

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

Економіко-правовий факультет

Кафедра цивільно-правових дисциплін

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

«Корпоративні договори у правовій системі України»

«Corporate Agreements in the Legal System of Ukraine»

Виконав: здобувач очної (денної) форми навчання

спеціальності 081 Право

Освітня програма «Право»

Балабан Дмитро Миколайович

Керівник: д.ю.н., проф. Смітюх А. В. _____

Рецензент: к.ю.н., доц. Клейменова С. М.

Рекомендовано до захисту:
протокол засідання кафедри
№ ____ від ____ . ____ . 2025 р.

В. о. завідувача кафедри

(підпис) Віктор Масін
(прізвище, ім'я)

Захищено на засіданні ЕК № 6:
протокол № ____ від ____ . ____ . 2025 р.
Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою / шкалою ECTS / бали)
Голова ЕК

(підпис) Олена Миколенко
(прізвище, ім'я)

Одеса 2025

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ СТАНОВЛЕННЯ ІНСТИТУТУ КОРПОРАТИВНОГО ДОГОВОРУ В УКРАЇНІ	8
1.1. Формування інституту корпоративного договору в Україні. Правова природа та значення корпоративного договору.	8
1.2. Місце корпоративного договору у системі цивільно-правових договорів: порівняльний аналіз суміжних видів договорів	17
Висновки до Розділу 1.	26
РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КОРПОРАТИВНОГО ДОГОВОРУ	28
2.1. Предмет та зміст корпоративного договору.....	28
2.2. Порядок укладання корпоративного договору	41
2.3. Особливості виконання та припинення корпоративного договору	58
2.4. Корпоративні договори у контексті міжнародного приватного права...	70
Висновки до Розділу 2.	78
ВИСНОВКИ	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	85

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АТ	Акціонерне товариство
Закон про АТ	Закон України «Про акціонерні товариства» від 27.07.2022 р. №2465-ІХ.
Закон про ТОВ та ТДВ	Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» від 06.02.2018 р. №2275-VIII.
ВП ВС	Велика Палата Верховного Суду
ВС	Верховний Суд
ТДВ	Товариство з додатковою відповідальністю
ТОВ	Товариство з обмеженою відповідальністю
ст.	Стаття
ч.	Частина
ЦК України	Цивільний кодекс України від 16.01.2003 №435-ІV

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку правової системи України корпоративні договори набувають особливого значення як інструмент регулювання відносин між учасниками господарських товариств, які можуть сприяти ефективній діяльності будь-яких товариств та належному управлінню ними. Актуальність теми кваліфікаційного дослідження зумовлена низкою ключових факторів, які мають вагу для юридичної науки, правотворчої та правозастосовної діяльності.

По-перше, корпоративні договори є важливим елементом системи корпоративного управління, що дозволяє учасникам товариств узгоджувати свої інтереси, визначати правила спільної діяльності та забезпечувати стабільність функціонування юридичної особи. У такий спосіб вони можуть доповнювати установчі документи товариства, надаючи учасникам гнучкість у регулюванні внутрішніх відносин. Вивчення цього інституту є необхідним для розуміння його потенціалу в забезпеченні балансу інтересів між учасниками товариств, що є основою ефективного корпоративного управління.

По-друге, інтеграція України до європейського економічного та правового простору вимагає вдосконалення механізмів корпоративного управління, де корпоративні договори відіграють важливу роль у забезпеченні гнучкості та стабільності відносин між учасниками товариств. Для України, яка прагне відповідати європейським стандартам, вдосконалення механізмів корпоративного управління є необхідним кроком для забезпечення конкурентоспроможності національних компаній на міжнародному ринку.

По-третє, чинне національне законодавство, Закон про ТОВ та ТДВ та Закон про АТ лише частково врегульовує корпоративні договори, що може призводити до прогалин у правовому регулюванні та правозастосуванні.

По-четверте, недостатня розробленість теоретичних засад корпоративних договорів у вітчизняній юридичній науці ускладнює їх практичне

застосування, зокрема в контексті судового захисту прав сторін таких договорів. Передусім, у юридичній науці досі відсутній консенсус щодо правової природи корпоративних договорів. Зокрема, залишається дискусійним питання, чи є корпоративний договір самостійним типом договору, чи лише різновидом зобов'язальних відносин, акцесорним до установчих документів товариства. Крім того, недостатня увага приділяється аналізу співвідношення корпоративних договорів із іншими правовими інструментами, такими як засновницький договір, статут товариства чи договір про спільну діяльність.

Додатково, ми переконані, що недостатня розробка теоретичних засад обмежує можливості вдосконалення законодавства в цій сфері. Без чіткого розуміння природи, функцій і меж дії корпоративних договорів законодавець не може запропонувати ефективні норми, які б усунули наявні прогалини.

Нарешті, актуальність теми посилюється необхідністю адаптації українського законодавства до міжнародних стандартів, що передбачають ширше використання корпоративних договорів як інструменту корпоративного управління.

Отже, актуальність теми кваліфікаційного дослідження «Корпоративні договори у правовій системі України» зумовлена їхнім зростаючим значенням як інструменту корпоративного управління, що сприяє гнучкості, стабільності та ефективності діяльності господарських товариств. На нашу думку, необхідність вивчення цього інституту впливає з кількох взаємопов'язаних чинників: потреби в теоретичному осмисленні правової природи корпоративних договорів, усуненні прогалин у національному законодавстві, адаптації до європейських стандартів у контексті інтеграційних процесів, а також подоланні невизначеності в правозастосовній практиці. Переконані, що комплексний аналіз корпоративних договорів сприятиме не лише розвитку юридичної науки, а й підвищенню якості правового регулювання корпоративних відносин в Україні, що є особливо важливим у сучасних умовах глобалізації та економічних трансформацій. Таким чином, дослідження цієї

теми має як теоретичну, так і практичну цінність, спрямовану на зміцнення правової системи України.

Проблематика корпоративних договорів привертала увагу багатьох науковців, чий дослідження створили теоретичну основу для подальшого аналізу. Серед вітчизняних дослідників варто відзначити таких авторів, як С. М. Барвено, С. О. Бородовський, В. В. Васильєва, Л. М. Дорошенко, Ю. М. Жорнокуй, О. Р. Кібенко, В. В. Луць, Я. С. Марущак, В. С. Мілаш, М. О. Ніколенко, Т. Б. Пожджук, К. Р. Резворович, К. О. Рябова, І. Б. Саракун, М. М. Сигидин, Л. В. Сіщук, А. В. Смітюх, М. О. Суханов, О. С. Таран, Ф. М. Ханієва, В. І. Цікало, В. С. Щербина, Н. В. Щербакова, В. Л. Яроцький.

Мета і задачі дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є комплексний аналіз правової природи корпоративних договорів у правовій системі України, визначення їх місця в системі правового регулювання корпоративних відносин, а також розробка науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення нормативного регулювання та практики їх застосування.

Для досягнення поставленої мети визначено такі задачі:

1. Окреслити історичні передумови виникнення корпоративних договорів та прослідкувати етапи їх становлення в правовій системі України, визначити правову природу корпоративного договору та його значення для регулювання корпоративних правовідносин;
2. З'ясувати місце корпоративного договору у системі цивільно-правових договорів здійснивши порівняльний аналіз корпоративного договору та суміжних видів договорів;
3. Дослідити предмет та зміст корпоративного договору;
4. Висвітлити порядок укладення корпоративних договорів;
5. Визначити особливості виконання та припинення корпоративних договорів;
6. Дослідити корпоративні договори у контексті міжнародного приватного права.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі укладення, виконання, зміни та припинення корпоративних договорів між учасниками господарських товариств, створених за законодавством України.

Предмет дослідження: корпоративні договори у правовій системі України.

Методи дослідження. В основу методології дослідження покладено системно-структурний, історичний, порівняльно-правовий методи, логічний, аналіз та синтез, систематизація, класифікаційний методи.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що кваліфікаційна робота є дослідженням правової природи, змісту та практичного значення корпоративного договору в системі українського корпоративного права. За результатами дослідження сформульовано низку наукових положень і висновків, зокрема:

- Обґрунтовано доцільність імплементації інституту фідучіарних обов'язків учасників господарських товариств у корпоративні договори, що дозволяє підвищити рівень корпоративної етики, довіри та передбачуваності поведінки сторін;
- Уперше запропоновано модель включення фідучіарних та ESG-зобов'язань у корпоративні договори, що поєднує принципи добросовісності з соціальною та екологічною відповідальністю бізнесу, підвищуючи довіру інвесторів та відповідність українських компаній міжнародним стандартам корпоративного управління.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, шести підрозділів, висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ СТАНОВЛЕННЯ ІНСТИТУТУ КОРПОРАТИВНОГО ДОГОВОРУ В УКРАЇНІ

1.1. Формування інституту корпоративного договору в Україні. Правова природа та значення корпоративного договору

Формування інституту корпоративного договору в Україні відбувалося в умовах трансформації національної економіки та права до ринкової моделі. Упродовж тривалого часу корпоративні відносини регулювалися переважно імперативними нормами, що зумовлювало їх жорстку формалізацію та обмежувало можливості сторін у виборі засобів правового впливу. Такий підхід відображав загальну тенденцію становлення корпоративного права як відносно нової для української правової системи галузі, де пріоритет надавався стабільності та уніфікації правозастосування.

Вітчизняна судова практика підтверджувала домінування імперативного методу регулювання. Зокрема, у постанові Пленуму Верховного Суду України від 24 жовтня 2008 року № 13 [1] та рекомендаціях президії Вищого господарського суду України від 28 грудня 2007 року № 04-5/14 [2] простежується консервативний підхід до тлумачення корпоративно-правових норм, що унеможлиблювало ефективне застосування диспозитивних договірних положень.

Пункт 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 жовтня 2008 року № 13 однозначно підкреслював імперативний характер регулювання відносин у корпоративній сфері: «Діяльність АТ, зареєстрованого в Україні як юридична особа, відносини між товариством та акціонерами, між акціонерами АТ щодо його діяльності, а також корпоративного управління регулюються виключно законами та іншими нормативно-правовими актами України» [1].

Постанова виключала можливість застосування норм іноземного права у випадках, коли угоди укладалися за участю іноземних юридичних чи фізичних

осіб: як зазначалося у п. 9 Постанови «у разі укладення акціонерами - іноземними юридичними або фізичними особами - угоди (правочину) про підпорядкування відносин між акціонерами, а також між акціонерами та акціонерним товариством щодо діяльності товариства, іноземному праву, такий правочин є нікчемним у силу статті 10 Закону України «Про міжнародне приватне право» [1].

Крім того, Верховний Суд України наголошував на імперативності норм, що регулюють корпоративне управління, особливо тих положень, які стосуються формування органів товариства, визначення їх компетенції, скликання зборів та порядку прийняття рішень: «За своїм змістом ці норми є імперативними, а їх недотримання порушує публічний порядок» [1].

Внаслідок такого підходу можливості для укладення договорів із відступленням від законодавчих норм були практично виключені.

Рекомендації президії Вищого господарського суду України від 28 грудня 2007 року № 04-5/14 підтверджували цей курс, наголошуючи на тому, що корпоративні спори, а також питання управління товариством, повинні вирішуватися виключно на підставі чинних законодавчих актів і статуту товариства. При цьому була визначена межа диспозитивності корпоративних угод, оскільки п. 6.4 Рекомендацій передбачав, що «питання корпоративного управління можуть бути врегульовані угодою, укладеною між акціонерами, тільки у випадках, прямо передбачених актами законодавства України»; «угоди між акціонерами (учасниками господарських товариств) не можуть змінювати норми закону та статуту товариства, обмежувати права інших акціонерів (учасників) товариства» [2].

Незважаючи на необхідність забезпечення стабільності корпоративного правового режиму, імперативно-орієнтований підхід не враховував зростаючих потреб бізнесу у більш гнучких механізмах регулювання корпоративних правовідносин. Через жорстке тлумачення норми учасники господарських товариств були позбавлені можливості самостійно вирішувати конфлікти та координувати свої дії за допомогою корпоративних договорів, що

в умовах сучасного ринкового середовища робило їх використання практично неможливим.

Впровадження інституційних механізмів корпоративного договору в Україні розпочалося з прийняттям Закону України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року. Згідно зі статтею 29 цього закону «статутом товариства може бути передбачена можливість укладення договору між акціонерами...» [3]. Такий договір передбачав накладення на акціонерів додаткових обов'язків, зокрема щодо участі в загальних зборах, а також встановлював санкції за недотримання цих зобов'язань [3].

Можна вважати, що ця норма стала першим кроком до визнання договірної регулювання у корпоративній сфері. Проте її практичне застосування зіштовхнулося з низкою перешкод: декларативний характер норм, відсутність чітких механізмів реалізації та тісна орієнтація законодавства на встановлення базових принципів функціонування господарських товариств, а не на створення гнучкого інструменту управління. Наприклад, постанова Вищого господарського суду України «Про деякі питання практики вирішення спорів, що виникають з корпоративних правовідносин» від 25 лютого 2016 року № 4 (пункт 2.20) лише повторювала зміст статті 29, не уточнюючи практичних механізмів застосування цього положення [4].

Зауважимо, що дане положення згодом було виключено на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо корпоративних договорів» №1984-VIII від 23.03.2017, у зв'язку з доповненням Закону «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року статтею 26-1, яка вперше передбачила детальне, а не декларативне регулювання корпоративних договорів в АТ [5].

Т. Жук підкреслює, що положення статті 29 Закону «Про акціонерні товариства» більше орієнтувалося на встановлення додаткових зобов'язань, а не на забезпечення повноцінної реалізації корпоративних прав акціонерів [6].

Крім того, на тому етапі законодавство не передбачало можливості укладення корпоративних договорів у ТОВ, попри їх найбільшу поширеність.

Суттєвий прорив у питаннях нормативного врегулювання корпоративних договорів відбувся з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо корпоративних договорів» №1984-VIII від 23.03.2017, що набрав чинності 18 лютого 2018 року. Цей закон систематизував підхід до регулювання корпоративних договорів. Він уперше визначив два види таких договорів залежно від типу господарського товариства: а) договір про реалізацію прав учасників (засновників) товариства з обмеженою відповідальністю; б) договір між акціонерами товариства [5]. Крім того, закон окреслив поняття, предмет, суб'єктний склад договорів, встановив наслідки їхнього порушення та передбачив можливість видачі безвідкличної довіреності для забезпечення виконання корпоративних зобов'язань.

На нашу думку, прийняття цього закону можна вважати переломним етапом через його внесок у легітимізацію корпоративного договору як інструменту диспозитивного регулювання, який відповідав стрімко зростаючим потребам бізнесу у сучасних умовах.

Подальший етап у цьому циклі розвитку настав із прийняттям Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» № 2275-VIII від 6 лютого 2018 року, який набрав чинності 17 червня 2018 року [7]. Цей закон суттєво переглянув попередні норми, що містилися в Законі «Про господарські товариства», і включив нові положення щодо укладення корпоративних договорів у товариствах з обмеженою відповідальністю.

Згідно з частинами 1 і 2 статті 7 Закону про ТОВ та ТДВ, корпоративний договір визначено як договір, за яким учасники товариства зобов'язуються виконувати свої права та повноваження певним чином або утримуватися від їх реалізації [7].

За словами І. В. Спасибо-Фатєєвої, появу корпоративного договору в українському законодавстві зумовлено імперативним характером регулювання корпоративних відносин, який часто обмежує гнучкість встановлення

індивідуальних умов між учасниками [8, с. 77]. Проте корпоративний договір дозволяє досягнути тонко налаштованого балансу економічних інтересів, що є унікальним для кожної конкретної ситуації та сприяє адаптації правового врегулювання до змінних умов ринку.

Подальше реформування корпоративного законодавства відбулось у зв'язку з прийняттям Закону України «Про акціонерні товариства» від 27 липня 2022 року № 2465-ІХ. Цей закон уніфікував термінологію шляхом перейменування поняття «договір між акціонерами» на «корпоративний договір» у статті 29 відповідно до норм Закону про ТОВ та ТДВ, що дозволило встановити єдиний підхід до регулювання корпоративних договорів у різних типах господарських товариств [9].

Новизна законодавчого підходу полягає у тому, що сторони договору можуть обирати застосування норм Закону України «Про міжнародне приватне право», що дає можливість використовувати більш гнучкі механізми регулювання. Відтак, дана редакція статті 29 значно розширила можливості корпоративного договору. Вона запровадила гнучкість у врегулюванні корпоративних відносин (наприклад, через можливість вибору застосовного права) та посилила захист прав акціонерів (зокрема, через норми про конфіденційність і судовий захист у випадках невиконання договору).

Підсумовуючи можна зазначити, що розвиток інституту корпоративного договору в Україні відображає еволюцію корпоративних відносин, яка зумовлена впливом економічних, політичних та правових факторів. Справжній поштовх для розвитку цього інституту було отримано з прийняттям у 2017–2018 років законодавства, яке легітимізувало корпоративний договір, чітко визначивши його види, предмет, суб'єктний склад та наслідки порушення договірних зобов'язань, а також передбачили порядок видачі безвідкличної довіреності.

На цій основі корпоративний договір поступово сформувався як унікальний правовий інститут, що поєднує принцип свободи договору, властивий цивільному праву, з особливостями корпоративного права. Завдяки

своїй здатності гнучко врегульовувати відносини між учасниками господарських товариств, корпоративний договір набуває ключового значення для сучасного корпоративного управління. Він дозволяє адаптувати порядок реалізації корпоративних прав та правомочностей до конкретних потреб суб'єктів господарювання, тим самим створюючи ефективний механізм захисту їхніх економічних інтересів, попередження конфліктів і забезпечення стабільності управління в умовах динамічного розвитку ринку.

З правової точки зору корпоративний договір є цивільно-правовим договором, який укладається між учасниками господарського товариства, самим товариством або третім суб'єктами з метою деталізованого регулювання їхніх взаємних прав і обов'язків у корпоративних відносинах.

Згідно з частиною 1 статті 29 Закону України «Про акціонерні товариства», корпоративний договір визначається як договір, за яким акціонери зобов'язуються реалізовувати свої права та повноваження певним чином або утримуватися від їх реалізації, та укладається виключно у письмовій формі [9]. Аналогічне поняття закріплено і у частині 1 статті 7 Закону про ТОВ та ТДВ [7].

Колектив авторів монографії «Корпоративне право України: проблеми теорії та практики» зазначає, що правова природа корпоративного договору формується з двох груп ознак, перша з яких включає класичні риси цивільно-правового договору: вольовий характер, наявність сторін договору, дії спрямовані на виникнення чи зміну цивільних правовідносин в межах чинного законодавства тощо, а друга визначає специфічні особливості корпоративного договору, що виділяють його серед інших договірних конструкцій, а саме предмет договору, зосереджений на врегулюванні процесів реалізації корпоративних прав і повноважень, зокрема пов'язаних із купівлею-продажем часток чи акцій, голосуванням або управлінням товариством [10, с. 224]. Наприклад, частина 3 статті 29 Закону № 2465-IX дозволяє визначати умови відчуження акцій, а також випадки, коли виникає право чи обов'язок їх купівлі-

продажу, але частина 4 забороняє зобов'язувати акціонерів голосувати за вказівками органів управління, визнаючи такі договори нікчемними [9].

Важливо враховувати, що корпоративний договір не заміщує статут чи норми права, а доповнює їх, створюючи зобов'язання для сторін без впливу на структуру управління чи дійсність рішень органів товариства.

На думку І. В. Спасибо-Фатєєвої, правова природа корпоративного договору може розглядатися через кілька доктринальних підходів: як зобов'язальний договір, що породжує цивільно-правові зобов'язання; як організаційний договір, спрямований на структурування управлінських процесів без прив'язки до майнових благ; як квазіпартнерство, характерне для англійського права; або як договір підпорядкування, що дозволяє особі без контрольного пакета акцій впливати на управління через домовленості з іншими учасниками [11, с. 186].

На нашу думку, зобов'язальна природа є визначальною, оскільки договір створює взаємні права та обов'язки сторін, але організаційний аспект також відіграє важливу роль, дозволяючи учасникам деталізувати порядок голосування, розподілу прибутків чи вирішення спорів.

