В диссертационный совет 24.2.336.01, созданный на базе ФГАОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»,
125993, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9 стр. 1

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

на диссертацию 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
(юридические науки)

Одним из приоритетных научных направлений, закреплённых в Программе фундаментальных научных исследований в Российской Федерации на долгосрочный период (2021–2030 годы), утверждённой распоряжением Правительства РФ от 31.12.2020 № 3684-р, обозначено дальнейшее развитие предпринимательского права с опорой на идеи корпоративного права. Устойчивое экономическое развитие страны невозможно без эффективной деятельности хозяйственных обществ – ключевого звена в производстве товаров, выполнении работ и оказании услуг, а такая деятельность, в свою очередь, требует формирования делового климата, минимизирующего корпоративные конфликты.

Диссертация Е.В. Пышкина посвящена правовым способам выхода из корпоративных конфликтов, что обусловливает ее высокую научную и практическую актуальность. Достоинством исследования является разработка автором целостного правового механизма урегулирования разногласий между участниками корпоративных отношений, включая инструменты медиации, арбитража и корпоративных договоров. В работе обоснована классификация конфликторазрешающих способов (с. 121).

В первой главе автор раскрывает сущность корпоративных конфликтов. Корпоративный конфликт определяется как столкновение субъектов, обладающих разнонаправленными корпоративными интересами, в основе которого лежат различные правовые нормы, регулирующие жизнь корпорации. Центральным элементом любого корпоративного конфликта выступает корпоративный интерес – представление участников о допустимом порядке реализации своих прав с обязательным соблюдением баланса интересов всех сторон: самой корпорации, её участников, органов управления, кредиторов и даже государства.

Различаются корпоративный конфликт и корпоративный спор. Конфликт перерастает в спор лишь тогда, когда его участники обращаются за защитой нарушенных интересов в компетентные органы.

Участники корпоративных конфликтов рассматриваются как субъекты, обладающие корпоративными интересами. Автор предлагает классификацию конфликтов по субъектному составу, выделяя конфликты: между участниками (учредителями); между участниками и органами управления; между участниками и третьими лицами (кредиторами, заинтересованными лицами); а также между органами управления корпорации.

Развитие корпоративного конфликта проходит три стадии. Предконфликтная (латентная) стадия характеризуется возникновением предпосылок конфликта, связанных с проявлением несправедливости или неравенства. На стадии открытого конфликта (эскалации) корпоративные интересы сторон окончательно оформляются, и возникшее противостояние может перерасти в спор. Завершающая – постконфликтная стадия, на которой наступают последствия противостояния.

Способ выхода из конфликта напрямую зависит от его стадии. На латентной стадии наибольшую эффективность демонстрируют внеюрисдикционные меры, то есть внутренние корпоративные процедуры. При переходе конфликта в стадию открытого противостояния становятся применимы как юрисдикционные, так и альтернативные методы разрешения, такие как медиация, арбитраж и заключение мирового соглашения.

Во второй главе Е.В. Пышкин анализирует правовой механизм выхода из корпоративного конфликта. Выход из конфликта рассматривается автором как самостоятельная стадия разрешения противоречий, цель которой достижение согласованного баланса интересов сторон.

В качестве оптимальной предлагается классификация способов выхода в зависимости от применяемых инструментов регулирования. Выделяются три основные группы: судебные способы, внутрикорпоративные способы и альтернативные способы разрешения споров. Подчеркивается, что эффективность разрешения корпоративного конфликта зависит от способности участников корректно определить его стадию и выбрать соответствующий ей метод разрешения.

В третьей главе диссертационного исследования раскрываются особенности применения механизмов выхода из корпоративных конфликтов в коммерческих и некоммерческих организациях.

В коммерческих корпорациях основными инструментами выхода из корпоративных конфликтов рассматриваются имущественные и корпоративно-управленческие методы. Автор к ним относит: обязательный выкуп доли или акций – применяется, когда участник не согласен с действиями иных сторон и требует через суд принудительного выкупа своей доли по рыночной стоимости; выход участника с продажей своей доли другим участникам или самому обществу; исключение участника из общества. Автор обоснованно отмечает, что эффективность этих инструментов существенно возрастает при их подробной регламентации во внутренних документах компании.

Для успешного разрешения конфликтов в коммерческих структурах предлагается комплексный подход, включающий совершенствование законодательства, применение медиации и арбитража, детализированное закрепление процедур в уставах и корпоративных договорах, а также внедрение превентивных мер. Особое внимание уделяется необходимости усиления правовых гарантий миноритарных акционеров.

Автор обоснованно предлагает иной подход, учитывающий специфику природы таких конфликтов в некоммерческих корпорациях (НКО). В НКО разногласия, как правило, обусловлены не имущественными интересами, а личными неимущественными разногласиями по поводу целей деятельности и управления организацией. Поскольку действующее законодательство преимущественно ориентировано на регулирование коммерческих структур, некоммерческие организации сталкиваются с недостаточностью специальных правовых механизмов урегулирования внутренних споров.

