



А.А. Данельян

**КОРПОРАЦИЯ
И КОРПОРАТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ**

Москва 2007



УДК 343.195.3
ББК 67
Б53

Данельян А.А.

Корпорация и корпоративные конфликты. — М.,
Б 53 2007. — 192 С.

ISBN

Аннотация

УДК
ББК

ISBN

© А.А. Данельян, 2007

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Корпорации в Российской Федерации	12
1.1. Понятие и признаки корпорации	12
1.2. Характеристика корпоративных правоотношений	28
Глава 2. Корпоративные конфликты в системе корпоративных правоотношений	43
2.1. Понятие корпоративного конфликта	43
2.2. «Недружественные поглощения» как разновидность корпоративных конфликтов	54
2.3. Динамика корпоративного конфликта	66
2.4. Субъекты и объект корпоративного конфликта	76
2.5. Причины возникновения корпоративных конфликтов	88
2.6. Классификация корпоративных конфликтов	98
Глава 3. Способы предупреждения и разрешения корпоративных конфликтов	113
3.1. Зарубежный опыт регулирования сферы корпоративного предпринимательства	113
3.2. Законодательные основы предупреждения и разрешения корпоративных конфликтов	128
3.3. Судебные процедуры разрешения корпоративных конфликтов	142



3.4. Альтернативные процедуры разрешения корпоративных конфликтов	155
Заключение	173
Библиографический список использованной литературы	181



ВВЕДЕНИЕ

Современный этап развития России характеризуется возросшим уровнем интеграции в мировые и европейские политико-правовые и экономические институты. В процессе экономической интеграции государств создается единое экономическое пространство, где основными хозяйствующими субъектами становятся не страны, а корпорации. В связи с этим вопросы управления корпорациями, создания условий для их поступательного и стабильного развития, включая вопросы предотвращения и разрешения корпоративных конфликтов, требуют самого пристального внимания.

Одним из основных препятствий на пути становления эффективной системы корпоративного управления в России является недостаточность исторического опыта в этой области.

Процесс становления и развития корпораций в промышленно развитых странах прошел долгий путь развития. В тоже время, история современных корпоративных отношений в Российской Федерации исчисляется непродолжительным периодом времени. В нашей стране корпоративное право создается практически заново. Постановлением Совета Министров СССР от 19 июня 1990 года №590 было введено «Положение об акционерных обществах и обществах с ограниченной ответственностью». В соответствии с данным нормативным актом государственное предприятие могло



быть преобразовано в акционерное общество по совместному решению трудового коллектива и уполномоченного на то государственного органа. С 1 января 1991 года вступил в силу закон РСФСР «О предприятиях и предпринимательской деятельности». Одновременно с этим законом было принято Постановление Совета Министров РСФСР от 25 декабря 1990 года №601 «Об утверждении Положения об акционерных обществах», а 28 декабря 1991 года появилось на свет Постановление Правительства РСФСР №78 «Об утверждении Положения о выпуске и обращении ценных бумаг и фондовых биржах в РСФСР». Этими нормативными актами была заложена правовая основа для появления таких организаций корпоративного типа, как акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью. Одновременно с возникновением этих хозяйствующих субъектов появилась почва для корпоративных конфликтов.

Сегодня проблема корпоративных конфликтов приобрела чрезвычайную актуальность в нашем обществе. О ее актуальности говорит тот факт, что данная тема была предметом двух парламентских слушаний, состоявшихся 12 мая 2003 года и 15 ноября 2004 года в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации.

В современной России корпоративные конфликты являются частью нашей общественной жизни. В них вовлекаются собственники крупного, среднего и мелкого бизнеса. В разрешении корпоративных конфликтов участвуют государственные органы: суды, прокуратура, милиция, судебные приставы. Деловая пресса пестрит сообщениями об «акционерных войнах», «недружественных поглощениях», оспаривании результатов общих собраний акционеров, созданием в предприятиях параллельных органов управления и т.п. Все это показывает остроту современных противоречий в сфере корпоративных правоотношений, а

одновременно с этим несовершенство действующего законодательства.

Озабоченность по поводу развития корпоративных конфликтов высказывают и многие известные специалисты в области гражданского права. Так, например, Ю.К. Толстой пишет: «Небывалой остроты достигли и социальные противоречия, раздирающие хозяйственные общества и товарищества как изнутри, так и извне».¹

Мировой опыт показывает, что корпоративные конфликты являются неизбежными. Представляя собой определенный тип общественных отношений, корпоративный конфликт одновременно является и действием и контрдействием. В рамках одного и того же конфликта происходит реализация субъективных намерений и, вместе с тем, преодоление сопротивления, которое неизбежно встречается в ходе этой реализации.

Оценивая значимость корпоративного конфликта для процесса развития корпорации, следует отметить, что данный институт может практически одновременно выполнять как конструктивные, так и деструктивные функции. В первом случае конфликт выступает в роли «катализатора», ускоряющего корпоративные правоотношения и социальный прогресс в целом, во втором несет в себе разрушительные деструктивные тенденции, оказывающие негативное влияние на целостность корпорации и стабильность в ее деятельности.

Лавинообразное нарастание количества корпоративных конфликтов в России в последние годы заставляет серьезно задуматься о причинах их возникновения и способах преодоления. С целью стабилизации в нашем обществе ситуации,

¹ Толстой Ю.К., «К разработке теории юридического лица на современном этапе», «Проблемы современного гражданского права» сборник статей, М., 2001 год, «Городец» стр. 91.

возникшей в связи с появлением корпоративных конфликтов, необходима детальная научная разработка и законодательное урегулирование таких вопросов корпоративного управления, которые по тем или иным причинам не учтены действующим законодательством.

Научное исследование сущности и содержания корпоративного конфликта дает возможность не только понять предпосылки и условия его возникновения, но и предположить к каким последствиям конфликт может привести, а также смоделировать механизм управления конфликтной ситуацией, определить пути и способы предотвращения и наиболее эффективного разрешения корпоративных конфликтов.

Многие значимые вопросы, касающиеся понятия корпорации, понятия корпоративного конфликта, характеристики процесса зарождения и динамики развития корпоративного конфликта, типологии корпоративных конфликтов, а также форм и методов их предотвращения и разрешения остаются недостаточно исследованными. В российской доктрине гражданского права и действующем гражданском законодательстве отсутствует определение понятий «корпорация», «корпоративный конфликт», «поглощение юридического лица» и др. Данные обстоятельства обуславливают необходимость изучения указанных проблем в рамках самостоятельного исследования.

Цели настоящего издания — разработка теоретических основ корпорации и корпоративного конфликта: комплексная научная характеристика сущности корпорации, а также комплексная научная характеристика сущности, содержания и целей корпоративного конфликта, динамики его развития, многоаспектный анализ основных проблем его правового регулирования и разрешения на практике, а также разработка на этом основании предложений по повышению эффективности подобных действий.

Для достижения указанных целей поставлены и решены следующие задачи:

- установлены критерии, в соответствии с которыми возможно отнести юридическое лицо к организации корпоративного типа;
- дано определение понятия «корпорация»;
- определены виды юридических лиц, предусмотренные законодательством Российской Федерации, которые могут быть отнесены к организациям корпоративного типа;
- дан теоретический анализ правовой природе корпоративных правоотношений;
- определено понятие «корпоративные правоотношения»;
- определены критерии корпоративного конфликта;
- дано определение понятия «корпоративный конфликт»;
- предложено определение понятия «поглощение юридического лица» и его законодательное закрепление, а также предложено определение понятия «недружественное поглощение юридического лица».
- исследована динамика корпоративных конфликтов;
- осуществлена характеристика корпоративных конфликтов с точки зрения основных элементов его структуры;
- установлены и проанализированы причины возникновения корпоративных конфликтов;
- предложены критерии классификации корпоративных конфликтов;
- рассмотрены и проанализированы практические последствия корпоративных конфликтов;
- рассмотрены и проанализированы путем сопоставительного анализа существующие формы и методы

- предотвращения и разрешения корпоративных конфликтов в отечественной и зарубежной практике;
- изучены и проанализированы альтернативные процедуры разрешения корпоративных конфликтов;
 - разработаны и предложены научно обоснованные рекомендации по совершенствованию законодательства и практике его применения в сфере предупреждения и разрешения корпоративных конфликтов.

При изучении материалов практики и определении узловых аспектов проблемы использовался личный опыт работы автора, в том числе в качестве адвоката Московской областной коллегии адвокатов. В процессе исследования проблемы были проанализированы и обобщены точки зрения и концепции, получившие свое отражение в работах: С.С. Алексеева, Г.В. Алексеева, А.П. Алехина, А.Д. Бобрышева, С.Н. Братусь, В.С. Белых, А.Г. Быкова, И.В. Беликова, А.В. Дмитриева, В.С. Жеребина, М.Г. Ионцева, Е.Р. Кибенко, В.Н. Кудрявцева, М.И. Кулагина, Ю.М. Козлова, А.А. Кармолицкого, И.В. Костикова, Т.В. Кашаниной, Г.Д. Ковалева, В.Д. Ломакина, В.В. Лаптева, О.В. Осипенко, А.Д. Осинковского, Н.А. Покровского, Н.Б. Рудыка, Е.В. Семенковой, В.Д. Сорокина, В.В. Смирнова, Е.А. Суханова, О.Н. Сыроедова, А.С. Семенова, Ю.С. Сизова, Ю.К. Толстого, Ю.А. Тихомирова, В.М. Хвостова и др., что дало возможность накопить необходимый теоретический материал и обозначить поле исследования.

В качестве нормативно-правовой базы широко использовались действующие внутригосударственные и зарубежные нормативно-правовые акты в области корпоративного права.

Издание представляет собой одну из первых попыток научного исследования теории корпорации и корпоративного конфликта с позиции юриспруденции, так как корпоратив-

ное право представляет собою новую, еще не до конца сформировавшуюся правовую дисциплину. Другие авторы исследовали теорию корпорации и корпоративного конфликта в большей степени с позиции экономики, что, безусловно, не раскрывает всей сущности проблемы.

Издание содержит предложения по совершенствованию законодательства России в сфере, регулирующей корпоративные правоотношения. Автор использует новые подходы в определении понятий корпорации и корпоративного конфликта, в исследовании причин возникновения корпоративного конфликта, его сущности, в определении критериев классификации корпоративных конфликтов, способов их предупреждения и разрешения.



Глава 1 КОРПОРАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1. Понятие и признаки корпорации

Для того чтобы понять в каких организациях возникают корпоративные конфликты, необходимо разобраться с тем, что следует понимать под корпорацией.

Как указывает В.М. Хвостов, термин «корпорация» происходит от латинского «*corpus habere*», обозначающего права юридической личности, которые стали признаваться за частными союзами в римской империи лишь частично в императорский период (главным образом, начиная со времени правления Марка Аврелия)¹. Хотя полного признания гражданско-правовых союзов как равных с физическими лицами субъектов права в Риме так и не произошло. Н.С. Суворов также отмечает, что в применении к союзам людей с юридической личностью римские юристы употребляли выражение «*corpus habere*»². Позднее, в конце IV и начале V веков в Римской империи для обозначения членов союза чаще встречается слово «*corporatio*»³.

В настоящее время термин корпорация в национальном законодательстве разных стран понимается по-разному. В Великобритании право предусматривает возможность использования различных организационно-правовых форм для

¹ Хвостов В.М. Система римского права. М. Спарк, 1996, с.114

² Суворов Н.С. Об юридических лицах по римскому праву. М.: «Статут». 2000, с.32

³ Там же, с.31



ведения предпринимательской деятельности. К ним относятся частный предприниматель (Sole Trader), совместная предпринимательская деятельность (Joint Venture), партнерство (Partnership), траст (Trust), неинкорпорированные ассоциации (Unincorporate Association), корпорация (Corporation). В английском праве из указанных форм ведения бизнеса только корпорации обладают статусом юридических лиц. Остальные организации рассматриваются с позиции права как простая совокупность отдельных лиц. На практике они чаще обозначаются общим понятием «фирма» (firm), которое является скорее экономическим, чем правовым. С учетом изложенного, в Англии корпорация может быть определена как само юридическое лицо.

Традиционно английское право разделяет корпорации на два основных типа: единоличные корпорации (Corporation sole) и ассоциированные корпорации (Corporation aggregate). Единоличные корпорации предназначены для предания корпоративного статуса одному, обычно высокопоставленному физическому лицу, уполномоченному представлять интересы государства, или какой-либо религиозной конфессии. Ассоциированная корпорация наделяют корпоративным статусом группу лиц. Ассоциированные корпорации подразделяются на коммерческие и некоммерческие.

Таким образом, в британской правовой доктрине корпорации — это фиктивные (не существующие в материальной, осязаемой форме) образования, создаваемые при помощи права для того, чтобы выступать юридически обособленными участниками правовых отношений¹.

В США корпорация не является единственной формой юридического лица, но охватывает самые различные организации.

¹ Кибенко Е.Р. Корпоративное право Великобритании, Киев, «Юстиниан», 2003, с.28.

Вместо термина «компания» в законодательстве США используется термин «корпорация» (corporation)¹. Корпорации здесь делятся на четыре вида: публичные, квазипубличные, предпринимательские и непредпринимательские². К публичным корпорациям относятся государственные и муниципальные органы. К квазипубличным — корпорации, служащие общим нуждам населения. Предпринимательские корпорации преследуют в качестве основной цели получение прибыли и сравнимы с акционерными обществами в странах континентальной системы. Непредпринимательские корпорации не преследуют цели получения прибыли.

В Швейцарии корпорацией называют один из двух основных типов юридических лиц, наряду с учреждениями³.

В Канаде и Австралии первоначально использовался термин «компания», но впоследствии он был заменен термином «корпорация». В документах Европейского Союза, составленных на английском языке, обычно применяется термин «компания» (company). Поэтому в правовой литературе англоязычных стран термин «корпорация» и «компания» часто употребляются как синонимы⁴.

Во Франции и Германии при классификации юридических лиц термин «корпорация» не используется вовсе. Во Франции юридические лица подразделяются на товарищества и ассоциации, а в Германии — на союзы и учреждения⁵.

¹ Там же, с. 31.

² Сыроедова О.Н. Акционерное право США и России (сравнительный анализ). М. Спарк, 1996, с.17

³ Гражданское и торговое право капиталистических государств под ред. Е.А. Васильева, М.1993, с.81

⁴ Кибенко Е.Р. Корпоративное право Великобритании, Киев, «Юстиниан», 2003, с.31.

⁵ Гражданское и торговое право капиталистических государств под ред. Е.А. Васильева, с.80, 82.

Из приведенных выше классификаций очевидно, что само по себе применение или же неприменение термина «корпорация» не означает обязательности отнесения или отказа от отнесения такой организации к организациям корпоративного типа. В течение долгого времени термин «корпорация» был синонимом термина «юридическое лицо». В процессе эволюции права термин «корпорация» приобретает свое современное значение как юридическое лицо, основанное на членстве, участии.

В настоящее время в развитых правовых системах корпорации представляют собой добровольные объединения физических и (или) юридических лиц, организованные на началах членства их участников. В связи с этим вопрос об отнесении той или иной организации к организации корпоративного типа должен быть решен как минимум путем установления основного принципа построения корпоративной организации — принципа членства.

Как показывает зарубежный опыт предпринимательские корпорации, будучи ориентированными на осуществление приносящей прибыль деятельности, прошли долгий путь развития от договорного образования (простого товарищества, полного товарищества и коммандиты) до тех конструкций, которые используются современными развитыми правовыми системами (акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью). При этом основным направлением движения выступал курс от союза лиц к союзу капиталов. Иначе говоря, эволюция предпринимательских корпораций представляет собой пример движения корпоративного права от объединения к организации.

В России корпоративное право создается практически заново. Оно может и должно вобрать в себя все самое ценное, существовавшее в русском дореволюционном законодательстве и в законах стран континентальной и англосаксонской

систем права. Хотя прямая и непосредственная преемственность между дореволюционным и современным правом России отсутствует, тем не менее, нельзя не учитывать огромное влияние цивилистической доктрины русского периода на последующее развитие цивилистической науки в Советском Союзе и ныне в Российской Федерации.

В связи с этим необходимо отметить, что в XIX веке юридические лица в России подразделялись на корпорации и учреждения. Среди корпораций выделялись: а) товарищества, б) общества с внешним единством, в) собственно корпорации¹.

Товарищества определялись как объединения не очень большого числа лиц, соединяющих собственные усилия для достижения общей цели. В их число входили полные товарищества (торговые дома), товарищества на вере (коммандитные), а также производственные ассоциации (артели). Имущество товарищей считалось их общей собственностью, прибыль делилась пропорционально внесенным долям, смерть одного из членов влекла за собой прекращение товарищества, поэтому статусом юридического лица они не обладали.

Общества с внешним единством представляли собой более сложное объединение. Они состояли из большого числа членов, рассматривались по отношению к посторонним лицам (в отличие от полных товариществ) как единое целое и имели избираемый общим собранием особый орган, считавшийся представителем общества. К этой категории относились акционерные компании, банки, научные, литературные и артистические общества, клубы. Являясь с внешней стороны особыми юридическими единицами, они во внутренних отношениях между членами строились почти на тех же

¹ Карасева М.В. Становление корпораций в России. www.partnerstvo.ru

началах, что и товарищества — имущество, прибыль и долги считались общими для всех членов и распределялись пропорционально их вкладам. Юридическими лицами они, в целом, не признавались, а рассматривались в качестве особой группы юридических отношений, основанных на договоре товарищества.

Юридическими лицами признавались только корпорации, так как они обладали свойством выступать как единое целое не только во внешних отношениях, но и во внутренних. Имущество членов корпорации считалось не общим имуществом членов, а принадлежащим самой корпорации как субъекту права. Выход отдельного члена из состава корпорации не влиял на ее существование, воля ее выражалась не общим собранием членов, а особым органом, представляющим ее в отношениях с другими субъектами права. Наконец, имущество корпорации после прекращения ее деятельности подлежало не разделу между членами, а считалось выморочным и поступало в казну. Статусом корпорации обладали такие виды объединений, как городские, сельские и церковные общины.

Действующий Гражданский кодекс Российской Федерации не дает определения корпорации и, более того, вовсе не содержит этого понятия. Между тем термин «корпорация» используется в литературе и деловой практике. Достаточно часто при этом происходит отождествление понятий «корпорация» и «акционерное общество», «корпорация» и «финансово-промышленные группы», «корпорация» и «холдинг». Вследствие этого на практике происходит некая путаница при использовании понятий организационно-правовых форм юридического лица и организационно-экономического объединения.

Для целей настоящего издания важно определить, какие юридические лица, предусмотренные отечественным зако-

нодательством, можно отнести к корпорациям. В связи с этим попробуем ответить на поставленный вопрос.

Гражданский кодекс Российской Федерации предусматривает возможность классификации организаций по различным основаниям, в частности, по целям деятельности и по совокупности прав, которые сохраняют за собой учредители (участники) организации в связи с участием в формировании имущества юридического лица (п. 2 ст. 48, ст. 50 ГК РФ).

В зависимости от цели деятельности юридические лица разделяются на коммерческие и некоммерческие организации. К коммерческим относятся организации, имеющие в качестве основной цели своей деятельности получение прибыли. Это — хозяйственные товарищества и общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия. Некоммерческие организации не имеют своей основной целью деятельности извлечение прибыли и распределение ее между участниками. Они создаются в форме потребительских кооперативов, общественных или религиозных организаций (объединений), учреждений, благотворительных и иных фондов. Перечень некоммерческих организаций, установленный Гражданским кодексом Российской Федерации является открытым. В связи с этим они могут создаваться и в иных формах¹.

В зависимости от прав учредителей (участников) юридического лица на его имущество, все юридические лица делятся на три группы. Первую группу составляют юридические лица, на имущество которых их учредители (участники) имеют лишь обязательственные права. Передавая юридическому лицу свое имущество, они утрачивают на него право собственности. К ним относится большинство коммерчес-

¹ См. ст. 50 ГК РФ.

ких организаций — товарищества, общества, и производственные кооперативы, а из числа некоммерческих согласно Гражданского кодекса РФ — потребительские кооперативы¹.

Во вторую группу включаются юридические лица, на имущество которых учредители сохраняют либо право собственности, либо иное вещное право. К ним относятся государственные и муниципальные унитарные предприятия, в том числе дочерние предприятия, а так же учреждения².

К третьей группе относятся юридические лица, на имущество которых их учредители (участники) не сохраняют ни обязательственных, ни вещных прав. Это — общественные и религиозные организации (объединения), благотворительные и иные фонды, объединения юридических лиц (ассоциации и союзы)³.

Классификация существующей в российском правовом порядке системы юридических лиц имеет определенные трудности, обусловленные переходным характером современной отечественной экономики. В ее составе сохраняются преобладавшие в условиях планового хозяйства унитарные производственные предприятия, а также некоторые другие некоммерческие организации-несобственники, признание которых юридическими лицами несвойственно традиционному рыночному обороту. Наряду с ними развиваются обычные для рыночной экономики субъекты — акционерные и другие хозяйственные общества и товарищества.

Между тем участие России в едином мировом экономическом пространстве, в котором основными хозяйствующими субъектами становятся корпорации и их альянсы, а так-

¹ См. п.2 ст. 48 ГК РФ.

² См. п.2 ст. 48 ГК РФ.

³ См. п. 3 ст. 48 ГК РФ.

же сама российская практика, нарабатывая такие понятия, как «корпоративность», «корпоративные отношения», «корпоративные конфликты» и т.п., обуславливают возможность классификации юридических лиц по принципу отнесения к организациям корпоративного и некорпоративного типа, а также необходимость законодательного закрепления понятия «корпорация».

В деловой литературе встречаются различные подходы авторов в определении термина «корпорация». Так, Кашанина Т.В. определяет «корпорацию», как организацию, признанную юридическим лицом, в которой собственность отделена от управления, основанную на объединенных капиталах (добровольных взносах) для осуществления какой-либо социально полезной деятельности¹. Исходя из данного определения Кашанина Т.В. полагает, что согласно российскому законодательству к корпорациям могут быть отнесены хозяйственные общества: общества с ограниченной или с дополнительной ответственностью, а также акционерные общества. При этом Т.В. Кашанина считает, что именно отделение собственности на вложенный капитал от управления, отличает корпорации от других коммерческих юридических лиц (товариществ, кооперативов, унитарных предприятий).

Однако сразу же следует оговориться, что в условиях российской действительности, обусловленной переходным характером экономики, один из основных признаков корпорации — отделение собственности от управления — практически не действует. В большинстве корпораций собственник и управленец объединены в одном лице, что является одной из причин возникающих корпоративных конфликтах, о чем будет сказано ниже.

¹ Кашанина Т.В. Корпоративное (внутрифирменное право), М. 2003, с. 34.

Иной точки зрения, отличной от точки зрения Т.В. Кашаниной, придерживаются авторы учебника «Гражданское право» под редакцией Е.А. Суханова. Исходя из сложившейся системы юридических лиц в мировом правовом порядке, они считают, что к числу корпоративных (членских) организаций у нас могут быть отнесены не только хозяйственные общества, но так же и хозяйственные товарищества, кооперативы, ассоциации (союзы) юридических лиц¹.

Толковый словарь русского языка под редакцией С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведова дает современное толкование слову «корпорация», как объединенной группе, кругу лиц².

Как указывают Ф.М. Русинов и Е.В. Попова «... корпорация — это, во-первых, совокупность лиц, объединившихся для достижения общих целей, осуществления совместной деятельности и образующих самостоятельный субъект права — юридическое лицо, и, во-вторых, широко распространенная в развитых странах форма организации предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму³.

Автор отчасти разделяет приведенные выше мнения. При этом следует отметить следующее. Предпринимательские корпорации специально создаются субъектами имущественных отношений для постоянного, профессионального участия в имущественном обороте. Они строятся на началах самоуправления и строго фиксированного членства участников. Отношения участников корпорации основаны на

¹ Гражданское право, том I под ред. Е.А. Суханова, М. 2003, с.181.

² Толковый словарь русского языка под ред. С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой, М., «АЗЪ», 1996, с.292.

³ Русинов Ф.М., Попова Е.В. Теория корпоративного управления неустойчивым состоянием экономики. М.: изд-во Рос. экон. акад., 1999. с.60

внесении ими определенного имущественного вклада в ее капитал и предоставление членам (участникам) корпорации возможности в той или иной форме управлять ее делами и участвовать в имущественных результатах ее деятельности. Таким образом, члены корпорации заинтересованы в получении прибыли от деятельности корпорации.

В настоящее время во многих странах сложился правовой статус корпораций, как предпринимательских объединений, имеющих целью получение прибыли не самой корпорацией, а ее участниками. Именно для этого выстраиваются корпоративные связи, заключаются договоры и именно здесь чаще всего возникают конфликты, поскольку каждый член корпорации преследует цель — получить максимальную выгоду от участия в такой структуре.

Исходя из этого, к числу корпораций могут быть отнесены коммерческие организации, поскольку согласно статье 50 Гражданского кодекса Российской Федерации именно коммерческие организации преследуют своей основной целью деятельности извлечение прибыли.

В тоже время, исходя из сложившейся практики, корпорации можно рассматривать в качестве саморегулируемых организаций, которые представляют собой профессиональное или отраслевое объединение, имеющее статус юридического лица, создаваемого в целях формирования и совершенствования механизмов поддержки и защиты профессиональных и коммерческих интересов участников.

Исходя из этого, к числу корпораций могут быть отнесены и некоммерческие организации, например, потребительские кооперативы, ассоциации, союзы. В соответствии с требованиями действующего законодательства, если на ассоциацию (союз) возлагается ведение предпринимательской деятельности, такая ассоциация (союз) преобразуется в хозяйственное общество или в товарищество, либо

может создать для осуществления предпринимательской деятельности хозяйственное общество или участвовать в таком обществе.

Автор предлагает следующие признаки, определяющие корпорацию, как юридическое лицо:

а) *Строго фиксированное членство участников.* Корпорации представляют собой добровольные объединения физических и (или) юридических лиц, организованные на началах членства их участников. Членом корпорации является то лицо, которое оформило (зафиксировало) в установленном законом порядке свое членство в корпорации. Нефиксированное, то есть не оформленное участие в корпорации не допускается. Так, например, сведения о каждом зарегистрированном участнике акционерного общества фиксируются в реестре акционеров (ст. 44 ФЗ «Об акционерных обществах»); сведения об участниках общества с ограниченной ответственностью фиксируются в его учредительных документах — учредительном договоре и (или) уставе (ст. 12 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»); сведения о членах производственного кооператива фиксируются в его уставе (ст. 5 ФЗ «О производственных кооперативах»). Принцип членства является основным признаком, отличающим организацию корпоративного типа от других организаций.

б) *Построение на началах самоуправления.* Корпорация является самоуправляемой организацией. Для осуществления управления в корпорации создаются специальные органы, какие и сколько — зависит от ее размеров. Чем меньше корпорация по размеру, тем меньше звеньев составляют ее систему управления. Наиболее развитая система управления существует в акционерном обществе. Она может состоять из трех и даже из четырех звеньев: общее собрание, совет директоров, правление во главе с генеральным директором, руководители структурных подразделений.

в) *Имущественная обособленность* корпорации предполагает наличие у нее имущества на праве собственности, что обеспечивает возможность самостоятельного участия в гражданском (имущественном) обороте. Принадлежащее корпорации имущество складывается из имущественного взноса участника корпорации, внесенного в ее уставной капитал, а также из имущества, приобретенного корпорацией в процессе ее деятельности. В результате участия в гражданском обороте в составе этого имущества обычно появляются не только вещи, но так же права и обязательства.

Имущественная обособленность позволяет корпорации самостоятельно распоряжаться имуществом и вместе с тем самостоятельно нести имущественную ответственность за результаты своих действий.

г) *Извлечение прибыли в качестве основной цели деятельности и/или поддержка и защита профессиональных и коммерческих интересов участников.* Корпорация, являющаяся коммерческой организацией, осуществляет предпринимательскую деятельность. Предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли (абз.3 п.1 ст.2 ГК РФ). Исходя из правоспособности, установленной пунктом 1 статьи 49 Гражданского кодекса Российской Федерации, корпорация имеет право осуществлять любые виды деятельности, не запрещенные законом. Полученную в результате такой деятельности прибыль она в дальнейшем тем или иным способом распределяет между своими участниками (учредителями). Одновременно с этим корпорация, не являющаяся коммерческой организацией, может заниматься деятельностью, направленной на формирование и совершенствование механизмов поддержки и защиты профессиональных и коммерческих интересов ее участников, о чем говорилось ранее.

д) *Наличие статуса юридического лица.* Коллективное образование становится корпорацией, если оно приобретает статус юридического лица. Юридическое лицо наделяется правосубъектностью с момента государственной регистрации. Под государственной регистрацией юридического лица понимается акт уполномоченного федерального органа исполнительной власти, осуществляемый посредством внесения в государственный реестр сведений о создании, реорганизации и ликвидации юридических лиц, а также иных сведений о юридических лицах¹.

Одновременно с вышеуказанными признаками полагаем необходимым отдельно выделить критерии, позволяющие отличать корпорацию от организаций некорпоративного типа. По нашему мнению, к основным критериям, отличающим корпорацию от организации некорпоративного типа, относятся: а) **принцип членства участников;** б) **формирование имущества корпорации за счет вкладов (взносов) учредителей (участников).** При этом следует отметить, что корпорации, как правило, организуются на началах самоуправления.

На основании предложенных критериев предлагается в качестве одного из возможных определений корпорации следующее определение: **«Корпорация — зарегистрированная в определяемом законом порядке организация, основывающаяся на членстве ее учредителей (участников), формирующих имущество корпорации за счет внесения соответствующих вкладов (взносов) и получивших возможность управлять ее делами в порядке и форме, установленной законодательством и учредительными документами для осуществления не запрещенных законом видов деятельности. В качестве корпорации могут регистрироваться как коммерческие, так и некоммерческие организации».**

¹ См. ст.1 ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц».

Вышеуказанному определению в российском праве, по нашему мнению, соответствуют юридические лица, созданные в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных и потребительских кооперативов, в форме ассоциаций и союзов и др.

Изложенной позиции придерживаются и некоторые представители судебной системы Российской Федерации. В частности, председатель Богучарского районного суда Воронежской области Ю. Андреев относит к числу корпоративных организаций хозяйственные товарищества и общества, кооперативы, указывая следующее: «...в последнее время возникла практическая необходимость различать управленческие и трудовые отношения участников (членов) хозяйственных товариществ и обществ с ограниченной и дополнительной ответственностью; членов кооперативов; участников (акционеров) в акционерных обществах; наемных работников во всех указанных выше корпоративных организациях»¹.

Данную позицию разделяет и судья Тамбовского областного суда В. Уваров, отмечая следующее: «... производственный кооператив, подобно товариществам и обществам, представляет собой коммерческую организацию, основанную на началах членства и осуществляющую экономическую деятельность. Целью создания такого кооператива является производственная и хозяйственная деятельность. Все правоотношения, возникающие из членства в кооперативе (выход из кооператива, возврат паевого взноса и т.д.), так же, как и в обществах и товариществах, относятся к *корпоративным*. Производственный кооператив имеет свои отличительные черты, но они не дают оснований для исключения его из ряда организаций корпоративного характера, поскольку то-

¹ Андреев Ю. Защита прав участников корпоративных организаций. «Российская юстиция». №6. 1997. с.15

варищества, общества и кооперативы имеют однотипную структуру управления, в которой высшим органом признается общее собрание их участников, все они создаются за счет вкладов (паевых взносов) учредителей (участников)»¹.

8 июля 1999 года были внесены дополнения в Федеральный закон «О некоммерческих организациях», определяющие новую форму некоммерческих организаций: государственную корпорацию. В настоящее время, в соответствии со ст. 7.1 Закона, государственная корпорация — это некоммерческая организация, не имеющая членства, учрежденная Российской Федерацией на основе имущественного взноса и созданная для осуществления социальных, управленческих или иных общественно полезных функций. Государственная корпорация создается на основании федерального закона. Имущество, переданное государственной корпорации Российской Федерацией, является собственностью государственной корпорации.

В связи с указанными дополнениями в законодательство возникли проблемы отнесения новой формы некоммерческой организации к корпорациям или к учреждениям.

Учитывая, что основным принципом построения корпорации является принцип членства, считаем, что было бы правильно отнести государственную корпорацию к организациям, создаваемым в форме учреждений, так как государственная корпорация изначально создается одним лицом, в результате чего не соблюдаются принцип членства в данной организации, а также не соблюдается принцип организации работы на началах самоуправления.

