



УДК 346.5

ORCID id 0000-0001-5839-8742

DOI <https://doi.org/10.32703/2663-6352/2023-1-13-61-76>*Мудрий Сергій Миколайович**Суддя господарського суду міста Києва,  
аспірант МАУП (м. Київ)*

## КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ В КОРПОРАТИВНИХ ЮРИДИЧНИХ ОСОБАХ

***Анотація.** Стаття присвячена проблематиці конфлікту інтересів, що може виникати при управлінні корпоративними юридичними особами. Аналізуються найбільш розповсюджені фактори, що можуть спричинити виникнення конфлікту інтересів, як зіткнення індивідуальних і корпоративних інтересів, недостатня прозорість процесів прийняття рішень та низький рівень етичної свідомості управління.*

***Ключові слова:** конфлікт інтересів, корпоративна юридична особа, індивідуальні інтереси, корпоративні інтереси, корпоративні відносини, репутаційні ризики, вирішення конфлікту, внутрішні політики, система органів управління, власник корпоративних прав.*

***Annotation.** The article is devoted to the problem of conflict of interests that may arise in the management of corporate legal entities. The most widespread factors that can cause a conflict of interests are analyzed, such as a clash of individual and corporate interests, insufficient transparency of decision-making processes and a low level of ethical awareness of the manager. The article focuses attention on the negative consequences of the conflict of interests, which can affect the reputation and financial stability of corporate legal entities. Approaches to resolving conflicts of interest based on the development and implementation of ethical codes, the creation of independent committees for conflict resolution, and the involvement of external consultants have received scientific justification. The article contains an analysis of current legal and legislative aspects and those that are within the scope of the legislative initiative aimed at ensuring transparency in the settlement of conflicts of interest in corporate legal entities. The author provides recommendations on improving the legal regulation of internal policies in order to ensure effective management of conflicts of interest. The author concludes that: the naturalness of any person as a physical being presupposes the presence of following one's own interest, and the system of management bodies of a business entity only outlines their direction in the directions of possible realization; the choice of organizational and legal form of a legal entity can influence the choice of corporate governance structure and future features of lobbying interests of interested parties, taking into account the field of activity; the fundamental principle should be implemented in the basis of avoiding contradictions in the corporate sector: the state, in the person of authorized bodies, ensures the interests of participants in corporate relations, by balancing the general economic interest of each carrier (shareholders, as owners of corporate rights, a joint-stock company and its officials).*

**Keywords:** *conflict of interests, corporate legal entity, individual interests, corporate interests, corporate relations, reputational risks, conflict resolution, internal policies, system of management bodies, owner of corporate rights.*

**Постановка проблеми:** Розгляд конфлікту інтересів має безпосередній зв'язок зі сферою їх виникнення. В даному випадку треба звернути увагу на сферу правовідносин які виникають при взаємодії інтересів учасників, працівників та самого суб'єкта господарювання – тобто у сфері корпоративних відносин. Ця сфера відносин включає дії, що пов'язуються зі створенням, діяльністю та припиненням суб'єкта господарювання. На кожному з вищезазначених етапів відбуваються дії, спрямовані на реалізацію інтересів зацікавлених груп суб'єктів. Разом з тим, найбільш оптимальна збалансованість таких інтересів буде залежить від того, наскільки повно та об'єктивно враховані інтереси зазначених суб'єктів. Проте така збалансованість може і повинна досягатись за допомогою правових норм, що має бути запорукою об'єктивних важелів впливу у попередженні, невілювані та вирішенні потенційних конфліктів широкого спектру прояву: від особистих зацікавленостей та конкуренції до прямого протистояння учасників корпоративних відносин задля досягнення поставлених цілей.

Проблематику корпоративного управління, корпоративних конфліктів, корпоративної власності висвітлювали у свої працях М. Богуш, П. Борцевич, О. Вінник, О. Воловик, Ю. Жорнокуй, К. Кочергіна, В. Резнікова, С. Серьогін, І. Спасибо-Фатєєва, І. Ткачук та інші. Але, незважаючи на значну кількість наукових публікацій з правового регулювання діяльності корпорацій, низка питань щодо конфлікту інтересів в корпоративних юридичних особах вимагає подальших наукових розробок.

**Метою дослідження** є науково-практичний аналіз різновидів конфлікту інтересів в корпоративних юридичних особах та надання пропозицій щодо удосконалення нормативно-правової бази для їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** Реалії сьогодення у сфері господарювання в Україні характеризуються певними особливостями, що лежать в основі суперечностей у сфері корпоративних відносин. Зазначені характерні особливості виявляються, в першу чергу, у недостатній ефективності механізмів спрямованих на регламентацію діяльності суб'єкта господарювання та відносин з учасниками. Саме це лежить в основі найбільш поширених конфліктів інтересів, що виявляється у конфронтації між суб'єктом господарювання та учасниками і працівниками у повноті реалізації їх права. Заради справедливості маємо констатувати, що останні також «вносять свій вклад» у виникнення та розвиток корпоративних конфліктів шляхом зловживання власними правами.

Вищезазначені міркування в своїй основі повною мірою підтверджують висловлене О.М.Вінник: інтереси, що виникають у сфері корпоративних відносин в акціонерів та акціонерних товариствах, у юридичній літературі називають корпоративними. При цьому корпоративні інтереси акціонерного товариства відносять до загальних, а акціонерів – до індивідуальних [1, с. 408].

Проте маємо зазначити про наявність різних поглядів до розуміння поняття «інтереси акціонерів». Так, І. В. Спасибо-Фатєєва визначає інтерес акціонерів як власників акцій, що полягає в настільки ефективному управлінні капіталом, за якого він приносить би достатню кількість прибутку, від чого безпосередньо залежить не тільки одержання дивідендів за акціями, а й їх ринкова ціна, що є важливим для акціонера при реалізації ним свого повноваження щодо розпорядження акціями [2, с. 316].

