

**ALTERNATIVE CORPORATE CONFLICT RESOLUTION METHODS:
THEORETICAL AND METHODOLOGICAL EVALUATION**

The article is devoted to theoretical and applied problems of defining concepts «corporate conflict», «corporate dispute», and the establishment of correlation between them, as well as assessment, taking into account the identified specifics and nature of these categories, of prospects of usage and further improvement of alternative corporate conflict resolution methods in the Republic of Belarus.

Keywords: *corporate conflict; corporate dispute; shareholders' agreement; agreement on exercising the rights of limited liability company members; mediation agreement; agreement on performing mediation.*

Л. А. Козыревская
кандидат юридических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

**АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ
КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ:
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА**

Статья посвящена теоретико-прикладным проблемам определения понятий «корпоративный конфликт», «корпоративный спор» и установлению соотношения между ними, а также оценке с учетом выявленной специфики и сущности данных категорий перспектив использования и дальнейшего совершенствования альтернативных способов урегулирования корпоративных конфликтов в Республике Беларусь.

Ключевые слова: *корпоративный конфликт; корпоративный спор; акционерное соглашение; договор об осуществлении прав участников общества с ограниченной ответственностью; медиативное соглашение; соглашение о проведении медиации.*

Развитие институтов гражданского общества, рост правосознания и усложнение общественных отношений послужили объективными предпосылками к формированию теории альтернативного разрешения правовых конфликтов, а также признанию и применению соответствующих институтов в практике международного сообщества и отдельных государств. Вместе с тем определенные сферы общественной жизни различаются по уровню конфликтности, степени вовлеченности в конфликт третьих лиц, а также допустимостью урегулирования этого конфликта на основе компромисса. Следовательно, в настоящее время существует очевидная потребность перенести исследования из области изучения сущности и содержания институтов альтернативного разрешения правовых споров как таковых в плоскость возможности их применения к разрешению споров в отдельно взятых областях общественной жизни.

Проблемы корпоративных конфликтов и способы их урегулирования рассматривались преимущественно в российской правовой науке. В частности, понятие и внутренняя сущность корпоративных конфликтов затрагивались в трудах Д.И. Дедова «Конфликт интересов» [1], В.К. Андреева и В.А. Лаптева «Корпоративное право современной России» [2], а также в журнальных публикациях [3, 4]. Но до настоящего времени отсутствует единая позиция по проблеме сущности понятия «корпоративный конфликт», нет строгости в употреблении категорий «корпоративные противоречия», «корпоративный конфликт», «корпоративный спор», не выявлено соотношение между ними, дис-

куссионным является и вопрос о сфере возникновения и развития корпоративного конфликта. Трактовка корпоративного конфликта как социально-правового явления во многом предопределяется трактовкой самих корпоративных отношений. И здесь можно выявить три основных подхода. Так, одни авторы связывают корпоративные отношения, а соответственно, и корпоративные конфликты только с акционерными обществами, определяя последние как «столкновение личных интересов акционеров, акционеров и органов управления общества, акционеров и самого общества, кредиторов и общества и пр.» [5]. В рамках второго подхода в качестве корпоративных рассматриваются отношения, обусловленные существованием «коллективной формы предпринимательства», т.е. корпоративный конфликт — это любые разногласия, возникающие в связи с функционированием коммерческих юридических лиц, построенных на коллективном участии [6]. И наконец, если в качестве сущностного признака корпоративных отношений берется объединение множественности лиц на основе общности цели, то данные отношения трактуются как «общественные отношения частных лиц, которые имеют в своей основе объединение лиц, направленное на достижение общей цели. ...Даже самые элементарные объединения — например, союз мужчины и женщины... объединение членов одной или нескольких семей... образование группы граждан для совместного распространения или исповедания религии и т.д. ...будут вызывать к жизни возникновение корпоративных отношений» [7, с. 22]. Таким образом, прежде чем попытаться раскрыть понятие корпоративного конфликта, следует уточнить понятие корпоративных отношений как сферы реализации и развития корпоративного конфликта.

