

# Juhtimine ja õigus II. osa

Organisatsiooni ja juhtimise õiguslik korraldus

---

Urmas Arumäe

Äriõiguse loengumaterjal

**Juhtimine ja õigus II. osa**  
**Organisatsiooni ja juhtimise õiguslik korraldus**

**Loengumaterjal**

Toimetaja Urmas Arumäe  
Autor Urmas Arumäe  
© Urmas Arumäe, 2012

ISBN 978-9949-30-610-7 (kogu teos)  
ISBN 978-9949-30-612-1 (II. osa)

Trükk EBS Print OÜ

Kõik õigused käesolevale väljaandele on kaitstud. Ilma autoriõiguse omaniku eelneva kirjaliku loata pole lubatud ühtki selle väljaande osa paljundada ei mehhaanilisel, elektroonilisel ega muul viisil.

## Sissejuhatus

Omades märkimisväärset ettevõtja ja ärijuhi kogemust ning olles juba aastaid tegelenud peamiselt ettevõtluse ja juhtimise eriala üliõpilastele õigusainete õpetamisega ning pea sama kaua ka vandeadvokaadina äriklientide nõustamisega, on autoril olnud piisavalt aega kogeda Eesti ettevõtluskeskkonda ja saada aimu probleemidest organisatsioonide valitsemisel ja juhtimisel. Teisiti öeldes on autori praktiline tegevus ning akadeemilised huvid liikunud alati juhtimise ja õiguse või siis juhtimis- ja õigusteaduse piirimail. Nii sündiski pealkiri „Juhtimine ja õigus“, mis oma sisult on organisatsiooni valitsemise ja juhtimise õiguslik käsitlus ja mida võib nimetada ka äriõiguse õpikuks.

Äriõiguse kursuse eesmärk on anda tulevastele ja ka juba tegutsevatele ettevõtjatele, omanikele ja juhtidele põhiteadmised organisatsiooni valitsemise ja juhtimise õiguslikust korraldusest. Eesti ettevõtlusmaastik peaks muutuma õiguslikult korrektsemaks, kus ei tehta liigpalju elementaarseid juriidilisi vigu juhtimisel, lepingute sõlmimisel või töösuhete korraldamisel ning vaidluste korral ei joosta esimese asjana kohtusse. Autor soovib, et Eestil läheks paremini – selle eelduseks on hästi korraldatud ja toimiv vaba ettevõtlus.

Käesolev loengumaterjal on koostatud EBSi ettevõtluse ja juhtimise eriala magistritaseme (MA, MBA ja EMBA) üliõpilastele õigusainete (koondnimega äriõigus) õppimiseks. Loengumaterjale saab kokku viis ja nende sisu on kokkuvõtvalt järgmine: 1) Sissejuhatus õigusesse (õiguse entsüklopeedia ja tsiviilseadustiku üldosa seadus); 2) Organisatsiooni ja juhtimise õiguslik korraldus (äriõiguse seadustik ja juhtimisega seonduv õiguslik korraldus); 3) Äritehingute õiguslik korraldus (võlaõigus); 4) Äriressursside õiguslik korraldus (sh asja- ja tööõigus, intellektuaalne omand) ning 5) Vaidluste lahendamine (sh nii era- kui avalik menetlus).

Loengumaterjali eesmärk on olla tudengitele abiks loengute jälgimisel. Aine omandamiseks tuleb täiendavalt lugeda vastavat kirjandust, artikleid ja õigusakte, mida õppejõud täpsustab loengu käigus.

Loengumaterjal on koostatud autori kirjutatava äriõiguse õpiku alusel, mis ilmub esimesel etapil samuti viies osas ja seejärel koguteosena. Seetõttu puuduvad loengumaterjalis viited allikatele, kuna kõik asjakohased viited on ära toodud õpiku käsikirjas ja hiljem ka õpikus. Tudengitel on võimalus käsikirjaga tutvuda ÕISI või Moodle vahendusel. Kavade kohaselt peaks õpik ilmuma nii paber kandjal kui e-õpikuna. Õpiku sisuline ülesehitus järgib traditsiooniliste USA äriõiguse õpikute ülesehitust.

Head mõtestatud lugemist!

Autor

September 2012

## II. osa. ORGANISATSIOONI JA JUHTIMISE ÕIGUSLIK KORRALDUS

### Õpiväljund

Organisatsiooni ja juhtimise õigusliku korralduse kui õigusõpetuse aine eesmärgiks on anda üldteadmised äriühingust ja selle juhtimise ja vastutuse õiguslikust keskkonnast ja korraldusest. Teemade raames käsitletakse äriühingu asutamist, omanikega seonduvaid küsimusi, organisatsioonis toimuvaid ümberkorraldusi ja äriühingute sidusust ühiskonnaga. Teise suure teemana käsitletakse äriühingu organeid, valitsemist ja juhtimist, juhtimisviga ja vastutust. Ühingute lõpetamist (nii vabatahtlikku kui sunniviisilist) käsitletakse õpiku V. osas teiste protsessiõiguslike küsimuste kõrval.

Kursuse läbinud üliõpilane peaks orienteeruma eesti ühinguõiguse põhiküsimustes, oskama lahendada vastavaid kaasusi ning olema ettevalmistatud äriõiguse järgnevate kursuste omandamiseks.

## Sisukord

Sissejuhatus .....	3
<b>II. osa. ORGANISATSIOONI JA JUHTIMISE ÕIGUSLIK KORRALDUS.....</b>	<b>4</b>
Õpiväljund .....	4
Sisukord .....	5
<b>1. ptk Organisatsiooni õiguslik korraldus.....</b>	<b>8</b>
<b>Ühinguõiguse üldküsimumused. Majandustegevuse riiklik reguleerimine (Slaid 1).....</b>	<b>8</b>
Majandustegevuse riiklik reguleerimine .....	9
<b>Äriregister (Slaid 2).....</b>	<b>10</b>
Äriregister.....	11
<b>Sassis mõisted (Slaid 3).....</b>	<b>12</b>
Mõisted.....	13
<b>Ärinimi (Slaid 4) .....</b>	<b>14</b>
Ärinimi .....	15
<b>Prokuura. (Slaid 5) .....</b>	<b>16</b>
Prokuura.....	17
<b>Ühingu asutamine. (Slaid 6) .....</b>	<b>18</b>
Ühingu asutamine .....	19
<b>Osanik ja osa. (Slaid 7) .....</b>	<b>20</b>
Osanik ja osa .....	21
<b>Osa võõrandamine ja koormamine. (Slaid 8) .....</b>	<b>22</b>
Osa võõrandamine ja koormamine.....	23
<b>Ühine osa. (Slaid 9) .....</b>	<b>24</b>
Ühine osa.....	25
<b>Vähemuste kaitse. (Slaid 10).....</b>	<b>26</b>
Vähemuste kaitse.....	27
<b>Osakapitali suuruse muutmine. (Slaid 11).....</b>	<b>28</b>
Osakapitali suuruse muutmine .....	29
<b>Reorganiseerimise viisid. (Slaid 12).....</b>	<b>30</b>
Reorganiseerimise viisid.....	31
<b>Ühinemine. (Slaid 13 ja 14).....</b>	<b>32</b>
Ühinemine .....	33
<b>Jagunemine. (Slaid 15) .....</b>	<b>34</b>
Jagunemine.....	35
<b>Ümberkujundamine. (Slaid 16).....</b>	<b>36</b>
Ümberkujundamine .....	37
<b>OÜ ja AS - peamised erinevused. (Slaid 17) .....</b>	<b>38</b>
OÜ ja AS peamised erinevused .....	39
<b>2. ptk JUHTIMISE ÕIGUSLIK KORRALDUS .....</b>	<b>40</b>
<b>Võim ja valitsemine. (Slaid 19).....</b>	<b>40</b>
Võim ja valitsemine .....	41
<b>Ühinguvalitsemine. (Slaid 20).....</b>	<b>42</b>
Ühinguvalitsemine .....	43
<b>Ühinguvalitsemine 2. (Slaid 21) .....</b>	<b>44</b>
Ühinguvalitsemine 2 .....	45
<b>Ühinguvalitsemine 3. (Slaid 22) .....</b>	<b>46</b>
Ühinguvalitsemine 3 .....	47
<b>Ühinguvalitsemine 4 ja 5 (Slaid 23 ja 24) .....</b>	<b>48</b>
Ühinguvalitsemine 4 ja 5.....	49
<b>Ühinguvalitsemine 4 ja 5 (Slaid 23 ja 24) .....</b>	<b>50</b>

Ühinguvalitsemine 4 ja 5.....	51
<b>Ühingujuhtimine (Slaid 25 sh ka 26 ja 27) .....</b>	<b>52</b>
Ühingujuhtimine.....	53
<b>Ühingujuhtimine 2. Osaüingu juhtimine. (Slaid 28) .....</b>	<b>54</b>
Ühingujuhtimine 2. Osaüingu juhtimine.....	55
<b>Ühingujuhtimine 3. Osaüingu juhtimine. (Slaid 29) .....</b>	<b>56</b>
Ühingujuhtimine 3. Osaüingu juhtimine.....	57
<b>Ühingujuhtimine 4. Osaüingu juhtimine. Juhatus liikme leping ja tasu (Slaid 30) ....</b>	<b>58</b>
Ühingujuhtimine 4. Osaüingu juhtimine. Juhatus liikme leping ja tasu.....	59
<b>Ühingujuhtimine 5. Osaüingu juhtimine. Juhatus esindusõigus (Slaid 31) .....</b>	<b>60</b>
Ühingujuhtimine 5. Osaüingu juhtimine. Juhatus esindusõigus. ....	61
<b>Ühingujuhtimine 6. Osaüingu juhtimine. Muud organid (Slaid 32 – varasem 26).....</b>	<b>62</b>
Ühingujuhtimine 6. Osaüingu juhtimine. Muud organid. ....	63
<b>Ühingujuhtimine 7. Osaüingu juhtimine. Organid de lege ferenda (Slaid 33 sh ka 34 ja 35) .....</b>	<b>64</b>
Ühingujuhtimine 7. Osaüingu juhtimine. Organid de lege ferenda.....	65
<b>Ühingujuhtimine 8. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused (Slaid 36) 66</b>	<b>66</b>
Ühingujuhtimine 8. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused. ....	67
<b>Ühingujuhtimine 9. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused (Slaid 37) 68</b>	<b>68</b>
Ühingujuhtimine 9. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused. ....	69
<b>Ühingujuhtimine 10. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused (Slaid 38) .....</b>	<b>70</b>
Ühingujuhtimine 10. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused.....	71
<b>Ühingujuhtimine 11. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused (Slaid 39) .....</b>	<b>72</b>
Ühingujuhtimine 11. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused.....	73
<b>Ühingujuhtimine 12. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused (Slaid 40) .....</b>	<b>74</b>
Ühingujuhtimine 12. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused.....	75
<b>Ühingujuhtimine 13. Osaüingu juhtimine. Juhtide kohustused (Slaid 41) .....</b>	<b>76</b>
Ühingujuhtimine 13. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused.....	77
<b>Ühingujuhtimine 14. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused (Slaid 42) .....</b>	<b>78</b>
Ühingujuhtimine 14. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused.....	79
<b>Ühingujuhtimine 15. Osaüingu juhtimine. Otsustamine (Slaid 43).....</b>	<b>80</b>
Ühingujuhtimine 15. Osaüingu juhtimine. Otsustamine.....	81
<b>Ühingujuhtimine 16. Osaüingu juhtimine. Vastutus (Slaid 44) .....</b>	<b>82</b>
Ühingujuhtimine 16. Osaüingu juhtimine. Vastutus.....	83
<b>Ühingujuhtimine 17. Osaüingu juhtimine. Juhtimisviga (Slaid 45) .....</b>	<b>84</b>
Ühingujuhtimine 17. Osaüingu juhtimine. Juhtimisviga.....	85
<b>Ühingujuhtimine 18. Osaüingu juhtimine. Turnaround (Slaid 46).....</b>	<b>86</b>
Ühingujuhtimine 18. Osaüingu juhtimine. Turnaround.....	87
<b>Õigusaktid .....</b>	<b>88</b>
<b>Kirjandus .....</b>	<b>89</b>
<b>Autor.....</b>	<b>90</b>

*Minu õpilastele!*

# 1. ptk Organisatsiooni õiguslik korraldus

## Ühinguõiguse üldküsimumused. Majandustegevuse riiklik reguleerimine (Slaid 1)

Majandustegevuse vabadus tuleneb põhiseadusest, eelkõige PS §-st 19 (õigus vabale eneseteostusele) ning §-st 31 (ettevõtlusvabadus)<sup>1</sup>, ning et isiku majandustegevuse piiramine avaliku võimu kandja poolt peab olema kooskõlas põhiseadusega.

Tulenevalt Eesti kuulumisest Euroopa Liitu tähendab põhiseadusega kooskõla nõue ka kooskõla nõuet Euroopa Liidu õigusega, mistõttu peab ka majandustegevuse piiramine olema kooskõlas ka Euroopa Liidu õigusega.

Majandustegevuse õigus hõlmab avalik-õiguslikke regulatsioone, mis piiravad või suunavad majandussubjekti tegevust. Eestis majandustegevuse õiguse ühtse reguleerimise traditsioon puudub ning vastav regulatsioon on laiali paljudes erinevates õigusaktides. MTSÜS on suunatud selle olukorra parandamisele. MTSÜS on käsitletav majandusõiguse kodifikatsioonina, mille ülesandeks on:

sätendada majandustegevuse vabaduse kasutamise üldised tingimused ja kord, sealhulgas reguleerida majandustegevuse alustamist, teostamist, lõppemist ja jätkamist, registri pidamist, riiklikku järelevalvet ja vastutust (MTSÜS § 1).

Igäühel on õigus igal ajal mis tahes tegevusalal vabalt alustada, teostada ning lõpetada majandustegevust. Tegevusalal majandustegevuse täielik keelamine või selle lubamine üksnes tegevusloa alusel sätestatakse seadusega olulisest avalikust huvist tuleneval põhjusel. Majandustegevuse vabadus on Eesti ettevõtjal ja teise Euroopa Majanduspiirkonna lepinguriigi (*teine lepinguriik*) ettevõtjal. Kui rahvusvaheline leping või seadus ei sätesta teisiti, on majandustegevuse vabadus samaväärselt Eesti ja teise lepinguriigi ettevõtjaga ka kolmanda riigi ettevõtjal. Ettevõtjal ei ole majandustegevuse vabadust tegevusalal, mille suhtes kehtib talle kohtuotsusega kohaldatud, seadusest tulenev või käesoleva seaduse alusel kohaldatud asjaomane majandustegevuse keeld. Majandustegevuse vabadust ei ole riigil, kohalikul omavalitsusel, avalik-õiguslikul juriidilisel isikul või riigi või kohaliku omavalitsuse või avalik-õigusliku juriidilise isiku ülesannet täitval muul isikul nimetatud ülesande täitmise ulatuses. (MTSÜS § 4).

MTSÜS § 5 antakse uued mõistemääratlused või muudetakse seniseid mõisteid (ettevõtja<sup>2</sup>, ettevõtjaga seotud isik<sup>3</sup>, üldhuviteenuse osutaja<sup>4</sup>).

Majandustegevuse määratluse annab MTSÜS § 3: Majandustegevus on iga iseseisvalt teostatav, tulu saamise eesmärgiga ja püsiv tegevus, mis ei ole seadusest tulenevalt keelatud. Tegevus, mille suhtes on kehtestatud teatamis- või loakohustus, loetakse majandustegevuseks ka juhul, kui selle eesmärgiks ei ole tulu saamine.

---

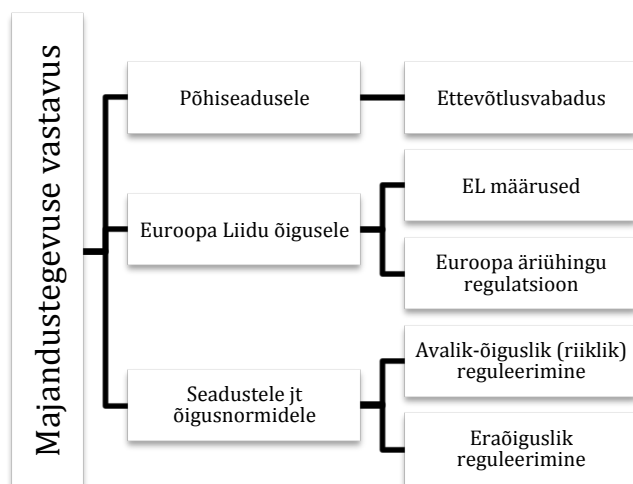
<sup>1</sup> Lisagem siia ka sellised põhiseaduslikud instituudid nagu majandusliku informatsiooni ja kommunikatsiooni vabadus (PS § 2). „Ettevõtja käesoleva seaduse tähenduses on füüsiline isik, kes pakub oma nimel tasu eest kaupu või teenuseid ning kellele kaupade müük või teenuste osutamine on püsiv tegevus, ning käesolevas seaduses sätestatud äriühing.”

<sup>3</sup> Ettevõtjaga seotud isik on ettevõtja osanik, aktsionär, juhtorgani liige, prokurist või muu isik, kes omab valitsevat mõju ettevõtja juhtimise üle.

<sup>4</sup> Elutähtsat teenust osutav ettevõtja, seaduses sätestatud juhul ka muu ettevõtja, kes osutab riigi või kohaliku omavalitsuse valdava enamiku elanike kasutatavat teenust, sealhulgas gaasi-, elektri-, soojusenergia-, vee- ja kanalisatsiooni-, jäätmekäitlus-, ühistranspordi-, posti- ja sideteenust ning muud samalaadset teenust, on üldist majandushuvi pakkuva teenuse osutaja (*üldhuviteenuse osutaja*). (MTSÜS § 5 lg 2 ja 3).



## Majandustegevuse riiklik reguleerimine



- ✓ *Majandustegevuse vabadus* tuleneb põhiseadusest, eelkõige PS §-st 19 (õigus vabale eneseteostusele) ning §-st 31 (ettevõtlusvabadus).
- ✓ *Põhiseadusega kooskõla* nõue tähendab ka kooskõla nõuet Euroopa Liidu õigusega.
- ✓ Majandustegevuse õigus hõlmab avalik-õiguslikke regulatsioone, mis piiravad või suunavad majandussubjekti tegevust.
- ✓ Majandusõiguse kodifikatsiooni ülesandeks on: sätestada majandustegevuse vabaduse kasutamise üldised tingimused ja kord, sealhulgas reguleerida majandustegevuse alustamist, teostamist, lõppemist ja jätkamist, registri pidamist, riiklikku järelevalvet ja vastutust.
- ✓ *Majandustegevus on* iga iseseisvalt teostatav, tulu saamise eesmärgiga ja püsiv tegevus, mis ei ole seadusest tulenevalt keelatud. Tegevus, mille suhtes on kehtestatud teatamis- või loakohustus, loetakse majandustegevuseks ka juhul, kui selle eesmärgiks ei ole tulu saamine.

## Äriregister (Slaid 2)

Äriregistri nagu teistegi avalike registrite õiguslik tähendus seisneb lihtsalt väljendudes selles, et registris kajastatud informatsioon on kolmanda isiku (ehk siis selle, kes registris andmetega tutvub) eelduslikult õige, välja arvatud, kui kolmas isik teadis või pidi teadma, et kanne ei ole õige.

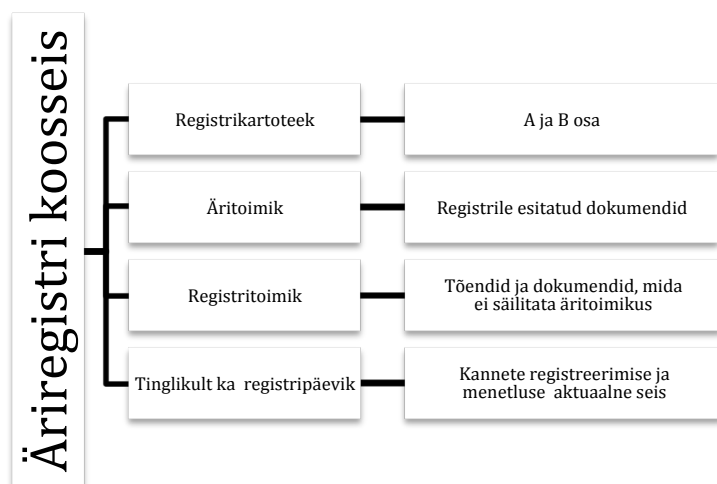
Äriregistrit peavad ja sellesse kandeid teevad maakohtute registriosakonnad, mida nimetatakse ka registripidajateks, oma tööpiirkonnas asuvate füüsilisest isikust ettevõtjate ettevõtete ja seal asuvate äriühingute kohta. Äriregistrit peetakse eesti keeles. Võõrkeelsed dokumendid esitatakse registripidajale koos notariaalselt kinnitatud tõlkega.

Äriregistri kanded on avalikud, mis tähendab, et igal ajal on õigus tutvuda registrikartoteegi ja äritoimikuga ning saada registrikaardist ja äritoimikus olevast dokumendist ära kirju. Isiku nõudel annab registripidaja tõendi, et kannet ei ole muudetud või et teatud kannet registris ei ole.

Registripidajale esitatav avaldus ja avaldusele allakirjutamiseks antud volikiri peab olema notariaalselt kinnitatud, nagu ka registripidajale esitatav allkirjanäidis ja võõrkeelse dokumendi eestikeelne tõlge.

Äriregistri kanne tehakse kolmel alusel: 1) ettevõtja avaldus; 2) kohtulahend või 3) muul seaduses sätestatud alus.

Registri kannete tegemisele on seadusega kehtestatud ajalised raamid. Nii peab registripidaja tegema kanne hiljemalt viiendal tööpäeval pärast kandemääruse allakirjutamist. Registripidaja teatab kanne tegemisest või sellest keeldumisest avaldajale viivitamatult, kuid mitte hiljem kui 10 tööpäeva jooksul, arvates kanne tegemisest registrisse või otsuse tegemisest, millega kanneavaldus jäeti rahuldamata. Avalduse esitamiseks õigustatud isik võib avalduse kuni selle kohta kandemääruse tegemiseni tagasi võtta. Avalduse tagasivõtmiseks tuleb registripidajale esitada notariaalselt kinnitatud avaldus, milles näidatakse ära tagasivõtmise põhjus. Avalduse tagasivõtmisel ei tagastata avaldust ega sellega koos esitatud dokumente. Ettevõtjale antakse äriregistrisse kandmisel kordumatu registrikood.



- ✓ Registris kajastatud informatsioon on kolmanda isiku jaoks eelduslikult õige, välja arvatud, kui kolmas isik teadis või pidi teadma, et kanne ei ole õige.
- ✓ Äriregistrit peavad ja sellesse kandeid teevad maakohtute registriosakonnad, mida nimetatakse ka registripidajateks.
- ✓ Äriregistri kanded on avalikud.
- ✓ Registripidajale esitatav avaldus ja avaldusele allakirjutamiseks antud volikiri peab olema notariaalselt kinnitatud.
- ✓ Ettevõtjale antakse äriregistrisse kandmisel kordumatu registrikood.
- ✓ *Registrikartoteegi A-osa* koosneb füüsilisest isikust ettevõtja, täisühingu ja usaldusühingu registrikaartidest. *B-osa*, ehk nn B-kaart, koosneb osaühingu, aktsiaseltsi ja tulundusühistu registrikaartidest.
- ✓ *Äritoimikus* säilitatakse dokumente, mis on registripidajale seaduse kohaselt esitanud.
- ✓ *Registritoimikus* säilitatakse tõendeid riigilõivu tasumise kohta, samuti kõiki muid ettevõtja kohta käivaid dokumente, mida ei säilitata äritoimikus.
- ✓ *Registripäevikus* registreeritakse kanne tegemise avaldused ja registripidajale esitatud dokumendid. Registripäevikusse märgitakse, kas avaldus on rahuldatud.

### Sassis mõisted (Slaid 3)

Kõike, mida käsitletakse, tuleb võimalikult täpselt määratleda.

Terminoloogilised probleemid on autori arvates tekkinud sellest, et Eesti majandus-, sh organisatsiooni- ja juhtimisteadlased on ammutanud majandus- ja juhtimisalast terminoloogiat valdavalt Anglo-Ameerika teoreetilistest allikatest, õigusteadlased on aga organisatsiooni- ja juhtimisalase õiguse loomisel lähtunud Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemist ja eriti Saksa õigusest. Tulemuseks on terminoloogiline konflikt, mis antud käsituses väljendub mõistetest *ettevõtja* ja *ettevõtte* erinevalt arusaamises ja erinevas tõlgendamises.

Kahjuks ka erinevad seadused sisustavad samu mõisteid erinevalt ja tihti ka reservatsiooniga "selle seaduse mõttes".

Anglo-Ameerika õigusruumis saadakse mõistest *entrepreneur* aru kui kellestki, „*kes ise algatab uue äri ja võtab enda peale finantsriski ja juhtimise*”. See on sisuliselt sarnane sellele käsitusele, mille annab *ettevõtja* kohta ÄS § 1 ilma viimase nelja sõnata: *Ettevõtja on füüsiline isik, kes pakub oma nimel tasu eest kaupu või teenuseid ning kaupade müük ning teenuste osutamine on talle püsivaks tegevuseks,...*

Aga mis on need „viimased neli sõna”? Need on: ... ning seaduses sätestatud äriühing. Seega, Eesti õigus tunnistab *ettevõtjana* nii eraettevõtjast füüsilist isikut kui ka äriühingut<sup>5</sup>.

Anglo-Ameerika teooria kohaselt *ettevõtja* asutab oma äriidee või muu *ettevõtmise* realiseerimiseks *ettevõtte* (*enterprise*), milliseid on väga erinevaid, sh ka äriühingud. Seega on mõiste *enterprise* oluliselt laiem mõiste kui näiteks äriühing Eesti õigusruumis.

