В диссертационный совет 24.2.336.01
на базе ФГАОУ ВО «Московский Государственный Юридический Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
123242, город Москва, Садовая-Кудринская ул, д. 9 стр. 1

# ОТЗЫВ

на автореферат диссертации 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)

Диссертационное исследование Пышкина Егора Владимировича посвящено одной из актуальных тем корпоративного права – корпоративным конфликтам. Во-первых, корпоративные конфликты могут существенно влиять на деятельность компании, её финансовую устойчивость и деловую репутацию. Так, споры между акционерами, топ-менеджментом или структурными подразделениями организации нередко приводят к финансовым потерям, снижению эффективности деятельности, а также к нарушению долгосрочных бизнес-стратегий. Необходимо отметить, что подобные конфликты в первую очередь должны разрешаться с использованием правовых механизмов.

Во-вторых, корпоративные конфликты стимулируют развитие норм корпоративного права и международных стандартов управления. Анализ таких ситуаций позволяет юристам вырабатывать более эффективные механизмы разрешения споров, а экономистам — прогнозировать возможные экономические последствия и содействовать минимизации рисков для компаний.

В-третьих, разрешение конфликтов внутри корпорации непосредственно связано с эффективным управлением её ресурсами, включая человеческие и финансовые, а также затрагивает интересы различных социальных групп и государства в целом, поскольку именно юридические лица удовлетворяют по-

требности рынка и способствуют социально-экономическому развитию страны.

Представленное краткое содержание диссертационного исследования отражает законченную мысль и охватывает как теоретические, так и практические аспекты исследуемого вопроса, что выглядит логично и структурированно, тем самым обеспечивает внутреннее единство диссертации.

Автореферат и диссертация, размещённая на официальном сайте, выполнены в требуемом объёме. Диссертационная работа состоит из введения, трёх глав, включающих восемь параграфов, заключения и списка использованных источников.

В первой главе автор раскрывает сущность корпоративных конфликтов, определяя их как столкновение интересов субъектов, связанных с различными правовыми нормами, регулирующими деятельность корпорации. Основой любого корпоративного конфликта является корпоративный интерес, понимаемый как представление участников о допустимом порядке реализации принадлежащих им прав с соблюдением баланса интересов всех вовлечённых сторон, включая саму корпорацию, её участников, органы управления, кредиторов и государство. Конфликт становится спором только тогда, когда участники обращаются за защитой нарушенных интересов в компетентные органы.

Автор выделяет несколько типов корпоративных конфликтов: между участниками (учредителями), между участниками и органами управления, между участниками и третьими лицами (кредиторами, заинтересованными сторонами), а также внутри органов управления.

Корпоративный конфликт, по мнению автора, развивается в три стадии. На первой, предконфликтной, формируются предпосылки, связанные с ощущением несправедливости или неравенства. На второй, стадии открытого конфликта, интересы сторон окончательно оформляются, и конфликт может перерасти в спор. Заключительная, постконфликтная стадия связана с последствиями столкновения интересов. Выбор способа разрешения корпоративного конфликта напрямую зависит от стадии его развития: на латентной стадии наиболее эффективны внутрикорпоративные процедуры, тогда как на стадии открытого конфликта применяются как юрисдикционные, так и альтернативные способы, такие как медиация, арбитраж и мировое соглашение.

Во второй главе Е.В. Пышкин анализирует правовой механизм выхода из корпоративного конфликта, рассматривая его как самостоятельную стадию, направленную на достижение согласования интересов сторон.

Автор предлагает классификацию способов выхода из корпоративного конфликта в зависимости от используемых инструментов, выделяя судебные, внутрикорпоративные и альтернативные способы разрешения споров. Эффективность разрешения конфликта, по мнению автора, зависит от правильного определения его стадии и выбора соответствующего метода.

В третьей главе автор исследует особенности применения механизмов разрешения корпоративных конфликтов в коммерческих и некоммерческих организациях. В коммерческих корпорациях основными инструментами разрешения конфликтов являются имущественные и корпоративно-управленческие методы, такие как обязательный выкуп доли или акций, продажа доли другим участникам или самому обществу, исключение участника из общества. Автор отмечает, что эти методы становятся более эффективными при их детальной регламентации во внутренних документах компании. Для успешного разрешения конфликтов в коммерческих организациях предлагается комплексный подход, включающий совершенствование законодательства, использование медиации и арбитража, детальную регламентацию процедур в уставах и договорах, а также внедрение превентивных мер. Особое внимание уделяется защите прав миноритарных акционеров.

