

ПРАВО

УДК 347.4

А.В. Андриющенко

ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ДОГОВОРОВ В СИСТЕМЕ ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА

Рассматривается роль организационных договоров в современном гражданском праве. К формированию организационных договоров приводит существование организационных потребностей общества. Организационные договоры являются индивидуальным регулятором организационных отношений; юридическим фактом, порождающим, изменяющим или прекращающим организационные правоотношения; определяющим фактором развития законодательства в области организации взаимодействия участников гражданского оборота.

Ключевые слова: организационный договор; организационные потребности; организационные отношения; индивидуально-правовое регулирование; юридические факты.

Необходимость регулирования общественных отношений обусловлена различными потребностями общества. В частности, организационные отношения требуют своего урегулирования в силу существования организационных потребностей общества. Социология, как известно, определяет общество в качестве исторически развивающейся совокупности отношений между людьми, складывающихся в процессе совместной деятельности. Иными словами, сущность общества кроется не в людях самих по себе, а в тех отношениях, в которые они вступают друг с другом в процессе своей жизнедеятельности. Различные виды отношений между людьми (общественные отношения) удовлетворяют те или иные их потребности. Одной из таких потребностей является потребность в организации, определяемая в науке как объективно существующая необходимость (нужда) в потреблении организационных благ в целях создания условий для нормальной жизнедеятельности человека [1. С. 19].

Организационное благо, или организованность, имеет ключевое значение для развития общества в целом, поскольку смысл создания и развития любого общества состоит в координации деятельности её членов, обеспечения их взаимодействия между собой для получения лучшего результата нежели тот, который может быть достигнут индивидами по отдельности.

Говоря об организации, следует сказать, что этот термин не всегда трактуется одинаково. Известный интерес представляет соотношение организации с управлением. Так, Ю. Харитоновна полагает, что управление есть более широкое понятие, чем организация, которая, являясь частью управления, представляет собой лишь формирование предпосылок для создания возможности проводить управление в целом [2. С. 154]. Нам представляется, что организация и управление соотносятся иначе. Оба понятия включают в себя упорядочивающую деятельность субъектов. Однако управление подразумевает такую деятельность субъектов, в которой властвующий субъект (субъекты) упорядочивает деятельность другого субъекта (субъектов). Управленческая деятельность включает в себя организацию как один из этапов управления наряду с планированием и контролем. Но сущность организации не исчерпывается только лишь

управленческой деятельностью, поскольку организация может проявляться и в координационной деятельности, в которой субъекты взаимно согласуют свое поведение, и в самоорганизации субъектов.

Организационные потребности в той или иной степени возникают во всех сферах жизнедеятельности. Наибольшее значение они имеют в экономике, торговле, политике, военной деятельности, социальной сфере. В меньшей степени это касается религии, искусства, т.е. духовной сферы общества. В данной статье речь пойдет об организационных потребностях общества в сфере гражданского оборота, который, в свою очередь, является юридическим отражением экономического оборота.

Формирование организационных потребностей у субъектов гражданского оборота представляется закономерным и понятным. Гражданский оборот представляет собой динамичный процесс взаимодействия субъектов по поводу перехода материальных благ. Организация таких отношений в какой-то мере обеспечивается существованием гражданско-правовых норм, определяющих обязательные правила, которым должны следовать участники гражданско-правовых сделок. Организационные отношения, входящие в предмет гражданского права, регулируются им. Нормы гражданского права регулируют организационные отношения, которые приобретают в силу этого статус организационных правоотношений. Гражданское право, выступая нормативно-правовым регулятором организационных отношений, не всегда способно должным образом удовлетворить необходимость правового регулирования организационных отношений. В гражданском обороте нередко возникают ситуации и складываются такие отношения между субъектами, в которых требуется более гибкое регулирование организационных отношений самими участниками этих отношений. С помощью договора стороны могут регулировать отношения, не урегулированные законом, или даже в допустимых пределах адаптировать к своим потребностям законодательное регулирование [3. С. 102]. Кроме того, недостаточное регулирование организационных отношений на уровне гражданского законодательства приводит к тому, что без индивидуальных инструментов регулирования организацион-

ных отношений не обойтись. Таким инструментом в гражданском праве выступают организационные сделки, в частности организационные договоры.

Итак, можно вести речь о двух разновидностях правового регулирования организационных отношений – нормативно-правовом (общенормативном) и договорном (индивидуальном). Нормативно-правовое регулирование находит свое отражение в нормах гражданского законодательства, а также подзаконных нормативных актах, которыми регулируются организационные отношения. Договорное регулирование организационных отношений выражается в условиях организационных договоров.

