МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО – ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ФИЛИАЛ

РЕФЕРАТ

СТУДЕНТА ГРУППЫ ЮМ 0 4 – 09 4 КУРСА

ЮРИДИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА

СОКОЛОВОЙ АНАСТАСИИ АНАТОЛЬЕВНЫ

УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА: «КОРПОРАТИВНОЕ ПРАВО»

ТЕМА: «ФОРМЫ (ИСТОЧНИКИ) КОРПОРАТИВНОГО ПРАВА»

Научный руководитель: Давыдова А.В.

Предварительная оценка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата защиты: ОЦЕНКА\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_г.

Мурманск

2010 год

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Введение………………………………………………………………………..3

Глава I. Общие положения о корпоративном праве…………………………6

Глава II. Источники корпоративного права…………………………………14

Заключение…………………………………………………………………….24

Библиографический список…………………………………………………..26

**ВВЕДЕНИЕ**

Корпоративное право – это система правил поведения, которые разработаны в организации, основанной на объединении лиц и капиталов, выражают волю ее коллектива и регулируют различные стороны деятельности данной организации. Иначе корпоративное право можно назвать внутриорганизационным, внутрифирменным правом.

Любая организация, представляющая собой автономное образование, объединение лиц и капиталов для осуществления какой-либо социально полезной деятельности, вправе формулировать для своих членов определенные правила поведения с тем, чтобы максимально эффективно организовать их работу и достичь поставленных перед организацией целей и задач.

Под источником права понимают обычно ту юридическую форму, в которой выражается правотворческая деятельность государства и с помощью которой воля законодателя становится обязательной для исполнения.

Источники права - это итоговый результат правотворческой деятельности, который объективируется в самых различных формах, в том числе в нормативных правовых актах, нормативных договорах, судебных прецедентах, правовых обычаях, религиозных текстах, а в некоторых случаях - в правовых доктринах.

Источники права - формы объективирования юридических норм, служащие признаками их обязательности в данном обществе и в данное время, а также средства познания права. В самом общем понимании источниками права являются такие факторы действительности, которые обусловливают возникновение потребности в правовом регулировании, появление соответствующих правовых норм и придают содержанию этих норм определенную репрезентативность.

Значительный интерес к корпоративному регулированию в последнее время проявляется как в расширении его границ, так и в углублении содержания, а также совершенствовании его организационно-правовых форм.

К основным источникам корпоративного права можно отнести следующие:

1. Корпоративный обычай - отражает правило, итог постоянного и единообразного применения правил (например, завершать работу в определенное время, ставить в известность руководство о фактах, нарушающих привычный распорядок жизни организации).

2. Корпоративные деловые обыкновения - заведенный порядок дел, сформировавшаяся практика (например, обход (осмотр) руководителем своего предприятия).

3. Корпоративные прецеденты - корпоративные решения, используемые в качестве образца для разрешения в корпорации аналогичных дел (например, вручение именинникам ценных подарков).

4. Корпоративные нормативные акты которые содержат нормы корпоративного права, определяет универсализацию прав и обязанностей сторон корпоративных отношений, придают им длительный, стабильный характер (например, устав или учредительный договор юридического лица).

Тема данного реферата – « Формы (источники ) корпоративного права».

Объект реферата – корпоративное право как отрасль науки, предмет – источники нормативного права.

Цель данного реферата - раскрыть основные виды форм (источников) корпоративного права.

Основные задачи:

1. Дать общее представление о корпоративном праве как об отдельной отрасли права;
2. Раскрыть сущность понятия корпоративный обычай;
3. Дать понятие корпоративным деловым обыкновениям;
4. Выявить смысл корпоративных прецедентов;
5. Показать назначение корпоративных нормативных актов.

В первой главе реферата дается общее представление корпоративного права как отрасли науки, раскрывается содержание составляющих его предмет понятий – корпоративных отношений и корпораций.

Во второй главе дается и подробно раскрывается классификация и содержание основных источников корпоративного права, таких как корпоративные обычаи, корпоративные деловые обыкновения, корпоративные прецеденты и корпоративные нормативные акты.

**ГЛАВА I. Общие положения о корпоративном праве.**

Понятие «источник права» существует много веков. Столетиями его толкуют и применяют правоведы всех стран.

Право – система общеобязательных правил поведения (норм), установленных или санкционированных компетентными государственными органами, а также принимаемых на референдумах в целях регулирования общественных отношений и выражающих первоначально волю определенных классов, а по мере стирания социальных различий и демократизации общества – большинства народов с учетом интересов меньшинства, реализация которых обеспечивается государством.

