

КАТЕГОРІЇ «СПРАВЕДЛИВІСТЬ», «ДОБРОСОВІСНІСТЬ» ТА «РОЗУМНІСТЬ» У КОНТЕКСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

Цивільне законодавство України виходить з постулату про те, що орган або особа, яка відповідно до установчих документів юридичної особи чи закону виступає від її імені, зобов'язана діяти в інтересах юридичної особи, добросовісно і розумно та не перевищувати своїх повноважень (ч. 3 ст. 92 ЦК України). Проте виникає питання: що собою становлять категорії «добросовісність» і «розумність» у діях вказаних осіб порівняно з загальними засадами цивільного законодавства, які також передбачають «справедливість, добросовісність і розумність» (ч.1 ст. 3 ЦК України)?

Категорії «добросовісність» і «розумність» є поширеними у цивільному праві (ст. 12, 23, 330 та інших ЦК України) та мають прямий вплив на представництво інтересів організацій їх посадовими особами, для яких ці поняття зумовлюють напрацювання оптимальних рішень у межах корпоративного управління.

Необхідність під час вчинення дій керуватися інтересами товариства і дотримуватися розумності та добросовісності передбачена у багатьох розвинутих правопорядках. Змістовно ці обов'язки мають загальні риси з обов'язками лояльності (duty of loyalty) і необхідного ступеня турботливості (duty of care), що напрацьовані у країнах загального права.

Зміст обов'язку лояльності розкривається через необхідність сприяння успіху компанії, уникати конфліктів інтересів, у т. ч. заявляти заінтересованість у запропонованому правочині або домовленості, не отримувати дохід від третіх осіб. Натомість, зміст обов'язку проявляти необхідний ступінь турботливості (duty of care) розкривається через необхідність діяти у рамках наявних повноважень, роботи незалежне судження, проявляти розумну обачливість, професіоналізм (1, с. 203, 205).

Незважаючи на те, що у правопорядку України обов'язок лояльності та обов'язок турботливості прямо не закріплені у нормах права, змістовно їх ідея розкривається через основоположні принципи цивільного права і охоплюється категоріями розумності і добросовісності, що мають оціночний характер. Їх наповнення у конкретних правовідносинах здійснюється не лише нормами права, але й правозастосовною практикою (2). Важлива особливість цих понять у тому, що вони проявляються лише у справах, контактах з іншими членами юридичної особи; розумність і добросовісність – це чия-небудь поведінка у конкретній життєвій ситуації.

Розумність і добросовісність поведінки є основними критеріями правомірності поведінки особи. Якщо рішення членів органів виявилися невдалими, але при цьому такі особи діяли розумно і добросовісно, останні не можуть бути притягнуті до відповідальності, незважаючи на виникнення у юридичної особи збитків. Отже, врахування засади добросовісності та

розумності є необхідним при розробці, тлумаченні та застосуванні норм, що регламентують цивільно-правову відповідальність.

Суб'єкти юридичної відповідальності у своїй правомірній поведінці керуються також принципом справедливості, який проявляється для них через категорії «розумності», «добросовісності» і формулу «не зашкодь іншому», «не зловживай правами», «при реалізації своїх прав поважай права інших». У регулятивних правовідносинах реалізація принципу справедливості впливає на формування і розвиток правомірної поведінки суб'єктів юридичної відповідальності (3). Справедливість не є чимось цілком самодостатнім, оскільки її досягнення при визначенні правового становища учасників цивільних відносин залежить від урахування впливу інших морально-правових чинників (розумності й добросовісності), а також зважування всіх істотних обставин справи. Водночас у виняткових випадках (досить рідко порівняно з розумністю і добросовісністю) справедливість може використовуватися як правовий засіб прямої дії, тобто безпосередній критерій визначення підстави набуття певних прав або обов'язків та їх обсягу (4, с. 41, 69-70).

У найбільш абстрактному вигляді справедливість може розумітися як правова рівність. Цивільне право пронизане ідеєю рівності, оскільки рівність є його атрибутивною якістю. Право є справедливим, коли суб'єкти відносин можуть розраховувати на стабільний правовий результат (на передбачуваність правових наслідків) своєї поведінки і актів поведінки інших осіб (5, с. 188-189).