Як підкреслює В. В. Васильєва, «корпоративний договір є правочином, що визначає особливості реалізації та здійснення прав акціонера. При цьому особа, що уклала договір, не позбавляється належних йому прав, а лише зобов'язується вчинити ті чи інші дії, спрямовані на створення певних правових наслідків» [12, с. 105–106]. Дослідниця зазначає, що такий договір «не існує нарівні зі статутом та не може вирішувати питання, які можуть бути вирішені лише за законом або статутом товариства ... є обов'язковим лише для сторін і не встановлює обов'язки чи права для третіх осіб ... не впливає на дійсність актів органів товариства... відповідно, як міра зобов'язально-правової відповідальності за порушення даного договору виступатимуть відшкодування збитків, стягнення неустойки та інші способи захисту порушеного права, однак не скасування актів органів товариства» [12, с. 105–106].

На думку К. Р. Резворовича, законодавче закріплення корпоративного договору розширило межі диспозитивності у корпоративному праві, надавши учасникам можливість узгоджувати між собою питання, що не деталізуються у статуті [13, с. 83]. До них належать, зокрема, умови голосування на загальних зборах, порядок розв'язання конфліктів чи принципи розподілу прибутку, що робить корпоративний договір важливим інструментом для захисту інтересів учасників.

Відтак, на нашу думку, аналіз наведених джерел дозволяє стверджувати, що правова природа корпоративного договору є комплексною, поєднуючи зобов'язальну основу, яка забезпечує створення взаємних прав і обов'язків сторін, з організаційним аспектом, спрямованим на структурування корпоративних відносин. Такий дуалістичний підхід відображає унікальність цього інституту, який одночасно виступає інструментом цивільно-правового регулювання та механізмом управління в межах корпоративного права.

Значення корпоративного договору полягає в його здатності забезпечити гнучке, конфіденційне та ефективне регулювання корпоративних відносин, що сприяє захисту економічних інтересів учасників, стабільності товариства та попередженню внутрішніх конфліктів. М. О. Суханов підкреслює, що «укладаючи корпоративний договір, учасники ТОВ можуть керуватись різними мотивами та мати різні причини для вступу у договірні відносини, що породжуються таким договором. Однак, незважаючи на це, усі його учасники переслідують єдину та спільну мету, яка досягається шляхом здійснення ними узгодженої діяльності» [14, с. 71]. Крім цього, Л. М. Дорошенко наголошує: «значення корпоративних договорів у тому, що вони є ефективним інструментом регулювання організаційно-господарських відносин всередині господарських товариств, що обумовлене їхнім гнучким характером, оперативністю внесення змін, конфіденційним характером, зрозумілістю для іноземних інвесторів» [15, с. 152].

Можна стверджувати, що у контексті глобалізації та зростання міжнародних інвестицій корпоративний договір відіграє значущу роль у

забезпеченні стабільності корпоративного управління, що є особливо важливим для залучення іноземного капіталу. Його здатність передбачати механізми вирішення конфліктів, таких як управлінські дедлоки, дозволяє уникнути паралічу діяльності товариства, що є критично важливим для товариств із рівними частками учасників або складною структурою власності.

Більше того, корпоративний договір виступає інструментом балансування інтересів між мажоритарними та міноритарними учасниками, що є однією з центральних проблем корпоративного права. Як зазначає Р. Вулф, договір дозволяє захищати права міноритаріїв, підтримувати баланс між учасниками, регулювати політику виплати дивідендів і вирішувати спірні ситуації, такі як дедлоки [16]. Це забезпечує не лише захист індивідуальних інтересів, а й сприяє загальній стабільності товариства, що є важливим для його довгострокового розвитку.

Завдяки диспозитивному характеру договір дозволяє учасникам самостійно визначати умови реалізації прав, якщо це не суперечить закону, що робить його незамінним у випадках, коли статут чи законодавство не надають достатньої деталізації. Крім того, корпоративний договір має значний потенціал у забезпеченні правової визначеності для учасників товариства. Наприклад, ч. 6 ст. 29 Закону України «Про акціонерні товариства» встановлює, що «договір, укладений стороною корпоративного договору на порушення такого корпоративного договору, є нікчемним, якщо інша сторона за договором знала або мала знати про таке порушення» [9]. Це створює додатковий рівень захисту для сторін, дозволяючи їм покладатися на договір як на юридично зобов'язуючий документ.

Водночас можливість передбачати відповідальність за порушення, таку як штрафи чи пеню, стимулює добросовісне виконання зобов'язань.

Викладене вище дозволяє також сформулювати універсальну мету корпоративного договору: забезпечення інтересів учасників товариства через структуровану реалізацію їхніх прав, виконання обов'язків і передбачення механізмів вирішення конфліктів.

Таким чином, корпоративний договір є інститутом права, що поєднує зобов'язальну та організаційну природу. Його правова природа визначається як цивільно-правовий договір із специфічним предметом, який стосується управління корпоративними правами та повноваженнями, що дає змогу сторонам гнучко визначати умови співпраці в межах законодавства. Ключове значення договору проявляється у захисті економічних інтересів учасників, запобіганні управлінським конфліктам та гарантуванні стабільності корпоративного управління, що підкреслює його незамінну роль у сучасній системі корпоративного права.

1.2. Місце корпоративного договору у системі цивільно-правових договорів: порівняльний аналіз суміжних видів договорів

Корпоративний договір, незважаючи на свою обмежену дослідженість у вітчизняній правовій літературі, є правовим інститутом, що вирізняється специфічними ознаками, які дозволяють провести його відмежування від інших договірних конструкцій.

Як правило, у науковій літературі поняття «система» визначається як упорядкована множина взаємопов'язаних елементів, що утворюють цілісну структуру з власною організацією. У контексті цивільного права система цивільно-правових договорів асоціюється з їхньою упорядкованою класифікацією, яка відображає як внутрішню єдність, так і диференціацію договірних відносин, зумовлену специфікою майнових і немайнових відносин, що опосередковуються цими договорами [17, с. 249].

В. В. Луць, класифікуючи договори за їхньою правовою метою, виокремлює такі групи: 1) договори про передачу майна у власність, повне господарське відання або оперативне управління; 2) договори про передачу майна у тимчасове користування; 3) договори про виконання робіт; 4) договори

про надання послуг; 5) договори про передачу результатів інтелектуальної діяльності; 6) договори про спільну діяльність [18, с. 336].

У цьому контексті корпоративний договір потребує аналізу для визначення його місця в системі цивільно-правових договорів через порівняння з суміжними договірними конструкціями.

М. М. Сигидин зазначає, що «самостійне місце корпоративного договору в системі цивільно-правових договорів обумовлюється такими чинниками:

- специфічний предмет договору – узгоджені дії учасників господарського товариства щодо управління корпоративними правами організаційного (немайнового) характеру;

- специфічний суб'єктний склад – виключно учасники господарського товариства – власники корпоративних прав, які реалізують свої правомочності щодо управління товариством;

- сфера застосування – в межах юридичної особи корпоративного типу;

- акцесорний характер – укладення корпоративного договору на підставі положень установчих документів господарського товариства;

- спрямованість договору на досягнення спільного для учасників результату – управління корпоративними правами» [19, с. 141-142].

Для встановлення місця корпоративного договору в системі цивільно-правових договорів спершу проведемо порівняльно-правовий аналіз із видами договорів відповідно до класифікації В. В. Луця, враховуючи їхню правову природу, предмет і мету.

Договори про передачу майна у власність, повне господарське відання чи оперативне управління та договори про передачу майна у тимчасове користування мають чітко виражений майновий характер, спрямований на перехід речових прав на майно (право власності, права користування майном), у т.ч. при створенні юридичних осіб чи вступі учасника до товариства (договори про передачу у власність, раніше також – договори про передачу в оперативне управління, господарське відання). Натомість корпоративний договір не має самостійної мети передати майнові активи. Його основним

предметом є координація управлінських дій та реалізації корпоративних прав учасників, однак він може містити майнові елементи, зокрема положення щодо порядку відчуження часток, розподілу прибутку, опціонів чи інших фінансових умов, що тісно пов'язані з реалізацією корпоративних прав.

Договори про виконання робіт (підряд, будівельний підряд, проєктні та пошукові роботи) характеризуються створенням матеріального результату, який передається замовнику, зазвичай у власність. Зокрема, А. Б. Гриняк стверджував, що договір будівельного підряду має на меті досягнення конкретного матеріального результату, наприклад, споруди, яка стає власністю замовника [20, с. 102]. Корпоративний договір, натомість, не передбачає створення чи передачі матеріальних об'єктів, що робить неможливим віднесення корпоративного договору до цієї групи.

Договори про надання послуг також відрізняються від корпоративного договору. Послуга розглядається як діяльність, результат якої не має речового вираження та споживається у процесі її виконання. Як зауважує А. А. Телестакова, специфіка таких відносин полягає у тому, що виконавець діє відповідно до завдання замовника, а досягнутий ефект дістає вираз у задоволенні певних потреб шляхом впливу на матеріальні чи нематеріальні об'єкти [21, с. 126]. У корпоративному договорі предметом є не надання послуги, а спільна координація дій учасників для управління корпоративними правами. На відміну від договорів про надання послуг, де виконавець діє на користь замовника, модель корпоративного договору дозволяє втілення сценаріїв, де діють всі сторони, без чіткого поділу на активну та пасивну сторони. В договорах про надання послуг ключову роль відіграє особа виконавця (його кваліфікація, досвід), а вибір контрагента є вільним, в той же час у корпоративному договорі суб'єктами можуть бути учасники товариства, саме товариством або треті особи, а відносини мають корреальний характер, де кожен учасник одночасно виступає і суб'єктом прав, і носієм обов'язків.

Договори про передачу результатів інтелектуальної діяльності стосуються таких благ, як твори науки, літератури, мистецтва чи об'єкти промислової

власності, які мають об'єктивну форму для відтворення чи використання, та регулюють питання, пов'язані з передачею прав інтелектуальної власності. О. А. Підпригора підкреслює, що предметом таких договорів можуть бути як створені, так і майбутні результати творчої діяльності [22, с. 328]. Корпоративний договір не має жодного зв'язку з інтелектуальною власністю, оскільки його предмет – це реалізація корпоративних прав, що дозволяє чітко відмежовувати його від даної групи договорів.

Найближчим аналогом корпоративного договору за правовою природою є договір про спільну діяльність, що підтверджується рядом спільних характеристик.

Як відомо, у договорах про спільну діяльність, подібно до корпоративного договору, відсутній чіткий розподіл ролей у вигляді кредитора та боржника, оскільки учасники діють спільно для досягнення єдиної, спільної мети, а їхні права та обов'язки перетворюються на засоби досягнення цієї мети.

Спільна мета є ще однією визначальною ознакою: обидва типи договорів спрямовані на досягнення узгодженого результату за відсутності конфлікту інтересів. У корпоративному договорі метою стає ефективна реалізація корпоративних прав, тоді як у договорах про спільну діяльність – це реалізація певного проєкту або створення майна.

Крім того, ознакою даних договорів є координація дій сторін, що полягає в узгодженні їхніх зусиль для досягнення спільного результату, що кардинально відрізняється від конструкцій, де одна сторона виконує зобов'язання на користь іншої.

Корпоративний договір може бути як безоплатним, так і оплатним, залежно від домовленостей сторін, що допускається чинним законодавством. Безоплатність традиційно притаманна договорам про спільну діяльність, де учасники не здійснюють прямого обміну внесками, а діють для спільного блага. У разі безоплатного корпоративного договору сторони координують дії для досягнення результату без отримання індивідуальної економічної вигоди безпосередньо на підставі договору.

З точки зору кількості сторін, обидва договори зазвичай є багатосторонніми, що дозволяє залучати декілька суб'єктів для спільної реалізації поставленої мети. Т. Б. Штим зазначає, що «акціонерна угода є майново-організаційним договором, оскільки спрямована на організацію та впорядкування взаємних відносин між акціонерами (та/або між акціонерами та товариством), і має як майновий, так і організаційний характер» [23, с. 11].

Цей висновок має безпосередній зв'язок із правовою природою корпоративного договору в Україні, адже останній виконує аналогічну функцію – забезпечує упорядкування корпоративних відносин між учасниками товариства. Тобто, ми можемо стверджувати, що корпоративний договір має спільні риси з договорами про спільну діяльність з огляду на відсутність чіткого розподілу ролей, спрямованість на досягнення спільного результату, узгодження дій, відсутність прямого майнового обміну та багатосторонність, але разом із цим він вирізняється можливістю бути оплатним, специфічним суб'єктним складом і організаційною спрямованістю.

Одним із різновидів договорів про спільну діяльність є договір простого товариства, правове регулювання якого передбачено ст. 1132 ЦК України. Згідно з цим договором «сторони (учасники) беруть зобов'язання об'єднати свої вклади та спільно діяти з метою одержання прибутку або досягнення іншої мети» [24]. Відмінність цього типу договору від корпоративного договору пов'язана з особливістю останнього: основною метою корпоративного договору є не об'єднання активів, а координація дій учасників юридичної особи корпоративного типу для ефективної реалізації корпоративних прав. Оскільки отримання прибутку не є головною метою такого договору, його характер набагато більше організаційний (узгодження порядку реалізації організаційних повноважень), а не майновий.

Ще одним визначальним елементом, що диференціює корпоративний договір, є його суб'єктний склад. Договір простого товариства, згідно з главою 77 ЦК України, не містить обмежень щодо учасників – в ньому можуть брати участь як фізичні, так і юридичні особи, держава або інші суб'єкти цивільного

права, залежно від бажаної мети договору та виду спільної діяльності [24]. Натомість сторонами корпоративного договору в першу чергу можуть бути учасники товариства, тобто ті, хто фактично володіє корпоративними правами, і, за потреби, саме товариство і треті особи.

Для повноцінного аналізу місця корпоративного договору у системі права необхідно також відмежувати його від інших корпоративно-правових інструментів, таких як статут, засновницький договір або договір про створення ТОВ. Незважаючи на те, що всі вони створюються для впорядкування корпоративних відносин, кожен із них має свою специфічну правову природу та функціональне призначення.

Статут є установчим документом юридичної особи корпоративного типу, наприклад, акціонерного товариства або ТОВ (відповідно до ст. 11 Закону про ТОВ та ТДВ, а також ст. 15 Закону про АТ) [7, 9]. Він визначає правовий статус товариства, встановлюючи загальнообов'язкові норми для всіх його учасників та посадових осіб. Конституційний Суд України у рішенні від 5 лютого 2013 року № 1-рп/2013 характеризує статут як локальний правовий акт, який є обов'язковим для виконання всіма учасниками товариства (п. 3.1) [25].

На противагу статуту, корпоративний договір являється двостороннім або багатостороннім правочином, укладеним безпосередньо між конкретними учасниками товариства (акціонерами, учасниками ТОВ або іншими сторонами), самим товариством та, за потреби, третіми особами, і спрямований на саморегулювання корпоративних прав і обов'язків. Якщо статут задає загальні норми господарської діяльності, обов'язкові для всіх членів, то корпоративний договір, як додатковий інструмент, встановлює правила виключно для сторін, які його уклали, і має ненормативний характер [26, с. 235]. Як підкреслює М. М. Сигидин, такий договір «не може включати в себе положення, які згідно з імперативною вказівкою закону повинні визначатись установчими документами. Він, виконуючи функцію додаткового регулятора правовідносин між учасниками юридичної особи корпоративного

типу, може бути спрямований лише на розвиток, доповнення та деталізацію положень установчих документів» [27, с. 37].

Тобто, попри схожість у спрямованості на забезпечення ефективної роботи товариства, статут і корпоративний договір мають принципово відмінну правову природу. Статут виконує функцію локального правового акту, який регулює господарську діяльність підприємства і обов'язковий для виконання всіма його учасниками та посадовими особами, тоді як корпоративний договір, поєднуючи риси договору та локального ненормативного акту, виступає як організаційно-зобов'язальний правочин, який впливає на внутрішню організацію управління серед тих учасників, які є сторонами даного договору. Відтак, його акцесорний характер проявляється в тому, що зміст корпоративного договору повинен відповідати та доповнювати положення статуту, який залишається основним регулятором корпоративних відносин. Подібну позицію також висвітлював А. В. Смітюх, який зазначав, що «корпоративний договір не може доповнити номенклатуру корпоративних прав: він визначає порядок реалізації цих прав (прав з корпоративних паїв, у тому числі акцій) так само, як і прав на самі корпоративні паї» [28, с. 102].

Додатково вважаємо за необхідне відмежовувати корпоративний договір від засновницького договору (у контексті товариств – об'єднань капіталів, тобто АТ, ТОВ і ТДВ), який відіграє ключову роль на етапі створення господарського товариства – об'єднання капіталів, але має відмінне функціональне призначення та правову природу (у цій роботі через обмежений обсяг ми не торкаємось засновницьких договорів повних та командитних товариств, які поєднують властивості правочинів та установчих документів і відмінності яких від корпоративних договорів, є, тими самими, що й у статутів АТ, ТОВ і ТДВ, за виключенням тієї обставини, що і корпоративний договір і засновницький договір повного чи командитного товариства є правочинами).

Згідно з ч. 3 ст. 10 Закону про АТ, «якщо засновників акціонерного товариства два і більше, вони можуть укласти засновницький договір, у якому визначаються порядок провадження спільної діяльності щодо заснування

товариства, кількість, тип і клас акцій, що підлягають придбанню кожним засновником, номінальна вартість і вартість придбання акцій, строк і форма оплати вартості акцій» [9].

В. С. Петренко характеризує засновницький договір як багатосторонню, консенсуальну та оплатну угоду організаційно-майнового характеру, що створює зобов'язання за участю третьої особи – створюваної юридичної особи [29, с. 180]. В. В. Луць підкреслює, що «головна мета засновницького договору полягає в регулюванні діяльності засновників щодо створення господарського товариства, а зміст та функції цього договору залежать від організаційно-правової форми створюваного товариства [30, с. 141]. Таким чином, засновницький договір має виразно майновий характер і спрямований на оформлення відносин на етапі заснування товариства.

На противагу цьому, корпоративний договір регулює відносини між учасниками вже створеного товариства і спрямований на організацію управління їхніми корпоративними правами. Тобто, ключова різниця між цими конструкціями полягає в їх призначенні: засновницький договір встановлює механізми створення юридичної особи, тоді як корпоративний договір забезпечує ефективне корпоративне управління, деталізуючи порядок реалізації прав і обов'язків учасників. Крім того, засновницький договір має тимчасовий характер, припиняючи свою дію після створення товариства, а корпоративний договір виступає як інструмент довгострокового саморегулювання, який діє протягом усього періоду функціонування компанії.

Подібні положення містить Закон про ТОВ та ТДВ, який в ст. 10 допускає можливість укладення договору про створення товариства в письмовій формі, якщо товариство створюється кількома особами [7]. Даний договір має суттєву схожість із засновницьким договором, оскільки обидва вони спрямовані на врегулювання взаємовідносин засновників на початковому етапі формування компанії.

Зокрема, у договорі про створення товариства визначається порядок створення юридичної особи, встановлюються умови організації спільної

діяльності, розмір статутного капіталу, частки кожного з учасників та строки внесення їхніх вкладів. Водночас, як і засновницький договір, договір про створення товариства виконує функцію своєрідного інструменту координації між засновниками. За словами Ф. М. Ханієвої, його предметом є регулювання майнових і організаційних обов'язків на етапі створення товариства, що відображає його характер як договору про спільну діяльність, а виконання цих обов'язків має на меті створення господарського товариства [31, с. 138]. Додатково В. С. Петренко підкреслює, що цей договір не є установчим документом, а лише регламентує зобов'язання між засновниками до моменту державної реєстрації товариства, наприклад, з питань внесення вкладів і затвердження статутних документів [29, с. 180].

Схожість договору про створення товариства із засновницьким договором полягає в тому, що обидва угоди регламентують етап заснування господарської діяльності. Натомість корпоративний договір, як уже зазначалося, діє в процесі подальшого функціонування товариства і зорієнтований виключно на організаційне врегулювання відносин між учасниками, зокрема на координацію управлінських процесів, реалізацію корпоративних прав, порядок голосування чи розподілу прибутків.

Таким чином, доки договір про створення товариства спрямований на конкретний етап – створення товариства – корпоративний договір є довгостроковим інструментом саморегулювання відносин.

