

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ РЕОРГАНІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті подано стислий аналіз режиму правового регулювання діяльності колективних підприємств, виявлено специфічні особливості організаційно-правової форми даного виду юридичних осіб, а також наведено проблемні питання практичного характеру в контексті реорганізації колективних підприємств і вразливості таких підприємств недружньому захопленню.

Як відомо, корпоративне законодавство є одним з інститутів нормативної бази України, для яких потреба реформування є вкрай гострою. При цьому прийняття нормативно-правових актів, поряд з вирішенням одних проблем, створює низку інших, що призводить до ефекту «замкненого кола». На підтвердження обґрунтування наведеного достатньо згадати Господарський кодекс України, який, набувши чинності 1 січня 2004 р., викликав у професійних колах значний резонанс. Зокрема, в силу п. 2 Прикінцевих положень цього кодексу, втрачає чинність Закон України «Про підприємства в Україні» (далі – Закон про підприємства). Втрата чинності Закону про підприємства призвела до низки прогалин у праві. Майже невизначеним виявився правовий статус колективних підприємств, яких, за даними ЄДРПОУ, на 1 квітня 2006 р. було зареєстровано близько п'яти тисяч. Ця проблема вже порушувалася в юридичних колах, зокрема, Оленою Кібенко [1], Іриною Селівановою [2].

Крім того, варто згадати і про проблему рейдерства, яка останнім часом дуже актуальна в Україні. У сферу інтересів рейдерів потрапляють і колективні підприємства, зокрема, взуттєва фабрика «Київ», завод «Росинка», КП «Укрчорметенерго» [3] тощо.

Насамперед, варто вказати на проблему недосконалого нормативного регулювання діяльності колективних підприємств. Створення колективних підприємств було передбачено ч. 1 ст. 2 Закону про підприємства. Сьогодні можливість створення таких підприємств не передбачає жодний чинний нормативно-правовий акт України, відтак не визначено правовий статус цієї юридичної особи. Аналіз правового статусу колективного підприємства виявляє істотну цивільно-

правову проблему українського законодавства – невизначеність видів власності.

Колективне підприємство є юридичною особою, створеною на праві колективної власності трудового колективу. Право колективної власності регламентується Розділом IV Закону України «Про власність» (далі – Закон про власність). Проте положення цього закону не узгоджується з нормами Цивільного кодексу України та Конституції України, якими передбачено приватну, державну та комунальну власність. Вражає, що до Закону про власність систематично вносяться зміни¹, проте питання видів права власності залишаються неузгодженими.

Відповідно до ч. 1 ст. 21 Закону про власність право колективної власності виникає на підставі: добровільного об'єднання майна громадян і юридичних осіб для створення кооперативів, акціонерних товариств, інших господарських товариств і об'єднань; передачі державних підприємств в оренду; викупу колективами трудящих державного майна; перетворення державних підприємств в акціонерні та інші товариства; безоплатної передачі майна державного підприємства у власність трудового колективу, державних субсидій; пожертвувань організацій і громадян, інших цивільно-правових угод. Суб'єктами права колективної власності, відповідно до ст. 20 Закону про власність, є, зокрема, колективні підприємства, а також інші юридичні особи, в тому числі господарські товариства, зокрема, акціонерні товариства.

Як зазначалося вище, колективні підприємства створювалися згідно з Законом України про підприємства, який втратив чинність. Ст. 2 Закону визначала, що колективне підприємство є підприємством, заснованим на власності трудового

¹ Останні зміни були внесені згідно з Законом України «Про визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 14.09.2006 р. № 139-16.

колективу. Після повного викупу підприємства трудовий колектив набуває прав колективного власника (абз. 3 ч. 3 ст. 15 Закону). Відповідно до абз. 1 ч. 4 ст. 14 Закону Вищим керівним органом колективного підприємства є загальні збори (конференція) власників майна. Виконавчі функції по управлінню колективним підприємством здійснює правління, яке (якщо інше не передбачене статутом) обирається власниками майна (членами трудового колективу) на загальних зборах (абз. 2 ч. 4 ст. 14 Закону).

