DOI: https://doi.org/10.32844/ibpala-2025-4.10
УДК 346.2; 347.19

КОРПОРАТИВНІ КОНФЛІКТИ З ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ ГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРИСТВ

Мельник Андрій Павлович,
здобувач ступеня «Доктор філософії»
Донецького національного університету
імені Василя Стуса
Вінниця, Україна
ORCID ID: https://orcid.org/0009-0005-9835-3246

У статті проаналізовано, що корпоративні конфлікти в юридичній особі корпоративного типу за участю директора виникають через розбіжності у баченні стратегії розвитку компанії, методів управління, у зв'язку з невиплатою дивідендів, зловживанням правом посадовими особами, незадоволеністю учасниками фінансовими результатами господарського товариства, рівнем прозорості діяльності керівництва, наявністю фактів неефективності управлінських рішень тощо або конфліктогенність можуть вбачати і самі посадові особи, яка виражається в тиску на останніх та надмірному втручанні у виконавчі функції з боку учасників товариства. Визначено, що за критерієм суб'єктів корпоративного конфлікту конфлікт між засновниками (акціонерами, учасниками) та директорами, топ-менеджментом є одним з найбільш розповсюджених серед видів корпоративних конфліктів. Аргументовано, що досвід європейських країн щодо притягнення до відповідальності директора в формі дискваліфікації доречно імплементувати в національне законодавство шляхом визначення, що: 1) особа, яка відповідно до установчих документів чи закону, виступає від імені юридичної особи, а також яка є членом колегіального виконавчого органу юридичної особи, може бути відсторонена (дискваліфікована) на певний час від виконання своїх обов'язків або позбавлена права обіймати посаду директора назавжди за рішенням суду; 2) якщо особа відсторонена (дискваліфікована на певний час)/позбавлена права обіймати посаду директора в зв'язку з завданням шкоди конкретній юридичній особі, але в документах, поданих для державної реєстрації, стосовно іншої юридичної особи зазначається як директор, рішенням державного реєстратора юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань має бути відмовлено в державній реєстрації з обґрунтуванням, що така особа не може бути призначена на посаду керівника юридичної особи в зв'язку з тим, що документи суперечать вимогам законів України. Наголошено, що має місце невизначеність щодо критеріїв оцінки дій директора в конфлікті між ним і юридичною особою корпоративного типу, між ним (коли він ще є одночасно і мажоритарним акціонером) та міноритаріями стосовно формулювань категорій добросовісність та розумність дій директора, в зв'язку з чим виникають проблеми в правозастосовній практиці, які пов'язані, зокрема, з відсутністю чітких критеріїв відмежування понять «діяти добросовісно» та «діяти з допустимим підприємницьким ризиком» («правило виправданого рішення»). Зроблено висновок, що вирішенням цієї проблеми може бути закріплення в законодавстві положення про те, що не вважаються недобросовісними дії директора, якщо при прийнятті їх він розумно розраховував, що діє на підставі достатньої та адекватної інформації в найкращих інтересах компанії. Критерієм відмежування добросовісних та недобросовісних дій директора може бути лише наявність вини у формі умислу, свідоме ігнорування своїх обов'язків посадовою особою.

Ключові слова: *корпоративний конфлікт, корпоративний спір, міноритарні акціонери, мажоритарні акціонери, посадова особа, директор, право власності, добросовісність, розумність, обачність, відшкодування збитків, конфлікт інтересів, фідуціарні обов'язки, зловживання правом, ефективні способи захисту прав, справедливий баланс (принцип пропорційності), верховенство права, ЄСПЛ.*

Рекомендоване посилання:
Мельник А. П. Корпоративні конфлікти з посадовими особами господарських товариств. *International Bulletin on Public Administration and Legal Affairs*. 2025. № 4 (6). С. 67–73. DOI: https://doi.org/10.32844/ibpala-2025-4.10

© Мельник А. П., 2025

CORPORATE CONFLICTS INVOLVING OFFICERS OF BUSINESS COMPANIES

Melnyk Andrii Pavlovych,
Candidate for the degree of Doctor of Philosophy
Vasyl Stus Donetsk National University
Vinnytsia, Ukraine
ORCID ID: https://orcid.org/0009-0005-9835-3246

The article analyzes that corporate conflicts in a corporate-type legal entity involving a director arise due to differences in visions of the company's development strategy and management methods, non-payment of dividends, abuse of rights by officials, participants' dissatisfaction with the financial results of the business entity, the level of transparency in management activities, the presence of ineffective managerial decisions, etc. Conflictogenic factors may also be perceived by the officials themselves, manifested in pressure on them and excessive interference in executive functions by the company's participants.

