

ФОРМЫ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР И ИХ ПРЕИМУЩЕСТВА

Аннотация: Статья посвящена формам примирительных процедур. На сегодняшний день все больше корпоративных конфликтов возникает в сфере осуществления деятельности одного из таких ведущих предпринимательских субъектов как коммерческая корпорация. Компромиссность является природным свойством реальных корпоративных взаимоотношений. В корпоративном конфликте не всегда выражается явный антагонизм интересов, а также соответствующих им намерений конфликтующих сторон. Подобное утверждение является верным как для до конфликтных и вне конфликтных состояний, так и для выхода из сложившегося спора, так как в некоторых случаях стороны проявляют сильную склонность к отступлению от своих первоначальных принципиальных позиций.

Ключевые слова: корпоративное право, конфликт интересов, компромисс, разрешение корпоративных конфликтов, медиация.

Annotation: The article is devoted to the forms of conciliation procedures. Today, more and more corporate conflicts arise in the field of the activities of one of such leading business entities as a commercial corporation. compromise is a natural property of real corporate relationships. In a corporate conflict, explicit antagonism of interests and the corresponding intentions of the conflicting parties are not always expressed. Such a statement is true both for pre-conflict and out-of-

conflict states, and for getting out of the current dispute, since in some cases the parties show a strong tendency to retreat from their original principled positions.

Key words: corporate law, conflict of interest, compromise, resolution of corporate conflicts, mediation.

Разрешение корпоративных споров, в зависимости от выбора сторон, может происходить как в судебном, так и во внесудебном (альтернативном) порядке. Внесудебный порядок предоставляет возможность для решения корпоративного спора посредством заключения мирового соглашения с использованием примирительных процедур, в том числе, при содействии посредника (ч. 1 ст. 225.5 Арбитражного процессуального кодекса РФ (далее – АПК РФ)¹). Подобные процедуры помогают участникам сэкономить свои деньги, время и энергию, но только при условии, что те готовы сесть за стол переговоров, чтобы найти компромисс.

Стоит отметить, что в правовой системе Америки несудебные формы разрешения корпоративных конфликтов пользуются большой популярностью - на сегодняшний день американскими юристами насчитывается около 20 альтернативных вариантов². За рубежом такими способами разрешения споров рассматриваются от четверти до половины всех подобных конфликтов. В некоторых государствах данный показатель даже выше, а определенные суды вообще не принимают соответствующие дела, пока они не будут рассмотрены у медиатора.

В качестве основных альтернативных форм разрешения споров принято выделять:

- переговоры, под которыми понимается урегулирование конфликта непосредственно сторонами без участия иных лиц;

¹ Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ // Российская газета. – 2002. – 27 июля.

² Данельян А.А. Указ. соч. – С. 125. 79

- посредничество, которое представляет собой урегулирование спора при помощи независимого, нейтрального посредника, содействующего сторонам в достижении соглашения;

- арбитраж, представляющий собой разрешение конфликта при помощи арбитра (независимого, нейтрального лица), в чьи полномочия входит вынесение обязательного для сторон решения.

Рассмотрим подробнее возможность решения корпоративных конфликтов арбитражем (третейскими судами).

Мнение о том, может ли спор такого плана быть передан на рассмотрение в третейский суд, всегда носило весьма дискуссионный характер. Ранее арбитражными судами указывалось, что рассматривать корпоративные конфликты такие суды не вправе. Вместе с тем, результатом проводимой в государстве реформы законодательства о третейских судах стало принятие ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации»³, а также внесение изменений в ряд законов, в том числе в ст. 225.1 АПК РФ (изменения вступили в силу с 1 сентября 2016 г.), согласно которой определенная часть корпоративных конфликтов теперь может рассматриваться в третейском суде.

Законодательством был частично отменен запрет передачи на рассмотрение в третейский суд подобных конфликтов, а те, в свою очередь, дифференцированы на корпоративные споры, которые могут передаваться на рассмотрение в третейский суд, и подлежащие рассмотрению исключительно в арбитражном суде.

