

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND

Eraõiguse osakond

Anastassia Lange

**KAPITALIÜHINGUTE JUHATUSE LIIKME TASU JA SELLE  
VÄHENDAMINE**

Magistritöö

Juhendaja:  
*dr. iur* Andres Vutt

Tartu  
2022

# SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	4
1. JUHATUSE LIIKME TASU MÄÄRAMINE JA SUURUS .....	9
1.1. TASU SAAMISE ÕIGUS .....	9
1.2. TASU SUURUSE MÄÄRAMISEL TÄHTSUST OMAVAD ASJAOLUD .....	14
1.2.1. MÕISTLIK TASU .....	14
1.2.2. JUHATUSE LIIKME ÜLESANDED .....	20
1.2.3. ÜHINGU OLUKORD .....	23
1.2.4. MUUD KRITEERIUMID .....	25
1.2.5. TAVAPÄRANE TASU .....	28
1.3. SEADUSE NÕUETELE MITTEVASTAVA TASU MÄÄRAMISE TAGAJÄRJED .....	31
2. TASU KOMPONENDID .....	37
2.1. TASU KOMPONENTIDEST ÜLDISELT .....	37
2.2. PÕHITASU .....	38
2.3. MUUTUVTASU .....	39
2.3.1. LÜHIAJALISED MUUTUVTASUD .....	41
2.3.2. PIKAAJALISED MUUTUVTASUD .....	42
2.4. JUHATUSE LIIKME ÜHINGUST LAHKUMISEL MAKSTAV TASU .....	44
2.4.1. JUHATUSE LIIKMELE ÜHINGUST LAHKUMISEL MAKSTAVA TASU LIIGID .....	44
2.4.1. LAHKUMISHÜVTISED .....	45
2.4.2. LAHKUMISPREEMIAD .....	47
3. JUHATUSE LIIKME TASU VÄHENDAMINE .....	50
3.1. NÕUDEST ÜLDISELT .....	50
3.2. NÕUDE EELDUSED .....	55
3.2.1. ÜHINGU OLUKORRA HALVENEMINE .....	55
3.2.2. ÄÄRMINE EBAÕIGLUS ÜHINGU SUHTES .....	57
3.3. JUHATUSE LIIKME NÕUSOLEK .....	58
3.4. JUHATUSE LIIKME ÜLESÜTLEMISE ÕIGUS .....	59
KOKKUVÕTE .....	61
REMUNERATION AND REDUCTION OF REMUNERATION OF BOARD MEMBERS IN LIMITED COMPANY'S. SUMMARY .....	66
KASUTATUD ALLIKAD .....	72
KASUTATUD KIRJANDUS .....	72

KASUTATUD ÕIGUSAKTID .....	74
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA.....	75
MUUD KASUTATUD ALLIKAD .....	76

## SISSEJUHATUS

Kapitaliühinguteks on osaühingud ja aktsiaseltsid, mida juhivad ja esindavad Tsiviilseadustiku üldosa seaduse<sup>1</sup> (edaspidi: TsÜS) § 34 alusel ühingu juhatuse liikmed. Juhatuse liikmete tasustamist kapitaliühingutes (aktsiaselts ja osaühing) on reguleeritud Äriseadustikus<sup>2</sup> (edaspidi: ÄS). Kapitaliühingute tasu puudutavad regulatsioonid on ÄS-s sisuliselt identsed, ainuke erinevus seisneb selles, kes on pädev juhatuse liikme tasu määrama. Erinevus on tingitud osaühingu ja aktsiaseltsi juhtimisstruktuuri erinevusest. Aktsiaseltsis on kolmetasandiline juhtimisstruktuur, mis tähendab, et aktsiaseltsil on kolm organit: üldkoosolek, nõukogu ja juhatus. Osaühingul peab olema ainult kaks organit: üldkoosolek ja juhatus ning nõukogu peab olema üksnes juhul, kui see on ühingu põhikirjaga ette nähtud.

Ühingu iga juhtorgani liige on eraldiseisvas seaduse ja põhikirjaga reguleeritud õigussuhtes ühinguga, mille juhtorganisse ta kuulub<sup>3</sup> ning Riigikohus on seisukohal, et juhatuse liikmeks olek on tehinguline õigussuhe ühingu ja juhatuse liikme vahel, mis olemuslikult sarnaneb enim käsunduslepingule Võlaõigusseadus<sup>4</sup> (edaspidi: VÕS) § 619 mõttes.<sup>5</sup> VÕS-s sätestatud käsunduslepingu regulatsioon kohaldub niivõrd, kuivõrd äriseadustik ei näe ette teisti.<sup>6</sup> Seega on juhatuse liikme tasu reguleeritud peale ÄS-i ka VÕS-s. Kapitaliühingu juhatuse liikme õigussuhe võib tekkida tehingu või kohtulahendi alusel, kuid käesolevas magistritöös keskendutakse tehingu alusel tekkinud õigussuhtele juhatuse liikme ja kapitaliühingu vahel.

Sisuliselt teeb juhatuse liige ühingu jaoks tööd, kuid Töölepingu seaduse<sup>7</sup> (edaspidi: TLS) § 1 lg-st 5 tulenevalt ei kohaldata juhatuse liikmete suhtes töölepingu regulatsiooni. Siiski ei ole välistatud, et juhatuse liikmega on sõlmitud ka tööleping, kuid see on võimalik ainult juhul, kui juhatuse liige teeb ühingu jaoks ka tööd, mis ei kuulu juhatuse liikme ülesannete hulka. Kuna juhatuse liikme kohustuste täitmise osas on TLS kohaldamine välistatud, siis ei ole ühingul ka TLS-st tulenevat kohustust maksta juhatuse liikmele tasu.

---

<sup>1</sup> Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 06.12.2010, 12.

<sup>2</sup> Äriseadustik. – RT I, 12.03.2022, 12.

<sup>3</sup> Saare, K. Eraõigusliku juriidilise isiku organi liikmete õigussuhted. - Juridica 2010/7, lk 486.

<sup>4</sup> Võlaõigusseadus. – RT I, 15.03.2022, 14.

<sup>5</sup> RKTko 3-2-1-65-08, p 33; RKTko 3-2-1-41-05, p 18; RKTkm 3-2-1-39-05, p 14.

<sup>6</sup> RKTko 2-16-11889, p 18.

<sup>7</sup> Töölepingu seadus. – RT I, 22.12.2012, 30.

VÕS §-s 619 sätestatud käsunduslepingu regulatsiooni kohaselt kohustub käsundisaaja vastavalt lepingule osutama käsundiandjale teenuseid ja käsundiandja kohustub maksma käsundisaajale selle eest tasu, kui pooled on selles kokku leppinud. Seega ei ole ühingul, kui käsundiandjal, üldjuhul seadusest tulenevalt kohustust maksta juhatuse liikmele tasu välja arvatud, kui pooled on selles kokku leppinud.

Juhatuse liikmetel on TsÜS §-st 35 tulenev kohustus olla juriidilisele isikule lojaalne, mis tähendab, et juhatuse liige peab eelistama oma tegevuses juhtorgani liikmena ühingu huve enda isiklikele või kolmandate isikute huvidele.<sup>8</sup> Kuigi juhatuse liikmel on seadusest tulenev kohustus käituda alati ühingu huvides, siis ei välista see juhatuse liikme isiklike ja ühingu huvide vahelist konfliktide teket. Seega on ühingu huvides maandada võimalike huvide konflikte juhatuse liikme isiklike ja ühingu huvide vahel. Üheks võimaluseks on tasakaalustada ühingu ja juhatuse liikme isiklike huve ning täiendavalt motiveerida juhatuse liiget käituma ühingule kõige kasumlikumal viisil, pidades silmas ühingu pikaajalist arengut. Seda saab teha näiteks määrates juhatuse liikmele tasu, mis motiveerib teda rohkem käituma ühingu huvides. Tasuga saab ka suunata juhatuse liikme tegevust, näiteks premeerides teda teatud ühingu arengute eest.

Palju pahameelt on põhjustanud juhatuse liikmete tasu suurus, sest leitakse, et juhatuse liikmed saavad ebaproportsionaalselt suuri tasusid. Näiteks Euroopa Komisjon on oma aruandes<sup>9</sup> märkinud, et juhtide töötasu hiljutine märkimisväärne suurenemine ja muutuvpalga osakaalu suurenemine juhatuse liikmete tasudes, on põhjustanud palju muretsemist. Samas aruandes tõi Euroopa Komisjon välja, et 2008 aasta finantskriis on paljastanud probleemi, mille kohaselt palgastruktuurid, mis põhinevad lühiajalistel ühingu kasumitel, ei arvesta piisavalt sellega kaasnevat riski ning see on aidanud kaasa sellele, et ühingute juhatuse liikmed võtsid

---

<sup>8</sup> Varul, P. Tsiivilseadustiku üldosa seadus: kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2010.

§ 35 p 3.3.1.

<sup>9</sup> Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, nõukogule, nõukogule, euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Aruanne komisjoni soovitus 2009/385/EÜ (2009. aasta soovitus haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamise kohta), millega täiendatakse soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ seoses noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamiskorraga) rakendamise kohta ELi liikmesriikides. – Veebis kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A52010DC0285> (18.04.2022)

ülemäära suuri riske. See kinnitab seda, et ühingul on võimalus juhatuse liikme tasustruktuuriga mõjutada juhatuse liikme tegevust ning juhul, kui tasustruktuur soodustab lühiajalist kasu ning juhatuse liikme tasu on sellega tihedalt seotud, siis juhatuse liikmed on valmis võtma lühiajalise kasuga seotud riske arvestamata ühingu pikaajalise ja jätkusuutliku arenguga. Lähtudes eelmainitud probleemidest töötas Euroopa Komisjon välja soovitus<sup>10</sup>, milles sätestas põhimõtted, millest peaks börsil noteeritud ühinged lähtuma juhatuse liikme tasu ja struktuuri määratlemisel lähtuma. Peamine põhimõte seisneb selles, et juhatuse liikmete tasustamise süsteem peaks toetama äriühingu jätkusuutlikkust ning tagama, et tasustamine lähtuks juhatuse liikme töötulemustest. Selleks tuleb muutuvpalga osa siduda eelnevalt kindlaks määratud ja mõõdetavate tulemuskriteeriumidega. Lisaks, selleks et juhatuse liikme muutuvtasu osakaal ei paisuks liiga suureks tuleks muutuvtasu osas kehtestada ülempiir.

Äriseadustikus on osaühingutele ja aktsiaseltsidele kehtiv regulatsioon juhatuse liikme tasu osas sätestatud vastavalt ÄS §-des 180<sup>1</sup> ja 314. Eelmainitud sätete lõiked 1 sätestavad ühingu pädeva organi juhatuse liikmele tasu ja tasustamise korra määramiseks. Aktsiaseltsis on selleks ühingu nõukogu ja osaühingus nõukogu või osanikud. Sätete lõiked 2 sätestavad juhatuse liikme tasu suuruse ja tasustamise korra mõistlikkuse nõude, mille kohaselt peab kapitaliühingu pädev organ juhatuse liikme tasustamise korra ning tasude ja muude hüvede suuruse määramisel ning juhatuse liikmega lepingu sõlmimisel tagama, et juhatuse liikmele kapitaliühingu tehtavate maksete kogusumma oleks mõistlikus vastavuses juhatuse liikme ülesannete ja kapitaliühingu majandusliku olukorraga. Mõistlikkuse põhimõte on eraõiguse üldpõhimõte, mida kasutatakse konkreetsetel asjaoludel teatud käitumisreeglite sisustamiseks. Eesti kohtupraktikas ning erialakirjanduses ei ole mõistlikkuse põhimõtet juhatuse liikme tasu määramise olukorras väga sisustatud. Eriseadustes (Väärtpaberituruseadus<sup>11</sup> (edaspidi: VPTS) ja Krediidiasutuste seadus<sup>12</sup> (edaspidi: KAS) on kehtestatud täiendavaid nõudeid juhatuse liikme tasule ja selle struktuurile. Täiendavaid nõudeid käsitletakse käesolevas magistritöös põgusalt, sest magistritöö keskendub peamiselt juhatuse liikme tasu üldregulatsioonile.

---

<sup>10</sup> Euroopa Komisjoni soovitus, 30. aprill 2009, millega täiendatakse soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ seoses noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamiskorraga. – Veebis kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A52010DC0285> (18.04.2022), preambula punkt 6.

<sup>11</sup> Väärtpaberituruseadus. – RT I, 29.03.2022, 13.

<sup>12</sup> Krediidiasutuste seadus. – RT I, 29.03.2022, 5.

2005. aastal lisati Äriseadustiku muutmise seadusega<sup>13</sup> osaühingule ja aktsiaseltsile õigus nõuda juhatuse liikme vähendamist. ÄS § 180<sup>1</sup> lg 3 ja 314 lg 3 alusel juhul kui kapitaliühingu majanduslik olukord halveneb oluliselt ja juhatuse liikmele määratud või temaga kokku lepitud tasude edasimaksmine või muude hüvede jätkuv võimaldamine oleks kapitaliühingu suhtes äärmiselt ebaõiglane, võib kapitaliühing juhatuse liikmelt nõuda tasude ja muude hüvede vähendamist. Äriseadustiku muutmise seaduse seletuskirja<sup>14</sup> kohaselt lisati need sätted, et kaitsta kapitaliühingut, tema võlausaldajaid ja töötajaid juhatuse liikmetele makstavate ebaoproportsionaalselt suurte tasude eest kapitaliühingu majandusliku olukorra olulise halvenemise korral.

Magistritöö eesmärk on uurida Eestis kehtivat regulatsiooni kapitaliühingute juhatuse liikme tasu ning selle vähendamise võimaluste kohta ühingu majandusliku olukorra halvenemisel. Magistritöö eesmärgist lähtuvalt otsitakse vastuseid ka spetsiifilisematele küsimustele nagu millal ja mis suures on juhatuse liikmel õigus saada tasu, mis tagajärjed on seaduse nõuetele mittevastava tasu määramisel, mis tasukomponentidest koosneb mõistlik juhatuse liikme tasu, milliste eelduste täitmisel on ühingul õigus vähendada juhatuse liikme tasu ja mis õiguskaitsevahendid tekivad juhatuse liikmel, kui ühing vähendab tema tasu.

Magistritöö eesmärgist lähtuvalt on töö jaotatud kolmeks peatükiks. Esimeses peatükis analüüsitakse esmalt juhatuse liikme õigust saada ühingult tasu ning seejärel uuritakse asjaolusid, mis mõjutavad viimase tasu suurust ning viimasena peatutakse tagajärgedel, mis kaasnevad seaduse nõuetele mittevastava tasu määramisel. Teises peatükis kirjeldatakse magistritöö autori hinnangul kõige levinumaid juhatuse liikme tasu komponente ning uuritakse nende komponentide eesmärke ning nende võimalikku omavahelist suhet mõistliku tasu struktuuris. Kolmas peatükk käsitleb juhatuse liikme tasu vähendamise võimalust ühingu majandusliku olukorra muutumisel. Esmalt uuritakse tasu vähendamise õiguse nõuet ja selle eeldusi ning seejärel peatutakse juhatuse liikme õiguskaitsevahendil eelmainitud ühingu nõude rakendamisel.

Eelnevalt seatud eesmärgi saavutamiseks ja uurimisküsimustele vastuste saamiseks on magistritöös kasutatud võrdlevat ja analüütilist meetodit. Magistritöös on võrreldud Eestis

---

<sup>13</sup> Äriseadustiku muutmise seadus. – RT I 2005, 57, 449.

<sup>14</sup> Seletuskiri äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu juurde. Veebis kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/oigusuudised/eelvaadeSeadusUudis/18#2> (18.04.2022)

kehtivat regulatsiooni Saksamaa õigusnormidega, kuna Eestis kehtiv äriseadustik on välja töötatud suures osas Saksamaa vastavate seaduste eeskujul.<sup>15</sup> Lisaks on Riigikohus leidnud, et teiste riikide analoogilisi seadusi ja praktikat võib vähemalt eraõigusnormide puhul arvestada võrdlusmaterjalina Eesti seaduse mõtte ja eesmärgi väljaselgitamisel.<sup>16</sup> Magistritöös kasutatakse võrdluses Saksamaa õigusega osauhingule vastava *Gesellschaft mit beschränkter Haftung* (edaspidi: GmbH) ja aktsiaseltsile vastava Aktiengesellschaft (edaspidi: AG) kohta käivaid õigusnorme. Samuti on analüüsitud õigusakte, õiguskirjandust ning olemasolevat kohtupraktikat, kusjuures nii Riigikohtu praktikat, kui ka esimese ja teise astme kohtute praktikat.

Lähtuvalt magistritöö käsitlusest, kasutatakse magistritöö allikatena peamiselt õiguskirjandust, õigusakte, õigusaktide kommentaare ning olemasolevat kohtupraktikat. Eesti õiguse osas kasutatakse õiguskirjandusena peamiselt K. Saare, U. Volens, A. Vuti ja M. Vuti õpikut: „Ühinguõigus I: Kapitaliühingud“ ning õigusaktidest on peamiselt kasutatud äriseadustikku ja võlaõigusseadust. Lisaks on kasutatud ka õigusaktide kohta käivaid kommentaare. Saksamaal kehtivatest õigusaktidest on eelkõige kasutatud GmbHG<sup>17</sup>-d ja AktG<sup>18</sup>-d ning nende seaduste kommentaare, kusjuures AktG kommentaaride puhul on kasutatud mitut eri väljaannet. Lisaks on kasutatud õigusnormide kohta käivat olemasolevat kohtupraktikat.

Märksõnad: eraõigus, äriühinguõigus, juriidilised isikud

---

<sup>15</sup> Kõve, V. 10-aastane äriseadustik – tagasivaade senisele arengule. – *Juridica* 2005/9, lk 597-598.

<sup>16</sup> RKTko 3-2-1-89-14, p 26.

<sup>17</sup> Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der im Bundesgesetz Teil III, Gliederungsnummer 4123-1, veröffentlichte bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 64 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3436) geändert worden ist. – Veebis kättesaadav: <https://www.gesetze-im-internet.de/gmbhg/GmbHG.pdf> (18.04.2022)

<sup>18</sup> Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das zuletzt durch Artikel 61 des Gesetz vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3436) geändert worden ist. – Veebis kättesaadav: <https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/AktG.pdf> (18.04.2022)

# 1. JUHATUSE LIIKME TASU MÄÄRAMINE JA SUURUS

## 1.1. Tasu saamise õigus

Äriseadustikus ei ole ühingu sätetatud kohustust maksta juhatuse liikmele tasu, kuid üldjuhul lepivad ühing ja juhatuse liige omavahelises suhtes kokku juhatuse liikmele makstavas tasus. Juhatuse liikme tasu suuruses ja maksmise korras võidakse kokku leppida juhatuse liikme lepingus, mida pooled praktikas ka teevad. ÄS §-dest 168 lg 1 p-st 10 ja § 317 lg-st 8 tulenevalt otsustab juhatuse liikmega tehingu tegemise ühingu nõukogu või osanikud, sõltuvalt kapitaliühingu tüübist. Juhul kui juhatuse liikmele otsustatakse tasu maksta, siis peavad olema järgitud seaduses sätestatud nõuded. Äriseadustiku regulatsioon sätestab, et osaühingus peab juhatuse liikme tasu suuruse ja selle määramise osas otsuse vastu võtma ühingu osanikud ning nõukogu olemasolul nõukogu (ÄS § 180<sup>1</sup> lg 1) ning aktsiaseltsis peab juhatuse liikmele tasu suuruse ja määramise korra kohta otsuse vastu võtma ühingu nõukogu (ÄS § 314 lg 1).

Kuigi seaduses on reguleeritud üksnes ühingu pädev organ juhatuse liikmele tasu määramiseks, siis tegelikult praktikas enne seda, et kui ühingu pädev organ võtab vastu otsuse juhatuse liikme tasu osas, peetakse ühingu ja juhatuse liikme vahel läbirääkimisi tasu suuruse ja maksmise korra kohta. Juhul kui ühing ja potentsiaalne juhatuse liige ei jõua lepingueelsete läbirääkimiste käigus kokkuleppele tasu suuruse ja maksmise korra osas, siis on vähe usutav, et potentsiaalne juhatuse liige annab üldse nõusoleku juhatuse liikmeks olemiseks.

Kui seaduses ei oleks erinormi juhatus liikme tasu määramise kohta, siis sisuliselt ei muutuks midagi, sest sellisel juhul kohaldataks ÄS § 168 lg 1 p -i 10 ja § 317 lg-t 8, mida hetkel kehtiva regulatsiooni kohaselt kohaldatakse juhatuse liikmega sõlmitava lepingu osas. Eelmainitud normide kohaselt kuulub juhatuse liikmega tehingu tegemise otsustamine ja tehingu tingimuste määramise pädevus osaühingus osanikele, juhul kui puudub nõukogu, ning aktsiaseltsis nõukogule.

ÄS § 181 lg 3 ja ÄS § 307 lg 3 sätestavad, et juhatuse liikme ja ühingu vahel tehtud tehing on tühine, kui tehinguga ei nõustunud ühingu pädev organ. Sellest lähtuvalt on vajalik pädeva

organi nõusolek, mis Riigikohtu praktika kohaselt ei pea ilmtingimata olema antud otsuse vormis, see võib olla antud ka iseseisvate kirjalike tahteavaldustena.<sup>19</sup>

Magistritöö autor, et juhul, kui nõusolek antakse ikkagi otsuse vormis, siis ei oma koosoleku protokoll otsuse vastu võtmise seisukohalt tähtsust. ÄS § 174 lg 1 alusel on osanike otsus vastu võetud, kui selle poolt antakse üle poole osanike koosolekul esindatud häältest, kui seaduses või põhikirjas ei ole ette nähtud suurema häälteenamuse nõuet. TsÜS § 33 lg 1 alusel on hääle andmine juriidilise isiku organi otsuse tegemisel tahteavaldus ja hääle andmiseks kohaldatakse seaduses tehingu kohta sätestatud. TsÜS § 68 lg 1 kohaselt võib tahteavalduse teha mis tahes viisil, kui seadusega ei ole ette nähtud teisiti. Kuna seadusega ei ole ette nähtud koosolekul tahteavalduse tegemise vormi, on osanike otsus osanike koosolekul vastu võetud siis, kui on toimunud hääletamine ja otsuse poolt on antud nõutav arv häáli.<sup>20</sup> Sama kehtib ka nõukogu otsuse puhul, sest ka nõukogu koosolekul ei ole seadusega sätestatud, mis vormis peab nõukogu liige oma tahteavalduse tegema ning ÄS § 322 lg 1 alusel on nõukogu otsus vastu võetud, kui selle poolt hääletas üle poole hääletamisel osalenud nõukogu liikmetest.

Seaduse regulatsiooni ja eelnevalt juba mainitu kohaselt määratakse juhatuse liikmele makstava tasu suurus ja maksmise kord osanike või nõukogu otsusega (ÄS § 180<sup>1</sup> lg 1 ja § 314 lg 1). Juhul kui pädeva organi otsus tasu suuruse ja maksmise korra kohta puudub või otsus on mingil muul põhjusel tühine ning juhatuse liikmele tehakse ikkagi väljamakseid juhatuse liikmega sõlmitud lepingu alusel, siis on tegu õigusliku aluseta väljamaksetega ÄS § 181 lg 3 ja ÄS § 307 lg 3 alusel. Sellisel juhul peab juhatuse liige väljamakstud tasud ühinguile tagastama vastavalt alusetu rikastumise sätetele TsÜS § 84 lg 1 lause 2 alusel.

Tartu Maakohtus on olnud menetluses asi, kus on käsitletud juhatuse liikmele väljamaksete tegemise alust. Tsiviilasjas number 2-18-102694 esitas juhatuse liige ühingu vastu hagi nõudes muuhulgas saamata jäänud juhatuse liikme tasu väljamaksmist. Ühing ja juhatuse liikme vahel oli sõlmitud leping ning ühingu nõukogu oli vastu võtnud ka otsuse, milles määratleti juhatuse liikme tasu suurus ja tasu maksmise kord ning nõustuti juhatuse liikme lepingu sõlmimisega. Juhatuse liikme lepingus lepitati kokku ka teistes hüvitistes peale juhatuse liikme tasu. Kostja vaidles hagile vastu leides, et nõukogu koosoleku protokollist ei nähtu, et nõukogu oleks

---

<sup>19</sup> RKTko 2-17-1725, p 15.2; RKTko 3-2-1-81-15, p 16; RKTko 3-2-1-74-15, p 13.

<sup>20</sup> RKTkm 2-18-9475 p-d 9.1 – 9.3

juhatuse liikmega sõlmitava projekti läbi vaadanud ning seega ei ole alust juhatuse liikme lepingus kokku lepitud hüvitiste väljamaksmiseks.

Tartu Maakohus nõustus otsuse punktis 27 hageja seisukohaga, mille kohaselt on juhatuse liikmele tasu maksmise aluseks nõukogu vastavasisuline otsus, mitte juhatuse liikmega sõlmitav leping. Muude hüvitiste osas, mille kohta nõukogu ei olnud otsust vastu võtnud, leidis kohus, et juhul kui need ei ole nõukogu otsuses kajastatud, siis ei too see kaasa hüvede määramise tühisust. Seda põhjusel, et ÄS § 181 lg 3 sätestab, et ühingu ja juhatuse liikme vahel tehtud tehing on tühine, kui tehinguga või nõustunud osanikud või nõukogu. Tehingu tühisus ei ole seotud nõukogu koosoleku protokolliga vaid nõukogu nõusolekuga.

