

ПРОБЛЕМИ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ

УДК 347.91:316.485.6:347.721

DOI <https://doi.org/10.32782/chc.v053.2024.8>

Харитонова Олена Іванівна,

доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України, завідувачка кафедри права
інтелектуальної власності та патентної юстиції
Національного університету «Одеська юридична академія»
ORCID ID: 0000-0002-9681-9605

Галупова Лариса Ігорівна,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри права
інтелектуальної власності та патентної юстиції
Національного університету «Одеська юридична академія»
ORCID ID: 0000-0001-6263-2773

МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У СФЕРІ КОРПОРАТИВНОГО ПРАВА

Постановка проблеми. Сьогодні, медіація стає все більш актуальним інструментом врегулювання корпоративних конфліктів в усьому світі. У сучасних умовах глобалізації та інтенсивної конкуренції, корпоративні конфлікти є неминучими. Традиційні судові способи вирішення корпоративних спорів часто виявляються занадто тривалими, витратними та шкодять іміджу сторін або іміджу корпорації в цілому. Медіація, як альтернативний спосіб врегулювання конфліктів є більш гнучким, конфіденційним та ефективним механізмом пошуку взаємовигідного рішення. За допомогою медіації сторони можуть врегулювати конфлікт, при цьому зберегти добрі ділові відносини та уникнути публічності.

Для України, яка знаходиться на шляху реформування своєї правової системи та інтеграції в європейське правове поле, впровадження медіації в корпоративне середовище є особливо важливим. В умовах економічної нестабільності та постійних змін в законодавстві, медіація може стати інструментом для добросовісного та мирного розвитку ділових стосунків. Досвід країн ЄС у використанні медіації свідчить, що даний спосіб альтернативного врегулювання конфлікту є швидким та ефективним виходом із будь-якого

конфлікту та є ключовим фактором для залучення інвестицій та підтримки процесу економічного зростання.

Крім того, медіація як процес, орієнтований на співпрацю, дозволяє сторонам конфлікту більш глибоко зрозуміти позиції одне одного та знайти взаємовигідні рішення. Ці фактори особливо актуальними є для корпоративних відносин, де наявні конфлікти впливають не тільки на економічний потенціал господарських товариств, але й на їх ділову репутацію та імідж. Таким чином, дослідження медіації як способу врегулювання корпоративного конфлікту має як теоретичне, так і практичне значення. Так, теоретичне значення дослідження медіації як способу врегулювання корпоративних конфліктів полягає у розширенні наукових підходів до способів захисту корпоративних прав та визначенні переваг та недоліків медіації в корпоративному праві. Практичне значення полягає у визначенні переваг впровадження медіації у корпоративний сектор України.

Стан дослідження. Медіації як альтернативний спосіб врегулювання конфліктів (спорів) є сферою наукових інтересів таких науковців як: Н. Давиденко, Н. Бондаренко-Зелінська, Н. Крестовська, Н. Мазаракі, Л. Романадзе та

інші. Окремі проблемні питання запровадження медіації у сферу корпоративного права були досліджені у наукових працях І. Галіяна, І. Коваленко, О. Кологойди, В. Поєдинок. Попри значні здобутки доктрини у сфері медіації, питання використання даної примирної процедури як способу врегулювання корпоративних конфліктів залишається малодослідженим.

Метою є визначення медіації як ефективного способу врегулювання корпоративних конфліктів.

Виклад основного матеріалу. Медіація – це процес альтернативного врегулювання конфлікту, при якому третя незалежна особа, медіатор, допомагає конфлікуючим сторонам досягти взаємовигідного рішення. Метою медіації є не лице врегулювання конфлікту, але й збереження або налагодження добрих ділових відносин між сторонами.

Медіація відрізняється від традиційного судового розгляду тим, що вона орієнтована на інтереси та потреби сторін конфлікту, а не на формальне застосування права.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про медіацію», медіація проводиться за взаємною згодою сторін медіації з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації.

