



О.Н. Вахитов

ОБЩИЕ И ОСОБЕННЫЕ ПРИЗНАКИ КОРПОРАТИВНЫХ НОРМ

Поскольку корпоративные нормы являются разновидностью норм социальных, постольку им присущи признаки, общие для всех социальных норм без исключения. Исходя из анализа основных признаков права и норм права можно выделить следующие общие признаки, которые присущи непосредственно корпоративным нормам:

1. Корпоративные нормы представляют собой систему правил, установленных корпорацией с учетом государственного дозволения (пределов) в области корпоративно-нормативного регулирования.

2. Корпоративные нормы обладают свойством общеобязательности, но только в пределах своей корпорации.

3. Корпоративные нормы обеспечиваются принудительной силой администрации корпорации в рамках дозволений, установленных государством в нормах права.

4. Содержание корпоративной нормы определяет все важнейшие стороны, параметры регулируемого им правоотношения.

5. Корпоративные нормы регулируют не отдельный случай или конкретное общественное отношение, а типичные ситуации или виды отношений, имеющие место в корпорации.

6. Корпоративные нормы рассчитаны на многократное повторение: урегулировав одну ситуацию, они начинают действовать вновь при аналогичных обстоятельствах.

7. Корпоративные нормы имеют общий (неперсонифицированный) характер, т.е. рассчитаны не на одного или нескольких человек, а сразу на многих лиц, поименно не указанных.

8. Корпоративные нормы обладают свойством формальной определенности, что означает факт закрепления их содержания письменным документом (корпоративным нормативным актом), принятым компетентным органом или должностным лицом корпорации.

9. Ясность корпоративной нормы достигается, так же как и у нормы права, простотой изложения текста, но с использованием специфических терминов, присущих корпорациям.

Существует и ряд признаков, отличающих корпоративные нормы от других социальных

норм, а также от близких им по сути централизованных правовых норм. На сегодняшний день многие авторы, изучавшие характеристики корпоративных норм, не пришли к единому мнению об этих признаках.

Так, по мнению Р.И. Кондратьева, корпоративная (локальная) норма, во-первых, синтезирует волю государства и организации, во-вторых, принимается на предприятии и действует в его пределах, в-третьих, конкретизирует общую норму применительно к специфике данного предприятия¹.

В.К. Самигуллин отмечает приблизительно те же признаки локальных норм: 1) исходят в конечном счете от государства; 2) гарантированы его принудительной силой; 3) действуют на территории конкретного предприятия; 4) не имеют поэтому той степени общности, которая свойственна нормам общегосударственным (централизованным)².

Достижения, накопленные учеными со времени опубликования работ указанных авторов, позволили Л.И. Антоновой сделать более углубленный анализ корпоративных норм, выделив следующие их признаки: 1) принимаются на предприятии и действуют в его пределах; 2) субъектом их принятия является администрация либо трудовой коллектив; 3) они имеют дополнительный характер по отношению к нормам общегосударственным; 4) своим предметом они имеют трудовые или организационно-управленческие отношения³.

Новый шаг вперед сделал С.И. Архипов, отметив, что территориальная сфера локальных норм не ограничена для их применения, важен признак осуществления функции организации, структурного подразделения или работников⁴.

Проанализируем отличительные признаки корпоративных норм более подробно. Одним из особенных признаков корпоративных норм является их направленность на **соблюдение**

¹ Кондратьев Р. И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. - Львов, 1973. - С. 40.

² Самигуллин В. К. Локальные нормы и их виды // Правоведение. - 1976. - № 2. - С. 39.

³ Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Л., 1985. - С. 79.

⁴ Архипов С.И. Понятие и юридическая природа локальных норм права // Правоведение. - 1987. - № 1. - С. 45.



собственных (частных) интересов субъектов корпоративных отношений. Посредством корпоративных норм регулируются отношения между членами организации, направленные на обеспечение функционирования этой организации. Установление корпоративных норм осуществляется для удовлетворения частных (внутренних) интересов организации. Корпоративные нормы являются одним из нормативных средств согласования противоречивых интересов людей и их объединений. Посредством такого согласования удовлетворяются общие интересы, выраженные как интересы организации.

Правовые и корпоративные нормы создаются на разных уровнях общественных отношений: первые есть результат государственного нормотворчества, вторые формируются в социальных структурах - организациях и служат упорядочению деятельности их членов. Соответственно и интересы, относящиеся к определенной деятельности организации, могут иметь как публичный, так и частный характер.