Анализ конструкции и системы прав и обязанностей участников юридических лиц, основанных на коллективном участии, позволяет утверждать, что в организации возникает сложная система правовых взаимодействий, результатом которых является возникновение нового социально-правового феномена, опосредующего определенную общую цель и одновременно являющегося средством (инструментом) ее достижения. В рамках этой реальности возникают связи и взаимодействия, регулируемые нормами различной институциональной локализации. При этом ядром этих взаимодействий будут организационные отношения по выработке стратегии и тактики достижения той общей цели, которая положена в основу объединения. Иными словами, корпоративные отношения — это организационные отношения, возникающие по поводу создания и деятельности формализованных в той или иной мере объединений субъектов гражданского правооборота. Следовательно, сфера существования корпоративных конфликтов — это юридические лица коммерческого и некоммерческого типа, основанные на коллективном членстве, а также иные объединения, хотя и не имеющие статуса юридического лица, но подвергающиеся правовому и локальному нормированию в силу наличия определенной внутренней структуры, например холдинги. При этом сам факт добровольного согласия на определенные ограничения в имущественных и некоторых неимущественных правах участников таких объединений существенным образом модифицирует обязательственные, информационные и другие правоотношения, возникающие из факта членства в тех или иных объединениях. Представляется, что именно в этом и кроется причина дискуссионности понятия корпоративных отношений. Следствием взаимосвязи и взаимообусловленности этих правоотношений будет переплетение в корпоративном конфликте как собственно корпоративных прав, так и имущественных прав членов объединения. Поэтому в самом первом приближении корпоративный конфликт следует трактовать как внутреннее противоречие в объединении между членами этого объединения, а также организационными структурами этого объединения, не ограничивая его ущемлением собственно корпоративных прав, к которым относится «право на участие в управлении, поскольку именно оно обеспечивает возникновение и функционирование особой социальной реальности, определенного сообщества лиц, объединенных единством цели...» [8, с. 469].

Применительно к теме настоящей работы следует уточнить понятие конфликта и выявить внутреннюю структуру корпоративного конфликта. В правовой науке предлагались различные трактовки названного понятия. В частности, Е.И. Никологорская раскрывает данный феномен через категорию правоотношения, в котором «действия субъектов сознательно направлены на реализацию взаимоисключающих целей, достижение которых обусловлено их участием в корпорации» [9, с. 49]. К модели правоотношения для определения корпоративного конфликта обращается и Е.В. Шимбарева, по мнению которой корпоративный конфликт представляет собой «комплекс корпоративных правоотношений, сопровождающихся конфликтом интересов корпорации, участников корпорации, должностных лиц органов управления, объектом которого выступает корпоративный контроль» [10, с. 65]. Нетрудно заметить, что попытка определить корпоративный конфликт как правоотношение дает возможность обозначить его отдельные элементы — субъекты, объекты, что само по себе представляет гносеологическую ценность. Однако сущность этого правоотношения, основания его возникновения остаются нераскрытыми.

