

УДК 346.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.1.64>

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИ ВРЕГУЛЮВАННІ КОРПОРАТИВНОГО КОНФЛІКТУ В РАМКАХ КОРПОРАТИВНОГО ДОГОВОРУ

Очкольда М.Г.,
*аспірант Київського університету
інтелектуальної власності та права
Національного університету «Одеська юридична академія»,
керуючий партнер Адвокатського об'єднання «Легітимус»,
адвокат*

Очкольда М.Г. Проблемні питання при врегулюванні корпоративного конфлікту в рамках корпоративного договору.

В науковій статті мова буде йти про можливі механізми врегулювання сторонами своїх взаємовідносин за допомогою корпоративного договору. В сучасному світі врегулювання стосунків між партнерами по бізнесу є дуже важливим аспектом, який впливає на бізнес клімат в країні в цілому. Якщо партнери зможуть врегулювати свої взаємовідносини в компанії в зрозумілий їм спосіб, то це впливає на те, де саме буде створена така компанія, хто буде в неї працювати і де вона буде платити податки. В світі існують різні підходи до цього питання, але ж можна виділити два основних, а саме підходи, які застосовуються у системі англо-американського права та системі континентального права. В науковій статті буде приділятися особлива увага вирішення корпоративного конфлікту між партнерами по бізнесу, які вони мають рівні частки (50/50). Слід зазначити, що дуже важливим для кожної країни є питання відпрацювання належного механізму вирішення корпоративних спорів, що виникають між сторонами корпоративного (акціонерного) договору, які будуть відповідати вимогам бізнес середовища та будуть чітко врегульовані діючим законодавством та апробовані у судовому порядку.

У науковій статті буде розкрито природу корпоративного договору, надані практичні рекомендації щодо підготовки корпоративного договору, будуть висвітлені проблемні питання, з якими зіткаються сторони корпоративного договору при врегулюванні спірних питань та корпоративних конфліктів, особливо коли виникає тупикова ситуація, буде наданий аналіз механізмів, які використовуються у корпоративних договорах задля врегулювання між партнерами по бізнесу спірної ситуації. Також, буде розкрито сильні та слабкі сторони кожного з них, в тому числі наведений досвід країн англо-американського права і як такий досвід може бути застосований в Україні, особлива увага була приділена механізмам, коли виникає права або зобов'язання купити чи продати частку у статутному капіталі компанії.

Додатково, на базі аналізу, в найковій статті будуть запропоновані дієві механізми вирішення корпоративних спорів між сторонами корпоративного договору, а також надані відповідні пропозиції щодо удосконалення законодавства України та судової практики щодо цього питання.

Ключові слова: корпоративне право, корпоративний спір, корпоративний договір, сторони корпоративного договору, товариство з обмеженою відповідальністю.

Ochkolda M.G. Challenging issues in resolving corporate conflict within the framework of a corporate agreement.

The scientific article will discuss possible mechanisms for parties to regulate their mutual relations through a corporate agreement. In the modern world, the regulation of relations between business partners is a very important aspect that affects the business climate in a country as a whole. If partners can regulate their mutual relations in the company in a way that is understandable to them, it affects where exactly such a company will be created, who will work in it, and where it will pay taxes. There are different approaches to this issue in the world, but it is possible to distinguish two main ones,

namely the approaches used in the Anglo-American legal system and the continental legal system. The scientific article will pay special attention to resolving corporate conflict between business partners who have equal shares (50/50). It should be noted that it is very important for each country to develop an appropriate mechanism for resolving corporate disputes that arise between the parties of a corporate (shareholder) agreement, which will meet the requirements of the business environment and will be clearly regulated by current legislation and approved in court.

In the scientific article, the nature of the corporate agreement will be disclosed, practical recommendations on preparing a corporate agreement will be provided, and problematic issues that parties to a corporate agreement encounter when resolving disputed issues and corporate conflicts, especially when a deadlock situation arises, will be highlighted. An analysis of the mechanisms used in corporate agreements to resolve disputes between business partners will be provided. Also, the strengths and weaknesses of each of them will be disclosed, including the experience of countries with Anglo-American law and how such experience can be applied in Ukraine. Special attention was given to mechanisms when the right or obligation to buy or sell a share in the company's capital arises.

Additionally, based on the analysis, effective mechanisms for resolving corporate disputes between the parties of a corporate agreement will be proposed in the scientific article, as well as relevant suggestions for improving the legislation of Ukraine and judicial practice on this issue.

Key words: corporate law, corporate dispute, corporate agreement, parties of the corporate agreement, limited liability company.

