

## Корпоративные нормы: правовой характер, признаки, санкции и соотношение с законодательными нормами<sup>1</sup>

**Аннотация.** В статье рассмотрен автономный подход к пониманию корпоративных норм, который является попыткой опровергнуть советский подход к пониманию корпоративных (локальных) норм, где единственным субъектом правотворчества является государство. Автор доказывает правовой характер корпоративных норм и формулирует их основные признаки, дает теоретическую характеристику корпоративным санкциям и их видам, а также соотносит корпоративные и законодательные нормы. На основании проведенного исследования автор делает вывод, что теория права нуждается в пересмотре многих вопросов, ответы на которые позволят говорить о смене парадигмы в науке о праве.

**Ключевые слова:** корпоративные нормы, корпоративные санкции, правовой характер корпоративных норм, соотношение корпоративных и законодательных норм.

**DOI:** 10.17803/1994-1471.2017.76.3.028-040

В последнее время тема корпоративных норм стала излюбленной у ученых-юристов. Данный интерес вполне понятен, так как в связи с быстрым развитием экономических и иных общественных отношений в науке назрела острая необходимость объяснить и изучить недавно появившиеся в новом «амплуа» нормы, которые уже успели сформировать собственную практику и закономерности применения. Однако, к сожалению, данные исследования не отражают практическую действительность современных корпоративных норм. Существуют следующие «тормозящие» научное развитие корпоративных норм факторы:

«советское наследство» со своим «локальным» подходом к нормам организаций; непризнание правового характера корпоративных норм; отождествление корпоративного и акционерного права; смешивание законодательных норм, применимых к корпоративным организациям, и норм, устанавливаемых корпоративными организациями самостоятельно; а также другие факторы, которые представляют собой уже «отработавшую» и не укладывающуюся в современную деятельность корпоративных организаций теорию. Современные корпоративные нормы нуждаются в переосмыслении, что по некоторым позициям мы постараемся сделать.

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке Министерства образования и науки за счет средств гранта Президента для государственной поддержки молодых российских ученых — докторов наук МД-5082.2015.6.

© Козырева А. Б., 2017

\* Козырева Анна Борисовна, кандидат юридических наук, преподаватель кафедры теории государства и права Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), эксперт Центра развития современного права  
anna.kozyreva.91@list.ru  
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

### Наличие правового характера корпоративных норм

Первое, с чего следует начать в данном вопросе, — это *правовой характер корпоративных норм*.

Отсутствие или наличие правового характера корпоративных норм является на данный момент излюбленной темой споров ученых, мнения которых разделились на тех, кто отрицает правовой характер корпоративных норм<sup>2</sup>, и тех, кто его признает<sup>3</sup>.

Само признание автономности и самостоятельности корпоративных норм, на что указывалось выше, отнюдь не означает их оставление за гранями понятия права. Стоит согласиться с мнением Т. В. Кашаниной, что «право многогранно и включает в себя не только правовые нормы, созданные государством, но и корпоративные нормы, которые включаются в нормативно-правовую систему, образуя тем самым собственную подсистему»<sup>4</sup>.

В настоящее время в теории права назрела ситуация, когда для дальнейшего эффективного развития права в нашей стране просто *необходимо отказаться от некоторых, давно уже устоявшихся формальных положений*. Так дело обстоит с формальным положением о том, что *право обязательно обеспечивается государственным принуждением*. В этом плане интересной и в некотором смысле новаторской представляется статья В. М. Шафировова о содержательности и формальности в праве, который считает, что «данный подход

был актуальным при властном, административно-командном воздействии права даже на лиц, добровольно осуществляющих закон, сейчас — другая ситуация»<sup>5</sup>. В этой связи автор совершенно верно приводит слова В. В. Путина, который в своем послании Федеральному Собранию РФ говорил, что «мы не в первый раз говорим о необходимости новых подходов в работе надзорных, контрольных, правоохранительных органов. Но изменения происходят очень медленно. По-прежнему доминирует обвинительный уклон. Вместо того чтобы пресекать отдельные нарушения, закрывают дорогу, создают проблемы тысячам законопослушных, инициативных граждан»<sup>6</sup>. В. М. Шафиров утверждает, что «такие меры должны дополняться позитивными специально-юридическими средствами (гарантиями). Сочетание мер правового принуждения и позитивных обеспечительных средств способно создать надежный заслон правонарушениям, поднять престиж права, закона, ослабить пока еще сильные позиции правового нигилизма»<sup>7</sup>.

Подобное сочетание «принудительного» и «позитивно обеспечительного» содержат в себе корпоративные нормы, которые, на наш взгляд, являются *новым поколением норм права*. Кроме того, следует отметить, что со временем общее представление о праве постепенно меняется. Стоит согласиться с А. В. Деминым, что «неразрывная связь правовой системы с государством и с суверенитетом, характерная для государственно-правовых систем Вест-

<sup>2</sup> Алейник С. А. Корпоративные нормы: определение понятия // Вестник Российской правовой академии. 2003. № 3. С. 16—20 ; Кирилловых А. А. Корпоративное право : курс лекций. М., 2009. С. 34 ; Козлова Н. В. Правосубъектность юридического лица. М., 2005 ; Пахомова Н. Н. Цивилистическая теория корпоративных правоотношений. Екатеринбург, 2004. С. 336.

<sup>3</sup> Белов В. А. Корпоративное право. Актуальные проблемы теории и практики. М., 2014. С. 292 ; Долинская В. В. Указ. соч. С. 167—170 ; Кашанина Т. В. Корпоративное право. М., 2010. С. 230—232 ; Кравченко Р. С. Корпоративное управление: обеспечение и защита права акционеров на информацию (российско-американский опыт). М., 2002. С. 74 ; Лаптев В. В. Акционерное право. М. : Контракт, 1991 ; Носов С. И. Акционерное законодательство России: история, теоретический анализ, тенденции развития. М., 2001. С. 122 ; Шиткина И. С. Локальное (правовое) нормотворчество в акционерном обществе // Налоги. 2006. № 14, 15.

