

DOI: 10.37791/2687-0657-2022-16-4-49-59

Корпоративный конфликт как фактор позитивного развития социально-экономических отношений

О. В. Осипенко^{1*}

¹Университет «Синергия», Москва, Россия

*Rincon-msk@yandex.ru

Аннотация. В статье по итогам исследования актуальной российской экономической, корпоративно-управленческой и судебной правоприменительной практики выявляется парадокс позитивного влияния корпоративной конфликтности на развитие бизнеса, его социальный ресурс и его внутрифирменную регуляторную базу. Автор показывает, что тиражируемые практикой управления компаниями корпоративно-конфликтные ситуации, высвечивающие явные регуляторные противоречия или алогизмы соответствующих алгоритмов, сигнализируют субъектам нормотворческого процесса и экспертному сообществу о необходимости коррекции соответствующих правил; корпоративные конфликты в диверсифицированных холдингах в определенных ситуациях эффективно поддерживают лозунг о пользе законопослушания в сфере руководства крупным бизнесом; неразрушительный вариант разрешения корпоративного конфликта позволяет избавить компанию от «тлеющих конфликтов» массового характера, представляющих собой доведенные до высокой степени обострения корпоративные противоречия совладельцев или участников и топ-менеджеров; акционерные антагонизмы наглядно демонстрируют институциональную энергию и прикладную демонстрацию пользы миротворчества и компромиссности в ведении полемики отстаивающих свои несопадающие, в том числе диаметрально противоположные, интересы совладельцев компании; оказавшиеся предметом судебных разбирательств корпоративные конфликты, инициатором которых становится слабая сторона корпоративно-правовых отношений по управлению компанией или группой компаний, завершившиеся их поражением, приводит к определенным позитивным коррективам в корпоративном поведении сильной стороны, работая тем самым на стабилизацию отправления стратегии корпоративного руководства; противодействие корпоративной конфликтности позволяет внести вклад в совершенствование методических и прикладных основ управления компанией рисками. Внутренний корпоративный конфликт в определенных ситуациях выступает стихийным, но при этом объективно обоснованным методом социального протеста, не имеющего шансов на победу как таковую, но косвенно работающего в качестве стимулятора создания гражданско-демократических основ общества.

Ключевые слова: корпоративный конфликт, корпоративные споры, конструктивные функции конфликта, институты, корпоративное право, мажоритарный акционер, миноритарий, бенефициар компании, органы управления компании, топ-менеджер, член совета директоров, холдинг

Для цитирования: Осипенко О. В. Корпоративный конфликт как фактор позитивного развития социально-экономических отношений // Современная конкуренция. 2022. Т. 16. № 4. С. 49–59. DOI: 10.37791/2687-0649-2022-16-4-49-59

Corporate Conflict as a Factor in the Positive Development of Socio-economic Relations

O. Osipenko^{1*}

¹*Synergy University, Moscow, Russia*

**Rincon-msk@yandex.ru*

Abstract. The article is based on the current practice of researching Russian economic, corporate management and judicial application jurisprudence and reveals the paradox of a positive study of corporate conflict on business development, its social resource and its intra-company regulatory base. The author shows that replicated practices of managing groups of corporate conflicts, highlighting obvious regulatory contradictions or alogisms corresponding to the algorithms, signaling the situation of the rule-making process and the expert community of the need to adjust the relevant rules; corporate conflicts in diversified holdings inevitably lead to random outcomes; a non-destructive option for resolving a corporate conflict allows you to increase the group from “smoldering manifestations” of character strengthening, which are corporate contradictions of co-owners or participants and top managers brought to a high degree of aggravation; shareholder antagonisms demonstrate a pronounced institutional energy and an applied demonstration of the usefulness of peacefulness and compromise in conducting polemics defending their mismatched, including diametrically opposed interests of the co-owners of the company; identified cases of occurrence of cases of cardiovascular disorders, initiated by a weak corporate-legal relationship for the management of a group or set of companies, resulting in their defeat, leading to the identification of positive adjustments in corporate behavior for the control of the party; counteracting corporate conflict among children contributes to the development of methodological and applied foundations for company risk management. An internal corporate conflict in the public mind is a spontaneous, but at the same time objectively justified method of protest, which does not cause chances of victory as such, but conditionally works as a stimulus for the creation of civil-democratic foundations of society.

