Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московский государственный юридический университет  
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

*На правах рукописи*

**Фейзрахманова Дарья Ринатовна**

**КОРПОРАТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ И ПРАВОВЫЕ СРЕДСТВА ИХ**

**РАЗРЕШЕНИЯ**

1. 03 - гражданское право; предпринимательское право; семейное право;

международное частное право

1. 07 - корпоративное право; конкурентное право; энергетическое право

Диссертация

на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

**Научный руководитель:**

доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры предпринимательского и

корпоративного права Лаптев Василий Андреевич

Москва - 2020

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

[**ВВЕДЕНИЕ 3**](#bookmark1)

**ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТАХ 17**

§1. Понятие корпоративного конфликта 17

[§2. Участники корпоративных конфликтов 29](#bookmark2)

[§3. Виды корпоративных конфликтов 58](#bookmark3)

**ГЛАВА 2. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ**

[**КОНФЛИКТОВ 65**](#bookmark5)

§1. Предупреждение корпоративных конфликтов в рамках корпоративного

[управления 65](#bookmark7)

§2. Корпоративный договор и иные соглашения как способ предупреждения и

разрешения корпоративных конфликтов 87

[§3. Разрешение корпоративных конфликтов 100](#bookmark9)

**ГЛАВА 3. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА КОРПОРАТИВНЫХ ПРАВ**

**128**

§1. Формы, способы и средства защиты корпоративных прав 128

[§ 2. Способы защиты прав участников корпораций (прямые иски) 141](#bookmark10)

[§ 3. Способы защиты прав корпорации (косвенные корпоративные иски) 171](#bookmark13)

[**ЗАКЛЮЧЕНИЕ 206**](#bookmark14)

**БИБЛИОГРАФИЯ 211**

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В результате произведенного исследования сформулированы следующие выводы и предложения.

В ходе анализа различных нормативных правовых актов автором было замечено, что на законодательном уровне отсутствуют положения, содержащие, во-первых, дефиницию корпоративного конфликта, а, во-вторых, перечень мероприятий, которые способствовали бы предупреждению возникновению корпоративного конфликта в организации. Такие положения содержатся лишь в Кодексе корпоративного управления.

Автором сформулировано определение корпоративного конфликта, произведено его разграничение с конфликтом интересов и корпоративным спором и отмечено, что корпоративный конфликт проходит через следующие стадии развития: 1) возникновение конфликта интересов; 2) корпоративный конфликт, который можно урегулировать без обращения в соответствующие органы и учреждения; 3) корпоративный спор. Конфликт интересов, в свою очередь, является причиной возникновения корпоративного конфликта, в ходе которого нарушаются корпоративные права и законные интересы субъектов.

В ходе исследования диссертант пришел к выводу о разграничении понятий «участник корпоративного конфликта (спора)» и «субъект корпоративного правоотношения», поскольку круг участников корпоративных конфликтов не ограничивается лишь субъектами корпоративных правоотношений, а включает в себя и иных лиц, прямо или косвенно заинтересованных в разрешении корпоративного конфликта.

При рассмотрении мероприятий, направленных на предупреждение возникновения корпоративных конфликтов, автор пришел к выводу о целесообразности их разделения на две группы: управленческие (в рамках корпоративного управления) и договорные (на основе соглашений либо согласованных действий).

В рамках корпоративного управления автором предлагается выделять

следующие мероприятия, направленные на предупреждение возможных конфликтных ситуаций: ограничение полномочий исполнительного органа

корпорации, включение независимых директоров в состав коллегиальных органов управления корпорации, использование опционных программ и др.

В целях повышения объективности при принятии советом директоров решений, определяющих деятельность корпорации, и разрешения возникающих в корпорации корпоративных конфликтов автором было предложено включать в состав коллегиальных органов управления публичных обществ независимых директоров, обязательные требования в которым предусмотреть в Законе об АО (образование, опыт работы по основному виду деятельности общества, отсутствие судимости и др.).

Автором также отмечено, что использование цифровых технологий в корпоративном управлении позволяет обеспечить баланс и защиту прав и интересов всех участников корпоративных отношений и иных, связанных с корпоративными, а также повышает эффективность и прозрачность деятельности корпорации, в связи с чем, был сделан вывод о необходимости выделения цифровых мероприятий, в отдельную группу мероприятий, осуществляемых в рамках корпоративного управления - специальные управленческие мероприятия. К числу таких мероприятий относятся электронное раскрытие информации, ведение отчетности в электронном виде, обеспечение возможности участия в собраниях посредством системы видеоконференц-связи при условии

осуществления записи такого собрания, использование технологии распределительного реестра (блокчейн) при ведении «корпоративных» реестров и удаленном электронном голосовании на общем собрании корпорации, а также использование технологий искусственного интеллекта в корпоративном управлении.

