

УДК 347.1-048.65(477)

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2024.3.05>

Юрій Іванович Чалий,

кандидат юридичних наук, доцент,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
кафедра цивільного права та процесу (доцент);

 <https://orcid.org/0000-0002-3641-0760>,
e-mail: ychaluy66@gmail.com

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАОХОЧЕНЬ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ

Зазначено, що заохочення нечасто застосовують у цивільному праві через об'єктивні та суб'єктивні причини. Об'єктивними причинами є особливості самої праворегулятивної методології цивільного права, суб'єктивними – відсутність достатньо розроблених загальних положень у цивілістичній доктрині та брак норм подібного змісту в цивільному законодавстві. Усунення перешкод суб'єктивного характеру в перспективі дозволить інтенсифікувати застосування заохочень при саморегулюванні цивільних відносин.

Ключові слова: заохочення в цивільному праві, заохочувальні норми цивільного права, заохочення як правові засоби регулювання цивільних відносин, стимули в цивільному праві, методологія правового регулювання цивільних відносин.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Коментуючи ч. 3 ст. 14 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) науковці зазначають, що заохочувальні норми зустрічаються в цивільному законодавстві нечасто, а практика встановлення заохочень договорами також не набула поширення [1, с. 121; 2, с. 12; 3, с. 132; 4, с. 28]¹. Водночас за ознакою різноманітності суспільних відносин, що є предметом правового регулювання, із цивільним

¹ Цивільно-правові норми про заохочення зосереджені переважно в ЦК України: ч. 3 ст. 14, ч. 1 ст. 484, ч. 2 ст. 845, ч. 3 ст. 883, частини 3, 5 ст. 1151, ст. 1155 (див.: Цивільний кодекс України : Закон України від 16.03.2003 № 435-IV // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 13.08.2024)). Спеціальні заохочувальні норми зустрічаються й в інших нормативно-правових актах: абз. 1 ст. 149 Кодексу торгівельного мореплавства України (див.: Кодекс торгівельного мореплавства України : Закон України від 23.05.1995 № 176/95-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/176/95-вр> (дата звернення: 13.08.2024)).

правом не може конкурувати будь-яка інша галузь права. Цей факт вимагає структурної та кількісної розвиненості правових засобів упорядкування цивільних відносин. Серед них своє місце мають знайти й заохочення. Хоча вони вже наявні в системі правових засобів упорядкування цивільних відносин, все ж про повноту використання їхнього потенціалу в регулюванні цих відносин зараз говорити не доводиться¹.

Чим же пояснюється таке становище, чи можуть заохочення застосовуватися в цивільному праві більш широко, ніж це відбувається тепер, та чи є в цьому юридична потреба? На пошуку відповідей на ці запитання зосереджується увага цієї публікації.

Стан дослідження проблеми

Звернення на початку нашого дослідження до науково-практичних коментарів ЦК України є не випадковим. Вони є чи не єдиними літературними джерелами, де розглядають питання застосування заохочень у цивільному праві України. Втім, і у згаданих працях не знайти пояснень, які б розкривали причини нечастого застосування заохочень у впорядкуванні цивільних відносин та надавали відповіді на інші сформульовані вище питання [1, с. 120–122; 2, с. 12–13; 3, с. 131–132; 4, с. 27–28]. Відсутні подібні положення і в цивілістичній навчальній літературі чи спеціальних статтях².

Мета і завдання дослідження

Метою статті є виявлення об'єктивних та суб'єктивних причин малої інтенсивності застосування заохочень як правових засобів упорядкування цивільних відносин, а також формулювання положень про можливість розширення використання таких засобів.

Досягнення означеної мети здійснюється виконанням таких *завдань*: а) проведення аналізу загальної методології правового

¹ Застосування заохочень у цивільному праві може передбачати декілька функцій: регулятивну (забезпечувальну), виховну, комунікативну тощо. Далі за текстом, коли йтиметься про прояв заохочень у цивільному праві, матиметься на увазі їхня властивість бути саме забезпеченням виконання цивільних обов'язків (ч. 3 ст. 14 ЦК України).

