

**ІНСТИТУТ ПРАВОТВОРЧОСТІ ТА НАУКОВО-ПРАВОВИХ
ЕКСПЕРТИЗ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

ТКАЧУК ІЛЛЯ ОЛЕКСАНДРОВИЧ

УДК 347.72/.73:347.4

ДИСЕРТАЦІЯ

**ФІДУЦІАРНІ ОБОВ’ЯЗКИ В КОРПОРАТИВНОМУ ПРАВІ:
ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ (НА ПРИКЛАДІ ФРАНЦІЇ ТА
ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ)**

081 – «Право»

Галузь знань: 08 – «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Ткачук І. О.

Науковий керівник:
кандидат юридичних наук, старший дослідник
ПРОСТИБОЖЕНКО ОЛЕГ СЕРГІЙОВИЧ

КИЇВ – 2026

АНОТАЦІЯ

Ткачук І. О. Фідуціарні обов'язки в корпоративному праві: порівняльно-правовий аспект (на прикладі Франції та Великої Британії). – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Інститут правотворчості та науково-правових експертиз Національної академії наук України. Київ, 2026.

Дисертація присвячена комплексному теоретико-правовому та порівняльно-правовому дослідженню фідуціарних обов'язків у корпоративному праві, зокрема з урахуванням особливостей їх формування, правової природи, змісту, класифікації та механізмів реалізації у правових системах континентального права (на прикладі Франції) та загального права (на прикладі Великої Британії), а також визначенню перспектив удосконалення відповідного правового режиму в Україні.

Кваліфікаційна наукова праця складається з трьох розділів. У першому розділі сформовано теоретико-правову основу дослідження фідуціарних обов'язків у корпоративному праві та запропоновано їх класифікацію. У другому розділі проведено порівняльно-правовий аналіз французької та британської моделей регулювання фідуціарних обов'язків. У третьому розділі досліджено стан правового регулювання фідуціарних обов'язків у корпоративному праві України, проаналізовано релевантну судову практику та сформульовано пропозиції щодо вдосконалення законодавства з урахуванням елементів французького й британського режимів.

У першому розділі *«Теоретико-правові засади фідуціарних обов'язків»* досліджено поняття та правову природу фідуціарних обов'язків крізь призму корпоративного управління. Корпоративні відносини розглянуто як правове підґрунтя формування таких обов'язків. Визначено, що вони мають приватноправову природу та поєднують майновий і організаційний компоненти,

оскільки охоплюють як реалізацію учасниками корпоративних прав, так і функціонування органів управління юридичної особи.

Обґрунтовано, що у межах корпоративного управління відбувається делегування управлінських повноважень і відповідної дискреції від учасників до органів товариства та його посадових осіб. Це створює правову ситуацію, за якої особи, наділені можливістю приймати рішення щодо діяльності юридичної особи, повинні діяти не у власному інтересі, а в інтересах товариства. Необхідність встановлення фідучіарних обов'язків зумовлена розмежуванням між власністю та контролем, інформаційною асиметрією, концентрацією управлінського впливу та ризиком виникнення конфлікту між приватними інтересами управлінців і корпоративним інтересом.

Доведено, що фідучіарність у корпоративному праві має чітко визначений юридичний зміст і виступає як правова конструкція, яка одночасно легітимізує делегування управлінських повноважень та встановлює межі їх реалізації. Фідучіарні обов'язки визначають підвищені стандарти поведінки осіб, які здійснюють корпоративне управління: вимоги діяти добросовісно, розумно та лояльно в інтересах товариства, утримуватися від використання свого становища у власних інтересах, уникати конфлікту інтересів та забезпечувати належний рівень обачності при прийнятті управлінських рішень.

Встановлено дуалістичний характер правової природи фідучіарних обов'язків. З одного боку, вони мають статусно-організаційну основу, оскільки виникають із факту наділення особи управлінськими повноваженнями, діють незалежно від наявності окремого договору та становлять елемент корпоративного статусу посадової особи. З іншого боку, вони мають виразний приватноправовий вимір, адже їх порушення тягне застосування цивільно-правових засобів захисту, спрямованих на відновлення майнової сфери товариства.

Особливу увагу приділено співвідношенню фідучіарних обов'язків із загальними принципами цивільного права. Обґрунтовано, що хоча фідучіарні обов'язки кореспондують із принципами добросовісності, розумності та

справедливості, вони не зводяться до них, а становлять самостійну правову конструкцію, спрямовану на охорону корпоративного інтересу як інтересу юридичної особи. Такий інтерес проявляється у збереженні її майнової сфери, стабільності управління та досягненні мети діяльності товариства.

У першому розділі також здійснено класифікацію фідучіарних обов'язків у корпоративному праві. Зокрема, їх систематизовано за змістом (обов'язки лояльності та належної обачності), функціональним призначенням (превентивні, компенсаційні та реституційно-коригувальні обов'язки), суб'єктним складом (посадові особи органів управління, фактичні керівники та особи, які здійснюють контролюючий вплив), джерелами виникнення та моментом реалізації. Запропонована класифікація дала змогу сформулювати теоретичне підґрунтя для подальшого зіставлення французької та британської моделей регулювання.

У другому розділі *«Фідучіарні обов'язки у корпоративному праві Франції та Великої Британії»* проведено порівняльно-правовий аналіз особливостей правового режиму фідучіарних обов'язків у системах континентального та загального права. З'ясовано, що обидві моделі спрямовані на обмеження дискреційної влади осіб, які здійснюють корпоративне управління, та захист інтересу компанії, однак досягають цієї мети за допомогою різних догматичних і нормативних підходів.

У межах дослідження французького корпоративного права проаналізовано правовий статус керівників товариства, зокрема формальних і фактичних керівників, а також особливості поширення на них стандартів належної корпоративної поведінки. Встановлено, що у французькому праві фідучіарні обов'язки не сформувалися як єдиний автономний інститут у значенні, притаманному англійському праву. Їхній зміст інтегровано у загальну систему цивільного, корпоративного та регуляторного права і розкривається через обов'язок діяти в інтересі товариства, обов'язок лояльності, вимоги належної обачності, правила щодо конфлікту інтересів, правочинів із заінтересованістю, прозорості, комплаєнсу та відповідальності за неналежне управління.

Визначено, що французька модель має міжгалузевий і багаторівневий характер. Вона формується не лише нормами корпоративного законодавства, а й положеннями цивільного, кримінального, адміністративного та європейського права. Істотне значення мають правила прозорості, корпоративного управління, захисту акціонерів, нефінансової звітності, ринкової доброчесності та належної обачності. Водночас системоутворюючою категорією для оцінки поведінки керівників залишається інтерес товариства як автономний інтерес юридичної особи, який не зводиться до інтересів окремих учасників.

У межах аналізу корпоративного права Великої Британії встановлено, що фідучіарні обов'язки сформувалися як автономний правовий інститут прецедентного походження, який надалі отримав законодавче закріплення. Для британської моделі характерним є системний підхід до визначення обов'язків директорів: діяти в межах повноважень, сприяти успіху компанії, здійснювати незалежне судження, діяти з належною обачністю, уникати конфлікту інтересів, не приймати вигоди від третіх осіб і розкривати заінтересованість у правочинах.

Обґрунтовано, що системоутворюючим елементом британської моделі є обов'язок лояльності, який проявляється через заборону конфлікту інтересів, недопущення отримання несанкціонованої вигоди, вимогу розкриття заінтересованості та загальний обов'язок діяти в інтересах компанії. Саме лояльність, а не дбайливість як така, надає статусу керівника фідучіарного характеру. Важливою особливістю англійського підходу є також розмежування фідучіарних обов'язків і договірних зобов'язань, оскільки фідучіарність пов'язується передусім із фактом наділення особи дискреційними повноваженнями щодо істотних інтересів іншої особи.

З'ясовано, що відмінності між французькою та британською моделями стосуються не лише джерел і способів нормативного закріплення фідучіарних обов'язків, а й механізмів відповідальності за їх порушення. Британська модель значною мірою спирається на прецедентне право та реституційні засоби захисту, сформовані під впливом права справедливості, зокрема повернення неправомірно отриманої вигоди, анулювання правочину та застосування судових

заборон. Французьке право натомість передбачає багатоканальну систему санкцій, яка охоплює цивільно-правову, кримінальну та адміністративну відповідальність, корпоративні механізми контролю і спеціальні регуляторні режими.

Доведено, що попри різну догматичну основу французька та британська моделі мають спільну функціональну спрямованість. Обидві системи посилюють вимоги до прозорості, розкриття інформації, запобігання конфлікту інтересів, контролю за використанням корпоративних можливостей і підзвітності осіб, які здійснюють управлінський вплив. Відтак зазначені моделі доцільно розглядати не як взаємовиключні, а як різні правові способи вирішення спільної проблеми – обмеження дискреційної влади керівників в інтересах компанії та інших заінтересованих осіб.

У третьому розділі *«Фідуціарні обов'язки у корпоративному праві України»* досліджено сучасний стан нормативно-правового закріплення фідуціарних обов'язків у законодавстві України, проаналізовано практику Верховного Суду щодо відповідальності у сфері корпоративного управління та визначено напрями імплементації окремих елементів французького й британського досвіду.

Встановлено, що для українського корпоративного права проблематика фідуціарних обов'язків є порівняно новою, однак дедалі більш актуальною. Чинне законодавство України вже містить окремі елементи правового режиму фідуціарних обов'язків, зокрема вимоги діяти добросовісно, розумно, в інтересах юридичної особи, уникати конфлікту інтересів та не використовувати корпоративні можливості у власних інтересах. Водночас відповідні положення закріплені фрагментарно, нерівномірно та без належної концептуальної узгодженості, а тому наразі не утворюють цілісної системи правового регулювання.

Проаналізовано співвідношення загальних положень Цивільного кодексу України та спеціального корпоративного законодавства. З'ясовано, що найбільш послідовний підхід до нормативного оформлення поведінкових стандартів

посадових осіб міститься у законодавстві про акціонерні товариства. Натомість у законодавстві про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю, а також в окремих спеціальних нормативно-правових актах відповідні обов'язки розкрито лише частково або через загальні оціночні категорії.

Окрему увагу приділено аналізу проєкту Цивільного кодексу України як потенційної основи для подальшого розвитку інституту фідучіарних обов'язків. Встановлено, що включення положень про обов'язки посадових осіб товариства до кодифікованого акту загалом слід оцінювати позитивно, оскільки це створює передумови для формування більш системного підходу до регулювання фідучіарних відносин. Водночас з'ясовано, що запропонована модель переважно відтворює вже наявні у чинному законодавстві загальні вимоги діяти в інтересах товариства, добросовісно, розумно, у межах наданих повноважень та у спосіб, який сприяє досягненню мети його діяльності, не забезпечуючи достатньої змістовної деталізації відповідних обов'язків.

Обґрунтовано, що звичайне перенесення загальних нормативних формулювань на рівень кодифікованого акту не дає змоги повною мірою усунути прогалини та невизначеність чинного регулювання. Зокрема, проєкт не забезпечує належного розмежування між обов'язком лояльності та обов'язком належної обачності, не конкретизує критерії оцінки поведінки посадових осіб, не розкриває співвідношення між порушенням фідучіарного обов'язку та допустимим підприємницьким ризиком, а також не формує завершеного правового режиму використання корпоративних можливостей, дотримання конфіденційності та запобігання конфлікту інтересів. Зроблено висновок, що подальше вдосконалення проєкту Цивільного кодексу України має передбачати не лише нормативне закріплення загальних засад фідучіарної поведінки, а й їх змістовну конкретизацію та узгодження з положеннями спеціального корпоративного законодавства.

Окрему увагу приділено аналізу судової практики України щодо відповідальності посадових осіб у сфері корпоративного управління. Встановлено, що судова практика фактично виконує компенсаторну функцію

щодо недоліків законодавчого регулювання, поступово формуючи стандарти оцінки поведінки посадових осіб крізь призму добросовісності, розумності, обачності, економічної виправданості управлінських рішень, відсутності конфлікту інтересів та належного виконання покладених повноважень. Водночас надмірна залежність від казуального судового тлумачення за відсутності належної нормативної визначеності знижує передбачуваність правозастосування.

На основі здійсненого порівняльно-правового аналізу обґрунтовано, що вдосконалення українського законодавства не повинно зводитися до механічного запозичення окремих іноземних формулювань. Доцільним є системне переосмислення правового режиму фідучіарних обов'язків, нормативне розмежування окремих поведінкових стандартів, розвиток превентивних і процедурних механізмів корпоративного контролю та чіткіше визначення наслідків порушення відповідних обов'язків.

Досліджено та встановлено, що з досвіду Великої Британії для України доцільно врахувати системний підхід до структурування обов'язків посадових осіб, зокрема чітке розмежування обов'язку лояльності та обов'язку належної дбайливості, увагу до якості процесу прийняття управлінського рішення, заборону отримання вигод від третіх осіб, вимоги щодо розкриття заінтересованості та функціональний підхід до кола осіб, на яких можуть поширюватися відповідні стандарти.

Водночас із французького досвіду для України доцільно імплементувати підхід, за якого фідучіарні обов'язки пов'язуються не лише з формальним статусом посадової особи, а й із ширшою категорією корпоративного інтересу. Перспективним є розвиток багаторівневого регулювання, яке поєднує законодавчі вимоги з процедурами запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, правилами щодо правочинів із заінтересованістю, письмовим розкриттям відповідних обставин, внутрішнім контролем, комплаєнс-процедурами та корпоративними політиками.

Обґрунтовано необхідність розширення функціонального підходу до суб'єктного складу фідучіарних обов'язків. Відповідні стандарти мають поширюватися не лише на формальних посадових осіб органів управління, а й на фактичних керівників та осіб, які де-факто здійснюють визначальний вплив на політику товариства й ухвалення ключових управлінських рішень. Такий підхід відповідає меті інституту фідучіарних обов'язків – запобігти зловживанню реальною корпоративною владою незалежно від формального статусу її носія.

Окремо визначено необхідність удосконалення правових наслідків порушення фідучіарних обов'язків. Поряд із відшкодуванням збитків доцільно розвивати механізми повернення неправомірно отриманої вигоди, усунення наслідків використання корпоративних можливостей у власному інтересі, застосування заходів у разі приховування інформації або ухвалення рішень в умовах конфлікту інтересів. Диференціація засобів захисту має відповідати природі конкретного порушення та забезпечувати не лише компенсаційну, а й превентивну та реституційну функції.

Узагальнення результатів дослідження дало змогу сформулювати висновок, що фідучіарні обов'язки є ключовим елементом сучасного корпоративного права, який забезпечує баланс між свободою управлінського розсуду та необхідністю контролю за діяльністю осіб, наділених корпоративною владою. Поєднання системності британського підходу з багаторівневістю французької моделі може сприяти формуванню в Україні більш цілісного, передбачуваного та ефективного правового режиму фідучіарних обов'язків.

Ключові слова: фідучіарні обов'язки, корпоративне право, корпоративне управління, корпоративні правовідносини, добросовісність, корпоративний інтерес, конфлікт інтересів, юридична особа, цивільне право, цивільно-правова відповідальність.

ANNOTATION

Tkachuk I. O. Fiduciary duties in corporate law: comparative legal aspects (based on the examples of France and Great Britain). – Qualification research work presented as manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 081 "Law".
– Institute of Lawmaking and Scientific and Legal Expertise of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 2026.

The dissertation is devoted to a comprehensive theoretical, legal, and comparative study of fiduciary duties in corporate law, with particular regard to the specific features of their formation, legal nature, content, classification, and mechanisms of implementation in civil law systems (as exemplified by France) and common law systems (as exemplified by the United Kingdom), as well as to identifying prospects for improving the relevant legal framework in Ukraine.

The qualifying research paper consists of three sections. Section One establishes the theoretical and legal foundations for the study of fiduciary duties in corporate law and proposes their classification. Section Two provides a comparative legal analysis of the French and British models of regulating fiduciary duties. Section Three examines the current state of legal regulation of fiduciary duties in Ukrainian corporate law, analyses relevant judicial practice, and formulates proposals for improving the legislation with due regard to selected elements of the French and British frameworks.

Section One, "*Theoretical and Legal Foundations of Governing Fiduciary Duties*", examines the concept and legal nature of fiduciary duties through the prism of corporate governance. Corporate relationships are considered to constitute the legal foundation upon which such duties arise. It is established that these relationships are private-law in nature and combine proprietary and organisational components, since they encompass both the exercise of corporate rights by members and the functioning of a legal entity's governing bodies.

It is substantiated that corporate governance entails the delegation of managerial powers and the corresponding discretion from the members to the company's governing bodies and officers. This creates a legal situation in which persons empowered to make decisions concerning the activities of a legal entity must act not in their own interests, but in the interests of the company. The need to establish fiduciary duties is determined by the separation of ownership and control, information asymmetry, the concentration of managerial influence, and the risk of conflict between the private interests of managers and the corporate interest.

It is demonstrated that fiduciary responsibility in corporate law has a clearly defined legal content and constitutes a legal construct that both legitimises the delegation of managerial powers and determines the limits within which such powers may be exercised. Fiduciary duties establish enhanced standards of conduct for persons involved in corporate governance: the requirements to act in good faith, reasonably, and loyally in the interests of the company; to refrain from using their position for personal benefit; to avoid conflicts of interest; and to exercise an appropriate degree of care when making managerial decisions.

The dual legal nature of fiduciary duties is established. On the one hand, they have a status-based and organisational foundation, since they arise from the fact that a person has been vested with managerial powers, apply irrespective of the existence of a separate contract, and constitute an element of the corporate status of an officer. On the other hand, they have a distinct private-law dimension, as their breach gives rise to civil-law remedies aimed at restoring the company's proprietary position.

Particular attention is paid to the relationship between fiduciary duties and the general principles of civil law. It is substantiated that, although fiduciary duties correspond to the principles of good faith, reasonableness, and fairness, they cannot be reduced to those principles. Rather, they constitute an autonomous legal construct aimed at protecting the corporate interest as the interest of the legal entity. Such interest manifests itself in the preservation of the entity's assets, the stability of its governance, and the achievement of the company's purpose.

Section One also classifies fiduciary duties in corporate law. In particular, they are systematised according to their content (duties of loyalty and care), functional purpose (preventive, compensatory, and restitutionary-corrective duties), the categories of persons subject to them (officers of governing bodies, de facto directors, and persons exercising controlling influence), their sources, and the point in time at which they are performed. The proposed classification provides a theoretical foundation for the subsequent comparison of the French and British regulatory models.

Section Two, "*Fiduciary Duties in the Corporate Law of France and the United Kingdom*", provides a comparative legal analysis of the specific features of the legal framework governing fiduciary duties in civil law and common law systems. It is established that both models are intended to constrain the discretionary powers of persons involved in corporate governance and to protect the interests of the company, although they achieve this objective through different doctrinal and regulatory approaches.

Within the analysis of French corporate law, the legal status of company directors, including formally appointed and de facto directors, as well as the specific features of the application of standards of proper corporate conduct to such persons, are examined. It is established that fiduciary duties have not developed in French law as a single autonomous institution in the sense characteristic of English law. Their content is integrated into the general system of civil, corporate, and regulatory law and is reflected in the duty to act in the interests of the company, the duty of loyalty, standards of due care, rules governing conflicts of interest and related-party transactions, transparency and compliance requirements, and liability for mismanagement.

It is determined that the French model is cross-sectoral and multi-layered. It is shaped not only by corporate legislation, but also by provisions of civil, criminal, administrative, and European Union law. Rules on transparency, corporate governance, shareholder protection, non-financial reporting, market integrity, and due diligence are of substantial importance. At the same time, the company's interest, understood as the

autonomous interest of the legal entity and not reducible to the interests of individual members, remains the system-forming category for assessing directors' conduct.

The analysis of United Kingdom corporate law establishes that fiduciary duties developed as an autonomous legal institution originating in case law and were subsequently given statutory recognition. The British model is characterised by a systematic approach to defining directors' duties: to act within their powers, promote the success of the company, exercise independent judgment, exercise reasonable care, skill and diligence, avoid conflicts of interest, not accept benefits from third parties, and declare interests in proposed or existing transactions or arrangements.

It is substantiated that the system-forming element of the British model is the duty of loyalty, which is expressed through the prohibition of conflicts of interest, the prohibition against obtaining unauthorised benefits, the requirement to disclose relevant interests, and the general duty to act in the interests of the company. It is loyalty, rather than care as such, that gives the position of a director its fiduciary character. Another important feature of the English approach is the distinction between fiduciary duties and contractual obligations, since fiduciary responsibility is primarily associated with the fact that a person has been vested with discretionary powers affecting the material interests of another person.

It is established that the differences between the French and British models concern not only the sources and methods of normative recognition of fiduciary duties, but also the mechanisms of liability for their breach. The British model relies to a significant extent on case law and restitutionary remedies developed under the influence of equity, including the disgorgement of improperly obtained benefits, rescission of transactions, and injunctive relief. French law, by contrast, provides for a multi-channel system of sanctions encompassing civil, criminal, and administrative liability, corporate control mechanisms, and special regulatory regimes.

It is demonstrated that, despite their different doctrinal foundations, the French and British models have a common functional orientation. Both systems reinforce the requirements of transparency, disclosure, prevention of conflicts of interest, control over the use of corporate opportunities, and accountability of persons exercising

managerial influence. Accordingly, these models should not be regarded as mutually exclusive, but rather as different legal means of addressing a shared problem: limiting directors' discretionary powers in the interests of the company and other stakeholders.

Section Three, "*Fiduciary Duties in Ukrainian Corporate Law*", examines the current state of the statutory regulation of fiduciary duties in Ukrainian legislation, analyses the case law of the Supreme Court concerning liability in the field of corporate governance, and identifies directions for implementing selected elements of the French and British experience.

It is established that the issue of fiduciary duties is relatively new to Ukrainian corporate law, yet increasingly relevant. Ukrainian legislation already contains certain elements of the legal framework governing fiduciary duties, including requirements to act in good faith, reasonably, and in the interests of the legal entity, to avoid conflicts of interest, and not to exploit corporate opportunities for personal benefit. At the same time, the relevant provisions are fragmented, uneven, and insufficiently conceptually coherent and therefore do not currently form a comprehensive system of legal regulation.

The relationship between the general provisions of the Civil Code of Ukraine and special corporate legislation is analysed. It is established that the legislation governing joint-stock companies contains the most consistent approach to the statutory formulation of standards of conduct for officers. By contrast, the legislation governing limited liability companies and additional liability companies, as well as certain special regulatory instruments, articulates the relevant duties only partially or through general evaluative categories.

Particular attention is paid to the analysis of the Draft Civil Code of Ukraine as a potential basis for the further development of the institution of fiduciary duties. It is established that the inclusion of provisions governing the duties of company officers in a codified act should generally be regarded positively, as it creates the preconditions for a more systematic approach to the regulation of fiduciary relationships. At the same time, the proposed model largely reproduces the general requirements already contained in existing legislation: to act in the interests of the company, in good faith,

reasonably, within the scope of the powers conferred, and in a manner conducive to achieving the purpose of its activities. It does not, however, provide sufficient substantive detail regarding the relevant duties.

It is substantiated that merely transferring general statutory formulations into a codified act cannot fully eliminate the gaps and uncertainties inherent in the current regulatory framework. In particular, the draft does not adequately distinguish between the duty of loyalty and the duty of care, does not specify the criteria for assessing officers' conduct, does not clarify the relationship between a breach of fiduciary duty and permissible business risk, and does not establish a comprehensive legal framework governing the use of corporate opportunities, confidentiality obligations, and the prevention of conflicts of interest. It is concluded that further improvement of the Draft Code of Private Law should involve not only the statutory recognition of the general principles of fiduciary conduct, but also their substantive elaboration and coordination with special corporate legislation.

Particular attention is also paid to the analysis of Ukrainian judicial practice concerning the liability of officers in the field of corporate governance. It is established that judicial practice effectively performs a compensatory function in relation to deficiencies in statutory regulation by gradually developing standards for assessing officers' conduct through the prism of good faith, reasonableness, care, the economic justification of managerial decisions, the absence of conflicts of interest, and the proper exercise of the powers conferred. At the same time, excessive reliance on case-specific judicial interpretation in the absence of sufficient statutory certainty reduces the predictability of legal application.

On the basis of the comparative legal analysis, it is substantiated that the improvement of Ukrainian legislation should not be reduced to the mechanical borrowing of individual foreign formulations. A systematic reconsideration of the legal framework governing fiduciary duties, the statutory differentiation of individual standards of conduct, the development of preventive and procedural corporate control mechanisms, and a clearer determination of the consequences of breaching the relevant duties are advisable.

It is established that Ukraine should take into account the United Kingdom's systematic approach to structuring officers' duties, including a clear distinction between the duty of loyalty and the duty of care, attention to the quality of the managerial decision-making process, the prohibition against accepting benefits from third parties, requirements regarding the disclosure of relevant interests, and a functional approach to identifying the persons to whom the relevant standards may apply.

At the same time, it is advisable for Ukraine to implement the French approach, under which fiduciary duties are associated not only with the formal status of an officer, but also with the broader category of the corporate interest. The development of a multi-layered regulatory framework combining statutory requirements with procedures for preventing and managing conflicts of interest, rules on related-party transactions, written disclosure of relevant circumstances, internal controls, compliance procedures, and corporate policies is considered promising.

The need to expand the functional approach to the categories of persons subject to fiduciary duties is substantiated. The relevant standards should apply not only to formally appointed officers of governing bodies, but also to de facto directors and persons who in practice exercise decisive influence over the company's policies and the adoption of key managerial decisions. Such an approach corresponds to the purpose of the institution of fiduciary duties: to prevent the abuse of actual corporate power irrespective of the formal status of the person exercising it.

The need to improve the legal consequences of breaches of fiduciary duties is also identified. Alongside damages, mechanisms should be developed for the disgorgement of improperly obtained benefits, the elimination of the consequences of using corporate opportunities for personal advantage, and the application of appropriate measures where information has been concealed or decisions have been made under conditions of conflict of interest. The differentiation of remedies should correspond to the nature of the specific breach and ensure not only compensatory, but also preventive and restitutionary functions.

The generalisation of the study's findings makes it possible to conclude that fiduciary duties are a key element of modern corporate law, ensuring a balance between the freedom of managerial discretion and the need to control the activities of persons vested with corporate power. Combining the systematic nature of the British approach with the multi-layered character of the French model may contribute to the development of a more coherent, predictable, and effective legal framework governing fiduciary duties in Ukraine.

Keywords: fiduciary duties, corporate law, corporate governance, corporate relations, good faith, corporate interest, conflict of interest, legal entity, civil law, civil-law liability.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові публікації, в яких опубліковано основні результати дослідження:

1. Ткачук, І. О. Види фідучіарних обов'язків директорів в країнах системи загального права. *Правова держава*. 2024. № 53. С. 124-130. <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2024.53.300727>
2. Ткачук І. О. Особливості правового режиму фідучіарних обов'язків, що виникають між товариством та його посадовими особами, на прикладі Великої Британії. *Нове українське право*. 2024. № 5. С. 136-140. DOI: <https://doi.org/10.51989/NUL.2024.5.19>
3. Ткачук І. О. Фідучіарні обов'язки у корпоративному праві України: проблеми нормативного закріплення. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2026. Вип. 2 (67). С. 84–89. DOI: <https://doi.org/10.32782/pyuv.v2.2026.16>
4. Ткачук І. О. Фідучіарні обов'язки керівника у французькому корпоративному праві: правова природа та механізми реалізації. *Право і суспільство*. 2026. № 2. Т. 1. С. 131–136. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2026.2.1.18>

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Ткачук І. О. Правове регулювання фідучіарних відносин в англійському корпоративному праві. Пріоритетні напрями розвитку науки під час воєнного стану: матеріали СХХХІХ Міжнародної наукової інтернет-конференції, м. Одеса, 8 березня 2024 р. Одеса, 2024. С. 193-197.
2. Ткачук І. О. Відповідальність за порушення фідучіарних обов'язків в англійському корпоративному праві. Цивільне право України: сучасний стан та перспективи розвитку : збірник матеріалів XIII Міжнародного цивілістичного форуму, м. Київ, 4 квітня 2024 р. Одеса : Юридика, 2024. С. 131-135.

3. Ткачук І. О. Тривалість виконання фідучіарних обов'язків в англійському корпоративному праві. Актуальні питання юридичної науки в дослідженнях молодих вчених : збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної конференції до Дня науки, м. Київ, 17 травня 2024 р. Київ, 2024. С. 141-143.
4. Ткачук І. О. Деякі аспекти визначення терміну «фідучіарні обов'язки», що виникають між товариством та його посадовими особами, в законодавстві України. Актуальні питання юридичної науки в дослідженнях молодих вчених : збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції до Дня науки, м. Київ, 15 травня 2025 р. Київ, 2025. С. 131-134.
5. Ткачук І. О. Фідучіарні обов'язки посадових осіб юридичних осіб: деякі питання імплементації. Оновлений Цивільний кодекс України: перспективи та проблеми праворозуміння і правозастосування : збірник матеріалів XV Міжнародного цивілістичного форуму (м. Київ, 3 квітня 2026 р.). Одеса : Видавництво «Юридика», 2026. 288 с. С. 218-221.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	20
ВСТУП.....	22
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФІДУЦІАРНИХ ОБОВ’ЯЗКІВ.....	33
1.1. Поняття та правова природа фідучіарних обов’язків у корпоративному праві.....	33
1.2. Класифікація фідучіарних обов’язків у корпоративному праві.....	52
Висновки до розділу 1.....	68
РОЗДІЛ 2. ФІДУЦІАРНІ ОБОВ’ЯЗКИ У КОРПОРАТИВНОМУ ПРАВІ ФРАНЦІЇ ТА ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ.....	70
2.1. Особливості правового регулювання фідучіарних обов’язків у корпоративному праві Франції.....	70
2.2. Особливості правового регулювання фідучіарних обов’язків у корпоративному праві Великої Британії.....	87
2.3. Порівняльно-правовий аналіз французького та англійського підходів до регулювання фідучіарних обов’язків.....	99
Висновки до розділу 2.....	106
РОЗДІЛ 3. ФІДУЦІАРНІ ОБОВ’ЯЗКИ У КОРПОРАТИВНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ	109
3.1. Місце фідучіарних обов’язків в системі корпоративного права України.....	109
3.2. Аналіз судової практики України щодо відповідальності у сфері корпоративного управління.....	152
3.3. Перспективні напрямки вдосконалення законодавства України.....	166
Висновки до розділу 3.....	179
ВИСНОВКИ.....	181
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	188
ДОДАТКИ.....	205

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

- АТ – акціонерне товариство
- ВП ВС – Велика Палата Верховного Суду
- ВРУ – Верховна Рада України
- ВС – Верховний Суд
- ГПК України – Господарський процесуальний кодекс України
- ЄС – Європейський Союз
- ЗУ «Про АТ» – Закон України «Про акціонерні товариства»
- ЗУ «Про ТОВ та ТДВ» – Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»
- Закон РАСТЕ – закон Франції про зростання та трансформацію підприємств
- КМУ – Кабінет Міністрів України
- Кодекс AFER–MEDEF – Кодекс Французької асоціації приватних підприємств та Руху підприємств Франції).
- Мін’юст – Міністерство юстиції України
- НБУ – Національний банк України
- НКЦПФР – Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку
- ПрАТ – приватне акціонерне товариство
- ПАТ – публічне акціонерне товариство
- Регламент ЗРП – Регламент щодо зловживання ринковим положенням ст. – стаття
- ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю
- ТДВ – товариство з додатковою відповідальністю
- ЦК України – Цивільний кодекс України
- ч. – частина
- УФР — Управління з фінансових ринків Франції (Autorité des marchés financiers, AMF)

Закон про компанії 2006 – Закон Великої Британії про компанії 2006 року
(Companies Act 2006)

CEO – Chief Executive Officer, головний виконавчий директор

ЦК Франції – Цивільний кодекс Франції

КомК Франції – Комерційний кодекс Франції

ЄІКУ – Європейський інститут корпоративного управління (European
Corporate Governance Institute, ECGI)

ОЕСР – Організація економічного співробітництва та розвитку

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Сучасний розвиток корпоративних відносин характеризується ускладненням організаційних структур юридичних осіб, зростанням ролі органів управління та посиленням значення корпоративного управління як ключового елементу ефективного функціонування суб'єктів господарювання. У цих умовах особливого значення набуває проблема забезпечення належної поведінки осіб, наділених управлінськими повноваженнями, а також запобігання зловживанню корпоративною владою.

Однією з ключових правових конструкцій, що забезпечує баланс між управлінською дискрецією та необхідністю захисту корпоративного інтересу, є інститут фідучіарних обов'язків. Делегування повноважень від учасників (акціонерів) до органів управління неминує супроводжуватися виникненням ризиків інформаційної асиметрії, конфлікту інтересів та можливості використання управлінських повноважень у власних інтересах. Саме тому фідучіарні обов'язки виступають правовим механізмом обмеження такої дискреції та встановлення підвищених стандартів поведінки для посадових осіб товариства.

Разом із тим у праві України фідучіарні обов'язки не отримали комплексного та системного нормативного закріплення. Їх елементи містяться у положеннях цивільного та корпоративного законодавства, зокрема щодо обов'язку діяти добросовісно, розумно та в інтересах юридичної особи, проте відсутність цілісної концепції фідучіарності ускладнює їх застосування на практиці. У цьому контексті особливого значення набуває звернення до зарубіжного досвіду, зокрема правових систем Великої Британії та Франції, у яких фідучіарні обов'язки сформувалися як ефективний інструмент корпоративного управління.

Додаткової актуальності дослідження набуває в умовах російської повномасштабної збройної агресії проти України, яка істотно вплинула на

функціонування юридичних осіб, корпоративне управління та прийняття управлінських рішень. Воєнний стан, економічна нестабільність, втрата або пошкодження активів, релокація бізнесу, обмеження доступу до інформації, зміна ринкових умов та необхідність оперативного реагування на кризові обставини посилюють значення належної поведінки посадових осіб товариств. За таких умов особливої ваги набувають фідучіарні обов'язки як правовий інструмент забезпечення добросовісності, лояльності та обачності управлінців, а також запобігання зловживанню управлінською дискрецією під прикриттям підприємницького ризику чи кризових обставин.

В умовах воєнного стану межа між допустимим підприємницьким ризиком і неналежним виконанням управлінських обов'язків набуває особливої складності. Посадові особи товариств часто змушені приймати рішення в умовах обмеженого доступу до інформації, високого рівня невизначеності та підвищених фінансових ризиків. Це, з одного боку, вимагає збереження достатнього простору для управлінської дискреції, а з іншого — потребує чітких правових критеріїв оцінки добросовісності, розумності, лояльності та обачності їх поведінки. Саме тому дослідження фідучіарних обов'язків у корпоративному праві має важливе значення для формування збалансованого підходу до відповідальності посадових осіб в умовах кризового функціонування бізнесу.

Додатково актуальність дослідження зумовлена сучасними процесами оновлення цивільного законодавства України, зокрема розробленням проекту Цивільного кодексу України, у межах якого передбачається систематизація ключових інститутів приватного права, включаючи фідучіарні відносини. Це створює передумови для формування цілісного підходу до правового регулювання фідучіарних обов'язків у корпоративному праві.

Теоретична основа дисертаційного дослідження. Окремі аспекти правової природи корпоративних відносин, корпоративного управління та фідучіарних обов'язків досліджувалися у працях В. І. Борисової, М. М. Великанової, О. М. Вінник, А. Б. Гриняка, Л. В. Діденко, В. Г. Жорнокуй, Ю. М. Жорнокуя, А. В. Зеліско, О. Р. Кібенко, Е. В. Кулаги, В. В. Луця, Н. В. Міловської,

Ю. Д. Притики, І. В. Спасибо-Фатєєвої, Є. О. Трубакова, Г. О. Уразової, Є. О. Харитонова, А. В. Ходирєвої. У зарубіжній доктрині зазначена проблематика розглядалася у працях Б. Трікера, М. Бечта, М. Гелтера, Ж. Геллерінгер, М. Граціадея, П. Б. Міллера, М. Козіана, Ф. Дюкена, Ж.-М. Мулена, Ж. Гайніх, Д. С. Бейна, В. Маньє, Б. Фажа, А. Кана, Д. С. Кларка, С. Бруно, Р. Террі, Дж. Едельмана, П. Біркса, Е. Дж. Вайнріба та інших дослідників.

Водночас, незважаючи на наявність значного наукового доробку, окремі аспекти правового режиму фідучіарних обов'язків у корпоративному праві залишаються недостатньо систематизованими та потребують подальшого комплексного дослідження. Зокрема, це стосується визначення правової природи фідучіарних обов'язків, їх класифікації, співвідношення з обов'язками добросовісності, розумності та лояльності, а також особливостей їх реалізації у правових системах Франції, Великої Британії та України. У дисертації зазначені питання розглянуто комплексно, систематизовано наявні доктринальні підходи та запропоновано цілісне бачення правового режиму фідучіарних обов'язків у корпоративному праві.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тему дисертаційного дослідження затверджено вченою радою Київського регіонального центру НАПрН України (нині – Інститут правотворчості та науково-правових експертиз НАН України) 29 червня 2023 року (протокол № 6). Дисертаційне дослідження виконано відповідно до тем науково-дослідної роботи «Взаємодія правової держави, громадянського суспільства та особи: правові аспекти, практичні реалії, прогностичні зміни» (номер державної реєстрації 0121U100150) та «Рекодифікація (оновлення) цивільного законодавства України в контексті виконання євроінтеграційних зобов'язань» (номер державної реєстрації 0124U001503).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є формування цілісної теоретико-правової концепції фідучіарних обов'язків у корпоративному праві, визначення їх правової природи, змісту та функцій, а

також розроблення пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду.

Визначена мета зумовлює необхідність вирішення таких завдань:

- дослідити правову природу корпоративних відносин як підґрунтя виникнення фідучіарних обов'язків;
- визначити поняття та ознаки фідучіарних обов'язків у корпоративному праві;
- проаналізувати доктринальні підходи до розуміння фідучіарних відносин;
- здійснити порівняльно-правовий аналіз правового регулювання фідучіарних обов'язків на прикладі Франції та Великої Британії;
- визначити зміст основних фідучіарних обов'язків;
- розробити класифікацію фідучіарних обов'язків;
- дослідити механізми реалізації та відповідальності за порушення фідучіарних обов'язків;
- проаналізувати наявну судову практику щодо фідучіарних обов'язків в Україні;
- сформулювати пропозиції щодо вдосконалення законодавства України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у сфері корпоративного управління у зв'язку з делегуванням управлінських повноважень.

Предметом дослідження є теоретичні положення та концептуальні підходи до фідучіарних обов'язків у корпоративному праві, положення законодавства України та іноземних держав, передусім Франції та Великобританії, а також відповідна судова практика.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертаційної роботи становить поєднання філософських, загальнонаукових та спеціально-юридичних методів наукового пізнання, обраних відповідно до мети і завдань дослідження та з урахуванням специфіки його об'єкта і предмета.

Серед філософських методів застосовано діалектичний метод, який сприяв розкриттю змісту понять «фідучіарні обов'язки», «фідучіарні відносини», «управлінська дискреція», «корпоративний інтерес» та інших, дослідженню фідучіарних обов'язків як динамічного правового явища, що розвивається під впливом трансформації корпоративних відносин, а також виявленню суперечності між управлінською дискрецією та необхідністю її обмеження шляхом установлення фідучіарних стандартів поведінки (підрозділи 1.1, 1.2, 2.3, 3.1, 3.3).

До загальнонаукових методів належать системно-структурний, формально-логічний методи та метод узагальнення. Системно-структурний метод застосовано для визначення місця фідучіарних обов'язків у системі корпоративного права, встановлення їх внутрішньої структури і взаємозв'язку із загальними засадами цивільного права, а також розроблення багаторівневої класифікації фідучіарних обов'язків (підрозділи 1.1, 1.2, 3.1, 3.3). Формально-логічний метод використано для формування понятійного апарату дослідження, визначення ознак, змісту та видів фідучіарних обов'язків, логічного опрацювання нормативних положень і правових позицій судів, а також формулювання узгоджених висновків (підрозділи 1.1, 1.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3). Метод узагальнення дав змогу систематизувати доктринальні підходи, нормативний матеріал і судову практику та визначити основні напрями розвитку інституту фідучіарних обов'язків (підрозділи 1.2, 2.3, 3.2, 3.3).

Серед спеціально-юридичних методів використано історико-правовий, порівняльно-правовий методи та метод правового моделювання. Історико-правовий метод дозволив дослідити становлення й еволюцію інституту фідучіарних обов'язків у правових системах загального та континентального права, а також розвиток підходів до правового регулювання відповідних відносин у Франції та Великій Британії (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 2.2). Порівняльно-правовий метод застосовано для зіставлення французького й англійського режимів фідучіарних обов'язків, виявлення їх спільних та відмінних рис, порівняння із законодавством і судовою практикою України та

визначення можливостей імплементації релевантного зарубіжного досвіду (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3). Метод правового моделювання використано для розроблення пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання фідучіарних обов'язків у корпоративному праві України, зокрема з урахуванням положень проєкту оновлення цивільного законодавства України (Цивільного кодексу України) (підрозділ 3.3).

Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає у формуванні цілісної теоретико-правової концепції фідучіарних обов'язків у корпоративному праві та обґрунтуванні напрямів їх розвитку у праві України з урахуванням порівняльно-правового аналізу. Наукова новизна одержаних результатів конкретизується у таких наукових положеннях, які виносяться на захист:

вперше:

- обґрунтовано дуалістичну правову природу фідучіарних обов'язків у корпоративному праві як поєднання організаційного та зобов'язального елементів, що проявляється у їх виникненні з факту наділення управлінськими повноваженнями та забезпеченні через механізми цивільно-правової відповідальності;
- сформульовано авторське визначення фідучіарних обов'язків у вітчизняному корпоративному праві як комплексу приватно-правових вимог до поведінки осіб, наділених управлінськими повноваженнями або фактичним впливом, що передбачає обов'язок діяти добросовісно, розумно та лояльно в інтересах товариства, уникати конфлікту інтересів і не отримувати особистих вигод за рахунок товариства;
- запропоновано багаторівневу класифікацію фідучіарних обов'язків, що охоплює їх поділ за змістом, функціональним призначенням, суб'єктним складом, джерелами виникнення та моментом реалізації;
- обґрунтовано доцільність поширення фідучіарних стандартів поведінки на фактичних керівників і осіб, які здійснюють визначальний вплив на діяльність товариства, поряд із формальними посадовими особами;

– здійснено комплексний порівняльно-правовий аналіз правового регулювання фідучіарних обов’язків у правових системах Франції та Великої Британії, на підставі якого виявлено відмінності у концептуалізації цього інституту (як автономного інституту у англо-американській правовій системі та як інтегрованого елементу корпоративного і цивільного права у континентальній правовій системі), а також обґрунтовано можливості використання відповідних підходів у праві України;

– обґрунтовано концептуальні підходи до нормативного закріплення фідучіарних обов’язків у межах проєкту оновлення цивільного законодавства України (Цивільного кодексу України), зокрема щодо доцільності закріплення загальних положень про фідучіарні обов’язки у приватному праві з їх подальшою деталізацією у корпоративному законодавстві.

удосконалено:

– підходи до розмежування фідучіарних обов’язків і загальних принципів цивільного права (добросовісності, розумності, заборони зловживання правом), відповідно до яких загальні принципи визначають мінімальний стандарт поведінки всіх учасників цивільних відносин, тоді як фідучіарні обов’язки виникають у зв’язку з делегуванням управлінських повноважень або здійсненням фактичного впливу та передбачають підвищений стандарт поведінки, що вимагає підпорядкування приватного інтересу корпоративному, активного сприяння інтересам товариства, запобігання конфлікту інтересів і недопущення одержання особистої вигоди за рахунок товариства;

– теоретичні положення щодо змісту обов’язку лояльності та обов’язку належної обачності у корпоративному праві, які запропоновано розмежовувати за спрямованістю та функціональним призначенням: обов’язок лояльності характеризує мотивацію управлінської поведінки та полягає у пріоритеті інтересів товариства, уникненні або належному розкритті конфлікту інтересів, забороні використання корпоративних можливостей і становища для одержання приватної вигоди, тоді як обов’язок належної обачності визначає якість процесу прийняття управлінського рішення та охоплює достатню поінформованість,

розумну оцінку ризиків, професійність, старанність і дотримання меж управлінської дискреції;

– підходи до визначення суб'єктного складу носіїв фідучіарних обов'язків, з урахуванням сучасних тенденцій розвитку корпоративного управління та груп компаній, зокрема, особливу увагу було приділено ролі функціонального критерію, відповідно до якого вирішальним є не лише обіймання посади в органах управління, а й реальна можливість особи визначати або істотно впливати на управлінські рішення, розпоряджатися корпоративними ресурсами чи використовувати корпоративну інформацію; враховуючи це, зміст фідучіарних обов'язків запропоновано співвідносити з характером і ступенем фактичного впливу відповідної особи на діяльність товариства;

– наукові підходи до визначення ролі процедурних механізмів у реалізації фідучіарних обов'язків, відповідно до яких розкриття інформації, повідомлення про заінтересованість, усунення від участі у прийнятті рішення в умовах конфлікту інтересів, документування процесу формування управлінського рішення, внутрішній контроль і корпоративний комплаєнс розглядаються не як допоміжні організаційні заходи, а як інституційні гарантії належного виконання обов'язків лояльності та обачності, засоби запобігання порушенням і критерії подальшої судової оцінки поведінки управлінця.

