



Дата поступления рукописи в редакцию: 22.11.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 14.12.2025 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2025-11-290-294

ОСИНА Дина Матвеевна,
кандидат юридических наук,
доцент кафедры теории права и сравнительного
правоведения МГИМО МИД России,
e-mail: d.osina@inno.mgimo.ru

МЕСТО КОРПОРАТИВНОЙ НОРМЫ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНЫХ НОРМ

Аннотация. В статье освещаются вопросы определения места корпоративных норм среди прочих социальных регуляторов, а также вопросы соотношения правовых и корпоративных норм. На конкретных примерах проанализированы научно-практические подходы к тезису о правовом характере корпоративных норм, а также о соотношении корпоративных и корпоративных правовых норм.

Ключевые слова: корпоративная норма, корпоративная правовая норма, социальная норма, социальный регулятор, виды социальных норм.

OSINA Dina Matveyevna,
Candidate of Law, Associate Professor,
Department of Legal Theory and Comparative Law, MGIMO University,
Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation

THE PLACE OF CORPORATE NORMS IN THE SYSTEM OF SOCIAL NORMS

Annotation. The article explores the role of corporate norms among other social regulators, as well as the relationship between legal and corporate norms. Using specific examples, the scientific approaches to the thesis on the legal nature of corporate norms, as well as the correlation between corporate and corporate legal norms, are analyzed.

Key words: corporate norm, corporate legal norm, social norm, social regulator, types of social norms.

Введение

В современной теории права среди социальных норм выделяют правовые нормы, религиозные нормы, нормы морали (нравственности), политические нормы, нормы обычаев, традиций, ритуалов, а также корпоративные нормы. Правовые нормы являются важнейшим социальным регулятором, поскольку государство имеет возможность опираться на юридические санкции в случае их нарушения. Изучению религиозных норм, норм морали, нравственности, многих иных социальных норм также уделяется значительное внимание, однако удивительным образом, несмотря на определенное количество исследований данной темы, до сих пор природа, понятие и содержание корпоративных норм остаются не до конца изученными. В этой связи целью исследования является комплексное рассмотрение места

корпоративной нормы в системе социальных норм, особенно с точки зрения ее соотношения с правовой нормой. При подготовке исследования автор применяет различную методологию, включая такие специально-юридические методы как сравнительно-правовой и формально-юридический методы. Поскольку в исследовании критически осмысливаются существующие в науке подходы к корпоративным нормам, также задействован критико-правовой метод, активно разрабатываемый А.А. Малиновским [1].

Начнем с того, что ни для кого не секрет, что социальные нормы могут перекликаться между собой: религиозная норма может соответствовать правовой¹, норма морали может находить подкре-

¹ Например, охранительная норма ст. 105 УК РФ, направленная на установление ответственности за

пление в религиозной норме¹, а политическая норма может представлять собой традицию². Как верно отмечает Щелокаева Т.А., «в результате правотворчества в систему права не включается моральная (обычная, корпоративная) норма, а создается норма права, схожая по содержанию с моральной (обычной, корпоративной). То есть совокупность моральных предписаний не изменяется, а количество правовых норм увеличивается» [7, с. 81]. Именно поэтому приведенные выше примеры не позволяют полностью отождествлять религиозные и правовые нормы, либо нормы морали и религии и т.д., Иными словами, не каждая религиозная норма – правовая и наоборот. И если вопросам соотношения права и морали и права и религии уделяется значительное внимание в трудах по отечественной теории права, то вопрос о соотношении корпоративных и иных видов социальных (в том числе правовых) норм, а также месте корпоративных норм в системе социальных норм в целом, как правило, освещен во многом лишь с позиции того, что корпоративная норма чаще всего встречается в форме локальных актов внутри организации (например, в уставе), а также корпоративную норму рассматривают в качестве первичного элемента корпоративного права.

