Deadlock: тезисно о главном

06.02.2024 СТАТЬИ КОРПОРАТИВНОЕ ПРАВО

Разногласия совладельцев бизнеса — не редкость. Они в любой момент могут набрать обороты и перерасти в полноценный корпоративный конфликт, а тот — обернуться дедлоком, при котором компания не сможет продолжить нормальную работу. Как избежать дедлока и какие есть выходы, если предупредить его не получилось — разбираемся вместе с Игорем Журиковым. А 28 февраля 2024 г. приглашаем инхаус- юристов на бизнес-завтрак «Корпоративный конфликт наизнанку: стратегии, дорожные карты и специальные инструменты», который проведут юридические фирмы «Бубликов и партнеры» и «Лексфорт».

Многие корпоративные конфликты потенциально чреваты «дедлоком» (deadlock) — тупиковой ситуацией, когда владельцы бизнеса не могут договориться для принятия корпоративных решений. Например, чтобы назначить (сменить) директора, согласовать кредит, принудить к чему-либо исполнительные органы.

Дедлок может возникнуть, когда у двух или более сторон нет перевеса в голосах. Классический пример — распределение долей или акций в обществе 50% на 50%. Но дедлок может иметь место и при иной пропорции — например, если для принятия решения нужно не простое большинство голосов, а две трети или три четверти. Более того, дедлок возможен даже при распределении долей 90% на 10%, если в уставе прописано, что все решения принимаются единогласно.

Последствия у дедлока могут быть разные. Вот, пожалуй, самые распространенные:

> Компанией фактически управляет тот владелец, которому лоялен директор. Другой участник/акционер, как правило, ничего при этом не получает, весь бизнес работает на благо первого (разными путями — например, через сомнительные сделки);

> Ни один из участников/акционеров не может повлиять на директора, как итог — стратегию и судьбу компании определяет наемный управленец, а не собственники. В этом случае все зависит от того, ведёт ли директор себя как профессионал или работает «на себя». Но в любом случае общество реализует его волю, а не волю владельцев;

> В компании не могут согласовать важные сделки, утвердить отчётность, принять решение о дивидендах, внести изменения в устав (например, для лицензирования), привлечь финансирование и т. д.;

> Если компания осталась без директора (например, один из владельцев добился его дисквалификации, а назначить нового мешает дедлок), она становится неуправляемой.

Причины конфликта тоже могут быть различными — «каждая несчастливая семья несчастлива по-своему». Общее у таких конфликтов одно — кого-то положение вещей не устраивает (одну или обе стороны) и есть намерение эту ситуацию разрешить.

Конечно, наилучший исход — путем переговоров определить правила для совместного продолжения бизнеса. Но на практике так не работает, потому что корпоративный конфликт всегда сопровождается утратой доверия друг к другу. А это существенное препятствие для продолжения общего бизнеса.

Поэтому обычно любая сторона конфликта стремится либо продать бизнес за адекватную цену и получить свою долю, либо заполучить компанию целиком (выкупить/забрать за долги долю оппонента, сделать это иными способами). Последнее, как правило, всегда привлекательнее. Есть еще промежуточная, но тоже очень важная цель — управлять

бизнесом, пока идет конфликт, получать с него какую-то выгоду.

Превентивные инструменты

Лучшее решение проблемы — предупредить ее. Все больше предпринимателей̆ это понимают, поэтому все чаще встречается запрос на создание механизмов по предотвращению дедлока или выходу из конфликта без масштабных потерь и «военных дей̆ствий̆».

Таких механизмов немало и каждый̆ требует отдельного подробного рассмотрения. Но схематично можно сформировать такой̆ неполный̆ перечень:

> Корпоративный̆ договор (акционерное соглашение) с особыми условиями по голосованию на собрании и/или правилами принудительного выкупа/продажи долей̆/акций̆ (ст. 67.2. ГК РФ);

> Особые условия в уставе компании по непропорциональному голосованию (когда число голосов определяется непропорцио- нально доле, например, на основании п. 1 ст. 32 ФЗ «Об ООО»);

> Опционные сделки под условием (ст. 429.3. ГК РФ), оферты под условием (п. 11 ст. 21 ФЗ «Об ООО»).

