

Sisekaitseakadeemia

Finantskolledž

Anatoli Kravtšuk

ETTEVÕTTE ÜLEMINEK JA SELLEGA SEOTUD
PROBLEEMID
Lõputöö

Juhendaja:

Kerly Lillemets, MPA

Tallinn 2011

ANNOTATSIOON

SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž: Finantskolledž	Kuu ja aasta: mai 2011
Töö pealkiri: Ettevõtte üleminek ja sellega seotud probleemid	
Töö autor: Anatoli Kravtšuk	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas. Allkiri:
Lühikokkuvõte: Lõputöö on kirjutatud teemal „Ettevõtte üleminek ja sellega seotud probleemid“. Töö on kirjutatud eesti keeles ning koosneb 37 leheküljest. Sisuline osa on 37 lehekülge. Lõputöö koostamisel on kasutatud 36 allikat, millele on ka lõputöös viidatud. Lõputöö teema on aktuaalne, sest viimasel ajal võib tihti kohata tehinguid, mis on seotud ettevõtte üleminekinguga, mille tulemusel üleandja annab oma äriühingu omandajale ja äriühingu majandustegevust jätkab teine isik, kellele olid õigused üle antud. Antud lõputöö eesmärgiks on analüüsida probleeme ettevõtte üleminekul. Selleks, et antud lõputöö eesmärki saavutada, on püstitatud järgmised uurimisülesanded: <ol style="list-style-type: none">1. Antakse ülevaade ettevõtte olemusest.2. Analüüsitakse ülemineku vastutust.3. Analüüsitakse vastutuse kohaldamist.4. Tehakse ettepanekuid normitehnilisteks muudatusteks analüüsi põhjal. Riik soodustab ettevõtte keskkonna arendamist kuid samas esineb riik kontrollijana juhul kui ettevõtja rikub seadust. Lepingud, mis olid sõlmitud tööandja ja töötajate vahel ettevõtte üleminekul, lähevad üle omandajale, kes võtab endale kohustuseks täita varasemalt sõlmitud töölepingut. Vastutus tekib ka üleandjal juhul, kui omandaja ei saa oma kohustusi täita. Näeme seda, et vaidlustavad pooled tahavad oma vastutusest lahti saada ja süüdistavad teist poolt, rakendades tavaliselt võlaõigusseaduse § 183 lõiget 1, kus ettevõtte üleminekul vastutavad ettevõtte üleandja ja omandaja solidaarselt. Probleemide tekkimisel tahavad kõik vastutusest vabaneda. Peamised kitsaskohad on võlaõigusseaduse ja töölepingu seaduse õigusnormid, kus tulevikus võivad tekkida vaidlused.	
Võtmesõnad: ettevõtte, üleandja, omandaja, võlaõigusseadus, töölepingu seadus	
Võõrkeelsed võtmesõnad: puuduvad	
Säilitamise koht:	
Kaitsmisele lubatud: Kolledži direktor:	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele: Juhendaja:	Allkiri:

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. ETTEVÕTTE ÜLEMINEKU TEOREETILISED ALUSED.....	6
1.1 Ettevõtte olemus ja selle üldpõhimõtted	6
1.2. Ettevõtte ülemineku vastutuse tekkimine	11
2. ETTEVÕTTE ÜLEMINEKUGA SEOTUD PROBLEEMID.....	20
2.1 Vastutuse kohaldamine ja sellega seotud probleemid	20
2.2 Normitehnilised muudatused tulenevate probleemide lahendamisel.....	26
KOKKUVÕTE	33
PE3IOME.....	35
VIIDATUD ALLIKAD	37

SISSEJUHATUS

Äritegevus on ettevõtja jaoks põhiliseks tuluallikaks. Äritegevuse tulust maksab ettevõtja äritegevusega hõivatud töölistele palka ning riigile makse. Aga elus tulevad erinevad väljakutsed, mille tõttu ettevõtja ei suuda enam juhtida ettevõtet ja teeb ettevõtte ülemineku. Põhjused võivad olla erinevad: tervise halvenemine, ettevõtja majandusraskused jne. Selle tulemusel analüüsitakse antud lõputöös ettevõtte üleminekuga seotud probleeme.

Lõputöö teemana käsitletakse ettevõtte üleminekut. Eestis reguleerivad antud valdkonda võlaõigusseadus, tsiviilseadustiku üldosa seadus ja töölepingu seadus. Peale selle on ka Euroopa Liidu Nõukogu Direktiiv nr 2001/23EÜ, mis kaitseb ettevõtte üleminekul töötajate õigusi ja ühtlustab liikmesriikide õigusakte. Siin tekib küsimus: kas antud ala reguleerimiseks piisab eelpool nimetatud õigusnormidest või on vaja välja töötada lisanorme, et tulevikus oleks ettevõtte üleminekul probleemide lahendamine palju lihtsam.

Lõputöö autor leiab, et teema valiku põhjuseks on antud ala probleemne olukord, kus võlgadega äriühingud jäetakse maha, võlgnevuste tekkimisel lõpetatakse ettevõtte majandustegevus ning luuakse uus ettevõte. Uus ettevõte tegutseb samal aadressil, sama tegevusalaga ning ka üldjuhul samade töötajatega. Seega lõpetatakse majandusraskustega ettevõtte tegevus ja luuakse uus ettevõte, mis erineb endisest ettevõttest vaid nime poolest.

Teema on aktuaalne, sest viimasel ajal võib tihti kohata tehinguid, mis on seotud ettevõtte üleminekuga, kus majandustegevusega seotud asjad ja õigused antakse üle ühelt isikult teisele, mille tulemusena äriühingu või ettevõtte majandustegevust jätkab teine isik, kellele olid õigused üle antud. Antud tehingutega tekib palju probleeme, mis tihti viivad ka kohtusse. Selles on aktuaalsus, et antud probleeme analüüsida.

Sellise tegevuse tulemusel tuleb esile probleem, kus kannataja pooleks on enamasti riik, kuid mitte ainult. Sellepärast, et riigi toimimiseks vajalik maksutulu jääb laekumata. Sest majandusraskustega ettevõtte ei suuda oma võlgu tagasi maksta või on tegu pettusega, kus ettevõtte tahab oma võlgadest lahti saada ja seejärel jätab maksud riigile maksmata.

Antud lõputöö eesmärgiks on analüüsida probleeme ettevõtte üleminekul.

Selleks, et antud lõputöö eesmärki saavutada, on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Antakse ülevaade ettevõtte olemusest.
2. Analüüsitakse ülemineku vastutust.
3. Analüüsitakse vastutuse kohaldamist.
4. Tehakse ettepanekuid normitehnilisteks muudatusteks analüüsi põhjal.

Kasutatakse antud valdkonna teoreetilise uurimuse ja õiguslaste materjalide kogumist ja andmetöötlusmeetodit. Selle tulemusena kogutud andmete põhjal analüüsitakse ettevõtte üleminekut ja sellega kaasnevate probleemide tekkimist. Kuidas võivad tekkida probleemid? Milline vastutus kaasneb just ettevõtte ülemineku tehingutega? Kaua kestab osapoolte vastutus, kui ettevõtte antakse üleandjalt üle omandajale? Kuidas suhtuvad antud tehingutesse võlausaldajad? Kuidas võib kaitsta või kuidas on kaitstud töötajad ettevõtte üleminekul? Sellistele küsimustele antakse vastused lõputöös läbiviidud analüüside põhjal.

Lõputöö koosneb kahest peatükist, mis omakorda jagunevad kahte alapeatükki. Esimeses peatükis antakse ülevaade ettevõtte olemusest, põhimõtetest, ettevõtte üleminekust ja ülemineku vastutuse tekkimisest. Analüüsitakse, milline vastutus tekib üleandjal. Kas ettevõttes on töölisel, millised kohustused on ettevõtjal kui ta otsustab ettevõtte ülemineku teha. Antud peatükis analüüsitakse vastutust, mis tekib enne ettevõtte üleminekut ning ettevõtte ülemineku ajal.

Teises peatükis analüüsitakse probleeme pärast ettevõtte üleminekut, probleemide tekkimist, vastutuse kohaldamist üleandjale ja omandajale võlausaldajate huvidest, töötajate ja nende õiguste üleminekut. Samas lõputöös tehakse kohtulahendite analüüsi põhjal ettepanekud normitehnilisteks muudatusteks.

Töös kasutatakse peamiste allikatena eriala kirjandust, kohtu lahendeid ettevõtte üleminekust, võlaõigusseadust, tsiviilseadustiku üldosa seadust, töölepingu seadust ja Euroopa Liidu Nõukogu Direktiivi nr 2001/23EÜ.

1. ETTEVÖTTE ÜLEMINEKU TEOREETILISED ALUSED

1.1 Ettevõtte olemus ja selle üldpõhimõtted

Ettevõtlusega on tegeletud vanadest aegadest peale. Ja meie aegadeni jõudes võib märgata seda, et ettevõtlusega tegeleb aina rohkem inimesi sellepärast, et seda soodustab keskkond ja riik ise. On olnud aegu, kus ettevõtlusega ei tohtinud tegeleda füüsiline isik, vaid sellega võis tegeleda ainult riik. Need ajad möödusid, ning praegu saab ettevõtlusega tegeleda teovõimeline füüsiline isik, kes saab vastutada oma ettevõtte, oma kohustuste ees ja palgatud tööliste ees. Aga vastutusega tekivad mõnikord probleemid, sest ei saada hakkama rasketes finantsolukordades või ei teata, kuidas majanduskeskkonnas hakkama saada.

Meie ajal võib ettevõtet nimetada majandusüksuseks, mille põhilisteks ülesanneteks on toota ja turule tuua erinevaid tooteid vastavalt klientide vajadustele. Seega on ettevõtte missioon osutada teenust tarbijale, et tarbija saaks hea teenuse eest anda vastava tasu. Halva kvaliteediga teenus tõukab aga tarbijad eemale ja see omakorda mõjutab ettevõtte majandusolukorda.

Juhtudel, kus inimesed asutavad uue ettevõtte, mida võib nimetada turumajanduse mootoriks,¹ peavad nad teadma, et ettevõtlusega tegelemine võib luua häid võimalusi enda arendamiseks, tuua uusi kogemusi ja luua ka võimalusi kasumi saamiseks. Samas ei tohi nad unustada seda, et neil kasvab ka vastutus ja risk juhul, kui ettevõtluse käigus tekib võlg riigi ees, mis toob endaga kaasa maksejõuetuse ja ohu, et äriühing kuulutatakse kohtu poolt pankrotti². Oleme siiski optimistid ja vaatame ettevõtte loomise peale, kus peamiseks eesmärgiks on näidata ettevõtte olemust, ning lisaks on võimalik põhjalikumalt uurida ja vaadelda äriühingu üldpõhimõtteid.

Alustuseks pöördume Eesti seaduseandluse poole, kus on määratletud ettevõtte termin. Ettevõtte on majandusüksus, mille kaudu isik tegutseb.³ Äriseadustiku § 2 lõige 1 on kirjas: Äriühing on täisühing, usaldusühing, osaühing, aktsiaselts ja tulundusühistu. Samas lõigus on öeldud, et seaduses võib ette näha ka teisi äriühinguid, keda juhivad ettevõtjad. Äriühingu looja (ettevõtja) peab tegutsema vastavalt seaduses sätestatud korrale. Pöördume

¹ Mets, T., 2005. Edukas ettevõtlus ääremaal. Sissejuhatus äriplaani, lk 7.

² Pankrotiseadus, vastu võetud 22.01.2003, jõustunud 01.01.2004 - RT I 2003, 17, 95. § 1 lg 1.

³ Tsiviilseadustiku üldosa seadus, vastu võetud 27.03.2002 jõustunud 01.07.2002 - RT I 2002, 35, 216. § 66¹

äriseadustiku § 4 lõige 1 poole kus on kirjas järgmine: ettevõtja võib tegutseda tegevusaladel, millel tegutsemine ei ole seadusega keelatud. Järelikult peab ettevõtja jälgima oma tegevust ning olema seadusekuulekas, sest vastasel korral võib ettevõtja äritegevus hakata tegutsema seaduse vastu, mis kahjustab riigi huve.

Rääkides äriühingutest, oleme puudutanud ka ettevõtjaga seonduvat, kes organiseerib töö tegevust ettevõttes. Ettevõtja on füüsiline isik, kes pakub oma nimel tasu eest kaupu või teenuseid ning kaupade müük või teenuste osutamine on talle püsivaks tegevuseks seaduses sätestatud äriühingus.⁴ Niisiis peab ettevõtja oma kasu saamiseks tegutsema äriühingus, mille tegevus vastab seadusele. On selge, et äriühing ei saa tegutseda ilma ettevõtjata, seega kogu vastutus langeb ettevõtja peale. Järelikult ei tohi olla mingeid kõrvalekaldeid, sest vastasel juhul karistab selle eest seadus.

