

28 August 2024

Justiitsministeerium
Suur-Ameerika 1, 10122 Tallinn
info@just.ee

PÄRING

Lugupeetud Justiitsministeerium,

Pöördume tulenevalt asjaolust, et äriregister rakendab suures ulatuses osaühingute äriregistrist kustutamist, kui äriühingul on esitamata majandusaasta aruandeid või puudub kontaktisik.

Osaühingu võib registrist kustutada, kui tal ei ole kinnistusraamatust, laevakinnistusraamatust, äriregistrist ega Eesti väärtpaberite registrist nähtuvalt vara, kui ta ei osale menetlusosalisena üheski käimasolevas kohtumenetluses, kriminaalmenetluses ega täitemenetluses ning kui registrist kustutamisele on andnud nõusoleku seadusega määratud isikud ja asutused. Osaühingu äriregistrist kustutamisel ei reguleeri kehtiv õigus olukorda, kus kustutataval osaühingul on töötajaid, st töötamise registrist nähtub kehtivaid või peatatuid töötamise kandeid.

Täpsustame, et oleme praktikas oma klientide näitel kohanud juhtumeid, kus äriregistrist kustutatud osaühingul on töötajad. Töölepingu seadus sätestab ammendava loetelu töölepingu lõppemise alustest. Tööleping lõpeb töösuhte lõpetamise kokkuleppega, tähtaja möödumisel, töötaja surmaga, füüsilisest isikust tööandja surmaga, kui tööleping sõlmiti oluliselt tööandja isikut arvestades, ülesütlemisega. Eelnevast tulenevalt ei lõppe tööleping äriühingu kustutamisega äriregistrist.

Juhul kui juriidiline isik on registripidaja poolt kustutatud majandusaasta aruande esitamata jätmise või kontaktisiku määramata jätmise tõttu, on kolme aasta jooksul alates kustutamisest võimalik juriidilisel isikul taotleda registrisse ennistamist. Kahjuks ei saa aga kindel olla, et osaühingu osanikud registrisse ennistamisest alati huvitatud on ning vastava otsuse vastu võtavad. Näeme, et töötajate õiguste seisukohalt on tööandja registrist kustutamine ebamõistlikult koormav. Seda ennekõike järgnevatel põhjustel:

1. kehtiv õigus ei näe ette õigusjärglust äriregistrist kustutatud tööandja osas, st ei ole kedagi, kellele töölepingud üle läheks;
2. kehtiv õigus ei võimalda ülalkirjeldatud olukorda sattunud töötajatel saada Töötukassa poolt pakutavaid hüvitisi, toetuseid ega teenuseid;
3. kehtiva õiguse kohaselt peavad äriregistrist kustutatud äriühingu töötajad tööandja ennistamiseks ning töösuhte korrektseks lõpetamiseks äriühingu ennistamise ning täiendava likvideerimise taotlusega kohtu poole pöörduma, mis nõuab töötajatelt aga täiendavaid ressursse (nii rahalisi väljaminekuid kui ka ajakulu) olukorras, kus töötajal suure tõenäosusega sissetulekuallikas puudub ning ta on pühendunud uue töökoha leidmisele;

4. töötaja ei vastuta õiguslikult selle eest, et talle tööd pakkuval osaühingul oleks korrektselt esitatud majandusaasta aruanded ja/või kontaktisiku andmed ning nende kohustuste täitmise üle ei ole töötajal ka mitte mingisugust kontrolli.

Eeltoodust tulenevalt uurime, kas Justiitsministeeriumil on olemas abinõu, kuidas ülalkirjeldatud olukorda sattunud töötajate huvisid kaitsta, või kavatsus reguleerida olukorda selliselt, et kustutatud osaühingute töötajatele oleks tagatud tõhusam kaitse?

Lugupidamisega

Helen Kaur

Vanem Õigusnõustaja

Osaühing LEINONEN

A Põhja pst 25, Tallinn 10415

E helen.kaur@leinonen.ee

Anette Aia

Õigusnõustaja

Osaühing LEINONEN

A Põhja pst 25, Tallinn 10415

E anette.aia@leinonen.ee