С помощью корпоративного договора можно, к примеру, предусмотреть механизм обязательного выкупа доли наподобие техасской̆ перестрелки в иностранных юрисдикциях: один участник предлагает выкупить долю по определенной̆ цене другому участнику, а тот обязан либо продать свою долю, либо купить по такой̆ же цене долю предлагающего, который̆ не может отказаться от продажи.

Есть и другие подобные механизмы, наработанные иностранной̆ практикой̆, например, опционы call и put — сделки под условием. По корпоративному договору также можно

создать механизм обязательного голосования, например, за нового директора.

Вот примеры из практики (пока, конечно, редкие), которые иллюстрируют, как это может работать: Определение Верховного Суда РФ от 11.04.2022 No 305-ЭС17-12471 по делу No А40-42442/2016, Постановление Арбитражного суда Московского округа от 07.02.2019 No Ф05-23785/2018 по делу No А40-19431/2017. В обоих случаях суд удовлетворил требования истцов о принудительном выкупе доли.

В нашей практике был случай, когда в уставе для одной компании (доли 50% на 50%) мы предусмотрели, что при переизбрании директора раз в два года у одного участника 51 голос, у другого — 49. А через два года они меняются — первый получает 49 голосов, а другой — 51.

Конечно, при «креативном» подходе и желании можно снизить эффективность таких механизмов, как корпоративный договор, опцион, оферта. Например, сторона может просто проигнорировать условия корпоративного договора, нарушив тем самым свои обязательства. Или, если речь идет об опционе/оферте, участник может продать или любым другим способом передать свою долю до того, как эти инструменты «сработают». Во всех случаях потерпевшая сторона имеет право взыскать убытки или применить другие судебные инструменты, но это не всегда может восстановить нарушенные права в полной мере.

Если резюмировать, то есть все возможности, чтобы предусмотреть специальные правила выхода из конфликта. Дьявол в деталях: какой механизм применить, как сохранять его эффективность, какую создать систему сдержек и противовесов.

Но, несмотря на возросший спрос на превентивные инструменты, все еще далеко не каждый готов при создании бизнеса говорить с партнёром о том, что делать, если возникнет конфликт — так же, как большинство семей в России не готовы заключать брачный договор. Просто не сформировались такие обыкновения, традиции.

При этом формула «50 на 50» или повышенный ценз голосов при принятии решений, которые дают почву для дедлока, встречаются достаточно часто — это обусловлено

нормальной бизнес-логикой в каждом конкретном случае.

> Все еще далеко не каждый готов при создании бизнеса говорить с партнёром о том, что делать, если возникнет конфликт — так же, как большинство семей в России не готовы заключать брачный договор

Кроме того, уже созданных компаний, в которых есть потенциал для дедлока и нет механизмов по выходу из конфликта — подавляющее большинство. Не имея специальных механизмов, оппоненты при возникновении конфликта вынуждены прибегать к другим инструментам.

Как дедлок решается на практике

Воздействие на директора

Тут может быть две цели. Первая — добиться лояльности директора обещаниями или угрозами, чтобы управлять компанией пока идет конфликт. Вторая — добиться его отстранения, если он нелоялен.

Отстранение директора может осуществляться в административном порядке — через дисквалификацию. Например, за предоставление недостоверных сведений в ЕГРЮЛ, за неправильную эксплуатацию опасных объектов, за невыплату зарплаты, по иным основаниям КоАП РФ (например, Постановление ВС РФ от 28 февраля 2023 г. No 67-АД23-3-К8, Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27 октября 2022 г. No 16- 7625/2022).

