

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND TALLINNAS

Avaliku õiguse instituut

Martin-Kaspar Sild

**JURIIDILISTE ISIKUTE SÜÜTEOVASTUTUSE REGULEERIMISE
KAASAEGSED TENDENTSID**

Magistritöö

Juhendaja
B.A. Olavi Jaggo

Tallinn 2014

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	3
1. JURIIDILISTE ISIKUTE SÜÜTEOVASTUTUSEST ÜLDISELT	7
1.1. Juriidiliste isikute süüteovastutuse kontseptsioonist ja probleemastikast.....	7
1.2. Juriidiliste isikute süüteovastutuse mudelid	9
1.3. Juriidiliste isikute süüteovastutuse kujunemislugu	14
2. JURIIDILISTE ISIKUTE SÜÜTEOVASTUTUSE REGULATSIOON VÄLISRIIKIDES	21
2.1. Regulatsioon Ameerika Ühendriikides	21
2.2. Regulatsioon Suurbritannias	26
2.3. Regulatsioon Austraalias.....	30
2.4. Regulatsioon Euroopa riikides	35
2.5. Järeldused.....	40
3. JURIIDILISTE ISIKUTE SÜÜTEOVASTUTUSE REGULATSIOON EESTIS.....	42
3.1. Kehtiv regulatsioon	42
3.2. Hinnangud regulatsioonile ja vaade tulevikku	48
4. ORGANISATSIOONISISESED VASTAVUSMEETMED SÜÜTEOVASTUTUSE VÄLTIMISEKS	53
4.1. Ameerika Ühendriikide föderaalne karistuse mõistmise juhend.....	54
4.2. Suurbritannia justiitsministeeriumi juhtnõõrid <i>Bribery Act</i> 'i rakendamiseks	57
4.3. OECD suunised seoses sisekontrolli, eetika ja vastavusega	60
4.4. Järeldused.....	67
KOKKUVÕTE.....	70
ABSTRACT: Current trends in regulating the criminal liability of legal entities	74
KASUTATUD KIRJANDUS	81
KASUTATUD ÕIGUSAKTID.....	84
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA	85

SISSEJUHATUS

Tänapäevane ühiskond on järjest suuremal määral silmitsi sellist laadi majanduskuritegevusega, millist enamiku Euroopa riikide karistussüsteemide väljakujunemise ajal – 19. sajandil – ettegi ei kujutatud. Nii puutuvad prokurörid ja kohtunikud nüüdisajal kokku varasemalt tundmata majandus- ja keskkonnaalase kuritegevusega.¹

Ülalmainitud trendi oluliseks osaks on äriühingute roll nn valgekraekuritegevuses – nii, nagu suurem osa äritegevusest toimub läbi äriühingute, pannakse läbi viimaste toime ka valdav enamik majanduskuritegudest.² Lisaks majandus- ja keskkonnaalastele rikkumistele seostub äriühingute tegevusega ka oluline korruptsioonirisk. Mõistagi asutatakse äriühinguid ennekõike eesmärgiga teenida läbi äritegevuse kasumit; samas aga võib äriühinguid ära kasutada, teenimaks illegaalseid tulusid läbi pettuste ja korruptiivsete tegevuste.³ Enamgi veel – välistada ei saa, et mõnedel konkreetsetel juhtudel asutatakse äriühinguid ka üksnes kuritegude toimepanemise eesmärgil või toimepandud kuritegude tulemusena.⁴ Mõned autorid on arvamusel, et juriidiliste isikute poolt toime pandud kuriteod võivad põhjustada ühiskonnale hoopis suuremat kahju, kui füüsiliste isikute poolne kuritegevus.⁵

Hoidmaks ära nii majandus-, keskkonna- ja korruptsioonialaseid kui ka muid äritegevusega puutumust omavate valdkondadega seotud kuritegusid, on seega fundamentaalselt oluline, kuidas on reguleeritud äriühingute ja laiemalt juriidiliste isikute süüteovastutus. Sealjuures peab arvestama, et juriidiliste isikute puhul ei ole tegemist tavapäraste kurjategijatega.⁶ Juriidiline isik on tulenevalt oma suurusest, sisesuhete keerukusest ja potentsiaalsest pikaajalisusest midagi oluliselt rohkemat, kui üksnes oma füüsilistest isikutest liikmete summa.⁷ Seetõttu on ilmselge tõsiasi, et juriidiline isik erineb oma olemuse poolest füüsilistest isikutest märkimisväärselt ning eeldab johtuvalt ka erinevat lähenemist süüteovastutusele allutamisel.

¹ G. Stessens. Corporate Criminal Liability: A Comparative Perspective. International and Comparative Law Quarterly, Vol 43, Issue 03, 1994, lk 493

² *Ibid*

³ Prevention of fraud, corruption and bribery committed through legal entities for the purpose of financial and economic gain. Comparative Overview. T.M.C. Asser Instituut, 2012. Arvutivõrgus: <http://www.asser.nl/upload/documents/20121205T032523-Comparative%20Overview%2026%20Oct%202012%20final.pdf> (16.03.2014), lk 1

⁴ *Ibid*, lk 4

⁵ D.E. Murphy. The Federal Sentencing Guidelines for Organizations: A Decade of Promoting Compliance and Ethics. Iowa Law Review, 2002, lk 699

⁶ *Ibid*, lk 702

⁷ N. Cavanagh. Corporate criminal liability: an assessment of the models of fault. Journal of Criminal Law, 2011, lk 3

Tõsiasi on vaieldamatult ka see, et iga õigusliku regulatsiooni puhul peab olema reguleeritava eluvaldkonna asjaolusid võimalikult suurel määral arvesse võetud. Nii tuleb juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsiooni kujundamisel arvesse võtta juriidiliste isikute tänapäevaste otsustusprotsesside olemust.⁸ Iseäranis just suurte, piiriülese haardega organisatsioonide näitel võib täheldada juriidiliste isikute struktuuri üha suurenevat detsentraliseerumist. Samuti on muutunud keerukamaks organisatsioonisisised otsustusprotseduurid, mistõttu on aina raskem tuvastada üht või mitut konkreetset indiviidi, keda ühe või teise otsuse eest vastutavaks pidada.⁹ Juriidiliste isikute organisatsiooni ja tegevuse komplekssemaks muutumine tähendab ühtlasi seda, et muutunud on ka elulised asjaolud – teisisõnu see reaalsus –, mida juriidiliste isikute süüteovastutust sätestavate õigusaktidega reguleeritakse.

Kuigi juriidiliste isikute süüteovastutus ei ole üldse nii kauaeksisteerinud ega üldlevinud nähtus, kui võiks esiti arvata, on Eestis juba 2002. aastal jõustunud karistusseadustikus¹⁰ (edaspidi KarS) ette nähtud ka juriidiliste isikute vastutus süütegude toimepanemise eest. Küll aga võib tekkida küsimus, kas Eestis kehtiv lähenemine juriidiliste isikute süüteovastutusele võtmiseks on jätkuvalt kooskõlas kaasaegsete tendentside ja reguleeritava reaalsusega.

Tulenevalt eeltoodust on käesoleva magistritöö raames autori eesmärgiks analüüsida juriidiliste isikute süüteovastutuse kontseptsiooni, selle üldiselt tunnustatud tüüpvorme ning nende rakendumist erinevates välisriikides, selgitamaks välja, millised on tänapäevased suundumused juriidiliste isikute süüteovastutuse reguleerimisel ning kuidas suhestuvad need hetkel Eestis kehtivate reeglitega süütegude juriidilistele isikutele omistamise kohta. Eelnevale tuginedes on autori eesmärgiks jõuda ühtlasi ka järeldusteni, mida võiks Eestis juriidiliste isikute süüteovastutuse reguleerimisel teisiti teha ning mida selliste muudatuste tegemisel peaks silmas pidama. Nende teemade keskmes on uusim käsitlusele tulevatest juriidiliste isikute süüteovastutuse reguleerimise mudelitest – nn organisatsiooniline põhimõte –, mille kohaselt nõutakse juriidiliselt isikult süüteovastutuse vältimiseks süütegude toimepanemist ennetava „organisatsioonilise kultuuri“ loomist või adekvaatse hoolsuse ülesnäitamist, mis väljendub vastavate organisatsioonisiseste meetmete rakendamises.

Ülaltoodu põhjal on autori esimeseks hüpoteesiks, et Eestis käesoleval ajal kehtiv juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsioon ei ole enam kooskõlas vastavate rahvusvaheliste tendentsidega, sest välisriikides on rakendatud tõhusamat, nn organisatsioonilisest põhimõttest lähtuvat juriidiliste isikute süüteovastutuse mudelit.

⁸ *Ibid*, lk 1

⁹ M. Pieth, L.A. Low, P.J. Cullen. The OECD Convention on Bribery: A Commentary. Cambridge University Press, 2006. Arvutivõrgus: www.oecd.org/dataoecd/27/34/39200754.pdf (16.03.2014), lk 5

¹⁰ Karistusseadustik. - RT I 2001, 61, 364 ... RT I, 26.02.2014, 5

Kuivõrd organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva juriidiliste isikute süüteovastutuse mudeli rakendamisel nõutakse juriidilistelt isikutelt süüteovastutuse vältimiseks küllaltki abstraktsete ja lähemalt täpsustamata kohustuste täitmist, on õigusselguse huvides vajalik jõuda arusaamiseni, milliseid konkreetseid organisatsioonisiseseid meetmeid juriidilised isikud viidatud kohustuste täitmiseks rakendama peaksid. Seega uuritakse siinses töös viimaks ka rahvusvahelisi ja välisriikide suuniseid tuvastamaks, millised on ülalnimetatud eesmärkide täitmiseks rakendatavad üldist tunnustust leidnud organisatsioonisiseseid meetmeid.

Sestap on autori teiseks hüpoteesiks, et olemas on üldtunnustatud organisatsioonilised meetmed, mida saab organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsiooni kehtestamisega kaasneda võiva õigusselgusetuse probleemi lahendamiseks juriidilistele isikutele konkreetseteks suunisteks anda.

Siinse töö esimeses peatükis luuakse järgnevate peatükkide spetsiifilisema teemakäsitluse jaoks vajalik üldine kontekst – uuritakse põgusalt juriidiliste isikute süüteovastutuse kontseptsiooni olemust, tuuakse esile teoorias eristatavad põhilised juriidiliste isikute süüteovastutuse reguleerimise mudelid ning tehakse tagasivaade juriidiliste isikute süüteovastutuse kui sellise kujunemisloosse.

Teises peatükis vaadeldakse lähemalt konkreetsetes riikides ja regioonides käesoleval ajal kehtivaid juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsioone. Esmalt analüüsitakse Ameerika Ühendriikide, Suurbritannia¹¹ ning Austraalia vastavaid regulatsioone, kuivõrd igaüht loetletud riikide juriidiliste isikute süüteovastutuse režiimidest saab pidada parimaks näiteks ühe teoorias eristatava juriidiliste isikute süüteovastutuse mudeli rakendamisest. Nimetatud riikide regulatsioonidel lähemalt peatumine on oluline ka seetõttu, et juriidiliste isikute süüteovastutuse kontseptsioon sai alguse just *common law* õigussüsteemis. Tulemaks siiski Eestile lähemale nii geograafilises kui õigusteoreetilises mõttes, on samuti uuritud osade Euroopa riikide lähenemist juriidiliste isikute süüteovastutuse küsimusele.

Kolmandas peatükis on keskendutud konkreetsetelt Eestis kehtivale juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsioonile ja analüüsitud seda muuhulgas ka eelnevate peatükkide valguses. Uuritakse ka seda, milliseid asjakohaseid muudatusi on Eesti karistusõigusesse seni plaanitud teha ning milliseid aspekte peaks edasiste muudatuste plaanisel arvesse võtma.

Neljandas ja ühtlasi viimases peatükis vaadeldakse, millised on üldtunnustatud organisatsioonisiseseid meetmed – võõrkeeli tuntud ka kui *corporate compliance* meetmed –, milliste

¹¹ Käesolevas töös on nimetusega „Suurbritannia“ lühendatult viidatud Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigile.

rakendamine võiks võimaldada organisatsioonilisest põhimõttest lähtuval juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsioonile allutatud juriidilistel isikutel süüteovastutust vältida. Sealjuures pööratakse lähemat tähelepanu asjaolule, kuivõrd on vastavates rahvusvahelistes- ja erinevate välisriikide suunistes nõutud meetmed omavahel kokkulangevad.

Autor peab oluliseks märkida, et siinse töö ühtlase mõistekasutuse ja seega parema loetavuse huvides on üldreeglina läbivalt kasutatud mõisteid „juriidiline isik“ ja „organisatsioon“, isegi juhul kui (välisriikide õigusel põhinevates) allikmaterjalides oli kasutatud kitsamaid mõisteid, nagu näiteks „äriühing“ või „korporatsioon“. Autor leiab, et viidatud mõistete mahuline erinevus ei ole sedavõrd suur, et ühtlustatud mõistekasutust välistada. Seda enam, et Eesti regulatsiooni kontekstis on asjakohane rääkida juriidiliste isikute, mitte üksnes äriühingute süüteovastutusest.

Siinse magistr töö puhul on tegemist teoreetilise uurimistööga, kuna tuginetud on valdavalt teoreetilist laadi materjalidele. Töös on rakendust leidnud võrdlev ning ajalooline uurimismeetod, samuti on kasutatud nii analüütilist kui ka sünteetilist uurimismeetodit. Kuivõrd magistr töö fookuses on välisriikide regulatsiooni ja praktika uurimine, on tuginetud valdavalt võrdkeelsetele, nii teoreetilisele kui ka praktilisele suunitlusega materjalidele, tagamaks teemakäsitlemise laiapõhjalisuse.

Arvestades, et juriidiliste isikute süüteovastutus on võrdlemisi noor ning ka käesoleval ajal jõudsalt edasiarenev õigusvaldkond, on sellekohased arutlused jätkuvalt asjakohased. Mis puudutab Eestit, siis tuleb märkida, et 26. märtsil 2013.a kinnitatud Vabariigi Valitsuse kuritegevusvastased prioriteedid¹² hõlmavad endas muuhulgas ka korruptsioonikuritegevust ning suure kahjuga majanduskuritegevust. Selles kontekstis on ülalkirjeldatud põhjustel kindlasti oluline tähelepanu pöörata ka juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsiooni aja- ja asjakohasusele. Veelgi enam – nagu on lähemalt kirjeldatud käesoleva töö kolmandas peatükis, on püüdlusi juriidiliste isikute süüteovastutuse reformimiseks hiljuti juba ka esinenud. Eelnevat arvesse võttes julgeb autor siinset magistr tööd pidada igati aktuaalseks. Autorile teadaolevalt samalaadse rõhuasetusega varasemad lõputööd puuduvad.

Autor tänab magistr töö juhendajat Olavi Jaggot.

¹² Vabariigi Valitsuse kuritegevusvastased prioriteedid (kinnitatud 26.märtsil 2013.a). Arvutivõrgus: <http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=59334/Valitsuse+kuritegevusvastased+prioriteedid+2013.pdf> (16.03.2014)

1. JURIIDILISTE ISIKUTE SÜÜTEOVASTUTUSEST ÜLDISELT

1.1. Juriidiliste isikute süüteovastutuse kontseptsioonist ja probleemast

Isegi praegusel ajal ei ole laiema maailma kontekstis juriidiliste isikute süüteovastutus veel midagi iseenesestmõistetavat. Mitmetes riikides kehtib jätkuvalt printsiip *societas delinquere non potest* – juriidiline isik ei saa kuritegu toime panna.¹³ Ühelt poolt on näiteks äriühinguid kui juriidilisi isikuid juba küllaltki ammu ajast saati peetud nende osanikest või aktsionäridest juriidilises mõttes eraldiseisvaks isikuks; taoline personifitseerimine on saanud alguse vajadusest tagada äriühingutele autonoomsus eraldiseisva isikuna tegutsemiseks. Teiselt poolt on aga just juriidiliste isikute olemus see, mis on tinginud vastumeelsuse nende süüteovastutusele allutamise osas. Kuivõrd karistusõigus on kõigis riikides algupäraselt välja kujunenud üksnes füüsiliste isikute karistamiseks, põhineb see füüsiliste isikutega seotud kontseptsioonidel – nagu näiteks objektiivse ja subjektiivse süüteo koosseisu eristamine –, mille kohaldamine õiguslikest abstraktsioonidest fiktiivsetele isikutele on aga probleemiline.¹⁴ Mitmed autorid on asunud selgele positsioonile, et juriidilised isikud ei ole süüvõimelised; juriidilistel isikutel puudub inimesele omane ühtne teadvus ning tulenevalt sellest ei evi juriidilised isikud moraalselt vastutustunnet – „kurjus saab pesitseda üksnes inimese südames – ja mitte kuskil mujal“.¹⁵

Võrreldes selliste riikide regulatsioone, kus seadusandja on siiski praeguseks hetkeks juba kehtestanud juriidiliste isikute süüteovastutuse, võib aga täheldada kehtestatud süüteovastutuse ulatuse ja vormi osas küllaltki erinevaid lähenemisi.¹⁶ Riikides, kus juriidiliste isikute süüteovastutus on sätestatud, on see puutumuses valdavalt töökeskkonna ja töötervishoiu küsimustega, samuti tööõigusega üldisemalt ning konkurentsialase ja korruptsioonivastase regulatsiooniga. Samuti tuleneb riikidele kohustusi rahvusvahelistest lepingutest, mille kohaselt riigid peavad tagama efektiivsed sanktsioonid altkäemaksude ning terrorismi rahastamisega seotud kuritegude puhuks.¹⁷

¹³ J. Kyriakakis. Corporate Criminal Liability and the ICC Statute: the Comparative Law Challenge. Netherlands International Law Review, Vol 56, Issue 03, 2009, lk 334; M. Donaldson, R. Watters, jt. "Corporate Culture" as a Basis for the Criminal Liability of Corporations. Allens Arthur Robinson, 2008. Arvutivõrgus: <http://198.170.85.29/Allens-Arthur-Robinson-Corporate-Culture-paper-for-Ruggie-Feb-2008.pdf> (16.03.2014), lk 4

¹⁴ N. Cavanagh, lk 1; J. Hill. Corporate criminal liability in Australia: an evolving corporate governance technique? Journal of Business Law, 2003, lk 3

¹⁵ N. Cavanagh, lk 10

¹⁶ J. Kyriakakis, lk 334; M. Donaldson jt, lk 4

¹⁷ M. Donaldson jt, lk 1

Esile võib tuua veel ka tinglikult nõ kolmanda tüübi riike, kus ei ole küll võimalik juriidiliste isikute vastutus süütegude eest, kuid juriidiliste isikute töötajate tegevus võib juriidilisele isikule kaasa tuua haldusõiguslikud karistused (vt lk 20).¹⁸

Nagu ülalpool juba põgusalt mainitud, seisneb põhiline juriidiliste isikute süüteo vastutust puudutav kontseptuaalne probleem selles, kuidas luua piisav side ühelt poolt ajalooliselt üksnes füüsiliste isikute käitumise reguleerimiseks välja töötatud (ja seega paljuski inimeste käitumise psühholoogilisel ja moraalsel mõõtmel põhineva) karistusõiguse, ning teiselt poolt juriidilise isiku kui mitmete erinevate füüsiliste isikute tegevust, korporatiivseid hierarhiaid, struktuure, tegevuspoliitikaid ja suhtumisi hõlmava keerulise kogumi vahel. Juriidilised isikud saavad õigusliku abstraktsioonina tegutseda üksnes läbi füüsiliste isikute, kuid tuleb arvestada, et töötajate või agentide kui füüsiliste isikute tööalane käitumine leiab aset üksnes juriidilise isiku keeruliste korporatiivsete hierarhiate, struktuuride, tegevuspoliitikate ja suhtumiste kontekstis.

Õiguslik küsimus juriidiliste isikute süüteo vastutuse kehtestamisel on seega see, kas ning millises ulatuses peaksid füüsiliste isikute poolt toime pandud konkreetsete teod kujutama endast süütegu ka nendega seotud juriidilise isiku jaoks. Üldiselt on enamikus riikides karistusõigus põhinev nii teataval füüsilisel ehk objektiivsel elemendil kui ka mentaalsel ehk subjektiivsel elemendil. Reeglina on füüsilise elemendi omistamine juriidilisele isikule võrdlemisi lihtne. Olukord on aga keerulisem just mentaalse elemendiga seoses: küsimus seisneb selles, millal saab füüsilise isiku meeleseisundi – näiteks teadmise või ettevaatamatuse – omistada juriidilisele isikule, ütlema näiteks, et ka juriidiline isik käitus ettevaatamatult. Samuti tuleb vastata küsimusele, kas juriidilisel isikul saab olla ka indiviididest eraldiseisev, st iseseisev mentaalne seisund.¹⁹

Pakkumaks vastuseid ülaltoodud küsimustele, on juriidiliste isikute süüteo vastutuse reguleerimise alusena kujunenud välja paar erinevat põhilist mudelit, millest ühe või teise alla kasutuselolevad juriidiliste isikute süüteo vastutuse režiimid ka liigitatavad on.

¹⁸ M. Donaldson jt, lk 4

¹⁹ *Ibid*, lk 1

1.2. Juriidiliste isikute süüteo vastutuse mudelid

Teoorias eristatakse paari erinevat juriidiliste isikute süüteo vastutuse mudelit, mille alla erinevates riikides kasutusel olevaid (ja erinevatel ajajärkudel kasutusel olnud) juriidiliste isikute süüteo vastutuse vorme on võimalik liigitada.

Rakendatava mudeli lähtepunktiks ja aluseks on see, millisena konkreetsetes õiguskorras juriidilise isiku olemust näha. Niinimetatud nominalistliku lähenemise kohaselt tuleb juriidilist isikut käsitleda mitte millegi enamana, kui üksnes füüsiliste isikute kogumina; termini „juriidiline isik“ kasutamine kujutab endast üksnes lühemat viisi viitamaks teatud kollektiivi füüsilistest isikutest liikmete käitumisele ja vastutusele. Nominalistlikule lähenemisele vastandub realistlik lähenemine, mille puhul tunnustatakse juriidilist isikut sellega seotud füüsilistest isikutest täiesti eraldiseisva isikuna, kelle „käitumise“ sisustamise aluseks saab võtta selle tegevuspoliitika ja -protseduurid.²⁰

Lähtuvalt ülaltoodud kahest erinevast nägemusest juriidilise isiku olemuse kohta saab eristada ka kahte põhilist lähenemist juriidiliste isikute süüteo vastutusele. Juriidiliste isikute süüteo vastutuse kui sellise väljakujunemine nii *common law* kui ka Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemi kuuluvates riikides sai alguse nn traditsiooniliste ehk antropomorfsete mudelite kasutuselevõtmisega, mille lähtepunktiks oli ülalmainitud nominalistlik idee. Traditsiooniliste mudelite kohaselt omistatakse juriidilisele isikule tema füüsilistest isikutest agentide väärkäitumine. Traditsiooniline ehk antropomorfne mudel on omakorda jaotatav kaheks alamudeliks – asendusvastutuse põhimõtteks ja identifitseerimispõhimõtteks. Asendusvastutuse põhimõtet on rakendatud küllaltki rangelt ja absoluutsel viisil, mis välistab igasugused erandid või kaitsemehhanismid, mille abil käsundandi saaks vabaneda vastutusest oma agentide tegevuse eest; selliseid mudeleid peetakse kergemini rakendatavateks ja oma heidutava toime tõttu suuremat ennetavat mõju omavateks.²¹ Traditsioonilise ehk antropomorfseid mudeleid iseloomustab üldise tunnusega, et tegemist on derivatiivse ehk tuletatud vastutuse mudeliga²², kuivõrd nii asendusvastutuse põhimõtte kui identifitseerimispõhimõtte puhul omistatakse juriidilisele isikule teatud füüsiliste isikute käitumine. Tänapäeval on aga nii *common law* kui ka Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemides toimunud teatav üleminek teise, fundamentaalselt erineva kontseptsiooni suunas. Selleks kontseptsiooniks on holistiline ehk objektiivne mudel, mis seondub üldise, nõ „organisat-

²⁰ N. Cavanagh, lk 1

²¹ M. Pieth jt, lk 7

²² M. Donaldson jt, lk 4

sioonilise süü“ olemasoluga.²³ Objektiivne mudel põhineb ülalmainitud realistlikul lähene-misel.²⁴

Nagu ülalpool mainitud, võeti algselt kasutusele juriidiliste isikute süüteovastutuse traditsioonilised ehk antropomorfseid mudelid. See leidis aset Ameerika Ühendriikides ja Suurbritannias, vastusena industrialiseerumise negatiivsetele mõjudele.

Asendusvastutuse põhimõtte väljakujunemine algas Ameerika Ühendriikides inspireerituna tsiviilõiguslikust²⁵ põhimõttest *respondeat superior*, mille kohaselt „isand“ vastutab oma „teenri“ tegevuse eest – ehk tänapäevases mõistes, tööandja või käsundiandja vastutab oma töötaja või agendi tegevuse eest.²⁶ Asendusvastutuse põhimõtte kohaselt omistati juriidilisele isikule selle töötajate tööülesannete raamesse jääv käitumine, mis oli kantud kasvõi osalisest soovist tuua kasu nimetatud juriidilisele isikule.²⁷ On öeldud, et asendusvastutuse põhimõtte kannab endas kahte eesmärki: kahjude jaotamise põhimõtte ning töötajate üle parema järelevalve tagamine. Esimesena mainitud põhimõtte põhineb uskumusel, et *respondeat superior* printsiibi rakendamine viib kõige mugavama ja efektiivsema mooduseni äritegevuse käigus kahju kannatanud isikutele kahju hüvitamiseks. Töötajate väärkäitumisega seotud riskid jaotatakse muuhulgas ka tööandjale, mistõttu viimane peab nende riskide omaksvõtmist ja kandmist aktsepteerima kui äririski. Samuti on tööandjad paremal positsioonil hindamaks kahju tekkimise tõenäosust ja võtmaks selle ennetamiseks tarvitusele meetmeid. Teiseks on asendusvastutuse põhimõtte seonduv kontrolliga, mida juriidiline isik tööandjana omab oma töötajate üle: kui juriidilisi isikuid ähvardab oht saada oma töötajate tegevuse eest kriminaal-õiguslikult sanktsioneeritud, motiveerib see neid oma töötajate tegevuse üle suuremat kontrolli ja järelevalvet rakendama.²⁸

Asendusvastutuse põhimõttel põhinev süüteovastutus sätestati algul teatud konkreetseteks juhtudeks, kuid ajapikku hakati seda kohaldama järjest üldisemalt. Asendusvastutuse põhi-mõtet rakendati rangelt ja absoluutsel kujul, mis tähendas, et juriidilisel isikul puudusid võimalused vabaneda vastutusest näiteks illegaalsete tegevuse sõnaselge keelamisega oma asutamisdokumentides või sisekorraeeskirjades. Asendusvastutuse põhimõtte kritiseerijad

²³ M. Pieth jt, lk 7

²⁴ N. Cavanagh, lk 1

²⁵ On paslik märkida, et sarnane põhimõtte on olemas ka tänapäevases Eesti tsiviildeliktiõiguses - vastavalt VÕS §-le 1054 vastutab isik enda poolt oma kohustuse täitmisel või teatud toimingute tegemisel kasutatud või majandus- või kutsetegevuses pidevalt kasutatava teise isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest.

²⁶ M. Pieth jt, lk 7

²⁷ M. Donaldson jt, lk 4

²⁸ Business Crimes and Compliance – Criminal Liability of Companies Survey. Lex Mundi Ltd., 2008.

Arvutivõrgus:

https://www.lexmundi.com/images/lexmundi/PDF/Business_Crimes/Criminal_Liability_Survey.pdf
(16.03.2014), lk 384

peavad seda ühelt poolt liiga laiaks, kuivõrd juriidilisele isikule omistatakse selle töötaja väärkäitumine ka olukorras, kus juriidilisel isikul ei saa näha mingit süüd, ning teiselt poolt liiga kitsaks, kuna juriidilise isiku karistamiseks on eelnevalt vajalik tuvastada selle juriidilise isikuga seotud konkreetse füüsilise isiku süü.²⁹

1940-ndate aastate alguses tekkis Suurbritannias alternatiivne lähenemine – identifikaatsioonipõhimõte, teisiti nimetatud ka kui *alter ego* põhimõte. Traditsiooniline Suurbritannia asutamisteooria ei tunnustanud juriidiliste isikute identiteeti laiemalt, kui pelgalt füüsiliste isikute grupeeringuna. Inimese kehal põhinevat analoogiat rakendades eristati aga juriidilise isiku „aju“ ja „käsi“. Kõige selgemalt formuleeriti nimetatud lähenemine 1972.a kohtuasjas *Tesco Supermarkets, Ltd. v. Nattrass*. Sellel vaatel põhinevalt rakendasid kohtud juriidiliste isikute suhtes süüteovastutust üksnes nende „juhtiva aju“ – ehk juhtivtöötajate – poolt toimepandud tegude eest.

Identifikatsioonipõhimõttel on olnud oluline mõju juriidiliste isikute süüteovastutuse väljakujunemisele üle kogu maailma – kui Suurbritannias toimus selle edasiarenemine pigem aeglaselt, laiendati põhimõtet jõudsalt endistes koloniaalmaades; iseäranis arendati „juhtiva aju“ kontseptsiooni edasi Kanadas.³⁰ Identifikatsioonipõhimõtte idee kohaselt omistatakse juriidilisele isikule selle juhtide ja juhtivtöötajate süüteod, tuginedes loogikale, et nimetatud indiviidide meeleseisund ja teadmine, tahtlus ning ettevaatamatus on nende positsioonist tulenevalt omistatav vastavale juriidilisele isikule.³¹

Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemi kuuluvates riikides on juriidiliste isikute süüteovastutus kehtestatud valdavalt just identifikaatsioonipõhimõtet järgides. Siiski on nimetatud riikide puhul täheldatav teatav identifikaatsioonipõhimõtte laiendamine, mille tulemusena saab juriidilistele isikutele omistada ka tavatöötajate või isegi agentide väärkäitumist.³² Taolise, nn laiendatud identifikaatsioonipõhimõtte kohaselt nähakse ette kas juriidilisele isikule kui tervikule või selle juhtidele ja juhtivtöötajatele järelevalvekohustus alamate töötajate suhtes, mille rikkumine võimaldabki juriidilisele isikule omistada ka tavatöötajate väärkäitumise.³³ Autori hinnangul ei tähenda see aga mitte pelgalt identifikaatsioonipõhimõtte laiendamist, vaid organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva vastutuse aluse toomist identifikaatsioonipõhimõtte kõrvale.

