

Zur Klassifikation von Korporationskonflikten

Juri Schornokuj

Der Beitrag unternimmt den Versuch einer Klassifikation der in Korporationsbeziehungen auftretenden Konfliktsituationen. Als Kriterien für die Systematisierung von Korporationskonflikten werden „der Konfliktumfang von Korporationsbeziehungen“ und „die subjektive Zusammensetzung“ von Konfliktfällen analysiert und bewertet. Der Autor opponiert gegen einige in den Prinzipien des Gesellschaftsrechts der Ukraine sowie der Russischen Föderation auftretenden Klassifizierungen. Es werden eigene Klassifikationskriterien und ihnen entsprechende Unterfälle vorgeschlagen, die spezifische Konfliktsituationen in Aktiengesellschaftenerfassen sollen.

Im Kern arbeitet der Beitrag heraus, dass die am gesetzeswidrigen Handeln ausgerichteten Korporationskonflikte in zwei Unterfälle differenziert werden müssen: Verletzungen des subjektiven Korporationsrechts und Verletzungen des Korporationsinteresses. Zieht man als Unterscheidungskriterium allerdings den Inhalt derjenigen Vorschriften heran, welche eine Konfliktsituation verursachen, ist eine Klassifizierung in materiell rechtliche und prozessrechtliche Korporationskonflikte vorzunehmen. Eine daneben mögliche Einteilung orientiert sich am Kriterium des sozialen Nutzens der Konfliktsituationen in der Aktiengesellschaft und führt somit zu einer Zweiteilung in sozialschädliche (Greenmail und Korporationsergreifung) und sozialnützliche (redlicher Schutz des subjektiven Korporationsrechtes seitens der Minderheitsaktionäre der Gesellschaft oder ihrer Verwaltungsorgane) Korporationskonflikte. Mit Blick auf die rechtlichen Folgen der Konfliktsituationen oder ihrer Strukturen wird vorgeschlagen, Korporationskonflikte in einfache und komplizierte Konflikte zu gliedern.

Der Beitrag gelangt zu dem Ergebnis, dass auch das verbesserte ukrainische Aktiengesetz außer Stande ist, sämtliche Verhaltensmodelle der Subjekte in Korporationsverhältnissen vorauszusehen. Insbesondere Umgehungsversuche werden immer wieder Korporationskonflikte hervorrufen und weitere bzw. neue Differenzierungen erfordern.

К ВОПРОСУ О КЛАССИФИКАЦИИ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ

Жорнокуй Ю.М.

доцент кафедры правового обеспечения хозяйственной деятельности Харьковского национального университета внутренних дел, доцент, кандидат юридических наук

Корпоративный конфликт традиционно считается предметом изучения социологии и юридической конфликтологии. Однако в последнее время эта категория получила значительное распространение в науке гражданского права и начала использоваться в различных нормативно-правовых актах, регулирующих гражданско-правовые отношения. Тем не менее, не учитывая очевидного частного правового содержания, категория «корпоративный конфликт» до нашего времени не была полноценно раскрыта в специальных юридических исследованиях.

Взаимодействие и, в отдельных случаях, столкновение субъективных корпоративных прав и интересов разных групп заинтересованных лиц в конечном итоге и порождает корпоративные конфликты. Поэтому проблема урегулирования субъективного корпоративного права и интересов субъектов корпоративных правоотношений остается актуальной и требует наработки механизма для их координации. Однако сложность и многоаспектность феномена права и

первичная принципиальная разная направленность интересов участников общественных отношений не способствуют формированию однозначного и универсального понятия корпоративного конфликта¹. Таким образом, корпоративный конфликт с юридической точки зрения характеризуется тем, что это, во-первых, правоотношение и, во-вторых, возникает из нарушения субъективного корпоративного права или его составляющих – правомочий. Как следствие, возникает два спектра вопросов. Первый, кто же являются лицами, которым принадлежит такое

¹См.: Шимбарева Е. В. Корпоративные конфликты и контроль : гражданско-правовой аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет». – Ростов-н/Д., 2010. – С. 7; Алексеев Г. В. Корпоративные конфликты: причины их возникновения и способы преодоления / Г. В. Алексеев, А. Д. Бобрышев, Е. Н. Боханова. – М.: Едиториал, 2002. – С. 11; Никологорская Е. И. Урегулирование корпоративных конфликтов в акционерных правоотношениях // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2007. – № 7. – С. 51; Андреева А. Р. Правовое регулирование корпоративных конфликтов по законодательству Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03/Российский государственный гуманитарный университет. – М., 2011. – С. 12, 32; Корпоративное право: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Юриспруденция» / отв. ред. И.С. Шиткина. – М.: Волтерс Клувер, 2007. – С. 278.