Также на директора могут оказывать давление через:

- административные штрафы за те или иные нарушения;
- привлечение компании к административной ответственности по линии ЦБ РФ за нарушения корпоративных процедур (штрафы весьма значительны и впоследствии их можно взыскать с директора как убытки);
- подачу исков о взыскании убытков, о признании сделок недействительными;
- подачу заявлений о привлечении к уголовной ответственности (обычно — за мошенничество, незаконную банковскую деятельность).

Здесь же стоит упомянуть возможность административной приостановки деятельности компании. Основания могут быть самые разные — от нарушений правил строительства, пожарной безопасности и санитарных правил до различных трудовых нарушений. Это тоже способ воздействия на директора: довёл компанию до приостановки деятельности, далее следует иск о взыскании убытков.

Надо сказать, что многие из перечисленных действий являются подготовительным этапом к иску о принудительной ликвидации компании — одному из радикальных способов выхода из конфликта.

Основания для такой ликвидации появляются и накапливаются почти всегда с началом корпоративного конфликта. Тем более, если удаётся оставить компанию без нелояльного директора (дисквалификация или добровольный уход под давлением), приостановить деятельность, парализовать счета обеспечительными мерами из исков и уголовных дел.

Принудительная ликвидация

Речь идет о принудительной ликвидации компании в связи с невозможностью достижения ее целей, невозможностью или существенными затруднениями ее деятельности (пп. 5 п. 3 ст. 61 ГК РФ).

Эта норма существует уже десятый год, но случаи принудительной ликвидации до сих пор редки. Суды идут на нее неохотно и применяют довольно жёсткие критерии при вынесении таких решений. Как правило, требуются одновременно:

- невозможность принятия решений собранием участников;
- исчерпание иных способов разрешения конфликта;
- длительность конфликта;
- отсутствие директора;
- невозможность вести деятельность;
- убыточность компании;
- и другие серьезные индикаторы проблемности [1]

.

Тем не менее, несмотря на редкость случаев принудительной ликвидации, именно в ситуации дедлока этот инструмент иногда остаётся единственно возможным, чтобы выйти из конфликта вместе с активами / средствами, вырученными за их продажу. И такие решения принимаются. Из нашей практики видно, что зачастую ликвидация становится логическим результатом всех других «военных действий», которые конфликтующие стороны совершают на протяжении длительного времени.

Сама по себе принудительная ликвидация несёт в себе множество нюансов: кого суд назначит ликвидатором (обычно на эту роль суды привлекают арбитражных управляющих),

как будут реализовываться активы, будет ли продолжаться деятельность компании и т. д.

Выход участника из общества

Это эффективный способ прекращения конфликта с дедлоком, но он редко встречается на практике. Этому есть два объяснения. Во-первых, уходящий участник обычно воспринимает себя как проигравшую сторону. Во-вторых, размер действительной стоимости доли, которая выплачивается участнику при выходе, нередко оказывается ниже рыночной.

Действительная стоимость доли — это пропорциональная часть стоимости чистых активов. Из-за кредитной нагрузки стоимость чистых активов, а вместе с ней и действительная стоимость доли могут оказаться менее привлекательны, чем рыночная цена. Это возвращает нас к рассуждению о полезности корпоративного договора с условием о принудительном выкупе на рыночных условиях.

Кроме того, нередко баланс компании — основа для расчёта размера действительной стоимости, — не отражает рыночную стоимость активов. Также встречаются случаи завышения размера пассивов. Поэтому споры о действительной стоимости доли случаются часто. Надо отметить, что суды в них, как правило, опираются все же на рыночную оценку, если баланс ей противоречит (Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 10.03.2023 No Ф10-250/2023 по делу No А83- 18179/2019, Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 18.10.2022 No Ф04-5302/2022 по делу No А03-20450/2019).

Исключение участника

Исключить участника из ООО можно, если он грубо нарушает свои обязанности либо своими действиями (бездействиями) делает невозможной работу компании или существенно ее затрудняет (ст. 10 ФЗ «Об ООО»). Этот иск очень популярен, но удовлетворяется крайне редко.

