

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Юридический институт
Кафедра «Гражданское право и гражданское судопроизводство»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Руководитель магистерской
программы д.ю.н., доцент,
профессор кафедры
_____ С.Э.Либанова
_____ 2017 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ
**ПУТИ РАЗРЕШЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО КОНФЛИКТА И СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ
КОРПОРАТИВНЫХ ПРАВ УЧАСТНИКОВ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА**
ЮУрГУ – 40.04.01.2017.246.Ю

Научный руководитель
магистерской диссертации
к. ю. н, доцент
Демидова Галина Степановна

_____ 2017 г.

Автор магистерской
диссертации
магистрант группы Ю-246
Ситдикова Светлана Вакилевна

_____ 2017г.

Нормоконтролер
Тимошенко А.В.,
к. ю. н., доцент

_____ 2017 г.

Челябинск 2017

АННОТАЦИЯ

Ситдикова С.В. «Пути разрешения корпоративного конфликта и способы защиты корпоративных прав участников юридического лица».
ЮУрГУ, Ю – 246, 108с., библиограф. список – 108 наим.

Магистерская диссертация выполнена с целью анализа гражданско-правовой сущности корпоративного конфликта, рассмотрения судебных и внесудебных путей предупреждения и разрешения корпоративных конфликтных ситуаций.

Для достижения указанной цели магистерской диссертации исследованы доктринальные подходы к понятию корпоративного конфликта; проанализированы нормативно-правовые акты, регулирующие корпоративные отношения; рассмотрены различные классификации корпоративных конфликтов; охарактеризованы понятие, признаки и примеры такой разновидности конфликта как дедлок; исследованы судебные и внесудебные пути разрешения конфликтных ситуаций.

Научная новизна магистерского исследования заключается в комплексном и многостороннем анализе автором всевозможных как судебных, так и внесудебных способов разрешения корпоративных конфликтов.

Практическая значимость исследования проявляется в том, что сделанные в работе выводы могут быть использованы для дальнейшего совершенствования законодательства в корпоративной сфере. Кроме того результаты исследования могут быть использованы при формировании специальных правовых учебных дисциплин по корпоративному праву.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
Глава 1. ПРАВОВАЯ ПРИРОДА КОРПОРАТИВНОГО КОНФЛИКТА	
1.1. Понятие, структура и содержание корпоративного конфликта.....	13
1.2. Классификации и отдельные разновидности конфликтов, возникающих в корпорациях	20
Глава 2. РАЗРЕШЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ	
2.1. Общие теоритические и практические положения о возможных путях выхода из конфликтной ситуации в корпорации.....	27
2.2. Механизмы разрешения тупиковых ситуаций (дедлоков) как разновидностей корпоративного конфликта	42
Глава 3. РАЗРЕШЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ В ВНЕСУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ	
3.1. Корпоративный договор как средство разрешения конфликтных ситуаций	58
3.2. Эффективная модель корпоративной структуры управления как способ недопущения либо оперативного разрешения корпоративных конфликтов	74
3.3. Альтернативные способы разрешения корпоративных конфликтов	80
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	91
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	98

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертации обусловлена активным развитием в Российской Федерации сферы корпоративных отношений и поиском новых форм их правовой регламентации. В экономике современного государства ведущая роль принадлежит именно корпоративным организациям.

Законодательное включение корпоративных правоотношений в сферу гражданских правоотношений обуславливает необходимость серьезного исследования проблем, связанных с применением предусмотренных гражданским законодательством способов защиты корпоративных прав участников юридических лиц.

В настоящее время возрастает количество корпоративных конфликтов в сфере осуществления деятельности одного из основных предпринимательских субъектов – коммерческих корпорациях.

Предупреждение и эффективное урегулирование корпоративных конфликтов в правовом государстве позволяет обеспечить соблюдение и защиту прав участников юридических лиц и защитить имущественные интересы и деловую репутацию самой организации.

Осуществление юридическим лицом предпринимательской деятельности, а также успешное достижение целей, поставленных перед ним при его создании, возможны лишь при наличии эффективных инструментов, направленных на урегулирование возможных конфликтных ситуаций.

Стоит отметить, что предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов способствует точное и безусловное соблюдение сторонами корпоративных правоотношений законодательства, а также добросовестное и разумное поведение корпорации в лице органов управления во взаимоотношениях с участниками корпорации.

Кроме того, в последнее время появились новые формы и способы нарушения корпоративных прав участников юридических лиц. В связи с этим требуется установление доступных средств защиты корпоративных прав и

интересов, разработки эффективного гражданско-правового инструментария для формирования механизма защиты корпоративных прав и интересов.

Первостепенной задачей российского законодательства в сфере корпоративного права является разработка различных мер и способов, направленных на разрешение конфликтных ситуаций. Одной из главных мер в данной области являются предупредительные меры, которые направлены на предупреждение конфликтных ситуаций или их разрешение на первоначальном этапе их возникновения, т.е. на установление возможностей их урегулирования без обращения в юрисдикционные органы.

Подробно в настоящем исследовании будут рассмотрены тупиковые ситуации, возникающие в корпорациях, при которой участники корпорации, обладающие равным количеством голосов, не могут договориться между собой (дедлок).

Возникновение такого конфликта может привести к патовой ситуации, при которой конфликт станет неразрешимой проблемой из-за отсутствия у его сторон действенных механизмов по его разрешению. В связи с этим будет проанализирован доступный с недавнего времени в рамках действующего законодательства договорный механизм урегулирования корпоративных правоотношений, одной из основных целей которого является эффективное разрешение корпоративного конфликта.

Избрание участником юридического лица правильного способа разрешения корпоративного конфликта – залог успешного и своевременного разрешения ситуации без длительного приостановления осуществления юридическим лицом, в котором возник корпоративный конфликт, хозяйственной деятельности.

Степень доктринальной разработанности темы настоящего магистерского исследования неоднородна. Перечень работ, посвященных общим теоретическим вопросам корпоративного права, весьма обширен, при этом большинство фундаментальных работ относятся дореволюционному периоду – научные труды Д.И. Мейер, П.П. Цитович, Г.Ф. Шершеневича и

других. Активный интерес к отдельным проблемам стал проявляться с середины 90-х годов XX века, с принятием первой части Гражданского Кодекса РФ и специальных законов об отдельных видах юридических лиц.

Интерес представляет диссертационное исследование А.А. Данельян, который в своей работе «Корпорация и корпоративные конфликты» выделил несколько признаков корпоративного конфликта и дал общую характеристику всех возможных способов разрешения корпоративных конфликтов.

Также при осуществлении настоящего исследования использовались труды Д. И. Степанова, который наиболее подробно исследовал способы разрешения такой разновидности конфликтов как дедлок, в частности, особый интерес представляет работа «Дедлоки в непубличных корпорациях: возможные варианты развития законодательства и судебной практики».

Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся в корпоративной сфере, в том числе отношения, возникающие при разрешении корпоративных конфликтов.

Предметом исследования выступают российское законодательство регламентирующее сферу корпоративного права, исследования ученых, посвященные анализу основных теоретических и практических вопросов гражданско-правового регулирования корпоративных договоров, а также сформировавшаяся судебная практика.

Цель настоящего диссертационного исследования заключается в рассмотрении гражданско-правовой сущности корпоративного конфликта, рассмотрении судебных и внесудебных путей предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций, которые могут возникнуть в корпорации.

Для достижения указанной цели поставлены следующие **задачи** магистерского диссертационного исследования:

- 1) исследовать понятие и признаки корпоративного конфликта, описать структуру корпоративного конфликта;
- 2) рассмотреть различные классификации корпоративных конфликтов;

3) охарактеризовать особенности такой разновидности корпоративного конфликта как дедлок;

4) выявить проблемы, существующие в сфере правового регулирования выявления и разрешения корпоративных конфликтов;

5) подробно проанализировать корпоративный договор как инструмент предупреждения и разрешения корпоративных конфликтов;

6) рассмотреть возможные судебные и внесудебные пути разрешения конфликтных ситуаций.

Методологическая основа исследования состоит в использовании общенаучных методов познания, таких как, системный, комплексный и сравнительный анализ, метод типологии и классификации, иные методы формальной логики, в том числе индукция, дедукция, обобщение и другие. Также были применены частнонаучные, специальные методы исследования, в том числе формально-юридический, сравнительного правоведения и другие.

Теоретическую основу магистерского исследования составили научные труды российских и зарубежных специалистов по юридической конфликтологии, в частности работы А. Кудрявцева, Л. Козера и В. Мастенбрука, а также труды, посвященные исследованию отдельных вопросов корпоративного права: Е.Б. Абакумовой, Т.Т. Алиева, В.Г. Бородкина, М.С. Варюшина, Т.В. Грибковой, В.Н. Гурьева, А.А. Даненльяна, В.В. Долинской, А.Г. Карапетова, Т.В. Кашаниной, О.А. Красавчикова, Н.В. Козловой, В.А. Лаптева, Д.В. Ломакина, А.И. Масляева, Д.В. Новак, О. Осипенко, К. Оскаве, С.П. Степкина, Е.А. Суханова, Е.В. Шимбаревой, И.С. Шиткиной, В.В. Яркова и других.

Научная новизна магистерского исследования состоит в комплексном и многостороннем анализе автором всевозможных как судебных, так и внесудебных способов разрешения корпоративных конфликтов.

Положения, выносимые на защиту. По результатам исследования на защиту выносятся следующие основные положения, содержащие элементы научной новизны:

1. Предложено авторское определение корпоративного конфликта. Корпоративный конфликт – это длящееся правоотношение (проходит в своем развитии несколько специфичных стадий), характеризуемое, прежде всего, наличием противоречия между субъектами корпоративного правоотношения (корпорация и её участники), преследующими собственные взаимоисключающие интересы.

2. Установлено, что косвенный иск – это эффективный способ разрешения корпоративных конфликтов, при котором в защиту интересов юридического лица обращается её участник.

3. Указано, что исключение участника из корпорации является специальным видом корпоративно-правовой ответственности, предусмотренным в гражданском и корпоративном законодательстве.

4. Доказано, что последнее время наблюдается тенденция к расширению диспозитивности в области гражданского права, поскольку гражданское право в целом стало в большей мере отвечать потребностям бизнеса: законодатель внедрил в гражданское законодательство ряд институтов, широко практикуемых за рубежом, в частности опционы, заверения и гарантии, возмещение потерь, а также урегулировал многие являвшиеся ранее спорными моменты, в том числе в отношении корпоративных соглашений.

В связи с этим, корпоративный договор может стать эффективным средством предупреждения и разрешения конфликтов, позволяя установить действенные механизмы разрешения тупиковых ситуаций (дедлоков), поскольку благодаря данному инструменту стороны заранее устанавливают правила поведения и меры ответственности, в связи с чем детализированный корпоративный договор позволит предотвратить затяжные корпоративные конфликты.

5. Установлено, что действенным способом недопущения либо оперативного разрешения корпоративных конфликтов является эффективная модель корпоративной структуры управления.

Так, независимость членов органов управления может позволить в ситуации возникшего корпоративного конфликта разрешить его без обращения в юрисдикционные органы, путем использования внутренних механизмов корпоративного управления. Кроме того действенным способом предотвращения возникновения конфликтов при наличии «агентской проблемы» могут стать опционные программы.

б. Доказано, что эффективными путями преодоления корпоративных противоречий могут быть альтернативные формы разрешения споров (переговоры и посредничество). Более того, в результате недавнего реформирования законодательства о третейских судах теперь некоторые корпоративные споры могут рассматриваться в постоянно действующих арбитражных учреждениях.

Теоретическая значимость настоящей работы состоит в выявлении гражданско-правовой сущности корпоративного конфликта, полученные результаты могут быть использованы в дальнейшем при исследовании сферы корпоративной конфликтологии, в том числе, при определении эффективных способов разрешения корпоративных конфликтов в акционерных обществах по законодательству Российской Федерации.

Практическая значимость магистерской диссертации состоит в том, что полученные результаты могут быть использованы для дальнейшего совершенствования законодательства в корпоративной сфере. Кроме того результаты исследования могут быть использованы при формировании специальных правовых учебных дисциплин по корпоративному праву и отдельных спецкурсах.

Степень достоверности и апробация результатов. Магистерская диссертация подготовлена на кафедре «Гражданского права и гражданского судопроизводства» Юридического института Южно-Уральского государственного университета. Основные положения работы были изложены в виде докладов на международных научно – практических конференциях молодых ученых: Международная научно – практическая конференция

«Актуальные проблемы права России и стран СНГ 2017» (12-13 мая 2017 г., г. Челябинск).

Структура работы: магистерская диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющие в себе семь параграфов, заключения и библиографического списка.

Глава 1. ПРАВОВАЯ ПРИРОДА КОРПОРАТИВНОГО КОНФЛИКТА

1.1. Понятие, структура и содержание корпоративного конфликта

Деятельность любого юридического лица, в частности хозяйственного общества, связана с объединением различных интересов значительного числа лиц. Каждый участник корпорации имеет собственные интересы, которые на определенном этапе хозяйственной деятельности юридического лица могут не совпадать с интересами других участников или корпорации в целом. В связи с этим, в процессе существования любого юридического лица неизбежно возникновение конфликтов.

Прежде чем переходить к анализу корпоративного конфликта, обратимся к общему понятию конфликта, предложенному Л. Козером. Конфликтолог полагает, что конфликт представляет собой «борьбу за ценности, претензии на определенный социальный статус, власть и недостаточные для всех духовные и материальные блага; целями участников борьбы выступает такое нанесение ущерба, которое приводит к нейтрализации и уничтожению соперника»¹.

В свою очередь юридический конфликт – это «любой конфликт, в котором спор, так или иначе, связан с правовыми отношениями сторон, следовательно, субъекты конфликта, их мотивация, объект обладают правовыми признаками, а сам конфликт влечет юридические последствия»².

Любая конфликтная ситуация, в первую очередь, представляет собой общественное отношение – отношение между людьми. Ядром любого социального столкновения является возникшее между субъектами объективное противоречие, в свою очередь, в основе корпоративного конфликта всегда лежит противоречие интересов участников юридического лица.

В связи с этим, прежде чем определиться с понятием корпоративного конфликта, необходимо разграничить это понятие с понятием «конфликт

¹ Козер Л. Социальный конфликт и теория социальных изменений. – СПб., 1997. – С. 63.

² Кудрявцев В.Н. Юридическая конфликтология. – М., 1995. – С. 48.

интересов». Конфликт интересов представляет собой предконфликтную ситуацию, разрешение которой связано с принятием соответствующего управленческого решения участника корпоративных правоотношений в акционерном обществе относительно выбора благоприятного поведения в отношении акционерного общества либо своих личных интересов, и влекущую либо возникновение и развитие корпоративного конфликта, либо его нейтрализацию¹. Следует пояснить, что конфликт интересов может вылиться в корпоративный конфликт, т.е. конфликт интересов лежит в основе любого корпоративного конфликта.

Несмотря на проведение исследований учеными на протяжении многих лет и активное использование в практике понятия корпоративного конфликта арбитражными судами², законодательное закрепление термина «корпоративный конфликт» отсутствует.

Ранее существовала лишь рекомендательная дефиниция, разработанная Федеральной комиссией по рынку ценных бумаг, и содержащаяся в Кодексе корпоративного поведения³, который на данный момент утратил силу. Так, в соответствии с п.1.1.1. гл. 10 названного Кодекса корпоративный конфликт затрагивает или может затронуть отношения внутри общества, по своей сути представляет собой любое разногласие или спор между органом общества и его акционером, которые возникли в связи с участием акционера в обществе (в том числе и по вопросам надлежащего выполнения рекомендаций настоящего Кодекса или внутренних документов общества, принятых в соответствии с

¹ Андреева А.Р. Правовое регулирование корпоративных конфликтов по законодательству Российской Федерации: автореф. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 15.

² Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 3 марта 2010 г. № ВАС-2156/10 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс»; Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 23 декабря 2009 г. № ВАС-17140/09 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс»; Постановление ФАС Уральского округа от 16 декабря 2008 г. N Ф09-4915/08-С4 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

³ Распоряжение ФКЦБ РФ от 4 апреля 2002 г. № 421/р «О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения» (вместе с «Кодексом корпоративного поведения»). Утратил силу // Вестник ФКЦБ России. – 2002. – № 4.

рекомендациями Кодекса), либо разногласие или спор между акционерами, если это затрагивает интересы общества.

В цивилистической доктрине уделяется значительное внимание исследованию понятия, особенностей и разновидностей корпоративного конфликта¹.

Так, Е.В. Шимбарева рассматривает корпоративный конфликт исходя из узкого и широкого понимания. Корпоративный конфликт в широком смысле выражается не только в гражданско-правовых, но и в иных регулируемых правом отношениях, которые могут возникнуть при конфликте корпоративных интересов (уголовно-правовых, административных), а также общественных отношениях, на которые воздействуют другие социальные регуляторы. В этом плане понятие корпоративного конфликта является предметом исследования различных наук, в том числе, социологии, юридической конфликтологии, психологии и других.

Корпоративный конфликт в узком смысле ограничен рамками гражданско-правовых отношений и юридических процедур. Автор понимает под корпоративным конфликтом в узком смысле разновидность юридического конфликта и рассматривает его как комплекс корпоративных правоотношений, сопровождающихся конфликтом интересов корпорации, участников корпорации (реальных и потенциальных), должностных лиц органов управления, объектом которого выступает корпоративный контроль².

Е.И. Никологорская характеризует корпоративный конфликт как отношение, которое основано на коллизии интересов и прав, при том что действия субъектов такого отношения направлены на реализацию

¹ Андреева А.Р. Правовое регулирование корпоративных конфликтов по законодательству Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – 185 с.; Данельян А.А. Корпорация и корпоративные конфликты: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2006. – 160 с.; Шимбарева Е.В. Корпоративные конфликты и контроль: гражданско-правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. – Ростов н/Д, 2010. – 213 с.; Степанов С., Габдрахманов С. Корпоративные конфликты в современной России и за рубежом. Национальный совет по корпоративному управлению. – Москва, 2011. – 140 с.

² Шимбарева Е.В. Указ. соч. – С. 27.

взаимоисключающих целей, к достижению которых они стремятся как участники таких корпоративных отношений¹.

А.А. Данельян выделяет несколько признаков корпоративного конфликта. Во-первых, это наличие, как минимум, двух противоборствующих сторон конфликта, в качестве которых, в частности, могут выступать корпорация, участник (ки) корпорации, исполнительные органы корпорации, держатель реестра владельцев ценных бумаг, депозитарий, внешний инвестор. Во-вторых, наличие правового противоборства сторон конфликта, обусловленного противоположностью целей и интересов участников корпоративных правоотношений. В-третьих, объектом конфликта являются корпоративные правоотношения, а также иные правоотношения, связанные с деятельностью корпорации, либо с требованиями, предъявляемыми в интересах корпорации. В качестве четвертого критерия автор отмечает, что основой конфликта являются, в частности, желание получить возможность контролировать и направлять поведение другой стороны, либо изменить свой статус и юридическое состояние².

В.В. Долинская также исследует корпоративный конфликт через призму выделения характерных для данной конструкции признаков, среди которых она называет, в частности: 1) наличие как минимум двух сторон; 2) интересы и цели сторон противоположны; 3) достижение цели одной стороной причинит (или может причинить) ущерб другой. Для права значим признак: 4) законности интересов. Для права корпораций и акционерного права, в частности, также имеет значение: 5) сфера отношений и столкновения интересов³.

¹Никологорская Е.И. Урегулирование корпоративных конфликтов в акционерных правоотношениях // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2007. – № 7. – С. 47.

² Данельян А.А. Указ. соч. – С. 35.

³ Долинская В.В. Понятие корпоративных конфликтов // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2010. – № 6. – С. 5.

Характеристика корпоративного конфликта дается также В.А. Лаптевым, который определяет данный конфликт через понятие противоречия, разногласия, возникающего между сторонами корпоративных отношений¹.

Заслуживает внимания довольно ёмкое по своему содержанию определение корпоративного конфликта, разработанное О.В. Осипенко, по мнению которого 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, реальные выгодоприобретатели, третьи лица, включенные в систему принятия стратегических и опорных операционных решений, в том числе в соответствующих случаях основные банки, кредитующие бизнес компаний), топ-менеджеры компаний, в числе которых так называемые вторые лица – заместители единоличного исполнительного органа, директора по направлениям, ведущие специалисты компаний, не являющиеся членами коллегиального исполнительного органа компаний, а также не относящиеся к двум первым группам 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 (группа компаний, структурированных по типу холдинга), объектами которых (сфера конфликта) являются права и законные интересы указанных лиц, либо система принятия стратегических решений в целом, при условии (ограничительное условие), что указанные разногласия и споры не удалось купировать (конструктивно разрешить) с первой попытки (первого цикла попыток) классическими средствами акционерной (корпоративной) демократии (принятая система консультаций, комитеты совета директоров, внутрифирменная медиация,

¹ Лаптев В.А. Корпоративные споры: понятие, виды и способы предотвращения // Предпринимательское право. – 2007. – № 4. – С. 2.

корпоративный секретариат и т.д.), в связи с чем стороны, 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»¹.

Подвергая анализу существующие разработки дефиниции корпоративного конфликта, позиции ученых можно разделить на два доктринальных подхода. Первая группа исследователей полагает, что корпоративный конфликт представляет собой любые противоречия интересов и (или) нарушения прав участников корпоративных и связанных с ними отношений, вытекающих из членства и управления корпорации.

