

УДК 347.72

І.Р. Калаур

НДІ приватного права та підприємництва НАПрН України

Здійснення корпоративних прав: загальнотеоретичні аспекти

Право має зміст і цінність для особи та суспільства, якщо воно реалізується, адже цінність будь-якого суб'єктивного права полягає не просто в його наявності, а в можливості його здійснення [1, с. 11]. Під здійсненням суб'єктивного цивільного права розуміють реалізацію мір можливої поведінки управомоченої особи шляхом здійснення належних їй правомочностей (права на власні дії, права на чужі дії та права на захист) [2, с. 254].

У сучасній юридичній літературі актуальним залишаються питання правових механізмів здійснення суб'єктивних корпоративних прав, оскільки відсутня однаковість науковців у вирішенні питань сутності та змісту цього виду цивільних прав.

Метою нашого дослідження є теоретичний аналіз особливостей здійснення суб'єктивного корпоративного права шляхом порівняння із здійсненням прав учасниками абсолютних та відносних цивільних правовідносин.

Своє суб'єктивне цивільне право, особа здійснює вільно та на власний розсуд. Цей принцип «автономії волі», який закріплено у ч. 1 ст. 12 ЦК [3] України означає, що суб'єкти цивільного права без будь-якого стороннього впливу і можливого тиску обирають варіанти дозволеної поведінки, які полягають у реалізації належних їм правомочностей, що складають відповідне суб'єктивне право [2, с. 254].

Тобто, вони самостійно приймають рішення про доцільність, вигідність, порядок способи здійснення права в кожному конкретному випадку [4, с. 39].

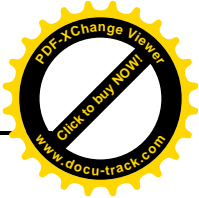
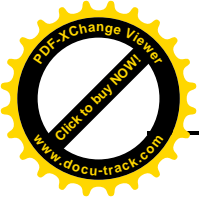
Учасники абсолютних і відносних цивільних правовідносин таке рішення приймають у відповідності із загальнодозвільним принципом – «дозволено все, що прямо не заборонено законом». Аналізуючи зміст положень законодавчих актів, які визначають права учасників підприємницьких товариств, слід зауважити, що порядок та спосіб здійснення цих прав визначені законом або установчими документами. Це означає, що учасник товариства може обирати лише ті форми поведінки, які визначені у вказаних актах як припустимі. Така видозміна методу цивільно-правового регулювання обумовлена організацією процесу реалізації суб'єктивного корпоративного права.

Для реалізації абсолютного суб'єктивного права основним є поведінка управомоченого суб'єкта, а реалізація суб'єктивного права управомоченої особи у відносних відносинах полягає у виконанні зобов'язання боржником. Здійснення суб'єктивного корпоративного права учасником підприємницьких товариств втілюється у його власній поведінці та опосередковується поведінкою інших учасників товариства. В цьому і проявляється специфіка здійснення суб'єктивного корпоративного права, яка служить одним із доводів їхнього відмінності від прав абсолютних та відносних.

«Корпоративні правовідносини є яскравим прикладом прояву рис одночасно абсолютних і відносних правовідносин. Їх своєрідність полягає у тому, що вони не просто поєднують у собі риси їх обох, а й мають власну специфіку, що втілюється в зв'язках за типом «кожен з... (учасників, акціонерів) – до одного (товариства), а також «будь-який з...(акціонерів) – до реєстратора і, як наслідок, – до акціонерного товариства» [5, с. 231].

Такий своєрідний зв'язок позначається і на особливостях здійснення суб'єктивного корпоративного права.

Корпоративні права зближуються з абсолютними цивільними правами в тому, що для здійснення як перших так і других необхідно є поведінка самого носія прав. Проте, якщо для здійснення абсолютних прав вона є достатньою, то для реалізації суб'єктивного корпоративного права вона є необхідно, але недостатньо, оскільки важливе значення має також поведінка інших учасників товариства. Необхідна наявність останньої вказує на схожість корпоративних прав з зобов'язальними цивільними правами, проте не має підстав стверджувати про зобов'язальну природу корпоративних прав. Інша річ, коли дослідники вказують на змішаний характер корпоративних відносин унаслідок



того, що, крім корпоративних прав, вони містять ще зобов'язальні – право вимагати виплати нарахованих дивідендів, право на ліквідаційну квоту [6, с. 419].

