

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)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Гражданско-правовая

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)

на тему «Корпоративные конфликты и правовые средства их разрешения»

Обучающийся

И.Н. Баева

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. юрид. наук, А.В. Кирсанова

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

Тольятти 2025

Аннотация

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в современных условиях развития корпоративного сектора экономики России все большее значение приобретают вопросы эффективного разрешения корпоративных конфликтов. Корпоративные конфликты являются неотъемлемой частью функционирования компаний и могут оказывать существенное влияние на их деятельность и развитие. Неразрешенные конфликты могут привести к серьезным негативным последствиям, таким как снижение эффективности управления, ухудшение финансовых показателей, потеря репутации и доверия со стороны акционеров и инвесторов.

В этой связи исследование теоретических основ, нормативно-правового регулирования и практических аспектов разрешения корпоративных конфликтов представляется весьма актуальным и значимым. Углубленное изучение данной проблематики позволит выявить основные причины возникновения конфликтов, проанализировать существующие механизмы их разрешения, а также предложить пути совершенствования системы регулирования корпоративных отношений в России.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе разрешения корпоративных конфликтов в Российской Федерации. Предметом исследования выступают правовые нормы, регулирующие порядок разрешения корпоративных конфликтов, а также практика их применения.

Практическая значимость работы заключается в том, что ее результаты могут быть использованы для совершенствования законодательства в сфере регулирования корпоративных отношений и разрешения корпоративных споров.

Структура работы включает введение, три главы, заключение и список используемой литературы и используемых источников.

Оглавление

Введение	4
Глава 1 Теоретические основы корпоративных конфликтов	7
1.1 Понятие и правовая природа корпоративных конфликтов	7
1.2 Типология и классификация корпоративных конфликтов.....	15
1.3 Правовые особенности корпоративного конфликта в России	21
Глава 2 Характеристика средств разрешения корпоративных конфликтов ...	32
2.1 Государственные правовые средства разрешения корпоративных конфликтов	32
2.2 Альтернативные средства разрешения корпоративных конфликтов	40
Глава 3 Практические аспекты разрешения корпоративных конфликтов	50
3.1 Актуальные проблемы практики разрешения корпоративных конфликтов в РФ	50
3.2 Пути разрешения актуальных проблем разрешения корпоративных конфликтов в РФ	65
Заключение	73
Список используемой литературы и используемых источников	77

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в современных условиях развития корпоративного сектора экономики России все большее значение приобретают вопросы эффективного разрешения корпоративных конфликтов. Корпоративные конфликты являются неотъемлемой частью функционирования компаний и могут оказывать существенное влияние на их деятельность и развитие. Неразрешенные конфликты могут привести к серьезным негативным последствиям, таким как снижение эффективности управления, ухудшение финансовых показателей, потеря репутации и доверия со стороны акционеров и инвесторов.

Особую значимость данная проблематика приобретает в условиях масштабной трансформации экономических отношений, появления новых форм корпоративного взаимодействия, которые создают предпосылки для возникновения более сложных и комплексных корпоративных конфликтов, требующих современных правовых механизмов разрешения. Актуальность исследования усиливается необходимостью развития альтернативных способов разрешения корпоративных конфликтов, что отвечает запросам бизнес-сообщества на более гибкие и эффективные инструменты урегулирования споров в корпоративной сфере.

Дополнительную актуальность исследованию придает активное внедрение цифровых технологий в корпоративное управление, появление новых форм взаимодействия участников корпоративных отношений (цифровые собрания акционеров, смарт-контракты), что требует адаптации существующих механизмов разрешения конфликтов к новым реалиям.

Существенным фактором, подтверждающим актуальность исследования, является растущая потребность в совершенствовании механизмов превентивного управления корпоративными конфликтами. Современная практика показывает, что предупреждение конфликтных ситуаций и раннее выявление их предпосылок становятся ключевыми

элементами эффективного корпоративного управления. Это требует разработки комплексного подхода к построению системы управления конфликтами, включающей как правовые инструменты, так и организационно-экономические методы их предотвращения и урегулирования.

В этой связи исследование теоретических основ, нормативно-правового регулирования и практических аспектов разрешения корпоративных конфликтов представляется весьма актуальным и значимым. Углубленное изучение данной проблематики позволит выявить основные причины возникновения конфликтов, проанализировать существующие механизмы их разрешения, а также предложить пути совершенствования системы регулирования корпоративных отношений в России.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе разрешения корпоративных конфликтов в Российской Федерации.

Предметом исследования выступают правовые нормы, регулирующие порядок разрешения корпоративных конфликтов, а также практика их применения.

Цель исследования – на основе комплексного анализа теоретических, правовых и практических аспектов разработать рекомендации по совершенствованию механизмов разрешения корпоративных конфликтов в Российской Федерации.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть понятие, природу и типологию корпоративных конфликтов;
- проанализировать правовые особенности корпоративных конфликтов в России;
- рассмотреть государственные правовые средства и альтернативные средства разрешения корпоративных конфликтов;
- выявить актуальные проблемы практики разрешения корпоративных конфликтов в РФ;

- разработать предложения по разрешению актуальных проблем и совершенствованию механизмов регулирования корпоративных конфликтов в России.

Теоретической базой исследования являются фундаментальные труды российских и зарубежных ученых в области корпоративного права, корпоративного управления и разрешения конфликтов, в частности труды таких исследователей, как В.К. Андреев, Т.А. Батрова, В. Венинг, В.А. Лаптев, В.И. Малкина, М.Н. Марченко, О.В. Осипенко, С.Ю. Филиппова, И.С. Шиткина и другие.

Нормативную базу исследования составляет действующее законодательство Российской Федерации, включая Конституцию РФ, Гражданский кодекс РФ, специальные федеральные законы в сфере корпоративного права и альтернативного разрешения споров.

Эмпирической базой выступили материалы актуальной судебной практики Верховного Суда РФ и арбитражных судов по делам о корпоративных спорах за период 2020-2024 годы.

Методологическую базу исследования составляют общенаучные методы познания (диалектический, системно-структурный, формально-логический), а также частно-научные методы (формально-юридический, сравнительно-правовой).

Практическая значимость работы заключается в том, что ее результаты могут быть использованы для совершенствования законодательства в сфере регулирования корпоративных отношений и разрешения корпоративных споров, а также в практической деятельности компаний.

Структура работы включает введение, три главы, заключение и список используемой литературы и используемых источников.

Глава 1 Теоретические основы корпоративных конфликтов

1.1 Понятие и правовая природа корпоративных конфликтов

Рассматривая проблематику корпоративных конфликтов в современном российском праве, необходимо отметить комплексный характер данного явления. Примечательно, что несмотря на частое использование термина «корпоративный конфликт» в правовой практике, законодательное закрепление данного понятия отсутствует.

Законодательство не содержит определения корпоративного конфликта, но в то же время этот термин упоминается в разъяснениях Пленума Верховного Суда РФ. Так, в п. 29 Постановления от 23.06.2015 № 25 говорится о длительном корпоративном конфликте, в ходе которого существенные злоупотребления допускались всеми участниками хозяйственного товарищества или общества, вследствие чего существенно затруднялась его деятельность [27].

Исходя из вышеуказанного можно сделать вывод, что корпоративный конфликт - это любые противоречия (разногласия) между участниками корпорации, в том числе ООО и АО, в результате которых затрудняется либо делается невозможным продолжение деятельности самой корпорации. Данное определение представляется достаточно широким, что позволяет охватить различные проявления корпоративных разногласий, однако может создавать определенные сложности при правоприменении.

Корпоративный же спор является следствием корпоративного конфликта, когда участники корпорации не могут его разрешить самостоятельно.

Такая причинно-следственная связь между конфликтом и спором представляется логичной и отражает естественную эскалацию противоречий в корпоративных отношениях.

Заслуживает внимания позиция В.К. Андреева и В.А. Лаптева, которые подчеркивают экономическую природу корпоративных конфликтов. По их мнению, «рассмотрение корпоративных конфликтов и споров невозможно без исследования экономической сущности корпорации в современных условиях. Конечная цель участия в корпорации (коммерческой или некоммерческой) так или иначе направлена на получение экономической выгоды или иного полезного результата.

В частности, если участие в коммерческой корпорации, осуществляющей предпринимательскую деятельность с целью получения прибыли (ст. 2 ГК РФ), направлено на распределение между ее участниками (членами) экономического результата - прибыли или дивидендов, то в некоммерческих корпорациях создаются экономические предпосылки (условия) для получения экономического результата. Саморегулируемые организации выдают субъектам допуск к осуществлению соответствующего вида профессиональной или предпринимательской деятельности. Потребительские кооперативы обеспечивают удовлетворение потребностей своих членов, тем самым уменьшая затраты на приобретение какой-либо продукции у третьих лиц, и так далее» [2, с. 368].

Существенный вклад в понимание природы корпоративных конфликтов вносит точка зрения М.Ш. Гунибского, который рассматривает юридические конфликты в более широком социальном контексте: «Юридические конфликты представляют собой разновидность социальных конфликтов как всей совокупности конфликтов, происходящих и имеющих в обществе между отдельными личностями, социальными группами, организациями и объединениями» [8, с. 34].

По мнению Д.Р. Фейзрахмановой, под корпоративным конфликтом понимается столкновение гарантированных и защищенных законом интересов участников корпоративных отношений, а также иных лиц (конфликт интересов), влекущее за собой нарушение корпоративных прав и законных корпоративных интересов. При этом основанием возникновения конфликта в

корпорации признается факт столкновения корпоративных и иных связанных с ними интересов ее участников, при котором одновременная реализация их интересов без ущерба корпорации или таким лицам невозможна (конфликт интересов) [29, с. 9].

Важное уточнение вносят В.К. Андреев и В.А. Лаптев, указывая на определяющий признак корпоративного конфликта: «противоречие интересов и (или) нарушение прав участников корпоративных отношений возникают в процессе реализации корпоративных прав и (или) отстаивания корпоративных интересов, преследуемых участником корпорации. В иных случаях нельзя говорить о «корпоративном» конфликте» [2, с. 370].

С.Ю. Филиппова считает, что «корпоративный конфликт — это особая характеристика корпоративного правоотношения, показывающая наличие между участниками этого правоотношения любого разногласия (в том числе спора), возникшего в связи с участием в организации или ее органах, если оно затрагивает права или защищаемые правом интересы организации или участников организации» [31, с.72].

Существенным дополнением к пониманию природы корпоративных конфликтов является классификация причин их возникновения, предложенная В.А. Лаптевым и Е.Н. Ефименко. Они выделяют объективные причины, связанные с несовершенством правового регулирования, и субъективные, обусловленные личными и экономическими интересами участников: «Объективной причиной возникновения корпоративных конфликтов является отсутствие эффективных правовых норм, обеспечивающих гарантии корпоративных прав акционерам и участникам хозяйственных обществ, несовершенство действующих механизмов применения юридической ответственности за нарушения корпоративных обязательств, а также отсутствие жестких правовых санкций за действия по корпоративному захвату бизнеса.

Субъективными причинами выступают: стремление к экономическому господству, желание поглотить компанию-конкурента на соответствующем рынке, «сведение личных счетов» и так далее» [11, с. 279].

В понимании природы корпоративных конфликтов выступает заслуживает внимания позиция М.Н. Марченко, который выделяет ряд особенностей юридических конфликтов как относительно самостоятельных социальных и правовых явлений, подчеркивая их тесную связь с реализацией правовых норм и правоотношениями, а именно: «а) возникновение их на стадии реализации правовых норм и проявление в виде сугубо юридического явления; б) выступление в качестве основания возникновения юридических конфликтов правонарушений или угрозы их совершения; в) создание препятствий на пути реализации законных прав и интересов или исполнения обязанностей одной из сторон; г) выражение юридических конфликтов в виде взаимосвязи государства, правонарушителей и потерпевших, направленной на устранение или ограничение препятствий на путях реализации норм права в конкретных правоотношениях; д) ограничение содержания юридических конфликтов исключительно противодействием друг другу непосредственно вовлеченных в них сторон и исключение из него любого вида деятельности правоохранительных органов, направленной на их разрешение» [14, с. 15].

С своим исследованием О.В. Осипенко приводит всеобъемлющее определение изучаемого явления: «Корпоративный конфликт (внутренний корпоративный конфликт) - это значимые разногласия или явные споры участников системы корпоративного управления (субъекты конфликта), к которым относятся ведущие совладельцы и фактические бенефициары (акционеры, участники, выгодоприобретатели, головные звенья холдингов, иные лица, включенные в систему принятия реальных стратегических и опорных операционных решений), топ-менеджеры компании, а также не относящиеся к двум первым категориям ведущие совладельцы, фактические бенефициары и топ-менеджеры опорных дочерних (подконтрольных головному звену холдинга) операционных, инфраструктурных,

удерживающих, управляющих и «специальных» (SPV) компаний, входящих в соответствующую интегрированную корпоративную структуру, объектом которых (сфера конфликта) являются права и законные интересы указанных лиц, система принятия стратегических решений в целом, а также интегрированный (автономный) интерес компании при условии (ограничительная оговорка), что указанные разногласия и споры не удалось купировать (конструктивно разрешить) с первой попытки (первого цикла попыток) классическими средствами акционерной (корпоративной) демократии, в связи с чем сторона (стороны, субъекты), считающие свои права и охраняемые законом интересы нарушенными, вынуждены обращаться (существенное критериальное условие) к публичным инструментам защиты указанных прав, не исключая суды, правоохранительные органы, СМИ, предпринимательские ассоциации, экспертные сообщества и общественное мнение» [21, с. 46-47].

Анализ мнений исследователей позволяет сделать вывод о многогранности и комплексности феномена корпоративных конфликтов в современном российском праве.

Примечательно, что несмотря на отсутствие законодательного закрепления термина «корпоративный конфликт», в научной доктрине сформировалось достаточно полное представление о его сущности и природе. Особого внимания заслуживает позиция О.В. Осипенко, который предложил наиболее всеобъемлющее определение данного явления, включающее не только традиционных участников корпоративных отношений, но и бенефициаров, топ-менеджеров, а также субъектов дочерних структур. Существенным представляется выделенный им критерий невозможности разрешения конфликта классическими средствами корпоративной демократии, что приводит к необходимости обращения к публичным инструментам защиты прав.

О.С. Рыбка при анализе термина «корпоративный конфликт» выявляет следующие ключевые затруднения в его определении:

- «определение круга участников конфликта;
- определение понятия «корпоративные отношения», которое зачастую используется в понятии корпоративного конфликта;
- является ли этот конфликт только внутренним, только внешним или и тем и другим;
- определение последствий корпоративного конфликта: всегда ли это негативное явление или же оно может служить толчком к эффективному ведению бизнеса и возможности учёта интересов всех участников» [28].