Töö autor nõustub eelmainitud Tartu Maakohtu seisukohaga, sest ÄS § 180<sup>1</sup> lg 1 sätestab selgelt, et ühingu pädeva organi otsusega määratakse juhatuse liikme tasu ja selle maksmise kord. Seega ei ole muude hüvitiste määramiseks vaja ühingu pädeva organi otsust ning piisab, kui see on sätestatud juhatuse liikme lepingus, millega ühingu pädev organ on nõustunud. Seadusandja tahtele jätta pädeva organi otsuse nõue muude hüvitiste määramiseks välja, viitab ka see, et sama normi lõikes 2 on selgelt välja toodud, et mõistlikkuse nõue kohaldub ka muudele hüvedele. Protokollis osas tahab töö autor täpsustada, et ka nõukogu otsuse puhul ei oma see tähtsust otsuse vastu võtmise seisukohalt, sest koosoleku protokoll üksnes aitab tõendada koosoleku toimumist ning vastu võetud otsust. Seda on kinnitanud ka Riigikohus oma määruses number 2-18-9475/52.<sup>21</sup>

Olukorras, kus juhatuse liikmele tasu maksmise aluseks olev otsus on tühine või seda üldse ei ole, kuid väljamaksed on tehtud, siis võib lugeda seda kokkuleppe puudumiseks juhatuse liikme tasu osas, sest TsÜS § 84 lg 1 alusel ei ole tühistel tehingutel algusest peale õiguslikke tagajärgi. Kui juhatuse liikmele tehti väljamakseid tühise otsuse või lepingu alusel siis TsÜS § 84 lg 1 lause 2 kohaselt peab juhatuse liige tühise tehingu alusel saadu tagastama vastavalt alusetu rikastumise sätetele.

Eelnevast lähtuvalt ei ole juhatuse liikmel äriseadustikust tulenevat nõuet ühingu vastu tasu maksmiseks olukorras, kus ühing ja juhatuse liige ei ole selles kokku leppinud. See ei tähenda aga, et juhatuse liikme nõue ei võiks tuleneda mingist muust seadusest, nii on Riigikohus on

---

<sup>21</sup> *Ibid*, p 13.2.

seisukohal, et juhatuse liikmeks olek on tehinguline õigussuhe ühingu ja juhatuse liikme vahel, mis olemuslikult sarnaneb enim käsunduslepingule VÕS § 619 mõttes,<sup>22</sup> ning VÕS-s sätestatud käsunduslepingu regulatsioon kohaldub niivõrd, kuivõrd äriseadustik ei näe ette teisti.<sup>23</sup> Eelnevalt on leitud, et äriseadustikust ei tulene ühingu kohustust maksta juhatuse liikmele tasu, kuid käsunduslepingu regulatsiooni kohaselt on käsundisaaja kohustatud maksma käsundisaajale tasu käsundi täitmise eest, kui pooled on selles kokku leppinud (VÕS § 619). VÕS § 627 lg 1 kohaselt juhul, kui käsunduslepinguga ei ole tasus kokku lepitud, siis kuulub tasu maksmisele, kui käsundi täitmist võib mõistlikult eeldada üksnes tasu eest, eelkõige kui käsundisaaja täidab käsundit oma majandus- või kutsetegevuses. Tasu maksmise eelduse saab ümber lükata eelkõige juhul, kui pooled on kokku leppinud, et käsundi täitmine toimub tasuta.<sup>24</sup>

Õiguskirjanduses on leitud, et juhul, kui juhatuse liige ei ole ühingu osanik või aktsionär (võõrorgani põhimõte), siis on juhatuse liige käsitletav professionaalse käsundisaajana ning sellisel juhul on juhatuse liikme ja ühingu vahel sõlmitav leping käsitletav majandus- või kutsetegevuses sõlmitud lepinguna.<sup>25</sup> Lisaks on Riigikohus seisukohal, et on ebamõistlik eeldada, ei isik nõustub juhtima äriühingut, milles tal ei ole osalust, ja kandma juhatuse liikmele seaduses ettenähtud vastutust ilma äriühingust mingit vastutasu saamata.<sup>26</sup>

Riigikohus on hilisemas lahendis leidnud, et juhatuse liikmelt ei saa eeldada, et ta juhiks ühingut igapäevaselt tasuta, sõltumata sellest, kas tal on ühingu osalus või mitte. Seda eelkõige põhjusel, et sageli ei oleks juhatuse liikmel oma ülesandeid tasuta täita võimalik juba ainuüksi seetõttu, et äriühingu juhatuse liikmena tegutsemine on isiku põhitegevus ja peamine sissetulekuallikas.<sup>27</sup>

Kuigi Riigikohus on asunud seisukohale, et nii võõrorgani, kui ka eneseorgani (juhatuse liige on ühingu osanik või aktsionär) põhimõttel tegutseva juhatuse liikme puhul ei saa eeldada, et ta juhiks ühingut tasuta, peab neid siinkohal eristama. Nimelt ei kehti eneseorgani põhimõttel tegutseva juhatuse liikme suhtes eeldust, et tegu on professionaalse käsundisaajaga. VÕS

---

<sup>22</sup> RKTko 3-2-1-65-08, p 33; RKTko 3-2-1-41-05, p 18; RKTkm 3-2-1-39-05, p 14.

<sup>23</sup> RKTko 2-16-11889, p 18.

<sup>24</sup> Varul, P (jt) koost. Võlaõigusseadus III. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2016. § 627 lk 625.

<sup>25</sup> Saare, K jt. Ühinguõigus I. Kapitaliühingud. Tallinn: Juura 2015.

<sup>26</sup> RKTko 2-15-18186 p 15.

<sup>27</sup> RKTko 2-16-18953, p 13.

kommentaari kohaselt tuleb juhul, kui käsundisaaja on mitteprofessionaal hinnata, kas on alust eeldada käsundi täitmist üksnes tasu eest või mitte, sealhulgas osutatava teenuse iseloomu, käsundi täitmiseks minevat aega, vajalikke jõupingutusi, käsundisaaja oskusi teenuse osutamise valdkonnas jne.<sup>28</sup> Töö autor leiab, et üldjuhul võiks ka eneseorgani põhimõttel tegutseva juhatuse liikme puhul eeldada käsundi täitmist üksnes tasu eest, arvestades eelkõige juhatuse liikme seadusest tulenevaid kohustusi ja asjaolu, et enamasti on ühingu juhtimiseks vaja teha tööd igapäevaselt, kuid seda tuleb igakordselt eraldi hinnata.

Eelnevat kokku võttes võib väita, et isegi juhul, kui pooled ei ole juhatuse liikme tasu suuruses kokku leppinud, siis on üldjuhul juhatuse liikmel õigus nõuda ühingult tasu maksmist VÕS § 108 lg 1 alusel, sest tulenevalt VÕS §-s 619 sätestatud käsunduslepingu mõistest on käsundiandja põhiliseks kohustuseks tasu maksmine. Juhatusel liikme puhul, kellel ei ole osalust ühingu, kehtib eeldus saada tasu ning juhatuse liikme puhul, kellel on osalus ühingu, peab igakordselt hindama, kas ühingu juhtimist võib eeldada üksnes tasu eest. Kuid enamasti võib igakordsel hindamisel jõuda järeldusele, et juhatuse liikmelt ei saa eeldada ühingu juhtimist tasuta. VÕS § 627 lg 2 kohaselt juhul, kui tasu suurust ei ole kindlaks määratud, tuleb maksta vastavalt asjaoludele mõistlik tasu.

VÕS kommentaarides on leitud, et mõistlikuks tasuks on eelkõige turuhind ehk kohalik keskmine tasu samasuguse või sarnase teenuse osutamise eest, kuid arvestada tuleb ka vastavate või sarnaste teenuste hinnakirjades määratud hindasid. Juhatusel liikme teenuse turuhinda ehk tavapärasest tasu uuritakse lähemalt magistr töö peatükis number 1.2.5.. Kui vastava teenuse jaoks aga turuhind puudub, tuleb mõistliku tasu määramisel lähtuda VÕS-s sätestatud mõistlikkuse põhimõtte kriteeriumidest. Nii tuleb arvesse võtta teenuse osutamiseks kulutatud aega ja pingutusi, teenuse kvaliteeti, mahtu, käsundisaaja oskusi ja kogemusi jms.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Varul, P jt (viide 24), § 627 p 3.1-3.2.

<sup>29</sup> *Ibid*, § 627, lk 625.

## 1.2. Tasu suuruse määramisel tähtsust omavad asjaolud

### 1.2.1. Mõistlik tasu

Osaühingus on osanikel või nõukogu olemasolul nõukogul ÄS § 180<sup>1</sup> lg-st 2 ja aktsiaseltsis on nõukogul ÄS § 314 lg-st 2 tulenev kohustus tagada juhatuse liikme tasustamise kord ning tasude ja muude hüvede suuruse määramisel ning juhatuse liikme lepingu sõlmimisel, et juhatuse liikmele kapitaliühingu poolt tehtavate maksete kogusumma oleks mõistlikus vastavuses juhatuse liikme ülesannete ja kapitaliühingu majandusliku olukorraga. Nõukogu liikmed on kohustatud oma ülesannete täitmisel, milleks muuhulgas on juhatuse liikmele tasu määramine, järgima hoolekohustust. Nõukogu liige on kohustatud täitma oma kohustusi korraliku ettevõtja hoolekohusega ning hoolekohustust peavad nõukogu liikmed järgima nii nõukogu kui kollektiivse organi poolt otsuste tegemisel kui ka nõukogu liikmetele individuaalselt laienevate kohustuste täitmisel ja õiguste teostamisel.<sup>30</sup> Muudeks hüvedeks peale tasu võib olla tulemustasu, kasumiosalus, kuluhüvitis, lahkumishüvitis, aga ka teised võimalikud erisoodustused või muud hinnatavad hüved.

VÕS § 7 lg 2 alusel võetakse mõistlikkuse hindamisel arvesse võlasuhte olemust ja tehingu eesmärki, asjaomase tegevus- või kutseala tavasid ning praktikat, samuti muid asjaolusid. Seega on juhatuse liikme tasu ja muude hüvede mõistlikkuse hindamisel võimalik hinnata teiste sarnaste ühingute ning sarnaseid ülesandeid täitvate juhatuse liikmete tasu ning konkreetse juhatuse liikme tasu ja võimaldatavate hüvede abil.<sup>31</sup> Muudeks hüvedeks peale tasu võib olla kuluhüvitis, pensionihüvitis, lahkumishüvitis, aga ka teised võimalikud erisoodustused või muud hinnatavad hüved.

Juhatus liikmete tasu piiramine mõistlikule tasemele on mõeldud eelkõige selleks, et juhatuse liikmed ei rikastuks kapitaliühingus osalust omavate isikute või võlausaldajate kulul rohkem, kui see on proportsionaalne ühingu majandusliku olukorraga. Seega piirang on mõeldud eelkõige kapitaliühingu, selles osalust omavate isikute ja võlausaldajate kaitsmiseks. Nõukogu või osanikud peavad juhatuse liikme tasu määramisel tagama, et juhatuse liikme tasu kõik

---

<sup>30</sup> Saare, K. jt. (viide 25) lk 375.

<sup>31</sup> Äriõigus. Näidised ja kommentaarid. Äripäeva teabekeskus, p 4.3.23.

komponendid st ka tulemustasud, kuluhüvitised, lahkumistasud jne oleksid mõistlikus suhtes juhatuse liikme ülesannete, tulemuste ja kapitaliühingu olukorraga.<sup>32</sup> Sama seisukohta on väljendanud Riigikohtu tsiviilkolleegium 03.10.2018 otsuse nr 2-15-18186/83 punktis 17 leides, et tasu määramise proportsionaalsuse põhimõte kohaldub mitte ainult juhatuse liikme tasule ehk sellele rahasummale, mida juhatuse liikmele makstakse tema ülesannete täitmise eest juhatuse liikmeks oleku ajal, vaid ka kõigile muudele tasudele, sh kompensatsioonidele, mida juhatuse liige on õigustatud saama pärast ametisuhte lõppu.

Juhatuse liikme mõistlik tasustamissüsteem mängib olulist rolli juhatuse liikme käitumise mõjutamisel. On leitud, et juhatuse liikme pikas perspektiivis motiveerimiseks peaks juhatuse liikme fikseeritud tasu osakaalu vähendama ja lisama tulemuslikkusega seotud komponente. Selline lähenemine peaks tasakaalustama juhatuse liikmete ja juhatuse liikme tasu määrava organi huvisid.<sup>33</sup>

Ka Hea Ühingujuhtimise Tava, mis on koostatud eelkõige börsiettevõtete jaoks ning mis on soovitusliku iseloomuga, kommenteeritud väljaandes on leitud, et juhatuse tasustruktuur peaks üldjuhul tagama pikaajalise ja jätkusuutliku ettevõtte väärtuse kasvu, mitte väärtustama ühekordset suurt kasumit.<sup>34</sup> Sellist lähenemist on ka kritiseeritud, leides, et juhatuse liikmele tulemuslikkusest tasu maksmisel luuakse talle stiimuleid, et manipuleerida ühingu raamatupidamisaruannetega ning eelistada lühiajalisi eesmärke ühingu pikaajalistele huvidele ning lisaks võivad tulemuslikkuse stiimulid viia sisemiste töötalaste motivatsioonide allasurumiseni, sest juhatuse liikme tähelepanu on suunatud tasustamissüsteemile mitte töö tulemuslikkusele.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Goette, W, Habersack M, Kalss, S. Münchener Kommentar zum AktG. Verlag C. H. Beck München. 5. Auflage 2019. § 87 äärenumbrid 1-5.

<sup>33</sup> Velte, P. Determinants of executive board remuneration new insights from Germany. Ukraine: Corporate Ownership & Control, Summer 2014, Volume 11, Issue 4. Veebis kättesaadav: [https://virtusinterpress.org/IMG/pdf/10-22495\\_cocv11i4p7.pdf](https://virtusinterpress.org/IMG/pdf/10-22495_cocv11i4p7.pdf) (18.04.2022)

<sup>34</sup> Meerits, H, Kokk, A, Laub, G. Hea Ühingujuhtimise Tava kommenteeritud väljaanne. *Sine anno*: Printon.– Veebis kättesaadav: [https://www.fi.ee/failid/HYT\\_kommenteeritud.pdf](https://www.fi.ee/failid/HYT_kommenteeritud.pdf), lk 12 (18.04.2022)

<sup>35</sup> Vitols, S, Kluge, N. The Sustainable Company: a new approach to corporate governance. Brussels: European Trade Union Institute 2011. Veebis kättesaadav: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.470.3563&rep=rep1&type=pdf> (18.04.2022), lk 1374.

Töö autor on seisukohal, et juhatuse liikme tasu peab sisaldama nii fikseeritud tasu kui ka tulemuslikkusega seotud muutuvkomponente, sest fikseeritud tasu annab juhatuse liikmele võimaluse mitte muretseda enda igapäevase sissetuleku ja heaolu eest ning tulemuslikkusega seotud tasu muutuvkomponendid motiveerivad juhatuse liiget veel rohkem tegema tööd ühingu heaolu nimel. Selleks, et juhatuse liikme motivatsioonid ühtiksid tasu määrava organi ja ühingu osalust omavate isikutega, sealhulgas, et juhatuse liige eelistaks ühingu pikaajalisi huve, on oluline nende tasu liikide proportsioon ning tulemuslikkuse tasu puhul, kuidas ning mis aja tagant seda hinnatakse. Tasu komponente ja nende proportsioone käsitletakse põhjalikumalt töö peatükis number 2.

Seadusega ei ole sätestatud juhatuse liikme tasu ega kogutasu konkreetset ülempiiri. See ei olekski võimalik, sest kapitaliühingud on väga erinevad ning kõiki ühinguid ei ole võimalik omavahel võrrelda. See ei ole ilmselt ka otstarbekas pidades silmas erinevates valdkondades tegutsevate ühingute spetsiifikat. Kuna seadus ei näe ette tasu ülempiiri ega mingeid proportsioone siis see tähendab, et ühingu osanikel või nõukogul on lai kaalutusõigus. Kaalutusõiguse teostamisel on tasu määral organil kohustus tagada, et juhatuse liikme kogutasu oleks mõistlikus vastavuses juhatuse liikme ülesannetega ja kapitaliühingu majandusliku olukorraga.

Ka Saksamaal kehtiv regulatsioon nõuab AktG § 87 lg-e 1 alusel, et juhatuse liikme tasu oleks mõistlikus proportsioonis juhatuse liikme ülesannete ja tulemuslikkusega ning ühingu majandusliku olukorraga. Mõistlikkuse sisustamine on jäetud kohtupraktika ja õiguskirjanduse hooleks. Üksmeel on selles, et tasu mõistlikkuse nõue ei määratle konkreetset summat, vaid määratleb vahemiku sellest, mis võib mõistlik olla. Mõistlikkuse kriteeriumi puhul on oluline ka see, et määratud tasu ei saa lugeda automaatselt ebamõistlikuks, kuna madalamat tasu võiks ka lugeda mõistlikuks.<sup>36</sup>

Mõistlikkuse hindamiseks puuduvad objektiivsed üldistavad kriteeriumid, mõistlikkuse hindamiseks saab üksnes määrata suunised tasu määrava organi jaoks. Juhatuse liikme tasu määral organil peab mõistliku tasu määramiseks eelkõige olema teave võrdlusaluste kohta ning mida rohkem erineb teave võrreldavates ühingutes makstavatest tasudest, seda suurem on

---

<sup>36</sup> Lücke, O. Die Angemessenheit von Vorstandsbezügen – Der erste unbestimmbare unbestimmte Rechtsbegriff. - Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht 2005, Heft 17.

selgitamis- ja põhjendamiskohustus tasu määraval organil. Tasu määramisel tuleb võrrelda juhatuse liikme kogutasu, mitte üksikut tasuliiki tema ülesannete ja ühingu olukorraga. *Deutscher Corporate Governance Kodex*<sup>37</sup> (edaspidi: DCGK) soovitude kohaselt peavad juhatuse liikme kõik töötasu komponendid eraldi võetuna olema ka mõistlikud ning ei tohi soodustada põhjendamatu riskide võtmist. Seetõttu on mõistlikkuse seisukohalt oluline juhatuse liikme tasukomponentide üldine läbimõtlemine.<sup>38</sup> Töö autor nõustub, et nii juhatuse liikme kogutasu, kui ka kõik tasu komponendid eraldi võetuna peavad olema mõistlikud.

Kuigi Saksamaa õiguskirjanduses on leitud, et metodoloogilisest seisukohast lähtuvalt on mõistliku juhatuse liikme tasu määratlemine vaevalt võimalik, siis tasub ettevaatlikult suhtuda ja kasutada suhtelisi võrdlusaluseid, mis peaksid muutma juhatuse liikme tasu mõistlikkuse arusaadavamaks.<sup>39</sup> Nii on Saksamaa advokaat Oliver Lücke leidnud, et turumajanduses, mida juhib peamiselt nõudlus ja pakkumine on võimatu leida 'õiglast' tasu ning tema arvates võiks 'kolmeastmelise sobivuse mudeli' alusel anda praktilised piirid ebamäärasele mõistlikkuse põhimõttele.

Mudeli esimese sammuna tuleb iga ühing määrata suuruskategooriasse - väike, keskmine või suur. HGB<sup>40</sup> § 267 lg 1 kohaselt loetakse väikeettevõtteks ettevõtet, mis ei ületa vähemalt kahte kolmest järgmisest tunnusest: 1) 6 miljonit eurot bilansimaht, 12 miljoni euro suurune müük 12 kuu jooksul enne bilansipäeva, 3) aastas keskmiselt viiskümmend töötajat. HGB § 267 lg 2 kohaselt loetakse keskmise suurusega ettevõtteks ühingu, mis ei ületab vähemalt kahte lõikes 1 nimetatud kolmest tunnusest ja ei ületa vähemalt kahte kolmest alljärgnevast tunnusest: 1) 20 miljonit eurot bilansimaht, 2) 40 miljonit eurot müügitulu aruandekuupäevale eelnenud kaheteistkümne kuu jooksul, 3) aastas keskmiselt kakssada viiskümmend töötajat. HGB § 267 lg 3 kohaselt loetakse suurettevõteteks ühinguid, mis ületavad vähemalt kahte lõikes 2 nimetatud kolmest tunnusest.

---

<sup>37</sup> Deutscher Corporate Governance Kodex. Vastu võetud 26.02.2002 – viimati muudetud 16.12.2019. Veebis kättesaadav: <https://www.dcgk.de/en/code.html> (18.04.2022)

<sup>38</sup> Goette, W jt (viide 32), § 87 äärenumber 40–64.

<sup>39</sup> Henssler, M. Beck-online.Grosskommentar AktG. Verlag C. H. Beck München 2022, § 87 äärenumber 28.

<sup>40</sup> Handelgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 51 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3436) geändert worden ist. – Veebis kättesaadav: <https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/HGB.pdf> (18.04.2022)

Peale ettevõtte suuruse kindlaks määramist tuleb juhatuse liikme tasu mõõta vastava ettevõtte suuruse kategooria läviväärtusega Tabeli 1 alusel, millest saab ümberlükatavate tõlgendus- ja eeldusreeglite abil teha järeldused tasu mõistlikkuse kohta. Juhul, kui summa ületab teatud läviväärtuse (450 000 eurot/ 900 000 eurot/ 1,8 miljonit eurot) siis kehtib vaidlustatav eeldus, et määratud tasu ei ole mõistlik.<sup>41</sup>

Ettevõtte suurus	Tasu kokku kuni	Tasu kokku Alates - kuni	Tasu kokku Alates – kuni	Tasu kokku üle
Väike	150 000 eurot	150 000 – 300 000 eurot	300 000 – 600 000 eurot	450 000 eurot
Keskmine	300 000 eurot	600 000 – 900 000 eurot	600 000 – 900 000 eurot	900 000 eurot
Suur	600 000 eurot	600 000 – 1,2 miljonit eurot	1,2 miljonit eurot – 1,8 miljonit eurot	1,8 miljonit eurot
	Ümberlükatav eeldus, et mõistlik	Kahtluse korral (veel) mõistlik	Kahtluse korral (juba) ei ole mõistlik	Ümberlükatav eeldus, et ebamõistlik

Tabel 1: 3-astmeline mõistlikkuse tabel (sammud 1 ja 2)<sup>42</sup>

Juhul, kui peale esimese kahe sammu läbimist on saadud tulemuseks, et juhatuse liikme tasu ei ole mõistlik, ei tähenda see, et kogutasu on üksikjuhul ebamõistlik. Sel juhul peab nõukogu endalt küsima, mis võib läviväärtuse ületamist õigustada ning eriliselt põhjendada mõistlikkust üksikjuhul. Põhjendada saab faktiliselt arusaadavate ja eriliste kaalukate põhjustega, kusjuures põhjused peavad olema ühingu huvides ning läbima kolmanda osapoole võrdluse, mille kohaselt vastutustundlikud nõukogu liikmed oleksid nõus sellise tasu määramisega, vaatamata sellele, et see on eelduslikult ebamõistlik. Kui tasu langeb kahtluse alla, mitte ainult objektiivselt arusaadavatel põhjustel, siis on nõutavad erilised põhjused, mis peavad läbima kolmanda osapoole võrdluse. Milliseid põhjuseid tuleb üksikjuhtumi puhul pidada faktiliselt arusaadavateks või kaalukateks tuleb hinnata iga üksikjuhtumi puhul eraldi.<sup>43</sup>

<sup>41</sup> Lücke, O. (viide 34).

<sup>42</sup> *Ibid.*

<sup>43</sup> *Ibid.*

Kuigi isegi samas suurusastmes ühingu võivad olla väga erinevad, siis sellisest kolmeastmelisest sobivuse mudelist võib tasu määraval organil abi olla, sest see annab mingi konkreetsema indikatsiooni juhatuse liikmele määratud või määratava tasu mõistlikkusest. Samas tuleks sellisesse mõistliku tasu kindlaks määramisse suhtuda väga ettevaatlikult, sest eelmainitud läviväärtustega süsteem ei saa arvesse võtta kõiki konkreetse ühingu ja juhatuse liikmega seotud asjaolusid, mis võivad mõjutada juhatuse liikme tasu mõistlikkust. Nii on näiteks alustava ettevõtte puhul, mille käive on veel väike, juhatuse liikme tasu, mis jääb Tabeli 1 esimese läviväärtuse piiridesse, olla ikkagi ebamõistlik, arvestades ühingu majanduslikku olukorda.

Töö autori hinnangul võiks kolmeastmelise sobivuse mudelit pigem kasutada mingi ettekujutuse saamiseks, kuid kindlasti ei tohiks põhiliselt sellele toetudes määrata juhatuse liikmele tasu. Seda eelkõige põhjusel, et juhatuse liikme tasu peab hindama igal üksikjuhul eraldi, võttes arvesse ühingu majanduslikku olukorda, juhatuse liikme ülesandeid ja teisi tähendust omavaid asjaolusid. Juhul, kui juhatuse liikme tasu langeb kolmanda või neljanda läviväärtuse piiridesse, siis see võiks tasu määravas organil tekitada kahtlusi tasu mõistlikkuses ning vastav ühingu organ võiks kindluse huvides põhjalikumalt hinnata juhatuse liikme tasu mõistlikkust. Töö autori teada ei ole Eestis mingit taolist mudelit tehtud ning kahjuks ei saa mudelis väljendatud läviväärtustele Eestis tugineda, sest mudelis on lähtutud Saksamaa juhatuse liikme tasu suurustest ja praktikast ning seal olevast juhatuse liikmete nõudlusest ja pakkumisest.

GmbHG-s puudub regulatsioon tasu suuruse ning lisaks AktG § 87 lg-e 1 kohaldamine GmbH-s välistati juba seadusliku protsessi käigus. Seega kehtib GmbH ja juhatuse liikme tasude osas lepinguvabaduse põhimõte. Pooled võivad ise kokku leppida tasu suuruse ja maksmise viisi, kuid nad peavad arvestama BGB § 138 lg-s 1 sätestatud põhimõttega (Eesti mõistes heade kommete või avaliku korraga vastuolus olev tehing<sup>44</sup>), mille kohaselt kokkulepped, mis on heade kommete vastaselt ebamõistlikult tasakaalust väljas, on tühised.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Käerdi, M jt. (koost). Ühinguõiguse revisjon: analüüs-kontseptsioon. Tallinn: Justiitsministeerium 2018, p 8.3.6.1.

