

## 2.4. Konkurentsikeeld

Konkurentsikeeld on samuti juhatuse liikme lojaalsuskohustuse osa nagu ka ärisaladuse hoidmise kohustus.

Juhatuse liikmetele kohalduv konkurentsikeeld tuleneb eelkõige ÄS-i §-st 185 (osaühing) ja §-st 312 (aktsiaselts). Nende sätete kohaselt ei tohi juhatuse liige nõukogu või osanike/aktsionäride nõusolekuta:

- olla füüsilisest isikust ettevõtja äriühingu tegevusalal;
- olla äriühinguga samas valdkonnas tegutseva täisühingu osanik või usaldusühingu täisosanik;
- olla äriühinguga samas valdkonnas tegutseva äriühingu juhtorgani liige, välja arvatud siis, kui tegemist on ühte kontserni kuuluvate äriühingutega.

---

Tegemist ei ole absoluutse piiranguga, sest kõrgema organi nõusolekul (st nõukogu või osanike koosolek) on võimalik konkurentsikeelust vabaneda.

---

Kokkuleppel juhatuse liikmega on võimalik konkureerimise keelu piire koomale tõmmata või laiendada. Näiteks ei leia seaduses toodud loetelust konkureeriva tegevusena konkurendi juures töötamist töölepingu alusel (nt tegevjuhina), mis aga kindlasti võib samavõrra ühingat kahjustada kui kuulumine juhtorganisse. Samuti ei keela ÄS asutada konkureerivat osaühingut või aktsiaseltsi ning olla selle osanikuks või aktsionäriks. Teatud juhtudel saab seda küll lugeda lojaalsuskohustuse rikkumiseks, ent siin kahju hüvitamist nõuda on tunduvalt keerukam ning ka võimalikud õiguskaitsevahendid on erinevad. Et selliste probleemide teket ära hoida, tuleks konkurentsikeelu ulatust ja sisu täpsustada juhatuse liikmega sõlmitavas lepingus.

## 2.4.1 Konkurentsikeelu määratlemine

Konkureeriva tegevuse määratlemisel tuleb arvesse võtta kindlaid asjaolusid: äriühingu tegevusala, asukohta, turgu jms. Praktikas võib seaduses toodud „sama tegevusala“ defineerimine osutuda keeruliseks ja seetõttu tuleks see määratleda juhatuse liikme lepingus.

---

Oluline on määratleda juhatuse liikme konkureeriv tegevus võimalikult täpselt, kuid samas nii, et see tagaks ühingu huvide kaitse nii praegu kui ka tulevikus.

---

Näiteks kui ehituse peatöövõtuga tegeleva ehitusettevõtja juhatuse liige asub samal ajal juhtima teist ehituse peatöövõtuga tegelevat ehitusettevõtet, mis tegutseb samal turul, rikub juhatuse liige selgelt konkurentsikeeldu. Kui ta aga hakkab juhatuse liikmeks näiteks alltöövõtja juures, kes tegeleb vaheseinade paigaldamise ja tootmisega, siis ei saa seda konkureerimiseks lugeda. Samas võib tarnijate ja klientide kokkulangevuse tõttu olla tegemist vägagi ebasobiva tegevusega. Kirjeldatud juhul võib tekkida olukord, kus vaheseinu paigaldav ettevõtte ühel hetkel oma tegevusala laiendab, hakkab tegelema ka ehituse peatöövõtuga ning muutub seetõttu teisele ühingule selgelt konkurendiks. Seega tuleb juhatuse liikme lepingus konkureeriva tegevuse kirjeldus määratleda täpselt ja silmas pidades, et seda sätet võidakse kasutada mitmete aastate pärast.

Järgnevalt tekib küsimus konkureeriva tegevuse ajalistest piirangutest: *millal algab konkureeriv tegevus?* Kas see saab alguse juba ettevalmistamisest või reaalse tegevuse algusest? Milline on kahju, mis tekib pelgalt tegevuse ettevalmistamisel? Kui juhatuse liikmel on plaanis konkureerivasse ettevõttesse üle minna või vastav ühing luua, algab konkureeriv tegevus sageli juba äriühingus juhatuse liikmeks olemise ajal: hakatakse talletama ja ära kasutama infot, mida uues ühingus kasutada, mõjutama kliente ja töötajaid üle tulema jne. Saksamaa kohtupraktikas on juba ettevalmistavat tegevust peetud konkurentsikeelu rikkumiseks. Eestis puudub lõplik seisu-

koht, ent alamastme kohtutes on siiski leitud, et konkurentsikeelu rikkumisena saab käsitada vaid reaalselt konkureerivat tegevust.

---

Juhatuse liikmele kohalduv konkurentsikeeld ei ole sama mis TLS-iga töötajale kohalduv konkurentsikeeld. Kui töötajaga tuleb konkurentsikeeld töösuhte ajal kokku leppida, siis juhatuse liikmele kohaldub see automaatselt.

---

Konkurentsikeeldu pärast ametiaja lõppemist seadus aga ei sätesta ja selle püsijäämiseks on vajalik eraldi kokkulepe juhatuse liikmega. Keelu kehtestamisel tuleb arvestada, et see piirab isiku õigust valida vabalt tegevusala ja peaks seega olema asjaolusid arvestades juhatuse liikme lepingus mõistlikult sätestatud.