По мнению М.Г. Чирикова, соотношение понятий «корпоративный конфликт» и «корпоративный спор» состоит в их различной природе и уровне обобщённости [34, с. 239].

Исследователь считает, что корпоративный конфликт является более широким и фундаментальным понятием, охватывающим все виды противоречий, возникающих между участниками корпоративных отношений, которые затрагивают интересы общества. В то же время корпоративный спор, по мнению М.Г. Чирикова, представляет собой частный случай корпоративного конфликта, который выражается в форме юридического разбирательства [34, с. 239].

«Корпоративный конфликт выступает фундаментальным (родовым) понятием по отношению к производному (специальному) от него понятию корпоративный спор» [34, с. 239].

М.Г. Чириков указывает, что в российском законодательстве термин «корпоративный конфликт» отсутствует, и его трактовка остается на усмотрение исследователей. Вместо этого используется понятие «корпоративный спор», которое определено в Арбитражном процессуальном кодексе РФ [34, с. 239].

По мнению исследователя, корпоративный спор охватывает разногласия, связанные с созданием, управлением и участием в юридическом лице [34, с. 239]. Однако, по мнению М.Г. Чирикова, замена термина

«корпоративный конфликт» на «корпоративный спор» в законодательстве лишь частично отражает суть проблемы, поскольку конфликт охватывает более широкий спектр ситуаций. «Отсутствие трактовки понятия «корпоративный конфликт» в нормативной базе может быть вполне компенсировано понятием «корпоративный спор» [34, с. 239]. Исследователь также подчёркивает, что использование термина «корпоративный спор» в законодательстве вызывает критику среди ученых.

Н.Г. Фроловский считает, что неопределенность этого термина может подрывать юридическую определённость и способствовать правовому нигилизму [32, с. 23].

По мнению М.Г. Чирикова, такая критика справедлива, так как терминология в корпоративных отношениях должна быть максимально чёткой и соответствовать общеправовым принципам. «Применение словосочетания «корпоративный спор» нарушает общеправовой принцип юридической определенности понятий» [34, с. 239].

М.Г. Чириков считает, что для устранения этой проблемы необходимо закрепить чёткое определение корпоративного спора в законодательстве, а также выделить институт корпоративных споров в отдельный нормативный акт. По мнению исследователя, это не только улучшит судебную и правоприменительную практику, но и положительно скажется на экономическом развитии страны [34, с. 239].

М.Г. Чириков отмечает, что «конкретика в разрешении корпоративного спора способствует их ликвидации на периоде зачатия» [34, с. 239].

На наш взгляд, позиция М.Г. Чирикова заслуживает внимания, так как она подчёркивает необходимость юридической точности и системного подхода к регулированию корпоративных отношений. Однако, кроме совершенствования законодательства, следует также уделять внимание развитию альтернативных методов разрешения конфликтов, таких как медиация и арбитраж, которые помогут повысить эффективность управления и снизить число корпоративных споров.

Систематизируя позиции исследователей, следует отметить, что заслуживает поддержки комплексный подход к пониманию природы корпоративных конфликтов, представленный в работах В.К. Андреева и В.А. Лаптева, которые акцентируют внимание на экономической составляющей данного явления, а также классификация причин их возникновения на объективные и субъективные. Особую значимость имеет позиция М.Ш. Гунибского и М.Н. Марченко, рассматривающих корпоративные конфликты в более широком контексте юридических конфликтов как социально-правового явления, что позволяет глубже понять их природу и механизмы возникновения. При этом следует согласиться с мнением Д.Р. Фейзрахмановой о том, что ключевым признаком корпоративного конфликта является столкновение защищенных законом интересов участников корпоративных отношений, при котором одновременная реализация этих интересов без ущерба корпорации невозможна.

На наш взгляд, представляется целесообразным предложить следующее определение корпоративного конфликта, которое следует закрепить в статье 2 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и статье 2 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»: корпоративный конфликт - юридический спор, возникающий между субъектами корпоративных отношений, характеризующийся противоборством экономических интересов и правовых позиций сторон, при котором необходимо вмешательство внешних механизмов защиты для его разрешения, поскольку дальнейшее нормальное функционирование корпорации без его урегулирования становится затруднительным или невозможным.

Данное определение концентрируется на трех ключевых особенностях: экономической составляющей конфликта, необходимости внешнего вмешательства и прямой угрозе нормальному функционированию корпорации.

Такой подход позволяет отграничить корпоративный конфликт от обычных разногласий в процессе управления корпорацией и подчеркнуть его существенный характер.

1.2 Типология и классификация корпоративных конфликтов

В современной корпоративной практике вопрос систематизации корпоративных конфликтов приобретает особую актуальность, поскольку правильное определение типа и вида конфликта позволяет выбрать наиболее эффективные методы его разрешения. При этом важно разграничивать понятия типологии и классификации корпоративных конфликтов. Типология представляет собой более общее разделение конфликтов по их сущностным характеристикам, в то время как классификация предполагает более детальное деление на группы по конкретным признакам.

С точки зрения типологии, корпоративные конфликты можно разделить на два основных типа: внутренние (между участниками корпорации) и внешние (между корпорацией и третьими лицами). Каждый из этих типов, в свою очередь, подлежит более детальной классификации по различным основаниям.

Среди множества подходов к классификации корпоративных конфликтов особого внимания заслуживает систематизация, предложенная Е.Г. Афанасьевой, которая делит конфликты на три группы:

- прекращение прав собственности на акции;
- нарушение прав акционеров, удостоверенных акциями;
- нарушение интересов общества.

Сущность которых состоит в следующем: «Прекращение прав собственности на акции может быть осуществлено, например, путем внесения записи в реестре акционеров общества о списании акций со счета акционера на основании подложных документов, оспаривания в суде сделки купли-продажи акций.

Нарушения прав акционеров являются самой многочисленной группой неправомерных действий, которые зависят от того, какое право акционера в результате нарушено: право на участие в управлении обществом, право на получение части прибыли общества или право на информацию о деятельности общества. К таким действиям необходимо отнести также неправомерные действия со стороны лица, осуществляющего ведение реестра акционеров, связанные с неисполнением законных требований акционера по передаче акций или получению необходимой информации из реестра акционеров.

Нарушения интересов хозяйственного общества происходят при заключении невыгодных для общества сделок по отчуждению имущества общества или приобретению имущества менеджерами общества, а также сделок, приводящих к несостоятельности общества, выбора менеджерами общества ошибочной стратегии развития, а также при злоупотреблении акционерами (участниками) своими правами, вводящим общество в дополнительные расходы» [4, с. 6].

Данная классификация имеет особую практическую ценность, поскольку позволяет четко идентифицировать характер нарушения и его последствия. В частности, прекращение прав собственности на акции может осуществляться путем манипуляций с реестром акционеров или оспаривания сделок купли-продажи. Наиболее распространенной категорией являются нарушения прав акционеров, которые затрагивают фундаментальные права: участие в управлении, получение прибыли и доступ к информации. Отдельного внимания заслуживают нарушения интересов общества, проявляющиеся в заключении невыгодных сделок и принятии ошибочных управленческих решений.

Важно отметить, что в действующем законодательстве отсутствует четкая классификация корпоративных конфликтов как таковых. Вместо этого законодатель в гл. 28.1 АПК РФ оперирует понятием «корпоративные споры», что, на наш взгляд, является не вполне корректным, поскольку спор представляет собой лишь одну из форм проявления конфликта, когда

противоречия между сторонами уже приобрели открытый характер и требуют судебного разрешения. Тем не менее, приведенный в АПК РФ перечень корпоративных споров представляет интерес с точки зрения их систематизации:

- «споры, связанные с созданием, реорганизацией и ликвидацией юридического лица;
- споры, связанные с принадлежностью акций, долей в уставном (складочном) капитале хозяйственных обществ и товариществ, паев членов кооперативов, установлением их обременений и реализацией вытекающих из них прав (кроме споров, указанных в иных пунктах настоящей части), в частности споры, вытекающие из договоров купли-продажи акций, долей в уставном (складочном) капитале хозяйственных обществ, партнерств, товариществ, споры, связанные с обращением взыскания на акции и доли в уставном (складочном) капитале хозяйственных обществ, партнерств, товариществ, за исключением споров, вытекающих из деятельности депозитариев, связанной с учетом прав на акции и иные ценные бумаги, споров, возникающих в связи с разделом наследственного имущества или разделом общего имущества супругов, включающего в себя акции, доли в уставном (складочном) капитале хозяйственных обществ и товариществ, паи членов кооперативов;
- споры по искам учредителей, участников, членов юридического лица (далее - участники юридического лица) о возмещении убытков, причиненных юридическому лицу, признании недействительными сделок, совершенных юридическим лицом, и (или) применении последствий недействительности таких сделок;
- споры, связанные с назначением или избранием, прекращением, приостановлением полномочий и ответственностью лиц, входящих или входивших в состав органов управления и органов контроля юридического лица, споры, возникающие из гражданских

правоотношений между указанными лицами и юридическим лицом в связи с осуществлением, прекращением, приостановлением полномочий указанных лиц, а также споры, вытекающие из соглашений участников юридического лица по поводу управления этим юридическим лицом, включая споры, вытекающие из корпоративных договоров;

- споры, связанные с эмиссией ценных бумаг, в том числе с оспариванием ненормативных правовых актов, решений и действий (бездействия) государственных органов, органов местного самоуправления, иных органов, должностных лиц, решений органов управления эмитента, с оспариванием сделок, совершенных в процессе размещения эмиссионных ценных бумаг, отчетов (уведомлений) об итогах выпуска (дополнительного выпуска) эмиссионных ценных бумаг;
- споры, вытекающие из деятельности держателей реестра владельцев ценных бумаг, связанной с учетом прав на акции и иные ценные бумаги, с осуществлением держателем реестра владельцев ценных бумаг иных прав и обязанностей, предусмотренных федеральным законом в связи с размещением и (или) обращением ценных бумаг;
- споры о созыве общего собрания участников юридического лица;
- споры об обжаловании решений органов управления юридического лица;
- споры, вытекающие из деятельности нотариусов по удостоверению сделок с долями в уставном капитале обществ с ограниченной ответственностью» [3].

Данную классификацию нельзя считать базовой, так как АПК РФ, будучи процессуальным документом, не раскрывает само понятие «корпоративный конфликт» с точки зрения материального права, а лишь определяет критерии для установления подведомственности таких споров.

На наш взгляд, было бы целесообразно закрепить в законодательстве классификацию именно корпоративных конфликтов, а не только споров, что позволило бы создать более эффективный механизм их предупреждения и урегулирования на досудебной стадии. Такая классификация могла бы быть включена в федеральный закон «Об акционерных обществах» и учитывать как материально-правовые, так и процессуальные аспекты корпоративных конфликтов.

Существенный вклад в развитие теории корпоративных конфликтов внес О.В. Осипенко, предложивший их классификацию по целям завладения контрольным пакетом акций. Данный подход позволяет глубже понять экономическую подоплеку корпоративных конфликтов и мотивацию их участников.

О.В. Осипенко, проведено разделение анализируемых конфликтов на примере акционерных обществ как вида корпоративных юридических лиц по двум основаниям.

«По целям завладения контрольным пакетом акций в результате корпоративного конфликта последние делятся на:

- конфликты, по исходе которых происходит горизонтальная или вертикальная интеграция корпорации;
- достигаются спекулятивные цели;
- устанавливается контроль над финансовыми и товарными потоками корпорации, выступающими в качестве объекта такого конфликта;
- выступающие инструментом конкурентной борьбы, целью которой является полная или временная блокировка конкурентов;
- конфликты, целью которых является обеспечение исполнения обязательств перед заимодавцем.

По целям приобретения «доконтрольных» пакетов акций корпорации:

- использующие гринмейл как прямой корпоративный шантаж;

- внедряющие «своего человека» в состав совета директоров корпорации;
- использующие контратаку в отношении владельца корпорации, который уже был подвержен нападению со стороны корпоративного шантажиста» [22, с. 268].

Г.В. Алексеев исходит из экономического подхода к классификации корпоративных конфликтов:

- «нарушение норм законодательства (нарушение законодательства органами управления либо самим обществом);
- поглощение (конфликт в процессе консолидации либо разделения бизнеса);
- конфликты по поводу дивидендов (извлечение прибыли из организации);
- конфликты с менеджерами;
- конкуренция (подрыв финансового состояния и конкурентоспособности);
- корпоративный шантаж (побуждение к продаже акций/долей)» [4, с. 357].

Проведенный анализ различных подходов к типологии и классификации корпоративных конфликтов демонстрирует сложность и многоаспектность данного явления в современной корпоративной практике.

При этом важно подчеркнуть, что отождествление понятий «корпоративный конфликт» и «корпоративный спор», наблюдаемое в действующем законодательстве, существенно сужает возможности для превентивного воздействия на конфликтные ситуации и требует корректировки на законодательном уровне.

На наш взгляд, наиболее эффективным подходом является интегративный метод, сочетающий формально-юридические и экономические

критерии, при этом четко разграничивающий типологию и классификацию корпоративных конфликтов.

Такой подход позволяет не только определить правовую природу конфликта, но и понять его экономическую сущность, что критически важно для выработки действенных механизмов разрешения корпоративных споров. Более того, законодательное закрепление комплексной классификации корпоративных конфликтов могло бы способствовать развитию превентивных мер, направленных на предотвращение их перерастания в корпоративные споры и минимизацию негативных последствий для всех участников корпоративных отношений.

1.3 Правовые особенности корпоративного конфликта в России

Корпоративные конфликты в России обладают уникальными особенностями, обусловленными как историческими, так и социально-экономическими факторами развития деловой среды. В отличие от западных стран с устоявшимися традициями корпоративного управления и устойчивыми правовыми институтами, российская корпоративная культура остается в значительной мере подверженной влиянию нестабильности и институциональных недостатков.

Исследования многих авторов посвящены изучению данной проблемы, так в своем анализе корпоративных конфликтов в России О.В. Осипенко выделяет одиннадцать особенностей.

Рассмотрим, основные черты, которые выделяет автор по каждой. Анализируя ключевую мысль автора о первой особенности корпоративной конфликтности в России, можно отметить, что он выделяет чрезмерную концентрацию капитала как фундаментальную предпосылку конфликтности в отечественной экономике. Это проявляется в нескольких сферах бизнеса: на публичном рынке, где «среди листингуемых Московской биржей компаний лишь единицы можно рассматривать как партнерские корпорации... остальные

имеют конкретных контролирующих лиц и доминирующих конечных бенефициаров», в крупном закрытом бизнесе, где «едва ли не все такие бизнесы имеют явных хозяев - субъектов корпоративного контроля», а также в среднем бизнесе, где действует принцип «либо я хозяин (обладатель корпоративного контроля), либо не стоит и начинать».

