

**Петровська О.К.**

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

## КОРПОРАТИВНІ НОРМИ В РЕГУЛЮВАННІ ДІЯЛЬНОСТІ ІНСТИТУТІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

*У статті констатується, що однією з основоположних засад, яка лежить в основі обґрунтування корпоративної нормотворчості, є ідея автономії. Вона включає в себе право соціальної групи, асоціації, об'єднання на створення власних правил поведінки. Право окреслює межі, які захищають автономію, можливість саморегулювання від небажаних вторгень з боку інших. Обговорення проблем автономії завжди має звертатися до питання так званої колективної автономії і особливо там, де має бути окреслена лінія між «публічною» і «приватною» сферами, щоб більш точно визначити той простір, в якому індивіди або організації, або інші групи, об'єднання тощо мають володіти автономією, і ті сфери, в яких вони підлягають зовнішньому контролю.*

*Автор підкреслює, що корпоративна нормотворчість має відображати принцип «колективної» автономії як певний механізм реалізації автономії індивідуальної (індивід, будучи членом певного колективу, групи, здобуває більшу вагу у вирішенні значимих для цієї групи питань і тим самим відстоює свій автономний простір). Водночас є важливі відмінності між індивідуальним і колективним саморегулюванням (в останньому разі особливого значення набуває процес вироблення рішення відповідним об'єднанням чи іншим колективним суб'єктом), і для права важливо їх чітко розуміти для встановлення більш адекватних моделей регулювання відповідних сфер суспільного життя.*

*Особлива увага приділяється інститутам громадянського суспільства як суб'єктам корпоративної нормотворчості. Зроблено висновок, що вони виправдано претендують на найбільш широкий простір автономії порівняно з іншими організаціями, які можуть функціонувати в суспільстві. Громадянське суспільство, яке виступає особливою автономною суспільною сферою, відокремленою від держави, економіки та сім'ї, є важливою гарантією забезпечення індивідуальної автономії.*

**Ключові слова:** нормотворчість, корпоративна нормотворчість, громадянське суспільство, автономія, колективна автономія.

**Постановка проблеми.** Нині юридичною наукою і практикою визнається важлива роль недержавного регулювання у створенні та функціонуванні внутрішньо узгодженої правової системи. Корпорації та інші недержавні об'єднання, які здобули на певному етапі державно-правового розвитку сферу автономного регулювання, в межах якої вони є вільними від державного втручання, самостійно визначають напрями своєї діяльності, виробляють норми своєї поведінки. Такі норми отримують формальне закріплення у корпоративних актах, кількість і різноплановість яких є дуже широкими, оскільки кожне недержавне утворення у процесі своєї щоденної діяльності створює, змінює і припиняє дію тих чи інших корпоративних норм. Це дає змогу говорити про те, що з'явилась особлива діяльність зі створення корпоративних актів – корпоративна нормотворчість, наукове дослідження якої створить передумови для підвищення ефективності цього виду діяльності. Крім

того, виокремлення цього виду нормотворчої діяльності свідчить про зміну парадигми в сучасній юридичній науковій думці, яка довгий час єдиним суб'єктом нормотворчої діяльності розглядала носіїв публічної влади.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Якщо проблеми формування та функціонування законів та інших актів, які видають органи публічної влади, стають предметом уваги як зарубіжної, так і вітчизняної науки, то до питання юридичної природи корпоративних актів у своїх дослідженнях вчені звертаються значно рідше. Окремі його аспекти висвітлювалися у працях Є. Гетьмана, Г. Дутки, Є. Євграфової, М. Козюбри, А. Колодія, І. Лукашука, О. Лук'янової, Л. Луць, Л. Наливайко, І. Овчаренка, Н. Оніщенко, А. Онупрієнко, М. Орзиха, О. Перерерія, О. Петришина, Н. Пархоменко, І. Погрібного, С. Погребняка, С. Полєніної, П. Рабіновича, М. Сільченка, Ю. Тодики, Р. Топольського, Б. Топорніна, О. Скакун, М. Цвіка,

О. Ющика та ін. Слід також назвати комплексні дослідження таких вчених, як А. Алієв, Т. Кашаніна, В. Потапов, С. Ухіна, О. Тичкова, М. Томашевська та ін.

