

С. 68. 5. *Сергеев А.П.* Право интеллектуальной собственности в Российской Федерации: учебник / Сергеев А.П. – М.: Проспект, 1999. – С. 339. 6. *Цивільний кодекс України: науково-практичний коментар* (пояснення, тлумачення, рекомендації з використання позицій вищих судових інстанцій / Міністерства юстиції, науковців, фахівців). – Т.6: *Право інтелектуальної власності* / [за ред. проф. Спасибо-Фатєєвої]. – Х.: ФО-П Лисяк Л.С., 2011. – С. 246. 7. Там само. – С. 246-247. 8. *Бызина А.Ю.* Цит. работа. – С. 69. 9. *Сергеев А.П.* Цит. работа. – С. 339-340. 10. *Оглядовий лист* Вищого господарського суду України від 14.01.2002 р. № 01-8/31 «Про деякі питання практики вирішення спорів, пов'язаних із застосуванням законодавства про інтелектуальну власність». 11. *Цивільний кодекс України: науково-практичний коментар*. – С. 247.

УДК 346.9

П. С. БОРЦЕВИЧ

КОРПОРАТИВНІ КОНФЛІКТИ: ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ЗАПОБІГАННЯ

Досліджено правову природу корпоративних конфліктів. Проведено аналіз факторів, що призводять до виникнення корпоративних конфліктів, зокрема зазначено, що основу корпоративних конфліктів складають питання організації корпоративного управління та соціально-психологічні чинники учасників конфлікту. Досліджено грінмейл, як один з видів корпоративного конфлікту. Проведено аналіз можливих виявів грінмейлу. У висновках наведено пропозиції та рекомендації щодо попередження корпоративних конфліктів: мінімізація чисельності міноритарних акціонерів, приведення внутрішніх документів господарського товариства до вимог чинного законодавства, організація контролю за поширенням інсайдерської інформації.

Ключові слова: корпоративний конфлікт, корпоративне управління, грінмейл, господарське товариство, учасник корпоративного конфлікту.

Борцевич П.С. Корпоративные конфликты: причины возникновения и предупреждение

Исследована правовая природа корпоративных конфликтов. Проведен анализ факторов, которые приводят к возникновению корпоративных конфликтов, в частности определено, что основу корпоративных конфликтов составляют вопросы корпоративного управления и социально-психологические черты участников конфликта. Исследован гринмейл, как один из видов корпоративного конфликта. Проведен анализ возможных проявлений гринмейла. В выводах представлены предложения и рекомендации по предупреждению корпоративных конфликтов: минимизация численности мноритарных акционеров, согласование внутренних документов хозяйственного товарищества с требованиями действующего законодательства, организация контроля за распространением инсайдерской информации.

Ключевые слова: корпоративный конфликт, корпоративное управление, гринмейл, хозяйственное товарищество, участник корпоративного конфликта.

Bortsevich Pavlo. Corporate conflicts: reasons of origin and warning

Legal nature of corporate conflicts is researched in the article. The analysis of factors which result in the origin of corporate conflicts is conducted, it is in particular certain that

© *БОРЦЕВИЧ Павло Святославович* – кандидат юридичних наук, доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Національної академії внутрішніх справ

basis of corporate conflicts is made by the questions of corporate management and social-psychological lines of participants of conflict. Greenmail is researched, as one of types of corporate conflict. The analysis of possible displays of greenmail is conducted. In conclusions presented suggestion and recommendation on warning of corporate conflicts: minimization of quantity of small shareholders, concordance of internal documents of economic association with the requirements of current legislation, organization of control after distribution of internal information.

Key words: corporate conflict, corporate management, greenmail, economic association, participant of corporate conflict.

Становлення ринкової економіки в Україні призвело до виникнення великої кількості господарських товариств та активного розвитку корпоративних правовідносин. Формування нових суспільних відносин спричинило появу корпоративних конфліктів. У більшості випадків основними причинами таких конфліктів є недосконалість правового механізму забезпечення прав суб'єктів корпоративних відносин та відсутність належної правової культури у сфері корпоративного управління.

