

Содержание:

Image not found or type unknown



ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования.

Своевременность исследования выбранной темы реферата и востребованность полученных результатов проявляются одновременно, как минимум, в трёх аспектах.

1. Социально-экономический аспект.

Современное развитие различных отраслей экономики невозможно без достаточного уровня функционирования корпораций. В современных экономических условиях акционерные общества являются одной из наиболее оптимальных форм осуществления предпринимательской деятельности.

Общественные отношения, складывающиеся в связи с созданием и деятельностью акционерного общества, многообразны и различны по своей природе и содержанию, но их в целом можно назвать корпоративными отношениями.

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.

2. Доктринальный аспект.

В связи с вышеизложенным, возникает острая необходимость в правовом исследовании темы организации прямого смешанного сообщения.

К числу нерешенных проблем современной цивилистической науки можно отнести:

- отсутствие единства взглядов на источники корпоративного права;

- отсутствие единого научного подхода к регулированию корпоративных правоотношений;

3. Правоприменительный аспект.

Отсутствие должной правовой регламентации корпоративных правоотношений, очевидно, сказывается на общем увеличении количества споров, вытекающих из них.^[1] Кроме того, складывающаяся при разрешении дел данной категории судебную практику нельзя назвать единообразной.

Степень научной разработанности темы исследования.

Среди авторов посвятивших свои работы данной проблеме следует выделить :В.В. Гущина, С.Л. Зивс, Т.В. Кашанину, А.А. Кириловых, И.А. Еремичева, И.М. Хужукова, Е.Ю. Кулиниченко, О.А. Макарова, Н.Н. Пахомова, А.Б. Бабаева, А.Ю. Бушева, А.Н. Варламова, С.А. Галашина К.Н. Хлопотина.

Цель и задачи исследования

Цель исследования: выявление особенностей правового регулирования корпоративных правоотношений.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие исследовательские задачи:

1. Определить источники корпоративного права;
2. Выявить особенности системы источников корпоративного права и их роль в регулировании данных правоотношений.

Глава 1. Источники корпоративного права и их значение

1.1. Корпоративные нормы.

Под источниками права в специально правовом смысле понимается внешняя форма выражения права. Источниками корпоративного права являются внешняя форма выражения, метод закрепления корпоративных правовых норм, иными словами, то, где содержатся нормы корпоративного права.

Корпоративные нормы – один из видов норм. Они подготавливаются органами управления корпорацией и направляются ее участникам.

Корпоративные нормы — это правила, закрепляемые различными органами управления организации в их актах и охраняемые мерами социального воздействия, это особый вид социальных норм, направленных регулировать отношения, которые складываются между членами и участниками данных корпораций.[\[2\]](#)

Корпоративные нормы регулируют только внутренние отношения этих организаций. Эти нормы выражают волеизъявление участников общественных объединений, полномочия, объем прав и обязанностей их участников и т.д. Общие черты правовых норм и норм общественных организаций состоят в том, что они содержат внятные, конкретные правила поведения, закреплены в специальных актах и представляют собой совокупность норм. Корпоративные правовые нормы схожи с правовыми нормами тем, что они имеют обязательный для всех участников корпорации характер, обладают определённым набором средств защиты от нарушения. Подтверждение этому решение АС Иркутской области от 11.07.2017 [\[3\]](#)

Разница между правовыми и корпоративными нормами состоит в том, что нормы права издаются государством и обеспечиваются его принудительной силой, а нормы корпораций принимаются ими самостоятельно. Нормы права имеют основополагающее значение по отношению к корпоративным. «Корпоративные нормы регулируют только внутренние действия и цели данной общественной организации, компетенцию органов, их права и обязанности, порядок вступления и выхода из данной корпорации, гарантии соблюдения норм.

Влияние права на корпоративные нормы определяется характером и пределами регулирования им деятельности общественных объединений. Закон «Об общественных объединениях» предусматривает, что нарушение уставных норм или осуществление объединениями деятельности, противоречащей нормам уставов, является основанием для приостановления и ликвидации деятельности данного объединения.

