

Секция «Юриспруденция»

Корпоративные конфликты
Базурин Глеб Владимирович

Студент

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Юридический факультет, Москва, Россия
E-mail: bazz.90@mail.ru

Корпоративные конфликты неизбежно возникают в процессе осуществления деятельности хозяйственных обществ, оказывая негативное влияние на эффективность управления компанией, и даже ставя под угрозу сохранение контроля над осуществляемой предпринимательской деятельностью. От таких случаев не застрахована ни одна компания, будь то транснациональная корпорация или небольшое хозяйственное общество. Актуальность данной темы обусловлена еще и тем, что корпоративная культура и соответствующее законодательство в России находятся в стадии своего развития, правоприменительная практика не выработала единообразный подход к разрешению споров, связанных с созданием юридического лица, управлением или участием в нем.

Корпоративный конфликт – это нарушение прав или законных интересов участников или общества в результате совершения неправомерных действий со стороны других участников или менеджмента общества [1]. Корпоративные конфликты являются причинами возникновения *корпоративных споров*, рассматриваемых арбитражными судами. Хотя, в некоторых случаях корпоративный конфликт выходит за рамки чисто правового регулирования, и становится предметом политических отношений ввиду значимой роли корпорации в социальной сфере, возможности оказания влияния на национальную экономику.

Возникновение противоречий между участниками обусловлено самой *корпоративной конструкцией*, наличием неординарных, а порой и прямо противоположных *экономических и корпоративно-управленческих интересов* у членов корпорации [2]. Сегодня назрела необходимость изменения понимания принципа корпоративной демократии в России, повышения роли акционеров, обладающих небольшим количеством акций, в принятии решений, создания реальных гарантий осуществления их прав.

Недружественные поглощения, уже не являются столь серьезной угрозой, так как вступил в силу и применяется ряд так называемых «антирейдерских» законов, предусматривающих в том числе уголовную ответственность для правонарушителей [3].

В настоящее время «приобрел популярность» *корпоративный шантаж (гринмейл)*, поскольку деятельность акционера, злоупотребляющего своими правами с целью получения какой-либо имущественной выгоды, формально осуществляется в рамках корпоративных процедур, предусмотренных законом [3]. Корпоративный шантаж сложно отграничить от действительной защиты акционером своих прав, поскольку категория злоупотребления правом не имеет четких критериев для выявления такой ситуации. В этом смысле представляется важным разграничивать собственно правомерное поведение миноритарных акционеров от реально противоправного и вредоносного.

Нужно исходить из мотивационных намерений акционера. Такой подход может иметь место и в судебной практике при разрешении корпоративных споров. В идеале хотелось бы предусмотреть такой правовой механизм, который гарантировал бы реализацию

прав акционера и в то же время защищал общество от возможного злоупотребления правом.

Это могут быть как корпоративные меры, так и публичный механизм. Представляет интерес, например, проработка вопроса о введении специального налога на доходы, полученные с использованием приемов гринмейла. Так, в США доходы от продажи акций по цене выше рыночной облагаются налогом в размере 80%, что делает подобную деятельность экономически невыгодной [4]. Непосредственно корпорация может предусмотреть свои собственные стратегические средства защиты.

Целесообразно предусмотреть особую норму, позволяющую не только пресекать корпоративный шантаж, констатируя факт злоупотребления правом, но и привлекать к ответственности лиц, занимающихся такого рода деятельностью.

Развитие и укрепление экономических основ корпоративных отношений является также и важным публичным интересом. Кроме того, предотвращение корпоративных конфликтов и обеспечение быстрого и эффективного их разрешения являются одними из факторов, определяющих привлекательность рынка для инвесторов.

Если полностью предотвратить конфликты нельзя, то можно и нужно сводить их появление к минимуму, а возникшие - оперативно разрешать.

Литература

1. Корпоративное право: учебник / Под ред. И.С. Шиткиной М., КноРус, 2011. С. 952
2. Молотников А.Е. Особенности современных корпоративных конфликтов: причины возникновения и способы разрешения// Слияния и Поглощения. 2008. №5. С. 74
3. Габов А.В., Молотников А.Е.Корпоративный шантаж как правовое явление // Журнал российского права. 2008. № 6. С. 48 – 63
4. Оськина И., Лупу А. Нет корпоративному шантажу! // ЭЖ-Юрист. 2011. N 43. С. 1, 8.

Слова благодарности

Автор выражает благодарность научному руководителю Д.И. Дедову, преподавателю юридического факультета А.Г. Гузнову, проявившему интерес к данной работе, А.Е. Молотникову, чьи статьи были использованы при изучении темы.