² Проблеми застосування стимулів у регулюванні приватних відносин розглядалися в окремих наукових статтях, але, якщо порівняти з нашою публікацією, автори цих робіт ставили перед собою дещо інші дослідницькі цілі (див. детальніше: Бортнік О. Г., Степаненко Т. В. Правові стимули в договірному регулюванні правовідносин подружжя. *Право і безпека*. 2022. № 1 (84). С. 207–214. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2022.1.21>; Керничний Н. І. Особливості застосування заохочувальних норм у публічному та приватному праві України. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2023. Т. 34 (73), № 6. С. 224–229. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2023.6/36>).

впорядкування цивільних відносин (у контексті застосування заохочень) та порівняння її з дисциплінарними методами регулювання суспільних відносин, зокрема із правовими прийомами регламентації трудових і так званих службових відносин¹; б) критична оцінка поточного стану норм цивільного законодавства щодо їх спроможності впорядковувати застосування заохочень як засобів забезпечення належного виконання цивільних обов'язків, зокрема в договірних правовідносинах; в) визначення специфічних властивостей заохочень як засобів забезпечення виконання зобов'язань.

Наукова новизна дослідження

Зроблено висновок, що нечасте застосування заохочень у цивільному праві викликане особливостями праворегулятивної методології цієї галузі права (об'єктивна причина), а також відсутністю в цивільному законодавстві та цивілістиці достатньо розроблених загальних положень про заохочення (суб'єктивні причини).

Виклад основного матеріалу

Нечасте використання заохочень у цивільному праві, на наше переконання, пояснюється особливостями правової методології впорядкування цивільних відносин. Головною обставиною, котра визначає такі особливості, є те, що цивільні правовідносини виникають між юридично рівними суб'єктами, жоден з яких не наділений щодо іншого суб'єкта владними компетентними повноваженнями.

Цивільні правовідносини є так званими нормальними правовідносинами, тобто бажаними і навіть життєво необхідними для їх учасників². Суб'єкти цивільних правовідносин діють у таких зв'язках у своїх приватних інтересах. Для фізичних осіб участь у цивільних правовідносинах дозволяє їм юридично забезпечити задоволення своїх базових та інших потреб в особистих немайнових та майнових благах. Участь юридичних осіб у цивільних правовідносинах має для них ще більше екзистенціальне значення, адже вони, на відміну від фізичних осіб (людей), можуть існувати лише у правовому просторі. Отже, в законодавчому (зовнішньому) стимулюванні суб'єктів цивільного права щодо їхньої активної участі в однойменних правовідносинах немає нагальної потреби.

¹ Порівнювані об'єкти є найбільш контрастними, що дозволяє чітко окреслити специфіку застосування заохочень у цивільному праві, з одного боку, та в галузях права, де визначальною методологією впорядкування суспільних відносин є дисциплінарний примус – з другого.

² Винятками можуть бути лише ті цивільні правовідносини, що стосуються притягнення осіб до цивільної відповідальності або застосування інших цивільно-правових наслідків щодо їхньої протиправної поведінки.

Навіть якщо звернутися до питання забезпечення виконання цивільних обов'язків, про що йдеться в ч. 3 ст. 14 ЦК України, то вирішення подібної проблеми також не вимагає обов'язкового застосування засобів заохочення. Так, якщо за приклад узяти договірні зобов'язання, то належне виконання боржниками обов'язків є для них однією з умов доступу до певних благ, у яких вони самі зацікавлені: покупець, щоб отримати у свою власність річ (предмет купівлі-продажу), має сплатити продавцеві визначену договором купівельну ціну речі, орендар – орендодавцеві орендну плату за користування предметом оренди, замовник – за надання йому певної послуги тощо.

Суб'єкти цивільного права вступають у договірні зв'язки на підставі вільного вияву своєї волі. Певний обсяг обов'язків, що випливає зі змісту тих чи інших договірних правових форм, закріплених у ЦК України та інших нормативних актах цивільного законодавства, є для цих суб'єктів доступним для адекватного сприйняття. Отже, учасники цих правовідносин свідомо беруть на себе відповідні обов'язки; вони наперед знають, які правові наслідки їх очікують у разі вступу в ті чи інші договірні правовідносини. Ба більше, доволі часто зміст договірних правовідносин визначається домовленістю самих сторін договору. Зобов'язані сторони цивільних зобов'язань переважно є достатньо вмотивованими щодо належного виконання добровільно взятих на себе обов'язків й без зовнішнього стимулювання.