право, и какова правовая природа соответствующего правоотношения.

Ответ на первый вопрос можно дать, исходя из общих учений о субъективном корпоративном праве – оно может принадлежать исключительно субъектам корпоративных правоотношений, то есть участникам (акционерам) и корпоративной организации. В отношении же второго вопроса следует указать, что поскольку речь идет о нарушении субъективного корпоративного права и, в отдельных случаях, защите законного интереса указанных лиц, то соответственно имеет место правоотношение охранительного характера. Исходя из указанного, считаем, что корпоративный конфликт – это правоотношение охранительного характера, возникающее между субъектами корпоративных отношений в пределах одной корпорации по поводу восстановления и/или нарушения их субъективного корпоративного права и/или защиты законного интереса.

Анализ судебной практики и правовой доктрины позволяет нам утверждать, что наиболее благоприятной почвой для возникновения корпоративных конфликтов является организационно-правовая форма акционерного общества (далее – АО). Такой подход продиктован несколькими аспектами: 1) значительным количеством акционеров, преследующих разные интересы, порой явно противоречащие друг другу; 2) как

правило, наличием мажоритарного акционера, считающего себя «собственником общества», который вправе решать все вопросы управления в нем, не учитывая интересов миноритарных акционеров; 3) злоупотреблением конструкции юридического лица, поскольку ответственность акционеров является ограниченной (в пределах стоимости акций) перед кредиторами АО; 4) «расщепленностью» собственности в АО, где акционеры-несобственники, по сути управляют собственностью АО как самостоятельного субъекта гражданских правоотношений; 5) наличием «разветвленной» системы органов управления, которые хоть и не являются самостоятельными участниками корпоративных отношений, однако, выступая от имени АО, приобретают для него субъективные права и обязанности, что может отразиться не только на имущественном состоянии общества, но и на курсовой стоимости акций, «собственниками» которых являются акционеры.

На сегодняшний день в теории и практике не разработаны единые критерии, позволяющие провести классификацию конфликтных ситуаций, имеющих место в корпоративных организациях. Именно разнообразие корпоративных конфликтов, а также необходимость определения оптимального метода реагирования на конкретную спорную ситуацию обуславливают необходимость их классификации. На данный момент

существует несколько подходов к выделению видовой гаммы корпоративных конфликтов. В их основу заложены различные критерии, иногда не согласованные между собой, когда в одной классификационной группе сосредотачиваются различные по классификационным признакам виды корпоративных конфликтов.

Одним из критериев деления корпоративных конфликтов на виды является *оценка по широте «охвата» конфликтом корпоративных отношений*. По этому признаку предложено выделять: 1) «внутренние» корпоративные конфликты, в которых принимают участие «классические» участники корпоративных отношений в «узком» понимании; это участники (акционеры) и *ведущие менеджеры* (выделено мной – Ю. Ж.) корпоративной организации; 2) «внешние» корпоративные конфликты, участниками которых являются *потенциальные инвесторы и претенденты на должность единоличного исполнительного органа, а также различные другие заинтересованные лица – стейкхолдеры* (выделено мной – Ю. Ж.)¹. Анализируя указанные

группы, можно проследить ошибочность в суждениях ученых, отстаивающих этот способ классификации. Так, принимая во внимание первую группу, мы видим, что в качестве одной из сторон корпоративного конфликта указываются ведущие менеджеры, и как следствие во второй группе – потенциальные инвесторы и претенденты на должность единоличного исполнительного органа, а также другие заинтересованные лица. Мы не можем согласиться с возможностью отнесения указанных субъектов к участникам корпоративного конфликта, поскольку они даже не являются субъектами корпоративных отношений.

