

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра Гражданское право и процесс

(наименование)

40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки/ специальности)

Гражданско-правовой

(направленность (профиль) / специализация)

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Корпоративный конфликт: понятие, виды, правовые пути его решения

Обучающийся

Д.Р. Никитина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

А.В. Кирсанова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

## Аннотация

В последние годы обострился вопрос о правовой природе корпоративных конфликтов и их причинах, а также защиты прав и интересов участников корпоративных отношений при возникновении корпоративных споров, поэтому необходимы научные исследования этой проблемы.

Целью данной работы является научно-практический анализ отдельных аспектов правового регулирования возникновения и разрешения корпоративных конфликтов, а также способов повышения эффективности правового обеспечения охраны прав и интересов субъектов корпоративных правоотношений.

Новизна исследования заключается в том, что работа представляет собой комплексное исследование гражданско-правовой природы корпоративных отношений, корпоративных конфликтов и споров, гражданско-правовых способов и процессуальных средств защиты корпоративных прав и интересов.

Предложена развернутая характеристика защиты корпоративных прав, которая обусловлена: правосстановительной функцией – восстановлением правового положения в материальных правоотношениях до уровня их равенства, баланса прав и обязанностей; балансом частноправовых и публично-правовых интересов участников корпоративных отношений; объектом защиты (исключительно корпоративные права); сочетанием норм материального и процессуального права при защите участников корпоративных отношений; соответствующей формой, реализацией соответствующих способов и средств защиты;

## Оглавление

Введение .....	4
Глава 1 Корпоративные конфликты в системе корпоративных правоотношений .....	7
1.1 Корпоративный конфликт в системе корпоративных отношений ....	7
1.2 Понятие корпоративного конфликта и его особенности.....	16
1.3 Классификация корпоративных конфликтов.....	22
Глава 2 Содержание корпоративного конфликта.....	28
2.1 Субъекты корпоративного конфликта .....	28
2.2 Объекты корпоративного конфликта .....	35
2.3 Причины возникновения корпоративных конфликтов .....	42
Глава 3 Порядок разрешения корпоративных конфликтов .....	50
3.1 Судебный порядок разрешения корпоративных конфликтов.....	50
3.2 Внесудебный порядок разрешения корпоративных конфликтов ....	59
3.3 Предложения по организационно-правовому решению выявленных проблем .....	64
Заключение .....	75
Список используемой литературы и используемых источников .....	79

## Введение

Реформирование отечественного гражданского законодательства является широкомасштабным процессом, который осуществляется в несколько этапов. Оно касалось и субъектного состава гражданских отношений, и их объектов, и подходов к защите и ответственности. Одним из них было введение в российском законодательстве нового подхода к видам и организационно-правовым формам юридических лиц с появлением организаций корпоративного типа. За последние несколько лет в корпоративном праве России произошло больше изменений, чем за последнее десятилетие: предложено фундаментальное деление юридических лиц на корпорации и унитарные предприятия, пересмотрены нормы о разных организационно-правовых формах, в качестве общих для всех корпораций правил определены права и обязанности их участников, членов органов управления, установлена их ответственность, в отношении корпоративных соглашений введено общее понятие «корпоративный договор», множественными изменениями корпоративных норм в целом задан вектор движения в сторону большей диспозитивности в регулировании корпоративных отношений.

Объективные потребности вызвали необходимость уяснения особенностей отношений в корпоративных организациях с учетом достаточно проблемного движения относительно регулирования корпоративных отношений в законодательной сфере, во внутренних актах и, как следствие, возникновение огромного количества корпоративных судебных споров. Конечно, спор является следствием возникающего, развертывающегося конфликта и часто даже не прекращается с разрешением спора судом. Он продолжается и порождает другие нарастающие конфликты и затрагивают не только те лица, которые вовлечены в него, но и нарушает права почти всех инвесторов, вложивших свои средства в корпоративную организацию.

Следовательно, обострился вопрос о правовой природе этих конфликтов и их причинах, а также защиты прав и интересов участников корпоративных отношений при возникновении корпоративных споров, поэтому необходимы научные исследования этой проблемы.

Приведенное является основанием для исследования корпоративного конфликта, в плоскости которого оказываются возможности предложить те правовые механизмы, которые дали бы возможность улучшить не только законодательное регулирование корпоративных отношений, но поднять степень эффективности разрешения споров между участниками корпоративных правоотношений.

Указанные обстоятельства свидетельствуют об актуальности выбранной темы исследования.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе правового регулирования возникновения и разрешения корпоративных конфликтов по законодательству Российской Федерации.

Предметом исследования являются нормативное и договорно-правовое регулирование корпоративных конфликтов в Российской Федерации.

Целью данной работы является научно-практический анализ отдельных аспектов правового регулирования возникновения и разрешения корпоративных конфликтов, а также способов повышения эффективности правового обеспечения охраны прав и интересов субъектов корпоративных правоотношений.

Для достижения поставленной цели основное внимание в работе сосредоточено на решении следующих задач:

- дать понятие корпоративного конфликта в системе корпоративных отношений;
- определить классификацию корпоративных конфликтов;
- изучить содержание корпоративного конфликта;
- рассмотреть порядок разрешения корпоративных конфликтов

– предложить организационно-правовые решения выявленных проблем.

В качестве теоретической основы исследования были использованы труды таких учёных и специалистов в сфере права, как: В.А. Белов, А.С. Власова, Е.И. Вялых, О.В. Гутников, К.С. Кондратьева, Д.В. Ломакин, Е.А. Мальгинов

Методологическую основу исследования составляет ряд общенаучных и специальных методов познания, в частности: диалектический, формально-логический, логико-юридический, сравнительно-правовой, структурно-функциональный, метод системного анализа, социологический и др.

Нормативную базу работы составили Конституция Российской Федерации, действующее гражданское и корпоративное законодательство Российской Федерации.

Новизна исследования заключается в том, что работа представляет собой комплексное исследование гражданско-правовой природы корпоративных отношений, корпоративных конфликтов и споров, гражданско-правовых способов и процессуальных средств защиты корпоративных прав и интересов. Предложена развернутая характеристика защиты корпоративных прав, которая обусловлена: правовосстановительной функцией - восстановлением правового положения в материальных правоотношениях до уровня их равенства, баланса прав и обязанностей; балансом частноправовых и публично-правовых интересов участников корпоративных отношений; объектом защиты (исключительно корпоративные права); сочетанием норм материального и процессуального права при защите участников корпоративных отношений; соответствующей формой, реализацией соответствующих способов и средств защиты.

Согласно цели и задач исследования выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, которые делятся на пять подразделов, заключения и списка использованной литературы.

# **Глава 1 Корпоративные конфликты в системе корпоративных правоотношений**

## **1.1 Корпоративный конфликт в системе корпоративных отношений**

Проблемы корпоративного права все больше привлекают внимание ученых и практиков. Одной из основных категорий, требующих тщательного анализа, являются корпоративные правоотношения и корпоративные права. Это обусловлено тем обстоятельством, что корпоративные правоотношения являются едва ли не самой дискуссионной категорией гражданского права, а удельный вес этих правоотношений является достаточно большой.

Основу любой экономической формации составляет совместная деятельность людей и обмен между ними результатами процессов производства материальных и духовных благ. Становление института хозяйственных обществ, в том числе и корпораций, как основы современной экономики, происходило в течение многих веков.

Первые упоминания о таких союзах встречаются уже в летописях древних греков, римлян, ассирийцев и финикийцев. Ими были своеобразные общества (объединения) с участием купцов и их заемщиков для ведения морской торговли [27, с. 27]. Со временем, в результате развития экономических отношений, сформировался и такой их вид, как корпоративные объединения, что привело к появлению корпоративных правоотношений.

Прежде чем перейти к определению понятия корпоративных отношений, проанализируем сущность корпораций как исходной категории этой дефиниции. В частности, в современной отечественной и зарубежной литературе можно встретить большое количество определений понятия «корпорация». Поэтому приведем несколько из них.

Проведенный анализ литературных источников показал, что в отечественной и зарубежной литературе исследования сущности корпораций

осуществляются в различных научных аспектах: экономическом, правовом, социальном.

Так, О.А. Серова отмечает, что «корпорация - это экономическая категория, отражающая систему общественно-экономических отношений между: субъектами внутренней институциональной среды (членами корпорации по долевному участию в производстве и распределении созданного продукта); всеми субъектами внешней институциональной среды по использованию экономических ресурсов производства и присвоения созданного продукта; корпорацией и государством относительно распределения созданного корпорацией дохода и формирования бюджета государства» [59, с. 94].

В зарубежных источниках под понятием «корпорация» понимают зарегистрированную компанию (юридическое лицо) или группу людей, которые занимаются коммерческой и некоммерческой деятельностью. Американский экономист, С. Росс, рассматривает корпорацию как «бизнес, основанный как отдельное юридическое лицо, состоящее из одного или более частных или юридических лиц» [54, с. 125].

Т.А. Кашанина определяет корпорацию как «организацию, которая признана юридическим лицом, в которой собственность отделена от управления, основанная на объединенном капитале (добровольных взносах) для осуществления какой-то полезной деятельности» [15, с. 114].

Таким образом, можно утверждать, что в научной литературе нет единства мнений относительно понятия, признаков и организационно-правовых форм корпорации. Достаточно лаконичное понятие корпорации с экономической и правовой точки зрения предложено Э.М. Тчиболой как «юридическое лицо, функционирующее на основе устава и в соответствии с законодательством соответствующей страны. Она принадлежит группе независимых друг от друга физических и/или юридических лиц, при этом не отвечает по обязательствам владельцев, собственность же отделена от управления, которое осуществляется коллективными органами, избранными

собственниками, а также наемными менеджерами, которых назначают собственники» [63, с. 26]. На законодательном уровне в России термин «корпорация» имеет свое закрепление в Гражданском кодексе РФ: согласно ч.1 ст. 65.1 ГК РФ «корпоративными юридическими лицами (корпорациями) признаются юридические лица, учредители (участники) которых обладают правом участия (членства) в них и формируют их высший орган. При этом ГК РФ относит к корпорациям как коммерческие, так и некоммерческие юридические лица» [7, с. 94].

В существо корпорации заложены:

- «определенная цель;
- соответствующие средства, направленные на достижение этой цели;
- скоординированные действия каждого участника, направленные на реализацию предвосхищаемого результата;
- объединенное имущество, необходимое для существования» [7, с. 57].

Согласно теории права, правовые отношения – это «отношения, регулируемые (опосредованные) правом. Главное в правоотношениях то, что они возникают на основе правовых норм, а их участники являются носителями взаимных корреспондирующих друг другу субъективных юридических прав (субъективных прав) и субъективных юридических обязанностей (правовых обязанностей)» [62, с. 108].

Итак, правоотношения – это общественные отношения, регулируемые нормой права, содержанием которых являются субъективные юридические права и субъективные юридические обязанности их сторон. Они являются юридическим выразителем экономических, политических, социальных, культурных и других общественных отношений.

Соответственно, корпоративными правоотношениями являются отношения, которые возникают, изменяются и прекращаются относительно корпоративных прав. В доктрине гражданского права можно выделить два общих подхода к определению корпоративных отношений: широкий и узкий. «В широком смысле под корпоративными отношениями понимаются все

правоотношения, где одним из участников выступает корпорация как организационно-правовая форма юридического лица. В узком (собственном) смысле – это обязательственные отношения между корпорацией (ее органами) и участниками по поводу управления, ведения дел, предоставления информации» [19, с. 114].

Рассматривая такие подходы более подробно, можно отметить, что они требуют уточнения. Так, нельзя безоговорочно согласиться, что все отношения, в которых участвует корпорация, являются по своей сути корпоративными. «Во-первых, участником корпоративных отношений может быть и физическое лицо, которое является владельцем корпоративных прав. Во-вторых, корпорация как субъект права может вступать в административные, хозяйственные, финансовые, гражданские и иные правоотношения. Например, если к ней поступил запрос о получении информации, то нельзя же утверждать, что это сразу корпоративные правоотношения: такой запрос могут прислать органы государственной власти или местного самоуправления, правоохранительные органы или любое другое физическое или юридическое лицо, которое не обязательно является собственником корпоративных прав» [19, с. 114].

На внутреннем характере корпоративных правоотношений акцентирует внимание Е.А. Мальгинов, по убеждению которого корпоративные отношения представляют собой «урегулированные нормами гражданского и предпринимательского права общественные отношения, возникающие в связи с созданием, деятельностью, реорганизацией и прекращением деятельности корпораций, которые неразрывно связаны с участием участников (членов) в корпоративных организациях или с управлением ими» [29, с. 78].

Более основательным является определение корпоративных отношений, предоставленное А.Е. Поляковой, по мнению которой корпоративными являются «отношения, которые возникают между участниками (учредителями) и корпорацией и между самими участниками (учредителями) по приобретению, осуществлению и прекращению корпоративных прав»

[42 с. 145]. В свою очередь, трудно согласиться с утверждением, что корпоративные правоотношения состоят:

- «в определении общих целей;
- выявлении средств их достижения;
- осуществлении совместных действий в соответствии с определенными позициями» [7, с. 52].

«Такой алгоритм не раскрывает сущности или признаков корпоративных отношений и не позволяет их отличить от других правоотношений, возникающих, например, при заключении договора о совместной деятельности или других форм, связанных с объединением лиц или капиталов. Однако, выполнение указанных действий можно считать предпосылками для возникновения в том числе и корпоративных отношений» [7, с. 53]. В целом, можно сказать, что корпоративные отношения – это «урегулированные нормами права и учредительными документами общественные отношения, которые возникают между учредителями юридического лица корпоративного типа в процессе его создания и отношения между юридическим лицом (корпорацией) и их участниками по поводу реализации корпоративных прав и обязанностей (их приобретения, осуществления или прекращения) и направленные на удовлетворение корпоративных интересов и достижение корпоративных целей» [12, с. 192]. В то же время корпоративные отношения могут быть внутренними, то есть «возникать внутри корпоративных организаций, участники (учредители, члены, акционеры) которых обладают правом на участие в управлении их деятельностью (правом членства)» [12, с. 192].

Кроме того, «корпоративные отношения могут быть внешними, т.е. возникать в процессе создания, функционирования, реорганизации и ликвидации корпорации, а также взаимодействия корпорации с государственными и муниципальными органами, другими корпоративными и унитарными организациями» [19, с. 115].

Легальное определение понятия корпоративных правоотношений закреплено в п. 1 ст. 2 ГК РФ. «Под корпоративными правоотношениями понимаются отношения, связанные с участием в корпоративных организациях или с управлением ими. Таким образом, законодатель выделяет две группы корпоративных правоотношений, а именно связанные с:

- участием в корпоративных организациях;
- управлением корпоративными организациями» [19, с. 116].

«Классические корпоративные правоотношения образуют первую группу. Выделение управленческих корпоративных правоотношений призвано решить частные прикладные проблемы юридического оформления отношений между корпорацией и лицами, входящими в состав ее органов управления, а также отношений с участием третьих лиц» [19, с. 117].

Объектом корпоративных правоотношений следует признать «определенные блага, по поводу которых субъекты вступают в такие правоотношения. Такие блага могут быть как имущественного, так и неимущественного характера» [3, с. 42].

Как отмечается в юридической литературе, «характер интересов, в частности, акционерного общества обусловлен, прежде всего, императивно установленными целями его деятельности, а последнее – относится к числу коммерческих юридических лиц, основной целью которых является получение прибыли. Исходя из этого основным общим интересом акционерного общества можно считать его долгосрочный коммерческий успех, основанный на стабильности, прибыльности и рентабельности его деятельности» [11, с. 183].

Отношения, складывающиеся в некоммерческих организациях, могут, как обладать, так и не обладать имущественной составляющей (отношения собственности, допустимая предпринимательская деятельность). По мнению И.С. Шиткиной, корпоративная природа характерна только для тех некоммерческих организации, которые основаны на участии (членстве), а именно: некоммерческих партнерств, потребительских кооперативов, союзов

(ассоциаций) [64, с. 352]. Итак, объектом корпоративных отношений является субъективное корпоративное право. Моментом возникновения корпоративного правоотношения есть особый юридический факт - регистрация юридического лица. Все основания возникновения корпоративных правоотношений можно разделить на два вида:

- «первичные (связанные с непосредственным созданием юридического лица, что подтверждается фактом государственной регистрации, например, принятием участников или внесения им взносов в уставный капитал);
- производные, которые отражают динамику развития корпоративных правоотношений, связанные с реализацией лицами корпоративных прав (продажа акций или доли в уставном капитале, уступки или наследования доли в уставном капитале)» [57, с. 185].