Цією тезою ми, безумовно, не намагаємося абсолютно спростувати практичну цінність способів забезпечення належного виконання цивільних обов'язків (застави, поруки, притримання тощо), засобів відповідальності чи інших правових наслідків, що застосовуються як реакція на порушення договорів чи на інші види цивільних правопорушень. Якби в таких засобах не було потреби, то відповідні інститути ніколи б не виникли в історії цивільного права. Такою тезою ми хотіли лише наголосити, що заохочення в цивільному праві мають скоріше субсидіарне значення, що не можна сказати про їх застосування у відносинах, які регулюються іншими галузями права. Зокрема, це стосується трудових та службових правовідносин. У цих видах правових зв'язків присутнє юридичне управління в буквальному розумінні, де наділений дисциплінарною владою суб'єкт формулює оперативні цілі та завдання діяльності певного колективу, а далі вимагає відповідної поведінки від своїх підлеглих задля досягнення окреслених ним цілей. При цьому спільний результат, досягнутий колективною поведінкою, не є інтересом, до якого прагнув кожен член

колективу¹, а є кінцевим інтересом безпосередньо суб'єкта управління² або навіть публічним інтересом³.

Підпорядковані суб'єкти в дисциплінарних правовідносинах не можуть визначати своєю волею обсяг і зміст обов'язків, що доведеться їм виконувати. Ці обов'язки їм диктуються імперативними вимогами норм законодавства та/або волею владних суб'єктів, які здійснюють дисциплінарне управління.

З огляду на те, що обов'язки підпорядкованими суб'єктами у трудових чи службових правовідносинах виконуються переважно в «чужому» інтересі, заохочення в цих правових зв'язках слугують своєрідним компенсатором, психологічним «пом'якшувачем» застосування дисциплінарного диктату й одночасно стимулятором щодо належного виконання підпорядкованими суб'єктами своїх обов'язків⁴. Балансування між використанням дисциплінарного примусу («батога») та заохочень («пряника») дозволяє досягнути управлінських цілей у таких правовідносинах. Очевидно, що «пряник» у регулюванні подібних відносин має таке ж значення, як і «бати́г».

Із метою деякої ілюстративної деталізації вищенаведеного положення розглянемо прояв заохочень у трудових правовідносинах

¹ Антиприкладом до цієї ситуації можна назвати цивільні правовідносини зі створення простого товариства, де отриманий зусиллями та майновими вкладами учасників результат споживається лише ними (ст. 1139 ЦК України).

² Наприклад, основна частина доходу від збуту випущеної виробничим колективом продукції споживається роботодавцем (управлінцем у трудових правовідносинах).

³ Зокрема, досягнення належного стану військової дисципліни в тому чи іншому підрозділі Збройних Сил України є інтересом суспільства в цілому, оскільки подібний стан злагодженості військових колективів є одним з елементів підтримання обороноздатності країни. Із цього приводу суб'єкту управління (командиру певної ланки) делеговані відповідні публічно-правові повноваження. Отже, суб'єкт управління, як і його підлеглі, у цьому прикладі діють в інтересах суспільства.

⁴ Окремі приклади заохочувальних норм, що застосовуються в регламентації цих відносин, можна побачити у статтях 143, 144, 146 Кодексу законів про працю України (див.: Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 13.08.2024)); ст. 53 Закону України «Про державну службу» (див.: Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 899-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 13.08.2024)); розділі II Дисциплінарного статуту Збройних Сил України (див.: Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 № 511-XIV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14> (дата звернення: 13.08.2024)).