It is determined that, according to the criterion of the subjects of a corporate conflict, conflicts between founders (shareholders, participants) and directors or top management are among the most common types of corporate conflicts. It is argued that the experience of European countries in holding directors liable in the form of disqualification should be implemented in national legislation by establishing that: 1) a person who, in accordance with the constituent documents or the law, acts on behalf of a legal entity, as well as a member of a collegial executive body of a legal entity, may be suspended (disqualified) for a certain period from performing their duties or permanently deprived of the right to hold the position of director by a court decision; 2) if a person is suspended (disqualified for a certain period) or deprived of the right to hold the position of director due to causing damage to a specific legal entity, but is indicated as a director of another legal entity in documents submitted for state registration, the state registrar of legal entities, individual entrepreneurs, and public formations must refuse state registration, substantiating that such a person cannot be appointed as a head of a legal entity because the submitted documents contradict the requirements of Ukrainian law.

It is emphasized that there is uncertainty regarding the criteria for evaluating a director's actions in a conflict between the director and a corporate-type legal entity, as well as between the director (when simultaneously a majority shareholder) and minority shareholders, particularly in the interpretation of the categories of good faith and reasonableness of the director's actions. This leads to problems in law enforcement practice, including the lack of clear criteria for distinguishing between "acting in good faith" and "acting with permissible entrepreneurial risk" (the business judgment rule).

It is concluded that a solution to this problem may be to enshrine in legislation a provision that a director's actions shall not be considered in bad faith if, when making decisions, the director reasonably believed they were acting on the basis of sufficient and adequate information in the best interests of the company. The criterion for distinguishing between good-faith and bad-faith actions of a director should be solely the presence of fault in the form of intent or the conscious disregard by the official of their duties.

Key words: *corporate conflict, corporate dispute, minority shareholders, majority shareholders, official, director, property rights, good faith, reasonableness, prudence, damages compensation, conflict of interest, fiduciary duties, abuse of rights, effective remedies, fair balance (principle of proportionality), rule of law, ECtHR.*

Актуальність теми

Відповідно до розуміння юридичної особи в класичної теорії права – це суб'єкт абстрактний, певна фікція, в зв'язку з чим він діє через свої органи, що прямо визначено діючим законодавством. Так, положеннями ч. 1 ст. 92 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) закріплено, що юридична особа набуває прав та обов'язків і здійснює їх через свої органи, які діють відповідно до установчих документів та закону. Діяти у відповідності до закону та установчих документів означає діяти в інтересах юридичної особи, добросовісно та розумно. Отже, директор юридичної особи має бути уособленням свідомості та розумності, оскільки в іншому випадку він ризикує бути притягнутим до відповідальності. Зокрема, при порушенні принципу добросовісності та розумності, директор буде відшкодовувати збитки, які спричинив своїми діями юридичній особі. При цьому складним завданням є визначення розміру таких збитків.

Стан дослідження

Проблематикою корпоративних конфліктів займалися такі представники науки господарського та цивільного права як О. М. Вінник, Л. М. Дорошенко, Ю. М. Жорнокуй, О. В. Кологойда, І. В. Спасибо-Фатєєва та інші. Проте питання, які знаходяться в площині виникнення

та розв'язання корпоративних конфліктів товариства або його учасників з директором, не були предметом окремого дослідження, що підкреслює актуальність цієї тематики для нових наукових розвідок, зокрема в контексті міркувань щодо можливих форм притягнення його до відповідальності.

Мета статті

Метою статті є аналіз причин виникнення та способів вирішення корпоративних конфліктів за участю директора юридичної особи корпоративного типу та розробка пропозицій щодо впровадження в національне законодавство ефективних форм притягнення його до відповідальності та захисту прав господарського товариства та його акціонерів (учасників).

