

УДК 347.9

*Обухова А.Д.*

*студент магистратуры*

*2 курс, Юридический факультет*

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации*

*Россия, г. Москва*

## **МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ СПОРОВ**

***Аннотация:** Данная статья представляет собой исследование применение института медиации при наступлении корпоративных конфликтов. В статье рассмотрено регулирование процедуры медиации, предусмотренное действующим российским законодательством. Автором статьи рассмотрены преимущества медиации над разрешением корпоративных конфликтов судебными механизмами.*

***Ключевые слова:** процедура медиации, посредничество, альтернативные способы урегулирования споров, корпоративные отношения, корпоративный конфликт.*

***Abstract:** This article is a study of the use of the institute of mediation in the occurrence of corporate conflicts. The article reviews the regulation of the mediation procedure provided for by the current Russian legislation. The author of the article considers the advantages of mediation over the resolution of corporate conflicts in the court.*

***Key words:** mediation procedure, intermediation, alternative dispute resolution, corporate relations, corporate conflict.*

**Введение.** Корпоративные отношения строятся на волеизъявлении и тесном сотрудничестве бизнес-партнеров. Стороны подходят к выбору

соучредителя для совместного построения компании, опираясь не только на профессиональные качества, но и на межличностные взаимоотношения.

При создании общего бизнеса немногие задумываются о возможном возникновении разногласий в управлении юридическим лицом. В случае наступления конфликта внутри компании стороны зачастую обращаются в суд, используя предусмотренные законодательством судебные механизмы: исключение участника (акционера) из общества, реорганизация или ликвидация, которые влекут за собой ряд неблагоприятных последствий. При этом участники забывают о существовании не менее эффективных альтернативных методов разрешения споров, в частности процедура медиации.

### **Анализ процедуры медиации и ее применения при наступлении корпоративного конфликта**

С момента возникновения разногласий между участниками общества всегда сохраняется возможность выйти из конфликта, сохранив партнерские отношения. Посредничество эффективно и наиболее целесообразно в ситуациях, когда стороны замотивированы в поиске решения, которое способно удовлетворить всех участников конфликта.

Сильная нейтральная сторона часто является ключом к успешной медиации. Она позволяет участникам конфликта посмотреть на ситуацию с точки зрения их оппонента, оценить возможные риски и расходы, которые стороны могут понести в процессе разрешения конфликта, при обращении в суд и в ходе последующего исполнения судебного решения.

По мнению О.И. Гентовт, медиация – один «из наиболее эффективных способов внесудебного разрешения корпоративных конфликтов» [1, стр. 189].

Медиация представляет собой процедуру примирения конфликтующих сторон путем переговоров, регулирование которыми осуществляется привлеченным специалистом. Как отмечают разные исследователи, медиация наиболее востребована на последнем этапе конфликта, который включает

в себя предконфликт (первая стадия), развитие конфликта (вторая стадия) и постконфликтную ситуацию (третья стадия) [2]. Именно в ходе постконфликтной ситуации спор обретает четкие границы и ориентиры.

Нормативное регулирование процедуры медиации предусмотрено Федеральным законом от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее – Закон о медиации) [3].

Законом о медиации определены ключевые аспекты, касающиеся порядка проведения процесса процедуры медиации. Так, Законом о медиации установлено, что процедура медиации – это исключительно добровольный процесс. Ни одну из сторон нельзя принудить к участию в медиации, более того, обе стороны свободны в «выходе» из процесса посредничества. Закрепление указанного аспекта не удивительно, поскольку достижение наиболее удовлетворяющего решения возможно только при работе и желании всех участников возникшего конфликта.

В поиске решения сторонам помогает посредник, который в свою очередь обязан быть независимым и беспристрастным. Медиатор не может склонять какую-либо из сторон к определенному паттерну действий или выходу из конфликта, он только сопровождает процесс по урегулированию разногласий.

Медиатор также обязан соблюдать конфиденциальность в рамках процедуры медиации: вся информация, которая относится к медиации, не должна стать доступной для широкого круга лиц, что является безусловным бонусом в рамках корпоративных отношений, поскольку репутация как юридического лица, так и его участников может пострадать от огласки и публичного обсуждения. В такой ситуации даже при разрешении конфликта общество понесет большие убытки в ходе восстановления своей деятельности.

Согласно статье 7 Закона о медиации процедура осуществляется при соглашении сторон, которое может быть оформлено как отдельный

документ или же путем указания медиативной оговорки в корпоративном договоре. Указание на урегулирование конфликтов при помощи посредника может являться медиативной оговоркой только в ее случае письменного закрепления.

Соглашение о проведении процедуры медиации может быть заключено сторонами даже при уже поданном одной из сторон заявлении в суд или арбитраж (третейский суд). Возможность проведения данной процедуры может быть предложена и судом, но, как уже подчеркивалось ранее, заключение самого соглашения и начало медиативного процесса может происходить только с согласия обеих сторон. Ни суд, ни третейский суд не могут обязать конфликтующие стороны обратиться к медиатору за разрешением спора.

Из заложенных принципов равенства, добровольности, взаимного волеизъявления и сотрудничества вытекают требования к содержанию соглашения: стороны совместно выбирают медиатора, определяют порядок проведения процедуры, включая условия о расходах и сроках. Изменения также могут быть внесены только сторонами – медиатор не вправе изменять и вносить предложения относительно порядка урегулирования спора.

