

企业并购纠纷的司法处理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/483/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E5_B9_B6_E8_c122_483454.htm

一、并购纠纷的现状伴随着国有经济战略性的结构调整和市场主体的多元化，企业收购兼并和资产重组活动如火如荼。涉及企业并购的各类纠纷案件也逐年增多。目前，国家有关企业产权制度改革和企业并购方面的法律法规相对滞后，各地的政策和做法又不尽统一，有些地方的企业并购操作不规范，不符合法律规定的的基本原则，致使并购纠纷增多、审理难度增大。目前，企业并购活动中涉讼的主要类型有：1、产权不明导致的纠纷。由于对被并购企业的产权没有进行界定或界定不合理，或者未向有关部门办理相关法定手续，导致产权不明。并购后容易造成并购方与被并购企业产权相关人的产权确认纠纷，部分并购的容易造成股东之间、新老股东之间对资产价值和应承担的义务发生争议而引发诉讼。2、主体不适格导致的纠纷。一是出售企业的主体不够明晰，如由于国有资产所有者缺位或不明确或不落实，往往出现出售企业的主体不明确，导致被出售的国有企业以出售者的身份，与购买者订立企业产权转让合同，即“企业自己卖自己”。国家作为国有企业的出资主体，属于国家的产权份额，理应由国家出售。而国家是个抽象的概念。到底哪个机构可以行使？似乎都可以又都不可以。二是购买主体不适格。如有些被并购企业的经营范围是不允许外商经营的，却由外商收购经营；又如购买方是自然人，作为国有资产的企业出售给个人后，其资产性质(企业性质)相应也发生了变化。根据我国法律规定，个体自然人

设立的私营企业不具备法人资格，只有两个以上的自然人方能成立具有法人资格的独立主体。当购买企业方为个体自然人时，其对原企业的法人主体资格往往不去变更登记为私营企业。这时，该企业的经营和法人登记便与法律发生了冲突。

3、行政干预导致的纠纷。各级人民政府代表国家对国有企业行使所有权，是在计划经济体制下形成的观念，这一观念根深蒂固。有的国企被出售或兼并后。一些地方仍不承认企业出售后其他投资者的股权，以致酿成纠纷。有些政府主管部门强行要求企业并购或被并购，有些则将自愿合并的企业强行拆开，从而导致许多并购纠纷。有些国有企业因并购而由非国有经济主体占控股地位，但政府部门仍直接任命企业领导人，从而导致纠纷。

4、操作不规范导致的纠纷。在企业并购与转制过程中，由于一些法人法制意识，操作不规范，引发各类案件不断增多。如对购买方资信和经营能力了解不够即出售国有企业，导致纠纷；为赶进度，急于求成，资产未评估就出售，未确定资产价值，即由领导拍脑袋定资产价值；企业并购合同或协议中权利义务约定不明导致纠纷；企业并购后，被并购企业未及时向工商管理部门办理有关并购后的变更或注销手续，导致民事法律关系的复杂化，由此引发诉讼案件。

5、遗漏、逃废债务导致的纠纷。在企业并购过程中，当事人对原企业的债务承担约定不明、责任不清而引起纠纷。一是企业在资产评估时遗漏债务，有的是遗漏原企业在进行民事和经济活动中应承担的债务；也有的是遗漏原企业可能承担的隐形债务，如未界定原企业提供的担保等隐形债务；二是被并购企业注册资金不到位或抽逃注册资金，使实际净资产数和账面净资产数不相符；三是一些“零改

制”、“零资产”及净资产为负数的企业设法逃债，有的是“剥离式”逃债，有的是“悬空式”逃债，有的是“假破产，真逃债”。6、员工安置导致的纠纷。并购后的企业，为适应新的运行机制的需要，往往对原企业签订的劳动合同进行清理、规范、变更或重新签订，与劳动者产生争议的事时有发生。7、利用并购进行欺诈导致的纠纷鉴于并购活动通常是以并购方对被并购方的债权债务和职工全盘接受为前提，因而社会振荡较小，故深受社会各界欢迎。然而，由于并购法律法规不健全、并购操作不规范，一些不法之徒却趁机欺诈牟利。在司法实践中，以并购之名行骗财之实的主要类型有：（1）以分期付款为诱饵，先签订兼并协议，办理资产的产权转移手续，然后再将资产抵押、质押贷款，尔后拒不支付余款，甚至远走高飞，致使被兼并方债权悬空，这是兼并方惯用的欺骗伎俩之一。（2）个别企业本已负债累累，资不抵债，但是，经过一番乔装打扮，甚至动用舆论工具，大肆炒作，使其俨然变为实力雄厚、前景辉煌的殷实企业。它们利用一些本小利微、实力欠缺的中小企业急欲寻求兼并走出困境的心理，进行兼并，攫取其资产，为自己苟延残喘输血打气。（3）隐瞒债务，尤其是隐瞒担保债务，做假账，虚报盈利，虚列债权，隐瞒债权的真实情况，对债权进行“技术处理”，致使兼并方在接收后债务增加，债权落空，本想通过并购大展鸿图，结果反被并购所累。

