

30.06.2011 – 05.07.2011, № 26

**ЗАЩИТА ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ**

## Досудебное урегулирование корпоративных конфликтов

С развитием предпринимательства и появлением у хозяйственных обществ и их участников тех или иных бизнес-интересов неизбежно возникновение конфликтов между органами обществ и их участниками, а также конфликтов между самими участниками, затрагивающих интересы обществ. Такие конфликты получили название *корпоративных*.

Условно корпоративные конфликты можно разделить на **внешние**, возникающие между обществом и третьими (внешними) лицами, как то рейдерами, правоохранительными органами и т. п., а также **внутренние**, возникающие между участниками и обществом, участниками и менеджментом общества, обществом и миноритарными участниками.

Возможны и различные способы реализации корпоративных конфликтов. В частности, к таковым могут быть отнесены скупка долей (акций), манипуляции с реестром акционеров, блокировка пакетов акций, дискредитация менеджмента, создание параллельных органов управления, банкротство.

Безусловно, разрешение корпоративных конфликтов достаточно часто происходит в судебной плоскости. Тем не менее, современные судебные процессы продолжительны по времени, затратны, а с учетом коррумпированности судебной системы и сложным исполнительным производством результат судебных разбирательств зачастую просто непредсказуем. В связи с этим, **наиболее оптимальным представляется досудебное урегулирование корпоративных конфликтов**.

Осуществление обществом предпринимательской деятельности, успешное решение задач и достижение целей, стоящих перед обществом, возможны лишь при наличии в нем условий для предупреждения и урегулирования корпоративных конфликтов.



**Предупреждение и урегулирование корпоративных конфликтов в обществе в равной мере позволяет обеспечить соблюдение и охрану прав участников общества и защитить имущественные и неимущественные интересы самого общества**

Необходимо сказать, что действующее законодательство Украины не предусматривает требований об

обязательном соблюдении каких-либо процедур досудебного урегулирования корпоративных конфликтов. Поэтому применение соответствующих процедур в значительной степени зависит от воли самого общества и его участников. Соответствующие процедуры могут быть определены в уставе общества или иных внутренних документах.

На сегодняшний день *существует несколько наиболее популярных способов досудебного урегулирования корпоративных конфликтов*, к которым относятся медиация, фасилитация и претензионный порядок урегулирования конфликтов.

**Медиация** представляет собой метод разрешения споров с привлечением посредника (медиатора), который помогает сторонам конфликта наладить процесс коммуникации и проанализировать конфликтную ситуацию таким образом, чтобы они сами смогли выбрать тот вариант решения, который удовлетворил бы интересы и потребности всех участников конфликта. Основой медиации является самостоятельное достижение сторонами согласия.

Принципами медиации являются ее добровольность, конфиденциальность, искренность намерений, беспристрастность посредника, распределение ответственности, правомочность сторон, неформальность и гибкость медиации. Добровольность медиации состоит в том, что каждая из сторон добровольно принимает решение относительно участия в переговорах и осознает, что решение может быть достигнуто только путем сотрудничества, а также в возможности прекращения процесса на любом этапе. Конфиденциальность медиации состоит в том, что все, что происходит на медиации, не разглашается ни медиатором, ни сторонами, за исключением случаев, когда стороны планируют причинить ущерб себе или еще кому-либо. Беспристрастность медиатора заключается в том, что во время процесса медиатор не занимает позицию одной из сторон, не оценивает их, а в равной мере помогает обоим. Медиатор является нейтральным по отношению к конфликту (не вовлекается в спор) и, вместе с тем, искренне желает помочь сторонам найти лучшее для обоих решение. Принцип распределения ответственности заключается в том, что стороны несут ответственность за принятие решения и его выполнение, медиатор – за соблюдение правил и принципов процедуры.

Преимуществами медиации являются, экономия времени, снижение стоимости процесса решения спора, возможность влиять на результат, конфиденциальность процедуры, возможность сохранения или возобновления деловых взаимоотношений с партнерами, возможность предотвращения возникновения подобных конфликтов в будущем, гарантия выполнения решения в случае успешной медиации.

**Фасилитация** представляет собой облегчение взаимодействия внутри группы. Это одновременно процесс и совокупность навыков, которые позволяют эффективно организовывать обсуждение сложной проблемы или ситуации без потерь времени и за короткий срок выполнить все поставленные задачи с максимальным привлечением участников процесса.

Претензионный порядок досудебного урегулирования конфликтов заключается в том, что хозяйствующий субъект, считающий, что его права нарушены ненадлежащими действиями другой стороны хозяйственной деятельности, обращается к нарушителю обязательств с требованием в установленный срок устранить нарушение. Получатель претензии рассматривает ее и, если находит доводы обоснованными, предпринимает необходимые меры к устранению допущенных нарушений.

## **ВЫВОД:**

**Подводя итоги, считаю целесообразным еще раз сказать, что применение методов досудебного урегулирования корпоративных конфликтов полностью зависит от воли сторон конфликта и будет более эффективным при условии привлечения профессиональных посредников (медиаторов,**

фасилитаторов, юристов). Независимо от того, прибегли ли стороны конфликта к его досудебному урегулированию, в случае его малой эффективности, они не лишены прибегнуть к его судебному урегулированию. Однако следует помнить, что судебный процесс продолжителен, затратен, а его результаты не всегда возможно спрогнозировать.

**Виктор Мороз,  
управляющий партнер  
ЮК «Правовая гильдия «ВикториАл»**



© ООО «ЛИГА ЗАКОН», 2007–2011.

При цитировании или другом использовании материалов, опубликованных в настоящем издании, ссылка на "ЮРИСТ & ЗАКОН" обязательна.

Полное или частичное воспроизведение или тиражирование любым способом материалов настоящего издания допускается только с письменного разрешения Редакции.