Виклад основного матеріалу

Обов'язок директора діяти в інтересах юридичної особи, розумно та добросовісно закріплений не тільки на рівні загальної норми, а і на рівні спеціального корпоративного законодавства. Так, відповідно до положень ч. 1 ст. 89 Закону України «Про акціонерні товариства» посадовим особам органів акціонерного товариства належить діяти:

1) в інтересах товариства;

2) добросовісно та розумно;

3) у межах повноважень, наданих їм статутом акціонерного товариства та законодавством.

Відповідно до положень ч. 4 цієї ж статті посадові особи товариства зобов'язані: 1) сприяти досягненню товариством успішних результатів; 2) ухвалювати незалежні рішення; 3) діяти з розумним ступенем обачності, професійності та старанності; 4) уникати конфлікту інтересів; 5) утримуватися від прийняття вигод (благ) від третіх осіб; 6) повідомити про заінтересованість у правочині (Про акціонерні товариства, 2022).

Положеннями ч. 2 ст. 40 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» встановлюються обов'язки та відповідальність членів наглядової ради товариства та членів виконавчого органу товариства, а саме: вони несуть відповідальність перед товариством за збитки, заподіяні товариству їхніми винними діями або бездіяльністю (Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю, 2018). Крім того, в статті міститься бланкетна норма, яка встановлює, що обов'язки посадових осіб органів товариства щодо цього товариства та відповідальність за їх порушення встановлюються законом.

Н. Ю. Філатова-Білоус вважає обов'язки осіб, які уповноважені виступати від імені юридичної особи (керівників компанії), одними із найбільш неоднозначних питань корпоративного права. Науковиця зауважує, що з одного боку відносини між юридичною особою та керівником мають особливо довірчий (фідуціарний) характер, в зв'язку з чим засновники (учасники) висувають до них підвищені вимоги. Проте з іншого фокусу – діяльність керівника завжди пов'язана з підприємницьким ризиком, а тому директор часто опиняється в ситуації, в якій виявляється нездатним знайти таке рішення, яке б влаштовувало б всіх засновників (учасників) юридичної особи корпоративного типу та інших заінтересованих осіб (кредиторів, працівників, клієнтів тощо) (Філатова-Білоус, 2021). Тому обов'язки посадових осіб юридичної особи корпоративного типу сформульовано законодавцем з високим ступенем абстрактності з використанням оціночних категорій, що, напевно, переслідувало мету досягнення гнучкості у правозастосуванні та отримання можливості врахувати всі обставини конкретної справи при вирішенні корпоративного спору.

Посадові особи товариства зобов'язані діяти у такий спосіб, який, на їхнє добросовісне переконання, з найбільшою ймовірністю сприятиме досягненню успішних результатів діяльності товариства на користь усіх його акціонерів. Вони мають здійснювати свою діяльність з розумним ступенем обачності, професійності та старанності. Діяти обачно, професійно та старанно означає, що так зазвичай діяла б розумна особа, яка:

1) володіє таким рівнем знань, професійності та досвіду, які можна розумно очікувати від особи, яка виконує функції посадової особи товариства;

2) володіє відповідним рівнем знань, професійності та досвіду, який повинна мати посадова особа (Про акціонерні товариства, 2022).

Крім того, посадові особи товариства мають уникати конфлікту інтересів, зокрема, ситуацій, в яких у них існує або може виникнути прямий чи опосередкований інтерес щодо використання майна, інформації або можливостей товариства, якщо такий інтерес суперечить або може суперечити інтересам товариства та якщо задоволення такого інтересу призводить чи може призвести до заподіяння шкоди товариству.

Отже, добросовісно в цьому випадку – це виконувати свою роботу бездоганно та ретельно, керуючись не власними уявленнями про справедливість, розумність, довіру та мораль, а відповідно до приписів нормативно-правових актів та локальних актів конкретної юридичної особи. Завдання директора – всюди та завжди дотримуватись балансу інтересів: особисті егоїстичні інтереси не мають йти у розріз з інтересами товариства. Також він має діяти в інтересах своєї юридичної особи, проте не на шкоду контрагенту. Так, в положеннях абз. 3 ч. 5 ст. 89 Закону України «Про акціонерні товариства» встановлено, що посадові особи товариства мають… за певних обставин, враховувати інтереси кредиторів товариства чи діяти в їхніх інтересах.