二、审判机构、仲裁机构审理并购纠纷案件的法律依据

审判机构、仲裁机构审理并购纠纷案件的依据从效力等级的角度看，可分为以下几个层面：1、以全国人大及其常委会颁布的、与并购活动相关的法律为基本法。主要包括《中华人民共和国公司法》

、《中华人民共和国证券法》和《中华人民共和国合同法》。

2、国务院及经国务院批准颁布的行政法规、规定和国务院各部、委、局颁布的行政规章、规范性文件（在本章第一节已作了较详细的罗列）。3、地方人大制定的地方性法规和地方人民政府制定的行政规章（在本章第一节已作了较详细的罗列）。鉴于在我国经济体制改革、企业产权制度改革和市场经济推进的转型过程中，通常是自下而上地先有企业的创新活动，然后得到地方政府的支持，进而得到中央政府的允许在部分地区试点，再上升为中央的有关政策或规范性文件指导面上的实践活动，待条件成熟后将实践经验和规范性文件加以法律化，形成相关的法律法规。企业并购活动也是如此，因而形成涉及并购的相关法律、法规相对滞后且未单独成法，而地方法规、行政规章和国务院各部、委、局的规范性文件则较为繁杂的局面。换句话说，涉及并购的法律、法规效力等级高但适用性较差，而行政规章、规范性文件效力等级低但操作性则较好。在这种情况下，最高人民法院的司法解释就成了连接法律、法规与行政规章、规范性文件的法律适用载体。近年来，最高人民法院发布的涉及并购的司法解释文件主要有：1、1993年8月6日，最高人民法院发布了《关于充分发挥审判职能作用保障和促进全民所有制工业企业转换经营机制的通知》要求各地法院“对企业在改革中发生的承包经营合同纠纷，试行股份制中发生的纠纷，企业联营、兼并中发生的纠纷等，起诉到人民法院的，要依法立案，及时审理”。2、1997年4月29日，最高人民法院发布《关于审理行政赔偿案件若干问题的规定》，规定：“企业法人或者其他组织被行政机关撤销、变更、兼并、注销，认为经营

自主权受到侵害，依法提起行政赔偿诉讼，原企业法人或其他组织，或者对其享有权利的法人或其他组织均具有原告资格”。3、2000年10月30日，最高人民法院印发《民事案件案由规定（试行）》的通知，明确将企业出售纠纷、上市公司收购纠纷、公司分立纠纷、公司合并纠纷和债权转股权纠纷列入民事案件案由。4、2001年4月23日，最高人民法院《关于审理涉及金融资产管理公司收购、管理、处置国有银行不良贷款形成的资产案件适用法律若干问题的规定》开始施行。5、2001年4月30日最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》开始施行。对企业并购前后引起的劳动争议如何确定企业当事人作了规定。6、2001年8月，最高人民法院发出紧急通知，要求人民法院在审理企业破产和改制案件中切实防止债务人逃废债务。对企业并购的效力、债权债务的承担、债权人利益的保护等方面作了规定。据了解，为配合我国现代企业制度的建立和完善，促进国有企业的改革和发展，最高人民法院经济庭目前正在起草《关于审理企业改制案件若干问题的规定》的司法解释，以统一全国法院对涉及企业改制及并购案件的审理。可以预见，一个公正、高效为国企改革服务的经济审判新局面正向我们走来。

三、审判机构、仲裁机构审理并购纠纷案件的若干法律问题

1、关于并购活动的行政干预问题

企业并购受到行政干预主要表现为以下几个方面：（1）政府有关部门用行政命令强制一个国有企业或集体企业并购另一企业，或将一企业的财产平调至另一企业；（2）政府有关部门用行政命令强行阻挠企业相互之间在自愿、互利、有偿原则下的并购活动；（3）政府有关部门在不具备主体资格的情况下任意出售国有企业

