

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

(наименование)

40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Гражданско-правовая

(направленность (профиль)/специализация)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

на тему Корпоративные акты в предпринимательском праве: понятие и виды.

Обучающийся

А.А. Кандалин

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

А.В. Кирсанова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

## Аннотация

Дипломная работа на тему: Корпоративные акты в предпринимательском праве: понятие и виды. Содержит 68 страниц текста, 64 используемых источника.

Объект исследования ООО фирма “Нектар”

Актуальность исследования. На территории страны на современном этапе развития действуют сотни тысяч всевозможных корпораций. В связи с их массовостью и спецификой законодателем корпорациям предоставлена возможность самостоятельно регулировать собственную деятельность, применяя в таких целях внутриорганизационные акты.

Целью дипломной работы является выявление характерных особенностей корпоративных актов в предпринимательском праве

- дать понятие корпоративных актов и выделить цели их применения;
- выявить характерные особенности применения корпоративных актов;
- проанализировать классификации корпоративных актов;
- охарактеризовать управленческие и организационные акты;
- рассмотреть корпоративные кодексы;
- определить особенности положений об органах управления организацией;

Теоретическое исследование проводилось методом анализа литературы и нормативных источников.

В первой главе рассматривается общая характеристика корпоративных актов в предпринимательском праве. Во второй главе рассматриваются виды корпоративных актов. В третьей главе анализируются актуальные проблемы корпоративных актов в предпринимательском праве.

## Содержание

Введение .....	4
1 Общая характеристика корпоративных актов в предпринимательском праве .....	6
1.1 Понятия и цели корпоративных актов .....	6
1.2 Особенности применения корпоративных актов.....	12
1.3. Классификация корпоративных актов .....	18
2 Виды корпоративных актов .....	22
2.1 Управленческие и организационные акты.....	23
2.2 Корпоративные кодексы .....	29
2.3 Положения об органах управления организации .....	35
3 Актуальные проблемы корпоративных актов в предпринимательском праве .....	41
3.1 Проблемы нормативного регулирования корпоративных актов .....	41
3.2 Проблемы применения корпоративных актов .....	46
Заключение .....	56
Список используемой литературы и используемых источников .....	62

## Введение

Актуальность исследования. На территории страны на современном этапе развития действуют сотни тысяч всевозможных корпораций. В связи с их массовостью и спецификой законодателем корпорациям предоставлена возможность самостоятельно регулировать собственную деятельность, применяя в таких целях внутриорганизационные акты. Таким образом корпорации устанавливают правила самостоятельно, но в соответствии с законами, иными государственными актами, что и повлекло выделение корпоративных актов как таковых.

Количество корпоративных актов существенным образом превышает всю совокупность федерального и регионального законодательства. Более того, их количество имеет склонность к активному увеличению. Корпоративные акты отличаются специфической правовой природой, обладая особой спецификой юридической силы, сферой действия, претендуя на самостоятельное место в системе источников права. И такая их роль также имеет тенденции к усилениям. Собственно, расширяются не только границы корпоративного регулирования, углубляется и его содержание, происходит совершенствование организационно-правовых форм корпоративного регулирования. Параллельно, в этих условиях существует неопределенность с понятием корпоративных актов, а особенно с их классификацией. Широкие перспективы корпоративного регулирования делают актуальным исследование понятия и видов корпоративных актов в предпринимательском праве.

Объект исследования – общественные отношения в сфере применения корпоративных актов.

Предмет исследования – нормы права, положения литературы и иных источников о понятии и видах корпоративных актов.

Цель исследования – выявить характерные особенности корпоративных актов в предпринимательском праве.

Достижение поставленной цели исследования может быть обеспечено посредством решения таких задач, как:

- дать понятие корпоративных актов и выделить цели их применения;
- выявить характерные особенности применения корпоративных актов;
- проанализировать классификации корпоративных актов;
- охарактеризовать управленческие и организационные акты;
- рассмотреть корпоративные кодексы;
- определить особенности положений об органах управления организацией;
- определить актуальные проблемы нормативного регулирования корпоративных актов;
- проанализировать проблемы применения корпоративных актов.

Научная новизна исследования состоит в попытке дать определение корпоративных актов и провести их классификацию. Эти категории в настоящее время всесторонне еще не исследованы не только в теоретическом, но и в правовом, как следствие, правоприменительном смысле.

Теоретическая значимость исследования определена проведением комплексного систематизированного анализа понятия и видов корпоративных актов. Отдельные теоретические подходы к корпоративным актам были переосмыслены в контексте действующего законодательства.

Практическая значимость исследования. Результаты исследования могут применяться в дальнейшем для углубленной научной разработки проблематики вопроса и совершенствования законодательства.

# **1 Общая характеристика корпоративных актов в предпринимательском праве**

## **1.1 Понятия и цели корпоративных актов**

Осмысление любой категории находится в непосредственной зависимости от выработки ее понятия. В условиях активного развития корпоративных отношений, обусловленных, в том числе изменением законодательства, одним из актуальных является вопрос выработки понятия корпоративного акта, так как ни на законодательном уровне, ни в доктрине эта проблема не получила разрешения.

Пониманию место и роли, перспектив применения корпоративных актов, во многом способствует не только выработка понятия, но также обращение к целям таковых. Таким образом, отправным аспектом в осмыслении корпоративного акта является обращение к его понятию и целям. В связи с этим, соответствующая задача ставится в пределах настоящего параграфа.

Модернизация гражданского законодательства вывела статус корпоративных отношений на новый уровень, параллельно предопределив выделение новых векторов развития. В условиях многогранности корпоративных отношений, характерности для них и общих, и специальных черт, проблема определения понятия и целей корпоративных актов и до этих изменений не была полностью разрешена. Обращение именно к понятию и целям корпоративных актов необходимо, так как они являются не просто инструментом, но и фактически показателем степени развитости корпоративных отношений.

В литературе возможно встретить ряд подходов к понятию корпоративных актов. При отсутствии четкого законодательного подхода к указанному вопросу, многообразие в литературе не отличается единством,

характеризуясь дискуссией. Поэтому, как представляется, поиск понятия корпоративного акта имеет более глубокие корни, чем простое обращение к различным авторским позициям.

На виды корпоративных актов и, соответственно, их применение на практике, прямое влияние оказывает понятие «корпорация» и его содержание. Подобный вывод делается на той основе, что именно понятие «корпорация» устанавливает и субъективные, и объективные пределы действия корпоративных актов, что не может не сказываться на понятии последних.

Слово «корпорация» известно еще со времен римского частного права, где оно обозначало частные союзы [36, с. 40]. Причем, уже на отмеченном этапе исторического развития юристами были выделены концептуальные признаки корпорации:

- это частные лица;
- в юридическом смысле корпорация не прекращалась, когда менялся ее субъектный состав;
- имущество корпорации обособлено от ее членов;
- корпорации имеют право вступать в отношения с иными лицами через физических лиц, если последние уполномочены на то в установленном порядке.

По мнению И.В. Тиболта, корпорация – это юридическое лицо или их объединение, которые имеют разный организационно-правовой статус, отличающееся оперативно-хозяйственной независимостью и осуществляющее согласованные, скоординированные экономические отношения для того, чтобы производить продукцию и заниматься иной хозяйственной деятельностью [62, с. 7].

И.В. Герасимович сформулировал понятие корпорации, в большей степени соотносимое с современной доктриной и действующим законодательством. Так, ученый утверждает, что корпорация представляет собой юридическое лицо (их объединение), образованное на основе идеи

коллегиального управления, объединения лиц и капиталов с целью получения прибыли в ходе выполнения социально-полезной деятельности [25, с. 44].

Обращаясь к правовой модели которая сложилась в стране, возможно обнаружить существование двух самостоятельных подходов к понятию корпорации. В первую очередь, корпорация является организацией, учредители (участники) которой имеют право участия (членства) в таковой; эти учредители (участники) выполняют функцию формирования высшего органа. К организация такого типа относятся все коммерческие юридические лица и некоторые некоммерческие.

Включая новое понятие корпорации в законодательство, вероятно, законодатель предпринял попытку выстроить полностью новый подход к корпоративному юридическому типу. В связи с этим, не только корпорация, но и ряд связанных с ней категорий получили определение: корпоративное управление, поведение, ответственность, контроль и др.

Во-вторых, согласно положений ст. 65.1 ГК РФ, корпоративное юридическое лицо или корпорация – это такое юридическое лицо, в котором учредители (участники) имеют право участия в нем (членства) и они отвечают за формирование высшего органа, действуя на основе предписываемых законодательством положений [2].

В соотношении двух приведенных подходов усматривается возможность констатировать, что к пониманию корпорации есть и узкий подход, и широкий. В первом случае корпорация – это организация, которая характеризуется признаками корпорации в широком смысле слова, а также характерными чертами, определяющими ее особенности, достаточные для того, чтобы выделять корпорацию из многообразия юридических лиц, которые основаны на членстве. Во втором случае корпорацией является каждое юридическое лицо, если в нем есть отношения членства (участия).

Опять-таки в соотношении приводимых понятий, возможно использовать их для выделения наиболее полного перечня признаков, характеризующих корпорацию:

- физические и (или) юридические лица вступают в союз, являясь участниками (членами) его;
- самостоятельная воля, которая отличается от воли отдельных участников (членов);
- наличие у участников корпорации прав, обязанностей в отношении и корпорации, и друг друга;
- характерность специфических отношений, которые возникают между участниками корпорации (корпоративных отношений);
- конкретная цель деятельности;
- специфическая внутренняя структура.

Представленный выше подход к корпорации, есть основания полагать, оказывает прямое влияние на понимание корпоративного акта. Но, очевидно, что для выработки понятия корпоративного акта недостаточно иметь однозначное представление только о том, что собой представляет корпорация как таковая.

Как можно понять на основе ранее сказанного, действующее законодательство не содержит легальной дефиниции понятия «корпоративные акты». Тем не менее, отдельного внимания требует то обстоятельство, что в ГК РФ законодателем было сформировано понятие корпоративного договора, где под таким понимается договор на осуществление прав участников организации, некое условное акционерное соглашение.

А.Б. Козырева утверждает, что корпоративный акт представляет собой акт, содержащий в себе нормы разных отраслей права с целью регулирования внутренних отношений в корпоративной организации [38, с. 55]. Развивая свою позицию, автор также отмечает, что подобные акты могут

регламентировать корпоративную процедуру, стандарты, полномочия, статус органов корпорации, уполномоченных лиц. Общественные нормы при этом могут быть урегулированы разными нормами, но при расценивая корпоративный акт как корпоративную норму, имеется возможность сказать, что с нормативной точки зрения они регулируют отношения внутри организационно-правовой формы, независимо от того, коммерческая ли это корпорация или некоммерческая [1].

Еще одним важным аспектом, который следует учитывать исходя из поставленной в параграфе задачи, является тот факт, что в науке возможно встретить тенденции смешения локальных правовых актов и корпоративных или же их полное отождествление. К примеру, Т.В. Кашанина исходит из позиции, что даже при указании на то, что сфера действия корпоративных актов не определена территорией предприятия, в любом случае, данная сфера обусловлена принадлежностью объекта к коллективу, членством, возникшим по определенным основаниям [36, с. 123].

Ряд исследователей утверждает, что корпоративные нормы являются разновидностью локальных норм, трансформировавшихся по наименованию под влиянием историко-правового контекста [38, с. 60]. При сказанном, тем не менее, термин «корпоративный» раскрывает происхождение акта, когда понятие «локальный» раскрывает место последнего в системе источников права.

Среди других позиций встречается подход, что корпоративный и локальный акт являются терминами разного рода, соответственно, имеющими самостоятельное значение. В рамках схожей позиции А.Б. Козырева утверждает, что корпоративный акт представляет собой вид нормативных правовых актов, правовая природа которых определяется положенными в их основу нормами права, применяемыми органами управления и посредством такого механизма данные нормы подлежат распространению на всех участников корпорации [38, с. 169].