По мнению автора, данная особенность имеет противоречивое влияние: с одной стороны, доминирование контролирующего собственника может сдерживать конфликты, так как миноритарии не решаются вступать в противостояние с более сильным игроком, но с другой стороны, контролирующий собственник часто злоупотребляет своим положением, руководствуясь принципом «раз я хозяин компании, то мне можно все», при этом отсутствует стремление к выстраиванию сбалансированной системы управления, что выражается в «отсутствии у «альфа-доминирующего» бизнес-партнера желания строить гармоничные отношения с коллегами». В итоге автор приходит к выводу, что высокая концентрация капитала в целом усиливает корпоративную конфликтность, создавая благоприятную среду для рейдерства и корпоративного шантажа.

Говоря о второй особенности корпоративной конфликтности, связанной с гипертрофией теневых отношений в корпоративном управлении, можно отметить, что автор рассматривает это явление как системное, охватывающее все элементы управления.

О.В. Осипенко описывает различные проявления теневого управления через систему номинальных лиц, где номинальный участник (акционер) - лицо, осуществляющее миссию владельца титула на бизнес в интересах реального инвестора (бенефициара), а также через теневых директоров и подставных лиц в органах управления. Теневое управление, по мнению автора, становится источником конфликтности в четырех основных аспектах: во-первых, оно само по себе является «приглашением в зону конфликта», во-вторых, представляет собой «сражение без правил, чреватое ударами ниже пояса», в-третьих, привлекает внимание рейдеров и корпоративных

шантажистов, и в-четвертых, выступает как «эффективный катализатор процесса эрозии принятых представлений о справедливости» [21, с. 86]. Автор сравнивает это явление с «незримо распространяющимся и при этом коварно мутирующим социально-экономическим вирусом» [21, с. 86], подчеркивая его разрушительное влияние на корпоративную культуру и управление в целом.

Третья особенность, по мнению исследователя, проявляется в высокой степени скрытности в принятии управленческих решений, что углубляет корпоративную конфликтность. Эта черта обусловлена второй особенностью — нежеланием компаний раскрывать методы теневого обогащения, даже если они остаются в рамках закона. Исследователь отмечает, что «отсутствие прозрачности и открытости зачастую возникает не из стремления к скромности, а из-за опасений получить критические оценки экономической обоснованности и формального качества принимаемых решений со стороны предпринимательского и экспертного сообществ, а также со стороны собственных акционеров, а также из-за страха быть уличенными в нарушениях или стать объектом зависти и информационных атак со стороны конкурентов» [21, с. 86]. В результате управленческая закрытость мешает оперативному устранению недостатков в работе компании, что в конечном счете усиливает конфликтный потенциал, когда проблемы вскрываются на более позднем этапе.

Исследователь также обращает внимание на специфический феномен мнимого конфликта, типичный для российских компаний, где реальные причины антагонизма нередко скрыты, а противостояния искусственно легализуются в форме управленческих споров, что связано с «многообразием инструментария защиты прав и законных интересов участников корпоративно-правовых отношений,» предлагаемых отечественной правовой системой» [21, с. 86].

Четвертая особенность, как отмечает О.В. Осипенко, проявляется в чрезмерной «психологизации» корпоративных конфликтов в России, где эмоциональная составляющая часто перевешивает рациональные бизнес-

интересы. В отличие от стран с развитой деловой культурой, где конфликты обычно решаются на основе экономической целесообразности, в России мотивации руководителей и участников корпоративного управления нередко формируются под влиянием таких личных факторов, как «честолюбие, азарт, свободолюбие, творчество, альтруизм» и даже «любовь и ненависть». Это смещение акцента на эмоциональные стимулы делает конфликты иррациональными, превращая их в личностные войны, где юридические методы переплетаются с физическим давлением. Феномен «бизнес-страха» также расширен: помимо опасений потерять инвестиции, добавляются страхи утраты «свободы, здоровья, квалификации, репутации» и даже «самоуважения».

В результате корпоративные конфликты приобретают иррациональный характер, становясь практически «войной до последнего солдата». Эта тенденция иллюстрируется примерами арбитражных споров, в которых конфликтные ситуации порой не имеют явных причин, а коренятся в «характерах людей, настроениях, вкусах и других субъективных факторах» [21, с. 95].

Пятая особенность, как отмечает исследователь, заключается в активном применении уголовно-правовых методов давления на оппонентов в корпоративных конфликтах.

Использование таких статей УК РФ, как 185.4, 185.5, 330, 201, 159, 160, стало обычной практикой для воздействия на участников компаний и членов управления. Несмотря на прежнее стремление правоохранительных органов «не позволять сотрудникам углубляться в корпоративные конфликты,» эти методы все чаще применяются в борьбе за корпоративные интересы. Предостережение адвокатов о том, что «уголовное дело сравнительно нетрудно возбудить, гораздо сложнее закрыть» подчеркивает, насколько этот ресурс остается актуальным для обеих сторон конфликта, особенно при достижении компромиссов и перемирий.

Шестая особенность касается заметной роли государства в корпоративных конфликтах, даже если его легальные интересы не затронуты напрямую.

Государство, выполняя функции административной власти, иногда «настораживающе рьяно поддерживает позицию одной из сторон» в частном секторе, что, как отмечают эксперты, может быть связано с личной заинтересованностью чиновников, являющихся скрытыми бенефициарами компаний. Кроме того, наблюдается «сезонное или импульсивное» применение норм закона, что вызывает удивление у практиков. В некоторых случаях государственные структуры вступают во внутренние конфликты за акции, как это произошло в деле между Федеральным агентством по управлению госимуществом и Министерством имущественных отношений Удмуртской Республики.

Седьмая особенность отражает высокий уровень использования нелегальных методов для разрешения корпоративных конфликтов. Такое положение дел связано с «гипертрофией теневого корпоративного управления» и недоверием предпринимателей к судебной-арбитражной системе, которую они считают «долгой, непредсказуемой и накладной». На смену официальным методам приходят альтернативные институты, включающие ОПГ, теневые чиновничьи структуры и неписанные правила силовых органов.

Эти неформальные способы разрешения конфликтов, похожие на методы 1990-х годов, остаются важными, и прогнозы относительно их полного искоренения остаются неопределенными [20, с. 102].

Восьмая особенность — трагичность корпоративных конфликтов, вызванная профессиональной неподготовленностью большинства инвесторов. Нежелание бенефициаров компаний заниматься «ранней профилактикой акционерных антагонизмов» и проводить независимые корпоративные аудиты приводит к обострению конфликтов.

Несмотря на появление в судебной практике таких механизмов, как корпоративные договоры с сильным «корпоративно-управленческим эффектом» многие инвесторы пренебрегают ими, полагая, что «корпоративный конфликт — это не про нас» и избегают превентивных мер, пока не сталкиваются с корпоративной войной лично.

Девятая особенность корпоративной конфликтности заключается в том, что конфликты часто поражают всю группу компаний, построенных по типу холдинга. Это связано с тремя основными факторами: во-первых, в России крупный бизнес редко организован в виде одной компании и обычно принимает форму холдинга, включающего различные типы дочерних и зависимых компаний. Во-вторых, такой холдинг воспринимается окружающими как единое целое, объединенное корпоративным контролем одного бенефициара. В-третьих, большинство корпоративных конфликтов в России представляют собой «бое столкновения участников», что приводит к разрастанию конфликта на весь холдинг, где противостояние происходит уже не только на уровне одной компании, а между группами бенефициаров.

Десятая особенность — высокий уровень конфликтности среди совладельцев паритетных компаний, в которых владение разделено поровну (например, 50% на 50% или 33,3% на 33,3% на 33,3%).

«Паритетная компания — кратчайший путь в суд», говорят специалисты. Это связано с иллюзорным ощущением равенства прав и обязанностей среди партнеров. На практике управляющий партнер имеет больше власти благодаря правам генерального директора, что создает неравенство и становится источником конфликта. Попытки избежать таких ситуаций через создание коллективного исполнительного органа или заключение корпоративного договора не получили популярности в России, что ведет к частым антагонизмам.

Одиннадцатая особенность корпоративных конфликтов в сфере умеренно крупного и среднего бизнеса связана с ориентацией инвесторов на краткосрочную и среднесрочную перспективу. Отечественные инвесторы

часто «не обладают элементарным терпением» ожидая быстрого возврата на вложения или быстрой реализации договоренностей. Если выход на рентабельность задерживается или договоренности нарушаются, пассивные инвесторы начинают воспринимать активных, управляющих партнеров как «клятвопреступников» что ведет к конфликтам и желанию корпоративного возмездия [21, с. 104-105].

Т.А. Батарова выделяет, что корпоративные конфликты в некоммерческих организациях обладают уникальными характеристиками, отличающими их от аналогичных ситуаций в коммерческих структурах. Главной особенностью таких конфликтов является сложность их правового регулирования, связанная с отсутствием четкой нормативной базы, которая могла бы однозначно классифицировать некоммерческие организации как корпоративные структуры.

Сохраняющаяся неопределенность в части отнесения некоммерческих организаций к числу корпоративных приводит к проблемам в определении корпоративных прав и обязанностей участников. Т.А. Батарова отмечает, что наличие противоречий в законодательстве, например, в классификации членства и участия, усложняет правовую оценку подобных конфликтов и нередко оставляет их нерешенными [5, с. 8].

Она также акцентирует внимание на спецификах корпоративных конфликтов в отдельных видах некоммерческих организаций, таких как казачьи общества и общины коренных малочисленных народов, где личные или кровно-родственные связи играют значительную роль. «Специфика возникающих конфликтов обусловлена особым значением личных, а иногда и кровно-родственных связей их участников, что значительно влияет на мотивацию и решения в отношении реализации корпоративных прав» [5, с. 8]. Эта особенность придает таким конфликтам дополнительный социальный и культурный контекст, требующий уникального подхода.

Исследователь классифицирует корпоративные конфликты в некоммерческих организациях, выделяя три основные группы: конфликты,

связанные с формированием и функционированием органов корпорации (включая вопросы легитимности исполнительных органов и процедуры принятия решений), конфликты по имущественным вопросам (включая уплату членских взносов и распределение доходов), а также конфликты, связанные с реализацией прав участников (включая права на избрание в органы управления, доступ к информации и право выхода из организации). В зависимости от состава участников конфликта, она выделяет конфликты между органами управления, между органами управления и участниками, а также между самими участниками.

Т.А. Батарова отмечает, что «наличие такого многообразия типов корпоративных конфликтов требует детализированного подхода к их разрешению, так как использование общих правовых норм для разрешения этих споров часто неэффективно» [5, с. 8]. В связи с этим исследователь подчеркивает, что «многие суды вынуждены применять нормы, разработанные для коммерческих корпораций, что не всегда соответствует природе некоммерческих организаций. Например, применение аналогии закона порой приводит к неправомерному расширению понятий и понятийному смешению, как это случается с понятием конфликта интересов» [5, с. 8].

Для решения указанных проблем исследователь предлагает принять комплекс мер, направленных на предотвращение и урегулирование корпоративных конфликтов. Основными направлениями являются реформирование законодательства, разработка типовых документов и рекомендации по корпоративному управлению в некоммерческих организациях. Она подчеркивает необходимость «внесения в законодательство положений, регулирующих корпоративные отношения в некоммерческих организациях» с учетом специфики их организационно-правовых форм.

Т.А. Батарова предлагает разработать модельный устав некоммерческой организации, который включал бы механизмы предотвращения

корпоративных конфликтов и разрешения споров, что позволило бы унифицировать и стандартизировать подходы к их регулированию. Кроме того, она считает целесообразным внедрение базового стандарта корпоративного управления для разных категорий некоммерческих организаций, который мог бы быть рекомендован Минюстом России. В этом документе должны быть прописаны положения о предупреждении конфликтов интересов, в том числе через «назначение независимых членов коллегиального органа управления» и дополнительные меры по предотвращению недобросовестной конкуренции и конфликтов среди участников организации. Идея корпоративного договора и иных соглашений, предложенная Т.А. Батаровой, также рассматривается ею как действенный способ для самих организаций управлять потенциальными конфликтами. Этот договор мог бы детализировать права и обязанности участников, закреплять способы разрешения споров и определять процедуры для устранения конфликтов интересов [5, с. 8].

Исследователи подчеркивают, что корпоративные конфликты в России носят системный характер и обусловлены уникальными особенностями национальной экономики и корпоративной культуры. Высокая концентрация капитала, распространение теневых практик, закрытость в принятии решений и психологизация конфликтов создают предпосылки для антагонизма среди собственников и менеджеров. Эти факторы усиливают корпоративную напряженность, способствуют распространению нелегальных методов и вмешательству государства.

Применение уголовных методов, слабая правовая защита и ограниченные механизмы разрешения споров приводят к затяжным конфликтам, которые негативно сказываются на корпоративной культуре и эффективности управления.

В целом стоит выразить согласие с мнением исследователей о необходимости разработки более четких правовых норм и внедрении стандартов корпоративного управления, учитывающих российские реалии.

Это позволит повысить прозрачность и снизить риск конфликтов, сохраняя интересы как бизнеса, так и общества в целом.

Представим выводы по результатам первой главы настоящего исследования.

Корпоративный конфликт представляет собой сложное социально-правовое явление, характеризующееся столкновением экономических интересов и правовых позиций участников корпоративных отношений, при котором классические механизмы корпоративного управления оказываются неэффективными, что требует привлечения внешних инструментов защиты прав и создает существенные препятствия для нормального функционирования корпорации. Отсутствие законодательного закрепления данного термина компенсируется обширной научной разработкой проблематики, позволяющей выделить ключевые признаки корпоративных конфликтов: экономическую природу противоречий, невозможность разрешения внутренними средствами корпоративной демократии и угрозу нормальной деятельности организации.

Анализ научных подходов к определению корпоративного конфликта выявил отсутствие его законодательного закрепления при одновременном широком использовании в правоприменительной практике. В научной доктрине сформировалось комплексное понимание природы корпоративных конфликтов, подчеркивающее их экономическую составляющую и рассматривающее их в широком контексте юридических конфликтов как социально-правового явления.

Исследование правовых особенностей корпоративных конфликтов в России выявило ряд уникальных характеристик, обусловленных спецификой национальной деловой среды. К ним относятся: высокая концентрация капитала, преобладание теневых отношений в корпоративном управлении, закрытость в принятии управленческих решений, чрезмерная психологизация конфликтов, активное использование уголовно-правовых методов давления,

существенная роль государства даже в частных конфликтах, распространенность нелегальных методов разрешения споров.