²⁹ M. Pieth jt, lk 7-8

³⁰ *Ibid*, lk 8-9

³¹ M. Donaldson jt, lk 4

³² M. Pieth jt, lk 9

³³ M. Donaldson jt, lk 4

Identifikatsioonipõhimõtte puuduseks on liiga kitsas ulatus, kuivõrd juriidilisele isikule on omistatav üksnes juhtivtöötajate tegevus. Sellest tulenevalt ei peeta mudelit adekvaatseks arvestades tänapäevaste ülepiiriliste suurte organisatsioonide detsentraliseeritud struktuuri.³⁴ Erinevad autorid on täheldanud, et identifikatsioonipõhimõtte võib olla piisav väiksemate, omanikujuhtimisega juriidiliste isikute puhul, kuivõrd neil juhtudel ei tohiks juhtivtöötaja süü tuvastamine ja selle omistamine juriidilisele isikule tekitada erilisi probleeme; mida suurema juriidilise isikuga on aga tegemist, seda vähemefektiivseks saab identifikatsioonipõhimõtte rakendamist pidada. Suuremate juriidiliste isikute puhul ei võimalda identifikatsioonipõhimõtte rakendamine arvesse võtta kaasaegse organisatsiooni ja selle sisemise otsustusprotsessi keerukust. Lisaks, kuigi ühelt poolt on identifikatsioonipõhimõtet peetud liiga kitsaks selles mõttes, et juhtivtöötaja süü tuvastamata jäämisel ei saa juriidilist isikut vastutusele võtta, võib see teatud olukordades tekitada hoopis vastupidise ebaõiglase olukorra. Näide sellisest olukorrast võib olla juriidilise isiku tegevuspoliitika ja -protseduuridega vastuolus käitunud juhtivtöötaja süü omistamine juriidilisele isikule olukorras, kus juriidilise isiku organisatsioonis üldiselt – ja näiteks ka teiste juhtivtöötajate poolt – oli selline tegevus vägagi taunitud.³⁵

Tulenevalt organisatsioonistruktuuride muutumisest on toimunud nii *common law* kui ka Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemi kuuluvates riikides muutused suundumaks objektiivsematel alustel põhineva juriidiliste isikute süüteovastutuse mudeli poole, mis keskenduks juriidilise isiku kui terviku tegevuse etteheidetavusele. Taolist mudelit kutsutakse holistiliseks lähenemiseks või organisatsiooniliseks põhimõtteks. Oma põhiolemuselt on sellise lähenemise puhul vastutuse fookus viidud juhtivfiguuri poolsest väärkäitumisest puudustele juriidilise isiku kui terviku organisatsioonis – mis aga võib olla konkreetsete isikute käitumisest küllaltki eraldiseisev nähtus.³⁶ Sellal kui nii asendusvastutuse põhimõtte kui ka identifikatsioonipõhimõtte filosoofiline alus on juriidilise isiku süü võrdsustamine (läbi tuletamise) teatud füüsiliste isikute süüga, on see organisatsioonilise põhimõtte puhul vastupidine – keskendutakse füüsiliste ja juriidiliste isikute olemuslikule erinevusele, süüdistades juriidilist isikut temast endast tulenevate, iseseisvate asjaolude korral.³⁷

Juriidilise isiku vastutus tuleneb nimetatud mudeli puhul asjaolust, et selle sisemine „kultuur“ – ja sisedokumendid, praktikad, juhtimine või mõningad muud aspektid või omadused on kas

³⁴ M. Pieth jt, lk 8-9

³⁵ N. Cavanagh, lk 3-4

³⁶ M. Pieth jt, lk 9-10; M. Donaldson jt, lk 4

³⁷ C. Wells. International trade in models of corporate liability. Arvutivõrgus:

<http://www.docstoc.com/docs/3912138/International-trade-in-models-of-corporate-liability-By-Celia-Wells> (16.03.2014), lk 1

julgustanud või loonud võimaluse süüteo toimepanemiseks. Üks eesrindlikumaid nimetatud mudeli rakendajaid on Austraalia.³⁸

Kirjeldatud „organisatsioonilise kultuuri“ kontseptsiooni puhul võib näha võrdlemisi õiglast analoogiat füüsiliste isikute puhul rakendatavale subjektiivsele süüteo koosseisule – juriidilise isiku kultuuri võib kõrvutada füüsilise isiku vaimusilmaga. Kuivõrd mudeli rakendamisel vaadeldakse juriidilise isiku organisatsiooni tervikuna, võimaldab see arvesse võtta juriidiliste isikute kaasaegset otsustusprotsessi ja struktuuri tervikuna. Samuti ei eelda organisatsioonilisel kultuuril põhinev mudel tingimata derivaatsetele mudelitele omaselt füüsilisest isikust süüteo toimepanija tuvastamist, mistõttu juriidilise isiku vastutuselevõtmine ei saa takerduda eelmainitud asjaolu taha. Kõnealuse mudeli vast kõige positiivsema omadusena tuleb välja tuua selle ennetavat ja tulevikku suunatud toimet – süüteo vastutuse vältimiseks peavad juriidilised isikud rakendama meetmeid, mille eesmärk tagada kooskõla kohalduvate õigusaktidega ning vältida süütegude toimepanemist.³⁹

Organisatsioonilise põhimõtte teiseks alaliigiks saab organisatsioonilise kultuuri kontseptsiooni kõrval pidada nn organisatsioonilise hooletuse kontseptsiooni. Viimase puhul vaadeldakse, kas süüteo toimepanemise võis tingida juriidilise isiku või selle juhtfiguuride poolne hooletus või puudulik järelevalve – näiteks süütegude toimepanemist ennetavate juhtnõõride või kontrollimehhanismide puudumise näol.⁴⁰ Kuigi organisatsioonilise hooletuse kontseptsioon on ehk mõnevõrra kitsam, kui organisatsioonilise kultuuri kontseptsioon, eeldatakse mõlema puhul juriidiliselt isikult organisatsiooniliste meetmete tarvitusele võtmist, et süüteo vastutust vältida. Selle olulise sisulise ühisosa tõttu on mõlemad kontseptsioonid kahtlemata käsitletavad organisatsioonilise põhimõtte ilminguna.

Organisatsioonilise põhimõtte üheks puuduseks võib pidada, et organisatsioonilise kultuuri iseloomu tõendamine võib konkreetsetel puhkudel osutada keeruliseks; iseäranis puudutab see organisatsioonisiseseid "kirjutamata reegleid". Siiski ei ole autorid organisatsioonilise põhimõtte kohta välja toonud kaugeltki mitte nii palju ja nii tõsiseid puudusi, nagu asendusvastutuse- ja identifikatsioonipõhimõtte puhul, mistõttu peetakse esimest praeguseks hetkeks väljakujunenud juriidiliste isikute süüteo vastutuse mudelitest kõige rahuldavamaks.⁴¹ Siinkirjutaja hinnangul võib organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva juriidiliste isikute süüteo vastutuse mehhanismi oluliseks puuduseks osutada see, kui kehtiv õigus või seda täiendavad juhtnõõrid ei anna juriidilistele isikutele piisavalt suuniseid, milliseid konkreetseid meetmeid ning millises ulatuses nad peaksid adekvaatse organisatsioonilise kultuuri ja

³⁸ M. Donaldson jt, lk 4

³⁹ N. Cavanagh, lk 11-12

⁴⁰ *Ibid*, lk 13-14

⁴¹ *Ibid*, lk 13

piisavalt hoolsa järelevalve tagamiseks rakendama. Selliste piisavate suuniste puudumine tekitaks õigusselgusetust, kuivõrd juriidilistel isikutel ei tekiks piisavalt selget arusaama, mida nad peavad tegema, et enda jaoks süüteovastutuse risk maandada.

Siinse alapeatüki kokkuvõtteks esitab autor alljärgnevalt ülevaate põhilistest juriidiliste isikute süüteovastutuse mudelitest ka tabeli kujul.

NOMINALISTLIK TEOORIA		REALISTLIK TEOORIA
Juriidiline isik on pelgalt selle liikmetest füüsiliste isikute grupp		Juriidiline isik on sellega seotud füüsilistest isikutest eraldiseisev isik
TRADITSIOONILINE ehk ANTROPOMORFNE MUDEL		HOLISTILINE ehk ORGANISATSIOONILINE MUDEL
<u>Asendusvastutuse põhimõte</u>	<u>Identifikatsioonipõhimõte</u>	<u>Organisatsiooniline põhimõte</u>
Juriidilisele isikule omistatakse selle töötajate või agentide poolne ülesannete täitmise raames aset leidnud väärkäitumine, mis oli kantud kasvõi osalisest soovist tuua juriidilisele isikule kasu	Juriidilisele isikule omistatakse üksnes selle juhtivtöötajate („aju“) poolt toimepandud väärkäitumine	Juriidilise isiku süüteovastutus põhineb puudustel selle organisatsioonilises kultuuris ja/või ebapiisaval hoolsus- ja järelevalvemeetmete rakendamisel

Skeem 1: ülevaatlik kokkuvõte põhilistest juriidiliste isikute süüteovastutuse mudelitest

1.3. Juriidiliste isikute süüteovastutuse kujunemislugu

Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemi ja *common law* õigussüsteemi kuuluvate riikide lähenemine juriidiliste isikute süüteovastutusele on olnud ajalooliselt erinev.

Võrreldes Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemi kuuluvate riikidega, ületasid suuremad *common law* õigussüsteemi riigid oluliselt varem vastumeelsuse juriidiliste isikute süüteovastutuse kehtestamise suhtes. Selle põhjuseks võib olla nende riikide varasem kogemus kiireloomulise industrialiseerumise ja sellega kaasnenud mõjudega. Ameerika Ühendriikides ja Suurbritannias tekkisid juriidiliste isikute süüteovastutuse reguleerimise esimesed ilmingud kvaasi-avalike korporatsioonide poolt toime pandud avalikke hüvesid kahjustavate rikkumiste kontekstis. 19. sajandiks laiendati aga juriidiliste isikute süüteovastutus kõiki selliseid süütegusid hõlmavaks, millised ei vajanud tahtluse tõendamist.

Esmakordselt hakati juriidiliste isikute süüteo vastutust rakendama ka subjektiivse elemendi (nt tahtluse või ettevaatamatuse) tõendamist nõudvate süütegude osas Ameerika Ühendriikides 1909.a ja Suurbritannias 1917.a. Vaatamata ühisele päritolule on *common law* riikide juriidiliste isikute süüteo vastutuse mudelid tänapäevaks arenenud siiski küllaltki erinevateks.⁴²

Suurbritannia kohtutes ei tunnistanud algselt juriidiliste isikute süüteo vastutuse ideed – ja seda mitmel põhjusel. Kohtute juriidilistele isikutele karistusõiguslike sanktsioonide määramisest keeldumine põhines kolmel teoreetilisel alusel. Esiteks, kuna juriidiline isik on õiguslik fiktsioon, võib see tegutseda üksnes selles ulatuses, nagu õigus seda talle võimaldab (seotud *ultra vires* põhimõttega⁴³). Teiseks, juriidilisel isikul ei olnud võimalik täita *mens rea*⁴⁴ kriteeriumi. Viimaks – keeruline oli välja töötada juriidilise isiku eripära arvestavat karistust. Lisaks nimetatud teoreetilistele takistustele esines ka praktilisi probleeme: näiteks oli kohustuslik isiku kohaleilmumine kohtusse, mida aga peeti juriidilise isiku jaoks võimatuks. Teiseks oli kõigi raskemat sorti kuritegude puhul karistuseks kas surmanuhtlus või riigist väljasaatmine – mille juriidilistele isikutele kohaldamise ilmselge praktiline võimatus tingis omakorda juriidiliste isikute karistamise õigusliku võimatuse. Nagu mainitud, sundisid aga industrialiseerimisega kaasnevad mõjud kohtuid oma seniseid seisukohti juriidiliste isikute karistamise osas järk-järgult ümber vaatama.⁴⁵

Esimene samm Suurbritannia kohtute poolt juriidiliste isikute süüteo vastutuse tunnustamisel toimus juriidiliste isikute poolt õigusaktides ette nähtud kohustuste rikkumise kontekstis. Nii mõisteti aastal 1842 kohtuasjas *Birmingham & Gloucester Railway Co.* äriühing süüdi õigusaktist tuleneva kohustuse täitmatajätmises. Neli aastat hiljem laiendati vastutuse ulatust selliselt, et see ei rakendunud enam mitte ainult õigusaktist tuleneva kohustuse täitmatajätmise, vaid ka ebakohase täitmise korral. Järgnevalt asusid kohtud rakendama asendusvastutuse põhimõtet olukordades, kus füüsilisi isikuid võinuks samuti samal alusel vastutusele võtta. Murranguline oli aga 1944. aasta, mil tehti kolm kohtuotsust, kus juriidiliste isikute suhtes rakendati otsest kriminaalvastutust, ehk teisisõnu vastutust tulenevalt sellest, et juriidiliste isikute käitumist käsitleti kui nende iseseisvat käitumist, mitte nende töötaja

⁴² J. Kyriakakis, lk 336-337

⁴³ Eesti keeles "väljaspool volitusi" - olukord, kus juriidiline isik on toiminud väljaspool volitusi, mis on talle võimaldatud seadusega, põhikirjaga või muude asutamisdokumentidega. Sellisel viisil tehtud tehinguid loetakse harilikult tühisteks või tühistatavateks. Allikas: http://en.wikipedia.org/wiki/Ultra_vires

⁴⁴ Lihtsustatult on tegemist *common law* õigussüsteemides esineva vastega süüteo koosseisu täitmiseks vajalikule subjektiivsele elemendile. Allikas: http://en.wikipedia.org/wiki/Mens_rea

⁴⁵ G. Stessens, lk 495-496

käitumisest tuletatud käitumist (nagu see oli asendusvastutuse põhimõtte kohaselt). Kõnealuste kohtuasjade raames ületasid kohtud eespool mainitud *mens rea*-ga seonduva teoreetilise takistuse. Nendele kohtuotsustele eelnenud, eespool nimetatud olulistes kohtulahendites ei pidanud kohtud *mens rea* küsimusega tegelema, sest õigusaktist tuleneva kohustuse rikkumise puhul ning asendusvastutuse põhimõtte rakendamisel ei olnud *mens rea* tuvastamine nõutav. Nendes kolmes kohtulahendis aga sedastati, et juriidilise isiku teatud töötajate *mens rea* loetakse ühtlasi ka vastava juriidilise isiku *mens rea*-ks.⁴⁶

Ameerika Ühendriikides algas juriidiliste isikute süüteo vastutuse areng mõistetavalt Suurbritanniaga sarnasel viisil, kuid liikus aja möödudes hoopis erinevas suunas. Nagu riikide ühistest *common law* juurtest võib järeldada, seisid Ameerika Ühendriikide kohtud alguses silmitsi samade teoreetiliste takistustega, nagu Suurbritannia kohtud. Samuti, sarnaselt Suurbritanniaga sundis kiirelt muutuva majanduse surve Ameerika Ühendriikide kohtuid juriidiliste isikute süüteo vastutust tunnustama – alguses õigusaktidest tulenevate kohustuste rikkumise puhul, seejärel aga juba asendusvastutuse põhimõtet rakendades. Viimatimainitu tugines tsiviildeliktiõigusest pärinevale *respondeat superior* doktriinile, mille kohaselt on käsundiandja vastutav oma agentide tegude eest. Kuigi algselt rakendasid kohtud nimetatud printsiipi üksnes juhtumite puhul, kus *mens rea* tuvastamine nõutav ei olnud, astusid juba 20. sajandi alguses mõned Ameerika Ühendriikide kohtud radikaalseid samme, laiendamaks juriidiliste isikute süüteo vastutuse kontseptsiooni ka *mens rea* tuvastamist nõudvatele süütegudele – astudes seega oluliselt julgemaid samme, kui Suurbritannia kohtud samal ajal.⁴⁷

Viimatinimetatud printsiibi kinnistamise seisukohalt olulisimaks saab pidada Ameerika Ühendriikide Ülemkohtusse jõudnud kohtuasja *New York Central & Hudson River Railroad Company v. US*. Juba 20. sajandi algusaastatel nenditi Kongressi poolt *Elkins Act*-ina tuntud õigusaktis, et oma töösuhte raames tegutsenud juhtivtöötaja teod ja tegevusetus loetakse ka vastava juriidilise isiku omadeks. Seda sõnaselget füüsiliste isikute *mens rea* juriidilisele isikule omistamise mehhanismi toetas selgelt ka Ülemkohus. Kuigi kitsas mõttes võinuks esiletoodud Ülemkohtu kohtuotsuse mõju piirduda üksnes õigusaktidest tulenevatele süütegudele rakendumisega, asusid alamate astmete kohtud printsiipi laiendama ka pretsedendiõigusel põhinevatele süütegudele. Seega rakendati Ameerika Ühendriikides juriidiliste isikute suhtes süüteo vastutust juba 20. sajandi alguses vägagi laial viisil. Ilmselt

⁴⁶ *Ibid*, lk 495-496

⁴⁷ *Ibid*, lk 496-497

saab seetõttu just Ameerika Ühendriike juriidiliste isikute süüteoavastutuse kontseptsiooni väljakujundamisel pidada üheks eesrindlikumaks riigiks maailmas.⁴⁸

Võrreldes *common law* õigussüsteemi kuuluvate riikidega, on Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemi kuuluvad riigid olnud tunduvalt vähem aldis printsiibist *societas delinquere non potest* lahti laskma ning tunnustama juriidiliste isikute süüteoavastutust. Jällegi võib selle alusena näha mitmeid teoreetilisi vastuväiteid: juriidiliste isikute tegevuses ei saa näha tahtlust või kavatsust, samuti ei saa juriidilisi isikuid pidada sobivateks kriminaalsanktsioonide subjektideks, sest üksnes füüsiliste isikute on tegevusel on moraalne mõõde; juriidiliste isikute kui õiguslike abstraktsioonide käitumisele ei saa seega teha moraalseid etteheiteid.⁴⁹

Siiski on tähelepanuväärne, et enne Prantsuse revolutsiooni toimumist oli Kontinentaal-Euroopas õigussüsteemi riikides juriidiliste isikute kriminaalõiguslik sanktsioneerimine üldiselt aktsepteeritud. Näiteks oli seda teemat käsitlenud Prantsusmaa 1670.a õigusaktis *Grande Ordonnance Criminelle*. Prantsuse revolutsiooniga esile pääsenud individualismiidee aga likvideeris juriidilise isiku süüteoavastutuse kontseptsiooni. Prantsusmaa 1810.a kriminaalkodeksi *Code Pénal* enam juriidilise isiku süüteoavastutuse teemat ei puudutanud, mida võis esmapilgul tõlgendada kui seadusandjate varjatud soovi juriidiliste isikute kriminaalkorras karistamise idee tervikuna välistada. Teine võimalik seletus on aga see, et kuna Prantsuse revolutsiooni tulemusena puudusid tol hetkel korporatsioonid peaaegu täielikult (gildid ja kloostrid likvideeriti revolutsiooni käigus ja järel) ning valitses majanduslik liberalism, ei pööranud seadusandjad juriidiliste isikute süüteoavastutuse teemale lihtsalt tähelepanu.⁵⁰

Kuivõrd Belgia võttis üle Prantsuse kriminaalkodeksi, ei olnud seetõttu ka seal juriidiliste isikute süüteoavastutus aktsepteeritud. Belgia Ülemkohus rõhutas järjepidevalt printsiibi *societas delinquere non potest* rakendumist. Juriidilise isiku karistamist peeti nii sealsest karistusõigusest tuleneva individuaalse karistamise põhimõttega vastuolus olevaks kui ka üleüldiselt tähendust mitteomavaks tegevuseks. Ka Hollandis 1886.a kehtestatud kriminaalkodeksis välistati igasugune võimalus juriidilistele isikutele kriminaalsanktsioonide määramiseks.⁵¹

⁴⁸ *Ibid*, lk 496-497

⁴⁹ J. Kyriakakis, lk 340

⁵⁰ G. Stessens, lk 494-495

⁵¹ *Ibid*, lk 495

Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemi kuuluvatele riikidele avaldusid samuti kiire industrialiseerimisega kaasnevad mõjud, kuid sellele vaatamata ei asunud seal juriidiliste isikute süüteovastutusega seonduvaid reforme vastu võtma sama entusiasmiga, nagu *common law* riikides. Siiski olid kohtud ja seadusandjad sunnitud leidma tsiviildeliktiõiguse kõrvale ka täiendavaid viise juriidiliste isikute karistamiseks. Selles kontekstis aga suundusid Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemi riigid omavahel võrrelduna edasi väga erinevalt: sellal kui mõned riigid jõudsid juriidiliste isikute süüteovastutuse tunnustamise ja kehtestamiseni, keelduvad mõned riigid seda tegemast veel tänapäevalgi. Viimaste puhul on juriidiliste isikute sanktsioneerimiseks rakendatud muid vahendeid – näiteks karistades üksnes asjaomaseid füüsilisi isikuid või luues teatud asendussüsteemid, mis väljenduvad juriidiliste isikute (rahalisel) karistamises, hoidudes seda siiski kriminaalsanktsiooniks nimetamast.

Näiteks leidis 1934. aastal Belgia Ülemkohus, et juriidilisele isikule võib kohaldada karistusõiguslikke õigusakte. Kohus nentis, et juriidilised isikud, nii nagu ka füüsilised isikud, peavad järgima õigusakte ning printsiibis peaks seetõttu neile saama kohaldada ka samu sanktsioone – vaatamata sellele, et juriidilised isikud ei ole õiguslike abstraktsioonidena justkui võimelised süütegusid toime panema. Seda, et juriidiline isik on võimeline ka süütegusid sooritama, tunnistasid Belgia kohtud esmakordselt alles pärast Teist maailmasõda. Mainitud seisukoht ei toonud aga Belgia karistusõigust välja olukorrast, mis kestab veel tänapäevalgi – kuigi juriidiline isik on võimeline toime panema süütegusid, ei saa seda selle eest karistusõiguslikult sanktsioneerida (lad. k. *societas delinquere, sed non puniri potest*). Seega on Belgias juriidiliste isikute poolt toime pandud süütegude korral karistatavad üksnes vastavad juriidiliste isikute juhtivtöötajad.⁵²

Mõnedes Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemi jurisdiktsioonides aga asuti juriidiliste isikute süüteovastutust kehtestama. Nii näiteks hakati juriidiliste isikute süüteovastutuse süsteemi reformima Hollandis, 1920ndatel ja 1930ndatel aastatel. Kohtud hakkasid rakendama sanktsioone isikute suhtes, kellel oli sotsiaalne positsioon käskimaks süüteona käsitletava teo toimepanemist. See printsiip – mida tunti ka kui „intellektuaalse (või funktsionaalse) kuritegelikkuse“ printsiibi nime all – võimaldas näiteks kuriteoga seotud trükiasutuses süüdi mõista trükiasutuse direktori, kuid mitte aga trükimasina operaatori; seega kandis printsiip endas teatud identifitseerimisprintsiipi elemente. Teine oluline asjaolu oli ka see, et Esimese ja Teise maailmasõja ajal oli juriidiliste isikute süüteovastutus teatud valdkondade raames juba õigusaktide tasandil kehtestatud. Murrang seadusandluses toimus aga 1950. aastal, kui

⁵² *Ibid*, lk 498-499

kehtestati majandussüütegude seadus, milles oli selgesõnaliselt öeldud, et seaduse kohaldumisasal as olevaid süütegusid saavad toime panna nii füüsilised kui ka juriidilised isikud. Mainitu lõi olulise vundamendi üldisema, mitte üksnes majandussüütegudega piiratud juriidiliste isikute süüteo vastutuse süsteemi väljakujundamiseks 1976. aastal, kui Hollandi karistusseadustikus sätestati üldine reegel, et kuritegusid saavad toime panna ka juriidilised isikud.⁵³ Kõnealuse seadusemuudatuse kohaselt võisid juriidilised isikud vastutada selliste süütegude eest, nagu näiteks kehaline väärkohtlemine ja tahtmatu tapmine. Vastutuse kriteeriumiks oli aga see, kas juriidilisel isikul oli voli mõjutada töötaja poolt sellise teo toimepanemist või mittetoimepanemist ning samuti, kas juriidiline isik valdavalt "kiitis heaks" selliste tegude toimepanemise. See „voli ja heakskiidu“ kriteerium ei olnud nii lai nagu asendusvastutuse põhimõte, ega ka mitte nii kitsas, nagu seda on identifitseerimise põhimõte.⁵⁴

20. sajandi lõpus hakkas ka Prantsusmaa välja murdma Prantsuse revolutsiooni toimumisest saati valitsenud vastumeelsusest juriidilisi isikuid kriminaalvastutusele allutada. Esialgu tehti üldreeglit, mille kohaselt juriidilised isikud süütegude eest ei vastutanud, nii kohtupraktika kui ka seadusandluse tasandil teatud erandeid. Nii rakendasid kohtud kahel kaudsel viisil piiratud vormi juriidiliste isikute süüteo vastutusest: esiteks, olukordades, kus sätestatud kuriteokoosseisud viitasid toimepanija eritunnustele, nagu näiteks „omanik“ või „äriühingu juht“, rakendasid kohtud koosseise lisaks füüsilistele isikutele ka juriidiliste isikute suhtes; teiseks sanktsioneerisid kohtud juriidilisi isikuid kriminaalkorras teatud erilist liiki süütegude (*infractions matérielles*) toimepanemise korral, milliste iseärasuseks oli see, et subjektiivse koosseisuelemendi olemasolu eeldati. Seadusandluses tekkinud erandi näiteks on 1945. aasta määrused, milles sanktsioneeriti kriminaalkorras koostöö tegemine vaenlasega – mis kehtis nii füüsilistele kui ka juriidilistele isikutele. Pärast korduvaid ettepanekuid juriidiliste isikute süüteo vastutuse üldiseks kehtestamiseks, tunnistas Konstitutsiooniline Nõukogu (*Conseil Constitutionnel*) lõpuks, et juriidiliste isikute trahvimine ei ole Prantsuse põhiseadusega vastuolus. Kõik eelnev päädis uue kriminaalkoodeksi vastuvõtmisega 1992. aastal, milles oli juriidiliste isikute kriminaalõiguslik sanktsioneerimine sõnaselgelt võimaldatud.⁵⁵

Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemi riikide puhul on üldiselt olnud märgata juriidiliste isikute süüteo vastutuse kehtestamise kiiret kasvu alates 1970ndatest aastatest. Nii näiteks kehtestati juriidiliste isikute süüteo vastutus Taanis 1996. aastal, Soomes 1995. aastal, Islandil

⁵³ *Ibid*, lk 500

⁵⁴ C. Wells, lk 2

⁵⁵ G. Stessens, lk 500-501

1993. aastal, Norras 1991. aastal, Portugalis 1983. aastal, Hispaanias ja Šveitsis 2003. aastal ning Austrias näiteks alles 2006. aastal. Nii mõnedeski riikides on siiski juriidiliste isikute süüteo vastutus võimalik üksnes erandkorras, ehk valitseb endiselt üldine reegel, et juriidilised isikud kriminaalkorras vastutada ei saa. Euroopa riikidest ei olnud 2008. aasta seisuga juriidiliste isikute süüteo vastutust kehtestatud Bulgaarias, Luksemburgis, Slovakkias, Kreekas, Ungaris ja Rootsis. Saksamaa ja Itaalia on tuntud kriminaalvastutust asendavate haldusmeetmete kohaldamise poolest.⁵⁶

Seega saab kokkuvõtlikult öelda, et enamik Euroopa jurisdiktsioone on kehtestanud ühes või teises vormis juriidilistele isikutele rakendatavaid sanktsioone. Need arengud Euroopas näitavad uut tahet liikumaks aina enam ka juriidiliste isikute käitumise sanktsioneerimise poole ning on tunnistuseks olulisele paradigmuuutusele, kuivõrd veel mõni aeg tagasi näitasid Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemi kuuluvad riigid üles suurt vastumeelsust isikuteühenduste vastutuse kehtestamise suhtes. Tänu oma hilisemale saabumisele korporatiivse vastutuse maastikele võivad nimetatud riigid nüüd olla aga hoopis rohkem aldis selles valdkonnas uudsemate lahenduste väljatöötamisele ja kehtestamisele, kui selles valdkonnas pikemaid traditsioone omavad *common law* õigussüsteemi kuuluvad riigid.⁵⁷

⁵⁶ J. Kyriakakis, lk 341-342

⁵⁷ C. Wells, lk 3

2. JURIIDILISTE ISIKUTE SÜÜTEOVASTUTUSE REGULATSIOON VÄLISRIIKIDES

2.1. Regulatsioon Ameerika Ühendriikides

Kuivõrd Ameerika Ühendriikide puhul on tegemist föderaalriigiga, kus riigivõimu pädevus on jaotatud föderaalse ja osariikliku tasandi vahel, toimib ka sealne karistusõigus kahel tasandil – föderaalsel ning osariiklikul. Enamik süüdistusi esitatakse osariikliku karistusõiguse kontekstis. Juriidiliste isikute süüteo vastutus föderaalse karistusõiguse alusel lähtub asendusvastutuse põhimõttest – seega *respondeat superior* printsiibist. Osariikides on aga olukord keerulisem – mõned osariigid on kehtestanud detailsemad reeglid, millest mõned põhinevad nn mudelkaristusseadustikul.⁵⁸

Kuigi föderaalsel tasandil võib juriidiliste isikute süüteo vastutuse reeglistikku pidada võrdlemisi lihtsakoeliseks, on Ameerika Ühendriikides välja kujunenud väga põhjalik karistuste mõistmise reeglistik. Vastavalt föderaalsele karistuse mõistmise juhendile (*Federal Sentencing Guidelines Manual*), võetakse juriidilisele isikule kohase trahvisumma ja muude koormatiste kindlaksmääramisel arvesse organisatsioonilise kultuuriga seonduvaid asjaolusid. Levinud on ka kokkuleppemenetlused, mille raames juriidilisele isikule jäetakse süüdistus esitamata, kui ta tasub teatava sunniraha ning, ennekõike, võtab tarvitusele meetmed oma organisatsioonilise kultuuri parandamiseks.

Nagu mainitud, rakendatakse föderaalsel tasandil asendusvastutuse põhimõtet. Juriidilistele isikutele võib osaks saada kriminaalvastutus selle juhtiv- ja tavitöötajate või agentide ebaseaduslike tegude korral, juhul kui:

- 1) vastava füüsilise isiku tegevus toimus tema ametialase tegevuse raames, ja
- 2) vastava füüsilise isiku tegevus oli kantud soovist, kasvõi osaliselt, tuua kasu juriidilisele isikule.