докладніше. Трудові відносини є видом тих соціальних зв'язків, де вимагається висока організованість робочого колективу. Без узгодженої поведінки кожного учасника колективу неможливо буде не лише запустити виробничий процес, але й досягти його високої функціональної ефективності. Задля нормативного забезпечення чіткої діяльності цього живого механізму розробляють і приймають правила внутрішнього розпорядку, а також інші локальні акти (посадові інструкції), положення яких імперативно вимагають від кожного члена колективу гранично точно та повно виконувати трудові обов'язки. Застосування ж заохочень у цих правовідносинах дозволяє, як згадувалося вище, компенсувати психологічний тиск дисциплінарних вимог, що досягається шляхом публічного відзначення значущості персонального трудового вкладу передовиків виробництва в отриманні колективом спільного позитивного результату. Це, своєю чергою, посилює авторитетність подібних працівників серед своїх колег, підвищує мотивацію в заохочених працівників до належного виконання ними трудових обов'язків у подальшому та ін. Враховуючи виховну функцію заохочень, така мотивація поживається не лише у відзначених заохоченням осіб, а й в інших членів колективу. Загальним позитивним наслідком застосування заохочень є підвищення ефективності діяльності трудових колективів, а також підтримання здорової психологічної атмосфери в них.

Аналогічно до наведених вище особливостей функціонування заохочень у трудових правовідносинах вони проявляються і в службових правовідносинах. Якщо звернутися до питань забезпечення військової дисципліни, то заохочення, говорячи мовою абз. 1 ст. 13 Дисциплінарного статуту Збройних Сил України (далі – Статут), «... є важливим засобом виховання військовослужбовців і зміцнення військової дисципліни»¹. Другий абзац цієї ж статті прямо зобов'язує (!) кожного командира «...заохочувати підлеглих військовослужбовців за старанність, розумну ініціативу та сумлінне виконання службових обов'язків».

Звертає на себе увагу структурна та змістовна опрацьованість загальних норм Статуту про заохочення (розділ II), де чітко визначено суб'єктів (командирів), які мають право застосовувати заохочення, наведено види заохочень, що можуть застосовуватися певними командирами, а також окреслено підстави та порядок застосування заохочень. Подібний підхід до формулювання заохочувальних норм у Статуті сам по собі говорить про надзвичайну важливість цих правових засобів у забезпеченні військової дисципліни.

¹ Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 № 511-XIV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14> (дата звернення: 13.08.2024).

Вищенаведене дозволяє переконатися в тому, що, по-перше, заохочення є одним зі стрижневих правових засобів упорядкування трудових (службових) відносин, такий висновок стосується й інших видів дисциплінарних правовідносин, а по-друге, у цивільно-правовому регулюванні суспільних відносин заохочення об'єктивно не відіграють таку ж визначальну роль, як це відбувається в упорядкуванні трудових (службових) відносин.

Поряд із названими об'єктивними причинами є й суб'єктивні фактори, що визначають низьку інтенсивність застосування заохочень у цивільному праві. Аналіз норм цивільного законодавства вказує на інституційну нерозвиненість положень про заохочення. Структурно цей інститут складається з однієї доволі обмеженої за змістом загальної норми ч. 3 ст. 14 ЦК України та з декількох спеціальних норм: ч. 1 ст. 484, ч. 2 ст. 845, ч. 3 ст. 883, частин 3, 5 ст. 1151, ст. 1155 ЦК України, абз. 1 ст. 149 Кодексу торговельного мореплавства України та ін. Ані в ЦК України як системоутворюючому законі, ані, ба більше, в інших актах цивільного законодавства не знайти загальні нормативні положення про сутнісні ознаки заохочень, про їхні види, а також про підстави (умови) та порядок застосування подібних правових засобів. Єдина загальна норма про заохочення, сформульована в ч. 3 ст. 14 ЦК України, за своїм змістом є лише законодавчим дозволом на застосування заохочень: «Виконання цивільних обов'язків забезпечується засобами заохочення та відповідальністю, які встановлені договором або актом цивільного законодавства»¹. Зрозуміло, що подібна інформація декларативного характеру не дозволяє визначити понятійні ознаки цивільно-правових заохочень, підстави та порядок їх застосування, зорієнтуватися в тому, які види заохочень можуть застосовуватися в цивільному праві тощо. Не зверталася до розробки загальних положень про заохочення, як було зазначено вище, і наука цивільного права. Вказані нормативні та доктринальні прогалини є суб'єктивними причинами, що спричиняють відповідний інформаційно-правовий вакуум, одним із наслідків якого є непопулярність застосування заохочень у договірній практиці.