Анализируя сложившуюся практику необходимо отметить, что чаще всего в нашей стране корпорации создаются

¹ Уваров В. Новый АПК — новые проблемы. Российская юстиция. №3. 2003, с. 9

в форме акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью.

С целью устранения в теории и практике проблем, связанных с классификацией юридических лиц по принципу отнесения к организациям корпоративного и некорпоративного типа, считаем необходимым внести соответствующие изменения в действующее гражданское законодательство. В частности предлагается дополнить Главу 4 Гражданского кодекса Российской Федерации статьей 49.1. «Организация корпоративного типа (корпорация)», в которой изложить приведенное выше автором определение корпорации.

Определив понятие корпорации, и установив виды юридических лиц, которые могут быть отнесены в соответствии с отечественным законодательством к организациям корпоративного типа, следует охарактеризовать правовые отношения, возникающие внутри указанных юридических лиц, именуемые корпоративными правоотношениями.

1.2. Характеристика корпоративных правоотношений

Вопрос о природе корпоративных правоотношений в науке гражданского права традиционно считается дискуссионным. Как известно, на сегодняшний день существует множество различного рода концепций, пытающихся объяснить правовую природу корпоративных отношений, обнаруживающих себя в предмете гражданско-правового регулирования. Учитывая это, постараемся обозначить собственную позицию по указанной проблеме, опираясь при этом на анализ существующих в науке мнений.

Прежде всего необходимо отметить, что термин «корпоративные правоотношения» не получил легального закрепления в законодательстве. В юридической литературе пред-

почтение отдается таким понятиям, как «внутрихозяйственные отношения», «внутрипроизводственные отношения», «внутрифирменные отношения», «организационные отношения».

Большинство авторов едины во мнении, что правоотношения корпорации можно подразделить на внутренние и внешние. При этом корпоративные правоотношения есть всегда отношения внутри корпорации.

По мнению Т.В. Кашаниной, корпоративные отношения «...это прежде всего разнообразные отношения внутри корпорации как единого целого и целостного образования, в котором объединены такие разноплановые категории людей, как собственники, управляющие, наемные работники. Интересы этих людей порой бывают взаимоисключающими (например, собственники заинтересованы во вложении полученной прибыли в развитие производства, наемные работники — в ее распределении и потреблении)»¹.

Как справедливо отмечает В.С. Белых, возникающие внутрифирменные отношения неоднородны². К числу внутрифирменных относятся отношения, складывающиеся по поводу правового статуса самого предприятия, его структурных подразделений. Обособленную группу образуют отношения принадлежности имущества структурным подразделениям предприятия, в том числе представительствам и филиалам.

Следующая группа отношений — внутрифирменные имущественные связи, которые возникают между структурными подразделениями предприятия в процессе осуществления им хозяйственной деятельности. По своему экономическому

¹ Кашанина Т.В. Корпоративное право (Право хозяйственных товариществ и обществ). С.49

² Белых В.С. Правовое регулирование предпринимательской деятельности в России. С.49

существу они представляют собой отношения обмена результатами труда, разделенного в рамках предприятия между внутренними звеньями. Указанные связи возникают в сфере непосредственного производства.

Внутрифирменные управленческие отношения складываются между предприятием и его структурными подразделениями. В данной области осуществляется, например, внутрифирменное планирование и прогнозирование. Главная функция управления — выработка и принятие решений.

Еще одну группу составляют отношения, которые связаны с правовым статусом учредителей (участников) предприятий, их правами и обязанностями, ответственностью по долгам (обязательствам) предприятия.

Но не все внутрифирменные отношения являются корпоративными. Например, отношения между полными товарищами и командитистами, а также отношения полных товарищей между собой являются внутренними. Но они возникают внутри полных и командитных товариществ, а не внутри корпорации, и тем самым отличаются от корпоративных отношений.

Следует согласиться с П.В. Степановым о том, что содержанием корпоративных отношений всегда выступают корпоративные права и обязанности. Наряду с корпоративными отношениями существуют и иные по содержанию внутренние правоотношения.

Таким образом, корпоративные отношения — это те внутренние отношения, которые связаны с реализацией и защитой корпоративных прав.

Речь идет о таких правах, которые предоставляются субъекту как участнику корпорации. Такими правами могут выступать право на участие в управлении, право на получение информации о деятельности корпорации, право на получение части имущества при ликвидации корпорации, право на получение части прибыли от деятельности корпорации.

Содержанием корпоративных отношений являются не только корпоративные права, но и корпоративные обязанности. В обязанности члена корпорации входит оплата своего членства. В некоторых корпорациях в случае уступки своих прав на участие в корпорации третьему лицу, член корпорации должен просить на это согласия остальных участников. На участника корпорации возлагается и обязанность по неразглашению конфиденциальной информации о деятельности корпорации. Так же как и в случае с корпоративными правами, участником таких отношений должен быть член организации, на котором лежит соответствующая обязанность.

Следовательно, корпоративные отношения — это такие внутренние отношения, которые связаны с реализацией корпоративных прав и с исполнением корпоративных обязанностей. Исходя из этого, автор предлагает сформулировать следующее определение корпоративных правоотношений: **Корпоративные правоотношения — это такие внутренние отношения, которые связаны с реализацией прав и с исполнением обязанностей учредителей (участников) корпорации.**

Между участником и корпорацией могут возникать и иные гражданско-правовые связи. Например, обязательства по купле-продаже, заемные и другие. Такие отношения представляют собой внешние связи. Однако статус участника корпорации может влиять на такие внешние отношения. Статус участника может иметь определенные ограничения на его права. Например, при заключении сделок участником, либо его близкими родственниками, или его аффилированными лицами с корпорацией (сделки, в совершении которых имеется заинтересованность) требуют одобрения такой сделки общим собранием участников или наблюдательным советом.

Корпоративные отношения могут быть не только регулятивного, но и охранительного характера. Например, наруше-

ние прав участника исполнительным органом управления может быть пресечено по решению высших органов управления, заседание которых может быть созвано по инициативе самих членов, чьи права нарушены.

В связи с тем, что в настоящее время корпоративное право как самостоятельная отрасль права не сложилась, корпоративные правоотношения по отраслевому признаку принято относить к гражданско-правовым. Однако, по мнению автора, вопрос об отраслевой принадлежности корпоративных отношений является дискуссионным.

Для того чтобы отнести корпоративные отношения к предмету гражданского права, необходимо установить, что они обладают всеми признаками гражданско-правовых отношений и регулируются с помощью гражданско-правового метода, основополагающим признаком которого является равенство участников гражданских правоотношений.

Гражданское законодательство регулирует договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и связанные с ними личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности их участников¹. Исходя из этого, предмет гражданского права составляют обязательства, имущественные и личные неимущественные отношения.

В целях правильной классификации корпоративных отношений необходимо определить относятся ли корпоративные отношения к имущественным или к личным неимущественным отношениям.

Имущественная природа корпоративных отношений, складывающихся по поводу получения участниками корпорации части прибыли от деятельности корпорации или части имущества при ликвидации корпорации, не вызывает сомнений.

¹ См. п. 1 ст. 2 Гражданского кодекса Российской Федерации.

В тоже время отношения, связанные с участием в управлении корпорацией и получением информации о ее деятельности, многие авторы признают неимущественными. Так В.А. Рахмилович указывает, что членские отношения внутри организаций корпоративного типа представляют собой конгломерат отношений имущественных и личных неимущественных¹. А.М. Эрделевский, рассматривая права акционера, также относит право на участие в управлении и право на информацию к числу личных неимущественных прав.

Гражданско-правовая природа и защита личных неимущественных прав установлены статьей 150 Гражданского кодекса Российской Федерации. Гражданский кодекс указывает на регулирование именно личных неимущественных отношений. Этим вызваны трудности с отнесением корпоративных прав к числу личных. Российская доктрина гражданского права и действующее гражданское законодательство под личными неимущественными правами понимают права, неразрывно связанные с личностью гражданина. Данные права не имеют имущественного содержания, являются неотчуждаемыми и абсолютными правами. Всякого рода другие отношения неизбежно, так или иначе, касаются имущества.

Однако участником корпорации помимо граждан могут быть и юридические лица. В связи с этим было бы некорректным говорить о личных неимущественных правах в свете статьи 150 Гражданского кодекса применительно к юридическому лицу.

Рассматриваемые права участников корпорации являются относительными, а не абсолютными. Корпоративные отношения оформляют взаимосвязи каждого члена корпорации со всей корпорацией в целом.

¹ Гражданское право России. Курс лекций. Ч.1, М. Юрлит., 1996, с.61

Также права участников корпорации, в отличие от личных неимущественных прав, являются отчуждаемыми. С переходом права собственности на акцию или долю в уставном капитале к другому лицу происходит соответственно переход и всех прав к этому лицу.

Таким образом, абсолютность и неотчуждаемость личных неимущественных прав находится в полной противоположности к относительности и отчуждаемости прав корпоративных. Следовательно, для отнесения корпоративных отношений к неимущественным нет никаких оснований.

Но если корпоративные отношения не могут быть отнесены к личным неимущественным, то можно сделать вывод, что они относятся к имущественным.

В подтверждение того, что корпоративные отношения относятся к имущественным, высказываются авторы учебника «Гражданское право» под редакцией Е.А. Суханова. При этом они отмечают, что корпоративные правоотношения имеют в своем содержании корпоративные права. Осуществление корпоративных прав прямо или косвенно имеет своей целью удовлетворение имущественных интересов их носителей. Имущественная направленность корпоративных отношений обусловлена самим характером деятельности созданной корпорации как юридического лица¹.

С другой стороны, в основе корпоративных отношений лежат экономические отношения коллективной собственности. Возможность участия в управлении корпоративной организацией и получение информации о ее деятельности членами является специфическим проявлением экономических отношений коллективной собственности. Общее собрание участников корпорации является собранием экономи-

¹ Гражданское право. Том I. Учебник, Отв.ред.проф. Е.А.Суханов, М., Изд. «Бек», с.26

ческих собственников данной организации. Таким образом, в основе всех корпоративных отношений лежат экономические отношения собственности, что подтверждает вывод об имущественной природе данных отношений.

С точки зрения содержания корпоративных отношений они также должны быть признаны имущественными. Корпоративные права с самого начала существования корпорации становятся предметом гражданско-правового оборота между имущественно обособленными субъектами. Указанные права могут быть уступлены их владельцем на возмездной или безвозмездной основе, заложены, переданы в порядке универсального правопреемства. Отношения же гражданского оборота всегда рассматривались как имущественные отношения, являющиеся предметом именно гражданского права. Решающим специфическим признаком гражданско-правовых отношений является именно имущественная обособленность их участников¹.

Наша позиция по рассматриваемому вопросу, в принципе, не является новой для науки гражданского права, так как в свое время аналогичное объяснение этой проблемы было дано, в частности, О.С. Иоффе². Кроме того эту позицию разделяют и ряд других исследователей в области гражданского права. Например, подобный подход при разрешении рассматриваемого вопроса характерен для Санкт-Петербургской школы цивилистов (Ю.К. Толстой, В.Ф. Яковлева и др.)³.

Ранее уже отмечалось, что для целей настоящего исследования необходимо так же установить, что корпоративные

¹ Братусь С.Н. Предмет и система советского гражданского права, с. 46

² Иоффе О.С. Развитие цивилистической мысли в СССР, 1975. Ч. 1. С. 95—96

³ Советское гражданское право: Учебник: В 2-х ч. / Под ред. Ю.К. Толстого. Л., 1982. С. 11, 321

отношения регулируются при помощи гражданско-правового метода. Исходя из содержания пункта 1 статьи 2 Гражданского кодекса Российской Федерации, признаками гражданско-правового метода являются равенство участников гражданских правоотношений, автономия их воли и имущественная самостоятельность.

Участники корпорации могут участвовать в различных формах в управлении корпорацией и ее имуществом. Реализуя свои корпоративные права, участники корпорации влияют на формирование ее воли. Так участники корпорации могут согласовать крупную сделку корпорации, или же отказать в ее согласовании. В последнем случае сделка не может быть заключена корпорацией. Участники корпорации могут принять решение о преобразовании корпорации или о ее ликвидации, и др. В тоже время корпорация, как юридическое лицо, являющегося самостоятельным субъектом гражданского права. Такая ситуация нетипична для гражданско-правового регулирования, так как по общему правилу в гражданском обороте субъекты самостоятельны и независимы друг от друга и поэтому не могут непосредственно участвовать в формировании воли контрагента. Поэтому может показаться, что в данном случае нарушаются вышеуказанные признаки гражданско-правового метода.

Так же М.И. Кулагин отмечал, что отношения между зависимым и головным юридическими лицами строятся не на началах равенства, а на принципах господства и подчинения¹. В связи с этим правомерно возникает ряд вопросов. Исходя из того, что отношения власти-подчинения не могут быть предметом гражданского права, следует ли отнести корпоративные отношения к сфере административного пра-

¹ М.И. Кулагин, Государственно-монополистический капитализм и юридическое лицо // Избранные труды, М. Статут. 1997, с. 28

ва? Или же можно предположить, что для корпоративных отношений характерно сочетание гражданско-правового и административно-правового метода регулирования, и данные отношения должны регулироваться самостоятельной отраслью права?

Однако гражданско-правовое равенство субъектов означает равенство их гражданско-правового статуса. Все субъекты корпоративных отношений равны между собой с точки зрения гражданско-правового статуса, в том числе являются равными между собой материнское и дочернее хозяйственные общества.

Гражданско-правовое равенство субъектов корпоративных отношений не устраняется и в том случае, когда участники корпорации имеют право дать обязательные для корпорации указания. В этом случае не возникают отношения власти-подчинения. Участники корпорации обладают лишь правом дать обязательное указание, не обладая при этом властными полномочиями для принудительной реализации своих указаний в случае их неисполнения.

В корпоративных отношениях субъект не может самостоятельно подчинить другую сторону осуществлению обязанности, а должен для ее принудительного осуществления в случае неисполнения обратиться к другим участникам корпоративных отношений или в юрисдикционные органы.

В административных отношениях орган, имеющий право дать обязательные для исполнения указания и наделенный государственно-властными полномочиями, может самостоятельно добиться осуществления возложенной на вторую сторону обязанности.

Кроме того, участники корпоративных отношений обладают признаком имущественной обособленности. Именно имущественная обособленность обеспечивает равенство субъектов гражданских правоотношений.

Административными являются только такие управленческие отношения, в которых «соответствующий субъект исполнительной власти проявляет себя функционально и компетентно именно в качестве такового»¹.

Отношения же, возникающие в связи с функционированием негосударственных формирований, где «превалирует воля и интересы членов данных объединений не относятся к предмету административного права»².

Таким образом, корпоративные отношения являются имущественными, относятся к гражданско-правовым отношениям, основаны на равенстве их участников и соответственно регулируются при помощи гражданско-правового метода.

Определив гражданско-правовой характер корпоративных отношений было бы правильно установить их место среди других гражданско-правовых отношений. По мнению В.С. Белых корпоративные отношения относятся к числу вторичных отношений, тогда как отношения собственности — это основное и первичное общественное отношение³.

Корпоративные отношения близки к обязательственным отношениям в силу относительного характера, как первых, так и вторых. Очевидная близость данных отношений дала возможность законодателю квалифицировать корпоративные отношения как разновидность обязательственных⁴. В пункте 2 статьи 48 Гражданского кодекса Российской Федерации установлено, что участники хозяйственных товариществ и обществ, производственных и потребительских

¹ А.П. Алехин, А.А. Кармолицкий, Ю.М. Козлов. Административное право Российской Федерации, М. 1998, с. 24

² А.П. Алехин, А.А. Кармолицкий, Ю.М. Козлов. Административное право Российской Федерации, М. 1998, с.23

³ Белых В.С. Правовое регулирование предпринимательской деятельности в России. С. 49

⁴ Гражданское право. Учебник под ред. Е.А. Суханова, Т.1. М. 2003, с.30

кооперативов имеют в отношении них обязательственные права.

В то же время существуют определенные отличия, позволяющие утверждать, что корпоративные отношения представляют собой самостоятельную по отношению к обязательственным группу правоотношений.

Корпоративные отношения возникают только между участниками конкретной организации, в связи с чем являются закрытыми для иных субъектов имущественного оборота. Корпоративные отношения имеют четкую имущественную направленность, обусловленную самим характером деятельности корпорации как юридического лица. Всем этим корпоративные отношения отличаются от обязательственных отношений.

Объект корпоративного правоотношения не обладает признаком конкретности в отличие от объекта обязательства. Например, участники корпорации не знают о конкретном размере дивиденда вплоть до даты его объявления, не имеют представления о размере ликвидационной квоты. Действия корпорации, которые связаны с реализацией прав участника на управление и на получение информации так же нельзя конкретно определить.

Так же отличие состоит в том, что право требования в обязательстве, как правило, срочно. В корпоративных же отношениях говорить о срочности корпоративных прав участников затруднительно.

В обязательственных отношениях исполнение обязанности должником, как правило, погашает право требования. В то время как в корпоративном правоотношении исполнение обязанности, как правило, не погашает право требования управомоченного лица.

В обязательстве существует возможность замены обязанной стороны путем перевода долга. В корпоративных отно-

шениях организация не может заменить себя другим лицом в отношениях с участниками организации.

Все вышесказанное позволяет сделать вывод о построении корпоративного отношения не по модели обязательства: кредитор — должник, а по модели, основанной на членстве (участии) в корпоративной организации.

Предложенные выше выводы охватывают собой разрешение ряда принципиальных вопросов корпоративных отношений, обнаруживающих себя исключительно в отечественной гражданско-правовой доктрине и законодательстве. В связи с чем представляется весьма интересным и в то же время очень важным состояние данного вопроса в зарубежной гражданско-правовой доктрине и законодательстве. В частности, в праве стран, относящихся к англо-саксонской правовой системе, например, в классическом ее представителе — Соединенных Штатах Америки.

Хотелось бы сразу обратить внимание на тот факт, что правовая система России значительно отличается по своей природе от правовой системы стран общей системы права.

Применительно к англо-саксонской системе права формулировка обозначенной выше проблемы вполне справедливая для отечественного гражданского права, будет не точной по отношению к праву стран общей системы права.

Применительно к американскому частному праву не корректно ставить вопрос о правовом статусе отдельно организационно-имущественных отношений, и отдельно о корпоративных отношениях. Как отмечает Т.Н. Лиухан, в американской частно-правовой доктрине и законодательстве не проводится четкого разграничения на организационно-имущественные и корпоративные отношения. Все они рассматриваются в рамках единых корпоративных отношений. Существует понятие корпоративных отношений, как самое широкое по объему, включающее в себя как отношения чи-

сто организационно-имущественного характера (порядок образования предпринимательской корпорации, ответственность учредителей этого юридического лица и т.п.), так и отношения, складывающиеся внутри предпринимательской корпорации (внутричленские отношения), то есть то, что в отечественном гражданском праве называется институтом корпоративных отношений, где происходит отождествление понятий корпоративных и внутричленских отношений¹.

Таким образом, в США, в отличие от стран континентальной системы права, отношения, вытекающие из управленческой деятельности корпорацией, регламентации ответственности управляющего и т.п., отношения, складывающиеся внутри корпорации, образуют единую систему корпоративных отношений.

В связи с этим еще раз следует подчеркнуть, что исходя из ныне действующей российской гражданско-правовой доктрины и гражданского законодательства говорить о корпоративных отношениях как самостоятельном элементе предмета гражданско-правового регулирования не правильно, поскольку нельзя отрывать корпоративный элемент от имущественного и противопоставлять ему. Одно дело, когда в предмете гражданского права рассматриваются имущественные отношения с имеющим место корпоративным началом как единое целое, не противопоставляются при этом указанные элементы друг другу и это, на наш взгляд, является вполне оправданным и логичным (с учетом всего сказанного выше), другое дело, когда корпоративный элемент все-таки пытаются противопоставить имущественному.

В рамках корпоративных отношений в ходе реализации корпоративных прав и исполнения корпоративных обязан-

¹ Лиухан Т.Н. К вопросу об определении правового статуса организационных отношений в гражданском праве стран общей системы права (на примере США) / Сибирский Юридический Вестник. 2001. №2. С.41



ностей закономерными являются противоречия, разногласия между участниками отношений. Указанные противоречия и разногласия нередко приводят к корпоративным конфликтам, которые будут рассмотрены нами ниже.



Глава 2 КОРПОРАТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

2.1. Понятие корпоративного конфликта

Происходящие в последние годы во всех сферах жизни российского общества значительные перемены придали особенную актуальность в политических и научных кругах проблеме корпоративных конфликтов. Данная проблема стала объектом активных междисциплинарных исследований. Однако термин «корпоративный конфликт» в настоящее время не получил легального закрепления в законодательстве.

Так что же такое «конфликт» вообще, и «корпоративный конфликт» в частности? Следует ли причислять к корпоративным конфликтам противоречия в недрах компании, а также конфликтные ситуации в отношениях между корпорациями или с государственными органами? Можно ли считать корпоративным конфликтом недовольство владельцев компании деятельностью либо бездейтельностью менеджмента, либо позицией других акционеров? Возможно ли отнести к корпоративным конфликтам «недружественные поглощения», сообщениями о которых пестрит деловая пресса?

Известный конфликтолог Л. Козер предлагал понимать под конфликтом «борьбу за ценности и претензии на определенный социальный статус, власть и недостаточные для всех материальные и духовные блага; борьбу в которой це-



лями состоящих в конфликте сторон является нейтрализация, нанесение ущерба или уничтожение соперника»¹.

Анализ научных представлений о юридическом конфликте позволяет сделать вывод о том, что исследователи не всегда разделяли социальный и юридический конфликты. Важной вехой в развитии отечественной юридической конфликтологии стали фундаментальные исследования В.Н. Кудрявцева в соавторстве с В.П. Казимирчуком и А.В. Дмитриевым. Юридический конфликт трактуется ими как форма социального конфликта.

По мнению академика В.Н. Кудрявцева юридическим конфликтом следует признать 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 последствия². Автор разделяет данное определение и в последующем анализе проблемы использует его в качестве опорного.

Исходя из вышеуказанных представлений в настоящее время юридическим конфликтом является такой конфликт, который определяется совокупностью следующих признаков:

- определяется правовыми отношениями сторон;
- объект, предмет, субъект, мотивация конфликта обладают правовыми признаками;
- налицо правовое противоборство сторон;
- конфликт имеет юридические последствия.

Современный период развития отечественной науки характеризуется расширением границ юридической конфликтологии в рамках обновленных и новых отраслей права, в том числе корпоративного права.

¹ См. Смирнов В.В. Политические конфликты. Динамика, возможности контроля ...

² См.: Основы конфликтологии, Под ред. В.Н.Кудрявцева, М., 1997, С. 55.

Несмотря на частое использование в повседневной жизни и практике термина «корпоративный конфликт», в российской правовой доктрине до настоящего времени, как уже отмечалось ранее, понятие корпоративного конфликта не раскрыто. Попытка дать определение корпоративного конфликта была предпринята разработчиками Кодекса корпоративного поведения. В главе 10 Кодекса говорится: «Любое разногласие или спор между органом общества и его акционером, которые возникли в связи с участием акционера в обществе, либо разногласие или спор между акционерами, если это затрагивает интересы общества, по своей сути представляет собой корпоративный конфликт, так как затрагивает или может затронуть отношения внутри общества»¹.

Сразу хотелось бы оговориться, что Кодекс корпоративного поведения не является нормативным актом. Кодекс корпоративного поведения представляет собой свод разнообразных правил и рекомендаций в области организации корпоративного управления акционерным обществом, а также в части организации взаимодействия между обществом и его акционерами. Его положения базируются на признанных в международной практике принципах корпоративного управления, разработанных Организацией экономического сотрудничества и развития. Предложенное в кодексе определение корпоративного конфликта носит не обязательный, а рекомендательный характер.

Некоторые авторы не согласны с определением корпоративного конфликта, предложенным в Кодексе корпоративного поведения. Так, О. Осипенко указывает, что «...едва ли можно признать удовлетворительным толкование существа корпоративного конфликта, предложенное в Кодексе корпоративного поведения»². О. Осипенко исходит из того, что к

¹ Кодекс корпоративного поведения. — М.: «Книга сервис», 2003, с.87

² Осипенко О. Современный корпоративный конфликт (природа, границы, разновидности, способы регулирования). — журнал «Вопросы экономики», 2003, №10, с. 54

корпоративным конфликтам относится не любое разногласие или спор, указанные в Кодексе корпоративного поведения. По его мнению, корпоративный конфликт всегда имеет форму вызова, публичного декларирования намерения добиваться реализации своих прав. Такой вызов становится своего рода конкретным «бизнес-проектом» со всеми его атрибутами — планированием мероприятий, правовой поддержкой, ресурсным обеспечением, PR-акциями и т.п.¹

Встречаются и другие попытки определения корпоративного конфликта в юридической литературе. Авторы книги «Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления» указывают, что под корпоративным конфликтом следует понимать разногласия и споры, возникающие между акционерами общества, акционерами и менеджментом общества, инвестором (потенциальным акционером) и обществом, которые приводят или могут привести к одному из следующих последствий:

- нарушение норм действующего законодательства, устава или внутренних документов общества, прав акционера или группы акционеров;
- иски к обществу, его органам управления или по существу принимаемых ими решений;
- досрочное прекращение полномочий действующих органов управления;
- существенные изменения в составе акционеров»².

По нашему мнению, предлагаемые выше определения не раскрывают в полной мере сущности и содержания корпоративного конфликта.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что приведенные выше определения охватывают только конфликты,

¹ Там же.

² Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления. М.: Едиториал УРСС, 2002, с. 11

возникающие в юридических лицах, созданных в форме акционерных обществ, и не затрагивают конфликты, возникающие в других юридических лиц, которые по российскому законодательству могут быть отнесены к организациям корпоративного типа. В связи с этим полагаем необходимым провести самостоятельное исследование указанной проблемы, в результате чего предложить собственное определение понятия «корпоративный конфликт».

В толковом словаре русского языка под редакцией С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой под корпоративным понимается «узко групповой, замкнутый пределами корпорации»¹. Исходя из этого, а также учитывая анализ корпоративных правоотношений, проведенный в во втором параграфе настоящего издания, следует отметить, что корпоративные конфликты — это внутренние конфликты, зарождающиеся и развивающиеся внутри корпорации.

При анализе поставленной проблемы не менее важно определиться с понятием «конфликт» применительно к сфере корпоративного предпринимательства. В том же толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой дается следующее определение конфликта: «столкновение, серьезное разногласие, спор»². Так что же такое «конфликт»: разногласие или спор? В чем различие между этими понятиями и возможно отнести к конфликту и то, и другое понятие?

Разногласие — это «отсутствие согласия из-за несходства во мнениях, взглядах»³. Спор — это «разногласие, разрешаемое судом»⁴. Следовательно, понятием «разногласие» и «спор» обозначаются одни и те же процессы. Различие меж-

¹ Толковый словарь русского языка под ред. С.И.Ожегова и Н.Ю.Шведовой, М. «ФЗЪ», 1996, с. 287.

² Там же, с. 292

³ Там же, с. 640

⁴ Там же, с. 746

ду ними проводится по степени остроты противоречий. При разногласиях противоречия разрешаются в рамках корпоративного компромисса, без обращения к помощи третьей стороны. Спор представляет собой более высокую и острую стадию противоречий, когда его участники выходят за рамки корпоративного компромисса и для разрешения противоречий и реализации своих намерений обращаются к «третьим лицам» (суд, правоохранительные органы, государственные органы управления, общественное мнение и т.п.). Иными словами при корпоративном конфликте имеет место явное противоборство сторон с использованием правовых методов.

Предпринимательской деятельности, в том числе и корпоративному предпринимательству, в повседневной хозяйственной деятельности свойственны риски. Различие во мнениях и взглядах участников корпорации относительно принимаемых решений и других вопросов управления корпорацией считается нормальным явлением. Данные разногласия должны разрешаться в рабочем порядке внутри корпорации с использованием обычных средств корпоративной демократии. В связи с этим следует согласиться с мнением О. Осипенко о том, что к корпоративным конфликтам не следует причислять противоречия и разногласия в недрах компании.

Таким образом, корпоративный конфликт — это **спор, возникающий и развивающийся внутри корпорации.**

Далее для определения корпоративного конфликта важно определить и рассмотреть круг участников указанного конфликта. Исходя из выводов, содержащихся в первом параграфе данного издания, к корпорациям в Российской Федерации следует относить акционерные общества, общества с ограниченной и дополнительной ответственностью, полные товарищества, товарищества на вере, производственные и потребительские кооперативы, ассоциации и союзы и др.

Соответственно, определение «корпоративного конфликта» должно охватывать указанные виды юридических лиц.

Как показывает анализ судебной и административной практики применения законодательства по данной категории споров, корпоративные конфликты возникают применительно к вышеуказанным организациям корпоративного типа между или с участием следующих субъектов, обладающих правовыми признаками:

- непосредственно между участниками хозяйственных товариществ и обществ, членами кооперативов, ассоциаций и союзов;
- между участниками хозяйственных товариществ и обществ, членами кооперативов, ассоциаций, союзов и самими хозяйственными товариществами, обществами, кооперативами, ассоциациями, союзами;
- между участниками хозяйственных товариществ и обществ, членами кооперативов, ассоциаций, союзов, а также хозяйственными товариществами и обществами, кооперативами, ассоциациями, союзами с одной стороны и иными лицами с другой стороны.

Под иными лицами понимаются исполнительные органы корпорации (менеджмент корпорации), когда спор связан с назначением (избранием), прекращением полномочий и ответственностью лиц, входящих в состав органов управления и контроля хозяйственных товариществ и обществ, кооперативов, а также лиц, входящих в коллегиальные исполнительные органы или осуществляющих функции единоличного исполнительного органа хозяйственных обществ, кооперативов.

Также под иными лицами применительно к акционерным обществам понимаются держатели реестра владельцев ценных бумаг в случаях, когда держателем реестра является не само общество, а независимый регистратор — профессиональный участник рынка ценных бумаг, а так же депозитари.

Данную точку зрения разделяют авторы книги «Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления» под редакцией А.С. Семенова и Ю.С. Сизова. В частности А.С. Семенова и Ю.С. Сизова применительно к акционерным обществам отмечают следующее: «...участниками корпоративного конфликта (или по крайней мере одной из сторон конфликта) всегда являются акционеры, менеджмент или само акционерное общество, как юридическое лицо. Внешние инвесторы, как правило, вступают в корпоративный конфликт, становясь акционерами. В отдельных случаях участником конфликта становится государство или территориальные властные структуры»¹.

Следует отметить, что не все споры между вышеуказанными лицами могут быть отнесены к корпоративным конфликтам. Для того чтобы конфликт признавался корпоративным, спор и его мотивация должны быть связаны с корпоративными правоотношениями сторон, либо с иными правоотношениями сторон, связанными с деятельностью корпорации, либо с требованиями, предъявляемыми в интересах корпорации, а объектом и предметом конфликта должны быть сама корпорация и ее интересы, а также права, предоставляемые в связи с участием в корпорации.

Исходя из этого, конфликт может считаться корпоративным, если спор вытекает из деятельности хозяйственных товариществ и обществ, кооперативов, ассоциаций, союзов и (или) связан с управлением либо участием в хозяйственных товариществах и обществах, кооперативах, ассоциациях, союзах, либо возник в связи с требованиями, предъявляемыми в интересах хозяйственных товариществ и обществ, кооперативов, ассоциаций, союзов.

¹ Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления. М.: Едиториал УРСС, 2002. с. 11

Что касается участия в корпоративном конфликте иных лиц, то спор может быть связан с назначением, прекращением, приостановлением полномочий и ответственностью лиц, входящих в состав органов управления и контроля хозяйственных товариществ и обществ, кооперативов, ассоциаций и союзов, а также лиц, входящих в коллегиальные исполнительные органы или осуществляющие функции единоличного исполнительного органа; вытекать из деятельности держателей реестра владельцев ценных бумаг и (или) депозитариев, связанной с учетом прав на акции и иные ценные бумаги, а также осуществлением держателем реестра владельцев ценных бумаг и (или) депозитарием иных прав и обязанностей, предусмотренных действующим законодательством, в связи с размещением и (или) обращением ценных бумаг, а также связан с признанием недействительным выпуска эмиссионных ценных бумаг, в том числе с признанием недействительными актов государственных органов о государственной регистрации выпуска эмиссионных ценных бумаг и отчета об итогах выпуска ценных бумаг, либо может привести к таким последствиям.

При участии в корпоративном конфликте иных лиц спор может быть так же связан с созданием, реорганизацией или ликвидацией организации, либо с отказом в государственной регистрации, уклонение от государственной регистрации юридических лиц или внесения изменений в государственный реестр юридических лиц.