Учитывая приведенные ранее положения о корпорации, имеется возможность отметить, что корпоративные акты вполне могут выполнять и функцию по преодолению пробелов в праве. Но это возможно под определенными условиями. Корпоративное регулирование способно намного более быстрым образом устранять пробелы в праве, по сравнению с законодательством. Каждая корпоративная организация преследует свои цели, имеет свои человеческие ресурсы. Более того, корпорации бывают и коммерческими, и не коммерческими. Поэтому неурегулированность тех или иных корпоративных отношений законодателем – есть объективная предпосылка для урегулированности таковых при помощи корпоративных актов.

Оценивая в совокупности приведенные ранее положения, как представляется, важным для предложения понятия корпоративного акта является выделение его признаков. Во-первых, корпоративный акт, если говорить о сложном комплексном подходе, сочетает в себе и правотворческий, и правореализационный аспекты его подготовки [15]. Во-вторых, корпоративный акт обычно принимает юридическое лицо, только основанное на членстве. В-третьих, корпоративный акт характеризуется большей степенью оперативности принятия, в сравнении с законодательными актами. В-четвертых, корпоративный акт действует по отношению ко всем участникам корпорации, безотносительно их нахождения на территории корпорации, как и безотносительно членства в ней.

При возможности обратиться к другим понятиям и характеристикам корпоративного акта, проанализированные положения усматриваются как достаточные для того, чтобы указать на универсальное понятия корпоративного акта, а также ту преследуемую ими цель. Как итог, корпоративный акт представляет собой вид корпоративного акта, по содержанию состоящий из правовых норм, принимаемых органами управления, что позволяет распространять их на всех участников данной организации. Основная цель корпоративного акта – упорядочивание

социальных и технических норм в корпоративной организации, их уравнивание. Дополнительной целью может быть восполнение пробелов в праве, что возможно, впрочем, при определенных обстоятельствах. Но в условиях дальнейшего развития корпоративных отношений, безусловно, и понятие, и цели корпоративных актов вполне могут быть и должны быть подвержены изменениям.

## **1.2 Особенности применения корпоративных актов**

Применение корпоративных актов на практике является длящимся процессом, имеющим сложную структуру. При этом их применение проблематично представить в отрыве от субъекта и объекта применения, начала и окончания применения, стадий применения [28, с. 159]. Безотносительно того, в какой именно корпоративной организации применяется корпоративный акт, все перечисленные элементы также должны реализовываться, находясь в устойчивой.

Чтобы быть успешно или в принципе примененным, корпоративный акт должен определяться определенным объектом корпоративного регулирования. Таковым, в частности, являются корпоративные отношения, упорядочиваемые, собственно, корпоративным актом, который устанавливает корпоративные нормы [63, с. 118]. Качественные и количественные показатели в ходе применения корпоративного акта могут быть подвержены изменениям.

Поведение участников корпоративных отношений объективно требует упорядочивания, что может быть обеспечено только за счет нормативных правовых актов.

Субъекты обеспечения применения корпоративных актов в практической деятельности сильно разнятся. Преимущественно, если говорить о процессе как едином явлении, при этом выделяя в нем

установление, исполнение, а также обеспечение соблюдения норм корпоративных актов, данная функция выполняется органами управления корпорации [23, с. 202]. Специфика корпораций, помимо прочего, состоит в том, что часто в них прослеживается распределение функций управления, поэтому возможны такие ситуации, когда за различные процессы применения корпоративных актов будут отвечать разные органы управления, сразу несколько органов управления за один и тот же процесс или их какую-то часть.

Органы корпоративного управления являются субъектом, который в предельно широком смысле осуществляет корпоративное управление, чем, конечно же, охватывается и применение анализируемых актов на практике. Но в процессе управления участвует и коллектив организации, задействованный в управлении. Помимо этого, коллектив организации обладает нормотворческим потенциалом. В более усеченном виде, с меньшим количеством возможностей, но, во-первых, коллектив организации принимает участие в разработке корпоративных актов и, во-вторых, в их непосредственном применении [44, с. 39].

Принципиально важным значением применения корпоративных актов являются границы корпоративного регулирования во времени. То есть, его начало и конец. Так, начало связано с моментом отсутствия регулирования отношений в принципе, в связи с чем нет возможности говорить о применении корпоративных актов. Допустима и ситуация, когда корпоративное регулирование является фрагментарным, поверхностным, будучи направленным на регулирование какой-то одной или нескольких отдельных сфер корпоративных отношений: статус, правовое положение, функционирование органов управления и т.п. При этой ситуации все другие вопросы не охвачены действующими корпоративными актами. Поэтому складывается ситуация с применением корпоративных актов с указанными недостатками.

Согласно данным исследований, на которые обращает внимание М.В. Мажорина, имеется такая закономерность, что чем большим будет масштаб деятельности корпораций, тем более детальным будет и корпоративное управление в ней [45, с. 199].

На начальном этапе реализации корпоративного регулирования, безотносительно того, используется ли корпоративный акт или речь идет о корпоративном акте поверхностного типа, ситуация характеризуется отсутствием в поведении участников отношений стабильности реализуемых действий и их последовательности. Как следствие, развитие корпоративных отношений происходит хаотичным образом.

Завершение рассматриваемого регулирования обусловлено достижением ожидающегося порядка поведения участников отношений, последовательности их действий, устойчивости таковых. То есть, на этом этапе отношения складываются закономерным и предсказуемым образом, согласно нормам корпоративного акта. Это означает, что не только приняты необходимы корпоративные акты, но и обеспечено их беспроблемное применение [40, с. 32].

Процесс применения корпоративных актов неразделимо взаимосвязан со сменой последовательно реализуемых стадий:

- установление корпоративных норм при помощи корпоративных актов и их общее действие;
- появление корпоративных отношений в связи с тем, что был принят корпоративный акт;
- реализация корпоративных прав и обязанностей на основе корпоративного акта [28, с. 161].

На первой из отмеченных выше стадий должно произойти осознание как таковой необходимости проведения оптимизации поведения участников корпоративных отношений. То есть, осознается потребность применить корпоративное регулирование. Очевидно, что с данной целевой нагрузкой стадия является общей, потому что речи об упорядочивании каких-то

единичных корпоративных отношений не идет, корпоративные отношения рассматриваются как общий объект, требующий упорядочивания.

Корпоративные отношения – объект процесса. В связи со сказанным, на протяжении определенных временных отрезков они могут подвергаться изменению и трансформации. Не только в целом весь процесс, но и отдельные стадии такового имеют первичный и конечный моменты. В данной стадии основа корпоративных отношений выстраивается хаотичным образом, потому что отсутствует нормативная упорядоченность. Субъекты названных отношений, когда отсутствуют объективно необходимые нормы или даже в целом корпоративные акты, используют свои убеждения и накопившийся к определенному моменту опыт [59]. Содержание анализируемой стадии включает не просто формулирование выводов о необходимости регулирования. Основопологающим является как таковое осознание необходимости изменить действующие корпоративные акты.

Таким образом, первая выделенная стадия отличается тем, что она является начальной (организационной). Это выражается в осознании потребности установить общие корпоративные нормы и необходимости применять их по каким-либо вопросам [60].

В стадии возникновения корпоративных отношений действие корпоративных норм проявляется более явным образом, так как корпоративные отношения уже возникают и подвергаются изменениям, возникает и правовая связь участников этих отношений. То есть, имеется возможность вести речь именно о применении корпоративных актов.

На данной стадии корпоративные акты, впрочем, применяются на общих началах. Это нормативный уровень регулирования, который имеет своим назначением в первую очередь упорядочивание отношений. Хотя исключительно об упорядочивании здесь речь и не идет. В процессе корпоративного регулирования подлежат упорядочиванию и конкретные, и единичные общественные отношения. Упорядочивание – основной аспект возникновения корпоративных отношений.

Применение корпоративных актов, которые связано с упорядочиванием, означает переход от нормативного урегулирования к индивидуальному, для чего крайне значим юридический факт. По верному утверждению А.А. Кущенко, корпоративные отношения появляются на основании юридических фактов. Классическим примером обладающего значимостью юридического факта выступает, в частности, само создание корпорации [42, с. 11].

Правосознание субъектов анализируемых отношений на втором этапе применения актов оказывается под интенсивным воздействием, потому что в сознание таковых «внедряются» нормы корпоративного, осуществляется воздействие на их волю и поведение [28, с. 162]. В дополнение к сказанному, тексты корпоративных актов калибруются по информационной составляющей и ценностно-ориентированной в соотношении с волей и сознанием участников отношений. А это, в свою очередь, влечет за собой выработку в сознании субъекта отношений определенной когнитивной поведенческой модели.

Текстуальным образом зафиксированная в корпоративном акте модель поведения в итоге трансформируется в сознании субъекта, на что от него должен быть отклик через какие-то действия. Г.В. Дружинин приводит данные исследований, по которым участники корпоративных отношений, которые осознают корпоративные текстуальным образом акты, обычно придерживаются зафиксированных положений в своем поведении [28, с. 163]. Социальное признание таких норм, таким образом, вполне возможно расценивать как средство их легитимизации.

Вторая выделенная стадия, как итог, может быть охарактеризована таким ее главным свойством, как преобразование. Результатом соответствующего преобразования будет совершение участниками отношений юридически значимых действий и наступление, в связи с этим, определенных юридических последствий. Определяющим образом в стадии

характеризуются юридические факты, так как в связи с их возникновением возникают сами корпоративные отношения.

Финальная стадия рассматриваемого процесса увязана с применением корпоративных прав и обязанностей. Так как речь идет о применении корпоративных прав и обязанностей, возможно выделить такую главную цель стадии, как достижение целей регулирования.

Заключительная стадия должна обеспечивать упорядоченность отношений в связи с применением корпоративного акта, как результат этого. Это может и должно сопровождаться следующим перечнем признаков:

- реализуется комплекс средств и методов;
- корпоративные нормы были созданы, получив текстуальное закрепление, в связи с чем, они начали действовать;
- достигнута ожидаемая эффективность применения корпоративных актов;
- члены корпорации удовлетворены упорядочиванием определенной отношений;
- обеспечен порядок поведения субъектов отношений, достигнута стабильность в последовательности их действий, как результат применения корпоративного акта [28, с. 164].

Сказанное в пределах настоящего параграфа позволяет прийти к таким выводам. Применение корпоративных актов – это процесс с уникальной структурой, где выделяемые элементы взаимосвязаны и взаимообусловлены. Главным значением в ряду подобных элементов обладают такие, как: субъект и объект корпоративного регулирования, границы реализуемого процесса, его стадии. В ходе корпоративного регулирования, неразделимо связанного с применением корпоративных актов, происходит последовательная смена стадий. На этих стадиях и применяются корпоративные акты. Во-первых, устанавливаются и действуют общим образом корпоративные нормы (осознается необходимость корпоративного регулирования, органами управления создаются текстуальные модели

поведения). Во-вторых, появляются корпоративные отношения. В-третьих, реализуются корпоративные права и обязанности (достигаются цели корпоративного регулирования – корпоративные отношения приобретают упорядоченность).

### **1.3. Классификация корпоративных актов**

Сложность и многообразие корпоративных отношений актуализируют проблему упорядочивания корпоративных актов. Универсальным средством упорядочивания, в том числе и в корпоративном праве, является классификация. На данном этапе развития в науке по-прежнему не сложилось единого мнения о том, какой вид должна иметь классификация корпоративных актов. Таким образом, в пределах настоящего параграфа ставится задача по обращению к классификации корпоративных актов.

Как отмечено, в науке существует дискуссия о видах корпоративных актов. Соответственно этому, существует ряд их классификаций. Среди других известных к настоящему моменту классификаций, широкое распространение получила та, в основу которой положен такой признак, как юридическая сила корпоративного акта. Ряд авторов, таких как Л. И. Антонова, В. А. Толстик и других, основывают свою позицию на том, что разные корпоративные акты не являются одинаковыми по их юридической силе. На основе такого критерия, таким образом, классификация может быть произведена следующим образом:

- акты, принятые генеральным директором;
- акты, согласованные с профсоюзным комитетом при их принятии;
- акты, принятые администрацией, но с привлечением к процессу профсоюзного комитета;
- акты, одобренные трудовым коллективом или им утвержденные [17, с. 2].

