

УДК 347.45/.47

DOI <https://doi.org/10.32837/chc.v0i38.368>

Войчишин Олексій Валентинович,

аспірант

Навчально-наукового інституту права імені Іоаннікія Малиновського

Національного університету «Острозька академія»

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0612-1383>

ЩОДО ІСТОТНИХ УМОВ КОРПОРАТИВНОГО ДОГОВОРУ В ТОВАРИСТВАХ З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

Корпоративний договір лише нещодавно був закріплений у законодавстві України із прийняттям у 2018 році Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» (надалі – «Закон про ТОВ»). Саме «новизна» цієї юридичної конструкції зумовлює підвищений інтерес як зі сторони професійних юристів, так і зі сторони пересічних громадян, особливо тих, що займаються підприємницькою діяльністю. Як правило, дослідження договорів розпочинається саме із вивчення їх істотних умов як ключового елементу договірної конструкції. Без розуміння істотних умов договору неможливо виокремити його специфіку, відмежувати договір від інших договорів, розкрити природу договору.

Важливість істотних умов полягає ще й у тому, що в разі відсутності згоди щодо всіх істотних умов, такий договір вважатиметься неукладеним. Як наслідок, у разі відсутності досконалого розуміння істотних умов договору завжди залишатимуться очевидні ризики для сторін, які укладають такий договір. Саме тому дане питання потребує детального та комплексного аналізу.

До питання істотних умов корпоративного договору у своїх дослідженнях звертались М.М. Сигидин, Н.В. Щербаківа, С.О. Сліпченко, В.І. Цікало, М.О. Суханов. Варто відмітити, що питання умов корпоративного договору продовжує залишатися предметом активної дискусії серед науковців в силу динамічного розвитку законодавства у даній сфері та відсутності усталеної практики.

Метою цієї статті є визначення істотних умов корпоративного договору та їх обґрунтування.

Цивільний кодекс України визначає, що будь-який договір є укладеним лише тоді, коли сторони

досягли згоди з усіх істотних умов договору [10]. Іншими словами, істотними умовами вважаються ті положення договору без яких договір не може вважатися договором та не може породжувати юридичних прав та обов'язків для його сторін.

Стаття 638 Цивільного кодексу України до істотних умов договору відносить:

1) умови про предмет договору;

2) умови, що визначені законом як істотні або умови, що є необхідними для договорів даного виду;

3) а також усі ті умови, щодо яких за заявою хоча б однієї із сторін має бути досягнуто згоди [10].

Першою істотною умовою, яку визначає ЦКУ є **предмет договору**. Предмет корпоративного договору визначений у ч. 1 ст. 7 Закону про ТОВ. Зокрема, предметом корпоративного договору є реалізація учасниками товариств з обмеженою відповідальністю (надалі – «ТОВ») своїх прав та повноваження певним чином або утримання від їх реалізації [5]. З цієї норм випливає, що не просто права та повноваження є істотною умовою, а саме порядок або спосіб їх реалізації учасниками повинні бути визначені у корпоративному договорі та є істотними умовами. З цього у сукупності із ч. 2 ст. 6 Закону про ТОВ слідує і протилежне, що корпоративний договір не може створювати нових корпоративних прав сторін як учасників Товариства або припиняти вже наявні корпоративні права.

Господарський кодекс України визначає, що корпоративні права – це права особи, частка якої визначається у статутному капіталі (майні) господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи в управлінні госпо-

дарською організацією, отримання певної частки прибутку (дивідендів) даної організації та активів у разі ліквідації останньої відповідно до закону, а також інші правомочності, передбачені законом та статутними документами [2]. Отже, права учасників ТОВ визначаються виключно у статуті та/або законі.

Наведемо практичні ситуації, кожен учасник товариства з обмеженою відповідальністю має право голосу на загальних зборах. Корпоративний договір не може позбавити учасника права голосу, однак учасник у корпоративному договорі може погодитись голосувати або не голосувати певним чином. Наприклад, протягом 3 років не голосувати за зміни до статуту товариства.

В іншій ситуації учасники товариства бажають передбачити право учасників на отримання в користування в позачерговому порядку послуг, які надає їх товариство. Оскільки таке право учасників прямо не передбачено в законодавстві України, воно повинне бути зафіксоване саме у статуті, а не у корпоративному договорі, в силу ч. 2, ст. 5 Закону про ТОВ. У цьому випадку в корпоративному договорі можна лише передбачити порядок реалізації такого права, наприклад черговість отримання учасниками послуг їх товариства.