<sup>4</sup> См.: Кашанина Т. В. Корпоративное право. М., 2010. С. 230.

<sup>5</sup> Шафиров В. М. Содержательность и формальность в праве // Вопросы правоведа. 2015. № 1. С. 69—71.

<sup>6</sup> См.: Путин В. В. Принять вызов и победить. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации // Российская газета. 05.12.2014.

<sup>7</sup> См.: Шафиров В. М. Указ. соч. С. 69—71.

фальского типа, постепенно отходит в прошлое. Мы перестаем рассматривать право как инструмент государства, с помощью которого оно поддерживает в обществе порядок, социальный мир и направляет общество к новым, светлым целям»<sup>8</sup>. На наш взгляд, в теории права наступает новая парадигма, перспективы которой еще весьма размыты для науки.

По отношению к обеспечению права государственным принуждением корпоративные нормы имеют *двойственный подход*. С одной стороны, корпоративные нормы могут *обеспечиваться силой государственного принуждения* (например, нарушитель обжалует примененную к нему санкцию в суде, и государство в лице суда выносит окончательное решение о правильном понимании санкции). С другой стороны, данная обеспечительная мера носит больше *дополнительный характер*, чем основной. Чаще всего корпоративная организация, устанавливающая свои собственные внутренние правила и санкции за их нарушение, сама справляется с их нарушителями через свои *собственные механизмы принуждения*. Подобными механизмами выступают органы управления корпорации, уполномоченные на это корпоративными актами (например, уставом корпоративной организации или решением совета директоров). В данном случае государство стоит как бы на их страже, лишь *потенциально* гарантируя их. Также следует отметить, что для корпоративных норм более всего характерна политика применения *позитивных обеспечительных мер*<sup>9</sup>, что повышает их эффективность и авторитет. Тем самым можно сказать, что корпоративных норм отвечают «старым» и «новым» требованиям права: они могут обеспечиваться как мерами государственного принуждения (отметим, что в связи с тем, что по общим правилам теории права природа любых норм определяется теми, кто их гарантирует, а правовые нормы гарантируются государством, соответственно — корпоративные нормы носят

правовой характер), так и собственными мерами принуждения и стимулирования.

### Корпоративные санкции

Еще одним «мифом» о корпоративных нормах является то, что они не содержат своих собственных санкций, а только лишь дублируют меры принуждения, закрепленные в законодательных актах. Постараемся это оспорить.

В настоящее время корпорации все чаще создают свои собственные санкции, что обусловлено недостаточностью и неэффективностью государственных. Государственные санкции не могут предусмотреть все случаи и разумные пределы их применения, с этим наиболее эффективно справляются сами корпорации, которые лучше знают свой собственный потенциал, чем государство.

Легальное определение санкции содержится пока лишь в Налоговом кодексе РФ, где законодатель определяет налоговую санкцию как меру ответственности за совершение налогового правонарушения (п. 1 ст. 114)<sup>10</sup>. В научной доктрине в зависимости от отраслевой принадлежности норм права санкции принято дифференцировать на уголовные, гражданско-правовые, административные, налоговые, бюджетные, корпоративные и др.<sup>11</sup> И ученые, по сути, не спорят о понятии санкции. Адаптируем общепринятое определение санкции к предмету нашего исследования.

В нашем понимании *корпоративная санкция — это мера ответственности за нарушение корпоративных правил поведения, установленных органами корпоративной организации в ее корпоративных актах*.

Сегодня отмечается положительная динамика в применении корпоративных санкций по многим параметрам. Если ранее санкции применялись в основном в виде лишения благ<sup>12</sup> — *косвенное стимулирование*, то сейчас они уже формируются более четко, через сформулиро-

<sup>8</sup> Демин А. В. «Мягкое право» в эпоху перемен. Опыт компаративного исследования. М., 2016. С. 6.

<sup>9</sup> Шафиров В. М. Указ. соч. С. 69—71.

<sup>10</sup> Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3824.

<sup>11</sup> Вишнякова А. С. Корреляция мер административной ответственности с корпоративными санкциями в сфере электроэнергетики // Административное право и процесс. 2011. № 8. С. 32—35.

<sup>12</sup> Кашанина Т. В. Корпоративное право. М., 2010. С. 226.

ванные корпорацией санкции — *прямое стимулирование*, которые в зависимости от классификации можно поделить на несколько групп.

В зависимости от субъекта корпоративных правоотношений можно выделить следующие виды корпоративных санкций:

- а) *санкции по отношению к органам управления* (например, в положении о генеральном директоре одной крупной строительной корпоративной организации<sup>13</sup> установлено, что в случае если генеральный директор заключил крупную сделку без предварительного получения письменного согласия акционеров или участников общества, что требует российское законодательство и устав корпорации (кроме признания сделки совершенной с заинтересованностью и возмещения материального вреда), к нему могут быть применены четыре вида корпоративных санкций (допускается применение одной или сразу нескольких): выговор, лишение премии или бонуса, отстранение от заключений сделок на срок от одного месяца до трех, а также самое серьезное — увольнение. Следует отметить, что в трудовом договоре с генеральным директором должна быть ссылка на данный корпоративный акт);
- б) *санкции по отношению к акционерам* (например, в случае непредставления (несвоевременного предоставления) лицом, зарегистрированным в реестре или в депозитории, если учет прав по ценным бумагам осуществляется в депозитории, информации о своих данных (об изменении своих данных) либо предоставления несоответствующей действительности информации, делающим невозможным выплату дивидендов, *выплата дивидендов такому лицу не производится до предоставления регистратору или в депозитарий, если учет прав по ценным бумагам осуществляется в депозитории, необходимых данных для выплаты дивидендов*)<sup>14</sup>;
- в) *санкции по отношению к работникам* (например, в соответствии с кодексом корпоративной этики одной холдинговой компании в сфере электроэнергетики<sup>15</sup> в случае получения работником от третьих лиц подарка в неденежной форме, выходящего за рамки обычной деловой практики, стоимость которого превышает разумную, работник обязан сообщить ответственному лицу и вернуть подарок, в противном случае — *работник лишается премии на три месяца (следует отметить, что данное лишение для работника считается достаточно существенным, так как премия составляет 80 % заработной платы)*);
- г) *санкции по отношению к третьим лицам* (например, в одном из московских торговых центров<sup>16</sup> к арендаторам кафе применяются санкции *в виде штрафов* за нарушения внешнего облика данного торгового центра, к примеру, это могут быть следующие случаи: сотрудник кафе нарушает правила дресс-кода торгового центра, в кафе стоят обшарпанные кресла для посетителей, не горит световое табло и т.д. Данные санкции регламентированы корпоративным актом о внешнем облике торгового центра, который арендаторы обязуются исполнять, на что имеется ссылка в договоре аренды. Также следует отметить, что в отношении к третьим лицам обязательно должно присутствовать их документально зафиксированное согласие на подчинение корпоративным нормам);
- д) *санкции по отношению к другим участникам корпоративной организации, не обладающим статусами наемных работников и акционеров, а также не входящим в состав органов управления* (например, в корпоративном акте одного общества с ограниченной ответственностью предусмотрена санкция в виде отказа в регистрации кандидата (участника корпорации) на должность генерального директора за нарушение

<sup>13</sup> В связи с соблюдением корпоративной тайны и правил конфиденциальности документы и реальное наименование корпоративной организации в работе отсутствуют.

<sup>14</sup> См.: Порядок выплаты дивидендов ОАО «Газпром» от 28 июня 2013 г. // URL: <http://ir.gazprom-neft.ru/corporate-governance/internal-regulations/> (дата обращения: 23.09.2016).

<sup>15</sup> В связи с необходимостью соблюдать корпоративную тайну и правила конфиденциальности документы и реальное наименование корпоративной организации в работе не приводятся.

<sup>16</sup> То же.

требований процедуры выдвижения кандидатов на нее (к примеру, предоставление ложных сведений о себе)).

2. Виды корпоративных санкций можно выделить в зависимости от сферы деятельности корпоративной организации, в которой они наиболее активно применяются. Как показывает практика, явно выраженная система корпоративных санкций присутствует в тех корпоративных организациях, которым государство делегировало полномочия по установлению санкций в той или иной сфере деятельности. За рубежом данная практика уже давно распространена и успешно работает с помощью трех механизмов:

- а) государство на законодательном уровне делегирует полномочия конкретным объединениям корпоративных организаций устанавливать санкции в той или иной области деятельности общества;
- б) объединения корпоративных организаций, пользуясь отсутствием в законодательстве запрета и регулирования того или иного вопроса, формируют санкции для входящих в ее состав корпоративных организаций без предварительного делегирования на законодательном уровне полномочий (следует отметить, что данные объединения, как правило, обладают высоким статусом и влиянием в своей сфере деятельности);
- в) предоставление государством каждой корпоративной организации автономии самостоятельно устанавливать свои собственные корпоративные нормы (это может быть в виде либо прямого указания в законе на регулирование корпоративными актами того или иного вопроса, либо неупоминания о регулировании вообще (отсутствие запрета)).

На наш взгляд, данные механизмы успешно себя оправдывают, так как государство не может при всем своем желании просчитать все риски и нужды конкретной сферы общества, как это могут сделать сами корпорации или их объединения. В истории нашей страны уже есть примеры тотального и неэффективного централизованного регулирования всех

сфер общественной жизни, которые наглядно показывают несостоятельность подобного пути. В настоящий момент в России начинает постепенно складываться практика корпоративного регулирования, в каких-то сферах активно, где-то не совсем, а в некоторых — его вообще пока нет, но в целом мы «встали на рейсы» зарубежного опыта и почувствовали необходимость в корпоративном регулировании. Полагаем, корпоративное регулирование — это механизм будущего. В скором времени часть, а может быть и половину, своих функций государство передаст корпорациям, оставив себе наиболее важные (внешнюю политику, охрану государства, сбор налогов, законотворчество и др.).

В связи с этим можно предложить еще одну классификацию корпоративных санкций, в основу которой положить критерий сферы деятельности корпоративной организации. Так, можно выделить следующие сферы:

- а) сфера рынка (например, в соответствии с п. 3 ст. 33 Федерального закона от 26 марта 2003 г. № 35-ФЗ «Об электроэнергетике» к компетенции некоммерческого партнерства «Совет рынка» отнесено установление отраслевой системы и порядка применения имущественных санкций<sup>17</sup>);
- б) сфера спорта (например, в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»<sup>18</sup> общероссийская спортивная федерация вправе утверждать нормы, устанавливающие спортивные санкции для признающих такие нормы субъектов физической культуры и спорта);
- в) сфера медицины (например, целью создания некоммерческого партнерства «Национальная медицинская палата» является объединение всего профессионального медицинского сообщества России на принципах саморегулирования для совершенствования системы охраны здоровья населения России<sup>19</sup>);
- г) сфера благотворительности (например, в соответствии со ст. 9 и 21 Этического кодекса некоммерческого партнерства «Союз

<sup>17</sup> СЗ РФ. 2003. № 13. Ст. 1177.