Членом трудового колективу вважається кожний громадянин, який своєю працею бере участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством (ч. 1 ст. 15 Закону²).

Реорганізація КП – відповідно до ст. 34 Закону відбувається за рішенням власника – трудового колективу.

Частини 2–4 ст. 23 Закону про власність регламентують статус вкладу працівника колективного підприємства таким чином: «у майні колективного підприємства визначаються вклади його працівників. Розмір вкладу працівника у майні колективного підприємства визначається залежно від його трудової участі (...) у збільшенні майна колективного підприємства після його створення. На вклад працівника колективного підприємства нараховуються і виплачуються проценти в розмірі, що визначається трудовим колективом, виходячи з результатів господарської діяльності підприємства. Працівникові, який припинив трудові відносини з підприємством, а також спадкоємцям померлого працівника виплачується вартість вкладу».

У результаті маємо досить дивну конструкцію – юридичну особу, засновану на праві колективної власності, суб'єктом якої є трудовий колектив підприємства, що, з одного боку, є єдиним засновником, а з іншого – постійно змінює свій склад через звільнення «старих» працівників і прийняття нових – так зване «нефіксоване членство».

Практичні проблеми реорганізації колективного підприємства:

1. Відповідно до закону рішення про реорганізацію приймає трудовий колектив (усі особи, які перебувають із колективним підприємством у трудових відносинах³) шляхом проведення зборів трудового колективу (кворум – 50 %)

або, в окремих випадках, конференції [4], проте на практиці досить поширеними є порушення цього припису, а саме:

практика відсторонення від участі в зборах трудового колективу (конференції) членів трудового колективу, які не брали майнової участі у заснуванні колективного підприємства;

залучення до голосування осіб, які не працюють на підприємстві, але є «співзасновниками»; голосування за довіреністю.

2. Згідно з законом один працівник колективного підприємства має один голос незалежно від розміру його вкладу. Розмір вкладу впливає виключно на майнові відносини працівника та підприємства, зокрема, на розмір процентів, які нараховуються працівникові. Отже, поширена практика перерахування вкладу у голос за зразком частки у статутному капіталі товариства з обмеженою відповідальністю є хибною та суперечить закону.

3. Також часто постає проблема визначення (індексації) вкладів працівників у майно колективного підприємства залежно від його участі у збільшенні майна підприємства після його створення. Фактично таке визначення відбувається на власний розсуд менеджменту, який має необмежений простір для зловживань у цьому контексті.

4. Майнові питання в контексті реорганізації: *проблема № 1*: проіндексовані вклади частини працівників становлять менше 100 % (через проведення розрахунків зі звільненими членами колективного підприємства). Постає питання – кому належатиме частина майна, що становить різницю;

проблема № 2: проіндексовані вклади частини працівників становлять 100 %, проте є інші працівники з непроіндексованими вкладками. Їхній майновий інтерес виявляється незахищеним, адже після реорганізації вони перестануть бути «співвласниками»⁴;

проблема № 3: як провести розрахунки з особами, які припинили трудові відносини з підприємством (або зовсім їх не мали), проте мають проіндексовані вклади?

5. Існує позиція, відповідно до якої колективне підприємство є чи не найзахищенішою організаційно-правовою формою від недружнього поглинання (зокрема, рейдерської атаки). Прибічники такої позиції пояснюють це тим, що на колективне підприємство неможливо «зайти»⁵ не

² Аналогічну за змістом норму містить ч. 8 ст. 65 Господарського кодексу України.

³ Ухвала судової палати по цивільних справах ВСУ від 15.11.2000 р. закріпила неправомірність обмеження участі у зборах трудового колективу працівників – «неспіввласників» колективної власності.

⁴ Здебільшого психологічне питання, проте на практиці має вкрай важливе значення.

вступивши з ним у трудові відносини. Автор категорично не згоден з наведеною позицією, оскільки нефіксоване членство трудового колективу колективного підприємства має і зворотний бік, що може бути використане при захопленні підприємства, а саме: менеджмент має можливість найняти необмежену кількість працівників, забезпечивши прийняття будь-якого рішення зборами. При цьому діє формула: «необхідний максимум найнятих «дружніх» працівників = 100 % трудового колективу (за презумпцією «недружнього») + 1 працівник». Враховуючи те, що на більшості колективних підприємств працює до сотні працівників, такі маніпуляції з кворумом є досить реальними⁶.