Другие исследователи считают, что корпоративный конфликт – это нарушение прав и (или) законных интересов участников и (или) общества в результате совершения неправомерных действий со стороны других участников или менеджмента общества². В таком случае, по мнению второй группы исследователей, корпоративные конфликты разделяются на три группы: корпоративные противоречия; недружественные поглощения (корпоративные захваты); корпоративный шантаж (гринмейл).

В настоящей работе корпоративный конфликт будет рассматриваться только как противоречие между сторонами корпоративных отношений, поэтому такие феномены как недружественные поглощения (корпоративные захваты) и корпоративный шантаж (гринмейл) не подвергаются глубокому анализу.

Далее остановимся на структуре корпоративного конфликта, которая аналогично структуре любого гражданского правоотношения, включает в себя субъект, объект и содержание.

¹ Осипенко О.В. Управление акционерным обществом в условиях реформы корпоративного права. – Статут, 2016. – С. 50.

² Корпоративное право. Учебник. / под ред. И.С. Шиткиной. – 3-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2015 – С. 915.

Субъектами корпоративного конфликта являются, в первую очередь, сама корпорация, органы корпорации и её участники. Вместе с тем, основными субъектами конфликта выступают противоборствующие стороны, непосредственно совершающие активные действия друг против друга. Чаще всего в корпоративном конфликте представлены две противоборствующие стороны, при этом каждая сторона руководствуется собственными интересами.

По мнению В.А. Ядова, на самом деле во всех конфликтах речь идет о двух вещах или даже об одной: о ресурсах и о контроле над ними.

Объект корпоративного конфликта не является исключением из этого правила. В качестве объекта корпоративного конфликта выступает деятельность корпорации и те её результаты, на которые имеют притязания участники корпорации, а также совокупность действий, с которыми связана реализация прав участника корпорации (права на участие в управлении, на информацию, на получение прибыли или части имущества в некоторых случаях).

Содержанием конфликта в корпорации являются корпоративные права и обязанности конфликтующих субъектов: как корпорации, так и её органов и участников.

А.Д. Осинский выделяет три стадии корпоративного конфликта¹:

1. Предконфликтная стадия. Тот период, когда стороны оценивают свои ресурсы, прежде чем решиться на агрессивные действия или отступить. К подобным ресурсам А.Д. Осинский относит: количество голосующих акций, которыми располагают стороны конфликта, информация, финансовые, административные возможности и интеллектуальный потенциал сторон.

2. Непосредственный конфликт. Данная стадия характеризуется прежде всего наличием инцидента, действий, направленных на изменение поведения соперников. Характерным моментом на этапе непосредственного конфликта является наличие критической точки, при достижении которой конфликтные взаимоотношения достигают максимальной силы и остроты.

¹ Осинский А.Д. Акционер против акционерного общества. – СПб.: ДНК, 2006. – С. 151.

3. Разрешение конфликта. Внешним признаком разрешения конфликта выступает завершение инцидента. Разрешение корпоративного конфликта происходит, как правило, лишь при изменении ситуации, т.е. пока не исключена проблемная ситуация, конфликт остается.

Таким образом, корпоративный конфликт – это длящееся правоотношение (проходит в своем развитии несколько специфичных стадий), характеризующееся, прежде всего, наличием противоречия между субъектами корпоративного правоотношения (корпорация и её участники), преследующими собственные взаимоисключающие интересы.

1.2. Классификации и отдельные разновидности конфликтов, возникающих в корпорациях

Полярность интересов участников корпораций, различие в преследуемых ими целях, приводят к тому, что корпоративные конфликты могут носить самый многообразный характер.

Исследователями предлагаются различные вариации классификаций конфликтов, которые могут возникнуть в корпорациях. В качестве основного критерия классификации конфликтов в исследованиях правоведов обычно выступает цель субъектов корпоративного конфликта.

Е.В. Шимбарева в своем исследовании¹ предлагает классифицировать корпоративные конфликты по нескольким основаниям:

– в зависимости от наличия в числе субъектов корпоративного конфликта «внешнего» по отношению к корпорации субъекта – потенциального участника (лица, которое в ходе корпоративного конфликта может приобрести статус участника, то есть претендует на долю в уставном капитале или акции): внутренние и внешние корпоративные конфликты;

– в зависимости от цели приобретения или осуществления корпоративного контроля: корпоративные конфликты, в которых объект и

¹ Шимбарева Е.В. Указ. соч. – С. 21.

предмет совпадают и в центре которых находится корпоративный контроль, и корпоративные конфликты, имеющие иной предмет (ценные активы корпорации, формирование определенной стратегии хозяйственной деятельности, иные материальные и нематериальные блага).

Кроме того, Е.В. Шимбаревой предлагается введение категории «форма корпоративного конфликта», в качестве которых она называет публичную и непубличную формы (исходя из масштаба конфликта и вовлеченности публичных интересов или других факторов), юрисдикционную и внеюрисдикционную формы (в зависимости от способа разрешения конфликта: путем обращения в уполномоченные органы или самостоятельно путем взаимных уступок).

О.В. Осипенко выделяет две группы конфликтов в корпорации: 1) профессионально отработанные и ориентированные на извлечение соответствующего предпринимательского дохода (рейдерство и корпоративный шантаж); 2) добросовестная защита своих прав участниками корпорации или членами её органов управления, целью которых не является извлечение конкретной материальной выгоды¹.

В учебнике под редакцией И.С. Шиткиной² также обосновывается целесообразность разделения корпоративных конфликтов исходя из цели участников корпоративных конфликтов:

– корпоративные противоречия: между основными участниками и между участниками и членами органов управления корпорации (при таком конфликте цели участников корпоративных отношений разнородны, однако они не направлены на причинение вреда иным участникам корпоративных правоотношений и не связаны с нарушением действующего законодательства; участники корпоративных отношений не стремятся получить контроль над

¹ Осипенко О.В. Конфликты в деятельности органов управления акционерных компаний. – М., 2007. – С. 5

² Корпоративное право. Учебник. Указ. соч. – С. 917.

управлением обществом противозаконными способами и не злоупотребляют принадлежащими им правами);

– недружественные поглощения (корпоративные захваты), представляют собой разновидность рейдерской деятельности, направленной на противоправное установление управленческого контроля над хозяйственным обществом; обычно трактуется арбитражными судами в качестве формы злоупотребление правом¹;

– корпоративный шантаж (гринмейл) – ситуация, при которой участник, владеющий долей участия, размер которой не позволяет оказывать существенное влияние на процесс управления корпорацией, путем злоупотребления своими корпоративными правами существенно затрудняет деятельность корпорации с целью продажи своего пакета по завышенной цене контролирующему участнику или самой корпорации либо получения от указанных лиц иного имущественного предоставления.

Развернутую классификацию корпоративных конфликтов предлагает А.А. Данельян².

По составу участников конфликты, по мнению исследователя, могут быть разделены на конфликты: между участниками, между участниками и корпорацией, между корпорацией и иными лицами (инвестор, регистратор, депозитарий).

По преследуемым сторонами конфликта целям выделяются две группы корпоративных конфликтов:

1) конфликты, разрешающие текущие противоречия корпорации при решении конкретных проблем управления (например, об использовании прибыли корпорации, выплате дивидендов). В качестве форм проявления таких конфликтов выступают блокирование миноритарными участниками принятия

¹ Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 10.10.2006 № Ф08-5015/2006 по делу № А22-1008/2003/2-102/Ар43 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант Плюс».

² Данельян А.А. Указ. соч. – С. 46.

тех или иных решений на общих собраниях, возбуждение судебных исков по фактам нарушения тех или иных процедур корпоративного управления;

2) корпоративный шантаж («гринмейл»). В качестве форм проявления А.А. Данельян рассматривает требование о проведении внеочередных общих собраний с повесткой дня о досрочном прекращении полномочий органов управления и избрание новых; попытка формирования параллельных органов управления; жалобы и иски;

3) конфликты, преследующие цель передела собственности. Данная группа конфликтов направлена на установление контроля над компанией со стороны той или иной группы участников.

В зависимости от методов, используемых субъектами конфликта, для достижения поставленной цели:

– с использованием правовых методов (приемы, которые соответствуют действующему законодательству), таких как требование созыва совета директоров и общего собрания, обращение с заявлением в административные, правоохранительные и (или) судебные органы; приобретение доли и др.;

– с использованием неправовых методов. В данном случае используемые приемы не соответствуют действующему законодательству, влекут за собой предусмотренную законом ответственность, либо не нарушают норм действующего законодательства, но являются неэтичными и не соответствуют сложившейся деловой практике в данной сфере правоотношений. В качестве примеров автор приводит создание параллельных органов управления корпорацией; подделку учредительных документов; преднамеренное банкротство и др.

Также предлагается разделять корпоративные конфликты по способу прекращения на: антагонистские (для их разрешения требуется обращение в компетентные государственные органы) и компромиссные (разрешаются путем проведения переговоров, путем посредничества или примирения).

В качестве последнего основания А.А. Данельян рассматривает конфликты в зависимости от последствий конфликта для его участников и

корпорации. Конструктивные последствия позволяют в результате корпоративного конфликта устранить имеющиеся ранее в корпорации просчеты и нарушения. Деструктивные последствия конфликта отрицательно отражаются на деятельности корпорации и её участниках.

Кроме всего вышеперечисленного, в качестве отдельной разновидности корпоративного конфликта в настоящем исследовании рассмотрим тупиковые ситуации, которые могут возникнуть в корпорации, именуемые дедлоками.

Под дедлоком (deadlock) понимают конфликтную ситуацию, при которой учредители юридического лица корпоративного типа, обладающие равным количеством голосов, не могут договориться между собой¹.

Типичным примером являются ситуации, складывающиеся в обществах с ограниченной ответственностью, в которых имеются только два участника, обладающих равными долями в уставном капитале. Такая ситуация обычно сопровождается конфликтом интересов участников и, поскольку участники общества имеют равные возможности по влиянию на деятельность организации, каждый стремится заблокировать принятие решения, с которым такой участник не согласен, что, в свою очередь, может привести к блокированию хозяйственной деятельности юридического лица в целом.

Распределение корпоративного участия «50 на 50» всегда увеличивает риск возникновения ситуации невозможности принятия решения по вопросам, связанным с деятельностью общества. То есть негативные последствия для общества обусловлены самим этим фактом, а не возможным поведением его отдельных участников.

В частности, наиболее известным и драматичным примером в этом тематическом поле является прецедент «Дмитрий Анатольевич Медведев против Олега Александровича Кондрашова»². В данном деле была практически парализована деятельность организации, занимающейся розничной торговлей

¹ Козлова Н.В. Deadlock: как выйти из корпоративного тупика и не попадать в него. Российская и зарубежная практика // Юрист Компании. – 2015. – № 12. – С. 14.

² Определение Верховного Суда РФ от 21 января 2015 г. № 11-ПЭЖ15 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант Плюс».

алкоголем и сдачей в аренду недвижимости, в связи с наличием у обоих участников претензий относительно организации деятельности компании.

Отдельно следует отметить о том, что в связи с внесенными изменениями в Гражданском кодексе РФ (далее – ГК РФ)¹, в частности, в п. 1 ст. 53 и п. 3 ст. 65.3 ГК РФ, одним из вариантов наступления тупиковой ситуации в хозяйственном обществе в настоящее время может являться деятельность двух единоличных исполнительных органов.

Дедлоковые компании, как правило, «замирают» в своем развитии, а поскольку государство заинтересовано не просто в участнике гражданского оборота, а в активном участнике, который будет эффективно использовать имеющиеся активы, необходимо создать такие условия, при которых ситуация дедлока не возникнет вообще либо при возникновении может быть разрешена быстрыми и действенными способами.

В свете решения данной проблемы возникает основной вопрос: как наиболее эффективно разрешить возникший корпоративный конфликт, в том числе, в ситуации дедлока. Значительная часть настоящего исследования, в том числе, будет отведена анализу способов эффективного разрешения дедлоков.

В заключение главы отметим, что в настоящее время в теории и практике не выработаны ни единое понятие корпоративного конфликта, ни единые критерии, которые позволили бы провести классификацию корпоративных конфликтов. Однако конфликты в корпорациях на сегодняшний день объективно существующее явление, всё больше набирающее обороты.

Количество корпоративных споров, рассматриваемых в российских арбитражных судах, увеличивается с каждым годом. Это связано с тем, что корпоративное законодательство в последние годы подвергается обширному реформированию, в частности, законодательно закреплена конструкция корпоративного договора, изменен порядок совершения крупных сделок и сделок с заинтересованностью, подверглись изменениям процедурные вопросы

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

отчуждения доли, выхода из общества и т.д.

Наличие большого количества корпоративных споров в арбитражных судах свидетельствует о том, что конфликты в корпорациях имеют место быть, и, более того, не все корпоративные конфликты переходят на стадию судебного разрешения, следовательно, количество конфликтов в разы больше, чем количество судебных корпоративных споров.

Объективной причиной возникновения корпоративных конфликтов является отсутствие эффективных правовых норм, обеспечивающих гарантии корпоративных прав участникам, несовершенство действующих механизмов применения юридической ответственности за нарушения корпоративных обязательств, а также отсутствие жестких правовых санкций за действия по корпоративному захвату бизнеса. Любой корпоративный конфликт может иметь место при наличии спора (пробела) в области корпоративного права.

Субъективными причинами выступают: стремление к экономическому господству, желание поглотить компанию-конкурента на соответствующем рынке и т.д.

По мнению О. В. Осипенко, почва для конфликтных ситуаций возникает в силу двух основных причин. Во-первых, из-за неготовности компаний воспользоваться диспозитивностью отечественного корпоративного права и дорегулировать соответствующие правоотношения в внутренних документах. Во-вторых, из-за пренебрежения регулятивными ресурсами института корпоративных договоров¹.

В связи с этим актуальным является вопрос эффективного разрешения возникающих корпоративных конфликтов. Далее в настоящей работе будут рассмотрены пути разрешения корпоративных противоречий и сопутствующие этому вопросы защиты корпоративных прав участников юридического лица.

¹ Осипенко О.В. Указ соч. – С. 40.

Глава 2. РАЗРЕШЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ

2.1. Общие теоритические и практические положения о возможных путях выхода из конфликтной ситуации в корпорации

Закрепление правовых механизмов и способов, направленных на эффективное разрешение юридических конфликтов, является одной из приоритетных задач для законодателя, поскольку наличие таких конфликтов парализует нормальный гражданский оборот.

Данное положение в полной мере относится к корпоративным конфликтам. Успешное осуществление корпорацией предпринимательской деятельности и достижение целей, поставленных перед корпорацией при её создании, возможно лишь при отсутствии как внутренних, так и внешних факторов, мешающих деятельности организации, а конфликт, несомненно, является фактором, который «портит жизнь» корпорации и её участникам.

В связи с этим перед законодателем и правоприменителями стоит вопрос построения системы таких правовых инструментов, которые позволят разрешить конфликтную ситуацию и защитить права субъектов корпоративного конфликта, а также (при наличии) других участников корпорации и корпорации в целом.

Большинство корпоративных конфликтов завершаются их рассмотрением в суде, поэтому, в первую очередь, необходимо разграничить такие понятия как «корпоративные конфликты» и «корпоративные споры».

На сегодняшний день корпоративные споры являются неотъемлемой частью общественной жизни. Такие споры затрагивают как не очень большие юридические лица, так и огромные по стоимости и масштабам деятельности организации.

Конфликт, в целом, представляет собой столкновение позиций в связи с существованием противоречий между интересами участников корпорации.

Спор в юриспруденции, прежде всего, воспринимается как некий конфликт сторон, разрешаемый судом. Т.е. корпоративный спор – это тот корпоративный конфликт, который выражен в отстаивании своей позиции в предусмотренных законом порядках (способах).

Таким образом, можно говорить о том, корпоративный конфликт представляет собой родовое понятие, а корпоративный спор – видовое. В.А. Лаптев приходит к выводу, что первая стадия разногласия между хозяйствующими субъектами – корпоративный конфликт (общее понятие), вторая стадия – корпоративный спор (специальное понятие), на которой спор разрешается соответствующими правовыми способами¹.

Таким образом, корпоративный спор – это вид корпоративных отношений, выраженный в наличии конфликта интересов, связанного с созданием юридического лица (корпорации), управлением им или участием в нем (т.е. с реализацией имущественных и организационно-управленческих прав субъектов корпоративных отношений), который подлежит разрешению способами, предусмотренными законом².

Из вышеизложенного можно заключить, что корпоративный конфликт является причиной возникновения корпоративного спора, однако не каждый корпоративный конфликт трансформируется в корпоративный спор, так как только часть возникающих конфликтов в корпорации переходит на стадию их разрешения в судебном порядке. При этом корпоративный спор всегда имеет в своем основании корпоративный конфликт.

Традиционно наиболее распространенной классификацией форм разрешения любых юридических конфликтов является их разделение на юрисдикционные (предполагают участие государственного органа) и неюрисдикционные (предполагают осуществление самостоятельных действий управомоченными лицами без обращения к уполномоченным органам).

¹ Лаптев В.А. Указ. соч. – С. 2.

² Турков М.А. К вопросу о понятии корпоративного спора в арбитражном судопроизводстве РФ // Ленинградский юридический журнал. – 2016. – № 2. – С. 249.

С.И. Носов, оставаясь в рамках вышеуказанной традиционной классификации форм разрешения конфликтов, несколько расширяет классификацию путей урегулирования корпоративного конфликта, разделяя их на три группы: внутрикорпоративные (внесудебные), административные (например, за правонарушения на рынке ценных бумаг) и судебные¹. Подобного деления придерживается также В.В. Долинская².

Для авторов магистерской диссертации наибольший интерес представляют внутрикорпоративные и судебные пути разрешения корпоративных конфликтов, в связи с этим административные способы разрешения конфликта, которые предполагают обращение за защитой в административные органы и привлечение виновных лиц к административной ответственности за правонарушения в корпоративной сфере, останутся за рамками исследования.

В настоящей главе будут рассмотрены существующие судебные пути преодоления конфликтных ситуаций в корпорациях.

Вопросы практики применения норм корпоративного права отнесены к специальной подведомственности арбитражных судов.

В правовом государстве судебная власть играет ведущую роль. Основная задача судебной власти состоит в разрешении правовых конфликтов, восстановлении нарушенных прав и законных интересов.

В общей форме возможность судебного разрешения корпоративных конфликтов закреплена в отечественном законодательстве в Конституции РФ³, в частности норма ст. 46 гарантирует каждому судебную защиту его прав и свобод, и ГК РФ (ст.11 устанавливает судебную защиту гражданских прав).

Указанные общие положения находят свое развитие в законодательстве, регулирующем корпоративные правоотношения.

Например, участник корпорации имеет право обжаловать в судебном порядке решения, принятые общим собранием участников корпорации или

¹ Носов С.И. О защите прав акционеров // Законодательство. – 2001. – № 1. – С. 53.

² Долинская В.В. Указ. соч. – С. 6.

³ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.

советом директоров корпорации с нарушением требований действующего законодательства (п. 7 ст. 49 ФЗ «Об акционерных обществах»¹; п. 1, п. 3 ст. 43 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»²).

Также действующее законодательство предоставляет корпорации или ее участнику право обратиться в суд с иском к члену совета директоров, генеральному директору, управляющему корпорации о возмещении убытков, причиненных корпорации их виновными действиями (п. 5 ст. 71 ФЗ «Об акционерных обществах», п. 5 ст. 44 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»). Участнику корпорации также предоставляется право требовать в судебном порядке перевода на себя прав и обязанностей покупателя акций, доли (в зависимости от организационно-правовой формы корпорации) при продаже их с нарушением преимущественного права приобретения (п. 3 ст. 7 ФЗ «Об акционерных обществах»; п. 4 ст. 21 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»). В соответствии со ст. 10 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и абз. 4 п. 1 ст. 67 ГК РФ участник корпорации, вправе требовать в судебном порядке исключения из общества участника, который грубо нарушает свои обязанности. В случае если акционерное общество является дочерним, то акционер вправе предъявить иск к материнской компании о возмещении убытков (п. 3 ст. 6 ФЗ «Об акционерных обществах»).

Вышеприведенные основания для судебной защиты нарушенных прав участников корпорации является неполным. В действующем законодательстве содержатся и иные основания для обращения в суд с целью разрешения корпоративных конфликтов. В целях защиты прав и интересов участников корпорации применению подлежат универсальные гражданско-правовые способы (иски о признании права, о признании сделки недействительной, об исполнении обязанности в натуре и т.д.), а также специальные гражданско-

¹ Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» // Российская газета. – 1995. – 29 декабря.

² Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Российская газета. – 1998. – 17 февраля.

правовые способы защиты, учитывающие особенности корпоративных конфликтов.

Председатель Арбитражного суда Воронежской области, анализируя арбитражную практику, пришел к выводу, что наибольшее число корпоративных споров составляют:

- 1) споры, связанные с возникновением, осуществлением и прекращением права собственности на акции (доли);
- 2) споры, связанные с обжалованием решений, принимаемых органами управления хозяйственных обществ;
- 3) споры по искам о признании недействительными сделок, совершаемых хозяйственным обществом;
- 4) споры о сохранении определенного состава хозяйственных обществ и товариществ¹.

Общеизвестно, что гражданско-правовая природа корпоративных прав обуславливает применение особого способа защиты и способа разрешения конфликта – предъявление корпоративного иска.