*Enterprise* on Anglo-Ameerika õigusruumis *äriline ettevõtmine*, mis sisaldab igasuguse füüsilisest isikust *ettevõtja*, partnerluse, korporatsiooni, assotsiatsiooni või muu juriidilise isiku ja igasuguse liidu või faktiliselt ühinenud isikute grupi ehkki nad pole juriidiline isik.

---

<sup>5</sup> MTSÜS muudab selles osas ÄS-i, tuues sisse „käsitleva seaduse tähenduses“: „*Ettevõtja käsitleva seaduse tähenduses on füüsiline isik, kes pakub oma nimel tasu eest kaupu või teenuseid ning kellele kaupade müük või teenuste osutamine on püsiv tegevus, ning käsitlevas seaduses sätestatud äriühing.*”

## Mõisted

### Mõistete määratlemine

Heaks näiteks halvast seadusloomest on MTSÜS § 5 lg 4 tekst:

*Teenuseosutaja käesoleva seaduse § 6 lõike 7, § 10 lõike 2, § 12, § 14 lõike 3 punkti 2, § 22 lõigete 1, 5 ja 6, § 31 ja 6. peatüki 2. jao tähenduses on Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2006/123/EÜ teenuste kohta siseturul (ELT L 376, 27.12.2006, lk 36–68) (edaspidi teenuste direktiiv) artikli 4 punktis 2 nimetatud ettevõtja, kes alustab teenuste direktiivi kohaldamisalasse kuuluva teenuse osutamist või osutab sellist teenust.*

- ✓ Seaduse tekstide lugemisel on vaja esmalt välja selgitada mõisted ja veenduda, kas tegemist on universaalse mõistega või mõistega "käesoleva seaduse tähenduses".
- ✓ *Ettevõtja* – FIE ja äriühing (ÄS § 1).
- ✓ *Ettevõtte* – majandusüksus (TsÜS § 66<sup>1</sup>).
- ✓ ...

## Ärinimi (Slaid 4)

Ärinimi ehk firma on äriregistrisse kantud nimi, mille all ettevõtja tegutseb.

**FIE ärinimi** peab sisaldama ettevõtja ees- ja perekonnanime ning ei või sisaldada äriühingule viitavat täiendit ega lühendit. Erand on seadusega tehtud FIEna tegutsevatele talupidajatele, kelle ärinimi ei pea sisaldama ettevõtja ees- ja perekonnanime juhul, kui ärinimes sisaldub talu nimi. Juhul, kui FIE võõrandab oma ettevõtte teisele füüsilisele isikule, võib omandaja senise ärinime all edasi tegutseda võõrandaja kirjalikul nõusolekul. Tuleb ka rõhutada, et FIE ärinimes ei või kasutada isiku nime, kes ei ole ettevõtja.

**Äriühingu ärinime** osas kehtib piirang, mille kohaselt võib äriühingul olla ainult üks ärinimi. Täisühingu ärinimi peab sisaldama täiendit "täisühing" või lühend "TÜ", usaldusühingu ärinimi täiendit "usaldusühing" või "UÜ", osaühingu ärinimi täiendit "osaühing" või "OÜ", aktsiaseltsi ärinimi täiendit "aktsiaselts" või "AS" ja tulundusühistu ärinimi täiendit "ühistu" või "TulÜ", kusjuures nimetatud täiendeid või lühendeid võib kasutada ainult ärinime alguses või lõpus. Äriühingu ärinimi peab olema selgesti eristatav teistest Eestis äriregistrisse kantud ärinimedest. See tähendab, et äriühingute puhul ei ole enam tegemist kohtu tööpiirkonna registriga vaid üleriigilisega, mistõttu Eestis kahte ühenimelist äriühingut registreerida ei ole võimalik. Tulev veel ära märkida, et täisühingu ärinimes ei või kasutada isiku nime, kes ei ole osanik ning usaldusühingu ärinimes isiku nime, kes ei ole täisosanik v.a juhul kui täisühingu osanik või usaldusühingu täisosanik lahkub või arvatakse ühingust välja.

Erand on kehtestatud ka **välismaa äriühingu filiaali ärinimele**. Filiaal ei ole teadupärast juriidiline isik, mistõttu peab selle ärinimi koosnema välismaa äriühingu ärinimest ja sõnadest "Eesti filiaal".

Üldreeglitena tuleb veel rõhutada, et ärinime valikul tuleb silmas pidada teatud seadusega kehtestatud piiranguid. Nii näiteks ei või ärinimi: 1) olla eksitav ettevõtja õigusliku vormi, tegevusala ega tegevuse ulatuse osas; 2) olla vastuolus heade kommetega; 3) sisaldada Eestis kaubamärgina kaitstavat sõnalist, tähelist või numbrilist tähist või nende kombinatsiooni ilma kaubamärgi omaniku notariaalselt kinnitatud nõusolekuta, välja arvatud juhul, kui ettevõtja tegutseb tegevusaladel, mille suhtes kaubamärk ei ole kaitstud. Samuti sisaldada registreeritud geograafilist tähist, välja arvatud juhul, kui ettevõtja tegutseb tegevusalal, mille suhtes geograafiline tähis ei ole kaitstud.

### Ärinimi



- ✓ *Ärinimi* ehk firma on äriregistrisse kantud nimi, mille all ettevõtja tegutseb.
- ✓ Ärinimi ei või:
  - 1) olla eksitav ettevõtja õigusliku vormi, tegevusala ega tegevuse ulatuse osas;
  - 2) olla vastuolus heade kommetega;
  - 3) sisaldada Eestis kaubamärgina kaitstavat sõnalist, tähelist või numbrilist tähist või nende kombinatsiooni ilma kaubamärgi omaniku notariaalselt kinnitatud nõusolekuta, välja arvatud juhul, kui ettevõtja tegutseb tegevusaladel, mille suhtes kaubamärk ei ole kaitstud.
  - Sisaldada registreeritud geograafilist tähist, välja arvatud juhul, kui ettevõtja tegutseb tegevusalal, mille suhtes geograafiline tähis ei ole kaitstud.

## Prokuura. (Slaid 5)

Prokuura on

volitus, mis annab ettevõtja esindajale (prokuristile) õiguse esindada ettevõtjat kõikide majandustegevusega seotud tehingute tegemisel. Prokurist võib ettevõtja kinnisasja võõrandada ja koormata üksnes juhul, kui ettevõtja on talle selle õiguse prokuuras andnud ja selle õiguse kohta on tehtud märge äriregistrisse. (ÄS § 16 lg 1 ja 2).

Prokuura suhtes kehtib TsÜS-is esinduse kohta sätestatu, kui ÄS-st ei tulene teisiti. Prokuura võib anda äriühing, äriregistrisse kantud FIE või FIE seadusjärgne esindaja. Kui prokuura antakse samaaegselt ettevõtja äriregistrisse kandmisega, annab prokuura FIE, TÜ või UÜ asutamisel ühiselt kõik ühingu juhtima õigustatud osanikud ning OÜ, AS või TulÜ asutamisel asutajad ühingu asutamislepinguga.

Prokuura võib anda ainult füüsilisele isikule. Ettevõtjal võib olla üks või mitu prokuristi. Samui võib prokuura anda mitmele isikule selliselt, et prokuristid või mõned neist on õigustatud ettevõtjat esindama üksnes koos (ühisprokuura). Prokuura võib anda ka selliselt, et prokurist võib ettevõtjat esindada ainult koos juhatuse liikme või äriühingut esindama õigustatud osanikuga.

Välismaa äriühing võib anda prokuura filiaali esindamiseks. Siin on oluline rõhutada, et prokuurat ei saa anda filiaal ise, kuna see pole juriidiline isik.

Prokuristi suhtes kehtivad piirangud. Nii ei või prokuristik olla sama TÜvõi UÜ osanik ega äriühingu nõukogu liige ega äriühingu audiitor.

Prokurist kirjutab alla selliselt, et lisab oma allkirjale sõna "prokurist" või lühendi "p.p." (*per procura*). Prokurist ei või prokuurat üle anda.

Miks prokuristi kasutada kui näiteks äriühingul on juhatuse, kes seadusliku esindajana võib teha kõiki majandustegevusega seotud tehinguid ja enamgi veel? Kui lisaks juhatusele palgatakse ka prokurist, siis kas juhatust ei usaldata? Kas on tegemist tegevjuhi palkamisega, kellel puudub juhatuse liikme vastutus<sup>6</sup>? Ühest vastust ei saa anda, sest igal konkreetsel juhul lähtuvad prokuristi määravad/nimetajad (FIE, asutajad, osanikud, nõukogu) konkreetsetest argumentidest. Autori isiklik kogemus annab alust väita, et prokuriste kasutavad valdavalt välisinvestorid, kes on prokuristi teenuste kasutamise harjunud ja kes Eestisse äriühingu asutamisel jätkavad n-ö vana harjumuse kohaselt. Samuti võib põhjuseks olla umbusk Eestis kehtivate seaduste suhtes, kuna nendega tutvumiseks pole aega võetud – seetõttu on turvaline kasutada midagi, mis on tuttav. Autor ei näe siiski põhjust kohalikul ettevõtjal palgata juhatust ja sellele lisaks ka prokuristi selleks, et üks teeks tehinguid ja teine vastutaks ettevõtte käekäigu eest – juhatusest peaks piisama.

Ettevõtja võib prokuura igal ajal lõpetada. Kuid ka prokurist võib ettevõtjalt nõuda prokuura lõpetamist, kui lõpeb prokuura aluseks olev õigussuhe. Oluline on rõhutada, et prokuura ei lõpe FIE surmaga, kuna FIE ettevõtte kestab edasi.

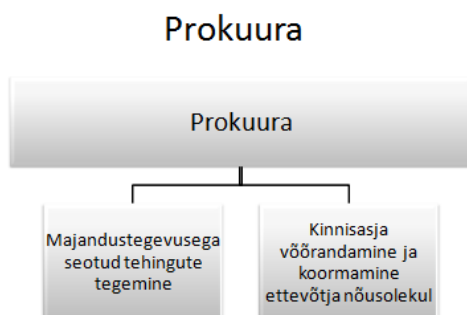
Prokuura kantakse äriregistrisse ettevõtja avalduse alusel. Avaldusele lisatakse äriühingu korral ka prokuristi määranud organi otsus.

---

<sup>6</sup> TsÜS-i § 121 sätestatud majandus- või kutsetegevuses tegutseva isiku esindamise erisused ei laiene prokuristile.



## Prokuura



- ✓ **Volitus**, mis annab ettevõtja esindajale (prokuristile) õiguse esindada ettevõtjat kõikide majandustegevusega seotud tehingute tegemisel.
- ✓ Prokurist võib ettevõtja kinnisasja võõrandada ja koormata üksnes juhul, kui ettevõtja on talle selle õiguse prokuuras andnud ja selle õiguse kohta on tehtud märge ärireghistrisse.

## Ühingu asutamine. (Slaid 6)

Seaduses sätestatud juhul peab alates 01.01.2014. a. ettevõtjal enne tegevusalal majandustegevuse alustamist olema tegevusluba (*loakohustus*) või on ettevõtja kohustatud esitama enne majandustegevuse alustamist registripidajale teate asjaomasel tegevusalal majandustegevuse alustamise kohta (*majandustegevusteade*).

Osaühingu võivad asutada üks või mitu isikut (ÄS § 137 lg 1). Asutajaks võivad olla nii juriidilised kui ka füüsilised isikud (ÄS § 137 lg 2). Asutajaks võib olla ka riik või kohaliku omavalitsuseüksus. Riigi osanikuna ja asutajana osaühingus ja muus eraõiguslikus juriidilises isikus osalemise korra ning riigi osalusega eraõiguslike juriidiliste isikute ja nende tegevuse erisused sätestab alates 01.01.2010. a. RVS. Kohaliku omavalitsusüksuse kohta sisalduvad vastavad normid KOKS-is.

Osaühingut saab asutada nii **kiir-** kui **tavamenetluses**. *Kiirmenetlus* tähendab praktikas osaühingu asutamist umbes kahe tunni jooksul<sup>7</sup>. Kellele peaks kahe tunniga äriühingut vaja minema, on iseasi. Samas tuleb mõnda, et elektroonilisel teel e-kannete kaudu äriühingu asutamine on üsna mugav. Siiski kehtivad kiirmenetluses teatud nõuded ja piirangud, mis ei ole asutajatele alati vastuvõetavad ega ka tehniliselt võimalikud (n ainult rahalised sissemaksed, digitaalallkirja nõue, piirang juriidilistele isikutele sissemaks ajatamisel jt). Sellest võib järeldada, et tõenäoliselt ei kao tavamenetlus kuhugi ja asutajate jaoks, kes tahavad olla põhjalikud ning suhtuda äriühingusse ja selle asutamisse tõsiselt, jääb tavamenetlus peamiseks asutamiseviisiks.

*Tavamenetluseks* vajalikud toimingud on alljärgnevad: 1) Asutamise üksikasjade (milleks asutatakse, ärinimi, kapital jt) läbimõtlemine ja ÄS § 139 nõuete kohase põhikirja projekti koostamine; 2) ÄS § 138 nõuetele vastava asutamislepingu sõlmimine (ühe asutaja puhul asutamiseotsuse koostamine) notari juures; 3) Sissemaksete üleandmine asutamisel olevale ühingule; 4) Enne kandeavalduse esitamist avama väärtpaberikonto(d) juhul kui osaühingu osad otsustatakse registreerida Eesti väärtpaberite keskregistris ning esitama osade registreerimise taotluse koos lisadokumentidega Eesti Väärtpaberikeskusele; 5) Kui eelnevad etapid on läbitud, peab juhatus esitama kandeavalduse äriregistrile (vt ÄS § 144 ja 145). Registripidaja vaatab avalduse läbi ja teeb üldmenetluses kandemääruse 5 tööpäeva jooksul alates selle saabumisest. Erilist kontrollimist vajavate asjaolude olemasolul võib kohus tähtaega pikendada kuni kolme kuuni (ÄS § 53).

Tegevuslubade nõuded on sätestatud erinevaid majandustegevust reguleerivates seadustes ning nende taotlemiseks vajalikud konkreetsed toimingud sõltuvad valdkonnast, mille jaoks tegevusluba taotletakse (n enamus meditsiiniteenuseid, turvateenuse osutamine, koolitustegevus jt). Majandustegevuse registrisse kantakse majandustegevuse registri seaduses sätestatud andmed ettevõtjate kohta, kes tegutsevad erinõuetega (n jae- ja hulgikaubandus, üldehitus- ja remonditööd, reisiettevõtlus, elektri- ja gaasitööd ning väärismetallidega seotud tegevusalad) tegevusaladel. Majandustegevuse register on avalik ning kõigile kättesaadav majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi kodulehel aadressil <http://www.mkm.ee>.

Nii tegevusloata kui registreeringuta tegutsemine on karistatav KarS-i § 372 alusel.

---

<sup>7</sup> Osaühingu asutamine kiirmenetluses toimub e-kannete portaali kaudu <https://ettevotjaportaal.rik.ee/>, sellelt aadressilt leiab ka vastava juhendi konkreetsete toimingute tegemiseks.

### OÜ asutamistoimingud



17.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

6

*Tavamenetluseks* vajalikud toimingud on alljärgnevad:

- ✓ Asutamise üksikasjade (milleks asutatakse, ärinimi, kapital jt) läbimõtlemine ja ÄS § 139 nõuete kohase põhikirja projekti koostamine.
- ✓ ÄS § 138 nõuetele vastava asutamislepingu sõlmimine (ühe asutaja puhul asutamisosuse koostamine) notari juures;
- ✓ Sissemaksete üleandmine asutamisel olevale ühingule;
- ✓ Enne kandeavalduse esitamist avama väärtpaberikonto(d) juhul kui osaühingu osad otsustatakse registreerida Eesti väärtpaberite keskreistris ning esitama osade registreerimise taotluse koos lisadokumentidega Eesti Väärtpaberikeskusele;
- ✓ Kui eelnevad etapid on läbitud, peab juhatus esitama kandeavalduse äriregistrile (vt ÄS § 144 ja 145).

## Osanik ja osa. (Slaid 7)

Osäühing on äriühing, millel on osadeks jaotatud osakapital.

*Osa* kaudu on määratud osaniku õigused osäühingu suhtes. Õigusobjekti tähenduses on osa õigus ja ei anna selle omanikule millegi füüsilist valdust. Küll saab isik osa omandamise kaudu osanikuks ning osast tulenevad tema kui osaniku õigused. Selles mõttes on osäühing tüüpiline kapitaliühing (Vutt ja Vutt 1998-2012). Samas on osäühingus võimalik määrata osaniku õigusi isikuühingutest tuntud põhimõtete järgi, sidudes õigused mitte osaga, vaid osanikuga (ÄS § 139 lg 1 p 5).

Osa väikseim nimiväärtus on üks euro. Kui osa nimiväärtus on suurem kui üks euro, peab see olema ühe euro täiskordne. Osad võivad olla ühesuguse või erineva nimiväärtusega. **Igal osanikul võib olla üks osa.** Kui osanik omandab täiendava osa, suureneb vastavalt esialgse osa nimiväärtus. Senise osa nimiväärtuse suurendamisel laienevad ühendatavaid osasid koormanud õigused ühendamise tulemusel tekkinud osale. **Osa kohta ei või välja anda väärtpaberit.** (ÄS § 148).

Osa annab osanikule õiguse osaleda osäühingu juhtimises ning kasumi ja osäühingu lõpetamisel allesjäänud vara jaotamisel, samuti muud seaduses ja põhikirjas ettenähtud õigused. Osäühingu osad võivad olla registreeritud Eesti väärtpaberite keskreistris.

Osa ja osaniku õiguste erisused tuleb ette näha põhikirjas, vastasel korral ei kehti need osäühingu suhtes. Osanikke tuleb võrdsetel asjaoludel kohelda võrdselt. Osanikku ei või ilma tema nõusolekuta kohustada tegema sissemakseid, mis ületavad osa nimiväärtust ja ülekurssi.

Osanikuks võivad ÄS § 137 mõtte kohaselt olla üks või mitu füüsilist või juriidilist isikut.

Osäühingu juhatus peab osanike nimekirja, milles tuleb näidata osanike nimed, aadressid ja isiku- või registrikoodid, samuti nende osade nimiväärtused.

Osanike nimekiri omab õiguslikku tähendust osäühingu suhtes (näiteks ÄS §§ 150 lg 3, 151 lg 4 ja 172 lg 1 jt). Nii peab näiteks osanike koosoleku kokkukutsumise teated üldjuhul saatma osanike nimekirja kantud aadressile, samuti on hääleõigus isikul, kes on osanikuna kantud osanike nimekirja.

Siiski ei ole selline õiguslik tähendus absoluutne, sest ÄS-i § 172 lõige 1 kohustab juhatus saatma osanike koosoleku kokkukutsumise teate ka teisele aadressile, kui osäühing teab või peab teadma, et osanike nimekirja kantud aadress on ebaõige. Samuti peab juhatus saatma osanike koosoleku kokkukutsumise teate osa omandajale ka juhul, kui osanike nimekirja ei ole teda kantud, kuid osäühingule on esitatud dokumendid, mis tõendavad osa kuulumist sellele isikule. Tuleb ka rõhutada, et osanike nimekirjal puudub seadusega omistatud õiguslik tähendus osa kuuluvuse osas. Samas ei saa välistada, et näiteks osa üleminek seotakse vastava lepinguga osanike nimekirjas kande tegemisega.

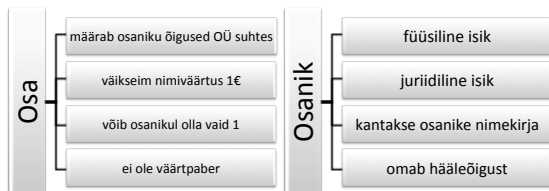
Juhatus on kohustatud esitama koos majandusaasta aruandega äriregistri pidajale osanike nimekirja majandusaasta aruande kinnitamise seisuga (ÄS § 179 lg 4)<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> See nõue ei kehti juhul, kui osad on kantud EVK-sse (justiitsministri 28.12.2005. a määruse nr 59 "Kohtule dokumentide esitamise kord" § 23 lg 2).

## Osanik ja osa

### Osanik ja osa



- ✓ Osühing on äriühing, millel on osadeks jaotatud osakapital.
- ✓ *Osa* kaudu on määratud osaniku õigused osühingu suhtes.
- ✓ *Osanikuks* võivad olla üks või mitu füüsilist või juriidilist isikut.

## Osa võõrandamine ja koormamine. (Slaid 8)

Osa eest tuleb tasuda vähemalt selle nimiväärtus (ÄS § 155 lg 1), st osa ei ole lubatud lasta välja alakursiga. Küll on lubatud lasta osa välja nimiväärtusest kõrgema tasu eest ehk ülekursiga (ÄS § 155 lg 2), kui selline võimalus on ette nähtud osaühingu põhikirjaga.

Osanik võib osa vabalt võõrandada teisele osanikule. Osa võõrandamisel kolmandale isikule on teistel osanikel ostueesõigus ühe kuu jooksul võõrandamise lepingu esitamisest. Müüja esitab müügilepingu osaühingu juhatusele, kes teavitab viivitamatult teisi osanikke müügilepingu sõlmimisest. Muus osas kohaldatakse ostueesõigusele võlaõigusseaduses ostueesõiguse kohta sätestatud.

Osa võõrandamise kohustustehing ja käsutustehing peavad olema notariaalselt tõestatud. Notariaalse tõestamise nõuet ei kohaldata Eesti väärtpaberite keskregistris registreeritud osade võõrandamisel.

Osa võib *pantida*, kui põhikirjas ei ole ette nähtud teisiti. Osa pantimise kohustustehing ja käsutustehing peavad olema notariaalselt tõestatud. Osa pantimisel teostab osast tulenevaid õigusi pantija. Osaniku nõudel kannab osaühingu juhatuse pantimise kohta märke osanike nimekirja. Osaühingule osa pantimisest teatamine või pandi kandmine osanike nimekirja ei mõjuta pandi kehtivust.

Panditud osa võõrandamisel jääb pandiõigus osale kehtima, välja arvatud juhul, kui osa omandaja tõendab, et pandiõigusest ei olnud võõrandamise ajaks äriregistri pidajale teatatud ja ta ei teadnud pandiõigusest ega pidanudki sellest teadma. (ÄS § 151).

Osanik võib võõrandada osa talle kuuluvast osast. Osa osalisele võõrandamisele kohaldatakse ÄS §-s 149 sätestatud. Osa jagamisel peab järgima ÄS §-s 148 ja § 149 lg 4 ning §-s 150 sätestatud.

Osa jagamisel jäävad osa koormanud õigused kehtima. Kui õiguste endisel kujul kehtima jäämine ei ole võimalik, jäävad osa jagamisel osa koormanud õigused kehtima vastavalt puudutatud osaliste notariaalselt tõestatud kokkuleppele.

Osa läheb osaniku surma korral üle tema pärijatele, kui seaduses või põhikirjas ei ole ette nähtud teisiti.

Põhikirjas sisalduv pärijale osa ülemineku keeld või piirang ei kehti, kui põhikirjas ei ole ette nähtud tähtaega ja korda pärijale kohase hüvituse väljamaksmiseks. Põhikirjas võib ette näha, et osa jagamisel osanike pärijate vahel ei ole nõutav ÄS §-s 152 nimetatud nõusolek.

## Osa võõrandamine ja koormamine

### Osa võõrandamine ja koormamine



17.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

8

- ✓ Osanik võib osa vabalt võõrandada teisele osanikule. Osa võõrandamisel kolmandale isikule on teistel osanikel ostueesõigus ühe kuu jooksul võõrandamise lepingu esitamise eest.
- ✓ Osa võib *pantida*, kui põhikirjas ei ole ette nähtud teisiti. Osa pantimise kohustustehing ja käsutustehing peavad olema notariaalselt tõestatud.
- ✓ Osanik võib võõrandada osa talle kuuluvast osast.
- ✓ Osa läheb osaniku surma korral üle tema pärijatele, kui seaduses või põhikirjas ei ole ette nähtud teisiti.

## Ühine osa. (Slaid 9)

ÄS § 165 lg 1 sätestab olulise põhimõtte, mille kohaselt kui osa kuulub mitmele isikule ühiselt, võivad need isikud teostada osaga seotud õigusi üksnes ühiselt. See ei kehti osaühingu suhtes, kui osa ühisest kuuluvusest ei ole osaühingule teatatud. Osa ühisel omanikul on õigus nõuda enda kandmist osanike nimekirja.

Siin on tüüpilisim näide see, kui abielu ajal omandatud osa kuulub abikaasade ühisvara hulka. Osa kuulumisel mitmele isikule kehtib põhimõte, et **need isikud võivad osaga seotud õigusi teostada üksnes ühiselt**. Osaühing ei pea sellega arvestama, ehk siis osa ühine kuuluvus kehtib osaühingu suhtes üksnes juhul, kui sellest on teatatud osaühingule. Seda praktikas sageli ei tehta. Osaühingule teatamine võib toimuda näiteks osaühingu asutamisel või osa hilisemal omandamisel. Sellisel juhul on dokumentidest selgelt näha, et osa omajaks on saanud mitu isikut. Praktikas on üsna tavaline, et osanikuõigusi teostab üks abikaasa, kes on kandnud ka osanike nimekirja, vaatamata sellele, et ühise osa omajal on õigus nõuda enda kandmist osanike nimekirja (ÄS § 165 lg 3). Ka Riigikohus on märkinud, et sellise muudatuse tegemiseks osanike nimekirjas on vajalik osanike nimekirja kandud osa ühise omaja teade või nõusolek<sup>9</sup>. See kehtib ka osaühingule osa ühisest kuuluvusest teatamise kohta. Osaühingu juhatusel tuleb arvestada sellega, et teist isikut ei ole võimalik sama osa ühiseks omanikuks lugeda seni, kuni osanike nimekirja kandud või osanikuks loetud isik ei ole andnud selleks nõusolekut. Kui nõusolekut ei anta, on teisel osa ühisel omajal võimalik esitada kohtule hagi ning tema kandmine osanike nimekirja saab sellises olukorras toimuda kohtulahendi alusel.