Основаниями прекращения корпоративных отношений могут быть такие «юридические факты, как реорганизация и ликвидация корпорации, выход участника (учредителя) из хозяйственного общества, отчуждение всех своих акций акционером другому акционеру или третьему лицу в акционерном обществе (в таком случае корпоративные отношения прекращаются только в отношении него), преобразования хозяйственного общества в общество с одним участником вследствие выхода всех остальных из его состава, преобразования такого общества в частное предприятие» [57, с. 185]. Субъектов корпоративных правоотношений можно разделить на три группы: «корпоративное юридическое лицо (ООО; АО; ПАО; хозяйственное товарищество; хозяйственное партнерство; крестьянское фермерское хозяйство; производственные и потребительские кооперативы; общественные организации; союзы и ассоциации и др.)» [55, с. 16]; участники или учредители корпорации: физические лица (в том числе имеющие статус индивидуальных предпринимателей); юридические лица (имеющие право участвовать в формировании имущества других юридических лиц); публичные субъекты (в случаях, разрешенных законом); третьи лица: «покупатели акций (долей);

наследники участников корпоративных отношений; участники корпоративного договора; лица, определяющие действия юридического лица; лица, уполномоченные выступать от имени юридического лица (не являющиеся членами юридического лица); члены коллегиальных органов» [55, с. 16].

Определив субъектов корпоративного правоотношения как саму корпорацию и ее участников, а также в определенных случаях, третьих лиц, можно выделить следующие группы корпоративных правоотношений: между корпорацией и участниками (например, отношения по реализации права на информацию о деятельности корпорации); между участниками корпорации (например, отношения по реализации преимущественного права покупки доли участника); между корпорацией и третьими лицами (например, отношения по наследованию долей); между участниками и третьими лицами (например, отчуждение долей участия (акций) лицам, не являющимся членами корпорации); отношения по защите прав участников при реорганизации и ликвидации корпорации. Корпоративные отношения, имея ту же правовую природу, что и гражданские, можно систематизировать и по объекту правоотношений на имущественные и личные неимущественные.

Имущественные правоотношения: правоотношения, связанные с правом участников на дивиденды; правоотношения по реализации права на ликвидационный остаток; правоотношения, возникающие при реализации права на возврат вклада / доли / пая при выходе / исключении из организации; правоотношения по распоряжению вкладом / долей / паем / акциями участника корпоративного юридического лица; правоотношения, связанные с ответственностью участников юридического лица по обязательствам юридического лица.

Неимущественные правоотношения:

- правоотношения по реализации права на участие в управлении юридического лица;

- правоотношения, вытекающие из обязанности участников принимать участие в органах управления юридического лица;
- правоотношения, основанные на праве на информацию о деятельности юридического лица;
- правоотношения, возникающие в связи с реализацией права на выход из состава участников юридического лица;
- правоотношения по представительству участников юридического лица на общем собрании.

Итак, корпоративные правоотношения – достаточно сложное по содержанию юридическое понятие, которое неодинаково толкуется учеными. Анализ нормативных положений и юридической литературы позволяет сделать следующие выводы.

Корпоративными являются «отношения, возникающие между юридическими лицами корпоративного типа и его участниками на основании объединения лиц и капиталов по поводу реализации корпоративных прав (возникновения, изменения или их прекращения)» [55, с. 18]. Корпоративные правоотношения характеризуются наличием «взаимных юридических прав и обязанностей, которые представляют собой совокупность правовых связей, урегулированных нормами гражданского (корпоративного) законодательства, в том числе на локальном уровне. Содержание корпоративных правоотношений составляют корпоративные права и обязанности, которые возникают, изменяются и прекращаются в соответствии с нормами гражданского (корпоративного) законодательства» [15, с. 90].

Корпоративный конфликт может возникнуть в различных ситуациях и влиять на разные аспекты системы корпоративных отношений. Он может иметь место: между акционерами: конфликт может возникнуть между разными группами акционеров, имеющими разные интересы и цели.

Например, одна группа акционеров может стремиться к максимизации прибыли, в то время как другая группа может предпочитать устойчивость и удовлетворение различных социальных стейкхолдеров; между менеджерами и

акционерами: конфликты могут возникать между менеджерами, которые иногда нацелены на удовлетворение своих собственных интересов, и акционерами, которые стремятся максимизировать свою прибыль и увеличить стоимость акций; между управляющими органами: конфликты могут возникать между различными управляющими органами, такими как правление, наблюдательный совет и исполнительные директоры, которые могут иметь разные видения развития компании и принимать различные стратегические решения; между компанией и ее сотрудниками: конфликт может возникнуть в отношениях между компанией и ее сотрудниками, когда имеются расхождения в отношении условий работы, оплаты, условий труда и других социальных вопросов. В целом, место корпоративного конфликта в системе корпоративных отношений зависит от сторон, участвующих в конфликте, а также от конкретной причины и характера конфликта.

Корпоративные отношения урегулированы как нормами действующего законодательства, так и локальными нормативными актами - учредительными документами корпораций, поэтому корпоративные отношения входят в предмет гражданского права в качестве его самостоятельной составной части (наряду с вещными, обязательственными и исключительными правами). Следовательно, признав, что корпоративные права являются правами гражданскими, можно утверждать, что на них распространяются все общие положения гражданского права, в том числе касающиеся возникновения, осуществления и защиты гражданских прав (гл. 2 ГК РФ), недействительности сделок (§ 2 гл. 9), представительства (гл. 10 ГК РФ).

## **1.2 Понятие корпоративного конфликта и его особенности**

В процессе взаимодействия участников корпоративных отношений между собой, каждый руководствуется собственными потребностями, целями и мотивами, а вместе они образуют целую систему взаимосвязей, направленную на получение результатов деятельности корпорации. Конечно,

интересы одного участника не всегда совпадают с интересами других участников корпоративных отношений. Именно поэтому управление корпорацией, помимо прочего, должно включать в себя достижение баланса между интересами собственников с одной стороны и интересами других участников, с другой стороны, поэтому естественным результатом взаимодействия участников корпоративных отношений является конфликт в связи с желанием каждой из сторон конфликта изменить свой статус, что обусловлено противоположными целями сторон в процессе стратегического управления и контроля.

Научное исследование сути и содержания корпоративного конфликта дает возможность не только понять предпосылки и условия его возникновения, но и является необходимым элементом при исследовании теоретических проблем защиты корпоративных прав, проблем, в частности, связанных с разрешением корпоративных конфликтов в судебном порядке. Ведь, иногда неправильное понимание сущности и состава корпоративных отношений судьями часто приводит к ошибкам, что в конечном итоге нарушает права участников конфликта (спора). К примеру, «судья Тобольского районного суда не только приняла к производству корпоративный спор на 80 млн. руб., но и удовлетворила ходатайство истца о наложении обеспечительных мер на компанию-ответчика. За такое процессуальное нарушение ее досрочно лишили полномочий. Было установлено, что в упомянутом деле заявитель специально перерегистрировался в г. Тобольск, чтобы там подать иск в суд общей юрисдикции. Ранее он пытался это сделать через Арбитражный суд Краснодарского края, но безуспешно» [38].

Подобные предумышленные ошибки не всегда так просто выявить и доказать поскольку существует некоторая коллизия норм материального и процессуального права в вопросе толкования понятия «корпоративный спор».

Таким образом, исследование квалифицирующих признаков и сущности корпоративного конфликта поможет определить механизмы и способы

предупреждения и наиболее эффективного их решения. За последние годы отсутствие активного реформирования корпоративного законодательства, эффективной доктрины корпоративного права и низкое качество локальных актов корпоративных организаций становятся основой для недружественного поглощения, произвола чиновников и принятия незаконных судебных решений.

Ключевым в понятиях «корпоративный конфликт» и «корпоративный спор» является то, что эти «споры возникают из корпоративных отношений, т.е. отношений, связанные с участием в корпоративных организациях или с управлением ими (ч. 1 ст. 2 ГК РФ)» [55, с. 18]. Параграфы 2 и 6 гл. 4 ГК РФ закрепляют исчерпывающий список юридических лиц, которые являются корпоративными, разделяя их на коммерческие и некоммерческие корпорации. Таким образом, «с точки зрения норм материального права, корпоративный конфликт (спор) - часть корпоративных правоотношений, связанный с возникшими разногласиями ее участников по вопросам создания, управления и участия в корпорации» [16, с. 163]. Считаем необходимым также краткое выяснение вопросов соотношения категорий «корпоративный конфликт» и «корпоративный спор», поскольку первая категория определяется весьма противоречиво в науке корпоративного права, а вторая – нашла легальное закрепление в процессуальном законодательстве. Исследуя понятие «корпоративный конфликт», на сегодняшний день нет его четкого определения.

Европейские и американские исследователи терминологией «корпоративный конфликт» не оперируют. Более традиционным аналогом отечественного термина в отдельных случаях является использование понятия «корпоративный скандал». Традиционным для западного подхода является исследование различных типов, а именно:

- «противоречия между менеджерами и акционерами (конфликт агент - принципал);

- противоречия между контролирующими и миноритарными акционерами (конфликт принципал - принципал);
- противоречия между компанией (акционерами как группой) и внешними группами, такими как кредиторы и наемные работники (конфликт корпорация - стейкхолдеры)» [66].

В одной из публикаций отечественных ученых, авторы рассматривают корпоративный конфликт как ситуацию, возникающую внутри организации, когда различные группы или отдельные сотрудники имеют разные интересы и стремятся достичь своих целей за счет других участников. Другие исследователи уделяют внимание не только внутренним факторам, но и внешним обстоятельствам, которые могут повлиять на возникновение конфликта. Они выделяют такие предпосылки, как недостаточная прозрачность и открытость организации, несоответствие интересов управляющих и сотрудников, недоверие к руководству и другие.

Важным аспектом является также определение круга участников корпоративного конфликта. Некоторые исследователи рассматривают конфликт исключительно на уровне высшего руководства и акционеров, в то время как другие включают в него также сотрудников на всех уровнях, а иногда даже клиентов и партнеров организации. Таким образом, разногласия в трактовках корпоративного конфликта в отечественных публикациях свидетельствуют о сложности и многогранности данного явления. Разные исследователи подходят к нему с разных точек зрения, уделяя внимание различным аспектам и факторам, что наглядно демонстрирует сложность изучения и понимания корпоративных конфликтов.

Иногда понятия корпоративный конфликт и корпоративный спор используются как синонимы. К примеру, в п. 1.11.3 Концепции развития законодательства Российской Федерации на период 2008-2011 гг. под корпоративным конфликтом предлагалось закрепить разногласия (споры) между акционерами (инвесторами) и менеджерами общества по причине нарушений прав акционеров, которые приводят или могут привести к искам к

обществу, контролирующему акционеру или управляющему по существу принимаемых им решений, досрочному прекращению полномочий органов управления, существенному изменению в составе акционеров. Однако данный документ опубликован не был, вместо него была принята концепция 2008 г., разработанная Минэкономического развития Российской Федерации, где легального определения понятия корпоративных конфликтов нет.

Но, как правило, между ними, все же проводят некое разграничение.

В узком понимании корпоративный конфликт исследователи ограничивают внутренним конфликтом между двумя группами участников - акционерами и менеджерами, в самом широком участники включают: «акционеров, менеджеров, общество, трудовой коллектив, органы государственной власти, контрольные и надзорные структуры, кредиторов, поставщиков, бизнес-ассоциаций, дебиторов, держателей реестра владельцев ценных бумаг, депозитариев и др.), если он затрагивает или может затронуть отношения внутри общества» [5, с. 64]. «Общим для большинства подходов является то, что корпоративный конфликт – это конфликт, возникающий в результате существования корпорации, имеет место между участниками корпоративных отношений, имеющих различные интересы по управлению корпорацией и которые осуществляют определенные действия для их реализации. В качестве объекта конфликта исследователи указывают материальные ресурсы (прибыль, ресурсы корпорации, акции) и нематериальные (контроль над акционерным обществом, управленческие решения)» [3, с. 204].

На основании обобщенного анализа литературных источников, корпоративный конфликт обладает характерными признаками: «отдельная сфера проявления конфликтов - корпоративные конфликты возникают между участниками корпоративных отношений во внутренней среде или в процессе взаимодействия корпорации с внешней средой; особый субъектный состав участников (корпоративные конфликты возникают между участниками корпоративных отношений - лицами, находящимися в отношениях,

сложившихся по поводу совладения/управления собственностью корпорации и/или договорных отношениях с корпорацией) и более сложная конфигурация отношений; преимущественно долгосрочный характер взаимоотношений участников корпоративных отношений и фиксация их в виде контрактов, полноту которых через объективные факторы обеспечить невозможно; отдельная группа дефицитных ресурсов, вследствие недостатка которых возникают корпоративные конфликты - доли собственности, доход от инвестированного капитала, влияние на управление компанией» [21, с. 185].

При этом следует отметить, что корпоративный конфликт и корпоративный спор не могут рассматриваться как синонимичные понятия, учитывая позицию законодателя. И главное отличие между ними заключается в порядке их разрешения. Следует согласиться с точкой зрения И.С. Шиткиной, согласно которой «корпоративные конфликты являются причинами возникновения корпоративных споров, рассматриваемых судами» [64, с. 613]. В.К. Андреев и В.А. Лаптев доходят обобщающего вывода, что «корпоративный конфликт может решаться посредством проведения переговоров, примирения сторон, подписания компромиссных соглашений (договоров), медиации, арбитража. Первичной стадией корпоративного конфликта выступают корпоративные разногласия, которые впоследствии могут перерасти в разряд корпоративных споров» [3, с. 206]. А решение корпоративного спора возможно только «в рамках формализованного процессуального порядка с вынесением судебного акта, основываясь на материальной норме права, с возможностью принудительного исполнения, которое также имеет определенные особенности» [3, с. 206].

Таким образом, под «корпоративный конфликт» предлагается понимать результат действий участников корпоративных отношений, который возникает вследствие желания участников изменить долю собственности корпорации или доход от нее и/или условия корпоративных взаимоотношений, в ситуации, когда одновременное удовлетворение интересов сторон является взаимоисключающим. Законодательная основа

корпоративных конфликтов сформировалась около тринадцати лет назад с принятием поправок в Арбитражный процессуальный кодекс РФ, поэтому данное определение предлагается добавить в АПК РФ.

Итак, понятия корпоративные конфликты и корпоративные споры, соотносятся, как целое и его часть. Причем, под первыми понимаются, как правило, любые разногласия, возникающие внутри корпорации между ее участниками, директорами, третьими лицами. Понятие корпоративных споров определено в законе, и по смыслу части 1 ст. 225.1 АПК РФ и ст. 22 ГПК РФ, это дела, связанные с созданием, управлением или участием в юридическом лице.

### **1.3 Классификация корпоративных конфликтов**

Что касается классификации корпоративных конфликтов, то последние можно разделить по различным критериям.

В соответствии со статьей 225.1 АПК РФ и со сложившейся практикой можно выделить несколько групп таких конфликтов по целям воздействия.

- защита прав собственности на акции (п. п. 2, 6 ст. 225.1 АПК РФ);
- защита прав акционеров, удостоверенных акциями (п. п. 5, 7- 9 ст. 225.1 АПК РФ);
- защита интересов общества (п. п. 1, 3, 4 ст. 225.1 АПК РФ).

Во-первых, это конфликты, связанные с вопросами управления компанией. В рамках таких конфликтов могут возникать споры между акционерами компании, связанные с выборами ее руководства, распределением дивидендов, принятием стратегических решений и т.д. Такие конфликты могут возникать как в крупных публичных компаниях, так и в небольших частных компаниях.

Во-вторых, это конфликты, связанные с защитой прав акционеров. В рамках таких конфликтов возможны споры между акционерами и учредителями компании, споры о недобросовестном обращении с акциями,

ущемлении прав акционеров при принятии решений. Также это конфликты, связанные с защитой прав кредиторов и других заинтересованных лиц. В рамках таких конфликтов возможны споры между акционерами и кредиторами компании, споры о распределении имущества при ликвидации компании, споры о банкротстве.

