

льному процесі у переважній більшості випадків мають розглядатися за принципом змагальності, а наказне провадження – це виняток, коли мають місце прямі докази і відсутній спір про право.

Запропонована редакція статті 378 ЦПК дозволить звільнити суди від формальної діяльності.

Але автор вважає необхідним підвищити вимоги до професійної кваліфікації осіб, які набуватимуть статус державного виконавця, що дозволить останнім компетентно вирішувати безспірні питання правонаступництва. Так, державний виконавець, який у вищому закладі освіти отримав лише ступінь бакалавра, на наш погляд, не може компетентно вирішувати складні правові питання, які можуть мати місце під час вчинення виконавчого про-

вадження. Прикладом цього є вирішення питань про правонаступництво сторін виконавчого провадження.

1. Валеев Д.Х. Правоприемство в исполнительном производстве // Заметки о современном гражданском и арбитражном процессуальном праве. – М.: Городец, 2004. – С. 337 – 341. 2. Щербак В.С. / В кн. Фурса С.Я., Фурса Є.І., Щербак С.В. Закони України "Про державну виконавчу службу", "Про виконавче провадження", "Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини". Науково-практичний коментар / За заг. ред. Фурси С.Я. – К.: Видавель Фурса С.Я.: КНТ, 2008. – 1172 с.; Білоусов Ю.В. Виконавче провадження. – К.: Прецедент, 2005. – 192 с. 3. Теліпко / Науково-практичний коментар Цивільного процесуального кодексу України, 2011. 4. Білоусов Ю.В. Виконавче провадження. – К.: Прецедент, 2005. – С.56. 5. Насонов А.М. Уступка прав требования должника в процессе принудительного исполнения судебного акта. Автореф. дис. канд. юрид. наук. – М., 2003.

Надійшла до редколегії 23.04.12

Т. Штим, здобувач

## РОЛЬ АКЦІОНЕРНИХ УГОД У ПОПЕРЕДЖЕННІ ТА ВИРІШЕННІ КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ

*В статті досліджуються питання корпоративних конфліктів в акціонерних товариствах та способів їх вирішення. Розглянуті можливі способи захисту порушених прав та інтересів, та зазначається на можливість застосування акціонерної угоди в якості самостійного способу попередження та вирішення корпоративних конфліктів.*

*Ключові слова: конфлікт інтересів, корпоративний конфлікт, акціонерні товариства, медіація, акціонерні угоди.*

*В статье исследуются вопросы корпоративных конфликтов в акционерных обществах, а также способы их решения. Рассмотрены возможные способы защиты нарушенных прав и интересов и указывается на возможность применения акционерного соглашения в качестве самостоятельного способа предупреждения и решения корпоративных конфликтов.*

*Ключевые слова: конфликт интересов, корпоративный конфликт, акционерные общества, медиация, акционерные соглашения.*

*The article deals with the issue of corporate conflicts in joint stock companies, as well as their solutions. Investigate some possible ways of protection of rights and interests. Points to the possibility to use a shareholder agreement as an independent method of prevention and solutions of corporate conflicts.*

*Key words: conflict of interest, corporate conflict, joint stock companies, mediation, shareholders' agreement.*

Акціонерні угоди є новим правовим інститутом для вітчизняної правової системи, і вперше на легальному рівні закріплені в ст. 29 Закону України "Про акціонерні товариства" від 17.09.2008 р. Варто зазначити, що це є безумовним плюсом на шляху модернізації українського акціонерного законодавства. Оскільки акціонерні угоди є новою і незнайомою формою правових відносин, відсутнє належне правове регулювання, не накопичена судова практика з зазначених питань – все це зупиняє процес широкого їх застосування на практиці. Для того, щоб в Україні акціонерні угоди набули широкого розповсюдження має бути створене відповідне правове середовище.

Крім того слід зазначити, що акціонерні угоди запозичені з англо-саксонської системи права і, звичайно, більш пристосовані до цієї правової системи. А вже в США, Канаді та Англії зазначені угоди активно застосовуються в діяльності компаній протягом останніх 30-35 років. У зв'язку з цим зазначений правовий інститут становить значний як теоретичний, так і практичний інтерес.