<sup>18</sup> СЗ РФ. 2007. № 50. Ст. 6242.

<sup>19</sup> URL: <http://nacmedpalata.ru> (дата обращения: 23.09.2016).

благотворительных организаций России»<sup>20</sup> за высокомерие, пренебрежительное отношение или унижительное обращение с благополучателями членство благотворительной организации в Союзе может быть приостановлено на срок до одного года);

д) в сфере профессиональных отношений (например, в уставе некоммерческого партнерства «Российское объединение строителей» указано, что в случае неоднократного в течение одного года или грубого нарушения членом партнерства требований к выдаче свидетельств о допуске, требований технических регламентов, правил контроля в области саморегулирования, требований стандартов саморегулируемых организаций и (или) требований правил саморегулирования, член организации подлежит исключению из партнерства<sup>21</sup>) и др.

На наш взгляд, приведенные выше доводы о наличии в корпоративных организациях собственных санкций, позитивных обеспечительных мер и механизмов принуждения к исполнению корпоративных норм, а также их потенциальной государственной защиты, безусловно, доказывают правовой характер корпоративных норм, которые можно назвать одним из видов норм права.

Тем самым, подытоживая изложенное выше исследование корпоративных норм, можно дать им следующее определение: *Корпоративные нормы — это один из видов правовых норм, представляющий собой совокупность правил поведения корпоративной организации, сформированных ее собственными органами управления путем согласования воли участников, которые в большинстве случаев распространяются на них же.*

### Основные признаки корпоративных норм

**I.** В большинстве случаев корпоративные нормы имеют точную количественную определенность.

Несмотря на то, что корпоративные нормы так же, как и законодательные, не персонализи-

цированы (т.е. не адресованы конкретной личности), в случае если круг субъектов, по отношению к которым применяется общегосударственная норма права, не определен, субъект корпоративной нормы почти всегда имеет точную количественную характеристику. Например, нормы общества с ограниченной ответственностью распространяются на всех его членов, наемных работников и собственников, а нормы АО еще и на акционеров и т.д. Стать субъектом применения корпоративных норм можно различными формализованными способами, например одним из способов стать членом общества с ограниченной ответственности является подача заявления о принятии в общество.

**II.** Отсутствие ограничения сферы действия корпоративных норм территорией корпоративной организации.

Ранее считалось, что сфера действия корпоративных (в то время локальных) норм определена территорией организации<sup>22</sup>. Однако с переходом к рыночным отношениям ситуация на практике изменилась. Например, акционером АО может стать любое лицо, купившее акции, и даже если оно не находится в трудовых отношениях с корпорацией, все равно *обязано подчиняться нормам данной корпорации*. Таким образом, в отличие от законодательных норм права, где нормы действуют на определенной территории, границы которой строго определены в нормативном правовом акте, в корпоративных отношениях ключевым моментом является не принадлежность к той или иной территории корпорации, как это было в советское время в государственных предприятиях, а наличие статуса участника данной корпорации.

**III.** Воля коллектива корпоративной организации является содержанием корпоративных норм.

В настоящее время корпоративные нормы выражают волю исключительно корпорации и ее участников. Для этого в каждой корпорации существуют собственные механизмы, которые сама корпорация разрабатывает в пределах принципа «разрешено все, что не

<sup>20</sup> URL: [http://www.sbornet.ru/sbor/uchreditelnye\\_dokumenty/jeticheskij\\_kodeks](http://www.sbornet.ru/sbor/uchreditelnye_dokumenty/jeticheskij_kodeks) (дата обращения: 23.09.2016).

<sup>21</sup> URL: <http://sro-ros.ru> (дата обращения: 23.09.2016).

<sup>22</sup> См.: *Левин Ф. М.* О юридической природе локальных норм права, регулирующих трудовые отношения на промышленных предприятиях. С. 66; *Тарасова В. А.* Указ. соч. С. 94.

запрещено»<sup>23</sup>. Например, принятие корпоративных актов с помощью референдума в корпорации, в котором принимают участие все ее участники. Законодательные же нормы, утверждаемые в интересах государства, лишь в исключительных случаях принимаются с учетом мнения населения, например, с помощью проведения референдума или с использованием специальных интернет-ресурсов<sup>24</sup>, пока это в России используется крайне редко и со сбоями.

**IV. Корпоративные нормы формируются с помощью принципа согласования воли членов корпорации.**

Одной из задач корпоративного правотворчества является одновременная оптимизация требований всех групп, имеющих свои интересы в корпорации. Достичь данной цели сложно и в абсолюте практически невозможно, но каждая корпорация обязана к этому стремиться, чему может как раз помочь *прямое корпоративное правотворчество*.

Данный вид корпоративного правотворчества заключается в том, что каждый участник корпоративной организации имеет возможность выразить свою правотворческую инициативу путем принятия корпоративного акта через три способа прямого корпоративного правотворчества: 1) принятие корпоративных актов на общем собрании; 2) проведение референдума; 3) проведение опроса.

*1. Принятие корпоративных актов на общем собрании.*

Данный способ имеет большое значение в корпоративном правотворчестве, так как выражает общую волю участников корпорации. На общем собрании принимаются фундаментальные акты корпорации (например, устав и другие учредительные документы), а также акты, решающие наиболее важные ее вопросы.

Именно поэтому большое внимание уделяется обеспечению права участников корпорации на участие в общем собрании для выражения своей воли (п. 1 ст. 65.2 ГК РФ).

*2. Проведение референдума.*

Данный способ подразумевает принятие корпоративного акта всеми участниками корпорации путем непосредственного их волеизъявления, выражающегося в голосовании по наиболее значимым вопросам корпорации. Процедура референдума регламентируется уставом и другими корпоративными актами.

