ОТЗЫВ

на диссертацию аспиранта Пышкина Егора Владимировича на тему: «Правовые способы выхода из корпоративных конфликтов» представленную на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

Представленная диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук Пышкина Егора Владимировича подготовлена на *актуальную в теоретическом и прикладном значении тему*. Система корпоративного контроля и корпоративного управления в юридических лицах неизбежно сталкивается с возникновением конфликтных ситуаций, имеющих различную правовую природу и направленность. Безусловно, нестабильность отечественного предпринимательства, вызванная внутрикорпоративными конфликтами хозяйственных обществ, не только в целом способна негативно влиять на экономику государства, но и формирует запрос бизнеса на более структурное и эффективное правовое урегулирование законодателем разрешения корпоративных конфликтов. Такие аргументы указывают на значимость и необходимость углубленного исследования такого важного понятия в отечественном правовом поле, как «корпоративный конфликт», а также целесообразность его более детального регламентирования в действующем правовом пространстве России. Работа аспиранта Е.В. Пышкина посвящена корпоративным конфликтам и правовым способам выхода из них, что весьма актуально в современных экономических реалиях.

Подчеркнем, корпоративный конфликт - это вполне естественный и объяснимый процесс в корпоративных правоотношениях, когда в состав хозяйственного субъекта входит более одного участника. Наличие нескольких участников неизбежно ведет к возникновению противоречий, перерастающих в конфликты. Какими бы позитивными ни были отношения между акционерами, возникновение конфликтных ситуаций предопределяется самой корпоративной конструкцией. Корпоративный конфликт - это любые противоречия (разногласия) между участниками корпорации, в том числе ООО и АО, в результате которых затрудняется либо делается невозможным продолжение деятельности самой корпорации. Российское законодательство не содержит определения корпоративного конфликта. Но в то же время этот термин упоминается в разъяснениях Пленума Верховного Суда РФ. Так, в п. 29 Постановления от 23.06.2015 № 25 говорится о длительном корпоративном конфликте, в ходе которого существенные злоупотребления допускались всеми участниками хозяйственного товарищества или общества, вследствие чего существенно затруднялась его деятельность.

Исходя из вышеуказанного можно сделать вывод, что корпоративный конфликт - это любые противоречия (разногласия) между участниками корпорации, в том числе ООО и АО, в результате которых затрудняется либо делается невозможным продолжение деятельности самой корпорации.

Возможные способы урегулирования корпоративного конфликта зависят от множества факторов, которые и были определены соискателем в диссертационной работе, в частности, насколько существенны разногласия сторон конфликта, какой размер участия каждой стороны в уставном капитале корпорации. Итак, разрешить (урегулировать) корпоративный конфликт можно во внесудебном или судебном порядке в зависимости, например, от того, насколько существенны разногласия сторон конфликта, какой размер участия каждой стороны в уставном капитале корпорации. В качестве внесудебного способа стороны могут заключить корпоративный договор или разделить корпорацию, а в качестве судебного способа разрешения корпоративного конфликта можно обратиться в суд с требованием об исключении участника корпорации. Эти и другие способы получили должное обоснование в работе Е.В. Пышкина.

Итак, научно-квалификационная работа (диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук) написана на весьма актуальную тему. Следует согласить с Е.В. Пышкиным, что корпоративные конфликты в хозяйственных обществах и способов выхода из них, обусловлены особенностями осуществления ими своей деятельности, детерминирующей появление корпоративных конфликтов внутри данных организаций.

С точки зрения закона корпоративный конфликт входит в понятие «корпоративный спор», поскольку данная категория споров включает в себя их разрешение и лишь таковыми не ограничивается. Исследование действующего российского законодательства показывает, что в отличие от корпоративного спора корпоративный конфликт прямого нормативного регулирования не имеет, несмотря на широко распространенное применение этого понятия в действующей судебной практике, в частности Верховного Суда РФ.

Следует согласиться с высказыванием автора, что корпоративный конфликт в первую очередь характеризуется как внутреннее противоречие, которое возникает между коммерческой организацией, менеджментом, инвесторами или самим обществом. В то же время корпоративные конфликты внутри компании разнообразны.