Наведене свідчить, що застосування оціночних норм моралі у праві є досить складним. У цьому разі постає потреба не лише порівнювати поведінку особи з абстрактними критеріями розумності та добросовісності, але й робити це в умовах відсутності напрацьовань правозастосовної практики.

Однією з причин доцільності використання таких оціночних понять, як «розумність» і «добросовісність», під час характеристики обов'язків посадових осіб організацій пояснюється відсутністю в українському цивільному праві напрацьованої доктрини фидуціарних (довірчих) відносин у межах корпоративних правових зв'язків.

Список бібліографічних посилань:

1. Федосеев С. В. Ответственность членов совета директоров акционерных обществ. *Корпоративное право: актуальные проблемы* / Под ред. Д. В. Ломакина. Москва: Инфотропик Медиа, 2015. С. 193-216.

2. Постанова Верховного Суду від 22. 10. 2019 р у справі № 911/2129/17, провадження № 12-45Гс19. Єдин. держ. реєстр суд. рішень України. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85743713> (дата звернення: 10. 10. 2019).

3. Липинский Д. А. Справедливость и гуманизм как нравственно-юридические принципы правовой ответственности. *Актуальные проблемы гуманитарных наук*. Самара: Изд-во Самарской Гуманитарной Академии, 2004. URL: http://www.law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1188737#_ftn1 (дата звернення: 29. 11. 2019).

4. Примак В. Д. Відшкодування моральної шкоди на засадах справедливості, розумності й добросовісності: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2014. С. 432.

5. Чалый Ю. И. Справедливость в процессе создания норм гражданского права. *Законодательство и правоприменение в контексте приоритетов социально-экономического развития: материалы Междунар. науч.-практ. конф.*

(Минск, 12–13 сент. 2019 г.) / ИППК судей, работников прокуратуры, судов и учреждений юстиции БГУ; редкол.: С. К. Лещенко (отв. ред.) [и др.]. Минск: РИВШ, 2019. С. 187-190.

УДК 347. 1

Юрій Михайлович ЖОРНОКУЙ,

завідувач кафедри цивільного права та процесу Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9669-6062>

НАЛЕЖНА ОРГАНІЗАЦІЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЯК СПОСІБ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ

Сучасний стан розуміння категорії «управління» не свідчить про єдиний підхід до його сприйняття науковцями, оскільки: а) одні вважають, що управління є виключно категорією публічного права, як «публічне управління», яке слід розуміти як спосіб здійснення в цілому публічної влади; б) інші, розглядаючи поняття «управління» у вузькому значенні, тлумачать його виключно як окремі організаційні заходи; в) треті – як систему повноважень як публічних, так і приватних осіб щодо певних об'єктів (широке розуміння). Вважаємо, що відносини з управління мають місце і в цивільних правовідносинах, вагому частину яких становить саме корпоративне управління під яким розуміємо механізми або систему взаємодії акціонерів та органів акціонерного товариства (далі – АТ), а також способи, за допомогою яких вони представляють свої інтереси та здійснюють належні їм права.

Незважаючи на постійне вдосконалення корпоративного законодавства та нові рішення судових інстанцій з метою недопущення порушення корпоративних прав акціонерів, проблеми у цій сфері досі не вирішені. Покращення такої ситуації вимагає: 1) додержання принципів корпоративного управління у кожному АТ; 2) забезпечення незалежності членів наглядової ради під час прийняття ними рішень та виконавчого органу (в т. ч. одноосібного) під час виконання покладених на них обов'язків; 3) прозорості дивідендна політика; 4) прозорості процедура укладення значних правочинів та правочинів, щодо вчинення яких є заінтересованість, які ускладнені конфліктом інтересів; 5) продумані підходи до придбання членами виконавчого органу акцій товариства; 6) обмеження кількості голосів акціонера під час прийняття рішень загальними зборами з окремих питань.

Щодо принципів корпоративного управління, то їх використання є необхідним внаслідок неможливості попередження виникнення корпоративних конфліктів та забезпечення належної корпоративної поведінки виключно законодавчими нормами. Адже законодавство не в змозі врегулювати всі питання, що виникають у зв'язку з управлінням товариством, оскільки законодавець не має прагнути до регламентації у деталях всіх питань діяльності АТ. Крім того, законодавець не має можливості своєчасно реагувати на зміни практики корпоративної поведінки, оскільки внесення змін до нього вимагає значного проміжку часу. Багато питань корпоративного управління знаходяться