Научная статья

Original article

УДК. 316.483

К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ НОРМАТИВНЫХ И ДОКТРИНАЛЬНЫХ ПОДХОДОВ К ПОНИМАНИЮ КАТЕГОРИИ «КОРПОРАТИВНЫЙ КОНФЛИКТ»

ON THE ISSUE OF DEFINING NORMATIVE AND DOCTRINAL APPROACHES TO UNDERSTANDING THE CATEGORY OF «CORPORATE CONFLICT»

Рудь Павел Валерьевич, магистрант, Российской государственный университет правосудия (г. Хабаровск)

Rud'. P. V. Pygb@inbox.ru

Аннотация

В статье анализируются доктринальные и нормативные подходы к пониманию категории «корпоративный конфликт», анализируются его признаки. Автор приходит к выводу, что различные позиции ученых-теоретиков в области гражданского и корпоративного права, конфликтологов свидетельствуют об отсутствии определенности в понимании правовой природы исследуемого термина «корпоративный конфликт». Такая ситуация в науке препятствует реализации эффективного разрешения корпоративных конфликтов на практике, что видится автором серьезной проблемой.

Annotation

The article analyzes doctrinal and normative approaches to understanding the category of «corporate conflict», analyzes its signs. The author comes to the conclusion

that the different positions of theoretical scientists in the field of civil and corporate law, conflictologists indicate a lack of certainty in understanding the legal nature of the term "corporate conflict" under study. Such a situation in science hinders the implementation of effective resolution of corporate conflicts in practice, which the author sees as a serious problem.

Ключевые слова: корпоративный спор; корпоративный конфликт; конфликт; юридический конфликт; корпоративные правоотношения; арбитражный суд.

Keywords: corporate dispute; corporate conflict; conflict; legal conflict; corporate legal relations; arbitration court.

Конфликты существуют ровно столько, сколько существует человек, так как возникают они только в процессе общения людей. Большую часть времени человек проводит на работе, взаимодействуя с начальством и подчиненными, общаясь с сослуживцами, строя совместную деятельность с партнерами компании. При таком плотном графике общения возникает масса причин, по которым люди не совсем правильно понимают друг друга, что и приводит к спорам. Если создавшаяся ситуация представляет собой угрозу достижению поставленных целей хотя бы для одного из участников взаимодействия, то возникает конфликт.

Под конфликтом принято понимать активные взаимонаправленные действия каждой из конфликтующих сторон для реализации своих целей (достижение власти, приобретение материальных ресурсов и т. д.), окрашенные сильными эмоциональными переживаниями. По статистике, 75 - 80% межличностных конфликтов возникает по причине материальной неудовлетворенности отдельных сотрудников, хотя внешне это может проявляться как несовпадение характеров или личных взглядов.

В организациях конфликты могут иметь конструктивные и деструктивные начала. Многое зависит от того, как конфликтом управляют. Разрушительные последствия возникают, когда конфликт либо очень мал, либо

очень силен. Когда конфликт мал, то чаще всего он остается незамеченным и не находит тем самым своего адекватного разрешения. Различия кажутся очень незначительными, чтобы побудить участников провести необходимые изменения. Однако они остаются и не могут не влиять на эффективность общей работы. Конфликт, достигший сильного состояния, сопровождается, как правило, развитием у его участников стресса. Это ведет к снижению морали и сплоченности. Разрушаются коммуникационные сети. Решения принимаются в условиях сокрытия или искажения информации и не обладают достаточной мотивирующей силой. Организация может «распадаться на глазах».

Конструктивная сторона проявляется, когда конфликт достаточен для мотивации людей. Обычно, в целях, объективно обусловленных характером выполняемой работы. Развитие такого конфликта сопровождается более активным обменом информацией, согласованием различных позиций и желанием понять друг друга. В ходе обсуждения различий, которые нельзя учесть, но и нельзя совместить в существующем виде, вырабатывается компромиссное решение, основанное на творческом и инновационном подходе к проблеме. Такое решение приводит к более эффективной работе в организации.