Право, как и всякое общественное явление, также имеет формы своего внешнего выражения, объективности, реального существования и функционирования. В воле людей, которая воплощается в юридические законы, находят свое выражение программы, надежды больших социальных групп людей, то есть народа или его слоев.

Понятие «источник права» в юридической науке употребляются не только в формальном значении, то есть как форма выражения права, но также в материальном и идеальном смыслах.[[1]](#footnote-1)

Источником права в материальном смысле рассматривается само общество, его социально-экономическое, культурное развитие, содержание общественных отношений. Под идейным источником права понимается правосознание, играющее важную роль в правообразовании.

В правовой науке формы, при помощи которых фиксируются, закрепляются, официально выражаются юридические нормы, получили название юридических источников.

В прошлом и сегодня к понятию «источники права» подходят, по сути, с двух позиций:

1. Как материальному источнику права, то есть откуда идет содержание нормы или правотворческая сила;

2. Как формальному источнику права — способу выражения содержания правил поведения или тому, что дает правилу общеобязательный характер.

Для того, чтобы раскрыть содержание понятия «источник корпоративного права», необходимо понять, что же такое корпоративное право в целом.

Корпоративное право можно рассматривать в нескольких аспектах. Во-первых, как объективно сложившуюся систему правовых норм, регулирующих определенный круг общественных отношений. Во-вторых, как систему нормативно-правовых актов различной отраслевой принадлежности, являющихся источниками корпоративного права. В-третьих, как самостоятельную науку и, наконец, в-четвертых, как научную дисциплину.

Начнем с первого аспекта. Понятие корпоративного права рассматривается в литературе как в широком, так и в узком смысле.

В широком понимании корпоративное право - это право и персональных, и капитальных объединений, создаваемых для достижения определенных совместных целей.

По мнению Т.В. Кашаниной, "корпоративное право - это система правил поведения, которые разработаны в организации, основанной на объединении лиц и капиталов, выражают волю ее коллектива и регулируют различные стороны деятельности данной организации. Любая организация, представляющая собой автономное образование, объединение лиц и капиталов для осуществления какой-либо социально полезной деятельности, вправе формулировать для своих членов определенные правила поведения, с тем чтобы наиболее эффективно организовать их работу и достичь поставленных перед организацией целей и задач".

В узком понимании корпоративное право - это частное право предпринимательских "капитальных объединений", право акционерных обществ (предпринимательских корпораций). При этом оно не сводится к праву внутриорганизационному, внутрифирменному - правилам поведения для участников корпораций. Его предмет - корпоративные отношения, которые являются по содержанию более широкими, чем отношения только внутриорганизационные.

Корпоративное право - это то же акционерное право, но в своем новом витке развития, когда первостепенное значение приобретает регулирование отношений собственников (акционеров) с профессиональным менеджментом, самого общества с потенциальными инвесторами с целью сглаживания и минимизации конфликтов внутри корпорации и вовне.

Причем это регулирование осуществляется не только и не столько правовыми нормами, сколько нормами морально-этическими, правилами, установленными самой корпорацией, деловыми обыкновениями и обычаями. Такие правила поведения, действующие в рамках корпорации и установленные самой корпорацией, являются корпоративными нормами. Они принимаются самой корпорацией, что является реализаций самоуправления (саморегулирования), но при этом они должны соответствовать нормам права. Такие корпоративные нормы являются обязательными для участников корпорации, при этом они не обеспечиваются государственным принуждением, но могут включать определенные санкции, установленные самой корпорацией, т.е. обладают собственным механизмом принуждения.

# С позиции последователей второй точки зрения, корпоративное право - это совокупность общих и специальных норм частного права и корпоративных норм, опосредующих корпоративные отношения.

Если рассматривать корпоративное право как науку, то оно изучает особенности правового регулирования корпоративных отношений. Кроме того, в предмет науки входят: различные юридические конструкции, определения, концепции и теории, а также практика, прежде всего арбитражных судов, связанная с рассмотрением корпоративных споров.

# И, наконец, корпоративное право как учебная дисциплина – это комплексный учебный курс, поскольку она обучает и особенностям частноправового регулирования корпораций, и особенностям публично-правового регулирования их деятельности.