В общетеоретическом смысле термин «конфликт» означает «серьезные разногласия, столкновения противоположных мнений, сил» [11, с. 710]. Опираясь на этимологию, вторая группа ученых истолковывает корпоративный конфликт как «любые противоречия и (или) нарушения прав участников корпоративных и связанных с ними отношений, вытекающих из членства и управления корпорации» [2, с. 135], или разногласия и споры, возникающие между акционерами общества, акционерами и менеджментом, инвестором (потенциальным акционером) и обществом [12, с. 11]. И поскольку противоречия — это неотъемлемая часть любого явления, отношения или состояния, механизм саморазвития, то логичным следствием такой позиции будет вывод о естественности и «вечности» конфликта: «проблема конфликта интересов участников корпоративных отношений возникает в момент принятия решения о создании корпорации и “сопровождает” всю ее дальнейшую деятельность» [4, с. 103]. Однако в этом случае представляется бессмысленным вопрос о разрешении, преодолении этих конфликтов. Отмеченную логическую коллизию невозможно объяснить и предпринимаемыми отдельными авторами попытками выделить корпоративные конфликты, угрожающие самому существованию организации и потому подлежащие разрешению [4]. Во-первых, любой конфликт в своем спонтанном развитии может представлять такую угрозу. Во-вторых, на этапе зарождения конфликта и формирования позиций его сторон вряд ли можно объективно оценить его потенциальную угрозу. Поэтому думается, что корпоративный конфликт — это не любое противоречие, а взаимоисключающие позиции участников корпоративных отношений, когда личный, индивидуальный интерес одной из сторон направлен на отрицание общей цели, положенной в основу объединения данных лиц в корпорацию. Предложенная трактовка согласуется и с общими теоретико-философскими воззрениями на природу противоречий, диалектику становления и развития природных и социальных явлений. «Диалектическое противоречие отражает двойственное отношение внутри целого: единство противоположностей и их “борьбу”. Предельным случаем обострения противоречий является конфликт» [13, с. 296]. Таким образом, в рамках любого объединения имеют место противоречия между общим интересом, заключающимся в эффективном функционировании созданного объединения для достижения цели, послужившей мотивом такого объединения, и личными интересами его участников; между представлениями о путях достижения этой цели у отдельных членов организации. На поверхности эти противоречия могут принимать форму противоречий между менеджментом и участниками юридического лица; между миноритарными и мажоритарными участниками; между коллегиальными и единоличными органами управления и т.д. При обострении этих противоречий до полной несовместимости, представляющей угрозу нормальной деятельности того или иного объединения, и возникает корпоратив-

ный конфликт. Иными словами, корпоративный конфликт — это противоречие между отдельными структурными единицами тем или иным образом формализованного объединения (в том числе и организации, не имеющей статуса юридического лица), угрожающее целостности, функционированию или существованию такого объединения.

Теоретически преодоление любого конфликта предполагает три возможности: урегулирование, т.е. пересмотр и уточнение направленности интересов сторон и изменение их позиций в конфликте путем взаимных уступок; «снятие» конфликта, т.е. изменение самой системы отношений, переход ее на новый уровень; разрушение системы. Применительно к корпоративным отношениям первый вариант будет иметь место, например, при совершении квалифицированной сделки, когда один из участников общества отказывается ее согласовать. Однако путем переговоров и предоставления объективных доказательств выгоды и даже необходимости для общества этой сделки данный конфликт может быть урегулирован. Вторым вариантом развития событий может иметь место, например, при угрозе дробления доли и вхождения в число участников объединения нежелательных для иных членов лиц. Такой конфликт может быть снят внесением изменений в устав (учредительный договор) или изменением организационно-правовой формы путем реорганизации. И наконец, лицо, чьи интересы вошли в принципиальное противоречие с общим интересом, может прекратить свое членство в данной организации, или если такая организация перестала удовлетворять общему интересу, она может быть ликвидирована.

Рассматривая вопрос о средствах урегулирования корпоративных конфликтов, надо иметь в виду, что право за редким исключением защищает не интерес как таковой, а его объективацию в системе субъективных прав. Соответственно, корпоративный конфликт, получивший правовое закрепление как подлежащее судебному разрешению противоречие прав участников корпоративного объединения, вытекающее и обусловленное участием в этом объединении, следует определять как корпоративный спор. На необходимость правовой формы корпоративного конфликта как условия его квалификации в качестве спора с теми или иными нюансами указывает большинство правоведов [2, 14].