或集体企业。为强化审判权对行政权的监督，依法纠正政府在国企改革中的不法行为，审判机构一般都依据1989年国家体改委、国家计委、财政部、国家国有资产管理局颁发的体改经〔1989〕38号《关于企业兼并的暂行办法》、《中华人民共和国行政诉讼法》、《中华人民共和国城镇集体所有制企业条例》、《全民所有制工业企业转换经营机制条例》等有关规定，对错误的具体行政行为予以撤销，以保证企业在自愿、互利、有偿原则下的自主权。

2、关于并购合同、协议的效力问题企业并购纠纷案件，是人民法院在经济改革及向市场经济转变过程中所遇到的一种新类型案件。与过去根据计划调整或者上级主管部门的指示所发生的企业合并不一样，现在的企业并购，属于并购企业和被并购企业以平等主体资格，通过协商而发生的并购。企业并购虽然可以在民法通则关于企业合并的规范中找到理论基础，但民法通则及其他法律并没有关于企业之间并购的具体规定，只能依据国家有关部门对企业兼并的有关政策规定来调整这种企业并购行为。故对企业并购纠纷，首先需要依照国家有关部门制定的有关企业兼并的政策规定，审查其兼并协议是否符合政策规定，从而认定兼并协议是否有效。由于并购操作过程中的不规范和涉及并购的法律法规比较原则，审判机构和仲裁机构审理并购纠纷案件中遇到最棘手的问题就是并购合同或协议的效力问题。影响并购合同或协议效力的类型包括：

（1）并购合同或协议的主体资格问题。并购合同或协议应由并购方和被并购方签署，双方都应具有法律所规定的权利能力和行为能力。在司法实践中，合同双方的主体资格往往因如下情况而被确认为不合格：单个自然人购买国有企

业和集体企业的整体产权；公司制企业用于并购目标企业的资金超过其净资产的50%；外商投资企业在未达并购条件时的并购行为；被并购企业自己卖自己；有关法律规定或企业章程规定并购须履行职工代表大会表决程序但却没有履行该程序；地方政府以自己的名义出售企业。（2）审批问题。根据最高人民法院的司法解释，凡是并购行为发生时国务院有关主管部门的规范性文件明确规定须履行审批手续，对未履行审批手续的并购合同或协议的效力，视不同情况作如下处理：如果在事后或审理过程中能完成补办审批手续的，可认定该并购合同或协议有效；如果事后又未补办或无法补办审批手续的，应依法确认该并购合同或协议无效；《合同法》生效后，除非违反人大及其常委会制定的法律或国务院制定的行政法规，否则不能轻易认定未经审批的并购合同或协议无效，但如果能证明当事人双方恶意串通，损害国家或债权人利益的，可以依法确认协议无效；在企业并购过程中，被并购方借出售企业逃废债务，并购方知情的，审判机构或仲裁机构对债权人撤销企业并购合同或协议的主张，依法予以支持。（3）资产评估问题。根据国务院《国有资产评估管理办法》、国家国有资产管理局《国有资产评估管理办法施行细则》和《国有资产流失查处工作若干问题的通知》的有关规定，被并购企业中含有国有资产成分的，并购前都必须进行资产评估，清理债权、债务，确定国有资产或产权的转让底价。并购合同或协议中的最终成交价，要经产权归属的所有者代表确认并经国有资产管理部门批准。如果因上述手续不全导致纠纷，审判机构和仲裁机构可在当事人补办相关手续后确认其效力，如无法补办相关手续，则可确认并购合

同或协议无效。3、关于债权人合法债权保护问题在国企改革中，由于有些地方政府和企业在常借并购之机，恶意逃废债务，债权人的合法权益受到侵害的现象时有发生。尤其是银行债权被“悬空”的现象比较普遍。按照有关规定，无论采取何种形式并购，被并购企业的银行债务应全部由并购后的企业承担。但在具体执行中，被并购企业悬空银行债权现象时有发生。解决好企业并购与银行债权债务关系具有重大的现实意义。这不仅是解决企业与银行两个部门之间的一般问题，也是解决整个国民经济从计划体制向市场体制转化过程中资金运转的根本问题。1998年国务院《关于在国有中小企业和集体企业改制过程中加强金融债权管理》的通知指出：企业在改制过程中，不论采取何种方式进行改制，都必须尊重金融机构保全金融债权的意见，依法落实金融债务。金融债权债务未落实的企业不能进行改制，有关部门不能为其办理有关改制审批和登记手续，也不能颁发新的营业执照。审判机构或仲裁机构在审理企业并购纠纷案件时，对于被并购企业遗留债务，当事人之间约定了新的债务人、并经债权人同意的，可依当事人的约定；对于虽未经债权人同意，但新的债务人有足够能力清偿债务的，可按照实际情况确认由新的债务人承担债务；对于仅对被并购企业的财产进行了处理，而未处理债务的，原则上应当由并购企业在所接受财产的等值范围内承担原企业遗留债务。对企业出售中，卖方隐瞒或遗漏原企业债务的，应当由卖方对所隐瞒或遗漏的债务向原企业的债权人承担责任；对企业吸收合并中，被兼并企业原资产管理人隐瞒或遗漏债务的，应当由被兼并企业原资产管理人对所隐瞒或遗漏的债务承担民事责任；对

