


ЮРІЙ МИХАЙЛОВИЧ ЖОРНОКУЙ,

доктор юридичних наук, професор,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
кафедра цивільного права та процесу;

 <https://orcid.org/0000-0001-9669-6062>,
e-mail: zhornokuy.ym@gmail.com

**ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВОВІДНОСИН:
ПРІОРИТЕТ ЗА ІМПЕРАТИВНІСТЮ ЧИ ДИСПОЗИТИВНІСТЮ**

Проаналізовано сучасний стан правового забезпечення корпоративних відносин і доктринальних підходів щодо визначення пріоритетності за їх імперативним чи диспозитивним регулюванням. На сучасному етапі розвитку корпоративного законодавства маємо поєднання диспозитивних та імперативних механізмів нормативного забезпечення корпоративних відносин. Досліджувана система нормативних актів не дозволяє однозначно відповісти на питання про пріоритетність застосування щодо цих відносин диспозитивного чи імперативного методу. Незважаючи на те, що корпоративні відносини як цивільні підпорядковані загальним засадам цивільного законодавства, необхідність забезпечення стабільності цивільного обороту та захисту прав їх учасників зумовлює потребу в імперативному врегулюванні окремих аспектів корпоративного руху. Окреслено тенденцію розширення сфери диспозитивних засад у механізмі правового регулювання корпоративних відносин за рахунок конструкції корпоративного договору.

Ключові слова: диспозитивність, імперативність, корпорація, корпоративний договір, статут, нормативний акт, юридична особа.

Оригінальна стаття

ВСТУП. Понад 30 років триває активна розбудова незалежної України, зміна її економічного вектора та правової свідомості українського суспільства. Водночас трансформується і розуміння сутності правових інститутів, їхніх окремих елементів та вирішення питань адаптації цивільного законодавства до європейських стандартів. Відповідний процес має відбуватися з урахуванням як сучасного етапу економічного та соціального розвитку, так і дотримання національних традицій, напрацьованих протягом тривалого періоду.

Один із таких інститутів цивільного права – інститут юридичної особи. Саме він є однією із засад, на яких ґрунтується цивілістична доктрина, оскільки такі особи, разом із фізичними особами, є основними учасниками цивільних відносин згідно з ч. 1 ст. 2 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України). Здавалося б, що саме правове становище юридичних осіб має отримати найбільш досконале нормативне забезпечення, оскільки вони є головною рушійною силою економічного поступу країни, і те, що ми мали на початку 90-х рр. минулого сторіччя, коли існували вислови про учасників чи акціонерів або так званих червоних директорів як власників товариств, котрі мали можливість на власний розсуд розпоряджатися майном таких юридичних осіб, вже забуте як страшний сон.

Сьогодні корпоративне законодавство відображає весь спектр підходів до методів регулювання корпоративних відносин – від прямих нормативних приписів щодо врегулювання всіх питань створення, діяльності та припинення корпоративних організацій (імперативний метод) до проголошення майже повної свободи в питаннях організації їхньої діяльності (диспозитивний метод).

Відносини з управління корпоративною організацією, що регулюються корпоративним правом, є різновидом саме цивільних відносин, заснованих на загальних засадах цивільного законодавства. Проте слушною є і теза, що відносини, пов'язані з управлінням такою організацією, мають власну специфіку і не завжди по-справжньому демонструють диспозитивність свого регулювання, автономію волі та рівність учасників. Наприклад, навряд чи вказані засади цивільно-правового регулювання приватних відносин повною мірою можуть охарактеризувати відносини між органами корпоративної організації або між материнським і дочірнім товариствами, де повноваження щодо здійснення корпоративного контролю сконцентровані в руках одноосібного виконавчого органу материнського товариства.

З ухваленням 20 років тому ЦК України та в його розвиток низки нормативних актів, які закріплювали правове становище юридичних

осіб, їхніх засновників та учасників (акціонерів, членів), органів та їхніх посадових осіб, напрацьовано єдиний підхід у розумінні сутності, суб'єктного складу, змісту, підстав виникнення та припинення корпоративних відносин як різновиду цивільно-правових зв'язків. З одного боку, наведене свідчить про позитивні тенденції щодо рецепції українською цивілістикою низки положень континентального європейського права та права країн англо-саксонської системи права, з іншого – йдеться про проблеми, пов'язані з невирішеністю не лише нормативно-правовими актами, а й доктриною питань, що впливають на здійснення та захист учасниками цивільних відносин своїх прав та інтересів.

Одним із таких питань залишається проблематика пріоритетності засад диспозитивного чи імперативного врегулювання корпоративних правових зв'язків. Не вирішено також питання стосовно меж застосування диспозитивних механізмів у контексті допустимості на рівні законодавства можливості укладення учасниками таких відносин договорів щодо здійснення (утримання від здійснення) корпоративних прав – корпоративних договорів. Тобто все частіше обговорюється питання розширення кола корпоративних відносин за рахунок їх договірної забезпечення.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. Метою статті є з'ясування наявності імперативних та диспозитивних приписів щодо правового забезпечення корпоративних відносин, а також вплив кожного з них на подальший розвиток корпоративного законодавства. Для досягнення цієї мети за основу взяті як імперативні положення нормативно-правових актів, які встановлюють чіткі правила поведінки учасників відповідних правових зв'язків, так і норми, що дозволяють обрати їм можливий варіант поведінки, який забезпечується окремими правовими конструкціями (наприклад, корпоративним договором), що стало *завданням* статті.

ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ. Сучасний стан розвитку законодавчого масиву та цивілістичної думки щодо напрацювання пріоритетності за диспозитивним чи імперативним підходом у регулюванні корпоративних відносин не має однозначного вирішення. Це пов'язано з визнанням цивільно-правової природи корпоративних відносин (В. А. Васильєва, О. І. Зозуляк, Н. С. Кузнєцова, С. О. Сліпченко, І. В. Спасибо-Фатєєва та ін.), що зумовлює диспозитивні засади їх регулювання (ст. 1 ЦК України) та потребу в забезпеченні інтересів держави та суспільства (О. М. Вінник, І. В. Лукач та ін.), що

передбачає застосування в окремих випадках імперативних механізмів. Особливо це стосується створення (наприклад, ч. 5 ст. 10 Закону України «Про акціонерні товариства» закріплює обов'язкові для дотримання етапи створення товариства шляхом заснування) та припинення корпорації.

Сьогодні окреслюється тенденція розширення сфери диспозитивних засад у механізмі правового регулювання корпоративних відносин за рахунок застосування конструкції корпоративного договору (Е. М. Бондарєв, Л. М. Дорошенко, М. М. Сигидин, В. О. Хоменко та ін.), незважаючи навіть на те, що останній визнається індивідуальним, а не локальним регулятором здійснення (відмови від здійснення) корпоративних прав учасниками (акціонерами) товариства.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. Для досягнення поставленої мети наукової статті використано загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання. Зокрема, використання діалектичного методу дозволило окреслити об'єктивні передумови для напрацювання ефективного механізму правового регулювання корпоративних відносин, окреслити межі його диспозитивних та імперативних засад. Одним із методів, що найбільше застосовується в цивілістичній доктрині, є системно-структурний метод, використання якого в цій статті дозволило втілити цілісний підхід до вивчення не лише загальної побудови імперативних та диспозитивних засад нормативного забезпечення корпоративних відносин, а й визначити місце корпоративного договору як джерела індивідуального регулятора здійснення (відмови від здійснення) корпоративних прав учасниками (акціонерами), що не поширюється на сферу функціонування й діяльності товариства.

Порівняльний (компаративістський) метод пізнання правової дійсності є невід'ємним елементом методології наукових досліджень у цивільному праві. Об'єктом порівняння в цій статті є наявні наукові підходи до розуміння імперативних та диспозитивних засад правового забезпечення корпоративних відносин та сучасний стан розвитку наукової думки про вплив корпоративного договору (як регулятора) на них.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ДИСКУСІЯ. Інститут юридичної особи традиційно ґрунтується на внутрішньому державному регулюванні, оскільки в ньому відображаються національна специфіка та традиції. Однак саме для сфери корпоративного управління здебільшого характерними є процеси

гармонізації правового регулювання. Слід зазначити, що існує значний масив законодавчих актів, однак їх застосування на практиці викликає складність, а іноді взагалі є неможливим через їх надзвичайну заплутаність і суперечливість. Відсутня й систематизація загальних положень корпоративного законодавства, а норми, що формують інститут юридичної особи, потребують істотного перегляду.

Саме повнота викладення, зрозумілість і простота нормативного масиву, що забезпечує ту чи іншу сферу людського буття, суспільні відносини, у які вступають учасники цивільних відносин, можливість здійснення та захисту ними власних прав свідчить про належний ступінь розвитку громадянського суспільства. Загалом відповідна належність досягається через гармонійне поєднання диспозитивних та імперативних підходів, що найяскравіше проявляється в межах приватноправових відносин, різновидом яких є корпоративні правові зв'язки.

Сучасний стан нормативного забезпечення корпоративних відносин свідчить про існування значної кількості проблемних питань, що викликано низкою підстав: 1) інтеграцією України до світового співтовариства через рецепцію окремих міжнародно визнаних інститутів, з одного боку, і дотримання національних традицій щодо організаційно-правових форм юридичних осіб корпоративного типу – з другого; 2) окресленням пріоритетності (їх поєднання) імперативного чи диспозитивного регулювання корпоративних відносин; 3) визначенням правової природи установчих документів та їх співвідношення з укладеним корпоративним договором у рамках окремих організаційно-правових форм юридичних осіб корпоративного типу.

Говорячи про пріоритетність диспозитивного чи імперативного нормативного забезпечення корпоративних відносин, слід зауважити, що у сфері приватного права основними засадами є юридична рівність, вільне волевиявлення та майнова самостійність їх учасників (ч. 1 ст. 1 ЦК України). За такого підходу належність поведінки формується і закріплюється передусім через систему дозволів, що створює пріоритетність диспозитивності в масиві цивільно-правових норм. Однак слід звернути увагу на застереження, за яким у науці цивільного права, принаймні в радянській і пострадянській доктрині, ще не до кінця (не до самої сутності!) пізнана категорія диспозитивності (Кузнецова, 2012, с. 49).

