

С. Соляр, співробітник Генеральної прокуратури України

Корпоративна нормотворчість інститутів громадянського суспільства

Процес формування та розвитку демократичної, правової держави в Україні передбачає її існування на основі розвинутого громадянського суспільства. Громадянське суспільство — одне із ключових понять сучасної юриспруденції, політології, філософії, соціології. Актуальність його теоретичних та практичних аспектів обумовлена рядом причин, головною з яких є підвищення ролі громадян та їх добровільних об'єднань в усіх сферах життєдіяльності людини: політичній, економічній, соціальній, духовній та ін.

На сьогодні Конституція України закріплює та гарантує право на об'єднання у різноманітні інститути громадянського суспільства — політичні партії, громадські організації, професійні спілки, релігійні організації тощо. Найбільш поширеним видом є громадські організації.

Разом з тим слід наголосити, що останніми роками активізувалося об'єднання громадян у різноманітні політичні партії, яких станом на грудень 2010 року на території України було зареєстровано понад 180. Крім того, звертає на себе увагу велика кількість професійних спілок та релігійних об'єднань. Так, на цей час Міністерством юстиції України зареєстровано понад 3200 громадських організацій, що мають міжнародний та всеукраїнський статус та понад 15000, що мають місцевий статус¹.

Одним із напрямів розвитку правової системи є демократизація правового регулювання. Насамперед це виявляється в тому, що держава наділяє громадські організації, об'єднання громадян правом здійснювати корпоративну нормотворчість, яка полягає у можливості розроблення та прийняття відповідних корпоративних актів та корпоративних норм.

Проблеми корпоративних актів та корпоративних норм є предметом наукового інтересу багатьох правознавців. Зокрема слід виділити комплексні дослідження російських вчених А. Алієва, Т. Кашаніної, В. Потапова, С. Ухіної та праці українських вчених — Н. Оніщенко, О. Тичкової, М. Томашевської та ін.

¹ Офіційний сайт Міністерства юстиції України. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/parties>

Проте сьогодні невирішеними залишаються питання, пов'язані з юридичною природою корпоративних норм, а саме, чи є корпоративні норми правовими нормами, чи це лише соціальні норми. Наступним спірним питанням є розмежування корпоративних норм та корпоративних актів від локальних, у зв'язку з чим виникає необхідність в уточненні термінології.

З позицій теорії держави і права корпоративні норми розглядаються як загальнообов'язкові правила поведінки, що приймаються організацією, поширюються на її членів, учасників, працівників, виражають їх узгоджену волю, регулюють внутрішні відносини та визначають правосуб'єктність організації¹.

М. О. Томашевська, досліджуючи проблеми корпоративних актів у системі джерел права України, виокремлює найбільш характерні ознаки корпоративних норм, серед яких: 1) дія поширюється на певне коло суб'єктів, що є членами організації; 2) корпоративні норми фіксуються у документах локальної сфери дії; 3) якісна (персональна) характеристика колективу може змінюватися, що наближає корпоративні норми до договірних, де склад учасників визначається поіменно, але, на відміну від останніх, корпоративні норми не персоніфіковані, у них відсутня вказівка на конкретного адресата; 4) за сферою дії корпоративні норми обмежуються не територією організації, а членством або належністю до цієї організації; 5) приймаються безпосередньо колективом шляхом узгодження волі його членів; 6) перевіряються з боку держави на відповідність чинному законодавству шляхом реєстрації; 7) належать до різних галузей права; 8) регулюють типові операції, види діяльності, вчинки, тобто є нормами, що повторюються у діях більшості або навіть усіх членів колективу².

Корпоративні норми варто розглядати як такі, що заповнюють прогалини в нормативній системі права і мають допоміжний характер. Предметом регулювання корпоративних норм мають бути виключно відносини усередині колективу (використання фінансів, встановлення умов праці, заохочення працівників, порядок застосування заходів відповідальності тощо)³.

¹ Томашевська М. О. Корпоративні акти в системі джерел права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / М. О. Томашевська. – К., 2005. – С. 10.

² Томашевська М. О. Корпоративні норми в системі джерел права України / М. О. Томашевська // Держава і право : зб. наук. пр. Юрид. і політ. науки. – К., 2002. – Вип. 18. – С. 47–50.

³ Див.: Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. – Х., 2006. – С. 403.

У правовій літературі висловлюються різноманітні погляди стосовно належності корпоративним нормам правових ознак. Так, одні науковці стверджують, що корпоративні норми не є правовими, оскільки мають іншу природу ніж право¹. Також висловлюється позиція, згідно з якою корпоративні норми, за своєю правовою природою відмінні від норм права, оскільки сфера їх дії є вужчою, і вони не мають загальнообов'язковості, притаманної нормам права; вони суттєво відрізняються від норм права за суб'єктами, спрямованістю, способом встановлення та набрання чинності, формами зовнішнього виразу². Разом з тим викликає певні сумніви позиція науковців стосовно того, що корпоративні норми не є правовими, оскільки їх дія є значно вужчою. У цьому випадку необхідно наголосити на тому, що сфера дії тієї чи іншої норми не може визначати її правовий або неправовий характер.