В отличие от коммерческих организаций, в некоммерческих организациях разногласия чаще всего обусловлены личными, неимущественными интересами, связанными с целями деятельности и управлением организацией. Поскольку законодательство в основном ориентировано на коммерческие структуры, НКО сталкиваются с недостаточной правовой регламентацией внутренних споров. Автор считает, что наиболее эффективным инструментом разрешения конфликтов в НКО является создание внутренних комиссий, позволяющих урегулировать разногласия посредством диалога. В НКО реже применяется такая мера, как исключение участника. Кроме того, часто отсутствует подробная регламентация процедур разрешения конфликтов в уставных документах, что обусловливает необходимость закрепления соответствующих механизмов в уставах НКО, включая создание комиссий и использование альтернативных методов урегулирования споров.

В заключении работы обобщаются результаты исследования, формулируются выводы и предложения относительно способов выхода из корпоративных конфликтов.

Е.В. Пышкин в ходе исследования продемонстрировал глубокое знание рассматриваемой проблемы, корректно сформулировал цели и задачи исследования, что позволило автору раскрыть тему диссертации.

Поддерживаю многие положения, представленные на защиту, считаю их целесообразными, представляющими научный интерес и объективно обоснованными; при этом данные положения нашли своё отражение в ряде научных статей, в том числе в журналах, рецензируемых ВАК.

Существенные замечания к содержательной части работы отсутствуют. В порядке научной дискуссии на публичной защите хотелось бы услышать мнение аспиранта по следующим вопросам:

1) Автор диссертации предлагает внести дополнения в законы, регулирующие деятельность ООО и АО, а именно, предусмотреть раздел «Корпоративные конфликты», в котором будут определены содержание корпоративного конфликта, его виды в зависимости от сферы, способы защиты, учитывающие основные принципы гражданского права. В связи с этим представляется целесообразным уточнить, не приведёт ли реализация данного предложения к гринмейлу со стороны миноритариев, а также не может ли оно стать основанием для исключения участника, владеющего меньшим пакетом акций (долей) в хозяйственном обществе?

2) Е.В. Пышкин предлагает на законодательном уровне обязать учредителей корпоративных организаций предусматривать нормы, регулирующие порядок взаимодействия участников при возникновении корпоративного конфликта. Данная идея представляется интересной и потенциально реализуемой. Вместе с тем хотелось бы услышать мнение автора о возможности сочетания предлагаемых мер с иными механизмами, которые в настоящее время используются участниками корпоративных конфликтов.

Кроме того, возникает вопрос о приоритете таких норм: будут ли иметь преимущественную силу внутренние правила, установленные в юридическом лице, либо нормы, закреплённые в нормативных правовых актах и сформированные правоприменительной практикой?

Указанные замечания не умаляют значимости диссертационного исследования. В целом диссертация на тему «Правовые способы выхода из корпоративных конфликтов» является самостоятельным, завершённым научно-квалификационным исследованием, содержащим решение задачи, имеющей существенное значение для науки предпринимательского и корпоративного права.

Основные положения диссертации отражены в опубликованных научных работах автора. Автореферат диссертации соответствует её содержанию.

Представленная диссертационная работа соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание учёной степени кандидата юридических наук, сформулированным в пунктах 9–10 Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого Постановлением Правительства РФ № 842 от 24 сентября 2013 г. (с изм.) «О порядке присуждения учёных степеней», а её автор — Пышкин Егор Владимирович безусловно заслуживает присвоения учёной степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. «Частно-правовые (цивилистические) науки».

Судья Арбитражного суда города Москвы,
кандидат юридических наук, доцент
Петр Николаевич Коршунов
Контактные данные:
адрес места работы: 115225, г. Москва, ул. Большая Тульская, д. 17;
E-mail: info@msk.arbitr.ru;
тел.: 8 (495) 600-99-51.

Петр Николаевич Коршунов
«12» января 2026 г.

Подпись судьи Коршунова П.Н. удостоверяю.

Начальник отдела кадров и государственной службы