Слушною є і позиція Ю. В. Хорта, який вважає, що реалізація законних інтересів акціонерів здійснюється з урахуванням характерних особливостей формування статутного капіталу, а саме: а) інтерес у розподілі акцій відповідно до дійсної вартості вкладів, внесених до капіталу; б) інтерес у збереженні частки в статутному капіталі (захист від її розмивання); в) інтерес у збереженні первісно інвестованого до товариства капіталу, його прирості та отриманні дивідендів; г) інтерес в обмеженні відповідальності за боргами товариства [3, с. 11]. Інтереси, що знайшли своє відображення як правовідносини, що забезпечені юридичним захистом уособлюють коло відповідних прав. Зазначене розділяє М. Богуш, який звертає увагу на важливість об'єднання інтересів учасників у забезпеченні позитивної атмосфери корпоративних відносин шляхом стійких корпоративних прав. Так, М. Богуш вважає, що інтереси акціонерів, пов'язані з участю суб'єкта господарювання виявляються в 1) інтересі отримання певної частки прибутку (дивідендів) корпорації; 2) інтересі управління корпорацією, що зумовлює можливість встановлення контролю над майном корпорації; 3) інтересі отримання частки активів корпорації у випадку її ліквідації; 4) інтересі отримання інформації про діяльність корпорації; 5) інтересі отримання доходу внаслідок відчуження акціонерами/учасниками корпорації своїх акцій/частки у статутному капіталі [4, с. 104].

Попри зазначене не можемо ігнорувати наявність індивідуальних інтересів учасників на які може впливати існування суб'єктивних чинників: психотип особистості, суперечливість або непослідовність при досягненні бажаного результату або індивідуальні особливості розуміння власних потреб, бажань і прагнень. Також, що підтверджується рішенням Конституційного суду України, не можна очікувати спільності в інтересах власника різних за обсягом корпоративних прав [5].

Існує і інша позиція, яка полягає у запереченні інтересів суб'єкта господарювання у сфері корпоративних відносин. Підставою для такої думки є заперечення існування власної волі та інтересів у суб'єктів господарювання, оскільки саме учасники, власним волевиявленням, формують волю суб'єкта господарювання, воля якого може сприйматись автономною і самостійною виключно щодо третіх осіб але не щодо учасників. Вважаємо такий підхід доволі слабким, в першу чергу через суперечність законодавству та судовій практиці.

Хоча господарюючий суб'єкт корпоративного типу впроваджує інтереси його учасників, проте, такий інтерес не може бути ототожненим виключно з інтересами учасників. Наша позиція доводиться неодноразовими суперечками на практиці основою яких було питання щодо розподілу отриманого прибутку. Непоодинокі ситуації свідчили про різноспрямованість підходів у цьому питанні, адже інколи учасники наполягають на збільшенні частки прибутку, що має бути спрямована на виплату

девідентів (в тій чи іншій формі) в той час як інтереси самого суб'єкта господарювання полягають в укріпленні матеріально-технічної бази та вдосконаленні всіх ланок господарюючого суб'єкта. Зазначена позиція знаходить своє відображення і роботах теоретиків-правників. Так, на думку О.М.Вінник слід розмежовувати інтереси учасників (акціонерів) та інтереси суб'єкта господарювання корпоративного типу як самостійного суб'єкта господарських правовідносин [1, с. 409].

Зазначене підтверджується і рішенням конституційного суду України, яке визнає інтерес акціонерного товариства к самостійного суб'єкта господарських правовідносин, а не формальною сукупністю інтересів його акціонерів [5].

Наведене доводить, що розбіжності інтересів суб'єкта господарювання та його учасників є розповсюдженим явищем та може знаходитись у площині вирішення такого конфлікту шляхом пошуку пріоритетності та перспективності визначення того чи іншого інтересу для досягнення загального успіху. Також, як вважає О.М.Вінник, слід враховувати кількісний склад учасників (акціонерів) при визначенні походження інтересу. Адже у господарських товариствах, що діють у складі двох і більше осіб(а тим більше у товаристві однієї особи-засновника) домінує інтерес учасників, який тотожний інтересу господарюючого суб'єкта. У разі ж якщо при реалізації приватних інтересів засновників, учасників, самого товариства зачіпаються публічні інтереси, зазвичай, діє пріоритет останніх [1, с. 409].

Проте, як свідчить практика, при великій кількості учасників (прикладом якого є акціонери в акціонерному товаристві) дійти повної згоди в інтересах вдається доволі рідко, що породжує конфлікт інтересів. Але для його виникнення, зазвичай, мають бути вчиненні окремі дії задля реалізації таких інтересів, що відрізняються від цілей і дій інших учасників корпоративних відносин, що і є показником існуючого зіткнення та конфлікту інтересів.

Разом з тим, доволі ґрунтовна увага приділена нами до самого поняття інтересу, який може мати місце у сфері корпоративних відносин, та частково досліджувався правниками у проаналізованих юридичних джерелах не може претендувати на повноту без відповідного звернення на зарубіжний досвід у цій сфері правовідносин.

Як зазначає О. М. Вінник Поняття «конфлікт інтересів» є усталеним у зарубіжному акціонерному праві [6, с. 6]. Не можна не відмітити розповсюдженість посилання на конфлікт інтересів в нормативних актах ЄС (Щодо імплементації Директиви 2003/6/ЄС Європейського Парламенту та Ради стосовно справедливого представлення інвестиційних рекомендацій і розкриття конфліктів інтересів: Директива Комісії 2003/125/ЄС від 22 грудня 2003 року; Щодо імплементації Директиви 2009/65/ ЄС Європейського Парламенту та Ради стосовно організаційних вимог, конфлікту інтересів, ведення бізнесу, управління ризиками, а також щодо змісту угоди між депозитарієм та керуючою компанією : Директива Комісії 2010/43/ЄС від 1 липня 2010), що є зобов'язанням України перед Європейським Союзом, Європейським Співтовариством щодо гармонізації нормативно-правових актів з атомної енергії підписаною 27 червня 2014 року (Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-

членами, з іншої сторони, підписана 27 червня 2014 року) і ратифікованою Верховною Радою України 16 вересня 2014 року (Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Закон України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII).