Ettevõtte äritegevuse alustamiseks on erinevad kriteeriumid. Oletame, et uue äriühingu loomisega ei olnud mingeid probleeme, äriplaan on tehtud, on teada tulevase äriühingu suund, millega hakatakse tegelema ja olemas on ka arvatav klientide ring. Tuleb silmas pidada ka seda, et Eestis taotleb ettevõtja tegevusluba. Tegevusluba on ettevõtjale vaja selleks, et:

1. Tegevusluba annab ettevõtjale õiguse tegeleda majandustegevusega, millel on seaduse alusel nõutav haldusorgani nõusolek. Tegevusluba antakse haldusaktiga.
2. Seadusega sätestatud juhtudel kantakse tegevusluba omava ettevõtja andmed registrisse.⁵

Kui tegevusluba on kätte saadud, siis avaneb ettevõtjal võimalus alustada tööd oma äriühingus. Vajadusel võib ettevõtja palgata töölisi, keda võetakse tööle töölepingu alusel, ning kellele töandja (ettevõtja) maksab tööülesannete eest palka. Sellest hetkest alustab ettevõtja oma äriühingus tegevust töandjana ja maksab riigile makse, kus antud maksuõigussuhtest tekivad rahalised nõuded ja kohustused⁶ - juba eelnevalt mainitud maksude maksmine riigile. Loomulik on see, et riik annab võimaluse asutada ettevõtte oma territooriumil ja vastutasuks saab riik ettevõtja käest endale maksumaksja raha. Antud olukorras muutub maksukohuslaseks mitte ettevõtte vaid ettevõtja.

⁴ Äriseadustik, vastu võetud 15.02.1995, jõustunud 01.09.1995- RT I 1995, 26, 355. § 1.

⁵ Majandustegevuse registri seadus, vastu võetud 11.02.2004 jõustunud 15.04.2004 - RT I 2004, 12, 79, § 16. lg 1, 2.

⁶ Lehis L., 2009. Maksuõigus, lk 27.

Õigussuhted ettevõtja ja riigi vahel võivad olla erinevad ja neid reguleerib maksuõigus. Maksuõiguse peamiseks ülesandeks on avaliku võimu suhete reguleerimine füüsiliste ja juriidiliste isikute vahel, mis omakorda kaitseb maksumaksja põhiõigusi riigi fiskaalhuvide eest.⁷ Põhjus on nimelt selles, et maksumaksja on antud olukorras vähem kaitstud kui avalik võim.

Eesti õigusaktides on maksumaksja isik, kes seadusega sätestatud tingimustel ja korras on kohustatud maksu maksma ning täitma teisi talle seoses maksukohustusega pandud rahalisi kohustusi.⁸ Järelikult, kui ettevõtja saab ettevõtluse käigus tulu, on ta kohustatud osaga tulust maksustama erinevaid makse, mis laekuvad riigikassase. Alati tuleb silmas pidada seda, et ettevõtte loomisel moodustatakse kindel struktuur, millega tegutsetakse ettevõtte viimase päevani ja seda struktuuri tavaliselt ei muudeta. Iga äriühingu tegevusvaldkond määrab tingimused, milledele antud juhatuse liige peab vastama.⁹ See eeldab seda, et juhatuse liige on pädev juhtima talle antud tööd ja vastutama tema alluvate eest. Kuid ettevõtte võib ka sattuda olukorda, kus tekib vajadus juhtimise struktuuri muuta, koondada inimesi või palgata juurde töölisi või ümber korraldada ettevõtte tegevust.

Alati tuleb teada seda, et organisatsiooni suurus, kus on majanduslikust aspektist vaadatuna erinev kapitali voog, toob endaga riski.¹⁰ Näiteks muutub äriühingu arengustrateegia, ning suureneb arvatav klientide ring siis, kui äriühing hakkab rohkem tootma. Siin muudetakse tootmisskeem, mille tulemusel eeldatakse, et kliendid jäävad rahule. Ettevõtte jääb oma olemuselt samaks, sest ettevõtte tegeles tootmisega ja jätkab edasi oma tööd, kuigi uue tootmisskeemiga ja suurema kliendingiga. Kindlasti tekib kokkupuude probleemidega, mis ilmuvad töö käigus, kuna töö käigus tulevad esile põhilised nüansid, mida ka parandatakse ja sellega muutub äriühingu tegevus efektiivsemaks.

Ettevõttes, kus töö koormus suureneb, tekib vajadus töölisi juurde palgata ning tööandja ja uute liikmete vahel tekib alluvussuhe. Sellega seoses annab tööandja töötajatele korraldusi ja reeguleerib alluvate tööle pühendumist ning nende tööprotsessi. Vastavalt seadusele võime me näha, kuidas alluvussuhe tekib. Esiteks see tekib töölepinguga.

⁷ Lehis L., 2009. Maksuõigus, lk 28.

⁸ Maksukorralduse seadus, vastu võetud 20.02.2002- RT I 2002, 26, 150. § 6 lg 2.

⁹ Varul, P., Kaljurand, A., Mailend, A., Pikmets, H., ja Tolstov, L., 2005. Äriühingu juhtorganid: Äriühingu juhtorganite liikmete õigused, kohustused ja vastutus, lk 58.

¹⁰ Sama, lk 59.

1. Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teistele isikutele (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu.¹¹

Siin on näha, et töötaja ja tööandja vahel tekib alluvussuhe ja neid suhteid reguleerib seadus, mis on väga tähtis. Kriisiolukordades annab tööleping töötajale kaitse juhul, kui tööandja kaldub töölepingust kõrvale. Teiseks, töötaja kaitse töölepingu seaduse järgi tekib:

2. Töölepingu seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on töölepingu seaduses ette nähtud.¹²

Kõrvalekalduvaid kokkuleppeid tehakse vastavalt olukordadele, mis tekivad tööandja ja töötaja vahel ning töölepingu seaduses on olemas sätteid, mis lubavad vastavalt käituda.

Kindlasti tuleb tööandjal ja töötajal alati käituda seaduse järgi ja tasub järgida põhimõtteid, mis on seotud ettevõtlusega. Vastasel korral võib kannatada ettevõtte tegevus, mis võib tuua endaga kaasa vaidlusi, mis omakorda viivad kohtusse, kuna töötajad ei ole mõnedel juhtudel oma ülemuste otsustega nõus ja tunnevad pettuse ohtu. Antud ala reguleerimiseks on Eesti õigusaktides olemas individuaalse töövaidluse lahendamise seadus, mille ülesandeks on sätestada töötaja ja tööandja vahel tekkinud individuaalse töövaidluse lahendamise kord ja tingimused.¹³ Tööandja, antud olukorras ettevõtja, on sunnitud viima miinimumini igasugused probleemid isegi siis, kui need ei ole seotud töövaidlusega, sest muidu saab kannatada äriühingu maine.

Miinimumini viidud probleemidega majandusüksust võib nimetada stabiilseks. Antud näide mängib suurt rolli inverteerimise silmis ja annab võimaluse teha investeeringuid ettevõttesse, mis toob kasu nii ettevõttele ja ka riigile. Sellepärast, et investeerimine aitab luua uusi töökohti ja annab riigile tulu, mida makstakse riigikassale subjektiivsetest ja objektiivsetest maksudest. Eestis tuleb maksustada teenused ja kaubad ühtemoodi ja see ei

¹¹ Töölepingu seadus, vastu võetud 17.12.2008 jõustunud 01.07.2009 - RT I 2009, 5, 35. § 11g 1.

¹² Töölepingu seadus, § 2.

¹³ Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus, vastu võetud 20.12.1995 jõustunud 01.09.1996 - RT I 1996, 3, 57. § 1.

sõltu ettevõtluse vormist.¹⁴ Maksud on olnud ja jäävad põhilisteks tuluallikateks avaliku sektori jaoks.

Äritegevus oli ja jääb, sest alati leidub inimesi kes müüvad ja ostavad, ja niikaua, kui selline tegevus hakkab kestab, see kindlasti säilib. Avalik sektor reguleerib ja peab reguleerima ettevõtete majandustegevust pettuste ja monopoli vältimiseks. Sellepärast loob riik erinevaid seadusi inimeste tegevuste reguleerimiseks.

Konkurentsiseaduses on toodud loomuliku monopoli mõiste: selleks on ettevõtja, kelle omandis, valduses või opereerimisel on võrgustik või infrastruktuur, mida teistel isikutel ei ole võimalik või ei ole majanduslikult otstarbekas dubleerida, ja mis annab talle kaubaturul valitseva seisundi.¹⁵ Monopol ei anna lihtsalt teistele inimestele võimalust ennast realiseerida ettevõtjatena. Võib ka tekkida ettevõtluse käigus konkurents, milles nõrgemad majandusüksused ei pea konkurentsile vastu ja on sunnitud oma majandustegevuse lõpetama. Tugevamad majandusüksused aga loovad turul tingimused, mis raskendavad uutel ettevõtjatel alustada majandustegevust.

Heaolu riigis on kehtivad ettevõtluse toetamise meetmed. Eestis kehtivad selleks „Eesti ekspordipoliitika põhialused.“¹⁶ Ja see annab ettevõtetele kindluse tegeleda ekspordiga, mis omakorda avaldaks positiivset mõju Eesti majandusele. Samas, vaatamata kõikidele võimalustele oma ettevõtlust arendada, kaovad paljud äriühingud ära, ühinevad omavahel, pankrotistuvad, otsivad võimalusi püsida turul, koondades oma töölisi selleks, et majanduslikult rasketes olukordades püsima jääda jne. Sellepärast pöörame me antud töös tähelepanu ettevõtte üleminekule, sest selliste tehingute puhul võib kohata ka ettevõtjate pahatahtlikku eesmärki vabaneda oma võlgadest.¹⁷ Aga selleks pöördume Euroopa Liidu Nõukogu Direktiivi nr 2001/23/EÜ artikli 1 lõige 1 poole, kus on käsitletud ettevõtte ülemineku mõiste. Antud direktiivis kohaldatakse ettevõtja, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena. Miks otsustab ettevõtja teostada ettevõtte ülemineku? Kas ta tahab anda oma ettevõtte üle omandajale, mille tulemusel ettevõtte jätkab oma tegevust? Või tahab ettevõtja lõpetada oma majandustegevuse, korraldades ettevõtte ülemineku nii, et ettevõtte võlgadest

¹⁴ Lehis L., 2009. Maksuõigus, lk 44-45.

¹⁵ Konkurentsiseadus, vastu võetud 11.03.1998 - RT I 1998, 30, 410. § 16.

¹⁶ Eesti ekspordipoliitika põhialuste heakskiitmine, vastu võetud 14.11.2001 - RT I 2001, 92, 556.

¹⁷ Lääts I., Advokaadibüroo Aivar Pilv, <<http://www.apilv.ee/ettevotte-uleminekuga-lahevad-ule-ettevottega-seotud-kohustused/19/351/26/article>> (28.03.2011)

lahti saada ja mõne aja möödudes uus ettevõtte luua, mis on oma olemusest sarnane eelmisega?

Alguses tuleb alati jälgida seda, missuguse ettevõtlusvormiga on tegemist. Eestis, nagu oli mainitud äriseadustiku § 2, võivad äriühingud olla erinevad ning ka ettevõtjad peavad vastavalt ettevõtlusvormile tegutsema. Järelikult, kui isik loob osäühingu, mis oma iseloomult toodab teatud kaupa või pakub teenust, peab selle ettevõtte olemus üleminekul samaks jääma. Seda vaid juhul, kui antud ettevõtte ei lõpeta oma tegevust sundlõpetamisega. Sundlõpetamise kord on sätestatud äriseadustikus.¹⁸ Tööandja pankroti väljakuulutamisega äriühing lõpetab oma tegevuse ja ei saa eksisteerida majandusüksusena. Ning selle alusel lõpetatakse töötajatega lepingud. Sellest, missugune vastutus tekib ettevõtte üleminekul, põhjalikumalt järgmises osas.

Kokkuvõtteks võib öelda, et ettevõtte suud ja strateegia annavad ettevõttele võimaluse tegutseda teatud alal ja selle tulemusena ettevõtte areneb. Arengu jaoks on vaja ka teisi tegureid, näiteks riik. Riik soodustab ettevõtte keskkonna arendamist, samas esineb riik kontrollijana juhul, kui ettevõtja rikub seadust, näiteks jätab maksud maksmata. Sellisel juhul ei saa me rääkida ettevõtte arendamisest, sest riik seisab seaduste ja korra eest, mille järgi tuleb igapäevaelus käituda ning rikkujad ootab vastav karistus.

1.2. Ettevõtte ülemineku vastutuse tekkimine

Ühiskonnas kehtivad reeglid, mida iga inimene peab järgima. Vastasel korral võib tal olla raske ennast arendada. Nende reeglite reguleerimisel on olemas seadus ja seaduse alusel võib iga inimene konkreetselt teada, kuidas ta võib tegutseda, näiteks kui teda petetakse, või mida ta peab tegema, kui tal tekib soov saada ettevõtjaks. Sama ka juhul, kui ettevõtja otsustab teostada ettevõtte ülemineku ja annab oma ettevõtte omandajale, mille taga on vastutus.