Keywords: corporate conflict, corporate disputes, constructive functions of the conflict, institutes, corporate law, majority shareholder, minority shareholder, company beneficiary, company governing bodies, top manager, member of the supervisory board, holding

For citation: Osipenko O. Corporate Conflict as a Factor in the Positive Development of Socio-economic Relations. *Sovremennaya konkurentsya*=Journal of Modern Competition, 2022, vol.16, no.4, pp.49-59 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0649-2022-16-4-49-59

Введение

Ранее автор неоднократно рассматривал феномен корпоративного конфликта с разных подходов [1–3]. Корпоративный конфликт отражается на корпоративной культуре и корпоративных коммуникациях [4, 5]. Но в конфликтологии времена тотального ассоциирования социального конфликта с «бескомпромиссным противостоянием» и порицаемым обществом негативом

канули в Лету: диалектика торжествует. И не только в контексте русской поговорки «Не было бы счастья, да несчастье помогло».

И по нашим экспертным наблюдениям, даже на непрофессиональном, в том числе бытовом, уровне восприятия феномена формируется понимание того, что противостояние индивидов и их групп, коль скоро за ним стоит объективный интерес (интересы), являет собой отнюдь не «оборотную сторону зла», а сложную, многоуровневую

систему отношений, относительно автономно и при этом *многофронтально* работающую на социальный прогресс в различных его ипостасях.

Экспертный анализ явления корпоративной конфликтности находит внушительные и подчас весьма экспрессивные подтверждения данной гипотезы.

В чем конкретно может выразиться предполагаемый конструктив корпоративного конфликта?

Сигнал регулятору

• *Тиражируемые и масштабируемые практикой управления компаниями корпоративно-конфликтные ситуации, высвечивающие явные регуляторные противоречия или алогизмы соответствующих алгоритмов (несоответствия регламента базовым институциональным мотивам их установления) сигнализируют субъектам нормотворческого процесса и экспертному сообществу о необходимости коррекции соответствующих правил.*

В свою очередь, такая коррекция может быть осуществлена путем:

- издания актов федерального законодателя, содержащих:
 - 1) запрет;
 - 2) отказ от запрета;
 - 3) введение нового правила;
 - 4) общий или развернутый регламент осуществления базового правила;
 - 5) уточнения частных процедур осуществления правила;
 - 6) исключения конкуренции (прямых противоречий) норм (правил);
 - 7) конвертации императивной нормы (правила) нормой диспозитивной, в частности адресующей профессиональному сообществу, фондовой площадке или компании право разработки («доработки») правила;
- издания подзаконных нормативных правовых актов соответствующим регулятором (в интересующей нас области – ФКЦБ, ФСФР, ЦБ РФ, ФАС);

- обобщения судебной практики высшей судебной инстанцией (ВАС РФ, ВС РФ) или арбитражными судами округа и обоснования соответствующих правоприменительных ориентиров;

- изложения регулятором рекомендаций по итогам обобщения практики корпоративной, в том числе в формате типовых (примерных) уставов, внутренних документов (положений) и кодексов лучшей практики;

- опубликования и направления уполномоченным государственным ведомством или регулятором заинтересованным корпоративным структурам рекомендаций по построению регуляторной деятельности в той или иной области¹;

- изложение рекомендаций профессиональными и отраслевыми объединениями и их направление членам таких ассоциаций.

Помимо прочего, здесь возникают вопросы адекватной оценки стоимости бизнеса с госучастием [6].

Обратимся к примерам.

Кейс 1. К истории появления нормы Федерального закона об АО, согласно которой «чистая прибыль общества определяется по данным бухгалтерской (финансовой) отчетности общества» (п. 2 ст. 42).

До включения в текст акционерного закона этого кажущегося сейчас логичным во всех отношениях положения отечественные компании его применяли, руководствуясь здравым смыслом: не может быть двух (или даже более) версий трактовки понятия «чистая прибыль», адресованных в первом случае финансово-учетному праву, во втором – корпоративному (третьем и последующих – иным отраслям законодательства). Правда, не все.