Данные иски занимают особое место в системе исковой защиты прав и относятся к числу новых категорий для российского процессуального права.

Говоря о корпоративных исках, невозможно не остановиться на анализе такой доктринальной конструкции как косвенный иск. Большинство специалистов придерживаются мнения о том, что косвенный иск выступает в качестве процессуального средства защиты прав и законных интересов субъектов корпоративных отношений.

Косвенные иски, известные также как производные иски, в последние десятилетия стали мировым явлением. В зависимости от возможностей их применения в правовых системах разных стран производные иски рассматриваются либо как механизм корпоративного управления, гарантирующий исполнение обязательств органами управления компаний, либо

¹ Анохин В.С. Корпоративные правоотношения: правовое регулирование и защита прав участников // Российский судья. – М.: Юрист, 2010. – № 2. – С. 8.

как процессуальное средство защиты прав и интересов акционеров.

В юрисдикциях многих стран – Сингапура (1993), Новой Зеландии (1994), Италии (1998), Австралии (2000), Гонконга (2005), Германии (2005), Великобритании (2006), Китая (2006) – институт производных исков был закреплен на законодательном уровне¹.

В значительной части публикаций в России на тему производных исков их исследование осуществляется в контексте анализа производных исков в рамках стран англосаксонской правовой системы, в частности США и Англии, поскольку именно доктрина процессуального права этих стран разработала конструкцию производных исков².

Концепция косвенного иска произошла из практики английского траста, т.е. доверительного управления чужим имуществом. Принципы траста (доверительность в управлении) распространились в англосаксонской системе на деятельность корпораций, менеджеры которых, управляя чужим имуществом, должны относиться к исполнению своих обязанностей с «должной заботой». Распыление акций среди множества акционеров, исчезновение фигуры единоличного собственника корпорации, сосредоточение управления в руках менеджеров, действовавших подчас в своих собственных интересах, предопределили возникновение косвенных исков как правового средства воздействия отдельных групп акционеров на менеджеров корпораций³.

Все эти положения отражены в современном законодательстве и судебной практике США, Великобритании и других стран с развитым корпоративным правом.

В США при предъявлении исков акционеры могут использовать процессуальный механизм коллективных (репрезентативных) исков, позволяющих акционеру подать иск от имени всех акционеров, находящихся в

¹ Нагоева Д.А. Проблема определения производного (косвенного) иска // Арбитражный и гражданский процесс. – 2014. – № 3. – С. 60.

² Нагоева Д.А. Там же. – С. 60.

³ Ярков В.В. Особенности рассмотрения дел по косвенным искам // Юрист. – 2000. – № 11. – С. 9.

аналогичном положении, что дает возможность объединить усилия сразу нескольких лиц, понесших убытки¹.

Применительно к процедуре производных исков в США следует отметить, что акционер должен предпринять предварительные необходимые меры к тому, чтобы аналогичный иск был заявлен самой корпорацией. В большинстве штатов процедура предъявления производных исков инициируется путем подачи акционером особого требования совету директоров. Если совет директоров предъявляет иск или иным образом принимает необходимые меры к исправлению нарушений, то акционер обычно теряет возможность подать производный иск, так как инициатива перешла в руки самой корпорации.

В отечественной доктрине, посвященной анализу конструкции косвенного иска, многие ученые сходятся во мнении, что косвенный иск представляет собой самостоятельный вид исковой формы защиты прав и законных интересов участников корпорации и направлен на защиту интересов корпорации путем предъявления требований её участниками с целью возмещения ущерба, причиненного органами управления, нарушившими свои обязанности.

Например, П. Малышев, анализируя применение конструкции косвенного иска в США, отмечал, что «косвенные иски введены в американскую юридическую практику с целью разрешения конфликтов, возникающих при столкновении интересов владельцев корпораций и ее руководителей. Они подаются акционерами от имени корпорации в защиту интересов, которые сама корпорация по той или иной причине отказалась защищать, иначе говоря, в тех случаях, когда интересам акционеров причинен вред, причем ни напрямую, а опосредованно, т.е. обычно в результате понижения стоимости акций. Отсюда происходит и название исков – косвенные»². Аналогичной позиции придерживаются и другие правоведы, в частности, В. В. Ярков³, Е. И.

¹ Горлов А.В. Производные иски в системе иностранного корпоративного права // Право и политика. – 2000. – №5. – С. 17.

² Малышев П. Косвенные иски в судебной практике США // Российский юридический журнал. – 1996. – № 1. – С. 105.

³ Ярков В.В. Указ. соч. – С. 6 – 12.

Чугунова¹, О.С. Листарова², Д. А. Нагоева³ и др.

В качестве нормативной основы для предъявления косвенного иска выступает норма п. 3 ст. 53 ГК РФ, согласно которой лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно. Такую же обязанность несут члены коллегиальных органов юридического лица (наблюдательного или иного совета, правления и т.п.).

В. В. Ярков, анализируя данную норму, рассматривает особый субъектный состав участников данных отношений. Так, материально-правовое требование принадлежит юридическому лицу, а обязанным субъектом, который должен возместить убытки, является лицо, выступающее от имени юридического лица. С точки зрения процессуальных правил право на предъявление иска предоставлено участникам юридического лица, которые рассматриваются в качестве истцов, а сама организация выступает как третье лицо, не заявляющее самостоятельных требований относительно предмета спора⁴. В данном случае, по мнению исследователей, речь идет о представительстве: уставном⁵ или законном⁶.

Единых критериев для отнесения тех или иных исков к косвенным ни процессуальная доктрина, ни судебная практика не выработали.

В доктрине к косвенным искам относят как иски, предъявляемые участником юридического лица о взыскании убытков, причиненных данному

¹ Чугунова Е.И. Производные иски в гражданском и арбитражном процессе: автореферат ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2003. – 23 с.

² Листарова О.С. Косвенные иски как способ защиты корпоративных прав: проблемы теории и практики // Известия высших учебных заведений. – 2010. – № 4. – С. 69 – 75.

³ Нагоева Д.А. Указ.соч. – С. 59 – 62.

⁴ Ярков В.В. Косвенные иски: проблемы теории и практики // Корпоративный юрист. – 2007. – № 11. – С. 54.

⁵ Журбин Б.А. Процессуальный статус акционерного общества и акционера при рассмотрении судами дел по производному иску // Юридическая наука. – 2011. – № 4. – С. 49.

⁶ Чугунова Е.И. Производные иски в гражданском и арбитражном процессе: автореферат ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2003. – С. 13.

юридическому лицу, так и иски об оспаривании участником юридического лица сделок, совершенных данным юридическим лицом, и (или) о применении последствий недействительности таких сделок. Кроме того, Л.А. Бурцева предлагает относить к косвенным искам и иски об исключении участника из юридического лица¹.

Однако, если возможность предъявления участником исков о взыскании убытков или об оспаривании сделок, совершенных данным юридическим лицом, допускается законодательством (ст. 65.2 ГК РФ) и признается многими учеными, то возможность предъявления виндикационных исков участником в интересах юридического лица никоим образом не регламентирована.

Так, если обратиться к положениям ГК РФ о представительстве становится понятно, что для возникновения у участника юридического лица полномочия действовать от имени корпорации, требуется прямое указание закона. Очевидно, что иск о признании сделки недействительной и виндикационный иск являются разными способами защиты, в связи с чем, для наделения участника полномочием обращаться с виндикационным иском от имени корпорации, требуется прямое указание закона.

На данный момент участник корпорации лишен возможности предъявлять виндикационный иск в отношении имущества, собственником которого является корпорация. Однако наделение участника корпорации полномочием обращаться с виндикационным иском, в некоторых случаях являлось бы единственным способом, позволяющим реально восстановить интересы участника корпорации (в частности, в случае выбытия имущества помимо воли участника в связи с виновными действиями органов управления корпорацией).

Таким образом, косвенный иск – это особый инструмент, который предполагает обращение участника юридического лица, специально не уполномоченного последним, за судебной защитой интересов юридического лица. Конструкция косвенного иска выступает в качестве одного из способов

¹ Бурцева Л.А. Гражданско-правовые проблемы применения косвенного иска как способа защиты хозяйственных обществ: автореферат ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 16 - 17.

разрешения конфликта, возникшего в корпорации, и позволяет защитить непосредственно интересы юридического лица и опосредованно интересы их участников.

Далее остановимся на особой группе конфликтных ситуаций, связанных с защитой прав миноритарных акционеров. В последнее время в доктрине уделяется значительное внимание вопросу защиты прав владельцев неконтролирующего пакета акций. Проблема такой группы акционеров заключается в том, что они не могут реализовать свои права на принятие управленческих решений в силу недостаточного количества акций.

Миноритарные акционеры, как правило, не имеют возможности оказывать влияние на принятие решения в корпорации ввиду незначительности своей доли. Чаще всего, они должны повиноваться воле мажоритарных акционеров, которые владеют более крупными пакетами акций. На практике интересы миноритариев не совпадают с интересами мажоритарных акционеров. Подобное различие интересов приводит к возникновению корпоративных конфликтов между различными группами акционеров.

В. В. Гриб отмечает, что в России постепенно появляются гарантии, обеспечивающие соблюдение прав и законных интересов миноритарных акционеров, при этом разделяя их на две группы: те, которые применяются для обеспечения соблюдения прав и законных интересов миноритарных акционеров в ходе обычной деятельности акционерного общества, и те, которые применяются в случае столкновения интересов миноритарных акционеров с мажоритарными и возникновения на основании этого конфликта¹.

Анализируя первую группу гарантий, В. В. Гриб обращается к трудам В. В. Фалеева и В. В. Долинской, которые разделяют данные нормы в зависимости от того, каким способом обеспечивается баланс между положением мажоритарных и миноритарных акционеров: «Выравнивание положения сторон возможно с позиции как одностороннего усиления прав одной стороны

¹ Гриб В.В. Защита прав миноритарных акционеров в Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. – 2014. – № 5. – С. 811.

(слабого субъекта в обязательстве), так и с позиции усиления гражданско-правовой ответственности или увеличения обязанностей другой стороны (сильной стороны в обязательстве)»¹.

В качестве примера первого способа можно назвать норму ст. 84.7 ФЗ «Об акционерных обществах», которая закрепляет право акционера потребовать от акционера, который в результате добровольного или обязательного предложения о приобретении акций стал владельцем 95% акций общества, выкупить свои акции. В качестве примера второго способа – обязанность акционера, который приобрел более 30% общего количества акций открытого общества, направления акционерам – владельцам остальных акций, публичную оферту о приобретении у них таких ценных бумаг (ст. 84.2 ФЗ «Об акционерных обществах»).

Кроме того, в качестве способа решения проблем, связанных с миноритарными акционерами, можно назвать также возможность заключения корпоративного договора, в котором среди прочего может быть установлена обязанность его сторон голосовать определенным образом на общем собрании акционеров, согласовывать вариант голосования с другими акционерами. Более подробно корпоративный договор (как инструмент разрешения корпоративных конфликтов и механизм защиты корпоративных прав участников) будет рассмотрен в третьей главе настоящего магистерского исследования.

В настоящем параграфе были рассмотрены косвенные иски, предъявляемые участниками в защиту интересов корпорации, однако, в целом ряде случаев участник также вправе предъявлять иск к самой корпорации в защиту собственных интересов. Например, обжаловать решение общего собрания акционеров, принятое общим собранием акционеров с нарушением требований законодательства, в случае если сам акционер не присутствовал на данном собрании или голосовал против данного решения (п. 7 ст. 49 ФЗ «Об акционерных обществах»). Также акционер вправе обратиться с иском к

¹ Долинская В.В., Фалеев В.В. Миноритарные акционеры: статус, права и их осуществление. – М., 2010. – С. 82.

акционерному обществу о признании недействительным решений совета директоров, в частности, в случае принятия решения об отказе во включении предложенного вопроса в повестку дня или кандидата в список кандидатур для голосования по выборам в соответствующий орган общества (п. 6 ст. 53 ФЗ «Об акционерных обществах»).

При этом следует отметить, что часть исков, указанных выше, вправе предъявлять любой акционер независимо от размера его доли в уставном капитале (иск о возмещении убытков, понесенных в результате нарушения органом управления или должностным лицом акционерного общества порядка приобретения акций открытого общества).

С другой стороны, часть исков акционер вправе подать, только если обладает долей достаточного размера (акционер имеет право обратиться в суд с иском к членам совета директоров о возмещении убытков акционерному обществу только в случае, если он обладает не менее чем 1% размещенных акций общества).

Стоит отметить, что законом устанавливаются некие барьеры для подачи корпоративных исков в целях защиты других участников корпорации, например, в силу п. 7 ст. 49 ФЗ «Об акционерных обществах» суд может отказать в удовлетворении иска акционера об обжаловании решения общего собрания акционеров, в случае если голосование данного акционера не могло повлиять на результаты голосования.

Особую актуальность в области корпоративных споров в последнее время имеют иски об оспаривании сделок корпораций, в случае если были нарушены правила одобрения крупной сделки или сделки с заинтересованностью.

В то время как не успели практикующие юристы свыкнуться с новшествами корпоративного законодательства крупной реформы 2014 г., с 1 января 2017 г. существенно изменено правовое регулирование так называемых корпоративных сделок с особым порядком одобрения, т.е. крупных сделок и сделок, в

совершении которых имеется заинтересованность¹.

В частности, в отношении данных изменений Д. И. Степанов высказывает мнение о том, что под видом «уточнения регулирования» проводится кардинальная перемена правил игры для участников оборота – внедрение абсолютно нового для российского права подхода к оспариванию крупных сделок и существенное изменение процедурных правил об одобрении и оспаривании сделок с заинтересованностью².

Не вдаваясь во все нюансы оспаривания крупных сделок и сделок с заинтересованностью, рассмотрим лишь часть изменений, которые наиболее тесно связаны с темой исследования. В первую очередь, следует сказать, что теперь право участников (акционеров) оспаривать крупные сделки ограничено. Теперь заявлять иск может общество, член совета директоров и участники (участник), владеющие в совокупности не менее 1% голосующих акций /долей.

Подобные изменения связаны с тем, что часто действительной целью предъявления миноритариями заведомо бесперспективных исков является корпоративный шантаж, получение информации об обществе через истребование доказательств с целью ее использования во вред обществу, принятие обеспечительных мер и т.п. По мнению практикующих юристов, подобное установление однопроцентного порога во многом позволит корпорации защититься от злоупотреблений со стороны миноритариев, которые посредством предъявления исков пытаются получить влияние на деятельность общества, непропорциональное размеру их доли³.

Помимо этого изменения коснулись корпоративных норм, касающихся основных признаков крупной сделки, цены сделки, перечня случаев, к которым

¹ Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об акционерных обществах» и Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» в части регулирования крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность» // Российская газета. – 2016. – 8 июля.

² Степанов Д.И. Новый режим оспаривания крупных сделок: реформа ради реформы? // Закон. – 2015. – № 9. – С. 110.

³ Капул Ю.А. Изменения в законодательстве о крупных сделках и сделках с заинтересованностью: новеллы, спорные вопросы и проблемы // Право и экономика. – № 10. – С. 33.

нормы о крупных сделках не применяются, также понятие «аффилированное лицо» заменено на «контролирующее лицо», обязательное предварительное одобрение сделок с заинтересованностью заменено обязанностью общества информировать о намерении совершить такую сделку и др.

Вышеприведенные основания для судебной защиты нарушенных прав участников корпорации являются неполными. В действующем законодательстве содержатся и иные основания для обращения в суд с целью разрешения корпоративных конфликтов.

В окончании исследования общих теоритических положений о судебных путях разрешения корпоративных конфликтов отметим, что судебный порядок разрешения конфликта имеет ряд преимуществ. В частности, это разрешение конфликта независимым органом, который по своему предназначению и положению должен быть не заинтересован в исходе дела, наличие четкого порядка установления и проверки фактических обстоятельств и процедуры принятия решений, обязательность принятых решений для исполнения как сторонами конфликта, так и другими лицами.

В том числе, гарантиями всестороннего рассмотрения конфликта и вынесения справедливого решения является то, что действующее процессуальное законодательство обеспечивает разбирательство конфликтов на основе принципа состязательности судопроизводства, наделяя стороны равными процессуальными правами.

Однако помимо преимуществ существуют и весомые недостатки судебного способа разрешения конфликта. Разрешение корпоративных конфликтов в суде за счет длительной продолжительности не способно привести конфликтующие стороны к быстрому выходу из спорной ситуации, которое удовлетворило бы обе стороны. Судебные процессы могут длиться годами и приводить к значительному увеличению расходов российских компаний, а также причинять прямой и косвенный вред инвесторам, снижать инвестиционную привлекательность экономики России. Кроме того, трудность состоит в исполнении судебных решений, поскольку существующий механизм

исполнения судебных решений недостаточно эффективен.

В заключение настоящего параграфа отметим, что количество корпоративных споров, рассматриваемых арбитражными судами, составляет около 1% от общего числа рассмотренных дел (2013-2015 гг.). В 2015 году российские арбитражные суды рассмотрели 14 242 дела в категории «корпоративные споры»¹.

Подобная статистика свидетельствует о том, что число корпоративных конфликтов, приводящих конфликтующие стороны в суд, действительно велико, а учитывая тот факт, что не каждый корпоративный конфликт заканчивается его рассмотрением судебными органами, можно прийти к выводу, что количество юридических лиц, в которых наличествует конфликтная ситуация, ещё больше. Следовательно, создание эффективных и действенных механизмов, направленных на предотвращение возникновения конфликтов, а также при их возникновении на их разрешение, является актуальной и важной задачей для законодателя и правоприменителя.

Деятельность законодателя по совершенствованию корпоративного законодательства является одной из приоритетных мер, направленных на предотвращение корпоративных конфликтов. На практике участники корпоративных правоотношений руководствуются не только законами, но и различными кодексами и правилами, которые не имеют юридической силы, но их добровольное исполнение способствует эффективному регулированию сферы корпоративных отношений.

В связи с этим, ввиду особо научного интереса авторов работы, в следующих параграфах настоящей главы будут отдельно исследованы способы разрешения одной из наиболее проблемных разновидностей корпоративного конфликта – дедлока, а также отдельно будет рассмотрена возможность исключения участника из корпорации как инструмента защиты корпоративных прав и разрешения корпоративных конфликтов.

¹ Ходырева А. Арбитражная статистика: количество исков о банкротстве за год выросло на 20%. [Электронный ресурс] – URL: <https://pravo.ru/news/view/128582>.

2.2. Механизмы разрешения тупиковых ситуаций (дедлоков) как разновидностей корпоративного конфликта

Как было указано в первой главе магистерского исследования под дедлоком (deadlock) понимают конфликтную ситуацию, при которой учредители юридического лица корпоративного типа, обладающие равным количеством голосов, не могут договориться между собой.

Поскольку дедлоковые компании, как правило, «замирают» в своем развитии, остро встает основной вопрос наиболее эффективного разрешения тупиковой ситуации дедлока.

Специальных способов разрешения подобных ситуаций российским законодательством в настоящее время не предусмотрено. Если попытаться все же выделить в российском праве механизмы для разрешения «тупиковой ситуации», которые уже нашли подтверждение в законодательстве и судебной практике, то можно отметить такие варианты как: ликвидация общества или его реорганизация, принудительный выкуп (продажа) доли в уставном капитале общества, исключение участника из общества, принятие одним из участников решения о выходе из общества.

Так, в одном из определений Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного Суда РФ указала следующее: «в ситуации, когда уровень недоверия между участниками общества, владеющими равными его долями, достигает критической, с их точки зрения, отметки, при этом позиция ни одного из них не является заведомо неправомерной, целесообразно рассмотреть вопрос о возможности продолжения корпоративных отношений, результатом чего может стать принятие участниками решения о ликвидации общества либо принятие одним из участников решения о выходе из него с соответствующими правовыми последствиями»¹.

Наиболее радикальным способом выхода из дедлока является ликвидация

¹ Определение Верховного Суда РФ от 8 октября 2014 г. по делу № 306-ЭС14-14, А06-2044/2013 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

юридического лица. В данном варианте разрешения возникшей «тупиковой ситуации» особо стоит обратить внимание на предусмотренную пп. 5 п. 3 ст. 61 ГК РФ возможность ликвидации организации по иску участника.

Так, в силу п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации»¹ согласно пп. 5 п. 3 ст. 61 ГК РФ юридическое лицо может быть ликвидировано по иску учредителя (участника) юридического лица в случае невозможности достижения целей, ради которых оно создано, в том числе если осуществление деятельности юридического лица становится невозможным или существенно затрудняется.

Ликвидация юридического лица в качестве способа разрешения корпоративного конфликта возможна только в том случае, когда все иные меры для разрешения корпоративного конфликта и устранения препятствий для продолжения деятельности юридического лица (исключение участника юридического лица, добровольный выход участника из состава участников юридического лица, избрание нового лица, осуществляющего полномочия единоличного исполнительного органа, и т.д.) исчерпаны или их применение невозможно.

Комментируя вышеуказанные положения постановления, Д. В. Новак и А. А. Кузнецов отмечают, что данное разъяснение приведет к тому, что, если суд установит возможность применения иных средств, он будет вынужден отказать в удовлетворении иска, а это приводит участников к необходимости обращаться в суд еще с одним иском, в отношении которого еще неизвестно, будет ли он удовлетворен.

В связи с этим, по мнению правоведов, более удачным видится решение, предложенное швейцарским законодателем, который в ст. 821 Обязательственного закона указал, что каждый участник вправе обратиться в

¹ 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.

