

Струенков Владислав Владимирович

магистрант

Научный руководитель

Егорова Лариса Юрьевна

канд. юрид. наук, доцент

Юридический институт ФГАОУ ВО «Сибирский

федеральный университет»

г. Красноярск, Красноярский край

КОРПОРАТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК СРЕДСТВО УРЕГУЛИРОВАНИЯ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ

***Аннотация:** в статье рассматривается значимость корпоративного договора как инструмента регулирования отношений между участниками компании. Основное внимание уделяется его роли в создании четкой правовой основы, которая помогает избежать недопонимания и конфликтов между акционерами. Подчеркивается важность ясных правил управления для минимизации рисков споров и обеспечения стабильности бизнеса. Также указывается на необходимость дальнейшего развития законодательства и практики для устранения правовых пробелов, обеспечивающих большую правовую определенность. В заключение подчеркивается, что эффективное применение корпоративных договоров требует не только наличия юридической базы, но и четких процедур разрешения споров и механизмов принудительного исполнения обязательств.*

***Ключевые слова:** законодательство, спор, корпоративный договор.*

Корпоративный договор представляет собой один из ключевых инструментов в области корпоративного управления, позволяющий участникам общества заранее определить правила взаимодействия и урегулировать возможные конфликты [1]. В условиях динамично развивающейся экономики и увеличения числа корпоративных споров, актуальность исследования данного инструмента возрастает. Корпоративные конфликты могут возникать по различным причинам,

включая разногласия между акционерами, проблемы с управлением или распределением прибыли. В этом контексте корпоративный договор становится важным механизмом, способствующим не только урегулированию существующих споров, но и предупреждению их возникновения.

Основной проблемой, которую следует рассмотреть, является недостаточная правовая регламентация корпоративных договоров и отсутствие единообразного подхода к их применению. В Российской Федерации корпоративные договоры регулируются нормами Гражданского кодекса, однако многие аспекты остаются неурегулированными. Это приводит к неопределенности и затруднениям в правоприменительной практике, что в свою очередь способствует возникновению конфликтов между участниками корпоративных отношений.

В ст. 67.2 ГК РФ содержится определение корпоративного договора, которое допускает его двойственную природу. Литературное толкование положений ГК РФ указывает на то, что корпоративный договор не предоставляет участникам новых прав, а лишь определяет особый порядок их реализации. При этом абз. 2 п. 1 ст. 66 и п. 4 ст. 66.3 ГК РФ предусматривают исключение из этого правила: иной объем правомочий участников непубличного хозяйственного общества может быть установлен как уставом общества, так и корпоративным договором, при условии внесения соответствующих сведений в Единый государственный реестр юридических лиц (ЕГРЮЛ) [2].

На сегодняшний день не существует единого научного подхода, который бы однозначно характеризовал правовую природу корпоративного договора. Существуют различные теоретические концепции и подходы, однако на основе проведенного анализа можно выделить два обобщенных направления: обязательственный и корпоративный.

С обязательственной точки зрения корпоративный договор рассматривается как сделка, регулируемая гражданским законодательством, которая включает осуществление прав участников на акции и прав, вытекающих из этих акций.

Следует отметить отсутствие однозначного решения по некоторым вопросам, связанным с корпоративными соглашениями. Например, неясна судьба корпоративного соглашения в случае выбытия одного из участников, что может произойти в результате реорганизации юридического лица или смерти физического лица.

Кроме того, существует затруднение в возможности предъявления требований к генеральному директору общества, если акционерное общество не является стороной корпоративного договора.

На практике корпоративные договоры также сталкиваются с определёнными проблемами. Одной из них является возможность злоупотреблений со стороны участников, возникающих из-за неверной структуры договора или неясно прописанных обязательств. Это может привести к ущербу интересов одной из сторон или к непропорциональному распределению прибыли.

Пренебрежение сторонами, взятыми на себя обязательствами, также представляет собой серьёзную проблему. Для предотвращения негативных последствий необходимо заранее разрабатывать и устанавливать меры ответственности за нарушение обязательств.

Наконец, законодательство не содержит норм, касающихся обязательной публикации информации о существовании корпоративного договора в Едином государственном реестре юридических лиц (ЕГРЮЛ). Это создает дополнительные сложности для сторон, оспаривающих сделки, совершённые с нарушением условий корпоративного договора, поскольку бремя доказывания ложится на лицо, оспаривающее такую сделку.