Необходимо отметить, что приведенный перечень иных лиц, которые могут являться участниками корпоративного конфликта, не является исчерпывающим. На практике в связи с изменениями в действующем законодательстве, в связи с изменением структуры государственных исполнительных органов, регламентирующих сферу корпоративного предпринимательства, и по другим причинам участниками корпоративных конфликтов могут быть и другие лица. Так же

не является исчерпывающим вышеприведенный перечень оснований, из которых может вытекать корпоративный конфликт с участием иных лиц. Однако несомненным является тот факт, что основания, из которых вытекает или с которыми связан спор так или иначе затрагивают или могут затронуть отношения внутри общества.

Исходя из вышеизложенного и с целью определения корпоративного конфликта считаем возможным предложить следующие основные критерии корпоративного конфликта: а) 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; б) правовое противоборство сторон конфликта, обусловленное противоположностью целей и интересов участников корпоративных правоотношений; в) объектом конфликта являются корпоративные правоотношения, а также иные правоотношения, связанные с деятельностью корпорации, либо с требованиями, предъявляемыми в интересах корпорации; г) основой конфликта являются, в частности, желание получить возможность контролировать и направлять поведение другой стороны, либо изменить свой статус и юридическое состояние.

В качестве одного из возможных определений корпоративного конфликта предлагается следующее определение: **Корпоративный конфликт — это спор между участниками корпорации, либо между участником(ми) корпорации и корпорацией, объектом которого являются корпоративные правоотношения, а также иные правоотношения, связанные с деятельностью корпорации, либо с требованиями, предъявляемыми в интересах корпорации, а также спор между участником(ми) корпорации или корпорацией, с одной стороны, и иными лицами (исполнительные органы корпорации, держатель реестра владельцев ценных бумаг, депозитарий,**

внешний инвестор), с другой стороны, если он затрагивает или может затронуть отношения внутри корпорации, обусловленный противоположными целями и интересами сторон конфликта в связи с желанием контролировать и направлять поведение другой стороны, либо изменить свой статус и юридическое состояние.

Исходя из проведенного анализа и предложенного определения корпоративного конфликта приходим к мнению о том, что не может считаться корпоративным конфликтом конфликтная ситуация в отношениях между корпорациями или с государственными органами. Примером тому может быть неценовая конкуренция корпорации в отрасли или регионе и др.

Не может также считаться корпоративным конфликтом некое недовольство владельцев компании деятельностью или бездеятельностью менеджмента либо позицией других участников, а также недовольство членов исполнительных органов, к примеру, стимулированием их труда советом директоров компании. Автор разделяет мнение О. Осипенко о том, что к корпоративным конфликтам нельзя относить корпоративные противоречия, разрешаемые при помощи обычных средств акционерной демократии: требований созвать внеочередное собрание акционеров, предложений совершить те или иные корпоративные действия и т.п.¹

Напротив, исходя из проведенного анализа, примерами, свидетельствующими о наличии корпоративного конфликта, могут быть обращение в суд с иском о признании недействительным корпоративного акта или определенных корпоративных действий, с требованием обязать участников и персонал корпорации не препятствовать деятельности вновь избранного руководителя, обращения в правоохранительные

¹ Осипенко О. Современный корпоративный конфликт (природа, границы, разновидности, способы регулирования). — журнал «Вопросы экономики», 2003, №10, с. 54

органы с жалобой на действия менеджеров или участников, требование созыва внеочередного собрания корпорации с включением в повестку дня вопросов о досрочном переизбрании органов управления.

2.2. «Недружественные поглощения» как разновидность корпоративных конфликтов

Используемый в российских средствах массовой информации и деловых кругах термин «корпоративные конфликты» ассоциируется в сознании большинства граждан нашего общества с «недружественными поглощениями», «силовыми захватами предприятий» и т.п. Вместе с тем, «недружественные поглощения» являются лишь разновидностью корпоративных конфликтов. Более того, используемый в академической и деловой интерпретации термин «поглощение» вообще не является правовым, поскольку не предусмотрен действующим российским законодательством.

Гражданский кодекс Российской Федерации содержит термин «реорганизация» юридического лица. Законодательно установлены следующие формы реорганизации: слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование. При этом в законодательстве отсутствует какое-либо определение собственно реорганизации.

В правовом смысле было бы правильно вместо термина «поглощение» употреблять термины «слияние» и «присоединение», поскольку оба термина используются для обозначения формы одного процесса — концентрации производства путем его интеграции.

Однако в России вполне очевидно несоответствие между законодательно оформленными в Гражданском кодексе видами реорганизации и экономическими процессами, описываемыми в терминах «слияние» и «поглощение». Реоргани-

зация является способом прекращения юридического лица. При поглощении же юридическое лицо может сохраняться. Более того, указанные формы реорганизации юридического лица не отражают всего многообразия экономических форм реструктуризации. В связи с этим в настоящее время возникла очевидная потребность пересмотра существующего базового законодательства.

В зарубежной и российской правовых доктринах и практике существуют определенные различия в названии терминов «слияния» и «поглощения» и их толковании. Заметное расхождение в указанных определениях обусловлено целым рядом факторов. Во-первых, такие расхождения объективно предопределены заимствованием англо-американских терминов, которые не имеют однозначного толкования. Так, английский термин «merger» может означать и поглощение путем приобретения ценных бумаг или основного капитала, и слияние компаний, при котором из двух компаний создается одна новая или происходит присоединение одной компании к другой с прекращением деятельности первой. Во-вторых, отсутствие терминологического единства связано с особенностями национального законодательства.

Российское законодательство интерпретирует слияние как реорганизацию юридических лиц, при которой права и обязанности каждого из них переходят ко вновь возникшему юридическому лицу в соответствии с передаточным актом. В зарубежной практике под слиянием может пониматься также объединение нескольких фирм, в результате которого одна из них выживает, а остальные утрачивают свою самостоятельность и прекращают существование. В российском законодательстве этот случай описывается термином «присоединение»¹. Некоторые зарубежные авторы под термином

¹ Владимирова И. Слияния и поглощения компаний. «Менеджмент в России и за рубежом». 1999. №1, с. 12

«слияние» подразумевают весь спектр сделок по слияниям и поглощениям: дружественное поглощение, недружественное поглощение, покупка всех или основных активов компании¹.

Существует и противоположный подход, когда все соответствующие операции объединяются термином «поглощение». Как отмечает Е. Чиркова, традиционно в литературе по корпоративным финансам выделяются три способа поглощений: добровольные слияния на основе переговоров с руководством поглощаемой компании и последующей покупкой акций; враждебный захват путем тендерного предложения на покупку акций непосредственно акционерам компании; получение контроля над советом директоров без покупки контрольной доли в акционерном капитале через голосование по доверенности².

Иностранные авторы не стремятся к четкому разграничению понятий. Поглощение описывается ими в одном варианте как взятие компанией под свой контроль другой фирмы с помощью приобретения собственности на нее путем скупки большей части ее акций без изменения числа компаний до и после процесса³. В другом варианте процессы слияния и поглощения рассматриваются совместно и характеризуют интеграцию на базе вновь создаваемой компании, либо на базе одной из компаний-участниц с ликвидацией остальных⁴.

¹ Беленькая О. Анализ корпоративных слияний и поглощений. «Управление компанией». 2001. №2, с. 17

² Чиркова Е. Действуют ли менеджеры в интересах акционеров? Корпоративные финансы в условиях неопределенности. М. Олимп-Бизнес, 1999, с. 27

³ Ван Хорн Д.К. Основы управления финансами: Пер. с англ. М. Финансы и статистика, 1996, с. 564

⁴ Moon R.W. Business mergers and take-over bids. London: Gee&Co (publishers) Ltd., fifth edition. 1976, s. 134

В качестве синонимов термина «поглощение» в отечественной литературе часто используются более широкие понятия «приобретение» в экономическом контексте или «присоединение» в юридическом контексте.

Вопрос о точном определении «недружественного» поглощения остается дискуссионным. В качестве синонимов «недружественного» поглощения на практике употребляют термины «агрессивное», «жесткое» поглощение, «захват».

Чаще всего в мировой практике под недружественным поглощением имеют в виду ситуацию, когда покупатель обращается с тендерным предложением прямо к акционерам. Обычно подобное развитие событий — следствие того, что переговоры с руководством корпорации зашли в тупик.

В качестве бизнес-термина под недружественным поглощением понимается попытка получения контроля над финансово-хозяйственной деятельностью или активами компании при сопротивлении руководства или ключевых участников компании. Признание характера сделки недружественной зависит, скорее, от реакции менеджеров и (или) участников корпорации.

Для целей настоящего исследования мы исходим из общепринятых определений, используемых в теории корпоративных финансов и мировой практике такого рода операций. Слияния — сделка, в результате которой происходит объединение двух или более корпораций в одну, сопровождающееся сохранением состава собственников. В другой интерпретации слияние — это синоним дружественного поглощения, контракт между группами менеджеров двух компаний, условия которого вырабатываются в переговорном процессе.

При поглощении происходит переход прав собственности на корпорацию, чаще всего сопровождающийся заменой менеджмента купленной корпорации и изменением ее финансовой и производственной политики. При «недруже-

ственном» поглощении покупатель делает тендерное предложение акционерам корпорации на выкуп контрольного пакета обыкновенных голосующих акций минуя менеджмент. В качестве особой формы установления контроля можно отметить получение контроля над советом директоров через голосование по доверенности без покупки контрольной доли в акционерном капитале.

Следует заметить, что во всех источниках описывается получение контроля без уточнения его уровня. С нашей точки зрения, при наличии нескольких собственников, следует разграничивать уровень приобретаемого контроля. В ситуации с единственным собственником, либо приобретением всего имущественного комплекса, речь идет о полном корпоративном контроле, при наличии нескольких собственников компании — о частичном корпоративном контроле. Частичный контроль в свою очередь принимает пять форм:

- простой — право на участие в принятии решений (доля участия не более 25% уставного капитала);
- блокирующий — простой частичный контроль, дающий право блокирования принятия решений (доля участия 25% и менее 50% уставного капитала);
- равноправный — блокирующий частичный контроль, дающий право равноправного участия в определении решений (50% доли в уставном капитале);
- преобладающий — частичный контроль, дающий право преобладающего участия в принятии решений (более 50%, но менее 75% в уставном капитале);
- доминирующий — преобладающий частичный контроль, дающий право на определение решений принимаемых собственниками (от 75% до 100% доли в уставном капитале).

Вышеизложенный анализ российского и зарубежного законодательства и практики его применения показывает, что

происходящие в обществе интеграционные процессы не всегда охватываются отраженным в гражданском законодательстве понятием реорганизация юридического лица. К таким процессам, в частности, относится процедура поглощения юридического лица. В связи с этим было бы целесообразно внести изменения в Гражданский кодекс Российской Федерации, дополнив его статьей 57.1. «Поглощение юридического лица». В настоящем издании предлагается следующая редакция указанной статьи: **«1. Поглощение одного юридического лица другим юридическим лицом является способом интеграции юридических лиц без прекращения поглощаемого юридического лица. 2. При поглощении одного юридического лица другим юридическим лицом последнее приобретает права участия в уставном (складочном) капитале первого юридического лица и/или приобретает имущество первого юридического лица, либо иным образом приобретает возможность определять решения, принимаемые первым юридическим лицом. 3. Поглощение юридического лица может быть осуществлено по решению учредителей (участников) юридических лиц, участвующих в процедуре поглощения, либо по решению органов этих юридических лиц, уполномоченных на то учредительными документами».**

Относительно термина «недружественное поглощение» автор полагает, что было бы некорректно закреплять его в действующем законодательстве. Отразив в Гражданском кодексе понятие «недружественное поглощение», мы тем самым придали бы ему статус юридического факта со всеми вытекающими последствиями. В этом случае недружественное поглощение имело бы право на жизнь.

Автор полагает, что термин «недружественное поглощение» может употребляться в практической деятельности в качестве бизнес-термина. В этом аспекте под **недружественным поглощением следует понимать поглощение, осу-**

ществляемое помимо воли исполнительных органов поглощаемого юридического лица и/или помимо воли участника поглощаемого юридического лица, который в соответствии с требованиями закона может повлиять на решение о поглощении.

Дружественные слияния и поглощения преследуют, как правило, следующие позитивные цели: служат условием вывода фирмы из кризиса, связанного со сравнительно высоким уровнем издержек производства (обычно сопровождается сменой неэффективного руководящего состава); открывают возможности использования преимуществ, связанных с горизонтальной или вертикальной интеграцией хозяйственных процессов; способствует упрочению базы финансовых операций, что повышает кредитоспособность фирмы и т.п.

Именно слияния и поглощения являются главными факторами, позволяющими поддерживать необходимую ликвидность фондового рынка и удовлетворять соответствующий спрос со стороны инвесторов. Эта концепция особенно отчетливо отражает формирование в развитых странах новых рынков, объектом торговли на которых оказываются не только отдельные фирмы, но и предприятия, хозяйственные подразделения, цехи¹.

Вместе с тем возможно и развитие противоположных тенденций: слияния и поглощения ставят своей целью укрепление монополистических позиций фирмы. В частности, стратегия фирмы может предполагать поглощение корпорации-конкурента. Опыт первых «волн» слияний и поглощений в США наглядно свидетельствует о том, что трактовка их как важнейшего средства устранения или ограничения конкурентного соперничества вполне реальна.

¹ Bolton P., von Thadden E. — L. Block, Liquidity and Corporate Governance. Journal of Finance, 1998, vol. 53, p. 1-25

Согласно исследованию «Ernst & Young» в 2003 году в России состоялось 310 слияний и поглощений на общую сумму сделок 12,9 миллиардов долларов США.

Несмотря на приведенные цифры, дружественные поглощения корпораций пока не стали заметным явлением, хотя именно для этой формы не требуется высокоразвитый рынок капиталов.

Первый опыт недружественных поглощений в России (если иметь в виду публичные операции на вторичном рынке) относится уже к середине 1990-х годов. Известной, хотя и неудачной попыткой публичного проведения операции поглощения стала попытка захвата кондитерской фабрики «Красный Октябрь» летом 1995 года группой банка «Менатеп». Другой хорошо известный случай — покупка холдингом «Инкомбанка» контрольного пакета акций кондитерского АО «Бабаевское».

Слияния и поглощения в России представляют самостоятельный интерес, поскольку обладают рядом особенностей. К числу указанных особенностей относятся:

- различия в причинах данных процессов (в России весьма существенно влияние таких факторов, как постприватизационное перераспределение собственности, экспансия и реорганизация крупных групп и финансовые кризисы);
- незначительное влияние прямого государственного регулирования; рынок ценных бумаг в России с самого начала развивался как рынок корпоративного контроля, в связи с этим слияния и поглощения практически не затрагивают организованный фондовый рынок, и рыночная цена акций на вторичном рынке не имеет существенного значения;
- отсутствуют равноправные слияния, что также может быть связано с неразвитым фондовым рынком;

— преобладание агрессивного поглощения через банкротство и различные долговые схемы;

Ключевой особенностью России является преобладание жестких враждебных поглощений (по существу «захватов», в терминологии ряда исследователей) с использованием административного ресурса.

В самом общем виде применяемые методы поглощений не претерпели заметных изменений в течение десяти лет, хотя, безусловно, менялись акценты.

Среди наиболее применяемых в последние годы недобросовестных способов захвата контроля над предприятием следует выделить:

- вывод имущества предприятия, прежде всего недвижимого, посредством фальсификации сведений о его единичном исполнительном органе;
- использование обеспечительных мер по судебным искам с целью перехвата контроля над корпорацией;
- формирование параллельных органов управления корпорации;
- возникновение параллельно действующих реестров акционеров;
- оказание давления на участников корпорации при проведении скупки акций, долей, паев.

Большинство российских «недружественных» поглощений в настоящее время не могут быть квалифицированы в соответствии с иностранными дефинициями, так как спектр методов получения контроля над компанией-целью не подпадает под стандартные критерии, принятые в международной практике.

В ходе парламентских слушаний, состоявшихся 15 ноября 2004 г. на тему: «Основные направления совершенствования корпоративного законодательства», позицию по обсуждаемым вопросам изложил директор ИК «Prosperity Capital

Management» А. Бранис. В частности, он отметил, что недружественное поглощение в мировой практике — нормальное явление. В России под этим термином подразумевается другое — по существу, мошенничество и коррупция судебной системы. Все эти проблемы, по его мнению, не связаны с природой корпоративного законодательства.

Некоторые специалисты утверждают, что «недружественные поглощения» в России практически всегда сопровождаются совершением преступления. Так, М. Ионцев указывает, что первые противоправные действия, преследуемые в уголовном порядке, совершаются компанией-агрессором в начале реализации проекта по недружественному поглощению. На стадии сбора информации возможно совершение преступлений, предусмотренных статьями Уголовного кодекса РФ: ст. 137 (нарушение неприкосновенности частной жизни); ст. 138 (нарушение тайны переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений); ст. 183 (незаконное получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну).

В ходе действий, направленных на приобретение необходимого количества акций (долей) компании-цели могут совершаться преступления, предусмотренные ст. 159 (мошенничество); ст. 163 (вымогательство); ст. 179 (принуждение к совершению сделки или отказу от ее совершения) Уголовного кодекса РФ. Статья 303 Уголовного кодекса РФ (фальсификация доказательств) имеет место всегда, когда для получения необходимых судебных актов используются поддельные документы.

Самыми распространенными при недружественном поглощении являются деяния, предусмотренные ст. 330 Уголовного кодекса РФ (самоуправство). Самоуправные действия совершают обе стороны данного корпоративного конфликта. Без самоуправных действий не обходится в России ни

один корпоративный конфликт, происходящий в форме недружественного поглощения.

Приведенный перечень преступлений, которые могут быть совершены в ходе корпоративных конфликтов их участниками, является далеко не исчерпывающим. Каждый корпоративный конфликт имеет свои особенности, поэтому преступления, совершаемые в каждом корпоративном конфликте, могут отличаться.

Риск быть привлеченным к уголовной ответственности в настоящее время не останавливает участников «недружественных поглощений», но если правоохранительные органы будут более серьезно подходить к этой проблеме, возможно «недружественные поглощения» будут протекать по цивилизованным правилам.

Примером недружественного поглощения, осуществляемого крупными российскими холдингами и основанного на элементарной дискредитации прежнего менеджмента и использовании административного ресурса является поглощение АО «Невиномысский азот» (Ставропольский край). Общий план поглощения предусматривал: скупку на вторичном рынке около тридцати процентов акций; смену генерального директора; покупку на конкурсе двадцати двух процентов акций, оставшихся в собственности государства. Реализация этой схемы сопровождалась дополнительными мерами: дискредитацией в прессе действующего генерального директора и его арестом налоговой полицией, проведением внеочередного собрания «на территории» группы в Мурманской области, недопущением милицией на собрание акционеров (частных и представляющих государство) в связи с «нарушением паспортного режима».

По данным журнала «Слияния и поглощения», за 2003 год в России произошло 1870 поглощений, из которых более 1400 (76%) были недружественными.

Всю совокупность мотивов совершения недружественных поглощений можно разделить на две большие группы. Первая — это требования конкретного бизнеса. Например, обеспечение роста масштабов деятельности посредством установления контроля над однопрофильными компаниями (отраслевые холдинги). Или формирование цепочки технологически взаимосвязанных производств (вертикально интегрированные холдинги). Или желание выйти на новые рынки сбыта. Наконец, мотивом поглощения может стать намерение диверсифицировать деятельность компании. Практика показывает: когда мотивом поглощения является развитие конкретного бизнеса, то, как правило, применяются цивилизованные способы поглощения. Здесь редко допускается нарушение законодательства, ущемление прав и имущественных интересов акционеров. Как правило, такие поглощения выгодны и работникам, и акционерам, и экономике. Поглощенное предприятие не ликвидируется. Напротив, в него вкладываются средства, оно часто оживает. Растет заработная плата, рыночная стоимость акций. Начинаются дивидендные выплаты.

Другая группа — это получение сверхприбыли от осуществления поглощений как самостоятельного вида бизнеса. А прибыли здесь огромны. По некоторым оценкам, рентабельность захватов колеблется в пределах от 200 до 300 процентов, а в отдельных случаях — может приближаться к 1000 процентам. Поэтому нападающая сторона готова пойти на все. Именно в этих случаях наблюдается применение недозволенных приемов, нарушение законодательства, массовые нарушения прав акционеров. Именно против такого рода поглощений и следует бороться.

Как свидетельствует мировой опыт, проблема слияний и поглощений с точки зрения государственного регулирования предполагает учет нескольких направлений:

- соответствие промышленной политике и общей стратегии реорганизации в рамках тех или иных секторов и отраслей;
- поддержание активного функционирования конкурентных механизмов в экономике;
- обеспечение прозрачности операций на рынке корпоративного контроля;
- защита прав акционеров (в том числе миноритарных);
- регулирование социальных конфликтов, порождаемых слияниями и поглощениями.

В цивилизованных странах любое недружественное поглощение проходит по правилам. Достижения этих же результатов следует добиваться и в России.

Современное российское законодательство помимо общих норм, предусмотренных Гражданским кодексом Российской Федерации, сосредоточено прежде всего на антимонопольных аспектах (экономическая концентрация) и отдельных вопросах прозрачности и защиты прав акционеров. Рассмотрение проблем соответствия требований законодательства о слияниях и поглощениях промышленной политике вряд ли актуально вследствие отсутствия какой-либо ее концепции в России. Социальные конфликты, возникающие при реорганизации, хорошо известны на практике, однако их специальное регулирование отсутствует.

С точки зрения регулирования в рамках законодательства остается много нерешенных проблем, которые должны быть урегулированы и законодательным путем, и в процессе регулятивной деятельности.

2.3. Динамика корпоративного конфликта

Понятие «динамика» введена в научный оборот французским философом О. Контом. Любое социальное явление, в том числе и корпоративные конфликты, могут быть рассмотрены

с точки зрения их динамики. Само понятие «динамика» означает ход развития, изменения какого-нибудь явления¹.

Как любое социальное явление корпоративный конфликт в диссертационном исследовании рассматривается как процесс, протекающий во времени и имеющий определенные периоды и этапы, в ходе которых он возникает, развивается и завершается. Динамика корпоративного конфликта представляет собой ход развития, изменения под воздействием его внутренних механизмов, а также внешних факторов и условий.

Академик В.Н. Кудрявцев указывает на многовариантность динамики конфликта. Например, правоотношение может существовать до конфликта, а юридическая мотивация поведения может появиться позже. Возможно сложное чередование различных стадий. Однако в каждом юридическом конфликте различается три стадии: формирование юридического конфликта; его крайнее обострение (напряженность); спад конфликта.

В современной науке существует многовариантность в определении динамики социальных конфликтов. По мнению А.С. Кармина, динамическими показателями являются:

- 1) предконфликтная ситуация;
- 2) инцидент;
- 3) эскалация;
- 4) кульминация;
- 5) завершение конфликта;
- 6) постконфликтная ситуация².

Основными периодами развития конфликта, по мнению А.Я. Анцупова и А.И. Шипилова, являются:

- 1) латентный период (предконфликт), в рамках которого выделяются этапы:

¹ Философский энциклопедический словарь. М., 1989. С. 175.

² Конфликтология / Под ред. А.С. Кармина. СПб., 1999. С. 48-49.

- возникновение объективной проблемной ситуации;
- осознание объективной проблемной ситуации;
- попытки решить проблему неконфликтными способами;
- предконфликтная ситуация;
- 2) открытый период (собственно конфликт), его этапы:
 - инцидент;
 - эскалация;
 - сбалансированное действие;
 - завершение конфликта;

3) латентный период (послеконфликтная ситуация), его этапы:

- частичная нормализация отношений;
- полная нормализация отношений¹.

В рамках проводимого исследования нами выделяется три этапа корпоративного конфликта: 1) начало; 2) развитие; 3) завершение. К собственно конфликту примыкают еще два периода: 1) предконфликтный и 2) послеконфликтный.

Таким образом, общая схема динамики корпоративного конфликта складывается из следующих периодов:

- 1) предконфликтная ситуация;
- 2) открытый конфликт:
 - начало конфликта,
 - развитие конфликта,
 - завершение конфликта;
- 3) послеконфликтный период.

Как справедливо отмечает Утешева И.Н., предконфликтная ситуация — это возможность, а не действительность конфликта, который не возникает на пустом месте, а вызревает постепенно, по мере развития и обострения противоречий, его вызывающих². Эти противоречия и факты, приводящие к про-

¹ Анцупов А.Я. Шипилов А.И. Конфликтология. М., 1999. С. 263.

² www.kadrovik.ru

тивоборству, вначале не обнаруживаются ясно и отчетливо, они скрыты за множеством случайных и второстепенных явлений. Это период накопления факторов и процессов, которые могут привести к конфликту. Поэтому довольно часто и вполне справедливо его называют латентным периодом конфликта.

Предконфликтная ситуация характеризуется, таким образом, тем что она создает реальную возможность конфликта. Но она может быть разрешена и бесконфликтным путем.

При этом следует иметь в виду, что само осознание причин потенциального конфликта в предконфликтной ситуации может быть как адекватным, так и неадекватным. Неадекватное осознание проблемной ситуации может иметь двоякого рода последствия: 1) оно может способствовать сдерживанию, затягиванию возникновения открытого конфликта; 2) оно может способствовать форсированию наступления конфликта, его искусственному подталкиванию.

Важно отметить, что различные оппоненты потенциального конфликта могут быть заинтересованы в неадекватной оценке и неадекватном восприятии опасности противоречий и факторов, возникших в предконфликтной ситуации, и сознательно вводить в заблуждение других участников конфликта.

Если намечающиеся на предконфликтной стадии противоречия интересов разрешить не удастся, рано или поздно предконфликтная ситуация переходит в открытый конфликт. Наличие противоборства становится очевидным всем. Противоречие интересов достигает такой степени зрелости, что их уже невозможно не замечать или скрывать. Они становятся фактором, мешающим нормальному взаимодействию, стороны которого превращаются с этих пор в открытых оппонентов, противостоящих друг другу. Каждая сторона начинает открыто защищать свои собственные интересы¹.

¹ Конфликты в современной России. М., 1999. с.58

На этой стадии развития конфликта в его динамике большую роль играет вмешательство третьей стороны: государственного правоприменительного органа (суд, арбитражный суд), правоохранительного органа, третейского суда и т.п., который будет разрешать конфликт и принимать по нему решение. Каждый из субъектов противоборства старается привлечь на свою сторону как можно больше союзников и средств давления на другого, в том числе материальные, финансовые, политические, информационные, административные и другие ресурсы. В ход пускаются не только общепринятые, но и неправовые средства, способы и технологии давления на оппонента, который с этого времени считается не иначе как противником.

На стадии открытого конфликта становится также очевидным, что ни одна из сторон не хочет идти на уступки или компромисс, напротив, доминирует установка на противоборство, на утверждение собственных интересов.

Такова общая характеристика второго этапа развития конфликта. Однако и внутри этого — открытого периода можно выделить свои внутренние этапы, характеризующиеся различной степенью напряженности, которые в конфликтологии обозначаются как: 1) начало; 2) развитие; 3) завершение конфликта.

Переход конфликта из латентного состояния в открытое противоборство происходит в результате того или иного инцидента.

Инцидент — это тот случай, который инициирует начало открытого противоборства сторон. Инцидент конфликта следует отличать от его повода. Повод — это то конкретное событие, которое служит толчком, предметом к началу конфликтных действий. При этом оно может возникнуть случайно, а может и специально придумываться, но во всяком случае повод еще не есть конфликт. В отличие от этого инцидент — это уже конфликт, его начало.

Инцидент обнажает позиции сторон. Однако реальные силы оппонентов еще до конца не известны и неясно, как далеко в противоборстве может пойти тот или иной участник конфликта. И эта неопределенность истинных сил и ресурсов (материальных, физических, финансовых, психических, информационных и т.д.) противника является весьма важным фактором сдерживания конфликта на его начальной стадии. Вместе с тем эта неопределенность способствует и дальнейшему развитию конфликта.

Если после инцидента найти компромисс и предотвратить дальнейшее развитие конфликта не удалось, то за первым инцидентом следуют второй, третий и т.д. Конфликт вступает в следующий этап — происходит его развитие (эскалация). Эскалация конфликта — это ключевая, самая напряженная его стадия, когда происходит обострение всех противоречий между его участниками и используются все возможности для победы в противоборстве. Вопрос стоит только так: «кто кого?». Происходит мобилизация всех ресурсов: материальных, политических, финансовых, информационных, физических, психических и других.

На этой стадии становятся затруднительными какие-либо переговоры или иные мирные способы разрешения конфликта. Главная задача состоит в том, чтобы любой ценой нанести как можно больший вред противнику. Поэтому на этой стадии могут теряться первоначальная причина и основная цель конфликта и на первое место выдвигаться новые причины и новые цели. В процессе этой стадии конфликта возможно и изменение ценностных ориентаций. Развитие конфликта приобретает спонтанный неуправляемый характер. Последним этапом открытого периода конфликта является его завершение. Завершение означает любое его окончание и может выражаться в конкретной перемене ценностей субъектами противоборства, появлении реальных

условий его прекращения или сил, способных это сделать. Часто завершение конфликта характеризуется тем, что обе стороны осознали безрезультатность продолжения конфликта. Хотя завершение конфликта может быть связано и с устранением одного или даже обоих его субъектов. На этой стадии развития противоборства возможны самые различные ситуации, которые побуждают обе стороны или одну из них к прекращению конфликта. К таким ситуациям относятся:

- явное ослабление одной или обеих сторон или исчерпание их ресурсов, не позволяющее вести дальнейшее противоборство;
- очевидная бесперспективность продолжения конфликтов и ее осознание участниками. Эта ситуация связана с убеждением, что дальнейшая борьба не дает преимуществ ни одной из сторон;
- обнаружившееся преобладающее превосходство одной из сторон и ее способность подавить оппонента или навязать ему свою волю;
- появление в конфликте третьей стороны и ее способность и желание прекратить противоборство.

С названными ситуациями связаны и способы завершения конфликта, которые могут быть также весьма разнообразны. Наиболее типичные из них следующие:

1. устранение оппонента или обоих оппонентов противоборства;
2. устранение объекта конфликта;
3. изменение позиций обеих или одной из сторон конфликта;
4. участие в конфликте новой силы, способной завершить его путем принуждения;
5. обращение субъектов конфликта к арбитру и завершение его при посредстве третейского судьи;

б. переговоры как один из наиболее эффективных и часто встречающихся способов разрешения конфликта.

Следует отметить, что понятия «завершение конфликта» и «разрешение конфликта» не тождественны. Разрешение конфликта есть частный случай, одна из форм завершения конфликта, и выражается в позитивном, конструктивном решении проблемы основными участниками конфликта или третьей стороной. Но помимо этого формами завершения конфликта могут быть:

- затухание (угасание) конфликта,
- устранение конфликта,
- перерастание конфликта в другой конфликт.

Последней стадией в динамике конфликта является послеконфликтный период, когда ликвидируются основные виды напряженности, отношения между сторонами окончательно нормализуются и начинают преобладать сотрудничество и доверие.

Однако следует иметь в виду, что не всегда завершение конфликта приводит к миру и согласию. Случается и так, что окончание одного конфликта может дать толчок другим, производным конфликтам, причем совершенно в других сферах жизнедеятельности людей. За завершением конфликта может следовать постконфликтный синдром, выражающийся в напряженных взаимоотношениях бывших оппонентов конфликта. А при обострении противоречий между ними постконфликтный синдром может стать источником следующего конфликта, причем с другим объектом, на новом уровне и с новым составом участников.

На любой стадии корпоративного конфликта предполагается возможность использования ненасильственных способов прекращения конфликта или альтернативных способов, в зависимости от направленности конфликта.

Современная конфликтология выработала многообразные способы регулирования и конструктивного завершения конфликтов. Но основной способ, который приводит не только к надежному устранению противоборства, но и установлению сотрудничества в послеконфликтной стадии — это совместная деятельность, направленная на достижение общей цели. В корпоративной сфере этой целью является стабильность и поступательное развитие корпорации, что позволяет получать прибыль с целью ее распределения между участниками или для дальнейшего развития деятельности корпорации.