Esimese kriteeriumi täitmiseks on piisav, kui füüsiline isik paneb süüteo toime oma tavapärase tööalaste eesmärkide või ülesannete täitmisel. Isegi see, kui vastava füüsilise isiku ülemus on eelnevalt andnud sõnaselged korraldused sellise süüteona kvalifitseeruva teo toimepanemata jätmiseks, ei mõjuta asjaolu, et tegu loetakse füüsilise isiku ametialase

⁵⁸ M. Donaldson jt, lk 29; Model Penal Code - American Law Institute poolt väljatöötatud mudelseadus, mille eesmärgiks oli stimuleerida ning pakkuda abi osariikide seadusandlikele kogudele karistusõiguse uuendamiseks ja standardiseerimiseks Ameerika Ühendriikides. Allikas: http://en.wikipedia.org/wiki/Model_Penal_Code

tegevuse raames toimepanduks.⁵⁹ Seega võivad inividid oma käitumisega kaasa tuua s  iteovastutuse ka juriidilisele isikule isegi juhul, kui nad ületasid vastavalt tegutsedes neile juriidilise isiku poolt antud volitusi – piisav on ka see, kui nimetatud inividid tegutsesid üksnes näiva volituse alusel.⁶⁰

Vastavaid kriteeriume lahati kohtuasjas *US v Potter*, mille asjaolude kohaselt maksis äriühingu tegevjuht altkäemaksu Rhode Island-i osariigi seadusandliku kogu spiikrile.  ri hingu president oli aga eelnevalt nimetatud tegevusk iku kaalunud ning andnud tegevjuhile korralduse mitte niimoodi talitada. Kohus seletas, et puht praktilistel põhjustel ja ilmselgelt ei ole kõnealuse kriteeriumi täitmise eelduseks, et iga ametialase teo jaoks oleks äriühingu juhatuse või presidendi poolt antud eelnevad juhised; on piisav, et vastaval füüsilisel isikul on üldine voli taoliste ametialaste tegevuste (nt lepingute sõlmimine) läbiviimiseks. Seetõttu saab käsundiandja (juriidilise isiku) võtta vastutusele volitatud isiku poolt esimese nimel tehtud tegude eest isegi juhul, kui juriidiline isik oli eelnevalt sellise tegevuse konkreetsetl keelanud.⁶¹

Kriteeriumiga, mille kohaselt peab tegu olema toime pandud kasvõi osaliselt kantuna soovist tuua juriidilisele isikule kasu, nõutakse, et vähemasti üks teo toimepanemise motiividest oleks viimatimainituga seotud. Kohtuasja *US v Sun-Diamond Growers of California* asjaolude kohaselt oli äriühingu kommunikatsiooniosakonna asepresident (kelle ülesandeks oli mh äriühingu huvide edendamiseks lobit   tegemine) lähedane s ber Ameerika p llumajandusministriga. Viimatinimetatu palus äriühingu asepresidendi abi oma venna senatisse kandideerimisega tekkinud võlgade tagasimaksmisega.  ri hingu asepresident kandis seejärel äriühingu vahenditest 5000 dollarit nimetatud võlgade katteks, vormistades selle raamatupidamises kui makse kolmandast osapoolest kommunikatsiooniagentuurile. Kohus leidis, et kuigi teguviisi saab ühelt poolt tõlgendada kui osapoolte lähedastest suhetest tulenevat abistavat tegevust, saab neid teiselt poolt tõlgendada ka kui soovi tuua äriühingule kasu läbi p llumajandusministriga suhete tugevdamise – vaatamata sellele, et tegelikult toimus antud juhul pettus ka äriühingu suhtes.⁶² Samas ei saa üldreeglina kõnealust kriteeriumi täidetuks lugeda, kui inividid tegutses üksnes iseenda kasu silmas pidades.⁶³

⁵⁹ *Ibid*

⁶⁰ G. Stessens, lk 514

⁶¹ *US v Potter* 463 F 3d 9 (1st Cir, 2006). Arvutivõrgus: <http://caselaw.findlaw.com/us-1st-circuit/1182035.html> (16.03.2014)

⁶² M. Donaldson jt, lk 30

⁶³ G. Stessens, lk 515

Föderaalse karistusõiguse raames eeldatakse, et juriidiline isik omab kõikide oma töötajate kollektiivset ja kombineeritud teadmist – mida tuntakse ka „kollektiivse teadmise doktriini“ nime all. See võimaldab omistada juriidilisele isikule tema töötaja poolt toimepandud süüteo subjektiivse elemendi.⁶⁴

Föderaalse karistuse mõistmise juhendi peatükis 8 sisalduvad äärmiselt detailsed juhtnöörid „organisatsioonidele“ (defineeritud sisuliselt kui kõikvõimalikud muud isikud peale füüsilise isiku) karistuse mõistmise kohta. Peatükk 8 nägi ilma valgust aastal 1991 pärast mitmeid aastaid uurimistöid ja arutlusi selles osas, milliste põhimõtete alusel oleks kõige parem juriidilistest isikutest süüdistatavatele karistusi mõista. Juhtnööride tuuma moodustab organisatsioonilise kultuuriga seotud aspektide kaalumine.

Seoses juriidilisele isikule kohaldatava trahvisumma kindlakstegemisega sätestatakse peatükis 8, et kohtud peaksid välja selgitama nõ „süü skoori“ teatud raskendavate ja kergendavate asjaolude põhjal.

Üks raskendavatest asjaoludest on „kuritegeliku tegevuse tolereerimine“, mis esineb, kui organisatsioonil on 5000 või enam töötajat ja:

- a) organisatsiooni kõrgemasse personali kuuluv füüsiline isik osales süüteo toimepanemises, möönis selle toimepanemist või teadlikult ignoreeris seda, või
- b) süüteo tolereerimine organisatsiooni kõrgemate töötajate poolt oli organisatsioonis valdav.

Teine raskendav asjaolu on „efektiivse vastavus- ja eetikaprogrammi“ puudumine. Vastukaaluks on just sellise vastavus- ja eetikaprogrammi olemasolu üldreeglina kergendavaks asjaoluks – välja arvatud juhul, kui organisatsioon viivitas ebamõistlikult süüteost ametivõimudele teatamisega või kui süüteo toimepanijaks oli teatud kõrgema või spetsiifilisema positsiooniga töötaja.⁶⁵

Föderaalse karistuse mõistmise juhendi kohaselt peab kohus organisatsioonide suhtes kohaldama katseaega (pikkusega maksimaalselt viis aastat), kui see on muuhulgas vajalik tagamaks organisatsioonis muudatuste tegemine, mis vähendaksid edaspidist süütegude toimepanemise tõenäosust. Katseaja tingimused võivad hõlmata kohustust efektiivse vastavus- ja eetikaprogrammi väljatöötamiseks ning kohtule esitamiseks, samuti nimetatud programmi rakendamisega seotud perioodiliste aruannete esitamiseks ning kohustust lubada

⁶⁴ Business Crimes and Compliance – Criminal Liability of Companies Survey. Lex Mundi Ltd., lk 365

⁶⁵ M. Donaldson jt, lk 30-32

oma kulul auditite ja töötajate intervjuude läbiviimist kriminaalhooldusametniku või kohtu poolt määratud eksperdi poolt.⁶⁶

Nagu ülal mainitud, on osariikide lähenemised juriidiliste isikute süüteovastutusele erinevad. Mõned osariigid on kehtestanud vastavad sätted mudelkaristusseadustiku eeskujul. Ühelt poolt on mudelkaristusseadustikus säilitatud föderaalset tasandil rakendatav asenduspõhimõttest lähtuv juriidiliste isikute süüteovastutuse mehhanism, mis rakendub juhtudel, kus seadusandja on otseselt ette näinud juriidiliste isikute karistamise võimaluse. Teisalt on mudelkaristusseadustikus aga paljuski lähtunud ka Suurbritannia *alter ego* doktriini ehk identifikatsioonipõhimõtte eeskujust – nimelt võimaldab see juriidilise isiku süüteo eest vastutusele võtmist olukorras, kus endast süütegu kujutav tegu oli juriidilise isiku juhatuse või kõrgema juhtfiguuri poolt ametiülesannete täitmise raames volitatud, nõutud, käsitud, toimepandud või hooletult talutud. Seega osas, milles osariigid on oma karistusõiguse kujundamisel lähtunud mudelkaristusseadustiku eeskujust, võib föderaalset karistusõiguse ja osariikide karistusseadustike vahel täheldada mõningaid kontraste.⁶⁷

Alabama osariigis on valdavaks reegliks samuti asendusvastutuse põhimõtte rakendamine – juhid, juhtivtöötajad ja tavatöötajad, keda saab pidada juriidilise isiku nimel tegutsevateks agentideks, saavad oma tegevusega kaasa tuua süüteovastutuse ka juriidilisele isikule, kui sellised teod olid juhtivtöötajate poolt nõutud või lubatud ja kui juriidiline isik sai selliste tegude läbi otsest või kaudset kasu. Samas on selleks, et juriidilise isiku suhtes kriminaalvastutust rakendada, vajalik tõendada asjaolusid, mis viitavad, et tervet selle organisatsiooni iseloomustab teatav (nähtavasti vastutuse aluseks olev) „kultuur“, mida julgustab või tekitab juhtivtöötajate tegevus. Efektiivse vastavusprogrammi olemasolu on oluline faktor, mis aitab juriidilisele isikule määratavat karistust kergendada või neil kriminaalvastutusest hoiduda.⁶⁸

California osariigis rakendatakse samuti asendusvastutuse põhimõtet vastavalt täpselt samale kahele kriteeriumile, nagu ülalpool kirjeldatud. Küll aga ei ole võimalik juriidilisel isikul vastutusest vabaneda demonstreerides efektiivsete organisatsiooniliste meetmete olemasolu.⁶⁹

Colorado osariigis võib samuti töötajate poolt nende tööülesannete täitmise raames toimepandud süütegu tuua kaasa süüteovastutuse ka vastavale juriidilisele isikule. Samas on Colorados reegel, mille kohaselt vabaneb juriidiline isik süüteovastutusest, kui ta (oma töötaja

⁶⁶ *Ibid*, lk 32

⁶⁷ M. Donaldson jt, lk 30; G. Stessens, lk 512

⁶⁸ Business Crimes and Compliance – Criminal Liability of Companies Survey. Lex Mundi Ltd., lk 354-356

⁶⁹ *Ibid*, lk 365, 367

poolt toimepandud) süüteost ametivõimudele teatab. Siiski, sarnaselt California õigusele ei ole juriidilisel isikul ka Colorados võimalik vastutusest vabaneda demonstreerides efektiivsete organisatsiooniliste meetmete olemasolu.⁷⁰

Nebraska osariigis tehakse vahet, kas füüsiline isik (töötaja) tegutses süütegu toime pannes pahauskse agendina või oma ametiülesannete piirides. Kui töötaja ei tegutsenud oma volituste piires, ei saa tema tööandjast juriidilist isikut tema tegude eest vastutusele võtta. Kui juriidilisel isikul on olemas sisemiste meetmete süsteem kõnealuste kuritegude vältimiseks ning selle süsteemi täitmist ka tagatakse, siis ei peeta juriidilist isikut üldjuhul töötaja tegude eest vastutavaks või, vastasel juhul, võivad ametivõimud loobuda juriidilise isiku suhtes süüdistuse esitamisest.⁷¹

Ka New Jersey osariigis rakendatakse asendusvastutuse põhimõtet, lähtudes maksimist, et „isegi kõige madalamate ja tähtsusetumate“ töötajate tegevus võib juriidilisele isikule kaasa tuua süüteo vastutuse – niisiis jällegi eeldusel, et selline töötaja tegutses oma ametiülesannete raames ning et nende vastav tegevus tõi mingil moel juriidilisele isikule kasu. Kohtud on leidnud, et isegi töötajapoolne pelk karjäärisedendamise soov võib olla juriidilisele isikule kasutoov. Ennetavaid organisatsioonilisi meetmeid tarvitusele võtnud juriidilistel isikutel on aga võimalik vastutusest vabaneda või seda piirata.⁷²

Kokkuvõttes saab huvitava ja olulise tähelepaneku korras märkida, et kuigi Ameerika Ühendriikides lähtutakse üldiselt juriidiliste isikute suhtes süüteo vastutuse rakendamisel asendusvastutuse põhimõttest – mida kriitikute hulgas peetakse liiga robustseks, laiaks ning seetõttu juriidiliste isikute suhtes ehk ka mõnevõrra ebaõiglaseks –, rakendatakse selle kõrval siiski ka olulisel määral organisatsioonilise kultuuriga seotud lähenemist, ehk organisatsioonilist põhimõtet. Ameerika Ühendriikide puhul on iseäralik just see, et organisatsioonilist põhimõtet ei rakendata üldiselt juriidilise isiku vastutuse kindlaks-tegemisel, vaid hoopis sellele järgnevas etapis – karistuse mõistmisel. See näitab, et organisatsioonilist aspekti on põhimõtteliselt võimalik juriidiliste isikute süüteo vastutuse reguleerimisel inkorporeerida vägagi erineval moel – kuid selle positiivne efekt sellest tõenäoliselt mõjutatud ei saa.

⁷⁰ *Ibid*, lk 374-375

⁷¹ *Ibid*, lk 409-410

⁷² *Ibid*, lk 422-423

2.2. Regulatsioon Suurbritannias

Suurbritannia on ilmselt kõige parem näide riigist, kus lähtutakse juriidiliste isikute süüteovastutuse rakendamisel identifikatsioonipõhimõttest. Nimetatud põhimõtte juured ulatuvad 1915. aastast pärinevasse tsiviilasja *Lennard's Carrying Co Ltd v Asiatic Petroleum Co Ltd*, milles nenditi, et juriidiline isik on abstraktsioon, mistõttu selle „mõistust“ ja „juhtivat tahet“ peab otsima selle inimese näol, kes on tegelikult juriidilise isiku „ego ja iseloomu keskpunkt“.⁷³ Põhjalikumalt selgitati identifikatsioonipõhimõtte aluseks olevat filosoofiat kohtuasjas *HL Bolton (Engineering) Co Ltd v TJ Graham & Sons Ltd*: „Äriühingut võib paljuski võrrelda inimese kehaga. Sellel on aju ja närvikeskus, mis kontrollib selle tegutsemist. Samaaegselt on sel ka käed, mis hoiavad tööriistu ning tegutsevad vastavalt närvikeskusest saadud juhistele. Mõned inimesed äriühingu organisatsioonis on pelgad teenrid ja agendid, kes ei ole midagi enam kui käed, mis teevad tööd, mistõttu ei saa neid pidada äriühingu mõistuse või tahte esindajateks. Teised inimesed aga on direktorid ja juhid, kes kujutavad endast äriühingu mõistust ja seda juhtivat tahet, ning seeläbi omavad kontrolli selle üle, mida äriühing teeb. Nende juhtide meeleaseisund on ühtlasi ka äriühingu meeleaseisund ja saab sellisena koheldud ka õiguse poolt“.⁷⁴

Identifikatsioonipõhimõtte selgitamisel oli määrav tähtsus 1972. aasta kohtulahendil asjas *Tesco Supermarkets Ltd v Natrass*.⁷⁵

Nimetatud kohtuasja asjaolude kohaselt müüdi Tesco supermarketis pesupulbrit kampaania korras soodushinnaga – sellele tarbijate tähelepanu juhtimiseks olid poodidesse üles pandud vastavasisulised plakatid. Soodushinnaga kauba varude ammendudes jäid aga plakatid endiselt seinale, mis mõjus kaupluse külastajatele eksitavalt. Soodushinnaga kauba varude üle arvepidamine ja plakatite seintelt mahavõtmine kuulus lõppkokkuvõttes kaupluse juhataja kohustuste hulka. Seega leiti, et antud juhul sellisel viisil tarbijate eksitamise läbi pani kaupluse juhataja toime kohaliku kaubandustegevuse seaduse rikkumine. Kohus leidis lahendis, et harilikult on need just juriidilise isiku juhatuse liikmed, tegevjuht ja võib-olla ka mõned teised juhtivtöötajad, kes täidavad juriidilise isiku juhtimise funktsiooni ja seega „kõnelevad ja tegutsevad“ juriidilise isiku eest. Nende alluvatel aga selliseid funktsioone ega volitusi ei ole – nemad üksnes täidavad ülaltpoolt pärinevaid otsuseid ja rolli ei mängi see, et neile on nende otsuste täitmisel jäetud mõningane diskretsioon. Nii leitigi, et kaupluse

⁷³ M. Donaldson jt, lk 18

⁷⁴ A. O. Nwafor. Corporate Criminal Responsibility: A Comparative Analysis. Journal of African Law, Vol 57, Issue 01, 2013, lk 85

⁷⁵ M. Donaldson jt, lk 18

juhatajal, kes kaubanduslase rikkumise toime pani, ei olnud juriidilise isiku „juhtiva mõistuse ja tahte“ kvaliteeti – hoopis teda ennast juhiti tema ülemuste poolt. Sellest tulenevalt ei saanud kaupluse juhataja poolt toime pandud süütegu juriidilisele isikule omistada.⁷⁶

Küsimuse tekkimisel, kas üks või teine indiviid juriidilise isiku organisatsioonis võib oma tegevusega kaasa tuua süüteovastutuse ka juriidilisele isikule, rakendatakse niisiis järgnevat testi: kas konkreetset juhtivtöötajat saab pidada juriidilise isiku tegevust juhtivaks samal määral nagu inimese aju kontrollib inimese keha? Nagu ülal, Tesco kohtulahendi kokkuvõttes mainitud, liigituvad selle kategooria alla harilikult juriidilise isiku juhatuse liikmed, tegevjuht ja muud juriidilise isiku üldise juhtimise eest vastutavad isikud. Kui keegi sellistest indiviididest delegerib osa oma juhtimisfunktsioonidest mõnele teisele indiviidile juriidilise isiku organisatsioonis, loetakse ka see teine indiviid selliseks juhtivtöötajaks, eeldusel, et ta võis tegutseda iseseisvalt, ilma mingite instruksioonide järgimise kohustusega. Seega paistab juhtivtöötaja kindlaksmääramise testi põhiküsimuseks olevat see, kas vastaval indiviidil oli voli juriidilise isiku nimel tegutseda iseseisvalt.⁷⁷

Kaasaegsemad identifikaatsioonipõhimõtte rakendamismeetodid Suurbritannias on muutunud paindlikumaks ja rohkem konkreetseid asjaolusid arvestavaks – varasemalt ei pääsenud juriidiline isik vastutusest isegi juhul, kui „juhtiva mõistusena“ käsitletav juhtivtöötaja kahjustas enda poolt toime pandud süütega ka kõnealust juriidilist isikut.⁷⁸ Samuti eitati kohtupraktikas võimalust „liita kokku“ mitme „juhtiva mõistusena“ kvalifitseeruva juhtivtöötaja süü selliselt, et mitme sellise juhtivtöötaja väiksemad rikkumised või hooletus võiks summeerituna siiski kaasa tuua juriidilise isiku kui terviku vastutuse.⁷⁹ Kaasaegsemate lahendite kohaselt:

- ei omistata juriidilisele isikule „juhtiva mõistusena“ käsitletava juhtivtöötaja süütegu, kui tegu oli suunatud kõnealuse juriidilise isiku vastu;
- tunnistatakse ka seda, et erandkorras (nt õigusaktist tuleneva erilise nõude korral) võidakse juriidilisele isikule omistada ka sellise töötaja süütegu, kes ei kvalifitseeru juriidilise isiku „juhtiva mõistusena“; juriidilise isiku juhtivtöötajad kujutavad endast *prima facie* juriidilise isiku „juhtivat mõistust ja tahet“, kuid konkreetset asjaolud võivad sellise staatuse laiendada ka mitte-juhtivtöötajatele; juriidilise isiku erinevate

⁷⁶ Tesco Supermarkets Ltd v Natrass [1971] UKHL 1 (31 March 1971). Arvutivõrgus: <http://www.bailii.org/uk/cases/UKHL/1971/1.html> (16.03.2014)

⁷⁷ G. Stessens, lk 509

⁷⁸ A. O. Nwafor, lk 87

⁷⁹ N. Jorg, S. Field. Corporate liability and manslaughter: should we be going Dutch? Criminal Law Review, 1991, lk 3

tegevusvaldkondade kontekstis võidakse „juhtiva mõistuse ja tahte“ funktsioon omistada erinevatele indiviididele.⁸⁰

Kuigi identifikaatsioonipõhimõttest lähtuv lähenemine on Suurbritannias jätkuvalt juriidiliste isikute süüteovastutuse käsitluse nurgakivi, on tähelepanuväärne, et 2007. aastal võeti vastu *Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act* nimeline õigusakt, mis tõi ka Suurbritannia juriidiliste isikute süüteovastutuse käsitluse organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva elemendi.

Vaatamata sellele, et ettepanekuid sellise režiimi olemasolevale juriidiliste isikute süüteovastutuse käsitlusele juurdetoomiseks tehti juba 1996. aastal, sai kõnealuse seaduse vastuvõtmise tegelikuks ajendiks 1999.a kohtuasi, milles vaeti ühe äriühingu hooletusest tingitud, seitsme inimese surma kaasa toonud rongikatastroofiga seotud vastutuse küsimusi. Kohus leidis, et juriidilise isiku süüteovastutuse kindlakstegemisel tuleb jätkuvalt rakendada identifikaatsioonipõhimõtet. Selle tulemusena ei olnud võimalik kõnealusele äriühingule ettevaatamatusel surma põhjustamise eest süüteovastutust omistada, sest äriühingu „juhtiva mõistuse ja tahte“ funktsioone kandnud indiviidi puhul ei tuvastatud süüteo koosseisu täitmiseks vajalikku subjektiivset elementi.⁸¹ Mõistagi võis lahend laiemale üldsusele tunduda ebaõiglane.

Varasem pretsedendiõigusel põhinev süüteo koosseis surma ettevaatamatu põhjustamise juhuks ei olnud *Corporate Manslaughter Act*-i jõustumisest enam juriidilistele isikutele kohaldatav – seadus reformis täielikult mehhanismi, mille kohaselt juriidilised isikud surma ettevaatamatu põhjustamise eest vastutavad. Selle tulemusena ei kasutata nimetatud süüteo kontekstis juriidiliste isikute süüteovastutuse kindlakstegemisel enam identifikaatsioonipõhimõtet. *Corporate Manslaughter Act*-is nähti ette, et juriidiline isik on süüteo eest vastutav kui tema tegevuse juhtimise või organiseerimise viis:

- 1) tõi kaasa inimese surma, ja
- 2) on käsitletav asjakohase, juriidilise isiku poolt surmasaanu suhtes eksisteerinud hoolsuskohustuse olulise rikkumisena.⁸²

Asjakohased hoolsuskohustused on mistahes vastavad õigusaktides sätestatud kohustused, sealhulgas näiteks:

⁸⁰ A. O. Nwafor, lk 87-89

⁸¹ M. Donaldson jt, lk 18-19

⁸² N. Cavanagh, lk 5

- 1) tööandja kohustused töötajate ees või teiste isikute ees, kes tööandja heaks töötavad või talle teenuseid osutavad;
- 2) kinnisvara valdaja kohustused;
- 3) teenuste või kaupade pakkumisega seotud kohustused;
- 4) ehitus- või hooldustööde läbiviimisega seotud kohustused;
- 5) mistahes muu äritegevusega tegelemisega seotud kohustused.

Hoolsuskohustuse „olulise“ rikkumisega on tegemist, kui kohustust täidetakse viisil, mis jääb oluliselt allapoole harilikke mõistlikke ootusi sellise kohustuse täitmise suhtes. Sealjuures on kvalifitseerivaks tingimuseks, et viis, kuidas juhtivtöötajate poolt juriidilise isiku tegevust juhitakse või kuidas see on nende poolt organiseeritud, oleks ülalmainitud hoolsuskohustuse olulise rikkumise tinginud peamiseks põhjuseks.

„Juhtivtöötaja“ on kõnealuse reeglistiku kontekstis defineeritud kui isik, kes mängib olulist rolli:

- 1) otsuste tegemises, mis puudutavad seda, kuidas (juriidilise isiku) tegevused tervikuna või olulises osas on juhitud või korraldatud, või
- 2) kõnealuste tegevuste, kas tervikuna või olulises osas, reaalses juhtimises või korraldamises.⁸³

Seega võib märgata, et „juhtivtöötaja“ definitsioon on siinkohal laiem, kui „juhtiva mõistuse ja tahte“ käsitus identifitseerimisohimõtte kontekstis.⁸⁴

Oluline on siinkohal see, et vandekohus võib asja vaagimisel arvesse võtta organisatsioonilise kultuuriga seotud faktoreid, täpsemalt seda, kas organisatsioonis eksisteerisid suhtumised, tegevuspoliitikad, süsteemid või tunnustatud praktikad, mis tõenäoliselt võisid kaasa aidata hoolsuskohustuse rikkumisele või vähemalt tegid selle võimalikuks. Lisaks, sarnaselt Ameerika Ühendriikide süsteemile, võib kohus süüdimõistva kohtuotsuse raames prokuratuuri taotlusel nõuda organisatsioonilt lisakohustuste täitmist, mille kohaselt juriidiline isik peab likvideerima hoolsuskohustuse rikkumise aluseks olnud asjaolud või muud puudused oma organisatsioonis.⁸⁵ Seega on *Corporate Manslaughter Act*-iga vastutuse fookus ilmselgelt viidud üksnes juhtivtöötajate tegevusest hoopiski juriidilise isiku kui terviku puudustele, mis loovad võimaluse vastava süüteo toimepanemiseks.⁸⁶

⁸³ M. Donaldson jt, lk 22-23

⁸⁴ A. O. Nwafor, lk 99

⁸⁵ M. Donaldson jt, lk 22-23

⁸⁶ A. O. Nwafor, lk 99

Lisaks *Corporate Manslaughter Act*-ile on tähelepanuväärne ka 2010. aastal kehtestatud altkäemaksuvastane seadus (*Bribery Act*). Selle kohaselt vastutavad äriühingud range, asendusvastutuse põhimõtte kohaselt nendega seotud füüsiliste isikute poolt toimepandud altkäemaksualaste süütegude eest. Süüteo omistamine juriidilisele isikule ei eelda subjektiivse koosseisuelemendi – sealhulgas isegi mitte ettevaatamatuse – olemasolu tuvastamist. Siiski on võimalik juriidilisel isikul jällegi enda kaitseks tugineda asjaolule, et tema organisatsioonis olid kehtestatud adekvaatsed reeglistikud selliste süütegude toimepanemise vältimiseks. Selle kohta, mida pidada adekvaatseteks meetmeteks, on avaldatud ka vastavad juhtnöörid.⁸⁷ Seega võib märgata, et ka traditsiooniliselt identifikatsioonipõhimõttel baseeruvat juriidiliste isikute süüteovastutuse mehhanismi rakendanud Suurbritannias on tänapäevaks eelnimetatu kõrvale läbi *Corporate Manslaughter Act*-i ja *Bribery Act*-i toodud ka organisatsioonilisest põhimõttest lähtuv juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsioon.

2.3. Regulatsioon Austraalias

Sarnaselt Ameerika Ühendriikidele on ka Austraalia puhul tegemist föderaalriigiga, kus föderaalparlamendil on põhiseaduse kohaselt seadusandlik võim vaid teatud konkreetsete valdkondade üle. Need valdkonnad ei hõlma endas üldist karistusõigust, mistõttu suurem osa Austraalia karistusõigusest on osariiklikul tasandil kehtestatud. On ka mõningaid föderaalsel tasandil kehtivaid kuriteokoosseise, kuid need on kõik kehtestatud seoses valdkondadega, mille üle föderaalparlamendil on seadusandlik võim. Osariikide karistusõigus on aga erinev – mõnedes osariikides on välja töötatud põhjalikud kriminaalkoodeksid, sellal kui teistes tuginetakse spetsiifilistele õigusaktidele ja pretsedendiõigusele.⁸⁸

Algselt rakendasid Austraalia kohtud juriidiliste isikute süüteovastutust lähtuvalt asendusvastutuse põhimõttest, ent hiljem võeti Suurbritannia eeskujul üle hoopiski identifikatsioonipõhimõte.⁸⁹ Paljudes Austraalia juriidiliste isikute süüteovastutust puudutavates kohtulahendites on lähtutud Suurbritannia kohtulahendi *Tesco Supermarkets Ltd v Natrass* (mida on lähemalt käsitletud ülal, lk 26) eeskujust.⁹⁰

Kõige olulisem Austraalia juriidiliste isikute süüteovastutuse režiimi iseloomustav asjaolu on aga see, et föderaalsete süütegudega seoses on õigusaktides tänaseks ette nähtud organisatsioonilisest põhimõttest lähtuvad reeglid, milliseid võib väidetavalt pidada kõige detailsemaks

⁸⁷ Comparative Overview. T.M.C. Asser Instituut, lk 26

⁸⁸ M. Donaldson jt, lk 10

⁸⁹ *Ibid*

⁹⁰ J. Hill, lk 4

ja keerulisemaks kogu maailmas. Erinevalt Ameerika Ühendriikidest ei rakendata aga organisatsioonilise vastutuse põhimõtteid karistuse mõistmise etapis.⁹¹

Austraalia õigusaktidest tulenevad organisatsioonilise vastutuse reeglid sündisid sealse pikaajase, juba 1990.a alguse saanud karistusõiguse süstematiseerimisprotsessi tulemusena. Süstematiseerimise eest vastutanud komitee leidis, et tulenevalt juriidiliste isikute üha horisontaalsemaks muutuvast organisatsioonistruktuurist ning aina laialdasemast pädevuse madalama taseme juhtidele delegeerimisest ei ole identifikatsioonipõhimõttest lähtuv juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsioon enam kohane.