Кроме того, возможны конфликты, связанные с международными операциями компании, нарушением прав интеллектуальной собственности, спорами о выплатах бонусов и компенсаций, спорами о слиянии и поглощении компаний и другие. Следует отметить, что перечень видов корпоративных конфликтов не является исчерпывающим, и в каждом конкретном случае может возникнуть уникальная ситуация, требующая индивидуального подхода и разрешения. Э.В. Султанова предлагает корпоративные конфликты классифицировать по субъектному составу и в зависимости от объекта, по поводу которого возникают корпоративные права. Так, по субъектному составу предлагается классификация корпоративных конфликтов на категории: конфликты, возникающие между участниками, в том числе участником, выбыл, о создании, деятельности, управлении и прекращении деятельности корпорации; конфликты между корпорацией и ее участником; конфликты между корпорацией или участником корпорации и любым другим участником частноправовых отношений.

Внутренние конфликты: это конфликты, которые возникают между членами одной организации или компании. Эти конфликты могут быть связаны с вопросами власти, распределением ресурсов, различиями во взглядах или стратегиях работы.

Международные конфликты: это конфликты, которые происходят между различными компаниями или организациями, работающими в разных странах. Эти конфликты могут охватывать торговые споры, конкуренцию на рынке, нарушение патентных прав или различия в культуре и ценностях.

Конфликты с заинтересованными сторонами: это конфликты, которые возникают между организацией и ее заинтересованными сторонами, такими

как акционеры, инвесторы, потребители, государство или общественные организации. Эти конфликты могут быть связаны с вопросами корпоративной ответственности, устойчивого развития, этики или социальной ответственности.

Конфликты с конкурентами: это конфликты, которые возникают между различными компаниями, конкурирующими на одном и том же рынке. Эти конфликты могут включать нелегальные практики, такие как дискредитация или нарушение авторских прав, а также соревнование за рыночные доли, клиентов или ресурсы. Конфликты с внешними факторами: это конфликты, которые возникают из-за воздействия внешних факторов, таких как экономические, политические или социальные изменения. Это могут быть экономические кризисы, правительственные регулирования, изменение потребительских предпочтений или технологические инновации, которые могут оказывать негативное влияние на деятельность организации. Это лишь основные категории, и каждый конфликт может иметь уникальные особенности и факторы, влияющие на его субъектный состав.

В зависимости от объекта – на конфликты, которые возникают по поводу имущественных корпоративных прав, и конфликты, возникающие по поводу организационных корпоративных прав [61, с. 46].

Конфликты по поводу имущественных корпоративных прав могут возникать в связи с разделом имущества между участниками организации, распределением прибылей и убытков, принятием финансовых решений, продажей или приобретением активов и долей компании, выполнением обязательств по договорам и другими имущественными вопросами. Конфликты по поводу организационных корпоративных прав возникают в связи с принятием решений об организации внутренней структуры и управления компанией, назначением и увольнением руководящего персонала, установлением процедур принятия решений и контроля за деятельностью, изменением устава и другими организационными вопросами.

В.К. Андреев и В.А. Лаптев «в зависимости от субъекта - инициатора конфликта по отношению к корпорации разделяет корпоративные конфликты на внутренние (между членами корпорации, между членами и корпорацией, между органами корпорации и др.) и внешние (между корпорацией и третьими лицами, в том числе с регистратором, кредитором)» [3, с. 209]. Данная классификация определяется содержанием непосредственно корпоративных, а также связанных с ними иных отношений. В первом случае речь идет о конфликтах (внутренних), непосредственно связанных с управлением и участием в корпорации, в то время как вторая группа конфликтов (внешних) возникает в случаях нарушения третьими лицами корпоративных прав или препятствия в их осуществлении со стороны третьих лиц, а также нарушения законных интересов членов и корпорации в целом.

А.С. Власова и Н.М. Удалова классифицируют корпоративные конфликты по субъектным и предметным критериям:

- «конфликты между участниками и корпорацией;
- конфликты между участниками;
- конфликты между участниками и третьими лицами;
- конфликты между органами управления корпорации;
- конфликты между исполнительным органом и корпорацией;
- конфликты между холдинговой компанией и дочерним обществом» [10, с. 53].

В юридической литературе выделяют следующие виды корпоративных конфликтов: «связанные с уставным капиталом юридических лиц (формированием, изменением, распределением, оформлением, учетом, регистрацией, наследованием); вытекающие из гражданских правоотношений юридических лиц с лицами, которые входят или входили в состав органов их управления, возникающих в результате осуществления, прекращения, приостановления полномочий этих лиц; связанные с исками учредителей юридического лица о возмещении причиненного ущерба, признании заключенных сделок недействительными, а также применением последствий

недействительности подобных сделок; связанные с обжалованием решений органов управления юридического лица; являющиеся следствием нотариального удостоверения сделок с долями в уставном капитале» [13, с. 152].

Конфликты между акционерами. Возникают при различии в интересах и взглядах акционеров по поводу управления компанией, распределения прибыли, принятия стратегических решений и других вопросов.

Конфликты между акционерами и управляющими органами компании. Могут возникать, если акционеры не согласны с действиями или решениями, принимаемыми управляющими органами, или имеют претензии к их работе.

Конфликты среди участников управления компанией. Могут возникать между членами совета директоров, исполнительными директорами, руководителями подразделений и другими участниками управления в связи с разницей во взглядах на стратегию развития компании, распределение ресурсов и другие вопросы.

Конфликты с регуляторными органами и государственными органами. Могут возникать в связи с несоблюдением компанией законодательства, нарушением требований регуляторов, претензиями со стороны налоговых, антимонопольных или иных государственных органов.

Конфликты с конкурентами. Могут возникать в результате конкуренции между компаниями на рынке, нарушении конкурентных правил, попытках получить неправомерные преимущества или предотвратить их получение.

Конфликты с заинтересованными сторонами, такими как клиенты, поставщики, партнеры и другие. Могут возникать в связи с разногласиями в выполнении договорных обязательств, качестве товаров или услуг, спорными вопросами по оказанию поддержки или предоставлению субсидий.

Конфликты с трудовыми коллективами и профсоюзами. Могут возникать в связи с нарушением трудовых прав работников, несправедливыми условиями труда, коллективными трудовыми спорами и другими связанными с трудовыми отношениями вопросами.

Все эти виды конфликтов требуют специального внимания и управления со стороны компаний, чтобы минимизировать последствия и достичь конструктивного разрешения споров. Как видим, перечень корпоративных конфликтов является немалым. Но в любом, так или иначе, предметом всех вышеперечисленных корпоративных споров есть корпоративные права.

Таким образом, в заключение главы можно сделать следующие выводы.

Категорию «корпоративные отношения» предложено рассматривать как это урегулированные нормами права и учредительными документами общественные отношения, которые возникают между учредителями юридического лица корпоративного типа в процессе его создания и отношения между юридическим лицом (корпорацией) и их участниками по поводу реализации корпоративных прав и обязанностей (их приобретения, осуществления или прекращения) и направленные на удовлетворение корпоративных интересов и достижение корпоративных целей.

Уточнено содержание категории «корпоративный конфликт», решение корпоративного спора возможно только в рамках формализованного процессуального порядка с вынесением судебного акта и с возможностью принудительного исполнения.

Перечень корпоративных конфликтов является многочисленным, но предметом в них выступают корпоративные права.

## **Глава 2 Содержание корпоративного конфликта**

### **2.1 Субъекты корпоративного конфликта**

Корпоративный конфликт является предметом изучения не только социологии и конфликтологии, но также получил значительное внимание в гражданском праве и нормативно-правовых актах, регулирующих гражданско-правовые отношения.

Как отмечает О.В. Осипенко, «корпоративный конфликт - это не просто некое разногласие (разногласия) соответствующих субъектов корпоративно-правовых отношений, а прямое выражение ими несовпадающих или прямо конкурирующих управленческих позиций, обретших форму явного противостояния (противоборства, столкновения) сторон, которое не удалось урегулировать методами и средствами акционерной (внутрифирменной) демократии и которое стало достоянием гласности, т.е. известным, хотя бы и фрагментарно, из публичных источников иным агентам указанных отношений и (или) третьим лицам («внешним контрагентам» компании или стейкхолдерам)» [37, с. 310].

Один из ключевых аспектов корпоративных конфликтов состоит во взаимодействии и столкновении субъективных корпоративных прав и интересов различных групп лиц. Именно эти различия могут порождать конфликты. В этом контексте возникает проблема согласования прав и интересов участников корпоративных правоотношений.

Очевидно, что разрешение корпоративных конфликтов требует гармонизации интересов и нахождения компромиссных решений между различными заинтересованными сторонами. Это может включать изменения в законодательстве, развитие правовых механизмов разрешения споров, а также улучшение системы корпоративного управления и механизмов контроля.

Ю.М. Жорнокуй справедливо отмечает, что «корпоративный конфликт характеризуется, с юридической точки зрения, тем, что это, во-первых,

правоотношение, во-вторых, возникающее из нарушения субъективного корпоративного права (составляющих его правомочий) или охраняемого законом интереса. Из этого возникает два спектра вопросов: кто же является лицами, которым принадлежит такое право, и какова правовая природа соответствующего правоотношения» [14, с. 72].

В этой связи актуальным является вопрос о субъектах корпоративного конфликта.

Согласно Кодексу корпоративного управления: «Корпоративное управление – это понятие, охватывающее систему взаимоотношений между исполнительными органами акционерного общества, его советом директоров, акционерами и другими заинтересованными сторонами. Корпоративное управление является инструментом для определения целей общества и средств достижения этих целей, а также для обеспечения эффективного контроля за деятельностью общества со стороны акционеров и других заинтересованных сторон» [30].

Исходя из данного определения представляется возможным выделить следующих субъектов корпоративного конфликта:

- исполнительные органы акционерного общества;
- совет директоров акционерного общества;
- акционеры;
- другие заинтересованные стороны.

В правовой литературе обоснованно отмечают, что исходя из данного определения не ясным остается кого следует понимать под «заинтересованными сторонами» [21, с. 268].

О.В. Осипенко в монографии «Корпоративная конфликтология» приводит мнения опрошенных им юристов, специализирующихся на корпоративном праве, по вопросу кто является непосредственными фигурантами (субъектами) корпоративного конфликта. Ответы даны в следующем виде (с указанием количества голосов за каждую из точек зрения):

- «акционеры, участники общества (четыре точки зрения из четырех);

- менеджмент (три точки зрения из четырех);
- потенциальные инвесторы, в том числе «поглотители» (три точки зрения из четырех);
- орган общества, в том числе совет директоров (две точки зрения из четырех);
- общество (две точки зрения из четырех);
- члены совета директоров (одна точка зрения из четырех)» [37, с. 313].

Как видим, юристы, профессионально изучающие феномен корпоративного конфликта, к числу его субъектов безоговорочно относят только участников хозяйственных обществ. В отношении других гипотетических фигурантов акционерных конфликтов (менеджмент, потенциальные инвесторы, орган общества, их члены и само общество) выявляются разногласия.

Спорным является вопрос, может ли субъектом корпоративного конфликта выступать само общество (корпорация)? Представляется, что данная гипотеза не лишена определенных оснований.

Приведем пример из судебной практики, а именно, фрагмент Постановления КС РФ от 21 февраля 2014 г. № 3-П:

«Развивая сформулированную в Постановлении от 24 февраля 2004 года № 3-П [39] правовую позицию, согласно которой в силу особенностей предпринимательской деятельности в форме акционерного общества основанием для отчуждения у части акционеров принадлежащего им имущества могут быть интересы акционерного общества в целом, в той мере, в какой оно действует для достижения общего для акционерного общества блага, Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 3 июля 2007 года № 681-О-П [41] указал на необходимость установления в законодательном порядке баланса законных интересов, с одной стороны, самого акционерного общества, которое стремится к снижению своих издержек, и, с другой стороны, его участников, чьи права затрагиваются принимаемым решением по управлению обществом, имея при этом в виду, что

ограничение прав владельцев выкупаемых ценных бумаг преследует законную цель достижения общего для открытого акционерного общества интереса, содержанием которого является эффективное управление обществом» [40].

Приведем еще одну позицию, высказанную в решении Арбитражного суда Кировской области от 5 февраля 2021 г. по делу № А28-9239/2019:

«Как следует из правовой позиции, сформулированной в Определении Верховного Суда Российской Федерации от 26.08.2016 по делу № 305-ЭС16-3884 [36], участник корпорации, предъявляя соответствующие требования, действует не только в интересах корпорации как ее представитель, но и преследует свой опосредованный (косвенный) интерес (а поэтому, по сути, является косвенным истцом), который обосновывается наличием у компании как истца материально-правового требования, обусловленного недопущением причинения ему ущерба, как субъекту гражданско-правовых отношений.

Объект защиты по косвенному иску не может определяться как категоричный выбор либо в пользу защиты субъективного права юридического лица, либо в пользу защиты интересов участников юридического лица» [49].

Как видим, в обоих актах судебные инстанции указывают на интересы акционерного общества в целом, из чего можно сделать вывод, что общество формально выступает субъектом корпоративного конфликта.

Приведем еще один довод, подтверждающий данный тезис. В любом корпоративном споре, дошедшем до арбитражного суда, компания выступает его стороной - как правило, истцом или ответчиком, реже третьим лицом, не заявляющим самостоятельных требований. В соответствии с правилами ст. 4 и 65 АПК РФ [4], положим, истец должен строго доказать, что спорные отношения (решение, корпоративная норма, действия, бездействие и т.п.) нарушают соответствующие права и законные интересы объекта защиты, которым выступает общество.

Рассмотрим некоторые особенности субъектного состава корпоративных конфликтов в российской правовой системе.

Во-первых, внутренний корпоративный конфликт в России – это далеко не всегда конфликт совладельцев компании. Так, «длительное противостояние топ-менеджмента и участников компании, принимая во внимание правовую и управленческую иерархию, в которой главенствующие позиции, конечно же, занимают собственники, в цивилизованном мире малореально: хозяин корпорации избавляется от профессионально нерадивых или нелояльных наемных специалистов и менеджеров высшего ранга быстро и юридически гарантированно. Между тем в России рядовые менеджеры нередко являются хранителями значимых корпоративных тайн, которые в случае жесткого расставания с ними выходят в свободное информационное обращение. Адекватный собственник не может этого допустить, особенно если предметом подобных деликатных сведений является собственно бизнес-модель или сфера менеджирования в целом» [24, с. 268].

Во-вторых, для России характерен значительный объем «теневого» корпоративного управления и бизнес-администрирования. «Тщательно вуалируемые аспекты соответствующих отношений в этой области касаются как собственно агентов системы руководства компанией - номинальных и фактических, в том числе бенефициаров, первого лица компании, его основных заместителей и главных специалистов, а кроме того, членов советов директоров и совладельцев, так и характера, а равно алгоритма принятия реальных управленческих решений» [24, с. 268].

Корпоративный конфликт обычно обнажает тайное, делая его если не явным, то, во всяком случае, профессионально воспринимаемым. Приведем пример из судебной практики, а именно: Постановления Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 29 сентября 2020 г. по делу № А27-22609/2019 [43] (позиция поддержана ВС РФ 20 января 2021 г. [33]).

«Ссылаясь на то, что в результате незаконных действий единоличного исполнительного органа общества К. и председателя Совета директоров общества А. дивиденды, причитающиеся акционеру - К. Лимитед, не получены последним, а получены А. без законных оснований, в результате

чего обществу причинены убытки в размере присужденной по результатам рассмотрения дела № А27-16057/2019 суммы, истец обратился в арбитражный суд с настоящим требованием».

«Довод жалобы о том, что фактический контроль над К. осуществлял другой ответчик - А., поэтому получение им дивидендов от имени К. Лимитед является законным, отклоняется судом округа, поскольку, как было указано выше, воля акционера (К. Лимитед) на получение дивидендов А., минуя юридическое лицо - К. Лимитед, не была установлена судами».

«...Констатировав, что решение о выплате дивидендов не являлось обычным, часто повторяющимся действием в обществе, а распоряжения директора К. Лимитед И.С. поступали К. через А., суды пришли к выводу, что генеральный директор общества К. в целях соблюдения интересов общества, действуя разумно и добросовестно, должен был убедиться в законности данных ему председателем Совета директоров А. указаний, тем более в условиях корпоративного конфликта в обществе (дела № А27-11274/2019, № А27-17830/2018, № А27-18158/2018, № А27-21652/2018). При этом апелляционный суд обоснованно отметил, что действия как А., так и К. не отвечали интересам общества, совершены в ущерб обществу, состоят в причинно-следственной связи с причинением убытков, кроме того, имеется согласованность действий ответчиков, ввиду чего их ответственность не может быть разделена».

