



ПРАВОВАЯ ПРИРОДА И СУЩНОСТЬ КОРПОРАТИВНОГО КОНФЛИКТА В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА: НАУЧНО- ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

АРСЕНИ Игорь - доктор права, доцент, Комратский госуниверситет, Республика Молдова

orcid id: 0000-0002-9560-0011

УДК: 346.2

DOI 10.32782/EP.2023.1.25

В Республике Молдова корпоративные конфликты являются частью нашей общественной жизни. В них вовлекаются крупные и мелкие собственники. В разрешении корпоративных конфликтов участвуют публичные органы. Деловая пресса пестрит сообщениями об «акционерных войнах», «агрессивных поглощениях», оспаривании результатов общих собраний акционеров, созданием в предприятиях параллельных органов управления и т.п. Все это показывает остроту современных противоречий в сфере корпоративных правоотношений, а одновременно с этим несовершенство действующего законодательства. Многие значимые вопросы, касающиеся понятия корпоративного конфликта, характеристики процесса зарождения и динамики развития корпоративного конфликта, типологии корпоративных конфликтов, а также форм и методов их предотвращения и разрешения, остаются недостаточно исследованными, что обуславливает необходимость их изучения, в том числе в рамках самостоятельного исследования.

Ключевые слова: корпорация, корпоративный конфликт, корпоративные отношения, спор.

Постановка научной проблемы

Корпоративный конфликт возможен только в рамках корпоративных отношений, которые являются отношениями, связанными с участием в корпоративных организациях или с управлением ими.

Несмотря на проведение разных исследований учеными в течение многих лет, по-

нятие «корпоративный конфликт» так и не получило легального законодательного закрепления и не заняло в настоящий момент своего места в правовой системе. Данный довод подтверждается тем, что в настоящее время в правовой системе отсутствует легальное определение «корпоративный конфликт». Свидетельством этому служит проведенный нами анализ ряда действующих законодательных и нормативных актов. Анализ показал, что законодатель не использует такое понятие, как «корпоративный конфликт».

Анализ научно-правовых исследований

Следует отметить, что до 2008 года действовала Концепция корпоративного управления предприятиями национальной экономики утвержденная Постановлением Правительства Республики Молдова №22 от 16.01.2003г. [17](далее по тексту – Концепция) Концепция раскрывает «корпоративный конфликт» – как противоречие, возникающее между такими участниками корпоративного управления, как акционерами, наемными менеджерами, трудовым коллективом и др., отражающее их стремление усилить контроль над предприятием. Также в указанной Концепции раскрываются причины возникновения корпоративных конфликтов и предлагаются меры по их преодолению. В частности, во – первых, противоречия между собственниками и менеджерами обусловлены спецификой

деятельности корпораций, в которых функции управления и владения собственностью отделены друг от друга и реализуются разными лицами. Для преодоления указанного противоречия необходимо: четко оговорить основные функции, права и обязанности как собственника, так и менеджера, предусмотрев эти вопросы в законодательстве и в учредительных документах, положениях о работе органов управления и в контракте; обеспечить эффективный механизм внутреннего и внешнего контроля работы менеджеров. Сглаживание противоречий между крупными и мелкими собственниками должно осуществляться дифференцированно в отношении каждой из групп акционеров.

Для предотвращения случаев ущемления прав мелких должно осуществляться дифференцированно в отношении каждой из групп акционеров. Для предотвращения случаев ущемления прав мелких акционеров необходимо, прежде всего, увеличение открытости работы корпораций. Необходимо обучение мелких акционеров методам самозащиты в случаях нарушения их прав со стороны владельцев крупных пакетов акций - консолидация, создание коалиций, обращение в средства массовой информации, защита посредством общественных организаций и другие. Во – вторых, противоречия между собственниками/менеджерами и другими заинтересованными сторонами - коллективами предприятий, кредиторами, местной властью обусловлены недооценкой со стороны собственников/ менеджеров степени влияния заинтересованных сторон на деятельность корпораций. Необходимо обеспечить более активное участие в управлении крупными предприятиями трудовых коллективов, других заинтересованных сторон. В этих целях следует создать механизм вовлечения их в процесс управления крупными корпорациями, независимо от того, владеют ли они акциями. Следует отметить, что Концепция практически заложила основы правового регулирования и дальнейшего механизма урегулирования «корпоративных конфликтов». Содержание норм Концепции свидетельствует о том, что они направлены были на придание «кор-