Сходную позицию, в части классификации, отмеченной выше, демонстрирует Г.В. Хныкин [65, с. 130]. Впрочем, интересно обстоятельство, что такая классификация дополняется путем включения в нее трех самостоятельных элементов. Так, система корпоративных актов в ее видовом смысле расширяется за счет включения следующих дополнительных элементов:

- согласительно-договорные акты;
- акты, утверждаемые коллегиальными органами управления;
- акты, принимаемые представительными органами работника и т.д.

Учитывая тот факт, что такая классификация, безусловно, также представляет научный интерес, все же, она имеет строгую направленность в своем изложении, будучи направленной на дифференциацию норм по субъекту принятия корпоративных актов.

Еще одну позицию высказывает П.Т. Подвысоцкий [54, с. 35]. Ученым применен такой критерий классификации, как способ принятия актов:

В частности, им применен такой критерий, как способ принятия актов:

- нормативные соглашения, которые заключены между работниками и работодателем в условиях действия принципа социального партнерства;
- акты, принятые работодателем, как результат оценки мнения представительного органа работников;
- акты работодателя, выполняющего функцию единоличного руководителя.

Приведенная выше классификация, есть основания полагать, что устарела по причине развития российского законодательства, его адаптации к современным реалиям. Опять-таки, речь идет об обновлении трудового законодательства.

Е.В. Карнаухова и А.И. Абрамова применяют в качестве критерия для классификации корпоративных актов срок их действия [38, с. 81]. Так, по мнению авторов, следует вести речь о следующих видов корпоративных актов, основываясь на таком критерии, как срок их действия:

- неопределенно-длительного срока действия (устав);
- срочные, то есть имеющие определенный срок действия (положение о премировании по итогам конкурса и т.п.).

А.С. Пиголкин также использует в качестве критерия срок действия корпоративного акта:

- а) акты неопределенно-длительного срока действия;
- б) акты определенного срока действия [52, с. 63].

Срок действия корпоративных актов, безусловно, обладает особым значением для корпоративного регулирования. Но данный критерий не является таким, который позволял бы обозначить и содержательно уточнить природу корпоративных актов.

Одним из интереснейших подходов, в том числе и с точки его актуальности или, по крайней мере, соответствия действующему нормативному правовому регулированию, является подход, продемонстрированный Е. Н. Ефименко и В. А. Лаптевым [29, с. 29]. Удовлетворение требования актуальности авторами учтено, как представляется, в связи с тем, что классификация проводится ими через юридическую технику актов и по их документальному типу. Так, по указанным критериям авторами выделяется семь самостоятельных видов корпоративных актов:

- соглашения участников предпринимательских объединений;
- положения об органах управления;
- учредительные документы;
- управленческие и организационные акты;
- коллективные соглашения и договоры;

- акционерные договоры и соглашения;
- корпоративные кодексы.

Широкое распространение получила и классификация, предлагаемая Т.В. Кашаниной [35, с. 74]. Так, по мнению указанного автора, корпоративные акты следует классифицировать в пределах нижеследующей модели:

- корпоративный акт нормативного типа;
- корпоративные акты ненормативного характера.

Каждая из указанных групп имеет внутреннее деление. Во-первых, первую группу корпоративных актов автор делит по субъекту и отраслевому признаку. В первом случае выделено три самостоятельные группы актов:

- коллективов предприятий, акционеров;
- исполнительных органов;
- руководителей корпораций, которые принимаются в порядке единоначалия.

Во-втором случае, когда для классификации используется отраслевой признаков, следует вести речь о таких видах актов, как:

- регулирующие финансовую деятельность;
- регулирующие сферы управления;
- врегулирующие сферу применения труда;
- регулирующие сферу социального обеспечения;
- регулирующие имущественную сферу.

Во-вторых, в систему индивидуальных актов включены нижеследующие элементы:

- а) интерпретационные акты или акты толкования. Данная группа актов не имеет своим назначением установление каких-либо новых норм, они предназначаются для конкретизации нормативных корпоративных актов по отдельным вопросам или их комплексу;

б) акты реализации правового статуса сторон, то есть их прав и обязанностей:

- 1) договоры;
- 2) векселя;
- 3) расписки и пр.;

в) акты применения, которые созданы для того, чтобы установить санкции в привязке к какому-то конкретному лицу:

- 1) приказ о вынесении выговора;
- 2) приказ об увольнении за прогул и пр.

Предложенная в указанном выше виде классификация, возможно прийти к выводу, что отражает дуалистический характер корпоративных актов. Во многих своих составляющих она сохраняет актуальность и сегодня. Но, в связи с тем, что в ТК РФ в 2006 г. были внесены очередные изменения, приведенная выше классификация в отдельных частях является устаревшей [5].

Приведенные подходы позволяют сказать, что многие из имеющихся классификаций являются условными, хотя и представляют научную ценность. Дискуссия по поводу классификации продолжает оставаться достаточно острой. Но необходимость упорядочивания корпоративных актов, особенно в условиях существования их большого количества, однозначно существует [60].

Одной из подобных классификаций является классификация, которая проводится по таким критериям, как юридическая техника и документальный тип корпоративных актов. Именно она отражает научные подходы к классификации, когда применяется как один, так и несколько критериев. Хотя всю многоаспектность корпоративных актов это также не способно учесть, создается возможность сформировать представление о характеристиках основных типов применяемых актов.

## **2 Виды корпоративных актов**

### **2.1 Управленческие и организационные акты**

В рассмотренных ранее классификациях может быть выделен такой самостоятельный классификационный элемент, как организационные и управленческие акты. Учитывая место и роль таковых в анализируемой системе, их характеристика представляет отдельное внимание в пределах настоящего параграфа.

Организационно-управленческие акты – это акты, которые создают основу для формирования и эффективной деятельности организации в условиях развития [41, с. 55]. Значение указанных документов весьма велико, потому что они призваны обеспечивать установление норм для обеспечения функционирования учреждения с локальной точки зрения.

В науке отсутствует единый подход к классификацию организационно-управленческих актов. Не обращаясь к развернувшейся дискуссии, видится оправданным в таком вопросе основываться на нормативном аспекте. В соответствии с действующими управленческими документами, среди основных их видов возможно назвать такие, как:

- устав;
- учредительный договор;
- положение о структурном подразделении;
- штатное расписание;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- должностная инструкция [7].

В теории и правоприменительной практики функции каждого указанного вида акта в основном определены и являются понятными. Это возможно благодаря тому, что частично требования к ряду указанных видов организационных и управленческих актов формирует законодатель. На в

свете продолжающегося развития корпоративных отношений следует учитывать, что состав видов и разновидностей подобных актов существенно расширен и склонен к дальнейшему расширению.

Чтобы понять место, роль и назначение организационно-правовых актов, как представляется, необходимо дать более детальную характеристику их некоторых видов, преимущественно обладающих основополагающим значением.

Юридические лица вправе осуществлять деятельность, действуя на основании типового устава, который утверждается уполномоченным государственным органом. Действие на основании именно такого устава должно быть зафиксировано в ЕГРЮЛ. Если это предусмотрено законом, учреждение может применять единый типовой устав, который утвердит его учредитель, уполномоченный орган [43, с. 170].

В содержание типового устава не подлежат включению сведения о наименовании, фирменном наименовании, месте нахождения, а также размере уставного капитала. Данные сведения должны войти в реестр.

Отдельным интересом характеризуется нововведение о типовых уставах, которые используются для государственной регистрации юридических лиц (п. 2 ст. 52 ГК РФ). Главная задача таковых – это облегчение составления учредительных документов. Собственно, для этого создаются стандартизированные уставные правила. Этот подход в наибольшей степени востребован для организаций с относительно небольшим количеством участников. Дополнительное преимущество для применения именно таких уставов – отсутствие необходимости проводить юридическую экспертизу учредительных документов [37, с. 348].

В обязательном порядке, учитывая отмеченное выше, необходимо учитывать следующее:

– в приводимом ряду следует вести речь только о типовых уставах, а не о «проформах» всех видов. Формы указанных документов должны утверждаться государственным органом в порядке, установленном

законодательством о государственной регистрации юридических лиц. Нормирование типовых уставов – исключительная прерогатива государства;

– в случае с использованием типового устава сведения, те сведения, которые должны быть зафиксированы в обязательном порядке в силу предписаний п. 4 ст. 52, п. 5 ст. 54 ГК РФ, должны быть зафиксированы в ЕГРЮЛ, так как в уставе они не закрепляются [53, с. 100].

Устав юридического лица, который утвержден его учредителями (участниками), должен в обязательном порядке включать такие сведения:

- о наименовании;
- об организационно-правовой форме;
- о месте нахождения;
- о порядке управления;
- иные сведения, но под условием, что включение таковых предусмотрено в обязательном порядке.

В уставах некоммерческих организаций, унитарных предприятиях и в случае с иными организационно-правовыми формами, если об этом в законе установлено императивное требование, необходимо отражать цель деятельности и предмет таковой. Как и в принципе различные элементы подобного типа могут быть включены в устав, даже если по закону такие требования не предъявлены.

После внесения в 2014 г. в законодательство изменений, все юридические лица, за исключением хозяйственных товариществ, должны действовать на основании уставов. Требования, по которым в таких случаях должны утверждаться уставы, изложены в ст. 52 ГК РФ. Хозяйственные товарищества, в свою очередь, должны действовать на основании учредительного договора, заключаемого его учредителями (участниками). Но и в этом случае, что примечательно, должны применяться положения ст. 52 ГК РФ. В качестве примера, применяются требования к содержанию устава,

внесению в него изменений. Как итог, не допускается комбинирование учредительных документов.

ГК РФ в действующих ранее редакциях допускал осуществление юридическими лицами своей деятельности на основе учредительного документа, договора, устава совместно. Это вызывало совершенно обоснованные нарушения, особенно практического толка, так как возникали различные сложности при отграничении этих учредительных документов по их содержанию. Изменения, связанные с учредительными документами, довольно важны. Но и сегодня этот сектор, как видится, продолжает требовать совершенствования.

Наличие учредительного договора как учредительного документа не вытекает из какой-то конкретной практической потребности, если только не идет речь о хозяйственных товариществах, где учредительный договор приобретает статус устава [46, с. 85].

В соответствии с положениями действующего законодательства, хозяйственными товариществами и обществами признаются корпоративные коммерческие организации, где имеет место также разделение на доли (вклады) учредителей (участников) и уставной (складочный) капитал. Созданным за счет вкладов имуществом, как и произведенным или приобретенным в ходе осуществляемой деятельности, товарищество или общество владеют на праве собственности.

Комплекс правомочий участников хозяйственного общества неразделимо связан с долями таковых в уставном капитале. Деление происходит на основе пропорциональности. Какой-то другой объем правомочий тоже может быть предусмотрен, например, в уставе или корпоративном договоре, но при условии, что будут вноситься сведения о наличии данного договора, а также об объеме правомочий участников общества, им предусмотренных, в ЕГРЮЛ.

Учредительный договор требуется для осуществления государственной регистрацию полного товарищества и товарищества на вере, а по результатам

законодательных изменений в 2009 г. он не требуется для обществ с ограниченной ответственностью и дополнительной. Указанное изменение законодательства позволило разрешить проблему с совпадением функций устава и учредительного договора с того момента, как происходит регистрация юридического лица [30, с. 158].

По учредительному договору его участники должны создавать юридическое лицо, определять при этом порядок общих усилий, направленных на создание, передачу имущества, участие в деятельности. В дополнение к сказанному, соответствующим договором должны определяться и условия, порядок распределения прибыли и убытков, вопросы управления деятельностью, выхода из состава и т.п.

Толкование ст. 52 ГК РФ дает возможность сказать, что учредительные договоры по своему статусу относятся к учредительным документам. Об этом прямо сказано в ст. 89 и 122 ГК РФ. Это подтверждается также и положениями ст. 70 и 83 ГК РФ косвенным образом.