Некая чрезвычайно крупная компания в области ТЭК, по-видимому, решила проявить правовой креатив и интегрировала

¹ Например, Минтруд – в области антикоррупционной корпоративной практики; ЦБ РФ – в области управления рисками в публичной компании.

в свой устав норму о том, что методику определения чистой прибыли для целей расчета дивидендов определяет ее совет директоров. Последний, естественно, исполнил почетное поручение учредительного документа. В результате данная величина определялась эмитентом как «классическая чистая прибыль» (прибыль, определяемая для целей финансово-учетного права – формирования бухгалтерской отчетности) минус несколько «хозрасчетных» фондов, средства которых аккумулировались и использовались на цели самой компании. Акционерам же, в том числе обладателям привилегированных акций, доставался в определенном процентом выражении результат этой нехитрой формулы.

Миноритарии решили выразить свое несогласие в арбитражном суде. Причем с помощью вполне интеллигентной конфигурации иска – не истребования дивидендов, рассчитанных по «справедливой формуле», а просто и тактично оспорили указанную норму устава. И победоносно проиграли.

Представитель истцов прихватил в процесс увесистую сумку авторитетных экспертных и методических источников, которые, по идее, в отсутствие прямой нормы закона должны были помочь доказать, что существуют сложившиеся правила – обычаи делового оборота: все в стране считают чистой прибыли в корпоративном сегменте так, а данная компания почему-то сяк. Да и аналогии закона, в конце концов, никто не отменял.

Однако суд согласился с ответчиком: коль скоро корпоративное право легальной дефиниции чистой прибыли не содержит, эмитент, мобилизуя величие института диспозитивности, творить норму (методику) себе сам. Финансовое (бухгалтерское) право тут не должно применяться. На доводы про «аналогию» и «обычай», особенно экспрессивно изложенные истцом в ходе разбирательства в первой инстанции, суд попросту не обратил внимания (равно как и вышестоящая инстанция на то, что коллегами не дана им оценка).

История получила резонанс. Уважаемые субъекты законотворческой инициативы и вслед за тем федеральный законодатель энергично данную явную регуляторную несправедливость устранили. Помог корпоративный конфликт.

Приоритет законности

• *Корпоративные конфликты, «посетившие» на системной основе компанию или холдинг в целом, парадоксальным образом работают на вроде бы банальный лозунг о пользе законопослушания в сфере руководства хозяйственными обществами и бизнесом вообще.*

Автор настоящих строк не единожды пытался выяснить для себя, какова система ценностей контрольных участников компаний и их топ-менеджеров совокупности вопросов надлежащей организации корпоративного управления и профессионально грамотного осуществления норм акционерного права, и с грустью констатировал, что лидеры корпораций отводят данной проблематике «почетное место» во второй двадцатке соответствующих приоритетов. Любопытно, что наши импровизированные «опросы – рейтинги» выявляли такие результаты как в 90-е годы прошлого века, так и в настоящее время.

Однако ситуация кардинально менялась в ходе и по итогам серьезных корпоративных баталий с участием указанных выше агентов системы руководства фирмы. Руководствуясь известной отечественной историей фронтовой установкой «Оружие добудешь в бою», они фантастически быстро перестраивались и, по сути, переучивались, внося коррективы в свои личные ценностные иерархии.

Так, многим потрясенным впечатлениями от созерцания хода и исполнения той или иной роли в корпоративном противостоянии бенефициарам компаний, в том числе нетитульным собственникам, являлись следующие истины:

1) «формальности» (в том числе в тематическом поле основ управления и корпоративного законодательства) скучны и часто трудноусвояемы, в то время как «понятийный» инструментарий значительно более рационален и привычен, однако если возникают партнерские разногласия, прибегают (давая достойный отпор) главным образом приходится к «писаным» правилам и связанным с ними технологиям;

2) корпоративные противники, уступая в борьбе, начинают искать бреши в системе внутрифирменного обеспечения бизнеса, их не останавливает тот факт, что, отрабатывая «болевы точки» не только непосредственного оппонента, но и объекта притязаний (компаний), они косвенно наносят урон самим себе;

3) в «формальности» надо вникать: так, чтобы понять, насколько грамотен и эффективен консультант или внутренний специалист, курирующий конфликт, необходимо самому хотя бы в общем разбираться в соответствующих материях;