Однією з ознак правової норми є можливість її судового захисту. Водночас це питання врегульоване у чинному законодавстві неоднозначно. Так, абзац 5 ст. 248³ Цивільного процесуального кодексу УРСР від 18.07.1963 року передбачав, що судам не підвідомчі скарги на акти і дії об'єднань громадян, які відповідно до закону, статуту (положення) належать до їх внутрішньорганізаційної діяльності або їх виключної компетенції. Отже, на законодавчому рівні корпоративні норми та корпоративні акти визнавалися неправовими, що унеможливило їх захист у судовому порядку. На сьогодні така норма була скасована у Цивільному процесуальному кодексі України, проте положення абз. 5 ст. 248³ Цивільного процесуального кодексу було включено до ст. 17 Кодексу адміністративного судочинства України. Таке положення кодексу було визнано конституційним відповідно до рішення Конституційного Суду України від 23.05.2001 року № 6. Згідно із зазначеним рішенням у разі виникнення спору щодо порушення об'єднаннями громадян, їх посадовими і службовими особами прав і свобод громадянина останній має право звернутися за їх захистом до суду. Визначення належності питань до внутрішньоорганізаційної діяльності або виключної компетенції об'єднання громадян у кожному конкретному випадку вирішує суд у разі оскарження громадянином актів і дій таких об'єднань. Як впливає із рішення Конституційного

¹ Див.: Сырых В. М. Теория государства и права / В. М. Сырых. – М., 2004. – С. 27–31; Теория государства и права : учебник / под ред. В. М. Корельского, В. Д. Перевалова. – М., 1998. – С. 25.

² Томашевська М. О. Корпоративні норми в системі джерел права України / М. О. Томашевська // Держава і право : зб. наук. пр. Юрид. і політ. науки. – К., 2002. – Вип. 18. – С. 48.

Суду України, корпоративні акти та норми, що в них містяться, у деяких випадках підлягають судовому захисту, а в окремих — ні.

На думку О. Ф. Скаун, корпоративні норми все ж таки мають правовий характер і тісно пов'язані з нормами права, оскільки: 1) у нормах права передбачається можливість колективу корпорації регулювати свою поведінку самостійно; 2) у нормах права визначаються напрями корпоративного регулювання; 3) у нормах права вказуються межі корпоративного регулювання (наприклад, відповідно до Кодексу Законів про працю України додаткові пільги для працівників можуть установлюватися підприємствами лише за рахунок власних коштів); 4) від корпоративних норм, як і норм права, вимагається відповідність природі права, принципам права (загальним, галузевим, міжгалузевим); 5) норми права, в деяких випадках, визначають і процедуру прийняття корпоративних норм; 6) корпоративні норми не повинні суперечити нормам загальнодержавним; 7) корпоративні норми, хоч і опосередковано, але забезпечуються державним примусом¹.

О. Ю. Тичкова, досліджуючи проблеми локальних корпоративних актів у цивільно-правовому регулюванні, також доходить висновку, що корпоративні норми є правовими. На її думку, де б не містилися норми як певні правила поведінки, у разі їх порушення має застосовуватися певний порядок впливу на правопорушника та здійснюватися захист прав інших осіб. Такий захист має здійснюватися, як правило, судом².

Разом з тим у рішенні Конституційного Суду України від 13.12.2001 року № 18 сформульована правова позиція, відповідно до якої виключно законами визначаються «засади утворення і діяльності ... об'єднань громадян». Інші (що не є найбільш загальними) питання реалізації права на свободу об'єднання в громадянському суспільстві не підлягають державному регулюванню і мають вирішуватися на вільний розсуд його членів. Тобто Конституцією України та законами регулюються найбільш загальні питання функціонування і діяльності інститутів громадянського суспільства на кшталт громадських об'єднань, політичних партій, релігійних організацій тощо. Усі ж інші питання регулюються корпоративними нормами та відповідними актами, де вони містяться.

¹ Скаун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. – Х., 2006. – С. 403–404.

² Тичкова О. Ю. Локальні корпоративні норми у цивільно-правовому регулюванні : дис. ... канд. юрид. наук / О. Ю. Тичкова. – Х., 2009. – С. 43.

На цей час у сучасних організаціях приймається досить велика кількість корпоративних актів, предметом регулювання яких стають різноманітні сфери їх діяльності, що визначають як глобальні (виробничі, інвестиційні тощо) питання життєдіяльності корпорації, так і суто технічні, організаційні питання. Як зазначається у правовій літературі, усі ці документи, так або інакше, впливають на діяльність корпорації, проте не всі вони є правовими¹, прикладом чого можуть служити правила діловодства, основи документообігу, реєстрації вхідної та вихідної кореспонденції тощо. Усе це — правила здійснення секретарем своїх функціональних обов'язків, які не мають правового характеру.

