

АЛЬТЕРНАТИВНІ ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ КОРПОРАТИВНИХ СПОРІВ

Виключна підвідомчість корпоративних спорів, що закріплена в ч. 3 ст. 12 Господарського процесуального кодексу України, унеможливила альтернативні засоби вирішення корпоративних спорів. На підставі комплексного аналізу норм матеріального та процесуального права та досвіду їх застосування в зарубіжних країнах розглядаються шляхи запровадження таких альтернативних способів вирішення корпоративних спорів, як третейський та арбітражний розгляд, а також медіація. Пропонується скасувати зазначену виключну підвідомчість, а також внести відповідні зміни до процесуальних актів.

Ключові слова: корпоративні правовідносини; корпоративний спір; виключна підвідомчість корпоративних спорів; альтернативні способи вирішення корпоративних спорів; арбітрабельність корпоративних спорів; третейський розгляд корпоративних спорів; медіація в корпоративних спорах.



**Лукач Ірина
Володимирівна,**

кандидат юридичних наук, доцент кафедри господарського права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, старший науковий співробітник Інституту приватного права і підприємництва

Судовий захист залишається основним видом захисту прав та інтересів суб'єктів корпоративних правовідносин. Спори, що виникають з корпоративних відносин, віднесені згідно з п. 1 ст. 4 Господарського процесуального кодексу України (далі – ГПК) до виключної підвідомчості господарських судів. З одного боку, це вирішило низку проблем, що виникали з поданням схожих за предметом позовів у суди різних ланок (загальний та господарський), коли учасники були фізичними та юридичними особами (наприклад, у процесі визнання недійсним рішення загальних зборів). З іншого боку, на превеликий жаль, п. 1 ст. 4 ГПК містить низку проблем із визначенням підвідомчості, оскільки до зазначеної норми не підпадає цілий спектр корпоративних відносин. До того ж виключна підсудність унеможливила альтернативні шляхи розгляду корпоративних спорів, на чому ми також зупинимось.

Проблемами альтернативних способів вирішення спорів займалися такі науковці, як Б. Белоусов, М. Купцова, власне корпоративних – В. Кравчук. Проте комплексного дослідження альтернативних способів вирішення корпоративних спорів зроблено не було. Тому

метою статті є дослідження доцільності запровадження альтернативних методів вирішення корпоративних спорів і механізмів їх упровадження.

Згідно з п. 4 ч. 1 ст. 12 ГПК господарським судам підвідомчі справи, що виникають із корпоративних відносин у спорах між господарським товариством та його учасником (засновником, акціонером), зокрема учасником, який вибув, а також між учасниками (засновниками, акціонерами) господарських товариств, що пов'язані зі створенням, діяльністю, управлінням і припиненням діяльності цього товариства, крім трудових спорів. Щодо альтернативних шляхів вирішення корпоративних спорів, то на сьогодні в Україні вони є майже неможливими [1, с. 44], оскільки п. 4 ст. 12 ГПК визначає виключну підсудність корпоративних спорів господарським судам.

Для нас залишається дивною, чому згідно з ч. 2 ст. 12 ГПК корпоративні спори не можна передавати на розгляд третейських судів, а справи у спорах щодо обліку прав на цінні папери – можна. У абз. 1 п. 6.2. Рекомендації ВГСУ наведено неаргументоване твердження про публічний порядок, що має місце в корпоративних спорах, що не витримує жодної критики, навіть порівняно з тим, що облік прав на цінні папери виглядає більш публічним, аніж корпоративний спір. Не можна не погодитися з тим, що в корпоративному спорі є публічний елемент, що присутній більшою мірою, ніж в інших зобов'язальних відносинах (якщо ми порівнюємо, наприклад, договори поставки та купівлі-продажу корпора-

тивних прав). Проте його суспільна значущість не така велика, щоб не дозволити передати його на розгляд третейських судів. До речі, якщо тлумачити п. 4 ч. 1 ст. 12 ГПК буквально, то не можна передати на розгляд третейських судів навіть акціонерні угоди, оскільки вони укладаються між акціонерами, що, на нашу думку, суперечить самій суті таких угод.