При этом отдельные авторы рассматривают исключительно внутренние корпоративные конфликты, выделяя такие их разновидности: 1) конфликты между мажоритарными акционерами; 2) конфликты между основными акционерами и миноритарными акционерами; 3) конфликты между акционерами и членами органов управления компаний². В свою очередь, выделяя виды

¹См.: Андреева А. Р. Правовое регулирование корпоративных конфликтов по законодательству Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. – Российский государственный гуманитарный университет. – М., 2011. – С. 13, 59; Осипенко О. В. Конфликты в деятельности органов управления акционерных компаний. – М. : Статут, 2007. – С. 22–26; Кравчук В. М. Корпоративное право. Научно-практический комментарий к законодательству та судебной практики. – К. : Истина, 2005. – С. 494; Кирилловых А. А. Корпоративное

право : курс лекций. – М. : Юстицинформ, 2009. – С. 116; Дanelьян А. А. Корпорация и корпоративные конфликты. – М. : Изд. дом «Камерон», 2007. – С. 103; Шимбарева Е. В. Корпоративные конфликты и контроль : гражданско-правовой аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет». – Ростов-н/Д., 2010. – С. 8.

²Молотников А. Е. Особенности современных корпоративных конфликтов: причины возникновения и способы разрешения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cg-aspect.ru/library/59/427>.

корпоративных конфликтов в зависимости от широты «охвата» ими корпоративных отношений другие ученые устанавливают их более детальную видовую гамму¹. Однако такой подход характеризует внутрикорпоративные ситуации, порождающие нарушение субъективного корпоративного права. В отличие от указанных позиций, в отношении указанного критерия деления третья группа ученых, выделяя внутренние и внешние корпоративные конфликты, указывает почему-то на то, что основу соответствующей классификации составляет наличие в числе субъектов корпоративного конфликта «внешнего» по отношению к корпорации субъекта – потенциального участника – лица, которое в ходе корпоративного конфликта может приобрести статус участника корпорации, то есть претендует на акции либо долю в уставном капитале². Однако при этом речь о внутренних корпоративных конфликтах вообще не идет.

По нашему мнению, если брать за основу такой критерий деления, как «широта охвата конфликтом корпоративных отношений», следует делить, в таком случае, корпоративные конфликты на две

¹ Андреева А. Р. Правовое регулирование корпоративных конфликтов по законодательству Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03/Росс. гос. гуманитар. ун-т. – М., 2011. – С. 13, 59.

² Шимбарева Е. В. Корпоративные конфликты и контроль: гражданско-правовой аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет». – Ростов-н/Д., 2010. – С. 8.

группы: 1) корпоративный конфликт, охватывающий все корпоративные отношения в корпоративной организации и 2) корпоративный конфликт, охватывающий часть или группу корпоративных отношений в корпоративной организации. Мы считаем, что о внутренних и внешних корпоративных конфликтах можно говорить, исходя из субъектного состава корпоративных отношений, и то с учетом допустимости существования внутренних и внешних корпоративных отношений, в которых субъектами внутренних являются акционеры, АО и органы его управления; субъектами внешних корпоративных отношений – акционеры и АО. При этом следует учесть, что такая концепция является спорной и не имеет однозначной поддержки в доктрине корпоративного права.

Вторым критерием выделения видов корпоративных конфликтов является их *субъектный состав*. Этот критерий – один из общепризнанных, поскольку именно субъектный состав участников корпоративных правоотношений предоставляет нам возможность уяснить вопросы, связанные не только с определением видов корпоративных конфликтов, но и предоставляет возможность отграничить категорию «корпоративный конфликт» от понятия «конфликт интересов»³.

³ См.: Жорнокуй Ю.М. «Конфлікт інтересів» та «корпоративний конфлікт»: спільні та відмінні ознаки// Підприємництво, господарство і право. –

Так, в юридической литературе¹ высказано мнение, что по указанному критерию корпоративные конфликты возникают между:

1) мажоритарными и миноритарными акционерами (основной аспект противостояния – понуждение мажоритарных акционеров к выкупу акций);

2) акционерами и органами управления обществом (основной аспект противостояния – борьба за руководящие должности органов управления АО);

3) различными органами управления юридического лица (основной аспект противостояния – определение полномочий («кто в доме хозяин»));

4) инвестором (потенциальным акционером) и мажоритарным (-и) акционером (-ами) в связи с поглощением извне (основной аспект противостояния – борьба за контроль над обществом);

5) конфликты между арбитражным управляющим предприятием, находящимся на ранних стадиях процедуры банкротства, и акционерами

компании.

Если проанализировать указанные виды конфликтных ситуаций, в глаза бросается их «разношерстность». Так, вряд ли можно говорить о корпоративном конфликте в случае, когда сторонами в спорной ситуации являются «инвестор (потенциальный акционер) и мажоритарный (-е) акционер (-ы) в связи с поглощением извне», поскольку в данном случае еще не существует корпоративных отношений между инвестором и самим АО, то есть правовая связь последних не входит в предмет регулирования корпоративного законодательства.