Попри наведені вище об'єктивні та суб'єктивні причини нечастого застосування заохочень у цивільному праві, вони, однак, не тільки можуть, а й повинні використовуватися більш широко. На відміну від відповідальності, інших правових наслідків та способів забезпечення належного виконання цивільних обов'язків, заохочення не залякують суб'єкта виконання обов'язку перспективою застосування до нього

¹ Цивільний кодекс України : Закон України від 16.03.2003 № 435-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 13.08.2024).

негативних санкцій (як наслідку невиконання або неналежного виконання ним свого обов'язку), а навпаки, пропонують йому додаткові правові можливості (якщо він обере правомірний варіант поведінки). Застосування заохочення є прикладом прояву так званої позитивної санкції, тобто нагородою за докладання максимальних зусиль у досягненні суб'єктом певного правомірного результату. Це більш лагідна методологія, яка цілком відповідає ідеологічним установам правового впорядкування цивільних відносин. Окремим ціннісним аспектом застосування заохочень у цивільному праві можна назвати те, що їх прояв дозволяє учасникам договірних правовідносин скріплювати свої зв'язки, створювати атмосферу довіри, а не підозри. Особливо важливим це є для договірних відносин ділової сфери, де довготривалість економіко-правових відносин є одним із визначальних факторів успішності бізнесу. Застосування ж способів забезпечення належного виконання договірних обов'язків, а надто засобів відповідальності чи інших правових наслідків порушення зобов'язань, породжує зайву негативну психологічну напругу або взагалі призводить до розірвання ділових зв'язків.

Використання заохочень у цивільному праві не повинне обмежуватися тільки тими випадками, які спеціально санкціоновані законодавцем шляхом формулювання казуїстичних норм. Також не слід очікувати від законодавця розширення переліку подібних спеціальних норм, принаймні це стосується згаданих договірних зв'язків та інших правовідносин відносного характеру. При впорядкуванні відносних соціальних зв'язків законодавець не повинен вирішувати за суб'єктів, у яких конкретних випадках їм застосовувати заохочення, а в яких це буде недоречним, у чому полягатимуть заохочення, якими будуть умови їх застосування тощо. Аргументом на користь цієї тези є положення про необхідність збереження відомих меж правової свободи в саморегулюванні цивільних відносин, насамперед договірних. Законодавча зарегульованість є такою ж шкідливою, як і законодавчі прогалини в упорядкуванні цього виду цивільних відносин.

Крім того, застосування заохочень у відносних правовідносинах за своїм змістом найчастіше полягає в наданні заохочуваному суб'єктові певного майнового блага, а це надання, своєю чергою, здійснюється за рахунок іншого учасника цього правовідношення, зокрема за рахунок контрагента в договорі. Чи може законодавець ігнорувати волю останнього з приводу того, чи бажає він застосовувати заохочення у правовідносинах, учасником яких він є, який обсяг (кількість) майна має бути виділено ним для застосування заохочення, в яких випадках подібне надання відбуватиметься тощо? Гадаємо відповіді на ці питання є очевидними.

Спіраючись на принципи свободи договорів та свободи односторонніх правочинів, суб'єкти цивільного права можуть вільно обирати прийоми впорядковування своїх відносин. Ця свобода стосується й обрання суб'єктами цивільного права заохочень як правових засобів упорядкування їхніх індивідуальних відносин (ч. 3 ст. 14, ст. 6, ч. 1 ст. 627 ЦК України). Водночас відсутність у цивільному законодавстві розроблених загальних положень про заохочення гальмує правотворчу ініціативність суб'єктів саморегуляції цивільних відносин. Подібна творчість не може виникнути на порожньому місці, а тому потребує наявності базових норм законодавства про ці правові засоби, а в разі їх відсутності, що зараз і спостерігається, суб'єкти саморегулятивної діяльності мають бути забезпечені можливістю звернутися до відповідних знань науки цивільного права, які нині, на жаль, також відсутні.