Вочевидь, базуючись на твердженні про публічний порядок, абз. 2 п. 6.2. Рекомендації ВГСУ містить положення, згідно з яким учасники господарських товариств незалежно від суб'єктного складу акціонерів не вправі також підпорядковувати розгляд корпоративних спорів, пов'язаних із діяльністю господарських товариств, які зареєстровано в Україні, зокрема таких, що впливають з корпоративного управління, міжнародним комерційним арбітражним судам. З огляду на потреби практики та зарубіжний досвід (що буде наведено нижче) пропонуємо з ч. 2 ст. 12 ГПК вилучити словосполучення «спорів, передбачених пунктом 4 частини першої цієї статті». До того ж угода (правочин) щодо підпорядкування відносин з корпоративного управління господарського товариства, зареєстрованого в Україні, нормам іноземного права, є нікчемною і не підлягає примусовому виконанню. Така угода не може бути виконана примусово, зокрема на підставі рішення міжнародного комерційного арбітражного суду, як така, що порушує публічний порядок (абз. 2 п. 6.3).

Майже аналогічний стан речей існує і в Російській Федерації. Виключна підсудність корпоративних спорів згідно з п. 5 ч. 1 ст. 248 АК РФ

робить неможливим розгляд всіх «похідних» спорів (купівля-продаж акцій, акціонерні угоди), за якими може бути зроблене арбітражне застереження [2, с. 2]. Так, державними арбітражними судами в 2011–2012 рр. було розглянуто спір між Н. Максимовим і ВАТ «Новоліпечський металургійний комбінат» про скасування рішення Міжнародного комерційного арбітражного суду при Торгово-промисловій палаті РФ про стягнення з Н.В. Максимова грошових коштів у зв'язку з неналежним виконанням зобов'язання з оплати акцій. Арбітражні суди скасували таке рішення МКАС, зокрема у зв'язку з тим, що спір, дозволений МКАС, був корпоративним, віднесеним законом до спеціальної підвідомчості державних арбітражних судів, а отже об'єкт суперечки не міг бути предметом арбітражного розгляду в МКАС [3].

Якщо говорити про зарубіжний досвід, то, на жаль, для українського законодавства щодо виключної підсудності тут немає з чим порівнювати, окрім РФ. У країнах ЄС і США немає питань виключної підсудності для корпоративних відносин. Питання щодо арбітрабельності спору вирішується на рівні відповідності міжнародному та національному праву арбітражного застереження. До того ж у Франції та Німеччині суб'єктом арбітражного розгляду може бути орган компанії (менеджер, член наглядової ради чи дирекції, аудитор тощо). Зокрема розглядаються спори щодо компетенції органів та їх відповідальності [4, с. 89].

Разом із тим у США немає односторонньої арбітражної практики щодо

визнання органів товариства стороною в арбітражному застереженні. З одного боку, є прецеденти, коли на них поширювалася дія арбітражного застереження, оскільки вони є представниками корпорації, на них покладені обов'язки та відповідальність. З іншого боку, оскільки органи товариства можуть діяти виключно через своїх представників, то арбітражне застереження має поширюватися не тільки на органи товариства, але безпосередньо на їх робітників чи представників [5, с. 170]. Якщо в першому випадку йдеться про визнання стороною арбітражного застереження самого органу товариства, то в другому – його робітників чи представників. У будь-якому разі орган товариства чи його представники вважаються стороною арбітражного застереження, якщо вони мали компетенцію на підписання.

Вище ми розглядали випадки чинності арбітражного застереження, якщо його включити до договору про купівлю-продаж акцій чи частки в статутному фонді, акціонерної угоди. Проте залишається відкритим питання про чинність арбітражного застереження в статуті товариства. Оскільки в системі загального права статут товариства розглядається як різновид договору (між учасниками товариства), то таке арбітражне застереження визнається і може бути включене до статуту як і в будь-який інший договір. У системі континентального права немає єдиної думки на цей рахунок, і тому включення арбітражного застереження в статут не отримало поширення [6, с. 15].

Щодо альтернативних методів вирішення корпоративних спорів, то існує три основні напрямки їх розв'язання: міжнародний комерційний арбітраж (якщо одна зі сторін є іноземцем чи спір підпадає під вирішення МКАС), третейський суд чи медіація. За умови, що ч. 2 ст. 12 ГПК буде змінено, залишаться питання можливості розгляду корпоративного спору в цих інстанціях. Зауважимо, що альтернативне вирішення корпоративних спорів має два напрямки: вирішення спорів, що витікають зі статуту і за договором. Якщо щодо другого більш-менш немає проблем, то перший випадок потребує окремого вивчення.