Рассматривая корпоративные соглашения как способ предупреждения и разрешения корпоративных конфликтов, автор пришел к выводу, что основной целью их заключения является регламентация порядка осуществления участниками организации своих прав на уровне корпорации с целью избежания возникновения конфликта интересов, а также урегулирование и разрешение возможных конфликтных ситуаций, в том числе, тупиковых ситуаций (дедлоков) посредством включения в содержание корпоративных соглашений, во-первых, признаков возможной конфликтной ситуации, во-вторых, круга вопросов, по которым она может возникнуть и, в-третьих, механизмов разрешения возникшей между участниками корпорации конфликтной (тупиковой) ситуации.

Таким образом, автором был отмечен двойственный характер корпоративных соглашений: с одной стороны, их содержание направлено на предупреждение возникновения корпоративных конфликтов, а с другой - на разрешение уже существующего в корпорации конфликта.

В настоящее время ввиду роста числа возникающих в корпорациях корпоративных конфликтов особую актуальность приобретает вопрос создания и дальнейшей разработки правовых средств разрешения корпоративных конфликтов, способных эффективно и оперативно помочь участникам конфликта урегулировать и разрешить возникшее разногласие.

Анализируя понятия «урегулирование» и «разрешение» корпоративных конфликтов, автор пришел к выводу об их разграничении, поскольку урегулирование корпоративных конфликтов предполагает самостоятельную деятельность его участников или с привлечением третьего лица, направленную на достижение компромисса по спорным вопросам, в то время как разрешение корпоративного конфликта - это деятельность компетентных органов, направленная на устранение конфликтной ситуации и восстановление нарушенных прав. Также диссертантом было выделено узкое и широкое понимание разрешения корпоративных конфликтов.

Всю совокупность правовых средств разрешения корпоративных конфликтов было предложено в зависимости от порядка их применения разделить на две группы: 1) внесудебное урегулирование корпоративного конфликта (внутрикорпоративное, альтернативное и договорное) и 2) судебное разрешение корпоративного конфликта (исключение участника коммерческой корпорации, выкуп доли одного из участников, реорганизация и ликвидация корпорации).

При рассмотрении процедуры медиации как внесудебного средства разрешения корпоративного конфликта автор отметил, что ее эффективность можно повысить посредством законодательного закрепления положения об ответственности медиатора за разглашение сведений, ставших ему известными в ходе проведения процедуры медиации.

Рассматривая вопросы защиты корпоративных прав, автором были предложены доктринальные определения «формы», «способа» и «средства» защиты прав, а также произведено их разграничение. Диссертантом было предложено разделить корпоративные способы защиты прав в зависимости от источника права, в котором они содержаться, на две группы: предусмотренные актами корпоративного законодательства и содержащиеся в постановлениях пленумов высших судебных инстанций. Представляется, что такое разделение позволит выработать четкую систему способов защиты корпоративных прав. Также автором было обосновано разделение корпоративных способов защиты прав на основные и дополнительные (производные).

Диссертантом было отмечено, что средством защиты корпоративных прав является корпоративный иск, который может быть либо прямым (в защиту прав и интересов, например, участника общества) либо косвенным (в защиту прав и интересов корпорации). Прямой корпоративный иск включает в себя конкретный способ защиты права и может быть направлен на защиту и восстановление корпоративных прав участников, управленческих, имущественных и

информационных прав участников корпорации.

Проанализировав отдельные виды прямых корпоративных исков, автор сделал выводы, направленные на совершенствование корпоративного

законодательства, в частности была отмечена необходимость разработки критериев, которыми следует руководствоваться при присуждении справедливой компенсации в случае отказа в возращении доли утратившему ее лицу.

При рассмотрении прямого корпоративного иска о признании недействительным решения собраний диссертантом было указано на целесообразность закрепления в нормах корпоративного законодательства правила о том, что оспаривание решений общих собраний на основании процедурных нарушений возможно только в случае, если нарушения носят существенный характер, поскольку оно позволит избежать злоупотребления правом на оспаривание решений со стороны участников.

При исследовании правовой природы косвенных исков как средства защиты корпоративных прав, автором была выявлена проблема определения правового положения участников и общества, в защиту которого предъявляется такой иск. Проанализировав отдельные специальные способы защиты корпоративных прав, автор пришел к выводу, что косвенными корпоративными исками являются требования о взыскании убытков, причиненных корпорации, об оспаривании сделок корпорации, об исключении участника из корпорации, о признании недействительными решений коллегиального исполнительного органа и совета директоров корпорации.

Таким образом, исходя из проведенного анализа нормативных правовых актов, судебной практики, а также правовой доктрины, можно констатировать, что существующие проблемы в рассмотрении и разрешении корпоративных конфликтов находятся в стадии развития и законодателю необходимо совершенствовать механизмы защиты корпоративных прав, что безусловно свидетельствует об актуальности и значимости данного исследования