Существует множество определений термина «конфликт». Наиболее общий подход к определению конфликта состоит в определении его через противоречие как более общее понятие, и, прежде всего — через социальное противоречие.

В науке под конфликтом понимают отсутствие согласия между двумя или более сторонами – лицами или группами [1]. Действительно, сложно не согласиться с тем, что отсутствие согласия означает наличие какого-либо противоречия между субъектами в любых отношения. Рассмотрим более подробно мнения ученых на определение категории «конфликт».

Так, Карл Маркс считал, что конфликт — это естественное состояние общества. Последователи К. Маркса рассматривают конфликт как «факт человеческого существования». Теория Карла Маркса определяет, что основу социального конфликта составляют экономические отношения и отношения,

которые возникают на производстве. На основании этого можно выделить положения, которые в настоящее время применимы к отношениям внутри действующей организации:

— возникновение конфликта между господствующими и подчиненными сегментами системы вследствие неравномерного распределения дефицитных ресурсов;

— при осознании подчиненными сегментами истинных коллективных интересов возникает сомнение в законности существующей системы распределения дефицитных ресурсов;

— социальные перемены, производимые господствующим сегментом, подрывают отношения между подчиненными и наиболее вероятным становится осознание подчиненными своих истинных интересов [2].

В свою очередь, известный конфликтолог Л. Козер понимал под конфликтом «борьбу за ценности и претензии на определенный социальный статус, власть и недостаточные для всех материальные и духовные блага; борьбу, в которой целями состоящих в конфликте сторон является нейтрализация, нанесение ущерба или уничтожение соперника»[3].

Д. И. Дедов, проводивший исследования в области конфликтов интересов, определяет их как «противоречия между интересами, которые защищены правом и которые должны быть удовлетворены действиями другого уполномоченного принципалом лица (поверенного, агента, директора, доверительного управляющего), и личными интересами этого уполномоченного»[4. с.1].

Общеизвестно, что развитие любого общества представляет собой сложный процесс, который совершается на основе зарождения, развертывания и разрешения объективных противоречий. Причинами их могут быть самые разные проблемы жизни: материальные ресурсы, важнейшие жизненные установки, властные полномочия, статусно-ролевые различия в социальной структуре, личностные (эмоционально-психологические) различия и т.д. Конфликты охватывают все сферы жизнедеятельности людей, всю совокупность

социальных отношений, социального взаимодействия.

Конфликт, по сути, является одним из видов социального взаимодействия, субъектами и участниками которого выступают отдельные индивиды, большие и малые социальные группы и организации. Конфликтное взаимодействие предполагает противоборство сторон, т.е. действия, направленные друг против друга.

Конфликт вырастает из конфликтной ситуации, которая составляет базу конфликта. Конфликтной ситуацией называют такую ситуацию, в которой проявилась и осознана сторонами несовместимость действий одной стороны с нормами и ожиданиями другой.

Есть авторы, которые рассматривают сущность конфликта с правовой точки зрения и относят социально-трудовые конфликты к области юридической конфликтологии. Такое отнесение базируется на широком смысле юридического (юридически оформленного) конфликта. Они понимают под конфликтом любой конфликт, в котором спор так или иначе связан с правовыми отношениями сторон, а сам конфликт влечет юридические последствия.

Так, например, В. Н. Кудрявцев под юридическим конфликтом признает «любой конфликт, в котором спор так или иначе связан с правовыми отношениями сторон, следовательно, субъекты конфликта, их мотивация, объект обладают правовыми признаками, а сам конфликт влечет юридические последствия»[5. с.48].

Стоит резюмировать, что с категорией конфликт в науки есть более-менее единое мнение. Однако, тоже самое трудно сказать о понятии «корпоративный конфликт». Как, верно, обозначила в своей работе Малкина «несмотря на проведение многочисленных исследований учеными на протяжении многих лет, термин «корпоративный конфликт» так и не получил легального законодательного закрепления и не занял в настоящий момент своего места в правовой системе Российской Федерации»[6].

Чтобы дать дефиницию категории «корпоративный конфликт» для начала стоит дать определение корпоративным отношениям, из которых вырастает тот

самый конфликт.