набули подальшого розвитку:

– положення про функціональне призначення фідучіарних обов'язків, відповідно до яких їх превентивна функція полягає у недопущенні конфлікту інтересів, привласнення корпоративних можливостей та інших форм зловживання управлінськими повноваженнями; компенсаційна – у відшкодуванні товариству збитків, заподіяних порушенням обов'язку належної обачності; реституційно-коригувальна – у поверненні або вилученні неправомірно одержаної фідучіарієм вигоди та усуненні наслідків порушення обов'язку лояльності, у тому числі за відсутності прямих збитків товариства;

– положення про функціональний критерій порівняльно-правового аналізу фідучіарних обов'язків, за яким правові системи загального та континентального

права доцільно зіставляти не за формальною наявністю єдиного терміну або автономного інституту, а за сукупністю норм, процедур і засобів захисту, що обмежують управлінську дискрецію, запобігають конфлікту інтересів та забезпечують захист корпоративного інтересу; застосування такого критерію дає змогу виявити функціональні відповідники англійських *fiduciary duties* у французькому корпоративному і цивільному праві;

– положення щодо співвідношення законодавчого та локального рівнів регулювання фідучіарних обов’язків, відповідно до яких Цивільний кодекс України і спеціальні закони мають установлювати обов’язкове ядро стандартів поведінки та правових наслідків їх порушення, тоді як статут, положення про органи управління, політики щодо конфлікту інтересів, розкриття і використання корпоративної інформації та корпоративного комплаєнсу мають конкретизувати способи реалізації цих стандартів з урахуванням особливостей діяльності товариства, не звужуючи встановленого законом рівня захисту корпоративного інтересу;

– положення про диференціацію правових наслідків порушення фідучіарних обов’язків залежно від природи порушеного обов’язку: у разі неналежної обачності основним засобом захисту має бути відшкодування збитків за умови встановлення шкоди та причинного зв’язку, а у разі порушення лояльності – повернення неправомірно отриманої вигоди, застосування спеціальних наслідків до правочинів або рішень, прийнятих у стані конфлікту інтересів, та усунення заінтересованої особи від участі у їх прийнятті; при цьому негативний результат управлінського рішення сам по собі не повинен бути достатньою підставою для відповідальності без оцінки добросовісності, належної інформованості, наявності конфлікту інтересів і дотримання меж управлінської дискреції.

Практичне значення отриманих результатів. Сформульовані в дисертації наукові положення, висновки та практичні рекомендації мають теоретичне та прикладне значення і можуть бути використані у різних сферах юридичної діяльності, зокрема:

– *у науково-дослідницькій роботі* – для подальшого розвитку доктрини фидуціарних обов’язків у корпоративному праві та проведення порівняльно-правових досліджень у цій сфері;

– *у правотворчій сфері* – під час удосконалення цивільного й корпоративного законодавства України, зокрема щодо нормативного визначення змісту, суб’єктів і наслідків порушення фидуціарних обов’язків;

– *у правозастосуванні* – судами, органами управління товариств, їх учасниками та юридичними радниками при вирішенні корпоративних спорів і розробленні внутрішніх механізмів запобігання конфлікту інтересів, розкриття інформації та відповідальності посадових осіб;

– *у правозастосовній та управлінській практиці суб’єктів господарювання* – при побудові ефективних систем корпоративного управління, розробленні внутрішніх положень про органи управління, політик щодо конфлікту інтересів, антикорупційних процедур, механізмів контролю за діяльністю посадових осіб, а також при визначенні стандартів поведінки директорів, членів наглядових рад та інших осіб, які здійснюють вплив на діяльність товариства;

– *у навчально-методичному процесі* – при викладанні цивільного і корпоративного права, корпоративного управління та порівняльного корпоративного права, а також при підготовці навчальних і методичних матеріалів.

Апробація результатів дослідження. Дисертацію підготовлено та обговорено у відділі приватноправових досліджень Інституту правотворчості та науково-правових експертиз Національної академії наук України. Основні результати дослідження були апробовані під час виступів на міжнародних та всеукраїнських наукових і науково-практичних конференціях, зокрема:

міжнародній інтернет – конференції «Пріоритетні напрями розвитку науки під час воєнного стану» (м. Одеса, 8 березня 2024 року), XIII Міжнародному цивілістичному форумі (м. Київ, 4 квітня 2024 року), II Всеукраїнській науково-практичній конференції до Дня науки «Актуальні

питання юридичної науки в дослідженнях молодих вчених» (м. Київ, 17 травня 2024 року), III Всеукраїнській науково-практичній конференції до Дня науки «Актуальні питання юридичної науки в дослідженнях молодих вчених» (м. Київ, 15 травня 2025 року), XV Міжнародному цивілістичному форумі (м. Київ, 3 квітня 2026 року).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які охоплюють вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертаційної роботи – 205 сторінок та додатки на 3 сторінках. Список використаних джерел міститься на 17 сторінках (166 найменувань).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФІДУЦІАРНИХ ОBOB'ЯЗКІВ

1.1. Поняття та правова природа фідучіарних обов'язків у корпоративному праві

Формування цілісного уявлення про фідучіарні обов'язки потребує з'ясування передумов їх виникнення, правової природи та основних ознак у контексті здійснення корпоративного управління.

У межах цього підрозділу будуть досліджуватися такі питання:

- правова природа корпоративного управління;
- зміст категорії «фідучіарність» та визначення фідучіарних обов'язків у національній доктрині та нормативно-правових актах;
- визначення фідучіарних обов'язків в англійській та французькій доктринах та законодавстві.

Насамперед, з метою визначення правової природи фідучіарних обов'язків саме у корпоративному праві варто дослідити саму природу корпоративних відносин, що є предметом корпоративного права. У цьому контексті вчена І. В. Спасибо-Фатєєва справедливо зауважує, що цивілістична природа корпоративних відносин очевидна, якщо піддавати їх аналізу з класичного підходу, тобто з позиції цивілістики. Вчена слушно відзначає, що ці відносини побудовані на дозвільному підході до їх регулювання, адже законом передбачається цілий спектр можливостей врегулювання на локальному рівні тих чи інших аспектів; майнова самостійність учасників корпоративних правовідносин знаходить свій прояв у тому, що в кожного з учасників є свій об'єкт прав – акція або частина в статутному капіталі, щодо яких вони можуть здійснювати звичайні функції, як і з будь-яким іншим об'єктом цивільного права – передавати, заповідати тощо, а в корпорації свій об'єкт прав – майно; право на захист також має аналогічні прояви в корпоративних відносинах, як у цивільних; учасники корпоративних відносин незалежні у вираженні своєї волі, вони не

мають підпорядкування, а навпаки, у них наявні вільне та рівне вираження суб'єктів [145, с. 36-39.].

Наведений підхід знаходить підтримку і в інших дослідженнях корпоративного права. Ю. М. Жорнокуй, С. О. Сліпченко та В. Г. Жорнокуй наголошують, що наявність у корпоративних правовідносинах організаційних та управлінських елементів не є достатньою підставою для заперечення їх приватноправової природи. Цивільно-правовий характер таких відносин автори пов'язують із юридичною рівністю їх учасників, автономією волі, майновою самостійністю, а також можливістю застосування цивільно-правових способів захисту [112, с. 17-25].

Надалі вже в контексті корпоративного управління, вчена І. В. Спасибо-Фатєєвої, розглядаючи сутність корпоративного управління, справедливо акцентує увагу на його зумовленості розвитком відносин власності та трансформацією правомочностей власника. Необхідність врегулювання питань управління виникає у ситуаціях, коли у відносини власності залучається значна кількість осіб, що спричиняє розширення кола зацікавлених суб'єктів. Вчена відзначає, що при цьому результати управлінських рішень набувають значення не лише для безпосередніх власників, а й для інших осіб, які, не маючи прямих прав на відповідне майно, залишаються зацікавленими у його ефективному використанні. Ця тенденція сприяла зближенню регулювання цивільно-правових відносин власності з інститутом юридичної особи, а також визначенню ролі власників та інших учасників у функціонуванні її органів. Як наслідок, формується комплексна система взаємопов'язаних правовідносин: відносини власності – правовий статус юридичних осіб (зокрема корпорацій) – управління юридичними особами, у тому числі корпоративне управління [146, с. 93].

Відповідно, корпоративне управління вимагає широкого наукового осмислення, адже як цілісний механізм спрацьовує у таких правових утвореннях як підприємницьке товариство та усвідомлюється як комплекс взаємопов'язаних компонентів у різних сферах економіки, права, управлінської діяльності, психології, соціології тощо [94, с. 64.].

З урахуванням позиції О. А. Хілухи, підходи до розуміння корпоративного управління можна умовно поділити на дві групи. Перша з них акцентує увагу на фактичному функціонуванні корпорацій, зокрема на їхній господарській діяльності, результативності, розвитку, фінансовій організації, а також характері взаємодії з акціонерами та іншими заінтересованими особами. Друга група підходів зосереджується переважно на нормативному вимірі корпоративного управління, тобто на системі правил, процедур і стандартів, відповідно до яких здійснюється діяльність компаній [161, с. 306].

Отже, наведені підходи відображають різні, але взаємопов'язані аспекти корпоративного управління і кожен із них окремо не розкриває його змісту повною мірою. Узагальнюючи позицію О. А. Хілухи, корпоративне управління можна розглядати як комплексну систему організаційних структур, механізмів контролю, правових норм, внутрішніх процедур, а також правил розподілу прав, обов'язків і відповідальності між акціонерами, органами управління та менеджментом компанії. Така система спрямована на забезпечення балансу між економічними та соціальними інтересами, приватними й публічними цілями заінтересованих осіб у процесі створення, управління та розподілу доданої вартості [161, с. 306].

Окремим аспектом у цьому контексті дослідження корпоративного управління є мета управління товариством. О. М. Вінник зазначає, що метою такого управління є забезпечення балансу інтересів власників та отримання максимально можливого прибутку від усіх видів діяльності товариства [100, с. 407]. Наведений підхід акцентує увагу на необхідності узгодження інтересів учасників товариства та забезпечення економічної результативності його діяльності. Водночас корпоративний інтерес не слід зводити виключно до сукупності приватних інтересів власників або до максимізації короткострокового прибутку. Він охоплює також збереження майнової основи товариства, забезпечення стабільності його діяльності, досягнення визначеної законом і статутом мети та підтримання належного балансу між управлінською дискрецією і захистом інтересів учасників. Саме необхідність забезпечення

такого балансу зумовлює встановлення підвищених стандартів поведінки для осіб, наділених управлінськими повноваженнями. Фідуціарні обов'язки в цьому контексті спрямовані на недопущення використання корпоративної влади для задоволення особистих інтересів управлінців або окремих учасників усупереч інтересу товариства.

Розкриваючи правову природу фідуціарності у корпоративному контексті, доцільно виходити з того, що корпоративне управління передбачає делегування не лише обов'язків, але й дискреції – права приймати підприємницькі рішення, які зазвичай супроводжуються підприємницьким ризиком, оскільки неможливо передбачити усі ситуації, які можуть виникнути у ході виконання прийнятого рішення. Фідуціарні відносини полягають у тому, що керівник здійснює певні дії, укладає угоди у межах делегованих йому повноважень відносно активів суб'єкта господарювання, що належать власнику (учаснику, акціонеру). Останній делегує не лише фідуціарні обов'язки, але й дискрецію – право приймати комерційні рішення, які зазвичай супроводжуються підприємницьким ризиком, оскільки неможливо передбачити усі ситуації, які можуть виникнути у ході виконання прийнятого рішення. Але недотримання необхідної обачності та турботливості, отримання особистої вигоди або бездіяльність керівника, яка призвела до значних збитків, не може вважатися звичайним підприємницьким ризиком. Попри те, що корпоративне управління завідомо передбачає нерівноцінні можливості акціонерів впливати на рішення керівника товариства в залежності від розміру пакета акцій, кожен акціонер має право на відшкодування збитків, завданих незаконними діями органу управління [113, с. 54-55].

На думку Р. А. Майданика, специфіка змісту фідуціарних правовідносин полягає в особливому характері повноважень фідуціарія. Такі повноваження можуть бути як прямо закріпленими, так і такими, що випливають із природи відповідних відносин. Водночас їх реалізація не є вільною чи дискреційною у звичайному розумінні, оскільки вона обмежується фідуціарними обов'язками діяти в інтересах вигодонабувача або задля досягнення суспільно корисної мети [114, с. 42-43].

Р. А. Майданик також слушно зазначає про предмет фідучіарних правовідносин – вчинення юридичних та фактичних дій фідучіарія з метою ефективного та раціонального використання майна в інтересах вигодонабувача [114, с. 43].

Науковець Є. О. Харитонов слушно відмічає, що у світлі фінансових скандалів та корпоративних спорів створення дієвих механізмів фідучіарного контролю стає важливим для забезпечення легітимності корпоративних дій, а також служить інструментом управління ризиками, пов'язаними з можливими конфліктами інтересів. Фідучіарні обов'язки дозволяють сформувати систему, яка допомагає уникнути ситуацій, коли особисті інтереси переважають над інтересами компанії та її акціонерів. Вони спрямовані на захист прав та інтересів акціонерів, гарантують, що управління компанією відбувається на користь всіх сторін, забезпечуючи справедливий розподіл прибутків та влади [160, с. 733].

Водночас для визначення суб'єктного складу фідучіарних правовідносин принципове значення має розмежування органу юридичної особи та фізичних осіб, які входять до його складу. В. Г. Жорнокуй обґрунтовує, що орган підприємницького товариства не є самотійним суб'єктом цивільно-правових відносин, а становить організаційну форму реалізації відповідного комплексу повноважень фізичними особами. Сам орган не має власної майнової відокремленості та не здатний самотійно нести цивільно-правову відповідальність; відповідними суб'єктами є особи, які виконують функції органу юридичної особи [108, с. 26–27].

Наведений підхід має принципове значення і для визначення носіїв фідучіарних обов'язків у корпоративному праві. Обов'язки лояльності, належної обачності, уникнення конфлікту інтересів та інші стандарти фідучіарної поведінки покладаються не на наглядову раду чи виконавчий орган як організаційну конструкцію, а на конкретних осіб, які входять до їх складу та реалізують відповідні управлінські повноваження. Відтак предметом правової оцінки при встановленні порушення фідучіарного обов'язку має бути індивідуальна поведінка відповідної особи з урахуванням обсягу її повноважень,

поінформованості та фактичної участі у підготовці й прийнятті управлінського рішення.

Водночас розмежування органу юридичної особи та фізичних осіб, які входять до його складу, не означає, що відповідний орган виступає зовнішнім представником юридичної особи у класичному цивільно-правовому розумінні. А. В. Зеліско, аналізуючи сформовані в доктрині підходи до природи діяльності органів юридичної особи, підтримує концепцію, відповідно до якої орган є невід'ємною складовою юридичної особи, а його дії в межах компетенції юридично розглядаються як дії самої юридичної особи. Відповідно, орган юридичної особи не може ототожнюватися з її представником, оскільки через діяльність органу безпосередньо реалізується правосуб'єктність юридичної особи [109, с. 2.47–2.49].

Наведене дає змогу розмежувати два взаємопов'язані рівні корпоративного управління. На рівні реалізації правосуб'єктності дії органу управління приписуються самій юридичній особі та породжують правові наслідки передусім для неї. Водночас на рівні внутрішньої корпоративної поведінки відповідні управлінські повноваження фактично здійснюються конкретними фізичними особами, на яких і покладаються індивідуальні фідучіарні обов'язки.

Правова природа фідучіарних обов'язків у контексті корпоративного управління проявляється в їхньому подвійному характері. З одного боку, вони мають статусно-організаційну основу: виникають із факту наділення особи управлінськими повноваженнями (призначення/обрання, фактичне здійснення керівництва), діють незалежно від наявності окремого договору та становлять елемент корпоративного статусу директора або іншої управлінської посади. З іншого боку, ці обов'язки мають виразний приватно-правовий вимір, оскільки їх порушення тягне застосування цивільно-правових засобів захисту, спрямованих на відновлення майнового стану товариства та усунення неправомірно отриманих вигод.

Досліджуючи принцип правової визначеності в контексті оновлення цивільного законодавства України, Н. В. Міловська акцентує увагу на

необхідності чіткого та передбачуваного визначення прав і обов'язків учасників цивільних правовідносин. У цьому контексті правова визначеність має забезпечувати не лише зрозумілість нормативних приписів, а й передбачуваність їх застосування та визначеність меж здійснення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків. Зазначений підхід набуває особливого значення у корпоративних правовідносинах, де особи, наділені управлінськими повноваженнями, користуються певною свободою розсуду при прийнятті рішень. Така дискреція, однак, не може бути необмеженою, оскільки її реалізація має здійснюватися відповідно до встановлених законом меж та з урахуванням інтересів юридичної особи. Саме тому принцип правової визначеності може розглядатися як одна з передумов належного виконання фідуціарних обов'язків, оскільки сприяє встановленню зрозумілих стандартів поведінки управлінців та меж їхньої відповідальності [104, с. 57–63].

Застосування наведеного підходу до корпоративних відносин дає підстави розглядати договір із посадовою особою як інструмент конкретизації порядку здійснення нею управлінських повноважень. У такому договорі можуть бути визначені функції посадової особи, межі її компетенції, порядок звітування та надання інформації, процедури повідомлення про конфлікт інтересів, окремі обмеження щодо вчинення правочинів, а також наслідки неналежного виконання покладених на неї обов'язків.

Водночас договір не здатний заздалегідь визначити всі можливі способи використання посадовою особою наданої їй управлінської дискреції. Неможливо вичерпно передбачити всі майбутні ситуації конфлікту інтересів, використання корпоративних можливостей, розпорядження майном чи інформацією товариства, а також одержання приватної вигоди у зв'язку зі здійсненням управлінських повноважень. Тому договір може деталізувати порядок реалізації фідуціарних обов'язків, однак не замінює і не вичерпує їх змісту. Фідуціарні обов'язки мають самостійне значення та зумовлюються не лише умовами договору, а передусім корпоративним статусом особи, характером переданих їй

повноважень, обсягом управлінської дискреції та можливістю впливати на істотні інтереси товариства.

Незалежність фидуціарних обов'язків від наявності окремого договору додатково виявляється у відмінності між договірними та фидуціарними правовідносинами за характером очікувань їх учасників. Договірні відносини переважно ґрунтуються на взаємних очікуваннях належного виконання сторонами заздалегідь визначених обов'язків, зміст, строки виконання та наслідки порушення яких можуть бути конкретизовані договором. Натомість для фидуціарних правовідносин характерним є одностороннє позитивне очікування вразливої сторони: особа, практичні інтереси якої залежать від здійснення іншою особою наданих їй майнових або дискреційних повноважень, обґрунтовано очікує, що фидуціар не використає такі повноваження для заподіяння їй шкоди та діятиме в її найкращих інтересах [156, с. 92]. Саме так Є. О. Трубаков розмежовує договірні очікування, що мають взаємний характер, та фидуціарне очікування, яке є одностороннім і виникає внаслідок залежності та вразливості бенефіціара.

У корпоративних правовідносинах таке очікування зумовлюється тим, що товариство як носій самостійного корпоративного інтересу не може заздалегідь визначити всі майбутні управлінські рішення посадової особи або забезпечити постійний і повний контроль за використанням наданої їй дискреції. Договір із директором, положення статуту чи внутрішнього акта можуть визначати його компетенцію, порядок здійснення повноважень та окремі обмеження, однак не здатні наперед урегулювати всі можливі ситуації конфлікту інтересів, використання корпоративних можливостей або одержання приватної вигоди. Тому договірне визначення повноважень посадової особи не усуває необхідності покладення на неї самостійних фидуціарних обов'язків, зміст яких випливає з її корпоративного статусу, обсягу управлінської дискреції та можливості впливати на істотні інтереси товариства.

Для кращого розуміння значення фидуціарних обов'язків саме у контексті корпоративного управління показовою є позиція, за якою чітко окреслені фидуціарні обов'язки становлять один із механізмів такого управління.

У цьому контексті науковець М. Бечт класифікує п'ять механізмів корпоративного управління:

1. концентрація та структура власності;
2. ворожі поглинання та голосування за довіреністю;
3. представництво та концентрація контролю в раді директорів;
4. узгодження інтересів менеджерів та інвесторів через компенсаційні контракти;
5. чітко визначені фідучіарні обов'язки головного виконавчого директора [7, с. 833].

Враховуючи свою спеціально-правову природу, фідучіарні обов'язки в корпоративному праві становлять один із ключових інструментів забезпечення належної поведінки осіб, які наділені можливістю визначати волевиявлення та економічну долю юридичної особи. Їхнє значення зумовлюється структурною особливістю корпоративних відносин: учасники (акціонери) як носії корпоративних прав делегують управлінські повноваження органам товариства та посадовим особам, при цьому інформаційна «асиметрія» між учасниками та посадовими особами товариства і потенційний конфлікт інтересів створюють ризик зловживання делегованою владою. Необхідність установлення спеціальних стандартів поведінки посилюється тим, що посадова особа зазвичай має безпосередній доступ до внутрішньої корпоративної інформації, бере участь у підготовці та прийнятті управлінських рішень і володіє значно ширшими можливостями оцінювати їхні передумови та можливі наслідки, ніж товариство в особі його учасників. У приватно-правовій доктрині добросовісність розглядається, зокрема, як засіб подолання договірних та інформаційних диспропорцій, що передбачає врахування більш професійною і поінформованою стороною обмеженої поінформованості іншого учасника правовідносин [99, с. 9-10].

У корпоративних правовідносинах така нерівність має не лише інформаційний, а й організаційний характер. Посадова особа може формувати порядок денний, готувати матеріали для прийняття рішень, визначати обсяг

інформації, що надається іншим органам товариства, та безпосередньо розпоряджатися його ресурсами. Тому товариство й учасники не завжди мають можливість своєчасно виявити конфлікт інтересів або перевірити обґрунтованість конкретного управлінського рішення. Водночас сама по собі інформаційна перевага посадової особи не є порушенням; юридичного значення набуває спосіб її використання – добросовісно в інтересах товариства або для одержання приватної вигоди.

Відповідною реакцією приватного права на ці ризики є встановлення підвищених стандартів поведінки – фідучіарних обов'язків, які обмежують свободу розсуду управлінців та акціонерів вимогами лояльності, обачності та добросовісності щодо товариства.

Задля подальшого дослідження варто окремо наголосити, що у вимірі загальної теорії права фідучіарність пов'язується з довірчим характером правовідносин. Однак у корпоративному праві довіра не є виключно психологічною категорією; вона набуває правового змісту як конструкція, що легітимізує делегування повноважень і водночас обґрунтовує підвищені вимоги до поведінки особи, якій такі повноваження делеговано. У словнику юридичних термінів Блека зазначено, що фідучіарним є «обов'язок діяти з найвищою мірою честі та лояльності» та «в найкращих інтересах іншої особи» [11, с. 702].

Щодо термінологічного визначення поняття «fides», науковець Г. О. Уразова слушно зауважує, що у юридичній площині можна розуміти у двох значеннях. Відповідно, у першому – це правомірна дія або стан, тобто гарантії, які надають особі впевненості у порядності іншої сторони. У другому – це характер ставлення однієї особи до іншої, яке виникає внаслідок настання певних юридичних фактів (наприклад, укладення деяких договорів, установлення опіки або піклування та ін.) [159, с. 111].

Водночас у цивілістиці існує думка про недоречність формування універсального поняття фідучіарних обов'язків, оскільки обсяг таких обов'язків різниться залежно від розглянутих відносин і конкретних обставин. Тому пояснити, що під ними розуміється, простіше, аналізуючи конкретні обов'язки

фідуціаріїв. У той же час за всіма фідуціаріями визнаються загальні обов'язки діяти сумлінно, не створювати конфлікту між фідуціарними обов'язками і особистими інтересами і утримуватися від дій, пов'язаних з їх статусом і таких, що несуть вигоду їм особисто або третім особам, без інформованої згоди їх довірителя. Деякі вчені вважають, що до складу фідуціарних обов'язків належать такі: – обов'язок дотримання лояльності (англ. *duty of loyalty*), тобто ставити інтереси довірителя або довіреної справи вище власних; – обов'язок діяти дбайливо/обачно (англ. *duty of care*), тобто розпоряджатися довіреним майном таким чином, як ніби то воно було власністю фідуціара [158, с. 299].

Поряд із доктринальними визначеннями важливо враховувати, як категорія «фідуціарного обов'язку» відображається у національному нормативному-правовому вимірі. У термінології Базис даних «Законодавство України» Верховної Ради України фіксується таке визначення: «Фідуціарний обов'язок – обов'язок діяти якнайкраще в інтересах іншої особи», яке наведене у Постанові НБУ «Про схвалення Методичних рекомендацій щодо вдосконалення корпоративного управління в банках України» [139]. Водночас зазначений акт має статус «втратив чинність», що підтверджується пізнішим Рішенням Правління НБУ від 03.12.2018 № 814-рш [140]. Отже, на сьогодні наведене формулювання має радше історичне довідково-термінологічне значення (як зафіксований термін у базі ВРУ), однак актуального визначення поняття «фідуціарний обов'язок» у національному законодавстві України наразі немає.

При цьому в українському законодавстві наразі є проєкт визначення поняття «фідуціарні відносини», який зазначено у Рішенні НКЦПФР від 14.11.2025 № 09/21/3187/K03, яке остаточно набрало чинності у лютому 2026 року: «фідуціарні відносини – відносини між двома або більше особами, за яких одна особа має фідуціарний обов'язок стосовно іншої(их) особи(осіб), а саме обов'язок діяти якнайкраще в інтересах такої особи(осіб)» [137].

У науковій літературі фідуціарні відносини розуміються як відносини між двома сторонами, в яких одна сторона (фідуціар) зобов'язана діяти якнайкраще

в інтересах іншої сторони (бенефіціара або принципала) [96]; відносини, в яких одна сторона (фідуціар) має дискреційні повноваження щодо істотних практичних інтересів іншої сторони (бенефіціара) [53]; відносини, в яких одна сторона має особливу довіру до іншої особи та покладається на цю особу [48], яка в свою чергу має фідуціарний обов'язок діяти на користь першої сторони [163, с. 169].

Як надалі зазначає науковець А. В. Ходирєва, фідуціарні відносини є специфічним загальноправовим феноменом, що має дуже суттєві відмінні ознаки в правових традиціях держав загального та континентального права. Надалі науковець А. В. Ходирєва визначає фідуціарні правовідносини як правовідносини, зміст яких полягає в наділенні одним суб'єктом іншого суб'єкта можливостями щодо реалізації свого права, для того, щоб останній здійснював це право у відносинах із третіми особами на користь першого так, як би він діяв, здійснюючи його у своїх інтересах [162, с. 13, 30].

Науковець Л. В. Діденко слушно відзначає, що фідуціарні принципи, в основі яких лежить вірність та довіра, є ключовою складовою цивільного права в багатьох європейських системах. Ці принципи розглядаються в контексті відносин, де одна сторона (фідуціар) повинна діяти на користь іншої сторони (фідуціарія), дотримуючись високих стандартів чесності, дбайливості та відданості [106, с. 223].

Враховуючи порівняльно-правовий вектор даної дисертації, варто також відзначити, що науковець Л. В. Діденко також зазначає, що фідуціарні принципи в європейських системах континентального (цивільного) права мають своє коріння в римському праві, де термін «fides» вказував на взаємну вірність та довіру. З часом ці принципи розвивалися та адаптувалися до сучасних вимог правових систем Європи. У багатьох країнах, таких як Німеччина, Франція та Італія, вони стали ключовою частиною цивільного права, регулюючи різноманітні відносини, включаючи довір'я, ділове партнерство та управління майном, що вимагає виконання своїх обов'язків з високим ступенем чесності та

дбайливості. Порушення цих принципів може призвести до відповідальності та компенсації для постраждалих сторін [106, с. 224].

Для конкретизації того, як фідучіарність “працює” у континентальній традиції, важливими є звернення до наукових джерел європейських науковців.

Відтак, дослідники М. Гелтер та Ж. Геллерінгер визначають дві форми функціонування фідучіарних обов’язків у системі континентального права: (1) вимога лояльності, яка прямо не зазначається, але водночас впливає із сутності договірних відносин [52, с. 6-10] та (2) вимога лояльності, що впливає із представництва [52, с. 10-14]. Справді, певний рівень лояльності очікується у всіх договірних відносинах [52, с. 6]. Так, при укладенні та виконанні договорів сторона, окрім власних інтересів, повинна враховувати інтереси контрагента. Наприклад, обов’язок добросовісних переговорів вимагає не припиняти такі переговори раптово [52, с. 7]. За відсутності чітких правил, фідучіарні обов’язки впливають із загальних принципів договірного права, зокрема, принципу добросовісності [52, с. 7-8].

У країнах континентальної системи права відносини представництва відіграють особливу роль, встановлюючи своєрідні рамки для всіх інших відносин, в яких одна сторона уповноважена вчинити дії від імені іншої сторони [52, с. 10-12]. У випадку прогалин в правовому регулюванні, суди можуть звернутись до загальних норм представництва для вирішення певної ситуації [52, с. 10-12]. Відносини представництва зазвичай детально регламентовані у цивільних кодексах [52, с. 12], при цьому значна увага приділяється питанню конфлікту інтересів довірителя та представника [75, с. 295]. Такі правила щодо запобігання конфлікту інтересів, по суті, свідчать про наявність у представника фідучіарних обов’язків щодо довірителя [75, с. 295].

Для англійського права категорія фідучіарних обов’язків (англ. *fiduciary duties*) історично сформувалася як окремий елемент стандартів поведінки, підтриманий судовими засобами, насамперед орієнтованими на усунення неправомірної вигоди (англ. *account of profits/disgorgement*) і жорсткі підходи до конфлікту інтересів. Ключовою особливістю фідучіарних обов’язків у системі

загального права є те, що вони розглядаються окремо від обов'язків за контрактами [75, с. 291]. Таке розмежування пояснюється особливою природою контрактів в англійському праві [75, с. 291]. На відміну від континентальної системи права, де цілком допускається укладення безоплатних договорів, визначальною ознакою контракту в системі загального права є наявність взаємного задоволення інтересів (англ. *consideration*) [75, с. 291-292; 52, с. 9]. Обіцянка однієї сторони безкорисливо вчинити дії на користь іншої сторони не вважається контрактом, адже існує презумпція, що при укладенні контракту кожна сторона переслідує власний інтерес [75, с. 291-292]. Примусове виконання безкорисливих обіцянок, як правило, відхиляється судами [75, с. 292]. Випадки, коли суд задовольняє позов про виконання таких безкорисливих обіцянок, справді існують.

Втім, межа між фидуціарними та контрактними обов'язками не настільки однозначна, як може видаватись. Зокрема, фидуціарні обов'язки можуть закріплюватись у контрактах [6, с. 6] або навіть давати поштовх формуванню нових контрактних відносин, як у випадку зародження права компаній в рамках права довірчої власності (трастів), яке є фидуціарним за характером [75, с. 293]. Варто зазначити, що юридична сила фидуціарних обов'язків пов'язується або із статусом осіб (довірчий власник – установник управління, адвокат – клієнт тощо) [77, п. 14; 51, с. 9–10], або з певними фактичними обставинами (коли фидуціар наділяється дискреційними повноваженнями щодо інтересів іншої особи) [77, п. 19-20].

У цьому контексті методологічно важливим є підхід, за яким судовий аналіз починається з встановлення наявності фидуціарних відносин як таких, і лише потім переходить до оцінки порушення конкретних обов'язків. Одним із науковців, який розглядає загальне поняття фидуціарних відносин (без прив'язки до конкретних ситуацій), є професор Нотр-Дамської школи права П. Міллер. Аргументуючи свій підхід, професор П. Міллер звертає увагу на механіку судового аналізу порушення фидуціарних обов'язків [78, с. 1–4, 7–11]. Так, суди спершу встановлюють наявність між сторонами фидуціарних відносин, а уже

потім вдаються до аналізу конкретних порушень [51, с. 56-57]. Такий алгоритм аналізу пропонують канадські суди, які розвинули широку прецедентну практику щодо фідучіарних обов'язків [51, с. 56-57].

Професор П. Міллер запропонував «теорію фідучіарних відносин, яка базується на фідучіарних повноваженнях» (англ. *fiduciary powers theory of the fiduciary relationship*) [78, с. 11–23], для розробки якої він послуговувався практикою канадських судів [77, п. 60; 78, с. 7–11]. В рамках цієї теорії фідучіарні відносини визначаються як «відносини, в яких одна сторона (фідучіар) має дискреційні повноваження щодо істотних практичних інтересів іншої сторони (бенефіціара)» [77, п. 60; 78, с. 12].

Із наведеного визначення професор П. Міллер виокремлює сутнісні та структурні ознаки фідучіарних відносин [8, с. 12]. Зокрема, до сутнісних ознак відносяться:

1. Наявність у фідучіара повноважень. Такі повноваження пов'язані, в першу чергу, із правосуб'єктністю бенефіціара (укладення трансакцій, придбання та відчуження майна, звернення до суду тощо) [78, с. 13–15]. Наділення фідучіара повноваженнями базується на взаємній згоді сторін, односторонньому зобов'язанні, положеннях закону чи рішенні суду [78, с. 21]. Варто зазначити, що залежно від способу уповноваження розглядають фідучіарні відносини *per se*, тобто відносини, які традиційно вважаються фідучіарними, як-от між адвокатом та клієнтом, та фідучіарні відносини *ad hoc*, фідучіарний характер яких впливає із обставин [51, п. 66, 73, 77].
2. Дискреційність повноважень. Сама лише наявність повноважень не перетворює відносини у фідучіарні, для цього необхідно, що фідучіар наділявся дискрецією при їх реалізації [78, с. 16–17].
3. Визначеність повноважень. Коло повноважень фідучіара та момент початку їх реалізації визначаються у відповідному інструменті, яким повноваження надаються [78, с. 17].

4. Відносність повноважень. Повноваження надаються бенефіціаром та здійснюються фідучіаром для задоволення інтересів такого бенефіціара [78, с. 17].
5. Наявність практичних та суттєвих інтересів бенефіціара. При цьому інтерес бенефіціара не може вважатись суттєвим, якщо, на думку стороннього 15 спостерігача, реалізація повноважень не впливає та не може вплинути на такі інтереси [78, с. 18].
6. До структурних ознак належить нерівність, залежність та вразливість бенефіціара [78, с. 18–19]. Це пов'язано із тим, що фідучіар шляхом реалізації повноважень може впливати на суттєві інтереси бенефіціара, внаслідок чого бенефіціар певною мірою залежить від волі фідучіара [78, с. 18–19].

З позиції правової природи фідучіарні обов'язки в корпоративному праві поєднують ознаки статусних (організаційних) обов'язків і майнових (зобов'язальних) наслідків. З одного боку, вони є елементом корпоративного статусу директора чи іншої посадової особи: виникають із моменту набуття відповідних повноважень (призначення/обрання), діють незалежно від наявності чи відсутності окремого договору, а їх зміст визначається законом, статутом, внутрішніми положеннями і стандартами належного управління. З іншого боку, порушення цих обов'язків породжує приватноправову відповідальність і дає підстави для застосування цивільно-правових засобів захисту, типових для зобов'язального права (відшкодування збитків, повернення неправомірно отриманої вигоди, реституційні наслідки в разі недійсності правочинів тощо). Таким чином, фідучіарні обов'язки є «статусно зумовленими» за підставою виникнення, але «майново орієнтованими» за механізмами забезпечення та наслідками порушення.

Дискусійним є питання, чи є фідучіарні обов'язки самотійною правовою категорією для континентальної правової системи, чи їх слід розглядати як прояв загальних принципів цивільного права (добросовісності, розумності, заборони зловживання правом).

Фідуціарні відносини у країнах системи загального права, як правило, базуються на інституті трасту та залежать від природи відносин та зобов'язань сторін. При цьому, практичне застосування формальної класифікації відносин та критеріїв є досить обмеженим, оскільки в кожному конкретному випадку суди розглядають характер відносин та конкретні обставини, в яких перебувають сторони [107, с. 186].

Природа фідуціарного обов'язку в системі англійського права визначена таким чином [14]: суддя Апеляційного суду Міллет Лорд Джагіс визначив, що: «Фідуціар – це особа, яка взяла на себе обов'язок діяти від імені іншої особи у певному питанні в умовах довіри та впевненості. Вирішальна ознака фідуціарного статусу – це обов'язок лояльності. Принципал має право на єдину і повну відданість свого фідуціарія».

Основні зобов'язання фідуціарія:

1. Діяти добросовісно;
2. Не отримувати прибуток від своєї довірчої позиції;
3. Уникати конфлікту між особистими інтересами та обов'язком;
4. Не діяти у власних інтересах або в інтересах третіх осіб без інформованої згоди принципала [14].

Фідуціарні обов'язки спочатку сформувалися із судових прецедентів, а пізніше були кодифіковані у Законі про компанії 2006, зокрема у статтях 171–177 [32].

Основні фідуціарні обов'язки директора за Законом про компанії 2006 [32]:

- обов'язок діяти в межах повноважень;
- обов'язок діяти добросовісно, просуваючи успіх компанії на благо її учасників;
- обов'язок здійснювати незалежне судження;
- обов'язок проявляти розумну турботу, навички та старанність;
- обов'язок уникати конфлікту інтересів;
- обов'язок не приймати вигоди від третіх осіб;
- обов'язок розкривати інтерес у запропонованій угоді або домовленості.

У цьому контексті показовими є й термінологічні труднощі, що підтверджують відмінність категоріального апарату різних правових систем. Можна припустити, що виходячи із зазначених категоріальних відмінностей термін «фідуціарні обов'язки» часто важко перекласти іншими мовами, крім англійської. Наприклад, у німецькому праві існує обов'язок турботи (нім. *Sorgfaltspflicht*) та обов'язок лояльності (нім. *Treupflicht*), які приблизно відповідають їх англomовним еквівалентам, проте ширшого терміну, що охоплює обидва ці обов'язки, не існує.

Аналогічна ситуація склалася і у Франції, де агенти повинні виявляти турботу (фр. *devoir de diligence*), багато в чому відповідну її англomовному еквіваленту, і яка іноді у більш явному вигляді називається обов'язком «піклуватися і давати поради» (фр. *devoir de diligence et conseil*). Визнається також обов'язок лояльності, який часто виражається як обов'язок «відданості та вірності» (фр. *devoir de loyauté et de fidelité*). Але, знову ж таки, не існує єдиного терміна, який би охоплював обидва ці обов'язки, і ці окремі терміни не обов'язково застосовуються до всіх суб'єктів, що несуть обов'язки фідуціару (такі як агенти, особи, які надають медичну допомогу, або директор). Причина, через яку і в Німеччині, і у Франції не було розроблено терміну, що охоплює обидва обов'язки, може полягати в тому, що фідуціарний статус не розуміється як окрема категорія, яка принципово відрізняється від договірної [106, с. 224].

Враховуючи зазначене про особливості фідуціарних обов'язків у системі континентального та загального права, можна узагальнити, що у межах корпоративного права фідуціарні обов'язки виконують щонайменше три функції.

По-перше, превентивну: встановлюють правила поведінки, які мінімізують ризик зловживань і стимулюють доброчесність управління.

По-друге, компенсаторну: забезпечують відновлення майнової сфери товариства у разі завдання збитків.

По-третє, реституційну: спрямовані на усунення результатів неправомірного використання корпоративного становища, зокрема через повернення отриманих вигод та інші наслідки недобросовісних дій.

У сукупності це сприяє формуванню балансу між необхідною свободою управлінського розсуду (підприємницького ризику) і відповідальністю за порушення довіри та корпоративного інтересу.

Важливим для з'ясування правової природи є також окреслення меж фідучіарних обов'язків. Вони не означають гарантії «правильності» управлінських рішень і не перетворюють директора на страховика підприємницького ризику. Фідучіарні обов'язки встановлюють вимоги до процесу та мотивації ухвалення рішень: діяти в межах повноважень; бути достатньо поінформованим; враховувати інтереси товариства; уникати особистої заінтересованості або належно її розкривати; не використовувати корпоративні можливості для власної вигоди. Відповідно, юридична оцінка порушення фідучіарних обов'язків має фокусуватися не лише на результаті (збитках), а й на характері поведінки та наявності конфлікту інтересів, рівні обачності, ступені інформованості та добросовісності.

1.2. Класифікація фідучіарних обов'язків у корпоративному праві

Питання класифікації фідучіарних обов'язків має особливе значення для корпоративного права, оскільки саме через систему таких обов'язків визначаються межі допустимої управлінської дискреції посадових осіб, стандарти їхньої поведінки та юридичні наслідки порушення корпоративного інтересу. У цьому контексті фідучіарні обов'язки не слід розглядати як однорідну категорію, адже вони охоплюють різні за змістом, функцією та способом реалізації юридичні вимоги до поведінки осіб, яким довірено управління чужим або колективним інтересом.

У межах цього підрозділу передбачається дослідити такі питання:

- основні доктринальні підходи до класифікації фідучіарних обов'язків у корпоративному праві;
- зміст і співвідношення обов'язку лояльності та обов'язку належної обачності;
- класифікацію фідучіарних обов'язків за їх функціональним призначенням, суб'єктним складом, джерелами виникнення та моментом реалізації;
- значення класифікації фідучіарних обов'язків для визначення стандартів поведінки, підстав відповідальності та належних способів правового захисту.

Правові відносини, навіть якщо вони не кваліфікуються як фідучіарні, часто тією чи іншою мірою передбачають наявність обов'язків, які можуть вимагати від сторони враховувати інтереси контрагента. Ці обов'язки різні за рівнем інтенсивності і не завжди відповідають суворому стандарту фідучіарної лояльності, який виникає, коли інтереси однієї особи вступають у конфлікт з інтересами іншої та вимагають, щоб її інтереси переважали [106, с. 225].

Отже, фідучіарні обов'язки відрізняються від загальних обов'язків добросовісної поведінки тим, що вони передбачають підвищений стандарт довіри та підпорядкування власного інтересу фідучіарія інтересу

вигодонабувача або юридичної особи. Якщо звичайні цивільно-правові відносини допускають самотійне переслідування сторонами власного інтересу в межах добросовісності, то фідучіарні відносини встановлюють більш суворий режим поведінки, за якого особа не лише повинна утримуватися від заподіяння шкоди, а й активно діяти в інтересах іншої особи або компанії.

Саме тому класифікація фідучіарних обов'язків у корпоративному праві має не лише теоретичне, а й прикладне значення: від того, який саме обов'язок порушено (лояльність чи обачність), ким порушено (посадовою особою, контролюючим учасником тощо) і яким способом (конфлікт інтересів, прихована вигода, недбале рішення), залежать стандарт доказування та вибір засобів захисту (компенсаційні чи реституційні). У системі загального права це особливо виразно відображено у підході, за яким елементом фідучіарності є обов'язок лояльності, а обов'язок належної обачності (англ. *care/skill*), хоча й може бути санкціонований, однак не завжди розглядається як "власне фідучіарний" у вузькому сенсі. Така ідея чітко сформульована у справі «Будівельне товариство "Брістоль енд Вест" проти Мотью» (англ. *Bristol & West Building Society v Mothew*), де вказано, що вирішальною ознакою фідучіарія є саме лояльність, а не будь-яке порушення професійної старанності.

Враховуючи порівняльно-правову складову даної дисертаційної роботи, варто більш детально розглянути види фідучіарних обов'язків у державах систем загального та континентального права. Для цього доцільно, по-перше, окреслити типові ситуації (категорії) фідучіарних відносин, а по-друге, показати, що фідучіарні обов'язки можуть виникати і поза «класичними» категоріями — за наявності необхідних атрибутів.

Якщо у державах континентальної системи права, яка найбільше зазнала впливу римського права, інститут фідучіарних відносин набув розвитку в договірних та корпоративних напрямках. Водночас договірні напрямки практично в повному обсязі були реципійовані з римського права, розвиваючись за тотожною моделлю у всіх країнах Заходу [162, с. 24].

Водночас система загального права використовувала різні форми правового регулювання фідучіарних відносин у договірній, а також у інших сферах правозастосування, навіть у сімейно-правовій [162, с. 24].

Це дозволяє зробити висновок, що в загальному праві фідучіарність традиційно розглядається не лише як наслідок певного договору чи статусу, а як особлива якість правовідносин, що виникає у разі делегування одній особі дискреційних повноважень щодо істотних інтересів іншої особи. Натомість у континентальному праві відповідні обов'язки частіше виводяться із загальних засад добросовісності, заборони зловживання правом, правил про представництво, корпоративну відповідальність та захист інтересу товариства.

Розпочинаючи з системи загального права, варто одразу зазначити, що фідучіарні відносини можуть виникати поза категоріями, якщо вони мають необхідні атрибути. Акціонери та працівники, незважаючи на те, що вони зазвичай не мають фідучіарних обов'язків перед іншими акціонерами та роботодавцями, іноді притягались до відповідальності. На прикладі справи "Аль Нехаян проти Кент" (англ. *Al Nehayan v Kent*) чітко прослідковується, що суди виділяють "законне очікування" як ключову передумову виникнення фідучіарних обов'язків. У згаданій справі суд з'ясовував, чи передбачають відносини довірителя з повіреним законні очікування довірителя стосовно того, що повірений відкине власні інтереси і враховуватиме лише те, що відповідає інтересам довірителя [1].