Деятельность государства в лице его органов направлена на достижение публичных интересов, в границах которых находится правовое регулирование социально-экономической деятельности субъектов общественных отношений, в том числе и организаций. Издавая правовую норму, законодатель всегда имеет в виду охрану определенных интересов, причем правовая охрана интересов частных лиц находится в сфере публичных интересов. В правовом государстве публичный и частный интерес подлежат защите, если они соответствуют цели, преследуемой правом. Таким образом, правовые нормы служат удовлетворению объективных частных интересов именно в тех пределах, в которых законодатель признал их общественно значимыми.

С другой стороны, корпоративные нормы принимаются и используются субъектами корпоративных отношений исключительно для реализации своих частных интересов. В связи с этим корпоративные нормы следует рассматривать как единственное средство, применяемое исключительно для удовлетворения частных интересов организации.

Из сказанного можно сделать вывод об уникальности корпоративных норм в среде социальных регуляторов в силу того, что они

используются для реализации лишь частных организационных, корпоративных интересов.

По субъекту корпоративные нормы отличаются от норм, издаваемых государством, тем, что они имеют точную количественную определенность. Они, так же как и нормы централизованные, не персонифицированы. Но если круг субъектов, по отношению к которым применяется общегосударственная норма права, не определен ни количественно, ни тем более качественно или персонально, то субъект корпоративной нормы всегда имеет точную количественную характеристику: коллектив наемных работников предприятия ограничивается штатным расписанием, акционерное общество - количеством акционеров и т.д. Качественные же характеристики коллективного образования могут меняться. Движение внутри коллектива опосредуется такими юридическими средствами, как прием на работу, увольнение, купля-продажа акций и др. Эта особенность приближает корпоративные нормы к договорным, где состав участников просматривается и по количеству, и поименно.

Таким образом, на специфичность корпоративных норм указывает также то обстоятельство, что перечень лиц, на которых они распространяются, имеет исчерпывающий характер и эти лица могут быть поименно определены из нормативных документов организации.

Сфера действия корпоративных норм территорией предприятия не определяется, и в этом нужно согласиться с С.И. Архиповым. Но и указанный им функциональный признак (осуществление организацией, структурной единицей, работником определенной функции) существа дела до конца не проясняет.

Сфера действия корпоративных норм ограничивается принадлежностью субъекта к коллективу или членством, возникающим по различным основаниям. Действие же централизованных норм или норм, издаваемых государственными органами, связано, прежде всего, с территорией, на которую распространяются прерогативы того или иного государственного органа.

Волевое содержание корпоративных норм весьма существенно отличается от волевого содержания централизованных норм. Содержание корпоративных норм составляет воля коллектива корпорации.



Рассматривая волевое содержание корпоративных норм, все авторы, обращавшиеся к исследованию данного вопроса, подчеркивали их вторичность по отношению к нормам общегосударственным. Такое мнение сложилось в силу того, что начиная с 20-х гг. XX века развитие права шло по пути жесткого регулирования всей производственной жизни из центра. Передача предприятиям полномочий государства по упорядочению каких-либо сторон их жизни прямо оговаривалась в специальных нормативных актах государственных органов, например в Положении о выплате вознаграждения по итогам за год. Кроме того, переданные полномочия, как правило, носили «урезанный» характер. Волевое начало коллективов в корпоративных нормах играло незначительную роль.

В настоящее время у коллективов корпораций имеются все предпосылки, чтобы наполнить свои правовые нормы собственным волевым содержанием. Основанием для этого является законодательное закрепление презумпции: «разрешено все, что не запрещено».

Способ формирования корпоративных норм делает их весьма отличными от норм, носящих централизованный характер. Если общегосударственные нормы все же основаны на «навязывании» воли извне, то корпоративные нормы строятся чаще всего по принципу согласования воли, выражают баланс интересов управляющих и акционеров, а также интересов отдельных работников. Корпоративные нормы характеризуются соединением в одном лице субъекта и объекта регулирования (если корпоративная норма принимается общим собранием) либо сближением субъектов, принимающих решение и исполняющих его (если корпоративная норма принимается советом предприятия, его правлением). Общеизвестно, что нормативные решения действуют должным образом лишь в случае принятия их теми, кто обязуется им повиноваться и кто участвовал в их разработке, т.е. членами коллектива корпорации. Участие каждого члена коллектива в нормотворчестве свидетельствует о повышении роли человеческого фактора, об увеличении меры свободы людей, о развитии демократических начал в обществе.

