

А.В. Смітюх

КОРПОРАТИВНЕ РЕЙДЕРСТВО ЯК ВИД КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ

Статтю присвячено дослідженню корпоративного рейдерства в контексті понять корпоративної конфліктології.

Ключові слова: корпоративне рейдерство, конфлікт, конфліктологія, корпоративна конфліктологія.

Проблеми рейдерства в Україні досліджували Н. Гуророва, Д. Зеркалов, О. Пашенко, І. Селіванова, С. Сімаков, А. Філатов, В. Шахрай, І. Швайка, О. Шустік та інші.

Корпоративна конфліктологія започаткована в Україні ґрунтовною науковою роботою О.Вінник [6], отже, слід спробувати застосувати критерії корпоративної та загальної правової конфліктології до рейдерства, що с, на нашу думку найгострішим видом корпоративних конфліктів.

Корпоративне рейдерство є конфліктом, бо підпадає під загальне поняття конфлікту, як зіткнення протилежних інтересів (позицій, думок, поглядів) на ґрунті суперництва та відсутності порозуміння з різних питань, пов'язаної з гострими емоційними переживаннями [9, 318]; як найбільш гострий засіб розв'язання значимих суперечностей, які виникають під час взаємодії, що полягає у протидії суб'єктів і звичайно супроводжується негативними емоціями [1, 8]; або ж - як протистояння двох сторін, що виявляє себе в їх активності, спрямованості на подолання суперечності [7, 17].

Якщо звернутися до поділу конфліктів на конфлікти інтересів де зіштовхуються цілі та інтереси сторін та когнітивні конфлікти, тобто - спори про знання, або розуміння проблеми [3, 6], корпоративне рейдерство можна віднести до конфліктів інтересів.

Корпоративне рейдерство - це конфлікт інтересів у сфері господарювання, правовий конфлікт, бо наявний зв'язок з правовідносинами, суб'єкти рейдерства, їх становище і поведінка, її мотивація, так само, як об'єкт конфлікту мають правові ознаки, рейдерство породжує правові наслідки; припинення, розв'язання рейдерського конфлікту та/або управління ним з метою попередження чи зменшення негативних наслідків відбувається із застосування правових процедур [6].

Нарешті, корпоративне рейдерство - це корпоративний конфлікт, бо цей юридичний конфлікт у сфері господарювання виникає між учасниками корпоративних відносин, зачіпаючи і приватні, і публічні інтереси [6].

³ кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративного та господарського права Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова

Причини виникнення корпоративного рейдерства як соціального явища можуть бути висвітлені у контексті ресурсної теорії причин виникнення конфліктів: дійсно, корпоративний рейд, як корпоративний конфлікт виникає не через неспівпадаючі цінності та пріоритети учасників (як у випадках, що можна пояснити в межах нормативно-ціннісного підходу), а тому, що існує „дефіцит джерел” (у даному випадку - певного майна), а суб'єкти взаємодії прагнуть одночасно задовольнити свої інтереси за рахунок ресурсу, що не може задовольнити претензії одночасно обох сторін [4, 60].

Конфліктологію може бути використано при визначенні видів рейдерства, якщо виходити при цьому з тези О. Вінник, згідно якої інтереси учасників корпоративного конфлікту можуть бути законними, або ж незаконними, які є критерієм для кваліфікації певної поведінки як зловживання правом [6].

Найбільш поширеним поділом рейдерства на види є поділ на „чорне” та „біле” (або ж на „чорне”, „сіре” та „біле”) рейдерство.

Отже, „біле” корпоративне рейдерство є конфліктом законних інтересів контролюючих акціонерів та призначеного ними менеджменту (що намагаються зберегти status quo, що існує) із законними інтересами рейдера, (що намагається придбати пакет акцій, необхідний для перехоплення корпоративного контролю), тоді як у випадках „чорного” та „сірого” рейдерства інтерес рейдера, що має лише 20% акцій перехопити корпоративний контроль є незаконним - він не відповідає загальному благу (публічним інтересам і законним інтересам контролюючих акціонерів та призначеного ними менеджменту, захист цього інтересу не гарантується державою, а його реалізація повинна тягти за собою юридичну відповідальність.