<sup>45</sup> Fleischer, H, Goette, W. Münchener Kommentar zum GmbHG. Verlag C. H. Beck München. Band 2, 3. Auflage 2019, § 35 äärenumber 302-304.

Õiguskirjanduses<sup>46</sup> ja kohtupraktikas<sup>47</sup> on leitud, et osaniku lojaalsuskohustus keelab tal määrata osanikust juhatuse liikmele tasu tasemel, mis ei ole proportsionaalne tasuga, mida GmbH maksaks sama töö eest välisele juhatuse liikmele. Selle keeluga vastuolus olev otsus rikub ka osanikule GmbHG §-s 30 sätestatud keeldu maksta välja ühingu säilitamiseks vajalikku ühingu vara.

### 1.2.2. Juhatuse liikme ülesanded

ÄS § 180<sup>1</sup> lg-e 2 ja § 314 lg-e 2 kohaselt peab juhatuse liikmele makstava tasu kogusumma olema mõistlikus vastavuses juhatuse liikme ülesannetega. Juhtorgani liikme kohustused tulenevad peamiselt seadusest, ühingu põhikirjast, kõrgemal seisva organi otsustest ja muudest ühingu ja juhatuse liikme vahel sõlmitud kokkulepetest, eelkõige juhatuse liikme lepingust.<sup>48</sup> Juhatuse liikme ülesandeid liigitatakse kaheks: peamisteks ja spetsiifilisteks.<sup>49</sup> Seadusest tulenevad peamised kohustused on ühingu juhtimine ja esindamine (ÄS § 180 lg 1 või § 306 lg 1). Spetsiifilisteks seadusest tulenevateks kohustusteks on: teabe andmise kohustus (ÄS § 180 lg 5 või § 306 lg 3), aruannete koostamise kohustus ning kohustus esitada need kõrgemalseisvale organile, sh majandusaasta aruande koostamine ja esitamine (ÄS § 179 lg-d 1-2 või § 332 lg 2), teabe andmine kõrgemalseisvale organile (ÄS § 166 lg 1 või ÄS § 317 lg 7), koosoleku kokkukutsumise ja ettevalmistamisega seotud kohustused (ÄS § 171 lg 1, või § 292 lg 1 ja § 293 lg 1), raamatupidamise korraldamise kohustus (ÄS § 183 või § 306 lg 4), pankrotiavalduse õigeaegse esitamise kohustus (ÄS § 180 lg 5<sup>1</sup> või § 306 lg 3<sup>1</sup>), osäühingus mitterahalise sissemakse väärtuse hindamise kohustus (ÄS § 143), kohustus rakendada abinõusid, kui osanik või aktsionär ei tasu oma sissemakse õigeaegselt (ÄS § 156 või § 275) ning osäühingus osanike nimekirja pidamisega seotud kohustus (ÄS § 182).

ÄS § 180 lg 8 sätestab, et osäühingus võib juhatuse täpsema töökorra ette näha põhikirjas või osanike, nõukogu või juhatuse otsusega. Analoogne säte on sätestatud ka aktsiaseltside jaoks, kuid selle sätte kohaselt ei või juhatuse täpsemat korda ette näha aktsionäride otsusega, küll aga vajaduse korral saavad aktsionärid põhikirjaga ette näha juhatuse täpsema töökorra (ÄS

---

<sup>46</sup> *Ibid*, § 35 äärenumber 307.

<sup>47</sup> OLG Düsseldorf Urt. 16 U 19/10, 7.12.2011, GmbHR 2012.

<sup>48</sup> RKTko 3-2-1-38-15, p 14.

<sup>49</sup> Saare, K jt. (viide 25), lk 133.

§ 306 lg 5), mis peab olema mõistlik ning soodustama juhatuse liikmete kohustuste täitmist. Juhatuse täpsema töökorra ettenägemine juhatuse otsusega tähendab juhatuse enesekorraldusõigust osas, mis ei ole vastuolus ühingu põhikirja või kõrgemalseisva organi otsusega. Täpsema töökorraga saab muuhulgas mitmeliikmelise juhatuse puhul jagada juhatuse liikmete vastutusalasse kuuluvaid ülesandeid, kuid üldjuhul ei saa juhatuse liige viidates enda vastutusalas olevatele ülesannetele vabaneda vastutusest kohustuse rikkumise eest. Juhul, kui juhatuse tegevus ei ole eraldi reguleeritud, siis mitme liikmelise juhatuse puhul eeldatakse, et ühingu juhitakse kollektiivselt.<sup>50</sup>

GmbH juhatuse liikme ülesanded on eelkõige ühingu juhtimine, kohtulik ja kohtuväline esindamine (GmbHG § 35 lg 1), osanike üldkoosoleku kokkukutsumine (GmbHG § 49 lg 1), raamatupidamise korraldamine (GmbHG § 41) ja majandusaasta aruande esitamine (HGB § 264 ja § 242), osanikele informatsiooni edastamine (GmbHG § 51a), äriregistri teavitamine ja äriregistrile informatsiooni andmine, pankrotiavalduse esitamine.<sup>51</sup>

Saksamaa aktsiaseltsi juhatuse ülesanded on eelkõige ühingu juhtimine ja esindamine kohtu ja kohtuväliselt (AktG § 78 lg 1), ühingu üldkoosolekuks meetmete ja otsuste ettevalmistamine, üldkoosoleku kokku kutsumine, kui omakapital langeb alla poole põhikapitali, nõukogule aruandmine (AktG § 90), raamatupidamise korraldamine, riskisüsteemi jms korraldamine, majandusaasta aruande esitamine ja koostamine, teabenõuetele vastamine (AktG § 161) ja maksejõuetuse ning pankroti korral pankrotiavalduse esitamine.<sup>52</sup> AktG § 77 annab õiguse kehtestada juhatuse liikmete töökorra, mis võib üldsätete kõrval sisaldada muuhulgas ka juhatuse liikmete tööjaotust, määrates teatud tegevusvaldkonnad kindlatele juhatuse liikmetele. Töökord võib sisalduda ühingu põhikirjas ning lisaks võib selle kehtestada nõukogu. Juhul kui nõukogu oma volitusi ei kasuta, siis võib seda teha ka juhatus ise, kuid ainult ühehäälese otsusega.<sup>53</sup> Juhul kui juhatuse liikmetele määratakse nende vastutusalas olevad ülesanded, siis vastutavad kõik juhatuse liikmed ühingu tegevuse eest, sest ühingu juhtimise kohustus ei tähenda ainult enda vastutusalas oleva valdkonna juhtimist, vaid ühingu kui terviku vastutustundlikku juhtimist.<sup>54</sup>

---

<sup>50</sup> Saare, K jt. (viide 25), lk 134.

<sup>51</sup> Käerdi, M jt (viide 44), lk 661.

<sup>52</sup> *Ibid*, lk 661.

<sup>53</sup> Goette, W jt (viide 32), § 77, äärenumbriid 35–52.

<sup>54</sup> BGH VIII ZR 266/95, 09.10.1996. Neue Juristische Wochenschrift 1997, Heft 2.

Juhatuse liikme ülesannete kriteerium mõistliku tasu kontekstis on suunatud tegevusvaldkondadele, mis on talle juhatuse liikme lepingu, seaduse, ühingu põhikirja või kodukorraga määratud ning tema ülesande olulisusele ühingu jaoks.<sup>55</sup> Õiguskirjanduses on leitud, et oluline on hinnata, eriti mitmeliikmelise juhatuse puhul, juhatuse liikme ametisse nimetamisel temale usaldatud ülesannete laadi, sest juhatuse liikme täpsemad ülesanded ei ole alati tasu kokkuleppimise ajal teada. Kuna juhatuse ülesandeid võib juhatuse liikmete vahel jagada ning tulenevalt sellest juhatuse liikmele pandud ülesanded ja ülesannete maht võivad olla väga erinevad, siis võib olla põhjendatud juhatuse liikmetele erineva tasu maksmine lähtuvalt neile pandud ülesannete mahust ja nende majanduslikust tähtsusest, kuid siinkohal on oluline arvestada ka ühingu kui terviku edu. Seega on põhjendatud, et juhatuse liige, kellel on rohkem ülesandeid, saab suuremat tasu. Lisaks on põhjendatud, et juhatuse esimehel, tema olemasolul, on kõrgem tasu kui teistel juhatuse liikmetel. Lisaks võib kõrgemat tasu õigustada juhatuse ametikohaga kaasnevate eririskide võtmine, vastutuse tase või näiteks ametisse nimetamisest tulenev positiivne börsiefekt.<sup>56</sup>

Eelnevat kokku võttes võivad juhatuse liikme ülesanded tuleneda nii seadusest, ühingu põhikirjast või kodukorrast, kui ka kokkuleppest ühingu ja juhatuse liikme vahel. Seega juhatuse liikmele tasu määramisel peab arvesse võtma üksikjuhul juhatuse liikmele määratud ülesandeid. Seetõttu võib olla põhjendatud ka kui sama ühingu juhatuse liikmete tasu suurus erineb, sest juhatuse liikmete vahel saab ülesandeid jagada. Konkreetse juhatuse liikme tasu puhul peab arvestama temale pandud ülesannete mahtu ja laadi ning samas ka nende ülesannetega kaasnevaid riske ja vastutuse taset, kuid samas ei tohi tähelepanuta jätta ühingu kui terviku edu.

---

<sup>55</sup> Henssler, M, Strohn, L. Gesellschaftsrecht. Verlag C. H. Beck München. 5. Auflage 2021, AktG § 87, äärenumber 15.

<sup>56</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87 äärenumbriid 44–46.

### 1.2.3. Ühingu olukord

Õiguskirjanduses on leitud, et ühingu olukorraga arvestamine aitab tasakaalustada juhatuse liikme ja ühingu osalust omavate isikute huvisid.<sup>57</sup> Mõistliku juhatuse liikme tasu määramine peaks tagama eelkõige, et juhatuse liikmed ei saaks rikastuda kapitaliühingu arvelt. Kaudselt kahjustab liiga kõrge juhatuse liikme tasu peale ühingu huvide, ka ühingu osalust omavate isikute ja võlausaldajate huve,<sup>58</sup> sest see vähendab ühingu majanduslikku võimekust. Erinevalt juhatuse liikme ülesannetest hõlmab ühingu olukorra kriteerium ühingu üldist majanduslikku olukorda, nimelt ühingu rahalist ja strateegilist positsiooni, aga arvesse tuleb võtta ka ühingu mainet, ettevõtte struktuuri keerukust, ühingu finants- ja tulude olukorda ning edasist arengut.<sup>59</sup>

Eesti kohtupraktikas on olnud kaasus, milles vaieldi muuhulgas selle üle, kas juhatuse liikmele määratud tasu on mõistlik lähtuvalt ühingu majanduslikust olukorrast. See kaasus on olnud ka Riigikohtus, kuid kassatsiooniastmes vaieldi selle üle, kas juhatuse liikmetel, kui ühingu endistel juhatuse liikmetel on ühingu vastu hüvitise saamise õigus.<sup>60</sup> Ühingu olukorda käsitleti Viru Maakohtus. Viru Maakohus lähtus juhatuse liikme tasu mõistlikkuse hindamisel ühingu olukorrast lähtuvalt ühingu majandusaasta aruannetest ja bilansis kajastuvast ühingu kasumist.<sup>61</sup> Töö autor leiab, et juhatuse liikme tasu mõistlikkuse hindamisel ühingu olukorrast lähtuvalt ei piisa alati üksnes ühingu majandusaasta aruannetes kajastuvast puhaskasumist, sest see ei pruugi anda tervikliku pilti ühingu olukorrast. Seda eelkõige olukorrast, kus ühing on just teinud suuri investeeringuid. Lisaks eelmainitule on õiguskirjanduses märgitud, et ühingu olukorra hindamisel on oluline arvesse võtta ka ettevõtte suurust ja tööstusharu.<sup>62</sup>

Kohus on väljendanud erinevaid seisukohti juhatuse liikmele tasu maksmise osas olukorrast, kus ühing on majanduslikes raskustes. Näiteks Harju Maakohus on otsuses number 2-10-47420<sup>63</sup> asunud seisukohale, et ühingu raske majandusliku olukorra puhul on alusetu maksta juhatuse liikmele tasu, sest tegu on võlausaldajate huve kahjustavate maksetega. Tallinna

---

<sup>57</sup> Kostyk, K, Stiglbauer, M, Govorun, D. The Theory and Practice of Directors' Remuneration: New Challenges and Opportunities. Emerald Publishing 2016, p xxv.

<sup>58</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87 äärenumbrid 1–5.

<sup>59</sup> Henssler, M jt (viide 55), AktG § 87 äärenumbrid 13-21.

<sup>60</sup> RKTko 2-15-18186, p 12.

<sup>61</sup> VMKo 2-15-18186, p 89.

<sup>62</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87 äärenumbrid 53-55.

<sup>63</sup> HMKo 2-10-47420.

Ringkonnakohus on aga otsuses number 2-14-21922<sup>64</sup> väljendanud vastupidist seisukohta. Kohtuotsuse asjaolude kohaselt oli ühingu ja juhatuse liikme vahel sõlmitud juhatuse liikme leping ning ühingu nõukogu otsusega määrati ka juhatuse liikme tasu suurus ja maksmise kord. Umbes pool aastat peale juhatuse liikme tasu määramist kuulutati välja ühingu pankrot. Ühingu heitis ette, et juhatuse liikme tasu suurus oli ühingu majanduslikku olukorda arvestades liiga suur, kuid kohus leidis, et halvas majanduslikus ühingu juhtimine, võlgade ja varade väljaselgitamine ning võimalik tervendamine on keeruline. Eelnevast lähtuvalt leidis kohus, et juhatuse liikmele määratud tasu suurus 4000 eurot ei ole ülemäärane vaatamata ühingu halvale majanduslikule olukorrale.<sup>65</sup>

Töö autor ei ole nõus Harju Maakohtu seisukohaga, sest ÄS § 180<sup>1</sup> lg 2 ja ÄS § 314 lg 2 alusel peab juhatuse liikme tasu mõistlikkuse hindamisel võtma arvesse lisaks ühingu majanduslikule olukorrale ka juhatuse liikme ülesandeid. Olukorras, kus ühingul on majanduslikud raskused võib juhatuse liikmele ülesandeid lisanduda ning nende täitmine võib olla keerukam. Arvestades, et juhatuse liikme tasu määramisel tuleb arvesse võtta peale ühingu olukorra ka juhatuse liikme ülesandeid, siis ei saa olla mitte kuidagi põhjendatud Harju Maakohtu seisukoht, et majandusraskustes oleva ühingu juhatuse liikmele tasu maksmine on alusetu.

Saksamaa õiguskirjanduses on leitud, et ainuüksi asjaolu, et ühingul on majanduslikud raskused ei tähenda, et ühingul on lubatud juhatuse liikmetega kokku leppida vaid madalates tasudes. Ümberkorraldust vajava ühingu jaoks võib olla vajalik leida isik, kes oma võimete tõttu suudab ühingu kriisist välja tuua. Sellisel juhul võib vaatamata ühingu halvale majanduslikule olukorrale olla mõistlik kõrgema tasu määramine juhatuse liikmele, kuna see on kooskõlas juhatuse liikme eriülesannete ja eriolukorraga ning tema poolt võetud riskiga.<sup>66</sup> Töö autor nõustub Saksamaa õiguskirjanduses leituga, sest ühingu huvides on selle majandusliku olukorra tervendamine, mille saavutamiseks võib olla vajalik isik, kellel on erioskused ja -teadmised.

Eelnevat kokku võttes on ühingu olukorraga ning eelkõige just majandusliku olukorraga arvestamine oluline juhatuse liikmele mõistliku tasu määramisel. Mõeldamatu oleks maksta juhatuse liikmele tasu suurusjärgus, mis ei ole üldse vastavuses ühingu majandusliku

---

<sup>64</sup> TlnRnKo 2-14-21922.

<sup>65</sup> *Ibid*, p 42.

<sup>66</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87 äärenumbrid 53-55.

võimekusega, sest see oleks vastuolus ühingu ja tema võlausaldajate huvidega. Vaatamata sellele, et seaduse regulatsioon viitab ühingu majanduslikule olukorrale ei ole alati põhjendatud üksnes sellega piirdumine. Seda põhjusel, et ühingu majanduslik olukord ei pruugi alati objektiivselt väljendada ühingu olukorda, eriti näiteks olukorras, kus ühing on just teinud suuri strateegilisi investeeringuid.

Silmas tuleb pidada ka seda, et ühingu halb majanduslik olukord ei tähenda automaatselt, et juhatuse liikmele tohib maksta üksnes väikseid tasusid. Seda eelkõige põhjusel, et sellises olukorras oleval ühingul, on ilmselt vaja erioskustega juhatuse liiget, kes oskaks ühingu majanduslikku olukorda paremaks teha. Lisaks võib ühingu majandusliku olukorra parendamisega kaasneda ka lisakohustused juhatuse liikmele. See omakorda õigustab juhatuse liikmele suurema tasu maksmist. Juhul, kui ühingu majanduslik olukorda on halb, ühingu ja tema võlausaldajate kaitseks, võiks kaaluda juhatuse liikme tasu muutuvtasu osakaalu suurendamist ja selle sidumist tulemuslikkusega, sest see võimaldaks maksta juhatuse liikmele tasu, mis on vastavuses ühingu majandusliku olukorraga.

#### **1.2.4. Muud kriteeriumid**

Kuigi seadus viitab otsesõnu mõistlikkuse hindamisel üksnes juhatuse liikme ülesannete ja ühingu olukorra kriteeriumidele, siis oleks mõistlik võtta arvesse ka teisi kriteeriume, mis võivad omada tähtsust juhatuse liikme tasu mõistlikkuse hindamisel. Sellist lähenemist toetab ka käsunduslepingu regulatsioon ja VÕS-s sätestatud mõistlikkuse põhimõte, mille kohaselt tuleb arvesse võtta teenuse osutamiseks kulutatud aega ja pingutusi, teenuse kvaliteeti, mahtu, käsundisaaja oskusi, kogemusi jms.<sup>67</sup> Saksamaa aktsiaseltsi regulatsioonis (AktG § 87 lg 1 lause 1) on otsesõnu viidatud juhatuse liikme tulemuslikkusele.

Eelkõige oleks mõistlik võtta arvesse juhatuse liikme isikuomadusi, mis on seotud tema tegevuse ja temale pandud ülesannetega. Nii võib olla põhjendatud võtta arvesse juhatuse liikme erioskusi, teadmisi, kogemusi ja tööstaaži juhatuse liikme positsioonil,<sup>68</sup> sest eelduslikult, mida kogenum ja teadlikum on juhatuse liige seda paremini täidab ta enda

---

<sup>67</sup> Varul, P jt (viide 24), § 627 äärenumber 625.

<sup>68</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87 lõiked 44–46.

ülesandeid ning seda suurem nõudlus on tema järele juhatuse liikme positsioonil. Lisaks tänu suurele nõudlusele on ka tema turuväärtus suurem.

Tasu mõistlikkuse hindamisel on juhatuse liikme isikuomadustega arvestatud ka Eesti kohtupraktikas. Isikuomadustega arvestamine on käsitlemist leidnud kohtu poolt ühingu määratud juhatuse liikme (st asendusliikme) tasu määramisel, mida käesoleva magistr töö raames ei uurita. Vaatamata sellele leiab töö autor, et kohtupraktikat asendusliikme tasu kohta võib analoogia korras kasutada ka ühingu pädeva organi poolt määratud juhatuse liikme tasu puhul, sest ka kohtu poolt määratud juhatuse liikmel on õigus mõistlikule tasule AS § 184 lg 6 ja § 310 alusel, mille määrab kohus määrusega Tsiviilkohtumenetluse seadustiku<sup>69</sup> (edaspidi: TsMS) § 605 lg 1 alusel juhul, kui ühing ja asendusliige ei jõua tasu osas kokkuleppele.

Nii on Tartu Maakohus on 7. oktoobri 2019 määruses number 2-13-34261 hinnanud asendusliikme tasu mõistlikkust ning asjaolusid, miks ühe juhatuse liikme kõrgem tasu võib olla põhjendatud. Asjas palusid ühingu asendusliikmed kinnitada nende tasu, kusjuures ühe asendusliikme poolt palutud tasu oli suurem. Ühing ning üks ühingu osanikest leidsid aga, et asendusliikmete poolt palutud tasu on liiga suur ning lisaks oli nende jaoks arusaamatu asendusliikmete tunnitase vahe, sest sisuliselt tegid nad võrdväärset tööd ja täitsid sarnaseid ülesandeid. Kohus hindas asendusliikmete tasu mõistlikkust, arvestades kogumina nende ülesannete iseloomu ja keerukust, ühingu majanduslikku olukorda ning asendusliikmete panust. Lisaks hindas kohus, kas ühe asendusliikme kõrgem tasu on põhjendatud ning leidis, et ühe asendusliikme kõrgemat tasu õigustavad tema õigusalsed teadmised ning kogemused pankrotihaldurina ja juhatuse asendusliikmena, mille tagajärjel tema poolt tehtud toimingud olid ulatuslikumad ja sisulisemad.<sup>70</sup> Töö autor nõustub kohtu eelneva seisukohaga, sest juhatuse liikme isikuomadused võivad anda juhatuse liikmele lisandväärtust ning võivad väljendada positiivset mõju ühingule. Lisaks on ühingu huvides nimetada ametisse juhatuse liige, kellel on rohkem teadmisi ja kogemust, isegi kui ta tahab rohkem tasu saada, sest tema panus ühingusse on ilmselt tulemuslikum ja sisukam.

Lisaks on Saksamaa erialakirjanduses märgitud, et arvesse võib võtta ka juhatuse liikme perekondlike asjaolusid, kuid seda piiratud ulatuses, sest perekondlikud asjaolud ei ole seotud

---

<sup>69</sup> Tsiviilkohtumenetluse seadustik - RT I, 22.12.2021, 23.

<sup>70</sup> TMK 2-13-34261/125, p 13.5.

juhatuse liikme tegevuse ja temale pandud ülesannetega. Seisukohta on põhjendatud ühingu hoolsuskohustusega, mis sisaldab ka sotsiaalset komponenti ning turu tavaga, mille kohaselt juhatuse liikme pakkumiskäitumist kujundavad ka tema vajadused.<sup>71</sup> Käesoleva töö autor ei nõustu selle seisukohaga, kuivõrd juhatuse liikme tasu on eelkõige mõeldud vastutasuna juhatuse liikme panuse eest ühingusse arvestades ühingu majanduslikke võimalusi ning erinevalt juhatuse liikme isikuomadustest (oskustest, kogemusest jne) ei anna perekondlikud asjaolud juhatuse liikmele kui professionaalsele tippjuhile lisandväärtust.

Nagu eelnevalt mainitud, siis Saksamaa regulatsiooni kohaselt peab aktsiaseltsi juhatuse liikmele mõistliku tasu määramisel arvestama ka tema tulemuslikkuse kriteeriumiga, see tähendab, et nõukogu otsus peab põhinema juhatuse liikme eduga seotud lähenemisviisil. Juhatuse liikme edu hindamisel tuleks lähtuda tagatud töökohtadest, ühingu kasumi pidevast suurenemisest või turuosa suurenemisest. Kuna üldjuhul määrab nõukogu tasu arvestades juhatuse liikme edasist tegevust, saab ta teha üksnes prognoose juhatuse liikme ülesannete eduka täitmise kohta. Juhul, kui juhatuse liikme mineviku silmapaistavaid tulemusi ei ole veel hüvitatud, siis võivad need õigustada kõrgemat tasu tulevikus. Väga oluline on seda eristada tunnustuspreemiatega, mida käsitletakse järgnevalt magistritöö punktis 2.4., sest üldjuhul on tunnustuspreemiate maksmine keelatud, kui neil ei ole ergutavat funktsiooni. Juhatuse liikme mineviku silmapaistvate tulemuste arvesse võtmine ei ole vastuolus ka sellega, et ühingu edu eest vastutab kogu juhatuse, sest juhatuse liikme individuaalne panus kajastub lõppkokkuvõttes ka juhatuse kui terviku töös.<sup>72</sup>

Juhatuse liikme esmakordsel ametisse nimetamisel ei ole objektiivselt võimalik hinnata tema tulemuslikkust ühingus. Tema varasemad tulemused võivad anda üksnes vihjeid tulemuslikkuse kohta. Seega on esmakordselt ametisse nimetatud juhatuse liikme puhul mõistlikum tulemuslikkuse kriteeriumi arvestada muutuvtasude määramisel. Juhatuse liikmega õigussuhte pikendamisel võib tema tulemuslikkust arvesse võtta ka põhitasu määramisel.<sup>73</sup>

Kuigi äriseadustiku regulatsioonis ei ole otsesõnu viidatud isikuomadustele, kui kriteeriumile, mida võetakse arvesse juhatuse liikmele mõistliku tasu määramisel, siis Eestis kohtupraktikas

---

<sup>71</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87 äärenumbriid 44–46.

<sup>72</sup> *Ibid*, AktG § 87, äärenumbriid 47–52.

<sup>73</sup> Spindler, G, Stilz, E. Kommentar zum Aktiengesetz. Verlag C. H. Beck München. 4. Auflage 2019, AktG § 87, äärenumbriid 11-13.

on isikuomadustega arvestatud tasu mõistlikkuse hindamisel. Juhatuse liikme isikuomaduste hindamisel peaks lähtuma nendest omadustest, mis on seotud tema ülesannete ja tegevusega, näiteks juhatuse liikme erioskused, teadmised ja kogemused, sealhulgas juhatuse liikme positsioonil.