У комерційному середовищі зазвичай недоречно очікувати, що одна сторона буде підпорядковувати свої інтереси інтересам іншої сторони [4]. Водночас, саме вихід за межі звичайної комерційної моделі (наприклад, надання дискреційних повноважень щодо істотних інтересів іншої особи) може створити підґрунтя для фідучіарних стандартів поведінки у конкретних відносинах.

Саме тому для кваліфікації певних відносин як фідучіарних важливим є не лише формальний статус сторін, а й фактична структура їхньої взаємодії: ступінь довіри, залежності, асиметрії інформації, можливість однієї особи впливати на

майновий чи організаційний інтерес іншої, а також наявність обґрунтованого очікування, що така особа діятиме не у власному, а в чужому інтересі.

Договірні та фідучіарні відносини можуть існувати разом між одними і тими ж сторонами. По суті, існування договірних відносин може стати основою для встановлення фідучіарних відносин. У такому випадку фідучіарні відносини повинні пристосовуватися до умов договору таким чином, щоб вони узгоджувалися з ними та відповідали їм [5]. Фідучіарні зобов'язання не завжди обмежуються окремою особою і можуть поширюватися на пов'язану компанію або групу компаній. Також, особа може мати фідучіарні обов'язки щодо одних видів своєї діяльності, і при цьому не мати щодо інших [6].

У корпоративному праві держав загального права центральною фігурою, на якій концентрується фідучіарний режим, є директор (directors). Директори компаній не є класичними довіреними особами, проте вони перебувають у майже аналогічному становищі через фідучіарні обов'язки, які вони несуть перед компанією [7]. Зокрема, вони вважаються довіреними особами відносно активів компанії, які перебувають під їх управлінням чи контролем.

Загальне визначення директорів як керуючих справами компанії має безпосередній зв'язок із їх фідучіарними обов'язками, які впливають із повноважень директора. Зазначений зв'язок можна прослідкувати на конкретному прикладі:

1. Посадові обов'язки директора:

- вести належний облік своїх операцій та надавати звіт про власні операції з майном компанії; та
- вживати розумних заходів для запобігання та виявлення шахрайства, або інших порушень [8].

2. Відповідальність директора, який незаконно привласнив або неправомірно використав, чи змусив компанію неправомірно використати її майно [10].

Причиною того, що директори компаній вважаються фідучіарними особами, є те, що відповідно до статутів більшості компаній їм доручається

управління справами компанії. Таким чином, компанія має право на безроздільну лояльність своїх директорів. Лояльність у цьому контексті означає керування виключно інтересами компанії, а не власними інтересами.

Саме делегування директору управлінської влади пояснює суворість фідучіарного стандарту. Директор не просто виконує окреме доручення компанії, а отримує можливість ухвалювати рішення, які безпосередньо впливають на її активи, фінансовий стан, репутацію, договірні зв'язки та стратегічний розвиток. Тому право покладає на нього підвищений обов'язок уникати ситуацій, у яких особистий інтерес може вплинути на незалежність його управлінського судження.

Положення Закону про компанії 2006 можна використати для класифікації фідучіарних обов'язків директорів. Саме такі обов'язки директорів традиційно вважають фідучіарними:

- обов'язок бути лояльним по відношенню до компанії;
- діяти в межах своїх повноважень;
- сприяти успіху компанії;
- бути неупередженим у своїх судженнях;
- уникати конфлікту інтересів;
- не приймати вигоди від третіх осіб;
- декларувати свої інтереси в потенційних транзакціях з компанією.

Таким чином, фідучіарні обов'язки стосуються широкого кола повноважень директорів в англійському праві. Ключовим обов'язком є обов'язок лояльності (англ. *obligation of loyalty*). І закон, і численні прецеденти одностайно свідчать про те, що ключовим серед фідучіарних обов'язків директора є обов'язок бути лояльним по відношенню до компанії [11]. Англійські суди неодноразово наголошують на тому, що складно визначити всі аспекти лояльності, оскільки обсяг будь-якого фідучіарного обов'язку формується відповідно до характеру відносин і фактів справи [4].

Основна ідея, як зазначив Л.Д. Легатт (суддя першої інстанції) у справі «Аль Нехаян проти Кент» (англ. *Al Nehayan v Kent*), полягає в тому, що довірені

особи не мають права використовувати своє становище для власної приватної вигоди, а зобов'язані діяти безкорисливо в інтересах іншої особи так, як, на їхню думку, є найкращим.

Відповідно, обов'язок лояльності виконує не лише компенсаційну, а й превентивну функцію. Його призначення полягає у тому, щоб запобігти ситуаціям, у яких директор може поставити себе в позицію вибору між інтересом компанії та власним інтересом. Саме тому в англійському праві відповідальність за порушення обов'язку лояльності може наставати навіть тоді, коли компанія не довела конкретного розміру збитків, але було встановлено факт отримання директором прихованої вигоди або використання корпоративної можливості.

Наступним важливим обов'язком є обов'язок діяти лише в інтересах компанії. За загальним правилом особа, що має фідучіарні обов'язки, повинна діяти лише в інтересах іншої особи, а не на шкоду їй [13]. Що ж стосується директорів компаній, то вони

- несуть загальний фідучіарний обов'язок діяти в інтересах компанії;
- та
- повинні сприяти успіху компанії.

Так само важливо згадати про правило відсутності конфлікту інтересів. Особа, що має фідучіарні обов'язки, повинна уникати ситуацій, коли її обов'язки та інтереси суперечать один одному, або коли існує реальна можливість їх конфлікту [14]. Говорячи про конфлікт інтересів, виділяють два аспекти, а саме:

- Якщо особа, що має фідучіарні обов'язки, купує товари чи послуги у самої себе (тобто вона виступає з обох сторін угоди), така купівля може бути визнана недійсною на вимогу іншої особи, незалежно від того, наскільки справедливою була угода (правило самообману);
- Якщо особа, що має фідучіарні обов'язки, купує товари чи послуги у третьої особи, яку вона також представляє, будь-хто може оскаржити угоду, якщо тільки особа, що має фідучіарні обов'язки, не доведе, що вона не скористалася своїм становищем і розкрила інформацію в повному обсязі, а також що угода є справедливою і чесною (правило чесної угоди).

Фідуціар не повинен діяти в інтересах двох довіритель з потенційно конфліктуючими інтересами без чітко вираженої згоди обох. Таким чином, особа, що має фідуціарні обов'язки, повинна уникати ситуацій, коли її обов'язок перед одним довірительом може суперечити її обов'язку перед іншим [11].

Обов'язок не приймати вигоди від третіх осіб є не менш важливим. Директори не повинні отримувати прибутку чи іншої вигоди від жодних третіх осіб, окрім компанії. Якщо директор отримує прибуток від (прямого чи опосередкованого) використання майна, що перебуває у користуванні чи власності компанії, він повинен розкрити цю інформацію із вичерпними поясненнями [14]. При цьому, обов'язок доведення добросовісності своїх дій лежить на директорі [15].

Отже, в англійському праві фідуціарні обов'язки директорів мають чітко виражену охоронну спрямованість: вони покликані захистити компанію від зловживання управлінською владою, неправомірного використання корпоративних активів, прихованого отримання вигоди та прийняття рішень у ситуації конфлікту інтересів.

На відміну від загального права, у французькому праві немає єдиного кодифікованого терміна, тотожного англійському *fiduciary duties*. Натомість фідуціарний зміст корпоративного управління розкривається через сукупність окремих обов'язків керівників і механізмів їх відповідальності, які в доктрині та практиці групують передусім навколо обов'язку діяти в інтересі товариства, обов'язку лояльності та обов'язку належної обачності/старанності. Нормативною «відправною точкою» тут є цивільно-правова формула про те, що товариство управляється в його “інтересі товариства” (фр. *intérêt social*) із урахуванням соціальних та екологічних аспектів діяльності (після реформи 2019 року).

Французька модель демонструє інший спосіб нормативного оформлення фідуціарності: замість єдиного кодифікованого переліку фідуціарних обов'язків вона використовує поєднання загальних цивільно-правових принципів, норм корпоративного законодавства, судової практики та категорії “інтересу

товариства” (фр. *intérêt social*). Саме через цю категорію відбувається орієнтація керівника не лише на формальне дотримання закону чи статуту, а й на забезпечення самостійного інтересу товариства як юридичної особи.

Перший блок можна умовно назвати обов’язками, спрямованими на забезпечення “інтересу товариства” (фр. *intérêt social*) та належного управління. Вони проявляються через вимогу, щоб рішення органів і керівників мали раціональне управлінське обґрунтування й відповідали інтересам компанії. На рівні відповідальності це «підкріплюється» категорією управлінська помилка/порушення в управлінні (фр. *faute de gestion*): для акціонерних товариств (SA) відповідальність членів ради і генерального директора встановлюється за порушення законодавства/статуту або за помилки, допущені ними в процесі управління (фр. *fautes commises dans leur gestion*). Аналогічно для товариств з обмеженою відповідальністю (SARL) керівники (фр. *gérants*) відповідають перед товариством/третіми особами, зокрема, за управлінські помилки (фр. *fautes commises dans leur gestion*). У прикладному вимірі це часто «працює» як французький еквівалент контролю за стандартом обачності (англ. *duty of care*), хоча формулюється через конструкції відповідальності за неналежне управління.

Другий блок становлять обов’язки лояльності (фр. *devoir/obligation de loyauté*), які в французькій традиції значною мірою вибудовуються судовою практикою: керівник має діяти без «самоконфлікту», не переслідувати приватного інтересу, який суперечить інтересу компанії, та не приховувати діяльність/обставини, що створюють конфлікт інтересів. Показовим є підхід Касаційного суду, який прямо пов’язує обов’язок лояльності мандатарія компанії із заборonoю приховувати діяльність, що ставить його в ситуацію конфлікту інтересів із товариством, яке він очолює. У площині корпоративної поведінки це охоплює, зокрема, обмеження конкурентної активності керівника, пріоритет корпоративного інтересу та обов’язок інформувати про суттєві для товариства «особисті» операції, які можуть вплинути на компанію.

Така конструкція свідчить, що французьке право, попри відсутність прямого аналога англійської доктрини *fiduciary duties*, фактично формує подібний за функцією режим поведінки керівників. Його зміст полягає у тому, що управлінець не повинен використовувати своє становище всупереч інтересу товариства, приховувати конфлікт інтересів або діяти таким чином, що підриває довіру до корпоративного управління.

Третій блок – обов’язки щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у “пов’язаних” правочинах (конвенції, що підлягають спеціальному контролю – фр. *conventions réglementées*). Для акціонерних товариств закон встановлює режим попереднього дозволу та контролю таких угод; зокрема, авторизація має бути мотивована, з обґрунтуванням інтересу угоди для товариства та її фінансових умов. Для товариств з обмеженою відповідальністю спеціальні правила також закріплені в КомК Франції (стаття про угоди із потенційною заінтересованістю керівника/учасника). Саме ці процедури утворюють «процедурний» вимір фідучіарності: право не лише забороняє конфлікт, а й конструює механізм його розкриття, перевірки та схвалення в інтересах компанії.

Нарешті, у французькому корпоративному праві важливо виділити обов’язки, пов’язані з інформацією та прозорістю як похідний елемент лояльності: керівник має належно інформувати органи/учасників у ситуаціях, коли його приватний інтерес може впливати на корпоративне рішення, а також діяти так, щоб не підривати довіру до процесу корпоративного управління. Це логічно поєднується із сучасною нормативною рамкою інтересу товариства (фр. *intérêt social*) (ст. 1833 ЦК Франції), яка підсилює вимогу до керівників обґрунтовувати управлінські рішення не лише фінансовою доцільністю, а й відповідністю ширшому інтересу компанії.

Таким чином, французький підхід до класифікації фідучіарних за своєю природою обов’язків є менш формалізованим, ніж англійський, однак він дозволяє охопити ті самі ключові напрями поведінки керівників: належне

управління, лояльність до товариства, запобігання конфлікту інтересів, розкриття інформації та відповідальність за управлінські помилки.

На основі здійсненого аналізу дисертантом запропоновано узагальнену класифікацію фідучіарних обов'язків, придатну для подальшого порівняльного аналізу регулювання фідучіарних обов'язків у системі континентального права (з урахуванням прикладу Франції) та загального права (з урахуванням прикладу Великої Британії) із зазначенням конструкцій-відповідників в українському корпоративному праві.

1) Класифікація за змістом (лояльність / обачність)

1.1. Обов'язки лояльності (англ. loyalty-based duties)

Це обов'язки, спрямовані на усунення конфлікту між корпоративним інтересом і приватним інтересом управлінця/контролюючої особи та запобігання “привласненню” вигод, які мають належати товариству. Їх також можна вважати превентивними за своєю суттю, оскільки відповідальність може наставати навіть без доведення окремого факту збитків, якщо встановлено “секретний прибуток” або конфлікт інтересів.

На думку Р. А. Майданика, обов'язок відданості або лояльності проявляється насамперед у ситуаціях, коли фідучіарій, маючи можливість розпоряджатися фідучіарним майном чи впливати на нього, використовує надані йому повноваження не в інтересах фідучіанта, а для досягнення власної вигоди або вигоди пов'язаних із ним осіб. Ідеться, зокрема, про випадки, коли фідучіарій діє на власний розсуд, обходячи рішення фідучіанта або не отримуючи необхідного погодження уповноваженого суб'єкта [114].

У цьому контексті порушення фідучіарних обов'язків може мати місце тоді, коли фідучіарій, наприклад керівник господарського товариства чи управитель майна, не забезпечує належного рівня турботливості, обачності та сумлінності, не вживає всіх необхідних заходів для належного виконання покладених на нього обов'язків або допускає поведінку, спрямовану на отримання особистої чи необґрунтованої вигоди. Така поведінка, якщо вона суперечить встановленому порядку, волевиявленню фідучіанта чи рішення

уповноваженого органу господарського товариства, свідчить про наявність особистої заінтересованості фідуціарія та може розглядатися як порушення його обов'язку лояльності [114].

До змісту обов'язку лояльності доцільно включати не лише пряму заборону діяти всупереч інтересам товариства, а й обов'язок уникати ситуацій, у яких приватний інтерес посадової особи може вплинути на її управлінське рішення. Саме тому цей обов'язок має як негативний, так і позитивний зміст: з одного боку, директор повинен утримуватися від самозбагачення, прихованого конфлікту та використання корпоративних можливостей; з іншого – він має своєчасно розкривати заінтересованість, повідомляти про потенційні ризики та забезпечувати ухвалення рішення неупередженим органом.

У британському праві логіка таких обов'язків кодифікована, зокрема, як:

- уникнення конфлікту інтересів (ст.175 Закон про компанії 2006);
- заборона приймати вигоди від третіх осіб (ст.176) та розкриття заінтересованості (ст.177).

Показовим є класичний підхід щодо прибутку, отриманого «завдяки фідуціарному становищу» (англ. profit rule), його необхідно повернути/зарахувати на користь компанії (англ. accounting for profits). Це відображено й у знаковій справі *Regal (Hastings) v Gulliver* [89].

У французькій моделі «обов'язок лояльності» значною мірою формується через поєднання загальних деліктних/корпоративних підходів до відповідальності керівників і судової практики щодо обов'язку лояльності (фр.devoir/obligation de loyauté). Так, зокрема, це стосується обов'язку інформувати учасників/акціонерів та не вести конкурентні проєкти «паралельно» без розкриття).

1.2. Обов'язки належної обачності / дбайливості (англ. care-based duties)

Це обов'язки, що фокусуються на якості процесу управлінського рішення: достатня поінформованість, професійність, старанність, перевірка альтернатив, документування мотивів. У британському праві цей стандарт прямо закріплено у Законі про компанії 2006 (англ. reasonable care, skill and diligence).

На відміну від обов'язку лояльності, який спрямований передусім на усунення конфлікту інтересів, обов'язок належної обачності оцінює якість управлінської поведінки директора. Його порушення може полягати не у зловживанні довірою в особистих інтересах, а у недбалості, недостатньому аналізі інформації, ігноруванні очевидних ризиків або ухваленні рішень без належної підготовки. У цьому сенсі обов'язок обачності виконує функцію забезпечення професійного стандарту корпоративного управління.

В українському праві найбільш універсальною “цивілістичною основою” такого стандарту є вимога діяти в інтересах юридичної особи, добросовісно і розумно (ч. 3 ст. 92 ЦК України) [164].

На рівні спеціального корпоративного законодавства ці елементи деталізуються:

- для ТОВ — через визначення конфлікту інтересів як конфлікту між обов'язком діяти добросовісно і розумно в інтересах товариства та приватними інтересами (ст. 42 Закону про ТОВ) [141];
- для АТ — через комплексну “матрицю” обов'язків посадових осіб (ст. 89 Закону про АТ: інтереси товариства, добросовісність/розумність, межі повноважень, обачність/професійність/старанність, уникнення конфлікту, утримання від вигод, повідомлення про заінтересованість) [134].

2) Класифікація за функцією (на що спрямований обов'язок).

2.1. Превентивні обов'язки

Спрямовані на запобігання ризикам: конфлікту інтересів, “секретним прибуткам”, прихованому впливу третіх осіб, витоку інформації (англ. *avoid conflicts, no benefits from third parties, disclosure*).

Превентивна функція є однією з ключових для фідуціарного режиму, оскільки його метою є не лише відновлення порушеного майнового стану компанії, а й недопущення ситуацій, у яких довіра до управління може бути зруйнована. Саме тому право як регулятор відносин реагує не лише на фактичну

шкоду, а й на саму небезпеку конфлікту інтересів або неправомірного використання управлінського становища.

2.2. Компенсаційні обов'язки

Спрямовані на відшкодування збитків товариства, завданих недбалим або неправомірним управлінням. У Франції ця логіка прямо “вбудована” у правила про відповідальність керівників за порушення закону/статуту або “помилки управління” (фр. *faute de gestion*) у акціонерному товаристві та товаристві з обмеженою відповідальністю.

Компенсаційний блок особливо важливий у випадках порушення обов'язку належної обачності, коли основним наслідком неправомірної поведінки є саме заподіяння збитків компанії. На відміну від ситуацій прихованої вигоди, де центральним засобом захисту може бути повернення неправомірно отриманого прибутку, у випадку недбалого управління ключове значення має доведення причинного зв'язку між поведінкою посадової особи та шкодою, заподіяною товариству.

2.3. Реституційно-коригувальні обов'язки

Спрямовані на усунення неправомірно отриманої вигоди (повернення прибутку, одержаного завдяки становищу; відновлення справедливого балансу). У загальному праві це класичний блок “*account of profits*”, який концептуально пов'язаний із лояльністю.

Реституційно-коригувальні засоби захисту демонструють особливість фідучіарної відповідальності: вона не завжди зводиться до компенсації збитків. Її метою може бути вилучення у фідучіарія будь-якої вигоди, отриманої внаслідок порушення обов'язку лояльності, навіть якщо компанія не зазнала прямої майнової шкоди. Такий підхід пояснюється тим, що фідучіар не повинен отримувати прибуток із власного порушення довіри.

3) Класифікація за суб'єктом (хто є носієм фідучіарних обов'язків)

Посадові особи органів управління (директори, члени виконавчих/наглядових органів, інші посадові особи за статутом) — базова група

в усіх системах. У праві України це прямо визначено, наприклад, у ст. 42 Закону про ТОВ [141].

Фактичні керівники / особи, що здійснюють визначальний вплив (*de facto* підхід): класифікаційно важливо відокремлювати, коли обов'язки виникають із формального статусу, а коли – із реального контролю та можливості спричинити корпоративну шкоду (це особливо актуально для груп компаній). У цьому контексті корисні узагальнення ОЕСР щодо обов'язків рад у групових структурах і типології підходів юрисдикцій.

Контролюючі учасники/акціонери: у багатьох системах (переважно через судову практику) може формуватися обов'язок лояльності/добросовісності в ситуаціях, коли контролер фактично “керує” рішенням і здатен отримати приватну вигоду коштом товариства або міноритаріїв. Для французького права ці ідеї часто проявляються через категорії лояльності та деліктної відповідальності при недобросовісній поведінці (наприклад, паралельні конкурентні проекти без розкриття).

Отже, суб'єктна класифікація фідучіарних обов'язків має враховувати не лише формальну посаду особи, а й реальний обсяг її впливу на діяльність товариства. У сучасному корпоративному праві дедалі більшого значення набуває функціональний підхід, за яким фідучіарний стандарт може застосовуватися до особи, яка фактично контролює управлінське рішення або використовує корпоративну структуру для отримання приватної вигоди.

4) Класифікація за джерелом виникнення (що «породжує» обов'язок)

- Закон: кодифіковані обов'язки директорів у Законі про компанії 2006 (ст.171-177) [32].
- Установчі документи та внутрішні акти (статут, положення про органи, політики конфлікту інтересів, комплаєнс-процедури).
- Договірні джерела (контракт із посадовою особою, корпоративний договір у ТОВ тощо).

5) Класифікація за моментом реалізації (часовий зріз)

- До набуття повноважень: обов'язки розкриття заінтересованості при призначенні/обранні (в Україні — обов'язок подати перелік афілійованих осіб при обранні посадової особи у ТОВ).
- Під час здійснення повноважень: основні принципи (лояльність, обачність, відкритість, конфіденційність).
- Після припинення повноважень: постконтрактні елементи (конфіденційність, інколи — обмеження конкуренції).

Отже, наведений у цьому підрозділі аналіз свідчить про те, що фідуціарні обов'язки у корпоративному праві доцільно розглядати як багатовимірний інститут, у якому поєднуються (1) змістовий елемент — вимоги лояльності та належної обачності, (2) функціональний елемент — превенція зловживань, компенсація збитків і усунення неправомірно отриманих вигод, а також (3) суб'єктний елемент — поширення стандартів не лише на формальних посадових осіб, але й на осіб із фактичним або контролюючим впливом.

Запропонована класифікація має значення для подальшого порівняльно-правового аналізу, оскільки дозволяє співвіднести англійську модель, у якій фідуціарні обов'язки мають чітко виражений доктринальний і прецедентний характер, із французькою моделлю, де відповідні стандарти розкриваються через інтерес товариства, обов'язок лояльності та управлінська помилка (фр. *intérêt social, devoir de loyauté, faute de gestion*) та процедури контролю за правочинами із заінтересованістю. Для українського корпоративного права така класифікація є корисною з огляду на необхідність систематизації вже наявних норм про добросовісність, розумність, обачність, конфлікт інтересів, заінтересовані правочини та відповідальність посадових осіб.

Відмінності між підходами загального та континентального права не заперечують спільної мети інституту — захисту корпоративного інтересу та довіри як підстави делегування управлінської дискреції.

Таким чином, фідуціарні обов'язки в корпоративному праві слід розглядати не лише як сукупність окремих заборон або правил поведінки, а як цілісну систему стандартів управління, спрямовану на забезпечення

відповідального, добросовісного та лояльного здійснення корпоративної влади. У цьому сенсі класифікація фідучіарних обов'язків є необхідною передумовою для правильного визначення їх змісту, меж застосування, суб'єктів відповідальності та належних засобів правового захисту.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У розділі 1 «Теоретико-правові засади фідучіарних обов’язків» досліджено поняття фідучіарних обов’язків та особливості їх правової природи крізь призму корпоративного управління.

З урахуванням наведених доктринальних підходів у цьому дослідженні фідучіарні обов’язки у корпоративному праві пропонується визначати як комплекс приватно-правових вимог до поведінки посадових осіб та інших осіб, які здійснюють фактичний або юридично значущий вплив на управління товариством, що виникає у зв’язку із делегуванням їм управлінських повноважень або доступу до корпоративних ресурсів та інформації і полягає у необхідності діяти в інтересах товариства добросовісно, розумно та лояльно, уникати конфлікту інтересів, не отримувати особистих вигод за рахунок товариства та забезпечувати належний рівень обачності при прийнятті управлінських рішень.

Обґрунтовано, що такі обов’язки мають дуалістичний характер, оскільки, з одного боку, пов’язані зі статусом посадової особи або іншого суб’єкта управлінського впливу, а з іншого – забезпечуються приватноправовими засобами захисту. Встановлено, що фідучіарні обов’язки є механізмом обмеження управлінської дискреції в інтересах товариства.

Встановлено, що фідучіарні обов’язки не зводяться до загальних вимог добросовісності чи розумності, хоча й кореспондують із ними. Вони мають спеціальний характер і спрямовані на охорону корпоративного інтересу – інтересу юридичної особи як самостійного учасника цивільного-правових відносин, що проявляється у збереженні її майнової сфери, стабільності управління та досягненні статутної мети діяльності.

Окремо досліджено та розкрито класифікацію фідучіарних обов’язків у корпоративному праві, зокрема за їх змістом (обов’язки лояльності та належної обачності), функціональним призначенням (превентивні, компенсаційні та реституційно-коригувальні), суб’єктним складом (посадові особи органів

управління, фактичні керівники, контролюючі особи), а також за джерелами виникнення та моментом реалізації. Запропонована класифікація дає можливість системно зіставляти французьку та англійську моделі, зокрема, що створює підґрунтя для подальшого порівняльного аналізу та формування пропозицій щодо вдосконалення українського корпоративного законодавства.

РОЗДІЛ 2. ФІДУЦІАРНІ ОBOB'ЯЗКИ У КОРПОРАТИВНОМУ ПРАВІ ФРАНЦІЇ ТА ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ

2.1. Особливості правового регулювання фідукіарних обов'язків у корпоративному праві Франції

Французька модель регулювання фідукіарних обов'язків характеризується їх інтеграцією у загальні норми цивільного та корпоративного права, а також значною роллю концепції інтересу товариства.

У межах цього підрозділу передбачається дослідити такі питання:

- особливості формування та нормативного закріплення фідукіарних стандартів у корпоративному праві Франції;
- зміст категорії інтересу товариства (фр. *intérêt social*) та її значення для визначення належної поведінки керівників;
- зміст і особливості реалізації обов'язків лояльності та належної обачності у французькому корпоративному праві;
- відповідальність посадових осіб за неналежне управління (фр. *faute de gestion*), порушення вимог щодо конфлікту інтересів та недотримання інтересу товариства;
- особливості багаторівневого правового регулювання фідукіарних обов'язків у французькій правовій системі.

З метою дослідження особливостей фідукіарних обов'язків у корпоративному праві Франції, насамперед варто розглянути статус керівників товариств.

У Франції керівники історично розглядалися як посадові особи (мандатарії) товариства та/або його учасників, однак сьогодні вони наділені власними прерогативами, визнаними законом, сфера яких була істотно розширена [69, с. 116]. Відтак повноваження керівника описані в законі і стандартні положення про представництво (мандат) мають цілий ряд

особливостей щодо не застосування до відносин між керівником і товариством [21]. Так, зокрема, не лише автономність повноважень, але і межі інтересу товариства визначають особливості статусу керівника у французькому корпоративному праві. Саме ця особливість, хоч і не завжди однозначно, встановлює загальну межу дискреції повноважень керівника, яка балансує між власним інтересом товариства як юридичної особи, інтересами учасників, і, починаючи із Закону РАСТЕ 2019 року, додатково соціальними та екологічними інтересами суспільства. Не заглиблюючись тут у його зміст, варто зазначити, що інтерес товариства слугує орієнтиром для дій керівників, крізь призму якого оцінюються їхні обов'язки.

У французькому праві термін керівник загалом означає будь-яку особу, наділену повноваженнями щодо представництва або управління товариством: ідеться як про керівників *de jure*, так і про фактичних керівників (фр. *dirigeants de fait*). Водночас, попри значення, яке надається цій позиції, ані функція керівника, ані саме поняття управління не мають точного визначення у французькому корпоративному праві [44, с. 54–55]. При цьому, судова практика фокусується на формальний мандат, відповідно до якого «лише особи, наділені повноваженням представляти товариство, зазвичай вважаються керівниками *de jure*» [24].

Виходячи з цього, функціональний підхід до поняття керівника обґрунтовується зближенням обов'язків і видів відповідальності, покладених на різні органи, які беруть участь в управлінні товариством. Подібність їхніх функцій, характер обов'язків, яким вони підпорядковані, а також часта невизначеність їхнього статусу як у доктрині, так і в судовій практиці, свідчать на користь функціонального визначення керівного органу, яке охоплює посадових осіб як виконавчих органів, так і наглядових органів товариств.

У акціонерному товаристві (фр. SA) слід розрізняти класичну однорівневу модель корпоративного управління, що складається з генерального директора та ради директорів, і дворівневу модель, що складається з правління та наглядової ради [79, с. 226]. У першій моделі саме генеральний директор (фр. *directeur*

général, DG) [55, с. 467] вважається керівником; ця функція може поєднуватися з посадою голови ради директорів – тоді йдеться про президента – генерального директора (фр. *président-directeur général, PDG*) [63; 29].

Зокрема, у однорівневій структурі рада директорів може активно втручатися в управління товариством; крім того, можливе поєднання функцій голови ради та генерального директора, що здатне зосередити повноваження корпоративного управління й виконавчої влади в руках однієї особи. Враховуючи досить специфічні поєднання повноважень та функцій генерального директора та голови ради директорів, з метою спрощення деякі дослідники французького корпоративного права використовують поняття «контролери» (фр. *contrôleurs*), позначаючи ним осіб або групи, які здійснюють контроль над товариством [6, с. 130]: саме вони виступають фігурами «на вершині» корпоративної ієрархії, а їхні рішення спрямовують діяльність товариства загалом. Відтак будь-який підхід до визначення фідучіарних обов’язків чи корпоративної відповідальності логічно має концентруватись саме на цих основних посадах [43, с. 343]. Таке об’єднання повноважень притаманне і іншим організаційно правовим формам і є невід’ємною рисою їхнього функціонування. Статус контролера, таким чином, стає важливим індикатором для ідентифікації керівників у функціональному розумінні цього терміна, що дозволяє сформувати окрему категорію, узгоджену з французькою категорією фактичного керівника (фр. *dirigeant de fait*), яка охоплює будь-яку особу, що на практиці володіє повноваженнями керівництва, контролю та ухвалення рішень у товаристві.

Закономірно, що у Франції такий функціональний підхід веде до прирівнювання різних посад до статусу керівника, зокрема голови та членів ради директорів. Дійсно, раді директорів у французькому акціонерному товаристві надаються значні повноваження щодо адміністрування, управління, призначення та відкликання керівників, а також погодження певних важливих операцій чи правочинів. Вона також повинна забезпечувати поточну діяльність товариства і наділена всіма необхідними повноваженнями діяти від його імені за будь-яких

обставин. Більше того, вона може втручатися в управління, будучи сама виконавчим органом, і в разі такого активного втручання у поточну діяльність судова практика може прирівняти її голову та членів до керівника. Саме ці характеристики обґрунтовують її включення до поняття керівника в межах цього дослідження. Загалом судова практика часто використовує термін «керівник» у широкому значенні, щоб охопити всіх осіб, які беруть участь у корпоративному управлінні або керуванні, включно з виконавчими посадовими особами, коли вони здійснюють реальну владу. Отже, судова практика не обмежує цю кваліфікацію лише особами, наділеними представницькими повноваженнями, а поширює її на всіх, хто бере участь в активному управлінні та керівництві товариством.

Прирівнювання окремих посадових осіб до керівників дозволяє покладати на них відповідальність в особливих ситуаціях. Йдеться, наприклад, про фактичних керівників, посадових осіб виконавчих чи контролюючих органів або делегованих директорів; тоді на них поширюються ті самі обов'язки, що й на керівників *de jure*. Так, касаційний суд визнає, що посадова особа виконавчого органу може розглядатися як керівник *de jure* з метою притягнення до відповідальності, зокрема у процедурі визнання неплатоспроможним, якщо він «брав активну участь в управлінні або втручався у ведення справ», що відображає функціональний підхід до цієї ролі: судді уточнюють, що статус керівника може бути наданий залежно від фактичної поведінки посадової особи.

Делегований генеральний директор (фр. *directeur général délégué*, DGD) також може розглядатися як керівник *de jure* у відносинах із третіми особами, а також у випадках, коли він наділений повноваженнями, делегованими радою директорів, і не є просто підпорядкованим генеральному директору [23; 28]. До того ж він може нести кримінальну відповідальність як керівник *de jure* за правопорушення, вчинені в процесі управління товариством [25]. Отже, поняття керівника може охоплювати і членів ради директорів, і делегованих директорів, хоча за загальним правилом вони вважаються керівниками *de jure* лише тоді,

коли здійснюють виконавчу функцію, коли йдеться про їхню відповідальність за помилки в управлінні або в разі недостатності активів.

Відтак у межах цього дослідження доцільно включити до спільного функціонального визначення керівника будь-яку особу, яка *de jure* або *de facto* здійснює функцію ухвалення рішень, повсякденного управління чи законного представництва товариства, незалежно від її посади, і яка представляє товариство у відносинах із третіми особами або фактично визначає його політику. Це визначення, таким чином, охоплює керівників *de jure*, фактичних керівників, а також членів ради директорів. У Франції це дослідження стосується як відповідальності у сфері корпоративного управління (зокрема тієї, що здійснюється радою директорів), так і відповідальності за безпосереднє управління (СЕО, генеральні директори), оскільки ці посадові особи підпорядковуються подібним, якщо не тотожним, обов'язкам щодо лояльності, дбайливості та відповідальності. Така нормативна конвергенція виправдовує розширення поняття «керівник» на обидві категорії. Саме тому для їх позначення надалі використовуватимуться терміни: керівники, виконавчі посадові особи, органи управління та керівництва, носії управлінської функції, корпоративні мандатарії та керівники підприємства. Саме ці суб'єкти, як функціональні носії корпоративної влади, незалежно від того, здійснюють вони її безпосередньо чи в порядку делегування, становлять предмет подальшого аналізу.

За відсутності загального тексту, який би синтетично викладав обов'язки французьких керівників, нормативна і судова практика розвинули їх фрагментарно. Відтак вони повинні діяти в інтересах товариства, виходячи з теорії представництва, та дотримуватися загальної лінії поведінки, що матеріалізується у фідуціарних обов'язках, орієнтованих на лояльність і дбайливість у здійсненні управління товариством.

Надалі буде розглянуто більш детально кожен з фідуціарних обов'язків, притаманних керівникам товариств.

Обов'язок лояльності становить центральний інструмент запобігання конфліктам інтересів у сфері корпоративного управління. У його межах від

керівника вимагається не ставити свій особистий інтерес, інтерес третьої особи або конкурентний інтерес вище за інтерес товариства. Цей обов'язок слугує передусім для врегулювання ситуацій, у яких носій корпоративної влади може використати свої повноваження, інформацію чи становище для власної вигоди або на шкоду товариству.

У французькому праві обов'язок лояльності не закріплений у єдиній кодифікованій формулі так, як в англійському праві, однак він дедалі чіткіше визнається судовою практикою і доктриною як імпліцитний обов'язок, що покладається на керівників [71, с. 132]. Після справи Вілгрейн (фр. Vilgrain) у 1996 р. у Франції було визнано фідучіарний обов'язок у контексті особистого фідучіарного зобов'язання посадової особи перед акціонером, а не лише перед товариством [2]. Хоча фідучіарний обов'язок стосовно компанії також був визнаний, цей обов'язок спочатку розумівся у вузькому сенсі як підстава для винесення рішення проти директорів за приховування конкретної інформації від окремих акціонерів, які перебували в процесі продажу своїх акцій і тому були позбавлені можливості добитися більш вигідного продажу. Хоча цей обов'язок не був кодифікований, він визнається судами як «принцип» і, отже, може безпосередньо використовуватися як першооснова для прийняття рішень. З 2011 року обов'язок лояльності, що іноді виражається як «обов'язок відданості та вірності», використовується як підстава для заборони більш загальної опортуністичної поведінки з боку директорів або посадових осіб.

Подібно до обов'язку дбайливого ставлення, у французькому праві приписується вимога ієрархізації лояльності керівників, за якої в разі конфлікту між інтересами товариства та особистими інтересами керівника пріоритет мають інтереси товариства. За висловом професора Ле Набаска, цей обов'язок є «зворотним боком владних повноважень корпоративних керівників» і аналізується у французькому праві як конкретизація загального обов'язку добросовісності, передбаченого у договірному праві [19; 27]. Звернення французького права до такого механізму, близького за своїм духом до фідучіарних обов'язків системи загального права, пояснюється необхідністю

встановлення атмосфери довіри у здійсненні влади в умовах, коли неможливо наперед передбачити всі ситуації жорсткими нормами в економічному середовищі, що ґрунтується на гнучкості та оперативності. Такий механізм дозволяє поширити обов'язки керівника, зокрема щодо добросовісності та розкриття конфліктів інтересів, за межі випадків, прямо передбачених законом, і запобігати всім ситуаціям, здатним поставити під сумнів його неупередженість, забезпечуючи здійснення влади в інтересах того бенефіціара, в інтересах якого його уповноважено діяти.

У французькому праві немає єдиного, чітко кодифікованого еквівалента англійського обов'язку дбайливого ставлення. Натомість відповідні вимоги розосереджені між кількома обов'язками та механізмами відповідальності, пов'язаними з уважністю, обачністю, наглядом і належним управлінням. Таким чином, якщо англійське право оперує єдиною категорією, французьке право будує аналогічний за функцією нормативний результат через сукупність більш фрагментарних інструментів.

У такій логіці на французьких керівників покладається обов'язок діяти з обачністю та належною уважністю в межах виконання своїх функцій. Це проявляється як у вимогах до належного управління, так і в обов'язках нагляду та пильності. Крім того, закон 2017 року про обов'язок належної обачності покладає на великі материнські компанії обов'язки щодо запобігання серйозним порушенням прав людини, шкоді здоров'ю, безпеці осіб та довкіллю [29]. Хоча цей обов'язок формально адресований юридичній особі, член ради, чиї функції входять до сфери його реалізації, може логічно бути опосередковано залучений у разі серйозної бездіяльності при розробці або впровадженні відповідного плану, якщо буде доведено, що він свідомо проігнорував або перешкоджав його реалізації, зокрема з огляду на його власні обов'язки дбайливості та пильності [88].

Поряд із базовими обов'язками лояльності, дбайливості та добросовісності, у французькій правовій системі поступово сформувалися спеціальні обов'язки, що впливають із практики корпоративного управління та

розвитку фінансового регулювання. На цьому етапі фідучіарні стандарти конкретизуються через вимоги активно інформувати, здійснювати нагляд, попереджати ризики та забезпечувати належне функціонування систем управління й контролю. Саме ці спеціальні обов'язки становлять продовження основних обов'язків і дають змогу пристосовувати правове регулювання до дедалі складніших умов діяльності великих компаній, зокрема лістингових.

Активне інформування постає як одна з функціональних вимог, невід'ємно пов'язаних із корпоративною владою. Особа, яка здійснює корпоративне керівництво, не може обмежуватися пасивним реагуванням: на неї покладається позитивний обов'язок організовувати циркуляцію релевантної інформації, забезпечувати інформованість компетентних органів, своєчасно виявляти ризики та, за необхідності, попереджати про них. У цьому аспекті спеціальні обов'язки дедалі тісніше поєднуються з вимогами належного управління, внутрішнього контролю та відповідальності за прозорість.

Крім того, Касаційний суд посилює підхід, згідно з яким керівник є носієм спеціального обов'язку прозорості у разі конфлікту інтересів, і в цьому сенсі зобов'язаний дотримуватися підвищеного стандарту лояльності. Цей обов'язок керівника лістингової компанії було також закріплено Законом про фінансову безпеку, ухваленим під американським впливом, який покладає обов'язок інформування щодо публічних інвесторів. Крім того, цей обов'язок посилюється під час процедур неплатоспроможності. Вимога щодо нефінансового розкриття інформації, яка стосується довкілля, прав людини та корупції відповідно до права Європейського Союзу, вбудовує обов'язок інформування керівників у наднаціональну рамку, водночас розширюючи вимоги прозорості, що на них покладаються [70, с. 142]. У цьому сенсі керівники несуть законодавчо встановлені обов'язки щодо прозорості та інформування у сфері корпоративної соціальної відповідальності, зокрема через нефінансові звіти та критерії ЕСВ (англ. ESG) (екологія, соціальна сфера та врядування), передбачені європейським регулюванням. Ідеться, зокрема, про декларації нефінансової ефективності, які з 2025 року були замінені звітом про сталість, а також про

розкриття інформації щодо сталого розвитку підприємств відповідно до Директиви про корпоративну звітність зі сталого розвитку (англ. Corporate Sustainability Reporting Directive). Отже, французьке право поступово розширює обсяг обов'язків щодо інформування, покладених на керівників, що знову-таки свідчить про відповідальність і професіоналізацію цієї функції. Водночас, хоча корпоративне управління дедалі більше обтяжується вимогами щодо доброчесності та прозорості комунікації, у французькій правовій системі зберігаються й такі відомості, які захищаються обов'язком конфіденційності.

Водночас, на французьких керівників розповсюджується обов'язок інформуватися, що випливає з обов'язку дбайливості, що покладає на членів ради вимогу забезпечити себе всією інформацією, необхідною для належного виконання мандата. Відповідно до статті 225-35 КомК Франції керівники зобов'язані надавати всі документи й відомості, потрібні для здійснення функцій членів ради, а доктрина водночас виходить із того, що член ради має і власний обов'язок запитувати корисну інформацію, яка, на його думку, є необхідною [22]. Саме тому голова ради директорів повинен поставити членів ради у становище, за якого вони здатні виконувати свої функції «з повним розумінням справи». Отже, обов'язок збирати інформацію є внутрішньою вимогою до органу управління, спрямованою на ефективний нагляд за товариством і прийняття обґрунтованих рішень.

Обов'язок конфіденційності, притаманний французькій моделі, спрямований на захист стратегічних інтересів товариства та на врегулювання використання чутливої інформації. У французькому праві обов'язок конфіденційності має законодавче підґрунтя [28] і встановлюється з метою захисту інтересу товариства – зокрема, для запобігання витокам щодо стратегічних проєктів або внутрішніх труднощів. Відповідно до цього обов'язку, який також іменується «обов'язком стриманості» (фр. *devoir de discrétion*), виконавчі посадові особи зобов'язані дотримуватися режиму конфіденційності щодо інформації товариства і можуть нести відповідальність у разі передачі таких даних, навіть якщо вони представляють юридичну особу – акціонера [46,

с. 7]. До відповідної інформації належать усі чутливі відомості, отримані під час засідань ради директорів або підготовчої роботи, якщо вони прямо позначені керівниками як конфіденційні або якщо внутрішній регламент чи корпоративна практика презюмують їх такими. Цей обов'язок підтверджується і посилюється Кодексом AFEP-MEDEF, який наголошує на існуванні «справжнього обов'язку конфіденційності» для керівників, а також Хартією виконавчих посадових осіб Французького інституту виконавчих посадових осіб (фр. la Charte de l'administrateur de l'Institut français des administrateurs, IFA), яка розглядає його як невід'ємний елемент відповідної функції [3]. Крім того, в межах біржового регулювання виконавчі посадові особи, як первинні інсайдери у значенні Регламенту (ЄС) № 596/2014 Європейського Парламенту та Ради від 16 квітня 2014 року про зловживання на ринку (англ. Market Abuse Regulation), також підлягають забороні розголошувати привілейовану інформацію, під загрозою кваліфікації як інсайдерського порушення або навіть кримінальних санкцій за зловживання довірою [31].

Отже, хоча становище керівників і підпорядковує їх спеціальним вимогам щодо товариства, вони, як і будь-який громадянин, зобов'язані дотримуватися закону: ні конфіденційність, ні стратегія товариства не можуть слугувати виправданням порушення імперативних правових норм – цивільних, кримінальних чи регуляторних.

У Франції керівник так само не користується жодним винятковим статусом щодо дії законодавчих чи регуляторних норм: будь-яка поведінка, що їм суперечить, навіть поза межами класично ідентифікованих фідуціарних обов'язків, може спричинити його відповідальність. Таким чином, дотримання закону і статуту є первинним обов'язком носіїв корпоративної влади: у межах своїх функцій вони повинні діяти відповідно до цих норм і в інтересі товариства.

У Франції також можуть виникати окремі ситуації, що розглядаються як ризикові для інтересу товариства, підпадають під посилене регулювання, яке спричиняє точкове розширення обов'язків керівників. Передусім це стосується запобігання конфліктам інтересів, де законодавець передбачив спеціальний

режим так званих регульованих угод (фр. *conventions réglementées*) [28]. Якщо правочини укладаються прямо чи опосередковано між акціонерним товариством і особою, яка має певну владу всередині нього, рада директорів зобов'язана перевірити, чи відповідають вони інтересу товариства. Для таких контрольованих правочинів потрібне попереднє схвалення ради, інакше товариство не вважається пов'язаним відповідним зобов'язанням; цей режим, зокрема, поширюється на поруки, авалі та гарантії. У таких випадках керівники зобов'язані звернутися за дозволом до укладення акту, а судова практика не допускає подальшого погодження *a posteriori* [19], що посилює вимогу превентивної уважності в корпоративному врядуванні. Іноді закон іде ще далі, встановлюючи пряму заборону, обсяг якої судова практика подекуди тлумачить розширено.

До цього додається режим посиленого контролю над надмірними зобов'язаннями, що можуть поставити під загрозу інтерес товариства: правочини, за якими товариство виступає поручителем, надає аваль або гарантує зобов'язання третьої особи, також підлягають попередньому схваленню ради. Такий контроль спрямований на запобігання зловживанням владою та на захист інтересу товариства від надмірних фінансових ризиків.

Крім того, інші спеціальні обов'язки виникають у виняткових обставинах, наприклад під час процедур неплатоспроможності або відчуження істотних активів. У разі припинення платежів підприємством керівник зобов'язаний заявити про цю ситуацію до суду не пізніше ніж упродовж сорока п'яти днів, інакше він наражається на різні санкції, зокрема на заборону здійснювати управлінську діяльність, а його відповідальність у такому контексті настає відносно легко.