суд с требованием о ликвидации общества с ограниченной ответственностью при наличии уважительной причины, но суд вправе вынести иное решение, сообразное обстоятельствам и приемлемое для заинтересованных лиц.

Кроме того Д. В. Новак и А. А. Кузнецов приходят к выводу о том, что применение ликвидации лишь в самом крайнем случае сближает российское право с зарубежными правовыми порядками, где также приоритет отдается средствам решения конфликта, не сопряженным с таким серьезным последствием, как ликвидация. Это объясняется, в том числе, через принцип сохранения предприятия, согласно которому право должно стремиться к сохранению компании, даже если часть ее участников не желает этого, поскольку ликвидация приведет к негативным последствиям (возможное прекращение действующего предприятия, потеря рабочих мест и пр.).

Невозможность применения иных средств может иметь фактический характер, например, когда отсутствует приемлемое для всех участников лицо, которое бы они могли избрать в качестве директора. В этом случае суд не может отказать в иске о ликвидации по формальным основаниям, ссылаясь на абстрактную возможность избрать другое лицо в качестве директора.

Под существенным затруднением или невозможностью осуществления деятельности могут пониматься значительные финансовые потери, в том числе, утрата материальной основы для бизнеса (ключевого актива), например, недвижимости, на которой строился арендный бизнес юридического лица. Зарубежная практика подсказывает и другие примеры: истечение срока патента, ради которого была создана компания, утрата лицензии¹.

Кроме того, невозможность деятельности или ее существенное затруднение может стать следствием долговременных непреодолимых споров между участниками. Например, невозможность достижения согласия по поводу одобрения крупной сделки, без совершения которой осуществление

¹ Кузнецов А.А., Новак Д.В. Вопросы корпоративного права в Постановлении Пленума ВС РФ от 23.06.2015 № 25 // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. – 2015. – № 12. – С. 26.

первоначально запланированной деятельности невозможно. Кроме того, нельзя исключать и серьезный личностный конфликт всех или большинства участников как основание для ликвидации, если деятельность общества основана на личной кооперации и без взаимодействия осуществление деятельности невозможно.

Также, проецируя формулировку «невозможность достижения целей, ради которых создано юридическое лицо» на коммерческие юридические лица, можно предположить, что основанием для ликвидации может стать отсутствие прибыли. Разумеется, с учетом того, что ликвидация выступает последним средством, отсутствие прибыли должно быть долговременным. При этом о невозможности достижения целей, помимо собственно отсутствия прибыли у юридического лица, может свидетельствовать также длительное нераспределение прибыли юридического лица, например, более трех лет. Учитывая, что коммерческое юридическое лицо создается не для абстрактного сосредоточения прибыли, а в целях извлечения дохода со стороны участников, нераспределение прибыли, если только это не единогласное решение участников, является как раз обстоятельством, свидетельствующим то, что цель, ради которой коммерческое юридическое лицо создавалось, не достигается¹.

Ликвидация юридического лица как способ выхода из дедлока несет в себе сплошные недостатки, поскольку в таком случае деятельность организации прекращается, что влечет за собой утрату высококвалифицированного персонала, деловых связей, контрагентов, полученных лицензий и т.п.

Кроме того, подобная возможность инициирования процедуры ликвидации юридического лица нарушает пропорциональность интересов, поскольку в данном случае интересу одного из участников, инициирующих ликвидацию, подчиняются интересы не только всех прочих участников корпорации, но и юридического лица вообще, а равно и контрагентов такой

¹ Кузнецов А.А., Новак Д.В. Указ. соч. – С. 29.

корпорации. Очевидно, что если заявленное требование о ликвидации будет удовлетворено судом, то интересы прочих участников и интерес самой корпорации будут принесены в жертву интересу участника, заявившего такой иск.

В связи с этим, подобный механизм должен применяться как исключительное средство, когда недоступны все прочие способы защиты разнонаправленных интересов. Для этих целей, видимо, суды не должны механически подходить к рассмотрению такого рода дел, даже если будет установлена невозможность достижения целей, ради которых юридическое лицо было создано.

Вдобавок к этому, по мнению Д. И. Степанова, «*de lege ferenda*» следовало бы подумать о введении фильтра в виде минимально допустимого уровня корпоративного контроля, т.е. минимальной доли, которой должен обладать истец по такого рода делам, аналогично статусу истца по искам об исключении участника непубличной корпорации. Иначе в существующем виде закон фактически допускает диктат сколь угодно незначительного миноритария над интересами всех прочих участников, а также прочих участников оборота – контрагентов корпорации. Напротив, доля корпоративного контроля противостоящих участников здесь не имеет какого-либо принципиального значения: если правопорядок допускает саму возможность ликвидации корпорации в такой ситуации, то интересы мажоритарных участников уже имплицитно подчинены интересам потенциального истца»¹.

Еще одним применяемым вариантом разрешения ситуации дедлока является реорганизация юридического лица в форме выделения или разделения, при которой каждый из участников получает отдельное юридическое лицо.

Среди плюсов такого способа разрешения дедлока является то обстоятельство, что после осуществления реорганизации прежде конфликтовавшие участники единого юридического лица будут «разведены по

¹ Степанов Д.И. Интересы юридического лица и его участников // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. – 2015. – № 1. – С. 65.

разным углам», каждый получит свою корпорацию; большинство обязательств ранее существовавшей корпорации будет сохранено, то есть никто из контрагентов до того единой корпорации не утратит того, что имел прежде, поскольку все обязательства перейдут к новым юридическим лицам в порядке правопреемства, а возможное ухудшение кредитного качества контрагентов может быть скорректировано за счет возложения солидарной ответственности на все корпорации – должники, созданные в результате реорганизации; бизнес такой корпорации в большинстве случаев продолжит свое существование, пусть и в разделенном виде, что выгодно отличает такую реорганизацию от обычной ликвидации, где нет ни правопреемства, ни сохранения бизнеса как такового, а лишь распределение остаточной стоимости; плюс в данном случае отношения с кредиторами могут быть продолжены, а потому не происходит обязательного удовлетворения всех их требований досрочно¹.

При этом минусом такого способа являются сложность распределения активов, поскольку разные участники при разделе имущества в ходе реорганизации могут иметь разные предпочтения по поводу получения того или иного актива. Каждый участник, естественно, будет стремиться получить часть бизнеса реорганизуемого юридического лица сравнимую по стоимости с тем, что получают иные участники, но реально такая часть может оказаться несоизмеримо большей, чем доли иных участников. Чем более сложный бизнес ведется корпорацией, тем ниже делимость отдельных активов, тем выше будет число споров по поводу оценки такого бизнеса и возможных вариантов его раздела.

Проблема еще более усложняется, когда речь заходит о передаче не активов, а части обязательств. Обязательства в порядке правопреемства также будут делиться сообразно получаемым активам, а там проблема оценки стоимости долгов и их соразмерности стоимости получаемым активам лишь

¹ Степанов Д.И. Дедлоки в непубличных корпорациях: возможные варианты развития законодательства и судебной практики // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. – 2015. – № 9. – С. 97.

усложняет картину.

Д.И. Степанов, анализируя возможность реорганизации при возникновении дедлока, предлагает предусмотреть специальным образом в законе возможность применения принудительной реорганизации как средства разрешения дедлоков по решению суда на основании обращения одного из участников корпорации, установив при этом минимальный порог в виде доли в уставном капитале корпорации, при наличии которого участник вправе ставить такой вопрос (например, минимум 10 – 25 %)¹.

Далее отметим, что в качестве еще одного способа разрешения дедлока может выступить выкуп (или продажа) доли в уставном капитале. Суть выкупа (или продажи) доли в уставном капитале как способа разрешения тупиковой ситуации выражается в том, что стороны могут заблаговременно установить обстоятельства, при наступлении которых будут вправе воспользоваться конкретным механизмом выкупа (или продажи) доли его контрагенту по корпоративному договору. В частности, такой механизм был признан надлежащим и нашел отражение в Решении Арбитражного суда Ставропольского края от 19.01.2015 по делу №А63-9751/2014², в котором истец потребовал выкупить его акции при наступлении обстоятельства, свидетельствующего о невозможности достижения целей бизнес-проекта.

С помощью данного способа разрешения конфликта, вместо того, чтобы искать, «кто прав, а кто виноват» в инициировании дедлока, запускается механизм выявления того, кто ценит свое участие больше, чем его ценит для себя оппонент, а значит лицо, для которого такое участие в корпорации имеет большую ценность, готово уплатить более высокую цену за долю оппонента, даже если «объективно» такая доля может и не стоить столько.

Условием запуска процедуры выкупа доли одним участником у другого является желание участника принять участие в таком выкупе.

¹ Степанов Д.И. Указ. соч. – С. 101.

² Решение Арбитражного суда Ставропольского края от 19 января 2015 г. по делу №А63-9751/2014 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

Проблема при использовании данного способа заключается в том, чтобы заставить участников проявить их истинные предпочтения: каждый участник, несомненно, будет говорить о том, что для него его доля стоит очень много, если ему предложить продать его долю оппоненту, и напротив, очень мало, если предложить ему же выкупить долю у оппонента¹.

В качестве ещё одной правовой конструкции, существующей в рамках российского законодательства, которая позволяет разрешить возникшую тупиковую ситуацию, выступает возможность исключения другого участника из юридического лица в судебном порядке.

Ранее подобный механизм был предусмотрен только в ст. 10 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и мог быть применимым только в отношении обществ с ограниченной ответственностью, но с 1 сентября 2014 г. стало возможным и исключение участника непубличного акционерного общества (абз. 4 п. 1 ст. 67 ГК РФ).

При этом в соответствии с п. 4 ст. 23 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» доля участника общества, исключенного из общества, переходит к обществу, и общество обязано выплатить исключенному участнику действительную стоимость его доли, которая определяется по данным бухгалтерской отчетности общества за последний отчетный период, предшествующий дате вступления в законную силу решения суда об исключении, или с согласия исключенного участника общества выдать ему в натуре имущество такой же стоимости.

Исключение участника является крайней мерой и возможно лишь тогда, когда грубое нарушение им своих обязанностей либо его действия (бездействие) делает невозможным деятельность общества, а последствия виновных и неправомерных действий участника невозможно устранить без лишения нарушителя возможности участвовать в управлении обществом.

При этом воспользоваться правом на исключение участника из юридического лица возможно только при наличии противоправности в

¹ Степанов Д.И. Указ. соч. – С. 112.

поведении исключаемого участника, что, в свою очередь, означает невозможность использования такой конструкции в случаях, когда противоправность отсутствует и тупиковая ситуация связана с невозможностью участников достигнуть компромисса из-за разных взглядов на управление и развитие общества.

Данный тезис нашел прямое отражение в уже вышеупомянутом Определении ВС РФ от 08.10.2014 по делу № А06-2044/2013. В данном деле экономическая коллегия ВС РФ, рассмотрев встречные требования двух участников общества с равными долями об исключении своего бизнес-партнера из общества, пришла к выводу, что «действительной причиной обращения в суд с взаимными требованиями об исключении из общества является утрата участниками единой цели при осуществлении хозяйственной деятельности и желание за счет интересов другого участника разрешить внутрикорпоративный конфликт, а не действия (бездействия) последних по причинению вреда обществу. В ситуации, когда уровень недоверия между участниками общества, владеющими равными его долями, достигает критической, с их точки зрения, отметки и при этом позиция ни одного из них не является заведомо неправомерной, целесообразно рассмотреть вопрос о возможности продолжения корпоративных отношений, результатом чего может стать принятие участниками решения о ликвидации общества либо принятие одним из участников решения о выходе из него с соответствующими правовыми последствиями, предусмотренными Законом об обществах с ограниченной ответственностью и учредительными документами общества»¹. Таким образом, суд прямо указал на приоритетное применение иных механизмов разрешения корпоративных конфликтов в ситуации, когда доли участников равны и в действиях участников отсутствует противоправность.

При этом экономическая коллегия ВС РФ не отринула полностью возможность использования механизма разрешения конфликта в виде

¹ Определение Верховного Суда РФ от 8 октября 2014 г. по делу № 306-ЭС14-14, А06-2044/2013 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

исключения, отметив, что «при указанном соотношении долей названный механизм защиты может применяться только в исключительных случаях при доказанности грубого нарушения участником общества своих обязанностей либо поведения участника, делающего невозможной или затрудняющей деятельность общества. Из обстоятельств настоящего дела такого не следует».

В цивилистической литературе является дискуссионным вопрос относительно правовой природы конструкции исключения участника из корпорации.

Так, по мнению Д. В. Ломакина, механизм исключения участника из общества как способ разрешения корпоративного конфликта, несмотря на наличие в действиях исключаемого участника элемента противоправности, не может быть признан видом гражданско-правовой ответственности, так как при исключении данному лицу причитается выплата действительной стоимости доли¹.

Согласно позиции, высказанной О.В. Гутниковым, возможность исключения участника общества непосредственно поставлена в зависимость от противоправного поведения такого участника. Кроме того, обязательство выплатить действительную стоимость доли за лишение участника его корпоративных прав не может означать, что участник не несет никаких дополнительных потерь².

В. Г. Бородкин полагает, что исключение участника из непубличного хозяйственного общества является специальным видом корпоративно-правовой ответственности, предусмотренным в гражданском и корпоративном законодательстве³.

Автор настоящего исследования присоединяется к позиции группы

¹ Ломакин Д.В. Корпоративные правоотношения: общая теория и практика ее применения в хозяйственных обществах. – М., 2008. – С. 431 – 432.

² Гутников О.В. Исключение участника юридического лица: мера ответственности и способ защиты корпоративных прав // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. – 2015. – № 5. – С. 114.

³ Бородкин В.Г. Корпоративный договор как механизм разрешения тупиковых ситуаций в хозяйственном обществе // Закон. – 2015. – № 10. – С. 140..

исследователей, полагающих, что исключение участника является мерой гражданско-правовой ответственности.

Кроме того, на наш взгляд, конструкция исключения участника как механизм разрешения дедлока может быть использована как условие корпоративного договора. Так, в корпоративном договоре могут быть предусмотрены обязательства, при нарушении которых обществу причиняется существенный вред либо иным образом существенно затрудняется его деятельность. Такое нарушение обязательств стороной корпоративного договора, заключенного между всеми участниками общества, может признаваться основанием для судебного исключения участника из общества.

Интересным представляется предложение А. Кузнецова, который указывает, что использование института исключения участника как чрезвычайной меры одновременно должно сопровождаться расширением возможности использования альтернативных мер разрешения конфликта, в качестве которых могли бы выступать принудительное назначение представителя, который бы осуществлял права участника (передача доли в доверительное управление), и «частичное исключение» – уменьшение доли в уставном капитале участника¹.

Вдобавок к вышесказанному, отметим, что одной из наиболее сложных и противоречивых категорий корпоративных конфликтов являются конфликты между участниками общества, один из которых занимает должность единоличного исполнительного органа данного общества. Особенно остро стоит вопрос о возможности исключения такого участника из общества за действия, совершенные в статусе директора против интересов общества, например, выведение активов, отчуждение имущества без одобрения общества, непроведение общего собрания или игнорирование внеочередных собраний, совершение неправомочных действий, направленных на лишение других участников принадлежащих им долей и тому подобного.

¹ Кузнецов А. Исключение участника из общества с ограниченной ответственностью. – М.: Статут, 2014. – С. 123.

В последнее время суды исходят из того, что на участника-директора в полном объеме распространяются все обязанности участника, предусмотренные корпоративным законодательством, в том числе, обязанность по непричинению вреда, обязанность действовать в интересах общества добросовестно и разумно¹. Более того, выступая в роли единоличного исполнительного органа, участник корпорации обладает большими полномочиями, позволяющими ему причинить корпорации вред, существенно затруднить деятельность, а также помешать достижению целей, ради которого она создавалась, – то есть деятельность директора-участника, причинившая негативные последствия обществу, фактически увеличивает степень его вины.

Причинению вреда должны предшествовать определенные «противоречащие интересам общества» действия участника-директора. Д. А. Галанцев, проанализировав существующую судебную арбитражную практику, обобщил действия директоров, которые признавались судами как противоречащими интересам корпорации:

- выводил активы общества, заключал заведомо невыгодные для общества сделки;
- отчуждал имущество общества без одобрения общего собрания;
- не проводил общие собрания, игнорировал внеочередные собрания;
- нарушал требования валютного законодательства, требования к ведению бухгалтерской отчетности, не представлял финансовую отчетность другим участникам по их требованию;
- совершал преступные деяния, что подтверждено вступившим в силу приговором;
- совершал неправомерные действия, направленные на лишение других участников принадлежащих им долей;
- присваивал и растрачивал денежные средства, принадлежащие

¹ Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 23 марта 2015 г. № 09АП-2600/2015 по делу № А40-168098/2013 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс»; Постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 3 февраля 2014 г. по делу № А57-8770/2013 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

обществу;

- совершал действия, которые привели общество к банкротству;
- блокировал деятельности общества¹.

Относительно наличия конструкции исключения участника из корпорации в зарубежных странах отметим, что её закрепление происходит различным образом: либо императивно законом, либо исходя из принципа договорной стороны субъектов корпоративных правоотношений.

Например, Э. Кузнецова отмечает, что во французском корпоративном праве отсутствуют общие нормы, напрямую регулирующие исключение участников из компании при наступлении тупиковой ситуации. Однако за участниками компании признается возможность на основании принципа свободы договора предусмотреть в уставе положения, устанавливающие правила исключения участников при наступлении конфликта, но при единогласном одобрении таких правил всеми участниками компании. Соответствующая оговорка в уставе должна устанавливаться в интересах компании, не противоречить публичному порядку и иметь объективные признаки. В отличие от российского корпоративного права, при наличии оговорки в уставе французской компании о возможном исключении участника такая процедура допускается даже при отсутствии признаков вины в его поведении².

В германском праве корпоративные конфликты могут быть разрешены за счет таких механизмов, как изъятие доли или исключение участника из общества. Отличия изъятия доли от исключения участника выражаются в том, что в первом случае доля прекращает свое существование, что влечет необходимость уменьшения уставного капитала, и изъятие доли допускается,

¹ Галанцев Д.А. Проблемы исключения участника, выполняющего функции единоличного исполнительного органа, из состава участников общества с ограниченной ответственностью за действия против интересов общества // Безопасность бизнеса. – М.: Юрист, 2015. – № 4. – С. 10.

² Кузнецова Э. Исключение участника из АО или ООО и альтернативные способы разрешения тупиков в управлении конфликтов акционеров в непубличных корпорациях. [Электронный ресурс] – URL: http://m-logos.ru/img/Spravka_Kuznecova_francuzskoe_pravo.pdf.

только если данный способ установлен и подробно регламентирован в уставе общества. При исключении участника доля как объект права не прекращает существование, соответственно, размер уставного капитала не изменяется. Кроме того, механизм исключения участника из общества выработан судебной практикой как способ разрешения корпоративных конфликтов в случаях, когда в уставе не предусмотрена возможность изъятия доли или изъятие доли недопустимо. Однако в обоих случаях участнику, доля которого изымается или который исключается, выплачивается компенсация. Отличительной особенностью исключения участника из общества в немецком праве, по сравнению с правом российским, является то, что в Германии данная процедура допускается в том числе по решению общего собрания участников, принятого 3/4 голосов, если такой порядок предусмотрен в уставе общества. Исключаемый участник в голосовании не участвует¹.

Относительно английского корпоративного права С. Будылин отмечает, что, в отличие от товариществ в английских компаниях, институт исключения участника применяется в виде выкупа акций при сделках по слиянию или поглощению. Аналогичный континентальным правопорядкам механизм исключения допускается в английских компаниях при установлении соответствующего условия в акционерном соглашении, что объясняется близостью данного соглашения с соглашением о товариществе².

Таким образом, опыт развитых европейских правопорядков свидетельствует о том, что институт исключения участников там либо отсутствует в качестве общего правила и исключение возможно только при наличии соответствующего положения в уставе (Англия, Австрия, Франция), или данный институт признается, но иск подается самим обществом или одним из участников на основании решения большинства (Германия, Испания,

¹ Левина Д., Хартель Е. Исключение участника корпорации как механизм разрешения корпоративных конфликтов по праву Германии. [Электронный ресурс] – URL: http://m-logos.ru/img/Spravka_Noerr_16022015.pdf

² Будылин С. Исключение участника из товарищества или общества. Англия (и немного Россия). [Электронный ресурс] – URL: http://m-logos.ru/img/Spravka_Budilin_16022015.pdf

Норвегия). Либо существует правило, что подобный иск может быть заявлен только участником, обладающим долей определенного размера (Голландия)¹.

Полагаем, что механизм исключения участника из общества также не может стать панацеей для разрешения всех тупиковых ситуаций (дедлоков), поскольку является длительной и затратной процедурой, так как исключение возможно только в судебном порядке. Кроме того, данная конструкция может быть применена только при наличии противоправности и недобросовестности в действиях исключаемого участника, в связи с чем имеется большая вероятность субъективного судебного усмотрения, так как однозначная судебная практика не сформировалась.

Кроме того, слабой стороной использования данного механизма разрешения тупиковой ситуации является тот вероятный факт, что при наличии корпоративного конфликта внутри корпорации обе (все) противоборствующие стороны рано или поздно приходят к тому, что каждая из сторон конфликта может быть обвинена в аналогичных, по сути, нарушениях. Как правило, такого рода корпоративные конфликты наблюдаются в закрытых корпорациях с двумя участниками (двумя группами участников), у каждого из которых есть примерно равные возможности по части корпоративного контроля.