Отже, диспозитивність є теоретичною категорією, зміст якої досить складно розкрити

з урахуванням її багатогранності та застосування в різних галузях права. Зазвичай, застосовуючи дихотомію в рамках правової дійсності, диспозитивність використовують у порівнянні з її антиподом – імперативністю. Так, З. В. Ромовська (2013, с. 174–175) виходить з того, що диспозитивність в основному проявляється в наявності диспозитивних норм, на що вказують слова «може» або «має право». Цікавий підхід до розуміння вказаної категорії обрав С. О. Погрібний (2009, с. 370), зазначивши, що диспозитивність – це здатність учасників договірних цивільних відносин відступити від положень цивільного законодавства, що регулює відповідні відносини, врегулювати їх за власним розсудом відповідно до своїх інтересів. Натомість О. Є. Кухарев (2019) вважає ключовим для категорії «диспозитивність» і таким, що визначає її сутність, поняття правової свободи. Саме ідея свободи виступає наріжним каменем диспозитивності, а сутність диспозитивності як категорії приватного права полягає в нормативно наданій учасникам цивільних правовідносин можливості автономного волевиявлення. Водночас, продовжує вчений, сутність імперативних норм у цивільному праві полягає в тому, що вони обмежують правову свободу (диспозитивність) та ініціативність суб'єктів цивільних правовідносин, тобто визначають межі диспозитивності. Цим забезпечується стабільне функціонування галузі. При цьому імперативні норми не регулюють відносини між суб'єктами, а визначають умови здійснення суб'єктивного права (Кухарев, 2019, с. 364–365). Отже, можна зауважити на певному поєднанні диспозитивних та імперативних приписів цивільного законодавства, що встановлюють правила поведінки учасників цивільних відносин та надають їм можливість здійснювати цивільні права вільно, на власний розсуд (ч. 1 ст. 12 ЦК України).

Аналіз ЦК України дозволяє стверджувати, що його норми містять елементи диспозитивності: цивільні відносини засновані на вільному волевиявленні їх учасників (ч. 1 ст. 1 ЦК України); сторони в договорі можуть відступити від положень актів цивільного законодавства і врегулювати свої відносини на власний розсуд (ч. 3 ст. 6 ЦК України); особа не може бути примушена до дій, вчинення яких не є обов'язковим для неї (ч. 2 ст. 14 ЦК України) тощо. Як бачимо, диспозитивність виявляється в поведінці, яка відповідає волі учасника цивільних відносин. Цивільне законодавство не зобов'язує особу здійснювати належне їй суб'єктивне цивільне право.

Найбільш гостро проблема балансу імперативних і диспозитивних засад має прояв щодо інституту підприємницьких товариств. Такий ефект дають широкі можливості саморегулювання корпоративних відносин, зумовлені значною роллю диспозитивних засад і врівноважені заходами відповідальності учасників корпорації за прийняті ними рішення. Наведені вище положення мають прояв у низці прикладів:

1) в організованому обороті цінних паперів підвищення ролі імперативної складової зумовлено публічно-правовим регулюванням корпоративних відносин. У ЦК України щодо цього міститься відсилання до спеціального законодавства – види цінних паперів та порядок їх обігу встановлюються законом¹ (ч. 2 ст. 195). Регулювання ринку цінних паперів як сукупності суспільних відносин, що виникають стосовно емісії і обороту цінних паперів, має на увазі їх упорядкування на основі єдиних стандартів, встановлення яких у приватному порядку майже неможливе;

2) встановлено значно менше обмежень для саморегулювання корпоративних відносин щодо непублічних товариств. Слід згадати, що ні частки у статутному капіталі товариства з обмеженою відповідальністю (далі – ТОВ), ні акції приватних акціонерних товариств (далі – ПрАТ) не є об'єктами вільної пропозиції необмеженому колу осіб. Щодо вказаних об'єктів відсутній також режим вільного цивільного обороту;

3) повні учасники солідарно несуть додаткову (субсидіарну) відповідальність за зобов'язаннями товариства всім своїм майном (ч. 1 ст. 119, ч. 1 ст. 133 ЦК України). Покладення субсидіарної відповідальності передбачено й щодо членів органів таких товариств (ч. 4 ст. 92 ЦК України).

Наведене свідчить, що і в цьому разі встановлення балансу імперативних і диспозитивних засад, спільного для ТОВ і ПрАТ, досить ускладнене. Причина полягає у штучному поєднанні різних за своєю природою організаційно-правових форм – ТОВ та акціонерного товариства (далі – АТ). Цей вибір законодавця можна назвати дискусійним. Багато в чому такий стан справ є наслідком надмірного правового регулювання. Кожна з організаційно-правових форм юридичної особи – це інструмент вирішення наявних економічних питань. Так, АТ передбачає можливість об'єднання

майна (капіталів) необмеженого кола осіб-інвесторів. Проте через відсутність обмежень на відчуження акцій вказана форма не дозволяє забезпечувати стабільність корпоративного управління та контролю.

Яке ж місце мають посідати диспозитивні норми законодавства, що дозволяють учасникам (акціонерам) здійснювати саморегулювання корпоративних відносин? Зазначимо, що нічим не зумовлене зменшення їхньої кількості не буде продуктивним, оскільки в результаті корпоративне законодавство перетворюється на низку адміністративних приписів, що існують поруч із загальним цивільним законодавством, а іноді й усупереч йому. В іншому разі, коли саморегулювання корпоративних відносин не повинно мати істотних обмежень, це викличе трансформацію корпоративного права в додаток до зобов'язального права, що буде суперечити чинному законодавству та правовій доктрині.