На основе проведенного анализа представляется целесообразным законодательное закрепление понятия «корпоративный конфликт» как юридического спора, возникающего между субъектами корпоративных отношений, характеризующегося противоборством экономических интересов и правовых позиций сторон, при котором необходимо вмешательство внешних механизмов защиты для его разрешения, поскольку дальнейшее нормальное функционирование корпорации без его урегулирования становится затруднительным или невозможным. Такое определение позволит создать более эффективную правовую основу для предупреждения и разрешения корпоративных конфликтов в российской деловой практике.

Глава 2 Характеристика средств разрешения корпоративных конфликтов

2.1 Государственные правовые средства разрешения корпоративных конфликтов

Нормативно-правовое регулирование корпоративных конфликтов в Российской Федерации осуществляется на основе комплексной системы законодательных актов, центральное место в которой занимают Гражданский кодекс РФ, Федеральный закон «Об акционерных обществах», Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью». Особую значимость имеют положения Федерального закона «О рынке ценных бумаг», регламентирующие порядок эмиссии и обращения акций, а также нормы Арбитражного процессуального кодекса РФ, определяющие процедуры рассмотрения корпоративных споров. Существенную роль играют также подзаконные нормативные акты, издаваемые Центральным банком РФ и другими регулирующими органами, которые детализируют механизмы предупреждения и разрешения корпоративных конфликтов.

Важным аспектом правового регулирования корпоративных конфликтов является наличие специальных норм, направленных на защиту прав миноритарных акционеров и предотвращение злоупотреблений со стороны мажоритарных собственников. В частности, законодательство предусматривает механизмы обязательного предложения при приобретении крупных пакетов акций, процедуры оспаривания крупных сделок и сделок с заинтересованностью, а также порядок принудительного выкупа акций. Существенное значение имеет судебная практика, формирующая единообразные подходы к разрешению корпоративных споров и восполняющая пробелы в законодательном регулировании через правовые позиции высших судебных инстанций.

Государственные правовые средства разрешения корпоративных конфликтов представляют собой комплексную систему механизмов и инструментов, направленных на эффективное урегулирование споров в корпоративной сфере. В современных условиях развития российского корпоративного права особую значимость приобретает многоуровневый подход к разрешению конфликтных ситуаций, где каждый уровень характеризуется специфическими методами и процедурами правового воздействия.

Центральное место в системе государственных правовых средств занимают судебные механизмы, реализуемые преимущественно через арбитражное судопроизводство. Арбитражные суды обеспечивают рассмотрение корпоративных споров с применением специальных процессуальных институтов, включая обеспечительные меры и групповые иски. Особое значение имеют процедуры обжалования решений органов управления компании и механизмы защиты прав на акции и доли, которые формируют основу судебной защиты корпоративных прав.

Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации регулирует порядок рассмотрения дел по корпоративным спорам (ст. 225.2 АПК РФ). Данные дела рассматриваются арбитражным судом по общим правилам искового производства, с некоторыми особенностями, установленными в главе 28.1 Кодекса. Если корпоративные споры связаны с оспариванием действий государственных органов, то применяются также правила главы 24 АПК РФ [3].

Особый порядок установлен для рассмотрения корпоративных споров по требованиям о защите прав и законных интересов группы лиц. Согласно ст. 225.3 АПК РФ, в таких делах участник юридического лица вправе самостоятельно вступить в процесс на стороне истца или ответчика. Помимо общих требований к исковым заявлениям, в них должны быть указаны государственный регистрационный номер и адрес места нахождения ответчика-юридического лица.

Законодатель уделил значительное внимание информационной открытости рассмотрения корпоративных споров (ст. 225.4 АПК РФ). Арбитражный суд обязан размещать в Интернете сведения о движении дела, а также извещать само юридическое лицо-ответчик. Суд может также возложить на ответчика обязанность уведомить участников, органы управления и иных заинтересованных лиц о возбуждении производства.

Вместе с тем, АПК РФ допускает возможность примирения сторон корпоративных споров (ст. 225.5). Арбитражный суд может утвердить мировое соглашение или иные примирительные процедуры, но не в ущерб правам и законным интересам других лиц.

Особое внимание в Кодексе уделено регулированию обеспечительных мер по корпоративным спорам (ст. 225.6 АПК РФ). Арбитражный суд вправе применять широкий перечень обеспечительных мер, таких как арест акций/долей, запрет на совершение сделок, запрет органам юридического лица принимать решения. Однако при этом должен учитывать, чтобы обеспечительные меры не делали фактически невозможной или существенно не затрудняли деятельность юридического лица-ответчика [3].

В целом, анализ положений АПК РФ показывает, что законодатель стремится обеспечить баланс между правами акционеров, участников корпораций и интересами самих юридических лиц, а также повысить информационную открытость и возможность примирения сторон при рассмотрении корпоративных споров в арбитражных судах.

Административные механизмы разрешения корпоративных конфликтов реализуются через систему государственных органов, где ключевую роль играют Центральный банк РФ, осуществляющий надзор за финансовыми рынками, и Федеральная антимонопольная служба, контролирующая соблюдение антимонопольного законодательства. Существенное значение имеет деятельность налоговых органов, осуществляющих регистрационные функции, и прокурорский надзор, обеспечивающий законность в корпоративной сфере.

Административные способы защиты представляют собой систему превентивных мер, направленных на предотвращение корпоративных конфликтов через механизмы государственного контроля и надзора.

Каждый государственный орган в рамках своей компетенции осуществляет специализированный контроль за определенной сферой корпоративных отношений, что обеспечивает комплексную защиту прав участников корпоративных отношений.

Эффективность административных способов защиты обеспечивается наличием у государственных органов властных полномочий и возможностью применения мер государственного принуждения.

Особое значение имеет превентивный характер административных способов защиты, позволяющий предотвратить корпоративные конфликты на ранней стадии.

В этой связи, интересным будет рассмотреть письмо Банка России от 10 апреля 2014 г. № 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления», в котором регулятор информирует акционерные общества, государственные корпорации и компании об одобрении 21 марта 2014 года Советом директоров Банка России Кодекса корпоративного управления. В данном документе Банк России рекомендует применение Кодекса акционерным обществам, чьи ценные бумаги допущены к организованным торгам.

В рассматриваемом документе особое внимание уделяется механизмам управления корпоративными конфликтами. «Совет директоров должен играть ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов между органами общества, акционерами общества и работниками общества» [23] - этот принцип является основополагающим в системе корпоративного управления. Документ подчеркивает необходимость превентивных мер, указывая, что «общество обязано принимать все необходимые и возможные меры для предупреждения и урегулирования конфликта» [23], включая использование медиации и других внесудебных процедур.

Особенно важным представляется положение о том, что «член совета директоров, интересы которого затрагивает или может затронуть конфликт, не должен участвовать в работе по разрешению такого конфликта» [23]. Это демонстрирует стремление к обеспечению объективности при разрешении конфликтных ситуаций.

Документ также предусматривает создание специальной системы контроля, в целях предупреждения корпоративных конфликтов, которая должна обеспечивать:

- «своевременное получение обществом актуальной информации о связанных и аффилированных лицах членов совета директоров, единоличного исполнительного органа общества, членов исполнительного органа, иных ключевых руководящих работников и конфликте интересов, имеющихся у указанных лиц (в том числе о наличии заинтересованности в совершении сделок);
- принятие решений о совершении сделок с конфликтом интересов либо осуществление контроля за условиями таких сделок, лицами, не имеющими конфликта интересов и не подверженными влиянию со стороны лиц, имеющих соответствующий конфликт интересов» [23].

Анализируя данные положения, можно заключить, что представленный механизм управления корпоративными конфликтами является комплексным и хорошо структурированным. Особенно примечательно внимание к превентивным мерам и четкое разграничение полномочий при урегулировании конфликтов.

Однако следует отметить, что эффективность данной системы во многом зависит от добросовестности участников корпоративных отношений и их готовности следовать установленным правилам. В современных условиях развития корпоративного управления такой подход представляется не только обоснованным, но и необходимым для обеспечения устойчивого развития корпоративных структур.

Специальные механизмы защиты прав участников корпоративных отношений представлены процедурами принудительного выкупа акций, механизмами обязательного предложения и особым порядком одобрения крупных сделок. Особое внимание уделяется контролю за сделками с заинтересованностью и механизмам защиты при реорганизации общества, что позволяет минимизировать риски нарушения прав миноритарных акционеров.

Правоохранительные механизмы составляют важный элемент системы государственных средств разрешения корпоративных конфликтов, включая расследование экономических преступлений и противодействие рейдерским захватам.

Существенное значение имеет защита прав инвесторов правоохранительными органами и эффективное исполнительное производство, обеспечивающее реализацию принятых судебных решений.

При анализе государственных правовых средств разрешения корпоративных конфликтов некоторые исследователи в т. ч., Н.Г. Фроловский выделяет две знаковые тенденции в развитии российского корпоративного права, отраженные в правоприменительной практике Верховного Суда РФ.

Первая тенденция заключается в усилении роли исполнительных органов корпораций в ущерб интересам собственников. Судебная коллегия по экономическим спорам ВС РФ в одном из своих определений (№ 305-ЭС19-8975) фактически предоставила единоличному исполнительному органу право оценивать и игнорировать решения вышестоящих органов управления, если это, по его мнению, нанесет ущерб интересам корпорации. Таким образом, суд разрешил извечный конфликт «собственников и менеджеров» в пользу последних, что сближает российскую модель корпоративного управления с западными подходами [32, с. 22].

Второй значимой тенденцией, по мнению исследователя, является повышение роли судебного толкования и правовых позиций высших судебных инстанций в регулировании корпоративных отношений.

Н.Г. Фроловский отмечает, что суды все чаще опираются не столько на нормы закона, сколько на «смысл» разъяснений, содержащихся в актах высших судов. Это, по мнению исследователя, вызывает обоснованные опасения, поскольку субъективная трактовка «смысла» способствует неопределенности и непредсказуемости в корпоративных отношениях [32, с. 22].

Исследователь также рассматривает пример, когда Верховный Суд РФ, толкуя положения ГК РФ, по сути, изменил дату вступления в силу закона, что, по словам исследователя, «не может не вызывать возмущение», поскольку напрямую затрагивает основы правовой системы Российской Федерации [32, с. 22].

В целом, проведенный исследователем анализ отражает серьезные трансформации в российском праве, когда судебная власть все больше вторгается в сферу законодательного регулирования, что, безусловно, требует пристального внимания правоведов и практиков.

А.Я. Курбатов отмечает ряд процессуальных особенностей рассмотрения корпоративных споров в соответствии с действующим законодательством:

- «если споры отнесены к компетенции арбитражных судов (подведомственны им), то они не подлежат рассмотрению в порядке, предусмотренном Кодексом административного судопроизводства РФ (посл. абзац п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.09.2016 № 36 «О некоторых вопросах применения судами Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации»);
- к корпоративным организациям, где членами являются физические лица, относятся: потребительские кооперативы, общественные организации, общественные движения, товарищества собственников недвижимости, казачьи общества, общины коренных малочисленных народов. Корпоративные споры в таких организациях не относятся к компетенции арбитражных судов;

- есть организации, где членами являются лица, осуществляющие профессиональную (непредпринимательскую) деятельность: нотариальные палаты, адвокатские палаты, ассоциации (союзы), в том числе являющиеся саморегулируемыми организациями (например, саморегулируемые организации арбитражных управляющих). Корпоративные споры в таких организациях также не относятся к компетенции арбитражных судов;
- есть корпоративные некоммерческие организации, где члены в основном физические лица, но могут быть и юридические лица; некоммерческие унитарные организации; унитарные некоммерческие организации, где один учредитель; автономные некоммерческие организации. Вопросы о компетенции по рассмотрению в таких организациях споров решаются методом исключения. К компетенции арбитражных судов они не относятся, за исключением споров, связанных с созданием государственных и муниципальных унитарных предприятий, государственных корпораций, управлением ими. Указание на это исключение содержится в п. 30 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации». Данные споры, не являясь корпоративными, относятся к компетенции арбитражных судов по субъектному составу и сущности отношений» [10, с. 133].

Таким образом, многообразие государственных правовых средств разрешения корпоративных конфликтов позволяет обеспечивать комплексный подход к защите прав участников корпоративных отношений и способствует формированию стабильной корпоративной среды в Российской Федерации.

2.2 Альтернативные средства разрешения корпоративных конфликтов

Помимо судебного порядка, Арбитражный процессуальный кодекс РФ предусматривает возможность альтернативных средств разрешения корпоративных конфликтов (ст. 225.5 АПК РФ). Согласно кодексу, корпоративные споры могут быть урегулированы сторонами путем заключения мирового соглашения или использования иных примирительных процедур, в том числе с участием посредника.

Применение альтернативных средств разрешения корпоративных конфликтов имеет ряд преимуществ. Во-первых, они позволяют сторонам спора сохранить партнерские отношения и избежать публичности судебного разбирательства. Во-вторых, примирительные процедуры, как правило, менее затратны и более оперативны, чем судебное разбирательство. В-третьих, стороны могут найти взаимоприемлемое решение, учитывающее их интересы, в отличие от судебного решения, которое носит императивный характер. Вместе с тем, арбитражный суд не примет отказ от иска, признание иска или утверждение мирового соглашения, если это противоречит закону или нарушает права третьих лиц.

Здесь стоит отметить позицию Г.Ю. Крюченков, который в рамках исследования темы мирового соглашения по корпоративным спорам говорит о том, что «совокупность элементов, в которой корпоративный спор смежен с другими проявлениями корпоративного конфликта, определяет комплексный характер мирового соглашения, в котором могут быть достигнуты договоренности не только по конкретному делу, по которому ведется производство в рамках корпоративного спора, но и по другим судебным процессам и спорам, еще не перешедшим на рассмотрение суда. Целостность форм корпоративного конфликта порождает большое количество сторон мирового соглашения, поскольку часто сторонами мировых соглашений в корпоративных спорах выступают лица, не участвующие в деле, но прочно

связанные своими правами и законными интересами с инициаторами судебного разрешения корпоративного спора. Для структурирования характера вопросов, разрешаемых конкретным мировым соглашением по корпоративному спору, исследователями предлагается деление таких мировых соглашений на внесудебные и судебные» [9, с. 31].

Г.Ю. Крюченков подчеркивает их многоаспектный характер, выражающийся в возможности регулирования как единичных судебных споров, так и комплексных правоотношений с участием множества субъектов, включая иностранных юридических лиц. Существенным аспектом выступает возможность применения иностранного права и установления обязательств по заключению дополнительных судебных мировых соглашений, совершению сделок по отчуждению долей участия, ликвидации корпорации и цессии.