Тем самым со временем стороны приходят к тому, что невозможно строго разграничить, кто из двух участников ведет себя правомерно, а кто нет, иными словами, кто блокирует деятельность корпорации, а кто нет. Следовательно, основания для исключения участника, описанные в законе и судебной практике, работают для случаев единичных нарушений, причем, как правило, носящих вопиющий характер. Однако для более нюансированных ситуаций они оказываются совершенно неподходящими².

Таким образом, выше были описаны так называемые юрисдикционные, а точнее судебные, способы разрешения корпоративных конфликтов, т.е.

¹ Карапетов А.Г. Исключение акционера или участника из общества: выбирая модель регулирования. [Электронный ресурс] – URL: http://www.mlogos.ru/img/Tezis_Karapetov_Iskluchenie_uchastnikov_16032015.pdf.

² Степанов Д.И. Указ. соч. – С. 51.

осуществляемые за счет обращения участников в уполномоченные государственные органы, предусмотренные российским законодательством.

На наш взгляд вышеперечисленные механизмы, на данный момент предусмотренные действующим законодательством, не могут являться эффективными способами преодоления тупиковых ситуаций, поскольку либо влекут за собой прекращение деятельности компании, либо их разрешение требует длительных временных затрат и зависит от судебного усмотрения.

В связи с этим, внимания при решении рассматриваемой проблемы заслуживает корпоративный договор, поскольку именно эта конструкция направлена на урегулирование порядка осуществления участниками организации своих корпоративных прав на уровне организации, в том числе, на урегулирование возможных конфликтных ситуаций и способов выхода из них, в том числе, тупиковых ситуаций (дедлоков).

ГЛАВА 3. РАЗРЕШЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ ВО ВНЕСУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ

3.1. Корпоративный договор как средство разрешения конфликтных ситуаций

Корпоративные договоры сравнительно недавно получили закрепление в российском законодательстве. Корпоративный договор – вполне устоявшийся инструмент в зарубежной практике – в российском праве долгое время воспринимался судами настороженно.

При этом стоит сказать, что изначально корпоративные договоры заключались в силу принципа свободы договора. Причиной этому явилось то, что конструкция корпоративного договора была сформирована изначально в англосаксонской правовой системе, в которой свобода договора выступает «ключевым принципом договорного права, основным началом рыночной экономики и краеугольным положением англо-американской политической философии»¹.

Более того и в настоящее время во многих государствах возможность заключения корпоративных договоров допускается в силу принципа свободы договора. В частности, это характерно для развитых правовых порядков Франции, Швейцарии, Германии и др.².

Правовая природа корпоративного договора является спорной и вызывает дискуссии в юридической литературе. С одной стороны, корпоративный договор выступает разновидностью гражданско-правовой сделки (обязательственный подход).

Одновременно с этим рассматриваемая конструкция обладает спецификой, связанной с тем фактом, что такой договорной механизм

¹ Осаке К. Свобода в англо-американском праве: понятие, сущность и ограничения // Журнал российского права. – 2006. – № 7. – С. 85.

² Алиев Т. Т. О сущности правовой природы корпоративного договора // Гражданское право. – 2015. – № 1. – С. 20.

направлен на регулирование корпоративных правоотношений. В связи с этим, в противовес обязательственному подходу имеет место быть корпоративный поход, который, в частности, господствует в англосаксонской правовой системе.

Российские исследователи, сфера научных интересов которых сосредоточена на анализе сущности корпоративных договоров, по большей части придерживаются обязательственного подхода. Например, А.И. Масляев определяет корпоративный договор как общецелевой, предпринимательский гражданско-правовой договор, по которому стороны (участники данного акционерного общества) обязуются согласованно осуществлять принадлежащие им имущественные и неимущественно-организационные права на акции, а также права, удостоверенные этими акциями, в целях удовлетворения их общего интереса в управлении обществом¹.

Аналогичной позиции придерживаются Д.В. Ломакин, С.В. Потапенко, Е.В. Артамкина², С.П. Степкин³, Т.В. Грибкова⁴ и др.

Отдельно следует отметить мнение Е.А.Суханова, который утверждает, что в европейском континентальном праве общепризнана обязательственно-правовая, а не корпоративная природа таких соглашений. Из этого вытекает их обязательность только для их сторон, но не для корпорации в целом. Иначе говоря, в случае нарушения такого договора одним из участников на него может быть возложена договорная ответственность в виде обязанности компенсировать другим участникам убытки или уплатить заранее согласованную неустойку, но результаты его голосования и принятые

¹ Масляев А.И. Акционерное соглашение в международном частном праве: автореферат ... канд. юрид. наук. – Москва, 2010. – С. 10.

² Потапенко С.В., Артамкина Е.В. О понятии значения и правовой природе корпоративного договора // Власть закона. – 2014. – № 3 – С. 51-61.

³ Степкин С.П. Гражданско-правовой институт акционерных соглашений: монография. – М.: Петруруш. – 2011. – 256 с.

⁴ Грибкова Т.В. Акционерные соглашения как средство правового регулирования корпоративных отношений: автореферат ... канд. юрид. наук. – Москва, 2011. – С. 9.

корпорацией решения остаются юридически действительными и не могут быть оспорены по этому основанию¹.

Иной позиции придерживаются Д.И. Степанов, В.А. Фогель, Х.-И. Шрамм, которые отмечают, что «корпоративный договор есть не просто ординарный гражданско-правовой договор, но также договор, осложненный корпоративным элементом².

М.С. Варюшин, поддерживая позицию трех вышеназванных авторов, пишет, что «корпоративные договоры являются договорными по форме, но корпоративными по правовой природе, поскольку для заключения любого корпоративного договора нужно обладать корпоративной правоспособностью»³.

Этот теоретический спор относительно правовой природы корпоративного договора имеет существенное значение для практики, поскольку обязательственная концепция (континентально-европейская модель) позволяет допустить успешное включение в корпоративный договор условий, которые прямо в законе не указаны, т.е. отступить от императивности корпоративного законодательства.

Корпоративный договор является комплексным институтом, тесно соприкасающимся как с договорным правом, так и с корпоративным. Это следует из того обстоятельства, что правовое регулирование рассматриваемого института осуществляется в двух пластах. С позиции предъявляемых требований к порядку заключения и исполнения корпоративного договора, а также возникающих гражданско-правовых договорных обязательств для лиц, его заключивших, корпоративный договор, несомненно, присутствует в рамках общих положений обязательственного права. Однако обязательства, возникающие из такого договора, порождают корпоративные отношения,

¹ Суханов Е.А. Сравнительное корпоративное право. – М.: Статут, 2014. – С. 25.

² Степанов Д.И., Фогель В.А., Шрамм Х.-И. Корпоративный договор: подходы российского и немецкого права к отдельным вопросам регулирования // Вестник ВАС. – 2012. – № 10. – С. 23-24.

³ Варюшин М.С. Гражданско-правовое регулирование корпоративных договоров: сравнительный анализ: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2015. – С. 60.

поскольку затрагивают права и обязанности как самой корпорации, так и её участников. Наличие подобной корпоративной окраски предполагает применение к условиям корпоративного договора также норм корпоративного права.

При квалификации рассматриваемой конструкции, в первую очередь, стоит сказать, что корпоративные договоры являются разновидностью организационных договоров, наличие которых признается отечественной цивилистикой¹.

Кроме того, в мире существуют две основные модели корпоративных договоров: англо-американская и континентально-европейская.

Главным отличием этих двух моделей является различие правовой природы конструкции корпоративного договора. В англо-американской модели анализируемая конструкция рассматривается в качестве корпоративного акта (по аналогии с уставом или решением общего собрания), в континентально-европейской – в качестве обычной гражданско-правовой сделки.

По мнению многих исследователей, специфика правового регулирования корпоративных договоров в англо-американском праве обусловлена воспринятой этими странами договорной концепцией юридического лица², согласно которой юридическое лицо является результатом договора между его учредителями или учредителями и государством.

Корпоративные договоры в таком случае рассматриваются в качестве корпоративных актов и по своей правовой природе являются «вторым уставом». Более того, для англо-американской правовой системы характерно, что корпоративный договор, в целом, имеет приоритет перед уставом. В связи с этим, являясь корпоративным актом, а не традиционным гражданско-правовым договором, он обязателен не только для его сторон, но и для всех третьих лиц, взаимодействующих с юридическим лицом.

¹ Красавчиков О.А. Организационные гражданско-правовые отношения // Антология уральской цивилистики. 1925 - 1989: Сб. статей. – М.: Статут. – 2001. – С. 163.

² Ломакин Д.В. Договоры об осуществлении прав участников хозяйственных обществ как новелла корпоративного законодательства // Вестник ВАС РФ. – 2009. – № 8. – С. 22.

Модель корпоративного договора в романо-германской правовой системе отлична от англо-американской модели, поскольку в качестве превалирующей была воспринята «органическая концепция», согласно которой корпорация есть не результат волеизъявления лиц, а признанный актом суверена «сверхиндивидуальный субъект права»¹.

В континентальном праве не ставится под сомнение обязательственно-правовая природа таких соглашений: они являются обыкновенными гражданско-правовыми договорами, а не корпоративными актами².

В связи с этим, континентальная модель корпоративного договора обладает собственной спецификой, отличной от англо-американской модели. В первую очередь, корпоративные договоры должны соответствовать «праву более высокого ранга», т.е. уставу. Таким образом, приоритетом над уставом договор не обладает и очевидно должен им полностью соответствовать.

Вследствие того, что корпоративные договоры рассматриваются в качестве обычных гражданско-правовых договоров, они обязательны лишь для их сторон, но не для юридического лица в целом и, тем более, не для третьих лиц. Кроме того, на корпоративные договоры действуют общие принципы обязательственного права.

Многие исследователи, анализируя нормы, содержащиеся в правовых системах стран Европы, приходят к выводу, что по большей части корпоративные договоры рассматриваются как «договоры о голосовании», предмет которых охватывается статусом участника корпорации, а не самой корпорации. Это является дополнительным обоснованием того факта, что стороной соглашения может стать только лицо, имеющее право голоса, т.е. участник корпорации, а не сама корпорация.

Правовая природа корпоративного договора в России также обусловлена концепцией юридического лица, принятой в стране. Никогда в истории России

¹ Федоров С.И. Правовое регулирование корпоративных договоров и модернизация гражданского права России // Вестник гражданского права. – 2013. – № 1. – С. 54.

² Суханов Е.А. Очерк сравнительного корпоративного права. // Проблемы развития частного права: Сборник статей к юбилею В. С. Ема. – М. – 2011. – С. 176.

юридическое лицо не рассматривалось с позиций «договорной теории», в связи с чем к нему в соответствии с п. 3 ст. 307.1 ГК РФ применяются общие положения об обязательствах.

Отметим, что выделение единого предмета в рамках корпоративного договора невозможно, поскольку корпоративный договор в российском законодательстве является собирательной конструкцией и состоит из нескольких обязательств, которые могут составлять содержание корпоративного договора, отличных друг от друга по своим целям.

Д.В. Ломакин утверждает, что предмет корпоративного договора составляют действия участников общества по осуществлению своих корпоративных прав определенным образом, а также бездействие, выражающееся в воздержании от осуществления участниками своих корпоративных прав¹. При этом дополнительно исследователями отмечается, что сущность корпоративного договора выражается в том, что он направлен на осуществление уже имеющихся у участников хозяйственного общества корпоративных прав².

Общее правило касательно предмета корпоративного договора установлено в п. 1 ст. 67.2 ГК РФ, в соответствии с которым участники хозяйственного общества вправе заключить между собой корпоративный договор об осуществлении своих корпоративных прав (договор об осуществлении прав участников общества с ограниченной ответственностью, акционерное соглашение), в соответствии с которым они обязуются осуществлять эти права определенным образом или воздерживаться (отказаться) от их осуществления, в том числе голосовать определенным образом на общем собрании участников общества, согласованно осуществлять иные действия по управлению обществом, приобретать или отчуждать доли в его уставном капитале (акции) по определенной цене или при наступлении

¹ Ломакин Д.В. Указ. соч. – С. 14–16.

² Андреев В.К. Природа корпоративного соглашения // Предпринимательское право. Приложение «Право и Бизнес». – 2014. – № 2. – С. 5.

определенных обстоятельств либо воздерживаться от отчуждения долей (акций) до наступления определенных обстоятельств.

Корпоративный договор, будучи гражданско-правовой сделкой, регулирующей взаимоотношения сторон в рамках специфичных корпоративных правоотношений, имеет характерные особенности.

В первую очередь следует заметить, что корпоративный договор может использоваться участниками только тех организационно-правовых форм, законодательство о которых прямо закрепляет такое право. Согласно действующему законодательству данная конструкция может использоваться лишь в хозяйственных обществах.

Существенным отличием российской модели корпоративного договора от англо-американской является правило о том, что хозяйственное общество не может быть стороной корпоративного договора.

Важным условием для заключения корпоративного договора является информирование заинтересованных лиц о его заключении. В том числе, участники хозяйственного общества, заключившие корпоративный договор, обязаны уведомить само общество о факте заключения корпоративного договора. При этом содержание корпоративного договора раскрывать не требуется, как раз в связи с этим корпоративный договор обязателен только для его сторон.

Поскольку, как уже ранее было указано, в российском праве закреплена обязательственная концепция модели корпоративного договора, сторонам позволено отступить от императивности корпоративного законодательства. Эта возможность допускается за счет применения общих принципов диспозитивности и критериев, определенных в постановлении Пленума ВАС РФ «О свободе договора»¹.

В частности, возможность включения в корпоративный договор обязательств, нормативно не перечисленных в ГК РФ, была прямо

¹ Постановление Пленума ВАС РФ от 14.03.2014 № 16 «О свободе договора и ее пределах» // Вестник ВАС РФ. – № 5. – 2014.

подтверждена в деле общества «ЛеОл» (№ А45-12229/2015¹) на основании принципа свободы договора (ст. 421 ГК РФ).

Благодаря действию принципа свободы договоры, в корпоративном договоре стороны могут закрепить условия, которые сочтут наиболее действенными для реализации собственных прав и интересов по поводу участия в юридическом лице, в частности, это могут быть условия: об установлении преимущественного права приобретения доли (акций) в уставном капитале; об опционе; о разрешении тупиковой ситуации в обществе; об обеспечении исполнения обязательств из корпоративного договора и др.

Возвращаясь к институту корпоративных соглашений, применяемому в развитых иностранных правопорядках, можно сделать вывод, что одной из основных целей корпоративного договора является его направленность на уменьшение возможности наступления конфликтных ситуаций в компании, а при наступлении конфликта – наиболее эффективный из него выход².

До недавнего времени правовой инструментарий, позволяющий эффективно разрешать корпоративные конфликты, был крайне незначительным. Однако полагаем, что с внедрением конструкции корпоративного договора в ГК РФ общая ситуация, не отвечающая интересам стабильности оборота, изменится.

В частности, в англосаксонских и континентальных правопорядках широкое распространение в корпоративных договорах получили условия об урегулировании тупиковых ситуаций.

На наш взгляд, конструкция корпоративного договора призвана решать вопросы взаимодействия, в частности, разрешения внутреннего конфликта, хозяйствующих субъектов. Не безосновательно в литературе отмечается, что использование договорного механизма в корпоративных отношениях позволяет юридически обеспечить согласованный их участниками баланс экономических

¹ Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 22 октября 2015 г. по делу № А45-12229/2015 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

² Бородкин В.Г. Указ. соч. – С. 140.

интересов, который в каждой конкретной ситуации является уникальным и, более того, подвержен постоянным изменениям¹.

Внедрение в гражданское законодательство конструкции корпоративного договора предоставило участникам хозяйственных обществ гораздо большую свободу в регулировании отношений с использованием договорных механизмов. Корпоративный договор – наиболее приемлемый инструмент для достижения соглашений между участниками, который направлен на установление баланса интересов всех его сторон. Стороны корпоративного договора могут заранее предусмотреть возможные конфликтные ситуации (дедлоки) и определить правила поведения в случае возникновения подобных ситуаций.

Вместе с тем, возможности, предоставляемые легализацией данного вида договора в отечественном законодательстве, до последнего времени остаются не вполне раскрытыми и недостаточно определенными².

В корпоративном договоре можно установить механизмы решения подобных тупиковых ситуаций. Для этого, в первую очередь, необходимо закрепить в договоре признаки тупиковой ситуации. В том числе, стоит обозначить ключевые для общества вопросы, по которым может возникнуть тупиковая ситуация.

Развитые иностранные правопорядки (преимущественно страны общего права) выработали целый ряд способов разрешения дедлоков: shotgun-условия, к которым можно отнести следующие правовые механизмы: «техасская стрельба» (Texas shoot-out); «голландский аукцион» (Dutch auction); «русская рулетка» (Russian roulette); приглашение посредника для урегулирования конфликта; обязательство провести переговоры с целью выяснения и разрешения противоречий; поражение в праве голоса на определенный период времени, назначение независимых директоров; «ропуск корпорации» по

¹ Вавулин Д.А., Федотов В.Н. Правовые основы акционерного соглашения // Право и экономика. – 2009. – № 8. – С. 21.

² Абакумова Е.Б. Перспективы применения корпоративного договора в России // Современное право. – 2016. – № 5. – С. 60.

решению суда, на основании заявления акционера, владеющего 50% акций; введение в управленческую структуру корпорации фигуры «хранителя» (custodian), в обязанности которого входит спасение корпорации путем устранения дедлока¹, введение в совет директоров независимых директоров (тогда в договоре целесообразно установить критерии независимого директора или приложить список возможных кандидатов)².

Российская конструкция корпоративных соглашений допускает закрепление более узкого спектра условий, чем английская, так как их предметом является порядок осуществления уже возникших корпоративных прав. Следовательно, условия о предоставлении одному из участников дополнительного голоса, о создании специального выборного органа будут признаваться недействительными. В то же время опцион, условия принудительного выкупа акций (долей) при наступлении дедлока вполне можно установить в таких соглашениях.

В странах общего права для предотвращения и разрешения ситуаций дедлока в корпоративный договор включают так называемые shotgun-условия, о которых упоминалось выше и к которым можно отнести такие правовые механизмы, как «техасская стрельба» (Texas shoot-out); «голландский аукцион» (Dutch auction); «русская рулетка» (Russian roulette)³.

«Техасская стрельба» (Texas Shoot-out) – каждая из оказавшихся в тупиковой ситуации сторон акционерного соглашения направляет независимому посреднику запечатанное и скрепленное печатью предложение о цене, по которой она готова выкупить акции другой стороны. После этого оба запечатанных ценовых предложения одновременно вскрываются посредником в присутствии акционеров. Победившим считается тот из них, кто предложит более высокую цену. Далее победивший акционер обязан приобрести (а

¹ Бородкин В.Г. Указ. соч. – С. 141.

² Глушецкий А.А. Корпоративный договор по-новому. Задачи и тупиковые ситуации, которые можно решить с его помощью // Юрист Компании. – 2014. – № 12. – С. 17.

³ Ростовский А. Способы разрешения тупиковых ситуаций в рамках акционерного соглашения // Корпоративный юрист. – 2010. – № 10. – С. 45 – 46.

проигравший – продать) акции проигравшего акционера по цене, указанной в победившем ценовом предложении.

«Голландский аукцион» (Dutch Auction) – одна из разновидностей «Техасской стрельбы», обязывающая каждого акционера передать независимому посреднику запечатанное и скрепленное круглой печатью предложение о минимальной цене, по которой данный акционер намерен продать свои акции другому акционеру. После этого оба запечатанных ценовых предложения одновременно вскрываются посредником в присутствии акционеров. Победившим считается тот, кто предложит наименьшую цену продажи. Далее победивший акционер обязан приобрести (а проигравший – продать) акции проигравшего акционера по цене, указанной в проигравшем ценовом предложении.

«Русская рулетка» (Russian Roulette) – один из двух акционеров (инициирующий) направляет другому акционеру (принимающему) предложение о выкупе его акций с указанием цены, срока и иных условий. Акционер, получивший такое уведомление, имеет выбор: продать свой пакет акций другому акционеру по указанной цене либо, наоборот, купить пакет другого акционера по той же цене и на тех же условиях¹.

Полагаем, что включение shotgun-условий в содержание корпоративного договора имеет существенные преимущества перед вариантами выхода из ситуации дедлока, выработанными российской судебной практикой.

Во-первых, при наличии подробного описания порядка реализации соответствующего механизма в корпоративном договоре преимуществом является их удобство и простота, а также отсутствие необходимости обращаться в юрисдикционные органы для разрешения конфликта. Во-вторых, путем использования подобных механизмов можно определить наиболее справедливую цену доли участника, так как впоследствии предлагающая сторона может оказаться как на стороне продавца, так и на стороне покупателя. Однако следует заметить, что при некорректном формулировании прав и

¹ Ростовский А. Указ соч. – С. 45 - 46.

обязанностей сторон (например, при неоднозначности толкования) суд может отказать в защите нарушенного права.

Использование механизмов, типичных, скорее, для теории игр, принципиально изменяет ситуацию уже для целей разрешения сугубо правового спора, приводя стороны в положение, где не суд или какое-либо третье лицо должно установить цену спорного бизнеса, а через него действительную стоимость доли, подлежащей выкупу, а сами стороны разрешают эту проблему¹.