Коли поведінка директора є очікуваною, тобто такою що відповідає нормам діючого законодавства, це означає, що він діє належним чином, розумно та обачно. Так, Л. М. Дорошенко виокремлює ознаки розумної обачності суб'єкта

правовідносин, а саме обачна поведінка – це поведінка (діяння у формі дії, бездіяльності), за якої: 1) суб'єкти правовідносин, зіставляючи зовнішні, об'єктивні, явні та очевидні обставини, можуть та повинні знати про наявність / відсутність певних фактичних обставин / юридичних фактів, що мають значення у конкретній ситуації; 2) суб'єкти правовідносин мають не допускати ігнорування вочевидь сумнівних ситуацій, а за їх появи повинні вжити певних заходів з метою запобігання виникненню негативних юридичних наслідків для себе (Дорошенко, 2024). Якщо директор діяв недобросовісно та нерозумно, в результаті чого юридична особа корпоративного типу не змогла досягнути своїх цілей, то збитки будуть стягнути саме з директора. При цьому не можна ігнорувати, що може мати місце нормальний, звичайний підприємницький ризик. Директор не обов'язково може бути недобросовісним та нерозумним, можливо, що його поведінка була ризиковою, проте ризик не виправдав очікування і тоді єдиний аргумент на його користь – відсутність умислу. Оскільки в законодавстві немає визначень понять «розумна обачність», «стандартна ділова практика», тому суди виходять з обставин кожної конкретної справи.

На практиці одним з розповсюджених видів конфліктів за критерієм суб'єктів конфлікту є конфлікт між засновниками (акціонерами, учасниками) та менеджментом. Такі спірні ситуації можуть полягати в незадоволеності учасниками рівнем прозорості або ефективністю керівництва, в той час посадові особи можуть вбачати в діях таких учасників тиск та надмірне втручання у виконавчі функції.

Такі конфліктні ситуації між посадовими особами та учасниками можуть виникати щодо різних питань, одним з яких може бути невиплата дивідендів. Зокрема, у країнах англо-саксонської системи права захист прав на отримання дивідендів здійснюється через принцип "fairness" (справедливості) у межах концепції протидії зловживанню правом. У Великій Британії Закон про компанії 2006 року не передбачає обов'язкової виплати дивідендів, проте відповідно до положень ст. 994, акціонер може звернутися до суду з вимогою до директорів компанії відшкодування завданих їм збитків, якщо справи компанії ведуться несправедливо, на шкоду його інтересам, наприклад, у разі неправомірного використання активів компанії директорами, необґрунтованої невиплати дивідендів. Суди наділені широкими повноваженнями і мають право зобов'язати мажоритарних акціонерів викупити акції міноритарних акціонерів за справедливою вартістю, а також прийняти рішення про примусову ліквідацію компанії у крайніх випадках (Кибенко, 2025) згідно з розділом 122(1) (g) Закону про неплатоспроможність 1986 року. У США прийняття рішення про виплату дивідендів належить до компетенції ради директорів, а не акціонерів.

О. В. Кологойда наголошує, що акціонери можуть у судовому порядку вимагати стягнення дивідендів або відшкодування збитків, завданих неправомірною бездіяльністю ради директорів, якщо доведуть, що відмова від виплати дивідендів є необґрунтованою, зловживанням довірою, а корпорація має достатньо прибутку для виплати дивідендів (Кологойда, 2025).