Таким чином, зарубіжний досвід правозастосування в означеній сфері відбивається на тенденціях правотворчої ініціативи в Україні та акцентів, що відображають найактуальніші вектори правового впорядкування. Це підтверджується тим, що останнім часом термін «конфлікт інтересів» набуває широкого застосування і в законодавстві України.

В контексті нашого дослідження, маємо звернути увагу передусім на нормативно-правові акти, покликані врегулювати діяльність акціонерного товариства, де термін «конфлікт інтересів» вживається неодноразово для впорядкування широкого кола відносин, а саме: у разі розбіжностей між особистими інтересами посадової особи або її пов'язаних осіб та її посадовими (професійними) обов'язками діяти у найкращих інтересах товариства (Принципи корпоративного управління, затверджені рішенням НКЦПФР від 22 липня 2014 року № 955); у разі наявності обставини, що виключає взаємовідносини акціонерного товариства з аудиторською фірмою (Рекомендації щодо обрання акціонерним товариством аудиторів фінансової звітності, затверджені рішенням ДКЦПФР від 30 червня 2010 року № 120); у разі ситуації якій необхідно запобігати при провадженні професійної діяльності на фондовому ринку (Ліцензійні умови провадження професійної діяльності на фондовому ринку (ринку цінних паперів) – діяльності з торгівлі цінними паперами, затверджені рішенням НКЦПФР від 14 травня 2013 року № 819); у разі ситуації за наявності якої працівник НКЦПФР не може здійснювати нагляд за реєстрацією акціонерів, проведенням загальних зборів акціонерного товариства, голосуванням та підбиттям його підсумків на загальних зборах (Порядок нагляду за реєстрацією акціонерів, проведенням загальних зборів, голосуванням та підбиттям його підсумків на загальних зборах акціонерних товариств, затверджений рішенням НКЦПФР від 25 жовтня 2012 року № 1518); у разі ситуації на попередження виникнення якого корпоративний секретар акціонерного товариства повинен вживати в межах компетенції відповідних заходів (Примірне положення про корпоративного секретаря акціонерного товариства, в статутному капіталі якого корпоративні права держави перевищують 50 відсотків, затверджене наказом Фонду державного майна України від 19 березня 2015 року № 356).

Таким чином, спрямування уваги законодавця на актуальність впорядкування цих правовідносин сприяє більш розгорнутому розумінню не лише суті явища, а і його похідних, де, як зазначає О.М.Вінник «започаткування використання в законодавчій практиці терміна «конфлікт інтересів» цілком виправдане і дає змогу регулювати більш широкий спектр відносин, у яких має місце не порушення, а протистояння законних інтересів їх учасників» [7, с. 62]. Маємо констатувати, що лише з прийняттям нової редакції Закону України «Про акціонерні товариства» від 01.01.2023 року термін «конфлікт інтересів» вживається як поняття покликане впорядкувати більш широкий спектр відносин, що знаходить своє відображення у статтях (1; 50; 70; 80; 90<sup>1</sup>). Разом з тим законодавець не

спромігся запропонувати цілісну дефініцію зазначеного явища, окресливши лише деякі випадки за наявності яких, такий конфлікт буде мати місце. Таким чином, навіть оновлена редакція Закону України «Про акціонерні товариства» пропонує тлумачити термін «конфлікт інтересів» з посиланням на Закон України «Про банки і банківську діяльність». Тож, як бачимо, необґрунтовано звужений підхід до тлумачення конфлікту інтересів не дозволяє охопити більш широкий спектр правовідносин, а тим більше їх похідних, що також виявляється у відсутності єдиного розуміння щодо співвідношення понять «конфлікт інтересів» та «корпоративний конфлікт». Як зазначає Ю.Жорнокуй, поняття «конфлікт інтересів» та «корпоративний конфлікт» слід розуміти як підставу і наслідок [8, с. 107]. Проте, нами підтримується позиція вчених, які визначають корпоративний конфлікт як різновид конфлікту інтересу [6, с. 6; 9, с. 9-12].

Проведений нами аналіз обумовлює подальше дослідження в площині особливостей впливу організаційно правових форм, та спонукає до відстоювання наукової позиції яка ґрунтується на тому, що конфлікт інтересів в корпоративних юридичних особах перш за все слід розглядати в контексті поділу юридичних осіб на об'єднання та унітарні організації. Такий поділ об'єктивно може бути підставою для початку дискусії стосовно доцільності такого підходу про поділ юридичних осіб на основі існуючих в науці поглядів відносно членства і можливості формувати вищий орган управління. Проте враховуючи специфіку нашого дослідження ми не будемо поглиблюватись у теоретичні підвалини зазначеного питання, а візьмемо за основу нормативно-правову базу чинного законодавства а саме Господарський кодекс України, Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», Закон України «Про акціонерні товариства» та ін., де поділ на корпоративні та унітарні підприємства є базисним підходом який саме і спонукає нас до розгляду конфлікту інтересів в кожному із видів окремо, тобто в корпоративних та унітарних, відповідно до їх особливостей.

Аналіз конфлікту інтересів в корпоративних підприємствах можна визначити як протиріччя між очікуваним позитивним результатом, що має бути досягнутий юридичною особою та побічним стороннім інтересом який виникає у суб'єкта управління задля досягнення власних корисливих цілей.