Згідно з п. 1 ст. 2 Нью-Йоркської Конвенції про визнання і виконання іноземних арбітражних рішень 1958 року (далі – Нью-Йоркська конвенція) кожна договірною Держава визнає письмову угоду, за якою сторони зобов'язуються передавати в арбітраж усі або деякі спори, що виникли або можуть виникнути між ними в зв'язку з будь-якими конкретними договірними або іншими правовідносинами, об'єкт яких може бути предметом арбітражного розгляду. Таким чином, спори можуть виникати у зв'язку з іншими правовідносинами, а не лише з конкретним договірним правовідношенням (тобто витікати з договору).

Закон України «Про міжнародний комерційний арбітраж» також не містить заборони вирішення спорів, що виникають із позадоговірних відносин. Зокрема згідно з ч. 1 ст. 7 арбітражна угода – це угода сторін про передачу до арбітражу всіх або пев-

них спорів, які виникли або можуть виникнути між ними в зв'язку з будь-якими конкретними правовідносинами незалежно від того, чи мають вони договірний характер, чи ні.

Згідно з п. 2 ст. 2 Конвенції термін письмова угода включає арбітражне застереження в договорі або арбітражну угоду, підписану сторонами, або міститься в обміні листами чи телеграмами. Якщо буквально тлумачити цю статтю, то арбітражне застереження має бути в договорі. Однак, на думку Б. Карабельникова, включення арбітражного застереження до статуту акціонерного товариства на суперечить правилам п. 2 ст. 2 Нью-Йоркської конвенції [7, с. 31]. Якщо ні – то ні національне законодавство (за винятком ГПК), ні міжнародне не містять норм, що могли б заборонити укладення арбітражної угоди з корпоративних спорів, що витікають не з договору, а зі статуту. Ще раз наголосимо, що в будь-якому разі такий спір має відповідати вимогам, що ставляться нормами Конвенції та Закону України «Про міжнародний комерційний арбітраж».

У цьому зв'язку не можна не згадати про полеміку – чи можна визнавати статут різновидом договору чи правочину. Це питання висвітлюють багато російських цивілістів [8, с. 232–273; 9, с. 4–62; 10, с. 230–242], наводячи аргументи як за, так і проти, однак відповідь на це питання є складною. Разом із тим, на нашу думку, саме питання поставлено неправильно з огляду на сказане нижче.

Якщо звернутися до положень ГК та ЦК, то можна дійти висновку, що визнання статуту видом правочину чи

договору було б складним для правозастосування, оскільки тоді на нього мали б поширюватися наслідки недійсності. З історії корпоративного права видно трансформацію статуту як документа. У докорпоративній історії це був вид засновницького договору, який продовжував еволюювати в рамках повних і командитних товариств. Однак з моменту появи перших корпорацій в 17 ст. вони засновувалися шляхом видання королівських чи урядових хартій (до речі, статут до цього часу має назву *charter* у багатьох американських штатах, тоді як в англійському праві це термін *articles of association*, що разом із *memorandum of association* (має силу засновницького договору та значно втратив свою роль у 21 ст.) формують *constitution of the company*). Коли процедура стала реєстраційною в 19 ст., статут компанії набув форми договору між учасниками та корпорацією, який став обмежуватися корпоративним правом.

Таким чином, ми приєднуємося до думки тих учених, що вважають статут формою корпоративної угоди, а не цивільного договору [8, с. 270], уточнюючи таке: статут є формою корпоративного договору, фіксації угоди між корпорацією та учасниками, що обмежується корпоративним правом. У зв'язку з цим вважаємо, що в ньому можуть бути закріплені положення щодо можливості передачі корпоративного спору на розгляд міжнародного арбітражу, третейського суду чи медіатора. З огляду на потреби практики потрібно провести реформу процесуального права так, щоб арбітражне застереження могло б міститися

в статуті, тим більше що зарубіжний досвід показує, що це можна зробити.