Системы курса корпоративного права, читаемые сегодня в различных учебных программах, могут быть разными. Как правило, в рамках курса изучаются вопросы доктрины корпоративного права, особенности и состояние корпоративного законодательства. Далее, рассматриваются вопросы создания и учреждения акционерных обществ, формирования уставного капитала акционерного общества, ценные бумаги акционерного общества и порядок их выпуска. Отдельным блоком в курс корпоративного права включены вопросы корпоративного управления, связанные с формированием и компетенцией совета директоров (наблюдательного совета) общества, исполнительных органов общества, порядком проведения общего собрания акционеров. Отдельно рассматриваются вопросы, касающиеся прав акционеров и способов защиты их прав и интересов. Наконец, в курсе изучаются вопросы, связанные с совершением обществом крупных корпоративных действий, а именно: крупных сделок; сделок, в совершении которых имеется заинтересованность; реорганизацией и ликвидацией общества.

Предметом регулирования корпоративного права являются корпоративные отношения. Сегодня нет единой позиции относительно того, что понимать под корпоративными отношениями. На этот счет существует несколько точек зрения.[[2]](#footnote-2)

Одни считают, что корпоративные отношения - это отношения организационные. Концепция организационных отношений была выдвинута О.А. Красавчиковым. Выделяя организационные отношения, он считал, что они являются служебными по отношению к основным имущественным отношениям и имеют специфическую функцию - упорядочение имущественных отношений.

По мнению других, корпоративные отношения как отношения собственности - прежде всего имущественные отношения, закрепляющие специфические формы присвоенности имущественных благ, характеризующиеся множественностью субъектного состава.

Вместе с тем имущественные отношения как "сторона" корпоративных отношений не могут быть реализованы без организационных отношений. Поэтому корпоративные отношения необходимо понимать как комплексные - имущественные и связанные с ними неимущественные (организационные) отношения.

Все существующие позиции относительно понимания корпоративных отношений имеют право на существование, так как в каждом определении понятия корпоративных отношений за основу принимается тот или иной критерий (объект, содержание и пр.) и сами корпоративные отношения дифференцируются по этим критериям на разные виды.

Чтобы выяснить природу корпоративных отношений, необходимо проследить процесс становления самой корпорации.

Корпорация - это прежде всего частное предпринимательское объединение, причем объединение, достигшее высшей формы своего развития. Рассматривая генезис предпринимательских объединений от простых к сложным, можно выделить следующие закономерности такого развития.

Во-первых, для предпринимательского объединения характерно наличие единой цели (общего интереса). С усложнением экономических, управленческих отношений в объединении при сохранении единой цели (общего интереса) все в большей степени начинают проявляться интересы отдельных участников объединения, которые могут не совпадать, а иногда и противоречить интересам самого объединения. В результате этого имеет место конфликт интересов между участниками объединения, с одной стороны, между ними и обособленными органами управления - с другой.

Во-вторых, усиливается имущественная обособленность объединения, которая на различных этапах его развития проявляется в той или иной форме. Это приводит к тому, что по мере развития предпринимательского объединения общие дела его участников переходят в личные дела объединения, отличающиеся от дел его участников; общая ответственность участников по обязательствам объединения также переходит в личную ответственность объединения по своим обязательствам. Наконец, по мере развития предпринимательского объединения управление его делами обособляется от личной воли его участников и реализуется через специальные органы, чья воля может не совпадать с волей участников объединения.

Как известно, исторически первой и самой простой формой предпринимательского объединения, в деятельности которого сильно проявляется личностное начало его участников, выступало простое товарищество, известное сегодня зарубежному и российскому законодательству как договор о совместной деятельности (или договор простого товарищества).

В следующей форме - полном товариществе - по-прежнему сохраняется достаточная правовая связь с участниками, которая не позволяет признать за полным товариществом права самостоятельного субъекта. Поэтому полные товарищества по законодательству Германии, США, Англии не являются юридическими лицами. Исключением являются Россия, Франция: в соответствии с законодательствами этих стран полное товарищество как объединение лиц является юридическим лицом. Но при этом в полном товариществе нет обособленного от участников менеджмента, поскольку управление осуществляется либо всеми участниками совместно, либо тем участником, которому это поручено.

В коммандитном товариществе (товариществе на вере) - также соединении лиц - наряду с полными товарищами, отвечающими всем своим имуществом, есть коммандитисты, отвечающие лишь определенным вкладом и не участвующие в общих делах товарищества. Иными словами, в таком товариществе наблюдается обособленность части участников от самого предпринимательского объединения. Личное участие предполагается на стороне полных товарищей, капиталистический элемент представлен коммандитистами, "личная безучастность которых предполагается".