### 1.2.5. Tavapärane tasu

Saksamaa aktsiaseltsidele mõeldud regulatsioonis on veel üks asjaolu, millega peab mõistliku juhatuse liikme tasu määramisel arvestama. Nimelt AktG § 87 lg 1 lause 1 kohaselt peab juhatuse liikme tasu olema mõistlik, kuid lisaks sellele ei tohi see erilise põhjusega ületada tavapärasest tasu. Selline lähenemine on sobiv ka Eesti õigusruumis. Kuigi juhatuse liikme tasu reguleerivas normis ei ole otsesõnu viidatud tavapärasele tasule, siis VÕS-s sätestatud mõistlikkuse põhimõtte kohaselt tuleb juhatuse liikme tasu mõistlikkusel hinnata muuhulgas teiste samalaadsete ühingute ning samalaadseid ülesandeid täitvate juhatuse liikmete tasu ning käsunduslepingu regulatsiooni kohaselt loetakse mõistlikuks tasuks eelkõige turuhinda ehk kohalikku keskmist tasu samasuguse või sarnase teenuse osutamise eest. Lisaks tuleb Eestis tavapärase tasuga arvestada juhul, kui juhatuse liige ja ühing ei lepi kokku juhatuse liikme tasus ning juhatuse liikmelt ei saa eeldada juhatuse liikme kohustuste täitmist tasuta, sest VÕS § 627 lg 2 alusel loetakse mõistlikuks tasuks eelkõige turuhinda.<sup>74</sup>

Saksa õiguskirjanduses on leitud, et kõigepealt tuleb tasu kindlaks määrata mõistlikkuse põhimõtte kohaselt ning seejärel peab selliselt määratud tasu võrdlema ka tavapärase tasuga. Üldjuhul ei tohi juhatuse liikme tasu ületada tavapärasest tasu. Sellest reeglist võib teha erandi, kui esineb eriline põhjus. Seega võib väita, et tavapärane tasu on juhatuse liikme tasu ülempiiriks. Samas ei saa tavapärasest töötasu alati pidada mõistlikuks, sest tavapärasele tasule orienteeritus toob kaasa järjestikuse juhatuse liikme tasu tõusu<sup>75</sup>, mille tagajärjel ei pruugi tasu olla enam mõistlikus proportsioonis juhatuse liikme ülesannete ja ühingu majandusliku olukorraga. Ka Saksa Juristide Ühingu äriõiguse komitee on arvamusel, et mõistliku tasu ja tavapärase tasu vahel suhte loomine ei pärsi tasu arengut, vaid vastupidi soodustab selle kasvu,

---

<sup>74</sup> Varul, P jt (viide24), § 627 3.1-3.2.

<sup>75</sup> Fleischer, H. Zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Aktienrecht (Teil I) – Deutsches Steuerrecht 2005, Heft 30.

viidates tasu tavapärasusele mujal. Lisaks leiavad nad, et tavapärase tasu vaatamine võib olla mõistlik, et nõuda tavapärasest suurema tasu puhul erilist faktilist põhjendust.<sup>76</sup>

Seadusandlikul tasandil ei ole seatud ülempiiri ega ülemmäära juhatuse liikme tasule. Seda ei ole seatud, sest see oleks väga rakse, kui mitte võimatu, arvestades kui erinevad on ühingute tegevusvaldkonnad ja nende spetsiifika ning tavad, kasumlikkus ja ettevõtluskultuur. Lisaks leiti, et ülemmäära sätestamine võib põhjustada survet, et tasu tõuseks ülemmäärani, sest alla ülemmäära jäävat tasu võiks tõlgendada kui usalduse puudumist ühingu juhatusse.<sup>77</sup> Kuigi seadusega ei ole tasu ülempiir kehtestatud siis Saksamaa aktsiaseltsi seaduse kommentaarides on leitud, et tasu ülempiiri võiks moodustada mõistlik tasu, mida on korrigeeritud tavapärase tasuga. Tavapärast tasu sisustatakse horisontaalse ja vertikaalse võrreldavuse abil.<sup>78</sup>

Horisontaalselt tavapärase tasu hindamisse kaasatakse riigis sama tegevusala, sarnase suuruse ja keerukusega ettevõtted.<sup>79</sup> Välisriigi kõrgemate tasudega arvestamine võib olla põhjendatud kui tegu on rahvusvaheliselt tegutseva ühinguga ning ühing teostab tegelikult suurema osa oma äritegevusest välismaal, kus on juhatuse liikmete tasud kõrgemad. Lisaks võib hindamisse kaasata välismaist tasu kui esineb rahvusvaheline konkurentsiolekord juhatuse liikmete turul, kuid sellisel juhul tuleb arvestada üksnes konkreetse juhatuse liikme karjäärivõimalustega välismaal.<sup>80</sup> Sellisel juhul on tegu pigem erilise põhjusega, mis õigustab tavapärasest kõrgemat tasu konkreetse juhatuse liikme puhul.

Horisontaalse võrreldavuse kriteeriumide informatiivset väärtust ei tohiks üle hinnata, sest isegi sama tööstusharu ettevõtted võivad väga erineda oma organisatsioonilise struktuuri ja majandusliku edu poolest. Lisaks võib võrreldavate ettevõtete turg olla äärmiselt väike. Oluline on, et juhatuse liikmele tasu määrav organ kaaluks oma kaalutusõiguse piires objektiivselt arusaadavaid kaalutlusi ja võrreldavaid kriteeriume, sest näiteks ühingu keerukust ei ole alati võimalik hinnata ja seetõttu on leitud, et see ei sobi eriti hästi võrreldavuse spetsifikatsioonide loomiseks.<sup>81</sup>

---

<sup>76</sup> Handelsrechtsausschuss des Deutschen Anwaltvereins: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG). Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht 2009, Heft 16.

<sup>77</sup> Vitols, S jt (viide 35), lk 134-135.

<sup>78</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87, äärenumbrid 56–62.

<sup>79</sup> Spindler, G jt (viide 73), AktG § 87, äärenumbrid 15-18.

<sup>80</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87, äärenumbrid 57–59.

<sup>81</sup> *Ibid*, AktG § 87 äärenumberid 56-62.

Vertikaalse hindamise puhul tuleb Saksamaal jälgida, et juhatuse tasustamise skaala ei kaotaks proportsiooni ega seost ettevõtte tasustamistavade ja tasustamissüsteemiga. Kuigi leitakse, et kvantifitseeritava ülempiiri seadmine on vastuolus eesmärgiga võtta arvesse ettevõtte tavadid ning seaduses ei ole täiendavaid viiteid vertikaalse suhte konkretiseerimiseks, siis peab nõukogu ikkagi tähelepanu pöörama et juhatuse liikme tasu ja järgmise juhtimistasandi isikute tasu suhe oleks sobiv. Vertikaalse hindamise puhul peaks lähtuma mitte ainult enda ettevõtte asjaoludest, sest sellisel juhul saaks juhatuse sisuliselt ise enda tasuvahemikku määrata, mis on aga vastuolus regulatsiooni eesmärgiga.<sup>82</sup> Käesoleva töö autori hinnangul ei ole vertikaalse võrreldavuse hindamine kõige parem lahendus, sest juhatuse liikme ja tema alluvate tasusid ei saa sisuliselt võrrelda, nende tööülesanded ja vastutus nende eest ei ole võrreldavad. Samas võib vertikaalne juhatuse liikme tasu hindamine anda indikatsiooni selle kohta, kas juhatuse liikme tasu on mõistlikus proportsioonis ühingu olukorraga.

Horisontaalse ja vertikaalse võrreldavuse vahelised vastuolud tuleb lahendada horisontaalse võrreldavuse kasuks. Eelkõige seetõttu, et juhatuse liikme vastutust, vastutusvaldkondi ja ka tulemuslikkust on võimalik määratleda ja hinnata tõhusamalt võrreldes teise juhatuse liikmega sarnases ühingu, kui võrreldes alluvate tasandite palgatasemega. Lisaks on tavapäraselt tasu lihtsam määratleda horisontaalsel tasemel.<sup>83</sup> Käesoleva töö autor on nõus, et horisontaalse võrreldavuse kaudu leitud tavapärane tasu on heaks lähtepunktiks juhatuse liikmele määratud tasu sobivuse hindamisel, sest see annab indikatsiooni tavapärastest tasudest, mis on määratud juhatuse liikmetele ühingutes, mis on samas majandusvaldkonnas ning sarnase suurusega.

Praktikas võib tekkida keerukusi horisontaalse võrreldavuse lähtealuse kasutamises. Seda eelkõige põhjusel, et ühingud (välja arvatud börsiettevõtted) enamjaolt ei avalda enda juhatuse liikmete tasusid. Eestis on tehtud ka tippjuhtide palgauuringuid, milles muu hulgas uuritakse ka juhatuse liikmete tasusid, kuid nende puhul tuleb olla väga kriitiline, sest näiteks Fontese uuringus<sup>84</sup> osales 2019 aastal ainult 125 tippjuhti ning suurema osa uuringu valimist moodustasid ettevõtted käibevahemikuga 5 kuni 25 miljonit eurot ja töötajate arvuga 50 kuni

---

<sup>82</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87, lõige 60-62.

<sup>83</sup> *Ibid*

<sup>84</sup> Tippjuhtide palgauuring Eesti 2019, lühikokkuvõte. Fontes 2019 – Veebis kättesaadav: <https://www.fontes.ee/wp-content/uploads/2019/11/Fontese-Eesti-Tippjuhtide-Palgauuring-2019-L%C3%BChikokkuv%C3%B5te.pdf> (18.04.2022)

249 töötajat.<sup>85</sup> Peale selle, et palgauuring ilmselt ei anna ülevaadet paljude tegevusalade ühingute kohta, valimis ei osale piisavalt palju juhatuse liikmeid, et uuringutulemused annaksid objektiivse ülevaate. Uuringus ei osalenud palju väikeettevõtteid, mis tähendab, et nendel ei ole palju abi sellest palgauuringust. Töö autori hinnangul on mikro<sup>86</sup>- ja väikeettevõtete<sup>87</sup> jaoks horisontaalse võrreldavuse lähtealused aga kõige vajalikumad, sest eelduslikult ei ole nad, võrreldes keskmiste ja suurte ettevõtetega, nii majanduslikult võimekad, et tellida turu uuringuid leidmaks, mis on tavapärane tasu horisontaalse võrreldavuse kontekstis, nendega samas tegevusvaldkonnas tegutsevatel, sarnase keerukusega ja suurusega ühingutes.

### 1.3. Seaduse nõuetele mittevastava tasu määramise tagajärjed

Ühingu nõukogu ülesandeks on seaduse nõuetele vastava juhatuse liikme tasu suuruse ja maksmise korra määramine. Tegu on nõukogu spetsiifilise ülesandega, mille täitmise puhul peab aktsiaseltsi nõukogu liige järgima ÄS § 327 lg-st 1 tulenevat kohustust täitma oma ülesandeid korraliku ettevõtja hoolsusega.<sup>88</sup> Ka osäühingu nõukogu liige peab järgima ÄS § 327 lg-st 1 tulenevat hoolsuskohustust, sest ÄS § 189 lg 2 alusel kohaldatakse osäühingu nõukogu pädevusele ja tegevusele aktsiaseltsi nõukogu kohta sätestatud, kui seadusest ei tulene teisiti.

Hoolsuskohustuse puhul on tegu objektiivse käitumisstandardiga, millest nõukogu liige peab oma tegevuses õigussuhtes kapitaliühinguga lähtuma ning mille abil on võimalik hinnata muuhulgas nõukogu spetsiifiliste kohustuste täitmist.<sup>89</sup> Riigikohus on hoolsuskohustust sisustanud kui kohustust olla hoolas, võtta vastu otsuseid piisavalt informeeritult ning keeld

---

<sup>85</sup> Rae, I. Fontes: erasektori tippjuhtide palk tõusis mullu keskmiselt 10 protsenti. ERR 13.03.2020 – Veebis kättesaadav: <https://www.err.ee/1063155/fontes-erasektori-tippjuhtide-palk-tousis-mullu-keskmiselt-10-protsenti> (18.04.2022)

<sup>86</sup> Mikroettevõtja on osäühing, kelle näitajad vastavad aruandeaasta bilansipäeval kõikidele järgmistele tingimustele: varad kokku kuni 175 000 eurot, kohustised ei ole suuremad kui omakapital, üks osanik, kes on ka juhatuse liige, ja kelle müügitulu on aruandeaastal kuni 50 000 eurot. (Raamatupidamise seadus. – RT I, 23.11.2021,3 § 3 lg 14).

<sup>87</sup> Väikeettevõtja on Eestis registreeritud äriühing, kes ei ole mikroettevõtja ja kelle näitajatest, võib aruandeaasta bilansipäeval vaid üks ületada järgmisi tingimusi: varad kokku 4 000 000 eurot, müügitulu 8 000 000 eurot ja keskmise töötajate arv aruandeaasta jooksul 50 inimest. (Raamatupidamise seadus – RT I, 23.11.2021,3 § 3 lg 15).

<sup>88</sup> Saare, K jt (viide 25), lk 375.

<sup>89</sup> Varul, P jt (viide 8), lk 129.

võtta ühingu põhjendamatuid riske.<sup>90</sup> Seega nõukogu liikmele laieneva hoolsusstandardi sisusse kuuluvaks tuleb lugeda kohustust tegutseda heas usus, informeeritult, kooskõlas seadusega ja ühingu huvides. Eelmainitud kohustusi peavad nõukogu liikmed järgima eelkõige nõukogu kui kollektiivse organi poolt otsuste tegemisel.<sup>91</sup> Korraliku ettevõtja hoolsus tähendab käitumist, millest nõukogu peab lähtuma, et tema tegevus oleks kooskõlas seadustega ning oleks ühingu majanduslikult kasumlik. Hinnates, kas nõukogu on tegutsenud piisava hoolsusega, peab võrdlema seda sellega kuidas käituks tavaline mõistlik isik ehk ettevõtja temaga sarnases majandusvaldkonnas ja sarnasel ametikohal sarnastel asjaoludel.<sup>92</sup>

Juhatuse liikmele tasu määramisel on nõukogul seadusest tulenev kohustus tagada, et juhatuse liikmele makstav tasu oleks mõistlik arvestades ühingu olukorda ning juhatuse liikme ülesandeid. Juhul, kui nõukogu määrab tasu, mis on mõistlikust määrast kõrgem, siis rikub nõukogu lisaks kohustusele määrata mõistlik tasu ka oma hoolsuskohustust. Nimelt mõistlikust määrast kõrgema tasu määramine ei ole kooskõlas seadusega ja ühingu huvidega ning lisaks ei ole see ühingu majanduslikult kasumlik.

Nõukogu liikmed, kes tekitavad kahju aktsiaseltsile oma kohustuse rikkumisega vastutavad tekitatud kahju eest solidaarselt. Juhul, kui nõukogu liige tõendab, et on oma kohustusi täitnud korraliku ettevõtja hoolsusega, siis vabaneb ta vastutusest (ÄS § 327 lg 2). Nõukogu liikme vastutusest vabanemine võib juhatuse liikmele mõistlikust määrast kõrgema tasu määramisel kõne all tulla eelkõige, kui nõukogu liige hääletab vastava otsuse vastu.<sup>93</sup> Ühingu õigust nõuda kahju hüvitamist nõukogu liikmetelt olukorras, kus nõukogu määrab juhatuse liikmele tasu või muu hüvitise, mis pole ilmselgelt vastavuses juhatuse liikme ülesannetega on kinnitanud ka Riigikohus oma otsuses number 2-15-18186.<sup>94</sup>

Kuigi äriühingu juhtorganite liikmed vastutavad üldjuhul üksnes ühingu enda ees, siis on võimalik ka nende vastutus kolmandate isikute ees. Võlausaldajate ees vastutavad äriühingu juhtorganite liikmed juhul, kui nad rikuvad mingit seadusest tulenevat kohustust, mis on

---

<sup>90</sup> RKTko 3-2-1-41-05, p 31.

<sup>91</sup> Saare, K jt (viide 25), lk 375.

<sup>92</sup> Molenok, K. Äriühingu juhtorgani liikme hoolsuskohustus ja vastutuse erisused maksukohustuse täitmisel. Magistritöö. Tallinn 2012, p 2.1.2.

<sup>93</sup> Saare, K jt (viide 25), lk 377.

<sup>94</sup> RKTko 2-15-18186, p 24.

kehtestatud ainuüksi või sealhulgas ühingu võlausaldajate kaitseks.<sup>95</sup> Äriseadustiku muutmise seaduse seletuskirja kohaselt on juhatuse liikme tasustamise reguleerimise eesmärgiks kaitsta nii ühingu enda kui ka tema võlausaldajate, osalust omavate isikute ja töötajate huve juhatuse liikmetele makstavate ebaoproportsionaalselt suurte tasude eest.<sup>96</sup> Juhul, kui ühingu juhtorgani liikmed rikuvad seadusest tulenevat võlausaldajate kaitseks seatud kohustust, siis põhineb nende vastutus VÕS §-l 1043 ja § 1045 lg 1 p-l 7. Deliktiõigusliku nõude puhul peab kolmas isik tõendama et nõukogu liige on rikkunud võlausaldaja kaitseks kehtestatud kohust, mille tagajärjel on võlausaldajale tekkinud kahju. Nõukogu liige võib vastusest vabaneda, kui ta tõendab, et esineb mõni õigusvastasust välistav asjaolu või et ta ei ole võlausaldajale kahju tekitamises süüdi. Riigikohtu kolleegium on märkinud, et ühingu juhtorgani süü hindamisel tuleb muuhulgas arvestada juhtorgani hoolsusstandardiga. See tähendab, et juhul, kui nõukogu liige ei vastutaks ebamõistlikult suure tasu juhatuse liikmele määramise eest ühingu ees, ei vastutata nõukogu liige ka võlausaldaja ees deliktiõiguse alusel, sest ühingu juhtorgani liikme vastutus võlausaldaja ees on eelduslikult leebem kui vastutus ühingu ees.<sup>97</sup> Seega on ÄS § 314 lg-s 1 sätestatud kohustuse rikkumise eest võimalik kahju hüvitamist nõukogu liikmelt teoreetiliselt nõuda ka kolmandatel isikutel.

AktG § 87 lg-e 1 kohaselt on aktsiaseltsi nõukogul kohustus määrata juhatuse liikmele tasu, mis oleks mõistlikus proportsioonis juhatuse liikme ülesannete ja töötulemustega ning äriühingu olukorraga ega ületaks erilise põhjusega tavapärasest tasu. AktG § 107 lg 3 lause 4 kohaselt on nõukogul keelatud eelmainitud kohustust delegeerida. Hoolsuskohustuse täitmine juhatuse liikmele mõistliku tasu määramisel tähendab eelkõige, et nõukogu peab mõistlikkuse hindamiseks hoolikalt hankima teavet, kaaluma erinevaid tegureid ning põhjendama oma otsust, eriti kui ta soovib välja tuua erilisi asjaolusid seaduses sätestatud nõuetest kõrvalekaldumiseks.<sup>98</sup>

Nõukogu liikmete hoolsuskohustuse regulatsioon toob selgelt välja, et nõukogu liikmed peavad kahju hüvitama, kui nad kehtestavad juhatuse liikmele ebamõistliku tasu (AktG § 116 lause 3). Kahju hüvitamise kohustusest vabanemiseks peab nõukogu liige tõendama, et ta ei rikkunud

---

<sup>95</sup> RKTko 3-2-1-7-10, p 30.

<sup>96</sup> Seletuskiri äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu juurde (viide 14), seletus § 180<sup>1</sup> juurde.

<sup>97</sup> RKTko 3-2-1-69-05, p 23.

<sup>98</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87, äärenumbrid 131–139.

enda hoolsuskohustust,<sup>99</sup> muuhulgas ei ole tegu hoolsuskohustuse rikkumisega, kui nõukogu liige võis äriotsuse tegemisel põhjendatult eeldada, et ta tegutses ühingu huvides asjakohase teabe alusel (AktG § 93 lg 1 lause 2 koostoimes §-ga 116).

Äriotsuse üks peamisi nõudeid on teabe mõistlik kasutamine, mis tähendab, et isegi ebaselge otsus peab põhinema nii palju kui võimalik ja majanduslikult asjakohasel usaldusväärsel teabel. Juhatus tasu võrreldavuse osas peab nõukogu tagama, et teave oleks asjakohane, mitte parim võimalik või ammendav. See tähendab, et nõukogu ei pea kasutama kõiki võimalikke teadmiste allikaid, mis on mingil viisil kättesaadavad, sõltumata aja- ja rahakulust ning üksikjuhtumi tähtsusest, vaid peab kaaluma, mis teave on otsuse tegemiseks vajalik. Juhul kui nõukogu saab üldkättesaadava info põhjal selge pildi võrreldavatest ettevõtetest ja tasudest, siis ei pea nõukogu konsulteerima väliste töötasukonsultantidega, kelle saadud tulemusi peab nõukogu läbi arutama ning nende oletused ja põhjendused kriitilise kahtluse alla seadma.<sup>100</sup>

Osaniku vastutus ühingu ees juhatuse liikmele ebamõistlikult suure tasu määramise eest võiks tuleneda ÄS §-st 188, mille kohaselt vastutab osanik osaühingule süüliselt tekitatud kahju eest ning vabaneb vastutusest tekitatud kahju eest, kui ta ei ole võtnud osa kahju tekitamise aluseks olnud otsuse vastuvõtmisest või kui ta hääletas otsuse vastu. Seega juhul, kui osanikud määravad juhatuse liikmele süüliselt ebamõistlikult suure tasu ning tekitavad sellega ühingule kahju, siis üldjuhul vastutavad nad tekitatud kahju eest ühingu ees. Olukorras, kus osaühingul on nõukogu ning osanikud võtavad vastu otsuse, millega määratakse juhatuse liikmele ebamõistlikult suur tasu, siis vastutavad osanikud nagu nõukogu liikmed ÄS § 168 lg 2 alusel, sest osaühingus nõukogu olemasolul kuulub juhatuse liikme tasu suuruse ja maksmise korra määramine nõukogu pädevusse.

GmbHG sätetest ei leidu sõnaselget ühingu organi pädevust määrata juhatuse liikme tasu. GmbHG § 46 lg 5 üksnes sätestab, et juhatuse liikme ametisse nimetamise pädevus on ühingu osanikel. Erialaõiguskirjanduses on leitud, et osanike koosolekul on lisapädevus juhatuse liikmega lepingu sõlmimise osas tiheda faktilise seose tõttu. Kuigi osanike koosolekul on õigus lepingu sõlmimise õigus delegeerida, siis peaaegu üksmeelse arvamuse kohaselt kahtluse

---

<sup>99</sup> *Ibid*, AktG § 87, äärenumbriid 131–139.

<sup>100</sup> *Ibid*

korral vastutab juhatuse liikmega lepingu sõlmimise eest ühingu organ, kelle pädevusse kuulub juhatuse liikme ametisse nimetamine, ehk osanike koosolek.<sup>101</sup>

Eelnevalt on analüüsitud juhatuse liikmele tasu määrava organi vastutust, kui ta määrab seaduse nõuetele mittevastava tasu, ning on jõutud järeldusele, et teatud eelduste täitmisel võib pädevalt organilt nõuda kahju hüvitamist, kui juhatuse liikme tasu kahjustab ühingu. Järgnevalt on vaja analüüsida, kas kahju hüvitamist saaks nõuda ka juhatuse liikmelt, kes nõustub eelmainitud seaduse nõuetele mittevastava tasuga.

ÄS § 187 lg 2 ja § 315 lg 2 alusel vastutatavad juhatuse liikmed, kes on oma kohustuste rikkumisega tekitanud kahju kapitaliühingule, kahju hüvitamise eest. Seaduse nõuetele mittevastava tasu vastuvõtmise puhul võiks olla eelkõige tegu kas hoolsuskohustuse või lojaalsuskohustuse rikkumisega, sest seaduses ei ole otseselt keeldu suurema tasu vastuvõtmiseks.

Varasemalt on magistritöös märgitud, et hoolsuskohustus on objektiivne käitumisstandard, mille abil hinnatakse, kas juhatuse liige on täitnud nõuetekohaselt oma peamisi või spetsiifilisi kohustusi. Kuna juhatuse liikmele seaduse nõuetele vastava tasu määramise kohustus kuulub siiski nõukogu või osanike pädevusse, siis ei saa töö autori hinnangul nõuda juhatuse liikmelt kahju hüvitamist hoolsuskohustuse rikkumise alusel.

Küll aga leiab magistritöö autor, et juhul, kui juhatuse liige nõustub seaduse nõuetele vastavast suurema tasuga, siis võib tegu olla juhatuse liikme lojaalsuskohustuse rikkumisega. Lojaalsuskohustuse rikkumine seisneb kohtupraktika kohaselt muuhulgas juhatuse liikme kohustuses mitte eelistada isiklike huve kapitaliühingu omadele.<sup>102</sup> Muidugi võib äärmustesse laskumisel jõuda järelduseni, et juhatuse liige rikub lojaalsuskohustust, kui ta võtab kapitaliühingult ükskõik kui väikse tasu vastu, sest ühingu huvides on, et tal oleksid nii väiksed kulud kui võimalik. Siinkohal võib aga öelda, et seadus lubab nõukogul või osanikel määrata, mis on vastuses seaduse nõuetega, ning seega juhul kui juhatuse liikme tasu on seaduse nõuetele vastav, siis ei saa süüdistada teda lojaalsuskohustuse rikkumises. Liiga suure tasu

---

<sup>101</sup> Cramer, C. Abschluss der GmbH-Geschäftsführerverträge bei satzungsmäßigen Sonderrechten, - Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht, 2011, Heft 5.

<sup>102</sup> RKTko 3-2-1-38-15 p 14.

puhul võib aga öelda, et juhatuse liige on rikkunud oma lojaalsuskohustust ning seega eelduslikult vastutab kapitaliühingule tekkinud kahju eest ÄS § 187 lg 2 ja § 315 lg 1 alusel.

