel tuleb kohaldada VÕS §-i 196, mille järgi on erakorraliseks ülesütlemiseks vajalik mõjuva põhjuse olemasolu.¹⁷⁵

Riigikohus on leidnud, et juhatuse liikme teenistuslepingu ülesütlemist õigustavaks mõjuvaks põhjuseks on eelkõige juhatuse liikme ametisuhte lõppemine, sest sellisel juhul ei saa vähemalt üldjuhul mõistlikult eeldada, et lepingut üles öelda sooviv pool jätkaks lepingu täitmist kuni ülesütlemistähtaja või lepingu tähtaja möödumiseni.¹⁷⁶ Autor pooldab Riigikohtu seisukohta, mille kohaselt on ametisuhte lõppemine mõjuvaks põhjuseks VÕS § 196 tähenduses, kuivõrd ametisuhte lõppemise korral oleks ebamõistlik, kui pooled peaksid VÕS-is sätestatud ülesütlemistähtaegu arvestama. Vastasel juhul tekiks olukord, kus ametisuhe on küll lõppenud, kuid pooled ei vabane lepingust tulenevatest õigustest ja kohustustest ning nende võimalikust täitmiskohustusest. Eelnimetatud seisukohta arvesse võttes, saab kapitaliühing seega teenistuslepingu erakorraliselt üles öelda, kui sellele on eelnenud juhatuse liikme ametikohalt kapitaliühingu poolne juhatuse liikme tagasikutsumine. Seega, kuivõrd eelnevalt käsitleti, et juhatuse liikme ametisuhte lõppemisel on võimalik tahteavaldust tõlgendada selliselt, et kapitaliühing avaldab sellega ühtlasi tahet teenistuslepingu ülesütlemiseks, siis isegi kui kapitaliühing sellisele väitele ei toetu, on kapitaliühingul igal juhul teenistusleping võimalik

¹⁷⁴ *Ibid*, p 28.

¹⁷⁵ Kalamees, P. jt. (koost.) *Lepinguõigus*. Tallinn: Juura 2017. Lk 350.

¹⁷⁶ *Ibid*, p 28.1.

üles öelda toetudes ametisuhte lõppemisele kui mõjuvale põhjusele teenistuslepingu ülesütlemiseks.

Lisaks ametisuhte lõppemisele on Riigikohtu hinnangul alust käsundusleping (mida teenistusleping endast kujutab) üles öelda juhul, kui käsundisaaja (juhatuse liige) rikub oma lepingulisi kohustusi, mille tagajärjena kaotab käsundiandja usalduse käsundisaaja vastu. Käsundiandja usalduse kaotuse võib kolleegiumi hinnangul mh põhjustada käsundisaajalt oodatava lojaalsuse puudumine või käsundiandja juhiste eiramine.¹⁷⁷ Õiguskirjanduse kohaselt on mõjuvaks põhjuseks VÕS § 196 tähenduses ka käsundisaaja haigestumine selliselt, et isikul ei ole võimalik enam käsundit täita.¹⁷⁸ Siiski nendib autor, et vähemalt üldjuhul ei tohiks mõjuva põhjuse puudumine olla probleemne lepingu ülesütlemiseks, kui võrd üldjuhul eelneb lepingu ülesütlemisele juhatuse liikme vabastamine ametikohalt, mis nagu eelnevast selgus, täidab mõjuva põhjuse olemasolu nõude. Küll aga tekib vajadus muule mõjuvale põhjusele toetumiseks, kui ametisuhte lõppemine ei ole eelnenud ülesütlemisavaldusele

Kui võrd eelnevalt selgus, et kapitaliühingu otsus, millega kutsutakse isik juhatusest tagasi, sisaldab endas üldjuhul tahet isikuga lõpetada ka teenistusleping, peab autor asjakohaseks analüüsida, kas vastupidiselt teenistuslepingu ülesütlemine kapitaliühingu poolt võib endas sisaldada tahet ka ametisuhte lõppemiseks ning millised on selle õiguslikud tagajärjed jaatava vastuse korral.

Esmalt tuleb täheldada, et õiguskirjanduse kohaselt ei too teenistuslepingu ülesütlemine ei too kaasa ametisuhte lõppemist.¹⁷⁹ Ka Saksa õiguse kohaselt ei lõpeta juhatuse liikme lepingu ülesütlemine automaatselt juhatuse liikme ametisuhet.¹⁸⁰ Siiski võib autori hinnangul kujuneda oluliseks vastava tahteavalduse tõlgendamise, kusjuures ei kohtupraktikas ega õiguskirjanduses ei ole mh analüüsitud, kas kapitaliühingu poolne teenistuslepingu ülesütlemine võib endas mh sisaldada tahet lõpetada ka ametisuhte. Autori hinnangul ei ole selline lähenemine välistatud, kuid isegi, kui jaatada tahteavalduse tõlgendamisel, et teenistuslepingu ülesütlemine sisaldas endas ka tahet ametisuhte lõpetamiseks, ei saa autori hinnangul ametisuhet siiski lugeda automaatselt lõppenuks, kui võrd ametisuhte lõppemise

¹⁷⁷ RKTko 3-2-1-180-12 p 13.

¹⁷⁸ Kalamees P. jt. (koost.). lk 350.

¹⁷⁹ Saare, K. jt, lk 130.

¹⁸⁰ BeckOK GmbHG/Wisskirchen/Kuhn/Hesser, 49. Ed. 1.8.2021, GmbHG § 6 Rn. 169-173. Internetis: https://beck-online-beck-de.ezproxy.utlib.ut.ee/Dokument?vpath=bibdata%2Fkomm%2Fbeckokgmbhg_49%2Fgmbhg%2Fcont%2Fbeckokgmbhg_gmbhg.p6.glc.glv1.g14.htm&anchor=Y-400-W-BECKOKGMBHG-G-GMBHG-P-6-RN-169 (19.02.2022).

eelduseks on siiski kõrgemalseisva organi otsus, millega juhatuse liige kutsutakse tagasi ning ametisuhte saab lugeda lõppenuks kui juhatuse liige on vastava otsuse kätte saanud. Veelgi enam, kui juhatuse liikme leping öeldakse üles isikuga, kelle ametisuhe on tekkinud kohtulahendi alusel, ei saa selline ülesütlemisavaldus autori hinnangul tagajärjeks tuua ametisuhte lõppemise, sest sellisel juhul puudub kõrgemalseisval organil pädevus sellist juhatuse liiget tagasi kutsuda, kuivõrd see on kohtu diskretsioon isikut ametist vabastada.

Autori hinnangul tuleb lepingu ülesütlemises sisalduva tahte tõlgendamise üldistamisel olla ettevaatlik, kuivõrd mitmetel juhtudel ei pruugi kapitaliühingu poolne lepingu ülesütlemisavaldus siiski sisaldada tahet ka ametisuhte lõpetamiseks. Kuivõrd teenistuslepingu eesmärgiks on juhatuse liikme seadusest tulenevate ülesannete täiendamine, võib kapitaliühingu tahteks olla üksnes lepingus reguleeritu lõppemine, mille tagajärjeks on see, et juhatuse liikme teenistuslepingust tulenevad õigused ja kohustused lõppevad, kuid seadusest tulenevad mitte. Selline võib olla olukord näiteks juhul, kui lepingus reguleeritu ei ole enam vastavuses juhatuse liikme ülesannete ja osäühingu majandusliku olukorraga (ÄS § 180¹ lg 2 tähenduses), mistõttu soovib kapitaliühing juhatuse liikme lepingu üles öelda, kuid vaatamata lepingu ülesütlemisele, soovitakse isiku juhatuse liikme positsioonil jätkamist. Seega ei saa autori hinnangul üldistades väita, et eelduslikult sisaldab lepingu ülesütlemisavalduses tahe ka ametisuhet lõpetada, sest mitmetel juhtudel ei pruugi see nii olla. Seega kapitaliühingu vaatepunktist lähtudes tuleb autori hinnangul eelnimetatud õiguskirjanduse seisukohaga, mille kohaselt teenistuslepingu ülesütlemine ei too kaasa ametisuhte lõppemist, üldjuhul nõustuda.

Käesolevat alapeatükki kokku võttes tuleb kapitaliühingu poolt teenistuslepingu ülesütlemisel kohaldada VÕS § 630 ja § 631, kui lepingus ei ole ette nähtud teisiti. Erakorraliseks teenistuslepingu ülesütlemiseks on vaja mõjuvat põhjust. Mõjuvaks põhjuseks võib eelkõige olla ametisuhte lõppemine. Autori hinnangul ei saa välistada kapitaliühingu poolses teenistuslepingu ülesütlemises sisalduvat tahet lõpetada ka ametisuhe, kuid selleks, et lugeda ametisuhte lõppenuks on vaja kõrgemalseisva organi otsust juhatuse liikme tagasikutsumiseks, mistõttu ei saa ülesütlemisavaldusega lugeda ametisuhte automaatselt lõppenuks.

2.2 Juhatuse liikme poolt ametisuhte lõpetamine ja teenistuslepingu ülesütlemine

2.2.1 Tagasiastumine

Kui eelmises alapeatükis selgitas autor välja kapitaliühingu poolt ametisuhte lõpetamise ja teenistuslepingu ülesütlemise võimalused, siis käesolevas alapeatükis keskendub autor juhatuse

liikme õigustele ametisuhte lõpetamiseks ja teenistuslepingu ülesütleamiseks. Esmalt käsitleb autor juhatuse liikme tagasiastumise õigust, kui juhatuse liikme kujundusõigust ametisuhte lõpetamiseks, ning selgitab välja, milline mõju on juhatuse liikme tagasiastumisel teenistuslepingule.

Äriseadustiku kohaselt on juhatuse liikme poolseks ametisuhte lõpetamise ainsaks aluseks juhatuse liikme tagasiastumine (ÄS §-id 184 lg 7 ja 309 lg 5). Tagasiastumiseks, sarnaselt kapitaliühingu poolse tagasikutsumisega, ei ole vaja mõjuvat põhjust. Seda on kinnitanud ka Riigikohus.¹⁸¹ Seevastu kuni 15.11.2009 kehtinud äriseadustiku redaktsiooni jõustumiseni nägi äriseadustik ette, et juhatuse liige võib juhatusest tagasi astuda üksnes mõjuval põhjusel, teatades sellest enda määranud organile, selle võimatuse korral esitades asjakohase avalduse äriregistri pidajale.¹⁸² Seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt loobuti mõjuva põhjuse eeldusest eelkõige, et kohaldada juhatuse liikme poolt ametiseisundist loobumisele juhatuse liikme tagasikutsumisega sarnaseid põhimõtteid.¹⁸³ Lisaks on eelnõus märgitud, et muudatuste eesmärgiks oli muuhulgas õigusselge olukorra loomine nii ühingu, juhatuse liikmete kui kolmandate isikute jaoks. Kui juhatuse liige saab igal ajal juhatuse liikme kohalt tagasi astuda mõjuva põhjuseta, ei jää sellisel juhul pikaks ajaks valitsema õigusselgusetu olukord, kas juhatuse liikmel oli mõjuv põhjus juhatuse liikme kohalt tagasiastumiseks või ei olnud ja kas ta on endiselt juhatuse liige.¹⁸⁴ Muudatuste järgselt oli seega selge, et juhatuse liikme ametisuhte lõppeb tagasiastumisega. Lisaks oli juhatuse liikmel võimalik tagasiastumisavaldus esitada ka äriregistri pidajale. Äriseadustiku ja teiste seaduste muutmise seadusega¹⁸⁵ eelnimetatud võimalusest loobuti ja seega kehtiva seaduse kohaselt tagasiastumisavalduse esitamise võimalus äriregistri pidajale puudub. Eelnimetatud seaduseelnõu selgituste kohaselt jäeti põhimõtte, mille kohaselt võis tagasiastumisavalduse esitada äriregistri pidajale välja põhjusel, et see tekitas praktikas probleeme – näiteks esitati juhatuse liikmete poolt selle sätte alusel esitatud ülesütlemisavaldusi ilma, et oleks üritatud eelnevalt sellest isiku juhatuse liikmeks määranud organile teatada, kuid oluline on eelkõige, et ühing saaks ka realselt isiku tagasiastumisest teada, mistõttu ei olnud eelnõu autorite arvates põhjendatud, et määranud organile teatamine oleks asendatud registripidajale teatamisega.¹⁸⁶

¹⁸¹ RKTko 2-16-11889/42 p 18.2.

¹⁸² Kuni 15.11.2009 kehtinud äriseadustik, § 184 lg 7. Veebis kättesaadaval: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13188675>

¹⁸³ Autor märgib, et ka sel hetkel kehtinud äriseadustiku kohaselt ei olnud juhatuse liikme tagasikutsumiseks vajalik mõjuva põhjuse olemasolu ÄS § 184 lg 3 kohaselt.

¹⁸⁴ Äriseadustiku ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (467), lk 10-11.

¹⁸⁵ Äriseadustiku ja teiste seaduste muutmise seadus - RT I 2009, 51, 349.

¹⁸⁶ *Ibid*, lk 11.