Algselt kaalus komitee mudelit, mille sisuks oli tõendamiskoormise ümberpööramine: juhul kui juhtivtöötaja, teenistuja või agent pannuks toime süüteo, omistatuks nii selle objektiivne kui subjektiivne element automaatselt juriidilisele isikule, mispeale juriidilisel isikul säilinuks võimalus vastutusest vabaneda tõendades, et ta oli toimunu ärahoidmiseks rakendanud piisavaid hooldsusmeetmeid. Selle mudeli kasuks siiski aga ei otsustatud.⁹²

Komitee selgitas, et uue juriidiliste isikute süüteovastutuse mudeli väljatöötamisel oli nende eesmärgiks võimalikult suurel määral arvesse võtta korporatsioonide tänapäevast struktuuri ja olemust.⁹³ Komisjoni hinnangul oli seejuures võtmetähtsusega just organisatsioonilise kultuuri kontseptsioon – kuivõrd on ühteaegu nii õiglane kui ka praktiline, et juriidiliste isikute vastutus põhineks nende tegutsemise aluseks olevatel tegevuspoliitikatel ja praktikatel. Kõnealune lähenemine põhineb nimelt loogikal, et juriidiliste isikute tegevuspoliitikad, protseduurid, regulatsioonid ja institutsionaliseeritud praktikad annavad kõige paremini tunnistust juriidilise isiku organisatsiooni kuuluvate inimeste eesmärkidest, kavatsustest ja teadmisest. Sellistel regulatsioonidel ja protseduuridel on kaalu seda enam, et need on sündinud juriidilise isiku autoriteetse otsustusprotsessi tulemusena. Teoreetilisel tasandil on seega tegemist ka kõige lähedasema analoogiaga füüsilise isiku tahtlusele.⁹⁴

Kõnealusele lähenemisele sai osaks ka kriitikat, mille kohaselt juriidiliste isikute vastutusele võtmine teatud käitumise „lubamise“ eest, mida sisuliselt võis teisisõnu pidada võimetuseks kõnealust käitumist ära hoida, ei olnud kooskõlas karistusõiguse üldiste põhimõtetega, mis ei võimaldanud üldiselt isikuid vastutusele võtta selle eest, et neil ei õnnestunud süüteo toimepanemist ära hoida. Teiseks leiti, et organisatsioonilise kultuuri kontseptsioon süüteovastutuse

⁹¹ M. Donaldson jt, lk 10-11

⁹² *Ibid*, lk 11-12

⁹³ J. Hill, lk 6

⁹⁴ M. Donaldson jt, lk 12-13

alusena on liiga ebamäärane. Vastuseks sellisele kriitikale tõsteti aga esile Ameerika Ühendriikide positiivset kogemust organisatsioonilise kultuuri kontseptsiooni inkorporeerimisel oma karistuspraktikasse.⁹⁵

Uut lähenemist sisaldav kriminaalkodeks sai heakskiidu 1995. aastal ja jõustus alates 1997. aastast. Siiski peatati uue kriminaalkodeksi üldine kohaldamine viieks aastaks, mille jooksul seda kohaldati vaid piiratud ulatuses. Alates 2001. aasta lõpust jõustus kriminaalkodeks täielikult kõigi föderaalse tasandi kuriteokoosseisude suhtes.⁹⁶

Kehtestatud regulatsiooni kohaselt omistatakse juriidilisele isikule selle töötaja, agendi või juhi poolt nende tegeliku või näiva töökohustuste täitmise raames või nende tegeliku või näiva volituse piires toimepandud süüteo objektiivne koosseis.

Kui konkreetse süüteo koosseisu puhul on vajalik ka subjektiivse koosseisu (kavatsetuse, tahtluse või ettevaatamatuse) täitmine, siis omistatakse vastav subjektiivne element juriidilisele isikule kui viimane „sõnaselgelt, vaikimisi või vihjamisi volitas või lubas süüteo toimepanemist“.

Muuhulgas võidakse ülalviidatud „volitamine või lubamine“ tuvastada alljärgneval neljal alusel:

- 1) juriidilise isiku juhatus kavatsetult, tahtlikult või ettevaatamatusest pani toime kõnealuse teo või sõnaselgelt, vaikimisi või vihjamisi volitas või lubas kõnealuse teo toimepanemist;
- 2) juriidilise isiku kõrgem juhtivtöötaja kavatsetult, tahtlikult või ettevaatamatusest pani toime kõnealuse teo või sõnaselgelt, vaikimisi või vihjamisi volitas või lubas kõnealuse teo toimepanemist;
- 3) juriidilise isiku organisatsioonis valitses organisatsiooniline kultuur, millest juhitudununa või julgustatuna pandi süütegu toime või mis oli süüteo toimepanemise suhtes salliv või viis selleni;
- 4) juriidiline isik ei olnud loonud ja alal hoidnud organisatsioonilist kultuuri, mis nõuaks õiguspärast käitumist.⁹⁷

Esimese kahe aluse puhul võib märgata, et on säilitatud identifitseerimise põhimõttel põhinev lähenemine, kuivõrd need peegeldavad jällegi arusaama, et üksnes juriidilise isiku

⁹⁵ *Ibid*, lk 13

⁹⁶ J. Hill, lk 6

⁹⁷ M. Donaldson jt, lk 15

organisatsiooni tippu kuuluvad füüsilised isikud on võrdsustatavad juriidilise isiku identiteediga.⁹⁸ Siiski – klassikalisest identifitseerimispõhimõttest eristab neid see, et juriidilisele isikule on omistav mistahes töötaja, agendi või juhi poolt toimepandud süüteo objektiivne koosseis.

Viimased kaks alust aga esindavad uut lähenemist, mille kohaselt leitakse süü juriidilise isiku kui terviku tegevuses, täpsemalt siis puuduste näol selle organisatsioonilises kultuuris. Viimatimainitud defineeritakse kui „juriidilises isikus tervikuna või mõnes selle asjakohases üksuses eksisteerivat suhtumist, tegevuspoliitikat, reeglit, tegutsemisviisi või -praktikat“.⁹⁹ Regulatsiooniga pööratakse tähelepanu sellele, milline on konkreetse juriidilise isiku organisatsioonis aset leidev tegelikkus – eesmärgiks on analüüsida juriidilise isiku seisundit sügavamalt, ehk mitte piirduda üksnes selle formaalsetes dokumentides kirjapandu arvessevõtmisega.¹⁰⁰ Koosmõjus 1999. aastal Austraalias kehtestatud välisriikide ametiisikutele altkäemaksu pakkumise karistusõiguslike sätetega tähendab see näiteks seda, et vältimaks töötajate poolt altkäemaksude andmisega kaasnevat süüteo vastutust, peavad Austraalia juriidilised isikud olema võimelised demonstreerima, et neil on kehtestatud efektiivsed altkäemaksuvastased reeglistikud või vastavussüsteemid, mida nad ka reaalselt alal hoiavad ja mille täitmist nad tagavad. See on jällegi näide sellest, et organisatsioonilise kultuuri kontseptsiooni hõlmava organisatsioonilise põhimõtte eesmärgiks on teatava eneseregulatsiooni tekitamine (iseäranis vastavusprogrammidele tuginemise läbi) juriidiliste isikute organisatsioonis.¹⁰¹

Lisaks saab sellise lähenemise eeliseks pidada seda, et füüsilisest isikust süüteo toimepanija kuuluvus piisavalt kõrgele astmele korporatiivses hierarhias ei ole enam vastutuse omistamisel juriidilisele isikule määravaks asjaoluks – juriidilise isiku süüteo vastutus on võimalik ka hierarhia kõige madalamatel astmetel asuvate töötajate väärkäitumise korral.¹⁰²

Siiski tuleb märkida, et vaatlusaluses regulatsioonis on organisatsioonilise kultuuri kriteeriumi kohaldumisele seatud ka teatud piirangud, mis võivad siiski vähendada regulatsiooni esmapilgul silmatorkavat „radikaalsust“. Nimelt, seoses ülalpool punktide 3. ja 4. all esile toodud süüteo subjektiivse elemendi juriidilistele isikutele omistamise alustega on regulatsioonis sätestatud ka kvalifitseerivad lisakriteeriumid, mille kohaselt nimetatud aluste olemasolu tuvastamisel tuleb ka arvesse võtta, kas:

⁹⁸ J. Kyriakakis, lk 339

⁹⁹ M. Donaldson jt, lk 15-16

¹⁰⁰ N. Cavanagh, lk 12

¹⁰¹ J. Hill, lk 8-9

¹⁰² *Ibid*, lk 7

- 1) sama või sarnase loomuga süüteo toimepanemiseks oli antud volitus juriidilise isiku kõrgema juhtivtöötaja poolt; ja
- 2) süüteo toimepannud juriidilise isiku töötaja, agent või juht võis mõistlikul alusel uskuda või omas mõistlikku ootust, et juriidilise isiku kõrgem juhtivtöötaja oleks volitanud või lubanud süüteo toimepanemist.

Nimetatud kvalifitseerivaid tingimusi ja nende toimet peetakse veidi segadusttekitavaks. Jääb ebaselgeks, kas kõrgema juhtivtöötaja poolne hüpoteetiline volitus võib seisneda lihtsalt tegevuse möönmises või on vajalik tegevusele antav formaalsem heakskiit. Siiski ei ole sätte sõnastuse kohaselt need kvalifitseerivad tingimused rangelt kohustuslikud, vaid neid võetakse organisatsioonilisele kultuurile hinnangu andmisel lihtsalt arvesse.¹⁰³

Eraldi sätted eksisteerivad ka juhuks, kui süüteokoosseisu raames nõutud subjektiivseks elemendiks on ettevaatamatus. Kuigi ettevaatamatuse mõiste sisu on juriidiliste isikute jaoks põhijoontes sama, nagu füüsiliste isikute jaoks, on juriidilise isiku ettevaatamatuse tuvastamiseks sätestatud eraldi juhtnöörid, mille kohaselt:

- 1) ettevaatamatusega võib olla tegemist, kui süüteo põhjusena võib olulises osas näha „juriidilise isiku ühe või mitme töötaja, agendi või juhi tegevuse ebaadekvaatset juhtimist või kontrollimist või selle üle teostatud järelevalvet“, või „ebaõnnestumist luua adekvaatsed süsteemid asjakohastele isikutele juriidilise isiku organisatsioonis asjakohase informatsiooni edastamiseks“, ja
- 2) juriidilise isiku puhul võidakse tuvastada nõutud subjektiivne element isegi juhul, kui mitte ühegi füüsilise isiku tegevuses ei ole selline subjektiivne element tuvastatav, lähtudes seega juriidilise isiku kui terviku tegevusest.¹⁰⁴

Siiski esineb kõnealuse regulatsiooni puhul veel teatav ebaselgus selles osas, kuidas organisatsioonilisest põhimõttest lähtuvad sätted praktikas rakenduvad. Ebaselgete teemade hulka kuulub näiteks see, kuidas organisatsioonilise kultuuri olemus kindlaks teha, samuti millises ulatuses seda hinnatakse – iseäranis olukorras, kus juriidilise isiku kui terviku organisatsiooniline kultuur on aktsepteeritav, ent probleemid esinevad mõne üksiku üksuse või haru organisatsioonilise kultuuri puhul. Samuti võib olla keeruline organisatsioonilise kultuuri kohta tõendite hankimine ning selle seisundi määratlemine konkreetse ajahetke seisuga. Regulatsiooni on kritiseeritud ka seetõttu, et see eeldab siiski igakordselt konkreetse

¹⁰³ *Ibid*, lk 7

¹⁰⁴ M. Donaldson jt, lk 16

füüsilisest isikust süüteo toimepanija tuvastamist – mille võimatuse korral ei saa vastutusele võtta ka juriidilist isikut.¹⁰⁵

Siiski, vaatamata mõningatele küsitavustele ja ebaselgusele, peetakse Austraaliat kui organisatsioonilise põhimõtte silmapaistvaimat rakendajat selles osas kõige innovatiivsemaks ja progressiivsemaks – võib öelda, et ka pioneeriks –, ning kõnealust põhimõtet juriidiliste isikute süüteo vastutuse reguleerimisel kõige sobivamaks ja õiglasemaks lahenduseks.¹⁰⁶

2.4. Regulatsioon Euroopa riikides

Nagu eespool seletatud, saab *common law* õigussüsteemi kuuluvaid riike pidada juriidiliste isikute süüteo vastutuse „hälliks“. Seetõttu käsitleti eelmistes peatükkides Ameerika Ühendriikide, Suurbritannia ja Austraalia juriidiliste isikute süüteo vastutuse režiime, milliseid saab ühtlasi pidada ka parimateks näideteks vastavalt asendusvastutuse põhimõtte, identifikatsioonipõhimõtte ja organisatsioonilise põhimõtte rakendamisest. Toomaks aga Eestile veidi lähemalseisvaid näiteid kui seda on *common law* õigussüsteemist pärinevad, saavad järgnevalt esile toodud juriidiliste isikute süüteo vastutuse regulatsioonid valitud Euroopa riikidest.

Austrias kehtestati juriidiliste isikute süüteo vastutus üpris hiljuti – 2006. aastal. Sealse režiimi kohaselt on juriidilisele isikule omistatavad tema „esindajate“ (juriidilise isiku nõ sisemisse ringi kuuluvad isikud) ja „töötajate“ (juriidilise isiku nõ välimisse ringi kuuluvad isikud) poolt toimepandud süüteod. „Esindajate“ mõiste on lai, hõlmates kõiki isikuid, kes saavad juriidilise isiku otsuseid mõjutada – näiteks juhatuse liikmeid, direktoreid ja muid volinikke. Mõiste „töötajad“ hõlmab igat sorti isikuid, kes juriidilise isiku heaks töötavad, ja ei piirdu seetõttu töötajatega üksnes tööõiguses leiduva definitsiooni mõistes.

Nimetatud isikute poolt toimepandud süütegu on juriidilisele isikule omistatav kui:

- 1) süütegu on toime pandud juriidilise isiku huvides, või
- 2) toimepandud teoga (sh tegevusetusega) rikutakse juriidilisele isikule kehtestatud kohustusi.

Esimese kriteeriumi toime välistab esindajate või töötajate poolt toimepandud selliste tegude omistamise juriidilisele isikule, mis on nimetatute poolt toime pandud küll oma ametikohustuste täitmise ajal või raames, kuid mis ei omanud juriidilise isikuga mingit muud

¹⁰⁵ M. Donaldson jt, lk 16-17

¹⁰⁶ J. Kyriakakis, lk 339; A. O. Nwafor, lk 97; N. Cavanagh, lk 11, 15-16; M. Donaldson jt, lk 4

seost; lisaks välistab see juriidilist isikut kahjustavate süütegude omistatavuse juriidilisele isikule.

Teist kriteeriumi saab pidada väga laiaks ning seetõttu veidi ebamääraseks. See hõlmab kõiki kohustusi, mis juriidilisele isikule kohalduvad – näiteks juriidilise isiku kui tööandja kohustusi, haldusõiguslikke kohustusi ja kõiki kohustusi, mis on seotud juriidilise isiku ärivaldkonnast tulenevate riskide kandmisega.

„Esindajate“ poolt toimepandud teod – kui need täidavad mõne süüteokoosseisu ja on vastavalt ülaltoodud kriteeriumidele ka juriidilise isikuga sisuliselt seotud – on juriidilisele isikule omistatavad otsesel moel. „Töötajate“ poolt toimepandud teod seda aga ei ole – lisatingimusena on vajalik, et töötaja poolt toimepandud süüteokoosseisule vastav tegu oleks olnud põhjustatud või hõlbustatud sellest, et juriidilise isiku juhatuse ei olnud rakendanud süütegude toimepanemise ennetamiseks kohaseid tehnilisi, organisatsioonilisi ja personalialaseid meetmeid. Sealjuures hinnatakse konkreetse juriidilise isiku juhatuse hoolsust meetmete rakendamisel kõrvutades seda abstraktse, objektiivse hoolsuse tasemega – vaja ei ole tuvastada konkreetse juhatuse liikme hooletust.¹⁰⁷

Seega võib täheldada, et kuigi seoses juriidilise isiku „esindajate“ mõistega tuginetakse Austrias identifitseerimisõhismõttele, rakendatakse töötajate poolt toimepandud tegude puhul siiski ka organisatsioonilist põhimõtet.

Hollandis on olnud võimalik juriidilisi isikuid teatud juhtudel süütegude toimepanemise eest karistada juba alates aastast 1951.¹⁰⁸ Siiski, üldisem juriidiliste isikute kriminaalvastutuse režiim kehtestati aastast 1976.¹⁰⁹

Tegemaks kindlaks, kas teatud füüsiliste isikute süütegeid on võimalik omistada juriidilisele isikule, rakendatakse nn „kontrolli“ ja „heakskiidu“ testi. See tähendab, et kui füüsilise isiku süüteokoosseisule vastav tegevus on osa juriidilise isiku normaalsest äritegevusest, või on osa juriidilise isiku ametlikust või mitteametlikust tegevuspoliitikast, või on juriidilise isiku poolt muul viisil üldiselt aktsepteeritud, saab sellise tegevuse omistada juriidilisele isikule.¹¹⁰

„Kontrolli“ ja „heakskiidu“ test pärineb 1981.a nn *Kabeljauw* kohtulahendist, mille kohaselt on süüteo juriidilise isikule omistamise seisukohalt määrav, kas viimasel oli võimalik kindlaks määrata, kas töötaja paneb vaatlusaluse teo toime või mitte ning kas juriidiline isik üldjoontes kiidab sellise tegevuse heaks. Seega eitati juriidilise isiku süüteovastutuse

¹⁰⁷ Business Crimes and Compliance – Criminal Liability of Companies Survey. Lex Mundi Ltd., lk 6, 9-12; M. Donaldson jt, lk 47-48

¹⁰⁸ Business Crimes and Compliance – Criminal Liability of Companies Survey. Lex Mundi Ltd., lk 244

¹⁰⁹ M. Donaldson jt, lk 57

¹¹⁰ Business Crimes and Compliance – Criminal Liability of Companies Survey. Lex Mundi Ltd., lk 247

põhinemist juriidilise isiku huvi kontseptsioonist ning ka *respondeat superior* doktriinist lähtuvalt – selle asemel keskenduti juriidilise isiku institutsionaliseeritud tegevuspraktikale; küsimusele, milliseid instruksioone juriidiline isik jagas.¹¹¹

„Kontrolli“ kriteeriumiga nõutakse, et süüteo toimepanijast füüsilise isiku ja juriidilise isiku vahel oleks teatav side, mis väljendub selles, et juriidiline isik omab füüsilise isiku üle kontrolli (millest heaks näiteks oleks autori hinnangul tõenäoliselt töösuhe). „Heakskiidu“ kriteeriumi raames hinnatakse, kas toimepandud süüteo puhul võib näha kooskõla juriidilise isiku tavapärase äritegevuse viisiga. Väga ebatüüpiline või puhtalt isiklikke huve teeniv süütegu ei oleks sellest kriteeriumist lähtuvalt ilmselt juriidilisele isikule omistatav.¹¹² Hilisemas asjaomases Hollandi kohtupraktikas on mõista antud, et „heakskiidu“ kriteeriumi alusel tuleb hinnata ka seda, kas juriidiline isik teostas töötajatepoolse tegevuse üle pidevat järelevalvet, tuvastamaks riskantsed või illegaalsed tegevused, ning „kontrolli“ kriteeriumi alusel seda, kas juriidiline isik rakendas asjakohaseid meetmeid eelmainitud riskide tuvastamiseks. Lähtuvalt sellest tõlgendusest eeldatakse seega jällegi juriidilistelt isikutelt asjakohase ja piisava hoolsuse rakendamist piisavalt kõrgete tegevusstandardite kehtestamise, nende täitmise üle järelevalve teostamise ning nende täitmise tagamise näol.¹¹³

Töötajate piisav instrueerimine ja nende üle piisava ja tõhusa kontrolli rakendamine vähendab toimepandud süütegude juriidilisele isikule omistamise tõenäosust. Siiski, isegi selles olukorras on võimalik toimepandud süütegu juriidilisele isikule omistada, kui tuvastatakse, et viimase juhatus oli tegevusest teadlik ning üldiselt kiitis selle heaks.¹¹⁴

Seega, kuigi Hollandi juriidiliste isikute süüteovastutuse põhimõtteid võib pidada veidi ebamäärasteks ning nende tõlgendamine on ajas muutunud, võib ka Hollandi juriidiliste isikute süüteovastutuse režiimi puhul täheldada selgeid organisatsioonilise põhimõtte suunas liikumise tendentse.¹¹⁵

Soomes hakkas juriidiliste isikute süüteovastutus kehtima aastast 1995, kuigi ettepanekuid juriidiliste isikute süüteovastutuse kehtestamiseks ühes või teises vormis või ulatuses tehti juba alates aastast 1973.¹¹⁶

Soome juriidiliste isikute süüteovastutuse režiimi kohaselt on süüteo juriidilisele isikule omistamiseks kõige üldisemas mõttes vaja tuvastada, et süütegu pandi toime juriidilise isiku

¹¹¹ N. Jorg, S. Field, lk 5

¹¹² M. Donaldson jt, lk 57-58

¹¹³ N. Jorg, S. Field, lk 6

¹¹⁴ Business Crimes and Compliance – Criminal Liability of Companies Survey. Lex Mundi Ltd., lk 248

¹¹⁵ N. Jorg, S. Field, lk 7

¹¹⁶ M. Donaldson jt, lk 39

„tegevuse raames“.¹¹⁷ Loetakse, et süütegu on toime pandud juriidilise isiku tegevuse raames, kui füüsilisest isikust süüteo toimepanija kuulub juriidilise isiku juhatusse või on sellega töö- või käsundussuhtes või täidab juriidilise isiku nimel teatud ülesannet ning on süüteo toimepanemisel tegutsenud juriidilise isiku nimel või huvides.¹¹⁸

Süüteo juriidilisele isikule omistatavus on võimalik kolmel erineval alusel – juhatuse liikmete poolt otseselt toimepandud süütegude puhul, asendusvastutuse põhimõttest lähtuvalt ning ka nn anonüümse vastutuse põhimõtte kohaselt.

Juhatuse liikmete poolt otseselt toimepandud süüteod võivad juriidilisele isikule kaasa tuua rahalise karistuse, kui juriidilise isiku seadusjärgse juhtimisorgani või muud tüüpi juhatuse liige või isik, kellel on juriidilises isikus faktiline otsustusvoli, on süüteost osavõtja või on võimaldanud süüteo toimepanemise. Süüteost osavõtt tähendab, et vastav isik on süüteo toimepanemises osalenud (viitab autori hinnangul tõenäoliselt kaastäideviimisele) või toiminud süüteo toimepanemise kihutajana või süüteole kaasaaitajana. Süüteo toimepanemise võimaldamine tähendab kõnealuse isiku teadmist toimepandavast süüteost, võimet selle toimepanemist ära hoida, kuid ebaõnnestumist viimatimainitut teha.¹¹⁹

Asendusvastutuse põhimõtte kohaselt võib juriidiline isik vastutada, kui juriidilise isiku toimimisviisis ei ole võimalik täheldada küllaldase hoolsuse rakendamist süütegude ärahoidmiseks. See ei tähenda, et on vaja tuvastada hooletu tegevuse esinemine – on piisav, kui hoolsuse puudumine juriidilise isiku organisatsioonis on märgatavalt suurendanud süütegude toimepanemise võimalikkust.¹²⁰ Kõnealuse põhimõtte kontekstis võib juriidiline isik süüteo eest vastutada üksnes juhul, kui juriidilise isiku tegevuspõhimõtted ja -praktikad ei ole piisavad ennetamaks selle tegevuse raames süütegude toimepanemist. Meetmete piisavuse hindamisel lähtutakse teatavast mõistlikust tasemest, võttes arvesse konkreetse juhtumi asjaolusid.¹²¹ Seega on autori hinnangul kõnealuse põhimõtte nimetamine „asendusvastutuse põhimõtteks“ eksitav, kuivõrd sisuliste tunnuste põhjal on ilmselgelt tegemist organisatsioonilise põhimõttega.

Ülalnimetatud "anonüümse vastutuse" põhimõtte järgi võidakse süüteovastutus juriidilisele isikule omistada isegi juhul, kui füüsilisest isikust süüteo toimepanijat täpselt ei tuvastata või kui teda ei karistata. Asjaolu, et füüsilisi isikuid – juhatuse liikmeid või töötajaid –, kes on

¹¹⁷ *Ibid*

¹¹⁸ Business Crimes and Compliance – Criminal Liability of Companies Survey. Lex Mundi Ltd., lk 100

¹¹⁹ *Ibid*, lk 101

¹²⁰ *Ibid*

¹²¹ M. Donaldson jt, lk 40

süüteo toimepanemises osalenud kas otseselt või läbi hooletuse, ei ole võimalik tuvastada, ei vabasta süüteo vastutusest juriidilist isikut, kelle nimel on süütegu toime pandud.

Tähelepanuväärne on ka see, et Soomes rakendatakse organisatsioonilist põhimõtet ka karistuse määramise staadiumis (sarnaselt Ameerika Ühendriikidele): kui juriidiline isik on rakendanud meetmeid uute süütegude toimepanemise ennetamiseks, toimepandud süüteo tagajärgede ärahoidmiseks või parandamiseks või põhjalikuma siseuurimise teostamiseks, võib kohus otsustada jätta rahalise karistuse juriidilise isiku suhtes rakendamata.¹²²

Leedus kehtestati juriidiliste isikute süüteo vastutus 1. mail 2003. aastal jõustunud karistusseadustikuga. Juriidilised isikud võivad vastutada süütegude toimepanemise eest, mille puhul on karistusseadustiku eriosas vastav võimalus sõnaselgelt ette nähtud – seega vastavalt spetsiaalsuspõhimõttele.¹²³

Leedus on süütegude juriidilistele isikutele omistamiseks kaks mehhanismi.

Esimene neist eeldab, et süütegu oleks toime pandud juriidilise isiku huvides kas individuaalselt või juriidilise isiku nimel tegutsenud mistahes füüsilise isiku poolt, kes on juriidilise isiku organisatsioonis juhtival positsioonil ning kellel on õigus:

- 1) juriidilist isikut esindada,
- 2) juriidilise isiku nimel otsuseid vastu võtta, või
- 3) kontrollida juriidilise isiku tegevust.

Seega lähtutakse Leedu karistusõiguses süütegude juriidilisele isikule omistamisel identifikatsioonipõhimõttest. Füüsilise isiku juhtiv positsioon juriidilise isiku organisatsioonis tuvastatakse kaasuspõhise põhjaliku analüüsi abil. Selle raames võetakse arvesse juriidilise isiku asutamisdokumentides, põhikirjas ning muudes sisemistes dokumentides sätestatud. Üldine arusaam on, et juriidilise isiku tegevjuht, juhatuse ja nõukogu liikmed ning selle allüksuste juhid kujutavad endast juhtival positsioonil olevaid isikuid. Siiski võivad teatud asjaoludel sellist positsiooni omavateks osutada ka muud juhtivtöötajad või äriühingute puhul isegi nende füüsilistest isikutest osanikud või aktsionärid. Et tegu saaks lugeda juriidilise isiku huvides toimepanduks, ei ole vaja, et juriidiline isik oleks realselt mingit (varalist) kasu saanud; piisab, kui füüsiline isik süüteo toimepanemisel sellist eesmärki silmas pidas.

Süüteo juriidilisele isikule omistamise teise mehhanismi kaudu omistatakse süütegu juriidilisele isikule, kui selle on toime pannud ülalkirjeldatud isikuna mittekvalifitseeruv juriidilise isiku töötaja või esindaja juriidilise isiku huvides tulenevalt ülalkirjeldatud isikute

¹²² Business Crimes and Compliance – Criminal Liability of Companies Survey. Lex Mundi Ltd., lk 100-102

¹²³ *Ibid*, lk 200

puudulikest kontrollist või järelevalvest. Puuduliku kontrolli või järelevalve tuvastamiseks hinnatakse juriidilise isiku organisatsioonis vastava eesmärgiga süsteemi olemasolu, selle reaalsel rakendamisel, sh analüüsitakse põhjalikult juriidilise isiku sisemist dokumentatsiooni, tegevuspraktikat, töötajate volituste ulatust ja funktsioone, kohustuste jaotust, alluvusliine, jne.

Leedu juriidiliste isikute süsteovastutuse režiimi tõlgendamisel võib jõuda järeldusele, et juriidilisel isikul peaks olema võimalik kriminaalvastutusele võetuks saamist vältida või vähemasti selle tagajärgi leevendada, kui juriidiline isik on loonud efektiivse kontrolli- ja järelevalvesüsteemi (vastavusprogrammi) ning rakendab seda. See tähendab, et juriidiline isik peab olema loonud tingimused, mis ennetaksid töötajatepoolset süütegude toimepanemist. Nimetatud tingimuste all võib mõista nii organisatsioonilist kultuuri kui ka juhtimisstiili, kuid enamal määral väljendub see töötajate volituste ulatust ja funktsioone kindlaksmääravate, samuti nende kohustuste jaotust, alluvusliini ning vastutust käsitlevate reeglistike olemasolus ning nende rakendamises.¹²⁴

Lisaks eeltoodud näidetele on juriidiliste isikute süsteovastutuse organisatsioonilise põhimõtte elemendid ühel või teisel kujul olemas ka näiteks Küprose, Portugali, Rumeenia, Šveitsi ja Norra karistusõiguses.¹²⁵ Veelgi enam – uuring on näidanud, et enamik Euroopa Liidu liikmesriikidest ja kandidaatriikides on kehtestanud meetmed, mis võimaldavad juriidilisi isikuid süütegude toimepanemise eest vastutusele võtta olukorras, kus selle on tinginud puudulik kontrolli- ja järelevalvemeetmete rakendamine.¹²⁶

2.5. Järeldused

Nii suuremate *common law* õigussüsteemi kuuluvate riikide kui ka Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemi kuuluvate Euroopa riikide juriidiliste isikute süsteovastutuse režiimi analüüsile tuginedes võib jõuda järeldusele, et juriidiliste isikute süsteovastutuse reguleerimisele on riigid lähenenud küllaltki erinevalt – kuigi üldises plaanis eristatakse vaid kolme juriidiliste isikute süsteovastutuse mudelit, võib detailsemal tasandil täheldada, et kehtestatud regulatsioonid on vägagi mitmekesiseid. Siiski võimaldab analüüs väita, et suuremal osal juhtudest võib regulatsioonide ühisosana näha organisatsioonilise põhimõtte rakendamist – kas ühel või teisel kujul või suuremal või vähemal määral, kuid siiski. Ka riikides, kus

¹²⁴ *Ibid*, lk 204-205, 207-208

¹²⁵ *Ibid*, lk 73, 268-269, 281-282, 315-316; M. Donaldson jt, lk 60

¹²⁶ Comparative Overview. T.M.C. Asser Instituut, lk 26

juriidiliste isikute süüteovastutus tugineb põhiosas (traditsiooniliselt) kas asendusvastutuse põhimõttele (näiteks Ameerika Ühendriigid) või identifitseerimispõhimõttele (näiteks Suurbritannia), on nimetatud lähenemisi täiendatud ka organisatsioonilise põhimõtte elementidega – kas näiteks valdkonnapõhiselt (Suurbritannia *Corporate Manslaughter Act* ja *Bribery Act*) või siis kriminaalmenetluse muus staadiumis (Ameerika Ühendriikide puhul karistuse mõistmise staadiumis). Ajaloolisest perspektiivist vaadelduna saab samuti nentida tõsiasi, et organisatsioonilise põhimõtte kasutuselevõtmine on uuema aja nähtus ning kindlasti veel ka tänapäevalgi aktuaalne tendents.