Juhatusel liikme vastu saab esitada kahju hüvitamise nõude VÕS § 115 lg 1 ning ÄS § 187 lg 2 või § 315 lg 2 alusel, olenevalt kapitaliühingu vormist. Nõukogu liikme vastu saab esitada kahju hüvitamise nõude VÕS § 115 lg 1 ning ÄS § 327 lg 2 alusel. Juhatusel või nõukogu liikme vastutuse realiseerumiseks peavad olema täidetud järgmised eeldused: juhtorgani liikmel peab olema kehtiv võlasuhe ühingu, juhtorgani liige peab olema rikkunud oma kohustust ühingu ees, kapitaliühingule peab olema tekkinud varaline kahju, rikkumine ja kahju peavad olema põhjuslikus seoses ning peavad puuduma juhtorgani vastutust välistavad asjaolud.

Juhtorgani liikmed võivad vabaneda vastutusest eelkõige, kui nad tõendavad, et on oma kohustusi ühingu ees täitnud korraliku ettevõtja hoolsusega (ÄS § 187 lg 2, § 315 lg 2, 327 lg 2). Õiguskirjanduses on leitud, et korraliku ettevõtja hoolsusega tegutsemine tähendab oma kohustuste täitmisel sarnase hoolsuse rakendamist nagu rakendaks keskmise heas usus professionaal, kuid see, mis abinõude kasutamises see seisneb, sõltub konkreetse üksikasja asjaoludest.<sup>103</sup>

---

<sup>103</sup> Saare, K jt (viide 25), lk 163.

## 2. TASU KOMPONENDID

### 2.1. Tasu komponentidest üldiselt

Äriseadustiku sätetes, mis puudutavad juhatuse liikme tasu, ei ole konkreetselt välja toodud tasu komponente. Riigikohus on täpsustanud, et mõistlikkuse põhimõtte kohaldub mitte ainult rahasummale, mida juhatuse liikmele makstakse tema ülesannete täitmise eest juhatuse liikmeks oleku ajal, vaid ka kõigile muudele tasudele, sh kompensatsioonidele, mida juhatuse liige on õigustatud saama pärast ametisuhte lõppu.<sup>104</sup> Eriseadustes, mis kohalduvad teatud ühinguliikide juhatuse liikmete tasudele, on tasu komponentidena välja toodud ka lahkumis- ja pensionihüvitised, aktsiaoptsioonid ja tulemustasud.<sup>105</sup> Saksamaa AktG § 87 lg-s 1 on tasu komponentidena välja toodud: palk, kasumiosalus, kuluhüvitised, kindlustusmaksed, komisjonitasud, motivatsioonipõhised tasustamiskohustused, nt aktsiaoptsioonid ja mis tahes liiki tagatised. Tegu ei ole ammendava loeteluga ning õiguskirjanduses on leitud, et juhatuse liikme tasu hulka kuuluvad ka lahkumishüvitised juhatuse liikme lepingu lõpetamise osana ja tunnustuspreemiad.<sup>106</sup>

Hea Ühingujuhtimise Tava<sup>107</sup> punkti 2.2.3. kohaselt peab juhatuse liikme tasu struktuur olema selline, mis motiveerib isikut tegutsema emitendi parimates huvides ning hoiduma tegutsemisest isiklikes või muude isikute huvides. Tasu otsustamisel lähtub nõukogu hinnangust juhatuse liikme tegevusele. Hindamisel võetakse arvesse eelkõige konkreetse juhatuse liikme tööülesanded, tema tegevus, kogu juhatuse tegevus, samuti emitendi majanduslikku olukorda, äritegevuse hetkeseisu ja tulevikusuundi võrdluses samasse majandussektorisse kuuluvate äriühingute samade näitajatega.

Saksamaal on aktsiaseltsi nõukogul õigus kujundada juhatuse liikme tasu struktuur ning kaaluda üksikuid töötasu komponente.<sup>108</sup> Seadusest tuleneb, et juhatuse liikme kogutasu peab

---

<sup>104</sup> RKTKo 2-15-18186, p 17.

<sup>105</sup> VPTS § 135<sup>2</sup> ja KAS § 57<sup>1</sup>.

<sup>106</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87, äärenumbrid 24–33.

<sup>107</sup> Hea Ühingujuhtimise tava. Finantsinspeksioon: 2005. – Veebis kättesaadav: <https://www.fi.ee/failid/20050922HYT.pdf> (18.04.2022)

<sup>108</sup> Henssler, M jt (viide 55), AktG § 87 äärenumbrid 9–12.

olema mõistlikus vastavuses tema ülesannete ja ühingu majandusliku olukorraga. DCGK-s, millel on soovituslik iseloom, on sätestatud, et juhatuse liikme tasu peaks sisaldama nii põhikui ka muutuvtasu ning et need juhatuse liikme tasu komponendid peaksid alati olema üksteisega tasakaalustatud suhtes.<sup>109</sup> Lisaks on aktsiaseltsidele tuletatud miinimumnõue, mille kohaselt juhatuse liikme püsitasu ja pikaajalised tasu komponendid peavad moodustama kokku üle poole juhatuse liikme tasust.<sup>110</sup>

## 2.2. Põhitasu

Põhitasu on juhatuse liikmele regulaarselt makstav fikseeritud tasu, mille eesmärgiks on tagada, et juhatuse liikme ametikoht oleks elamiseks sobiv.<sup>111</sup> Kuigi põhitasu moodustab üksnes osa juhatuse liikme kogutasust, siis on see üks olulistest tasu komponentidest. Euroopa Komisjoni soovitus<sup>112</sup> (edaspidi: Komisjoni soovitus), mis loodi eelkõige börsil noteeritud ühingute jaoks, punkti 3.1. lause 2 kohaselt peab põhipalk olema piisav selleks, et võimaldada äriühingul muutuvpalk maksmata jätta, kui juhatuse liikme töö ei vasta tulemuskriteeriumidele. Euroopa Komisjoni soovitust on võetud arvesse turul kaubeldava hääleõigust andva aktsia emitendi juhatuse liikmete ja krediidasutuste juhatuse liikmete tasustamise puhul, nii on VPTS § 135<sup>2</sup> lg 5 p-s 2 ja KAS § 57<sup>2</sup> lg 2 p-s 2 sätestatud nõue, mille kohaselt põhitöötasu peab moodustama kogu töötasust piisavalt suure osa, mis võimaldab vajaduse korral jätta tulemustasu määramata või välja maksmata.

Õiguskirjanduses on leitud, et ainult põhitasu maksmine võib olla lubatud ainult erandjuhtudel, näiteks kui juhatuse liikme tulemuslikkust ja tema seost ettevõtte eduga on raske mõõta.<sup>113</sup> Lisaks juhul, kui juhatuse liikmele makstakse ainult põhitasu, siis ilmselt ei ole ta nii motiveeritud ühingu arengus ja paremas majanduslikus seisus. Õiguskirjanduses on leitud, et

---

<sup>109</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87, äärenumbrid 47–52.

<sup>110</sup> Spindler, G jt (viide 73), AktG § 87, äärenumbrid 33–34.

<sup>111</sup> Henssler, M jt (viide 55), AktG § 87, äärenumbrid 22–34.

<sup>112</sup> Euroopa Komisjoni soovitus, 30. aprill 2009, millega täiendatakse soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ seoses noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamiskorraga.

<sup>113</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87, äärenumbrid 47–52.

juhatuse liikme põhitasu võiks moodustada umbes 30-50% juhatuse liikme kogutasust.<sup>114</sup> Selline lähenemine on kooskõlas ka õigusaktides sätestatuga.

Magistritöö autor leiab, et eelnevalt pakutud tasu proportsioonist kõrvale kaldumine võib olla põhjendatud eelkõige olukorras, kus juhatuse liikme tasu on nii väike, et kuni 50% põhitasust ei ole juhatuse liikme põhivajaduste katteks piisav. Sellisel juhul on töö autori hinnangul põhjendatud, kui juhatuse liikme põhitasu osakaal moodustab rohkem kui 50%.

### 2.3. Muutuvtasu

Eestis ei ole üldregulatsioonis seatud täiendavaid tingimusi tulemustasule, välja arvatud nõue, et need peavad vastama mõistlikkuse põhimõttele. Eriseaduste kohaselt peavad börsiühingus tulemustasu määramise alused olema objektiivsed ja põhjendatud ning määrama eelnevalt kindlaks ajaperioodi, mille eest tulemustasu makstakse. Tulemustasu määramisel tuleb arvesse võtta, et põhi- ja tulemustasu osakaal peavad olema mõistlikus vastavuses juhi ülesannetega ehk sisuliselt vastama mõistlikkuse põhimõttele.

Krediidiasutustes tuleb lisaks eelmainitule arvesse võtta ka juhatuse liikme personaalseid töötulemusi, arvestades nii rahalisi kui ka muid sise-eeskirjadest ja protseduurireeglitest tulenevaid kriteeriume, jätkusuutlikke ja riskiga korrigeeritud töötulemusi ning tööülesandeid, mida on täidetud lisaks lepingust tulenevatele ülesannetele, juhatuse liike personaalseid ja äriüksuse töötulemusi koosmõjus kogu krediidiasutuse näitajatega ning tulemustasude mõju krediidiasutuse omavahendite tasemele ja likviidsusele ning sellega seotud olemasolevaid potentsiaalseid riske (KAS § 57<sup>2</sup> lg 2). Lisaks on krediidiasutuste puhul KAS § 57<sup>2</sup> lg-ga 2<sup>1</sup> tulemustasu ülempiiriks seatud 200 protsenti põhitasust.

Komisjoni soovitusel p-i 2.1. kohaselt loetakse muutuvpalgaks töötasu komponendid, sealhulgas preemiad, mis määratakse kindlaks tulemuskriteeriumide alusel ning p-i 3.2. kohaselt peaksid tulemuskriteeriumid edendama ühingu pikaajalist jätkusuutlikkust ning hõlmama ka mitterahalisi kriteeriume, mis on ühingu pikaajalise väärtuse loomise seisukohast olulised. Muutuvtasude puhul tuleb tagada, et juhatuse liikmed ei paisutaks tulemustasusid

---

<sup>114</sup> Deilmann, O, Otte, S. Auswirkungen des VorstAG auf die Struktur der Vorstandsvergütung. Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht 2009, Heft 11.

erakorraliste kasumite (nt investeeringute müügist) või aruannetes kajastust leidvate raamatupidamislike kasumitega.<sup>115</sup> Muutuvtasu võib jagada lühi- ja pikaajaliseks.

Klassikalised lühiajalised muutuvtasud on iga-aastased preemiad, ja tehingutelt makstavad boonused. Pikaajaliseks muutuvtasukomponendiks võib eelkõige pidada aktsioptsioone, aga ka pensionihüvitisi. Erialakirjanduses on leitud, et kui püsitasu moodustab 50 protsenti siis võiksid lühiajalised muutuvtasud moodustada 20% ning pikaajalised 30% juhatuse liikme kogutasust. Rusikareegel on, et pikaajaline muutuvtasu komponent moodustaks mitte vähem kui poole kõigist tasu muutuvkomponentidest aastas, kuid määravaks on alati ühingu jätkusuutlikkuse eesmärgid ja üksikjuhtumi asjaolud.<sup>116</sup>

Muutuvtasu komponendid, eelkõige preemiad, peavad börsil noteeritud ühingute puhul olema jätkusuutlikud ning põhinema mitmeaastasel hindamisel (AktG § 87 lg 1). Seaduse põhjenduse kohaselt tuleks jätkusuutlikkuse ideega arvestada ka börsiväliste ettevõtete puhul.<sup>117</sup> Jätkusuutlikkuse ja pikaajalise arengu nõude eesmärgiks on tasakaalustada ühingu ja juhatuse liikme huve ning et viimane väldiks vastutustundetuid riske, mis võivad ohustada ühingu eksistentsi.<sup>118</sup> See nõue ei tähenda, et kõik muutuvtasu komponendid peaksid olema suunatud üksnes juhatuse liikme pikas perspektiivis motiveerimisele, vaid pigem, et lühi- ja pikaajaliste muutuvtasude kombineerimine peaks tagama juhatuse liikme pikaajalise motiveerituse. Seega peaks muutuvtasu põhinema peamiselt pikaajalistel muutuvtasu komponentidel.<sup>119</sup>

Eestis on juhatuse liikme tasule jätkusuutlikkuse nõue sätestatud üksnes börsil noteeritud ühingutele ja krediidasutustele. Autor on seisukohal, et jätkusuutlikkuse põhimõttega peaksid arvestada kõik ühinged hoolimata sellest, kas neil on selleks kohustus või mitte. Jätkusuutlikkuse ja pikaajalise arengu nõudega arvestamine on suunatud ettevõtte pikaajalisele arengule ning see on kõigi ühingute huvides, millest peavad lähtuma kõik ühingu organite liikmed tulenevalt nende hoolsus- ja lojaalsuskohustusest.

---

<sup>115</sup> Gaul, B, Janz, A. Wahlkampfgetöse im Aktienrecht: Gesetzliche Gerenzung der Vostandsvergütung und Änderungen der Aufsichtsratsstätigkeit, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2009, Heft 15.

<sup>116</sup> Henssler, M jt (viide 55), AktG § 87, äärenumbrid 22–34.

<sup>117</sup> Gaul, B jt (viide 115).

<sup>118</sup> Fleischer, H. Das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG), Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht 2009, Heft 21.

<sup>119</sup> Deilmann, O jt (viide 114).

### 2.3.1. Lühiajalised muutuvtasud

Lühiajalised muutuvtasud põhinevad tavaliselt ühingu majanduslikel näitajatel või juhatuse liikmele seatud rahaliste sihtide täitmisel, kuid need võivad olla seatud ka mitterahaliste eesmärkide täitmisega, näiteks klientide rahuloluga. Majanduslikel näitajatel põhinevad muutuvtasud võivad soodustada majandusnäitajatega manipuleerimist juhatuse liikme poolt ning võivad motiveerida juhatuse liiget pöörama liiga palju tähelepanu lühiajalise kasumi suurendamisele, mis omakorda võib kahjustada pikaajalisi ja ühingu väärtust suurendavaid strateegiad, näiteks teadus- ja arendustegevust. See ei ole aga kooskõlas ühingu ja selles osalust omavate isikute huvidega ning seega ei ole majandusnäitajatele põhinevate lühiajalistele muutuvtasudele tuginemine parim lahendus ühingu jaoks pikas perspektiivis. Juhatuse ja ühingu huvide kooskõlla viimise lähtepunktist võib olla mõttekas lühiajaliste muutuvtasude saamine siduda ühingu eesmärkidega parandada toote või teenuse kvaliteeti ning tõsta klientide rahuolu.<sup>120</sup>

Saksa erialakirjanduses on leitud, et eelistatav on mitte kokku leppida protsentuaalses boonuses, vaid pigem kindlas summas juhuks, kui näiteks teatud müüginumbrid ületatakse<sup>121</sup> või saavutatakse muu eesmärk, mis on juhatuse liikmele seatud. Tasu määrav organ peab eesmärkide seadmisel arvestama ka sellega, et need ei tohiks olla täiesti sõltumatud ühingu majanduslikust olukorrast ja eelkõige ühingu käekäigust. Vastasel juhul võib juhatuse liikmel olla motivatsioon keskenduda ainult seatud eesmärkide saavutamisele jättes tähelepanuta ühingu majanduslik olukord. Lisaks on Saksa õiguskirjanduses leitud, et lühiajaliste muutuvtasude eesmärgid ei tohi olla nii üksikasjalised, et need oleksid käsitletavad lubamatute juhustena juhatusele.<sup>122</sup>

Eesti õiguse kohaselt on ühingu juhatus kohustatud ühingu juhtimisel viima ellu kõrgema organi poolt kujundatud osäühingu tahet ja püstitatud eesmärgid ning on kohustatud täitma

---

<sup>120</sup> Brown, R. M., Meade N. L. Nominal group technique for determining CEO incentive pay. New York: Review of Business. Winter 1997 Vol. 18, Issue 2. Veebis kättesaadav: <https://www.proquest.com/docview/220921188/fulltextPDF/F4793094DCA34CBEPQ/1?accountid=10768> (18.04.2022)

<sup>121</sup> Fleischer, H. Handbuch des Vorstandsrechts, Verlag C. H. Beck München 2006, 1. Auflage äärenumbriid 51-52.

<sup>122</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87 ääremärkus 101.

kõrgema organi seaduslikke korraldusi ÄS § 180 lg 4 ja § 306 lg 2 alusel. Seega ei näe töö autor probleemi, kui lühiajaliste muutuvtasude eesmärgid on käsitatavad käitumisjuhistena juhatusele, eeldusel, et tegu on seaduslike käitumisjuhistega.

Töö autori hinnangul peavad aga eesmärgid olema piisavalt konkreetset ja mõõdetavad, et saaks teha järeldusi, kas juhatuse liikmed on need eesmärgid saavutanud ning mis ulatuses on need eesmärgid saavutatud. Lisaks peavad need eesmärgid soodustama ühingu pikaajalist arengut, mis ei tähenda aga, et ühingu majandusnäitajatel põhinevad lühiajalised muutuvtasud oleksid täiesti keelatud. Juhatuse liikme motiveerimiseks võiks talle seada eesmäärke, mis lähtuvad ühingu majandusnäitajatest, kui ka eesmäärke, mis ei ole rahaliselt mõõdetavad ning mis soodustavad ühingu pikaajalist arengut. Sellisel juhul oleks juhatuse liikme motivatsioon täita temale seatud eesmäärke ning parendada ühingu majanduslikku olukorda tasakaalus.

### 2.3.2. Pikaajalised muutuvtasud

Pikaajaliste muutuvtasu komponentide eesmärk on premeerida pikaajalist pidevat arengut mitme aasta jooksul.<sup>123</sup> Seega peaks pikaajalise muutuvtasu puhul hindamine toimuma mitme aasta jooksul ja võtma arvesse ka ühingu negatiivseid arenguid. Eelkõige on see vajalik selleks, et juhatuse liikmed ei võtaks ebaproportsionaalseid riske oma tasu optimeerimiseks.<sup>124</sup> Saksamaa AktG regulatsioon ei täpsusta, kuidas tasu määrav organ peaks kujundama pikaajalisi käitumisstiimuleid. Arvesse võetakse tulemuslikkuse mõõtmised kogu juhatuse liikmeks oleku tähtaja jooksul või *bonus-maluse* süsteemid. Võimalik on ka tagasimaksekohustustes kokkuleppimine niinimetatud tagasinõudmise (ing k *clawback*) klauslite vormis.<sup>125</sup>

*Bonus-maluse* tasustamissüsteemis võetakse arvesse praeguseid ja tulevase negatiivseid ühingu finantstulemusi, sidudes need finantstulemused juhatuse liikmete muutuvtasude võimaliku vähendamisega. Süsteem võimaldab vähendada varem teenitud boonuste väljamakseid.

---

<sup>123</sup> Van Kann, J, Keiluweit, A. Das neue Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung Wichtige Reform oder viel Lärm um nichts?, Deutsches Steuerrecht 2009, Heft 31.

<sup>124</sup> Henssler, M jt (viide 55), AktG § 87, äärenumbrid 22–34.

<sup>125</sup> Fleischer, H (viide 118).

Süsteemi üldise idee kohaselt väheneb juhtide moraalne oht võtta ebaproportsionaalseid riske, sest süsteem arvestab ka teavet tulevaste riskide ja finantstulemuste kohta.<sup>126</sup>

Tagasinõudmise klauslite eesmärgiks on vähendada huvide konflikti ühingu osalust omavate isikute ja juhatuse liikmete vahel, suurendades juhatuse liikmete motiveeritust tegutseda ühingu pikaajalise arengu nimel ning edendades nende eetilisemat käitumist. Tagasinõudmise klauslitega on võimalik kokku leppida, et ühingul on õigus nõuda tagasi osa juhatuse liikme tasust, juhul kui toimuvad eelnevalt kokkuleppes määratletud sündmused, näiteks ühingu aruandlusega korrigeerimine, sellega manipuleerimine või pettus. Seetõttu on juhatuse liikmed *ex ante* motiveeritud vältima andmete väärkajastamist ning *ex post* võib rakendada sanktsioone juhtkonna väärkäitumise eest.<sup>127</sup> Erialakirjanduses on leitud, et tagasinõudmise klauslid toovad endaga kaasa parema kasumi kvaliteedi (st vähenenud väärkajastamised), parema muutuvtasu tundlikkuse, kõrgema ühingu väärtuse ja väiksema üle investeerimise.<sup>128</sup>

Juhatuse liikme tasu muutuvkomponendid, mis peavad olema suunatud ühingu jätkusuutlikule arengule, hõlmavad eelkõige aktsiaoptsoone, mis annavad juhatuse liikmetele aktsiate märkimisõigusi. VPTS regulatsiooni kohaselt peab tasustamise põhimõtetes olema määratud, minimaalne periood, mille jooksul ei või juhatuse liikmed aktsiaoptsoone või muid sarnaseid õigusi kasutada, kuid seadusega ei ole sätestatud miinimumperioodi. Komisjoni soovitusel kohaselt ei tohiks saada kasutada aktsiaoptsoone või muid õigusi, mis on seotud aktsiate omandamisega vähemalt kolme aasta jooksul pärast selliste optsoonide või õiguste andmist. Saksa regulatsioon on Komisjoni soovitusel rangem, Saksamaa aktsiaseltsides ei või juhatuse liikmed aktsiaoptsoone realiseerida vähemalt nelja aasta jooksul peale nende andmist (AktG § 193 lg 2 p 4).

Aktsiaoptsooniplaani kujundamisel on lähtepunktiks ühingu börsihind, kuid see väljendab ainult turuhinnangut, mis ei ole ettevõtte olukorraga sama, ning see ei võimalda hinnata juhatuse liikme tulemuslikkust individuaalselt. Seega peab arvestama ka teiste parameetritega

---

<sup>126</sup> Aureli, S, Salvatori, F. An investigation on possible links between risk management, performance measurement and reward schemes. - Accounting and Management Information Systems, Vol. 11, No. 3, lk 312. – Veebis kättesaadav: [http://online-cig.ase.ro/RePEc/ami/articles/11\\_3\\_1.pdf](http://online-cig.ase.ro/RePEc/ami/articles/11_3_1.pdf) (18.04.2022)

<sup>127</sup> Velte, P. Determinants and consequences of clawback provisions in management compensation contracts: a structured literature review on empirical evidence. Business Research. 13. 2020, lk 1421. – Veebis kättesaadav: <https://link.springer.com/article/10.1007/s40685-020-00135-9#citeas> (18.04.2022)

<sup>128</sup> *Ibid*, lk 1444.

näiteks on võimalik arvesse võtta ka majanduslikku lisandväärtust või indekseerida majandusharu turuindeksit või standardindeksit. Sellise indekseerimise puhul on juhusliku kasumi oht, kuid seda saab vältida võrdlusuuringu abil, nimelt valitakse tulemuseesmärgiks näiteks aktsia hinna areng standardindeksi või majandusharu turuindeksi suhtes. Kohtupraktika ja osaliselt ka õiguskirjandus peab ainsa tulemuseesmärgina lubatavaks ühingu aktsiate börsihinda, sest see vastab aktsiaoptsoonide iseloomule ning leitakse, et indekseerimine ja võrdlusnäitajad ei ole õiglased, sest nende puhul on oht omistada juhatuse liikmele juhuslikku kasumit.<sup>129</sup>

Juhul kui ühingu aktsiate hind tõuseb oluliselt võib aktsiaoptsoonide väärtus moodustada suure osa juhatuse liikme kogutasust, see aga tõstatab küsimuse juhatuse liikme tasu komponentide mõistlikust proportsioonist. Siis peaks nõukogu täitma oma AktG § 87 lg 1 lausest 3 tulenevat kohustust, mille alusel peab ta kehtestama ülempiirid muutuvtasude komponentide jaoks, ning mitte andma märkimisõigusi, mis ületavad seda ülempiiri. Ülempiiris kokkuleppimine aitab tagada juhatuse liikme tasustamise mõistlikkust, ilma et see vähendaks liigselt aktsiaoptsoonide ergutavat mõju. Ka Hea Ühingujuhtimise Tava annab nõukogule erandjuhtudeks, mida ei olnud võimalik preemiasüsteemide määramisel ette näha, õiguse varem määratud preemiasüsteemi piirata.

## **2.4. Juhatuse liikme ühingust lahkumisel makstav tasu**

### **2.4.1. Juhatuse liikmele ühingust lahkumisel makstava tasu liigid**

Eestis ei ole väga laialt levinud juhatuse liikmetele mingite väljamaksete tegemine peale õigussuhte lõppu, mis oleksid seotud juhatuse liikme lahkumisega ühingust. Saksamaal aga on juhatuse liikmete tasustamine peale ühingust lahkumist levinum ning neil on erinevad tasude liigid, mida makstakse ühingust lahkuvatele juhatuse liikmetele. Eestis ega Saksamaal ei ole kapitaliühinguid reguleerivatest seadustest tulenevaid kohustusi maksta mingit tasu ühingust lahkuvatele juhatuse liikmetele. Väljamakseid tehakse pooltevahelisest kokkuleppest tulenevalt.

---

<sup>129</sup> Spindler, G jt (viide 73), AktG § 87, äärenumbriid 106-111.

Saksamaa õiguskirjanduses on eristatud kahte tüüpi tasu, mida juhatuse liikmele makstakse tema lahkumisel ühingu. Esimest tüüpi hüvitis on suunatud kompenseerima õigussuhte enneaegset lõpetamist ehk seda tüüpi tasu makstakse üksnes siis, kui juhatuse liikme õigussuhe, mis on tekkinud tehingu või kohtulahendi alusel, lõppeb ennetähtaegselt ning seda tüüpi hüvitist nimetatakse lahkumishüvitiseks (saksa k *Abfindungszahlungen*). Teiseks tüübiks on lahkumishüvitised, millega tunnustatakse ühingu lahkuvaid juhatuse liikmeid (saksa k *Anerkennungsprämien*). Paremaks lahkumisel makstavate tasude liikide eristamiseks nimetatakse käesolevas magistritöös teise tüübi lahkumishüvitisi lahkumispreemiateks.