Єдиний випадок, коли договір може припинити корпоративне права учасника, прямо визначений у ч. 9 ст. 20 Закону про ТОВ: переважне право учасника ТОВ не застосовується у разі, якщо це передбачено корпоративним договором. Варто наголосити, що в цій статті говориться виключно про припинення корпоративного права учасника. Однак комплексний аналіз законодавства дозволяє стверджувати, що це єдиний виняток, який прямо передбачений спеціальним законом.

Серед науковців такої ж позиції дотримуються В. Цікало та М. Сигидин. На думку В. Цікало, зобов'язання сторін не мають самостійного характеру та не можуть вважатися предметом корпоративного договору. Ключовим є те, що сторони за таким договором визначають, насамперед, порядок реалізації прав належних їм як учасникам ТОВ [11]. На цьому акцентують увагу й автори Закону про ТОВ, а саме: *«У законі і статуті можуть бути встановлені певні повноваження учасників, а у корпоративному договорі – зобов'язання сторін про їх реалізацію певним чином»* [4].

М. Сигидин вважає, що предметом у корпоративному договорі виступають не самі корпоративні права, а сукупність спільних взаємоузгоджених дій учасників юридичної особи корпоративного типу [7, с. 197]. Ми цілком під-

тримуємо науковця, оскільки саме порядок або спосіб реалізації корпоративних прав існує якраз у формі певних взаємоузгоджених дій.

З огляду на те, що питання предмету корпоративного договору є дуже дискусійним серед науковців, деякі вчені, такі як Н. Щербакова, С. Сліпченко, мають дещо інші погляди на предмет корпоративного договору.

Наприклад, С. Сліпченко відносить до предмету корпоративного договору *«корпоративні правовідносини, зміст яких становлять корпоративні права та обов'язки»* [8, с. 43]. По-перше, варто відмітити, що своє дослідження науковець проводила ще до прийняття українським парламентом Закону про ТОВ і до проведення реформи корпоративних договорів, що мала місце у 2017 році. По-друге, на нашу думку, така позиція є лише частково правильною. Безумовно, корпоративні права та обов'язки входять до предмету корпоративного договору, оскільки саме для визначення порядку реалізації корпоративних прав і обов'язків корпоративний договір і укладається. Однак корпоративні права та обов'язки не є самостійним предметом, оскільки це означало би, що вони можуть виникати, змінюватися та припинятися в корпоративному договорі. А як ми вже з'ясували, такого юридично в корпоративному договорі не відбувається.

Н.В. Щербакова вважає, що розуміння способу реалізації прав учасників в якості самостійного предмету корпоративного договору є обмеженим. Авторка акцентує увагу на розмежуванні предмету корпоративного договору та предмету закону і статуту [13]. Однак, на нашу думку, це лише додатковий аргумент на підтримку того, що корпоративні права та обов'язки не є самостійним предметом корпоративного договору. Оскільки права та обов'язки учасників ТОВ визначаються виключно у статуті та/або законі (ст. 6 Закону про ТОВ). Вищезазначене розмежування лише підкреслює неможливість включення до самостійного предмету корпоративного договору корпоративних прав. Крім того, на необхідності розмежування предмету статуту та закону від предмету корпоративного договору наголошують й автори Закону про ТОВ [4].

Також варто відмітити й значну диспозитивність, яка закладена у формулювання предмету корпоративного договору Законом про ТОВ. На цьому наголошує й Ю. Попов, який зазначає, що ч. 1 ст. 7 Закону про ТОВ *«використовує норму високого ступеня абстрактності, щоб під гіпотезу норми попадали найрізноманітніші ситуації»*

та навіть забаганки учасників» [3]. Таке рішення безумовно є позитивним кроком з точки зору практики, однак дещо ускладнює визначення істотних умов.

Деякі приклади того, порядок реалізації яких прав може бути предметом корпоративного договору є в самому Законі про ТОВ. Так, це може бути право відчужувати або придбавати частку у статутному капіталі Товариства (ч. 3 ст. 7 Закону про ТОВ) [5]. Щодо права відчужувати або придбавати частку, у корпоративному договорі визначається випадки обов'язкового продажу або обов'язкового викупу частки, порядок визначення ціни частки, порядок укладення договору купівлі-продажу частки або навіть деякі умови такого договору.