Аналогичное замечание можно сделать и в отношении выделения в отдельную группу конфликтных ситуаций в корпоративных отношениях между арбитражным управляющим предприятия, находящегося на ранних стадиях процедуры банкротства, и акционерами компании. Мало того, что арбитражный управляющий вообще не имеет никакого отношения к корпоративной среде, так в добавок к этому он и не вступает с акционерами общества в отношения, хоть мало-мальски имеющие корпоративную природу, чтобы можно было назвать возможные спорные моменты между ними корпоративным конфликтом.

В последующих классификационных разработках спектр критериев деления корпоративных конфликтов по их видам среди специалистов корпоративного права еще более различается. Это, с одной стороны,

2007. – № 11. – С. 43–47; Жорнокуй Ю. М. Конфлікт інтересів та корпоративний конфлікт в акціонерних товариствах: до питання тлумачення понять// Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України : зб. наук. ст. – Вип. 30. – Івано-Франківськ : Прикарпатський нац. ун-т ім. В. Стефаника, 2012. – С. 101–111.

¹ Кравчук В. М. Корпоративне право. Науково-практичний коментар законодавства та судової практики. – К. : Істина, 2005. – С. 494; Данельян А. А. Корпорация и корпоративные конфликты. – М. : Изд. дом «Камерон», 2007. – С. 105–111; Осипенко О. В. Конфликты в деятельности органов управления акционерных компаний. – М.: Статут, 2007. – С. 116.

вносит определенный деструктивный элемент, поскольку мы четко не можем уяснить доктринальный подход в отношении содержательной составляющей корпоративных конфликтов, с другой – конструктивный, поскольку вызывает необходимость проведения собственной классификации с возможностью установления их групп и оснований, которые приводят к нарушению субъективного корпоративного права участников (акционеров) корпоративных организаций.

Рассматривая в качестве критерия *направленность противоправных действий*, корпоративные конфликты, по нашему мнению, следует разделять на два вида:

- 1) те, которые возникают, исходя из нарушенного субъективного корпоративного права;
- 2) те, которые возникают из нарушенного корпоративного интереса.

Выбор указанного критерия классификации обусловлен тем, что причинами возникновения корпоративных конфликтов в АО выступают именно нарушение субъективного корпоративного права акционеров либо их корпоративного интереса или общего корпоративного интереса самого АО, признаваемого по Гражданскому кодексу Украины (далее – ГК Украины) самостоятельным участником гражданских правоотношений. Поэтому следует обратить внимание на обеспечение соблюдения субъективного корпоративного

права акционера в целом и его отдельных правомочий. Однако не следует упускать из вида и интересы, которые ставят перед собой акционеры, ибо интерес является движущим механизмом, вызывающим к жизни потребность в получении субъективного корпоративного права.

В сфере гражданского права правоотношения возникают с целью удовлетворения частных интересов их субъектов. Хотя интерес и стремится к автономии, конкурирует с подобными ему, однако необходимость удовлетворения потребностей, на достижение которых он направлен, требует от субъекта активных действий, направленных на их удовлетворение (достижение определенной цели). В связи с этим носитель интереса вынужден искать пути к сосуществованию и сотрудничеству с носителями других интересов (подобных, конкурирующих либо даже враждебных). Однако далеко не во всех случаях интересы разных лиц как участников конкретных общественных отношений удастся согласовать, подчинить одной общей цели. В том, что интересу присущи противоречивые черты (с одной стороны, автономия, обособленность, враждебность в отношении подобных интересов, конкуренция с ними, а с другой – сосуществование и сотрудничество с другими интересами), заложена основа проблемы конфликта интересов, возникающего в результате столкновения противоположных либо

конкурирующих интересов субъектов корпоративных отношений. Поэтому баланс интересов участников корпоративных отношений – один из принципов корпоративного права. Для понимания причин возникновения корпоративных конфликтов важно учесть специфику корпоративных отношений, состоящую в том, что их субъекты являются носителями разных корпоративных интересов – общего (в лице АО) и частного (индивидуального) (в лице каждого отдельного акционера).

У каждого акционера может иметь место множественность различных интересов, среди которых есть такие, которые являются общими для всех акционеров общества. Именно для реализации этих общих интересов отдельные субъекты и создают АО. С этой целью акционеры приобретают акции и, в последующем, удовлетворяют свой имущественный интерес путем: а) получения дивидендов; б) получения доходов от разницы курсовой стоимости акций во время их продажи; в) получения контроля над деятельностью АО путем аккумуляирования контрольного пакета акций (существенное влияние на формирование членского состава органов АО).