Tegutsevas ettevõttes võivad ette tulla muutused, mille tõttu hakkab ettevõtte muutma oma strateegiat ja otsustab ühineda teise ettevõttega, või lõpetada hoopis oma

¹⁸ Äriseadustiku paragrafi 519 alusel äriühingu sundlõpetamise korra kehtestamine, vastu võetud 09.07.1999 nr 35 jõustunud 31.07.1999 – RTL 1999, 114, 1485.

majandustegevuse, mille tulemusena juhtkond otsustab teostada ettevõtte ülemineku. Ettevõtte üleminek teostatakse, et ühineda teise ettevõttega, parandades oma majanduslikku olukorda ning tegutseda edasi, meelitades kliente oma toodetega või teenustega. Kui ettevõtja ei saa oma ettevõttega hakkama, otsustab ta selle üle anda omandajale, kes hakkab edasi toimetama talle üleantud ettevõttega. Juhul, kui ettevõtte üleminekut ei toimu, võib ettevõtte lihtsalt pankrotistuda maksejõuetuse tõttu,¹⁹ mida praegu võib tihti kohata.

Vahel võib tekkida küsimus, kas ettevõtte ülemineku vältimiseks on võimalik midagi teha? Selleks peab äriühingu juhtkond jälgima oma finantsolukorda ja vajadusel ennetama võimalike probleemide tekkimist. Näiteks võlgnevuse tekkimine, kui ettevõtja ei saa maksta pangalaenu. Sellisel juhul tekib võlasuhe, mis tuleneb lepingu õiguslikult siduvatest kokkulepetest.²⁰ Vaatamata sellele, kas ettevõtte üleminek toimub ettevõtte laiendamisega või maksejõuetuse tõttu, tekib ettevõtte üleminekul igal juhul vastutus, mis tekib seaduse alusel.

Ja sellisel juhul pöördume võlaõigusseaduse poole § 180 lõige 1 ja 2 poole, kus on kirjas:

1. Ettevõtte üleandja võib omandajaga sõlmitud lepinguga kohustada andma omandajale üle ettevõtte. Ettevõtte võib omandajale üle minna seaduse alusel.
2. Ettevõttesse kuuluvad ettevõtte majandamisega seotud ja selle majandamist teenivad asjad, õigused ja kohustused, muuhulgas ettevõttega seotud lepingud.

Vastutus tekib mõlemal poolel, ettevõtte üleandjal ja omandajal. Mõlemad pooled peavad järgima seadust ja vastavalt oma tehingu teostama. Võlaõigusseaduses § 182 järgi võib vaadata: ettevõttesse kuuluvad asjad antakse omandajale üle vastavate asjade üleandmise sätete järgi ja õigused vastavate õiguste üleandmise sätete järgi, lepingud aga lepingute sätete järgi.²¹ Eesti õigusaktides kehtib kord, mille rikkumisel rakendatakse seaduse alusel õiguskaitsevahendid.

Näiteks juhtudel, kus võlasuhetes rikub üks pool kohustust, on teisel poolel võimalus ennast kaitsta rikkumise vastu ja selle tagajärjed kõrvaldada.²² Võlausaldajad jäävad antud

¹⁹ Pankrotiseadus, vastu võetud 22.01.2003 jõustunud 01.01.2004 - RT I 2003, 17, 95. § 1.

²⁰ Varul P., Kull I., Kõve V., Käerdi M., 2006. Võlaõigusseadus I. Komenteeritud väljaanne, lk12.

²¹ Võlaõigusseadus, vastu võetud 26.09.2001 jõustunud 01.07.2002 - RT I 2001, 81, 487. § 182 lg 1.

²² Varul P., Kull I., Kõve V., Käerdi M., 2006. Võlaõigusseadus I. Komenteeritud väljaanne, lk 309 - 310.

olukorras kannataja pooleks, sest võlaomandaja ei saa maksta võlga, mis talle usaldati. Seda uuritakse pankrotimenetluse kaudu, kus kohtu poolt on välja kuulutatud võlgniku pankrot, ja just menetluse käigus peab kontrollima põhjust, miks tekkis maksejõuetus: kas tegemist on juhusliku laadiga, tekkis hooletuse tõttu või tekitas selle pankroti võlgnik ise.²³ Kontrolli käigus selgitatakse välja võlgnevuse põhjus ja tulemuse saamisel tuleb rakendada maksukohustuste üleminek. Sellepärast, et maksukohustused lähevad üle maksukorralduse seaduse alusel § 37 alusel, mis seob maksukohustuste ülemineku ettevõtte ülemineku, kui juuriidilise fakti esinemisega.²⁴

Juhul, kui on tegemist pahatahtliku tehinguga, siis ettevõtte pankrotistumisega jäänud maksuvõlad ei lähe üle üleandjalt omandajale. Sest üleandja vastutab maksuvõla maksmise eest võlausaldajale ja omandaja jääb puhtaks. Tavaliselt sellist skeemi kasutavad võlgnikud lasevad enda äriühingul pankrotti minna, et vabaneda oma võlgadest.

Kui võlausaldajaid on teavitatud ettevõtte üleminekust, ja kui poolte vahel (üleandja, omandaja ja võlausaldajad) on sõlmitud vastavad lepingud, ning kõik toimub seaduse alusel, siis ettevõtte üleminekul varasemalt tekkinud kohustuste eest, mis on ülemineku ajaks muutunud sissenõutavaks või mis muutuvad sissenõutavaks viie aasta jooksul, vastutab üleandja võlausaldajate ees solidaarselt omandajaga.²⁵ Nii tekib üleandjal vastutus võlaõigusseaduse § 183 lõige 1 alusel.

Näiteks kui ettevõtte üleminekul saab omandaja teada, et ettevõttel on suur võlg (tegu on pahauskse tehinguga), siis saab võlausaldaja nõuda maksuvõla tasumist kas omandajalt või üleandjalt, sest seadusest tuleneb üleandja ja omandaja solidaarvastutus. Vaatamata sellele, et üleandjal kehtib kokkulepe omandajaga, et ettevõtte kohustusi mitte üle võtta, ei kehti antud kokkulepe võlausaldaja jaoks.²⁶ Sellisel juhul, kus võlausaldaja võtab otsuse nõuda maksuvõla maksmist ettevõtte omandaja poolt, on omandjal õigus nõuda ettevõtte üleandjalt maksuvõla maksmist võlausaldajale omavahelise kokkuleppe alusel, ja üleandja on kohustatud maksuvõla ära tasuma.

²³ Lõhmus, U. Pankrotiga seotud kuriteod. *Juridica*, 1994, nr 1, lk 21-23

²⁴ Varul P., Kull I., Kõve V., Käerdi M., 2006. Võlaõigusseadus I. Komenteeritud väljaanne, lk 598.

²⁵ Lääts I., Advokaadibüroo Aivar Pilv, <<http://www.apilv.ee/ettevotte-uleminekuga-lahevad-ule-ettevottega-seotud-kohustused/19/351/26/article>> (28.03.2011)

²⁶ Tamme M., 2009 Kohustuste üleminek ja solidaarvastutus ettevõtte üleminekul.<<http://www.varul.com/files/Kohustuste%20%C3%BCleminek%20ja%20solidaarvastutus%20ettev%C3%B5tte%20%C3%BCleminekul%20MT.pdf>> (29.03.2011)

Samas on kirjas võlaõigusseaduses § 182 lõige 2, et ettevõttesse kuuluvate asjade ja õiguste üleminekuga lähevad omandajale üle kõik üleandja ettevõttega seotud kohustused. Ettevõttesse kuuluvate õiguste ja asjade üleandmine ettevõtte omandajale toimub ilma võlausaldaja nõusolekuta. Aga antud protsess toimub vaid juhul kui ettevõtte üleminek viiakse lõpuni.²⁷ Sest ülemineku protsessiga võivad kaasnedada probleemid, mille tulemusel ettevõtte üleminekut ei toimu.

Ettevõtte üleminekuga tekib vastutus kõikidel osapooltel. Omandaja vastutus on võtta ettevõtte üle nii, et majandusüksus saaks edasi tegutseda ilma tõrgeteta. Üleandja vastutus on lepingute alusel anda üle kõik varasemad kohustused: maksukohustused, töölepingud, õiguste üleminek. Aga see tähendab, et üleminek toimub iseenesest mitme osa kaupa ja ettevõtte üleminekut saab selleks lugeda siis, kui omandaja saab olulised vahendid majandustegevuse jätkamiseks ja ettevõtte üleminekut ei saa enam peatada.²⁸ Omandaja saab etteantud ettevõttega tegeleda ja vastutada üleantud kohustuste eest, mis anti üle koos ettevõttega.

Peamine, mida omandajad peavad üleminekuga arvestama on see, et nad saavad endale ettevõtte töötajad ja nende töölepingud, millega tuleb tegeleda, ja nad peavad aru pidama, kas üleläänud majandusüksus on võimeline jätkama üleläänud töötajatega või mitte. Aga üleandja peab arvestama ka seda, et võlaõigusseaduse § 183 lõige 1 alusel lõpeb tema vastutus ettevõtte üleminekust viie aasta möödudes.²⁹ Aga senikaua kui see aeg ei ole möödunud, vastutab üleandja ettevõttes toimuva eest.

Pöördume tagasi omandaja poole, kus oli juba mainitud, et töötajad liiguvad koos ettevõttega ja eelnevad töölepingud lähevad üle omandajale. Ning omandaja jätkab peale üleminekut kollektiivlepingu tingimuste täitmist samadel tingimustel, mida kohaldata üleandja suhtes sellise lepingu alusel kuni kollektiivlepingu lõpetamiseni või selle kehtivuse lõppemiseni või teise kollektiivlepingu jõustumise või kohaldamiseni.³⁰ Praktikas võib näha juhtumeid kus tööandja lõpetab suhte töötajatega sellepärast, et

²⁷ Varul P., Kull I., Kõve V., Käerdi M., 2006. Võlaõigusseadus I. Komenteeritud väljaanne, lk 598.

²⁸ Vutt M., 2010. Riigikohus Õigusteabe osakond. Ettevõtte üleminek, kohtupraktika analüüs, p 2.2.2.5.

²⁹ Tamme M., 2009 Kohustuste üleminek ja solidaarvastutus ettevõtte üleminekul.<

<http://www.varul.com/files/Kohustuste%20%C3%BCleminek%20ja%20solidaarvastutus%20ettev%C3%B5tte%20%C3%BCleminekul%20MT.pdf>> (29.03.2011)

³⁰ Euroopa Liidu Nõukogu Direktiiv nr 2001/23/EÜ artikkel 3 lõige 3.

üleminek toob kaasa töötingimuste olulise muutuse töötaja kahjuks. Siin loetakse tööandja vastutavaks töölepingu või töösuhete katkestamise eest.³¹

Töötaja koondamisel vastavalt töötuskindlustuse seadusele peab tööandja maksma koondatud töötajatele töötuskindlustus hüvitise § 4 lõige 1 alusel töötuskindlustusmaks, mis on sundkindlustusemaks liik töötuskindlustuse sihtotstarbeliseks rahastamiseks, mida maksavad: töötuskindlustuse seadusele § 4 lõige 1 punktis 2 tööandja. Juhul kui ettevõtte ülemineku korral tekib vajadus töötajaid koondada, tekib üleandjal ja omandajal kohustus maksta koondatud töötajatele töötuskindlustusmaks, mida võib nimetada hüvitiseks. Hüvitise maksmise kord on tööandja jaoks sätestatud töölepingu seaduse alusel § 100 lõikes 1.

1. Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.

Aga juhtudel, kus tööandja rikub töölepingu, on töölepingu seaduse § 100 lõikes 4 öeldud järgmine:

2. Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.

Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütleamise asjaolusid ning mõlema poole huve.

Kohtu või töövaidluskomisjoni poolt määratud hüvitise maksmise eest vastutab tööandja. Korralduse rikkumisel tööandja suhtes kohaldatakse maksukorralduse seaduses maksukohustuslase kohta sätestatud ning kohustuste rikkumise eest kohaldatakse tööandja suhtes maksukorralduse seaduse ja karistuseseaduses maksukohustuslasele ettenähtud sanktsioone.³²

Tööandjal on võimalik taotleda töötuskindlustusehüvitise maksmist töötajale sellisel juhul, kui on tööandja tunnistatakse kohtu poolt maksejõuetuks. Töötuskindlustusehüvitise taotlemiseks tööandjale peab pankrotihaldur esitamiseks koostama töötukassale

³¹ Euroopa Liidu Nõukogu Direktiiv nr 2001/23/EÜ artikkel 4 lõige 2.

