

УДК 347.7

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.52>

ВИДИ ТУПИКОВИХ СИТУАЦІЙ У ТОВАРИСТВІ З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

Шишковський Б.Л.,

аспірант,

Університет Короля Данила

ORCID: 0009-0009-7734-1632

Шишковський Б.Л. Види тупикових ситуацій у товаристві з обмеженою відповідальністю та їх класифікація.

У статті розглядається проблема корпоративних конфліктів в Україні, зокрема, тупикових ситуацій, які набувають все більшої актуальності та впливають на інвестиційний клімат і розвиток бізнесу. Автор зазначає, що корпоративні конфлікти, які виникають через розбіжності між учасниками та менеджментом, не мають чіткого законодавчого визначення, що ускладнює їх вирішення. Особливу увагу приділено видам тупикових ситуацій, які виникають у ситуаціях, де жодна із сторін не може самостійно вирішити предмет конфлікту, що призводить до блокування важливих рішень.

У дослідженні виділено основні види тупикових ситуацій, зокрема: на рівні загальних зборів учасників (найпоширеніший тип, пов'язаний з відсутністю необхідної кількості голосів для прийняття рішень); на рівні наглядової ради (за умов рівноваги голосів або блокування рішень окремими членами); на рівні колегіального виконавчого органу (за відсутності більшості для ухвалення управлінських рішень); між мажоритарними та міноритарними учасниками (конфлікти через дисбаланс впливу); між паритетними учасниками (50/50); а також ситуації, що виникають внаслідок порушення положень корпоративного договору.

У статті пропонується класифікація тупикових ситуацій за різними критеріями, такими як рівень корпоративного управління, де виникає тупикова ситуація, склад учасників, юридична підстава виникнення, тривалість та вплив на діяльність товариства. Це дозволяє глибше зрозуміти причини виникнення тупикових ситуацій та визначити ефективні правові механізми для їх вирішення в товариствах з обмеженою відповідальністю з подальшим їх закріпленням на законодавчому рівні або в практичних рекомендаціях для юристів-практиків.

Автор підкреслює важливість інтеграції міжнародного досвіду для підвищення ефективності управління корпоративними конфліктами в Україні. Подальші дослідження можуть зосередитися на розробці юридичних механізмів для запобігання та вирішення тупикових ситуацій, а також на виявленні недоліків в українському законодавстві з наданням відповідних рекомендацій. Результати дослідження можуть бути корисними для юристів, менеджерів та інших фахівців, які займаються питаннями корпоративного управління.

Ключові слова: корпоративний конфлікт, тупикова ситуація, учасники, корпоративний договір, класифікація тупикових ситуацій.

Shyshkovskiy B.L. Types of deadlocks in a limited liability company and their classification.

The article addresses the issue of corporate conflicts in Ukraine, particularly deadlocks, which are becoming increasingly relevant and affecting the investment climate and business development. The author notes that corporate conflicts, arising from disagreements between participants and management, lack a clear legal definition, complicating their resolution. Special attention is given to deadlock types, where neither party can independently resolve the conflict, leading to the blocking of important decisions.

The study highlights the main types of deadlock situations, including: at the level of the general meeting of participants (the most common type, associated with the lack of the required number of votes to make decisions); at the level of the supervisory board (in cases of vote parity or when decisions are blocked by individual members); at the level of the collegial executive body (in the absence of a majority to adopt management decisions); between majority and minority participants (conflicts due to an imbalance of influence); between parity participants (50/50 ownership); as well as situations arising from breaches of the corporate agreement.

The article proposes a classification of deadlocks based on various criteria, such as the level of corporate governance where deadlock occurs, the composition of participants, the legal basis for occurrence, duration, and impact on the company's activities. This allows for a deeper understanding of the causes of deadlocks and the identification of effective legal mechanisms for their resolution in

limited liability companies with their subsequent consolidation at the legislative level or in practical guidelines for legal practitioners.

The author emphasises the importance of integrating international experience to enhance the effectiveness of managing corporate conflicts in Ukraine. Further research may focus on developing legal mechanisms to prevent and resolve deadlocks, as well as identifying shortcomings in Ukrainian legislation and providing relevant recommendations. The research results may be useful for lawyers, managers, and other professionals involved in corporate governance issues.

Key words: corporate conflict, deadlock, participants, shareholders, shareholders agreement, deadlock classification.

