

ПРОБЛЕМЫ ЧАСТНОГО ПРАВА

УДК 347.4

А.В. Андрющенко

МЕСТО ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРЕДМЕТЕ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Статья посвящена анализу сущности организационных отношений, в результате которого становится возможным определить их место в предмете гражданского права. Организационные отношения характеризуются как самостоятельный элемент предмета гражданского права.

Ключевые слова: предмет гражданского права, организационные отношения, корпоративные отношения.

В отечественной доктрине права при определении места организационных отношений в системе общественных отношений высказано суждение о том, что таковые могут существовать лишь в публичных отраслях права, в первую очередь в административном праве. Возникая и существуя в сфере государственного управления, будучи отношениями власти и подчинения, организационные отношения относятся исключительно к предмету административного права и определяются как «...отношения между вышестоящими и нижестоящими органами государственного управления, а также между ними и оперативными хозяйственными организациями и предприятиями, ведущими непосредственную хозяйственную деятельность в сфере производства, распределения и обмена» [1. С. 42].

Иными словами, организационные отношения представляют собой отношения управленческие, в которых властный субъект организует деятельность подчиненного субъекта. Однако, несмотря на то, что основной массив рассматриваемых отношений составляет предмет административного права, организационные отношения регулируются и иными отраслями права.

Для регулирования организационных отношений применяются как императивный, так и диспозитивный метод. Если по поводу первого вопросов не возникает, то диспозитивное регулирование организационных отношений у некоторых авторов вызывает сомнения. Так, по мнению Н.Д. Егорова, «...природа организационных отношений предопределяет их правовое регулирование посредством обязывающих предписаний, опирающихся на властные полномочия органа государственного управления. Поэтому складывающиеся в различных сферах деятельности человека организационные отношения, как бы тесно они ни были связаны с имущественно-стоимостными отношениями, регулируются нормами административного права, в котором применяется метод власти и подчинения» [2. С. 10].

Ряд исследователей частных отраслей права выделяют в сфере их регулирования организационные общественные отношения, которые имеют немалый удельный вес среди иных общественных отношений. Здесь уместно об-

ратиться к некоторым теоретическим наработкам науки трудового права, в частности к концепции сложной структуры предмета отрасли. Суть данной концепции в общем виде состоит в том, что поскольку все общественные отношения нельзя было свести только к трудовым (в узком смысле) отношениям между работниками и работодателями, то возникла необходимость определить иные отношения, составляющие предмет трудового права [3. С. 375]. В результате пришли к выводу о том, что предмет трудового права состоит из трудовых, организационно-трудовых, имущественных трудовых, процедурно-процессуальных трудовых отношений. В конечном счете эта теория нашла свое закрепление в действующем трудовом законодательстве.

О.А. Красавчиков отмечал, что хотя значительная часть организационных отношений в обществе и регулируется административным правом, это не исключает актуальности гражданско-правового регулирования тех организационных отношений, которые строятся на началах координации [4. С. 15], и с таким мнением можно согласиться. Изучая нормы гражданского права о предварительном договоре, рамочном договоре, договоре простого товарищества, акционерных соглашениях и многих других договорах, закономерно возникает вопрос о том, какое место занимают те отношения, которые вытекают из таких договоров, в предмете гражданско-правового регулирования. Поскольку налицо их неимущественный характер, то отнесение таких отношений к имущественным не представляется возможным. Личные неимущественные отношения, которые справедливо характеризуются наукой гражданского права как абсолютные, также не могут включать в себя отношения, вытекающие из каких-либо договоров (относительные отношения). Нельзя назвать такие отношения и корпоративными. Но раз гражданское право регулирует эти отношения, значит, они не могут не входить в его предмет. Поэтому и встает вопрос о сущности такого рода отношений. Данные отношения разнообразны по своему содержанию, по особенностям регулирования, отражающим специфику того или иного института гражданского права.

Вместе с тем с позиции действующего гражданского законодательства в предмет его регулирования подпадают три группы отношений (имущественные, личные неимущественные и корпоративные), среди которых не нашлось места отношениям организационным.

Организационные правоотношения обладают целым рядом общих признаков. Во-первых, таким правоотношениям присущ вспомогательный, служебный характер. Они не являются самоцелью, но призваны обеспечить возникновение и необходимую динамику иных гражданских правоотношений. Во-вторых, организационные правоотношения не могут существовать в отрыве от остальных гражданских правоотношений, без которых существование организационных правоотношений становится бессмысленным (например, не было бы смысла в отношениях из предварительного договора, если бы они не опосредовали возникновение правоотношений из основного договора). Подтверждение данного тезиса можно найти и в системе гражданского права, в которой отсутствует подотрасль или институт организационного права. В-третьих, особенностью содержания организационных правоотношений является неимущественный характер прав и обязанностей их субъектов. В-четвертых, организационные правоотношения направлены на возникнове-

ние и упорядочение имущественных, личных неимущественных и корпоративных гражданских правоотношений. В-пятых, в организационном правоотношении отсутствуют явно выраженные обязанная и управомоченная стороны, так как обязанности в организационном правоотношении носят не встречный, а взаимный характер. В-шестых, организационные правоотношения имеют не только непосредственную цель – упорядочить организуемое правоотношение, но и опосредованную цель – цель по организуемому отношению.