Однако референдум в настоящее время практически не используется, уставами корпораций практически не предусматривается, это скорее исключение, чем правило. Причиной этому является скорее не организационные сложности, а банальная незаинтересованность руководства корпораций в учете интересов всех участников, так как в случае, если руководство согласится на проведение референдума, то решение, принятое на нем, будет уже легитимным и обязательным к исполнению. Иначе дело обстоит с опросом, который носит лишь рекомендательный характер, после которого руководство решает — принимать корпоративный акт или нет.

*3. Проведение опроса.*

В настоящее время опрос встречается гораздо чаще в корпоративной практике, чем референдум. Он представляет собой выяснение мнения участников корпорации по тем или иным вопросам, влекущим принятие корпоративного акта. Процедура опроса должна быть также регламентирована уставом или другими актами корпорации. Руководством готовятся опросные листы, в которых формируется вопрос (вопросы)

<sup>23</sup> См.: Указ. соч. С. 226.

<sup>24</sup> Например, на сайте [regulation.gov.ru](http://regulation.gov.ru) была создана система раскрытия информации федеральными органами исполнительной власти, что предусматривает необходимость проведения ими общественного обсуждения каждого проекта нормативного правового акта. Также на сайте [orv.gov.ru](http://orv.gov.ru) был создан информационный портал об оценке регулирующего воздействия, которая представляет собой набор определенных приемов и способов, помогающих государственным органам или чиновникам выработать адекватную политику и внедрить ее. Данные ресурсы совсем недавно были введены в оборот, однако в их работе уже имеется положительная динамика, с связи чем мы искренно верим в ее продуктивное будущее (см.: Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. URL: <http://regulation.gov.ru/#> (дата обращения: 23.09.2016) ; Информационный портал об оценке регулирующего воздействия. URL: <http://orv.gov.ru/Education> (дата обращения: 23.09.2016)).

и несколько вариантов ответа на них. Результаты опроса также юридически закрепляются протоколом, после чего руководство корпорации решает вопрос о принятии корпоративного акта. В данном случае опрос носит рекомендательный характер и является лишь основанием принятия либо непринятия корпоративного акта.

На наш взгляд, для корпораций необходимо, чтобы способы реализации принципа «согласования волей» не только активно развивались и совершенствовались, но и появлялись все новые механизмы его обеспечения. Однако все чаще на практике встречаются случаи, когда «правлящая элита» корпоративной организации старается сконцентрировать все бразды правления в своих руках, не спрашивая мнения других ее участников, но это уже больше вопросы корпоративного управления, которое для борьбы с подобными инцидентами создало целую теорию.

Тем самым мы видим, что корпоративная организация стремится достигнуть в своих нормах согласования интересов своих участников, что способствует ее эффективной деятельности.

**V. Корпоративные нормы могут иметь собственные санкции.**

Данный вопрос рассмотрен выше.

**VI. Обладают собственным правотворческим субъектом.**

Необходимо отличать нормы, принимаемые законодателем для регулирования деятельности корпоративных организаций, и нормы самих корпоративных организаций — корпоративные нормы. Данный момент является принципиальным, так как, на наш взгляд, называть корпоративными нормами нормы законодателя по корпоративным вопросам недопустимо. Каждая корпоративная организация обладает собственными правотворческими органами по принятию корпоративных норм: совет директоров, собрание акционеров, генеральный директор и другие органы, деятель-

ность которых регулируется корпоративными актами (часто учредительными). Через данные органы корпоративная организация как бы сама выражает волю своих участников, что дает ей право называть свои нормы корпоративными. Если же мы будем называть корпоративными нормами и нормы законодательные по корпоративным вопросам, то внесем путаницу, которая не способствует установлению истины.

### Соотношение корпоративных и законодательных норм

О соотношении законодательных и корпоративных норм в разных контекстах начали говорить еще до революции. Так, Л. С. Таль, исследуя понятие теории хозяйской власти, отмечает, что предприятие, «как социальное образование, обладает способностью к правовому самоопределению, иными словами, социальной автономией. Хозяин осуществляет эту автономию не в силу делегирования со стороны государства, а как глава предприятия и носитель имманентной предприятию способности творить свой внутренний правопорядок»<sup>25</sup>. Тем самым Л. С. Таль развивает свой автономный подход к актам предприятий и ставит почти на одном уровне законодательные и автономные (корпоративные) нормы.

Далее советские ученые поддерживали в основном три точки зрения<sup>26</sup> соотношения законодательных и корпоративных (локальных) норм:

- 1) организации реализуют *предварительно санкционированное государством право* на локальное установление условий труда в пределах, предусмотренных законом<sup>27</sup>;
- 2) *государство уполномочивает предприятия осуществлять локальное регулирование, принимать локальные правовые нормы*<sup>28</sup>;
- 3) субъектами локального нормотворчества выступают администрация предприятия, как *государственный хозяйственный ор-*

<sup>25</sup> См.: Лушников А. М. Демократизм и локальное нормотворчество: теория и практика // Юридическая техника. № 8. 2014. Нижний Новгород. С. 63—70; Таль Л. С. Трудовой договор. Ярославль. 1918. Ч. 2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. С. 160—185.

<sup>26</sup> Лушников А. М. Демократизм и локальное нормотворчество: теория и практика // Юридическая техника. 2014. № 8. С. 63—70.

<sup>27</sup> Кондратьев Р. И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1979. С. 20—21.

<sup>28</sup> Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование. Л., 1985. С. 15.



ган, представитель государства и фабрично-заводского местного комитета (ФЗМК), являющийся представителем трудового коллектива, на основе правомочий, делегированных ФЗМК государством.