Kui osa kuulub mitmele isikule, vastutavad nad osaga seotud kohustuste täitmise eest solidaarselt (ÄS § 165 lg 2). Seadus sätestab, et osa ühised omanikud saavad teostada oma õigusi osaühingu suhtes üksnes ühiselt (ÄS § 165 lg 1), ning nad võivad selleks määrata ka ühise esindaja (ÄS § 165 lg 3), kelleks võib loomulikult olla ka mõni osa ühistest omanikest. Osaühingu juhatusele on oluline teada, kellega osanikest suhelda. Nii ei kaasne osaühingule täiendavaid kohustusi muuhulgas osanike koosoleku kutsete saatmisega – see tuleb saata registrisse kandud osanikule või osaühingule teadaolevale ühisele esindajale (ÄS § 165 lg 3). Sama kehtib ka näiteks dividendide väljamaksmise suhtes.

Praktikas on olnud probleeme abikaasade ühisvara hulka kuuluva osaühingu osa jagamisega, kuna osale kui varale ei laiene mingit erirežiimi. Kui osa on omandatud abielu jooksul, kuulub see abikaasade ühisvara hulka ja ühisvara jagamisel puuduvad osade jagamiseks seaduses sätestatud erisused. Seega ei ole automaatselt eelistatud osaühingu osa endale saama abikaasa, kes on kandnud osanikuna osanike nimekirja. Samas on kohtul võimalik arvestada ühe abikaasa isiklikku seost osaga ning jätta osa sellele abikaasale, mõistes teise abikaasa kasuks välja rahalise hüvitise<sup>10</sup>.

Osa jagamine osa ühiste omajate vahel eraldi osadeks ei ole osa võõrandamine ning järelikult ei ole teistel osanikel võimalik ostueesõigust teostada. Osa ühine kuuluvus ei anna erilisi aluseid osa jagamiseks ning selle juures tuleb arvestada osaühingu kehtiva tavapärase osa jagamise korraga.

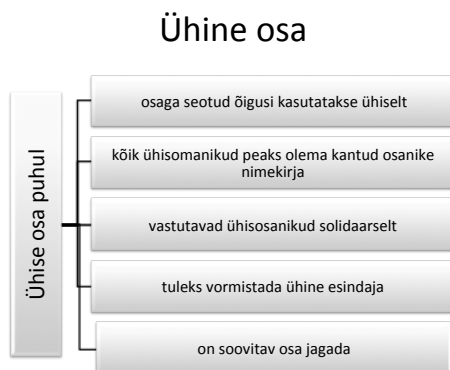
---

<sup>9</sup> Vt Riigikohtu otsus 8.10.2008. a nr 3-2-1-65-88.

<sup>10</sup> Sellist vara jagamise põhimõtet on väljendatud ka Riigikohtu 27.10.2004. a otsuses tsiviilasjas nr 3-2-1-99-04 (otsus tehti aktsiate osas, kuid samad põhimõtted kehtivad ka osa suhtes).



## Ühine osa



17.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

9

- ✓ Ühisosanikud võivad osaga seotud õigusi teostada üksnes ühiselt.
- ✓ Kui on soov seda üldpõhimõtet muuta, tuleks vormistada ühine esindaja või osa jagada

## Vähemuste kaitse. (Slaid 10)

Osäühingus (nagu ka aktsiaseltsid) otsuatab osalusel põhinev häälteenamus. Vähemuse õiguste kaitse kontseptsioon tuleneb asjaolust, et teatud juhtudel on vaja tasakaalustada olukorda, kus enamusosanik soovib panna oma tahte maksma vähemusosaniku arvel. Sellises situatsioonis võib enamus oma õigusi kergesti kuritarvitada. Kuritarvituste ärahoidmiseks ning nende tagajärgedega võitlemiseks loob õigus mitmeid erinevatesse õigusharudesse kuuluvaid mehhanisme (*näiteks karistusõiguslikud, võlaõiguslikud*), kuid teatud roll on ka ühinguõiguslikel abinõudel ning vähemuse kaitse reeglid on üks osa nendest.

Teoorias on kolm võimalikku käitumisviisi: 1) väljumine; 2) allumine ja 3) huvide kaitsmine.

Esimesel juhul lihtsalt loobutakse ja võõrandatakse osad.

Teisel juhul allutakse enamuse tehtud otsustele.

Kolmandal juhul kasutatakse seaduses ette nähtud õigusi, mis mõningates kriitilistes valdkondades annavad vähemusosanikule võimaluse astuda oma huvide kaitseks välja kas hääleõiguse teostamise või teatud erilise õiguse maksmapaneku teel.

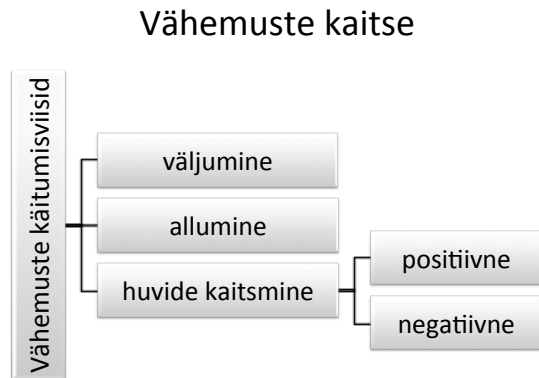
Sisuliselt on vähemusõiguste puhul tegemist olukorraga, kus seadus annab võimaluse kas nõuda ühingult teatud tegevust (*positiivsed vähemusõigused*) või blokeerida ühingu otsustused ja toimingud olukorras, kus tavapärane häälteenamuse nõue annaks võimaluse võtta vastu teistsugune otsus (*negatiivsed vähemusõigused*).

Laiemas mõttes võib vähemusõiguste all mõista ka kõiki neid õigusi, mis on ühingus tagatud igale üksikule osanikule. ÄS annab teatud vähemusele õiguslikud võimalused sekkuda aktiivselt ühingu juhtimisse ja ühingult midagi nõuda. Nõudeõigust võimaldava osaluse määr võib seejuures olla erinev: õigus nõuda osanike otsusega ettenähtud dividendi väljamaksmist (ÄS § 157 lg 4); õigus saada juhatuselt teavet osäühingu tegevuse kohta ja tutvuda osäühingu dokumentidega (ÄS § 166 lg 1); õigus esitada kohtusse nõue osanike otsuse kehtetuks tunnistamiseks või selle tühisuse tuvastamiseks (ÄS §-d 177<sup>1</sup> ja 178); osanikel, kellele kuulub vähemalt 1/20 osakapitalist, on õigus nõuda, et osanikud otsustaks ühinemislepingu heakskiitmise olukorras, kus seadus seda otseselt ei nõua; nõuda osanike koosoleku kokkukutsumist (ÄS § 171 lg 2 p 3); kutsuda ise koosolek kokku juhul, kui juhatus ei kutsu koosolekut kokku ühe kuu jooksul vastava nõude saamisest (ÄS § 171 lg 3); nõuda teatud küsimuse võtmist osanike koosoleku päevakorda (ÄS § 171<sup>1</sup> lg 2); nõuda osanike koosoleku protokoll või selle osa ära kirja (ÄS §-d 171 lg 5 ja 304 lg 4); nõuda osanike koosoleku protokoll notariaalset tõestamist (ÄS §-d 171 lg 5 ja 304 lg 6); nõuda kohtult mõjuval põhjusel juhatuse liikmest või osanike nimetatud või põhikirjast tuleneva likvideerija tagasikutsumist ja uue likvideerija nimetamist (ÄS § 207 lg 2); jt.

Reeglits on, et üldjuhul võib selliste nõudeõiguste läve nihutada põhikirjaga vähemuse kasuks, kuid mitte vähemuse kahjuks. Rõhutada tuleb ka seda, et eelloetletud õigused ei kuulu mitte ainult igale üksikule osanikule, kelle osa esindab 1/10 osakapitalist, vaid samasugune nõudeõigus on ka osanike grupil, kellel kokku on vastav osalus. Eelnevale lisaks annab ÄS teatud osalust omavatele osanikele õiguse otsuseid blokeerida. ÄS-is on sellised õigused väljendatud erinevate häälteenamusednõuetena.

*Deadlock'i* tuleks vältida.

## Vähemuste kaitse



17.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

10

- ✓ Väljumise puhul lihtsalt loobutakse ja võõrandatakse osad.
- ✓ Allumise puhul allutakse enamuse tehtud otsustele.
- ✓ Huvide kaitsmise korral kasutatakse seaduses ette nähtud õigusi, mis mõningates kriitilistes valdkondades annavad vähemusosaniikule võimaluse astuda oma huvide kaitseks välja kas hääleõiguse teostamise või teatud erilise õiguse maksmapaneku teel.

## Osakapitali suuruse muutmine. (Slaid 11)

Osakapitali suurendamist ja vähendamist puudutavate reeglite üheks eesmärgiks on võlausaldajate kaitse. Olulised on siin vara ja osakapitali seosele esitatud nõuded, mida väljendab netovara säilitamise kohustus. Kuna osa kapital on üheks näitajaks, mis koos teiste raamatupidamislike tunnustega annab ühingu majandusliku olukorra kohta signaale kolmandatele isikutele, siis näeb seadus ette reeglid selle kohaseks kajastamiseks, muu hulgas suurendamiseks ja vähendamiseks. Kuid osakapitali reeglid ei oma ainult teabe edastamise funktsiooni, neil on praktiline tähendus näiteks ühingu majandusraskuste korral. Nii osakapitali suurendamine kui vähendamine võib olla ühingu tegevuse jätkamise abinõuks muude ÄS-i §-s 176 nimetatud võimaluste kõrval.

*Osakapitali suurendamise otsustamine on osanike ainupädevuses (ÄS § 168 lg 1 p 2). Osakapitali suurendamise puhul tuleb silmas pidada, et seda on võimalik teostada kahel viisil: 1) täiendavate sissemaksetega osakapitali ja 2) täiendavate sissemakseteta ehk fondiemissioon.*

Kui osakapital on täielikult sisse makstud või fondiemissioon on läbi viidud, esitab juhatus äriregistrile avalduse osakapitali suurendamise äriregistrisse kandmiseks, lisades avaldusele ÄS § 196 nimetatud dokumendid ja andes vajalikud kinnitused. Osanike otsuse vastuvõtmisega väljendavad osanikud oma tahet kapitali suurendada, kuid sellest tahteavaldusest tulenevad õiguslikud tagajärjed alles alates vastava kande tegemisest äriregistrisse (ÄS § 196 lg 4). Osanikul on osakapitali suurendamise korral väljalastavate osade omandamise õigus võrdeliselt tema osaga, kui osakapitali suurendamise otsusega ei ole ette nähtud teisiti.

*Osakapitali vähendamise otsustamine on osanike ainupädevuses (ÄS § 168 lg 1 p 2).*

Osakapitali võib vähendada: 1) osade nimiväärtuse vähendamisega (võrdeliselt<sup>11</sup> või ebavõrdeliselt<sup>12</sup> seaduses sätestatud tingimuste kohaselt) või 2) osade tühistamisega (sisuliselt on antud juhul tegemist ebavõrdelise vähendamisega, sest juhul kui tühistatakse kõik osad, ei eksisteeriks enam ühingu ja selle asemel kohalduks likvideerimise reeglistik).

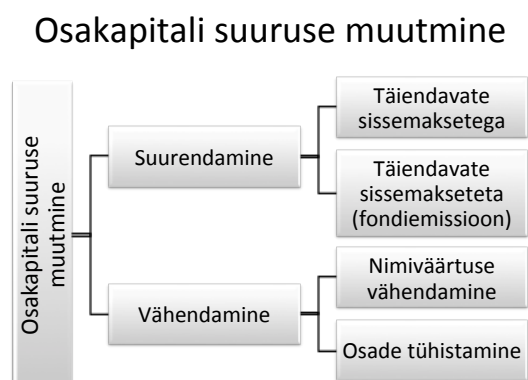
*Teiseks kapitali vähendamise võimaluste liigituseks on osakapitali vähendamine välja-maksetega ja lihtsustatud vähendamine (vähendamine kahjumi katmiseks).*

---

<sup>11</sup> *Osakapitali võrdeline vähendamine* seisneb selles, et osakapitali võidakse vähendada nii, et see puudutab võrdeliselt osaühingu kõiki osasid. Sõltuvalt sellest, kas tegemist on võrdelise või ebavõrdelise kapitali vähendamisega, sätestab seadus erinevad häälteenamise nõuded vastava osanike otsuse vastuvõtmiseks. Kui osakapitali vähendatakse võrdeliselt kõigi osade suhtes, on osakapitali vähendamise otsus vastu võetud, kui selle poolt on vähemalt 2/3 koosolekul osalenud osanike häältest või vähemalt 2/3 kõigist osanike häältest hääletamisel kirja teel, kui põhikirjaga ei ole ette nähtud suurema häälteenamise nõuet (ÄS § 197 lg 1). Vt ka A. ja M. Vutt (1998-2012).

<sup>12</sup> *Osakapitali ebavõrdeline vähendamine* seisneb selles, et kui osakapitali vähendatakse ebavõrdeliselt, peab otsuse vastuvõtmiseks samaaegselt olema täidetud kaks tingimust. Esiteks peab sellise otsuse poolt olema vähemalt 2/3 koosolekul osalenud osanike häältest või vähemalt 2/3 kõigi osanike häältest hääletamisel kirja teel, kui põhikirjaga ei ole ette nähtud suurema häälteenamise nõuet. Teiseks peavad otsuse poolt hääletama need osanikud, kelle osad teistega ebavõrdeliselt suuremas osas tühistatakse või kelle osade nimiväärtust vähendatakse. Seega ei saa ilma osaniku nõusolekuta tema osa teistega ebavõrdeliselt suuremas osas tühistada ega selle nimiväärtust vähendada. Kuna seadus nõuab sellisel juhul kindlasti osaniku nõusolekut, siis ei saa teised osanikud osaniku suhtes ebavõrdelise osakapitali vähendamise otsust vastu võtta ka siis, kui osanik näiteks ei osale osanike koosolekul või ei hääleta osanike otsuse vastuvõtmisel (ÄS § 197 lg 1<sup>1</sup>). Vt ka A. ja M. Vutt. (1998-2012).

## Osakapitali suuruse muutmine



18.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

11

- ✓ *Osakapitali suurendamise* otsustamine on osanike ainupädevuses (ÄS § 168 lg 1 p 2).
- ✓ Osakapitali suurendamine on võimalik kahel viisil: 1) täiendavate sissemaksetega osakapitali ja 2) täiendavate sissemakseteta ehk fondiemissioon.
- ✓ *Osakapitali vähendamise* otsustamine on osanike ainupädevuses (ÄS § 168 lg 1 p 2).
- ✓ Osakapitali võib vähendada: 1) osade nimiväärtuse vähendamisega (võrdeliselt või ebavõrdeliselt seaduses sätestatud tingimuste kohaselt) või 2) osade tühistamisega.  
*Teiseks kapitali vähendamise võimaluste liigituseks on osakapitali vähendamine välja-maksetega ja lihtsustatud vähendamine (vähendamine kahjumi katmiseks).*

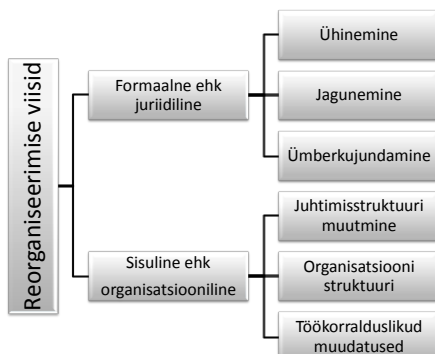
## Reorganiseerimise viisid. (Slaid 12)

Ühingu juriidilise ehk formaalse reorganiseerimise all tuleb mõista äriühingute (mitte ettevõtete) ühinemist, jagunemist ja ümberkujundamist.

Õeldu ei välista ühingu või selle ettevõtte sisuliste ehk organisatsiooniliste (organisatsiooni puutuvate) ümberkorralduste läbiviimist näiteks juhtimisstruktuuris ja töökorralduses. Selliseid sisulisi ümberkorraldusi seadus põhimõtteliselt ei reguleeri ja need tarkused tuleb ammutada organisatsiooni- ja juhtimise teooriatest ja juhtimise praktilisest kogemusest.

Ühingu juriidiline reorganiseerimine, ehk saatuse määramine on omanike taseme otsus (Vt AS § 168 lg 1 p 11 ja § 298 lg 1 p 8) , seevastu ühingu sisulised ümberkorraldused on üldjuhul tegevjuhtkonna tasandi küsimus.

### Reorganiseerimise viisid



18.09.2012

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

12

- ✓ Ühingu juriidilise ehk formaalse reorganiseerimise all tuleb mõista äriühingute (mitte ettevõtete) ühinemist, jagunemist ja ümberkujundamist.
- ✓ Ühingu sisulise ehk organisatsioonilise (organisatsiooni puutuvate) ümberkorralduste all tuleb mõista organisatsiooni sisemisi ümberkorraldusi näiteks juhtimisstruktuuris ja töökorralduses.

## Ühinemine. (Slaid 13 ja 14)

Äriühing (ühendatav ühing) võib ühineda teise äriühinguga (ühendav ühing). Sellisel juhul loetakse ühendatav ühing lõppenuks. Äriühingud võivad ühineda ka selliselt, et asutavad uue äriühingu. Kõik ühinevad ühingud loetakse sel juhul lõppenuks. Ühinemine toimub likvideerimismenetluseta. Ühinemisel läheb ühendatava ühingu vara, sealhulgas kohustused, üle ühendavale ühingule. Uue ühingu asutamisel läheb ühinevate ühingute vara, sealhulgas kohustused, sellele üle.

Ühendatava ühingu osanikud või aktsionärid saavad ühinemisel ühendava ühingu osanikeks või aktsionärideks. Uue ühingu asutamisel saavad selle osanikeks või aktsionärideks ühinevate ühingute osanikud või aktsionärid.

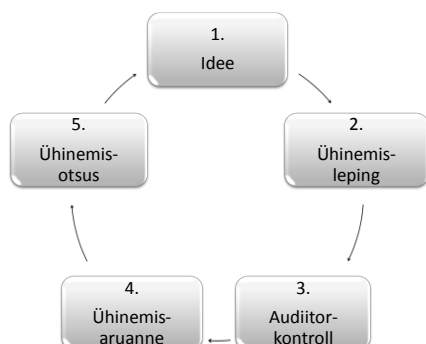
Ühinevateks ühinguteks võivad olla sama või eri liiki Eesti äriregistrisse kantud äriühingud, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti. (ÄS § 391).

Ühinemine on suhteliselt keerukas ja aeganõudev protsess ning seetõttu tuleb juba enne ühinemisega alguse tegemist kõik protsessiga kaasnev võimalikult detailselt läbi mõelda ning selgeks teha. Eelkõige tasub analüüsida, kuidas ühinemine mõjutab ühinevate ühingute edasist tegevust (nt kuidas mõjutab ühinemisel üleantav vara ühendava ühingu bilanssi). Teiseks tasub ühinemine (sh ületulevad varad ja kohustused) võimalikult varajases etapis kooskõlastada suuremate lepingupartneritega (nt pangad, liisingud, pandipidajad). Kolmandaks on oluline detailselt analüüsida, kuidas mõjutab ühinemine ühinemisel osalevate ühingute töötajaid (eelkõige, kas töötajad lähevad ühinemise käigus üle). Sellest tulenevalt võib osutada nõutavaks töötajatega konsulteerimine. Kui üleantava vara arvel asutatakse ühinemise käigus uus ühing või kui suurendatakse ühendava ühingu osakapitali, siis on soovitatav vara väärtust hinnata juba võimalikult varajases staadiumis, et oleks võimalik hinnata üleantava vara mõju ühingutele (sh kas vara väärtusest piisab asutamiseks või suurendamiseks). Seejuures on soovitatav vara väärtuse hindamine kooskõlastada audiitoriga, kes vara hindamist hiljem kontrollib. Viimaks tuleb kindlasti välja selgitada, kas ühinemine eeldab konkurentsiameti luba. Ühinemisprotsess algab eelkirjeldatud idee ja selle teostamise detailsest läbimõttlemisest. Sellele järgneb, kuid on juriidilises mõttes esimeseks sammuks, ühinemislepingu sõlmimine. ÄS § 392 lg 1 kohaselt sõlmivad ühingute juhatused või ühingut esindama õigustatud osanikud ühinemiseks *ühinemislepingu*. Ühinemislepingust tekivad õigused ja kohustused pärast lepingu heakskiitmist *ühinemisotsusega*. Kuna ühinemisotsuse teevad omanikud, ei ole autori hinnangul juhul, kui ühingul on nõukogu, ühinemislepingu sõlmimiseks nõukogu heakskiitu vaja. Samas 'kodurahu' huvides on siiski soovitatav sellist olulist küsimust nõukogus arutada ja ka vastav heakskiit võtta. Praktikas on soovitatav kõik ühinemise detailid aktsionäridega eelnevalt kooskõlastada, et vältida hilisemat notariaalse ühinemislepingu muutmist, mis on keeruline ning võib kaasa tuua kogu ühinemisprotsessi alustamise otsast peale.

Ühinevate ühingute juhatused või ühingut esindama õigustatud osanikud koostavad kirjaliku aruande (*ühinemisaruanne*), kus selgitatakse ja põhjendatakse omanikele õiguslikult ja majanduslikult ühinemist ja ühinemislepingut, sealhulgas osade või aktsiate asendussuhet ning juurdemaksete suurust, kui juurdemakseid tehakse. Seaduses sätestatud juhtudel kontrollib ühinemislepingut audiitor.



## Ühinemise protsess



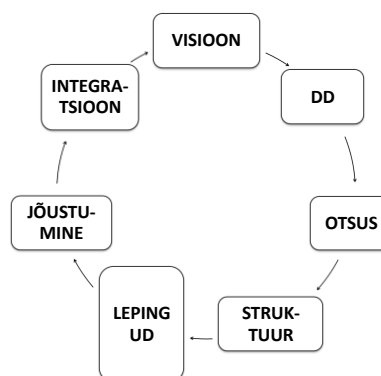
18.09.2012

EBSI õiguse ja avaliku halduse õppetool

13

- ✓ Ühinemisprotsess algab *idee* ja selle teostamise detailsest läbimõtlemisest.
- ✓ Sellele järgneb, kuid on juriidilises mõttes esimeseks sammuks, *ühinemislepingu sõlmimine*.
- ✓ Seaduses sätestatud juhtudel kontrollib ühinemislepingut *audiitor*.
- ✓ Ühinevate ühingute juhatused või ühingut esindama õigustatud osanikud koostavad kirjaliku aruande (*ühinemisaruanne*).
- ✓ Ühinemislepingust tekivad õigused ja kohustused pärast lepingu heakskiitmist *ühinemisotsusega*.

## M&A 7 sammu:



## Jagunemine. (Slaid 15)

Vastavalt ÄS § 434 toimub jagunemine likvideerimismenetluseta jaotumise või eraldumise teel. *Jaotumisel* annab jagunev ühing oma vara üle omandavatele ühingutele. Omandav ühing võib olla olemasolev või uus ühing. Jaotumisel jagunev ühing loetakse lõppenuks. Jaotumisel saavad jaguneva ühingu osanikud või aktsionärid omandava ühingu osanikeks või aktsionärideks. *Eraldumisel* annab jagunev ühing osa oma varast üle ühele või mitmele omandavale ühingule. Omandav ühing võib olla olemasolev või uus ühing. Eraldumisel saavad omandava ühingu osanikeks või aktsionärideks jaguneva ühingu osanikud või aktsionärid või ainsaks osanikuks või aktsionäriks saab jagunev ühing.

Omandavateks ühinguteks võivad üheaegselt olla Eestis äriregistrisse kantud olemasolevad või uued ühinged. Jagunemisel osalevateks ühinguteks võivad olla sama või eri liiki äriühingud, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

Vastavalt ÄS § 435 lg 1 sõlmivad jagunemisel osalevate ühingute juhatused või ühingut esindama õigustatud osanikud jagunemiseks jagunemislepingu. Jagunemisleping peab olema notariaalselt tõestatud. Jagunemislepingust tekivad õigused ja kohustused pärast lepingu heakskiitmist ÄS §-s 440 sätestatud korras.

Jagunemisel osalevate ühingute juhatused või ühingut esindama õigustatud osanikud koostavad kirjaliku aruande (jagunemisaruanne), kus selgitatakse ja põhjendatakse õiguslikult ja majanduslikult jagunemist ja jagunemislepingut.

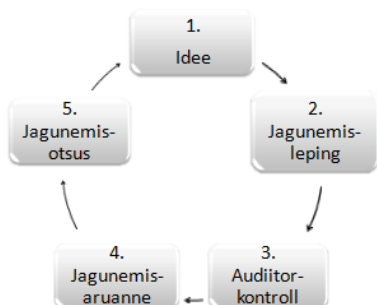
Seaduses sätestatud juhtudel kontrollib jagunemislepingut audiitor.

Jagunemislepingust tekivad õigused ja kohustused, kui jagunemislepingu on heaks kiitnud kõik jagunemises osalevad ühinged (jagunemisotsus). Jagunemisotsus peab olema kirjalik.

Jagunemise õiguslik tähendus seisneb selles, et jagunemise kandmisega jaguneva ühingu asukoha äriregistrisse läheb jaguneva ühingu kogu vara, eraldumise korral eraldatud vara, vastavalt jagunemislepingus ettenähtud jaotusele üle omandavatele ühingutele. Pärast jagunemise kandmist jaguneva ühingu asukoha äriregistrisse tehakse vara ülemineku kanded registrites omandava ühingu avaldusel. Jaotumisel loetakse jagunev ühing lõppenuks jagunemise kandmisega jaguneva ühingu asukoha äriregistrisse. Registripidaja kustutab jaguneva ühingu äriregistrist.

