

В. В. Сараев

(Омская академия МВД России)

СПОРТИВНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ НОРМЫ: ПОНЯТИЕ, ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ, СООТНОШЕНИЕ С НОРМАМИ ПРАВА

Современное правоприменение характеризуется широким использованием корпоративных норм для регулирования различных социальных отношений. Это неизбежно влечет необходимость развития теоретических воззрений по поводу возможностей и пределов учета корпоративных установлений применительно к отдельным отраслям права.

Считаем целесообразным, прежде всего, четко определить, что следует понимать под корпоративными отношениями, поскольку отраслевые дефиниции не отличаются единообразием.

Так, понятие корпоративных отношений, по гражданскому праву, содержит:

1. Основание (источник) возникновения – юридический факт создания корпорации в различных организационно-правовых формах, предусмотренных законом.
2. Объект – участие в управлении и ведении дел корпорации (с целью достижения определенных экономических результатов).
3. Субъектный состав: а) члены (участники) корпорации, между которыми возникают корпоративные отношения; б) сама корпорация, которая вступает во взаимоотношения со своими членами (участниками); в) органы корпорации, которые во «внешних» отношениях не рассматриваются как самостоятельные субъекты права, а в корпоративных отношениях приобретают статус самостоятельного субъекта, обладающего субъективными правами и несущего обязанности, обеспеченные возможностью применения к нему мер ответственности.

4. Юридическое содержание – гражданские имущественные правоотношения, в которых обязанности конкретного органа корпорации осуществлять управление и ведение дел корпорации корреспондирует право членов (участников) этой корпорации на получение информации, участие в управлении и ведении дел, что, в свою очередь, предоставляет возможность последующего получения части полученной прибыли¹.

В широком смысле корпоративное право определяется как «составная часть гражданского права, совокупность юридических норм, регулирующих правовой статус, порядок создания и деятельности хозяйственных обществ и товариществ»². В узком смысле трактуется как «система правил, установленных собственником или администрацией предприятия (коммерческой организации) и регулирующих различные внутрифирменные отношения...»³.

Современная правовая традиция сложилась таким образом, что профессиональный спорт, в основном, саморегулируется⁴ и регламентируется непосредственно субъектами профессионального спорта, исходя из спортивно-регламентных и корпоративно-предпринимательских интересов. В силу этого представляет интерес правовое определение регламента проведения спортивного состязания как базового элемента, основы корпоративного регулирования.

Одно из определений регламента (от фр. *reglement*, от *regle* – правило) сформулировано так: «...свод правил (постоянных или временных), регулирующих внутреннюю организацию и формы деятельности...»⁵.

В свою очередь, под регламентированностью понимают «подчинение установленным правилам и ограничениям. В деловом общении существуют принятые стандарты поведения, которые определяются должностными правами и обязанностями, традициями данного коллектива, видом делового общения, степенью его официальности, целями и задачами конкретной организации, национальными и культурными обычаями»⁶.

В настоящее время сформировались две точки зрения на правовое определение регламента как конкретизированного понятия спортивной корпоративной нормы и организационного документа.

¹ См.: Рожкова М. А. Корпоративные отношения и возникающие из них споры // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. – 2005. – № 9. – С. 73.

² Румянцев О. Г., Додонов В. Н. Юридический энциклопедический словарь. – М., 1997. – С. 150.

³ Там же. – С. 157. См. также: Кашанина Т. В. Корпоративные (внутрифирменные) акты: образцы документов с кратким комментарием. – М., 2004. – С. 83.

⁴ См.: Шагиева Р. В. Правовая деятельность и ее разновидности в современном российском обществе // Журнал российского права. – 2004. – № 10. – С. 20.

⁵ Румянцев О. Г., Додонов В. Н. Указ. соч. – С. 266.

⁶ Введенская Л. А., Павлова Л. Г. Риторика для юристов: учебное пособие. – 3-е изд. – Ростов н/Д, 2005. – С. 11.

1. Спортивный регламент – это нормативный акт.

2. Спортивный регламент – это обычай делового оборота.

В первом случае регламент трактуется как официальный письменный документ, принимаемый уполномоченным органом; устанавливающий, изменяющий или отменяющий нормы права.

Например, в соответствии с глоссарием Регламента официальных российских соревнований по хоккею в сезоне 2005-2006 гг. рассматриваемое понятие определяется как локальный нормативный акт Профессиональной хоккейной лиги (ПХЛ), определяющий единый порядок и условия участия профессиональных хоккейных клубов (команд), хоккеистов, руководителей и должностных лиц, тренеров, официальных лиц, судей, инспекторов в официальных соревнованиях по хоккею.

Следует признать обоснованной позицию, согласно которой спортивная корпоративная регламентная норма не может регулировать отношения лиц, не являющихся ее субъектами (спортсменов), если только для этого не заключено специальное коллективное соглашение с участием корпорации, с одной стороны, и профсоюза спортсменов или иного их полномочного представителя – с другой⁷.