Сущность отношений по локальному регулированию заключается в том, что названные субъекты действуют на основе паритетности, то есть в совместно-согласительном порядке<sup>29</sup>. Как мы видим, в советской науке об автономном положении корпоративных (локальных) норм не было и речи — корпоративные (локальные) нормы понимались как *подчиненные нормам общегосударственным*, что подтверждают слова В. И. Ленина «мы ничего "частного" не признаем, для нас все в области хозяйства есть публично-правовое, а не частное»<sup>30</sup>.

После краха советского государства начался новый этап в правовом регулировании — *этап децентрализации*, под которой следует понимать передачу правотворческих полномочий, принадлежащих ранее центральным органам государственной власти, другим субъектам права<sup>31</sup>. Как верно заметил Марк Ван Хук, «социальная реальность постоянно меняется, и правовая система должна к ней адаптироваться, но этого невозможно добиться, постоянно изменяя законодательство и исправляя каждую его деталь»<sup>32</sup>. На данном этапе, по мнению Т. В. Кашаниной, понятия «законодательные нормы» и «корпоративные нормы» должны рассматриваться не как подчиненные, а как *соподчиненные*<sup>33</sup>, с чем нельзя не согласиться. С одной стороны, корпорация не может существовать без рамок, определенных государством, так как есть прямая угроза установления в ней хаоса, а с другой стороны, данные рамки не должны превратиться в «железную руку» государства. Вот в чем выражается данное соподчинение, которое, на наш взгляд,

можно также назвать *сотрудничеством*, выраженным в некой «системе сдержек и противовесов» между законодательными и корпоративными нормами.

Сегодня корпоративные нормы *нельзя назвать ни абсолютно автономными* — это не позволяет сделать российское законодательство, *ни абсолютно подчиненными законодательным нормам*, т.е. знаков «равно», «меньше» и «больше» между двумя данными обсуждаемыми понятиями мы поставить не можем.

Представляется возможным определить *варианты сотрудничества законодательных и корпоративных норм*:

- в законодательных нормах делегируется право *корпорациям* создавать свои нормы для разрешения того или иного вопроса;
- в законодательных нормах отсутствует регулирование того или иного вопроса и корпоративные нормы руководствуются принципом «разрешено все, что не запрещено законом»;
- в законодательных нормах *конкретной корпорации* делегируются полномочия по регулированию той или иной сферы деятельности.

Также необходимо отметить, что наука не стоит на месте и децентрализация понимается учеными все более глобально. В настоящий момент активно ведется дискуссия на предмет *мягкого права (soft-law)*, под которым в *рамках международного права* принято понимать «любой международный акт, не являющийся международным договором, содержащий принципы, нормы, стандарты или иные проявления ожидаемого поведения»<sup>34</sup>.

По мнению А. В. Демина, стратегическим направлением эволюции законодательства является активная *деформация и децентра-*

<sup>29</sup> См.: Участие трудовых коллективов в управлении производством / под ред. А. Д. Зайкина. М., 1980. С. 97—99.

<sup>30</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 44. С. 398.

<sup>31</sup> Кашанина Т. В. Децентрализация в правовом регулировании (структурный анализ) : автореф. ... д-ра юрид. наук. М., 1992. С. 9.

<sup>32</sup> Hoesk M. Van. Laws as Communication. Oxford; Oregon, 2002. P. 54—55.

<sup>33</sup> Кашанина Т. В. Корпоративное право. М., 2010. С. 228.

<sup>34</sup> См.: Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права. М., 2013. С. 26 ; Shelton D. Normative Hierarchy in International Law // American Journal of International Law. Vol. 100. 2006. No. 2. P. 292.

лизация правовой регламентации, сопровождаемая плюрализацией источников права и вовлечением в процесс правообразования широкого круга субъектов — судов, правоприменяющих органов, международных организаций, частных лиц, их союзов и ассоциаций<sup>35</sup>. «Правовая организация, предшествовавшая постиндустриальной революции, оказалась перевернутой этой последней до основания, искажена в своих ведущих принципах, начиная с принципов *государственности* и *национальности* права. Наиболее значимыми инструментами, посредством которых осуществляются инновации, служат уже не законы, а иные инструменты»<sup>36</sup>, и одним из этих инструментов является *мягкое право*, о котором с недавних пор начали говорить не только в рамках науки международного права, но и при характеристике корпоративных норм<sup>37</sup>.

Нормы «мягкого права» представляются *самостоятельной альтернативой* законодательным нормам. В связи с этим возникает вопрос о правовом характере норм «мягкого права». С. А. Чеховская группирует подходы к пониманию «мягкого права» следующим образом:

- 1) «мягкое право» вообще *не является правом*;
- 2) о «мягком праве» говорят, когда имеют в виду *все правила поведения, которые исходят не от государства* (non-state based rules). В этом случае к мягкому праву относят и уставы юридических лиц, и *lex mercatoria*, и кодексы этики и т. д.;
- 3) «мягкое право» *является также правом, но с новым механизмом создания и применения*;
- 4) «мягкое право» *находится между правом и неправом*, т.е. между правовыми и неправовыми социальными нормами<sup>38</sup>. На наш взгляд, наиболее подходящим к современным правовым реалиям является последний

подход, т.к. «мягкое» право включает в себя множество социальных регуляторов разного характера — правового и неправового.

Однако несмотря на схожесть корпоративных норм с нормами «мягкого» права *отнести корпоративные нормы в сформированном нами выше смысле к «мягкому праву» никак нельзя*, т.к. даже если признать «мягкое право» правом, смысл использовать прилагательное «мягкий» — улетучивается. Разве можно признать корпоративную норму, «засиленную» судом, «мягкой», т.е. необязательной, носящей рекомендательный характер<sup>39</sup>, если это совершенно определено «*жесткая негосударственная норма*, включающая в себя три общепринятых аспекта: во-первых, обязательства, имеющие юридически обязательный характер; во-вторых, точность формулировок; в-третьих, делегирование полномочий по осуществлению, интерпретации и адаптации норм или обязательств?»<sup>40</sup> Вопрос дискуссионный. Бесспорно, в корпорациях могут присутствовать и другие корпоративные социальные регуляторы, которые можно отнести к «мягкому праву», но применять терминологию «мягкое право» ко всем корпоративным нормам повсеместно недопустимо.