Підсумовуючи, корпоративний договір, попри дискусійну пропозицію щодо його віднесення до договорів про спільну діяльність, вирізняється унікальними ознаками, що дозволяють чітко розмежувати його від інших цивільно-правових і корпоративних конструкцій у системі договорів. Хоча корпоративний договір має спільні риси з договорами про спільну діяльність, зокрема відсутність чіткого поділу у моделі договору сторін на кредитора та боржника, спрямованість на спільний результат, координацію дій, безоплатність і багатосторонність, його специфіка полягає в організаційній природі, обмеженому суб'єктному складі та акцесорному характері, що

проявляється в залежності від установчих документів. На відміну від договорів про спільну діяльність, які передбачають спільну діяльність без створення юридичної особи для досягнення певної мети, корпоративний договір зосереджений на координації управлінських повноважень у межах уже створеного товариства, без об'єднання вкладів чи майнових активів.

Висновки до Розділу 1

1. Правовий розвиток інституту корпоративного договору в Україні зумовлювався поєднанням економічних, політичних та правових чинників. Його становлення розпочалося із прийняттям Закону України «Про акціонерні товариства» 2008 року, який уперше передбачив можливість укладення угод між акціонерами. Подальший розвиток цей інститут отримав завдяки законодавчим змінам 2017–2022 років, що закріпили основні елементи корпоративного договору - його види, предмет, суб'єктний склад та наслідки порушення зобов'язань.

2. Встановлено, що правова природа корпоративного договору є комплексною, поєднуючи зобов'язальну основу, що породжує взаємні права та обов'язки сторін, з організаційним аспектом, спрямованим на структурування управлінських процесів у межах господарських товариств.

3. Корпоративний договір визначається як цивільно-правовий договір, що укладається між учасниками товариства для регулювання корпоративних прав і повноважень, зокрема голосування, розподілу прибутків і вирішення конфліктів, але не заміщує статут чи норми права, а доповнює їх.

4. Значення корпоративного договору полягає в його гнучкості, конфіденційності та здатності балансувати інтереси мажоритарних і міноритарних учасників, забезпечуючи стабільність управління, захист економічних інтересів і привабливість для інвесторів.

5. У системі цивільно-правових договорів корпоративний договір вирізняється специфічними ознаками: організаційним предметом, обмеженим суб'єктним складом, акцесорним характером і спрямованістю на спільний управлінський результат. Порівняно з договорами про передачу майна, виконання робіт, надання послуг чи передачу результатів інтелектуальної діяльності, корпоративний договір не має майнового характеру чи матеріального результату, зосереджуючись на координації управлінських повноважень. Корпоративний договір має спільні риси з договорами про спільну діяльність але відрізняється організаційною спрямованістю та прив'язкою до створеної юридичної особи.

РОЗДІЛ 2

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КОРПОРАТИВНОГО ДОГОВОРУ

2.1. Предмет та зміст корпоративного договору

Корпоративний договір є ключовим інструментом саморегулювання корпоративних відносин, що дозволяє учасникам господарських товариств гнучко узгоджувати порядок реалізації своїх прав і повноважень у межах створеної юридичної особи.

Відповідно до ч. 1 ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ та ч. 1 ст. 29 Закону про АТ, корпоративний договір – це письмовий договір, за яким учасники або акціонери товариства зобов'язуються здійснювати свої корпоративні права певним чином або утримуватися від їх реалізації [7; 9]. Законодавче визначення є універсальним для ТОВ, ТДВ та АТ, які є найпоширенішими організаційно-правовими формами бізнесу в Україні.

Така універсальність забезпечує єдиний підхід до регулювання корпоративних відносин, створюючи стабільну правову основу для їх розвитку. Проте, як зазначає В. Л. Яроцький, стислість цього формулювання відкриває широкі можливості для самостійного регулювання відносин, але водночас створює труднощі при визначенні меж застосування корпоративного договору в практиці [32, с. 6].

Значення предмета договору в цивільному праві важко переоцінити, оскільки він є його ключовою складовою, що визначає суть зобов'язання, його правову природу та місце серед інших договірних конструкцій.

Відповідно до ст. 638 ЦК України, предмет є істотною умовою договору, без узгодження якої договір не вважається укладеним [24]. У доктрині цивільного права предмет договору традиційно розглядається як те, на що спрямоване зобов'язання сторін, включаючи дії, бездіяльність або матеріальні блага, які є об'єктом правовідносин. В. С. Мілаш виокремлює три основні підходи до визначення предмета: (1) матеріальні блага, що передаються чи

створюються; (2) дії або бездіяльність сторін; (3) поєднання дій і матеріальних благ [33, с. 186].

Для корпоративного договору найрелевантнішим є другий підхід, оскільки його предмет зосереджений на діях або бездіяльності учасників, спрямованих на організацію корпоративних відносин, а не на обіг матеріальних об'єктів.

Предмет визначає не лише суть зобов'язання, а й структурує зміст договору, впливаючи на умови, права, обов'язки сторін і механізми їх реалізації. Предмет корпоративного договору, своєю чергою, охоплює дії або бездіяльність учасників товариства, спрямовані на узгоджене здійснення їхніх корпоративних прав і організацію управлінських процесів у межах юридичної особи.

В. В. Васильєва підкреслює, що «предметом зобов'язання з корпоративного договору є здійснення корпоративних прав у певний спосіб або утримання від їх здійснення. Відповідно, за цим договором не породжуються нові корпоративні права і також не змінюється їх обсяг, а здійснюються уже існуючі» [12, с. 106]. Це вказує на організаційну природу договору, який не породжує нових правовідносин, а структурує порядок використання повноважень, передбачених законом і статутом товариства. М. М. Сигидин уточнює, що предмет договору охоплює управління корпоративними правами через узгодження організаційних повноважень, які становлять їх зміст [27, с. 84–85].

К. О. Рябова пропонує ширше бачення, виокремлюючи чотири напрями зобов'язань: (1) координація управління через узгодження рішень на зборах, (2) регулювання умов купівлі чи продажу часток або акцій, (3) обмеження їх відчуження до настання обумовлених умов, а також (4) виконання інших завдань, пов'язаних із функціонуванням, реорганізацією чи припиненням товариства [34, с. 166].

Теоретичне визначення предмета корпоративного договору ускладнене відсутністю єдності в доктрині. Без ясного розуміння предмета неможливо

чітко визначити зміст, механізми захисту сторін і відповідальність за порушення. Крім цього, саме предмет є основою для відмежування даного договору від суміжних конструкцій, визначаючи його автономність у системі цивільно-правових відносин.

На нашу думку, предмет корпоративного договору слід розглядати як сукупність організаційних дій і бездіяльності, спрямованих на координацію корпоративних прав у межах статутної діяльності товариства. Його унікальність полягає в акценті на управлінських відносинах. Практична складність визначення предмета полягає в необхідності балансувати між свободою сторін і законодавчими обмеженнями, що вимагає ретельного формулювання умов договору.

Зміст корпоративного договору, як правового інструменту, що відображає волю сторін, становить сукупність умов, які визначають права та обов'язки учасників товариства, спрямовані на регулювання їхньої поведінки в межах корпоративних відносин. Умови корпоративного договору формуються з урахуванням як свободи волевиявлення сторін, так і обов'язкових норм імперативного характеру, встановлених законодавством.

Л. В. Сіщук і А. В. Зеліско зазначають, «при розробці та застосуванні конструкції корпоративного договору на практиці у кожному конкретному випадку необхідно робити аналіз дотримання меж правового регулювання та меж свободи договору, умов дійсності та видової належності договору до корпоративного» [35, с. 22]. Зокрема, корпоративний договір не може включати положення, що суперечать імперативним нормам закону чи статуту, наприклад, зміну порядку скликання зборів чи встановлення обов'язків, які обмежують права учасників у спосіб, заборонений законодавством.

Відповідно до ч. 1 ст. 638 ЦК України, договір вважається укладеним лише за умови досягнення згоди щодо всіх істотних умов, до яких належать предмет договору, умови, визначені законом як істотні або необхідні для договорів цього виду, а також ті, щодо яких одна зі сторін наполягала на узгодженні [24].

Однак аналіз положень ст. 29 Закону про АТ та ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ не вказує на чітке закріплення переліку істотних умов корпоративного договору, що дозволяє зробити висновок, що для його дійсності сторони насамперед повинні дійти згоди щодо предмету договору, який, як зазначено раніше, зосереджений на управлінні корпоративними правами. Ця позиція підкріплюється думкою О. С. Тарана, який стверджує, що суть багатостороннього договору, до якого належить і корпоративний, полягає в спільній діяльності, що реалізується через активні дії (наприклад, голосування на зборах чи внесення вкладів) або утримання від дій (наприклад, нерозголошення інформації чи утримання від конкурентної діяльності), а предметом такого договору є саме спільна діяльність, у нашому випадку – управління корпоративними правами [36, с. 83]. Таким чином, для визнання корпоративного договору укладеним сторони повинні узгодити всі питання, пов'язані з реалізацією організаційного спектру корпоративних прав.

К. Щербакова наголошує: «зміст корпоративного договору можна класифікувати на умови організаційно-управлінського характеру та умови майнового характеру», що відображає дуалістичну природу цього правового інституту [37, с. 126].

Умови організаційно-управлінського характеру спрямовані на регулювання процесу управління товариством та координацію дій його учасників, тоді як умови майнового характеру стосуються розпорядження активами, прибутками та частками (акціями) у статутному капіталі.

До умов організаційно-управлінського характеру належать положення, які визначають порядок реалізації прав учасників у сфері корпоративного управління. Вони включають положення, що визначають порядок формування та функціонування органів управління товариства, таких як рада директорів, наглядова рада чи виконавчий орган. Наприклад, договір може передбачати особливості призначення членів цих органів та припинення їхніх повноважень. Однак, враховуючи, що питання корпоративного управління значною мірою врегульовані імперативними нормами законодавства, такі положення договору

мають носити субсидіарний характер, доповнюючи, але не суперечачи нормам закону чи статуту товариства. У цьому контексті договір може уточнювати, наприклад, порядок підготовки питань для розгляду на зборах або узгодження позицій сторін щодо голосування за призначення керівників, але не може змінювати встановлений законом порядок скликання чи компетенцію органів управління.

До організаційно-управлінських умов також належать положення, що регулюють стратегічні рішення товариства, зокрема зміну напрямів його діяльності. Сторони можуть домовитися, що рішення про розширення сфери діяльності чи вихід на нові ринки приймаються лише за кваліфікованою більшістю голосів, навіть якщо статут передбачає просту більшість. Це дозволяє учасникам забезпечити узгодженість їхніх інтересів і уникнути односторонніх рішень, які можуть суперечити спільним цілям.

Право учасників на інформацію про діяльність товариства є ще одним важливим аспектом, що може бути врегульовано договором. Такі умови можуть визначати порядок надання фінансової звітності, доступу до операційних документів чи іншої інформації, що є критично важливим для забезпечення прозорості, особливо для міноритарних акціонерів. Наприклад, договір може встановлювати регулярність надання звітів чи доступ до інформації про значні правочини, що знижує ризик зловживань з боку мажоритарних учасників.

Організаційні умови також можуть включати положення про відбір професійних контрагентів, таких як аудитори, оцінювачі чи нотаріуси, чії послуги використовуватимуться для вирішення спірних питань [38, с. 139].

Для великих корпоративних структур актуальними є умови щодо створення дочірніх товариств чи координації їхньої діяльності з материнською компанією, що дозволяє адаптувати договір до потреб складних холдингових структур.

Регулювання вступу нових учасників чи виходу існуючих також належить до цієї категорії. Наприклад, договір може передбачати необхідність згоди всіх

сторін на вступ нового учасника через збільшення статутного капіталу чи додаткову емісію акцій, навіть якщо законодавство цього не вимагає. Аналогічно, порядок виходу учасника може бути ускладнений вимогою згоди інших учасників для власників часток менше 50%, що відступає від загального правила ч. 1 ст. 24 Закону про ТОВ та ТДВ [7].

Нарешті, умови про порядок голосування, наприклад, узгодження позицій щодо вибору директорів чи утримання від голосування з певних питань, є важливими для гармонізації управлінських рішень. Водночас важливим елементом є також заборона включати до договору умови, що зобов'язують учасників голосувати за вказівками органів управління, оскільки відповідно до ч. 4 ст. 29 Закону про АТ та ч. 4 ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ такі положення є нікчемними [7; 9], що підкреслює межі диспозитивності в регулюванні управлінських аспектів.

Майнові умови корпоративного договору, своєю чергою, зосереджені на економічних аспектах діяльності товариства, пов'язаних із розподілом прибутків, фінансуванням та розпорядженням активами. Вони включають положення про порядок розподілу прибутку та виплату дивідендів, наприклад, встановлення мораторію на дивіденди до виконання певних фінансових зобов'язань, таких як погашення кредитів, чи визначення періодичності виплат. Договір також може регулювати механізми додаткового фінансування, такі як умови емісії акцій чи зобов'язання учасників щодо внесення додаткових вкладів, що дозволяє планувати ресурси для розвитку бізнесу.

Одним із ключових аспектів є регулювання операцій із частками чи акціями, зокрема умови та порядок їх купівлі-продажу, передбачені ч. 3 ст. 29 Закону про АТ та ч. 3 ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ, які дозволяють сторонам визначати ціну, строки та обставини, за яких виникає право чи обов'язок відчуження [7; 9].

Це включає механізми «tag-along» (право міноритарних учасників продати свої частки разом із мажоритарними) та «drag-along» (обов'язок міноритарних учасників продати свої частки разом із мажоритарними), які

запозичені з англосаксонської практики та спрямовані на захист інтересів меншості при відчуженні контрольного пакета.

Права «tag-along» виступають «правовим захистом для міноритарних акціонерів, оскільки дозволяють їм брати участь у продажах, ініційованих мажоритарними акціонерами, забезпечуючи можливість продати свої акції на тих самих умовах» [39]. Цей механізм забезпечує, що міноритарні інвестори не залишаться із залишковими активами компанії після продажу контрольного пакета, отримуючи можливість реалізувати свої частки за ринковою ціною, яку зміг домовитися мажоритарний акціонер. Так, у сценарії, коли 2 співзасновники технологічної компанії, які володіють меншими частками (по 20% кожний), можуть скористатися цими правами, щоб продати свої акції разом із 60%-м пакетом, який продає венчурний інвестор за 10 доларів США за акцію, отримавши ідентичні умови. Перевагою цього механізму є захист фінансових і юридичних інтересів меншості, особливо в умовах, коли вони не мають достатнього впливу для самостійних переговорів із покупцем. Водночас також слід розуміти, що права «tag-along» можуть ускладнити продаж, оскільки покупець може бути менш зацікавленим у придбанні всієї компанії, а значне використання цих прав може підвищити загальну ціну угоди, потенційно знижуючи ціну за акцію.

На противагу цьому, «права «drag-along» дозволяють мажоритарним акціонерам змусити міноритарних акціонерів приєднатися до продажу, щоб покупець міг придбати 100% акцій компанії» [40]. Цей механізм сприяє привабливості компанії для інвесторів, які прагнуть повного контролю, усуваючи бар'єри, пов'язані з роздробленістю акціонерів. Однак для міноритарних акціонерів це може означати втрату права вибору, оскільки вони змушені продавати свої частки за тими ж умовами, які домовлено з мажоритарієм, навіть якщо ці умови їм не вигідні.

Договір може також передбачати опціони на купівлю чи продаж, обмеження на відчуження часток без згоди сторін чи консультацій із посередниками. У разі смерті учасника договір може визначати порядок

переходу частки, наприклад, через обов'язок спадкоємців продати її за фіксованою ціною, що запобігає небажаним змінам у складі товариства.

З рішення Господарського суду Одеської області від 28.11.2019 у справі № 916/1444/19 про визнання недійсним корпоративного договору впливає можливість додавання до корпоративного договору положень, які передбачають альтернативні способи оплати корпоративних прав, зокрема через відступлення прав за договором позики до укладення договору купівлі-продажу або їх відчуження після повернення позик третім особам з урахуванням розрахунків між учасниками для погашення спільної заборгованості [41]. Такі положення дозволяють сторонам регулювати порядок викупу часток, враховуючи оціночну вартість бізнесу, суми позик на розвиток спільного бізнесу та умови їх погашення.

Крім того, аналіз п. 6 постанови Верховного Суду від 16.12.2021 р. у справі № 916/2796/20 щодо корпоративного договору від 27.12.2019 р. між учасниками та кредиторами ТОВ «Журнал Судноплавство» підтверджує можливість включення до договору змішаних умов, що поєднують елементи корпоративного договору, договору позики та дарування, за умови їхньої відповідності нормам ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ [42]. Зокрема, договір може передбачати надання кредиторами поворотної фінансової допомоги учаснику (наприклад, 4 200 000 грн. для ОСОБА_1) та безповоротної допомоги іншому учаснику (наприклад, 100 000 доларів США для ОСОБА_2), а також зобов'язання спрямовувати кошти на розвиток товариства чи розподіляти доходи від його діяльності. Це свідчить про допустимість розширення майнових умов шляхом включення положень про фінансування, розподіл доходів та їх цільове використання.

Важливим елементом змісту корпоративного договору є умови, спрямовані на вирішення конфліктних ситуацій, зокрема так званих «deadlock» (безвихідних ситуацій), які виникають при рівному розподілі голосів (наприклад, два учасники з частками по 50%) чи неможливості досягнення консенсусу щодо ключових рішень [43]. Такі ситуації можуть мати

деструктивний вплив на функціонування товариства, тому їх врегулювання є однією з фундаментальних цілей договору. Для цього можуть застосовуватися механізми, запозичені з міжнародної практики. Серед найбільш поширених у світовій практиці способів виходу з «тупикових ситуацій» у корпоративних відносинах виокремлюють такі механізми: «російська рулетка» (Russian Roulette/Buy-Sell), «техаська перестрілка» (Texas Shoot-Out), «голландський аукціон» (Dutch Auction) або «мексиканська перестрілка» (Mexican Shoot-Out), а також «розділяй та обирай» (Divide and Choose) [44].

«Російська рулетка передбачає, що Учасник 1, який має намір врегулювати «тупикову ситуацію» шляхом виходу з бізнесу чи отримання одноосібного контролю над компанією, пропонує Учаснику 2 викупити в Учасника 2 всі належні йому частки (акції) за визначеною ціною. У свою чергу, Учасник 2 протягом певного строку має право акцептувати таку пропозицію або відмовитися від неї, зробивши Учаснику 1 еквівалентну зустрічну пропозицію. Якщо Учасник 2 робить Учаснику 1 еквівалентну зустрічну пропозицію, то Учасник 1 зобов'язаний продати свою частку (акції) на відповідних умовах» [44]. Застосування цього механізму можливе лише у товариствах з двома учасниками. Він формально забезпечує рівність сторін, однак ініціатор (перший оферент) перебуває у менш вигідному становищі, оскільки не знає, чи стане єдиним власником компанії, чи змушений буде продати свою частку контрагенту.

«Техаська перестрілка ... може використовуватися двома способами (залежно від кількості учасників компанії):

Два учасники – викупити в Учасника 2 всі належні йому частки (акції) за визначеною ціною. ... У свою чергу, Учасник 2 протягом певного строку має право акцептувати таку пропозицію або відмовитися від неї, зробивши Учаснику 1 зустрічну пропозицію, у якій ціна буде вища попередньої...

Більше ніж два учасники – один учасник надає іншим сторонам корпоративного договору, які є сторонами корпоративного конфлікту, повідомлення про бажання продати свою частку (акції). Інші учасники

протягом встановленого періоду повинні направити... пропозицію із зазначенням ціни, яку вони готові заплатити... переможцем стає той, хто запропонував найвищу ціну» [44]. Фактично це змагання між учасниками, яке дозволяє визначити, хто має більший фінансовий ресурс та сильніший інтерес залишитися у бізнесі.

«Голландський аукціон або мексиканська перестрілка ... полягає у тому, що учасники компанії – сторони корпоративного конфлікту – надсилають повідомлення третій особі, у яких вказують мінімальну ціну, за яку вони готові продати свою частку (акції). Той учасник, чия запропонована ціна продажу є найвищою (переможець), зобов'язаний придбати частки (акції) того (тих), чия запропонована ціна нижча» [44]. На відміну від тейхаської моделі, тут важливим є не підвищення ставки, а називання мінімальної ціни. Механізм спонукає учасників робити максимально реалістичні пропозиції: занизивши вартість, можна втратити частку за безцінь, а завищивши – отримати обов'язок викупу за несприятливою для себе ціною.