Вместе с тем, в российское законодательство рассмотренные выше механизмы в настоящее время не имплементированы, а судебная практика, подтверждающая правомерность включения их в устав хозяйственного общества или заключения корпоративных договоров с подобными условиями, отсутствует.

При этом необходимо отметить, что большинство правовых систем стран континентальной Европы уже позаимствовали подобные механизмы, успешно применяемые в странах англо-американского права. Так, в 2009 году Суд апелляционной инстанции в Вене утвердил правомерность включения «deadlock clause» (оговорка о дедлоке) в устав закрытого общества и в реестр компаний. Сторона определила выкупную цену акций без учета коммерческой или балансовой стоимости. При этом стороны предусмотрели право участнику В самому приобрести акции А, если он находит такую выкупную цену слишком низкой. Как указал суд, такой механизм основывается на системе «сдержек и противовесов», препятствуя А получить несправедливые преимущества².

В.Г. Бородкин отмечает, что инструменты разрешения тупиковых ситуаций, обычно составляющие содержание корпоративного договора, заключаемого в иностранных право порядках, либо полностью недоступны акционерам и участникам российских хозяйственных обществ, либо носят рискованный характер из-за отсутствия выработанных подходов в судебной

¹ Степанов Д.И. Указ. соч. – С. 101.

² Козлова Н.В. Указ. соч. – С. 19.

практике и низкого уровня научной разработанности проблем института корпоративного договора.

По мнению практикующего юриста, данная ситуация является негативной для перспективного правового института, нормы которого в настоящее время не работают так, как это планировалось при установлении законодательного регулирования корпоративных соглашений в российском праве¹.

Со своей стороны считаем, что в настоящее время, благодаря реформе корпоративного законодательства, в российское право введены инструменты, которые позволят сторонам гибко урегулировать их корпоративные взаимоотношения, в том числе, включив в корпоративный договор соответствующие условия. Подчинение хозяйствующими субъектами корпоративных договоров российскому праву уже не создаст тех проблем, с которыми бизнес сталкивался раньше, находясь в ситуации правовой неопределенности в связи с отсутствием необходимых инструментов в силу негативной судебной практики².

Кроме того, применительно к институту корпоративного договора как механизму разрешения корпоративного конфликта хотелось бы отметить, что эффективное использование условий данного договора может не только обеспечить выход сторон из тупиковой ситуации пусть даже путем ликвидации совместного предприятия сторон, но и создать условия для надлежащего распределения ликвидационного имущества. Например, как следует из дела №А40-44056/2013, между акционерами ОАО АБ «Банк Развития Предпринимательства» было заключено акционерное соглашение, в соответствии с которым после ликвидации один из акционеров был вправе требовать передачи ему заранее определенного в соглашении имущества ликвидируемого банка. Получив отказ от ликвидатора банка, акционер обратился в суд. Заявленное требование акционера было удовлетворено судом.

¹ Бородкин В.Г. Указ. соч. – С. 142.

² Котенко Т., Федюк В. Корпоративный договор и третейская оговорка // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 37. – С. 8.

При этом в судебном акте отмечалось, что «законодательство не содержит императивных норм, устанавливающих возможность распределения оставшегося после ликвидации имущества между акционерами только пропорционально, и, исходя из принципа свободы договора, акционеры были вправе соглашением установить иной порядок распределения этого имущества»¹.

Подводя итог, можно сказать, что регулирование способов выхода из дедлока в российском корпоративном праве крайне мало и не содержит в себе те способы, которые активно используются в зарубежных странах. В связи с этим, считаем, что необходимо основательно разработать правовую базу для разрешения возникающих в деятельности юридического лица ситуаций дедлока.

Складывающаяся в последнее время тенденция к расширению диспозитивности в области гражданского права и развитию принципа свободы договора способствует повышению самостоятельности участников гражданского оборота и увеличению роли договорных конструкций в регулировании отношений, являющихся предметом гражданского права, в том числе, корпоративных отношений.

Полагаем, что заключение корпоративного договора с целью урегулирования ситуации дедлока несет в себе несколько преимуществ, в частности, благодаря данному инструменту стороны заранее устанавливают правила поведения и меры ответственности, в связи с чем детализированный корпоративный договор позволит предотвратить затяжные корпоративные конфликты.

При участии в корпорации с долей 50% может казаться, что это позволит управлять обществом на равных. Но в случае корпоративного конфликта может возникнуть ситуация, когда никого нельзя будет исключить, а все, что останется для участников, ликвидировать организацию. Поэтому полагаем, что

¹ Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 27 февраля 2015 г. по делу №А40-44056/2013 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

предусмотрительное заключение детализированного корпоративного договора с установлением конкретных условий, с помощью которых можно преодолеть патовую ситуацию, предотвратит затяжные корпоративные конфликты и позволит сохранить бизнес.

В связи с этим, поскольку как таковое законодательное регулирование и, в связи с этим, правоприменительная практика разрешения подобных ситуаций практически отсутствует, полагаем, что урегулирование данного пробела возможно путем заключения корпоративного договора с включением в его содержание тех механизмов и способов, которые активно используются в иностранных правопорядках, в частности, способов указанных выше.

Кроме того, в последнее время суды достаточно последовательно взыскивают с нарушителей корпоративных договоров весьма крупные суммы и применяют к ним иные ощутимые меры ответственности.

Так, Решением Арбитражного суда г. Москвы от 02.09.2016 по делу № А40-65834/2011¹ с ответчика за двукратное нарушение акционерного соглашения, предусматривающего обязательство участника по всем вопросам голосовать согласованным образом, было взыскано 100% рыночной стоимости недвижимого имущества, принадлежащего обществу, по 50% за каждое нарушение.

Судебную защиту получило и условие корпоративного договора, устанавливающее право одного участника при наступлении определенных обстоятельств выкупить доли других участников. Так решением Арбитражного суда Владимирской области от 04.10.2016 по делу № А11-3028/2016² в пользу участника была передана доля другого участника в связи с недостижением обществом установленных корпоративным договором показателей. Кроме того, было взыскано более 41 млн руб. из расчета 100 тыс. руб. за каждый день просрочки исполнения обязательства по передаче доли в уставном капитале.

¹ Решение Арбитражного суда г. Москвы от 2 сентября 2016 г. по делу № А40-65834/2011 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

² Решение Арбитражного суда Владимирской области от 4 октября 2016 г. по делу № А11-3028/2016 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

Интересно, что одним из аргументов суда при отказе в снижении неустойки была ссылка на то, что вместо исполнения своего обязательства по передаче доли, участник способствовал увеличению размера неустойки посредством оспаривания корпоративного договора в рамках другого дела.

Также резонансным в 2016 году являлось дело о рекордной неустойке в размере 5 млн. руб. за нарушение корпоративного договора (дело № А45-12277/2015¹), в котором была предусмотрена обязанность солидарно проголосовать на общем собрании «за» по вопросу о реорганизации общества (речь шла о присоединении к другой компании). За неисполнение этой обязанности был установлен штраф в размере 5 млн руб. Суд первой инстанции взыскал штраф в сниженном размере (вместо 5 млн по 50 тыс. руб. с каждого из двух нарушителей), суд апелляционной инстанции взыскал неустойку в полном размере.

По мнению А. Гармаева, на практике даже через суд крайне трудно принудить участника общества к реальному исполнению обязательств из корпоративного соглашения².

Однако многие практикующие юристы отмечают, что конструкция корпоративного договора, внедренная в российское право уже давно, всё же начала работать в судебной практике, но лишь с 2014 года, после его закрепления в ГК РФ и принятия соответствующих разъяснений Верховным судом РФ. Отмечается положительная тенденция по взысканию с нарушителей корпоративных договоров значительных неустоек, реально обеспечивающих интересы пострадавшей стороны.

¹ Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 19 февраля 2016 г. по делу № А45-12277/2015. [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

² Гармаев А. Российское право для совместных предприятий // ЭЖ-Юрист. – 2014. – № 38. – С. 6.

По мнению Д.В. Новак, самой важной идеей состоявшейся реформы является «переключение корпоративного права от императивности к диспозитивности там, где этого действительно не хватало»¹.

Гражданское право в целом стало в большей мере отвечать потребностям бизнеса: законодатель внедрил в гражданское законодательство ряд институтов, широко практикуемых за рубежом, в частности, опционы, заверения и гарантии, возмещение потерь, а также урегулировал многие являвшиеся ранее спорными моменты, в том числе, в отношении корпоративных соглашений.

3.2. Эффективная модель корпоративной структуры управления как способ недопущения либо оперативного разрешения корпоративных конфликтов

В большинстве случаев субъекты корпоративного конфликта не торопятся обращаться в суд, а делают попытки урегулировать спор путем прямых контактов с оппонентом по спору. Это вполне объяснимо, когда споры возникают из корпоративных правоотношений, поскольку партнерские отношения предполагают использование досудебных методов преодоления возникших разногласий. Участники корпорации в деловых отношениях связаны общими интересами. Возможность гармонизации, сбалансирования этих интересов и создает предпосылки для мирного урегулирования конфликтов спорящими сторонами самостоятельно. Несомненно, чем выше уровень культуры в партнерских отношениях, тем чаще и надежнее используется именно этот метод преодоления возникших противоречий.

На сегодняшний день существует два основных возможных варианта недопущения либо оперативного разрешения корпоративных конфликтов: использование подходящей для конкретной организации модели корпоративной структуры (системы) управления либо заключение

¹ Новак Д. В. Кто кого перехитрил, или Игра престолов в корпоративном праве // Арбитражная практика. – 2014. – № 9. – С. 24.

корпоративных договоров. В настоящем параграфе остановимся на первом варианте способа разрешения корпоративных конфликтов.

Одной из наиболее важных функций корпоративного управления является предупреждение и разрешение конфликтов.

Корпоративное управление – это система взаимодействия собственников и руководства компании, включающая комплекс методов, механизмов и инструментов регулирования с целью обеспечения эффективности (достижения установленных целей) и экономической безопасности деятельности компании, снижения рисков мошенничества на основе баланса интересов заинтересованных участников¹.

На протяжении последних десятилетий внимание к проблемам корпоративного управления усиливается. Это связано с конфликтными событиями в бизнесе, которые повлекли за собой проблемы в некоторых крупных корпорациях.

А. В. Безденежных, анализируя зарубежный и отечественный опыт корпоративного управления, выделила ряд проблемных аспектов, характерных для современных моделей: недостатки качественного контроля и оценки эффективности корпоративного управления; трудности в предупреждении неправомерных действий менеджеров в интересах отдельных групп из-за отсутствия систем управления на основе баланса интересов различных групп участников; трудности с систематическим регулированием рисков корпоративного управления из-за отсутствия координации служб внутреннего аудита, обеспечения информационной и экономической безопасности; недостатки применения, связанные с низкой квалификацией персонала, уже разработанных на основе международного опыта систем и программ корпоративного управления в практике российских корпораций и др.; отсутствие учета специфики российского бизнеса при использовании моделей

¹ Безденежных А.В. Проблемы корпоративного управления при реализации современных моделей корпоративного управления российскими предприятиями // Безопасность бизнеса. – М.: Юрист, 2013. – № 4. – С. 30.

корпоративного управления (низкая плотность бизнес-сетей, недостаточность для осуществления контрольных функций ресурсов, выделяемых руководством корпораций, неготовность линейных служб и др.)¹.

Д. И. Текутьев, исследуя проблему несовершенства корпоративного управления, предлагает классификацию правовых средств, направленных на повышение эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ².

Функцией таких правовых средств, в частности, является необходимость минимизации «агентской проблемы» и преодоление конфликта в корпорации посредством внедрения механизмов сближения интересов ее собственников и руководителей.

«Агентская проблема» заключается в наличии объективного противоречия между интересами собственников компании и ее менеджмента, поскольку у менеджеров (агентов) и собственников (принципалов) изначально разные цели, мотивация и отношение к риску. Цель собственника – увеличение стоимости компании, минимизация издержек на управление, сохранность активов, а также устойчивость и процветание бизнеса; цель менеджера – сохранение своего места и репутации и увеличение своего материального вознаграждения и предоставляемых льгот со стороны собственника³.

Многие зарубежные исследователи считают, что именно «агентская проблема» является основной причиной, провоцирующей неэффективность деятельности членов органов управления корпорации и, в связи с этим, возникновение внутрикорпоративных конфликтов.

Правовые средства повышения эффективности деятельности членов органов управления классифицируются по различным основаниям.

¹ Безденежных А.В. Указ. соч. – С. 31.

² Текутьев Д.И. Правовые средства повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ (лекция в рамках программы «Корпоративное право») // Предпринимательское право. Приложение «Право и Бизнес». – 2014. – № 4. – С. 43.

³ Габов А.В. Сделки с заинтересованностью в практике акционерных обществ: проблемы правового регулирования. – М.: Статут, 2005. – С. 15

Например, Д. И. Текутьев в зависимости от вида правоотношения, к которому они применяются, правовые средства повышения эффективности разделяет на гражданско-правовые (страхование ответственности членов органов управления, различные формы участия в капитале компании и др.), трудовые (выплата вознаграждения, компенсации при увольнении и др.), административно-правовые (административная ответственность членов органов управления), уголовно-правовые (уголовная ответственность членов органов управления) и т.д.¹.

По субъектам действия правовые средства повышения эффективности классифицирует на коллективные (применяемые для всех членов органов управления сразу – опционная программа для всех членов правления компании и т.д.) и индивидуальные (применяемые в отношении конкретных членов органов управления – выплата директору индивидуального бонуса по результатам работы компании за год).

Наиболее подробно анализируется классификация правовых средств повышения эффективности по информационно-психологической направленности, в соответствии с которой правовые средства повышения эффективности могут быть классифицированы на стимулирующие и ограничивающие.

К стимулирующим правовым средствам повышения эффективности деятельности членов органов управления относится совокупность правовых механизмов, направленных на побуждение членов органов управления действовать в интересах общества и соответствующее поощрение такого поведения (субъективные права, льготы, вознаграждения и др.).

В качестве эффективного стимулирующего правового средства многими предлагается использование опционных программ, включающих в себя совокупность мероприятий по наделению членов органов управления компании ее акциями (долями участия), основанных на использовании юридической конструкции опционного договора

¹ Текутьев Д.И. Указ. соч. – С. 45.

При грамотном структурировании опционных программ члены органов управления становятся заинтересованными в развитии компании – увеличении ее капитализации, расширении производства товаров или сектора предоставляемых услуг, выхода на новые рынки, повышении ее деловой репутации и т.д., поскольку все эти факторы положительно влияют на стоимость акций компании, которые через определенный период времени могут быть реализованы руководителю по гораздо большей, чем в момент заключения опционного соглашения, цене и принести ему значительную прибыль.

В результате недавнего крупного реформирование обязательственной части гражданского законодательство в российскую правовую действительность внедрены аналогичные вышеуказанным структуры: опцион на заключение договора и опционный договор (ст. ст. 429.2, 429.3 ГК РФ).

Таким образом, возможность использования опционных программ теперь закреплена на законодательном уровне, следовательно, они могут стать эффективным способом предотвращения возникновения конфликтов ввиду несовершенств корпоративного управления и наличия «агентской проблемы».

К ограничивающим правовым средствам повышения эффективности деятельности членов органов управления относится совокупность правовых механизмов, направленных на ограничение или исключение возможности членов органов управления действовать не в интересах общества (запреты, обязанности, санкции, меры ответственности и др.).

Д. Ю. Ткаченко считает обоснованным внедрение в управление корпорацией фигуры «независимых» (внешних) директоров, у которых меньше риск конфликта интересов при принятии управленческих решений¹.

Независимый директор не принадлежит ни к числу собственников, ни к числу менеджеров, у такого директора нет имущественных отношений с

¹ Ткаченко Д.Ю. Повышение качества корпоративного управления промышленными предприятиями: автореферат ... канд. эконом. наук. – М., 2008. – С. 22 – 23.

компанией, в управлении которой он участвует, он не связан с ее поставщиками или потребителями.

Включать в состав совета директоров независимых директоров предлагается также в Кодексе корпоративного управления¹. В соответствии с п. 2.4.1 Кодекса корпоративного поведения независимым директором рекомендуется признавать лицо, которое обладает достаточными профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции, способно выносить объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния исполнительных органов общества, отдельных групп акционеров или иных заинтересованных сторон. При этом следует учитывать, что в обычных условиях не может считаться независимым кандидат (избранный член совета директоров), который связан с обществом, его существенным акционером, существенным контрагентом или конкурентом общества или связан с государством. Более того, чтобы независимые директора могли реально влиять на решения, принимаемые советом директоров, рекомендуется, чтобы независимые директора составляли не менее одной трети избранного состава совета директоров. А также отдельно отмечается, что независимые директора должны играть ключевую роль в предотвращении внутренних конфликтов в обществе и совершении обществом существенных корпоративных действий.

Особое отличие статуса независимого директора заключается в том, что он призван выражать независимое и беспристрастное суждение по стратегическим вопросам деятельности общества и принимать активное участие в разрешении конфликтов.

Таким образом, полагаем, что независимость членов органов управления может стать действенным способом предотвращения возникновения корпоративных конфликтов. А в ситуации возникшего корпоративного

¹ Письмо Банка России от 10 апреля 2014 г. № 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления» // Вестник Банка России. – 2014. – 18 апреля.

конфликта, позволит разрешить его без обращения в юрисдикционные органы, а путем использования внутренних механизмов корпоративного управления.

3.3. Альтернативные способы разрешения корпоративных конфликтов

Корпоративные споры могут разрешаться в судебном и внесудебном (альтернативном) порядке: все зависит от выбора сторон. Во внесудебном порядке решение корпоративного спора возможно путем заключения мирового соглашения с использованием примирительных процедур, в том числе, при содействии посредника (ч. 1 ст. 225.5 Арбитражного процессуального кодекса РФ (далее – АПК РФ)¹). Примирительные процедуры помогают сохранить время, энергию и деньги его участникам, но при условии, что они готовы сесть за стол переговоров и всячески стремятся найти компромисс.

«Компромиссность – природное свойство реальных корпоративных взаимоотношений. Корпоративный конфликт не всегда выражает явный антагонизм интересов и соответствующих им намерений враждующих сторон. И это верно не только для до конфликтных и вне конфликтных состояний, но и для выхода из корпоративного конфликта: стороны порой проявляют поразительную склонность к отступлению от своих принципиальных стартовых позиций»².

Следует отметить, что несудебные формы разрешения корпоративных конфликтов широко распространены в американской правовой системе, так сегодня американские юристы насчитывают около двадцати альтернатив³. За рубежом альтернативными способами разрешения споров рассматриваются от четверти до половины всех корпоративных конфликтов, а кое-где эта цифра

¹ Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ // Российская газета. – 2002. – 27 июля.

² Осипенко О.В. Современный корпоративный конфликт (природа, границы, разновидности, способы регулирования) // Вопросы экономики. – 2003. – № 10. – С. 55.

³ Данельян А.А. Указ. соч. – С. 125.

выше. В некоторых государствах суды вообще не принимают соответствующие дела до рассмотрения их у медиатора.

К основным альтернативным формам разрешения конфликтов относятся: переговоры, представляющие собой урегулирование спора непосредственно сторонами без участия иных лиц; посредничество, означающее урегулирование спора с помощью независимого, нейтрального посредника, который содействует сторонам в достижении соглашения; арбитраж – разрешение спора с помощью независимого, нейтрального лица – арбитра, который уполномочен вынести обязательное для сторон решение.

Остановимся на анализе возможности разрешения корпоративных конфликтов третейскими судами.

Мнение о возможности рассмотрения корпоративного спора в третейском суде всегда было весьма дискуссионным, арбитражные суды ранее указывали, что третейский суд не вправе рассматривать корпоративные споры. Вместе с тем, проводимая реформа законодательства о третейских судах привела к принятию ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации»¹ и внесению изменений в ряд законов, в частности изменений в ст. 225.1 АПК РФ (изменения вступили в силу с 1 сентября 2016 г.), в соответствии с которой часть корпоративных споров может быть передана на рассмотрение в третейский суд.

Законодатель частично отменил запрет на рассмотрение корпоративных споров в третейском суде, дифференцируя корпоративные споры на те, которые могут быть переданы на рассмотрение в третейский суд, и те, которые подлежат рассмотрению только в арбитражном суде.

В ч. 3 ст. 225.1 АПК РФ содержится перечень условий, при соблюдении которых корпоративный спор может быть передан на рассмотрение третейского суда:

¹ Федеральный закон от 29 декабря 2015 г. № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» // Российская газета. – 2015. – 31 декабря.

во-первых, такой спор не должен относиться к категории дел, которые в соответствии с прямым указанием ч. 2 ст. 225.1 АПК РФ запрещено передавать на рассмотрение третейского суда;

во-вторых, юридическое лицо, все участники юридического лица, а также иные лица, которые являются истцами или ответчиками в рассматриваемых спорах, должны заключить третейское соглашение о передаче таких споров в третейский суд;

в-третьих, корпоративный спор может быть передан на рассмотрение третейского суда только в рамках третейского разбирательства, администрируемого постоянно действующим арбитражным учреждением, утвердившим, депонировавшим и разместившим на своем сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет правила разбирательства корпоративных споров в порядке, установленном федеральным законом, с местом арбитража на территории Российской Федерации.

