DOI: 10.22394/2070-8378-2017-19-2-115-119

Применение медиативных процедур в разрешении корпоративных споров в корпорациях

СЕРГЕЙ СЕРГЕЕВИЧ ЧЕКУЛАЕВ, ассистент кафедры гражданского права и процесса Юридической школы Дальневосточного федерального университета (690091, Владивосток, Российская Федерация, ул. Суханова, 8). E-mail: chekylaev@mail.ru

ПОЛИНА ПЕТРОВНА СМЕТАНКО, специалист Учебно-методического управления Дальневосточного федерального университета (690091, Российская Федерация, Владивосток, ул. Суханова, 8). E-mail: psmetanko@bk.ru

Аннотация: Статья посвящена рассмотрению процедуры медиации в корпоративном праве. Раскрывается понятие корпоративного конфликта, его структуры и возможной мотивации вступления людей в эти конфликты. Также в работе уделяется внимание отличию корпоративных конфликтов и споров, рассматривается их специфика. Данные понятия подробно освещаются с целью доказательства целесообразности применения медиации при их разрешении. Также рассматривается процедура медиации, методы и приемы работы медиатора с корпоративными конфликтами. Отмечаются достоинства этой процедуры как альтернативного метода разрешения споров. Приводятся отсылки к нормативно-правовым актам, регламентирующим деятельность медиатора. Медиация анализируется как явление многофункциональное и универсальное.

Исходя из перечисленных в статье особенностей процедуры медиации, делается вывод о том, что данная процедура удобна в практическом применении и имеет ряд положительных свойств. Ее практическая применимость отмечается не только на уровне внутригосударственных корпораций, но и на уровне международном. Целью статьи является показать, что именно сфера корпоративных отношений является наиболее плодородной почвой для развития альтернативных, внесудебных способов выхода из конфликтов. Корпоративные отношения – это сфера сотрудничества сторон, и возникающие спорные ситуации должны разрешаться с наибольшей предусмотрительностью, так, чтобы они не приводили к стагнации деятельности корпорации в целом.

Ключевые слова: корпорация, корпоративные отношения, корпоративный конфликт, корпоративный спор, транснациональная корпорация, медиация, медиатор

THE USE OF MEDIATION PROCEDURES FOR RESOLVING CORPORATE DISPUTES IN CORPORATIONS

SERGEY S. CHEKULAEV, Teaching assistant of the Chair of Civil Law and Process, School of Law, Far Eastern Federal University (690091, Russian Federation, Vladivostok, Sukhanova ul., 8) e-mail: chekylaev@mail.ru

POLINA P. SMETANKO, Specialist of the learning and teaching division of the Far Eastern Federal University (690091, Vladivostok, Russian Federation, Sukhanova ul., 8); e-mail: psmetanko@bk.ru

Abstract: The article deals with the mediation procedure in the corporate law. The concept of corporate conflict, its structure and the possible motivation of the entry of people in these conflicts are disclosed in the article. It also focuses on the difference between corporate conflicts and disputes, and their specificity is considered. These concepts are covered in detail in order to prove the feasibility of mediation use in resolving them. The procedure of mediation, methods and techniques of the mediator for working with corporate conflicts are also considered in the article. The advantages of this procedure as an alternative method of dispute resolution are noticed. Some references to the normative legal acts regulating the activity of the mediator are given. Mediation is analyzed as a multifunctional and universal phenomenon.

Basing on these features of the mediation procedure it is possible to conclude that this procedure is convenient in practical application and has a number of positive properties. Its practical applicability is noted not only at domestic corporate level, but also at the international level. The aim of the article is to show that the sphere of corporate relations is the most fertile ground for the development of alternative, non-judicial ways of resolving conflicts. Corporate relations is the sphere of cooperation between the sides and arising disputes should be resolved with great precaution so that they would not lead to stagnation of the corporation as a whole.

Keywords: corporation, corporate relations, corporate conflict, corporate dispute, transnational corporation, mediation, mediator

Введение

Корпоративная сфера сотрудничества развивается столько же динамично, сколько и сама экономика. В России корпоративное право появилось относительно недавно, тем не менее, законодательная база достаточно развита, формируется индивидуальная корпоративная культура. Медиация также достаточно новое явление, однако она уже продемонстрировала высокий потенциал.

