

перспективності) застосування практичних заходів, що гарантують виконання закону, вважаємо за доцільне поширювати дану підставу звільнення від відповідальності і на адміністративно-господарські штрафи за порушення термінів проведення зовнішньоекономічних операцій.

У правозастосовчій практиці надається пріоритет нормам спеціальних законів. Так, Дніпропетровський апеляційний суд тлумачить передбачені ст. 4 Закону України «Про порядок здійснення розрахунків в іноземній валюті» підстави для зупинення нарахування пені як вичерпні. На його думку, інших підстав для зупинення нарахування пені за порушення термінів у сфері зовнішньоекономічної діяльності або звільнення від нарахування такої пені чинне законодавство не містить [16]. Навіть неможливість одержання виручки від іноземного партнера за укладеним контрактом через його ліквідацію і, як наслідок, припинення зобов'язання не є підставою для звільнення від відповідальності за не виконання вже неіснуючого зобов'язання [17].

Тому, враховуючи вищенаведене, пропонуємо доповнити закони України «Про операції з давальницькою сировиною у зовнішньоекономічних відносинах», «Про регулювання товарообмінних (бартерних) операцій у галузі зовнішньоекономічної діяльності», «Про порядок здійснення розрахунків в іноземній валюті» такою нормою: «суб'єкт зовнішньоекономічної діяльності звільняється від відповідальності у разі надання достатніх доказів неможливості (безперспективності) або економічної недоцільності застосування практичних заходів, що гарантують виконання закону».

Також необхідним є перенесення моменту припинення нарахування пені за порушення термінів проведення зовнішньоекономічних операцій з моменту винесення судом рішення про стягнення заборгованості з нерезидента на момент фактичного зарахування коштів на рахунок резидента. Це потребує запровадження нового механізму або значного доповнення вже існуючого. При цьому вважаємо за доцільне виділити ряд узагальнених складових цього механізму, нормативне закріплення яких гарантуватиме баланс публічних інтересів держави та приватного інтересу суб'єктів господарювання:

– нормативно закріпити обов'язок суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності здійснювати всі заходи з метою стягнення заборгованості за зовнішньоекономічним контрактом;

– закріпити пільгові строки, протягом яких не нараховується пеня з метою надання можливості резиденту вчинити необхідні дії (підготовка та направлення позову, пред'явлення рішення до виконання і т. п.).

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. *Северин О. С.* Правове регулювання валютних операцій суб'єктів господарської діяльності: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.04 / ІСПД НАН України. Донецьк. – 2003. – С. 216.
2. *Ненюк Н.* Пеня у сфері зовнішньоекономічної діяльності: основна характеристика, проблеми застосування та шляхи їх вирішення // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 3. – С. 56–59.
3. *Богун В. П.* Правове регулювання розрахунків в іноземній валюті у зовнішньоекономічних відносинах. Дис... канд. юрид. наук: 12.00.04 / ІСПД НАН України. Донецьк. – 2001. – С. 195 с.
4. *Гаврилова Л.* Пеня за нарушение сроков расчетов в сфере ВЭД как административно-хозяйственная санкция // Юридичний радник. – 2006. – № 1. – С. 30–32.
5. *Терьохін С.* Відповідальність за порушення комерційних контрактів // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 7. – С. 28–30.
6. *Лейст О. Э.* Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы). – М., 1981.
7. *Хорошак Н. В.* Питання правової природи санкцій, що застосовуються до суб'єктів господарської діяльності / Правова держава, вип. 16. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2005. – С. 359–366.
8. *Веремеєнко І. І.* Адміністративно-правові санкції. – М, 1975.
9. *Липницький Д. Х., Болотова А. Д.* Основные направления унификации экономических санкций. – Донецк: ІЭПИ НАН України, 1998. – 26 с.
10. *Андреев А. В.* Финансово-правовые санкции // Автореф. дис... канд. юрид. наук. – Саратов, 1984. – 16 с.
11. *Постанова* Господарського суду Дніпропетровської області по справі № А23/113-08 від 18.03.08 р. / архів суду.
12. *Постанова* Господарського суду Дніпропетровської області по справі № А23/352 від 14. 12. 06 р. / архів суду.
13. *Щербина В.С.* Адміністративно-господарські санкції в системі заходів господарсько-правової відповідальності // Вісник господарського судочинства. – 2006. – № 2. – С. 180–185.
14. *Постанова* Господарського суду Дніпропетровської області по справі № А36/566-07 від 20.11.07 р. / архів суду.
15. *Шевченко Н.* Пеня у сфері зовнішньоекономічної діяльності: основна характеристика, проблеми застосування та шляхи їх вирішення // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 3. – С. 56–59.
16. *Ухвала* Дніпропетровського апеляційного господарського суду від 21.02.2007 р. Справа № А23/352 / архів суду.
17. *Ухвала* Дніпропетровського апеляційного господарського суду від 05. 07. 2006 р. Справа № 6/42 / архів суду.

ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА УЧАСТЬ В УПРАВЛІННІ АКЦІОНЕРНИМ ТОВАРИСТВОМ

Короленко В. М.,

молодший науковий співробітник

НДІ приватного права і підприємництва АПРН України

В умовах світової фінансової кризи, яка загрожує глобальними економічними негараздами, під особливою загрозою перебувають права та інтереси найманих працівників. Адже саме за їх рахунок може здійснюватись роботодавцями мінімізація негативних наслідків кризи.

За даними Державного комітету статистики України на 1 жовтня 2008 року із 1222634 суб'єктів Єдиного державного реєстру підприємств та організацій

України лише 31323 є акціонерними товариствами. Однак саме в акціонерних товариствах виробляється майже 75 % валового внутрішнього продукту та зосереджено понад 60 % промислово-виробничого потенціалу України. Тому важливо з'ясувати, яким чином працівники можуть впливати на прийняття рішень керівними органами акціонерних товариств згідно з чинним законодавством та нормами, які наберуть чинності незабаром.

Окремі питання правового регулювання участі працівників в управлінні підприємствами, на яких вони працюють, та здійснення профспілками представництва працівників у цих відносинах розглядалися такими вітчизняними та російськими науковцями як В. В. Антропов, З. С. Богатиренко, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, А. С. Грінберг, Л. П. Грузінова, В. І. Комарницький, В. В. Лазор, Д. С. Накіпелов, Г. М. Ніколайченко, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. М. Пустозерова, А. А. Сілін, О. А. Трюхан, Г. І. Чанишева, В. А. Щербань, І. М. Якушев.

Завданням цієї статті є дослідження правового регулювання в Україні участі працівників в управлінні акціонерним товариством та розробка пропозицій по його вдосконаленню.

Право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією закріплене в ч. 2 ст. 2 Кодексу законів про працю України. Метою закріплення такого права є, перш за все, якомога повніше врахування колективних інтересів працівників при прийнятті рішень керівними органами роботодавця. В таких відносинах, як правило, працівники виступають не особисто, адже це організаційно складно, а через своїх представників. Відповідно до ст. 25 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями.

Як бачимо, в законодавстві йдеться про право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією. Тож нас цікавить, чи якимось із понять підприємство, установа, організація включає в себе акціонерні товариства.

Згідно з ч. 2 ст. 113 ЦК України акціонерне товариство є однією з форм, у якій може бути створене господарське товариство. Норми ЦК України господарське товариство визначають як юридичну особу, статутний (складений) капітал якої поділений на частини між учасниками. В свою чергу, юридичною особою згідно з ч. 1 ст. 80 ЦК України є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку. Таким чином, акціонерні товариства, виходячи з норм ЦК України, можемо віднести до організацій. Натомість підприємство в Цивільному кодексі України розглядається як єдиний майновий комплекс, що використовується для здійснення підприємницької діяльності, до складу якого входять усі види майна, призначені для його діяльності, включаючи земельні ділянки, будівлі, споруди, устаткування, інвентар, сировину, продукцію, права вимоги, борги, а також право на торговельну марку або інше позначення та інші права, якщо інше не встановлено договором або законом.

