

УДК 346.57

ІСАКОВ М.Г., ПАРКУЛАБ В.Г.

ТЕНДЕНЦІЇ І ПЕРСПЕКТИВИ СТАНОВЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ НОРМОТВОРЧОСТІ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

У роботі проаналізовано основні теоретичні підходи до корпоративного регулювання суспільних відносин, яке є міжнародним правовим явищем та існує в усіх правових системах розвинутих країн. Особливу увагу приділено аналізу зарубіжного досвіду, який свідчить, що у більшості правових систем спостерігається подібність корпоративних норм правовим за ознакою формальності та обов'язковості. У сучасних умовах в більшості країн світу важливу роль відіграють недержавні інституції, які створюють корпоративну культуру, опрацьовують стандарти діяльності своїх членів, активно застосовують корпоративні акти та реалізують корпоративні санкції.

Ключові слова: *нормотворчість, корпоративні акти, приватне право, корпоративні норми, корпоративне регулювання.*

В работе проанализированы основные теоретические подходы к корпоративному регулированию общественных отношений, которое является международным правовым явлением и существует во всех правовых системах развитых стран. Особое внимание уделено анализу зарубежного опыта, который свидетельствует, что в большинстве правовых систем наблюдается сходство корпоративных норм с правовыми по признаку формальности и обязательности. В современных условиях в большинстве стран мира важную роль играют негосударственные институты, которые создают корпоративную культуру, прорабатывают стандарты деятельности своих членов, активно применяют корпоративные акты и реализуют корпоративные санкции.

Ключевые слова: *нормотворчество, корпоративные акты, частное право, корпоративные нормы, корпоративное регулирование.*

The paper analyzes the main theoretical approaches to corporate regulation of public relations, which is an international legal phenomenon and exists in all legal systems of developed countries. Particular attention is paid to the analysis of foreign experience, which indicates that in most legal systems there is a similarity of corporate norms with legal ones on the basis of formality and obligatory nature. In modern conditions, non-state institutions play an important role in most countries of the world, create corporate culture, work out the standards of their members' activities, actively apply corporate acts and implement corporate sanctions.

Key words: *rule-making, corporate acts, private law, corporate norms, corporate regulation.*

Вступ. У сучасних умовах трансформації української правової системи спостерігається поширення приватноправових засобів правової регламентації діяльності юридичних осіб із корпоративним устроєм, що зумовлює переміщення акцентів на локальне регулювання відповідних відносин та підвищення ролі корпоративних актів у системі джерел права.

Значення корпоративних актів зумовлюється широким застосуванням їх судами під час розгляду спорів, пов'язаних із трудовими відносинами, спорів про виконання договорів та визнання їх недійсними, спорів, пов'язаних із прийняттям та виконанням управлінських рішень, які мають обов'язкову силу для суб'єктів внутрішніх відносин певної організації, тому відіграють важливу роль у правореалізації.

© ІСАКОВ М.Г. – доктор юридичних наук, адвокат, президент (Юридична фірма «Глобус»)

© ПАРКУЛАБ В.Г. – кандидат юридичних наук, адвокат, керуючий партнер (Юридична фірма «Глобус»)

Окремо необхідно зазначити важливу роль корпоративних актів у захисті прав і свобод людини як засобу корпоративного впливу на членів організації, які порушили права фізичних або юридичних осіб. Корпоративні акти є феноменом, правова природа якого ще однозначно не визначена і до кінця не досліджена у теоретичному аспекті, тому актуалізація місця і ролі корпоративних актів у правовій системі, їх застосування у широкому колі правовідносин зумовлюють необхідність дослідження цього явища, надання йому нового змістовного наповнення.

Теоретична база дослідження ґрунтується на фундаментальних працях таких вчених, як М. Томашевська, О. Тичкова, В. Журавський, О. Зайчук, О. Копиленко, Н. Оніщенко, О. Скакун та інші правознавці, які досліджували природу, сутність та значення корпоративних норм у системі джерел права.

Постановка завдання. Метою статті є короткий огляд теоретичних положень, що сформувалися в науковій літературі щодо поняття і ознак корпоративних актів, а також аналіз досвіду прийняття та застосування корпоративних актів у зарубіжних країнах, які мають розвинене корпоративне законодавство та сформовані моделі корпоративного регулювання.