Є. О. Харитонов, досліджуючи питання, пов'язані з місцем корпоративних норм у системі форм (джерел) права, доходить висновку, що корпоративні норми, за своєю сутністю, є нормами права. Крім того, вчений наголошує на тому, що корпоративні норми, предметом регулювання яких виступають цивілістичні аспекти корпоративних відносин, також є різновидом норм цивільного законодавства².

Корпоративні норми мають спільні риси з нормами права, серед яких можна виокремити такі: 1) корпоративні норми, як і правові, регулюють типові ситуації або відносини, тобто мають регулятивний характер; 2) корпоративні та правові норми характеризуються багатозначним їх використанням; 3) вони поширюють свою дію на заздалегідь не визначених осіб; 4) видаються у письмовій формі уповноваженим на те органом; 5) мають загальнообов'язковий та вольовий характер.

Аналіз вищевикладеного дозволяє вести мову про те, що за своєю природою корпоративні норми, що містяться у відповідних корпоративних актах, можуть мати правовий характер. Крім того, при утворенні корпоративної норми уповноважений орган має дотримуватися вимог законів та інших нормативно-правових актів, тобто корпоративні норми не можуть суперечити чинному законодавству. Утім звертає на себе увагу позиція Т. В. Кашаниної, яка наголошує на тому, що серед корпоративних норм, поряд із правовими, є норми технічні, етичні, естетичні, ділові звичаї тощо³. Тому не всі корпоративні норми мають правовий характер. До них

¹ Потапов В. А. Корпоративные нормативные акты как вид локальных актов : дис. ... канд. юрид. наук / В. А. Потапов. – М., 2006. – С. 119.

² Харитонов Є. О. Місце корпоративних норм у системі форм (джерел права) / Є. О. Харитонов // Корпоративне право в Україні : становлення та розвиток : зб. наук. пр. (за матеріалами міжрегіон. наук.-практ. конф., м. Івано-Франківськ, 26–27 верес. 2003 р.) – К., 2004. – С. 33, 35.

³ Кашанина Т. В. Корпоративное право : учебн. для вузов / Т. В. Кашанина. – М., 1999. – С. 218–219.

слід відносити більшу частину правил діловодства, основ документообігу, ділового етикету, естетичні та технічні норми тощо.

Поділяючи погляди Т. В. Кашаніної, слід наголосити на тому, що корпоративними є норми, які мають правовий характер, у тому випадку, якщо вони регулюють суспільні відносини усередині організації, так і неправові норми, а саме технічні, етичні, естетичні та інші норми. Тобто категорія «корпоративні норми» є збірним поняттям, яке може складатися з декількох елементів.

Наступним спірним питанням є відмежування корпоративних норм від локальних. Термін «локальний» походить від латинського слова *locus*, *localis*, що в перекладі означає «місце», «місцевий». У правовій літературі існують різноманітні підходи до визначення юридичної природи та сутності локальних норм. Так наприклад, Ф. М. Левіант вважав, що локальна норма — це правило загальнообов'язкової поведінки, санкціоноване державою, прийняте в погоджувально-договірному порядку трудовим колективом з метою встановлення та захисту прав, закріплення обов'язків членів даного колективу. Необхідно наголосити на тому, що Ф. М. Левіант під правилом загальнообов'язкової поведінки розуміє необмежене коло осіб на конкретному підприємстві, на яких поширюється дія локальних норм. Головне, щоб вони були учасниками тих суспільних відносин, які регулюються локальними нормами¹.

Майже так само визначає локальну норму Р. І. Кондратьєв, який наголошує на тому, що локальна норма має загальнообов'язковий характер, санкціонована державою, прийнята в установленому порядку безпосередньо на підприємстві, діє в його межах, що конкретизує загальну норму та, в деяких випадках, усуває прогалини у трудовому законодавстві². Дане визначення відображає найбільш важливі ознаки локальних норм, проте в ньому не йдеться про суб'єктів, до повноважень яких належить прийняття локальних норм.

Російський вчений А. М. Алієв локальну норму визначає як підзаконне правило поведінки, яке діє на підприємстві, що приймається органами управління та спрямоване на регулювання внутрішньо організаційних відносин³.

¹ Левіант Ф. М. О природе локальных норм права, регулирующих трудовые отношения на промышленных предприятиях / Ф.М. Левіант // Правоведение. – 1970. – № 5. – С. 66.

² Кондратьєв Р. И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР : автореф. ... д-ра юрид. наук / Р. И. Кондратьєв. – М., 1979. – С. 12.