Средствами урегулирования корпоративного конфликта, не получившего нормативного закрепления в качестве спора (конфликта в узком смысле), могут выступать только неюрисдикционные средства, которые в настоящее время объединяются понятием «альтернативные способы урегулирования конфликтов». В научной литературе существует несколько классификаций альтернативных способов разрешения конфликтов. При выделении в качестве классифицирующего признака социально-правовых характеристик посредника можно рассматривать четыре группы данных способов: урегулирование разногласий сторонами конфликта без участия посредника (например, мировое соглашение); разрешение спора с участием консультанта по юридическим аспектам конфликта (например, деятельность уполномоченного по защите прав предпринимателей в Российской Федерации); процедуры, реализуемые специальными институциональными образованиями (третейские суды; коммерческие арбитражи). Если приведенную классификацию применить к корпоративным конфликтам, то в качестве первой разновидности можно рассматривать так называемое акционерное соглашение (договор об осуществлении прав участников общества с ограниченной ответственностью) [15, ст. 90¹, 111¹]. В соответствии с действующим законодательством участники хозяйственных обществ могут заключить соглашение об осуществлении определенным образом прав на управление обществом, приобретение и (или) отчуждение акций (долей участия в обществе с ограниченной (дополнительной) ответственностью), а также об осуществлении иных действий, связанных с реорганизацией, ликвидацией или созданием общества. Иными словами, практически любой конфликт, возникающий как в сфере реализации корпоративных прав, так в области тесно связанных с ними имущественных прав, может быть разрешен в процессе переговоров, результат которых может получить соответствующую

договорную форму. Такое соглашение отвечает основным институциональным критериям альтернативного урегулирования правовых конфликтов: компромиссный характер решения; самостоятельная ответственность участников за последствия принимаемого решения; наличие альтернативной возможности прервать данную процедуру, обратившись к традиционным способам разрешения споров (спору, вытекающие из таких соглашений, разрешаются в судебном порядке); легитимация данной процедуры через закрепление ее в Законе «О хозяйственных обществах». Причем указанный механизм может быть использован как для урегулирования, так и для снятия конфликта. В частности, по мнению Я.И. Функа, «...если наблюдается “неразрешимый конфликт интересов” между основными участниками хозяйственного общества и при этом “юридические силы таких участников” по отношению к обществу примерно равны... среди “методов разрешения конфликта” может быть условие об обязательной реорганизации...» [16, с. 97].

Границы указанных соглашений определены законодателем в виде запрета включения в них условия об обязательствах одной из сторон голосовать согласно указаниям органов управления общества, в отношении которого заключено это соглашение. Таким образом, акционерное соглашение (договор об осуществлении прав участников общества с ограниченной ответственностью) как способ альтернативного урегулирования корпоративного конфликта может использоваться только при условии, что сторонами этого конфликта выступают участники соответствующего объединения. Такое законодательное решение представляется абсолютно правильным ввиду того, что в данном случае разрешается противоречие между интересами субъектов вне связи с формально определенными правами, пользующимися правовой защитой. В силу принципа диспозитивности граждане и юридические лица по своему усмотрению осуществляют принадлежащие им права [17]. Соответственно, участник юридического лица вправе добровольно ограничить право суверенного голосования, отчуждения до наступления соответствующего условия принадлежащей ему доли (акций) и т.д. В случаях, когда добровольный отказ от принадлежащего лицу права будет затрагивать интересы третьих лиц или публичный правопорядок, такое соглашение будет недействительным. Кроме того, принимая во внимание ч. 2 ст. 8 Гражданского кодекса Республики Беларусь, следует заключить, что ограничение права участника рассматриваемых соглашений от прав, прямо закрепленных в законодательстве, например права внесения вопросов в повестку дня общего собрания [15, ст. 40, 80], вряд ли можно будет реализовать принудительно, т.е. такое ограничение будет существовать до тех пор, пока сторона соответствующего соглашения будет его добровольно соблюдать. В этой связи ценность акционерного соглашения как средства разрешения корпоративного конфликта утрачивается. В литературе было высказано предположение, что в рамках судебной практики соотношение указанных норм может получить расширительное толкование, а значит, такого рода условия получают правовую защиту [16]. Практика Российской Федерации в последнее время подтверждает обоснованность таких прогнозов. В частности, ФАС Западно-Сибирского округа при рассмотрении заявления о применении последствий ничтожности договора об осуществлении прав участников общества с ограниченной ответственностью, заключенного участниками ООО «ИмДи-Тест», отклонил доводы истцов о том, что данное соглашение ограничивает правоспособность истцов. И подтвердил законность заключенного договора об особом порядке голосования в процессе реорганизации, ссылаясь на правовую природу соглашения участников общества и свободу договора [18]. Таким образом, с учетом возможности применения государственного принуждения для обеспечения исполнимости условий названных соглашений и при определенной доработке соответствующих норм акционерное соглашение (договор об осуществлении прав участников ООО) может стать действенным средством урегулирования корпоративных конфликтов.