## Jagunemine

### Jagunemise protsess



18.09.2012

EBSi õiguse ja avaliku heiduse õppetool

15

- ✓ Jagunemisprotsess algab *idee* ja selle teostamise detailsest läbimõtlemisest.
- ✓ Sellele järgneb, kuid on juriidilises mõttes esimeseks sammuks, *jagunemislepingu sõlmimine*.
- ✓ Seaduses sätestatud juhtudel kontrollib jagunemislepingut *audiitor*.
- ✓ Jagunevate ühingute juhatused või ühingut esindama õigustatud osanikud koostavad kirjaliku aruande (*jagunemisaruanne*).
- ✓ Jagunemislepingust tekivad õigused ja kohustused pärast lepingu heakskiitmist *jagunemisotsusega*.

## Ümberkujundamine. (Slaid 16)

Äriühingu võib ümber kujundada teist liiki äriühinguks. Tulundusühistu ümberkujundamine, samuti tulundusühistuks ümberkujundamine ei ole lubatud. Ümberkujundatava ühingu osanikud või aktsionärid saavad uue ühingu osanikeks või aktsionärideks. (ÄS § 478).

Ümberkujundatava ühingu juhatus või ühingu juhtima õigustatud osanikud koostavad kirjaliku aruande (*ümberkujundamisaruanne*), kus selgitatakse ja põhjendatakse õiguslikult ning majanduslikult ümberkujundamist, sealhulgas osade või aktsiate asendussuhet ning juurdemaksete suurust, kui juurdemakseid tehakse. Aruandes tuleb eraldi viidata hindamisega seotud raskustele. Ümberkujundamisaruande osaks on ka *ümberkujundamisotsuse projekt*. Ümberkujundamisaruandes ei pea märkima andmeid, mille avaldamisega võib kaasneda oluline kahju ümberkujundatavale ühingule või temaga samas kontsernis olevale äriühingule. Sel juhul tuleb aruandes märkida andmete esitamata jätmise põhjused. Ümberkujundamisaruannet ei pea koostama, kui ümberkujundatavas ühingu on ainult üks osanik või aktsionär või kui ümberkujundatava ühingu kõik osanikud või aktsionärid on nõus, et ümberkujundamisaruannet ei pea koostama. (ÄS § 479).

Ümberkujundamise otsustavad ümberkujundatava ühingu osanikud või aktsionärid. *Ümberkujundamisotsus* peab olema kirjalik. Osanik või aktsionär võib nõuda ümberkujundamisotsuse ärakirja.

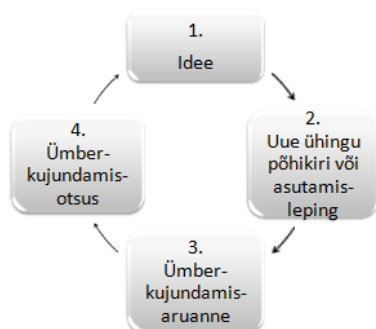
Ümberkujundamise otsusega kinnitatakse uue ühingu *põhikiri või ühinguleping*. Ühingu ümberkujundamisel osahinguks või aktsiaseltsiks *valitakse koos otsuse tegemisega juhatuse liikmed ja nõukogu liikmed, kui moodustatakse nõukogu*.

Ümberkujundamise õiguslik tähendus seisneb selles, et ümberkujundamise äriregistrisse kandmisest loetakse ühing ümberkujundatuks. Ümberkujundamise äriregistrisse kandmisega saavad ümberkujundatava ühingu osanikud või aktsionärid uue ühingu osanikeks või aktsionärideks ning nende osad või aktsiad asendatakse uue ühingu osade või aktsiatega. Kolmandate isikute õigused asendatud osade või aktsiate suhtes jäävad kehtima uue ühingu osade või aktsiate suhtes.

Ümberkujundamisotsust ei saa kehtetuks tunnistada põhjusel, et osade või aktsiate asendussuhe määrati liiga madalaks. Kui osade või aktsiate asendussuhe määrati liiga madalaks, võib osanik või aktsionär nõuda uuel ühingult tagasimakset. Ümberkujundamist ei saa vaidlustada pärast selle äriregistrisse kandmist.

## Ümberkujundamine

### Ümberkujundamise protsess



18.09.2012

EBSt õiguse ja avaliku halduse õppetool

16

- ✓ Ümberkujundatava ühingu juhatus või ühingut juhtima õigustatud osanikud koostavad kirjaliku *ümberkujundamisaruande*.
- ✓ Ümberkujundamisaruande osaks on ka *ümberkujundamisotsuse projekt*.
- ✓ Ümberkujundamise otsustavad ümberkujundatava ühingu osanikud või aktsionärid. *Ümberkujundamisotsus* peab olema kirjalik.
- ✓ Ümberkujundamise otsusega kinnitatakse uue ühingu *põhikiri või ühinguleping*.

## OÜ ja AS – peamised erinevused. (Slaid 17)

Osaühing on äriühing, millel on osadeks jaotatud osakapital (ÄS § 135 lg 1). Aktsiaselts on äriühing, millel on aktsiateks jaotatud aktsiakapital (ÄS § 221 lg 1). Mõlemad on piiratud vastutusega kapitaliühingud, kusjuures osalus omandatakse panuste tegemisega vastavalt kas osa- või aktsiakapitali, millega omandatakse osa või aktsia(d). Aktsia on jagamatu väärtpaber, osa on teatud tingimustel jagatav ja selle kohta ei või väärtpaberit välja anda. Kapitaliühing võib kuuluda ka ühele isikule. Aktsiaid võib olla eri liiki. Osa võõrandamisel kolmandale isikule on teistel osanikel ostueesõigus, kui põhikiri seda ei välista – aktsiate võõrandamisel kolmandatele isikutele ei ole teistel aktsionärisel ostueesõigust, kui põhikiri seda ei luba. Aktsiaselts võib välja anda vahetusvõlakirju, mida osaühing seadusest tulenevalt teha ei saa.

Osanikud ja aktsionärid ei vastuta isiklikult äriühingu kohustuste eest. Erinev on kapitalinõue, mis osaühingu puhul on vähemalt 2 500 eurot ja aktsiaseltsi puhul vähemalt 25 000 eurot. Erinevalt aktsiaseltsi aktsiatest ei kuulu osaühingu osad kohustuslikule registreerimisele Eesti Väärtpaberikeskuse peetavas Eesti väärtpaberite keskregistris. Igale osanikule kuulub üks osaühingu osa, aktsionäriks võib kuuluda rohkem kui üks aktsiaseltsi aktsia. Aktsionäri võimalused osaleda aktsiaseltsi juhtimises ja saada juhatuselt informatsiooni on piiratumad võrreldes osanikega, kes põhimõtteliselt võivad ka juhatuse eest ise otsuseid vastu võtta (ÄS § 168 lg 2). Nii osaühingul kui aktsiaseltsil on korporatiivne juhtimisstruktuur (üldkoosolek, nõukogu ja juhatus). Samas osaühingul ei pea olema nõukogu, aktsiaseltsil on see kohustuslik.

Eristada tuleb puhtalt ÄSi alusel tegutsevaid ja ÄSi ja eriseaduste alusel tegutsevaid äriühinguid. Sellisteks erisubjektideks on riigi osalusega äriühingud (riigivaraseadus).

OÜ on teatud küsimustes lähedasem isikuühingutele, andes osanikele võimaluse ühingu tegevuses ja juhtimises rohkem kaasa rääkida, samuti suurema kontrolliõiguse juhtorganite üle. Seejuures ei vastuta osaühingu osanikud ühingu kohustuste eest isiklikult, neil on kohustus tasuda vaid sissemaksed osade eest. Seega on osaühing suletud kapitaliühing ja sobib äritegevuse vormiks eelkõige juhul, kui ühingu osanikud hakkavad ise tegelema ka igapäevase majandustegevusega või vähemalt soovivad säilitada otsest kontrolli selle üle. Osaühing on ettevõtja juriidilise vormi järgi (ÄS § 1), mitte tulenevalt oma tegevusalast või tegevuse eesmärkidest. Seega on iseenesest võimalik, et osaühingu eesmärk ei olegi ettevõtlikus. Õigeks sellist olukorda siiski pidada ei saa, sest seaduses sätestatud reeglid (eelkõige kapitali säilitamise nõuded) suunavad osaühingu vormi valinud isikuid siiski kasumile orienteeritud tegevusele.

## OÜ versus AS

### **Osaühing**

- Osakapital 2500 €
- Osa ei ole väärtpaber
- Osanikul 1 osa
- Osa on jagatav
- Osa on ühte liiki
- Osanikul osa ostueesõigus
- Pole vahetusvõlakirju
- Ei registreerita EVK-s
- Osanike "piiramatu sekkumise õigus" OÜ juhtimisse jms
- Osaniku võib välja arvata

### **Aktsiaselts**

- Aktsiakapital 25000 €
- Aktsia on väärtpaber
- Aktsionäril erinev arv aktsiaid
- Aktsia on jagamatu
- Aktsiaid võib olla eri liiki
- Aktsionäril pole aktsia ostueesõigust
- On vahetusvõlakirjad
- Registreeritakse EVK-s
- Aktsionäri piiratud võimalused sekkuda AS-i juhtimisse jms
- Aktsionäri ei saa välja arvata

## 2. ptk JUHTIMISE ÕIGUSLIK KORRALDUS

### Võim ja valitsemine. (Slaid 19)

Kui erinevates inglisekeelsetes allikates kasutatavad erinevad autorid mõistet 'governance' valdavalt tegevusnime ehk siis võimu teostamise tähenduses<sup>13</sup>, siis Kooiman kasutab võimu teostamise tähenduses mõistet 'governing'. Tema järgi tuleb **valitsemist (governing)** mõista kui **koostoime kogumit, milles avaliku- ja erasektori osapooled osalevad eesmärgiga lahendada ühiskondlikke probleeme või luua võimalusi, tegutsedes selleks läbi koostoime konteksti sobivate institutsioonide ja luues kõigile neile tegevustele normatiivsed alused. Valitsemine (governance) tähendab tema järgi aga valitsemise teoreetiliste kontseptsioonide kogumit.** Sellest saab järeldada, et 'governing' on käsitatav institutsioonilise tegevusena, 'governance' aga pigem instituudina.

Valitsemise kontekstis peame me rääkima peamiselt objektiivsest võimust, ehk siis **sotsiaalse staatusega kaasaskäivast õigustusest.** Kuid sellega seonduvalt peab autor valitsemise käsitluse kontekstis vajalikuks eristada **esmas-** ehk **primaarset** ja **teises-** ehk **sekundaarset võimu.**

**Primaarne võim tuleneb rahva enesemääramisõigusest (legitimeeriv võim) ja põhiseadusega tagatud igäühe õigusest** vabalt valida tegevusala, tegeleda ettevõtlusega ning koonduda tulundusühingutesse ja -liitudesse (tinglikult *omanikuvõim*). Sekundaarse võimu all tuleb aga mõista primaarse võimu kandjate poolt delegeeritud võimu (täitev- võimu organid nagu valitsused, juhatused jt - tinglikult *täitev- võim*).

Tõmmates paralleeli organisatsioonidega, kuulub kõrgeim ehk primaarne võim organisatsioonis selle omanikule, asutajale või liikmele. Autor nimetab seda n-ö omaniku- ehk *valitsemisvõim*uks. Valitsemisvõimu kandjatele laieneb põhiseaduslik garantii, mille kohaselt on põhimõtteliselt igäühel õigus vabalt valida tegevusala (PS § 29), tegeleda ettevõtlusega ning koonduda tulundusühingutesse ja -liitudesse (PS § 31). Autor peab valitsemise kontekstis võimu olemuse määratlemisel põhjendatuks rõhutada sellist tunnust nagu '**saatuse määramine**'. Need, kellele valitsemisvõim institutsioonis kuulub, on selle institutsiooni loonud (asutamine, moodustamine jne) ja nad võivad lisaks muule määrata ka selle institutsiooni saatust (lõpetamine, ühinemine, jagunemine, ümberkujundamine jne). Keegi teine peale primaarse võimu kandja üheski institutsioonis selle saatuse määramise õigust ei oma.

Valitsemisvõimu poolt moodustatakse juhtimisstruktuur ja antakse selle liikmetele n-ö täitev- ehk *juhtimisvõim* (näiteks riigi ja omavalitsusüksuste valitsused, organisatsioonide juhatused jms), kes omakorda kujundavad täitmismehhanismi, andes täitvatele isikutele oma ülesannete täitmiseks *täitmisevõimu* (näiteks ettevõtte struktuuri ja ametijuhenditega vms).

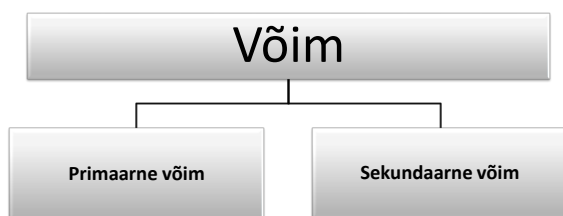
---

<sup>13</sup> Laiemalt on tuntud sellised fraasid nagu: 'governance is the activity of governing' või ka 'governance is what a government does'.



## Võim ja valitsemine

### Võim ja valitsemine

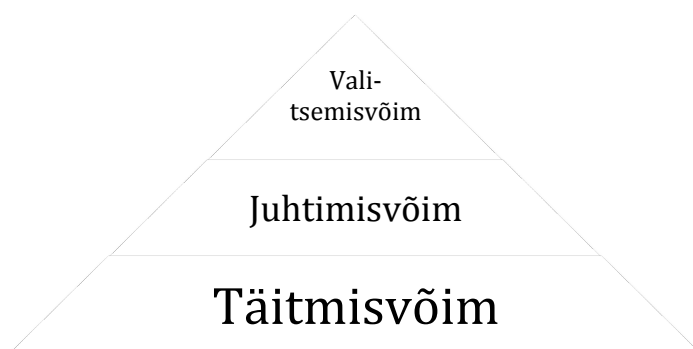


18.09.2012

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

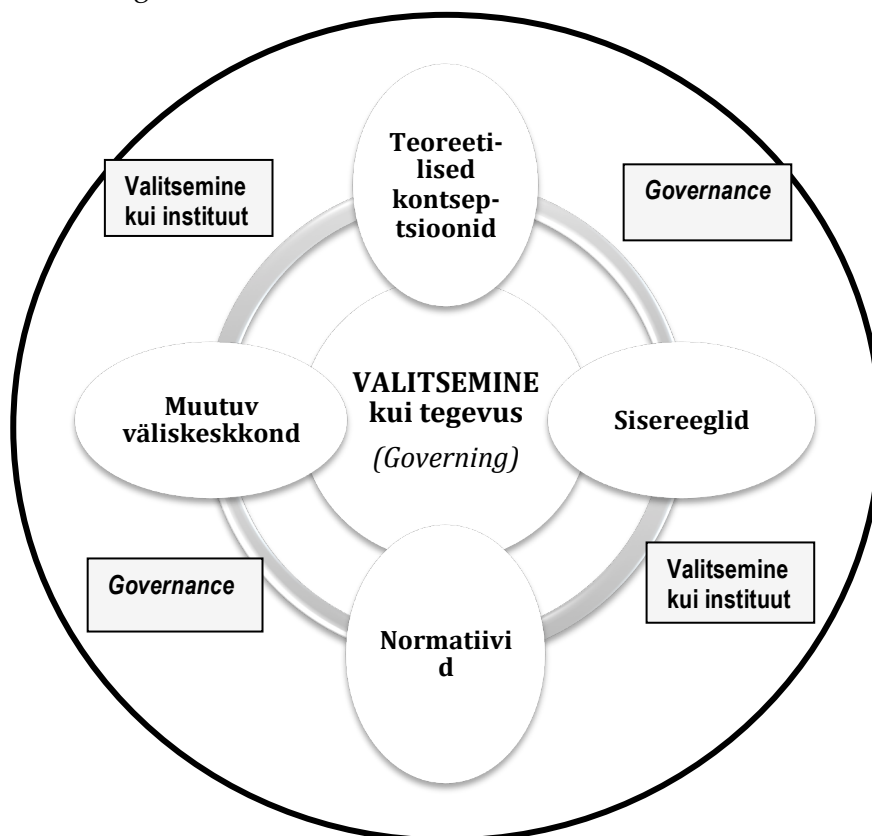
19

- ✓ Valitsemine (*governing*) on kui koostoime kogum, milles avaliku- ja erasektori osapooled osalevad eesmärgiga lahendada ühiskondlikke probleeme või luua võimalusi, tegutsedes selleks läbi koostoime konteksti sobivate institutsioonide ja luues kõigile neile tegevustele normatiivsed alused. Sellest saab järeldada, et '*governing*' on käsitatav institutsioonilise tegevusena.
- ✓ Valitsemine (*governance*) tähendab aga valitsemise teoreetiliste kontseptsioonide kogumit. Sellest saab järeldada, et '*governance*' on käsitletav instituudina.
- ✓ Primaarne võim tuleneb rahva enesemääramisõigusest (*legitimeeriv võim*) ja põhiseadusega tagatud igaühe õigusest vabalt valida tegevusala, tegeleda ettevõtlusega ning koonduda tulundusühingutesse ja –liitudesse (tinglikult *omanikuvõim*).
- ✓ Sekundaarse võimu all tuleb aga mõista primaarse võimu kandjate poolt delegeeritud võimu (täitevvõimu organid nagu valitsused, juhatused jt – tinglikult *täitevvõim*).



## Ühinguvalitsemine. (Slaid 20)

'Ühinguvalitsemine' (*corporate governance*) on moodne mõiste juhtimisteaduses ja selle all mõeldakse valdavalt **äriühingu omanike toiminguid juhatuse liikmete tegevuse ja juhatuse otsuste õigsuse ja otstarbekuse hindamisel**. Õigusteaduses 'äriühingu valitsemist' kui mõistet *expressis verbis* ei kasutata, ehkki õigusnormidega on määratletud äriühingu valitsemise alusreeglid. Nii on äriühingute juhtimisega seonduv reguleeritud mitmetes seadustes<sup>14</sup>, Tallinna börsi reglemendis, ühingute põhikirjades ja nende sisemiste reeglitega. Juhinduda saab ja tuleb näiteks ka OECD ühingujuhtimise põhimõtetest<sup>15</sup> ning raamatupidamise rahvusvahelistest standarditest<sup>16</sup>, kuid ühtset kirjutatud organisatsiooni valitsemise reeglistikku ei eksisteeri. Eesti äriühinguõiguse selgrooks on äriseadustik, mis on loonud äritegevuseks üsna hea raamistiku. Samas ei arvesta ÄS börsiettevõtete eripära.



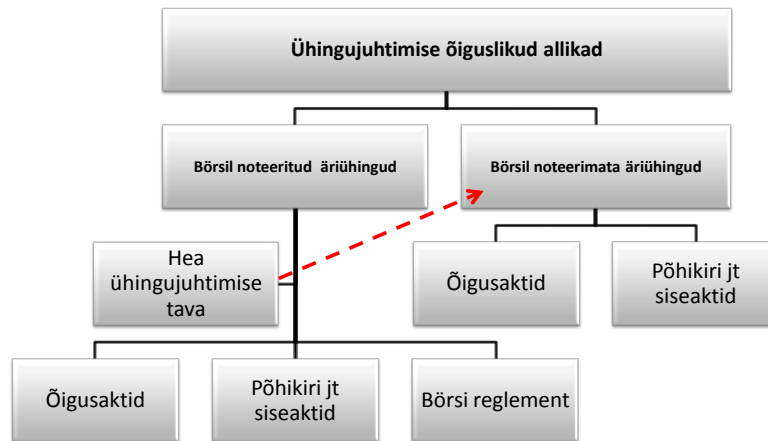
Autor on pakkunud välja oma 'äriühingu valitsemise' määratluse, mille kohaselt: 1) ingliskeelne '*corporate governing*' (eesti keeles 'ühinguvalitsemine' võimu teostamise tähenduses) tähendab **toimingute kogumit omanikuvõimu teostamisel organisatsioonis, mis läbi normatiivse aluse loomise, normidest kinnipidamise kontrollimise ning saatustmääravate otsuste tegemise, on suunatud probleemide lahendamisele või uute võimaluste loomisele** ('ühinguvalitsemine'); 2) ingliskeelne '*corporate governance*' (eesti keeles 'valitsemine' võimuloleku tähenduses) tähendab aga **omanikuvõimu teostamist õigustavate ja korraldavate teoreetiliste kontseptsioonide ja normatiivsete aluste kogumit kui instituuti** ('äriühingu valitsemise korraldus').

<sup>14</sup> Nagu TsÜS, ÄS, VÕS, väärtpaberituruseadus, raamatupidamise seadus, pankrotiseadus.

<sup>15</sup> OECD Principles of Corporate Governance.

<sup>16</sup> Nagu International Financial Reporting Standards – IFRS.

## Ühinguvalitsemine



18.09.2012

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

20

- ✓ ingliskeelne '*corporate governing*' (eesti keeles 'ühinguvalitsemine' võimu teostamise tähenduses) tähendab **toimingute kogumit omanikuvõimu teostamisel organisatsioonis, mis läbi normatiivse aluse loomise, normidest kinnipidamise kontrollimise ning saatustmääravate otsuste tegemise, on suunatud probleemide lahendamisele või uute võimaluste loomisele**
- ✓ 2) ingliskeelne '*corporate governance*' (eesti keeles 'valitsemine' võimuloleku tähenduses) tähendab aga **omanikuvõimu teostamist õigustavate ja korraldavate teoreetiliste kontseptsioonide ja normatiivsete aluste kogumit kui instituuti.**

## Ühinguvalitsemine 2. (Slaid 21)

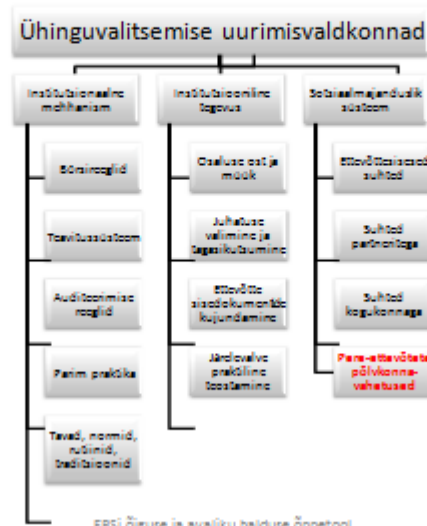
Uurijad on ühinguvalitsemise käsitlemisel kontsentreerinud vähemalt kolmele erinevale, kuid siiski omavahel seotud uurimisesemele: ühinguvalitsemine kui institutsionaalne mehhanism, ühinguvalitsemine kui omanike sekkumise võimalused ja vahendid ning ühinguvalitsemine kui osa sotsiaal-majanduslikust süsteemist.

Neist esimese puhul on uurijad seisukohal, et **ühinguvalitsemine on institutsionaalne mehhanism, mille abil kindlustatakse kapitalituru usaldusväärsus**. Turud ei toimi, eriti arenenud majandustes, 'isepäi' kui lihtsate individuaalselt läbiviidud ostu-müügitehingute summa. Selleks, et kindlustada kapitali osalus ettevõtluses, nõuavad kapitali omanikud täiendavaid garantiisid - selgelt defineeritud mängureegleid, garantiimehhanisme ja laiemas mõttes 'töötavaid lepinguid'. See tähendab kõike, mis peaks looma kapitaliomanikule kindlustunnet, et tema kapitali kasutatakse talle kasumi teenimiseks ja et ta saab kontrollida protsesse ning ebasoovitavatele arengutele adekvaatselt reageerida. Selline huvi on eriti väikeaktsionäridel. Seetõttu on institutsionaalse mehhanismi käsitlemise taotluseks börsireeglid, avalik juurdepääs informatsioonile, auditeerimise küsimused jt. Kaugemaks eesmärgiks on ühinguvalitsemise parima praktika koodeksi koostamine (*Corporate Governance Code of Best Practice*). Eelnimetatud reegleid võib nimetada ka ettevõtteväliseks (*external*) reegliteks.

Seevastu teine käsitlus, mis uurib **omanike n-ö institutsioonilise sekkumise võimalusi ja vahendeid mõjutamaks ettevõtte tegevust**, on strateegiliste omanike huviväljas. Nende huvi on suunatud küsimusele, kuidas mõjutada ettevõtte tegevust läbi aktsiate/osaluse ostmise ja müümise ning juhatuse väljavahetamise instituutide. Kolmas teemakäsitlus lähtub sellest, et ettevõtte ei tegutse mitte üksnes turul, vaid **sotsiaal-majanduslikus süsteemis**, kus tema tegevus mõjutab erinevaid sotsiaalseid grupe (töötajatest ja kohalikest residentidest kuni keskkonnakaitsjateni välja) ja saab tagasimõjutusi samadelt gruppidele.

Siinkohal tuleb veel rõhutada, et nimetatud kolme uurimisvaldkonna puhul saab eristada nii formaalseid (kirjutatud) kui mitteformaalseid (tavad jt) suhete aluseid.

## Ühinguvalitsemine 2



18.09.2012

ESB-i õiguse ja eevaliku halduse õppetool

21

- ✓ Uurijad on ühinguvalitsemise käsitlemisel kontsentreerinud vähemalt kolmele erinevale, kuid siiski omavahel seotud uurimisesemele: 1) ühinguvalitsemine kui institutsionaalne mehhanism, 2) ühinguvalitsemine kui omanike sekkumise võimalused ja vahendid ning 3) ühinguvalitsemine kui osa sotsiaal-majanduslikust süsteemist.