поративному конфликту» самостоятельно характер и отдельного вида правового конфликта. Самостоятельность «корпоративного конфликта» определяется кругом субъектов, между которыми он возникает и специфическими правоотношениями. Так, субъектами конфликта могут быть акционеры, наемные менеджеры, трудовой коллектив и др. Однако среди перечисленных субъектов отсутствует сама корпорация, что свидетельствует о том, что по правовой природе «корпоративный конфликт» мог возникнуть исключительно как индивидуальный феномен, но никак коллективный, т.е. индивидуальность предполагает, что противоречие существовало между определенными лицами, как индивидуумами, а не корпорацией и другим лицом, что соответственно сужает действие «корпоративного конфликта». Правоотношения, по которым мог возникнуть «корпоративный конфликт», сугубо носят общий характер, то есть «стремление усилить контроль над предприятием». В данном случае не раскрываются содержания данных правоотношений. Мы можем лишь предполагать, что конфликт мог возникнуть по различным причинам. В частности, таковыми могли быть: 1) стремление акционера/акционеров приобрести в нарушении закона контрольного пакета акции; 2) заключить сделки с заинтересованностью; 3) заключать крупные сделки без ведома и одобрения акционеров и др.

Особо следует обратить внимание на то, что в правовом аспекте «корпоративный конфликт» рассматривается как «противоречие» между определенными субъектами, возникающие по поводу *возможных стремлений усилить контроль над предприятием*. В данном случае можем отметить, что «корпоративный конфликт» рассматривается как самостоятельное правоотношение, т.е. имеет субъектный состав, объект и содержание.

К сожалению, Концепция не получила дальнейшей реализации и применения, и в настоящий момент в правовой системе вовсе отсутствует понятие «корпоративный конфликт». Это обстоятельство подтверждается *Кодексом корпоративного управления [10] (далее по тексту – Кодекс)*, принятым Национальной комиссией по финансовому рынку

24.12.2015 года. Кодекс, к сожалению, вообще не предусмотрел понятие «корпоративный конфликт» и его правовое содержание. Кодекс ограничился только понятием и содержанием «конфликт интересов».

Проводя правовой анализ некоторых законодательных актов, можем сказать, что законодатель использует понятие «спор», а не «корпоративный конфликт». Так согласно ч. (3) ст. 60 Закона РМ «О предпринимательских кооперативах» №73 от 14.04.2001г. [7], *арбитраж вправе также разрешать споры между членами, ассоциированными членами, а равно между ними и кооперативом, если стороны спора заключили арбитражное соглашение.*

Также понятие спор используется в Законе РМ «Об арбитраже» №23 от 22.02.2008г. [8] Статья 2 данного закона гласит, что спор – это спор между сторонами, вытекающий из гражданско-правовых отношений, в том числе имущественных, из договорных и внедоговорных обязательственных отношений, таких как купля- продажа, оказание услуг, выполнение работ и т. п., или из отношений, связанных с собственностью и другими вещными правами, включая право на интеллектуальную собственность.

Понятие спор используется и в ч. (2) ст. 15 ГК РМ, согласно которой законом или договором может быть предусмотрен порядок разрешения спора между сторонами до обращения в судебную инстанцию.

Наиболее содержательно и конкретно понятие спор раскрывается в ст.2 Закона РМ «О медиации» №137 от 03.07.2017г.[9], согласно которой спор – конфликт между двумя или более физическими и/или юридическими лицами, который является или может стать объектом рассмотрения в судебной инстанции или арбитраже. Также следует отметить, что данный закон не выделил в качестве отдельных объектов медиации «корпоративный спор», а ограничился понятием «гражданский спор».

Гражданский процессуальный кодекс РМ №223 от 30.03.2003 года (далее по тексту – ГПК РМ) [6] содержит понятие «спор о праве». Так в ч.(3) ст. 7 ГПК РМ, «при возбуждении дел, связанных с рассмотрением споров о праве (исковое производство), подаются искивые заявления....». Следует отме-

тить, что содержание понятия «спор о праве» не раскрывается в ГПК РМ. По нашему мнению, использование законодателем понятия «спор о праве» носит универсальный характер, поскольку законодатель пошел по пути общего регулирования. Это означает, что законодатель уравнил понятие «корпоративный спор» и понятие «спор о праве» в одном определении. Такое уравнивание связано с тем, что законодатель считает корпоративные отношения частью гражданско – правовых отношений, а спор о праве, по сути, характерен для гражданско-правовых отношений. Это говорит о том, что законодатель не стал выделять «корпоративный конфликт» как отдельную категорию, а приравнивал его к гражданско - правовому спору.