Згідно з ч. 1 ст. 80 ГК України акціонерні товариства належать до господарських товариств. Відповідно до ч. 1 ст. 79 ГК України господарським товариством визнаються підприємства або інші суб'єкти господарювання, створені юридичними особами та/або громадянами шляхом об'єднання їх майна і участі в підприємницькій діяльності товариства з метою одержання прибутку. З даного визначення незрозуміло, акціонерне товариство відноситься до підприємств чи до інших

суб'єктів господарювання. Однак зі змісту ч. 7 ст. 74 цього Кодексу ми можемо зробити висновок, що акціонерні товариства відносяться до підприємств. В цілому ж Господарський кодекс України визначає підприємство як самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності. При цьому підприємство називається юридичною особою, має відокремлене майно, самостійний баланс, рахунки в установах банків, печатку із своїм найменуванням та ідентифікаційним кодом.

Участь працівників в управлінні підприємством на рівні його діяльності як суб'єкта господарських відносин регулюється, насамперед, господарським законодавством України. Зокрема, в ст. 65 ГК України вказано, що управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу. При цьому трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регламентують трудові відносини працівника з підприємством, як це визначено ч. 8 ст. 65 ГК України та ст. 252-1 КЗпП.

Визначення трудового колективу, дане в законодавстві, певною мірою не враховує деякі правові норми та положення науки трудового права. Так, чинне законодавство визначає, що працівником є фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. Тобто укладення фізичною особою трудового договору є неодмінною умовою для набуття нею статусу працівника. Наука трудового права також визнає укладення трудового договору обов'язковою підставою для виникнення трудових відносин. Зокрема, В. І. Прокопенко вказував, що основною, переважною підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір; і навіть тоді, коли застосовуються інші підстави виникнення трудових правовідносин, такі як адміністративний акт призначення на посаду, проводяться вибори або конкурсне заміщення посад чи здійснюється розподіл на роботу після закінчення навчання в певних навчальних закладах, оформлення трудових відносин проводиться укладенням трудового договору, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і угодою між сторонами [1, с. 184–185]. Тобто інших форм, які регламентують трудові відносини працівника та роботодавця і які б заміняли собою трудовий договір, не передбачено. Контракт же є особливою формою трудового договору. Таким чином, трудовий колектив підприємства можна визначати як сукупність усіх громадян, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору або як сукупність працівників підприємства. За такої умови повноваження трудового колективу по участі в управлінні підприємством будуть однозначно закріплені за працівниками підприємства і не

буде підстав для поділу їх між працівниками та, наприклад, засновниками підприємства, які також можуть брати участь в його діяльності своєю працею, але на підставі установчих документів чи цивільно-правових договорів, а не трудового договору.

Згідно зі ст. 65 ГК України повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством встановлюються статутом або іншими установчими документами відповідно до вимог цього Кодексу, законів про окремі види підприємств, законом про трудові колективи. Рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноважених ним органів.

Зміст установчих документів суб'єктів господарювання визначається ст. 57 ГК України. Однак серед умов, що повинні визначатись установчими документами, відсутні відомості про повноваження трудового колективу по участі в управлінні підприємством. Така ситуація значно звужує юридичні можливості працівників впливати на прийняття управлінських рішень роботодавцем.

Отже, виходячи з положень ЦК України та ГК України, можемо віднести акціонері товариства до організацій або до підприємств відповідно. Як в першому, так і другому випадках право працівників на участь в управлінні акціонерним товариством передбачено нормами КЗпП України та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Однак, якщо в розумінні ЦК України акціонерному товариству може належати кілька підприємств і на цих підприємствах буде відповідна кількість трудових колективів, то в розумінні ГК України акціонерне товариство – це підприємство. На нашу думку, вказані положення ЦК України більше відповідають дійсності та їм повинні відповідати норми ГК України і спеціального закону про акціонерні товариства.