Juhatuse liige on kohustatud teatama kehtiva seaduse kohaselt soovist tagasi astuda organile, kes isiku juhatuse liikmeks valis (ÄS §-id 184 lg 7 ja 309 lg 5). Seejuures peaks juhatuse liige teatama vastavast soovist, kas kõigile osanikele või kõigile nõukogu liikmetele ning kui see ei ole võimalik, peaks juhatuse liige teatama nii paljudele osanikele või nõukogu liikmetele kui võimalik. Õiguslikud tagajärjed tekivad tagasiastumise puhul hetkest, mil kõik organi liikmed, keda sel hetkel oli võimalik teavitada, on teate kätte saanud.¹⁸⁷ Kusjuures äriseadustiku ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskirjas on märgitud, et isik peab juhatuse liikme kohalt tagasiastumisel ise hoolitsema selle eest, et tema taganemise avaldus tema määratud organini jõuab, ja juhatuse liikme kohalt taganemine ei jõustu enne taganemisavalduse kättetoimetamist TsÜS § 69 lõigete 1 ja 2 kohaselt. Isikul on vajadusel tahteavalduse kättetoimetamiseks õigus kasutada ka TsÜS § 69 lõikes 5 sätestatud võimalust, mille kohaselt võib tahteavalduse teisele isikule teha ka kohtutäituri vahendusel täitemenetluse seadustikus¹⁸⁸ (TMS) sätestatud korras (§ 212 jj).¹⁸⁹ Sarnaselt Eesti õigusele, võib ka Inglise õiguse kohaselt juhatuse liige igal hetkel tagasi astuda, teatades oma tagasiastumissoovist äriühingule.¹⁹⁰

Erisus eelneva suhtes on aga seoses kohtu poolt määratud juhatuse liikmega. Juhatusel liikmel, kes on ametisse määratud kohtu poolt, puudub õigus tagasi astuda, kuid isik võib enda ametist vabastamist taotleda kohtu poolt, kusjuures kohus peaks asendusliikme määramisel märkima ka ametist vabastamise taotluse esitamisest etteteatamise tähtaja.¹⁹¹ Seega ei teki autori hinnangul õiguslikke tagajärgi ametisuhte tagasiastumisavaldusest, kui selle esitab kõrgemalseisvale organile kohtu poolt määratud juhatuse liige.

Analoogselt ametisuhte lõppemisele juhatuse liikme tagasikutsumise korral, sätestavad ÄS § 184 lg 7 ja § 309 lg 5, et juhatuse liikme tagasiastumisel lõppeb juhatuse liikme leping vastavalt VÕS käsunduslepingu ülesütlemise sätetele, mis sarnaselt tagasikutsumisele viitab sellele, et teenistusleping ei lõpe automaatselt, kui juhatuse liige astub tagasi, välja arvatud, kui lepingus on reguleeritud teisiti. Autori hinnangul võib ka tagasiastumise kui ametisuhte lõppemise aluse korral teenistuslepingus kokku leppida, et leping loetakse lõppenuks, kui juhatuse liige astub kapitaliühingu juhatusest tagasi. Sellisel juhul lõpeb juhatuse liikme ametisuhte lepinguga samaaegselt.

¹⁸⁷ Saare, K. jt., lk 130.

¹⁸⁸ Täitemenetluse seadustik - RT I, 13.06.2012, 2.

¹⁸⁹ Äriseadustiku ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskiri (SE 467), lk 11.

¹⁹⁰ Hanningan, B., lk 177.

¹⁹¹ Kerstna-Vaks K., Tigane, T. TsMS § 602/3.2.5.

Sarnaselt juhatuse liikme tagasikutsumisele, on Riigikohus nentunud, et vähemalt üldjuhul saab eeldada, et juhatuse liige, kes esitab teda valinud organile juhatuse liikme kohalt tagasiastumise avalduse, väljendab sellega ka tahet lõpetada temaga sõlmitud teenistusleping.¹⁹² Saksa õiguskirjanduses on rõhutatud vajadust hoolikalt tõlgendada, kas juhatuse liikme tagasiastumise avaldus hõlmas muuhulgas tahet teenistuslepingu ülesütlemiseks.¹⁹³ Autor nõustub eelnimetatud Riigikohtu seisukohaga, kuivõrd võib eeldada, et juhatuse liikme tagasiastumise korral hõlmab tema tahe kõigi juhatuse liikmega seonduvate aspektide lõppemist. Erandiks võib aga olla olukord, kus lepingus on sätestatud tähtaeg lepingu ülesütlemiseks ning juhatuse liikme poolne tähtaja rikkumine võib mõjutada juhatuse liikme lepingu alusel lahkumishüvitise saamist, mistõttu võib tahteavalduse tõlgendamisel mh ka osutada vajalikuks ka lepingut ennast tõlgendada. Analoogselt kapitaliühingu puhul kujundusõiguse kasutamisele, peab autori hinnangul teisele poolele olema selge, et juhatuse liige soovib tagasiastumisel lõpetada ka teenistuslepingu ning vaidluse korral peab olema tahteavalduse sisu tõendatav.

Vaatamata, et äriseadustiku kohaselt ei too juhatuse liikme tagasiastumine iseeneselikku teenistuslepingu lõppemist, nõustub autor Riigikohtu seisukohaga, et juhatuse liikme poolne ametisuhte ülesütlemisavaldus võib endas sisaldada ka tahet teenistuslepingu ülesütlemiseks, kuivõrd vähemalt üldjuhul puudub põhjus eeldada, et juhatuse liige soovib lepingu kehtima jäämist olukorras, kus tema ametisuhe, mida leping täpsustab ja täiendab, on lõppenud. Erandiks võib autori arvates olla aga olukord, kus teenistuslepingu ülesütlemisega juhatuse liikme poolt võib juhatuse liige kaotada mõne lepingu alusel saadavast hüvest (nt lahkumishüvitis).

2.2.2 Teenistuslepingu ülesütlemine juhatuse liikme poolt

Käesolevas alapeatükis keskendub autor juhatuse liikme poolsele teenistuslepingu ülesütlemisele, selle erisustele võrreldes teenistuslepingu ülesütlemisest kapitaliühingu poolt ja selgitab välja teenistuslepingu ülesütlemise mõjud ametisuhtele.

¹⁹² RKTko 2-16-11889/42, p 28.3.

¹⁹³ Wegerich, T., lk 83.

Teenistuslepingu ülesütlemise peamised põhimõtted on samad nagu ülesütlemisel kapitaliühingu poolt. Peamiseks erinevuseks on, et VÕS § 630 lg 2 kohaselt võib juhatuse liige tähtajatu lepingu üles öelda üksnes tingimusel, et kapitaliühing võib käsundi esemeks oleva teenuse saada või tehingu teha muul viisil ning kui juhatuse liige ütleb lepingu üles eelnevat arvestamata, võib tal tekkida kohustus hüvitada kapitaliühingule sellest tekkinud kahju. Nii nagu kapitaliühingu pooltel lepingu ülesütlemisel, tuleb muuhulgas arvesse võtta lepingus ette nähtud erisusi, kuivõrd VÕS §-id 630 ja 631 on oma iseloomult dispositiivsed sätted.

Saksa õiguskirjanduse kohaselt peab juhatuse liige lepingu ülesütlemisavalduse esitama kõrgemalseisvale organile ning seejuures on piisav, kui isik on teavitanud kõrgemalseisva organi ühte liiget.¹⁹⁴ Juhatuse liikme poolne korraline lepingu ülesütlemine on lubatud üksnes juhul, kui see on lepingus ette nähtud. Juhul, kui korraline ülesütlemine on lubatud, peab juhatuse liige järgima kas seadusest või lepingust tulenevaid ülesütlemise tähtaegasid ning lepingu ülesütlemist ei ole vaja põhjendada (BGB § 622 lg 1). Lepingu erakorraliseks ülesütlemiseks on vaja mõjuvat põhjust. Kuivõrd Saksa aktsiaseltsi juhatuse liikmel on ametikohalt tagasiastumiseks vaja samuti mõjuvat põhjust, on ametikohalt tagasiastumise aluseks olev mõjus põhjus enamasti piisav, et leping erakorraliselt üles öelda.¹⁹⁵

Et Riigikohtu hinnangul on ametisuhte lõppemine mõjuvaks põhjuseks teenistuslepingu ülesütlemiseks, annab see juhatuse liikmele õiguse ametist tagasiastumisel igal juhul leping erakorraliselt üles öelda (seejuures kui lepingus ei ole sätestatud teisiti), kui poolte vahel on tekkinud näiteks vaidlus, kas juhatuse liikme tagasiastumine ametist sisaldas endas tahet ka teenistuslepingu lõppemiseks.

Eraldi tuleks autori hinnangul analüüsida olukorda, kus juhatuse liige on esitanud üksnes lepingu ülesütlemisavalduse. Autori hinnangul võib lepingu ülesütlemisavaldus sisaldada ka tahet juhatuse liikme kohalt tagasi astuda. Selle põhjuseks on eelkõige asjaolu, et kuivõrd teenistuslepinguga reguleeritakse praktikas mh juhatuse liikme tasu ning ilma vastava kokkuleppeta kohalduks juhatuse liikmele tasu saamise osas seadusest tulenev õigus mõistlikule tasule, mis võib olla madalam, kui lepingus kokkulepitu, võib autori hinnangul eeldada, et lepingu ülesütlemine sisaldab endas ka tagasiastumisavaldust. Teisalt võib sellisel

¹⁹⁴ Wegerich, T., lk 83.

¹⁹⁵ Wegerich, T., lk 83.

juhul olla tarvidus kohaldada ka VÕS §-i 630 lg 2, mille kohaselt võib juhatuse liikmele tekkida kohustus hüvitada käsundiandjale tekkinud kahju.

2.3 Muud ametisuhete ja teenistuslepingu võimalikud lõppemise alused

2.3.1 Ametiaja möödumine

Käesolevas alapeatükis käsitleb autor teisi ametiaja lõppemise võimalusi ja selgitab välja iga sellise ametisuhete lõppemise mõju juhatuse liikme teenistuslepingule. Esiteks analüüsib autor ametiaja möödumist kui ühte juhatuse liikme ametisuhete lõppemise alust ja selgitab välja, millised on ametiaja möödumise mõjud teenistuslepingule.

Õiguskirjanduses on käsitletud juhatuse liikme ametiaja möödumist kui ühte ametisuhete lõppemise alust.¹⁹⁶ Ka Riigikohus on kinnitanud, et ametiaja möödumisega lõpeb ametisuhe.¹⁹⁷ ÄS § 184 lg 2 kohaselt valitakse osaühingu juhatuse liige tähtajatult, kui põhikirjaga ei ole teisiti ette nähtud. Kusjuures osaühingu juhatuse liikme ametisuhete tähtaja puudumine jõustus alles 2011. aastal. Eelnevalt nägi seadus ette osaühingu juhatuse liikme tähtajalise ametisuhete kolmeks aastaks, kui põhikirjas ei olnud ette nähtud muud tähtaega. Äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt oli muudatus vajalik, sest juhatuse liikme tähtajaline ametis olek on omane üksnes „puhastele“ kapitaliühingutele, mida osaühing seletuskirja kohaselt ei ole. Seletuskirja järgi võib, sõltuvalt osanike soovist ja valdkondadest, kus tema ettevõtte tegutseb, osaühing olla pigem isikuühenduse iseloomuga ning sellisel juhul oleks juhatuse tähtajaline ametissenimetamine vaadeldav pigem takistusena¹⁹⁸, mistõttu otsustati osaühingu puhul juhatuse liikme ametisuhete tähtajalisusest loobuda.

Vastupidiselt osaühingule kohalduvale regulatsioonile, näeb aktsiaseltsi puhul seadus ette juhatuse liikme ametisuhete tähtajalisuse, mis oma olemuselt on imperatiivne nõue. Nii sätestab ÄS § 309 lg 2, et aktsiaseltsi juhatuse liige valitakse tähtajaliselt kuni kolmeks aastaks, kui põhikirjas ei ole ette nähtud muud tähtaega. Seejuures ei või põhikirjaga ette näha, et juhatuse liikme ametiaeg on pikem kui viis aastat. Riigikohus on leidnud, et tähtajalisuse peamine eesmärk (sarnaselt tagasikutsumisega) on ette nähtud esmajoones äriühingu enda ja tema osanike või aktsionäride huvides, kuivõrd senistel juhatuse liikmetel ei ole võimalik ennast siduda aktsiaseltsiga selliselt, et nende vabastamine ei ole enam võimalik.¹⁹⁹ Peale ametiaja

¹⁹⁶ Saare, K. jt, lk 127.

¹⁹⁷ RKTko 2-16-11889/4 p 19.

¹⁹⁸ Äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. Lk 23-24. <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/587a5901-1c87-4e5b-5b62-f81656d4a600/%C3%84riseadustiku%20muutmise%20seadus> (16.04.2022)

¹⁹⁹ RKTkm 3-2-1-39-05 p 14.

möödumist, näevad ÄS §-id 184 lg 2 ja 309 lg 2 ette võimaluse pikendada juhatuse liikme ametiaega.²⁰⁰

Erinevalt tagasikutsumisest ja -astumisest, ei ole juhatuse liikme ametiaja möödumisel ametisuhte lõppemiseks vajalik kõrgemalseisva organi otsus. Riigikohus on märkinud, et kui juhatuse liige on valitud tähtaegselt ja tähtaeg möödub, lõpeb juhatuse liikme ametiaeg hiljemalt ametiaja möödumisega, juhul kui tähtaega ei ole pikendatud või isikut ennetähtaegselt tagasi kutsutud. Riigikohus lisas, et ametiaja lõppemisel tähtaja möödumisega peab kapitaliühing esitama avalduse juhatuse liikme äriregistrist kustutamiseks ÄS § 33 lg 1 teise lause järgi ning et kõrgemal seisva organi otsust avaldusele vaja lisada ei ole, vaid piisav on ametiaja lõppemisele viitamine.²⁰¹ Kuivõrd ametiaeg lõpeb hiljemalt ametiaja möödumisega, ei ole seega ametiaja lõppemine ja sellest tulenevad õiguslikud tagajärjed seotud vastava avalduse esitamisega (sarnaselt juhatuse liikme tagasikutsumise ja -astumisega). Sellest tulenevalt saab jõuda järelduseni, et ametisuhte kapitaliühingu ja juhatuse liikmega ametiaja möödumisel lõpeb automaatselt, kui kõrgemalseisev organ ei ole vastu võtnud juhatuse liikme ametiaega pikendavat otsust.

