

TEESID

KELLELE: INFOPÄEV 19.02.2004

KELLELT: KRISTJAN-ERIK SUURVÄLI

TEEMA: EUROOPA ÄRIÜHING

Euroopa äriühingu taustast

Euroopa äriühingu ehk “*Societas Europea*” (SE) idee kaasaegsel kujul leidis alguse 1959 aastal ja Euroopa Komisjoni esimene vastavasisuline ettepanek õigusloome osas tehti aastal 1970. Euroopa Nõukogu määrusega nr 2157/2001 võeti vastu SE statuut 2001 aasta oktoobris. Määrus jõustub 8 oktoobril 2004.

SE kandvaks ideeks oli luua piiratud vastutusega äriühing, mis võiks tegutseda üle Euroopa Liidu ja ei oleks rahvuslike õigussüsteemide subjekt, vaid alluks ühenduse nn. supra-natsionaalsele õigusele.

Liikmesriikide erinevad õigussüsteemid ja maksualased põhimõtted tingisid ägeda vastuseisu projektile. Põhilisteks komistuskivideks sai liikmesriikide suutmatus jõuda kokkuleppele normides, mis pidid reguleerima:

- (i) maksustamist;
- (ii) äriühingute gruppe;
- (iii) dualistliku juhtimissüsteemi; ja (dualistlik vs. monistlik struktuur)
- (iv) töötajate esindust (sakasa vs. tavaõiguse mudelid)

Samuti vähendati miinimumini osa mis käsitleb raamatupidamist ja auditeerimist.

Täna seks vastvõetud määrus erineb radikaalselt 30 aasta tagusest esimesest versioonist.

Euroopa äriühingu eesmärgid

Võimaldada ettevõtlust üle Euroopalisel alusel SE vormis alludes otse Euroopa Liidu õigusele.

Ettevõtte saab tegutseda sama-aegselt vähemalt kahes liikmesriigis (või kogu EL-i ulatuses) alludes ühtsele äriõigusele ning omades ühtset juhtimis ja aruandlus struktuuri.

Puudub vajadus asutada igas liikmesriigis eraldi tütaretevõtja, mis alluks kohalikule õigusele. Vähenevad haldus- ja õiguskulutused. (Euroopa Komisjoni hinnangul kuni 30 miljonit eurot aastas.)

Kiire ja mugav viis ettevõtte restruktureerimiseks ja asukoha vahetamiseks, mugavam üleriigipiiriline liikumine ettevõttele. Pole vaja läbikäia eraldi likvideerimis ja asutamise menetlusi liikmesriikides.

Kohaldatav õigus

Euroopa Nõukogu määruse nr 2157/2001 on otse kohaldatav SE tegevusele. Määrus ei reguleeri maksustamist, konkurentsioigust, intellektuaalset omandit või likvideerimise ja pankroti küsimusi need valdkonnad jäävad SE asukoha liikmesriigi õiguse reguleerima.

SE asutamisel formuleeritakse SE “statuut”, mis on Eesti õiguse mõistes tähendab nii asutamislepingu sõlmimist, kui ka põhikirja vastuvõtmist. Statuudist lähtutakse SE tegevuse korraldamisel üle EL-i

Euroopa Nõukogu määrus > asukoha liikmesriigi õigus, osades mida EL õigus ei reguleeri > SE “statuut”

Asutamine

SE asutamine on võimalik järgmistelt:

- i. ühinemine: vähemalt kahe erinesvas liikmesriigis registreeritud olemasoleva äriühingu ühinemise teel;
- ii. valdusettevõtte: vähemalt kahe erinesvas liikmesriigis registreeritud olemasoleva äriühingu poolt valdus ettevõtte loomise teel, viisil et osalevad äriühingud vähemalt poole oma aktsiakapitali osas osalevad SE aktsiakapitalis;
- iii. ühisettevõtte: vähemalt kahe erinesvas liikmesriigis registreeritud olemasoleva äriühingu poolt uue tütar SE loomine läbi selle aktsiakapitali;
- iv. ümberkujundamine: äriühingu, millel on vähemalt kahe aasta kestel olnud tütar ettevõtte teises liikmesriigis ümberkujundamine SE-ks;
- v. tütar ettevõtte: SE poolt tütar ettevõtjast SE asutamine

Asutamisele kohaldatakse tulevase asukoha liikmesriigi õigust.

Näiteks fiantsjärelevalve alla kuuluvate äriühingute ühinemisel SE-ks on iga liikmesriigi järelevalvel õigus keelduda järelevalvatavale vastava loa andmisest.

Miimum kapital

SE asutamiskapital peab olema vähemalt 120 000 eurot. Asutamiskapitalist vähemalt 25 % peab olema sissemakstud.

Asukoht ja registreerimine

SE registreeritakse asukoha riigi registris, sarnaselt asukohamaa äriühingutega. SE peab olema registreeritud liikmesriigis, kus asub selle tegelik juhtimine (“real seat” teooria).