«Розділяй та обирай: ... один з учасників здійснює поділ бізнесу на частини, а інший має право обрати собі одну або декілька (залежно від ситуації) частин, пропорційно до розміру належної йому частки» [44]. Справедливість забезпечується тим, що той, хто ділить активи, не знає, яку частину обере інший учасник, а тому має стимул здійснити максимально рівний поділ. Цей механізм можливий лише тоді, коли бізнес-активи реально можна поділити пропорційно (наприклад, окремі напрями діяльності чи майнові комплекси).

В Україні практика застосування таких механізмів лише формується, але їхня адаптація до вітчизняної правової системи може суттєво підвищити ефективність корпоративного управління.

Окремо слід виділити умови техніко-юридичного характеру, які також можуть бути зафіксовані в корпоративному договорі та які забезпечують правову визначеність і практичну реалізацію договору. До них належать положення про визначення понять і термінів, що використовуються в договорі,

особливо тих, які мають неоднозначне тлумачення в законодавстві, що дозволяє уникнути правових колізій. До даної групи також належать умови щодо строку дії, які відповідно до ч. 2 ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ та ч. 2 ст. 29 Закону про АТ можуть бути визначені в договорі сторонами самостійно [7; 9].

Додатково зауважимо, що відповідно до ч. 5 ст. 29 Закону про АТ та ч. 5 ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ, зміст договору є конфіденційним, якщо інше не передбачено законом чи самим договором, що дозволяє сторонам визначити порядок розкриття інформації іншим учасникам чи органам товариства [7; 9]. Однак у публічних АТ інформація про укладення договору повідомляється товариству протягом трьох робочих днів, а сам договір розкривається відповідно до Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки», тоді як договори за участю держави чи суб'єктів із державною часткою 25% і більше оприлюднюються протягом 10 днів на офіційних вебсайтах [9].

Також у договорі можуть передбачатися обов'язки сторін повідомляти про зміну складу учасників товариства, що підтверджується рішенням Верховного Суду у справі № 927/1592/23 від 10 грудня 2024 року, де порушення такого зобов'язання стало підставою для стягнення компенсації [45].

У згаданому рішенні Верховного Суду розглядалася справа за позовом ОСОБА_1 до ТОВ «Корнфілд ЛТД» щодо стягнення компенсації у розмірі 20 000 000 грн за порушення умов корпоративного договору від 06 березня 2018 року, укладеного між сторонами як учасниками ТОВ «Іст Агро». Згідно з пунктом 4.6 цього договору, ТОВ «Корнфілд ЛТД» зобов'язувалося письмово повідомляти ОСОБА_1 про зміну складу своїх учасників не пізніше ніж за 30 календарних днів до такої зміни, а у разі невиконання – сплатити компенсацію. Суд встановив, що відповідач не виконав це зобов'язання, оскільки зміна складу учасників відбулася 21-22 листопада 2022 року, але належного повідомлення, яке відповідало б умовам договору, не було надано. Відсутність розрахункового документа, повідомлення про вручення та оригіналу електронного листа, витребуваного судом, підтвердила порушення [45].

Верховний Суд підкреслив, що положення пункту 4.6 корпоративного договору, яке передбачає обов'язок повідомлення про зміну складу учасників, є обов'язковим до виконання, оскільки договір не був визнаний недійсним, а його правомірність презюмується відповідно до ст. 204 ЦК України [45].

Крім визнаних механізмів реалізації корпоративних прав, вважаємо за доцільне акцентувати увагу на впровадженні в українську практику концепції фідучіарних обов'язків. В англосаксонських правопорядках цей інститут традиційно застосовувався до директорів і посадових осіб компанії: вони зобов'язані діяти в найкращих інтересах корпорації та її акціонерів, а не переслідувати власну вигоду [46]. Проте сучасна практика пішла далі й поширює вимоги добросовісності та лояльності і на самих акціонерів – особливо у *closely held* корпораціях, де акції концентруються в кількох руках. Судові рішення в штатах Нью-Йорк, Массачусетс та округу Колумбія прямо вказують, що акціонери таких компаній повинні проявляти «високу міру добросовісності й лояльності», не зловживати своїм становищем і відкрито розкривати інформацію один одному [47]. Це фактично наближає їх до партнерів у товаристві й створює підстави для захисту міноритаріїв від опортуністичної поведінки.

Більш того, фідучіарні обов'язки включають як позитивну дію, так і утримання від дій. До позитивних обов'язків належать, наприклад, обов'язок розкрити інформацію про корпоративні можливості (наприклад, можливість укласти вигідний контракт), надати товариству першочергове право реалізувати цю можливість і утриматися від конкуренції з компанією. До обов'язків утримання належать заборона використання корпоративних ресурсів для власної вигоди та недопущення конфлікту інтересів – директори, посадові особи та контролюючі акціонери не можуть укладати угоди з компанією на умовах, менш вигідних для останньої, чи використовувати внутрішню інформацію для особистих операцій.

З практичного погляду, впровадження фідучіарних обов'язків у корпоративний договір має кілька позитивних наслідків. По-перше, це формує

«коридор поведінки» для учасників: вони не можуть підміняти корпоративні інтереси власними, що запобігає конфліктам і зловживанням. По-друге, наявність чітких стандартів поведінки підвищує довіру між партнерами й інвесторами: інвестори розуміють, що контролюючий учасник має юридично закріплений обов'язок діяти добросовісно, а не чинити тиск або приховувати інформацію. Американська практика показує, що акціонерні угоди з фідучіарними положеннями сприяють справедливому ставленню до всіх акціонерів і захищають їхні інтереси під час визначення ціни та порядку відчуження акцій [47]. По-третє, фідучіарні обов'язки знижують ризик корпоративних спорів та необхідність судового втручання: якщо сторони знають про свої обов'язки, вони частіше вирішують спірні питання через переговори та медіацію.

Для української корпоративної практики впровадження фідучіарних обов'язків у корпоративні договори означало б суттєве посилення захисту прав учасників. Чинне законодавство зосереджується на майнових правах та процедурних аспектах, майже не встановлюючи стандартів поведінки. Включення в договори обов'язків добросовісності, лояльності, розкриття інформації та заборони використання корпоративних можливостей у власних інтересах дозволить збалансувати інтереси міноритарних і мажоритарних учасників, оскільки контролюючий акціонер буде змушений враховувати інтереси меншості та уникати конфлікту інтересів; уніфікувати правила поведінки учасників з міжнародними стандартами корпоративного управління, що підвищить привабливість українських компаній для іноземних інвесторів; створити механізми відповідальності за недобросовісні дії, передбачивши у договорі відшкодування збитків або інші санкції.

Разом з тим, корпоративні договори можуть містити і зобов'язання у сфері екологічної та соціальної відповідальності. Сучасні угоди за участю інвесторів пропонують компаніям не лише визначити стратегічні цілі сталого розвитку, а й щороку погоджувати індикатори впливу (KPI), призначати відповідальну особу за ESG та звітувати про прогрес перед правлінням і інвесторами. У таких

документах також фіксуються зобов'язання щодо розроблення стратегії сталого розвитку, дотримання принципів різноманіття й гендерної рівності, скорочення викидів та досягнення кліматичних цілей. Інтеграція таких положень у корпоративні договори поєднує корпоративне управління з екологічними й соціальними вимірами, сприяє формуванню довіри інвесторів та наближає поведінкові стандарти українських компаній до провідних міжнародних практик.

Підбиваючи підсумки проведеного аналізу, ми можемо стверджувати, що предмет корпоративного договору виступає його єдиною істотною умовою, що окреслює суть зобов'язань, і полягає у діях, які встановлюють узгоджений порядок реалізації корпоративних прав учасників товариства, їх утримання від реалізації або виконання обов'язків, пов'язаних із організацією діяльності товариства, його реорганізацією чи ліквідацією. Важливо, що предмет не може охоплювати питання прямого відчуження корпоративних прав чи їх частки, суперечити статуту або імперативним законодавчим нормам, передбачати створення нових прав і обов'язків, а також зобов'язувати учасників голосувати за вказівками органів управління.

Зміст корпоративного договору, своєю чергою, формується через комплекс умов, які включають організаційно-управлінські, майнові, конфліктно-регулятивні та техніко-юридичні аспекти, що відображають його багатогранну природу як інструменту корпоративного саморегулювання.

2.2. Порядок укладання корпоративного договору

Питання про момент, з якого учасники корпоративного договору набувають права на його укладання, є предметом дискусії, що пов'язана, по-перше, з визначенням суб'єктного складу такого договору, а по-друге, з практичними та теоретичними аспектами набуття права власності на

корпоративні права. Для з'ясування цього необхідно насамперед визначити коло осіб, які мають право брати участь у складанні та підписанні договору.

Суб'єктний склад будь-якого цивільно-правового договору відіграє ключову роль, визначаючи його юридичну сутність і специфіку. Кожне суб'єктивне право має належати конкретному суб'єкту, інакше його існування втрачає зміст, що підкреслює важливість чіткого розмежування суб'єктів у корпоративних правовідносинах [48, с. 83]. Отже, першочергово слід зосередитися на ідентифікації потенційних учасників корпоративного договору.

Відповідно до ч. 1 ст. 29 Закону про АТ та ч. 1 ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ, корпоративний договір являє собою письмовий договір, за яким акціонери або учасники товариства зобов'язуються здійснювати свої права та повноваження певним чином або утримуватися від їх реалізації. Разом з цим, його сторонами, крім акціонерів чи учасників, можуть виступати саме товариство чи треті особи [7; 9].

Відтак, першочергово учасниками корпоративного договору є учасники юридичних осіб корпоративного типу, правовий статус таких учасників регулюється ЦК України, Законами про ТОВ та ТДВ, про АТ та іншими нормативними актами.

В. С. Щербина підкреслює, що учасниками господарських товариств можуть бути суб'єкти господарювання, споживачі, органи державної влади чи місцевого самоврядування з господарською компетенцією, а також громадяни та юридичні особи, які виступають засновниками чи учасниками товариства [49, с. 204]. Їхні права та обов'язки, визначені ст. 116 ЦК України, включають участь в управлінні, розподіл прибутку, вихід із товариства, відчуження часток чи акцій та доступ до інформації про діяльність товариства відповідно до установчих документів [24].

Участь у корпоративному договорі тісно пов'язана з корпоративними правовідносинами, які виникають у процесі створення юридичної особи та спрямовані на забезпечення її управління відповідно до інтересів засновників.

О. Р. Кібенко пропонує поділити корпоративні правовідносини на внутрішні (між учасниками, між товариством і його учасниками, між органами товариства) та зовнішні (пов'язані з господарською діяльністю), що розширює розуміння їхнього спектра [50, с.100].

Корпоративний договір, як інструмент, насамперед регулює внутрішні відносини між учасниками щодо реалізації їхніх корпоративних прав. Проте можна стверджувати про змішаний характер таких відносин: з одного боку, договір зосереджується на внутрішній координації прав і обов'язків учасників, а з іншого – допускає залучення третіх осіб чи самого товариства, що додає зовнішнього виміру. Такий підхід відображає гнучкість інституту, дозволяючи адаптувати договір до складних корпоративних структур, де можуть бути залучені зовнішні інвестори чи партнери.

Щодо участі самого товариства у корпоративному договорі, варто зазначити, що традиційно товариство не є стороною таких угод, оскільки воно виступає окремим юридичним суб'єктом, а договори між учасниками (акціонерами) спрямовані на регулювання відносин між ними. Проте законодавство України допускає включення товариства як сторони договору за певних умов. Це може бути доцільним, коли учасники прагнуть зобов'язати товариство, його правління чи менеджмент дотримуватися умов, які не передбачені статутом, наприклад, щодо обмеження певних бізнес-рішень (злиття, поглинання, зміна діяльності), політики виплати дивідендів, призначення директорів, компенсації керівництву або дотримання конфіденційності та обмеження конкуренції [51]. У таких випадках товариство, будучи стороною договору, може безпосередньо забезпечувати виконання цих умов, а учасники отримують можливість вимагати від нього звітності чи іншої інформації. Крім того, залучення товариства може бути важливим для міноритарних учасників, які прагнуть захистити свої права (наприклад, доступ до інформації чи захист від дискримінації), оскільки це дозволяє офіційно повідомити правління про такі домовленості.

У міжнародній практиці залучення товариства до корпоративного договору є поширеним, але викликає певні правові питання. Наприклад, у Великій Британії товариство може бути стороною угоди для забезпечення виконання умов, таких як заборона конкуренції чи захист конфіденційної інформації, однак існує ризик визнання окремих положень недійсними, якщо вони обмежують статутні повноваження компанії. Щоб уникнути цього, часто використовуються альтернативні підходи: включення відповідних положень до статуту компанії, оформлення їх як корпоративної резолюції або підписання товариством окремих розділів договору шляхом приєднання («для прийняття») [52].

Додатково зауважимо, що законодавством України також передбачається потенційна можливість для товариства виступати і в ролі власного учасника. Так, ст. 25 Закону про ТОВ та ТДВ дозволяє товариству набувати частку у власному статутному капіталі без його зменшення за умови формування резервного капіталу в розмірі ціни викупленої частки, який не може використовуватися для виплат учасникам. Такий крок потребує одностайного рішення загальних зборів із участю всіх членів товариства (ч. 2 ст. 25). Водночас права товариства в цій ролі обмежені: частки, що належать йому, виключаються з урахування під час голосування, розподілу прибутку чи майна при ліквідації, а відчуження викупленої частки має відбутися протягом року [7].

Аналогічна можливість передбачена для акціонерних товариств відповідно до ст. 21 Закону про АТ, де товариство може викупити власні акції, стаючи їх власником [9].

Це створює можливість для товариства бути стороною корпоративного договору як учасник, що володіє корпоративними правами.

Водночас описане вище породжує ще одну актуальну проблему суб'єктного складу корпоративного договору, що стосується того, чи стає особа, яка придбаває частку статутного капіталу (акції) товариства, стороною укладеного договору автоматично.

На нашу думку, особа, що придбала частку в статутному капіталі товариства, між учасниками якого укладено корпоративний договір, не пов'язана умовами цього договору, якщо лише добровільно не приєднається до нього шляхом укладання договору приєднання.

Як додаткові сторони до корпоративного договору можуть залучатися й треті особи, що істотно розширює його функціональні можливості. У науковій та практичній літературі підкреслюється, що «коло сторін корпоративного договору законом не обмежується і може включати в себе як саме товариство, так і третіх осіб» [53].

У цьому контексті під «третьми особами» доцільно розуміти суб'єктів зовнішніх корпоративних правовідносин, які безпосередньо не є учасниками чи акціонерами товариства, однак залучаються до договірних відносин у зв'язку з його господарською діяльністю. Такі суб'єкти приєднуються до корпоративного договору з метою захисту власних інтересів або сприяння реалізації бізнес-цілей корпорації, що виходить за межі внутрішнього управління між учасниками.

До кола третіх осіб можуть належати інвестори, які планують вкласти капітал у товариство, потенційні покупці корпоративних прав чи активів у процесі підготовки до угод злиття та поглинання (M&A), банки та інші фінансові установи, що надають кредити чи фінансування, а також інші стейкхолдери, чії інтереси безпосередньо перетинаються з діяльністю товариства. Наприклад, кредитори товариства можуть виступати сторонами корпоративного договору, укладаючи договір з учасниками, щоб забезпечити захист своїх законних прав. У такому випадку учасники товариства можуть взяти на себе зобов'язання реалізовувати свої корпоративні права специфічним чином, наприклад, голосувати на загальних зборах відповідно до умов договору, узгоджено діяти в управлінні товариством, купувати чи продавати частки у статутному капіталі за фіксованою ціною або за умови настання визначених обставин, а також утримуватися від відчуження своїх часток до завершення певних етапів або подій, зазначених у договорі. Такий підхід

дозволяє кредиторам мінімізувати ризики, пов'язані з неплатоспроможністю боржника, забезпечуючи їм певний контроль над корпоративними рішеннями.

Іншим прикладом залучення третіх осіб є договір між особою, яка прагне стати учасником товариства на заздалегідь узгоджених умовах, та чинними учасниками. У цьому випадку корпоративний договір може передбачати обов'язок наявних учасників підтримати вступ нового члена товариства шляхом голосування на загальних зборах у визначений спосіб. Така опція може бути особливо актуальною в ситуаціях, коли нова сторона вносить значні інвестиції або має стратегічне значення для розвитку товариства.

Т. Б. Пожоджук у своїх працях зазначає, що включення майбутніх акціонерів до числа сторін корпоративного договору є обґрунтованим, однак акцентує увагу на різноманітності їхнього правового статусу та обсягу правомочностей порівняно з чинними учасниками [54, с. 17]. На її думку, це вимагає законодавчого уточнення щодо прав і обов'язків як товариства, так і третіх осіб у межах такого договору, щоб уникнути правової невизначеності.

Крім того, корпоративний договір за участю третіх осіб може охоплювати додаткові аспекти, пов'язані з аудитом діяльності товариства чи наданням гарантій [55, с. 127]. Наприклад, учасники можуть гарантувати третім особам, що товариство володіє всіма необхідними ліцензіями та дозволами, що не було внесено змін до статутного капіталу без їх відома, а також що відсутні невиконані зобов'язання перед колишніми учасниками чи іншими кредиторами.

Судова практика в Україні підтверджує легітимність залучення третіх осіб, зокрема кредиторів, до корпоративних договорів. Значним прикладом є постанова Верховного Суду у справі № 916/2796/20 від 16 грудня 2021 року, де розглядалася спірна ситуація щодо корпоративного договору від 27 грудня 2019 року між учасниками та кредиторами ТОВ «Журнал Судноплавство». У цьому договорі кредитори (треті особи) узгодили з учасниками надання фінансової підтримки: один з учасників (ОСОБА_1) мав щомісячно спрямовувати 4 200 000 грн на діяльність товариства, а іншому учаснику

(ОСОБА_2) передбачалася безповоротна допомога в розмірі 100 000 доларів США. Позивач оскаржував певні пункти договору, стверджуючи їхню невідповідність ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ через залучення третіх осіб та наявність оплатних елементів. Однак Верховний Суд визнав договір дійсним, кваліфікувавши його як змішаний, що поєднує елементи корпоративного договору, позики та дарування. Суд дійшов висновку, що залучення кредиторів як сторін не суперечить законодавству [42].

Іншим важливим прецедентом є постанова Верховного Суду від 10 липня 2024 року у справі № 906/739/23, яка стосувалася корпоративного договору від 28 лютого 2019 року між ОСОБА_1 та ОСОБА_2 щодо ТОВ «Нірол». У цій справі ОСОБА_2 подала позов про визнання договору недійсним, аргументуючи це тим, що на момент укладення вона ще не набула статусу учасника товариства, що, на її думку, суперечить ч. 1 ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ. Корпоративний договір включав умови, пов'язані з забезпеченням виконання зобов'язань третьої особи – ОСОБА_3 – за договором позики, зокрема обмеження ОСОБА_2 щодо відчуження майна товариства та зобов'язання повернути частку ОСОБА_1 за певних умов. Верховний Суд, аналізуючи справу, визнав, що ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ не встановлює імперативної вимоги щодо статусу сторін на момент укладення договору, а її норми стосуються переважно форми та предмета договору. Суд також звернув увагу на те, що ОСОБА_2 набула статусу учасника наступного дня після укладення (01.03.2019) внаслідок договору купівлі-продажу, укладеного в той же день [56].

Таким чином, Верховний Суд відхилив позов, залишивши договір дійсним, і підкреслив, що залучення умов, пов'язаних із третьою особою, не суперечить законодавству, оскільки вони слугують забезпечувальним елементом і не змінюють корпоративну природу угоди.

Як наслідок, залучення третіх осіб до корпоративного договору розширює його рамки, дозволяючи ефективно регулювати не лише внутрішні, а й

зовнішні аспекти діяльності товариства, що створює додаткові можливості для координації інтересів інвесторів, кредиторів та інших стейкхолдерів.