Данный пример судебного решения относится к корпоративному конфликту, возникшему в компании. В этом случае истец обратился в арбитражный суд, утверждая, что дивиденды, причитающиеся ему как акционеру, были получены другим лицом без законных оснований. Суды, исследуя доказательства, пришли к выводу, что контроль над компанией фактически осуществлялось другим лицом, и получение дивидендов от имени компании не было законным.

Судебное решение указывает на нарушение интересов компании и причинение ей убытков. Главный исполнительный орган компании и

председатель совета директоров были признаны ответственными за свои действия, поскольку они не действовали в интересах компании и не убедились в законности указаний, которые им были даны. Действия обоих лиц были признаны причиной причиненных убытков, и их ответственность не могла быть разделена.

Этот пример иллюстрирует важность прозрачного корпоративного управления, где руководители компании должны действовать в интересах компании и принимать решения в соответствии с законом. Корпоративные конфликты могут обнажать скрытые аспекты управления и делать их видимыми, особенно в случаях, когда интересы компании и ее акционеров не соблюдаются.

Завершая обзор особенностей субъектного состава участников корпоративного конфликта в России, следует указать также на вмешательство в «резонансный» внутрифирменный конфликт в частном секторе экономики государства, причем не в качестве легального арбитра (административная и судебная практика), что законно и логично, а в качестве менеджера (госкомпании и госкорпорации) или носителя автономных бизнес-интересов конкретных чиновников. Реальный инвестиционный процесс в сегменте крупного частного бизнеса почти всегда эксплуатирует банальную двухуровневую конфигурацию класса «предприниматель А - контрольный участник компании, за которым «стоит чиновник Б». Последний может быть или основным бенефициаром предпринимательской модели, реализуемой компанией или холдингом в целом, в том числе ключевым инвестором, или суббенефициаром, или же ее «куратором».

Итак, как показал проведенный анализ, внутренний корпоративный конфликт в России не всегда связан с противостоянием совладельцев компании. В некоторых случаях возникают конфликты между топ-менеджментом и участниками компании, и эти конфликты сложно разрешить из-за иерархической структуры и наличия корпоративных тайн.

В отечественной практике существует значительный объем «теневое» корпоративного управления и бизнес-администрирования. Это означает, что отношения внутри компаний, включая руководителей, бенефициаров, членов советов директоров и совладельцев, могут быть скрытыми и неявными.

Корпоративные конфликты могут выявлять скрытые аспекты управления и привлекать внимание к нарушениям интересов компании. Прозрачное корпоративное управление является важным фактором для защиты интересов компании и ее акционеров.

Вмешательство государственных структур (госкомпаний, госкорпораций) или конкретных чиновников во внутрифирменные конфликты частного сектора экономики может быть примером массивного вторжения коррупции в корпоративный сегмент инвестиционной практики.

Корпоративные конфликты в России имеют свои особенности, включая наличие теневого управления, скрытые аспекты управления и возможное вмешательство государственных структур. Для обеспечения устойчивого развития бизнеса и защиты интересов компаний необходимо развивать прозрачность и законность в корпоративном управлении.

## **2.2 Объекты корпоративного конфликта**

Как отмечает О.В. Осипенко, «корпоративный конфликт - это не просто некое разногласие (разногласия) соответствующих субъектов корпоративно-правовых отношений, а прямое выражение ими несовпадающих или прямо конкурирующих управленческих позиций, обретших форму явного противостояния (противоборства, столкновения) сторон, которое не удалось урегулировать методами и средствами акционерной (внутрифирменной) демократии и которое стало достоянием гласности, т.е. известным, хотя бы и фрагментарно, из публичных источников иным агентам указанных отношений и (или) третьим лицам («внешним контрагентам» компании или стейкхолдерам)» [37, с. 315].

Исходя из данного определения объектом корпоративного конфликта является корпоративная организация или компания, ее внутренняя структура, права и интересы участников корпоративно-правовых отношений. Конфликт возникает вокруг управленческих позиций, разногласий, противостояния или конкуренции между различными сторонами или группами внутри компании.

Исследователи выделяют следующие аспекты объекта корпоративного конфликта:

Управление и контроль. Вопросы, связанные с распределением власти, прав и ответственности между участниками корпоративных отношений, выбором руководства, принятием стратегических решений и контролем над компанией могут стать объектом конфликта.

Управление и контроль - относится к вопросам, связанным с распределением власти, прав и ответственности между участниками корпоративных отношений, выбором руководства, принятием стратегических решений и контролем над компанией.

Корпоративные конфликты, связанные с управлением и контролем, могут возникать, когда различные группы участников имеют несовпадающие управленческие позиции или стремятся получить больше влияния и контроля над компанией. Такие конфликты могут возникать между акционерами, учредителями, управляющими органами, руководством компании и другими заинтересованными сторонами.

В рамках конфликтов, связанных с управлением и контролем, могут возникать споры о выборе руководства, перераспределении полномочий и ответственности между участниками, осуществлении контроля над финансовыми ресурсами и стратегическими решениями компании [44]. Также вопросы, связанные с прозрачностью управления, соблюдением корпоративной демократии и законодательства, могут быть объектом конфликтов.

Управление и контроль в корпоративных отношениях имеют важное значение для эффективного функционирования компании и защиты интересов

ее участников. Поэтому конфликты, связанные с этим аспектом, могут иметь серьезные последствия для компании, включая ухудшение деловой репутации, снижение доверия инвесторов и потерю стоимости акций.

Разрешение конфликтов, связанных с управлением и контролем, часто требует комплексного подхода, включающего согласование интересов участников, применение соответствующего законодательства и корпоративных стандартов, а также эффективное функционирование системы корпоративного управления.

Ресурсы и доли. Распределение активов, прибылей, долей в компании, дивидендов, вознаграждений и других ресурсов может вызывать разногласия и конфликты между участниками.

Ресурсы и доли - относятся к вопросам распределения активов, прибылей, долей в компании, дивидендов, вознаграждений и других ресурсов между участниками корпоративных отношений.

Ресурсы и доли в компании являются важным фактором, определяющим интересы участников и их вклад в компанию. Они могут включать финансовые ресурсы, интеллектуальную собственность, технологии, производственные мощности и другие активы.

Конфликты, связанные с ресурсами и долями, могут возникать, когда участники корпоративных отношений имеют различные ожидания относительно распределения этих ресурсов или, когда существует недовольство существующими механизмами распределения. Например, акционеры могут не соглашаться с политикой выплаты дивидендов, или между партнерами могут возникнуть разногласия о том, как распределить прибыли между ними [43]. Ресурсы и доли также могут стать объектом конфликта при смене участников компании, выходе или присоединении новых инвесторов, а также при разделе имущества при ликвидации или реорганизации компании.

Разрешение конфликтов, связанных с ресурсами и долями, часто требует прозрачных и справедливых механизмов распределения, а также учета

интересов всех заинтересованных сторон. Корпоративное управление, законодательство и договорные отношения могут служить основой для регулирования этого аспекта конфликта и обеспечения справедливого распределения ресурсов и долей внутри компании.

Корпоративная стратегия. Различные представления о направлении развития компании, стратегических целях, вложениях в новые проекты или рынки могут привести к противоречиям и конфликтам между заинтересованными сторонами.

Приведем пример из Постановления Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 7 декабря 2020 г. по делу № А08-11281/2019 (антагонизм основных бенефициаров по вопросам формирования и осуществления стратегии развития холдинга, ставший причиной прекращения финансирования потенциально перспективного проекта, - явный признак корпоративной конфликтности) [48].

«26.10.2018 банком получено ходатайство Т., являющегося единственным акционером ЗАО «М.», которое, в свою очередь, является единственным акционером ЗАО «Р.», о выходе из проекта ООО «Р.» и расторжении договора поручительства и залога по кредитному договору... по причине изменения стратегии развития предприятия собственника, в том числе ЗАО «Р.» на территории Российской Федерации. В данном письме указано, что в случае отсутствия возможности замены поручительства ЗАО «Р.» готово погашать основной долг и проценты, график гашения будет направлен дополнительно до 25.12.2018.

В письме... в адрес акционера ЗАО «М.» (единственного акционера ЗАО «Р.)) Т. и генерального директора ЗАО «Р.» ПАО «Сбербанк» просило пояснить причины приостановления проекта «Строительство завода по переработке сырья животного происхождения и производству кормовой муки и животных жиров на территории особой экономической зоны регионального уровня промышленно-производственного типа «Данков», расположенного на территории ОЭЗ РУ ППТ «Данков», с привлечением средств ПАО «Сбербанк»

и подтвердить готовность выхода из проекта... как поручителя/залогодателя при вхождении нового инвестора в проект и закрытия всех издержек и затрат, вложенных в проект ЗАО «Р.» в части займов, а также продажи доли участия в уставном капитале ООО «Р.» новому инвестору.

Ответа на запрос ПАО «Сбербанк» не последовало, информации о дальнейших действиях в части данного проекта банку предоставлено не было, в результате ПАО «Сбербанк» не возобновило выдачу кредитных средств по договору об открытии кредитной линии.

Таким образом, указанными документами подтверждается, что ЗАО «Р.» в лице его бенефициарного владельца способствовало прекращению финансирования ПАО «Сбербанк» инвестиционного проекта по кредитному договору с ООО «Р.».

«Приведенные истцом доводы в большей степени свидетельствуют о том, что между единственным акционером ЗАО «Р.» - ЗАО «М.» в лице Т. и К. сложился и продолжает существовать до настоящего времени корпоративный конфликт, обусловленный утратой доверия и согласия, единства целей деятельности общества» [48].

Из представленного примера видно, что между единственным акционером ЗАО «Р.» и ЗАО «М.» сложился корпоративный конфликт, обусловленный утратой доверия, согласия и единства целей деятельности общества. Различные представления о стратегии развития холдинга и изменение стратегических целей компании стали причиной противоречий и конфликтности. В результате этого конфликта было прекращено финансирование потенциально перспективного проекта.

Таким образом, корпоративная стратегия, включающая направление развития компании и стратегические цели, стала объектом конфликта между участниками, что привело к серьезным последствиям, таким как прекращение финансирования проекта. Этот пример является иллюстрацией того, как различные представления о корпоративной стратегии могут вызывать конфликты и приводить к серьезным проблемам внутри компании.

Права и защита акционеров. Нарушение прав акционеров, отсутствие справедливого представительства, несоблюдение корпоративного законодательства и принципов может стать основой для конфликта и споров.

Этот аспект подразумевает возможные конфликты и споры, возникающие из-за нарушения прав акционеров, отсутствия справедливого представительства, а также несоблюдения корпоративного законодательства и принципов.

Акционеры являются важной заинтересованной стороной в корпоративных отношениях и обладают определенными правами. Они имеют право на информацию о деятельности компании, участие в принятии важных решений, получение дивидендов и вознаграждений, а также защиту своих интересов.

Корпоративный конфликт может возникнуть, если права акционеров не соблюдаются или нарушаются. Например, это может произойти, если акционеры не получают достаточно информации о финансовом состоянии компании или ее стратегических планах. Также конфликт может возникнуть, если акционеры не участвуют в принятии важных решений или если их интересы не учитываются при распределении прибылей или ресурсов компании. Нарушение корпоративного законодательства и принципов также может стать основой для конфликта и споров. Если компания не соблюдает установленные законы и правила, это может вызвать недоверие и разногласия среди акционеров, что в свою очередь может привести к конфликту.

Корпоративная культура и ценности. Различия в ценностях, этике, корпоративной культуре и взглядах на корпоративное поведение могут привести к столкновениям и конфликтам внутри компании.

Различия в ценностях, этике, корпоративной культуре и взглядах на корпоративное поведение могут стать источником столкновений и конфликтов внутри организации [18, с. 37].

Корпоративная культура охватывает общие ценности, убеждения, нормы и поведенческие ожидания, которые разделяются и признаются

участниками компании. Она формирует основу для взаимодействия между сотрудниками, руководством и другими заинтересованными сторонами. Однако различия в корпоративной культуре могут привести к непониманию, конфликтам и разногласиям [58, с. 201]. Конфликты, связанные с корпоративной культурой и ценностями, могут возникать в различных ситуациях. Например, компания может иметь различные группы сотрудников с разными ценностями и взглядами на работу, что может вызвать конфликты между ними. Также могут возникать противоречия между управленческими кадрами и остальными сотрудниками по поводу этики, принципов и стандартов поведения в организации.

Конфликты, связанные с корпоративной культурой, также могут возникнуть при слияниях и поглощениях компаний, когда разные организационные культуры объединяются. Различия в ценностях, корпоративных нормах и подходах могут вызвать сопротивление, конфликты и затруднения в процессе интеграции. Таким образом, объектом корпоративного конфликта являются различные аспекты связанных с управлением, контролем, ресурсами, стратегией и правами внутри корпоративной организации, которые вызывают разногласия и противоречия между участниками корпоративно-правовых отношений.

Как видим, объект конфликта является тем, вокруг чего участники конфликта борются и стремятся достичь своих целей или урегулировать противоречия. Понимание объекта конфликта помогает исследователям конфликтов анализировать его причины, динамику и последствия, а также разрабатывать стратегии решения и урегулирования конфликтов.

Итак, подводя итог параграфу отметим, что корпоративный конфликт представляет собой не просто разногласие или различия между участниками корпоративно-правовых отношений, а явное противостояние и столкновение управленческих позиций, которые не могут быть урегулированы внутрифирменной демократией и становятся известными третьим лицам.

В контексте корпоративных конфликтов важным аспектом является взаимодействие и столкновение субъективных корпоративных прав и интересов различных групп лиц. Проблема согласования этих прав и интересов участников корпоративных правоотношений важна для разрешения конфликтов. Корпоративный конфликт является правоотношением, возникающим из нарушения субъективного корпоративного права или охраняемого законом интереса. Важными вопросами являются определение субъектов такого конфликта, то есть лиц, которым принадлежит соответствующее право, и выяснение правовой природы соответствующего правоотношения.

Таким образом, исследование объектов корпоративного конфликта является актуальной задачей, поскольку позволяет понять, кто и каким образом участвует в конфликте, а также определить основные правовые и интересные стороны, что может быть полезно при разработке эффективных механизмов урегулирования и разрешения корпоративных споров.

### **2.3 Причины возникновения корпоративных конфликтов**

Исследование причин корпоративных конфликтов имеет высокую актуальность по нескольким причинам.

Во-первых, корпоративные конфликты могут иметь серьезные экономические последствия для компаний и общества в целом. Они могут привести к потере стоимости компании, ухудшению бизнес-репутации, снижению инвестиций и созданию неблагоприятной бизнес-среды. Исследование причин конфликтов позволяет разрабатывать меры и стратегии для их предотвращения, минимизации и урегулирования, способствуя устойчивому развитию бизнеса и экономическому прогрессу.

Во-вторых, корпоративные конфликты имеют свои юридические аспекты, и разработка эффективной системы правового регулирования требует глубокого понимания исходных причин и факторов, способствующих

их возникновению. Исследование причин конфликтов позволяет оценить эффективность существующих правовых норм, выявить проблемные области и предложить улучшения в законодательстве и правовой практике.

Наконец, в-третьих, корпоративные конфликты имеют социальное измерение, так как они затрагивают интересы различных заинтересованных сторон, включая акционеров, сотрудников, партнеров и общество в целом. Исследование причин конфликтов помогает создавать более справедливые и устойчивые корпоративные отношения, учитывая интересы различных стейкхолдеров и способствуя развитию устойчивого и ответственного бизнеса. Таким образом, важность и значение исследования причин корпоративных конфликтов состоит в том, чтобы понять и предотвратить проблемы, связанные с ними, способствовать развитию эффективных стратегий управления и созданию благоприятной и стабильной корпоративной среды.

А.С. Семенова, Ю.С. Сизова в монографии отмечают, что «основной причиной корпоративных конфликтов в России является несовершенство корпоративного законодательства, которое допускает правовые коллизии в результате совершения членами органов управления корпорации, участниками корпорации и другими лицами потенциального корпоративного конфликта определенных действий (бездействия)» [21, с. 15].

Действительно, несовершенство корпоративного законодательства может играть роль в возникновении конфликтов. Непонятные или противоречивые нормы могут вызывать разногласия и споры между участниками корпоративных отношений.

Однако, корпоративные конфликты могут иметь и более глубокие причины. В основе многих конфликтов лежит конфликт интересов между различными сторонами, такими как акционеры, участники корпорации, члены органов управления и др. Различные интересы и стремления могут приводить к разногласиям и конфликтам, независимо от уровня совершенства законодательства.