4) генеральная философия российского бизнеса «личная преданность важнее профессионализма» (в данном случае опять-таки в отношении помощников и партнеров) в кризисных ситуациях дает серьезные сбои;

5) корпоративное право – это, оказывается, не только «муторная» совокупность «навыков стряпчего» (как оформить предложение о выдвижении кандидатов в органы управления и контроля, заполнять бюллетени для голосования, когда проводить собрания, как проводить очные и заочные заседания совета и т. п.), но и цикл схем защиты святая святых – «собственности на бизнес» (акций, облигаций, многоступенчатой системы участия в капитале операционной компании);

6) следить за «формальностями» лучше на основе мониторинга, постоянного владельческого контроля, а не «классических» механизмов апостериорного контроля: обычные модульные конструкции вроде

ревизионной комиссии или «официального аудитора» – не более чем подсистема неэффективных «формальностей»;

7) покидать капитанский мостик операционного руководства бизнесом, в том числе его организационного и правового обслуживания, не стоит: исполнительные органы и топ-менеджмент в целом в жестко конфликтной ситуации могут серьезно подвести «хозяина».

Корпоративный иммунитет

• *Длительные и острые корпоративные противоречия, будучи благополучно разрешенными для соответствующей стороны акционерного боестолкновения и бизнеса компании, как правило, работают на рост ресурсов «иммунной системы» хозяйственного общества и холдинговой структуры в целом.*

Разумеется, анализ корпоративных конфликтов обнажает их специфику. Так, мучительно выработанный тезис, ставший едва ли не рефлексом, «больше таких ошибок мы не допустим», трансформируется мудрыми совладельцами компаний в ряд актуальных установок. По нашим наблюдениям, в их числе – выводы относительно пользы:

1) института корпоративного договора с партнерами и в определенных ситуациях с третьими лицами²;

2) регулярного реформирования регуляторной базы компании с акцентом на интеграцию в ее подсистемы не только злободневных новелл корпоративного права, но и находок судебной и внутрифирменной практики (выдвижение лозунга «Новые редакции устава и положений об органах и существенных корпоративных процедурах – ежегодно!»);

3) института брачного договора для участников компаний – физических лиц

² Как мы дополнительно выясним в последующих разделах настоящего исследования, акционерное соглашение (соглашение участников ООО) нередко применяется в формате идеального мирового соглашения сторон корпоративных споров.

(выдвижение лозунга «Семейные узы не должны стать балластом и «пятой колонной» для активного совладельца бизнеса!»);

4) периодического независимого корпоративного аудита не только системы управления рисками (п. 2 ст. 87.1 Федерального закона об АО), но и нормативных внутрифирменных источников, в том числе в сегменте антикоррупционной политики, неудачные положения которых могут стать источником или фактором развития новых конфликтов;

5) тактичного отношения совладельца компании к топ-менеджерам и другим «подчиненным», которых в противном случае могут мобилизовать в своих интересах потенциальные оппоненты (выдвижение лозунга «Избыток гонора “хозяина” чреват!»);

6) сотрудничества «домашних» и независимых (внешних) специалистов (юристов, управленцев, финансистов и т. д.), которое себя всемерно оправдывает при разработке мер профилактики корпоративных конфликтов, причем не только в духе тезиса «В руководстве компанией идеальных решений не бывает: важно сбалансировать ожидаемый эффект и риски с подключением к дискуссии широкого круга грамотных людей», но и в плане поисков эффективных решений на основе сочетания фактора учета специфики внутренней организации бизнес-процессов (о чем осведомлены «домашние» специалисты) и опыта других компаний (носителями таких знаний и навыков выступают внешние консультанты).

Вскрытие противоречий

• *Неразрушительный вариант разрешения корпоративного конфликта (конфликтов), по сути, используя исцеляющий эффект «вскрытия нарыва», позволяет избавить компанию от так называемых нашими коллегами тлеющих конфликтов массового характера, при ближайшем рассмотрении собственно конфликтами все-таки еще не являющиеся, а представляющие собой до-*

веденные до высокой степени обострения корпоративные противоречия совладельцев или участников и топ-менеджеров.