Правовые и корпоративные нормы могут содействовать в сфере установления правоспособности различных организаций. Корпоративные нормы организаций могут содержаться в нормативных актах, издаваемых совместно с государственными органами. В этом случае они приобретают значение нормативного правового акта. При возникновении правовых коллизий, безусловно,

корпоративные нормы не могут ни в каком случае иметь приоритета перед правовыми нормами.[\[4\]](#)

1.2. Корпоративные обычаи, обыкновения.

Источники корпоративного права – это способ выражения корпоративных правовых норм. Следует 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, действие которого обеспечивается мерами воздействия со стороны корпорации.

Для обычаев как источников корпоративного права характерны черты:

Во-первых, обычай связан с длительным и однообразным соблюдением данных правил, что и перерастает в привычку.

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

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

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

От обычая как источника корпоративного права не следует отказываться не только в небольших организациях, где он используется в качестве основного, но и в крупных корпорациях, хотя там сфера его применения уже, да и касается менее значимых вопросов. Обычай как источник корпоративного права имеет немало положительных качеств. К ним относятся следующие:[\[5\]](#)

1) обычай возникает не «сверху», а «снизу», поэтому его содержание удерживается в производственных условиях. Он в полной мере, нежели другие источники корпоративного права, выражает волю субъектов;

2) обычай посылает те логичности человеческого существования, особенности конкретного коллектива, и следовательно он более объективен, чем корпоративный акт или прецедент, закрепление которых не обходится без

привнесения личностных 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 отличается высокой степенью факультативности в исполнении, так как он основан на привычке, т. е. как бы на автономных действиях. Кроме того, добровольность гарантируется в значительной мере массовостью исполнения, что не оставляет человеку места для критического осмысления обычая ;

5) обычай содействует накоплению и передаче ценных частей группового опыта, прогнозирует растрату добытой многими годами коллективных знаний..[\[6\]](#)

Однако, обычай как источник корпоративного права не лишен недостатков. Отметим следующее:

1) заостенелость, присущая ему в силу его слабого развития, относительная невыразительность, связанная с тем, что он сохраняется в сознании людей, которое меняется очень равномерно. На данный счет есть одна общая закономерность: чем ниже уровень развития общества, тем люди более терпимы к заостенелости обычая. Однако с увеличением этого уровня увеличивается ход общественной жизни и обычаи соответственно становятся менее нужными. Например, обычай чиновничества. Имеющий абсолютное значение в армии, в хозяйственной жизни он сейчас во многих случаях малоприменим. Не только потому, что работники теперь зачастую сами являются участниками или хозяйственного общества, или товарищества, но и потому, что хозяйственные задачи все усложняются и их чаще всего удается решать коллективными, причем квалифицированными усилиями, а не путем беспрекословного выполнения приказа вышестоящего начальника;

2) обычай служит орудием поддержания заостенелых социально-бытовых явлений и исходит из позиции различия.

3) обычай не отличается ясностью, его содержание в известной мере зависит от личных взглядов людей, его использующих. В самом деле, сколько ждать сменщика? Пять, десять, пятнадцать минут, а может быть, час?[\[7\]](#)

4) обычай трудно определить, так как он передается из уст в уста и не имеет письменного закрепления.

Итак, когда мы определяем обычай как источник корпоративного права, то, с одной стороны, тем самым определяем на материал, из которого достаём знания о корпоративных нормах, а с другой – истолковываем наличие компетенций у органов управления корпораций с надлежащим образом отреагировать: поощрив в случае исполнения обычая либо наказав при его несоблюдении[8]

Деловые обыкновения – это нормы поведения, складывающиеся в практической производственной деятельности организаций и регулирующий повседневную жизнь работников организации.

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

Деловые обыкновения могут быть зафиксированы письменно. Так, например, в Правилах учебного распорядка многих высших учебных заведений фиксируется обязанность студентов приветствовать преподавателя стоя. Однако все же чаще деловые обыкновения передаются путем копирования фактических действий.

1.3 Корпоративный нормативный акт как основной источник корпоративного права

Корпоративный нормативный акт – один из первых, наиболее информативных источников корпоративного права. Корпоративные акты, которыми разрешаются соответствующие дела, в отличие от нормативных актов называются корпоративными индивидуальными актами. Корпоративные нормативные акты, как и с актами законодательными, содержат юридические основания для разрешения индивидуальных дел.[9]

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

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

Корпоративный акт обладает следующими особенностями.

