

Процедура медиации как способ разрешения корпоративных конфликтов

Научный руководитель – Фомина Ольга Николаевна

Иванов Сергей Дмитриевич

Студент (бакалавр)

Российская правовая академия Министерства юстиции Российской Федерации, Москва,
Россия

E-mail: lawhero@mail.ru

Анализ положений Федерального закона «О процедуре медиации»[2], Европейского кодекса поведения медиаторов[12], Типового закона ЮНСИТРАЛ о международной коммерческой согласительной процедуре[1] и научных изысканий российских и зарубежных авторов[6, 8, 9, 10, 11] позволил выделить ряд ключевых элементов, определяющих сущность процедуры медиации как способа разрешения корпоративных конфликтов.

К таким элементам относятся: а) добровольность; б) наличие третьей нейтральной стороны - медиатора; в) конфиденциальность; г) гибкость процедуры.

Объединяя точки зрения различных цивилистов, среди которых А.А. Данельян[4], Д.И. Дедов[5], С.Ю. Филиппова[7] и др., корпоративный конфликт можно охарактеризовать как разногласия между участниками корпоративных правоотношений, затрагивающие интересы корпоративного юридического лица.

То есть в широком смысле такой конфликт представляет собой противоречия, возникающие между субъектами корпоративных правоотношений, связанные с осуществлением корпоративных прав и обязанностей, которые нарушают или создают угрозу нарушения таких прав.

Учитывая все множество видов корпоративных конфликтов и различную мотивацию их сторон, следует указать причины, по которым они отдают предпочтение медиации: желание сохранить нормальные профессиональные отношения в будущем; сосредоточение на психологических, а не на правовых аспектах конфликта; отсутствие жестких процессуальных рамок; а также потребность в примирении и прощении; возможность сохранить собственное достоинство.

Следовательно, процедура медиации применима и к таким ситуациям, которые еще не урегулированы правом или неизвестны практике.

Основная задача медиации - установление согласия между сторонами, а не поиск правых и виноватых; медиация помогает создать ситуацию, в которой выигрывают обе стороны, что выгодно отличает ее от судебного разбирательства. Именно медиатор является катализатором, запускающим процессы поиска выхода из конфликтной ситуации.

К отрицательным чертам медиации, применительно к правовым реалиям Российской Федерации, относятся: процессуальная пассивность сторон; отсутствие навыков и традиций по ведению переговоров; недоверие к медиатору; нежелание брать ответственность за разрешение конфликта на себя[3].

Основным слабым местом медиации до сих пор остается проблема уклонения от добровольного и надлежащего исполнения достигнутых медиативных соглашений в силу недостаточности правовых средств его обеспечения.

На сегодняшний день в России единственная правовая возможность сторон корпоративного конфликта обеспечить исполнимость соглашения состоит в возможности его утверждения в суде в порядке гл. 15 АПК РФ, придав ему силу акта, утвержденного судом. Однако такой вариант касается только тех медиативных соглашений, которые были заключены в результате процедуры медиации в процессе рассмотрения спора судом.

В целях восполнения данного пробела в научной литературе был предложен ряд способов обеспечения исполнения внесудебных медиативных соглашений.

Одни из них[6] основывается на гражданско-правовой природе медиативного соглашения и предполагает, что оно, будучи сделкой, в соответствии с абз. 3 ст. 122 ГПК РФ позволит обратиться в суд с требованием выдать судебный приказ на основании требований по сделке, совершенной в простой письменной форме. Данный вариант не может быть применим к медиации при разрешении корпоративных конфликтов, так как ст. 225.1 АПК РФ относит корпоративные споры к исключительной компетенции арбитражных судов. Предлагается и более радикальный вариант решения данной проблемы, связанный с включением в процессуальные кодексы главы, которые бы регулировали порядок признания и обращения к принудительному обращению внесудебных медиативных соглашений[6, 8].

Важно не забывать, что предлагаемые методы обеспечения исполнимости не должны противоречить основному принципу медиации - добровольности. Ведь данный принцип касается не только исполнения медиативного соглашения, но и всего процесса урегулирования корпоративного конфликта.

Западные авторы[10] исполнимость медиативных соглашений вообще не считают проблемой, поскольку уверены в том, что добровольность исполнения будет обеспечена за счет согласованной воли сторон, направленной на поддержание отношений в будущем, а также репутационными аспектами.

Проведенное исследование показало, что востребованность процедуры медиации, как внесудебного способа разрешения корпоративных конфликтов, будет увеличиваться по мере развития общего правосознания и корпоративной культуры участников корпораций.

Источники и литература

- 1) Типовой закон ЮНСИТРАЛ о международной коммерческой согласительной процедуре (вместе с Руководством по принятию и применению). 2002.
- 2) Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ // СЗ РФ - 2010 - № 31 - Ст. 4162.
- 3) Справка Верховного Суда Российской Федерации «О практике применения судами Федерального закона от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) за период с 2013 по 2014 год» от 01.04.2015 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
- 4) Данельян А.А. Корпорация и корпоративные конфликты: Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук, - М.: Российский государственный институт интеллектуальной собственности, 2006.
- 5) Дедов Д.И. Конфликт интересов. - М.: Волтерс Клувер. 2011.
- 6) Самсонов Н.В., Самсонов В.Н. Проблема исполнимости медиативных соглашений. Арбитражный и гражданский процесс. - 2016. - № 2 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
- 7) Филиппова С.Ю. Корпоративный конфликт: возможность правового воздействия. - М.: Российская академия правосудия. 2009.
- 8) Фуртак. А.А. Гражданско-правовая природа медиативного соглашения: Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук, - М.: Российский государственный университет правосудия, 2015.

- 9) Nolan-Haley J. Mediation: The Best and Worst of Times, 16 Cardozo J. Conflict Resol. 731. 2015. URL: <https://ssrn.com/abstract=2625727>.
- 10) Runeson E.M., Guy M.-L. Mediating Corporate Governance Conflicts and Disputes // Global Corporate Governance Forum: International Finance Corporation, 2007.
- 11) Strong S.I. Beyond International Commercial Arbitration? The Promise of International Commercial Mediation // 45 Washington University Journal of Law and Policy 11. 2014; University of Missouri School of Law Legal Studies Research Paper Series No. 2013-21.
- 12) European Code of Conduct for Mediators. 2004. URL: http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_en.pdf.