Чтобы осветить проблему применения медиации в корпорациях, раскроем сущность корпоративных конфликтов и понятие самой корпорации. Исходя из статьи 65.1 Гражданского кодекса Российской Федерации и изменений, утвержденных Федеральным законом № 99-ФЗ от 5 мая 2014 года, корпоративными юридическими лицами (далее корпорациями) являются юридические лица, учредители которых обладают правом членства в них и формируют их высший орган. Корпорациями не являются государственные и муниципальные предприятия, так как их учредители не приобретают прав членства [1].

Данное определение помогает определить границы, в которых исследуется проблема. В статье рассмотрено применение медиативной процедуры в рамках понятия негосударственных корпораций, поскольку возможность ее применения в государственных корпорациях требует отдельного изучения. Примирительные процедуры используются и в международном публичном праве, когда акторами являются государства либо государства и частные корпорации.

Интересен тот факт, что понятие корпорации в разных странах имеет различное значение. Так, например, существует мнение, что в США корпорацией называются исключительно акционерные общества, роль государства в корпорациях минимизирована. В Германии развито социальное партнерство, что свидетельствует о так называемой «ответственности бизнеса» перед государством. Российская модель в этом отношении тяготеет к европейской [Белых, 2006. С. 55]. В каждой стране существует своя специфика корпоративных отношений и, соответственно, разрешений корпоративных конфликтов и споров.

Понятие корпоративных правоотношений

И.С. Шиткина говорит о корпоративном правоотношении, как об урегулированном нормами права общественном отношении, возникающем в связи с созданием, деятельностью и прекращением деятельности корпораций. При этом автор подчеркивает, что корпоративные отношения включают как собственно внутренние отношения в корпорации, так и внешние отношения по поводу государственной регистрации, создания и прекращения деятельности корпорации и т.д. [Корпоративное право, 2008]. Конкретика, в данном случае, необходима для того, чтобы определить круг вопросов, находящихся в поле корпоративного права, а, соответственно, и в компетенции медиаторов. Специфика корпоративных правоотношений заключается в том, что это отношения власти и подчинения. Поэтому субъекты корпоративных правоотношений не могут быть равны, если мы говорим о внутрикорпоративных отношениях. В содержание корпоративных правоотношений входит как имущественный аспект взаимодействия субъектов, так и организационный. Имущественная составляющая корпоративных отношений содержит в себе права участников на собственность юридического лица. Вещное право каждого участника, реализуется с прекращением существования юридического лица, в ином случае это право принадлежит юридическому лицу или всем его участникам (коллективу) одновременно. Организационные отношения вытекают из имущественных и тесно с ними связаны, включают в себя, во-первых, обязательства, во-вторых, делегирование полномочий (действия одних лиц от имени других), в-третьих, возможность контроля одного субъекта над другим [Долинская, 2015. С. 33].

Возникающие межличностные отношения внутри корпораций являются конфликтогенными по своей природе, так как, в первую очередь, касаются материальных интересов работников.

Таким образом, мы подошли к понятию корпоративного конфликта. Корпоративный конфликт является следствием нарушения прав или интересов участников в результате действий со стороны других участников или менеджмента корпорации [Грабовец А.С., 2013. С. 21]. Понятие корпоративного конфликта объемнее по содержанию, чем понятие корпоративного спора. Это уточнение необходимо, так как в основе любого корпоративного спора лежит конфликт. Конфликт может не иметь формального выражения и не нести правовых последствий. Однако разрешение корпоративных конфликтов важно, так как они могут привести к стагнации деятельности либо подразделения, либо корпорации в целом, в зависимости от масштаба этих конфликтов.