3. JURIIDILISTE ISIKUTE SÜÜTEOVASTUTUSE REGULATSIOON EESTIS

3.1. Kehtiv regulatsioon

Eestis on juriidilise isiku vastutus süütegude eest reguleeritud ennekõike KarS § 14 lõikes 1 sisalduva üldprintsipi abil, mille kohaselt juriidiline isik vastutab seaduses sätestatud juhtudel teo eest, mis on toime pandud tema organi, selle liikme, juhtivtöötaja või pädeva esindaja poolt juriidilise isiku huvides. Juriidiliste isikute karistamise kriteeriume kehtestades on lähtutud derivatiivse ehk tuletatud vastutuse kontseptsioonist, mis lähtub eeldusest, et õigusliku abstraktsioonina ei saa juriidiline isik ilma füüsiliste isikute abita realiseerida süüteo koosseisu tunnuseid. KarS § 14 lõige 1 on nüüsiis omistamisnorm, mis võimaldab sättes sisalduvate tingimuste täitumisel inkrimineerida füüsiliste isikute käitumine juriidilisele isikule.¹²⁷ Käsitletule puhul võib teatavat analoogiat näha ka seda täideviimisõpetuses kasutatava teovalitsemise teooriaga kõrvutades – KarS § 14 lõikes 1 nimetatud isikud hoiavad juriidilise isiku toimimist enda kätes ning määravad selle tegutsemissuuna, mistõttu võib neid pidada juriidilise isiku tegevust valitsevateks isikuteks.¹²⁸ Seega tuleb KarS § 2 lõikest 2 tulenevad karistusõigusliku vastutuse üldised eeldused – s.o süüteo koosseis, õigusvastasus, süü – tuvastada konkreetse teo toime pannud füüsilise isiku käitumises; kui füüsilise isiku tegu ei vasta kas või ühele nimetatud tingimusele, ei ole võimalik süütegu juriidilisele isikule omistada.¹²⁹

Et juriidiline isik kui õiguslik abstraktsioon on võimeline tegutsema üksnes läbi füüsiliste isikute tegevuse, nagu on konstateeritud ka mitmetes Riigikohtu lahendites¹³⁰, tuleb lähemat tähelepanu pöörata KarS § 14 lõikes 1 sätestatud tingimustele, millede täitumisel on füüsiliste isikute süütegudena kvalifitseeritavaid tegusid võimalik inkrimineerida ka juriidilisele isikule. Sellisteks kriteeriumideks on esiteks isikulise seose olemasolu, mille kohaselt võib juriidilise isiku vastutuse tingida juriidilise isiku organi või organi liikmete, juhtivtöötaja või pädeva esindaja käitumine, teiseks aga see, et tegu oleks seostatav juriidilise isiku huvidega. Viimatinimetatud kriteeriumi tähistatakse mõistega sisuline seos.¹³¹

¹²⁷ P. Pikamäe. Kes on juriidilise isiku pädev esindaja karistusseadustiku § 14 mõttes? *Juridica I*, 2010, lk 4

¹²⁸ *Ibid*, lk 4

¹²⁹ J. Sootak, P. Pikamäe. Karistusseadustik: kommenteeritud väljaanne. 3. trükk. Tallinn: Juura, 2009, lk 78

¹³⁰ RKKK 3-1-1-82-04; RKKK 3-1-1-25-06; RKKK 3-1-1-13-06; RKKK 3-1-1-30-11

¹³¹ P. Pikamäe, lk 7

Juriidilise isiku organi mõiste sisustamisel on loogiline lähtuda tsiviilseadustiku üldosa seaduse¹³² (edaspidi: TsÜS) § 31 lõigetest 1-2, mille kohaselt on eraõigusliku juriidilise isiku organiteks üldreeglina üldkoosolek, juhatus, nõukogu. Tuleb märkida, et juriidilise isiku süüteovastutuse seostamine tema organi tegevusega KarS § 14 lõike 1 järgi on igati kooskõlas ka TsÜS § 31 lõikest 5 tuleneva eraõigusliku põhimõttega, mille kohaselt juriidilise isiku organi tegevus loetakse juriidilise isiku tegevuseks. Kuivõrd tegemist on aga erinevate õigusharudega, on sellisel võrdlusel muidugi ainult akadeemiline, ning mitte õiguslik tähendus.¹³³ Karistusõiguses on füüsiliste ja juriidiliste isikute tahte samastamisel TsÜS § 31 lõikes 5 väljendatud organiteooriast kaugemalegi mindud, kuna KarS § 14 lõike 1 järgi võib juriidiliste isikute süüteovastutuse kaasa tuua ka juhtivtöötajate (ning mõõndustega ka tavatöötajate) ja pädevate esindajate tegevus.¹³⁴ Riigikohtu praktika kohaselt aga ilmneb, et olukord, mil juriidilise isiku organi kui terviku – s.o teatud füüsiliste isikute grupi – süüteokoosseisule vastav tegevus saab kaasa tuua ka asjaomase juriidilise isiku vastutuse, on vägagi erandlik. Riigikohus on seletanud¹³⁵, et üldjuhul tuleb juriidilise isiku organi – üldkoosoleku või juhatuse deliktstruktuuri elementide tuvastamisel minna kuni konkreetse füüsilise isikuni ja tuvastada deliktstruktuur selle füüsilise isiku käitumises. Organi iga konkreetse liikme tegevust eraldi välja selgitada ei ole vajalik üksnes erandjuhtudel – s.o kui on ilmne, et õiguserikkumisele viinud otsuse langetamisel vastas organi liikmete tegevus deliktstruktuuri kõigile elementidele. Viimatinimetatud olukorra näitena on Riigikohus esile toonud organisese salajase hääletuse, mõõndes, et sellisel puhul ei ole organi iga liikme tegevust võimalik tõendada. Seega saab juriidilise isiku organi kui kollektiivse terviku poolt juriidilisele isikule kaasa toodud vastutusest rääkida vaid sellistel, erandlikel juhtudel. Niisiis tuleb üldjuhul tuvastada organi konkreetse liikme – näiteks juhatuse liikme – süüteona etteheidetav käitumine.

Kuivõrd juriidilise isiku juhtimise eest ennekõike vastutavad juhtvisikud – juhatuse liikmed – on hõlmatud juriidilise isiku organi liikme mõistega, on juhtivtöötaja all silmas peetud juriidilise isikuga töölepingulises suhtes olevaid juhtvisikuid – vast kõige ilmselgem näide sellisest isikust on töölepinguline tegevjuht. Viimatimainitut kinnitab ka KarS kommenteeritud väljaanne, mille kohaselt tuleb juhtivtöötajana üldjuhul vaadelda juriidilise isiku sisemise hierarhia tipus asuvaid töötajaid, kellele on antud pädevus teha juriidilise isiku igapäevase majandustegevuse raames juhtimisotsustusi ja võtta tema nimel kohustusi (nt

¹³² Tsiviilseadustiku üldosa seadus. - RT I 2002, 35, 216 ... RT I, 06.12.2010, 12

¹³³ P. Pikamäe, lk 4

¹³⁴ *Ibid*

¹³⁵ RKKK 3-1-1-82-04; RKKK 3-1-1-137-04

tegevdirektor).¹³⁶ Lisaks võib olla juhtimispädevus jaotatud erinevate töötajate vahel valdkonnaspetsiifiliselt, mistõttu saab autori hinnangul juhtivtöötajateks lugeda kindlasti ka näiteks ostujuhid, müügijuhid. Tegelikult on Riigikohus juhtivtöötaja mõistet tõlgendanud veel laiemaltki: kuna suuretevõtete puhul ei tegele tippjuhid kõigi igapäevategevuses tõusetuvate küsimustega, vaid konkreetsetes valdkondades delegeeritakse vastutus edasi, siis sellest tulenevalt võib juhtivtöötajateks lugeda ka keskastme juhte, kellel konkreetsetes valdkonnas on õigus teha iseseisvaid otsustusi ja sellega suunata juriidilise isiku tahet. Seega tuleb küsimuse üle, kas teatav töötaja juriidilise isiku organisatsioonis on käsitatav juhtivtöötajana, otsustada töötaja pädevust arvesse võttes – töötajal peab olema pädevus vastu võtta juhtimisotsustusi ja seeläbi suunata juriidilise isiku tahet.¹³⁷ Konkreetseid näiteid juhtivtöötaja mõiste sisustamisest Riigikohtu praktikas väga palju ei leidu. Ühes lahendis¹³⁸ on Riigikohus leidnud, et põhimõtteliselt võib töödejuhataja, eriti väiksemas ettevõttes, olla juhtivtöötaja, kui ta korraldab reaalselt selle ettevõtte põhitegevusega seonduvat. Teises lahendis¹³⁹ on Riigikohus tõdenud küllaltki mitteüllatuslikku tõika, et juhtivtöötajaks ei saa pidada autojuhti.

Hoopis isepärasem on aga see, et juriidilise isiku organi, organi liikme ja juhtivtöötaja mõistetest lähtuva isikulise seose läbi on Riigikohus mitmel korral tunnistanud, et ka mittejuhtivtöötaja – ehk tavatöötaja – poolt toimepandud tegu on võimalik omistada juriidilisele isikule. Nagu allpool lähemalt seletatud, ei saa siiski rääkida tavatöötajatest kui eraldiseisvatest subjektidest, kelle tegevus on juriidilise isikuga isikulises seoses KarS § 14 lõike 1 tähenduses, vaid tavatöötajate tegevuse puhul on tegemist üksnes juriidilise isiku organi, organi liikme või juhtivtöötaja tegevuse nõ tuletatud erivormiga. Nimelt on tavatöötaja poolt toimepandud tegu Riigikohtu praktika¹⁴⁰ kohaselt võimalik omistada juriidilisele isikule, kui juriidilise isiku tavatöötaja paneb toime teo juhtivtöötaja või organi käsul või vähemalt heakskiidul. Sellal kui juhtivtöötaja või organi „käsk“ viitab üheselt viimaste aktiivsele korraldusele, võib esmapilgul küsitavusi tekitada, mida tuleb lugeda „heakskiiduks“ – kas heakskiit tähendab juhtivtöötaja või organi sõnaselgelt antud nõusolekut tavatöötaja tegevusele või piisab sellest, kui juhtivtöötaja või organ, olles tavatöötaja tegevusest teadlik, sellega vaikimisi nõustub või lepib. Konstruktsioon, mis võimaldab ka tavatöötaja tegevust lõppkokkuvõttes juriidilisele isikule omistada, tugineb sisuliselt

¹³⁶ J. Sootak, P. Pikamäe. Karistusseadustik: komm vlj., lk 80

¹³⁷ RKKK 3-1-1-9-05

¹³⁸ RKKK 3-1-1-51-12

¹³⁹ RKKK 3-1-1-100-03

¹⁴⁰ RKKK 3-1-1-145-05

vahendliku täideviimise instituudile. See tähendab seda, et organi liige või juhtivtöötaja loetakse vahendlikuks tädeviijaks, kes valitses tavatöötaja kui vahetu tädeviija tegevust kas sotsiaalse võimupositsiooni (organisatsioonilise võimuaparaadi) abil või ülekaaluka teadmise või tahtega. Seega on juriidilise isiku karistamine tavatöötaja teo eest võimalik üksnes juhul, kui selle teo saab vahendliku täideviimise reeglite põhjal projitseerida juriidilise isiku tahte kujundajatele, s.o organile või juhtivtöötajale.¹⁴¹ Võib täheldada, et tavatöötaja süüteokoosseisule vastava käitumise omistamine juriidilisele isikule eeldab seega nõ „kahekordse“ seose olemasolu tuvastamist – tavatöötaja ja juriidilise isiku organi liikme või juhtivtöötaja vahelise ärakasutamissuhte olemasolu ning seejärel vastava organi liikme või juhtivtöötaja tegevuse omistatavust juriidilisele isikule vastavalt KarS § 14 lõike 1 kriteeriumidele.

Alates 28 juulist 2008.a saab vastava KarS § 14 lõikesse 1 tehtud täienduse kohaselt juriidilisele isikule omistada ka „pädeva esindaja“ poolt toimepandud süütegu. KarS § 14 lõike 1 selliselt täiendamise ajendiks võib pidada täienduse tegemisele eelnenud Riigikohtu lahendit, milles Riigikohus otsustas, et juriidilise isiku lepingulise agendi tegevus ei ole esindatavast juriidilisele isikule omistatav. Kõnealuse täienduse seaduseelnõu seletuskirjas on tõdetud, et pädeva esindajana käsitletavate isikute ring võib olla lai, kuid pädeval esindajal peab igal juhul olema mingi konkreetne pädevus juriidilise isiku esindamisel (nt kaubandusagent või turustusspetsialist); pädev esindaja võib, kuid ei pruugi olla juriidilise isiku töötaja. Seega võib pädevaks esindajaks olla näiteks tavatöötaja, kellel puudub küll pädevus juriidilise isiku juhtimisotsuste kujundamisel, kuid kellel on pädevus juriidilist isikut teatavates küsimustes esindada. Et füüsilise isiku pädeva esindajana määratlemiseks pole töösuhe juriidilise isikuga määravaks tingimuseks, võib selleks olla ka näiteks käsunduslepingu (nt advokaat) või agendilepingu alusel juriidilist isikut esindav isik. Seega on pädeva isiku mõiste tähelepanuväärselt laiahaardeline: nagu on väga tabavalt välja toonud P. Pikamäe, võivad pädeva esindajana põhimõtteliselt kvalifitseeruda ka näiteks kaupluse müüja või isegi koristaja, kui viimasele on antud õigus osta juriidilise isiku nimel oma tööks vajalikke puhastusvahendeid.¹⁴² Pädeva esindaja mõiste problemaatikast tuleb lähemalt juttu ka allpool, alapeatükis 3.2.

Kui tuvastatud on eelnevalt käsitletud isikulise seose olemasolu, tuleb toimepandud teo omistamiseks juriidilisele isikule täita ka veel KarS § 14 lõikest 1 tulenev sisuline kriteerium, mille kohaselt peab tegu olema toime pandud juriidilise isiku huvides. Õiguskirjanduses on

¹⁴¹ P. Pikamäe, lk 6

¹⁴² *Ibid*, lk 5

asunud seisukohale, et juriidilise isiku huvi on osa objektiivsest süüteokoosseisust, mistõttu peab selle suhtes tuvastama ka tahtluse.¹⁴³ Kuivõrd tegemist on küllaltki laia ja õigusaktis määratlemata kriteeriumiga, on selle sisustamisel loomulikult olnud oma osa täita Riigikohtul. Riigikohus on selgitanud, et juriidilise isiku huvi mõiste kaudu välistatakse juriidilisele isikule selliste tegude omistamine, mis on toime pandud töötaja erahuvides ja juriidilise isiku tegevusvaldkonna väliselt.¹⁴⁴ Juriidilisele isikule ei saa inkrimineerida vastutust teo eest, mis ei seonu töötaja tööülesannete täitmisega ja on toime pandud väljaspool tööaega.¹⁴⁵ Tuleb aga tõdeda, et viimatimainitud põhimõtted ei aita eriti piirjoone tõmbamisel selgitamaks, kus juriidilise isiku huvid lõpevad, vaid puudutavad vastupidisesse äärealasse kuuluvaid olukordi, kus tööelus juriidilise isikuga seotud füüsiline isik on süüteo toime pannud täielikul määral oma erasfääris. Sellises olukorras on küllaltki ilmselge, et talle töö- või käsundiandjaks olev juriidiline isik ei oma teoga mitte mingisugust puutumust.

Siiski on Riigikohus välja toonud ka oluliselt praktilisemaid juhtnööre juriidilise isiku huvides toimepandud tegude piiritlemiseks. Nimelt on Riigikohus seletanud, et juriidilise isiku huvi mõiste läbi väljendub juriidilise isiku ja teo vaheline side. Väljendit „huvides“ tuleks aga mõista juriidilise isiku mingil moel rikastumisena. Samas võivad juriidilise isiku huvid olla kahtlemata laiemad kui üksnes varalise kasu saamine ning puudutada ka valdkondi, mis jäävad tema põhitegevusest (äriregistrisse kantud tegevusaladest) väljapoole.¹⁴⁶ Ka eelnõu nr 239 SE I seletuskirjas on esile toodud, et juriidilisele isikule taotletav kasu võib olla kas otsene või kaudne, st kajastuda juriidilise isiku vara seisus vahetult või mitte. Nii näiteks on turusituatsiooni paranemine konkurentide kõrvaldamise või halvemasse olukorda viimise tulemusena käsitletav kaudse kasuna, sellal kui kontsessiooni või hanke saamist võib pidada otseseks kasuks.¹⁴⁷ Teiselt poolt on aga ilmne, et teod, mis on toime pandud juhtivtöötaja või organi liikme enda huvides, ei ole omistatavad juriidilisele isikule.

Ülalviidatud lahendist võib seega järeldada, et mitte igasugused juriidilise isikuga KarS § 14 lõike 1 mõttes isikuliselt seotud füüsiliste isikute poolt toime pandud süüteod – isegi kui need on toime pandud tööülesannete täitmisega seonduvalt ja/või tööaja kestel – ei ole siiski asjaomasele juriidilisele isikule omistatavad; kui ei ole tuvastatav ühtegi varalist või

¹⁴³ E. Elkind, J. Sootak. Juriidilise isiku vastutus: uued arengusuunad Eesti kohtupraktikas. *Juridica* X, 2005, lk 679

¹⁴⁴ RKKK 3-1-1-67-09

¹⁴⁵ RKKK 3-1-1-108-03

¹⁴⁶ RKKK 3-1-1-9-05

¹⁴⁷ Karistusseadustiku ja kriminaalmenetluse seadustiku muutmise seaduse eelnõu (239 SE I) seletuskiri.

Arvutivõrgus:

[http://www.riigikogu.ee/?page=pub_file&op=emsplain2&content_type=application/msword&file_id=280345&file_name=karistusseadustiku_ja_seletuskiri_\(242\).doc&file_size=51712&mnsensk=239+SE&fd=2011-04-13](http://www.riigikogu.ee/?page=pub_file&op=emsplain2&content_type=application/msword&file_id=280345&file_name=karistusseadustiku_ja_seletuskiri_(242).doc&file_size=51712&mnsensk=239+SE&fd=2011-04-13)
(16.03.2014), lk 3

mittevaralist aspekti, mille osas tegu oli juriidilisele isikule kasulik, ei ole juriidilise isiku huvi kriteerium täidetud. Veelgi enam – olukorras, kus tegu on juriidilisele isikule lausa kahjulik (nt vastav füüsiline isik rikastub tööülesannete täitmise käigus juriidilise isiku arvel), peaks olema küllaltki ilmselge, et tegu ei ole toime pandud juriidilise isiku huvides.

Lahendeid, kus Riigikohus oleks sõnaselgelt nentunud, et üks või teine konkreetne tegevus tuleb lugeda juriidilise isiku huvides toimepanduks, ei ole paraku väga palju. Samas siiski mõned sellised näited leiduvad, millised saavad esile toodud alljärgnevalt.

- 1) Riigikohus on äriühingu huvides toimepandud teoks lugenud reklaamipiirangu rikkumist – kuivõrd reklaami avaldamisega tõstetakse äriühingu mainet ja kujundatakse imidžit, samuti kallutatakse potentsiaalseid kliente kasutama just selle äriühingu teenuseid.¹⁴⁸
- 2) Riigikohtus on arutlusel olnud juhtum, kus kauplusesaalis mängiti muusikat teose autori nõusolekuta; selle raames leidis Riigikohus, et ei ole vaja viia läbi empiirilist uuringut või pikemaajalist analüüsi tõendamaks, kuidas mõjub muusika kaupluse majandustegevusele – kuna lähtuvalt tuvastatud faktilistest asjaoludest on alust väita, et muusika mängimine müügisaaalis oli lahutamatult seotud kaupluse põhitegevusega – müügiga –, ega teeninud vaid juriidilise isiku organi või juhtivtöötajate huve, siis on alust lugeda muusika mängimist kaupluse müügisaaalis juriidilise isiku huvides toimunuks.¹⁴⁹
- 3) Lahendis, mille asjaolude kohaselt heideti juriidilisest isikust süüdistatavale ette keelatud laenulepingu sõlmimist, s.o erakonna majandustegevusele seatud piirangu rikkumist, leidis Riigikohus, et kuivõrd sõlmitud laenulepingu tulemusena ja selle alusel laekus raha erakonna arveldusarvele ning seda kasutati valimiskampaanias ja erakonna jooksvate kulutuste katteks, millest johtuvalt saab järeldada, et rahalisi kasutati vahendeid vahetult erakonna põhikirjalise tegevuse otstarbeks, oli tegu toime pandud juriidilise isiku huvides ehk siis juriidilise isiku tegevusega seondult.¹⁵⁰ Antud juhtumi puhul sai juriidiline isik otseselt süüteo tulemusena enda käsutusse täiendavaid rahalisi vahendeid, mistõttu saab tõdeda, et sedapuhku oli tegemist juriidilise isiku „rikastumisega“ sõna otseses mõttes ning sestap oli teo kuulumine juriidilise isiku huvisfääri küllaltki selge.

¹⁴⁸ RKKK 3-1-1-131-04

¹⁴⁹ RKKK 3-1-1-137-04

¹⁵⁰ RKKK 3-1-1-67-09

3.2. Hinnangud regulatsioonile ja vaade tulevikku

Osas, milles juriidilisele isikule on KarS § 14 lõike 1 alusel inkrimineeritav tema organi, organi liikme või juhtivtöötaja poolt toime pandud süüteod, lähtub Eesti juriidiliste isikute süüteoavastamise süsteem ilmselgelt identifitseerimisest. Tulenevalt sellest, et kõnealusesse paragrahvi 2008.a lisatud pädeva esindaja mõiste hõlmab põhimõtteliselt kõiki isikuid (nii tavatöötajaid kui agente, tehingulisi esindajaid), kellel on juriidilise isiku esindamise õigus, on KarS § 14 lõikes 1 püsiva esindaja mõiste näol esindatud ka asendusvastutuse põhimõttest lähtuv element. Niisiis on praeguse Eestis kehtiva juriidiliste isikute süüteoavastamise regulatsiooni puhul tegemist nii identifitseerimisest kui ka asendusvastutuse põhimõttest lähtuva hübriidvormiga. Organisatsioonilisest põhimõttest lähtuvaid elemente käesoleval ajal kõnealuses regulatsioonis ei leidu. Seda ka vaatamata asjaolule, et Riigikohus on ometigi määranud juriidilisi isikuid lähtuvalt siinse töö peatükis 1.2. viidatud realistlikust lähenemisest, mis on omakorda organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva juriidiliste isikute süüteoavastamise regulatsiooni lähteideeks; Riigikohus on nimelt nentinud, et: „juriidiline isik on iseseisev õigussubjekt, keda ei saa samastada tema osanikeks, aktsionärideks, liikmeteks või juhtivtöötajateks olevate füüsiliste isikutega“.¹⁵¹

Mehhanism, mille kohaselt on juriidilistele isikutele omistatavad mh ka „pädevate esindajate“ poolt juriidilise isiku huvides toime pandud süüteod, muudab füüsiliste isikute ringi, kelle süüteod on juriidilisele isikule inkrimineeritavad, märkimisväärselt laiaks. Praeguses olukorras peab iga juriidiline isik arvestama, et kui tema mistahes esinduspädevusega töötaja või isegi kolmandast osapooltest lepingupartner paneb toime süüteo, mille saab lugeda juriidilise isiku huvides olevaks, võib ka temale osaks saada süüteoavastatus. Seevastu aga puuduvad kehtivas karistusõiguses võimalused, kuidas saaks juriidiline isik nimetatud riski maandada. On tähelepanu väärt, et käesoleval ajal Riigikogus menetletava karistusõiguse revisjoniks kutsutava eelnõu raames plaanitakse täiendada KarS-i uue paragrahviga 37¹, mille kohaselt: „Juriidilisel isikul puudub süü, kui tema pädeva esindaja toimepandud tegu oli juriidilise isiku jaoks vältimatu.“. Eelnõu seletuskirjas ei ole kahjuks plaanitava täienduse kohta midagi enam selgitatud, kui et süü puudub olukorras, kus juriidiline isik oli omalt poolt teinud kõik, et vältida pädeva esindaja poolt süüteo toimepanemist.¹⁵² Lisatava sätte

¹⁵¹ RKKK 3-1-1-53-12

¹⁵² Karistusseadustiku ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (554 SE I); Karistusseadustiku ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (554 SE I) seletuskiri. Arvutivõrgus: http://www.riigikogu.ee/?op=emsplain&page=pub_file&file_id=db8be7d5-afd6-45ac-a318-86b5f0cbd871& (18.04.2014), lk 21

lakoonilisuse ja seletuskirjas lähemate seletuste puudumise tõttu jääb autori hinnangul ebaselgeks, mis on selle reegli sisu ja kas see võib muuhulgas endast kujutada ka organisatsioonilise põhimõtte ilmingut. Pigem viitab autori hinnangul sõna „vältimatu“ justkui nagu teatud objektiivsele paratamatusele.

Niisiis lubab regulatsioon teatud aspektide (pädeva esindaja mõiste ülalkirjeldatud problemaatika) osas märkimisväärselt laia tõlgendamist, teisalt aga on teatud aspektid regulatsiooniga katmata. Näiteks on J. Ginter esile toonud, et Eesti karistusõiguses puudub regulatsioon, mis võimaldaks võtta juriidilist isikut vastutusele olukorras, kus juriidilise isiku organi liikmete või juhtivtöötajate puudulikkust järelevalvest või kontrollist tulenevalt on osutunud võimalikuks, et juriidilise isiku alluvuses olev isik on toime pannud süüteo – nagu seda nõuab EL Nõukogu 22. juuli 2003.a raamotsuse 2003/568/JSK artikkel 5(2) aktiivse- ja passiivse korruptsioonisüüteoena käsitletavate tegude puhul. J. Ginter on vastavale järeldusele jõudes sedastanud, et ka Riigikohtu praktikast tulenev mõneti laiendav KarS § 14 lõike 1 tõlgendus ei võimalda juriidilist isikut siiski sellises olukorras vastutusele võtta, kus viimase organisatsioonis valitsev puudulik järelevalve on loonud võimaluse süütegude toimepanemiseks – näiteks printsiip, mille kohaselt tavatöötaja poolt organi liikme või juhtivtöötaja käsul või heakskiidul toime pandud süütegu on inkrimineeritav ka juriidilisele isikule, ei ole piisavalt lai, et seda võimalust pakkuda. J. Ginter leiab, et karistusseadustik vajab vastavat sõnaselget täiendust, et kõnealune juriidilise isiku vastutuse alus Eestis võimaldada.¹⁵³

Taolise juriidilise isiku vastutuse aluse kehtestamise võimalust on seadusandlikus protsessis ühel korral mööndud, ent sellest ilma pikema põhjenduseta siiski loobunud. Eelnõu nr 239 SE I seletuskirja kohaselt oli algselt KarS § 14 lõike 1 kujundamisel plaanis anda sellele kahe alternatiivse tingimusega kuju. Vastava Saksa ja Ungari eeskuju arvestava formulatsiooni kohaselt väljendunuks süüteo juriidilisele isikule inkrimineerimiseks vajalik sisuline side kavatsatud või eesmärgiks seatud kasus juriidilisele isikule – isegi kui kasu tegelikult ei saada – või teo tagajärjel tegelikult saabunud kasus – isegi olukorras, kus seda ei olnud taotletud. Seletuskirjas on aga nenditud, et teine alternatiiv, mille puhul juriidilise isiku vastutus on seostatud tegeliku kasuga, kohustaks seega juriidilist isikut olema hoolas, et ära hoida kuritegude toimepanemine juhtivtöötajate, pädevate esindajate, jt poolt, kui sellega võiks kaasneda ka planeerimata kasu juriidilisele isikule. Mõnedes riikides esineva hoolsuskohus-

¹⁵³ J. Ginter. Criminal Liability of Legal Persons in Estonia. *Juridica International* XVI, 2009, lk 155-156

tuse panemisest juriidilisele isikule ja selle täitmatajätmisel automaatse vastutuse ettenägemisest siiski loobuti.¹⁵⁴ Mis kaalutlustel aga seda tehti – seda ei ole seletuskirjas kahjuks avatud.

Eelnevast veelgi tähelepanuväärsemana tuleb esile tuua Internetis kättesaadavat karistus-seadustiku, kriminaalmenetluse seadustiku ja väärtomenetluse seadustiku muutmise seaduse eelnõu ja selle seletuskirja¹⁵⁵, mille kohaselt oli Justiitsministeeriumis ette valmistatud suuremat sorti juriidilise isiku süüteo vastutuse reform.

Eelnõu ühe versiooni kohaselt oleks KarS §-i 14 täiendatud lõikega 5, mille kohaselt: „Juriidiline isik ei vastuta pädeva esindaja toime pandud süüteo eest, kui juriidiline isik oli enne süüteo toimepanemist kasutusele võtnud süüteo toimepanemise ennetamise ja õiguspärase käitumise tagamise meetmed, välja arvatud juhul, kui vaatamata kasutusele võetud meetmetele pädeval esindajal oli alust eeldada, et juriidiline isik kiidab tema poolt süüteo toimepanemise heaks.“. Viimatimainitus võib selgelt ära tunda põhimõtte, mille kohaselt pannakse juriidilisele isikule hoolsuskohustus tema alluvate poolt süütegude toimepanemise ennetamiseks ning kohustus meetmete rakendamise läbi õiguspärasest käitumisest soosiva organisatsioonilise kultuuri tekitamiseks. Teisisõnu oleks kõnealuse lõike kehtestamisega Eestis kasutusele võetud organisatsioonilisest põhimõttest lähtuv juriidiliste isikute süüteovastutuse mehhanism.

Kõnealuse eelnõu seletuskirja väljavõttes täpsustatakse, et planeeritava täienduse kohaselt ei vastuta juriidiline isik juhul, kui enne süüteo toimepanemist olid (tegelikult) kasutusele võetud süüteo toimepanemise ennetamise ja seaduskuuleka käitumise tagamise (tõhusad) meetmed. Eelnõus ei täpsustata, millised need meetmed peavad olema; samas mainitakse seletuskirjas, et rahvusvaheline kogemus tunneb riskihindamist, eetikakoodekseid koos rakendusmehhanismiga, käitumisjuhiseid, rikkumiste avastamise ja rikkumisest teada andjate („vilepuhujate“) kaitse meetmeid jne. Juriidiline isik peab valima tema olukorrale vastavad sobivad ja efektiivsed vahendid ning seaduse rakendaja peab hindama, kas juriidilise isiku rakendatud meetmed on proportsionaalsed mainitud olukorraga (juriidilise isiku suurus, organisatsiooni keerukus, turu suurus ja positsioon turul, risk õiguserikkumistele), tõhusad ning juriidilise isiku poolt ka reaalselt ja süstemaatiliselt rakendatavad.

¹⁵⁴ Karistusseadustiku ja kriminaalmenetluse seadustiku muutmise seaduse eelnõu (239 SE I) seletuskiri, lk 3

¹⁵⁵ Eesti Kaubandus- ja Tööstuskojale edastatud väljavõtte eelnõust ja selle seletuskirjast, 18.05.2011.