Чаще всего спортивный регламент регулирует три группы отношений:

- касающиеся доступа (допуска) членов корпоративного объединения к спортивным соревнованиям;
- складывающиеся непосредственно при проведении этих соревнований;
- отношения по привлечению к дисциплинарной ответственности нарушителей норм и правил данного объединения, а также близкие к ним, касающиеся рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций, связанных с участием в соревнованиях.

Дисциплинарные нормы и правила устанавливают круг деяний, признаваемых дисциплинарными нарушениями в спортивной сфере, определяют виды и размеры наказания, устанавливают порядок привлечения нарушителей к ответственности.

Регламент как нормативный акт имеет локальный характер. О его локальности⁸ свидетельствует Трудовой кодекс Российской Федерации. В статье 8, в частности, говорится, что «работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

⁷ См.: *Кашанина Т. В.* Указ. соч. – С. 87.

⁸ См.: *Лебедев В.* Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Рос. юстиция. – 2002. – № 8; *Хныкин В. Г.* Особенности локального нормотворчества // Законодательство. – 2005. – № 4, 5.

В случаях, предусмотренных данным Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права⁹.

Федеральный закон от 29 апреля 1999 г. № 80-ФЗ «О физической культуре и спорте» определил: «Деятельность спортсменов-профессионалов регулируется трудовым законодательством Российской Федерации, а также нормами, разработанными на основе уставов международных и российских физкультурно-спортивных организаций и утвержденными профессиональными физкультурно-спортивными объединениями по согласованию с общероссийскими федерациями по соответствующим видам спорта»¹⁰.

При этом правила общероссийских федераций должны соответствовать правилам и нормам международных федераций. В свою очередь, положения уставов международных федераций не должны противоречить Олимпийской хартии – Уставу Международного олимпийского комитета (МОК), так как МОК возглавляет международное спортивное движение, признает или не признает международные федерации. Деятельность международных федераций по видам спорта не ограничивается только спортивными функциями – такими, как выработка регламентов, правил проведения соревнований и т. п. Каждая федерация имеет специализированный орган, который рассматривает случаи нарушения регламентов, правил, разрешает конфликтные ситуации.

Установлены следующие необходимые условия для применения спортивных корпоративных регламентных норм и судебного контроля над ними.

1. Нормативные акты могут признаваться недействительными.

Статьей 13 Гражданского кодекса Российской Федерации установлено, что «ненормативный акт государственного органа или органа местного самоуправления, а в случаях, предусмотренных законом, также нормативный акт, не соответствующие закону или иным правовым актам и нарушающие гражд-

⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1. – Ст. 3.

¹⁰ Там же. – 1999. – № 18. – Ст. 2206.

данские права и охраняемые законом интересы гражданина или юридического лица, могут быть признаны судом недействительными»¹¹.

2. Регламент должен быть опубликован для всеобщего сведения заинтересованных лиц, так как нормы предписывают определенные правила, влекущие правовые последствия, действуют в отношении неопределенного круга лиц и рассчитаны на неоднократное применение, затрагивают права, свободы и обязанности человека и гражданина.

3. Нормы, противоречащие закону, не должны подлежать применению, а решение компетентного органа, разрешающее спор, должно основываться на положении ч. 2 ст. 120 Конституции Российской Федерации¹² о прямом применении закона.

4. Принимаемые нормы могут иметь обратную силу только в порядке, предусмотренным законом.

5. Нормы не должны ухудшать положения работников (спортсменов и др.) по сравнению с трудовым законодательством, если они регулируют трудовые отношения.

Рассмотрим вторую точку зрения, трактующую спортивный регламент как обычай делового оборота.

В статье 5 Гражданского кодекса Российской Федерации указано:

«1. Обычаем делового оборота признается сложившееся и широко применяемое в какой-либо области предпринимательской деятельности правило поведения, не предусмотренное законодательством, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо документе.

2. Обычай делового оборота, противоречащий обязательным для участников соответствующего отношения положениям законодательства или договору, не применяется».

Как видно, кроме требования о соответствии обычаев делового оборота законодательству, введен критерий соответствия обычая делового оборота договору.

Обычай делового оборота входит в систему источников гражданского права. Обычай может быть отраслевыми, межотраслевыми, региональными, локальными, общенациональными и т. п. Обычай – источник обязательственного, а не вещного права.

Правило поведения, рассматриваемое в качестве обычая, должно быть устойчивым и общепризнанным в соответствующей области предпринима-

¹¹ *Собрание законодательства Российской Федерации*. – 1994. – № 32. – Ст. 3301. См. также: *Алексеев С. В.* Спортивное право России. Правовые основы физической культуры и спорта: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям 021100 «Юриспруденция» и 022300 «Физическая культура и спорт» / под ред. П. В. Крашенинникова. – М., 2005. – С. 226-227.

¹² См.: *Конституция Российской Федерации* // Рос. газета. – 1993. – 25 дек.