Наразі пропонуємо розглянути питання щодо моменту, з якого особа набуває права на укладання такого договору, який тісно пов'язаний з переходом корпоративних прав.

ВП ВС у постанові від 8 червня 2021 року у справі № 906/1336/19 зазначила, що набуття статусу учасника товариства, а отже, і прав з частки (корпоративних прав), настає з дня державної реєстрації змін у складі учасників у Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань. Саме з цього моменту набувач отримує можливість реалізовувати корпоративні права, такі як участь в управлінні чи отримання дивідендів [57].

Ця позиція впливає на момент набуття права на укладання корпоративного договору. Оскільки ч. 1 ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ передбачає, що договір укладають учасники товариства для реалізації їхніх прав і повноважень, формально право на його укладання виникає після державної реєстрації [7]. В той же час як для третіх осіб, таких як кредитори чи інвестори, таких вимог немає. Щодо самого товариства, воно може бути стороною договору лише за умови своєї офіційної реєстрації як юридичної особи, що є передумовою його правоздатності.

Процес укладання корпоративного договору, як і будь-якого іншого цивільно-правового договору, є ключовим етапом, що визначає його юридичну силу та можливість реалізації передбачених зобов'язань. Як зазначає С. М. Бервено, в рамках укладання договору «йдеться про нормативно закріплені взаємні дії сторін, спрямовані на встановлення договірних відносин та визначення змісту договірних зобов'язань» [58, с. 165]. У свою чергу, С. О. Бородовський визначає укладення договору як «визначену правовими нормами юридично-логічну послідовність стадій встановлення цивільних прав і обов'язків, здійснену на основі погоджених дій осіб, звернених

назустріч одна одній та виражених у різноманітних способах узгодження змісту договору» [59, с. 13].

Таким чином, укладення корпоративного договору слід розглядати як систему скоординованих дій, які мають на меті не лише формальне створення угоди, а й визначення її змісту, що відповідає інтересам усіх сторін. Проте варто зазначити, що спеціальних положень, які б безпосередньо регулювали порядок укладання саме корпоративних договорів, законодавство України не містить. У зв'язку з цим застосовуються загальні норми ЦК України, зокрема положення глави 53 «Укладення, зміна і розірвання договору» (статті 638–654), які встановлюють універсальні правила для всіх видів договорів.

До ключових принципів, що лежать в основі цього процесу, належать принципи свободи договору (ст. 627 ЦК України), який гарантує сторонам право самостійно визначати умови договору з урахуванням вимог ЦК України, інших актів цивільного законодавства, звичаїв ділового обороту, вимог розумності та справедливості, що зобов'язують сторони діяти чесно та враховувати інтереси одне одного [24]. Крім того, слід зважати на вимогу дотримання письмової форми як обов'язкової умови для корпоративного договору, закріплену у ч. 1 ст. 7 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» та ч. 1 ст. 29 Закону України «Про акціонерні товариства» [7; 9].

Оскільки корпоративний договір за своєю сутністю є багатостороннім, його укладання необхідно розглядати з урахуванням особливостей таких угод, що передбачають участь трьох або більше сторін. О. С. Таран підкреслює, що багатосторонні договори мають свої унікальні риси, які обумовлюють необхідність чіткого визначення порядку їх укладення, зокрема щодо можливості застосування традиційної схеми «оферта-акцепт», доцільності використання публічної оферти, а також вибору форми договору [60, с. 40].

На відміну від двосторонніх договорів, де процес укладення зазвичай обмежується двома стадіями – пропозицією однієї сторони (офертою) та її прийняттям іншою стороною (акцептом), багатосторонні договори

формується через більш складний механізм. Цей механізм передбачає послідовне узгодження волевиявлень усіх сторін, що може включати кілька етапів проміжних домовленостей. Такі домовленості часто мають двосторонній характер, але зрештою об'єднуються в єдину багатосторонню угоду, яка відображає спільну волю всіх учасників.

С. О. Бородовський уточнює, що оферта та акцепт у цьому процесі не є ізольованими односторонніми правочинами, оскільки їхня дія залежить від взаємного узгодження: оферта набуває юридичного значення лише за умови її прийняття чи відхилення адресатом, що підкреслює їхню взаємозалежність [61, с. 180].

Відповідно до ч. 4 ст. 626 ЦК України, до багатосторонніх договорів застосовуються загальні положення про договір, якщо вони не суперечать багатосторонньому характеру таких угод [24]. Відтак, основною відмінністю є необхідність узгодження волі трьох або більше сторін, але в інших аспектах цей процес залишається подібним до двосторонніх договорів, тобто передбачає проходження стадій оферти та акцепту.

Для корпоративного договору принципи, які лежать в основі процесу укладання договору, набувають особливого значення через його предмет, суб'єктний склад і мету, яка полягає в забезпеченні ефективного управління товариством та координації дій його учасників. Принцип свободи договору дозволяє сторонам гнучко визначати умови, які відповідають їхнім інтересам, наприклад, узгоджувати порядок голосування чи встановлювати обмеження на продаж активів.

Так, наприклад, перед початком формального процесу укладення сторони, як правило, проводять переговори, спрямовані на визначення спільної мети, предмета договору та кола питань, які потребують регулювання. Ця переддоговірна стадія, хоча й не має самостійного юридичного значення, якщо не оформлена як попередній договір, відіграє ключову роль у формуванні довіри та узгодженні інтересів. Зокрема, учасники можуть обговорити, як узгоджене голосування на загальних зборах сприятиме захисту їхніх позицій

або як обмеження на відчуження часток забезпечить стабільність товариства. Такі переговори дозволяють виявити спільність цілей і сформулювати єдину стратегію, що є передумовою для успішного укладення договору.

Матеріали переддоговірного етапу, такі як листування, протоколи намірів, попередні проекти угоди чи інші документи, що передували укладанню договору, можуть відігравати важливу роль у процесі його тлумачення відповідно до положень ст. 213 ЦК України, якщо виникає необхідність з'ясувати справжню волю сторін [24]. Ця норма передбачає, що при інтерпретації умов договору можливо звертатися до різноманітних джерел, зокрема до передумов, які супроводжували його підготовку, для встановлення намірів, що стояли за укладеною угодою. Хоча, як правило, такі матеріали не набувають самостійного правового значення через відсутність ознак оферти - тобто чіткого вираження наміру вважати себе зобов'язаним у разі прийняття пропозиції, як це визначено у ст. 641 ЦК України, - їхнє значення проявляється в допоміжній функції. Зокрема, вони можуть бути використані для розкриття контексту, у якому відбувалися переговори, що дозволяє глибше зрозуміти наміри сторін на момент укладення договору.

Безпосередньо ініціація укладання корпоративного договору зазвичай починається з пропозиції, яка адресується конкретним учасникам товариства або іншим особам, які можуть виступати сторонами корпоративного договору. Оферта не обов'язково охоплює всіх учасників товариства, адже корпоративний договір регулює відносини лише між його сторонами, не впливаючи на загальне управління товариством чи інтереси тих, хто не є стороною угоди.

Відсутність обов'язку направляти пропозицію всім учасникам товариства є особливо актуальним для товариств із великою кількістю учасників, де інтереси власників корпоративних прав можуть суттєво різнитися. Наприклад, одні учасники можуть бути зацікавлені в обмеженні продажу часток для захисту своїх позицій, тоді як інші прагнуть максимальної свободи в

розпорядженні активами. У такому разі оферта адресується лише тим, хто поділяє спільне бачення, що забезпечує ефективність майбутнього договору.

О. С. Таран зазначає, що для багатосторонніх договорів важливою умовою є спільна мета учасників, яка тісно пов'язана з предметом: мета досягається через спільну діяльність, а характер цієї діяльності залежить від визначеної мети [60, с. 40].

Формування пропозиції (оферти) для корпоративного договору у багатьох випадках оферта може здійснюватись спільно кількома учасниками, що виступають оферентами, що підкреслює довірительний характер їхніх відносин. Спільне формування пропозиції дозволяє врахувати інтереси всіх потенційних сторін і забезпечити збалансованість умов. Водночас, враховуючи акцесорний характер корпоративного договору, який укладається в межах уже створеного товариства, умови оферти не повинні суперечити положенням установчих документів товариства. Наприклад, якщо статут товариства передбачає певні обмеження на голосування чи розподіл прибутку, оферта має враховувати ці норми, щоб уникнути правових колізій.

Пропозиція укласти договір може бути оформлена у вигляді єдиного документа, наприклад, проєкту договору, або у формі письмового повідомлення, надісланого адресатам. Важливо, щоб оферта чітко виражала намір оферента вважати себе зобов'язаним у разі її прийняття та містила всі істотні умови, що стосуються предмета договору та інших аспектів, які сторони вважають важливими для реалізації своїх корпоративних прав [24].

Акцепт, як завершальна стадія укладання, передбачає повне та безумовне прийняття оферти, що підтверджує згоду сторін з усіма запропонованими умовами. Це означає, що акцептант беззастережно має погодитись з усіма умовами, викладеними в оферті, не додаючи нових умов, не пропонуючи змін і не висловлюючи застережень щодо запропонованого змісту [62, с. 55].

З огляду на багатосторонню природу корпоративного договору, у цьому правовідношенні, як правило, беруть участь кілька оферентів та/або акцептантів, що додає складності процесу узгодження волі.

В ідеальній ситуації, коли кожен із адресатів оферти приймає її беззастережно, тобто не пропонує нових умов чи змін до первинної пропозиції, договір вважається укладеним без додаткових ускладнень. Проте на практиці можливі ситуації, коли один із акцептантів, з огляду на власні інтереси чи обставини, бажає внести корективи до змісту договору. У таких випадках постає питання, як це буде впливати на оферту та як вирішити ситуацію, що склалася.

Відповідь на це міститься в ст. 646 ЦК України, яка чітко зазначає, що якщо у відповіді акцептанта містяться нові умови, пропонується змінити первинні умови (включаючи виключення деяких із них) або взагалі пропонується інший за характером договір, така відповідь не може вважатися акцептом. Натомість вона трактується як відмова від акцепту і водночас як нова оферта [24].

Тобто, у контексті корпоративного договору, якщо один із акцептантів вносить зміни до запропонованих умов, його відповідь перестає бути акцептом і стає новою пропозицією укласти договір на змінених умовах. Ця нова оферта має бути винесена на розгляд і погодження як первинному оференту (або оферентам), так і решті первинних акцептантів, щоб вони могли прийняти рішення щодо узгодження запропонованих змін. Наприклад, якщо один із учасників пропонує виключити умову про заборону конкуренції, вважаючи її обтяжливою, інші сторони мають оцінити цю пропозицію, погодитися на неї або відхилити, що може призвести до нового раунду переговорів. Такий ітеративний процес узгодження є характерною рисою багатосторонніх договорів, де досягнення консенсусу між усіма сторонами вимагає додаткових зусиль.

Крім того, важливим аспектом акцепту є дотримання строків, якщо вони вказані в оферті. Згідно зі ст. 643 ЦК України, «якщо у пропозиції укласти договір вказаний строк для відповіді, договір є укладеним, коли особа, яка зробила пропозицію, одержала відповідь про прийняття пропозиції протягом цього строку» [24]. «Якщо ж пропозицію укласти договір, в якій не вказаний

строк для відповіді, зроблено у письмовій формі, договір є укладеним, коли особа, яка зробила пропозицію, одержала відповідь протягом строку, встановленого актом цивільного законодавства, а якщо цей строк не встановлений, - протягом нормально необхідного для цього часу» (ст. 644 ЦК України) [24].

Тобто, це означає, що учасники, які отримали оферту, мають обмежений час для висловлення своєї згоди, що забезпечує оперативність і дисципліну в процесі укладання угоди. Норми ЦК України дозволяють акцептувати оферту в різних формах: усній, письмовій або через вчинення конклюдентних дій.

Зокрема, ч. 2 ст. 642 ЦК України передбачає, що «якщо особа, яка одержала пропозицію укласти договір, у межах строку для відповіді вчинила дію відповідно до вказаних у пропозиції умов договору (відвантажила товари, надала послуги, виконала роботи, сплатила відповідну суму грошей тощо), яка засвідчує її бажання укласти договір, ця дія є прийняттям пропозиції, якщо інше не вказане в пропозиції укласти договір або не встановлено законом» [24]. Крім того, відповідно до ч. 3 ст. 205 ЦК України, «у випадках, передбачених законом або договором, воля сторони до вчинення правочину може виражатися її мовчанням» [24].

Проте в контексті корпоративного договору акцепт через конклюдентні дії чи мовчання є малоюмовірним. Це пояснюється немайновим характером такого договору, який регулює організаційні корпоративні правовідносини, наприклад, порядок голосування чи обмеження на відчуження часток, а не передачу майна чи фінансові операції.

Відтак, оскільки предметом корпоративного договору є скоординоване управління корпоративними правами, яке реалізується після його укладення, конклюдентні дії, такі як сплата грошей чи виконання робіт, не можуть слугувати формою акцепту. Аналогічно, мовчання не є застосовною формою акцепту, адже корпоративний договір потребує чіткого і недвозначного вираження волі сторін.

У зв'язку з цим акцепт корпоративного договору має відбуватися у письмовій формі, що відповідає вимогам законодавства та специфіці форми такого договору. Відтак, корпоративний договір укладається в традиційний спосіб – шляхом складання єдиного документа (у тому числі електронного) та підписання його всіма сторонами.

Таким чином, акцепт у цьому випадку найчастіше виражається через підписання примірника договору кожним із акцептантів, що підтверджує їхню повну і безумовну згоду з умовами оферти. Цей примірник, після підписання, надсилається оференту. Підписання єдиного документа всіма сторонами не лише завершує процес акцепту, а й забезпечує однозначність угоди, дозволяючи уникнути можливих непорозумінь у майбутньому.

Окрім первинного укладання, пропонуємо розглянути також можливість приєднання до корпоративного договору нових учасників на пізніших етапах. На думку М. Ніколенка, якщо особа, яка раніше володіла корпоративними правами, була стороною корпоративного договору або не вступала до нього на момент його укладання, а новий учасник бажає стати його стороною, таке приєднання можливе кількома способами, які мають бути передбачені в самому договорі [38, с. 161].

Перший спосіб – укладання договору про приєднання до корпоративного договору відповідно до ст. 634 ЦК України. Цей спосіб передбачає, що нова сторона приймає умови договору в цілому, без права пропонувати власні зміни, що відповідає природі договорів приєднання, де одна сторона встановлює стандартні умови, а інша лише погоджується з ними. Так, ст. 634 ЦК України визначає договір приєднання як «договір, умови якого встановлені однією із сторін у формулярах або інших стандартних формах, який може бути укладений лише шляхом приєднання другої сторони до запропонованого договору в цілому. Друга сторона не може запропонувати свої умови договору» [24]. Визначальною ознакою такого договору є відсутність взаємного волевиявлення: одна сторона пропонує умови, а інша або погоджується з ними, або укладає угоду на інших засадах.

Другий спосіб – направлення на ім'я всіх сторін договору заяви (листа) у довільній формі про бажання приєднатися, яке має бути акцептоване всіма учасниками-сторонами [38, с. 161].

Після приєднання новий учасник може набути права ініціювати внесення змін до договору, що можливе лише за згодою всіх сторін.

М. Ніколенко додатково наголошує, що існуючі сторони не мають перешкоджати реалізації нового учасника його права на приєднання, якщо це відповідає умовам договору [38, с. 161].

Аналогічної позиції дотримується М. Сигидин, яка зазначає, що учасник корпорації, який з певних причин не уклав корпоративний договір на початковому етапі, але згодом бажає до нього приєднатися, може це зробити, якщо умови договору його влаштовують [63, с. 64]. Це стосується як чинних учасників, які змінили своє рішення, так і нових учасників, які набули корпоративні права у встановленому законом порядку, наприклад, через купівлю частки чи акцій.

Розглядаючи ці підходи, можна погодитися з авторами, що можливість приєднання до корпоративного договору є важливим механізмом, який дозволяє адаптувати угоду до динамічних змін у складі учасників товариства. Така гнучкість є необхідною, адже ТОВ чи АТ часто зазнають змін у структурі власності: хтось із учасників може вийти, продавши свою частку, а нові учасники, які приєднуються до товариства, можуть бути зацікавлені в участі в уже діючому корпоративному договорі.

Наприклад, новий учасник, який придбав частку в товаристві, може виявити, що корпоративний договір передбачає захист міноритарних учасників шляхом узгодженого голосування на загальних зборах, і захотіти скористатися цими гарантіями.

У такому разі приєднання через договір приєднання є зручним і ефективним способом, адже дозволяє новому учаснику швидко інтегруватися в існуючу угоду без необхідності перегляду всіх її умов, що могло б призвести до тривалих переговорів і можливих конфліктів між сторонами.

Щодо моменту укладання договору, включаючи приєднання, В. В. Луць підкреслює, що визначення часу, з якого договір вважається укладеним, має вирішальне значення [62, с. 70]. Це пов'язано із тим, що, по-перше, з цим моментом пов'язується початок дії договору, а, по-друге, саме з цього часу сторони набувають прав і обов'язків, а також несуть відповідальність за порушення умов.

Відповідно до ч. 1 ст. 640 ЦК України, «договір є укладеним з моменту одержання особою, яка направила пропозицію укласти договір, відповіді про прийняття цієї пропозиції» [24].

У контексті корпоративного договору це буде означати, що він вважається укладеним, коли оферент (або оференти) отримує акцепт від усіх учасників, яким адресована пропозиція, у межах встановленого строку, якщо він зазначений. Якщо строк не визначений, застосовується розумний період, необхідний для відповіді.

Аналогічно, приєднання нового учасника через договір приєднання чи акцепт заяви відбувається в момент отримання згоди всіх існуючих сторін, що підтверджується підписанням відповідного документа.

Таким чином, порядок укладання корпоративного договору є процесом, що включає стадії оферти та акцепту, які можуть супроводжуватись переддоговірними переговорами для узгодження спільних інтересів, а також передбачає можливість приєднання нових учасників на пізніших етапах через договір приєднання або акцепт заяви, що забезпечує гнучкість і адаптивність угоди до змін у складі товариства.

Важливим аспектом є чітке визначення суб'єктного складу, моменту набуття права на укладання договору та переходу корпоративних прав, що залежить від державної реєстрації змін у складі учасників. Участь товариства та третіх осіб, таких як кредитори чи потенційні інвестори, розширює функціональні межі договору, дозволяючи регулювати як внутрішні корпоративні відносини, так і зовнішні відносини, пов'язані з діяльністю

товариства, що підтверджується судовою практикою та законодавством України.

2.3. Особливості виконання та припинення корпоративного договору

Виконання корпоративного договору є визначальним етапом у реалізації прав та обов'язків сторін, адже саме на цій стадії втілюються домовленості, досягнуті під час укладання договору. Кожна сторона зобов'язана вжити всіх передбачених законом і розумними звичаями ділового обороту заходів для забезпечення повноти виконання взятих на себе зобов'язань, які можуть включати як активні дії (наприклад, координацію голосування), так і пасивну поведінку (утримання від відчуження корпоративних прав). Порухення умов договору може слугувати підставою для застосування санкцій, передбачених законодавством або самим договором.

Питання про наявність особливостей виконання корпоративного договору порівняно з іншими цивільно-правовими угодами є предметом теоретичного дослідження. Чи відрізняється правова природа виконання зобов'язань, що випливають із корпоративного договору, від загальних правил виконання зобов'язань, чи застосовуються до нього універсальні норми?

Для відповіді на ці питання доцільно провести доктринальний аналіз специфіки корпоративних правовідносин.

В. Цікало, досліджуючи цю проблематику, стверджує, що виконання обов'язків за договором, який регулює здійснення корпоративних прав учасників господарського товариства, має унікальний характер, оскільки являє собою специфічний спосіб реалізації суб'єктивних прав, визначених угодою між сторонами. При цьому він наголошує, що «нездійснення учасниками господарського товариства належних їм прав не може приводити до цивільно-правової відповідальності, оскільки таке нездійснення прав не вважається протиправною поведінкою», що вирізняє такі відносини від традиційних

зобов'язань, орієнтованих на матеріальний результат [64, с. 55]. Ця теза підкреслює особливість корпоративного договору, який часто передбачає не лише активні дії, а й право утримуватися від певних дій, що вимагає окремого підходу до оцінки виконання.