Принятие в Республике Беларусь Закона «О медиации» ввело в белорусскую практику новый институт альтернативного урегулирования конфликтов. Объектом медиативных соглашений являются гражданские правоотношения, в том числе связанные с осуществлением предпринимательской и иной хозяйственной деятельности, а также трудовые и семейные [19]. Иными словами, в медиативной процедуре в Республике Беларусь допустимо разрешение практически любого частно-правового конфликта. Поскольку корпоративные отношения по традиции, установившейся в юридической науке и правоприменительной практике, относят к предмету гражданского права, то потенциально корпоративный конфликт может стать предметом медиации.

Обязательным условием обращения к процедуре медиации является заключение соглашения о медиации, в связи с чем следует уточнить круг возможных участников корпоративного конфликта в целях определения возможности их стать субъектами указанного соглашения. В качестве субъектов корпоративных конфликтов в современной юридической литературе выделяют юридическое лицо (саму корпорацию), ее членов, членов органов управления, органы управления корпорации, предпринимательские объединения корпоративного типа, управляющие компании, руководителей высшего звена [2]. В соответствии с требованиями ст. 10 Закона «О медиации» заключить соглашение о применении медиации могут полностью дееспособные физические и (или) юридические лица. Очевидно, что из приведенного перечня участниками названного соглашения могут быть члены корпоративного объединения, само объединение, а также управляющая компания. Что касается органов управления, то поскольку они не имеют самостоятельного гражданско-правового статуса, то участвовать в подобном соглашении не могут. Представляется, что и члены органов управления вряд ли могут быть признаны надлежащей стороной процедуры медиации. Например, в случае причинения или угрозы причинения убытков членами исполнительных органов общества последние должны возместить обществу понесенные по их вине убытки. Закрепленная ст. 33 Закона «О хозяйственных обществах» возможность добровольного (внесудебного) возмещения убытков дает основание предположить, что конфликт относительно размера возмещения принципиально допускает применение медиации. И если лиц, причинивших вред, еще можно рассматривать в качестве физических или юридических (хотя ответственность в данном случае предполагает их специальный статус в корпоративных отношениях), поскольку возмещение будет обеспечено за счет их собственных средств, то выступить в качестве второй стороны будет некому, ибо юридическое лицо действует в лице своих исполнительных органов, а они-то как раз и являются стороной конфликта. Предусмотренный на этот случай законодателем институт косвенного иска, когда защита имущественных прав юридического лица обеспечивается по иску членов совета директоров или участников общества, уполномоченных надлежащим образом, в силу императивности норм Законов «О медиации» и «О хозяйственных обществах» не применим. Нужно также обратить внимание, что членами кооперативов (юридических лиц, также основанных на коллективном членстве) могут быть граждане, не достигшие 16 лет. Однако с учетом изложенного корпоративный конфликт с участием таких лиц может быть разрешен только на стадии правового спора и только в юрисдикционном порядке.