Варто зауважити, що з'ясування правової природи корпоративних конфліктів та шляхів їх подолання було і залишається актуальним серед вчених. Зокрема, розв'язанню проблем корпоративних конфліктів присвятили свої праці Г.В. Алексєєв, О.О. Беліков, Ю. Берлач, А.Д. Бобришев, Е.Н. Боханов, С.В. Васильчак, А.В. Грайворонський, А.Ю. Жорнокуй, В. Крутов, М.І. Іоргачова, А.А. Кирдякін та ін. Проте, незважаючи на актуальність питання, з'ясування правової природи корпоративних конфліктів залишається недостатньо дослідженим.

Серед науковців існують різні думки щодо визначення поняття корпоративного конфлікту, особливо щодо розмежування цього поняття з поняттям «конфлікт інтересів».

На думку А.Д. Бобришева та Е.Н. Боханова, корпоративний конфлікт можна визначити як розбіжності (суперечки) між акціонерами (інвесторами) і менеджерами у зв'язку з порушенням прав акціонерів, які призводять або можуть призвести до позовів щодо товариства, що контролює акціонера, або керівників щодо рішень, які приймаються ними, дострокового припинення повноважень органів управління, істотної зміни у складі акціонерів¹.

Відомий дослідник Г.В. Алексєєв зазначає, що поняття «корпоративний конфлікт» слід відрізнити від поняття «конфлікт інтересів»².

А.Ю. Жорнокуй відзначив, що, на відміну від корпоративного конфлікту, термін «конфлікт інтересів» означає не ситуацію корпоративного конфлікту, а ситуацію, що має високу вірогідність виникнення корпоративного конфлікту³.

Крім того, конфлікт інтересів визначається як ситуація вибору управлінського рішення, коли суб'єкт управління має суперечності між благом компанії і своїм власним інтересом.

Узагальнюючи думки згаданих учених, корпоративні конфлікти можна визначити як конфлікти, які виникають між учасниками корпоративних відносин, безпосередньо пов'язані з корпоративними інтересами, та такі, що спричиняють негативні наслідки, як для самого підприємства, так і для його учасників або створює реальну загрозу їх настання.

Виникнення і розвиток корпоративних конфліктів зумовлені чотирма групами факторів і причин: об'єктивних, організаційно-управлінських, соціально-психологічних і особистісних. Перші дві групи, на думку Е.І. Данилової, мають об'єктивний характер, третя і четверта – суб'єктивний⁴.

Розуміння об'єктивно-суб'єктивного характеру причин корпоративних конфліктів у процесі управління акціонерним товариством досить корисне для їх попередження, для вироблення оптимальних стратегій поведінки акціонерів під час типових конфліктів. До об'єктивних причин їх виникнення можна віднести, головним чином, ті обставини соціальної взаємодії акціонерів, які призвели до зіткнення інтересів, думок тощо.

Зокрема, у правлінні акціонерного товариства є вакансія на посаду члена правління, на яку претендують кілька осіб з управлінського персоналу, які згідно з чинним законодавством перебувають з товариством у трудових відносинах. Оскільки вакансія одна, а претендентів кілька, інтереси останніх об'єктивно, тобто незалежно від їхнього бажання, збігаються. Такий збіг може призвести до конфлікту.

Суб'єктивні причини корпоративних конфліктів в основному пов'язані з індивідуальними психологічними особливостями опонентів, які обирають саме конфліктний, а не якийсь інший спосіб вирішення об'єктивних суперечностей. У такому разі акціонер не йде на компромісне вирішення проблеми, не намагається обговорити і разом з опонентом взаємовигідно усунути ці суперечності, а обирає стратегію протидії.

На нашу думку, причини, за яких акціонер обирає конфлікт, у контексті вищесказаного мають суб'єктивний характер.

Навіть при поверховому розгляді характеру зв'язків між об'єктивними і суб'єктивними причинами конфліктів можна зауважити такі особливості: чітке розподілення об'єктивних і суб'єктивних причин конфліктів, а тим більше їх протиставлення, вочевидь, неправомірне. Будь-яка об'єктивна причина відіграє свою роль у виникненні конкретної конфліктної ситуації, у тому числі з причини дії суб'єктивних факторів.