Цель подготовки работы заключается в разработке и обосновании научного подхода в отношении существующих способов и механизма разрешения корпоративных конфликтов, разработка системы эффективных правовых способов выхода из корпоративного конфликта, обеспечивающих сохранение корпоративной организации (включая сферу и масштаб ее экономической деятельности) и справедливый баланс интересов всех

участников складывающихся отношений, по мнению научного руководителя достигнута в полной мере, задачи реализованы.

Особо подчеркнем, что автору удалось не только правильно определить цель и задачи исследования, но и на основе научного решения комплекса актуальных проблем сформулировать положения и выводы, обладающие элементами научной новизны и имеющие практическое значение при осуществлении гражданских, предпринимательских и корпоративных прав.

Объектом исследования, по мнению автора, выступают урегулированные правом общественные отношения, складывающиеся в связи с возникновением, изменением и прекращением корпоративных конфликтов, способами выхода из них, позволяющих обеспечить баланс интересов участников складывающихся отношений.

Предмет исследования составили нормы нормативных правовых актов, регулирующих исследуемые общественные отношения; судебные акты, локальные акты корпораций, размещенных в открытом доступе; научная и учебная литература; доктринальные взгляды и теории других авторов, изучающих данную проблематику при написании кандидатских и докторских диссертаций.

Диссертация выполнена в допустимом и необходимом объеме, включает в себя введение, три главы, которые состоят из 8 параграфов, заключение, список используемых источников.

Во введении обозначена актуальность выбранной темы, раскрыта новизна, предмет, объект исследования, указаны использованные методы научного познания, раскрыта теоретическая основа, а также нормативная и эмпирическая база исследования, обозначена теоретическая и практическая значимость исследования, приведены положения, выносимые на защиту. Основные выводы и положения исследования нашли свое отражение в выступлениях на научных конференциях. Базовые идеи, изложенные в диссертации, нашли отражение в опубликованных работах, три из которых – в журналах, входящих в перечень рецензируемых изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук.

Е.В. Пышкин проанализировал достаточное количество различных источников – отечественных правовых актов, классику цивилистики и современные научные труды, материалы судебно-арбитражной практики.

В первой главе научной работы диссертант раскрывается понятие и правовую природу корпоративного конфликта, приведена авторская классификация корпоративных конфликтов и их субъективный состав, а также выход из корпоративного конфликта выделен как отдельная стадия и обоснован данный научный подход.

Все это в значительной степени имеет практическую значимость, так как только понимая правовую природу, элементы и стадии развития процесса в полной мере можно раскрыть суть исследуемого правового явления.

Вторая глава работы посвящена правовому механизму выхода из корпоративного конфликта, автор также приводит классификацию способов выхода из корпоративных конфликтов, а также выделяет внутрикорпоративные способы и альтернативные способы выхода из корпоративных конфликтов. Все это позволяет предложить механизм по выходу из сложившейся тупиковой ситуации в рамках корпоративных правоотношений.

Заключительная глава в основном имеет практическую значимость, так как посвящена раскрытию применения механизма разрешения конфликтов в различных видах корпоративных юридических лиц.

Основной идеей, которая прослеживается в работе и отличается от других работ на указанную тему, является то, что диссертант ставит целью выйти из корпоративного конфликта так, чтобы все участники корпоративных правоотношений были удовлетворены по итогу разрешения корпоративного конфликта, другими словами, были учтены интересы каждого, что в свою очередь ведет к балансу частных и публичных интересов.

Автором предложен механизм выхода из корпоративного конфликта, под которым предлагается понимать систему форм (юрисдикционных и внеюрисдикционных) защиты прав участников, способов (альтернативных, внутрикорпоративных), а также методов (диспозитивных и императивных), посредством которой реализуется возможность существования такой стадии корпоративного конфликта, как выход из него. Именно совокупность данных элементов образует возможность выхода из корпоративного конфликта, как самостоятельной стадии его разрешения. Сочетание данных элементов, в свою очередь, в зависимости от специфики корпоративных интересов и особенностях корпоративного конфликта внутри организации, определяет конкретные способы выхода из корпоративного конфликта-изменение локальных актов, арбитраж, медиация и др.