Практически всем законодательствам известна такая форма предпринимательского объединения, как кооперативы (в российском дореволюционном законодательстве - артельные товарищества). Это соединение лиц с целью достижения совместным трудом какой-либо хозяйственной цели. "Личное участие составляет необходимое условие этой формы. Капиталистический элемент играет совершенно второстепенную роль".[[3]](#footnote-3) Для кооперативов характерно самоуправление, иными словами - только члены кооператива участвуют в управлении его делами, следовательно, обособления управления от членов кооператива не происходит.

Высшей формой предпринимательского объединения, в основе которого находится не столько личность, а сколько прежде всего, имущество (капитал), является акционерное общество (акционерное товарищество). Эта форма соединения есть высшее выражение капиталистического элемента, по мере усиления которого объем ответственности членов уменьшается, а их личное участие не предполагается.

Таким образом, корпоративные отношения - это система отношений, складывающихся между участниками объединения (акционерами) и обособленным от акционеров аппаратом управления (менеджментом), а также между менеджментом и другими заинтересованными лицами такого объединения (работниками, партнерами, государственными органами и проч.) и являющихся результатом компромисса интересов объединения, его участников и менеджмента.

Иными словами - у каждого есть свой определенный интерес, который побуждает совершать определенные действия (сделки). В результате совершения таких действий (например, гражданин приобрел акции и стал акционером акционерного общества) реализуется интерес лица (например, получение дивидендов, приобретение контроля в управлении акционерным обществом и проч.) и складываются самые различные отношения - корпоративные отношения.

Итак, в первой главе мы рассмотрели понятие корпоративного права в целом, раскрыли его содержание и основные компоненты, такие как корпоративные отношения и корпорации, и теперь переходим к рассмотрению источников корпоративного права.

**ГЛАВА II. Источники корпоративного права.**

Формы (источники) корпоративного права – это способ закрепления корпоративных правовых норм. Можно выделить следующие основные виды форм корпоративного права: 1) корпоративные обычаи, 2) корпоративные деловые обыкновения, 3) корпоративные прецеденты и 4) корпоративные нормативные акты.

Корпоративный обычай – это обычай, применение которого обеспечивается мерами воздействия со стороны корпорации (мерами поощрения или санкциями). Его следует отличать от обычая, представляющего собой моральную норму, нравы.

Под обычаем вообще понимается правило, сложившееся на основе постоянного и единообразного повторения каких-либо фактических отношений. Обычай – это, пожалуй, самый древний источник права не только в истории развития человечества, но и в истории развития производственной, и в частности корпоративной, деятельности людей. До сих пор он имеет значительное распространение в деятельности небольших корпораций (товариществ и обществ с ограниченной ответственностью). Крупные корпорации свою деятельность регулируют в большей мере корпоративными нормативными актами.

Для обычаев как источников корпоративного права характерны следующие черты.[[4]](#footnote-4)

Во-первых, обычай связан с продолжительным и однообразным соблюдением известных правил, что фактически перерастает в привычку.

Во-вторых, обычаю свойственна массовость исполнения. Его требования человек распространяет не только на других, но и на себя.

В-третьих, обычаи отличаются разумностью, т. е. предлагают вариант поведения, наиболее оптимально соответствующий реальной обстановке.

В-четвертых, обычай почти никогда не противоречит добрым нравам (нормам морали) и государственному порядку (нормам закона).

От обычая как источника корпоративного права нельзя отказываться не только в небольших корпорациях, где он используется в качестве ведущего, но и в крупных объединениях, хотя там сфера его применения уже, да и касается менее значительных вопросов.

Обычай как источник корпоративного права имеет немало достоинств. К ним относятся следующие:

1) обычай возникает не «сверху», а «снизу», поэтому его содержание коренится в производственных условиях. Он полнее, нежели другие источники корпоративного права, выражает волю коллектива;

2) обычай отражает те или иные закономерности человеческого существования, особенности коллектива, и поэтому он более объективен, чем корпоративный акт или прецедент, установление которых не обходится без привнесения субъективных моментов;

3) обычай воплощается в устной форме и, как всякая устная речь в отличие от письменной, выражается простым языком, имея несложное и доступное строение;

4) обычай отличает большая степень добровольности в исполнении, поскольку он основан на привычке, т. е. как бы на автоматических действиях;

5) обычай способствует накоплению и передаче ценных крупиц коллективного опыта, предупреждает растрату добытой многими годами коллективной мудрости.