3 ст. 225.1 АПК РФ содержит перечень условий, соблюдение которых позволяет передать корпоративный конфликт на рассмотрение в третейский суд:

³ Федеральный закон от 29 декабря 2015 г. № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» // "Российская газета", N 297, 31.12.2015.

1. Подобный конфликт не должен принадлежать к категории дел, которые, согласно прямому указанию ч. 2 ст. 225.1 АПК РФ, передавать на рассмотрение третейского суда запрещено.

2. Юридическому лицу и всем его участникам, а также иным лицам, являющимся в таком конфликте истцами, либо ответчиками, необходимо заключить третейское соглашение о передаче рассматриваемого спора в третейский суд.

3. Данный конфликт может быть передан на рассмотрение третейского суда исключительно в рамках третейского разбирательства, которое будет администрироваться постоянно действующим арбитражным учреждением, утвердившим, депонировавшим и разместившим на своем сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет правила разбирательства корпоративных споров в установленном федеральным законом порядке, с местом арбитража на территории Российской Федерации.

При учете рассмотренных условий представляет большой интерес ч. 7 ст. 7 ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации», согласно которой арбитражное соглашение о передаче в третейский суд всех, либо части конфликтов между участниками созданного на территории РФ юридического лица, а также самого юридического лица, для разрешения которых применяются правила арбитража корпоративных споров, можно заключить посредством его включения в устав юридического лица.

При этом арбитражные соглашения о передаче в третейский суд корпоративных споров могли быть заключены между участниками организаций не ранее 1 февраля 2017 года.

Вместе с тем, как уже было сказано ранее, не все корпоративные конфликты можно передать на рассмотрение в негосударственный суд. Согласно новому регулированию, неарбитрабельными считаются:

- споры о созыве общего собрания участников юридического лица;
- споры, которые возникают в результате деятельности нотариусов по удостоверению сделок с долями в ООО;
- споры с участием общества, которое имеет существенное значение для обеспечения обороны страны и безопасности государства;
- споры, которые связаны с приобретением и выкупом обществом размещенных акций;
- споры, которые связаны с исключением участников – юридических лиц и др. (ч. 2 ст. 225.1 АПК РФ).

Значительная часть корпоративных конфликтов, являющихся арбитрабельными, может быть разрешена только в рамках третейского разбирательства, администрируемого постоянным арбитражным учреждением, при условии принятия этим учреждением правил арбитража корпоративных споров.

К плюсам рассмотрения таких конфликтов в коммерческих арбитражных организациях можно отнести тот факт, что в ситуации, когда сумма иска является достаточно высокой, стороны спора могут рассчитывать на гораздо более тщательное рассмотрение, чем то, которое может предложить государственный арбитражный суд. Помимо этого, стороны "дорогостоящих" споров, как правило, очень внимательно относятся к скорости разрешения возникшего корпоративного конфликта.⁴ Всем этим критериям отвечает процедура рассмотрения дела в третейском суде. Эту возможность используют участники корпоративных правоотношений, включающие в крупные контракты третейскую оговорку.

Опыт международного коммерческого арбитражного разбирательства способствует передаче в третейские суды таких трудных категорий споров, как корпоративные, поскольку это дает возможность для обеспечения их

⁴ Херсонцев А.И. Альтернативное разрешение споров: проблемы правового регулирования и европейский опыт // Российский юридический журнал 2012. № 3. С. 16.

рассмотрения самыми высококвалифицированными специалистами, а также сохранить должную степень конфиденциальности.

Одним из преимуществ разрешения корпоративного конфликта в арбитраже (третейском разбирательстве) несомненно является срочность рассмотрения спора, в то время как в арбитражных судах этот процесс, как показывает практика, осложнен длительностью рассмотрения, которая обуславливается большой загруженностью судов.

