

О РОЛИ МЕДИАЦИИ В КОРПОРАТИВНЫХ СПОРАХ

Кутузов Р.А.

Научный руководитель – доцент Клык Н.Л.

Сибирский федеральный университет

Проблеме корпоративных конфликтов и споров в настоящее время уделяется повышенное внимание. Большое количество теоретических исследований в области социологии, экономики и юриспруденции посвящены исследованию природы, источников возникновения, поиску средств и способов урегулирования конфликтных ситуаций в корпоративной сфере. Несмотря на это, практическая реализация имеющихся научных разработок пока остается на довольно низком уровне.

Позитивным признаком того, что на уровне государства осознано заметное влияние корпоративных конфликтов и их последствий на экономические процессы в стране в целом, является активная законотворческая деятельность. Учитывая то обстоятельство, что наибольшее распространение в деятельности экономических субъектов имеет судебный порядок разрешения споров, учёные сделали важный шаг в направлении развития арбитражного процессуального законодательства. В 2009 г. АПК РФ был дополнен новой главой 28.1, посвященной порядку рассмотрения корпоративных споров. При этом впервые было введено легальное определение понятия «корпоративный спор» и приведен перечень тех споров, которые могут быть отнесены к данной категории.

Так, согласно ст. 225.1 АПК РФ под корпоративными спорами понимаются дела по спорам, связанным с созданием юридического лица, управлением им или участием в юридическом лице, являющимся коммерческой организацией, а также в некоммерческом партнерстве, ассоциации (союзе) коммерческих организаций, иной некоммерческой организации, объединяющей коммерческие организации и (или) индивидуальных предпринимателей, некоммерческой организации, имеющей статус саморегулируемой организации в соответствии с федеральным законом.

Вместе с тем, отмечая большое значение введения специальных норм о корпоративных спорах в АПК РФ, обратим внимание на то, что это все-таки процессуальные нормы, упорядочивающие рассмотрение той стадии конфликтов, когда они уже вынесены сторонами на разрешение арбитражных судов. Сама целевая направленность на регулирование процесса не предусматривает наличия в этих нормах материально-правового содержания.

Таким образом, в целях предметной определенности представляется верным разграничивать такие понятия как корпоративный спор и корпоративный конфликт. Несмотря на то, что на сегодня юридическая наука еще не пришла к единообразному подходу в отношении определения понятия «корпоративный конфликт», все же основные его характеризующие признаки могут быть названы. Если рассматривать в качестве составляющих корпоративного конфликта два элемента – мотивационный и поведенческий, – то под корпоративным конфликтом можно понимать осознанное волевое взаимодействие субъектов, вызванное рассогласованием их разнонаправленных интересов, вышедшее за рамки компромисса. Следовательно, такой подход предполагает соотносить понятия конфликта и спора как общее и частное. Другими словами, в качестве одного из проявлений корпоративного конфликта может выступать спор, как наиболее острая стадия возникшего противоречия, однако сам конфликт этим не ограничивается и имеет более глубокие причины.

Анализ природы и конструкции корпоративного юридического лица приводит к выводу о том, что определенная конфликтность присуща ей изначально и объективно

непреодолима.

Участники корпоративного юридического лица, объединяясь и создавая юридическое лицо для осуществления предпринимательской деятельности, безусловно имеют единый долгосрочный интерес в деятельности этого лица, создающий положительный финансовый поток. Вместе с тем посредством такого участия в деятельности могут решаться и иные задачи, не всегда совпадающие с интересами прочих участников.

С одной стороны, чем больше долевое участие в капитале корпорации имеет конкретный ее участник, тем большую имущественную ценность представляют собой те финансовые инструменты, которые опосредуют такое участие. С другой стороны, одновременно с правами, выраженными через владение таким инструментами при достижении долей участия некоторого количественного значения, индивидуального в каждом случае, у участника возникают дополнительные возможности приобретения корпоративного контроля. В этом смысле корпоративный контроль представляет собой «возможности навязывать свою волю корпоративному образованию, другим его участникам, в извлечении дополнительных имущественных благ из подобного положения внутри корпоративного образования, а также в возможности отчуждения контрольной премии при передаче корпоративного контроля третьим лицам»¹. К таким дополнительным правам-возможностям можно отнести способность контролирующего участника корпорации формировать органы управления корпорации, осуществлять реорганизацию корпорации, изменять ее учредительные документы и т.п. Механизм реализации корпоративного контроля тем или иным участником корпорации основывается на принятом и легально закрепленном в корпоративных отношениях участии в управлении корпорацией не по принципу «одно лицо – один голос», как принято в договорном праве, а исходя их доли голосов, прямо пропорциональной доле участника в капитале корпорации. Социально-экономическим обоснованием такого подхода является предоставление больших гарантий лицу, внесшему большой имущественный вклад и, соответственно, принимающему на себя большой риск в результате деятельности корпорации. Однако допущение принятия решений большинством и невозможность меньшинству заблокировать принимаемые решения изначально закладывает конфликт интересов, т.е. в данном случае тот самый корпоративный конфликт.