Саме незаконність інтересів „чорного” та „сірого” рейдера відрізняє ці види рейдерства від „білого” рейдерства.

Корпоративна конфліктологія допомагає провести межу між рейдерством та звичайним корпоративним конфліктом.

Вважаємо, що будь-який спланований конфлікт за корпоративний контроль, будь-яку спробу його перехоплення без згоди менеджменту та контролюючого акціонера слід розуміти як рейдерство, а випадки, коли це відбувається із порушенням закону - як корпоративне загарбництво („чорне”, або „сіре рейдерство”).

Не є рейдерством корпоративний конфлікт, який виник через те, що учасники товариства оформили документи з неочевидними порушеннями, або через розбіжності у розумінні сторонами положень документів. Це - не рейдерство, бо тут конфлікт обумовлюється історією відносин і об'єктивно передують виникненню в одного з акціонерів (учасників) ідеї перехопити корпоративний контроль. У випадку рейдерства, навпаки, спершу виникає мета щодо витиснення учасника з товариства через перехоплення корпоративного контролю, згодом - чіткий стратегічний план, підстави для реалізації якого вишукуються з використанням обставин, що існують, або створенням нових обста-

“Ці незаконні інтереси (1) взагалі не відображаються в об'єктивному праві (не впливають з його загальних засад) або визначаються як суспільно шкідливі, (2) не відповідають загальному благу (публічним інтересам і законним інтересам інших осіб), (3) захист таких інтересів не гарантується державою, (4) а їх реалізація навіть тягне за собою юридичну відповідальність, якщо при цьому порушується встановлений правопорядок і законні інтереси інших осіб.

вин. Одним із понять конфліктології є поняття “бази конфлікту, або ж "конфліктної ситуації”, складовими якої є сторони конфлікту (опоненти) та предмет (об’єкт) - реальний, або ідеальний предмет, що є причиною суперечки [8 50] або ж конкретне суперечливе питання, яке розв’язується через взаємодій опонентів [4, 23-24]. Конфліктна ситуація - це об’єктивна основа конфлікту що фіксує виникнення реальної суперечності в інтересах і потребах сторін. По суті, це ще не сам конфлікт, оскільки існуюча об’єктивна суперечність може деякий час не усвідомлюватися учасниками взаємодії [8, 49].

Існування самої лише “неактуалізованої” конфліктної ситуації визнається у конфліктології “латентною стадією” - як час, коли обидва опоненти ще не усвідомлюють існування конфлікту [4, 23-24] та відбувається перехід від нормальних відносин до конфліктних через “виникнення суперечностей з приводу певного об’єкту, зростання недовіри та напруженості, зменшення контактів та накопичення образ, висування односпрямованих, або взаємних претензій, прагнення довести правомірність своїх домагань і звинувачення супротивника у небажанні вирішувати спірні питання “справедливими методами”, замикання на своїх власних стереотипах, поява упередженості та неприязні в емоційній сфері, руйнування нормальної взаємодії, перехід від взаємних звинувачень до погроз” [8, 57-58] та ін.

Актуалізацію конфлікту, перехід його у відкриті фази (демонстративну, агресивну та батальну) спричиняє конфліктний інцидент, тобто - подія, внаслідок якої відбувається наголошення своєї позиції опонентами та усвідомлення ними наявності конфлікту [4, 23-24]; ситуація взаємодії, що дозволяє учасникам усвідомити наявність об’єктивної суперечності в інтересах і цілях [8, 50], формальний мотив, поштовх для початку безпосереднього зіткнення сторін [4, 58].