Наиболее эффективным инструментом разрешения конфликтов в НКО автор считает создание внутренних комиссий, которые позволяют урегулировать разногласия через диалог, что соответствует нематериальной природе возникающих разногласий. В отличие от коммерческих организаций, такая мера как исключение участника, используется в НКО значительно реже. Существенная проблема заключается в отсутствии в уставах большинства НКО детально регламентированных процедур разрешения конфликтов. Поэтому автор подчёркивает необходимость закрепления в уставных документах конкретных механизмов их урегулирования, включая создание специальных комиссий и применение альтернативных методов урегулирования.

Представляет интерес и анализируемая автором конструкция правового механизма (с. 105–106), который основывается в первую очередь на установленных в законе способах, а также указывает на возможности сторон самостоятельно избирать наиболее подходящий инструмент, способствующий разрешению конфликта в организации.

Е.В. Пышкин, опираясь на работы теоретиков права: С.С. Алексеева, Н.И. Матузова, В.В. Лазарева и О.А. Красавчикова, исследует такие способы реализации правового механизма как дозволение, запрет и обязывание применяются в анализе корпоративных конфликтов (с. 106–107).

Корпоративный интерес сопоставляется с потребностями участников корпорации и её органов. В процессе осуществления предпринимательской и иной деятельности и при управлении ею неизбежно возникают различные подходы к

совершению хозяйственных действий, что и порождает конфликты. Правовым основанием для исследования корпоративных разногласий выступает ст. 65.2 ГК РФ, регулирующая права и обязанности участников корпорации. Однако вовсе не означает необходимости закрепления в законе самого понятия корпоративного конфликта, как предлагает соискатель (с. 128). Напротив, предложенная автором классификация конфликторазрешающих способов как раз свидетельствует о невозможности формулирования этого понятия. Статья 10 ГК РФ предусматривает только границы, когда осуществление права может причинить вред другому лицу из заведомо недобросовестного поведения, в том числе в сфере корпоративных, гражданских или иных правоотношениях, которые юридические и физические лица осуществляет по своему усмотрению. Можно использовать и п. 3 ст. 17 Конституции РФ. С учётом изложенного представляется необоснованным предложение о закреплении термина «корпоративный конфликт» на локальном уровне, в том числе ориентируясь на п. 2 ст. 1 ГК РФ (с. 129). Поэтому соответствующее изменение (№ 3) вряд ли обосновано.

Упрощенно воспринимается категория «правосознание» предпринимателей (с. 130–131), в научной работе правосознание рассматривается как способ выхода из корпоративного конфликта.

Реформа корпоративного законодательств не завершена, в законе нет понятия корпоративного конфликта из-за чего на практике чаще всего их разрешение в судебных инстанциях не представляется возможным с учетом удовлетворения интересов всех его участников, о чем неоднократно пишет в своей работе Е.В. Пышкин.

В третьем предложении об изменении законодательства автор пишет, что им предложено регламентировать в локальных актах корпорации порядок предупреждения корпоративных конфликтов.

Несомненно, данное предложение в значительной мере будет способствовать снижению числа корпоративных разногласий, поскольку позволит заранее определить признаки потенциальных конфликтов, круг участников и иные квалифицирующие признаки. Однако остаётся неясным, в каких нормативно-

правовых актах (либо подзаконных актах должна быть установлена соответствующая обязанность. Наиболее логичным представляется её закрепление в нормативных правовых актах, непосредственно регулирующих деятельность ООО и АО.

Другим достоинством диссертации является обращение автора к роли корпоративной культуры в процессе разрешения корпоративного конфликта (с. 137). Диссертант анализирует психологические факторы, личностные особенности участников, элементы корпоративной культуры и то, каким образом эти факторы влияют на возникновение и прекращение корпоративных разногласий. Справедливым представляется вывод автора о том, что уровень правовой культуры в настоящее время остаётся недостаточно высоким, вследствие чего государству следует проводить целенаправленную социально-правовую политику, направленную на повышение её значимости и развитие.

Стиль изложения свидетельствует о самостоятельности результатов исследования, так как своей целью автор поставил доказать результаты и факты, которые были им получены в ходе исследовательской работе под руководством научного руководителя.

Вместе с этим, хочется отметить, что диссертация структурно сложена недостаточно совершенно, очень крупны ее некоторые подразделы. Например, § 2 гл. 1 составляет 37 страниц, почти столько же, что и гл. 3 диссертации, что приводит к немногим повторам.

В работе не приводятся четкие критерии определения конфликтов, приводящих к реорганизации юридического лица, хотя решения в этой сфере принимаются всеми участниками (учредителями) организации, а не одним лицом. Кроме того, следовало бы уточнить, какие виды реорганизации существуют. Не ясно какие конкретно предложения автора о разработке механизмов и процедур разрешения конфликтов соотносятся с положениями п. 5 ст. 10 ГК РФ.