Arvutivõrgus: http://www.koda.ee/public/KarS_muutmise_jur.isiku_vastutus.pdf (16.03.2014);

Karusseadustiku, kriminaalmenetluse seadustiku ja väärtomenetluse seadustiku muutmise seaduse eelnõu seletuskiri, 13.10.2011. Arvutivõrgus: www.koda.ee/public/KarS_MS_SK_131011.doc (16.03.2014). Autor märgib, et seletuskirja kaks versiooni on veidi erinevad ning ainult ühe juures neist on ka eelnõu tekst. Seetõttu jääb kättesaadavate materjalide põhjal ülevaade eelnõu versioonidest ja nende erinevustest mõneti lünklikuks.

Tuleb märkida, et ühes versioonis viidatud seletuskirjast on mainitud, et luuakse uus KarS § 37¹, samas sõnastuses nagu käesoleval ajal Riigikogus menetletava karistusõiguse revisjoniks kutsutava eelnõu (vt ülal lk 48) raames on plaanitud luua. Siinkohal käsitletud seletuskirja kohaselt oleks aga „vältimatuse“ kriteerium olnud palju paremini mõistetav, sest seda oleks täiendanud KarS §-i 14 tehtavad muudatused ning seletuskirjas sisaldunud põhjalikud selgitused. Sellised „vältimatuse“ kriteeriumi sisu mõista aitavad selgitused ja täiendavad muudatused aga karistusõiguse revisjoni eelnõu puhul praeguse seisuga puuduvad.

Eelnõu Riigikogusse aga ei jõudnud. Samuti ei ole eelnõu kohta informatsiooni saadaval Vabariigi Valitsuse eelnõude infosüsteemist. Johtuvalt on autorile mitteteadaolevatel põhjustel kõnealune eelnõu menetlusest ära langenud veel enne Riigikogu menetlusse jõudmist. Saab üksnes tõdeda, et ühel hetkel on Eestis plaanis olnud ulatuslik juriidilise isiku süüteovastutuse reform, millega oleks muuhulgas kasutusele võetud organisatsioonilisest põhimõttest lähtuv juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsioon.

Jättes kõrvale ülalpool mainitud asjaolu, et Eestis kehtiv juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsioon ei ole ka täielikult vastavuses Eestile kohalduvate rahvusvaheliste kohustustega (vt lk 49), tuleb tõdeda, et Eesti juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsioonis puuduvad käesoleval ajal jätkuvalt igasugused organisatsioonilisest põhimõttest lähtuvad elemendid. Nagu eelnevates peatükkides on esile toodud, peetakse aga organisatsioonilisest põhimõttest lähtuvat juriidiliste isikute süüteovastutuse mudelit teiste mudelitega võrreldes suuremat ennetavat toimet omavaks, reguleeritavat tegelikkust enim arvesse võtvaks ning seega ka tõhusaimaks; samuti võib täheldada, et paljud välisriigid on juriidiliste isikute süüteovastutust reguleerides mingiski ulatuses ja vormis rakendanud ka organisatsioonilisest põhimõttest lähtuvaid mehhanisme. Eeltoodu tulemusel on võimalik jõuda järeldusele, et Eestis käesoleval ajal kehtiv juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsioon ei ole enam kooskõlas vastavate rahvusvaheliste tendentsidega, kuivõrd välisriikide regulatsioonide näitel võib täheldada tõhusamaks peetava, organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva juriidiliste isikute süüteovastutuse mudeli rakendamist.

Ülalpool käsitletud põhjustel oleks autori hinnangul vägagi soovituslik Eesti juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsiooni organisatsioonilist põhimõtet silmas pidades ajakohastada. Organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsiooni kehtestamisel oleks esimeseks sammuks otsustada, millises ulatuses seda teha. Äärmuslik variant oleks reformida kogu olemasolev KarS § 14 lõikes 1 sisalduv süütegude juriidilistele isikutele omistamise mehhanism, asendades selle tervikuna reeglina, mille

kohaselt juriidiline isik võib vastutada süüteo toimepanemise eest, kui tema organisatsioonisisene kultuur soosis või võimaldas süütegude toimepanemist või kui juriidiline isik ei rakendanud oma liikmete tegevuse üle küllaldasi hoolsus- ja järelevalvemeetmeid. Tuginedes peatükis 2.3. esile toodud organisatsioonilise põhimõtte kriitikale oleks aga autori hinnangul juriidilistele isikute suhtes liiga koormav seada nende vastutus süütegude eest sõltuvusse üksnes nende võimest organisatsioonisiseste meetmete abil süütegusid ära hoida. Seetõttu oleks autori hinnangul mõistlik säilitada olemasolev, KarS § 14 lõikest 1 tulenev isikulise ja sisulise seose olemasolu nõue (seega eelkõige ka nõue, et juriidilisele isikule saab omistada üksnes selle huvides toimepandud süüteo) ning täiendada seda teatava organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva elemendiga – miks mitte täpselt nii, nagu oli plaanitud ülalviidatud (menetlusest ära langenud) seaduseelnõu kohaselt. See annaks juriidilistele isikutele võimaluse maandada ka pädeva esindaja mõiste märkimisväärselt laia määratlusega kaasnevat olulist süüteo vastutuse riski. Juriidiline isik saaks võtta tarvitusele meetmeid eelkõige pädevate esindajate, kuid samuti ka teiste isikulise seosega hõlmatud füüsiliste isikute poolt süütegude toimepanemise ennetamiseks – teadmises, et see võimaldab tal endal süüteo vastutust vältida.

Õige on aga ka Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoja pool ülalviidatud seaduseelnõu kohta avaldatud kommentaar¹⁵⁶, mille kohaselt juriidilistelt isikutelt abstraktselt meetmete kohaldamise nõudmine, ilma konkretiseerimata, milliseid meetmeid on täpselt silmas peetud, põhjustab vaidlusi selle üle, kas rakendatud meetmed olid piisavad või mitte ning venitab seeläbi süüteoasja menetlemise aega. Ka käesolevas magistritöös on autor peatükis 1.2. viidanud, et nõutavate konkreetsete meetmete osas suuniste puudumine võib tekitada vastuolu õigusselguse põhimõttega, kui juriidilistel isikutel ei teki piisavalt selget arusaama, mida nad peavad organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva regulatsiooni kohaselt tegema, et maandada enda jaoks süüteo vastutuse risk.

Juhul, kui Eestis täiendatakse juriidiliste isikute süüteo vastutuse regulatsiooni organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva mehhanismiga, peaks seejuures kindlasti üheks prioriteediks olema juriidilistelt isikutelt nõutavate meetmete kohta konkreetsemate suuniste andmine. Seetõttu uuritaksegi järgmises peatükis põhjalikumalt, milliseid kõnealustel eesmärkidel rakendatavaid konkreetseid meetmeid rahvusvahelise ja välisriikide kogemuse kohaselt tuntakse ja tunnustatakse.

¹⁵⁶ Arvutivõrgus: <http://www.koda.ee/seadusandlus-6/>

4. ORGANISATSIOONISISESED VASTAVUSMEETMED SÜÜTEOVASTUTUSE VÄLTIMISEKS

Meetmeid, mida juriidilised isikud organisatsioonilisel põhimõttel tugineva juriidiliste isikute süüteo vastutuse regulatsiooni raames vastutuse vältimiseks (või soovi korral ka vabatahtlikult) peaksid tarvitusele võtma, tuntakse võõrkeelses terminoloogias *corporate compliance* meetmete nime all, ning selle kontekstis sisse seatud tegevusreeglistikku *compliance program* või ka *ethics and compliance program* nime all. Eesti keeles võib neid nimetada vastavalt kui „vastavusmeetmed“ või „vastavussüsteem“ ja „vastavusprogrammid“ või „vastavus- ja eetikaprogrammid“.

Vastavussüsteemi saab üldiselt iseloomustada kui teatud juhtimismeetmete kogumit, mida rakendatakse väärkäitumise tuvastamiseks, parandamiseks ja ennetamiseks läbi kogu organisatsiooni. Seda peaks aga lisaks toetama organisatsiooniline kultuur, milles väärtustatakse kõnealustest reeglistest kinnipidamist; eelkõige tähendab see seda, et vastavussüsteem peab olema organisatsiooni igapäevasesse praktikasse juurutatud, samuti aga ka seda, et peab eksisteerima reaalne pühendumus vastavussüsteemi poolt kaitstavate väärtuste alalhoidmiseks.¹⁵⁷

Efektiivsed vastavussüsteemid on sellised, mis on loodud konkreetse organisatsiooni eripärasid arvestades. Seetõttu on võimatu tuua välja kõikehõlmavat vastavussüsteemi mõistet või selle elementide kogumit. Sellele vaatamata on vastavussüsteemidel teatud laialdaselt tunnustatud tuumikelemendid – nagu näiteks tegevusreeglistiku (vastavusprogrammi) olemasolu, kolmandatest isikutest äripartnerite suhtes taustauuringute tegemine, rikkumiste tuvastamine ja uurimine, töötajate koolitamine ning nende üle teostatav järelevalve.¹⁵⁸

Et mitte jääda üldiste väidete tasandile, uuritakse järgnevalt kolme olulist juhendmaterjali, milles on välja toodud konkreetsete meetmed adekvaatse vastavussüsteemi loomiseks. Nende analüüsimise eesmärgiks on leida neis ühisosa, toomaks esile vastavussüsteemide üldtunnustatud tuumikelemendid.

¹⁵⁷ C. Parker, V.L. Nielsen. Corporate Compliance Systems - Could They Make Any Difference? *Administration & Society*, Vol 41 No 1, 2009, lk 4, 8

¹⁵⁸ K. Retzer. Aligning corporate ethics compliance programs with data protection. *Privacy & Data Protection*, 2013, lk 1

4.1. Ameerika Ühendriikide föderaalne karistuse mõistmise juhend

Ameerika Ühendriikide föderaalses karistuse mõistmise juhendis (*Federal Sentencing Guidelines Manual*)¹⁵⁹ nähakse ette, et juriidilistele isikutele karistuse määramisel võetakse arvesse efektiivse vastavus- ja eetikaprogrammi olemasolu. Samuti võib sellise programmi väljatöötamist ja rakendamist nõuda juriidilisele isikule määratud katseaja tingimusena.

Sestap on juhendil märkimisväärne ennetav ning juriidiliste isikute organisatsioonisisest kultuuri parandav toime ning selle põhiliseks eesmärgiks ei saa seetõttu pidada karistuse määramist.¹⁶⁰ Juhendi mõju on selle üle kümneaastase rakenduspraktika jooksul kujunenud algsest eesmärgist – milleks oli kohtunikele juriidilistele isikutele karistuse mõistmisel suuniste kehtestamine – oluliselt laiemaks.¹⁶¹ Nii näiteks on juhend aidanud kaasa täiesti uue ametikoha tekkele, milleks on nn vastavusametnik. Vastavusametniku rolliks on juriidilise isiku vastavus- ja eetikaprogrammi arendamine ja haldamine. Ka juriidilised isikud ise on küsitluste kohaselt leidnud, et vastavus- ja eetikaprogrammi sisseseadmisel on olnud oluline mõju organisatsiooni eetilise tegutsemise seisukohalt.¹⁶²

Kõnealune vastavus- ja eetikaprogramm peab olema mõistlikel alustel välja töötatud ja rakendatud ning selle täitmist peab tagama – selliselt, et programm oleks üleüldiselt efektiivne kriminaalse tegevuse ärahoidmiseks ja tuvastamiseks. Sealjuures ei tähenda konkreetse süüteo ärahoidmise ebaõnnestumine ilmtingimata, et programmi ei saa pidada eelmainitud eesmärkide täitmisel siiski üldiselt efektiivseks.¹⁶³

Vastavalt ülaltoodud nõudmisele peab juriidiline isik rakendama küllaldaselt hoolsusmeetmeid süütegude toimepanemise ärahoidmiseks ja tuvastamiseks ning igal muul moel edendama organisatsioonisisest kultuuri, mis suunaks inimesi käituma eetiliselt ning kooskõlas seaduse nõuetega.

Selleks nõutakse juhendis juriidiliselt isikult vähemalt järgmist:

- 1) Juriidilise isiku kõrgeim juhtkond (juhatus, või selle puudumisel juriidilise isiku muu kõrgeim juhtimisorgan) peab tundma vastavus- ja eetikaprogrammi sisu ja rakendus-

¹⁵⁹ Guidelines Manual. Chapter Eight - Sentencing of Organizations. United States Sentencing Commission (2013). Arvutivõrgus: http://www.ussc.gov/Guidelines/2013_Guidelines/Manual_PDF/Chapter_8.pdf (16.03.2014)

¹⁶⁰ D.E. Murphy, lk 703, 706

¹⁶¹ J. Murphy, D. Boehme. Commentary on the OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance. Rutgers Journal of Law & Public Policy, Spring, 2012, lk 1

¹⁶² D.E. Murphy, lk 710

¹⁶³ Guidelines Manual. Chapter Eight - Sentencing of Organizations §8B2.1.(a)

- mehhanismi ning peab teostama selle elluviimise ja efektiivsuse üle mõistlikus ulatuses järelevalvet;
- 2) Juriidilise isiku juhtivtöötajad (nt tegevjuht, muud juhid – nt müügijuhid, finantsjuhid, olulisimate äriüksuste juhid) tagavad vastavus- ja eetikaprogrammi olemasolu. Juhtivtöötajate hulgast määratakse isik või mitu isikut, kelle vastutusalasse vastavus- ja eetikaprogramm kuulub;
 - 3) Juriidilise isiku organisatsioonist määratakse isik või mitu isikut, kelle vastutusalasse kuulub vastavus- ja eetikaprogrammi igapäevane rakendamine. Selline isik või isikud raporteerivad perioodiliselt juhtivtöötajatele ja vajadusel ka kõrgeimale juhtkonnale seoses programmi efektiivsusega. Kõnealuste funktsioonide täitmiseks tuleb sellistele vastutavatele isikutele tagada küllaldased ressursid ja volitused;
 - 4) Juriidiline isik rakendab mõistlikke pingutusi tagamaks, et suurema diskretsiooniõigusega positsioonidele ei määrataks isikuid, kelle kohta juriidiline isik teab või küllaldaste hoolsusmeetmete rakendamise tulemusena peaks teadma, et ta on varasemalt pannud toime seadusega või vastavus- ja eetikaprogrammiga vastuolus olevaid tegusid;
 - 5) Juriidiline isik rakendab mõistlikke meetmeid, et perioodiliselt ja praktilisel viisil kommunikeerida kehtestatud tegevusstandardeid ja eeskirju ning muid vastavus- ja eetikaprogrammiga seotud aspekte juriidilise isiku töötajatele (sh juhtivtöötajatele ja kõrgeimale juhtkonnale) ja agentidele. Selleks tuleb rakendada koolitusprogramme ja muul viisil edastada isikutele nende rolli ja kohustusi arvestades asjakohast informatsiooni;
 - 6) Juriidiline isik peab vastavus- ja eetikaprogrammi järgimise tagamiseks ja kriminaalse tegevuse tuvastamiseks rakendama järelevalve- ja auditeerimismeetmeid;
 - 7) Juriidiline isik peab perioodiliselt vastavus- ja eetikaprogrammi üle vaatama ja hindama selle efektiivsust;
 - 8) Juriidiline isik peab looma ja töötajatele teatavaks tegema anonüümsust või konfidentsiaalsust pakkuva mehhanismi, mis võimaldab töötajatel ja agentidel ilma negatiivseid tagajärgi kartmata teavitada potentsiaalsest või juba aset leidnud kriminaalsest teguviisist või saada sellega seonduvalt juhtnööre edasiseks tegutsemiseks;
 - 9) Vastavus- ja eetikaprogrammi täitmise tagamiseks peab juriidiline isik kehtestama stiimulid programmi järgimiseks ning distsiplinaarmed kuritegeliku käitumise või selle ärahoidmiseks vajalike meetmete rakendamata jätmise puhuks;

- 10) Kuritegeliku käitumise tuvastamisel peab juriidiline isik võtma tarvitusele asjakohased meetmed konkreetsele juhtumile reageerimiseks ja samalaadsete edaspidiste juhtumite ärahoidmiseks – tehes vajadusel vastavaid muudatusi vastavus- ja eetikaprogrammi.¹⁶⁴

Juhiste üldine nõue on, et kirjeldatud meetmete tarvituselevõtmisel peab juriidiline isik perioodiliselt hindama kuritegeliku käitumise asetleidmise riski ning kohandama rakendatavad meetmed tuvastatud riskile vastavaks.¹⁶⁵ Seega nõutakse juhistes sisuliselt nii meetmete tarvituselevõtmisele eelnevat kui ka pärastist perioodiliselt teostavat riskihindamist, kuivõrd juriidilise isiku kohustuseks on rakendada meetmeid arvestades tema tegevuse ning temaga seotud muude asjaolude eripära.

Kõik juriidilised isikud peavad kõiki ülaltoodud nõudmisi täitma. See, kas juriidilise isiku poolt rakendatud konkreetsete meetmeid olid kõnealuste nõudmiste täitmiseks adekvaatsed, tuleb otsustada konkreetsete asjaolude pinnalt. Sellisteks asjaoludeks on:

- 1) Juriidilisele isikule tema tegevusvaldkonnast tulenevalt kohalduvate tööstusharu reeglistike või valitsuse määruste olemasolu. Selliste reeglistike või määruste vastavus- ja eetikaprogrammi inkorporeerimata jätmine või nende järgimata jätmine viitab, et juriidilisel isikul ei olnud efektiivset vastavus- ja eetikaprogrammi;
- 2) Juriidilise isiku organisatsiooni suurus. Suured organisatsioonid peavad rakendama enamal määral formaalseid meetmeid ning pühendama rohkem ressursse nõudmiste täitmiseks, kui väiksed organisatsioonid. Väiksed organisatsioonid peavad nõudmiste täitmisel näitama üles täpselt sama suurt pühendumust, kuid võivad tarvitusele võtta mitteformaalsemaid ja vähem ressursimahukaid meetmeid. Näiteks võivad väiksemad organisatsioonid töötajaid koolitada mitteformaalsetel kolleegide kokkusaamistel; samuti ei pea väiksemad organisatsioonid vastavus- ja eetikaprogrammi rakendamise eest vastutavat isikut eraldi juurde palkama, vaid võivad taolise vastutuse jagada olemasolevate töötajate vahel. Lisaks võivad väiksemad organisatsioonid vastavus- ja eetikaprogrammi välja töötada tuginedes üldiselt tunnustatud olemasolevatele- või mudelprogrammidele;
- 3) Samalaadse kuritegeliku käitumise taasesinemine. Viimatimainitu võib tekitada põhjendatud kahtlusi vastavus- ja eetikaprogrammi efektiivsuse osas.¹⁶⁶

¹⁶⁴ Guidelines Manual. Chapter Eight - Sentencing of Organizations §8B2.1.(b)(1)-(7)

¹⁶⁵ *Ibid*, §8B2.1.(c)

¹⁶⁶ *Ibid*, §8B2.1. Commentary - Application Notes p 2. (lk 499-500)

4.2. Suurbritannia justiitsministeeriumi juhtnöörid *Bribery Act*'i rakendamiseks

Peatükis 2.2. mainitud Suurbritannia 2010.a altkäemaksuvastavase seaduse (*Bribery Act*) rakendamiseks on Suurbritannia justiitsministeerium avaldanud organisatsioonidele juhtnöörid adekvaatsete meetmete kohta¹⁶⁷, mille kasutuselevõtmine peaks aitama altkäemaksualaseid kuritegusid ära hoida. Altkäemaksuvastase seaduse kohaldamisalasse jäävad organisatsioonid peavad süüdistuse korral tõendama, et nad on tarvitusele võtnud adekvaatsed meetmed altkäemaksujuhtumite ärahoidmiseks. Kuigi kõnealused juhtnöörid ei ole selles kontekstis täitmiseks kohustuslikud ega sisalda kõikehõlmavaid instruksioone, pakuvad need siiski praktilisi suuniseid mõistmaks adekvaatsete meetmete tarvituselevõtmise nõuet.¹⁶⁸ Juhtnöörides on ülalmainitud otstarbel esile toodud kuus põhilist printsiipi.

Esimese printsiibi kohaselt peavad organisatsioonil olema sisemised protseduurireeglid, mis oleksid proportsionaalsed arvestades organisatsiooni tegevuse spetsiifikast tulenevat altkäemaksualaste kuritegude esinemise riski, samuti üldisemalt organisatsiooni tegevuse olemusest, ulatusest ja keerukusest tulenevaid riske. Protseduurireeglid peavad olema selged, praktilised, hõlpsasti kättesaadavad, tõhusalt rakendatud ning nende täitmise üle peab olema sisse seatud tõhus järelevalve.

Protseduurireeglites tuleb selgelt välja tuua organisatsiooni altkäemaksu tauniv positsioon ning selgitada, kuidas seda positsiooni alal hoida ning rakendada üleüldise altkäemaksuvastase kultuuri loomise nimel. Et reeglid peavad lähtuma organisatsiooni tegevuse spetsiifikast, on enne reeglite väljatöötamist vaja teha riskianalüüs. Kuigi organisatsiooni suurus ei ole riski suurusega alati määravalt seotud, on siiski nenditud, et väiksemate organisatsioonide puhul ei ole enamasti vaja nii ulatuslikke reeglistikke, kui näiteks mitmes jurisdiktsioonis tegutseva korporatsiooni puhul. Näiteks võib väikeste organisatsioonide puhul piisata reeglite regulaarsest suulises vormis töötajatele kommunikeerimisest, sellal kui suur organisatsioon peab tuginema oluliselt enamal määral kirjalikule kommunikatsioonile. Protseduurireeglid peaksid sisaldama rakendatavate meetmete süsteemi terviklikku ja detailset kirjeldust, alates üldistest põhjendustest ja juhtmotiividest, riskihindamise põhimõtetest, organisatsiooni juhatuse kaasatusest kuni konkreetsete järelevalve- ja muud laadi rakendusmehhanismideni (nt reeglite töötajatele kommunikeerimise kord, väärkäitumisest teavitamise

¹⁶⁷ The Bribery Act 2010. Guidance about procedures which relevant commercial organisations can put into place to prevent persons associated with them from bribing (2011). Arvutivõrgus:

<http://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf> (16.03.2014)

¹⁶⁸ P. Yeoh. Bribery Act 2010: Implications for Regulated Firms. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 2012, lk 4

süsteem) välja. Mõistagi peavad reeglid sisaldama detailseid, valdkonnapõhiseid (nt kingituste ja muu meelehea vastuvõtmise ja andmise kord, töötajate värbamise ja olemasolevate töösuhetega seotud küsimused, raamatupidamisalased küsimused, jne) käitumisreegleid.¹⁶⁹

Teise printsiibi kohaselt peab organisatsiooni kõrgeim juhtkond (näiteks juhatuse liikmed, osanikud või muu taoline organ või isik) olema tihedalt seotud organisatsioonisisese õiguspärase kultuuri loomise ja alalhoidmisega. Sõltumata organisatsiooni suuruselt peaksid altkäemaksuvastased seisukohad olema kommunikeeritud kõrgeima juhtkonna poolt ning juhtkond peaks olema asjakohasel määral seotud altkäemaksuvastaste protseduurireeglite väljatöötamisega.

Kõrgeima juhtkonna poolsed formaalsed seisukohavõetud altkäemaksuvastase suhtumise rõhutamiseks võivad omada olulist kaalu vastava kultuuri organisatsioonisisel kultiveerimisel. Selline kommunikatsioon peaks toimuma regulaarselt ja olema üldiselt kättesaadav, näiteks nii organisatsiooni siseveebis (intranetis) kui ka koduleheküljel. Taoline tõhus formaalne kommunikatsioon võiks näiteks puudutada organisatsiooni kestvat pühendumust viia oma äritegevust läbi õiglaselt, ausalt ja avatult ning nulltolerantsiga altkäemaksuga seotud tegevuste suhtes, organisatsioonisiseste protseduurireeglite tagajärgede kirjeldust, ausa äritegevusega kaasnevate positiivsete mõjude rõhutamist, võtmetöötajate ja -osakondade rolli altkäemaksuvastase reeglistiku kujundamisel ja rakendamisel, samuti organisatsiooni vastavasisulist ühiskondlikku tegevust.

Väiksemate organisatsioonide puhul peaks kõrgeim juhtkond olema enamal määral isiklikult seotud altkäemaksuvastaste protseduurireeglite väljatöötamise ja rakendamisega. Suurtes organisatsioonides võib kõrgeim juhtkond protseduurireeglite väljatöötamise ja rakendamise delegeerida alama taseme juhtkonnale, kuid peab siiski viimasele andma selleks suuniseid ja omama asjast pidevat ülevaadet.¹⁷⁰

Kolmanda printsiibi kohaselt peab organisatsioon pidevalt hindama oma tegevusega kaasnevaid altkäemaksualaseid riske. Selline riskihindamine ei pea mitte ainult eelnema protseduurireeglite väljatöötamisele, vaid seda tuleb teha perioodiliselt ning tulemused korrektselt dokumenteerida. Kõige üldisemal tasandil saab eristada viit erinevat tüüpi riske:

- 1) tegevusriigiga seotud risk – tuleb hinnata näiteks asjaomase riigi korruptsioonivastase seadusandluse ulatust ja tõhusust ja korruptsioonitajumise indeksit;

¹⁶⁹ The Bribery Act 2010. Guidance, lk 21-22

¹⁷⁰ *Ibid*, lk 23-24

- 2) sektoririsk – osades äri sektorites on olemuslikult korruptsioonirisk kõrgem;
- 3) tehingurisk – teatud tüüpi tehingutega kaasneb kõrgem korruptsioonirisk. Näiteks heategevuslike või poliitiliste annetuste tegemine, tegevuslitsentside ja -lubadega seonduv ning riigihanked;
- 4) äriprojektidega seotud risk – kõrgem risk võib esineda kõrgema väärtusega projektide puhul või projektide puhul, kuhu on kaasatud palju alltöövõtjaid või vahendajaid, samuti projektide puhul, kus on kõrvale kaldunud turuhindadest või mille puhul pole selgelt tuvastatavat õiguspärast eesmärki;
- 5) koostööpartneritega seotud risk – teatud koostöösuhted võivad olla kõrgema riskiastmega kui teised. Näiteks agentide või vahendajate kasutamine suhtluses välisriigi ametiisikutega.¹⁷¹

Neljanda printsiibina on esile toodud hoolsusmeetmete rakendamise olulisus. Hoolsusmeetmed peavad jällegi olema proportsionaalsed asjakohast riski arvestades. Ka eelnevalt esile toodud riskihindamine kujutab endast üht hoolsusmeetmet, samuti on hoolsusmeetmeteks kõik riskide maandamiseks tarvitusele võetud konkreetsed meetmed. Riskipõhise lähenemise kontekstis võib organisatsioon otsustada madala riskiga olukordades meetmed kohaldamata jätta, kuid näiteks kõrgema riskiga tehingute puhul peaks organisatsioon hankima rohkem taustainformatsiooni ja rakendama muid asjakohaseid meetmeid.¹⁷²

Viies printsiip hõlmab endas kommunikatsiooni ja koolitustega seotud küsimusi. Organisatsioon peab tagama, et tema tegevuspoliitika ja kehtestatud protseduurireeglid oleksid organisatsiooni lõimitud, kättesaadavad ja arusaadavad. Kommunikatsiooni ja koolitamise eesmärgiks on organisatsiooniga seotud isikute teadlikkuse tõstmine protseduurireeglite ning nende õige rakendamise osas.

Kommunikatsioon peaks olema nii organisatsioonisene kui ka väljapoole suunatud. Organisatsioonisese kommunikatsiooni puhul on oluline, et see oleks suunatud hierarhilises mõttes „ülevalt alla“ ning puudutaks protseduurireeglite rakendamist ning nende mõju töötajatele. Oluline sisekommunikatsiooni osa on ka turvalise, konfidentsiaalse ja kättesaadava mehhanismi loomine, võimaldamaks töötajatel teatada protseduurireegleid rikkuvast käitumisest, edastada omapoolseid soovitusi protseduurireeglite edasiarendamiseks või küsida reeglite rakendumise kohta nõu.

¹⁷¹ *Ibid*, lk 25-26

¹⁷² *Ibid*, lk 27-28

Väljapoole suunatud kommunikatsioon võimaldab luua olemasolevates ja potentsiaalsetes koostööpartnerites suuremat usaldust organisatsiooni tegevuspraktika õiguspärasuse osas. Organisatsioon võib väljapoole kommunikeerida oma protseduurireeglite sisu, kirjeldada rakendatavaid sanktsioone, avaldada sisemiste küsitlusuuringute tulemusi, või teha teatavaks oma reeglistikud näiteks seoses tööjõu värbamise või riigihangetel osalemisega.

Ka koolituste korraldamine peaks toimuma eksisteerivate riskide suhtes proportsionaalsel määral. Üldised koolitused võiksid näiteks puudutada altkäemaksu andmisega kaasnevaid negatiivseid mõjusid või organisatsiooni tegevusvaldkonnaga seotud spetsiifikat. Üldine koolitus peaks olema kohustuslik kõigile uutele töötajatele (või agentidele). Siiski peaks korraldama koolitusi ka teatud ametikohtade lõikes eraldi, kus käsitletak vastavate ametikohtadega seonduvate riskide erisusi. Et koolitusprogrammi saaks pidada efektiivseks, peab see olema järjepidev ning selle suhtes peab rakendama regulaarset järelevalvet ning (ümber)hindamist.¹⁷³

Kuues ning viimane printsiip nõuab, et organisatsioon rakendaks oma protseduurireeglite üle pidevat järelevalvet ning teeks neisse vajadusel muudatusi ja täiendusi. Seda seetõttu, et riskid, millega organisatsioon oma tegevuses kokku puutub, võivad ajas muutuda nii olemuslikult kui ka oma ulatuse osas. Sellistele muutustele peab vastama protseduurireeglite ümberkohandamisega. Taolise hindamise osaks võib näiteks olla ka töötajate seas küsitluste korraldamine.¹⁷⁴

4.3. OECD suunised seoses sisekontrolli, eetika ja vastavusega

2010.a veebruaris avaldati Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsiooni („OECD“) suunised seoses sisekontrolli, eetika ja vastavusega (*Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance*). Suunised on välja antud seoses OECD rahvusvahelistes äritehingutes välisriigi ametiisikutele altkäemaksu andmise vastu võitlemise konventsiooni rakendamisega.¹⁷⁵ Nimetatud konventsiooni on ratifitseerinud ka Eesti¹⁷⁶, seega on suunised – erinevalt siinses peatükis eelnevalt käsitletud suunistest – ka Eesti suhtes otseselt relevanted.