### Ühinguvalitsemine 3. (Slaid 22)

Ühinguvalitsemise teoreetilistes käsitlustes valitseb kaks põhimudelit. Hirvonen *et al.* järgi on 'corporate governance' määratletav kitsalt<sup>17</sup>, elik omanikupoolse valitsemisena, mis on levinud Anglo-Ameerika õigusruumis ning laiemalt, mis sisaldab ka teiste sidusrühmade valitsemistegevust ja on levinud just Mandri-Euroopas. Viimast ehk Mandri-Euroopa mudelit või nimetada ka Saksa mudeliks, millisena see rohkem tuntud on.

Nimetatud kahe mudeli peamiseks erisuseks on see, et **Anglo-Ameerika mudeli** puhul on tegemist ühingu ühetasandilise ehk *unitaarse* (*one-tier* ehk *unitary*) valitsemis- ja juhtimismudeliga. **Saksa mudeli** puhul on aga tegemist kahetasandilise ehk *duaalse* (*two-tier* ehk *dual*) mudeliga.

Kui omanike (osanikud, aktsionärid) üldkoosolek on kõigile mõistetav institutsioon ja saa ei erine oma olemuselt sõltumata sellest, kas tegemist on Anglo-Ameerika või Saksa mudeliga, siis ülejäänud organite puhul on vaja anda selgitusi.

**Anglo-Ameerika Board of Directors** koosneb nii omanike kui tegevjuhtkonna esindajatest. Tinglikult võib öelda, et selles mudelis on kokku pandud meie mõistes nii nõukogu kui juhatus ja igapäevaste juhtimisfunktsioonide täitmiseks on ellu kutsutud tegevjuhi (president) institutsioon. Sarnaseid jooni on ka Soome mudelis.

**Saksa mudeli** puhul tuleb kohe märkida, et see ei võimalda olukorda, kus tegevjuhi ja järelevalveorgani liikmeteks oleks ühed ja samad isikud – täpsemalt öeldes on see seadusega keelatud. See põhimõte on üle võetud ka Eesti kehtivasse õigusesse. Nii sätestavad ÄS § 180 lg 3 ja 308 lg 3 *expressis verbis*, et juhatuse liikmeks ei või olla nõukogu liige, mis ei lase kahelda selles, et Eesti ühinguvalitsemise ja -juhtimise mudel põhineb Saksa mudelil.

Samas ei ole Saksa mudel meie õigussüsteemi üle võetud *copy-paste* meetodil, mida kinnitavad näiteks järelevalveorgani moodustamise erisused Saksamaal ja meil Eestis. Saksamaal on olukord nõukogu (*Aufsichtsrat*) koosseisuga reguleeritud üsna eriliselt. Nimetame siinkohal esimesena 1950-ndatel loodud n-ö koosotsustamise (*co-determination*) süsteemi, mis võimaldab vähemalt viie töötajaga ühingu töötajatel moodustada nn tehase nõukogusid (*works council*) ja mille kohaselt kuulub ühingu nõukogus ühingu töötajate esindajatele kolmandik (kui töötajaid on alla 2000) või lausa pool (kui tegemist on suure ettevõttega) liikmekohtadest. Viimaste hulgas on tavaliselt ka ametiühingu liidreid ühingust väljastpoolt. Nõukogu esimeest ei vali nõukogu liikmed vaid seda teeb ühingu omanike koosolek. Et välistada patiseisu, on nõukogu esimehel kaks häält. Vaatamata sellele on üsna ebatõenäoline, et Saksamaa suurettevõtetes võtaks keegi peamisi strateegilisi otsuseid vastu töötajate toetuseta või nende nõusolekuta. Kokkuvõtvalt võiks väita, et Saksamaal kujunenud olukorra kohaselt on vähemalt suurte ühingute nõukogud mitte enam omanike (*shareholder*), vaid erinevate sidusgruppide (*stakeholder*) juhitud ühingu valitsemisorganid.

Nagu öeldud - Soome mudeli puhul lisandub veel neljaski 'kastike' - tegevjuht.

---

<sup>17</sup> Oma viidatud töös käsitlevad nad teemat just kitsamalt, ehk siis omaniku vaatevinklist. Omaniku ülesanne Soomes on valida ettevõttele juhatus (meie mõistes nõukogu), kes omakorda valib tegevjuhtkonna (meie mõistes juhatuse). Nii moodustub omanikupoolse valitsemise kett. Selle keti kindlustamiseks valib omanik audiitori valvama selle üle, et nimetatud kett toimiks eesmärgipäraselt.

## Ühinguvalitsemine 3

### Ühinguvalitsemine 3



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

22

- ✓ Anglo-Ameerika mudeli puhul on tegemist ühingu ühetasandilise ehk *unitaarse* (*one-tier* ehk *unitary*) valitsemis- ja juhtimismudeliga.
- ✓ Saksa mudeli puhul on aga tegemist kahetasandilise ehk *duaalse* (*two-tier* ehk *dual*) mudeliga.
- ✓ Soome mudeli puhul on tegemist kahe eelmise segamudeliga, lisades Saksa mudelile veel ühe tasandi - tegevjuh.

## Ühinguvalitsemine 4 ja 5 (Slaid 23 ja 24)

Saksa mudelit on meil ehk lihtsam mõista, kuna duaalse mudeli puhul on igapäevane juhtimine ja järelevalve selle üle (üks valitsemise funktsioone) mitte üksnes jagatud eraldi organite (meie mõistes juhatus ja nõukogu) vahel, vaid ühe isiku samaaegne kuulumine mõlemasse organisse on seadusega välistatud. Nii on esimees (*Chairman*) selgelt järelevalveorgani tasandi juhi ametinimetuse (meie mõistes nõukogu esimees) ja CEO tegevjuhtkonna esimese mehe (meie mõistes juhatuse esimehe) ametinimetuse.

Mudelite käsitlemisel tuleb rõhutada ka selliseid mudeleid nagu **agent-peamees** (*agency-principal*) mudelit, mida eesti keeles oleks sisuliselt ehk õigem nimetada **esindaja-volitaja** mudeliks, ja **sidusgrupi** (*stakeholder*) mudelit (vt slaid 24). Neist viimane on sisuliselt sama kui eelkirjeldatud ühinguvalitsemise sotsiaal-majandusliku süsteemi käsitlus.

Kokkuvõtvalt tuleb aga märkida, et autor näeb siinkohal kohta teatud konvergentsiks ja pakuvad välja ühinguvalitsemise mudelina volitaja-esindaja-sidusgrupp (*principal-agent-stakeholder*) mudeli. Lühidalt öeldes on selles mudelis esindaja roll juhtida ja esindada ettevõtet ja olla ühenduslülilik ehk lingiks omanike ning teiste sidusrühmade vahel.

Siin võib tõusetuda küsimus, et kas volitaja ja esindaja ise ei olegi sidusgrupi liikmed? Või küsime siis nii, et kes need sidusgrupi liikmed siis on? Näsi järgi on kogu idee selles, et sidusgrupi osalised (*holders*), kellel on mingi osa<sup>18</sup> (*stake*) ettevõttes, toimivad koos ettevõttega vastastikku, tehes sellega ettevõtte tegevuse võimalikuks (Näsi 1995).

Põhimõtteliselt on ju kõigil mingi osa selles, et ettevõtte toimiks – nii on oma osa omanikel, juhatusel, töötajatel, koostööpartneritel, klientidel, riigi või kohaliku omavalitsuse esindajatel jt. Kuid igal konkreetsel juhul on sidusgrupi osalised põhimõtteliselt erinevad, nagu ka nende rollid, huvid ja panus. Sellest tulenevalt ei ole ühinguvalitsemise puhul põhjendatud üksnes esindaja-volitaja või siis sidusgrupi käsitlus, vaid käsitlus, kus volitajat, esindajat ja sidusgrupi liikmeid käsitletakse koos, samas rõhutades nende erisust.

Ühinguvalitsemise protsess toimib suures plaanis selliselt, et omanikud mõjutavad ja kontrollivad ühingat seestpoolt, tehes investeeringuid, kehtestades sisemised reeglid, valides ja kutsudes tagasi juhatuse ning teostades läbi vastava organi (näiteks nõukogu) kontrolli juhatuse tegevuse üle. Seega on juhatus ühinguvalitise objekt, mitte subjekt.

(Vt järg järgmisel lehel ja slaidil):

---

<sup>18</sup> Siin ei ole mõeldud osalust ühingus läbi osade või aktsiate.



## Ühinguvalitsemine 4 ja 5

### Ühinguvalitsemine 4

	Anglo-Ameerika unitaarne mudel	Saksa duaalne mudel	Soome mudel	Eestis kasutatav mudel
Omanike otsustuskogu	Shareholders Meeting	Shareholders Meeting	Shareholders Meeting	Shareholders Meeting
Järevalveorgan	Board of Directors	Supervisory Board (Aufsichtsrat)	Supervisory Board (Hallitöneuvosto)	Supervisory Board (Nõukogu)
Järevalveorgani juht	CEO	Chairman	Chairman	Chairman
Juhtimisorgan	Board of Directors	Management Board (Vorstand)	Board of Directors (Hallitus)	Management Board (Juhatus)
Juhtimisorgani juht	CEO	CEO	Chairman	Chairman
Tegevjuht	President		Managing Director (Toimitusjohtaja)	

19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

23

- ✓ Soome mudel on segamudel Ameerika ja Saksa mudelist, lisades Saksa mudelile veel ühe tasandi – tegevjuht, kui viimane ametisse palgatakse.

## Ühinguvalitsemine 4 ja 5 (Slaid 23 ja 24)

(eelmise järg)

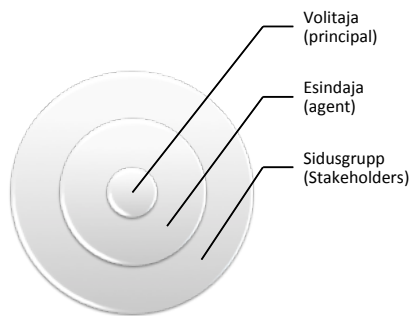
Küll on aga ühinguvalitsemise n-ö välise subjektina käsitletavat kõik need isikud e sidusgrupid, kes kas müüvad ettevõttele oma kaupu ja teenuseid (sh tööjõudu), ostavad ettevõttelt kaupu ja teenuseid, valvavad ettevõtte tegevuse üle (riigi või kohaliku omavalitsuse üksuse esindajad vastavalt oma pädevusele) jt.

Mis teeb juhatuse selles kontekstis siis nii eriliseks, et teda tuleks käsitleda eraldi sidusgrupist? Juhatuse asi on hankida vajalikud ressursid (sh tööjõud), sõlmida lepingud, leida kliendid, hankida vastavad load ja litsentsid ning juhtida kõiki neid protsesse jms – st suhelda isikute ringiga kellega juhatust on (seadusest tulenevalt) volitatud suhtlema ja kellega omanikud otse ei suhtle. **Juhatus on omanike poolt valitud ja seadusega volitatud erisubjekt - juhtimisorgan.** Seega on juhatuse kontrollitav (valitsetav) omanike poolt ettevõttest seestpoolt ja sidusgruppide poolt ettevõttest väljastpoolt.

Kuidas selles kontekstis käsitleda ettevõtte töötajaid? Autori seisukohalt on ettevõtte töötajad ühinguvalitsemise kontekstis käsitletavat ressursina ja sellisena ettevõtte välise sidusgrupina, kellega ettevõttel on lepinguline suhe ja kelle tööjõudu saab tööjõuturult osta nagu näiteks toorainetki. Seda seisukohta kinnitab ka näiteks ametiühingute olemasolu, kes töötajate esindajatena mõjutavad näiteks palga- või töötingimusi ja on sellisena juhatuse vaatevinklist käsitletavat ühinguvalitsemist teostava välise sidusgrupina.

## Ühinguvalitsemine 4 ja 5

### Ühinguvalitsemine 5



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

24

- ✓ Autori ühinguvalitsemise mudel: **volitaja-esindaja-sidusgrupp** (*principal-agent-stakeholder*) mudel. Lühidalt öeldes on selles mudelis esindaja roll juhtida ja esindada ettevõtet ja olla ühenduslüliks ehk lingiks omanike ning teiste sidusrühmade vahel.

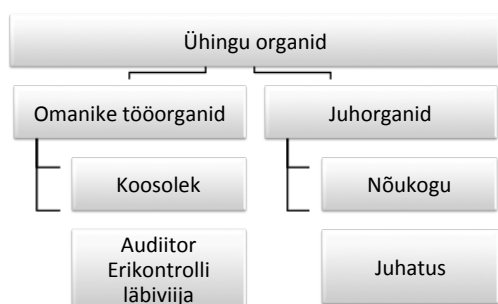
## Ühingujuhtimine (Slaid 25 sh ka 26 ja 27)

Juriidilised isikud saavad toimida vaid füüsiliste isikute kaudu. Konkreetse organisatsiooniga seotud füüsilised isikud ei toimeta organisatsioonis suvaliselt ja läbisegi vaid nende tegevus on struktureeritud erinevatesse organitesse. Nii öeldaksegi, et juriidilise isiku tegevus väljendub tema organite tegevuse kaudu, täpsemalt küll tema organite liikmete tegevuse kaudu. Organid on omavahel hierarhilises seoses ja suhtes. Seega me räägime mitte ettevõtte vaid ettevõtja kui juriidilise isiku organitest ja nende liikmetest. Öeldu ei tähenda, et äriühingu ettevõttel ei võiks olla omi juhte (tegevdirektor, osakonna juhataja jt).

Eristatakse juriidilise isiku juhtorganeid muudest organitest ning eristamise kriteeriumiks on asjaolu, et juhtorgani liige vastutab oma kohustuste rikkumisega tekitatud kahju eest (TsÜS § 37). Muudesse organitesse kuuluvad isikud reeglina ei vastuta, eelkõige juba sellepärast, et nende puhul ei saa rääkida samadest kohustustest, mis on omased juhtorgani liikmetele, kuigi ka muud organid võivad vastu võtta juhtimisalaseid otsuseid. Osäühingu ja aktsiaseltsi kõrgeimaks organiks on osanikud (ÄS § 168) ja aktsionäride üldkoosolek (ÄS § 290). Üldkoosolek ei ole aga äriühingu juhtorganiks.

Siinkohal tuleb rõhutada, et kehtivas seaduses ei kasutata mõisteid „juhtorgan“ või „kõrgeim organ“, vaid nimetatud organeid nimetatakse vastavalt „juhtimisorgan“ (ÄS § 180 lg 1 ja § 306 lg 1) ning „kõrgeim juhtimisorgan“ (ÄS § 290 lg 2). Autori keeletunnetuse järgi on õigem kasutada mõistet juhtorgan.

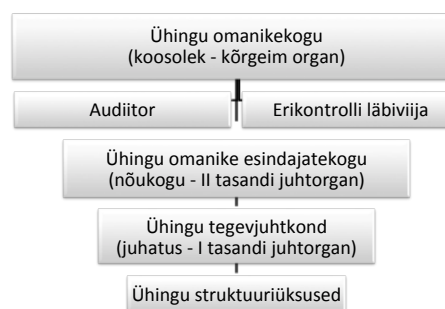
Slaidil nr 25 on antud ühingu organite juhtimise keskne liigitus. Lisan siinkohal veel kaks slaidi funktsionaalse (slaid 26) ja vertikaalse liigituse (slaid 27) kohta:



19.09.12

EBSI õiguse ja avaliku halduse õppetool

26

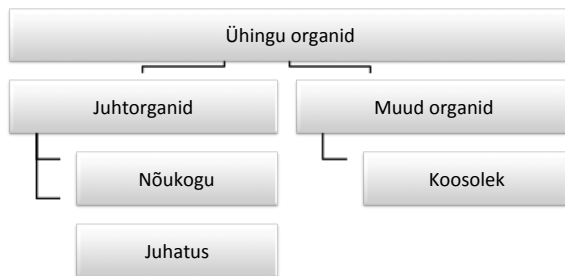


19.09.12

EBSI õiguse ja avaliku halduse õppetool

27

### Ühingujuhtimine



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

25

- ✓ Räägime mitte ettevõtte vaid ettevõtja kui juriidilise isiku organitest ja nende liikmetest.
- ✓ Eristatakse juriidilise isiku juhtorganeid muudest organitest ning eristamise kriteeriumiks on asjaolu, et juhtorgani liige vastutab oma kohustuste rikkumisega tekitatud kahju eest.
- ✓ Muudesse organitesse kuuluvad isikud reeglina ei vastuta.
- ✓ Üldkoosolek ei ole aga äriühingu juhtorganiks.

## Ühingujuhtimine 2. Osäüingu juhtimine. (Slaid 28)

Esiteks tuleb rõhutada, et osäüingu juhtimine (erinevalt aktsiaseltsist) on tavaliselt **üheastmeline**, kuna puudub kontrollorgan nõukogu. Iga osäühing saab valida kaheastmelise juhtimisstruktuuri vabatahtlikult – sellisel juhul peab nõukogu olema ette nähtud osäüingu põhikirjas. Kuna osäühing on sobiv vorm väikestele ja suletud ühingutele, siis peaks kaheastmeline juhtimisstruktuur olema siiski pigem erand. Nõukogu olemasolu korral on ühingu juhtimine formaliseeritum nõukogu kontrollifunktsiooni ning sellest tuleneva järelevalve, aruandluse ja vastastikuse informeerimiskohustuse tõttu, samuti on kaheastmeline juhtimine üldiselt kulukam. Kuna osäühingus on osanikel võimalik oma pädevust kujundada vastavalt vajadusele, lisades seaduses sätestatud pädevusele täiendavaid küsimusi, siis ei ole nõukogu vaja moodustada lihtsalt põhjusel, et sel viisil teostada järelevalvet juhatuse tegevuse üle.

Osanike pädevusse kuuluvad seaduse järgi järgmised küsimused (ÄS § 168): 1) põhikirja muutmine; 2) osakapitali suurendamine ja vähendamine; 3) nõukogu liikmete valimine ja tagasikutsumine; 4) kui ühingul ei ole nõukogu – juhatuse liikmete valimine ja tagasikutsumine; 5) majandusaasta aruande kinnitamine ja kasumi jaotamine; 6) osa jagamine; 7) audiitori valimine; 8) erikontrolli määramine; 9) kui ühingul ei ole nõukogu – prokuristi nimetamine ja tagasikutsumine; 10) nõukogu liikmega või juhul, kui ühingul ei ole nõukogu, siis juhatuse liikmega tehingu tegemise otsustamine, tehingu tingimuste määramine, õigusvaidluse pidamise otsustamine ning selles tehingus või vaidluses osäüingu esindaja määramine; 11) osäüingu lõpetamise, ühinemise, jagunemise ja ümberkujundamise otsustamine; 12) muude seaduse või põhikirjaga osanike pädevusse antud küsimuste otsustamine. Teistest sätetest leiab veel täpsustusi, et osanike ainupädevusse kuulub: muude omakapitali hulka kuuluvate summade, näiteks reservkapitali kasutamise otsustamine (ÄS § 161 lg 1); oma osa omandamise või tagatiseks võtmise otsustamine (ÄS § 162 lg 2); enne äriregistrisse kandmist tehtud tehingute heakskiitmise otsustamine (ÄS § 147 lg 3); samuti nõusoleku andmine osa võõrandamiseks, kui see on põhikirjaga ette nähtud; osa müügi otsustamine osaniku väljaarvamisel (ÄS § 167 lg 3).

Osanike pädevusel on kaks olulist erinevust aktsionäride üldkoosoleku pädevusega võrreldes. **Esiteks on osanike pädevust võimalik põhikirjaga laiendada** ja anda osanike pädevusse ka teisi küsimusi, mida seaduses otseselt nimetatud ei ole (ÄS § 168 lg 1 p 12). Väga oluline on ÄS § 168 lg 2 sätestatud põhimõte, et **osanikud võivad võtta vastu otsuseid ka juhatuse ja nõukogu pädevusse kuuluvates küsimustes**. Sellisel juhul vastutavad osanikud nagu juhatuse või nõukogu liikmed. Seega õiguslikult ei keela ÄS-i normid ühingusisese otsustuspädevuse üleandmist osanikele, kuid niisugune piiramine võib praktilisest aspektist saada normaalse majandustegevuse takistuseks. Kui iga väiksema asja otsustamiseks on vaja osanike otsust, siis muutub juhatuse juhtorganina mõttetuks. Et osanikel puudub õigus ühingut *esindada*, siis kujuneks nimetatud juhul olukord, kus juhatuse muutuks vaid osanike käsutäitjaks, see aga ei ole kooskõlas juhatuse kui juhtorgani olemusega.

Väiksemates osäühingutes on üldlevinud juhtimismudel, kus osanikud on ise samaaegselt juhatuse liikmeks ja selle kaudu otsustavad kõiki küsimusi (vastavalt osanike või juhatuse liikmetena). Juhtimismudeli kujundamisel tuleb aga tähele panna, et **seaduse mõtte ja juhatuse õigusliku positsiooni olemusega ei ole kooskõlas olukord, kui põhikirjaga välistatakse juhatuse esindusõigus ja antakse see üle osäüingu osanikele**. Osäüingu vorm lubab väiksemat formaliseeritust osanike otsuste vastuvõtmisel. Nimelt ei ole enamiku küsimuste otsustamiseks vaja kutsuda kokku osanike koosolekut, võimalik on hääletada kirja teel või piirduda ainult otsuse kirjaliku vormistamisega.

## Ühingujuhtimine 2. Osaüingu juhtimine

### Ühingujuhtimine 2 Osaüingu juhtimine



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

28

- ✓ Osaüingu juhtimine (erinevalt aktsiaseltsist) on tavaliselt üheastmeline, kuna puudub kontrollorgan nõukogu.
- ✓ Osanike pädevust on võimalik põhikirjaga laiendada ja anda osanike pädevusse ka teisi küsimusi, mida seaduses otseselt nimetatud ei ole (ÄS § 168 lg 1 p 12).
- ✓ Osanikud võivad võtta vastu otsuseid ka juhatus ja nõukogu pädevusse kuuluvates küsimustes. Sellisel juhul vastutavad osanikud nagu juhatus või nõukogu liikmed.

### Ühingujuhtimine 3. Osäüingu juhtimine. (Slaid 29)

Juhatus on osäüingu juhtorgan, mis esindab ja juhib osäühingut. Igapäevase majandustegevuse seisukohast on juhatus kõige olulisem organ. Juhatusel võib olla üks liige (juhataja) või mitu liiget. Juhatusel ei pea olema osanik. Juhatusel peab olema teovõimeline füüsiline isik. Juhatusel liikmeks ei või olla ka nõukogu liige kui osäühingul peaks nõukogu olema. Juhatusel liikmeks ei või olla ka isik, kelle suhtes kohus on vastavalt KarS §-dele 49 või 49<sup>1</sup> kohaldanud juhatusel liikmena tegutsemise keeldu või ettevõtluskeeldu, samuti isik, kellel on keelatud tegutseda samal tegevusalal, millel tegutseb osäühing, või kellel on keelatud olla juhatusel liige seaduse või kohtulahendi alusel. Põhikirjas võib ette näha muid isikuid, kes ei või olla juhatusel liikmeks.

Juhul, kui osäühingul on nõukogu, peab juhatus juhtimisel kinni pidama nõukogu seaduslikest korraldustest. Tehinguid, mis väljuvad igapäevase majandustegevuse raamest, võib juhatus teha ainult nõukogu nõusolekul. See piirang ei kehti kolmandate isikute suhtes. Kui juhatusel on üle kahe liikme, valivad juhatusel liikmed endi hulgast *juhatusel esimehe*, kes korraldab juhatusel tegevust. Kui osäühingul on nõukogu, võib osäühingu põhikirjas ette näha, et juhatusel esimehe määrab nõukogu.

Seadus soovib juhatusel täpsema töökorra ette näha põhikirjas või osanike, nõukogu või juhatusel otsusega (ÄS § 180 lg 8), kuid praktika toetab seisukohta, et selline soovitus oleks pigem kohustus. Põhjus selles, et seadus ei reguleeri juhtorganite töökorra ja vaidluste korral oleks hea, kui vaidlevatel pooltel oleks millelegi enamale kui suuliste kokkulepetele toetuda.

Juhatusel liikmed valitakse ja kutsutakse tagasi osanike poolt. Kui ühingu on nõukogu, valib ja kutsub juhatusel liikmed tagasi nõukogu. Juhatusel liikme volituse lõppemise või uue juhatusel liikme registrisse kandmise avaldusele tuleb lisada nõukogu otsus ja koosoleku protokoll, nõukogu puudumisel osanike koosoleku otsus ja koosoleku protokoll või hääletusprotokoll. Juhatusel liikmeks valimiseks on vajalik tema nõusolek. Juhatusel liige valitakse tähtajatult, kui põhikirjas ei ole tähtaega ette nähtud. Juhatusel liikme ametiaja pikendamist ei või otsustada varem kui üks aasta enne ametiaja kavandatavat möödumist ja pikemaks ajaks, kui on seaduses või põhikirjas ettenähtud ametiaja ülemmäär. Äriregistrisse kantud juhatusel liikme ametiaja pikendamise otsus tuleb esitada viivitamata äriregistri pidajale.

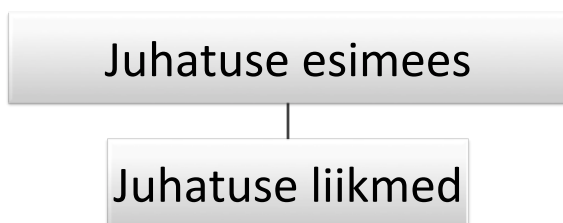
Ühingu juhatusel liikme volitused ei teki ega lõpe mitte äriregistri kandega, vaid juhatusel liikme volituste algus ja lõpp on seotud isiku valimise ja tagasikutsumisega selleks õigustatud isikute või organi poolt. Oma volitusi saab juhatusel liige ajal, mil kannet ei ole veel tehtud, tõendada kolmandate isikute ees vastava otsusega.