Соискатель не вполне корректно трактует характер корпоративных отношений, утверждая отсутствие в них управленческих, субординационных связей. Между тем п. 1 ст. 2 ГК РФ прямо указывает, что гражданское право

регулирует отношения, связанные как с участием корпоративных организаций, так и с управлением ими. Включение корпоративных отношений в предмет гражданского права, вовсе не означает равенства участников, а главное не препятствуют применению медиации как способа урегулирования разногласий.

Представляется более разумным поместить исследование медиативного пути разрешения корпоративного конфликта перед анализом третейского разбирательства, поскольку медиация является более ранним способом разрешения споров.

Следовало бы привести аргументы, почему привлечение сторонних специалистов является самостоятельным способом выхода из корпоративного конфликта, чем он отличается, например, от медиации.

Автор при рассмотрении конструкции опционов ссылается на работу А. В. Габова (2010 г.), вместе с тем, конструкция опционов законодателем была закреплена в ГК РФ только в 2015 году, что делает нецелесообразным данную ссылку.

Кроме того, в исследовании используется устаревшее понятие «совместное предприятие» (с. 166). В частности, остаются неохваченными работы правоведов последних 5-7 лет; среди прочего, не использована значимая монография С. А. Синицына «Корпоративное право: опыт, состояние, перспективы».

Представляется необходимым, чтобы автор дополнительно прояснил ряд положений, вынесенных на защиту:

1) Кто является участником корпоративных конфликтов и совпадают ли они с участниками – субъектами корпоративных правоотношений (положение 2)?

2) Выход из корпоративного конфликта – это правовое понятие и как оно сочетается, например, с выходом участника ООО из общества по ст. 94 ГК РФ (положение 3)?

3) В чем различия фидуциарных и нефидуциарных кредиторов, а также их участия в корпоративных конфликтах (положение 4)?

4) Почему реорганизация и судебные способы разрешения корпоративных конфликтов являются исключительными, а также почему исключение участника из

общества не отнесено к исключительным способам выхода из корпоративных конфликтов (положение № 7)?

В работе также имеются следующие недочеты, ответы на которые в диссертационном исследовании не представлены:

1. В диссертации недостаточно полно охарактеризована правовая сущность выхода из корпоративного конфликта, в какой мере это социальное явление регулируется правом, чем оно, например, отличается от выхода участника общества с ограниченной ответственностью из общества (статья 94 ГК РФ).

2. Автором не установлен точный перечень участников корпоративных конфликтов, не определено их соотношения с участниками корпоративных правоотношений. Вызывает сомнения включение в классификацию корпоративных конфликтов отношений участников корпораций с третьими лицами. Корпорация как юридическое лицо участвует в правоотношениях только через свои органы или представителя. ГК РФ предусмотрена ситуация, когда кредитор общества, иные третьи лица могут заключить договор с участниками хозяйственного общества в целях обеспечения охраняемого законом интереса таких третьих лиц, но такой договор нельзя рассматривать как конфликт. В связи с чем деление кредиторов на фидуциарных и не фидуциарных не свободно от дискуссии.

Тем не менее указанные замечания не умаляют высокой оценки проведенного автором диссертационного исследования. Работа выполнена на профессиональном уровне, обладает внутренним единством, сформулированные автором теоретические выводы достоверны и преимущественно аргументированы. Выносимые на публичную защиту выводы обладают научной новизной, что свидетельствует о личном вкладе диссертанта в науку корпоративного права, а общее содержание работы говорит о высоком творческом потенциале соискателя.

Основные выводы и положения диссертации нашли отражение в научных публикациях автора, три из которых опубликованы в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией России для опубликования научных результатов диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора наук.

Автореферат отражает основное содержание диссертационного исследования и соответствует установленным требованиям.

Учитывая изложенное, диссертация Пышкина Егора Владимировича на тему «Правовые способы выхода из корпоративных конфликтов» представляет собой самостоятельную научно-квалификационную работу, которая отличается актуальностью, новизной, имеет научно-теоретическое и практическое значение. Диссертационная работа в полном объеме соответствует требованиям, предъявляемым к научным работам на соискание учёной степени кандидата юридических наук, установленным Положением о присуждении учёных степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации № 842 от 24.09.2013, а Пышкин Егор Владимирович заслуживает присуждения учёной степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки.

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОППОНЕНТ
доктор юридических наук, профессор,
ведущий научный сотрудник сектора
гражданского и предпринимательского права
Института государства
и права Российской академии наук

В. К. Андреев
24.12.2025

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт государства и права Российской академии наук
Юридический адрес: 119019, город Москва, ул. Знаменка, д. 10
Почтовый адрес: 119019, город Москва, ул. Знаменка, д. 10
Тел.: +7(495) 691-33-81
e-mail: igpran@igpran.ru