Исследователь выделяет ряд существенных препятствий в процессе урегулирования корпоративных споров, включая ограничения законодательства о банкротстве, необходимость соблюдения интересов кредиторов, в том числе государственных органов. Отдельного внимания заслуживает проблема конфиденциальности информации в контексте недобросовестного поведения участников переговорного процесса.

В качестве инструментария преодоления выявленных проблем Г.Ю. Крюченков предлагает комплексный подход, включающий: интеграцию условий о приостановлении конфликта, систематизацию действий участников спора, регламентацию взаимодействия с третьими лицами, фиксацию условий освобождения от требований и включение механизмов обеспечения исполнения мирового соглашения.

Особую научную ценность представляет вывод исследователя о необходимости формирования целостного механизма разрешения корпоративного конфликта, учитывающего как материально-правовые, так и процессуальные аспекты мирового соглашения [9, с. 31].

Данный подход требует дальнейшей научной разработки и совершенствования законодательного регулирования в целях повышения эффективности института мирового соглашения в корпоративных спорах.

Е.Б. Макеева отмечает, что: «Заключение мирового соглашения возможно, как по делам упрощенного производства, так и по корпоративным спорам. Вместе с тем вопрос о заключении мирового соглашения участниками корпоративного спора не является в судебной практике однозначным. Например, по делам об оспаривании решений общих собраний юридического лица такой способ выхода из конфликта представляется крайне спорным, поскольку может нарушать права акционеров, голосовавших за оспариваемое решение. Участвующие в деле участники корпорации ограничены в своем праве на полный или частичный отказ от иска, изменение оснований или предмета иска, заключение мирового соглашения и соглашения по фактическим обстоятельствам, поскольку совершение указанных действий невозможно без согласия корпорации в лице соответствующего органа и присоединившихся к иску участников. Если соглашение, а равно отказ от иска, его признание нарушают интересы юридического лица и (или) его права, то такие действия судом не принимаются.

Небольшую специфику имеет порядок обжалования определений, вынесенных в делах о корпоративных спорах. Срок для апелляционного обжалования составляет 10 дней, а не 1 месяц. Исключения составляют определения о прекращении производства по делу и об оставлении заявления без рассмотрения, которые обжалуются в общеустановленные сроки» [12, с. 30]. Автор рассматривает медиацию как эффективный внесудебный механизм урегулирования корпоративных споров, который успешно интегрировался в российское законодательство. Обосновывается актуальность применения медиации тем, что длительные корпоративные конфликты препятствуют нормальному функционированию компаний и влекут значительные судебные издержки.

Е.С. Цветкова выявляет ряд проблемных аспектов применения медиации в корпоративных спорах. Во-первых, подвергается сомнению целесообразность привлечения непрофессиональных медиаторов к разрешению корпоративных конфликтов ввиду их сложности. Во-вторых, поднимается вопрос о недостаточной определенности полномочий нотариуса при удостоверении медиативных соглашений. В-третьих, отмечается проблема потенциального нарушения прав третьих лиц заключаемыми медиативными соглашениями.

Исследователь указывает на специфику корпоративных споров, обусловленную сочетанием законодательного регулирования и внутренних локальных актов, а также императивным характером многих норм корпоративного права. Подчеркивается важность учета личного закона юридического лица при определении процедуры медиации в корпорациях.

В качестве преимуществ медиации автор выделяет снижение судебных расходов, экономию времени, привлечение квалифицированного посредника и возможность придания медиативному соглашению силы исполнительного документа. При этом акцентируется необходимость более детальной регламентации требований к медиаторам и нотариусам для минимизации злоупотреблений правом и предотвращения заключения мнимых и притворных сделок [33, с. 11].

С.А. Алексеева проанализировав опыт Испании по применению медиации, отмечает: «что Закон Испании от 27 сентября 2013 г. № 14/2013 разрешает проводить медиацию по вопросам несостоятельности (банкротства). Данный факт имеет важное значение для компаний, которые по окончании процедуры банкротства могут остаться жизнеспособными.

Медиатор по несостоятельности (банкротству) - одна из самых значимых новаций, предложенных испанским законодательством. Основными требованиями к медиатору по делам о несостоятельности (банкротстве) являются: 1) стаж работы юристом или аудитором от пяти лет, имеющим профессиональный опыт в области дел о несостоятельности (банкротстве); 2)

регистрация в качестве профессионального медиатора в реестре Министерства юстиции Испании; 3) действующий страховой полис профессиональной ответственности; 4) адрес электронной почты, а также необходимость соблюдения условий, предусмотренных Законом о медиации № 5/2012» [1, с. 46].

Основной вывод исследования С.А. Алексеевой свидетельствует о том, что внедрение единых норм о применении и исполнении медиативных соглашений в коммерческих спорах в Испании показало положительные результаты. Испанское законодательство активно развивает институт медиации в корпоративных спорах, рассматривая его как эффективный альтернативный метод урегулирования конфликтов, который успешно дополняет существующие правовые механизмы разрешения споров [1, с. 46].

По мнению В.А. Шульгиной и А.В. Осокина, альтернативные механизмы разрешения корпоративных споров можно разделить на три группы: организационные, договорные и юрисдикционные. Они отмечают, что данные меры направлены на «поддержание стабильности корпоративной формы и исключение негативных последствий корпоративного конфликта для осуществляемой предпринимательской деятельности» [35, с. 235].

Организационные механизмы включают создание структур управления, таких как службы комплаенса и корпоративные секретари, которые, по их мнению, способствуют предотвращению споров через контроль и соблюдение корпоративных норм. Кроме того, договорные механизмы, как подчеркивают авторы, позволяют минимизировать риски возникновения конфликтов благодаря возможности диспозитивного регулирования отношений между участниками корпорации. Они считают, что «включение положений о дедлоках и регулирование прав участников в корпоративных договорах способствуют снижению вероятности агрессивного поведения партнеров» [35, с. 235].

Юрисдикционные механизмы, такие как третейское разбирательство, по мнению А.В. Осокина и В.А. Шульгиной, остаются востребованными,

несмотря на определенные ограничения. Они обращают внимание на «высокую квалификацию арбитров, что способствует правильному разрешению споров и минимизирует недобросовестное поведение сторон» [35, с. 237]. Однако авторы также указывают на проблемы исполнения третейских решений в контексте недоверия арбитражных судов к третейским соглашениям. Таким образом, эффективное разрешение корпоративных споров возможно только при комплексном подходе, объединяющем организационные, договорные и юрисдикционные меры, что, как подчеркивают исследователи, «способно обеспечить стабильное функционирование корпорации без существенного влияния конфликтов на деловую активность» [35, с. 237].

Исследователи единогласно признают важность и преимущества альтернативных способов разрешения корпоративных конфликтов перед судебным разбирательством. К основным достоинствам относятся: сохранение партнерских отношений, конфиденциальность, экономия времени и средств, возможность достижения взаимоприемлемого решения. Г.Ю. Крючков подчеркивает комплексный характер мировых соглашений в корпоративных спорах, которые могут охватывать широкий спектр вопросов и вовлекать множество участников. При этом он отмечает ряд существенных препятствий, включая ограничения законодательства о банкротстве и проблему конфиденциальности информации. Е.Б. Макеева обращает внимание на неоднозначность применения мирового соглашения в некоторых категориях корпоративных споров, особенно когда это может затрагивать права третьих лиц. Автор также отмечает важность медиации как эффективного внесудебного механизма урегулирования споров. Е.С. Цветкова выделяет проблемные аспекты медиации, включая вопросы квалификации медиаторов, полномочий нотариусов и защиты прав третьих лиц. При этом подчеркиваются преимущества медиации в виде снижения издержек и возможности придания медиативному соглашению силы исполнительного документа.

Шульгина В.А. и Осокин А.В. предлагают комплексный подход к разрешению корпоративных конфликтов, выделяя три группы механизмов: организационные, договорные и юрисдикционные. По их мнению, только сочетание всех механизмов способно обеспечить эффективное функционирование корпорации. Общим для всех исследователей является признание необходимости дальнейшего совершенствования законодательного регулирования альтернативных способов разрешения корпоративных конфликтов и формирования целостного механизма их применения с учетом как материально-правовых, так и процессуальных аспектов.

Зарубежный опыт регулирования корпоративных конфликтов демонстрирует комплексный подход к решению данной проблемы. В своем исследовании О.С. Рыбка говорит о контрасте между российским и азиатским подходом к регулированию корпоративных отношений. О том какие, способы в странах АТР входят в понятие альтернативные способы разрешения споров (в английской версии ADR – Alternative Dispute Resolution) первыми исследователь приводит «классификацию ADR, применяемых в США и закреплённых в Кодексе Объединённых Штатов:

- примирение;
- фасилитация;
- посредничество (медиация);
- установление фактов;
- сокращённое судебное разбирательство (mini-trial);
- арбитраж;
- использование омбудсменов,
- и любая комбинация вышеперечисленного» [28].

В. Венинг отмечает, что: «посредничество всегда было самым распространённым ADR в мире. Наиболее часто применяемым видом посредничества является медиация (это доказывает огромное количество научных трудов, посвящённых этому способу), как один из старейших и

простых способов альтернативного разрешения конфликтов, поэтому обычно он везде имеет схожее понятие. Что же касается примирения, то оно в чём-то похоже на судебное примирение в РФ, третья сторона также является специалистом в праве (или даже в отдельных правовых вопросах), которая не просто помогает уладить конфликт путём улучшения взаимопонимания сторон, но и, исследовав обстоятельства дела, может полноценно проконсультировать и предложить вариант решения конфликта в виде своего экспертного мнения» [6, с. 421].

О.С. Рыбка выделяет следующую особенность урегулирований корпоративных конфликтов в КНР: «Одно из самых крупных государств АТР и одна из самых развитых экономических держав в мире – Китайская Народная Республика. На правовую систему КНР оказали глубокое влияние конкурирующие течения в философии: философия конфуцианства и легистская школы мысли. Китайские методы разрешения споров по-прежнему отражают конфуцианскую традицию, которая делает акцент на иерархии, социальной гармонии и поддержании отношений путем компромисса. Судебный процесс — это последнее средство, которое используется, когда разные стороны не могут договориться. Обращение в суд является нежелательной чертой. Таким образом, исторически сложилось так, что при урегулировании споров предпочтение отдается посредничеству или примирению, а не судебным методам. Во внутреннем контексте медиация в спорах и посредничество судов во время судебных разбирательств уже давно используется в КНР, и, хотя в нынешнюю эпоху экономических реформ количество судебных разбирательств возросло, правительство продолжает поддерживать альтернативные способы разрешения споров» [28].

В целом О.С. Рыбка проводит глубокий анализ различных систем ADR, справедливо отмечая влияние культурных особенностей на эффективность их применения. Однако, на наш взгляд, вывод о невозможности достижения Россией уровня применения ADR как в Китае и Японии из-за отсутствия соответствующих традиций несколько преждевременен. При правильном

развитии корпоративной культуры и популяризации альтернативных способов разрешения споров возможно формирование новых традиций делового оборота, адаптированных к российским реалиям, именно поэтому роль корпоративной культуры в снижении вероятности конфликтов мы рассмотрим, как одно из направлений минимизации конфликтов в третьей главе настоящей работы.

В заключение следует отметить, что альтернативные способы разрешения корпоративных споров представляют собой перспективное направление развития корпоративного права в России, способное значительно разгрузить судебную систему и обеспечить более эффективное урегулирование конфликтов. Однако существующие проблемы, такие как необходимость защиты прав третьих лиц, вопросы квалификации медиаторов и неоднозначность применения мировых соглашений в определенных категориях споров, требуют дальнейшего совершенствования законодательного регулирования и развития правоприменительной практики. Особенно важным представляется создание четких механизмов контроля за соблюдением прав всех заинтересованных сторон при использовании альтернативных способов разрешения споров, а также повышение профессионального уровня медиаторов в сфере корпоративных отношений.

Представим выводы по результатам второй главы настоящего исследования.

Нормативно-правовое регулирование корпоративных конфликтов в Российской Федерации представляет собой комплексную многоуровневую систему, основанную на положениях Гражданского кодекса РФ, федеральных законов «Об акционерных обществах» и «О рынке ценных бумаг», а также Арбитражного процессуального кодекса РФ, где особое внимание уделяется защите прав миноритарных акционеров и предотвращению злоупотреблений через механизмы судебного (преимущественно арбитражного), административного (включая надзорную деятельность Центрального банка РФ и других регулирующих органов) и правоохранительного характера, при

этом значительную роль играют специальные процедуры урегулирования корпоративных споров, подкрепленные правовыми позициями высших судебных инстанций и разъяснениями регулирующих органов, что в совокупности обеспечивает эффективную защиту прав всех участников корпоративных отношений.

Альтернативные средства разрешения корпоративных конфликтов, предусмотренные Арбитражным процессуальным кодексом РФ, включая мировые соглашения и медиацию, представляют собой эффективный инструмент урегулирования споров, обладающий рядом существенных преимуществ перед судебным разбирательством (экономия времени и средств, сохранение партнерских отношений, конфиденциальность), однако их применение сопряжено с определенными ограничениями и проблемами, такими как необходимость защиты прав третьих лиц, вопросы квалификации медиаторов и сложность применения мировых соглашений в отдельных категориях споров, что требует дальнейшего совершенствования законодательного регулирования и развития правоприменительной практики для обеспечения эффективного баланса интересов всех участников корпоративных отношений.

Глава 3 Практические аспекты разрешения корпоративных конфликтов

3.1 Актуальные проблемы практики разрешения корпоративных конфликтов в РФ

Корпоративные конфликты представляют собой одну из наиболее острых проблем современного корпоративного права России. Их разрешение требует комплексного подхода со стороны судебных органов и тщательного анализа всех обстоятельств дела. Особую актуальность приобретает исследование складывающейся судебной практики по данной категории дел, поскольку именно она формирует основные подходы к разрешению корпоративных конфликтов и защите прав участников корпоративных отношений. В рамках настоящего исследования проанализируем наиболее показательные примеры из современной судебной практики, которые позволяют выявить ключевые тенденции в сфере разрешения корпоративных конфликтов.

Так, например, в одном из судебных актов рассматривается дело о признании недействительным договора от 22 декабря 2020 г. № 040/20 между ООО «Ай Си Эн» (заказчик) и ИП Панкратовым К.И. (исполнитель) об оказании технической консультации в рамках судебного разбирательства. Основанием для оспаривания послужило мнение заказчика и его конкурсного кредитора ООО «ВБС» о фактическом неисполнении услуг и заключении договора лишь для вида, в связи с возникшим между сторонами корпоративным конфликтом.