Данный сюжет является принципиальным в контексте обеспечения синергии управления корпорацией как социальной системой [7].

Эмпирика. Зарисовка

Организатор умеренно удачно действующего бизнеса (аренда офисов, складов и торговых площадей близ активной железнодорожной станции) предлагает знакомым – потенциально заинтересованным в инвестиционном сотрудничестве обладателям «праздных денег» вложить средства под «интересное предложение» местных властей выкупить в порядке приватизации расположенные близ той же станции муниципальные объекты недвижимости и в рабочем порядке получает их согласие. Чиновники приступают к разработке схемы. Работа затягивается, что ожидаемо провоцирует растерянность и даже раздражение миноритарных инвесторов (средства пребывают в «праздном ожидании», не принося дохода), которые адресуются помянутому организатору бизнеса. Впрочем, до прямого и явного конфликта дело у партнеров все-таки не доходит.

По завершении значительного отрезка времени конфигурация сделки становится понятной и обретает тезисное описание в авторстве господ-чиновников, через посредников претендующих на долю в капитале целевой компании. Между тем анализ схемы юристами контрольного участника (организатора бизнеса) обнаруживает серьезные несоответствия его фрагментов законодательству о приватизации муниципальной собственности. Дискуссия специалистов сторон приводит к констатации неразрешимых проблем, завершающейся жестким конфликтом между организаторами бизнеса и инвесторами, представляющими интересы властных субъектов проекта. Для его разрешения специалистами организатора бизнеса (при его

полной поддержке) всем заинтересованным сторонам предлагается подписать разработанный ими корпоративный договор с участием третьих лиц, который содержит систему страховок и гарантий частных инвесторов на случай срабатывания правовых изъятий структуры проекта. «Инвесторы-чиновники» от подписания документа категорически отказываются: длительные переговоры и даже практические шаги (в том числе вхождение в проект частных инвесторов) оказываются напрасными.

Однако, оказывается, на этой стадии сотрудничества частных партнеров не все так печально: отказ от сомнительной сделки восстанавливает добрые контакты частных инвесторов, долгое время пребывавших в крайнем напряжении. Довольно быстро находится альтернатива применению «горячих денег», не нуждающаяся в мучительных диалогах с коррумпированными госслужащими.

Эффективность миротворчества и компромиссности

• *Завершившийся акционерный конфликт почти всегда несет в себе институциональную энергию и прикладную демонстрацию эффективности миротворчества и компромиссности в ведении полемики отстаивающих свои несовпадающие, в том числе диаметрально противоположные, интересы совладельцев компании.*

На образе отечественного корпоративного конфликта как явления, располагающего национальным колоритом, как уже ранее нами отмечалось, рельефная печать установки победы любой ценой (как выразился однажды некий крупный инвестор, «войны до последней капли крови... последнего юриста»). Однако эта едва ли не рефлексивная мотивация, по нашим наблюдениям, нередко подвергается радикальной ревизии в эндшпиле боестолкновения. К этому участники споров сподвигают:

1) итоговые оценки различного рода издержек ведения корпоративных войн (мате-

риальных, моральных, репутационных, физиологических и др.), которые, как правило, оказываются существенно выше прогнозируемых в дебюте партии;

2) тяжкое разочарование судебными и административно-правовыми возможностями поиска истины в споре;

3) запоздалое осознание эффективности альтернатив бескомпромиссному сражению в виде таких конструкций, как мировое соглашение, медиация, поддержание разногласий в «тлеющем» формате, а также, как ни странно, «понятийные» методы и инструменты достижения цели;

4) резюмирующая спор внутренняя (не выносимая в публичные фарватеры) констатация того факта, что стартовая позиция (инвестиционная, правовая, джентльменская и т. д.) была не такой уж и безупречной, равно как и безоговорочно нелепой позиция оппонента.

Нельзя не признать того отрадного факта, что все большее количество корпоративных споров в России завершается достижением и утверждением судами *мировых соглашений*. Примем также во внимание еще один тренд, очевидный для практиков: в ряде случаев отказ от иска также знаменует реальное нахождение сторонами спора некоего компромисса.