Щодо третейського розгляду корпоративних спорів, то згідно з ч. 1 ст. 6 Закону України «Про третейські суди» третейські суди в порядку, передбаченому цим Законом, можуть розглядати будь-які справи, які виникають із цивільних і господарських правовідносин. Якщо п. 10 ст. 6, що прямо забороняє третейським судам розглядати корпоративні спори, буде вилучено, то третейські суди зможуть розглядати такі спори (щоправда, як і в ГПК, тут наявна заборона розгляду трудових спорів у п. 9). Згідно з ч. 1 ст. 12 зазначеного Закону третейська угода може бути укладена у вигляді третейського застереження в договорі, контракті або у вигляді окремої письмової угоди. Тобто для вирішення питання, чи може бути розглянуто в статуті товариства зазначене третейське застереження, актуальні всі доводи, що були наведені вище щодо арбітражного застереження. На думку В. Кравчука, корпоративні спори можуть бути передані на вирішення третейського суду, а третейський запис (угода про передачу спору на вирішення третейському суду) може бути частиною установчих документів [11, с. 75]. Ми не згодні з твердженням, що корпоративний спір можна передати до третейського суду, з огляду на імперативність ч. 2 ст. 12 ГПК, проте погоджуємося з тим, що третейський запис міг би стати частиною установчих документів.

Також виникає технічне питання, а чи всі сторони мають підписувати статут, щоб арбітражне застереження

мало силу. Технічна можливість підписання статуту акціонерного товариства такого документа всіма новими акціонерами може виявитися проблематичною, і арбітражна угода перестане охоплювати всіх акціонерів. Цей висновок особливо актуальний для великих акціонерних товариств, акції яких котуються на біржових майданчиках, – для таких компаній включення арбітражного застереження до статуту недоцільно. Складність розгляду окремих категорій корпоративних спорів у третейському суді може бути зумовлена необхідністю враховувати права третіх осіб [12, с. 15–16].

Щодо врахування інтересів усіх учасників, то так само їх важко врахувати в законі чи статуті – і тому ми не вважаємо це за аргумент проти. Разом із тим, якщо арбітражної чи третейської угоди про відповідний розгляд корпоративних спорів мають підписуватися всіма учасниками, цей процес, на перший погляд, виглядає проблематичним. Для порівняння, колективну угоду на підприємствах також підписують усі працівники. Дійсно, при підписанні такої угоди можуть виникнути технічні труднощі, що пов'язані не тільки з великою кількістю людей, що мають їх підписати, але і з тим, що вона не буде розповсюджуватися на осіб, що їх не підписали, – державні органи, особи, що мають намір стати учасниками товариства, кредитори тощо. Саме тому вважаємо за доцільне передбачити можливість розгляду корпоративних спорів третейськими суддями (арбітрами) та медіаторами на основі статуту.

Перефразовуючи сказане вище, розгляд спору на основі статуту в МКАС і третейських судах міг би бути можливим, проте арбітражну (третейську) угоду чи статут, в якому містилося б арбітражне застереження, мали б підписати всі учасники товариства та представники його органів. Проте цей процес був би важким і довгим. Більше того, не зрозуміло, як мають підписувати статут усі учасники та посадові особи. З огляду на це ми погоджуємося, що оскільки статут юридичної особи є єдиним документом, яким закріплюється цивільно-правовий статус юридичної особи і регулюються корпоративні відносини всередині суспільства, розумно припустити, що третейське застереження повинне міститися в ньому.

Третейське застереження, що включене до статуту, набуває разом з іншими положеннями статуту обов'язковості як для самої юридичної особи та її органів, так і для акціонерів [12, с. 16]. З одного боку, без підписання такої угоди чи застереження не можна передати угоду до арбітражу чи третейського суду, і розгляд корпоративного спору за участю осіб, що не підписали, видається неможливим. З іншого боку, світовий досвід свідчить, що арбітражне (третейське) застереження в статуті приймається арбітражними (третейськими) судами, і для цього не потрібно його підписувати всім учасникам. Вочевидь у цьому питанні потрібно провести комплексну реформу як з боку спеціалістів у галузі корпоративного права, так і міжнародного арбітражу та третейського судочинства.

Зарубіжний досвід засвідчує, що на розгляд третейських спорів передається лівова частина корпоративних спорів. Країнами, в яких внутрішні суперечки є арбітрабельними за умови дотримання певних умов, є Бельгія, Франція, Швейцарія, Австрія, Німеччина. В Італії близько 70% товариств мають у своїх установчих документах арбітражне застереження про дозвіл урегулювання всіх корпоративних спорів у третейському суді [13, с. 21].