Згідно зі ст. 46 Закону України «Про господарські товариства» у роботі ради акціонерного товариства (спостережній раді) з правом дорадчого голосу беруть участь представники профспілкового органу або іншого уповноваженого трудовим колективом органу, який підписав колективний договір від імені трудового колективу. Тобто участь трудового колективу ставиться в залежність від того, чи підписаний колективний договір на підприємстві. Проте статистика свідчить, що колективні договори укладено не на всіх підприємствах України. Тому видається недоцільним ставити участь працівників в управлінні підприємствами в залежність від укладення на підприємстві колективного договору.

Зазначимо, що рада акціонерного товариства (спостережна рада) не є обов'язковим органом, а лише відповідно до ч. 1 ст. 46 Закону України «Про господарські товариства» може створюватись для представництва інтересів акціонерів між загальними зборами. Таким чином, цей механізм участі працівників в управлінні підприємствами може виявитись недієвим.

Дещо інакше регулює участь представників працівників в управлінні акціонерним товариством Закон України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 р. № 514-VI. Його опубліковано в газеті «Урядовий кур'єр» 29 жовтня 2008 р. Переважна більшість

положень цього Закону набуде чинності через шість місяців з дня його опублікування, тож, у разі необхідності, можуть бути удосконалені ще до практичного їх застосування.

Згідно з ч. 1 ст. 34 Закону України «Про акціонерні товариства» на загальних зборах акціонерного товариства на запрошення особи, яка їх скликає, можуть бути присутні представники органу, який відповідно до статуту представляє права та інтереси трудового колективу. Однак ч. 2 ст. 13 цього Закону не відносить до обов'язкових відомостей, які повинен містити статут акціонерного товариства, визначення органу, який представляє права та інтереси трудового колективу. Звичайно, визначення у статуті акціонерного товариства його засновниками представницького органу працівників було б порушенням права працівників на свободу асоціації. Крім того, норма, що розглядається, не повністю враховує положення ЦК України та чинного законодавства про професійні спілки. Так, у власності акціонерного товариства може бути кілька підприємств, на кожному з яких є окремий трудовий колектив і можуть діяти окремі профспілкові організації. Отже, потрібно передбачити можливість участі у засіданні наглядової ради не уповноважених трудового колективу, а представників працівників. Крім того, рішення органів акціонерного товариства може вплинути на реалізацію прав та задоволення інтересів працівників підприємств, які належать іншим юридичним особам, підконтрольним цьому акціонерному товариству. Тому необхідно забезпечити право участі в діяльності органів акціонерного товариства працівників підприємств, що належать юридичним особам, підконтрольним цьому товариству.

Згідно з абз. 6 ч. 1 ст. 55 Закону України «Про акціонерні товариства» у засіданні наглядової ради на її запрошення з правом дорадчого голосу можуть брати участь представники профспілкового або іншого уповноваженого трудовим колективом органу, який підписав колективний договір від імені трудового колективу. Однак не на всіх підприємствах укладається колективний договір. У зв'язку з цим варто усунути залежність участі представників працівників у засіданні наглядової ради від укладення колективного договору. Подібні недоліки має і ч. 3 ст. 59 Закону, яка ставить у залежність від укладення колективного договору можливість присутності представників трудового колективу на засіданні колегіального виконавчого органу акціонерного товариства.

Важливим є досвід правового регулювання участі працівників в управлінні підприємствами в країнах з розвинутою ринковою економікою і значним досвідом соціального партнерства. Законодавство деяких західноєвропейських країн надає працівникам досить широкі повноваження та більше способів участі в управлінні підприємствами. Наприклад, у Данії два закони 1973 р. – один про акціонерні товариства, а другий про товариства з обмеженою відповідальністю – надали працівникам цих товариств, у яких зайнято не менше 50 осіб, право обирати по два члени в раду директорів, при чому таке представництво в 1989 р. було збільшено до третини складу ради. Клопотання про представництво ініціюється більшістю представників працівників, які входять

до комітету підприємства, або однією чи кількома профспілковими організаціями, які об'єднують не менше десятої частини персоналу підприємства, або безпосередньо – не менше ніж десятою частиною персоналу. Клопотання повинне прийматись голосуванням всього персоналу. Хоча на підприємствах не існує правила пропорційності в радах, практика підтвердила необхідність мати представника від робітників і представника від службовців. Одним із таких представників, зазвичай, стає головний профспілковий делегат підприємства [2].