Анализ оказавшихся в резолютивных фрагментах судебных актов текстов мировых соглашений также дает повод для оптимизма в духе признания пользы миротворчества. Мы нередко видим в них формулы корпоративного компромисса, которые сохраняют:

1) стороны в состоянии мира или прочного перемирия (обычно обязательство в духе присяги «больше не судиться»);

2) компанию;

3) ее бизнес;

4) экс-участника спора в качестве совладельца компании³.

³ Альтернативы понятны. К сожалению, в ряде мировых соглашений они присутствуют.

**Фрагмент резолютивной части
Определения Арбитражного суда
Республики Коми от 28 января 2021 года
по делу № А29-13902/2020**

«Утвердить /.../ мировое соглашение /.../ следующего содержания:

“1. Истец отказывается от исковых требований /.../, заявленных по делу № А29-13902/2020.

2. Третье лицо, как заинтересованное лицо и единственный участник общества с ограниченной ответственностью “С.” несет солидарную ответственность по исполнению обязательства ответчиком в соответствии с настоящим мировым соглашением.

3. Ответчик и/или третье лицо, как солидарный должник, обязуется выплатить истцу действительную стоимость доли в уставном капитале ООО “С.” /.../ в согласованном сторонами размере 4 000 000 руб. 00 коп. /.../

4. В случае не исполнения в установленном п. 3 (сроки, суммы) обязательств ответчик и/или третье лицо, как солидарный должник, обязаны оплатить истцу штраф в размере 4 000 000 (четыре миллиона) руб. 00 коп.

5. В случае не исполнения в установленном п. 3 (сроки, суммы) обязательств ответчиком и/или третьим лицом истец вправе обратиться с заявлением о выдаче исполнительного лица на принудительное взыскание всей суммы неисполненного в соответствии с п. 3 и п. 4 обязательства. В этом случае отсрочка в четыре месяца для исполнения обязательства, указанная в п. 3, прекращается и срок исполнения всего обязательства считается наступившим.

6. Стороны подтверждают, что обязательства ответчика, вытекающие из факта выплаты действительной доли выплате истцу, исчерпываются суммой, которая выплачивается ответчиком на основании пункта 3 настоящего соглашения, и истец не вправе в дальнейшем заявлять требования о взыскании неустойки, процентов, убытков, компенсаций, а ответственность предусмо-

тренная п. 4 является самостоятельной ответственностью за ненадлежащее исполнение обязательств”».

Коррекция поведения

• *Оказавшиеся предметом судебных разбирательств корпоративные конфликты, инициатором которых становится слабая сторона корпоративно-правовых отношений по управлению компанией или группой компаний, завершившиеся их поражением, в ряде известных практике случаев приводила к определенным позитивным коррективам (с точки зрения слабой стороны) в корпоративном поведении сильной стороны, работая тем самым на стабилизацию отправления стратегии корпоративного руководства.*

Так, у нас время от времени возникает ощущение, что некоторые «резонансные иски» о возмещении убытков членами органов управления и материнской компанией (обычно, на астрономические суммы), признании недействительными решений органов и сделок подаются профессионально ориентированными и имеющими возможность оплатить внушительные гонорары известных юридических фирм не столько в надежде одержать победу (они же в курсе дела: бытует мнение, что на «поле противника» выиграть такие сражении нереально), сколько в расчете на то, что мажоритарий гиперкомпания будет «более аккуратным» в сфере контроля финансовых потоков операционной компании, в частности в области распределения чистой прибыли.

Эмпирика. Зарисовка 2

Малых акционеров насторожило инициированное большинством членов совета директоров решение собрания о передаче полномочий ЕИО управляющей организации в части условия договора об оплате ее услуг. Проинформировав эмитента, миноритарий направил иск в суд. Последний не усмотрел

в спорной позиции соглашения нарушения прав и законных интересов акционеров. Проиграв, акционеры сочли возможным тактично проинформировать деловые СМИ о споре.

Контрольный участник, по-видимому, впечатленный публикациями по теме конфликта, счел необходимым внести коррективы в пункты договора, касающиеся порядка оплаты услуг управляющего. Миноритарии расценили результаты своих усилий как частичную победу.