Данные правоотношения можно охарактеризовать как неимущественные (содержание таких отношений составляют права и обязанности, носящие преимущественно неимущественный характер, хотя иногда и связанные с имущественными, но имущественный компонент в данном случае играет вспомогательную роль); относительные (поскольку субъектный состав таких правоотношений всегда четко определен); регулятивные (поскольку опосредуют нормальный гражданский оборот); могут быть отношениями активного или пассивного типа; могут быть простыми и сложными.

Имущественные отношения тесно связаны со средствами производства, продуктами производства и другими результатами труда. Для организационных отношений наличие связи со средствами или продуктами производства не характерно. В организационных отношениях часто присутствуют определенные имущественные моменты, но они не являются ключевыми, как это имеет место в имущественных отношениях. То есть связь с имуществом в организационных отношениях имеет место быть, но носит опосредованный характер, обуславливается тесной связью организационных отношений с имущественными.

В юридической литературе в качестве другого специфического признака имущественных отношений выделяют их стоимостной характер, т.е. указывается на их связь с законом стоимости. Суть этого закона состоит во взаимной оценке участниками гражданских правоотношений их стоимости в виде количества и качества труда, воплощенного в том благе, по поводу которого эти отношения складываются [5. С. 44]. В организационных отношениях этот закон не действует, поскольку их субъекты не противостоят друг другу, как контрагенты в имущественных отношениях, а предполагается, что в рамках организационного отношения они будут совместно действовать в направлении создания отношений между собой или упорядочения уже существующих отношений.

Главным отличительным признаком личных неимущественных отношений является их тесная связь с личностью, поскольку в них получают проявления индивидуальные качества (свойства) лица – носителя соответствующего права. Организационные отношения не обладают таким признаком. Кроме того, личные неимущественные отношения являются абсолютными, поскольку управомоченному лицу – личности – противостоит неограниченное число лиц, которые обязаны соблюдать права этой личности на жизнь, здоровье, честь, достоинство и др. При этом организационные отношения, как уже говорилось, являются относительными.

Корпоративные отношения совсем недавно были включены в предмет гражданского права на законодательном уровне, хотя многие исследователи

гражданского права уже рассматривали таковые в качестве составляющей его предмета. Есть множество точек зрения на природу корпоративных отношений.

Некоторые исследователи относят корпоративные отношения к организационным. Так, П.В. Степанов утверждает, что существуют такие организационные отношения, которые опосредуют экономические отношения по присвоению материальных благ (имущественные организационные отношения). К ним относятся корпоративные отношения [6. С. 38]. Н.В. Козлова говорит о том, что корпоративные отношения – это самостоятельный вид гражданских правоотношений, имеющих ярко выраженный организационно-имущественный характер [7. С. 244].

Отнесение корпоративных отношений к группе организационных отношений представляется верным по следующим причинам. В п. 1 ст. 1 Гражданского кодекса РФ корпоративные отношения определяются как отношения, связанные с участием в корпоративных организациях или с управлением ими. То есть основным правом участника корпорации является право участвовать в делах организации или управлять ею. Данное право составляет основу корпоративных отношений, которые и возникают прежде всего для того, чтобы обеспечить возможность учредителям и участникам корпорации на законных основаниях участвовать в управлении этой корпорацией. При этом право участвовать в делах организации или управлять ею носит организационный характер, поскольку направлено на координацию действий участников относительно корпорации, а также на определение и упорядочение действий самой корпорации, иными словами, на организацию деятельности корпорации и ее членов.

Таким образом, организационная составляющая в корпоративных отношениях выступает на первый план. Имущественные права участника корпорации (как и другие права – информационные, право на выход и т.п.) вытекают из этого основного права. Имущественный элемент корпоративных отношений состоит главным образом во внесении денежного вклада в капитал корпорации и получении дивидендов или прибыли.

Таким образом, мы приходим к следующим выводам:

1. Организационные отношения не тождественны ни имущественным, ни личным неимущественным отношениям. По сути, они являются неимущественными отношениями, не связанными с личностью.