Суды идут на этот шаг в крайних случаях при наличии очень веских оснований. В качестве примера можно привести дело No А40- 260466/2021. АО «Регионотходы» обладало 90% в уставном капитале ООО «Региональная утилизирующая компания», Богданов А. В. — 10%, но все решения по уставу должны были приниматься единогласно. Богданов А. В. с аффилированным директором организовали сдачу земельных участков в дешёвую субаренду. При этом миноритарный участник блокировал все решения собрания, необходимые для реализа- ции инвестпроекта, для которого и было создано общество. Суд исключил Богданова А. В. (Определение ВС РФ от 28.08.2023 No 305-ЭС22-28611 по делу No А40-260466/2021).

Истцы по таким искам часто указывают в качестве оснований исключения действия участника против них (не против компании) или действия, которые не явились единственной и безусловной причиной плохого положения компании. Суды приходят к выводу, что утрата участниками единой цели и корпоративный конфликт — не основание для исключения (например, Постановление АС Уральского округа от 11.10.2023 No Ф09-6085/23 по делу No А60- 65783/2022).

Важно также помнить, что исключение участника предполагает выплату ему действительной стоимости доли. Если эта сумма существенна и может нанести непоправимый вред компании, то исключение окажется пирровой победой.

Банкротство компании

Еще один способ, к которому порой прибегают стороны конфликта, — аккумулирование долгов компании и ее последующее банкротство. Это долгий и сложный путь, который требует значительных ресурсов.

При этом цели в данном случае могут быть разные — и простой выход из проблемного бизнеса со средствами, вырученными за продажу имущества, и выкуп активов, и сохранение бизнеса. Тема достаточно объёмная, со множеством нюансов, которые зависят от

конкретной ситуации и целей конфликтующих сторон.

Обращение взыскания на долю оппонента

Это возможно, если у совладельца бизнеса получится накопить долги своего оппонента и после обратить по ним взыскание на его активы, включая спорную долю/акции.

На практике накопление долгов может включать в себя и покупку задолженностей у сторонних кредиторов, и взыскание корпоративных убытков (например, если станет известно о махинациях участника с аффилированным директором, которые причинили ущерб компании — закупке сырья по завышенной цене, продаже товара по заниженной цене аффилированным компаниям и т. д.).

Это тоже долгий путь, но экономически эффективный, если у ответчика не получится рассчитаться другим способом.

> Но в реальности историй эффективного окончания конфликта с дедлоком за столом переговоров, увы, немного. Преодолеть дедлок без заранее продуманных механизмов — всегда долго и ресурсозатратно

Вместо послесловия

В корпоративном конфликте применяется множество ситуативных инструментов. Описать их все в одном материале, пожалуй, невозможно, но в этой статье собраны основные. Самое важное помнить — ваш оппонент будет заниматься тем же самым, использовать те же инструменты, что и вы, поэтому нельзя терять бдительности.

Прекратить конфликт в любой момент можно за столом переговоров. Часто с помощью

вышеописанных инструментов стороны как раз стараются создать более сильную переговорную позицию. Но в реальности историй эффективного окончания конфликта с дедлоком за столом переговоров, увы, немного.

Преодолеть дедлок без заранее продуманных механизмов — всегда долго и ресурсозатратно. К тому же высоки риски разрушить бизнес или нанести ему серьезный урон. Поэтому лучшее решение — еще при создании или структурировании бизнеса заложить разумные механизмы выхода из потенциального конфликта.

---

[1] Довольно информативный анализ по этому поводу можно найти в статье Бочкарёвой В., Сатыровой З. «Принудительная ликвидация общества как способ раз- решения корпоративного конфликта: новые стимулы со стороны судебной практики» // Цивилистика. — 2021. — ноябрь-декабрь.

Игорь Журиков старший партнер «Лексфорт»

СТАТЬИ КОРПОРАТИВНОЕ ПРАВО