Заметим, что доведенный до прямого противостояния мезальянс интересов доконтрольных участников компании и их управляющих бизнесом корпорации коллег позволяет в некоторых ситуациях «урезонивать» последних – склонять к определенным компромиссам, соответствующим так называемому балансу помянутых интересов, не только посредством подачи иска (декларирования перспектив подачи) в суд, но и, скажем, обращений в ЦБ РФ, административные госорганы, отраслевые и профессиональные ассоциации.

Таким образом, этот механизм реально работает в секторе генерального социального позитива:

1) активно содействует исполнению общегражданской миссии противодействия корпоративной коррупции и дискриминационному выводу активов компаний;

2) дает импульс совершенствованию систем корпоративного управления в российских компаниях;

3) популяризирует цивилизованные формы нахождения формул корпоративных компромиссов;

4) демонстрирует членам миноритарного профессионального сообщества возможности активного оппонирования – конструирования правовых заслонов «всевластью» контролирующих лиц, предлагает конкретные схемы легального такого противостояния;

5) в конечном счете выдвигает препоны дискредитации миноритарно-акционерной формы инвестиционной практики.

Социальный протест

• *Внутренний корпоративный конфликт в определенных ситуациях выступает стихийным, но, как нам представляется, объективно обоснованным методом социального протеста, не имеющего шансов (как минимум, в силу наивности формата) на победу как таковую, но косвенно работающего в качестве стимулятора создания гражданско-демократических основ общества.*

В тех странах, где общепризнанные демократические институты функционируют не вполне эффективно, пресловутые протестные настроения находят нестандартные, порой экзотические формы реализации.

Автору настоящих строк приходилось сталкиваться примерно с таким кулуарным мнением старинного работника некоего завода и его миноритарного акционера: «Социальная и экономическая несправедливость, в том числе имущественное расслоение граждан общества нарастает. Наша компания – общество в миниатюре. Выразить свое несогласие с этими явлениями я ведь могу, используя не только, положим, институт свободы митингов и шествий, но и права совладельца бизнеса. Никого не призываю ко мне присоединиться. Индивидуальный протест? Почему бы и нет?».

Понятно, что площадкой для выражения «протестной позиции одиночки» может служить очное общее собрание акционеров. Любопытно, что время от времени информационно-правовые системы фиксируют подачу исков участников ГОСА, которым «не дали выступить с большой трибуны» (обычно, о признании недействительными решений ГОСА по соответствующим вопросам повестки дня). Естественно, у нас нет уверенности в том, что мотивом конфликта такого рода выступает непременно помянутый социальный протест, а не, скажем, банальная печаль о необъявленных дивидендах. Это всего лишь предположение.

К нему приходится обращаться и в порядке рассуждений об истинных импульсах членов трудовых коллективов заводов и фабрик, пытающихся сформировать позицию по корпоративному спору, выражая в иске свое несогласие со сделкой приватизации четвертьвековой давности. В самом деле, каковы шансы на успех в этом случае (институт сроков исковой давности никто не отменял)? Почему профессиональные юристы соглашались представлять в процессе откровенно странные исковые требования?

Фрагмент Определения ВС РФ от 9 января 2020 года по делу № А08-548/2019

«Приняв во внимание указанные обстоятельства, суды признали несостоятельными доводы истца о наличии у него соответствующего права и охраняемого законом интереса, как у учредителя АО «О.».

Отказывая в удовлетворении заявленных требований по основанию пропуска срока исковой давности, суды /.../, обоснованно указав на то, что документы, связанные с приватизацией государственного имущества и созданием АО «О.», публиковались или освещались в газете «Э.» (печатном органе О.) в 1992–1993 годах, следовательно, были известны истцу в указанный период, а также были доступны ему как акционеру в период с 1993 года по декабрь 2007 года. Истец обратился в суд с иском 24.01.2019, то есть за пределами срока исковой давности».

Уважаемые истцы, которые почему-то бездействовали так долго, странные способы защиты права (исковые требования)... И на этом фоне практически полное отсут-

ствие нормальных коллективных исков акционеров. Странно, не так ли?

Заключение

Вполне очевидно, что та или иная острая конфликтная ситуация в области подготовки, принятия и исполнения управленческих решений в компании, вне зависимости от длительности сохранения высокой меры остроты противоборства вовлеченных в конфликт сторон, его глубины, а также уровня интеграции в процесс осуществления интегрального интереса самого хозяйственного общества, не может быть безоговорочным позитивом ни в экономическом, ни в социальном плане.