Утім, у випадку зовнішнього корпоративного рейдерства - „корпоративного вторгнення”* немає латентної стадії, коли наявна “база конфлікту” - неактуалізована конфліктна ситуація, яку рейдер не усвідомлює, немає “прозоріння” рейдера, бо конфлікт і, зокрема - конфліктний інцидент повністю планується і створюється однією із сторін - рейдером. У випадку внутрішнього корпоративного конфлікту,¹ інцидент та сам конфлікт може бути як запланованим, так і незапланованим. Якщо конфлікт запланований, якщо учасник, усунутий від управління виробляє стратегію перехоплення корпоративного контролю та згодом - намагається її реалізувати - наявне внутрішнє рейдерство, оскільки причина виникнення конфлікту полягає не у правовій невизначеності відносин сторін, а у бажанні одного з учасників (акціонерів), або їх групи, перехопити корпоративний контроль, тобто - є волонтаристичною.

Отже, корпоративне рейдерство (як і будь-яке інше) - це завжди волонтаристичний проект, реалізація волі, бажання (у деяких випадках більш доречним словом є похоть) до володіння, яка вишукує собі виправдання в існуючих, або штучно створених обставинах, тоді як звичайний корпоративний конфлікт

¹ Зовнішнє рейдерство (корпоративне вторгнення), коли корпоративний контроль намагається отримати особа, яка на момент початку поглинання не є учасником (акціонером) товариства

¹ Внутрішнє рейдерство (корпоративний переворот), коли корпоративний контроль намагається отримати особа, яка на момент початку поглинання є учасником, що не здійснює корпоративний контроль.

- це, перш за все - обумовлена обставинами неочікувана неприємність для обох сторін. У відмежуванні рейдерства від звичайних корпоративних конфліктів корисними є також наробки конфліктології щодо поділу конфліктів за ступенем жорсткості.

Згідно цього поділу серед конфліктів виділяють „війну” (сторони намагався завдати одна одній якнайбільше шкоди не шукаючи порозуміння та використовують усі засоби для здобуття безумовної перемоги, не виключаючи насильства, омани, шантажу...конфлікт завершується знищенням сторони); „гру” (конфлікт відбувається за певними правилами, яких додержують всі учасники, причому головним принципом взаємодії сторін є отримати якомога користі для себе за рахунок опонентів) та „дебати” (обидві сторони намагаються знайти гнучкі правила взаємодії, причому інтерес щодо продовження співробітництва має пріоритетне значення) [4, 29]. Т. Шеллінг, зазначає, що чистий конфлікт, коли інтереси його учасників є повністю і абсолютно протилежними - це особливий випадок, що має місце у війні на повне знищення, утім, навіть в інших видах війн він відсутній. Наявність спільного інтересу і взаємної залежності робить війни обмеженими і перетворює більшість конфліктних ситуацій на ситуації торгу [10, 17]. Отже, Т. Шеллінг розглядає таку обмежену війну як торг, у якому крім конфліктуючих інтересів є також певний спільний інтерес щодо досягнення результату, який є не надто руйнівним для обох сторін [10, 18].

Головним поняттям обмеженої війни є стримування, тобто, фактично, мистецтво вмілого незастосування сили [10, 22], сенс якого полягає в тому, щоб вплинути на вибір, що його робить інша сторона через вплив на її очікування щодо того, як ми будемо поводитися [18, 26]. Концепція стримування вимагає наявності в обох сторін конфлікту спільних інтересів, вона не може бути застосована у ситуації чисто і повністю антагоністичних інтересів [10, 24]. Утім, неможна не погодитися із тим, що стримування і торг є найважливішими феноменами корпоративних відносин: зазвичай учасники (акціонери), чий інтерес частково не співпадають, вимушені „домовлятися” через процедуру „торгів”, оскільки перебувають ніби „в одному човні”, який не слід розгойдувати. Такі домовленості стосуються, у першу чергу, розподілу важелів впливу: поділу посад в органах управління товариства та визначення положень установчих та внутрішніх документів товариства.