Однако суды трех инстанций не усмотрели подтверждения того, что оспариваемый договор был заключен в рамках корпоративного конфликта. Суды указали, что ИП Панкратов К.И. не являлся участником ООО «Ай Си Эн», между сторонами отсутствовали споры, связанные с созданием общества. Предприниматель оказывал услуги в качестве самостоятельного контрагента,

а не сотрудника заказчика. Доказательств того, что целью сделки было предоставление должнику компенсационного финансирования на фоне его фактической несостоятельности и в рамках нераскрытого плана вывода из кризиса, не имеется.

Более того, суды установили реальный характер договорных отношений, подтвержденный документами об оказании и принятии услуг, при отсутствии доказательств их оплаты. Доводы о нерыночной цене договора были отклонены, так как ранее уже оценивались судами, при этом исполнитель не влиял на определение заказчиком размера убытков в рамках его спора с третьим лицом.

Приведенные конкурсным кредитором новые доказательства не подтвердили связь договора с корпоративным конфликтом и не опровергли гражданско-правовой характер отношений сторон. Верховный суд РФ не нашел оснований для пересмотра дела в кассационном порядке [16].

Данный пример показывает, что доводы о недействительности сделки в связи с корпоративным конфликтом между ее сторонами требуют серьезных доказательств. Суды исходят из добросовестности сторон и реальности их намерений при заключении договора, оценивают весь комплекс обстоятельств и документов по делу. Само по себе наличие корпоративного спора еще не предопределяет ничтожность заключаемых хозяйственных договоров. Конкурсные кредиторы, оспаривая сделки должника по мотиву корпоративного конфликта, обязаны подтвердить свои доводы относимыми и допустимыми доказательствами. Лишь в этом случае суды могут констатировать порочность сделки и применить последствия ее недействительности.

Анализ судебной практики показывает, что корпоративные конфликты часто возникают в контексте процедур банкротства, что существенно усложняет их разрешение. В таких ситуациях особое значение приобретает роль арбитражного управляющего, действия которого могут как способствовать урегулированию конфликта, так и усугублять его.

В современной судебной практике особый интерес представляет дело № А71-17644/2018, иллюстрирующее комплексную проблему корпоративного конфликта в условиях банкротства одного из участников общества. Рассматриваемый случай демонстрирует, как процедура банкротства может усложнить существующие корпоративные противоречия и создать дополнительные риски для всех участников конфликта. В данном деле арбитражный управляющий Н.А. Городилова, осуществляя полномочия в рамках процедуры банкротства Д.И. Митрофанова, произвела голосование за избрание руководителя общества, действуя в интересах кредитора должника, при этом обладая информацией о существующем корпоративном конфликте между участниками общества [15].

Суды всех инстанций признали такие действия управляющего не соответствующими критериям разумности и добросовестности, установленным законодательством о банкротстве. Анализ данного судебного решения позволяет сделать ряд существенных научных выводов относительно природы и особенностей корпоративных конфликтов в современных условиях. Прежде всего, следует отметить, что корпоративный конфликт в ситуации банкротства участника общества приобретает дополнительную сложность, создавая потенциальные возможности для злоупотребления правами как со стороны участников конфликта, так и со стороны арбитражного управляющего.

Судебная практика формирует принципиальную позицию, согласно которой арбитражный управляющий не должен использовать свои полномочия для усиления позиции одной из сторон корпоративного конфликта, даже если эта сторона является кредитором в деле о банкротстве.

Важным представляется вывод о том, что наличие корпоративного конфликта требует от арбитражного управляющего повышенной осмотрительности при реализации корпоративных прав должника, чтобы избежать углубления противоречий и нарушения баланса интересов участников общества. Данное судебное решение вносит значительный вклад в

развитие правоприменительной практики по вопросам разрешения корпоративных конфликтов в условиях банкротства участника общества и четко определяет границы допустимого поведения арбитражного управляющего в подобных ситуациях. Рассмотренный пример подчеркивает необходимость дальнейшего совершенствования механизмов предупреждения и разрешения корпоративных конфликтов, особенно в случаях их переплетения с процедурами банкротства.

Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации от 25.10.2022 № 305-ЭС22-12747 иллюстрирует проблему корпоративных конфликтов и защиты прав собственности в случае незаконного отчуждения имущества общества.

Суть дела заключается в том, что общество с ограниченной ответственностью «Бизнесстрой» обратилось в суд с иском о признании недействительными сделок по продаже принадлежащего ему здания и истребовании этого имущества из незаконного владения. По мнению истца, первоначальная сделка по отчуждению здания была совершена неуполномоченным лицом (нелегитимным генеральным директором), избранным в отсутствие кворума, при этом до ее совершения один из участников общества (компания «Медистон Корпорейшн» с долей 75%) был незаконно исключен из состава участников вторым участником.

Нижестоящие суды отказали в удовлетворении иска, посчитав, что имущество выбыло из владения общества по воле самого общества, а также признав пропуск истцом срока исковой давности. Однако Судебная коллегия по экономическим спорам ВС РФ не согласилась с такими выводами и направила дело на новое рассмотрение, указав, что суды не исследовали должным образом вопрос о том, была ли воля общества на отчуждение имущества, и не учли влияние корпоративного конфликта на оспариваемые сделки [20].

Данный пример показывает, что при разрешении корпоративных споров, связанных с незаконным выводом активов из компании, суды должны

установить, имело ли место волеизъявление собственника на передачу имущества. Выбытие имущества из владения юридического лица происходит не только вследствие юридических актов (решений собраний, договоров), но и фактических действий конкретных лиц. Установление порока воли на отчуждение имущества возможно лишь при определении надлежаще управомоченного лица, которое вправе действовать от имени компании. В ситуации корпоративного конфликта действия единоличного исполнительного органа могут лишь формально выражать волю общества, в то время как фактически имущество выбывает помимо воли юрлица.

Также Верховный суд указал, что при истребовании имущества от добросовестного приобретателя вопрос добросовестности не имеет значения, если доказано выбытие имущества из владения собственника помимо его воли. При применении исковой давности суды должны учитывать момент, когда у участника корпоративного конфликта появилась реальная возможность, а не только осведомленность, заявить свои требования.

Таким образом, ключевые выводы из данного примера для научного исследования по теме корпоративных конфликтов:

- при рассмотрении споров об оспаривании сделок и виндикации имущества юридического лица необходимо исследовать вопрос о том, выражало ли общество волю на отчуждение активов, учитывая обстоятельства корпоративного конфликта.
- выбытие имущества из владения компании следует оценивать не только с формально-юридической стороны (по документам), но и принимая во внимание фактические действия вовлеченных лиц и обстоятельства корпоративного спора.
- для защиты прав участника, утратившего корпоративный контроль в результате злоупотреблений другого участника, важно определить момент восстановления его правомочий для исчисления срока исковой давности.

Особую категорию корпоративных конфликтов составляют споры, связанные с выводом активов общества через различные схемы, включая внесение имущества в уставный капитал других организаций. Такие конфликты требуют от судов особенно тщательного анализа экономической целесообразности совершаемых сделок и их последствий для общества.

В контексте современной правовой практики Определение Верховного Суда РФ от 26 июля 2024 г. № 308-ЭС24-3124 демонстрирует классический пример корпоративного конфликта, выраженного в противостоянии мажоритарного и миноритарного участников общества с ограниченной ответственностью. Суть конфликта заключается в том, что компания Осита Инвестментс Лимитед, владеющая 99% долей в ООО «АлексТрейд», оспаривает сделку по внесению недвижимого имущества стоимостью 264 070 000 рублей в качестве дополнительного вклада в уставный капитал ООО «Дон-Моторс Плюс», совершенную генеральным директором Пивоваровым В.И., который состоит в фактических брачных отношениях с миноритарным участником Фоминой А.И. (владеющей 1% долей). В результате сделки доля ООО «АлексТрейд» в ООО «Дон-Моторс Плюс» увеличилась с 25% до 32%, однако общество лишилось своего единственного ликвидного актива в пользу компании, имеющей признаки банкротства (отрицательный капитал -121 млн руб.) [19].

Особую научную ценность представляет анализ механизма вывода активов через внесение недвижимого имущества в качестве вклада в уставный капитал другого общества, что является распространенным инструментом в корпоративных конфликтах. В данном случае конфликт усугубляется личной заинтересованностью генерального директора общества, что создает дополнительную почву для злоупотреблений корпоративными правами, особенно учитывая, что другие участники внесли вклады путем зачета требований, а не реальными активами.

Анализ исхода дела позволяет сделать вывод о несовершенстве существующих механизмов защиты прав участников корпоративных

отношений, когда формальное соблюдение корпоративных процедур может маскировать действия, направленные на причинение ущерба обществу и его участникам. Примечательно, что суды различных инстанций пришли к противоположным выводам относительно правомерности совершенной сделки, что указывает на сложность правовой квалификации подобных корпоративных действий и необходимость выработки единых критериев оценки их правомерности.

Данное дело также демонстрирует важность комплексного подхода к оценке экономической целесообразности корпоративных решений, когда формальное увеличение доли в уставном капитале может не компенсировать реальные имущественные потери общества. Особое значение приобретает анализ финансового состояния общества, принимающего вклад, поскольку вложение ликвидных активов в компанию с признаками неплатежеспособности может свидетельствовать о недобросовестности действий менеджмента и наличии корпоративного конфликта.

Данный пример подтверждает необходимость совершенствования правового регулирования корпоративных отношений в части установления дополнительных механизмов защиты прав участников обществ при совершении сделок с заинтересованностью и сделок, влекущих существенное изменение имущественного положения общества.

На основании анализа судебного постановления Арбитражного суда Северо-Западного округа от 20 апреля 2022 г. по делу № А13-2385/2021 можно сформулировать следующие научные выводы относительно природы и последствий корпоративного конфликта в акционерных обществах.

Рассмотренное дело представляет собой типичный пример корпоративного конфликта, в котором члены совета директоров, являясь аффилированными лицами, действовали вопреки интересам общества, что привело к существенным негативным последствиям для юридического лица. Данный случай демонстрирует, как корпоративный конфликт может проявляться через злоупотребление правом со стороны органов управления

общества и приводить к материальным потерям в виде штрафных санкций. Особую значимость представляет тот факт, что действия ответчиков, находящихся в состоянии корпоративного конфликта, создали правовую неопределенность в обществе путем умышленного затягивания процесса назначения регистратора и неправомерного ограничения прав других акционеров на участие в управлении обществом [25].

Интерес представляет правовая позиция суда относительно причинно-следственной связи между корпоративным конфликтом и причинением убытков обществу. Суд установил, что именно действия аффилированных лиц в условиях корпоративного конфликта привели к нарушению законодательства об акционерных обществах и, как следствие, к привлечению общества к административной ответственности. Данное дело иллюстрирует механизм трансформации корпоративного конфликта в конкретные имущественные потери для юридического лица и подтверждает необходимость своевременного правового реагирования на подобные ситуации.

В научном плане данное судебное решение позволяет сделать вывод о том, что корпоративный конфликт может служить основанием для привлечения к имущественной ответственности членов органов управления общества, если их действия, обусловленные данным конфликтом, повлекли причинение убытков обществу. При этом существенным является установление судом факта недобросовестности и неразумности действий участников корпоративного конфликта, что выражается в создании препятствий для нормального функционирования органов управления общества и реализации прав акционеров.

В контексте научного исследования корпоративных конфликтов показательным является дело № А56-27483/2020, рассмотренное Арбитражным судом Северо-Западного округа. Данное дело представляет собой пример корпоративного конфликта, где противоречия между

участниками общества привели к совершению сделок, причинивших существенный ущерб хозяйственному обществу.

Исследуемый случай демонстрирует типичную модель развития корпоративного конфликта, когда один из участников общества (владелец доли 33,3%) противостоит группе других участников, действующих согласованно. Конфликт интересов проявился в совершении серии сделок по отчуждению прав аренды помещений и оборудования магазинов, работавших под брендом «Север-Метрополь», по заведомо заниженной стоимости в пользу аффилированных лиц [26].

Анализ материалов дела позволяет выявить характерные признаки недобросовестных действий в рамках корпоративного конфликта: использование полномочий единоличного исполнительного органа вопреки интересам общества, совершение экономически необоснованных сделок, наличие корпоративных связей между покупателями и участниками общества, искусственное создание видимости публичности продажи активов.

Особую значимость для теории корпоративного права представляет правовая позиция суда относительно критериев недействительности сделок, совершенных в условиях корпоративного конфликта. Суд признал определяющими факторами наличие корпоративных связей между участниками сделок, существенное занижение договорной стоимости относительно рыночной, а также доказанность согласованности действий сторон при заключении оспариваемых сделок.

Данное судебное решение формирует важный прецедент в части защиты прав миноритарных участников хозяйственных обществ и противодействия злоупотреблениям со стороны мажоритарных участников в условиях корпоративного конфликта. Примечательно, что суд признал возможным взыскание убытков солидарно с участников общества, одоббивших совершение убыточных сделок, что расширяет инструментарий защиты корпоративных прав.

Судебное дело № А70-3442/2022 представляет значительный научный интерес в контексте исследования корпоративных конфликтов и их влияния на налоговые правоотношения. Анализируемое дело ООО «Корпорация Агролес» демонстрирует классический пример того, как внутренний корпоративный конфликт между учредителем (исполнительным директором) и обществом может использоваться в качестве инструмента защиты при налоговых спорах, а также влиять на оценку достоверности доказательственной базы в арбитражном процессе.

В рассматриваемом случае особый научный интерес представляет попытка общества использовать наличие корпоративного конфликта как основание для признания недопустимыми доказательств, полученных налоговым органом. Общество утверждало, что документы, на основании которых налоговым органом были сделаны выводы о получении необоснованной налоговой выгоды, были незаконно присвоены учредителем Коневым А.В. Однако суд сформировал важную правовую позицию, согласно которой наличие корпоративного конфликта само по себе не может служить основанием для признания доказательств недопустимыми, если их достоверность не опровергнута, а содержащиеся в них сведения подтверждаются иными материалами дела [24].

Данное дело позволяет сделать важный научный вывод о том, что корпоративный конфликт не может являться самостоятельным основанием для освобождения общества от налоговой ответственности и не влияет на оценку реальности хозяйственных операций. Суд установил, что независимо от наличия корпоративного конфликта, фактические обстоятельства дела свидетельствуют о создании обществом формального документооборота с целью уменьшения налоговых обязательств. Это демонстрирует приоритет фактических обстоятельств над формально-юридическими аргументами, связанными с корпоративными отношениями.

Таким образом, данное судебное решение вносит существенный вклад в развитие доктрины о соотношении корпоративных конфликтов и налоговых

правоотношений, формируя важный прецедент для правоприменительной практики и теоретического осмысления проблемы влияния внутрикорпоративных споров на публично-правовые отношения.