Erinevalt juhatuse liikme ametisuhte lõppemisest tagasikutsumise ja tagasiastumise alustel, kus seadusandja on otsesõnu väljendanud, et juhatuse liikme leping lõpeb VÕS käsunduslepingu ülesütlemise kohta sätestatu alusel, ei täpsusta ÄS, millised õiguslikud tagajärjed on ametiaja möödumisel juhatuse liikme lepingule. Vaatamata vastava sätte puudumisele, on autor seisukohal, et kuivõrd juhatuse liikme ametisuhte lõppemisega ei lõpe juhatuse liikme lepingust tulenevad kohustused, ja juhatuse liikme lepingu ning ametisuhte lõppemist tuleb eristada, ei saa lugeda juhatuse liikme lepingut ametiaja möödumisel lõppenuks, sest ametiaja möödumine on lihtsalt üks ametisuhte lõppemise võimalikeks alusteks sarnaselt tagasikutsumisele ja tagasiastumisele. Sarnaselt eelnenud ametisuhte lõppemise alustele tuleb ka siinkohal tähelepanu pöörata, et kui teenistusleping sisaldab sätet, mille kohaselt ametiaja möödumise või mistahes ametisuhte lõppemise aluse esinemise korral lõpeb ka teenistusleping, tuleb siiski lähtuda lepingust ja lugeda lõppenuks ametiaja möödumisega.

Kuigi ÄS-i kohaselt tuleks juhatuse liikme lepingu puhul justkui eeldada, et teenistusleping lõpeb eraldi vastavalt VÕS käsunduslepingu sätetele, võib autori hinnangul Riigikohtu 2-16-11889/42 otsuse valguses osutada ka ametiaja möödumise puhul relevantseks tahteavalduste

²⁰⁰ Ametiaja pikendamisest vt ptk 2.4.

²⁰¹ RKTKm 3-2-1-39-05 p 16.

tõlgendamine. Kuigi Riigikohus ei analüüsinud eelnimetatud lahendis poolte tahteavalduste tõlgendamist ametiaja möödumisel, võib poolte tahteavalduse tõlgendamine olla vajalik näiteks juhul, kui juhatuse liige on valitud ametisse viieks aastaks, kuid teenistusleping on sõlmitud tähtajatult selle arvestusega, et pooled peale ametiaja möödumist ametisuhet pikendavad. Kui aga pooled ametisuhte tähtaja möödudes ametisuhet ei pikenda, võib autori arvates poolte tahteavaldusi tõlgendades olla, et ka teenistusleping lõpeb samuti tähtaja möödumisel. Samuti võib üheks selliseks olukorraks olla, kui juhatuse liikme teenistusleping on sõlmitud isikuga, kes on ühtlasi osaühingu osanik ning kes on osanikuna hääletanud põhikirja muutmise poolt, millega sätestatakse juhatuse liikme ametiaja tähtajalisuse poolt. Seega saab autori hinnangul teatud juhtudel ka ametiaja möödumisel tahteavaldusi tõlgendada selliselt, et see toob kaasa teenistuslepingu lõppemise. Kui aga tahteavaldusi ei ole võimalik selliselt tõlgendada, et ametiaja möödumisega loetakse lõppenuks ka teenistusleping, on autori hinnangul siiski võimalik leping erakorraliselt üles öelda, arvestades Riigikohtu seisukohta, mille kohaselt on ametisuhte lõppemine mõjuvaks põhjuseks, et teenistusleping erakorraliselt üles öelda.

2.3.2 Ametisuhte ja teenistuslepingu lõpetamine kokkuleppel

Riigikohus on jõudnud järelduseni, et üheks ametisuhte lõppemise aluseks võib olla ka poolte kokkuleppe.²⁰² Sellest tulenevalt analüüsib autor käesolevas alapeatükis ametisuhte kokkuleppel lõppemise võimalikkust ning selgitab välja taolise kokkuleppe mõjud teenistuslepingule.

Juhatus liige, kes soovib ametisuhet kokkuleppel lõpetada, peab tegema sellekohase ettepaneku kui tahteavalduse kõrgemalseisvale organile ja ametisuhte saab lugeda kokkuleppel lõpetatuks, kui kõrgemalseisev organ on sellega nõustunud.²⁰³ Seega peab kokkuleppel ametisuhte lõpetamiseks avalduma VÕS § 9 lg 1 sätestatud elemendid, eelkõige pakkumus ja nõustumus. Eelnevast tulenevalt võib autori hinnangul siiski sageli olla praktikas raske eristada, kas juhatuse liige soovib ametisuhet lõpetada kokkuleppel või astuda juhatuse liikme kohalt tagasi ehk kasutada kujundusõigust õigussuhte lõpetamiseks. Riigikohus on selgitanud, et kui äriühingu juhatuse liige esitab teda valinud organile avalduse, milles ta väljendab selgelt, et astub juhatuse liikme kohalt tagasi (st lõpetab õigussuhte ühepoolset), saab seda pidada ametisuhte ülesütlemise avalduseks, mis vajab jõustumiseks kättesaamist TsÜS § 69 lg 1 tähenduses.²⁰⁴

²⁰² RKTko 2-16-11889/42, p 19.

²⁰³ *Ibid*, p 22.

²⁰⁴ *Ibid*, p 23.

Riigikohus ei selgitanud seejuures, mis sisuline vahe on ametisuhte lõppemise aspektist, kas juhatuse liikme ametisuhte lõpeb kokkuleppel või ühepoolselt lõpetades, st kas tagasiastumise või tagasikutsumise korral. Autori hinnangul ei ole ametisuhte lõppemise seisukohast vahet, kas ametisuhte lõppeb poolte kokkuleppel või kummagi poole kujundusõiguse tulemusena (st kas tagasiastumise- või kutsumise tagajärjena), kuivõrd mõlema tagajärjeks on juhatuse liikme ametisuhte lõppemine, mille tõttu lakkab isik olemast juhatuse liige. Autor leiab, et juhatuse liige võib sisuliselt ise valida, kas soovib ametisuhte lõpetada kokkuleppel, milleks on vajalik teise poole ehk kõrgemalseisva organi nõusolek, või tagasiastumine, milleks teise poole nõusolekut vaja ei ole. Juhul, kui juhatuse liige soovib ametisuhte lõpetada kokkuleppel, kuid kõrgemalseisev organ selleks nõusolekut ei anna, saab juhatuse liige igal juhul ametisuhte lõpetada tagasi astudes.

Õiguskirjanduse kohaselt on üheks levinumaks käsunduslepingu lõpetamise aluseks VÕS § 186 p 4 kohaselt poolte kokkulepe.²⁰⁵ Et Riigikohus on leidnud, et ametisuhte kokkuleppel lõpetamine eeldab kokkulepet VÕS § 9 lg 1 mõttes ehk mõlema poole vastavat tahteavaldust²⁰⁶, leiab autor, et ka teenistuslepingu kokkuleppel lõpetamise eelduseks on VÕS § 9 lg 1 tähenduses mõlema poole tahteavaldused, mistõttu võivad tahteavaldused lepingu ülesütlemise ja ametisuhte lõppemise osas vähemalt üldjuhul jaatada, mille võimalikkust on Riigikohus kinnitanud.²⁰⁷ Seega, tuleb ka ametisuhte lõppemisel kokkuleppel tõlgendada poolte tahteavaldusi, kuid vähemalt eelduslikult sisaldab ettepanek kokkuleppel ametisuhte lõppemine ühtlasi ka ettepanekut teenistusleping kokkuleppel lõpetada.

2.3.3 Juhatus liikme surm ja piiratud teovõimega isikuks muutumine

Käesolevas alapeatükis selgitab autor välja, millised on juhatuse liikme surma ja piiratud teovõimeliseks muutumise tagajärjed teenistuslepingule.

²⁰⁵ Kalamees, P., jt (koost.), lk 350.

²⁰⁶ RKTko 2-16-11889/42 p 22.

²⁰⁷ RKTko 2-16-11889/42 p 28.1.

Riigikohus on leidnud, et ametisuhte lõpetab juhatuse liikme surm.²⁰⁸ Ka õiguskirjandus on seisukohal, et juhatuse liikme surm toob kaasa ametisuhte lõppemise.²⁰⁹ Et ametisuhtes esineb käsundi element, siis ametisuhte lõppemisele juhatuse liikme surma korral viitab ka VÕS § 633 lg 1, mille kohaselt eeldatakse, et käsundusleping lõpeb käsundisaaja surmaga. Autori hinnangul võib lugeda juhatuse liikme surmahetkest ametisuhte lõppenuks, kuivõrd sellest hetkest muutub juhatuse liikme kohustuste täitmine võimatuks ja TsÜS § 7 lg 2 kohaselt lõpeb füüsilise isiku (juhatuse liikme) õigusvõime.

TsÜS § 31 lg 6 järgi ei või juriidilise isiku organi liige oma seadusest tulenevaid organi liikme õigusi üle anda, kui seadusest ei tulene teisiti. Kehtiva pärimisseaduse²¹⁰ (PärS) § 2 teise lause kohaselt ei ole pärandiks pärandaja õigused ja kohustused, mis seadusest tulenevalt või oma olemuselt on lahutamatult seotud pärandaja isikuga. Kuivõrd juhatuse liige on eelduslikult valitud oma konkreetsete oskuste või isikuomaduste pärast juhatuse liikmeks, on autori hinnangul organi liikme ametisuhtest tulenevad õigused ja kohustused sellised, mis ei kuulu pärandi hulka. Seejuures on aga Riigikohus märkinud, et asjaolu, et juhatuse liige ei saa oma õigusi ja kohustusi üle anda, ei tähenda seda, et tema tekitatud kahju hüvitamise kohustus oleks lahutamatult seotud juhatuse liikme isikuga ja seetõttu mitteüleantav, vaid varaline kohustus hüvitada juhatuse liikmena tekitatud kahju ei ole lahutamatult seotud pärandaja isikuga ja kuulub seega pärandvara hulka ning läheb pärimise teel üle pärandaja õigusjärglastele.²¹¹

Teisalt ei käsitle õiguskirjandus ega kohtupraktika, millised on juhatuse liikme surma korral tagajärjed juhatuse liikme teenistuslepingule. Nagu eelnevalt märgitud, sätestab VÕS § 633 lg 1, et eelduslikult lõpeb käsundusleping käsundisaaja surmaga. Eelnimetatud säte on iseloomult aga dispositiivne ja õiguskirjanduses on leitud, et käsundusleping võib teatud juhtudel edasi kesta, näiteks juhul, kui käsunduslepingus on kokku lepitud, et käsundisaaja surma korral leping ei lõpe, vaid pärija asendab käsundisaajat. Selline võimalus on aga eelkõige võimalik juhul, kui lepingust tulenevad kohustused ei ole isiklikku laadi.²¹² Kuivõrd teenistuslepingust tulenevad õigused ja kohustused on isiklikku laadi, tuleb autori hinnangul eitada võimalust teenistuslepinguga ette näha lepingust tulenevate õiguste ja kohustuste ülemineku juhatuse liikme pärijatele. Seega tuleks teenistusleping lugeda juhatuse liikme surma korral koos ametisuhtega lõppenuks.

²⁰⁸ RKTkm 3-2-1-39-05 p 15; RKTko 2-16-11889/42 p 19.

²⁰⁹ Saare, K. jt, lk 127.

²¹⁰ Pärimisseadus - RT I, 04.01.2021, 36.

²¹¹ RKTko 3-2-1-191-12 p 13.

²¹² Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus III. Kommenteeritud väljaanne § 633. Lk 636.

Õiguskirjanduse kohaselt võib pidada ametisuhte lõppemise aluseks ka juhatuse piiratud teovõimeliseks muutumist. Üldjuhul tuleks sellisel juhul lugeda ametisuhte automaatselt lõppenuks hetkest, mil juhatuse liige muutub piiratud teovõimeliseks, kuid välistada ei saa ka ametisuhte lõppemist näiteks hetkest, mil isikule määratakse eestkostja.²¹³ Autori hinnangul on eelnimetatud seisukoht kooskõlas äriseadustikust tuleneva nõudega, mille kohaselt peab juhatuse liige olema teovõimeline isik²¹⁴. Teisalt ei ole õiguskirjanduses analüüsitud, millised on isiku piiratud teovõimeliseks muutmise korral tagajärjed teenistuslepingule. Oluline on siinkohal eristada, et juhatuse liige muutus ametisuhte ajal piiratud teovõimeliseks, mitte lepingu sõlmimisele eelnevalt, millisel juhul oleks eelduslikult võimalus kohaldada TsÜS § 11 lg 1 või § 13 lg 1.²¹⁵ Seadus aga (eelkõige VÕS) ei täpsusta tagajärgi käsunduslepingule olukorras, kus käsundisaaja teovõime muutub piiratuks käsunduslepingu kehtivuse ajal. Kuivõrd leping on sellisel juhul juba sõlmitud, ei ole autori hinnangul alust kohaldada ka TsÜS §-i 73, mille kohaselt ei mõjuta tahteavalduse kehtivust asjaolu, et tahteavalduse tegija muutus pärast tahteavalduse tegemist piiratud teovõimega isikuks, kui seadusest ei tulene teisiti.²¹⁶ Et seadus ei anna alust sellises olukorras automaatselt lepingut lõppenuks lugeda, tuleks autori hinnangul lähtuda seisukohast, et juhul kui juhatuse liige muutub piiratud teovõimega isikuks lepingu kehtivuse ajal, lõpeb küll ametisuhte automaatselt, kuid teenistusleping jääb kehtima ning teenistuslepingu ülesütlemiseks on vaja eraldi ülesütlemisavaldust. Õiguskirjanduses on väljendatud seisukohta, et § 631 alusel on võimalik käsunduslepingut üles öelda, kui käsund on isiklikku laadi ja käsundisaaja haigestub nii, et ei saa enam käsundit täita.²¹⁷ Et juhatuse liikme teenistuslepingust tulenev käsund on isiklikku laadi ja piiratud teovõimeliseks muutudes ei ole sisuliselt juhatuse liikmel võimalik käsundit täita, leiab autor, et juhatuse liikme piiratud teovõimeliseks muutumine on mõjuv põhjus VÕS § 196 tähenduses, mis annab kapitaliühingule kui lepingu teisele poolele õiguse teenistusleping üles öelda.

Seega on autor eelneva pinnal välja selgitanud, et juhatuse liikme ametisuhte ja teenistusleping lõppevad juhatuse liikme surma korral isiku surma hetkest. Juhatuse liikme piiratud teovõimeliseks muutumise korral lõpeb küll ametisuhte automaatselt, kuid teenistuslepingu ülesütlemiseks on vaja eraldi vastavat tahteavaldust.