Кроме того, факторы, такие как личные амбиции, недоверие, неэффективное управление, недостаток прозрачности и открытости в корпоративных процессах, также могут способствовать возникновению конфликтов внутри корпораций. Таким образом, хотя правовое регулирование и система корпоративного управления могут играть роль в возникновении и развитии конфликтов, причины корпоративных конфликтов многообразны и зависят от различных факторов, включая конфликт интересов и личные мотивы участников. Поэтому, более взвешенной представляется позиция А.Б. Агеева, который справедливо указывает, что «несовершенство правового регулирования корпоративных отношений и системы корпоративного управления являются лишь поводами для корпоративного конфликта и создают почву для судебных споров» [1, с. 74].

Несовершенство правового регулирования корпоративных отношений и системы корпоративного управления может стать одним из факторов, создающих предпосылки для возникновения конфликтов и споров в корпорациях. Если корпоративное законодательство не ясно или противоречиво, это может вызывать разногласия между участниками корпорации, а также создавать юридические коллизии, которые могут привести к конфликтам. Кроме того, неэффективная система корпоративного управления, отсутствие четких механизмов разрешения конфликтов и недостаток механизмов ответственности могут также способствовать возникновению конфликтов. Однако важно отметить, что несовершенство правового регулирования и системы управления являются поводами для конфликтов, но не единственными причинами. Как уже упоминалось ранее, в основе конфликтов лежат также конфликты интересов и другие факторы, которые могут привести к разногласиям и спорам в корпорациях. Таким образом, позиция А.Б. Агеева о том, что несовершенство правового регулирования и системы корпоративного управления создают почву для корпоративных конфликтов и судебных споров, имеет определенную основу

и подтверждается практикой. Однако следует также учитывать и другие факторы, влияющие на возникновение и развитие корпоративных конфликтов.

Как верно отмечает В. В. Лубенец, «причина корпоративного конфликта несколько глубже и находится в самой сути корпоративных правоотношений, в основе которых лежит конфликт интересов» [28, с. 70]. Аналогичной позиции придерживаются и другие представители научного сообщества [8, с. 147]. Среди причин корпоративных конфликтов Ю. Ю. Вережкина выделяет «неэффективный судебный контроль, отсутствие четких критериев оспоримости корпоративных решений, неразработанность механизмов ответственности менеджеров и мажоритарных акционеров, наконец, несоответствие управленческой модели, задаваемой законом, потребностям бизнеса» [9, с. 110].

В. Д. Бадушева, Л. С. Жегалин в статье «Корпоративные конфликты в Российской Федерации: причины возникновения и правовые методы их минимизации» [5, с. 62] называют три основные причины корпоративных конфликтов: разногласия участников, связанные с распределением прибыли и управлением имуществом Общества; неравенство возможностей влияния акционеров, обладающих пакетами акций разного размера, на деятельность Общества; рейдерские захваты и силовые переделы собственности в пользу определенных участников Общества.

Рассмотрим данные причины подробнее. Разногласия участников, связанные с распределением прибыли и управлением имуществом Общества. Разногласия участников относительно распределения прибыли и управления имуществом компании могут стать основой для конфликтов, особенно если интересы различных сторон не совпадают.

Фактический конфликт интересов между топ-менеджерами и собственниками акционерного капитала является распространенным явлением. Согласно Федеральному закону от 26.12.1995 №208-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «Об акционерных обществах»: «право собственности на акционерное имущество Общества принадлежит одним лицам (акционерам,

учредителям, инвесторам), в то время как правом управления акционерным имуществом обладают иные лица – совет директоров, правление, топ-менеджмент» [31].

Топ-менеджеры, стремясь увеличить свои индивидуальные вознаграждения и бонусы, могут принимать решения, которые не всегда наилучшим образом отражают интересы акционеров. Собственники же акционерного капитала обычно заинтересованы в росте рыночной капитализации и увеличении чистой прибыли, поскольку их доходы, в основном, зависят от этих факторов. Такой конфликт интересов может возникнуть из-за различных целей, приоритетов и ожиданий участников корпорации. Несоответствие между интересами топ-менеджеров и собственников акционерного капитала может создать напряженную обстановку и привести к спорам и конфликтам. Решение такого конфликта обычно требует установления более прозрачных правил и механизмов управления, а также развития эффективной системы корпоративного управления, которая бы учитывала интересы всех заинтересованных сторон и обеспечивала баланс между ними.

Неравенство возможностей влияния акционеров, обладающих пакетами акций разного размера, на деятельность Общества. Неравенство голосов и прав на участие в управлении компанией между акционерами, обладающими контрольным и блокирующим пакетами акций, и миноритарными акционерами может привести к различиям в интересах и приоритетах участников. Владельцы контрольного пакета акций, имеющие более 50% + 1 акцию, обладают преимущественным положением и могут принимать стратегические решения самостоятельно, в то время как держатели блокирующего пакета акций (25% + 1 акция) могут блокировать решения на общем собрании акционеров. Это неравенство влияния может вызывать серьезные противоречия между различными группами акционеров. Контрольные и блокирующие акционеры могут преследовать свои интересы и принимать решения, которые не всегда соответствуют интересам

миноритарных акционеров. Такие разногласия могут порождать конфликты и споры, особенно в отношении стратегически важных вопросов, таких как ликвидация и реорганизация компании, изменение уставного капитала и другие.

Для предотвращения и урегулирования таких конфликтов важно разрабатывать четкие правила и механизмы управления, которые учитывают интересы всех заинтересованных сторон и обеспечивают защиту прав и интересов миноритарных акционеров. Это может включать разработку прозрачных процедур принятия решений, установление механизмов защиты прав акционеров и улучшение корпоративного управления в целом. Рейдерские захваты и силовые переделы собственности в пользу определенных участников Общества. Как отмечают В. Д. Бадушева, Л. С. Жегалин, в России можно наблюдать изменение в методах рейдерских захватов, отходя от «классических» преступных схем к использованию «непрямых» рейдерских методов, которые не являются преступными в юридическом смысле, но имеют ту же цель - недружественное поглощение предприятия или его частей против воли владельцев [5, с. 63].

Слабость правовых норм и процедур в России являются причинами увеличения числа попыток рейдерских захватов. Один из распространенных способов злоумышленников – это выкуп пакетов акций у миноритарных акционеров, которые находятся в конфликте с основными акционерами, по ценам, превышающим рыночную стоимость. Затем, с увеличением доли в акционерном капитале, рейдеры получают возможность конкурировать с основными акционерами и захватывают основные рычаги управления предприятием. Особенно уязвимыми в этой ситуации являются предприятия, у которых большая часть акций размещена публично и находится в руках множества акционеров.

Этот вид корпоративного конфликта создает серьезные проблемы для законных владельцев компаний и может привести к ущербу для бизнеса и инвесторов. Решение этой проблемы требует усиления правовых механизмов

и контроля, чтобы предотвратить злоупотребления и защитить права собственности и интересы акционеров. Это может включать улучшение законодательства, судебной защиты, прозрачности владения акциями и повышения общего уровня корпоративного управления. Борьба с рейдерством и обеспечение стабильности в корпоративной среде являются важными задачами, которые требуют сотрудничества со стороны государства, бизнес-сообщества и юридических институтов, чтобы создать справедливые и прозрачные условия для развития бизнеса и привлечения инвестиций. Итак, завершая обзор причин корпоративных конфликтов, отметим значение их изучения. Представляется, что исследование причин корпоративных конфликтов имеет прикладное значение, так как служит достижению следующих целей:

Предотвращение конфликтов. Понимание основных причин, которые могут привести к корпоративным конфликтам, позволяет принять меры для их предотвращения. Анализируя и изучая прошлые случаи конфликтов, можно выявить основные факторы, такие как нечеткость прав и обязанностей сторон, конфликты интересов, неправильное управление и др., и разработать меры, направленные на укрепление корпоративной структуры, улучшение взаимоотношений между сторонами и создание эффективных механизмов урегулирования споров.

Разработка стратегий разрешения конфликтов. Изучение причин корпоративных конфликтов позволяет юристам и консультантам разработать эффективные стратегии и методы разрешения споров. Каждый конфликт имеет свои особенности, и определение его источников позволяет определить наиболее подходящий подход к его разрешению. Это может включать медиацию, арбитраж, судебные процессы или другие методы урегулирования споров.

Укрепление корпоративной культуры и управления. Исследование причин конфликтов помогает лучше понять динамику и взаимодействие внутри организации. Это позволяет выявить недостатки в корпоративной

культуре, системе управления, процессах принятия решений и других аспектах, которые могут способствовать возникновению конфликтов. После выявления этих причин можно предпринять меры по укреплению корпоративной культуры, повышению прозрачности, эффективности и справедливости в управлении организацией.

Совершенствование законодательства и правовых норм. Исследование причин корпоративных конфликтов помогает обнаружить пробелы и недостатки в законодательстве, регулирующем корпоративные отношения. Это может способствовать разработке и внесению изменений в законы и правила, чтобы устранить существующие проблемы и предотвратить возникновение будущих конфликтов.

В целом, исследование причин корпоративных конфликтов помогает улучшить управление организацией, предотвратить споры, сохранить стабильность и содействует развитию здоровых и продуктивных корпоративных отношений. Как показало проведенное исследование, среди причин корпоративных конфликтов выделяют неэффективный судебный контроль, отсутствие четких критериев оспоримости корпоративных решений, неразработанность механизмов ответственности менеджеров и мажоритарных акционеров, наконец, несоответствие управленческой модели, задаваемой законом, потребностям бизнеса.

Мы поддерживаем классификацию причин конфликтов, разработанную В. Д. Бадушевой, Л. С. Жегалиным, согласно которой можно выделить три категории наиболее распространенных причин: разногласия участников, связанные с распределением прибыли и управлением имуществом; неравенство возможностей влияния акционеров, обладающих пакетами акций разного размера, на деятельность Общества; рейдерские захваты и силовые переделы собственности в пользу определенных участников Общества.

## **Глава 3 Порядок разрешения корпоративных конфликтов**

### **3.1 Судебный порядок разрешения корпоративных конфликтов**

Законодательство России и практика его применения предусматривают достаточно значительный объем средств и способов реализации права на защиту прав и законных интересов корпорации. Выбор конкретных путей защиты прав и интересов является производным от разрешительных норм закона и нормативно-правовых актов, определяющих правовой статус органов воздействия на нарушителя при защите корпоративных прав. Определять подробный и четкий перечень средств и способов защиты таких прав в законодательстве нецелесообразно.

«Комплекс внутренне согласованных организационных мероприятий по защите прав и охраняемых законом интересов является формой защиты. Под формой защиты корпоративных прав понимается установленный законом порядок защиты права, который осуществляется тем или иным юрисдикционным органом присущими ему методами, которые зависят от его правовой природы» [6, с. 309]. Под формой защиты можно понимать деятельность, направленную на защиту прав и законных интересов, в разрешенных законом пределах, а также с использованием предоставленных лицу возможностей установления преюдиции, применения норм права, избрания порядка, средств и способа защиты.

В советское время распространенным было мнение о разграничении форм защиты по наличию спора между участниками правоотношений. Однако подобные утверждения не учитывали, что конфликт интересов не всегда предполагает возможность определить наличие спора, а соответственно, спорного или бесспорного порядка его решения. Ведь стороны склонны решать конфликты самостоятельно, во внесудебном порядке защиты, в том числе с использованием третьих лиц, которые не являются судом и способствуют более универсальному урегулированию конфликта. При таких

условиях способы, средства, порядок можно свести к двум формам защиты прав и интересов, которые применяются на практике: судебные (реализуются в порядке, через определенный государством процессуальный закон) и внесудебные (реализуются через процедуры, предусмотренные или не запрещенные законодательством, и выражают определенное поведение).

По субъектному составу и характеру связи лица, уполномоченного решать спор и участниками спорных правоотношений, выделяют разрешение корпоративного спора с помощью: «юрисдикционного акта одной из сторон правоотношений; акта органа, который не является участником спорных правоотношений, но связанного с одним или обоими участниками спорного правоотношения; действиями органа, который не является участником спорных правоотношений и не связан с ними правовыми или организационными отношениями, кроме процессуальных» [12, с. 162]. Однако соответствующее распределение больше сводится к юрисдикционной и неюрисдикционной форме. Именно такое распределение является традиционным.

Юрисдикционная форма защиты корпоративных прав предусматривает возможность защиты в судебном (путем обращения в как правило в арбитражный суд) или административном порядке (обращение к уполномоченным государственным органам, должностным лицам). К неюрисдикционной форме защиты включают, в частности, самозащиту, которая предусматривает возможность применения лицом различных способов, средств, мер защиты, в том числе мер оперативного воздействия [20, с. 29]. При этом неюрисдикционная форма является более эластичной и способной как защитить нарушенные права и интересы, так и не допустить ухудшения положения лица, а, следовательно является более эффективной.

Оправданным является разграничение защиты на процессуальные и непроцессуальные формы, отличающиеся между собой степенью применения определенного процесса, правил взаимодействия, поведения и т.д., как совокупности деятельности субъектов правоотношений. Чаще

соответствующее разграничение сводится именно к юрисдикционной и неюрисдикционной формам защиты, сущность которых заключается в общих признаках уровня регламентации процесса.

Одной из основных проблем подсудности корпоративных конфликтов является определение компетентного суда, который будет рассматривать дело. В большинстве случаев, корпорации оперируют на международном уровне, имеют филиалы и дочерние компании в разных странах. Поэтому возникают вопросы о том, в какой юрисдикции должно быть рассмотрено дело и подчиняться какому законодательству.

Еще одной проблемой является сложность определения компетенции судей и их знание вопросов корпоративного права. В некоторых юрисдикциях недостаточно опыта и знаний судей в этой области, что может приводить к негласному предпочтению одной из сторон, а не объективному решению спора. Также проблемой является длительность судебных процессов, связанных с корпоративными конфликтами. Сложность и многосторонность этих дел требуют продолжительного времени для исследования и получения достоверных доказательств.

Помимо этого, возникает проблема, связанная с конфиденциальностью дела. Корпорации зачастую хотят сохранить свою деловую репутацию и устранить любые возможности для публичного разглашения конфликтов. Однако, судебные процессы обычно являются открытыми и доступными для общественности, что может создать негативное влияние на репутацию компании и ее бизнес. Еще одной проблемой является применение разных правовых систем в разных юрисдикциях. Это может привести к различным интерпретациям законов и трудностям при применении одних и тех же правил в разных судебных системах. Наконец, проблемой подсудности корпоративных конфликтов является высокая стоимость судебных процессов. Компании должны платить за услуги адвокатов, судебные сборы и другие расходы, что может быть финансово бременным для них, особенно в случае долгих и сложных дел.

В целом, решение подсудности корпоративных конфликтов является сложным вопросом, требующим учета разных факторов, включая международные правовые нормы, компетенцию судей, конфиденциальность и доступность судебного процесса.

Таким образом, приходим к выводу, что формы правовой защиты корпоративных прав делятся на юрисдикционные и неюрисдикционные, а порядки форм защиты в свою очередь делятся на общий, специальный и исключительный.

Юрисдикционная форма защиты корпоративных прав, включая порядок защиты арбитражными судами и осуществления соответствующих действий в рамках определенной законодательством компетенции органом государственной власти. И тут очевидно разделение порядка юрисдикционной формы защиты на общий и специальный. «Общий порядок формы правовой защиты включает в себя процессуальный порядок, который осуществляется судами по применению искового производства. Рассмотрение дел по корпоративным спорам в большинстве случаев происходит в арбитражном суде по месту регистрации юрлица-ответчика» [24, с. 270].

К специальному порядку юрисдикционной формы правовой защиты корпоративных прав понимают «административный порядок, осуществляемый в процедурном порядке путем обращения в вышестоящий орган или к должностному лицу для защиты корпоративных прав. Примером пресечения правонарушений в сфере корпоративных правоотношений с применением административной защиты (специальный порядок) корпоративных прав является проведение по обращению акционеров надзора за регистрацией акционеров, проведением общих собрания, голосованием и подведением его итогов на общих собраниях акционерных обществ» [24, с. 270].

Из способов, предусмотренных для судебной защиты, самозащита может происходить только такими, как: прекращения или изменения правоотношения; восстановления положения, существовавшего до нарушения

права, и пресечения действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения; возмещение убытков и другие способы возмещения имущественного вреда. Другие способы предусматривают необходимость вынесения решения юрисдикционными органами.