#### **2.4.1. Lahkumishüvitised**

Eesti õiguses ei ole täiendavaid regulatsioone juhatuse liikmele lahkumishüvitise maksmise kohta. Lahkumishüvitis, kui osa juhatuse liikmele makstavast tasust, peab vastama mõistlikkuse põhimõttele. ÄS §180<sup>1</sup> lg-s 1 § 314 lg-s 1 sätestatud, et ühingu pädevalt organilt on vaja otsust juhatuse liikme tasu ja selle maksmise korra kohta. See tähendab, et lahkumishüvitist ei maksta organi pädeva otsuse alusel. Kuna seadusest tulenevat kohustust lahkumishüvitise maksmiseks ei ole, siis võib juhatuse liige nõuda lahkumishüvitist üksnes juhul, kui ühingu pädev organ on andnud nõusoleku lahkumishüvitise maksmiseks. Nõusolek võib sisalduda ka juhatuse liikme lepingus, mille on ühingu pädev organ heaks kiitnud.

Börsil kaubeldava ühingu juhatuse liikme lahkumishüvitise määramise alus ja põhimõtted, sarnaselt kõikidele muudele hüvedele ja tasudele, mis makstakse börsiühingu juhatuse liikmele, peavad olema selged ja läbipaistavad ning lähtuma ühingu pikaajalistest eesmärkidest, arvestades seejuures aktsiaemitendi majandustulemusi ning investorite ja võlausaldajate huve (VPTS § 135<sup>2</sup> lg 1). Krediidiasutuste juhatuse liikmete lahkumishüvitise määramise alused peavad olema selged ja läbipaistvad ning kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskide juhtimise ning võrdse kohtlemise põhimõttega, lähtuma krediidiasutuse äristrateegiast ja väärtustest, arvestades krediidiasutuse majandustulemusi ning hoiustajate ja muude klientide õigustatud huve ning lähtuma krediidiasutuse pikaajalistest eesmärkidest ja võtma arvesse suutlikkust toime tulla väliskeskkonna muutustega (KAS § 57<sup>1</sup> lg 1). Lisaks peab krediidiasutuse juhatuse liikme lahkumishüvitise puhul arvesse võtma juhatuse liikme personaalseid töötulemusi, juhi personaalseid töötulemusi koosmõjus kogu krediidiasutuse

näitajatega ja lahkumishüvitise maksmise mõju krediidasutuse omavahendite tasemele ja likviidsusele ning sellega seotud olemasolevaid ja potentsiaalseid riske (KAS § 57<sup>2</sup> lg 2 p-d 3-5 koosmõjus sama paragrahvi lõikega 6). Hea Ühingujuhtimise Tava punkti 2.2.6. kohaselt on juhatuse liikme lahkumispreamia seotud tema varasemate töötulemustega ega ole väljamakstav, kui sellega ilmselt kahjustatakse emitendi huve.

Lahkumishüvitised on Saksa aktsiaseltsides üldiselt lubatud ja levinud praktika olukordades, kus juhatuse liige kutsutakse juhatusest tagasi, kuid juhatuse liikme lepingu ülesütlemiseks puudub mõjuv põhjus.<sup>130</sup> Selline lähenemine on kooskõlas Komisjoni soovitustega, mille preambula punkt 7 kohaselt ei tohiks juhatuse liikmele lahkumishüvitist maksta, kui juhatuse liikme leping lõpetatakse mitterahuldavate töötulemuste tõttu või kui juhatuse liige astub ise juhatusest tagasi.

Lahkumishüvitise määramise põhjusteks on õiguskirjanduses välja toodud ettevõtte huvi vältida vaidlust juhatuse liikmega ja seeläbi kaitsta ettevõtte mainet ning asjaolu, et juhatuse liige ohverdatakse ettevõtte huvides.<sup>131</sup> Ka lahkumishüvitis peab vastama üldisele tasu mõistlikkuse põhimõttele ning mõistlikkuse hindamisel saab arvesse võtta ka juhatuse liikme tulevase töövõimalusi, varasema tasu suurust, ajavahemikku, mis on jäänud juhatuse liikme lepingu lõpuni ning muid olulisi asjaolusid.<sup>132</sup> Lahkumishüvitise ülempiiriks võiks nii Komisjoni soovitusel kui ka DCGK kohaselt olla juhatuse liikme kaheaastane töötasu. DCGK soovitusel p-i 14 kohaselt ei tohiks lahkumishüvitis ületada 150 protsenti lahkumishüvitise ülemmäärast.<sup>133</sup>

Lahkumishüvitiste puhul tekivad küsimused jätkusuutlikkuse nõude kohaldamisel, kui mitmeaastase hindamisaluse periood ei ole lahkumishüvitise määramise ajaks veel lõppenud. Kuna jätkusuutlikkuse nõue on suunatud vältimaks juhatuse keskendumist lühiajaliste tulemuseesmärkide saavutamisele ühingu jätkusuutliku arengu asemel ning juhatuse liikme

---

<sup>130</sup> *Ibid*, AktG § 87, lõiked 155–159.

<sup>131</sup> Fonk, H-J, Die Zulässigkeit von Vorstandsbezügen dem Grunde nach Aktienrechtliche Anmerkungen zum Urteil des LG Düsseldorf, NZG 2004, 1057 – Mannesmann, Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht, 2005 p II 4.

<sup>132</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87 äärenumbrid 155-159.

<sup>133</sup> Henssler, M jt (viide 55), AktG § 87, lõiked 22–34.

lahkumise korral ei ole enam seda ohtu, siis soovitatakse maksta juhatuse liikmele summa, mis on seotud konkreetse kuupäevaga.<sup>134</sup>

Eelnevat kokku võttes, on juhatuse liikmel õigus nõuda lahkumishüvitist üksnes juhul, kui pooled on selles eelnevalt kokku leppinud või juhul kui ühingu pädev organ on selle määranud oma otsusega. Saksamaa aktsiaseltsi regulatsiooni eeskujul võib lugeda, et lahkumishüvitist ei ole mõistlik maksta, kui juhatuse liige kutsutakse tagasi mitterahuldavate töötulemuste tõttu või kui ta astub ise juhatusest tagasi. Lahkumishüvitise mõistlik maksimaalne suurus võiks olla kuni kaheaastane juhatuse liikme kogutasu.

#### **2.4.2. Lahkumispremiad**

Lahkumispremiate eesmärgiks on tunnustada ühingust lahkuvaid juhatuse liikmeid ja nende panust ühingusse. Seega võib seda lugeda vastutasuks juhatuse liikme teenuste eest. Eelnevast lähtuvalt leiab magistritöö, et tegu on siiski tasu liigiga ning seega peab ÄS § 180<sup>1</sup> lg 1 ja § 314 lg 1 alusel lahkumispremia maksmiseks ühingu pädeva organi otsus. Kuna ÄS § 180<sup>1</sup> lg 2 ja § 314 lg 2 kohalduvad nii lahkumishüvitise, kui ka lahkumispremia kohta, siis võib öelda, et eelmises alapeatükis väljamakse mõistlikkuse kohta leitu kohaldub ka lahkumishüvitistele, mis on suunatud juhatuse liikme tunnustamisele ja mida käesoleva magistritöö raames nimetatakse lahkumispremiateks. See tähendab, et ka lahkumispremiad peavad olema kooskõlas mõistlikkuse põhimõttega, nende väljamaksmisel peab arvestama juhatuse liikme varasemate töökogemustega ning neid ei tohiks välja maksta, kui nendega kahjustatakse ühingu huve.

Lahkumispremiatega on asi Saksamaal keerulisem. Mannesmanni kaasuses,<sup>135</sup> otsustas Mannesmann AG nõukogu määrata juhatuse esimehele Esserile vabatahtlikult lahkumispremia, mille suurus oli umbes 16 miljonit eurot. Lahkumispremia määrati seoses ettevõtte hea tulususe, aktsiate ja ettevõtte väärtuse kasvu ning Esseri tegevuse eest ettevõtte ülevõtmises. Saksamaa Föderaalkohus rõhutas otsuses, et nõukogu peab kõigi juhatuse liikme

---

<sup>134</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87 äärenumbrid 155-159.

<sup>135</sup> BGH 21.12.05, 3 StR 470/04.

tasu puudutavate otsuste tegemisel oma kaalutusõigust teostades tegutsema eelkõige ettevõtte huvides. Lisaks töötas kohus välja kolmeastmelise testi lahkumispreemiate maksmiseks:

1. Kui juhatuse liikme lepingus on tasu muutuvosana kokku lepitud ühekordne või igaaastane korduv lisatasu, võib selle juhatuse liikmele määrata pärast majandusaasta lõppu, kui see on kooskõlas üldise tasu mõistlikkuse põhimõttega. (Otsuse p 17)
2. Kui juhatuse liikme lepingus ei ole lahkumispreemias kokku lepitud, siis hilisem lahkumispreemia määramine on lubatud, kui ja niivõrd, kui ettevõttele tekib samal ajal kasu, mis on mõistlikus proportsioonis ettevõtte vara vähenemisega, mis on seotud vabatahtliku lahkumispreemia maksmisega. See võib kõne alla tulla eelkõige juhul, kui lahkumispreemia annab juhatuse liikmetele märku, et erakordset töötulemused on väärtuslikud ja seega on sellel lahkumispreemial ettevõttele kasulik ergutav mõju. Sellisel juhul peab lahkumispreemia vastama ka üldisele tasu mõistlikkuse põhimõttele. (Otsuse p 18)
3. Juhul, kui lahkumispreemias ei ole juhatuse liikme lepingus kokkulepitud, sellel on üksnes lahkuva juhatuse liikme premeerimise eesmärk ning lahkumispreemia määramine ei saa ettevõttele tulevikus mingit kasu tuua, siis on tegu nõukogu poolse lojaalsuskohustuse rikkumisega. Sellel juhul ei ole vaja hinnata lahkumispreemia mõistlikkust, sest selle määramine on igal juhul vastuvõetamatu. (Otsuse punkt 19)

Föderaalkohtu otsust on palju kritiseeritud ning peamine kriitika on suunatud eelkõige sellele, et lahkumispreemia liigitati põhimõtteliselt lubamatuks sõltumata selle suurusest juhul, kui selles ei lepitud juhatuse liikme lepingus kokku.<sup>136</sup> Lisaks seati kahtluse alla, et lahkumispreemia puhul on hädavajalik ergutav mõju, sest sellisel juhul oleks lubamatu maksta lahkumispreemiat juhatuse liikmele, kes oma ametiaja viimasel aastal sooritas ettevõtte tuleviku seisukohalt ülimalt olulisi omandamisi, sest selle eest lahkumispreemia maksmine ei ergutaks tulevasi juhatuse liikmeid.<sup>137</sup>

Käesoleva töö autor leiab, et Saksamaa Föderaalkohtu poolt välja töötatud testi ei ole mõistlik täies ulatuses Eesti õiguse tõlgendamisel eeskujuks võtta. Esiteks on Föderaalkohtu otsust

---

<sup>136</sup> Spindler, G jt (viide 73), AktG § 87, äärenumber 49.

<sup>137</sup> Hoffmann-Becking, M. Vosratndsvergütung nach Mannesmann. – Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht 2006, Heft 4.

Saksamaal palju kritiseeritud. Teiseks seob kohtuotsus lahkumispreemia mõistlikkuse ajahetkega, mil juhatuse liikme lahkumispreemias kokku lepidi. Eestis makstakse juhatuse liikme tasu ühingu pädeva organi alusel, mitte juhatuse liikme lepingu alusel ning eluliselt ei ole usutav, et ühingu pädev organ määrab juhatuse liikmele lahkumispreemia esialgselt juhatuse liikme tasu suurust ja maksmise korda puudutavas otsuses. Samas nõustub töö autor, et juhatuse liikme lahkumispreemia peab vastama üldisele mõistlikkuse põhimõttele ning lahkumispreemial võiks tõesti olla ergutav mõju. Kuid ergutav mõju ei peaks olema hädavajalik, sest see võib teatud juhtudel välistada juhatuse liikme õigust saada preemia ühingu jaoks tähtsate soorituste eest, mille ta tegi oma ametiaja lõpus.

### 3. JUHATUSE LIIKME TASU VÄHENDAMINE

#### 3.1. Nõudest üldiselt

Kuni 17.11.2005 kehtinud äriseadustiku regulatsioonis ei olnud otsesõnu reguleeritud ühingu õigust vähendada juhatuse liikme tasu. See tähendab, et ühingul oli VÕS üldregulatsioonist tulenev õigus vähendada juhatuse liikme tasu hinna alandamise teel (VÕS § 101 lg 5 ja § 112). VÕS § 112 lg 2 alusel toimub hinna alandamine ühepoolselt, nimelt peab üks pool tegema hinna alandamise avalduse teisele poolele. Äriseadustiku muutmise seadusega täpsustas seadusandja osaühingu ja aktsiaseltsi õigust vähendada juhatuse liikme tasu lisades ÄS-i § 180<sup>1</sup> lg-e 3 ja § 314 lg-e 3. Äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu seletuskirjas<sup>138</sup> põhjendati normide vajalikkust õigluse põhimõttest lähtuvalt. Sätete eesmärgiks seati kaitsta kapitaliühingut, tema võlausaldajaid ja töötajaid juhatuse liikmetele makstavate ebaoproportsionaalselt suurte tasude eest kapitaliühingu majandusliku seisundi olulise halvenemise korral.

ÄS § 180<sup>1</sup> lg 3 ja ÄS § 314 lg 3 sätestavad, et juhul kui ühingu majanduslik olukord halveneb oluliselt ja juhatuse liikmele määratud või temaga kokku lepitud tasude edasimaksimine või muude hüvede jätkuv võimaldamine oleks ühingu suhtes äärmiselt ebaõiglane, võib ühing nõuda tasude ja muude hüvede vähendamist. Normi sõnastusest ja Riigikohtu seisukohast otsuses number 2-15-18186<sup>139</sup> tuleneb, et tasu vähendamise nõue on sätestatud nõudeõigusena, mitte kujundusõigusena. See tähendab, et selleks, et tasu vähendada peab ühingu pädev organ esitama tasu või muu hüvitise saamiseks õigustatud isiku vastu nõude. Juhul, kui tasu saama õigustatud isik ei nõustu tasu vähendamisega, on ühingul võimalus nõuda, et kohus kohustaks juhatuse liiget andma tasu vähendamisega nõustumiseks tahteavalduse TsÜS § 68 lg 5 alusel.

Ühinguõiguse revisjonikomisjoni<sup>140</sup> ja õiguskirjanduses<sup>141</sup> väljendatud seisukoha kohaselt oleks otstarbekas ja pidades silmas menetlusökonomiat, sätestada ühingu pädevale organile õigus vähendada juhatuse liikme tasu kujundusõigusena. Kujundusõigus tähendab, et ühel

---

<sup>138</sup> Seletuskiri äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu juurde (viide 14), seletus § 180<sup>1</sup> juurde.

<sup>139</sup> RKTKo 2-15-18186, p 23.

<sup>140</sup> Käerdi, M jt (viide 44), lk 32.

<sup>141</sup> Saare, K jt (viide 25), äärenumber 554.

lepingupoolel on ühepoolset õigus muuta pooltevahelist kokkulepet. Praegu kehtiva regulatsiooni alusel on ühingul sisuliselt kaks võimalust juhul, kui juhatuse liige ei ole nõus tema tasu või muude hüvede vähendamisega.

Esiteks saab ühing kohtu kaudu nõuda juhatuse liikme nõusolekut tema tasu vähendamiseks. TsÜS § 68 lg 5 alusel sätestab, et kui isik on kohustatud tegema kindla sisuga tahteavalduse, siis asendab tahteavaldust jõustunud kohtulahend, millega isikut kohustatakse sellist tahteavaldust andma. Juhatuse liikme kohustust anda nõusolek tema tasu vähendamiseks uuritakse täpsemalt magistritöö peatükis 3.3.

Teiseks on ühingul võimalus juhatuse liige sõltumata põhjusest tagasi kutsuda ÄS § 184 lg 3 või § 309 lg 3 alusel sõltuvalt kapitaliühingu vormist. Ametisuhte lõpetamine ei lõpeta juhatuse ja ühingu vahel sõlmitud juhatuse liikme lepingut, sest juhatuse liikme lepingu ülesütlemisele kohaldatakse VÕS-s käsunduslepingu kohta sätestatut (ÄS § 184 lg 3 lause 2, ÄS § 309 lg 3 lause 2).

VÕS-i käsunduslepingu üles ütlemise regulatsioon sõltub lepingu tähtajast, see tähendab, et tähtajatu käsunduslepingu võib kumbki lepingupool üldjuhul kuni käsundi täitmiseni igal ajal üles öelda VÕS § 630 lg 1 alusel. Käsundisaaja õigus öelda üles tähtajatu käsundusleping on piiratud juhaks, kui käsundiandja ei saa teenust saada muul viisil (VÕS § 630 lg 2). Tähtajalise käsunduslepingu võib reeglina üles öelda üksnes juhul, 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 (VÕS § 631).

Õiguskirjanduses on leitud, et mõjuva põhjusena VÕS § 631 alusel lepingu üles ütlemiseks võib käsitleda ka juhatuse liikme ametisuhte lõppemist.<sup>142</sup> Õiguskirjanduses leitud kinnitab ka Riigikohtu seisukoht. Riigikohtu tsiviilkolleegium on otsuses nr 2-16-11889<sup>143</sup> asunud seisukohale, et juhatuse liikme lepingu ülesütlemist õigustavaks mõjuvaks põhjuseks saab olla eelkõige juhatuse liikme ametisuhte lõppemine, sest sellisel juhul ei saa mõistlikult eeldada, et lepingut üles öelda sooviv pool jätkaks lepingu täitmist ülesütlemistähtaja või lepingu tähtaja

---

<sup>142</sup> *Ibid*, äärenumber 549.

<sup>143</sup> RKTko 2-16-11889, p 28.

möödumiseni.<sup>144</sup> Peale selle, et mõistlikult ei saa eeldada lepingu jätkamise soovi, on üldjuhul juhatuse liikmel võimatu oma lepingust tulenevaid kohustusi täita peale seda kui tema ametisuhe on lõppenud. Seega sisuliselt on ühingu õigus juhatuse liikme tagasi kutsumisel öelda üles ka juhatuse liikme leping. Juhatuse liikme lepingu üles ütlemisega võib kaasnedä juhatuse liikmele lahkumishüvitise maksmise kohustuse, kuid seda üksnes juhul, kui selles on juhatuse liikme lepingus kokku lepitud.

Eelmainitud arvestades otsustab praktikas ühing ilmselt kutsuda juhatuse liikme ametikohalt tagasi juhul, kui juhatuse liige ei ole tema tasu või muude hüvede vähendamisega nõus. Esiteks seetõttu, et juhatuse liikme ametikohalt tagasi kutsumine on kergem, sest selleks ei ole vaja juhatuse liikme nõusolekut ning ühingu jaoks halvimal juhul peab ta maksma juhatuse liikmele lahkumishüvitise. Teiseks põhjuseks võib olla asjaolu, et juhatuse liikme tasu vähendamiseks pädeva organi ja juhatuse liikme vahelised suhted on halvemaks läinud ning pädev organ on kaotanud usalduse juhatuse liikme vastu.

Võttes arvesse eelöeldut nõustub töö autor ühinguõiguse revisjonikomisjoni ja õiguskirjanduses väljendatud seisukohaga, sest juhatuse liikme tasu vähendamise õiguse kujundusõigusena sätestamine lihtsustaks ühingu jaoks selle õiguse kasutamist. Samas ei jätaks see kaitseta ka juhatuse liiget, sest juhul kui tasu vähendamise eeldused ei ole täidetud, siis saab ta nõuda ühingu kogutasu tasumist ning ÄS § 180<sup>1</sup> lg 3 ja ÄS § 314 lg 3 alusel on tal õigus juhatuse liikme leping erakorraliselt üles öelda ning ÄS § 184 lg 7 või § 309 lg 5 sõltuvalt kapitaliühingu tüübist ametikohalt tagasi astuda. Juhatuse liikme õigust erakorraliselt juhatuse liikme leping üles öelda on täpsemalt uuritud magistritöö peatükis 3.4. Saksamaa aktsiaseltsides on ühingu juhatuse liikme tasu vähendamise õigus reguleeritud kujundusõigusena (AktG § 87 lg 2).

Äriseadustiku muutmise seletuskirja kohaselt on tasu vähendamise regulatsioonid täpsustatavateks säteteks VÕS § 97 suhtes. VÕS § 97 lg 1 sätestab, et kui pärast lepingu sõlmimist muutuvad lepingu sõlmimise aluseks olnud asjaolud ja sellega kaasneb lepingupoolte kohustuste vahekorra oluline muutumine, mistõttu ühe lepingupoolte kohustuste täitmise kulud suurenevad oluliselt või teiselt lepingupoolt lepinguga saadava väärtus

---

<sup>144</sup> *Ibid*

väheneb oluliselt, võib kahjustatud lepingupool nõuda teiselt lepingupoolelt lepingu muutmist poolte kohustuste esialgse vahekorra taastamiseks.

Äriseadustiku muutmise seletuskirja kohaselt peab juhatuse liikme tasu vähendamiseks ühingu majanduslik olukord olema oluliselt halvenenud. Teiseks peab halvenemine olema toimunud tagantjärele ega puuduta juhtumeid, kus osanikud või nõukogu hiljem leiavad, et juhatuse liikme tasu määrati algselt liiga kõrge.<sup>145</sup>

Äriseadustiku regulatsiooni kohaselt ei ole tasu vähendamiseks alust ka juhul, kui juhatuse liikme saavutused on oodatust väiksemad. Seda kinnitab ka VÕS § 97 kommentaar, mille kohaselt lepingupoole ootused ei ole lepingu muutmise aluseks olev asjaolu, välja arvatud juhul, kui need ei ole teisele poolele teatavaks tehtud ja teine pool ei ole neid teadmiseks võtnud või pole pidanud neid hea usu põhimõttest lähtuvalt teadma.<sup>146</sup> Kolmandaks peab juhatuse liikmele seniste hüvede jätkuv võimaldamine olema ühingu suhtes äärmisel ebaõiglane. Äärmise ebaõigluse kindlakstegemine on üksikjuhtumi küsimus, mille puhul tuleb arvestada kõiki asjaolusid.<sup>147</sup>

Seadusega ei ole täpsustatud, mis tasukomponentide vähendamist võib ühingu pädev organ nõuda. Seega eelduslikult on ühingu pädeval organil õigus nõuda kõigi või üksnes teatud tasu komponentide vähendamist. Samas tuleb arvestada, et juhul, kui juhatuse liikme muutuvtasu komponendid on seotud protsentuaalselt ühingu majanduslike tulemustega, siis juhatuse liikme muutuvtasu väheneb igal juhul võrdeliselt ühingu majandusliku olukorra halvenemisega.

Saksamaal sisaldub Eesti õigusele sarnane norm AktG § 87 lg-s 2, mille kohaselt juhul kui aktsiaseltsi majanduslik olukord halveneb peale juhatuse liikme tasu kindlaksmääramist nii, et tasude jätkuv maksmine oleks aktsiaseltsi suhtes ebaõiglane, vähendab aktsiaseltsi nõukogu juhatuse liikme tasusid mõistlikule tasemele tehes vastava tahteavalduse juhatuse liikmele. AktG § 87 lg-s 2 sätestatud õigus vähendada juhatuse liikme tasu tuleks mõista kui vahendit juhatuse liikme tasu kohandamiseks majanduskeskkonna muutuste ja negatiivsete arengutega

---

<sup>145</sup> Seletuskiri äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu juurde (viide 14), seletus § 180<sup>1</sup> juurde.

<sup>146</sup> Varul, P jt. Võlaõiguseadus. I, Üldosa (§§ 1-207): kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2010, § 97 p 4.3.2.1.

<sup>147</sup> Seletuskiri äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu juurde (viide 14), seletus § 180<sup>1</sup> juurde.

äriühingus, mis on nii tõsised, et neid ei saa enam ühitada juhatuse liikme tasudega.<sup>148</sup> Nagu eelnevalt mainitud siis on Saksamaal erinevalt Eestist, tasu vähendamine sätestatud kujundusõigusena. Lisaks ei nõua Saksamaa õigusnorm olulist majandusliku olukorra halvenemist ning äärmist ebaõiglust, vaid piisab lihtsalt majandusliku olukorra halvenemisest ja ebaõiglusest ühingu suhtes. Kommentaarides on märgitud, et juhul, kui juhatuse liikme tasu kogusumma on kindlaks määratud, ei saa tema tööülesannete hilisem muutumine või pelgalt ettevõtte olukorra ebasoodne areng kaasa tuua tema tasu vähendamist, sest juhatuse liige peab saama tugineda sellele, et temaga kokkulepitud tasu tegelikult ka makstakse temale lepinguperioodi jooksul.<sup>149</sup>

Eelnevast lähtuvalt on ühingul teatud eelduste täitmisel seadusest tulenev õigus nõuda juhatuse liikme tasu vähendamist, kuid kas see võib olla ka eelkõige ühingu nõukogu kohustus nõuda juhatuse liikme tasu vähendamist, kui nõude eeldused on täidetud? ÄS § 317 lg-st 8 tulenevalt otsustab nõukogu õigusvaidluse pidamise juhatuse liikmega. See tähendab, et juhatuse liige otsustab kas esitada juhatuse liikme vastu tema tasu vähendamise nõue, kui selle nõude eeldused on täidetud või mitte.