Положення законодавства європейських країн взагалі стимулює директорів компаній діяти добросовісно і в інтересах компанії. Показовим з точки зору аналізу в цьому контексті є приклад регулювання цих правовідносин на Мальті. Відповідно до положень мальтійського законодавства кінцевий бенефіціар корпорації не несе відповідальності за її діяльність, оскільки він виконує роль інвестора та не відповідає за управлінські рішення. Ризики, пов'язані зі здійсненням господарської діяльності, покладено на legal representative (директора, законного представника компанії), який несе відповідальність, наприклад, у вигляді арешту всіх рахунків та іншого роду санкцій за її негативні результати. Так, нещодавно Законом № XXXI від 2020 року (ACT No. XXXI of 2020, 23rd June) до ст. 142 та ст. 320 Закону Мальти «Про компанії» (Companies Act, Cap. 386) внесено зміни, якими впроваджено нові положення щодо дискваліфікації директора компанії. В ст. 142 Закону Мальти «Про компанії» в новій редакції визначено, що: 1) особа не може бути призначена або обіймати посаду директора компанії, якщо вона: (a) є недієздатною або є банкрутом, який не виконав своїх зобов'язань; (b) була засуджена за злочин, пов'язаний з відмиванням грошей у розумінні Закону «Про запобігання відмиванню грошей»; за злочини, пов'язані з фінансуванням тероризму, або за будь-який із злочинів, що підривають суспільну довіру; (c) вона є неповнолітньою, яка не була емансипованою для здійснення підприємницької діяльності; або (d) вона підпадає під дію рішення про позбавлення прав (дискваліфікацію) відповідно до ст. 320 за умови, що позбавлення прав відповідно до пункту (b) є чинним на визначені законом строки. Нові зміни передбачають, що дискваліфікація має бути на строк: а) назавжди, якщо покаранням за злочин, за який вона була засуджена, є довічне ув'язнення; б) протягом п'ятнадцяти (15) років, якщо покаранням за злочин, за який вона була засуджена є позбавлення волі на строк від двадцяти п'яти (25) до тридцяти (30) років; в) протягом десяти (10) років, якщо покаранням за злочин, у якому вона була визнана винною, є позбавлення волі на строк від десяти (10) до двадцяти п'яти (25) 30 років; г) на строк від восьми (8) років, якщо покарання за злочин, у якому вона була визнана винною, становить від п'яти (5) до десяти (10) років позбавлення волі; г) на строк від п'яти (5) років, якщо покаранням за злочин, в якому вона була визнана винною,

є позбавлення волі на строк від чотирьох (4) до десяти (10) років; та д) на строк три (3) роки, якщо покарання за злочин, за який вона була засуджена, становить позбавлення волі на строк менше чотирьох (4) років з зазначенням застереження, що в будь-якому випадку строк позбавлення прав відповідно до цих положень не може бути меншим за строк позбавлення волі, який був призначений цій особі (ст. 320). Дискваліфікація застосовується навіть при неочевидному та опосередкованому завданні збитків компанії (наприклад, коли директор не оцінив ризики належним чином, а саме коли корпорації вже загрожувало банкрутство, а він, усвідомлюючи це, укладав договори та брав товари в кредит тощо). Вбачається, що цей досвід щодо притягнення до відповідальності директора в такій формі доречно імплементувати в вітчизняне законодавство. Доцільно доповнити ч. 3 ст. 92 ЦК України абзацем 3 наступного змісту: «Особа, яка відповідно до установчих документів чи закону, виступає від імені юридичної особи, а також яка є членом колегіального виконавчого органу юридичної особи, може бути відсторонена (дискваліфікована) на певний час від виконання своїх обов'язків або позбавлена права обіймати посаду директора назавжди за рішенням суду. Якщо особа відсторонена (дискваліфікована на певний час)/позбавлена права обіймати посаду директора в зв'язку з завданням шкоди конкретній юридичній особі, але в документах, поданих для державної реєстрації, стосовно іншої юридичної особи зазначається як директор, рішенням державного реєстратора юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань (далі – державний реєстратор) має бути відмовлено в державній реєстрації з обґрунтуванням, що така особа не може бути призначена на посаду керівника юридичної особи в зв'язку з тим, що документи суперечать вимогам законів України».

Інтерес з точки зору неформального підходу суду до конфліктів між учасниками всередині корпорації представляє кейс, розглянутий ЄСПЛ, щодо захисту власності між STĂVILĂ v. the Republic of Moldova (№ 25819/12). Заявник у цій справі був гендиректором та асоційованим членом, якому належало 70 % активів ТОВ "Xenon S. R. L." (далі – Xenon); 30 % належали V. V. В 2010 році V. V. подав позов до суду про виключення заявника зі списку власників Xenon, посилаючись на ст. 154 Цивільного кодексу (п. 8 рішення). Він звинувачував заявника в шахрайстві, стверджуючи, що останній розпоряджався активами Xenon у спосіб, що завдавав шкоди ТОВ, в контексті чого просив призначити судову експертизу для визначення загального економічного стану товариства і вартості частки його асоційованих членів.