Результати дослідження. У науковій літературі сформувалися різні підходи до визначення корпоративної норми, поряд вживаються два поняття «локальна норма» і «корпоративна норма». На думку Т. Кашаніної, доцільно використовувати поняття «корпоративна норма», тому що термін «локальна («місцева») норма» є неточним і приховує небезпеку їх ототожнення з нормами, що приймаються органами місцевого самоврядування [3, с. 11]. Українські науковці, досліджуючи цей правовий феномен, визначають корпоративну норму як правило поведінки, що створюється і діє у межах організованої спільноти осіб, поширюється на її членів і спрямована на забезпечення організації і функціонування відповідної спільноти [10, с. 48].

Корпоративні норми – це різновид соціальних норм, сфера регламентації яких охоплює діяльність, спрямовану на досягнення мети відповідного об'єднання громадян. Як зазначає О.Ф. Скакун, корпоративні норми мають правовий характер, оскільки: 1) у нормах права передбачається можливість членів корпорації самостійно регулювати свою поведінку; 2) у нормах права визначаються напрями і межі корпоративного регулювання; 3) від корпоративних норм, як і від норм права, вимагається відповідність природі права і принципам права; 4) норми права у деяких випадках визначають процедуру прийняття корпоративних норм; 5) корпоративні норми опосередковано забезпечуються державним примусом [7, с. 403].

Корпоративні норми, безперечно, мають правовий характер, проте характеризуються окремими особливостями, зокрема, заповнюють прогалини у нормативній системі та мають субсидіарний характер. Зміст таких норм значно вужчий за зміст правових норм, адже корпоративні норми покликані регулювати відносини виключно в середині колективу.

Корпоративний акт посідає самостійне місце серед інших джерел права, поряд із нормативно-правовим актом, звичаєм та судовою практикою та має власні істотні ознаки. О.М. Томашевська визначає корпоративний акт як документ встановленої форми, виданий від імені юридичної особи її компетентним органом згідно з встановленою процедурою, з метою регулювання відносин, що складаються в процесі діяльності цієї юридичної особи, містить обов'язкові для виконання правила та встановлює, змінює чи припиняє правовідносини [9, с. 120].

Варто зазначити, що корпоративні акти характеризуються узгодженістю, взаємодією, диференціацією складових елементів, що функціонують у межах однієї організації, і відповідають певним вимогам корпоративної нормотворчості: 1) обмеження обсягу імперативного регулювання; 2) легітимність системи локальної нормотворчості; 3) функціональна (за сферою правового регулювання) повнота і узгодженість; 4) конструктивна операційність, тобто оснащеність локального механізму системою адекватних процедур, регламентів [3, с. 15].

Корпоративні акти спрямовані на уточнення та конкретизацію законів, прогнозування механізмів їх реалізації, встановлення інших моделей регулювання порівняно з передбаченими в законі, можливість обрання однієї з альтернативних моделей поведінки, заповнення прогалин у законодавстві, вирішення на локальному рівні проблеми регулювання корпоративних відносин різними галузями законодавства. Останнє стосується, наприклад, притягнення до відповідальності посадових осіб виконавчих органів товариства для запобігання складнощів через відмінності в цьому питанні між цивільним і трудовим законодавством (ч. 4 ст. 92 ЦК про солідарну відповідальність) [8, с. 155]. На основі цієї характерної ознаки у корпоративних актах втілюється воля держави і воля відповідного товариства.

Санкціонуючи корпоративні акти, держава в особі законодавця вказує на можливість певних дій, однак корпоративна нормотворчість є об'єктивним загальноправовим явищем та її

існування не залежить від фактичного дозволення. Корпоративні регулятори існують поряд із правовими як рівнозначні складові системи соціального регулювання, кожен з яких має свої особливості. Шляхом законодавчого регулювання можуть впорядковуватись форми корпоративної нормотворчості та встановлюватись певні вимоги до її процедур, напрямів, видів [1, с. 16].

Корпоративні акти, схвалення чи погодження яких органом державної влади не є обов'язковим, фактично не санкціонуються державою і, тому виникає логічне запитання щодо юридичної сили актів реєстрації окремих корпоративних актів державними органами. Безумовно, ця процедура є невід'ємною складовою частиною корпоративної правотворчості, яка безпосередньо пов'язана з набранням актом юридичної сили, однак реєстрація не є санкціонуванням корпоративного акту, це лише форма встановлення його відповідності нормам чинного законодавства, тобто форма легітимації [9, с. 139].

Інтегративні процеси у правовій сфері відіграють позитивну роль, адже використання здобутків зарубіжної практики є корисним для України, оскільки допомагає уникнути помилок і скористатися практично апробованими зразками, які вже здійснили ефективний вплив на суспільне регулювання. Тому нині вироблені єдині підходи регламентації корпоративних відносин, які застосовуються для гармонізації корпоративних інтересів.