Как было отмечено выше, в законодательстве Республики Молдова также отсутствует понятие «спор о праве» Следует отметить, что «спор о праве» является сложной материально-процессуальной категорией, привлекающей внимание к себе ученых-процессуалистов уже многие годы. Однако за десятилетия научных изысканий в доктрине так и не выработалось единого понимания сущности спора о праве, более того, существуют диаметрально противоположные точки зрения ученых, которые, возможно, и содержат схожие признаки, но расходятся в понимании настолько, что никогда не станут единым целым [3, с.76]. На наш взгляд, категория спор о праве носит больше процессуальный характер и охватывает весь спектр гражданско-правовых и связанных с ним правоотношений.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, можем констатировать, что действующее законодательство не содержит понятие «корпоративный конфликт», а использует понятие «спор о праве». По нашему мнению, такой подход неправильный, поскольку «корпоративный конфликт» более специфичное и характерно для узких правоотношений, возникающих в сфере корпоративного управления. Следует подчеркнуть, что корпоративные правоотношения более узкие и сложные по своему содержанию, а также обладают правовой самостоятельностью, поскольку имеют свой элементы такие, как субъект, объект и со-

держание, и тем самым отличаются по своему содержанию от гражданско-правовых отношений. В связи с этим с учетом специфики корпоративных отношений, было бы правильно и целесообразно закрепить понятие «корпоративный конфликт» на законодательном или нормативном уровне.

В результате, проведенного нормативного анализа, предлагаем для внесения в законодательство, следующее определение корпоративного конфликта: *«Корпоративный конфликт – это такое разногласие (противоречие, столкновение, противоборство), возникающее между участниками корпорации или между корпорацией и ее участниками, посягающее на корпоративные и иные отношения в деятельности корпорации, а также разногласия, возникающие между корпорацией или ее участниками с иными лицами (лицами, входящими в состав органов управления корпорации, держателем реестра акционеров, внешним инвестором, депозитарием и пр.), направленные на правоотношения внутри корпорации, характеризующиеся противоположными, взаимоисключающими целями и интересами сторон такого разногласия, направленные на осуществление контроля за поведением другой стороны либо изменение своего статуса или юридического состояния».*

Для полного и всестороннего понимания правовой природы корпоративного конфликта, считаем целесообразным, помимо правового анализа, провести и научный анализ существующих в науке концепции «корпоративного конфликта»

Подвергая анализу существующие разработки корпоративного конфликта, позиции ученых можно разделить на два доктринальных подхода. Первая группа исследователей полагает, корпоративный конфликт представляет собой любые противоречия интересов и (или) нарушения прав участников корпоративных и связанных с ними отношений, вытекающих из членства и управления корпорации [16, с.5]. Другие исследователи считают, что корпоративный конфликт – это нарушение прав и (или) законных интересов участников и (или) общества в результате совершения неправомерных действий со стороны других участников или менеджмента общества [11, с.915]. В таком случае, по мнению второй группы

исследователей, корпоративные конфликты разделяются на три группы: корпоративные противоречия; недружественные поглощения (корпоративные захваты); корпоративный шантаж (гринмейл).

В настоящей работе корпоративный конфликт рассматривается только как противоречие между сторонами корпоративных отношений, поэтому такие феномены, как недружественные поглощения (корпоративные захваты) и корпоративный шантаж (гринмейл), не подвергаются глубокому анализу.

Так, Е.В. Шимбарева рассматривает корпоративный конфликт исходя из узкого и широкого понимания. Корпоративный конфликт в широком смысле выражается не только в гражданско-правовых, но и в иных регулируемых правом отношениях, которые могут возникнуть при конфликте корпоративных интересов (уголовно-правовых, административных), а также общественных отношениях, на которые воздействуют другие социальные регуляторы. В этом плане понятие корпоративного конфликта является предметом исследования различных наук, в том числе, социологии, юридической конфликтологии, психологии и других [18, с.27].

Корпоративный конфликт в узком смысле ограничен рамками гражданско-правовых отношений и юридических процедур. Автор понимает под корпоративным конфликтом в узком смысле разновидность юридического конфликта и рассматривает его как комплекс корпоративных правоотношений, сопровождающихся конфликтом интересов корпорации, участников корпорации (реальных и потенциальных), должностных лиц органов управления, объектом которого выступает корпоративный контроль.