За останні роки особливо актуально постало також питання корпоративних конфліктів. В багатьох роботах, що присвячені тематиці корпоративних конфліктів зауважується, що причиною їх виникнення є неефективне правове регулювання діяльності господарських товариств. Одним із інструментів, що покликаний мінімізувати корпоративні конфлікти і можна вважати акціонерні угоди.

На сьогоднішній день питання акціонерних угод приділяють увагу багато науковців, проте глибокі комплексні дослідження зазначених відносин, враховуючи особливості українських акціонерних угод, практично відсутні.

Питанням акціонерних угод займалися такі вчені як Вінник О.М., Грибкова Т.В., Каржавіна Н.С., Спасибо-Фатєєва І. В., Степкін С.П. та інші.

Питання, пов'язані з вирішенням корпоративних конфліктів досліджувалося такими вченими як Вінник О. М.,

Дєдов Д.І., Лаптев В. О., Макарова О. О., Нікологорська О. І., Рожкова М. О, Філіпова С. Ю. та іншими.

Метою цієї статті є дослідження питання корпоративних конфліктів в акціонерних товариствах, способів вирішення корпоративних конфліктів та визначення ролі акціонерних угод в їх попередженні та вирішенні. Для досягнення цієї мети поставлені наступні завдання: висвітлити способи захисту корпоративних прав та обґрунтувати значення акціонерної угоди при вирішенні корпоративного конфлікту.

В корпоративних правовідносинах виникнення конфліктів явище доволі поширене.

Звертаючись до тематики конфлікту інтересів необхідно перш за все визначити поняття "конфлікт інтересів". Так, на думку Д. І. Дєдова, конфлікт інтересів означає суперечність між інтересами, що захищені правом і повинні бути задоволені діями іншої уповноваженої принципалом особи (повіреного, агента, директора) і особистими інтересами цього уповноваженого [1, с. 1].

Конфлікти інтересів, що виникають в господарських товариствах і акціонерних, зокрема, іменують корпоративними конфліктами.

О. А. Макарова розглядає корпоративні конфлікти як конфлікти між органами товариства і його акціонерами, а також між акціонерами, якщо такий конфлікт зачіпає інтереси товариства [2, с. 347].

В. О. Лаптев зазначає, що конфліктом є будь-яка суперечність між сторонами корпоративних відносин (в тому числі між акціонерами/учасниками, потенційними акціонерами/учасниками, всередині господарського товариства) [3, с. 29].

На думку О.І. Нікологорської, корпоративним конфліктом є засноване на колізії прав та інтересів відношення, в якому дії його суб'єктів свідомо спрямовані на реаліза-

цію взаємовиключних цілей, досягнення яких обумовлено їх участю в корпоративних правовідносинах [5].

Корпоративний конфлікт можна визначити як розбіжності між акціонерами та менеджерами товариства у зв'язку з порушенням прав акціонерів, що приводять чи можуть привести до позовів до товариства, контролюючому акціонеру чи управляючим по суті прийнятих ними рішень, достроковому припиненню повноважень органів управління, суттєвими змінами в складі акціонерів [5].

О.М. Вінник пропонує під корпоративним конфліктом визнати конфлікт інтересів, що виникає між учасниками корпоративних відносин, спричиняючи для них (котрогось з учасників відносин) негативні наслідки або створюючи реальну загрозу їх настання, в т. ч. порушення їх прав та законних інтересів (включаючи корпоративні інтереси) або створюючи загрозу такого порушення [4, с.250].

Важливо відмітити, що вирішенням проблеми корпоративного конфлікту є система ефективного корпоративного управління в акціонерному товаристві. Метою такого управління є забезпечення і підтримання балансу інтересів різноманітних суб'єктів корпоративних відносин, а також своєчасне виявлення і врегулювання на початковому етапі конфліктів, що вже виникли. Слід звернути увагу на те, що, на думку, низки дослідників, коли корпоративний конфлікт переходить у відкриту стадію (перехід сторін до конфліктної поведінки), правові норми вже не допоможуть. В даному випадку слід обмежитися публічно-правовими методами впливу і, не втручаючись в конфлікт безпосередньо, захистити суспільство і державу від його руйнівного впливу [7, с. 58].