У Франції обов'язки лояльності та дбайливості, покладені на керівників, знаходять конкретне застосування в переслідуванні зловживань привілейованою інформацією через два різні механізми: кримінальне правопорушення за інсайдерську торгівлю (фр. *délit d'initié*) і адміністративне правопорушення інсайдерських правил (фр. *manquement d'initié*). Перше характеризується

використанням, із усвідомленням характеру інформації, привілейованої інформації для здійснення операцій на фінансових ринках і становить кримінальне правопорушення. Друге належить до сфери адміністративного права й карається УФР (фр. *Autorité des marchés financiers*, AMF). Воно визначається як використання привілейованої інформації, її розголошення або рекомендація операцій на її основі і, на відміну від кримінального злочину, не потребує доведення шахрайського наміру. Відповідно, будь-яка особа, яка володіє привілейованою інформацією, повинна утримуватися від її використання на біржі, від її розголошення та від рекомендацій щодо операцій на її підставі [4; 30; 31; 90].

Керівники та члени ради особливо підпадають під цю вимогу як первинні інсайдери з огляду на свої функції, що надають їм привілейований доступ до чутливої інформації. Тому вони повинні здійснювати свої повноваження з підвищеною етичною суворістю в умовах посиленої недовіри після фінансових криз. У цьому сенсі УФР рекомендує їм запроваджувати внутрішні процедури, спрямовані на запобігання інсайдерським порушенням. Хоча інсайдерський злочин (фр. *délit d'initié*) і інсайдерський проступок (фр. *manquement d'initié*) різняться за своєю юридичною природою, обидва механізми, особливо в умовах посиленої співпраці між УФР і Національною фінансовою прокуратурою Франції, спрямовані на захист цілісності фінансових ринків шляхом підпорядкування корпоративних мандатаріїв посиленням обов'язкам [4; 30; 31; 90].

У французькому праві відповідальність керівника перед самим товариством і, залежно від випадку, перед учасниками товариства, має передусім характер відповідальності за порушення обов'язків, пов'язаних із виконанням його корпоративної функції. Вона ґрунтується на ідеї, що керівник, наділений владою діяти від імені товариства та в його інтересі, повинен здійснювати свої повноваження відповідно до закону, статуту та вимог належного управління. Тому порушення таких обов'язків – зокрема вчинення управлінської помилки, нелояльна поведінка, недотримання інтересу товариства чи зловживання

повноваженнями – може тягнути його відповідальність перед юридичною особою [29; 33; 43; 44].

У цій площині відповідальність керівника набуває характеру відповідальності за неналежне виконання покладеної на нього корпоративної функції. Вона не зводиться до звичайної невдалої господарської операції: ідеться радше про порушення обов'язків, що випливають із самого статусу носія корпоративної влади. Саме тому французьке право вимагає доведення вини, шкоди та причинного зв'язку, а судова практика підходить до кваліфікації управлінської помилки з урахуванням конкретних обставин, функцій керівника та інтересу товариства.

Поряд із відповідальністю перед товариством, у французькому праві керівник може нести і деліктну відповідальність перед третіми особами. Однак така відповідальність не є автоматичною. Загальний принцип полягає в тому, що дії, вчинені керівником у межах його функцій, породжують відповідальність самої юридичної особи, а не особисту відповідальність керівника. Щоб третя особа могла безпосередньо звернутися з вимогою до керівника, необхідно встановити особисту вину, відокремлювану від його корпоративних функцій [20; 21; 23; 43; 44].

Французька судова практика традиційно визначає таку вину як умисну вину особливої тяжкості, несумісну з нормальним здійсненням корпоративних функцій. Лише за цієї умови можливо «пробити» принцип відокремленості юридичної особи та поставити питання про особисту відповідальність керівника перед третіми особами. Отже, деліктна відповідальність керівника у французькому праві має винятковий характер і спрямована на те, щоб не допустити надмірного підриву принципу автономії юридичної особи.

Разом із тим у чутливих сферах – наприклад, у процедурах неплатоспроможності, у податкових питаннях або в режимах підвищеного регуляторного контролю – межі особистої відповідальності керівника можуть істотно розширюватися. Так, у ситуаціях ліквідації чи грубих податкових порушень керівник може бути притягнутий до особистої майнової

відповідальності, якщо його дії або тяжка недбалість унеможливили належне виконання зобов'язань компанії перед державою або кредиторами [29; 30; 88].

Крім того, відповідальність французьких керівників виходить за межі суто національної рамки під впливом гармонізації європейських норм і міжнародного регуляторного середовища. У контексті європейських директив, зокрема щодо сталого розвитку й належної обачності, керівники можуть нести персональну відповідальність не лише за активні управлінські помилки, а й за недбалість, бездіяльність або інертність при впровадженні заходів належної обачності. Таким чином, загальне деліктне право дедалі частіше доповнюється спеціальними режимами відповідальності, пов'язаними з нефінансовою звітністю та корпоративною пильністю [36; 38; 67; 88].

Як було зазначено вище, окремо слід зазначити, що ще однією особливістю корпоративного права Франції є його взаємодія з різними галузями права, зокрема з цивільним, договірним, трудовим, біржовим правом, а також правом неплатоспроможності, поряд із правом Європейського Союзу, яке істотно вплинуло на цю сферу. Ці суміжні галузі відіграють структуротворчу роль у функціонуванні компаній та в обмеженні їхньої економічної влади; отже, функціональний і системний підхід видається доречним, оскільки дозволяє розглядати всю сукупність правил, що беруть участь у регулюванні обов'язків керівників і впливають на їхні повноваження, у межах розширеного аналізу, який не обмежується лише текстами, прямо позначеними як «корпоративне право» [18].

Дослідження фідучіарних обов'язків у корпоративному праві Франції доцільно здійснювати з урахуванням їхньої комплексної правової природи, сформованої під впливом європейського права, а також міжгалузевого характеру національного правового регулювання. У цьому контексті слід наголосити, що французька правова модель, яка визначає статус і регулює діяльність керівника, сформувалася під істотним впливом процесів гармонізації корпоративного права в межах Європейського Союзу [15], а також розвитку фінансового та

нефінансового регулювання. Нижче наведено характеристику джерел права корпоративного права Франції.

1) Право Європейського Союзу

Передусім Європейський Союз має на меті гарантувати свободу заснування, спираючись на статтю 50 Договору про функціонування Європейського Союзу, яка дозволяє Європейському парламенту та Раді ухвалювати директиви для зближення національних законодавств. Такі директиви є обов'язковими для держав-членів щодо результату, якого належить досягти, водночас залишаючи їм свободу вибору засобів його досягнення [93, ст. 288].

Французьке корпоративне право також зазнало впливу установчих договорів Європейського Союзу, зокрема Єдиного європейського акту 1986 року, Маастрихтського договору 1992 року, який увів протокол про соціальну політику, Амстердамського договору 1997 року, який інтегрував цей протокол до основного договору, а також Ніццького договору, що розширив застосування голосування кваліфікованою більшістю у сфері соціальної політики. Крім того, ЄС надає перевагу відкритому методу координації з дотриманням принципів субсидіарності та пропорційності [93].

План дій 2003 року, а згодом і план 2012 року, сприяли модернізації корпоративного права, посиленню прав акціонерів та інтеграції корпоративної соціальної відповідальності у сферу корпоративного управління [70]. Тому окремі директиви безпосередньо впливають на французьке корпоративне право та формують спільну основу для компаній у Європі, зокрема перша директива щодо прозорості [41], друга – щодо захисту статутного капіталу [42], а також четверта і сьома директиви щодо річної звітності. Крім того, Регламент ЗРП, переслідуючи цілі забезпечення цілісності ринків і захисту інвесторів, застосовується до емітентів лістингових цінних паперів та їхніх керівників з метою запобігання зловживанням на ринку [90]. Ці норми покликані гарантувати правову визначеність для контрагентів і прозорість рішень, що є

структуруючими елементами в регулюванні діяльності органів управління.

У Франції така еволюція виявилася, зокрема, у посиленні обов'язку оприлюднення інформації, зміцненні контролю з боку аудиторів та поширенні бухгалтерських стандартів, що походять із права Європейського Союзу. Поза суто технічними аспектами, ЄС також запровадив новіші директиви, пов'язані з корпоративним управлінням: щодо прав акціонерів [40], гендерної рівності в радах [37], обов'язку належної обачності [36] та прозорості [38]. Усі ці інструменти є складовими напрямку нормативного регулювання, що структурує обов'язки керівників на спільних засадах.

2) Національне право

Як було досліджено раніше у даному підрозділі, у межах національного правопорядку основним джерелом правил, які регулюють діяльність керівників акціонерних товариств, залишається КомК Франції, редакція якого, що походить від закону 1966 року, досі чинна, хоча й зазнала низки точкових реформ. Французький законодавець також забезпечив підвищення безпеки фінансової діяльності лістингових компаній через створення наглядових органів, зокрема Комісії з біржових операцій [84], яка у 2003 році була перетворена на УФР. До його завдань належать регулювання учасників та інструментів фінансового ринку, захист заощаджень та інвестицій, а ширше – забезпечення належного функціонування фінансових ринків. УФР ухвалило єдиний загальний регламент, обов'язковий для емітентів фінансових інструментів, який, зокрема, регулює умови публічних пропозицій. Воно також наділене повноваженнями з контролю та розслідування не лише щодо операцій, а й щодо професійних учасників, у тому числі керівників публічних компаній [4]; відтак воно регламентує їхні обов'язки через свої повноваження щодо приписів і санкцій [30].

Крім того, французьке законодавство, що регулює комерційні компанії, зазнало глибокого впливу комплаєнсу, посиленого інтеграцією фундаментальних прав і захисту довкілля, що розвивається в межах концепції корпоративної соціальної відповідальності. Йдеться про ідею, згідно з якою

підприємства не повинні обмежуватися лише прагненням до прибутку, а мають діяти етично, стало й відповідально. Так, починаючи з 2015 року [65], окремі компанії зобов'язані звітувати про соціальний та екологічний вплив своєї діяльності із залученням незалежного контролю. Надалі ця модель еволюціонувала у форму декларації нефінансової ефективності [83; 29], обов'язкової для великих підприємств, яку з 2025 року замінено новим, більш вимогливим звітом про сталий розвиток [38]. Це, своєю чергою, відчутно впливає на обов'язки керівників щодо прозорості та розкриття інформації.

Окрім цього, закон 2017 року про обов'язок належної обачності [67] зобов'язує великі компанії ухвалювати план, спрямований на виявлення та попередження порушень прав людини, загроз здоров'ю та довкіллю в межах їхніх ланцюгів створення вартості, у тому числі за кордоном, посилюючи таким чином вимоги до оприлюднення нефінансової інформації [29]. У тому ж напрямі, з міркувань прозорості та боротьби з корупцією, закон [66] встановлює для великих компаній обов'язок упровадження програми запобігання корупції у Франції та за її межами, а закон від 21 березня 2022 року посилює захист викривачів. Нарешті, Закон РАСТЕ 2019 року [68] був ухвалений з метою сприяння більш відповідальному веденню бізнесу, зокрема через врахування соціальних та екологічних питань [28], а ордонанс від 12 лютого 2020 року [30] зобов'язав компанії ідентифікувати та декларувати своїх кінцевих бенефіціарних власників у рамках боротьби з відмиванням коштів та фінансуванням тероризму [44, с. 54–55]. Водночас правила, що встановлюють вимоги до прозорості, були істотно змінені під впливом Директиви про корпоративну звітність зі сталого розвитку (англ. Corporate Sustainability Reporting Directive), яка зобов'язує компанії розкривати інформацію про сталий розвиток у площинах довкілля, соціальної сфери та врядування. Нарешті, правила щодо зловживань на ринку, зокрема щодо інсайдерських правопорушень, також гармонізовані на рівні Європейського Союзу [39], крім того, що вони регулюються на рівні УФР [4].

2.2. Особливості правового регулювання фідучіарних обов'язків у корпоративному праві Великої Британії

Дослідження фідучіарних обов'язків у корпоративному праві Великої Британії має важливе значення для порівняльно-правового аналізу сучасних моделей корпоративного врядування, оскільки саме британська правова традиція демонструє класичний приклад поєднання кодифікованого регулювання з тривалим збереженням ролі судового прецеденту та права справедливості.

У межах цього підрозділу передбачається дослідити такі питання:

- історичне становлення фідучіарних обов'язків директорів у судовій практиці та праві справедливості;
- особливості кодифікації загальних обов'язків директорів у Законі про компанії 2006;
- зміст обов'язків діяти в межах повноважень, сприяти успіху компанії, здійснювати незалежне судження та проявляти належну обачність;
- зміст обов'язків уникати конфлікту інтересів, не приймати вигоди від третіх осіб і розкривати заінтересованість у правочинах;
- суб'єктний склад фідучіарних обов'язків і правові наслідки їх порушення в англійському корпоративному праві.

На відміну від правових систем, у яких законодавець прагне повністю замінити судово сформовані конструкції нормативним текстом, британська модель розвивалася поступово: Закон про компанії 2006 не стільки створив нову систему обов'язків директорів, скільки закріпив у законі вже усталені правила загального права та права справедливості, зберігши їх значення для тлумачення і застосування законодавчо визначених обов'язків. Саме тому британський підхід до фідучіарних обов'язків слід розглядати як кодифіковано-прецедентну модель, у якій законодавча форма не усуває прецедентного змісту відповідних правових конструкцій (Закон про компанії 2006, ст. 170(3)–(4)) [32].

У цьому контексті принципове значення має стаття 170 Закону про компанії 2006, відповідно до якої загальні обов'язки директорів замінили відповідні норми загального права та принципи права справедливості, але водночас повинні тлумачитися і застосовуватися так само, як ці попередні правила, з урахуванням їх подальшого розвитку. Крім того, цивільно-правові наслідки порушення законодавчо визначених обов'язків залишаються такими самими, як і за попереднім правом. Це означає, що для з'ясування правової природи, змісту та наслідків порушення фідучіарних обов'язків директора необхідно звертатися не лише до Закону про компанії 2006, а й до відповідної судової практики та доктрини фідучіарного права і права справедливості [32].

На початку дослідження особливостей правового режиму фідучіарних обов'язків у корпоративному праві Великої Британії варто звернути увагу на позицію науковця Д. Едельмана, який вказує на те, що класичне англійське розуміння фідучіарної концепції традиційно ґрунтувалося на «статусі» відповідача [45, с. 4]. Взірцевим прикладом фідучіарія часто вважають довірчого власника [10]. Директорів компаній також розглядали як очевидне продовження цієї моделі, з огляду на надані їм повноваження розпоряджатися майном компанії [89]. Однак, уже на ранніх етапах розвитку фідучіарного права стало очевидним, що поняття фідучіарія вийшло далеко за межі такої аналогії, а отже, «статусне» розуміння фідучіарія більше не могло мати реальної пояснювальної сили. Фідучіарні обов'язки визнавалися між сторонами навіть за відсутності будь-якого майнового зв'язку: між адвокатом і клієнтом, [72] лікарем і пацієнтом, [80; 12] партнером і партнером, [56, с. 444] зберігачем і поклажодавцем, [59, с. 709] фондовим брокером і клієнтом, [34] учасником спільного підприємства й іншим учасником спільного підприємства [95; 26] та в багатьох інших випадках. Уже в 1885 році суддя Філд був готовий зазначити, що «так звані фідучіарні відносини не залежать від будь-яких конкретних обставин. Вони існують майже в усіх формах» [87, с. 652].

У британському праві директори компанії традиційно не ототожнюються з довірчими власниками у суто техніко-юридичному значенні цього поняття,

проте їхній статус визнається близьким до такого, оскільки вони наділені повноваженнями щодо управління справами компанії і тому повинні виявляти до неї неподільну лояльність. Саме ця довірча природа їхнього статусу зумовлює покладення на них фідучіарних обов'язків. Як підкреслюється і в доктрині, і в судовій практиці, компанія має право на цілковиту лояльність своїх директорів, а лояльність у цьому контексті означає орієнтацію виключно на інтереси компанії, а не на особисті інтереси самої зобов'язаної особи [14].

Особливе значення має саме справа «Будівельне товариство “Брістоль енд Вест” проти Мотью» (англ, *Bristol & West Building Society v Mothew*), у якій було чітко сформульовано, що визначальною ознакою фідучіарного обов'язку є лояльність, тоді як не кожне неналежне виконання професійних функцій становить порушення фідучіарного обов'язку. Суд наголосив, що помилкова порада адвоката або іншого професійного радника може утворювати недбалість, але не обов'язково є порушенням фідучіарного обов'язку, якщо відсутній конфлікт інтересів. Ця правова позиція має фундаментальне значення для корпоративного права, оскільки дозволяє розмежувати, з одного боку, фідучіарні обов'язки як обов'язки лояльності, добросовісності та чесності, а з іншого – обов'язки дбайливості, належних навичок і старанності як окремий стандарт поведінки, порушення якого не завжди має фідучіарну природу [14].

У британському праві, таким чином, важливо розмежовувати всі обов'язки директора та власне фідучіарні обов'язки. У вузькому значенні поняття фідучіарних обов'язків охоплює лише ті обов'язки, які є специфічними саме для довірчих відносин і тягнуть характерні для права справедливості засоби правового захисту, що мають переважно реституційний або відновлювальний, а не суто компенсаційний характер. Судова практика прямо наголошує, що не кожне порушення директором його обов'язків є порушенням фідучіарного обов'язку. Зокрема, обов'язок діяти з розумною дбайливістю, належними навичками та старанністю не є фідучіарним у строгому значенні, оскільки він не є унікальним лише для осіб, пов'язаних довірчими відносинами [14].

Закон про компанії 2006 закріпив загальні обов'язки директорів у статтях 171–177. Із них до обов'язків, які традиційно розглядаються як власне фідучіарні, належать: обов'язок діяти в межах повноважень; обов'язок сприяти успіху компанії; обов'язок здійснювати незалежне судження; обов'язок уникати конфліктів інтересів; обов'язок не приймати вигоди від третіх осіб; обов'язок заявляти про заінтересованість у запропонованих правочинах або домовленостях із компанією. Натомість обов'язок виявляти розумну дбайливість, належні навички та старанність, закріплений у статті 174, зазвичай не включається до ключових фідучіарних обов'язків.

Отже, вже на рівні загальної характеристики британська модель демонструє подвійну структуру: з одного боку, вона містить кодифікований перелік загальних обов'язків директорів, а з іншого – зберігає специфічне поняття фідучіарних обов'язків як окремого шару обов'язків, орієнтованих передусім на лояльність і недопущення зловживання довірчим становищем.

Таким чином, фідучіарні обов'язки директорів у корпоративному праві Великої Британії не охоплюють усіх без винятку обов'язків директора. Їхнім визначальним змістовним ядром є лояльність, тоді як законодавча кодифікація лише формалізувала ті обов'язки, які вже були вироблені прецедентним правом і правом справедливості. Справа «Будівельне товариство “Брістоль енд Вест” проти Мотью» (англ, *Bristol & West Building Society v Mothew*) має в цьому аспекті засадниче значення, оскільки саме вона чітко розмежувала порушення фідучіарного обов'язку та звичайну професійну недбалість.

Системоутворюючим елементом британської моделі є основоположний обов'язок лояльності. На основі здійсненого аналізу встановлено, що судова практика підкреслює, що відмінною рисою особи, пов'язаної фідучіарним обов'язком, є саме обов'язок вірності, а не просто обов'язок діяти розумно або компетентно. Інша сторона довірчого правовідношення має право на неподільну лояльність такої особи. При цьому суди свідомо уникають вичерпного переліку всіх можливих проявів цього обов'язку, надаючи перевагу гнучкому підходу, за

яким зміст лояльності моделюється з урахуванням природи конкретного правовідношення та фактичних обставин справи.

У практиці підкреслюється, що лояльність означає обов'язок керуватися виключно інтересами особи, в інтересах якої здійснюються відповідні повноваження, а не власними інтересами зобов'язаної особи. З цією метою така особа повинна діяти відкрито і чесно, не ставити себе – без поінформованої згоди компанії – у становище, де її особистий інтерес або її обов'язок перед іншою особою може конфліктувати з обов'язком діяти в інтересах компанії. Крім того, вона зобов'язана звітувати за будь-який прибуток, отриманий завдяки своєму становищу.

У корпоративному контексті ця лояльність адресована саме компанії. Директори мають загальний фідучіарний обов'язок діяти в інтересах компанії, а стаття 172 Закону про компанії 2006 закріплює, що вони повинні діяти так, як добросовісно вважають найбільш імовірним для сприяння успіху компанії в інтересах її учасників як цілого [32]. Отже, обов'язок лояльності у британському праві не зводиться лише до негативної заборони зловживати статусом; він також має позитивний зміст, оскільки вимагає активної орієнтації на корпоративний інтерес.

Практичний зміст обов'язку лояльності у британському праві розкривається передусім через низку спеціальних правил, які історично були вироблені правом справедливості, а згодом отримали відображення в Законі про компанії 2006.

Першим із них є правило недопущення конфлікту інтересів, відповідно до якого особа, пов'язана фідучіарним обов'язком, не повинна ставити себе в становище, де її обов'язок і її інтерес конфліктують або де існує реальна можливість такого конфлікту. Відповідно, директор не може одночасно перебувати по обидва боки правочину або використовувати своє становище в ситуації, коли особистий інтерес впливає чи може вплинути на корпоративне рішення. Судова практика розглядає це правило як суворе і превентивне: його порушення не залежить від доведення реальних збитків для компанії.

Особливо показовою у цьому аспекті є справа «Буллар проти Буллар» (англ, *Bhullar v Bhullar*). У ній директори компанії придбали у власних інтересах нерухомість, яка об'єктивно могла становити інтерес для компанії, попри існуючу між сторонами домовленість не купувати нову нерухомість [9]. Суд визнав таку поведінку порушенням правила недопущення конфлікту інтересів. При цьому було підкреслено, що вирішальним є не питання, чи мала компанія вже формально оформлений або безпосередній юридичний інтерес у відповідній можливості, а те, чи використав фідучіар цю можливість для власної вигоди [9]. Ця справа має особливе значення для корпоративного права, оскільки вона закріпила широкий підхід до так званих корпоративних можливостей: директор не може привласнювати собі те, що за своїм характером, походженням або обставинами набуття належить до сфери потенційного інтересу компанії [9].

До правила недопущення конфлікту інтересів належать і більш спеціалізовані приписи. Зокрема, правило заборони правочинів із самим собою стосується ситуацій, коли особа, пов'язана фідучіарним обов'язком, фактично виступає по обидва боки правочину; у такому випадку правочин може бути оспорений на вимогу компанії незалежно від того, наскільки він був справедливим. Правило справедливості правочину, своєю чергою, застосовується тоді, коли така особа набуває майновий інтерес іншої сторони: у такому разі саме на неї покладається тягар доведення повного розкриття інформації, чесності та справедливості правочину.

Другим класичним проявом лояльності є правило недопущення отримання несанкціонованої вигоди, за яким особа, пов'язана фідучіарним обов'язком, не може отримувати прибуток завдяки своєму положенню без належного дозволу. Якщо такий прибуток було одержано, він підлягає поверненню незалежно від того, чи зазнала компанія фінансово вимірюваної шкоди. Це ще раз підтверджує, що британський підхід спрямований не лише на компенсацію збитків, а й на усунення будь-якої неправомірної вигоди, здобутої внаслідок використання довірчого статусу.

Найбільш яскраво цей підхід проявився у справі «Еф-Ейч-Ар Юропіен Венчерз Ел-Ел-Пі» проти «Сідар Кепітал Партнерз Ел-Ел-Сі» (англ. *FHR European Ventures LLP v Cedar Capital Partners LLC*). У цій справі посередник отримав від продавця 10 мільйонів євро без поінформованої згоди своїх клієнтів. Верховний суд Великої Британії визнав, що така вигода була одержана з порушенням фідучіарного обов'язку і підлягає поверненню позивачам [47]. Принципове значення цієї справи полягає в тому, що суд визнав відповідні кошти об'єктом довірчої власності. Отже, порушення фідучіарного обов'язку спричинило не лише обов'язок повернути неправомірно отриману вигоду, а й виникнення особливого майново-правового механізму захисту, характерного для права справедливості. Це рішення наочно показує, що у британському праві правові наслідки порушення фідучіарного обов'язку можуть мати значно інтенсивніший характер, ніж звичайне відшкодування збитків Еф-Ейч-Ар Юропіен Венчерз Ел-Ел-Пі» проти «Сідар Кепітал Партнерз Ел-Ел-Сі» (англ. *FHR European Ventures LLP v Cedar Capital Partners LLC*).

Третім ключовим елементом є обов'язок відкритості та заявлення про заінтересованість. Директор повинен повідомляти про свій інтерес у запропонованих правочинах або домовленостях із компанією, а також не приймати вигоди від третіх осіб. Усі ці вимоги мають спільне функціональне призначення: забезпечити прозорість корпоративного рішення і виключити приховану приватну заінтересованість як чинник, що підриває довірчий характер директорської функції.

Однією з найбільш важливих новел Закону про компанії 2006 стало закріплення в статті 172 обов'язку директора діяти так, як він добросовісно вважає найбільш імовірним для сприяння успіху компанії в інтересах її учасників як цілого [32]. Ця норма має особливе значення, оскільки демонструє спробу законодавця концептуально переосмислити зміст корпоративного інтересу в сучасних умовах.

Стаття 172 вимагає враховувати не лише безпосередню вигоду учасників, а й низку додаткових факторів: довгострокові наслідки рішень, інтереси

працівників, відносини з постачальниками та клієнтами, вплив діяльності компанії на громаду та довкілля, репутацію компанії щодо високих стандартів ділової поведінки, а також необхідність діяти справедливо між учасниками [32]. Однак попри це норма не руйнує акціонерної природи британської корпоративної моделі, оскільки всі зазначені фактори повинні враховуватися саме в контексті сприяння успіху компанії для блага її учасників як цілого.

У зв'язку з цим британську конструкцію статті 172 доцільно розглядати як форму просвітленого підходу акціонерної вартості. Варто уточнити, що мова не йде про повний перехід до моделі заінтересованих осіб, а про нормативне розширення переліку обставин, що підлягають врахуванню директором, за збереження загальної логіки пріоритету інтересів учасників товариства.

Особливої уваги заслуговує питання про характер судового контролю за дотриманням статті 172. Як впливає із проаналізованих судових матеріалів, практика надає значення тому, чи добросовісно директор вважав, що його рішення відповідає успіху компанії. Разом із тим сучасні рекомендації корпоративного врядування вимагають, щоб компанії документували, яким саме чином під час засідань ради враховувалися чинники, перелічені в статті 172, наприклад у протоколах засідань ради, аналітичних матеріалах і довідкових документах до засідання [32]. Така тенденція свідчить про поступове зміщення акценту на процедурний аспект реалізації цього обов'язку: хоча його зміст залишається суб'єктивно орієнтованим, дедалі більшого значення набуває належне фіксування процесу прийняття рішення.

Особливістю британської моделі є також те, що зміст фідучіарних обов'язків директора не є сталим за будь-яких обставин. Він може змінюватися залежно від фінансового стану компанії. Стаття 172(3) Закону про компанії 2006 прямо передбачає, що обов'язок сприяти успіху компанії підлягає застосуванню з урахуванням законодавчих норм або правил права, які в окремих випадках вимагають від директорів ураховувати інтереси кредиторів [32].

Як впливає з проаналізованих матеріалів, Верховний Суд Великої Британії у справі *BTI v Sequana* підтвердив існування такого обов'язку, але

підкреслив, що це не самостійний окремий обов'язок. Він становить аспект загального фідучіарного обов'язку директора діяти добросовісно в інтересах компанії. У певний момент інтереси кредиторів можуть почати витісняти інтереси учасників, оскільки саме кредитори стають головною економічно уразливою групою щодо ризиків, породжених управлінськими рішеннями [16].

Із цього випливає важливий науковий висновок: корпоративний інтерес у британському праві не є статичним або назавжди прив'язаним лише до учасників компанії. Навпаки, його зміст зазнає трансформації залежно від стадії корпоративного існування та фінансової життєздатності компанії. Це додає британській моделі гнучкості й робить її більш чутливою до економічної реальності корпоративних криз.

Ще однією важливою рисою британського підходу є функціональне визначення кола осіб, на яких поширюються загальні обов'язки директорів. Закон про компанії 2006 визначає директора як будь-яку особу, яка займає становище директора, незалежно від назви посади, і саме тому загальні обов'язки застосовуються не лише до директорів, призначених у встановленому порядку, а й до фактичних директорів.

Щодо тіньових директорів (англ. shadow directors) ситуація є складнішою. До 2015 року стаття 170(5) Закону про компанії 2006 передбачала, що загальні обов'язки застосовуються до тіньових директорів тією мірою, якою на них поширювалися відповідні норми загального права або принципи права справедливості. Судова практика не була однорідною: в одних справах висловлювався обережний підхід, тоді як в інших – більш широкий, згідно з яким тіньові директори зазвичай несуть фідучіарні обов'язки, зокрема обов'язок добросовісності, принаймні щодо вказівок, які вони дають директорам, призначеним у встановленому порядку.

Після змін, внесених у 2015 році, загальні обов'язки застосовуються до тіньових директорів там і тією мірою, якою вони здатні застосовуватися. Однак навіть за такого законодавчого уточнення суди продовжують оцінювати ці питання індивідуально, з урахуванням обставин конкретної справи. Показово,

що в матеріалах прямо зазначено доцільність ставити не лише питання про те, чи є особа тіньовим директором, а радше чи за всіх обставин вона фактично несе фідучіарні обов'язки перед компанією і, якщо так, то які саме.

Крім того, Закон про компанії 2006 не розрізняє виконавчих і невиконавчих директорів у питанні загальних обов'язків. Це означає, що критерієм застосування відповідних обов'язків виступає не тип директорської ролі, а сам факт належності до органу, на який покладено корпоративне управління.

Окрему увагу слід приділити правовим наслідкам порушення фідучіарних обов'язків у британському праві, які становлять ще одну істотну особливість цієї моделі через демонстрацію тривалого впливу права справедливості. Засоби правового захисту у разі порушення фідучіарного обов'язку мають переважно реституційний або відновлювальний характер, а не суто компенсаційний. Це означає, що право прагне не лише компенсувати збитки, а насамперед усунути наслідки неправомірного використання довірчого статусу.

Серед таких наслідків варто зазначити судовий припис про надання звіту, стягнення неправомірно отриманого прибутку, нарахування складних процентів, розірвання або анулювання правочину, а також судову заборону. Зокрема, стягнення неправомірно отриманого прибутку вимагає від зобов'язаної особи повернути вигоди, отримані внаслідок порушення обов'язку, незалежно від того, чи спричинило це порушення прямо вимірювану втрату для компанії. Такий підхід ще раз підтверджує, що фідучіарний обов'язок у британському праві розглядається не як звичайний обов'язок дбайливості, а як довірчий стандарт, порушення якого тягне особливі правові наслідки.

Саме в цьому контексті особливого значення набуває справа Еф-Ейч-Ар Юропіен Венчерз Ел-Ел-Пі» проти «Сідар Кепітал Партнерз Ел-Ел-Сі» (англ. *FHR European Ventures LLP v Cedar Capital Partners LLC*), яка підтвердила, що неправомірно отримана фідучіарієм вигода підлягає поверненню не лише як результат особистого зобов'язання, а й у межах конструкції конструктивної довірчої власності [47]. Це істотно посилює позицію компанії або іншої особи, в

інтересах якої існував фідучіарний зв'язок, оскільки надає їй переважний правовий захист щодо конкретного майна або коштів, одержаних унаслідок порушення обов'язку.

Стосовно директорів прямо зазначено, що цивільно-правові наслідки порушення законодавчо визначених обов'язків є такими самими, як за відповідними попередніми нормами загального права чи принципами права справедливості, а обов'язки, закріплені у статтях 171-173 та 175-177, підлягають примусовому забезпеченню так само, як і будь-який інший фідучіарний обов'язок, який директори несуть перед компанією. Крім того, директори можуть нести персональну відповідальність, якщо вони неправомірно привласнюють або неправомірно використовують майно компанії чи спричиняють його неправомірне використання.

Окремої уваги заслуговує відносно нова справа Рухадзе та інші проти “Рекавері Партнерз Джі-Пі Лтд” (англ. *Rukhadze and others v Recovery Partners GP Ltd*) [91], яка підтвердила, що фідучіарні обов'язки мають значення і в тих випадках, коли особа використовує інформацію, здобуту завдяки попередньому довірчому становищу, для власного збагачення вже після припинення формального зв'язку з відповідною компанією або структурою. Верховний суд визнав, що використання довірчої інформації, одержаної під час роботи, для одержання контракту у власних інтересах становить порушення фідучіарних обов'язків. Це рішення є важливим, оскільки воно демонструє: британський підхід не зводить фідучіарні обов'язки лише до вузько формального періоду перебування на посаді, а розглядає їх і крізь призму недопустимості постфункціонального використання довірчої інформації чи можливостей, одержаних завдяки попередньому статусу Рухадзе та інші проти “Рекавері Партнерз Джі-Пі Лтд” (англ. *Rukhadze and others v Recovery Partners GP Ltd*).

Слід також звернути увагу на додаткові наслідки: така особа може підлягати дисциплінарному провадженню, кримінальному провадженню або провадженню про припинення повноважень директора, а треті особи, які сприяли порушенню фідучіарного обов'язку або отримали плоди такого

порушення, можуть нести відповідальність за недобросовісне сприяння порушенню або за свідоме отримання майна чи вигоди, здобутих унаслідок порушення. Це свідчить про те, що британська модель охоплює не лише внутрішньо-корпоративний вимір лояльності, а й ширшу систему реагування на неправомірне використання довірчого статусу.

Водночас, в міру розширення визнання фідучіарних відносин почали з'являтися суперечливі теорії фідучіарних обов'язків. Так, дехто критикував це розширення, застерігаючи, що «проникнення» фідучіарного права у сферу комерційних відносин може «паралізувати торгівлю країни та фундаментально вплинути на безпеку ділових операцій» [74]. Інші ж, навпаки, вітали такий розвиток як «частину всеохоплюючої правової політики, спрямованої на захист цілісності комерційних організацій» [97, с. 15]. Деякі дослідники намагалися раціоналізувати й пояснити сучасне розуміння фідучіарних обов'язків, посилаючись на етимологію понять «довіра», «віра» та «вразливість» [92; 86; 14]. Водночас інші зауважували, що «довіра» не є необхідною умовою існування фідучіарних відносин [58; 97; 13] і що сам термін «фідучіарний», із його етимологічним зв'язком із «довірою» та «вірою», є очевидно нестабільним [10, с. 52].

Наведене різноманіття доктринальних підходів свідчить про відсутність єдиного універсального критерію для визначення правової природи фідучіарних обов'язків. Їх зміст не може бути пояснений виключно через статус суб'єкта, наявність довіри чи вразливість однієї зі сторін. Натомість більш переконливим видається функціональний підхід, відповідно до якого фідучіарні обов'язки виникають у тих правовідносинах, де одна особа наділяється дискреційними повноваженнями діяти в інтересах іншої, що об'єктивно зумовлює підвищені вимоги до лояльності, добросовісності та утримання від конфлікту інтересів. Саме такий підхід дає змогу найбільш повно розкрити сутність фідучіарних обов'язків у сучасному британському корпоративному праві.

2.3. Порівняльно-правовий аналіз французького та англійського підходів до регулювання фідучіарних обов'язків

У межах цього підрозділу передбачається дослідити такі питання:

- відмінності у джерелах і способах нормативного закріплення фідучіарних обов'язків у Франції та Великій Британії;
- співвідношення французької концепції інтересу товариства та англійської доктрини фідучіарної лояльності;
- особливості визначення змісту обов'язків лояльності й належної обачності в обох правових системах;
- відмінності у визначенні суб'єктів фідучіарних обов'язків, підстав відповідальності та способів правового захисту;
- спільні тенденції розвитку французької та англійської моделей і можливості використання їх елементів у праві України.

Історично французька та англійська правові системи, які первісно походять зі звичаєвих традицій, поступово розійшлися у процесі свого розвитку. Франція під впливом Наполеона на початку XIX століття отримала уніфіковане право завдяки появі Цивільного кодексу 1804 року, що сформував корпус чітких і єдиних правил, застосовних на всій території держави. Цей процес гармонізації, запроваджений законодавцем, спричинив зміну ролей у ієрархії джерел права: у романо-германській традиції суддя стає лише «устаами закону», тоді як у моделі загального права він відіграє центральну роль у формуванні норм через судову практику.

Розходження між моделями також зумовлене релігійними чинниками: країни загального права, у яких переважає протестантська традиція, підкреслюють працю як фундаментальну цінність і розглядають успіх як ознаку божественного благословення. Натомість країни континентального права католицької традиції, зокрема Франція, сприймають працю радше як земну необхідність, аніж як духовне звершення. Ця культурна відмінність зумовлює різне ставлення до публічного втручання: країни під протестантським впливом,

до яких належать і Велика Британія, виявляють недовіру до втручання державної влади у приватні відносини, надаючи перевагу свободі сторін самостійно визначати умови своїх відносин, що сприяє широкій договірній свободі. Натомість цивілістична модель характеризується ієрархічним структуруванням соціальних відносин, а також певною настороженістю щодо торгівлі та індивідуального економічного успіху, які інколи сприймаються як морально сумнівні явища. Це глибоке соціокультурне підґрунтя і сьогодні впливає на ділові відносини та місце публічної влади в регулюванні торгівлі й діяльності компаній.

У зв'язку з цим доцільно розглядати співвідношення цих двох моделей крізь призму кількох основних критеріїв: джерела правового регулювання, доктринальна природа фидуціарних обов'язків, коло зобов'язаних осіб, зміст обов'язків лояльності та дбайливості, місце корпоративного інтересу, а також правові наслідки порушення відповідних обов'язків. Саме за цими напрямками найвиразніше виявляються як відмінності, так і тенденції до функціонального зближення.

Попри суттєві відмінності у юридичній техніці, обидві системи виходять із однакової функціональної потреби – забезпечити правове обмеження корпоративної влади осіб, яким довірено управління справами компанії. І у французькому, і в англійському праві обов'язки керівників спрямовані на запобігання зловживанню дискреційними повноваженнями, усунення конфліктів інтересів, забезпечення добросовісності та підзвітності у здійсненні управлінських рішень. У цьому сенсі фидуціарні обов'язки або функціонально еквівалентні їм конструкції відіграють роль запобіжника щодо структурного розриву між владою управління та економічними наслідками її здійснення.

Спільною рисою є також те, що в обох системах на керівників покладаються вимоги лояльності, утримання від опортуністичної поведінки, належного інформування та дотримання корпоративного інтересу. Англійське право прямо визначає фидуціарний обов'язок як обов'язок лояльності та розкриває його через правила недопущення конфлікту інтересів і заборони

отримання несанкціонованої вигоди. Французьке право історично не сформулювало єдиного кодифікованого поняття фідуціарного обов'язку, однак через судову практику, режими правочинів із заінтересованістю, заборону зловживання корпоративними активами, вимоги прозорості та принцип лояльності також вийшло на функціонально близький результат.

Не менш важливим є і те, що в сучасному стані розвитку обидві моделі виходять за межі суто вузького формального контролю за керівником. Французьке право дедалі активніше інтегрує вимоги соціальної та екологічної відповідальності, комплаєнсу і нефінансової звітності, тоді як англійське право через обов'язок сприяти успіху компанії зобов'язує директорів враховувати довгострокові наслідки рішень, інтереси працівників, репутацію компанії та вплив на довкілля. Отже, в обох системах спостерігається розширення меж корпоративної відповідальності керівника.

Водночас, найбільш принципова різниця між французьким та англійським підходами полягає у джерелах правового регулювання. Для французького корпоративного права характерна гібридна нормативна конструкція, сформована під впливом права Європейського Союзу, національного комерційного законодавства, біржового регулювання, права неплатоспроможності, трудового права, законодавства про сталий розвиток і комплаєнс. Унаслідок цього регулювання обов'язків керівників у Франції не зосереджене в одному нормативному масиві, а формується на перетині кількох галузей права.

Натомість англійська модель має чіткішу внутрішню догматичну рамку. Загальні обов'язки директорів закріплені в главі 2 частини 10 Закону про компанії 2006, однак цей самий закон прямо передбачає, що вони замінили відповідні норми загального права та принципи права справедливості, але повинні тлумачитися і застосовуватися у світлі цих попередніх правил [32]. Отже, англійський режим є не просто кодифікованим, а саме кодифіковано-прецедентним. Прецедентний зміст не лише не усувається законом, а й зберігає методологічне значення для з'ясування сутності та наслідків порушення директорських обов'язків.

Розбіжність існує і на рівні самого поняття фідучіарного обов'язку. В англійському праві воно має відносно чітке доктринальне наповнення: фідучіарний обов'язок пов'язується насамперед із лояльністю, а не з будь-яким порушенням належного стандарту поведінки. Саме це впливає зі справи «Будівельне товариство “Брістоль енд Вест” проти Мотью» (англ. *Bristol & West Building Society v Mothew*), де підкреслено, що не кожна недбалість є порушенням фідучіарного обов'язку, якщо відсутній конфлікт інтересів або нелояльність [14]. У французькому праві натомість обов'язок лояльності історично не був сформований як єдина доктринальна категорія, а виводився із сукупності різних інститутів та поступово отримував визнання в судовій практиці як загальний принцип.

Французьке право традиційно виходить із більш формалізованого підходу до ідентифікації осіб, на яких поширюються обов'язки керівника. Хоча воно визнає як керівників, призначених у встановленому порядку, так і фактичних керівників, все ж центральне значення зберігає органічний критерій: формальне призначення, виконавчі повноваження, право представництва. Розширення кола зобов'язаних осіб відбувається, але переважно через категорію фактичного керівника та судову кваліфікацію конкретної ролі в межах корпоративної структури.

Англійське право, навпаки, демонструє виразно функціональний підхід. Статутні загальні обов'язки поширюються не лише на директорів, призначених у встановленому порядку, а й на фактичних директорів, а щодо тіньових директорів закон і судова практика допускають їх застосування тією мірою, якою це можливо з огляду на характер фактичного впливу на компанію. Більше того, англійське право не розрізняє виконавчих і невиконавчих директорів у питанні загальних обов'язків. Це означає, що вирішальним є не найменування посади, а реальне здійснення корпоративної функції.

У цьому аспекті англійська модель видається більш гнучкою та краще пристосованою до запобігання обходу відповідальності через формальні

корпоративні конструкції, тоді як французька зберігає сильніший зв'язок із класичною моделлю корпоративного мандата і формального статусу керівника.

Однією з головних відмінностей між двома режимами є співвідношення між обов'язком лояльності та обов'язком дбайливості. В англійському праві це розмежування є чітким. Фідуціарний обов'язок пов'язується передусім із лояльністю, тоді як обов'язок виявляти розумну дбайливість, навички та старанність закріплено окремо. Такий поділ дозволяє точніше окреслювати межі відповідальності: нелояльність і конфлікт інтересів породжують власне фідуціарну відповідальність, тоді як помилка або недбалість без конфлікту інтересів не обов'язково мають фідуціарний характер. Ця ідея чітко підтверджується справою «Будівельне товариство “Брістоль енд Вест” проти Мотью» (англ. *Bristol & West Building Society v Mothew*).

У французькому праві такого чіткого догматичного розмежування немає. Аналогічний за функцією результат досягається через фрагментарний комплекс обов'язків: належне управління, обов'язок інформування, нагляд, пильність, комплаєнс, спеціальні режими правочинів із заінтересованістю, цивільна і кримінальна відповідальність за порушення інтересу товариства. Тобто французька система меншою мірою розрізняє лояльність і дбайливість як окремі догматичні категорії, натомість об'єднує їх у ширшу модель належного корпоративного управління.

Із цим пов'язана і різниця у розумінні корпоративного інтересу. В англійському праві обов'язок директора полягає в тому, щоб діяти так, як він добросовісно вважає найбільш імовірним для сприяння успіху компанії в інтересах її учасників як цілого, з урахуванням додаткових чинників. Отже, ця модель зберігає акціонерно-орієнтований характер, хоча й пом'якшує його через врахування довгострокових, соціальних і екологічних міркувань. У французькому праві категорія *інтересу товариства* орієнтована насамперед на самостійну правову особу та її автономний інтерес, який не зводиться до інтересів окремих учасників і після Закону РАСТЕ прямо пов'язується з соціальними та екологічними аспектами діяльності.

Суттєва різниця між режимами виявляється і в характері правових наслідків порушення обов'язків. В англійському праві порушення фідучіарного обов'язку тягне специфічні засоби правового захисту, сформовані під впливом права справедливості. Вони мають переважно реституційний і відновлювальний характер: судовий припис про надання звіту, стягнення неправомірно отриманого прибутку, анулювання правочину, судова заборона, а іноді й визнання відповідного майна об'єктом конструктивної довірчої власності. Саме ця логіка яскраво проявилася у справі Еф-Ейч-Ар Юропієн Венчерз Ел-Ел-Пі» проти «Сідар Кепітал Партнерз Ел-Ел-Сі» (англ. *FHR European Ventures LLP v Cedar Capital Partners LLC*), де неправомірно отримана вигода була визнана такою, що підлягає поверненню не лише на особисто-зобов'язальному, а й на майновому рівні [47].