Принцип добровільності є фундаментальним у процесі медіації. Добровільність медіації означає, що участь в даній примирювальній процедурі здійснюється виключно за згодою сторін, і будь-яка із сторін має право у будь-який момент відмовитись від участі в процесі.

Принцип конфіденційності означає, що інформація, яка стала відомою в ході медіації є захищеною і ніхто не має права розголошувати її без дозволу всіх учасників процесу. Конфіденційність процесу медіації створює сприятливе середовище для добросовісної комунікації та обміну інформацією, направленої на досягнення взаємовигідного рішення.

Принцип нейтральності полягає в тому, що медіатор має бути абсолютно нейтральним та безстороннім стосовно конфлікту і його учасників. Медіатор повинен уникати упередженого ставлення, що базується на особистих характеристиках сторін, їхньому соціальному походженні або поведінці під час медіації. Він має повідомити про будь-які існуючі чи потенційні особисті інтереси в конфлікті, які йому відомі. У разі виявлення таких інтересів, медіатор повинен відмовитися від проведення медіації.

Кодекс етики медіатора Національної асоціації медіаторів України детально описує принципи незалежності та неупередженості. Дані принципи означають, що медіатор не повинен мати упередженої, негативної або заздалегідь сформованої думки щодо будь-якого учасника конфлікту або предмету спору. Він має проводити процедуру медіації справедливо. Якщо в будь-який момент медіатор виявляє, що не здатний діяти неупереджено, він зобов'язаний припинити медіацію. Медіатор повинен залишатися нейтральним щодо позицій і суджень сторін, за винятком випадків явного порушення правових або етичних норм чи порядку проведення медіації [1].

Принципи самовизначеності та рівності сторін гарантує, що всі учасники медіації мають рівні права і можливості в процесі обговорення та прийняття рішень. Медіатор, в свою чергу, повинен забезпечити, щоб жодна зі сторін не мала переваги чи не була дискримінована. Рівність сторін сприяє справедливості та балансу в процесі медіації, що є важливим для досягнення взаємоприйняттого рішення. Сторони самостійно визначають, що є для них прийнятне та на які умови вони можуть погодитись задля врегулювання конфлікту [2].

Вищевказані принципи дають можливість ефективно та справедливо розглядати корпоративні конфлікти, звертаючи увагу на причину його виникнення та умови за яких він буде врегульований.

Загалом медіація, як спосіб альтернативного врегулювання конфлікту широко використовується в різних країнах світу.

В англо – американській правовій системі (зокрема, у США та Великій Британії) медіація має глибоке коріння та є добре інтегрованою у судову систему. У США медіація використовується у цивільних, сімейних та комерційних спорах. Одним із ключових факторів популярності медіації є високі витрати та тривалість судових процесів. У багатьох юрисдикціях США, перед тим як звернутися до суду, сторони зобов'язані спробувати врегулювати конфлікт за допомогою медіації. Судді можуть активно рекомендувати медіацію як ефективний спосіб розв'язання конфліктів [3]. Великій Британії також властива широка практика застосування медіації, зокрема у комерційних спорах. Законодавчі ініціативи підтримують розвиток медіації, забезпечуючи правові рамки для її здійснення та визнаючи медіаційні угоди [4, с. 60].

У Франції та Бельгії медіація також набуває все більшого значення, але її інтеграція у пра-

вову систему відбувалось повільніше порівняно з США. Як у Франції, так і в Бельгії, медіація спочатку виникла з практики. Законодавчі акти, що формалізують і легалізують цей процес, з'явилися пізніше. У Франції цим став Закон від 4 січня 1993 року, який був розширений Законом від 23 червня 1999 року, а в Бельгії – Закон від 10 лютого 1994 року, що також доповнив Кримінально-процесуальний кодекс країни та низку підзаконних актів [5, с. 167].