Варто зазначити, що затвердження на загальних зборах акціонерів положень про органи управління акціонерним товариством може сприяти зменшенню кількості корпоративних конфліктів внаслідок врегулювання в таких документах ситуацій, що можуть призвести до виникнення корпоративних конфліктів.

Однак розробка таких документів здебільшого залежить від особистої ініціативи посадових осіб акціонерного товариства, тобто від суб'єктивного фактора. Тому більшість об'єктивних причин певною мірою є суб'єктивними, а суб'єктивні мотиви конфліктів у кінцевому підсумку об'єктивно детерміновані.

Як правило, об'єктом корпоративного конфлікту в акціонерних товариствах є права власності на акції компанії і права, які дають ці цінні папери (участь в управлінні, участь в розподілі прибутку компанії тощо). Інтереси акціонерів спрямовані на отримання доходу від діяльності компанії. Отримання доходу може бути реалізоване двома шляхами – виплатою дивідендів і підвищенням курсової вартості акцій⁵.

Досліджуючи правову природу корпоративних конфліктів, слід також звернути увагу на суб'єктний склад сторін корпоративного конфлікту.

Розрізняють чотири основні групи осіб, які можуть бути учасниками корпоративного конфлікту: мажоритарні акціонери; міноритарні акціонери; члени Ради директорів (Наглядової ради) і менеджери.

Мажоритарні акціонери налаштовані на довготривалу перспективу розвитку компанії і мінімальні ризики. Якщо їм доведеться вибирати між виплатою дивідендів і капіталізацією прибутку, вони, як правило, віддадуть перевагу капіталізації прибутку, оскільки це сприяє стійкості та стратегічним планам розвитку компанії.

Інтереси міноритарних акціонерів лежать в іншій площині. Для них важлива короткострокова перспектива – отримання доходу від своєї участі в компанії вже зараз. Тому головний інтерес міноритаріїв (виплата дивідендів) переважатиме над капіталізацією прибутку.

Щодо менеджерів компанії, то вони не несуть ризиків втрати свого майна. Якщо компанія стає збитковою, менеджери втрачають роботу, але не своє майно. Якщо така діяльність приносить прибуток, то менеджери отримують бонус. Менеджери ризикують не своїм майном, а майном власників (акціонерів). Крім того, оскільки менеджери не є власниками, існує також небезпека зловживань з їхнього боку щодо компанії і, відповідно, її власників. Конфлікт між менеджером і власниками є корпоративним конфліктом, що найчастіше зустрічається⁶.

Вивчаючи правову природу конфліктів, що виникають у процесі корпоративних відносин, слід зазначити, що однією з підстав виникнення корпоративних конфліктів є зловживання корпоративними правами, зокрема грінмейл, або, іншими словами, корпоративний шантаж.

Поняття «грінмейл» (від англ. greenmail – зелена пошта) в літературі трактується як процедура придбання значної кількості акцій компанії для того, щоб створити загрозу її ворожому поглинанню з метою подальшого перепродажу цих акцій за завищеною ціною тій самій компанії⁷.

Так, грінмейлер може запропонувати викупити у нього будь-який пакет акцій за «ціною пропозиції», тобто за завищеною і заздалегідь неприйнятною для інших акціонерів або самого акціонерного товариства ціною. У разі відмови грінмейлер починає війну проти цього акціонерного товариства. Іноді це здійснюється шляхом різних маніпуляцій з правом скликання загальних зборів акціонерів. Зокрема, як зазначає М.І. Юргачова, товариство завалюється вимогами з приводу обрання нових органів управління акціонерним товариством, використовуються фальшиві документи, подаються до судів численні позови і починається нескінченна судова тяганина⁸.

Дії із забезпечення позову та інші процесуальні дії в судовому засіданні грінмейлери можуть використовувати на свою користь. В одних випадках це робиться для того, щоб, завдавши удару по діловій репутації господарського товариства, понизити його капіталізацію і зробити його більш чутливим для недружнього поглинання. В інших випадках, грінмейлери діють на користь основного конкурента обраної ними жертви, наприклад, перед великим тендером з розподілу замовлень. Третій варіант передбачає умову, за якої вартість бізнесу компанії набагато менша, ніж належні їй активи (будинки, земля).