Договор об учреждении общества с ограниченной ответственностью не квалифицируется как его учредительный документ. Требования к учредительным договорам содержательно изложены в п. 2 ст. 52 ГК РФ. По содержанию речь идет преимущественно о тех же элементах, что перечислялись ранее в отношении структуры устава юридического лица. В том числе и в части дополнительных элементов, которые могут быть включены в учредительный договор [61].

Важно отличать учредительный договор от договора о создании юридического лица. Когда учредители акционерного общества заключают договор о создании такового, всегда тогда следует вести речь о совместной учредительной деятельности. Неправильно будет говорить здесь о разновидности учредительного документа. Поэтому, когда необходимо рассматривать споры о признании такого договора недействительным, судам необходимо руководствоваться положениями кодифицированного гражданского законодательства о недействительности сделок.

В законодательстве об акционерных обществах отмечено, что учредители заключают письменный договор о его создании. Данный договор должен отразить следующий перечень вопросов:

- порядок совместной деятельности именно по вопросу учреждения;
- размер уставного капитала;
- категории размещаемых среди учредителей акций и их тип;
- размер и порядок оплаты акций;
- правовой статус учредителей по созданию общества, то есть их права и обязанности [3].

Как видно из сказанного, для хозяйственных обществ учредительный договор сохраняет свою актуальность, в силу их организации, особенностей деятельности. Исключения из системы учредительных документов юридических лиц этот пункт не требует.

По результатам сказанного в пределах настоящего параграфа представляется возможным прийти к нижеследующим выводам. Вопрос классификации корпоративных актов находится в стадии активной дискуссии. При существовании множества различных подходов, ряд представленных классификаций имеет условный характер, хотя и представляет научную ценность. Поэтому более предпочтительным видится подход, предполагающий не группирование корпоративных актов по каким-либо признакам, а обозначение их конкретных видов. Одну из разновидностей корпоративных актов в рамках такого подхода становятся организационные и управленческие акты.

Организационно-управленческие акты – это акты, закладывающие основу формирования эффективной деятельности, направленной на развитие организации. Значение указанных документов весьма велико, потому что они призваны обеспечивать установление норм для обеспечения функционирования учреждения с локальной точки зрения.

В соответствии с нормативными положениями, современной практике известны такие виды организационных и управленческих актов, как: устав; учредительный договор; положение о структурном подразделении; штатное расписание; правила внутреннего трудового распорядка; должностная инструкция.

## **2.2 Корпоративные кодексы**

Кодифицированная форма в системе корпоративных актов в современности приобрела достаточно широкое распространение. Причем, возможно вести речь одновременно о разных видах применения этой формы. В то же время, далеко не все теоретические аспекты о корпоративных кодексах, как и в еще большей мере законодательные аспекты получили свое освещение. Таким образом, в пределах настоящего параграфа ставится задача по обращению к характеристике корпоративного кодекса в системе корпоративных актов.

Законодательство имеет своей целью создать четкие грани, в пределах которых будут созданы благоприятные условия для развития. При сказанном объективно невозможно, чтобы установление правовых границ было единственно возможным инструментом достижения высокоэффективного корпоративного управления. Существует более чем объективная необходимость использования дополнительного урегулирования, причем, ненормативного типа, всевозможных вопросов корпоративного установления. Это может обеспечивать установление таких аспектов:

- принципов и стандартов общего характера;
- рекомендательных аспектов и пр.

В российской практике главным документом в ряду таких дополнительных ненормативных регуляторов, если говорить о сфере корпоративного управления, стал Кодекс корпоративного управления [6].

Действующий Кодекс корпоративного управления был разработан окончательно только в 2014 г. и впоследствии утвержден Банком России, а также рекомендован к применению. Хотя Кодекс был рекомендован лишь в 2014 г., до этого долгое время действовал принятый в 2002 г. Кодекс корпоративного поведения – документ исключительно рекомендательного характера, в том числе и для компаний с государственным участием.

На протяжении развития модели корпоративного управления в стране кодексам приведенного типа практически всегда отводилась особая роль как документу, преследующими цель направить в части установления стандартов управления, оказания содействия развитию финансового рынка. И сегодня роль Кодекса не стала меньшей, о чем говорит, как минимум, повышение эффективности корпоративного управления в российских организациях, которые воспользовались его рекомендацией. Согласно данным статистики, более половины российских организаций обращаются в своей деятельности к рекомендациям этого документа [56, с. 95].

На момент принятия Кодекса корпоративного управления, его возможно было рассматривать как попытку адаптировать европейские принципы корпоративного управления к условиям российского законодательства, потому что документ основан на международной практике корпоративного управления, а также принципах корпоративного управления ОЭСР.

Кодекс корпоративного управления представляет собой в первую очередь свод этических стандартов в анализируемой сфере. Он включает основополагающие принципы, а также ориентированные на практику механизмы совершенствования корпоративного управления. Помимо этого, в Кодексе выделен ряд следующих вопросов о:

- правах акционеров;
- совете директоров;
- управлении рисками;
- порядке раскрытия информации;

- политике вознаграждения и пр.

Структурно Кодекс состоит лишь из двух отдельных частей, если подходить к его разделению через общие аспекты это принципы в сфере корпоративных отношений, где, в свою очередь, в рамках внутренней структуры выделен ряд разделов:

- права акционеров;
- равенство условий осуществления прав;
- совет директоров общества;
- секретарь;
- система вознаграждения;
- система внутреннего контроля и управления рисками;
- раскрытие информации;
- информационная политика;
- корпоративные действия существенного характера;
- механизмы, которые позволяют обеспечивать реализацию

принципов по выше перечисленным направлениям.

Не смотря на то, Кодекс корпоративного управления включает конкретные механизмы реализации закрепленных принципов, следует сказать, что перечень тех механизмов, которые могут применяться на практике, не является исчерпывающим. В связи со сказанным предполагается, что могут создаваться и применяться механизмы, направленные на совершенствование корпоративного управления.

Д.А. Сергеев отмечает, что среди главных целей Кодекса корпоративного управления следует в обязательном порядке выделять такие, как: защита интересов акционеров; совершенствование системы корпоративного контроля и контроля за деятельностью управленческих структур; формирования корпоративной культуры [57, с. 9].

Определенно значимым положением Кодекса является упоминание того, что миноритарные акционеры подлежат защиты от злоупотреблений

держателями контрольного пакета акций, независимо от того, о прямых ли или опосредованных действиях последних идет речь. В частности, в соответствии с п. 1.3 Кодекса, система и практика управления должны быть ориентированы на обеспечение равенства условий для всех акционеров, равное отношение к ним общества; должны быть созданы условия для справедливого отношения к сторонам от органов управления и контролирующих субъектов; должно исключаться злоупотребление крупными акционерами в адрес миноритарных[65].

Если права все же будут нарушены, очевидно, что на такие случаи должны быть реакция и должны применяться разного рода средства защиты.

Одним из важнейших положений Кодекса по анализируемому направлению следует признать вопросы, касающиеся дивидендов и защиты прав участников на них. В п. 1.2.3 Кодекса сказано, что общество не должно допускать ухудшения прав на дивиденды.

Собственность участников, в соответствии с Кодексом, должна защищаться аналогичным образом. А именно, в отношении акционеров должны действовать и реально обеспечиваться эффективные и надежные способы учета прав на акции, возможность свободно, без каких-либо обременений отчуждать акции [49, с. 592].

Одним из главных гарантов защиты прав участников анализируемых отношений в Кодексе указан Совет директоров. Этот орган должен действовать достаточно широко: выявлять, предупреждать, урегулировать возникающие конфликты между всеми участниками корпоративных отношений.

Можно сказать, что на корпорацию фактически возложена обязанность принимать весь комплекс требуемых и возможных мер для первичного предупреждения. Но если возникает необходимость, тогда должны применяться соответствующие аналогичным требованиям меры, которые позволяют урегулировать конфликт. В особенности перспективным должно быть разрешение спора внесудебным образом, в том числе и путем медиации.

В контексте кодификации корпоративных отношений представляется важным сказать также о проявлении в такой форме корпоративной этики. Корпоративный кодекс – не только важная часть корпоративной культуры. Эта такая форма, которая предоставляет возможность зафиксировать идентичность и индивидуальность организации в целом. Поэтому в ряду корпоративных кодексов возможно вести речь и о кодексах корпоративной этики.

Еще один вид корпоративного кодекса должен отражать целевой образ корпоративной культуры через закрепление ценностей корпорации, стандартов общения в ней и с другими субъектами, принципов информационного обмена и т.п. [19, с. 70].

В смысле структуры кодекс, как логично сделать предположение, должен включать правила поведения и общения, общие принципы и стандарты поведения. Впрочем, в этой части не действуют какие-либо строгие рекомендации, поэтому организации вправе включать всевозможные иные элементы в кодекс корпоративной этики.

Сформированные выше характеристики позволяют констатировать, что кодекс корпоративной этики в своем перспективном назначении является многоаспектным. Во-первых, речь идет об инструменте развития корпоративной культуры максимально эффективным образом [27, с. 31]. В указанном контексте кодекс такого вида обладает статусом внутреннего документа, целью которого является выделение и фиксация особенностей корпоративной культуры через принципы и ценности взаимодействия. В названном ключе данная форма способна усиливать корпоративную идентичность, обособлять исключительность компании, например, в какой-то конкретной сфере деятельности.

Во-вторых, кодекс возможно рассматривать также как инструмент повышения эффективности управления. Оценивая его так, следует сказать, что разработка кодекса должна строиться через проведение ценностного аудита, апробацию практик управления и т.п.

Кодекс корпоративной этики, который должен обеспечивать повышение эффективности управления, должен состоять из организационных ценностей и принципов, изложенных операционально [18, с. 102]. Указанный принцип должен исключать любую абстрактность и отсутствие категорий, которые не были расшифрованы.

В-третьих, кодексы в сфере корпоративной этики – это некие инструменты предотвращения нарушений и одновременно борьбы с потерями [49, с. 594]. Названная интерпретация широко распространилась в международной практике, потому что данное направление ориентировано на достижение задачи по предотвращению нарушений, особенно связанных с невысоким риском разоблачения. Поэтому содержание кодекса, как правило, состоит из вопросов о: конфликте интересов, предотвращения коррупции, ответственного использования ресурсов компании и пр.

По результатам сказанного в пределах настоящего параграфа возможно отметить следующее. Кодекс корпоративного управления представляет собой в первую очередь свод этических стандартов в анализируемой сфере. Он включает основополагающие принципы, а также ориентированные на практику механизмы совершенствования корпоративного управления. Помимо этого, в Кодексе выделен ряд следующих вопросов о: правах акционеров; совете директоров; управлении рисками; порядке раскрытия информации; политике вознаграждения и пр. Структурно Кодекс состоит лишь из двух отдельных частей, если подходить к его разделению через общие аспекты: принципы в сфере корпоративных отношений, где, в свою очередь, в рамках внутренней структуры выделен ряд разделов: права акционеров; равенство условий осуществления прав; совет директоров общества; секретарь; система вознаграждения; система внутреннего контроля и управления рисками; раскрытие информации; информационная политика; корпоративные действия существенного характера, а также механизмы, которые позволяют обеспечивать реализацию принципов по выше перечисленным направлениям.

Кодекс корпоративной этики – это средство отражения целевого образа корпоративной культуры, составленное из ценностей, стандартов общения, принципов информационного обмена. Со структурной точки зрения такой кодекс должен включать правила поведения и общения, общие принципы и стандарты поведения. Впрочем, в этой части не действуют какие-либо строгие рекомендации, поэтому организации вправе включать всевозможные иные элементы в кодекс корпоративной этики.

### **2.3 Положения об органах управления организации**

Успешное функционирование ни одной современной организации невозможно без эффективного управления. В этих целях, как правило, создаются органы управления разных типов. Чтобы такие органы, в свою очередь, могли эффективным образом управлять, необходимо урегулирование их системы, правового статуса, полномочий, ответственности и т.п. Для таких целей широко применяются различные типы корпоративных актов, одним из примеров которых является положение об органах управления. Таким образом, в настоящем параграфе анализу будет подвергнуто положение об органах управления, как одна из разновидностей корпоративных актов.