³ Алієв А. М. Теоретические проблемы локального правового регулирования в современном Российском праве : дис. ... канд. юрид. наук / А.М. Алієв. – Ростов н/Д, 2001. – С. 16.

Найбільш повно поняття локальної норми розкривається Ухіною С. В., яка визначає локальну норму як правило поведінки, що приймається в конкретній організації колективом або його представницьким органом, відповідно до повноважень, що регулює внутрішню організаційні відносини в межах цієї організації та не повинна суперечити діючому законодавству¹.

На сьогодні вітчизняні правознавці під локальними нормами та актами розуміють норми (акти), що приймаються керівниками підприємств, установ, організацій у межах наданих їм повноважень з метою регулювання службової і трудової діяльності (наприклад, накази керівників підприємств, статuti, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про порядок накладення дисциплінарних стягнень). Такі норми (акти) є локальними, оскільки діють у межах конкретного підприємства, установи, організації².

Проте аналіз перерахованих вище підходів до визначення локальної норми дозволяє дійти висновку, що більша частина науковців не вбачає чіткої різниці між локальними та корпоративними нормами та актами. У більшості випадків ці поняття ототожнюються, у зв'язку з чим не вирішеним залишається питання стосовно того, чи є певні відмінності між локальними і корпоративними нормами та актами.

Відповідь на вказане питання можна простежити у працях російського вченого М. О. Маргуліса, який наголошує на тому, що основною відмінністю локального акта від корпоративного є те, що перший із них приймається на виконання нормативного правового акта, в якому міститься вказівка на необхідність (можливість) прийняття такого акта (наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку, накази керівника підприємства, посадові інструкції тощо). Разом з тим норми, що містяться у корпоративному акті, регулюють специфічні відносини на підприємстві, відносини, можливість регулювання яких правовими нормами не передбачено в нормативних актах³.

У своєму дисертаційному дослідженні, присвяченому дослідженню проблем корпоративних актів, М. О. Томашевська наголошує на неможливості ототожнення локальної та корпоративної норми тому,

¹ Ухина С. В. Локальное нормотворчество (вопросы теории и практики) : дис. ... канд. юрид. наук. / С. В. Ухина. – К., 2005. – С. 42.

² Загальна теорія держави і права : підручник / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Абраменко [та ін.]. – Х., 2009. – С. 287.

³ Маргулис М. А. Основные направления нормотворческой деятельности в области спорта / М. А. Маргулис // Юрид. мысль. – 2005. – № 4. – С. 25.

що вони належать до різних правових доктрин. Авторка зазначає, що поняття локальної норми є атрибутом адміністративно-командного типу господарювання, тому застосування цього терміна для означення норм сучасних корпорацій не завжди буде правильним. Водночас корпоративна норма — це результат нормотворчості ринкових підприємницьких утворень, громадських організацій, тому називати «корпоративними» норми радянських підприємств, установ чи організацій також недоречно¹. Дійсно, у радянській правовій літературі локальні норми розглядалися як норми, що діють на підприємствах, в установах, організаціях державної власності за умови відсутності розвинутого громадянського суспільства. Разом з тим на сьогодні в Україні визнається самоврядність, Конституцією України гарантується приватна власність, а також право вільного об'єднання громадян у політичні партії, громадські об'єднання тощо, на підставі чого держава наділяє всі об'єднання громадян правом корпоративного нормотворення.

О. Ю. Тичкова пропонує розрізняти локальні та корпоративні норми по суті, бо локальні — це ті, що діють в обмеженому колі осіб, а корпоративні — ті, що регулюють корпоративні відносини (причому на різних рівнях — на загальному і локальному)².

Проведений нами аналіз дозволяє вести мову про те, що сьогодні певною групою науковців вже здійснюються спроби, спрямовані на встановлення відмінностей між корпоративними та локальними нормами і актами. Разом з тим пропонуємо називати корпоративні та локальні акти залежно від суб'єктів їх розробки та прийняття. Так, вважаємо за доцільне корпоративні акти та норми, що містяться в них, відносити до актів, які приймаються різноманітними інститутами громадянського суспільства, дія яких поширюється на членів об'єднання. Локальні ж акти, на наш погляд, доцільно відносити до актів, що приймаються та розробляються органами місцевого самоврядування як одним з інститутів громадянського суспільства, які наділені повноваженнями нормотворення, оскільки дія актів органів місцевого самоврядування поширюється на відповідну територію і, таким чином, мають місцевий (локальний) характер.

¹ Томашевська М. О. Корпоративні акти в системі джерел права України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / М. О. Томашевська. – К., 2005. – С. 81.

² Тичкова О. Ю. Локальні корпоративні норми у цивільно-правовому регулюванні : дис. ... канд. юрид. наук / О. Ю. Тичкова. – Х., 2009. – С. 52.