³² Töötuskindlustuse seadus, vastu võetud 13.06.2001 jõustunud 01.01.2002 - RT I 2001, 59, 359. § 42 lg 5.

vormikohase avalduse koos tööandja maksejõuetuks tunnistamist tõendavate dokumentidega.³³ Tööandja maksejõuetuse tunnistamist tõendavad dokumendid töötuskindlustuse seaduse § 21 lõige 2, punktides on järgmised:

1. Tööandja pankroti korral ametlikult kinnitatud ära kiri jõustunud kohtuotsusest pankroti väljakuulutamise kohta.
2. Tööandja pankrotimenetluse raugemisel ametlikult kinnitatud ära kiri kohtumääruse pankrotimenetluse lõpetamise kohta pankrotti kuulutamata.

Antud taotlus loetakse vastuvõetuks, kui kõik nõuetekohased dokumendid koos avaldusega saabuvad töötukassasse,³⁴ kus tegeletakse hüvitiste välja maksmisega seaduse poolt määratud isikutele.

Ettevõtte üleminekul, kus tehing toimub majandusüksusega, millel on maksuvõlgnevus, on olukord keerulisem, kuna kõik pooled sellel juhul kannatavad. Miks? Sellepärast, et kõikide varasemate kohustuste ees vastutab üleandja ja jääb ettevõtte üleminekul vastutama veel viie aasta pikkusel perioodil peale üleminekut. Võlausaldajad on sellel juhul kaitstud vähemalt sellega, et seadusest tuleneb solidaarkohustus üleandja ja omandja vahel, mille kestus on peale ettevõtte üleminekut viis aastat. Omandja vastutab põhimõtteliselt selle ettevõtte eest, mida ta hakkab juhtima ja ka kõikide varasemate kohustuste eest, mis ta on saanud üleandjalt. Töötajad on sellisel juhul olenemata töö kaotamisest, kaitstud koondamisega ja saavad töötuskindlustushüvitise selleks ajaks kui leiavad endale uue töökoha. Töötajaid kaitseb ka Euroopa Liidu Nõukogu Direktiiv nr 2001/23/EÜ artikl 4 lõige 1 kus on kirjas, et: ettevõtja, ettevõtte või nende osa üleminek ei saa iseenesest olla vallandamise põhjuseks võõrandaja või omandaja poolt. Aga antud säte ei takista sellist vallandamist, mis võib toimuda majanduslikel, tehnilistel või organisatsioonilistel põhjustel, mis toovad muudatusi tööjõus.³⁵

Oleme vaadanud ettevõtte üleminekul vastutuse tekkimist antud tehingu käigus, aga mis juhtub siis, kui ettevõtte üleminekul ei saa omandaja maksta makse ja ta muutub maksejõuetuseks? Mida siis teha? Kes vastutab siis antud olukorra eest? Üleandja on maksejõuetu ja omandaja ei saa hakkama ettevõttes tekkinud probleemidega ja muutub maksejõuetuks. Kasvab võlg ja maksumaksja omandaja koos üleandjaga on maksujõuetud.

³³ Sama, § 21 lg 1.

³⁴ Sama, § 21 lg 3.

³⁵ Euroopa Liidu Nõukogu Direktiiv nr 2001/23/EÜ artikl 4 lõige 1.

Vastavalt äriseadustikule § 176 on kirjas: kui osäühingul on netovara vähem, kui pool osakapitalist, või vähem, kui antud seadustiku §-s 136 nimetatud osakapitali suuruses või muus seaduses sätestatud osakapitali minimaalses suuruses, peavad osanikud otsustama:

1. Osakapitali vähendamise või suurendamise tingimused.
2. Osäühingu lõpetamise, ühinemise, jagunemise või ümberkujundamise.
3. Pankrotiavalduse esitamise.

Praktikas on olnud juhtumeid, kus ettevõtte muutub pärast üleminekut maksejõuetuks, sest see ei suutnud ülevõetud ettevõtte kohustustega hakkama saada. Võlgade kasvamise tõttu, mida ei saadud maksta võlausaldajatele, tuleb otsustada äriühingu lõpetamise vajadus ning osanikel tuleb vastu võtta likvideerimisotsus.³⁶ Muidugi on ettevõtte tegevust võimalik jätkata, tehes uue ettevõtte ülemineku tehing, mille eesmärgiks on ettevõtte majandustegevust jätkata, kuid lõppkokkuvõttes on tulemus sama: pankrot.

Seejärel alustatakse pankrotimenetlus või likvideerimismenetlus, mis toob ettevõtete majandustegevuse lõpetamise ja omakorda kaotavad võlausaldajad oma huvi, sest sellisel juhul ei ole nad kaitstud ja maksuvõlg jääb tasumata.³⁷ Võlausaldajad võivad ise pankrotiavalduse teha, selleks peavad võlausaldajad pankrotiavalduses põhjendama võlgniku maksejõuetuse, samuti tõendama nõude olemasolu.³⁸ Võlausaldaja ees seisab ülesanne tõestada võlgniku maksejõuetust, sest võlausaldajal on võimalus mingi osa võlast tagasi saada. Võlausaldaja peab vastavalt pankrotiseadusele § 10 lg 2 võlgniku maksejõuetuse põhjendama ja see peab tuginema vähemalt ühele järgmistest asjaoludest:

1. Võlgnik ei ole täitnud kohustust 30 päeva jooksul pärast kohustuse sissenõutavaks muutumist ja võlausaldaja on teda kirjalikult hoiatanud kavatsusest esitada pankrotiavaldus (pankrotihoiatus) ning võlgnik ei ole seejärel kohustust täitnud 10 päeva jooksul.
2. Võlgniku suhtes toimivas täitemenetluses ei ole kolme kuu jooksul vara puudumise tõttu saadud nõuet rahuldada, või kui täitemenetluses ilmneb, et võlgnikul ei jätku vara kõigi kohustuste täitmiseks.

³⁶ Pajuviidik E., Ettevõtte tegevuse peatamine, hilisem tegevuse jätkamine või lõpetamine. <http://www.deloitte.com/view/et_EE/ee/teenused/maksud/54b971b4d63fc210VgnVCM2000001b56f00aRCRD.htm> (29.03.2011)

³⁷ Lillemets K., 2006. Maksuvõlgade sundtäitmine. Sisekaitseakadeemia õppevahend, lk 58.

³⁸ Pankrotiseadus, § 10 lg 1.

3. Võlgnik hävitab, peidab või raiskab oma vara või teeb raskeid juhtimisvigu, mille tagajärjel ta on muutunud maksejõuetuks, või on muul viisil tahtlikult põhjustanud oma maksejõuetuse.
4. Võlgnik teatab võlausaldajale, kohtule või avalikkusele, et ta ei suuda oma kohustusi täita.
5. Võlgnik on lahkunud Eestist eesmärgiga hoiduda oma kohustuste täitmisest või varjab end samal eesmärgil.³⁹

Kui võlausaldaja leiab ja tõestab, et ettevõtte on maksujõuetu ja on võlausaldajale võlgu, algatatakse pankrotimenetlus ja ettevõtja ei saa enam oma vara üle valitseda, sest pankroti seaduses on öeldud: pankroti väljakuulutamise läheb õigus pankrotivara valitseda ja käsutada võlgnikult üle pankrotihaldurile, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.⁴⁰ Järeltult vastutab ettevõtja, kes tunnistatakse kohtu poolt maksejõuetuks, oma vara eest ja võlausaldajad katavad oma nõuded ettevõtja varaga. Aga siis tuleb silmas pidada ka seda, et ettevõtja võib oma vara enne pankrotimenetlust maha müüa ja saada selle eest tasu, mida tavaliselt varjatakse.

Sellisel juhtumil, kui ettevõtja on müünud oma vara enne pankrotimenetluse algatamist, teades, et ta varjab saadud tulu, on kohtul õigus määrata võlgnikule rahaline karistus või vanglakaristus. Vastavalt karistusseadustikule: füüsilist isikut võlgniku või juriidilisest isikust võlgniku juhatuse või seda asendava organi, samuti nõukogu liikme poolt võlgniku vara teadliku hävitamise, kahjustamise, raiskamise, põhjendamatu kinkimise, loovutamise või välismaale paigutamise eest või põhjendamatute kohustuste võtmise või põhjendatud soodustuste andmise või ühe võlausaldaja teisele eelistamise eest, kui sellega on põhjustatud võlgniku maksevõime oluline vähenemine või tema maksejõuetus, karistatakse rahalise karistuse või kuni kolmeaastase vangistusega.⁴¹

Ettevõtte üleminekul võib tulla erinevaid probleeme, sõltub mis tehinguga on tegemist, ning kindlasti peitub iga tehinguga ka vastutus. Vastutus, mida iga ettevõtja peab teadma, tuleneb seadusest, ning keegi ei või end vabandada seaduse mittetundmisega.⁴²

³⁹ Pankrotiseadus, § 10 lg 2.

⁴⁰ Sama, § 36 lg 1.

⁴¹ Karistusseadustik, vastu võetud 06.06.2001, jõustunud 01.09.2002 - RT I 2001, 61, 364. § 384 lg 1.

⁴² Eesti Vabariigi Põhiseadus, vastu võetud Asutava Kogu poolt 15. juunil 1920 a. § 4.

Analüüsisides ettevõtte ülemineku vastutuse tekkimist peab kõigepealt teadma, et lepingud, mis olid sõlmitud tööandja ja töötajate vahel lähevad ettevõtte üleminekul üle omandajale. Omandaja aga võtab endale kohustuseks täita varasemalt sõlmitud töölepingu täitmist. Vastutus tekib ka üleandjal juhul, kui omandaja ei saa oma kohustusi täita, näiteks laenu tagasi maksta - siis tekib võlausaldajal solidaarvastutuse põhjal võimalus küsida üleandjalt laenu tagastamist või jagada see protsentuaalselt omandaja ja üleandja vahel, sest üleandja vastutab oma üleantud ettevõtte eest viie aasta jooksul peale ettevõtte üleminekut. See annab võlausaldajatele kindlustunde ja kaitse, et võlausaldajad saavad oma raha tagasi.

2. ETTEVÕTTE ÜLEMINEKUGA SEOTUD PROBLEEMID

2.1 Vastutuse kohaldamine ja sellega seotud probleemid

Praktikas on kokkupuude probleemidega suhteliselt tavaline. Inimeste läbirääkimised ja vaidlused võivad viia olukorda, kus tekib vajadus pöörduda juristide poole, et lahendada probleemne olukord. Vastutus, mis tuleneb ettevõtte üleminekust kohaldatava üleandja, ettevõtte omandaja jaoks, võlausaldajate ja töötajate jaoks oleneb sellest, missuguse tehinguga on tegemist. Kas on tegemist ettevõtte üleminekuga, mis tekib siis, kui ettevõtte on maksujõuetu või toimub ettevõtte üleminek oma majandustegevuse laiendamiseks. Igal juhul tulenevad sellest üleandja ja omandaja vahelised kokkulepped ning kokkulepped võlausaldajate ja omandaja vahel, kus võetakse laenu, koondatakse või võetakse uusi töölisi ning müüakse ja ostetakse vara.

Võib juhtuda, et ettevõtte ülemineku korral jätab üleandja oma töölisi maha, neile töötasu maksmata. Sellisel juhul tuleb tähelepanu pöörata töölepingu seadusele, kus on kirjas, et lepingust taganemine on keelatud.⁴³ Tööandja võib ennast kaitsta, esitades oma kaitseks dokumendid, ning töötaja omalt poolt peab sellisel juhul pöörduma töövaidluskomisjoni või kohtusse oma õiguste kaitseks. Ettevõtte üleminekuga on läinud üleandja kohustused omandaja kätte ja omandaja koos üleandjaga vastutavad selle eest solidaarselt.⁴⁴

Järelikult peab töötaja tehtud töö eest igal juhul tasu saama, sest ettevõtte üleminekul lähevad kõik töölepingud üleandjalt üle omandajale, aga selleks peab ettevõtte jätkama samasugust majandustegevust.⁴⁵ Ning ettevõtte üleandjal ja omandjal on keelatud tööleping üles öelda ettevõtte ülemineku tõttu.⁴⁶ Kui töötaja õiguseid sellises olukorras rikutakse, on töötajal täielik õigus oma tööandja kohtusse kaevata.

Kaebused tekivad vahepeal ka seaduse mitteteadmise tõttu, ning hooletuse tõttu, mis juhtus kohtu lahendis, kus töötaja jättis enda kätte 37 771 eesti krooni. Ta väitis, et ta ei teadnud millise tööandja juures ta töötab ja kellele ta pidi raha ära andma ning teda loobiti ühest firmast teise. Ta väitis seda, et tööandja ei käitunud temaga ausalt. Edasi uurides sõlmis töötaja töölepingu OÜ Grandenexiga, ning töötajale esitati Grandenez OÜ lõpparve. Peale

⁴³ Töölepingu seadus, § 82.

⁴⁴ Võlaõigusseadus, § 183 lg 1.

⁴⁵ Töölepingu seadus, § 112 lg 1.

