

Организационные договоры в современном гражданском праве: основные аспекты

Подузова Екатерина Борисовна

кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры гражданского права Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Тезисы

I. В современной теории российского договорного права проблема определения понятия и видов организационного договора по-прежнему остается дискуссионной.

II. Первым в российской юридической литературе стало определение, согласно которому организационный договор – это взаимное соглашение двух или более сторон, направленное на организацию, упорядочивание взаимоотношений и создание предпосылок для вступления его участников в иные общественные отношения имущественного характера¹.

В литературе указывается также, что организационным является договор, который направлен на организацию организационно-правовых связей между его участниками².

В последующих определениях организационного договора подчеркивается его направленность на организацию иных отношений сторон³. Кроме того, отмечается, что в течение всего дей-

¹ Васева Н.В. Имущественные и организационные договоры // Гражданско-правовой договор и его функции: Межвузовский сборник научных трудов / отв. ред. Красавчиков О.А. – Свердловск, 1980. С. 69.

² Советское гражданское право: Учебник. Т. I / под ред. Красавчикова О.А. – М., 1985. С. 445. Автор главы – Красавчиков О.А.

³ Гражданское право. Учебник. Т. III / под ред. Суханова Е.А. – М., 2006. С. 182. Авторы главы – Суханов Е.А.; Пугинский Б.И. Коммерческое право России. – М., 2005. С. 277; Данилова Л.Я. Организационные гражданско-правовые договоры // Законы России: опыт, анализ, практика. 2009. № 1. С. 13–14.

ствия организационного договора осуществляется деятельность по управлению⁴.

Существуют и иные мнения по данной проблематике в ряде научных работ российских цивилистов. Например, указывается, что по организационному договору стороны обязуются выполнить определенные договором совместные действия, направленные на возникновение иного гражданского обязательства между теми же или иными лицами и (или) на его исполнение в соответствии с условиями организационного договора⁵. Организационный договор также именуется в литературе рамочным договором⁶, в то же время, согласно позиции иных авторов, рамочный договор квалифицируется как разновидность организационного договора⁷.

III. Организационным, с нашей точки зрения, является договор, по которому стороны обязуются заключить между собой в определенный срок основной договор (несколько основных договоров), некоторые условия которого содержатся в организационном договоре, и (или) совершить действия, способствующие заключению между теми же сторонами основного договора (нескольких основных договоров)⁸.

IV. Как представляется, к организационным договорам относятся предварительный договор, рамочный договор, а также соглашение о процедуре переговоров⁹. Следует отметить, что предварительные договоры (соглашения) зачастую не могут быть квалифицированы в качестве договоров, имеющих юридическую силу по английскому договорному праву, поскольку не соответствуют доктрине встречного предоставления (*consideration test*). Встречное предоставление базируется на взаимности, то есть каждая из сторон договора должна получить какую-либо выгоду

⁴ Правовое регулирование социально-экономических отношений в условиях реформ / под науч. ред. Фаткудинова З.М., Ахметьяновой З.А. – Казань, 2004. С. 217. Автор параграфа – Харитонов Ю.С.

⁵ Морозов С.Ю. Система транспортных организационных договоров: диссертация... докт. юрид. наук. – М., 2011. С. 132.

⁶ Ефимова Л.Г. Рамочные (организационные) договоры. – М., 2006. С. 3.

⁷ Морозов С.Ю. Указ. соч. С. 242, 250; Подузова Е.Б. Организационные договоры в гражданском праве. – М., 2014. С. 24.

⁸ См. об этом подробнее: Подузова Е.Б. Указ. соч.

⁹ См. об этом подробнее: Малеева М.Н. Соглашение о процедуре переговоров (переговорных процедурах) // Законы России: опыт, анализ, практика. 2011. № 5. С. 22–24.

взамен, при этом встречное предоставление может быть и неэквивалентным¹⁰.

Согласному российскому законодательству отсутствие встречного предоставления не превращает какое-либо договорное обязательство в натуральное, то есть не подлежащее исковой защите. Организационный договор является безвозмездным, однако порождаемое им обязательство натуральным не является.

V. Следует также отметить, что договор с открытыми условиями по зарубежному праву не тождественен рамочному договору, исследуемому в российской цивилистической науке.

VI. Дискуссионным является вопрос о правовой природе опционного договора (контракта)¹¹. Данный договор используется в финансовой сфере. Опционный договор содержит не только организующие, но и имущественные элементы, он не обладает некоторыми иными существенными признаками организационного договора, поэтому к числу организационных договоров опционный договор отнесен быть не может.

VII. Таким образом, несмотря на наличие различных подходов к определению организационного договора, бесспорной остается его направленность на организацию иных отношений сторон. По нашему мнению, данный квалифицирующий признак нуждается в уточнении: организационный договор направлен именно на организацию договорных связей. Иная трактовка данной направленности приведет к расщеплению единой конструкции организационного договора и, следовательно, к существенным трудностям практического применения данного договора. Указанные обстоятельства необходимо учесть при нормативном закреплении конструкции организационного договора и его отдельных видов.

¹⁰ O'Sullivan J. & Hilliard J. The Law of Contract. – New York, 2008. P. 94–98; McKendrick Ewan. Contract law. – New York: PALGRAVE MACMILLAN, 2013. P. 68–70.

¹¹ См. об опционном договоре (контракте): Положение о видах производных финансовых инструментов. Утверждено приказом Федеральной службы по финансовым рынкам от 04 марта 2010 г. № 10–13/пз-н // СПС КонсультантПлюс: Законодательство.