На той час, коли медіація активно розвивалася у США, у сусідній Канаді ця процедура мала обмежене значення і стала популярною лише після 1990-х років. Довгий час медіація в Канаді використовувалася переважно для вирішення колективних та приватних трудових спорів. Використання медіації в інших категоріях конфліктів було не поширеним явищем, оскільки такий підхід не відповідав правовим традиціям, що орієнтувалися на судовий розгляд справ. До того ж, мирні процедури, включаючи переговори, були обмежені судом, який встановлював їхні межі, що негативно впливало на відносини між сторонами.

Згодом з'явилася потреба у пошуку альтернативних судовому розгляду підходів, де одна зі сторін завжди отримувала перевагу, а інша програвала (стратегія winner/loser). У таких умовах медіація почала сприйматися як оптимальний спосіб вирішення конфліктів, і її використання поширилось на різні категорії спорів [6, с. 68].

Сьогодні медіація може бути широко використовувана в різних сферах, таких як: сімейні, трудові, комерційні, договірні конфлікти, конфлікти у сфері права інтелектуальної власності та інші. Однією із сфер, де медіація може бути ефективним способом врегулювання конфлікту – є корпоративне право.

На думку Данілової Е.І., корпоративний конфлікт – це довготривалий конфлікт, що ґрунтується на суперечці між учасниками корпорації, таких як учасники товариства, акціонери, менеджмент, трудовий колектив, так і між корпорацією і її зовнішніми учасниками, наслідком якого є зміни в діяльності корпорації [7].

Корпоративні конфлікти мають свої особливості, які відрізняють їх від інших видів конфліктів в організаціях. Вони є складними, багатофакторними та можуть мати значний вплив на діяльність компанії. Корпоративні конфлікти можуть виникати між різними групами учасників, такими як акціонери, учасники товариства, менеджмент, клієнти та партнери. Кожна з цих груп може мати власні інтереси або потреби, що в разі зіткнення

з інтересами інших учасників, призводить до конфлікту. Об'єктом корпоративного конфлікту є організаційні та майнові відносини, що виникають між учасниками корпоративних правовідносин. Предметом корпоративного конфлікту є безпосередньо те, через що відбулось зіткнення інтересів, прав, потреб. Це можуть бути питання розподілу прибутків, контроль над управлінням товариства, права власності та ін. Корпоративні конфлікти часто супроводжуються високим рівнем емоційної напруги, оскільки вони зачіпають не тільки особисті інтереси але і фінансові та іміджеві інтереси корпорації. Тривалі конфлікти можуть призводити до зниження морального духу, зменшення продуктивності та підвищення плинності кадрів, це в свою чергу підриває довіру до господарських товариств як з боку працівників, так і з боку партнерів.

Таким чином, наслідками корпоративних конфліктів може бути: фінансові втрати, втрати клієнтів, партнерів, працівників та репутації. Судовий захист не завжди може бути ефективним способом вирішення корпоративних спорів. Хоча б одна із сторін залишається незадоволена рішенням суду. Крім того, гласність судового процесу може завдати шкоди діловій репутації корпорації, навіть у випадку, коли в конфлікті задіяний лише один із учасників органів колективного управління.

Корпоративні конфлікти є неоднорідними за своєю природою та можуть виникати на різних рівнях корпорацій. Зважаючи на специфічні риси та ознаки корпоративних конфліктів, вони можуть бути класифіковані за різними підставами.

1. За суб'єктним складом учасників конфлікту:

- конфлікти між рівними учасниками корпоративних відносин. Такі конфлікти виникають в разі зіткнення прав та інтересів двох та більше акціонерів, або інших учасників господарського товариства.

- конфлікти між учасниками господарського товариства (акціонерами) та представником органу корпоративного управління або органом корпоративного управління.

- конфлікт між учасниками товариства та товариством. При цьому, варто зазначити, що корпоративним буде вважатися конфлікт, який виник між корпорацією та учасником, що вибув.