Суд першої інстанції відхилив позов, проте апеляційний суд м. Кишинів скасував це рішення і ухвалив нове, яким постановив виключити заявника зі списку акціонерів. Суд встановив, що в серпні 2009 року заявник, як адміністратор Xenon, продав три квартири, що належали товариству, приватній компанії W., 50 % акцій якої належали дружині заявника. Загальна ціна продажу становила 64 843 EUR, водночас в експертному висновку їхню вартість було оцінено 78 135 EUR. Xenon також продав W. автомобіль за 381 EUR. V. V. стверджував, що ринкова вартість автомобілю – 10 000 EUR. У 2012 році Верховний Суд залишив це рішення суду без змін, визнавши, що заявник ошукав товариство, свідомо та навмисно завдавши шкоди його інтересам.

До ЄСПЛ заявник скаржився за ст. 1 Першого протоколу до Конвенції на непропорційність застосованих до нього заходів, що призвели до втрати ним контролю над компанією. ЄСПЛ наголосив, що основною метою положень цієї статті є захист особи від необґрунтованого втручання Держави в мирне користування майном. Навіть у горизонтальних відносинах можуть бути присутні міркування громадського інтересу, що можуть накладати на Державу певні зобов'язання. Межі між позитивними та негативними зобов'язаннями Держави за ст. 1 Першого протоколу не підлягають точному визначенню. Проте застосовні принципи є подібними. Незалежно від того, чи розглядається справа в контексті позитивного зобов'язання Держави, чи в контексті втручання органу державної влади, що потребує обґрунтування, критерії, що застосовуються, не відрізняються за своєю суттю. Втручання в мирне володіння майном, так само як й утримання від дій повинні забезпечувати справедливий баланс між вимогами загального інтересу суспільства та вимогами захисту основоположних прав особи. У цій справі ЄСПЛ вважав, що внаслідок судових рішень, що призвели до втрати заявником контролю над своєю компанією, мало місце втручання в право заявника, гарантоване ст. 1 Першого протоколу, проте це втручання передбачене законом. ЄСПЛ висловив припущення, що вжиті заходи відповідали суспільним інтересам, а саме зобов'язанню Держави захищати права міноритаріїв у приватних компаніях. Тому ЄСПЛ здійснив аналіз на предмет – чи був захід, вжитий щодо заявника, пропорційним відповідному суспільному інтересу.

Національні суди зазначили, що в діях заявника не було нічого незаконного і що всі укладені ним договори залишалися чинними. Однак вони також встановили, що він діяв за наявності конфлікту інтересів і в такий спосіб завдав істотної шкоди компанії. ЄСПЛ виснував, що шкода, заподіяна власній приватній компанії, сама по собі не є підставою для втручання Держави. Реакцію національних судів зумовлено скаргою міноритарія V. V. щодо того, що це порушило його право власності, зменшивши вартість його частки в компанії. Відповідно, органи влади мали позитивне зобов'язання захищати право власності міноритарного власника від зловживання з боку

мажоритарія, дотримуючись при цьому принципу пропорційності засобів, що застосовуються для досягнення поставленої мети. У зв'язку з цим зазначається, що закон передбачав для міноритарного власника 3 різні способи захисту своїх прав у компанії, а саме:

(1) він міг вимагати від адміністратора, відповідно до ст. 73 Закону про ТОВ, відшкодувати компанії заподіяні їй збитки;

(2) він міг продати свою частку в компанії, якщо був незадоволений способом її управління;

(3) він міг звернутися до суду з вимогою про виключення адміністратора.

Суди були зобов'язані відповісти на конкретну позовну вимогу V. V., а саме виключення заявника. Водночас, вирішуючи, чи є цей захід пропорційним меті захисту прав міноритарія, суди повинні були врахувати, що виключення асоційованого члена є найсерйознішою формою втручання в його права. Однак вони не розглянули, чи могли інші способи захисту, згадані вище, достатньо захистити права V. V. без повного виключення заявника з компанії. Суди не взяли до уваги той факт, що заявник володів 70 % компанії, отже, виключення його з компанії фактично означало експропріацію компанії на користь міноритарного власника.