Кроме того, белорусский законодатель, определяя сферу применения медиации, оперирует термином «спор», т.е. предметом медиативной процедуры может стать не просто корпоративный конфликт, а корпоративный спор. И здесь надо учесть следующее, во-первых, сущность медиации, как способа урегулирования конфликтных отношений на основе компромисса, приводит к тому, что в ходе данной процедуры конфликтующие стороны могут поступиться какой-то частью своих интересов, причем полученный юридический результат может отличаться от того результата, который был бы получен при рассмотрении этого спора судом. Например, при обжаловании законности решения общего собрания, принятого с нарушением процедуры, суд откажет в иске, если

доля заявителя в уставном фонде незначительна и соответственно он не мог повлиять на существо принятого решения. В медиативной же процедуре можно предположить, что, стремясь сохранить конфиденциальность, избежать судебного разбирательства, которое независимо от результата отвлечет время и средства, общество может пойти на определенные уступки. Поэтому во избежание нарушения прав и законных интересов третьих лиц, публичного порядка следовало бы произвести ревизию специального законодательства, содержащего нормы, определяющие особенности правового статуса юридических лиц, основанные на коллективном участии, на предмет допустимости медиативной процедуры в том или ином случае с закреплением прямого указания на возможность применения альтернативных процедур разрешения конфликта в данной конкретной ситуации. Кроме того, можно было бы заимствовать румынский институт нотариальной легитимации медиативного соглашения [20], касающегося изменения статуса организации, принудительного выкупа акций, а также соглашений о стоимости выкупаемых акций (долей участия), что позволило бы обеспечить соответствие таких актов императивным требованиям законодательства.

Подводя итог изложенному, можно заключить, что корпоративный конфликт — это взаимоисключающие позиции участников корпоративных отношений, когда личный, индивидуальный интерес одной из сторон направлен на отрицание общей цели, положенной в основу объединения данных лиц в корпорацию, а корпоративный спор — это конфликт, получивший правовое закрепление как подлежащее судебному разрешению противоречие в рамках корпоративного объединения, и соответственно, в рамках действующего законодательства альтернативные способы могут применяться только для урегулирования конфликтов. Споры же в силу отсутствия специального механизма, учитывающего специфику корпоративных отношений, подлежат урегулированию в юрисдикционном порядке. Акционерное соглашение как способ альтернативного разрешения корпоративного конфликта не должно затрагивать интересы третьих лиц и публичный порядок. Имеет смысл закрепить данные ограничения и в Законе «О хозяйственных обществах».

Л и т е р а т у р а

1. Дедов, Д. И. Конфликт интересов / Д. И. Дедов. — М. : Волтер Клуверс, 2004. — 288 с.
Dedov, D. I. Konflikt interesov / D. I. Dedov. — M. : Volter Kluyvers, 2004. — 288 s.
2. Андреев, В. К. Корпоративное право современной России / В. К. Андреев, В. А. Лаптев. — М. : Проспект, 2016. — 240 с.
Andreev, V. K. Korporativnoye pravo sovremennoy Rossii / V. K. Andreev, V. A. Laptev. — M. : Prospekt, 2016. — 240 s.
3. Лаптев, В. А. Корпоративные споры: понятие, виды и способы предотвращения / В. А. Лаптев // Предпринимат. право. — 2007. — № 4. — С. 2—5.
Laptev, V. A. Korporativnyye spory: ponyatie, vidy i sposoby predotvrashcheniya / V. A. Laptev // Predprinimat. pravo. — 2007. — № 4. — S. 2—5.
4. Ерахтина, О. С. Корпоративные конфликты и правовые способы их минимизации / О. С. Ерахтина // Вестн. Перм. ун-та. Сер. Юрид. науки. — 2010. — Вып. 3 (9). — С. 103—113.
Erakhtina, O. S. Korporativnyye konflikty i pravovyye sposoby ikh minimizatsii / O. S. Erakhtina // Vestn. Perm. un-ta. Ser. Yurid. nauki. — 2010. — Vyp. 3 (9). — S. 103—113.
5. Беляева, Т. Корпоративные споры: медиация вместо суда? / Т. Беляева // Юрист. — 2014. — № 5. — С. 23—27.
Belyaeva, T. Korporativnyye spory: mediatsiya vmesto suda? / T. Belyaeva // Yurist. — 2014. — № 5. — S. 23—27.
6. Филлипова, С. Ю. К вопросу о понятии корпоративного конфликта / С. Ю. Филлипова // Рос. юстиция. — 2009. — № 1.
Fillipova, S. Yu. K voprosu o ponyatii korporativnogo konflikta / S. Yu. Fillipova // Ros. yustitsiya. — 2009. — № 1.