Согласно абз. 1 п. 1 ст. 2 ГК РФ[7] «корпоративные отношения – это отношения, связанные либо с участием в корпоративных организациях, либо с управлением корпорациями».

Намдан С.С. в своем исследовании отмечает, что «несомненно, отношения по разрешению корпоративных конфликтов являются разновидностью корпоративных отношений. Следовательно, содержание исследуемых правоотношений образуют права и обязанности сторон конфликтов, возникающих в связи с участием в корпорации или с управлением ею, в том числе на защиту указанных прав. Цель правоотношения – разрешить разногласия между его субъектами»[8].

Определения, учитывающие элементы правоотношения, встречаются в науке. Так, А.А. Данельян пишет: «Корпоративный конфликт – это спор между участниками корпорации, либо между участниками корпорации и корпорацией, если он вытекает из деятельности корпорации и (или) связан с управлением либо участием в корпорации, либо возник в связи с требованиями, предъявляемыми в интересах корпорации, а также спор между участниками корпорации, корпорацией и иными лицами (менеджментом корпорации, держателями реестра владельцев ценных бумаг, депозитариями и др.), если он затрагивает или может затронуть отношения внутри общества»[9].

В качестве корпоративных О. А. Макарова понимает конфликты, возникающие между органами управления хозяйствующего общества и его участниками, а также между самими участниками в том случае, если данный конфликт посягает на интересы общества[10. с.345].

И. Никологорская характеризует корпоративный конфликт как отношение, которое основано на коллизии интересов и прав, притом, что действия субъектов такого отношения направлены на реализацию взаимоисключающих целей, к достижению которых они стремятся как участники таких корпоративных отношений [11. с.46-51].

В большинстве доктринальных позиций понятие «корпоративный

конфликт» трактуется как столкновение между разными ветвями менеджмента, разного уровня работников корпорации, конфликты между органами управления общества и его акционерами, между самими акционерами, если этот конфликт задевает интересы общества[12].

Добавляются также другие вариации, например, конфликт инвестора (потенциального акционера) и общества. Так, подобную трактовку приводит исследователь Е. И. Коваленко. Цитируя своих коллег, она указывает, что под корпоративным конфликтом отдельные из них понимают «разногласия и споры, возникающие между акционерами общества, акционерами и менеджментом, инвестором (потенциальным акционером) и обществом» [13. с.17-19].

Некоторые авторы полагают, что корпоративные конфликты можно определять как «осознанные действия участников отношений собственности, предусматривающее борьбу за власть, собственность» и т.п.[14. с.87].

Также стоит отметить, как довольно лаконично в одной из современных монографий по корпоративному праву России дается понимание корпоративного конфликта как любого противоречия интересов и (или) нарушения прав участников корпоративных и связанных с ними отношений, которые вытекают из членства и управления корпорацией [15].

Цуканова в свой работе также отмечает, что «отдельные авторы, например, О.В. Осипенко, с осторожностью относясь к такой категоричности, считают, что не всякие разногласия или споры, которые сопрягаются с работой компании, могут свидетельствовать о наличии конфликта. Но в любом случае отмечается, что в основе корпоративного конфликта лежит коллизия интересов и прав»[12].

Что касается сферы существования корпоративных отношений, то это сфера совместной деятельности нескольких лиц, объединившихся в разрешенной законодательством форме для достижения общих целей. Между этими лицами складываются определенные связи, характер которых зависит от организационно-правовой формы данной конкретной корпорации. Правовые связи внутри корпорации между ее участниками и составляют корпоративные

правоотношения в узком смысле.

Возникая в качестве частноправовых, корпоративные отношения в силу своей специфики приобретают и определенный публично-правовой характер. Это связано с вовлечением в корпоративные споры множества участников, что, несомненно, затрагивает интересы общества. Поэтому правильное определение природы корпоративных отношений имеет важное теоретическое и практическое значение для разрешения такой проблемы, как соотношение частноправовых и публично-правовых начал в гражданском праве.