⁴⁶ Sama, § 112 lg 2.

seada tehti töötajale ettepanek allkirjastada uus tööleping OÜ Linden Investiga ja allkirjastada lahkumisavaldus Grandenex OÜ-st. Seda aga töötaja ei teinud. Kohus leidis, et antud tööleping OÜ Grandenexi poolt oli lõpetatud ebaseaduslikult. Sellisel juhul pidi töötaja O. Roos pöörduma töövaidlusorgani poole hiljemalt ühe kuu jooksul. Samas aga kohus ei leidnud, et toimunud ettevõtte üleminekul ja vastavalt töölepingu seadusele OÜ Lingen Invest ja OÜ Grandenex ei vastutanud solidaarselt.⁴⁷

Sellest kohtuotsusest on näha, kuidas toimub asi praktikas. Tööandja rikkus seadust lõpetades töölepingu, ning töötaja oli segaduses ettevõtete omavaheliste suhete käitumisest, millest tekkiski probleem ja selle tulemusena alustati kohtumenetlus.

Järgmises kohtuotsuses on tegu pankroti väljakuulutamise, kus võlgnik jäi võlausaldajale võlgu. Kohtulahendis näeme me järgnevat: Võlausaldaja saatis OÜ-le (võlgnikule) pankrotihoiatuse nõudega tasuda võlgnevus 504 533 kr. Muidugi ei olnud võlgnik tasunud antud võlga ning võlausaldaja ostustas, et võlgnik on maksejõuetu ja esitab taotluse pankroti väljakuulutamiseks. Menetluse käigus tutvus ajutine haldur OÜ olukorraga ja jõudis arvamusele, et antud olukorras puudub võimalus antud ettevõtte tervendamiseks, kuna selleks läheb vaja suuri rahalisi kulusi, sest OÜ on nelja miljoni kroonise kahjumiga ja ettevõtte majandustegevus on lõppenud. Samas ei saa aga leida võlgniku maksejõuetuse põhjuseks olemasoleva informatsiooni põhjal kuriteo tunnusega tegusid. Kuigi on teada, et OÜ lõpetas oma majandustegevuse ja võlgniku juhatuse liige ning osanik asutas uue ettevõtte. Selle informatsiooni põhjal pakkus ajutine haldur lahenduse, et tegu võib olla ettevõtte üleminekus äriseadustiku alusel § 5 mis on praegusel hetkel on kehtetu jõustuma 01.07.2009. Aga see vastab võlaõigusseadusele § 182 antud paragrafile. Võlausaldaja jäi oma taotluse juurde, et kuulutada välja võlgniku OÜ pankroti. Lõppkokkuvõttes kuulutas kohus välja võlgniku pankroti.⁴⁸

Pankroti väljakuulutamine toimub vastavalt pankrotiseadusele, kus kannatajapooleks võib olla võlausaldaja, kes taotleb avalduse alusel pankroti väljakuulutamist võlgnikule. Samas

⁴⁷ Pärnu Maakohus, kohtuotsus nr 2-06-169, otsus 31.01.2007 Rapla, kättesaadav andmebaasist <<http://kola.just.ee/>> (01.04.2011).

⁴⁸ Harju Maakohus, kohtuotsus nr 2-06-19372, otsus 18.01.2007.a, Tallinn, Liivalaia kohtumaja, kättesaadav andmebaasist <<http://kola.just.ee/>> (01.04.2011).

võib seda teha ka võlgnik oma maksujõuetuse tõttu, sest ta ei suuda rahuldada võlausaldaja nõudeid ja see suutmatuse ei ole võlgniku majanduslikust olukorrast tulenevalt ajutine.⁴⁹

Kohtulahendis 2-06-19372 ei suutnud võlgnik oma ülesannetega hakkama saada ja seetõttu rakendas võlausaldaja oma vastutust kohtu kaudu selleks, et kohus tunnistaks ettevõtte maksejõuetuks, kuigi ettevõtte üleminekut nagu sellist ei toimunud. Ettevõtte üleminek võiks toimuda siis, kui OÜ võlgnikul oleks võimalus ettevõtte tervendamiseks, kui selleks ei oleks vaja suuri rahalisi kulusi nagu see oli antud juhtumis. Siis oleks võimalus ettevõtte üleminekut teostada ja võlgniku kohustused läheksid sellisel juhul omandajale.

Praktikas tuleb ette erinevaid juhtumeid, kus toimub ettevõtte üleminek varjatud tehinguna, ettevõtja viib oma ettevõtte pankrotini välja, ja siis kui kuulutatakse pankrot antud ettevõtte kohta; luuakse uus ettevõtte ja jätkatakse majandustegevust samade töolistega ja kõige muuga mis oli pankrotistunud ettevõttel.

Juhtumis, mis on tekkinud antud kohtulahendis, meenutab just sellist pettuse skeemi, kus maksuvõlgadega majandusüksus jäetakse maha ja alustatakse uues majandusüksuses eelneva ettevõtte tegevust. Kohtulahendis 2-07-5227 on AS võlgnik esitanud Harju Maakohtule võlgniku avalduse pankroti väljakuulutamiseks. AS tegutses laevainterjööri ning mööbli tootmisega ja installatsiooniga. Seoses sellega, et mitme aasta jooksul teostati majanduslikult ebaotstarbekaid palgatöid välisriikides, hakkasid võlgnikul tekkima probleemid klientidega, sest tellijad ei maksnud tehtud töö eest kuna tegu oli kehva töö kvaliteediga. Selle tulemusel tekkisid võlgnikul makseraskused ja majandustegevus seiskus 29.08.2006. Peale seda otsustati osanike koosolekul teha likvideerimisotsus 09.11.2006 ja avaldati likvideerimisteade Ametlikud Teadaanded 16.11.2006.⁵⁰

Võlgnik võib omaalgatusel kirjutada pankrotiavalduses oma maksejõuetuse põhjuse ning seejärel peab võlgnik lisama pankroti avaldusele seletuse maksejõuetuse põhjuse ja võlanimekirja kohta.⁵¹ Mida võlgnik tegi? Ta selgitas oma põhjuse ning kohus hakkas antud asjaga tegutsema, kogudes vajalikku informatsiooni ja materjale.

⁴⁹ Pankrotiseadus, § 1 lg 2.

⁵⁰ Harju Maakohus, kohuotsus nr 2-07-5227, 28.05.2007, Tallinn, Harju Maakohus, Tartu mnt kohtumaja, kättesaadav andmebaasist <<http://kola.just.ee/>> (01.04.2011).

⁵¹ Pankrotiseadus, § 13 lg 1, 2.

Pöördume tagasi kohtulahendi 2-07-5227 poole. Võlgnik palub algatada pankrotimenetlus. Ajutine pankrotihaldur koostab selle juhtumi kohta aruande ja kogub informatsiooni, mille tulemusel ajutine pankrotihaldur väljandab oma arvamust, et tegu on majandusüksusega, millel puudub võimalus tervenemiseks, kuna puuduvad vahendid tegevuse jätkamiseks ja ettevõtte on suur võlgnevus. Samas on võlgniku maksejõuetus kujunenud välja 2006. a jooksul kuni 28.06.2006. Ja kohtule teadaolevalt ei korraldanud võlgnik üldkoosolekut 28.08.2006. a. selleks, et teha otsus pankrotiavalduse esitamise kohta. Üldjuhul rikuti äriseadustiku § 301 lg 3 järgi seadust, ning tähtaegset pankrotiavaldust ei ole esitatud ja juhtorgani liige vastutab ettevõtte eest, sest kohustused olid rikitud.⁵²

Antud olukorras pidi juhatus korraldama koosoleku seoses sellega, et aktsiakapitali suurus peab olema vähemalt 400 000 krooni.⁵³ Probleem selles olukorras on selline, et võlgnik ei täitnud oma kohustust, järelikult rikkus ka sellega oma vastutust, mis oli ettenähtud olukorras, vastavalt äriseadustikule, kui aktsiaseltsil on netovara vähem kui pool aktsiakapitalist või vähem kui äriseadustiku §-s 222 nimetatud aktsiakapitali suurus on 400 000 krooni või muu seaduses olev aktsiakapitali minimaalne suurus, mida peaks otsustama üldkoosolek.⁵⁴ Antud AS võlgnik otsustas teha pankrotiavalduse. Likvideerimisotsus otsustati teha alles 09.11.2006.

Samas kohtulahendis selgitas ajutine pankrotihaldur väja, et võlgniku liige ja ainusaktsioner on asutanud 04.04.2006 uue ettevõtte OÜ. Halduri arvamusel tegutseb OÜ samal tegevusalal, mis oli võlgniku tegevusala, OÜ kasutab tegevuseks sama tööjõudu, sama asukohta, sama juhatust, aktsioneri ning isegi sama aadressiga kodulehekülge. Antud informatsiooni põhjal arvab haldur, et tegu on ettevõtte üleminekuga äriseadustiku § 5 alusel⁵⁵, mis on praegusel hetkel kehtetu, jõustudes 01.07.2009. Aga see vastab võlaõigusseadusele, mis on § 182.

Tegu on kahtlase juhtumiga, kus võib tegu olla ettevõtte üleminekuga, mis on suunatud sellele, et võlgadest vabaneda ja selle tulemusel jätkata majandustegevust teises ettevõttes, mis eristus vaid nime poolest. Kohtuotsuses otsustas kohus lõppkokkuvõtteks järgmist: kuulutati välja pankrot. Antud asjas esinesid AS-i võlgnikul põhjendatud kahtlused, et

⁵² Ots M., Juhtorgani liikme kaudne vastutus äriühingu võlausaldajate ees. *Juridica*, IV/2006

⁵³ Äriseadustik, § 222.

⁵⁴ Äriseadustik, § 301.

⁵⁵ Harju Maakohus, kohuotsus nr 2-07-5227, 28.05.2007, Tallinn, Harju Maakohus, Tartu mnt kohtumaja, kättesaadav andmebaasist <<http://kola.just.ee/>> (01.04.2011).

maksejõuetuse põhjuseks võis olla raske juhtimisviga, ning kohus kohustab pankrotihaldurit edasise pankrotimenetluse käigus välja selgitama nimetatud asjaolud ja esitama kohtule kirjaliku seisukoha koos põhjendustega.⁵⁶

Kohtuotsuses on näha, et kohus hakkas kahtlema ettevõtte üleminekus toodud tõendite põhjal. Sest AS-i juhtorgani liikmed pidid hoolikalt kontrollima informatsiooni, mille põhjal tehti otsus.⁵⁷ Selle tagajärjel vastutab AS oma kohustuste eest, ning kohus määras halduri, kes uuriks antud ettevõtet põhjalikumalt, sest ettevõtte ümber võib olla tegu pettusega, kuigi me ei saa seda väita, sest selle kohta ei ole tõendeid. Tõendite leidmiseks peab läbi viima põhjaliku uuringu, et pärast saaks seda öelda ettevõtte ülemineku kohta ja võlgnikku saaks antud asjas karistada vastavalt karistusseadustikule.

Probleemid tekivad ja neid on vaja lahendada. Vastutus, mis on tekkinud võlgnikul AS-il kohtulahendis 2-07-5227, oli varem tekkinud ettevõtte loomisel, siis kui võlgnik teostas kõik võimalikud tehingud ja sõlmis lepingud, aga seoses majandusüksuse majandusraskustega hajus vastutus. Mida pidi juhtkond tegema? Kutsuma aktsiaseltsi varakult üldkoosole. Seda juhtkond õigel ajal ei teinud, mille tõttu ettevõtte majandusolukord halvenes. Olukorra lahendamiseks otsustati kuulutada ettevõtte pankrotti, mille tõttu alustati pankrotimenetlust ja pankrotimenetluse käigus tulid välja kahtlased tehingud, mida otsustati uurida. Kohtulahendis numbriga 2-07-5227 31.08.2010 on näha aktsiaseltsi pankrotimenetluse lõppu.⁵⁸

Pankrotimenetluse käigus tuli välja see, et ettevõtte üleminek toimus AS-s, kus antud kohtumenetluses on võlgnik TS pankrotis, mis teostas ettevõtte ülemineku aktsiaseltsi CM. Nagu varem juba mainitud, vastutavad ettevõtte üleandja ja omandaja solidaarselt võlaõigusseaduse § 183 lõige 1 alusel. Aga pankrotimenetluses on teada, et omandajalt CM-lt kahjude hüvitamine ebaõnnestus, seoses aktsiaseltsi maksejõuetusega. CM aktsiaselts on pankrotimenetluses ja ettevõtte vara puudub ja puudub võimalus vara tagastamiseks. AS TS võlgniku pankroti väljakulutamisel oli kohtu soov algatada kriminaalmenetlus juhatuse liikme vastu ja leida pankrotimenetluse abil vajalikku

⁵⁶ Harju Maakohus, kohuotsus nr 2-07-5227, 28.05.2007, Tallinn, Tartu mnt kohtumaja, kättesaadav andmebaasist <<http://kola.just.ee/>> (01.04.2011).