- конфлікти між посадовими особами господарського товариств (аудит, фінансова звітність, конфлікт інтересів, питання, пов'язані з винагородами тощо).

2. За предметом конфлікту:

- конфлікти щодо організаційних прав;

- конфлікти щодо майнових прав;
- конфлікти щодо інформаційних прав.

3. За характером конфлікту:

– стратегічні конфлікти – це конфлікти, що стосуються довгострокової стратегії розвитку господарського товариства;

– тактичні конфлікти – конфлікти, що стосуються оперативної діяльності або короткострокових рішень.

Отже, можна зробити висновок, що корпоративний конфлікт є багатограним соціальним явищем, яке відображає взаємини між різними категоріями суб'єктів корпоративного права, що характеризуються неузгодженістю, протистоянням, конфронтацією позицій сторін, викликаних реальним або потенційним порушенням прав та інтересів, або ж хибними уявленнями про їх існування. Конфлікт також може набувати процесуального характеру та переростати у корпоративний спір, що розглядається уповноваженими органами чи особами або судом.

На думку Тарасової А., особливий інтерес при вирішенні корпоративних конфліктів становить комерційна медіація та медіація в організації. Комерційна медіація – процедура вирішення конфліктів у сфері господарських правовідносин, корпоративного менеджменту та між сторонами, які незалежні одна від одної. Для здійснення комерційної медіації залучаються зовнішні незалежні медіатори. Медіація в організації – процедура вирішення суперечок, у яких сторони конфлікту – співробітники однієї організації, а медіатором може виступати внутрішній або зовнішній незалежний експерт [8].

Комерційна медіація відрізняється від інших форм вирішення конфліктів тим, що орієнтована на досягнення взаємовигідного рішення для всіх залучених сторін. Процес проводиться за участі зовнішніх незалежних медіаторів, які не мають жодного зв'язку зі сторонами конфлікту, що гарантує їхню нейтральність та об'єктивність. Зазвичай такі медіатори мають високий рівень професійної підготовки та досвід у сфері корпоративного права та управління.

Медіація в організаціях має свої унікальні риси, оскільки спрямована на вирішення внутрішніх конфліктів між учасниками. Цей вид медіації може проводитись як внутрішніми медіаторами, які є частиною організації, так і зовнішніми незалежними експертами. Внутрішні медіатори мають перевагу в тому, що вони добре знають організаційну культуру та специфіку роботи, що може сприяти швидшому та більш ефективному

вирішенню конфліктів. Проте залучення зовнішніх медіаторів гарантує неупередженість та об'єктивність процесу. Основні переваги медіації в організаціях включають зниження внутрішньої напруги, підвищення рівня задоволеності працівників та покращення загальної атмосфери в колективі [9].

При очевидних перевагах медіації, як способу врегулювання корпоративних конфліктів, дана процедура може бути неефективною у випадках, коли одна або обидві сторони конфлікту не бажають брати участь у медіації; коли одна сторона відчуває тиск або страх через владні або фінансові ресурси іншої сторони і в ході медіації, цю напругу не вдалось зняти; якщо сторони не здатні ефективно спілкуватися, висловлювати свої інтереси та потреби; коли конфлікт має надзвичайно складний характер або сторонам потрібне імперативне рішення по справі; якщо одна чи обидві сторони налаштовані виключно на перемогу, а не на пошук взаємовигідного рішення. Зазначені фактори можуть значно вплинути на сам процесу медіації рішення, яке буде прийняте сторонами.

Попри активне використання медіації в зарубіжних країнах та понад тридцятирічну практику медіації в Україні, населення та суб'єкти господарювання все ще недостатньо обізнані про дану процедуру та її переваги. Тому, на нашу думку, для популяризації медіації у сфері корпоративного права необхідно, перш за все, провести широкомасштабну освітню кампанію. Ця кампанія має бути спрямована на підвищення обізнаності про переваги медіації серед керівників компаній, юристів та інших спеціалістів у сфері корпоративного права. Проведення семінарів, вебінарів, конференцій та тренінгів з акцентом на успішні кейси та практичні приклади медіації допоможе зламати стереотипи та підкреслити ефективність цього способу врегулювання конфліктів. Важливо також включити медіацію у навчальні програми юридичних факультетів, що дозволить майбутнім юристам глибше ознайомитися з цією практикою з самого початку їхньої кар'єри.