Чтобы точнее уяснить природу корпоративного конфликта, необходимо определить его внешние пределы во времени. Временные границы — это продолжительность конфликта, его начало и конец. Начало корпоративного конфликта, с нашей точки зрения, определяется объективными (внешними) актами поведения, направленными против другого участника (конфликтующей стороны), при условии, что последний осознает эти акты как направленные против него и им противодействует. Эта несколько усложненная формула означает, что для признания конфликта начавшимся требуется, по крайней мере, три совпадающих условия:

- 1) первый участник сознательно и активно действует в ущерб другому участнику (своему противнику); при этом действия могут осуществляться в различных формах;
 - 2) второй участник (противник) осознает, что указанные действия направлены против его интересов;
 - 3) в связи с этим он и сам предпринимает ответные активные действия, направленные против первого участника.
- С этого момента можно считать, что конфликт начался.

Сказанное означает, что нет конфликта, если действует только один участник или участники производятся лишь

мыслительные операции. Действия, хотя бы и агрессивные, но лишь одной стороны, на что вторая сторона не претендует, конфликтом назвать еще нельзя. Возможно, предполагаемый противник признает эти действия правильными; может он опасается противодействовать первому участнику и подчиняется ему или же им руководят какие-то иные соображения. Главное, что он не предпринимает никаких действий против первого субъекта. Но в таком случае нет и конфликта как противоборства сторон.

Окончание корпоративного конфликта неоднозначно. Корпоративный конфликт может быть исчерпан (например, примирение сторон), прекратиться из-за выхода из конфликта одной из сторон. Наконец, возможно пресечение развития и прекращение конфликта в результате вмешательства третьей стороны.

Таким образом, окончанием конфликта нужно считать прекращение действий всех противоборствующих сторон, независимо от причины, по которой это имеет место.

Периоды и этапы динамики корпоративного конфликта могут иметь различную продолжительность. Проведенный анализ судебной и административной практики по данной категории споров показывает, что существуют различия в длительности конфликтов в зависимости от того, какие стороны в нем участвуют, а также какие цели преследуют участники конфликта. Выявлено, что большинство называемых многими авторами конфликтов по горизонтали: между участниками корпорации, а также между корпорацией и ее участниками, а так же конфликты по вертикали между: корпорацией, ее участниками, с одной стороны, и менеджментом корпорации, с другой стороны, направленные на разрешение текущих противоречий корпорации, возникающих при решении конкретных проблем управления компанией, длятся от двух до месяцев до полугода.

Корпоративные конфликты между участниками корпорации, а также между корпорацией, ее участниками, с одной стороны, и внешними инвесторами, направленными на получение контроля над активами корпорации или на получение корпоративного контроля, весьма длительны и претерпевают различные изменения. Даже при нормальном течении дела, рассматриваемого, например, в арбитражном процессе, будут иметь место судебное рассмотрение дела, апелляционное, кассационное, надзорное производство и т.д. Как правило, подобные конфликты длятся от шести месяцев до одного года и более. Имеются примеры подобных конфликтов продолжительностью до двух и трех лет.

В длительных конфликтах уменьшается деловая и увеличивается эмоционально-личностная основа конфликта. При длительном противоборстве объект, по поводу которого начался конфликт, отходит порой на второй план и борьба идет по поводу претензий, которые были допущены в ходе конфликта. Происходит замена деловой сферы конфликта личностной.

2.4. Субъекты и объект корпоративного конфликта

Субъекты и объект корпоративного конфликта являются одними из основных элементов структуры корпоративного конфликта.

Субъектами корпоративных конфликтов выступают участники корпоративных правоотношений. Ключом к пониманию субъектного состава корпоративных конфликтов является уяснение внутренней организации корпорации. Для корпорации характерно создание своей системы органов, которая предполагает, как минимум, высший орган управления — общее собрание участников и исполнительные

органы — управляющих, нанятых для ведения дел корпорации и представления ее во внешних отношениях.

Принимая те или иные решения, совершая те или иные действия, органы корпорации выражают свою волю. Но это не только воля органов корпорации, но и воля организации, признанной государством самостоятельной юридической личностью. Соответственно, субъектом следует признавать не органы корпорации, а саму корпорацию.

Воля корпорации зачастую формируется ее участниками, составляющими общее собрание. Следовательно, возникает вопрос относительно самостоятельности воли корпорации по отношению к ее участникам.

Корпорация выражает реальную и единую волю членов ассоциации. Эта общая воля формируется на основе наличия у корпорации постоянно действующего интереса, отличного от индивидуальных интересов его членов. Поэтому воля корпорации обладает самостоятельностью по отношению к воле лиц, являющихся ее членами.

Соединение лиц, становящееся самостоятельной корпоративной организацией и формирующей ее волю, выступает как самостоятельный носитель гражданских прав и обязанностей не только во внешних отношениях, но и во внутренних взаимоотношениях с членами. Поэтому, рассматривая урегулированные правом отношения общего собрания участников и/или управляющих, с одной стороны, и отдельных участников корпорации, с другой, — следует выделять в качестве субъектов таких корпоративных отношений саму корпорацию в лице ее соответствующих органов. Таким образом, **субъектом корпоративных отношений и, соответственно, корпоративных конфликтов выступает, прежде всего, сама корпорация.**

Следует обратить внимание на то, что управляющие корпорацией в отношениях с общим собранием представляют

собой не просто орган корпорации, а самостоятельных участников, с самостоятельной имущественной ответственностью. Так, Федеральным законом «Об акционерных обществах» устанавливается, что единоличный исполнительный орган и (или) члены коллегиального исполнительного органа несут ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу виновными действиями. Причем при определении оснований и размера такой ответственности должны быть приняты во внимание обычные условия делового оборота. Это говорит о наличии между управляющими и акционерным обществом в лице общего собрания гражданско-правовых отношений. Именно гражданско-правовая природа рассматриваемых отношений объясняет положения законодательства о возможности по решению общего собрания передачи полномочий исполнительного органа некоторых корпораций по договору другой коммерческой организации и (или) индивидуальному предпринимателю (управляющему).

Статус управляющих, таким образом, своеобразен. Во вне — это полномочный орган юридического лица, внутри, в отношениях с высшим органом управления — общим собранием — это лица, на которых возложено оперативное управление организацией, реализация его прав. Но именно потому, что управляющие используют свою власть в интересах других лиц — участников и самой организации, по отношению к ним они могут рассматриваться не как органы юридического лица, а как третьи лица. В связи с этим **управляющие корпорацией так же являются самостоятельными субъектами корпоративных конфликтов.**

Следует отметить, что правовое положение корпораций в некоторых странах позволяет говорить о другом решении вопроса о взаимоотношениях членов корпорации и управляющих. Как отмечается в п.8.01 Примерного закона о пред-

принимательских корпорациях, принятого Американской ассоциацией юристов, «все полномочия корпорации осуществляются советом директоров либо под его руководством, и вся деятельность корпорации осуществляется под руководством совета директоров, компетенция которого может быть ограничена в уставе»¹. Это позволяет говорить, что в подавляющем большинстве случаев субъектами корпоративных отношений в США являются члены корпорации, с одной стороны, и сама корпорация, с другой.

В литературе встречается мнение о наличии правоотношений и между членами корпорации. Однако следует учесть, что такие отношения, являясь внутриорганизационными, не всегда являются корпоративными. Отношения между большинством и меньшинством членов на общем собрании представляет собой одно из корпоративных отношений непосредственно между членами корпорации. **Участники корпорации являются субъектами корпоративного конфликта наряду с корпорацией и управляющими.** При этом ключевая роль в корпоративных отношениях и, соответственно, корпоративных конфликтах принадлежит участникам и управляющим. Она вытекает из того, что первые осуществили безвозвратные инвестиции, предоставив компании на наиболее выгодных условиях значительную часть необходимого ей капитала, принимая на себя наибольшие, по сравнению со всеми остальными участниками корпоративных отношений, риски, а от деятельности последних зависит то, как этот капитал будет в конечном счете использован.

Как показывает практика, помимо субъектов корпоративных конфликтов, участниками корпоративных конфликтов в широком смысле могут быть и другие лица, а именно: лица,

¹ Сыродоева О.Н. Акционерное право США и России (сравнительный анализ). М. Спарк, 1996, с. 53

отстаивающие в конфликте публичные интересы (органы и должностные лица, осуществляющие правоприменительную деятельность); лица, реализующие в рамках конфликта профессиональные интересы (регистратор, депозитарий и др.); кредиторы (в том числе владельцы корпоративных облигаций); партнеры компании (регулярные покупатели ее продукции, поставщики и пр.); органы власти.

Основными субъектами корпоративного конфликта выступают противоборствующие стороны. Отнюдь не все участники конфликта в широком смысле являются теми лицами, которые находятся в непосредственном противоборстве. Противоборствующими сторонами можно назвать тех участников конфликта, которые непосредственно совершают активные действия друг против друга. Подобные действия могут совершаться между участниками корпорации; между корпорацией и участниками; между корпорацией и управляющими; между участниками корпорации и управляющими.

В корпоративном конфликте обычно представлены две противоборствующие стороны. Но как показывает практика, может быть три и больше сторон конфликта, при этом каждая со своими задачами.

Корпоративный конфликт — сложное явление, включающее множество аспектов. Каждая сторона может быть вовлечена к тому же одновременно и в другие конфликты, обрастающие большим числом участников. И все же именно противоборствующие стороны — стержень конфликта. Если одна из них по той или иной причине отпадает — конфликт прекращается, или изменяется состав его участников.

Субъектами корпоративного конфликта являются только правосубъектные лица, то есть лица, обладающие в совокупности правоспособностью и дееспособностью. Правосубъектность субъектов корпоративного конфликта — это специфический признак, характеризующий потенциальную и

реальную возможность лица принимать участие в конфликте, самостоятельно и осознанно реализовать в рамках конфликта свои юридически значимые интересы, либо нести самостоятельную ответственность за совершенные противоправные деяния.

Кроме субъектного состава в структуру корпоративного конфликта входит также его **объект**.

Объектом юридического конфликта, по сути дела, может выступать отношение, связанное с любым элементом материального мира и социальной реальности. Чтобы стать объектом конфликта этот элемент должен находиться на пересечении интересов различных субъектов, которые стремятся к единоличному контролю над ним. 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 конфликта в конкретной системе отношений — это всегда некий дефицитный ресурс. Например, одна должность управляющего в корпорации, на которую претендует несколько лиц.

Объектом любого юридического конфликта являются общественные отношения на возникновение, изменение и прекращение которых направлены конфликты. Следовательно, объектом корпоративного конфликта являются корпоративные отношения, представляющие собой отношения, связанные с участием в деятельности корпорации. Иначе говоря, *объектом корпоративных конфликтов является деятельность корпорации и те результаты такой деятельности, на которые имеют притязания участники корпорации.*

Необходимо отметить, что объектом корпоративных конфликтов является внутренняя деятельность корпорации, поскольку корпоративные отношения представляют собой отношения внутренние. Это никоим образом не умаляет того влияния, которое оказывают корпоративные отношения на

внешнюю деятельность корпорации. Причем и в отношении внутренней деятельности нельзя утверждать, что она вся является объектом корпоративных конфликтов. *Объектом корпоративных конфликтов является лишь та совокупность действий, с которыми связана реализация прав участника корпорации.*

Участник корпорации обладает следующими правами:

1. Право на участие в управлении. Содержанием данного права являются: право на участие в общих собраниях и на подачу голоса на общем собрании, право требовать созыва общего собрания, право избирать членов выборных органов, право быть избранным в члены выборных органов, право на внесение предложений в повестку общего собрания.

Право на участие в общих собраниях и на подачу голоса по решаемым на общем собрании вопросам являются одними из ключевых. Законодатель по-разному подходит к определению числа голосов, принадлежащих членам корпорации. В основном используются два способа: уравнительный и капиталооценочный. В первом случае каждый член корпорации получает один голос. Так, например, построена система управления в кооперации. В соответствии с п.1 ст. 8 Федерального закона «О производственных кооперативах» член кооператива имеет право участвовать в работе общего собрания членов кооператива с правом одного голоса. В основе второго способа лежит принцип определения количества голосов в зависимости от размера вклада участника в уставный капитал корпорации. Такой способ характерен для хозяйственных обществ. Согласно п.1 ст. 32 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» каждый участник общества имеет на общем собрании участников общества число голосов, пропорциональное его доле в уставном капитале общества. Такой же принцип применяется и в акционерных обществах, с той лишь особенностью, что минимальный вклад

в уставный капитал выражен особой ценной бумагой — акцией, поэтому и принцип голосования выражен формулой: одна голосующая акция — один голос.

Другим важным правом является право избирать и быть избранным в органы корпорации. Законодательство и практика при избрании в органы корпорации, как правило, отдает приоритет участникам при избрании наблюдательного совета и профессионалам в области управления при избрании исполнительных органов. Так, параграф 96 Акционерного закона ФРГ в качестве общего положения устанавливает избрание в состав совета директоров только акционеров. Отечественное законодательство содержит положение об избрании членов наблюдательного совета из числа участников для производственных кооперативов (п.1 ст.16 Федерального закона «О производственных кооперативах». В отношении хозяйственных обществ установлена возможность в уставах самих организаций определять порядок избрания членов наблюдательного совета.

2. Право на информацию. Право на получение информации, так же как и право на участие в управлении относится к неимущественным правам. Именно реализация данного права, определенная степень осведомленности участника о деятельности корпорации, во многом детерминирует не только характер реализации иных корпоративных прав, но и само намерение участника продолжать участие в корпорации.

Право на получение информации о деятельности корпорации как право относительное реализуется через действия обязанного лица по предоставлению информации участникам. Такие действия органы корпорации обязаны совершать как в силу лишь одного предписания закона — отчитываться на общем собрании о проделанной работе и состоянии дел в организации — так и на основании обращения участника о предоставлении ему необходимой информации.

Такое право не может быть безграничным: сообщение сведений участникам означает определенное разглашение информации, особенно в крупных корпорациях. Поэтому необходим определенный баланс интересов корпорации и участников в части предоставления информации, основанный на законе.

Наиболее полно данный вопрос проработан в Акционерном законе ФРГ. Согласно параграфа 134 которого каждый акционер вправе на общем собрании получить от правления информацию о делах общества в той мере, в какой это требуется для надлежащей оценки вопроса повестки дня. Если же акционер получил такие сведения за рамками общего собрания, то такая же информация предоставляется на общем собрании любому другому акционеру по его требованию, даже если она не требуется для надлежащей оценки вопроса повестки дня.

Члены корпорации могут участвовать в органах управления или иметь преобладающее участие, что дает им возможность иметь определенно большую информацию о деятельности корпорации, чем остальным участникам. Указанная информация может быть использована в целях причинения ущерба корпорации, ее участникам или в целях личного обогащения. Поэтому законодательство налагает определенные ограничения на использование такой информации. Примером таких ограничений могут служить правила американского закона об обращении ценных бумаг в отношении инсайдеров.

Инсайдером признается лицо, которое является директором или должностным лицом компании, либо владеет 10% ценных бумаг корпорации. Если кто-либо из инсайдеров получит доход от операций с ценными бумагами компании в связи со ставшей ему известной информацией, недоступной другим участникам, то акционеры, не являющиеся инсайде-

рами, или Комиссия США по ценным бумагам и биржам могут предъявить к данному лицу иск о выплате полученного таким образом дохода.

3. Право на получение прибыли. Право на получение части прибыли состоит из нескольких правомочий: правомочия на участие в прибыли организации, правомочия на получение прибыли в результате уступки своих прав участия в организации, правомочия на получение процентов (дивидендов), причитающихся за очередной отчетный финансовый год по результатам работы организации.

Правомочие на участие в прибыли организации означает возможность члена корпорации принимать участие в утверждении прибыли, подлежащей выплате, и ее получение в соответствии с размером и характером своего участия.

Размер и характер вкладов также влияют на возможность участия в прибылях организации. Так, чем больше вклады участника в уставный капитал хозяйственного общества, тем больше часть прибыли которую он может получить. Прибыль производственного кооператива согласно ст. 12 Федерального закона «О производственных кооперативах» распределяется между его участниками в соответствии с их личным трудовым и (или) иным участием, а также размером паевого взноса.

В право на получение прибыли входит и правомочие на получение прибыли в результате уступки своего участия в организации или возможности такого участия. Указанное право отличается от права на получение части имущества при прекращении членства в организации. Это правомочие связано главным образом с акционерными обществами. Связано оно с тем, что увеличение курсовой стоимости акций может принести акционеру дополнительный доход. Увеличение активов компании за счет увеличения резервов, образованных из перераспределения части прибыли влечет за

собой по общему правилу повышение рыночной (биржевой) цены акций. Разница в цене акций между ценой их приобретения и ценой их продажи и будет составлять накопленную прибыль.

4. Право на получение части имущества при прекращении участия (членства). Право на получение части имущества при прекращении членства, также как и право на получение части прибыли, относится к числу имущественных прав участника. Данное право представляет собой реальное (не условное) субъективное корпоративное право.

Процесс реализации данного права обладает большим разнообразием. Одной из основных форм проявления данного права является выход участника из организации. Право на получение части имущества при выходе из организации предусмотрено для большинства корпоративных организационно-правовых форм (например, ст. 26 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»). Особое место занимает акционерное общество. Участник прекращает свое членство в организации путем переуступки акций другому лицу.

От выхода следует отличать исключение участника из организации. Исключение применяется как санкция за нарушение участником своих обязанностей. Исключение представляет собой исключительную меру, поэтому она может приниматься только по решению общего собрания участников, принятого квалифицированным большинством (п.2 ст.15 Федерального закона «О производственных кооперативах»), если законом не установлен иной порядок. Например, Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» устанавливает автоматический переход доли участника общества, который при учреждении общества не внес свой вклад в уставный капитал к обществу.

Однако прекращение членства помимо воли участника не означает отсутствие у него права требовать от общества выплат в связи с исключением. Сумма, выплачиваемая участнику при его исключении, часто определяется по тем же правилам, что и при выходе.

При ликвидации корпорации право члена на получение части имущества реализуется при наличии такого имущества после удовлетворения требований кредиторов всех очередей.

Объектами корпоративных конфликтов выступают не только действия, с которыми связана реализация прав участников корпорации, но и вещи — имущество, вносимое в качестве вклада в уставный капитал корпорации, и приобретенное корпорацией в ходе своей деятельности, денежные средства, получаемые в качестве доли прибыли, подлежащей распределению среди участников, иные имущественные выгоды, предоставляемые участникам корпорации, а также ликвидационная квота.

Все перечисленные виды имущества, как объекты корпоративных отношений и корпоративных конфликтов, имеют своим источником внешнюю деятельность корпорации и ее участников. Тем не менее, они становятся объектами корпоративных конфликтов в результате внутренней деятельности корпорации. Так или иначе, но именно внутреннее устройство корпорации предопределяет возможность распределения прибыли среди участников, необходимость выплаты остатков имущества при ликвидации корпорации ее членам и т.д. Поэтому **объектами корпоративных конфликтов являются внутренняя деятельность корпорации (отношения по реализации прав и исполнению обязанностей участников корпорации) и результаты такой деятельности (имущество корпорации).**

2.5. Причины возникновения корпоративных конфликтов

Для правильного понимания сущности корпоративного конфликта, управления конфликтной ситуацией, создания комплекса мероприятий, направленных на предотвращение и разрешение корпоративных конфликтов, важно правильно определить и понимать причины возникновения корпоративных конфликтов.

В настоящее время существуют различные мнения относительно причин возникновения корпоративных конфликтов и их влияния на деятельность корпорации. Одни авторы постулируют социальную опасность корпоративных конфликтов, утверждают, что они приносят обществу и государству непоправимый моральный и экономический ущерб. Другие авторы считают корпоративные конфликты экономическим благом, поскольку в ходе конфликта неэффективные собственники отстраняются от управления корпорацией.

В связи с этим интересна позиция, предложенная генеральным директором консалтинговой компании «Ринкон-гамма» О. Осипенко. По его мнению, рассмотрение корпоративного конфликта исключительно как юридической проблемы не соответствует объективному содержанию данного явления. Как экономическое явление корпоративный конфликт объективно непреодолим и не всегда порочен¹. На примере акционерных обществ О. Осипенко показывает, что причины появления корпоративного конфликта надо искать в самой сути акционерной собственности. Автор полагает, что глубинным фактором корпоративного конфликта является двоякая сущность акционер-

¹ Осипенко О. Современный корпоративный конфликт (природа, границы, разновидности, способы регулирования). — журнал «Вопросы экономики», 2003, №10, с. 50

ной собственности. Это порождает противоречие между предоставляемой акцией правом владения компанией и закрепленными в механизме акционерных отношений управленческими правами акционера.

Акция представляет собой своего рода сертификат участия акционера в реальной предпринимательской деятельности. Акционер, прежде всего — партнер, инвестор, совладелец бизнеса. Совокупность же прав на участие в управлении корпорацией и смежных с ним прав далеко неполно определяется гражданско-правовой трактовкой их имущественного характера. Количество прав, их весьма подвижная соподчиненность создают некое новое качество — «акционерную демократию», в которой на первый план выходит арбитражная, «примирительная» природа корпоративных прав собственности. Исходя из этого, корпоративным взаимоотношениям объективно присуща внутренняя компромиссность.

Инструментарий корпоративного компромисса весьма представлен. Наиболее распространен «корпоративный мир по умолчанию» — ситуация, при которой отсутствие корпоративного конфликта связано с элементарным отсутствием сил, готовых попытаться изменить корпоративный status quo. Отказ от корпоративного компромисса может являться одной из причин возникновения корпоративного конфликта.

Другой автор — А. Мирошниченко полагает, что в основе корпоративного конфликта лежит несоблюдение корпорацией тех или иных норм и требований действующего законодательства. Причем вовсе не всегда речь идет о сознательных нарушениях. Чаще всего в их основе находится элементарная правовая неграмотность¹.

¹ Мирошниченко А. Атака на акционерные общества./ <http://www.vegaslex.ru/>

Многие авторы книг и статей, специально посвященных вопросу корпоративных конфликтов, указывают в качестве одной из причин возникновения корпоративных конфликтов «дефицит государства», которое одним фактом своего присутствия должно оказывать стабилизирующее влияние на корпорации. К числу указанных авторов относится О. Осипенко. Он указывает, что социально-экономическая проблема, связанная с феноменом корпоративного конфликта, заключается не столько в том, что их стало слишком много, сколько в том, что они не могут разрешаться с соблюдением основополагающих канонов гражданского общества¹. Представитель государства в подобных корпорациях, не подменяя собой судебные и правоохранительные органы, оказывает дипломатическое содействие конфликтующим сторонам в поисках корпоративного компромисса. В наиболее сложных корпоративных конфликтах представитель государства способен выполнять роль своеобразного «буфера» при противостоянии частных инвесторов с тем, чтобы не допустить дезинтеграции предприятия, продукция и услуги которого значимы для данного региона или страны в целом.

Авторы книги «Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления» под редакцией А.С. Семенова и Ю.С. Сизова полагают, что в основе подавляющей массы корпоративных конфликтов лежат экономические интересы его участников. Ряд конфликтов с участием государства (например — по поводу доли участия иностранного капитала в российских компаниях — монополистах или предприятиях оборонного профиля) связан с проблемами экономической безопасности страны. Причиной некоторых

¹ Осипенко О. Современный корпоративный конфликт (природа, границы, разновидности, способы регулирования). — журнал «Вопросы экономики», 2003, №10, с. 62

конфликтов являются противоречия действующего законодательства¹.

Из вышесказанного следует, что причины возникновения корпоративных конфликтов различны и многообразны. Полагаем, что противоречия действующего законодательства и его нарушения, дефицит государства в корпоративной сфере и т.п. являются лишь поводами для возникновения корпоративных конфликтов. Причины же конфликтов находятся гораздо глубже. Корпоративные конфликты зарождаются там и тогда, где и когда нарушается баланс интересов субъектов корпоративных отношений.

Автор настоящего издания согласен с тем мнением, что в основе подавляющей массы корпоративных конфликтов лежат экономические интересы его участников, и в развитие этого мнения считает необходимым указать следующее.

Имущество, переданное участником в оплату основного капитала корпорации (уставный, складочный, фонд), поступает в ее собственность. Участник лишается вещного права на такое имущество и получает в обмен на него обязательственные права к корпорации, перечень которых фиксируется в законодательных актах и учредительных документах. Минимальный набор прав, предоставляемых участнику, гарантируется законодательством и не может различаться в зависимости от размера доли в основном капитале. Наряду с минимальным набором прав гражданское законодательство наделяет участников иными правами, предоставляемыми в связи с получением определенного размера доли в основном капитале.

Основной капитал корпорации реализовывает двуединую функцию: с одной стороны он является имущественной основой деятельности корпорации, с другой стороны является

¹ Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления. М.: Едиториал УРСС, 2002. с. 11

механизмом распределения контроля над корпорацией со стороны участников. Указанные функции тесно взаимосвязаны, поскольку по общему правилу, чем большее участие то или иное лицо проявило в формировании основного капитала корпорации, тем больше прав участия (прав по контролю над организацией) оно должно приобрести.

Таким образом, принадлежность известного количества акций или иных инструментов, отражающих долю в основном капитале (долей, паев) предопределяет возможность влиять на осуществление корпорацией хозяйственной деятельности, распоряжаться ее имуществом.

Акция, доля, пай помимо имущественной ценности могут обладать дополнительной ценностью, если отражают дополнительные права, соответствующие доле в основном капитале (блокирующие пакеты акций и прочее). Это, в свою очередь, позволяет вести речь о существовании рынка корпоративного контроля, представляющего собой самостоятельную имущественную ценность.

Рынок корпоративного контроля предполагает возможность передачи контроля над корпорацией, а также существование спроса и предложения на подобный контроль. Идеальным вариантом выступает ситуация, при которой стоимость всех прав участия в юридическом лице, должна соответствовать стоимости всего имущества юридического лица. Между тем, в отечественных условиях значительная часть коммерческих организаций с точки зрения реальной рыночной стоимости являются недооцененными. Поэтому наблюдается ситуация, при которой стоимость всех акций (долей в уставном капитале, паев) не отражает реальной стоимости имущественного комплекса. Это порождает повышенный спрос на корпоративный контроль в отношении подобных организаций, а рынок корпоративного контроля показывает высокую ликвидность. Можно приобрести пол-

ный контроль над корпорацией при сравнительно незначительном объеме средств, направленных на приобретение корпоративного контроля в отношении той или иной организации.

Перераспределение корпоративного контроля от одних собственников в пользу других не является негативным процессом, напротив, он характерен для развитого экономического оборота. При этом собственник, лишаясь корпоративного контроля, в любом случае должен получить справедливую компенсацию за свое имущество, иначе будет нарушаться один из основополагающих принципов защиты права собственности и недопустимости лишения права собственности без справедливой компенсации. Соответственно, любое перераспределение корпоративного контроля должно осуществляться с согласия того лица, которому принадлежит подобный контроль, и сопровождаться выплатой справедливой компенсации за отчуждение прав контроля. Любой перехват корпоративного контроля, осуществляемый с использованием недобросовестных методов, позволяющих обходить указанные принципы, не обеспечивает надлежащим образом права инвесторов и служит причиной корпоративных конфликтов.

С указанной причиной корпоративных конфликтов тесно взаимосвязана ситуация с реализацией прав собственности в корпорации, обусловленная особенностями процессов, происходящих в российской экономике переходного периода. Так, в странах с развитой рыночной экономикой менеджмент корпорации озабочен ростом капитализации компании и осуществляет каждый последующий выпуск акций для привлечения инвестиций. В России менеджмент компании стремится к сосредоточению контрольного пакета акций, или же ста процентов акций в руках одного лица или аффилированной группы лиц. В связи с этим каждый последую-

щий выпуск акций используется для «размывания» долей в уставном капитале, принадлежащих недружественным акционерам. В этом случае отсутствует смысл получения прибыли в ее классическом виде — в виде дивидендов.

Вновь появившийся в России класс собственников стал получать выгоду от принадлежащего ему имущества, занимая руководящие посты в корпорациях, соединив тем самым в одном лице собственников и управленцев. В то же время, корпорациям в большинстве зарубежных государств свойственно отделение управления от собственности.

В условиях непрозрачности деятельности большинства отечественных предприятий основные выгоды реализуются через текущее управление и принятие решений во многом через теневые схемы. В таких условиях легко занижить прибыль и не выплачивать дивиденды или не выполнять другие обязательства перед другими участниками корпорации. Поэтому для инвестора, который намерен стать участником корпорации и не имеет доступа к управлению ею, инвестиции являются очень рискованным делом. Следовательно, нужно добиваться участия в управлении, а в идеале перехватить управление предприятием. Отсюда стимулы к захвату управления и, наоборот, борьба за то, чтобы любой ценой сохранить управленческий контроль. А эта проблема и представляет собой основную составляющую корпоративных конфликтов.

Этой же изложенной позиции придерживается А.Д. Осинский. Он указывает, что в нашей стране получение дивидендов, как основного и легального способа получения коммерческой выгоды собственником компании, находится еще впереди, в будущем. В настоящее время получение коммерческой выгоды возможно от хозяйственной деятельности компании. Но получение выгоды от хозяйственной деятельности компании практически невозможно, если сами соб-

ственники компании не являются одновременно ее исполнительным органом (директором, генеральным директором). Только имея право совершать сделки от имени компании, и одновременно в качестве собственника предприятия, контролируя свою же деятельность, можно совершать практически любые действия, кроме тех, которые преследуются в уголовном порядке. Поэтому ключевой вопрос корпоративных конфликтов нашего времени: кто будет стоять «у руля»?¹

Вышеуказанными причинами вызываются также и ярко выраженные формы проявления корпоративных конфликтов, называемые «недружественными поглощениями». Сложившаяся на сегодняшний день в России ситуация провоцирует подобного рода конфликты. В настоящее время существует тенденция концентрации контроля над корпорациями. Обычно у российских компаний от одного до четырех основных владельцев, они и управляют бизнесом. Масштабы биржевой, а также и внебиржевой торговли сравнительно невелики. Акции многих фирм среднего размера, которые наиболее интересны для процесса поглощения, просто не поступают на рынок. Это сдерживает развитие рынка корпоративного контроля. В данных условиях контроль над корпорацией проще установить путем недружественного поглощения в форме так называемого «корпоративного захвата».

При этом миноритарные участники не имеют никакого влияния на ситуацию, часто не могут получить внятную информацию о работе компании, из-за отсутствия фондового рынка их акции практически ничего не стоят. В тоже время законодательство, ориентируясь на англосаксонскую модель корпоративного управления, дает им достаточно возможно-

¹ Осинский А.Д. Акционер против акционерного общества. СПб.: Издательство ДНК. с. 39

стей отстаивать свои права. Большинство корпоративных захватов по этим причинам проходят путем использования прав миноритарных участников и под лозунгом борьбы за их права¹.

Для понимания причин корпоративных конфликтов важно так же учитывать специфику корпоративных отношений, которая заключается в том, что субъекты этих отношений являются носителями разных (в качественном и количественном отношении) юридических интересов: общего (в лице корпорации) и частного (в лице отдельного участника).

Общий корпоративный интерес, носителем которого является корпорация, нельзя рассматривать как простую сумму частных интересов ее участников. Общий и частный корпоративные интересы, несмотря на одинаковую направленность в своем развитии, имеют отличные друг от друга содержание и форму, что исключает возможность их прямого и непосредственного отождествления. Общий корпоративный интерес является интересом юридического лица, самостоятельного субъекта права и соответствующих отношений. Частный корпоративный интерес участника ограничен стоимостью акции, пая, доли, размером причитающегося дохода, а также ликвидационной квоты. Общий корпоративный интерес может отличаться от частного, но качественные и количественные параметры частного интереса находятся в сложной зависимости от общего корпоративного интереса. Указанное различие в частном и общем корпоративных интересах может при определенных условиях спровоцировать возникновение корпоративного конфликта.

Исследуя причины корпоративных конфликтов в России, нельзя не обратиться к философскому аспекту данной проблемы, который связан с вопросом цивилизационной при-

¹ Радыгин А. Правила корпоративного боя. /<http://www.vegas.ru/>

надлежности России. Вопрос об отношении России к цивилизациям Запада и Востока стал предметом теоретической рефлексии в XIX веке.

В полемике западников и славянофилов сформировались две противоположные версии цивилизационной принадлежности России. Одна версия связывала будущее России с ее самоидентификацией в русле европейской социо-культурной традиции, другая — с развитием самобытно-культурной ее самодостаточности.

А. Ахизер считает, что Россия занимает промежуточное положение между двумя цивилизациями. Особенностью России, как промежуточной цивилизации, является раскол культур и социальных отношений. При этом раскол рассматривается как состояние общества, характеризующееся застойным противоречием между культурой и социальными отношениями.

Поэтому для российской цивилизации был присущ иной, чем в Западной Европе, генотип социального развития. Характерной чертой социального генотипа России стала тотальная регламентация поведения всех подсистем общества с помощью властно-принудительных методов.