Несколько слов о понятии корпоративного спора помогут дополнить понимание корпоративного конфликта. Корпоративный спор имеет нормативный характер, так как данное понятие используется при определении возникших разногласий, разрешающихся в судебном порядке. Данный вид спора находится в подведомственности арбитражных судов. Однако четкого определения законодатель не дает. Перечислим виды споров, которые принято относить к корпоративным, согласно главе 225.1 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации:

1 Ст. 65.1 Корпоративные и унитарные юридические лица ГК РФ от 05.05.2014 № 99-ФЗ (введена Федеральным законом от 05.05.2014 № 99-ФЗ). http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=200566&fld=134&dst=1339,0&rnd=0.4549504951484531#0

1) споры, связанные с созданием, реорганизацией и ликвидацией юридического лица;

2) споры, связанные с принадлежностью акций, долей, паев и реализацией вытекающих из них прав;

3) споры по искам учредителей, участников, членов юридического лица о возмещении причиненных им убытков и о признании недействительными сделок, совершенных юридическим лицом;

4) споры, связанные с назначением, прекращением полномочий лиц, входящих в состав органов управления юридического лица, споры, вытекающие из соглашений участников юридического лица по поводу управления этим юридическим лицом, включая споры, вытекающие из корпоративных договоров;

5) споры, связанные с эмиссией ценных бумаг;

6) споры, вытекающие из деятельности держателей реестра владельцев ценных бумаг, связанной с учетом прав на акции и иные ценные бумаги;

7) споры о созыве общего собрания участников юридического лица;

8) споры об обжаловании решений органов управления юридического лица;

9) споры, вытекающие из деятельности нотариусов по удостоверению сделок с долями в уставном капитале обществ с ограниченной ответственностью [2].

Здесь нелишним будет указать, что медиация может применяться не только по отношению к спорам, как альтернатива судебному разбирательству, но также она удобна и для разрешения корпоративных конфликтов на любой стадии эскалации.

Источники конфликтов внутреннего взаимодействия

Источниками конфликтов внутреннего взаимодействия участников корпорации являются борьба за лидерство, адекватность оплаты труда, по мнению работников, интриги, четкость распределения обязанностей, психологическая совместимость сотрудников. Эти конфликты могут быть как по горизонтали (между сотрудниками одного подразделения), так и по вертикали (между руководителем и подчиненными). Для компании важно, чтобы сотрудники разделяли ее ценности [Козлов, 2007. С. 130]. Отношения между корпорациями также конфликтны по своей сути, так как основаны на рыночной конкуренции. Возникают такие явления, как промышленный шпионаж, спланированные банкротства, силовой захват предприятий и пр. [Грабовец, 2013. С. 21].

Сегодня большинство корпоративных споров разрешается в судебном порядке. Это говорит о том, что стороны нашли невозможным решить конфликт иным способом [Барбоева, 2016. С. 234]. Согласно статье 138 АПК РФ, стороны имеют право разрешить спор, заключив мировое соглашение в суде или обратившись к другим примирительным процедурам, в том числе, к процедуре медиации [3].

Процедура медиации

На наш взгляд, применение медиации к корпоративным спорам является наиболее удобным и полезным способом для корпорации. Для владельцев компаний очень важно сохранять деловую репутацию и разрешать проблемы максимально быстро с минимальными материальными и имиджевыми затратами. Медиатор или посредник может быть выбран сторонами. Он не принимает решение сам, он сопровождает стороны, обеспечивает конфиденциальность и безопасность процедуры. При медиативной процедуре обеспечивается психологический комфорт, снижается уровень агрессии, что позволяет перевести взаимодействие в русло конструктивных переговоров. Посредник должен разрешить конфликт таким образом, чтобы стороны были удовлетворены и могли продолжать сотрудничать [Купряшкин, Сметанко, 2015. С. 121]. Процедура медиации регулируется Федеральным законом от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». Несмотря на большое разнообразие видов корпоративных конфликтов, медиация, на наш взгляд, является универсальной в данном случае. В отличие от других способов разрешения корпоративных споров, медиация стремится разрешить образовавшуюся проблему, а не работать лишь с ее последствиями. Медиатор видит перед собой не директоров фирм и бухгалтеров, он, в первую очередь, видит людей, с их мыслями и чувствами и стремится помочь найти приемлемый выход [Барбоева, 2016. С. 235].