Водночас невирішеними залишаються питання, пов'язані з юридичною природою корпоративних норм, а саме: чи є корпоративні норми правовими нормами, чи це самостійний різновид соціальних норм, чи мають вони юридичну силу; яким є співвідношення між корпоративними нормами (та актами, в яких вони закріплені) і локальними нормами тощо. Досі в науці відсутні дослідження, які давали б відповіді на такі важливі питання: хто може виступати суб'єктом корпоративної нормотворчості; який порядок надання відповідних повноважень всередині організації; яким є предмет корпоративної нормотворчості; якою має бути процедура розробки, прийняття і введення в дію корпоративних актів; яким є механізм забезпечення їх дії тощо.

Наведене вище свідчить про необхідність постановки завдання щодо характеристики корпоративної нормотворчості інститутів громадянського суспільства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Різниця структур громадянського суспільства і держави зумовлює різні способи правового регулювання приватних і публічних відносин. У громадянському суспільстві діє принцип «дозволено все, що не заборонено», втручання держави в його сферу суворо обмежене, закон може встановлювати правила тільки на майбутній час, він не має зворотної сили.

У публічній сфері діє принцип «все, що не дозволено, заборонено», тому статус органів державної влади та посадових осіб, їх компетенція детально врегульовані законом. У публічному праві закон може мати зворотну силу, якщо держава в чомусь покращує правове становище осіб; закон обов'язково мусить мати зворотну силу, якщо ним пом'якшується покарання за будь-яке правопорушення або усувається протиправність цього діяння.

Один із напрямів розвитку правової системи – наділення державою громадських організацій, об'єднань громадян правом здійснювати корпоративну нормотворчість, що полягає у можливості розроблення та прийняття відповідних корпоративних актів та корпоративних норм. Вітчизняними вченими відзначається посилення корпоративної саморегуляції як тенденції у розвитку правової системи України [1, с. 16].

Корпоративні норми в юридичній літературі традиційно розглядаються в контексті кор-

поративного права, тобто права господарських товариств. Проте, на наш погляд, корпоративними (відносинами співробітництва, участі або членства) можуть бути названі суспільні відносини приватних осіб, які мають у своїй основі об'єднання осіб, спрямовані на досягнення спільної мети. А отже, говорячи про такі утворення, ми не мусимо мати на увазі тільки комерційні товариства або об'єднання як особливу організаційно-правову форму некомерційної організації. Ми використовуємо термін «об'єднання» в загальнолексичному його значенні, тобто для позначення сукупності осіб, які об'єднали свої зусилля з певною метою. При цьому корпоративними такі відносини будуть незалежно від того, надає держава такому об'єднанню статус самостійного суб'єкта права (тобто чи формалізує його) або ні.

Так само немає підстав ставити правовий статус у залежність від того, чи є це об'єднання довготривалого (безстрокового) чи короткочасного (термінового) існування, або від того, чи є таке об'єднання більш-менш чисельним, чи переслідує воно ті чи інші соціально значущі, суспільно корисні і т. п. цілі. Навіть об'єднання членів однієї або декількох сімей (дворів, сіл і т.д.) для спільної обробки земельної ділянки, згуртування колективу вчених для проведення єдиного дослідження і написання однієї монографії, освіта групи громадян для спільного поширення і сповідання релігії, пропаганди політичних переконань і т.д. є таким об'єднанням людей, а правила, що вони виробляють для себе, є корпоративними нормами. Більше того, трапляється, що корпоративна форма (оболонка об'єднання) використовується для оформлення незаконних суспільних відносин (наприклад, відносин з організації та діяльності злочинного угруповання). Загальна мета – основа корпоративних відносин; яка це мета – питання, що не впливає на кваліфікацію відносин, які складаються в ході її досягнення.

Отже, під корпоративними нормами ми розуміємо ті правила поведінки, які встановлюються в межах певного об'єднання учасників суспільних відносин і є обов'язковими для членів такого об'єднання. Корпоративні норми – це система формально визначених, спеціально встановлюваних компетентними органами об'єднань учасників суспільних відносин і обов'язкових для їхніх членів правил поведінки, що виражають колективну волю членів зазначених організацій і виступають регуляторами внутрішньоорганізаційних та деяких зовнішніх (на основі функцій, переданих органами держави) відносин, дотримання

яких забезпечується внутрішнім переконанням і охоронними заходами суспільного, а в окремих випадках – державного впливу.

Нині невирішеними також залишаються питання, пов'язані з юридичною природою корпоративних норм, а саме:

1) чи є корпоративні норми правовими нормами, чи це самостійний різновид норм соціальних і юридичної сили вони не мають;

2) яким є співвідношення між корпоративними нормами (та актами, в яких вони закріплені) і локальними нормами.

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 правособ'єктність організації [2, с. 10].