²¹³ Saare, K. jt. lk 130.

²¹⁴ Vt ptk 1.1.3.

²¹⁵ Vt ka TlnRnKo 2-15-1671 lk 7.

²¹⁶ TsÜS komm vlj. § 73/3.2.

²¹⁷ Kalamees, P. jt, (koost.) lk 350.

2.3.4 Pankroti mõju ametisuhtele ja teenistuslepingule

Lisaks on asjakohane analüüsida ka pankroti mõju ametisuhtele ja teenistuslepingule, kuivõrd ametisuhtele kohalduvad ka VÕS käsunduslepingu sätted. Seejuures tuleb eristada, kas kohtumäärusega on välja kuulutatud kapitaliühingu maksejõuetus või juhatuse liikme maksejõuetus (n-ö juhatuse liikme kui füüsilise isiku pankrot).

Aktuaalseks sätteks kapitaliühingu pankroti korral, millest lähtuda on VÕS § 632 lg 2, mille kohaselt lõpeb käsundiandja pankroti korral käsundusleping pankroti väljakuulutamise, välja arvatud juhul, kui käsunduslepingul ei ole seost pankrotivaraga. Kui esmalt võiks eelnimetatud sätte põhjal eeldada, et üldjuhul lõpeb ametisuhe kapitaliühingu kui käsundiandja pankroti korral, on Riigikohus vastupidiselt leidnud, et juriidilise isiku pankrot ei lõpeta tema juhtorganite liikmete ametis olekut ega takista nende hilisemat asendamist, mh ei välista ka juhatuse liikmete õigust esindada pankrotivõlgnikku asjades, mis ei puuduta pankrotivara.²¹⁸ Seega ei lõpeta kohtupraktika kohaselt kapitaliühingu pankrot automaatselt juhatuse liikme ametisuhet.

Eelnevast tulenevalt selgitab autor välja ka kapitaliühingu pankroti mõju teenistuslepingu kehtivusele. Saksa õiguskirjanduses on leitud, et juhatuse liikme leping ei lõpe automaatselt äriühingu pankrotimenetluse algatamisega.²¹⁹ Eesti õiguses tuleb sellisel juhul aluseks võtta VÕS § 632 lg 2 ja välja selgitada, kas lepingul on seos kapitaliühingu pankrotivaraga. Pankrotivara mõiste on sätestatud pankrotiseaduse²²⁰ (PankrS) § 108 lg-s 2, mille kohaselt on pankrotivara vara, mis oli võlgnikul pankroti väljakuulutamise ajal, samuti vara, mis nõutakse või võidetakse tagasi või mille võlgnik omandab pankrotimenetluse ajal. Kuivõrd juhatuse liikmel on eelduslikult õigus lepingu alusel tasu nõuda, mis pankroti väljakuulutamise korral nõutakse pankrotivara arvelt, saab autori hinnangul jaatada juhatuse liikme teenistuslepingu seost pankrotivaraga, mistõttu tuleks eitada, et kapitaliühingu pankrot toob kaasa automaatse teenistuslepingu lõppemise VÕS § 632 lg 2 kohaselt. Lisaks pöörab autor tähelepanu ÄS §-dele 180¹ lg 5 ja 314 lg 5, mille kohaselt, kui teenistusleping siiski lõpeb kapitaliühingu pankroti tõttu (nt kui leping öeldakse juhatuse liikmega üles), võib juhatuse liige pankrotimenetluses nõuda lepingu lõppemisest tekkinud kahju hüvitamist lepingu lõppemisest alates kuni ühe aasta eest. Seega on juhatuse liikme tasu saamise õigus kaitstud kapitaliühingu pankroti eest.²²¹

²¹⁸ RKTko 3-2-1-149-13 p 20, RKTko 3-2-1-163-11, p 21.

²¹⁹ /Wisskirchen/Kuhn/Hesser GmbHG, 49. Edition. GmbHG § 6 Rn. 143-178. BeckOK: 2021

²²⁰ Pankrotiseadus - RT I, 30.11.2021, 13.

²²¹ RKTko 2-16-18953/50 p 13.5.

Et Eesti õiguse kohaselt on juhatuse liikmeteks lubatud üksnes füüsilised isikud, on autori arvates asjakohane käsitleda ka füüsilise isiku pankroti mõju ametisuhetele. Et ametisuhetes sisaldub käsundielement, tuleks eelkõige kohaldada VÕS §-st 633 lg 1, mille kohaselt eeldatakse, et käsundisaaja pankroti korral lõpeb käsundusleping pankroti väljakuulutamise, välja arvatud juhul, kui käsunduslepingul ei ole seost pankrotivaraga. Õiguskirjanduses on siiski leitud, et kuivõrd PankrS § 91 lg 1 on VÕS §-i 633 lg 1 erisätteks, ei too juhatuse liikme kui füüsilise isiku pankrot tagajärjeks ametisuhete automaatset lõppemist, vaid paneb üksnes kohustuse juhatuse liikmele ametisuhe kapitaliühinguga lõpetada, kui kohus isikule juhatuse liikmena tegutsemiseks luba ei anna.²²² Sellest tulenevalt peab autori hinnangul juhatuse liige enda pankroti korral esitama enda valinud organile kas tagasiastumisavalduse või alternatiivselt tegema ettepaneku kõrgemalseisvale organile ametisuhe kokkuleppel lõpetada, samuti võib autori arvates kõrgemalseisev organ ise ametisuhete lõpetada. Seega sarnaselt kapitaliühingu pankrotile, ei lõpe ametisuhe juhatuse liikme pankroti korral iseeneslikult, kuid juhatuse liikmel on kohustus aktiivselt tegutseda, et ametisuhe lõppeks, kui kohus isikule tegutsemiseks luba ei anna. Juhul, kui kohus vastava loa annab, on autor seisukohal, et ametisuhete lõpetamiseks puudub vajadus.

Mis puudutab füüsilise isiku pankroti mõju teenistuslepingule, siis VÕS § 633 lg 2 järgi lõpeb käsundisaaja pankroti korral käsundusleping pankroti väljakuulutamise, välja arvatud juhul, kui käsunduslepingul ei ole seost pankrotivaraga. Juhul, kui kohus on kohaldanud isikule ärikeeldu PankrS § 91 lg 1 kohaselt, tuleb õiguskirjanduse kohaselt isikuga lisaks ametisuhetele ka teenistusleping lõpetada.²²³ Autori arvates võib ärikeeldu kohaldamist juhatuse liikmele pidada mõjuvaks põhjuseks lepingu ülesütlemiseks VÕS 196 lg 1 tähenduses, sest sellisel juhul ei saaks eeldada, et pooled (eriti kapitaliühing) lepingut täidavad kuni kokkulepitud tähtajani. Kõne alla tuleks ka, et pooled lõpetavad lepingu lõpetada kokkuleppel VÕS § 186 p 4 ja VÕS § 207 lg 1 tähenduses. Seega ei lõpe juhatuse liikme pankroti korral teenistusleping automaatselt, vaid pooled peavad ise vajalikud toimingud tegema, et ka leping lõpetada, kui kohus isikule juhatuse liikmena tegutsemiseks luba ei anna. Kui aga kohus loa annab, võib autori hinnangul leping edasi kehtida. Et VÕS § 633 lg 3, mis sätestab, et käsundisaaja pankroti korral käsundusleping lõpeb, on oma olemuselt imperatiivne²²⁴, ei ole autori hinnangul sellest

²²² Saare, K. jt. lk 129.

²²³ Varul P. jt (koost.). Võlaõigusseadus III. Kommenteeritud väljaanne. § 633. Lk 636.

²²⁴ Varul P., jt (koost.). Võlaõigusseadus III. Kommenteeritud väljaanne. § 633. Lk 636.

tulenevalt teenistuslepingus võimalik kokku leppida, et juhatuse liikme pankroti korral, jääb teenistusleping kehtima.

Seega nii kapitaliühingu pankrot kui ka juhatuse liikme pankrot ei too automaatselt kaasa ametisuhte ega teenistuslepingu lõppemist. Eristada tuleb aga olukorda, mil kohus on kohaldanud juhatuse liikme pankrotimenetluses ärikeeldu PankrS § 91 lg 1 tähenduses ja ei ole isikule juhatuse liikmena tegutsemiseks luba andnud. Sellisel juhul peavad pooled ise aktiivselt tegutsema, et ametisuhe lõpetada (nt kapitaliühingu poolse tagasikutsumise, juhatuse liikme tagasiastumise kaudu või kokkuleppel) ning teenistusleping üles öelda.

2.4 Juhatusel liikme ametiaja pikendamine ja selle mõju teenistuslepingule

Nagu eelnevalt käsitletud valitakse osaühingu juhatuse liige ametisse üldjuhul tähtajatult, kui põhikiri ei näe ette tähtaega. ÄS § 309 lg 2 kohaselt, valitakse aktsiaseltsi puhul juhatuse liige ametisse kuni kolmeks aastaks, kui põhikirjas ei ole ette nähtud muud tähtaega, mis ei tohi ületada viit aastat. Teisalt on võimalik ametiaega kõrgemal seisva otsusega ametisuhte lõppemisel pikendada ÄS §-ide 184 lg 2 ja § 309 lg 2 kohaselt. Käesolevas alapeatükis analüüsib autor ametisuhte pikendamise võimalikkust ning selgitab välja ametisuhte pikendamise mõju teenistuslepingu kehtivusele. Et õiguskirjanduses ei ole selles alapeatükis käsitletud teemat põhjalikult käsitletud, pakub autor eelnevate peatükkide pinnalt välja lahenduse, milline on ametisuhte pikendamise mõju teenistuslepingule.

Riigikohus on leidnud, et seadus ei näe ette juhatuse liikme ja ühingu vahelise suhte automaatset pikenemist tähtaja möödudes, st juhatuse liikme ametikohustuste täitmist saab isik jätkata üksnes juhul, kui äriühing kokkuleppel temaga isiku ametiaega pikendab.²²⁵ Riigikohus lisas samas lahendis, et ametiaja pikendamiseks on vajalik ühingu osanike otsus ametiaja pikendamise kohta ja juhatuse liikme nõusolek ning juhatuse liikme ametiaega ei saa lugeda pikenuks üksnes põhjusel, et isik jätkab tegutsemist juhatuse liikmena. Sellest võib Riigikohtu hinnangul järeldada üldjuhul üksnes juhatuse liikme tahet jätkata juhatuse liikmena, kuid vaikimist või tegevusetust ei loeta TsÜS § 68 lg 4 kohaselt üldjuhul tahteavalduseks.²²⁶

Eelnimetatud lahendis täpsustas Riigikohus, et osanike otsuste vastuvõtmiseks, sh juhatuse liikme nimetamise ja tema ametiaja pikendamise otsuse vastuvõtmiseks, on seaduses sätestatud

²²⁵ RKTko 3-2-1-65-08 p 33.

²²⁶ *Ibid.*

formaliseeritud kord (eelkõige ÄS §-d 168-177). Juhatuse liikme ametiaja võib lugeda pikenenuks ka mõlemapoolseid tahteavaldusi ja käitumist hinnates TsÜS § 68 lg 3 alusel (või ka VÕS § 1 lg 1 ja § 9 lg 1 alusel nende koostoimes) kaudsete tahteavaldustega, kuid selleks on lisaks juhatuse liikme poolsele jätkamisele viitavale käitumisele vajalik kõrgemal seisva organi otsus, millega selgesõnaliselt kiidetakse heaks isiku tegutsemine juhatuse liikmena, st pikendatakse tema ametiaega tagasiulatuvalt. Selline otsus peab vastama seadusest ja põhikirjast juhatuse liikme ametiaja pikendamise otsusele tulenevatele kvooruminõuetele.²²⁷ Seega saab Riigikohtu käsitlest tulenevalt juhatuse ametiaega pikendada ka tagasiulatuvalt, kiites juhatuse liikme vahepealse tegevuse ajal, mil juhatuse liige justkui ei olnud kehtivalt juhatuse liige. Selline olukord võib autori arvates tekkida näiteks olukorras, kus osaühingu osanikud on põhikirjaga ette näinud juhatuse liikme tähtaegse ametiaja, kuid on unustanud õigeaegselt juhatuse liikme volitusi pikendada, kuigi osanikud soovivad juhatuse liikme jätkamist juhatuse liikmena ja ka juhatuse liige on nõus jätkama. Sellisel juhul on seega Riigikohtu seisukohta arvesse võttes võimalik juhatuse liikme ametiaega pikendada ja tema vahepealne tegevus juhatuse liikmena heaks kiita.

Sama mõttekäiku on Riigikohus ka hilisemas lahendis jätkanud leides, et osanikel peab olema reaalne võimalus juhatuse liikme ametiaja möödumisel otsustada, kas nad soovivad tema juhatuse liikmena jätkamist. Näiteks võib üheks selliseks otsuseks olla osaühingu juhatuse koostatud ja osanikele esitatud majandusaasta aruande kinnitamine. Nimelt koostab juhatus pärast majandusaasta lõppu ÄS § 179 lg 1 järgi raamatupidamise aastaaruande ja tegevusaruande ning on kohustatud need esitama koos tegevjuhtkonna deklaratsiooniga ning kasumi jaotamise ettepanekuga ÄS § 179 lg 2 kohaselt osanikele. Osanikud otsustavad majandusaasta aruande kinnitamise ÄS § 179 lg 3 (aga ka ÄS § 168 lg 1 p 5) kohaselt. Kiites otsusega heaks majandusaasta aruande, tunnustavad osanikud eeldatavasti ka selle juhatuse liikmena koostanud ja osanikele kinnitamiseks esitanud isikute ametiseisundit.²²⁸ Ka sellisel juhul tuleb autori hinnangul siiski osanikel vastav otsus koostada, millega juhatuse liikme ametiaega pikendatakse. Vastava otsuse vajalikkust rõhutab ka seaduseelnõu (redaktsiooni jõustumise kuupäev 18.11.2005), mille kohaselt oli vajalik pikendamise regulatsioon lisada eelkõige põhjusel, et ÄS §-i 184 senine tekst rääkis üksnes juhatuse uue liikme valimisest ja registrisse kandmisest, kuid muudatuste alusel nähti ette ka lihtsustatud kord puhuks, kui juba

²²⁷ RKTko 3-2-1-92-08 p 11.