Каждый шаг в медиации осуществляется по согласию обеих сторон. Медиатор может работать с каждой стороной в отдельности, если стороны согласны. Этот прием называется «кокус» и применяется медиатором, если ему недостаточно информации для понимания ситуации или если спор зашел в тупик [Коломытцева, 2012. С. 380].

Судебное разбирательство может быть отложено на срок до шестидесяти дней, если стороны решили провести процедуру медиации. Порядок отложения описан в статье 169 п. 1 Гражданско-процессуального кодекса РФ [4]. Помимо мирового соглашения

2 Ст. 225.1 Дела по корпоративным спорам АПК РФ (в ред. Федерального закона от 29.12.2015. N 409-ФЗ). http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37800/354172bb81a5c00a4ac63ef31dae3f8c007451bb/

3 Ст. 138 Примирение сторон АПК РФ (часть 2 в ред. Федерального закона от 27.07.2010 N 194-ФЗ). http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37800/140b6b2114cc66e402489dfc89c5c30a51e43189/

4 Ст. 169 Отложение разбирательства дела ГПК РФ. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/bf0fd10f0e34b2eacd708f224b6aa09b9f75528e/

результатом медиации может являться изменение исковых требований, о чем говорится в статье 39 п.1 ГПК РФ [5].

Также медиация может выступать составляющей антикризисного управления в компании. Директору может не хватать временного либо психологического ресурса, и он старается разрешить вопрос просто и быстро, чаще всего за счет увольнения сотрудников, но это может быть не всегда эффективно [Ушанов, 2010. С. 78]. Существует медиация, сопровождающая проекты компании. Медиатор в этом случае является наблюдателем реализации проекта. Он проводит тренинги, чтобы сплотить коллектив и узнать цели каждого сотрудника [Денисенко, 2013. С. 3].

Положительные результаты конфликта

Полностью избавиться от конфликтов в корпорации невозможно, этого и не требуется. Конфликт имеет и положительные стороны: он способен «оздоравливать» отношения, снимая напряжение, дает информацию оппонентам друг о друге и ведет к сплочению группы. Поэтому в интересах посредника не просто «гасить» конфликты, но управлять ими в целях повышения эффективности работы [Козер, 2000. С. 53]. Задача состоит в том, чтобы снизить интенсивность и количество конфликтов до минимума, расставив кадры с учетом особенностей профессиональной сферы и личностных качеств сотрудников [Иншакова, 2011. С. 27]. Медиация позволяет удовлетворить психологические, когнитивные и материальные потребности участников спора [Олейник, 2016. С. 65]. Даже несмотря на умение руководителя корпорации разрешать возникающие споры, существует потребность в лицах, которые осуществляли бы деятельность посредника на профессиональной основе, не будучи зависимыми от руководства. Медиация основана на принципе суверенитета сторон по отношению друг к другу и к медиатору в том числе.

Основным отличием медиативной процедуры от судебной является недопустимость занятия позиции одной из сторон, таким образом, стороны равноправны, они в равной мере имеют право высказываться, определять схему и время прохождения процедуры, оценивать целесообразность предложений оппонента и условий соглашения [Олейник В.В., 2016. С. 66]. Стороны в медиативной процедуре имеют право как предоставлять, так и не предоставлять доказательства, в то время как при судебном разбирательстве такой выбор невозможен. Согласно ст. 69 п. 3 пп. 1 ГПК РФ, медиаторы не подлежат допросу в качестве свидетеля, что обеспечивает принцип конфиденциальности процедуры. [6]

Альтернативные способы решения споров востребованы в корпоративной сфере, потому что, во-первых, компаниям важно сохранять репутацию, и они стремятся избежать гласности. Во-вторых, такой выбор позволяет обеспечить быстроту решения. В-третьих, становится возможным действительное разрешение конфликта, а не поиски виноватого.