М.О. Томашевська, досліджуючи проблеми корпоративних актів у системі джерел права України, виокремлює найбільш характерні ознаки корпоративних норм, серед яких нижченаведені: їх дія поширюється на певне коло суб'єктів, які є членами організації; корпоративні норми фіксуються в документах локальної сфери дії; якісна (персональна) характеристика колективу може змінюватись, що наближає їх до договірних, де склад учасників визначається поіменно, але, на відміну від останніх, корпоративні норми не персоналізовані, у них бракує вказівки на конкретного адресата; за сферою дії досліджувані норми обмежуються не територією організації, а членством або належністю до останньої; корпоративні норми приймаються безпосередньо колективом шляхом узгодження волі його членів; перевіряються з боку держави на відповідність чинному законодавству шляхом реєстрації; належать до різних галузей права; регулюють типові операції, види діяльності, вчинки, тобто є нормами, що повторюються у діях більшості або навіть усіх членів колективу [3, с. 49].

Корпоративні норми не 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 та ін.) [4, с. 403]. Однак зводити роль корпоративних норм тільки до дії у разі мовчання законодавця не можна. Окремі сфери суспільних відносин мають бути

захищені з боку держави, проте сам варіант поведінки мають встановити самі учасники таких відносин. Відповідно, йдеться не про прогалину у правовому регулюванні, а про невтручання держави до сфери саморегулювання з боку інститутів громадянського суспільства.

На думку О.Ф. Скакун, 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 здебільшого визначають і процедуру прийняття корпоративних норм; 6) корпоративні норми не мають суперечити нормам загальнодержавним; 7) корпоративні норми, хоч і опосередковано, але забезпечуються державним примусом [4, с. 403].

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, судом [5, с. 43].

Разом із тим у рішенні Конституційного Суду України від 13 грудня 2001 р. № 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.

Є.О. Харитонов, з'ясовуючи місце корпоративних норм у системі форм (джерел) права, дійшов

висновку, що вони 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 законодавства [6, с. 34].

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 багаторазовим їх використанням; 3) вони поширюють свою дію на не визначених заздалегідь осіб; 4) видаються у письмовій формі уповноваженим на те органом; 5) мають загальнообов'язковий та вольовий характер.

Аналіз вищевикладеного дає змогу вести мову про те, що за своєю природою корпоративні норми, що містяться у відповідних корпоративних актах, можуть мати правовий характер. Крім того, у разі утворення корпоративної норми уповноважений орган має дотримуватися вимог законів та інших нормативно-правових актів, тобто корпоративні норми не можуть суперечити чинному законодавству. Звертає на себе увагу позиція Т.В. Кашаніної, яка наголошує на тому, що серед корпоративних норм поряд із правовими є норми технічні, етичні, естетичні, ділові звичаї тощо. Тому не всі корпоративні норми мають правовий характер. До них слід відносити більшу частину правил діловодства, основ документообігу, ділового етикету, естетичні та технічні норми тощо.

Таким чином, корпоративні норми мають відповідати основоположним принципам справедливості, свободи, рівності, гуманізму, всій системі принципів права. Проте вони можуть виходити за межі правового регулювання, регулюючи відносини, що не мають правового характеру і базуються виключно на позаюридичних механізмах їх забезпечення.

Законодавство встановлює межі корпоративного регулювання. Наприклад, умови оплати праці працівників, передбачені трудовим законодавством, не можуть бути погіршені корпоративними нормами. Видані державою норми в низці випадків визначають процедуру прийняття корпоративних норм. Крім того, останні за своїм змістом не мають суперечити нормам, закріпленим у системі національного законодавства як такого, що має більшу юридичну силу (за умови, що правотворчі органи не вийшли за межі своїх повноважень і не втрутились у сферу виключної компетенції об'єднання).

Отже, можна вести мову про поділ корпоративних норм на ті, що мають правовий характер, і корпоративні норми, які регулюють позаправові відносини, відносини, що не охоплюються сферою правового регулювання. Право в останньому випадку може лише встановити межу, у разі перетинання якої воно втрутиться до регулювання суспільних відносин. Як правило, така межа пов'язана із необхідністю захисту прав, свобод і законних інтересів людини. Отже, доки цю межу не перетнули – відносини знаходяться поза правовим регулюванням. Яскравий приклад – правила, що встановлюються в інтернет-середовищі. Щодо відповідних відносин діють лише базові найбільш загальні вимоги про заборону порушення права на повагу честі і гідності, заборону розпалювання расової, національної ворожнечі тощо. Поза такими загальними правовими вимогами особи, що входять до відповідного інтернет-середовища, можуть відчувати повну свободу у встановленні відповідних правил поведінки, виконання яких буде забезпечуватись не можливістю судового захисту, а виключно внутрішньокорпоративними засобами впливу, аж до виключення зі спільноти. При цьому визнати таке виключення чи застосування інших санкцій у відносинах, що не потрапили до сфери правового регулювання, незаконними особа не зможе.