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

Во-вторых, корпоративный акт должен вноситься органом управления только в пределах своих полномочий, иначе по одному и тому же вопросу в организации будет существовать несколько нормативных актов, между которыми обнаружится несхожесть либо противоречия. Все это не способствует должному регулированию корпоративных отношений. Подтверждается решением АС Челябинской области от 29.12.2016[10]

В-третьих, корпоративный акт всегда закрепляется в документальную форму. Причем эти документы должны иметь реквизиты (вид корпоративного акта, его наименование, орган управления, его принявший, дата принятия, номер и др.). Письменная форма обязательна для достижения единообразия понимания требований корпоративного акта, возможных негативных последствий за его неисполнение.

В-четвертых, корпоративные акты не должны противоречить Конституции Российской Федерации, законам и корпоративным актам, имеющим большую юридическую силу, например приказ руководителя – решению общего собрания.[11]

Помимо корпоративных норм в организациях 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 закрепляют новые нормы, а только детализируют, конкретизируют, комментируют нормы, установленные в другом нормативном акте. Например, в Правилах внутреннего распорядка труда в качестве санкций за умышленное неисполнение трудовых обязанностей предусматривается увольнение. Однако ему должно предшествовать получение объяснения от правонарушителя, и если вопрос о том, какова должна быть форма объяснений и порядок их получения, отражается в специальном корпоративном акте, то его следует признать актом толкования. Чаще всего такие акты используются для того, чтобы довести до сведения и объяснить с учетом особенностей данной организации те или иные законодательные акты.

Акты реализации прав и обязанностей сторон: соглашения (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, закрепляющие санкции в отношении конкретных субъектов (приказ о наложении выговора, об увольнении за прогул и др.).

Виды корпоративных нормативных актов. Их разновидность можно производить по различным основаниям.[\[12\]](#)

По субъектам корпоративные нормативные акты делятся на акты коллективов организаций, акционеров, работников (акты корпоративных референдумов, акты общих собраний), акты исполнительных органов организаций (акты советов директоров, правлений, советов предприятий и др.) и, наконец, акты руководителей организаций, принимаемые в порядке единоначалия.[\[13\]](#)

По отраслевому признаку различаются корпоративные нормативные акты, регулирующие финансовое направление деятельности организации (финансовые корпоративные акты), сферу управления (административные корпоративные акты), сферу трудовых отношений (трудовые корпоративные акты), сферу социального обеспечения (пенсионные, жилищные и другие корпоративные акты) и, наконец, имущественную сферу (гражданско-правовые нормативные акты).

В процессе создания корпоративных норм участвуют разные субъекты. В зависимости от этого корпоративное правотворчество можно подразделить на три вида: прямое, представительное и опосредованное.

Глава 2. Особенности источников корпоративного права

2.1. Оформление корпоративных нормативных актов, придание силы, вступление в действие.

Требования, предъявляемые к корпоративным нормативным актам. Чтобы быть эффективным регулятором жизни коллектива организации, внедряемые в ней корпоративные правовые акты должны отвечать определенным условиям. Укажем лишь на наиболее важные из них.

1. Корпоративные нормативные акты должны определять объективную реальность. Это означает, что в процессе издания нормативного акта, до момента вступления их в законную силу необходимо определить финансовые возможности его выполнения, предугадать организационные издержки и барьеры на пути его реализации, знать особенности коллектива организации (половые, возрастные, квалификационные и т. д.). Например, стоит ли принимать корпоративный акт о выплате дополнительной пенсии в размере 100% от пенсии государственной работникам, проработавшим в корпорации длительное время, если не ясно, будут ли для этой цели соответствующие средства в следующем году. Подтверждается решением АС республики Крым от 27.12.2016[14] Или следует устанавливать слишком раннее начало рабочего дня, если коллектив организации состоит из женщин, на которых, как правило, лежит большая часть утренних обязанностей по дому? Игнорирование этого обстоятельства может привести к массовым опозданиям на работу.[15]