Медиативное разрешение корпоративных споров также применимо и востребовано в транснациональных корпорациях. Особенностью транснациональной корпорации является то, что она устанавливает партнерские отношения с государствами, которые заинтересованы в ее деятельности. Медиация на международном уровне позволяет увеличить варианты разрешения споров, которые предлагают правовые системы стран. Многие корпорации отдают предпочтение медиативной процедуре. На наш взгляд, она позволяет избежать несогласия одной из сторон с определением подсудности дела или обеих сторон в случае определения подсудности дела национальной правовой системе, к которой не имеет отношения ни одна из сторон. Также медиация позволяет избежать связанных с судебным разбирательством бюрократических формальностей. Существуют международные ассоциации адвокатов-медиаторов, которые проводят медиативные процедуры в международных корпорациях [Денисенко, 2013. С. 2].

Заключение

Подводя итог, можно сделать вывод, что внесудебное разрешение корпоративных споров является наиболее эффективным, так как корпоративные отношения затрагивают личностную сферу интересов, что сложно урегулировать директивным методом, предлагаемым судебной системой. Конфликт, разрешаемый медиатором, может быть масштабным по количеству участников, все они могут присутствовать на переговорах. В таких случаях медиатор выполняет организационную функцию, чтобы выстроить порядок переговоров и обеспечить безопасность процедуры, тем самым ускоряя процесс. Использование медиации в международных корпорациях позволяет решить спор посредством переговоров, что значительно облегчает процессуальную составляющую. Международная медиация является наиболее трудоемким процессом. Она стремится к налаживанию сотрудничества между оппонентами. Медиатор может учесть кросс-культурные различия сторон, национальные различия делового оборота, наконец, цели, преследуемые международными корпорациями, что в большинстве случаев сказывается положительно на исходе дела.

5 Ст. 39. Изменение иска, отказ от иска, признание иска, мировое соглашение ГПК РФ. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/e888470d5bae4ea796402ebabb5439fc00a00536/

6 Ст. 69 Свидетельские показания ГПК РФ. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/5212f201aa51b12fec5ace90979bb6a44da1fd6e/

Литература

Барбоева А.Н. Медиация как способ разрешения корпоративных споров, и ее отличительные черты в сравнении с третейским разбирательством в связи с арбитражем корпоративных споров // Современные проблемы правотворчества и правоприменения. Иркутск, Иркутский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2016. С. 233–236.

Белых В.С. О корпорациях, корпоративных отношениях и корпоративном праве // Бизнес, менеджмент и право. М.: «Морские вести России», 2006. С. 54–60.

Грабовец А.С. Корпоративные конфликты в России: понятия, виды, основания возникновения и способы разрешения // Труд и социальные отношения. М.: Академия труда и социальных отношений, 2013. С. 20–34.

Денисенко С.В. Использование медиации в сфере международных экономических отношений // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. Ростов-на-Дону, Фонд поддержки образования и науки в Ростовской области, 2013.

Долинская В.В. О месте корпоративных отношений в предмете гражданско-правового регулирования // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. М.: Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2015. С. 33–40.

Иншакова А.О. Вклад примирительных процедур в дело урегулирования корпоративных споров // Законы России: опыт, анализ, практика. М., Издательский дом «Буквовед», 2011. С. 25–28.

Козер Л. Функции социального конфликта. М., «Идея-Пресс», 2000.

Козлов С.А. Конфликт в организациях // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. М., Московский государственный технический университет гражданской авиации, 2007. С. 129–133.

Коломытцева В.В. Медиативный способ урегулирования правовых конфликтов: порядок проведения и некоторые проблемы реализации // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. Тамбов, Тамбовский государственный университет, 2012. С. 378–382.

Купряшкин И.В., Сметанко П.П. Основные тенденции и проблемы развития медиации в России // Теория и практика общественного развития. Краснодар, Издательский дом «ХОРС», 2015. С. 120–122.

Олейник В.В. Принципы медиации при разрешении корпоративных споров // Вестник научных конференций. Тамбов, ООО «Консалтинговая компания Юком», 2016. С. 65–73.

Ушанов П.В. Антикризисное управление как новая парадигма управления // Эффективное антикризисное управление. Спб., Издательский дом «Реальная экономика», 2010. С. 66–79.

Корпоративное право. Под ред. Шиткиной И.С. М.: Волтерс Клувер, 2008.