Найпоширенішими корпоративними актами у міжнародній практиці є статuti, меморандуми, регламенти компаній, товариств та інших організацій, які є їх установчими документами, форма та зміст яких встановлені у законодавстві та визначають правосуб'єктність певної організації. Аналіз зарубіжної практики регулювання корпоративних відносин дає змогу виділити такі основні тенденції розвитку корпоративної нормотворчості:

1) наявність типових форм корпоративних актів, що пропонуються законодавцем у спеціальних нормативних документах, якими користуються організації для розробки внутрішніх корпоративних актів;

2) стрімке зростання кількості внутрішніх норм, які регулюють поведінку учасників певної організації і містяться у спеціальних документах – кодексах, положеннях, регламентах.

Раніше суб'єкти корпоративної нормотворчості визначали низку положень у установчих документах на власний розсуд завдяки диспозитивності їх правового регулювання. На сьогодні ці питання врегульовані імперативним методом, що виключає можливість встановлення організаціями будь-яких інших правил, відмінних від законодавчих. Так, законом, а не статутом визначається у Німеччині обсяг повноважень органів управління та контролю акціонерних товариств, порядок їх функціонування та форми винагороди для посадових осіб [9, с. 176]. Варто зазначити, що ці прогресивні правові приписи полегшують проходження реєстраційних процедур для особи, яка бажає розпочати підприємницьку або громадську діяльність, оскільки чітко вказані положення, які мають бути закріплені в установчих документах.

У світовій правовій практиці установчі документи розрізняються за своєю правовою природою та юридичною силою, при цьому у різних правових системах сформувалися різні позиції щодо цих питань.

Нині у Великій Британії сформувалися три правових доктрини щодо визначення природи установчих документів компанії: 1) модель юридичних привілеїв; 2) модель вільного договору; 3) модель справедливих принципів. Пошуки компромісного варіанту регулювання корпоративних відносин призвели до появи моделі справедливих принципів, яка, уникаючи жорстких обмежень чи заборон, водночас зобов'язує учасників правовідносин діяти добросовісно, розумно, лояльно, справедливо, уникати конфлікту між службовими та особистісними інтересами. Тобто учасники компанії в межах внутрішніх відносин фактично діють не як вільні підприємці, а як особи, пов'язані певним спільним інтересом, що дає підстави розглядати їх відносини як довірчі. Всі три доктрини є актуальними на сьогодні для Великої Британії і використовуються у визначенні змісту та форми корпоративних актів [9, с. 180].

Основу державного впливу на сферу корпоративних відносин становить диспозитивний метод правового регулювання. Наприклад, у Німеччині статут окремої організації може регулювати відносини інакше, ніж це закріплено у конкретних статтях Цивільного кодексу. Така можливість допускається лише в прямо передбачених законом випадках. Норми законодавства, що регулюють внутрішні відносини, вирізняються значною гнучкістю, що дає змогу учасникам організації встановлювати порядок їх взаємодії у корпоративних актах відповідно до потреб та мети їх співпраці.

Корпоративні акти у різних правових системах мають неоднаковий ступінь обов'язковості. Зокрема, у Німеччині статут є обов'язковим для усіх учасників організації (членів чи акціонерів) як тих, які брали участь у його створенні та затвердженні, так і для тих, які не брали

участі у зазначених процедурах і набули членства пізніше, а також для всіх осіб, які взаємодіють з організацією – контрагентів, кредиторів тощо. Це є свідченням нормативно-правової природи статуту як джерела права у романо-германській правовій системі.

У Великій Британії ситуація є дещо іншою. У Законі про компанії 1985 р. встановлено, що меморандум і внутрішній регламент після реєстрації є обов'язковими для компанії та її членів такою ж мірою, якби вони були підписані особисто кожним її членом. Водночас члени компанії не пов'язані змінами, які вносяться до установчих документів після їх вступу, якщо ці зміни збільшують їх майнові зобов'язання перед компанією. Таким чином, умови контрактів, договорів та інших угод мають переважне значення порівняно з нормами внутрішнього регламенту та корпоративними нормами компанії взагалі. Суперечності між положеннями контракту та нормами внутрішнього регламенту тлумачаться на користь контракту [9, с. 180].

Зарубіжний досвід демонструє, що для створення та діяльності будь-якої організації необхідною умовою є прийняття внутрішніх (корпоративних) документів, які дають змогу органам державної влади перевіряти формальну легітимність такого суб'єкта, впорядковують відносини між особами, що виступили учасниками цієї організації. Той факт, що корпоративними актами регулюються майнові права та обов'язки учасників, а також правове становище організації як незалежного суб'єкта певної сфери підприємництва, спричинив існування в окремих країнах загального права контрактної доктрини установчих документів. Романо-германська правова система не вважає договір, який укладається між засновниками з метою спільної діяльності товариства, установчим документом, натомість за статутом організації визнається нормативно-правовий характер цього договору [9, с. 185].

