

ЗАЛУЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНИМ ТОВАРИСТВОМ: ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ДОСВІДУ НІМЕЧЧИНИ В УКРАЇНСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Ю.І. Швець

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри господарського права і процесу*

В 2014 році Україною було ратифіковано Угоду про асоціацію з Європейським Союзом [1], одним з пріоритетних напрямів якої є адаптація чинного законодавства України до законодавства ЄС, зокрема, розвиток політики корпоративного управління відповідно до міжнародних стандартів, а також поступове її наближення до правил та рекомендацій ЄС у цій сфері. Про необхідність приведення корпоративного законодавства України у відповідність до європейських стандартів також зазначають у своїх роботах багато вітчизняних дослідників (О.Р. Кібенко, А. Пендак Сарбах, Я.С. Марущак, Ю.В. Хорт та інші). Німеччина є країною ЄС, що має одну з найрозвинутіших економік світу. Німецька модель правового регулювання діяльності акціонерних компаній була створена в процесі розвитку корпоративного законодавства в країнах Західної (Німеччина, Австрія, Швейцарія) та Північної Європи (Скандинавські країни), перевірена досвідом, та є взірцем для побудови ефективної системи корпоративного управління для країн Східної Європи, що наразі прагнуть членства в ЄС. Вивчення правових інститутів, які функціонують у державах-членах ЄС, зокрема в Німеччини, є актуальним питанням на даний час і для України.

Як відмічають М.М. Шкільняк, О.З. Апостолук, важливим принципом німецької моделі корпоративного управління є принцип соціальної взаємодії, який передбачає, що всі сторони, зацікавлені в діяльності корпорації, мають право бути учасниками прийняття рішень. Специфічною рисою німецької системи корпоративного управління, визначеного законодавством, є кодетермінація, або участь співробітників в управлінні компанією [2; с. 30-31]. Участь

працівників в управлінні товариством має багато переваг, зокрема, сприяє прозорості управління, забезпечує додатковий механізм контролю за діями правління [4, с. 46-47]. Система залучення працівників до управління акціонерним товариством, що склалася в Німеччині, передбачає, зокрема, обрання найманих працівників до Наглядової ради компанії. О.А. Беляневич та А.В. Мякий, з посиланням на роботи О.Р. Кібенко, А. Пендак Сарбах, зазначають про те, що у Німеччині у найбільших акціонерних товариствах (з кількістю акціонерів понад 2 тис.) використовується принцип рівного представництва від акціонерів та працівників [3, с. 193]. Вимоги щодо участі працівників компанії в наглядовій раді товариства, а також щодо кількісного складу та порядку обрання працівників, що є членами зазначеного органу, в Німеччині регулюється Законом про участь працівників (Mitbestimmungsgesetz) від 04.05.1976 року (Бюлетень федеральних законів I стор. 1153) (далі – Закон), в який в останній раз вносилися поправки до параграфу 7 відповідно до Закону від 24.04.2015 року (Бюлетень федеральних законів I стор. 642) [5]. Даний закон поширює свою дію лише на компанії, які здійснюють діяльність у визначених параграфом 2 Закону організаційно-правових формах та які мають у своєму складі більше ніж 2 тис. працівників. Згідно зазначеного параграфу 7 Закону, в редакції чинній на сьогоднішній день, Наглядова рада компанії з кількістю співробітників не більше 10 тис. осіб, має складатися з 6 членів від акціонерів та 6 представників від найманих працівників, від 10 тис. до 20 тис. осіб – з 8 членів від акціонерів та 8 представників від найманих працівників, більше 20 тис. осіб – з 10 членів від акціонерів та 10 представників від найманих працівників. В Наглядову раду, в якій 6 мандатів належить найманим працівникам, входить 4 співробітника компанії та 2 представники від профсоюзів, в якій 8 мандатів належить найманим працівникам – 6 співробітників компанії та 2 представники від профсоюзів, в якій 10 мандатів належить найманим працівникам – 7 співробітників компанії та 3 представники від профсоюзів (тут і далі – авторський переклад з німецької). В свою чергу, відповідно до параграфу 9 цього Закону, члени Наглядової ради від найманих працівників компанії, що має більше 8 тис. співробітників, обираються делегатами, якщо тільки працівники компанії, що мають право голосу, не вирішать обирати кандидатів напряму. У випадку, якщо кіль-

кість співробітників компанії не більше 8 тис. осіб – члени наглядової ради від найманих працівників обираються шляхом прямих виборів, якщо тільки співробітники, що мають право голосу, не вирішать обирати кандидатів через делегатів. Спосіб голосування вирішується за заявою двадцятої частини (5%) співробітників, що мають право голосу. Голосування є закритим, а рішення приймається більшістю голосів за умови наявності не менше половини складу працівників, що мають право голосу.

Важливою гарантією захисту прав працівників, що обираються до складу наглядової ради компанії, є закріплений в параграфі 26 Закону принцип, згідно якого зазначені особи не можуть бути «стурбовані або утруднені при виконанні своїх обов’язків», вони не повинні знаходитися в невикладному становищі через свою діяльність в Наглядовій раді. Відповідно до параграфу 23 Закону член Наглядової ради, обраний делегатами, звільняється з посади рішенням делегатів, а член Наглядової ради, який обирається безпосередньо працівниками, – за рішенням працівників, які мають право голосу. Такі рішення приймаються таємним голосуванням; для цього потрібна більшість з трьох чвертей поданих голосів.

Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо, що запровадження інституту членів Наглядових рад – представників працівників акціонерних товариств в Україні стане передумовою підвищення рівня організації корпоративного управління та наближення законодавства нашої держави до кращих світових практик.

Література

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011
2. Шкільняк М.М., Апостолук О.З. Навчально-методичний комплекс з дисципліни «Корпоративне управління» для студентів освітнього ступеню «Магістр» спеціальності «Адміністративний менеджмент», Тернопіль, 2016. – 170 с.
3. Беяневич О.А., Мякий А.В. Корпоративне управління за законодавством України: теоретико-прикладні проблеми: монографія. Київ: НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф.Г. Бурчака НАПрН України, 2017. – 330 с.

4. Право компаній: порівняльно-правове дослідження відповідності законодавства України *acquis communautaire* Європейського Союзу / Міністерство юстиції України державний департамент з питань адаптації законодавства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://minjust.gov.ua/files/general/2012/05/16/201205160000009932.pdf>
5. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz – MitbestG) / Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.gesetze-im-internet.de/mitbestg/index.html#BJNR011530976BJNE002003119>