Постановка проблеми. Корпоративні конфлікти в Україні стають дедалі актуальнішими, впливаючи на інвестиційний клімат та розвиток бізнесу в цілому. Проте «корпоративний конфлікт» не має законодавчого визначення, а в науковій доктрині залишається дискусійним питанням. Як зазначає Л.М. Дорошенко, корпоративні конфлікти – це суперечки між товариством, його учасниками та менеджментом [2, с. 45]. Одним із поширених видів таких конфліктів є тупикова ситуація (deadlock), яка виникає при антагоністичному розподілі голосів між учасниками [2, с. 45]. У певних випадках, найчастіше за умов недостатньої кількості голосів, учасники виявляються нездатними ухвалити рішення, що призводить до «тупикової» ситуації. Саме тому тематика тупикових ситуацій у товариствах з обмеженою відповідальністю (надалі – **ТОВ**), як у найбільш поширеному виді юридичних осіб, потребує глибшого дослідження – особливо систематизації й класифікації таких випадків з урахуванням як національного, так і міжнародного досвіду.

Метою статті є визначення видів «тупикових» ситуацій (deadlock) та пропозиції до їх класифікації.

Стан опрацювання проблематики. Дослідження проблематики тупикових ситуацій як окремого явища від корпоративних конфліктів у юридичній науці детально не проводилися. Як було нами досліджено раніше в рамках визначення тупикової ситуації, останнє як поняття розглядалося разом із загальними питаннями корпоративних конфліктів. В той же час як, «корпоративний конфлікт» неодноразово ставав ключовим питанням дослідження таких науковців, як Ю.М. Жорнокуй, А.В. Чайковська, Л.М. Дорошенко, Т.Б. Штим та інших. Натомість доступні публікації практиків звертають увагу на поширеність в корпоративному світі випадків тупикових ситуацій. Зокрема, KPMG відзначає, що deadlock виникає, коли жоден учасник не має повноважень ухвалити рішення самостійно (класичне співвідношення голосів 50:50 або кілька учасників без домінуючого пакета) [1; 4]. У західній літературі питанням deadlock присвячена увага відомих міжнародних юридичних компаній, зокрема, Baker McKenzie, CMS, Dentons [11; 12; 13], де пропонуються механізми попередження тупикових ситуацій. Таким чином, враховуючи наявність поширеної проблематики «тупикових» ситуацій, водночас спостерігається відсутність достатньої уваги до цієї теми на доктринальному рівні.

Виклад основного матеріалу. Як було визначено нами в ході нашого попереднього дослідження, корпоративний конфлікт – це суперечка між учасниками корпоративних відносин, що виникає через розбіжності в інтересах, поглядах або діях, що, в свою чергу, створюють загрозу для здійснення прав акціонерів або інших учасників. Корпоративний конфлікт є комплексною ситуацією, яка може включати порушення прав, економічних інтересів та боротьбу за ресурси компанії, в тому числі, такий конфлікт може відбутися на різних рівнях корпоративних відносин [8, с. 304].

В свою чергу, як було визначено в ході дослідження, тупикова ситуація як різновид корпоративного конфлікту – це стан, при якому учасники корпоративних відносин не можуть досягти згоди через глибокі розбіжності в інтересах або поглядах, що призводить до блокування прийняття важливих рішень та паралізації діяльності компанії. Така ситуація характеризується неможливістю ефективного здійснення прав акціонерів, а також може включати порушення економічних інтересів та боротьбу за контроль над ресурсами компанії [8, с. 305]. В нашому дослідженні до основних ознак «тупикової» ситуації було віднесено наступні:

- тупикова ситуація порушує або перешкоджає суб'єктам реалізовувати свої інтереси;
- в окремих випадках тупикова ситуація може зупиняти або перешкоджати здійсненню юридичною особою звичайної господарської діяльності;
- передумовою виникнення тупикової ситуації є наявність в одного із суб'єктів відносин можливості блокувати прийняття рішення або виконувати свої зобов'язання. Такі дії можуть бути як протиправні, так і правомірні;
- корпоративний конфлікт потребує розв'язання за допомогою тих правових механізмів, які передбачені в законі та/або у договорі між учасниками/акціонерами [8, с. 306].

Із визначення тупикової ситуації випливає, що вона може виникнути лише за наявності двох і більше учасників відповідних правовідносин. Тому, насамперед при класифікації конкретних видів тупикових ситуацій пропонується розглядати їх залежно від складу учасників.

Аналіз Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» (надалі – Закон про ТОВ) свідчить, що корпоративне управління в ТОВ за замовчуванням здійснюється загальними зборами учасників, наглядовою радою та виконавчим органом [5, ст. 28]. Водночас, виконавчий орган не завжди є колегіальним, а наглядова рада як орган управління – створюється за бажанням та рішенням учасників ТОВ. Відповідно, тупикові ситуації на рівні виконавчого органу та наглядової ради можуть виникати лише у разі створення колегіального виконавчого органу (дирекції) або наглядової ради.