Теоретическое значение работы Е.В. Пышкина заключается в том, что ее результаты дополняют науку предпринимательского и корпоративного права знаниями о корпоративных конфликтах и правовых способах выхода из них. Выводы, сделанные в диссертационном исследовании, обогащают научные знания не только о возможности, методах, средствах, значении выхода из корпоративных конфликтов, но и дополняют возможные подходы судебной практики при разрешении данных материально-правовых споров.

Практическое значение диссертационного исследования состоит в возможности использования полученных знаний для решения конкретных практических проблем, связанных с разрешением корпоративного конфликта, а именно процессу определения тех факторов, на которые участникам и менеджменту юридических обществ необходимо обратить внимание при создании и функционировании юридических лиц.

Достоверность полученных результатов аспирантом обеспечивается использованием в юридической доктрине подходов по рассматриваемой проблематике и методологии научных исследований. Итоговые выводы, изложенные в заключении, соответствуют целям и задачам настоящего исследования. Сформулированные в настоящей работе положения подтверждаются судебной практикой по корпоративным спорам.

Диссертантом проведена значительная работа по изучению корпоративного законодательства Российской Федерации, практики его применения. Достоверность выводов подтверждается теоретической, эмпирической и нормативной базой. Аспирант прав, указывая на то обстоятельство, что из-за отсутствия выработанного правового механизма по выходу из корпоративного конфликта, субъектам корпоративных конфликтов приходиться обращаться в суд для разрешения своих противоречий, но и там, как показывает практика не всегда получается разрешить противоречия.

В работе автором обоснованно определены предмет и объект исследования, цели и задачи, методологическая основа диссертации.

Научно-практическая значимость работы заключается в том, что теоретические выводы и предложения, сформулированные в диссертационном исследовании, могут быть использованы при совершенствовании действующего российского законодательства, в процессе преподавания курса корпоративного права в вузах и в дальнейших научно-исследовательских работах.

По своему объему и содержанию диссертация удовлетворяет требованиям, предъявляемым к данному виду работ. Работа написана научным языком. В целом, общее содержание работы позволяет констатировать ее выполнение на должном теоретическом и профессиональном уровне, наличие в ней научно обоснованных выводов и предложений, представляющих практический корпоративный интерес.

Оформление работы в целом соответствует требованиям, предъявляемым к работам данной категории.

Стиль изложения доступен и оригинален. В ходе работы над исследованием аспирант Пышкин Егор Владимирович проявил способность самостоятельно и творчески анализировать корпоративное, предпринимательское и гражданское законодательство, а также практику его применения, высказывать различные суждения. Это дает основания считать, что работа выполнена самостоятельно. Уровень теоретической подготовки соискателя, его знания основных концепций по выбранной теме весьма высок и характеризуется положительно.

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что диссертация Пышкина Егора Владимировича на тему «Правовые способы выхода из корпоративных конфликтов», представленная на соискание ученой степени кандидата юридических наук является самостоятельным, завершенным, творческим исследованием в котором содержится решение задачи, имеющей существенное значение для развития науки корпоративного права, отвечает требованиям п.п. 9,10 «Положения о присуждении ученых степеней» утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842. Диссертационное исследование отвечает предъявляемым к кандидатским диссертациям требованиям, а ее автор заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки.

Научный руководитель:
доктор юридических наук, профессор,
профессор кафедры предпринимательского и
корпоративного права Федерального
государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Московский государственный юридический университет
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

Левушкин Анатолий Николаевич

«02» сентября 2025 года.

Адрес места работы:
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»
123242, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9, стр. 1
контактный телефон: 8 (499) 244 -88 -88,

Адрес электронной почты: msal@msal.ru; lewuskin@mail.ru

Специальность, по которой защищена докторская диссертация: 12.00.03 – гражданское право; предпринимательское право; семейное право; международное частное право.

Подпись заверяю
Начальник отдела по учетно-аналитической работе
Управления кадров
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
_____ / _____
(подпись) (Ф.И.О.)
«___» _____ 20___ г.