С ценностной точки зрения корпоративное управление должно обеспечивать защиту прав и интересов участников корпорации и иных субъектов.

Корпоративное управление охватывает комплексную систему взаимоотношений. Через этот инструмент определяются цели и средства достижения таковых, обеспечивается контроль за текущей деятельностью и ее результатом. Поэтому уровень развития корпоративного управления жестко привязан к стабильному функционированию организации в качестве субъекта правовых и экономических отношений.

В разных видах организаций могут существовать разные виды органов управления. Чтобы понять специфику анализируемого положения, как представляется, необходимо обратиться к конкретному виду коммерческой организации. В частности, к коммерческой корпоративной организации.

В пределах общетеоретического понятия, положение представляет собой организационно-правовой документ, который регламентирует порядок образования, правовой статуса (права и обязанности), ответственность, организацию работы отдельных структурных подразделений, их взаимодействие друг с другом и должностными лицами [64, с. 1290]. В самом понятии положения усматривается ряд его преимуществ. По сравнению с иными видами корпоративных актов, положение обладает рядом безусловных преимуществ. Именно положения конкретным образом раскрывает субъекта управления, его правовой статус, полномочия, ответственность. Такой подход ориентирован на то, чтобы обеспечить и упростить контроль за органами управления.

Положения могут быть классифицированы по разным основаниям. Во-первых, часто упорядочивание положений производится по их содержанию:

- положения об организации, предприятии, фирме, учреждении, о структурных подразделениях;
- положения, регулирующие организационные, трудовые, иные отношения по какому-то конкретному вопросу;
- положения об организации и проведении мероприятий и т.д. [24, с. 162]

Во-вторых, в рамках более узкой классификации выделяют всего две группы положений: типовые и индивидуальные [58, с. 61]. Первые разрабатывают высшие органы для системы предприятий, организаций, учреждений, а вторые – создаются по указанию руководства на основании типовых положений непосредственно на базе предприятий, учреждений, организаций.

Среди основных типовых разновидностей положений, которые могут действовать в организации, если привязывать этот вопрос ко внутренней структуре, что более предпочтительно, по сравнению с предыдущими классификациями, возможно назвать такие, как:

- положение о структурном подразделении (Положение об отделе кадров и т.п.);
- положение, определяющее деятельность группу или комиссии;
- положение, регламентирующее работу должностных лиц;
- положения, регламентирующие организационные отношения (Положение об аттестации работников и т.п.);
- положение об органах управления [58, с. 62].

Общее понятие положения и их разновидности дают возможность сказать, что рассматриваемое положение – это внутренний документ, который устанавливает правовой статус, основные задачи и функции, права и ответственность структурного подразделения или коллегиального органа.

Как было отмечено, специфика положения наиболее показательным образом проявляется на примере конкретных разновидностей организаций. Для содержания положения об органе управления корпорацией принципиально важное значение имеют нормы о системе органов управления корпорации.

В ст. 65.3 ГК РФ законодателем предложена система органов управления коммерческой корпоративной организацией. Так, в коммерческих корпоративных организациях могут быть созданы следующие органы управления:

- общее собрание участников;
- единоличный исполнительный орган;
- иные органы управления.

Высший орган коммерческой корпоративной организации – собрание ее участников. Названный орган приобретает компетенцию, посредством

реализации которой он может решать основные вопросы о создании, непосредственной деятельности, прекращении организации.

Вопросу компетенции общего собрания посвящены положения отдельной статьи. Так, в ст. 33 Федерального закона от 08 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» отражены общие положения, что компетенция этого органа определяется его уставом [4]. В то же время, в отличие от ряда других вопросов, которые раскрываются именно в уставах обществ, законодатель исходит из необходимости изложить развернутую систему элементов в вопросе компетенции общего собрания:

- определение направлений деятельности;
- утверждение устава общества, что предполагает в том числе внесение в него изменений, а также принятие решения о действии типового устава или неприменении такового, изменение размера уставного капитала и т.п.;
- образование исполнительных органов, досрочное прекращение полномочий указанных, утверждение управляющего в соответствующем статусе, условий заключаемого с ним договора;
- избрание ревизионной комиссии (ревизора);
- утверждение отчетов, бухгалтерских балансов, когда речь идет о годовом периоде;
- принятие решения о распределении прибыли и многое др.

Как видно, компетенция в рассматриваемом примере не определяется в виде закрытого перечня. Диспозитивное регулирование в таком контексте создает ряд сложностей для определения правового положения общего собрания в некоторых отдельных случаях. В то же время, специфический порядок формирования общего собрания и представленный перечень компетенции данного органа позволяют сказать, что речь идет о высшем органе управления обществом. Названные элементы компетенции – все это именно исключительная компетенция общего собрания, а значит, на

основании любого документа, в том числе и положения, эти полномочия не могут быть отнесены к компетенции любых иных органов в структуре общества.

Так как высшим органом общества является именно общее собрание участников, что не вызывает никаких сомнений, ограничения компетенции общего собрания должно быть запрещено. Более того, общее собрание должно быть наделено правом решать вопросы и прямо отнесенные к компетенции по закону или уставом, и косвенно. Внесение каких-либо дополнений в нормативное регулирование вопроса в таком смысле, тем не менее, усматривается как излишнее. Такие аспекты очевидным образом должны включаться в положение об органе управления корпорацией.

Прямого запрета на вмешательство общего собрания во всевозможные аспекты деятельности общества в законе нет. Поэтому к настоящему моменту не оспаривается тот факт, что общее собрание имеет право на свое усмотрение решать абсолютно любые вопросы по деятельности общества [26, с. 371].

Хотя перечень субъектов представлен как достаточно расширенный, главенствующую роль в любом случае играет исполнительный орган общества. Именно он принимает решение о проведении внеочередного общего собрания во всех случаях, в том числе имея право отказать в этом. В собрании участников могут принимать участие не только сами его члены, но участники имеют право воспользоваться услугами представителя, действующими по доверенности.

Вопрос осуществления текущей деятельности для коммерческих корпоративных организаций также в крайней степени значим. Кроме того, в ходе деятельности подобных организаций возникает необходимость решать ряд других вопросов, не относимых к компетенции высшего органа. В связи с этим формируются единоличные исполнительные органы, но только, если об этом идет речь в учредительных документах. По тем же причинам может создаваться и коллегиальный исполнительный орган. Физические и

юридические лица вправе приобретать статус единоличного исполнительного органа.

По ч. 4 ст. 65.3 ГК РФ предполагается создание и коллегиального органа управления, которым может быть наблюдательный или иной совет. Названные органы в практической деятельности должны выполнять функцию контроля за деятельностью органов корпорации, выполнять иные функции, установленные в уставе или предполагающиеся по закону. Его деятельность, как субъекта, призванного выполнять управленческие функции, также может быть установлена положение о наблюдательном или ином совете корпорации.

В итоге, на основе сказанного в настоящем параграфе, возможно прийти к таким выводам. Положение об органе управления – это внутренний документ, который устанавливает правовой статус, основные задачи и функции, права и ответственность структурного подразделения или коллегиального органа управления организацией.

Преимущественно речь идет о типовых элементах содержания положения, но, по организационно-правовой формы юридического лица, изменяется вид управленческого органа, в отношении которого принято положение. В частности, в случае с коммерческой корпоративной организацией, могут быть созданы следующие органы управления: общее собрание участников; единоличный исполнительный орган; другие управленческие органы. В отношении названных, исходя из императивных и диспозитивных требований законодательства, в том числе и по решению ответственных субъектов, если какой-то другой порядок не предусмотрен, должны конструироваться положения об управленческих органах.

### **3 Актуальные проблемы корпоративных актов в предпринимательском праве**

#### **3.1 Проблемы нормативного регулирования корпоративных актов**

Согласно позиции ряда исследователей, специалистов и материалов правоприменительной практики, регулирование корпоративных актов продолжает остро нуждаться в совершенствовании. Речь идет и об общих, и о частных проблемах. В силу их многообразия, видится актуальным в пределах настоящего параграфа обратить внимание на некоторые из наиболее острых проблем. Таким образом, в настоящем параграфе ставится задача по выявлению актуальных проблем регулирования корпоративных актов с предложением путей по разрешению соответствующих проблем.

С точки зрения регулирования корпоративные акты продолжают характеризоваться наличием ряда концептуальных проблем. Корпоративные акты не могут полноценным образом реализовываться, если существуют проблемы с терминологическим аппаратом и подобные им.

Очевидно, что в соотношении с корпоративными актами основополагающим значением обладает такая категория, как корпоративные отношения. Это обусловлено тем, что возникновение корпоративных отношений охвачено корпоративным регулированием, в процессе реализации которого происходит применение корпоративных актов непосредственным образом.

В 2013 г. законодателем было включено понятие корпоративных отношений: корпоративные отношения – это отношения по участию в корпоративных организациях или управлению ими, в основу чего положено равенство, автономия воля, а также имущественная самостоятельность участников.

Включение приведенного понятия в ст. 2 ГК РФ запустило очередной виток существовавшей до этого дискуссии о корпоративных отношениях.

Одним из аспектов, представляющих особый интерес, является мнение, что корпоративные отношения следует одновременно связывать и с управлением, и с участием в корпорации [16, с. 180]. Нет оснований соглашаться с такой позицией. Против позиции высказывается, в частности, С.А. Зинченко [31, с. 79]. Действительно, право на участие (членство) находится в неразрывной связи с участием в управлении. В противном случае, участник, член или акционер, внесшие взнос, не смогли бы получать эквивалента.

По п. 1 ст. 65.1 ГК РФ предполагается классификация юридических лиц на два таких вида, как:

- корпоративные,
- унитарные.

Юридическое лицо первого вида показательно таким свойством, как право участие и формированием высшего управленческого органа. Унитарные предприятия, в свою очередь, представляют собой такие предприятия, учредители которых прав членства не приобретают, соответственно чему они не являются его участниками. Впрочем, во втором случае появляются специфические правоотношения, связанные с управлением данными организациями [48, с. 112].

Сопоставляя п. 1 ст. 2 ГК РФ и п. 1 ст. 65.1 ГК РФ, определение корпоративных отношений возможно оценивать как вполне логичное. Столь же логичным является и предлог «или». Но в таком случае не учитывается название возникающих между корпорациями и унитарными предприятиями отношений. За счет данной меры законодатель смог исключить из состава корпоративных отношений, возникающие при создании корпораций и прекращении их деятельности. Как итог, действительно, управление и участие в юридическом лице не должно разделяться.

Формальное закрепление в ст. 67.2 ГК РФ понятия корпоративного договора, основных положений о нем в 2014 г., тем не менее, не позволило решить концептуальных проблем по развитию регулирования корпоративных

отношений, основываясь на стремлении достигнуть наиболее оптимального баланса между участниками этих отношений для самых разнообразных случаев реализации.

Согласно ч. 1 ст. 67.2 ГК РФ, «Участники хозяйственного общества или некоторые из них вправе заключить между собой корпоративный договор об осуществлении своих корпоративных прав (договор об осуществлении прав участников общества с ограниченной ответственностью, акционерное соглашение), в соответствии с которым они обязуются осуществлять эти права определенным образом или воздерживаться (отказаться) от их осуществления, в том числе голосовать определенным образом на общем собрании участников общества, согласованно осуществлять иные действия по управлению обществом, приобретать или отчуждать доли в его уставном капитале (акции) по определенной цене или при наступлении определенных обстоятельств либо воздерживаться от отчуждения долей (акций) до наступления определенных обстоятельств». Расширенный характер приведенного понятия вряд ли можно занести в перечень его положительных сторон. Более того, законодательное понятие в таком виде, можно сказать, что фактически приводит к приравниванию корпоративного договора к акционерному соглашению или договору об осуществлении прав участников в обществе с ограниченной ответственностью. Это негативное явление, так как оно сопровождается чрезмерным сужением сферы действия договора, сводя включаемые вопросы лишь до управления, обращения долей и акций.