7. Корпоративное право. Актуальные проблемы теории и практики / под общ. ред. В. А. Белова. — М. : Юрайт, 2012. — 678 с.

Korporativnoe pravo. Aktual'nye problemy teorii i praktiki / pod obshch. red. V. A. Belova. — M. : Yurayt, 2012. — 678 s.

8. Козыревская, Л. А. К вопросу о правовой природе прав участников корпоративных отношений (на материале Республики Беларусь и Российской Федерации) / Л. А. Козыревская // Науч. тр. / Белорус. гос. экон. ун-т. — Минск, 2016. — Вып. 9. — 535 с.

Kozyrevskaya, L. A. K voprosu o pravovoy prirode prav uchastnikov korporativnykh otnosheniy (na materiale Respubliki Belarus' i Rossiyskoy Federatsii) / L. A. Kozyrevskaya // Nauch. tr. / Belorus. gos. ekon. un-t. — Minsk, 2016. — Vyp. 9. — 535 s.

9. Никологорская, Е. И. Урегулирование корпоративных конфликтов в акционерных правоотношениях / Е. И. Никологорская // Законы России: опыт, анализ, практика. — 2007. — № 4. — С. 46—51.

Nikologorskaya, E. I. Uregulirovanie korporativnykh konfliktov v aktsionernykh pravootnosheniyakh / E. I. Nikolgororskaya // Zakony Rossii: opyt, analiz, praktika. — 2007. — № 4. — S. 46—51.

10. Шимбарева, Е. В. Корпоративные конфликты и контроль: гражданско-правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Е. В. Шимбарева. — Ростов н/Д, 2010. — 178 с.

Shimbareva, E. V. Korporativnye konflikty i kontrol': grazhdansko-pravovoy aspekt : dis. ... kand. yurid. nauk : 12.00.03 / E. V. Shimbareva. — Rostov n/D, 2010. — 178 s.

11. Ефремова, Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный : в 2 т. / Т. Ф. Ефремова. — М. : Рус. яз., 2001. — Т. 1. — 1232 с.

Efremova, T. F. Novyy slovar' russkogo yazyka. Tolkovo-slovoobrazovatel'nyy : v 2 t. / T. F. Efremova. — M. : Rus. yaz., 2001. — T. 1. — 1232 s.

12. Корпоративные конфликты: причины их возникновения и способы преодоления / под ред. А. С. Семенова, Ю. С. Сизова. — 2-е изд. — М. : УРСС : КомКнига, 2006. — 298 с.

Korporativnye konflikty: prichiny ikh vozniknoveniya i sposoby preodoleniya / pod red. A. S. Semanova, Yu. S. Sizova. — 2-e izd. — M. : URSS : KomKniga, 2006. — 298 s.

13. Спиркин, А. Г. Философия : учебник / А. Г. Спиркин. — 2-е изд. — М. : Гардарики, 2006. — 736 с.

Spirkin, A. G. Filosofiya : uchebnik / A. G. Spirkin. — 2-e izd. — M. : Gardariki, 2006. — 736 s.

14. Малкина, В. И. Корпоративный конфликт в современной России: понятие и актуальные вопросы правового регулирования / В. И. Малкина // Актуал. проблемы рос. права. — 2016. — № 4 (65). — С. 131—136.

Malkina, V. I. Korporativnyy konflikt v sovremennoy Rossii: ponyatie i aktual'nye voprosy pravovogo regulirovaniya / V. I. Malkina // Aktual. problemy ros. prava. — 2016. — № 4 (65). — S. 131—136.