В связи с рассматриваемым условием интерес представляет ч. 7 ст. 7 ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации», в соответствии с которой арбитражное соглашение о передаче в арбитраж всех или части споров участников созданного в РФ юридического лица и самого юридического лица, для разбирательства которых применяются правила арбитража корпоративных споров, может быть заключено путем его включения в устав юридического лица. Устав, содержащий такое арбитражное соглашение, а также изменения, вносимые в устав, предусматривающие такое арбитражное соглашение, и изменения, вносимые в такое арбитражное соглашение, утверждаются решением высшего органа управления (собрания участников) юридического лица, принимаемым единогласно всеми участниками этого юридического лица. Данная норма является новеллой, и при её разработке законодатель заимствовал опыт Германии, где допускается включение арбитражной оговорки в устав общества и на это требуется наличие согласия всех участников.

При этом арбитражные соглашения о передаче в третейский суд корпоративных споров могли быть заключены между участниками организаций не ранее 1 февраля 2017 года.

Вместе с тем как было указано выше, не все корпоративные споры могут быть переданы на рассмотрение негосударственного суда. Неарбитрабельными в соответствии с новым регулированием признаются споры о созыве общего собрания участников юридического лица; споры, вытекающие из деятельности нотариусов по удостоверению сделок с долями в ООО; споры с участием общества, имеющего существенное значение для обеспечения обороны страны и безопасности государства; споры, связанные с приобретением и выкупом обществом размещенных акций; споры, связанные с исключением участников – юридических лиц и др. (ч. 2 ст. 225.1 АПК РФ).

Большинство корпоративных споров, являющихся арбитрабельными, могут быть разрешены исключительно в рамках третейского разбирательства, администрируемого постоянным арбитражным учреждением, при условии принятия таким учреждением правил арбитража корпоративных споров.

К плюсам рассмотрения корпоративных споров в коммерческих арбитражных организациях относится тот факт, что при высокой сумме иска стороны спора рассчитывают на его более внимательное рассмотрение, нежели то, которое им предлагают государственные арбитражные суды. Кроме того, стороны «дорогостоящих» споров обычно щепетильно относятся к скорости разрешения возникшего корпоративного спора. Всем этим условиям отвечает процедура рассмотрения дела в арбитраже (третейском суде). Такой возможностью пользуются участники корпоративных правоотношений, включая в крупные контракты третейскую оговорку.

Опыт международного коммерческого арбитражного разбирательства способствует передаче в третейские суды таких сложных категорий споров, как корпоративные, так как позволяет обеспечить их рассмотрение самыми высококвалифицированными специалистами, избранными сторонами, и сохранить надлежащую степень конфиденциальности.

Рассмотрение корпоративного спора в арбитраже (третейском суде) одним из своих преимуществ имеет срочность рассмотрения спора, тогда как рассмотрение споров в арбитражных судах, как показывает практика, осложнено длительностью их рассмотрения, вызванной загруженностью судов.

При этом следует отметить, что для рассмотрения корпоративного спора в государственном арбитражном суде необходимо уплатить установленную государственную пошлину. Также у стороны есть право на рассрочку ее уплаты и установлен предельный размер государственной пошлины, составляющий 200 тыс. руб. При рассмотрении же корпоративного спора в арбитраже (третейском разбирательстве) размер гонорара арбитров определяется правилами постоянно действующего арбитражного учреждения, то есть сборы в таком суде не урегулированы законом.

Для крупной организации уплата высокого размера сборов не будет являться серьезным препятствием для передачи спора в арбитраж. Однако для обществ с небольшими денежными оборотами, крупной кредитной задолженностью, иными финансовыми сложностями, это может стать своего рода барьером для передачи их спора в арбитраж (третейский суд).

Кроме того, с 1 февраля 2017 года ужесточение требований к коммерческим арбитражным (третейским) судам приведет к уменьшению количества аффилированных третейских судов. Повысится качество и полнота решений, выносимых коммерческими арбитражными организациями. Корпоративные споры чаще будут передаваться на рассмотрение в такие организации. Это должно позитивно сказаться на работе перегруженных государственных арбитражных судов в целом¹.

Таким образом, вступление в силу соответствующих законов с 1 февраля 2017 года в рамках арбитражных соглашений дает возможность участникам корпоративных отношений шире реализовать свое право на применение внесудебной процедуры разрешения корпоративных конфликтов.

¹ Соболев П. Арбитрабельность корпоративных споров // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 49. – С. 11.

В качестве ещё одной альтернативной формы разрешения корпоративных конфликтов выступает процедура медиации, которая предполагает разрешение конфликта с участием нейтральной третьей стороны (медиатора), который способствует выработке добровольного взаимовыгодного соглашения между конфликтующими сторонами.¹

Основное отличие медиации (посредничества) от третейского суда состоит в роли посредника, который не принимает решений, а лишь содействует выработке формулы согласия в сложном процессе. Посредничество применяется в тех случаях, когда стороны не могут самостоятельно справиться с конфликтом и требуется внешняя помощь в лице авторитетного посредника, который организует процесс коммуникативного взаимодействия и поиск взаимоприемлемого соглашения.

Привлекательность медиации как способа урегулирования корпоративных конфликтов заключается в том, что медиация позволяет существенно сократить издержки на урегулирование конфликтов, так как стоимость третейского и судебного разбирательства, как правило, значительно превышает стоимость процедуры медиации. Кроме того, медиация может осуществляться и на безвозмездной основе (отсутствуют обязательные сборы и пошлины). Также процедура медиации определяется соглашением сторон спора, то есть, в отличие от судебного и третейского разбирательств, обычно урегулированных законодательством или регламентом соответствующего суда, занимает меньше времени, проводится более оперативно. Стороны свободны от соблюдения жестких процессуальных требований, менее формализованы требования к представляемым сторонам доказательствам и т.п. В этой связи спор можно урегулировать намного быстрее.

Немаловажным преимуществом процедуры медиации является возможность исключения репутационных (имиджевых) риски, поскольку процедура

¹ Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Российская газета. – 2010. – 30 июля.

медиации в силу закона является конфиденциальной. В гражданском и арбитражном процессе, напротив, существует принцип гласности, следовательно, любое судебное решение может стать предметом обсуждения в СМИ. Возникновение спора, а в особенности спора внутри холдинга (группы лиц) может вылиться в «публичное пространство», что создает неблагоприятный информационный фон вокруг корпорации, может способствовать раскрытию конфиденциальной коммерческой информации третьим лицам.

Важным преимуществом процедуры медиации является и ее доверительный характер. Не будучи связанными жесткими процессуальными рамками, стороны могут общаться в доверительной обстановке, что способствует сохранению партнерских отношений. Судебное же разбирательство, напротив, зачастую приводит к прекращению партнерских отношений нежеланию сторон сохранять общение в последующем¹.

Вдобавок к вышеперечисленным альтернативным формам разрешения конфликтов, полагаем, что еще одним способом достижения согласия при разрешении корпоративного конфликта, являются переговоры. Переговоры являются одним из важных элементов межличностного общения. Основная цель переговоров – это достижение равноправного соглашения, приемлемого для обеих сторон, для чего требуется совместный поиск решения в процессе переговоров, строящийся на основе консенсуса или компромисса.

Сами переговоры проходят через различные фазы, как впрочем, и любой процесс. По мнению В. Мастенбрука таких фаз четыре: 1) подготовительная; 2) первоначального выбора; 3) поисковая фаза; 4) тупиковая или финальная фаза².

Подготовительная фаза включает предварительные неформальные консультации и выработку альтернатив возможных соглашений.

¹ Акимов Л.Ю., Ильютченко Н.В. Медиация в российских компаниях: возможности и перспективы // Вестник арбитражной практики. – 2016. – № 3. – С. 8.

² Мастенбрук В. Переговоры / В. Мастенбрук. Перевод с английского: Е. Дементьева. – Калуга: Калужский Институт социологии, 1993. – С. 14.

На фазе первоначального выбора позиции стороны логически излагают друг другу свои предложения, опирающиеся на факты и доказательства. Обычно она используется для скрытой или открытой критики другой стороны.

Поисковая фаза посвящена дискуссиям, где в центре внимания находится вопрос о том, насколько умело и настойчиво та или иная сторона отстаивает свои позиции. Это может происходить в форме давления или неограниченного поиска интегративного решения.

Тупиковая или финальная фаза предполагает, что многочисленные предложения находятся на столе переговоров, а решение вопроса – еще на «точке замерзания». Данный момент называют тупиковым. Его следует принимать как необходимый момент «игры». Он позволяет понять степень жесткости противостоящих позиций и открывает возможность для творчества в поиске принципиально новых решений. Ключевой момент в переговорах – выработка приемлемого для сторон решения, которое может стать составной частью итогового соглашения.

Общеизвестно, что навыки ведения переговоров и эффективной коммуникации с другими важны для успешного осуществления любой деятельности. Аналогично и в корпоративной сфере переговоры могут послужить эффективным способом разрешения конфликтной ситуации без обращения к третьим лицам путем совместного поиска решения проблемного вопроса и достижения компромисса.

Отдельно в настоящем параграфе остановимся на таком способе разрешения конфликтных ситуаций как самозащита. В таком случае защита прав осуществляется самостоятельными действиями управомоченного лица.

Для определения самозащиты гражданских прав в литературе существуют два подхода. Согласно общепризнанной позиции В.П. Грибанова под «самозащитой гражданских прав следует понимать совершение управомоченным лицом дозволенных законом действий фактического порядка,

направленных на охрану его... прав и интересов»¹. В таком случае, наряду с мерами самозащиты выделяются меры оперативного воздействия юридического характера, которые «неразрывно связаны с обязательственными отношениями». Второй позицией является отнесение к мерам самозащиты и мер оперативного воздействия, тогда под самозащитой понимаются действия не только фактического, но и юридического порядка².

Вопрос самозащиты корпоративных прав не получил широкого обсуждения в литературе. При рассмотрении вопроса об определении места самозащиты среди способов защиты корпоративных прав можно говорить о существовании двух основных подходов к разрешению данного вопроса в юридической науке. В рамках первого подхода авторы находят место самозащите среди способов (или форм) защиты корпоративных прав, в рамках второго – не усматривается возможность ее реализации в корпоративных правоотношениях.

А.А. Кулик в своей работе отстаивал позицию, согласно которой «самостоятельная деятельность управомоченных лиц по защите корпоративных прав может носить как фактический, так и юридический характер». При этом самозащита корпоративных прав, по мнению автора, предполагает действия фактического порядка, юридического - меры оперативного воздействия³.

А.А. Кирилловых рассмотрел самозащиту прав корпорации и меры оперативного воздействия в рамках неюрисдикционной формы защиты. В частности, автором указывается, что самозащита является одним из способов защиты прав миноритарных акционеров⁴.

Е.И. Никологорская также находит место самозащите в системе защиты корпоративных прав, при этом отграничивая ее от мер оперативного

¹ Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. – М.: Статут, 2001. – 411 с. [Электронный ресурс] – URL: <http://civil.consultant.ru/elib/books/1>.

² Живихина И.Б. Оперативный способ защиты права собственности // Российский судья. – 2006. – № 3. – С. 16 – 18; Кондракова И.А. Несудебный порядок защиты корпоративных прав акционеров // Юридический мир. – 2006. – № 1. С. 50 – 52.

³ Кулик А.А. Корпоративные права в системе гражданских прав: автореферат ... канд. юрид. наук. – М., 2009. – С. 11.

⁴ Кирилловых А.А. Корпоративное право: курс лекций. – М.: Юстицинформ, 2009. – С. 24.

воздействия. По мнению автора, при совершении субъектом защиты самостоятельных односторонних действий по защите своего права... следует говорить о самозащите, если же для защиты необходимы действия обязанного лица, совершения которых управомоченное лицо вправе добиваться самостоятельными действиями, то это меры оперативного воздействия¹.

А.П. Колесов также признал существование самозащиты корпоративных прав, определил, что вследствие самозащиты могут защищаться также права и интересы иных участников корпоративного конфликта².

В. В. Долинская в качестве закрепленной возможности применения самозащиты в акционерных правоотношениях называет упоминавшийся в прежней редакции п. 8 ст. 55 ФЗ «Об акционерных обществах» вариант: в случае, если в течение установленного законом срока советом директоров акционерного общества не принято решение о созыве внеочередного общего собрания акционеров или принято решение об отказе в его созыве, внеочередное общее собрание акционеров может быть созвано органами и лицами, требующими его созыва³.

В качестве мер оперативного воздействия В.В. Долинская рассматривает заявление акционером требования обществу о выкупе акций в случаях, предусмотренных законом (ст. 75 ФЗ «Об акционерных обществах»). Требование о выкупе является реакцией акционера на действия акционерного общества, совершение которых он полагает влекущим, например снижение стоимости акции, и тем самым нарушающим его интересы. К оперативным мерам воздействия относятся также требование акционера о выкупе лицом, которое приобрело более 95% акций, принадлежащих ему акций (ст. 84.7 ФЗ «Об акционерных обществах»); принятие акционером обязательного предложения о приобретении акций в случае поглощения, направленного

¹ Никологорская Е.И. Урегулирование корпоративных конфликтов в акционерных правоотношениях // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2007. – № 7. – С. 47.

² Колесов А.П. Гражданско-правовые способы защиты корпоративных прав и интересов: автореферат ... канд. юрид. наук. – Тверь, 2008. – С. 23.

³ Долинская В.В. Указ. соч. – С. 9.

«поглотившим» акционерное общество лицом (ст. 84.2, 84.3 ФЗ «Об акционерных обществах»).

Однако другие исследователи, в частности Д. В. Ломакин¹, А. И. Матвеева² и А. С. Власова³, не находят места самозащите в системе защиты корпоративных прав. По их мнению, допустимость применения самозащиты, реализуемой в рамках неюрисдикционной формы защиты гражданских прав, вызывает большие сомнения в силу исключительности самозащиты, которая рассчитана на такую чрезвычайную ситуацию, когда в силу особых условий, при которых совершается посягательство на гражданские права, обеспечить их защиту в судебно-арбитражном или административном порядке не представляется возможным.

Таким образом, помимо юрисдикционных способов разрешения корпоративных конфликтов эффективными путями преодоления корпоративных противоречий могут быть альтернативные формы разрешения споров. Альтернативные процедуры имеют ряд преимуществ в сравнении с государственным судопроизводством: оперативность и быстрота, оптимальная организация, самоокупаемость, возможность участия в качестве арбитров и экспертов не только юристов, но и, например, специалистов фондового и биржевого рынка. Кроме того, альтернативные процедуры основаны на началах обоюдной добровольности и доверия, поэтому в процессе разрешения спора не нарушаются партнерские, деловые отношения сторон.

¹ Ломакин Д.В. Корпоративные правоотношения: общая теория и практика ее применения в хозяйственных обществах. – М., 2008. – 350 с.

² Матвеева А.И. Реализация участником общества с ограниченной ответственностью права на защиту своих прав и законных интересов // Безопасность бизнеса. – 2014. – № 1. С. 24 – 26.

³ Власова А.С. Самозащита в корпоративных правоотношениях // Гражданское право. – 2016. – № 1. – С. 111 – 120.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Деятельность любого юридического лица связана с объединением различных интересов значительного числа лиц. Каждый участник юридического лица имеет собственные интересы, которые на определенном этапе хозяйственной деятельности юридического лица могут не совпадать с интересами других участников или организации в целом. В связи с этим, в процессе существования любого юридического лица неизбежно возникновение корпоративных конфликтов.

Корпоративный конфликт – это длящееся правоотношение (проходит в своем развитии несколько специфичных стадий), характеризующее, прежде всего, наличием противоречия между субъектами корпоративного правоотношения (корпорация и её участники), преследующими собственные взаимоисключающие интересы.

В настоящей работе корпоративный конфликт исследован только как противоречие между сторонами корпоративных отношений, поэтому такие феномены как недружественные поглощения (корпоративные захваты) и корпоративный шантаж (гринмейл) не подвергались глубокому анализу.

Причинами возникновения корпоративных конфликтов являются отсутствие эффективных правовых норм, обеспечивающих гарантии корпоративных прав участникам, несовершенство действующих механизмов применения юридической ответственности за нарушения корпоративных обязательств, а также отсутствие жестких правовых санкций за действия по корпоративному захвату бизнеса. Кроме того, причиной выступает стремление участников корпорации к экономическому господству, желание поглотить компанию-конкурента на соответствующем рынке.

Полярность интересов участников корпораций, различие в преследуемых ими целях, приводят к тому, что корпоративные конфликты могут носить самый многообразный характер.

Изучены различные вариации классификаций конфликтов, которые могут

возникнуть в корпорациях. В качестве отдельной разновидности корпоративного конфликта была исследована такая разновидность конфликта как дедлоки, т.е. тупиковые ситуации, которые могут возникнуть в корпорации, при которой учредители юридического лица корпоративного типа, обладающие равным количеством голосов, не могут договориться между собой.

Типичным примером являются ситуации, складывающиеся в обществах с ограниченной ответственностью, в которых имеются только два участника, обладающих равными долями в уставном капитале. Авторы пришли к выводу, что распределение корпоративного участия «50 на 50» всегда увеличивает риск возникновения ситуации невозможности принятия решения по вопросам, связанным с деятельностью общества, то есть негативные последствия для общества обусловлены самим этим фактом, а не возможным поведением его отдельных участников.

В связи с этим актуальным является вопрос эффективного разрешения возникающих корпоративных конфликтов. Успешное осуществление корпорацией предпринимательской деятельности и достижение целей, поставленных перед корпорацией при её создании, возможно лишь при отсутствии как внутренних, так и внешних факторов, мешающих деятельности организации, а конфликт, несомненно, является таким фактором, который «портит жизнь» корпорации и её участникам.

В работе отмечается, что в последнее время в доктрине уделяется значительное внимание вопросу защиты прав владельцев неконтролирующего пакета акций. Основная проблема такой группы акционеров заключается в том, что они не могут реализовать свои права на принятие управленческих решений в силу недостаточного количества акций.

Также одной из наиболее сложных и противоречивых категорий корпоративных конфликтов являются конфликты между участниками общества, один из которых занимает должность единоличного исполнительного органа данного общества.

Большинство корпоративных противоречий завершаются их

рассмотрением в суде. При этом первой стадией разногласий между хозяйствующими субъектами является корпоративный конфликт (общее понятие), второй стадией – корпоративный спор (специальное понятие), на которой спор разрешается соответствующими правовыми способами.

Для авторов магистерской диссертации наибольший интерес представляют внутрикорпоративные и судебные пути разрешения корпоративных конфликтов.

Возможность судебного разрешения корпоративных конфликтов закреплена в отечественном законодательстве в Конституции РФ, Гражданском кодексе РФ, а также находит свое развитие в законодательстве, регулирующем корпоративные правоотношения.

В действующем законодательстве предусмотрено множество оснований для судебной защиты нарушенных прав участников корпорации и способов разрешения корпоративных споров, так, в целях защиты прав и интересов участников корпорации применению подлежат универсальные гражданско-правовые способы (иски о признании права, о признании сделки недействительной, об исполнении обязанности в натуре и т.д.), а также специальные гражданско-правовые способы защиты, учитывающие особенности корпоративных конфликтов.

Гражданско-правовая природа корпоративных прав обуславливает применение особого способа защиты и способа разрешения конфликта – предъявление корпоративного иска. Данные иски занимают особое место в системе исковой защиты прав и относятся к числу новых категорий для российского процессуального права.

Рассматривая корпоративные иски исследуется доктринальная конструкция косвенного иска. В качестве нормативной основы для предъявления косвенного иска выступает норма п. 3 ст. 53 ГК РФ.

Косвенный иск – это особый инструмент, который предполагает обращение участника юридического лица, специально не уполномоченного последним, за судебной защитой интересов юридического лица. Конструкция

косвенного иска выступает в качестве одного из способов разрешения конфликта, возникшего в корпорации, и позволяет защитить непосредственно интересы юридического лица и опосредованно интересы их участников.

Судебный порядок разрешения конфликта имеет ряд преимуществ, поскольку представляет собой разрешение конфликта независимым органом, который по своему предназначению и положению должен быть не заинтересован в исходе дела. Преимуществом также является наличие четкого порядка установления и проверки фактических обстоятельств и процедуры принятия решений, обязательность принятых решений для исполнения как сторонами конфликта, так и другими лицами. Кроме того процессуальное законодательство обеспечивает разбирательство конфликтов на основе принципа состязательности судопроизводства.

Вместе с тем существуют и недостатки судебного способа разрешения конфликта. Так, разрешение корпоративных конфликтов в суде за счет длительной продолжительности не способно привести конфликтующие стороны к быстрому выходу из спорной ситуации, которое удовлетворило бы обе стороны.

Ввиду особо научного интереса авторов работы, в магистерской диссертации отдельно исследованы способы разрешения одной из наиболее проблемной разновидностей корпоративного конфликта – дедлока.

Специальных способов разрешения подобных ситуаций российским законодательством в настоящее время не предусмотрено. Если попытаться все же выделить в российском праве механизмы для разрешения «тупиковой ситуации», которые уже нашли подтверждение в законодательстве и судебной практике, то можно отметить такие варианты как: ликвидация общества или его реорганизация, принудительный выкуп (продажа) доли в уставном капитале общества, исключение участника из общества.

На наш взгляд, вышеперечисленные механизмы, на данный момент предусмотренные действующим законодательством, не могут являться эффективными способами преодоления тупиковых ситуаций, поскольку либо

влекут за собой прекращение деятельности компании, либо их разрешение требует длительных временных затрат и зависит от судебного усмотрения.