Для з'ясування специфіки виконання корпоративного договору необхідно звернутися до законодавчого регулювання. Аналіз норм Закону про ТОВ та ТДВ та Закону про АТ свідчить про відсутність окремих положень та/або спеціалізованих норм, які б встановлювали унікальні вимоги чи правила щодо виконання таких угод.

Зокрема, ч. 1 ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ і ч. 1 ст. 29 Закону про АТ регулюють лише загальні аспекти укладання корпоративного договору, визначаючи його форму, предмет і мету, але не розкривають порядок чи умови його виконання [7; 9]. Відсутність такого регулювання свідчить про те, що виконання корпоративного договору має підлягати регулюванню загальним принципам цивільного права.

Водночас, на нашу думку, відсутність спеціалізованих норм у законодавстві не применшує специфіки корпоративного договору, а навпаки, покладає на сторони підвищену відповідальність за деталізацію умов виконання в тексті договору. Специфіка корпоративних правовідносин, зокрема їхня спрямованість на регулювання немайнових аспектів (наприклад, координація голосування чи обмеження відчуження), вимагає від сторін чіткого визначення порядку реалізації зобов'язань, строків їх виконання та способів фіксації дій. Наприклад, зобов'язання щодо утримання від продажу часток може потребувати документального підтвердження відмови від таких дій, що виходить за межі стандартних вимог до виконання майнових зобов'язань. Ця обставина підкреслює необхідність розробки внутрішніх механізмів контролю та документального забезпечення виконання, які б враховували специфіку корпоративного управління та запобігали потенційним спорам.

З огляду на встановлену в цьому дослідженні цивільно-правову природу корпоративного договору, до нього доцільно застосовувати положення ЦК України, зокрема норми глави 48, що регулюють виконання цивільних зобов'язань.

На підтвердження того, що до виконання корпоративного договору застосовуються норми ЦК України, можна навести приклад справи № 927/1124/23, де предметом спору було неналежне виконання зобов'язань за корпоративним договором. Для вирішення справи суд застосував норми ЦК України, зокрема ст. 526 (про належне виконання зобов'язань), ст. 530 (про дотримання строку виконання) та ст. 614 (про відповідальність за порушення), визнавши, що відповідач не виконав обов'язку повідомлення позивача, що призвело до стягнення компенсації [65].

Як передбачено ч. 1 ст. 526 ЦК України, зобов'язання має виконуватися належним чином, тобто у повній відповідності до умов договору, вимог чинного законодавства, а за відсутності таких умов — з урахуванням звичаїв ділового обороту або інших вимог, що зазвичай застосовуються у подібних правовідносинах [24].

Верховний Суд у постанові від 05 квітня 2018 року у справі № 914/1027/16 деталізував принципи належного виконання зобов'язань, сформульовані в главі 48 ЦК України, які є визначальними для оцінки виконання корпоративного договору. Зокрема, суд виділив такі ключові умови: виконання зобов'язання належними сторонами, тобто самими учасниками договору або їхніми уповноваженими представниками (ст. 527 ЦК України); виконання у належний спосіб, включаючи можливість виконання зобов'язання частинами, якщо це передбачено договором (ст. 529 ЦК України); дотримання належного строку виконання (ст. 530 ЦК України); виконання у належному місці (ст. 532 ЦК України). Важливим також є принцип належного предмета виконання: зобов'язання вважається виконаним належним чином, якщо боржник виконав його у спосіб і в обсязі, на які сторони могли обґрунтовано розраховувати, а

кредитор отримав можливість вільно розпоряджатися результатом виконання на власний розсуд [66].

Водночас, застосування цих принципів до корпоративного договору потребує врахування його специфіки.

За загальним правилом, виконавцями зобов'язань виступають особи, які є сторонами договору, а в контексті корпоративного договору це, як правило, учасники товариства, саме товариство або треті особи, залучені до договору. Виконання зобов'язань, що випливають із корпоративного договору, має здійснюватися переважно самими сторонами, оскільки укладання такого договору передбачає добровільне узгодження учасниками їхніх корпоративних прав та обов'язків, які опосередковуються належними їм частками у статутному капіталі чи акціями. Виконання корпоративного договору за своєю суттю є процесом спільної та взаємно узгодженої реалізації корпоративних прав учасників юридичної особи, що об'єдналися через цей договір.

Разом з цим, як зазначає І. Б. Саракун, суб'єкти корпоративних прав можуть реалізовувати їх як безпосередньо – через особисту участь у управлінні товариством, веденні його справ чи діяльності, – так і опосередковано – через участь у роботі органів управління, зокрема загальних зборах, наглядових радах чи правліннях [67, с. 63].

Законодавство України також передбачає можливість реалізації корпоративних прав через представників. Зокрема, ч. 3 ст. 159 ЦК України та ст. 33 Закону про ТОВ та ТДВ надають акціонерам чи учасникам право призначати представників для участі у зборах, що є формою делегування повноважень [24; 7].

Крім того, ст. 528 ЦК України встановлює, що «виконання обов'язку може бути покладено боржником на іншу особу, якщо з умов договору, норм ЦК України, інших актів цивільного законодавства чи суті зобов'язання не випливає обов'язок боржника виконати його особисто. У цьому разі кредитор зобов'язаний прийняти виконання, запропоноване за боржника іншою

особою», хоча відповідальність за невиконання чи неналежне виконання залишається на боржнику [24].

Незважаючи на кореальний характер корпоративного договору, де традиційний поділ на боржника і кредитора є умовним, відсутність у договорі заборони на делегування дозволяє вважати виконання через представника правомірним, за умови належного посвідчення їхніх повноважень, наприклад, через довіреність.

Особливу увагу заслуговує інститут безвідкличної довіреності, передбачений ст. 8 Закону про ТОВ та ТДВ, а також аналогічною нормою у Законі про АТ.

Відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону про ТОВ та ТДВ, довіреність може бути визнана безвідкличною, якщо видається з метою виконання чи забезпечення зобов'язань учасників як сторін корпоративного договору, пов'язаних із правами на частку у статутному капіталі, їхніми повноваженнями або передачею частки в заставу для забезпечення зобов'язань заставодавця [7]. У такому випадку довіритель може зазначити, що довіреність не може бути скасована без згоди представника чи лише за обставинами, передбаченими в документі, до завершення її строку. Ч. 2 цієї статті встановлює, що «безвідклична довіреність припиняється у разі припинення зобов'язання, для виконання або забезпечення виконання якого вона видана», а ч. 3 дозволяє довірителю вимагати від представника припинення використання довіреності в разі порушення його прав, із можливістю судового скасування у спірних випадках [7].

Узагальнюючи викладене, вважаємо, що виконання зобов'язань за корпоративним договором не завжди має бути суто особистим обов'язком сторін. Делегування виконання представникам є правомірним, якщо повноваження таких представників належним чином оформлені, зокрема через довіреність, включаючи безвідкличну, за умови відсутності протилежних застережень у договорі.

Наступним елементом є виконання корпоративного у належний спосіб, який є ключовим аспектом реалізації його положень, що вимагає від сторін – учасників товариства, самого товариства чи залучених третіх осіб – суворого дотримання умов, визначених договором, з урахуванням специфіки корпоративних правовідносин.

Відповідно до загальних засад цивільного права, виконання зобов'язань має здійснюватися у повній відповідності до домовленості сторін. У контексті корпоративного договору це означає, що сторони зобов'язані чітко виконувати узгоджені положення, які можуть стосуватися, наприклад, голосування на загальних зборах, обмеження відчуження часток у статутному капіталі чи утримання від певних дій.

Важливим аспектом належного виконання є можливість його реалізації частинами, що регулюється ст. 529 ЦК України, яка встановлює, що «кредитор має право не приймати від боржника виконання його обов'язку частинами, якщо інше не встановлено договором, актами цивільного законодавства або не впливає із суті зобов'язання чи звичаїв ділового обороту» [24]. Однак для корпоративного договору виконання частинами часто є недоцільним через цілісний характер його зобов'язань, таких як спільне прийняття рішень чи скоординоване голосування, де роздроблення може порушити єдність волі сторін і підірвати мету угоди.

До фундаментальних принципів виконання зобов'язань у цивільному праві належить також і принцип реального виконання, зміст якого розкриває ст. 622 ЦК України: боржник, який сплатив неустойку та відшкодував збитки за порушення, не звільняється від обов'язку виконати зобов'язання в натурі, якщо інше не передбачено договором або законом [24]. Цей принцип наголошує на необхідності фактичного виконання зобов'язань, уникаючи їх заміни грошовою компенсацією, що підкреслює пріоритетність реального втілення домовленостей.

Проте законодавець застосовує диспозитивний підхід, дозволяючи сторонам самостійно визначати, чи діятиме принцип реального виконання у

конкретних правовідносинах, що є виправданим з огляду на різноманітність договірних відносин.

Якщо ми розглядаємо можливість застосування принципу реального виконання зобов'язань до відносин, які складаються за корпоративним договором, то можливо стверджувати про його суттєві обмеження через специфіку предмета договору. Наприклад, якщо умовою договору є зобов'язання учасників голосувати певним чином на загальних зборах, а один із учасників порушив цю умову, застосування реального виконання стає проблематичним: якщо рішення вже прийнято зборами, вимога до порушника виконати зобов'язання в натурі, тобто змінити голосування, є юридично неможливою і фактично недоцільною через завершеність події. У такому випадку до порушника можуть бути застосовані заходи відповідальності, такі як сплата штрафу, але реальне виконання втрачає сенс.

Відтак, це свідчить про обмежену застосовність принципу реального виконання у корпоративних договорах, особливо коли йдеться про зобов'язання, пов'язані з разовими діями чи подіями, що мають чітку часову прив'язку.

Іншим елементом належного виконання корпоративного договору є обов'язок дотримуватись строків виконання зобов'язань. Проте специфіка корпоративного договору, який може бути як строковим, так і безстроковим, суттєво ускладнює визначення та застосування строків виконання, особливо коли вони прямо не встановлені сторонами [68].

Аналіз законодавчого регулювання показує, що ст. 530 ЦК України встановлює загальне правило: «якщо у зобов'язанні встановлений строк (термін) його виконання, то воно підлягає виконанню у цей строк (термін)»; однак «якщо строк виконання зобов'язання не визначений у договорі або залежить від моменту пред'явлення вимоги, кредитор має право вимагати його виконання у будь-який час, а боржник зобов'язаний виконати таке зобов'язання протягом семи днів від дня пред'явлення вимоги, якщо інше не впливає з договору або актів цивільного законодавства» [24].

Водночас природа корпоративного договору ускладнює застосування цієї норми через його кореальний характер, коли традиційний поділ на боржника та кредитора часто є умовним. Наприклад, якщо корпоративним договором передбачено зобов'язання сторін узгоджувати порядок голосування з іншими учасниками чи акціонерами, але сторони не досягли згоди щодо цього порядку, виникає правова невизначеність: яка зі сторін у цьому випадку виступає кредитором, а яка – боржником, і хто має право вимагати виконання?

У таких відносинах сторони корпоративного договору не мають чітко визначеного протилежного волевиявлення, що характерне для класичних зобов'язань, а їхні обов'язки є взаємозалежними та спрямованими на спільну мету – ефективне корпоративне управління. Відтак, якщо строк виконання прямо не визначений у договорі, його встановлення стає вкрай складним, а іноді й неможливим, що є однією з ключових особливостей корпоративних зобов'язань.

Додатковою особливістю корпоративного договору є те, що навіть у разі, коли строк виконання зобов'язання впливає з його суті, одноразове виконання такого зобов'язання у більшості випадків не може слугувати підставою для припинення всіх зобов'язань за договором. Корпоративний договір, на відміну від угод, що регулюють разові корпоративні процедури (наприклад, конкретні загальні збори), спрямований на встановлення принципів корпоративного управління та довгострокових меж поведінки учасників. Його предметом часто є зобов'язання, які мають триваючий або повторюваний характер, наприклад, здійснювати права, що посвідчені акціями, у певний спосіб, утримуватися від їх відчуження чи координувати дії з іншими учасниками. У таких випадках одноразове виконання, наприклад, узгоджене голосування на одних зборах, не припиняє зобов'язання щодо аналогічних дій на наступних зборах, адже договір розрахований на неодноразове застосування.

Отже, одноразове виконання зобов'язання у корпоративному договорі є скоріше винятком, ніж правилом, що підкреслює його тривалий і системний характер.

Ще одним важливим аспектом є ситуація, коли корпоративним договором передбачено зобов'язання утримуватися від відчуження акцій чи часток до настання певних обставин, таких як прийняття загальними зборами рішень про значні правочини чи реорганізацію товариства. Такі обставини можуть мати умовний характер, тобто настати або не настати, що робить договір укладеним під скасувальною умовою.

Якщо ж строк дії договору не визначений, а зазначені обставини так і не настають, зобов'язання можуть набути безстрокового характеру, фактично «зв'язуючи» учасника на невизначений період. Це створює правові ризики, адже безстроковість може суперечити принципам розумності та справедливості, а також обмежувати учасника у реалізації його корпоративних прав, зокрема права на розпорядження часткою чи акціями.

Як наслідок, дана специфіка корпоративного договору потребує особливої уваги при його укладанні. Сторонам необхідно максимально чітко визначати строки виконання зобов'язань у тексті договору, враховуючи тривалий характер таких угод. Наприклад, у разі встановлення зобов'язання утримуватися від відчуження часток до настання певних обставин може бути передбачений граничний строк дії такого зобов'язання, після якого воно припиняється незалежно від настання умов, щоб уникнути безстрокового обмеження прав учасників.

Строк корпоративного договору може бути обумовлений строком існування юридичної особи, у межах якої він укладений, що створює тісний зв'язок між долею договору та правовим статусом товариства. Зокрема, припинення товариства у результаті його ліквідації зазвичай тягне за собою автоматичне припинення корпоративного договору, оскільки предмет регулювання договору – корпоративні правовідносини – припиняє своє існування.

Разом із тим, на практиці чинність корпоративних договорів частіше прив'язана до досягнення спільної мети, яку учасники прагнуть реалізувати в межах конкретного товариства, що суттєво ускладнює визначення чіткого

строку їхньої дії. Оскільки спільна мета є динамічною і її досягнення залежить від низки зовнішніх та внутрішніх факторів – ринкових умов, змін у складі учасників чи економічних обставин, - встановлення точного строку дії договору стає вкрай складним завданням. Це зумовлює необхідність у гнучкому підході до визначення строку, наприклад, через включення до договору умов, за якими його дія припиняється після досягнення певних етапів, або через запровадження права сторін на перегляд строку за взаємною згодою.

Наступним елементом належного виконання корпоративного договору є визначення місця виконання зобов'язань. Відповідно до ст. 532 ЦК України, «місце виконання зобов'язання встановлюється у договорі» [24]. Якщо ж місце виконання не визначене у договорі, воно може бути встановлене актами цивільного законодавства, впливати із суті самого зобов'язання або визначатися звичаями ділового обороту, що забезпечує додаткову правову визначеність у таких випадках [24].

Як і у випадку з попередніми елементами, у контексті корпоративного договору місце виконання зобов'язань має особливе значення з огляду на його переважно немайновий характер. Наприклад, якщо договір передбачає зобов'язання учасників узгоджено голосувати на загальних зборах, місце виконання такого зобов'язання логічно прив'язується до місця проведення зборів. У таких випадках місце виконання впливає із суті зобов'язання, адже голосування як дія не може бути відірване від формального місця проведення зборів.

Аналогічно, якщо корпоративним договором передбачено обов'язок передати певні документи (наприклад, протоколи рішень загальних зборів) іншій стороні, місце виконання може бути визначене як юридична адреса товариства чи інше місце, вказане в договорі.

Проте специфіка корпоративного договору часто робить питання місця виконання менш актуальним порівняно з іншими видами договорів, орієнтованих на майнові відносини, такими як договори купівлі-продажу чи

поставки. Багато зобов'язань за корпоративним договором, наприклад, утримання від відчуження часток чи координація дій між учасниками, не мають чіткої прив'язки до конкретного географічного місця, оскільки їх виконання пов'язане з поведінкою сторін, а не з фізичною передачею майна.

Крім того, у сучасних умовах дедалі більшого значення набуває можливість виконання зобов'язань у дистанційному форматі, зокрема через використання електронних засобів зв'язку, що дозволяють проводити збори чи обмінюватися документами онлайн. Законодавство України, зокрема ч. 1 ст. 33 Закону про ТОВ та ТДВ, уже передбачає можливість проведення загальних зборів у режимі відеоконференції, що розширює розуміння місця виконання як віртуального простору [7].

Припинення корпоративного договору є також не менш важливим етапом у «правовому житті» цього виду цивільно-правових договорів, оскільки воно знаменує завершення правовідносин.

Згідно зі ст. 598 ЦК України, зобов'язання припиняється частково або у повному обсязі на підставах, встановлених договором або законом [24]. З огляду на нематеріальний характер відносин, що регулюються корпоративним договором, а також на його мету – координацію дій учасників, момент виконання всіх зобов'язань може бути вкрай важко визначити. Це зумовлено тим, що виконання таких зобов'язань часто не має чіткого матеріального результату, а є процесом, який триває протягом певного часу або залежить від досягнення спільної мети, визначеної сторонами.

Відповідно до ч. 2 ст. 598 ЦК України, «припинення зобов'язання на вимогу однієї із сторін допускається лише у випадках, встановлених договором або законом» [24]. Безстрокові корпоративні договори, які є досить поширеними, може створювати значні ризики для сторін, оскільки економічні реалії, інтереси учасників та умови діяльності товариства перебувають у постійній динаміці, що вимагає гнучкості у правовідносинах. Наразі ні Закон про ТОВ та ТДВ, ні Закон про АТ не містять спеціальних норм, які б визначали

порядок односторонньої відмови від корпоративного договору, укладеного на невизначений строк.

Відтак, якщо корпоративний договір укладений на невизначений строк, логічним і доцільним видається передбачити в законодавстві можливість односторонньої відмови від нього за умови дотримання стороною певного порядку розірвання, як це встановлено для інших подібних договірних конструкцій із невизначеним строком дії, наприклад, у договорі доручення, де ст. 1008 ЦК України дозволяє стороні відмовитися від договору, повідомивши про це іншу сторону у встановлений строк [24].

У протилежному випадку сторони корпоративного договору опиняються у ситуації, коли вони фактично «заблоковані» умовами угоди, що обмежує їхню здатність адаптувати дії до змінених економічних обставин, нових стратегічних цілей чи потреб товариства.

На думку деяких правознавців, зокрема М. О. Ніколенко, припинення корпоративного договору може відбуватися з огляду на низку обставин: (а) завершення строку, зазначеного в договорі, якщо він був визначений сторонами; (б) належне виконання умов, якщо договір був спрямований на реалізацію конкретного права чи мети, яка вже досягнута; (в) ліквідацію господарського товариства, що автоматично припиняє дію договору; (г) взаємну згоду сторін, яка повинна бути оформлена письмово; (д) судові рішення, якщо виникають порушення умов чи обставини, що унеможливають подальше виконання; (е) втрату однією чи кількома сторонами корпоративних прав, що перешкоджає реалізації договору. При цьому важливо зазначити, що втрата корпоративних прав однією зі сторін (наприклад, через продаж частки) не призводить до автоматичного припинення договору. Сторони можуть у договорі передбачити цю обставину як підставу для припинення або встановити механізм заміни учасника, наприклад, через викуп частки чи залучення нового учасника [38; с. 176-177].

Отже, виконання та припинення корпоративного договору має свої особливості, зумовлені його нематеріальним характером і спрямованістю на

координацію дій учасників для досягнення спільної мети. Виконання зобов'язань за таким договором регулюється загальними нормами ЦК України (глава 48), включаючи принципи належного виконання, дотримання строків і місця виконання, тоді як принцип реального виконання має обмежене застосування через разовий чи тривалий характер зобов'язань. Делегування виконання через представників чи безвідкличні довіреності є правомірним, але потребує чіткого оформлення.

Припинення корпоративного договору може здійснюватися з урахуванням різних обставин, зокрема закінчення визначеного строку дії, досягнення узгодженої мети, припинення діяльності товариства через його ліквідацію, досягнення згоди між сторонами або винесення відповідного рішення судом. Окрім того, втрата корпоративних прав однією зі сторін може слугувати підставою для припинення корпоративного договору.