В России, на Западе и Востоке сформировались также разные типы людей со специфически присущими им стилями мышления, ценностными ориентирами, манерой поведения.

Очевидно, вышеуказанные обстоятельства являются одной из причин того, что корпоративные конфликты в нашей стране носят столь острый характер, а также широким распространением корпоративных захватов.

Существенно отличались и способы разрешения конфликтов в России, где их участники не просто отрицают друг друга, а стремятся стать единственной социальной целостностью. Это приводит к глубокому социальному расколу в обществе, который нельзя устранить путем компромисса, его

можно только подавить, уничтожая одну из противоборствующих сторон.

В тоже время, корпоратизм представляет собой компромиссное хозяйствование с целью обеспечения баланса интересов. Отличительная черта корпоративной модели заключается в возможности достижения относительного равновесия интересов на основе консенсуса и компромиссов¹.

В связи с этим, по нашему мнению, опыт экономически развитых стран в сфере корпоративного предпринимательства необходимо использовать с учетом специфики цивилизационной принадлежности России и особенностей общественных отношений, свойственных нашей стране.

2.6. Классификация корпоративных конфликтов

Полярность интересов участников корпоративных конфликтов, различие в преследуемых ими целях, разнообразие способов разрешения конфликтов приводят к тому, что корпоративные конфликты могут носить самый многообразный характер. Именно многообразие корпоративных конфликтов, а также потребность выявления оптимального метода реагирования в конкретной спорной ситуации обуславливают необходимость классифицирования корпоративных конфликтов.

Классификация представляет собой научный метод, который заключается в разъединении всего множества изучаемых объектов и последующим их объединении в группы на основе какого-либо признака. Указанный признак называется основанием классификации².

¹ Русинов Ф.М., Попова Е.В. Теория корпоративного управления неустойчивым состоянием экономики. М.: изд-во Рос. экон. акад., 1999. с.60.

² Конфликтология в схемах и комментариях. – СПб.: Питер, 2005. С.91

Как отмечают А.Я. Анцупов и С.В. Баклановский, основная задача классификации состоит в том, чтобы выявить системные признаки, которые уже объективно существуют во всем множестве конфликтов¹.

В настоящее время в теории и практике не выработаны единые критерии, которые позволили бы провести классификацию корпоративных конфликтов. В научной литературе и других печатных изданиях различными авторами предлагаются многообразные основания классификации корпоративных конфликтов.

Отечественные конфликтологи классифицируют корпоративные конфликты следующим образом:

- 1) по способу разрешения — на антагонистские и компромиссные;
- 2) в зависимости от природы возникновения — на социальные, организационные, эмоциональные и личностные;
- 3) с учетом направленности воздействия — на вертикальные и горизонтальные;
- 4) по степени выраженности — на открытые и скрытые;
- 5) в зависимости от количества вовлеченных участников — на внутриличностные, межгрупповые и межличностные².

Практические работники предлагают другие критерии классификации. Директор Владивостокского филиала «Дальневосточный реестр» ЗАО РК «Центр-Инвест» А. Мирошниченко полагает, что по целевому признаку все корпоративные конфликты с достаточной степенью условности можно разделить на три группы:

- 1) конфликты, направленные на установление контроля над компанией со стороны той или иной группы участников.

¹ Там же, С.91

² Корпоративное управление. Учебное пособие под ред. Шихвердиева А.П. // Изд-во Академии государственной службы при Главе Республики Коми, 2002. С. 24.

2) «тактические» конфликты, связанные с разрешением текущих противоречий между участниками корпорации при решении конкретных проблем управления компанией.

3) корпоративный шантаж¹.

О. Осипенко, в свою очередь, на примере акционерных обществ классифицирует корпоративные конфликты по двум признакам: 1) по целям, которые преследуют конфликтующие стороны; 2) по субъектам конфликта².

К первой группе корпоративных конфликтов, классифицируемых по целям, автор относит корпоративные конфликты, в которых одна из сторон пытается приобрести контрольный пакет акций для: 1) формирования горизонтально и (или) вертикально интегрированного холдинга; 2) спекулятивных целей; 3) установления контроля над товарными или финансовыми потоками организации — объекта корпоративного конфликта; 4) инструмент конкурентной борьбы, направленной на временную блокировку или реже на устранение конкурента; 5) обеспечения исполнения обязательств кредитора перед работодателем.

Ко второй группе корпоративных конфликтов, классифицируемых по целям, автор относит случаи конфликтного приобретения значимых «доконтрольных» пакетов акций компании для следующих целей: 1) прямой корпоративный шантаж («гринмейл»); 2) включения своего представителя в совет директоров компании; 3) контратака владельца компании, подвергшейся нападению корпоративного шантажиста.

Третья группа корпоративных конфликтов представлена легальными и нелегальными корпоративными мерами, ориентированными на пресечение действий или понуждение к

¹ Миршниченко А. Атака на акционерные общества. / <http://www.vegaslex.ru/>

² Осипенко О.В. Институты корпоративного управления и акционерные конфликты в России. — М.: ИКФ «ЭКМОС», 2004. С. 331.

совершению определенных действий менеджментом корпорации.

Четвертую, завершающую группу конфликтов данной классификации, представляют собой получившие распространение в последние годы так называемые «корпоративные войны», конечной целью которых являются «захват бизнеса» или устранение организации-конкурента.

По субъектному критерию наиболее распространенными, по мнению О. Осипенко, являются корпоративные конфликты, возникающие между значимыми миноритарными акционерами (акционером) и мажоритарным акционером.

Ко второй группе конфликтов указанной классификации автор относит конфликты, в которых участвуют акционеры и менеджмент.

Третью группу конфликтов автор именуется «все против всех». Речь идет о ситуациях, когда миноритарные акционеры конфликтуют между собой.

Четвертую группу корпоративных конфликтов автор определяет как противостояние администрации и трудового коллектива, когда последний является в совокупности держателем значительного пакета акций и использует права акционера для решения социальных и трудовых проблем¹.

Разделение корпоративных конфликтов в зависимости от цели, которую ставят перед собой участники конфликта, является принципом, который лег в основу классификации, предложенной А.Д. Осиповским. Автор делит корпоративные конфликты на две группы и указывает, что первую группу представляют конфликты, вызванные стремлением сторонних лиц, обладающих значительными финансовыми и административными возможностями, получить контроль над

¹ Осипенко О.В. Институты корпоративного управления и акционерные конфликты в России. — М.: ИКФ «ЭКМОС», 2004. С. 331-336.

компанией и ее активами. Вторую группу составляют конфликты, порожденные не финансовой экспансией инициатора конфликта, а иными, часто — личными причинами¹.

Авторы книги «Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления» под редакцией А.С. Семенова и Ю.С. Сизова, проанализировав сущность, содержание и скрытые цели корпоративных конфликтов последних лет, предлагают их классифицировать по нескольким следующим типам:

1. Нарушение норм законодательства. Конфликты, связанные с неумышленным нарушением норм и процедур корпоративного права, воспринимаемые участниками корпорации как посягательство на их интересы.

2. Поглощения. Конфликты, возникающие в процессе попытки группы участников корпорации (стороннего инвестора) установить контроль над предприятием.

3. Конфликты по поводу дивидендов. Конфликты между крупными и мелкими участниками корпорации по поводу использования прибыли предприятия, обусловленные спецификой российской действительности, когда крупный участник корпорации извлекает доход от предприятия не через дивиденды, а через участие в финансовых потоках.

4. Конфликты с менеджерами. Конфликты между участниками корпорации и менеджерами корпорации по поводу эффективности управления компанией и добросовестности действий менеджеров.

5. Конкуренция. Конфликты, направленные на подрыв финансового состояния и конкурентоспособности корпорации, чаще всего выражающиеся в попытке поглощения корпорации или возбуждении в отношении нее процедуры банкротства.

¹ Осинский А.Д. Акционер против акционерного общества. СПб.: Издательство ДНК. С. 43

6. Корпоративный шантаж. Конфликты с участием миноритарных участников корпорации, направленные на побуждение корпорации или ее крупных участников выкупить у миноритариев принадлежащие им акции (доли) по цене, превышающей их рыночную стоимость, или выплатить отступное для прекращения конфликта¹.

Как указывалось ранее, вышеуказанные классификации корпоративных конфликтов, предложенные различными авторами, показывают многообразие подходов в этом вопросе и отсутствие единых критериев классификации корпоративных конфликтов. Так же необходимо отметить, что в ряде предложенных классификаций в ее основу легли в большей степени экономические категории и критерии, нежели чем юридические.

Автор настоящего издания отчасти разделяет предложенные выше классификации корпоративных конфликтов. В частности, следует согласиться с отдельными предложенными критериями классификации, например — по целям, преследуемым участниками конфликта. В тоже время, по нашему мнению, предложенные выше классификации не отражают реалий действительности, сложившихся в данной сфере правоотношений.

Анализ теории, судебной и административной практики применения законодательство по данной категории споров позволяет утверждать, что критерии классификации корпоративных конфликтов могут быть выдвинуты по нескольким основаниям. В результате проведенного анализа предлагаем следующие основные критерии классификации корпоративных конфликтов:

¹ Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления. — М.: Едиториал УРСС, 2002. С. 11-16.

- а) по составу участников конфликта (стороны корпоративного конфликта);
- б) по целям, преследуемым участниками конфликта;
- в) по методам, используемым участниками конфликтов, для достижения поставленных целей;
- г) по способам прекращения корпоративного конфликта;
- д) по последствиям конфликта для его участников и корпорации.

Классификация корпоративных конфликтов на основании предложенных автором критериев представлена на рисунке 1.



Рис. 1. Критерии классификации корпоративных конфликтов

Первым критерием классификации, по нашему мнению, является **состав участников корпоративного конфликта (субъектный критерий)**. Сторонами корпоративного конфликта в большинстве случаев выступают участники корпорации. Наиболее распространенными являются корпоративные конфликты, возникающие между значимыми миноритарными участниками и мажоритарным участником корпорации. При этом мотивом

конфликта выступает желание приобрести абсолютный контроль над корпорацией.

Ко второй группе конфликтов указанной классификации относятся конфликты, сторонами которых являются корпорация, с одной стороны, и ее участник или участники, с другой стороны. Данная группа конфликтов взаимосвязана с группой конфликтов, субъектами которых являются участники корпорации и исполнительные органы (менеджмент), поскольку в подобного рода конфликтах корпорацию, как одну из сторон конфликта, представляют ее органы, и, в частности — менеджеры.

Как показывает практика, подобные конфликты типичны для компаний с сильной диффузией капитала — отсутствием мажоритарного участника, а порой и отсутствием значимых миноритарных участников.

Так же субъектами корпоративного конфликта могут выступать корпорация, в лице ее органов, с одной стороны и иные лица, с другой стороны. Или же сторонами конфликта выступают участники корпорации, с одной стороны, и иные лица, с другой стороны. Под иными лицами в данном случае понимаются внешние инвесторы, регистратор, депозитарий и др.

Примерами подобного рода конфликтов могут являться случаи установления корпоративного контроля со стороны внешнего инвестора; споры, связанные с наличием параллельно существующего реестра акционеров в корпорациях, созданных в форме акционерных обществ; создание параллельных органов управления корпорацией; споры с участием государственных органов (например, в связи с запретом акционерному обществу федеральной службой по финансовым рынкам осуществлять операции в реестре акционеров данного общества) и др.



Рис. 2. Классификация корпоративных конфликтов по критерию «участники конфликта»

Исходя из **целей, преследуемых участниками конфликта**, предлагаем разделить корпоративные конфликты на три группы. Первую группу составляют конфликты, разрешающие текущие противоречия корпорации при решении конкретных проблем управления компанией. В основе этой группы конфликтов чаще всего лежит вопрос об использовании прибыли корпорации, выплате дивидендов. Почвой для корпоративных конфликтов такого типа часто становятся ошибки и нарушения норм корпоративного права, допускаемые менеджерами компании. Типовыми формами проявления подобных конфликтов являются: блокирование миноритарными участниками принятия тех или иных решений на общих собраниях; жалобы в органы государственного управления; возбуждение судебных исков по фактам нарушения тех или иных процедур корпоративного управления.

Вторую группу представляет корпоративный шантаж («гринмейл»). Корпоративный шантаж имеет целью побуждение корпорации или ее крупных участников выкупить у миноритарного участника принадлежащий ему пакет акций

или долю по цене, превышающей их рыночную стоимость, или выплатить отступное для прекращения конфликта. Наиболее типичные формы проявления — 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.

Третью группу составляют конфликты, преследующие цель передела собственности. Данная группа конфликтов направлена на установление контроля над компанией со стороны той или иной группы участников. При этом может быть установлен временный контроль над активами и финансовыми потоками корпорации через создание альтернативных советов директоров, параллельное избрание нескольких генеральных директоров и т.д. Так же может быть получен корпоративный контроль над компанией в результате так называемых недружественных поглощений или банкротств.



Рис. 3. Классификация корпоративных конфликтов по критерию «цели участников конфликта»

Следующим критерием классификации являются **методы, используемые участниками конфликтов, для достижения поставленных целей**. Предлагается разделять используемые участниками корпоративного конфликта методы на правовые и неправовые.

К правовым методам относятся приемы и способы, которые соответствуют действующему законодательству, и их применение не влечет за собой предусмотренную законом ответственность.

К неправовым методам относятся такие приемы и способы, используемые участниками корпоративного конфликта, которые 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.

К правовым методам проведения корпоративных конфликтов относятся, в частности, требование созыва совета директоров и общего собрания акционеров корпорации; обращение с заявлением в административные, правоохранительные и (или) судебные органы; приобретение пакета акций, доли или пая корпорации и др.

К неправовым методам относятся такие методы, как создание параллельных органов управления корпорацией; формирование параллельно действующих реестров акционеров в акционерных обществах; подделка учредительных документов, хищение акций; преднамеренное банкротство; недружественные поглощения; дискредитирующие пиар-компании и др.



Рис. 4. Классификация корпоративных конфликтов по критерию «используемые участниками конфликта методы»

Четвертым критерием классификации является **способ прекращения корпоративных конфликтов**. По способу прекращения предлагаем разделить корпоративные конфликты на две группы: антагонистские и компромиссные.

К антагонистским относятся корпоративные конфликты для прекращения которых, исходя из остроты конфликта, требуется обращение в компетентные государственные органы, разрешающие споры. Это может быть обращение с заявлением в судебные, административные или правоохранительные органы.

Компромиссные корпоративные конфликты предполагают свое разрешение путем проведения переговоров, путем посредничества, примирения или арбитража.

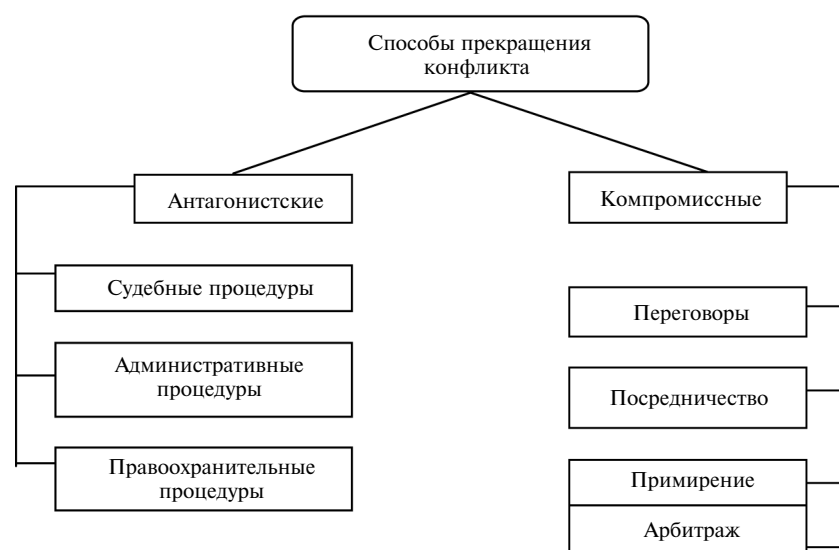


Рис. 5. Классификация корпоративных конфликтов по критерию «способы разрешения конфликтов»

Последним критерием классификации корпоративных конфликтов автор предлагает считать последствия корпоративного конфликта для его участников и корпорации. Исходя из данного критерия конфликты делятся на конструктивные (созидательные) и деструктивные.

Конструктивные последствия корпоративного конфликта, возникшего из-за различных просчетов и ошибок в сфере управления корпорацией, в результате допущенных нарушений законодательства со стороны менеджмента или участников корпорации, а также по другим причинам, позволяют в результате корпоративного конфликта устранить указанные просчеты, ошибки и нарушения.

Деструктивные последствия корпоративных конфликтов отрицательно отражаются на деятельности корпорации и ее участников. К деструктивным последствиям приводят, как правило, затяжные конфликты, направленные на передел собственности корпорации.



Рис. 6. Классификация корпоративных конфликтов по критерию «последствия конфликта»

Классифицирование корпоративных конфликтов, как отмечалось ранее, позволяет выявить оптимальный метод реагирования в конкретной спорной ситуации. Например, для конфликтов группы «б» (исходя из классификации, предложенной автором), целью которых является разрешение текущих противоречий, а также для конфликтов группы «г», компромиссных по способу прекращения, предпочтительным будет применение альтернативных процедур разрешения корпоративных конфликтов. В тоже время для разрешения конфликтов группы «б», целью которых является передел

собственности или корпоративный шантаж, а также для разрешения конфликтов группы «Г», антагонистских по способу прекращения, предпочтительным будет применение судебных и административных процедур, обращение в правоохранительные органы.

Глава 3 СПОСОБЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ

3.1. Зарубежный опыт регулирования сферы корпоративного предпринимательства

В ходе адаптации экономики России к общемировой практике существенную роль играет использование зарубежного законодательного опыта. Одно из центральных мест в праве упомянутых государств занимает комплексное регулирование деятельности корпораций, представляющих собой общепринятые в современном мире формы объединения лиц и капиталов. Роль подобных образований в организации экономических процессов трудно переоценить.

В странах с развитой рыночной экономикой корпорации прошли долгий путь становления и развития. В Великобритании, например, истоки корпоративного права начинаются еще в средние века, когда появились прообразы корпоративных структур¹. За это время был накоплен богатый опыт предотвращения и разрешения корпоративных конфликтов. Изучение и обобщение этого опыта полезно для понимания процессов, происходящих в корпоративной сфере России,

¹ Петрова М. В. Становление и развитие корпоративизма в Англии в XI-XVI в.в. <http://vmfgua.votel.ru/MATERIAL/prepod/petrova.htm>

поскольку в настоящее время мы сталкиваемся с теми же проблемами, которые возникали в указанных странах в более ранний период.

Подтверждением данного аргумента являются следующие примеры. Так, в обрабатывающей промышленности США первая волна поглощений 1887 — 1904 г.г. непосредственно затронула предприятия, на которых было сосредоточено не менее 15% всех рабочих и служащих. В конце 1970-х — начале 1980-х годов США столкнулись с невиданной доселе волной корпоративных захватов. Общая сумма завершенных поглощений в первой половине 1980-х годов возросла с 30 до 180 миллиардов долларов. Эксперты Уолл-Стрит заговорили о глобальной финансовой революции, которая должна переделать весь американский и мировой бизнес¹.

По нашему мнению, наиболее интересным для России является опыт Великобритании и США в сфере предупреждения и разрешения корпоративных конфликтов. Исторически сложилось так, что Великобритания является одной из стран — родоначальниц современного корпоративного права. Используемые в повседневной российской действительности понятия «поглощение компаний», «недружественное поглощение компаний» заимствованы, в частности, из английского права².

Опыт же США важен для нас, поскольку именно американское законодательство оказало заметное влияние на принятые в России нормативные акты по корпоративному праву³. По мнению В.П. Мозолина и М.И. Кулагина в настоящее

¹ Кравченко Р. Судебная и внесудебная защита прав акционеров // Журнал для акционеров. 2001. №3. С.15

² Корпоративное право Англии. Учебное пособие (для студентов VI курса факультета МОЭП) / Под ред. Бурой Е.А., Федотова И.М. // <http://group622.narod.ru/Fedotova/Uchebnoeposobie.doc>

³ Платонова Н. О правовом положении предпринимательской корпорации в США. / «Хозяйство и право», 1997, NN 1-2

время законодателем моды в области корпоративного права являются США¹.

Для целей настоящей работы интересен, прежде всего, опыт экономически развитых стран, поскольку по справедливому замечанию С.М. Складорова и Е.М. Заславской «...ни в одной стране с переходной экономикой не существует законодательства по корпоративному управлению (в широком смысле, с учетом всех сопряженных нормативных актов), которое можно было бы оценить как высокоразвитое. Существующее в них законодательство отражает не столько то, что уже есть, сколько то, что должно быть или в лучшем случае находится в стадии становления»².

Примеры первых слияний и поглощений за рубежом наглядно свидетельствует о том, что они вполне реально могут являться средством устранения или ограничения конкурентного соперничества. В связи с этим процессы слияний и поглощений за рубежом были ограничены регулированием. Указанное регулирование осуществлялось по нескольким направлениям. Одним из основных направлений является законодательное регулирование рассматриваемых процессов.

Как отмечает Р. Кравченко, в США с конца девятнадцатого — начала двадцатого столетий деятельность законодателя направлена на сохранение условий функционирования конкурентных механизмов. Так, ст.7 закона Клейтона, принятого в 1914 году, с учетом поправки от 1950 года, предоставляет Федеральной торговой комиссии право налагать запрет на приобретение какой-либо частной корпорацией акций или реальных активов другой компании в тех случаях, когда

¹ Гражданское и торговое право капиталистических стран: Учебное пособие/ Под ред. В.П. Мозолина, М.И. Кулагина, М., 1980, С.66

² Складоров С.М., Заславская Е.М. Соблюдение баланса интересов миноритарных и мажоритарных акционеров в законодательстве зарубежных стран. <http://www.duma.gov.ru/sobstven/analysis/corporation/>

это может оказать неблагоприятный эффект на процессы конкуренции¹.

В настоящее время документы относительно предполагаемых слияний или поглощений компании — инициаторы должны направлять в Федеральную торговую комиссию и министерство юстиции США. В соответствии с законом Харта-Скотта-Родио (1976 г.) установлен тридцатидневный период, на протяжении которого указанные инстанции рассматривают полученную заявку².

Другое направление законодательной деятельности связано с регулированием рынка ценных бумаг. Так, в США в 1986 году по инициативе сенатора Г. Уильямса был принят ряд поправок к закону о фондовой бирже (1934 г.), направленных на защиту миноритарных акционеров поглощаемой фирмы. В соответствии с этими поправками вся информация относительно предполагаемой покупки акций должна быть более доступной акционерам корпорации-цели; должен устанавливаться также некоторый минимальный период, на протяжении которого тендерное предложение носит публичный характер; все компании или физические лица, которые приобрели не менее 5% акционерного капитала, должны заполнить особую форму, направляемую в Комиссию по ценным бумагам³.

Основное внимание законодателя и регулирующих органов Великобритании также направлено на регламентацию поглощений (takeovers). Слияние и поглощение компаний

¹ Кравченко Р. Судебная и внесудебная защита прав акционеров // Журнал для акционеров. 2001. №3. С.16

² Кравченко Р.С. Судебная и внесудебная защита прав акционеров // Журнал для акционеров. 2001. №3. С.16

³ Кравченко Р.С. Корпоративное управление: обеспечение и защита права акционеров на информацию: (англо-америк. опыт) / Р.С. Кравченко. М.: Спарк, 2002, С. 39

подпадают под действие британского законодательства о конкуренции: Акт о добросовестной конкуренции в предпринимательской деятельности (Fair Trading Act 1973) и Акт о конкуренции (Competition Act 1988)¹.

Согласно действующему законодательству Комиссия по вопросам добросовестной конкуренции в предпринимательской деятельности (Office of Fair Trading) обязана отслеживать информацию о планируемых слияниях и поглощениях. Как отмечает Кибенко Е.Р., примечательным является тот факт, что при отсутствии обязанности компании предоставлять информацию Комиссии о планируемом слиянии (поглощении), на практике большинство компаний предпочитают добровольно информировать данную организацию о предстоящем событии. Получение одобрения от Комиссии страхует компании от применения к ним в будущем принудительных мер Комиссией по вопросам конкуренции (Competition Commission)².

Регулирование самих процессов слияний и поглощений компаний осуществляется при помощи Кодекса слияний и поглощений (City Code on Takeovers and Mergers)³. Одним из феноменов английского корпоративного права является то, что указанный кодекс не имеет юридической силы. В данном случае усматривается аналогия с российским корпоративным правом, поскольку принятый в нашей стране Кодекс корпоративного поведения так же носит рекомендательный характер и основан на принципе добровольности в применении.

Разработку, публикацию Кодекса и применение содержащихся в нем положений обеспечивает Комиссия по слияни-

¹ Кибенко Е.Р. Корпоративное право Великобритании, Киев, «Юстиниан», 2003, С.275

² <http://www.thetakeoverpanel.org.uk>.

³ R v Panel on Takeovers and Mergers, ex parte Datafin plc [1987] 1 All ER 564.

ям и поглощениям (Panel on Takeovers and Mergers)¹. Основной целью Кодекса является обеспечение надлежащей защиты акционеров поглощаемых компаний. Базовым принципом Кодекса является право акционеров компании, в которой происходит смена контроля, выйти из компании путем продажи поглощающей компании своих акций.

Кодекс устанавливает достаточно жесткий график осуществления процесса поглощения компании. Этим преследуются две основные задачи. Во-первых, акционерам предоставляется достаточное время для разумного и взвешенного принятия решения. Во-вторых, ограничивается максимальная длительность процесса поглощения, для того чтобы не допустить длительного нахождения компании в состоянии правовой и экономической неопределенности и, соответственно, негативных последствий для состояния компании.

Составной частью Кодекса слияний и поглощений являются Правила, регулирующие приобретение крупного пакета акций (Rules Governing Substantial Acquisitions of Shares). Основной целью Правил является ограничение скорости, с которой лицо приобретает акции компании, котирующиеся на бирже, и обеспечение незамедлительного раскрытия информации об этом. Лицо не имеет права в течение 7-дневного срока приобрести 10% и более голосующих прав компании, если такое приобретение даст покупателю более 15%, но менее 30% голосующих прав компании.

Комиссия по вопросам добросовестной конкуренции в предпринимательской деятельности обязана в течение двадцати дней рассмотреть поступившее ей от компании извещение о слиянии. По истечении данного срока сделка получает одобрение или направляется Государственному секретарю

¹ <http://www.thetakeoverpanel.org.uk./code>

с рекомендацией направить дело на рассмотрение Комиссии по вопросам конкуренции.

Если извещение о планируемом слиянии (поглощении) не было направлено Комиссии по вопросам добросовестной конкуренции в предпринимательской деятельности, то Комиссия по вопросам конкуренции на основании распоряжения Государственного секретаря может в любое время принять к рассмотрению дело о данном слиянии (поглощении). В отношении уже завершённых слияний (поглощений), Государственный секретарь имеет право передать вопрос на рассмотрение Комиссии по вопросам конкуренции только в течение четырех месяцев с момента публикации о завершении слияния (поглощения).

На практике решение о запрете слияния выносятся крайне редко. В большинстве случаев Комиссия предписывает сторонам совершить определенные действия для устранения негативного влияния слияния (поглощения) на состояние конкуренции на рынке.

Следующим направлением регулирования процессов слияний и поглощений является судебная защита прав участников корпорации. Особенность английского корпоративного права заключается в том, что к началу двадцатого века в основном не законами, а английскими судами была создана «последовательная и всесторонняя система норм корпоративного права»¹. Важнейшие принципы, лежащие в основе современного корпоративного права, были выработаны судами при разрешении конкретных дел. В последующем судебные прецеденты были кодифицированы Актами о компаниях.

Как отмечает зарубежный исследователь Дж. Пурсел, в США для управления корпорациями в обеспечение права

¹ Gower's Principles of Modern Company Law. 6th ed. – London. – 1997. – P. 48.

справедливости была разработана система прямых и производных исков. Возможность применения производного иска впервые была признана в 1832 году. При этом выделялось две категории таких исков: 1) иски, поданные с целью принудить директоров выступить от лица корпорации против третьего лица; 2) иски от лица корпорации против директоров, нарушивших свои доверительные обязанности¹.

Ответственность управляющих корпораций за нарушение возложенных на них обязанностей определяется преимущественно законами о корпорациях штатов. Указанные законы перечисляют отдельные виды санкций, применяемых по решениям судов к управляющим, нарушившим свои обязанности. В соответствии с §720 Закона о предпринимательских корпорациях штата Нью-Йорк иск может быть предъявлен к управляющим корпорации с целью получения судебного решения, предусматривающего следующие виды санкций:

- во-первых, возложение на ответчика обязанности отчитаться и возместить причиненные убытки, возникшие в ходе выполнения служебных функций;
- во-вторых, отмена незаконной передачи права собственности на имущество корпорации, уступки на него права требования или его передачи при условии, что осуществляющее эти действия лицо знало об их незаконности;
- в-третьих, запрет предполагаемой незаконной передачи права собственности на имущество корпорации, уступки на него права требования или его передачи, когда имеются достаточные доказательства того, что эти действия могут быть реально осуществлены².

¹ Шумилов В.М. Особенности правового положения корпораций в США / В.М. Шумилов // США. Канада: Экономика. Политика. Культура. 2003. № 10, С. 15

² Горлов А.В. Производные иски в системе иностранного корпоративного права. Журнал «Право и политика». №5. 2000. С. 17

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

Наряду с судебными механизмами, обеспечивающими защиту прав акционеров, существуют механизмы административно-правовые.

В соответствии с Законом о фондовых биржах США (Securities and Exchange Act) 1934 года была создана Комиссия по ценным бумагам и биржам (Securities and Exchange Commission). Решения, принимаемые данной Комиссией, являются квазиофициальными: их реализация осуществляется посредством судебных органов². Комиссия состоит из 11 функциональных управлений, среди которых наиболее важными в смысле обеспечения корпоративных прав инвесторов-акционеров являются такие, как Управление по над-

¹ Там же

² Скляр С.М., Заславская Е.М. Соблюдение баланса интересов миноритарных и мажоритарных акционеров в законодательстве зарубежных стран. <http://www.duma.gov.ru/sobstven/analysis/corporation/>

зору за законодательством и Управление корпоративных финансов.

Управление по надзору за законодательством определяет степень тяжести правонарушения, допущенного управляющими, для возбуждения расследования и представляет соответствующие материалы в суд на основе материалов, поступающих из различных источников. На сайте Комиссии в Интернет можно найти специальную форму жалобы, которую любой инвестор-акционер может заполнить и незамедлительно направить в ее адрес по Интернету. Сотрудники Комиссии в течение одного месяца рассматривают заявления инвесторов и при необходимости проводят административные расследования с привлечением и опросом свидетелей нарушений.

Среди наиболее распространенных нарушений, могущих привести к расследованиям и соответствующим действиям со стороны управления по надзору, можно выделить торговлю внутренней информацией (insider trading) и искажение или нераскрытие важных данных о ценных бумагах¹.

При предъявлении гражданских исков Комиссия обычно преследует цель получить судебный приказ, который может как запрещать определенные неправомерные деяния нарушителей, так и требовать совершения разного рода контрольных действий со стороны соответствующих органов по отношению к виновникам, например — проведение аудиторской проверки. Также Комиссия может взыскивать штрафы и осуществлять возврат неправомерно полученного от корпорации любым лицом или организацией.

Как упоминалось, другим важным структурным подразделением Комиссии является Управление корпоративных финан-

¹ Сляров С.М., Заславская Е.М. Соблюдение баланса интересов миноритарных и мажоритарных акционеров в законодательстве зарубежных стран. <http://www.duma.gov.ru/sobstven/analysis/corporation/>

сов. Оно осуществляет контроль за раскрытием важной корпоративной информации для инвесторов акционеров. В рамках своей деятельности Управление рассматривает ряд документов, которые представляются ему в обязательном порядке публичными компаниями. К числу таких документов относятся регистрационные заявления при первом размещении ценных бумаг; годовые и квартальные отчеты; документы, имеющие отношение к слияниям и поглощениям компаний. Управление оказывает консультационную помощь по определенным вопросам, связанным с регистрацией ценных бумаг. В соответствии с Законом о ценных бумагах регистрация их выпусков возложена на Комиссию. Деятельность Комиссии в этой области должна ограничиваться проверкой полноты отражения в представляемом эмитентом регистрационном заявлении и некоторых других документах всех ключевых данных о его деятельности. Причем публикация данных, которые могут ввести в заблуждение инвесторов, законодательно запрещена, и лица, нарушившие это требование, должны уплатить штраф либо подвергнуться уголовному наказанию.