Щодо тупикової ситуації, яка може виникнути на рівні наглядової ради та колегіального виконавчого органу, слід зазначити, що така ситуація виникає тоді, коли для прийняття рішень необхідна певна кількість голосів, якої бракує під час голосування. Зазвичай подібні ситуації характерні для великих компаній із розвиненим корпоративним управлінням, де участь учасників в операційній діяльності компанії є обмеженою. Водночас, саме для таких випадків, як правило, передбачаються механізми, за якими питання, щодо яких не вдається ухвалити рішення, передаються на розгляд вищого органу. У разі колегіального виконавчого органу ТОВ такі питання можуть бути передані наглядовій раді або загальним зборам учасників, а у разі наглядової ради – загальним зборам.

Стосовно тупикової ситуації на рівні загальних зборів учасників слід зазначити, що саме вона є серцевиною «тупикових» ситуацій у цілому – найбільше уваги правники-практики приділяють саме цьому аспекту. Причиною виникнення такого виду тупикової ситуації є недостатність голосів для прийняття рішень. Так, стаття 34 Закону про ТОВ чітко передбачає різні рівні необхідної кількості голосів для прийняття рішень загальними зборами, а саме:

- **одностайність**, або так звана *абсолютна більшість* голосів усіх учасників, – вимагається, зокрема, для прийняття рішень щодо: затвердження грошової оцінки негрошового вкладу учасника; перерозподілу часток між учасниками товариства у передбачених законом випадках; створення інших органів товариства та визначення порядку їх діяльності; придбання товариством частки (частини частки) учасника; обліку або припинення обліку часток товариства в обліковій системі часток;

- **три чверті голосів**, або *кваліфікована більшість* голосів учасників, – необхідна, зокрема, для прийняття рішень про: внесення змін до статуту товариства; здійснення діяльності на підставі модельного статуту; зміну розміру статутного капіталу; виділ, злиття, поділ, приєднання, ліквідацію та перетворення товариства; обрання ліквідаційної комісії; затвердження порядку припинення товариства та розподілу майна після ліквідації; затвердження ліквідаційного балансу;

- **проста більшість голосів** учасників, які мають право голосу з відповідного питання, – застосовується до рішень, що не належать до жодної з вищенаведених категорій [5, ст. 34].

Варто відзначити, що учасники одностайно можуть встановити іншу кількість голосів для прийняття рішень загальними зборами, за винятком випадків, які передбачені Законом про ТОВ для рішень, що потребують одностайності [5, ст. 34].

З тих чи інших причин учасники ТОВ, не дійшовши згоди, не зможуть ухвалити рішення, якщо для його прийняття потрібна більшість голосів, якою не володіє жоден із них окремо. Така ситуація є типовим прикладом тупикової ситуації, коли відсутність мажоритарного учасника або коаліції учасників унеможливує прийняття рішень, навіть критично важливих для функціонування товариства. У результаті діяльність компанії може бути заблокована, що, у свою чергу, створює ризики як для її подальшого розвитку, так і для збереження інвестицій, активів і ділової репутації.

Аналогічні випадки є предметом дослідження Ю.М. Жорнокуй [3], А.В. Чайковська [7], Л.М. Дорошенко [2] та Т.Б. Штим [9] у своїх працях.

Слід також відзначити, що порядок голосування може визначатися не лише на рівні законодавства чи статуту ТОВ. Досить поширеною є практика закріплення в корпоративному договорі як вищого рівня кількості голосів, необхідних для ухвалення окремих рішень, так і зобов'язань учасника голосувати у певний спосіб. Наприклад, це може бути обов'язок учасника проголосувати за кандидата на посаду директора, висунутого іншим учасником, у межах реалізації права «номінування», що є відомим у правовій доктрині низки європейських країн, зокрема Австрії [10]. Відповідно, порушення такого зобов'язання може також призвести до виникнення тупикової ситуації.

До прикладу, у справі № 927/1593/23 досліджувалася обставина, за яких сторони домовилися про те, що в разі неповідомлення сторони 1 про зміну (можливу зміну) складу учасників (засновників) сторони 2 в порядку та строки, встановлені корпоративним договором, виникає також безвідходна ситуація в розумінні відповідних положень корпоративного договору [6].