Основна відмінність між корпоративними та зобов'язальними правами у їх здійсненні. По-перше, хоч здійснення цих двох видів цивільних прав і опосередковуються поведінкою інших осіб, проте у випадку здійснення корпоративних прав йдеться не про окрему поведінку кожного учасника товариства, а їх спільну. З цього приводу слушною є думка І.В. Спасибо-Фатеевої, «... що тільки всі разом вони можуть здійснити корпоративні права кожного із них». Проте, коли ми говоримо «всі разом», то повинні розуміти лише ту мінімальну кількість учасників, яка визначена законом або установчими документами, а не виключно всіх учасників товариства. Так, реалізація права на скликання загальних зборів товариства, можлива, якщо вимогу скликання загальних зборів ініціюють учасники, які володіють не менше десятима відсотками голосів, реалізація права на участь у роботі загальних зборів товариства можлива, коли на них присутні учасники (представники учасників), що володіють у сукупності більш як 60 відсотками голосів (ч.1 ст. 60 ЗУ «Про господарські товариства» [7], ч. 2 ст. 41 ЗУ «Про акціонерні товариства» [8]). Слід зауважити, що остання умова є необхідною для здійснення тих правомочностей учасника товариства, для яких закон визначає передумовою їх здійснення рішення загальних зборів товариства.

Обов'язковість поведінки всі учасників товариства властива лише повним та командитним товариствам, оскільки управління діяльністю таких товариств здійснюється за спільною згодою всіх повних учасників, якщо засновницьким договором не передбачено можливість прийняття рішення більшістю голосів.

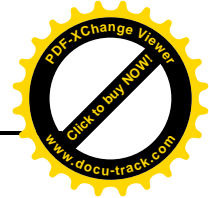
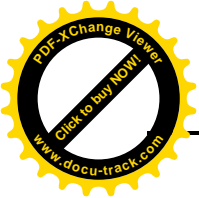
По-друге, спільна поведінка учасників підприємницьких товариств спрямована не на користь будь-кого із учасників, як це має місце в зобов'язальних правовідносинах, а на формування волі організації й задоволення інтересів товариства загалом та його учасників зокрема. «Реалізуючи своє корпоративне право, – зауважує професор Є. Суханов – учасники корпорації впливають на формування волі вказаного корпоративного утворення, що є самостійним суб'єктом цивільного права – юридичною особою. Така ситуація не типова для цивільно-правового регулювання, оскільки за загальними правилами у цивільному обороті суб'єкти самостійні і незалежні один від одного і тому не можуть безпосередньо приймати участь у формуванні волі контрагента» [9, с. 103]. У нашому розумінні йдеться не про реалізацію суб'єктивного корпоративного права, як окремого об'єкта цивільних правовідносин, а про право учасників на управління товариством.

Наведена цитата вказує на ще одну умову здійснення суб'єктивного корпоративного права – узгодження поведінки учасників товариства, що виражає волю останнього, як окремого суб'єкта цивільних правовідносин. Адже для отримання учасником товариства частини прибутку (дивідендів) організації не достатньо того, щоб у загальних зборах взяли участь учасники, які володіють у сукупності більш як 60 відсотками голосів. Необхідно також, щоб рішення про розподіл прибутку було прийняте простою більшістю голосів цих учасників (ч. 3 ст. 59 ЗУ «Про господарські товариства», ч. 2 ст. 41 ЗУ «Про акціонерні товариства»).

Таким чином, воля і власний розсуд учасника підприємницького товариства є необхідними, проте недостатніми для здійснення суб'єктивного корпоративного права, оскільки задоволення суб'єктивного інтересу залежить не тільки від власної поведінки учасника товариства, але і від спільної та узгодженої поведінки інших учасників товариства, яка виражається у здійсненні ними права на управління товариством.

Список джерел

1. Мирошникова Н.И. Механизм осуществления субъективных гражданских прав: Учеб. пособие. – Ярославль: Ярослав. гос. ун-т, 1989. – 82 с.
2. Цивільне право України: Підручник: У 2 т. / Борисова В. І. (кер. авт. кол.), Баранова Л. М. Жилінкова І.В. тв. Ін.; За аг. ред.. В.І. Борисової, І.В. Спасибо-Фатеевої, В.Л. Яроцького. – К.: Юрінком Інтер, 2004. – Т.1. – 480 с.
3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV [Текст] // ВВР. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
4. Стефанчук М.О. Межі здійснення суб'єктивних цивільних прав: монографія / М.О. Стефанчук. – К.: КНТ, 2008. – 184 с.