К сожалению, обычай как источник корпоративного права не лишен недостатков. В их числе отметим лишь наиболее существенные:

1) косность, присущая ему в силу его медленного развития, относительная неподвижность, связанная с тем, что он «хранится» в сознании людей, которое меняется очень плавно;

2) обычай нередко является орудием поддержания старых социально-бытовых явлений и исходит из позиции неравенства;

3) обычай не отличается определенностью, его содержание в известной мере зависит от личных взглядов субъектов, его использующих;

4) обычай трудно распознать, поскольку он передается из уст в уста и не имеет письменного закрепления.

Итак, когда мы ведем речь об обычае как источнике корпоративного права, то, с одной стороны, тем самым указываем на материал, из которого черпаем знания о корпоративных нормах, а с другой – подразумеваем наличие полномочий у органов управления корпорации соответствующим образом отреагировать: поощрив в случае исполнения обычая либо наказав при его несоблюдении.

## Корпоративные деловые обыкновения несколько отличаются от корпоративных обычаев.

Деловые обыкновения – это правила поведения, складывающиеся в практической производственной деятельности корпораций и регулирующие повседневную жизнь членов (работников) корпорации.

«Деловое обыкновение представляет собой не норму права, а особое средство восполнить содержание воли сторон в конкретном правоотношении, если в какой-либо части эта воля не выражена прямо». В отличие от этого «обычай… есть правовая норма и, следовательно, обязателен. Деловое же обыкновение — лишь распространенная, но ни для кого не обязательная практика. Ознакомление с этой практикой позволяет судить о том, как разрешается большинством участников деловых отношений тот или иной вопрос, возникающий при известных обстоятельствах, как принято его разрешать» .

Одна из особенностей делового обыкновения по сравнению с обычаем выражается, очевидно, в правовом значении воли сторон. Обычай существует независимо от нее, и соответственно своей согласованной волей стороны, как правило, могут лишь парализовать действие обычая. В отличие от этого деловые обыкновения применительно к конкретным отношениям приобретают жизнь главным образом при условии, если это отвечает прямо выраженной воле сторон.

Таким образом, и правовой обычай, и деловые обыкновения в равной мере выступают как средство восполнения пробелов в договоре и нормативных актах, но различаются тем, что в первом случае это сделано в виде нормы, применение которой санкционировано волей законодателя, а во втором — независимо от такого санкционирования.

Иначе деловое обыкновение можно определить как устоявшуюся практику, заведенный порядок дел.

Деловые обыкновения могут быть закреплены письменно. Однако все же чаще деловые обыкновения передаются путем копирования фактических действий.

В заключение этого небольшого параграфа следует отметить, что в повседневной деятельности большинства корпораций используется великое множество деловых обыкновений. Они настолько привычны для работников, что их замечают так же мало, как воздух, которым дышат.

Корпоративный прецедент – это решение, принятое в корпорации и ставшее образцом для разрешения аналогичных дел в будущем.[[5]](#footnote-5)

Прецедентом является такое решение органов управления корпорации, которое имело место хотя бы один раз, но стало служить примером для последующего поведения в сходной ситуации. Он появляется тогда, когда дело требует разрешения, однако необходимой нормы нет ни в законодательстве, ни в корпоративных актах. В этом случае орган управления корпорацией и принимает вышеназванное решение.

При принятии прецедента руководствуются принципами права, мировоззрением, правосознанием, господствующими в обществе моральными и иными устоями, общечеловеческими ценностями, собственным житейским опытом, которые могут быть положены органом управления в основу прецедента.

Корпоративный прецедент, как любой источник права, имеет и достоинства, и недостатки.

Сначала о достоинствах.

1) Прецедент – чаще всего результат логики и здравого смысла. Использование логических законов позволяет органу управления не ошибиться в сравнении ситуации с ей подобными и сделать вывод о ее принципиальной новизне Здравый же смысл ведет к адекватности в разрешении новой, нетипичной ситуации, встречающейся в жизни корпорации.

2) Прецедент, как правило, имеет нравственное значение, хотя и далеко не всегда. Можно ли оценить как высоконравственное решение руководителя отменить меру поощрения в отношении какого-либо работника лишь на том основании, что неформальным путем о нем поступила отрицательная информация? Наушничество с точки зрения морали никогда не считалось достойным занятием. Но в принципе следует исходить из того, что люди, которые принимают решения, имеющие прецедентное значение, тысячами нитей связаны и по роду службы, и в повседневной жизни с обществом, а потому способны улавливать как барометр моральные нормы и опираться на них в своей деятельности.