2. Корпоративные нормы должны иметь определенную систему, а не представлять собой разнообразный набор нормативных догм. При издании сложных корпоративных актов не помешает закрепить в их структуре небольшую вводную часть. Как правило, в ней закрепляются цели и задачи правового акта, основания, побудившие его принять, круг субъектов, на которых он распространяется, и др. В корпоративном правовом акте должна быть выделена часть, где определяются определения, используемые в дальнейшем. Стандартное построение корпоративных правовых актов по схеме: субъекты правоотношений – объекты – содержание– льготы и санкции, употребляемые чаще всего при создании нормативных актов, в основной массе случаев вряд ли возможно. Однако неопровержимым остается факт, что корпоративные акты, выдержанные с точки зрения системности и логики, имеют значительный коэффициент полезного действия, нежели другие акты по содержанию неровные, хаотичные, сумбурные. [16]

3. Корпоративные правовые акты должны быть доступными для понимания всех субъектов и работников организации. В коллективе встречаются различные по возрасту, образованию, по интеллекту люди. За аксиому необходимо взять следующее правило: корпоративные акты должны быть распространяться на людей со средним или даже ниже среднего интеллектуальным уровнем, работающих в корпорации или инвестирующих ее. Требуется избегать в них научных фраз, специальных юридических терминов. К примеру, если руководитель крупного предприятия передает право налагать дисциплинарные санкции

начальнику организационного подразделения, то в приказе ему не следует употреблять фразы типа: дисциплинарная юрисдикция входит в компетенцию руководителей структурного подразделения.[\[17\]](#)

Следовательно, содержание корпоративных актов лучше излагать простым и понятным языком. Важно учитывать следующие требования к ним, как строгость стиля и соответствие правилам логики.

Кроме того, они не должны носить слишком обобщённый характер и в то же время делать акцент на детали.

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

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

Название акта. Наличие данного реквизита оказывает дисциплинирующее воздействие на субъекта, издающего данный акт, тем, что дает возможность более или менее точно определить предмет нормативного регулирования. Например, наименование акта «Порядок выплаты дивидендов» не позволяет «растекаться мыслью по древу», «застревать» попутно на других ненужных вопросах. Помимо этого, наименование корпоративных актов облегчает процесс их систематизации и обеспечивает удобство для их применения.[\[18\]](#)

Дата издания 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 большое значение для проведения систематизации корпоративных правовых актов.

Складывая вышеизложенное, можно сказать, что подготовка корпоративных актов – дело нелёгкое. Однако при профессиональном, умелом составлении они могут стать сильным фактором в процессе организации деятельности организаций. Кроме того следует иметь в виду, что они в значительной мере, нежели правовые акты, несут на себе печать субъективности. Содержание корпоративных актов в

большей степени зависит от их разработчиков, от того, как и в чем они видят задачу корпоративного акта, какими средствами и методами пытаются ее решить, как формулируют сами нормы, какой круг субъектов выбирают, какие правовые последствия определяют. Вот почему при неразумном использовании корпоративные правовые акты могут стать источником психологической напряженности в коллективе организации, страха, неуверенности, а то и нарушения интересов членов коллектива корпорации.

Стоит отметить, что, крайне важной в связи с этим является разработка руководства по изданию нормативных актов в организациях. На некоторых предприятиях такие руководства постепенно внедряются, но пока они регулируют в основном порядок принятия корпоративных актов. Вопросы же их внутренней формы (структуры, языка, стиля изложения и т. п.), а тем более прав и обязанностей не затрагиваются. Это безусловное недоработка можно отчасти объяснить тем, что корпоративное правотворчество – явление, возникшее недавно. Подтверждается решением АС Иркутской области от 26.12.2016^[19]

2.2. Систематизация корпоративных нормативных актов.

Корпоративные правовые акты, так же как и акты, издаваемые государством, имеют схожее свойство права, как системность, т. е. направлены на регулировании отдельных сторон жизни коллектива и связаны друг с другом. Разумеется, системность правового регулирования коммерческой деятельности корпоративными актами по сравнению с общегосударственным регулированием выражена менее явно. Это вызвано прежде всего с общей неразвитостью корпоративного права в нашей стране. В самое ближайшее время сфера корпоративного права еще более расширится, и, думается, значительно.^[20]

Работа по систематизации корпоративных актов очень важна, так как от нее во многом зависит эффективность организации предпринимательского дела. Данные недостатки не только не снимают с органов управления корпораций обязанности организовать работу по систематизации корпоративных нормативных актов, но и определяют необходимость ее незамедлительного проведения.