Постановка проблеми. Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» від 06 лютого 2018 р. № 2275-VIII [1] надає можливість учасникам ТОВ укладати корпоративні договори, це є серйозним кроком на шляху впорядкування бізнес-відносин, що відіграє важливу роль у залученні інвестицій та розширення можливостей. Але існуючі механізми не дають можливість сторонам корпоративного договору ефективно врегулювати спірні питання, це спричинено недосконалістю діючого законодавства та відсутністю сталої судової практики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Не зважаючи на те, що інститут корпоративного договору є відносно новим, та все ж він знайшов своє місце у працях вчених таких як: І.В. Спасибо-Фатєєва, М.М. Сигидин, В.А. Васильєва, Ю.М. Жорнокуй, О.М. Вінник, О.В. Войчишин, С.О. Суханов, В.І. Цікало, Н.В. Щербакова та ін.

Метою статті є розкриття основних аспектів щодо існуючого механізму вирішення корпоративних конфліктів між сторонами корпоративного договору, а саме тих, коли одна сторона буде зобов'язана на певних умовах придбати частку іншого учасника або продати йому свою. Тобто одна сторона не захищена перед іншою.

Матеріали і методи. Матеріалами дослідження є: 1) нормативно-правова база, що врегулює корпоративних відносин; 2) праці вітчизняних та зарубіжних авторів, які в своїх наукових працях розглядають питання піднятої мною проблеми. Особливо широко досліджено природу корпоративного договору та процедури вирішення корпоративних спорів.

В процесі здійснення дослідження було використано такі наукові методи: теоретичне узагальнення та групування; формалізація, аналіз та синтез; логічне узагальнення результатів (формулювання висновків).

Вклад основного матеріалу. Визначення правової природи корпоративного договору є дуже важливим аспектом задля того, щоб розуміти, які саме мають використовуватися механізми для вирішення корпоративних конфліктів, що виникають між його сторонами. Так І.В. Спасибо-Фатєєва розглядає такі варіанти юридичної природи акціонерних угод: а) зобов'язальна (тобто угода – це звичайний договір); б) як організаційний договір (оскільки в ньому не йдеться про майнові блага); в) як квазіпартнерства, яким він є за англійським правом; г) як договір підпорядкування, що пояснюється так: особа, яка немає потрібного пакета акцій, набуває право впливати на рішення загальних зборів і підпорядковує собі управління в акціонерному товаристві завдяки укладеній з акціонерами угоді [2, с. 182–190].

В той же час, доктор юридичних наук Васильєва В.А. у своїх роботах зазначала, що «можна говорити про подвійну природу корпоративного договору: з одного боку корпоративний договір належить до ряду цивільно-правових договорів, а тому породжує цивільно-правове зобов'язання, встановлення, виконання та припинення якого врегульоване загальними положеннями Цивільного

кодексу України; з іншого боку, зобов'язання, що виникають з корпоративного договору, частіш за все породжують корпоративні відносини» [3, с. 37–41]

Можна погодитися, що не існує однозначного визначення правової природи корпоративного договору. Укладення між сторонами корпоративного договору пов'язане безпосередньо з їх участю у компанії, що веде до того, що учасники мають завдяки такому договору врегулювати низку питань, які виникають в процесі створення, ведення бізнесу, вирішення між ними спірних ситуацій тощо.

Визначення корпоративного договору можна знайти в певних законодавчих актах України. Стаття 29 Закону України «Про акціонерні товариства» від 27 липня 2022 р. № 2465-IX [4] зазначає, що корпоративним договором, називається договір, за яким акціонери товариства зобов'язуються реалізовувати свої права та повноваження певним чином або утримуватися від їх реалізації, вчиняється в письмовій формі. Корпоративний договір може бути оплатним або безоплатним. Додатковими сторонами корпоративного договору також можуть бути саме акціонерне товариство та треті особи. Корпоративний договір, що не відповідає зазначеним вимогам, є нікчемним. Схоже визначення дає стаття 7 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» від 06 лютого 2018 р. № 2275-VIII [1] в якій сказано, що договір, за яким учасники товариства зобов'язуються реалізовувати свої права та повноваження певним чином або утримуватися від їх реалізації (далі – корпоративний договір), вчиняється в письмовій формі. Корпоративний договір може бути оплатним або безоплатним. Додатковими сторонами корпоративного договору також можуть бути саме товариство та треті особи. Корпоративний договір, який не відповідає цим вимогам, є нікчемним.

На практиці доведено, що укладення корпоративного договору дозволяє учасникам ТОВ, якомога детальніше врегулювати свої відносини. На нашу думку, врегулювання між партнерами по бізнесу своїх взаємовідносин на початку створення бізнесу, дозволяє їм у майбутньому unikнути низки проблем, зокрема не втратити свої інвестиції, зберегти та вивести бізнес на вищий рівень.