Е.И. Никологорская характеризует корпоративный конфликт как отношение, которое основано на коллизии интересов и прав, при том, что действия субъектов такого отношения направлены на реализацию взаимоисключающих целей, к достижению которых они стремятся как участники таких корпоративных отношений [15, с.47].

А.А. Данельян выделяет несколько признаков конфликта. Во-первых, это наличие, как минимум, двух противоборствующих

сторон конфликта, в качестве которых, в частности, могут выступать корпорация, участник (ки) корпорации, исполнительные органы корпорации, держатель реестра владельцев ценных бумаг, депозитарий, внешний инвестор. Во-вторых, наличие правового противоборства, обусловленного противоположностью целей и интересов корпоративных правоотношений. В-третьих, объектом конфликта являются корпоративные правоотношения, а также иные правоотношения, связанные с деятельностью корпорации, либо с требованиями, предъявляемыми в интересах корпорации. В качестве четвертого критерия автор отмечает, что основой конфликта являются, в частности, желание получить контролировать и направлять поведение другой стороны, либо изменить свой статус и юридическое состояние [2, с.35]. В.В. Долинская также исследует корпоративный конфликт через призму выделения характерных для данной конструкции признаков, среди которых она называет, в частности: 1) наличие как минимум двух сторон; 2) интересы и цели сторон противоположны; 3) достижение цели одной стороной причинит (или может причинить) ущерб другой. Для права значим признак: 4) законности интересов. Для права корпораций и акционерного права, в частности, также имеет значение: 5) сфера отношений и столкновения интересов [5, с.5].

Характеристика корпоративного конфликта дается также В.А. Лаптевым, который определяет данный конфликт через понятие противоречия, разногласия, возникающего между сторонами корпоративных отношений [12, с.2]. В.И. Добровольский четко выделяет при анализе природы корпоративных конфликтов определенные формы злоупотребления правами участников корпоративных конфликтов и недобросовестного выполнения своих обязанностей:

1. Ненадлежащее уведомление акционера (участника) общества о проведении собрания общества (как первоначального, так и повторного) как форма недобросовестного исполнения обязанностей лица, созывающего собрание.

2. Злоупотребление правом на созыв и проведение повторного собрания акцио-

неров с целью принятия решений помимо воли владельца контрольного пакета акций.

3. Злоупотребление правом путем фальсификации протокола общего собрания акционеров (участников) общества.

4. Злоупотребление акционером (участником) правом на обжалование решений собрания (совета директоров) общества с целью последующего оспаривания сделок, заключенных обществом, выпуска акций и т. п.

5. Злоупотребление правом путем ведения двойного, параллельного реестра акционеров.

6. Злоупотребление правом путем обжалования сделок и решений общества лицом, которое не являлось акционером на момент их совершения (принятия) или не является таковым на момент обращения в суд.

7. Злоупотребление правом путем противодействия акционеру в реализации его права на участие в собрании и голосовании.

8. Злоупотребление правом лицом, которое стало владельцем акций (долей) заведомо для него в отсутствие законных оснований.

9. Злоупотребление правом путем игнорирования при проведении собрания и подсчете голосов акций лица, которому суд запретил голосовать.

10. Злоупотребление правом путем обжалования сделок, право на обжалование которых акционеру не предоставлено.

11. Злоупотребление правом путем неправильного исчисления сроков исковой давности по корпоративным спорам [4, с.102].

Заслуживает внимания довольно ёмкое по своему содержанию определение корпоративного конфликта, разработанное О.В. Осипенко, по мнению которого внутренний корпоративный конфликт – это «значимые разногласия или явные споры участников системы корпоративного управления (субъекты конфликта), к которым относятся ведущие совладельцы и фактически бенефициары (акционеры, участники, реальные выгодоприобретатели, третьи лица, включенные в систему принятия стратегических и опорных операционных