Хоча явище «корпоративний конфлікт інтересів» згадується чинним законодавством України, а також існуючими різними дефініціями, що були запропоновані науковцями, на нашу думку, спочатку слід звернутись до доволі обмеженого за своїм спрямуванням, проте найбільш наближеним за своєю економічною суттю визначення, яке розглядає його як зіткнення майнових та інших інтересів акціонерів з інтересами працівників корпорації (в тому числі директорів і різного роду управлінців) завдяки якому працівники своїми діями або бездіяльністю спричиняють збитки акціонерам або продукують різного роду негативні наслідки.

Обмеженість такого підходу може виглядати вузькою лише на перший погляд, адже в контексті запропонованого визначення лежить саме майнова зацікавленість суб'єктів як основні і першочергові важелі, що впливають на їх поведінку спричинити негативні результати внаслідок свідомих дій або свідомої бездіяльності. Ця важлива складова – майнова, може базуватись і на інших підставах,

наприклад на психологічних важелях впливу, проте без об'єктивного розуміння важливості саме майнової складової неможливо запропонувати дієві механізми врегулювання конфлікту інтересів.

Також, заради справедливості, слід зазначити, що прояв конфлікту інтересів багато в чому залежить від особливостей тієї чи іншої юридичної особи. Так, наприклад, корпоративні підприємства характеризуються більшою кількістю учасників і більш складною структурою управління, що безпосередньо впливає на прояв конфлікту інтересів в корпоративних юридичних особах.

Важливою особливістю слід вважати також те, що конфлікт інтересів характеризується не лише особливостями організаційно-правового спрямування, а і має інші «спонукальні» фактори. Тут ми маємо на увазі, що конфлікт інтересів може розглядатись як родове поняття щодо учасників корпоративних відносин як внутрішньо-індивідуальні конфлікти при покладанні різних функцій на учасника: акціонера, посадової особи акціонерного товариства, члена наглядової ради організації-конкурента.

Разом з тим, корпоративний конфлікт може розглядатись і як видове поняття – виникає між суб'єктами корпоративних відносин (носіями корпоративних інтересів) та характеризується наявністю свідомої поведінки спрямованої на досягнення визначеної мети (власного інтересу). Як зазначає С.Ю.Серьогін, основу більшості корпоративних конфліктів становлять прогалини у законодавстві [10, с. 95]. Таку позицію не лише підтримує, а й розвиває О.М.Вінник, яка зазначає, що звужене трактування термінологічного обумовлення (в даному випадку «конфлікту інтересів»), що міститься у нормативно-правовому акті, створює додаткові підстави для виникнення нових різновидів конфліктних ситуацій в процесі його правозастосування [7, с. 57].

Наголошення нами уваги на те, що конфлікт інтересів характеризується не лише особливостями організаційно-правового спрямування, а і іншими «спонукальними» факторами, до яких ми віднесли специфіку індивідуальних особливостей – активною поведінкою учасників конфлікту (або одного з них), то вважаємо за доцільно звернутись до короткого аналізу існуючих найбільш поширених теорій щодо походження юридичної особи.

Перша наукова теорія про юридичну особу відома саме сучасній цивілістиці під назвою «теорія фікції». Творцем цієї теорії вважається Фрідріх Карл фон Савіньї [11, с. 132–133]. Відповідно до цього вчення юридична особа – це штучний фікційний суб'єкт, що допускається лише з юридичною метою. Як фікція, юридична особа не може мати свідомості, волі та дієздатності. Притримуючись цієї позиції науковці відзначають, що органи юридичної особи відіграють щодо неї таку ж роль, як і опікуни стосовно недієздатних. Таким чином, юридична особа в теорії фікції – це просто поняття, яке не існує в дійсності. Фікційна природа юридичної особи як суб'єкта права передбачається у її формі, сутності та штучності створення. Прихильники теорії фікції юридичної особи своєрідно формулюють проблему правосуб'єктності юридичної особи. Вони визнають недієздатність юридичної особи та вирішують питання її участі у правовідносинах із допомогою інституту представництва. Насправді в об'єктивній дійсності неможливе існування суб'єктивного права без його носія – суб'єкта, оскільки суб'єктивне право – це забезпечена законом міра можливої поведінки особи, спрямованої на досягнення відповідної

мети. Без особи не може існувати і поведінка. Відповідно, якщо юридична особа може володіти суб'єктивними права, то вона є реально існуючим явищем, а не юридичною фікцією.

В контексті нашого дослідження вважаємо за доцільне почати аналіз з «теорія фікції» Фрідріха Карла фон Савіньї [11, с. 132–133], відповідно до якої юридична особа вважається штучним суб'єктом, не має волі, власної свідомості та дієздатності, тобто органи юридичної особи розуміються у функції «опікунства», а сама юридична особа – це поняття, яке не існує в дійсності і як наслідок, розглядається лише з юридичною метою. Проте, теорія фікції не дає відповідь на визначення правосуб'єктності, адже в об'єктивній дійсності існування суб'єктивного права без носія – суб'єкта є неможливим (без особи не може існувати і поведінка), оскільки суб'єктивне право – це забезпечена законом міра можливої поведінки особи, спрямованої на досягнення відповідної мети, тож якщо юридична особа може володіти суб'єктивними права, то є реально існує, а не є юридичною фікцією. З іншої сторони, слухну позицію висловлює Р.Б. Прилуцький який стверджує, що з теорія фікції породжує два висновки: 1) якщо дієздатними є органи юридичної особи, що створені для забезпечення її «життєдіяльності», то саме вони правочинні виступати від її імені; 2) якщо юридичні особи існують не самі по собі, а внаслідок визначення права, то вони виникають лише в порядку державного дозволу [12, с. 43].

