

УДК/UDC 34.096

Особенности примирения сторон корпоративных споров

Мустафин Рафаэль Фаильевич

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского процесса и международного права юридического факультета

Кубанский государственный университет

г. Краснодар, Россия

e-mail: mustafinrf@yandex.ru

Мустафина Светлана Анатольевна

кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры земельного, трудового и экологического права юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: grisertel666@yandex.ru

Цуркан Владислав Олегович

студент юридического факультета

Кубанский государственный университет

г. Краснодар, Россия

e-mail: parvo-zakon19@mail.ru

Аннотация

Исследование посвящено анализу института примирения в актуальных областях социальной и деловой практики, которому уделяется все больше внимания как в науке, так и в законодательстве и правоприменении. Рассматриваются основные тенденции развития примирительных процедур в России в целом, а также в рамках современного арбитражного процесса. В статье подробно изучаются особенности применения института примирения при разрешении корпоративных споров. Раскрываются специфика примирительных процедур в арбитражном процессе, проблемы применения и эффективности примирительных процедур на практике с учетом содержания корпоративных правоотношений и корпоративных споров как процессуальной категории. Анализируются современные законодательные и практические возможности примирения сторон корпоративных споров, а также проблемы в рассматриваемой области правового регулирования и правоприменения.

Ключевые слова: арбитражный процесс, корпоративные споры, примирение, примирительные процедуры, медиация.

Features of reconciliation of the parties to corporate disputes

Mustafin Rafael Failyevich

Candidate of Law, assistant professor of the Department of Civil Procedure and International Law of the Faculty of Law

Kuban State University

Krasnodar, Russia

e-mail: mustafinrf@yandex.ru

Mustafina Svetlana Anatolyevna

Candidate of Law, senior lecturer of the Department of Land, Labor and Environmental Law of the Faculty of Law

Kuban State Agrarian University

Krasnodar, Russia

e-mail: grisertel666@yandex.ru

Tsurkan Vladislav Olegovich

Student of the Faculty of Law

Kuban State University

Krasnodar, Russia

e-mail: parvo-zakon19@mail.ru

Abstract

The study is devoted to the analysis of the institution of reconciliation in relevant areas of social and business practice, which is receiving more and more attention both in science and in legislation and law enforcement. The main trends in the development of conciliation procedures in Russia in general, as well as in the framework of the modern arbitration process, are considered. The article examines in detail the features of the application of the institution of conciliation in the resolution of corporate disputes. The specificity of conciliation procedures in the arbitration process, the problems of application and effectiveness of conciliation procedures in practice, taking into account the content of corporate legal relations and corporate disputes as a procedural category, are revealed. The article analyzes modern legislative and practical possibilities for reconciliation of the

parties to corporate disputes, as well as problems in the considered area of legal regulation and law enforcement.

Key words: arbitration process, corporate disputes, reconciliation, conciliation procedures, mediation.

Современные общественные отношения, регулируемые правовыми нормами, отличаются своим разнообразием и постоянной трансформацией. С развитием экономической и социальной сфер жизни общества возникают новые и преобразовываются уже существующие общественные отношения, которые требуют адекватного законодательного регулирования. Современная деловая и судебная практика свидетельствуют о том, что при разрешении корпоративных споров необходимо в первую очередь исходить из взаимных интересов сторон конфликта и приоритета компромиссных мер, которые в наибольшей степени удовлетворили бы обе стороны. Поэтому на сегодняшний день одним из актуальных институтов, связанных с корпоративными спорами, выступает институт примирения. Значимость примирения для корпоративных отношений обусловлена тем, что на практике корпоративные споры - это нередкое явление. Согласно данным Московской школы управления «Сколково», которая представляет ежеквартальные отчеты об уровне конфликтности деловой среды, конфликтность в деловой сфере в России достигла пика в конце 2019 г. (рост на 47% за год) [1].

Дальнейшее сильное снижение корпоративной конфликтности связывают с последствиями мер по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции, однако в начале 2021 г. уровень конфликтности перестал снижаться в связи с ослаблением этих мер. Судебная статистика также свидетельствует об увеличении количества дел о корпоративных конфликтах, которые дошли до суда. Так, за 2019 г. арбитражными судами субъектов Российской Федерации было рассмотрено 20 810 дел по корпоративным спорам, за 2018 г. - 20 255 дел, за 2017 г. - 18 390 дел [2].

Следует отметить, что сам по себе институт примирения имеет древнее происхождение и весьма развит в российской практике. Вместе с тем долгое время институт примирения не получал должного правового регулирования в цивилистическом процессе.

Так, только в 2019 г. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации был дополнен гл. 14.1, которая закрепила примирительные процедуры и порядок их применения в гражданском процессе. В арбитражном судопроизводстве, которое, несомненно, по многим показателям является более прогрессивным и современным, институт примирения был урегулирован, но в недостаточной мере.

До 2019 г. гл. 15 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации (далее по тексту - АПК РФ) содержала конкретные положения лишь в отношении мирового соглашения. В результате процессуальной реформы 2019 г. гл. 15 АПК РФ была дополнена статьями, которые закрепили порядок проведения, виды примирительных процедур в арбитражном процессе и особенности каждой примирительной процедуры.

Таким образом, на сегодняшний день можно говорить о широком спектре возможностей для примирения сторон корпоративных споров в рамках арбитражного судопроизводства.