Автор приходит к выводу, что много преимуществ имеет возможность заключения корпоративного договора с целью урегулирования ситуации дедлока, поскольку, благодаря данному инструменту, стороны заранее устанавливают правила поведения и меры ответственности, в связи с чем детализированный корпоративный договор позволит предотвратить затяжные корпоративные конфликты.

В корпоративном договоре можно установить механизмы решения подобных тупиковых ситуаций. Для этого, в первую очередь, необходимо закрепить в договоре признаки тупиковой ситуации. В том числе, стоит обозначить ключевые для общества вопросы, по которым может возникнуть тупиковая ситуация.

Развитые иностранные правовые порядки (преимущественно страны общего права) выработали целый ряд способов разрешения дедлоков, в том числе *shotgun-условия*, к которым можно отнести следующие правовые механизмы: «техасская стрельба» (Texas shoot-out); «голландский аукцион» (Dutch auction); «русская рулетка» (Russian roulette).

Регулирование способов выхода из дедлока в российском корпоративном праве крайне мало и не содержит в себе те способы, которые активно используются в зарубежных странах. В связи с этим, считаем, что необходимо основательно разработать правовую базу для разрешения возникающих в деятельности юридического лица ситуаций дедлока.

Полагаем, что включение *shotgun-условий* в содержание корпоративного договора имеет существенные преимущества перед вариантами выхода из ситуации дедлока, выработанными российской судебной практикой.

В качестве ещё одного возможного варианта недопущения либо оперативного разрешения корпоративных конфликтов является использование подходящей для конкретной организации модели корпоративной структуры (системы) управления.

Исследуется «агентская проблема», которая заключается в наличии объективного противоречия между интересами собственников компании и ее менеджмента, поскольку у менеджеров (агентов) и собственников (принципалов) изначально разные цели, мотивация и отношение к риску.

Многие зарубежные исследователи считают, что именно «агентская проблема» является основной причиной, провоцирующей неэффективность деятельности членов органов управления корпорации и, в связи с этим, возникновение внутрикорпоративных конфликтов.

Достижение эффективного управления возможно при помощи стимулирующих и ограничивающих правовых средств.

В качестве эффективного стимулирующего правового средства предлагается использование опционных программ, включающих в себя совокупность мероприятий по наделению членов органов управления компании ее акциями (долями участия), основанных на использовании юридической конструкции опционного договора.

Независимость членов органов управления также может стать действенным способом предотвращения возникновения корпоративных конфликтов, поэтому обоснованным является внедрение в управление корпорацией фигуры «независимых» (внешних) директоров, у которых меньше риск конфликта интересов при принятии управленческих решений.

Помимо юрисдикционных способов разрешения корпоративных конфликтов эффективными путями преодоления корпоративных противоречий могут быть альтернативные формы разрешения споров (переговоры, посредничество, арбитраж). Альтернативные процедуры имеют ряд преимуществ: оперативность и быстрота, оптимальная организация, самокупаемость, возможность участия в качестве арбитров и экспертов не только юристов, но и, например, специалистов фондового и биржевого рынка. Кроме того, альтернативные процедуры основаны на началах обоюдной добровольности и доверия, поэтому в процессе разрешения спора не нарушаются партнерские, деловые отношения сторон.

В заключение отметим, что статистика корпоративных споров свидетельствует о том, что число корпоративных конфликтов, приводящих конфликтующие стороны в суд, действительно велико, а учитывая тот факт, что не каждый корпоративный конфликт заканчивается его рассмотрением судебными органами, можно прийти к выводу, что количество юридических лиц, в которых наличествует конфликтная ситуация, ещё больше. Следовательно, создание эффективных и действенных механизмов, направленных на предотвращение возникновения конфликтов, а также при их возникновении, на их разрешение является актуальной и важной задачей для законодателя и правоприменителя.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

3. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24 июля 2002 г. № 95-ФЗ // Российская газета. – 2002. – 27 июля.

4. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об акционерных обществах» и Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» в части регулирования крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность» // Российская газета. – 2016. – 8 июля.

5. Федеральный закон от 29 декабря 2015 г. № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» // Российская газета. – 2015. – 31 декабря.

6. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Российская газета. – 2010. – 30 июля.

7. Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ («Об обществах с ограниченной ответственностью» // Российская газета. – 1998. – 17 февраля.

8. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» // Российская газета. – 1995. – 29 декабря.

9. Письмо Банка России от 10 апреля 2014 г. № 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления» // Вестник Банка России. – 2014. – 18 апреля.

10. Распоряжение ФКЦБ РФ от 4 апреля 2002 г. № 421/р «О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения» (вместе с «Кодексом корпоративного поведения»). Утратил силу // Вестник ФКЦБ России. – 2002. – № 4.

2. Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

11. 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.

12. Постановление Пленума ВАС РФ от 14 марта 2014 г. № 16 «О свободе договора и ее пределах» // Вестник ВАС РФ. – 2014. – № 5.

13. Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 23 декабря 2009 г. № ВАС-17140/09 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

14. Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 3 марта 2010 г. № ВАС-2156/10 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

15. Определение Верховного Суда РФ от 8 октября 2014 г. по делу № 306-ЭС14-14, А06-2044/2013 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

16. Определение Верховного Суда РФ от 21 января 2015 г. № 11-ПЭК15 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

17. Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 10 октября 2006 г. № Ф08-5015/2006 по делу № А22-1008/2003/2-102/Ар43 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

18. Постановление ФАС Уральского округа от 16 декабря 2008 г. № Ф09-4915/08-С4 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

19. Постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 3 февраля 2014 г. по делу № А57-8770/2013 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

20. Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 27 февраля 2015 г. по делу №А40-44056/2013 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

21. Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 23 марта 2015 г. № 09АП-2600/2015 по делу № А40-168098/2013 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

22. Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 22 октября 2015 г. по делу № А45-12229/2015 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

23. Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 19 февраля 2016 г. по делу № А45-12277/2015 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

24. Решение Арбитражного суда Ставропольского края от 19 января 2015 г. по делу №А63-9751/2014 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

25. Решение Арбитражного суда г. Москвы от 2 сентября 2016 г. по делу № А40-65834/2011 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

26. Решение Арбитражного суда Владимирской области от 4 октября 2016 г. по делу № А11-3028/2016 [Электронный ресурс] – СПС «Консультант плюс».

3. Литература

27. Абакумова, Е.Б. Перспективы применения корпоративного договора в России / Е.Б. Абакумова // Современное право. – 2016. – № 5. – С. 57 – 62.

28. Акимов, Л.Ю. Медиация в российских компаниях: возможности и перспективы / Л.Ю. Акимов, Н.В. Ильютченко // Вестник арбитражной практики. – 2016. – № 3. – С. 5 – 12.

29. Алиев, Т.Т. О сущности правовой природы корпоративного договора / Т.Т. Алиев // Гражданское право. – 2015. – № 1. – С. 19 – 22.

30. Андреев, В.К. Природа корпоративного соглашения / В.К. Андреев // Предпринимательское право. Приложение «Право и Бизнес». – 2014. – № 2. – С. 2 – 6.

31. Анохин, В.С. Корпоративные правоотношения: правовое регулирование и защита прав участников / В.С. Анохин // Российский судья. – М.: Юрист, 2010. – № 2. – С. 5 – 9.

32. Артамкина, Е.В. О понятии значении и правовой природе корпоративного договора / Е.В. Артамкина, С.В. Потапенко // Власть закона. – 2014. – № 3 – С. 51 – 61.

33. Безденежных, А.В. Проблемы корпоративного управления при реализации современных моделей корпоративного управления российскими предприятиями / А.В. Безденежных // Безопасность бизнеса. – М.: Юрист, 2013. – № 4. – С. 28 – 32.

34. Бородкин, В.Г. Корпоративный договор как механизм разрешения тупиковых ситуаций в хозяйственном обществе / В.Г. Бородкин // Закон. – 2015. – № 10. – С. 138 – 146.

35. Будылин, С. Исключение участника из товарищества или общества. Англия (и немного Россия) / С. Будылин [Электронный ресурс] – URL: http://m-logos.ru/img/Spravka_Budilin_16022015.pdf .

36. Вавулин, Д.А., Федотов В.Н. Правовые основы акционерного соглашения / Д.А. Вавулин, В.Н. Федотов // Право и экономика. – 2009. – № 8. – С. 21 – 24.

37. Власова, А.С. Самозащита в корпоративных правоотношениях / А.С. Власова // Гражданское право. – 2016. – № 1. – С. 111 – 120.

38. Габдрахманов, С. Корпоративные конфликты в современной России и за рубежом. Национальный совет по корпоративному управлению / С. Габдрахманов, С. Степанов. – Москва, 2011. – 140 с.

39. Габов, А.В. Сделки с заинтересованностью в практике акционерных обществ: проблемы правового регулирования / А.В. Габов. – М.: Статут, 2005. – 412 с.

40. Галанцев, Д.А. Проблемы исключения участника, выполняющего функции единоличного исполнительного органа, из состава участников общества с ограниченной ответственностью за действия против интересов общества / Д.А. Галанцев // Безопасность бизнеса. - М.: Юрист, 2015. – № 4. – С. 8 – 11.

41. Гармаев, А. Российское право для совместных предприятий / А. Гармаев // ЭЖ-Юрист. – 2014. – № 38. – С. 6.

42. Глушецкий, А.А. Корпоративный договор по-новому. Задачи и тупиковые ситуации, которые можно решить с его помощью / А.А. Глушецкий // Юрист Компании. – 2014. – № 12. – С. 16 – 27.

43. Горлов, А.В. Производные иски в системе иностранного корпоративного права / А.В. Горлов // Право и политика. – 2000. – №5. – С. 14 – 19.

44. Гриб, В.В. Защита прав миноритарных акционеров в Российской Федерации / В.В. Гриб // Актуальные проблемы российского права. – 2014. – № 5. – С. 810 – 815.

45. Грибанов, В.П. Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. – М.: Статут, 2001. – 411 с. [Электронный ресурс] – URL: <http://civil.consultant.ru/elib/books/1>.

46. Гутников, О.В. Исключение участника юридического лица: мера ответственности и способ защиты корпоративных прав / О.В. Гутников // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. – 2015. – № 5. – С. 102 – 127.

47. Данельян, А.А. Корпорация и корпоративные конфликты / А.А. Данельян. – М., 2007. – 192 с.
48. Долинская, В.В. Понятие корпоративных конфликтов / В.В. Долинская // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2010. – № 6. – С. 4 – 11.
49. Долинская, В.В. Миноритарные акционеры: статус, права и их осуществление / В.В. Долинская, В.В. Фалеев. – М., 2010. – 141 с.
50. Живихина, И.Б. Оперативный способ защиты права собственности / И.Б. Живихина // Российский судья. – 2006. – № 3. – С. 16 – 18.
51. Журбин, Б.А. Процессуальный статус акционерного общества и акционера при рассмотрении судами дел по производному иску / Б.А. Журбин // Юридическая наука. – 2011. – № 4. – С. 46 – 49.
52. Капул, Ю.А. Изменения в законодательстве о крупных сделках и сделках с заинтересованностью: новеллы, спорные вопросы и проблемы / Ю.А. Капул // Право и экономика. – № 10. – С. 27 – 36.
53. Карапетов, А.Г. Исключение акционера или участника из общества: выбирая модель регулирования / А.Г. Карапетов. [Электронный ресурс] – URL: http://www.mlogos.ru/img/Tezis_Karapetov_Iskluchenie_uchastnikov_16032015.pdf
54. Кирилловых, А.А. Корпоративное право: курс лекций / А.А. Кирилловых. – М.: Юстицинформ, 2009. – 192 с.
55. Козер, Л. Социальный конфликт и теория социальных изменений / Л. Козер. – СПб., 1997. – 356 с.
56. Козлова, Н.В. Deadlock: как выйти из корпоративного тупика и не попадать в него. Российская и зарубежная практика / Н.В. Козлова // Юрист Компании. – 2015. – № 12. – С. 12 – 21.
57. Кондракова, И.А. Несудебный порядок защиты корпоративных прав акционеров / И.А. Кондракова // Юридический мир. – 2006. – № 1. С. 50 – 52.
58. Котенко, Т. Корпоративный договор и третейская оговорка / Т. Котенко, В. Федюк // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 37. – С. 8.

59. Красавчиков, О.А. Гражданские организационно-правовые отношения / О.А. Красавчиков // Антология уральской цивилистики. 1925 – 1989: Сб. статей. – М.: Статут. – 2001. – С. 156 – 165.
60. Кудрявцев, В.Н. Юридическая конфликтология / В.Н. Кудрявцев. – М., 1995. – 316 с.
61. Кузнецов, А. Исключение участника из общества с ограниченной ответственностью / А. Кузнецов. – М.: Статут, 2014. – 144 с.
62. Кузнецов, А.А. Вопросы корпоративного права в Постановлении Пленума ВС РФ от 23.06.2015 № 25 / А.А. Кузнецов, Д.В. Новак // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. – 2015. – № 12. – С. 26 – 60.
63. Кузнецова, Э. Исключение участника из АО или ООО и альтернативные способы разрешения тупиков в управлении конфликтов акционеров в непубличных корпорациях / Э. Кузнецова. [Электронный ресурс] – URL: http://m-logos.ru/img/Spravka_Kuznecova_francuzskoe_pravo.pdf.
64. Лаптев, В.А. Корпоративные споры: понятие, виды и способы предотвращения / В.А. Лаптев // Предпринимательское право. – 2007. – № 4. – С. 2 – 4.
65. Левина, Д. Исключение участника корпорации как механизм разрешения корпоративных конфликтов по праву Германии / Д. Левина, Е. Хартель. [Электронный ресурс] – URL: http://m-logos.ru/img/Spravka_Noerr_16022015.pdf
66. Листарова, О. С. Косвенные иски как способ защиты корпоративных прав: проблемы теории и практики / О. С. Листарова // Известия высших учебных заведений. – 2010. – № 4. – С. 69 – 75.
67. Ломакин, Д.В. Договоры об осуществлении прав участников хозяйственных обществ как новелла корпоративного законодательства / Д.В. Ломакин // Вестник ВАС РФ. – 2009. – № 8. – С. 6 – 26.

68. Ломакин, Д.В. Корпоративные правоотношения: общая теория и практика ее применения в хозяйственных обществах / Д.В. Ломакин. – М., 2008. – 350 с.
69. Малышев, П. Косвенные иски в судебной практике США / П. Малышев // Российский юридический журнал. – 1996. – № 1. – С. 95 – 112.
70. Мастенбрук, В. Переговоры / В. Мастенбрук. Перевод с английского: Е. Дементьева. – Калуга: Калужский Институт социологии, 1993. – 175 с.
71. Матвеева, А.И. Реализация участником общества с ограниченной ответственностью права на защиту своих прав и законных интересов / А.И. Матвеева // Безопасность бизнеса. – 2014. – № 1. С. 24 – 26.
72. Молотников, А.О. Конфликты в деятельности органов управления акционерных компаний / А.О. Молотников, О.В. Осипенко. – М., 2007. – 621 с.
73. Нагоева, Д.А. Проблема определения производного (косвенного) иска / Д.А. Нагоева // Арбитражный и гражданский процесс. – 2014. – № 3. – С. 59 – 62.
74. Никологорская, Е.И. Урегулирование корпоративных конфликтов в акционерных правоотношениях / Е.И. Никологорская // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2007. – № 7. – С. 46 – 51.
75. Новак, Д.В. Кто кого перехитрил, или Игра престолов в корпоративном праве / Д.В. Новак // Арбитражная практика. – 2014. – № 9. – С. 16 – 26.
76. Носов, С.И. О защите прав акционеров / С.И. Носов // Законодательство. – 2001. – № 1. – С. 51 – 56.
77. Осакве, К. Свобода в англо-американском праве: понятие, сущность и ограничения / К. Осакве // Журнал российского права. – 2006. – № 7. – С. 84 – 93.
78. Осинковский, А.Д. Акционер против акционерного общества / А.Д. Осинковский. – СПб.: ДНК, 2006. – 384 с.

79. Осипенко, О.В. Современный корпоративный конфликт (природа, границы, разновидности, способы регулирования) / О.В. Осипенко // Вопросы экономики. – 2003. – № 10. – С. 51 – 73.

80. Осипенко, О.В. Управление акционерным обществом в условиях реформы корпоративного права / О.В. Осипенко. – М.: Статут, 2016. – 400 с.

81. Ростовский, А. Способы разрешения тупиковых ситуаций в рамках акционерного соглашения / А. Ростовский // Корпоративный юрист. – 2010. – № 10. – С. 44 – 47.

82. Соболев, П. Арбитрабельность корпоративных споров / П. Соболев // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 49. – С. 11.

83. Степанов, Д.И. Новый режим оспаривания крупных сделок: реформа ради реформы? / Д.И. Степанов // Закон. – 2015. – № 9. – С. 110 – 128.

84. Степанов, Д.И. Дедлоки в непубличных корпорациях: возможные варианты развития законодательства и судебной практики / Д.И. Степанов // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. – 2015. – № 9. – С. 60 – 113; № 10. – С. 62 – 115.

85. Степанов, Д.И. Интересы юридического лица и его участников / Д.И. Степанов // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. – 2015. – № 1. – С. 29 – 83.

86. Степанов, Д.И. Корпоративный договор: подходы российского и немецкого права к отдельным вопросам регулирования / Д.И. Степанов, В.А. Фогель, Х.-И. Шрамм // Вестник ВАС. – 2012. – № 10. – С. 22 – 69.

87. Степкин, С.П. Гражданско-правовой институт акционерных соглашений: монография / С.П. Степкин. – М.: Петроруш, 2011. – 256 с.

88. Суханов, Е. А. Очерк сравнительного корпоративного права / Е.А. Суханов // Проблемы развития частного права: Сборник статей к юбилею В. С. Ема. – М., 2011. – С. 156 – 198.

89. Суханов, Е.А. Сравнительное корпоративное право / Е.А. Суханов. – М.: Статут, 2014. – 456 с.

90. Текутьев, Д.И. Правовые средства повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ (лекция в рамках программы «Корпоративное право») / Д.И. Текутьев // Предпринимательское право. Приложение «Право и Бизнес». – 2014. – № 4. – С. 38 – 48.

91. Турков, М.А. К вопросу о понятии корпоративного спора в арбитражном судопроизводстве РФ / М.А. Турков // Ленинградский юридический журнал. – 2016. – № 2. – С. 242 – 251.

92. Федоров, С.И. Правовое регулирование корпоративных договоров и модернизация гражданского права России / С.И. Федоров // Вестник гражданского права. – 2013. – № 1. – С. 52 – 96.

93. Ходырева, А. Арбитражная статистика: количество исков о банкротстве за год выросло на 20% / А. Ходырева. [Электронный ресурс] – URL: <https://pravo.ru/news/view/128582>.

94. Шиткина, И.С. Корпоративное право: Учебник / под ред. И.С. Шиткина. – М.: КНОРУС, 2015. – 1080 с.

95. Ярков, В.В. Косвенные иски: проблемы теории и практики / В.В. Ярков // Корпоративный юрист. – 2007. – № 11. – С. 52 – 58.

96. Ярков, В.В. Особенности рассмотрения дел по косвенным искам / В.В. Ярков // Юрист. – 2000. – № 11. – С. 6 – 12.

4. Диссертации и авторефераты диссертаций на соискание ученой степени

97. Андреева, А.Р. Правовое регулирование корпоративных конфликтов по законодательству Российской Федерации: автореферат ... канд. юрид. наук / А.Р. Андреева. – М., 2011. – 29 с.

98. Андреева, А.Р. Правовое регулирование корпоративных конфликтов по законодательству Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук / А.Р. Андреева. – М., 2011. – 185 с.

99. Бурцева, Л.А. Гражданско-правовые проблемы применения косвенного иска как способа защиты хозяйственных обществ: автореферат ... канд. юрид. наук / Л.А. Бурцева. – М., 2011. – 21 с.

100. Варюшин, М.С. Гражданско-правовое регулирование корпоративных договоров: сравнительный анализ: дис. ... канд. юрид. наук / М.С. Варюшин. – М., 2015. – 202 с.

101. Грибкова, Т.В. Акционерные соглашения как средство правового регулирования корпоративных отношений: автореферат ... канд. юрид. наук / Т.В. Грибкова. – Москва, 2011. – 25 с.

102. Данельян, А.А. Корпорация и корпоративные конфликты: дис. ... канд. юрид. наук / А.А. Данельян. – М., 2006. – 160 с.

103. Колесов, А.П. Гражданско-правовые способы защиты корпоративных прав и интересов: автореферат ... канд. юрид. наук / А.П. Колесов. – Тверь, 2008. – 27 с.

104. Кулик, А.А. Корпоративные права в системе гражданских прав: автореферат ... канд. юрид. наук / А.А. Кулик. – М., 2009. – 35 с.

105. Масляев, А.И. Акционерное соглашение в международном частном праве: автореферат ... канд. юрид. наук / А.И. Масляев. – Москва, 2010. – 29 с.

106. Ткаченко, Д.Ю. Повышение качества корпоративного управления промышленными предприятиями: автореферат ... канд. эконом. наук / Д.Ю. Ткаченко. – М., 2008. – 23 с.

107. Чугунова, Е.И. Производные иски в гражданском и арбитражном процессе: автореферат ... канд. юрид. наук / Е.И. Чугунова. – Екатеринбург, 2003. – 23 с.

108. Шимбарева, Е.В. Корпоративные конфликты и контроль: гражданско-правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук / Е.В. Шимбарева. – Ростов н/Д, 2010. – 213 с.