Щодо можливості розгляду корпоративних спорів у процедурі медіації, то згідно зі ст. 22 Проекту Закону України «Про медіацію» (далі – Проект Закону) у цивільних, господарських і трудових угодах може застосовуватися медіаційне застереження, тобто положення, згідно з яким конфлікти (спори), що впливають з договірних відносин сторін, підлягають урегулюванню шляхом медіації до їх судового розгляду. Нам не зрозуміло, чому порівняно з МКАС і третейськими судами медіатори будуть розглядати виключно спори, що виникають з договорів, і навіщо було так звужувати їх дію. Беручи до уваги п. 2 Висновку науково-експертного управління від 10 лютого 2014 р. на проект Закону України «Про медіацію» про доцільність певним чином обмежити застосування медіації (наприклад, у спорах, які не можуть розглядатися у третейських судах відповідно до ст. 6 Закону України «Про третейські суди»), можна зробити таке припущення: якщо ст. 22 Проекту залишиться, та ще й буде доповнена положеннями п. 10 ст. 6 Закону України «Про третейські суди», то

медіація в корпоративних відносинах буде неможливою. До речі, не забуваючи про п. 9 ст. 6 вказаного Закону, розгляд медіації в трудових спорах також буде неможливим.

Ст. 2 Проекту містить не зовсім точне визначення сторони конфлікту (спору) – фізичні та/або юридичні особи, органи державної влади та місцевого самоврядування, їх посадові та службові особи, які займають відмінні позиції щодо реалізації належних їм прав і обов'язків та шукають шляхи усунення конфлікту. Якщо тлумачити, що фраза «їх посадові та службові особи» стосується не лише органів державної влади та місцевого самоврядування, а і юридичних осіб, то стороною у справі медіації можуть бути й органи корпоративного управління чи їх представники. Якщо так широко це положення тлумачити не можна, то медіація буде закритою для вирішення корпоративних конфліктів.

Утім, як показує зарубіжний досвід, медіація корпоративних конфліктів, зокрема внутрішньокорпоративних, стала дієвим засобом для їх урегулювання. Наведемо деяку статистику з досвіду медіації за кордоном. У Великій Британії в корпоративних спорах віддають перевагу 62% респондентів, що взяли участь в опитуванні, а арбітражному вирішенню спору – 50% [14, с. 54]. Є досвід застосування й обов'язкової процедури медіації перед зверненням до суду. Так, в Італії у деяких категоріях справ застосовується обов'язкова медіація перед судовим розглядом, що викликало суттєві дорікання з боку юристів [15, с. 160].

Як спосіб швидкого та ефективного вирішення проблеми впровадження та популяризації медіації іноді називають обов'язкову медіацію, тобто закріплення на законодавчому рівні переліку обов'язкових примирювальних процедур при вирішенні певних видів спорів. Однак з таким підходом, який по суті зводиться до нав'язування певного способу вирішення спорів і примусу сторін до медіації, дуже складно погодитися, оскільки він суперечить основоположним для медіації принципам добровільності та правам сторін на відмову від медіації та звернення до суду [16]. Таку позицію щодо медіації ми не можемо підтримати з огляду на те, що це не відповідає Директиві Європейського Союзу 21 травня 2008 р. № 2008/52 (далі – Директива).

Директива у двох статтях містить положення, які дозволяють використання обов'язкової медіації. Жодні положення цієї Директиви не повинні перешкоджати тому, щоб національні законодавства робили використання медіації обов'язковим або предметом заохочення чи санкцій – за тієї умови, що таке законодавство не створює перешкод для сторін щодо використання їх права на доступ до системи правосуддя (п. 14 Преамбули та п. 2 ст. 5 Директиви). З огляду на це країни-учасниці самі для себе вирішують питання – чи хочуть вони зробити процедуру медіації обов'язковою, чи ні. Зазначимо, що особливостей щодо розгляду корпоративних спорів Директива не встановлює.

Щодо нашого предмета дослідження, то ми вважаємо, що для ви-

рішення спорів, пов'язаних із корпоративними правами, медіація, принаймні зараз, не може бути обов'язковою, оскільки в нашій країні часто потрібно вирішувати оперативно спір із застосуванням певних запобіжних заходів та з «вагомим» рішенням суду. Часто таке рішення має прийматися швидко, минаючи час на медіацію, оскільки сторона в спорі розуміє, що рішення медіатора не буде виконано. Разом із тим можливість за статутом звернутися до медіаторів свідчила би про готовність самої корпорації до цивілізованого шляху вирішення спору. Щодо спорів з корпоративного управління, то вони по своїй суті є такими, що найбільше підходять до медіаційного вирішення, а тому саме розповсюдження медіації призвело б до такого розгляду.