Зазначене спямовує наші погляди в бік «теорії колективної власності» французького ученого М. Планіоля [13] де юридична особа сприймається корпорацією, що діє в інтересах її членів внаслідок об'єднання їх капіталів. Таким чином учасники управляють своїм майном через юридичну особу, а сама юридична особа розуміється як колективне майно, яке походить від інших осіб, що в свою чергу забезпечує страхування від ризику накладення на майно стягнення за особистими боргами учасників. Враховуючи положення теорії персоніфікованої мети – «немає майна без особи» - майно або право може належати не тільки кому-небудь, але й чому-небудь, прихильники цієї теорії вважають, що оскільки метою створення юридичної особи є управління майном, то юридична особа і є цією персоніфікованою метою.

Разом з тим існує і інша, не менш розповсюджена теорія – «теорія інтересу» Р. Ієрінга, якій вважав, що дійсним носієм цивільних прав є лише людина, а юридичну особу представляє група людей. Як зазначає В. Борисова, «категорія інтересу – загально наукова й означає зумовлену суспільним характером потребу суб'єкта користуватися конкретним соціальним благом» [14, с. 125]. Підтримує це В. Кравчук, який визнає дії юридичної особи виключно в інтересах засновників [15, с. 11–13.]

Проте, аналіз теорії юридичної особи дозволяє розглядати юридичну особу як реального суб'єкта. А. С. Довгерт вважає, що «юридичні особи – це реально існуючі суб'єкти відносин» [16, с. 336], що перекликається із «теорією безсуб'єктного майна», де виділяється майнова самостійність і відокремленість майна як ознака юридичної особи.

Аналіз теорії колективу спонукав В.Резнікову до розуміння зловживання правом [17]. Чинний Цивільний Кодекс України закріплює це положення у ст. 1172, відповідно до якої юридична або фізична особа відшкодовує шкоду, завдану їхнім працівником під час виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків.

Разом з тим, вважаємо висловити підтримку Д.В. Жекову, який вважає, що «сучасна доктрина юридичної особи загалом базується або на фікційній, або на органічній (реалістичній), або на позитивістських теоріях юридичної особи, практично не вносячи нічого принципово нового в жодну з них» [18, с. 127].

Таким чином, доктринальні положення щодо походження юридичної особи не слід відкидати як чинник, що впливає на розуміння конфлікту інтересів в корпоративних відносинах.

Разом з тим, організаційно-правові форми корпорацій або корпоративної юридичної особи вказують на наявність особливостей, що обумовлюють придбання учасниками корпоративних (засновницьких) прав, відносно створеної ними юридичної особи, а також формування вищого органу управління, яким може бути збори учасників корпорації, проте зазначені особливості не обов'язково носять виключний характер.

Маємо звернути увагу на останню запропоновану нами особливість організаційно-правової форми корпоративної юридичної особи щодо особливостей вищого органу управління, функції якого як вказує практика, можуть передаватись іншим особам, що фактично означає відхід власників від управління зазначеною юридичною особою та може провокувати конфлікт інтересів між інтересами корпоративної юридичної особи та інтересами третіх осіб.

Подальша наша увага обумовлена тим, що одним з важливих теоретико-правових аспектів, що лежать в основі доктринальних положень про юридичну особу є вивчення питання про визначення суб'єкта або групи суб'єктів які можуть впливати на дії чи прийняття рішень самої юридичної особи. Враховуючи найбільш розповсюджені теорії походження юридичної особи, слід звернути увагу в першу чергу на ті, які безпосередньо ґрунтуються на задоволенні інтересів (як майнового так і не майнового характеру) фізичних осіб. Зазначені фізичні особи можуть виступати у різних якостях, таких як засновники, фізичні особи що діють в інтересах юридичної особи і здійснюють управлінський функції, а також фізичні особи, що тим чи іншим чином причетні до продукування результатів визначених статутними документами. Проте спільним для визначених категорій є отримання конкретного інтересу, що безпосередньо пов'язаний із «ініціатором» - фізичною особою.

Також, посилаючись на ретроспективний аналіз, слід зауважити, що перша цивільна кодифікація 1922 року зазначала, що юридичні особи приймають участь у цивільному обороті а також в угодах через свої органи або через своїх представників, а друга цивільна кодифікація 1963 року зазначала у ст. 29, що юридична особа набуває цивільних прав і бере на себе цивільні обов'язки через свої органи, що діють у межах прав, наданих їм за законом або статутом (положенням). Порядок призначення або обрання органів юридичної особи визначається їх статутом (положенням).

Чинний Цивільний кодекс України залишає дискусійним питання про те яким чином слід відноситись до органу юридичної особи, а саме, як до його частини чи як до його представника? Окреслене має важливе прикладне значення, адже правова природа органів управління юридичної особи в контексті розподілу на органи, що ініціюють волевиявлення та органи що втілюють таке

волевиявлення полягає упередженні та виявленні ситуацій коли правове регулювання не містить правову кваліфікацію наявному конфлікту інтересів.

Не дає принципової відповіді на вище зазначене і аналіз трьох основних існуючих моделей корпоративного управління, що на разі застосовуються у світовій практиці (англо-американська — «аутсайдерів», німецька — континентальна або «інсайдерів» і японська — азіатська) [19], хоча порівняльна структура дає можливість виокремлювати, в основному, застосування двух- та трьохланкову структуру управління.

Дво-ланкова структура корпоративного управління представляє собою систему, що містить вищий орган управління який формує та безпосередньо взаємодіє шляхом здійснення поточного контролю за роботою виконавчого органу. Виконавчий орган може бути представлений одноособово (генеральний/виконавчий директор, керівник за напрямком) або декількома особами (правління, дирекція тощо).