²²⁸ RKTko 3-2-1-65-08 p 34; RKTko 3-2-1-92-08 p 11.

registrisse kantud juhatuse liikme ametiaega pikendatakse ning sellisel juhul tuleb juhatuse liikme ametiaja pikendamise otsus ka äriregistri pidajale esitada.²²⁹

ÄS §-ide 184 lg 2 ja 309 lg 2 kohaselt ei või juhatuse liikme ametiaja pikendamist otsustada varem kui üks aasta enne ametiaja kavandatavat möödumist ja pikemaks ajaks, kui on seaduses või põhikirjas ettenähtud ametiaja ülemmäär. Riigikohus on leidnud, et selle eesmärk on juhatuse legitiimsuse uuendamise nõue.²³⁰ Lisaks kõrgemalseisva organi otsusele, tuleb äriregistrisse kantud juhatuse liikme ametiaja pikendamise otsus esitada viivitamata äriregistri pidajale ÄS § 184 lg 2 ja 309 lg viimaste lausete kohaselt.

Saksa õiguskirjandus on seisukohal, et kui teenistuslepingus on kokku lepitud, et juhatuse liige valitakse peale tähtaja möödumist juhatusse tagasi, tuleks väga põhjalikult hinnata sellise lepingu sätte võimalikku tühisust BGB § 134 alusel, mis sätestab seadusest tuleneva keelu rikkumise, mis võib kaasa tuua tehingu tühisuse, ning BGB § 138 alusel, mis näeb ette avaliku korraga vastuoleva tehingu tühisuse.²³¹ Autor nõustub, et probleemseks võib osutuda teenistuslepingu sätte, mis näeb ette, et juhatuse liikme ametiaega pikendatakse peale ametiaja lõppu. Sellisel juhul saaks teoreetiliselt nõuda VÕS § 108 lg 2 alusel lepingu täitmist ja juhatuse liige saaks äriühingult nõuda, et tema ametiaega pikendatakse. See aga oleks vastuolus äriseadustikus sätestatuga, mille kohaselt valitakse aktsiaseltsi puhul juhatuse liige tähtaegselt juhatusse. Analoogselt saaks äriühing nõuda lepingu täitmist ja nõuda juhatuse liikmelt peale ametiaja lõppemist ametis jätkamist, mis aga seaduse kohaselt nõuab juhatuse liikme nõusolekut²³², mistõttu ei saa autori arvates juhatuse liikmelt nõuda juhatuse liikmena jätkamist. Autori hinnangul võiks taoline teenistuslepingu sätte Eesti õiguse kontekstis olla tühine TsÜS § 87 alusel, mis sätestab, et seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing on tühine, kuivõrd juhatuse liikme tähtajalisus on imperatiivse iseloomuga.

Ka AktG § 84 lg 1 kohaselt on AG juhatuse liikme ametiaeg tähtajaline ning juhatuse liige võib korraga ametis olla maksimaalselt viis aastat järjest. Eelnimetatud sätte näeb ette võimaluse aktsiaseltsi juhatuse liikme ametiaja pikendamise, mille eelduseks on kõrgemalseisva organi vastav otsus. Saksa õiguskirjanduses on rõhutatud, et viie aastase ametiaja tähtaja möödudes, ametiaeg automaatselt ei pikene, isegi, kui seda võib poolte käitumisest välja lugeda ning

²²⁹ Äriseadustiku muutmise seadus 552 SE. <https://www.riigikogu.ee/tegevus/elnoud/elnou/3c7833d5-7972-3348-8cca-c210ab5e36ea/%C3%84riseadustiku%20muutmise%20seadus> (26.05.2022).

²³⁰ RKKKm 3-1-1-85-01 p 9.

²³¹ Hüffer/Koch, Aktengesetz: AktG Beck'sche Kurz Kommentare. 15. Auflage C.H.BECK: 2021. AktG § 84 Rn. 6.

²³² Vt ptk 1.1.

mistahes taolised kokkulepped on samuti BGB § 134 alusel tühised.²³³ Sarnaselt Eesti õigusele on pikendamine võimalik kõige varem üks aasta enne juhatuse liikme ametiaja tähtaja möödumist (AktG § 84 lg 1). Kusjuures Saksa õiguse kohaselt ei ole otsus aga vajalik, kui juhatuse liikme ametiaega pikendatakse selliselt, et see kokku ei ületa viit aastat ehk aktsiaseltsi nõukogu otsus ei ole vajalik olukorras, kus esimene ametiaeg on näiteks kaks aastat ning teine ametiaeg kestab kolm aastat. Sellist käsitlust ei saa aga eelneva Riigikohtu ning õiguskirjanduse kohaselt Eestis analoogselt kohaldada, kuivõrd Eesti õiguses rõhutatakse vajadust igasuguse juhatuse liikme ametiaja pikendamise kohta kõrgemalseisva organi otsust, vaatamata sellele, kas pikendamise tulemusena on ületatud seaduses või põhikirjas sätestatud maksimaalne ametiaeg või mitte. AktG § 84 lg 1 viimane lause sätestab, et sama kohaldub *mutatis mutandis* juhatuse liikme lepingule, kuid teenistuslepingus võib ette näha, et teenistusleping jääb kehtima ametiaja pikendamise korral kuni ametiaja lõpuni.

Mis puudutab ametisuhte pikendamise mõju teenistuslepingule on autori hinnangul oluline keskenduda eelkõige teenistuslepingus sätestatule. Kui leping näeb *expressis verbis* ette, et juhatuse liikme ametisuhte pikendamisel loetakse automaatselt ka teenistusleping pikendatuks või alternatiivselt, et teenistusleping kehtib kuni ametisuhte lõppemiseni, on õigusliku probleemi lahendamine tunduvalt lihtsam, kuivõrd sellisel juhul pikendatakse ametisuhte kõrgemalseisva otsuse alusel ning seega pikendatakse ühtlasi ka teenistuslepingu kehtivuse tähtaega. Keerulisem on autori arvates aga olukord, kus lepingus ei ole ametisuhte pikendamise tagajärgi teenistuslepingule reguleeritud ja leping näeb kehtivuse ette konkreetse kuupäevani. Sellisel juhul tuleb autori hinnangul kõrgemalseisva otsusega näha ette ametisuhte pikendamise ja teha eraldi kokkulepe teenistuslepingu pikendamiseks. Autori hinnangul on küsitav, kas sellisel juhul on teenistuslepingu pikendamiseks vaja ka kõrgemalseisva organi otsust, et lepingu pikendamine oleks kehtiv (kuivõrd lepingu sõlmimiseks on vaja kõrgemalseisva organi nõusolekut²³⁴). Saksamaa Föderaalkohus (saksa keeles *Bundesgerichtshof*) on leidnud, et juhatuse liikme lepingu pikendamiseks ei ole vaja nõusolekut kõrgemalseisva organi poolt, kui põhikiri seda eraldi ette ei näe, kuivõrd tegu on üksnes olemasoleva lepingu pikendamisega ning fundamentaalne otsus tehingu tegemiseks (teenistuslepingu sõlmimiseks) on juba tehtud.²³⁵ Autori hinnangul võiks siinkohal lähtuda eelnimetatud Saksa kohtupraktikast, et juhatuse liikme lepingu pikendamiseks ei ole kõrgemalseisva organi otsust vaja. Siiski tuleks autori arvates tähelepanu pöörata, et kõrgemalseisva organi otsust ei ole vaja eeldusel, et

²³³ Hüffer/Koch, 15. Aufl. 2021, AktG § 84 Rn. 6.

²³⁴ Vt ptk 1.3.

²³⁵ BGH, Urteil vom 19. 4. 2016 – II ZR 123/15; OLG Koblenz (p 34 jj).

lepingu tingimused jäävad samaks. Kui aga lepingu tingimusi soovitatakse pikendamisel muuta, on autori arvates vajalik kõrgemalseisva organi nõusolek lepingu pikendamiseks, kuivõrd siis ei ole tegu lihtsalt lepingu pikendamisega, vaid ka lepingu sisulise muutmisega.

Õiguslikult keerulisem on autori hinnangul olukord, mil ametisuhe pikendatakse tagasiulatuvalt. Eelkõige tekitab probleemi antud olukorras asjaolu, et ametiaja möödudes lõpeb ametisuhe automaatselt, kuid ametisuhte lõppemine ametiaja möödumisel ei too alati kaasa juhatuse liikme lepingu automaatset lõppemist nagu alapeatükis 2.2.1 välja selgitati. Kui aga otsustatakse juhatuse liikme ametiaja pikendamist tagasiulatuvalt, tekib küsimus, kas juhatuse liikme lepingust leping on vahepealsel ajaperioodil kehtiv, ja kas juhatuse liige saab lepingust tulenevaid õigusi nõuda või vastupidiselt, kas äriühing saab vahepealsel ajal nõuda juhatuse liikmelt lepingust tulenevate kohustuste täitmist. Autor on seisukohal, et kui tagasiulatuvalt pikendatakse juhatuse liikme ametisuhet, ei ole ka teenistusleping lõppenud ja sealt tulenevad õigused ning kohustused samuti, kuivõrd eelduslikult on ametisuhte pikendamisel poolte tahe jätkata ka teenistuslepingust tulenevaid õigusi ja kohustusi. Autori hinnangul ei ole ka sellisel juhul nõutav kõrgemalseisva organi heakskiit lepingu pikendamisele, kuivõrd lepingu tingimused on samad ja kõrgemalseisev organ on juba lepingu heaks kiitnud. Kui aga ametisuhte pikendamisel soovitakse lepingus sisalduvaid tingimusi muuta, on lepingu kehtivuse eelduseks kõrgemal seisva organi otsus. Samuti pöörab autor tähelepanu võimalikule olukorrale, kus teenistusleping on tähtajaline ehk lõpeb juhatuse liikme esimese ametiaja möödudes. Sellisel juhul ei saa lugeda, et teenistusleping kehtib edasi, sest pooled on väljendanud tahet lõpetada leping konkreetsel tähtpäeval ning seega on lepingu pikendamiseks vajalik osanike või nõukogu otsus ÄS § 168 lg 1 p 10 ja § 317 lg 8 alusel, kuivõrd muudetakse lepingu tingimusi (eelkõige lepingu tähtaega).

Andes käesoleva peatüki pinnal oma hinnangu juhatuse liikme ametisuhetest ja teenistuslepingust tulenevast õigussuhete eristamise probleemile, on autor seisukohal, et juhatuse liikme ametisuhte ja teenistuslepingu lõppemise seisukohast on võimalik õigussuhteid eristada. Eristada tuleb, et ametisuhe lõppeb üldjuhul äriseadustikust tuleneval alusel (va kokkuleppel, pankroti korral või piiratud teovõimeliseks muutumisel), kuid teenistuslepingu ülesütlemisele tuleb kohaldada võlaõiguses käsunduslepingu ülesütlemisele kohaldatavaid sätteid. Vaatamata, et mitmetel juhtudel võib ametisuhet lõpetada sooviv pool ühtlasi väljendada tahet teenistuslepingu ülesütlemiseks, tuleb autori hinnangul siiski vastavat tahteavaldust iga kord eraldi tõlgendada, et saada jaatada sellist tahet, mh võttes arvesse ka lepingu sisu ja sellest tulenevaid sätteid (eelkõige, millised on lepingust tulenevad tagajärjed,

kui isik ütleb lepingu üles), mis aitavad tahteavaldust tõlgendada. Juhul kui iga kord ilma tahteavaldust sisuliselt tõlgendamata koheselt eeldada, et pool on ametisuhte lõpetamisega väljendanud ka tahet teenistuslepingu lõpetamiseks, muutuksid sisuliselt mõttetuks äriseadustiku sätted, mille kohaselt lõpeb juhatuse liikme leping vastavalt VÕS käsunduslepingu ülesütlemise sätetele. Üksnes juhatuse surma korral saab kindlalt väita, et juhatuse liikme ametisuhte ja teenistusleping lõppevad üheaegselt. Teiste ametisuhte lõppemiste aluste puhul tuleb esmalt tõlgendada poolte tahteavaldusi, et jaatada ametisuhte ja juhatuse liikme lepingu üheaegset lõppemist. Samuti ei too teenistuslepingu ülesütlemine kaasa automaatset ametisuhte lõppemist, välja arvatud juhul, kui see on teenistuslepinguga ette nähtud või kui poolte tahteavaldusi saab selliselt tõlgendada, et teenistuslepingu ülesütlemisega on soovitud ka ühinguõiguslik suhte lõpetada, kuid autori hinnangul tuleb ka sellisel juhul iga kord eraldi tahteavaldust tõlgendada, et saada jaatada tahet ühtlasi ametisuhte lõpetamiseks.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk oli välja selgitada juhatuse liikme ametisuhte ja teenistuslepingu vahelised seosed. Seejuures keskenduti kitsamalt ametisuhte ja teenistuslepingu tekkimisele ning lõppemisele. Muuhulgas oli töö eesmärgiks kindlaks teha, millistel eeldustel saab juhatuse liikme ja kapitaliühingu vahel ametisuhte tekkida ning kas kehtiv ametisuhte on teenistuslepingust tulenevate õiguste ja kohustuste tekkimise eelduseks. Samuti selgitati töös välja, millised ametisuhte lõppemise alused toovad kaasa teenistuslepingu lõppemise. Lisaks anti töö pinnalt hinnang, kas juhatuse liikme teenistusleping on ametisuhte osa või sõlmitavast lepingust tekib eraldiseisev õigussuhe.