Üldisest nõukogu liikme hoolsuskohustusest tulenevalt, mis on sätestatud ÄS § 327 lg-s 1, peab nõukogu liige muuhulgas käituma majanduslikult kõige otstarbekamal viisil. Olukorras, kus ühingu majanduslik olukord on oluliselt halvenenud ning ühingul tekib nõudeõigus juhatuse liikme vastu tema tasu vähendamiseks, siis nõukogu poolt nõude esitamata jätmisel ei ole nõukogu käitumine kooskõlas korraliku ettevõtja hoolsusega, sest selline käitumine ei ole ilmselgelt ühingu jaoks majanduslikult kõige otstarbekam. Nõude esitamata jätmist võib käsitada ka lojaalsuskohustuse rikkumisena. Nõukogu lojaalsuskohustus tuleneb TsÜS §-st 35 ja VÕS § 620 lg-st 1. Nõukogu liikmetele kohaldatakse VÕS-s sätestatud käsunduslepingu regulatsiooni, sest sarnaselt juhatuse liikmega, on nõukogu liikmel ühinguga käsundilaande suhe. Lojaalsuskohustus kohustab nõukogu liikmeid käituma eelkõige ühingu huvides.<sup>150</sup> Ühingu kulude vähendamine on ühingu huvides ning seda eelkõige olukorras, kus ühingul on majanduslikud raskused. Sellest lähtuvalt võib väita, et nõukogu liikmed on rikkunud oma lojaalsuskohustust ühingu ees, kui nad ei esita nõuet juhatuse liikme tasu vähendamiseks, sest see ei ole kooskõlas ühingu huvidega. Eelnevat kinnitab ka õiguskirjanduses on leitu, mille

---

<sup>148</sup> Henssler, M jt (viide 55), AktG § 87 äärenumber 35.

<sup>149</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87 äärenumbriid 164–167.

<sup>150</sup> Varul, P jt (viide 8), § 35 p 3.3.1.

kohaselt on juhatuse liikme vastu nõuete esitamine üldjuhul ka nõukogu kohustus ning nõude esitamata jätmine on käsitletav nõukogu liikme hoolsus- ja lojaalsuskohustuse rikkumisena olukorras, kus korraliku ettevõtja hoolsust järgiv nõukogu oleks selle nõude esitanud. Lisaks võib selline hoolsus- ja lojaalsuskohustuse rikkumine olla kahju hüvitamise nõude esitamise aluseks.<sup>151</sup> Ka Saksamaa õiguskirjanduses on leitud, et aktsiaseltsi nõukogul on kohustus vähendada juhatuse liikme tasu, kui vähendamise eeldused on täidetud.<sup>152</sup>

Saksamaa GmbH-dele ei ole GmbHG-s ette nähtud erialust juhatuse liikme tasu vähendamiseks juhaks, kui ühingu olukord halveneb. Kuna Saksamaa aktsiaseltsidele on AktG-s ettenähtud Eesti regulatsioonile sarnane norm, siis piirduakse järgnevalt magistritöös Saksamaa aktsiaseltsidele ning ei uurita GmbH võimalust vähendada juhatuse liikme tasu Saksamaa üldregulatsioonide alusel.

## **3.2. Nõude eeldused**

### **3.2.1. Ühingu olukorra halvenemine**

Esimeseks juhatuse liikme tasu vähendamise nõude eelduseks on ühingu majandusliku olukorra oluline halvenemine. Eesti kohtupraktikas või erialakirjanduses ei ole täpsustatud, mida tähendab ühingu olukorra oluline halvenemine juhatuse liikme tasu vähendamise eeldusena. Saksamaa normi sõnastuse kohaselt piisab, kui ühingu olukord halveneb (AktG § 87 lg 2 lause 1). Saksamaa õiguskirjanduses on leitud, et juhatuse liikme tasu vähendamiseks peab ettevõtte olukord peale juhatuse liikmele tasu määramist halvenema, kusjuures olukorra halvenemise põhjus ei ole oluline. Juriidiliste materjalide järgi peaks piisama sellest, kui ühing peab koondama töötajaid või tegema palgakärpeid, kuid koondamiste ja palgakärbete eesmärgiks ei või olla üksnes ühingu restruktureerimine või teenimisvõime suurendamine.<sup>153</sup>

Lisaks on leitud, et ühingu ajutised või väiksemad majanduslikud raskused ei anna kohest õigus juhatuse liikme tasu vähendamisele. Ühingu olukorra halvenemise eeldus peaks aga igal juhul

---

<sup>151</sup> Saare, K jt (viide 25), äärenumber 1868.

<sup>152</sup> Hüffer, U, Koch, J. Beck'sche Kurz Kommentar. Band 53 Aktiengesetz. Verlag C. H. Beck München: 16. Auflage 2022, äärenumber 62.

<sup>153</sup> Spindler, G jt (viide 73), AktG § 87 äärenumber 63.

olema täidetud, kui ühing ei saa enam kasumit jaotada, on pankrotis või pankroti kohesel äärel.<sup>154</sup> Samas majandusraskused, mis olid teada juhatuse liikmega lepingu sõlmimise ajal ei õigusta tasu vähendamist AktG § 87 lg-e 2 alusel, sest nõukogu saab neid raskusi *ex ante* tasu määramisel arvesse võtta. Lisaks ei õigusta ei anna AktG § 87 lg 2 alust vähendada juhatuse liikme tasu juhul, kui nõukogu peaks hiljem oma arvamust juhatuse liikme tasu mõistlikkuse osas muutma või kui juhatuse liige ei täida oma kohustusi ootuspäraselt.<sup>155</sup>

Ka Eesti õiguse kohaselt ei ole ühingul õigust nõuda juhatuse liikme tasu vähendamist olukorras, kus juhatuse liikmele määrati tasu, kui ühingu olukord oli juba halb. See tuleneb äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu seletuskirjast,<sup>156</sup> mille kohaselt ei puuduta ÄS §-des 180<sup>1</sup> lg 3 ja 314 lg 3 sätestatud vähendamine olukordasid, kui kapitaliühingu pädev organ hiljem leiab, et juhatuse liikmele algselt määratud tasu on liiga suur või kui juhatuse liikme saavutused on oodatust väiksemad.

Silmas tuleb pidada ka seda, et VÕS § 97 kohaselt on tähtis ka see, kas pooled teadsid lepingu muutmise aluseks olevate asjaolude saabumisest lepingu sõlmimise ajal.<sup>157</sup> See tähendab, et juhul kui juhatuse liikmele tasu määrav organ teab, et peale tasu määramist muutub ühingu majanduslik olukord oluliselt halvemaks, siis peab ta seda tasu määramisel arvesse võtma, sest vastasel juhul ei ole juhatuse liikme tasu vähendamise nõudmine õigustatud. Lisaks ei ole ühingul õigust nõuda tasu vähendamist, kui hiljem selgub, et juhatuse liikmele määratud tasu oli ebamõistlikult suur. Sellisel juhul on võimalik nõuda kahju hüvitamist nendelt isikutelt, kes võtsid vastavasisulise otsuse vastu.

Riigikohus on otsuses number 2-15-18186<sup>158</sup> asunud seisukohale, et tulenevalt ÄS § 314 lg-st 3 on ühingul juhul, kui ta leiab, et juhatuse liikmetele määratud tasud on äärmiselt ebaõiglased, õigus nõuda nende tasude vähendamist ning see norm kohaldub ka tagasiulatuvalt juhatuse liikmele määratud tasude osas. Töö autor leiab, et ühingul on õigus nõuda juhatuse liikmetele määratud tasude vähendamist, üksnes juhul, kui otsus määrata tasud võeti vastu enne ühingu majandusliku olukorra olulist halvenemist. Vastasel juhul on tegu ebamõistlikult suure tasu

---

<sup>154</sup> *Ibid*

<sup>155</sup> Goette, W jt (viide 32) AktG § 87 äärenumbrid 170–176.

<sup>156</sup> Seletuskiri äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu juurde (viide 14), seletus § 180<sup>1</sup> juurde.

<sup>157</sup> Varul, P jt (viide 146), § 97 p 4.3.2.2.

<sup>158</sup> RKTKo 2-15-18186, p 22.

määramisega juhatuse liikmele, mille eest võib eelduslikult nõuda kahju hüvitamist tasu määranud organi liikmetelt.

### 3.2.2. Äärmine ebaõiglus ühingu suhtes

Teiseks juhatuse liikme tasu vähendamise nõude eelduseks on äärmine ebaõiglus ühingu suhtes juhul kui juhatuse liikmele jätkatakse tasu maksmist. VÕS § 97 lg 1 alusel, mis on äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt alusnormiks praegusele regulatsioonile, võib taotleda lepingu muutmist, kui asjaolude muutmisega on kaasnenud poolte kohustuste vahekorra oluline muutumine, mistõttu on ühelt poolt lepinguga saadava väärtus oluliselt vähenenud. Juhatus liikme ja ühingu õigussuhte kontekstis on ühingu poolt juhatuse liikmelt saadavaks väärtuseks juhatuse liikme poolt ühingu juhtimine ja esindamine, mis peaks peegelduma sealhulgas ühingu heas majanduslikus järjes.

Saksamaa tasu vähendamise vana versiooni<sup>159</sup> kohaselt nõuti äärmist ebavõrdsust ning uue versiooni kohaselt piisab lihtsalt ebavõrdsusest. Tasu maksmise jätkamist loetakse ebaõiglaseks ühingu suhtes juhul, kui juhatatus on rikkunud oma kohustusi, aga ka siis, kui juhatuse liiget ei saa kohustuste rikkumises süüdistada, kuid ettevõtte olukorra halvenemine toimub tema ametiajal ja on temale omistatav. Seega AktG regulatsiooni kohaselt loetakse juhatuse liikmele tasu maksmise jätkamist ebaõiglaseks mitte ainult juhul kui juhatuse liige rikkus oma kohustusi, vaid sisuliselt piisab ka sellest, kui ühingu olukord halvenes tema ametiajal. Seaduse vana redaktsiooni kohaselt, ei mänginud konkreetse juhatuse liikme isiklik tegevus määravat rolli. Seega ei loetud olukorda, mil juhatuse liige käitus mitte kõige kasumlikumal viisil, põhjendatuks tema juhatuse liikme tasu vähendamiseks AktG § 87 lg 2 alusel.<sup>160</sup>

Selge on see, et äärmise ebaõigluse uurimisel peab kohus igal juhul arvestama kõiki üksikjuhtumi asjaolusid<sup>161</sup> ja kaaluma neid omavahel. Lisaks tuleb Saksamaa regulatsiooni eeskujul võtta arvesse, ka seda, kas ühingu olukorra halvenemine toimus juhatuse liikme ametiajal.

<sup>159</sup> Goette, W jt (viide 32), AktG § 87 äärenumbrid 177–183.

<sup>160</sup> Henssler, M (viide 39), AktG § 87, äärenumbrid 73, 74.

<sup>161</sup> Seletuskiri äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu juurde (viide 14), seletus § 180<sup>1</sup> juurde.

### 3.3. Juhatuse liikme nõusolek

Töö alapeatükist 3.1. tulenevalt on ühingul nõudeõigus juhatuse liikme tasu vähendamiseks, mis tähendab, et ühingul on vaja vastavasisulist tahteavaldust juhatuse liikmelt tasu vähendamise jõustumiseks. Seadusega ei ole sätestatud, mis vormis peab olema juhatuse liikme nõusolek. Seadus näeb ette, et kui tehingu jaoks on seadusega ette nähtud teatud vorm, peab nõusolek tehingu tegemiseks olema samas vormis (TsÜS § 111 lg 2). Kuna seadusega ei ole sätestatud vormi ka ühingu tahteavaldusele, siis sisuliselt võib juhatuse liige anda nõusoleku ükskõik mis viisil, see tähendab, et ei ole välistatud ka et juhatuse liige teeb oma tahteavalduse ka kaudselt.

TsÜS § 68 lg 5 kohaldamine eeldab juhatuse liikme kohustust anda nõusolek tema tasu vähendamiseks. Kohustus tahteavalduse andmiseks võib tuleneda nii seadusest kui ka lepingust.<sup>162</sup> Juhatus liikme kohustus anda nõusolek võib tuleneda tema lojaalsuskohustusest ühingu ees (TsÜS § 35 ja VÕS § 620 lg 1). Riigikohtu seisukohast lähtuvalt võib juhatuse liikmele lojaalsuskohustuse rikkumist ette heita, kui ta on mingil viisil eelistanud enda huve ühingu huvidele.<sup>163</sup> Olukorras, kus juhatuse liige keeldub nõusoleku andmisest tema tasu vähendamiseks, kui tasu vähendamise nõude eeldused on täidetud, võib väita, et juhatuse liige eelistab enda majanduslikke huve ühingu omadele ning seega rikub enda seadusest tulenevat lojaalsuskohustust. Kuna eelnevast lähtuvalt saab nõusoleku mitte andmist käsitleda lojaalsuskohustuse rikkumisena, siis võib asuda seisukohale, et lojaalsuskohustusest tulenevalt on juhatuse liige kohustatud andma nõusoleku enda tasu vähendamiseks, kui ühing nõuab seda, sest tema majanduslik olukord on oluliselt halvenenud ning kokkulepitud tasu edasimaksmine on ühingu jaoks äärmiselt ebaõiglane.

Saksamaa aktsiaseltsi regulatsiooni kohaselt on juhatuse liikme tasu vähendamine nõukogu ühepoolne kujundusõigus, mis tähendab, et juhatuse liikme nõusolekut ei ole vaja. Ühingu õigust ühepoolset vähendada juhatuse liikme tasu teostatakse BGB<sup>164</sup> § 315 lg 2 alusel

---

<sup>162</sup> Varul, P jt (viide 8), § 68 p 3.5.1.

<sup>163</sup> RKTKo 2-17-10474/80, p 25.

<sup>164</sup> Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2022 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5252) geändert worden ist. – Veebis kättesaadav: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BGB.pdf> (18.04.2022)

nõukogu avaldusega juhatuse liikmele. Juhul, kui juhatuse liige leiab, et tema tasu on vähendatud alusetult, siis võib ta pöörduda kohtusse ja nõuda, et ühing maksaks talle välja kogu tasu. Sellisel juhul kohus hindab, kas tasu vähendamise eeldused on täidetud. Juhul, kui need on täidetud, kuid kohus leiab, et üksikjuhul oleks juhatuse liikme tasu võimalik vähendada veelgi, siis on kohtul menetluslikel põhjustel keelatud vähendada juhatuse liikme tasu rohkem kui seda tegi nõukogu.<sup>165</sup>

### **3.4. Juhatuse liikme ülesütlemise õigus**

Juhatuse liikme ülesütlemise õiguse puhul on oluline eristada juhatuse liikme ametisuhte suhtest, mis tekib ühingu ja juhatuse liikme vahel sõlmitava lepingu alusel, sest ÄS § 184 lg 7 ja § 309 lg 5 sätestavad juhatuse liikme õiguse astuda juhatuse liikme ametikohalt tagasi sõltumata põhjusest, teatades sellest enda määranud organile. Nii loetakse õigussuhe ühingu ja juhatuse liikme vahel lõppenuks hetkest, mil juhatuse liikme määranud organ saab juhatuse liikme tagasiastumise avalduse kätte. Juhatuse liikme lepingu lõpetamisele kohaldatakse ÄS § 184 lg 7 ja § 309 lg 5 viimaste lausete kohaselt VÕS-s käsunduslepingu ülesütlemise kohta sätestatud. Pooled võivad ka lepingus endas täpsustada selle üles ütlemise korda. Kuigi magistritöö peatükis number 3.1. on leitud, et ametisuhte lõppemist võib lugeda juhatuse liikme lepingu ülesütlemist õigustavaks mõjuvaks põhjuseks, mis annab õiguse erakorraliselt lõpetada leping VÕS § 631 alusel, ei tähenda ametisuhte lõppemine automaatselt juhatuse liikme lepingu lõppemist.

Kuigi üldjuhul reguleerib juhatuse liikme lepingu üles ütlemist VÕS-s käsunduslepingu kohta sätestatu, siis on ka äriseadustikku lisatud alus juhatuse liikme lepingu üles ütlemiseks. Nii on äriseadustikus erinorm, mille kohaselt võib juhatuse liige temaga sõlmitud lepingu ühepoolset üles öelda, kui ühing esitab juhatuse liikme vastu nõude tema tasude või muude hüvede vähendamiseks (ÄS § 180<sup>1</sup> lg 4 ja § 314 lg 4). Töö autori hinnangul on normi eesmärgiks tasakaalustada ühingu ja juhatuse liikme positsiooni õiguskaitsevahendite kasutamisel. See tähendab, et vastukaaluks ühingu õigusele nõuda juhatuse liikme tasu ja muude hüvede vähendamist, millega juhatuse liikmel on seadusest tulenev kohustus nõustuda, on juhatuse liikmele antud ühepoolne õigus lepingu lõpetamiseks.

---

<sup>165</sup> Spindler, G jt (viide 73), AktG § 87, äärenumber 75.

Juhul, kui juhatuse liige otsustab eelmainitud alusel lepingu üles öelda, siis peab ta seda tegema ühekuulise etteteatamisega. Normi sõnastusest lähtuvalt ei ole juhatuse liikme üles ütlemise õigus seotud temapoolse nõusoleku andmisega tasu vähendamiseks, vaid määravaks on see, et ühing on vastavasisulise nõude juhatuse liikme vastu esitanud. Lepingülesütlemisel peab arvestama ka VÕS üldregulatsioonist tulenevate nõuetega. Nii võib VÕS § 196 lg 3 alusel ülesütlemiseks õigustatud isik lepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai. See tähendab, et juhatuse liige võib temaga sõlmitud lepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta sai teada ühingu nõudest tema tasude või muude hüvede vähendamiseks. Lepingülesütlemise avaldus on ühepoolne tahteavaldus, mis tähendab, et leping on üles öeldud vastavasisulise tahteavalduse kättesaamisega ühingu poolt.

Ka Saksamaa aktsiaseltside juhatuse liikmetele on antud ühepoolne õigus lõpetada juhatuse liikme leping, kui ühing ühepoolselt vähendab juhatuse liikme tasu. Nii võib juhatuse liige AktG § 87 lg 2 viimase lause kohaselt temaga sõlmitud lepingu üles öelda juhatuse liikme tasu vähendamise avalduse kättesaamisele järgneva kvartali lõpus. Juhatuse liige võib lepingu üles öelda 6 nädala pikkuse etteteatamisega, kuid etteteatamistähtaeg hakkab kulgema avalduse kättesaamisele järgneva kvartali lõpust. Juhul, kui juhatuse liige ei ütle lepingut üles sätestatud tähtaja jooksul, siis kaotab ta oma õiguse leping ühepoolselt üles öelda.

## KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärgiks on uurida Eestis kehtivat regulatsiooni kapitaliühingu juhatuse liikme tasu ning selle vähendamise võimaluste kohta ühingu majandusliku olukorra muutumisel. Magistritöö eesmärgist lähtuvalt otsitakse vastuseid ka spetsiifilisematele küsimustele nagu millal ja mis suures on juhatuse liikmel õigus saada tasu, mis tagajärjed on seaduse nõuetele mittevastava tasu määramisel, mis tasukomponentidest koosneb mõistlik juhatuse liikme tasu, mis eelduste täitmisel on ühingul õigus vähendada juhatuse liikme tasu ja mis õiguskaitsevahendid tekivad juhatuse liikmel, kui ühing nõuab tema tasu vähendamist

Juhatusel liikme tasu saamise õiguse puhul võib eristada kahte olukorda. Esiteks olukorraks on kokkuleppe olemasolu ühingu ja juhatuse liikme vahel. Kui ühing ja juhatuse liige lepivad kokku juhatuse liikmele makstava tasu suures ja korras, näiteks juhatuse liikme lepingus, siis peab ühingu pädev organ heaks kiitma juhatuse liikmega tehtava tehingu ning tasu suuruse ja selle maksmise korra osas peab olema vastu võetud vastavasisuline otsus. Vastasel juhul on tegu tühise kokkuleppega ÄS § 181 lg 3 ja § 307 lg 3 alusel, ning selle alusel ei tohi juhatuse liikmele väljamakseid teha. Ühingu pädevaks organiks on osaühingu osanikud või nõukogu olemasolul nõukogu ning aktsiaseltsis on pädevaks organiks nõukogu.

Juhul, kui ühing ja juhatuse liige ei ole juhatuse liikme tasu suures kokku leppinud, siis on üldjuhul juhatuse liikmel õigus nõuda ühingult tasu maksmist VÕS § 108 lg 1 alusel, sest tulenevalt VÕS §-s 619 sätestatud käsunduslepingu mõistest on käsundiandja põhiliseks kohustuseks tasu maksmine. Juhatusel liikme puhul, kellel ei ole osalust ühingu, kehtib eeldus saada tasu ning juhatuse liikme puhul, kellel on osalus ühingu, peab igakordselt hindama, kas ühingu juhtimist võib eeldada üksnes tasu eest. Enamasti võib igakordsel hindamisel jõuda järeldusele, et juhatuse liikmelt ei saa eeldada ühingu juhtimist tasuta. VÕS § 627 lg 2 kohaselt juhul, kui tasu suurust ei ole kindlaks määratud, tuleb maksta vastavalt asjaoludele mõistlik tasu, milleks on eelkõige kohalik keskmine tasu samasuguse või sarnase teenuse osutamise eest.

Juhatusel liikme tasu ja muude hüvede suuruse ning nende maksmise korra osas on seadusega kehtestatud nõue, et see peab olema mõistlikus vastavuses juhatuse liikme ülesannete ja kapitaliühingu majandusliku olukorraga. Selle nõude eesmärgiks on kaitsta kapitaliühingut,

isikuid, kes omavad selles osalust, kapitaliühingu võlausaldajaid aga ka selle töötajaid juhatuse liikme liiga suure tasu eest. Lisaks aitab mõistlik tasu struktuur motiveerida juhatuse liiget õiges suunas, näiteks mitte võtma liiga suuri riske ning püüelda pikaajalise ja jätkusuutliku kapitaliühingu kasvu poole. Seaduse nõuetele vastava, see tähendab mõistlikus vastavuses oleva tasu määramisel, on nii Eestis kui ka Saksamaal ühingu pädeval organil väga lai kaalutusõigus, sest mõistliku tasu ülempiiri ei ole sätestatud, kuid samas ei saa lugeda määratud tasu automaatselt ebamõistlikuks, kuna ka madalamat tasu võiks lugeda mõistlikuks. Mõistliku tasu määramisel peab kapitaliühingu pädev organ arvestama, et nii juhatuse liikme kogutasu, kui ka kõik komponendid eraldi võetuna peavad olema mõistlikud.

Juhatuse liikme ülesanded võivad tuleneda nii seadusest, ühingu põhikirjast või kodukorrast, kui ka kokkuleppest ühingu ja juhatuse liikme vahel. Seega juhatuse liikmele tasu määramisel peab arvesse võtma üksikjuhul juhatuse liikmele määratud ülesandeid. Seetõttu võib olla põhjendatud ka kui sama ühingu juhatuse liikmetel on erinevad tasud, sest juhatuse liikmete vahel saab ülesandeid jagada. Konkreetse juhatuse liikme tasu puhul peab arvestama temale pandud ülesannete mahtu ja laadi ning samas ka nende ülesannetega kaasnevaid riske ja vastutuse taset, kuid samas ei tohi tähelepanuta jätta ühingu kui terviku edu.

Ühingu olukorra kriteerium hõlmab endas ühingu rahalist ja strateegilist positsiooni, aga ka kapitaliühingu struktuuri keerukust ning edasist arengut. Lisaks eelmainitule võetakse arvesse ka ettevõtte suurust ja tööstusharu. Samas on nii Eestis kui ka Saksamaal leitud, et ainuüksi asjaolu, et kapitaliühingul on majanduslikud raskused ei tähenda, et juhatuse liikmele võib maksta vaid väga madalat tasu. See on tingitud sellest, et halval majanduslikul järjel oleval ühingul on ilmselt vaja erioskustega juhatuse liiget, kes oskaks ühingu majanduslikku olukorda parandada. Lisaks võib ühingu majandusliku parendamisega kaasneda ka rohkem ülesandeid, mis omakorda õigustab juhatuse liikmele suurema tasu maksmist.

Saksamaa aktsiaseltsi regulatsioonis on lisaks juhatuse liikme ülesannete ja ühingu majanduslikule olukorrale, otsesõnu viidatud ka juhatuse liikme tulemuslikkusele, mille hindamisel võetakse arvesse tagatud töökohtade arvu, ühingu kasumi või turuosa pidevat suurenemist. Kuna juhatuse liikme esmakordsel ametisse nimetamisel ei ole võimalik objektiivselt tulemuslikkust hinnata, siis on mõistlik tulemuslikkuse kriteeriumiga arvestada muutuvtasude määramisel. Õiguskirjanduse kohaselt on põhjendatud võtta arvesse ka juhatuse liikme erioskusi, teadmisi, kogemusi ja tööstaaži juhatuse liikme positsioonil. Eesti

kohtupraktikas on lisaks juhatuse liikme ülesannetele ja ühingu majanduslikule olukorrale, arvesse võetud ka juhatuse liikme teadmisi, kogemusi ja panust ühingu tegevusse.

Saksamaa aktsiaseltsides on juhatuse liikme mõistlikkuse sisustamisel arvesse võetud ka juhatuse liikme perekondlike asjaoludega. Selline lähenemine on alusetu, sest juhatuse liikme perekondlikud asjaolud ei ole mitte kuidagi seotud tema tegevusega juhatuse liikme positsioonil.