Что касается *норм международных корпораций*, то здесь похожая ситуация: есть международные корпоративные нормы, носящие *рекомендательный характер* (например, корпоративные кодексы поведения), и есть международные корпоративные нормы, которые носят *обязательный характер* (например, это нормы Международного олимпийского комитета, подтвердившие в свете недавних событий всю свою «жесткость»). Тем самым в первом случае международные корпоративные нормы можно отнести к «мягкому праву», а во втором — к *международному корпоративному правотворчеству*, положение которого пока

<sup>35</sup> Демин А. В. «Мягкое право» в эпоху перемен. М., 2016. С. 52.

<sup>36</sup> См.: Демин А. В. Указ. соч. С. 52 ; Галгано Ф. Объявленная революция // Изв. вузов. Правоведение. 2013. № 3. С. 27.

<sup>37</sup> Чеховская С. А. «Мягкое» корпоративное право: постановка проблемы // Предпринимательское право. 2012. № 4. С. 8—12.

<sup>38</sup> См.: Чеховская С. А. Указ. соч. С. 8—12.

<sup>39</sup> С.: Демин А. В. Указ. соч. С. 79.

<sup>40</sup> С.: Демин А. В. Указ. соч. С. 78 ; Guzman A. T., Meyer T. L. International Soft Law // 2 J. Legal Analysis 171 (2010). P. 174.

еще не изучено в юридической науке и является предметом самостоятельного исследования.

Также следует обратить внимание на то, что в настоящее время в связи со сложностью и изменчивостью отношений в обществе нельзя многие вещи строго разделить на «белое» и «черное», а в нашем случае — «мягкое» и «не-мягкое» право. Так, Н. Л. Лютов применительно к международному трудовому праву отмечает следующее: из-за того, что реализация норм международного трудового права достигается в меньшей степени юридическими, а в большей степени политическими и информационными средствами, *разделение «жесткого» и «мягкого» права становится достаточно*

*нечетким*<sup>41</sup>. И с этим сто́ит согласиться, и не только применительно к международному трудовому праву. Корпоративные отношения настолько сложны и переплетены между собой, что во многих случаях трудно определить природу норм, их регулирующих.

Итак, исследовав современный подход к понятию и правовой природе корпоративных норм, можно констатировать, что многие вопросы данной проблематики остаются пока еще не раскрытыми, а в теории права начинается совершенно новая страница — исследование различных вариаций современных регуляторов общественных отношений, которая требует тесного сотрудничества теории и практики.

### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Алейник С. А. Корпоративные нормы: определение понятия // Вестник Российской правовой академии. — 2003. — № 3. — С. 16—20.
2. Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование. — М., 1985. — 152 с.
3. Белов В. А. Корпоративное право. Актуальные проблемы теории и практики. — М., 2014. — 678 с.
4. Вишнякова А. С. Корреляция мер административной ответственности с корпоративными санкциями в сфере электроэнергетики // Административное право и процесс. — 2011. — № 8. — С. 32—35.
5. Галгано Ф. Объявленная революция // Изв. вузов. Правоведение. — 2013. — № 3. — С. 11—33.
6. Демин А. В. «Мягкое право» в эпоху перемен. — М., 2016. — 240 с.
7. Участие трудовых коллективов в управлении производством / под ред. А. Д. Зайкина. — М., 1980. — 207 с.
8. Кашанина Т. В. Децентрализация в правовом регулировании (структурный анализ) : автореф. ... д-ра юрид. наук. — М., 1992. — 48 с.
9. Кашанина Т. В. Корпоративное право. — М., 2010. — 899 с.
10. Кирилловых А. А. Корпоративное право : курс лекций. — М., 2009. 1— 92 с.
11. Козлова Н. В. Правосубъектность юридического лица. — М., 2005. — 220 с.
12. Пахомова Н. Н. Цивилистическая теория корпоративных правоотношений. — Екатеринбург, 2004. — 336 с.
13. Кондратьев Р. И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 1979. — 34 с.
14. Кравченко Р. С. Корпоративное управление: обеспечение и защита права акционеров на информацию (российско-американский опыт). — М., 2002. — 112 с.
15. Лаптев В. В. Акционерное право. — М., 1991. — 254 с.
16. Левиант Ф. М. О юридической природе локальных норм права, регулирующих трудовые отношения на промышленных предприятиях // Правоведение. — 1970. — № 5. — С. 58—67.
17. Ленин В. И. Полн. собр. соч. — Т. 44.
18. Лушников А. М. Демократизм и локальное нормотворчество: теория и практика // Юридическая техника. — 2014. — № 8. — С. 63—70.
19. Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права. — М., 2013. — 328 с.
20. Носов С. И. Акционерное законодательство России: история, теоретический анализ, тенденции развития. — М., 2001. — С. 122.

<sup>41</sup> Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права. М., 2013. С. 28.