Еще одной альтернативной формой разрешения корпоративного конфликта является процедура медиации, заключающаяся в разрешении конфликта при участии третьей (нейтральной) стороны - медиатора. Роль медиатора заключается в том, чтобы поспособствовать выработке добровольного взаимовыгодного соглашения между конфликтующими сторонами⁵.

Главное различие между третейским судом и медиацией (посредничеством) заключается в роли посредника, который самостоятельно не принимает никаких решений, а только содействует в выработке формулы согласия в трудном процессе. Медиация применяется при ситуациях, когда стороны самостоятельно не в силах договориться и справиться с конфликтом, и им необходима внешняя помощь в лице авторитетного посредника, организующего процесс коммуникативного взаимодействия, а также поиск взаимоприемлемого соглашения.

Привлекательность посредничества как способа урегулирования корпоративных споров состоит в том, что дает возможность в значительной степени сократить издержки на урегулирование конфликтов, поскольку, чаще всего, стоимость третейского и судебного разбирательств в несколько раз выше стоимости процедуры медиации. Также посредничество может

⁵ Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // "Российская газета", N 168, 30.07.2010.

осуществляться и на безвозмездной основе, поскольку зафиксированные сборы и пошлины отсутствуют.

Кроме того, процедура посредничества определяется соглашением сторон спора, то есть она проходит с большей оперативностью и, соответственно, на нее уходит меньше времени в отличие от судебного и третейского разбирательств, которые урегулированы законодательством, либо регламентом соответствующего суда. Стороны полностью свободны от соблюдения жестких процессуальных требований, требования к представляемым ими доказательствам менее формализованы и пр. Таким образом, урегулирование конфликта происходит в разы быстрее.

Еще одним достаточно важным преимуществом описываемой процедуры является возможность исключения репутационных (имиджевых) рисков, обусловленная тем, что процедура посредничества в силу закона является конфиденциальной, в то время как в гражданском и арбитражном процессах, наоборот, используется принцип гласности, а значит любое судебное решение может попасть в СМИ и стать предметом всеобщего обсуждения. Возникновение конфликта внутри холдинга (группы лиц) может стать достоянием "публичного пространства", что, в свою очередь, может создать вокруг корпорации весьма неблагоприятный информационный фон, а также поспособствовать раскрытию третьим лицам конфиденциальной коммерческой информации.

В качестве не менее значительного преимущества медиации стоит отметить и ее доверительный характер. Поскольку стороны не связаны жесткими процессуальными рамками, их общение может проходить в доверительной обстановке. Это способствует поддержанию партнерских отношений, в то время как результатом судебного разбирательства наоборот

чаще всего становится полный разрыв партнерских отношений и нежелание сохранять общение в дальнейшем⁶.

Вместе с изложенными выше альтернативными формами разрешения споров стоит рассмотреть и такой способ достижения согласия при разрешении корпоративного конфликта как переговоры. Они представляют собой один из важнейших элементов межличностного общения, а в качестве их основной цели можно обозначить достижение приемлемого для всех сторон равноправного соглашения, которое требует строящегося на основе компромисса или консенсуса совместного поиска решений в процессе переговоров.

Таким образом, альтернативные способы разрешения корпоративных конфликтов помогают участникам сэкономить свои деньги, время и энергию, но только при условии, что те готовы сесть за стол переговоров, чтобы найти компромисс.

Использованные источники:

1. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ // Российская газета. – 2002. – 27 июля.
2. Данельян А.А. Указ. соч. – С. 125. 79.
3. Федеральный закон от 29 декабря 2015 г. № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» // "Российская газета", N 297, 31.12.2015.
4. Херсонцев А.И. Альтернативное разрешение споров: проблемы правового регулирования и европейский опыт // Российский юридический журнал 2012. № 3. С. 16.
5. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // "Российская газета", N 168, 30.07.2010.

⁶ Акимов Л.Ю., Ильютченко Н.В. Медиация в российских компаниях: возможности и перспективы // Вестник арбитражной практики. – 2016. – № 3. – С. 8.