К неарбитрабельным относятся такие споры, в исходе которых заинтересовано большое количество лиц. В виде предметов могут выступать: «принятые властными органами решения; деятельность организаций, имеющих отношение к безопасности и обороне страны; сделки с акциями ПАО, если их объем составляет более 30%; созыв общего собрания участников общества; нотариальное заверение сделок с долями в уставном капитале предприятия; исключение участников из состава юридических лиц» [27, с. 204].

Медиация – это «закрытый процесс, во время которого нейтральная третья сторона, которая называется медиатором, помогает заинтересованным сторонам проанализировать и попытаться урегулировать их спор. Стороны могут выделить проблемы, обсудить свои интересы, мысли и чувства, обменяться информацией и исследовать идеи о путях разрешения спора» [25, с. 250]. Медиация является методом внесудебного разрешения споров с привлечением посредника (медиатора), который помогает сторонам гражданско-правового спора проанализировать конфликтную ситуацию таким образом, чтобы они смогли самостоятельно выбрать тот вариант решения, который будет отвечать их интересам и удовлетворит их потребности.

Примирение – это вид медиации, при котором стороны привлекают к урегулированию спора нейтральную третью сторону (мирового посредника), который встречается отдельно с каждой из сторон, пытаясь помочь им найти общий язык. Примирение отличается от медиации тем, что основная его цель – примирить стороны, преимущественно, путем компромиссов и уступок. При медиации медиатор пытается направлять обсуждение таким образом, чтобы оптимизировать потребности сторон, принимает во внимание их чувства и переформулирует заявление.

К преимуществам, которыми владеет медиация, следует отнести:

- медиация – это не публичная процедура разрешения конфликтов, поэтому стороны избегают не желаемого публичного разглашения конфликта;
- сроки решения конфликтов с помощью медиации короче, чем при судебной процедуре. Кроме того, стоимость медиации значительно меньше, чем размер судебных расходов;
- гибкость процедуры позволяет прийти сторонам к компромиссному решению, в отличие от присуждения, которое обязательно к исполнению;
- универсальность процедуры. С помощью медиации можно урегулировать и личные, и деловые конфликты [65].

Медиация по своей сути является неформальной, добровольной процедурой, однако она показывает отличные результаты в решении конфликтов. Мировой опыт свидетельствует о том, что медиация является почти универсальным средством разрешения конфликтов, применяется во многих сферах, начиная от семейных споров, заканчивая конфликтами с участием общественности и международными конфликтами.

Представляется, что не существует «идеальной» модели медиации или устоявшихся схем и правил. Однако выделяются следующие основные принципы, которые ее характеризуют: добровольность, беспристрастность, нейтральность, конфиденциальность, гибкость, прозрачность и информативность [25, с. 251].

Мини-судебный процесс – это «закрытый согласованный процесс, при котором адвокаты каждой стороны делают короткие презентации о деле словно в суде. За презентациями наблюдает нейтральный советник, а также представители от каждой стороны, как правило, исполнительные лица высокого уровня корпорации, уполномоченные урегулировать спор. В конце презентаций представители делают попытку найти выход из конфликтной ситуации. Если им это не удастся, нейтральный советник по просьбе сторон, может сыграть роль медиатора» [23, с. 146].

Переговоры – это добровольный и, как правило, неформальный процесс, в ходе которого стороны очерчивают проблемы, исследуют варианты их решения и ищут взаимно приемлемые пути урегулирования спора. Во время переговоров стороны конфликта могут быть представлены своими адвокатами. Переговоры отличаются от медиации тем, что стороны общаются без посредничества нейтрального лица.

Личное судейство – это «процесс, при котором стороны спора договариваются нанять нейтральное лицо как частного судью. Частный судья, который часто является бывшим судьей с опытом в сфере урегулирования конфликтов, выслушивает обе стороны и принимает решение способом, аналогичным тому, как это делает настоящий судья. В зависимости от правил суда решение частного судьи может подлежать апелляционному обжалованию в государственных судах» [65].

Таким образом, выбор способов и форм защиты корпоративных прав зависит от таких факторов, как: способ нарушения прав; правоотношения с участием, в которых произошло нарушение прав; личность правонарушителя; последствия соответствующего нарушения.

Обращаясь к судебной практике, представим наиболее распространенные корпоративно-правовые способы, которые используются для защиты корпоративных прав.

Объявление недействительными решений (постановлений) общих собраний акционеров, участников обществ с ограниченной ответственностью (ст. 181.4 ГК РФ).

К примеру АС г. Москвы был удовлетворен иск участника ООО «Фабрика» Насонова к Обществу с ограниченной ответственностью «ФАБРИКА» о признании недействительным решений общего собрания участников ООО от 10 апреля 2018 года, установив, что уполномоченный представитель истца не был допущен к участию в собрании без объяснения причин. в то время как голосование лица, права которого затрагиваются

оспариваемым решением, могло повлиять на его принятие и решение собрания может повлечь существенные неблагоприятные последствия для этого лица.

Судом дано толкование существенных неблагоприятных последствий для участника при нарушении его корпоративных прав: «возникновение убытков, лишение права на получение выгоды от использования имущества гражданско-правового сообщества, ограничение или лишение участника возможности в будущем принимать управленческие решения или осуществлять контроль за деятельностью гражданско-правового сообщества» [50].

Кроме того, обжаловать можно не только решение общих собраний, но и других органов корпоративного управления, например, наблюдательного совета (Совета директоров) или исполнительного органа, управляющих и т.п.

Признание оспоримой сделки (сделки с заинтересованностью) недействительной и применение последствий ее недействительности. К примеру, Арбитражный суд Ставропольского края удовлетворил иски требования участника ООО «Синдика ДримКар-Р КМВ» Гавриловой к обществу, признав недействительным договор займа, заключенный между ООО «Синдика ДримКар-Р КМВ» и АО «Виндекс», поскольку в судебном заседании истец доказал, что результате заключения договора займа ООО лишилось возможности использовать в своей хозяйственной деятельности для целей извлечения прибыли денежные средства в значительном размере, составляющем более 25% всех активов общества, что свидетельствует о нарушении интересов общества оспариваемой сделкой [51].

Применение последствий недействительности ничтожной сделки; сделки без согласия остальных участников полного товарищества; сделки, заключенной коммандитистом без доверенности, восстановление изначального положения.

К примеру, участник ООО «Майдан-М» Макаров обратился к ООО с заявлением об выходе из состава участников общества на условии выделения ему его доли недвижимым имуществом, однако, приняв решение о выходе,

ООО выплату действительной доли Макарову не выделило и аннулировать его заявление отказалось, ввиду чего он обратился с иском в суд, решение которого был восстановлен в составе участников общества с передачей 50% доли в уставном капитале [53].

Пресечение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения (например, прекращение в судебном порядке полномочий на ведение дел полного товарищества (п. 2 ст. 72, п. 5 ст. 82 ГК РФ)). К примеру, «по иску Комарова и Золотухина К. и З. арбитражный суд прекратил полномочия директора коммандитного товарищества ведению дел коммандитного товарищества ввиду грубого нарушения уполномоченным лицом своих обязанностей и неспособности его к разумному ведению дел» [47].

Изменение или прекращение правоотношения (исключение из состава участников общества с ограниченной ответственностью (ст. 10 Закона об ООО). Так, Верховный Суд РФ в Определении № 305-ЭС15-2706 от 20.07.2015 г. по делу № А40-56632/2014 указал, что исключение участника представляет собой «специальный корпоративный способ защиты прав, целью которого является устранение вызванных поведением одного из участников препятствий к осуществлению нормальной деятельности общества» [34].

В Определении № 306-ЭС14-14 от 08.10.2014 г. по делу № А06-2044/2013 Верховный Суд РФ указал на то, что «критерии оценки, определяющие, кто должен остаться участником, а кто должен быть исключен, ни законодательством, ни разъяснениями Пленумов высших судов не предусмотрены. В каждом конкретном случае это является исключительным правом и обязанностью суда» [35].

К примеру, судом были удовлетворены исковые требования Гурова В.В. к Гурову В.П. и последний был исключен из состава участников ООО «Покров» ввиду того, что после отчуждения в 2006 году его директором Гуровым В.П. имущества общества деятельность ООО «Покров» практически прекратилась, в течение последних 123 месяцев (по состоянию на 2017 год)

ответчик, будучи директором общества, не представлял в налоговый орган документы отчетности, открытые расчетные счета отсутствуют, в проведении общих собраний общества отказывал и всячески этому препятствовал [52].

Возмещение убытков. Так, например, «в рамках дела о несостоятельности общества с ООО конкурсный управляющий обратился в арбитражный суд с заявлением о возмещении должнику убытков, причиненных в результате недобросовестных действий его бывшего руководителя. Суд удовлетворил заявленные требования, взыскав с ответчика заявленную сумму убытков» [45].

Взыскание неустойки, процентов за незаконное пользование чужими денежными средствами. К примеру, «суд удовлетворил исковым заявлением Комарова, взыскав ООО дивиденды и проценты за пользование чужими денежными средствами обратился» [46].

Присуждение к исполнению обязанности в натуре (например, присуждение (передача) в принудительном (судебном) порядке бывшему участнику кооператива имущества, соответствовавшего его паю (п. 1 ст. 111 ГК РФ).

### **3.2 Внесудебный порядок разрешения корпоративных конфликтов**

К неюрисдикционной форме защиты относятся, в частности: «медиация, меры оперативного воздействия и самозащита, направленные на восстановление нарушенных элементов правового статуса участников корпоративных отношений, а также устранение угрозы их нарушения без обращения в судебные и другие уполномоченные органы» [6, с. 310].

Самозащита корпоративных прав происходит путем реализации предоставленных участникам законодательства и внутренними актами общества возможностей по обеспечению своих прав без обращения в суд или других специальных государственных органов. В корпоративных правоотношениях, в отличие от других, эта форма играет значительную роль

в защите прав, что непосредственно вытекает из особенностей корпоративных правоотношений, корпоративного управления и организации деятельности корпоративных юридических лиц. «При самозащите корпоративных прав и интересов действия лица направлены также на защиту прав и интересов других участников корпоративного конфликта, на предупреждение других форм неправомерного поведения в корпоративных правоотношениях» [20, с. 33].

В зависимости от порядка реализации самозащиты выделяют:

– непосредственный порядок самозащиты корпоративных прав, который предусматривает самостоятельные действия участников без привлечения других субъектов, в частности органов управления обществом. Первоочередной возможностью самозащиты в этом аспекте есть возможность участвовать в управлении делами общества, например, путем голосования на общем собрании принимать решения, которые сделают невозможными нарушения своих прав;

– опосредованный порядок самозащиты, который требует привлечения к защите своих прав органа управления корпорацией.

Важное значение в плане самозащиты корпоративных прав имеет право в предусмотренных законом случаях, требовать выкупа обществом принадлежащих участнику акций (так называемое право на несогласие), когда он не участвовал или несогласный с принятыми общим собранием решения [2, с. 21].

Способы самозащиты гражданских прав по их направленности делятся на: «способы самозащиты, направленные на обеспечение неприкосновенности права (относительно договорных отношений такая функция может рассматриваться как обеспечение исполнения обязательств, поскольку не исполнения или ненадлежащее их исполнение должником будет нарушением прав кредитора в обязательстве); способы самозащиты, направленные на прекращение нарушения прав; способы самозащиты, направленные на

восстановление нарушенного права или на компенсацию вреда, причиненного нарушением» [22, с. 36].

Условность такой классификации состоит в том, что большинство способов самозащиты при своей реализации направлены на выполнение всех трех задач: прекращение нарушения, обеспечение неприкосновенности права, ликвидацию последствий нарушения.

Возмещение убытков является одним из самых распространенных способов защиты нарушенных прав. Возмещение убытков может осуществляться не только в судебном порядке. Во внесудебном порядке убытки могут возмещаться если, например, стороны определили в договоре как следствие его неисполнения или ненадлежащего исполнения, обязанность возмещения убытков, и виновная сторона выполнила его ненадлежащим образом.

Так, в договоре о создании акционерного общества может быть предусмотрена обязанность возмещения убытков, причиненных несвоевременным возвратом внесенных учредителями вкладов в счет оплаты акций в случае не учреждения общества.

Также считается, что как способ самозащиты может применяться замена по решению учредителей общества лица, уполномоченного на совершение действий по основанию общества. Такой способ самозащиты может применяться, если уполномоченное лицо вследствие невыполнения или ненадлежащего выполнения возложенных на него обязанностей воздает угрозу невозможности регистрации общества и причиняет ущерб учредителям общества [20, с. 141].

К альтернативным способам решения споров традиционно относятся: медиация, примирение, рассмотрение дел в третейских судах, которые имеют свои особенности применения, процедуру проведения, права и обязанности участников.

Так, изменения, внесенные в законодательство в 2016 году, позволяют участникам конфликта обращаться и в негосударственные учреждения -

третейские суды. Разрешение корпоративных споров в третейском суде имеет ряд преимуществ.

Во-первых, это конфиденциальность: вся информация по делу носит закрытый характер и доступна только участникам конфликта.

Во-вторых, это более короткий период производства по корпоративным спорам. Коммерческий арбитраж рассматривает дела с максимальной оперативностью.

Наконец, «третейские суды подходят к решению корпоративных споров более внимательно и менее формально, чем государственные (в силу высокой загруженности последних)» [60, с. 148].

Способы защиты, которые применяются в корпоративном праве, могут быть разделены на две категории: общие (универсальные), которые применяются для защиты гражданских прав (возмещение вреда, прекращения правоотношения и т.д.), а также специальные, которые применяются только в корпоративных отношениях.

Применение средств самозащиты позволяет быстрее решать спорные ситуации, устранять негативные последствия нарушений прав и интересов участников корпоративных отношений без обращения в судебные органы.

Применение медиации при разрешении корпоративных споров имеет важное практическое значение. Необходимость поиска компромисса между участниками корпоративных отношений, решение конфликтных ситуаций путем переговоров, а не в силу императивных решений органов государственной власти, должно выступать необходимой гарантией дальнейшего сотрудничества как в личных интересах, так и интересах корпоративных организаций. Ведь без нахождения компромиссов еще в начале основания корпоративной организации сомнительно дальнейшее ее функционирование.

Процесс разрешения корпоративных споров является затяжным и обременительным. Судебное разбирательство требует больших ресурсных

затрат, в первую очередь времени. В данной ситуации применение медиации представляется оптимальным решением.

Однако на практике возникает ряд проблем, которые осложняют применение медиации в урегулировании споров. Во-первых, это отсутствие профессиональных медиаторов.

Во-вторых, несовершенство механизмов защиты сторон при использовании медиации. Часть 2 статьи 12 Закона о медиации гласит о презумпции добросовестности сторон при проведении процедуры медиации и о добровольности исполнения медиативного соглашения. Механизм, принуждающий недобросовестную сторону исполнить соглашение, пока российским законодательством не предусмотрен.

В-третьих, малая информированность граждан о возможности использования медиации и сдержанное отношение к новому институту.

В-четвертых, фактическое самоустранение судебной системы от участия в развитии медиации [17, с. 61].

Поэтому, востребованность примирительных процедур и, следовательно, число урегулированных споров в России все еще остаются низкими - такие дела составляют не более 0,007 процента от общего количества рассматриваемых дел в судах общей юрисдикции и арбитражных судах.

Таким образом, можно предположить, что фактически институт медиации не работает не только из-за новизны данного института, но и из-за правовой неурегулированности и отсутствия системных изменений в законодательстве, которые были бы направлены на последовательное внедрение медиации в правовую систему России. Можно сказать, что на сегодняшний день в российском праве отсутствием концепции внедрения института медиации.

Отметим, что заимствование Российской Федерацией практики нормативного закрепления и реализации института медиации в зарубежных государствах вряд ли целесообразно, однако многие положительно

зарекомендовавшие себя подходы заслуживают внимания. Медиация должна стать широко применяемым альтернативным способом решения конфликтных ситуаций в том числе и в корпоративных отношениях.

### **3.3 Предложения по организационно-правовому решению выявленных проблем**

Обращаясь к проблеме подведомственности корпоративных конфликтов, стоит исходить из того, что в сфере корпоративного права конфликт всегда носит экономический характер, так как цель таких конфликтов заключается в присвоении его участниками материальных благ, созданных или связанных с корпорацией. Данные конфликты безусловно являются правовыми и их следует рассматривать как разновидность гражданско-правовых конфликтов, несмотря на подведомственность определенной категории корпоративных споров арбитражным судам.

В Российской Федерации подведомственность корпоративных конфликтов арбитражным судам обусловлена: экономическим характером спора; основанием возникновения спорного правоотношения (участие в хозяйственном обществе, кооперативе), формой корпорации (коммерческие организации), связи с деятельностью юридического лица через корпоративное управление, а именно организационно-хозяйственными и внутреннехозяйственными отношениями.