Отже, при застосуванні певних правових механізмів розв'язання корпоративних конфліктів має враховуватися їх вид. Залежно від матеріальної сутності спору визначається процесуальна форма його розв'язання. І.М. Зайцев слушно відмічає, що особливості розв'язання спорів можуть свідчити про особливості природи самих конфліктів [8, с.14].

На думку О.М. Вінник, внутрішні корпоративні конфлікти зазвичай мають перспективу врегулювання всередині товариства – з використанням внутрішніх важелів, що передбачені установчим документом товариства. Наявність в корпоративному конфлікті публічного елемента, а також неможливість вирішення приватного конфлікту за допомогою згаданих механізмів зумовлює застосування судової процедури [4, с.253].

Як вже було зазначено вище, в корпоративних правовідносинах виникнення конфлікту широко розповсюджене, як то, укладення договорів із заінтересованістю, договори злиття та поглинання, чи навіть поточне функціонування акціонерного товариства, включаючи відносини між його органами. В юридичній літературі цьому дається багато різних пояснень: подвійна сутність акціонерної власності, сама суть корпоративної конструкції, система відносин між учасниками колективної підприємницької діяльності [9, с.32]. Так, наприклад, С. Ю. Філіпова зауважує, що корпоративні відносини завідомо є конфліктними. Відносини суб'єктів корпорації ускладнені протиріччями, які врешті рещт приводять до розхитування рівноваги у ній [7, с. 57]. Слід відмітити, що в процесі організації підприємницької діяльності дійсно зіштовхується безліч різноспрямованих інтересів, що робить існування безконфліктності всередині акціонерного товариства майже недосяжним. До таких інтересів відносять інтереси осіб посадових осіб органів акціонерних товариств, мажоритарних та міноритарних акціонерів, кредиторів, інвесторів.

Оскільки будь який конфлікт порушує чи створює загрозу реальному порушенню законних прав та інтересів його учасників, останні використовують можливості за-

хисту суб'єктивних прав та законних інтересів, що передбачені законодавством.

Прийнято виділяти юрисдикційну та неюрисдикційну форму захисту прав. При юрисдикційній формі захисту носій порушеного корпоративного права звертається за захистом до компетентних органів держави чи інших уповноважених компетентних органів. Неюрисдикційна форма захисту передбачає самостійну діяльність управленої особи по відновленню порушеного права чи по припиненню дій, що створюють загрозу його порушення, без звернення за захистом цього права до компетентних органів держави чи уповноважених нею органів [5].

Неюрисдикційна форма захисту охоплює собою захист прав і законних інтересів, що здійснюється фізичними та юридичними особами без звернення до спеціально уповноваженого на розгляд конфлікту органів, що мають можливість прийняття обов'язкових для сторін спору рішень, виконання яких підкріплено можливістю державного примусу [5].

Як прояв процесів саморегулювання бізнесу неюрисдикційна форма захисту прав є додатковою по відношенню до юрисдикційної форми і по часу виникнення, і по правовому інструментарію. Проте це зовсім не означає, що вона є менш дієвою. Неюрисдикційна форма захисту може стати навіть більше ефективною, виходячи з можливості локальної нормотворчості акціонерних товариств.

В рамках неюрисдикційної форми захисту суб'єктивних прав і законних інтересів учасників акціонерних правовідносин за суб'єктом, що застосовує способи захисту і характером процедури врегулювання конфлікту можна виділити порядок захисту прав власними діями управленої особи та погоджувальний порядок захисту, за яким врегулювання конфлікту здійснюється переважно шляхом узгодження конфліктуючими сторонами своїх інтересів.