借企业分立剥离企业有效资产，以逃避债务的，应当将分立后的企业列为共同被告，并依法确认由其承担连带责任。4、关于员工安置问题企业并购后通常面临着人员的整合和调整，由此产生许多员工安置方面的纠纷。从法律上看，企业并购面临的法律后果无非是企业法人的终止、变更和重新设立，原企业的权利义务总有新的承继者。民法通则第四十四条第二款规定：“企业法人分立、合并，它的权利和义务由变更后的法人享有和承担。”这是审判机构或仲裁机构在处理企业并购后因变更、解除、续签劳动合同引起争议的过程中所遵循的基本法律原则。（1）关于企业并购后劳动合同应变更而未进行变更，事后引起争议的处理。有些企业并购后，只与在岗职工“重新签订”了劳动合同，而未与休假、病退、带资上学、停薪留职的职工“重新签订”劳动合同。这应视为对原合同的继续认可，之后引起劳动争议的，法院应认定原劳动合同在到期之前仍然有效，劳动者的相关权利仍然受到保护。（2）关于变更劳动合同中，因用工方附限制性条件引起争议的处理。有些并购后的企业在变更劳动合同时，利用自身的优势地位，给劳动者附一些限制性条件。如有些企业要求劳动者必须入股，否则不与其签订劳动合同。这种做法严重违背了订立、变更劳动合同应遵循的平等自愿、协商一致原则，也违背了劳动部《关于企业实行股份制和股份合作制中履行劳动合同问题的通知》中“企业不得强迫职工入股，不得因职工不入股降低劳动报酬、停发工资或硬性安排下岗，更不得解除与职工劳动关系”的规定。对这种附加有失公平条件变更劳动合同的做法，法院不应支持。由此给劳动者造成损失的，用工方应根据劳动法第九十八条进

行赔偿。（3）关于因解除和变相解除劳动关系引起争议的处理。并购使劳动合同订立时依据的客观情况发生重大变化，原劳动合同无法履行的，企业可解除劳动合同，但应对职工予以经济补偿。对解除劳动合同的程序及经济补偿问题，法律、规章规定比较明确，因此审理普通的解除劳动合同的争议案件，并无太大困难。但是一些因变相解除劳动合同引起的争议值得探讨。如有些地方在减员分流过程中，采取了按工龄一次性支付安置费(有的地方称遣散费)，职工将自己在企业的工龄“买断”，并解除与企业的劳动关系的做法。对支付一次性安置费问题，只有国务院《关于若干城市试行国有企业破产有关问题的通知》及劳动部等十二部委《关于做好困难企业职工生活保障、生产自救和分流安置工作的通知》两个文件作了规定，但均属于严格控制适用的规定，前者必须针对试点城市的国有破产企业，后者针对困难企业，并且必须属职工自愿，绝不能任意扩大适用，或强制推行。“一次性买断工龄”实质上是解除劳动合同的一种特殊形式，“一次性安置费”相当于经济补偿。但值得注意的是，有的地方在支付安置费、解除劳动合同的同时，也剥夺了职工因工龄产生的在劳动保险方面的权利，这是不合法的，应予以制止。（4）关于因续签劳动合同引起争议的处理。有的企业在变更或续签劳动合同中故意缩短合同期限，以达到在较短时期内与劳动者终止劳动关系的目的。对此，还是应审查其变更或续签合同时是否遵循了平等自愿、协商一致原则和不得违背法律、行政法规原则。若合同合法有效，就应尊重双方的约定，尊重企业的用工自主权。若违反以上两个原则，则应依法予以调整。（5）关于员工债权纠纷的处理。员工

债权主要包括公司拖欠职工工资和劳动保险费用、福利费及内部集资款等。这部分债务应由存续或新设公司继承并及时清偿。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com