Однак хотілося б сказати ще кілька слів про обов'язкову медіацію, дещо виходячи за межі дослідження, оскільки в Україні довгий час існувала процедура досудового врегулювання спорів. На сьогодні досвід імплементації обов'язкової медіації найбільший в Італії, про що ми зазначали вище. В Іспанії та Німеччині обов'язкова медіація проводиться у справах з невеликою сумою позову [17, с. 5]. В Англії Правилами цивільного судочинства рекомендовано вживання альтернативних процедур вирішення спору. Разом з тим Апеляційним судом було прийнято кілька рішень, згідно з якими сторона, яка виграла в процесі судового розгляду, не отримує відшкодування судових витрат, якщо вона проігнорувала вимогу або рекомендацію суду звернутися до медіації [17, с. 6].

Після реформи Джексона щодо зменшення судових витрат 2013 р. медіація отримала ще більше заохочення, втім лунають значні нарікання щодо того, що вартість медіаційної процедури не така вже й маленька (особливо якщо брати до уваги майбутнє звернення до суду), як і час, який на неї витрачається [18]. Цікавим є досвід Канади, де в тих справах, в яких медіація була обов'язковою, відсоток примирення складав 40, а за рішенням сторін (спадкування, нерухоме майно, дієздатність, довірче управління майном, благодійність, сімейні спори) – 70 [17, с. 6]. Можливо це свідчить про те, що медіація все ж таки має бути за вибором сторін, адже до арбітражу ніхто не змушує сторони, але його авторитет призводить до популяризації. У період з 2001 по 2006 рр. 20% спорів, урегульованих Міжнародною торговельною палатою, були пов'язані з розбіжностями в питаннях корпоративного управління. Приклади таких спорів включають: оцінювання акцій; спори між акціонерами; винагороди, що виплачуються членам Ради; спори, пов'язані з питаннями банкрутства; участь акціонерів у процесі ухвалення рішень, а також питання поглинання [18, с. 25].

Наостанок у контексті виключної підсудності корпоративних спорів господарським судам зазначимо, що наявний порядок може бути виправданий виключно в контексті дискредитації роботи третейських судів в Україні. Проте це не вирішує проблему, оскільки зарубіжний досвід свідчить, що альтернативні способи вирішення корпоративних спо-

рів є превалюючими. З огляду на це потрібно провести реформу третейського судочинства та на належному рівні побувати роботу медіаторів, а не забороняти альтернативні способи вирішення корпоративних спорів.

На сьогодні потрібно реформувати систему підвідомчості корпоративних спорів, виходячи з природи корпоративних відносин, та правильно визначити суб'єкт-об'єктний склад у їх взаємодії. Також пропонується дозволити альтернативні способи вирішення корпоративних спорів шляхом внесення комплексних змін до процесуального законодавства. Подальшим науковим дослідженням також підлягають інші форми захисту суб'єктів корпоративних правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Купцова М. В. Арбітрабельність спорів у Міжнародному комерційному арбітражі / Купцова М. В. // 2012. – № 5. – С. 41–45.
2. Замзий А. В. Об арбитрабельности корпоративных споров [Электронный ресурс] / Замзий А. В. – Режим доступа : http://ars-rspp.ru/files/court/publications_and_comments/002_spravka_po_arbitrabelnosti_final.pdf.
3. Николаев Я. Третейские суды закрыли для акционеров [Электронный ресурс] / Николаев Я. – Режим доступа : www.rbcdaily.ru/2012/02/02/focus/562949982709764.
4. Monti A. Arbitration and Corporate Law [Electronic resource] / Monti A. – Mode of access: http://dosbi.com/pdf/International_Commercial_Arbitration.pdf.
5. Ferrari F. Conflict of Laws in International Arbitration / Ferrari F., Kröll S. – Walter de Gruyter. – 2010. – 466 p.
6. Астапов А. В поисках арбитражной оговоры / Астапов А., Блинов Е., Афа-

насьєва В. // Юридическая практика. – 2001. – № 32. – 14–15 с.

7. Карабельников Б. Р. Форма арбитражного соглашения в международном коммерческом арбитраже / Карабельников Б. Р. // Права и экономика. – 2001. – № 3. – С. 28–33.

8. Козлова Н. В. Правосубъектность юридического лица / Козлова Н. В. – М., 2005. – С. 232–273.