Французьке право, навпаки, спирається на більш багатоканальну систему санкцій: цивільно-правову відповідальність, кримінальну відповідальність, адміністративні санкції, корпоративні механізми контролю та спеціальні режими у сфері неплатоспроможності, біржового регулювання, антикорупційного комплаєнсу тощо. Воно меншою мірою орієнтоване на класичну реституційну логіку права справедливості й більшою мірою – на нормативне санкціонування неправомірної поведінки в тій чи іншій галузевій формі.

У цьому сенсі англійська модель послідовніше реалізує формулу «порушення довірчого статусу – повернення неправомірної вигоди», тоді як французька – формулу «порушення меж управлінської влади – притягнення до відповідальності в одній із нормативно визначених форм».

Попри наведені розбіжності, сучасний розвиток обох систем дає підстави говорити про функціональне зближення. У Франції дедалі чіткіше визнається обов'язок лояльності як самостійний принцип, хоча він і не набув такої кодифікованої завершеності, як в англійському праві. Водночас англійська модель виходить за межі вузького акціонерного бачення корпоративної мети, інтегруючи довгострокові, соціальні, екологічні та кредиторські міркування в оцінку належної директорської поведінки.

Обидві системи також демонструють посилення ролі прозорості, розкриття інформації, запобігання конфліктам інтересів, контролю за використанням корпоративних можливостей та підвищення вимог до підзвітності осіб, які здійснюють корпоративне управління. У результаті при збереженні різної догматичної основи французька та англійська моделі дедалі більше зближуються у функціональному вимірі.

На основі здійсненого порівняльно-правового аналізу варто зазначити, що французьке право не оперує єдиною кодифікованою категорією фидуціарних обов'язків у тому значенні, яке властиве загальному праву, однак, воно формує цілісний комплекс правових вимог до поведінки керівника товариства, які функціонально виконують аналогічну роль [152, с. 134]. До них належать здійснення управління в інтересах товариства, обов'язок добросовісності, лояльності, дбайливості, запобігання конфліктам інтересів, а в окремих випадках – додаткові обов'язки прозорості та утримання від дій, що порушують правила ринкової доброчесності [152, с. 134].

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

У Франції правове регулювання обов'язків керівників значною мірою формується під впливом європейської гармонізації. Право Європейського Союзу істотно вплинуло на розвиток правил прозорості, корпоративного управління, захисту акціонерів, нефінансової звітності, ринкової доброчесності та належної обачності. Водночас національне право зберігає визначальну роль у конкретизації статусу керівника, порядку здійснення ним своїх повноважень і механізмів його відповідальності.

Встановлено, що французька модель формується не лише під впливом норм корпоративного законодавства у вузькому значенні, а й унаслідок взаємодії з правом Європейського Союзу, фінансовим, трудовим, екологічним правом, правом неплатоспроможності та комплаєнс-регулюванням. Його особливість також полягає в тому, що обмеження корпоративної влади керівника досягається не через одну уніфіковану доктрину, а через сукупність взаємопов'язаних механізмів: інтерес товариства, імпліцитний обов'язок лояльності, фрагментарний обов'язок дбайливості, спеціальні режими контролю за конфліктами інтересів, правила ринкової доброчесності та норми комплаєнсу. Саме така багаторівнева конструкція і становить специфіку французького підходу до правового регулювання фідучіарних обов'язків у корпоративному праві.

Системоутворюючим елементом британської моделі виступає обов'язок лояльності, який проявляється через заборону конфлікту інтересів, заборону отримання несанкціонованої вигоди, вимогу відкритого заявлення про заінтересованість та загальний обов'язок діяти в інтересах компанії. Саме лояльність, а не дбайливість як така, надає статусу керівника фідучіарного характеру.

Фідучіарні обов'язки у корпоративному праві Великої Британії характеризуються як складна, багаторівнева та функціонально гнучка правова конструкція.

По-перше, визначальною ознакою є гібридність джерел: законодавчо визначені обов'язки, закріплені в Законі про компанії 2006, не можуть бути повною мірою розтлумачені поза контекстом загального права та права справедливості, на яких вони ґрунтуються і які зберігають значення для їх тлумачення та застосування.

По-друге, системоутворюючим елементом британської моделі виступає обов'язок лояльності, який проявляється через заборону конфлікту інтересів, заборону отримання несанкціонованої вигоди, вимогу відкритого заявлення про заінтересованість та загальний обов'язок діяти в інтересах компанії. Саме лояльність, а не дбайливість як така, надає директорському статусу фідучіарного характеру.

По-третє, дана система ґрунтується на функціональному підході до кола зобов'язаних осіб, поширюючи загальні обов'язки на директорів, призначених у встановленому порядку, фактичних директорів та, у певних межах, тіньових директорів, що унеможлиблює уникнення фідучіарної відповідальності через суто формальні корпоративні конструкції.

По-четверте, порушення фідучіарних обов'язків тягне специфічні засоби правового захисту, спрямовані не лише на компенсацію шкоди, а й на позбавлення зобов'язаної особи неправомірно отриманої вигоди та відновлення порушеної довірчої рівноваги.

Встановлено, що на рівні загальної характеристики британська модель демонструє подвійну структуру: з одного боку, вона містить кодифікований перелік загальних обов'язків директорів, а з іншого – зберігає специфічне поняття фідучіарних обов'язків як окремого шару обов'язків, орієнтованих передусім на лояльність і недопущення зловживання довірчим становищем.

Таким чином, фідучіарні обов'язки директорів у корпоративному праві Великої Британії не охоплюють усіх без винятку обов'язків директора. Їхнім визначальним змістовним ядром є лояльність, тоді як законодавча кодифікація лише формалізувала ті обов'язки, які вже були вироблені прецедентним правом і правом справедливості.

Результати порівняльно-правового дослідження французького та англійського підходів до регулювання фідучіарних обов'язків дає змогу виявити не лише відмінності у джерелах, конструкції та способах реалізації відповідних обов'язків, а й глибші розбіжності у розумінні природи корпоративної влади та меж її здійснення. Обидві правові системи виходять із необхідності обмеження дискреційних повноважень осіб, які здійснюють управління компанією, однак реалізують цю мету за допомогою різних догматичних підходів. Французька модель тяжіє до міжгалузевого, нормативно багат шарового регулювання, тоді як англійська – до кодифіковано-прецедентної конструкції, в якій законодавче закріплення не усуває засадничої ролі загального права та права справедливості.

Отже, порівняльно-правовий аналіз французького та англійського режимів регулювання фідучіарних обов'язків дає підстави для кількох узагальнювальних висновків.

По-перше, англійська модель є більш концептуально цілісною, оскільки прямо пов'язує фідучіарні обов'язки з лояльністю та зберігає чітке розмежування між лояльністю і дбайливістю.

По-друге, французька модель є більш фрагментарною та міжгалузевою, але функціонально також спрямована на запобігання зловживанню корпоративною владою.

По-третє, англійський режим більше покладається на прецедентне право і реституційні засоби захисту, тоді як французький – на комплекс спеціальних нормативних і санкційних механізмів.

Саме тому французький та англійський режими доцільно розглядати не як взаємовиключні моделі, а як різні правові способи розв'язання спільної проблеми – обмеження дискреційної влади керівників в інтересах компанії, її учасників, кредиторів та ширшого кола заінтересованих осіб.

РОЗДІЛ 3. ФІДУЦІАРНІ ОBOB'ЯЗКИ У КОРПОРАТИВНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

3.1. Місце фідуюіарних обов'язків у системі корпоративного права України

Сучасний розвиток корпоративного права України зумовлює необхідність переосмислення традиційних підходів до правового статусу осіб, які беруть участь в управлінні юридичною особою, а також до стандартів їхньої поведінки при здійсненні наданих їм повноважень. У цьому контексті особливого значення набуває концепція фідуюіарних обов'язків, яка покликана забезпечити належне, добросовісне та розумне здійснення корпоративного управління в інтересах юридичної особи, її учасників, а в окремих випадках – також інших заінтересованих осіб.

У цьому підрозділі буде зосереджено увагу на дослідженні таких питань:

- місце фідуюіарних обов'язків у системі корпоративного права України та їх значення як самостійного елементу механізму корпоративно-правового регулювання;
- особливості нормативного закріплення фідуюіарних обов'язків у Цивільному кодексі України, законах України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», «Про акціонерні товариства», «Про банки і банківську діяльність», а також у законодавстві щодо управління об'єктами державної власності [164; 141; 134; 135];
- особливості визначення суб'єктів, змісту та меж фідуюіарних обов'язків залежно від організаційно-правової форми товариства та сфери його діяльності;
- співвідношення фідуюіарних обов'язків із суміжними правовими категоріями, зокрема принципами добросовісності та розумності, обов'язком діяти в інтересах юридичної особи, заборонаю

зловживання правом і вимогами щодо запобігання конфлікту інтересів;

- підходи до розуміння змісту фідучіарних обов'язків у національній правовій доктрині та практиці правозастосування;
- значення Кодексу корпоративного управління, затвердженого НКЦПФР, та принципів ОЕСР для конкретизації стандартів належної поведінки посадових осіб товариств, зокрема членів наглядових рад державних підприємств;
- положення проєкту Цивільного кодексу України № 15150, що стосуються фідучіарних обов'язків посадових осіб товариства, а також їх співвідношення з чинним корпоративним законодавством [143];
- основні недоліки чинного регулювання, зокрема його фрагментарність, термінологічну та змістовну неузгодженість, а також відсутність цілісного нормативного підходу до визначення фідучіарних обов'язків і наслідків їх порушення.

Такий підхід дозволить сформувати цілісне уявлення про сутність фідучіарних обов'язків як самостійного елементу механізму корпоративно-правового регулювання, визначити сучасний стан їх нормативного закріплення та окреслити напрями подальшої систематизації відповідних положень законодавства України.

Дослідження фідучіарних обов'язків у системі корпоративного права України є важливим не лише з теоретичного, а й з практичного погляду. Визначення їх правової природи, змісту, суб'єктного складу, підстав виникнення та наслідків порушення має істотне значення для належного захисту прав учасників корпоративних відносин, забезпечення стабільності корпоративного управління та формування ефективних механізмів відповідальності посадових осіб юридичної особи.

У цьому контексті науковець Є. О. Харитонов слушно відмічає, що у світлі фінансових скандалів та корпоративних спорів створення дієвих механізмів

фідучіарного контролю стає важливим для забезпечення легітимності корпоративних дій, а також служить інструментом управління ризиками, пов'язаними з можливими конфліктами інтересів. Фідучіарні обов'язки дозволяють сформувати систему, яка допомагає уникнути ситуацій, коли особисті інтереси переважають над інтересами компанії та її акціонерів. Вони спрямовані на захист прав та інтересів акціонерів, гарантують, що управління компанією відбувається на користь всіх сторін, забезпечуючи справедливий розподіл прибутків та влади [160, с. 733].

Наразі фідучіарні обов'язки в Україні фрагментарно регулюються такими нормативно-правовими актами: Цивільним кодексом України (ЦК України), Законом України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», Законом України «Про акціонерні товариства» та Законом України «Про банки і банківську діяльність» [164; 141; 134; 135].

На основі детального аналізу та здійсненого дослідження кожного із зазначених законодавчих актів встановлено таке :

Термін «фідучіарні обов'язки» згадується лише у ЦК України, а саме у частині 2 статті 99-1. Важливо окремо відмітити, що цей термін був введений досить нещодавно. 28.02.2025 року набув чинності Закон України «Про особливості регулювання діяльності юридичних осіб окремих організаційно-правових форм у перехідний період та об'єднань юридичних осіб» від 09.01.2025 року (введений в дію 28.08.2025 року), яким було доповнено ЦК України згаданою статтею 99-1, згідно з якою розширено коло посадових осіб товариства та закріплено термін «фідучіарні обов'язки» [164; 138].

Цікавим є те, що зазначена стаття входить до Глави 7 «Загальні положення про юридичну особу» Підрозділу 2 «Юридичні особи» Розділу II «Особи» ЦК України. Дане структурне розташування цього терміну свідчить про інтенцію законодавця закріпити фідучіарні обов'язки на кодифікованому рівні саме у контексті юридичних осіб. Водночас, профільні закони про юридичні особи (Закон України «Про акціонерні товариства», Закон України «Про товариства з

обмеженою та додатковою відповідальністю») не містять такого визначення [154, с. 85].

Фідуціарні обов'язки посадових осіб не отримали самостійного, повного й системного нормативного розкриття. Так, у ч. 3 ст. 42 цього Закону про ТОВ законодавець лише опосередковано згадує їх, визначаючи конфлікт інтересів як конфлікт між обов'язком посадової особи діяти добросовісно і розумно в інтересах товариства в цілому та приватними інтересами такої особи або її афілійованих осіб [141]. Із цього формулювання вбачається, що закон визнає існування щонайменше двох базових фідуціарних стандартів – добросовісності та розумності, а також встановлює такий вимогу поведінки посадової особи, враховуючи інтерес товариства в цілому. При цьому, законодавець не розкриває ані змісту цих категорій, ані їх структурних елементів, ані меж належної поведінки відповідної особи. Однак, враховуючи те, що даний закон має визначати правовий статус товариств з обмеженою відповідальністю та товариств з додатковою відповідальністю, порядок їх створення, діяльності та припинення, права та обов'язки їх учасників, складається цілком обґрунтоване враження, що законодавець приділив недостатньо уваги питанню обов'язків посадових осіб, що як наслідок стає однією із причин виникнення корпоративних спорів [154, с. 85-86]. Таким чином, у зазначеній нормі фідуціарні обов'язки виконують радше допоміжну, дефінітивну функцію лише для цілей регулювання конфлікту інтересів, ніж постають як цілісний правовий інститут із можливістю відстеження нормативного зв'язку із згаданою вище нормою ЦК України [154, с. 86].

На відміну від Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», стаття 89 Закону України «Про акціонерні товариства» демонструє більш послідовний і концептуально оформлений підхід до їх нормативного закріплення. Починаючи з частини 1 цієї статті законодавець формулює базові стандарти поведінки посадових осіб органів акціонерного товариства, зобов'язуючи їх діяти в інтересах товариства, добросовісно та розумно, а також у межах повноважень, наданих статутом та законодавством.

Водночас особливого значення набуває те, що стаття 89 не обмежується лише декларативним згадуванням таких обов'язків, а розгортає їх зміст у наступних частинах, фактично виокремлюючи фідучіарні обов'язки як самостійну складову правового статусу посадових осіб акціонерного товариства [134].

Зокрема, частина 4 цієї статті конкретизує основні «вектори» належної поведінки посадових осіб через обов'язок сприяти досягненню товариством успішних результатів, ухвалювати незалежні рішення, діяти з розумним ступенем обачності, професійності та старанності, уникати конфлікту інтересів, утримуватися від прийняття вигод від третіх осіб та повідомляти про заінтересованість у правочині. Така законодавча конструкція свідчить, що в межах регулювання діяльності акціонерних товариств України фідучіарні обов'язки вже не зводяться лише до загальних вимог добросовісності та розумності, а набувають більш деталізованого змісту, близького до класичного поділу на обов'язок лояльності та обов'язок належної дбайливості [154, с. 86].

Подальший аналіз положень ст. 89 дає підстави стверджувати, що законодавець фактично імплементував у національне корпоративне право окремі елементи англо-американського та європейського підходів до розуміння фідучіарних обов'язків [154, с. 86]. Відтак, обов'язок діяти у спосіб, який, на добросовісне переконання посадової особи, з найбільшою ймовірністю сприятиме досягненню успішних результатів діяльності товариства на користь усіх його акціонерів, відображає розширене розуміння корпоративного інтересу та орієнтує посадову особу не лише на формальне виконання повноважень, а й на досягнення належного управлінського результату [154, с. 86]. Водночас обов'язок ухвалювати незалежні рішення, діяти з розумним ступенем обачності, професійності та старанності, а також уникати конфлікту інтересів, не приймати вигод від третіх осіб і повідомляти про заінтересованість у правочинах, формує нормативну конструкцію як обов'язок дотримання лояльності (англ. *duty of loyalty*) та обов'язок діяти дбайливо/обачно (англ. *duty of care*) [154, с. 86]. Важливо й те, що закон встановлює не лише самі стандарти поведінки, а й критерії їх оцінки: зокрема, у частині 7 запроваджується об'єктивовано-

суб'єктивний тест належної поведінки посадової особи через зіставлення з моделлю «розумної особи», яка володіє знаннями, професійністю та досвідом, що можуть обґрунтовано очікуватися від особи, яка обіймає відповідну посаду [154, с. 86]. Це свідчить про значно вищий рівень нормативної зрілості регулювання, ніж той, який притаманний законодавству про ТОВ.

Разом із тим, попри безперечну прогресивність такого підходу, стаття 89 Закону України «Про акціонерні товариства» все ж не усуває повністю проблему доктринальної невизначеності фідучіарних обов'язків у корпоративному праві України. Хоча законодавець детально перераховує окремі обов'язки посадових осіб та розкриває їх зміст, сама категорія «фідучіарні обов'язки» у тексті статті та закону в цілому прямо не названа, а відповідні приписи залишаються несистематизованими між різними частинами норми. Унаслідок цього висновок про їх фідучіарну природу формується переважно шляхом наукового тлумачення змісту обов'язків діяти в інтересах товариства, добросовісно, розумно, незалежно та без конфлікту інтересів [154, с. 86].

Отже, ст. 89 Закону України «Про акціонерні товариства» є на сьогодні одним із найбільш змістовних законодавчих прикладів нормативного закріплення фідучіарних стандартів у національному корпоративному праві, однак навіть вона не формує завершеного легального визначення фідучіарних обов'язків як єдиного правового інституту [134].

У Законі України «Про банки і банківську діяльність» фідучіарні обов'язки не отримали прямого термінологічного закріплення, оскільки законодавець не оперує категорією «фідучіарні обов'язки» як самостійною правовою конструкцією. Водночас їх змістовне згадування достатньо виразно простежується у положеннях, що визначають стандарти поведінки керівників банку, насамперед у статтях 42 та 43 цього Закону [154, с. 86].

Так, положення статті 42 встановлюють загальні вимоги до керівників банку та формують нормативне підґрунтя для оцінки належності їхньої управлінської поведінки, тоді як стаття 43 безпосередньо закріплює їхній обов'язок діяти в інтересах банку, його вкладників та учасників, ставити інтереси

банку вище власних, відповідально ставитися до виконання службових обов'язків, приймати рішення в межах наданих повноважень, уникати конфлікту інтересів та не використовувати службове становище у власних інтересах [135].

Найближче до фідучіарної природи цих обов'язків закон підходить у статті 43, де встановлено, що керівники банку зобов'язані діяти на користь банку та клієнтів і ставити інтереси банку вище власних. Далі ця норма конкретизується через вимоги відповідально ставитися до виконання службових обов'язків, приймати рішення в межах наданих повноважень та не використовувати службове становище у власних інтересах. Саме така законодавча конструкція найбільш виразно відображає зміст обов'язку лояльності, оскільки орієнтує поведінку керівника на пріоритет інтересів банку над особистими інтересами [135].

Водночас у статті 42 простежуються елементи як обов'язку лояльності, так і обов'язку належної дбайливості: керівники банку мають діяти в інтересах банку, дотримуватися законодавства, статуту та внутрішніх документів банку; вони також зобов'язані запобігати виникненню конфліктів інтересів, сприяти їх урегулюванню, утримуватися від дій чи рішень, які можуть призвести до конфлікту інтересів, а за наявності такого конфлікту – відмовитися від участі у прийнятті рішень. Окремо закон підкреслює, що в такому разі керівник має діяти в інтересах банку, його вкладників та учасників, що свідчить про більш складну, ніж у загальному корпоративному праві, модель захищеного інтересу [135].

Такий підхід свідчить, що в законодавстві у сфері банківської діяльності фідучіарні стандарти сформульовані не через абстрактне визначення їх правової природи, а через перелік конкретних поведінкових вимог до осіб, які здійснюють управління банком. Саме тому відповідні приписи доцільно розглядати як функціональний прояв фідучіарних обов'язків, насамперед обов'язку лояльності та обов'язку належної дбайливості, адаптованих до специфіки банківської діяльності [154, с. 87]. Особливість цього підходу полягає також у тому, що, на відміну від загального корпоративного законодавства, у банківській сфері законодавець розширює коло інтересів, що підлягають захисту, включаючи до

нього не лише сам банк як юридичну особу та його учасників, а й вкладників, що зумовлено публічно значущим характером банківської діяльності та підвищеними вимогами до доброчесності й обачності управлінської поведінки [154, с. 87]. Отже, хоча Закон України «Про банки і банківську діяльність» прямо не використовує термін «фідуціарні обов'язки», його положення, зокрема статті 42 та 43, фактично формують спеціальний галузевий режим фідуціарної поведінки керівників банку [154, с. 87].

Проведений аналіз свідчить, що нормативне закріплення фідуціарних обов'язків у законодавстві України має фрагментарний і нерівномірний характер. Відповідні стандарти поведінки містяться у ЦК України та спеціальних законодавчих актах, однак відрізняються за змістом, ступенем деталізації, суб'єктним складом і колом інтересів, що підлягають захисту. Таку фрагментарність доцільно оцінювати крізь призму принципу системності правового регулювання. У науковій літературі системність пов'язується з необхідністю врахування не лише змісту окремих правових норм, а й структурних зв'язків та взаємодії між нормами різних галузей права, їх ієрархічного співвідношення, а також логічної та концептуальної узгодженості нормативно-правових актів. Запровадження окремих положень без урахування таких системних зв'язків може призводити до внутрішніх суперечностей, колізій та зниження ефективності застосування законодавства [133, с. 226-227].

У контексті фідуціарних обов'язків це означає, що вдосконалення їх правового режиму не може обмежуватися включенням до кодифікованого акта окремої загальної норми про обов'язок посадових осіб діяти добросовісно, розумно та в інтересах товариства. Таке регулювання має бути узгоджене з положеннями спеціального корпоративного законодавства, які визначають правовий статус посадових осіб, порядок учинення правочинів із заінтересованістю, процедури запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, підстави відповідальності управлінців і способи захисту інтересу юридичної особи.

З огляду на наведене окремої уваги потребує проєкт Цивільного кодексу України, який має потенціал стати нормативною основою для систематизації правового режиму фідучіарних обов'язків.

У контексті дослідження фідучіарних обов'язків важливе значення має порівняння статті 3 чинного Цивільного кодексу України та статті 3 проєкту Цивільного кодексу України, оскільки саме на рівні загальних засад приватного права формується методологічна основа для подальшого тлумачення поведінкових стандартів учасників цивільних і корпоративних відносин. Фідучіарні обов'язки не можуть бути повністю розтлумачені виключно через окремі спеціальні норми про посадових осіб товариства, конфлікт інтересів чи відповідальність за завдані збитки. Їх зміст значною мірою розкривається через базові приватно-правові принципи, насамперед добросовісність, розумність, справедливість, заборону зловживання правом, приватну автономію та недопущення отримання переваг із власної протиправної або недобросовісної поведінки [164; 143].

Чинний ЦК України у статті 3 визначає загальні засади цивільного законодавства, серед яких особливе значення для фідучіарних відносин мають справедливість, добросовісність та розумність. Саме ця триєдина формула стала основою для розвитку в українському праві поведінкових стандартів, які застосовуються не лише до договірних чи деліктних відносин, а й до корпоративного управління. У сфері фідучіарних обов'язків добросовісність означає необхідність чесного, лояльного та сумлінного здійснення повноважень; розумність – вимогу обачного, зваженого та професійного прийняття управлінських рішень; справедливість – необхідність підтримання належного балансу між інтересами товариства, його учасників, кредиторів та інших осіб, чії права можуть бути зачеплені корпоративною поведінкою [164].

Водночас чинна редакція статті 3 ЦК України формулює ці засади достатньо лаконічно і не розкриває їх змісту в корпоративному контексті. Унаслідок цього судова практика та доктрина змушені самотійно наповнювати категорії добросовісності, розумності та справедливості конкретним змістом,

зокрема у спорах щодо відповідальності директорів, членів органів управління, контролюючих учасників або інших осіб, які впливають на діяльність юридичної особи. Саме тому фідучіарні обов'язки в чинній системі цивільного законодавства переважно виводяться не з чітко сформульованої загальної конструкції, а з поєднання загальних засад цивільного права, положень про юридичних осіб, спеціального корпоративного законодавства та судової практики [164].

Проект Цивільного кодексу України пропонує значно ширшу і структурно розвиненішу модель засад приватного права. На відміну від чинного ЦК України, у проекті прямо названо юридичну рівність суб'єктів приватних відносин, приватну автономію, диспозитивність, справедливість, добросовісність із використанням латинської формули *bona fides*, розумність, свободу договору або іншого правочину, свободу підприємницької діяльності, заборону зловживання правом, недопущення отримання переваг зі своєї протиправної та/або недобросовісної поведінки, а також судовий захист цивільного права та/або правомірного інтересу. Така деталізація має істотне значення для фідучіарних обов'язків, оскільки вона створює ширшу принципову основу для оцінки поведінки осіб, які здійснюють управління юридичною особою або мають вирішальний вплив на її діяльність [143].

Насамперед слід звернути увагу на те, що проект Цивільного кодексу України розмежовує справедливість, добросовісність і розумність як самостійні засади приватного права. У чинному ЦК України ці категорії закріплені разом в одному пункті, що підкреслює їх взаємозв'язок, але водночас може сприяти їх недостатній диференціації у правозастосуванні. Проект, натомість, виокремлює кожен з них окремо. Для фідучіарних обов'язків це має важливе методологічне значення, оскільки дозволяє чіткіше розмежовувати різні аспекти належної поведінки посадової особи [164; 143].

Добросовісність у цьому контексті може бути пов'язана передусім з обов'язком лояльності. Вона вимагає, щоб посадова особа або інший фідучіарій діяв чесно, відкрито, без прихованої особистої заінтересованості, не

використовував корпоративні можливості у власних інтересах, не приховував конфлікт інтересів і не отримував переваг за рахунок товариства. Розумність, у свою чергу, більшою мірою кореспондує з обов'язком належної дбайливості або обачності. Вона вимагає, щоб управлінські рішення приймалися на достатній інформаційній основі, з урахуванням ризиків, альтернатив, економічної доцільності, інтересів товариства та меж нормального підприємницького ризику. Справедливість виконує коригувальну функцію, дозволяючи оцінювати, чи не призводить формально правомірна поведінка до непропорційного або несправедливого порушення інтересів товариства, міноритарних учасників, кредиторів або інших заінтересованих осіб [143].

Особливо значущим для фідучіарної проблематики є включення до проєкту Цивільного кодексу України засади недопущення отримання переваг зі своєї протиправної та/або недобросовісної поведінки. Ця засада фактично наближає українське приватне право до класичної фідучіарної логіки, відповідно до якої особа, яка управляє чужим або корпоративним інтересом, не повинна отримувати вигоду з порушення довіри. У фідучіарних відносинах порушення не завжди проявляється у прямих збитках товариства. Часто воно полягає у прихованому прибутку, використанні корпоративної можливості, отриманні вигоди від третьої особи, укладенні правочину в умовах нерозкритого конфлікту інтересів або використанні службової інформації. Тому засада недопущення отримання переваг із власної недобросовісної поведінки може стати важливим теоретичним підґрунтям для розвитку не лише компенсаційних, а й реституційних або коригувальних засобів захисту у сфері корпоративного управління [143].

У цьому аспекті проєкт Цивільного кодексу України робить крок уперед порівняно з чинним ЦК України. Чинний Кодекс містить загальну вимогу добросовісності, однак прямо не формулює загального принципу, за яким особа не може отримувати переваги з власної протиправної або недобросовісної поведінки. Для фідучіарних обов'язків така новела є особливо важливою, оскільки вона дозволяє обґрунтувати, що посадова особа не лише повинна

відшкодувати збитки, завдані товариству, але й не може зберігати вигоду, отриману через порушення обов'язку лояльності. Такий підхід є ближчим до класичної фідучіарної відповідальності, де центральним є не тільки відновлення майнового стану потерпілої особи, а й усунення неправомірного збагачення фідучіарія [164; 143].

Не менш важливою є пряма згадка у проєкті про заборону зловживання правом. Водночас слід враховувати, що заборона зловживання правом не є новою для українського цивільного законодавства. У чинному ЦК України вона закріплена у ч. 3 ст. 13 у межах положень про межі здійснення цивільних прав. Новелою проєкту ЦК України є не запровадження цієї заборони як такої, а підвищення її нормативного значення шляхом віднесення до основоположних принципів приватного права. У корпоративному праві ця засада має особливе значення, оскільки багато порушень фідучіарного характеру можуть здійснюватися не через відверто незаконні дії, а через формальне використання наданих законом або статутом прав у супереччя їх призначенню. Наприклад, контролюючий учасник може формально реалізовувати право голосу, однак фактично використовувати його для виведення активів, блокування діяльності товариства, нав'язування правочинів із пов'язаними особами або отримання переваг за рахунок міноритаріїв. Директор може формально діяти в межах повноважень, але використовувати їх для укладення економічно невігідного для товариства правочину в інтересах пов'язаної особи. Саме тому заборона зловживання правом є важливим містком між загальними засадами приватного права і конкретними фідучіарними обов'язками у корпоративному управлінні [164; 143].

Значущим є також те, що проєкт Цивільного кодексу України прямо закріплює приватну автономію та диспозитивність як окремі засади приватного права. На перший погляд, ці засади можуть сприйматися як такі, що посилюють свободу учасників приватних відносин. Однак у контексті фідучіарних обов'язків вони мають подвійне значення. З одного боку, корпоративне право справді має залишати учасникам можливість самостійно визначати модель

управління, розподіл компетенції органів, внутрішні процедури, порядок погодження правочинів і правила взаємодії між учасниками та посадовими особами. З іншого боку, приватна автономія не повинна використовуватися для усунення базових фідучіарних стандартів, оскільки такі стандарти захищають не лише приватний інтерес конкретного учасника, а й саму довірчу природу корпоративного управління [143].

Отже, приватна автономія і диспозитивність мають поєднуватися з імперативним ядром фідучіарних обов'язків. Учасники товариства можуть деталізувати обов'язки посадових осіб у статуті, корпоративному договорі, положенні про органи управління або кодексі поведінки, але вони не повинні мати можливості повністю усунути обов'язок діяти добросовісно, розумно, лояльно, без конфлікту інтересів і в інтересах товариства. У цьому сенсі проєкт Цивільного кодексу України створює більш складну, але й більш гнучку основу для розвитку українського корпоративного права: він визнає автономію приватних суб'єктів, але водночас встановлює межі такої автономії через добросовісність, розумність, справедливість, заборону зловживання правом і недопущення отримання переваг із недобросовісної поведінки.

Окремої уваги заслуговує засада юридичної рівності суб'єктів приватних відносин. У корпоративному праві вона не означає фактичної рівності впливу всіх учасників на діяльність товариства, оскільки структура корпоративної влади може передбачати наявність контрольного пакета акцій або часток, різний обсяг голосів, а також поділ учасників на мажоритарних і міноритарних. Водночас юридична рівність означає, що жоден суб'єкт приватних відносин не повинен використовувати свій корпоративний статус або фактичний вплив для свавільного підпорядкування інтересів інших осіб власним приватним інтересам. У контексті фідучіарних обов'язків ця засада підтримує ідею справедливого ставлення до учасників, захисту міноритаріїв, недопущення зловживання контролем та забезпечення рівного доступу до корпоративної інформації у випадках, передбачених законом [143].

Відмінність у фактичному впливі учасників сама по собі не суперечить zasadі юридичної рівності. Як зазначає В. І. Цікало, специфічною засадою здійснення корпоративних прав є їх пропорційність, відповідно до якої порядок та обсяг реалізації окремих прав можуть залежати від розміру частки або кількості акцій, що належать учаснику. Таким чином, юридична рівність не виключає законодавчо обґрунтованої диференціації корпоративних можливостей, зокрема щодо голосування, скликання загальних зборів, доступу до інформації або звернення з певними вимогами [165, с. 134-136].

Водночас пропорційність корпоративних прав не повинна розглядатися як дозвіл на свавільне використання більшістю свого фактичного чи юридичного впливу. Реалізація прав, зумовлених контрольним або значним розміром частки, має відповідати вимогам справедливості, добросовісності та розумності й забезпечувати справедливий баланс між конкуруючими корпоративними правами та інтересами [165, с. 110-112]. Отже, пропорційність пояснює правомірну відмінність в обсязі корпоративної влади, тоді як заборона зловживання правом і фідучіарні стандарти визначають межі її допустимого використання.

У зв'язку із цим слушною є позиція О. М. Вінник, яка звертає увагу на те, що формальна рівність корпоративних прав не усуває фактичної майнової та організаційної нерівності учасників. Суб'єкт, який володіє корпоративним контролем або іншим істотним впливом на діяльність товариства, може використовувати належні йому права, зокрема право голосу, право участі у загальних зборах або можливість блокувати прийняття рішень, у супереч інтересам товариства чи інших учасників [101, с. 8-9]. Отже, юридична рівність у корпоративних відносинах має доповнюватися заборонаю зловживання корпоративними правами та контролем.

Водночас зловживання корпоративним правом і порушення фідучіарного обов'язку є взаємопов'язаними, але не тотожними правовими явищами. Заборона зловживання правом має загальний характер і поширюється на всіх носіїв корпоративних прав, тоді як фідучіарні обов'язки покладаються передусім на

осіб, наділених управлінською дискрецією або фактичною можливістю визначати діяльність товариства. Тому використання учасником належного йому корпоративного права на шкоду товариству може становити зловживання правом, але не завжди є порушенням фідучіарного обов'язку. Натомість у разі, коли мажоритарний учасник, контролююча особа або посадова особа використовує свій визначальний вплив для одержання особистої вигоди, приховування конфлікту інтересів чи прийняття рішення всупереч інтересам товариства, така поведінка може одночасно кваліфікуватися як зловживання правом і порушення обов'язку лояльності.

Важливим для аналізу є також розширення формули судового захисту. Чинний ЦК України серед загальних засад називає судовий захист цивільного права та інтересу, тоді як проєкт Цивільного кодексу України говорить про судовий захист цивільного права та/або правомірного інтересу. Це формулювання може мати значення для корпоративних спорів, оскільки порушення фідучіарних обов'язків не завжди прямо зачіпає вже визначене суб'єктивне право певної особи. Іноді йдеться про порушення інтересу товариства, інтересу міноритарного учасника, кредитора або іншої особи, який потребує правового захисту навіть тоді, коли його складно звести до класичного суб'єктивного права. У цьому аспекті акцент на правомірному інтересі може розширити можливості судового захисту у спрах про недобросовісне управління, конфлікт інтересів, зловживання корпоративними правами або використання товариства всупереч його інтересу [164; 143].

Проєкт Цивільного кодексу України також змінює формулювання щодо свободи договору, доповнюючи її свободою «іншого правочину». Для фідучіарних обов'язків це має непряме, але важливе значення. Корпоративне управління часто реалізується не лише через договори, а й через односторонні рішення органів управління, корпоративні акти, рішення загальних зборів, погодження правочинів, відмови, повідомлення, розкриття інформації тощо. Тому прив'язка свободи не лише до договору, а й до ширшої категорії правочину дозволяє краще охопити різноманітність юридичних дій у корпоративній сфері.

Водночас така свобода також повинна здійснюватися в межах добросовісності, розумності, заборони зловживання правом і недопущення отримання переваг із недобросовісної поведінки [164; 143].

Особливе значення має частина третя статті 3 проєкту Цивільного кодексу України, відповідно до якої перелік засад приватного права не є вичерпним. Такий підхід відкриває можливість для подальшого доктринального і судового розвитку інших засад, які можуть мати значення для фідучіарних відносин, зокрема лояльності, доброзвичайності, пропорційності, прозорості, підзвітності, заборони суперечливої поведінки та поваги до корпоративного інтересу. Це важливо, оскільки фідучіарні обов'язки за своєю природою є динамічною категорією, зміст якої не може бути повністю вичерпаний у законодавчому переліку. Вони потребують розвитку через судову практику, доктрину, внутрішньокорпоративні стандарти та конкретизацію у спеціальному законодавстві [143].

У контексті фідучіарних обов'язків проєкт статті 3 має також значення для співвідношення загальних засад і спеціальних норм корпоративного права. Загальні засади не повинні підміняти спеціальне регулювання обов'язків посадових осіб, конфлікту інтересів, правочинів із заінтересованістю, відповідальності директорів або контролюючих осіб. Водночас вони мають виконувати інтерпретаційну, коригувальну та системоутворюючу функції. Іншими словами, саме через засади приватного права має тлумачитися зміст спеціальних корпоративних норм. Якщо норма про повноваження директора формально дозволяє йому вчиняти певні дії, це не означає, що такі дії завжди будуть належними з погляду фідучіарного стандарту. Вони все одно мають відповідати добросовісності, розумності, справедливості, забороні зловживання правом і недопущенню отримання переваг із недобросовісної поведінки [143; 134; 141].

Порівняння чинної та проєктної редакцій статті 3 дозволяє зробити висновок, що проєкт Цивільного кодексу України пропонує більш розвинену принципову основу для формування інституту фідучіарних обов'язків. Чинний

ЦК України закладає базову триєдину формулу справедливості, добросовісності та розумності, яка вже використовується для оцінки поведінки посадових осіб та інших суб'єктів корпоративних відносин. Однак проєкт розширює цю основу, додаючи приватну автономію, диспозитивність, *bona fides*, заборону зловживання правом, недопущення отримання переваг із протиправної або недобросовісної поведінки та відкритий характер переліку засад. У сукупності ці положення створюють більш придатне теоретичне підґрунтя для побудови цілісного фідучіарного режиму [164; 143].

Водночас саме по собі розширення переліку засад не вирішує проблему фідучіарних обов'язків автоматично. Ризик полягає в тому, що за відсутності подальшої деталізації у спеціальному корпоративному законодавстві ці засади можуть залишитися надто загальними й декларативними. Тому їх необхідно розглядати як основу для подальшого нормативного розвитку, а не як завершене регулювання. Для ефективної імплементації фідучіарних стандартів необхідно, щоб загальні засади статті 3 були конкретизовані у положеннях про юридичних осіб, товариства, посадових осіб, правочини із заінтересованістю, конфлікт інтересів, корпоративні можливості, відповідальність за збитки та повернення неправомірно отриманої вигоди.

У світлі вищезазначеного особливе значення має частина третя статті 110 проєкту Цивільного кодексу України, яка закріплює поняття фідучіарних обов'язків, конкретизуючи їх зміст через вимоги до поведінки посадової особи. Зокрема, така особа зобов'язана діяти [143]:

- 1) в інтересах товариства;
- 2) добросовісно і розумно;
- 3) у такий спосіб, який, на її добросовісне переконання, сприятиме досягненню мети діяльності товариства;
- 4) у межах повноважень, визначених законом і установчими документами товариства [143].

Водночас наведене формулювання не можна визнати достатнім для повноцінного нормативного оформлення фідучіарних обов'язків, оскільки

відповідні положення фактично відтворюють уже закріплену в чинному ЦК України модель, за якою посадові особи товариства мають обов'язки щодо належного, добросовісного та ефективного управління товариством і зобов'язані діяти в інтересах товариства, добросовісно та розумно, у спосіб, що сприятиме досягненню мети його діяльності, а також у межах наданих повноважень. Фактично, йдеться не про якісне оновлення підходу до регулювання фідучіарних обов'язків, а радше про перенесення до проєкту Цивільного кодексу України, вже наявного нормативного формулювання без його істотного змістовного розвитку. Саме в цьому і вбачається одна з ключових проблем, оскільки замість доопрацювання положень проєкту Цивільного кодексу України та одночасного системного узгодження внесення змін до профільних законів, зокрема законів про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю, про акціонерні товариства, законодавець фактично відтворює ту саму конструкцію, яка вже існує в чинному цивільному законодавстві. Такий підхід навряд чи можна вважати достатнім для формування цілісного й функціонально завершеного інституту фідучіарних обов'язків [164; 143].

Разом із тим навіть це формулювання, попри його загальний і недостатньо деталізований характер, дає підстави для виокремлення окремих сутнісних ознак фідучіарних обов'язків.

По-перше, вимога діяти в інтересах товариства відображає фундаментальну ідею фідучіарного зв'язку між посадовою особою та юридичною особою. Іншими словами, особа, якій довірено управління товариством, не може керуватися власним приватним інтересом, інтересами окремих учасників чи третіх осіб усупереч інтересам самого товариства. У цьому аспекті закріплення такого обов'язку у проєкті Цивільного кодексу України має значний потенціал, насамперед для подальшого розвитку підходів до врегулювання конфлікту інтересів [143].

По-друге, поєднання вимог добросовісності та розумності формує загальний стандарт належної поведінки посадової особи. Добросовісність у цьому випадку доцільно розглядати як вимогу лояльного, сумлінного та чесного

здійснення повноважень, тоді як розумність стосується належного рівня обачності, зваженості та професійності в ухваленні управлінських рішень. Водночас проблема полягає в тому, що ні чинний ЦК України, ні його проєкт не розкривають, яким саме є нормативний зміст цих категорій у корпоративному контексті, не встановлюють критеріїв їх оцінки та не визначають меж судового контролю за поведінкою посадових осіб [143].

По-третє, положення про обов'язок діяти у спосіб, який, на добросовісне переконання посадової особи, сприятиме досягненню мети діяльності товариства, фактично орієнтує не стільки на досягнення формального результату, скільки на належну якість самого процесу прийняття рішення та наявність зв'язку між управлінською дією і метою діяльності товариства. Однак і в цій частині законодавче регулювання залишається неповним, адже не дає відповіді на питання про співвідношення такого стандарту з межами підприємницького ризику та управлінської дискреції [143].

По-четверте, вимога діяти у межах повноважень, визначених законом і установчими документами товариства, підкреслює органічний зв'язок між фідучіарними обов'язками та корпоративною компетенцією. Фідучіарний характер діяльності посадової особи не усуває значення формальних меж її повноважень, а навпаки, вимагає реалізації довірених функцій виключно у встановлених правових рамках. Проте і це положення в проєкті Цивільного кодексу України не набуває подальшого розвитку, оскільки не конкретизує, яким чином вихід за межі повноважень співвідноситься з порушенням фідучіарного обов'язку та які правові наслідки це має спричиняти [143].

У чинному ЦК України та проєкті Цивільного кодексу України також деталізовано критерії відшкодування збитків, завданих посадовою особою товариству її діями (бездіяльністю). Відповідно до ч. 4 ст. 99-1 ЦК України відшкодування збитків, завданих посадовою особою товариству її діями (бездіяльністю), здійснюється у разі, якщо такі збитки були завдані [164; 143]:

1) діями, вчиненими посадовою особою з перевищенням або зловживанням службовими повноваженнями;

2) діями посадової особи, вчиненими з порушенням порядку їх попереднього погодження або іншої процедури прийняття рішень щодо вчинення подібних дій, встановленої установчими документами товариства;

3) діями посадової особи, вчиненими з дотриманням порядку їх попереднього погодження або іншої процедури прийняття рішень щодо вчинення відповідних дій, встановленої установчими документами товариства, якщо для отримання такого погодження та/або дотримання процедури прийняття рішень посадова особа товариства подала недостовірну інформацію;

4) бездіяльністю посадової особи у випадку, якщо вона була зобов'язана вчинити певні дії відповідно до покладених на неї обов'язків;

5) іншими винними діями посадової особи [164; 143].

Дані положення щодо відшкодування збитків свідчать про те, що законодавець обрав змішаний підхід до визначення підстав відповідальності, поєднуючи як формалізовані критерії, пов'язані з перевищенням повноважень, порушенням процедур погодження чи поданням недостовірної інформації, так і більш оціночні конструкції, зокрема бездіяльність у разі невиконання покладених обов'язків та інші винні дії посадової особи. З одного боку, такий підхід слід оцінювати позитивно, оскільки він розширює можливості товариства для захисту своїх інтересів у разі неналежної управлінської поведінки. З іншого боку, використання узагальненого формулювання про «інші винні дії» свідчить про незавершеність законодавчої конкретизації, оскільки залишає достатньо широкі межі для судового тлумачення та не встановлює чіткого нормативного розмежування між порушенням обов'язку лояльності, порушенням обов'язку належної дбайливості та господарським ризиком.

У цьому контексті вчений Є. О. Трубаков слушно відзначає, що специфіка обов'язку дбайливості полягає у тому, що, з однієї сторони, це набір формальних вимог до якості прийняття управлінських рішень керівництва юридичних осіб, а з іншої сторони, фідучіарна дбайливість використовується як підстава для звільнення посадових осіб юридичних осіб від відповідальності за управлінські рішення, що призвели до збитків [157, с. 129]. На думку вченого Є. О. Трубакова,

саме це формує подвійну правову природу фідучіарного обов'язку дбайливості та обумовлює доцільність дослідження цієї юридичної конструкції [157, с. 129].

Також окремої уваги в контексті дослідження фідучіарних обов'язків у корпоративному праві України заслуговує стаття 131 проєкту Цивільного кодексу України, присвячена юридичним наслідкам протиправної поведінки учасника, акціонера, члена підприємницького кооперативу або іншої особи, яка безпосередньо чи опосередковано вирішально впливає на діяльність підприємницького товариства [143].