Корпоративный договор должен обеспечивать опосредование достаточно широкого круга отношений. Не только в части управления обществом и обращения долей, акций, но также и в вопросах установления порядка распоряжения имуществом, контроля за соблюдением порядка, порядка и условий совершения сделок, когда привлекаются инвестиции, распоряжения правами на результаты интеллектуальной деятельности, что создаются и т.п. [47, с. 44]

Предложенный законодателем вариант понятия корпоративного договора, таким образом, не просто не создал почвы для дальнейшего развития корпоративного управления, но, в дополнение, создал дополнительные проблемы. Так, при ограниченной возможности участников отношений самостоятельно устанавливать правила согласования принимаемых решений, закреплять порядок реализации таковых, принимать эффективные меры при нарушении обязанностей, предусмотренных корпоративным договором и т.п.

Складывающаяся сегодня российская, впрочем, как и зарубежная практика, требуют признания за корпоративным договором неоднородного характера одновременно с расширением сферы действия такового [20, с. 70]. Он должен предоставлять участникам возможность согласованным образом осуществлять корпоративные права по вопросам, связанным с:

- управлением;
- приобретением акций, их отчуждением, приобретением или же отчуждением долей;
- осуществлением контроля за реализацией в отношении имущества и нематериальных активов правомочия распоряжения;
- осуществлением контроля за исключительными правами на принадлежащие обществу результаты интеллектуальной деятельности, а также средства индивидуализации [47, с. 45].

Решение отмеченной проблемы без внесения в законодательство изменений не усматривается как возможное. Таким образом, в ст. 67.2 ГК РФ необходимо перейти к другому понятию корпоративных договоров: корпоративный договор – это соглашение участников хозяйственного общества (иных лиц), когда это не запрещено законом, в соответствии с которым определяется обязательный для заключающих договор лиц порядок осуществления принадлежащих им прав, в том числе обязанности осуществлять данные права каким-либо способом, воздерживаться от этого, отказываться от их осуществления, а также голосовать каким-либо образом

на общем собрании участников общества, согласовано осуществлять иные управленческие действия, приобретать или отчуждать доли в уставном капитале (акции) по любой цене или при наступлении обстоятельства, или воздерживаться от их отчуждения вплоть до момента, пока не наступят какие-то обстоятельства; это соглашение, которое может устанавливать обязательный для сторон порядок принятия решений по вопросам о распоряжении имуществом хозяйственного общества, его нематериальным активам, в том числе исключительными правами на результаты интеллектуальной деятельности, средства индивидуализации, принадлежащие обществу или в отношении которых общество обладает правами на основе заключенных лицензированных и других договоров. Безусловно, лишь изменения подхода в определении корпоративного договора на законодательном уровне недостаточно. В соответствии с такой моделью должны быть внесены и иные изменения.

Оценка анализируемой статьи не дает возможности обнаружить, что в ней отражен аспект о том, какой является судьба корпоративного договора, если происходит смена участника (акционера) [34, с. 37]. На практике возможно большое количество ситуаций, когда из корпоративного соглашения по каким-либо причинам выбывает один из участников. Например, регулярно происходят реорганизации юридического лица или же может произойти смерть физического лица, что логичным образом повлечет выбывание участника из корпоративного договора.

В соответствии со вполне универсальными положениями гражданского законодательства, права на акции (доли) отмеченных субъектов должны переходить правопреемниками. Законодатель не счел необходимым определить судьбу корпоративного соглашения для таких случаев, что является законодательным пробелом по очень важному вопросу. Таким образом, во-первых, устранение данного законодательного подхода требует прямого указания в ст. 67.2 ГК РФ того, что смена собственника акций (долей) не должна влечь за собой автоматический переход прав по

корпоративному соглашению. Во-вторых, чтобы обеспечить защиту прав и интересов всех сторон, следует в этой же норме указать, что такого рода замена на правопреемника возможна, но для этого должно быть получено согласие всех участников.

Приведенные в настоящем проблем регулирования корпоративных актов, безусловно, исчерпывающими не являются. Многие аспекты о корпоративных актах, которые должны быть обязательно установлены законодателем, продолжают в принципе оставаться незакрепленными. Как и в условиях уже имеющегося регулирования отмечается ряд недостатков. Поэтому, учитывая тенденции корпоративных отношений, корпоративного управления и корпоративных актов, в частности, это тот сектор, который требует непрерывного внимания. Речь идет и об общих аспектах регулирования, только связанных с корпоративными отношениями, и о частных, находящихся в непосредственной взаимосвязи с корпоративными отношениями и корпоративными актами, в частности.

### **3.2 Проблемы применения корпоративных актов**

Очевидно, что в условиях существования теоретических, законодательных и правоприменительных проблем о корпоративных актах, непременно будут возникать проблемы их реализации. Развивая проблематику корпоративных актов, в настоящем параграфе внимание будет обращено на те проблемы, что возникают при непосредственной реализации их видов.

Применение корпоративных актов в проблемном контексте связано с теоретическими, правовыми и правоприменительными проблемами. Каждая из групп проблем нуждается во внимании и разрешении, так как они находятся в неразрывной взаимосвязи друг с другом.

Безусловным образом применению корпоративных актов препятствует такая серьезная проблема, как проблема внедрения социальной корпоративной ответственности.

Согласно сложившемуся в науке подходу, корпоративная социальная ответственность представляет собой реализацию интересов компании путем обеспечения социального развития ее коллектива, активного участия компании в развитии общества [50, с. 134].

В зарубежных компаниях нематериальные стимулы имеют весьма востребованный характер. В российской же практике в сфере привлечения и удержания профессиональных кадров нематериальные стимулы применяются только крупные компании, которые выплачивают единовременные выплаты сотрудникам. В то время как это один из факторов существенного снижения текучести кадров, увеличения степени лояльности персонала.

Обязательным объектом управления на современном предприятии выступает развитие социально среды [21, с. 86]. Основопологающая задача такой среды сконцентрирована на создании для работников надлежащих условий труда и отдыха, что без корпоративных актов как явления представить весьма проблематично. Корпоративная социальная ответственность, политика и концепция стратегического развития распространяется на связанные друг с другом направления: укрепление имиджа и деловой репутации; развитие персонала; корпоративное развитие и т.п. [22, с. 15]

Невысокие показатели национальной вовлеченности в реализацию принципов корпоративной социальной ответственности, что в более широком аспекте создает проблемы и реализации корпоративных актов, определяется несколькими проблемами. Одной из ведущих проблем следует признать высокое давление на бизнес со стороны государства или органов местного самоуправления. Во-вторых, внедрение корпоративной социальной

ответственности имеет бессистемный и хаотичный характер, преимущественно в сфере социальной и благотворительной деятельности.

Разрешение указанных проблем требует улучшения работы с предпринимательским сектором. Главным направлением, как представляется, должно стать разъяснение социально-экономических выгод от применения корпоративной социальной ответственности. Кроме того, требуется создать свою модель реализации корпоративной социальной ответственности на предприятии и государственной оценки социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность – перспективный принцип для его отражения в Кодексе корпоративного управления. Отталкиваясь от реализации отмеченных положений, будет возможно способствовать реализации корпоративных актов в соответствии с их назначением.

Изменения законодательства, идущие на протяжении более чем десяти лет, вызвали кратное увеличение количества судебных споров в сфере корпоративных отношений. Превалирующую долю споров составляют те, которые связаны с принадлежностью акций (долей) участия, установлением обременений для них; об обжаловании решений органов управления и т.п. [51, с. 85] Безусловно, это непосредственным образом связано и с реализацией всевозможных видов корпоративных актов.

Проблема обеспечения защиты прав участников корпораций характеризуется ярко выраженной комплексностью. Во-первых, отдельную часть проблем составляют вопросы возврата утраченного имущества владельцу. Во-вторых, настолько же актуальной является и проблема восстановления, а также осуществления корпоративных прав их владельцев, если такие права не было возможность реализовать в связи с утратой корпоративного актива [55, с. 888]. Указанное направление является важным направлением совершенствования практики применения корпоративных актов, потому что реализация прав и обязанностей участников корпоративных отношений прямо соотносима с процессом применения

корпоративных актов, представляет собой завершающий этап корпоративного регулирования, если рассматривать его как единый процесс.

В 2014 г. в ГК РФ была включена ст. 65.2, урегулировавшая правовой статус участников корпорации через закрепление их прав и обязанностей. П. 3 данной статьи урегулирован механизм защиты участников общества, которые утратили долю вопреки своей воле, основания для отказа в удовлетворении иска, а также возможность выплаты компенсации. Этой статье закреплен также и институт восстановления корпоративного контроля. При всей широте регулирования, проблема в том, что п. 3 ст. 65.2 ГК РФ не просто не позволяет эффективно защищать корпоративные права, пользуясь положениями, которые закреплены в корпоративных актах, но создает некоторые дополнительные проблемы. Значением обладает, в первую очередь, специфика и границы применения такого способа в практической деятельности. Право лица, утратившего не только долю, но и право требовать признания права на нее, когда она возмездным образом отчуждена не имевшим на это права лицом, о чем приобретатель не знал, и не мог знать, закреплено п. 17 ст. 21 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью». В последней названной норме, если проводить ее сравнение с п. 3 ст. 65.2 ГК РФ, не предусмотрена выплата компенсации.

Отказ в иске, когда факт утраты права на участие в связи с неправомерными действиями был установлен судом, лишь на первый взгляд выдается странным. Впрочем, это предусмотрено п. 3 ст. 65.2 ГК РФ под конкретным условием – если наступит последствие в виде несправедливого лишения других лиц их прав участия или если будут иметь место отличающиеся крайностью негативные социальные последствия, другие имеющие публичную значимость последствия.

Еще один проблемный аспект анализируемой ст. 65.2 ГК РФ, явно создающий препятствия для применения корпоративных актов в контексте реализации прав участников корпоративных отношений, заключается в

отсутствии закрепленной возможности сохранять право на долю добросовестным приобретателем, если возвращение таковой повлечет за собой несправедливое лишение других лиц их права участия или, альтернативно, если это повлечет упомянутые последствия публичного толка [55, с. 890]. Объективных критериев, которыми суд мог бы руководствоваться при разрешении исков о восстановлении корпоративного контроля, особенно с выплатой компенсации, законодателем предусмотрено не было, как и не даны в этой части разъяснения в позициях Верховного Суда РФ.

Указанные и другие проблемы применения корпоративных актов широко проявляются в ходе правоприменения. Так, владевший обыкновенными именными акциями в количестве одной штуки акционер (0,0000002% от уставного капитала), обратился в суд с акционеру, владеющему 612 722 559 акций [9]. Требования истца заключались в следующем: признать недействительным решение общего собрания акционеров по вопросу изменения наименования общества, а также утверждения в связи с этим устава в обновленной редакции. Истец проголосовал «против» принятия названного решения, когда по условиям корпоративного договора решения общего собрания акционеров по всему перечню вопросов повестки должны приниматься единогласно. Требования истца суд удовлетворив, указав, что с тем, что законодатель предусмотрел возможность заключения корпоративного договора, одновременно не была предусмотрено императивное требование обеспечения полного его соответствия Уставу общества, допуская изменения условий для участвующих в договоре.

Согласно разъяснений, которые даны в п. 37 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» и положений п. 7 ст. 67.2 ГК РФ, стороны корпоративного договора не имеют права ссылаться на его недействительность по причине

его противоречия положения уставу хозяйственного общества [8]. В отмеченном случае сторона корпоративного договора не утрачивает права предъявлять ко второй стороне требования, основывающиеся на таком договоре.

Так как положения Устава общества в обновленной редакции противоречили положениям корпоративного договора, а именно, пункту о фирменном наименовании, решение о его одобрении может признаваться недействительным на основании иска участника корпоративного договора (п. 6 ст. 67.2 ГК РФ).

Второй акционер владел информацией о содержании корпоративного договора, но все равно совершил действия по принятию оспариваемого решения и регистрацию новой редакции Устава. По смыслу ст. 1 и 10 ГК РФ речь идет о недобросовестном поведении. В дополнение к сказанному, истец сослался на нарушение своих прав и интересов оспариваемым решением. Истец осуществлял целевое бюджетное финансирование, для чего не было препятствий, так как в корпоративный договор были включены положения, которые обеспечивали его относительный контроль за Обществом. Так, истец владел одной акцией Общества и им был заключен корпоративный договор.