В ходе проведения процедуры медиации посредник имеет право встречаться как с обеими сторонами одновременно, так и по отдельности. Подобный прием называется «кокус», зачастую он применяется, если медиатору в ходе работы недостаточно информации о текущей ситуации или же спор зашел в тупик, что наиболее актуально при дедлоке (разновидность корпоративного спора) [4]. При этом, в ходе работы он не может оказывать давление ни на одну из сторон и предоставлять кому-либо из оппонентов преимущественные права. В течение всего процесса медиатор обязан быть нейтральным по отношению к обеим из конфликтующих сторон.

По своей сути, медиатор обязан проанализировать ситуацию и непосредственно стадию конфликта, уметь считывать возможные попытки

манипуляции со стороны участников, направлять стороны к диалогу, например, путем использования точных вопросов. При этом медиатор не должен поверхностно подходить к своей задаче: ему необходимо находить грань между процессом медиации и переговорами, не допускать перехода медиации в простые переговоры, в рамках которых фигура медиатора не играет никакой роли. Данная ситуация может лишь усугубить конфликт между сторонами. В случае серьезного корпоративного конфликта подобный инцидент может окончательно поставить точку в работе общества, учитывая уже глубокие проблемы в управлении, влияющие на операционную деятельность бизнеса. Тем самым, медиатор должен помочь сторонам разрешить конфликт таким образом, чтобы обе стороны были удовлетворены и могли действовать совместно.

Высокий уровень профессионализма медиатора предполагает строгое соответствие кандидата ряду критериев (статья 15 Закона о медиации). Так, осуществлять деятельность медиатора на непрофессиональной основе могут лица, достигшие совершеннолетия, обладающие полной дееспособностью и не имеющие судимости. Медиатор ни в коем случае не может быть представителем одной из сторон, оказывать какой-либо стороне юридическую, консультационную или иную помощь, делать без согласия сторон публичные заявления по существу спора, осуществлять деятельность медиатора, если он не беспристрастен к предмету спора, имеет связи со сторонами или заинтересован в конкретном решении разрешения конфликта.

Если же медиатор осуществляет деятельность на профессиональной основе, то по отношению к нему Законом о медиации установлен повышенный стандарт. Так, посредником может являться лицо, достигшее двадцати пяти лет, имеющее высшее образование и в обязательном порядке получившее дополнительное профессиональное образование по вопросам применения процедуры медиации.

Обращение к процедуре медиации, как было отмечено ранее, возможно и в случае, если спор уже был передан на рассмотрение суда. В таком случае осуществление посредничества может проводиться только медиаторами, осуществляющими деятельность на профессиональной основе. При переходе к процедуре медиации судебный процесс откладывается в соответствии с арбитражными процессуальными нормами.

По окончании процедуры заключается медиативное соглашение в письменной форме, в текст которого включаются данные о сторонах, предмете спора, решении, к которому пришли стороны, и условия его выполнения. Соглашение подлежит утверждению судом (или третейским судом), если процедура медиации проходила после передачи спора на рассмотрение суда, либо приобретает форму гражданско-правового договора, если процедура осуществлялась вне судебного или третейского разбирательства.

Стороны также имеют право нотариально удостоверить медиативное соглашение, если спор не рассматривался в суде или арбитраже, для придания силы исполнительного документа.

На данном этапе корпоративной практики участники обществ, находящиеся в конфликте, предпочитают обращаться в суд, а не за помощью профессионального посредника. Процент дел, которые были завершены путем заключения мирового соглашения или отказом от иска, в силу обращения к медиатору, очень мал. Этот факт говорит об определенном уровне недоверия в обществе к возможностям достижения результата внесудебными способами. Подобная статистика является следствием из ключевого заблуждения о том, что принятое в результате переговоров и посредничества решение принимается в ущерб обеим сторонам конфликта и не позволяет в полной мере разрешить разногласия [5], а лишь замораживает их.

В то же время стоит обратить внимание и на рекомендательную позицию Центрального Банка Российской Федерации, которая состоит в том, что

при разрешении конфликтов внутри общества стоит прибегать и к альтернативным способам разрешения споров, в том числе к медиации, для минимизации последствий, затрагивающих интересы такого общества [6].

Основным преимуществом медиации является равноправность сторон, возможность высказать свою позицию, в то время как в рамках судебного разбирательства суд преимущественно встает на сторону одного из участников конфликта. Участники общества, вступая в процедуру медиации, избирают тактику совместного составления плана действий и поиска решения проблемы.

Данный способ целесообразен в рамках корпоративных отношений, поскольку он является весьма оперативным при поиске решения конфликта и позволяет компании сохранить репутацию, что безусловно играет большую роль для дальнейшей деятельности общества. Однако данные положительные качества медиации возможны лишь при профессионализме посредника.

#### **Список источников:**

1. Гентовт О.И. Ограничение корпоративных прав как средство обеспечения интересов участников хозяйственных обществ: монография. М: Статут, 2022.
2. Цой Л.Н., Иванов И.Б. Медиация и конфликтология: методологические и предметно-содержательные различия. [Электронный ресурс] // URL: <https://conflictmanagement.ru/mediatsiya-i-konfliktologiya-metodologicheskie-i-predmetno-soderzhatelnyie-razlichiya/> (дата обращения: 30.03.2024).
3. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // СПС КонсультантПлюс.
4. Чекулаев С.С., Сметанко П.П. Применение медиативных процедур в разрешении корпоративных споров в корпорациях // Государственная

служба. 2017. №2 (106). [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primeneniye-mediativnyh-protsedur-v-razreshenii-korporativnyh-sporov-v-korporatsiyah> (дата обращения: 09.04.2024).

5. Шереметьева А.К. К вопросу добровольности при проведении процедуры медиации // Арбитражный и гражданский процесс. 2022. № 9.

6. Письмо Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления» // Вестник Банка России. 2014. № 40.