Санкции корпоративных норм могут носить самостоятельный характер. С этим,

правда, согласны не все ученые. Необходимо отметить, что в научной литературе вопрос охраны корпоративных норм от нарушений является предметом постоянных споров между сторонниками концепции правового содержания корпоративных норм и учеными, отстаивающими

относительную обособленность данного социального регулятора. Особенности разграничения корпоративных и правовых норм по данному критерию подчеркнул В.М. Сырых, который отметил, что если несоблюдение норм права влечет применение мер государственного принуждения, то охрана корпоративных норм от нарушения осуществляется исключительно самими организациями. Любые конфликты, которые могут возникать между общественным объединением, политической партией и их членами по поводу членства, работы в организации, применения взысканий, государство не только не рассматривает, но даже не принимает к рассмотрению. Все это должны решать сами объединения и их члены в соответствии с действующими корпоративными нормами¹.

При этом один из видных ученых - С.И. Архипов - указывает на отсутствие у корпоративных норм собственных санкций². Анализ корпоративных актов предприятий показывает, что в основном они воспроизводят либо детализируют санкции, установленные в нормативных актах, изданных государственными органами.

Однако же сейчас можно заметить, что процесс формирования корпорациями своих собственных санкций набирает силу, правда, он в основном идет в виде лишения благ или

¹ Сырых В.М. Теория государства и права. - М., 1998. - С. 88.

² Архипов С.И. Понятие и юридическая природа локальных норм // Правоведение. - 1987. - № 1. - С. 37.

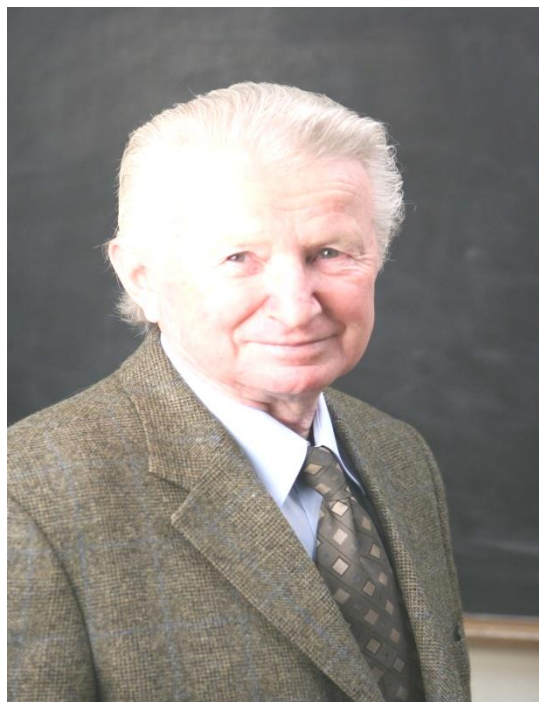


льгот, имеющих место или установленных на том или ином предприятии. Например, обеспечение работ в последнюю очередь, перевод на ближние (внутригородские) перевозки (водителя) и т.п.

Во всяком случае, при рассмотрении вопроса о санкциях корпоративных норм

Юбилей

нужно исходить из того, что государство обязано позаботиться о соблюдении прав человека и о социальной защищенности работников и при этом дать возможность администрации маневрировать рабочей силой.



***Заслуженному работнику высшей школы РФ,
профессору кафедры уголовного права и процесса,
кандидату юридических наук, Заслуженному работнику культуры Башкирской АССР
Пакутину Вильямину Дмитриевичу - 80 лет***

Вильям Дмитриевич Пакутин - известный в России и за ее пределами специалист в области уголовного права. Родился 12 марта 1930 г. в деревне Пакутино Кировской области. В 1948 г. поступил учиться в Московский юридический институт, где слушал лекции таких ведущих ученых в области уголовного права, как А. Н. Трайнин, Д. Н. Дурманов, В. Д. Меньшагин и другие. После окончания этого института с отличием в 1953 году был рекомендован в аспирантуру по кафедре уголовного права. В эти годы шло резкое сокращение в стране юридических институтов, что коснулось и Московского юридического института. В связи с передачей института в состав МГУ им. Ломоносова продолжил обучение в аспирантуре юридического факультета МГУ. В 1956 г. завершил учебу в аспирантуре с представлением к защите кандидатской

диссертации на тему «Ответственность по советскому уголовному праву за преступления в области охраны труда». Защита этой диссертации состоялась в МГУ в 1958 г. В августе 1956 г. Вильям Дмитриевич был направлен Минвузом СССР на работу в Уфимский филиал Всесоюзного юридического заочного института. Работал в должности преподавателя (1956-1958 гг.), старшего преподавателя (1958-1961), доцента (с 1963 г.). В 1958 г. назначен директором этого филиала (работал на общественных началах до 1963 г.). В 1963 г. после передачи филиала в состав Свердловского юридического института на правах факультета был избран его деканом и работал на этой должности до января 1972 г. В годы, когда Уфимский факультет входил в состав Свердловского юридического института, он тесно сотрудничал с ведущими учеными