¹⁷³ *Ibid*, lk 29-30

¹⁷⁴ *Ibid*, lk 31

¹⁷⁵ OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance (2010). Arvutivõrgus: <http://www.oecd.org/investment/anti-bribery/anti-briberyconvention/44884389.pdf> (16.03.2014), lk 1

¹⁷⁶ Rahvusvahelistes äritehingutes välisriigi ametiisikutele altkäemaksu andmise vastu võitlemise konventsiooni ratifitseerimise seadus. - RT II 2009, 5, 11

Suunistes antakse abistavaid juhtnööre hea altkäemaksuvastase vastavussüsteemi sisseseadmiseks; kuigi suunised keskenduvad teemadele, mis on seotud välisriigi ametiisikutele altkäemaksu andmise ennetamisega, on enamik selle sätetest igati rakendatavad ka universaalse vastavussüsteemi sisseseadmisel. Suunised on tähelepanuväärsed ka seetõttu, et tegemist on esimeste tõeliselt rahvusvaheliste vastavusmeetmete alaste juhtnööridega, mis evivad potentsiaali vastavussüsteemide kontseptsiooni edasiarendamiseks globaalsel tasandil.¹⁷⁷ Suunised ei ole õiguslikult siduvad ning on rõhutatud, et neis loetletud meetmed ei ole kindlasti mitte ammendavad, küll aga saab neid pidada rahvusvahelisel konsensusel põhinevateks vastavussüsteemide tuumikmeetmeteks.¹⁷⁸ Niisiis on tegemist väga olulise alusmaterjaliga, toomaks välja põhilisemaid, enimtunnustatud meetmeid organisatsioonilise vastavuse tagamisel.

Suuniste kohaselt peaksid kõiksugused efektiivsed sisekontrolli-, vastavus- ja eetika-programmid või muud välisriigi ametiisikutele altkäemaksu andmise vastased meetmed põhinema eelneval riskianalüüsil, milles arvestatakse konkreetse äriühinguga seotud asjaolusid – ennekõike ulatust, milles välisriigi ametiisikutele altkäemaksu andmise risk äriühingu jaoks tema tegevusest tulenevalt (arvestades näiteks tegevussektori eripärasid ning tegevuse geograafilist ulatust ja asupaika) eksisteerib. Kaardistatud asjaolusid ja riske tuleks perioodiliselt uuesti hinnata ning muutuste korral äriühingu sisekontrolli-, vastavus- ja eetika-programmi vastavalt uuendada.¹⁷⁹

Iga programmi loomise esimene loogiline samm on riskihindamine – enne riskide vastu meetmete rakendamist on ju vaja aru saada, milliste riskidega üldse tegemist on. Ka Ameerika Ühendriikide föderaaalses karistuse mõistmise juhendis nõutakse, et organisatsioon tuvastaks, kui tõenäoline on tema puhul teatud rikkumiste asetleidmine ning kui suured oleks selliste rikkumise mõjud. Sama loogikat tuleks rakendada ka OECD suuniste puhul. Nagu mainitud, on oluline roll ka riskihindamise perioodilisusel – ühegi riskianalüüsi tulemused ei ole aegumatud. Vastavusprogrammi igapäevase rakendamise kõrval tuleks ka regulaarselt hinnata selle aluseks olevates asjaoludes ja keskkonnas toimunud muutusi, sh nende mõju senini tuvastatud riskidele. Selleks võiksid äriühingud kaaluda vastavuskomitee loomist, mis käiks aeg-ajalt koos, et kõnealused riskid taaskord üle vaadata.

Riskianalüüse peaks korraldama valdkonnapõhiselt, kuivõrd igat valdkonda võivad mõjutada erinevad riskid. Niisiis peaks riskihindamine olema valdkonnaspetsiifiline; korruptsiooni-vastase valdkonna puhul võiks näiteks silmas pidada korruptsioonitajumise indeksit riikides,

¹⁷⁷ J. Murphy, D. Boehme, lk 1

¹⁷⁸ *Ibid*, lk 5

¹⁷⁹ OECD Good Practice Guidance, p A

mille turgudel äriühing tegutseb, jälgida vastavate riikide korrupsioonisündmusi käsitlevaid uudiseid meedias ning võtta arvesse kliendigruppide eripära ja kolmandatest isikutest agentide rakendamise fakti. Samuti peaksid äriühingud jälgima teiste äriühingute vastavus- ja eetikaalast tegevust ning olema kursis üldiste arengutega vastavusmeetmete valdkonnas. Silmas pidada tuleb ka mistahes muude äriühingule tegevusele kohalduvate või selle suhtes asjakohaste vastavus- ja eetikasuuniste nõudeid. Näiteks äriühing, kes suunab oma tegevuse Austraaliasse, peaks ka arvesse võtma sealset organisatsiooniliste meetmete standardeid.¹⁸⁰ Olemasoleva vastavus- ja eetikaprogrammi ja muude altkäemaksuvastaste meetmete perioodiline ülevaatamine ning ajakohastamine on ühtlasi ka suuniste viimasest punktist tulenev nõue.¹⁸¹

Esimeseks suunistes nimetatud meetmeks on see, et äriühingu kõrgem juhtkond peaks sõnaselgelt ja silmapaistvalt välja näitama omapoolset teotahet ja pühendumust äriühingu sisekontrolli-, vastavus- ja eetikaprogrammi ning muude altkäemaksuvastaste meetmete rakendamisel.¹⁸²

Ülaltoodu tähendab teisisõnu, et kirjalike tegevuspoliitikate väljatöötamine ja kehtestamine üksnes formaalselt ei ole nõuetekohane. Samuti ei tohi äriühingute kõrgem juhtkond delegeerida kogu vastavus- ja eetikameetmete valdkonda ühele alama taseme juhile ning ise sellega seotud vastutusest lahti öelda. Kõrgem juhtkond ei pea mitte üksnes esinema korrektsete avaldustega, vaid näitama head eeskuju kogu oma tegevusega. Täpsustada tuleb, et juhtkond ei pea välja näitama oma teotahet ja pühendumust mitte ainult õiguspäraselt käitumise osas üldiselt, vaid ka konkreetselt äriühingu spetsiifilise vastavus- ja eetikaprogrammi alalhoidmise ja täitmise suhtes. Juhtkond peaks näitama üles toetust kõikide programmi elementide suhtes, näiteks koolituste ja vastavusauditite korraldamise ning rikkumiste eest distsiplinaarmedetmete rakendamise suhtes.¹⁸³

Teiseks peab suuniste kohaselt äriühingul olema olema selgesti sõnastatud ja kättesaadav ettevõttesisene tegevusreeglistik (vastavus- ja eetikaprogramm), milles keelatakse välismaa ametisikutele altkäemaksu andmine.¹⁸⁴

Rõhuasetus on tegevusreeglistiku selgesti sõnastatuse ja kättesaadavuse nõudel. Kas see konkreetsel juhul nii on, saab kõige üldisemas plaanis kindlaks teha näiteks töotajaid

¹⁸⁰ J. Murphy, D. Boehme, lk 4-5

¹⁸¹ OECD Good Practice Guidance, p A.12.

¹⁸² *Ibid*, p A.1

¹⁸³ J. Murphy, D. Boehme, lk 5-6

¹⁸⁴ OECD Good Practice Guidance, p A.2.

küsitledes, kas nad on teadlikud tegevusreeglistiku olemasolust. Tegevusreeglistik peaks olema vähemasti osa üldistest ettevõtte töökorralduseeskirjadest, mida kõigile töötajatele tutvustatakse. Tegevusreeglistik peaks olema hõlpsasti kättesaadav ka äriühingu veebileheküljel. „Selgelt sõnastatud“ on tegevusreeglistik juhul, kui see on arusaadav tavalugejatele (ehk siis mittejuristidele); nii näiteks oleks soovitatav seaduse teksti tsiteerimise asemel tuua töötajatele kehtivad käitumisstandardid esile lihtsas keeles. Praktikast on mõned äriühingud loonud tegevusreeglistike kõrvale nn „KKK“ (Korduma Kippuvad Küsimused) või praktiliste näidete rubriigi, mis aitavad töötajatel paremini aru saada, kuidas nad tegevusreeglistiku kohaselt käituma peavad.¹⁸⁵

Kolmandaks suuniseks on see, et eelmisena mainitud tegevusreeglistiku ning muude sisekontrolli-, vastavus- ja eetikameetmete järgimine peab olema kohustuslik kõigile äriühingu töötajatele ühtemoodi.¹⁸⁶

Isegi, kui äriühingul on olemas eraldi vastavusametnik, kes kõnealuste teemade eest vastutab, on need tegelikkuses ikkagi just töötajad, kellelt oodatakse vastavusmeetmetega kooskõlalist käitumist. Selleks peaks töötajatele selgelt kommunikeerima, et igaüks neist on individuaalselt vastutav oma tööülesannete täitmise eest õiguspäraselt ning kooskõlas äriühingu tegevuspoliitikaga. Juhtivtöötajate jaoks tähendab see muuhulgas kohustust järgida suuniste esimese meetme raames esitatud nõudmist.¹⁸⁷

Neljanda meetmena tuuakse esile, et vastavus- ja eetikaprogrammide või muude välisriigi ametiisikutele altkäemaksu andmise vastaste meetmete üle järelevalve teostamine, sh voli otse raporteerida sellega seotud asjaoludest iseseisvatele järelevalveorganitele (nt audiitorikomitee), peaks olema ühe või mitme juhtivtöötaja kohustus; sellisel juhtivtöötajal peab olema küllaldane sõltumatus äriühingu juhtkonnast ning vastavate ülesannete täitmiseks küllaldased ressursid ning volitused.¹⁸⁸

Et vastavus- ja eetikaprogramm oleks efektiivne, peaks äriühingus olema nn vastavusametnik (*Ethics and Compliance Officer*). See kehtib siiski üksnes suuremate äriühingute puhul, sest väikestelt äriühingutelt eraldi vastavusametniku olemasolu nõudmine oleks eba-praktiline. Vastavusametniku positsioon ja ressursid peavad võimaldama tal oma ülesandeid reaalselt täita. Samuti peab olema tagatud vastavusametniku sõltumatus äriühingu juhtkonnast – see tähendab, et tõenäoliselt ei ole piisav pelk vastavusametniku tiitli omistamine näiteks

¹⁸⁵ J. Murphy, D. Boehme, lk 6

¹⁸⁶ OECD Good Practice Guidance, p A.3.

¹⁸⁷ J. Murphy, D. Boehme, lk 6-7

¹⁸⁸ OECD Good Practice Guidance, p A.4

äriühingu peajuristile. Suuniste sõnastus viitab, et tegemist peaks olema juhtivtöötajaga, kes äriühingu hierarhias allub vaid kõige kõrgeimale juhtkonnale. Vastavusametniku „küllaldaste volituste“ nõue tähendab aga seda, et tal peab olema võimalik oma ülesandeid reaalselt täita ning vajadusel ka juhatuse vastu välja astuda. Raporteerima peaks vastavusametnik muuhulgas vastavus- ja eetikaprogrammi raames tehtud süüdistustest, läbiviidud uurimistest ja tuvastatud rikkumistest, samuti üldisemalt selle rakendamise ja efektiivsusega seonduvatest asjaoludest. „Otse“ raporteerimine tähendab seda, et kuigi kirjalikus vormis raporteerimine peaks olema norm, võib vajalik olla ka isiklik, *vis-à-vis* raporteerimine.¹⁸⁹

Vastavusametniku ametikohta tuntakse mõistagi ka väljaspool OECD suuniste regulatsiooni. Vastavusametnikke kasutatakse laialdaselt ka Ameerika Ühendriikides föderalse karistuse mõistmise juhendi nõuetest kinnipidamiseks. Vastavusametniku rolli ja ametiülesannete kirjeldust on keeruline üheselt ja ammendavalt välja tuua. Üldiselt peetakse vastavusametnikku organisatsiooni kõigi töötajate käitumise eetilise üle järelevalvajaks. On öeldud, et vastavusametnik peaks olema „ühteaegu nii pihhiisa, organisatsiooni südametunnistus, uurija, täidesaatja kui ka õpetaja“. Täiskohaga töötav vastavusametnik peaks muuhulgas koordineerima vastavus- ja eetikaprogrammiga seonduvaid asjaolusid kõrgema juhtkonnaga, omandama valdkonna kohta uusi teadmisi (osaledes näiteks organisatsioonivälistel koolitustel), töötama välja ja rafineerima vastavus- ja eetikaalaseid tegevuspoliitikaid ning vajadusel suhtlema ametiasutustega. Ka väljaspool OECD suuniseid on vastavusametniku tunnusteks allumine üksnes organisatsiooni kõrgeimale juhtkonnale, ligipääs küllaldastele ressurssidele; samuti on vastavusametnik vastavus- ja eetikaalastes küsimustes kõrgeima juhtkonna ja töötajate vaheliseks vahendajaks ning eetilise käitumise olulisuse eestkõnelejaks organisatsioonis.¹⁹⁰

Viiendaks nõutakse suunistes, et vastavus- ja eetikaprogrammid ning muud välisriigi ametiisikutele altkäemaksu andmise vältimiseks ja tuvastamiseks rakendatud meetmed rakenduksid seoses konkreetsete teemavaldkondadega, nagu näiteks kingituste andmine, võõrustamis- ja meelelahutuskulude hüvitamine, poliitilised- ja muud annetused ning sponsorlus, jne.¹⁹¹ Kuivõrd punkt on väga altkäemaksu-spetsiifiline ning ei paku olulist lisateavet suuniste üldise rakendatavuse seisukohalt, ei ole seda siinkohal põhjalikumalt käsitletud.

¹⁸⁹ J. Murphy, D. Boehme, lk 7-8

¹⁹⁰ R.W. Smith. Corporate Ethics Officers And Government Ethics Administrators: Comparing Apples With Oranges or a Lesson to Be Learned? Administration & Society, 2003, lk 633-635, 639

¹⁹¹ OECD Good Practice Guidance, p A.5.

Järgmise juhtnööri kohaselt peaksid vastavus- ja eetikaprogrammid ja muud välisriigi ametiisikutele altkäemaksu andmise vältimiseks ja tuvastamiseks rakendatud meetmed kohalduma ka kolmandatest isikutest lepingupartneritele, nagu näiteks agentidele ja teistele tehingute vahendajatele, konsultantidele, esindajatele, edasimüüjatele, töövõtjatele, tarnijatele, konsortsiumidele ja ühisettevõtete partneritele (üheskoos nimetatud kui „äripartnerid“). Selles kontekstis on olulisemad elemendid:

- 1) korrektselt dokumenteeritud riskipõhise taustauuringu läbiviimine uute äripartnerite suhtes ning asjakohaste ja perioodiliste järelevalvemeetmete rakendamine olemasolevate suhtes;
- 2) äripartnerite informeerimine äriühingu pühendumusest õiguspärase käitumise tagamisele, välisriigi ametiisikutele altkäemaksu andmise vältimisele ja äriühingu vastavus- ja eetikaprogrammi ning muude asjakohaste meetmete järgimisele;
- 3) äripartneritelt samalaadse pühendumuse nõudmine.¹⁹²

Äriühingud ei peaks mitte ainult äripartneritele selgelt mõista andma, et nad ei kavatse osa võtta või kasu saada mistahes korruptiivsest tegevusest, vaid nad peaks äripartneritele tutvustama ka oma vastavus- ja eetikaprogrammi. Viimast võib mõistagi teha vähem-formaalselt, äripartneritega vesteldes, kuid konservatiivsem lähenemine oleks muuta vastavus- ja eetikaprogramm osaks äripartneriga sõlmitavast lepingust. Vähemasti asjakohased peatükid vastavus- ja eetikaprogrammist peaks äripartnerile kättesaadavaks tegema. Nõudmaks äripartneritelt samasugust pühendumust, peaksid äripartnerid olema lepinguliselt kohustatud hoiduma korruptiivsest tegevusest. Selle raames võiks kaaluda ka lepingus kohustuse sätestamist, mille kohaselt äripartner peab lubama äriühingul ennast ja oma tegevust auditeerida, et viimane saaks veenduda äripartneri tegevuse õiguspärasuses ja eetilisuses. Kõige kaugeleulatavam samm oleks äripartneritelt nende endi vastavus- ja eetikaprogrammi olemasolu nõudmine.¹⁹³

Seitsmenda juhtnööri on suunistes esile toodud, et äriühingul peaks olema finants- ja raamatupidamisalaste protseduuride süsteem, sealhulgas sisekontrolli ja siseauditi süsteem, mis võimaldavad tagada raamatupidamise õigsust ja täpsust ning välistada selle kasutamist korruptiivsetel eesmärkidel või korruptiivsete tegevuste varjamiseks.¹⁹⁴

¹⁹² *Ibid*, p A.6.

¹⁹³ J. Murphy, D. Boehme, lk 11

¹⁹⁴ OECD Good Practice Guidance, p A.7.

Kaheksandaks peaks äriühing tarvitusele võtma meetmed tagamaks vastavus- ja eetika-programmi ning muude altkäemaksuvastaste meetmete perioodilise kommunikeerimise ning dokumenteeritud koolituste korraldamise kõigil äriühingu tasanditel (ja vajadusel ka tütarettevõtetes).¹⁹⁵

Koolituste korraldamine üksinda ei ole piisavalt tõhus meede – oluline on tagada järjepidev väärtuste kommunikeerimine lisaks ka mõnes muus vormis. Koolituste „dokumenteerituse“ nõue tähendab seda, et äriühingud peaksid olema võimelised hiljem tõendama, keda, millal ja mille osas koolitatud on.¹⁹⁶

Suuniste üheksas punkt näeb ette, et vastavus- ja eetikaprogrammide ning muude altkäemaksuvastaste meetmete järgimine peab kõigil äriühingu tasanditel leidma „julgestust ja positiivset äramärkimist“.¹⁹⁷

See ei tähenda, et töötajaid peaks pelgalt õiguspärase käitumise eest eraldi premeerima. Pigem tuleb tagada, et töötajate ja juhtide poolne vastavusprogrammi järgimine ja eetiline käitumine leiaks üldist, kuid järjepidevat toetust.¹⁹⁸

Kümnes suuniste punkt näeb ette, et vastavus- ja eetikaprogrammi sätete ning muu altkäemaksuvastase korra rikkumise puhuks peavad olemas olema asjakohased distsiplinaar-meetmed äriühingu kõigil tasanditel.¹⁹⁹

Nõudmine, et distsiplinaarmeetmed oleks olemas äriühingu „kõigil tasanditel“ tähendab seda, et ka kõrgemad juhtivtöötajad peavad saama rikkumiste korral sanktsioonidele allutatud. See on eriti oluline, kuna eeldada võib, et tavapäraselt võidakse rikkumise korral äriühingus „patuoinaks“ teha hoopis mõni madalama taseme töötaja ning asjaga seotud kõrgema tasandi- või juhtivtöötaja pääseks noomitusega. Rõhk on asetatud sellele, et distsiplinaarmeetmeid ei rakendataks mitte üksnes õigusaktidest tulenevate nõuete rikkumise korral, vaid ka just äriühingu vastavus- ja eetikaprogrammi nõuete rikkumise puhul. Seda enam, et õigusaktide rikkumise asetleidmist võib äriühing olla tõrges tunnistama, kuid vastavus- ja eetika-programmi tasandil sisemise menetluse läbiviimine on oluliselt riskivabam. Sanktsioonid peaksid olema proportsionaalsed: kui näiteks mõni töötaja leiab, et vastavus- ja eetika-programmi-alased koolitused ei ole tema jaoks vajalikud ja hoiab neist eemale, on töölepingu

¹⁹⁵ *Ibid*, p A.8.

¹⁹⁶ J. Murphy, D. Boehme, lk 12-13

¹⁹⁷ OECD Good Practice Guidance, p A.9.

¹⁹⁸ J. Murphy, D. Boehme, lk 13

¹⁹⁹ OECD Good Practice Guidance, p A.10.

ülesütlemine ilmselt üleliia range tagajärg – pigem võiks kaaluda töötajale boonussummade väljamaksmata jätmist kuni ta on nõutud koolitused läbinud.²⁰⁰

Viimase olulisima punktina on suunistes nõutud, et äriühingus oleks kasutusele võetud tõhusad meetmed:

- 1) direktoritele, juhtivtöötajatele, töötajatele ning vajaduse korral ka äripartneritele juhtnööride ja nõu andmiseks seoses vastavus- ja eetikaprogrammi täitmisega – vajadusel ka väga kiireloomuliselt;
- 2) sisemiste ja võimalusel konfidentsiaalsust tagavate raporteerimismehhanismide loomiseks, mille abil direktorid, juhtivtöötajad, töötajad ning vajaduse korral ka äripartnerid saaksid heas usus teada anda äriühingu siseselt aset leidnud õigusaktide või eetikastandardite rikkumisest;
- 3) ülalmainitud raportitele kohaselt reageerimiseks.²⁰¹

Esimese ülaltoodud nõudmise täitmiseks võiks olemas olla eraldi isik, kelle poole vastavates küsimustes saaks pöörduda; kõrge riski puhul peaks isik kättesaadav olema ööpäevaringselt. Töötajad peab teavitama kõnealuse ressursi olemasolust. Teine nõudmine tähendab seda, et äriühingus peab olemas olema sisemine väärkäitumisest teavitamise süsteem. Kolmanda nõudmise kohaselt peab raporteerimisele järgnema professionaalne uurimine. Samuti tähendab „asjakohane reageerimine“ seda, et rikkumiste asetleidmise korral peab võtma tarvitusele täiendavaid meetmeid samalaadsete rikkumiste edaspidise toimepanemise ärahoidmiseks – nagu on nõutud ka Ameerika Ühendriikide föderaalsetes karistuse mõistmise juhendis.²⁰²

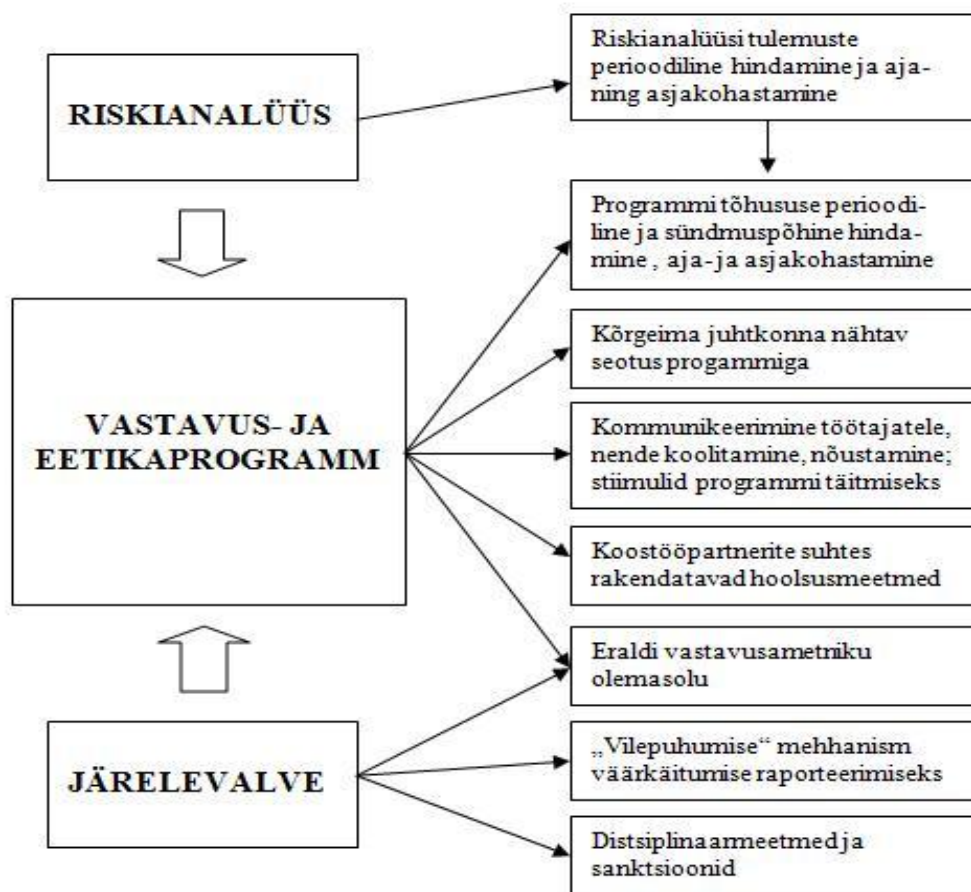
4.4. Järeldused

Ülaltoodud juhendite ja suuniste analüüs võimaldab järeldada, et iga vastavussüsteemi kõige kesksemaks ja olulisemaks elemendiks on teatava tegevusreeglitiku (vastavusprogrammi) olemasolu. Ülejäänud elemendid on seotud nimetatud tegevusreeglitiku loomise ja elluviimisega, kuid ei ole kokkuvõttes mitte vähemtähtsamad – tõhusa vastavussüsteemi üks olulisimaid nõudmisi on see, et tegevusreeglitik oleks ka praktikas rakendatud. Vastavussüsteemide üldiselt tunnustatud tuumikelemendid on kokkuvõtlikul kujul alljärgnevad:

²⁰⁰ J. Murphy, D. Boehme, lk 14

²⁰¹ OECD Good Practice Guidance, p A.11.

²⁰² J. Murphy, D. Boehme, 14-16



Skeem 2: vastavussüsteemide üldiselt tunnustatud tuumikelemendid

Kokkuvõttes võib ülalpool analüüsitud materjalidele tuginedes järeldada, et on tõepoolest olemas üldtunnustatud organisatsioonilised meetmed, mida saab organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva juriidiliste isikute süsteovastutuse regulatsiooni kehtestamisega kaasneda võiva õiguselgusetuse probleemi lahendamiseks juriidilistele isikutele konkreetseteks suunisteks anda. Kui ka Eestis juriidilistele isikutele taolisi suuniseid anda, on vaja otsustada, kas teha seda õigusaktide tasandil või avaldada mõne autoriteetse allika (näiteks Justiitsministeerium, Prokuratuur) poolt vähemformaalses vormis (nt veebileheküljel). Välisriigi praktika näitel võib mõistlikumaks osutuda viimatimainitud variant.

Kindlasti tuleks suuniste andmisel lähtuda mõistlikkuse ja proportsionaalsuse põhimõtetest, jälgides, et väiksemad organisatsioonid ei oleks taoliste administratiivsete ja organisatoorsete nõudmistega ülekoormatud. Tekitab sügavaid kahtlusi, kas näiteks nn „ühemehe“-osaühingu puhul, mille omanikuks ja juhiks on üks ja sama füüsiline isik, oleks mõistlik nõuda isegi vastavusprogrammi kui sellise olemasolu, rääkimata muudest meetmetest. Seega tuleks leida õiglased ja tegelikkust arvesse võtvad kriteeriumid, mille alusel otsustada, kas üldse ning

millises ulatuses organisatsiooniliste meetmete rakendamist juriidiliselt isikult nõuda. Näiteks võiksid kriteeriumid põhineda töötajate arvul (organisatsiooni suurus) ja juriidilise isiku tegevusvaldkonnal (teatud riskantsemad valdkonnad – nt kehtiva rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise seaduse²⁰³ järgi kohustatud subjektide tegevusvaldkonnad; samuti näiteks ehitusvaldkond, jne).

Et aga võimaldada Eestis ülalkirjeldatud organisatsiooniliste meetmete rakendamist, võivad vajada muutmist ka nii mõnedki teatud meetmetega puutumuses olevad eriseadused. Nii näiteks puudub Eestis kehtiva tööõiguse raames võimalus rakendada töötajate suhtes distsiplinaarmedeid (nt rahatrahv, palka maksmata töölt kõrvaldamine) – enne 1. juulil 2009.a jõustunud uut töölepingu seadust²⁰⁴ oli see võimalik töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse alusel. Praegu on võimalik üksnes töötajatele rikkumise korral hoiatuse tegemine ja/või töölepingu ülesütlemine. Teiseks on kehtiva isikuandmete kaitse seaduse ning Andmekaitse Inspektsiooni arvamuse²⁰⁵ valguses väga problemaatiline ka väärkäitumisest teavitamise süsteemi sisseseadmine. Andmekaitse Inspektsioon märgib, et Eesti praeguseid andmekaitseregulatsioone arvestades puudub üldjuhul tööandjal õiguslik alus nõudmaks töötajatelt teiste töötajate isikuandmete edastamist tööandjale (kuivõrd väärkäitumisest teavitamine on paratamatult seotud isikuandmete edastamisega), samuti puudub väärkäitumise kohta infot omava töötajal endal õiguslik alus teise isiku isikuandmete edastamiseks tööandjale.

²⁰³ Rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise seadus. - RT I 2008, 27, 177 ... RT I, 08.05.2012, 1. Autor mõönab, et esiletoodud seadus juba nõuab selle alusel kohustatud subjektidelt lepingupartnerite suhtes ulatuslike hooldusmeetmete rakendamist ning viimatimainituga seoses protseduurireeglite ja sisekontrollieeskirja kehtestamist.

²⁰⁴ Töölepingu seadus. - RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30

²⁰⁵ Isikuandmete töötlemine töösuhetes. Abistav juhendmaterjal. Andmekaitse Inspektsioon (2011).

Arvutivõrgus:

https://www.aki.ee/sites/www.aki.ee/files/elfinder/article_files/Isikuandmed%20t%C3%B6%C3%B6suhetes%20juhendmaterjal%20L%C3%95PLIK%20uuendatud2013_0.rtf (16.03.2014), lk 81-83

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö raames oli autori eesmärgiks uurida juriidiliste isikute süüteovastutuse kontseptsiooni, selle rahvusvahelises õigusteoorias välja toodud põhilisi rakendusmudeleid ning konkreetsete välisriikide lähenemist juriidiliste isikute süüteovastutuse reguleerimisel, kõrvutamaks eeltoodut praegusel ajal Eestis kehtiva vastava regulatsiooniga ning jõudmaks järeldusele viimase ajakohasuse ja sobivuse osas asetatuna välisriikides esinevate trendide konteksti.

Kuigi ka tänapäeval esineb veel nii mõnedeski riikides vastumeelsus juriidiliste isikute süüteovastutusele allutamise suhtes, on praeguseks valdav osa riike siiski juriidiliste isikute süüteovastutuse ette näinud. Mainitud regulatsiooni kehtestamisel on aga riigid jõudnud küllaltki erinevate lahendusteni – iseäranis, mis puudutab süütegude juriidilistele isikutele omistamise mehhanismi.

Üldiselt eristatakse õigusteoorias kolme erinevat juriidiliste isikute süüteovastutuse mudelit – milleks on asendusvastutuse põhimõttest, identifitseerimispõhimõttest ja organisatsioonilisest põhimõttest lähtuvad mudelid. Eelnimetatutest esimesed kaks mudelit, mida kutsutakse ka antropomorfseteks või traditsioonilisteks mudeliteks, on derivatiivsed ehk tuletatud vastutuse mudelid, kuivõrd mõlema keskmis on teatud füüsiliste isikute tegevuse juriidilisele isikule omistamise mehhanism. Ajalooliselt on tegemist vanemate, juriidiliste isikute süüteovastutuse kontseptsiooni kui sellise algusaega ulatuvate mudelitega. Kolmas, organisatsioonilisest põhimõttest lähtuv mudel on aga uuema aja nähtus.