Загальноприйнятою в юридичній літературі є позиція, що у приватному праві переважають диспозитивні норми, а найбільш важливим регулятором відносин визнається саме договір (Сібільов, 2011, с. 74). Це повною мірою узгоджується із природним, об'єктивним поділом права на публічне і приватне, який засвідчує, що громадянське суспільство не зливається з державою в єдине ціле.

Основною ж причиною існування імперативних норм у цивільному праві є їхня спрямованість на врахування державних інтересів. Водночас можна констатувати, що в корпоративному праві такі норми відіграють значну роль, а сама підгалузь вирізняється високим ступенем формалізованості. Причинами цього є декілька аспектів, одним з яких є *використання термінології*, більш характерної для публічних відносин, наприклад корпоративне *управління* (з наголосом на *управління* (курсив наш. – Ю. Ж.)).

Управлінські відносини в юридичній особі корпоративного типу мають істотну специфіку, але є за своєю природою відносинами приватноправовими (Жорнокуй, 2014, с. 190), для яких не властиві адміністративно-правові елементи або будь-які інші прояви. Такому твердженню сприяють декілька взаємопов'язаних підстав. На думку І. В. Спасибо-Фатєєвої (2012, с. 138–139), не можна погодитися з підходом про наявність у корпоративних відносинах владних елементів та про придушення волі їхніх учасників. Це поверховий погляд без врахування глибинних засад цих відносин. Не слід, продовжує вчена, за наявності елементів управління одразу розцінювати суспільні

¹ Таким нормативним актом є Закон України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки».

відносини як владні і навпаки. Навіть адміністративісти визнають, що не всі суспільні відносини, які за своєю природою є управлінськими, можуть вважатися адміністративними. Зокрема, такими не є відносини в корпораціях, громадських об'єднаннях, де управлінські відносини свідчать не про нерівність їх суб'єктів, а слугують забезпеченню необхідної самоорганізації цих структур.

Складно погодитися з тим, що переважання імперативних норм здатне зумовити специфіку корпоративних відносин. Такі норми – специфічний регулятор правових зв'язків, вони є характерними майже для всіх підгалузей цивільного права і при цьому жодним чином не зумовлюють їхній приватноправовий характер та особливості. Припущення про переважання імперативних норм у конкретній підгалузі цивільного права є оціночним і по суті свідчить лише про прагнення законодавця привести до єдиних правових наслідків розвиток цивільних відносин на етапах виникнення, зміни, припинення та охорони суб'єктивних прав.

Вказуючи на дозвільну спрямованість корпоративних прав, С. С. Кравченко (2009, с. 17) зазначає, що якщо для класичних цивільних прав з ухваленням ЦК України акцент на розширення дозвільної спрямованості робиться у плані підвищення значення договору як регулятора цивільних відносин, то для корпоративних прав акцент слід робити на локальних актах – статуті та внутрішніх документах господарських товариств. Маючи насамперед значення для внутрішніх відносин, корпоративні права уточнюються або по-іншому регулюються саме у внутрішніх документах товариств. І це є підтвердженням дозвільної спрямованості відповідних норм, адже товариствам надається можливість врегулювати ці права на власний розсуд, оскільки це допускається законом.

У юридичній літературі зазначено, що дозвільність локального регулювання корпоративних відносин полягає не в тому, що корпоративні норми приймаються остільки, оскільки вони допускаються законом, а в можливості їх прийняття за необхідності та якщо недоречність цього прямо не впливає із закону (Тичкова, 2009, с. 9). Отже, нормативне забезпечення корпоративних відносин здебільшого потребує деталізації, яка вчиняється на локальному рівні через положення статуту чи засновницького договору, а на індивідуальному – корпоративного договору.

Слід виходити з того, що корпоративні акти юридичних осіб приватного права початко-

во позбавлені сили державно-власного примусу, а ієрархія, правомочності органів юридичної особи у приватному праві не мають нічого спільного з принципами побудови, підпорядкованістю системи і структури органів державної влади та їхніми повноваженнями. *Ймовірно*, у цивільному праві в майбутньому може бути обґрунтовано «особливий» різновид корпоративного суб'єктивного права – права на управління, поняття і структура якого може істотно відрізнитися від уже відомих суб'єктивних цивільних прав. *Можливо*, що таке право отримає назву «право на управління власною діяльністю» та виникатиме з моменту створення юридичної особи і буде її самостійним суб'єктивним правом (курсив наш. – Ю. Ж.). Але сьогодні це лише певні припущення.

Варто погодитися з позицією М. М. Сигидин (2016, с. 91), яка вважає, що попри значну кількість імперативних норм у корпоративному праві перевагу у правовому регулюванні внутрішніх корпоративних відносин слід надавати саме диспозитивному методу. Надання суб'єктам корпоративних відносин можливості самостійно визначати моделі своєї поведінки, зокрема при здійсненні належних їм корпоративних прав, по-перше, значно знизить рівень втручання держави в ту сферу корпоративних відносин, де її участь, так би мовити, є недоречною; по-друге, дозволить учасникам корпорації максимально ефективно здійснювати правомочності, що становлять зміст корпоративних прав, з урахуванням їхніх корпоративних інтересів; по-третє, заповнить наявні в законодавстві прогалини.