Окремим критерієм, що може впливати на класифікацію тупикових ситуацій, є статус осіб, між якими така ситуація виникає. Зокрема, серед найбільш поширених статусів у корпоративних правовідносинах варто розрізняти тупикову ситуацію між мажоритарним та міноритарним учасником, а також між паритетними учасниками, які володіють рівними частками у статутному капіталі.

На нашу думку, однією з найбільш ґрунтовних наукових праць, присвячених узагальненню досліджень у сфері класифікації корпоративних конфліктів у господарських товариствах на національному рівні, є дисертаційне дослідження Чайковської А.В. щодо правового врегулювання корпоративних конфліктів у товариствах з обмеженою відповідальністю.

Чайковська А.В. пропонує класифікувати корпоративні конфлікти за такими критеріями:

- I. За суб'єктами:
 - 1) конфлікти між мажоритарними та міноритарними учасниками;
 - 2) конфлікти між учасниками та органами управління;
 - 3) конфлікти між іншими групами учасників.
- II. За тривалістю:
 - 1) короткострокові.
 - 2) затяжні.
- III. За структурою:
 - 1) приховані.
 - 2) відкриті.
- IV. За змістом:
 - 1) конфлікти, пов'язані із особистими інтересами.
 - 2) конфлікти пов'язані із професійною діяльністю.
- V. За видом правовідносин:
 - 1) конфлікти, пов'язані із скликанням загальних зборів учасників.
 - 2) конфлікти, пов'язані із формуванням органів управління;
 - 3) конфлікти, пов'язані із виплатою дивідендів;
 - 4) конфлікти, пов'язані із купівлею/продажем частки;
 - 5) конфлікти, пов'язані із виходом з товариства тощо [7, с. 22].

В цілому ця систематизація дозволяє детально проаналізувати як причини, так і механізми виникнення корпоративних конфліктів, що є корисним при визначенні класифікації тупикових ситуацій як одного із видів корпоративного конфлікту.

Засновуючись на класифікації вище та аналізованих видах тупикових ситуацій, найбільш доцільним є запровадити наступні критерії класифікації тупикових ситуацій:

- I. За рівнем корпоративного управління, на якому виникає тупикова ситуація:
 - 1) на рівні загальних зборів учасників. Найбільш поширений тип тупикових ситуацій. Виникає у випадках, коли учасники не мають змоги ухвалити рішення через відсутність необхідної кількості голосів, зокрема для рішень, що потребують одностайності або кваліфікованої більшості. Така ситуація є типовою у випадку рівноваги голосів (50/50) або коли у складі учасників відсутній мажоритарій чи об'єднана група учасників;
 - 2) на рівні наглядової ради. Виникає в разі створення цього органу та неможливості прийняти рішення через рівномірний розподіл голосів або блокування окремими членами;
 - 3) на рівні колегіального виконавчого органу. Аналогічна ситуація можлива за умови наявності дирекції як колегіального органу, у разі чого відсутність більшості серед директорів може паралізувати виконавчу діяльність.
- II. За складом учасників, між якими виникає ситуація:
 - 1) між мажоритарним і міноритарним учасником. Deadlock виникає тоді, коли міноритарій блокує рішення, реалізуючи свої права, наприклад, не голосуючи за рішення, маючи блокуючий голос в своїй суті;
 - 2) між паритетними учасниками. Типова ситуація для товариств з рівним розподілом часток (наприклад, 50/50), коли жодна зі сторін не має вирішального впливу;
 - 3) між учасниками та органами управління. Зокрема, у випадках, коли виконавчий орган відмовляється виконувати рішення зборів, або учасники не можуть призначити новий склад органів.
- III. За юридичною підставою виникнення:
 - 1) тупикові ситуації, що виникають унаслідок недосягнення згоди з питань, регламентованих у статуті товариства, що встановлюють високі кворуми або вимагають одностайності;
 - 2) тупикові ситуації, пов'язані з порушенням зобов'язань за корпоративним договором, наприклад, щодо порядку голосування або погодження кандидатур на посади, або порушення порядку продажу частки, тощо.

IV. За тривалістю:

- 1) короткострокові тупикові ситуації, які можуть бути подолані шляхом проведення повторних зборів або перегляду позицій сторін;
- 2) затяжні тупикові ситуації, що мають системний характер і вимагають складних юридичних інструментів для їх подолання, включно з реструктуризацією участі, змінами до статуту або навіть судовим втручанням.

V. За впливом на діяльність товариства:

- 1) часткове блокування: блокується ухвалення лише окремих важливих рішень, наприклад, щодо змін до статуту чи розподілу прибутку, або призначення нового директора;
- 2) повне блокування, при якому неможливе ухвалення жодного рішення, що необхідне для функціонування товариства загалом.