Зазначена норма має важливе значення, оскільки вона виходить за межі класичного підходу, за якого відповідальність за неналежне управління юридичною особою пов'язується переважно з діями її формальних органів або посадових осіб. Натомість стаття 131 звертає увагу на ширше коло суб'єктів, які можуть не мати формального статусу директора, члена виконавчого органу чи іншої посадової особи, однак фактично здатні визначати поведінку товариства, впливати на його майновий стан, господарську політику та прийняття ключових управлінських рішень. У цьому аспекті відповідна стаття є важливою для розвитку в українському праві підходу, за яким юридично значущим є не лише формальний корпоративний статус особи, а й реальний обсяг її впливу на діяльність підприємницького товариства.

Частина перша статті 131 закріплює загальне правило, відповідно до якого учасник, акціонер, член підприємницького кооперативу або інша особа, які безпосередньо чи опосередковано вирішально впливають на діяльність підприємницького товариства, не несуть відповідальності за його зобов'язаннями, крім випадків, визначених Кодексом та/або іншим законом. Таким чином, проєкт ЦК виходить із збереження фундаментального принципу корпоративного права — принципу відокремленої правосуб'єктності юридичної особи та обмеженої відповідальності її учасників. Саме цей принцип забезпечує самостійність юридичної особи як учасника цивільного обороту, відокремлення її майна від майна учасників, передбачуваність підприємницького ризику та стабільність корпоративної форми [143].

Водночас стаття 131 не абсолютизує принцип обмеженої відповідальності. Навпаки, вона прямо допускає можливість його подолання у виняткових випадках, коли корпоративна форма використовується недобросовісно, протиправно або з метою заподіяння шкоди іншим особам. У цьому проявляється балансуючий характер аналізованої норми: з одного боку, вона підтверджує загальне правило про невідповідальність учасника за боргами товариства, а з іншого – формує спеціальний механізм реагування на зловживання корпоративною правосуб’єктністю. Такий підхід видається обґрунтованим, оскільки обмежена відповідальність не повинна перетворюватися на інструмент уникнення відповідальності за власну протиправну поведінку або прикриття дій, спрямованих на завдання шкоди кредиторам [143].

Частина друга статті 131 передбачає можливість покладення судом субсидіарної відповідальності за зобов’язаннями підприємницького товариства на його учасника, акціонера, члена підприємницького кооперативу або іншу особу, яка безпосередньо чи опосередковано вирішально впливає на діяльність такого товариства. Важливо, що така відповідальність не є загальною чи автоматичною. Вона може наставати лише за наявності низки умов, зокрема недостатності майна підприємницького товариства для задоволення вимог кредиторів, доведення вирішального впливу відповідної особи на діяльність товариства та встановлення того, що такий вплив був спрямований на одну із протиправних цілей, визначених у статті [143].

Одним із ключових елементів статті 131 є використання категорії особи, яка “безпосередньо або опосередковано вирішально впливає” на діяльність підприємницького товариства. Це формулювання має істотний доктринальний потенціал, оскільки дозволяє вийти за межі суто формального розуміння суб’єкта корпоративної відповідальності. У сучасних корпоративних структурах реальний центр управління не завжди збігається з формально визначеними органами юридичної особи. Вплив на діяльність товариства може здійснюватися через володіння контрольним пакетом акцій або часткою, через бенефіціарне

володіння, корпоративні договори, економічну залежність, фінансування, договірні механізми, групу компаній або фактичне надання обов'язкових до виконання вказівок [143].

Саме тому використання категорії вирішального впливу є важливим кроком до формування в українському корпоративному праві функціонального підходу до відповідальності. Значення має не лише те, чи є особа формальним учасником або посадовою особою, а й те, чи мала вона реальну можливість визначати поведінку товариства, впливати на розпорядження його активами, укладення істотних правочинів, зміну фінансового стану або прийняття рішень, які призвели до шкоди кредиторам. Такий підхід особливо актуальний для груп компаній, складних холдингових структур та ситуацій, у яких товариство фактично використовується як інструмент реалізації інтересів іншої особи.

Першою підставою для покладення субсидіарної відповідальності є спрямування впливу контролюючої особи на вчинення протиправних дій з метою завдання шкоди кредиторам або іншим особам. Це положення відображає загальну ідею недопустимості використання юридичної особи як інструменту деліктної, шахрайської або іншої протиправної поведінки. У практичному вимірі до таких ситуацій можуть належати виведення активів із товариства з метою уникнення виконання зобов'язань, укладення завідомо збиткових правочинів на користь пов'язаних осіб, штучне створення заборгованості, передання активів іншій компанії групи без еквівалентного зустрічного надання або використання товариства як формального боржника без реального наміру забезпечити виконання його зобов'язань [143].

Водночас застосування цієї підстави має бути обережним, оскільки необхідним є доведення не лише факту протиправної поведінки, а й її цільової спрямованості на завдання шкоди кредиторам або іншим особам. Це означає, що не кожне погіршення майнового стану товариства або не кожен збитковий правочин може автоматично свідчити про наявність підстав для субсидіарної відповідальності. Ключове значення мають протиправність поведінки, наявність мети завдати шкоди, причинний зв'язок між впливом відповідної особи та

наслідками для товариства, а також недостатність майна товариства для задоволення вимог кредиторів.

Другою підставою є умисне доведення підприємницького товариства до неплатоспроможності або банкрутства. Це положення поєднує корпоративно-правову проблематику з правом неплатоспроможності та банкрутства. Ідеться про ситуації, коли контролююча особа використовує свій вплив таким чином, що товариство втрачає здатність виконувати свої грошові зобов'язання. Принципово важливим є те, що стаття 131 говорить саме про умисне доведення до неплатоспроможності або банкрутства. Отже, недостатньо встановити лише факт фінансової неспроможності товариства. Необхідно довести, що дії контролюючої особи були свідомими, цілеспрямованими та перебували у причинному зв'язку з неплатоспроможністю товариства [143].

У цьому контексті стаття 131 може розглядатися як один із механізмів протидії штучному банкрутству, виведенню активів, переведенню бізнесу на іншу юридичну особу, накопиченню боргів у товаристві без реального наміру їх погашення або використанню процедури банкрутства як способу звільнення від зобов'язань. Водночас звичайний підприємницький ризик, економічна криза, помилковий прогноз або невдалий комерційний проєкт не повинні ототожнюватися з умисним доведенням до неплатоспроможності. Такий підхід є важливим для збереження балансу між захистом кредиторів і свободою підприємницької діяльності.

Найбільш концептуально значущою новелою статті 131 є закріплення можливості покладення субсидіарної відповідальності у разі фактичного використання підприємницького товариства як *alter ego* особи, яка безпосередньо або опосередковано вирішально впливає на його діяльність. Категорія *alter ego* традиційно пов'язується з доктриною “підняття” або “проколювання” корпоративної завіси, за якою суд у виняткових випадках може ігнорувати формальну відокремленість юридичної особи від її учасника або контролюючої особи. Сутність цієї доктрини полягає в тому, що юридична особа

не повинна використовуватися як засіб ухилення від відповідальності, обману кредиторів або приховування реального носія економічного інтересу [143].

Включення категорії *alter ego* до проєкту ЦК є важливим кроком для українського приватного права, оскільки воно дозволяє оцінювати не лише окремі протиправні дії, а й загальний характер використання юридичної особи. Якщо товариство фактично позбавлене самостійної волі, не має автономної діяльності, його активи змішуються з активами контролюючої особи, корпоративні процедури ігноруються, а рішення ухвалюються виключно в інтересах контролера, виникають підстави для сумніву в добросовісності використання корпоративної форми.

Ознаками використання товариства як *alter ego* можуть бути змішування майна товариства і контролюючої особи, використання рахунків товариства для особистих потреб контролера, систематичне ігнорування корпоративних процедур, відсутність реальної самостійності органів управління, укладення правочинів виключно в інтересах контролюючої особи, відсутність самостійного економічного змісту діяльності товариства або використання товариства як технічного посередника для приховування активів. Водночас сам факт контролю, належності до групи компаній або наявності мажоритарного учасника не повинен автоматично свідчити про використання товариства як *alter ego*. Для застосування цього підходу необхідним є доведення саме зловживання корпоративною формою та фактичної втрати товариством самостійного правового й економічного значення.

Важливою гарантією збереження принципу обмеженої відповідальності є положення про те, що добросовісний учасник, який не був обізнаний і не мав можливості вплинути на дії, що спричинили шкоду, не несе субсидіарної відповідальності за зобов'язаннями підприємницького товариства. Це положення запобігає автоматичному покладенню відповідальності на всіх учасників товариства лише через сам факт їх участі в ньому. Відповідальність має бути персоналізованою і пов'язаною з реальним впливом особи на протиправну поведінку товариства [143].

Особливе значення має частина четверта статті 131, відповідно до якої обставини, що є підставою для застосування субсидіарної відповідальності, мають бути доведені на підставі достатніх і переконливих доказів, а всі сумніви тлумачаться на користь дотримання засади обмеженої відповідальності. Це положення фактично закріплює підвищений стандарт доказування та підкреслює винятковий характер покладення відповідальності на учасника або іншу контролюючу особу за боргами товариства [143].

Такий підхід видається виправданим, оскільки надмірно широке або формальне застосування субсидіарної відповідальності могло б підірвати стабільність корпоративного обороту. Якщо учасники або інвестори не могли б передбачити межі свого майнового ризику, це знижувало б привабливість корпоративної форми та створювало б правову невизначеність у підприємницькій діяльності. Водночас формулювання “достатні і переконливі докази” потребує подальшого уточнення у судовій практиці, оскільки саме від його тлумачення залежатиме ефективність і передбачуваність застосування статті 131.

Частина третя статті 131 визначає коло суб'єктів, які мають право звернутися до суду з вимогою про покладення субсидіарної відповідальності. До них належать кредитор, арбітражний керуючий, а також у випадках, визначених законом, уповноважений орган державної влади. Такий підхід є логічним, оскільки саме кредитори є основними особами, чиї права порушуються у разі недобросовісного використання товариства для уникнення виконання зобов'язань. Арбітражний керуючий, своєю чергою, виконує функцію захисту інтересів кредиторської маси у процедурі банкрутства, а участь уповноваженого органу державної влади може бути виправданою у випадках, коли порушення стосується публічного інтересу [143].

Окремий інтерес становить частина п'ята статті 131, яка передбачає право особи, що безпосередньо або опосередковано вирішально впливає на діяльність підприємницького товариства, звернутися до суду з позовом в інтересах такого товариства, якщо вона позбавлена можливості здійснити це право через органи

управління товариства, безпосереднє управління товариством, ліквідатора або ліквідаційну комісію. Ця конструкція є складною, оскільки визнає, що особа з вирішальним впливом може бути не лише потенційним суб'єктом відповідальності, а й особою, зацікавленою у захисті інтересів самого товариства [143].

За своєю природою таке право наближається до похідного позову, оскільки особа звертається до суду не для захисту власного індивідуального права, а в інтересах товариства. Водночас особливість цієї конструкції полягає в тому, що право на звернення надається саме особі, яка має вирішальний вплив, але з певних причин не може реалізувати захист інтересу товариства через звичайні корпоративні механізми. Потенційно така норма може бути корисною у випадках корпоративного конфлікту, блокування органів управління, недобросовісної поведінки ліквідатора або неможливості забезпечити захист інтересу товариства через його органи. Водночас вона потребує обережного застосування, оскільки особа з вирішальним впливом може перебувати у конфлікті інтересів і використовувати позов в інтересах товариства для просування власного інтересу.

У зв'язку з цим реалізація такого права має супроводжуватися перевіркою добросовісності відповідної особи, наявності реальної неможливості захисту інтересу товариства через його органи, відсутності конфлікту інтересів та відповідності заявленої вимоги саме інтересам товариства. Без таких запобіжників частина п'ята статті 131 може створювати ризик інструменталізації позову в інтересах товариства у внутрішньокорпоративних конфліктах.

Хоча стаття 131 прямо не використовує термін “фідуціарні обов'язки”, її зміст має безпосередній зв'язок із фідуціарною проблематикою. Насамперед це стосується ситуацій, коли особа, яка має вирішальний вплив на товариство, фактично визначає його поведінку та використовує цей вплив не в інтересах товариства, а у власних інтересах або на шкоду кредиторам. У цьому сенсі стаття 131 розширює фідуціарну логіку за межі формального кола посадових осіб. Якщо директор має фідуціарні обов'язки перед товариством через свій

управлінський статус, то контролююча особа може наближатися до фідучіарного становища через фактичний вирішальний вплив на діяльність товариства [143].

Такий підхід відповідає функціональному розумінню фідучіарності, за якого визначальним є не лише формальна посада, а й реальна можливість управляти чужим або корпоративним інтересом. Особа, яка використовує свій вплив на товариство для завдання шкоди кредиторам, доведення товариства до банкрутства або перетворення його на власне *alter ego*, не повинна мати можливості посилатися на принцип обмеженої відповідальності як на абсолютний захист. У цьому аспекті відповідальність такої особи має не лише компенсаційний, а й превентивний характер, оскільки спрямована на запобігання зловживанню корпоративною формою.

Загалом стаття 131 має значний потенціал для розвитку українського корпоративного права. Вона вводить до кодифікованого регулювання ідею відповідальності не лише формальних учасників, а й інших осіб, які мають вирішальний вплив на товариство; визнає можливість подолання принципу обмеженої відповідальності у виняткових випадках; використовує категорію *alter ego*; встановлює підвищений стандарт доказування; а також створює підґрунтя для подальшого розвитку відповідальності контролюючих осіб, фактичних керівників, бенефіціарних власників та інших суб'єктів, які можуть використовувати товариство як інструмент для досягнення власних протиправних цілей.

Водночас стаття 131 містить низку положень, які потребують подальшого доктринального та практичного уточнення. Насамперед це стосується поняття “вирішальний вплив”, яке може охоплювати корпоративний, договірний, економічний, фінансовий або інший фактичний вплив, однак критерії його встановлення залишаються відкритими. Так само потребує конкретизації категорія *alter ego*, оскільки без чітких орієнтирів її застосування може призвести до непередбачуваності судової практики. Крім того, важливим є питання співвідношення субсидіарної відповідальності контролюючої особи з відповідальністю посадових осіб товариства, адже одна й та сама ситуація може

охоплювати порушення з боку директора, контролюючого учасника, бенефіціарного власника або пов'язаних осіб [143].

Підсумовуючи викладене, статтю 131 проєкту Цивільного кодексу України доцільно розглядати як важливу новелу, спрямовану на подолання зловживань корпоративною формою та забезпечення балансу між принципом обмеженої відповідальності й необхідністю захисту кредиторів від недобросовісної поведінки контролюючих осіб. Її значення полягає в тому, що вона закріплює можливість покладення субсидіарної відповідальності не лише на формального учасника або акціонера, а й на іншу особу, яка безпосередньо чи опосередковано вирішально впливає на діяльність товариства. У такий спосіб проєкт ЦК фактично визнає, що для корпоративної відповідальності юридично значущим є не тільки формальний статус особи, а й реальний зміст її впливу на юридичну особу [143].

У контексті дослідження фідучіарних обов'язків стаття 131 має особливе значення, оскільки вона демонструє тенденцію до функціонального розширення кола осіб, поведінка яких може оцінюватися крізь призму корпоративної добросовісності, лояльності та недопустимості зловживання впливом. Вона не формулює фідучіарні обов'язки прямо, однак створює важливий нормативний міст між відповідальністю посадових осіб, відповідальністю контролюючих учасників і доктриною подолання корпоративної відокремленості. Саме тому цю норму доцільно розглядати як одну з ключових у проєкті ЦК для формування більш зрілої моделі корпоративної відповідальності, у якій принцип обмеженої відповідальності поєднується з вимогою добросовісного використання корпоративної форми та заборобою її застосування для завдання шкоди кредиторам, доведення товариства до банкрутства або прикриття фактичної діяльності контролюючої особи.

Окремо у межах аналізу проєкту Цивільного кодексу України варто звернути увагу на статтю 6, яка закріплює категорію доброзвичайності (*boni mores*). Значення цієї статті виходить за межі загального декларативного положення, оскільки вона фактично вводить до системи приватного права

України етичний критерій оцінки приватно-правової поведінки. У контексті дослідження фідучіарних обов'язків така норма має особливе значення, адже фідучіарні відносини за своєю природою ґрунтуються не лише на формальному дотриманні закону чи договору, а й на підвищеному стандарті чесності, лояльності, добросовісності та належної поведінки особи, якій довірено управління чужим або корпоративним інтересом [143].

Частина перша статті 6 передбачає, що приватні відносини регулюються з урахуванням доброзвичайності. Водночас сама доброзвичайність визначається як сукупність моральних норм і принципів, стандартів етичної поведінки та загальновизнаних уявлень про належну поведінку, усталених у суспільстві. Таким чином, проєкт ЦК пропонує розглядати приватно-правове регулювання не як суто формальну систему правил, а як таку, що має враховувати етичний і соціальний вимір поведінки учасників приватних відносин [143].

Запровадження категорії доброзвичайності є важливим для цивільного права, оскільки воно дозволяє оцінювати поведінку особи не лише з точки зору буквального дотримання закону, а й з позиції відповідності загальним уявленням про чесність, справедливість, порядність і прийнятність поведінки у приватному обороті. Такий підхід особливо актуальний для ситуацій, коли формально особа діє в межах наданих їй прав або повноважень, але фактично використовує їх у спосіб, що суперечить етичним стандартам, порушує баланс інтересів або є несумісним із природою відповідних правовідносин.

У цьому аспекті доброзвичайність може розглядатися як ширша ціннісна категорія для застосування таких понять, як добросовісність, розумність, справедливість, заборона зловживання правом, лояльність та недопустимість недобросовісного використання правового статусу. Якщо добросовісність переважно характеризує внутрішній стандарт поведінки конкретного учасника правовідносин, то доброзвичайність відображає більш загальний соціально-етичний критерій допустимості поведінки у приватному праві. Саме тому ця категорія може виконувати коригувальну функцію у випадках, коли формальне

застосування правової норми призводило б до результату, несумісного з базовими моральними та етичними уявленнями суспільства.

Для корпоративного права значення статті 6 полягає в тому, що вона може бути використана як загальний нормативний орієнтир для оцінки поведінки учасників, акціонерів, посадових осіб, контролюючих осіб та інших суб'єктів, які впливають на діяльність юридичної особи. Корпоративні відносини часто характеризуються складним балансом приватних інтересів: інтересу самого товариства, інтересів учасників або акціонерів, інтересів кредиторів, працівників, контрагентів та інших заінтересованих осіб. У таких умовах формальне здійснення корпоративних прав не завжди є достатнім критерієм правомірності поведінки. Важливо також з'ясувати, чи не використовується відповідне право у спосіб, який суперечить доброзвичайності, тобто усталеним уявленням про належну, чесну та прийнятну поведінку в корпоративному середовищі [143].

Особливого значення категорія доброзвичайності набуває у зв'язку з фідучіарними обов'язками посадових осіб товариства. Фідучіарний обов'язок за своєю природою не може бути зведений лише до формального дотримання законодавства або установчих документів. Його зміст передбачає, що особа, яка здійснює управління товариством, повинна діяти чесно, лояльно, без прихованого конфлікту інтересів, без використання свого становища для отримання особистої вигоди та з урахуванням інтересу юридичної особи. Отже, доброзвичайність може слугувати загальною етико-правовою основою для тлумачення фідучіарних обов'язків, особливо у випадках, коли конкретна поведінка прямо не заборонена законом, але очевидно суперечить належному стандарту корпоративної поведінки.

Наприклад, посадова особа товариства може формально діяти в межах своїх повноважень, однак приховувати власну заінтересованість у правочині, використовувати корпоративну інформацію для особистої вигоди, сприяти укладенню правочину на користь пов'язаної особи або впливати на прийняття рішення таким чином, щоб отримати непряму перевагу. У таких ситуаціях

порушення може полягати не лише у недотриманні конкретної процедури, а й у невідповідності поведінки базовим стандартам доброзвичайності. Саме ця категорія дозволяє підкреслити, що корпоративне управління має здійснюватися не тільки законно, але й етично прийнятно.

Водночас доброзвичайність має значення не лише для посадових осіб, а й для учасників або акціонерів товариства. Учасник товариства, реалізуючи свої корпоративні права, також повинен діяти у спосіб, який не суперечить загальним стандартам належної поведінки. Це може мати значення, зокрема, у випадках блокування діяльності товариства, зловживання правом голосу, недобросовісного використання інформаційних прав, штучного створення корпоративного конфлікту, виведення активів через пов'язані структури або використання товариства як інструменту для завдання шкоди кредиторам. У таких ситуаціях доброзвичайність може бути додатковим критерієм для оцінки того, чи не перетворюється формальне здійснення корпоративного права на зловживання.

Також цікавим є зв'язок статті 6 зі статтею 131 проєкту ЦК. Якщо стаття 131 спрямована на подолання зловживань корпоративною формою у виняткових випадках, то стаття 6 створює загальне ціннісне підґрунтя для оцінки такої поведінки. Використання підприємницького товариства як *alter ego* контролюючої особи, умисне доведення його до неплатоспроможності або вчинення дій з метою завдання шкоди кредиторам є не лише протиправною поведінкою у вузькому юридичному сенсі, а й поведінкою, яка суперечить доброзвичайності. Вона порушує базове очікування приватного обороту про те, що юридична особа не повинна використовуватися як інструмент обману, приховування активів або уникнення відповідальності [143].

Важливим є також те, що частина друга статті 6 передбачає настання юридичних наслідків у разі, якщо суспільні відносини суперечать доброзвичайності. Таке формулювання свідчить, що доброзвичайність у проєкті ЦК не є суто моральною або декларативною категорією. Навпаки, її порушення може мати правове значення, якщо відповідні наслідки визначені Кодексом,

іншим законом або договором. Це дозволяє розглядати доброзвичайність як нормативний критерій, який може впливати на дійсність правочинів, межі здійснення суб'єктивних прав, застосування відповідальності, тлумачення договорів та оцінку поведінки учасників приватних відносин [143].

Водночас таке положення потребує обережного застосування. Категорія доброзвичайності є оцінною, а тому її надмірно широке або непослідовне використання може створити ризик правової невизначеності. Для приватного права принципово важливо, щоб учасники цивільного обороту могли передбачати правові наслідки своєї поведінки. Тому доброзвичайність не повинна перетворюватися на інструмент довільного судового втручання у приватні відносини або заміни чітких правових норм загальними моральними міркуваннями. Її застосування має бути обґрунтованим, пропорційним і пов'язаним із конкретними обставинами справи.

У корпоративному контексті це означає, що посилення на доброзвичайність має бути допоміжним, але не довільним критерієм оцінки поведінки. Суд або інший правозастосовний орган повинен встановлювати, які саме дії суперечать усталеним стандартам належної корпоративної поведінки, у чому полягає їх недобросовісний або етично неприйнятний характер, які інтереси були порушені та які юридичні наслідки прямо передбачені законом або договором. Без такого обґрунтування категорія доброзвичайності може втратити правову визначеність і перетворитися на занадто абстрактний критерій.

Разом із тим саме оцінний характер доброзвичайності може бути її перевагою у складних корпоративних спорах, де формальне дотримання закону не завжди означає належну поведінку. Корпоративні зловживання часто здійснюються через формально правомірні інструменти: рішення загальних зборів, договори з пов'язаними особами, внутрішньогрупові перекази, зміни структури активів, корпоративні реорганізації або використання голосів контролюючого учасника. У таких випадках категорія доброзвичайності може допомогти виявити реальну економічну та етичну сутність поведінки, а не обмежуватися її зовнішньою юридичною формою.

З погляду фідучіарних обов'язків доброзвичайність може виконувати три основні функції. По-перше, вона може бути інтерпретаційною категорією, що допомагає розкривати зміст добросовісності, розумності, лояльності та належної обачності. По-друге, вона може виконувати обмежувальну функцію, визначаючи межі допустимого здійснення корпоративних прав і управлінських повноважень. По-третє, вона може мати коригувальне значення, дозволяючи праву реагувати на поведінку, яка формально не завжди прямо заборонена, але за своїм змістом є несумісною з належним стандартом поведінки у приватних та корпоративних відносинах.

У цьому сенсі стаття 6 проєкту ЦК може бути використана як додаткове теоретичне підґрунтя для обґрунтування того, що фідучіарні обов'язки у корпоративному праві не є лише техніко-юридичною конструкцією. Вони мають ціннісну основу, пов'язану з довірою, чесністю, порядністю, заборонаю самозбагачення за рахунок іншої особи та недопустимістю використання правового статусу всупереч його призначенню. Саме тому доброзвичайність може розглядатися як ширший приватноправовий принцип, у межах якого фідучіарні обов'язки набувають змістовного й етичного наповнення.

Підсумовуючи, стаття 6 проєкту Цивільного кодексу України має важливе значення для формування сучасної системи приватноправового регулювання, оскільки вводить до неї категорію доброзвичайності як загальний критерій належної поведінки. У корпоративному праві ця категорія може стати важливим орієнтиром для оцінки поведінки посадових осіб, учасників, акціонерів, контролюючих осіб та інших суб'єктів, які впливають на діяльність юридичної особи. Її значення особливо помітне у сфері фідучіарних обов'язків, де правова оцінка поведінки не може зводитися лише до формального дотримання закону, а потребує врахування стандартів лояльності, чесності, етичної прийнятності та недопустимості зловживання довірою [143].

Водночас ефективність статті 6 залежатиме від того, наскільки послідовно і обережно ця категорія застосовуватиметься у правозастосовній практиці. Доброзвичайність має доповнювати, а не підміняти конкретні правові норми.

Вона може стати важливим інструментом протидії формально правомірним, але по суті недобросовісним практикам, за умови що її застосування буде ґрунтуватися на достатньо чітких критеріях, належній аргументації та зв'язку з конкретними юридичними наслідками, передбаченими законом або договором. Саме за таких умов доброзвичайність може виконувати не декларативну, а реальну регулятивну функцію у сфері приватного, зокрема корпоративного, права.

Отже, імплементація фідучіарних обов'язків до чинного ЦК України та проекту Цивільного кодексу України породжує не лише позитивні очікування, а й низку проблемних питань праворозуміння та правозастосування. Насамперед важливо, щоб закріплення фідучіарних обов'язків на рівні кодифікованого акта не породжувало колізій із положеннями законів про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю, про акціонерні товариства та іншими нормативно-правовими актами, а натомість виконувало справді системоутворюючу функцію. Однак наявна законодавча техніка свідчить про інше: замість побудови узгодженої багаторівневої моделі регулювання, у межах якої ЦК України визначав би загальні засади, а профільні закони розкривали б зміст окремих фідучіарних стандартів, відбулося фактичне дублювання вже чинного підходу без належної деталізації його елементів [164; 141; 134; 143].

З огляду на це науковець Л. В. Сіщук слушно зауважує, що хоча на кодифікованому рівні йдеться про відсилання до законодавства і статуту юридичної особи, у яких мають бути розкриті фідучіарні обов'язки посадових осіб, проте доречно передбачити в законі необхідність визначення способів поведінки цих посадових осіб у внутрішніх кодексах поведінки, які мають розкривати цілу екосистему взаємовідносин між посадовими особами, працівниками та зовнішніми стейкхолдерами [144, с. 96]. Така позиція видається обґрунтованою, оскільки саме через поєднання загального законодавчого регулювання та внутрішньо-корпоративної конкретизації можливо забезпечити реальну дієвість фідучіарних обов'язків, а не їх суто декларативне закріплення.

Окремо варто наголосити, що закріплення фідучіарних обов'язків у проєкті Цивільного кодексу України свідчить про наближення українського права до сприйняття сучасних тенденцій європейського та англо-американського корпоративного регулювання. Водночас для української цивілістики вкрай важливо уникнути механічного перенесення іноземних конструкцій без належної адаптації до національної системи приватного права. У цьому контексті особливої ваги набуває не саме використання терміну «фідучіарні обов'язки», а його належне нормативне наповнення. Без такого наповнення існує ризик, що новела залишиться лише термінологічним оновленням чинного підходу, не змінюючи реальної якості правового регулювання [143].

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що закріплення у проєкті Цивільного кодексу України положення про фідучіарні обов'язки посадових осіб товариства загалом слід оцінювати позитивно як важливий етап розвитку цивільного законодавства. Водночас позитивний потенціал відповідної новели істотно знижується тим, що законодавець фактично обмежився перенесенням до проєкту вже чинного формулювання без належного доопрацювання його змісту та без синхронного вдосконалення профільного корпоративного законодавства. Саме тому подальший розвиток нормативного регулювання у цій сфері має бути спрямований не на звичайне повторення вже відомих конструкцій, а на змістовну деталізацію фідучіарних обов'язків, визначення їх структурних елементів, меж здійснення та наслідків порушення, що лише й дозволить сформувати в Україні цілісний та ефективний інститут фідучіарних обов'язків у корпоративному праві [143].

Оскільки, Україна офіційно приєдналася до Керівних принципів Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), у цьому контексті особливої уваги заслуговують положення Керівних принципів ОЕСР з корпоративного управління на підприємствах державної форми власності 2024 року, які прямо використовують категорію фідучіарних обов'язків або розкривають її зміст через вимоги до поведінки держави як власника, організації-власника та членів наглядових рад державних підприємств [83]. Значення цих

положень полягає в тому, що вони демонструють багаторівневу природу фідучіарної відповідальності у державному секторі: відповідні стандарти стосуються не лише органів управління підприємства, а й держави як суб'єкта, що реалізує права власника.

Насамперед важливо звернути увагу на положення, відповідно до якого держава здійснює право власності на підприємства державної форми власності в інтересах широкої громадськості. У коментарях до Керівних принципів ОЕСР зазначено, що представники органів влади та посадові особи, які здійснюють права власності щодо таких підприємств, мають фідучіарні обов'язки перед суспільством, подібні до фідучіарних обов'язків ради директорів перед акціонерами, і повинні діяти як довірені особи публічного інтересу [83]. Саме тому високі стандарти прозорості й підзвітності необхідні для того, щоб суспільство могло переконатися, що держава здійснює свої повноваження відповідно до публічного інтересу, а ресурси державних підприємств використовуються ефективно, стало та відповідно до цілей державної власності.

Це положення має важливе значення для розуміння фідучіарних обов'язків у ширшому, ніж класично корпоративному, значенні. Якщо у приватній компанії фідучіарний обов'язок зазвичай спрямований на захист інтересу товариства та його учасників або акціонерів, то в підприємствах державної форми власності з'являється додатковий рівень – публічний інтерес. Держава як власник розпоряджається не суто приватним активом, а майном, яке має суспільне походження і суспільне значення. Саме тому реалізація прав власника у державних підприємствах не може розглядатися як вільна політична або адміністративна дискреція. Вона повинна відповідати підвищеним стандартам добросовісності, підзвітності, раціональності та орієнтації на публічний інтерес.

У цьому сенсі Керівні принципи ОЕСР фактично формують особливу модель фідучіарності держави як власника [82; 83]. Держава не є фідучіарієм у класичному приватноправовому значенні, однак при здійсненні корпоративних прав щодо державних підприємств вона повинна діяти подібно до довіреної особи суспільства. Такий підхід має особливе значення для України, оскільки

державні підприємства та компанії з державною участю часто мають істотну економічну, інфраструктурну, соціальну або стратегічну роль. Відповідно, неналежне здійснення державою прав власника може створювати ризики не лише для самого підприємства, а й для кредиторів, працівників, споживачів, ринку та публічного інтересу загалом.

Окрему увагу слід приділити положенням Керівних принципів щодо організації-власника. У документі прямо зазначено, що така організація повинна мати професійні компетенції, зокрема юридичні, фінансові, економічні, галузеві, управлінські та пов'язані зі сталим розвитком, а також досвід, необхідний для виконання фідучіарних обов'язків. Це положення є принциповим, оскільки воно пов'язує належне здійснення фідучіарних функцій не лише з добросовісністю, а й із професійною спроможністю відповідного суб'єкта.

З цього випливає, що фідучіарний стандарт у сфері управління державними підприємствами має не лише етичний, а й професійний вимір. Організація-власник повинна бути здатною приймати інформовані рішення, аналізувати фінансовий стан підприємств, оцінювати ризики, розуміти специфіку галузі, контролювати досягнення цілей власності та не підміняти собою органи управління підприємства. Відсутність належної компетентності органу, який здійснює права держави як власника, може призводити до формального, політизованого або неефективного управління, що суперечить самій природі фідучіарного підходу.

Важливим є також положення, відповідно до якого держава як власник повинна реалізовувати свої права голосу, або принаймні пояснювати, чому вона цього не робить. У Керівних принципах це прямо пов'язано з виконанням державою свого фідучіарного обов'язку. Такий підхід свідчить, що фідучіарність держави як власника охоплює не лише заборону зловживань, а й активний обов'язок належної участі в корпоративному управлінні. Пасивність держави, її неучасть у загальних зборах або формальне невикористання прав акціонера може також становити проблему з погляду належного здійснення прав власника.

Це положення має важливе теоретичне значення, оскільки воно демонструє позитивний зміст фідучіарного обов'язку. Фідучіарій не лише повинен утримуватися від недобросовісних дій, конфлікту інтересів чи самозбагачення. Він також має активно діяти для захисту інтересу, який йому довірено. У випадку держави як власника це означає обов'язок брати участь у прийнятті ключових корпоративних рішень, формувати обґрунтовану позицію щодо питань порядку денного, голосувати відповідно до цілей власності та забезпечувати, щоб реалізація прав держави не була випадковою, політично мотивованою або адміністративно пасивною.

Значущим є і положення Керівних принципів, відповідно до якого координація дій між акціонерами не повинна перешкоджати організаціям-власникам виконувати їхні фідучіарні обов'язки, уникати конфліктів інтересів і належним чином управляти такими конфліктами. У цьому аспекті ОЕСР прямо пов'язує здійснення прав власника з необхідністю розроблення і розкриття політик щодо виконання функцій власності та управління конфліктами інтересів [82; 83].

Це положення розкриває важливий аспект обов'язку лояльності у сфері державної власності. Держава або організація-власник може мати одночасно декілька ролей: власника підприємства, регулятора, замовника послуг, кредитора, суб'єкта політичної відповідальності або органу, який реалізує публічну політику. Така множинність ролей створює підвищений ризик конфлікту інтересів. Саме тому фідучіарний стандарт у цьому випадку повинен включати не лише загальну вимогу діяти в інтересах підприємства і суспільства, а й конкретні механізми запобігання, розкриття та врегулювання конфліктів інтересів.

Найбільш безпосередньо фідучіарні обов'язки членів наглядових рад державних підприємств розкриваються у главі VI Керівних принципів ОЕСР [82]. ОЕСР зазначає, що наглядові ради виконують центральну функцію в корпоративному управлінні державних підприємств, а в повністю або переважно державних підприємствах вони виступають посередником між державою як

акціонером, іншими акціонерами та компанією [82]. Саме наглядові ради несуть кінцеву відповідальність через свій фідучіарний обов'язок за результати діяльності підприємства та інтереси акціонерів, беручи до уваги також інтереси інших заінтересованих сторін.

Це положення є центральним для аналізу фідучіарних обов'язків, оскільки воно прямо пов'язує фідучіарний обов'язок наглядової ради з результатами діяльності підприємства. Водночас важливо, що йдеться не про об'єктивну відповідальність за будь-який негативний результат, а про відповідальність за належне виконання функцій стратегічного керівництва, контролю за управлінням, нагляду за ризиками та забезпечення доброчесності корпоративного управління. Отже, фідучіарний обов'язок наглядової ради в розумінні ОЕСР має активний, управлінський і контрольний характер.

Особливо важливим є формулювання, відповідно до якого члени наглядових рад повинні діяти на основі повної поінформованості, добросовісно, з належною дбайливістю та обачністю, а також в інтересах підприємства й акціонерів, беручи до уваги інтереси заінтересованих сторін. У цій нормі фактично сконцентовано класичну структуру фідучіарних обов'язків: обов'язок належної обачності (англ. *duty of care*) проявляється через вимогу діяти поінформовано, обачно та дбайливо, тоді як обов'язок лояльності (англ. *duty of loyalty*) – через вимогу діяти в інтересах підприємства та акціонерів.

Це формулювання має особливе значення для українського корпоративного права, оскільки воно демонструє, яким чином загальні категорії добросовісності та розумності можуть бути наповнені конкретним змістом. Поінформованість означає, що член наглядової ради не може приймати рішення формально або пасивно, без аналізу необхідних матеріалів, ризиків і наслідків. Належна дбайливість і обачність означають обов'язок діяти професійно, уважно, з урахуванням характеру підприємства, його фінансового стану, стратегічних цілей і можливих наслідків рішення. Добросовісність означає чесне й сумлінне здійснення повноважень без прихованої особистої заінтересованості. Дія в інтересах підприємства й акціонерів означає, що член наглядової ради не

повинен підпорядковувати свою поведінку інтересам органу, який його номінував, політичній доцільності або приватному інтересу окремого суб'єкта.

ОЕСР також окремо наголошує, що всі члени наглядової ради мають юридичний обов'язок діяти в найкращих інтересах підприємства та справедливо ставитися до всіх акціонерів [82; 83]. При цьому для членів рад, які працюють у структурі групи компаній, важливим є принцип, за яким навіть якщо компанія контролюється іншою компанією, обов'язок лояльності члена ради стосується саме компанії та всіх її акціонерів, а не контролюючої компанії групи.

Цей висновок має надзвичайно важливе значення для розуміння обов'язку лояльності. Він прямо заперечує модель, за якою член наглядової ради може розглядати себе як представника держави, контролюючого акціонера, материнської компанії або політичного суб'єкта. Навпаки, після призначення до органу управління його фідучіарний обов'язок спрямований на саме підприємство та всіх його акціонерів. Такий підхід є принциповим для державних підприємств і компаній з державною участю, де члени наглядових рад можуть бути номіновані державою, але не повинні діяти як її адміністративні агенти у поточному корпоративному управлінні.

У цьому контексті положення ОЕСР дозволяють чітко розмежувати номінаційний зв'язок і фідучіарний обов'язок. Особа може бути призначена або номінована державою, однак після набуття статусу члена наглядової ради її обов'язок лояльності має бути спрямований не на орган призначення, а на підприємство [82; 83]. Такий підхід запобігає політизації корпоративного управління, зменшує ризик конфлікту інтересів і забезпечує автономність наглядової ради як органу, відповідального за стратегічний нагляд і захист інтересу підприємства.

Не менш важливим є положення про те, що колективна та індивідуальна відповідальність членів наглядової ради має бути чітко визначена, а також що не повинно бути різниці у відповідальності залежно від того, ким саме номіновано або призначено відповідного члена ради – державою, іншим акціонером чи заінтересованими сторонами. Це положення має безпосередній зв'язок із

принципом рівності фідучіарних стандартів. Член наглядової ради не може посилається на особливий статус свого номінатора як на підставу для пом'якшення відповідальності або виправдання поведінки, що не відповідає інтересам підприємства.

Для української моделі корпоративного управління це положення має особливу цінність, оскільки в компаніях з державною участю часто виникає ризик подвійної лояльності: з одного боку – перед підприємством, з іншого – перед державним органом або політичним суб'єктом, який ініціював призначення. Керівні принципи ОЕСР фактично знімають цю дилему: незалежно від способу призначення, член ради має однаковий фідучіарний стандарт і однакову відповідальність перед підприємством.

Окремо варто звернути увагу на положення, відповідно до якого члени наглядових рад повинні розкривати особисте володіння акціями або інтерес у підприємстві та дотримуватися правил щодо інсайдерської торгівлі. Також ОЕСР наголошує, що політики, які можуть суттєво впливати на умови діяльності державних підприємств, не повинні входити до їхніх наглядових рад, а колишні такі особи мають підлягати заздалегідь визначеним періодам “охолодження” [82].

Ці положення конкретизують обов'язок лояльності через механізми запобігання конфлікту інтересів. Ідеться не лише про заборону діяти в умовах уже наявного конфлікту, а й про створення інституційних гарантій, які зменшують сам ризик такого конфлікту. Розкриття особистої заінтересованості, дотримання правил щодо інсайдерської інформації, обмеження участі політичних осіб у наглядових радах і встановлення перехідних періодів (англ. *cooling-off periods*) є проявами превентивної функції фідучіарних обов'язків. Їх мета полягає в тому, щоб не допустити ситуації, у якій член ради фактично опиняється між інтересом підприємства, політичним інтересом, інтересом державного органу або власним майновим інтересом.

ОЕСР також зазначає, що фідучіарні обов'язки в окремих юрисдикціях можуть поширюватися не лише на членів наглядової ради, а й на зовнішніх

експертів, які беруть участь у роботі комітетів ради, навіть якщо вони формально не призначені до складу ради [82]. Це положення має важливе концептуальне значення, оскільки демонструє функціональний підхід до фідучіарності: обов'язки можуть виникати не лише з формального статусу, а й із реальної участі особи у прийнятті або підготовці управлінських рішень.

Такий підхід є особливо актуальним у сучасному корпоративному управлінні, де значна частина рішень готується на рівні комітетів, консультантів, зовнішніх експертів, аудиторів або спеціалістів із ризиків. Якщо така особа фактично впливає на зміст рішення, має доступ до конфіденційної інформації або бере участь у формуванні рекомендацій для наглядової ради, її поведінка також може потребувати оцінки крізь призму лояльності, добросовісності, конфіденційності та відсутності конфлікту інтересів. Для українського права це положення може бути корисним у контексті подальшого розвитку підходів до відповідальності не лише формальних посадових осіб, а й інших суб'єктів, які фактично беруть участь у корпоративному управлінні.

Отже, аналіз положень Керівних принципів ОЕСР, у яких прямо або змістовно згадуються фідучіарні обов'язки, дає підстави для висновку, що цей документ пропонує багаторівневу модель фідучіарної відповідальності у сфері державних підприємств. На першому рівні держава як власник має діяти як довірена особа публічного інтересу, забезпечуючи прозоре, підзвітне та ефективне використання ресурсів державних підприємств. На другому рівні організація-власник повинна мати належні професійні компетенції для виконання фідучіарних функцій та реалізовувати права власника активно, поінформовано й добросовісно. На третьому рівні члени наглядових рад повинні діяти на основі повної поінформованості, добросовісно, з належною дбайливістю та обачністю, в інтересах підприємства і всіх акціонерів, а не в інтересах державного органу.

3.2. Аналіз судової практики України щодо відповідальності у сфері корпоративного управління

Судова практика України у спрахх щодо відповідальності посадових осіб у сфері корпоративного управління становить один із ключових елементів встановлення того, яким чином національний правопорядок фактично сприймає і розвиває ідею фідучіарних обов'язків. Хоча українське законодавство ще не виробило цілісної та внутрішньо узгодженої конструкції фідучіарної відповідальності, аналіз підходів Верховного Суду дає підстави стверджувати, що саме судова практика поступово наповнює відповідні норми змістом, який значною мірою наближається до функціонального розуміння обов'язку лояльності та обов'язку належної дбайливості.

У межах цього підрозділу передбачається дослідити такі питання:

- основні підходи національних судів до визначення змісту фідучіарних обов'язків посадових осіб товариств;
- критерії оцінки добросовісності, розумності, належної обачності та лояльності під час прийняття управлінських рішень;
- підходи судів до встановлення конфлікту інтересів, перевищення меж управлінської дискреції та економічної обґрунтованості рішень;

умови притягнення посадових осіб до відповідальності, зокрема встановлення протиправності поведінки, збитків і причинного зв'язку. У спрахх такої категорії Верховний Суд формує стандарти відповідальності, зосереджуючи увагу на презумпції вини, належному аналізі ризиків і перевірці економічної доцільності рішень органів управління. Сам по собі цей підхід є достатньо демонстративним, оскільки свідчить про поступовий відхід від вузького формалізму, за якого відповідальність керівника оцінювалася б лише через порушення чітко визначеної норми або перевищення компетенції. Натомість дедалі більшого значення набуває оцінка якості управлінської поведінки, способу прийняття рішення та його відповідності інтересам юридичної особи.

У цьому аспекті особливість судового підходу полягає в тому, що Верховний Суд поступово переносить акцент із зовнішньої правомірності дії посадової особи на її внутрішню управлінську якість. Іншими словами, для оцінки поведінки керівника дедалі більшого значення набуває не лише питання про те, чи мав він формальні повноваження діяти від імені юридичної особи, а й те, чи були такі повноваження реалізовані добросовісно, розумно, обачно, без особистої заінтересованості та з урахуванням інтересів товариства. Такий підхід фактично наближує національну практику до функціонального розуміння фідучіарної відповідальності, за якого юридичне значення має не тільки факт порушення конкретної норми, а й характер управлінської поведінки загалом.

У цьому контексті принципово важливо, що практика Верховного Суду вже дозволяє виокремити основні типи порушень, які утворюють зміст відповідальності у сфері корпоративного управління. До них віднесено такі:

- недбале управління активами, зокрема видачу ризикових кредитів і придбання неліквідних інструментів;
- конфлікти інтересів, що найчастіше проявляються в операціях із пов'язаними особами;
- доведення компаній або банків до неплатоспроможності внаслідок необґрунтованих чи системно ризикованих рішень.

Уже сама ця класифікація має важливе теоретичне значення, оскільки демонструє: українська практика фактично рухається в напрямі функціонального розмежування двох базових сфер порушення фідучіарних обов'язків – нелояльної поведінки та недостатньо дбайливого здійснення управлінської функції. Разом із тим проблема полягає в тому, що таке розмежування поки що існує переважно на рівні змістовного аналізу справ, а не на рівні чітко оформленої законодавчої та судової термінології. Саме через це одна й та сама поведінка в мотивуванні судових рішень нерідко одночасно описується через категорії недобросовісності, необережності, ризикованості, порушення інтересів товариства та неналежного виконання обов'язків, що, з одного боку, дозволяє охопити складні фактичні обставини, але, з іншого боку,

свідчить про ще не завершену концептуальну диференціацію стандартів відповідальності.