Наличие у участников корпорации различных, иногда противоположных интересов приводит к возникновению противоречий между этими интересами. Результатом являются корпоративные конфликты[17].

Стоит отметить, что выделяют две группы причин возникновения конфликтной ситуации:

Во-первых, это производственные причины. К ним относится слабое материальное стимулирование, несовершенное разделение обязанностей и полномочий, недостатки в организации труда, нехватка ресурсов, дисбаланс в правах и обязанностях и др.;

Во-вторых, это ошибки руководителей (собственников/ участников, топ-менеджеров). Это может быть нарушение трудового законодательства, ошибочная оценка труда персонала, нарушение служебной этики и пр.[18]

Лубенец В. В. в своей работе отмечает, что «ученые предлагают различные по объему, субъектам, содержанию и иным характеристикам определения корпоративных конфликтов. Суммируя основные точки зрения, отметим, что:

Во-первых, корпоративный конфликт не является отдельным или производным корпоративным правоотношением, как пишет Никологорская Е.И., поскольку интересы участников конфликта существуют в рамках сложившихся корпоративных отношений, а не складываются в момент возникновения конфликтной ситуации, на что указывают В.А. Лаптев и С.Ю. Филиппова, рассматривающие корпоративный конфликт скорее как особую характеристику

корпоративного правоотношения, свидетельствующую о наличии разногласия между участниками этого правового отношения.

Во-вторых, корпоративный конфликт включает в себя не только противоречие между интересами общества и личными интересами членов органов управления общества, как указано в Кодексе корпоративного управления, утвержденном Банком России [19], а также включает в себя корпоративные конфликты, возникающие между участниками корпорации и иными лицами»[20].

Стоит указать, что кодекс не является нормативным правовым актом, а выступает лишь в качестве свода различных рекомендаций и правил корпоративного управления в акционерном обществе. Кодекс корпоративного поведения, содержавший приведенное определение, также носил не обязательный, а лишь рекомендательный характер. К тому же в нем шла речь только об одном виде корпоративной коммерческой организации — об акционерных обществах, что не позволяет применять его к другим корпоративным организациям, в том числе некоммерческим [6].

Из всего вышесказанного мы видим, что существует множество точек зрения о том, что же понимать под категорией «корпоративный конфликт». Однако, на сегодняшний день отсутствует четкая нормативно закрепленная дефиниция корпоративных конфликтов, что затрудняет их правовое регулирование. Как отмечает в своей работе Воробьева В. А. «зачастую понятие корпоративного конфликта подменяется понятиями корпоративного спора или конфликта интересов, что является грубым нарушением, так как данные понятия не являются синонимами» [2].

Необходимо разграничивать понятия «корпоративный конфликт» и «корпоративный спор». Легальное понятие корпоративного спора закреплено в статье 225.1 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, которая определяет их как «споры, связанные с созданием юридического лица, управлением им или участием в юридическом лице, являющемся коммерческой организацией, а также некоммерческой организацией, объединяющей

коммерческие организации и (или) индивидуальных предпринимателей» и содержит открытый перечень таких споров.

Интересно, что данное определение включает в себя споры, вытекающие не только из отношений участия (членства) в корпорации, но и связанные с созданием и управлением унитарными юридическими лицами, а также индивидуального предпринимателя. В то время как корпоративные конфликты возникают именно в корпоративных правоотношениях, которыми, как признается в науке и законодательстве, могут быть лишь правоотношения, являющиеся результатом правового регулирования социальных взаимосвязей в рамках корпорации.

Исчерпывающий перечень корпоративных юридических лиц (корпораций) содержится в статье 65.1 ГК РФ. Кроме того, понятие корпоративных споров в АПК РФ введено в целях их разрешения в судебном порядке, в то время как корпоративные конфликты включают в себя также конфликтные ситуации на стадии их досудебного урегулирования.