Систематизация корпоративных нормативных актов – это обработка изданных в организации нормативных актов и приведение их в единую, согласованную,

цельную структуру.

Систематизация может проводиться в трех формах: в форме инкорпорации, консолидации и кодификации.

Инкорпорация – это форма систематизации, в процессе которой корпоративные нормативные акты претерпевают внешнюю обработку и соединяются полностью или в части по определенной системе в разного рода сборники.

При инкорпорации в акты вносятся дополнительные изменения, устраняются старые положения и противоречия, дублирующие предписания.

Нормативный материал располагается по определенной системе. Для построения такой системы могут быть выбраны различные критерии.

Если в качестве такового избирается время издания актов, то инкорпорация называется хронологической.

Если критерием является предмет регулирования, то инкорпорацию следует считать систематической. Систематическая инкорпорация – это следствие более высокой и значительной работы. Она дает возможность более обстоятельно систематизировать правовой материал, обеспечить удобство в использовании корпоративными актами. При систематической инкорпорации правовой материал делится на множество рубрик, чаще всего эти рубрики структурируются по отраслям права. Но на тех организациях, где работой по систематизации корпоративных актов занимаются не юристы, рубрики посвящаются отдельным вопросам, не находящимся во взаимосвязи, и располагаются в алфавитном порядке.[\[21\]](#)

Работа по инкорпорации корпоративных нормативных актов может выражаться в составлении:

- 1) подшивок нормативных актов предприятия. Это наиболее общая и доступная всем форма инкорпорации, не требующая к тому же значительных правовых знаний, больших трудовых усилий, а также не связанная с большими финансовыми затратами. Подшивку можно производить как по хронологическому, так и по системным признакам. В небольших корпорациях, где массив корпоративных актов незначителен, предпочитают использовать хронологическую инкорпорацию;
- 2) сборников корпоративных актов. Это форма систематизации, требующая не только наличия квалифицированных юристов, но и больших финансовых затрат.

Могут составляться тематические сборники, например, по вопросам применения труда, по вопросам ведения договорной работы в организации, сборник положений о структурных подразделениях, сборник должностных инструкций и т. д. Сборники могут носить и комплексный характер, т. е. касаться всех видов деятельности. Очень редко сборники корпоративных актов составляются по хронологическому признаку. Как правило, таковые представляют собой лишь первый опыт систематизации нормативных актов предприятия;

3) программ для ввода корпоративных актов в ЭВМ. Сейчас все большее количество организаций может себе позволить заниматься работой по систематизации нормативных актов с помощью ЭВМ. Разумеется, чаще всего это осуществляется на крупных предприятиях, в противном случае издержки, связанные с автоматизированным поиском правовой информации, могут превысить полученные от нее выгоды. Характер информационного обслуживания зависит от составленной программы. Компьютер может выдать по первому требованию перечень корпоративных (а чаще вкуче с общегосударственными) актов по тому или иному вопросу, может дать целиком подборку текстов корпоративных нормативных актов, которые упоминают интересующий вопрос, либо подборку лишь правовых положений по определенному вопросу и т. п. [\[22\]](#)

Второй формой систематизации является консолидация.

Консолидация – это собирание корпоративных правовых актов по интересующему вопросу в единый акт.

Ранее действовавшие нормативные акты в этой связи прекращают свое существование. В результате такой работы получают укрупненные нормативные документы, объединяющие большое количество правовых норм организации.

Кодификация – это форма систематизации корпоративных нормативных актов, в процессе которой вырабатываются существенные изменения правового материала, которое приводит к появлению принципиально иных нормативных предписаний. [\[23\]](#)

Определенное значение для систематизации корпоративных актов имеет справочная работа. Она проводится в организациях юридическими отделами, юристами, а если таковых нет в штате, то работниками, которые назначаются за нее ответственными либо ее выполняют по собственной инициативе. В отличие от систематизации, в процессе справочной работы правовые акты не подвергаются какой-либо обработке, а остаются такими, какими они были приняты. Внешне это, как правило, выражается в составлении каталогов либо в упорядоченном

расположении корпоративных актов в соответствии с рубриками. Часто используется система «вклеек» и т. д. Подготавливаемые в процессе справочно-информационной работы материалы могут быть стадией, предваряющей систематизацию нормативных актов. Справочно-информационная работа имеет и самостоятельное значение, когда процесс систематизации еще не получил необходимого развития: она может в определенной мере ослабить отрицательные последствия, связанные с отсутствием систематизированных подшивок, сборников, подборок актов. Но и при должной работе по систематизации корпоративных актов необходимо проводить справочную работу, поскольку она является плацдармом для эффективной и глубокой систематизации корпоративных актов.