9. Степанов Д. И. Устав как форма сделки / Степанов Д. И. // Вестник гражданского права. – 2009. – № 1. – С. 4–62;

10. Шершеневич Г. Ф. Курс торгового права. Т. 1. / Шершеневич Г. Ф. – М.: «Статут», 2003. – 480 с.

11. Кравчук В. М. Підвідомчість корпоративних спорів / Кравчук В. М. // Вісник господарського судочинства. – 2007. – № 4. – С. 69–75.

12. Ловырев Д. Альтернативные способы разрешения споров на рынке ценных бумаг [Электронный ресурс] / Ловырев Д., Удовиченко К. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/daf/ca/ADR%20RUS.pdf>.

13. Асосков А. В. Презентация «Допустимость разрешения корпоративных споров в третейских судах» [Электронный ресурс] / Асосков А. В. – Режим доступа: <http://arbitrage.ru/uploads/files/Dopustimost%20razresheniya%20korporativnyh%20sporum%20v%20treteiskih%20sudah.%20Prezentatsiya.%20A.%20V.%20Asoskov.ppt>. – С. 21.

14. Mackie K. A New Reality Emerging in Corporate Counsel Dispute Manager? / Mackie K. // Corporate Disputes. – 2013. – Jul-Sep [Electronic resource]. – Mode of

access: http://ukrmediation.com.ua/files//CD_Jul13_55-57.pdf.

15. Гайденоко-Шер Н. И. Обязательная медиация: опыт Италии / Гайденоко-Шер Н. И. // Третейский суд. – 2012. – № 1. – С. 156–165.

16. Белоусов Б. Перспективы развития медиации в Украине / Белоусов Б. // Юрист и закон. – 2014. – № 25 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kisilandpartners.com/content/files/article_belousov_uz_liga_rus.pdf.

17. Шварц О. Обзор законодательства Испании о медиации / Шварц О. // http://mediators.ru/rus/about_mediation/foreign_law/spain/text1; «Вопросы развития и внедрения альтернативной процедуры урегулирования споров (медиации) согласно принятому Федеральному закону от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее – Вопросы развития). – М. – 2012. – С. 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.files.sudrf.ru/1858/user/bibliodose.DOC.

18. UK: post Jackson reforms – are mediation costs recoverable? [Electronic resource]. – Mode of access: <http://hsfnotes.com/adr/2013/05/29/uk-post-jackson-reforms-are-mediation-costs-recoverable>.

19. Рунессон Е. М. Медіація конфліктів і спорів у галузі корпоративного управління [Електронний ресурс] / Рунессон Е. М., Гі М.-Л. – Режим доступу : http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/deed798048a7e4ae9e6fdf6060ad5911/FocusReport_Ukr_final.pdf?MOD=AJPERES.

Лукач И. В. Альтернативные способы решения корпоративных споров.

Исключительная подведомственность корпоративных споров, закрепленная в ч. 3 ст. 12 Хозяйственного процессуального кодекса Украины, сделала невозможным альтернативные способы решения корпоративных споров. На основании комплексного анализа норм материального и процессуального права, а так же опыта их применения в зарубежных странах рассматриваются

пути внедрения таких альтернативных способов разрешения корпоративных споров, как третейское и арбитражное разбирательство, а также медиация. Предлагается отменить указанную исключительную подведомственность, а также внести соответствующие изменения в процессуальные акты.

Ключевые слова: корпоративные правоотношения; корпоративный спор; исключительная подведомственность корпоративных споров; альтернативные способы разрешения корпоративных споров; арбитрабельность корпоративных споров; третейское разбирательство корпоративных споров; медиация в корпоративных спорах.

Lukach I. V. Alternative corporate disputes resolution methods.

Exclusive jurisdiction of corporate disputes stipulated in the Economic Procedural Code of Ukraine, has made alternative corporate disputes resolution methods impossible. Based on a comprehensive analysis of substantive and procedural law, as well as on foreign experience, the article examines the introduction of alternative corporate disputes resolution methods such as arbitration and mediation. It is proposed to cancel the exceptional jurisdiction, as well as to amend necessary procedural acts.

Key words: corporate legal relations; corporate dispute; exclusive jurisdiction of corporate disputes; alternative corporate disputes resolution methods; arbitrability of corporate disputes; arbitration of corporate disputes; mediation in corporate disputes.

Стаття надійшла до редакції 01.09.2014