Nagu eespool nimetatud sätestab seadus juhatusel esimehe instituudi. Seda tuleb rakendada siis kui, kui juhatusel on üle kahe liikme. Sellisel juhul valivad juhatusel liikmed endi hulgast juhatusel esimehe, kes korraldab juhatusel tegevust. Kui osäühingul on nõukogu, võib osäühingu põhikirjas ette näha, et juhatusel esimehe määrab nõukogu (ÄS § 180 lg 6). ÄS ei sätesta eraldi ühingu juhtorganina tegevdirektorit, kuid ühingu juhtimisstruktuuris võib vastava nimetusega isikut siiski kohata. Eriti laialdaselt kasutavad tegevdirektorit meie põhjanaabrid oma Eestisse asutatud äriühingute puhul. Üldreeglina tuleks meeles pidada, et olenemata sellest, kuidas on juhtimiskohustused ühingu juhatusel liikmete ja töötajate vahel jagatud, vastutavad juhtimise eest siiski juhatusel liikmed.



## Ühingujuhtimine 3. Osaühingu juhtimine

### Ühingujuhtimine 3 Osaühingu juhtimine



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

29

- ✓ Juhatus on osaühingu juhtorgan, mis esindab ja juhib osaühingut. Igapäevase majandustegevuse seisukohast on juhatus kõige olulisem organ.
- ✓ Juhatuseliikmed valitakse ja kutsutakse tagasi osanike poolt. Kui ühingul on nõukogu, valib ja kutsub juhatuseliikmed tagasi nõukogu.
- ✓ Ühingu juhatuseliikme volitused ei teki ega lõpe mitte äriregistri kandega, vaid juhatuseliikme volituste algus ja lõpp on seotud isiku valimise ja tagasikutsumisega selleks õigustatud isikute või organi poolt.
- ✓ Seadus soovib juhatuseliikme täpsema töökorra ette näha põhikirjas või osanike, nõukogu või juhatuseliikmete otsusega (ÄS § 180 lg 8), kuid praktika toetab seisukohta, et selline soovitus oleks pigem kohustus.
- ✓ Olenemata sellest, kuidas on juhtimiskohustused ühingu juhatuseliikmete ja töötajate vahel jagatud, vastutavad juhtimise eest siiski juhatuseliikmed.

## Ühingujuhtimine 4. Osäihingu juhtimine. Juhatuse liikme leping ja tasu (Slaid 30)

TLS-i § 1 lg 5 kohaselt ei kohaldata töölepingu kohta sätestatud juriidilise isiku juhtorgani liikme lepingule. Selline põhimõte sisaldus ka varasemalt töölepingut reguleerinud õigusaktides. Osäihingu kui eelduslikult väikese ja suletud ühingu vormi iseärasusest ja asjaolust tuleneb, et osanikul peaks olema muu hulgas võimalik luua töökohti ka endale. Sellest omakorda tõusetub küsimus, kas osanikul, kes on samal ajal ka juhatuse liige, võib olla lisaks juhatuse liikme lepingule (see pole tegelikult kohustuslik) töölepingust tulenev suhe talle äriühinguga ja millistel tingimustel. Õiguslikult on oluline küsimus selles, kas ja kuidas on võimalik eristada isiku töölepingulist suhet õigussuhtest, mis tuleneb sellest, et isik on samaaegselt ka juhatuse liige ja tegeleb igapäevase majandustegevusega. Senises kohtupraktikas on avaldatud seisukoht, et kui töö, mida juhatuse liige teeb töölepingu alusel, ei kujuta endast juhatuse liikme kohustuste täitmist, võib vastav isik selles osas sõlmida ka töölepingu ja sel juhul kuulub vastava suhte osas kohaldamisele töölepingu seadus. Sama põhimõte on kohaldatav ka osäihingu nõukogu liikmele.

Seega arvestatakse töösuhte olemasolu või puudumise kindlaksmääramisel alljärgnevate põhimõtetega: ei ole oluline, kuidas pooled on vastava lepingu pealkirjastanud, õigussuhte iseloom tehakse kindlaks lähtuvalt lepingu sisust, eelkõige lähtuvalt vastava isiku kohustuste olemusest ja ulatusest; kui juhatuse liikmega on sõlmitud tööleping nende kohustuste täitmiseks, mis sisuliselt kujutavadki endast igapäevase majandustegevuse juhtimist, siis tuleb (samade kohustuste täitmisel põhineva) töösuhte olemasolu eitada; kui juhatuse liige täidab töölepingu alusel mingeid ülesandeid, mis ei ole seotud tema juhatuse liikme staatusega (näiteks on ühingu kuuluvas kaupluses müüjaks või kinnisvarabüroos maakleriks), siis tuleb töölepingulist suhet vastavate ülesannete osas jaatada. Eristamise vajadus ilmneb eelkõige lepingu lõpetamisel, sest töölepingu lõpetamisest tulenevad hüvitiste nõuded, samuti mitmed töötaja suhtes kehtivad soodustused ja vaidluste lahendamise kord alluvad teistele reeglitele kui juhatuse liikme staatuse puhul. Kuigi TLS-i § 1 lõige 5 sätestab, et töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata juriidilise isiku organi lepingule, võivad juriidiline isik ja selle organi liige viimase poolt juriidilise isiku organi liikme kohustuste täitmiseks sõlmitavas lepingus tulenevalt dispositiivsuse põhimõttest kokku leppida nende töölepingu seaduse sätete kohaldamises, mis pole ainuomased töölepingule ja mis ei ole vastuolus juriidilise isiku tegevust sätestava seadusega. Tuleb küll asuda seisukohale, et töölepingu olemasolu on välistatud ühe osanikuga osäihingutes, milles ainuosanik on ka ainus juhatuse liige..

ÄS § 180<sup>1</sup> sätestab juhatuse liikme tasustamise küsimused. Selle kohaselt: Juhatus liikmele makstava tasu suurus ja maksmise kord määratakse osanike otsusega, nõukogu olemasolul aga nõukogu otsusega. Osanikud või nõukogu peavad juhatuse liikme tasustamise korra ning tasude ja muude hüvede suuruse määramisel ning juhatuse liikmega lepingu sõlmimisel tagama, et juhatuse liikmele osäihingu poolt tehtavate maksete kogusumma oleks mõistlikus vastavuses juhatuse liikme ülesannete ja osäihingu majandusliku olukorraga. Kui osäihingu majanduslik olukord halveneb oluliselt ja juhatuse liikmele määratud või temaga kokkulepitud tasude edasimaksimine või muude hüvede jätkuv võimaldamine oleks osäihingu suhtes äärmiselt ebaõiglane, võib osäihing nõuda tasude ja muude hüvede vähendamist. Eelmises lauses nimetatud vähendamine ei puuduta juhatuse liikmega sõlmitud lepingu muid tingimusi. Juhatus liikmel on tasude või muude hüvede vähendamise nõude esitamise korral õigus temaga sõlmitud leping ühekuulise etteteatamisega erakorraliselt üles öelda. Kui välja kuulutatakse osäihingu pankrot ja juhatuse liikme leping lõpeb, võib juhatuse liige pankrotimenetluses nõuda lepingu lõppemisest tekkinud kahju hüvitamist lepingu lõppemisest alates kuni ühe aasta eest.

## Ühingujuhtimine 4. Osaüingu juhtimine. Juhatuse liikme leping ja tasu.

### Ühingujuhtimine 4 Osaüingu juhtimine



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

30

- ✓ Otsustav kogu peab tegema juhatuse liikme 'palkamisel' kolm otsust (vt slaid 30).
- ✓ OÜ esindaja nimetamine on erand äriühingu seadusliku esindamise üldkontseptsioonist.
- ✓ Juhatuse liikme lepingus, mille suhtes kohaldatakse seaduses käsundi kohta sätestatud, peaks olema vähemalt kokkulepped, mis puudutavad järgmisi küsimusi:
  - Pooled
  - Lepingu ese
  - Ametiülesanded (sh soovituslikult ka juhatuse töö üldisemad ja/või detailsemad põhimõtted ja kord)
  - Ametiülesannete täitmise kord
  - Esindusõigus
  - Töövahendid
  - Tasu ja kompensatsioonid
  - Puhkus
  - Konfidentsiaalsuskohustus
  - Konkurentsikeeld
  - Vastutus ja sanktsioonid
  - Lepingu lõpetamisega seonduv, sh hüvitis
  - Muud kokkulepped (sh valdkonnaspetsiifilised kokkulepped)

*MÄRKUS: Juhatuse liikme lepingu teema paremaks omandamiseks korraldatakse loengus vastav praktikum.*

## Ühingujuhtimine 5. Osaühingu juhtimine. Juhatuse esindusõigus (Slaid 31)

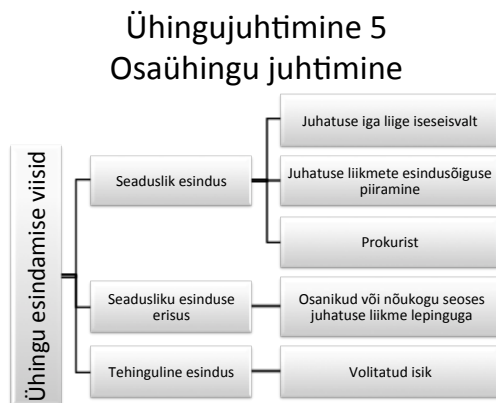
Osaühingut võib kõikide tehingute tegemisel esindada iga juhatuse liige, kui põhikirjaga ei ole ette nähtud, et juhatuse liikmed esindavad osaühingut mitmekesi või ühiselt. Kolmandate isikute suhtes kehtib ühine esindus ainult siis, kui see on kantud äriregistrisse.

Juhatuse liikmed on osaühingu nimel tehingute tegemisel kohustatud osaühingu suhtes järgima põhikirjas ettenähtud või osanike, nõukogu või juhatuse kehtestatud piiranguid. Esindusõiguse piiramine ei kehti kolmandate isikute suhtes.

Osaühingu ja juhatuse liikme vahel tehtud tehing on tühine, kui tehinguga ei nõustunud osanikud või nõukogu. See ei kehti tehingu suhtes, mis tehakse osaühingu igapäevases majandustegevuses kauba või teenuse turuhinna alusel.

Juhatuse liikmel ei ole õigust esindada osaühingut tehingute tegemisel, mille puhul vastavalt seadusele otsustavad esindaja määramise eraldi osanikud või nõukogu (ÄS § 181 lg 4).

## Ühingujuhtimine 5. Osaühingu juhtimine. Juhatuse esindusõigus.



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

31

- ✓ Osaühingut võib kõikide tehingute tegemisel esindada iga juhatuse liige, kui põhikirjaga ei ole ette nähtud, et juhatuse liikmed esindavad osaühingut mitmekesi või ühiselt.
- ✓ Juhatusel ei ole õigust esindada osaühingut tehingute tegemisel, mille puhul vastavalt seadusele otsustavad esindaja määramise eraldi osanikud või nõukogu

## Ühingujuhtimine 6. Osäihingu juhtimine. Muud organid (Slaid 32 – varasem 26)

### **Osäihingu nõukogu**

Osäihingul peab olema nõukogu, kui see on ette nähtud osäihingu põhikirjas. Nõukogu pädevusele ja tegevusele kohaldatakse vastavalt ÄS-is aktsiaseltsi nõukogu kohta sätestatud, kui seadusest ei tulene teisiti. Ka nõukogu liikmete valimisele ja tagasikutsumisele kohaldatakse aktsiaseltsi nõukogu valimise kohta sätestatud, välja arvatud ÄS § 304 lg 7 sätestatu. Nõukogu liikme valimise otsuse kohta koostatavale protokollile ja hääletusprotokollile kohaldatakse osäihingu juhatuse liikme valimise kohta koostatava protokollile ja hääletusprotokollile kohta sätestatud. (ÄS § 189).

### **Osäihingu audiitor**

Osäihingu raamatupidamise aastaaruande audiitorkontrolli kohustus sätestatakse audiitortegevuse seaduse või osäihingu põhikirjaga. Audiitori pädevusele ja tegevusele kohaldatakse ÄS §-des 328–329<sup>1</sup> sätestatud

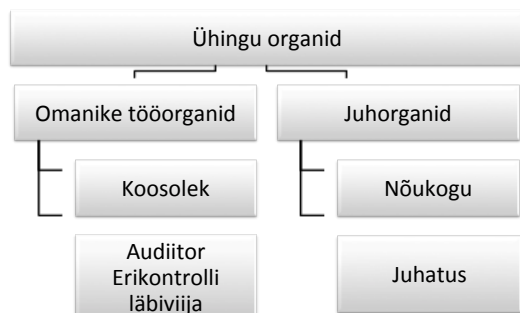
### **Erikontroll**

Osanikud, kelle osadega on esindatud vähemalt 1/10 osakapitalist, võivad nõuda osäihingu juhtimise või varalise seisundiga seotud küsimustes erikontrolli korraldamise otsustamist ja erikontrolli läbiviija määramist osanike otsusega. Kui osanikud erikontrolli korraldamist ei otsusta, võivad osanikud, kelle osadega on esindatud vähemalt 1/10 osakapitalist, nõuda erikontrolli korraldamist ja erikontrolli läbiviija määramist kohtu poolt. Kohus otsustab erikontrolli korraldamise ainult mõjuval põhjusel. Kohus kuulab enne erikontrolli määramist võimaluse korral ära ka osäihingu juhatuse ja nõukogu liikmed. Osanikud, kelle osadega on esindatud vähemalt 1/10 osakapitalist, võivad käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud korras nõuda ka osanike nimetatud erikontrolli läbiviija asendamist, kui osanike määratud isikul ilmselt ei ole erikontrolliks vajalikke teadmisi või kogemusi või kui on kahtlusi tema erapooletuses. Kohus kuulab ära ka osanike nimetatud erikontrolli läbiviija.

Erikontrolli läbiviijaks võivad olla audiitorid ja vandeadvokaadid või advokaadiühingud. Kui erikontrolli läbiviijad määratakse osanike poolt, kinnitavad osanikud ka nende tasustamise korra. Kohtu poolt määratud erikontrolli läbiviijate tasustamise korra ja tasu suuruse määrab kohus.

Erikontrolli läbiviijad koostavad erikontrolli tulemuste kohta aruande, mille esitavad osanike koosolekule. Erikontrolli läbiviija vastutusele kohaldatakse seaduses kohustusliku audiitorkontrolli läbiviija vastutuse kohta sätestatud. Erikontrolli tegeva vandeadvokaadi või advokaadiühingu vastutusele kohaldatakse advokatuuriseaduses sätestatud. (ÄS § 191).

## Ühingujuhtimine 6. Osäüingu juhtimine. Muud organid.



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

26

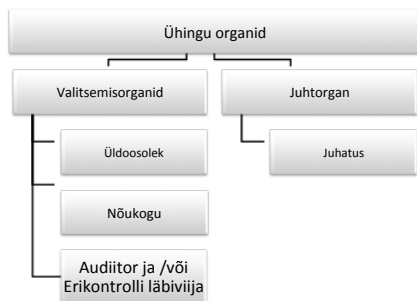
- ✓ Kordame siinkohal slaidi nr 26.
- ✓ Nõukogu on omanike moodustatud juhtorgan.
- ✓ Audiitor ja erikontrolli läbiviija on omanike tööorganid kontrollimaks juhtorganite tööd ja ühingu õiguslikku ja finantsmajanduslikku olukorda (juhtimise või varalise seisundiga seotud küsimusi).
- ✓ Kui nõukogu on ühingu n-ö sisemine organ, siis audiitor ja erikontrolli läbiviija on ühingu n-ö välimine organ.

## Ühingujuhtimine 7. Osaühingu juhtimine. Organid *de lege ferenda* (Slaid 33 sh ka 34 ja 35)

Alljärgnevalt arutleme ühingu organite liigituse kohta võimaliku tulevase õiguse (*de lege ferenda*) kohaselt.

Peamine küsimus on selles, kas pidada nõukogu juhtorganiks, nagu see on kehtiva õiguse järgi, või siiski valitsemisorganiks.

Slaidil nr 33 on antud ühingu organite juhtimise keskne liigitus. Lisan siinkohal veel kaks slaidi funktsionaalse (slaid 34) ja vertikaalse liigituse (slaid 35) kohta

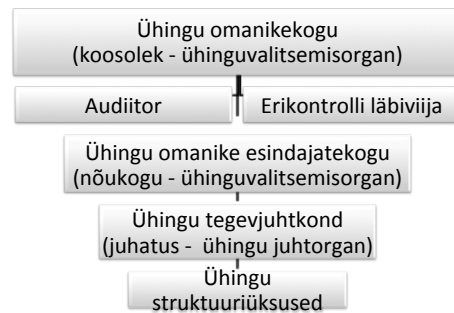


19.09.12

EBSI õiguse ja avaliku halduse õppetool

34

19.09.12



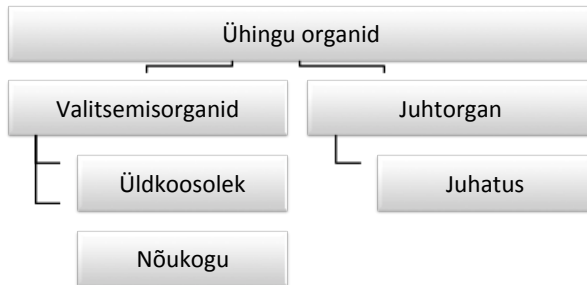
EBSI õiguse ja avaliku halduse õppetool

35



## Ühingujuhtimine 7. Osaühingu juhtimine. Organid *de lege ferenda*.

### Ühingujuhtimine 7 Osaühingu juhtimine



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

33

✓ Diskussioon.

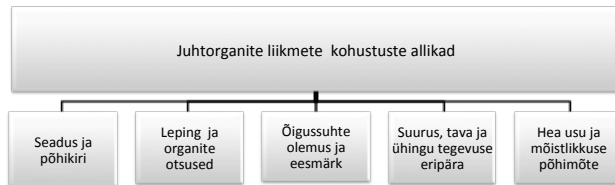
## Ühingujuhtimine 8. Osaühingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused (Slaid 36)

Ühingu juhtimist reguleerivad poliitilised, majanduslikud, kultuurilised, sotsiaalsed ja õiguslikud mehhanismid. Nimetatud mehhanismid kujundavad ka valitsemis- ja juhtimisorgani liikmete kohustusi. Kohustuste liigitamine aitab kohustusi grupeerida ja nendest paremat ülevaadet saada. Juhatuse liikme kohustuse liigitamiseks on kasutusel mitmed liigitamise aluseid.

Enne liigitamise juurde asumist nimetame need **allikad**, kust juhtorganite liikmete kohustused üldse tulenevad või kus need sisalduvad. Sellisteks allikateks on seadus, põhikiri ja ametileping, aga ka kõrgemalseisvate organite otsused. Samuti võivad kohustused tuleneda konkreetse juriidilise isiku liigist, tegevusvaldkonna tavadest, erisustest ja vastavatest nõuetest, aga ka õigussuhte olemusest ja üldisest eesmärgist ning ka üldisest hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest jms. Vähetähtsad ei ole ka sellised kvantitatiivsed parameetrid nagu juriidilise isiku suurus käibenumbrite, töötajate arvu, kontserni kuuluvate ühingute jms osas.

## Ühingujuhtimine 8. Osaüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused.

### Ühingujuhtimine 8 Osaüingu juhtimine



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

36

- ✓ Kohustused ei ole kunagi abstraktsed – need peavad millestki/kelleltki tulenema.

## Ühingujuhtimine 9. Osaühingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused (Slaid 37)

Üheks kasutatud liigituseks on jaotus õiguslikest kohustustest lähtuvalt, mille kohaselt jagunevad äriühingu juhtorgani liikme kohustused üldisteks kohustusteks ja spetsiifilisteks kohustusteks.

Ka Anglo- Ameerika õiguses (*common law*) tuntakse ühingu juhtorganite liikmete kohustustena sellised nagu põhilised kohustused.

Eesti õiguskirjanduses on kasutatud liigitust, mis jagab kohustused tulenevalt nende hierarhisest jaotusest üldisteks, põhilisteks ja spetsiifilisteks kohustusteks.

Nimetatud liigitust on osaliselt järginud ka kehtiv õigus - nii sisaldub üldiste kohustuste liigitus tsiviilseadustiku üldosa seaduses, võlaõigusseaduses ja äriseadustiku sätetest.

Ka põhilisi ja spetsiifilisi kohustusi reguleerivad äriseadustiku erinevad sätted.

Kuna eesti õiguskirjanduses on välja kujunenud ühingu juhtorganite liikmete kohustuste liigitus üldisteks, põhilisteks ja spetsiifilisteks, siis puudub vajadus seda muuta. Samuti võimaldab selline liigitus saada kõige selgema ülevaate juhtorganite liikmete kohustustest.

Erinevate ühingute juhtorganite liikmetelt eeldatakse hoolast tegutsemist ja lojaalsust, aga ka näiteks (majandus)tegevuse juhtimist ja arvepidamise korraldamist ning tulenevalt ühingu spetsiifikast veel mingite muude eriülesannete täitmist. Kõik sellised kohustused määratakse kas seaduse, põhikirja või ametilepinguga. Samuti peab juhtorgani liige juhinduma ühingu kõrgemate organite seaduslikest otsustest (näiteks AS § 180 lg 4 ja 306 lg 2).

Nagu ülalpool tõdetud on ühingu juhtorganiteks juhatus ja nõukogu kui ühingul on nõukogu. Seetõttu ei tohiks olla põhimõtteliselt vahet ka juhatuse ja nõukogu liikmete kohustustel, kuid päriselt nii see ei ole. Juba kohustuste ulatus ja sisu on märkimisväärselt erinev. Erinevused tulenevad sellest, et üks on ühingut igapäevaselt juhtiv, teine ühingu tegevust planeeriv, juhtimist korraldav ning järelevalvet teostav organ. Milles aga juhatuse ja nõukogu liikmete kohustused ei erine, on hoolsus- ja lojaalsuskohustus.

## Ühingujuhtimine 9. Osäüingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused.

### Ühingujuhtimine 9 Juhtorgani liikmete kohustused



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

37

- ✓ Eesti õiguskirjanduses on kasutatud liigitust, mis jagab kohustused tulenevalt nende hierarhisest jaotusest *üldisteks, põhilisteks ja spetsiifilisteks kohustusteks*.

## Ühingujuhtimine 10. Osaühingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused (Slaid 38)

Juhilt eeldatakse muuhulgas ja esmajärjekorras just hoolsust ja hoolsuskohustuse täitmist. Juhtorganite liikmete üldised kohustused on n-ö baasstandardiks, millelt lähtuvalt hinnatakse ka juhtorganite liikmete kõikide teiste kohustuste täitmist ja nende käitumist.

Üldisteks kohustusteks loetakse juhtorganite liikmete hoolsus- ja lojaalsuskohustust. Sama tuleneb ka kehtivast õigusest. Nii peavad äriühingu juhtorgani liikmed TsÜS § 35 kohaselt täitma oma seadusest või põhikirjast tulenevad kohustused juhtorgani liikmelt tavaliselt oodatava hoolega ja olema juriidilisele isikule lojaalsed. Ka õigusteoreetikud defineerivad üldist hoolsuskohustust kui objektiivset käitumisstandardit (juhust), millest juhtorgani liige peab oma tegevuses õigussuhtes juriidilise isikuga lähtuma ning mille abil on võimalik hinnata juhtorgani liikme poolt peamiste ja spetsiifiliste kohustuste täitmist.

VÕS § 620 lg 1 sätestab juhtorgani liikmele kohustuse tegutseda äriühingule lojaalselt ja käsundi laadist tuleneva vajaliku hoolsusega, ka ÄS §-dest 187 lg 1, 315 lg 1, 327 lg 1 tuleneb juhtorgani liikme kohustus täita oma kohustusi korraliku ettevõtja hoolsusega. Juhtorganite liikmete üldised kohustused on meetodilised kohustused, mis sätestavad juhtorganite liikmete kõige üldisemad kohustused. Üldistest kohustustest tuleb juhtorganite liikmetel kinni pidada ka põhiliste ja spetsiifiliste kohustuste täitmisel ning samasisulise regulatsiooni puhul võib kohaldada erinevaid seadusi samaaegselt.

*Hoolsuskohustuse* täitmine väljendub juhtimisorgani liikme igapäevases otstarbekas, ühingu huvisid järgivas ja hea usu põhimõttest lähtuvas tegevuses. Temalt oodatav hoolsus oma kohustuste täitmisel tähendab, et juhtorgani liige peaks ilmutama hoolsust, mida mõistlik inimene taolises ametis sarnastel tingimustel ilmutaks.

*Lojaalsuskohustusega* kaasneb küsimus usaldusest, kuna juhtorgani liikmel on lai esindusõigus äriühingu nimel tegutsemiseks, varaliste kohustuste võtmiseks ning õiguste teostamiseks, mis on äriühingu jätkusuutlikkuse seisukohast väga oluline. Lojaalsuskohustuse eesmärk on hoida ära aktsionäride või osanike ära kasutamist äriühingut juhtivate või kontrolli omavate aktsionäride või osanike poolt. Lojaalsuskohustus on oluline seetõttu, et võõra vara suhtes tegutsetakse usaldusisikuna. Lojaalsuskohustus hõlmab juhatuse liikme kohustust vältida oma otsuste tagajärgede seotusest isikliku huviga ning äriühingu juhtimisel enda ja äriühingu huvide konflikti vältimist. Äriühingu juhatuse liige peab ühingut juhtima omavastutusel. Juhatuse on ainuke ühingu asju ajav organ ja seepärast on talle jäetud ka lai tegutsemisruum põhikirjas sätestatud eesmärkide saavutamisel. Ta ei pea järgima mitte üksnes ühingu tulu saamise huve, vaid ka osanike või aktsionäride ja võlausaldajate huve ja silmas pidama töötajate ja üldsuse heaolu. Juhatuse liikmed ei tohi kasutada oma positsiooni isikliku kasu ja tulu või muu isikliku eelise saamise jaoks, sest olles aktsiaseltsi ning kaudselt ka aktsionäride usaldusisikud, kohustuvad nad eelistama aktsiaseltsi ja aktsionäridega seotud tegevuses nende huve eneste omadele. Seega, kuna äriühingu juhatuse on äriühingu esindusorgan ja talle on usaldatud äriühingu vara, on väga oluline, et ta käituks äriühingule lojaalselt.