решений, в том числе. В соответствующих случаях основные банки, кредитующие бизнес компаний), топ-менеджеры компаний, в числе которых так называемые вторые лица – заместители единоличного исполнительного органа, директора по направлениям, ведущие специалисты компаний, не являющиеся членами коллегиального исполнительного органа компаний, а также не относящиеся к двум первым группам ведущие совладельцы, фактические бенефициары и топ менеджеры опорных дочерних (подконтрольных головному звену холдинга) операционных, инфраструктурных, удерживающих, управляющих и «специальных» (SPV) компаний, входящих в соответствующую интегрированную корпоративную структуру (группа компаний, структурированных по типу холдинга), объектами которых (сфера конфликта) являются права и законные интересы указанных лиц, либо система принятия стратегических решений в целом, при условии (ограничительное условие), что указанные разногласия и споры не удалось купировать (конструктивно разрешить) с первой попытки (первого цикла попыток) классическими средствами акционерной (корпоративной) демократии (принятая система консультаций, комитеты совета директоров, внутрифирменная медиация, корпоративный секретариат и т.д.), в связи с чем стороны, считающие свои права и охраняемые законом интересы нарушенными, вынуждены обращаться (существенное критериальное условие) к публичным инструментам защиты указанных прав, не исключая суды, правоохранительные органы, СМИ, предпринимательские ассоциации, экспертные сообщества и общественное мнение» [16, с.50].

Можно также отметить, что неверным был подход, при котором возможна была трактовка корпоративного спора, при которой он рассматривался бы как стадия разногласия, противоречия, противоборства, столкновения, следующая за корпоративным конфликтом. Принято считать, что любой корпоративный спор является корпоративным конфликтом, так как он выступает одновременно и социальным, и правовым и относится к корпоративной гражданско-правовой сфере [20].

Но не каждый корпоративный конфликт может быть рассмотрен как корпоративный спор, так как для второго характерно обращение участников в компетентные органы за защитой своих прав [12, с.4].

Таким образом, нельзя не заметить, что отмеченные позиции разных конфликтологов и ученых - теоретиков в области корпоративного и гражданского права говорят об отсутствии определенности в понимании *правовой природы термина «корпоративный конфликт»*.

Данная ситуация является препятствием в реализации эффективного разрешения на практике корпоративных конфликтов.

До некоторого времени отсутствовало официальное закрепление понятия корпорации и не говорилось о сущности такого вида юридического лица, именно поэтому все ранее предпринятые попытки выявления сути и особенностей корпоративного конфликта в рамках корпорации, сегодня не могут быть признаны актуальными и корректными. На основании общей оценки исследований правовой природы корпоративного конфликта, можно говорить о том, что степень достоверности полученных ранее результатов следует считать слишком низкой.

Использование понятийного аппарата и произвольная трактовка – это результат утраты истинного значения общеправового принципа правовой определенности законодательного глоссария. В последствии это может повлечь за собой увеличение уровня правового нигилизма в обществе [3, с.52].

Выводы и рекомендации

Сегодня, как никогда, наиболее остро стоит необходимость в разработке и правовом закреплении содержания понятия «корпоративного конфликта» в нормах гражданского законодательства. Именно это стало бы закономерным явлением в свете внесения законодательных изменений в общие положения о юридических лицах и введение нормативного регулирования понятия «корпорация».

Для достижения, каких целей это необходимо? На практике нередко возникает ситуация, при которой о развивающемся и на-

зревшем конфликте знают только те лица, которые являются его непосредственными участниками. Однако зачастую конфликт способен затронуть интересы более широкого круга лиц. В том случае, если будут законодательно закреплённые признаки корпоративного конфликта, у сторон появится реальная возможность своевременного принятия мер, которые будут направлены не предотвращения нарушений их интересов и законных прав, а также на снижение размера ущерба от такого конфликта.

Следовательно, своевременная информированность о нахождении корпорации или ее участников в состоянии корпоративного конфликта позволит иным участникам, которые не задействованы в конфликте, предпринять должные меры, направленные на предотвращение возможного нарушения их прав и законных интересов [1, с.74].

Для контрагентов и инвесторов такой корпорации информация о развивающемся корпоративном конфликте может повлиять на дальнейшее развитие сотрудничества с ней, оказать влияние на выбор субъекта права в определении контрагентов по сделкам при реализации принципа свободы договора, что также может эффективно защитить их от последствий развития корпоративного конфликта. [14, с.132]

Установление факта наличия корпоративного спора или конфликта в том или ином юридическом лице может быть рассмотрено судом как смягчающее обстоятельство при разрешении вопроса о привлечении данного юридического лица к административной ответственности за несвоевременную уплату налогов и сборов, поскольку состояние корпоративного конфликта препятствует эффективному управлению такой организацией [19, с.212]. Таким образом, наряду с теоретической необходимостью определения содержания термина «корпоративный конфликт» существует практическое значение легального закрепления данного понятия.