Згодом адміністративний ресурс посад, контрольованих різними учасниками (акціонерам) та можливість ініціювати або навіть повністю реалізувати певні процедури стає найважливішим фактором стримування у відносинах учасників, бажання зберегти товариство як бізнес робить конфлікти у товаристві обмеженими.

Як зазначає М. Бруль, будь-який корпоративний конфлікт „по суті, завершується компромісом. На нашу думку це майже так - для корпоративного конфлікту компроміс є доречним, оскільки є природнім, у той час як війна на знищення - ненормальною [2, 13].

Т. Шеллінг зауважує, що в обмеженій війні сторони можуть бути готовими скоріше до обмеженої поразки, аніж до порушення правил. До таких “правил” відносяться з повагою, оскільки у разі їх порушення немає жодної гарантії того, що вчасно будуть знайдені та взаємно визнані інші правила, які обмежуватимуть поширення конфлікту [10, 102].

Вітчизняні конфліктологи також зазначають, що конфлікти можуть розглядатися як позитивний чинник лише в тому випадку, якщо вони відбуваються за правилами [4, 15].

Нажаль, зараз в Україні нормами, що обмежують учасників корпоративних воєн, особливо - рейдерських конфліктів, є не норми закону, а мінімум „неписаних правил”, як то - акціонерів та посадових осіб товариства - жертви не вбивають, не піддають тортурам та не беруть у заручники, як це мало місце у дев'яності роки.

Корпоративне рейдерство в Україні характеризується, як правило, використанням рейдером психологічного тиску та силового впливу, у тому числі - державного примусу, актів судової влади, та, водночас - відсутністю реальних правових підстав для отримання контролю.

Стратегічний план рейдера часто передбачає розпродаж активів товариства та його ліквідацію.

Корпоративні рейдери не знищують акціонерів та посадових осіб товариства - жертви фізично, але прагнуть знищити їх як акціонерів та здійснюють на них серйозний психологічний та іноді - фізичний тиск (зокрема - через порушення кримінальних справ, побиття та ін.).

Отже, якщо звичайний корпоративний конфлікт є типовим прикладом “гри”, “торгу” та “обмеженої війни”, рейд, маючи ознаки торгу (як правило, рейдери пропонують акціонерам товариства - жертви певне “відступне”) за своєю жорсткістю наближається до “війни на знищення”.

Література

1. Анципов А.Я., Шитлов А.И. Конфликтология. - М.: ЮНИТИ, 2002. - 591 с.
2. Бруль Л.С. Роль «белого рыцаря» в защите от враждебных поглощений // *Враждебные поглощения в Украине*. - 2007. - № 3. - С. 10-13.
3. Будіянський М.Ф. Психологія юридичного конфлікту // *Вісник Одеського національного університету*. - 2007. - Том 12. - Випуск 12 (Право). - С. 5-9.
4. Будіянський М.Ф., Дмитрієва С.І., Дмитрієв А.О. *Правова конфліктологія. Навч. посібник*. - Одеса: Астропринт, 2005. - 120 с.
5. Вінник О. М. Корпоративна конфліктологія як новий напрямок науки господарського права // *Вісник Вищого арбітражного суду України*. - 2000. - № 4. - С. 110-114.
6. Вінник О. М. *Теоретичні аспекти правового забезпечення реалізації публічних і приватних інтересів в господарських товариствах: Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.04 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка*. - К., 2004. - 32 с.
7. Гришина Н.В. *Психологія конфлікту*. - СПб.: Питер, 2000. - 464 с.
8. Дуткевич Т. В. *Конфліктологія з основами психології управління: Навч. посібник*. - К.: Центр навчальної літератури, 2005. - 456 с.
9. Урбанович А.А. *Психологія управління: Учеб. пособие*. - Мн.: Хар-вест, 2003. - 640 с.
10. Шеллинг Т. *Стратегия конфликта/Томас Шеллинг; пер. с англ. Т. Даниловой под ред. Ю. Кузнецова, Ю. Сонины*. - М.: ИРИСЭН, 2007. - 366 с.