Одна из основных целей законодательства США по ценным бумагам заключается в обеспечении возможности доступа инвесторов к информации об объекте инвестирования прежде, чем они купят его. Для достижения этих целей Комиссия требует от публичных компаний раскрывать важную финансовую и иную информацию для публики.

Другим важным направлением работы Комиссии США является надзор за деятельностью инвестиционных компаний и инвестиционных консультантов. Комиссия видит в качестве своей задачи в этой области создание таких условий, при которых вероятность обмана клиентов, неэффективного управления их активами, неполного раскрытия информации для инвесторов и незаконного обогащения за их счет сводилась бы к минимуму.

Кроме того, Комиссия вправе проводить расследования, направленные на выяснение истинности сведений, указанных в регистрационном заявлении об эмиссии акций. В отношении нарушителей норм корпоративного права, связанных с этой акцией, она вправе устанавливать штрафные санкции. Причем любой член Комиссии (всего их пять человек) или уполномоченное ею должностное лицо имеет право, например, снимать свидетельские показания, требовать опубликования и предоставления буклетов, документов, отчетов, которые, по мнению Комиссии, относятся к делу. Члены Комиссии и уполномоченные ими лица осуществляют данные полномочия на всей территории США.

Необходимо отметить, что упоминавшийся ранее Кодекс слияний и поглощений в Великобритании, не имея силы закона, четко привязан к регуляторной структуре, заложенной Актом о финансовых услугах и рынках. По требованию Комиссии по слияниям и поглощениям к лицу, виновному в нарушении правил Кодекса или предписаний Комиссии, могут быть применены принудительные меры. Данные меры включают публичное осуждение, штрафы, аннулирование разрешительных документов, возложение запрета на совершение определенных действий, а также издание приказа о восстановлении первоначального положения сторон¹.

Существенную помощь в регулировании сферы корпоративного предпринимательства оказывают саморегулируемые организации. В США заметное место в сфере обеспечения и защиты прав инвесторов-акционеров на информацию принадлежит такой известной негосударственной организации, как Национальная ассоциация дилеров ценных бумаг

¹ Буряя Е.А., Федотова И.М. Учебное пособие «Корпоративное право Англии» (для студентов VI курса факультета МОЭП) / <http://group622.narod.ru/Fedotova/Uchebnoeposobie.doc>

(National Association of Securities Dealers) и ее родственным структурам. Данная организация обеспечивает права инвесторов путем осуществления контроля за деятельностью своих членов — участников фондового рынка, обучения других его специалистов, их тестирования, а также проведения иных мероприятий, обеспечивающих поддержку инвесторов. Помимо этого, среди саморегулируемых организаций США важную роль в регулировании фондового рынка и обеспечения раскрытия корпоративной информации играют фондовые биржи. Например, Американская фондовая биржа (American Stock Exchange), а также самая крупная и важная биржа США — Нью-Йоркская фондовая биржа. Так, согласно ст. 202.05 Руководства компаний, состоящих в листинге Нью-Йоркской фондовой биржи, публичные корпорации должны раскрывать информацию о наиболее важных фактах их финансово-хозяйственной деятельности, могущих повлиять на котировки цен на акции данной корпорации¹.

Комиссия по слияниям и поглощениям (Panel on Takeovers and Mergers) в Великобритании также является саморегулируемой организацией. Она была создана в 1968 году с целью контроля за процессами слияний и поглощений. Управляющий Английским Банком назначает Председателя, двух заместителей Председателя и несколько членов Комиссии. Кроме того в состав Комиссии входят представители ведущих британских неправительственных организаций, таких как Ассоциации британских страховщиков, Ассоциации британских банков, Ассоциации фондовых менеджеров, Конфедерации британской промышленности и др.

Повседневная работа Комиссии осуществляется через Исполнительный комитет, возглавляемый Генеральным дирек-

¹ Платонова Н. О правовом положении предпринимательской корпорации в США. / «Хозяйство и право», 1997, NN 1-2

тором. В функции Исполнительного комитета входит мониторинг за сделками, осуществляемыми на фондовом рынке, проведение расследований, консультирование сторон по сделке, возбуждение дисциплинарного производства против лиц, виновных в нарушении Кодекса слияний и поглощений. В рамках Комиссии действует также Апелляционный комитет, который рассматривает апелляции лиц, не согласных с решением Комиссии. Решение Комиссии по слияниям и поглощениям может быть обжаловано в суд¹.

Следует отметить большое значение общественного мнения в предпринимательской среде рассматриваемых стран, которое имеет самостоятельное регулирующее воздействие на участников корпоративных отношений.

В Великобритании в случае несоответствия положениям Кодекса слияний и поглощений документов, оформляющих сделку по поглощению компании, Комиссия по слияниям и поглощениям может опубликовать свое негативное мнение, после чего акционеры поглощаемой компании вряд ли пойдут на заключение сделки.

Так же в состав Комиссии по слияниям и поглощениям входят представители наиболее влиятельных организаций в сфере инвестиционного бизнеса. Негативное мнение о деятельности той или иной компании существенно подрывает ее репутацию в деловых кругах, приводит компанию к отстранению от большинства ресурсов финансового рынка и ее фактическому вытеснению из инвестиционного бизнеса.

Таким образом, проведенный анализ зарубежного законодательства и практики его применения позволяет сделать ряд выводов обобщающего характера.

¹ Завидов Д.А. Становление и развитие английского корпоративного права // Журнал российского права. 2000. № 11, С. 9

Сфера корпоративного предпринимательства в США и Великобритании регулируется комплексно. Во-первых, в странах с развитой экономикой приоритетной является деятельность государства и негосударственных организаций по созданию условий для недопущения корпоративных конфликтов, а не для разрешения уже совершившихся конфликтов. Во-вторых, в условиях завершившегося процесса перераспределения собственности регулированию подлежат процессы слияний и поглощений. Цель данного регулирования заключается в устранении почвы для конфликтов, обеспечении стабильности собственности, недопущении ее неправомерного перераспределения, гарантии прав участников корпораций, независимо от того, мелкие они или крупные.

К числу мер, направленных на предотвращение корпоративных конфликтов, относятся деятельность законодателя по совершенствованию корпоративного законодательства. 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. Так же участники корпоративных отношений активно используются судебные процедуры разрешения корпоративных конфликтов, в том числе используется механизм возбуждения производства в суде путем подачи производных исков. Активно способствуют предотвращению конфликтов государственные административные органы, которые выявляют и расследуют нарушения корпоративного законодательства и принимают меры для привлечения виновных к ответственности. Регулированию сферы корпоративного предпринимательства способствует деятельность саморегулируемых организаций, а так же использование альтернативных процедур раз-

решения споров. Важное регулирующее значение имеет общественное мнение, поскольку недобросовестные участники корпоративных отношений будут отстранены от большинства ресурсов финансового рынка и фактически вытеснены из данной сферы бизнеса.

Представляется, что в процессе дальнейшего развития российского законодательства, регулирующего вопросы обеспечения и защиты прав участников корпораций, совершенствования механизмов корпоративного управления, следует перенимать прогрессивный зарубежный опыт стран с развитым корпоративным правом, учитывая при этом отечественные принципы и традиции.

3.2. Законодательные основы предупреждения и разрешения корпоративных конфликтов

Состояние корпоративных правоотношений в любой стране включает в себя такие аспекты, как состояние нормативно-правовой базы и практики ее применения.

Совершенствование законодательства, ориентированного на поиск правовой модели согласия в сфере корпоративных правоотношений, принято считать в настоящее время одним из основных способов предупреждения корпоративных конфликтов. Без сомнения и сами корпоративные конфликты являются двигателем в области совершенствования законодательства.

За последние годы в России достигнут заметный прогресс в деле создания законодательных мер, направленных на противодействие корпоративным захватам, снижение количества корпоративных конфликтов, защиту прав и законных интересов участников корпоративных правоотношений.

Положительные изменения произошли на российском рынке после принятия нового закона о банкротстве. Исполь-

зование так называемых заказных банкротств в качестве инструмента корпоративных захватов почти прекратилось.

Важную регулирующую функцию в корпоративной сфере играет вступивший в силу с 1 июля 2006 года Федеральный Закон РФ №7-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный Закон «Об акционерных обществах» и некоторые другие законодательные акты Российской Федерации». Действие указанного закона направлено на регулирование рынка ценных бумаг, регламентацию процессов поглощений компаний, защиту добросовестной конкуренции в предпринимательской деятельности, обеспечение защиты прав акционеров (в том числе миноритарных) поглощаемых компаний.

В соответствии с указанными изменениями в действующем законодательстве вся информация относительно предполагаемой покупки акций должна быть доступной акционерам. Лицо, которое намерено приобрести более 30 процентов акций открытого общества вправе сделать добровольное предложение другим акционерам о приобретении их акций. Законом установлен минимальный и максимальный сроки для принятия такого предложения. В тоже время лицо, которое уже приобрело более 30 процентов акций обязано направить публичную оферту другим акционерам о приобретении их акций. Одновременно с этим лицо, которое стало владельцем 95 процентов общего количества акций открытого общества обязано выкупить принадлежащие иным лицам акции по требованию их владельцев.

Суть данных изменений в законодательстве сводится к тому, что акционеры компаний, в которых происходит смена контроля, могут выйти из компании путем продажи поглощающей компании своих акций. Следует отметить, что аналогичные правовые нормы присутствуют в корпоративном законодательстве Великобритании и США.

Указанным законом предусматривается также государственный контроль за приобретением крупного пакета акций открытого общества. Добровольное или обязательное предложение, касающееся приобретения ценных бумаг, до направления их в общество должно быть предоставлено в федеральный орган исполнительной власти по рынку ценных бумаг (предварительное уведомление). Только по истечении 15 дней с момента представления предварительного уведомления может быть направлено добровольное или обязательное предложение в общество.

Также законом предусмотрена ответственность членов совета директоров и исполнительных органов перед обществом за убытки, причиненные обществу их виновными действиями. В суд с иском к указанным лицам могут обратиться общество или акционер (акционеры), владеющие в совокупности не менее чем 1 процентом размещенных обыкновенных акций общества.

Одновременно с этим закон требует от открытого общества раскрывать важную и иную информацию для публики. Раскрытие информации производится в форме ежеквартальных отчетов, сообщений о существенных фактах (событиях, действиях), касающихся финансово-хозяйственной деятельности и др.

Вместе с тем правоприменительная практика обнаруживает необходимость дальнейшего совершенствования действующего законодательства, разработки стандартов и правил для регулирования сферы корпоративного предпринимательства и тех ее аспектов, которые ранее находились в тени.

До настоящего времени действующее российское процессуальное и корпоративное законодательство имеет ряд недостатков концептуального и технического свойства, позволяющих недобросовестным субъектам предпринимательской деятельности внешне законными средствами провоцировать корпоративные конфликты, осуществлять так называемые «корпоративные захваты», отрицательно влияющие как на

осуществление своих прав и законных интересов участниками корпоративных правоотношений, так и на стабильность имущественного оборота в целом.

В целях решения обозначенных проблем в новом Арбитражном процессуальном кодексе Российской Федерации, введенном в действие с 1 сентября 2002 года, была сделана попытка отнести все дела по спорам, связанным с деятельностью хозяйственных товариществ и обществ, за исключением трудовых споров, к подведомственности арбитражных судов¹.

Однако эти законодательные меры оказались недостаточными, поскольку некоторые категории корпоративных по своей сути споров формально остались подведомственными судам общей юрисдикции.

Так, исходя из буквального толкования пункта 1 части 4 статьи 33 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации становится возможным рассмотрение в судах общей юрисдикции споров по искам акционеров — физических лиц, направленных на передачу реестра акционеров от одного регистратора другому (если акционерное общество не привлекается к участию в деле), признание недействительными решений совета директоров о созыве собраний акционеров, решений органов акционеров — юридических лиц, инициировавших созыв и проведение собрания акционеров в случаях, когда совет директоров отказал в созыве собрания акционеров и прочее.

Между тем, вопросы, связанные с участием в корпорациях, очевидно, ориентированы на наличие у судьи глубоких знаний гражданского законодательства, уровень которых, очевидно, предполагает более эффективное разрешение подобных споров в системе арбитражных судов, а не в судах общей юрисдикции.

¹ П. 4 ч. 1 ст. 33 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации

Существенную практическую проблему представляют собой ситуации, когда в ходе развития конфликта корпоративный спор маскируется под спор трудовой — в целях перехвата корпоративного контроля от имени лица, занимающего должность единоличного исполнительного органа, например, генерального директора хозяйственного общества (как работника). В суды общей юрисдикции предъявляются иски о восстановлении нарушенных трудовых прав, сопровождаемые принятием обеспечительных мер, например, в виде запрета исполнять решение общего собрания акционеров (участников) общества о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа и т.п.

Указанное положение идет в разрез с основополагающими принципами законодательства о юридических лицах. В доктрине корпоративного права лица, осуществляющие функции исполнительного органа (являющиеся членами коллегиального исполнительного органа, либо осуществляющие функции единоличного исполнительного органа), традиционно рассматриваются как наемные менеджеры, призванные проводить в жизнь волю внутренних инвесторов юридического лица (акционеров, участников и прочих). Как на лиц, работающих по найму, на менеджеров распространяется законодательство о труде. Однако наиболее принципиальные вопросы назначения и отстранения менеджеров от должности регулируются иным разделом частного права — корпоративным законодательством. Материально-правовое регулирование подобных вопросов исходит из приоритета норм корпоративного права над положениями законодательства о труде¹. Однако в области процессуального права сохраняет-

¹ П. 3 ст. 63 Федерального закона от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» в редакции Федерального закона от 7 августа 2001 года №120-ФЗ.

ся анахронизм, предусматривающий разрешение подобных споров в судах общей юрисдикции.

Исходя из изложенного, следует внести изменения в часть 1 статьи 33 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, уточняющие перечень категорий корпоративных споров, относящихся к специальной подведомственности арбитражного суда. Данный перечень необходимо также дополнить указанием на споры, связанные с назначением (избранием), прекращением полномочий и ответственностью лиц, входящих в состав коллегиальных органов управления организаций корпоративного типа, а также лиц, осуществляющих функции единоличного исполнительного органа указанных организаций.

Правоприменительная практика также выявила условия, при которых несовершенство действующего арбитражного процессуального законодательства сохраняет возможности для дальнейшего ведения так называемых «корпоративных войн» в рамках системы арбитражного судопроизводства.

В частности, получила широкое распространение практика инициирования корпоративных споров в арбитражных судах не по месту нахождения акционерного или иного хозяйственного общества, вокруг которого возник корпоративный конфликт. С этой целью в качестве одного из соответчиков привлекается какое-либо иное лицо (зачастую не имеющее никакого отношения к данному корпоративному спору), тем самым становится возможным предъявление иска по месту нахождения одного из соответчиков исходя из положений части 2 статьи 36 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации.

Возможность инициирования судебных разбирательств, направленных на смену корпоративного контроля, в различных судах, не исключенная новым Арбитражным процессуальным кодексом, провоцирует недобросовестных участни-

ков корпоративных отношений к агрессивным действиям с использованием «административного ресурса». В целях обеспечения исков допускается введение противоречащих друг другу обеспечительных мер, а по окончании рассмотрения дел в различных судах выносятся противоречащие друг другу судебные акты. Тем самым возникает пагубное для государства явление — конкуренция судебных актов, которая приводит к утрате доверия к судебной власти.

На наш взгляд предотвращению инициирования в различных судах тесно связанных между собой корпоративных споров будет способствовать установление в действующем арбитражном процессуальном законодательстве исключительной подсудности всех дел по корпоративным спорам. Все подобные споры должны рассматриваться арбитражным судом по месту нахождения соответствующего юридического лица.

Установление исключительной подсудности корпоративных споров само по себе не решит проблему инициирования множества судебных разбирательств, направленных на смену корпоративного контроля, одновременно в нескольких процессах в рамках одного суда, что, в свою очередь, допускает возможность принятия противоречащих судебных актов в отношении отдельного юридического лица одним и тем же судом. Для устранения данной проблемы в процессуальное законодательство следует ввести правило об обязательном соединении в одно производство тесно связанных между собой требований, вытекающих из корпоративных отношений.

В тех же целях следует закрепить в Арбитражном процессуальном кодексе Российской Федерации норму, согласно которой введение мер по обеспечению исков и заявлений по указанным требованиям допускается лишь арбитражным судом по месту нахождения юридического лица.

Нами предлагается ввести ряд ограничений, направленных на упорядочение процедуры принятия обеспечительных

мер. По делам, вытекающим из корпоративных споров, обеспечительные меры могут приниматься арбитражным судом по заявлению об обеспечении иска, рассматриваемому арбитражным судом в судебном заседании, о времени и месте которого должны быть извещены надлежащим образом лица, участвующие в деле. При этом только в судебном заседании могут быть введены меры, наиболее часто используемые для ведения «корпоративных войн». К числу этих мер относятся, например: запрещение юридическому лицу, их участникам и органам управления, а также иным лицам исполнять решения, принятые органами управления; наложение ареста на акции, доли в уставном капитале; запрещение держателю реестра владельцев ценных бумаг совершать записи по учету прав на акции и иные ценные бумаги и др.

Предлагается так же ограничить сферу действия Закона Российской Федерации от 27 апреля 1993 года №4866-1 «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» (в редакции Федерального закона от 14 декабря 1995 года №197-ФЗ). Следует исключить возможность применения норм указанного закона для судебного обжалования решений и иных действий органов управления организаций, корпоративного типа. В названном законе наряду с материально-правовыми предписаниями содержится ряд норм процедурного и процессуального характера, что делает возможным как обращение с соответствующими требованиями в суд общей юрисдикции, так и применение материально-правовых норм указанного закона в арбитражном суде при разрешении корпоративных споров. Принимая во внимание, что названный закон затрагивает вопросы, связанные с правами человека, необходимо очень четкое и осторожное ограничение сферы его действия. Поэтому в закон следует внести ряд уточнений, четко определив случаи, когда жалобы на действия (решения) организаций корпоратив-

ного типа, их органы или участников, нарушающие права и свободы граждан, рассматриваются по правилам арбитражного процессуального законодательства, но не ограничиваться общей формулировкой о неприменении норм такого закона к корпоративным отношениям.

Сложившаяся практика развития корпоративных конфликтов свидетельствует о том, что недобросовестные участники корпоративных отношений в целях захвата контроля над юридическим лицом зачастую, инициируя судебный процесс, намеренно скрывают от другой стороны конфликта факт своего обращения в суд. В результате этого заинтересованные лица оказываются лишены возможности принять участие в разбирательстве дела и узнают о наличии судебного спора лишь после того, как судом уже будет принят соответствующий судебный акт, который нередко уже является вступившим в законную силу.

Во избежание подобных ситуаций следует дополнить Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации и законодательство, регулирующее правовое положение хозяйственных товариществ и обществ нормами об обязательном уведомлении в досудебном порядке общества (его участников) о намерении обратиться в суд с требованием, которое может привести к корпоративному конфликту. При подобном положении участники общества и само общество получают возможность принять участие в судебном разбирательстве. При этом суды в соответствии с пунктом 7 статьи 126, статьей 128 действующего Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации будут оставлять без движения соответствующие заявления до предоставления доказательств соблюдения указанного досудебного порядка.

Было бы справедливым придать обратную силу норме права, согласно которой крупные сделки акционерных обществ, совершенные с нарушением установленного Феде-

ральным законом «Об акционерных обществах» порядка, относятся к оспоримым, а не к ничтожным.

В правоприменительной практике по данному вопросу сложилась парадоксальная ситуация, при которой крупные сделки акционерных обществ, совершенные в период действия первоначальной редакции Федерального закона «Об акционерных обществах», то есть до 1 января 2002 года, квалифицируются как ничтожные, к последствиям недействительности таких сделок применяется трехлетний срок исковой давности (пункт 1 статьи 181 Гражданского кодекса Российской Федерации). Подобные сделки являются ничтожными, даже если в последствии акционеры одобряют сделку. В то же время, если идентичная по содержанию и характеру допущенных нарушений сделка совершена после 1 января 2002 года, то подобная сделка в судебно-арбитражной практике признается оспоримой. Для признания ее недействительной предусмотрен сокращенный срок исковой давности в один год. Такая сделка не только может быть впоследствии одобрена, но для признания ее недействительной необходимо установить ряд обстоятельств. Такое положение позволяет недобросовестным участникам корпоративных отношений использовать нормы о крупных сделках акционерных обществ, если такие сделки совершались до 1 января 2002 года, для целей, далеких от предназначения подобного института.

В целях стабилизации оборота следует так же внести изменения в Федеральный закон от 8 августа 2001 года №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей». Как показывает практика отдельные недобросовестные лица с целью установления контроля над юридическим лицом, созданным в форме общества с ограниченной ответственностью и смены его единоличного исполнительного органа, предоставляют регист-

рирующему органу документы для внесения изменений в учредительные документы, связанные с изменением состава участников, не имея на это правовых оснований. Регистрирующий орган, не осуществляя правовой экспертизы предоставленных документов, выдает заявителям соответствующие выписки и свидетельства, подтверждающие изменение состава участников. В данном случае имеет место хищение права на долю в уставном капитале общества с ограниченной ответственностью. Оставляя в стороне уголовно-правовой аспект данной проблемы, для исключения подобных ситуаций следует внести дополнения в пункт 1 статьи 17 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» в части предоставления регистрирующему органу договора, подтверждающего отчуждение доли в уставном капитале общества.

Так же в Федеральный закон «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» следует включить нормы о сокращенных сроках исковой давности по искам о признании недействительными актов государственной регистрации юридических лиц, в том числе при их реорганизации, или внесении изменений в учредительные документы. Ранее аналогичные нормы содержались в Положении о порядке государственной регистрации субъектов предпринимательской деятельности, утвержденном Указом Президента Российской Федерации от 8 июля 1994 года №1482, которое действовало до вступления в силу указанного закона.

Значимость и специфичность соответствующих отношений, связанных не только с совершением гражданско-правовых сделок, но и возникновением и последующим существованием субъекта права, требует специального законодательного регулирования, а потому необходимо ограни-

чение сроков, в рамках которых допускается предъявление требований, приводящих к аннулированию юридического лица как субъекта права.

При этом следует придерживаться дифференцированного подхода и предусмотреть сокращенные сроки исковой давности лишь для требований, удовлетворение которых приводит или может привести к признанию недействительными актов государственной регистрации юридических лиц при их создании и реорганизации, а также актов государственной регистрации изменений, вносимых в учредительные документы юридического лица. В отношении требований о признании недействительными актов государственной регистрации юридических лиц в связи с их ликвидацией и внесением в государственный реестр изменений, касающихся сведений о юридическом лице, но не связанных с внесением изменений в учредительные документы, отсутствует необходимость предусматривать специальные давностные сроки, поскольку такие требования не связаны непосредственно с перераспределением корпоративного контроля.

До настоящего времени в действующем процессуальном законодательстве Российской Федерации не урегулирован вопрос с так называемым «конфликтом полномочий», с которым сталкиваются суды при рассмотрении корпоративных споров. Суть данной проблемы заключается в том, что при рассмотрении корпоративного спора или же иного спора с участием корпорации, в которой имеет место корпоративный спор, на стадии проверки судом полномочий представителей сторон выясняется, что от одного и того же юридического лица в процессе присутствуют несколько представителей, доверенности которым выданы разными директорами. При этом указанные представители, как правило, занимают совершенно противоположные позиции относительно существа рассматриваемого спора. Данная

ситуация возникает при создании в корпорации параллельных органов управления. Суды подходят к разрешению подобных ситуаций по-разному. В одних случаях к участию в процессе допускаются все прибывшие в судебный процесс представители, в других случаях судом допускаются к участию в процессе только представители, имеющие при себе наиболее последние по дате документы, подтверждающие полномочия единоличного исполнительного органа, выдавшего доверенность представителю. В результате на практике довольно часто встречаются случаи, когда причиняется вред участникам корпорации и самой корпорации. Недобросовестные представители, допущенные к участию в процессе, в ущерб интересам корпорации и ее участников отказываются от иска, заключают мировые соглашения и др.

По нашему мнению, данная проблема должна быть решена на законодательном уровне. Процессуальное законодательство должно быть дополнено нормой, предусматривающей, что с учетом специфики корпоративных споров при конфликте полномочий к участию в процессе должны допускаться все представители. Однако при конфликте полномочий суды должны рассматривать спор по существу, не принимая отказа от иска, не утверждая мирового соглашения и т.п.

При корпоративном конфликте участники корпорации, как правило миноритарные, часто направляют корпорации требование о проведении внеочередных общих собраний с повесткой дня о досрочном прекращении полномочий органов управления и избрании новых. Как показывает практика, для избрания в органы управления корпорации предлагаются кандидатуры лиц, которые в последующем отказываются от занятия данной должности или же не имеют представления о том, что их кандидатуры предложены для избрания в соответствующие органы управления.

Для исключения подобных ситуаций следует дополнить корпоративное законодательство правовой нормой, предусматривающей обязательное наличие письменного согласия лица на занятие определенной должности, чья кандидатура предлагается для избрания в органы управления корпорации.

Заслуживает внимания мнение О. Осипенко о том, что с точки зрения формирования благоприятной среды для разрешения корпоративных противоречий велика роль государственных гарантий неприкосновенности учета прав на акции. Так, реальным гарантом нейтралитета регистратора могла бы стать законодательная норма, согласно которой по распоряжению, например федеральной службы по финансовым рынкам России при появлении первых признаков масштабного корпоративного конфликта реестр акционеров передавался бы специализированной государственной структуре, оказывать давление на которую участники корпоративного конфликта не в состоянии. Ведь статус регистратора в существующих условиях не позволяет ему продолжительное время выдерживать натиск судебных приставов-исполнителей, задействованных стороной корпоративного конфликта: это всего лишь коммерческая структура. Давление на нее возможно и посредством планомерных действий, направленных на приостановление или лишение лицензии.

Известно, что в настоящее время обсуждается идея создания национального депозитария. Нам же представляется актуальным формирование национального регистратора как государственного учреждения или унитарного предприятия. Он необходим для решения двух основных задач: 1) выведения регистратора (коммерческой организации) из зоны корпоративного конфликта и избежания ситуаций «раздвоения» реестра или его «перебрасывания» от одного регистратора другому; 2) ведение и хранение реестров акционерных обществ, где единственным или главным акционером является

ся Российская Федерация, ее субъект или муниципальное образование. Налицо некий симбиоз, если пользоваться апробированными законом аналогиями, депозита нотариуса и органа юстиции по регистрации прав на недвижимость¹.

По нашему мнению, реализация на практике вышеуказанных предложений путем внесения соответствующих изменений и дополнений в действующие нормативно-правовые акты, позволит во многом устранить существующие на практике условия для инициирования корпоративных конфликтов отдельными недобросовестными участниками корпоративных правоотношений и послужит стабилизации экономической ситуации в Российской Федерации, соответствующему повышению ее инвестиционной привлекательности.

3.3. Судебные процедуры разрешения корпоративных конфликтов

В правовом государстве судебная власть играет ведущую роль. Конституция Российской Федерации 1993 года впервые в главе 7 использовала понятие «Судебная власть», подчеркивая тем самым роль и значение правосудия в жизни российского общества и государства. 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 и Гражданском кодексе: статья 46 Конституции РФ гарантирует каждому судебную защиту его прав и свобод; статья 11 Гражданского кодекса РФ устанавливает судебную защиту гражданских прав.

¹ Осипенко О. Современный корпоративный конфликт (природа, границы, разновидности, способы регулирования). – Журнал «Вопросы экономики», 2003, №10, с. 63

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 советом директоров корпорации с нарушением требований действующего законодательства (п.7 ст.49; п.6 ст.53; п.7 ст.55; п.5 ст.68 ФЗ «Об акционерных обществах»; п.1, п.3 ст.43 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»; п.1 ст.8; п.6 ст.15 ФЗ «О производственных кооперативах»; п.1 ст.11 ФЗ «О потребительской кооперации»). 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»). Согласно п.2 ст. 45 ФЗ «Об акционерных обществах» участник корпорации, созданной в форме акционерного общества может обжаловать в суд отказ от внесения записи в реестр акционеров общества. В соответствии со ст. 10 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» участник корпорации, созданной в форме общества с ограниченной ответственностью, вправе требовать в судебном порядке исключения из общества участника, который грубо нарушает свои обязанности. Согласно п.6 ст.22 ФЗ «О производственных кооперативах» член производственного

кооператива имеет право обжаловать в судебном порядке решение об исключении его из кооператива.

Приведенный перечень оснований 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.

Следует отметить общее основание, свойственное всем судам. Оно состоит в том, что суд — это институт специально предназначенный по своим функциям для разрешения конфликтов с использованием судебной процедуры и набора процессуальных правил. Суд является тем независимым третьим лицом, к которому обратились стороны конфликта, поскольку оказались не в состоянии преодолеть его сами. Судебная процедура разрешения конфликтов обеспечивает их мирное прекращение с использованием элемента силы в виде государственного принуждения, поскольку спорящие стороны обязаны подчиниться.

В качестве средства судебной защиты гражданских прав и охраняемых законом интересов выступает, по общему правилу, иск. В отдельных случаях средством судебной защиты являются заявление, в частности по делам особого производства, или жалоба.

Наиболее эффективной формой защиты прав участников корпорации является судебная защита, осуществляемая путем обращения с иском в компетентную судебную инстанцию. В соответствии с установленной процессуальным законодательством подведомственностью указанные права подлежат защите в суде, арбитражном суде и третейском суде.

Согласно действующей доктрине гражданского права субъекты прав по своему усмотрению осуществляют принадлежащие им гражданские права, в том числе и право на судебную защиту. Нередко субъекты конфликта могут самосто-

ательно решить конфликт во внесудебном порядке, либо прибегнуть к альтернативным процедурам его разрешения. Стороны конфликта, чьи интересы нарушены, могут также в силу различных причин (незначительность спора, особый характер отношений, возможные побочные последствия и т.д.) не желать передачи конфликта на разрешение суда.

Однако судебный порядок разрешения конфликта имеет ряд преимуществ. К их числу относятся:

- а) рассмотрение конфликта независимым от других властей органом, который по своему предназначению и положению должен быть не заинтересован в исходе дела;
- б) четко разработанная процедура установления и проверки фактических обстоятельств и принятия решений;
- в) нормативная основа деятельности суда, который руководствуется законом и своим внутренним убеждением;
- г) обязательность принятых решений для исполнения как сторонами конфликта, так и другими лицами.

В известном смысле суд не свободен в своем поведении. Но в этом и заключаются особенности конфликтов, охватываемых правовой сферой, поскольку границы поведения его участников predeterminedены правом. Это означает, что содержание решения и то, каким образом будет разрешен конфликт, определяется судом не произвольно, а в соответствии с требованиями применяемых норм права и фактическими обстоятельствами дела.

Гарантиями всестороннего рассмотрения конфликта и вынесения справедливого решения является то, что действующее законодательство наделяет стороны равными процессуальными правами. Суд не вправе своими действиями ставить какую-либо из сторон в преимущественное положение, либо умалять права одной из сторон.

Процессуальное законодательство обеспечивает разбирательство конфликтов на основе принципа состязательности

судопроизводства, в соответствии с которым суд, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, осуществляет руководство процессом, разъясняет лицам, участвующим в деле их права и обязанности, оказывает содействие в реализации прав, создает условия для всестороннего и полного исследования доказательств, установления фактических обстоятельств и правильного применения законодательства при рассмотрении и разрешении споров. Каждому лицу, участвующему в деле, гарантируется право представлять доказательства суду и другой стороне по делу, обеспечивается право заявлять ходатайства, высказывать свои доводы и соображения, давать объяснения по всем возникающим в ходе рассмотрения дела вопросам, связанным с представлением доказательств.

Дела по экономическим спорам и дела, связанные с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности разрешают арбитражные суды. Они являются судами, специализированными по своей организации и деятельности. Арбитражные суды с одной стороны обладают признаками, свойственными любому суду, а с другой — характеризуются некоторыми особенностями. Следует обратить внимание на то, что судебная процедура в арбитражных судах в настоящее время близка к процедуре гражданского судопроизводства в судах общей юрисдикции. Наблюдается тенденция дальнейшего сближения гражданско-процессуального и арбитражно-процессуального законодательства. Эта тенденция особенно заметна в тексте нового Арбитражного процессуального кодекса РФ. Вместе с тем, определенные особенности арбитражно-процессуального судопроизводства сохраняются. Они, по-видимому, неизбежны, поскольку отражают объективные особенности самих предпринимательских отношений и вырастающих из них конфликтов.