Eesmärkidest lähtuvalt oli magistritöös püstitatud kaks hüpoteesi. Esimeseks hüpoteesiks oli, et teenistuslepingu roll on eelkõige ametisuhte täiendamine, mis tähendab, et ilma kehtiva ametisuhteta ei saa ka teenistusleping kehtida, mis omakorda tähendab, et teenistuslepingu kehtimine sõltub ametisuhte olemasolust, olenemata sellest, millisel õiguslikul alusel on ametisuhte tekkinud. Teise hüpoteesina püstitati, et vähemalt üldjuhul toob ametisuhte lõppemine, olenemata ametisuhte lõppemise alusest või põhjusest, kaasa teenistuslepingu lõppemise.

Juhatusel ja kapitaliühingu vaheline ametisuhte tekkimine on võimalik kahel alusel. Esiteks saab ametisuhte tekkida tehingulisel alusel, s.o kõrgemalseisva organi otsusega (ÄS § 184 lg 1 ja § 309 lg 1), mille eeldusteks on kehtiv kõrgemalseisva organi otsus, valitava isiku nõusolek ning otsuse kättesaamine valitud juhatuse liikme poolt TsÜS § 69 lg 1 tähenduses. Teiseks võimaluseks ametisuhte tekkimiseks on mõjuval põhjusel kohtu poolt juhatuse liikme määramine, mille eeldusteks on vastava kohtulahendi jõustumine ning määratava isiku nõusolek.

Ametisuhte kehtivaks tekkimiseks, vaatamata ametisuhte tekkimise alusele, tuleb kontrollida, kas isik vastab seaduses sätestatud juhatuse liikme nõuetele. Juhul, kui on rikutud juhatuse liikmele tulenevat tegutsemise keelu või ettevõtluskeelu piirangut, saab ametisuhte küll kehtivalt tekkida, kuid juhatuse liige peaks tagama, et ametisuhte ei tekiks eelkõige sellega, et isik ei anna nõusolekut enda valimiseks, või kui ametisuhte on juba tekkinud, siis lõpetama ametisuhte. Kehtivat ametisuhet ei saa aga tekkida isikuga, kelle puhul on rikutud nõuet, mille kohaselt peab juhatuse liige olema teovõimeline isik. Kehtivaks ei saa pidada samuti ametisuhet, kui juhatusse on valitud isik, kes on ühtlasi samaaegselt kapitaliühingu nõukogu liige ja taolise

isiku nõukogu liikme positsioonist tulenevat ametisuhet ei ole lõpetatud, sest sellisel juhul ei ole võimalik tagada efektiivset kontrolli juhatuse kui äriühingu juhtorgani üle. Juhul kui rikutakse juhatuse liikmele esitatavaid nõudeid, mille tulemusena kehtivat ametisuhet isiku ja kapitaliühingu vahel ei teki, kuid isik jätkab juhatuse liikme ülesannete täitmist, on eelduslikult tegu faktilise juhatuse liikmega. Sellest tulenevalt ei saa jaatada kehtiva ametisuhte olemasolu faktilise ühingujuhi puhul.

Ametisuhte tekkimisega ei saa automaatselt lugeda sõlmituks teenistuslepingut, olenemata, millisel alusel on ametisuhe tekkinud. Teenistusleping on oma olemuselt käsundusleping ning lepingu sõlmimise eelduseks on, sarnaselt teiste lepingu liikidega, VÕS § 8 lg 1 ja § 9 lg 1 kohaselt vastavate tahteavalduste vahetamine. Üksnes ametisuhte tekkimiste eelduste täitmisel vahetatavate tahteavaldustega väljendavad pooled tahet tekitada poolte vahele ühinguõiguslik ametisuhe, kuid et saada jaatada ka lepingu sõlmimist, on vaja näidata lepingu sõlmimise aluseks olev pakkumus ja nõustumus või muul viisil tahteavalduste vahetamine, millega saab lugeda, et pooled on saavutanud kokkuleppe.

Vaatamata, et teenistuslepingu sõlmimine on vabatahtlik, tekib lepingupoolel õigus teiselt poolelt nõuda lepingu sõlmimist, kui pooled on lepingu sõlmimise ja tingimuste osas teinud kokkuleppe, mis on eellepinguks VÕS § 33 lg 1 tähenduses. Kui teine pool ei ole nõus lepingut sõlmima, saab TsÜS § 68 lg 5 tähenduses lepingu sõlmimiseks vajaliku tahteavalduse asendada kohtulahendiga ning eellepingus lahtised tingimused määrata praktikas levinud juhatuse liikme lepingute tingimuste pinnalt.

Juhatus liikmega sõlmitav leping tühine, kui tehingule ei andnud nõusolekut kõrgemalseisev organ (ÄS §-d 181 lg 3 ja 309 lg 3). Seejuures võib probleemseks osutada juhatuse liikme lepingu sõlmimine isikuga, kelle ametisuhte aluseks on kohtulahend, kuivõrd asendusliige määratakse sageli kõrgemalseisva organi suutmatuse tõttu juhatuse liiget ametisse määrata. Lepingut võib TsÜS § 111 lg 1 kohaselt heaks kiita ka tagantjärele ning lepingust tekivad õiguslikud tagajärjed tehingu tegemisest. Juhatus liige ei saa iseendaga teenistuslepingut sõlmida, kuivõrd ÄS § 168 lg 1 p 10 kohaselt on osanike pädevuses määrata tehingu tegemiseks isik, kes osahingut juhatuse liikme lepingu sõlmimisel esindab. Aktsiaseltsi puhul on juhatuse liikme teenistuslepingu sõlmimisel aktsiaseltsi esindajaks nõukogu liige (ÄS § 317 lg 1). Teenistusleping võib olla sõlmitud ka suulises vormis, kuivõrd kehtivatest õigusaktidest ei tulene käsunduslepingule vorminõuet. Enamasti on teenistuslepingu poolteks juhatuse liige ning kapitaliühing ise, kuid on võimalik, et teenistusleping on sõlmitud emaühingu ja juhatuse

liikme vahel. Sellisel juhul on tegu lepinguga kolmanda isiku kasuks VÕS § 80 lg 1 tähenduses, mille alusel täidetakse kohustus kolmandale isikule ning pöörata tähelepanu, kas lepingu alusel tekib kapitaliühingul endal õigus nõuda lepingu täitmist.

Kapitaliühingul puudub kohustus teenistuslepinguid säilitada registreeritud asukohas või sõlmitud juhatuse liikme lepinguid äriregistri pidajale esitada. Erinevalt Saksa õigusest, ei kohaldu juhatuse liikmele teenistuslepingu läbirääkimistel tarbijale kohalduvad sätted, sest juhatuse liiget ei saa pidada tarbijaks VÕS § 1 lg 5 tähenduses.

Üksnes teenistuslepingu sõlmimine ei tekita poolte vahele kehtivat ametisuhet, kuivõrd ametisuhte tekkimiseks on vaja eraldi tahteavaldusi. Teatud juhtudel võib küll lepingu sõlmimisel vahetatavaid tahteavaldusi tõlgendada kui tahet tekitada poolte vahele ka ametisuhe, kuid et äriregistri pidajale tuleb esitada juhatuse liikme valimise otsus, on ka vajalik kõrgemalseisval organil vastu võtta otsus, millega selgesõnaliselt valitakse isik juhatusse.

Nii tehingulise kui ka kohtulahendi alusel tekkiva ametisuhte korral, võivad pooled lepingu sõlmida ka enne ametisuhte tekkimist. Kui aga kehtivat ametisuhet ei teki, tuleb poolte tahteavaldusi tõlgendada (VÕS § 29 ja TsÜS § 75 lg 1 alusel), et selgeks teha, kas sellisest lepingust tekivad pooltele õiguslikud tagajärjed. Üldjuhul saab väita, et poolte tahe oli eelduslikult lepingust õiguste ja tagajärgede tekkimine kehtiva ametisuhte tekkimisega ning kui ametisuhet poolte vahele ei teki, ei teki lepingust pooltele ka õiguslikke tagajärgi. Kui aga tahteavaldusi ei ole võimalik selgeks teha, tuleb hinnata, millises ulatuses on lepingu täitmine ilma kehtiva ametisuhteta võimalik, arvestades seejuures, et VÕS § 12 lg 1 kohaselt ei mõjuta lepingu kehtivust asjaolu, et lepingu sõlmimise ajal oli lepingu täitmine võimatu. Tahteavalduse kindlakstegemine võib aga praktikas osutuda keeruliseks ning osutada vaidluse esemeks. Selle ennetamiseks on võimalik ametisuhte tekkimine seada teenistuslepingu edasilükkavaks tingimuseks TsÜS § 102 lg 2 tähenduses, millisel juhul tekivad lepingus kokkulepitud õigused ja kohustused edasilükkava tingimuse, ehk ametisuhte tekkimise, saabumisel (TsÜS § 105 lg 1). Kui pooled on asunud sellist lepingut täitma ning ilmneb kehtiva ametisuhte mittetekkumise asjaoluks olev alus, peavad pooled lepingu alusel saadu tagastatama vastavalt alusetu rikastumise sätetele (VÕS § 1028 jj).

Mitte alati ei ole poolte tahteks ametisuhte tekkimise seadmine edasilükkavaks tingimuseks ega saa poolte tahteavalduste tõlgendamisel jaatada poolte tahet lepingust õiguslike tagajärgede tekkimise sõltuvusse seadmist ametisuhte tekkimisega. Üheks selliseks olukorraks on

teenistuslepingu sõlmimine faktilise juhatuse liikmega, kellega kapitaliühingul kehtivat ametisuhet ei ole tekkinud. Et üldjuhul faktilise juhatuse liikme puhul on pooled teadlikud, et nende vahel ametisuhe puudub, kuid pooled soovivad lepinguga siiski reguleerida sellise isiku faktilist ühingujuhtimist, ei saa sellisel juhul jaatada, et poolte tahe on lepingust tulenevate õiguste ja kohustuste tekkimisel on seotud kehtiva ametisuhtega. Faktilise juhatuse liikmega teenistuslepingu sõlmimisel tekib poolte vahele lepinguline õigussuhe, mistõttu vastutab faktiline juhatuse liige käsundita asjaajamise sätete asemel lepingulisel alusel. Kohtupraktika alusel jõuti järelduseni, et faktilise juhatuse liikmega on võimalik sõlmida juhatuse liikme lepingut ning selline leping on poolte tahtest tulenevalt täidetav.

Et teenistuslepingut on võimalik sõlmida ka faktilise juhatuse liikmega, kellel kapitaliühinguga kehtiv ametisuhe puudub ning sellisest lepingust tekivad ka õigused ja kohustused, ei pidanud magistritöös püstitatud esimene hüpotees paika, mille kohaselt on teenistuslepingu kehtivuse eelduseks kehtiv ametisuhe. Ka õiguskirjanduses ega kohtupraktikas (nii Eesti ega välisriikide) ei ole väljendatud seisukohta, mille kohaselt on leping iseeneslikult kehtetu, kui kehtivat ametisuhet ei ole tekkinud. Eelkõige tuleb lepingu koostamisel seada teenistuslepingust tulenevate õiguste ja kohustuste teke sõltuvaks ametisuhte tekkimisest või kui seda pole lepingu koostamisel tehtud, tuleb tõlgendada poolte tahteavaldusi, et mõista, kas lepingust tekivad õiguslikud tagajärjed ka ilma kehtiva ametisuhteta. Isegi, kui on küsitav, kas ja millisel määral saab teenistuslepingut täita ilma kehtiva ametisuhteta, ei mõjuta see VÕS § 12 lg 1 kohaselt lepingu kehtivust.

Teise hüpoteesi kontrollimiseks uuriti õiguskirjanduse seisukohti, kohtupraktikat ja kehtivaid õigusakte, et välja selgitada kapitaliühingu ja juhatuse liikme vahelise ametisuhte lõppemise võimalused. Kapitaliühingu poolsed ametisuhte lõpetamise võimalused, mis tulenevad äriseadustikust, on juhatuse liikme tagasikutsumine kõrgemalseisva organi poolt (ÄS § 184 lg 3 ja ÄS § 309 lg 3) ning juhatuse liikme tagasikutsumine vähemusosanike poolt kohtu kaudu (ÄS § 184 lg 6). Juhatuse liikme võimalus äriseadustiku alusel ametisuhte lõpetamiseks on tagasiastumine (ÄS § 184 lg 7 ja 309 lg 5). Juhatuse liikme tagasikutsumiseks ning -astumiseks ei ole vaja mõjuvat põhjust, kuid mõjuva põhjuse olemasolu on eelduseks juhatuse liikme tagasikutsumiseks kohtu poolt. Eristada tuleb kohtu poolt määratud asendusliiget, keda kõrgemalseisev organ tagasi kutsuda ei saa. Sellisel isikul puudub õigus ka ise juhatusest tagasi astuda, sest asendusliikme ametist vabastamine on kohtu pädevuses, kes isiku ametisse määras. Teisteks ametisuhte lõppemiste alusteks on juhatuse liikme surm, juhatuse liikme piiratud

teovõimeliseks muutumine, ametiaja möödumine ning ametisuhte lõpetamine kokkuleppel. Samuti selgitati välja, millised mõjud avalduvad pankroti korral ametisuhetele.

Üldjuhul kaasneb juhatuse liikme tagasikutsumise ning -astumisega teenistuslepingu lõppemine, kuivõrd eelduslikult sisaldub tagasikutsumise ja -astumise korral tahe lõpetada ka teenistusleping. Tahe teenistuslepingu ülesütlemiseks sisaldub üldjuhul ka kohtu poolt juhatuse liikme tagasikutsumise korral, kuid kohtul ei ole võimalik TsÜS § 68 lg 5 alusel asendada kõrgemalseisva organi tahteavaldust leping üles öelda, sest TsÜS § 68 lg 5 kohaldamise eelduseks on kohustus teha tahteavaldus. Et üldjuhul puudub kapitaliühingul kohustus juhatuse liikmega leping üles öelda, ei ole täidetud TsÜS § 68 lg 5 kohaldamise eeldused olukorras, kus vähemusosanikud, kes juhatuse liikme tagasikutsumist taotleavad, ei suuda kohustuse olemasolu näidata.