2. Корпоративные отношения являются разновидностью организационных отношений, но состав организационных отношений отнюдь не исчерпывается ими. Немалый удельный вес в составе организационных отношений занимают отношения, вытекающие из различных гражданско-правовых договоров (организационно-договорные отношения). Строго говоря, во многих корпорациях имеют место учредительные, реорганизационные договоры и договоры о создании юридического лица. Но корпоративные отношения из подобных договоров мы не относим к организационно-договорным. Заключение договора далеко не всегда является тем ключевым юридическим фактом, который порождает корпоративные отношения (например, в акционерных обществах, в кооперативах). В организационно-договорных отношениях именно тот или иной договор выходит на первый план. Без заключения дого-

вора отношения такого рода (отношения по поставке, по транспортным перевозкам и иные) не могут возникнуть. Также в состав организационных отношений включаются преддоговорные отношения. Получается, что организационные отношения, представляя собой самостоятельную группу отношений, объединяют в себе преддоговорные, организационно-договорные и корпоративные отношения. Все три вида организационных отношений могут содержать в себе (и, как правило, содержат) имущественные элементы, которые не умаляют их организационной сущности. Таким образом, организационные отношения охватывают как поименованные, так и непоименованные в ст. 2 ГК РФ отношения, что позволяет прийти к выводу о необходимости расширения предмета гражданско-правового регулирования за счет преддоговорных и организационно-договорных отношений.

Литература

1. Братусь С.Н. Предмет и система советского гражданского права. М.: Юрид. лит., 1963. 196 с.
2. Егоров Н.Д. Гражданско-правовое регулирование общественных отношений: единство и дифференциация. Л., 1988. 174 с.
3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 877 с.
4. Советское гражданское право: учеб.: в 2 т. / под ред. О.А. Красавчикова. М.: Высш. шк., 1985. Т. 1. 544 с.
5. Ровный В.В. Проблемы объекта в гражданском праве. Иркутск, 1998. 110 с.
6. Степанов П.В. Корпоративные отношения в гражданском праве // Законодательство. 2002. № 6. С. 35–41.
7. Козлова Н.В. Понятие и сущность юридического лица. Очерк истории и теории: учеб. пособие. М., 2003. 318 с.

Andryushenko Angelina V. Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation).

THE PLACE OF ORGANIZATIONAL RELATIONS IN THE SUBJECT MATTER OF CIVIL LEGAL REGULATION.

Key words: subject matter of Civil law, organizational relations, corporate relations.

The structure of the subject matter of Civil law has acquired an urgent character because recent changes in civil legislation have broadened the subject matter of civil legal regulation at the expense of corporate relations. The problem of the place of organizational relations in the subject matter of Civil law is a controversial one.

A branch of law can regulate not only some basic, central relations in the subject, but other relations closely related to the basic ones albeit having a subsidiary, regulating and organizational character. Despite the fact that the main bulk of organizational relations form the subject matter of Administrative law, organizational relations are also regulated by other branches of law including the rules of Civil law. However, according to current civil legislation the subject matter of its regulation includes three groups of relations (property, personal and corporate) but there is no place for organizational relations within it.

Organizational relations are not identical to either property or personal non-property ones. They differ from property relations by their non-property character of rights and duties. In contrast to property relations, organizational ones are not characterized by links with means of production or manufactured products. Some definite property elements can often be found in organizational relations but they are not key elements. Links with property in organizational relations have an indirect character conditioned by close connection of organizational relations with property ones. Unlike absolute personal non-property relations, organizational relations are relative and don't have close links with the personalities of participants in the relations.

In Item 1, Article 1 of the Civil Code of the Russian Federation corporate relations are defined as relations connected with the participation in corporative organizations or in their running. That is the basic right of the corporation participants - the right to be involved in the corporation business and to run it. This right forms the basis of corporate relations. Nevertheless, the above right has an organizational character because is directed at the coordination of actions of the participants of a corporation and at the determination and ordering of the corporation itself that is at the organization of the activities of the corporation and its members.

The content of organizational relations doesn't cover only corporate relations. The proportion of relations resulting from different civil legal contracts (organizational contractual relations) in organizational relations is rather high. Organizational relations represent a separate group of relations combining pre-contractual, organizational contractual and corporate relations. All three types of organizational relations can contain property elements which don't derogate their organizational essence. Thus, organizational relations embrace what is both mentioned and not mentioned in Article 2 of the Civil Code of the Russian Federation relations.

References

1. Bratusj S.N. Predmet i sistema sovetskogo grazhdanskogo prava. M.: Yurid. lit., 1963. 196 s.
2. Egorov N.D. Grazhdansko-pravovoe regulirovanie obthestvennikh otnoshenij: edinstvo i differenciaciya. L., 1988. 174 s.
3. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava: ucheb.: v 2 t. T. 1: Suthnostj trudovogo prava i istoriya ego razvitiya. Trudovihe prava v sisteme prav cheloveka. Obthaya chastj. 2-e izd., pererab. i dop. M.: Statut, 2009. 877 s.
4. Sovetskoe grazhdanskoe pravo: ucheb.: v 2 t. / pod red. O.A. Krasavchikova. M.: Vihssh. shk., 1985. T. 1. 544 s.
5. Rovnihj V.V. Problemih objhekta v grazhdanskom prave. Irkutsk, 1998. 110 s.
6. Stepanov P.V. Korporativnihe otnosheniya v grazhdanskom prave // Zakonodateljstvo. 2002. № 6. S. 35–41.
7. Kozlova N.V. Ponyatie i suthnostj yuridicheskogo lica. Ocherk istorii i teorii: ucheb. posobie. M., 2003. 318 s.