Asendusvastutuse põhimõte lähtub printsiibist *respondeat superior*, mille kohaselt „isand“ peab vastutama oma „teenri“ käitumise eest. Seega omistatakse asendusvastutuse põhimõtte järgi juriidilisele isikule selle töötajate või agentide poolne ülesannete täitmise raames aset leidnud väärkäitumine, mis oli kantud kasvõi osalisest soovist tuua juriidilisele isikule kasu. Asendusvastutuse põhimõttest lähtuvat regulatsiooni peetakse väga laiaks, kuna juriidilisele isikule saab omistada selle töötajate poolt toimepandud süüteod ka olukorras, kus juriidilisel isikul endal ei saa näha mingit süüd.

Identifitseerimispõhimõte lähtub loogikast, et juriidilise isiku puhul tuleb eristada selle „aju“ ja „käsi“. Kõnealust põhimõtet rakendades omistatakse juriidilisele isikule üksnes selle juhtivtöötajate („aju“) poolt toimepandud süütegusid. Vastupidiselt asendusvastutuse põhi-

mõttele peetakse identifitseerimisaluse seetõttu tänapäevaseid olusid arvestades liiga kitsaks, arvestades korporatsioonide üha detsentraliseeritumaks muutuvat organisatsioonistruktuuri. Siiski on mõõndud, et identifitseerimisaluse rakendamine võib olla sobilik väiksemate, omanikujuhtimisega juriidiliste isikute puhul, sest neil juhtudel ei ole juhtivtöötaja süü tuvastamine ja selle omistamine juriidilisele isikule kuigi problemaatiline.

Reageerimaks muutustele juriidiliste isikute organisatsioonistruktuuri ja tegevuse keerukuse osas, kujunes välja organisatsiooniline põhimõte. Fundamentaalne erinevus traditsiooniliste mudelitega võrreldes on organisatsioonilise põhimõtte puhul see, et vastutuse fookus on viidud juhtivfiguuri või töötajate poolsest väärkäitumisest puudustele juriidilise isiku kui terviku organisatsioonis. Organisatsioonilise põhimõtte raames sõltub juriidilise isiku süüteo-vastutusele võetavus sellest, kas viimane on rakendanud küllaldasi organisatsioonilisi meetmeid tagamaks süütegude toimepanemist ennetava „organisatsioonilise kultuuri“ või küllaldaste järelevalve- ja hoolsusmehhanismide olemasolu. Organisatsioonilise põhimõtte puhul on tunnustatud selle ennetavat ja tulevikku suunatud toimet ning sobivust tänapäevase tegelikkuse konteksti. Sestap ongi siinse töö fookusesse asetatud organisatsiooniline põhimõte kui uuenduslik ning tunnustatud juriidiliste isikute süüteovastutuse reguleerimise mehhanism.

Analüüsides nii põhiliste *common law* õigussüsteemi kuuluvate riikide kui ka Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemi kuuluvate riikide juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsioone, saab täheldada, et kuigi üldplaanis on riikide lähenemine juriidiliste isikute süüteovastutuse reguleerimisele küllaltki erinev, võib paljudel juhtudel regulatsiooni ühisosana näha organisatsioonilise põhimõtte rakendamist vähemalt teatud ulatuses ja kujul.

Eestis kehtiva juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsiooni kohaselt on juriidilisele isikule omistatavad selle organi, organi liikme, juhtivtöötaja või pädeva esindaja poolt nimetatud juriidilise isiku huvides toimepandud süüteod. Seega rakendatakse Eestis teatavat hübriidvormi asendusvastutuse- ja identifitseerimisaluse põhimõtetest: organite ja nende liikmete ning juhtivtöötajate tegude omistamine juriidilisele isikule vastab identifitseerimisaluse- ja pädeva esindaja tegude omistatavus jällegi asendusvastutuse põhimõtte tunnustele. Viimasena mainitud asjaolu tuleneb sellest, et pädeva esindajana on käsitatav mistahes isik, kellel on juriidilise isiku esindamise pädevus, sõltumata sellest, kas ta on juriidilise isiku töötaja või juriidilisele isikule käsunduslepingu alusel teenuseid osutav eraldiseisev isik. Organisatsioonilisest põhimõttest lähtuvaid elemente Eesti kehtivas juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsioonis aga ei ole.

Lähtuvalt eeltoodust on võimalik jõuda autori esimest hüpoteesi kinnitava tõdemuseni, et Eestis käesoleval ajal kehtiv juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsioon ei ole enam kooskõlas vastavate rahvusvaheliste tendentsidega, kuivõrd välisriikide regulatsioonide näitel võib täheldada tõhusamaks peetava, organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva juriidiliste isikute süüteovastutuse mudeli rakendamist.

Organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsiooni kehtestamisel oleks autori hinnangul mõistlik säilitada käesoleval hetkel KarS § 14 lõikes 1 sisalduv süütegude juriidilistele isikutele omistamise mehhanism ning täiendada seda teatava organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva elemendiga. Viimatimainitud on Justiitsministeerium plaaninud paar aastat tagasi ka teha, kuid autorile mitteteadaolevatel põhjustel kõnealune plaan ei realiseerunud.

Eestis hetkel kehtivat juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsiooni oleks vajalik organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva elemendiga täiendada ka sel põhjusel, et praegusel kujul saab juriidilistele isikutele läbi asendusvastutuse põhimõtte ideest kantud „pädeva esindaja“ mõiste rakendamise osaks ebamõistlikult lai vastutus, arvestades, et kehtiv õigus ei paku juriidilistele isikutele võimalusi vastutuse vältimiseks. Organisatsioonilisest põhimõttest lähtuv lisakriteerium aga võimaldaks juriidilistel isikutel läbi adekvaatsete organisatsioonisiseste meetmete rakendamise süüteovastutuse riski maandada.

Samas tuleb silmas pidada, et organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva seadusemuudatuse tegemisel pelga üldsõnalise nõudmise kehtestamine, mille kohaselt juriidilised isikud peavad rakendama tõhusaid ja piisavaid organisatsioonisiseseid meetmeid, ilma konkreetsematele meetmetele viitamata, võib tekitada hoopis õigusselgusetust ja vaidlusi. Seega oleks oluline anda seejuures juriidilistele isikutele ka täpsemaid suuniseid, milliste meetmete rakendamist neilt süüteovastutusest vabanemiseks oodatakse. Eeskujuna suuniste osas, milliseid peaks esile tooma, on võimalik leida nii rahvusvahelisest kui ka välisriikide kogemusest.

Analüüsides ja võrreldes Ameerika Ühendriikide föderaalses karistuse mõistmise juhendis, Suurbritannia justiitsministeeriumi poolt avaldatud *Bribery Act*'i rakendamiseks mõeldud juhtnöörides ja OECD sisekontrolli, eetikat ja vastavust puudutavates suunistes esile toodud meetmeid saab jõuda järeldusele, et rahvusvahelises ja välisriikide praktikas soovitatavad või nõutavad organisatsioonisisemed meetmed on olulises osas kattuvad.

Viidatud materjalides soovitatakse või nõutakse juriidilistelt isikutelt vastavusmeetmete (*corporate compliance* meetmed) süsteemi sisseviimist, mille kesksmaks ja olulisemaks elemendiks on tegevusreeglitiku (vastavusprogrammi) olemasolu.

Ülejäänud elemendid on seotud kõnealuse tegevusreeglitiku loomise ja elluviimisega, hõlmates näiteks:

- 1) eelneva riskianalüüsi koostamist ning perioodilise riskide ülevaatamise korraldamist,
- 2) kõrgeima juhtkonna nähtavat rolli ja eeskuju vastavusprogrammi edendamisel,
- 3) tegevusreeglitikuga seotud kommunikatsiooni ning töötajate koolitamist,
- 4) väärkäitumisest teavitamise süsteemi loomist ning
- 5) tegevusreeglitiku järgimise ja mittejärgimise puhuks vastavalt stiimulite ja sanktsioonide olemasolu.

Eelkirjeldatu tulemusena leidis kinnitust autori teine hüpotees, mille kohaselt on olemas üldtunnustatud organisatsioonilised meetmed, mida saab organisatsioonilisest põhimõttest lähtuva juriidiliste isikute süüteovastutuse regulatsiooni kehtestamisega kaasneda võiva õigusselgusetuse probleemi lahendamiseks juriidilistele isikutele konkreetseteks suunisteks anda.

Küll aga peab arvestama, et juriidilistelt isikutelt eelnevalt kirjeldatud meetmete rakendamise nõudmiseks võib olla eelnevalt vajalik nii mõnegi konkreetse meetmega puutumuses oleva eriseaduse muutmine. Näiteks ei paku kehtiv tööõigus kuigi laialdasi võimalusi töötajate suhtes distsiplinaarmedetmete rakendamiseks. Samuti on kehtiva isikuandmete kaitse seaduse raames problemaatiline väärkäitumisest teavitamise süsteemi sisseseadmine.

ABSTRACT: Current trends in regulating the criminal liability of legal entities

Economic crime in contemporary times has taken forms unimagined in the 19th century, which was the time when most European countries had established their penal systems. A substantial issue related to this is the participation of companies in white-collar crime – as a major part of economic activity is being conducted through companies, the same goes for the commission of economic crimes.

Thus, the matter of central importance in preventing economic-, environment-related- and corruption crimes as well as other crimes that can be associated with business activities is how the criminal liability of companies – and in a wider sense, legal entities – has been regulated. Criminal sanctioning of legal entities requires a special approach, as legal entities are a complex mix of individuals, internal rules and hierarchies, rather than a mere sum of certain natural persons.

The increasingly complex nature of modern organisations, which can be characterised by sophisticated decision-making processes, de-centralised organisational structures and cross-border presence, necessitates an according shift in the regulations of criminal liability of legal persons to reflect that.

In Estonia, the criminal liability of legal entities was established in the Penal Code that entered into force in 2002. By analysing the overall concept of the criminal liability of legal entities as well as the most widely acknowledged models thereof – with a closer view to how such models are specifically applied in various foreign countries –, the author's aim with this master's thesis is to examine the current trends in regulating the criminal liability of legal entities and to see how Estonia's according regulation fares in comparison. Emphasis is placed on the newest of the discussed models of liability – the so-called organisational model, whereby a legal entity would generally be able to avoid criminal liability by having created an “organisational culture” which prevents the commission of crimes or having otherwise exercised due care in the prevention of crimes. Accordingly, the application of appropriate organisational measures is expected of the legal entity.

On the basis of the above, the author's first hypothesis is that the currently effective Estonian regulation of the criminal liability of legal entities does not follow the according international

trends prevalent at this time, as in foreign countries, the more effective organisational model of liability has been relied on.

As it is the essence of the organisational model that legal entities are, in a quite abstract and unspecified manner, required to implement appropriate organisational measures, the principle of legal clarity dictates that legal entities would be provided more specific guidance as to what kind of measures should they take in order to avoid liability. Failure to do so would thus cause a conflict with the principle of legal clarity. For these reasons, the relevant guidance of foreign countries as well as international guidance can be looked into, in order to ascertain what are the most widely accepted measures for ensuring organisational compliance. In connection with this, the second hypothesis which the author forms is that there are certain generally accepted organisational measures, based on which specific guidance can be provided for legal entities in order to address the possible issue of legal unclarity that accompanies a criminal liability regime for legal entities based on the organisational model.

To achieve the aims of this master's thesis, the author has relied on comparative and historical as well as analytical and synthetic research methods.

Even in modern times, some countries remain reluctant as concerns extending criminal liability to legal entities. Such countries still follow the principle of *societas delinquere non potest* – a legal entity is unable to commit a crime. The problem is that penal law as such has originally been developed for punishing natural persons, whereas legal entities differ considerably from natural persons, as mentioned above. One of the main issues is determining the presence of a mental element, as required by most penal systems, in the misconduct of legal entities. However, as legal entities are still unable to act otherwise than through the actions of certain natural persons, the essential question in the case of criminal liability of legal entities is how and to what extent – if at all – the criminal conduct of natural persons could be incriminated to a relevant legal entity.

The latter question has, in broad terms, been addressed in a few different ways. As a result, three main models of criminal liability of legal entities can be distinguished.

The model of vicarious liability and identification model (collectively referred to as traditional or anthropomorphic models) are forms of derivative liability, based on the underlying “nominalist” idea that legal entities are nothing more than a sum of certain natural

persons. These were also the forms of criminal liability of legal entities that were developed first. The model of vicarious liability is based on the principle of *respondeat superior*, whereby a master is to be held responsible for the actions of its servants. As such, by applying the model of vicarious liability, legal entities are to be considered liable for the actions of any of its employees, who at least partly desired to benefit the legal entity with their criminal conduct. This means imputing crimes to legal entities is relatively simple under this model, but on the other hand it has been criticised as being too broad and thus unjust towards the legal entity. The identification model takes a lot stricter approach to the matter – it is possible to distinguish between the “brain” and “hands” of a legal entity, and on that basis, the legal entity can be punished only for the actions of natural persons constituting its “brain” – e.g. its directors and members of the management. As opposed to the model of vicarious liability, this model has been considered as too strict, as it enables the criminal conduct of only the most high-level employees to be imputed to the legal entity.

As a response to changes in the structure of organisations, the organisational or holistic model has been developed. The foundation of this model is the “realistic” idea that a legal entity can be considered a wholly separate person from the natural persons that are part of its organisation. Thus, instead of the individual fault of any natural persons, the legal entity's criminal liability in the case of this model is based on deficiencies in the organisation of the legal entity as a whole. More specifically, liability is based on whether the legal entity's inner culture – as well as its internal documentation, practices, leadership or other aspects have encouraged or simply made possible the commission of offences. A version a bit stricter in its scope is the concept of organisational negligence, where it is assessed whether insufficient supervision or control within the legal entity could have led to the commission of an offence. The organisational model of liability has been praised to be the most effective model to date, as it takes modern corporate reality into account the most and also has a considerable preventive effect compared to the traditional models.

Criminal sanctioning of legal entities began in the main common law jurisdictions as a reaction to the social effects of rapid industrialisation. First noticeable manifestations of criminal liability of legal entities appeared in the United Kingdom (“UK”) and United States of America (“USA”) in the 19th century, but the further development thereof continued throughout the 20th century as well. Despite their common origin, however, the systems of criminal liability of legal entities even in the main common law jurisdictions have taken noticeably different directions in their development. Civil law jurisdictions in Europe have

been much more reluctant as regards the establishment of criminal liability of legal entities. Many of those jurisdictions outright denied the possibility of sanctioning a legal entity for a criminal offence for quite a long time. As such, the establishment of criminal liability also for legal entities has rather been a phenomenon of the second half of the 20th century for the European civil law jurisdictions.

In the USA, the penal systems on the state level vary in their specifics, but on the federal level, the model of vicarious liability is applied. Accordingly, legal entities can be subjected to criminal liability when their directors, employees or agents engage in criminal conduct within their professional activities and do so by at least partly wishing to benefit the legal entity. Even acts such natural persons have committed in violation of their scope of authority in relation to the legal entity can be imputed to the latter. As a result, the exposure to criminal liability of legal entities is considerably wide. It is noteworthy, however, that in order to mitigate the situation for legal entities, a chapter for the cases of organisational liability was introduced to the Federal Sentencing Guidelines Manual (a guideline for the judges for determining the punishment for convicted offenders), whereby the punishment imposed on a convicted legal entity is to be determined on the basis of whether the legal entity has implemented appropriate organisational measures, first and foremost an effective ethics- and compliance program. A convicted legal entity can also be put on probation whereby it is required that it would implement organisational measures, that it has so far lacked, for the prevention of crimes.

UK is a prime example when it comes to the application of the identification model. Only crimes committed by its directors and senior officers that can be considered its “directing will and mind” can be imputed to a legal entity. In modern times, however, the strict approach of the identification model has been somewhat modified to be more flexible. More so, it is noticeable that the elements of organisational model of liability have been introduced in certain fields of regulation, more specifically under the Corporate Manslaughter Act and Bribery Act. Both of the Acts contain rules which take into account whether a legal entity had taken organisational measures for the prevention of the relevant crimes.

Australia is the pioneer of the organisational model, as on the federal level, the criminal liability regime for legal entities has been established on the basis of the organisational model of liability. In the heart of this is the concept of “organisational culture” – the sum of a legal entity's policies, procedures, regulations and institutionalised practices, which evidences the

collective knowledge, intentions and aims of the natural persons within the legal entity. This basis is considered as the fairest for imputing an offence to a legal entity; the concept of “organisational culture” can also be seen as the closest analogy to the mental state of a natural person. Accordingly, the criminal liability of a legal entity depends on whether it had an organisational culture that encouraged or permitted the commission of a criminal offence or whether the legal entity had failed to create an organisational culture which requires lawful conduct.

Elements of the organisational model of liability are nowadays also present in many European civil law jurisdictions. Those include Austria, Netherlands, Finland, Lithuania, Cyprus, Portugal, Romania, Switzerland and Norway. In addition, it has been reported that a majority of the EU member states and candidate states have in place rules that enable the criminal sanctioning of legal entities in a situation where the commission of crimes was a consequence of insufficient supervision and control within the legal entity.

In Estonia, offences can be imputed to a legal entity if they have been committed in the interest of the legal entity by its body or a member thereof, by its senior official (director) or a competent representative. Thus, Estonia has established a regime which is a hybrid of the vicarious liability and identification models – the incrimination of crimes committed by the legal entity's body (or a member thereof) or senior official represents the latter and the imputation of crimes committed by a competent representative the former. A “competent representative” can be any employee or agent of a legal entity, provided that he or she has legal capacity to represent the legal entity. As such, even in Estonia, legal entities are exposed to a wide possibility of criminal sanctioning, but have not been provided any legal routes for mitigating such risk of criminal liability. For example, no elements of the organisational model which would provide legal entities a possibility to avoid liability by implementing certain organisational measures are present in Estonian law. In addition, Estonia has not complied with international obligations which require that legal entities should be subjected to criminal liability in the event a criminal offence was committed due to insufficient supervision and control exerted by the legal entity. As can be observed on the basis of the above, the overall theme in both common law and civil law jurisdictions in the recent times is the introduction of elements of organisational model of liability to their regimes of criminal liability of legal entities. Thus, it can be concluded that the current regulation of criminal liability of legal entities in Estonia is not in conformity with according international trends, as

at the example of foreign regulations, the application of the more efficient organisational model of liability is evident. This also proves the author's first hypothesis.

For the reasons above, Estonian criminal liability regime for legal entities should be supplemented with an element based on the organisational model of liability. However, when doing that, legal entities should be provided guidance as to what specific measures are required from them in order to avoid criminal liability. For that, turning to relevant international and foreign experience is necessary.

Measures which legal entities should implement in order to avoid liability under the organisational model of liability are known as corporate compliance measures, in the centre of which is a compliance program (also known as ethics and compliance program) – a set of rules of conduct and values to be upheld. Corporate compliance measures in general can be defined as a certain set of management controls applied for the purposes of identifying, correcting and preventing wrongdoing throughout an organisation, which in turn must be supported by an organisational culture that values compliance. A key element of compliance systems is that the measures must be actually applied and enforced and there must be genuine commitment to upholding the values it protects. Although good compliance systems are tailored to suit the characteristics of the specific organisation, there are certain core elements that are universally applicable.

By examining the Federal Sentencing Guidelines Manual of the USA, the guidance document about procedures which relevant commercial organisations can put into place to prevent persons associated with them from bribing, issued by the UK Ministry of Justice in relation to the UK Bribery Act, and the OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance, one can reach the conclusion that there indeed are certain core elements to a compliance system that are widely and generally recognised. The central and most important element of every compliance system is the existence of a rules of conduct document (an ethics- and compliance program). All other elements are closely connected to the latter, but are in no way less important. A good compliance program should be based on a prior risk assessment whereby the risks that are present for the specific organisation are determined. Further risk assessment should also be periodically conducted in order to keep the compliance program up to date. It is integral that the high-level management of the organisation would endorse compliant behaviour and the compliance program as well as the values that it represents. The compliance program and the rules and values associated with it must be duly communicated to employees; the employees should be trained and counselled as regards

acting in conformity with the compliance program. Compliant behaviour should be acknowledged and rewarded (although not necessarily in a monetary way). Also, background checks and other due diligence measures should be applied with respect to third party co-operation partners. A compliance system would no doubt not be effective if it was not enforced and supervision conducted over the fulfilment thereof. There should be sanctions (disciplinary measures) for non-compliant behaviour by employees and also a whistleblowing mechanism so that non-compliant behaviour could be reported by employees. For performing the supervisory function, larger organisations can benefit from employing a compliance officer who would be the person responsible for such tasks.

Thus, by relying on different guidance documents, it can be concluded that there indeed are certain generally accepted organisational measures, based on which specific guidance can be provided for legal entities in order to address the possible issue of legal unclarity that accompanies a criminal liability regime for legal entities based on the organisational model – which proves the author's second hypothesis.

Upon providing such guidance also in Estonia, it should be decided whether such principles should be incorporated to the law or published in a less formal way, e.g. on the webpage of a governmental authority (the Ministry of Justice, for example). It must also be carefully assessed how to apply such guidance to organisations of different size and administrative capability – it would certainly not be reasonable nor proportional to require the implementation of all the abovementioned measures from smaller organisations. A just criteria for determining the extent of measures required from an organisation could, in the opinion of the author, be based on the number of employees the organisation has and the field of business or activity the organisation is engaged in (as certain areas could be associated with a greater risk of corruption). Last but not least, certain specific areas of law would probably need to be amended in order to better accommodate compliance systems. For example, the currently effective employment law in Estonia does not leave much room for imposing disciplinary punishments on the employees. Secondly, the current personal data protection legislation does not provide sufficient grounds for the establishment of whistleblowing systems.

Martin-Kaspar Sild

05.05.2014

KASUTATUD KIRJANDUS

- 1) Business Crimes and Compliance – Criminal Liability of Companies Survey. Lex Mundi Ltd., 2008. Arvutivõrgus:
https://www.lexmundi.com/images/lexmundi/PDF/Business_Crimes/Criminal_Liability_Survey.pdf (16.03.2014)
- 2) Cavanagh, N. Corporate criminal liability: an assessment of the models of fault. Journal of Criminal Law, 2011
- 3) Donaldson, M., Watters, R., jt. "Corporate Culture" as a Basis for the Criminal Liability of Corporations. Allens Arthur Robinson, 2008. Arvutivõrgus:
<http://198.170.85.29/Allens-Arthur-Robinson-Corporate-Culture-paper-for-Ruggie-Feb-2008.pdf> (16.03.2014)
- 4) Eesti Kaubandus- ja Tööstuskojale edastatud väljavõtte eelnõust ja selle seletuskirjast, 18.05.2011. Arvutivõrgus:
http://www.koda.ee/public/KarS_muutmine_jur.isiku_vastutus.pdf (16.03.2014)
- 5) Elkind, E., Sootak, J. Juriidilise isiku vastutus: uued arengusuunad Eesti kohtupraktikas. Juridica X, 2005
- 6) Ginter, J. Criminal Liability of Legal Persons in Estonia. Juridica International XVI, 2009
- 7) Guidelines Manual. Chapter Eight - Sentencing of Organizations. United States Sentencing Commission (2013) Arvutivõrgus:
http://www.ussc.gov/Guidelines/2013_Guidelines/Manual_PDF/Chapter_8.pdf (16.03.2014)
- 8) Hill, J. Corporate criminal liability in Australia: an evolving corporate governance technique? Journal of Business Law, 2003
- 9) Isikuandmete töötlemine töösuhetes. Abistav juhendmaterjal. Andmekaitse Inspeksioon (2011). Arvutivõrgus:
https://www.aki.ee/sites/www.aki.ee/files/elfinder/article_files/Isikuandmed%20t%C3%B6%20suhetes%20juhendmaterjal%20L%C3%95PLIK%20uuendatud2013_0.rtf (16.03.2014)
- 10) Jorg, N., Field, S. Corporate liability and manslaughter: should we be going Dutch? Criminal Law Review, 1991
- 11) Karistusseadustiku ja kriminaalmenetluse seadustiku muutmise seaduse eelnõu (239 SE I) seletuskiri. Arvutivõrgus:
[http://www.riigikogu.ee/?page=pub_file&op=emsplain2&content_type=application/msword&file_id=280345&file_name=karistusseadustiku_ja_seletuskiri\(242\).doc&file_size=51712&mnsensk=239+SE&fd=2011-04-13](http://www.riigikogu.ee/?page=pub_file&op=emsplain2&content_type=application/msword&file_id=280345&file_name=karistusseadustiku_ja_seletuskiri(242).doc&file_size=51712&mnsensk=239+SE&fd=2011-04-13) (16.03.2014)
- 12) Karistusseadustiku ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (554 SE I) seletuskiri. Arvutivõrgus:

http://www.riigikogu.ee/?op=emsplain&page=pub_file&file_id=db8be7d5-afd6-45ac-a318-86b5f0cbd871& (18.04.2014)

- 13) Karistusseadustiku, kriminaalmenetluse seadustiku ja väärteomenetluse seadustiku muutmise seaduse eelnõu seletuskiri, 13.10.2011. Arvutivõrgus: www.koda.ee/public/KarS_MS_SK_131011.doc (16.03.2014)
- 14) Kyriakakis, J. Corporate Criminal Liability and the ICC Statute: the Comparative Law Challenge. *Netherlands International Law Review*, Vol 56, Issue 03, 2009
- 15) Murphy, D.E. The Federal Sentencing Guidelines for Organizations: A Decade of Promoting Compliance and Ethics. *Iowa Law Review*, 2002
- 16) Murphy, J., Boehme, D. Commentary on the OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance. *Rutgers Journal of Law & Public Policy*, Spring, 2012
- 17) Nwafor, A.O. Corporate Criminal Responsibility: A Comparative Analysis. *Journal of African Law*, Vol 57, Issue 01, 2013
- 18) OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance (2010). Arvutivõrgus: <http://www.oecd.org/investment/anti-bribery/anti-briberyconvention/44884389.pdf> (16.03.2014)
- 19) Parker, C., Nielsen, V.L. Corporate Compliance Systems - Could They Make Any Difference? *Administration & Society*, Vol 41 No 1, 2009
- 20) Pieth, M., Low, L.A., Cullen, P.J. The OECD Convention on Bribery: A Commentary. Cambridge University Press, 2006. Arvutivõrgus: www.oecd.org/dataoecd/27/34/39200754.pdf (16.03.2014)
- 21) Pikamäe, P. Kes on juriidilise isiku pädev esindaja karistusseadustiku § 14 mõttes? *Juridica I*, 2010
- 22) Prevention of fraud, corruption and bribery committed through legal entities for the purpose of financial and economic gain. Comparative Overview. T.M.C. Asser Instituut, 2012. Arvutivõrgus: <http://www.asser.nl/upload/documents/20121205T032523-Comparative%20Overview%2026%20Oct%202012%20final.pdf> (16.03.2014)
- 23) Retzer, K. Aligning corporate ethics compliance programs with data protection. *Privacy & Data Protection*, 2013
- 24) Smith, R.W. Corporate Ethics Officers And Government Ethics Administrators: Comparing Apples With Oranges or a Lesson to Be Learned? *Administration & Society*, 2003
- 25) Sootak, J., Pikamäe, P. Karistusseadustik: kommenteeritud väljaanne. 3. trükk. Tallinn: Juura, 2009
- 26) Stessens, G. Corporate Criminal Liability: A Comparative Perspective. *International and Comparative Law Quarterly*, Vol 43, Issue 03, 1994

- 27) The Bribery Act 2010. Guidance about procedures which relevant commercial organisations can put into place to prevent persons associated with them from bribing (2011). Arvutivõrgus: <http://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf> (16.03.2014)
- 28) Vabariigi Valitsuse kuritegevusvastased prioriteedid (kinnitatud 26.märtsil 2013.a). Arvutivõrgus: <http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=59334/Valitsuse+kuritegevusvastased+prioriteedid+2013.pdf> (16.03.2014)
- 29) Wells, C. International trade in models of corporate liability. Arvutivõrgus: <http://www.docstoc.com/docs/3912138/International-trade-in-models-of-corporate-liability-By-Celia-Wells> (16.03.2014)
- 30) Yeoh, P. Bribery Act 2010: Implications for Regulated Firms. Journal of Financial Regulation and Compliance, 2012

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

- 31) Isikuandmete kaitse seadus. - RT I 2007, 24, 127 ... RT I, 30.12.2010, 11
- 32) Karistusseadustik. - RT I 2001, 61, 364 ... RT I, 26.02.2014, 5
- 33) Rahvusvahelistes äritehingutes välisriigi ametiisikutele altkäemaksu andmise vastu võitlemise konventsiooni ratifitseerimise seadus. - RT II 2009, 5, 11
- 34) Tsiviilseadustiku üldosa seadus. - RT I 2002, 35, 216 ... RT I, 06.12.2010, 12
- 35) Rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise seadus. - RT I 2008, 27, 177 ... RT I, 08.05.2012, 1
- 36) Töölepingu seadus. - RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30
- 37) Karistusseadustiku ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (554 SE I). Arvutivõrgus:
http://www.riigikogu.ee/?op=emsplain&page=pub_file&file_id=a0b9572b-b1fc-4aa9-a4f1-eeb86bfd3690& (18.04.2014)

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

- 38) Tesco Supermarkets Ltd v Natrass [1971] UKHL 1 (31 March 1971). Arvutivõrgus: <http://www.bailii.org/uk/cases/UKHL/1971/1.html> (16.03.2014)
- 39) US v Potter 463 F 3d 9 (1st Cir, 2006). Arvutivõrgus: <http://caselaw.findlaw.com/us-1st-circuit/1182035.html> (16.03.2014)
- 40) RKKK 3-1-1-82-04
- 41) RKKK 3-1-1-25-06
- 42) RKKK 3-1-1-13-06
- 43) RKKK 3-1-1-30-11
- 44) RKKK 3-1-1-137-04
- 45) RKKK 3-1-1-9-05
- 46) RKKK 3-1-1-51-12
- 47) RKKK 3-1-1-100-03
- 48) RKKK 3-1-1-145-05
- 49) RKKK 3-1-1-67-09
- 50) RKKK 3-1-1-108-03
- 51) RKKK 3-1-1-131-04
- 52) RKKK 3-1-1-53-12

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, MARTIN-KASPAR SILD

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

JURIIDILISTE ISIKUTE SÜÜTEOVASTUTUSE REGULEERIMISE KAASAEKSED
TENDENTSID,

mille juhendaja on OLAVI JAGGO,

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
 3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas, 05.05.2014