Висновки

Об'єктивною причиною нечастого застосування заохочень у впорядкуванні цивільних відносин є особливості праворегулятивної методології цивільного права. Проте подібні особливості не є абсолютною перешкодою для застосування заохочень у цивільному праві, вони лише визначають, так би мовити, деяку другорядність заохочень як правових засобів упорядкування цивільних відносин, але не відкидають можливості та необхідності їх застосування в цілому.

У перспективі заохочення можуть застосовуватися більш інтенсивно при саморегулюванні цивільних відносин, зокрема в договірних зв'язках. Для забезпечення цього необхідно насамперед усунути одну із суб'єктивних причин, що заважає згаданій інтенсифікації використання заохочень, а саме розробити відсутні в науці цивільного права загальні положення, що дозволятимуть розпізнавати заохочення серед інших правових засобів упорядкування цивільних відносин, встановлюватимуть підстави (умови), порядок і межі їх застосування, а також визначатимуть інші істотні моменти. У подальшому ці положення можуть знайти своє закріплення в ЦК України, тим самим усунувши другу суб'єктивну причину недостатнього використання властивостей заохочень як правових засобів забезпечення виконання цивільних обов'язків.

Список бібліографічних посилань: 1. Ярема А. Г., Карабань В. Я., Кривенко В. В., Рогань В. Г. Науково-практичний коментар до цивільного законодавства України : в 4 т. Київ : А.С.К. ; Севастополь : Ін-т юрид. досліджень, 2004. Т. 1. 928 с. 2. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України / за ред. В. М. Коссака. Вид. 2-ге, змін. і допов. Київ : Істина, 2008. 992 с. 3. Цивільний кодекс України: науково-практичний коментар. Том 1: Загальні положення. Особи / за ред. І. В. Спасибо-Фатеевої. Харків : ЕКУС, 2020. 928 с. 4. Цивільний кодекс

України. Станом на 01 січня 2023 р. : наук.-практ. комент. / за заг. ред. Є. О. Харитоновна, О. М. Калітенко. Київ : Норма права, 2023. 1424 с.

Надійшла до редколегії 16.08.2024

Прийнята до опублікування 18.09.2024



Chalyi Yu. I. Problems of applying incentives in civil law

The article notes that incentives are rarely used in civil law due to both objective and subjective reasons. The objective reason is the peculiarities of the law-regulatory methodology of civil law itself, but they are not an obstacle to the use of incentives in civil law. The specifics of the civil law methodology only determine a certain secondary importance of incentives as legal means of regulating civil relations, but do not exclude the possibility and necessity of their application in general. The subjective reasons are the lack of sufficiently developed general provisions in the civil law doctrine and the lack of provisions of similar content in civil law. Elimination of the latter two subjective obstacles will in the future allow intensifying the use of incentives in the self-regulation of civil relations. Based on the principles of freedom of contract and freedom of unilateral transactions, civil law subjects are free to choose the methods of regulating their relations. This freedom also applies to their choice of incentives as legal means of regulating their individual relations. Increased use of incentives in civil law should be expected primarily in self-regulatory relations.

The advantage of using incentives, as compared to the methods of ensuring proper performance of obligations (pledge, surety, retention, etc.), as well as measures of civil liability or other legal consequences, is that incentives are positive sanctions by their nature, i.e. a reward for making maximum efforts to achieve a certain legal result by the subject. This circumstance allows the parties to contractual legal relations to strengthen their ties and create an atmosphere of trust rather than suspicion. This is especially important for contractual relations in the business sector, where the duration of economic and legal relations is one of the determining factors of business success. The use of methods to ensure the proper fulfilment of contractual obligations, and even more so, measures of liability or other legal consequences for breach of obligations, generates negative tension or even leads to the termination of business relations.

Key words: incentives in civil law, civil law incentive provisions, incentives as legal means of regulating civil relations, stimuli in civil law, methodology of legal regulation of civil relations.