15. О хозяйственных обществах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 9 дек. 1992 г., № 2020-ХП : в ред. от 10 янв. 2006 г. № 100-З : с изм. и доп. от 15 июля 2015 г. № 308-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2016.

16. Функ, Я. И. Акционерное соглашение. Договор об осуществлении прав участников общества с ограниченной ответственностью (общества с дополнительной ответственностью) (комментарий к закону «О хозяйственных обществах») / Я. И. Функ. — Минск : Междунар. ун-т МИТСО, 2016. — 204 с.

Funk, Ya. I. Aktsionernoje soglashenie. Dogovor ob osushchestvlenii prav uchastnikov obshchestva s ogranichennoy otvetstvennost'yu (obshchestva s dopolnitel'noy otvetstvennost'yu) (kommentariy k zakonu «O khozyaystvennykh obshchestvakh») / Ya. I. Funk. — Minsk : Mezhdunar. un-t MITSO, 2016. — 204 s.

17. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-З : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2016. — Ч. 1. — Ст. 8.

18. Постановление Федерального арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 20 марта 2014 г. по делу № А45 — 1845/2013 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». — М., 2016.

19. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г., № 58-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2016. — Ст. 2.

20. О медиации и организации профессиональной деятельности медиатора [Электронный ресурс] : Закон Румынии, 16 мая 2006 г., № 192 (в пер. Т.С. Тарановой). — Режим доступа: <http://medierea.eu/legislatie/legea-192-din-2006-actualizata>. — Дата доступа: 05.20.2016.

Статья поступила в редакцию 23.11.2016 г.

УДК 343.35(476)

Yu. Lazebnik
BSEU (Minsk)

CONCEPT OF CORRUPTION AS ANTISOCIAL PHENOMENON

The scientific article represents a legal and legal research of corruption as antisocial phenomenon and revealing features of corruption manifestations in Republic of Belarus, a general characteristic of corruption in system of the public relations, the reasons and conditions of distribution of corruption her negative social consequences and use of separate criminal precepts of law in the sphere of fight against corruption.

Keywords: *concept of corruption; antisocial phenomenon; features of corruption manifestations in Republic of Belarus; reasons and conditions of distribution of corruption; negative social consequences of corruption; use of criminal precepts of law; acts; professional activity; fight against corruption manifestations.*

Ю. В. Лазебник
кандидат юридических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ПОНЯТИЕ КОРРУПЦИИ КАК АНТИСОЦИАЛЬНОГО ЯВЛЕНИЯ

Научная статья представляет собой юридическо-правовое исследование коррупции как анти-социального явления и раскрывает особенности коррупционных проявлений в Республике Беларусь; дается общая характеристика коррупции в системе общественных отношений; выявлены причины и условия распространения коррупции, ее негативные социальные последствия; рассмотрено применение отдельных уголовно-правовых норм в сфере борьбы с коррупцией.

Ключевые слова: *понятие коррупции; антисоциальное явление; особенности коррупционных проявлений в Республике Беларусь; причины и условия распространения коррупции; негативные социальные последствия коррупции; применение уголовно-правовых норм; законодательные акты; профессиональная деятельность; борьба с коррупционными проявлениями.*

Организованная преступность — сложное антисоциальное явление, не имеющее государственных границ. Многие десятилетия она сопровождает экономическое и культурное развитие большинства стран мира, стимулируя такие пороки человеческого общества, как коррупция, наркомания проституция.

Возникновение организованной преступности в Республике Беларусь повторило путь большинства стран: разложение бюрократических структур государства, нарушение принципов социальной справедливости, девальвация нравственных ценностей, выход из примитивного состояния «безналоговой» теневой экономики [1].

Возрастающие масштабы организованной преступности представляют реальную угрозу для безопасности государства и общества, так как она усиливает свои позиции через монополизацию многих видов противоправной деятельности, используя отсутствие