Судебное дело № А53-25646/2022 представляет собой показательный пример корпоративного конфликта в акционерном обществе, связанного с попыткой неправомерной передачи полномочий единоличного исполнительного органа. Анализ определения Верховного Суда РФ от 21 августа 2023 г. № 308-ЭС23-14673 позволяет сделать ряд существенных научно-практических выводов относительно природы и правовых последствий корпоративных конфликтов.

В рассматриваемом случае корпоративный конфликт проявился в попытке действующего руководителя общества обойти установленный законом порядок формирования органов управления юридического лица путем выдачи доверенности, фактически передающей полномочия единоличного исполнительного органа общества третьему лицу. Данная ситуация демонстрирует типичный для корпоративных конфликтов способ злоупотребления правом, когда формально законный инструмент (доверенность) используется для достижения противоправной цели - обхода императивных требований корпоративного законодательства [18].

Анализ позиции судов позволяет выявить важный правовой подход к разрешению подобных корпоративных конфликтов: суды признали приоритет норм специального корпоративного законодательства над общими положениями о представительстве. Существенным является вывод о том, что в условиях корпоративного конфликта действия по передаче полномочий единоличного исполнительного органа требуют особо тщательной проверки на предмет их соответствия не только формальным требованиям закона, но и добросовестности участников корпоративных отношений.

Рассмотренный случай обогащает теорию корпоративного права пониманием того, что корпоративный конфликт может проявляться не только в прямом нарушении закона, но и в попытках его обхода путем

злоупотребления правовыми институтами. При этом суды выработали эффективный механизм защиты корпоративных прав, основанный на комплексном применении норм о недействительности сделок, злоупотреблении правом и специальных положений корпоративного законодательства.

Рассмотренное Верховным Судом РФ (Определение от 19.07.2024 № 305-ЭС24-8216 по делу № А41-62370/2021), которое демонстрирует пример корпоративного конфликта, связанного с защитой прав миноритарного участника общества с ограниченной ответственностью. Анализируемое дело представляет значительную ценность для научного осмысления механизмов корпоративных конфликтов и способов их разрешения.

Рассматриваемый случай иллюстрирует модель корпоративного конфликта, в рамках которого миноритарный участник с долей 30% противостоит консолидированной позиции мажоритарных участников, владеющих совокупно 70% долей общества. Конфликт развернулся вокруг сделок по отчуждению ключевых нематериальных активов общества - товарных знаков и промышленных образцов, что существенно затрагивает имущественные интересы всех участников корпоративных отношений [17].

Анализ материалов дела позволяет выявить характерные признаки недобросовестного корпоративного поведения, выражающиеся в использовании формально законных корпоративных процедур для ущемления прав миноритария, применении сложных схем вывода активов через цепочку подконтрольных юридических лиц, а также сочетании гражданско-правовых механизмов с элементами уголовно-правовой составляющей конфликта.

Ценность представляет исследование применяемых правовых механизмов защиты, включающих оспаривание сделок по отчуждению активов, использование института крупных сделок и концепции мнимости сделок, а также применение норм об исковой давности. Материалы дела демонстрируют сложность доказывания недобросовестности действий при

формальном соблюдении корпоративных процедур и необходимость комплексного подхода к защите прав миноритарных участников.

В теоретическом аспекте данный случай подтверждает необходимость дальнейшего совершенствования механизмов защиты прав миноритарных участников хозяйственных обществ, особенно в ситуациях, когда формальное большинство голосов используется для причинения ущерба интересам общества и его миноритарных участников. Практическая значимость исследованного примера заключается в возможности выявления типичных признаков недобросовестного корпоративного поведения и определения эффективных способов правовой защиты интересов миноритарных участников в аналогичных ситуациях.

Проведенный анализ судебной практики позволяет сделать вывод о том, что современные корпоративные конфликты характеризуются высокой степенью сложности и многообразием форм проявления. Суды при их разрешении стремятся обеспечить баланс интересов всех участников корпоративных отношений, уделяя особое внимание защите прав добросовестных участников и противодействию злоупотреблениям корпоративными правами.

На основе анализа указанных судебных дел, выделим несколько ключевых проблем практики разрешения корпоративных конфликтов:

- недостаток доказательств при оспаривании сделок на основании корпоративного конфликта;
- конфликт интересов и злоупотребления арбитражного управляющего;
- незаконное отчуждение имущества и злоупотребления правом при отчуждении активов;
- сложности доказательства недобросовестности и неразумности действий органов управления;
- недостаток защиты прав миноритарных участников;

– проблема учета корпоративного конфликта в налоговых спорах.

Недостаток доказательств при оспаривании сделок на основании корпоративного конфликта. Примеры показывают, что суды требуют весомых доказательств, чтобы признать сделку недействительной из-за корпоративного конфликта. Только наличие корпоративного спора или разногласий между участниками недостаточно — требуется обоснованная доказательная база для подтверждения, что сделка была заключена с нарушением интересов сторон. Это требует от кредиторов и миноритарных участников документального подтверждения злоупотреблений.

Конфликт интересов и злоупотребления арбитражного управляющего. В делах, связанных с банкротством, арбитражные управляющие иногда принимают решения, способствующие одной из сторон конфликта. Суды указывают, что действия управляющих должны быть направлены на сохранение баланса интересов, а не на усиление позиций отдельных участников. Однако, практика показывает, что это не всегда соблюдается, и суды вынуждены устанавливать границы допустимого поведения.

Незаконное отчуждение имущества и злоупотребления правом при отчуждении активов. Проблема отчуждения активов общества через подконтрольные лица и использование корпоративных процедур для обмана участников широко распространена. Формальное соблюдение корпоративных процедур может использоваться для прикрытия действий, которые направлены на вывод активов в ущерб интересам других участников. Необходимость судебного установления наличия «порока воли» показывает сложность доказательства таких нарушений.

Сложности доказательства недобросовестности и неразумности действий органов управления. Корпоративный конфликт может выражаться в злоупотреблениях правом со стороны органов управления, что приводит к финансовым потерям общества. Однако доказать причинно-следственную связь между корпоративным конфликтом и ущербом бывает непросто. Суды

акцентируют на проверке факта недобросовестности действий участников конфликта, но отсутствие единых критериев затрудняет правоприменение.

Недостаток защиты прав миноритарных участников. Примеры указывают, что корпоративные процедуры нередко используются мажоритариями для ущемления прав миноритарных участников, в том числе для вывода активов. Миноритарии часто оказываются в уязвимом положении и вынуждены обращаться в суды для оспаривания сделок и защиты своих имущественных интересов. Судебная практика требует совершенствования механизмов защиты миноритариев, включая возможность оспаривания крупных сделок и сделок с заинтересованностью.

Проблема учета корпоративного конфликта в налоговых спорах. В делах, где корпоративные конфликты используются для оспаривания налоговых доначислений, суды не всегда признают такие аргументы. Корпоративный конфликт сам по себе не может быть основанием для освобождения общества от налоговой ответственности. Судебная практика отдает приоритет фактическим обстоятельствам, связанным с хозяйственными операциями, а не внутренним спорам между участниками компании.

Эти проблемы подчеркивают необходимость дальнейшего совершенствования правоприменительной практики и регулирования корпоративных отношений, особенно в части защиты прав участников и создания правовых механизмов, препятствующих злоупотреблению корпоративными процедурами.

Как показывает судебная практика современные корпоративные конфликты в России характеризуются многообразием форм проявления и усложнением механизмов злоупотребления правами - от нарушения корпоративных процедур до создания сложных схем вывода активов через подконтрольных лиц. При этом суды выработали четкие критерии оценки добросовестности участников корпоративных отношений, уделяя внимание

анализу экономической целесообразности оспариваемых сделок, наличию корпоративных связей между их участниками и реальности намерений сторон.

3.2 Пути разрешения актуальных проблем разрешения корпоративных конфликтов в РФ

Согласно статистическим данным Верховного Суда РФ, количество корпоративных споров ежегодно увеличивается на 15-20%, что свидетельствует о несовершенстве существующих механизмов их предупреждения и разрешения.

В своем исследовании С.Ю. Филиппова анализирует исключение участника из общества с ограниченной ответственностью как правовой механизм разрешения корпоративных конфликтов. Автор акцентирует внимание на том, что данное средство, несмотря на его крайний характер, позволяет сохранить функциональность и целостность корпорации в условиях острых разногласий. В основе института исключения лежит компромисс между защитой интересов общества и возможностью принудительного вмешательства в права отдельного участника. С.Ю. Филиппова подчеркивает, что исключение участника является одновременно мерой защиты общества и санкцией за нарушение участником своих обязанностей, причем сложность применения нормы закона обусловлена размытостью критериев, определяющих основания для такого исключения. Проблема, по мнению исследователя, заключается в отсутствии четкой дифференциации между исключением как мерой ответственности за правонарушение и как инструментом для предотвращения корпоративной дестабилизации.

Исследователь обращает внимание на недостатки правового регулирования и судебной практики в вопросах применения ст. 10 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью». Она отмечает необходимость уточнения субъектного состава истцов, права общества инициировать исключение, а также обстоятельств, достаточных для применения меры. Автор

предлагает более четкое разделение исключения участника на санкцию за грубые нарушения и на защитную меру, подчеркивая важность установления объективной необходимости исключения в контексте конкретных корпоративных конфликтов. Заключение статьи сводится к необходимости совершенствования законодательства и разработки единых подходов в судебной практике, что должно способствовать обеспечению баланса интересов всех сторон и устойчивости корпоративной структуры [30, с. 12].

Разрешение актуальных проблем корпоративных конфликтов в Российской Федерации требует комплексного подхода, сочетающего совершенствование правового регулирования, развитие судебной практики и укрепление механизмов защиты интересов участников корпоративных отношений.

Отдельного внимания требуют корпоративные конфликты, возникающие в связи с наследованием и расторжением брака, которые приобретают все большую актуальность. В случае наследования корпоративных прав, ключевой проблемой является неопределенность правопреемника в управлении обществом. На практике это часто приводит к дестабилизации корпоративных отношений, поскольку наследники могут не обладать достаточной компетенцией для участия в управлении обществом или действовать в ущерб интересам компании.

Для решения данных вопросов требуется внесение изменений в Гражданский кодекс РФ, а также в Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью», включая:

- установление порядка подтверждения компетенции наследника для участия в управлении обществом.
- введение механизмов временной передачи прав управления обществом другим участникам до завершения оформления наследственных прав.

- регламентацию условий, при которых общество вправе выкупить долю наследника в случае, если его участие угрожает стабильности компании.

Кроме того, необходимо разработать единые рекомендации для судебной практики в части раздела корпоративных прав при расторжении брака. Сегодня часто возникают споры из-за неясности, подлежат ли корпоративные права разделу как имущество или же их раздел невозможен в силу специфики участия в управлении обществом. В этой связи предлагается внести изменения в Семейный кодекс РФ:

- закрепить положение о возможности выделения компенсации вместо раздела корпоративных прав в случае, если участие второго супруга может нарушить устойчивость корпоративных отношений.
- установить обязанность сторон представить данные о реальной стоимости корпоративных прав и ключевых активов.

Также требуется уточнить положения Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» в части предоставления права обществу и его участникам выкупить долю, подлежащую разделу, в случае угрозы корпоративной стабильности.

Проведенный анализ проблем судебной практики позволяет сформулировать следующее комплексное решение.

На законодательном уровне необходимо ужесточить требования к совершению сделок с заинтересованностью, расширить полномочия миноритарных участников и внедрить механизмы обязательного проведения независимой оценки при отчуждении ключевых активов общества. Эти меры позволят снизить риски злоупотреблений и усилить прозрачность корпоративного управления.

Для реализации указанных мер предлагается внести изменения в следующие нормативно-правовые акты.

В Федеральном законе «Об акционерных обществах» дополнить статью 81 (сделки с заинтересованностью) положениями, ужесточающими порядок

согласования таких сделок, включая обязательное раскрытие информации о выгодоприобретателях. Установить обязательное проведение независимой оценки рыночной стоимости активов при совершении сделок с заинтересованностью.

В Федеральном законе «Об обществах с ограниченной ответственностью» (№ 14-ФЗ от 08.02.1998), расширить статью 45, добавив положения об обязательной независимой оценке рыночной стоимости активов общества при отчуждении имущества, составляющего более 25% балансовой стоимости активов. Дополнить статью 43 нормами, уточняющими права миноритарных участников на инициирование судебного разбирательства при выявлении злоупотреблений в сделках с заинтересованностью.

В Гражданский кодекс РФ (часть первая) внести изменения в статью 174, уточнив перечень сделок, для которых требуется обязательное привлечение независимой оценки в целях защиты прав миноритарных участников.

В Федеральном законе «О защите конкуренции» (№ 135-ФЗ от 26.07.2006), уточнить положения статьи 28, добавив обязанность компаний раскрывать информацию о сделках с заинтересованностью в антимонопольные органы.

В АПК РФ дополнить главу 4 (основные принципы арбитражного судопроизводства) положениями, регулирующими рассмотрение споров, связанных с нарушением процедуры согласования сделок с заинтересованностью, включая права миноритарных участников.

Принятие указанных изменений позволит не только усилить прозрачность корпоративного управления, но и создать дополнительные гарантии защиты интересов участников корпоративных отношений, особенно миноритариев, что будет способствовать снижению корпоративных конфликтов.

Особое значение имеет унификация судебной практики путем выработки единых критериев добросовестности и разумности действий участников корпоративных отношений. Это обеспечит предсказуемость

решений и снизит уровень правовой неопределенности. Важным направлением является индивидуализация ответственности, предполагающая привлечение к имущественной ответственности конкретных лиц, виновных в нарушении корпоративных процедур или злоупотреблении правами.

Деятельность арбитражных управляющих в условиях корпоративных конфликтов также требует дополнительных регуляторных мер. Ужесточение контроля за их действиями, введение стандартов поведения и обязательного аудирования их решений в подобных ситуациях позволит исключить злоупотребления полномочиями. Укрепление прозрачности корпоративного управления через разработку стандартов внутренней корпоративной документации и улучшение системы раскрытия информации о ключевых решениях станет важным шагом в направлении предотвращения конфликтов.

Существенную роль в разрешении корпоративных конфликтов может сыграть развитие института медиации. Создание специализированных центров для разрешения корпоративных споров, обязательное участие сторон в досудебной медиации и активное применение альтернативных способов разрешения споров позволят сократить нагрузку на судебную систему и ускорить разрешение конфликтов. Важно также усилить защиту прав миноритарных участников через создание компенсационных механизмов и предоставление дополнительных гарантий при оспаривании сделок, затрагивающих их имущественные интересы.