2.4. Корпоративні договори у контексті міжнародного приватного права

В умовах поглиблення інтеграції України у світовий економічний простір та активного залучення іноземних інвестицій, питання застосування іноземного права до корпоративних договорів набуває виняткової актуальності. Цей інструмент є ключовим для структурування відносин між учасниками бізнесу, захисту їхніх інтересів та підвищення інвестиційної привабливості національних компаній. Центральною науковою проблемою в цій сфері є правова колізія між фундаментальним принципом міжнародного приватного права - автономією волі сторін (*lex voluntatis*), що дозволяє учасникам самостійно обирати право для свого договору, та імперативними нормами національного законодавства, які визначають особистий закон юридичної особи (*lex societatis*) і встановлюють невід'ємні правила її внутрішньої організації та діяльності.

Основою для аналізу цієї проблематики є чітке розмежування двох правових режимів, що одночасно впливають на корпоративний договір з іноземним елементом: *lex contractus* та *lex societatis*.

Lex societatis (особистий закон юридичної особи) визначається за правом держави інкорпорації товариства. Для українських юридичних осіб це завжди українське право [69]. Цей режим має імперативний характер і регулює внутрішні, статутні аспекти діяльності компанії: порядок створення та ліквідації, правоздатність, мінімальний розмір статутного капіталу, а також базові права та обов'язки учасників щодо самого товариства.

Lex contractus (право договору) - це право, яке сторони свідомо обрали для регулювання своїх договірних відносин [70]. У корпоративному договорі воно поширюється на зобов'язальні відносини між самими учасниками: як вони зобов'язуються голосувати, на яких умовах відчужувати свої частки, як вирішувати тупикові ситуації (*deadlock*), та яка відповідальність настає за порушення цих домовленостей.

Таким чином, іноземне право, обране як *lex contractus*, не скасовує і не підміняє український *lex societatis*, а створює паралельний рівень договірних зобов'язань.

Проблематика застосування іноземного права до корпоративних договорів в Україні має тривалу й складну історію, що віддзеркалює еволюцію як судової практики, так і законодавчого регулювання. Початком активних дискусій вважається справа щодо акціонерної угоди між акціонерами компанії «Київстар», яка гостро поставила перед юридичною спільнотою питання про можливість підпорядкування корпоративних договорів іноземному праву [71]. Саме з цього моменту українська юриспруденція отримала практичний поштовх до формування позиції з даної проблематики, яка, однак, виявилася переважно негативною.

У низці судових рішень, зокрема у пункті 9 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 жовтня 2008 року № 13 «Про практику розгляду судами корпоративних спорів» та пункті 6.1 рекомендацій Президії

Вищого господарського суду України від 28 грудня 2007 року № 04-5/14, було чітко закріплено позицію про нікчемність угод, якими передбачалося підпорядкування корпоративних відносин іноземному праву [1; 2]. Суди виходили з того, що норми національного законодавства, які визначають порядок скликання і проведення загальних зборів, компетенцію органів управління, процедури прийняття рішень та реалізацію корпоративних прав учасниками товариства, мають імперативний характер. Їхня імперативність обґрунтовувалася посиланням на «публічний порядок» як категорію міжнародного приватного права, що означало неможливість відступу від відповідних норм навіть на підставі автономії волі сторін.

Фактично українські суди сформували жорстку доктрину, відповідно до якої будь-які домовленості сторін про застосування іноземного права у сфері корпоративного управління визнавалися такими, що суперечать правопорядку України та не створюють юридичних наслідків. Це призвело до нівелювання практичної цінності корпоративних договорів у їх класичному розумінні. Адже саме гнучкість і можливість виходу за межі жорстких приписів національного права є ключовою функцією цього інституту у міжнародній практиці.

Унаслідок цього серед українського бізнесу набула широкого поширення практика структурування володіння активами через іноземні холдингові компанії [71]. Ключовою мотивацією була не лише недовіра до української судової системи та сумнів у її незалежності, але й прагнення застосувати сучасні договірні механізми, які були добре відпрацьовані у міжнародній практиці та забезпечували передбачуваність і захист інтересів сторін.

Англійське право, зокрема, тривалий час вважалося «стандартом» у сфері укладання корпоративних та партнерських угод [72]. Воно забезпечувало сторонам широкий арсенал інструментів для балансування інтересів мажоритарних та міноритарних учасників, захисту інвестицій, регулювання механізмів виходу з бізнесу, а також запобігання корпоративним конфліктам. Саме тому значна кількість українських компаній, особливо з залученням іноземних інвесторів, укладали корпоративні договори на рівні іноземних

холдингів, передбачаючи застосування англійського права та розгляд спорів у міжнародному арбітражі.

Особливу увагу приділяли інструментам, які на той час взагалі не були закріплені в українському законодавстві, але широко застосовувалися у світовій практиці. Йдеться, зокрема, про tag-along rights (право міноритарних учасників приєднатися до продажу акцій/часток на тих самих умовах, що й мажоритарій) та drag-along rights (право мажоритарного учасника змусити міноритаріїв продати свої частки на тих самих умовах у випадку продажу контрольного пакета) [72]. Ці механізми суттєво знижували ризики для інвесторів, забезпечували рівність у реалізації прав і водночас спрощували структуру великих угод злиття і поглинання.

Таким чином, негативна судова практика в Україні фактично стимулювала «експорт» корпоративних договорів за межі національної правової системи. Бізнес обирав іноземні юрисдикції не лише як інструмент захисту інтересів від потенційного втручання держави чи зловживань з боку контрагентів, але й як механізм податкової оптимізації та спрощення доступу до міжнародного фінансування.

Ситуація почала змінюватися після прийняття спеціальних законів, які легалізували інститут корпоративного договору в Україні та суттєво оновили його правове регулювання. Першим кроком став Закон про ТОВ та ТДВ, який не лише передбачив можливість укладання корпоративних договорів між учасниками товариства, але й заклав принципово нові механізми для реалізації домовленостей сторін. Вперше на законодавчому рівні було закріплено положення про те, що «сторони корпоративного договору можуть обрати право, за умови дотримання положень Закону України «Про міжнародне приватне право» (ч. 7 ст. 7 Закону про ТОВ та ТДВ) [7].

Аналогічне положення було відтворене й у новій редакції Закону про АТ в ч. 7. ст. 29, що є безпрецедентним кроком у порівнянні з попереднім етапом розвитку національної судової практики [9].

Відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону України «Про міжнародне приватне право», «у випадках, передбачених законом, учасники (учасник) правовідносин можуть самостійно здійснювати вибір права, що підлягає застосуванню до змісту правових відносин» [73]. Проте ця свобода обмежується імперативними приписами національного права та категорією «публічного порядку». Саме тому законодавець залишив у сфері виключного регулювання українського права питання внутрішньої організації діяльності товариства. Ч. 1 ст. 25 зазначеного Закону встановлює, що «особистим законом юридичної особи вважається право держави місцезнаходження юридичної особи», тобто права тієї держави, в якій вона зареєстрована або іншим чином створена [73].

У доктрині міжнародного приватного права цей підхід ототожнюється з концепцією *lex societatis*, яка визначає, що саме право держави місцезнаходження регулює питання правоздатності юридичної особи, порядку її створення, організаційної структури та внутрішньої діяльності [74]. Це означає, що такі ключові аспекти корпоративного управління, як порядок скликання загальних зборів, процедура голосування, компетенція органів управління та інші елементи внутрішньої організації товариства, підпорядковуються виключно українському правопорядку, якщо товариство зареєстроване в Україні. Відповідно, навіть за наявності корпоративного договору з іноземним елементом, сторони не можуть змінити чи обійти ці правила шляхом обрання іноземного права. Дана думка також була відображена у практичних коментарях, де зазначалося, що питання, пов'язані з реалізацією права голосу на загальних зборах, регулюються виключно українським законодавством, тоді як умови корпоративного договору можуть стосуватися питань переходу прав на акції (частки), тобто їх цивільно-правового обігу [75].

Тобто, у сучасному законодавчому підході чітко простежується дуалізм у регулюванні корпоративних договорів з іноземним елементом. З одного боку, імперативні приписи українського корпоративного права не допускають жодних відступів у питаннях організації та діяльності самого товариства. Це

створює своєрідні «червоні лінії», які не можуть бути змінені автономією волі сторін. З іншого боку, сфера цивільно-правового обігу корпоративних прав (передача акцій чи часток, порядок їх купівлі-продажу, реалізація переважних прав, механізми tag-along та drag-along rights) залишається відкритою для договірного врегулювання з використанням іноземного права. Саме тут проявляється потенціал корпоративного договору як інструмента інтеграції українських корпоративних структур у глобальний економічний простір.

Зокрема, застосування іноземного права у сфері договірного регулювання корпоративних відносин відкриває для учасників низку суттєвих переваг. Передусім воно дозволяє використовувати більш розвинені та випробувані у міжнародній практиці правові інструменти, які поки що відсутні або лише частково врегульовані в українському законодавстві. Йдеться про такі механізми, як tag-along rights та drag-along rights, опціони на придбання часток, складні процедури виходу чи викупу акцій, захисні положення для міноритарних інвесторів. У правопорядках із усталеною традицією корпоративних договорів (зокрема англійському праві) ці конструкції відпрацьовані десятиліттями судової практики, що забезпечує передбачуваність та правову визначеність для сторін.

Крім того, вибір іноземного права слугує важливим сигналом для іноземних інвесторів, які традиційно покладають більшу довіру на юрисдикції з високим рівнем правової захищеності та стабільності. Це підвищує привабливість українських корпоративних структур у глобальному бізнес-середовищі та створює умови для залучення зовнішнього фінансування.

Не менш важливою є й можливість поєднання іноземного права з арбітражними застереженнями. Укладаючи корпоративний договір під правом Англії чи іншої юрисдикції, сторони можуть одночасно домовитися про розгляд спорів у міжнародному комерційному арбітражі, що гарантує неупереджений розгляд і забезпечує вищий рівень довіри до механізму вирішення конфліктів [76]. У такий спосіб іноземне право та арбітраж спільно формують для учасників корпоративних договорів більш прогнозоване та

ефективне правове середовище, ніж те, яке наразі може забезпечити виключно українське законодавство.

Проте вибір міжнародного арбітражу як форуму для вирішення спорів також пов'язаний із двома системними ризиками в українському контексті: обмеженою арбітрабельністю корпоративних спорів та можливістю відмови у визнанні та виконанні арбітражного рішення на підставі суперечності «публічному порядку».

По-перше, згідно з ч. 2 ст. 22 Господарського процесуального кодексу України, корпоративні спори можуть бути передані на розгляд міжнародного комерційного арбітражу лише за умови, що арбітражна угода укладена між юридичною особою та всіма її учасниками [77]. Ця вимога є практично нездійсненною для товариств зі значною кількістю учасників і створює суттєвий бар'єр.

По-друге, навіть отримавши позитивне рішення авторитетного міжнародного арбітражу, сторона може зіткнутися з відмовою у його примусовому виконанні в Україні. Найбільш суперечливою підставою для такої відмови є порушення публічного порядку України. Показовою є справа щодо виконання рішення Стокгольмського арбітражу про стягнення боргу з ПАТ «Одеський припортовий завод», у якій Верховний Суд відмовив у виконанні, мотивуючи це тим, що примусове стягнення боргу з підприємства, що має стратегічне значення для економіки та безпеки держави, суперечить публічному порядку [78]. Цей прецедент демонструє, що доктрина публічного порядку може застосовуватися не лише для захисту фундаментальних принципів права, а й для протекції національних економічних інтересів, що створює значний ризик для іноземних інвесторів.

Додатково слід усвідомлювати, що залучення іноземного права до регулювання корпоративних договорів може зумовлювати виникнення і інших труднощів. Значні відмінності між англо-саксонською системою *common law* та континентальною правовою сім'єю, до якої належить і Україна, можуть призводити до колізій у тлумаченні базових принципів та правових

конструкцій [79, с. 83]. Наприклад, положення англійського права щодо свободи сторін у конструюванні договірних механізмів іноді можуть вступати в суперечність з імперативними нормами українського корпоративного законодавства, що належать до сфери публічного порядку.

У цьому контексті в науковій літературі все частіше наголошується на доцільності використання позанаціональних актів «м'якого права» (soft law), які можуть відігравати роль нейтрального інструмента гармонізації. Насамперед йдеться про Принципи міжнародних комерційних договорів УНІДРУА (редакція 2016 р.), які пропонуються як своєрідний «міст» між різними правовими системами. Як стверджував А. Смітюх, «положення Принципів УНІДРУА є здебільшого рівновіддаленими від національних правових традицій, використовують нейтральну правову термінологію та збалансовано слідує рішенням які або є спільними для більшості правових систем або за експертною оцінкою їх авторів – найкращими з того чи іншого питання і тому можуть розглядатися як позанаціональне право» [79, с. 86].

Принципи УНІДРУА можуть бути інтегровані до корпоративних договорів кількома способами.

По-перше, сторони можуть прямо обрати Принципи УНІДРУА як основне право, що регулює їхній договір (lex contractus), доповнивши їх субсидіарним застосуванням права певної держави для питань, що не охоплені Принципами.

По-друге, можлива модель, коли національне право (наприклад, англійське) визнається основним, але сторони домовляються, що воно має доповнюватися та тлумачитися відповідно до Принципів УНІДРУА. У цьому випадку Принципи виконують функцію заповнення прогалін та гармонізації тлумачення, що знижує ризики непередбачуваного застосування норм іноземного права українським судом чи арбітражем.

Для корпоративних договорів в Україні це відкриває цікаві перспективи. Поєднання іноземного права (яке забезпечує сучасний інструментарій корпоративних домовленостей) із Принципами УНІДРУА (які гармонізують тлумачення і заповнюють прогаліни) дозволяє значно зменшити ризики,

пов'язані з колізіями правових систем. Такий підхід виглядає особливо виправданим у випадках, коли корпоративні договори укладаються між резидентами різних держав, або коли залучається іноземний інвестор, який очікує на прозорі й уніфіковані правила гри.

Більш того, застосування Принципів УНІДРУА може бути доцільним навіть «за відсутності іноземного елемента» [79, с. 89]. Адже вони відображають найкращі світові стандарти договірного права і можуть підвищити рівень передбачуваності та узгодженості корпоративних відносин у межах національної правової системи.

Таким чином, сучасна модель застосування міжнародного приватного права до корпоративних договорів в Україні спирається на чіткий дуалізм: питання внутрішньої організації товариства підпорядковуються *lex societatis*, тоді як зобов'язальні домовленості між учасниками можуть регулюватися обраним ними *lex contractus* за наявності іноземного елемента.

Вибір іноземного права у поєднанні з арбітражним застереженням та опосередкованим застосуванням Принципів УНІДРУА формує комплексний механізм правового регулювання корпоративних договорів в Україні, що дозволяє забезпечити належний баланс між потребами міжнародного бізнесу та вимогами внутрішнього правопорядку, створюючи для інвесторів більш стабільне, зрозуміле й прогнозоване середовище.

Висновки до Розділу 2

1. Встановлено, що корпоративний договір є ключовим інструментом саморегулювання корпоративних відносин, який дозволяє учасникам господарських товариств узгоджувати порядок реалізації своїх прав у межах юридичної особи, однак стислість законодавчого визначення обумовлює труднощі у визначенні меж його застосування.

2. Визначено, що предмет корпоративного договору як єдина істотна умова полягає у діях або бездіяльності учасників, спрямованих на організацію корпоративних відносин, зокрема: (а) координацію управління через узгодження рішень; (б) регулювання умов купівлі-продажу часток/акцій; (в) обмеження їх відчуження; (г) виконання завдань, пов'язаних із функціонуванням, реорганізацією чи ліквідацією товариства.

3. Обґрунтовано, що предмет корпоративного договору не може включати: (а) умови, що суперечать імперативним нормам закону чи статуту; (б) зобов'язання голосувати за вказівками органів управління, що підкреслює його організаційну природу.

4. Визначено та систематизовано, що зміст корпоративного договору охоплює: (а) організаційно-управлінські умови (формування органів управління, порядок голосування, стратегічні рішення); (б) майнові умови (розподіл прибутку, фінансування, операції з частками/акціями); (в) умови вирішення конфліктів («deadlock» через різні механізми «голландський аукціон», «техаська перестрілка» тощо); (г) техніко-юридичні умови (включають умови щодо строку дії, конфіденційність тощо).

5. Доведено, що суб'єктний склад корпоративного договору не обмежується учасниками товариства, а може також включати товариство та третіх осіб (кредиторів, інвесторів, потенційних учасників).

6. З'ясовано, що право на укладання корпоративного договору для учасників товариства виникає після державної реєстрації змін у складі учасників у ЄДР, що є моментом набуття корпоративних прав, тоді як для третіх осіб таких вимог немає, а товариство може бути стороною лише після своєї реєстрації.

7. Встановлено, що укладення корпоративного договору відбувається через багатостороннє узгодження волі сторін та письмову форму шляхом складання єдиного документа, підписаного сторонами.

8. Обґрунтовано, що акцепт корпоративного договору не може відбуватися через конклюдентні дії чи мовчання через його немайновий

характер, а вимагає письмового підписання єдиного документа всіма сторонами для забезпечення однозначності угоди.

9. Визначено, що приєднання до корпоративного договору можливе через: (а) договір приєднання; (б) заяву про приєднання, акцептовану всіма сторонами, з можливістю ініціювання змін до договору за згодою всіх учасників.

10. Визначено, що переддоговірні переговори можуть відігравати важливу роль у встановленні спільної мети та довіри між сторонами, а матеріали переговорів можуть використовуватися для тлумачення договору, але не мають самостійного юридичного значення.

11. Встановлено, що виконання корпоративного договору регулюється загальними нормами ЦК України (глава 48), але має власну специфіку. Так, виконання корпоративного договору має тривалий характер, де одноразове виконання (наприклад, голосування на зборах) не припиняє зобов'язань, а строки виконання потребують чіткого визначення в договорі для уникнення безстроковості.

12. Сформовано застереження, що безстрокові корпоративні договори створюють ризики через динамічність економічних умов, що обґрунтовує необхідність законодавчого закріплення права на односторонню відмову за певних умов.

13. Обґрунтовано, що місце виконання зобов'язань за корпоративним договором часто прив'язане до суті зобов'язань (наприклад, місце зборів для голосування) або може бути віртуальним (відеоконференції), що відображає сучасні реалії.

14. З'ясовано, що припинення корпоративного договору можливе через: (а) закінчення строку дії; (б) досягнення мети; (в) ліквідацію товариства; (г) взаємну згоду сторін; (ґ) судові рішення; (д) втрату корпоративних прав однією зі сторін, якщо це передбачено договором.

15. Запропоновано впровадити у корпоративні договори фідучіарні обов'язки учасників, до яких належать добросовісність, лояльність, обов'язок

розкриття інформації та утримання від використання корпоративних можливостей у власних інтересах. Такий підхід дозволить збалансувати інтереси міноритарних і мажоритарних учасників, уніфікувати поведінкові стандарти з міжнародними практиками та запровадити дієві механізми відповідальності за зловживання

16. Рекомендовано включати до змісту корпоративних договорів екологічні та соціальні зобов'язання (ESG-положення), зокрема розроблення стратегії сталого розвитку, впровадження політики різноманіття й гендерної рівності, скорочення викидів парникових газів, визначення ключових показників (KPI) впливу та призначення відповідальної особи за ESG з обов'язком щорічного звітування.

17. Аргументовано, що внутрішня організація товариства підпорядковується українському праву як *lex societatis*, тоді як цивільно-правовий обіг корпоративних прав (відчуження часток, опціони, *tag-/drag-along rights*) може регулюватися іноземним правом.