Отже, актуалізується питання про включення до законодавства диспозитивних норм та про встановлення більш гнучкого законодавчого регулювання тих відносин, які можуть бути перенесені у сферу договірної регулювання між учасниками (акціонерами). Аргументом на користь цього є думка Н. С. Кузнецової (2013, с. 13), яка вказує, що значна частина механізмів регулювання акціонерних відносин виписані недостатньо чітко, у найзагальнішому вигляді, що потребує їх постійного уточнення та тлумачення і часто породжує чисельні корпоративні спори.

У зв'язку з аналізом проблем співвідношення імперативних та диспозитивних засад регулювання корпоративних відносин актуальним залишається питання про співвідношення статуту товариства та корпоративного договору, укладеного його учасниками (акціонерами). Оскільки законодавство України не містить норму про те, що зміст корпоративного договору не має суперечити положенням

установчих документів, питання щодо співвідношення їх положень є дискусійним.

Установчим документом в АТ чи ТОВ є статут. У юридичній науці існує два основних підходи до тлумачення правової природи статуту: 1) як нормативного акта локального характеру; 2) як одностороннього чи багатостороннього правочину. Законодавець виходить із того, що вимоги статуту обов'язкові для виконання як учасниками (акціонерами) товариства, так і його органами.

Інше питання, наскільки законодавство допускає регулювання корпоративних відносин за допомогою договірних конструкцій. Зазначено, що використання конструкції акціонерного договору в рамках корпоративних правовідносин зумовлена використанням заasad диспозитивності. Водночас під час реалізації принципу диспозитивності необхідно дотримуватися меж, що містяться в імперативних корпоративних нормах (Хоменко, 2021, с. 52). Отже, обсяг диспозитивності регулювання корпоративних відносин – це політика права, що є характерною для певної правової системи.

Принцип свободи договору є однією із заasad диспозитивності цивільно-правового регулювання. Стверджується, що укладення корпоративного договору є яскравим проявом принципу диспозитивності і, зокрема, свободи договору, коли учасники товариства самостійно обирають ті моделі поведінки щодо здійснення належних їм корпоративних прав, які, на їхню думку, є найбільш ефективними для задоволення корпоративних інтересів. Водночас при реалізації принципу диспозитивності необхідно дотримуватися меж, встановлених імперативними корпоративними нормами (Сигидин, 2017, с. 240). Проте не менш очевидно є принципова суперечність принципу свободи договору основним постулатам корпоративного права (Бондарев, 2019). Безмежна договірна свобода формування корпоративних відносин та ліквідації їх імперативного законодавчого регулювання стирає відмінності об'єднань осіб та об'єднань капіталів. Говорячи про корпоративний договір як узагальнююче, нормоутворююче явище, варто стверджувати про його імперативний вплив на учасників корпоративних відносин (Бондарев, 2020, с. 19). Так, існують норми, які сторони дійсно не в змозі змінити (наприклад, кворум загальних зборів, повноваження органів, інші положення, чітко визначені законом).

При укладенні корпоративного договору сторони мають керуватися принципом диспозитивності, дотримуючись при цьому імпера-

тивних меж його реалізації з урахуванням специфічної сфери правовідносин, на регулювання яких він і спрямований. Зокрема, його сторони мають уникати включення до змісту договору вирішення тих питань, які стосуються інтересів усіх учасників (акціонерів) конкретного товариства, крім випадків, коли договір укладено між усіма його учасниками (акціонерами).

Статут товариства частково може визнаватися альтернативною конструкцією щодо відповідних договірних заasad. Проте слід враховувати, що статут є результатом волевиявлення засновників товариства, а приєднання до нього інших осіб – учасників (акціонерів), у разі збільшення статутного капіталу через додаткову емісію акцій чи збільшення кількості часток, є добровільним актом, який свідчить про волевиявлення таких осіб.

Невирішеним сьогодні є питання, чи є корпоративний договір регулятором корпоративних відносин, тобто чи містить він корпоративні норми. Якщо ствердно відповісти на це питання, то така договірна конструкція буде способом врегулювання корпоративних відносин. У такому разі корпоративний договір і статут будуть однопорядковими регуляторами корпоративних відносин. Якщо відповідь буде негативною, то залишається відкритим питання про місце корпоративного договору у врегулюванні корпоративних відносин.

Слід виходити з того, що корпоративний договір за своєю природою є лише договором, який встановлює певні правила поведінки учасників (акціонерів) щодо здійснення (відмови від здійснення) належних їм корпоративних прав. Відносини, врегульовані такою договірною конструкцією, не є аналогічними до внутрішніх відносин між учасниками (акціонерами) у товаристві. На відміну від статуту товариства, зміст корпоративного договору не підлягає розкриттю і є конфіденційним, якщо інше не передбачено законом або договором¹ (ч. 5 ст. 29 Закону України «Про акціонерні товариства» та ч. 5 ст. 7 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»). Чинне законодавство виходить із

¹ Корпоративний договір, стороною якого є держава, територіальна громада, державне або комунальне підприємство чи юридична особа, у статутному капіталі якої 25 і більше відсотків прямо або опосередковано належить державі або територіальній громаді, оприлюднюється протягом 10 днів з моменту його укладення шляхом розміщення на сайті відповідного органу державної влади, органу місцевого самоврядування, а також на вебсайті АТ.