Особлива увага у міжнародному корпоративному регулюванні надається санкціям, що передбачені корпоративними актами. Саме повноваження організації застосовувати санкції за порушення корпоративних норм робить її дієвим засобом регуляції. У різних країнах повноваження організації щодо застосування санкцій є різними за обсягом. Так, у статутах німецьких союзів, що діють у формі картелі, містяться умови накладення фінансових санкцій у вигляді штрафів на членів картелі, які порушили умови статуту. Найбільш поширеними у корпоративних правовідносинах є санкції, пов'язані із застосуванням громадського впливу. Такі санкції мають публічний характер, тобто порушник карається шляхом поширення інформації про його недобросовісність, неправомірність його поведінки чи його антисоціальний характер [9, с. 14].

Чимало зарубіжних дослідників вказують, що посадові особи організацій швидше реагуватимуть на загрозу їх репутації, спричинену публічним осудом, аніж на економічні чи правові санкції. У літературі застосування публічного осуду як у корпоративному контексті, так і в загальноправовому розглядається як один із видів покарання за порушення кримінального чи цивільного законодавства. З огляду на це, правозастосування здійснюється завжди через суд [2, с. 309].

Аналіз зарубіжної практики дає змогу зробити висновок, що найбільш суворою санкцією за порушення корпоративних норм є припинення членства в організації і автоматичне позбавлення особи переваг, які їй надає відповідний статус. Авторитет та обов'язковість корпоративних норм найбільшою мірою забезпечуються, коли право особи здійснювати окремих вид діяльності чи мати певний соціальний або професійний статус безпосередньо залежить від участі у спеціальній організації. Тоді виключення з організації означає не лише формальне припинення членства, а й позбавлення права бути учасником певного виду соціальних відносин. Особливість взаємодії корпоративної норми з нормою права у такому разі полягає в тому, що саме правова норма встановлює обов'язковість участі в організації як підставу для здійснення певної діяльності [2, с. 310].

У демократично розвинутих країнах дедалі більшого впливу набуває корпоративна нормотворчість різних об'єднань, асоціацій, транснаціональних корпорацій. Форма та зміст цих актів зазнають певної законодавчої регламентації, здебільшого вони приймаються виключно з ініціативи та на розсуд суб'єктів приватного права. Основним призначенням цих актів є впорядкування діяльності окремого суб'єкта та загальна координація діяльності у певній сфері суспільних відносин [9, с. 189].

У країнах як загального, так і континентального права функціонують різноманітні об'єднання, що мають на меті некомерційні цілі. Наприклад, у Німеччині діють некомерційні союзи, метою діяльності яких є так звані ідеальні цілі: політичні, наукові, соціальні, благодійні. Різноманітні асоціації підприємців як некомерційні союзи визначають напрями економічної політики відповідних галузей господарства. Регулювання діяльності некомерційних союзів має найбільший рівень диспозитивності, вони можуть відображати у своїх внутрішніх документах особливості застосування правових засобів.

Необхідно зазначити, що в умовах глобалізації економіки почали формувати власну між-національну культуру транснаціональні компанії та міжнародні професійні об'єднання. Стратегію і цілі вони визначають не національними нормами, а корпоративними приписами. Іноді навіть спостерігаються випадки, коли корпоративні норми суперечать національній культурі ділового чи загальноприйнятого спілкування. І під час розв'язання таких конфліктів перевага віддається, як правило, національним нормам.

У країнах Західної Європи правила, які містяться в актах, що видаються приватними організаціями, набувають юридичного значення шляхом визнання їх правовими звичаями. У сучасному праві європейських країн помітною є тенденція до встановлення у деяких галузях однакової юридичної сили звичаю та закону, завдяки чому великі компанії досягають вигідної їм правової регламентації шляхом прийняття корпоративних актів і типових форм договорів, які в процесі їх систематичного застосування стають загальновизнаними та обов'язковими для виконання. Юридична сила корпоративних актів визнається також судовою практикою. Таким чином, компанії можуть впроваджувати найбільш сприятливі для себе способи регулювання без перегляду норм чинного законодавства. Останні просто припиняють діяти у відповідній галузі, без фактичного їх скасування [5, с. 30–31].