5. Корпоративне управління / [Спасибо-Фатеева І.В., Кібенко О., Борисова В.]; за ред. Проф. І.В. Спасибо-Фатеевої.– Х.: Право, 2007. – 500 с.
6. Кашанина Т.В. Корпоративное право (право хозяйственных товариществ и обществ): Учебник для вузов. – М., 1999. – 832 с.
7. Про господарські товариства : Закон України від 19.09.1991 р. № 1576–ХІІ [Текст] // ВВР. – 1991. – № 49. – Ст. 682.
8. Про акціонерні товариства : Закон України від 17.09.2008 р. № 514–VІ [Текст] // ВВР. –2008. – № 50-51. – Ст. 384.
9. Гражданское право: В 2 т. Том : Учебник / Отв. ред. проф. Е. А. Суханов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: Издательство БЕК, 2003. – С.103 (816).

УДК 347.98

В.М. Короленко

НДІ приватного права та підприємництва НАПрН України
v.korolenko@ndippp.gov.ua

Оптимізація правового регулювання підвідомчості трудових спорів

У першому півріччі 2010 р. середньомісячне надходження на одного суддю місцевого загального суду справ і матеріалів цивільного судочинства становило 42,88, у тому числі 37 справ. Таке навантаження на суддю значно ускладнює забезпечення дотримання принципів всебічного і повного з'ясування обставин справи у розумні строки при здійсненні правосуддя у цивільних справах. При цьому, питома вага розглянутих місцевими загальними судами справ і заяв у порядку цивільного судочинства понад строки, встановлені ЦПК України, у той же період склала у середньому 10,16 %, а у деяких регіонах сягнула 25 %. Із 1109302 справ позовного провадження, розглянутих місцевими загальними судами у першому півріччі 2010 р., 26816 є справами, що впливають із трудових правовідносин.[1].

Одним із чинників, що призводить до зростання завантаження суддів, є звернення до судів за захистом прав та інтересів з порушенням правил про підвідомчість. Отримавши таке звернення, суддя повинен розглянути його, з'ясувати суть справи, приділивши цьому певний час, та винести відповідне рішення. При цьому важко назвати таке рішення результативним, адже воно не буде актом правосуддя, тобто не вирішуватиме спір по суті та не вноситиме визначеність у спірні правовідносини.

Звернення до суду з недотриманням правил підвідомчості може мати як об'єктивні, так суб'єктивні причини. Суб'єктивні причини пов'язані з самою особою заявника, перш за все з його рівнем правосвідомості та правової культури. Об'єктивними причинами можуть бути конкретні протиріччя, що містяться у чинному законодавстві.

Питання вирішення судами трудових спорів стали предметом досліджень цілого ряду вітчизняних науковців – представників як науки цивільного процесу, так і трудового права, серед яких В. Я. Бурак, С. В. Васильєв, І. В. Дашутін, С. М. Коссака, В. В. Лазор, С. В. Лозовой, П. Д. Пилипенко, Н. А. Плахотіна, Б. С. Стичинський. Проблеми підвідомчості та підсудності у цивільному процесі досліджувались такими вченими та практиками, як С. С. Бичкова, Г. І. Давиденко, В. В. Комаров, Г. П. Тимченко, Ю. С. Червоний, М. Й. Штефан, А. Г. Ярема та ін.

Проте, попри таку увагу до питань підвідомчості загалом, та підвідомчості трудових спорів зокрема, залишаються неусуненими деякі недоліки чинного законодавства України в частині визначення підвідомчості трудових спорів. З огляду на це, метою цього повідомлення є висвітлення окремих таких недоліків та запропонованих шляхів їх усунення.

Слово «підвідомчість» походить від слова «відомство». Під відомством в українській мові розуміється галузь державного управління й сукупність установ, які її обслуговують, а під підвідомчістю – розмежування компетенції між різними органами [2, с. 176, 950]. Відомство також визначається як центральна установа, яка відає певною галуззю або сферою суспільного життя і входить до системи органів виконавчої влади [3, с. 100]. Водночас підвідомчість розуміється дещо