Однако корпоративный конфликт не является экономическим спором, поскольку возникает между участниками корпоративных отношений не по поводу хозяйственной деятельности, а по поводу материальных, организационных правоотношений по приобретению, осуществлению и прекращению их корпоративных прав и интересов. Это подразумевает то, что судьи должны обладать специальной компетенцией по рассмотрению корпоративных споров.

Нехватка компетентных в корпоративном праве судей приводит к тому, что в большинстве арбитражных судов нет специальных составов, которые бы занимались рассмотрением корпоративных споров. Специальный «корпоративный» состав арбитражных судей существует, например, в Арбитражном суде Москвы – в нем созданы два судебных состава по рассмотрению корпоративных споров (13 и 14 состава). Это обусловлено тем, что 25% от всех корпоративных споров приходится на московский регион, а только на Арбитражный суд города Москвы приходится 18% [56]. Это значит, что у судей московского региона «рука набита» и качество рассмотрения дела выше. Региональные же суды будут чаще испытывать затруднения в рассмотрении корпоративных споров, будут чаще допускать ошибки.

Проблема также состоит и в том, что все новые иски, которые поступают в суд, распределяются между судьями различных составов в зависимости от особенностей данного дела и специализации судей. Таким образом, корпоративные же споры распределяются между широким кругом судей.

Еще одна проблема арбитражных судов заключается в том, что при рассмотрении ключевых споров они могут быть подвержены давлению в той или иной форме со стороны крупных компаний. Особенно эта проблема актуальна для арбитражных судов в регионах России.

Улучшение эффективности рассмотрения корпоративных конфликтов, как видится, прежде всего, связано с совершенствованием системы арбитражных судов. В этом свете предлагается создать в арбитражных судах корпоративные составы судей, которые бы специализировались исключительно на корпоративных делах, поступающих на рассмотрение соответствующего суда.

Тем не менее, указанных мер по совершенствованию арбитражных судов может быть недостаточно, чтобы построить качественную и функциональную систему разрешения корпоративных конфликтов в России. Участники споров заинтересованы в быстром, недорогом и качественном решении конфликта, поэтому очень важно обеспечить их другими,

альтернативными арбитражному суду способами. Международная практика предлагает в таком случае две наиболее распространенных альтернативы - специализированный суд по разрешению корпоративных споров («суд по корпоративным спорам») и альтернативное решение корпоративных споров (третейские суды, медиация). Очевидным преимуществом создания суда по корпоративным конфликтам является то, что данное учреждение полностью специализируется на рассмотрении корпоративных дел и имеет соответствующий штат судей.

Мировой практике известны примеры, когда в государстве рассмотрение корпоративных споров отнесено к исключительной юрисдикции специализированного суда и суды общей юрисдикции не допускаются к разрешению корпоративных споров. Примерами могут служить «канцелярское отделение суда Делавэра, Коммерческий суд Нидерландов, Специализированный финансовый суд в городе Алматы и Суд Международного финансового центра Дубая» [26].

Вопрос создания специализированного суда в России уже поднимался. Более того, Распоряжением Правительства РФ от 11.07.2009 г. № 911-р «О Плане мероприятий по созданию международного финансового центра в Российской Федерации», в качестве одного из мероприятий, направленных на создание в Москве международного финансового центра («ММФЦ»), предусмотрено «создание специализированного финансового суда в структуре арбитражных судов». Хотя данный план должен был быть исполнен к сентябрю 2010 г., а создание финансового суда при ММФЦ активно обсуждается в юридических кругах, никаких конкретных законодательных инициатив не выдвинуто и от этой идеи, очевидно, отказались.

Поскольку создание суда по корпоративным спорам направлено на формирование более эффективного способа разрешения корпоративных споров, то недостатки существующей системы разрешения корпоративных конфликтов арбитражными судами должны быть приняты во внимание.

Прежде всего, необходимо определить, какова должна быть предметная компетенция суда по корпоративным конфликтам. Будет ли он рассматривать исключительно корпоративные споры, или же он сможет также принимать решения по спорам, возникающим на финансовом рынке, рассматривать требования о признании и приведении в исполнение иностранных судебных решений и решений третейских судов и другим вопросам. При этом стоит определиться, будет ли у суда по корпоративным спорам исключительная компетенция по данным вопросам, в то время как остальные споры будут рассматриваться арбитражными судами. Необходимо также определить требования, выдвигаемые к судьям создаваемого суда. Международная практика указывает на «необходимость привлечения на данные должности не только юристов, обладающих обширными познаниями в области права и судебским опытом, но и хорошо ориентирующихся в международной практике и владеющих иностранными языками» [26].

Также представляется необходимым предусмотреть программы поддержания высокой квалификации судей суда по корпоративным конфликтам. Предстоит разрешить вопрос, какое количество судей потребуется и из каких областей их необходимо привлекать (судейский корпус, адвокатура, правоведы, корпоративные юристы). При этом стоит определить, будут ли решения суда по корпоративным спорам пересматриваться каким-либо судом из системы арбитражных судов или же будет создана отдельная от арбитражных судов система обжалования его решений. Считаем, что первый вариант более предпочтителен. Создание суда по корпоративным конфликтам в России потребует значительных изменений в законодательство и, скорее всего, натолкнется на активное сопротивление арбитражных судов, которые уже являются своего рода специализированными судами по разрешению коммерческих споров и могут не быть готовы делиться полномочиями с новой структурой. В этой связи необходимо оказать поддержку внесудебным формам разрешения корпоративных и иных конфликтов, стимулировать передачу споров в третейские суды, и активнее

внедрять применение нового для российской деловой практики способа поиска решений и выхода из критических ситуаций - медиации (посредничества).

Проанализировав судебную практику, с уверенностью можно сделать вывод, что даже принимая во внимание тот факт, что растёт квалификация судей, в связи с увеличением количества дел, а также повышением квалификации, накоплением и систематизацией опыта, но справедливо отметить, что растёт и сложность корпоративных споров, которые зачастую затрагивают большее количество лиц. Все указанные факторы указывают на наличие острой необходимости создания специальных центров подготовки судей, специализирующихся на рассмотрении корпоративных споров. Предлагается создать постоянно обновляющееся методическое пособие; группировать дела по категориям корпоративных споров; при центре создать консультативный орган, в который смогут обращаться судьи в случаях возникновения уникальных и особо сложных ситуаций. Особую роль в подготовке судей играет обмен опытом. Необходимо сосредоточиться на анализе сложных дел, которые действительно представляют собой высокий профессиональный стандарт и не включать в обучающий материал для подготовки судейского корпуса дела по корпоративным спорам несущие в себе посредственный опыт, а в некоторых случаях крайне деструктивный опыт. Отдельно нужно отметить усиление квалификации судей при рассмотрении дел по корпоративным спорам осложнённых иностранным элементом, а так же в которых рассматриваются интересы иностранных инвесторов, так как рассмотрение указанной категории дел может при неправильном подходе привести к ухудшению репутации страны и/или региона, подрыву доверия к судебной системе.

Итак, все корпоративные конфликты относятся к категории арбитражных дел. Согласно законодательству России, большую часть таких споров можно передать на рассмотрение третейским судам. В целом,

подсудность корпоративных конфликтов можно разделить на несколько групп:

– арбитрабельные. Такие корпоративные споры имеют право рассматривать государственные, а также третейские суды. Обратиться с заявлением в третейский суд можно по делам о: принадлежности ценных бумаг отечественных корпораций; нарушении порядка покупки и продажи акций; конфликтах, связанных с корпоративными и иными договорами об управлении фирмой; размещении или обращении ценных бумаг по поводу составления и ведения реестра держателей;

– неарбитрабельные. Это означает, что судебные заседания по таким делам могут проходить исключительно в государственных судебных органах, а именно арбитражном суде РФ. К таковым разногласиям относятся: конфликты по поводу нарушения правил созыва общего собрания; споры по поводу сделок с покупкой доли в уставном капитале ООО и заверении соответствующего договора у нотариуса; оспаривание внутренних нормативных актов компании; конфликты внутри компаний, часть долей которых принадлежит государству; разногласия по поводу ценных бумаг публичных сообществ; исключение субъектов из числа участников ООО;

– условно арбитрабельные. Такие конфликты возможно передавать на рассмотрение третейским судьям только при соблюдении ряда условий. Одно из них обозначает особую договоренность о порядке рассмотрении конфликта в определенном суде, подписанное после 1 февраля 2017 года. Условно арбитрабельными считаются следующие споры: имеющие отношение к созданию, реорганизации и ликвидации фирмы; связанные с исковыми заявлениями участников компании о возмещении убытков, аннулировании коммерческих сделок; касающиеся полномочий управленческого звена предприятия; по поводу выпуска ценных бумаг. Предлагается для сбалансированного управления и разрешения корпоративных конфликтов внедрить следующие изменения:

На правительственном уровне создать комиссии по патронажу корпоративного сегмента рынка в том числе перспективных компаний, оказывать им всестороннюю профессиональную поддержку, содействие при разрешении корпоративных конфликтов, при переходе из одной стадии развития в другую (имеется ввиду от малого бизнеса к крупным корпорациям), дать широкие полномочия по защите бизнеса и закрепить всё на законодательном уровне.

Создать над корпоративную структуру по аккумулярованию идей и методов развития корпораций, так же в ней обязательно должен присутствовать точный порядок действий при возникновении конфликта.

Обязать суды рассматривающие корпоративные споры брать экономическое заключение по рассматриваемому вопросу из комиссии по патронажу корпоративного сегмента, заключение не должно затягивать процесс и быть объективным и нейтральным, в котором помимо правовой стороны будет подробно рассмотрен экономический эффект от судебного решения.

При создании хозяйствующего субъекта особенно с несколькими участниками и акционерного общества, пристальное внимание уделять соглашениям между участниками, кодексу корпоративного управления, в котором должны быть максимально раскрыты методы поведения и порядок действий при разрешении корпоративных конфликтов.

Установить на законодательном уровне, то, что для корпораций приоритетным является достижение стратегических задач самой корпорации, а не личное обогащение акционеров и управленцев, равно как и подмена целей корпорации целями акционеров, управленцев, сотрудников.

Повысить уровень социальной ответственности корпораций.

В рамках ЕврАзЭС с учётом нарастающей интеграции внутри экономического союза рекомендуется унифицировать законодательство в области корпоративного права взяв самый лучший международный опыт и опыт стран участников ЕврАзЭС, это позволит усилить интеграцию и

экономический эффект от экономического союза и создающихся на его базе объединений.

Создать независимый орган, который будет оценивать качество управления корпорацией это важно для случаев, когда необходимо отстранить руководство от преступного управления или осуществить принудительный выкуп акций, когда деятельность корпорации противоречит общественным интересам и приводит к неконтролируемым убыткам и росту социальной нестабильности, но безусловно остаётся вопрос о неприкосновенности частной собственности.

При разрешении корпоративных конфликтов, связанных с уголовными преступлениями и/или конфликтом интересов корпорации и государства, необходимо добиться чтобы:

- не пострадали миноритарные акционеры, а также мажоритарные акционеры если они не участвовали в правонарушениях тогда их интересы так же необходимо учитывать;

- был составлен независимый аудит экономической эффективности управленческих решений, который должен быть проведён независимой комиссией, и на основании её решений и расчётов, необходимо представить объективные результаты о деятельности управляющих, акционеров и их влияние на развитие корпорации;

- если это возможно и экономически целесообразно, то корпорация не должна прекратить своё существование в ходе конфликта с государственными структурами.

Предложить новую структуру развития корпоративного конфликта, где предлагается воспринимать конфликт как естественное состояние корпоративных отношений, где всегда есть конфликт, находящийся на разных стадиях и этапах, такое отношение к корпоративному конфликту позволяет убрать негативный контекст из восприятия корпоративного конфликта и воспринимать его как необходимую составляющую, позволяющую принимать

правильные решения и находить новые механизмы взаимодействия между важными корпоративными структурами.

Предложить создание института корпоративных медиаторов действие которого будет направленно на снижение и/или сокращение возникновения корпоративных конфликтов.

Добавить в АПК РФ и ГПК РФ норму об обязательной медиации при рассмотрении отдельных категорий дел по корпоративным спорам.

На основе всех приведенных доводов, предлагаем также следующие изменения в законодательство, направленное на совершенствование медиативных процедур в корпоративных спорах:

Ввести в российскую правовую систему субинститут судебного назначения медиации. Он должен заключаться в том, что если судья в ходе разбирательства видит, что спор, в особенности корпоративный, не носит принципиальный характер и его можно разрешить мирным путем, сохранив партнерские отношения между сторонами, то им предписывается обратиться к процедуре медиации, о чем выносится соответствующее определение.

Ввести в законодательство РФ субинститут предварительной медиации. Если сторонам предписано судом пройти процедуру медиации, то проводится именно предварительная медиация, на которой выясняется целесообразность применения полноценной медиативной процедуры. При применении данного субинститута услуги медиатора будут оплачиваться в меньшем размере.

Дополнить статью 7 Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [32] пунктом 2.1. в следующей редакции: «В случаях, предусмотренных Федеральным законом, применяется предварительная медиация с целью определения целесообразности дальнейшего применения примирительной процедуры».

Дополнить статью 10 Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» пунктом 1.1. в следующей редакции: «В случаях применения

медиации в порядке, предусмотренном пунктом 2.1. статьи 7 настоящего Федерального закона, услуги медиатора оплачиваются в размере, не превышающем пятнадцати процентов от суммы, установленной для данного типа спора».

Дополнить статью 138 АПК РФ пунктом 2.1. в следующей редакции: «В случаях, когда, по мнению суда, возможно разрешение спора путем примирения сторон, суд может вынести определение о применении процедуры предварительной медиации в порядке, предусмотренном Федеральным законом».

Представляется, что указанные первоначальные изменения приведут к большей популяризации медиации как эффективного и более выгодного способа разрешения споров, в особенности корпоративных. Развитие экономических отношений ставит и будет ставить перед правовой системой всё новые задачи в правовом обеспечении деятельности субъектов экономических/хозяйственных правоотношений, а также устанавливает новые стандарты нормативно правовых документов, при разработке которых уже сейчас необходимо привлекать к обсуждению и участию большой круг заинтересованных лиц и международных экспертов. Корпоративное право, как основной институт, регулирующий корпоративные правоотношения, должен развиваться если не с опережением, то одновременно с зарождением новых экономических процессов. Таким образом, в заключение третьей главы можно сделать следующие выводы. Установлено, что собственно корпоративными способами защиты субъективных прав и интересов субъектов корпоративных прав (присущими исключительно или преимущественно корпоративному праву) являются:

- признание недействительными решений органов корпоративного управления;
- признание устава и изменений в устав недействительными;
- исключение участника из общества с ограниченной ответственностью;

– признания судом сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, недействительной;

– возмещения убытков, причиненных должностными лицами обществу (в том числе путем подачи производного иска, т.е. одним из участников от имени корпорации).

Защита корпоративных прав, учитывая наличие частных и публичных интересов, реализуется в двух формах: юрисдикционной и неюрисдикционной. Юрисдикционная форма подразделяется на судебную и административную. В рамках судебной формы защиты корпоративных прав происходит защита в общем порядке в форме искового производства. В рамках административной формы защиты - в специальном порядке, определенном процедурными нормами материального права. К неюрисдикционной форме защиты относятся, в частности, медиация, меры оперативного воздействия и самозащита, направленные на восстановление нарушенных элементов правового статуса участников корпоративных отношений, а также устранение угрозы их нарушения без обращения в судебные и другие уполномоченные органы. Улучшение качества разрешения корпоративных споров в России может идти, по меньшей мере, тремя путями: улучшение качества и независимости арбитражных судов, создание отдельного специализированного суда по корпоративным спорам, который бы разрешал корпоративные споры и формировал бы практику в данной области, и/или стимулирование медиации как альтернативного судебному способу разрешения корпоративных конфликтов. Обращение к медиации позволит не только сократить сроки разрешения споров, сэкономить средства, но и достичь по договоренности компромиссного решения, которое позволит сохранить партнерские отношения между сторонами конфликта.