В этой связи особый научный и практический интерес представляет статус (в т.ч. правовой) корпоративных норм, а также вопросы их взаимодействия прежде всего (но не только) с нормами права, признаки и особенности применения этих норм в XXI веке с учетом цифровизации всех сфер общественной жизни.

Понятие и признаки корпоративной нормы

На сегодняшний день корпоративные нормы могут определяться как «правила, регулирующие общественные отношения между членами одной общественной организации или людьми одной социальной группы», при этом в качестве их признаков выделяются следующие: 1) установлены самой социальной группой (общественной организацией) и обязательны для членов этой социальной группы (организации); 2) могут содержаться в уставе организации; 3) охраняются мерами воздействия, предусмотренными уставом организации или социальной группой [2, с. 15-16]. Здесь вызывает вопрос второй признак, а именно наличие в нем модальности «может» – если эти

нормы могут содержаться в уставе организации (а не должны), значит, если норма в уставе не закреплена, она тоже может быть корпоративной? Представляется, что да, и далее мы проиллюстрируем это. В таком случае данный признак не всегда является таковым, точнее, лишь помогает распознать корпоративную норму, когда она содержится в уставе, по сути это дополнительный фактор идентификации корпоративной нормы. С.С. Алексеев, выделяя среди социальных норм обычные, моральные, корпоративные и юридические, называет корпоративные нормы «правилами, вырабатываемыми в организациях корпоративного типа (церковных, партийных, профсоюзных и др.) и поддерживаемые властью общественного объединения» [4, с. 41]. Здесь также делается акцент на корпоративной природе организаций, но подразумевает ли это существование организации в привычном виде – например, организационно-правовой форме юридического лица? Отнюдь. Да, Русская Православная Церковь³ и политические партии «Единая Россия», «Новые люди», «КПРФ» и др. являются юридическими лицами⁴, а профсоюзы в силу прямого указания в законе обязательно должны быть юридическими лицами, однако во всех этих организациях очевидно могут наличествовать (и наличествуют) корпоративные нормы в самых различных локальных актах, в том числе уставах.

Некоторые авторы не акцентируют внимания на корпоративных нормах вовсе, в то время как рассматривают отличные от права социальные регуляторы вроде морали и религии только лишь в сравнительном с правом контексте [3, с. 115-147]. Указанный подход тоже понятен, с учетом того, что он содержится в трудах по теории права. Однако при этом корпоративные нормы буквально пронизывают всю нашу жизнь. Для иллюстрации этого обратимся лишь к некоторым примерам.

Корпоративные нормы: немного примеров

С корпоративными нормами среднестатистический человек начинает знакомиться в раннем детстве, как правило, уже в детском саду. «К педагогам группы необходимо обращаться на Вы, по имени и отчеству, независимо от их возраста» – гласят правила, размещенные на официальном сайте Детского сада №47 Московского района Санкт-Петербурга⁵. При этом интересно

убийство корреспондирует 6 Библейской заповеди «не убий» (Ветхий Завет, Исход, глава 20).

¹ Норма морали о почитании отца и матери находит отражение в Коране (Сура «Ан-Ниса», аят 36).

² Например, двухпартийная система в США

³ Гражданский Устав Русской Православной Церкви (принят Священным Синодом 31.01.1991)

⁴ Федеральный закон от 11.07.2001 N 95-ФЗ (ред. от 23.05.2025) «О политических партиях», Глава III

⁵ Официальный сайт ГБ ДОУ «Детский сад №47» Московского района Санкт-Петербурга. Элек-

отметить, что в правилах внутреннего распорядка указанной нормы нет, напротив, у обучающихся-дошколят есть только права¹, что весьма логично с учетом возраста малолетних. Возможно, это общепринятая норма этикета, ведь в других детских дошкольных учреждениях мы видим похожую норму². Между тем, в детских садах, предлагающих образовательную программу по методу Монтессори, наоборот, приветствуется обращение ребенка к воспитателю на «ты»³. Если бы норма о том, как правильно обращаться к воспитателю, была исключительно нормой этикета (по сути, одним из видов нормы морали), вряд ли бы в масштабах одной станции метро в двух детских садах действовали две разные, прямо противоположные, нормы морали. Поэтому, скорее всего, речь не идет о категориях «хорошо-плохо», а о том, как принято в том или ином коллективе.