Решение об утверждении Устава в новой редакции характеризуется риском лишить истца возможности реализовывать его права акционера, принимать участие в управлении делами Общества и осуществлять корпоративный контроль. Таким образом, оспариваемое решение способно причинить убытки Обществу, потому что в таких случаях оно должно привлекаться к материальной ответственности за нарушение Правил субсидирования, а также условий Договора субсидирования.

В других случаях суд делал аналогичные выводы о недобросовестном поведении, ссылаясь на ст. 10 ГК РФ, за иные совершенные участником корпоративного договора действия. Например, за выходил из общества в нарушение корпоративного договора: ответчик, являясь участником

корпоративного договора, знал об ограничениях на выход из общества, но совершил это [12].

Преследуя цель закрепить и урегулировать вопросы по дополнительному финансированию со стороны участников или третьих лиц; разрешить спорные ситуации; наложить запрет на отчуждение долей в течении определенного временного отрезка; закрепить порядок голосования на общем собрании, предоставления отчетности или какой-либо информации, как правило, стороны прибегают к необходимости заключения корпоративного договора [39].

При входе в какой-либо проект инвестора, обычно важно иметь над ним строгий контроль без вовлечения в операционную деятельность. На такие случаи корпоративный договор может содержать положения о мониторинге, который предусматривают предоставление инвестор отчетности конкретных видов по оговоренной форме и в установленные в корпоративном договоре сроки.

Штрафная неустойка за невыполнение положений корпоративного договора вполне мотивирует стороны анализируемого договора не отступать от положений, оговоренных в нем. А тщательное формулирование действий, которые необходимо получить, позволит избежать неприятностей в период работы с проектом. Согласно материалам дела, сторона корпоративного договора пыталась взыскать 2,4 млрд. руб. за нарушение условий корпоративного договора, заключающееся в непредоставлении ежеквартальной отчетности инвестору основателем компании [10]. Судом было обращено внимание на то, что в корпоративном договоре о предоставлении отчетности, стороны обязались для реализации данного права внести в устав общества изменения, которые должны были отражать существо правоотношений в виде, в котором воля сторон выражена в корпоративном договоре. Из этих положений суд сделан еще один вывод, что стороны договорились изменить порядок ознакомления с информацией относительно деятельности общества путем включения в устав определенных

положений, но не сделали этого. Поэтому обязанность предоставлять отчетность у основателя компании не возникла как таковая.

Разрешая вопросы о штрафных неустойках в корпоративном договоре, как правило, суды избирают позицию, что стороны корпоративного договора при его согласовании, а также подписании изъявили волю согласиться с некими обязательствами, предполагающимися по корпоративному договору, что они согласовали, предусмотрели наступление определенного вида ответственности за нарушение обязанностей возложенных на сторон [39]. В связи с этим, на момент реализации корпоративного договора стороны не вправе злоупотреблять правом, как и не вправе отказываться от согласованной в договоре неустойки, предпринимать попыток понижать ее. Потому что на момент подписания договора стороны признавали штраф таким, который является соразмерным последствиям нарушения обязательств.

Развитие компании зачастую требует внесения определенных ограничений на отчуждение долей в течении какого-то периода времени, к примеру, пока компания не выйдет на самоокупаемость. Корпоративный договор – эффективный инструмент на такие случаи, потому что он позволяет остановить стороны от выхода из проекта, если возникают те или иные сложности с ростом и развитием.

Для защиты интересов участника возможно ограничить выход из общества по заявлению, потому что при наличии такого заявления в обществе, у последнего возникает обязанность выплачивать действительную стоимость доли участника. Иногда выплата действительной стоимости доли может достаточно негативно влиять на деятельность компании на долгосрочный период или в широких масштабах. Так, корпоративным договором предусматривалось, что участники общества обязуются воздерживаться от приобретения долей в его уставном капитале, не получая при этом письменного согласия предпринимателя, от отчуждения долей в уставном капитале, а также выхода из состава участников. Один из

участников общества это обязательство нарушил, подав заявление о выходе из него. Так как размер действительной стоимости доли по расчету составил более 42 млн. руб., подобная сделка по выходу из состава, очевидно, что несла риски причинения серьезного ущерба имущественным правам кредитору общества. По делу суд, ссылаясь на п. 2 ст. 10 и ст. 168 ГК РФ, пришел к выводу, что сделка должна быть признана недействительной, так как она совершена вопреки интересам кредитора в связи со злоупотреблением правом [11; 13].

Самостоятельным способом защиты гражданских прав, согласно п. 1 ст. 9 ГК РФ, выступает присуждение к исполнению обязанности в натуре.

Действующее корпоративное законодательство не урегулировало механизмы понуждения к исполнению обязательств, которые вытекают из корпоративных договоров, что явно связывается с проблемами применения корпоративных актов на практике.

В науке превалирует позиция, что очень сложно применить исполнение обязательства в натуре, потому что, в первую очередь, трудно вести речь о допустимости удовлетворения иска о понуждении должника исполнить отдельные обязательства, возникающие из акционерных соглашений [33, с. 39].

Существует и полярное мнение. Часть авторов в большей мере оптимистично высказывается о возможности исполнения обязательств в натуре [32, с. 74]. В частности, принудить сторону к исполнению обязательств, которые закреплены в корпоративном договоре, возможно на основании положений ст. 12 ГК РФ, где обозначены различные способы гражданских прав и одним из них является и присуждение обязательства в натуре.

При сохранении дискуссии в науке по указанному вопросу, судебная практика по исполнению в натуре обязательств, вытекающих из корпоративных договоров, способна внести ясность. Так, согласно материалам дела, предметом требований истца стало понуждение ответчика

выкупить его долю в уставном капитале согласно условий корпоративного договора [14]. Положениями корпоративного договора было предусмотрено, что при недостижении компанией ключевых показателей бизнес-плана, лицо вправе свободно выйти из инвестиционного соглашения. Иные участники компании должны при этом выплатить выходящему участнику стоимость вложенной доли. По материалам дела, компания не смогла достичь установленных показателей бизнес-плана и истец потребовал выкупа его доли. Судом была признана возможность исполнения обязательств в натуре, несмотря на то обстоятельство, что в корпоративном договоре не было положений ни о механизме выкупа, ни о размере доли.

Безусловно, существуют и иные проблемы применения корпоративных актов, проявляющиеся в материалах судебной практики. Разрешение основного из количества, как представляется, требуют разрешения посредством дачи Верховным Судом РФ разъяснений по ряду тех вопросов, которые все еще обделены вниманием.

Выявленные проблемы реализации корпоративных актов нельзя назвать исчерпывающими. Вероятно, вопрос реализации корпоративных актов является еще более сложным, чем их регулирования. Сложившаяся ситуация требует комплексной разработки теории, совершенствования законодательства, дачи высшими судами разъяснений и постоянной адаптации позиций. Особенно важным значением обладает дальнейшее развитие стандартов, которые могут использоваться в корпоративных кодексах, так как таким образом удастся создать основу для реализации корпоративных актов всех видов непосредственно в практической деятельности. Это уже будет способствовать повышению эффективности деятельности организаций, в том числе и обеспечению стабильности экономического сектора.

## Заключение

Корпоративный акт – это вид нормативных правовых актов, который содержит правовые нормы, принятые органами управления корпоративной организации, подлежащие распространению на участников этой организации.

Корпоративный акт сочетает в себе правотворческий и правореализационный аспекты технологии подготовки. Корпоративный акт принимается юридическим лицом, основанным на членстве. Корпоративный акт характеризуется большей степенью оперативности принятия, в сравнении с законодательными актами. Корпоративный акт действует по отношению ко всем участникам корпорации, безотносительно их нахождения на территории корпорации, как и безотносительно членства в ней.

Основная цель корпоративного акта – упорядочивание социальных и технических норм в корпоративной организации, их уравнивание. Дополнительной целью может быть восполнение пробелов в праве, что возможно, впрочем, при определенных обстоятельствах. Но в условиях дальнейшего развития корпоративных отношений, безусловно, и понятие, и цели корпоративных актов вполне могут быть и должны быть подвержены изменениям.

Применение корпоративных актов как процесс характеризуется особой структурой, где элементы устойчиво взаимосвязаны друг с другом. Основополагающим значением в ряду таких элементов обладают следующие: субъект корпоративного регулирования, его объект, начало и конец данного процесса, стадии. В ходе корпоративного регулирования, неразделимо связанного с применением корпоративных актов, происходит последовательная смена стадий. На этих стадиях и применяются корпоративные акты. Во-первых, устанавливаются и действуют общим образом корпоративные нормы (осознается необходимость корпоративного регулирования, органами управления создаются текстуальные модели поведения). Во-вторых, появляются корпоративные отношения (благодаря

юридическим фактам возникают конкретные корпоративные отношения, а также происходит переход с нормативного уровня регулирования на индивидуальный). В-третьих, реализуются корпоративные права и обязанности (достигаются цели корпоративного регулирования – корпоративные отношения приобретают упорядоченность).

Многие из имеющихся классификаций являются условными, хотя и представляют научную ценность. Дискуссия по поводу классификации продолжает оставаться достаточно острой. Но необходимость упорядочивания корпоративных актов, особенно в условиях существования их большого количества, однозначно существует. Наибольшие перспективы, есть основания полагать, что открыты в формировании развернутых классификаций корпоративных актов, не только потому что большое их количество нуждается в упорядочивании, но и в связи с тем, что именно такие классификации способны предельно полно отражать место каждого из видов или подвидов актов в их системе, как и формировать представление о природе таковых.

Организационно-управленческие акты – это акты, которые создают основу формирования, эффективной деятельности, развития организации. Значение такой группы документов в крайней степени велико, потому что они устанавливают локальные правовые нормы функционирования учреждения.

В соответствии с нормативными положениями, виды организационных и управленческих актов являются следующими: устав; учредительный договор; положение о структурном подразделении; штатное расписание; правила внутреннего трудового распорядка; должностная инструкция.

Кодекс корпоративного управления – это свод этических стандартов в сфере корпоративного управления. Кодекс корпоративного управления содержит одновременно основополагающие принципы, а также конкретные механизмы совершенствования корпоративного управления; в него включены положения о правах акционеров, роли совета директоров,

управлении рисками, раскрытии информации, политике вознаграждений и пр. Структурно же Кодекс возможно разделить на две самостоятельные части: принципы в сфере корпоративных отношений. В этой части отражены следующие разделы: права акционеров; равенство условий для акционеров при осуществлении прав; совет директоров общества; корпоративный секретарь общества; система вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов, других ключевых руководящих работников общества; система внутреннего контроля и управления рисками; раскрытие информации об обществе; информационная политика; корпоративные действия существенного характера; механизмы, которые позволяют обеспечивать реализацию принципов по выше перечисленным направлениям.

Кодекс корпоративной этики должен отражать целевой образ корпоративной культуры как перечень стандартов общения, информационного обмена, ценностей, подходящих для конкретного бизнеса, соответствующих ожиданиям сотрудников. Структурно кодекс корпоративной этики должен включать правила поведения и общения в организации и между ее сотрудниками, отношения к клиентам и партнерам, общие принципы и стандарты поведения сотрудников.

Положение об органе управления организацией – это внутренний документ, который устанавливает правовой статус, основные задачи и функции, права и ответственность структурного подразделения или коллегиального органа управления организацией.

Преимущественно речь идет о типовых элементах содержания положения, но, в зависимости от организационно-правовой формы юридического лица, изменяется вид органа управления, в отношении которого принято положение. В частности, в случае с коммерческой корпоративной организацией, могут быть созданы следующие органы управления: общее собрание участников; единоличный исполнительный орган; иные органы управления. В отношении таких органов управления, исходя из императивных и диспозитивных требований законодательства, в

том числе и по решению ответственных субъектов, если иное не предусмотрено законом, должны конструироваться положения об органах управления.