Следовательно деятельность по систематизации корпоративных актов является одним из важных показателей работы корпорации, к какой бы организационно-правовой форме оно ни относилось.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог проведённому исследованию, хотелось бы констатировать, что необходимость совершенствования правового регулирования корпоративных правоотношений в настоящее время назрела.

Необходимость принятия поправок в ГК РФ поддерживается большинством авторов, производивших исследование проблемных вопросов корпоративных правоотношений.

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, раскрыты основные формы (источники) корпоративного права, то есть, цель и задачи.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. "Конституция Российской Федерации"(принята всенародным голосованием 12.12.1993) с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
3. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 26.01.1996 N 14-ФЗ

(ред. от 05.12.2017)

1. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 31.12.2017) "Об акционерных обществах"

Книги статьи

1. Гуцин 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.
8. Бабаев А.Б. Методологические предпосылки исследования корпоративных правоотношений // Вестник гражданского права. 2007. N 4. - С. 32 - 45.
9. Бушев А.Ю. Корпоративное право: проблемы науки и практики / // Арбитражные споры. 2005. N 3. - С. 46 - 51.
10. Варламова А.Н. Российский Кодекс корпоративного поведения: подготовка, структура, применение // Государство и право. 2002. N 5. - С. 17 - 24.
11. Галашин С.А. Теоретико-правовой анализ понятий "корпоративные нормы" и "корпоративное право" // История государства и права. 2007. N 9. - С. 73 - 78.
12. Хлопотин К.Н. Корпоративное право в России и за рубежом // Российский судья. 2006. N 6. - С. 18 - 25.
13. Макарова О.А. Корпоративное право. - М.: Волтерс Клувер, 2005. — 420 с.
14. Кирилловых А.А. Корпоративное право. Курс лекций. - М.: Юстицинформ, 2009. — 192 с.
15. Кашанина Т. В. Корпоративное право - М.: НОРМА-ИНФРА • М, 2009. С. 554
16. Зивс С.Л. . «Источники права». - . М. «Наука», 2004.
17. Бабаев А.Б. Методологические предпосылки исследования корпоративных правоотношений / А.Б. Бабаев // Вестник гражданского права. 2007. N 4.
18. Бушев А.Ю. Корпоративное право: проблемы науки и практики / А.Ю. Бушев, В.Ф. Попондопуло // Арбитражные споры. 2005. N 3.
19. Гуцин В.В. Корпоративное право: учебник для юридических вузов / В.В. Гуцин, Ю.О. Порошкина, Е.Б. Сердюк. М.: Эксмо, 2006.

Правоприменительная практика

1. Решение Арбитражного суда Иркутской области от 11.01.2017 по делу №А19-12384/2016 // Высший Арбитражный суд Российской Федерации. Картотека арбитражных дел. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://kad.arbitr.ru/PdfDocument/d1d0ad11-78f6-4dbd-a0ed-253428994ebf/A19-12384->
 2. Решение Арбитражного суда Челябинской области от 29.12.2016 по делу №А76-14869/2016 // Высший Арбитражный суд Российской Федерации. Картотека арбитражных дел. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://kad.arbitr.ru/PdfDocument/288a966b-1d66-43a1-9b58-e319a22c8774/A76-14869-2016__20161229.pdf.
 3. Решение Арбитражного суда Иркутской области от 26.12.2016 по делу №А19-12226/2016 // Высший Арбитражный суд Российской Федерации. Картотека арбитражных дел. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://kad.arbitr.ru/PdfDocument/8a1f471c-145b-48e4-9acf-6512be0aea3c/A19-12226-2016__20161226.pdf
 4. Решение Арбитражного суда Республики Крым от 27.12.2016 по делу №А83-7056/2016 // Высший Арбитражный суд Российской Федерации. Картотека арбитражных дел. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://kad.arbitr.ru/PdfDocument/65a803f1-5e0e-4a45-b779-1ab929abce8a/A83-7056-2016__20161227.pdf
-
1. Гуцин 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. Решение Арбитражного суда Иркутской области от 11.01.2017 по делу №А19-12384/2016 // Высший Арбитражный суд Российской Федерации. Картотека арбитражных дел. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://kad.arbitr.ru/PdfDocument/d1d0ad11-78f6-4dbd-a0ed-253428994ebf/A19-12384-> [↑](#)
 4. Кашанина Т. В. Корпоративное право – М.: НОРМА-ИНФРА, 2009. -514 с. [↑](#)
 5. Кирилловых А.А. Корпоративное право. Курс лекций. - М.: Юстицинформ, 2009. — 192 с. [↑](#)