Литература

1. Беседин А.Н. Корпоративные отношения: комплексные проблемы теоретического изучения и нормативно - правового

регу- лирования: Монография. М.: Норма; Инфра - М, 2014.

2. Данельян А.А. Корпорация и корпоративные конфликты: дис. канд. юрид. наук. –М., 2006.

3. Деревянкина А.Н. Правовая сущность корпоративного конфликта. //Юридическая наука как основа формирования правовой культуры современного человека: сборник статей Международной научно - практической конференции (25 марта 2018 г. в г. Самара) а). - Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2018.

4. Добровольский В.И. Применение корпоративного права: практическое руководство для корпоративного юриста. М.: Волтерс Клау- вер, 2008.

5. Долинская В.В. Понятие корпоративных конфликтов // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2010 – № 6.

6. Гражданский процессуальный кодекс РМ №223 от 30.03.2003// Monitorul Oficial №130-134 от 23.06.2013.

7. Закон РМ «О предпринимательских кооперативах» №73 от 12.04.2001// Monitorul Oficial №49-50 от 03.05.2001.

8. Закон РМ «Об арбитраже» №23 от 22.02.2008// Monitorul Oficial №88-89 от 20.05.2008.

9. Закон РМ «О медиации» №137 от 03.07.2015// Monitorul Oficial №224-233 от 21.08.2015.

10. Кодекс корпоративного управления №67/10 от 24.12.2015// Monitorul Oficial №49-54 от 04.03.2016.

11. Корпоративное право. Учебник. / под ред. И.С. Шиткиной. – 3-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2015.

12. Лаптев В.А. Корпоративные споры: понятие, виды и способы предотвращения // Предпринимательское право. 2007, № 4.

13. Магомедова А.Г. Значение спора о праве в аспекте примирения сторон в гражданском судопроизводстве// Вестник Воронежского Государственного университета. Серия: Право. 2015, №4.

14. Малкина В.И. Корпоративный конфликт в современной России: понятие и актуальные вопросы правового регулирования// Актуальные проблемы Российского права. 2016, №4.

15. Никологорская Е.И. Урегулирование корпоративных конфликтов в акционерных правоотношениях // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2007 – № 7.

16. Осипенко О.В. Управление акционерным обществом в условиях реформы корпоративного права. – Статут, 2016.

17. Постановление Правительства РМ «Об утверждении Концепции корпоративного управления предприятиями национальной экономики» №22 от 16.01.2003// Monitorul Oficial №3-5 от 21.01.2003.(Утратил силу 29.09.2008).

18. Шимбарева Е.В. Корпоративные конфликты и контроль: гражданско-правовой аспект: дис. канд. юрид. наук. – Ростов н/Д, 2010.

19. Щербакова М.А. Понятие юридического лица в административно - деликтных правоотношениях // Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы: Сборник докладов секции административного права V Международной научно - практической конференции (Кутафинских чтений). М.: ИЦ Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2014.

20. [https:// docplayer.ru /84848225](https://docplayer.ru/84848225) – Dopustit - k-zashchite-rukovoditel-magisterskoy-programmy-d-yu-n-docent-professor-

SUMMARY

In the Republic of Moldova, corporate conflicts are part of our public life. Large and small owners are involved in them. In the resolution of corporate conflicts involved public authorities. The business press is full of reports of “joint-stock wars”, “aggressive takeovers”, challenging the results of general meetings of shareholders, the creation of parallel management bodies in enterprises, etc. All this shows the acuteness of modern contradictions in the sphere of corporate legal relations, and at the same time, the imperfection of the current legislation. Many significant issues regarding the concept of corporate conflict, the characteristics of the process of origin and dynamics of corporate conflict, the typology of corporate conflicts, as well as the forms and methods of preventing and resolving them, remain insufficiently investigated, which necessitates their study, including as part of an independent study.

Keywords: corporation, corporate conflict, corporate relations, dispute.

kafedry-s-e-libanova-2017-g.html (посещен 25.01.2023).

21. [https:// docplayer.ru /84848225](https://docplayer.ru/84848225) – Dopustit - k-zashchite-rukovoditel-magisterskoy-programmy-d-yu-n-docent-professor-kafedry-s-e-libanova-2017-g.html (посещен 25.01.2023).