тельской деятельности («сложившимся и широко применяемым»). По форме своего выражения оно может быть устным или письменным, зафиксированным в каком-либо документе.

Обычай делового оборота, как прямо отмечено в законе, имеют подчиненное положение не только по отношению к законодательству, но и к договору. Стороны вправе включать в договор условия, противоречащие обычаям делового оборота. Равным образом они могут трансформировать обычаи делового оборота в условия договора, и в этом случае обычаи теряют силу источников гражданского права¹³.

Спортивные корпоративные регламентные нормы¹⁴ как обычай делового оборота – это общие правила поведения и ограничения, установленные в конкретном спортивном корпоративном объединении и направленные на урегулирование специфических отношений между членами этого объединения¹⁵ или между объединением и его членами¹⁶.

Специфические внутрифирменные, внутрикорпоративные отношения – это отношения, которые в принципе не могут регулироваться централизованными правовыми нормами или не урегулированы ими из-за пробела в действующем законодательстве РФ¹⁷.

При применении спортивных корпоративных норм, независимо от их определения как нормативного акта или как обычая делового оборота, возникают следующие проблемы:

1. При наличии законодательной презумпции компетентности организаций на издание ими корпоративных нормативных актов¹⁸, спортивные корпоративные нормы должны издаваться органами управления строго в пределах своих компетенций. При этом устав организации, утвержденный высшим органом управления, имеет наивысшую юридическую силу по отношению к другим корпоративным нормам организации по принципу правовой «иерархии»¹⁹.

2. Субъекты профессионального спорта склонны не признавать, что многие спортивные корпоративные нормы, принятые ими, изначально противоречат нормам федерального законодательства, а иногда и международ-

¹³ См.: *Комментарий к Гражданскому кодексу РФ* / под ред. Т. Е. Абовой и А. Ю. Кабалкина. – М., 2004. – Ч. 1.

¹⁴ Могут именоваться и как спортивные корпоративные нормы объединений, что автор считает идентичными при даче правового определения.

¹⁵ См.: *Кашанина Т. В.* Указ. соч.

¹⁶ См.: *Маргулис М.* Основные направления нормотворческой деятельности корпоративных объединений в области спорта // *Индустрия футбола.* – 2005. – № 2.

¹⁷ Там же.

¹⁸ См.: *Кашанина Т. В.* Указ. соч.

¹⁹ Там же.

ного права, имеющим высшую юридическую силу. Данная проблема обусловлена субъективно-психологическими началами и недостаточным правовым обеспечением спортивной профессиональной деятельности. Позиция, заключающаяся в априори правовой непогрешимости спортивных корпоративных норм в силу того, что они принимались определенным кругом субъектов профессионального спорта, является причиной возникновения правового нигилизма, влекущего подчас грубейшее нарушение действующего законодательства РФ и норм международного права²⁰.

3. Необходимо правильное разрешение возникающей коллизии спортивных корпоративных норм и норм федерального законодательства. По теории права, коллизия законов – это расхождение содержания двух или более формально действующих нормативных актов, изданных по одному и тому же вопросу²¹. Она разрешается путем выбора того нормативного акта, который должен быть применен к рассматриваемому случаю:

– если имеется расхождение между актами, изданными одним и тем же правотворческим органом, при отсутствии отмены устаревшего акта, то применяется акт, изданный позднее;

– при расхождении между общим и специальным актами преимущество отдается специальному акту, если он не отменен изданным позднее общим актом;

– если расходящиеся по содержанию нормы находятся в актах, принятых разными органами, то применяется норма, принятая вышестоящим органом²².

Понятия «коллизийная норма» и «коллизийное право» ближе к отношениям международного частного права²³, но находят свое применение и в российском гражданском²⁴ и трудовом праве в виде коллизийных нормативных предписаний, которые утверждают:

1. Применение законов и иных нормативных актов о труде, принятых до введения в действие Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), в части, не противоречащей Кодексу (ст. 423 ТК РФ).

2. Приоритет международно-правовых источников (ст. 10 ТК РФ).

3. Приоритет ТК РФ и трудового законодательства в регулировании трудовых отношений (ст. 5 ТК РФ).

²⁰ См.: *Кашанина Т. В.* Указ. соч.

²¹ См.: *Румянцев О. Г., Додонов В. Н.* Указ. соч. – С. 135.

²² См.: *Тихомиров Ю. А.* Юридическая энциклопедия. – М., 1997. – С. 202.

²³ См.: *Толстых В. Л.* Коллизийное регулирование в международном частном праве: проблемы толкования и применения раздела VII части третьей ГК РФ. – М., 2002. – 244 с.

²⁴ См.: *Толстых В.* Коллизийное регулирование договорных отношений // *Хозво и право.* – 2002. – № 11.

4. Принцип федерализма в сфере правового регулирования трудовых отношений (ст. ст. 6, 7 ТК РФ).

5. Принцип иерархии в сочетании, единстве с запретом ухудшать положение работника (ст. ст. 8, 9 ТК РФ)²⁵.