того, що про факт укладення такого договору слід повідомляти лише щодо діяльності публічного акціонерного товариства (далі – ПАТ). Так, інформація про укладення корпоративного договору в ПАТ повідомляється товариству однією зі сторін договору протягом трьох робочих днів із дня його укладення. Відповідне товариство розкриває інформацію про наявність корпоративного договору в порядку, встановленому Законом України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки» для розкриття особливої інформації про емітента (ч. 5 ст. 29 Закону України «Про акціонерні товариства»). Щодо ПрАТ і ТОВ чинне законодавство такої вимоги не містить.

Отже, хоча корпоративний договір і містить норми стосовно здійснення (відмови від здійснення) корпоративних прав учасниками (акціонерами), вони не локальні, а є індивідуальними регуляторами, що не поширюються на сферу функціонування й діяльності товариства і не свідчать про нормативний характер такої договірної конструкції.

Слід підтримати позицію, за якою правовий режим корпоративного договору щодо статуту товариства є другорядним. Це пояснюється імперативним характером законодавчих норм, які визначають правову природу установчих документів. Згідно з п. 1 ч. 1 ст. 117 ЦК України учасники господарського товариства зобов'язані дотримуватися установчих документів, що свідчить про їхній обов'язковий характер. Тому статут товариства слід визнати корпоративним актом, який має вищу юридичну силу й соціальну значущість серед усіх корпоративних актів. Створивши конструкцію корпоративного договору як субсидіарного установчого документа, законодавець несвідомо допустив правову невизначеність (Бондарев, 2020). Статут є установчим документом корпорацій – об'єднань капіталів, вимоги якого є обов'язковими для виконання як органами товариства, так і його учасниками (акціонерами). Проте окремою проблемою корпоративного права залишається той факт, що сьогодні статuti переважної більшості українських корпорацій, основним завданням яких є встановлення особливостей локального регулювання корпоративних відносин відповідно до потреб їхніх учасників (акціонерів), є скоріше прикладом «типової форми», необхідної лише для виконання формальних вимог державної реєстрації товариств, ніж актом, спрямованим на врегулювання корпоративних відносин.

Таке правове явище, як корпоративний договір, було введено з метою посилення за-

сад диспозитивності в корпоративному праві. Законодавець передбачив, що сторони, які його уклали, можуть визначити особливості здійснення належних їм корпоративних прав. Корпоративний договір, безсумнівно, є хоча й не основним, а додатковим та допоміжним (щодо законодавства, статуту товариства, рішень загальних зборів учасників (акціонерів) тощо), але все ж таки регулятором корпоративних відносин. Відповідно учасники (акціонери) як його сторони на власний розсуд ухвалюють рішення щодо того, чи скористатися наданою їм законом можливістю за допомогою відповідної договірної конструкції здійснити (відмовитися від здійснення) належні корпоративні права з метою досягнення певних значущих для них цілей (реалізації інтересів), пов'язаних з управлінням корпорацією.

Безумовно, корпоративне право не може й не має регулюватися лише на основі диспозитивного методу. Законодавець, ухвалюючи закон, зобов'язаний шляхом закріплення імперативних норм досягати публічно-значущої мети. Корпоративний договір не може регулювати ті суспільні відносини, які імперативно регламентовані законодавством. Він має відповідати вимогам ЦК України, законів України «Про акціонерні товариства», «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», а також підзаконним актам, ухваленим для їх деталізації.

ВИСНОВКИ. З метою забезпечення безперешкодного здійснення суб'єктивних корпоративних прав кожним учасником корпоративних правовідносин у корпоративній організації має бути напрацьований баланс нормативного регулювання і саморегулювання. Таке правове регулювання має будуватися від імперативних вимог до диспозитивних засад, тобто договірного регулювання. Якщо зробити спробу в рамках корпоративних правових зв'язків віднайти певну спільну першопричину різного роду розбіжностей у науковому світі та у сфері прикладної юриспруденції, то нею виявиться різне розуміння ролі імперативних і диспозитивних засад у механізмі правового регулювання корпоративних відносин.

На сучасному етапі розвитку корпоративного законодавства має місце поєднання диспозитивних та імперативних механізмів нормативного забезпечення корпоративних відносин. Нормативний масив щодо створення, діяльності, припинення корпорацій, а також здійснення та захисту прав їхніх учасників (акціонерів) не дає змоги однозначно вирішити питання пріоритетності застосування диспозитивного чи імперативного методу щодо

цих відносин. Незважаючи на те, що корпоративні відносини як цивільні підпорядковані загальним засадам цивільного законодавства, необхідність забезпечення стабільності цивільного обороту та захисту прав їхніх учасників зумовлює потребу в імперативному врегулюванні окремих аспектів корпоративного руху. Тому сьогодні утворився певний «симбіоз» диспозитивних та імперативних засад правового врегулювання корпоративних правових зв'язків.