Juhatuse liikme surmaga lõppevad nii ametisuhe kui ka teenistusleping, kuivõrd teenistuslepingus ette nähtud õigused ja kohustused on oma olemuselt lahutamatult seotud juhatuse liikme isikuga ning seega ei kuulu sellised õigused ja kohustused PärS § 2 teise lause järgi pärandvara hulka. Juhatuse liikme surma korral lõppevad nii ametisuhe kui ka teenistusleping juhatuse liikme surma hetkel. Seejuures ei saa teenistuslepingus kokku leppida, et juhatuse liikme surma puhul asuvad teenistuslepingut täitma tema pärijad. Juhatuse liikme piiratud teovõimeliseks muutumise korral lõpeb ametisuhe automaatselt, kuid piiratud teovõime ei too kaasa teenistuslepingu automaatset lõppemist. Et juhatuse liige muutus piiratud teovõimeliseks pärast lepingu sõlmimist, ei ole alust kohaldada TsÜS § 11 lg 1 või § 13 lg 1 ning TsÜS §-i 73, mistõttu tuleb juhatuse liikme piiratud teovõimeliseks muutumise korral teenistuslepingu ülesütlemiseks eraldi vastav tahteavaldus teha.

Ametisuhete lõpetamisel kokkuleppel peavad avalduma VÕS § 9 lg 1 sätestatud elemendid, seega pakkumus ja nõustumus. Sellest tulenevalt peab üks pool peab teisele poolele tegema ettepaneku lõpetada ametisuhe ning teine pool peab sellega nõustuma, vastasel juhul ei saa ametisuhet lugeda kokkuleppel lõppenuks. Et üldjuhul saab tahteavalduse tõlgendamise teel jaatada ametisuhete lõpetamise kokkuleppe ettepanekus sisalduvat ettepanekut lõpetada ühtlasi ka teenistusleping, toob ametisuhete lõppemine kokkuleppel kaasa üldjuhul ka teenistuslepingu lõppemise.

ÄS § 184 lg 2 järgi valitakse osäühingu juhatuse liige tähtajatult, kui põhikiri ei näe ette tähtaega. ÄS § 309 lg 2 järgi valitakse aktsiaseltsi juhatuse liige kuni kolmeks aastaks,

seejuures võib põhikirjaga ette näha tähtajaga maksimaalselt viieks aastaks. Kokkulepped, mille kohaselt lepingus lepitakse kokku tähtaja pikemaks kui seaduses või põhikirjas sätestatu, võivad olla TsÜS § 87 alusel tühised. Vaatamata, et äriseadustik ei sätesta ametiaja möödumisel, et juhatuse liikme teenistusleping lõpeb vastavalt VÕS käsunduslepingu ülesütlemise sätetele, tuleb ka ametiaja möödumisel sellest lähtuda. Teatud olukordades saab möönda, et poolte tahe on ametisuhte lõppemisel ka teenistusleping sõlmida, seega võib ametisuhte lõppemisega tähtaja möödumise tõttu kaasneda teenistuslepingu lõppemine.

Seoses pankrotiga tuleb eristada kapitaliühingu pankrotti ning juhatuse liikme kui füüsilise isiku pankrotti. Nii kapitaliühingu pankrot kui ka juhatuse liikme pankrot ei too automaatselt kaasa ametisuhte ega teenistuslepingu lõppemist. Kui teenistusleping siiski lõpeb kapitaliühingu pankroti tõttu, võib juhatuse liige ÄS § 180¹ lg 5 ja 314 lg 5 kohaselt pankrotimenetluses nõuda lepingu lõppemisest tekkinud kahju hüvitamist lepingu lõppemisest alates kuni ühe aasta eest. Eristada tuleb olukorda, kus juhatuse liikmele on pankrotimenetluses kohaldatud ärikoostu PankrS § 91 tähenduses. Sellisel juhul peavad pooled aktiivselt tegutsema, et ametisuhte lõpetada ning teenistusleping üles öelda, kuid ärikoostu kohaldamine ei ole aluseks, mille kohaselt ametisuhte ja teenistusleping iseeneslikult lõppevad.

Eelnevast tulenevalt selgitati välja, et üldjuhul toob kaasa ka teenistuslepingu lõppemise, mistõttu on töös püstitanud teine hüpotees paika pidanud. Ainsaks erandiks, kus ei saa väita ka tahteavalduste tõlgendamise teel, et ametisuhte lõppemisega on kaasnunud teenistuslepingu lõppemine, on juhatuse liikme piiratud teovõimeliseks muutumine, mille korral on teenistuslepingu ülesütlemiseks vaja eraldi tahteavaldust juhatuse liikme lepingu ülesütlemiseks. Samuti on võimalik teha järeldus, et kui töös käsitletud võimalik ametisuhte lõppemise alus ei too kaasa automaatset ametisuhte lõppemist, ei lõppe sellega ka automaatselt teenistusleping.

Muuhulgas uuriti töös, kuidas mõjutab ametisuhte pikendamine teenistuslepingu kehtivust. ÄS §-d 184 lg 2 ja 309 lg 2 annavad võimaluse ametisuhte tähtaja möödumisel ametisuhte pikendada. Juhul, kui teenistusleping on tähtajaline ja ei näe ette, et juhatuse liikme teenistusleping pikeneb automaatselt, tuleb kõrgemalseisva otsusega ette näha ametisuhte pikendamine ja teha kokkulepe teenistuslepingu pikendamiseks. Võttes eeskujuks Saksa kohtupraktika, ei ole lepingu pikendamiseks kõrgemalseisva organi otsust vaja, eeldustel, et teenistusleping on juba kord kõrgemalseisva organi poolt heaks kiidetud ning et teenistuslepingus ei muudeta lepingu tingimusi. Juhul, kui muudetakse sisuliselt ka

teenistuslepingut, tuleb kõrgemalseisva organi poolt tingimused heaks kiita, vastasel juhul on teenistusleping tühine. Et ametisuhet saab ka tagasiulatuvalt pikendada TsÜS § 68 lg 3 kohaselt, on sellisel juhul tähtajaline teenistusleping vahepealsel ajal samuti kehtiv, sest eelduslikult on tagasiulatuva ametisuhte pikendamise korral poolte tahteks ka teenistuslepingu pikendamine. Ka tagasiulatuva teenistuslepingu pikendamise puhul ei ole teenistuslepingu pikendamiseks kõrgemalseisva organi otsust vaja, kui leping on eelnevalt heakskiidetud ja lepingu sisulisi tingimusi ei muudeta.

Olukorras, kus teenistuslepingu pool on teisele poolele üksnes teenistuslepingu ülesütlemisavalduse esitanud, saab üldjuhul jaatada tahet ka ametisuhte lõpetamiseks. Kapitaliühingu poolse ülesütlemisavalduse puhul tuleb hoolikalt tahteavaldust tõlgendada, kuivõrd mõningatel juhtudel võib kapitaliühingu tahe üles öelda üksnes teenistusleping, kuid jätkata siiski ametisuhet juhatuse liikmega.

Magistritöö pinnalt pooldab autor seisukohta, et ametisuhet ja teenistuslepingut tuleks käsitleda kui eraldiseisvaid õigussuhteid. Seda toetavad peamiselt järgnevad argumendid. Esiteks vajavad teenistuslepingu sõlmimine ja ametisuhte tekkimine eraldi vastavaid tahteavaldusi. Ametisuhte tekkimisega ei saa lugeda automaatselt sõlmituks teenistuslepingut, kuivõrd teenistuslepingu sõlmimiseks on vaja eraldi pakkumust ja nõustumust VÕS §-de 8 lg 1 ja 9 lg 1 tähenduses. Samuti ei saa üldjuhul väita, et juhatuse liikme lepingu sõlmimisega, on poolte vahele tekkinud kehtiv ametisuhe. Teiseks saab teenistusleping kehtida, ja sellest saavad õigused ja kohustused tekkida ka ilma kehtiva ametisuhteta. Kolmandaks toetab eelnimetatud seisukohta asjaolu, et teenistusleping ei pea olema sõlmitud kapitaliühingu enda ning juhatuse liikme vahel, vaid võib olla sõlmitud ka kolmanda isiku ning juhatuse liikme vahel. Vaatamata, et ametisuhte lõpetamine sisaldab endas üldjuhul tahet ka teenistuslepingu lõppemiseks, ei saa selle pinnalt siiski väita, et ametisuhe ja teenistusleping ei oleks eraldiseisvad õigussuhted, kuivõrd sellisel juhul tuleb siiski tõlgendusreegleid kasutades (eelkõige TsÜS § 75 ja VÕS § 29) kindlaks teha, et poole tahe oli tõepoolest ka teenistuslepingu lõppemine, võttes mh arvesse ka lepingu sisu ja muid asjaolusid, mis võivad tõlgendamisel relevantseks osutada. Eelnevat arvesse võttes pooldab autor käsitlust, mille kohaselt on teenistusleping ja ametisuhe eraldiseisvad õigussuhted ning seega teenistuslepingu alusel kahju hüvitamise kontrollimisel, ei ole vajalik ametisuhte kehtivust, kui ühte eraldi alust kontrollida.

THE CONNECTIONS BETWEEN THE RELATIONSHIP ARISING FROM LAW BETWEEN A COMPANY AND A BOARD MEMBER, AND THE SERVICE AGREEMENT – ABSTRACT

According to the Estonian company law, when a management board member is appointed to a management board, a legal relationship arising from law between a board member and a company (a company within this master's thesis means a public limited company and a private limited company) is established. On the other hand, a company and a board member have a right to enter into a contract (hereinafter "the service agreement"), the main aim of which is to specify and supplement the rights and obligations of the parties arising from law. Therefore, concluding the service agreement is not mandatory according to law. The service agreement is subject to the rules applied to the contract for services of Law of Obligations Act (Chapter 36, hereinafter the "LOA") and hence, does not constitute an employment agreement.

There are two divergent legal opinions regarding a legal relationship arising from law and a contractual relationship arising from a service agreement. According to the first legal opinion, the service agreement is part of the legal relationship arising from law, and hence, does not constitute a separate legal relationship. Pursuant to the other legal opinion, a contractual relationship arising from the service agreement constitutes an independent separate legal relationship that must be strictly differentiated from a relationship arising from law.

The purpose of this master's thesis was to ascertain the connections between the relationship arising from law between the company and a board member, and the service agreement. The master's thesis was specifically focused on the connections between establishing of the relationship arising from law and the conclusion of the service agreement on one hand, and the termination of the relationship arising from law and the service agreement, on the other hand. One of the sub-objectives was also to ascertain the bases and preconditions of the establishment of legal relationship arising from law and to reach to a conclusion whether a valid existence of a relationship arising from law is a prerequisite for rights and obligations to arise from a service agreement. It was further examined which basis for termination of a relationship arising from law can result in termination of a service agreement. In addition, the author provided her point of view whether a legal relationship arising from law is separate from a contractual relationship or whether a contractual relationship is part of a relationship arising from law.

There were two hypotheses of this master's thesis. According to the first hypothesis, the service agreement cannot be valid without a valid relationship arising from law between the board member and the company. The other hypothesis was that as a consequence of termination of a relationship arising from law, the service agreement is terminated in most situations as well.

The master's thesis consists of two chapters. The first chapter concentrates on the concept and legal definition of a relationship between a company and a board member on one hand, and the concept and legal definition of the service agreement on the other hand. It also ascertains the bases for an establishment of a legal relationship arising from law, and deals with formal prerequisites of a service agreement. In the last subchapter of the first chapter, it is ascertained whether the service agreement can exist without a valid relationship arising from law, and providing consequences of such situation. In the second chapter, the bases for termination of the relationship arising from law were studied, and legal consequences of each such termination were ascertained in respect of the service agreement. As the Commercial Code (hereinafter "CC") 184 (3) and 309 (3) provide basis for extension of the term of office of a board member, it was also ascertained in the last subchapter of the second chapter how does the extension of the term of office affect the validity of the service agreement.

This master's thesis was a qualitative study which was based on theoretical analysis of the legal sources. Besides, a comparative method was used to further examine the topic to provide comparisons from Germany and England (as a common law state). The comparative method was used mainly because of absence of relevant legal literature on the topic in Estonia. As the Estonian company law follows the main principles of German legal literature and legal acts, the author found it appropriate to use comparisons from Germany. The comparisons from England were used as most of the states follow at least to some extent the main ideas of English company law.

The relationship between a board member and a company consists of two main elements – the position regarding office, and a mandate. The CC provides two bases for the establishment of a relationship arising from law between a company and a board member. According to 184 (1) and 309 (1) of the CC, a management board member shall be elected either by shareholders or the supervisory board. Pursuant to previous sections of the CC, the consent of such board member is required for such election to be effective. In addition, according to the Estonian legal literature, the last precondition for the establishment of such relationship is for the board member to receive such resolution within the meaning of 69 (1) of the General Part of the Civil

Code Act (hereinafter the “GPCCA”). The other basis for the establishment of the relationship arising from law is for a court to appoint a new member to replace a removed member of the management board at the request of the supervisory board, a shareholder or other interested person according to 184 (6) of the CC. It must be observed that the second basis is only relevant regarding private limited company within this master’s thesis. The preconditions of such establishment that are required to be fulfilled are entry into force of such court order and a consent of the appointed management board member. However, it must be noted that making an entry in the commercial register is required by law but is not a prerequisite for the establishment of the legal relationship.

To enter into a service agreement, an offer shall be made, and such offer must be accepted by the other party. A service agreement may also be entered into by the mutual exchange of declarations of intent in any other manner if it is sufficiently clear that the parties have reached an agreement according to subsection 9(1) of the LOA. A service agreement may be entered into in an oral form; however, the prerequisite for the service agreement to be effective is for the supervisory board or shareholders to approve conditions of such agreement pursuant to subsections 181(3) and 307(3).