6. Невизначеними є питання щодо обов'язковості перетворення колективного підприємства в організаційно-правову форму, передбачену чинним законодавством України. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державної реєстрації суб'єктів підприємницької діяльності» № 1987-III від 21.09.2000 р. зобов'язує суб'єктів підприємницької діяльності, створених в організаційних формах, не передбачених законами України⁷, привести організаційну форму у відповідність до вимог законів України протягом п'яти років після набуття чинності цим Законом (ч. 2 Прикінцевих положень). Таким чином, колективні підприємства мали бути реорганізовані до 21.09.2005 р. З іншого боку, системний аналіз даної норми (норма стосується ч. 1 ст. 6 Закону про підприємства) дає підстави вважати, що даний припис стосується підприємств, організаційно-правова форма яких не була передбачена законом на момент прийняття Закону № 1987-III (21.09.2000 р.). Таким чином, припис Закону є неоднозначним. Звернення до роз'яснень Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва (далі – Держкомпідприємництва) також не дає однозначної відповіді:

перетворення колективного підприємства є обов'язковим відповідно до Листа Держкомпідприємництва від 05.08.2004 р. № 5279 та Листа Держкомпідприємництва від 25.11.2005 р. № 10380;

перетворення не є обов'язковим відповідно до Листа Держкомпідприємництва від 08.09.2005 р. № 7760.

Державний класифікатор України (Класифікація форм власності (ДК 001:2004), затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.05.2004 р. № 97 не містить колективної власності. Державний класифікатор України (Класифікація організаційно-правових форм господарювання (ДК 002:2004) передбачає, що колективне підприємство є підприємством, що діє на основі колективної власності (п. 3.1.3), із застереженням про неможливість створення та державної реєстрації нових підприємств.

7. Недостатня визначеність правового статусу колективного підприємства в цілому призводить до хибної практики застосування до колективних підприємств положень Закону «Про господарські товариства» від 19.09.1991 р. та інших негативних наслідків.

Отже, у перетворенні колективних підприємств зацікавлені, передусім, члени таких підприємств, оскільки ця організаційно-правова форма не відповідає вимогам ринкової економіки, зокрема, не передбачає можливості залучення інвестицій, без чого навряд чи можна уявити сучасне підприємство. З іншого боку, враховуючи вищенаведені проблемні питання, зумовлені специфікою організаційно-правової форми колективного підприємства, а також відсутність належної нормативної бази (що дає простір для «маневру» у разі рейдерських атак), такі підприємства є ласим шматком для недружнього поглинання, адже досить часто вони мають дуже цінні активи.

1. Кибенко Елена. Уравнение со множеством неизвестных // Юридическая Практика.— 2005.— № 41 (407).

2. Селіванова Ирина. Знову про колективне підприємство або харківський досвід недружнього поглинання // Юридична газета.— 2006.— № 9–10 (69–70).

3. Там само.

4. Закон СРСР «Про трудовые коллективы и повышение их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» від 17 липня 1983 р.

⁵ Професійний термін, що означає отримання агресором статусу учасника підприємства, що є об'єктом захоплення (недружнього поглинання).

⁶ Така технологія пройшла верифікацію в Росії під час боротьби за контроль над впливовими громадськими організаціями та політичними партіями.

⁷ Системний аналіз цієї норми (норма стосується ч. 1 ст. 6 Закону про підприємства) дає підстави вважати, що даний припис стосується підприємств, організаційно-правова форма яких не була передбачена законом на момент прийняття Закону № 1987-III (21.09.2000 р.).

V. Igonin

**PROBLEMATIC ISSUES OF REORGANIZATION
OF JOINT ENTERPRISES**

The article is a brief review of legal framework for joint enterprises and discusses specific features of legal and organizational framework of particular type of enterprises. The practical problems of reorganization of joint enterprises and its vulnerability towards dissocial takeover are raised.