3) Прецедент способен скорее уловить изменения, происходящие в жизни, и точнее урегулировать ситуацию. Он гораздо более динамичен, чем корпоративный акт.

4) Прецедент имеет документальное выражение (решение общего собрания, совета, правления, приказ руководителя и др.), что в отличие от обычая придает ему достаточную определенность.

Недостатки корпоративного прецедента, о которых ниже пойдет речь, отнюдь не заставляют отвергнуть его как источник корпоративного права. Они только наводят на мысль о том, что в использовании корпоративного прецедента необходимо соблюдать меру. Укажем на следующие отрицательные черты корпоративного прецедента.

1) Правило поведения, выраженное в корпоративном прецеденте, формулируется не в общей форме, а лишь применительно к отдельному случаю. Следовательно, существует неясность в определении объема действия данного прецедента, что затрудняет его применение и способно породить несправедливость.

2) Прецедент не имеет, обязательного характера и того авторитета, который свойствен корпоративному акту. Прецедентная практика непрочна, она может быть забыта, а то и отброшена в любой момент. Прецедент можно и видоизменить в связи с вновь возникшей аналогичной ситуацией.

3) Прецедент содержит опасность допущения произвола. И в этом состоит его главный недостаток. Примеров тому очень много.

Одним словом, корпоративный прецедент как источник права игнорировать не стоит, но использовать его надо с большой осторожностью.

Корпоративный нормативный акт – один из основных, наиболее совершенных источников корпоративного права. Корпоративные акты, которыми разрешаются конкретные дела, в отличие от нормативных актов называются корпоративными индивидуальными актами. Корпоративные нормативные акты, наряду с актами законодательными, содержат юридические основания для разрешения индивидуальных дел.

Корпоративные нормативные акты – это документы органов управления корпорации, содержащие корпоративные нормы.

Корпоративные акты создаются имеющимися на предприятии органами управления, компетентными в решении тех или иных вопросов производственной и социальной жизни коллектива. В них в той или иной мере должна выражаться воля коллектива, отсюда проистекает их властность, даже некоторая авторитарность, а также официальность и обязательность.

Корпоративный акт обладает следующими признаками.[[6]](#footnote-6)

Во-первых, он имеет правотворческий характер, т. е. в нем либо устанавливаются корпоративные нормы, либо изменяются, либо прекращается их действие.

Во-вторых, корпоративный акт должен издаваться органом управления только в пределах своей компетенции, иначе по одному и тому же вопросу в организации будет существовать несколько нормативных решений, между которыми наверняка обнаружится несхожесть, а то и противоречия. Все это отнюдь не способствует качественному регулированию внутрикорпоративных отношений.

В-третьих, корпоративный акт всегда облекается в документальную форму (решение общего собрания, совета директоров, приказ руководителя и др.). Причем этот документ или документы должны иметь реквизиты (вид корпоративного акта, его наименование, орган управления, его принявший, дата принятия, номер и др.). Письменная форма необходима для достижения единообразия понимания требований корпоративного акта, возможных санкций за его неисполнение.

В-четвертых, корпоративные акты не должны противоречить Конституции Российской Федерации, законодательству и корпоративным актам, имеющим большую юридическую силу, например приказ руководителя – решению общего собрания.

Помимо корпоративных нормативных актов на предприятии издаются и другие корпоративные акты, не носящие нормативного характера. К ним относятся:

Акты толкования, или интерпретационные акты. Отличие их от корпоративных нормативных актов состоит в том, что они не устанавливают новых норм, а только детализируют, конкретизируют, комментируют нормы, содержащиеся в каком-либо нормативном акте.

Акты реализации прав и обязанностей сторон: договоры (о сотрудничестве, соревновании между структурными подразделениями), приказы руководителя, носящие конкретный характер (выдать премию, ценный подарок, предоставить ссуду и т. п.), расписки, векселя и др.

Акты применения, устанавливающие санкции в отношении конкретных лиц (приказ о наложении выговора, об увольнении за прогул и др.).

Виды корпоративных нормативных актов. Их классификацию можно производить по различным основаниям.