Думается, что всякий корпоративный спор является корпоративным конфликтом, так как выступает одновременно социальным, правовым, относящимся к корпоративной гражданско-правовой сфере столкновением (противоречием, разногласием). Но не каждый корпоративный конфликт можно признать корпоративным спором, поскольку для последнего характерно обращение участника (участников) в компетентные органы за защитой права. Тем не менее частично данные понятия могут пересекаться в той мере, в какой понятие корпоративного спора включает в себя конфликты, вытекающие из корпоративных правоотношений, разрешаются в судебном порядке.

Таким образом, очевидно, что приведенные различные позиции ученых-теоретиков в области гражданского и корпоративного права, конфликтологов свидетельствуют об отсутствии определенности в понимании правовой природы исследуемого термина «корпоративный конфликт». Такая ситуация в науке препятствует реализации эффективного разрешения корпоративных конфликтов на практике. Это видится серьезной проблемой. В связи с этим автор предлагает

закрепить на законодательном уровне дефиницию корпоративного конфликта следующего содержания «корпоративный конфликт – это противоречие, возникшее между участниками корпоративных правоотношений, вытекающее из участия или управления корпорацией в основе которого лежит конфликт интересов».

Литература:

1. Шупейко И. Г., Борбот А. Ю., Доморацкая Е. М., Пархоменко Д. А. Основы психологии и педагогики: практикум для студентов всех специальностей и всех форм обучения // Минск: БГУИР, 2008.
2. Воробьева, В. А. Проблема легальной дефиниции понятия "корпоративный конфликт" / В. А. Воробьева // Развитие территорий. – 2019. – № 4(18). – С. 25-27.
3. Штанова Е.В. КОНЦЕПЦИЯ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ // Вестник науки. 2019. №12 (21). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-korporativnyh-konfliktov (дата обращения: 01.05.2022).
4. Дедов Д. И. Конфликт интересов. М., 2004.
5. Юридическая конфликтология / отв. ред. В. Н. Кудрявцев. М., 1995.
6. Малкина, В. И. Корпоративный конфликт в современной России: понятие и актуальные вопросы правового регулирования / В. И. Малкина // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 4(65). – С. 131-136. – DOI 10.17803/1994-1471.2016.65.4.131-136.
7. Гражданский кодекс РФ (часть первая): Федеральный закон от 22.12.1995 № 14-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // Российская газета. 2008.
8. Намдан, С. С. К вопросу о понятии корпоративного конфликта / С. С. Намдан, Т. В. Мельникова // Вестник Тувинского государственного университета. №1 Социальные и гуманитарные науки. – 2016. – № 1(28). – С. 109-113.
9. Данельян, А. П. Понятие корпоративного конфликта // Электронный ресурс URL: http://www.eurasialaw.ru/index.php

10. Макарова О. А. Корпоративное право: учебник. М. : Волтерс Клувер, 2005.
11. Никологорская Е. И. Урегулирование корпоративных конфликтов в акционерных правоотношениях // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 7. С. 46—51
12. Цуканова, Е. Ю. Корпоративный конфликт: проблемы современного понимания / Е. Ю. Цуканова, М. Н. Селивра // Право и практика. – 2020. – № 2. – С. 156-159.
13. Коваленко Е.И. Добросовестность и разумность как факторы снижения риска возникновения корпоративного конфликта // Безопасность бизнеса. 2014. № 2. С. 17-19.
14. Богачева Е.Л. Миноритарные и мажоритарные акционеры как стороны корпоративных конфликтов // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2016. №1. С.87-91.
15. Андреев В.К., Лаптев В.А. Корпоративное право современной России: монография. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2017. 352 с.
16. Логинова, Е. В. Понятие и правовая природа корпоративных отношений с позиций современной гражданско-правовой науки / Е. В. Логинова // Юридическая наука. – 2016. – № 1. – С. 64-68.
17. Чеботарь Ю. М. Корпоративное управление: моногр. М. : Академия менеджмента и бизнес-администрирования, 2017. 136 с.
18. Кодекс корпоративного управления, одобренный Центральным Банком Российской Федерации 21 марта 2014 года // [Электронный ресурс] URL: https://www.cbr.ru/statichtml/file/59420/inf_apr_1014.pdf (дата обращения: 01.05.2022).
19. Лубенец, В. В. Корпоративный конфликт как вид юридического конфликта: понятие и причины возникновения / В. В. Лубенец // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2021. – № 2(54). – С. 70-75.