Немаловажным фактором, который повлиял на содержание и понятие корпоративной нормы, выступила цифровизация всех сфер общественной жизни и развитие новых технологий. В XXI веке широко распространены мессенджеры, социальные сети и онлайн-сообщества в них, в связи с чем возникает разумный вопрос: как и чем регулируется (и должно ли быть урегулировано) поведение лиц в интернете? На этот вопрос правом и государством частично уже дан ответ. Разумеется, физические и юридические лица в полной мере несут юридическую ответственность за свои сознательные действия в сети (например, в онлайн-среде охраняются авторские права, есть возможность размещения публичной оферты в интернет-сообществе со всеми вытекающими последствиями, действуют правила обработки персональных данных, а за распространение экс-

тронный ресурс. Режим доступа: <http://ds47spb.ru/dljas-vas-roditeli/pravila-vnutrennego-rasporjadka/>, дата обращения 02.09.2025.

¹ Официальный сайт ГБ ДОУ «Детский сад №47» Московского района Санкт-Петербурга. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://ds47spb.ru/wp-content/uploads/2025/06/pravila-vnutrennego-rasporjadka-obuchajushhihsja.pdf> дата обращения 02.09.2025.

² На сайте МБ ДОУ «Детский сад №15» г. Новокузнецка указано следующее: «В нашем дошкольном учреждении принято вежливо обращаться друг с другом, поэтому к педагогам группы независимо от их возраста необходимо обращаться на Вы, по имени и отчеству, и учить этому своих детей. Их «тети» в нашем детском саду не работают!». Электронный ресурс: <https://dou15.kemobl.ru/informaciya-dlya-roditelej/pravila-posesheniya-detskogo-sada/>, дата обращения 03.09.2025.

³ Информация с портала Монтессори.Дети. Электронный ресурс: https://mchildren.ru/respectful-treatment-to-teacher-in-montessori-environment/?scan=66999d0f-8626-429f-8ee6-2e679b319c5d&scan_id=1b8fdffe-2883-4ef5-a8f9-49ee04b5e8de, дата обращения 03.09.2025.

тримистских материалов в электронной форме в виртуальном пространстве можно столкнуться с вполне реальными уголовными санкциями). Что касается онлайн-сообществ с их внутренними правилами группы – какова, например, природа норм, которыми регламентирована жизнь сообщества любителей трилогии «Властелин колец»? Давайте проанализируем на конкретном примере. На момент подготовки данного исследования в социальной сети ВКонтакте с 2007 года функционирует сообщество «Властелин Колец навсегда»⁴, в котором более 130 тысяч (!) участников⁵. В сообществе опубликованы «правила группы», среди которых, наряду с вполне логичными и распространенными про запрет нецензурной лексики и оскорблений, можно найти правило про запрет на «специальное пренебрежение правилами орфографии и пунктуации». В качестве меры ответственности указано, что «любой участник группы может быть отправлен в бан в случае, если его поведение не соответствует принятому в группе. В данном случае занесение в черный список осуществляется только по жалобам участников группы или же по согласному решению нескольких администраторов», при этом «автор нелицеприятных отзывов про любое известное фэнтези-произведение отправляется в бан». Будут ли указанные положения считаться социальными нормами? Полагаем, что да, поскольку очевидна их регуляторная направленность. При этом будучи регуляторами общественных отношений внутри определенной социальной группы, данные нормы не находят своего формального закрепления в уставе или ином документе, но все же доводятся до сведения участников сообщества в письменной форме путем размещения онлайн-группе. Среди социальных норм лишь корпоративные нормы обладают такими признаками. И человек, вступая в данное сообщество, принимает «правила игры», соглашается с тем, что разделяет ценности и интересы группы, готов соблюдать правила под угрозой исключения из сообщества. Аналогичным образом, субкультуры, объединяя людей по всему миру, вырабатывают негласные правила «для своих», и каждый, кто считает себя частью определенной субкультуры, придерживается определенных правил поведения.