## Заключение

В данном исследовании сделана попытка провести научно-практический анализ отдельных аспектов правового регулирования возникновения и разрешения корпоративных конфликтов, а также способов повышения эффективности правового обеспечения охраны прав и интересов субъектов корпоративных правоотношений. После изучения темы корпоративных конфликтов, предлагается на правительственном уровне создать комиссии по патронажу корпоративного сегмента рынка в том числе перспективных компаний, оказывать им всестороннюю профессиональную поддержку, содействие при разрешении корпоративных конфликтов, при переходе из одной стадии развития в другую (имеется ввиду от малого бизнеса к крупным корпорациям), дать широкие полномочия по защите бизнеса и закрепить всё на законодательном уровне. Также необходимо создать корпоративную структуру по аккумулярованию идей и методов развития корпораций, так же в ней обязательно должен присутствовать точный порядок действий при возникновении конфликта.

Для подробного экономического эффекта от судебного решения обязать суды рассматривающие корпоративные споры брать экономическое заключение по рассматриваемому вопросу из комиссии по патронажу корпоративного сегмента, заключение не должно затягивать процесс и быть объективным и нейтральным. При создании хозяйствующего субъекта особенно с несколькими участниками и акционерного общества, пристальное внимание уделять соглашениям между участниками, кодексу корпоративного управления, в котором должны быть максимально раскрыты методы поведения и порядок действий при разрешении корпоративных конфликтов.

На законодательном уровне необходимо установление положения, что для корпораций приоритетным является достижение стратегических задач самой корпорации, а не личное обогащение акционеров и управленцев, равно как и подмена целей корпорации целями акционеров, управленцев,

сотрудников. С учётом нарастающей интеграции внутри экономического союза рекомендуется унифицировать законодательство в области корпоративного права взяв самый лучший международный опыт и опыт стран участников ЕврАзЭС, это позволит усилить интеграцию и экономический эффект от экономического союза и создающихся на его базе объединений.

Стоит рассмотреть необходимость создания независимого органа, который будет оценивать качество управления корпорацией это важно для случаев, когда необходимо отстранить руководство от преступного управления или осуществить принудительный выкуп акций, когда деятельность корпорации противоречит общественным интересам и приводит к неконтролируемым убыткам и росту социальной нестабильности, но безусловно остаётся вопрос о неприкосновенности частной собственности.

При разрешении корпоративных конфликтов, связанных с уголовными преступлениями и/или конфликтом интересов корпорации и государства, необходимо добиться чтобы: не пострадали миноритарные акционеры, а также мажоритарные акционеры если они не участвовали в правонарушениях тогда их интересы так же необходимо учитывать; был составлен независимый аудит экономической эффективности управленческих решений, который должен быть проведён независимой комиссией, и на основании её решений и расчётов, необходимо представить объективные результаты о деятельности управляющих, акционеров и их влияние на развитие корпорации; если это возможно и экономически целесообразно, то корпорация не должна прекратить своё существование в ходе конфликта с государственными структурами.

Необходима новая структура развития корпоративного конфликта, где предлагается воспринимать конфликт как естественное состояние корпоративных отношений, где всегда есть конфликт, находящийся на разных стадиях и этапах, такое отношение к корпоративному конфликту позволяет убрать негативный контекст из восприятия корпоративного конфликта и воспринимать его как необходимую составляющую, позволяющую принимать

правильные решения и находить новые механизмы взаимодействия между важными корпоративными структурами. Также имеет смысл добавить в АПК РФ и ГПК HR норму об обязательной медиации при рассмотрении отдельных категорий дел по корпоративным спорам.

После сделанных выводов предлагаем изменения в законодательство, направленное на совершенствование медиативных процедур в корпоративных спорах. Для этого необходимо ввести в российскую правовую систему субинститут судебного назначения медиации. Он должен заключаться в том, что если судья в ходе разбирательства видит, что спор, в особенности корпоративный, не носит принципиальный характер и его можно разрешить мирным путем, сохранив партнерские отношения между сторонами, то им предписывается обратиться к процедуре медиации, о чем выносится соответствующее определение.

Помимо этого, стоит ввести в законодательство РФ субинститут предварительной медиации. Если сторонам предписано судом пройти процедуру медиации, то проводится именно предварительная медиация, на которой выясняется целесообразность применения полноценной медиативной процедуры. При применении данного субинститута услуги медиатора будут оплачиваться в меньшем размере.

Предлагается дополнить:

- статью 7 Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [32] пунктом 2.1. в следующей редакции: «В случаях, предусмотренных Федеральным законом, применяется предварительная медиация с целью определения целесообразности дальнейшего применения примирительной процедуры»;

- статью 10 Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» пунктом 1.1. в следующей редакции: «В случаях применения медиации в порядке, предусмотренном пунктом 2.1. статьи 7 настоящего Федерального

закона, услуги медиатора оплачиваются в размере, не превышающем пятнадцати процентов от суммы, установленной для данного типа спора»;

– статью 138 АПК РФ пунктом 2.1. в следующей редакции: «В случаях, когда, по мнению суда, возможно разрешение спора путем примирения сторон, суд может вынести определение о применении процедуры предварительной медиации в порядке, предусмотренном Федеральным законом».

Представляется, что указанные первоначальные изменения приведут к большей популяризации медиации как эффективного и более выгодного способа разрешения споров, в особенности корпоративных. Развитие экономических отношений ставит и будет ставить перед правовой системой всё новые задачи в правовом обеспечении деятельности субъектов экономических/хозяйственных правоотношений, а также устанавливает новые стандарты нормативно правовых документов, при разработке которых уже сейчас необходимо привлекать к обсуждению и участию большой круг заинтересованных лиц и международных экспертов. Корпоративное право, как основной институт, регулирующий корпоративные правоотношения, должен развиваться если не с опережением, то одновременно с зарождением новых экономических процессов.

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Агеев А.Б. Создание современной системы корпоративного управления в акционерных обществах: вопросы теории и практики : монография. М. : Инфра-М, 2020. 320 с.
2. Алиев Т.Т. Способы и формы защиты участников прав корпораций // Законы России: опыт, анализ, практика. 2020. № 10. С. 19-23.
3. Андреев В.К. Корпоративное право современной России : монография. М. : Проспект, 2020. 240 с.
4. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 18.03.2023) [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37800/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37800/) (дата обращения 01.05.2023).
5. Бадушева В.Д. Корпоративные конфликты в Российской Федерации: причины возникновения и правовые методы их минимизации // Russian Economic Bulletin. 2021. № 2. С. 62-66.
6. Бекирова Э.Э. Правовая природа и классификация форм защиты корпоративных прав // Интеграция наук. 2018. № 8. С. 308-312.
7. Белов В.А. Корпоративное право. Актуальные проблемы теории и практики. М. : Юрайт, 2022. 552 с.
8. Богачева Е.Л. Сущность, причины и виды корпоративных конфликтов в акционерных обществах // Таврический научный обозреватель. 2015. №2. С. 147-152.
9. Веревкина Ю.Ю. Корпоративные конфликты в акционерной практике: причины возникновения и способы предотвращения // Вестник Самарского государственного университета. 2016. № 10. С. 110-116.
10. Власова А.С. Корпоративные отношения в гражданском праве: от сущности к пределам правового воздействия. Нижний Новгород: ООО «ПромоЛинк», 2020. 140 с.

11. Габов А.В. Юридические лица в российском гражданском праве. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2020. 384 с.
12. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М. : Статут, 2020. 412 с.
13. Жевняк О.В. Корпоративное право : учебное пособие. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2021. 179 с.
14. Жорнокуй Ю.М. Нарушение субъективного корпоративного права акционера как причина возникновения корпоративного конфликта // Цивилист. 2013. № 2. С. 72-77.
15. Кашанина Т.В. Корпоративное право. М. : Юрайт, 2019. 189 с.
16. Княжева М.С. Коллизия материального и процессуального права в вопросе толкования понятий «корпоративный спор» // Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС. 2023. № 1. С. 162-168.
17. Козлов А.В. Проблемы применения медиации в корпоративных спорах // Перспективы становления и развития медиации. 2019. №1. С. 60-63.
18. Кокорева В. Корпоративная культура как предмет скрытых споров // Трудовое право. 2020. № 3. С. 37 - 45.
19. Колонтаевская И.Ф. Корпоративные юридические лица. М. : МУ им. С. Ю. Витте, 2021. 138 с.
20. Кондракова И.А. Формы защиты прав акционеров. Белгород: Белгородский университет кооперации, экономики и права, 2018. 199 с.
21. Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления / Под ред. А.С. Семенова, Ю.С. Сизова. М. : Юрайт, 2016. 416 с.
22. Корсакова А.А. Самозащита как способ защиты корпоративных прав // Наука. Образование. Личность. 2015. № 3. С. 33-39.
23. Крутий Е.А. Теория и практика защиты корпоративных прав. Иваново: Ивановский государственный университет, 2017. 204 с.
24. Лаптев В.А. Корпоративные конфликты: причины возникновения и способы защиты // Lex Russica (Русский закон). 2013. № 3. С. 268-279.

25. Линева В.Ю. Понятие и принципы медиации в аспекте гражданской юрисдикции // Академия педагогических идей. 2019. № 6. С. 250-256.

26. Ловырев Д. и Удовиченко К. Альтернативные механизмы разрешения споров на рынке ценных бумаг // Круглый стол ОЭСР 2012 года по корпоративному управлению в России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.oecd.org/daf/ca/ADR%20RUS.pdf> (дата обращения: 29.05.2023).

27. Ломакин Д.В. Корпоративные правоотношения как составная часть системы гражданско-правовых отношений: на примере хозяйственных обществ: диссертация ... докт. юрид. наук: 12.00.03. Москва, 2009. 514 с.

28. Лубенец В.В. Корпоративный конфликт как вид юридического конфликта: понятие и причины возникновения // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2021. № 2. С. 70-75.

29. Мальгинов Е.А. Регулирование корпоративных правоотношений в Российской Федерации и государствах - членах Евразийского экономического союза: диссертация ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Москва, 2017. 282 с.

30. О Кодексе корпоративного управления [Электронный ресурс] : Письмо Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463. URL: [https://www.cbr.ru/statichtml/file/59420/inf\\_apr\\_1014.pdf](https://www.cbr.ru/statichtml/file/59420/inf_apr_1014.pdf) (дата обращения 01.05.2023).

31. Об акционерных обществах [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 19.12.2022). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8743/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8743/) (дата обращения 01.05.2023).

32. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_103038/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/) (дата обращения: 30.05.2023).

33. Определение Верховного Суда РФ от 20.01.2021 № 304-ЭС20-21308 по делу № А27-22609/2019 [Электронный ресурс]. URL:

<https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-20012021-n-304-es20-21308-po-delu-n-a27-226092019/> (дата обращения 01.05.2023).

34. Определение Верховного Суда РФ № 305-ЭС15-2706 от 20 июля 2015 года по делу № А40-56632/2014 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vsrp.ru/> (дата обращения: 14.06.2023).

35. Определение Верховного Суда РФ № 306-ЭС14-14 от 8 октября 2014 года по делу № А06-2044/2013 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vsrp.ru/> (дата обращения: 13.06.2023).

36. Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 26.08.2016 по делу № 305-ЭС16-3884, А41-8876/2015 [Электронный ресурс]. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-26082016-po-delu-n-305-es16-3884-a41-88762015/> (дата обращения 01.05.2023).

37. Осипенко О.В. Корпоративная конфликтология : монография. М. : Статут, 2022. 758 с.

38. Ошибка в подведомственности стоила судье карьеры [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.ru/news/view/140111> (дата обращения: 10.06.2023).

39. По делу о проверке конституционности отдельных положений статей 74 и 77 Федерального закона «Об акционерных обществах», регулирующих порядок консолидации размещенных акций акционерного общества и выкупа дробных акций, в связи с жалобами граждан, компании «Кадет Истеблишмент» и запросом Октябрьского районного суда города Пензы» [Электронный ресурс] : Постановление Конституционного Суда РФ от 24.02.2004 № 3-П. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_46768/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_46768/) (дата обращения 01.05.2023).

40. По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 19 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» в связи с жалобой общества с ограниченной ответственностью «Фирма Рейтинг» [Электронный ресурс] : Постановление Конституционного Суда РФ

от 21.02.2014 № 3-П. URL:  
<http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102031436&backlink=1&nd=102171362&rdk=> (дата обращения 01.05.2023).

41. По жалобам граждан Ю.Ю. Колодкина и Ю.Н. Шадеева на нарушение их конституционных прав положениями статьи 84.8 Федерального закона «Об акционерных обществах» во взаимосвязи с частью 5 статьи 7 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об акционерных обществах» и некоторые другие законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс] : Определение Конституционного Суда РФ от 03.07.2007 № 681-О-П. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_72393/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72393/) (дата обращения 01.05.2023).

42. Полякова А.Е. К вопросу о понятии «корпоративные отношения» // Евразийский юридический журнал. 2021. № 9. С. 145-146.

43. Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 29.09.2020 № Ф04-3101/2020 по делу № А27-22609/2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://faszso.arbitr.ru> (дата обращения 01.05.2023).

44. Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 24.08.2016 № Ф06-10649/2016 по делу № А55-16429/2015 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «Консультант Плюс».- URL: <https://faszso.arbitr.ru> (дата обращения 01.05.2023).

45. Постановление Арбитражного суда Ставропольского края от 27 июля 2015 года № Ф01-2202/2015 по делу № А43-21622/2015 [Электронный ресурс]. URL: <https://stavropol.arbitr.ru> (дата обращения: 05.06.2023).

46. Постановление Арбитражного суда Ставропольского края от 19 октября 2017 года № Ф01-4338/2017 по делу № А82-8896/2016 [Электронный ресурс]. URL: <https://stavropol.arbitr.ru> (дата обращения: 11.06.2023).

47. Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 9 августа 2017 года № 02АП2708/2017 по делу № А17-503/1-2017 [Электронный ресурс]. URL: <https://2aas.arbitr.ru/> (дата обращения: 20.06.2023).

48. Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 07.12.2020 № 19АП-4245/2020 по делу № А08-11281/2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://faszso.arbitr.ru> (дата обращения 01.05.2023).

49. Решение Арбитражного суда Кировской области от 5 февраля 2021 г. по делу № А28-9239/2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://kirov.arbitr.ru> (дата обращения 01.05.2023).

50. Решение Арбитражного суда города Москвы от 29 ноября 2018 года по делу № А40-148317/2018 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/PzPP11dwTНHj/> (дата обращения: 09.06.2023).

51. Решение Арбитражного суда Ставропольского края от 19 мая 2017 года по делу № А63-16807/2016 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/K5DhKuMt7RxW/> (дата обращения: 12.06.2023).

52. Решение Арбитражного суда Ставропольского края от 3 сентября 2020 года по делу № А03-8101/2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/Gkfftawvkn1M/> (дата обращения: 07.06.2023).

53. Решение Арбитражного суда Челябинской области от 26 августа 2019 года по делу № А76-22130/2017 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/im8HSsdjATom/> (дата обращения: 14.06.2023).

54. Росс С. Основы корпоративных финансов. М. : Лаборатория базовых знаний, 2000. 720 с.

55. Ручкина Г.Ф. Корпоративное право: учебное пособие. М. : ИНФРА-М, 2021. 160 с.

56. Савельев С.В. Корпоративные споры в арбитражных судах: статистика [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.ru/opinion/207761> (дата обращения: 01.06.2023).

57. Садыкова З.Р. Понятие и сущность корпоративных отношений // Знание. 2023. № 6. С. 82-92.

58. Семенихин В.В. Акционерные общества: Практический справочник. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2020. 415 с.

59. Серова О.А. Теоретико-методологические и практические проблемы классификации юридических лиц современного гражданского права России. М. : Юрист, 2011. 328 с.

60. Суворова О.А. Формы защиты прав участников корпоративных отношений // Актуальные научные исследования в современном мире. 2020. № 5. С. 142-151.

61. Султанова Э.В. Понятие корпоративного спора // Теоретические аспекты юриспруденции и вопросы правоприменения. 2023. №2. С. 42-48.

62. Суслин Э.В. Теория государства и права : учебное пособие. Санкт-Петербург: АНО ВО «СЮА», 2020. 244 с.

63. Тчибола Э.М. Анализ понятия корпорация в российском и американском праве // Центральный научный вестник. 2019. № 7. С. 25-27.

64. Шиткина И.С. Корпоративное право. М. : Статут, 2022. 735 с.

65. Эрик М. Рунессон, Мари-Лоранс Ги. Медиация конфликтов и споров в области корпоративного управления. Всемирный форум по вопросам корпоративного управления. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ifc.org/> (дата обращения: 15.06.2023).

66. Rout, El. Corporate Conflict Management: Concepts and Skills. Prentice-Hall of India: Pvt.Ltd., 2020. 292 p.