Для правової оцінки належного виконання фідучіарних обов'язків фідучіарієм, зокрема керівником господарського товариства, показовою є постанова Верховного Суду від 26 листопада 2019 року у справі № 910/20261/16 за участю ТОВ «Компанія «Газ ресурс» та ТОВ «Іст Юроуп Петролеум» [116]. У цьому рішенні Суд звернув увагу на довірчий характер відносин між товариством та його посадовою особою, зокрема директором або генеральним директором [116]. З огляду на це протиправність поведінки такої особи не обмежується лише випадками прямого невиконання обов'язків, передбачених установчими документами, або формального перевищення наданих повноважень під час дій від імені товариства.

Відповідна поведінка може також проявлятися у неналежному, недобросовісному чи необачному здійсненні управлінських повноважень, якщо посадова особа діє поза межами нормального господарського ризику, керується особистою заінтересованістю, зловживає власним розсудом або ухвалює очевидно необґрунтовані, марнотратні чи економічно невиправдані рішення. Таким чином, зазначена правова позиція Верховного Суду підтверджує, що оцінка поведінки керівника має здійснюватися не лише за формальним критерієм наявності повноважень, а й з урахуванням добросовісності, розумності, обачності та відповідності його дій інтересам товариства.

У теоретичному плані значення цієї справи полягає в тому, що Верховний Суд фактично сформулював один із базових критеріїв відмежування звичайної управлінської помилки від протиправної поведінки посадової особи. Якщо рішення приймається в межах нормального господарського ризику, без особистої заінтересованості, на основі розумного управлінського розсуду та в інтересах товариства, сам факт негативного економічного результату не повинен автоматично тягнути відповідальність керівника. Натомість, якщо управлінська дія має ознаки марнотратності, очевидної необачності, корисливості або

недобросовісного використання повноважень, така поведінка виходить за межі допустимого підприємницького ризику і набуває ознак фідучіарного порушення.

Саме тому справа № 910/20261/16 є важливою для формування українського аналога підходу, близького до бізнес-орієнтованого рішення (англ. *business judgment rule*), хоча сам цей термін прямо не використовується у мотивуванні судового рішення [116]. Верховний Суд фактично виходить із того, що суд не повинен оцінювати кожне управлінське рішення ретроспективно лише за його результатом, але має перевіряти, чи діяла посадова особа добросовісно, у межах розумного ризику та без зловживання власною дискрецією. Такий підхід має принципове значення для забезпечення балансу між відповідальністю керівника і свободою підприємницького розсуду.

У доктрині слушно звертається увага на необхідність установлення змістовного зв'язку між конкретним обов'язком посадової особи та підставами її цивільно-правової відповідальності. В. Г. Жорнокуй зазначає, що лише чітке визначення кола корпоративних обов'язків членів органів підприємницького товариства дає змогу належним чином оцінити правомірність або неправомірність їхньої поведінки та систематизувати правила про юридичну відповідальність [108, с. 30].

Такий підхід має особливе значення для застосування фідучіарних обов'язків. Сам по собі негативний економічний результат управлінського рішення не повинен автоматично свідчити про неправомірність поведінки посадової особи. Спочатку необхідно визначити, який саме обов'язок підлягав виконанню в конкретній ситуації – лояльності, належної обачності, розкриття конфлікту інтересів, дотримання меж повноважень чи інший спеціальний обов'язок, - після чого встановити характер його порушення та причинний зв'язок із відповідними негативними наслідками. Така модель дозволяє розмежувати фідучіарне порушення та допустимий підприємницький ризик і запобігає перетворенню відповідальності посадових осіб на відповідальність за сам факт невдалого управлінського рішення.

У цьому аспекті важливо звернути увагу на постанову Верховного Суду від 24 грудня 2019 року у справі № 910/12786/18 за позовом Колективного підприємства Санаторій "Перемога" до Київської обласної ради [129]. У ній Верховний Суд звернув увагу, що сам по собі факт вчинення виконавчим органом товариства протиправних або недобросовісних дій, а також вихід такого органу за межі наданих йому повноважень, не є автоматичною та достатньою підставою для визнання недійсними договорів, укладених ним від імені юридичної особи з третіми особами [129].

Водночас обмеження представницьких повноважень органу юридичної особи може мати правове значення для третьої особи лише за умови, що така третя особа, вступаючи у договірні відносини з товариством, діяла недобросовісно або нерозумно. Зокрема, йдеться про ситуації, коли контрагент достовірно знав про відсутність у виконавчого органу необхідного обсягу повноважень або, проявивши розумну обачність, повинен був знати про відповідні обмеження. Таким чином, Верховний Суд фактично пов'язує наслідки перевищення повноважень виконавчим органом не лише з поведінкою самого органу товариства, а й із добросовісністю та обачністю третьої особи, яка укладає договір із юридичною особою.

Якщо наведені вище справи стосуються переважно загальних критеріїв оцінки поведінки керівника та співвідношення його внутрішніх обов'язків із зовнішніми наслідками правочинів, то банківські справи демонструють ще більш складний рівень судового аналізу. У них предметом дослідження стає не окрема дія посадової особи, а сукупність управлінських рішень, які в системі могли призвести до істотного погіршення фінансового стану банку, втрати активів або неплатоспроможності. Саме тому банківська практика Верховного Суду має особливу цінність для розуміння фідучіарних стандартів, оскільки вона найбільш виразно показує зв'язок між неналежною оцінкою ризиків, конфліктом інтересів, недбалістю управління та завданими юридичній особі збитками.

Показовою також є справа ПАТ «КБ Даніель» № 910/12930/18, у якій заявлено вимоги про стягнення 1,1 млрд грн збитків, спричинених видачею

кредитів пов'язаним особам без оцінки ризиків і належного забезпечення, а також інвестуванням у проблемні цінні папери [128]. Верховний Суд скасував рішення попередніх інстанцій, які відмовили в позові, наголосивши, що суди попередніх інстанцій не дослідили належним чином роль керівників у створенні фінансових ризиків і не оцінили економічну необґрунтованість спірних операцій. Значення цієї справи полягає не лише в самому висновку про неповноту судового дослідження, а й у тому, що Верховний Суд фактично визнав недостатнім суто формальний підхід до причинно-наслідкового зв'язку [128]. Його позиція орієнтує суди на ширший аналіз усієї сукупності управлінських дій, рішень і ризиків, які у своїй єдності могли привести до неплатоспроможності банку. У такий спосіб причинно-наслідковий зв'язок у корпоративних спорах починає розумітися не як механічний лінійний зв'язок між однією дією й однією шкодою, а як складний управлінський ланцюг, у межах якого суд має оцінити роль посадових осіб у створенні системного фінансового ризику. Саме ця особливість наближає підхід Верховного Суду до сучасного розуміння відповідальності за неналежне корпоративне врядування.

У контексті фідучіарних обов'язків ця справа демонструє, що обов'язок належної дбайливості не може зводитися до формального виконання процедур погодження кредитних чи інвестиційних операцій. Посадові особи банку повинні забезпечити реальну оцінку кредитного ризику, платоспроможності позичальника, якості забезпечення, пов'язаності контрагентів та економічної доцільності операції. Якщо такі елементи не досліджуються або ігноруються, формальне дотримання внутрішніх процедур не повинно звільняти керівників від відповідальності. Таким чином, Верховний Суд фактично підкреслює, що належне корпоративне управління передбачає не лише процедурну, а й змістовну добросовісність управлінського рішення.

Близький за змістом, але ще більш показовий щодо стандартів доказування, висновок сформульовано у справі ПАТ «Радикал Банк» № 910/7305/21. У цій справі Верховний Суд підкреслив, що нікчемність правочину не виключає відповідальності посадових осіб за недобросовісні чи необережні

дії, а також звернув увагу на необхідність дослідження відсутності оцінки активів та пов'язаності контрагентів [121]. Найбільш цінним тут є те, що Верховний Суд фактично підвищує вимоги до поведінки управлінців у частині самостійної перевірки економічної виправданості відповідних рішень [121]. Інакше кажучи, навіть тоді, коли правочин сам по собі вже оцінюється з точки зору його недійсності чи нікчемності, це не знімає потреби окремо дослідити управлінський аспект – чому саме така операція була допущена, чи мала вона належне інформаційне підґрунтя, чи були в посадових осіб підстави вважати її вигідною для банку, чи не мала місця прихована заінтересованість або недбале ігнорування очевидних ризиків. У цьому проявляється одна з найбільш конструктивних рис підходу Верховного Суду: він не дозволяє підміняти оцінку фідучіарної поведінки суто технічним та формальним аналізом дійсності правочину.

Ще виразніше тенденція до змістовного аналізу корпоративної поведінки простежується у справах ПАТ Банк «Траст» № 910/9851/20 [117; 130], ПАТ «Легбанк» № 910/11371/18 [125] та ПАТ «Комерційний банк Стандарт» № 910/15260/18 [120; 132]. У цих справах Верховний Суд послідовно критикує нижчі інстанції за недостатнє дослідження звітів НБУ, фінансових документів, системного характеру дій відповідачів, а також за неправильне застосування стандартів доказування і фактичне ігнорування презумпції вини. Особливу увагу привертає висновок, за яким позивачу достатньо довести невинуватість ризикованість рішень, тоді як відповідачі повинні спростувати власну недбалість або довести належність своєї поведінки. Такий підхід має по суті подвійну природу. З одного боку, він є цілком виправданим, оскільки в корпоративних спорах саме посадові особи володіють найбільш повною інформацією про мотиви, підстави та внутрішній процес ухвалення рішень. З іншого боку, він не позбавлений потенційних ризиків, адже за відсутності чіткіших критеріїв того, що саме слід вважати «невиправданою ризикованістю», існує небезпека надмірного наближення будь-якої невдалої операції до моделі правопорушення. Саме тому позитивна еволюція судової практики у напрямку посилення

стандартів відповідальності має супроводжуватися не лише процесуальним перерозподілом доказового тягара, а й чіткішим матеріально-правовим розмежуванням допустимого підприємницького ризику та фідучіарного порушення.

У цих справах також помітною є тенденція до посилення ролі доказового тягара відповідачів. Оскільки посадові особи мають доступ до внутрішньої інформації товариства або банку, саме вони зазвичай можуть пояснити мотиви ухвалення відповідних рішень, наявність або відсутність аналізу ризиків, підстави вибору конкретного контрагента чи фінансового інструменту. Тому вимога до відповідачів довести належність своєї поведінки не є відступом від загальних засад цивільної відповідальності, а радше відображає специфіку корпоративних спорів, у яких інформаційна асиметрія між позивачем і посадовими особами є особливо значною.

Водночас такий підхід потребує обережного застосування, оскільки посилення доказового тягара не повинно перетворюватися на презумпцію відповідальності за будь-яке збиткове рішення. Суд має відрізняти ситуації, коли посадова особа не може пояснити очевидно ризиковану або економічно не виправдану операцію, від ситуацій, коли рішення було прийняте на основі доступної інформації, але виявилось невдалим через об'єктивні ринкові обставини. Саме це розмежування є ключовим для формування збалансованої моделі фідучіарної відповідальності.

У цьому аспекті аналіз практики Верховного Суду дає підстави для важливого проміжного висновку: в Україні поступово формується підхід, за яким предметом судового дослідження стає не просто результат управлінського рішення, а якість самого процесу його прийняття. Такий вектор є концептуально надзвичайно важливим, оскільки саме вона дозволяє відрізняти неналежне корпоративне управління від звичайної господарської невдачі. Якщо рішення ухвалено на підставі достатньої інформації, після належної перевірки ризиків, без конфлікту інтересів і в межах виправданого ділового розсуду, сама негативність його наслідків не повинна автоматично тягнути відповідальність.

Якщо ж рішення прийняте поспішно, без аналізу, у ситуації очевидного ризику або на користь пов'язаних осіб, саме така поведінка може бути кваліфікована як порушення обов'язків посадової особи. Проблема, однак, полягає в тому, що цей підхід уже фактично використовується судами, але ще не отримав належного нормативного оформлення та чіткої термінологічної стабілізації. Унаслідок цього судова практика змушена компенсувати доктринальні та законодавчі прогалини власними інтерпретаційними засобами.

Водночас Верховний Суд демонструє й певну стриманість, не допускаючи перетворення відповідальності посадової особи на санкцію за будь-який негативний економічний результат. Це особливо продемонстровано у справі ТОВ «Будівельна компанія Княжичі» № 911/507/21, де в позові було відмовлено через недоведеність реальних збитків [118]. Значення цієї справи виходить за межі її фактичних обставин. Вона показує, що навіть за наявності сумнівів щодо економічної обґрунтованості дії директора суд не відмовляється від базової цивілістичної конструкції відповідальності, яка потребує доведення шкоди, протиправності та причинного зв'язку [118]. У доктринальному сенсі це є позитивним сигналом, адже підтверджує, що українська практика, попри тенденцію до посилення вимог до управлінців, не схиляється до моделі об'єктивної відповідальності за сам факт невдалого рішення. Разом із тим ця справа виявляє і слабе місце національного підходу – відсутність чітко розроблених критеріїв того, в яких випадках порушення фідучіарного обов'язку може розглядатися як самотійно значуще правопорушення, навіть якщо шкода не завжди легко піддається точному обчисленню на момент звернення до суду.

Ця справа є важливою також тому, що вона демонструє значення категорії реальних збитків у спорах про відповідальність посадових осіб. Для класичної компенсаційної відповідальності недостатньо встановити лише сумнівність або економічну не вигідність управлінського рішення. Необхідно довести, що внаслідок відповідної поведінки юридична особа дійсно зазнала майнових втрат, а між діями посадової особи та такими втратами існує причинний зв'язок. Такий підхід запобігає перетворенню фідучіарної відповідальності на абстрактну

санкцію за неналежну поведінку без встановлення конкретного майнового результату.

Водночас це не означає, що порушення фідучіарного обов'язку завжди має залишатися без наслідків у разі складності доведення збитків. У порівняльно-правовій перспективі, особливо у випадках порушення обов'язку лояльності, можливими є не лише компенсаційні, а й реституційні або коригувальні засоби захисту, зокрема повернення неправомірно отриманої вигоди. Саме тому українське право потребує більш чіткого розмежування правових наслідків порушення обов'язку належної дбайливості та порушення обов'язку лояльності.

Важливе значення для розуміння сфери фідучіарної відповідальності має справа АТ «Київоблгаз» № 911/3853/23. У ній Верховний Суд визнав порушення фідучіарних обов'язків у зв'язку з тим, що посадова особа не перевірила правомочність протоколу наглядової ради (кворум), на підставі якого було здійснено преміювання [124]. Це рішення важливе передусім тим, що воно демонструє: належна управлінська поведінка охоплює не лише економічний зміст рішення, а й обов'язок перевіряти дотримання корпоративних процедур.

Отже, у практиці Верховного Суду фідучіарний стандарт поступово виходить за межі суто матеріального аналізу вигідності операції та охоплює належну уважність до внутрішньої корпоративної легітимності підстав для вчинення дії. Такий підхід слід оцінити позитивно, оскільки він зміцнює зв'язок між фідучіарними обов'язками та корпоративною дисципліною. Водночас він ставить перед правозастосуванням складне питання про межі особистої відповідальності посадової особи за порушення, пов'язані з дефектами рішень інших органів товариства. Це, своєю чергою, потребує подальшої конкретизації критеріїв того, коли саме керівник повинен був і міг виявити таке порушення.

У цій справі фідучіарний стандарт фактично проявляється через вимогу процедурної уважності. Посадова особа, яка діє на підставі рішення іншого органу товариства, не може повністю ігнорувати очевидні дефекти такого рішення, особливо якщо саме воно створює підставу для виплати коштів або іншого майнового наслідку для товариства. Отже, обов'язок діяти обачно

охоплює не лише аналіз економічних ризиків, а й перевірку мінімальних юридичних передумов для вчинення відповідної дії.

Разом із тим цей підхід потребує обережності, оскільки не кожен формальний недолік корпоративного рішення має автоматично створювати особисту відповідальність посадової особи, яка діяла на його виконання. Вирішальним має бути те, чи був такий недолік очевидним, чи могла посадова особа його виявити за умови розумної обачності, чи мала вона можливість утриматися від виконання відповідного рішення та чи спричинило його виконання шкоду товариству.

Окремий напрям практики пов'язаний із придбанням неліквідних або переоцінених активів без належної перевірки, як це видно зі справ ПАТ «Артем-Банк» № 910/4149/21 та АТ «Артем-Банк» № 910/3782/21 [119; 127]. У цих справах Верховний Суд або прямо погоджувався з висновком про порушення фідучіарних обов'язків через відсутність аудиту, або скасовував рішення нижчих судів через їх небажання належно дослідити оцінку активів, пов'язаність емітентів та ризикованість операцій. У теоретичному плані ці рішення є дуже важливими, оскільки через них українська практика фактично наповнює категорію належної дбайливості конкретним змістом. Ідеться вже не просто про обов'язок «діяти розумно», а про обов'язок діяти на належній інформаційній основі, перевіряти релевантні обставини, оцінювати ринковість умов, досліджувати ризики контрагента та утримуватися від непередуманих інвестиційних рішень. Разом із тим у цій частині також відчувається певна недоопрацьованість національного підходу: судова практика змушена використовувати категорію аудиту фактично як аналітичний стандарт, але без його чіткого законодавчого закріплення в системі корпоративних обов'язків.

Зазначені справи також дозволяють конкретизувати зміст обов'язку діяти на належній інформаційній основі. Для посадових осіб банку або іншої юридичної особи, яка здійснює ризикові фінансові операції, належна обачність передбачає не пасивне покладання на формальну наявність документів, а активну перевірку їх змісту, реалістичності оцінки активів, ліквідності

забезпечення, фінансового стану контрагента та можливих ознак пов'язаності. Відсутність такої перевірки може свідчити не лише про помилку в управлінні, а про порушення стандарту професійної дбайливості.

Велику аналітичну цінність мають і справи, у яких порушення обов'язку лояльності поєднується з порушенням обов'язку належної дбайливості. У справі ПАТ «Платинум Банк» № 910/12955/20 Верховний Суд визнав протиправною поведінку керівників, які кредитували пов'язаних осіб на неринкових умовах із неліквідним забезпеченням [131].

У справі ПП «Сюїта 2006» підтверджено субсидіарну відповідальність у зв'язку з виведенням активів на користь пов'язаної особи за заниженою вартістю [123].

Обидва приклади демонструють, що в українському праві нелояльність рідко існує в «чистому» вигляді. Здебільшого вона поєднується з очевидною відсутністю належної обачності, професійності та уважності до інтересів юридичної особи. З одного боку, це відображає реалії корпоративної практики, де конфлікт інтересів часто маскується під формально допустимі, але економічно не виправдані рішення. З іншого боку, це ще раз підтверджує необхідність доктринального і законодавчого розмежування між обов'язком лояльності і обов'язком належної дбайливості, оскільки без такого розмежування судова практика змушена щоразу фактично заново описувати змішаний характер порушення через набір близьких, але не тотожних категорій.

Аналіз текстів вищезазначених судових справ дозволяє також виокремити характерні недоліки судового розгляду на рівні судів першої та апеляційної інстанцій. До них належать поверхневий аналіз доказів, недостатнє дослідження причинно-наслідкового зв'язку, неправильне застосування стандартів доказування, ігнорування системного характеру дій органів управління, недооцінка економічної доцільності рішень та недостатня увага до конфліктів інтересів. Це свідчить, що спори про відповідальність у сфері корпоративного управління вимагають від суду не звичайного встановлення фактів, а володіння спеціальною методологією оцінки управлінської поведінки та використання

такої методології. Суд має досліджувати не лише документи як такі, а їх місце в загальному контексті управлінського рішення; не лише наявність шкоди, а й механізм її утворення; не лише сам факт укладення правочину, а й його логіку, інформаційну основу та зв'язок із корпоративним інтересом. У цьому полягає одна з головних особливостей цієї категорії спорів і водночас одна з причин, чому Верховний Суд так часто скасовує рішення попередніх інстанцій саме з мотивів неповного дослідження обставин.

З аналізу підходів Верховного Суду вбачається, що в Україні поступово формується своєрідна модель судового контролю за корпоративною дискрецією. Її сутність полягає в тому, що суд не підміняє собою орган управління і не оцінює кожне невдале рішення як автоматично неправомірне, але водночас не обмежується перевіркою формальної компетенції чи законності правочину. Натомість суд має з'ясувати, чи діяла посадова особа добросовісно, чи була вона належно інформованою, чи перевірила істотні обставини, чи не перебувала в конфлікті інтересів, чи були умови операції ринковими, чи відповідало рішення інтересам юридичної особи. Такий підхід є загалом прогресивним і відповідає сучасним тенденціям розвитку корпоративного права. Однак його слабкість полягає в тому, що він поки що значною мірою тримається саме на практиці Верховного Суду, а не на чітко структурованій законодавчій моделі. Це робить систему менш передбачуваною, особливо для судів першої та апеляційної інстанцій, яким бракує достатньо деталізованих нормативних орієнтирів.

У зв'язку з цим слід справедливо та критично зауважити, що сучасна українська практика виявляє доволі парадоксальну ситуацію: судова влада фактично вже рухається в напрямі складнішого, більш функціонального розуміння фідуціарної відповідальності, тоді як законодавче регулювання залишається недостатньо деталізованим і нерівномірним. У результаті саме суди мають компенсувати прогалини закону, розвиваючи стандарти належної поведінки через аналіз конкретних справ. Такий стан речей має свої переваги, оскільки дозволяє гнучко реагувати на складні корпоративні конфлікти, однак водночас він несе і суттєві ризики: підвищену залежність від конкретних

фактичних обставин справи, неоднорідність мотивування, складність передбачення правових наслідків та можливість коливань у підходах. Саме тому подальший розвиток інституту фидуціарних обов'язків в Україні не може ґрунтуватися виключно на практиці Верховного Суду, оскільки він потребує належного нормативного підкріплення.

3.3 Перспективні напрямки вдосконалення законодавства України

Порівняльно-правовий аналіз французького та англійського режимів фідучіарних обов'язків дає підстави стверджувати, що обидві правові системи, попри відмінність у джерелах права, техніці нормативного закріплення та ролі судової практики, виробили достатньо усталені моделі правового регулювання корпоративної влади. Спільним для них є те, що обов'язки осіб, які здійснюють управління товариством, не зводяться до формального дотримання меж компетенції чи до абстрактної вимоги діяти добросовісно. Навпаки, як у французькому, так і в англійському праві фідучіарна природа корпоративної влади означає підпорядкування її носія спеціальним стандартам поведінки, що охоплюють лояльність, дбайливість, належну обачність, уникнення конфлікту інтересів, належне використання корпоративних можливостей, утримання від несанкціонованого отримання вигод, обов'язки розкриття інформації, конфіденційності та відповідальності за неналежне здійснення управлінської функції. Саме тому для України особливу цінність становить не механічне перенесення окремих конструкцій законодавства іноземних держав, а засвоєння логіки побудови цілісного режиму, в якому фідучіарні обов'язки виступають не випадковим набором приписів, а системоутворюючим інструментом регулювання корпоративної влади.

У цьому контексті важливо враховувати загальні підходи до адаптації законодавства України до європейських правових стандартів. На думку О. Б. Чорномаза, адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу полягає не у формальному копіюванні окремих нормативних положень, а у зближенні національного законодавства із сучасною європейською системою права. Такий підхід є важливим і для сфери корпоративного права, оскільки імплементація елементів французького та англійського режимів фідучіарних обов'язків має відбуватися не шляхом механічного запозичення окремих термінів чи конструкцій, а через їх змістовну адаптацію до структури

українського приватного права, його кодифікаційної традиції та системи спеціального корпоративного законодавства [166, с. 189].

Додатково варто зазначити, що удосконалення українського законодавства у сфері фідучіарних обов'язків не повинно зводитися до механічного або текстуального відтворення окремих положень іноземного права. Методологічно близький підхід представлений у дослідженнях адаптації національного законодавства до права Європейського Союзу. Зокрема, наголошується, що нові нормативні положення мають органічно інтегруватися у національну правову систему, не створювати колізій із чинними актами та не порушувати цілісності правового регулювання. Водночас функціональний підхід передбачає оцінювання не лише формальної відповідності нормативних текстів, а й того, як відповідні норми діють у реальних правовідносинах, чи вирішують вони визначену проблему та чи забезпечують очікуваний правовий результат [133, с. 230-231].

Застосування такого підходу до порівняльного дослідження фідучіарних обов'язків означає, що можливість імплементації французького або британського досвіду має оцінюватися з урахуванням функцій відповідних правових конструкцій, а не лише їх нормативного формулювання. Зокрема, необхідно визначити, яку проблему вирішує певний іноземний механізм, на яких інституційних і процесуальних передумовах ґрунтується його ефективність та чи можуть аналогічні результати бути забезпечені в межах української системи корпоративного управління.

Отже, предметом запозичення має бути не ізольована норма або термінологічна конструкція, а функціонально цілісний механізм. Йдеться про узгоджене поєднання матеріальних стандартів поведінки, процедур розкриття заінтересованості та усунення від прийняття рішення, правил доказування, засобів захисту інтересу товариства і правових наслідків порушення фідучіарних обов'язків. При цьому відповідні положення мають бути адаптовані до структури органів українських товариств, чинного розподілу корпоративних повноважень, процесуального законодавства та сформованої судової практики.

Такий функціональний підхід наочно простежується на прикладі французької моделі, яка демонструє, що навіть за відсутності єдиної кодифікованої конструкції фідучіарні обов'язки можуть утворювати «функціонально завершений» режим. У зазначеній моделі обмеження корпоративної влади досягається не через одну норму, а через сукупність взаємопов'язаних механізмів: інтерес товариства, імпліцитний обов'язок лояльності, фрагментарно розвинений обов'язок дбайливості, спеціальні режими контрольованих правочинів, вимоги прозорості, інформування, конфіденційності, ринкової доброчесності, комплаєнсу та спеціальної відповідальності у чутливих сферах, зокрема у фінансовому регулюванні, неплатоспроможності та питаннях належної обачності.

Для французького права характерним є також функціональний підхід до розуміння керівника: вирішальне значення має не лише формальна посада, а й реальне здійснення управлінської влади, що дозволяє охоплювати режимом відповідальності як керівників де-юре, так і фактичних керівників, а в окремих випадках і членів органів, які реально впливають на політику та діяльність товариства. Така модель особливо цінна для українського права, оскільки показує, що ефективне фідучіарне регулювання формується не лише у площині цивільного чи корпоративного закону у вузькому значенні, а в межах ширшої нормативної системи, яка поєднує корпоративне, фінансове, деліктне, комплаєнс- та навіть екологічне регулювання.

Англійська модель, своєю чергою, демонструє інший тип нормативної усталеності. Її особливість полягає в тому, що загальні обов'язки директорів законодавчо закріплені, однак зберігають органічний зв'язок із попереднім загальним правом і правом справедливості. Саме тому англійське право пропонує більш системний і структурований варіант побудови фідучіарного режиму: обов'язок діяти в межах повноважень, обов'язок сприяти успіху компанії, обов'язок здійснювати незалежне судження, обов'язок виявляти належну обачність, навички й старанність, обов'язок уникати конфліктів інтересів, заборона прийняття вигод від третіх осіб та обов'язок декларувати

заінтересованість у правочинах розглядаються як елементи єдиної системи директорських обов'язків. Сильна сторона цієї моделі полягає не лише в тому, що перелік обов'язків сформульований чітко, а й у тому, що між ними проведено змістовне розмежування: лояльність не змішується з дбайливістю, конфлікт інтересів не зводиться до загальної недобросовісності, а якість ділового рішення оцінюється окремо від наявності особистої заінтересованості. Для українського законодавства цей аспект має особливе значення, оскільки національна модель правового регулювання й дотепер характеризується недостатнім розмежуванням окремих поведінкових стандартів, які нерідко поєднуються в межах кількох узагальнених нормативних конструкцій.

Українське законодавство у сфері фідучіарних обов'язків фактично перебуває лише на початковому етапі формування цілісного підходу. Наразі відповідне регулювання є фрагментарним і розосередженим між ЦК України, Законом України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», Законом України «Про акціонерні товариства» та Законом України «Про банки і банківську діяльність». При цьому термін «фідучіарні обов'язки» прямо згадується лише у ЦК України, тоді як у спеціальному законодавстві переважно йдеться лише про окремі елементи відповідного режиму. Такий поточний стан речей свідчить не про повну відсутність фідучіарних обов'язків в українському праві, а про його непослідовність: законодавець уже визнає потребу в закріпленні спеціальних стандартів поведінки посадових осіб, але поки що не забезпечив достатнього рівня концептуальної узгодженості між загальним і спеціальним регулюванням.

Такий стан українського законодавства загалом узгоджується з ширшою проблемою адаптації національної правової системи до європейських стандартів. На думку О. Б. Чорномаза, чинна законодавча база України характеризується суперечливістю, нестабільністю та недосконалістю, що негативно впливає на процес реалізації прав і виконання обов'язків суб'єктами суспільних відносин. У сфері фідучіарних обов'язків ця проблема проявляється особливо виразно: окремі елементи відповідного режиму вже закріплені у різних нормативних

актах, однак вони не утворюють єдиної, внутрішньо узгодженої системи. Унаслідок цього правозастосувач змушений реконструювати зміст фідучіарних стандартів шляхом системного тлумачення норм ЦК України, законів про товариства, банківського законодавства та судової практики [166, с. 191-192].

Найбільш розвинений приклад нормативного оформлення фідучіарних стандартів у чинному українському праві міститься у статті 89 Закону України «Про акціонерні товариства». Саме ця норма демонструє найближче до англійської моделі розуміння обов'язків посадових осіб органів товариства, оскільки не лише повторює базові вимоги діяти в інтересах товариства, добросовісно і розумно та в межах повноважень, а й деталізує окремі обов'язки: сприяти досягненню успішних результатів діяльності товариства, ухвалювати незалежні рішення, діяти з розумним ступенем обачності, професійності та старанності, уникати конфлікту інтересів, утримуватися від прийняття вигод від третіх осіб та повідомляти про заінтересованість у правочині.

Крім того, законодавець у цій нормі вже намагається надати певні критерії оцінки поведінки посадової особи через модель «розумної особи» та через процедурні правила щодо розкриття і погодження конфлікту інтересів. У цьому сенсі стаття 89 є чи не найбільш вдалим прикладом того, як фідучіарні обов'язки можуть бути виокремлені як самостійна складова правового статусу посадової особи.

Водночас саме «успішність» статті 89 Закону України «Про акціонерні товариства» ще виразніше виявляє слабкі місця решти українського регулювання. У Законі України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» фідучіарні обов'язки, по суті, залишаються опосередковано згаданими лише в контексті конфлікту інтересів, де йдеться про обов'язок посадової особи діяти добросовісно і розумно в інтересах товариства в цілому. Така конструкція засвідчує визнання законодавцем існування відповідного поведінкового стандарту, проте не розкриває його змісту самостійно.

У Законі України «Про банки і банківську діяльність» фідучіарні обов'язки також не названі прямо, але функціонально виражені через вимоги до керівників

банку діяти в інтересах банку, його вкладників та учасників, ставити інтереси банку вище власних, уникати конфлікту інтересів та не використовувати службове становище у власних інтересах. Отже, українське право фактично вже містить кілька різних галузевих моделей фідучіарної поведінки, однак вони не об'єднані єдиною системною концепцією.

Саме на цьому тлі особливого значення набуває питання про роль ЦК України та проєкту Цивільного кодексу України як потенційної системоутворюючої основи для інституту фідучіарних обов'язків. На перший погляд, включення до кодифікованого акта положень про фідучіарні обов'язки посадових осіб товариства слід оцінювати позитивно, оскільки це наближає українське право до сучасних тенденцій європейського та англо-американського корпоративного регулювання. Однак, при більш глибокому аналізі виявляється головна проблема: законодавець фактично обмежився перенесенням до кодифікованого рівня загальних положень про необхідність діяти в інтересах товариства, добросовісно і розумно, у спосіб, який сприяє досягненню мети діяльності товариства, та в межах повноважень, не надавши цим положенням достатньої змістовної деталізації.

Більше того, у проєкті Цивільного кодексу України фактично дублюється вже чинна модель без її суттєвого доопрацювання, що знижує потенціал такої кодифікації.

У цьому контексті законодавчу техніку звичайного дублювання справедливо слід оцінювати критично. Кодифікація за своєю природою покликана не механічно повторювати вже наявне регулювання, а усувати його прогалини, суперечності та невизначеність. Натомість у сфері фідучіарних обов'язків проєкт Цивільного кодексу України не вирішує низки принципових питань, які вже виявлені в чинному праві. Він не забезпечує належного розмежування між обов'язком лояльності та обов'язком належної дбайливості, не конкретизує змісту кожного з цих обов'язків, не встановлює достатньо зрозумілих критеріїв оцінки поведінки посадової особи, не розкриває співвідношення між порушенням фідучіарного обов'язку і допустимим

господарським ризиком, не формує окремого режиму використання корпоративних можливостей, не розвиває належним чином правила конфіденційності та не узгоджує загальну фідучіарну модель із положеннями спеціальних законів. За таких умов існує ризик, що навіть після оновлення ЦК України інститут фідучіарних обов'язків залишиться радше термінологічною новелою, ніж повноцінним і дієвим механізмом регулювання корпоративної влади.

Одним із ключових висновків, що випливають з англійського досвіду для України, є необхідність переходу від узагальнених декларативних формулювань до системно побудованої сукупності взаємопов'язаних обов'язків. У вітчизняному праві вже наявні категорії добросовісності, розумності, інтересу товариства, обачності, професійності та старанності, однак вони ще не інтегровані у чітку конструкцію обов'язку лояльності та обов'язку належної дбайливості. До сфери першого доцільно віднести вимоги діяти в інтересах товариства, уникати конфлікту інтересів, не використовувати службове становище, майно, інформацію та можливості товариства у власних інтересах, не приймати вигод від третіх осіб, повідомляти про заінтересованість у правочині та дотримуватися конфіденційності. До сфери другого слід віднести обов'язок діяти з належною обачністю, професійністю, старанністю, з достатнім рівнем інформованості та з урахуванням об'єктивно очікуваного стандарту поведінки від відповідної посадової особи. Таке розмежування дозволить не лише підвищити якість законодавчої техніки, а й забезпечити більш точне правозастосування.

З цієї точки зору адаптація англійського підходу до українського права має бути не термінологічною, а структурною. На думку О. Б. Чорномаза, адаптація передбачає приведення національного законодавства у відповідність до норм і стандартів міжнародного права шляхом удосконалення національного законодавства, зокрема внесення змін, доповнень або прийняття нових нормативно-правових актів. Отже, у сфері фідучіарних обов'язків ідеться не лише про введення самого терміна “фідучіарні обов'язки”, а про змістовне

оновлення законодавства: формування чіткої структури обов'язків, визначення їх суб'єктів, критеріїв порушення, стандартів доказування та правових наслідків [166, с. 190].

Не менш важливим є і французький досвід, який переконливо показує, що для реального функціонування фідучіарних обов'язків недостатньо лише загальної законодавчої формули. Необхідна ширша нормативна екосистема, яка забезпечує їхню процедурну, інформаційну та превентивну реалізацію. Для України це означає, що поряд із загальним закріпленням фідучіарних обов'язків у ЦК України та спеціальних законах необхідно розвивати механізми їх конкретизації через правила про конфлікт інтересів, правочини із заінтересованістю, обов'язкове письмове розкриття певних обставин, внутрішній контроль, комплаєнс-процедури, корпоративні політики щодо користування інформацією, кодекси корпоративної поведінки та внутрішні правила взаємодії органів товариства. Саме такий підхід дозволив би перевести фідучіарні обов'язки з рівня декларації на рівень реальної корпоративної процедури. У цьому сенсі фідучіарний режим повинен стати не лише матеріальним стандартом оцінки поведінки посадової особи *post factum*, а й інструментом її попереднього дисциплінування *ex ante*.

Додатково слід наголосити, що імплементація елементів французького та англійського режимів має розглядатися не лише як питання вдосконалення окремих норм, а й як питання зміни самого підходу до української правової природи корпоративного управління. В українському праві посадова особа товариства досі значною мірою сприймається як носій формально визначеної компетенції (законом та/або статутом). Натомість як французька, так і англійська модель виходять із того, що директор або інша особа, яка здійснює управлінський вплив, є насамперед носієм довірчої функції, а тому має оцінюватися не тільки за межами своїх повноважень, а й за способом їх реалізації. Саме це зумовлює необхідність зміщення акценту в українському законодавстві з виключно компетенційного підходу до підходу поведінкового. Формальне дотримання процедури чи компетенції саме по собі ще не означає

належного виконання фідучіарного обов'язку, якщо рішення було ухвалене в умовах конфлікту інтересів, без належної інформованості або з орієнтацією на власну приватну вигоду. Така зміна концептуального акценту є необхідною передумовою для подальшого вдосконалення системи українського корпоративного права.

Такий підхід відповідає ширшій логіці європейської інтеграції, за якої адаптація законодавства має бути пов'язана не лише з формальним наближенням текстів нормативних актів, а й із реформуванням правових інститутів. На думку О. Б. Чорномаза, імплементація положень європейського законодавства є важливою в контексті проведення реформ, оскільки відповідні положення можуть і повинні слугувати основою для нової моделі соціально-економічного розвитку України [166, с. 189]. У сфері корпоративного права такою новою моделлю має стати перехід від формального розуміння управління товариством до моделі відповідального, добросовісного, прозорого та професійного здійснення корпоративної влади.

У цьому ж контексті для України особливо цінним є функціональний підхід до кола суб'єктів фідучіарних обов'язків, характерний як для французької, так і для англійської традиції. Національна практика знає численні випадки, коли реальний управлінський вплив здійснюють особи, які формально не мають статусу керівника чи члена органу товариства, але де-факто визначають його політику та контролюють ключові напрями діяльності. За відсутності функціонального підходу такі особи часто залишаються поза межами прямого нормативного режиму фідучіарних обов'язків. Саме тому перспективним для України є законодавче та доктринальне посилення ідеї, що фідучіарні стандарти можуть поширюватися не лише на формально призначених посадових осіб, а й на осіб, які фактично здійснюють керівну або визначальну корпоративну функцію. Це дозволило б істотно підвищити ефективність правового контролю за корпоративною владою в умовах концентрованої структури власності та фактичного домінування окремих впливових осіб.

Ще одним напрямом удосконалення українського законодавства має стати розвиток критеріїв судової оцінки порушення фідучіарних обов'язків. Наразі в Україні відсутній достатньо усталений інструментарій відмежування фідучіарного порушення від звичайної управлінської помилки або допустимого підприємницького ризику. В англійській традиції, попри складність цієї проблематики, вироблено більш чіткі орієнтири щодо оцінки лояльності, конфлікту інтересів, належної інформованості та якості ділового рішення. Французька модель також показує значення судового й регуляторного контексту в конкретизації поведінкових стандартів. Для України це означає необхідність не лише закріплення загальних обов'язків, а й формування критеріїв їх судового тестування: яким має бути рівень інформованості посадової особи, якою є межа її дискреції, яке значення має покладання на внутрішні процедури, аудиторські висновки чи професійні консультації, коли господарський ризик залишається допустимим, а коли він переходить у площину недобросовісної чи недбалої поведінки. Без розв'язання цих питань фідучіарні обов'язки ризикують залишитися категорією з високим рівнем абстракції і низькою передбачуваністю застосування.

Особливої уваги потребує і питання наслідків порушення фідучіарних обов'язків. Нині українське право тяжіє до моделі, в якій основним наслідком виступає відшкодування збитків, завданих посадовою особою товариству. Такий підхід є важливим, але недостатнім. Порушення обов'язку лояльності не рідко виявляється не лише у спричиненні прямих збитків, а й у неправомірному отриманні вигоди, використанні корпоративної можливості, приховуванні інформації, ухваленні рішень у стані конфлікту інтересів чи загальному підриві довіри до самої управлінської функції. Враховуючи це, українське законодавство потребує запровадження більш широкого переліку правових наслідків, які б відповідали природі конкретного порушення. Ідеться, зокрема, про можливість витребування неправомірно отриманої вигоди, застосування спеціальних наслідків до правочинів або рішень, ухвалених із порушенням обов'язку

лояльності, а також про розвиток превентивних механізмів усунення особи від участі у прийнятті рішення у випадках конфлікту інтересів.

Удосконалення українського законодавства у сфері фідучіарних обов'язків також неможливе без переосмислення співвідношення між законом і внутрішніми корпоративними актами, оскільки закон не може вичерпно описати всі моделі належної поведінки посадових осіб у складному корпоративному середовищі. Саме тому поряд із загальним законодавчим регулюванням особливого значення набувають внутрішні кодекси поведінки, політики щодо конфлікту інтересів, розкриття інформації, використання інсайдерської інформації, антикорупційні та комплаєнс-політики. Для України це має подвійне значення: з одного боку, внутрішня корпоративна конкретизація дає змогу врахувати специфіку конкретного товариства, з іншого – вона не повинна підміняти законодавчий рівень і не може скасовувати базові імперативні елементи фідучіарного режиму. Отже, оптимальною видається модель, у якій ЦК України та спеціальні закони визначають загальні та спеціальні стандарти поведінки, а внутрішні документи товариства конкретизують способи їх реалізації з урахуванням характеру діяльності, структури власності та корпоративних ризиків.

Не можна оминати і ще один важливий аспект, який виразно простежується в обох досліджених правових системах, – поступове ускладнення самого змісту корпоративного інтересу. У французькому праві інтерес товариства дедалі більше співвідноситься із соціальними, екологічними та комплаєнс-вимогами; в англійському праві обов'язок сприяти успіху компанії охоплює врахування довгострокових наслідків, інтересів працівників, ділової репутації та впливу діяльності компанії на довкілля. В українському праві ця тенденція лише починає з'являтися, наприклад, у статті 89 Закону України «Про акціонерні товариства», де допускається врахування також інших цілей, крім отримання прибутку акціонерами, а в окремих випадках – інтересів кредиторів. Це свідчить, що національне право вже має окремі точки перетину із сучасною тенденцією розширення змісту корпоративного інтересу. Однак, наразі це радше

виняток, ніж системне правило. У перспективі український законодавець має вирішити, для яких категорій суб'єктів доцільно поступово розширювати зміст управлінської лояльності та дбайливості.

З урахуванням викладеного можна дійти висновку, що перспективна модель розвитку українського законодавства у сфері фідучіарних обов'язків має поєднати переваги обох досліджених правових систем. Від англійського права доцільно запозичити системність побудови, чітке нормативне розмежування обов'язку лояльності та обов'язку належної дбайливості, приділити більшу увагу до якості процесу прийняття рішення та функціональний підхід до кола зобов'язаних осіб. Від французького права варто сприйняти ідею багаторівневого регулювання, за якої фідучіарні стандарти підтримуються не лише корпоративним законом у вузькому значенні, а й механізмами прозорості, конфлікту інтересів, комплаєнсу, конфіденційності, внутрішнього контролю, ринкової доброчесності та спеціальної відповідальності. Водночас українська правова система, як система континентального права, потребує не простого перенесення окремих іноземних конструкцій, а їх адаптованого нормативного оформлення з урахуванням власної кодифікаційної традиції та ролі спеціального законодавства.

Отже, вдосконалення законодавства України у сфері фідучіарних обов'язків має відбуватися за кількома взаємопов'язаними напрямками. По-перше, слід забезпечити змістовне, а не лише термінологічне закріплення фідучіарних обов'язків у ЦК України. По-друге, потрібне чітке нормативне розмежування обов'язку лояльності та обов'язку належної дбайливості. По-третє, необхідно посилити процедурні, превентивні та інформаційні механізми контролю за корпоративною поведінкою. По-четверте, доцільно розширити функціональний підхід до кола суб'єктів, на яких поширюються фідучіарні стандарти. По-п'яте, слід передбачити більш диференційовану систему наслідків порушення фідучіарних обов'язків. На основі такого системного підходу імплементація елементів французького та англійського режимів стане не механічним рецепіюванням, а справді змістовним етапом подальшого

вдосконалення українського корпоративного права, здатним перетворити інститут фідучіарних обов'язків на реальний інструмент підвищення стандартів корпоративного врядування, відповідальності та довіри у сфері управління юридичними особами.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Встановлено, що фідучіарні обов'язки вже отримали нормативне визнання у корпоративному праві України, однак їх регулювання залишається фрагментарним, нерівномірним і концептуально неузгодженим. ЦК України та спеціальне корпоративне законодавство передбачають вимоги діяти добросовісно, розумно, обачно та в інтересах юридичної особи, уникати конфлікту інтересів і належно виконувати управлінські повноваження, проте не формують єдиного підходу до змісту таких обов'язків і наслідків їх порушення.

Найбільш послідовно фідучіарні стандарти закріплено у Законі України «Про акціонерні товариства», який конкретизує обов'язки посадових осіб діяти в межах повноважень, незалежно, професійно, обачно та в інтересах товариства, а також уникати конфлікту інтересів і розкривати заінтересованість у правочинах. У законодавстві про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю й банківському законодавстві відповідні вимоги врегульовано менш системно.