По субъектам корпоративные нормативные акты делятся на акты коллективов предприятий, акционеров, наемных работников (акты корпоративных референдумов, акты общих собраний), акты исполнительных органов корпораций (акты советов директоров, правлений, советов предприятий и др.) и, наконец, акты руководителей корпораций, принимаемые в порядке единоначалия.

По отраслевому признаку различаются корпоративные нормативные акты, регулирующие финансовую деятельность (финансовые корпоративные акты), сферу управления (административные корпоративные акты), сферу применения труда (трудовые корпоративные акты), сферу социального обеспечения (пенсионные, жилищные и другие корпоративные акты) и, наконец, имущественную сферу (гражданско-правовые нормативные акты). Эти виды актов более подробно рассматриваются в особенной части данного учебника.

Требования, предъявляемые к корпоративным нормативным актам. Чтобы быть действенным регулятором жизни коллектива корпорации, издаваемые в ней корпоративные нормативные акты должны отвечать определенным требованиям. Укажем лишь на некоторые наиболее важные из них.

1. Корпоративные нормативные акты должны отражать объективную реальность. Это означает, что в процессе принятия акта, до момента вступления его в силу необходимо просчитать экономические возможности его выполнения, предусмотреть организационные издержки и барьеры на пути его реализации, учесть особенности коллектива (половые, возрастные, квалификационные и т. д.).

2. Корпоративные нормативные акты должны иметь определенную структуру, а не представлять собой хаотичный набор нормативных положений. При издании наиболее важных корпоративных актов не помешает ввести в их структуру небольшую преамбулу (вводную часть). Обычно в ней излагаются цели и задачи нормативного акта, причины, побудившие его принять, круг лиц, на которых он распространяется, и др. В составе корпоративного акта может быть выделена часть, где определяются термины, используемые в дальнейшем. Классическое построение корпоративных нормативных актов по схеме: субъекты правоотношений – объекты – права и обязанности – льготы и санкции, употребляемой чаще всего при создании законов, в основной массе случаев вряд ли возможно.

3. Корпоративные нормативные акты должны быть доступными для понимания всех членов, работников корпорации. В коллективе встречаются различные по возрасту, по интеллекту люди. За аксиому необходимо взять следующее правило: корпоративные акты должны быть рассчитаны на людей со средним или даже ниже среднего интеллектуальным уровнем, работающих в корпорации или инвестирующих ее. Требуется избегать в них мудреных фраз, специфических юридических терминов.

4. Корпоративные акты необходимо снабжать всеми обязательными реквизитами, к которым относятся:

Вид корпоративного акта. Обычно при этом указывается орган, его принявший: общее собрание, совет директоров, правление, руководитель предприятия или структурного подразделения и т. д.

Наименование акта. Наличие данного реквизита оказывает дисциплинирующее воздействие на субъекта, издающего этот акт, тем, что дает возможность более или менее точно определить предмет нормативного регулирования.

Дата принятия акта. Данный реквизит способствует быстрому нахождению корпоративного акта в случае, когда по одному и тому же вопросу таковых принято несколько.

Подписи должностных лиц. Они играют особую роль при оспаривании корпоративных актов в суде в качестве неправомерных.

Номер акта. Реквизит имеет определенное значение для проведения систематизации корпоративных нормативных актов.[[7]](#footnote-7)

Суммируя вышеизложенное, можно отметить, что подготовка корпоративных актов – дело непростое. Однако при разумном, умелом составлении они способны стать мощным фактором в процессе организации деятельности корпораций. Следует иметь в виду, что они в большей мере, нежели законодательные акты, несут на себе печать субъективности. Содержание корпоративных актов в большей степени зависит от их разработчиков, от того, как и в чем последние видят задачу корпоративного акта, какими средствами пытаются ее решить, как формулируют сами правила поведения, какой круг адресатов выбирают, какие санкции определяют. Вот почему при неразумном использовании корпоративные нормативные акты могут стать источником психологической напряженности в коллективе, страха, неуверенности, а то и нарушения интересов членов коллектива.

Таким образом, мы рассмотрели основные источники корпоративного права, а именно: корпоративный обычай, корпоративные деловые обыкновения, корпоративные прецеденты и корпоративные нормативные акты.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Рассмотрение формы права предполагает уяснение вопроса о том, какими способами и где формулируются правовые нормы. В самом деле, правовая норма – это всего лишь правило поведения, т. е. абстракция, не существующая сама по себе. Для того чтобы правило поведения, установленное государственным органом, выполняло свои функции, оно должно быть выражено в доступной для восприятия форме. Однако и этого мало. Форма выражения правовых норм должна с достоверностью свидетельствовать о том, что правило поведения установлено государством или подлежит охране со стороны государства. Поэтому функции формы права может выполнять не любая форма выражения правовых норм, а только та, которая обладает свойством официальности.