Как отмечает Д. И. Бедоева, «на данный момент законодатель находится в поиске механизмов стимулирования граждан к самостоятельному урегулированию корпоративных споров через различные примирительные процедуры» [3, с. 53]. Об этом также свидетельствует открытый характер перечня примирительных процедур, закрепленного в гл. 15 АПК РФ. В отношении корпоративных споров АПК РФ содержит отдельную статью, регулирующую особенности примирения сторон корпоративных споров (ст. 225.5 АПК РФ). Специфика примирения отражается в правиле о том, что примирение не должно нарушать права и законные интересы юридического лица, в отношении которого рассматривается корпоративный спор. Подобная ситуация может сложиться, ко-

гда в рамках корпоративного спора оспариваются полномочия органов юридического лица.

При разрешении конфликта по поводу полномочий единоличного исполнительного органа распорядительные процессуальные действия одного из руководителей в рамках судопроизводства и несогласие с такими действиями другого руководителя не принимаются судом. Так, при рассмотрении подобного спора арбитражный суд кассационной инстанции указал, что при наличии корпоративного конфликта, препятствующего нормальному функционированию единоличного исполнительного органа общества, заключение мирового соглашения нельзя рассматривать как волеизъявление самого общества, в связи с чем в таких случаях необходимо рассмотреть спор по существу заявленных требований [4].

Помимо указанных в ст. 225.5 АПК РФ требований, в остальном корпоративные споры разрешаются посредством примирения сторон на общих основаниях. Поэтому в отношении примирения сторон корпоративных споров актуальны те же проблемы, которые характеризуют современное примирение в арбитражном процессе в целом. Среди таких проблем: невостребованность, недоверие примирительным процедурам, ненадежность добровольного исполнения условий примирения, неразвитость деловой и правовой культуры населения, высокая стоимость отдельных примирительных процедур, низкая квалификация примирителей (в частности, медиаторов) и др.

Вместе с тем стоит подчеркнуть, что для корпоративных конфликтов примирение обладает рядом преимуществ по сравнению с судебным способом разрешения спора с применением мер государственного принуждения.

Как отмечает М. А. Авдыев, наилучшая альтернатива в корпоративном конфликте - это переговоры с участием нейтрального посредника (медиация), в ходе которых стороны корпоративного конфликта могут урегулировать спор на основе интересов, а не занимаемых ими позиций, руководствуясь объективными критериями, анализируя различные варианты, уступая аргументам, а не давлению и силе [5, с. 186].

Вместе с тем, учитывая многообразие существующих сегодня примирительных процедур, альтернативный способ разрешения конфликта уже давно не ограничивается применением медиации. Примирение как таковое, в любых его формах и процедурах, позволяет сохранить нормальные деловые отношения и действительно «примириться». Примирение не предполагает строго формализованных процедур, которые отличают процесс рассмотрения дела судом, имеющий, как правило, затяжной характер.

Также примирение в ряде случаев не предполагает никаких финансовых затрат (например, при проведении переговоров между сторонами).

На основании изложенного можно констатировать, что институт примирения имеет важное значение для разрешения корпоративных конфликтов. Современное законодательство предлагает большой спектр примирительных процедур судебного и внесудебного характера, предполагающих или не предполагающих участие посредника.

Несомненно, стремление законодателя приобщить население к самостоятельному урегулированию споров - это важный шаг на пути к развитой деловой среде. Вместе с тем примирительные процедуры все еще не пользуются достаточным спросом. Граждане все равно предпочитают разрешать споры в судебном порядке ввиду надежности и привычности судебной формы защиты нарушенных прав.

Список литературы

1. Конфликтность деловой среды в России // Сайт Московской школы управления «Сколково». URL: <https://www.skolkovo.ru/news/konfliktnost-delovoj-sredy-v-rossii-prodolzhaet-snizhatsya/> (дата обращения: 15.04.2021).

2. Сводные статистические сведения о деятельности арбитражных судов за 2017-2019 гг. // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде РФ. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения: 15.04.2021).

3. Бедоева Д. И. Примирение сторон корпоративных споров // В сборнике: Корпоративный юрист: магистерская научная школа. Сборник статей I Международной научно-практической конференции. Сост. и редакторы Л. Т. Кокоевой, С. Р. Чеджемова. 2020. С. 49–53.

4. Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 26.02.2010 по делу № А53-18507/2009 // СПС «Гарант».

5. Авдыев М. А. Посредничество в корпоративных спорах // ЭКО. 2013. № 5 (467). С. 186–189.

References

1. Conflict nature of the business environment in Russia // Site of the Moscow School of Management "Skolkovo". URL: <https://www.skolkovo.ru/news/konfliktnost-delovoj-sredy-v-rossii-prodolzhaet-snizhatsya/> (access date: April 15, 2021).

2. Summary statistical information on the activities of arbitration courts for 2017-2019 // Official site of the Judicial Department at the Supreme Court of the Russian Federation. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (access date: April 15, 2021).

3. Bedoeva D. I. Reconciliation of the parties to corporate disputes // In the collection: Corporate lawyer: master's scientific school. Collection of articles of the I International Scientific and Practical Conference. Compiled by and editors L. T. Kokoeva, S. R. Chedzhemova. 2020. Pp. 49–53.

4. Resolution of the Federal Arbitration Court of the North Caucasian District of February 26, 2010 in case No. А53-18507 / 2009 // Garant.

5. Avdyev M. A. Mediation in corporate disputes // ECO. 2013. No. 5 (467). Pp. 186–189.