У Швеції, відповідно до Закону 1972 р. про представництво робітників у раді директорів акціонерних товариств, всі вказані товариства, де зайнято не менше 100 осіб найманої праці, крім страхових компаній та банків, повинні допускати до складу ради директорів двох представників працівників і двох їх заступників, якщо того вимагатимуть профспілкові делегати підприємства. Ці представники – співробітники персоналу – призначаються місцевою профспілкою, яка є учасником колективного договору з керівництвом підприємства. На практиці профспілки слідкують за тим, щоб один з двох представників був робітником, а другий – службовцем. Ці представники не можуть брати участі в обговоренні питань про трудові спори або в перемовинах, мета яких – укладення колективного договору. Якщо в одну й ту саму місцеву профспілку входить більше 4/5 робітників, охоплених колективним договором, остання призначає представників; в іншому випадку це буде дві найчисельніших місцевих профспілки [3, с. 60].

Як бачимо, у розвинутих країнах Європи немає єдиного підходу щодо регулювання участі працівників в управлінні підприємствами через представництво в керівних органах суб'єктів господарювання. Всі вони вироблені багаторічною практикою та є результатом боротьби працівників за свої права та відстоювання ними своїх інтересів. Спільною рисою для багатьох країн є представництво інтересів працівників у керівних органах підприємця професійними спілками. При цьому участь представників працівників у роботі органів акціонерного товариства не залежить від волі акціонерів та самих цих органів. Однак в Законі України «Про акціонерні товариства» участь представників працівників у засіданнях наглядової ради ставиться у залежність від запрошення цього органу, що не відповідає міжнародним стандартам соціально-трудових відносин.

З огляду на викладене пропонуємо у другому реченні абз. 1 ч. 1 ст. 34 Закону України «Про акціонерні товариства» слова «представник органу, який відповідно до статуту представляє права та інтереси трудового колективу» замінити словами «представники працівників підприємств, що належать акціонерному товариству або іншим юридичним особам, підконтрольним йому».

Також необхідно абз. 6 ч. 1 ст. 55 Закону України «Про акціонерні товариства» викласти в такій редакції: «У засіданні наглядової ради з правом дорадчого голосу можуть брати участь представники працівників підприємств, які належать акціонерному товариству або іншим юридичним особам, підконтрольним йому». Водночас перше речення ч. 3 ст. 59 Закону України «Про акціонерні товариства» доцільно викласти в такій редакції: «Члени наглядової ради, а також представники працівників підприємств, які належать акціонерному товариству або іншим юридичним особам, підконтрольним йому, мають право бути присутніми на засіданнях колегіального виконавчого органу». При цьому ч. 1 ст. 2 можна доповнити таким визначенням представників працівників підприємства: «Представники працівників підприємства – представники профспілкових організацій, що діють на підприємстві, а в разі відсутності таких організацій – особи, обрані на загальних зборах працівників підприємства».

Ми не будемо тут пропонувати конкретну модель участі працівників в управлінні акціонерним товариством. Однак зазначимо, що спершу це може бути модель, подібна притаманній будь-якій з розвинених європейських країн, яка надалі, з набуттям вітчизняного досвіду, буде змінюватись і удосконалюватись. Водночас подальші дослідження в галузі цивільного, господарського та трудового права можуть здійснюватись в напрямку розробки оптимальної для України правової форми участі працівників в управлінні акціонерним товариством.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Видання третє, перероб. та доповн. – Х.: «Консум», 2002. – 528 с.
2. Богатыренко З. С., Накипелов Д. С., Силин А. А. Трудовые отношения в условиях рыночной экономики // Труд за рубежом. – 2000. – № 2. – С. 74–75.
3. Силин А. А. Участие работников в руководящих органах акционерных обществ на Западе // Труд за рубежом. – 1997. – № 1. – С. 49.