Включення положень про фідучіарні обов'язки до проекту оновлення ЦК України слід оцінювати позитивно, однак відтворення загальних формулювань чинного законодавства не усуває правової невизначеності. Проект потребує чіткого розмежування обов'язку лояльності та обов'язку належної обачності, конкретизації правил щодо корпоративних можливостей, конфіденційності, вигод від третіх осіб і конфлікту інтересів. Оптимальною є дворівнева модель, за якої загальні положення закріплюються у ЦК України, а їх зміст і процедури реалізації деталізуються у спеціальному корпоративному законодавстві.

Керівні принципи ОЕСР щодо корпоративного врядування державних підприємств підтверджують необхідність поширення фідучіарних стандартів на всі рівні реалізації корпоративних прав держави: державу як власника, суб'єкта управління державною власністю та членів органів управління підприємства [82]. Усі вони повинні діяти професійно, поінформовано, добросовісно та в інтересах підприємства [82].

Аналіз практики Верховного Суду засвідчив поступовий перехід від формальної оцінки повноважень посадових осіб до дослідження якості процесу прийняття управлінського рішення. Значення мають поінформованість керівника, оцінка ризиків, економічна обґрунтованість рішення, дотримання корпоративних процедур і відсутність конфлікту інтересів. Негативний економічний результат сам по собі не повинен спричиняти відповідальність, якщо рішення було прийняте добросовісно, на підставі достатньої інформації та в межах розумного підприємницького ризику.

Фідуціарні стандарти доцільно поширювати не лише на формально призначених посадових осіб, а й на фактичних керівників та осіб, які реально здійснюють визначальний вплив на діяльність товариства. Правові наслідки порушення також мають залежати від характеру обов'язку: у разі неналежної обачності основним засобом захисту є відшкодування збитків, а у разі порушення лояльності – повернення неправомірно отриманої вигоди, усунення наслідків конфлікту інтересів та оспорування відповідного правочину.

Удосконалення законодавства України має поєднувати системність британського підходу з багаторівневістю французького регулювання. Доцільними є чітке розмежування фідуціарних обов'язків, розвиток процедур розкриття інформації, контролю за конфліктом інтересів і правочинами із заінтересованістю, запровадження функціонального підходу до суб'єктного складу та диференціація засобів правового захисту. Це дозволить зберегти необхідний простір для управлінської дискреції та водночас забезпечити ефективний контроль за використанням корпоративної влади в інтересах товариства.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретико-правове та порівняльно-правове дослідження фідучіарних обов'язків у корпоративному праві, за результатами якого сформульовано такі основні висновки.

1. Фідучіарні обов'язки є ключовим елементом сучасного корпоративного права, який забезпечує баланс інтересів учасників корпоративних відносин, підвищує ефективність корпоративного управління та сприяє формуванню довіри як основи делегування управлінських повноважень.
2. Фідучіарні обов'язки у корпоративному праві виникають як правова відповідь на структурні особливості корпоративних відносин, зокрема делегування управлінських повноважень, інформаційну асиметрію між учасниками та органами управління, а також ризик конфлікту інтересів між корпоративним та приватним інтересом. Фідучіарність у цьому контексті є не лише характеристикою особистої довіри між суб'єктами, а юридичною конструкцією, яка одночасно легітимізує надання управлінської дискреції та визначає межі її здійснення.
3. Фідучіарні обов'язки у корпоративному праві запропоновано визначати як комплекс приватно-правових вимог до поведінки посадових та інших осіб, які здійснюють юридично значущий або фактичний вплив на управління товариством, що виникає у зв'язку з наділенням їх управлінськими повноваженнями, доступом до корпоративних ресурсів чи інформації та передбачає необхідність діяти добросовісно, розумно і лояльно в інтересах товариства, уникати конфлікту інтересів, не отримувати особистої вигоди за рахунок товариства й дотримуватися належного рівня обачності під час прийняття управлінських рішень.
4. Фідучіарні обов'язки мають спеціальний правовий характер і не зводяться до загальних принципів цивільного права (добросовісності, розумності, справедливості), хоча й тісно з ними пов'язані. Вони спрямовані на захист корпоративного інтересу як самостійного об'єкта правової охорони.

5. Фідуціарні обов'язки мають дуалістичну правову природу, яка полягає у поєднанні їх статусно-організаційного характеру (як елементу корпоративного статусу посадової особи) та приватно-правового характеру (як підстави застосування цивільно-правової відповідальності у разі їх порушення).
6. Ключовим елементом фідуціарних відносин є наявність у фідуціара дискреційних повноважень щодо істотних інтересів іншої особи, що обумовлює виникнення відносин довіри, залежності та вразливості бенефіціара.
7. Узагальнено основні підходи до розуміння змісту фідуціарних обов'язків та встановлено, що їх ядро становлять обов'язок лояльності (англ. duty of loyalty) й обов'язок належної обачності (англ. duty of care), які у сукупності формують комплекс вимог до поведінки осіб, що здійснюють управління товариством. Обов'язок лояльності визначає спрямованість поведінки управлінця на забезпечення інтересів товариства та передбачає уникнення конфлікту інтересів, неотримання несанкціонованої вигоди і невикористання корпоративних можливостей у власних інтересах. Обов'язок належної обачності характеризує якість процесу прийняття управлінського рішення та вимагає діяти поінформовано, професійно, розумно, з належною оцінкою істотних обставин і ризиків..
8. Фідуціарні обов'язки доцільно класифікувати за сукупністю взаємопов'язаних критеріїв. За змістом вони поділяються на обов'язок лояльності та обов'язок належної обачності; за функціональним призначенням – на превентивні, компенсаційні та реституційно-коригувальні; за суб'єктним складом – на обов'язки формальних посадових осіб, фактичних керівників і осіб, які здійснюють визначальний корпоративний вплив; за джерелами виникнення – на законодавчі, статутні, договірні та такі, що впливають із фактичного характеру відносин; за моментом реалізації – на обов'язки, що діють до прийняття рішення, під час його прийняття, після завершення повноважень або після

припинення відповідних корпоративних відносин. Запропонована класифікація має не лише теоретичне, а й прикладне значення, оскільки дає змогу визначати зміст конкретного стандарту поведінки, момент його виникнення, належного носія обов'язку, критерії порушення та відповідний спосіб правового захисту.

9. Фідуціарні обов'язки виконують три основні функції: превентивну (запобігання зловживанням і конфліктам інтересів), компенсаційну (відшкодування завданих збитків) та реституційно-коригувальну (усунення неправомірно отриманої вигоди), що забезпечує баланс між управлінською дискрецією та контролем за діяльністю посадових осіб.
10. У праві Великої Британії фідуціарні обов'язки сформувалися як самостійний правовий інститут, який має прецедентне походження та характеризується чіткою структурованістю і нормативною деталізацією, зокрема у положеннях Закону про компанії 2006.
11. Британська модель характеризується подвійною структурою: кодифікований перелік загальних обов'язків директорів поєднується зі збереженням засадничої ролі прецедентного права та права справедливості. Законодавче закріплення обов'язків директорів у Законі про компанії 2006 не припинило розвитку прецедентних підходів, а формалізувало стандарти, що історично виникли у судовій практиці. Змістовним ядром фідуціарного статусу директора у британському праві є лояльність, що проявляється у забороні конфлікту інтересів, отримання несанкціонованої вигоди та використання корпоративних можливостей, а також у вимогах діяти в інтересах компанії та розкривати особисту заінтересованість.
12. Водночас у праві Франції фідуціарні обов'язки не сформувалися як автономна категорія, а інтегровані у систему цивільного і корпоративного права та реалізуються через сукупність обов'язків, зокрема обов'язок діяти в інтересі товариства (фр. *intérêt social*), обов'язок лояльності та обов'язок

належної обачності, а також через механізми відповідальності за управлінські помилки (фр. *faute de gestion*).

13. Французька модель не формує фідучіарні обов'язки як єдиний автономний інститут, однак функціонально забезпечує їх реалізацію через багаторівневу систему цивільного, корпоративного, регуляторного та європейського права. Системоутворюючою категорією цієї моделі є інтерес товариства (фр. *intérêt social*) як самостійний інтерес юридичної особи, який не зводиться до сукупності інтересів її учасників. Саме відповідність дій керівника інтересу товариства становить загальний критерій оцінки правомірності здійснення корпоративної влади. Французький режим обмеження управлінської дискреції складається з обов'язку лояльності, вимог належної обачності, правил про правочини із заінтересованістю, процедур запобігання конфлікту інтересів, вимог прозорості, корпоративного комплаєнсу, нефінансової звітності та відповідальності за порушення законодавства, статуту або неналежне управління.
14. Попри різні підходи до нормативного закріплення фідучіарні обов'язки у правових системах загального та континентального права мають спільну функціональну спрямованість, яка полягає у забезпеченні належного корпоративного управління та захисті корпоративного інтересу.
15. Суб'єктний склад носіїв фідучіарних обов'язків не обмежується формальними посадовими особами, а може охоплювати також фактичних керівників і осіб, які здійснюють визначальний вплив на діяльність товариства, що відповідає сучасним тенденціям розвитку корпоративного права.
16. У праві України фідучіарні обов'язки мають фрагментарне нормативне закріплення, зокрема через вимоги діяти добросовісно, розумно та в інтересах юридичної особи, уникати конфлікту інтересів і не використовувати корпоративні можливості для особистої вигоди, однак не сформовані як цілісний правовий інститут.

17.Окремі елементи такого регулювання містяться у Цивільному кодексі України, який закріплює загальні вимоги до поведінки органів юридичної особи, а також у спеціальному корпоративному законодавстві.

Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» передбачає обов'язки посадових осіб діяти добросовісно і розумно в інтересах товариства, містить положення щодо конфлікту інтересів та відповідальності посадових осіб перед товариством. Встановлено, що Закон України «Про акціонерні товариства» більш детально визначає стандарти поведінки посадових осіб акціонерного товариства, включаючи обов'язки діяти в інтересах товариства, в межах повноважень, добросовісно, розумно, обачно, професійно та з належною старанністю, а також уникати конфлікту інтересів і повідомляти про заінтересованість. Обґрунтовано, що окреме значення має Закон України «Про банки і банківську діяльність», у якому фідучіарні стандарти проявляються через підвищені вимоги до керівників банку, членів органів управління, системи корпоративного управління, управління ризиками, внутрішнього контролю та обов'язку діяти в інтересах банку, його вкладників і кредиторів. Водночас зазначені норми залишаються розпорошеними в різних законодавчих актах, мають різний ступінь деталізації та не утворюють єдиної узгодженої системи фідучіарних обов'язків у корпоративному праві України.

18.Наразі існує необхідність удосконалення правового регулювання фідучіарних обов'язків у корпоративному праві України шляхом їх системного нормативного закріплення, деталізації змісту, розширення суб'єктного складу та розвитку ефективних механізмів відповідальності. Перспективним видається запозичення окремих елементів підходів англійського права щодо структурованості фідучіарних обов'язків та французького підходу до концепції корпоративного інтересу, що дозволить сформувати збалансовану модель правового регулювання в Україні.

19. Практика Верховного Суду поступово формує змістовний підхід до оцінки поведінки посадових осіб, компенсуючи недостатню визначеність законодавства. У відповідних спорах суди дедалі більше орієнтуються не лише на формальну наявність повноважень або законність окремої дії, а на якість процесу підготовки й прийняття управлінського рішення, його економічну обґрунтованість, поінформованість керівника, відсутність конфлікту інтересів і причинний зв'язок між поведінкою посадової особи та завданою шкодою.
20. Фідуціарні обов'язки виконують системоутворюючу функцію у корпоративному праві, оскільки поєднують матеріальні та процедурні аспекти регулювання поведінки посадових осіб, забезпечуючи єдність підходів до оцінки їх діяльності у різних правових системах.
21. Правова сутність фідуціарних обов'язків у корпоративному праві спрямована не на досягнення гарантованого результату управлінської діяльності, а на встановлення стандартів належної поведінки при прийнятті управлінських рішень, що відповідає концепції підприємницького ризику та виключає автоматичну відповідальність за негативні наслідки таких рішень за умови дотримання вимог добросовісності, обачності та лояльності.
22. Ключове значення у визначенні порушення фідуціарних обов'язків має не лише факт настання збитків, а й оцінка процесу прийняття управлінських рішень, зокрема рівня інформованості, наявності або відсутності конфлікту інтересів, добросовісності поведінки та дотримання меж дискреційних повноважень.
23. Процедурні механізми (розкриття інформації, врегулювання конфлікту інтересів, корпоративний комплаєнс) є невід'ємним елементом реалізації фідуціарних обов'язків і забезпечують їх ефективність, формуючи інституційні гарантії належного корпоративного управління.
24. Оптимальна для України модель повинна поєднувати системність британського підходу з багаторівневістю французького регулювання. Із

британського досвіду доцільно використати структуроване розмежування окремих обов'язків, пріоритет лояльності, увагу до процесу прийняття управлінського рішення, функціональний підхід до суб'єктного складу та реституційні засоби захисту. Із французького досвіду – категорію автономного корпоративного інтересу, багаторівневе поєднання законодавчих і процедурних механізмів, регулювання правочинів із заінтересованістю, комплаєнс, прозорість і можливість притягнення до відповідальності осіб, які фактично здійснюють управлінський вплив.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Al Nehayan v Kent, England and Wales High Court, 2018.
URL: <https://www.lexiswebinars.co.uk/legal/corporate-law/live-the-latest-corporate-law-cases-2020/supporting-materials/710498-Al-Nehayan-v-Kent.pdf>
2. Arrêt Vilgrain, Cass. com., 27 février 1996, n° 94-11.241.
3. Associes en Gouvernance. La charte de l'administrateur. Institut Français des Administrateurs (IFA), octobre 2011. URL: https://www.associes-gouvernance.com/wp-content/uploads/2013/06/G_fichecharte_102011-11.pdf
4. Autorité des marchés financiers. Règlement général de l'AMF. Version en vigueur au 1 janvier 2024. URL: <https://www.amf-france.org/fr/reglementation/reglement-general>
5. Bairstow v Queens Moat Houses Plc, England and Wales High Court, 2001. URL: <https://www.casemine.com/judgement/uk/5a8ff71860d03e7f57ea770a>.
6. Bayne D. C. The Philosophy of Corporate Control: A Treatise on the Law of Fiduciary Duty. New Orleans : Loyola University School of Law, 1970.
7. Becht M., Bolton P., Röell A. Corporate Governance and Control. Handbook of the Economics of Finance. Vol. 1A: Corporate Finance / ed. by G. M. Constantinides, M. Harris, R. M. Stulz. Amsterdam : North-Holland, 2003. P. 1–109. DOI: 10.1016/S1574-0102(03)01005-7.
8. Becker S. Devoirs fiduciaires et responsabilité des dirigeants : un encadrement par des instruments similaires, au service de finalités contrastées en droit français et américain (USA) : mémoire de recherche, Master de droit comparé des affaires / sous la dir. de L. Convert. Paris : Université Paris-Panthéon-Assas, 2025. 139 p. URL: <https://idc.assas-universite.fr/sites/default/files/idc/memoires/becker-memoire.pdf>
9. Bhullar & Ors v Bhullar & Anor [2003] EWCA Civ 424
10. Birks P. The Content of Fiduciary Obligation. Israel Law Review. 2000. Vol. 34, Issue 1. P. 3–38.

11. Black's Law Dictionary. 9th edition by Bryan A. Garner. WEST: Thomson Reuters business, 2009. 1920 p.
12. Boardman v Phipps, England and Wales High Court, 1967. URL: <https://www.casemine.com/judgement/uk/5a8ff8ca60d03e7f57ecd789>.
13. Breen v Williams (1996) 186 C.L.R. 71.
14. Bristol and West Building Society v Mothew [1998] Ch 1, Court of Appeal; [1996] EWCA Civ 533; [1996] 4 All ER 698.
15. Bruno S. Foundations of Business and Company Law: US, UK, Italy and the European Context. Turin : G. Giappichelli Editore, 2015. 230 p.
16. BTI 2014 LLC v Sequana SA and others [2022] UKSC 25 : judgment of the Supreme Court of the United Kingdom of 5 October 2022. URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0046>
17. Burnden Holdings (UK) Ltd v Fielding, Supreme Court of the United Kingdom, 2018. URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2016-0150.html>.
18. Cahn A., Donald D. C. Comparative Company Law: Text and Cases on the Laws Governing Corporations in Germany, the UK and the USA. 2nd ed. Cambridge : Cambridge University Press, 2022. 790 p.
19. Cass. com., 11 juillet 1988.
20. Cass. com., 18 déc. 2012, n° 11-24.305.
21. Cass. com., 18 septembre 2019, n° 16-26.962, publié au Bulletin.
22. Cass. com., 2 juill. 1985, n° 83-16.887.
23. Cass. com., 5 mai 2021, n° 19-23.575.
24. Cass. com., 9 mars 1993, n° 91-17.844.
25. Cass. crim., 9 oct. 2013, n° 12-84.082.
26. Children's Investment Fund Foundation (UK) v Attorney General, Supreme Court of the United Kingdom, 2020. URL: <https://vlex.co.uk/vid/children-s-investment-fund-900873571>.
27. Chirnside v Fay [2006] NZSC 58; [2007] 1 N.Z.L.R. 433.

28. Code civil. Version consolidée // Légifrance. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006070721 (зокрема ст. 1104, 1833).

29. Code de commerce. Version consolidée // Légifrance. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000005634379 (зокрема ст. L.225-37, L.225-38 et s., L.225-51-1, L.225-56, L.225-102, L.225-102-1, L.225-102-4, L.225-102-5).

30. Code monétaire et financier. Version consolidée // Légifrance. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072026 (зокрема ст. L.561-46, L.621-15).

31. Code pénal. Version consolidée // Légifrance. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006070719 (зокрема ст. 314-1).

32. Companies Act 2006, c. 46, Part 10, Chapter 2, ss. 170–177. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/part/10/chapter/2/crossheading/the-general-duties>

33. Cozian M., Viandier A., Deboissy F. Droit des sociétés. Paris : LexisNexis, 2023. 1228 p.

34. Daly v Sydney Stock Exchange Ltd (1986) 160 C.L.R. 371.

35. Directive (EU) 2017/828 of the European Parliament and of the Council of 17 May 2017 amending Directive 2007/36/EC as regards the encouragement of long-term shareholder engagement. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2017/828/oj>

36. Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj>

37. Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>

38. Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) n° 537/2014, la directive 2004/109/CE, la directive 2006/43/CE et la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2464/oj>

39. Directive 2003/6/CE du Parlement européen et du Conseil du 28 janvier 2003 sur les opérations d'initiés et les manipulations de marché (abus de marché) // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32003L0006>

40. Directive 2007/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 juillet 2007 concernant l'exercice de certains droits des actionnaires de sociétés cotées // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2007/36/oj>

41. Directive 68/151/CEE du Conseil du 9 mars 1968 tendant à coordonner, pour les rendre équivalentes, les garanties qui sont exigées, dans les États membres, des sociétés au sens de l'article 58 deuxième alinéa du traité, pour protéger les intérêts tant des associés que des tiers // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:31968L0151>

42. Directive 77/91/CEE du Conseil du 13 décembre 1976 tendant à coordonner, pour les rendre équivalentes, les garanties qui sont exigées dans les États membres des sociétés au sens de l'article 58 deuxième alinéa du traité, en vue de protéger les intérêts tant des associés que des tiers, en ce qui concerne la constitution de la société anonyme ainsi que le maintien et les modifications de son capital // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:31977L0091>

43. Droit des sociétés. 59e éd. Paris : Éditions Lefebvre Dalloz / Francis Lefebvre, 2024.

44. Duquesne F., Droit des sociétés commerciales, 11e éd., Paris, Gualino – Lextenso, 2025, 645 p.

45. Edelman J. When Do Fiduciary Duties Arise? Law Quarterly Review. 2010. Vol. 126. P. 302–327.

46. Fages B. Le devoir de discrétion de l'administrateur. Bulletin Joly Sociétés. 2019. P. 7.
47. FHR European Ventures LLP v Cedar Capital Partners LLC [2014] UKSC 45 : judgment of the Supreme Court of the United Kingdom of 16 July 2014. URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2013-0049>
48. Fiduciary relationship. Merriam-Webster Legal Dictionary. URL: <https://www.merriam-webster.com/legal/fiduciary%20relationship>
49. Frame v. Smith, (1987) 2 S.C.R. 99, c. 56-57
50. G20/OECD Principles of Corporate Governance 2023. Paris : OECD Publishing, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1787/ed750b30-en>. URL: https://www.oecd.org/en/publications/g20-oecd-principles-of-corporate-governance-2023_ed750b30-en.html
51. Galambos v. Perez, 2009 SCC 48, (2009) 3 S.C.R. 247.
52. Gelter, M., Helleringer, G. Fiduciary Principles in European Civil Law Systems. European Corporate Governance Institute (ECGI) – Law Working Paper No. 392/2018. URL: <https://ssrn.com/abstract=3142202>
53. Gold A. S., Miller P. B. Philosophical Foundations of Fiduciary Law. Oxford : Oxford University Press, 2014. URL: <https://academic.oup.com/book/10851>
<https://academic.oup.com/book/10851>
54. Gray v Simpson Smith, England and Wales High Court, 2022. URL: <https://www.casemine.com/judgement/uk/62829882b50db90fd194358d>.
55. Heinich J. Droit des sociétés. 1re éd. Paris : LGDJ, coll. Manuels, Droit privé, 2023.
56. Helmore v Smith (1886) 35 Ch. D. 436 CA.
57. Hilton v Barker Booth and Eastwood, United Kingdom House of Lords Decisions, 2005. URL: <https://publications.parliament.uk/pa/ld200405/ldjudgmt/jd050203/hilton-1.htm>.
58. Hospital Products Ltd v United States Surgical Corporation (1984) 156 C.L.R. 41.
59. In re Hallett's Estate; Knatchbull v Hallett (1879) 13 Ch. D. 696 CA.

60. In re Wait [1927] 1 Ch. 606 CA.
61. Keech v Sandford, England and Wales High Court, 1726. URL: <https://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/Ch/1726/J76.html>.
62. Lexi Holdings Plc (In Administration) v Luqman, England and Wales High Court, 2009. URL: <https://vlex.co.uk/vid/lexi-holdings-plc-in-793983861>.
63. Loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques // Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000223114>
64. Loi n° 2003-706 du 1er août 2003 de sécurité financière // Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000428977>
65. Loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte // Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000031044385>
66. Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique // Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033558528>
67. Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre // Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626>
68. Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises // Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038496102>
69. M. Cozian, Droit des sociétés, 29e ed., Paris, LexisNexis, 2023, 1 228 p. (spec. p. 116).
70. Magnier V. Comparative Corporate Governance: Legal Perspectives. Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2017. 360 p.
71. Magnier V. Droit des sociétés. 11e éd. Paris : Dalloz, 2024.
72. Maguire v Makaronis (1997) 188 C.L.R. 449.
73. Manchester Trust v Furness [1895] 2 Q.B. 539 CA.

74. Mason A. The Place of Equity and Equitable Remedies in the Contemporary Common Law World. *Law Quarterly Review*. 1994. Vol. 110. P. 238–259.

75. Michele Graziadei. Virtue and Utility. *Fiduciary Law in Civil Law and Common Law Jurisdictions*, in *Philosophical Foundations of Fiduciary Law*. P. 287–301 (Gold, A. S., Miller, P. B. eds., 2015). URL: https://eventi.unibo.it/destinazionepatrimoniale2020/sessione-di-diritto-civile/virtue_and_utilityfiduciary_law_in_civil_law_and_common_law_jurisdictions.pdf/@download/file/Virtue_and_UtilityFiduciary_Law_in_Civil_Law_and_Comm on_Law_Jurisdictions.pdf

76. Miller, P. B., Gold, A. S. *Introduction to Contract, Status, and Fiduciary Law in Contract, Status, and Fiduciary Law* (Miller, P. B., Gold, A. S. eds.) Oxford: Oxford University Press, 2016. URL: <https://ssrn.com/abstract=2883606>

77. Miller P. B. A Theory of Fiduciary Liability. *McGill LJ*. 2011. Vol. 56, no. 2. URL: <https://www.erudit.org/en/journals/mlj/1900-v1-n1-mlj1517315/1002367ar/>

78. Miller P. B. The Fiduciary Relationship. URL: <https://ssrn.com/abstract=2353062> <https://ssrn.com/abstract=2353062>

79. Moulin J.-M. *Droit des sociétés et des groupes*. Lextenso, 2024. URL: <https://www.labase-lextenso.fr/ouvrage/9782297260046-226>

80. New Zealand Netherlands Society «Oranje» v Kuys, Supreme Court of New Zealand, 1973. URL: <https://academic.oup.com/rpc/article/91/9/272/1602078>.

81. Norberg v Wynrib [1992] 2 S.C.R. 226.

82. OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises 2024. Paris : OECD Publishing, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1787/18a24f43-en>. URL: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-on-corporate-governance-of-state-owned-enterprises-2024_18a24f43-en.html

83. OECD Review of the Corporate Governance of State-Owned Enterprises in Ukraine 2026. Paris : OECD Publishing, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1787/149d03e6-en>. URL:

https://www.oecd.org/en/publications/oecd-review-of-the-corporate-governance-of-state-owned-enterprises-in-ukraine-2026_149d03e6-en.html

84. Ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises // Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000035250851>

85. Ordonnance n° 67-833 du 28 septembre 1967 relative à l'information, à la publicité et à l'intervention des entreprises de bourse sur les marchés financiers // Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000509757>

86. Permanent Building Society v Wheeler (1994) 14 A.C.S.R. 109.

87. Plowright v Lambert (1885) 52 L.T. 646.

88. PwC Société d'Avocats. Outils juridiques de protection du dirigeant dans le cadre du devoir de vigilance. 8 novembre 2024. URL: <https://www.pwcavocats.com/fr/lettres-actualite/avis-dexpert/2024/11/outils-juridiques-de-protection-du-dirigeant-dans-le-cadre-du-devoir-de-vigilance.html>

89. Regal (Hastings) Ltd v Gulliver, England and Wales High Court, 1967. URL: <https://vlex.co.uk/vid/regal-hastings-ltd-v-793012889>.

90. Règlement (UE) n° 596/2014 du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 sur les abus de marché (Market Abuse Regulation) // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2014/596/oj>

91. Rukhadze v Recovery Partners GP Ltd [2025] UKSC 10 : judgment of the Supreme Court of the United Kingdom of 19 March 2025. URL: <https://supremecourt.uk/cases/uksc-2023-0062>

92. Tate v Williamson (1866) LR 2 Ch. App. 55.

93. Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, art. 288, 153 // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>

94. Tricker B. Corporate Governance: Principles, Policies and Practices. 4th ed. Oxford: Oxford University Press, 2019.

95. United Dominions Corporation Ltd v Brian Pty Ltd (1985) 157 C.L.R. 1.

96. Vaidya D. Fiduciary Relationship Meaning. WallStreetMojo. URL: <https://www.wallstreetmojo.com/fiduciary-relationship/>
97. Weinrib E. J. The Fiduciary Obligation. University of Toronto Law Journal. 1975. Vol. 25, No. 1. P. 1–22.
98. White v Jones [1995] 2 A.C. 207 HL.
99. Великанова М. М. Обмеження свободи договору: оновлення приватноправового регулювання. Нове українське право. 2024. № 2. С. 7–13. DOI: <https://doi.org/10.51989/NUL.2024.2.1>
100. Вінник О. М. До проблеми корпоративних конфліктів. Університетські наукові записки. 2012. № 1 (41). С. 407–415.
101. Вінник О. М. Корпоративні конфлікти та зловживання корпоративними правами в акціонерних товариствах: традиційні та інноваційні способи попередження й розв’язання. Актуальні питання інноваційного розвитку. 2012. № 2. С. 5–11.
102. Вінтоняк Н. Д. Посадові особи як суб’єкти фідучіарних обов’язків. Корпоративне управління у підприємницьких товариствах в умовах євроінтеграції : збірник наукових праць за матеріалами XXIII Міжнародної науково-практичної конференції «Васильєвські читання», Івано-Франківськ, 3–4 жовтня 2025 р. / за ред. Л. В. Сіщук. Івано-Франківськ, 2025. С. 17–21. URL: <https://repository.ndippp.gov.ua/handle/765432198/1148>
103. Вронська Г. Фідучіарні обов’язки керівників: міжнародний досвід та аналіз судової практики України щодо відповідальності у сфері корпоративного управління : презентаційні матеріали Верховного Суду. 2025. URL: https://court.gov.ua/storage/portal/supreme/prezentacii_2025/Prezent_Fidyctiarni_ob_ovjazku.pdf
104. Міловська Н. В. Принцип правової визначеності в контексті оновлення цивільного законодавства України. Нове українське право. 2022. Вип. 1. С. 57–63. DOI: 10.51989/NUL.2022.1.8.

105. Господарський процесуальний кодекс України : Кодекс України від 06.11.1991 № 1798-ХІІ // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1798-12>

106. Діденко Л. В. Фідуціарні принципи в європейських системах приватного права. Правова позиція. 2023. № 1 (38). С. 223–226. DOI: <https://doi.org/10.32782/2521-6473.2023-1.43>.

107. Дорошенко Л. М. Феномен довіри в договірному регулюванні корпоративних відносин. Аналітично-порівняльне правознавство. 2024. № 3. С. 183–188. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.03.30>.

108. Жорнокуй В. Г. Обов'язок діяти в інтересах юридичної особи добросовісно і розумно як основний складник правового становища осіб, що здійснюють функції органів підприємницьких товариств як суб'єктів цивільної відповідальності. Нове українське право. 2022. № 3. С. 25–31. DOI: <https://doi.org/10.51989/NUL.2022.3.4>

109. Зеліско А. В. Управління юридичною особою – механізм реалізації її правосуб'єктності. Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України. 2025. Вип. 67. С. 2.46–2.56. DOI: <https://doi.org/10.15330/apiclu.67.2.46-2.56>

110. Кодекс корпоративного управління: ключові вимоги і рекомендації : затв. рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 12.03.2020 № 118. URL: https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2020/03/corporate-governance-code_final_ukr.pdf

111. Кодекс України з процедур банкрутства : Кодекс України від 18.10.2018 № 2597-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2597-19>

112. Корпоративні правовідносини : монографія / Ю. М. Жорнокуй, С. О. Сліпченко, В. Г. Жорнокуй. Харків : ЕКУС, 2021. 248 с.

113. Кулага Е.В. Фідуціарні обов'язки у сфері корпоративного управління: окремі аспекти правового регулювання. Правове забезпечення

соціально орієнтованої економіки: Матеріали круглого столу (27 квітня 2021 року). 2021.КНТУ. С.52-57.

114. Майданик Р. Фідуціарні правовідносини та фідуціарне управління майном в умовах рекодифікації цивільного права. Приватне право і підприємництво, 2025, Випуск 25. С. 40-69.

115. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 25.05.2021 у справі № 910/11027/18 (справа ПАТ «Акціонерний комерційний банк “Артем-Банк”»). URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/97628673>

116. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26.11.2019 у справі № 910/20261/16 (провадження № 12-118гс19). URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/86333859>

117. Постанова Верховного Суду від 01.11.2021 у справі № 910/9851/20 (справа ПАТ Банк «Траст»). URL: https://protocol.ua/ua/postanova_kgs_vp_vid_01_11_2021_roku_u_spravi_910_9851_20/

118. Постанова Верховного Суду від 03.02.2022 у справі № 911/507/21 (справа ТОВ «Будівельна компанія “Княжичі”»). URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=103127739>

119. Постанова Верховного Суду від 05.02.2024 у справі № 910/4149/21 (справа ПАТ «Акціонерний комерційний банк “Артем-Банк”»). URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1562278/>

120. Постанова Верховного Суду від 08.02.2022 у справі № 910/15260/18 (справа ПАТ «Комерційний банк “Стандарт”»). URL: https://protocol.ua/ua/postanova_kgs_vp_vid_08_02_2022_roku_u_spravi_910_15260_18/

121. Постанова Верховного Суду від 09.01.2024 у справі № 910/7305/21 (справа ПАТ «Радикал Банк»). URL: https://protocol.ua/ua/postanova_kgs_vp_vid_09_01_2024_roku_u_spravi_910_7305_21/

122. Постанова Верховного Суду від 10.04.2025 у справі № 910/3782/21 (справа АТ «Артем-Банк»). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/C033018>
123. Постанова Верховного Суду від 10.08.2023 у справі № 916/1507/21 (справа ПП «Сюїта 2006»). URL: https://protocol.ua/ua/postanova_kgs_vp_vid_10_08_2023_roku_u_spravi_916_1507_21/
124. Постанова Верховного Суду від 11.09.2024 у справі № 911/3853/23 (справа АТ «Київоблгаз»). URL: https://protocol.ua/ua/postanova_kgs_vp_vid_11_09_2024_roku_u_spravi_911_3853_23/
125. Постанова Верховного Суду від 15.07.2025 у справі № 910/11371/18 (справа ПАТ «Легбанк»). URL: https://protocol.ua/ua/postanova_kgs_vp_vid_15_07_2025_roku_u_spravi_910_11371_18/
126. Постанова Верховного Суду від 18.03.2024 у справі № 910/12955/20 (справа ПАТ «Платинум Банк»). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/C028843>
127. Постанова Верховного Суду від 20.10.2022 у справі № 910/3782/21 (справа АТ «Артем-Банк»). URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=106940765>
128. Постанова Верховного Суду від 21.07.2021 у справі № 910/12930/18 (справа ПАТ «КБ “Даніель”»). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/C020243>
129. Постанова Верховного Суду від 24.12.2019 у справі № 910/12786/18. URL: https://protocol.ua/ua/postanova_kgs_vp_vid_01_01_2020_roku_u_spravi_910_12786_18/
130. Постанова Верховного Суду від 26.02.2026 у справі № 910/9851/20 (справа ПАТ Банк «Траст»). URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=134616194>
131. Постанова Верховного Суду від 28.10.2024 у справі № 910/12955/20 (справа ПАТ «Платинум Банк»). URL:

https://protocol.ua/ua/postanova_kgs_vp_vid_28_10_2024_roku_u_spravi_910_1295_5_20/

132. Постанова Верховного Суду від 29.05.2024 у справі № 910/15260/18 (справа ПАТ «Комерційний банк “Стандарт”»). URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/119387936>

133. Правотворча діяльність в Україні: європейський вектор розвитку законодавства : монографія / за заг. ред. О. О. Кота, А. Б. Гриняка, Н. В. Міловської. Київ : Алерта, 2025. 284 с.

134. Про акціонерні товариства : Закон України від 27.07.2022 № 2465-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2465-20>

135. Про банки і банківську діяльність : Закон України від 07.12.2000 № 2121-III // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2121-14>

136. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення корпоративного управління : Закон України від 22.02.2024 № 3587-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3587-20>

137. Про затвердження Положення про структуру власності юридичних осіб, процедуру та умови отримання погодження Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку істотної участі у професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків : Рішення НКЦПФР від 14.11.2025 № 09/21/3187/K03 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z1785-25>

138. Про особливості регулювання діяльності юридичних осіб окремих організаційно-правових форм у перехідний період та об'єднань юридичних осіб : Закон України від 09.01.2025 № 4196-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/4196-20>

139. Про схвалення Методичних рекомендацій щодо вдосконалення корпоративного управління в банках України : Постанова Національного банку

України; Рекомендації від 28.03.2007 № 98 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0098500-07>

140. Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України : Рішення Правління Національного банку України від 03.12.2018 № 814-рш // Офіційне інтернет-представництво Національного банку України. URL: https://bank.gov.ua/ua/legislation/Decision_03122018_814-rsh

141. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю : Закон України від 06.02.2018 № 2275-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2275-19>

142. Про управління об'єктами державної власності : Закон України від 21.09.2006 № 185-V // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/185-16>

143. Проект Цивільного кодексу України : проект Кодексу від 09.04.2026 № 15150 / Верховна Рада України. Законотворчість. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69837>

144. Сіщук Л. В. Фідуціарні обов'язки посадових осіб товариства. Європеїзація українського корпоративного права : збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції, Київ, 30 травня 2025 р. Київ : Компанія ВАТЕ, 2025. С. 92–97. URL: https://repository.ndippp.gov.ua/bitstream/handle/765432198/1171/Сіщук_Л.В_Фід уціарні_обов'язки_посадових_осіб.pdf

145. Спасибо-Фатєєва І. В. Цивільний та Господарський кодекси України як основні джерела корпоративного права / І. В. Спасибо-Фатєєва; Корпоративне право України: підручник / за заг. ред. В. В. Луця. – К.: Юрінком Інтер, 2010.

146. Спасибо-Фатєєва І., Кібенко О., Борисова В. Корпоративне управління : монографія за ред. І. Спасибо-Фатєєвої. Харків : Право, 2007. С. 500.

147. Ткачук І. О. Відповідальність за порушення фідуціарних обов'язків в англійському корпоративному праві. Цивільне право України: сучасний стан

та перспективи розвитку : збірник матеріалів XIII Міжнародного цивілістичного форуму, м. Київ, 4 квітня 2024 р. Одеса : Юридика, 2024.

148. Ткачук І. О. Деякі аспекти визначення терміну «фідуціарні обов'язки», що виникають між товариством та його посадовими особами, в законодавстві України. Актуальні питання юридичної науки в дослідженнях молодих вчених : збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції до Дня науки, м. Київ, 15 травня 2025 р. Київ, 2025.

149. Ткачук І. О. Особливості правового режиму фідуціарних обов'язків, що виникають між товариством та його посадовими особами, на прикладі Великої Британії. Нове українське право. 2024. № 5. DOI: <https://doi.org/10.51989/NUL.2024.5.19>

150. Ткачук І. О. Правове регулювання фідуціарних відносин в англійському корпоративному праві. Пріоритетні напрями розвитку науки під час воєнного стану : матеріали СХХХІХ Міжнародної наукової інтернет-конференції, м. Одеса, 8 березня 2024 р. Одеса, 2024.

151. Ткачук І. О. Тривалість виконання фідуціарних обов'язків в англійському корпоративному праві. Актуальні питання юридичної науки в дослідженнях молодих вчених : збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної конференції до Дня науки, м. Київ, 17 травня 2024 р. Київ, 2024.

152. Ткачук І. О. Фідуціарні обов'язки керівника у французькому корпоративному праві: правова природа та механізми реалізації. Право і суспільство. 2026. № 2. Т. 1. С. 131–136. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2026.2.1.18>

153. Ткачук І. О. Фідуціарні обов'язки посадових осіб юридичних осіб: деякі питання імплементації. Оновлений Цивільний кодекс України: перспективи та проблеми праворозуміння і правозастосування : збірник матеріалів XV Міжнародного цивілістичного форуму (м. Київ, 3 квітня 2026 р.). Одеса : Видавництво «Юридика», 2026. 288 с.

154. Ткачук І. О. Фідуціарні обов'язки у корпоративному праві України: проблеми нормативного закріплення. Прикарпатський юридичний вісник. 2026. Вип. 2 (67). С. 84–89. DOI: <https://doi.org/10.32782/pyuv.v2.2026.16>

155. Ткачук, І. О. (2024). Види фідуціарних обов'язків директорів в країнах системи загального права. Правова держава, (53), 124–130. <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2024.53.300727>

156. Трубаков Є. О. Довіра у фідуціарних правовідносинах: рудимент чи концептуальна основа. Нове українське право. 2026. № 2. С. 86–93. DOI: 10.51989/NUL.2026.2.10.

157. Трубаков Є. О. Реформа корпоративного управління в Україні та фідуціарні обов'язки: подвійна юридична природа обов'язку дбайливості. Нове українське право. 2024. URL: <https://newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/625>

158. Уразова Г. О. Доктрина фідуціарних обов'язків органу або посадової особи юридичної особи. Доктрина приватного права: традиції та сучасність: матеріали XX наук.-практ. конф., присвяч. 100-й річниці з дня народж. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. АН УРСР, ректора Харків. юрид. ін-ту (1962-1987 рр.) В. П. Маслова (Харків, 4 лют. 2022 р.) / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, Каф. цивіл. права № 1, Каф. цивіл. права № 2; Нац. акад. прав. наук України, Від-ня цивіл.-прав. дисциплін; Харків. обл. осередок Всеукр. гром. орг. «Асоц. цивілістів України». Харків: Право, 2022. С. 298-300.

159. Уразова Г. О. Правова природа фідуціарного обов'язку в цивільному праві України. Проблеми законності. 2021. Вип. 154. С. 109–116. DOI: 10.21564/2414-990X.154.233378.

160. Харитонов Є. О. Фідуціарні обов'язки учасників корпоративних відносин в праві ЄС та законодавстві держав-членів ЄС. Юридичний науковий електронний журнал. 2023. № 10. С. 731–734. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-10/177>. URL: https://lsey.org.ua/10_2023/177.pdf

161. Хілуха О.А. Сутнісні характеристики корпоративного управління / О. А. Хілуха // Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту. - №11.- 2015. - С. 303-309.

162. Ходирєва А. В. Правове регулювання фідучіарних відносин у країнах загального та континентального права: проблеми теорії і практики : дис. ... д-ра філософії / Ходирєва Ангеліна Вячеславівна; Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2023. 219 с.

163. Ходирєва А. В. Фідучіарні відносини у правових системах світу. Держава та регіони. Серія: Право. 2022. № 4 (78). С. 168–173. DOI: <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2022.4.24>

164. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/435-15>

165. Цікало В. І. Засада пропорційності здійснення корпоративних прав : монографія. 2-ге вид., перероблене і доповнене. Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. 590 с.

166. Чорномаз О. Б. Проблеми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки. 2016. № 845. С. 188–192. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2017/aug/5820/vnulpurn201684531.pdf>

ДОДАТКИ



АСОЦІАЦІЯ
ПРАВНИКІВ
УКРАЇНИ
UKRAINIAN BAR
ASSOCIATION

Хрестовий провулок, 2,
Київ, 01010
+380 (44) 492-88-48
info@uba.ua

ВИХ-2026-868
від 31 липня 2026 року

Аспіранту
Науково-дослідного інституту
Правотворчості та науково-
Правових експертиз
Національної академії правових
Наук України
Іллі ТКАЧУКУ

Шановний пане Ілля!

Дякуємо Вам за коментарі та пропозиції, розроблені Вами на тему фідучіарних обов'язків посадових осіб товариства. Вони були враховані та використані у роботі Спільної робочої групи Комітету Асоціації правників України підтверджує (далі – «АПУ») з процесуального права, Комітету АПУ з цивільного, сімейного та спадкового права та Комітету АПУ з корпоративного права та фондового ринку над Фаховою позицією щодо окремих положень проекту Цивільного кодексу України № 15150.

Зокрема, за Вашої безпосередньої участі було опрацьовано розділ Е «Щодо юридичних осіб» Фахової позиції, у тому числі положення щодо фідучіарних обов'язків посадових осіб товариства, необхідності розмежування обов'язку лояльності та обов'язку належної обачності, врегулювання конфлікту інтересів, використання корпоративних можливостей та визначення правових наслідків порушення відповідних обов'язків.

Зазначені пропозиції було враховано при формуванні Фахової позиції Асоціації правників України та використано в експертно-аналітичній роботі щодо вдосконалення проекту нового Цивільного кодексу України.

З повагою,
Президент Асоціації правників України

Стеценко М. В.

ГЕНЕРАЛЬНІ ПАРТНЕРИ

AEQUO

A R I O
10 YEARS

ASTERS

AVELLUM

IMPACTA
LAW
Understanding business. Shaping impact.

LCF

MORIS

SAYENKO
KHARENKO

Sokolovskyi
and Partners

2QV

МІЖНАРОДНИЙ ПАРТНЕР

GT GreenbergTraurig

ПАРТНЕРИ

HILLXONT
PARTNERS

PROFI
LEGAL

SLS GROUP



НАЦІОНАЛЬНА КОМІСІЯ З ЦІННИХ ПАПЕРІВ ТА ФОНДОВОГО РИНКУ

вул. Князів Острозьких, 8, корпус 30, м. Київ, 01010, тел.: (044) 280-40-95, 254-23-31

E-mail: info@nssmc.gov.ua, сайт: www.nssmc.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 37956207

від 30.07.2026 р. № 04/15060

На № _____ від _____ 20__ р.

Аспіранту Науково-дослідного інституту
Правотворчості та науково-
Правових експертиз
Національної академії правових
Наук України
Іллі ТКАЧУКУ

Шановний пане Ілля!

Повідомляємо, що окремі положення та пропозиції, надані Вами щодо вдосконалення законодавства в сфері фідучіарних обов'язків в корпоративному праві, були використано в роботі Дорадчої координаційної ради з питань корпоративного управління при Національній комісії з цінних паперів та фондового ринку та під час опрацювання пропозицій щодо оновлення Кодексу корпоративного управління.

Зокрема, Вами було запропоновано уточнити персональний характер фідучіарних обов'язків членів наглядової ради та виконавчого органу, визначити та розмежувати основні види фідучіарних обов'язків, а також розглядати відповідальність членів органів управління через призму порушення конкретного фідучіарного обов'язку та наслідків такого порушення для товариства. Окремо, Вами було порушено питання щодо подальшого опрацювання меж персональної



ДОКУМЕНТ СЕД АСКОД

Сертифікат 5EB375A2438DB7920400000052BD030061940C00

Підписувач Лібанов Максим Олександрович

Дійсний з 6/5/2026 9:51:29 AM по 6/5/2027 9:51:29 AM

відповідальності членів органів управління перед третіми особами з урахуванням відповідних підходів зарубіжного корпоративного права.

Зазначені пропозиції було взято до уваги та використано під час роботи над удосконаленням положень Кодексу корпоративного управління.

**Член Національної комісії
з цінних паперів та фондового ринку**

Максим ЛІБАНОВ