

В. А. Воробьева

Сибирский институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Новосибирск, Россия)

ПРОБЛЕМА ЛЕГАЛЬНОЙ ДЕФИНИЦИИ ПОНЯТИЯ «КОРПОРАТИВНЫЙ КОНФЛИКТ»

Принята к публикации 16.12.2019

Проблемным вопросом действующего гражданского законодательства в сфере корпоративного права является отсутствие ряда легальных понятий, в связи с чем понятия «корпоративный конфликт» и «корпоративный спор» используются как синонимы. В данной статье проводится разграничение данных понятий и дается определение отличительных черт.

Для достижения поставленной цели в статье были использованы такие методы, как догматический метод, метод сравнения и обобщения.

Корпоративный конфликт зарождается из корпоративных разногласий, которые в дальнейшем могут перерасти в корпоративный спор.

Подмена понятий «корпоративный конфликт» и «корпоративный спор» в одном смысловом значении в качестве синонимов определяется как лексическая ошибка.

Корпоративным конфликтом является нарушение прав и (или) интересов участников корпорации и связанных с ними отношений. Категория корпоративного конфликта является родовым понятием, тогда как понятие корпоративного спора — видовым.

Корпоративный спор определяется как значимое нарушение корпоративных прав и (или) интересов участников корпорации, а также связанных с ними отношений, в том числе членство и управление корпорацией, разрешение которого возможно лишь в судебном порядке. Таким образом, понятие «корпоративного спора» не может быть использовано взамен или быть равно понятию «корпоративного конфликта».

Ключевые слова: спор, конфликт, корпоративное управление, корпоративный спор, корпоративный конфликт, корпоративные отношения.

Актуальность исследования обусловлена тем, что в связи с развитием гражданского законодательства Российской Федерации категория корпоративного спора остается малопроработанной, так как корпоративный конфликт объединяет в себе признаки межличностных, организационных и межгрупповых конфликтов.

Объектом исследования являются корпоративные конфликты. Предметом — определение природы корпоративных конфликтов.

Целью исследования является раскрытие сущности корпоративного конфликта и его разграничение с такими понятиями, как «корпоративный спор» и «конфликт интересов», для чего необходимо решение таких задач, как определение понятий «корпоративный конфликт», «корпоративный спор», «конфликт интересов»; определение причин возникновения корпоративного конфликта.

Научная новизна исследования нашла свое отражение в формировании устойчивого определения понятия корпоративного конфликта.

Действующее законодательство Российской Федерации регулирует корпоративные отношения, т. е. отношения, связанные с участием в корпоративных организациях или управления ими.

Возникновение конфликтных ситуаций в корпоративных отношениях происходят в результате недостаточного уровня доверия, наличия противоречий и (или) несовпадения целей, интересов между собственниками (участниками) и иными звеньями управленческой структуры организации.

Выделяют две группы причин возникновения конфликтной ситуации:

1) производственные причины. К ним относятся слабое материальное стимулирование, несовершенное разделение обязанностей и полномочий, недостатки в организации труда, нехватка ресурсов, дисбаланс в правах и обязанностях и др.;

2) ошибки руководителей (собственников/участников, топ-менеджеров). Это может быть нарушение трудового законодательства, ошибочная оценка труда персонала, нарушение служебной этики и пр. [4]

Чтобы приблизиться к пониманию того, что представляет собой корпоративный конфликт,

необходимо проанализировать некоторые теории возникновения конфликта как конфликта внутри социальных групп.

Так, Карл Маркс считал, что конфликт — это естественное состояние общества. Последователи К. Маркса рассматривают конфликт как «факт человеческого существования». Л. Козер в своей работе о функциях социального конфликта пояснял, что социальное неравенство можно наблюдать в любом обществе, оно приводит к появлению напряженности и именно благодаря конфликтам эта напряженность может быть снята [2].

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.

Таким образом, можно говорить о том, что корпоративный конфликт является конфликтом внутри социальной группы, в рассматриваемом случае — внутри организации.

Во второй половине XX в. происходят процессы институционализации корпорации и утверждение ее как социального института, что выводит на первый план поиск и разработку методик выявления и профилактики конфликтов, что нашло отражение в специальных исследованиях [3].

Сегодня правовое регулирование корпоративных конфликтов затруднено отсутствием четкой дефиниции самого понятия. Зачастую понятие корпоративного конфликта подменяется понятиями корпоративного спора или конфликта интересов, что является грубым нарушением, так как данные понятия не являются синонимами.