⁵⁷ Tiivel T., Äriühingu juhtorgani liikme hoolekohustus. *Juridica*, IX/2005 lk 625.

⁵⁸ Harju Maakohus, kohuotsus nr 2-07-5227, 31.08.2010, Tallinn, Tartu mnt kohtumaja, kättesaadav andmebaasist <<http://kola.just.ee/>> (01.04.2011).

informatsiooni. Kohus kuulutas välja AS TS võlgniku pankroti ja andis loa selle registrist kustutamiseks.⁵⁹

Analüüsid antud kohtulahendeid on näha, et andmete kontrollimine ja tõendite otsimine on suhteliselt keeruline ja pikk protsess, mis nõuab palju erinevaid ressursse ja jõudu. Saime teada, et kohus pidas mõistlikuks alata kriminaalmenetlus selleks, et juhatuse liige saaks vastutada oma tegude eest juhul, kui tema süü saab tõestatud. Sellisel juhul ootab juhatuse liiget vastutus vastavalt karistusseadustiku § 394 lõige 1-le, kus võlgnikku karistatakse rahalise karistusega või kuni kolmeaastase vangistusega. Seoses isiku karistamisega kuriteo eest võivad kannatada moraalselt või rahaliselt kaitsetud isikuga seotud süütu inimesed.⁶⁰

Ettevõtte ülemineku vastutuse võtab enda peale üldjuhul ettevõtte üleandja sest ta on üleantava vara, maksukohustuste ja lepingute ees vastutav. Seda juhul, kui ettevõtte üleminek on toimunud majandustegevuse laiendamise eesmärgil ja antud tehingu puhul ei olnud ettevõttel maksuvõlga. Üleandja vastutust saab kohaldada juhul, kui ettevõtte omandajal tekivad probleemid, nagu võlgnevuse tekkimine omandaja süül. Juhul, kui omandaja ei saa oma võlga maksta, võib võlausaldaja maksukohustuste täitmist nõuda üleandjalt, kui ettevõtte üleandmisest on möödunud alla viie aasta.⁶¹ Peale viie aasta möödumist saab vastutuse võla tagasi maksmise kohta kohaldada ainult omandaja suhtes.

Tehingud, kus ilmneb maksude kõrvalehoidmise eesmärgil ettevõtte üleminek. Üleandja tegevusest tekkis ettevõttel võlgnevus ning tekkivate maksukohustuste üleminek tuleb peatada. Ettevõtte üleminek tuleneb ettevõtte kasutusõiguse saamisega, mis ei seo ettevõtet varem saadud kaupadest või teenustest tulenevast maksukohustusest.⁶² Seda sellepärast, et sellest on huvitatud riik, et maksud laekuksid riigikassasse. Riik loob tingumusi inimestele, et nad saaksid tegeleda ettevõtlusega, teenides tulu ja sellest tulust maksaksid makse. Kuid inimesed on erinevad ja sellepärast on erinevad ka ettevõtted ja kõikide jaoks on olemas seadused, mida peab jälgima ja vastavalt seadusele käituma. Vastasel juhul tuleb ettevõtjatel vastutada oma tegude eest juhul, kui tegu on seadusevastane.

⁵⁹ Harju Maakohus, kohuotsus nr 2-07-5227, 31.08.2010, Tallinn, Tartu mnt kohtumaja, kättesaadav andmebaasist <<http://kola.just.ee/>> (01.04.2011).

⁶⁰ Elkind E., Sootak J., Juriidilise isiku vastutus. Uued arengusuunad eesti kohtupraktikas. *Juridica*, X/2005 lk 673.

⁶¹ Võlaõigusseadus, § 183 lg 1.

⁶² Tamme M., Ettevõtte tehingulise ülemineku mõningaid aspekte. *Juridica*, VI/2003 lk 406.

Analüüs näitas seda, et vastutuse kohaldamisega, mis tekib pärast ettevõtte üleminekut, on probleemideks seaduse rikkumine ja hooletus. Kohtulahendites on näha seda, et vaidlustavad pooled tahtsid oma käitumisest tingitud vastutusest lahti saada ja süüdistada teist poolt, rakendades võlaõigusseaduse § 183 lõige 1, kus ettevõtte üleminekul vastutavad ettevõtte üleandja ja omandaja solidaarselt, ning probleemide tekkimisel tahavad sellest vastutusest kõik vabaneda. Alati on võimalik olukorda parandada, selgitades osapooltele nende vastutust ja sellest vastutusest tulenevat kohustust.

2.2 Normitehnilised muudatused tulenevate probleemide lahendamisel.

Ettevõtte üleminekut analüüsitakse kohtulahendite põhjal, sest ettevõtte üleminek on tekitanud erinevaid vaidlusi peamiselt tööandja ja töötaja vahel. Siin kerkib üles küsimus: kas on võimalik probleemset olukorda parandada, kui muuta antud ettevõtte ülemineku ala reguleerimise õigusnormid, et tulevikus muudetud õigusnormid aitaksid probleemide tekkimisel leida võimalikke probleemide lahendusi.

Peamised probleemid ettevõtte ülemineku valdkonnas tulenevad seaduse ja kohustuste mitteteadmistest.⁶³ Tavaliselt on see kohustuste rikkumise puhul, kus peab tõendama kohustuste rikkumist. Juhul kui rikkumine on väljaselgitatud, peab vastutama juhtograni liige, aga äriühing peab omakorda rikkumist tõestama.⁶⁴ Kui rikkumine on tõestatud, võib rakendada ka karistusviisi, mida rikkuja hakkab kandma. Aga peamiseks probleemiks on see, et õiguse rikkumist või kohustuste rikkumist on raske avastada, kui ettevõttes ei olnud pidevat kontrolli enne rikkumist.

Igas juhtumis, kus on ilmnenud probleem, näiteks maksejõuetus, tuleb lahata antud olukord osadeks, et leida maksejõuetuse põhjus ning uurida, kas selle tagajärjel ei ole tegu varjatud tehingutega, mille tulemusel ettevõtja võlgnik tahab petta riiki. Või on teistsugune tehing, kus toimub ettevõtte üleminek, aga see on suunatud näiteks ettevõtte laiendamisele. Antud olukorras võib probleem tekkida töötajate töölepingute üleminekuga omandajale, kus vahetub töökeskkond. Sellist olukorda võiksid reguleerida normid, mis annaksid töötajatel

⁶³ Tamme, M. Ettevõtte tehingulise ülemineku mõningaid aspekte. *Juridica* VI/2003, 401

⁶⁴ Varul, P., Kaljurand, A., Mailend, A., Pikmets, H., ja Tolstov, L., 2005. Äriühingu juhtorganid: Äriühingu juhtorganite liikmete õigused, kohustused ja vastutus, 84

valida, kas nad lähevad üleandjalt omandaja alluvusse ja tegutsevad edasi, või katkestavad üleandjaga lepingu ja saavad selle eest töölepingu alusel ettenähtud hüvitist.

Riigikohtu lahendite põhjal leiame õigusnormid, mida võiks muuta. Riigikohtu lahendis numbriga 3-2-1-105-09 on tekkinud vaidlus, kus OÜ Esmamet esitas hagi OÜ KELMOTER vastu 508 647 krooni ja 73 senti saamiseks. Kohtulahendis on algatatud selle tõttu uurimine. Hageja sõlmis rendilepingu kostjaga 05.10.2001 kümneks aastaks ja 02.01.2003 leping lõpetati. Kuupäeval 16.12.2002 sõlmiti ostu-müügileping, kus hageja vara oli läinud kostja valdusesse. Ning selle tulemusel ei saanud hageja oma majandustegevust jätkata. Mõnede töötajatega olid töölepingud lõpetatud. Hageja jäi võlausaldajatele võlgu. Tekkis solidaarkohustus.⁶⁵

Kokku on hagejal soolidaarkohustusi 1 017 293 krooni ja 46 senti. Kostjal on solidaarvõlgniku 508 646 krooni ja 73 senti. Kostja ei olnud nõus ja palus hagi jätta rahuldamata. Sest müügilepingu alusel ei ole ettevõtte läinud üle kostjale ja hageja seda ei tõestanud. Kostja oli omandanud osa inventarist, ülejäänud vara jäi ostmata. Maakohus jättis hagi rahuldamata. Appellatsioonikaebuses tuli välja, et hageja ja kostja müügileping lõpetas rendilepingu. Kohus ei pööranud aga tähelepanu pankrotihaldurile öeldava juhatuse liikme seletusele, et hageja ettevõtte tegevuse lõpetamisega on ettevõtte vara, Saku Õlletehase mööbel, kostja valduses. Kohtulahendis mõistis Maakohus müügilepingu põhjal ettevõtte ülemineku, aga ei pööranud tähelepanu sellele, et töölepingute üleandmine pidi toimuma võlaõigusseaduse § 182 lõige 2 koos kohustustega. See on kohtulahendis toodud tagajärjena mitte tingimusena. Samas on kohtud leidnud, et müügilepingu alusel ei ole hagejal kostja vastu tagasinõuet.⁶⁶

Antud kohtulahendis tekitas probleemse olukorra juhtum, kus müügilepingu alusel arvati, et toimus ettevõtte üleminek. Aga tegelikkuses pole seda toimunudki, sest hagejalt ei ole läinud kostjale nõuded ega õigused. Selles ostu-müügilepingus müüs hageja kostjale oma vara, mis eeldab, et tegu võis olla ettevõtte osaga, järelikult peab järelutama seda, et ettevõtet hakatakse võõrandama osade kaupa, ning sellest tulenevalt toimub ettevõtte

⁶⁵ Riigikohus Tsiviilkolleegium, kohtuotsus nr 3-2-1-105-09, 20.10.2009, Tartu, kättesaadav andmebaasist <<http://www.riigikohus.ee/?id=11>> (02.04.2011).

⁶⁶ Riigikohus Tsiviilkolleegium, kohtuotsus nr 3-2-1-105-09, 20.10.2009, Tartu, kättesaadav andmebaasist <<http://www.riigikohus.ee/?id=11>> (02.04.2011).

üleminek ja kohustused liiguvad ettevõttega kaasa ja sellisel juhul üleandja koos omandajaga vastutavad võlaõiguseaduse § 183 lõike 1 järgi.⁶⁷

Kohtulahendi 3-2-1-105-09 juhtumi kohta võib öelda, et võlaõiguseaduse § 182 lõige 2 tuleks täiendada lisa normiga, mis näitaks millist tehingut võiks nimetada, et see on ettevõtte üleminek. Vara müümine ei anna konkreetset vastutust kohtulahendis, et toimus ettevõtte üleminek, see lihtsalt andis alust arvata ettevõtte üleminekust. Me võime eeldada, et toimub üleminek, kuid seadus peab selgelt näitama seda piiri ja konkretiseerima tehingud, mille sõlmimisel alustatakse ettevõtte üleminek. See aitaks leevendada seda olukorda, kus ettevõtjad saaksid aru oma tehingu olemusest ja sellest tulenevast vastutusest. Sest kohtulahendis me näeme probleemset olukorda, kus ühest müügilepingust ei piisa selleks, et väita ettevõtte üleminekut.

Ettevõtte üleminek on tekitanud töövaidlusi, mille tõttu kannatajad olid sunnitud pöörduma kohtusse. Seda tegi ka hageja kohtulahendis 3-2-1-103-06 seletades oma põhjuse, et kostja on ebaseaduslikult lõpetanud hageja töölepingu. Hageja oli vene keele ja kirjanduse õpetaja Jõhvi Kutsekeskkoolis alates 01.09.1992 kuni 05.05.2003 kui teatati, et hageja on koondatud. Põhjuseks oli Vabariigi Valitsuse 11.02.2003 korraldus. Eesti Mäehariduskeskuse ja Jõhvi Kutsekeskkooli reorganiseerimise tõttu vähenes õpetatavate üldainete maht uues Jõhvi Ametikoolis. Hagejale maksti hüvitist ja ta koondati. Hageja arvates oli selline käitumine ebaseaduslik, sest töandja ei pakkunud talle enne töölepingu lõpetamist teist töökohta. Sellest tulenevalt ei tunnistanud kostja antud hagi, sest tööleping oli tema arvates lõpetatud seaduslikult. Ida-Viru Maakohus jättis 13.09.2005 otsusega hagi rahuldamata. Põhjendades, et töölepingu seaduse § 100 lõige 1 järgi on töandjal õigus lõpetada tööleping organisatsiooni reorganiseerimisel. Hageja esitas sellele apellatsioonikaebuse maakohus. Kuid Viru Ringkonnakohus jättis 02.05.2006 otsusega apellatsioonikaebuse rahuldamata.⁶⁸

Kolleegium leidis, et ringkonnakohtu otsus tuleb tühistada menetlusõiguse normi rikkumise tõttu ja materjaalõiguse normi väärkohaldamise tõttu, mida tuleb rakendada

⁶⁷ Varul P., Kull I., Kõve V., Käerdi M., 2006. Võlaõiguseadus I. Komenteeritud väljaanne, lk 607.