До погоджувального порядку в рамках неюрисдикційної форми захисту можна віднести способи вирішення конфліктів, альтернативні судовому та третейському розгляду, наприклад процедури примирення і корпоративний порядок врегулювання конфліктів [5]. Термін "альтернативне вирішення спорів" використовується в теорії та в законодавстві США для позначення неформальних та більш гнучких процедур врегулювання конфліктів, що виникли як альтернатива складному і важкому державному правосуддю [10, с.12]. Серед альтернативних способів вирішення корпоративних спорів у вітчизняній та світовій практиці можна виділити наступні: 1) корпоративний порядок; 2) переговори (negotiation); 3) примирення сторін (conciliation); 4) медіація (mediation, conciliation); 5) третейський розгляд, арбітраж; 6) незалежне рішення (adjudication); 7) посередництво-арбітраж (med-arb); 8) експертний висновок (expert determination); 9) міні-процес (mini-trial); 10) встановлення обставин (fact finding); 11) досудова нарада (settlement); 12) спрощений суд присяжних (summary jury trial); 13) приватний суд (private judging); 14) суд з множинністю дверей (multi-door courthouse).

Зазначені способи вирішення корпоративних спорів виділені в роботах М.А. Рожкової, А.Ю. Коннова, Є.І. Нікологорської, Є.М. Носирєвої, А.А. Бегаєвої тощо. Традиційно в літературі всі альтернативні процедури вирішення корпоративних спорів поділяють на основні та комбіновані. До основних відносять переговори, посередництво, медіація та арбітраж. Слід зазначити, що ці основні альтернативні способи є притаманними і для нашої правової системи.

В контексті даної статті звернемо увагу на окремі способи захисту.

Корпоративний порядок – це внутрішній порядок врегулювання корпоративного конфлікту, за якого рішення щодо суті спору та його врегулювання приймається уповноваженим органами товариства. Основною умовою виникнення можливості застосування корпоративного порядку є намір сторін досягнути компроміс, конструктивно подолати протиріччя. В тому випадку, якщо конфліктуючі сторони налаштовані на конфронтацію, така форма врегулювання спору є недоцільною та неефективною.

Застосування корпоративного порядку можливе при виникненні конфлікту між органами акціонерного товариства та його акціонерами та конфлікту між акціонерами, якщо такий конфлікт зачіпає інтереси товариства.

О.М. Вінник зазначає, що важливим є запровадження обов'язкового внутрішньокорпоративного механізму вирішення конфліктних ситуацій (у разі їх виникнення між безпосередніми учасниками корпоративних відносин). При цьому на рівні закону мають передбачатися: обов'язкове включення в установчий документ товариства положень щодо порядку розгляду конфліктів у товаристві (посадовими особами чи спеціально створеним органом), обов'язковість створення для розгляду корпоративних конфліктів спеціального органу – арбітражної комісії в товариствах з кількістю учасників понад 1000 осіб, можливість залучення за згодою сторін конфлікту незалежного посередника, максимальні строки розгляду конфлікту, персональна відповідальність посадових осіб, що порушують цей порядок, у формі відшкодування заявникові заподіяних йому з вини таких осіб збитків [4, с.451].

Інститут медіації, або посередництва, як альтернативний спосіб розв'язання конфліктів широко відомий законодавству зарубіжних країн. Слово медіація походить від латинського *medius* – займати середину між двома точками зору або сторонами, діяти нейтрально, неупереджено [11, с. 3].

Під терміном "медіація" розуміється процедура примирення конфліктуючих сторін шляхом їх вступу у добровільні перемови за допомогою третьої сторони – медіатора, що сприяє врегулюванню спору. На сьогодні медіацію можна розглядати в якості альтернативного, досить поширеного в сучасних умовах способу врегулювання корпоративних спорів [12, с. 14].

Метою медіації є надання допомоги учасникам конфлікту у розробці, рішення, що максимально задовольняє інтереси сторін, про припинення конфлікту та мінімізації його негативних наслідків. Медіатор не є ні суддею, ні арбітром та не приймає рішень. Медіатор допомагає віднайти вирішення, що відповідає цілям та інтересам обох сторін.