В арбитражном процессе широко применяется процедура досудебного урегулирования возникшего конфликта. 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 самими спорящими сторонами. Несомненно, чем выше уровень культуры в партнерских отношениях, тем чаще и надежнее используется именно этот метод преодоления возникших противоречий.

Арбитражный суд в соответствии с требованиями закона обязан при рассмотрении дела использовать метод арбитражирования (отсюда название арбитражного суда), то есть попытаться помочь сторонам найти компромиссное, взаимоприемлемое решение в рамках закона, с которым спорящие стороны согласились бы.

В ходе арбитражного судопроизводства спорящие стороны могут передать любой спор, кроме споров с органами государственной власти и управления, в третейский суд, разовый или постоянно действующий. Передача спора на рассмотрение третейского суда по общему правилу исключает возможность разрешения этого спора арбитражным судом. В арбитражный суд можно обратиться лишь постольку, поскольку обнаружится невозможность разрешения спора в третейском суде.

Статистика, характеризующая деятельность арбитражных судов, свидетельствует о том, что судебный порядок разре-

шения корпоративных конфликтов используется достаточно широко. Вместе с тем следует отметить, что в силу ряда факторов, судебный порядок разрешения конфликтов в сфере корпоративных правоотношений во многом еще не реализовал заложенные в нем возможности.

В судебных органах подлежат рассмотрению иски, связанные как с прямым, так и косвенным нарушением прав участников корпорации. Иски, связанные с прямым нарушением прав — это иски участников корпорации о защите своих прав и законных интересов.

Косвенным (производным) иском, по мнению некоторых специалистов, именуется иск участника или группы участников корпорации против должностных лиц корпорации. Он рассматривается как правовое средство воздействия отдельного участника корпорации или группы участников — владельцев корпорации на его должностных лиц (менеджеров, управляющих). Производные иски отражают возможности корпорации или группы ее участников принудить менеджеров корпорации к определенному варианту поведения, разрешая тем самым конфликты между участниками корпорации и ее руководителями. К числу косвенных (производных) исков относят также иск участников дочернего общества или товарищества о возмещении основным обществом (товариществом) убытков, причиненных им по вине последнего (п. 3 ст. 105 Гражданского кодекса РФ).

Исторически производный иск возник как двойной иск, или два иска в одном: истец (участник корпорации) предъявлял корпорации иск по праву справедливости для получения судебного решения, заставляющего корпорацию предъявить иск за убытки третьим лицам, причинившим ей тот или иной вред. Несмотря на то, что в настоящее время каждый производный иск рассматривается судами как один иск в рамках одного дела, история его происхождения такова, что кор-

порация становится номинальным соответчиком и имеет право давать возражения на иск.

Данный вид иска известен праву многих развитых стран. Например, в соответствии с Правилами гражданского судопроизводства в федеральных районных судах США допускается рассмотрение производных исков, поданных акционерами, чтобы побудить директоров корпораций действовать определенным образом от имени корпорации против третьего лица, а также с целью возмещения ущерба корпорации, причиненного директорами, нарушившими свои доверительные обязанности¹. Тем самым обеспечивается гражданско-правовая ответственность высших менеджеров за действия, которыми они причинили ущерб обществу.

Аналогичные либо близкие правовые положения присутствуют в законодательстве и судебной практике Германии, Франции, Великобритании, Дании и других государств.

Возможность предъявления иска участниками корпорации против ее должностных лиц в общей форме установлена пунктом 3 статьи 53 Гражданского кодекса РФ и в зависимости от вида юридического лица конкретизирована, например, в Федеральных законах: «Об акционерных обществах», «Об обществах с ограниченной ответственностью», «О сельскохозяйственной кооперации» и других.

Таким образом, возможность правового воздействия отдельных членов корпорации на ее управляющих не ограничивается рамками коммерческих отношений, а является одной из характерных черт любого корпоративного правоотношения, основанного на добровольном объединении и материальном участии в достижении общей цели.

¹ Малышев П. Косвенные иски акционеров в судебной практике США // Российский юридический журнал. 1996. №1. с. 95-104.

По мнению авторов, предлагающих использовать подобную терминологию, своеобразие и правовая сущность косвенного (производного) иска состоит в том, что истцы с его помощью защищают свои права и законные интересы не прямо, а опосредованно, через защиту прав и интересов корпорации как самостоятельного субъекта корпоративных отношений.

Различие между прямыми и производными исками можно проиллюстрировать на примерах. К числу прямых исков относятся: 1) иск, основанный на договоре между корпорацией и ее участником; 2) иск о принудительной ликвидации корпорации; 3) иск, основанный на недобросовестных действиях директоров при покупке или продаже акций отдельного акционера; 4) иск, основанный на нанесении вреда личности или имуществу участника корпорации; 5) иск против директоров за предоставление неверных сведений о стоимости активов корпорации; 6) иск о защите права голоса участника корпорации и права инспектировать отчетность корпорации; 7) иск о запрете совершать акт, выходящий за пределы компетенции директоров; 8) иск о принудительной выплате объявленных дивидендов; 9) иск о признании неправомерными действий лица, осуществляющего ведение реестра владельцев ценных бумаг акционерного общества; 10) иск о прекращении полномочий на ведение дел полного товарищества и др.

Примерами производных исков могут служить следующие иски: 1) иск по возмещению ущерба, возникшего по причине халатного управления корпорацией, вызвавшего снижение стоимости активов; 2) иск к покупателю имущества корпорации с целью признания этой сделки недействительной; 3) иск о возмещении вреда, нанесенного имуществу корпорации третьими лицами; 4) иск о возмещении ущерба, причиненного актом, совершенным за пределами правоспособ-

ности; 5) иск, основанный на договоре между корпорацией и третьими лицами; 6) иск, основанный на решении совета директоров заблокировать возможное присоединение корпорации к другой (или другим) корпорации, которое тем самым лишило участников возможности продать акции (долю, пай) по более высокой цене и др.

При предъявлении производного иска корпорация, как отмечалось ранее, становится соответчиком. Практика показывает, что корпорация в большинстве случаев занимает нейтральную позицию в споре, поскольку от нее не требуется предпринимать какие-либо юридические действия в ходе процесса. Возмещение по производному иску идет в пользу корпорации.

При судебном разбирательстве в рамках производного иска истцы должны подтверждаться документально свой членский статус в корпорации. Отдельные законодательные акты предусматривают дополнительное требование для предъявления иска участником корпорации. Например, в соответствии с пунктом 5 статьи 71 Федерального закона «Об акционерных обществах», не всякий акционер или их группа может предъявить в суд иск о возмещении причиненных ему убытков действиями (бездействием) должностных лиц корпорации. Таким правом обладают лишь акционер (акционеры), владеющие в совокупности не менее чем 1% размещенных обыкновенных акций общества. Аналогичное правило в отношении другого рода требований закреплено в статье 10 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью». В соответствии с указанной статьей требовать исключения из общества одного из его участников в судебном порядке вправе лишь те участники общества, доли которых в совокупности составляют не менее 10% уставного капитала.

Субъекты корпоративного конфликта, обращаясь в суд, рассчитывают на законное и справедливое разрешение кон-

фликта. Этому способствуют существующие процессуальные гарантии, позволяющие исправлять возможные судебные ошибки. Наличие механизма исправления судебных ошибок, обеспечивающего вынесение, в конечном счете, законного и обоснованного решения, является значимой стороной судебного порядка разрешения конфликта.

В действующем законодательстве исправление судебных ошибок производится в форме апелляционного и кассационного производства, а также пересмотра решений в порядке надзора.

Порядок обжалования судебных решений часто подвергался критике за процедуру, способствующую волоките. В связи с этим заслуживает поддержки введенная процедура апелляционного обжалования решений, суть которой сводится к праву заинтересованных лиц на повторное рассмотрение дела по существу судом второй инстанции.

Апелляционное производство позволяет более полно гарантировать реализацию права на судебную защиту, так как вторичное рассмотрение дела должно способствовать сокращению числа судебных ошибок. Апелляционное производство способствует сокращению судебной волокиты, поскольку апелляционный суд не может передавать дело в суд первой инстанции, а при наличии к этому оснований должен вынести новое решение по существу, которое вступает в законную силу и, тем самым, не создает длительную неопределенность с разрешением конфликта.

Надзор за вступившими в законную силу судебными актами является исключительной стадией процесса, учитывая то обстоятельство, что пересмотр решения спустя длительное время после его вынесения самым существенным образом может затронуть права и интересы третьих лиц.

Обращение с заявлением о пересмотре в порядке надзора судебного акта должно исходить, прежде всего, от сторон спора,

то есть субъектов конфликта. Без их заявления возбуждение надзорного производства возможно по представлению прокурора только в случаях, когда это вызывается общественными интересами. Важным является то обстоятельство, что не может быть отменено в порядке надзора по формальным основаниям правильное по существу решение суда.

Корпоративный конфликт может считаться разрешенным с помощью суда лишь постольку, поскольку судебное решение исполнено. От совершенствования механизма исполнения судебных решений сегодня в немалой степени зависит эффективность судебного порядка разрешения корпоративных конфликтов. Одной из основных причин по которым спорящие стороны пытаются находить иные, порой незаконные методы преодоления корпоративных конфликтов, является то, что существующие сегодня правила и механизмы исполнения судебных решений не во всех случаях оказываются надежными и эффективными.

Проблема исполнения судебных решений является мало исследованной. Обычно исследования судебного процесса останавливались на стадии решения, все остальное предполагалось само собой разумеющимся и носящим прикладной характер. Однако в последнее время оказалось, что существующий механизм исполнения судебных решений недостаточно эффективен. Он сложился под влиянием бытовых споров, когда имущественные отношения с участием граждан не получали широкого развития, состав и стоимость имущества, находящегося у граждан, не требовали сложных процедур при обращении на него взыскания.

В результате происшедших изменений в общественно-политической жизни государства частный сектор экономики стал замещать государственный. Следует учитывать, что это подвижный сектор, в котором субъекты хозяйствования возникают быстро и часто столь же быстро исчезают. При раз-

решении споров с участием этих субъектов оказалось, что возникают большие сложности на принудительное исполнение судебных решений. Вследствие этого частые случаи неисполнения судебных решений ставят под сомнение необходимость самого судебного порядка разрешения конфликтов. Данную ситуацию необходимо изменить, но проблема должна восприниматься комплексно, а не сводиться к одной лишь стадии исполнения решения.

Решение, разрешающее конфликт, должно быть по своему содержанию исполнимым. Именно это обстоятельство часто недооценивается судами, что порождает новый конфликт. Для этого, на наш взгляд, следует предоставить больше прав суду в определении способа защиты нарушенного права. Материальный закон определяет основные способы защиты нарушенного права с учетом типологии конфликта. Присущую же конфликту и обстановке вокруг него индивидуальность закон учесть не может. Это вполне мог бы сделать суд.

Следует так же обратить внимание на такие процессуальные институты, как обеспечение иска и обеспечение исполнения решения суда, которые по содержанию тесно связаны с собственным исполнением решений. С сожалением приходится констатировать, что и здесь научное обеспечение заметно отстало.

В рамках судебных способов разрешения корпоративных конфликтов необходимо указать и на административный способ их разрешения. В соответствии с пунктом 2 статьи 11 Гражданского кодекса РФ защита гражданских прав в административном порядке осуществляется лишь в случаях, предусмотренных законом. При этом решение, принятое в административном порядке, может быть обжаловано в суд.

Административный способ разрешения корпоративных конфликтов предполагает обращение за защитой в админи-

стративные органы и привлечение виновных лиц к административной ответственности за правонарушения в корпоративной сфере, например, на рынке ценных бумаг. Важную роль в этом процессе играет деятельность федеральной службы по финансовым рынкам и ее региональных отделений, а также федеральной антимонопольной службы и др. Нормативно-правовой базой данной деятельности являются ФЗ «О рынке ценных бумаг», ФЗ «О защите прав и законных интересов инвесторов на рынке ценных бумаг», ФЗ «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» и др.

Административные органы могут использовать такие меры административного воздействия, как составление предписаний и наложение штрафов. Административный кодекс включает в себя составы административных правонарушений, за которые могут быть привлечены к административной ответственности участники корпоративных правоотношений. Однако административные штрафы в соответствии с действующим законодательством может налагать только суд. В связи с этим процессуальное законодательство содержит правовые нормы, регулирующие порядок рассмотрения дел, возникающих из административных и иных публичных правоотношений.

3.4. Альтернативные процедуры разрешения корпоративных конфликтов

Судебная система, является неотъемлемым элементом государственного механизма регулирования конфликтов. Она достаточно эффективно функционирует в отраслях публичного права, и вместе с тем стоит на страже законных прав и интересов участников в гражданско-правовой сфере, в том числе корпоративной. Вместе с тем, корпоративные конф-

ликты в диспозитивной сфере гражданско-правовых отношений зачастую не требуют обязательного судебного регулирования.

Представляя себе последствия перевода корпоративного конфликта в суд, участники конфликта пытаются найти иные способы урегулирования разногласий, когда конфликт разрешается по воле и согласию противоборствующих сторон.

Конфликт и консенсус — важнейшие характеристики правовой системы. Консенсус основывается на стабильном согласии сторон, заинтересованных в разрешении конфликта, требует положительного решения на основе согласования позиции, компромисса, сотрудничества¹.

Неформальные способы и процедуры регулирования корпоративных конфликтов являются более мягкими и доверительными, что предопределяется предметом спора и согласованной позицией сторон о форме разрешения разногласия. Как отмечал О. Осипенко «... корпоративный конфликт не всегда выражает явный антагонизм интересов и соответствующих им намерений враждующих сторон. Компромиссность — природное свойство реальных корпоративных взаимоотношений. 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.

Юридическая конфликтология разрабатывает общие принципы разрешения конфликтов. Это знание является теоретической базой для отраслевых дисциплин, в том чис-

¹ Основы конфликтологии/ Под ред. В.Н. Кудрявцева. М., 1997, с. 162.

² Осипенко О. Современный корпоративный конфликт (природа, границы, разновидности, способы регулирования). — журнал «Вопросы экономики», 2003, №10, с. 55

ле — корпоративного права. Юридическая конфликтология дает критерии оценки, эффективности и обоснованности использования консенсуальной формы разрешения споров в различных отраслях права. Вполне уместно определение консенсуальной формы разрешения корпоративных конфликтов как альтернативной.

Изначально значение слова «альтернативный» ассоциируется с необходимостью выбора одного из двух возможных решений, поскольку его происхождение восходит к латинскому слову *alter* — «один из двух». Впоследствии употребление данного слова распространилось и на выбор из большого количества вариантов. Когда употребляют прилагательное «альтернативный», под этим уже понимают ситуацию, предполагающую многовариантность, определенный набор решений и их последствий.

Однако современное преобладающее значение слова «альтернативный» относится скорее к смысловому содержанию как «противопоставленный» общепризнанному, уже долго и прочно одобренному и принятому обществом. Подобная ситуация сложилась с «альтернативными методами» разрешения споров и конфликтов.

Альтернативное разрешение споров, как элемент правовой системы возникло и развивается по двум основным направлениям — в рамках действующей судебной системы (в публичной сфере), и вне ее (в сфере частного правового регулирования). Эти два направления находятся в постоянном взаимодействии и испытывают взаимное влияние. Тем не менее, каждое из них имеет свою специфику. Поэтому представляется целесообразным начать классификацию с их деления на две основные категории по основанию принадлежности к той или иной сфере правового регулирования: частные и публичные. Следует оговориться, что термин «публичные» в данном аспекте является в определенной мере ус-

ловным. Он указывает не на правовую природу альтернативных досудебных процедур (они представляют собой соединение частных и публичных элементов), а на их принадлежность к публичной государственной судебной системе.

К частным относятся процедуры, применяемые исключительно на основе добровольного волеизъявления сторон — переговоры, посредничество, арбитраж, мини-суд и т.п. Данные средства являются самостоятельными, независимыми в своем регулировании и существовании от судебной системы. Они характеризуются большей степенью диспозитивности с минимальным вмешательством со стороны государства. Роль последнего сводится к официальному признанию внесудебной системы альтернативного разрешения правовых споров и обеспечению надлежащих условий ее функционирования.

В развитых странах Запада альтернативные методы разрешения корпоративных конфликтов представлены достаточно широко, что определяется высоким уровнем развития рыночной системы.

Значительное количество публикаций, появившихся в последнее время, посвящено именно зарубежному опыту альтернативных процедур разрешения корпоративных конфликтов. За рубежом альтернативными способами разрешения споров рассматриваются от четверти до половины всех корпоративных конфликтов, а кое-где эта цифра выше. В некоторых государствах суды вообще не принимают соответствующие дела до рассмотрения их у медиатора¹.

Например, в США постепенное распространение альтернативных процедур разрешения корпоративных конфликтов, рост популярности этих процедур привели к существованию их многообразных форм. Так, сегодня американские юрис-

¹ Амелина Я. Бизнесмены хотят делить без суда. / <http://aksnews.ru/>

ты насчитывают около двадцати альтернатив¹. В теории американского права применяется классификация альтернативных средств по различным основаниям.

Наиболее традиционным является деление всех альтернативных форм на основные и комбинированные. К основным формам относятся:

- 1) переговоры, представляющие собой урегулирование спора непосредственно сторонами без участия иных лиц;
- 2) посредничество, означающее урегулирование спора с помощью независимого, нейтрального посредника, который содействует сторонам в достижении соглашения;
- 3) арбитраж — разрешение спора с помощью независимого, нейтрального лица — арбитра, который уполномочен вынести обязательное для сторон решение.

Критериями для такого деления являются участие в урегулировании спора третьего лица или его полномочия. Элементы этих трех видов входят составной частью во многие другие процедуры. Так, переговоры почти всегда имеют место в любой другой альтернативной форме. Посредничество и арбитраж части используются как предварительные процедуры до начала судебного разбирательства.

Кроме того, компоненты основных видов, смешиваясь друг с другом, образуют совершенно новые комбинированные формы. Например, такие как:

- 1) посредничество-арбитраж, означающее урегулирование спора с помощью посредника-арбитра, который в случае недостижения сторонами соглашения уполномочен разрешить спор в порядке арбитража;
- 2) мини-суд является широко применяемым способом для урегулирования коммерческих споров, получивших на-

¹ Arnold T. Why ADR? // Alternative Dispute Resolution How to Use it to Your Advantage ALI – ABA course of study. 1996. P. 19

звание от внешнего сходства с судебной процедурой и представляющий собой урегулирование спора с участием руководителей корпорации, юристов и третьего независимого лица, возглавляющего слушание дела;

3) независимая экспертиза по установлению фактических обстоятельств дела — процедура достижения сторонами соглашения на основе заключения квалифицированного специалиста, изучившего дело с точки зрения фактического состава и др.;

Иную классификацию, охватывающую все способы разрешения правовых споров, но указывающую на характер процедуры, использует американский профессор Л. Рискин. По этому критерию он формирует три группы:

1) состязательные процедуры: судебный процесс, административный процесс, арбитраж, частная судебная система;

2) консенсуальные процедуры: переговоры, посредничество, примирение, омбудсмен, независимая экспертиза по установлению обстоятельств дела;

3) смешанные процедуры, сочетающие консенсуальные и состязательные элементы: посредничество-арбитраж, минисуд.

Перечисленные классификации отражают различные и сходные аспекты в исследовании альтернативной сферы урегулирования конфликтов. Одни из них являются более общими и широкими, другие — более узкими и конкретными.

Необходимо отметить, что некоторые альтернативные формы рассмотрения споров существовали и ранее в нашем государстве. К их числу относятся постоянно действующие третейские суды — Морская арбитражная комиссия (МАК) и Внешнеторговая арбитражная комиссия (ВТАК), которые состояли при Торгово-промышленной палате СССР.

Действующее российское законодательство так же предусматривает некоторые альтернативные формы рассмотрения

споров. Так, в соответствии с пунктом 5 статьи 4 Арбитражного процессуального кодекса РФ спор передается на разрешение арбитражного суда после соблюдения претензионного или иного досудебного порядка урегулирования спора, если такой порядок установлен законом или предусмотрен договором.

По соглашению сторон подведомственный арбитражному суду спор, до принятия арбитражным судом первой инстанции судебного акта, которым заканчивается рассмотрение дела по существу, может быть передан сторонами на рассмотрение третейского суда (п. 6 ст. 4 АПК РФ).

Возможность передачи дела по соглашению сторон на рассмотрение третейского суда предусмотрена так же статьей 3 Гражданского процессуального кодекса РФ.

Арбитражный процессуальный кодекс РФ и Гражданский процессуальный кодекс РФ содержат правовые нормы, позволяющие сторонам на любой стадии процесса закончить дело миром, заключив мировое соглашение, которое подлежит утверждению судом.

Следует полагать, что развитие альтернативных методов будет характеризовать одно из наиболее важных направлений правовой политики российского государства.

Равноправные законопослушные участники корпоративных отношений, руководствуясь принципом «разрешено все, что не запрещено», могут для урегулирования корпоративных конфликтов прибегнуть к использованию негосударственных альтернативных процедур их разрешения.

Альтернативные квази-процедуры имеют ряд преимуществ в сравнении с государственным судопроизводством: оперативность и быстрота, оптимальная организация, самокупаемость, создание судебной практики, возможность участия в качестве арбитров и экспертов не только юристов, но и, например, специалистов фондового и биржевого рынка. Альтернативные процедуры основаны на началах обоюдной добровольности и

доверия, поэтому в процессе разрешения спора не нарушаются партнерские, деловые отношения сторон¹.

Несудебные формы разрешения корпоративных споров, как отмечалось ранее, широко распространены в американской правовой системе. Данные процедуры представляют для нас интерес с точки зрения их возможного использования в отечественной практике. В России создана Объединенная комиссия по корпоративной этике при Российском союзе промышленников и предпринимателей, целью которой является внесудебное разрешение корпоративных споров. Как отмечал вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей Б.Титов «Комиссия начала функционировать в 2003 году, и в период с января по декабрь 2003 года за консультациями по вопросам внесудебного разрешения споров в комиссию обращались представители пятнадцати компаний, однако официально оформить свои претензии пожелали лишь пять из них. В то же время в США система альтернативных споров существует в течение нескольких лет и рассматривает по десять тысяч конфликтов ежегодно»².

Обычно в отечественной практике консенсуальные процедуры классифицируют по следующим признакам: досудебные и судебные, обязывающие и необязывающие³.

К числу указанных процедур в настоящее время можно отнести: третейский суд, претензионную процедуру, мировое соглашение, переговоры, посредничество (медиация), примирение. Некоторые из перечисленных консенсуальных процедур следует рассмотреть подробнее.

В Российской Федерации могут образовываться постоянно действующие третейские суды и третейские суды для разреше-

¹ Решетникова И.В., Ярков В.В. Гражданское право и гражданский процесс в современной России. М., 1999. с.121, 123

² Киселева О. В России корпоративные конфликты — двигатель экономики и... права /<http://www.oviont.ru/>

³ Клеандров М.И. Арбитражный процесс. Тюмень, 1996. с.123-130

ния конкретного спора. Постоянно действующие третейские суды образуются торговыми палатами, биржами, общественными объединениями предпринимателей и потребителей, иными организациями — юридическими лицами и их объединениями (ассоциациями, союзами) и действуют при этих организациях — юридических лицах. Примером тому может быть Третейский суд для разрешения экономических споров при Торгово-промышленной палате Российской Федерации.

Порядок образования третейского суда для разрешения конкретного спора определяется по соглашению сторон. Если в соглашении сторон порядок образования третейского суда для разрешения конкретного спора не определен, то применяются положения Федерального закона «О третейских судах в Российской Федерации».

В третейском суде процессу присущ состязательный характер. В отличие от судебного процесса в данном случае строго не регламентирована процедура разбирательства, процесс предоставления и оценки доказательств. Принцип публичности в третейском суде не применяется. Процесс чаще всего проходит за закрытыми дверями.

Стороны, заключившие третейское соглашение, принимают на себя обязанность добровольно исполнять решение третейского суда. Если в третейском соглашении не предусмотрено, что решение третейского суда является окончательным, стороны вправе при несогласии с решением суда передать дело в суд, прибегнув к императивной процедуре.

В случае неисполнения решения третейского суда добровольно в установленный срок, оно подлежит принудительному исполнению. Принудительное исполнение решения третейского суда осуществляется по правилам исполнительного производства на основании выданного компетентным судом исполнительного листа на принудительное исполнение решения третейского суда.

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. Помогая достичь соглашения, он не наделен полномочиями выносить какое-либо решение. В России нет никаких законодательных ограничений по использованию медиаторских процедур, и эту систему необходимо развивать.

Поскольку посредник отвечает за организацию конструктивного взаимодействия конфликтующих сторон, он должен быть прекрасным коммуникатором, хорошим слушателем, энергичным, творческим, терпеливым человеком.

Основные функции посредника: получить согласие сторон на участие в процессе посреднических переговоров; учредить и интерпретировать протокол переговоров; контролировать процесс «открытой коммуникации» между участниками.

Посредник встречается с потенциальными соперниками для выяснения их восприятия основного спорного вопроса. В случае отсутствия информации, посредник должен организовать ее поиск, например, обратиться к экспертам, создать комиссию и т.д. Определив предмет спора, он информирует стороны о том, каким образом подобные проблемы решались прежде. Он объясняет эффективность и преимущества посредничества относительно традиционных методов решения проблем и возможностей эскалации напряжения. В то же время он выясняет возможные различия в культуре реагирования соперников на следующие обстоятельства: идею внешней помощи в организации процесса переговоров; межличностный конфликт; уровень квалификации посред-

ника; предлагаемые технологии; расписание переговорного процесса и размер гонорара.

Он информирует об основных нормах и правилах поведения, предупреждает о возможности в процессе переговоров выдвигать требования, превышающие начальные предложения, обрисовывает предстоящую повестку дня и т.д.

Не умаляя значимости предварительного этапа, скажем, что основное поле деятельности посредника сосредоточено на контроле межпереговорных отношений.

Одним из основных стратегических направлений, обеспечивающих достижение согласия при разрешении корпоративного конфликта, являются переговоры, которые выступают необходимым элементом любой консенсуальной процедуры.

Переговоры являются одним из важных элементов межличностного общения. Переговоры — это взаимоотношения, ориентированные на достижение соглашения между сторонами с предполагаемым или действительным конфликтом интересов. Цивилизованные формы ведения переговоров заключаются не в том, чтобы победить противника, а в том, чтобы достичь равноправного соглашения, приемлемого для обеих сторон. Для этого требуется совместный поиск решения в процессе переговоров, строящийся на основе консенсуса или компромисса. Основное различие состоит в том, что для достижения компромисса достаточно учитывать только проблемы, лежащие на поверхности, тогда как в случае консенсуса необходимо глубже проникать в причины конфликта, чтобы отыскать скрытые потребности и интересы сторон.

Переговоры допустимы тогда, когда односторонние действия невозможны или невыгодны, когда отсутствуют строгие законодательно урегулированные процедуры. В случае уверенности каждой стороны в эффективном самостоятельном решении, переговоры проводить нецелесообразно.

Однако прежде чем сесть за стол переговоров, следует убедить оппонирующую сторону в их целесообразности, для чего используется ряд приемов. Следует начать с поддержки общественного мнения. Далее полезно привлечь внимание лиц, способных своим авторитетом стимулировать оппонентов к ведению переговоров. Нуждается в своеобразной рекламе и сама процедура переговоров по сравнению с другими методами воздействия. К переговорам также подталкивает очевидность неизбежных издержек при продолжении сложившегося хода событий. Отсюда полезность аргументации фактами. Надо провести хотя бы одну встречу за переговорным столом, далее процесс пойдет легче.

Для проведения переговоров необходима определенная подготовка. Для чего используются разные вспомогательные средства, в частности карта анализа конфликта, в которой обязательно заполняются следующие столбцы: участники, спорные вопросы, важность спорных вопросов, источник влияния, позиции, предложения, заинтересованность в работе с другими участниками, другие комментарии. В тех же целях может быть использован более детализированный план ведения переговоров.

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

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

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 мо-

жет 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.

Однако следует отметить, что альтернативные процедуры имеют и определенные недостатки. К недостаткам альтернативных форм рассмотрения и разрешения корпоративных конфликтов следует отнести:

- 1) зависимость эффективности форм от сотрудничества сторон конфликта;
- 2) большая осторожность и щепетильность при составлении соглашения о третейском суде *ad hoc*, направленные на минимизацию возникновения трудностей, и, как следствие, — высокие издержки сторон;
- 3) принижение значения третейского суда, так как принудительное исполнение его решений происходит после того, как арбитражный суд обеспечивает его принудительное исполнение;
- 4) сложность применения третейского разбирательства при наличии множественности лиц на стороне истца или ответчика. Двоим всегда легче договориться о форме разрешения конфликта.

В тоже время, анализ перечисленных недостатков альтернативных процедур позволяет сделать вывод о том, что альтернативные формы разрешения конфликтов имеют больше достоинств, чем недостатков.

Председатель Объединенной комиссии по корпоративной этике Б. Титов указывал, что главным регулятором корпоративных споров должно быть государство. Но в помощь ему необходима система внесудебного рассмотрения споров, первым шагом к которой является руководимая им комиссия с корпусом арбитров в 69 человек. Два года работы показали, что комиссия нужна профессиональному сообществу, поскольку часть корпоративных конфликтов может быть решена именно на стадии посредничества и медиаторства или арбитража, без обращения в суд. Итогом этого, по мнению Б. Титова должно стать рассмотрение всех корпоративных споров сначала в комиссии по этике, и лишь потом, при невозможности разрешить спор — в суде.

Рассматривая альтернативные способы урегулирования споров, следует отметить, что законодательство России не рассматривает детально вопрос о внутрикорпоративном порядке разрешения конфликтов, хотя и не исключает указанной возможности.

Большим шагом вперед на пути развития внутрикорпоративного или досудебного порядка разрешения спора является принятие Кодекса корпоративного поведения. Кодекс был одобрен Правительством РФ и обнародован ФКЦБ РФ 4 апреля 2002 года. Он представляет собой детализацию положений действующих законов и нормативных актов, а также содержит методические указания, практические рекомендации и формы отчетности, обеспечивающие надлежащее управление предприятием, соблюдение интересов и прав всех сторон корпоративных отношений, с учетом сложившейся отечественной и зарубежной практики корпоративного поведения. Кодекс носит рекомендательный характер и основан на принципе добровольности в применении.

Несмотря на то, что проблема корпоративного управления за рубежом возникла в конце XIX начале XX веков с появле-

нием крупных корпораций, вплотную подойти к разработке системного подхода к корпоративному управлению смогли только в начале 90-х годов XX столетия. Первые Кодексы корпоративного управления («Cadbury Report» в Великобритании, «General Motors Board of Directors Guidelines» в США и «Dey Report» в Канаде) стали образцами для других компаний, а некоторые из них даже рекомендованы корпорациям регулирующими органами как целостные документы. В настоящее время в большинстве развитых стран на добровольной основе действуют кодексы корпоративного управления.

В целях повышения эффективности корпоративного управления в мировой практике сформировались подходы по совершенствованию работы Совета директоров, как органа, осуществляющего общее руководство деятельностью компании. Одним из таких подходов является создание в рамках Совета директоров специальных органов — комитетов, цель деятельности которых состоит в более детальном изучении важнейших вопросов перед вынесением их на Совет директоров и подготовке рекомендаций для принятия решений по этим вопросам.

Говоря о формировании комитетов Совета директоров в зарубежных компаниях, стоит отметить, что, следуя рекомендациям кодексов корпоративного управления, в них, как правило, обязательно наличествуют три комитета: по аудиту, вознаграждениям и назначениям. Создание же иных комитетов зависит от специфики деятельности, организационной структуры и общей корпоративной культуры компаний.

Согласно статье 5 Гражданского кодекса Российской Федерации сложившиеся и широко применяемые в какой-либо области предпринимательской деятельности правила поведения, не предусмотренные законодательством, называются обычаями делового оборота. Надо отметить, что пока этот инструмент регулирования гражданско — правовых отношений применяется крайне редко. Но по мере развития рыноч-

ной экономики его роль и значение будут, несомненно, возрастать. Кодекса корпоративного управления относится к обычаям делового оборота и призван способствовать формированию ответственных, честных и эффективных отношений между менеджментом и участниками корпорации.