Однако следует учесть и интересы самого АО как субъекта корпоративных отношений, ибо законодатель, признавая его самостоятельным субъектом гражданских правоотношений, наделяет такими же правами и

обязанностями, как и физическое лицо (ст. 91 ГК Украины). Фактически можно говорить о существовании у самого АО и самостоятельных интересов. Это позволило современным ученым сделать вывод о том, что цель его создания и деятельности осуществляется уже не ради интересов отдельных участников, но даже вопреки им¹. Как следствие, общий корпоративный интерес невозможно рассматривать как простую сумму частных интересов акционеров. Важным по этому вопросу является Решение Конституционного суда Украины об охраняемом законом интересе, в соответствии с которым легитимный интерес АО не является простой совокупностью законных интересов его акционеров. Индивидуальные интересы последних, как правило, отличаются противоречивостью, а часто конфликтностью, поскольку направлены на поиск и использование либо создание путей и средств для удовлетворения различных по объему и содержанию потребностей и отличаются разными мотивами в таких же желаниях и стремлениях.

Проблема соотношения общего и индивидуального корпоративных интересов, если носителем последнего (индивидуального) является собственник контрольного пакета акций, возникает в случае причинения вреда обществу влиянием такого акционера

¹ Козлова Н. В. Понятие и сущность юридического лица. Очерк истории и теории : учеб. пособие. – М. : Статут, 2003. – С. 213.

в процессе осуществления им правомочия на участие в управлении обществом. Решающее влияние такого лица на общество (благодаря большинству голосов в общем собрании и соответственно – возможности формирования из своих представителей либо сторонников исполнительного и контролирующего органов) позволяет полностью легальным путем игнорировать интересы других акционеров и самого АО, что не отвечает интересам общественности, заинтересованной в цивилизованных правилах корпоративного управления.

В основе преимущественной части корпоративных конфликтов находятся экономические интересы участников корпорации, связанные с осуществлением корпоративного права, поскольку корпоративные конфликты зарождаются там и тогда, где и когда нарушается баланс интересов субъектов корпоративных отношений.

Недостижение желаемой цели меньшинством (если это акционеры) либо акционерами в целом или органами АО может вызвать их негативную реакцию, что проявляется в достижении своего интереса какими-либо средствами, в том числе и путем нарушения прав других акционеров либо осуществления действий не в интересах АО.

Конфликт интересов возможен между отдельными акционерами общества и группами акционеров. Очень часто такие конфликты возникают между большинством и меньшинством акционеров из-за

разных возможностей влияния на общество реализации своих интересов. Это вызвано большим количеством акционеров с разной степенью влияния на принятие общим собранием юридически значимых решений. К большинству может принадлежать даже один акционер – собственник контрольного пакета акций благодаря действующим в АО принципам: голосование на общем собрании (одна акция – один голос); признание собрания состоявшимся в присутствии акционеров, владеющих большинством голосов (более 60 %); принятие решений общим собранием (простым большинством голосов присутствующих акционеров).

При отсутствии в законодательстве Украины положений о субсидиарной ответственности собственника контрольного пакета акций в случае причинения обществу вреда путем принятия под его влиянием неэффективных либо даже вредоносных для АО решений конфликты между большинством и меньшинством могут иметь постоянный характер.

Миноритарные же акционеры практически лишены реальных шансов влиять на деятельность АО, в том числе и предъявлять иски в его интересах (за исключением случаев, предусмотренных законодательством).

Только объединившись с себе подобными с целью создания квалифицированного меньшинства, такие акционеры получают права

меньшинства: вносить в повестку дня общего собрания предложения, которые должны обязательно учитываться; требовать у наблюдательного совета созыва внеочередного общего собрания АО, а если данное требование не исполнено на протяжении установленного законом срока – самим созвать такое собрание; требовать проведения внеочередных ревизий; контролировать регистрацию акционеров (их представителей), прибывших для участия в общем собрании с целью обеспечения указанных прав меньшинства. Невыполнение указанных требований порождает конфликт между АО (в лице должностных лиц) и акционерами, сформировавшими меньшинство, выход из которого один – само меньшинство созывает собрание, что требует соответствующих имущественных и организационных усилий.