SE asutamisel avaldatakse asjakohane teade Euroopa Ühenduste Teatajas

Asukoha riigi vahetamisel võimalik forum shopping või tähelepanu juhtida liikmesriigi õiguse erisustele endise asukoha riigiga.

Kui liikmesriigi või EL-i õigus kehtestab eriregulatsiooni mõnada tüüpi ettevõtjatele (nt. krediitiasutused, investeerimisühingud, kindlustusseltsid, avalikud emitendid) kohaldatakse eriregulatsiooni täies mahus SE-le sh. Kapitali nõuded.

SE struktuur ja juhtimine

SE võib olla kahe-astmelise e. dualistliku struktuuriga (two-tier) sarnaselt Eesti ühinguõiguses aktsiaseltsi reguleerivate sätetaga nõukogu ja juhatus või ühe-astmelise e. monistliku (one-tier) struktuuriga, ainult juhatus. Liikmesriigid, mille õigus tunnistab ainult monistlik struktuuri võivad ainult SE-dele kohaldamiseks oma ühinguõigusesse sisseviia kahe astmelise struktuuri ja vastupidi.

SE juhtorganite liikmeid ei või ametisse nimetada rohkemaks kui 6 aastaks, kusjuures säilib tagasivalimise õigus, kui seda ei ole piratus SE “statuudiga”.

Kui liikmesriigi õigus võimaldab võib SE juhtorgani liikmeks võib olla äriühing või mõni muu juriidiline isik, kes nimetab oma füüsilisest isikust esindaja.

Juhtorganite kvoorum on 50% ja otsused võetakse vastu lihthäälte enamusega, juhul kui SE “statuut” ei sätesta teisiti.

Aktsionäride üldkoosoleku otsustus pädevus on määratletud määruse ja liikmesriigi õigusega ja SE “statuudiga” vastavuses liikmesriigi õigusele. Üldkoosoleku kokkukutsumise ja päevakorra seadmise õigus on vähemalt 10 % aktsiakapitaliga esindatud isikul või isikutel.

SE “statuudi” muutmiseks on vajalik vähemalt kahe kolmandiku häälte arvust.

Maksustamine

SE maksu regulatsioon on allutatud liikmesriigi õigusele ja ei ole supra- natsionaalsel taemel harmoniseeritud. SE on maksukohuslane kõikides liikmesriikides kus selle alalised esindused asuvad.

Töötajate osalemine

Töötajate osalemine SE otsustus ja kontroll organites on reguleeritud Euroopa Nõukogu dirktiiviga 2001/86/EÜ, mis peab olema ülevõetud Eesti õigusesse 08.10.2004.

Töötajate osalemine tähendab töötajate kaasamist SE juhtimise üle järelevalveliste funktsioonide täitmisesse ja SE strateegilisse arendamisse, mitte igapäevastesse juhtimisotsustesse.

SE asutamise käigus asutatava(te) äriühingu(te) juhtkond kaasab pärast asutamise põhitingimustes kokkuleppel jõudmist töötajad või nende esindajad SE asutamisse luues spetsiaalse läbirääkimiste organi (special negotiating body “SNB”)

Juhtkond ja töötajad peavad jõudama 6 kuu, mida võib pikendada 1 aastani, jooksul kokkuleppele töötajate kaasamises SE juhtorganitesse. Vastavalt näiteks kaheastmelise juhtimis süsteemi puhul järelevalve organisse. Kokkulepe peaks hõlmama töötajate teavitamist ja nende konsulteerimist ning näiteks Saksa õiguse kohaselt kaasamist SE nõukogusse.

Töötajate kaasamise võimalikud mudelid:

- i. töötajate esindajad kuuluvad teisetaseme järelevalve organisse (nõukogu) või juhatusse;
- ii. töötajad esindab eraldi organ;
- iii. muu kokulepe, mis tagab samad õigused nagu eelnevate puhul

Suutmatuse puhul jõuda kokkuleppele kehtivad direktiivi lisas sätestatud standard reeglid juhul, kui:

- i Ühinemise puhul vähemalt 25% SE töötajatest osales äriühingu juhtimises;
- ii Ümberkujundamise puhul, kui liikmesriigis oli töötajate osalemine ettenähtud;
- iii Valdusettevõtte või tütarettevõtte asutamisel, kui vähemalt 50 % SE töötajatest osales äriühingu juhtimises

SE töötajate kaasamise regulatsiooni mõte on tagada töötajad osalemise õigused, mis neil olid enne SE moodustamist vastavalt liikmesriigi õigusele.

Näiteks kui SE asutatakse Saksa, Hollandi või Rootsi äriühingute baasil tuleb töötajate kaasamine tagada, kui aga Inglise või Iiri äriühingute baasil ei ole seda vaja. Eesti õigussüsteem ei näe käesoleval hetkel ette töötajate või nende esindajate kaasamist äriühingu kontroll või juhtimis organitesse.