До другої категорії істотних умов – **умови, які є істотними в силу або характерними для договорів даного виду**, слід, на нашу думку, віднести строк корпоративного договору та його безоплатність.

Ч. 2 ст. 7 Закону про ТОВ встановлює, що в корпоративному договорі повинні бути визначені дата укладення договору та його строк. Таким чином, будь-який корпоративний договір повинен містити відомості щодо часу, протягом якого сторони можуть здійснити свої права і виконати свої обов'язки відповідно до договору. Із цього слідує, що корпоративний договір можуть укладати:

- 1) на конкретно визначений період часу – наприклад, два роки (абсолютне визначення);
- 2) на весь час діяльності ТОВ (до моменту державної реєстрації припинення);
- 3) до досягнення певної мети, якщо така мета передбачена договором;
- 4) до виникнення ситуації, коли 100% статутного капіталу ТОВ належатиме одному учаснику;
- 5) до моменту його припинення за взаємною згодою сторін.

Ст. 7 Закону про ТОВ прямо встановлює, що корпоративний договір є безоплатним. Крім того, також зазначається, що недотримання умови про безоплатність тягне за собою нікчемність такого договору. З огляду на це вважаємо, що безоплатність є також істотною умовою корпоративного договору. У разі якщо сторони не можуть дійти згоди щодо безоплатності корпоративного договору, то такий договір недійсний в силу закону.

Як зазначали автори Закону про ТОВ, включення умови про безоплатність договору переслідувало мету зменшити ризики захоплення контролю над товариством та змови окремих груп учасників проти інших [4]. Як вбачається, відсутністю оплатності автори намагалися нівелювати

вплив учасників, які володіють значними фінансовими ресурсами, та створити умови для більшої рівноправності сторін.

Умови, щодо яких за заявою хоча б однієї із сторін має бути досягнуто згоди. Цю категорію істотних умов ще називають «суб'єктивно істотними», оскільки вони на пряму залежать від волі сторін. Для того щоб вважати умову суб'єктивно істотною необхідно, щоб одна із сторін корпоративного договору прямо підкреслила необхідність включення такої умови до договору, інакше така сторона відмовиться від укладення договору [1, с. 44].

Фундаментальним для цієї категорії істотних умов є принцип свободи договору – сторони вільні у виборі умов договору. Тому істотні умови цієї категорії можуть мати дуже різний характер, що залежить виключно від волі сторін.

Варто наголосити, що, незважаючи на свободу договору в договірному праві, така свобода все ж не є абсолютною. У першу чергу, мається на увазі, що умови, на яких під загрозою відмови від укладення договору наполягає одна із сторін, не повинні суперечити законодавству. Наприклад, ч. 3. ст. 7 Закону про ТОВ забороняється встановлювати в корпоративному договорі обов'язок учасників забезпечити голосування згідно із вказівками органів управління ТОВ. У разі наявності таких положень у корпоративному договорі такий договір є нікчемним. На думку М.О. Суханов, така норма призначена для усунення будь-яких маніпуляцій у процесі управління товариства та гарантування рівних умов участі учасників в управлінні ТОВ. Водночас науковець акцентує увагу на тому, що норма не є досконалою, оскільки передбачає заборону лише щодо голосування за вказівками органів управління, однак не говорить про інші органи та/або особи [9].

По-друге, принцип свободи договору для сторін корпоративного договору обмежується ще одним фактором – статутом. Тому умови, на яких наполягають сторони, не повинні суперечити статуту.

Як бачимо, вичерпну відповідь на питання щодо істотних умов корпоративного договору могла би дати судова практика як критерій істини. Відповідно до відомостей з Єдиного державного реєстру судових рішень судова практика щодо корпоративних договорів лише починає формуватися судами України.

Наприклад, справа № 916/1444/19 стала першою справою, у якій було винесено рішення щодо корпоративних договорів в контексті Закону про ТОВ. Однак у справі № 916/1444/19 спір стосувався положень корпоративного договору

щодо переходу права власності на частки та зберіганні установчих документів, а істотні умови не виступали предметом розгляду [6].

Висновки. Можемо стверджувати, що для корпоративного договору передбачено три істотні умови: предмет договору, безоплатність та строк договору. У зв'язку зі значною диспозитивністю, яка закладена Законом про ТОВ в аспекті регулювання корпоративних договорів, та відсутністю сформованої судової практики щодо корпоративних договорів найбільш дискусійним залишається питання про предмет корпоративного договору.