Слід зауважити, що корпоративний договір має співвідноситися зі статутом ТОВ, а саме має бути обов'язковим до виконання усіма учасниками товариства. Крім того, у разі якщо умови корпоративного договору будуть суперечити закону або статуту, то це може призвести до того, що такі його положення будуть недійсними і сторони не зможуть їх використовувати для захисту своїх прав. Хочеться зауважити, що однією із санкцій за порушення умов корпоративного договору є компенсація збитків постраждалій стороні.

Практика показує, що існують непоодинокі випадки виникнення між сторонами корпоративного договору певних суперечностей, які вони не можуть врегулювати шляхом переговорів, тобто сторони потрапляють в ситуацію, коли виникають корпоративні конфлікти. Причини виникнення таких конфліктів можуть бути різними, а саме: а) сторони не можуть домовитися щодо внесення додаткових вкладів; б) не можуть дійти згоди щодо того, в якому напрямі має розвиватися бізнес; в) не можуть дійти згоди щодо кандидатури керівника бізнесу, тощо.

Тому, корпоративний договір повинен включати в себе не тільки положення, які регулюють права та обов'язки сторін щодо організації, управління та ведення бізнесу, а також і положення, які регулюють правила поведінки при виникненні розбіжностей та конфліктних ситуацій. Можна сказати, що корпоративний договір має в себе включати певний набір інструментів, завдяки яким, сторони можуть ефективно та швидко врегулювати спірну ситуацію з якомога найменшими для себе втратами.

Під ефективним врегулюванням спору, ми розуміємо можливість для його сторін, вирішити спір саме в правовому полі, коли для захисту своїх інтересів сторона може звернутися до суду або третьої сторони і отримати правове рішення щодо його врегулювання. Це вбачається можливим в тому випадку, коли зазначені положення корпоративного договору передбачені діючим законодавством та мали б напрацьовану певну судову практику. Це є дуже важливим критерієм, так як бізнесу необхідна передбачуваність, коли сторони розуміють можливі наслідки тієї чи іншої моделі своєї поведінки, а саме відповідальність.

Не менш важливим критерієм механізму вирішення спору є час, який має бути визначений сторонами для врегулювання корпоративного конфлікту. Якщо цей час буде довготривалим, то бізнес може припинити існування і як результат, його учасники втратять свої внески.

Так як корпоративний договір, це є аналог акціонерного договору (shareholders agreement), який прийшов до нас з системи англо-американського права, то при врегулюванні своїх взаємовідносин,

в тому числі і спірних ситуацій, дуже часто, партнери по бізнесу в Україні запозичують з нього певні інструменти, яких існує достатньо велика кількість. Ми провели аналіз деяких з них, а саме таких, як «Техаська перестрілка» (Texas shoot out), «Голландський аукціон» (Dutch Auction). Як можна побачити, результатом реалізації одного із зазначених вище варіантів, є вихід одного із партнерів з бізнесу шляхом відчуження, на певних умовах, своєї частки в бізнесі іншому партнеру. При цьому, який із партнерів зобов'язаний продати свою частку, а який зобов'язаний її придбати і на яких умовах, визначають виходячи від того, який саме був обраний механізм.

Можна побачити, що коли сторони корпоративного договору запозичують ті чи інші механізми із англо-американського права, попередньо не проводячи оцінку можливості їх застосування, в реаліях національного правового поля, це призводить до того, що дуже гарна картинка на папері, при її застосуванні на практиці, призводить до того, що сторони не можуть це реалізувати, і це приводить до негативних наслідків. Таким чином, при розробці корпоративного договору необхідно включати такі інструменти, які прописані в нормативних документах, адаптовані національним законодавством. Та ні в якому разі не виходять за межі правового поля.

Нажаль, аналіз судової практики показав, що дуже невелика частина інструментів, які використовуються у системі англо-американського права знайшли своє відображення в національному законодавстві. Це означає, що сторони до кінця не розуміють, до яких наслідків може призвести та чи інша модель поведінки.

Наприклад, сторони зазначають у корпоративному договорі умови, на яких учасник має право або зобов'язаний купити або продати частку у статутному капіталі (її частину). Але ж при використанні зазначеного положення, виникає питання: яка природа такої домовленості? Чи це попередній договір, де сторони домовилися при настанні у майбутньому певних обставин, укласти договір купівлі-продажу, або це є договір опціону, від розуміння природи такої домовленості, залежить ефективність та строк вирішення корпоративного конфлікту.

Цивільний кодекс України зазначає, що сторони попереднього договору зобов'язуються протягом певного строку укласти договір в майбутньому (основний договір), на умовах встановлених попереднім договором (ст. 635 ЦК України) [5]. Тобто, договору купівлі-продажу частки ще немає, а є обов'язок укласти його у майбутньому та у випадку невиконання цього зобов'язання, сторони будуть вимушені звертатися до суду.