Конфликт интересов определяется как ситуация, когда личная заинтересованность человека может повлиять на процесс принятия решения и принести ущерб интересам корпорации.

Категорию корпоративных споров составляют споры, связанные непосредственно с созданием юридического лица, правлением или участием в нем.

Корпоративные споры могут возникать между участниками корпоративных отношений в случае участия в корпорации или относительно производства ее деятельности.

В зависимости от участников корпоративных отношений корпоративные споры можно разделить на следующие группы:

— между участниками корпорации и самой корпорацией;

— между участниками корпорации и (или) третьими лицами;

— между участниками корпорации и органами управления и (или) исполнительными органами корпорации;

— между органами управления и (или) исполнительными органами корпорации — их должностными лицами.

Категория корпоративного конфликта используется в тексте Кодекса корпоративного управления, принятого Центральным Банком Российской Федерации 10 апреля 2014 г., где речь идет о создании деятельности, направленной на предотвращения конфликта интересов [1].

Правовую природу корпоративного конфликта можно охарактеризовать через понятие противоречия, разногласия, возникающего между сторонами корпоративных отношений.

В связи с тем что термин «корпоративный конфликт» не имеет легального понятия, а его трактовка зачастую является результатом утраты значения общеправового принципа правовой определенности законодательного глоссария, можно признать, что степень достоверности различного изложения данного термина является достаточно низкой, что и приводит к подмене понятий корпоративного конфликта и корпоративного спора.

Необходимо отметить, что возникший корпоративный конфликт можно урегулировать на этапе его зарождения путем переговоров, образования согласительной комиссии или при помощи иных средств воздействия и убеждения. Если корпоративный конфликт остается неразрешенным, то в дальнейшем он может перерасти в корпоративный спор, который, в свою очередь, разрешается в судебном порядке.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод о необходимости узаконивая термина «корпоративный конфликт» и внесения его в Гражданский кодекс Российской Федерации со следующим определением: «корпоративный конфликт — это противоречия, которые возникают (или могут возникнуть) между различными сегментами корпорации и (или) третьими лицами, посягающие на корпоративные и иные отношения в деятельности корпорации».

Данные изменения помогут субъектам гражданского права правильно определять категорию корпоративного конфликта и избежать подмены понятий.

Научный руководитель — канд. юрид. наук
Е. В. Токарева

Список литературы

1. *Кодекс* корпоративного управления: письмо Банка России от 10.04.2014 №06-52/2463 // Вестн. Банка России. 2014. № 40. 144 с.
2. *Козер Л. А.* Функции социального конфликта / пер. с англ. яз. О. Назаровой. М. : Идея-Пресс : Дом интеллектуальной книги, 2000. 2005 с.
3. *Тагибова А. А.* Конфликты в системе корпоративных отношений. М. : Общество: социология, психология, педагогика. 2016. № 10. С. 35—40.
4. *Чеботарь Ю. М.* Корпоративное управление : моногр. М. : Академия менеджмента и бизнес-администрирования, 2017. 136 с.

V. A. Vorobyova

THE PROBLEM OF LEGAL DEFINITION OF THE CONCEPT “CORPORATE CONFLICT”

The problem of the current civil law in the field of corporate law is the lack of several legal concepts, and therefore the concepts of “corporate conflict” and “corporate dispute” are used as synonyms. This article makes a distinction between these concepts and defines the distinguishing features.

To achieve this goal, the article used such methods as the dogmatic method, the method of comparison and generalization.

Corporate conflict arises from corporate disagreements, which in the future may develop into a corporate dispute.

The substitution of the concepts of “corporate conflict” and “corporate dispute” in the same semantic meaning as synonyms is defined as a lexical error.

Corporate conflict is a violation of the rights and (or) interests of the participants of the corporation and related relations. The category of corporate conflict is a generic concept, while the concept of corporate dispute is a specific one.

A corporate dispute is defined as a significant violation of the corporate rights and (or) the interests of the participants of the corporation, as well as related relations, including membership and management of the corporation, the resolution of which is possible only in court. Thus, the concept of “corporate dispute” cannot be used in return or equal to the concept of “corporate conflict”.

Keywords: dispute, conflict, corporate governance, corporate dispute, corporate conflict, corporate relations.