⁶⁸ Riigikohus Tsiviilkollegium, kohtuotsus nr 3-2-1-103-06, 08.11.2006, Tartu, kättesaadav andmebaasist <<http://www.riigikohus.ee/?id=11>> (02.04.2011).

tsiviilkohtumenetluse seadustiku § 692 lõige 1 punkt 1 ja 2 alusel ning saata tagasi ringkonnakohtule uueks läbivaatamiseks.⁶⁹

Kohtulahendis 3-2-1-103-06 ei saa hageja mõlemal korral oma nõudeid rahuldada, sest tegu on juhtumiga, kus ringkonnakohus eksib. Kohus eksib töölepinguseaduse § 99 lõike 2 ja 3 järgi. Sest kostja ei kaalunud tööle jäämise eesõigust. Kohus kohaldas valesti töölepinguseaduse § 100 ja ei arvestanud § 6 ning § 6,¹ kus töölepingu lõpetamise põhjuseks ei saa olla tööandja vahetamine. Miks siis need eksimused toimuvad? Võib olla selle tagajärjel, et töölepingu seadus on liiga keerukas, ning seda on raske tõlgendada. Või on tõlgendamise vead tingitud asjaolust, et esimesel pilgul tundub kõik lihtne.

Kohtuasi lõppes sellega, et tööandja rikkus õigust, lõpetades ebaseaduslikult hageja töölepingu. Tööandja rikkus seda vastavalt individuaalse töövaidluse seadusele § 28, kus on kirjas: ebaseaduslik on töölepingu lõpetamine asjaolude puudumisel, mis on seaduse järgi töölepingu lõpetamise aluseks, või kui seaduses näidatud töölepingu lõpetamise alus on kohaldatud selleks kehtestatud protseduurireegleid oluliselt rikkudes.⁷⁰ Pöördume tagasi ringkonnakohtu eksituste poole. Analüüsisides kohtulahendeid, on alus arvata, et töölepingu seaduse sätete eksitav kohaldamine antud kohtulahendis tegi kohtuasja pikaajaliseks. Kohtuasi võiks olla lühem, kui kohtuasjas oleks põhjalikum ülevaade hageja olukorrast.

Probleemse olukorra tekitas kohtulahendis 3-2-1-103-06 töölepingu lõpetamise hetk ning töötaja kasutas võimalust ja pöördus sellega kohtusse. Nagu näeme, ei saanud töötaja mõlemal korral oma nõudeid rahuldada ja ainult kolmandal korral õnnestus töötajal oma õigusi kaitsta. Sest töölepingu seaduse asemel rakendati individuaalse töövaidluse seadust § 28, kus tööandja rikkus seadust ja lõpetas ebaseaduslikult töötaja töölepingu. Võttes arvesse seda, et uus töölepingu seadus võeti vastu 17.12.2008 ja kohtulahendis kasutati vana töölepingu seadust, siis võib arvata, et uus töölepingu seadus on muudetud ja sellega ei ole mingeid probleeme. Aga antud õigusnorm, mis on olemas individuaalse töövaidluse seaduse § 28 lõikes 1 võiks olla ka uues töölepingu seaduses. Miks? Sellepärast, et tööandja pöördub töölepingu seaduse poole ja arvestab töölepingu seadusest tulenevat kohustust. Ja seda tegi ka kohus, mille tulemusel eksis ta kahel korral. Järeldus on selline,

⁶⁹ Riigikohus Tsiviilkollegium, kohtuotsus nr 3-2-1-103-06, 08.11.2006, Tartu, kättesaadav andmebaasist <<http://www.riigikohus.ee/?id=11>> (02.04.2011).

⁷⁰ Individuaalse töövaidluse seadus, vastu võetud 20.12.1995 jõustunud 01.09.1996 - RT I 1996, 3, 57. § 28 lg 1.

et töölepingu seaduses peab olema õigusnorm individuaalse töövaidluse seaduse § 28 lõike 1 järgi.

Järgmises kohtulahendis on tegu töövaidlusega. R.M esitab hagi OÜ vastu ja palub avalduses tunnistada R.M ja OÜ töölepingu lõppenuks 22.01.2006 ning mõista OÜ-lt hüvitist kahe kuu kesmise palga ulatuses ja muude lisatasude väljamaksmist. Kostja OÜ antud hagi keeldub tunnistamast, kuna kostja väites tööleping kehtib. Kostja taotleb luba kaasata kohtule kolmanda isiku AS-J juuresolek. 01.02.2005 sõlmis kostja AS-iga J tehingu, ning selle tagajärjel läksid OÜ-le üle AS-J töötajate vahel sõlminud lepingutest kohustused vastavalt töölepingu seadusele § 6 lõige 1 punkt 3 (vana töölepingu seaduse järgi). Tööleping oli sõlmitud vastuolus seadusega ning OÜ sõlmis uue töölepingu hagejaga 09.02.2005. Kostja esitas AS-i J tehingu osaliseks tühistamiseks ja 01.02.2005 esitas sõlmitud kokkuleppe töölepingu ülemineku kohta töötajaga RM. Kostja oli andnud üle vajaliku dokumentatsiooni AS-le J ja teavitas sellest hagejat 14.01.2006 mille peale hageja esitas töölepingu lõpetamiseks avalduse kostjale ja kostja esitas selle AS-le J. Hageja seisukoht kolmanda isiku AS-si J kaasamiseks tuleb jätta rahuldamata.⁷¹

Tekkis olukord, kus tööandja OÜ tahab vabaneda vastutusest, mis tekkis tema ja töötaja vahel siis, kui toimus töölepingute üleminek AS J-lt. Aga juhul kui OÜ võtab mingi otsuse vastu, mida tehti töölepingu üleviimisega, võttis ta vastutuse ja kohustuse endale, kuna sellise käitumisega pidi kohustust ja vastutust antud töölepingust kinnipidada.⁷² Sest kostja väites kallutati teda pettusega seda tehingut teostama ja ta nõuab et kohtuprotsessi kaasataks AS-si J, seda aga kohus ei tee ja kohtumenetlus jätkub. 13.01.2005 OÜ esitas avalduse AS J-le, et tühistada ainult töölepingutest tulenevalt õiguste ja kohustuste üleandmist. Aga üleminek on toimunud seaduse alusel ja selleks ei olnud eraldi kokkuleppe sõlmimine vajalik. Kohtuvaidlus käis edasi ja AS-J pole kohtuasjasse kaasatud, sest AS J-l puudub huvi antud asjas. Ringkonnakohus jättis määruskaebuse rahuldamata.⁷³

Antud kohtulahendi vaidlus näitab seda, et töövaidlused võivad tekkida sellest, et töötajate arvates nad võivad sattuda olukorda kus neid jäetakse maha. Selle vältimiseks pöörduvad

⁷¹Tallinna Ringkonnakohus, kohtuotsus nr 2-06-7865, otsus 07.02.2007 Tallinn, kättesaadav andmebaasist <<http://kola.just.ee/>> (02.04.2011).

⁷² Saare K., Esindusorgani liikme käitumise omistamisest eraõiguslikule juriidilise isikule seoses vastutuse küsimustega. Juridica, X/2003 lk 674- 675.

⁷³ Tallinna Ringkonnakohus, kohtuotsus nr 2-06-7865, otsus 07.02.2007 Tallinn, kättesaadav andmebaasist <<http://kola.just.ee/>> (02.04.2011).

nad kohtusse ja alustatakse kohtumenetlus, mille eesmärk on lahendada vaidlus. On näha, et töövaidlused tekivad töölepingu kohustuste täitmatajätmisel või nende rikkumisel. Koondamisega tekkinud vaidlusi on tavaliselt viinud kohtusse just koondatu, kelle tahe on olla kaitstud seaduse poolt. Aga antud kohtulahendis 2-06-7865 on tekitanud probleemi OÜ. Sest OÜ tahtis oma vastutusest vabaneda ja töölepingu ees vastutama panna AS-i, sest OÜ ja AS vahel tekkis töölepingu üleminekuga solidaarkohustus vastavalt võlaõiguseaduse § 183 lõige 1 järgi. Me võime eeldada, et OÜ viis segadusse § 183 lõige 1 solidaarkohustus, et antud asja eest vastutavad mõlemad töölepingu üleandja AS ja töölepingu omandaja OÜ. Antud ollukorras võib öelda, et § 183 lõige 1 peab täiendama normiga, mis näitaks seda, millistel juhtudel vastutavad üleandja koos omandajaga solidaarselt üleantud kohustuste eest ja millistel juhtudel mitte. See aitaks vältida olukorda mis juhtus antud kohtulahendis 2-06-7865 sest OÜ juba teaks, kas AS vastutab töölepingu eest, mille OÜ võttis endale ülemineku tagajärjel.

Sellisel juhul, kui tekib olukord ettevõtte üleminekuks, võiks Eesti töölepingu seaduses olla säte, mis kohustab ettevõtjal teavitama töötajaid töölepingute üleminekust ning teavitada seda avalikkusele. Sellel juhul oleks töötajatel aeg ja võimalus valida, kas üleminekuga liiguvad nad teise ettevõttesse või otsustavad töökohalt lahkuda. Sest kohtulahendites on juhtumeid, kus töötaja isegi ei tea kes on tema tööandja. Samas oleks riigil ka ülevaade ettevõtete töötajate liikumisest ühest ettevõttest teise. See annaks ka vastavatele asutustele märki ettevõtte üleminekust ning võimaluse vastavalt tegutseda. Ennetades sellega pettuste juhtumeid, võiks teostada kontrolli tehingu põhjal ning vältida sihelist pankrotistumist ja maksuvõlgade maksmata jätmist.

Riik põhimõtteliselt teostaks kaudse kontrolli ettevõtte tehingute üle, mis aitaks vältida probleemide tekkimist: ettevõtjate ja võlausaldajate vahel, ettevõtjate ja töötajate vahel. Muidugi piiraks riik sellega mõnes mõttes sõnavabadust, aga see aitaks vältida enamus probleeme kas või töövaidlusega, mis on praktikas suhteliselt levinud. Eesti õigusnormides on olemas kitsaskohad, kus võivad tulla probleemid seaduse tõlgendamisest. Ettevõtte ülemineku teema on seotud erinevate seadustega ja seaduste õige tõlgendamine ja kohaldamine vajab põhjalikku uurimist, et antud valdkonnaga tekkinud probleeme viia miinimumini.

Kokkuvõtteks näitas läbiviidud kohtulahendite analüüs seda, et on võimalik leida just need kitsaskohad, kus võivad tulla probleemid. Peamised kitsaskohad on võlaõiguseaduse ja

töölepinguseaduse õigusnormid, kus tulevikus võivad tekkida vaidlused. Antud seaduste kohta tehtud analüüsi põhjal on tehtud ettepanekuid, kuidas võlaõigusseaduse ja töölepingu seaduse õigusnorme võiks muuta või neid muudatusi sisse viia ka teistele seadustele, et ettevõtte üleminekuga oleks vähem probleeme.

KOKKUVÕTE

Ettevõtlus on koht, kus teenitakse kasumit ja selle kasumi abil saavad mõned inimesed endale lubada palju asju, mida ei või lubada endale vaene inimene, aga ei tohi unustada ka seda, et majandus, sotsiaalne olukord riigis ja tarbijate vajadused mõjutavad ettevõtte tegevust. Sellega mitte arvestamine võib põhjustada ettevõtte majandusraskuse, kus oleks vaja teha vastavaid tehinguid, et turul püsima jääda ja olla majanduslikult stabiilne. Selleks otsustavad osa ettevõtjatest teostada ettevõtte ülemineku, mis on tingitud ollukorrast, kus tahetakse ettevõtte päästa või oma tegevuspiire laiendada ühinedes teise ettevõttega.

Probleemiks on olukord kus võlgadega äriühingud jäetakse maha ja majandusraskustega ettevõtetel on raske probleemsest olukorrast välja tulla ja edasi tegutseda. Võlgnikud otsustavad, et lihtsam on luua uus ettevõtte ja tegutseda samal alal ning erineda vaid nime poolest endisest ettevõttest. See ei ole lahendus, sest lõppkokkuvõttes tekivad töövaidlused ja kohtuvaidlused ettevõtja ja võlausaldajate vahel, kus nõutakse maksude tagastamist.

Antud lõputöö eesmärgiks on analüüsida probleeme ettevõtte üleminekul.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor esimeseks uurimisülesandeks anda ülevaade ettevõtte olemusest. Antud uurimisülesande abil jõuti järelduseni, et ettevõtte suund ja strateegia annavad ettevõttele võimaluse tegutseda teatud alal ja selle tulemusena toimub ettevõtte areng. Arengu jaoks on vaja ka teisi tegureid, mis aitaksid ettevõtetel areneda, näiteks riik. Riik soodustab ettevõtte keskkonna arendamist, ning riik esineb ka kontrollijana juhul, kui ettevõtja rikub seadust, näiteks jätab maksud maksmata, siis ei saa rääkida ettevõtte arendamisest, sest riik seisab seaduste eest ja korra eest, mille järgi tuleb igapähele käituda ja rikkujaid ootab vastav karistus.