При этом следует учесть, что наличие в АО мажоритарного и миноритарных акционеров и само по себе разногласие между теми или иными их интересами, если оно не реализовано в противостоянии, не достигают состояния конфликта. Только противоположно направленные действия участников (объективная сторона юридического конфликта) как реализация существующих противоречий дают основания вести речь о наличии конфликта. Именно действия субъектов противостояния как юридически значимые (правомерные и неправомерные), так и юридически

нейтральные, которые причиняют убыток, приводят к конфликтному взаимодействию. Примерами конфликта интересов как основания для признания его корпоративным являются следующие: 1) недостижение акционером собственного интереса в результате осуществления субъективного корпоративного права; 2) недостижение акционером собственного интереса в результате распределения прибыли общества либо ликвидационной квоты; 3) недостижение акционером собственного интереса по получению достоверной и полной информации вследствие недобросовестных действий органов АО¹.

Осуществление субъективного корпоративного права (его отдельных правомочий) предоставляет акционеру возможность в том или ином объеме влиять на принятие решений органами АО и в целом на участие в корпоративном управлении обществом. Иногда объем субъективных корпоративных прав вследствие различных обстоятельств не способствует акционерам в достижении поставленной цели. Поэтому ряд из них прибегают к действиям, ограничивающим, сужающим либо даже прямо нарушающим права других акционеров. Это может быть

¹ Более детально см.: Жорнокуй Ю. М. Конфликт интересов акционеров как причина возникновения корпоративных конфликтов в акционерных обществах // Правовая реформа в Казахстане. – 2012. – № 4 (60). – С. 78–83.

вызвано несколькими факторами: 1) несовершенством норм законодательства; 2) недобросовестностью субъектов корпоративных отношений; 3) желанием получения определенных экономических преимуществ; 4) неосведомленностью с полномочиями, предоставляемыми корпоративным правом и другими причинами. Считаем, что нарушение субъективного корпоративного права может быть либо комплексным, при условии нарушения нескольких правомочий, составляющих его, либо единичным, когда нарушается одно из его правомочий.

Правомочие на получение информации о деятельности АО является одним из важнейших в структуре субъективного корпоративного права, что обуславливается нормами Закона Украины «Об акционерных обществах» (ч. 4 ст. 7, ст. 25, ч. 1 ст. 35, ч. 1 ст. 36, ч. 1 ст. 64). Именно на нарушении указанного правомочия часто акцентируется внимание как субъектов правоприменительной деятельности¹, так и специалистов в

¹ Например, решение Хозяйственного суда Киевской области от 29.03.2010 г. по делу № К19/021-09/4 по иску Лицо_1 к ЗАО «Обуховский вентиляционный завод», по которому установлено, что при созыве и проведении общего собрания акционеров ЗАО «Обуховский вентиляционный завод» акционеры не были уведомлены надлежащим образом о проведении общего собрания акционеров, а именно не было публикации в официальных печатных изданиях установленной формы о проведении общего собрания акционеров этого общества, чем нарушено их право на получение информации о деятельности общества. См.: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/9497560>.

сфере корпоративных отношений. Так, В. В. Рябота определяет, что соблюдение права на информацию приобретает особенное значение именно при принятии обществом решения о слиянии². Необходимость получения акционером исчерпывающей информации при реорганизации обусловлена некоторыми рисками, возникающими во время реорганизации (непосредственно, при слиянии и присоединении таким риском, как не парадоксально, является увеличение уставного капитала и активов).

На практике во многих случаях обращения акционеров, особенно миноритарных, к обществу остаются без удовлетворения. Распространенной причиной этого является неготовность документов практически до даты проведения общего собрания. Поскольку законодательство не содержит каких-либо определенных требований к срокам подготовки проектов решений по повестке дня, получение этих документов акционерами зависит от желания должностных лиц конкретного общества и степени урегулирования этого вопроса во внутренних документах. Проблема усугубляется также возможностью внесения изменений и дополнений в повестку дня, поскольку в случае ее дополнения отдельными вопросами шансы акционеров на

² Рябота В. В. Захист прав акціонерів при злитті та поглинанні акціонерних товариств в Україні : монографія. – К. : Вид. дім «Кієво-Могилянська академія», 2007. – С. 124.

предварительное получение соответствующей информации приближаются к нулю. Как следствие, в случае принятия решения по вопросу повестки дня общего собрания, который не устраивает акционера, не ознакомившегося с необходимой документацией, у последнего возникает право на подачу иска о признании либо принятого решения недействительным, либо общего собрания не состоявшимся. Такой ход событий вносит деструктивные элементы в корпоративное управление АО и, как следствие, вызывает эскалацию конфликта между самим обществом и его акционером.