По-різному у світовій практиці визначається обсяг правовідносин, які в межах певної правової системи можуть регулюватися корпоративними засобами. Значною мірою це залежить від положень законодавства. У країнах загального права – Велика Британія та США – внаслідок певної кількості правових прогалин організації вільні приймати власні правила з досить широкого кола питань. Такий стан речей зумовлений передусім специфікою прецедентного права і розвинутою ринковою економікою, яка має власні механізми контролю. Завдяки законодавчим приписам організації та її члени мають досить гнучкі рамки поведінки, основним пріоритетом яких є забезпечення свободи діяльності.

У країнах континентального права, зокрема у Німеччині та Франції, позиція держави є дещо відмінною. Організації обмежені низкою фактичних заборон – окремі питання, які стосуються відносин всередині організації та організації з третіми особами, регулюються в імперативному порядку законодавством. Країни з перехідною економікою, наприклад Росія, займають специфічну позицію впливу на корпоративні відносини. Регламентації піддаються переважно внутрішні процедури, а не матеріальні умови. Держава встановлює низку процесуальних гарантій, які забезпечують прийняття корпоративних норм із дотриманням прав її членів та законодавства [9, с. 191–192].

Світові тенденції застосування корпоративних актів відрізняються від вітчизняних. Якщо в Україні останнім часом корпоративні акти приймаються з дедалі ширшого кола питань, то практика сучасних зарубіжних країн свідчить, що державне втручання стає більш активним у сфері виробничих відносин, які традиційно регулювалися нормами приватного права. На сьогодні в економічно розвинених країнах неухильно відбувається збільшення масиву публічно-правових норм шляхом зменшення кількості норм корпоративних [3, с. 119–139].

У напрямі удосконалення корпоративної нормативності працює і Європейський Союз. Його органи у своїй діяльності зобов'язані керуватися принципом субсидіарності. Зближення національного корпоративного права до виключної компетенції ЄС не належить, тому не потрапляє під дію принципу субсидіарності. Практичне значення він має для корпоративного права у разі вирішення питання про інтенсивність гармонізації. Наприклад, принципом субсидіарності обґрунтовується у низці директив і постанов перевага рамкового регулювання перед детальним, а також намагання уникнути вирішення конфліктів національних законів шляхом гармонізації права [9, с. 194].

Таким чином, корпоративні норми є інтернаціональним правовим явищем, яке існує майже в усіх правових системах. Досвід корпоративного регулювання країн із розвинутою ринковою економікою може стати надзвичайно корисним для України для вироблення власних стабільних і ефективних моделей корпоративної нормативності.

Висновки. Розвиток і застосування корпоративних норм набули свого поширення після проголошення України правовою державою, адже запорукою досягнення цієї мети є побудова громадянського суспільства, яке є сферою автономної активності індивіда. Основою такого суспільства має стати вільна і свідомо людина з можливістю встановлювати для себе певні правила діяльності – корпоративні норми.

Основною тенденцією сучасного розвитку правових систем є їх зближення на засадах загальнолюдських цінностей, насамперед, верховенства права, гарантованості прав людини,

рівності, справедливості, гуманізму. Тому врахування зарубіжного досвіду корпоративної нормотворчості, а також включення до джерел права України корпоративних норм, які успішно застосовуються в системі джерел інших країн, набуває ознак позитивної практики.

Отже, функціонування в суспільстві великої кількості недержавних інститутів, які створюються з метою задоволення різноманітних суспільних потреб, впливає на формування на корпоративному рівні відповідних актів, які з часом набувають правового характеру, незалежно від їх санкціонування державою.

Список використаних джерел:

1. Антонова Л.И. Вопросы теории локального правового регулирования: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Ленинград, 1988. 21 с.
2. Звонков С.Є. Корпоративні акти: природа, сутність та значення. Часопис Київського університету права України. 2014. № 3. С. 307–310.
3. Кашанина Т.В. Корпоративное право. 5-е изд., перераб. и доп. М., 2010. 899 с.
4. Круглова Н.Ю. Хозяйственное право. М., 2001. 912 с.
5. Кулагин М.И. Предпринимательство и право: опыт Запада. М., 1992. 144 с.
6. Полковников Г.В. Английское право о компаниях: Закон и практика. М., 2000. 240 с.
7. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс): підручник. Х., 2006. 403 с.
8. Тичкова О.Ю. Локальні корпоративні акти. Проблеми законності / ред. В.Я. Тація та ін. Вип. 74. 2005. С. 153–159.
9. Томашевська М.О. Корпоративні акти в системі джерел права України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. К., 2005. 220 с.
10. Томашевська М. О. Корпоративні норми в системі джерел права України. Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2002. Вип. 18. С. 47–50.