Однако в современной теории права мы привыкли скорее к иному взгляду на корпоративные нормы. Так, А.Б. Козырева пишет о правовом характере корпоративных норм, отмечая, впрочем, что мнения специалистов все же разделяются на тех, кто его отстаивает и тех, кто отрицает

⁴ Электронный ресурс. Режим доступа: <https://vk.com/jrrtolkien>, дата обращения 02.09.2025.

⁵ По состоянию на 02.09.2025.

[5, с. 29]. При этом выступая за правовой характер корпоративной нормы, А.Б. Козырева приводит примеры корпоративных правовых норм, действующих внутри корпоративной организации [5, с. 29-30]. Между тем, Т.В. Кашанина справедливо проводит четкое разграничение между корпоративными и корпоративными правовыми нормами, подчеркивая, что помимо правовых, могут наличествовать иные нормы в корпоративной сфере (обычаи, традиции, обыкновения в корпоративной сфере) [6, с. 32].

В Письме Федеральной службы по труду и занятости разделяется подход о невозможности отождествления правовых, корпоративных и этических норм¹. В частности, в документе рассмотрен вопрос о возможности привлечения к юридической (дисциплинарной) ответственности в виде выговора за нарушение норм этики делового общения с коллегами. Контролирующий орган приходит к следующим однозначным выводам: 1) *«с целью улучшения психологического климата в трудовом коллективе работодатель может предотвратить грубость на рабочем месте, утвердив отдельный локальный нормативный акт, предусматривающий правила поведения работников в организации и их ответственность в случае неэтичного поведения (например, положение деловой этики и служебного поведения в организации)»* и 2) *«если работодатель принял локальный нормативный акт - кодекс корпоративной этики, который регламентирует правила поведения работников и предусматривает ответственность за их нарушение, то он является обязательным для исполнения работниками»*. Таким образом, подтверждается тезис о том, что не каждая этическая норма может прижиться в той или иной организации (стать корпоративной), при этом, желая «узаконить» норму и сделать обязательной к исполнению, работодатель обязан включить ее в локальный нормативный акт, в противном случае привлекать к юридической ответственности за нарушение указанной нормы нельзя.

Выводы

На основании проведенного исследования можно предложить рассматривать корпоративную норму в узком и широком смысле. В узком смысле – это норма локального (в большом количестве случаев нормативного) акта, правила поведения, которое сложилось внутри определенной организации. В широком смысле – это правило поведения, которое регулирует отношения между людьми внутри определенной общественной организации или социальной группы.

¹ Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 14 февраля 2022 г. N ПГ/01665-6-1

Таким образом, в настоящем исследовании была предпринята попытка осмысления сути корпоративных норм в современной жизни, их статуса и роли. Мы увидели, что сегодня на фоне развития всех сфер общественной жизни подход к пониманию корпоративных норм не может оставаться ни советским, ни даже тем, который имел место 10-20 лет назад. Представляется, что сегодня корпоративная норма – не всегда про правовой характер, не только про формальную определенность. Важно помнить, что социальные нормы – не вещи в себе, они взаимодействуют, порой качественно развивая и дополняя друг друга. Государство, приняв ст. 8 Трудового кодекса РФ, фактически позволило работодателям принимать акты, содержащие нормы права, и нормы, содержащиеся в таких актах, например, правила внутреннего распорядка в какой-либо организации, мы можем считать и корпоративными, и правовыми нормами одновременно. Но приведенные выше примеры норм, которые присущи сформированным отдельным социальным группам (в детском саду, в онлайн-сообществах и группах), также заставляют нас задуматься о том, что корпоративные нормы простираются за пределы корпоративного права, локальных актов, корпораций или общественных организаций в привычном для нас понимании. Зачастую происходит излишнее упрощение – корпоративную правовую норму называют просто корпоративной нормой, в результате имеет место подмена понятий. Фактически речь идет о сужении термина исключительно до предмета корпоративного права, что в корне неверно. Возможно, стоит все же рассматривать корпоративные нормы в широком смысле, а не стремиться к пониманию корпоративной нормы исключительно как первичного элемента системы корпоративного права.