Важливе значення має і той фактор, що, вдаючись до допомоги медіатора (посередника), сторони можуть зберегти наявність спору чи конфлікту в конфіденційності. Велику роль відіграють і терміни врегулювання конфліктів. Використання судового порядку захисту прав звичайно потребує значних часових затрат. У судових інстанціях, як відомо, процес розгляду справи може затягнутися не на один рік, у той час за допомогою посередника, як правило, спір розглядається не більше місяця [13, с.44].

Не так давно інститут медіації був легалізований в Російській Федерації із прийняттям Федерального закону Російської Федерації від 27.07.2010 р. N 193-ФЗ "Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участю посередника (процедуру медіації)" [14].

Відповідно до ч.2 ст. 2 зазначеного закону, процедура медіації – це спосіб врегулювання спорів за сприяння медіатора на основі добровільної згоди

сторін з ме-

тою досягнення ними взаємоприйнятого рішення. За-кон також передбачає принципи медіації, які характери-зують її як альтернативну процедуру вирішення корпо-ративних спорів: 1) взаємне волевиявлення; 2) добро-вільність; 3) конфіденційність; 4) співробітництво та рівність сторін; 5) незалежність медіатора.

На практиці акціонери, особливо великих акціонер-них компаній, з метою уникнення непередбачених ситу-ацій і уникнення "захоплення" компаній, почали викори-стовувати такий спосіб регулювання акціонерних відно-син, як укладення акціонерної угоди. Як нами вже рані-ше зазначалося, такий різновид угод давно і успішно поширений в практиці західних країн. В Україні ж зазна-чений вид договорів тільки набирає свою популярність. Акціонерна угода є договором, що укладається між ак-ціонерами або між акціонерами та акціонерним товари-ством і спрямований на визначення порядку дій, прав та обов'язків сторін, безпосередньо пов'язаних з управ-лінням акціонерним товариством, розподілом прибутку, реалізації прав та обов'язків акціонерів, вирішенням "тупикових" ситуацій, коли кількість голосів акціонерів, що мають різні точки зору на вирішення того чи іншого питання виявилася рівною.

Вважаємо, що зазначену угоду можна вважати окре-мим різновидом неюрисдикційної форми захисту прав при вирішенні корпоративних конфліктів. Звичайно ж, що акціонерна угода не покликана вирішувати всі корпора-тивні конфлікти, проте, наприклад, існує велика кількість корпоративних конфліктів, що пов'язані з управлінням корпорацією. Типовий приклад – неминучий конфлікт, що виникає в "мертвозакритій" корпорації (що складається з двох учасників, що мають пакети акцій, розмір яких скла-дає ½ частину статутного капіталу. Передбаченими за-коном засобами конфлікт між ними не може бути вирі-шений, тому що при протидії волі двох власників пакетів акцій, жодне рішення не може бути прийняте. У цій ситу-ації вважаємо, що саме за допомогою акціонерної угоди, в якій сторони можуть передбачити варіанти вирішення спору, вони можуть досягти компромісу. В окремих випа-дках для укладення акціонерної угоди залучається третя незаінтересована сторона, яка може, з врахуванням ін-тересів обох сторін запропонувати шляхи вирішення конфліктної ситуації, що допоможе останнім знайти вихід з кризової ситуації в компанії.

Як бачимо, акціонерній угоді і процедурі медіації при-таманні певні спільні риси, як то: добровільність сторін на врегулювання конфлікту такими засобами; їх конфі-денційний характер; укладення письмової угоди на вирі-шення конфліктної ситуації; здійснення акціонерних угод та процедури медіації без звернення до компетентних органів для вирішення спору; можливість сторін брати участь у вирішенні конфлікту; для медіації – це участь медіатора, а для акціонерної угоди – в окремих випадках сторони за власним бажанням можуть залучати незале-жну особу для пошуку шляхів вирішення тупикової ситу-ації. Таким чином, акціонерну угоду можна вважати од-ним із способів попередження та вирішення конфліктів.