6. Корпоративное право: Учеб. пособие для вузов / И.А. Еремичев, И.М. Хужокова, Е.Ю. Кулиниченко и др. - М., 2005. – 318 с. [↑](#)
7. Гуцин В.В. Корпоративное право: учебник для юридических вузов / В.В. Гуцин, Ю.О. Порошкина, Е.Б. Сердюк. М.: Эксмо, 2006. [↑](#)
8. Макарова О.А. Корпоративное право. - М.: Волтерс Клувер, 2005. — 420 с [↑](#)
9. Пахомова Н.Н. Основы теории корпоративных отношений (правовой аспект). - М., 2004. - 254 с. [↑](#)
10. Решение Арбитражного суда Челябинской области от 29.12.2016 по делу №А76-14869/2016 // Высший Арбитражный суд Российской Федерации. Картотека арбитражных дел. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://kad.arbitr.ru/PdfDocument/288a966b-1d66-43a1-9b58-e319a22c8774/A76-14869-2016__20161229.pdf. [↑](#)
11. Бабаев А.Б. Методологические предпосылки исследования корпоративных правоотношений // Вестник гражданского права. 2007. N 4. - С. 32 - 45. [↑](#)
12. Бабаев А.Б. Методологические предпосылки исследования корпоративных правоотношений / А.Б. Бабаев // Вестник гражданского права. 2007. N 4. [↑](#)
13. Бушев А.Ю. Корпоративное право: проблемы науки и практики / // Арбитражные споры. 2005. N 3. - С. 46 - 51. [↑](#)
14. Решение Арбитражного суда Республики Крым от 27.12.2016 по делу №А83-7056/2016 // Высший Арбитражный суд Российской Федерации. Картотека арбитражных дел. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://kad.arbitr.ru/PdfDocument/65a803f1-5e0e-4a45-b779-1ab929abce8a/A83-7056-2016__20161227.pdf [↑](#)
15. Варламова А.Н. Российский Кодекс корпоративного поведения: подготовка, структура, применение // Государство и право. 2002. N 5. - С. 17 - 24. [↑](#)

16. Бушев А.Ю. Корпоративное право: проблемы науки и практики / А.Ю. Бушев, В.Ф. Попондопуло // Арбитражные споры. 2005. N 3. [↑](#)
17. Галашин С.А. Теоретико-правовой анализ понятий "корпоративные нормы" и "корпоративное право" // История государства и права. 2007. N 9. – С. 73 – 78. [↑](#)
18. Хлопотин К.Н. Корпоративное право в России и за рубежом // Российский судья. 2006. N 6. – С. 18 – 25. [↑](#)
19. Решение Арбитражного суда Иркутской области от 26.12.2016 по делу №А19-12226/2016 // Высший Арбитражный суд Российской Федерации. Картотека арбитражных дел. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://kad.arbitr.ru/PdfDocument/8a1f471c-145b-48e4-9acf-6512be0aea3c/A19-12226-2016__20161226.pdf [↑](#)
20. Макарова О.А. Корпоративное право. - М.: Волтерс Клувер, 2005. — 420 с. [↑](#)
21. Кирилловых А.А. Корпоративное право. Курс лекций. - М.: Юстицинформ, 2009. — 192 с. [↑](#)
22. Кашанина Т. В. Корпоративное право – М.: НОРМА-ИНФРА • М, 2009. С. 554 [↑](#)
23. Зивс С.Л. . «Источники права». - . М. «Наука», 2004. [↑](#)