21. Путин В. В. Принять вызов и победить. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации // Российская газета. — 05.12.2014.
22. Таль Л. С. Трудовой договор. — Ярославль, 1918. — Ч. 2 : Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий.— 632 с.
23. Чеховская С. А. «Мягкое» корпоративное право: постановка проблемы // Предпринимательское право. — 2012. — № 4. — С. 8—12.
24. Шафиров В. М. Содержательность и формальность в праве // Вопросы правообразования. — 2015. — № 1. — С. 69—71.
25. Шиткина И. С. Локальное (правовое) нормотворчество в акционерном обществе // Налоги (газета). — 2006. — № 14, 15.
26. Guzman A.T., Meyer T.L. International Soft Law // 2 J. Legal Analysis. — 171. — 2010. — P. 174.
27. Shelton D. Normative Hierarchy in International Law // American Journal of International Law. — Vol. 100. — 2006. — No. 2. — P. 292.
28. Hoek M. Van. Laws as Communication. — Oxford; Oregon, 2002. — P. 54—55.

Материал поступил в редакцию 23 сентября 2016 г.

### **CORPORATE RULES: LEGAL NATURE, FEATURES, SANCTIONS AND INTERRELATION WITH LEGISLATIVE RULES**

**KOZYREVA Anna Borisovna**, PhD, Lecturer of the Department of the Theory of the State and Law at the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), expert of the Centre of the Modern Law Development  
kozyreva.91@list.ru  
125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9

**Review.** *The article describes an autonomous approach to the understanding of corporate standards that amounts to an attempt to deny the Soviet approach to understanding corporate (local) rules, when the State act as the only one rule-maker. The author proves the legal nature of corporate rules and identifies their main features, gives a theoretical characteristic of corporate sanctions and their types, and also compares corporate and legislative norms. On the basis of the study, the author concludes that the theory of law should review a lot of questions the answers to which will let us talk about a paradigm shift in the science of law.*

**Keywords:** *corporate norms, corporate sanctions, the legal nature of corporate rules, interrelation of corporate and legislative norms.*

### **REFERENCES (TRANSLITERATION)**

1. Alejnik S. A. Korporativnye normy: opredelenie ponjatija // Vestnik Rossijskoj pravovoj akademii. — 2003. — № 3. — S. 16—20.
2. Antonova L. I. Lokal'noe pravovoe regulirovanie. — L., 1985. — 152 s.
3. Belov V. A. Korporativnoe pravo. Aktual'nye problemy teorii i praktiki. — M., 2014. — 678 s.
4. Vishnjakova A. S. Korreljacija mer administrativnoj otvetstvennosti s korporativnymi sankcijami v sfere jelektrojenergetiki // Administrativnoe pravo i process. — 2011. — № 8. — S. 32—35.
5. Galgano F. Ob#javlennaja revoljucija // Izv. vuzov. Pravovedenie. — 2013. — № 3. — S. 11—33.
6. Demin A. V. «Mjagкое pravo» v jepohu peremen. — M., 2016. — 240 s.
7. Uchastie trudovyh kollektivov v upravlenii proizvodstvom / pod red. A. D. Zajkina. — M., 1980. — 207 s.
8. Kshanina T. V. Decentralizacija v pravovom regulirovanii (strukturnyj analiz) : avtofef. ... d-ra jurid. nauk. — M., 1992. — 48 s.
9. Kshanina T. V. Korporativnoe pravo. — M., 2010. — 899 s.
10. Kirillovyh A. A. Korporativnoe pravo : kurs lekcij. — M., 2009. 1— 92 s.
11. Kozlova N. V. Pravosub#ektnost' juridicheskogo lica. — M., 2005. — 220 s.

12. *Pahomova N. N.* Civilisticheskaja teorija korporativnyh pravootnoshenij. — Ekaterinburg, 2004. — 336 s.
13. *Kondrat'ev R. I.* Lokal'noe pravovoe regulirovanie trudovyh otnoshenij v SSSR : avtoref. dis. ... d-ra jurid. nauk. — M., 1979. — 34 s.
14. *Kravchenko R. S.* Korporativnoe upravlenie: obespechenie i zashhita prava akcionerov na informaciju (rossijsko-amerikanskij opyt). — M., 2002. — 112 s.
15. *Lapteva V. V.* Akcionernoe pravo. — M., 1991. — 254 s.
16. *Leviantskiy F. M.* O juridicheskoj prirode lokal'nyh norm prava, regulirujushhih trudovye otnosheniya na promyshlennyh predpriyatijah // *Pravovedenie*. — 1970. — № 5. — S. 58—67.
17. *Lenin V. I.* Poln. sobr. soch. — T. 44.
18. *Lushnikov A. M.* Demokratizm i lokal'noe normotvorchestvo: teorija i praktika // *Juridicheskaja tehnika*. — 2014. — № 8. — S. 63—70.
19. *Ljutov N. L.* Jefferektivnost' norm mezhdunarodnogo trudovogo prava. — M., 2013. — 328 s.
20. *Nosov S. I.* Akcionernoe zakonodatel'stvo Rossii: istorija, teoreticheskij analiz, tendencii razvitija. — M., 2001. — S. 122.
21. *Putin V. V.* Prinjat' vyzov i pobedit'. Poslanie Federal'nomu Sobraniju Rossijskoj Federacii // *Rossijskaja gazeta*. — 05.12.2014.
22. *Tal' L. S.* Trudovoj dogovor. — Jaroslavl', 1918. — Ch. 2 : Vnutrennij pravoporjadok hozjajstvennyh predpriyatij.— 632 s.
23. *Chehovskaja S. A.* «Mjagkoe» korporativnoe pravo: postanovka problemy // *Predprinimatel'skoe pravo*. — 2012. — № 4. — S. 8—12.
24. *Shafirov V. M.* Soderzhatel'nost' i formal'nost' v prave // *Voprosy pravovedeniya*. — 2015. — № 1. — S. 69—71.
25. *Shitkina I. S.* Lokal'noe (pravovoe) normotvorchestvo v akcionernom obshhestve // *Nalogi (gazeta)*. — 2006. — № 14, 15.