Впровадження попередньої медіації в організаціях як передумови для судового розгляду в деяких типах корпоративних конфліктів, сприятиме розвантаженню судової системи та підвищенню ефективності правосуддя.

Крім врегулювання вже існуючих корпоративних конфліктів, медіація є дієвим інструментом вирішення і інших завдань, зокрема, при обговоренні та укладанні корпоративних договорів, розробці дорожньої карти бізнес-партнерства та взаємодії у проєкті і моделі комунікації у подаль-

шому, що може забезпечити розвиток бізнесу. Так, наприклад, медіація під час обговорення та укладання корпоративного договору може допомогти сторонам: зрозуміти один одного; побачити інтереси партнерів у майбутньому спільному бізнесі; донести думки та бачення партнерів один до одного; побачити стилі управління та ставлення до бізнес процесів; зрозуміти як партнери будуть реагувати в складних ситуаціях; як вирішувати конфлікти; перевірити домовленості на реалістичність; у формуванні домовленостей між партнерами, щоб вони були чіткими та зрозумілими, а також однаково сприймалися; створити модель комунікації між партнерами у бізнес-проекті [10].

Як один із дієвих механізмів корпоративного управління медіація ефективна при таких конфліктних ситуаціях, які стосуються щорічної фінансової звітності; обрання нових членів Ради; визначення розміру винагород і премій, що виплачуються членам Ради; оцінка та емісія акцій; визначення питань злиття, реорганізації; вимоги щодо розкриття інформації; неналежне управління; права міноритарних акціонерів тощо.

Використання медіації як інструменту управління, на думку фахівців з питань корпоративного управління, може сприяти підвищенню вартості акцій компаній. Для цього важливим є система ранньої оцінки конфліктної ситуації у разі виникнення суперечки і, відповідно, чи містяться у найважливіших контрактах компанії положення щодо врегулювання можливих суперечок. Більше того, якщо компанія здійснює діяльність на міжнародному ринку, чи має вона механізм врегулювання міжнародних суперечок. «Завдяки включенню положень про медіацію до тексту контрактів механізм урегулювання спорів вмикається на початку відносин між сторонами, а не тоді, коли конфлікт уже виник. Сторони медіації, передбаченої контрактом, звикають до цього процесу. Їхнє мислення фактично налаштовується на зустрічі, обговорення і виявлення розбіжностей, а потім врегулювання спорів на підставі тотожності інтересів – тобто на збереження відносин з метою досягнення узгоджених і інтересів – тобто на збереження відносин з метою досягнення узгоджених цілей. Кваліфіковані медіатори можуть допомогти сторонам укласти договори таким чином, щоб уникнути конфліктів у майбутньому. Додаткову цінність мають і актуальні знання про обставини справи, якщо є механізм, який дозволяє врегулювати спори одразу після їх виникнення. Брак інформації про факти, які доводиться пригадувати три чи п'ять років потому під час судового

розгляду, ще більше розпалює конфлікт, якого можна було б уникнути, якби справу було владнано вчасно» [11, с. 10].

Нарешті, важливо підтримувати розвиток професійних асоціацій медіаторів та створювати умови для їхньої сертифікації та професійного розвитку. Це дозволить забезпечити високу якість медіаційних послуг та підвищити довіру до медіації серед корпоративного сектору. Важливо також підтримувати взаємодію між бізнес-асоціаціями та медіаційними центрами для обміну досвідом та розробки найкращих практик. Державні та приватні ініціативи повинні співпрацювати для створення платформ, які б сприяли поширенню інформації про медіацію та підтримували підприємства у процесі впровадження медіації.