Некоторые исследователи отмечают, что гражданско-правовая сделка не создает корпоративного эффекта, поскольку ее воздействие ограничивается лишь сторонами, участвующими в данной сделке, и не распространяется на всю корпорацию. В случае нарушения одного из участников условий такого соглашения, он может быть привлечен к ответственности за причиненный ущерб или столкнуться с штрафными санкциями в рамках договора. При этом важно подчеркнуть, что нарушение условий контракта не делает недействительными решения, принятые органами управления корпорации.

Корпоративный подход, рассматривает корпоративный договор как гражданско-правовое соглашение, включающее корпоративный элемент, что подразумевает применение норм, регулирующих корпоративные отношения, к право-

отношениям, закрепленным в таком договоре. Сторонники этой позиции утверждают, что ключевое различие между корпоративным договором и обычной гражданско-правовой сделкой заключается в том, что корпоративный договор заключается в контексте уже существующих корпоративных отношений на момент его заключения, тогда как гражданско-правовой договор служит основой для установления гражданско-правовых отношений.

Андреев В. К., поддерживающий корпоративный подход, высказывает мнение, которое трудно опровергнуть. Он подчеркивает, что основное различие между корпоративным договором и гражданско-правовой сделкой заключается в том, что первый создается в рамках существующих отношений в корпорации, тогда как последний служит основой для формирования гражданско-правовых отношений. Спор о правовой природе корпоративного договора между сторонниками различных подходов имеет важное значение для практики правоприменения. Это связано с тем, что содержание корпоративного контракта может включать положения, которые прямо не предусмотрены законодательством, что допускает отклонения от норм корпоративного законодательства [3].

Таким образом, можно прийти к выводу о дуализме правовой природы корпоративного договора. Институт корпоративного договора представляет собой комплексный институт, который тесно связан как с договорным, так и с корпоративным правом. Корпоративный контракт регулируется общими положениями обязательственного права, которые определяют процесс его заключения и исполнения. Обязательства, вытекающие из контракта, формируют корпоративные отношения, затрагивая права и обязанности как корпорации, так и ее участников.

Судебные разбирательства по корпоративным спорам нередко касаются вопросов исполнения условий корпоративного договора, его толкования и законности действий участников. Рассмотрение таких дел в судах позволяет не только разрешить конкретные конфликты, но и формировать правоприменительную практику, которая может служить ориентиром для будущих корпоративных отношений.

Так, например, в соответствии с Постановлением Арбитражного суда Дальневосточного округа от 31 марта 2017 года № Ф03–691/2017 по делу № А51–

10201/2016, два участника заключили корпоративное соглашение, согласно которому один из них был исключен из процесса управления персоналом, взаимодействия с комитентами, получения прибыли и участия в рекламной деятельности. Таким образом, данный участник утратил право контроля и принятия решений в операционной деятельности, а также не стал участвовать в пропорциональном распределении прибыли. Взамен ему была установлена ежемесячная компенсация в фиксированной денежной сумме, выплата которой происходила по заранее определенному графику. В случае невыплаты или несвоевременной выплаты этой компенсации корпоративный договор автоматически утрачивает свою силу. Суд признал данную формулировку соглашения между участниками корректной и подтвердил законность заключенного корпоративного договора [4].

Таким образом, корпоративный договор является важным инструментом для урегулирования и предупреждения корпоративных конфликтов. Несмотря на существующие правовые нормы, необходимо дальнейшее развитие законодательства в данной области для обеспечения большей правовой определенности и защиты интересов участников корпоративных отношений.

Список литературы

1. Мазяров А.В. Корпоративный договор как инструмент регулирования отношений между участниками хозяйственных обществ / А.В. Мазяров // Вестник науки и образования, – 2019. – 48 с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 №51-ФЗ // СЗ РФ. – 1994. – №32. – ст. 3301.
3. Хохлова М.И. Корпоративный договор как средство разрешения корпоративных конфликтов / М.И. Хохлова // Вестник науки. – 2023. – №6. – С. 560–567. EDN GNSOCW
4. Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 31 марта 2017 года № Ф03–691/2017 по делу № А51–10201/2016 // Архив Арбитражного суда Дальневосточного округа.