В науке зачастую приходится договариваться, прибегая, по сути, к конвенционализму в стиле А.Пуанкаре, поэтому настоящее исследование – попытка автора пригласить коллег к плодотворной научной дискуссии в целях выработки общего понимания, как определять, разграничивать и, в конечном счете, корректно работать с корпоративными нормами.

Список литературы:

- [1] Малиновский А.А. Критико-правовой метод в юриспруденции // Российский журнал правовых исследований. – 2016. – №2(7). – С. 54-61.
- [2] Теория государства и права: учебное пособие // А.А.Малиновский, В.М.Малиновская, Е.А.Рыжкова и др.; под ред. А.А.Малиновского. – М.: МГИМО-Университет, 2019. – 369 с.
- [3] Марченко, М. Н. Теория государства и права России : учебное пособие : [16+] / М. Н. Марченко, Е. М. Дерябина ; Московский государствен-

ный университет им. М. В. Ломоносова, Юридический факультет. – Москва : Проспект, 2019. – Том 2. Право. – 448 с.

[4] Алексеев С.С. Государство и право: учебное пособие. – Москва : Проспект, 2016. – 152 с.

[5] Козырева А.Б. Корпоративные нормы: правовой характер, признаки, санкции и соотношение с законодательными нормами // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – №3(76). – С. 28-40.

[6] Кашанина Т.В. Корпоративное право : учебник для вузов / Т.В. Кашанина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 199 с.

[7] Щелокаева Т.А. Корпоративные и локальные нормы: понятие и соотношение // Марийский юридический вестник. – 2002. – Выпуск 2. – С.80-84.

References:

[1] Malinovsky A.A. Critical-legal method in jurisprudence // Russian journal of legal studies. – 2016. – No. 2 (7). – P. 54-61.

[2] Theory of state and law: a textbook // A.A. Malinovsky, V.M. Malinovskaya, E.A. Ryzhkova, et al.; edited by A.A. Malinovsky. – Moscow: MGIMO-University, 2019. – 369 p.

[3] Marchenko, M.N. Theory of state and law of Russia: a textbook: [16+] / M.N. Marchenko, E.M. Deryabina; Lomonosov Moscow State University, Faculty of Law. – Moscow: Prospect, 2019. – Volume 2. Law. – 448 p.

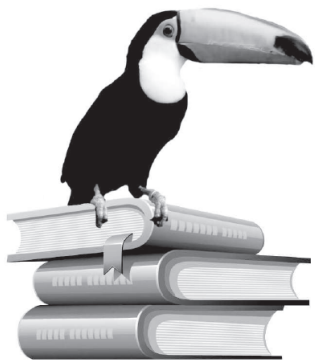
[4] Alekseev S.S. State and Law: a textbook. – Moscow: Prospect, 2016. – 152 p.

[5] Kozyreva A.B. Corporate norms: legal nature, features, sanctions and relationship with legislative norms // Actual problems of Russian law. – 2017. – No. 3 (76). – Pp. 28-40.

[6] Kashanina T.V. Corporate law: a textbook for universities / T.V. Kashanina. – 2nd ed., revised and enlarged. – Moscow: Yurait Publishing House, 2025. – 199 p.

[7] Shchelokaeva T.A. Corporate and local norms: concept and relationship // Mari legal bulletin. – 2002. – Issue 2. – Pp. 80-84.





ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.