Варто відзначити, що така класифікація є невичерпною й може бути в подальшому доопрацьована в силу розвитку досліджень проблематики вирішення тупикових ситуацій в Україні. До прикладу, одним із додаткових критеріїв для класифікації тупикових ситуацій в подальшому можуть бути види способів запобігання та/або вирішення таких ситуацій.

Висновки. Аналіз корпоративних конфліктів в Україні, зокрема, тупикових ситуацій, підкреслює їхню важливість у контексті корпоративного управління та інвестиційного клімату. Тупикові ситуації, як різновид корпоративного конфлікту, характеризуються антагоністичним розподілом голосів між учасниками, що може призвести до блокування прийняття важливих рішень і паралізації діяльності компанії. Вони часто виникають через відсутність законодавчого визначення корпоративних конфліктів та недостатню увагу до цієї теми на доктринальному рівні.

Запропоновано класифікувати тупикові ситуації за рівнем корпоративного управління, складом учасників, юридичною підставою виникнення, тривалістю та впливом на діяльність товариства. Така класифікація дозволяє детально аналізувати причини та визначити ефективні правові механізми для їх розв'язання у товариствах з обмеженою відповідальністю. Це підкреслює важливість вирішення тупикових ситуацій, особливо для товариств, де учасники можуть мати суперечливі інтереси. Ефективне управління такими конфліктами вимагає розробки чітких правових механізмів, включаючи корпоративні договори, що регулюють порядок голосування та інші аспекти корпоративних відносин.

На базі проведеного дослідження, подальші розробки в цій сфері можуть зосередитися на детальному пропрацюванні юридичних механізмів для попередження та вирішення тупикових ситуацій, а також на виявленні недоліків, неточностей чи недосконалостей в українському законодавстві з наданням відповідних пропозицій. Це сприятиме покращенню корпоративного управління, стабільності бізнес-середовища та розвитку економічних відносин в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Даців С. Новий закон про ТОВ: ризикуй, стрілай, торгуйся. *Економічна правда*. URL: <https://pravda.com.ua/columns/2018/07/4/638305/> (дата звернення: 14.05.2025).
2. Дорошенко Л.М. Способи усунення дедлока як різновиду корпоративних конфліктів. *Правничий часопис*. 2019. № 1. С. 45–54.
3. Жорнокуй Ю.М. Цивільно-правова природа корпоративних конфліктів в акціонерних товариствах: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2016. 476 с.
4. Кацер Ю., Вельгус В. Deadlock. Репетиція «корпоративного розлучення» задля збереження бізнесу – Юридична газета. *Юридична газета – онлайн версія*. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/korporativne-pravo-ma/deadlock-repeticiya-korporativnogo-rozluchennya-zadlya-zberezhennya-biznesu.html> (дата звернення: 14.05.2025).
5. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06 лютого 2018 р. № 2275-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 13. Ст. 69 (із змінами).
6. Рішення Господарського суду Чернігівської області від 07.02.2024 у справі № 927/1593/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117009907> (дата звернення: 14.05.2025).
7. Чайковська А.В. Правове врегулювання корпоративних конфліктів у товариствах з обмеженою відповідальністю. Академічні Тексти України. URL: <https://uacademic.info/ua/document/0420U101411#!> (дата звернення: 11.03.2025).
8. Шишковський Б.Л. (2025). Поняття та ознаки тупикової ситуації як одного із видів корпоративного конфлікту. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права, (44), 301–307. Retrieved із <https://nzlulp.org.ua/index.php/journal/article/view/1544>.
9. Штим Т.Б. Акціонерні угоди, правочини із заінтересованістю та значні правочини в акціонерних товариствах: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2014. 242 с.

10. Austria Minority Shareholder Rights IBA Corporate and M&A Law Committee 2022. International Bar Association / International Bar Association. URL: <https://www.ibanet.org/document?id=Austria-minority-shareholder-rights-2022> (дата звернення: 13.05.2025).
11. Deadlock clauses. cms-lawnow. URL: <https://cms-lawnow.com/en/ealerts/2023/09/deadlock-clauses> (date of access: 14.05.2025).
12. International Joint Ventures Handbook. Baker McKenzie | The Leading Global Law Firm. URL: https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2018/03/bk_international-jointventureshandbook_mar22.pdf?la=en (date of access: 14.05.2025).
13. Unlocking corporate deadlock. Dentons – Home. URL: <https://www.dentons.com/en/insights/alerts/2019/april/11/unblocking-corporate-deadlocks> (date of access: 14.05.2025).