Teiseks uurimisülesandeks oli analüüsida ülemineku vastutust. Inimesed tahavad mõnikord tulu teenida ja kipuvad oma vastutusest kõrvale hiilima või unustavad lihtsalt ära selle, milles seisneb nende vastutus. Lõputöös jõuti järelduseni, et lepingud, mis olid sõlmitud tööandja ja töötajate vahel ettevõtte üleminekul, lähevad üle omandajale, kes võtab endale kohustuseks täita varasemalt sõlmitud töölepingu täitmist. Vastutus tekib ka üleandjal juhul, kui omandaja ei saa oma kohustusi täita, näiteks laenu tagasi maksta - siis on solidaarvastutuse põhjal võlausaldajal võimalus küsida laenu tagastamist üleandjalt või

jagada see protsentuaalselt omandaja ja üleandja vahel, sest üleandja vastutab oma üleantud ettevõtte eest viie aasta jooksul peale ettevõtte üleminekut.

Kolmandaks uurimisülesandeks oli analüüsida vastutuse kohaldamist ettevõtte üleminekul. Analüüs näitas, et vastutuse kohaldamisega, mis tekib pärast ettevõtte üleminekut, on probleemide tekkimise koht seaduse rikkumises ja hooletuses. Sest kohtulahendite põhjal on näha seda, et vaidlustatavad pooled tahavad oma vastutusest lahti saada ja süüdistavad teist poolt, rakendades tavaliselt võlaõigusseaduse § 183 lõiget 1, kus ettevõtte üleminekul vastutavad ettevõtte üleandja ja omandaja solidaarselt. Ja probleemide tekkimisel tahavad kõik vastutusest vabaneda. Kuigi alati on võimalik olukorda parandada, selgitades osapooltele nende vastutust ja sellest vastutusest tulenevat kohustust.

Neljandaks uurimisülesandeks oli võimalike ettepenekute leidmine normitehnilisteks muudatusteks. Kohtulahendite analüüs näitas, et on võimalik leida just need kitsaskohad, kus võivad tulla probleemid. Peamised kitsaskohad on võlaõigusseaduse ja töölepingu seaduse õigusnormid, kus tulevikus võivad tekkida vaidlused. Antud seaduste õigusnorme võiks muuta või viia neid muudatusi sisse ka teistele seadustele, et ettevõtte üleminekuga oleks vähem probleeme.

Lõputöö teemat analüüsid ning kohtulahendeid uurides sai autorile selgeks pilt, et antud valdkonnaga seotud ettevõtte üleminekuid peab uurima edaspidi ka magistritöös. Sest ettevõtte ülemineku praktika näitab antud ala laienemist.

Ettevõtte üleminek vajab täiendavat analüüsi. Analüüsi vajadus on tingitud ühiskonna pidevast arengust, kus viimasel ajal aina rohkem inimesi loovad endale ettevõtte, et teenida kasumit. Olgem ausad, kui me vaatame majandust, siis majanduse kasvul on olemas ka langus, sama võib öelda ka ettevõtluse kohta - kui majandus kasvab, kasvab ka ettevõtlus ja kui majandus langeb, langeb ka ettevõtlus. Selle tulemusena hakkavad ettevõtjad teostama ettevõtte üleminekut, mis on suunatud ettevõtte päästmisele või laiendamisele, mis või tuua uusi probleeme ja selleks vajame me ettevõtte üleminekut analüüsida ka tulevikus.

РЕЗЮМЕ

Предпринимательство это место, где люди зарабатывают деньги. И некоторые могут себе позволить то, что не могут позволить себе бедные люди, но не стоит забывать о том что экономика, социальная состояние государства, потребительские потребности влияют на работу предприятия. Если это не учитывать то предприятие может оказаться в трудной экономической ситуации, что приведет к тому что предприниматели будут заключать всевозможные сделки, что бы остаться востребованным на рынке и быть стабильным. Для этого часть предпринимателей осуществляют переход предприятия для того что бы спасти предприятие или его расширить.

Проблема данной дипломной работы заключается в том что, должники, которые пытаются избавиться от предприятия с задолженностями, которое уже не в состоянии продолжать свою работу, задолжник бросает предприятие. Так как задолжник решает открыть новое идентичное предприятие, которое отличается только именем от оставленного предприятия. При осуществлении данной задачи автор поделил работу на четыре части, где в каждой части анализировали переход предприятия отдельно.

Целью данной дипломной работы является анализ проблем при переходе предприятия. Для достижения цели первым исследованием было задание указать вид деятельности и структуру предприятия. В ходе исследования пришли к выводу, что направление и стратегия предприятия дают предприятиям действовать в определенной области, благодаря которой идет развитие предприятия. Для развития необходимы и другие факторы, которые способствовали процветанию предприятия, это государство. Государство способствует развитию предпринимательской среде, а также представляет себя контролером, если предприниматель нарушит закон. Например: неуплата налогов. Тогда нельзя говорить о развитии предприятия, так как государство состоит из законов и порядка которого каждому стоит исполнять, а нарушителя ждет наказание.

Вторым исследованием был анализ ответственности связанной с переходом предприятия. У людей присутствует желание зарабатывать, и при этом стараются избавиться от ответственности или просто забывают о ней. В дипломной работе

пришли к выводу, работодатель заключал трудовой договор с работником до перехода предприятия, то все договоры переходят в руки другого предпринимателя, который берет на себя ответственность исполнять все обязательства ранее заключенного трудового договора. Ответственность возникает у предпринимателя, который передает все обязанности другому предпринимателю, так как по закону у них возникает обоюдная ответственность, если кредитор не получает обратно предложенный кредит от предпринимателя, то существует возможность поделить кредит между сторонами так как ответственность за предприятие у передающего существует на протяжении пяти лет после передачи предприятия.

Третьим исследованием был анализ применения ответственности связанной с переходом предприятия. Анализ показал, что при применении ответственности, которая возникает при переходе предприятия, проблемы возникают при нарушении закона и халатного отношения. Так как на основе судебных решений видно, что в споре участвующие стороны, хотят избавиться от ответственности, и обвиняют во всем другую сторону, применяя закон *võlaõigusseadus* § 183 статью 1. Где возникает у обеих сторон солидарная ответственность. Всегда существует возможность исправить положение, если каждой стороне объяснить их ответственность и вытекающую из этого обязанности.

Четвертым исследованием было возможная находка предложений для изменения правовых норм. Анализ судебных решений показал, что возможно найти те места в законах, где могут возникнуть проблемы. Главными местами являются нормы из законов *võlaõigusseadus* и *töölepingu seadus*, где в дальнейшем могут возникать споры. Данные нормы законов возможно изменить, а также эти изменения ввести и в другие законы. Для того что бы при переходе обязательства предприятия в другие руки возникало меньше проблем.

Анализируя данную тему с помощью судебных решений, автору дало понять, что данная сфера деятельности как переход предприятия должна исследоваться автором в магистратуре. Так как показывает практика, зона перехода предприятий расширяется.

VIIDATUD ALLIKAD

Eesti ekspordipoliitika põhialuste heakskiitmine, vastu võetud 14.11.2001 - RT I 2001, 92, 556.

Eesti Vabariigi Põhiseadus, vastu võetud Asutava Kogu poolt 15.06.1920 § 4.

Elkind E., Sootak J., Juriidilise isiku vastutus. Uued arengusuunad eesti kohtupraktikas. *Juridica*, X/2005 lk 673.

Euroopa Liidu Nõukogu Direktiiv nr 2001/23/EÜ.

Harju Maakohus, kohuotsus nr 2-06-19372, otsus 18.01.2007.a, Tallinn, Liivalaia kohtumaja, kättesaadav andmebaasist <<http://kola.just.ee/>> (01.04.2011).

Harju Maakohus, kohuotsus nr 2-07-5227, 28.05.2007, Tallinn, Harju Maakohus, Tartu mnt kohtumaja, kättesaadav andmebaasist<<http://kola.just.ee/>> (01.04.2011).

Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus, vastu võetud 20.12.1995 jõustunud 01.09.1996 - RT I 1996, 3, 57.

Karistusseadustik, vastu võetud 06.06.2001, jõustunud 01.09.2002 - RT I 2001, 61, 364. § 384.

Konkurentsiseadus, vastu võetud 11.03.1998 - RT I 1998, 30, 410. § 16.

Lehis L., 2009. Maksuõigus.

Lillemets K., 2006. Maksuvõlgade sundtäitmine. Sisekaitseakadeemia õppevahend, lk 58.

Lõhmus, U. Pankrotiga seotud kuriteod. *Juridica*, 1994, nr 1, lk 21-23

Lääts I., Advokaadibüroo Aivar Pilv, <<http://www.apilv.ee/ettevotte-uleminekuga-lahevad-ule-ettevottega-seotud-kohustused/19/351/26/article>> (28.03.2011)

Majandustegevuse registri seadus, vastu võetud 11.02.2004 jõustunud 15.04.2004 - RT I 2004, 12, 79, § 16. lg 1, 2.

Maksukorralduse seadus, vastu võetud 20.02.2002 - RT I 2002, 26, 150. § 6 lg 2.

Mets, T., 2005. Edukas ettevõtlus ääremaal. Sissejuhatus äriplaani, lk 7.

Ots M., Juhtorgani liikme kaudne vastutus äriühingu võlausaldajate ees. Juridica, IV/2006 lk 236.

Pajuviidik E., Ettevõtte tegevuse peatamine, hilisem tegevuse jätkamine või lõpetamine. <http://www.deloitte.com/view/et_EE/ee/teenused/maksud/54b971b4d63fc210VgnVCM2000001b56f00aRCRD.htm> (29.03.2011)

Pankrotiseadus, vastu võetud 22.01.2003 jõustunud 01.01.2004 - RT I 2003, 17, 95.

Pärnu Maakohus, kohtuotsus nr 2-06-169, otsus 31.01.2007 Rapla, kättesaadav andmebaasist <<http://kola.just.ee/>> (01.04.2011).

Riigikohus Tsiviilkolleegium, kohtuotsus nr 3-2-1-105-09, 20.10.2009, Tartu, kättesaadav andmebaasist <<http://www.riigikohus.ee/?id=11>> (02.04.2011).

Riigikohus Tsiviilkolleegium, kohtuotsus nr 3-2-1-103-06, 08.11.2006, Tartu, kättesaadav andmebaasist <<http://www.riigikohus.ee/?id=11>> (02.04.2011).

Saare K., Esindusorgani liikme käitumise omistamisest eraõiguslikule juriidilise isikule seoses vastutuse küsimustega. Juridica, X/2003 lk 674 - 675.

Tallinna Ringkonnakohus, kohtuotsus nr 2-06-7865, otsus 07.02.2007 Tallinn, kättesaadav andmebaasist <<http://kola.just.ee/>> (02.04.2011).

Tamme M., 2009 Kohustuste üleminek ja solidaarvastutus ettevõtte üleminekul. <<http://www.varul.com/files/Kohustuste%20%C3%BCleminek%20ja%20solidaarvastutus%20ettev%C3%B5tte%20%C3%BCleminekul%20MT.pdf>> (29.03.2011)

Tamme M., Ettevõtte tehingulise ülemineku mõningaid aspekte. Juridica, VI/2003 lk 406.

Tiivel T., Äriühingu juhtorgani liikme hoolsuskohustus. Juridica, IX/2005 lk 625.

Tsiviilseadustiku üldosa seadus, vastu võetud 27.03.2002 jõustunud 01.07.2002 - RT I 2002, 35, 216. § 66¹

Töölepingu seadus, vastu võetud 17.12.2008 jõustunud 01.07.2009 - RT I 2009, 5, 35.

Töötuskindlustuse seadus, vastu võetud 13.06.2001 jõustunud 01.01.2002 - RT I 2001, 59, 359. § 42 lg 5.

Varul P., Kull I., Kõve V., Käerdi M., 2006. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne.

Varul, P., Kaljurand, A., Mailend, A., Pikmets, H., ja Tolstov, L., 2005. Äriühingu juhtorganid: Äriühingu juhtorganite liikmete õigused, kohustused ja vastutus, lk 58.

Vutt M., 2010. Riigikohus Õigusteabe osakond. Ettevõtte üleminek, kohtupraktika analüüs, p 2.2.2.5.

Võlaõigusseadus, vastu võetud 26.09.2001 jõustunud 01.07.2002 - RT I 2001, 81, 487. § 182 lg 1.

Äriseadustik, vastu võetud 15.02.1995, jõustunud 01.09.1995- RT I 1995, 26, 355.

Äriseadustiku paragrafi 519 alusel äriühingu sundlõpetamise korra kehtestamine, vastu võetud 09.07.1999 nr 35 jõustunud 31.07.1999 - RTL 1999, 114, 1485.