Крім того, до грінмейлу також відносять окремі випадки протидії реорганізації товариства. Варто зазначити, що існують й інші засоби дій грінмейлерів.

Очевидно, що відносини між акціонерним товариством та грінмейлером – це відносини між товариством та його акціонером, у межах яких акціонер і здійснює зловживання належними йому правами.

У більшості країн грінмейл заборонений законом. Наприклад, у США доходи від продажу акцій за ціною, вищою ринкової, обкладаються податком у розмірі 80%, що робить подібну діяльність не вигідною⁹.

В Україні явище грінмейлу внаслідок недостатнього розвитку корпоративних відносин порівняно з країнами Західної Європи та США поки не набуло широкого застосування, проте в умовах відсутності в законодавстві поняття корпоративного шантажу та механізмів його протидії не варто виключати значного поширення грінмейлу в майбутньому.

З огляду на вищевикладене, зазначимо, що сучасний розвиток корпоративних відносин супроводжується виникненням та існуванням різних корпоративних конфліктів, що призводить до порушення прав суб'єктів корпоративних відносин.

Варто погодитись із тим, що корпоративний конфлікт та конфлікт інтересів є різними поняттями, хоча і пов'язаними між собою.

Основу будь-якого корпоративного конфлікту складають об'єктивні організаційно-управлінські, соціально-психологічні й особистісні фактори.

Узагальнюючи підходи дослідників до розв'язання проблеми використання грінмейлу, можна зробити висновок, що для попередження виникнення грінмейлу потрібно кожній юридичній особі в Україні розробити комплекс захисту, який включав би у себе:

- мінімізацію кількості міноритарних акціонерів;
- приведення внутрішніх корпоративних документів товариства у відповідність до чинних правових норм;
- максимальне дотримання передбачених законодавством прав акціонерів;
- контроль над доступом до інсайдерської інформації компанії;
- попередження виявів корпоративної розвідки, стороннього впливу на керівництво.

Враховуючи те, що механізм захисту корпоративних прав в українських компаніях перебуває на стадії формування, для запобігання грінмейлу було б доцільно використати позитивний досвід економічно розвинених країн та компаній у боротьбі з цим явищем.

1. *Алексеев Г.В.* Корпоративные конфликты: причины их возникновения и способы преодоления / Г. В. Алексеев, А. Д. Бобрышев, Е. Н. Боханова. – М.: Едиториал, 2002. – С. 187. 2. Там само. – С. 186. 3. *Жорнокуй Ю.* «Конфлікт інтересів» та «корпоративний конфлікт»: спільні та відмінні ознаки / Ю. Жорнокуй // Господарське право. – 2007. – № 11. – С. 45. 4. *Данілова Е.І.* Дослідження причин виникнення корпоративних конфліктів / Данілова Е.І. – К.: НУХТ, 2010. – № 35. – С. 66. 5. *Мороз О.В.* Соціально-економічний зміст корпоративного конфлікту на сучасному підприємстві / О.В. Мороз // Вісн. Вінниц. політехн. ін-ту. – 2008. – № 3. – С. 22. 6. *Юргачова М.І.* Корпоративні конфлікти в Україні: основні види та їх значущість / М.І. Юргачова // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2011. – № 698. – С. 173. 7. *Беліков О.О.* Великий рейдерський словник / Беліков О.О., Грайворонський А.В., Хольченков О.М. – К.: Юстиніан, 2009. – С. 57. 8. *Юргачова М. І.* Цит. праця. – С. 175. 9. *Кирдякин А.А.* Корпоративный шантаж (грінмейл) и методы борьбы с ним / Кирдякин А.А. – М.: Современное право. – 2002. – № 5. – С. 18.

УДК 347.41

Я. А. КАРАБАНЬ

ПОНЯТТЯ ГРОШОВИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Викладаються результати дослідження проблеми поняття грошового зобов'язання. Правильне визначення цього поняття можливе тільки за умови визнання того

© *КАРАБАНЬ Яна Анатоліївна* – суддя Господарського суду Донецької області, здобувач кафедри цивільного права Національного університету «Одеська національна юридична академія»