Ми вважаємо, що предмет корпоративного договору становить порядок реалізації учасниками ТОВ своїх корпоративних прав та обов'язків. «Суб'єктивно істотні» умови корпоративного договору, які мають свою специфіку та межі.

Перспективи подальших досліджень. У майбутньому доцільним вбачаються такі напрями досліджень: дослідження істотних умов договору між акціонерами в акціонерних товариствах та порівняння українського законодавства в цьому напрямку з найкращими світовими практиками.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Блащук Т.В. Умови договору, щодо яких за заявою хоча б однієї із сторін має бути досягнуто згоди. *Теорія і практика застосування чинного вітчизняного та міжнародного законодавства в сучасних умовах*: матеріали наук.-практ. конф. Одеса, 2011. Ч. 2. С. 43–45.
2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV / Верховна Рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15/ed20200402#Text> (дата звернення: 19.06.2020).
3. Попов Ю. Корпоративні договори: подальший розвиток у Законі «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю». *Юридична Газета*. 2018. № 10. URL : <https://jur-gazeta.com/publications/practice/korporativne-pravo-ma/korporativni-dogovori.html> (дата звернення: 13.06.2020).
4. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» від 13.05.2016. URL : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=59093&pf35401=387857> (дата звернення: 19.06.2020).
5. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 р. № 2275-VIII / Верховна Рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19> (дата звернення: 13.06.2020).
6. Рішення Господарського суду Одеської області у справі № 916/1444/19 від 28.11.2019 року. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/86175401> (дата звернення: 10.06.2020).
7. Сигидин М. М. Відмежування корпоративного договору від інших суміжних договірних конструкцій. *Часопис Київського університету права*. 2016. № 1. С. 195–199.
8. Сліпченко С.О. Деякі питання визначення предмета корпоративних правочинів. *Корпоративні правочини*: матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. 27-28 вересня 2013 року. Івано-Франківськ : 2013. С. 41–45.
9. Суханов М.О. Сутність і зміст корпоративного договору як підстави набуття корпоративних прав та обов'язків учасника товариства з обмеженою відповідальністю. *Прикарпатський Юридичний Вісник*. № 1(26). С. 70–73. URL : <http://pyuv.onua.edu.ua/index.php/pyuv/article/view/14/14> (дата звернення: 19.06.2020).
10. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV / Верховна Рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 13.06.2020).
11. Цікало В. Предмет договору про здійснення прав учасників господарського товариства. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2. С. 68–73. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2017_2_14 (дата звернення: 10.06.2020).
12. Щербакова Н.В. Питання змісту корпоративного договору. *Міжнародний журнал «Право і суспільство»*. 2018. № 8. С. 123–132. URL : <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/LS/article/download/301/325> (дата звернення: 13.06.2020).

Войчишин Олексій Валентинович

ЩОДО ІСТОТНИХ УМОВ КОРПОРАТИВНОГО ДОГОВОРУ В ТОВАРИСТВАХ З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

Поняття «корпоративного договору» для товариства з обмеженою відповідальністю є новелою вітчизняного законодавства, оскільки було закріплено лише два роки тому. Як наслідок, дане правове явище все ще є недостатньо дослідженим та потребує формування усталених підходів до його розуміння. У статті розглянуто істотні умови корпоративного договору як ключовий елемент договірної конструкції даного договору. Визначено стан дослідження проблематики та проаналізовано праці вчених з даного питання.

Базуючись на наукових розробках науковців, практиці укладення корпоративних договорів в Україні та наявній судовій практиці, здійснено комплексний аналіз істотних умов корпоративного договору. Зокрема, проаналізовано предмет корпоративного договору як істотну умови корпоративного договору, умови, що визначені законом як істотні або умови, що є необхідними для корпоративного договору; умови, щодо яких за заявою хоча б однієї із сторін має бути досягнуто згоди. За результатами аналізу детально обґрунтовано особливі межі предмету корпоративного договору – порядок реалізації учасниками своїх прав та обов'язків. Обґрунтовано, що корпоративні права та обов'язки не є самостійним предметом корпоративного договору, оскільки це означало би, що вони можуть виникати, змінюватися та припинятися у корпоративному договорі. Саме тому в дослідженні наголошується на необхідності відмежування предмету корпоративного договору від предмету статуту та предмету Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю». Крім того, не можна не зазна-