18. Визначено, що вибір іноземного права та арбітражних застережень у корпоративних договорах підвищує правову визначеність, забезпечує довіру іноземних інвесторів та інтегрує українську практику в міжнародний бізнес-обіг, а Принципи УНІДРУА можуть стати додатковим інструментом гармонізації, здатним зменшити колізії між різними правовими системами та підвищити передбачуваність корпоративних договорів із міжнародним елементом.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження можемо зробити висновок, що інститут корпоративних договорів в Україні пройшов складний шлях становлення: від ігнорування й негативного сприйняття у судовій практиці до поступової інтеграції у законодавство та пристосування до міжнародних стандартів. Науковий і практичний аналіз дозволив виділити ключові тенденції та проблемні аспекти розвитку корпоративних договорів у правовій системі України. Основні висновки зводяться до такого:

1. З'ясовано, що корпоративні договори становлять відносно новий для України інститут, поява якого пов'язана з розвитком корпоративного права та необхідністю врегулювання відносин між учасниками поза межами статутних документів. До 2018 року корпоративні договори перебували фактично поза правовим полем України, отже, ключовим етапом становлення цього інституту стало прийняття у 2018 р. Закону про ТОВ та ТДВ та внесення змін до Закону про АТ, якими корпоративний договір уперше закріплено на рівні законодавства.

2. Показано, що корпоративний договір виступає ключовим інструментом саморегулювання корпоративних відносин, завдяки якому учасники мають змогу узгоджувати порядок реалізації своїх прав у межах юридичної особи.

3. Встановлено, що корпоративний договір є особливим видом цивільно-правового договору, який поєднує елементи організаційного та зобов'язального регулювання і слугує інструментом врегулювання відносин між учасниками господарських товариств поза межами статуту.

4. Проаналізовано предмет корпоративного договору та визначено, що він охоплює дії або бездіяльність учасників, спрямовані на організацію корпоративних відносин (узгодження управлінських рішень, регулювання обігу часток чи акцій, обмеження їх відчуження, врегулювання питань реорганізації чи ліквідації товариства), тоді як умови, що суперечать

імперативним нормам, не можуть бути його предметом. Суб'єктний склад корпоративного договору не обмежується учасниками товариства, а може включати саме товариство та третіх осіб (інвесторів, кредиторів, потенційних учасників), що розширює його функціональне призначення.

5. Розглянуто питання акцепту корпоративного договору та зроблено висновок, що він потребує письмової форми й підписання єдиного документа всіма сторонами; конклюдентні дії чи мовчання не є допустимими.

6. Сформульовано пропозицію щодо включення до корпоративних договорів положень про фідучіарні обов'язки учасників (добросовісність, лояльність, розкриття інформації, заборона використовувати корпоративні можливості у власних інтересах), що відповідає міжнародним стандартам.

7. Рекомендовано інтегрувати до корпоративних договорів екологічні та соціальні положення (ESG-зобов'язання), що відповідає сучасним вимогам сталого розвитку й корпоративної відповідальності та посилює інвестиційну привабливість українських компаній.

8. Встановлено, що за наявності іноземного елемента сторони корпоративного договору можуть обрати іноземне право, але це право не поширюється на внутрішню організацію товариства, яка завжди підпорядковується *lex societatis*, тобто праву держави реєстрації юридичної особи, і не може регулюватися іноземним правом.

9. Доведено, що цивільно-правові аспекти обігу корпоративних прав (відчуження часток, порядок реалізації переважних прав, механізми *tag-along* та *drag-along rights*, опціони) можуть бути предметом договірної регулювання з використанням іноземного права.

10. Проаналізовано роль міжнародного комерційного арбітражу у вирішенні корпоративних спорів і визначено, що за умови участі в договорі всіх учасників і самого товариства арбітражні застереження можуть забезпечити ефективне, неупереджене й більш прогнозоване вирішення спорів.

11. Доведено, що поєднання іноземного права з арбітражними механізмами формує сприятливі умови для залучення іноземних інвестицій та інтеграції українського корпоративного права в міжнародний економічний простір.

12. Запропоновано розглядати Принципи міжнародних комерційних договорів УНІДРУА як додатковий інструмент гармонізації договірних відносин у корпоративних договорах, що дозволяє мінімізувати колізії між різними правовими системами та підвищує передбачуваність договірного регулювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про практику розгляду судами корпоративних спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.10.2008 № 13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-08#Text> (дата звернення: 01.10.2025).
2. Про практику застосування законодавства у розгляді справ, що виникають з корпоративних відносин: Рекомендації президії Вищого господарського суду України від 28.12.2007 № 04-5/14. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v5_14600-07#Text (дата звернення: 01.10.2025).
3. Про акціонерні товариства : Закон України від 17.09.2008 № 514-VI : станом на 17 вересня 2008 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17/ed20080917#o264> (дата звернення: 01.10.2025).
4. Про деякі питання практики вирішення спорів, що виникають з корпоративних правовідносин: Постанова Пленуму Вищого господарського суду України від 25.02.2016 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004600-16#n38> (дата звернення: 01.10.2025).
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо корпоративних договорів : Закон України від 23.03.2017 №1984-VIII : станом на 23 березня 2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1984-19/ed20211006#n72> (дата звернення: 01.10.2025).
6. Жук Т. Як зміняться корпоративні договори. *NV Бізнес*. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/jak-zminjatsja-korporativni-dogovori-1005367.html> (дата звернення: 01.10.2025).
7. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю : Закон України від 06.02.2018 №2275-VIII : станом на 08 березня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#n28> (дата звернення: 01.10.2025).

8. Договір як універсальна правова конструкція : монографія / А. П. Гетьман, В. І. Борисова, О. П. Євсєєв та ін. ; за ред. А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Харків : Право, 2012. 432 с.
9. Про акціонерні товариства : Закон України від 27.07.2022 №2465-ІХ : станом на 01 січня 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2465-20#n1985> (дата звернення: 01.10.2025).
10. Корпоративне право України: проблеми теорії та практики: монографія / за заг. ред. проф. В. А. Васильєвої. Івано-Франківськ, 2017. 612 с.
11. Спасибо-Фатєєва І. В. Акціонерні угоди. *Право України*. 2009. № 12. С. 182-190.
12. Васильєва В. В. Правова природа корпоративного договору. *Приватне право і підприємництво*. 2017. Вип. 17. С. 105–108.
13. Резворович К. Р. Актуалізація проблеми укладання корпоративного договору при створенні юридичної особи. *Теоретичні та практичні проблеми застосування норм цивільного, трудового та господарського права в сучасних умовах* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 23 листопада 2018 р.) : у 2 ч. Ч. 1. Погляди теоретиків та практиків. Дніпро : Вид. Біла К.О., 2018. С. 83-86.
14. Суханов М. О. Сутність і зміст корпоративного договору як підстави набуття корпоративних прав та обов'язків учасника товариства з обмеженою відповідальністю. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 1(26). С. 70-73.
15. Дорошенко Л. М. Поняття та сутність корпоративного договору. *Часопис Київського університету права*. 2018. № 2. С. 150-155.
16. Wolf R. C. The Law and Practice of Shareholders' Agreements in National and International Joint Ventures. Common and Civil Law Uses. *Kluwer Law International*. 2014. 480 p. (дата звернення: 01.10.2025).
17. Луць В. В. Поняття, значення та функції договору в цивільному праві. Цивільне право України. Підручник у 2-х книгах. Кн. 1 / За ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. Київ : *Юрінком Інтер*, 2004. 689 с.

18. Луць В. В. *Контракти у підприємницькій діяльності: навч. посіб.* Київ : *Юрінком Інтер*. 1999. 180 с.
19. Сигидин М. М. *Корпоративний договір в системі цивільно-правових договорів. Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України.* 2013. Вип. 33. С. 139-147.
20. Гриняк А. Б. *Теоретичні засади правового регулювання підрядних зобов'язань у цивільному праві України: монографія.* Київ : НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України. 2013. 374 с.
21. Телестакова А. А. *Договір про надання послуг в сучасному цивільному праві. Наше право.* 2010. № 3. С. 125- 128.
22. *Право інтелектуальної власності: Підручник для студентів вищих навч. Закладів / За ред. О. А. Підпригори, О. Д. Святоцького.* Київ : *Видавничий Дім «Ін Юре»*, 2002. 624 с.
23. Штим Т. Б. *Акціонерні угоди, правочини із заінтересованістю та значні правочини в акціонерних товариствах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.04 / Київський нац. ун-т імені Тараса Шевченка.* Київ, 2014. 242 с.
24. *Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 №435-IV : станом на 10 січня 2025 р.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n5323> (дата звернення: 01.10.2025).
25. *Рішення Конституційного Суду України від 5 лютого 2013 р. № 1-рп/2013 у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Ліхтнер Бетон Львів» щодо офіційного тлумачення положень частини четвертої статті 58, частини першої статті 64 Закону України «Про господарські товариства».* URL: <https://ccu.gov.ua/docs/658> (дата звернення: 01.10.2025).
26. Дорошенко Л. М. *Співвідношення корпоративного договору з суміжними правовими конструкціями. Юридичний науковий електронний журнал.* 2023. № 2. С. 233-237. URL: http://www.lsej.org.ua/2_2023/53.pdf (дата звернення: 01.10.2025).

27. Сигидин М. М. Корпоративний договір : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ, 2016. 236 с.
28. Смітюх А. В. Корпоративні права та корпоративні паї (частки): теоретико-правові засади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.04 / Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова, Інститут економіко-правових досліджень НАН України. Одеса, 2018. 561 с.
29. Петренко В. С. Установчі документи суб'єктів господарювання : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.04 / Одеська нац. юрид. академія. Одеса, 2005. 211 с.
30. Луць В. В. Засновницькі договори господарських товариств. *Цивільне право України: нові виклики і перспективи розвитку* : матеріали XVIII міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 98-й річниці з дня народж. д-ра юрид. наук, проф., чл.- кор. АН УРСР В. П. Маслова (Харків, 28 лют. 2020 р.). Харків : Право, 2020. С. 138-141.
31. Ханієва Ф. М. Правочини з внесення вкладів до господарського товариства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого. Харків, 2020. 242 с.
32. Яроцький В. Л. Корпоративний договір як різновид правових засобів саморегулювання окремих груп корпоративних відносин. *Проблеми вдосконалення приватноправових механізмів набуття, передачі, здійснення та захисту суб'єктивних цивільних та сімейних прав* : матеріали наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. Ч. Н. Азімова та 20-річчю з дня створення каф. цив. права № 2 (Харків, 29 листоп. 2019 р.). Харків : Право, 2019. С. 5-8.
33. Мілаш В.С. Перспективи модернізації договірних правовідносин у сфері господарювання: монографія. Харків : ХНУМГ, 2014. 227 с.
34. Рябова К. О. Правова природа корпоративних договорів. *Юридичний вісник*. 2018. № 4(49). С. 163–169.
35. Сіщук Л. В., Зеліско А. В. Корпоративний договір в підприємницькому товаристві: законодавчі трансформації. *Приватне право і*

підприємництво. Збірник наукових праць. 2023 Вип. 23. / Редкол.: Крупчан О. Д. (гол. ред.) та ін. К.: Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака Національної академії правових наук України, 2023. С. 16 – 26.

36. Таран О. С. Багатосторонні договори в цивільному праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Нац. акад. прав. наук України, НДІ приват. права і підприємництва ім. Ф. Г. Бурчака. Київ, 2014. 233 с.

37. Щербакова Н. В. Питання змісту корпоративного договору. *Міжнародний журнал «Право і суспільство»*. 2018. № 8. С. 123–132.

38. Ніколенко М. О. Господарсько-правове регулювання корпоративних договорів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.04 «Господарське право; господарсько-процесуальне право» / Науково-дослідний інститут правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України. Харків, 2021. 212 с.

39. Ita D.-A. How Tag-Along (vs. Drag-Along) Rights Work, With an Example. *Investopedia*. 2024. URL: <https://www.investopedia.com/terms/t/tagalongrights.asp> (дата звернення: 01.10.2025).

40. Jeans S. Drag along & tag along rights: What shareholders should know. *Vestd*. 2024. URL: <https://www.vestd.com/blog/drag-along-tag-along-rights-what-you-need-to-know-as-a-shareholder> (дата звернення: 01.10.2025).

41. Рішення Господарського суду Одеської області від 28.11.2019 по справі № 916/1444/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86175401> (дата звернення: 01.10.2025).

42. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 16.12.2021 по справі № 916/2796/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102220275> (дата звернення: 01.10.2025).

43. Ходжалиєва С. Правова термінологія в deadlock clauses: як врятуватися в «глухому куті». *Вища школа адвокатури НААУ*. 2023. URL: <https://www.hsa.org.ua/lectors/xodzalijeva-salatin/articles/pravova-terminologija->

[v-deadlock-clauses-ia-k-vriatuvatisia-v-gluxomu-kuti](#) (дата звернення: 01.10.2025).

44. Кацер Ю., Вельгус В. Deadlock. Репетиція «корпоративного розлучення» задля збереження бізнесу. *Юридична газета*. 2016. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/korporativne-pravo-ma/deadlock-repeticiya-korporativnogo-rozluchennya-zadlya-zberezhennya-biznesu.html> (дата звернення: 01.10.2025).

45. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 10.12.2024 по справі № 927/1592/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123928479> (дата звернення: 01.10.2025).

46. Fiduciary Duties of the Board of Directors : practical law practice note / Practical Law Corporate & Securities : Thomson Reuters, 2023. URL: <https://law.stanford.edu/wp-content/uploads/2023/01/Fiduciary-Duties-of-the-Board-of-Directors.pdf> (дата звернення: 23.09.2025).

47. Brenson K., Diederich A. When Do Minority Shareholders Owe Fiduciary Duties? What Jurisdictions Across the Country Say. *ArentFox Schiff*. URL: <https://www.afslaw.com/perspectives/alerts/minority-shareholders-and-their-fiduciary-duties-other-jurisdictions#:~:text=Fiduciary%20Duties> (дата звернення: 23.09.2025).

48. Жорнокуй Ю. М., Сліпченко С. О., Жорнокуй В. Г. Корпоративні правовідносини : монографія. Харків : ЕКУС, 2021. 248 с.

49. Щербина В. С. Господарське право: підручник. 5-те вид., перероб. і допов. Київ : *Юрінком Інтер*, 2012. 600 с.

50. Кібенко О. Р. Щодо змісту довіреності, яка видається представнику акціонера для участі у загальних зборах. *Мала енциклопедія нотаріуса*. 2010. №2(50). С.99-101.

51. Chan J. Y. Harmony in Ownership: A Guide to Shareholders' Agreement. *Global law expert*. URL: <https://globallawexperts.com/harmony-in-ownership-a-guide-to-shareholders-agreement/> (дата звернення: 01.10.2025).

52. Khan M. N. Should the company be a party to a shareholders' agreement? *LinkedIn*. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/should-company-party-shareholders-agreement-muhammad-nazir-khan/> (дата звернення: 01.10.2025).
53. Кознова О. Корпоративні договори в Україні: практика 2020 року та очікувані новели. *Liga Zakon*. 2020. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/200534_korporativn-dogovori-v-ukran-praktika-2020-roku-ta-ochkuvan-noveli (дата звернення: 01.10.2025).
54. Пожоджук Т. Б. Суб'єктний склад корпоративного договору. *Право і суспільство*. 2020. № 2. Ч. 2. С. 11–18.
55. Васильєва В. В. Корпоративний договір в акціонерних товариствах: останні зміни у законодавстві та особливості регулювання під час воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 4. С. 126–129. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2024/28.pdf (дата звернення: 01.10.2025).
56. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 10.07.2024 по справі № 906/739/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120341706> (дата звернення: 01.10.2025).
57. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 08.06.2021 по справі № 906/1336/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98235822> (дата звернення: 01.10.2025).
58. Бервено С. М. Проблеми договірної права України: монографія. Київ : *Юрінком Інтер*, 2006. 392 с.
59. Бородовський С. О. Укладення, зміна та розірвання договору у цивільному праві України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : спец. 12.00.03. Харків, 2005. 19 с.
60. Таран О. С. Істотні умови багатостороннього договору. *Вісник Академії адвокатури України*. 2013. Вип. 2. С. 39 - 44.
61. Бородовський С. О. Проблеми одностороннього правочину. *Вісник Академії правових наук України*. 2010. № 3 (62). С. 178–184.

62. Луць В. В. Контракти в підприємницькій діяльності: навч. посіб. 2-е вид., перероб. і допов. Київ : *Юрінком Інтер*, 2008. 573 с.
63. Сигидин М. М. Особливості укладення корпоративного договору. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2016. № 3. С. 61–64.
64. Цікало В. Правові наслідки недотримання умов договору про здійснення прав учасників господарського товариства. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 54-57.
65. Постанова Північного апеляційного господарського суду від 06.05.2025 по справі № 927/1124/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127457059> (дата звернення: 01.10.2025).
66. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 05.04.2018 по справі № 914/1027/16. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73261270> (дата звернення: 01.10.2025).
67. Саракун І. Б. Здійснення корпоративних прав учасниками (засновниками) господарських товариств (цивільно-правовий аспект): дис... канд. юрид. наук : 12.00.03 / НДІ приват. права і п-ва Акад. прав. наук України. Київ, 2008. 214 с.
68. Тарасова Н. Корпоративні та інші договори в корпоративному праві. *Advokat Post*. 2025. URL: <https://advokatpost.com/korporatyvni-ta-inshi-dohovory-v-korporatyvnomu-pravi-advokat-nadiia-tarasova/> (дата звернення: 01.10.2025).
69. Міжнародне приватне право. навч. посіб. / За ред. С. Г. Кузьменка. Київ : *Центр учбової літератури*, 2010. 316 с.
70. Schaefer G., Garcia V. Shareholders' agreement and applicable law: A wide range of possibilities? *DLA Piper*. URL: <https://www.dlapiper.com/en-us/insights/publications/2024/12/shareholders-agreement-and-applicable-law-a-wide-range-of-possibilities> (дата звернення: 01.10.2025).
71. Майнарович В., Писаренко Д. Де місце іноземному праву в українських корпоративних договорах. *Mind*. URL:

<https://mind.ua/openmind/20211850-de-misce-inozemnomu-pravu-v-ukrayinskih-korporativnih-dogovorah> (дата звернення: 01.10.2025).

72. Spink R., Book J. IBA Guide on Shareholders' Agreements. *International Bar Association*. URL: <https://www.ibanet.org/medias/England-and-Wales-CHGBEC-2024.pdf?context=bWFzdGVyfFB1YmxpY2F0aW9uUmVwb3J0c3w3NTY3NXhhcHBsaWNhdGlvbi9wZGZ8YUdJMEwyZ3haQzg1TVRZeE9USXpOREk0TXpneUwwVnVaMnhoYm1SZllXNWtYMWRoYkdWekxVTklSMEpGUXkweU1ESTBMbkJrWmd8ZTBmMjY4YTg4ZjA3YzU1YWY3N2Q3ZDJJNTgzMmI5ZTQxZjIyNDM0ODdkNTA4NzVjMWJlOTk4YTAwNTQ0NzI0Mw> (дата звернення: 01.10.2025).

73. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23.06.2005 №2709-IV : станом на 23 грудня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text> (дата звернення: 01.10.2025).

74. Новосельцев І. І. Закон національності юридичної особи. *Велика українська юридична енциклопедія* : у 20-ти томах / Національна академія правових наук України, Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого та ін. Харків : Право, 2021. Т. 13. С. 304-307. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/084b4aac-fa31-4535-a0d9-ad2d254d9da3/content> (дата звернення: 01.10.2025).

75. Ігонін В., Шматов А. Імпортозаміщення корпоративних договорів. *Ліга закон*. 2018. № 10. URL: http://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA011353 (дата звернення: 01.10.2025).

76. Михайлюк Я. Що дає бізнесу англійське право. *TOTUM*. URL: https://totum.ua/wp-content/uploads/2023/10/korp_dogovory.pdf (дата звернення: 01.10.2025).

77. Господарський процесуальний кодекс України : Закон України від 06.11.1991 №1798-ХІІ : станом на 08 лютого 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-12#Text> (дата звернення: 01.10.2025).

78. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного цивільного суду від 08.06.2021 по справі № 824/241/2018. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=97736188&red=100003e07f96b7e45f917e4de3c59c8a1bbd2f&d=5> (дата звернення: 01.10.2025).

79. Смітюх А. В. Корпоративні договори та принципи міжнародних комерційних договорів УНІДРУА. *Правова держава*. 2023. № 52. С. 83-91. URL: <http://pd.onu.edu.ua/article/view/291724/286360> (дата звернення: 01.10.2025).