Насправді, можливим є існування ситуацій, коли інші, менш серйозні форми втручання можуть виявитися недостатніми, і коли усунення мажоритарного власника, що вчинив порушення, є єдиним можливим способом ефективного захисту прав міноритарних власників. До прикладу, мажоритарний власник може бути неплатоспроможним (відтак, не в змозі відшкодувати компанії завдані збитки) або він може керувати компанією в спосіб, що ставить під загрозу її існування тощо. Проте для того, щоб вирішити, чи компанію було доведено до такої крайньої ситуації, національні суди мали б визначити загальний вплив дій мажоритарія на компанію. у цій справі незрозуміло, яким чином суди могли визначити, що заявник завдав такої істотної шкоди компанії без проведення аудиту або іншої експертної оцінки її справжнього економічного стану та розміру завданої шкоди. Це прямо вимагалося, але не було зроблено. Також зазначається, що загальний розмір збитків, заподіяних заявником, становив від 344 000 до 423 000 EUR, що менше, ніж збитки, заподіяні V. V., що становили понад 500 000 EUR. Оцінені збитки, заподіяні діями заявника, становили лише невелику частину загального боргу Xenon, що в 2010 р. становив понад 2,5 млн EUR. Однак до 2012 р. компанія все ще функціонувала, і на той час жодна зі сторін або суди в національному провадженні не згадували про неповернення нею будь-яких її боргів або процес ліквідації. Національні суди жодного разу не перевіряли, наскільки дії заявника справді ставили під загрозу існування компанії такою мірою, що це вимагало б фактично відібрати в нього компанію, а також не оцінювали його спроможність відшкодувати товариству завдану шкоду, як це було зроблено щодо V. V.

Отже, ЄСПЛ виснував, що національні суди не провели належної оцінки пропорційності заходу, вжитого з метою захисту прав міноритарія. В той же час вони підтримали найсерйознішу форму втручання, експропріювавши, по суті, компанію заявника на користь міноритарного власника, не визначивши, чи його дії спричинили настільки серйозні наслідки для міноритарного власника, що інші, менш суворі засоби, передбачені законом, не були б достатніми (Огляд рішень Європейського суду з прав людини, 2025). Відповідно, мало місце порушення ст. 1 Першого протоколу до Конвенції. Рішення в цій справі ухвалене Палатою 24 квітня 2025 р. Отже, ці справа цікава тим, що ЄСПЛ в конфлікті між міноритарним та мажоритарним акціонером за наявності протиправної поведінки останнього захистив інтереси мажоритарія, тому що способи захисту міноритарія були неадекватними неправомірним діям мажоритарного акціонера і фактично спричинили експропріацію його кампанії на користь міноритарного акціонера, не дотримуючись принципу балансу (принципу пропорційності) як важливої складової верховенства права.

Стандартом в законодавстві більшості європейських країн є те, що керівник компанії має бути 1) лояльним (вірним) до неї; 2) належно піклуватися про справи компанії. Існує два підходи щодо цього. Перший – директор не має демонструвати при виконанні останнього більших навичок, ніж можна розумно очікувати від особи з аналогічними знаннями та досвідом роботи («суб'єктивний стандарт»). Другий – директор повинен проявляти до справ компанії таку турботливість, яку розумно очікувати від будь якої дбайливої особи, яка має знання, навички та досвід, яка повинна мати будь – яка особа, що виконує обов'язки директора компанії (об'єктивно – суб'єктивний стандарт). У сучасній доктрині застосовується обидва стандарти в їх сукупності.

Отже, є певна невизначеність щодо критеріїв оцінки дій директора в конфлікті між ним і юридичною особою корпоративного типу, між ним (коли він ще є одночасно і мажоритарним акціонером) та міноритаріями. Має місце невизначеність формулювань добросовісність, розумність дій директора, в зв'язку з чим виникає чимало проблем в правозастосовній практиці. Немає чітких критеріїв відмежування понять «діяти добросовісно» та «діяти з допустимим підприємницьким ризиком» («правило виправданого рішення»). Вбачається, що вирішенням цього буде закріплення в законодавстві положення щодо того, що не вважаються недобросовісними дії директора, якщо при прийнятті їх він розумно розраховував, що діє на підставі достатньої та адекватної інформації в найкращих інтересах компанії. Критерієм відмежування добросовісних та недобросовісних дій директора може бути лише наявність

вини у формі умислу, свідоме ігнорування своїх обов'язків посадовою особою.