## Ühingujuhtimine 10. Osaühingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused.

### Ühingujuhtimine 10 Juhtorgani liikme kohustused



19.09.12

EBSI õiguse ja avaliku halduse õppetool

38

- ✓ *Hoolsuskohustuse* täitmine väljendub juhtimisorgani liikme igapäevases otstarbekas, ühingu huvisid järgivas ja hea usu põhimõttest lähtuvas tegevuses. Temalt oodatav hoolsus oma kohustuste täitmisel tähendab, et juhtorgani liige peaks ilmutama hoolsust, mida mõistlik inimene taolises ametis sarnastel tingimustel ilmutaks.
- ✓ *Lojaalsuskohustusega* kaasneb küsimus usaldusest, kuna juhtorgani liikmel on lai esindusõigus äriühingu nimel tegutsemiseks, varaliste kohustuste võtmiseks ning õiguste teostamiseks, mis on äriühingu jätkusuutlikkuse seisukohast väga oluline.

## Ühingujuhtimine 11. Osaühingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused (Slaid 39)

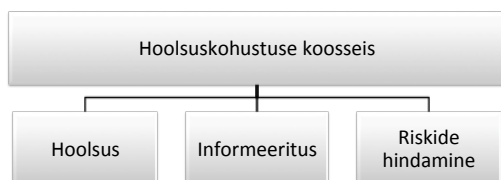
Alljärgnevalt tabeli vormis hoolsuskohustuse komponendid ja nende selgitused:

Komponendid	Kohustused
Hoolsus	käitumise objektiivne standard; kohustatud tegutsema majanduslikult kõige otstarbekamal viisil; sõltub konkreetse äriühingu tegevusvaldkonnast, suurusest, juhatuse liikme isikuomadustest ning konkreetsetel täidetavate ülesannete (käsundi) laadist; juhatuse liikmest endast sõltuvad kohustused (keeleoskus, eriharidus ms); võib sõltuda ka täidetava ülesande või sõlmitava tehingu laadist.
infor- meeritus	enne juhtimisotsuse tegemist tuleb olla piisavalt informeeritud; enne konkreetse toimingu või tehingu tegemist tuleb teostada teatud mahus eeltööd: näiteks viia läbi turu-uuringud, teostada vajalikud finants- või juriidilised analüüsid, hinnata äriühingu hetkevõimalusi ning teostatava tehingu või toimingu mõju äriühingu tulevikustrateegiaga, koguda taustinformatsiooni jms; hinnata, millises määras tehtav toiming või tehing vajab aja ja raha kulu.
riskide hindamine	kohustus hinnata tehinguga kaasnevat riski, mis temast sõltumatult võivad realiseeruda; vältida põhjendamatute riskide võtmist; riski põhjendatus on hinnanguline ja sõltub konkreetsetest asjaoludest; riski maandamine; vahel esineb vastuolu omanike suurema kasumi saamise huvi ja juhtorgani liikme kohustuse hinnata riskide võtmise põhjendatust ja kaasnevat vastutust.



## Ühingujuhtimine 11. Osaühingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused.

### Ühingujuhtimine 11 Juhtorgani liikme kohustused



19.09.12

EBSI õiguse ja avaliku halduse õppetool

39

- ✓ *Hoolsuskohustuse* sisu kindlaksmääramisel tuleb lähtuda konkreetse äriühingu tegevusvaldkonnast, suurusest, juhatuse liikme isikuomadustest ning konkreetselt täidetavate ülesannete (käsundi) laadist. Objektiivne standard tuleneb VÕS § 620 lg 2, mille kohaselt käsundi täitja on professionaal. Siinjuures ei ole juhatuse liikme hoolsuskohustuse määramine konstantne ning sõltub väga palju konkreetse äriühingu tegevuse spetsiifikast, aga ka juhatuse liikmest enesest ning täidetavate ülesannete laadist.
- ✓ Juhatuse liige peab alati enne vastava juhtimisotsuse tegemist olema piisavalt *informeeritud*. See tähendab, et enne konkreetse tehingu või toimingu tegemist tuleb teostada teatud mahus eeltööd. jms, mis aga aja ja raha kulu. Eelkõige sõltub see tehingu või toimingu keerukusest ja riskiastmest. 100% informatsiooni tähendab seda, et meil on olemas kõik lahendatavat probleemi puudutavad andmes. Nagu alljärgnevalt graafikult selgub, laekub 50-60% informatsiooni suhteliselt odavalt. See osa saadakse olemasolevatest informatsiooniallikatest. Lisainformatsiooni hankimiseks tuleb aga teha lisauuringuid.
- ✓ Ettevõtja peab lisaks hoolsusele ja informeeritusele alati hindama tehinguga kaasnevaid *riske*, mis temast sõltumatult võivad realiseeruda. Risk on kombinatsioon ohtude ja võimaluste vahel, mida esindavad positiivsed ja negatiivsed riskid.

## Ühingujuhtimine 12. Osaühingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused (Slaid 40)

Alljärgnev käsitlus ei ole ammendav, sest võib esineda ka muul viisil lojaalse käitumise kohustusi.

Lojaalsuskohustuse eesmärk on hoida ära aktsionäride või osanike ära kasutamist äriühingut juhtivate või kontrolli omavate aktsionäride või osanike poolt. Lojaalsuskohustus on oluline seetõttu, et võõra vara suhtes tegutsetakse usaldusisikuna. Lojaalsuskohustus hõlmab juhatuse liikme kohustust vältida oma otsuste tagajärgede seotusest isikliku huviga ning äriühingu juhtimisel enda ja äriühingu huvide konflikti vältimist. Äriühingu juhatuse liige peab ühingut juhtima omavastutusel. Juhatuse on ainuke ühingu asju ajav organ ja seepärast on talle jäetud ka lai tegutsemisruum põhikirjas sätestatud eesmärkide saavutamisel. Ta ei pea järgima mitte üksnes ühingu tulu saamise huve, vaid ka osanike või aktsionäride ja võlausaldajate huve ja silmas pidama töötajate ja üldsuse heaolu. Juhatuse liikmed ei tohi kasutada oma positsiooni isikliku kasu ja tulu või muu isikliku eelise saamise jaoks, sest olles aktsiaseltsi ning kaudselt ka aktsionäride usaldusisikud, kohustuvad nad eelistama aktsiaseltsi ja aktsionäridega seotud tegevuses nende huve eneste omadele. Kuna äriühingu juhatuse on äriühingu esindusorgan ja talle on usaldatud äriühingu vara, on väga oluline, et ta käituks äriühingule lojaalselt.

*Konkurentsikeeld* tuleneb äriühingu juhatuse liikmele seadusest. ÄS § 185 lg 1, 312 lg 1, 324 lg 1 kohaselt ei või juhtorgani liige osanike või nõukogu nõusolekuta olla füüsilisest isikust ettevõtjaks aktsiaseltsi tegevusalal; olla aktsiaseltsiga samal tegevusalal tegutseva täisühingu osanik või usaldusühingu täisosanik; olla aktsiaseltsiga samal tegevusalal tegutseva äriühingu juhtimisorgani liige, välja arvatud siis, kui tegemist on ühte kontserni kuuluvate äriühingutega. Samas ei keela seadus juhtorgani liiget töötamast konkurendi juures töölepingu alusel. Juhtorgani liikmetele on ette nähtud ka muid piiranguid. Konkurentsikeeld selgemaks määratlemiseks tulerks ametilepingus täpsustada, keda loetakse konkurendiks ning sätestada keeld töötada konkurendi juures töölepingu vms lepingu alusel. Selleks võib ametilepingus määratleda konkureeriv tegevusala, samas võib ka nimetada ära konkreetseid isikuid, keda konkurentideks peetakse. Samuti tuleks ametilepingus määratleda, mida peetakse konfidentsiaalseks informatsiooniks.

*Laenukeeld* on huvide konfliktiga seotud oluline eriregulatsioon. Äriühing ei tohi ÄS § 159 lg 1 p 4 ja 3 ning § 281 lg 1 p 4 ja lg 3 kohaselt anda laenu oma juhatuse ega nõukogu liikmetele.

*Konfidentsiaalsuskohustus* on äriühingu juhtorgani liikme kohustus hoida äriühingu ärisaladust. Äriseadustiku § 186 lg 1, 313 lg 1 ja 325 lg 1 kohaselt on äriühingu juhatuse ja nõukogu liikmed kohustatud hoidma äriühingu ärisaladust. Äriseadustik ei ole ärisaladuse mõistet lahti seletanud. Ärisaladus on intellektuaalne omand nagu oskusteave, teave protsesside või süsteemide kohta ja muu konfidentsiaalne teave, mis annab selle omanikule konkurentsieelise ja mille loata avaldamine kahjustab omaniku huve. Sellest tulenevalt on ärisaladuse sisustamine ja maht sõltuv eelkõige igast äriühingust endast – sõltuvalt äriühingu tegevusala spetsiifikast võivad ärisaladuse kaitsega olla hõlmatud väga erinevad andmed. Reeglina võivad ärisaladuse alla kuuluda äriühingu klientuur, tootmisprotsessid ja -mahud, hinnakujundus, lepingupartnerid, kehtivad lepingud jms.

*Huvide konflikti* vältimise kohustus on üheks olulisemaks lojaalsuskohustuseks. Juhatuse liikmel on kohustus toimida tsiviilõiguste teostamisel ja tsiviilkohustuste täitmisel heas usus, millest tuleneb juhatuse liikme kohustus vältida oma tegevuses enda ja aktsiaseltsi huvide konflikti.

## Ühingujuhtimine 12. Osäühingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused.

### Ühingujuhtimine 12 Juhtorgani liikmete kohustused



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

40

- ✓ *Konkurentsikeeld* tuleneb äriühingu juhatuse liikmele seadusest ja ta ei või osanike või nõukogu nõusolekuta olla füüsilisest isikust ettevõtjaks ühingu tegevusalal; olla ühinguga samal tegevusalal tegutseva täisühingu osanik või usaldusühingu täisosanik; olla ühinguga samal tegevusalal tegutseva äriühingu juhtimisorgani liige, välja arvatud siis, kui tegemist on ühte kontserni kuuluvate äriühingutega. Samas ei keela seadus juhtorgani liiget töötamast konkurendi juures töölepingu alusel.
- ✓ *Laenukeeld* on huvide konfliktiga seotud oluline eriregulatsioon. Äriühing ei tohi ÄS § 159 lg 1 p 4 ja 3 ning § 281 lg 1 p 4 ja lg 3 kohaselt anda laenu oma juhatuse ega nõukogu liikmetele.
- ✓ *Konfidentsiaalsuskohustus* on äriühingu juhtorgani liikme kohustus hoida äriühingu ärisaladust. Äriseadustiku § 186 lg 1, 313 lg 1 ja 325 lg 1 kohaselt on äriühingu juhatuse ja nõukogu liikmed kohustatud hoidma äriühingu ärisaladust.
- ✓ *Huvide konflikti vältimise kohustus* on üheks olulisemaks lojaalsuskohustuseks. Juhatuse liikmel on kohustus toimida tsiviilõiguste teostamisel ja tsiviilkohustuste täitmisel heas usus, millest tuleneb juhatuse liikme kohustus vältida oma tegevuses enda ja aktsiaseltsi huvide konflikti.

## Ühingujuhtimine 13. Osäüingu juhtimine. Juhtide kohustused (Slaid 41)

Juhtorgani liikmete *põhilised kohustused* omavad konkreetset majanduslikku sisu ning on juhtorgani liikmetele juhiseks äriühingu majandustegevuse korraldamisel. Põhiliste kohustuste käsitlemisel tuleb alustada organisatsiooni- ja juhtimisteaduses püstitatud seisukohtadest, kuna põhilised kohustused on kohustuste rühm, mis kaasnevad oma olemuselt äriühingu juhtimisega ning mida ei ole seaduses seetõttu detailselt reguleeritud. Põhilisi kohustusi on erialakirjanduses käsitletud erinevalt ja valik on üsna lai. Autori eelnimetatud planeerimine, organiseerimine, eestvedamine, arendamine ja kontrollimine on kindlasti ühed juhtorgani liikmete põhilised kohustused.

*Planeerimine* kui juhtimisfunktsioon väljendub otsustamises, mida teha tulevikus. See koosneb kolmest põhikomponendist: *eesmärkide püstitamisest, poliitika formuleerimisest ja protseduurireeglite kehtestamisest*, ehk siis *mida?* ja *kuidas?* küsimuste lahendamisest. Planeerimise käigus tuleks alustada küsimusest „*kellele?*“, või vähemalt paralleelselt sellele mõelda. Määravad on reaalsusest tulenevad põhilised eeldused, sh klient, kindlaks selle, millele keskenduda. Need eeldused on aluseks ka organisatsiooni mudeli valikule.

*Organiseerimine* on otsene jätk planeerimisele, organiseerimine on juhtimisfunktsioon, mille abil struktureeritakse äriühingut ning koordineeritakse töötajate käitumist nii, et saaksid realiseeritud planeerimisega püstitatud eesmärgid. Organiseerimine ehk korraldamine on organisatsiooni ressursside arendamine selleks, et saavutada strateegilisi eesmärke (Daft 2008). Organiseerimine on ka ettekavatsuslik rollistruktuuri sisseseadmine organisatsiooni mehitamiseks. Organiseerimine on juhtimisfunktsioon organisatsiooni struktuuri väljaarendamiseks, mis sisaldab tööjaotuse ja vastutuse korraldamist, inimeste ja ressursside määratlemist ning organisatsiooni erinevate allüksuste töö koordineerimist.

*Eestvedamine* (ka juhtimine) on inimeste mõjutamine selleks, et nad annaksid oma panuse organisatsiooni või rühma eesmärkide saavutamisse. Juhtimisfunktsioonina on eestvedamine inimeste juhtimine, mis seisneb nende organiseerimises ja motiveerimises üheskoos teatud eesmärkide nimel tööd tegema. Kuigi juhi ametist tulev võim peaks alluvad tööle rakendama, ei ole see piisav, sest vajalik on, et alluvad sooviksid juhile järgneda. Juht peab jõudma selleni, et töötajad tuleksid tema ideedega kaasa ja järgneksid talle.

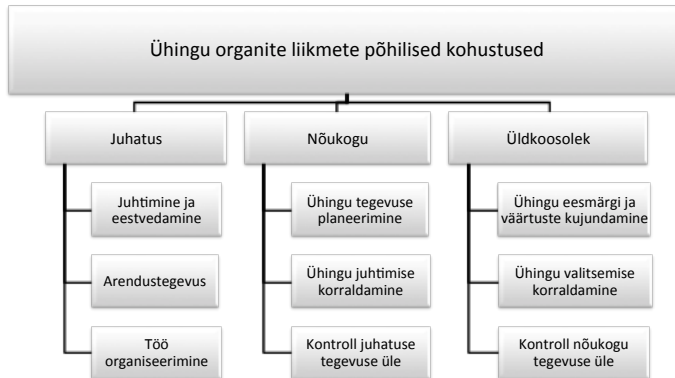
Eristatakse erinevaid *juhtimise* meetodeid - administratiivseid, majanduslikke ja sotsiaalpsühholoogilisi. Majanduslikud meetodi hoobade hulka kuuluvad: töötasu, preemiad, ühekordsed materiaalsed hüvised, osalemine äriühingu kasumis, aktsiad, materjal, tööjõu kulunorm, sisehinnad, allüksuse isetasuvus, rahatrahvid ja sanktsioonid. Sotsiaalpsühholoogiliste meetodite hulka kuuluvad: korralduste andmine (kuidas neid antakse, millise tooniga), ergutused ja laitudused (kuidas neid teostatakse, millises vormis), koostöö pakkumine, alluvate iseseisvuse ja vastutuse suurendamine, heade suhete säilitamine kollektiivis, konfliktide summutamine, kasvatustöö, veenmine jms. Administratiivse mõjutamise vahenditeks on käskkiri, korraldus, juhend, kinnitus, volituste ja vastuste delegeerimine, töölepingu tingimuste, töötingimuste jms muutmine.

Ühingu *valitsemine* (*corporate governance*) protsess juhtimise kontrollimiseks ning huvide tasakaalustamiseks sisemiste huvigruppidel ja teiste osapoolte (välised huvigrupid, avalik võim ja kohalikud kogukonnad) vahel, kes võivad olla mõjutatud ühingu käitumisest, eesmärgiga tagada ettevõtete vastutustundlik käitumine ning saavutada ettevõtte tõhususe ja kasumlikkuse maksimaalne tase.

*Kontrollimine* (järelevalve) - on süstemaatiline protsess, mille kaudu juhid reguleerivad organisatsioonilisi tegevusi, viivad need vastavusse kehtestatud plaanide, eesmärkide ja standarditega.

Organisatsiooni *arendamine* sisaldab väga laia teemaderingi alates tööliste töö mitmekesisemaks muutmisest tootmisettevõttes kuni struktuurimuutusteni ja tippjuhtkonnast meeskonna moodustamiseni munitsipalaasutuses.

## Ühingujuhtimine 13 Juhtorgani liikmete kohustused



19.09.12

EBSI õiguse ja avaliku halduse õppetool

41

- ✓ *Planeerimine* kui juhtimisfunktsioon väljendub otsustamises, mida teha tulevikus.
- ✓ *Organiseerimine* on otsene jätk planeerimisele, organiseerimine on juhtimisfunktsioon, mille abil struktureeritakse äriühingut ning koordineeritakse töötajate käitumist nii, et saaksid realiseeritud planeerimisega püstitatud eesmärgid.
- ✓ *Eestvedamine* (ka juhtimine) on inimeste mõjutamine selleks, et nad annaksid oma panuse organisatsiooni või rühma eesmärkide saavutamisse.
- ✓ Eristatakse erinevaid *juhtimise* meetodeid – administratiivseid, majanduslikke ja sotsiaalpsühholoogilisi.
- ✓ Ühingu *valitsemine* (*corporate governance*) protsess juhtimise kontrollimiseks ning huvide tasakaalustamiseks sisemiste huvigruppidel ja teiste osapoolte (välised huvigrupid, avalik võim ja kohalikud kogukonnad) vahel.
- ✓ *Kontrollimine* (järelevalve) – on süstemaatiline protsess, mille kaudu juhid reguleerivad organisatsioonilisi tegevusi, viivad need vastavusse kehtestatud plaanide, eesmärkide ja standarditega.
- ✓ Organisatsiooni *arendamine* sisaldab väga laia teemaderingi alates tööliste töö mitmekesisemaks muutmisest tootmisettevõttes kuni struktuurimuutusteni ja tippjuhtkonnast meeskonna moodustamiseni munitsipalaasutuses.

## Ühingujuhtimine 14. Osaühingu juhtimine. Juhtorgani liikmete kohustused (Slaid 42)

Spetsiifilised kohustused annavad juhtorgani liikmele suunised konkreetsete ülesannete täitmiseks. Juhtorganite liikmete spetsiifilised kohustused on üsna detailsed ja tihti suunatud üksikküsimuse lahendamisele. Spetsiifilised kohustused on sätestatud erinevate seaduste erinevates paragrahvides ja need sõltuvad ka tegevusvaldkonnast, milleks ühing on ellu kutsutud. Samuti võivad spetsiifilised kohustused tuleneda, nagu eespool öeldud, ühingu põhikirjast, juhtorgani liikmega sõlmitud ametilepingust ja/või ühingu kõrgemate organite otsustest ning ühingu tegevuse eripärast. Juhtorgani liikme spetsiifilised kohustused alluvad hierarhiliselt üldisele hoolsus- ja lojaalsuskohustusele. Spetsiifiliste kohustuste alluvus hoolsus- ja lojaalsuskohustustele seisneb selles, et kõigi spetsiifiliste kohustuste täitmisel tuleb ühtlasi ka täita hoolsus- ja lojaalsuskohustust. Spetsiifilised kohustused on sätestatud äriseadustikus ja neid saavad ja peavad täitma seaduses nimetatud juhtorgani liikmed. Lisaks seadusele võivad juhtorgani liikme spetsiifilised kohustused olla sätestatud äriühingu põhikirjas või juhtorgani liikmega sõlmitud ametilepingus, samuti võivad need tuleneda kõrgema juhtorgani otsustest. Vaatleme neist spetsiifilistest kohustustest mõnda lähemalt.

Äriühingu raamatupidamise korraldamine on üks olulisemaid spetsiifilisi kohustusi, kuna selle kohustuse korrektne täitmine on eelduseks paljude teiste juhtorgani liikme kohustuste täitmisel. Hea ühingu juhtimisega on seotud kahe valdkonna: raamatupidamise ja avalikustamise nõuete täitmine. Raamatupidamiskohustuse täitmine on vajalik ka selleks, et oleks olemas varajane hoiatussüsteem. Raamatupidamise nõuetekohasest täitmisest sõltuvad mitmete teiste kohustuste täitmine, samuti loob see ettekujutuse äriühingu majanduslikust olukorrast.

Osanike või aktsionäride üldkoosoleku ettenähtud korras kokku kutsumata jätmise eest, kui bilansist on selgunud, et netovara on vähem kui pool osa- või aktsiakapitalist või netovara on olnud alla seadusega kehtestatud osa- või aktsiakapitali alammäära, karistatakse KarS § 380 kohaselt rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega.

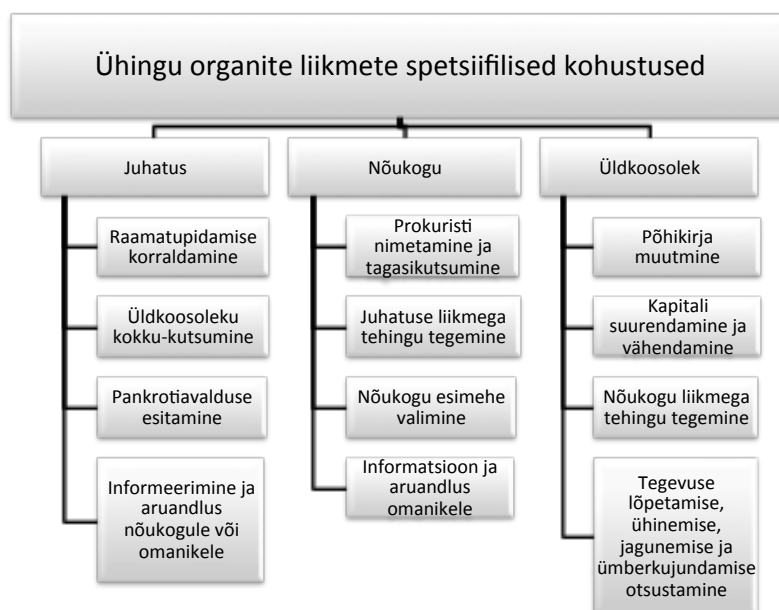
Kui äriühing on muutunud püsivalt maksejõuetuks, on juhatusel TsÜS § 36 tulenevalt pankrotiavalduse esitamise kohustus. Pankrotiavalduse esitamise eesmärgiks on õiguskäibe informeerimine, et hoiatada seda maksejõuetu aktsiaseltsi eest.

Juhatus peab pidevalt jälgima, ega äriühing ei muutu maksejõuetuks. Ilma äriühingu majandusliku olukorra üle pidavat järelevalvet teostamata ei saa juhatus oma koosoleku kokkukutsumise kohustust täita. Selleks, et olla kindel, kas äriühingu omakapital vastab seaduses ettenähtud nõuetele, ei piisa vaid aastas korra koostatavast majandusaasta aruandest, vaid soovitav oleks koostada vahebilansid, näiteks igas kvartalis, seda eriti käesolevaja majanduslanguse ajal. Sellise kohustuse võib juhatusel ette näha põhikirjas.

Juhatusel on tulenevalt AS § 166 lg 1 ja 287 lg 1 kohustus anda äriühingu osanikele või aktsionäridele teavet äriühingu tegevuse kohta, samuti võimaldama neil äriühingu dokumentidega tutvuda. Ainult siis, kui on alust eeldada, et see võib äriühingule olulist kahju tekitada, on juhatusel tulenevalt AS § 166 lg 2 ja 287 lg 2 õigus keelduda teabe andmisest ja dokumentide esitamisest.

Kokkuvõttena saab öelda, et äriühingu juhtorganite erinevad kohustused toetavad üksteist ning aitavad tagada äriühingu efektiivse juhtimise. Olulisemaks saab nimetada juhtorgani liikmete kohustust järgida oma kohustuste täitmisel vajalikul määral hoolsust.

## Ühingujuhtimine 14 Juhtorgani liikmete kohustused



- ✓ Üldkoosoleku osas tuleks veel lisada nõukogu liikmete valimine ja tagasikutsumine, audiitori valimine, erikontrolli määramine, majandusaasta aruande kinnitamine ja kasumi jaotamine.