References:

1. Shupeyko I. G., Borbot A. Yu., Domoratskaya E. M., Parkhomenko D. A. Fundamentals of psychology and pedagogy: a workshop for students of all specialties and all forms of education // Minsk: BSUIR, 2008.
2. Vorobyova, V. A. The problem of legal definition of the concept of "corporate conflict" / V. A. Vorobyova // Development of territories. – 2019. – № 4(18). – Pp. 25-27. – EDN BFMWZM.
3. Shtanova E.V. THE CONCEPT OF CORPORATE CONFLICTS // Bulletin of Science. 2019. No.12 (21). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-korporativnyh-konfliktov (date of address: 01.05.2022).
4. Dedov D. I. Conflict of interests. M., 2004.
5. Legal Conflictology / ed. V. N. Kudryavtsev, M., 1995.
6. Malkina, V. I. Corporate conflict in Modern Russia: the concept and topical issues of legal regulation / V. I. Malkina // Actual problems of Russian law. – 2016. – № 4(65). – Pp. 131-136. – DOI 10.17803/1994-1471.2016.65.4.131-136. – EDN WKFIYF.
7. The Civil Code of the Russian Federation (Part one): Federal Law No. 14-FZ of 22.12.1995 (ed. of 25.02.2022) // Rossiyskaya Gazeta. 2008.
8. Namdan, S. S. On the question of the concept of corporate conflict / S. S. Namdan, T. V. Melnikova // Bulletin of Tuva State University. No. 1 Social and Humanitarian Sciences. – 2016. – № 1(28). – Pp. 109-113. – EDN WKUUBV.
9. Danelyan, A. P. The concept of corporate conflict // Electronic resource URL: http://www.eurasialaw.ru/index.php
10. Makarova O. A. Corporate Law: Textbook. Moscow: Volters Kluver, 2005.
11. Nikologorskaya E. I. Settlement of corporate conflicts in joint-stock legal relations // Laws of Russia: experience, analysis, practice. 2007. No. 7. pp. 46-51
12. Tsukanova, E. Yu. Corporate conflict: problems of modern understanding / E. Yu. Tsukanova, M. N. Selivra // Pravo i praktika. – 2020. – No. 2. – PP. 156-159. – EDN CVEBWL.

13. Kovalenko E.I. Conscientiousness and reasonableness as factors of reducing the risk of corporate conflict // Business security. 2014. No. 2. pp. 17-19.
14. Bogacheva E.L. Minority and majority shareholders as parties to corporate conflicts // Business in Law. Economic and Legal Journal. 2016. No. 1. pp.87-91.
15. Andreev V.K., Laptev V.A. Corporate Law of modern Russia: monograph. 2nd ed., reprint. and additional m.: Prospect, 2017. 352 p.
16. Loginova, E. V. The concept and legal nature of corporate relations from the standpoint of modern civil law science / E. V. Loginova // Legal Science. – 2016. – No. 1. – PP. 64-68. – EDN VPLIXV.
17. Chebotar Yu. M. Corporate governance: monogr. M. : Academy of Management and Business Administration, 2017. 136 p.
18. The Corporate Governance Code approved by the Central Bank of the Russian Federation on March 21, 2014 // [Electronic resource] URL: https://www.cbr.ru/statichtml/file/59420/inf_apr_1014.pdf (date of address: 01.05.2022).
19. Lubenets, V. V. Corporate conflict as a type of legal conflict: the concept and causes of occurrence / V. V. Lubenets // Skif. Questions of student science. – 2021. – № 2(54). – Pp. 70-75. – EDN CMYGCM.

© Рудь П. В., 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №5/2022.

Для цитирования: Рудь П. В. К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ НОРМАТИВНЫХ И ДОКТРИНАЛЬНЫХ ПОДХОДОВ К ПОНИМАНИЮ КАТЕГОРИИ «КОРПОРАТИВНЫЙ КОНФЛИКТ» // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №5/2022.