Висновки. Медіація у сфері корпоративного права – це альтернативний спосіб врегулювання корпоративних конфліктів, що передбачає залучення нейтрального посередника (медіатора) для сприяння переговорному процесу між сторонами конфлікту з метою досягнення взаємоприйняттого рішення. Цей процес ґрунтується на принципах добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності, неупередженості медіатора, та самовизначеності та рівноправності сторін, що забезпечує ефективне врегулювання конфліктів у корпоративному середовищі, зберігаючи при цьому добрі ділові відносини між учасниками. Медіація у сфері корпоративного права представляє собою ефективний інструмент для врегулювання конфліктів, який забезпечує низку важливих переваг. Перш за все, медіація сприяє швидкому, гнучкому та економічному врегулюванню конфліктів, уникнувши тривалих та дорогих судових процесів. Це дозволяє сторонам зберегти ділові відносини та мінімізувати репутаційні ризики. Медіація також забезпечує конфіденційність процесу, що є надзвичайно важливим для корпорацій, які прагнуть уникнути публічного розголосу конфліктів. Крім того, медіація надає можливість сторонам контролювати процес та результати, що дозволяє знайти взаємовигідне рішення, задовольняючи інтереси обох сторін.

Для подальшого вдосконалення медіації у сфері корпоративного права необхідно здійснити низку важливих кроків, серед яких, просвітницька діяльність для населення як з боку центрів медіації, так і з боку суддів та адвокатів. Впровадження попередньої медіації перед судовим розглядом у певних типах корпоративних конфліктів здатне розвантажити судову систему та зберегти ділову репутацію самої корпорації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс етики медіатора Національної асоціації медіаторів України, затв. рішенням Загальних зборів ГО «Національна асоціація медіаторів України» від 07.12.2017, протокол № 1. URL : http://namu.com.ua/ua/info/mediators/nseyenf-yekhyun-pyeeekakhsua/index.php?bitrix_include_areas=N&clear_cache=Y
2. Поліщук В., Седашова О. Медіація для медичного бізнесу: менеджмент конфліктних ситуацій. *Приватний лікар: перший медичний діловий журнал*. URL: <https://www.trush.com.ua/blog/menedzhment-konfliktnikh-situaciy-v-me/>
3. USA Litigation and Dispute Resolution 2016, 5th Edition. URL: <https://www.globallegalinsights.com/practiceareas/litigation-and-dispute-resolution/5thed/>
4. Денисенко О. М. Витоки та процес впровадження присудової медіації у Великій Британії на прикладі Англії та Уельсу. *Нове українське право*. Вип. 6, 2023. С. 58–62. URL: <http://newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/554/502>
5. Туманянц А. Р. Медіація в сучасній європейській практиці: досвід Франції й Бельгії. С. 166–170. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/12149/3/Tumanync_166-170.pdf
6. Поліщук М. Я. Розвиток та поширення медіації як способів вирішення цивільно-правових спорів у межах правової системи Канади. *Право і суспільство*. №2 частина 3. 2016 С. 67–71. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2016/2_2016/part_3/13.pdf
7. Данілова Е. І Дослідження корпоративних конфліктів в корпораціях авіаційної галузі України. URL: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/alexi,+407-1581-1-CE.pdf>
8. Тарасова А. Медіація як інструмент корпоративного управління / URL: <https://business.dia.gov.ua/cases/sistematizacia-biznes-procesiv/mediacia-ak-instrument-korporativnogo-upravlinna>
9. Pro Bono та медіація для організацій: мирний шлях для взаємовигідного вирішення спорів та конфліктів. URL: <https://ua2j.school/news/pro-bono-ta-mediatsiia-dlia-orhanizatsiy-mumny-shliakh-dlia-vzaemovyhidnoho-vyrishennia-sporiv-ta-konfliktiv/>
10. Маркіян Варивода. Медіація та корпоративний договір. URL: Медіація та корпоративний договір ([linkedin.com](https://www.linkedin.com))
11. Рунессон Ерік М., Гі Марі-Лоранс. Медіація конфліктів і спорів у галузі корпоративного управління / Ерік М. Рунессон, Марі-Лоранс Гі.-Всесвітній форум з питань корпоративного управління, 2007. / URL: [untitled \(ifc.org\)](http://untitled.ifc.org)