Saksamaa aktsiaseltsi regulatsioonis peab lisaks eelmainitule arvestama ka sellega, et juhatuse liikme tasu ei või erilise põhjuseta ületada tavapärast tasu. Tavapärast tasu sisustatakse horisontaalse võrreldavuse, mille kohaselt hinnatakse riigis samal tegevusala, sarnase suuruse ja keerukusega ettevõtteid, ja vertikaalse võrreldavuse, mille kohaselt hinnatakse ei tohi juhatuse liikme tasu kaotada seost ettevõtte tasustamistavade ja tasustamissüsteemiga, abil. Mõlema võrreldavuse lähtealustega on probleeme. Horisontaalse võrreldavuse probleem seisneb selles, et ühingud ei taha väga juhatuse liikmete tasusid avalikustada ning vertikaalne võrreldavus ei sobi väga hästi, sest juhatuse liikme ja tema alluvate tasusid ei saa sisuliselt väga hästi võrrelda. Kuigi Eesti regulatsioon ei viita tavapärasele tasule, siis on tavapärase tasuga arvestamine ikkagi sobiv lähtuvalt VÕS-s sätestatud mõistlikkuse põhimõttest ja käsunduslepingu regulatsiooni mõistliku tasu sisust.

Kokkuvõtteks uurimisküsimusele vastates tuleb tõdeda, et üldjuhul on juhatuse liikmel õigus saada tasu. Tasu saamise õigus võib tuleneda kas ühingu pädeva organi vastavasisulisest otsusest või käsunduslepingu regulatsioonist. Tasu suuruse puhul tuleb eelkõige arvestada juhatuse liikme ülesannete ja ühingu majandusliku olukorraga, kuid lisaks on sobiv arvestada ka juhatuse liikme oskuste, kogemuste ja panusega ühingusse ning tavapärase juhatuse liikme tasuga sarnase tegevusala, suuruse ja keerukusega ettevõtetes.

Juhul, kui nõukogu määrab juhatuse liikmele suurema tasu, kui seda lubab seadus, siis võib kahju hüvitamist nõuda nii ühing, kui ka ühingu võlausaldajad, sest tegu on nõukogu hoolsuskohustuse rikkumisega ning tasu regulatsiooni eesmärgiks on muuhulgas kaitsta ka ühingu võlausaldajaid. Nõukogu liikmed vastutavad tekitatud kahju eest ühingu ees solidaarselt ÄS § 327 lg 2 alusel. Võlausaldajate nõue nõukogu liikmete vastu võib tuleneda deliktiõigusest. Osanikud võivad seaduse nõuetele mittevastava tasu eest vastutada üksnes juhul, kui nad on tekitanud kahju süüliselt.

Kuigi seaduses ei ole välja toodud, mis komponentidest peab juhatuse liikme tasu koosnema, siis kindel on see, et seadusest tulenev mõistlikkuse põhimõte kohaldub kõigile juhatuse liikme tasu komponentidele. Mõistlik juhatuse liikme tasu võiks sisaldada nii põhi- kui ka muutuvtasu komponente. Juhatuse liikme põhitasu võiks moodustada 30-50% juhatuse liikme kogutasust ning ülejäänud osa võiks moodustada muutuvtasu. Kusjuures, muutuvtasu puhul peaks pikaajalise muutuvtasu komponent moodustama mitte vähem kui pool kogu muutuvtasu osast. Nii peaks olukorras, kus juhatuse liikme põhitasu moodustab 50% kogutasust, 20% moodustama lühiajalised muutuvtasud ja 30% pikaajalised muutuvtasud.

Eraldi tasu komponentideks, mida küll ei arvestata eelnevalt mainitud mõistliku tasu proportsioonis, on väljamaksed, mis tehakse juhatuse liikmele ühingu lahkumisel. Mõlema lahkumisel makstava hüvitise puhul rakendub mõistlikkuse põhimõte. Lahkumishüvitist ei ole mõistlik maksta, kui juhatuse liige kutsutakse juhatusest tagasi mitterahuldavate töötulemuste tõttu või kui ta astub ise juhatusest tagasi. Lahkumishüvitise suurus peaks piirduma kaheaastase juhatuse liikme tasuga. Nii lahkumispreemiat kui ka lahkumishüvitist ei tohiks maksta juhul, kui see kahjustaks ühingu huve. Lahkumispreemia ja lahkumishüvitise erinevus seisneb lisaks erinevale eesmärgile, ka selles, et neid makstakse välja erinevatel alustel. Lahkumispreemiat tohib välja maksta üksnes ühingu pädeva orani otsuse alusel.

Ühingu on nõudeõigus juhatuse liikme vähendamiseks, kui ühingu majanduslik olukord halveneb oluliselt ja juhatuse liikmele määratud või temaga kokku lepitud tasude edasimaksmine või muude hüvede jätkuv võimaldamine oleks ühingu suhtes äärmisel ebaõiglane. Töö autor jõudis seisukohale, et mõistlikum oleks tasu vähendamine sätestada ühingu kujundusõigusena, sarnaselt tasu vähendamise regulatsioonile Saksamaa aktsiaseltsides. Kujundusõigus lihtsustaks ühingu jaoks tasu vähendamise õiguse kasutamist, kuid samas ei jäta kaitseta ka juhatuse liiget. Kuigi juhatuse liikme tasu vähendamine on sätestatud ühingu õigusena, siis tegelikult on see ka nõukogu kohustus kasutada võimalusel seda õigust.

Tasu vähendamise sätestamine nõudeõigusena tähendab, et tasu vähendamiseks on vajalik ka vastavasisuline juhatuse liikme nõusolek. Juhul, kui juhatuse liige ei anna nõusolekut, siis saab ühingu nõuda juhatuse liikme tahteavalduse asendamist kohtulahendiga, sest juhatuse liikmel on tema lojaalsuskohustusest tulenevalt kohustus anda nõusolek tema tasu vähendamiseks, kui

ühingu majanduslik olukord halveneb oluliselt ja juhatuse liikme tasu maksmise jätkamine on äärmiselt ebaõiglane ühingu suhtes.

Saksamaa aktsiaseltsi regulatsiooni eeskujul võib lugeda ühingu majandusliku olukorra halvenemise eelduse täidetuks, kui ühing ei saa kasumit jaotada, on pankrotis või pankroti kohesel äärel. Töötajate koondamise ja nende palgakärbetega arvestamisel on oluline silmas pidada nende eesmärki, sest juhul kui koondamise ja palgakärped on seotud ühingu restruktureerimisega, siis ei ole see eeldus täidetud. Äärmise ebaõigluse eelduse hindamisel peab igakordselt hindama kõiki üksikjuhtumi asjaolusid, kuid tasu maksmise jätkamist võib lugeda ühingu suhtes ebaõiglaseks Saksamaa regulatsiooni eeskujul, kui ühingu olukorra halvenemine toimub juhatuse liikme ametiajal ning on temale omistatav.

Juhul, kui ühing kasutab oma seadusest tulenevat õigust nõuda juhatuse liikme tasu vähendamist, on juhatuse liikmel peale ametikohaselt tagasi astumise õiguse ka õigus ühepoolset üles öelda juhatuse liikme ja ühingu vahel sõlmitud leping. Juhatuse liige võib leping üles öelda ühekuulise etteteatamise tähtajaga ning mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta sai teada ühingu nõudest tema tasude või muude hüvede vähendamiseks.

## **REMUNERATION AND REDUCTION OF REMUNERATION OF BOARD MEMBERS IN LIMITED COMPANY'S. SUMMARY**

Limited companies are managed and represented by members of their management boards, whose remuneration is regulated by law. The size of the remuneration of members of the management board has been the cause of much resentment, and the main purpose of the regulation is therefore to protect the company, its shareholders, creditors and employees from the high remuneration fees of members of the management board. In addition, the board member's remuneration is a way of mitigating potential conflicts of interest between the management board member's personal interests and those of the company, guiding the management board member's actions and motivating them to work for the long-term and sustainable development of the company. The law requires that the remuneration of the management board member must be reasonable in relation to the tasks of the management board member and the financial situation of the company. In Estonia the principle of reasonableness is not well defined in the context of the remuneration of the management board member.

The aim of the thesis is to examine the Estonian regulation on the remuneration of the management board members of limited companies and the possibilities of reducing the remuneration in case of deterioration of the company's financial situation. In line with the aim of the thesis, answers are also sought to more specific questions such as when and to what extent a management board member is entitled to receive remuneration, the consequences of determining remuneration that does not comply with the requirements of the law, the components of reasonable remuneration structure, the conditions under which a company is entitled to reduce the remuneration of a board member and the legal remedies available to a board member if the company reduces their remuneration.

Comparative and analytical methods are used to resolve aforementioned questions. Estonian regulations are compared with the regulation in Germany, as the Estonian regulation has been largely created and adopted based on German law. German management board member remuneration for public limited companies is only slightly different from the Estonian. An analysis has also been made of legislation, legal literature and existing case law, both the case law of the Supreme Court and the case law of the courts of first and second instance.

Two situations can be distinguished with regard to the right to remuneration of a board member. The first situation is the existence of an agreement between the company and the board member. If the company and the member of the management board agree on the amount and the arrangements for the remuneration to be paid to the member of the management board, for example in the contract of the member of the management board, the competent body of the company must approve the transaction with the member of the management board and a resolution must be adopted on the amount of the remuneration and the arrangements for its payment. Otherwise, the agreement is null and void pursuant to section 181 subsection 3 and section 307 subsection 3 of the Commercial Code (hereinafter referred to as CC), and no payments may be made to the member of the management board on the basis thereof. The competent bodies to adopt the resolution are the shareholders of the limited liability company or, if there is a supervisory board, the supervisory board, and in the case of a public limited company, the supervisory board.

If the company and the member of the management board have not agreed on the amount of the remuneration, the member of the management board is generally entitled to demand payment of the remuneration from the company, because the main obligation of the principal is the payment of remuneration pursuant to the definition of agency contract set out in section 619 of the Law of Obligations Act (hereinafter referred to as LOA). In case a member of the management board does not own a share of the company, there is a presumption of remuneration, and in case a member of the management board owns a share of the company, it must be assessed in individual case whether the management of the company can be presumed to be solely for remuneration. In most cases, the conclusion that can be drawn from the assessment in each individual case is that the management board member cannot be expected to manage the company free of charge. Pursuant to section 627 subsection 2 of the LOA, if the amount of the remuneration is not fixed, a reasonable remuneration must be paid, depending on the circumstances, which shall be the local average fee for the provision of the same or a similar service.

With regard to the amount of the remuneration of the member of the management board and other benefits and the payment procedure, the law requires that it must be reasonably proportionate to the duties of the member of the management board and the financial situation of the limited company. In Estonian case law, in addition to the aforementioned, the knowledge, experience and contribution to the business of the company have also been taken

into account. In determining the amount of the remuneration which meets the requirements of the law, the competent body of the company in both Estonia and Germany has a very wide discretion, since there is no upper limit to the amount of reasonable remuneration. At the same time the amount of the remuneration determined cannot automatically be regarded as unreasonable, since a lower amount could also be regarded as reasonable. When determining the reasonable remuneration, the competent body of the limited company must take into account that both the total remuneration of the board member and each component of the remuneration taken separately must be reasonable.

The duties of a member of the management board may arise from the law, the articles of association, the rules of procedure of the company or from an agreement between the company and the member of the management board. The remuneration of a particular board member must take into account the scope and nature of the duties entrusted to them, and at the same time the risks and level of responsibility associated with those duties, without overlooking the success of the association as a whole.

The criterion of the economic situation of the company should include the financial and strategic situation of the company, as well as the complexity of the limited company's structure and its future development. In addition to the aforementioned, the size of the company and the industry sector should be also taken into account. Nevertheless, both in Estonia and in Germany it has been found that the mere fact that a limited company is facing economical difficulties does not mean that only very low remuneration can be paid to the management board member. This is because a company in financial difficulties is likely to need a board member with special skills to improve the company's economical situation. In addition, the financial improvement of the company may also entail more tasks, which in turn justifies a higher remuneration for the board member.

In addition to the tasks of the board member and the economic situation of the company, the German law on public limited companies also explicitly refers to the performance of the board member, which is assessed by taking into account the number of jobs guaranteed, the company's profits or the continuous increase in market share. Also, it must be taken into account that the remuneration of a member of the management board may not exceed the average remuneration without special reason. Even though the Estonian regulation does not refer to average remuneration, the consideration of average remuneration is still appropriate on

the basis of the principle of reasonableness set out in the LOA and the content of the regulation on reasonable remuneration in an agency contract.

In conclusion, in answering the thesis question, it must be said that, in general, board members are entitled to remuneration. The entitlement to remuneration may derive either from a decision of the competent body of the company or from the provisions of an agency agreement. The amount of the remuneration must take into account, first and foremost, the tasks of the board member and the economical situation of the company, but it is also appropriate to take into account the skills, experience and contribution of the board member to the company and the average remuneration of board members in companies of a similar sector of activity, size and complexity.

In the event the supervisory board determines a higher level of remuneration for a member of the management board than is permitted by law, both the company and the company's creditors may claim damages, as this constitutes a breach of the supervisory board's duty due diligence and the regulation of remuneration is intended, *inter alia*, to protect the company's creditors. The members of the supervisory board are jointly and severally liable to the company for the damage caused pursuant to section 327 subsection 2 of the CC. Claims of creditors against the members of the supervisory board may arise from tort law. Shareholders may only be liable for remuneration that does not comply with the requirements of the law if they have caused the damage negligently.

A reasonable board member's remuneration should include both basic and variable components. The basic board member's remuneration should be 30-50% of the total board member's remuneration, with the remainder being variable remuneration. Moreover, in the variable component, the long-term variable component should account for no less than half of the total variable component. Thus, in a situation where a director's basic remuneration represents 50% of the total remuneration, 20% should be short-term variable remuneration and 30% long-term variable remuneration.

Separate components of the remuneration are the payments made to the board member when he or she leaves the company. The principle of reasonableness applies to both termination indemnities. It is not reasonable to pay a severance payment if a board member is recalled from the board on the grounds of unsatisfactory performance or resigns from the board. The amount

of the severance payment should be limited to the remuneration of the board member for two years. Neither the termination bonus nor the severance payment should be paid where this would be detrimental to the interests of the association. The difference between the termination bonus and the severance payment is not only that they have a different purpose, but also that they are paid on different bases. The termination may only be paid on the basis of a decision by the competent body of the company.

The company has the right to claim a reduction in the remuneration of a member of the management board where the economical situation of the company deteriorates significantly and it would be grossly unfair to the company to continue to pay the remuneration or other benefits to which the member of the management board has been entitled. The author of the thesis concluded that it would be more reasonable to provide for a reduction of remuneration as a unilateral right of the company, similar to the regulation of the reduction of remuneration in German public limited companies. A unilateral right would make it easier for the company to exercise the right to reduce remuneration, but would not leave the board member unprotected. Although the reduction of the remuneration of a board member is provided for as a right of the company, it is in fact also the duty of the supervisory board to exercise this right whenever possible.

The reduction of the remuneration of a member of the management board also requires the consent of the board member. If the management board member does not give their consent, the company can seek to have the board member's declaration of intent replaced by a court decision, since the board member has a duty of loyalty to consent to a reduction of their remuneration if the company's economical situation deteriorates significantly and it would be grossly unfair to the company to continue to pay the board member's remuneration.

Following the example of the German law on public limited companies, the presumption of a deterioration in the company's financial situation may be deemed to be fulfilled if the company is unable to distribute profits, is bankrupt or is on the verge of bankruptcy. When taking into account redundancies and pay cuts, it is important to bear in mind the purpose of the redundancies and pay cuts, since if the redundancies and pay cuts are linked to the restructuring of the company, this presumption is not fulfilled. In assessing the presumption of extreme unfairness, each individual case must be assessed on its own merits, but the continuation of the payment of remuneration may be considered unfair to the company, along the lines of the

German rules, if the deterioration in the situation of the company occurs during the term of office of the management board member and is attributable to them.

In the event the company exercises its statutory right to demand a reduction in the remuneration of the member of the management board, the member of the management board has, in addition to the right to resign, the right to unilaterally terminate the contract concluded between the member of the management board and the company. A member of the management board may terminate the contract by giving one month's notice and within a reasonable period after becoming aware of the association's request for a reduction in their fees or other benefits.

# KASUTATUD ALLIKAD

## Kasutatud kirjandus

1. Aureli, S, Salvatori, Federica. An investigation on possible links between risk management, performance measurement and reward schemes. - Accounting and Management Information Systems. Volume 11 Number 3. – Veebis kättesaadav: [http://online-cig.ase.ro/RePEc/ami/articles/11\\_3\\_1.pdf](http://online-cig.ase.ro/RePEc/ami/articles/11_3_1.pdf) (18.04.2022)
2. Brown, R.M, Meade, N.L. Nominal group technique for determining CEO incentive pay. New York: Review of Business. Winter 1997, Volume 18, Issue 2. – Veebis kättesaadav: <https://www.proquest.com/docview/220921188/fulltextPDF/F4793094DCA34CBEPQ/1?accountid=10768> (18.04.2022)
3. Cramer, C. Abschluss der GmbH-Geschäftsführerverträge bei satzungsmäßigen Sonderrechten. - Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht 2011, Heft 5.
4. Deilmann, O, Otte, S. Auswirkungen des VorstAG auf die Struktur der Vorstandsvergütung. - Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht. 2009, Heft 11.
5. Fleischer, H. Das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG). - Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht. 2009 Heft 21.
6. Fleischer, H. Handbuch des Vorstandsrechts. Verlag C. H. Beck München 2006.
7. Fleischer, H. Zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Aktienrecht (Teil I). – Deutsches Steuerrecht 2005, Heft 30.
8. Fleischer, H, Goette, W. Münchener Kommentar zum GmbHG. Verlag C. H. Beck München. Band 2, 3. Auflage 2019.
9. Fonk, H-J, Die Zulässigkeit von Vorstandsbezügen dem Grunde nach Aktienrechtliche Anmerkungen zum Urteil des LG Düsseldorf, NZG 2004, 1057 – Mannesmann. - Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht, 2005 p II 4.
10. Gaul, B, Janz, A. Wahlkampfgetöse im Aktienrecht: Gesetzliche Begrenzung der Vorstandsvergütung und Änderungen der Aufsichtsratsstätigkeit. - Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2009, Heft 15.
11. Goette, W, Habersack, M, Kalss, S. Münchener Kommentar zum AktG. Verlag C. H. Beck München. 5. Auflage 2019.
12. Henssler, M, Strohn, L. Gesellschaftsrecht. Verlag C. H. Beck München. 5. Auflage 2021.
13. Henssler, M. Beck-online.Grosskommentar AktG. Verlag C.H. Beck München 2022.

14. Hoffmann-Becking, M. Vorstandsvergütung nach Mannesmann. - Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht 2006, Heft 4.
15. Hüffer, U, Koch, J. Beck'sche Kurz Kommentar. Band 53 Aktiengesetz. Verlag C. H. Beck München 16. Auflage 2022.
16. Kostyk, K, Stiglbauer, M, Govorun, D. The Theory and Practice of Directors' Remuneration: New Challenges and Opportunities. - Emerald Publishing 2016.
17. Kõve, V. 10-aastane äriseadustik – tagasivaade senisele arengule. – Juridica 2005/9
18. Käerdi, M jt. (koost). Ühinguõiguse revisjon: analüüs-kontseptsioon. Tallinn: Justiitsministeerium 2018.
19. Lücke, O. Die Angemessenheit von Vorstandsbezügen – Der erste unbestimmbare unbestimmte Rechtsbegriff. - Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht 2005, Heft 17.
20. Meerits, H, Kokk, A, Laub, G. Hea Ühingujuhtimise Tava kommenteeritud väljaanne. Printon. – Veebis kättesaadav: [https://www.fi.ee/failid/HYT\\_kommenteeritud.pdf](https://www.fi.ee/failid/HYT_kommenteeritud.pdf) (18.04.2022)
21. Mulenok, K. Äriühingu juhtorgani liikme hoolsuskohustus ja vastutuse erisused maksukohustuse täitmisel. Magistritöö. Tallinn 2012.
22. Saare, K. Eraõigusliku juriidilise isiku organi liikmete õigussuhted. Juridica, 2010/7.
23. Saare, K jt. Ühinguõigus I. Kapitaliühingud. Tallinn: Juura 2015.
24. Seletuskiri äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu juurde. - Veebis kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/oigusuudised/eelvaadeSeadusUudis/18#2> (18.04.2022)
25. Spindler, G, Stilz, E. Kommentar zum Aktiengesetz. Verlag C. H. Beck München. 4. Auflage 2019.
26. Van Kann, J, Keiluweit, A. Das neue Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung – Wichtige Reform oder viel lärm um nichts?. - Deutsche Steuerrecht 2009, Heft 31.
27. Varul, P jt. Tsiivilseadustiku üldosa seadus: kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2010.
28. Varul, P jt. Võlaõigusseadus. I, Üldosa (§§ 1-207): kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2016.
29. Varul, P jt (koost). Võlaõigusseadus III. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2021.
30. Velte, P. Determinants and consequences of clawback provisions in management compensation contracts: a structured literature review on empirical evidence. -

Business Research 13. 2020. – Veebis kättesaadav:  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s40685-020-00135-9#citeas> (18.04.2022)

31. Velte, P. Determinants of executive board remuneration new insights from Germany. Ukraine: Corporate Ownership & Control, Summer 2014, Volume 11, Issue 4. Veebis kättesaadav: [https://virtusinterpress.org/IMG/pdf/10-22495\\_cocv11i4p7.pdf](https://virtusinterpress.org/IMG/pdf/10-22495_cocv11i4p7.pdf) (18.04.2022)
32. Vitols, S, Kluge, N. The Sustainable Company: a new approach to corporate governance. Brussels: European Trade Union Institute 2011. Veebis kättesaadav: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.470.3563&rep=rep1&type=pdf> (18.04.2022),

### **Kasutatud õigusaktid**

#### Eesti õigusaktid:

33. Hea Ühingujuhtimise tava. Finantsinspektsioon: 2005. – Veebis kättesaadav: <https://www.fi.ee/failid/20050922HYT.pdf> (18.04.2022)
34. Krediidiasutuste seadus. – RT I, 29.03.2022, 5.
35. Raamatupidamise seadus – RT I, 23.11.2021,3.
36. Tsiviilkohtumenetluse seadustik - RT I, 22.12.2021, 23.
37. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 06.12.2010, 12.
38. Töölepingu seadus. – RT I, 22.12.2012, 30.
39. Võlaõigusseadus. – RT I, 15.03.2022, 14.
40. Väärtpaberituruseadus. – RT I, 29.03.2022, 13.
41. Äriseadustik. – RT I, 12.03.2022, 12.
42. Äriseadustiku muutmise seadus. – RT I 2005, 57, 449.

#### Saksamaa õigusaktid

43. Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das zuletzt durch Artikel 61 des Gesetz vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3436) geändert worden ist. – Veebis kättesaadav: <https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/AktG.pdf> (18.04.2022)
44. Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2022 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21.

Dezember 2021 (BGBl. I S. 5252) geändert worden ist. – Veebis kättesaadav: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BGB.pdf> (18.04.2022)

45. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der im Bundesgesetz Teil III, Gliederungsnummer 4123-1, veröffentlichte bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 64 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3436) geändert worden ist. – Veebis kättesaadav: <https://www.gesetze-im-internet.de/gmbhg/GmbHG.pdf> (18.04.2022)

46. Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 51 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3436) geändert worden ist. – Veebis kättesaadav: <https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/HGB.pdf> (18.04.2022)

Muud õigusaktid:

47. Euroopa Komisjoni soovitus, 30.aprill 2009, millega täiendatakse soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ seoses noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamiskorraga. – Veebis kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A52010DC0285> (18.04.2022)

## **Kasutatud kohtupraktika**

Eesti kohtupraktika:

Riigikohtu lahendid:

48. RKKKo 3-1-1-137-04

49. RKTKo 2-15-18186

50. RKTKo 2-16-11889

51. RKTKo 2-16-18953

52. RKTKo 2-17-10474/80

53. RKTKo 2-17-1725

54. RKTKm 2-18-9475

55. RKTKo 3-2-1-7-10

56. RKTKo 3-2-1-38-15

57. RKTKm 3-2-1-39-05

- 58. RKTko 3-2-1-41-05
- 59. RKTko 3-2-1-65-08
- 60. RKTko 3-2-1-69-05
- 61. RKTko 3-2-1-74-15
- 62. RKTko 3-2-1-81-15
- 63. RKTko 3-2-1-89-14

Ringkonnakohtu lahendid:

- 64. TlnRnk 2-14-21922

Maakohtu lahendid:

- 65. HMK 2-10-47420725
- 66. TMK 2-18-102694
- 67. TMK 2-13-342617125
- 68. VMK 2-15-18186

Saksamaa kohtupraktika:

- 69. BGH 21.12.05, 3 StR 470/04
- 70. BGH 09.10.1996, VIII ZR 266/95, NJW 1997
- 71. OLG Düsseldorf Ur. 16 U 19/10, 7.12.2011, GmbHR 2012

**Muud kasutatud allikad**

- 72. Deutscher Corporate Governance Kodex. Veebis kättesaadav: <https://www.dcgk.de/en/code.html> (18.04.2022)
- 73. Handelsrechtsausschuss des Deutschen Anwaltvereins: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG). Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht 2009, Heft 16.
- 74. Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, nõukogule, nõukogule, euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Aruanne komisjoni soovitus 2009/385/EÜ (2009. aasta soovitus haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamise kohta), millega täiendatakse soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ seoses noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete

tasustamiskorraga) rakendamise kohta ELi liikmesriikides. – Veebis kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A52010DC0285>

(18.04.2022)

75. Rae, I. Fontes: erasektori tippjuhtide palk tõusis mull keskmiselt 10 protsenti. ERR 13.03.2020. – Veebis kättesaadav: <https://www.err.ee/1063155/fontes-erasektori-tippjuhtide-palk-tousis-mullu-keskmiselt-10-protsenti> (18.04.2022)

76. Tippjuhtide palgauuring Eesti 2019 lühikokkuvõte. Fontes 2019. - Veebis kättesaadav: <https://www.fontes.ee/wp-content/uploads/2019/11/Fontese-Eesti-Tippjuhtide-Palgauuring-2019-Lühikokkuvõte.pdf> (18.04.2022)