Що стосується договору опціону, то його визначення можна знайти в Положенні про вимоги до стандартної (типової) форми деривативів, яке затверджене ПКМУ від 19.04.1999 р. № 632 [6]. Так, згідно п. 13 зазначеного Положення, опціон – це стандартний документ, що засвідчує право придбати (продати) базовий актив на визначених умовах у майбутньому, з фіксацією ціни на час укладення такого контракту або на час такого придбання за рішенням сторін контракту. Тобто, вже існує договір, по якому у сторони є право реалізувати своє право на придбання частки і для того, щоб його реалізувати, достатньо вчинити певні дії, наприклад, заплатити певну суму грошових коштів. Окрім того, можливість використання договору опціону передбачена у ст. 526 ЦК України [5], де зазначається, що реалізація, зміна та припинення певних прав у договірному зобов'язанні, можуть бути зумовлені вчиненням або утриманням від вчинення однією із сторін у зобов'язанні певних дій чи настанням інших обставин, передбачених договором, у тому числі обставин, які повністю залежать від волі однієї із сторін.

Ефективність вирішення спору між учасниками ТОВ є дуже критичним аспектом, тому що при виникненні спору, а ще гірше, при виникненні корпоративного конфлікту, він має бути розв'язаний в короткий час. Іноді, сторонам краще припинити співпрацю, ніж заходити у довготриваючий конфлікт. І тут, виникає низка запитань, а саме: а) хто має піти, а хто залишитися; б) на яких умовах особа може піти, тобто, яку суму вона отримує; в) як можна зобов'язати ту чи іншу сторону продати або купити частку. Особливо, це стосується бізнес моделі, у яких частки між сторонами розподіляються порівно (50/50), і тому конфлікт між такими учасниками може повністю зупинити бізнес, в системі англо-американського права, його називають тупиковою ситуацією (deadlock).

Як зазначалося раніше, спір між сторонами виникає на етапі коли немає однієї думки у тому чи іншому питанні і сторони вважають свою позицію єдино-вірною. І якщо не буде знайдено в короткий час порозуміння, то виникає ситуація, коли хтось має піти, а хтось залишитися.

Звичайно, у зв'язку з відсутністю судової практики щодо зобов'язання викупу чи продажу своєї частки, одна із сторін може використовувати механізм виходу зі складу учасників (ст. 24

Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» [1], але ж в цьому випадку, якщо сторона, яка виходить із компанії забере свій вклад і бізнес не зможе існувати. Моделюємо ситуацію коли жоден із учасників немає бажання виходити, тоді постає питання про виключення одного із учасників. Але слід зазначити, що після прийняття у 2018 році Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», виключення учасника із ТОВ можлива тільки у двох випадках, а саме: у разі прострочення внесення вкладу учасником (ст. 15 Закону № 2275) [1]; або у разі відсутності спадкоємців чи правонаступників (ст. 23 Закону № 2275) [1]. Тут законодавець має певні напрацювання у судовій практиці.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, у разі виникнення корпоративного конфлікту, який неможливо вирішити шляхом домовленостей між сторонами, механізм виключення одного із учасників не є дієвим. На нашу думку, є гостра необхідність удосконалення механізму викупу частки, і як раз опціон може бути таким рішенням. Але ж, задля ефективного застосування опціону, необхідно його удосконалити та деталізувати у нормативній базі. Наприклад, надати сторонам можливість для його реалізації, використовуючи посередника, ескроу агента (escrow agent), який буде забезпечувати реалізацію сторонами обраного механізму. Це може бути нотаріус, через якого можна провести розрахунок і який одночасно виступає і реєстратором. Тобто, може вчиняти певні дії, щодо реєстрації змін в складі учасників товариства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» від 06.02.2018 року № 2275-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#Text> (дата звернення: 26.03.2024).
2. Спасибо-Фатєєва І. Акціонерні угоди. *Право України*, 2009. № 12. С. 182–190.
3. Васильєва В.В. Правова природа корпоративного договору: порівняльна характеристика. Корпоративне право України та інших європейських країн: шляхи гармонізації: збірник наукових праць за матеріалами міжнародної науково-практичної конференції (м. Івано-Франківськ, 2-3 жовтня 2015 р.). URL: <https://repository.ndipp.gov.ua/bitstream/handle/765432198/603/Корпоративне%20право%20України%20та%20інших%20ЄК%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення 14.11.2023). С. 37–41.
4. Закон України «Про акціонерні товариства» від 27 липня 2022 р. № 2465-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2465-20#Text> (дата звернення: 26.03.2024).
5. Цивільний кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 26.03.2024).
6. Положення про вимоги до стандартної (типової) форми деривативів, яке затверджене ПКМУ від 19.04.1999 р. № 632. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/632-99-%D0%B-F#Text> (дата звернення: 26.03.2024).