В соответствии с этим документом, членам Совета директоров рекомендуется активно участвовать в работе комитетов. Предлагается создавать следующие комитеты:

1) комитет по стратегическому планированию — способствует повышению эффективности деятельности компании в долгосрочной перспективе, акцентированию внимания на стратегических направлениях деятельности;

2) комитет по кадрам и вознаграждениям — способствует привлечению к управлению компанией квалифицированных специалистов и созданию необходимых стимулов для их успешной работы;

3) комитет по аудиту — обеспечивает контроль Совета директоров за финансово-хозяйственной деятельностью компании;

4) комитет по урегулированию корпоративных конфликтов — способствует предотвращению и эффективному разрешению корпоративных конфликтов.

Возможно создание и других комитетов, в частности, по управлению рисками, по этике.

Основная рекомендация кодекса по урегулированию корпоративных конфликтов заключается в возложении этой обязанности на единоличный исполнительный орган общества по вопросам, принятие решений по которым не отнесено к компетенции иных органов общества. При этом единоличный исполнительный орган самостоятельно определяет порядок урегулирования корпоративных конфликтов.

Если предметом корпоративного конфликта является вопрос, относящийся к компетенции совета директоров общества, то це-

лесообразно именно этому органу осуществлять урегулирование такого конфликта. Для этого совет директоров даже может создавать специальный комитет по урегулированию корпоративных конфликтов, который может работать на постоянной или временной основе, для рассмотрения конкретного спора.

В результате рассмотрения конфликта его стороны могут подписать соглашение, которое может быть оформлено как решение соответствующего органа общества. Для обеспечения принятия объективного решения конфликта, в его урегулировании не должно принимать участие лицо, чьи интересы затрагивает данный конфликт. Например, если конфликт затрагивает или может затронуть интересы генерального директора общества, то его урегулирование необходимо передать в совет директоров или его комитет. Если конфликт затрагивает интересы какого-либо члена совета директоров, то он не должен принимать участие в его урегулировании.

При возникновении корпоративного конфликта между участниками, лицо, исполняющее обязанности единоличного исполнительного органа, может предложить участникам услуги общества в качестве посредника по урегулированию данного конфликта. Участники конфликта могут в качестве посредника обратиться к совету директоров общества или его комитету по урегулированию корпоративных конфликтов.

Позитивно, что в российской практике корпоративного управления Кодекс начинает активно внедряться. В частности, подобные документы уже разработаны и действуют в таких компаниях, как ОАО «Газпром», ОАО «НК «ЮКОС», ОАО «Сибнефть», РАО «ЕЭС России», ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат». В этих компаниях функционируют комитеты по аудиту, по вознаграждениям, по корпоративной политике и назначениям, по финансовым вопросам.

Деятельность саморегулируемых организаций (СРО) профессиональных участников рынка ценных бумаг также призна-

на обеспечить быструю и своевременную защиту интересов владельцев ценных бумаг и иных клиентов профессиональных участников рынка ценных бумаг. Правила о СРО содержат положения и об ответственности, в том числе санкции и иные меры в отношении членов организации, их должностных лиц, нарушивших права инвесторов. Властный характер полномочий СРО схож с полномочиями государственных органов, осуществляющих регулирование рынка ценных бумаг.

Тем не менее, основным способом защиты прав инвесторов СРО является не столько принятие ими норм, непосредственно направленных на такую защиту, сколько разработка и принятие общих регулятивных и охранительных мер. При этом они исходят из того, что требования, предъявляемые ими к своим участникам, должны быть выше уровня, установленного актами федеральной службы по финансовым рынкам. Этот принцип косвенным образом защищает права инвесторов, поскольку жесткое регулирование и жесткие санкции за нарушение регулятивных норм вынуждают профессиональных участников повышать стандарты своей деятельности, а следовательно, соблюдать права инвесторов.

В настоящее время в России все более значимую роль в формировании надлежащей системы корпоративного управления начинают играть различные негосударственные институты. На сегодняшний день в России действует целый ряд подобных организаций. В их числе Ассоциация по защите прав инвесторов, Институт фондового рынка и управления, Институт корпоративного права и управления, Российский институт директоров и др. Деятельность этих негосударственных институтов формирует и развивает культуру корпоративного поведения, которая цементирует общий каркас системы корпоративного поведения, созданный правом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Во введении мы обозначили целью данной работы комплексную научную характеристику сущности корпорации, а также комплексную научную характеристику сущности, содержания и целей корпоративного конфликта, динамики его развития, многоаспектный анализ основных проблем его правового регулирования и разрешения на практике, а также разработку на этом основании предложений по повышению эффективности подобных действий.

Проведенное нами исследование российского и зарубежного законодательства, трудов ученых, а также судебной и административной практики применения законодательства в сфере корпоративных правоотношений позволяет сформулировать основные выводы, положения, а также рекомендации обобщающего характера:

1. Необходимо ввести в действующее гражданское законодательство распространенное и устоявшееся в деловом обороте понятия «корпорация» и, тем самым, предоставить возможность классификации юридических лиц по принципу отнесения к организациям корпоративного и некорпоративного типа. К основным критериям, отличающим корпорацию от организаций некорпоративного типа, следует отнести: принцип членства участников и формирование имущества корпорации за счет вкладов (взносов) учредителей (участников). Корпорации, как правило, организуются на началах самоуправления.

В связи с этим следует внести соответствующие изменения в Главу 4 Гражданского кодекса Российской Федерации, путем дополнения ее статьей 49.1. «Организация корпоративного типа (корпорация)». В качестве одного из возможных определений корпорации предлагается следующее: *«Корпорация — зарегистрированная в определяемом законом порядке организация, основывающаяся на членстве ее учредителей (участников), формирующих имущество корпорации за счет внесения соответствующих вкладов (взносов) и получивших возможность управлять ее делами в порядке и форме, установленной законодательством и учредительными документами для осуществления не запрещенных законом видов деятельности. В качестве корпорации могут регистрироваться как коммерческие, так и некоммерческие организации».*

2. Из числа юридических лиц, созданных в соответствии с законодательством Российской Федерации, к организациям корпоративного типа могут быть отнесены хозяйственные товарищества и общества, производственные и потребительские кооперативы, ассоциации и союзы и др.

3. Необходимо определить понятие «корпоративные правоотношения», поскольку оно отсутствует в действующей доктрине гражданского права. В связи с этим предлагается одно из возможных определений корпоративных правоотношений: *Корпоративные правоотношения — это такие внутренние отношения, которые связаны с реализацией прав и с исполнением обязанностей учредителей (участников) корпорации.*

Корпоративные правоотношения являются имущественными правоотношениями, относятся к гражданско-правовым правоотношениям, основаны на равенстве их участников и соответственно регулируются при помощи гражданско-правового метода.

4. Необходимо определить понятие «корпоративный конфликт», поскольку на сегодняшний день данное понятия не яв-

ляется правовыми. К основным критериям корпоративного конфликта следует отнести: а) 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; б) правовое противоборство сторон конфликта, обусловленное противоположностью целей и интересов участников корпоративных правоотношений; в) объектом конфликта являются корпоративные правоотношения, а также иные правоотношения, связанные с деятельностью корпорации, либо с требованиями, предъявляемыми в интересах корпорации; г) основой конфликта являются, в частности, желание получить возможность контролировать и направлять поведение другой стороны, либо изменить свой статус и юридическое состояние.

В качестве одного из возможных определений корпоративного конфликта предлагается следующее: *Корпоративный конфликт — это спор между участниками корпорации, либо между участником(ми) корпорации и корпорацией, объектом которого являются корпоративные правоотношения, а также иные правоотношения, связанные с деятельностью корпорации, либо с требованиями, предъявляемыми в интересах корпорации, а также спор между участником(ми) корпорации или корпорацией, с одной стороны, и иными лицами (исполнительные органы корпорации, держатель реестра владельцев ценных бумаг, депозитарий, внешний инвестор), с другой стороны, если он затрагивает или может затронуть отношения внутри корпорации, обусловленный противоположными целями и интересами сторон конфликта в связи с желанием контролировать и направлять поведение другой стороны, либо изменить свой статус и юридическое состояние.*

5. Корпоративные конфликты являются конфликтами внутриорганизационными, возникающими и развивающи-

мися внутри юридического лица. При этом корпоративные конфликты свойственны не всем организациям, а только тем, которые относятся к организациям корпоративного типа.

6. Многообразие корпоративных конфликтов, а также потребность выявления оптимального метода реагирования в конкретной спорной ситуации обуславливают необходимость проведения классификации корпоративных конфликтов. Критерии классификации корпоративных конфликтов могут быть выдвинуты по нескольким основаниям: а) по составу участников конфликта (стороны корпоративного конфликта); б) по целям, преследуемым участниками конфликта; в) по методам, используемым участниками конфликтов для достижения поставленных целей; г) по способам прекращения корпоративного конфликта; д) по последствиям конфликта для его участников и корпорации. В частности, для конфликтов группы «б», целью которых является разрешение текущих противоречий, а также для конфликтов группы «г», компромиссных по способу прекращения, предпочтительным будет применение альтернативных процедур разрешения корпоративных конфликтов. В то же время для разрешения конфликтов группы «б», целью которых является передел собственности или корпоративный шантаж, а также для разрешения конфликтов группы «г», антагонистских по способу прекращения, предпочтительными представляются применение судебных и административных процедур, обращение в правоохранительные органы.

7. Корпоративный конфликт представляет собой процесс динамичный развивающийся. В своем развитии корпоративный конфликт проходит три периода: 1) предконфликтная ситуация; 2) открытый конфликт, включающий в себя этапы начала, развития и завершения конфликта; 3) послеконфликтный период.

8. Субъектами корпоративных конфликтов выступают корпорация, участники корпорации, управляющие корпорацией. Объектом корпоративных конфликтов являются отношения, связанные с реализацией прав участников корпорации, а также имущество корпорации.

9. Сложившееся в отечественной практике мнение о сугубо негативной роли корпоративных конфликтов является ошибочным. Корпоративные конфликты на практике могут выполнять как конструктивные, так и деструктивные функции. В первом случае конфликт выступает в роли «катализатора», ускоряющего корпоративные правоотношения и социальный прогресс в целом, во втором несет в себе разрушительные деструктивные тенденции, оказывающие негативное влияние на целостность корпорации и стабильность ее деятельности. В связи с этим необходимо противодействие не корпоративным конфликтам в целом, а лишь недобросовестным действиям участников корпоративного конфликта в процессе самого конфликта

10. Практическая действительность показывает, что происходящие в обществе интеграционные процессы не всегда охватываются отраженным в гражданском законодательстве понятием реорганизация юридического лица. К таким процессам, в частности, относится процедура поглощения юридического лица. В связи с этим необходимо внести изменения в Гражданский кодекс Российской Федерации путем дополнения его статьей 57.1. «Поглощение юридического лица» следующего содержания: «1. Поглощение одного юридического лица другим юридическим лицом является способом интеграции юридических лиц без прекращения поглощаемого юридического лица. 2. При поглощении одного юридического лица другим юридическим лицом последнее приобретает права участия в уставном (складочном) капитале первого юридического лица и/или приобретает имущество первого юридического лица,

либо иным образом приобретает возможность определять решения, принимаемые первым юридическим лицом. 3. Поглощение юридического лица может быть осуществлено по решению учредителей (участников) юридических лиц, участвующих в процедуре поглощения, либо по решению органов этих юридических лиц, уполномоченных на то учредительными документами».

11. В Гражданском кодексе Российской Федерации некорректно закреплять понятие «недружественное поглощение юридического лица», поскольку тем самым ему придается статус юридического факта со всеми вытекающими последствиями. Употребление понятия «недружественное поглощение» возможно в качестве бизнес-термина. При этом под недружественным поглощением следует понимать поглощение, осуществляемое помимо воли исполнительных органов поглощаемого юридического лица и/или помимо воли участника поглощаемого юридического лица, который в соответствии с требованиями закона может повлиять на решение о поглощении.

12. Введение в действующее гражданское законодательство понятий «корпорация», «корпоративный конфликт», «поглощение юридического лица» потребует также введение в законодательство специальных норм, посвященных процедуре рассмотрения споров, вытекающих из корпоративных правоотношений. Учитывая опыт зарубежного законодательства и судебной практики, а также природу корпоративных конфликтов, следует более широко использовать при разрешении корпоративных конфликтов существующие альтернативные процедуры их разрешения, а именно: третейский суд, претензионный или иной досудебный порядок урегулирования спора, мировое соглашение. В перспективе специфика корпоративных правоотношений, отличительным свойством которых является компромиссность, потребует также введения в зако-

нодательство таких альтернативных процедур, как переговоры, посредничество (медиация), независимая экспертиза по установлению обстоятельств дела, примирение и др.

13. Основными направлениями совершенствования законодательства в сфере корпоративных правоотношений видятся следующие:

1) В целях стабилизации гражданского оборота и исключения оснований для корпоративных споров следует внести изменения в Федеральный закон от 8 августа 2001 года № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», дополнив в пункте 1 статьи 17 Закона перечень документов, предоставляемых регистрирующему органу, договором, подтверждающим отчуждение доли в уставном капитале общества.

2) Необходимо законодательно ограничить сроки исковой давности, в рамках которых допускается предъявление требований, приводящих к аннулированию юридического лица как субъекта права. В связи с этим следует включить в Федеральный закон от 8 августа 2001 года № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» нормы о сокращенных сроках исковой давности по искам о признании недействительными актов государственной регистрации юридических лиц, в том числе при их реорганизации, или внесении изменений в учредительные документы.

3) Необходимо дополнить корпоративное законодательство правовыми нормами, предусматривающими обязательное наличие письменного согласия лица на занятие должности в выборных органах управления корпорации, кандидатура которого предлагается для включения в список для голосования.

4) Следует внести изменения в часть 1 статьи 33 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации,

уточняющие перечень категорий корпоративных споров, относящихся к специальной подведомственности арбитражного суда.

5) В целях предотвращения инициирования корпоративных споров, тесно связанных между собой, в различных судах, следует установить в действующем законодательстве исключительную подсудность всех дел по корпоративным спорам. Все подобные споры должны рассматриваться судом по месту нахождения соответствующего юридического лица.

6) Для исключения возможности принятия противоречащих судебных актов в отношении юридического лица в одном суде, следует ввести в действующее законодательство правило об обязательном соединении в одно производство тесно связанных между собой требований, вытекающих из корпоративных правоотношений.

7) Чтобы облегчить судам разрешение в ходе судебного заседания ситуации с «конфликтом полномочий» представителей юридического лица, вызванным наличием параллельных органов управления, следует ввести в процессуальное законодательство норму, устанавливающую правило, согласно которого при конфликте полномочий к участию в процессе должны допускаться все явившиеся в судебное заседание представители. Однако при таких обстоятельствах суд должен рассматривать спор по существу и выносить решение, не принимая отказ от иска, не утверждая мировое соглашение, заключенное между сторонами.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

I. Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. — М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. — 64 с.
2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 17.06.1996, № 25, ст. 2954.
3. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 29.07.2002, № 30, ст. 3012.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 18.11.2002, № 46, ст. 4532.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 05.12.1994, № 32, ст. 3301.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.11.1996 // «Собрание законодательства РФ», 29.01.1996, № 5, ст. 410.
7. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья) от 26.11.2001 // «Собрание законодательства РФ», 03.12.2001, № 49, ст. 4552.
8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1.
9. Федеральный Конституционный Закон Российской Федерации от 21 июля 1994 г. №1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 25.07.1994, №13, ст. 1447.

10. Федеральный Конституционный Закон Российской Федерации от 31 декабря 1996 г. №1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 06.01.1997, № 1, ст. 1.
11. Закон «О статусе судей» от 26.06.1992 №3132-1 // «Российская газета», №170, 29.07.1992.
12. Федеральный Конституционный Закон Российской Федерации от 28 апреля 1995 г. №1-ФКЗ «Об арбитражных судах в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 01.05.1995, №18, ст. 1589.
13. Закон Российской Федерации от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 20.11.1995, № 47, ст. 4472.
14. Закон Российской Федерации от 18.04.1991 №1026-1 «О милиции» (с изменениями и дополнениями) // «Ведомости СНД и ВС РСФСР», 18.04.1991, № 16, ст. 503.
15. Закон Российской Федерации от 27 апреля 1993 г. №4866-1 «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» (с изменениями и дополнениями) // «Ведомости СНД и ВС РСФСР», 13.05.1993, № 19, ст. 685.
16. Федеральный Закон Российской Федерации от 21.07.1997 №119-ФЗ «Об исполнительном производстве» // «Собрание законодательства РФ», 28.07.1997, № 30, ст. 3591.
17. Федеральный Закон Российской Федерации от 23 ноября 1995 г. №175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 27.11.1995, № 48, ст. 4557.
18. Федеральный Закон Российской Федерации от 26.12.1995 №208-ФЗ «Об акционерных обществах» // «Собрание законодательства РФ», 01.01.1996, № 1, ст. 1.
19. Федеральный Закон Российской Федерации от 08.12.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» // «Собрание законодательства РФ», 16.02.1998, № 7, ст. 785.
20. Федеральный закон Российской Федерации от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» // «Собрание законодательства РФ», 15.01.1996, №3, ст. 145.

21. Федеральный Закон Российской Федерации от 08.05.1996 №41-ФЗ «О производственных кооперативах» // «Собрание законодательства РФ», 13.05.1996, № 20, ст. 2321.
22. Федеральный Закон Российской Федерации от 22.04.1996 №39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 22.04.1996, № 17, ст. 1918.
23. Федеральный Закон Российской Федерации от 05.03.1999 №46-ФЗ «О защите прав и законных интересов инвесторов на рынке ценных бумаг» (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 08.03.1999, № 10, ст. 1163.
24. Федеральный Закон Российской Федерации от 21.12.2001 №178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 28.01.2002, № 4, ст. 251.
25. Федеральный Закон Российской Федерации от 25.02.1999 №39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 01.03.1999, №9, ст. 1096.
26. Федеральный Закон Российской Федерации от 26.10.2002 №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 28.10.2002, № 43, ст. 4190.
27. Федеральный Закон Российской Федерации от 23.06.1999 № 117-ФЗ «О защите конкуренции на рынке финансовых услуг» (с изменениями и дополнениями) // «Собрание законодательства РФ», 28.06.1999, № 26, ст. 3174.
28. Закон РСФСР от 22.03.1991 №948-1 «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» (с изменениями и дополнениями) // «Бюллетень нормативных актов», № 2–3, 1992.
29. Закон РСФСР от 26.06.1991 №1488-1 «Об инвестиционной деятельности в РСФСР» (с изменениями и дополнениями) // «Бюллетень нормативных актов», № 2–3, 1992.
30. Федеральный Закон Российской Федерации от 08.08.2001 №129-ФЗ (ред. от 02.11.2004) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // «Собрание законодательства РФ», 13.08.2001, №33 (часть I), ст. 3431.

31. Указ Президента Российской Федерации от 18.08.1996 №1210 «О мерах по защите прав акционеров и обеспечению интересов государства как собственника и акционера» (с изменениями и дополнениями) // «Российская газета», № 162, 27.08.1996.

32. Указ Президента Российской Федерации от 24.12.1993 № 2284 «О государственной программе приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // «Собрание актов Президента и Правительства РФ», 03.01.1994, № 1, ст. 2.

33. Постановление Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг от 31 мая 2002 г. №17/пс «Об утверждении положения о дополнительных требованиях к порядку подготовки, созыва и проведения общего собрания акционеров» // «Российская газета», № 130, 18.07.2002.

34. Приказ министерства Российской Федерации по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства от 13.08.1999 №276 «Об утверждении положения о порядке предоставления антимонопольным органам ходатайств и уведомлений в соответствии с требованиями статей 17 и 18 Закона Российской Федерации «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», № 1, 03.01.2000.

35. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации и Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 01.07.1996 №6/8 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» // «Бюллетень Верховного Суда РФ», № 9, 1996.

36. Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 25.02.1998 №8 «О некоторых вопросах практики разрешения споров, связанных с защитой права собственности и других вещных прав» // «Вестник ВАС РФ», № 10, 1998.

37. Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 18 ноября 2003 г. № 19 «О некоторых вопросах применения Федерального закона «Об акционерных обществах» // «Вестник ВАС РФ», № 1, 2004.

38. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации и Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации №90/

14 от 09.12.1999 г. «О некоторых вопросах применения Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» // «Хозяйство и право», № 3, 2000.

39. Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 09 июля 2003 г. №11 «О практике рассмотрения арбитражными судами заявлений о принятии обеспечительных мер, связанных с запретом проводить общие собрания акционеров» // «Хозяйство и право», № 9, 2003.

40. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 ноября 2003 г. № 17 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ» // «Бюллетень Верховного Суда РФ», №1, 2004.

II. Книги и монографии

1. Алексеев С.С. Общая теория права. Т. 1,2. М.: Юрид.лит., 1982
2. Андреев В.К. Право собственности в России. М., 1998.
3. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для вузов. М, 1996.
4. Андреев В.И. Конфликтология: искусство спора, ведения переговоров, разрешение конфликтов. Казань: Фирма «СКАМ», 1992.
5. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. М. 1999.
6. Баглай М.В., Габричидзе Б.Н. Конституционное право Российской Федерации: Учебник для вузов. М.: Изд. Группа ИНФРА-М-КОДЕКС, 1996.
7. Бахрах Д.Н. Административное право. М., 1993.
8. Белкин А.С. и др. Конфликтология: наука о гармонии. Екатеринбург, 1995.
9. Белых В.С. Правовое регулирование предпринимательской деятельности в России: монография. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. — 432 с.
10. Берман Г.Д. Западная традиция права: эпоха формирования. М., 1998.
11. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание конфликт! Изд. 2-е. Новосибирск: Наука. Сиб. отделение. 1989.
12. Величко А.М. Государственные идеалы России и Запада. Параллели правовых культур. СПб., 1999.

13. Виноградова Е.А. Третейский суд в России. Законодательство. Практика. Комментарии. М.: БЕК, 1994.
14. Гаврилов О.А. Стратегия правотворчества и социальное прогнозирование. М.: ИГП РАН, 1993.
15. Гегель. Философия права. М.: Мысль, 1990.
16. Герасименко И.Я., Юсупов Р.М. Социометрия конфликта. СПб.: Институт информатики и автоматизации, 1994.
17. Глухова А.В. Типология политических конфликтов. Воронеж, 1997.
18. Гражданское и торговое право капиталистических государств. Учебник под ред. Е.А. Васильева. М. 1993.
19. Гражданское право. Учебник под ред. Е.А. Суханова. М. 2003.
20. Гревцов Ю.И. Правовые отношения и осуществление права. Л., 1987.
21. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб., 2000.
22. Данакин М.С., Дятченко Л.И. Технологии сотрудничества и противоборства. Белгород, 1993.
23. Дмитриев А.В., Кудрявцев В.И., Кудрявцев С.В. Введение в общую теорию конфликта. М., 1993.
24. Елисейкин П.Ф. Гражданские процессуальные правоотношения. Ярославль, 1975.
25. Жеребин В.С. Правовая конфликтология. Ч.1. Владимир, 1998.
26. Жеребин В.С. Правовая конфликтология: Курс лекций Ч.2. Владимир, 1999.
27. Зайцев А.И., Кузнецов Н.В., Савельева Т.А. Негосударственные процедуры урегулирования правовых споров. Саратов, 2000.
28. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. М.: Экономика, 1990.
29. Иеринг Р. Борьба за право. / Пер. с нем. М.: Феникс, 1993.
30. Казимирчук В.П. Достижение консенсуса. / В.кн.: Юридическая конфликтология/ Отв. Ред. В.Н. Кудрявцев. М., 1995.
31. Казимирчук В.П. Право и методы его изучения. М.: Юрид. лит-ра, 1965.
32. Кашанина Т.В. Корпоративное (внутрифирменное право). М. 2003.
33. Кибенко Е.Р. Корпоративное право Великобритании. Киев. 2003.

34. Кикоть В.Я., Липницкий А.В. Конфликтология. Введение в теорию и практику управления конфликтами. СПб., 2000.
35. Клейн Н.И., Марышева Н.И. Разрешение в странах СНГ споров, связанных с осуществлением хозяйственной деятельности. М., 1993.
36. Козер Л. Социальный конфликт и теория социальных изменений. СПб., 1997.
37. Конфликтология. // Под ред. А.С. Кармина. СПб., 1999.
38. Конфликты в современной России (проблемы анализа и регулирования) // Под ред. Е.И. Степанова. М., 1999.
39. Кодекс корпоративного поведения. М. 2003.
40. Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления. М. 2002.
41. Лапаева В.В. Социально-политические конфликты и право. Драма российского закона. М., 1996.
42. Лебедева М.М. Вам предстоит переговоры. М., 1993.
43. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. Перевод с английского. М., 1996.
44. Могилевский С.Д. Органы управления хозяйственными обществами. М., «Дело», 2001.
45. Носырев Н.И. Альтернативное разрешение гражданско-правовых споров в США. Воронеж, 1999.
46. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: АЗЪ, 1996.
47. Оль П.А. Понятие субъекта в теории права. СПб., 2000.
48. Основы конфликтологии. // Под ред. В.Н. Кудрявцева. М., 1997.
49. Осинковский А.Д. Акционер против акционерного общества. Санкт-Петербург, 2004.
50. Осипенко О.В. Институты корпоративного управления и акционерные конфликты в России. М.: ИКФ ЭКМОС, 2004.
51. Радченко В.Л. Социально-экономические и организационно-методические предпосылки развития альтернативного разрешения споров в России. Ростов-на-Дону, 2000.
52. Развитие альтернативных форм разрешения правовых конфликтов. // Сборник научных статей. Под ред. М.В. Немытиной. Саратов, 2000.

53. Сыроедова О.Н. Акционерное право США и России (сравнительный анализ). М. Спарк, 1996.
54. Толстой Ю.К. К разработке теории юридического лица на современном этапе. Проблемы современного гражданского права. // Сборник статей. М., 2001.
55. Хвостов В.М. Система римского права. М. Спарк, 1996.
56. Чумиков А.Н. Социально-политический конфликт: теоретические и прикладные аспекты. М., 1993.
57. Юридический конфликт: процедура разрешения // Отв. ред. В.Н. Кудрявцев. Ч.3. М., 1995.
58. Юридический конфликт: сферы и механизмы. (Юридическая конфликтология. Часть 2). М., 1994.

III. Статьи

1. Амелин В.Н. Сущность, структура, типология и способы разрешения социальных конфликтов. // Вестник МГУ. Серия 12. Социально-политическое исследование. 1991. №6. с. 64-74.
2. Адреенкова Н.В., Воронченкова Г.А. Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночной экономике. // Социологическое исследование. 1993. №4. с. 24-31.
3. Анурова О.Н., Звонок С.Н., Скловский К.И. Собственность в гражданском праве // Государство и право. 2001. №8.
4. Андреев Ю. Защита прав участников корпоративных организаций. // «Российская юстиция». №6. 1997. с.15-18.
5. Атака на акционерные общества // <http://www.uba.ru/>.
6. Баринаева В.И., Консенсус как одно из главных условий разрешения политических конфликтов. // Социально-политический журнал. 1995. №3. с. 211-215.
7. Варламова Н.В., Пахоленко Н.Б. Общественный консенсус: подходы к проблеме. // Государство и право. 1992. №9. с. 3-10.
8. Веб-сайт «Корпоративное управление в России» — www.corpgov.ru
9. Виноградова Е.А., Жаворонкова Н.Г., Сидорова Т.Э. Несудебные формы разрешения правовых споров в СССР и Великобритании. // Сов. государство и право. 1990. №12. с.127-130.
10. Виноградова Е.А. Альтернативное разрешение споров // Вестник ВАС РФ. 1997. №8.

11. Виноградова Е.А. Законодательство о третейском суде // Хозяйство и право. 1992. №10.
12. В России корпоративные конфликты — двигатель экономики и ... права // <http://www.oviont.ru/>.
13. Глухова А.В. Политические конфликты и кризисы. Консенсус и политические методы его достижения. // Государство и право. 1993. №6. с. 3-14.
14. Глухова А.В. Формирование демократического консенсуса в переходном обществе. // Социально-политический журнал. 1993. № 1/2. с. 14-23.
15. Далькович М.С. Третейский суд и принудительное исполнение его решений. // Вестник ВАС РФ. 1993. №7. с. 115-120.
16. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. 1994. №5.
17. Дятченко Л.Я., Ильева И.А., Дибренко Р.Я. Конфликты: многообразие, пути и способы преодоления. // Социологические исследования, 1993. №11. с. 153-156.
18. Запрудский Ю.Г. Внутри конфликта // Социологические исследования. 1993. №7.
19. Колесников А.В. Отчуждение в праве. // Государство и право. 1993. №6. с. 133-140.
20. Корпоративное управление в России: роль комитетов Совета директоров // <http://www.vegaslex.ru/>.
21. Ковалев Л.М. Правонарушение и закон // Правоведение. 1991. №1.
22. Малиновский А.А. Злоупотребление правом (новый подход к проблеме) // Право и политика. 2000. №6.
23. Малышев П. Косвенные иски акционеров в судебной практике США // Российский юридический журнал. 1996. №1. с. 95-104.
24. Мнацаканян М.О. О природе социальных конфликтов в современной России // Социологические исследования. 1997. №6.
25. Морозов М., Шилов М. Сибирский третейский суд // Хозяйство и право. 1995. №10.
26. Носырева П.А. Посредничество в урегулировании правовых споров: опыт США. // Государство и право. 1997. №5.
27. Недружественным поглощениям — бой! // <http://www.aksnews.ru/>.

28. Осипенко О.В. Современный корпоративный конфликт (природа, границы, разновидности, способы регулирования). // Вопросы экономики. 2003. №10. с. 50-65.
29. Правила корпоративного боя // <http://www.vegaslex.ru/>.
30. Причины и логика корпоративных конфликтов // <http://www.uba.ru/>.
31. Рекомендации Парламентских слушаний на тему: «Проблемы законодательного обеспечения прав собственности в Российской Федерации: пути противодействия недружественным поглощениям / // <http://www.oviont.ru/>.
32. Руткевич М.И. Социальный конфликт: философское измерение // Вестник РАН. 1994. Июнь. Т.6.
33. Разрешение корпоративных конфликтов // <http://www.oviont.ru/>.
34. Сперанский В.И. Конфликт: сущность и особенности его проявления. // Социально-политический журнал. 1996. №2.
35. Сулимов Т.А. Регулирование или разрешение? Социальные конфликты в меняющемся российском обществе (детерминация, развитие, разрешение) // Политические исследования. 1994. №2.
36. Уваров В. Новый АПК — новые проблемы. // «Российская юстиция». №3. 2003, с. 9-13.
37. Чумиков А.М. Управление конфликтом и конфликтное управление как новые парадигмы мышления и действия // Социологические исследования. 1995. №3.
38. Юридическая конфликтология — новое направление в науке / / Государство и право. 1994. №4.

IV. Источники на иностранных языках

1. Dahrendorf R. Soziale Konflikt. — «Worterbuch der soziologie», Stuttgart, 1969.
2. Cotiison R. Business Mediation What do you need to know. American Arbitration Association, 1989.
3. Russell N. Mediation: The Need and a Plan for Voluntary Certification. University of San Francisco Law Review. Spring, 1996.
4. Aktiengesetz // Wichtige Wirtschaftsgesetze. Verlag Neue Wirtschafts-Briefe. Herne/Berlin. 2004.

5. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung // Wichtige Wirtschaftsgesetze. Verlag Neue Wirtschafts-Briefe. Herne/Berlin. 2004.
6. Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften // Wichtige Wirtschaftsgesetze. Verlag Neue Wirtschafts-Briefe. Herne/Berlin. 2004.
7. Gesetz über die Rechnungslegung von bestimmten Unternehmen und Konzernen // Wichtige Wirtschaftsgesetze. Verlag Neue Wirtschafts-Briefe. Herne/Berlin. 2004.
8. Shailor J. Empowerment in Dispute Mediation: A Critical Analysis of Communication. Westport. Connecticut. London. 1993.
9. Sher R. Mediator. — St. Louis Bar Journal. 1994. vol. XLI. №2.
10. Lovenheim P. Mediate. Don't Litigate. McGirow-Hill Publishing Company, 1989.



ДАНЕЛЬЯН А.А.

**КОРПОРАЦИЯ
И КОРПОРАТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ**

Главный редактор **Тимошкина Г.И.**
Корректор **Постникова Е.А.**
Компьютерная верстка **Иванова Е.В.**

ООО Издательский дом «Камерон»
105005, Москва, ул. Ф. Энгельса, д. 3/5, стр. 4
факс: 261-19-31
E-mail: redaktor@kameron.ru

Подписано в печать 28.10.2005.
Формат 60×88/16. Усл. печ. л. 20,0.
Печать офсетная. Бумага офсетная.
Тираж 1000 экз. Заказ №