Правомочие на участие в управлении АО тесно связано с предыдущим правомочием, поскольку его реализация напрямую зависит от информирования акционера об отдельных событиях, происходящих в обществе. Однако не все акционеры обладают им. Так, акционеры – собственники простых акций, в соответствии со ст. 25 Закона Украины «Об акционерных обществах», имеют определенную совокупность правомочий, в том числе и на участие в управлении обществом. В то же время акционеры – собственники привилегированных акций, по общему правилу, его не имеют, а получают только в случаях, прямо предусмотренных ст. 26 указанного Закона.

Одним из оснований нарушения субъективного корпоративного права является принятие решения об

эмиссии обществом акций, что может повлечь изменение объема или очередности выплаты дивидендов. Поэтому, по мнению А. Д. Осиновского¹, в условиях противостояния различных групп акционеров эмиссия акций часто является и средством корпоративной борьбы, и предметом судебного рассмотрения.

Рассмотрим ситуацию, когда на общем собрании принимается решение о проведении дополнительной эмиссии простых акций при условии, что один или несколько из миноритарных акционеров не имеют возможности купить эмитированные ценные бумаги. После утверждения Национальной комиссией по ценным бумагам и фондовому рынку (далее – НКЦБФРУ Украины) отчета о дополнительной эмиссии акций, соотношение между количеством акций, объемом предоставленного ими права и размером уставного капитала изменяется в худшую сторону для акционера, то есть уменьшается его возможность влиять на принимаемые общим собранием решения. Это вызывает противодействие указанной категории акционеров, что может проявиться в возникновении корпоративного конфликта.

Вторым аспектом является принятие общим собранием решения об эмиссии привилегированных акций, предоставляющих их собственникам преимущества перед акционерами – собственниками уже

¹ Осиновский А. Д. На баррикадах корпоративных конфликтов. Часть I. Все на продажу. – СПб. : Изд-во ДНК, 2006. – С. 135.

существующих привилегированных акций общества. Несмотря на то, что законодательство предоставляет при таких обстоятельствах последней категории акционеров право голоса по такому вопросу, решение принимается все же простым большинством голосов от всех акционеров, присутствующих на общем собрании. Как следствие, может быть нарушено правомочие акционера – собственника определенного типа привилегированных акций на приоритетное место в очередности получения дивидендов.

При указанных обстоятельствах миноритарные акционеры или акционеры – собственники привилегированных акций прибегают к подаче исков о признании недействительными решений, принятых на общем собрании об эмиссии акций, или даже к подаче исков о признании эмиссии акций недействительной. Соответствующие исковые заявления получают противодействие со стороны акционеров, которых удовлетворяют принятые решения. Как следствие, признание выпуска акций недействительным лишает их собственников всех правомочий акционеров, нарушая их субъективное корпоративное право и вызывая обратную реакцию, следствием чего является возникновение корпоративного конфликта.

По содержанию предписаний, образующих конфликтную ситуацию, корпоративные

конфликты можно классифицировать на: материально-правовые и процессуально-правовые конфликты. Материально-правовые корпоративные конфликты возникают по поводу фактического содержания прав и обязанностей участников корпоративных конфликтов как правовых отношений. Процессуально-правовые корпоративные конфликты, в свою очередь, обусловлены нормативными противоречиями в порядке осуществления прав и обязанностей участников корпоративных отношений. Например, обращаясь к предыдущей классификации, можно указать на возможную конфликтную ситуацию по поводу выплаты дивидендов. Так, фактически, каждый акционер имеет право на получение дивидендов (ч. 1 ст. 25 Закона Украины «Об акционерных обществах»), хотя их получить можно только после соблюдения ряда процедур: 1) наличие чистой прибыли общества, с которой будут выплачены дивиденды (ч. 2 ст. 30 Закона Украины «Об акционерных обществах»); 2) включение вопроса о принятии соответствующего решения в повестку дня общего собрания акционеров и принятие позитивного решения по нему (ч. 3 ст. 33, ч. 2 ст. 33, ч.ч. 6, 9 ст. 42 Закона Украины «Об акционерных обществах»); 3) для каждой выплаты дивидендов наблюдательным советом общества устанавливается дата составления перечня лиц, имеющих право на получение дивидендов, порядок и срок их

выплаты (ч. 4 ст. 30 Закона Украины «Об акционерных обществах»). Кроме этого, еще и ст. 31 Закона Украины «Об акционерных обществах» устанавливает ограничения на выплату дивидендов.