У трьох ланковій структурі додається ще колегіальний орган, що діє на постійній основі і таким чином взаємопов'язує роботу вищого органу управління та виконавчого по органу. Така система управління дістала назву «трикутник корпоративного управління» [20]. Слід зазначити що згадані дво- та трьох-ланкові системи управління не вирішують питання балансу інтересів та по своїй суті становлять проблему конфлікту інтересів у структурі корпоративного управління господарюючих суб'єктів.

Крім цього, в контексті зазначеного слід звернути увагу на те хто саме виконує функції виконавчого органу корпоративної юридичної особи, адже одноособовий чи колегіальний виконавчий орган може мати значення для визначення та розуміння обсягу конфлікту інтересів а також можливих взаємозв'язків, що знаходились у підґрунті його виникнення. Як вже було зазначено, виявлення суті інтересу, що може бути спонукальним проявом для волевиявлення фізичної особи яка виконує функції в органі управління господарюючого суб'єкта може також бути допоміжним чинником для вирішення конфлікту інтересів.

Разом з тим, слід зазначити, що на практиці вирішення питання конфлікту інтересів найбільш ефективно вирішується у юридичних особах діяльність яких спрямована на одержання комерційного зиску, оскільки в діяльності таких осіб відбувається зіткнення інтересів найбільшої кількості різнопланових суб'єктів волевиявлення, а головним чинником протиріч виступає вирішення питання про розподіл отриманих прибутків чи питання про розподіл тягаря відповідальності при відшкодуванні збитків. При цьому «ініціатори» потенційного конфлікту інтересів можуть відноситись до груп, що уособлюють за своїм впливом внутрішнє або зовнішнє походження.

До груп, що уособлюють внутрішнє походження можна віднести виникнення протиріч ініційованих з боку самої юридичної особи:

- з боку учасників;
- з боку членів правління або іншого виконавчого органу;
- з боку працівників.

В свою чергу до груп, що уособлюють зовнішнє походження можна віднести виникнення протиріч ініційованих зацікавленою стороною, яка не приймає безпосередньої участі у діяльності суб'єкта господарювання:

- з боку контрагентів, що мають майновий інтерес у розв'язанні конфлікту;
- з боку не пов'язаних господарськими правовідносинами суб'єктів, проте такими, що є потенційними конкурентами за напрямком своєї діяльності;
- з боку держави у випадку застосування до суб'єкта господарювання засобів державного регулювання господарської діяльності (ст. 12, ст. 406 Господарського кодексу України).

Найбільш розповсюдженими, та такими що можуть сприяти вирішенню конфлікту інтересів є наступні:

- домовленість про збільшення матеріального заохочення (оплати);
- домовленість про збільшення частки учасника за рахунок часток інших учасників;
- викуп частки учасника, з яким не вдалося дійти згоди у вирішенні конфлікту інтересів (наприклад, якщо акціонер який на загальних зборах голосував проти, у встановлених законом випадках має право витребувати викуп своїх акцій, якщо його позиція не була врахована;
- внесення відповідних змін суб'єктом господарювання у свою діяльність відповідно до рекомендацій чи вказівок органу владного підпорядкування.

Як вже було зазначено раніше в комерційних корпоративних підприємствах розподіл майнової складової результатів комерційної діяльності, тобто доходів є найбільш вірогідною та розповсюдженою підставою для виникнення конфлікту інтересів. Відповідно, майнова підстава є актуальною для всіх груп та категорій осіб, що приймають безпосередню участь в діяльності юридичної особи. Проте, як свідчить практика, велика увага має бути приділена особам, що приймають участь як працівники, оскільки вони можуть мати доволі великий обсяг компетенції в прийнятті виробничих рішень, впливати на процеси взаємодії із потенційними контрагентами та безпосередньо формувати оперативну інформацію щодо ефективності роботи юридичної особи. Такі конфлікти інтересів слід розглядати як виключно внутрішнього походження, а їх характерною особливістю є те, що вони не регулюються законодавством (на відміну від існуючих норм за кордоном), а також те що такі конфлікти зазвичай не мають безпосереднього зв'язку з інтересами суспільства чи держави в цілому. Крім того важливість врегулювання конфлікту інтересів, що «походить» від робітника може носити прихований характер, не проявлятися через складну ієрархічну структуру підприємства та мати наслідки тривалої дії.

Таким чином категорія працівників, яка раніше була нами віднесена до внутрішньої групи походження конфлікту інтересів, є на нашу думку, важливою та найбільш складною категорією яка потребує уваги в контексті нашого дослідження.

У чинному законодавстві України вирішення питання конфлікту інтересів носить фрагментарний характер та не сприяють ефективному усуненні проблеми. Адже норми, що обумовлюють участь представників робітників в нарадах колегіального органу управління з правом

дорадчого голосу по суті не впливає на врегулювання конфлікту інтересів, оскільки не є підставою для обов'язкового прийняття рішень майнового заохочення працівників.

На відміну від законодавства України, зарубіжне законодавство містить дієві механізми, що спрямовані на врахування інтересів працівників для підвищення ефективності комерційної складової суб'єкта господарювання. Законодавство європейських країн (наприклад, Німеччина) закріплює квоти представництва працівників в раді директорів (наглядова рада), куди має бути обрано визначена кількість членів трудового колективу, що пропорційна загальній кількості членів ради директорів [21, с. 171].

Ще одним прикладом вирішення питання про заохочення працівників майновим важелем впливу, є досвід застосування у Сполучених Штатах Америки так званих службових акцій, які можуть бути надані окремим працівникам суб'єкта господарювання.