Дополнительно следует ввести уголовную ответственность за преднамеренные действия, направленные на причинение ущерба обществу и его участникам, а также персональную ответственность за незаконное отчуждение активов. Это создаст дополнительные стимулы для соблюдения корпоративного законодательства. Значимым направлением является развитие образовательных программ для участников бизнеса, направленных на разъяснение их прав и обязанностей, а также популяризация положительных кейсов разрешения корпоративных конфликтов.

Совершенствование налогового регулирования, направленное на исключение использования корпоративных конфликтов для манипуляций в налоговых спорах, должно сопровождаться уточнением критериев оценки реальности хозяйственных операций. В перспективе может быть создан институт корпоративных омбудсменов, которые будут осуществлять мониторинг и содействовать разрешению споров, а также государственно-частные органы, специализирующиеся на оперативном разрешении корпоративных конфликтов. Комплексное применение данных мер позволит не только повысить эффективность разрешения корпоративных конфликтов, но и укрепить стабильность корпоративных отношений в целом.

Реализация данных направлений совершенствования правового регулирования и правоприменительной практики позволит повысить эффективность разрешения корпоративных конфликтов в Российской Федерации. Комплексный подход к защите прав участников корпоративных отношений, ограничению возможностей для злоупотреблений и обеспечению баланса интересов будет способствовать преодолению сложившихся проблем в этой сфере. Предлагаемые меры станут важным шагом в направлении повышения правовой определенности и устойчивости корпоративных отношений в условиях острых внутренних противоречий.

Представим выводы по результатам третьей главы настоящего исследования.

На основе проведенного анализа судебной практики по разрешению корпоративных конфликтов в Российской Федерации можно сделать следующие ключевые выводы. Во-первых, современные корпоративные конфликты характеризуются многообразием форм проявления и усложнением используемых механизмов злоупотребления правами - от простого нарушения корпоративных процедур до создания сложных схем вывода активов через цепочки подконтрольных лиц. При этом суды выработали четкие критерии оценки добросовестности действий участников корпоративных отношений, уделяя особое внимание анализу экономической целесообразности

оспариваемых сделок, наличие корпоративных связей между их участниками и реальности намерений сторон при совершении юридически значимых действий.

Во-вторых, наблюдается тенденция к усилению защиты прав миноритарных участников хозяйственных обществ, что проявляется в формировании судами комплексного подхода к оценке доказательств недобросовестного поведения мажоритарных участников и единоличных исполнительных органов. Особую значимость приобретает позиция судов о необходимости исследования фактических обстоятельств дела, а не только формального соблюдения корпоративных процедур. При этом само наличие корпоративного конфликта не является самостоятельным основанием для признания сделок недействительными или освобождения от ответственности, но требует от судов более тщательного анализа всех обстоятельств дела и мотивов поведения участников конфликта. Дополнительную сложность приобретают корпоративные конфликты в условиях банкротства участников общества, что требует особой осмотрительности при реализации корпоративных прав и полномочий арбитражными управляющими.

Исходя из практики можно выделить несколько ключевых проблем разрешения корпоративных конфликтов:

- недостаток доказательств при оспаривании сделок на основании корпоративного конфликта;
- конфликт интересов и злоупотребления арбитражного управляющего;
- незаконное отчуждение имущества и злоупотребления правом при отчуждении активов;
- сложности доказательства недобросовестности и неразумности действий органов управления;
- недостаток защиты прав миноритарных участников;
- проблема учета корпоративного конфликта в налоговых спорах.

Для разрешения корпоративных конфликтов в России предлагается комплексный подход, включающий совершенствование правового регулирования (ужесточение контроля за сделками, расширение прав миноритариев, обязательная оценка активов), унификацию судебной практики и индивидуализацию ответственности за корпоративные нарушения. Важными шагами являются усиление прозрачности через стандарты документации и раскрытие информации, регулирование деятельности арбитражных управляющих с введением стандартов поведения и обязательного аудита, а также развитие медиации через специализированные центры и обязательную досудебную процедуру. Дополнительно предусмотреть защиту прав миноритариев, введение уголовной ответственности за незаконное отчуждение активов, образовательные программы для участников бизнеса и совершенствование налогового регулирования. Также ввести создание института корпоративных омбудсменов и специализированных органов для быстрого разрешения конфликтов.

Реализация данных направлений позволит повысить эффективность разрешения корпоративных конфликтов, обеспечив баланс интересов участников корпоративных отношений и ограничив возможности для злоупотреблений.

Заключение

В результате проведённого исследования поставленная цель достигнута, задачи решены.

В результате анализа теоретических основ корпоративных конфликтов были сделаны следующие выводы.

Анализ теоретических основ корпоративных конфликтов позволил сформулировать их комплексное определение. Корпоративный конфликт представляет собой сложное социально-правовое явление, характеризующееся столкновением экономических интересов и правовых позиций участников корпоративных отношений.

Отсутствие законодательного закрепления понятия «корпоративный конфликт» компенсируется обширной научной разработкой данной проблематики. В результате исследования выделены ключевые признаки корпоративных конфликтов: экономическая природа противоречий, невозможность разрешения внутренними средствами корпоративной демократии и угроза нормальной деятельности организации.

Специфика корпоративных конфликтов в России обусловлена особенностями национальной деловой среды. К характерным чертам российской практики относятся высокая концентрация капитала, преобладание теневых отношений в корпоративном управлении, закрытость принятия управленческих решений, чрезмерная психологизация конфликтов, активное использование уголовно-правовых методов давления, существенная роль государства в частных конфликтах и распространенность нелегальных методов разрешения споров.

Нормативно-правовое регулирование корпоративных конфликтов в Российской Федерации представляет собой комплексную многоуровневую систему, основанную на положениях Гражданского кодекса РФ, федеральных законов «Об акционерных обществах» и «О рынке ценных бумаг». Особое внимание в данной системе уделяется защите прав миноритарных акционеров

и предотвращению злоупотреблений через механизмы судебного, административного и правоохранительного характера.

Альтернативные средства разрешения корпоративных конфликтов, включающие мировые соглашения и медиацию, обладают рядом существенных преимуществ перед судебным разбирательством: экономия времени и средств, сохранение партнерских отношений, конфиденциальность процедур. Однако их применение сопряжено с определенными ограничениями, такими как необходимость защиты прав третьих лиц, вопросы квалификации медиаторов и сложность применения мировых соглашений в отдельных категориях споров.

В результате анализа практических аспектов разрешения корпоративных конфликтов были сделаны следующие выводы.

На основе проведенного анализа судебной практики по разрешению корпоративных конфликтов в Российской Федерации можно сделать следующие ключевые выводы. Во-первых, современные корпоративные конфликты характеризуются многообразием форм проявления и усложнением используемых механизмов злоупотребления правами - от простого нарушения корпоративных процедур до создания сложных схем вывода активов через цепочки подконтрольных лиц. При этом суды выработали четкие критерии оценки добросовестности действий участников корпоративных отношений, уделяя особое внимание анализу экономической целесообразности оспариваемых сделок, наличию корпоративных связей между их участниками и реальности намерений сторон при совершении юридически значимых действий.

Во-вторых, наблюдается тенденция к усилению защиты прав миноритарных участников хозяйственных обществ, что проявляется в формировании судами комплексного подхода к оценке доказательств недобросовестного поведения мажоритарных участников и единоличных исполнительных органов. Особую значимость приобретает позиция судов о необходимости исследования фактических обстоятельств дела, а не только

формального соблюдения корпоративных процедур. При этом само наличие корпоративного конфликта не является самостоятельным основанием для признания сделок недействительными или освобождения от ответственности, но требует от судов более тщательного анализа всех обстоятельств дела и мотивов поведения участников конфликта.

Дополнительную сложность приобретают корпоративные конфликты в условиях банкротства участников общества, что требует особой осмотрительности при реализации корпоративных прав и полномочий арбитражными управляющими.

Исходя из практики можно выделить несколько ключевых проблем разрешения корпоративных конфликтов:

- недостаток доказательств при оспаривании сделок на основании корпоративного конфликта;
- конфликт интересов и злоупотребления арбитражного управляющего;
- незаконное отчуждение имущества и злоупотребления правом при отчуждении активов;
- сложности доказательства недобросовестности и неразумности действий органов управления;
- недостаток защиты прав миноритарных участников;
- проблема учета корпоративного конфликта в налоговых спорах.

Для разрешения корпоративных конфликтов в России предлагается комплексный подход, включающий совершенствование правового регулирования (ужесточение контроля за сделками, расширение прав миноритариев, обязательная оценка активов), унификацию судебной практики и индивидуализацию ответственности за корпоративные нарушения. Важными шагами являются усиление прозрачности через стандарты документации и раскрытие информации, регулирование деятельности арбитражных управляющих с введением стандартов поведения и

обязательного аудита, а также развитие медиации через специализированные центры и обязательную досудебную процедуру. Дополнительно предусмотреть защиту прав миноритариев, введение уголовной ответственности за незаконное отчуждение активов, образовательные программы для участников бизнеса и совершенствование налогового регулирования. Также ввести создание института корпоративных омбудсменов и специализированных органов для быстрого разрешения конфликтов.

Реализация данных направлений позволит повысить эффективность разрешения корпоративных конфликтов, обеспечив баланс интересов участников корпоративных отношений и ограничив возможности для злоупотреблений.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Алексеева С.А. Медиация в корпоративных спорах: опыт Испании // Нотариус. 2022. № 5. С. 46-48.
2. Андреев В.К., Лаптев В.А. Корпоративное право современной России: монография / В.К. Андреев, В.А. Лаптев. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2023. 512 с.
3. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации : федеральный закон от 24.07.2002 № 95-ФЗ : (ред. от 08.08.2024) // СПС «Консультант Плюс».
4. Афанасьева Е.Г. Корпоративное право: Учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Юриспруденция» / Е.Г. Афанасьева, В.Ю. Бакшинская, Е.П. Губин и другие; отв. ред. И.С. Шиткина. М.: Волтерс Клувер, 2007. 648 с.
5. Батрова Т.А. Корпоративные конфликты в некоммерческих организациях: особенности, виды и способы предотвращения // Законы России: опыт, анализ, практика. 2023. № 8. С. 8-12.
6. Венинг В. Роль согласительной процедуры в разрешении споров: взгляд КНР // Огайо Сент-Дж. на дисп. Совете. 2005. Т. 20. С. 421-428.
7. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // СПС «Консультант Плюс».
8. Гунибский М. Ш. Юридическая конфликтология: учебное пособие / М.Ш. Гунибский; отв. ред. Л.А. Демина. Москва: Норма : ИНФРА-М, 2024. 176 с.
9. Крючков Г.Ю. Мировое соглашение по корпоративным спорам // Мировой судья. 2022. № 5. С. 31-37.
10. Курбатов А.Я. Предпринимательское право: проблемы теории и правоприменения: монография. М.: Юстицинформ, 2022. 244 с.
11. Лаптев В.А., Ефименко Е.Н. Корпоративные конфликты: причины возникновения и способы защиты // «Lex russica, 2013, № 3. С. 268-279.

12. Макеева Е.Б. Упрощенное производство в арбитражном процессе: корпоративно-правовые аспекты // Арбитражный и гражданский процесс. 2021. № 3. С. 30-34.
13. Малкина В.И. Конфликт интересов и корпоративный конфликт: проблемы классификации и соотношение понятий // Юрист. 2018. № 4. С. 46-54.
14. Марченко М.Н. Юридическая конфликтология: теория и методология исследования: учебное пособие / отв. ред. М. Н. Марченко. Москва: Норма : ИНФРА-М, 2024. 296 с.
15. Определение Верховного суда Российской Федерации от 17 апреля 2024 г. № 309-ЭС22-25804(2) по делу № А71-17644/2018 // СПС «Консультант Плюс».
16. Определение Верховного суда Российской Федерации от 7 ноября 2024 г. № 303-ЭС23-7991 по делу № А51-20978/2021 // СПС «Консультант Плюс».
17. Определение Верховного Суда РФ от 19.07.2024 № 305-ЭС24-8216 по делу № А41-62370/20211 // СПС «КонсультантПлюс».
18. Определение Верховного Суда РФ от 21.08.2023 № 308-ЭС23-14673 по делу № А53-25646/2022 // СПС «КонсультантПлюс».
19. Определение Верховного Суда РФ от 26.07.2024 № 308-ЭС24-3124 по делу № А53-16963/2022 // СПС «КонсультантПлюс».
20. Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации от 25.10.2022 № 305-ЭС22-12747 по делу № А40-14621/2021 // СПС «Консультант Плюс».
21. Осипенко О.В. «Корпоративная конфликтология: монография» Осипенко О.В. Статут, 2022. М.: 588 с.
22. Осипенко О.В. Институты корпоративного управления и акционерные конфликты в России / О.В. Осипенко. М.: Экмос, 2004. 464 с.
23. Письмо Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления» // СПС «КонсультантПлюс».

24. Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 23.03.2023 по делу № А70-3442/2022 // СПС «КонсультантПлюс».
25. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 20.04.2022 № Ф07-1437/2022 по делу № А13-2385/2021 // СПС «КонсультантПлюс».
26. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 29.11.2021 № Ф07-15337/2021 по делу № А56-27483/2020 // СПС «КонсультантПлюс».
27. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 8.
28. Рыбка О.С. Понятие корпоративного конфликта и альтернативные способы его разрешения в странах АТР // Юридические исследования. 2024. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-korporativnogo-konflikta-i-alternativnye-sposoby-ego-razresheniya-v-stranah-atr> (дата обращения: 12.11.2024).
29. Фейзрахманова Д.Р. Корпоративные конфликты и правовые средства их разрешения: дис. канд. юрид. наук. М., 2020. 245 с.
30. Филиппова С.Ю. Исключение участника как правовое средство разрешения корпоративного конфликта: комментарий к информационному письму ВАС РФ № 151 // Предпринимательское право. 2012. № 4. С. 12-16.
31. Филиппова С.Ю. Корпоративный конфликт: возможности правового воздействия. М.: Российская академия правосудия, 2009. 308 с.
32. Фроловский Н.Г. Правоприменительные тренды в вопросах разрешения корпоративных конфликтов // Гражданское право. 2020. № 5. С. 22-24.
33. Цветкова Е.С. Проблематика применения медиативных процедур в корпоративных отношениях // Нотариус. 2023. № 1. С. 11-15.

34. Чириков, М. Г. Разграничение понятий корпоративного конфликта и корпоративного спора // Молодой ученый. - 2023. - № 43 (490). - С. 238 - 240.

35. Шульгина В.А., Осокин А.В. Правовые механизмы предотвращения и разрешения корпоративных споров // Вопросы российской юстиции. 2022. №21. С. 222 – 238.