Існує тенденція до розширення сфери диспозитивних засад у механізмі правового регулювання корпоративних відносин. Вона чітко викристалізовується щодо окремих організаційно-правових форм корпоративних організацій. Через об'єктивні причини вона менше проявляється стосовно ПАТ. Розвиток елементів саморегулювання щодо ТОВ можна

вітати, враховуючи його проміжне становище між класичним господарським товариством – акціонерним і повним та командитним товариствами. Однак щодо ПрАТ можливість посилення диспозитивних засад слід сприймати досить обережно. Незважаючи на власний непублічний характер, таке товариство залишається передусім об'єднанням капіталів та не має перетворюватися на ТОВ, а його акції не повинні визнаватися сурогатом цінних паперів.

Хоча корпоративний договір і містить норми стосовно здійснення (відмови від здійснення) корпоративних прав учасниками (акціонерами), вони не локальні, а є індивідуальними регуляторами, що не поширюються на сферу функціонування й діяльності товариства і не свідчать про нормативний характер такої договірної конструкції.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Бондарев Е. М. Акціонерний договір як форма саморегулювання корпоративних відносин в акціонерних товариствах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Харків, 2020. 238 с.
2. Бондарев Е. М. Окремі питання імперативності та диспозитивності регулювання акціонерних правовідносин. *Право і безпека*. 2019. № 3 (74). С. 72–76. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2019.3.10>.
3. Жорнокуй В. Г. Здійснення права участі в управлінні господарським товариством. *Право і Безпека*. 2014. № 4 (55). С. 187–192.
4. Кравченко С. С. Поняття права участі в товаристві, його юридична природа та види. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 17–18.
5. Кузнецова Н. С. О корпоративном праве и корпоративном законодательстве Украины: проблемные вопросы. *Гражданское право*. 2013. № 4. С. 9–13.
6. Кузнецова Н. С. Совершенствование механизма правового регулирования гражданских правоотношений // Актуальні проблеми цивільного, сімейного та міжнародного приватного права (Матвеевські цивілістичні читання) : матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 листоп. 2011 р.). Київ : Алерта, 2012. С. 47–50.
7. Кухарев О. Є. Теоретичні та практичні проблеми диспозитивності в спадковому праві : монографія. Київ : Алерта, 2019. 498 с.
8. Погрібний С. О. Механізм та принципи регулювання договірних відносин у цивільному праві України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2009. 412 с.
9. Ромовська З. В. Українське цивільне право. Загальна частина. Академічний курс : підручник. 3-тє вид., допов. Київ : Дакор, 2013. 672 с.
10. Сигидин М. М. Корпоративний договір : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Івано-Франківськ, 2016. 236 с.
11. Сигидин М. М. Особливості здійснення корпоративних прав через застосування правової конструкції корпоративного договору // Корпоративне право України: проблеми теорії та практики : монографія / за заг. ред. В. А. Васильєвої. Івано-Франківськ : Супрун В. П., 2017. С. 233–259.
12. Сібільов М. М. Про необхідність збереження основних концептуальних положень чинного Цивільного кодексу України. *Університетські наукові записки*. 2011. № 2. С. 74–80.
13. Спасибо-Фатеева І. В. Цивілістика: на шляху формування доктрин : вибр. наук. пр. Харків : Золоті сторінки, 2012. 696 с.
14. Тичкова О. Ю. Локальні корпоративні акти у цивільно-правовому регулюванні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Харків, 2009. 20 с.
15. Хоменко В. О. Акціонерний договір у сфері корпоративних правовідносин: сучасні реалії та тенденції розвитку. *Нове українське право*. 2021. Вип. 1. С. 49–57. DOI: <https://doi.org/10.51989/NUL.2021.1.6>.

Надійшла до редакції: 16.02.2023

Прийнята до опублікування: 13.03.2023

REFERENCES

1. Bondariev, E. M. (2019). Specific Issues of Mandatory Nature and Discretionary Nature of Shareholders Legal Relations' Regulation. *Law and Safety*, 3(74), 72-76. <https://doi.org/10.32631/pb.2019.3.10>.
2. Bondariev, E. M. (2020). *Shareholder agreement as a form of self-regulation of corporate relations in joint-stock companies* [Candidate dissertation, Kharkiv National University of Internal Affairs].
3. Khomenko, V. O. (2021). Shareholders' agreement in corporate law relations: Present-day realities and development trends. *New Ukrainian Law*, 1, 49-57. <https://doi.org/10.51989/NUL.2021.1.6>.
4. Kravchenko, S. S. (2009). The concept of the right to participate in a partnership, its legal nature and types. *Lawyer*, 11, 17-18.
5. Kukhariev, O. Ye. (2019). *Theoretical and practical problems of dispositivity in inheritance law*. Alerta.
6. Kuznetsova, N. S. (2011, November 10). *Improving the mechanism of legal regulation of civil legal relations* [Conference presentation abstract]. International Scientific and Practical Conference "Actual problems of civil, family and international private law (Matveev civil readings)", Kyiv, Ukraine.
7. Kuznetsova, N. S. (2013). On corporate law and corporate legislation of Ukraine: problematic issues. *Civil Law*, 4, 9-13.
8. Pohribnyi, S. O. (2009). *The mechanism and principles of regulation of contractual relations in the civil law of Ukraine* [Doctoral dissertation, Taras Shevchenko Kyiv National University].
9. Romovska, Z. V. (2013). *Ukrainian civil law. General part. Academic course*. Dakor.
10. Sibilov, M. M. (2011). On the need to preserve the main conceptual provisions of the current Civil Code of Ukraine. *University Scientific Notes*, 2, 74-80.
11. Spasybo-Fatieieva, I. V. (2012). *Civil studies: on the way to the formation of doctrines*. Golden pages.
12. Syhydyn, M. M. (2016). *Corporate contract* [Candidate dissertation, Vasyl Stefanyk Precarpathian National University].
13. Syhydyn, M. M. (2017). Peculiarities of the exercise of corporate rights through the application of the legal construction of a corporate contract. In V. A. Vasyliieva (Ed.), *Corporate law of Ukraine: problems of theory and practice* (pp. 233-259). Suprun V.P.
14. Tychkova, O. Yu. (2009). *Local corporate acts in civil law regulation* [Candidate thesis, Yaroslav Mudryi National Law Academy of Ukraine].
15. Zhornokuy, V. H. (2014). Realization of the right on participation in an economic society's management. *Law and Safety*, 4(55), 187-192.