## 2.4.2 Konkurentsikeelu piirangud

Riigikohus on oma otsuses 3-2-1-115-05 selgitanud töölepingu puhul, et kuna konkurentsikeelu korral on tegemist isiku tegevusala või töökoha vaba valiku piiramisega, peab see piirang olema sätestatud seaduses või poolte kokkuleppes. Seejuures tuleb kindlasti arvestada ka, et piirang peab olema mõistlik ja vajalik, sest näiteks liiga pikk või liiga ulatuslik piirang võib osutada hea usu põhimõttest tulenevalt tühiseks. Mõningaid paralleele saab tõmmata siin ka juhatuse liikme suhtele. Praktikast varieerub konkurentsikeelu pikkus pärast juhatuse liikme lepingu lõpetamist ühest kuni viie aastani. Samas näiteks Saksamaal peetakse mõistlikuks umbes aastast konkurentsikeeldu. Soovitav on analüüsida, kui pikk konkurentsikeeld on mõistlik konkreetse äriühingu ja tegevusala puhul. Olu korras, kus liikumine eri töökohtade vahel on muutumas üha tavalisemaks, samuti arvestades, et tänapäeval vananeb tootmisinfo üsna kiiresti, võib näiteks viie aasta pikkune konkurentsikeeld olla ebamõistlikult pikk.

Peale ajalise kehtivuse tuleks kindlaks määrata ka konkurentsipiirangu territoriaalne kehtivus. Ebamõistlik oleks keelata juhatu-

se liikmel töötada näiteks Prantsusmaal, kui äriühing ise tegutseb ainult Eestis. Samas, kui ühing plaanib alustada tegevust ka Prantsusmaal, oleks selline piirang igati õigustatud. Enamasti olekski mõistlik seada piirang tegutsemiseks eelkõige riikides, kus äriühing või temaga samasse kontserni kuuluvad ühinged tegutsevad või kuhu plaanitakse tegevust laiendada. Ülemaailmne konkurentsikeeld on enamasti liialdatud.

Seaduses pole sätestatud kohustust maksta juhatuse liikmele konkurentsipiirangu kehtivuse eest pärast lepingu lõppu kompensatsiooni, nagu see on töölepingulise suhte puhul. Seadusandja on eeldanud, et juhatuse liige on võrdväärne lepingupartner ja suudab läbi rääkida endale mõistlikud lepingutingimused ja ennast küllalt hästi ise kaitsta. Kui juhatuse liikme tasu on piisavalt suur, võiks eeldada, et see sisaldab ka kompensatsiooni sellise kohustuse täitmise eest, kuid ka siis oleks soovitatav seda eraldi lepingus märkida. Kui aga juhatuse liikme tasu on keskpärane, konkurentsikeelu eest eraldi tasu ei maksta ning konkurentsikeelu piirang on ebamõistlikult koormav, võib see osutuda samuti heade kommetega vastuolus olevaks ja seega tühiseks.

### 2.4.3 Konkurentsikeelu rikkumine

Kui juhatuse liige on rikkunud ÄS-ist tulenevat konkurentsikeeldu, on äriühingul võimalus nõuda keelatud tegevuse lõpetamist, sellest tegevusest saadud tulu üleandmist äriühingule ning kahju hüvitamist.

---

Konkurentsikeeldu rikkudes saadud tulu üleandmise nõude aegumistähtaeg on vaid kolm kuud alates päevast, mil ühing sai teada konkurentsikeelu rikkumisest, kuid mitte pikem kui kolm aastat alates rikkumisest. Kahju hüvitamise nõudele kohaldatakse üldist aegumistähtaega, mis on kolm aastat.

---

Praktikas võib täpse kahju tuvastamine osutuda väga keeruliseks, sest tekkinud kahju põhjuseid võib olla mitmeid: juhatuse liikme rikkumised, aga ka globaalse või äriühingu majandusolukorra muutus, konkurentide lisandumine vms. Kindlasti ei piisa vaid käibe või kasumi languse fakti tõendamisest. Selleks, et kahju suurust ei peaks tõendama ja piisaks vaid rikkumise fakti tõendamisest, on soovitatav juhatuse liikme lepingus kokku leppida konkurentsikeelu rikkumise korral leppetrahvis. Leppetrahvi nõudmine ei piira seda ületava kahju sissenõudmist.

Kui leppetrahvi ei ole sätestatud ja kahju tõendamine on raske, ei ole olukord siiski lootusetu: VÕS-i § 127 lg 2 ja tsiviilkohtumenetluse seadustiku (TsMS)<sup>54</sup> § 233 lg 1 annavad võimaluse taotleda kohtult kahju suuruse määramist, kui kahju tekitamine on kindlaks tehtud, kuid kahju täpset suurust ei ole võimalik kindlaks teha. Muuhulgas võivad sellisteks juhtudeks olla mittevarelise kahju teke ja tulevikus tekkiv kahju.

## 2.5. Raamatupidamise korraldamise kohustus

Juhatus planeerib ja juhib ühingu majandustegevust ning vastutab õigete finantsandmete avalikustamise eest.

Äriühingu raamatupidamise ja finantsaruandluse korraldamine on juhatuse spetsiifiline kohustus: juhatuse kohustatud tagama, et ühingu raamatupidamine ja finantsaruandlus on korraldatud vastavuses riigi kehtestatud nõuetega ning et see annab adekvaatse pildi ühingust aktsionäridele/osanikele, ametkondadele, võlausaldajatele ja võimalikele koostööpartneritele.

Juhatus peab kehtestama asjakohased raamatupidamise sise-eeskirjad ja tagama nendest kinnipidamise. Sise-eeskirjad peavad muuhulgas määratlema tehingute kirjendamise, dokumentide säilitamise, sularaha käitlemise ja inventuuride tegemise korra ühingu.

54 Tsiviilkohtumenetluse seadustik. – RT I 2005, 26, 197; RT I, 05.04.2013, 5.