Харитонова Олена Іванівна, Галупова Лариса Ігорівна

Медіація як альтернативний спосіб врегулювання конфліктів у сфері корпоративного права

Актуальність заявленої тематики наукового дослідження зумовлюється особливостями правового корпоративного конфлікту як складного багатогранного явища, що потребує ефективного захисту. Захист корпоративних прав в судовому порядку, не завжди є ефективним, та майже завжди тягне за собою негативні наслідки для ділової репутації та іміджу суб'єктів корпоративних прав. Суб'єктам корпоративних правовідносин важливим є зберегти добрі ділові відносини для можливості співпрацювати і надалі. Відтак ефективним є використання медіації, як альтернативного способу врегулювання корпоративних конфліктів.

Стаття спрямована на визначення правової природи корпоративного конфлікту та переваг залучення медіації для його врегулювання. Наголошено на необхідності запроваджувати практику використання медіації як внутрішніми медіаторами так і зовнішніми. Крім того, в статті визначені переваги використання медіації в корпоративному праві та визначені фактори, за яких медіація не буде ефективною. Провідними методами дослідження є діалектичний та системний методи, що дозволяють розглянути правову природу корпоративного конфлікту. Системний метод дає можливість запропонувати класифікацію корпоративного конфлікту.

В даному науковому дослідженні визначено, що медіація в корпоративному секторі потребує значних просвітницьких дій, що зумовить обізнаність суспільства та бізнесу у сфері медіації.

Теоретична цінність даної статті полягає у розширенні наукових підходів до способів захисту корпоративних прав та визначенні переваг та недоліків медіації в корпоративному праві. Практична цінність полягає у визначенні переваг впровадження медіації у корпоративний сектор України.

Ключові слова: медіація, врегулювання конфлікту, альтернативне вирішення спору, корпоративний конфлікт, спір, захист корпоративних прав, суб'єкти господарювання, акціонери.

Kharitonova Olena, Halupova Larisa

Mediation as an Alternative Method of Conflict Resolution in Corporate Law

The relevance of the stated research topic is determined by the specific nature of legal corporate conflict as a complex and multifaceted phenomenon that requires effective protection. The protection of corporate rights through judicial means is not always effective and almost always results in negative consequences for the business reputation and image of corporate law entities. It is important for the subjects of corporate legal relations to maintain good business relations to enable continued cooperation. Therefore, the use of mediation as an alternative method of resolving corporate conflicts is considered effective.

The article aims to define the legal nature of corporate conflict and the advantages of involving mediation for its resolution. Emphasis is placed on the need to implement the practice of using mediation both by internal and external mediators. In addition, the article outlines the benefits of using mediation in corporate law and identifies the factors under which mediation may not be effective. The leading research methods are the dialectical and systemic methods, which allow for an examination of the legal nature of corporate conflict. The systemic method provides the opportunity to propose a classification of corporate conflict.

This scientific study establishes that mediation in the corporate sector requires significant educational efforts, which will lead to increased awareness among the public and businesses about mediation. The theoretical value of this article lies in expanding the scientific approaches to methods of protecting corporate rights and in identifying the advantages and disadvantages of mediation in corporate law. The practical value lies in determining the benefits of implementing mediation in the corporate sector of Ukraine.

Key words: mediation, conflict resolution, alternative dispute resolution, corporate conflict, dispute, protection of corporate rights, business entities, shareholders.