Однако, будучи вместе с тем системным индикатором сущностной или локальной несбалансированности соответствующих внутрифирменных отношений, не исключая отношений собственности на бизнес, корпоративный конфликт, особенно в условиях масштабирования его сценарных конфигураций, объективно работает на укрепление иммунной системы оформленного в юридическое лицо или группу компаний бизнеса, а также совершенствование опорных институтов в сфере корпоративного управления – базового и подзаконного нормотворчества, свода рекомендательных актов уполномоченных государственных органов, подсистем отраслевой, региональной и профессиональной саморегуляции, правоприменения на всех его уровнях, внутрифирменных правил игры, характера коммуникаций между мажоритарными и миноритарными участниками компании.

Список литературы

1. Осипенко О. В. Корпоративный контроль: в 2 т. – М.: Статут, 2013–2014.
2. Осипенко О. В. Актуальные проблемы системного применения инструментов корпоративного управления и акционерного права. – М.: Статут, 2018. – 448 с.
3. Осипенко О. В. Новые схемы инвестиционных альянсов // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 2. С. 72–76. DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-2-72-76.
4. Лукашенко М. А. Корпоративные коммуникации: обучить нельзя регламентировать // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 2. С. 114–122.

5. Лукашенко М. А., Добровольская Т. Ю. Цифровая корпоративная культура предпринимательского университета // Современная конкуренция. 2020. Т. 14. № 4 (80). С. 84–94. DOI: 10.37791/1993-7598-2020-14-4-84-94.
6. Косорукова И. В., Шуклина М. А. Корпоративное управление и оценка стоимости российских предприятий с долей участия государства // Аудит и финансовый анализ. 2014. № 2. С. 326–337.
7. Хабаров В. И., Азиев Т. М. Синергия в управлении социально-экономическими системами // Проблемы теории и практики управления. 2019. № 3-4. С. 118–124.

Сведения об авторе

Осипенко Олег Валентинович, ORCID 0000-0002-4990-5594, докт. экон. наук, профессор, кафедра предпринимательства и конкуренции, Университет «Синергия», Москва, Россия, Rincon-msk@yandex.ru

Статья поступила 27.10.2021, рассмотрена 15.11.2021, принята 19.04.2022

References

1. Osipenko O. V. *Korporativnyi kontrol': v 2 t.* [Corporate control: in 2 parts]. Moscow, Statut Publ., 2013-2014.
2. Osipenko O. V. *Aktual'nye problemy sistemnogo primeneniya instrumentov korporativnogo upravleniya i aktsionernogo prava* [Actual problems of the systematic application of corporate governance and shareholder law tools]. Moscow, Statut Publ., 2018, 448 p.
3. Osipenko O. New schemes of investment alliances. *Sovremennaya konkurenciya=Journal of Modern Competition*, 2021, vol.15, no.2, pp.72-76 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-2-72-76.
4. Lukashenko M. A. Corporate communications: to teach impossible to regulate. *Vysshee obrazovanie v Rossii=Higher Education in Russia*, 2018, vol.27, no.2, pp. 114-122 (in Russian).
5. Lukashenko M., Dobrovolskaya T. Digital corporate culture of an entrepreneurial university. *Sovremennaya konkurenciya=Journal of Modern Competition*, 2020, vol.14, no. 4(80), pp.84-94 (in Russian). DOI: 10.37791/1993-7598-2020-14-4-84-94.
6. Kosorukova I. V., Shuklina M. A. Corporate management and valuations of Russian enterprises with state share. *Audit i finansovyi analiz=Audit and financial analysis*, 2014, no.2, pp.326-337 (in Russian).
7. Khabarov V. I., Azuev T. M. Synergy in menegement of socialeconomics systems. *Problemy teorii i praktiki upravleniya=Management Theory and Practice*, 2019, no.3-4, p.118-124 (in Russian).

About the author

Oleg V. Osipenko, ORCID 0000-0002-4990-5594, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Entrepreneurship and Competition Department, Synergy University, Moscow, Russia, Rincon-msk@yandex.ru

Received 27.10.2021, reviewed 15.11.2021, accepted 19.04.2022