Очень часто понятия «форма права» и «источник права» отождествляются. Строго говоря, это все же разные понятия.

Источники права – это обстоятельства, вызывающие появление права, его действие. В этом смысле «источник» – это как бы корень, из которого растет могучее дерево, называемое правом. Источником права являются объективная реальность, т. е. развивающиеся общественные отношения (способ производства, существующие формы собственности, хозяйственные, политические, культурные, социальные связи и т. п.), воля народа (в основе референдумных норм), воля государства (в основе централизованных норм), воля граждан (в основе корпоративных и договорных норм).

Форма права – это то, из чего мы черпаем знания о праве, иначе, это способ формирования, закрепления правовых норм. И тем не менее, понятия эти очень близки.

Выделяют четыре основные формы права. Это корпоративные обычаи, корпоративные деловые обыкновения, корпоративные прецеденты и корпоративные нормативные акты. Все выше перечисленные формы были рассмотрены во второй главе реферата.

Таким образом, в работе были раскрыты основные понятия корпоративного права – корпоративные отношения и корпорации, дано общее представление о корпоративном праве как об отрасли науки, раскрыты основные формы (источники) корпоративного права, то есть, цель и задачи, поставленные в реферате, достигнуты.

**Библиографический список**

Монографии, учебники или учебные пособия:

1. Гущин В.В. Корпоративное право: учебник для юридических вузов. - М.: Эксмо, 2006. – 345 с.
2. Зивс С.Л. . «Источники права». - М. «Наука», 2004. – 215 с.
3. Кашанина Т. В. Корпоративное право – М.: НОРМА–ИНФРА, 2009. -514 с.
4. Кирилловых А.А. Корпоративное право. Курс лекций. - М.: Юстицинформ, 2009. — 192 с.
5. Корпоративное право: Учеб. пособие для вузов / И.А. Еремичев, И.М. Хужокова, Е.Ю. Кулиниченко и др. - М., 2005. – 318 с.
6. Макарова О.А. Корпоративное право. - М.: Волтерс Клувер, 2005. — 420 с.
7. Пахомова Н.Н. Основы теории корпоративных отношений (правовой аспект). – М., 2004. – 254 с.

Статьи журналов и газет:

1. Бабаев А.Б. Методологические предпосылки исследования корпоративных правоотношений // Вестник гражданского права. 2007. N 4. – С. 32 – 45.
2. Бушев А.Ю. Корпоративное право: проблемы науки и практики / // Арбитражные споры. 2005. N 3. – С. 46 – 51.
3. Варламова А.Н. Российский Кодекс корпоративного поведения: подготовка, структура, применение // Государство и право. 2002. N 5. – С. 17 – 24.
4. Галашин С.А. Теоретико-правовой анализ понятий "корпоративные нормы" и "корпоративное право" // История государства и права. 2007. N 9. – С. 73 – 78.
5. Хлопотин К.Н. Корпоративное право в России и за рубежом // Российский судья. 2006. N 6. – С. 18 – 25.

1. Макарова О.А. Корпоративное право. - М.: Волтерс Клувер, 2005. — 420 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Кирилловых А.А. Корпоративное право. Курс лекций. - М.: Юстицинформ, 2009. — 192 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Кашанина Т. В. Корпоративное право – М.: НОРМА–ИНФРА • М, 2009. С. 554 [↑](#footnote-ref-3)
4. Зивс С.Л. . «Источники права». - . М. «Наука», 2004. [↑](#footnote-ref-4)
5. Бабаев А.Б. Методологические предпосылки исследования корпоративных правоотношений / А.Б. Бабаев // Вестник гражданского права. 2007. N 4. [↑](#footnote-ref-5)
6. Бушев А.Ю. Корпоративное право: проблемы науки и практики / А.Ю. Бушев, В.Ф. Попондопуло // Арбитражные споры. 2005. N 3. [↑](#footnote-ref-6)
7. Гущин В.В. Корпоративное право: учебник для юридических вузов / В.В. Гущин, Ю.О. Порошкина, Е.Б. Сердюк. М.: Эксмо, 2006. [↑](#footnote-ref-7)