Доцільно вдосконалити внутрішньокорпоративні ме-ханізми розв'язання корпоративних конфліктів, в тому числі з використанням акціонерних угод, а саме: перед-бачити можливість (а в певних випадках – обов'язко-вість) створення спеціального органу в акціонерному товаристві з питань вирішення корпоративних конфлік-тів, який має також опікуватися питаннями розробки та укладення

акціонерних угод з метою попередження та вирішення корпоративних конфліктів.

Проте, можливості акціонерної угоди у вирішенні ко-рпоративних конфліктів на даний час недооцінені. Тому вважаємо, що ЗУ Про АТ, який (ст.29 ЗУ Про АТ) тільки

закріплює можливість статутом товариства передбачити укладення договору між акціонерами, за яким на акціонерів покладаються додаткові обов'язки, у тому числі обов'язок участі у загальних зборах, і передбачається відповідальність за його недотримання, є недосконалим і не відображає всіх особливостей і можливостей акціонерної угоди, потребує доповнення в контексті зазначеного вище. Вважаємо за доцільне закріпити в Законі положення, що сторони в акціонерній угоді можуть передбачити можливість у разі виникнення "тупикових" ситуацій застосовувати процедуру медіації.

Складність структурної побудови акціонерного товариства, наявність великої кількості акціонерів, їх розрізненість, складність системи відносин між акціонерами доволі часто призводить до конфліктів інтересів в товаристві – корпоративного конфлікту. Конфлікт інтересів визначають як гостре протиріччя між інтересами учасників суспільних відносин, що загрожує порушенню їх прав та/або законних інтересів у разі невжиття адекватних заходів щодо його припинення (розв'язання). Шляхи розв'язання конфліктних ситуацій досить різноманітні. Існують дві форми захисту порушених прав, які учасники корпоративних відносин обирають на власний розсуд: юрисдикційна та неюрисдикційна. В рамках нашого дослідження ми звернули увагу на окремі аспекти неюрисдикційної форми захисту, що полягає в захисті прав і законних інтересів, що здійснюється фізичними та юридичними особами без звернення до спеціально уповноваженого на розгляд конфлікту органу. В рамках неюрисдикційної форми захисту суб'єктивних прав і законних інтересів учасників акціонерних правовідносин за суб'єктом можна виділити порядок захисту прав власними діями управленої особи та погоджувальний порядок захисту, за яким врегулювання конфлікту здійснюється переважно шляхом узгодження конфліктуючими сторонами своїх інтересів. До способів неюрисдикційного (альтернативного) вирішення корпоративних конфліктів пропонується віднести також акціонеру угоду, як договір, що укладається між акціонерами, а також

між акціонерами та товариством з метою попередження та розв'язання корпоративних конфліктів, вирішення "тупикових" ситуацій. Автором підтримується, висловлена в літературі думка, щодо створення спеціальної посади/ органу з вирішення корпоративних конфліктів, в тому числі з питань укладення акціонерних угод. Пропонується закріпити в ЗУ Про АТ положення, що сторони в акціонерній угоді можуть передбачити можливість (або необхідність) у разі виникнення "тупикових" ситуацій застосовувати процедуру медіації.