The basis for the termination of office is removal of a management board member by shareholders or the supervisory board regardless of reason according to subsections 184 (3) and 309 (3) of the CC; removal by the court of a board member by the request of shareholders whose shares represent at least one-tenth of share capital of a private limited company (subsection 184(5) of the CC); resignation by a board member pursuant to subsections 184 (7) and 309 (5) of the CC. In addition, other bases for termination of office are: expiration of the term of office, death of a board member, a board member becoming a person with restricted active legal capacity, and mutual agreement to terminate the relationship. Additionally, it was ascertained whether a bankruptcy would be the ground for self-acting termination cause in respect of the relationship arising from law between a board member and a company.

To terminate the service agreement, the termination procedure must most importantly be followed as set forth in the service agreement. If such termination provisions are not set forth in the service agreement, the provisions established in the LOA must be followed. Section 630 of the LOA provides the basis for an ordinary cancellation of the service agreement, and section 631 of the LOA provides the basis for an extraordinary cancellation of the service agreement.

If the service agreement is cancelled according to section 631 of the LOA, a good reason must be given.

The main conclusions drawn from the first chapter of this master's thesis was that in case a relationship arising from law is validly established, it is not immediately accompanied by the conclusion of the service agreement since the service agreement requires a separate offer and accept to be considered concluded. Likewise, if the service agreement is concluded before the valid existence of a relationship arising from law has been established, the conclusion of such agreement does not obviate the necessity of the appointment process of a board member.

The main legal issues arise when the service agreement has been concluded based on an assumption of parties that a valid relationship arising from law will be established but for some reason does not (e.g., if a resolution of shareholders is invalid, or a board member refuses to eventually give his or her consent to be appointed). In this case, it was ascertained that the establishment of the relationship arising from law could be set as a suspensive condition of the service agreement within the meaning of subsection 102 (1) of the GPCCA. According to subsection 105 (1) of the GPCCA, the rights and obligations specified by a transaction are created upon fulfilment of the condition. In this way, there would be no ambiguity regarding rights and obligations arising from the service agreement. However, the issue is more complex in a case where the service agreement does not include such suspensive condition or does not specify when the service agreement enters into force. In this case, declaration of intention must be interpreted in accordance with subsection 75(1) to evaluate whether any rights or obligations arise from such service agreement. It may also be necessary to interpret the declaration of intention according to the understanding of a reasonable person similar to the recipient under the same circumstances. In addition, it might be necessary to interpret such service agreement pursuant to section 29 of the LOA. It can be concluded, that by interpreting the declaration of intention and the service agreement, in general no rights and obligations arise to parties from such service agreement since the intent of the parties was to fulfill the rights and obligations once a valid relationship under law is established.

However, it may not necessarily be the intention of parties to conclude the service agreement on a precondition of a valid appointment. It was concluded that if a board member does not meet the requirements of the board members provided by law, or he or she has been invalidly appointed, or in some cases has not been appointed to the management board at all, but nevertheless continues his or her activities as being validly appointed (and therefore, there is

no valid relationship arising from law) to the management board, such board member can in general be considered as a *de facto* board member. It was ascertained that it is possible to conclude the service agreement with a *de facto* board member and in such case contractual relationship (instead of the basis for obligation being *negotiorum gestio*, under which a *de facto* board member would otherwise act) is established between such board member and a company. Furthermore, it was ascertained that rights and obligations arise from a service agreement concluded between a *de facto* board member and a company since it is presumably the intention of the parties, as the parties are aware that there is no valid relationship arising from law between the parties.

Considering the previous, it was concluded that the first hypothesis was not true since it was ascertained that a service agreement can be valid without a valid relationship arising from law between the parties, and in addition, rights and obligations can rise from such agreement.

Regarding the second hypothesis of this master's thesis, it was observed that in general the termination of the relationship arising from law between a company and a board member also results in a service agreement to be considered terminated. Therefore, in most cases the service agreement is also terminated if the relationship arising from law has been terminated. The main reason for this is that in general it is presumed that if a board member resigns or is being removed by shareholders or the supervisory board, such declaration of intention includes the declaration of intention to terminate the service agreement as well since the main aim of the service agreement is to specify and supplement rights and obligations that are related to being a board member. This assumption also applies if one party makes an offer to end the relationship arising from law on a mutual agreement.

In case of death of a board member, it was ascertained that a relationship arising from law and a service agreement terminate at the same time immediately from the moment of death of a board member. In case a board member becomes a person with restricted active legal capacity, the relationship arising from law terminates automatically, however, a service agreement shall be terminated separately, since the law gives no legal base for automatic termination of the service agreement if a person becomes with restricted active legal capacity. It was concluded that in such case a company has the right to terminate the service agreement pursuant to section 631 of the LOA.

In connection with the bankruptcy, it was ascertained that in case of a bankruptcy of a company, the relationship arising from law and a service agreement remain valid. If there is a bankruptcy of a board member (natural person) the relationship arising from law and a service agreement remain valid, unless a court has prohibited such person from acting as a board member pursuant to subsection 91(1) of the Bankruptcy Act.

Regarding the above, the overall conclusion is that as a result of a termination of the relationship arising from law, the service agreement is also terminated as in most cases the intent to terminate the relationship under law includes an intent to terminate the agreement as well.

In addition, it was ascertained that in case the relationship arising from law has expired, and shareholders or supervisory board have decided the extension of the term of office of a member of the management board, the declaration of intent can be generally interpreted in a way that allows to conclude that a board member and a company mutually express their intent to also extend the service agreement. In this case, it was ascertained that there is no need for the additional resolution since the existing service agreement is being extended. In case parties wish to amend provisions of the service agreement, the decision of the supervisory board or shareholders is required since in that case it cannot be considered merely an extension of the existing service agreement. The same principle applies if an extension of the term is being decided retroactively.

Regarding the issue in connection with two dissenting legal opinions, the author supports the view according to which the separate legal relationship arises from the service agreement. The main reasons for that are that a service agreement is valid without a valid relationship arising from law and from such agreement rights and obligations can arise. In addition, a conclusion of the service agreement requires the respective offer and accept and cannot be considered automatically entered into, if a relationship from law has been validly established. Despite that in general the termination of a relationship from law includes the termination of the service agreement, in each case it must be determined whether such intent indeed included a declaration of intent to terminate the service agreement as well.

KASUTATUD MATERJALID

Kasutatud kirjandus

1. Bamberger H. G., Roth, H. Beck'scher Online-Kommentar BGB. 41. Aufl. München: Verlag C. H. Beck 2016.
2. Crispas, N. Corporate personality: the Achilles' heel of executive remuneration policy. *International Journal of Law and Management*. Int. J.L.M. 2014.
3. Hannigan, B. *Company Law*. 5th edition. Oxford: Oxford University Press 2018.
4. Hoffmann, G. M. *Faktische Geschäftsführung*. Rechtsanwalt & Steuerberater 2015.
5. Koch, J. jt. *Aktiengesetz: AktG Beck'sche Kurz Kommentare*. 15. Auflage C.H.Beck 2021.
6. Jones, L. *Introduction to Business Law*. Third edition. Oxford: Oxford University Press 2015.
7. Kalamees, P. jt. (koost.) *Lepinguõigus*. Tallinn: Juura 2017.
8. Goette/Habersack/Kalss. *Münchener Kommentar. Aktiengesetz. §§ 76-117*. 5. Auflage. C.H.Beck.
9. Kairjak, M. Faktilise ühingujuhi karistusõiguslik vastutus. – *Juridica* 2011/VII.
10. Kõve, V. jt. (koost.). *Tsiviilkohtumenetluse seadustik III. XI-XV osa (§-d 475-759)*. Komm. vlj. Tallinn: Juura 2018.
11. Madisson, K. „Juhatusel liikme töölepinguga“ riskivad mõlemad pooled. Miks nendega endiselt susserdatakse? – *Delfi Ärileht* 15.02.2020. <https://arileht.delfi.ee/artikkel/88939509/juhatusel-liikme-toolepinguga-riskivad-molem-pooled-miks-nendega-endiselt-susserdatakse> (26.04.2022).
12. Noack/Servatius/Haas, *GmbH-Gesetz* 23. Auflage 2022.
13. Põkk, K. *Juhatusel liikme ametisuhe ja juhatuse puudumisega seotud õiguslikud probleemid*. Magistritöö. Tallinn 2021. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/72704/pokk_kristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y (26.04.2022).
14. Raude, M. Juhtorgani liikme kohtu kaudu tagasikutsumine. – *Juridica* 2016/II, lk 108.
15. Saare, K. Eraõigusliku juriidilise isiku organi liikmete õigussuhted. – *Juridica* 2010/VII.
16. Saare, K. jt. *Ühinguõigus I. Kapitaliühingud*. Tallinn: Juura 2015.
17. Saare, K. Kapitaliühingu juhatuse liikme esindusõigus. Seadusjärgsed piirangud sisesuhetes – *Juridica* 2020/IX.
18. Shipova, J., Papp, S. Juhatusel liikme volituste lõppemine. - *Juridica* 2007/III.

19. Teeäär, G.-K. Töölaliste õiguste laiendamine iseseisvale lepingupartnerile. *Juridica* – 2020/VII.
20. Varul, P. Tahteavaldus ja selle tegemine. – *Juridica* 2010/VII.
21. Varul, P. jt. (koost.). Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Komm vlj. Tallinn: Juura 2010.
22. Varul, P. jt. (koost.). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§-d 1-207). Komm vlj. Tallinn: Juura 2016.
23. Varul, P. jt (koost.). Võlaõigusseadus III. 4. osa 23 ptk - 8. osa 39 ptk (§-d 422-702). Komm vlj. Tallinn: Juura 2021.
24. Varul, P., jt. Äriühingu juhtorganid: äriühingu juhtorganite liikmete õigused, kohustused ja vastutus. Tallinn: Äripäeva Kirjastus 2005.
25. Virks, Maiki. Faktiline juhatuse liige ja tema vastutus äriühingu ees. - *Juridica* 2017/VI.
26. Wegerich, T. (ed.). *Business Laws of Germany*. 2012 edition. Volume I. Danvers: Thomson Reuters 2012.
27. Wisskirchen/Kuhn/Hesser, Ziemons/Jaeger/Pöschke 49. Edition. / BeckOK GmbHG 49. Edition. 1.8.2021.

Kasutatud õigusaktid

Kasutatud Eesti õigusaktid

28. Karistusseadustik - RT I, 21.05.2021, 9.
29. Korruptsioonivastane seadus - RT I, 13.04.2021, 4.
30. Pankrotiseadus - RT I, 30.11.2021, 13.
31. Pärimisseadus - RT I, 04.01.2021, 36.
32. Tsiviilkohtumenetluse seadustik - RT I, 22.12.2021, 23.
33. Tsiviilseadustiku üldosa seadus - RT I, 22.03.2021, 8.
34. Täitemenetluse seadustik - RT I, 12.03.2022, 8.
35. Töölepingu seadus - RT I, 28.05.2021, 19.
36. Võlaõigusseadus - RT I, 15.03.2022, 14.
37. Äriseadustik - RT I, 12.03.2022, 12.
38. Äriseadustik²³⁶ (redaktsiooni kehtivuse lõpp 14.11.2009)
39. Äriseadustiku ja teiste seaduste muutmise seadus - RT I 2009, 51, 349.

Kasutatud välisriikide õigusaktid

40. Aktiengesetz. - <https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/> (26.04.2022).
41. Bürgerliches Gesetzbuch - <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/> (26.04.2022).

²³⁶ Avaldamismärke puudub.

42. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung. - <https://www.gesetze-im-internet.de/gmbhg/> (26.04.2022).
43. Companies Act 2006. - <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents> (26.04.2022).
44. The Company Directors Disqualification Act 1986. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1986/46/contents> (26.04.2022).

Kasutatud kohtupraktika

Eesti kohtute praktika

45. PMKo 2-13-26661.
46. TlnRnKo 2-15-1671.
47. TlnRnKo 2-17-10474.
48. TlnRnKo 2-16-13374.
49. TrtRnKm 2-09-22086.
50. TlnRnKm 2-18-6678.
51. RKTKo 3-2-1-37-04.
52. RKTKo 2-16-11889.
53. RKTKo 3-2-1-191-12.
54. RKTKo 3-2-1-103-08.
55. RKTKo 2-17-3478.
56. RKTKo 2-15-18186.
57. RKTKo 2-17-10474.
58. RKTKo 3-2-1-65-08.
59. RKTKo 3-2-1-103-08.
60. RKTKo 3-2-1-72-13.
61. RKTKo 3-2-1-124-09.
62. RKTKo 3-2-1-181-15.
63. RKHKo 3-19-1672.
64. RKTKo 2-18-2243.
65. RKTKo 3-2-1-46-12.
66. RKTKo 3-2-1-72-13.
67. RKTKo 3-2-1-74-15.
68. RKTKo 3-2-1-81-15.
69. RKTKo 2-15-123028.
70. RKTKo 3-2-1-148-11.

71. RKTko 3-2-1-178-16
72. RKTko 3-2-1-39-05.
73. RKTko 3-2-1-92-08.
74. RKTko 3-2-1-39-05.
75. RKTko 2-17-10474.
76. RKTko 3-2-1-180-12.
77. RKTko 3-2-1-149-13.
78. RKTko 2-16-18953.
79. RKTko 3-2-1-163-11.
80. RKTkm 3-2-1-42-17.
81. RKTkm 3-2-1-97-11
82. RKTkm 3-2-1-39-05.
83. RKTkm 3-2-1-42-17.
84. RKTkm 2-19-13966.
85. RKKkm 3-1-1-85-01.
86. RKTkm 3-2-1-39-05.

Võõrriikide kohtupraktika

87. *Jackson v Dear [2013] EWCA Civ 89*
88. BAG, 20.05.2020 - 7 AZR 83/19
89. BGH, 19.04. 2016 – II ZR 123/15
90. BGH, 25.02.2002 – II ZR 196/00.
91. OLG Köln, 10.06.2011 - III-1 RVs 96/11

Kasutatud muud allikad

92. Äriseadustiku muutmise seaduse seletuskiri. 552 SE. Kättesaadav:
<https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/3c7833d5-7972-3348-8cca-c210ab5e36ea/%C3%84riseadustiku%20muutmise%20seadus> (26.04.2022).
93. Äriseadustiku ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 467 SE.
94. Äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 736 SE.