Звернення нами уваги до конфлікту інтересів який має місце у комерційних підприємствах не виключає випадків наявності конфлікту інтересів в некомерційних юридичних особах. Характерні особливості конфлікту інтересів зазвичай є тотожними для обох видів вище зазначених підприємств, та здебільшого знаходяться в контексті майнової складової. Проте в некомерційних підприємствах конфлікт інтересів може виникати в контексті специфічної складової майнового інтересу, що проявляється у впливі на певні ресурсні можливості, які в свою чергу можуть мати майнові наслідки. Таке застереження є об'єктивним навіть враховуючи те, що на відміну від комерційних підприємств, в некомерційних учасники не мають чітко окресленого розміру заохочення від участі в діяльності некомерційного підприємства, адже метою діяльності некомерційних підприємств є сприятливі умови для задоволення соціально економічних інтересів суспільства, юридичних осіб та громадян, що не суперечать чинному законодавству. Така мета діяльності некомерційних підприємств може опосередковуватись у просвітницькій, благодійницькій, професійній та інших суспільно корисних діях учасників, внаслідок чого інтерес учасників є однорідним та полягає в першу чергу у використанні різноманітних можливостей, ресурсів, благ та пільг для широкого кола споживачів яке не виключає самих учасників. Це може бути підставою для створення певних груп всередині некомерційного підприємства, інтереси яких можуть бути пов'язані з порушенням встановлених порядків надання преференцій та пільг. Також важливою особливістю некомерційних підприємств слід вважати те, що вони можуть займатись діяльністю яка слугує досягненню мети, заради якої створено некомерційна юридична особа, та відповідно мати комерційне спрямування. Враховуючи те що розподіл прибутків між учасниками в некомерційному підприємстві заборонений, використання доходів як оплата праці осіб, що приймають участь в управлінні некомерційної юридичної особи є можливим. Таким чином зазначена обставина є додатковим чинником створення конфлікту інтересів всередині некомерційного підприємства, на підставі різного режиму їх майна, різним цілям діяльності та вказує на відмінність врегулювання конфлікту інтересів в комерційних і некомерційних юридичних особах. Некомерційна юридична особа має спеціальну правосуб'єктність, її діяльність спрямована на досягнення соціально-корисної мети, що може бути підставою для врегулювання конфлікту інтересів в некомерційних

юридичних особах іншим чином ніж у комерційних. Разом з тим, головним завданням виявлення та правового регулювання ситуацій конфлікту інтересів є встановлення уніфікованого з позицій можливості застосування механізму для юридичних осіб будь-якої організаційно-правової форми та незалежно від основного спрямування її діяльності (комерційна або некомерційна діяльність).

Як нами вже було зазначено раніше, конфлікт інтересів є однією з найбільш розповсюджених підстав виникнення корпоративного конфлікту. Особливою «динамікою» такий конфлікт може набувати у вигляді корпоративного спору, який вже має бути врегульованим здебільшого у судовому порядку, та відповідно не сприяє продуктивній роботі суб'єкта господарювання, а в деяких випадках може спричинити незворотні наслідки у вигляді зупинки діяльності.

Враховуючи те що конфлікт інтересів є проявом звичайних якостей людини як фізичної істоти, то сам конфлікт інтересів не може бути виключений як об'єктивне явище штучними механізмами примусу або додатковими стимулами заохочення. Головною метою є запобігання негативних наслідків, що можуть бути породжені конфліктом інтересів. Саме тому ми розглядаємо конфлікт не стільки як саме протиріччя скільки як потенційну можливість виникнення протиріччя в майбутньому у вигляді спору.

Окремо взяте протиріччя ще не є фактом наявності конфлікту, адже не будь-яке протиріччя породжує конфлікт [22, с. 198]. Конфлікт інтересів виникає тоді коли мета декількох різних суб'єктів протилежна одна одній [23, с. 331– 341].

Таким чином головним завданням якісного і продуктивного корпоративного управління є нівелювання різнопланових конфліктів інтересів на підставі врахування посадових обов'язків фізичних осіб, що виконують функції в органах управління суб'єкта господарювання. Розглянемо їх в контексті складу та інтересу органів управління (наглядової ради та виконавчого органу).

Потенційний інтерес що може бути виявлений представниками наглядової ради залежить від його складу. Якщо склад становлять працівники або члени юридичної особи то вони можуть ініціювати власні інтереси або інтереси осіб що висунули їх в наглядову раду (раду директорів). У разі якщо склад наглядової ради (ради директорів) складають запрошені незалежні представники, що не пов'язані з юридичною особою, то інтерес здебільшого може бути продиктований у вигляді отримання винагороди за виконання своїх обов'язків у коротко чи середньо строковій перспективі.

Що стосується виконавчого органу, то особливості інтересів лежать в основі перш за все його складу як одноосібного виконавчого органу (один або декілька виконавчих органів) або колегіального органу, інтереси яких можуть знаходитись в протиріччі із загальними інтересами суб'єкта господарювання. Таке протиріччя може виражатись перш за все в різності інтересів: інтерес суб'єкта господарювання – це розвиток та пріоритетне спрямування прибутку на це, а інтерес фізичних осіб, що представляють виконавчий орган – це дії спрямовані на підвищення оплати праці і різного роду додаткові привілеї як прихована частина матеріального забезпечення.

Тож, оптимальне співвідношення інтересів фізичних осіб, що виконують функції управлінців суб'єкта господарювання та інтересів самої юридичної особи є головним завданням корпоративного

управління. Проте варто відмітити, що сама система корпоративного управління несе в своїй основі протиріччя інтересів фізичних осіб що виконують управлінські функції, та відповідно, продукує необхідні правові застереження до регламентації впровадження управлінських рішень та підходів до правового визначення дійсності (або недійсності) різних за своїм спрямуванням договорів.