Вместе с тем не совсем верно было бы утверждать, что единственным неизбежным свойством корпоративной формы предпринимательства является порождение конфликтов. Напротив, позитивный подход приводит к выводу, что выбор этой формы будет целесообразным, когда особенности и характер осуществляемой коллективной предпринимательской деятельности предполагают неизбежный конфликт, т.к. в этом случае возможно задействование корпоративных механизмов, позволяющих предотвращать конфликты или управлять ими.

Поэтому несмотря на то обстоятельство, что в большинстве случаев корпоративные конфликты традиционно получают свое продолжение в большом количестве судебных споров, не менее эффективными видятся альтернативные, неюрисдикционные способы их разрешения, в том числе использование процедур медиации.

Общеизвестны критерии применимости медиации для разрешения конфликтных ситуаций. В частности, Европейский кодекс поведения для медиаторов называет следующие.

1. Главными являются не правовые претензии, связанные с прошлым, а будущие интересы партнеров по конфликту и возможность сохранения нормальных отношений

¹ Степанов, Д.И. Феномен корпоративного контроля [Электронный ресурс] / Д.И. Степанов // Консультант Плюс: Версия Проф/ООО Информационный Центр «Искра» – РИЦ 123. – Красноярск, 2010.

в перспективе.

2. Речь идет о длительных, значимых отношениях.

3. На ситуацию оказывают сильное влияние личные отношения и эмоциональная сторона конфликта.

4. Стороны предпочитают сохранить полную конфиденциальность, а судебные процессы, как правило, публичны.

5. Необходимо выработать всеобъемлющее генеральное решение, а правовой спор охватывает (или может охватить) лишь часть проблемы.

6. Имеют место сложные случаи, которые не могут быть разрешены в интересах обеих сторон (либо могут быть разрешены неудовлетворительно) с помощью права с его бинарным конструктом «да/нет»¹.

Перечисленные критерии в полной мере позволяют прогнозировать положительную возможность разрешения корпоративных конфликтов путем медиации.

Проблемами, стоящими на пути широкого применения медиации, являются сегодня отсутствие необходимой инфраструктуры, в том числе достаточного количества опытных и квалифицированных медиаторов, отсутствие свидетельского иммунитета или иного механизма защиты прав участников процедуры медиации и т.д. С большой уверенностью можно ожидать достаточно скорого урегулирования хотя бы части из названных проблем после принятия соответствующего федерального закона, три проекта которого рассматриваются сегодня Государственной Думой РФ.

Вместе с тем уже сегодня нет никаких препятствий для того, чтобы медиация как часть корпоративного механизма и один из способов предотвращения и разрешения корпоративных конфликтов была принята в качестве элемента корпоративного управления российскими компаниями.

В полном соответствии с общепризнанными принципами корпоративного управления в содержание внутренних кодексов и правил корпоративного поведения могут быть включены положения об осуществлении корпорацией политики, предусматривающей оценку каждого спора на предмет его возможного урегулирования посредством медиации, подготовку и обучение менеджеров и сотрудников компании навыкам медиации и т.д. Организация и осуществление такой корпоративной политики может быть эффективно реализована корпоративным секретарем или специально созданным комитетом совета директоров компании.

Таким образом, медиация способна гармонично вписаться в систему механизмов корпоративного управления, предоставив участникам корпоративных отношений средства для предотвращения либо действенного урегулирования конфликтных ситуаций. При этом медиация может обеспечить в долгосрочной перспективе сохранение стабильности в деятельности юридического лица, на основе общего интереса удержать конфликтующие стороны от деструктивных действий, приводящих к невозможности нормального осуществления предпринимательской деятельности организации, участниками которой они являются.

¹ Европейский кодекс поведения для медиаторов [Электронный ресурс] // Центр медиации и права. – Режим доступа. – http://mediacia.com/files/Documents/Code_of_Conduct.pdf.