References

Barboeva A.N. Mediacija kak sposob razreshenija korporativnyh sporov, i ee otlichitel'nye cherty v sravnenii s tretejskim razbiratel'stvom v svjazi s arbitrazhem korporativnyh sporov [Mediation as method of solution of corporate conflicts and its distinctive features in comparison to the arbitration proceedings in connection to the arbitration of the corporate disputes] // Sovremennye problemy pravotvorchestva i pravoprimenenija. Irkutsk, Irkutskij institut (filial) VGUJu (RPA Minjusta Rossii), 2016. S. 233-236. In Russian.

Belyh V.S. O korporacijah, korporativnyh otnoshenijah i korporativnom prave [About corporations, corporate relations and corporate law] // Biznes, menedzhment i pravo. M.: «Morskie vesti Rossii», 2006. S. 54-60. In Russian.

Denisenko S.V. Ispol'zovanie mediacii v sfere mezhdunarodnyh jekonomicheskih otnoshenij [Use of mediation in the sphere of the international economic relations] // Nauka i obrazovanie: hozjajstvo i jekonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie. Rostov-na-Donu, Fond podderzhki obrazovanija i nauki v Rostovskoj oblasti, 2013. In Russian.

Dolinskaja V.V. O meste korporativnyh otnoshenij v predmete grazhdansko-pravovogo regulirovanija [On the place of the corporative relations in the subject of the civil law regulation] // Vestnik Universiteta imeni O.E. Kutafina. M.: Moskovskij gosudarstvennyj juridicheskij universitet imeni O.E. Kutafina (MGJuA), 2015. S. 33-40. In Russian.

Grabovec A.S. Korporativnye konflikty v Rossii: ponjatija, vidy, osnovanija vozniknovenija i sposoby razreshenija [Corporative conflicts in Russia: terms, types, bases for the origin of and methods of solution] // Trud i social'nye otnoshenija. M.: Akademija truda i social'nyh otnoshenij, 2013. S. 20-34. In Russian.

Inshakova A.O. Vklad primiritel'nyh procedur v delo uregulirovanija korporativnyh sporov [Contribution of settlement arrangements into the solution of the corporate disputes.] // Zakony Rossii: opyt, analiz, praktika. M., Izdatel'skij dom «Bukvoved», 2011. S. 25-28. In Russian.

Kolomytceva V.V. Mediativnyj sposob uregulirovanija pravovyh konfliktov: porjadok provedenija i nekotorye problemy realizacii [The mediative approach to the solution of the legislative conflicts: procedure and some implementation issues] // Vestnik Tambovskogo universiteta. Serija: Gumanitarnye nauki. Tambov, Tambovskij gosudarstvennyj universitet, 2012. S. 378-382. In Russian.

Kozer L. Funkcii social'nogo konflikta. [Functions of the social conflict.] M., «Ideja-Press», 2000. In Russian.

Kozlov S.A. Konflikt v organizacijah [The conflict in organizations] // Nauchnyj vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo tehnicheskogo universiteta grazhdanskoj aviacii. M., Moskovskij gosudarstvennyj tehnicheskij universitet grazhdanskoj aviacii, 2007. S. 129-133. In Russian.

Kuprjashkin I.V., Smetanko P.P. Osnovnye tendencii i problemy razvitija mediacii v Rossii [Main tendencies and issues of mediation development in Russia.] // Teorija i praktika obshhestvennogo razvitija. Krasnodar, Izdatel'skij dom «HORS», 2015. S. 120-122. In Russian.

Olejnik V.V. Principy mediacii pri razreshenii korporativnyh sporov [Mediation principles in the corporate disputes solution.] // Vestnik nauchnyh konferencij. Tambov, OOO «Konsaltingovaja kompanija Jukom», 2016. S. 65-73. In Russian.

Korporativnoe pravo. Pod red. Shitkinoj I.S. [Corporate law. Under editorship of Shitkina I.S.] M.: Volters Kluver, 2008. In Russian.

Ushanov P.V. Antikrizisnoe upravlenie kak novaja paradigma upravlenija . [Anti-crisis management as a new paradigm of management.]// Jeffektivnoe antikrizisnoe upravlenie Spb., Izdatel'skij dom «Real'naja jekonomika», 2010. S. 66-79. In Russian.