Сопоставляя п. 1 ст. 2 ГК РФ и п. 1 ст. 65.1 ГК РФ, определение корпоративных правоотношений видится логичным, а предлог «или» уместен. Впрочем, в таком случае отсутствует название отношений, возникающих между корпорациями и унитарными предприятиями. Благодаря этой же мере законодатель исключает из состава корпоративные отношения, возникающие в процессе создания и прекращения деятельности корпораций. Как итог, не стоит разделять понятия участия и управления в юридическом лице.

Избранный законодателем вариант понятия корпоративного договора не просто не создал почвы для дальнейшего развития корпоративного управления, но и создал дополнительные проблемы. В частности, в ограниченности возможностей участников корпоративных правоотношений самостоятельно устанавливать правила согласования принимаемых решений, закреплять порядок реализации таковых, принимать эффективные меры при нарушении обязанностей, предусмотренных корпоративным договором и т.п.

Складывающаяся сегодня российская, впрочем, как и зарубежная практика, требуют признания за корпоративным договором неоднородного характера, параллельно расширяя сферу его действия. Корпоративный договор должен позволять его участникам согласованно решать вопросы осуществления корпоративных прав, в том числе и тех, которые связаны с: управлением хозяйственным обществом; приобретением акций и их отчуждением, приобретением или отчуждением долей в уставном капитале; осуществлением контроля за распоряжением имуществом, его нематериальными активами; осуществлением контроля за исключительными правами на принадлежащие обществу результаты интеллектуальной деятельности, средства индивидуализации.

В ст. 67.2 ГК РФ следует определять корпоративный договор как соглашение участников хозяйственного общества (иных лиц), когда это не запрещено законом, в соответствии с которым определяется обязательный для заключающих договор лиц порядок осуществления принадлежащим им прав, в том числе обязанности осуществлять такие права определенным способом, воздерживаться или отказываться от их осуществления, в том числе голосовать определенным образом на общем собрании участников общества, согласованным образом осуществлять другие действия по управлению обществом, приобретать или отчуждать доли в уставном капитале (акции) по какой-либо цене или в случае наступления каких-либо обстоятельства или воздерживаться от их отчуждения до того момента, пока не наступят определенные обстоятельства; как соглашение, которое может устанавливать являющийся обязательным для всех сторон порядок принятия решений по вопросам о распоряжении имуществом хозяйственного общества, его нематериальным активам, в том числе исключительными правами на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации, принадлежащими обществу или в отношении которых общество имеет права на основе заключенных лицензированных и других договоров.

В ст. 67.2 ГК РФ не отражен аспект о том, какой является судьба корпоративного договора, если происходит смена участника (акционера). В соответствии с универсальными положениями гражданского законодательства, права на акции (доли) отмеченных субъектов должны переходить правопреемникам. Законодатель не счел необходимым определить судьбу корпоративного соглашения для таких случаев, что является законодательным пробелом по очень важному вопросу. Таким образом, во-первых, устранение данного законодательного подхода требует указания в ст. 67.2 ГК РФ на то, что смена собственника акций (долей) не должна влечь перехода прав по корпоративному соглашению автоматически. Во-вторых, чтобы обеспечить защиту прав и законных интересов всех сторон, следует в этой же норме указать, что такого рода замена на

правопреемника возможна, но для этого должно быть получено согласие всех участников.

Широкое внедрение корпоративной социальной ответственности требует пересмотра стандартов взаимодействия с предпринимательским сектором. Первоначально, должна быть разработана концепция внедрения социальной ответственности. Одним из элементов содержания такой концепции должно стать детальное разъяснение социально-экономических выгод от корпоративной социальной ответственности. Самостоятельными элементами концепции должны быть также модель реализации корпоративной социальной ответственности и модель ее государственной оценки. Принцип корпоративной социальной ответственности в том числе должен быть интегрирован в Кодекс корпоративного управления.

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Аксенова Е. С. Проблема определения понятия корпоративных отношений в российском законодательстве // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 1. С. 180–183.
2. Алексанян Е. А. Корпоративные акты : природа, признаки и виды // Концепт. 2018. № 5. С. 1–6.
3. Андреев В. К., Лаптев В. А. Корпоративное право современной России. М. : Проспект, 2018. 240 с.
4. Аширбагина Н. Л. Кодекс этики как фактор развития корпоративной культуры // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2012. С. 69–71.
5. Беляева И. А. Проблемы правовой квалификации корпоративного договора // Евразийский Союз Ученых. 2018. № 1. С. 69–72.
6. Бессарабов В. О. К вопросу об информационном обеспечении системы социальной ответственности бизнеса // Вестник Института экономических исследований. 2017. № 2. С. 81–89.
7. Бисултанов Н. – С.-Х. Проблемы формирования корпоративной социальной ответственности градообразующего предприятия // Экономика и социум. 2018. № 8. С. 14–16.
8. Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право : общие положения : учебное пособие. 4-е изд. М. : СТАТУТ, 2020. 847 с.
9. Вергун С. С., Чакалова Л. Г. Система органов управления в предпринимательской корпорации // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2017. № 3. С. 162–163.
10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Консультант плюс: справочно-правовая система.
11. Герасивомич И. В. Трудоправовая составляющая в корпоративном праве России : дисс. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. 184 с.

12. Добрачѐв Д. В. Актуальные проблемы судебной практики в сфере корпоративного и предпринимательского права. М. : Инфотропик Медиа, 2018. 689 с.
13. Добровинская А. В. Корпоративное право. М. : Инфотропик Медиа, 2020. 200 с.
14. Дружинин Г. В. Стадии корпоративного регулирования : вопросы теории права // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2021. № 2. С. 158–164.
15. Ефименко Е. Н., Лаптев В. А. Корпоративные конфликты (споры). М., 2016. 233 с.
16. Звонарева А. Ю., Сачкова Н. А. Организация документационного обеспечения управления в органах внутренних дел : проблемы и перспективы развития // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 1-1. С. 157–159.
17. Зинченко А. П., Власенко А. С. Корпоративное предвидение развития технологии и формирование стратегии компании // Инновации. 2007. № 08. С. 78–83.
18. Иванчак А. И. Способы защиты прав сторон акционерного соглашения // Институт гражданско-правовой защиты в современных условиях. Сб-к статей по матер. межд. н.-практ. конф. / под ред. А. Н. Кузбагарова, К. Г. Сварчевского. СПб, 1 июня 2018 г. СПб : Петрополис, 2018. С. 74–81.
19. Иноземцев М. И. Ответственность сторон за нарушение акционерного соглашения по праву России и зарубежных государств : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017. 185 с.
20. Калбыдаев А. К., Оспанова Г. К. Последствия нарушения корпоративного договора // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. 2022. № 1. С. 32–42.
21. Кашанина Т. В. Корпоративное (внутрифирменное) право. М. : Норма, 2018. 320 с.

22. Кашанина Т. В. Корпоративное право : учебное пособие для вузов. М. : Издательство Юрайт, 2023. 189 с.
23. Килабов М. М. Виды юридических лиц и их особенности // Молодой ученый. 2017. № 7. С. 347–350.
24. Козырева А. Б. Корпоративное правотворчество: теория и практика : дисс. ... канд. юрид. наук, 2016. 232 с.
25. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Консультант плюс: справочно-правовая система.
26. Корпоративный договор : содержание и судебная практика. URL: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/safina/1416049/> (дата обращения: 14.09.2023).
27. Красавчиков О. А. Гражданские организационно-правовые отношения // Сов. государство и право. 2017. № 10. С. 50–57.
28. Кукарина Ю. М. Организационные и регламентные документы : современные тенденции развития и использования // История и архивы. 2016. С. 54–61.
29. Кущенко А. А. Корпоративные отношения как предмет правового регулирования : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2014. 30 с.
30. Лаптев В. А. Корпоративное право современной России : монография. М. : Проспект, 2020. 203 с.
31. Ломакин Д. В. Корпоративные правоотношения : общая теория и практика ее применения в хозяйственных обществах. М. : Статут, 2018. 511 с.
32. Мажорина М. В. Международное частное право в условиях глобализации : от разгосударствления к фрагментации // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2018. № 1. С. 193–217.
33. Макарова О. А. Корпоративное право. Учебник и практикум. М. : Юрайт, 2019. 336 с.

34. Марасанов В. М. Проблемы реализации имущественных прав участников хозяйственных обществ при заключении корпоративного договора // Юридическая наука. 2020. № 3. С. 41–46.
35. Маштаков И. В., Горковенко А. В. Субъекты корпоративных правоотношений и подходы к содержанию категории // Молодой ученый. 2021. № 10 (352). С. 112–114.
36. Мельникова А. В. Локальный нормативный акт как управленческий документ : делопроизводственные аспекты // Московский экономический журнал. 2019. № 1. С. 592–596.
37. Минаева Е. Ю. Проблемы внедрения корпоративной социальной ответственности на отечественных предприятиях // Экономика и бизнес : теория и практика. 2022. № 284. С. 133–135.
38. Об акционерных обществах : Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // Консультант плюс: справочно-правовая система.
39. Об обществах с ограниченной ответственностью : Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 13.06.2023) // Консультант плюс: справочно-правовая система.
40. О Кодексе корпоративного управления : Письмо Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
41. О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации : Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
42. Определение Верховного Суда РФ от 04.08.2021 по делу № 310-ЭС21-12171 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
43. Осипенко О. В. Актуальные проблемы отечественного корпоративного управления // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2018. С. 83–94.

44. Пиголкин А. С. Теоретические проблемы правотворческой деятельности в СССР: диссертация...доктора юридических наук. М., 1972. 422 с.
45. Поваров Ю. С. Учредительные и внутренние документы юридических лиц // Вестник Самарского государственного университета. 2014. № 20. С. 99–102.
46. Подвысоцкий П. Т. Локальное нормативное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. 188 с.
47. Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 15.11.2019 № 13АП-29122/19 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
48. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 08.02.2019 № Ф07-16409/2018 по делу № А05-5167/2018 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
49. Постановление Арбитражного суда Архангельской области от 13.02.2019 по делу № А05-5165/2018 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
50. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 17.12.2018 по делу № А05-5165/2018 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
51. Постановление Арбитражного суда Московского округа от 24.05.2017 № Ф05-5713/2017 по делу № А40-42442/20165 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
52. Пшеничных Ю. А. Проблемы реализации прав участников корпораций // Экономика и социум. 2017. № 6. С. 885–893.
53. Решение Панинского районного суда от 17.10.2020 по делу № 2-Э233/2020 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

54. Саппаров Н. Ч. Теоретические и практические аспекты применения положений Кодекса корпоративного управления в Российской Федерации // Образование и право. 2018. № 4. С. 94–98.
55. Сергеев Д. А. Роль нового кодекса корпоративного управления в создании инвестиционной привлекательности ПАО // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2017. № 1–3. С. 7–11.
56. Скворцова Т. А., Вергун С. С., Чакалова Л. Г. Система органов управления в предпринимательской корпорации // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2017. № 3. С. 58–66.
57. Степанов Д. И. Дедлоки в непубличных корпорациях : возможные варианты развития законодательства и судебной практики // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2015. № 9. С. 60–113.
58. Степанов П. В. Корпоративные отношения в гражданском праве // Законодательство. 2016. № 6. URL: <https://base.garant.ru/4049171/> (дата обращения: 17.08.2023).
59. Суханов Е. А. Сравнительное корпоративное право. М., 2014. 217 с.
60. Тиболт И. В. К вопросу о корпорации // Инженерный вестник Дона. 2014. С. 1–17.
61. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // Консультант плюс: справочно-правовая система.
62. Фонотова О. В. «Новое» корпоративное регулирование : расширение сферы действия корпоративных актов // Вестник Воронежского государственного университета. Серия : Право. 2020. № 3. С. 116–130.
63. Хайсанов Д. Р., Сабирова З. З. Организационные структуры управления предприятием и их развитие // Экономика и социум. 2018. № 12. С. 1289–1292.

64. Хныкин Г. В. Локальные источники российского трудового права : Теория и практика применения: дис. сер. ... докт. юрид. наук. М., 2005. 294 с.