Received the editorial office: 16 February 2023

Accepted for publication: 13 March 2023

ЮРИЙ МИХАЙЛОВИЧ ЖОРНОКУЙ,

доктор юридических наук, профессор,
Харьковский национальный университет внутренних дел,
кафедра гражданского права и процесса;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9669-6062>,
e-mail: zhornokuy.ym@gmail.com

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ: ПРИОРИТЕТ ЗА ИМПЕРАТИВНОСТЬЮ ИЛИ ДИСПОЗИТИВНОСТЬЮ

Проанализировано современное состояние правового обеспечения корпоративных отношений и доктринальных подходов в отношении определения приоритетности за их императивным или диспозитивным регулированием. На современном этапе развития корпоративного законодательства имеем объединение диспозитивных и императивных механизмов нормативного обеспечения корпоративных отношений. Исследуемая система нормативных актов не дает возможности однозначно ответить на вопрос о приоритетности применения к этим отношениям диспозитивного или императивного метода. Невзирая на то, что корпоративные отношения как гражданские подчинены общим основам гражданского законодательства, необходимость обеспечения стабильности гражданского оборота и защиты прав их участников обуславливает императивное урегулирование отдельных аспектов корпоративного движения. Очерчивается тенденция расширения сферы диспозитивных начал в механизме правового регулирования корпоративных отношений за счет конструкции корпоративного договора.

Ключевые слова: диспозитивность, императивность, корпорация, корпоративный договор, устав, нормативный акт, юридическое лицо.

YURII MYKHAILOVYCH ZHORNOKUI,

*Doctor of Law, Professor,
Kharkiv National University of Internal Affairs,
Department of Civil Law and Proceedings;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9669-6062>,
e-mail: zhornokuy.ym@gmail.com*

LEGAL SUPPORT OF CORPORATE LEGAL RELATIONS: PRIORITY IN TERMS OF IMPERATIVE OR DISCRETIONARY NATURE

Current state of legal support for corporate relations and doctrinal approaches to determining the priority of their mandatory or dispositive regulation have been analyzed. Attention has been drawn to the fact that in order to ensure unimpeded exercise of subjective corporate rights by each participant of a corporate organisation, a balance of regulatory regulation and self-regulation should be developed, which should be built from mandatory requirements to discretionary principles.

At the current stage of the corporate legislation development, there is a combination of dispositive and mandatory mechanisms of regulatory support of corporate legal relations. The regulatory framework for the establishment, operation and termination of corporations, as well as the exercise and protection of the rights of their participants (shareholders), does not allow a clear answer to the question of the priority of applying the dispositive or mandatory method to these relations. Despite the fact that corporate relations being civil are subject to the general principles of civil law, the need to ensure the stability of civil turnover and protect the rights of their participants necessitates the urgent regulation of certain aspects of corporate movement. It has been identified a tendency to expand the scope of dispositive principles in the mechanism of legal regulation of corporate relations. It is clearly crystallised in relation to certain organisational and legal forms of corporate entities. For objective reasons, it is less evident in relation to a public joint-stock company. The development of self-regulatory elements in relation to a limited liability company could be welcomed, given its intermediate position between the classic business entity such as a joint-stock company and a general or limited partnership. However, with regard to a private joint-stock company, the possibility of strengthening the dispositive principles should be taken with caution. Despite its non-public nature, such a company remains, first and foremost, a capital association and should not be transformed into a limited liability company, and its shares should not be recognised as a surrogate for securities. Although the corporate agreement contains provisions on the exercise (refusal to exercise) of corporate rights by participants (shareholders), they are not local, but are individual regulators that do not apply to the scope of the company's functioning and activities, which does not indicate the normative nature of such a contractual structure.

Key words: *dispositivity, imperativeness, corporation, corporate agreement, statute, regulatory act, legal entity.*

Цитування (ДСТУ 8302:2015): Жорнокуй Ю. М. Правове забезпечення корпоративних правовідносин: пріоритет за імперативністю чи диспозитивністю. *Право і безпека*. 2023. № 1 (88). С. 113–122. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2023.1.10>.

Citation (APA): Zhornokui, Yu. M. (2023). Legal support of corporate legal relations: priority in terms of imperative or discretionary nature. *Law and Safety*, 1(88), 113–122. <https://doi.org/10.32631/pb.2023.1.10>.