Ще однією характерною особливістю корпоративного конфлікту, заснованому на протиріччі (конкуренції) інтересів акціонерів та акціонерного товариства, є те, що товариство виступає одночасно ціллю (боротьба за контроль над товариством) і стороною конфлікту (через нього діють особи, які контролюють акціонерне товариство і використовують його у своїх цілях). Корпоративні конфлікти у будь-якому випадку зазвичай погіршують економічний стан підприємства і на обсяг господарської правосуб'єктності акціонерного товариства, а інколи впливають на стан прав та інтересів учасників товариства навіть не задіяні у них [10, с. 96]. Спроби запровадження правових механізмів попередження корпоративних конфліктів і зменшення їх негативних наслідків, досягти на практиці балансу інтересів акціонерів та АТ вдається досить не часто.

Таким чином, все вищезазначене в сукупності дозволяє стверджувати та спонукає до наступних

#### **висновків:**

1. Природність будь-якої людини як фізичної істоти передбачає наявність слідування власному інтересу, а система органів управління суб'єктом господарювання лише окреслює їх спрямування у напрямках можливої реалізації.

2. Вибір організаційно-правової форми юридичної особи може впливати на обрання структури корпоративного управління та майбутні особливості лобювання інтересів зацікавлених осіб із врахуванням сфери діяльності.

3. В основі невілювання суперечностей у корпоративному секторі має впроваджуватись засадничий принцип: держава в особі уповноважених органів забезпечує інтереси учасників корпоративних відносин, шляхом збалансованості загальногосподарського інтересу кожного носія (акціонера, як власника корпоративних прав, акціонерного товариства і його посадових осіб).

#### **Література:**

1. Вінник О. М. До проблеми корпоративних конфліктів / О. М. Вінник // Університетські наукові записки. 2012. № 1 (41). С. 407-415.
2. Спасибо-Фатеева І. В. Цивілістика: на шляху формування доктрин : вибр. наук. пр. / І. В. Спасибо-Фатеева. Х. : Золоті сторінки, 2012. 696 с.
3. Хорт Ю. В. Механізм захисту інтересів учасників акціонерних правовідносин через конструкцію статутного капіталу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.04 / Ю. В. Хорт. Х., 2009. 19 с.
4. Богуш М. Інтереси учасників корпоративних відносин / М. Богуш // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Юридичні науки. 2013. № 3 (97). С. 103–106.
5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень ч. 1 ст. 4 Цивільного процесуального кодексу

України (справа про охоронюваний законом інтерес) від 01 грудня 2004 р. № 18-рп/2004 // Офіційний вісник України. 2004. № 50. Ст. 3288.

6. Вінник О. М. Корпоративні конфлікти та зловживання корпоративними правами в акціонерних товариствах: традиційні та інноваційні способи попередження та розв'язання / О. М. Вінник // Актуальні питання інноваційного розвитку. 2012. № 2. С. 5-11.

7. Вінник О. М. Публічні та приватні інтереси в господарських товариствах: проблеми правового забезпечення : моногр. / О. М. Вінник. К. : Атіка, 2003. 352 с.

8. Жорнокуй Ю. Конфлікт інтересів та корпоративний конфлікт в акціонерних товариствах: до питання тлумачення понять / Ю. Жорнокуй // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України. 2012. Вип. 30. С. 101–111.

9. Борцевич П. С. Корпоративні конфлікти: підстави виникнення та запобігання / П. С. Борцевич // Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2013. Вип. 60. С. 244–248.

10. Серьогін С. Ю. Зловживання правом у сфері корпоративних відносин (порівняльно-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / С. Ю. Серьогін. К., 2015. 220 с.

11. Савиньи Ф.К. Система современного римского права : в 8 т. Т. 2 / пер. с нем. Р. Жигулина ; под ред О. Кутателадзе, В. Зубаря. Одесса : Центр исследования права им. Савиньи, 2012. С. 132–133.

12. Прилуцький Р.Б. Основні теорії юридичної особи та їх вплив на розвиток організаційних форм суб'єктів господарювання. Юридична наука. 2013. № 2. С. 35–49.

13. Мозолюк-Боднар Л.М. Становлення та розвиток учень про сутність юридичної особи у правовій доктрині. URL: [http://pp-law.in.ua/archive/1\\_2020/5.pdf](http://pp-law.in.ua/archive/1_2020/5.pdf)

14. Борисова В. Теорії сутності юридичної особи: історія і сучасність. Вісник Академії правових наук України. 2001. № 4 (27). С. 117–130.

15. Кравчук В. Правові ознаки юридичної особи. Предпринимательство, хозяйство и право. 1999. № 1. С. 11–13.

16. Довгерт А. Кодифікація приватного (цивільного) права України / за ред. А. Довгерта. Київ : Український центр правничих студій, 2000. 336 с.

17. Резнікова В. В.

Зловживання правом: поняття та ознаки / В. В. Резнікова // Університетські наукові записки. 2013. № 1. С. 23-35. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap\\_2013\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2013_1_5)

18. Жеков Д.В. Поняття юридичної особи та її ознаки. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. Вип. 4. Т. 1. С. 125–128.

19. Ткачук І.І. Аналіз класичних моделей корпоративного управління. Інвестиції: практика та досвід. № 11/2014. С. 69-73. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/11\\_2014/15.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/11_2014/15.pdf)

20. Хілуха О.А. Сутнісні характеристики корпоративного управління. URL: [https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/5104/1/Khilukha\\_O.pdf](https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/5104/1/Khilukha_O.pdf)

21. Лукач І.В. До питання про можливість скасування наглядової ради в акціонерному товаристві. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер. Юриспруденція. 2014. № 10-2 Том 1. С. 171-174.
22. Giddens A. *The Constitution of Society*. Cambridge, 1989. 402 p.
23. Benditt T.M. *Law and the Balancing of Interests // Social Theory and Practice*. Vol. 3. № 3. 1975. P. 321-342.