Висновки

Аргументовано, що досвід європейських країн щодо притягнення до відповідальності директора в формі відсторонення / позбавлення права (дискваліфікації) доцільно імплементувати в вітчизняне законодавство. Запропоновано доповнити ч. 3 ст. 92 ЦК України абзацем 3 наступного змісту: «Особа, яка відповідно до установчих документів чи закону, виступає від імені юридичної особи, а також яка є членом колегіального виконавчого органу юридичної особи, може бути відсторонена (дискваліфікована) на певний час від виконання таких обов'язків або позбавлена права обіймати посаду директора назавжди за рішенням суду. Крім того, якщо особа була відсторонена (дискваліфікована на певний час)/позбавлена права обіймати посаду директора в зв'язку з завданням шкоди конкретній юридичній особі, але зазначена в документах іншої юридичної особи як директор, рішенням державного реєстратора юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань (далі – державний реєстратор) має бути відмовлено в державній реєстрації з обґрунтуванням, що така особа не може бути призначена на посаду керівника юридичної особи в зв'язку з тим, що документи суперечать вимогам законів України. Доведено, що для покарання недобросовісних посадових осіб впроваджено дієвий спрощений механізм – дискваліфікація, яку, зокрема, при у визначених передбачених законодавством випадках може застосовати державний реєстратор та суд, які можуть винести рішення про дискваліфікацію будь-якої посадової особи, яка визнана винною у вчиненні правопорушення, передбаченого законодавством, в результаті чого така особа стає зобов'язаною нести персональну відповідальність перед корпорацією. Суд може також винести рішення про дискваліфікацію будь-якої особи, якщо, наприклад, (a) така особа, протягом часу, коли вона була директором компанії, порушила положення законодавства втретє протягом періоду двох років, який обчислюється з моменту першого порушення, тобто у разі наявності ознак систематичності; або (b) така особа є або була директором компанії, яка в будь-який час стала неплатоспроможною, незалежно від того, чи це сталося під час її перебування на посаді директора, чи згодом, і що її поведінка як директора цієї компанії, окремо або разом з її поведінкою як директора будь-якої іншої компанії або компаній, робить її непридатною для управління компанією. Постанова про дискваліфікацію може бути на строк від одного року до назавжди. Рішення про дискваліфікацію – це рішення, згідно з яким особа не може без дозволу суду бути: (a) директором або секретарем компанії; або (b) ліквідатором або тимчасовим адміністратором компанії; або (c) менеджером бізнесу компанії; або (d) будь-яким чином, прямо чи опосередковано, брати участь у діяльності, створенні або управлінні компанією протягом визначеного періоду, починаючи з дати винесення рішення. Повідомлення про рішення про дискваліфікацію має: (a) бути доведено судом до державного реєстратора для здійснення реєстраційних дій; (b) має бути внесено державним реєстратором до ЄДР.

Список використаних джерел

Laws of Malta (n.d.). Companies Act (Chapter 386). URL: https://legislation.mt/eli/cap/386/eng/pdf

UK Parliament (2006). Companies Act 2006 (c. 46). URL: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/pdfs/ukpga_20060046_en.pdf

Верховна Рада України (2003). Цивільний кодекс України (Закон України від 16 січня 2003 р.). Відомості Верховної Ради України, (40–44), 356.

Верховна Рада України (2018). Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю (Закон України № 2275-VIII від 6 лютого 2018 р.). Відомості Верховної Ради України, (13), 69.

Верховна Рада України (2022). Про акціонерні товариства (Закон України № 2465-IX від 27 липня 2022 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2465-20

Дорошенко, Л. М. (2024). Оціночні поняття «розумна обачність» та «стандартна ділова практика» в корпоративному праві. Правничий часопис Донецького національного університету імені Василя Стуса, 2, 82–93.

Кібенко, О. Р. (2005). Європейське корпоративне право на етапі фундаментальної реформи: перспективи використання європейського законодавчого досвіду у правовому полі України. Страйд.

Кологойда, О. В. (2025). Право міноритарних акціонерів на отримання частини чистого прибутку в акціонерних товариствах. Право України, 12, 127–149.

Тарасенко, О. Ю., Мудрак, Д. О., Петренко, А. А. та ін. (2025). Огляд рішень Європейського суду з прав людини (квітень 2025 року). Київ.

Філатова-Білоус, Н. Ю. (2021). Добросовісність у системі обов'язків керівників юридичної особи. У І. В. Спасибо-Фатєєва (ред.), Добросовісність: доктрина & судова практика (сс. 240–260). ЕКУС.