1. Дедов Д.И. Конфликт интересов / Д. И. Дедов. – М. : Волтерс Клувер, 2004. – 288 с. 2. Макарова О.А. Корпоративное право: Учебник. – М. : Волтерс Клувер, 2005. – 432 с. 3. Лаптев В.А. Понятие корпоративных конфликтов. Разграничение понятий "корпоративный конфликт" и "корпоративный спор", "корпоративное поглощение" и "корпоративный захват" / В. А. Лаптев // Арбитражный и гражданский процесс. – 2010. – № 9. – с. 28-32. 4. Винник О. М. Теоретичні аспекти правового забезпечення реалізації публічних та приватних інтересів в господарських товариствах : дис... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.04 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2004. – 631 с. 5. Никологорская Е. И. Урегулирование корпоративных конфликтов в акционерных правоотношениях / Е. И. Никологорская // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2007. – № 7 // СПС "Гарант". – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://base.garant.ru/5363157/>. 6. Корпоративные конфликты. Причины возникновения и способы преодоления. М. : Едиториал УРСС, 2002. – 304 с. 7. Филиппова С.Ю. Синергетический подход к корпорации как основа правового регулирования корпоративных конфликтов // Российское правосудие. 2009. N 12(44). – с. 57-66. 8. Зайцев И.М. Сущность хозяйственных споров / И.М. Зайцев. – Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1974. – 159 с. 9. Филиппова С.Ю. К вопросу о понятии корпоративного конфликта / С. Ю. Филиппова // Российская юстиция. – 2009. – № 12. – С. 31-35. 10. Рожкова М. А. Средства и способы правовой защиты сторон коммерческого спора. – М. : Волтерс Клувер, 2006. – 416 с. 11. Катарина Грефин фон Шлиффен. Медиация в нотариальной практике (альтернативные способы разрешения конфликтов) / Катарина Грефин фон Шлиффен, Бернд Вегманн. – М.: Волтерс Клувер, 2005. – 388 с. 12. Бегаева А.А. Институт медиации – альтернативный способ разрешения корпоративных конфликтов/ А.А. Бегаева // Предпринимательское право. – 2008. – №3. – С. 13-16. 13. Соколов М. О медиации за рубежом и в России / М.О. Соколов // Корпоративный юрист. – 2006. – №2. – С. 44-48. 14. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)". – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=103038>.  
Надійшла до редколегії 23.04.12

УДК 341.181:340.134

Н. Погорецька, здобувач

## ВСТАНОВЛЕННЯ ЗМІСТУ НОРМ ІНОЗЕМНОГО ПРАВА

*У статті розглядаються нормативно-правові та методологічні підходи щодо встановлення змісту норм іноземного права при регулюванні цивільних і господарських відносин у спорах фізичних та юридичних осіб в Україні.*

*Ключові слова: норми іноземного права, цивільні відносини, господарські відносини, регулювання, конвенція, суд.*

*В статье рассматриваются нормативно-правовые и методологические подходы относительно установления содержания норм иностранного права при регулировании гражданских и хозяйственных отношений в спорах физических и юридических лиц в Украине.*

*Ключевые слова: нормы иностранного права, гражданские отношения, хозяйственные отношения, регулирование, конвенция, суд.*

*The article deals with the normative-legal and methodological approaches concerning the determination of the content of the norms of foreign law in regulation of the civil and economic relations in the spores of physical and legal persons in Ukraine.*

*Key words: norms of foreign law, civil relations, economic relations, regulation, convention, court.*

Масштабні процеси глобалізації, які нині охопили увесь світ і проникають у всі сфери людського життя, все більше стосуються і України. Іноземні юридичні та фізичні особи все більше вступають у цивільні та господарські відносини з юридичними та фізичними особами України. А такі відносини не можуть існувати без виникнення спорів між їх суб'єктами. Вирішення спорів, які виникають, за загальним правилом, покладається на національні суди. Оскільки однією із сторін такого спору є іноземний суб'єкт, то для вирішення такого спору може виникнути необхідність звернутися до законодавства іншої держави. Таким чином, суд буде кваліфікувати правовідносини з урахуванням законодавства іноземної

держави, що може призвести до виникнення певних труднощів. Так, законодавство різних держав по-різному тлумачить такі поняття як: рухомі та нерухомі речі, момент виникнення права власності на річ, форма та зміст заповіту, інші. В такому разі у суду з'являється необхідність встановити зміст норми іноземного права для того, щоб можна було це іноземне право вірно застосувати, та, як наслідок, правильно вирішити спір по суті. Таким чином перед практикою та науковцями постала проблема, яка дістала назви "Встановлення змісту норм іноземного права". Це питання досліджувала значна кількість науковців з різних країн світу. Так, можна назвати такі видатні прізвища: Brown J. R.,