**Висновки.** За своїм змістом корпоративні норми є правилами, в яких закріплюється порядок формування, побудови, управління і функціонування організації, права, обов'язки, відповідальність за взаємини між її членами, а також відносини самої організації з іншими організаціями і державними органами. Таким чином, корпоративні норми, з одного боку, виражають інтереси громадян, які є членами організації, а з іншого – забезпечують життєдіяльність та ефективність функціонування організації як єдиного суб'єкта права. Корпоративні норми за змістом не мають суперечити чинному законодавству, праву загалом. Адже корпорації, об'єднання, підприємства, установи та інші організації, які діють на основі установчих документів, статутів та положень, входять в єдиний правовий простір держави. На діяльність членів цих організацій поширюються вимоги дотримання законності та правопорядку, передбачені чинним законодавством [7, с. 85].

Ідеал сучасної корпоративістської сутності взаємодії державних і приватних інтересів визначається насамперед тим, що вироблення і прийняття рішень, що влаштовують обидві



сторони, здійснюються в ході взаємного узгодження. Діяльність інститутів громадянського суспільства на основі норм корпоративного права – одна з ознак громадянського суспіль-

ства, при цьому ці норми належать практично до всіх сфер суспільного життя, розробляються органами управління інститутів та адресуються їх членам [8, с. 12].

#### Список літератури:

1. Тополевський Р.Б. Системні зв'язки юридичних джерел права : автореф. дис... канд. юрид. наук. Нац. ун-т внутр. справ. Харків : Б. в., 2004. 19 с.
2. Томашевська М.О. Корпоративні акти в системі джерел права України : дис. ... канд. юрид. наук. Київ : Б. в., 2005. 210 с.
3. Томашевська М.О. Корпоративні норми в системі джерел права України. *Держава і право* : зб. наук. пр. *Юрид. і політ. науки*. Київ, 2002. Вип. 18. С. 47–50.
4. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків : Консум, 2008. 656 с.
5. Тичкова О.Ю. Локальні корпоративні норми у цивільно-правовому регулюванні : дис. ... канд. юрид. наук. Харків : Б. в., 2009. 192 с.
6. Харитонов Є.О. Місце корпоративних норм у системі форм (джерел права). *Корпоративне право в Україні : становлення та розвиток* : зб. наук. пр. (за матеріалами міжрегіон. наук.-практ. конф., м. Івано-Франківськ, 26–27 верес. 2003 р.). Київ : Б. в., 2004. С. 33–35.
7. Лисюк І.І. Соціальні норми у державно організованому суспільстві. *Держава і право*. Випуск 53. 2011. С. 84–91.
8. Соляр С.П. Правове регулювання статусу та діяльності інститутів громадянського суспільства (теоретико-правове дослідження) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. 20 с.

#### Petrovska O.K. CORPORATE RULES IN THE REGULATION OF THE CIVIL SOCIETY'S INSTITUTIONS ACTIVITIES

*The article states that one of the foundations underlying the rationale behind corporate rulemaking is the idea of autonomy. It includes the right of a social group or association to create their own rules of conduct. The right defines the limits that protect autonomy, the possibility of self-regulation against unwanted invasions by others. Discussion of autonomy issues should always address the issue of so-called collective autonomy, and especially where the line between the “public” and “private” spheres must be drawn to more clearly identify the space in which individuals, organizations, or other groups, associations, etc., should have autonomy and areas where they are subject to external control.*

*The author emphasizes that corporate rulemaking should reflect the principle of “collective” autonomy as a certain mechanism for exercising the autonomy of an individual and thus asserts its autonomous space. At the same time, there are important differences between individual and collective self-regulation (in the latter case, the decision-making process of the respective association or other collective entity is of particular importance), and for the right it is important to understand them clearly in order to establish more adequate models of regulation of the relevant spheres of public life.*

*Particular attention is given to civil society institutions as subjects of corporate rulemaking. It is concluded that they justifiably claim the broadest space of autonomy compared to other organizations that may function in society. Civil society, which acts as a distinct autonomous public sphere, separated from the state, economy and family, is an important guarantee of individual autonomy.*

**Key words:** rulemaking, corporate rulemaking, civil society, autonomy, collective autonomy.