Нарушение хотя бы одного из элементов указанной процедуры приводит к невыплате либо невозможности выплаты дивидендов, что может вызвать негативную реакцию со стороны как мажоритарных, так и миноритарных акционеров и вызвать возникновение конфликтной ситуации в обществе, порожденной нарушением указанного права.

В соответствии с критерием *социальной полезности* конфликтные ситуации в АО могут быть разделены на:

1) социально вредные конфликты (гринмейл и корпоративные захваты);

2) социально полезные конфликты (добросовестная защита субъективного корпоративного права миноритарными акционерами общества либо членами его органов управления).

Повод для такого деления корпоративных конфликтов создается искусственно, никакой экономической обусловленности в таком конфликте не существует. Отсюда производными являются принципиальные отличия в правовом влиянии на корпоративные конфликты первого и второго видов, состоящие в разной цели такого влияния, что вызвано

использованием разных методов¹. Однако оценивать как социально вредные следует не все, а только некоторые виды корпоративных конфликтов. Принципиальные отличия конфликтов указанных видов состоят в экономической обусловленности и неотвратимости второго вида – как результат естественного противостояния интересов участников корпоративного конфликта и, в свою очередь, отсутствия естественности конфликта интересов в первом случае.

Конфликты первого вида невозможно скрыть, интересы участников являются непримиримыми, поскольку они находятся в разных плоскостях, у сторон такого корпоративного конфликта не существует совместной цели, тогда как именно совместная цель может служить отправной точкой для уменьшения «нормальных» (природных) корпоративных конфликтов. Возможность управления корпоративным конфликтом второго вида существует путем достижения компромисса либо хотя бы умаления негативных последствий такого конфликта правовыми средствами.

Следующим критерием деления корпоративных конфликтов, по нашему мнению, следует признать *правовые последствия либо структуру* соответствующих конфликтных ситуаций. Так, в зависимости от указанного критерия

¹Филиппова С. Ю. К вопросу о понятии корпоративного конфликта// Российская юстиция. – 2009. – № 12.–С. 31–35.

корпоративные конфликты бывают простыми и сложными.

Особенностью деления корпоративных конфликтов на указанные группы является их количественный показатель. В частности, простые конфликтные ситуации в АО являются единичным правовым явлением, возникновение которых не порождает других конфликтов между участниками корпоративных отношений. Специфика простого корпоративного конфликта состоит в том, что его упорядочивание правовыми способами является, как правило, окончательным, то есть достигается путем восстановления субъективного корпоративного права участника (акционера).

В свою очередь, сложные корпоративные конфликты обуславливают возникновение других конфликтных ситуаций в корпоративных отношениях. Примером может послужить внутренний корпоративный конфликт между членами органов АО, избранных (назначенных) разными акционерами либо их группами. Соответствующая конфликтная ситуация может получить развитие в возникновении корпоративного конфликта уже между указанными акционерами. В отличие от простого корпоративного конфликта, сложная конфликтная ситуация в АО предусматривает, как правило, применение нескольких механизмов ее разрешения либо привлечение нескольких лиц (органов) для ее урегулирования.

На основании изложенного

считаем, что даже усовершенствованное законодательство Украины об АО не может предусмотреть всех возможных моделей поведения субъектов корпоративных отношений. Попытки обойти установленные модели поведения органами управления общества или одними акционерами приводит к нарушению субъективного корпоративного права других акционеров, преимущественно миноритарных.

По нашему мнению, факт непосредственного нарушения субъективного корпоративного права запускает механизм возможности применения защитных функций, в связи с чем акционер, чье право было нарушено, получает производное от этого права – право на защиту. Осуществление права на защиту, наряду с позитивным моментом для лица, защищающего свои права, может создавать негативные последствия в деятельности самого АО, както: признание незаконными решений, принятых органами АО; возмещение вреда, причиненного акционеру принятыми решениями; ухудшение деловой репутации АО на фондовом рынке (например, вследствие признания НКЦБФРУ Украины эмиссии акций недействительной) и т. д.

При этом не все нарушения правомочий, составляющих содержание субъективного права акционера, являются основаниями для возникновения корпоративного конфликта. Все зависит от

межличностных отношений между субъектами корпоративных отношений – акционеров и самим АОв лице его органов, поскольку именно от их действий, связанных с судебной защитой, самозащитой или отказом от защиты, зависит состояние развития конфликтной ситуации.