

Некоторые практические проблемы использования организационных договоров в коммерческой деятельности

Научный руководитель – Клименко Сергей Владимирович

Лапин Сергей Сергеевич

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра коммерческого права и основ правоведения, Москва, Россия

E-mail: serzhlapin@bk.ru

Концепция организационных договоров играет важную роль в моделировании отношений в области коммерческого оборота, поскольку вместе с отношениями по закреплению блага за определённым лицом или группой лиц, организацией посредничества по обеспечению данного закрепления, а также содействием данному процессу, финальной стадией по установлению фактического господства над благом служат именно отношения по организации данного приобретения. Дальнейший переход потребности участников оборота к использованию уже меновой стоимости товара обуславливает возникновение отдельной категории соответствующих договорных отношений, которая является наиболее дискуссионным объектом изучения в силу того, что она охватывает явления, возникающие в ходе прогнозирования, моделирования и создания предпосылок успешного взаимодействия сторон и имеющих целью обеспечение полноты регулирования, а также упорядоченности и стабильности действий контрагентов.

Организационный договор представляет собой двусторонне обязывающее соглашение двух или более сторон, заключаемое с целью приведения в порядок взаимоотношений и создание условий, отвечающих необходимости и достаточности вступления его участников в другие отношения имущественного характера [1]. Роль таких договоров состоит в том, что они представляют собой соглашения по осуществлению длительных деловых отношений благодаря описанию их существенных условий в договорах-приложениях, отдельные условия которых, в свою очередь, и согласовываются в базовом договоре [2].

Целью данного исследования служит обзор сохраняющихся проблем в толковании и применении некоторых таких договоров, которые, на наш взгляд, вызывают наиболее сильные споры, которые свойственны классификации организационных договоров по функциональным ролям.

Прежде всего, в рамках рассмотрения сущности предварительного договора поднимается вопрос о его функционировании в определённом ином качестве. Представляется возможным придание формы предварительного договора соглашению о задатке [3], что обеспечит дополнительную сохранность условий договора и предотвратит какие-либо побуждения сторон к недобросовестным действиям. Также необходимо выделить, что предварительный договор носит неимущественный характер, и уплата платежей любого вида свидетельствует о его квалификации в виде основного договора, что будет в нашем случае не отвечать структуре и свойствам организационных правоотношений. Вследствие этого наблюдается противоречие соглашения о задатке организационному характеру предварительного договора.

Вызывает интерес выделение особых признаков у рамочных договоров, которые могут не только подходить под критерий организационных (цивилистическая концепция, закреплённая в ГК), но и отличаться от организационных и тем самым обозначать возможность выхода сущности рамочных договоров за пределы их квалификации как организационных. Представляется возможным подписание организационных договоров после возникновения

имущественных и упорядочения отношения на любой стадии определения условий взаимодействия сторон [4]. Рамочному договору предоставлена возможность действовать в двух направлениях: он как организует органически присущие ему отношения, которые будут отражены в условиях самого рамочного договора, так и выступает формирующим фактором отношений, которые будут складываться вследствие заключения самостоятельных договоров. Такие элементы множественности также не признаются свойственными организационным правоотношениям ввиду возможной «распылённости» предмета регулирования рамочного договора.

Немаловажно отметить и момент заключения соглашения о переговорных процедурах касательно опциона на его заключение, состоящего в необходимом установлении положения данного организационного договора среди других конструкций преддоговорных отношений. Здесь имеет место предоставление одной стороной другому контрагенту права на заключение одного и более договоров, предусмотренных в опционе, с помощью безотзывной оферты, притом не представляется целесообразным относить его к организующим договорам постольку, поскольку Гражданским кодексом установлена презумпция предоставления такого опциона за плату либо иное встречное предоставление, что противоречит неимущественному характеру организационных отношений.

Также интересен и учёт добросовестности сторон при заключении соглашения о переговорах. Исходя из необходимости предоставления каждой из сторон достоверной и полной информации о своей деятельности, с которой связываются переговорные отношения, мыслится возможным выход из ситуации через установление сторонами критериев чрезмерности чужого интереса путём чёткого обозначения областей деятельности и нацеленности на распределение рынков сбыта с целью предотвращения появления коллидирующего положения субъектов [5], и условия таких действий будут конкретизированы уже непосредственно в основном договоре. Заодно это предотвратит взаимное подавление интересов и позволит активировать все потенциальные способности субъектов для увеличения получаемой ими прибыли.

Таким образом, можно сказать, что основные пробелы в нормативном регулировании можно локализовать по признаку функционального предназначения, так как именно эта категория затрагивает как отдельные особенности структуры, так и в целом каркас организационного правоотношения. Исходя из всего вышесказанного, при рассмотрении видов организационных договоров в зависимости от сферы использования были выявлены горизонты их дальнейшего применения в современных условиях и установлены моменты, которые представляются необходимыми для дальнейшего исправления законодателем.

Источники и литература

- 1) Васева Н.В. Имущественные и организационные договоры // Гражданско-правовой договор и его функции: Межвузовский сборник научных трудов / Отв. ред. О.А. Красавчиков. Свердловск, 1980. С. 69.
- 2) Ефимова Л.Г. Рамочные (организационные) договоры. М., 2006. С. 3.
- 3) Подузова Е.Б. Организационный договор и его виды: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012.
- 4) Ананьева А. А. О соотношении организационных и рамочных договоров // Вестник ВУиТ. 2014. №4 (81).
- 5) Малейна М.Н. Переговоры о заключении договора (понятие, правовое регулирование, правила) // Журнал российского права. 2016. №10 (238).