## Ühingujuhtimine 15. Osäingu juhtimine. Otsustamine (Slaid 43)

Juhtimisotsuse tegemine toimub kehtiva õiguse kohaselt hääletamisega. Hääle on subjektiivne õigus - õigus oma tahte. Hääleõigus on õigus oma tahtet väljendada, ehk õigus osaleda hääletusel. Hääletus on hääle andmise menetlus, mille kaudu saab grupp inimesi oma tahtet väljendada ja võtta vastu otsuseid. Kõik hääletajad annavad oma poolt või vastuhääle vastavalt hääletus- ehk menetluskorrale (teatud olukorras on võimalik jääda kas erapooletuks või eriarvamusele). Antud häälest moodustub hääletustulemus. Otsus on vastu võetud, kui enamik hääletajaid on otsuse poolt. Hääle andmine ehk hääletamine on oma tahte väljendamine, mida nimetatakse tahteavalduseks. Tuleb teha vahet era- ja avalikõiguslikul hääle andmisel. Nii on Riigikogu või kohaliku omavalitsuse volikogu valimistel (st avalikõiguslikult) antud hääle käsitletav legitimatsioonina. Samas eraõiguslik hääle andmine on käsitletav tehinguna. Vastavalt TsÜS § 33 lg 1 on hääle andmine juriidilise isiku organi otsuse tegemisel tahteavaldus, millele kohaldatakse seaduses tehingu kohta sätestatud. Seega on hääletamine juriidilise isiku organi otsuse tegemisel seaduse mõttes tehing. Tehing on TsÜS § 5 järgi üks tsiviilõiguste ja -kohustuste tekkimise alus. Enamgi veel, tehing on tsiviilõigused ja -kohustused tekkimise peamine alus, sest seaduses sätestatud sündmused ja muud toimingud, millega seadus seob tsiviilõiguste ja -kohustuste tekkimise, aga ka õigusvastased teod on tehingute kõrval esinemissageduselt teisejärgulised. Vastavalt TsÜS § 68 võib tahteavalduse teha mis tahes viisil, kui seadusega ei ole ette nähtud teisiti. Otsene on tahteavaldus, milles sõnaselgelt avaldub tahe tuua kaasa õiguslik tagajärg. Kaudne on tahteavaldus, mis väljendub teos, millest võib järeldada tahtet tuua kaasa õiguslik tagajärg. Vaikimist või tegevusetust loetakse tahteavalduseks, kui vaikimise või tegevusetuse lugemine tahteavalduseks tuleneb seadusest, isikute kokkuleppest või nendevahelisest praktikast.

Otsuse edukus oleneb suurel määral otsustamise ajast (kohe, hiljem, kunagi jt).

Korporatiivsete normide all mõistetakse käitumisreegleid, millised on kehtestatud ühingutes ja muudes organisatsioonides oma liikmete käitumise reguleerimiseks suhtlemisel organisatsiooni sees ja sellest väljapoole (teiste isikutega). Korporatiivsetest normidest kinnipidamisest on huvitatud eelkõige ühing või muu organisatsioon ise.

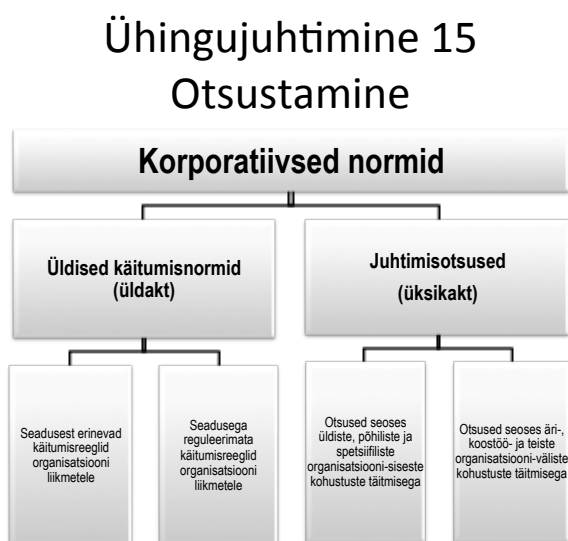
Peamine järeldus eelkäsitletust on aga see, et korporatiivsed normid ei ole õigusnormid, vaid erilise sotsiaalse korra (korporatiivne kord) aluse moodustavad sotsiaalsed normid.

Sotsiaalne norm on abstraktne, reguleerides tüüpjuhtumeid, millised sotsiaalses suhtlemises korduvad. Samuti on sotsiaalsed normid ajas ja ruumis muutuvad, samas on neil püsiv mõju konkreetsete isikute käitumisele konkreetsel ajal ja konkreetses kohas. Nende normide eesmärk on motiveerida inimesi käituma käitumisnormis ettenähtud reeglite kohaselt (või siis tegema valikuid nende reeglite hulgast) või siis kohustada inimesi käituma reeglite kohaselt. Seega on sotsiaalse normi üldiseks eesmärgiks saavutada käitumisreeglis ettenähtud käitumine. Sotsiaalne norm kas täidetakse vabatahtlikult või tuleb inimest täitmisele sundida.

Autori järgi on juhtimisotsus vastava organi liikmete väärtushinnangutel, kogutud informatsioonil, alternatiivide kaalumisel ja riskide hindamisel saavutatud hääletustulemus (tahteavaldus), millega luuakse, muudetakse või lõpetatakse vastava ühingu sisemisi või väliseid õigussuhteid, tavasid ja praktikat, asendades ebakindla olukorra kindla seisukohaga.



## Ühingujuhtimine 15. Osaühingu juhtimine. Otsustamine.



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

43

- ✓ Juhtimisotsuse tegemine toimub kehtiva õiguse kohaselt hääletamisega.
- ✓ Häälel on subjektiivne õigus - õigus oma tahtele.
- ✓ Hääleõigus on õigus oma tahet väljendada, ehk õigus osaleda hääletusel.
- ✓ Hääletus on hääle andmise menetlus, mille kaudu saab grupp inimesi oma tahet väljendada ja võtta vastu otsuseid. Otsus on vastu võetud, kui enamik hääletajaid on otsuse poolt.
- ✓ Hääle andmine ehk hääletamine on oma tahte väljendamine, mida nimetatakse tahteavalduseks.
- ✓ Korporatiivsete normide all mõistetakse käitumisreegleid, millised on kehtestatud ühingutes ja muudes organisatsioonides oma liikmete käitumise reguleerimiseks suhtlemisel organisatsiooni sees ja sellest väljapoole (teiste isikutega).
- ✓ Juhtimisotsus on vastava organi liikmete väärtushinnangutel, kogutud informatsioonil, alternatiivide kaalumisel ja riskide hindamisel saavutatud hääletustulemus (tahteavaldus), millega luuakse, muudetakse või lõpetatakse vastava ühingu sisemisi või väliseid õigussuhteid, tavasid ja praktikat, asendades ebakindla olukorra kindla seisukohaga.

## Ühingujuhtimine 16. Osäihingu juhtimine. Vastutus (Slaid 44)

Juhatuse liikmed, kes on oma kohustuste rikkumisega tekitanud kahju osäihingule, vastutavad tekitatud kahju hüvitamise eest. Juhatuse liige vabaneb vastutusest, kui ta tõendab, et on oma kohustusi täitnud korraliku ettevõtja hoolsusega. Juhatuse liikme vastutus ei ole süüline vastutus, samas ei ole aga tegemist ka tavapärase lepingulise vastutusega, mis toimib garantii- ehk süüta vastutusena ja mille korral kohustust rikkunud isik vabaneb vastutusest ainult juhul, kui rikkumine on vabandatav (vääramatü jöu asjaolude esinemise korral, VÖS-i § 103 lg 1). Eeldatakse, et kohustuse rikkumine ei ole vabandatav. Juhatuse liikme vastu esitatava nõude aegumistähtaeg on viis aastat.

Üldine põhimöte on, et juhtorgani liikmed vastutavad juriidilise isiku, mitte juriidilise isiku võlausaldajate ees.

Juhatuse liikme vastutuse osas olukorras, kus juhatuse liige tegutses vastavalt osanike või nõukogu otsusele, tuleb üldalusena juhinduda TsÜS § 37 lg 1, mille kohaselt juriidilise isiku juhtorgani liige ei vastuta, kui ta tegutses vastavalt juriidilise isiku üldkoosoleku või muu pädeva organi õiguspärasele otsusele. Siin on oluline teada, et õiguspäraseks loetakse vaid sellist osanike või nõukogu otsust, mille puhul juhatuse liikme vastutus oleks välistatud ka ilma vastava osanike otsuseta, st õiguspäraseks loetakse vaid sellist otsust, mis sisaldabki endas juhatuse liikmele antud suunist toimida ka majanduslikult kõige otstarbekamal viisil ja ühingu parimate huvide kohaselt. Öiguspärane ei saa olla otsus, mis annab juhatuse liikmele suunise toimida vastuolus korraliku ettevõtja hoolsusstandardiga.

Kahju hüvitamise eesmärk on kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud (VÖS § 127 lg 1).

Lisaks kahju olemasolule on juhatuse liikme vastutuse kohaldamiseks vajalik põhjuslik seos lepingu rikkumise ja tekkinud kahju vahel, mis tähendab, et juhatuse liige peab kahju hüvitama üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekkimisega sellises seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg (VÖS § 127 lg 4).

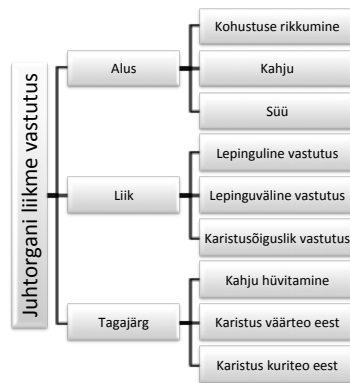
*Lepinguvälise vastutuse* korral tuleb rõhutada, et kuna juhatuse liikmel on õigussuhe osäihinguga, mitte aga osäihinguga õigussuhtes olevate isikutega, siis üldjuhul vastutab juhatuse liige ühingu ees. Selleks, et juhatuse liige vastutaks osäihingu võlausaldaja ees, peab olema täidetud delikti üldkoosseis, st tegemist peab olema eelkõige olukorraga, kus juhatuse liige tekitab võlausaldajale kahju sellega, et jätab täitmata seadusest tuleneva kohustuse osäihingu ees (VÖS § 1045 lg 1 p 7).

Kui delikti koosseisu ei esine, on võlausaldajal võimalik nõuda kahju hüvitamist vaid ühingule, eeldusel, et ta ei saa oma nõudeid rahuldada osäihingu vara arvel (ÄS § 187 lg 4).

Karistusõigus kaitseb teatud õigushüvesid. Mõni neist teokoosseisudest vastab ka juhatuse liikme poolt oma kohustuse täitmata jätmisele (nagu ebaõigete andmete esitamine). Kuid karistusseadustik näeb ette ka terve hulga selliseid tegusid, mille puhul võib vastutust kohaldada lisaks teistele isikutele ka juhatuse liikmete suhtes (nagu varavastased süüteod).

*Karistamise aluseks* on tegu, mis vastab süüteo koosseisule, on õigusvastane ja isik on selle toimepanemises süüdi.

## Ühingujuhtimine 16. Osaühingu juhtimine. Vastutus.



19.09.12

EBSI õiguse ja avaliku halduse õppetool

44

- ✓ Juhatusel liikmed, kes on oma kohustuste rikkumisega tekitanud kahju osaühingule, vastutavad tekitatud kahju hüvitamise eest.
- ✓ Juhatusel liige vabaneb vastutusest, kui ta tõendab, et on oma kohustusi täitnud korraliku ettevõtja hoolsusega.
- ✓ Juhatusel liikme vastutus ei ole süüline vastutus, samas ei ole aga tegemist ka tavapärase lepingulise vastutusega, mis toimib garantii- ehk süüta vastutusena ja mille korral kohustust rikkunud isik vabaneb vastutusest ainult juhul, kui rikkumine on vabandata.
- ✓ Eeldatakse, et kohustuste rikkumine ei ole vabandata.
- ✓ Juhatusel liikme vastu esitatava nõude aegumistähtaeg on viis aastat.
- ✓ Karistamise aluseks on tegu, mis vastab süüteokoosseisule, on õigusvastane ja isik on selle toimepanemises süüdi.

## Ühingujuhtimine 17. Osahingu juhtimine. Juhtimisviga (Slaid 45)

Kehvad juhid teevad üldjuhul kahte tüüpi vigu: jätavad asjad tegemata (*errors of omission*) või ei ole valmis asjade tegemiseks ehk n-ö valmisolekuvead (*errors of commission*). Tegemata asjad jagunevad omakorda kahte kategooriasse: esiteks ei reageerita adekvaatselt väliskeskkonna muutustele ja teiseks ei rakendata saadud kontrollandmeid või ei võeta nende põhjal midagi ette. Uuringu tulemus:

	Protsent
Puhas ebaõnn ( <i>sheer bad luck</i> )	1
Juhtide kontrollile allumatud välisfaktorid	8
Sise- ja väliste faktorite tasakaal	24
Välistest põhjustest tulenevad siseprobleemid	15
Juhtide kontrollile alluvad sisemised probleemid	52
KOKKU	100

Juhtimisvea tuvastamine saneerimismenetluses ei tulene otseselt seadusest. Küll on juhtimisvea tuvastamine pankrotimenetluse üks oluline protsessi osa. Kui pankrotimenetluses on juhtimisvea tuvastamise eesmärgiks juhtorganite liikmete suhtes personaalse vastutuse rakendamine ja seeläbi pankrotivara suurendamine, siis sellist eesmärki saneerimismenetluses ei ole, ehkki see ei välista juhi vastutust ettevõtte ees. Samas ei saa eitada, et juhtimisvea tuvastamine ettevõtte väliste institutsioonide poolt (saneerimisnõustaja või vastav meeskond ning kohus) aitaks kaasa saneerimiskavas meetmete valikule, millest üheks on kindlasti sama juhtkonna jätkamise küsimus.

Seadus ei räägi juhtimisveast ja ei määratle seda mõistet. Seadus kasutab mõistet raske juhtimisviga (*grave error in management*). Raske juhtimisviga on – üks võimalikke maksejõuetuse tekkimise põhjusi, mille tagajärjeks võib olla pankrot. Kui kohus teeb otsuse, milles maksejõuetuse tekkimise põhjuseks on võlgniku tehtud raske juhtimisviga, on pankrotihaldur kohustatud esitama süüdiolva isiku vastu kahju hüvitamise nõude.

Kehtiva õiguse kohaselt tuleb raske juhtimisvea määratlust otsida pankrotiseadusest (PankrS), mille § 28 lg 2 kohaselt loetakse raskeks juhtimisveaks füüsilisest isikust võlgniku või juriidilisest isikust võlgniku juhtorgani liikme poolt oma kohustuse rikkumist tahtlikult või raske hooletuse tõttu. Seda, mida tähendab „tahtlikult või raske hooletuse tõttu” te PankrS-st ei leia. Selleks tuleb pöörduda hoopis võlaõiguseaduse (VÕS) poole. Nii sätestab VÕS-i § 104 lg 2 tsiviilõigusliku süü vormid, milleks on hooletus, raske hooletus ja tahtlus. Hooletus on käibes vajaliku hoole järgimata jätmine (VÕS § 104 lg 3), raske hooletus on käibes vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmine (VÕS § 104 lg 4) ja tahtlus on õigusvastase tagajärje soovimine võlasuhte tekkimisel, täitmisel või lõpetamisel (VÕS § 104 lg 5). Juhtimisviga on äriühingu juhtimisorgani liikmete poolt nende kohustuste rikkumine. Kohustuste rikkumine on kohustuse täitmata jätmine või mittenõuetekohane täitmine, sealhulgas täitmisega viivitamine (VÕS § 100). Selleks, et hinnata, kas juhtimisorgani liige on kohustused nõuetekohaselt täitnud või on neid rikkunud, tuleb uurida, millised on juhtimisorgani liikmete kohustused. Juhtimisvigadeks on juhtimisorgani liikme poolt tema kohustuste rikkumine, ehk iga kohustuse rikkumine ongi juhtimisviga. Kohustuse rikkumise määrast ja tekitatud kahju suurusel sõltub juhtimisvea raskusaste.

Kuigi seadustes puudub raske juhtimisvea definitsioon, on juhtimisviga juhtimisorgani seadusest, ametilepingust, põhikirjast jms tulenevate kohustuste rikkumine. Juhtimisviga ei ole konkreetne tegu, näiteks kahjuliku lepingu sõlmimine, vaid konkreetse kohustuse rikkumine, näiteks hoolsuskohustuse rikkumine, kuna juhatuse liige ei hinnanud riske, mida sellistel tingimustel sõlmitud leping kaasa võib tuua. Raske juhtimisvea hindamisel on põhiküsimus selles, kas juhtimisorgani liikme suhtes oleks alust kohaldada vastutust. Vastutuse kohaldamise eelduseks on kahju olemasolu. Juhtimisviga, mis on kaasa toonud suure kahju, käsitletav raske juhtimisveana.

## Ühingujuhtimine 17 Juhtimisviga



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

45

- ✓ Juhid jätaivad asjad tegemata (*errors of omission*) või
- ✓ Juhid ei ole valmis asjade tegemiseks ehk n-ö valmisolekuvead (*errors of commission*).
- ✓ Seadus kasutab mõistet raske juhtimisviga (*grave error in management*).
- ✓ PankrS § 28 lg 2 kohaselt loetakse raskeks juhtimisveaks füüsilisest isikust võlgniku või juriidilisest isikust võlgniku juhtorgani liikme poolt oma kohustuse rikkumist tahtlikult või raske hooletuse tõttu.
- ✓ VÕS-i § 104 lg 2 annab tsiviilõigusliku süü vormid, milleks on hooletus, raske hooletus ja tahtlus. Hooletus on käibes vajaliku hoole järgimata jätmine (VÕS § 104 lg 3), raske hooletus on käibes vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmine (VÕS § 104 lg 4) ja tahtlus on õigusvastase tagajärje soovimine võlasuhte tekkimisel, täitmisel või lõpetamisel (VÕS § 104 lg 5).
- ✓ Juhtimisviga on äriühingu juhtimisorgani liikmete poolt oma kohustuste rikkumine.
- ✓ Kohustuste rikkumine on kohustuse täitmata jätmine või mittenõuetekohane täitmine, sealhulgas täitmisega viivitamine (VÕS § 100).

## Ühingujuhtimine 18. Osahingu juhtimine. Turnaround (Slaid 46)

Ümberkorraldused organisatsioonis (Turnaround) tuleb läbi viia aegsasti, kuna saneerimine võib osutada agoonia pikendamiseks ning suure tõenäosusega ei pruugi organisatsiooni ellu jätta.

Enne kui asuda määratlema mõistet kannapööre, püstitame põhimõttelise küsimuse omanikele: „Kui organisatsiooni juhid ei ole suutnud organisatsioonis vajaminevaid muudatusi jooksvalt ja õigeaegselt ellu viia, siis miks peaks nad seda suutma saneerimismenetluses?” Vastust leida ei ole raske – tuleb tõsiselt kaaluda, kas saneerimise käigus ei peaks ühe esimese muudatusena välja vahetama juhtkonna.

Mis on kannapööre (Turnaround)? Tegemist on riski- ja kriisijuhtimise ühelt poolt ja muudatuste juhtimise teiselt poolt kombinatsiooniga. Seega on kannapööre (Turnaround) juhtimisvõtete kogum, mis aitab kriisi sattunud organisatsioonil muudatuste- ja kriisijuhtimise võtteid kasutades kriisist väljuda ja luua pinnas edasise majandustegevuse jätkamiseks. Kui kannapöördele läheneda läbi saneerimise prisma, siis tuleks määratlusse lisada, et see protsess toimub kohtu kaitse all. Samas ei tähenda see seda, et iga kannapöörde kaasus on vältimatult saneerimiskaasus. Tõsi – saneerimissituatsioon on kriisisituatsioon, kuid kriisisituatsioone on ka teisi. Saneerimisest on juttu õpiku V. osas.

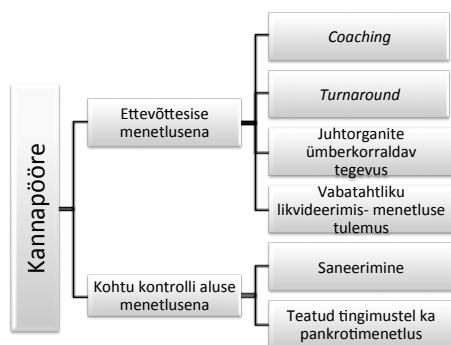
*Coaching*’ut on defineeritud protsessina, mis aitab juhil leida ja ellu viia lahendusi viisil, mis on just temale personaalselt kõige sobivam. Kuna sõna protsess kõlab veidi abstraktselt, siis selgitus selle sisule oleks, et läbi teise inimesega dialoogi ja küsimuste saab juht selguse selles, mida ta täpselt tahab ning ka selles, kuidas ta seda tahab saavutada. Ning see on see, mis viib juhi päriselt tegudeni. See protsess sisaldab järmisi elemente: 1) Vastutus – coachingu üks põhiprintsiipi on, et juht vastutab ise oma otsuste eest. Me õpime ja teeme asju paremini siis, kui oleme lahenduseni jõudnud ise, mitte siis, kui seda ütleb meile keegi teine; 2) Usk endasse – enesekindlus, et me saame millegagi hakkama, mängib eesmärgini jõudmisel võtmerolli; 3) Süüdistustevaba keskkond – coachingu puhul käsitletakse vigu kui õppimise võimalusi, mitte kui võimalusi süüdlase otsimiseks-leidmiseks; 4) Lahendustele keskendumine – coaching keskendub selgelt lahendustele, mitte probleemidele. Keskendudes probleemile ning hakates lahkama minevikusündmusi stiilis „miks juhtus?” jõutaks varsti süüdlaste otsimiseni 5) Väljakutse – coaching tähendab „sirutamist“, mugavustsoonist välja minemist; 6) Ära tegemine – coaching tõstab inimese teadlikkust iseendast ja see viib vältimatult asjade päriselt ära tegemisele.

Üldiselt tuleks eelistada olukorda, kus juhtorganid tegelevad ettevõtte arendamisega/ümbekorraldamisega vastavalt välis- ja sisetingimustele pideva protsessina.

Ka vabatahtlikult likvideeritava ettevõtte võib reorganiseeritult uuesti ellu kutsuda. Sama märkus käib ka pankrotimenetluse instituudi, tervendamise, kohta.

Kohtu kontrolli all toimub saneerimismenetlus on lisaks kohustuste täitmisele suunatusele mõeldudki kannapöörde läbiviimiseks ja majandusliku suutlikkuse tagamiseks tulevikus.

## Ühingujuhtimine 18. Osäihingu juhtimine. *Turnaround*.



19.09.12

EBSi õiguse ja avaliku halduse õppetool

46

- ✓ *Turnaround* on riski- ja kriisijuhtimise ühelt poolt ja muudatuste juhtimise teiselt poolt kombinatsioon. Seega on kannapööre (Turnaround) juhtimisvõtete kogum, mis aitab kriisi sattunud organisatsioonil muudatuste- ja kriisijuhtimise võtteid kasutades kriisist väljuda ja luua pinnas edasise majandustegevuse jätkamiseks.
- ✓ *Coaching*'ut on defineeritud protsessina, mis aitab juhil leida ja ellu viia lahendusi viisil, mis on just temale personaalselt kõige sobivam.
- ✓ *Ettevõtte saneerimise* eesmärgiks on ettevõtja, võlausaldaja ja kolmanda isiku huvide arvestamine ja õiguste kaitsmine ettevõtte saneerimise käigus. Ettevõtte saneerimine on abinõude kompleksi rakendamine ettevõtte majanduslike raskuste ületamiseks, tema likviidsuse taastamiseks, kasumlikkuse parandamiseks ja jätkusuutliku majandamise tagamiseks.

## Õigusaktid

Eesti Vabariigi põhiseadus  
Tsiviilseadustiku üldosa seadus  
Majandustegevuse seadustiku üldosa seadus  
Riigivaraseadus (§ 75-89)  
Äriseadustik  
Võlaõigusseadus  
Töölepinguseadus



## Kirjandus

Anepaio, T. *et al.* Sissejuhatus õigusteadusesse. Tallinn: Juura, 2003.

Arumäe, U. Juhtimine ja õigus II. osa. Organisatsiooni ja juhtimise õiguslik korraldus. Äriõiguse õpiku käsikiri. Tallinn: Andresson Consulting Network, 2012.

Eesti Vabariigi põhiseadus: Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2002.

Eraõigus. I osa: Abimaterjal kohtunike ja prokuröride twinning-koolituse eraõiguse õppegrupile. Tallinn: Justiitsministeerium, 2001.

Hea ühingujuhtimise tava

<http://www.nasdaqomxbaltic.com/et/bors/noteerimine/hea-uhingujuhtimise-tava/>.

Merimaa, M. Äriseadustik. Kommentaarid, selgitused, arvamused. Tallinn: Ilo, 2007.

*MÄRKUS: Arvestage seaduste muutumisega ajas.*

## Autor



Autor, Urmas Arumäe, on EBSi õiguse ja avaliku halduse dotsent ja vandeadvokaat. Esimene magistrikraadile vastav teaduskraad omistati talle Tartu Ülikooli õigusteaduskonnast (LL.M). Sellele lisandusid rahvusvahelise ärijuhtimise magistrikraad (MBA) EBSist ning Euroopa Liidu õiguse magistrikraad (LL.M) Stockholmi Ülikoolist. 2010. aasta suvel omistati talle EBSist juhtimisteaduste doktori kraad (Ph.D).

Ta on tegutsenud avalikus sektoris. Ta oli Eesti Vabariigi justiitsminister (1994), Tallinna Keslinna Haldusnõukogu liige (1993-1996), Viimsi vallavanem (2005-2008) ja Harjumaa Omavalitsuste Liidu esimees (2006-2010). Hetkel on ta Viimsi Vallavolikogu liige.

Erasektoris on ta olnud tegev peamiselt vandeadvokaadina ning rahvusvahelise audiitorbüroo PricewaterhouseCoopers *legal partner*-ina, aga ka külalislektorina mitmes ülikoolis ja arvukatel koolitustel. Tal on praktilise ärijuhtimise kogemus mitmete äriühingute nõukogu ning juhatuse liikmena. Ta on Advokaadibüroo Andresson Consulting Network asutaja, vandeadvokaat ja *senior partner*.