Договорное регулирование по своему воздействию на рыночные отношения является более широким, нежели законодательное, поскольку последнее по своему воздействию способно лишь упорядочивать, а не организовывать, формировать [4. С. 113]. Нормы договорного права, в большинстве своем носящие диспозитивный характер, закрепляют границы допустимого поведения, определяют основу, базу будущих отношений сторон, в то время как условия договора позволяют учесть конкретную ситуацию и согласованные требования сторон к будущей сделке.

Однако нельзя сказать, что какой-либо их двух компонентов регулирования организационных отношений (договорный или общенормативный) имеет более важное значение. Договорное регулирование может осуществляться только во взаимодействии с регулированием общенормативным. Общие нормы договорного права устанавливают правовой режим организационных договоров (порядок заключения, изменения, расторжения). Содержание организационного правоотношения, вытекающего из организационного договора, обуславливается условиями этого договора и нормами договорного права. Речь идет, в-первых, о тех условиях договора, которые императивно закреплены законом для конкретного вида договора и не могут быть исключены или изменены сторонами договора. Во-вторых, в содержание организационного договора будут входить и диспозитивно установленные законом условия, если они не исключены или не изменены самим договором. В обоих случаях указанные установленные законом условия будут входить в содержание организационного договора независимо от того, закреплены ли они в самом договоре или нет. Таким образом, нормы договорного права (как императивные, так и диспозитивные) определяют содержание организационного правоотношения непосредственно, не трансформируясь в договорные условия.

Организационные договоры позволяют сторонам изменять диспозитивные установления закона, а также совместно вырабатывать иные, приемлемые для сторон условия договора. Помимо роли индивидуального регулятора организационных отношений, организационные договоры являются наиболее распространенным основанием возникновения организационных правоотношений, т.е. организационные договоры выступают тем юридическим фактом, с которым

закон связывает возникновение организационных гражданских правоотношений. Кроме того, организационный договор может приводить не только к возникновению новых организационных правоотношений, но и к изменению уже существующих, а также к их прекращению. Следовательно, организационный договор обеспечивает динамику организационных правоотношений в целом. Кроме этого, нельзя забывать и о роли имущественных договоров в регулировании организационных отношений. Нередко имущественные договоры содержат в себе организационные элементы, направленные на координацию действий сторон, и, соответственно, в определенной степени регулируют организационные отношения.

Роль организационного договора по отношению к организационным отношениям и правоотношениям не исчерпывается ролью индивидуально-правового регулятора и юридического факта – основания. В гражданском законодательстве пока не нашли своего отражения многие вопросы, касающиеся организационных отношений (такие как понятие и предмет организационного договора, его особенности, вопросы, касающиеся отдельных видов организационных договоров и др.). Между тем фактическое существование организационных отношений, их важность, а соответственно, и необходимость в упорядочении приводят к тому, что решающее место в регулировании организационных отношений занимает юридическая договорная практика. Именно организационные договоры становятся тем сосудом, который участники гражданского оборота, вырабатывая взаимно согласованные организационные условия этих договоров, наполняют содержанием. Это содержание, будучи обязательным для исполнения сторонами, и задает дальнейшие тенденции развития организационных отношений. Эти тенденции реализуются не только в практической сфере деятельности участников гражданского оборота, но во многом определяют и будущее нормативно-правовое регулирование организационных отношений. Так, в настоящее время легализованы два организационных договора – рамочный (ст. 429.1 ГК) и опционный (ст. 429.2 ГК), что является следствием увеличения числа заключаемых договоров такого рода и, следовательно, возросшей необходимости в законодательном закреплении этих организационных договоров. Существо и содержание указанных нововведений во многом обусловлены складывающейся деловой и судебной практикой [5]. Поэтому можно утверждать, что организационные договоры, их содержание во многом закладывают фундамент будущих гражданско-правовых норм, регулирующих организационные отношения.

Итак, организационные договоры выступают, в-первых, индивидуальным регулятором организационных отношений; во-вторых, юридическим фактом, порождающим, изменяющим или прекращающим организационные правоотношения; в-третьих, определяющим фактором развития законодательства в области организации взаимодействия участников гражданского оборота.

ЛИТЕРАТУРА

1. Морозов С.Ю. Система транспортных организационных договоров : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2011. 51 с.
2. Харитоновна Ю. Организационные элементы управления в гражданском праве // *Право и жизнь*. 2012. № 167 (5). С. 152–164.
3. Казанцев М.Ф. Гражданско-правовое договорное регулирование: Исходные положения концепции // *Правоведение*. 2003. № 2. С. 90–102.
4. Шевченко Л.И. Об экономической и социальной ценности гражданско-правового договора в условиях рыночной экономики // *Гражданско-правовые исследования*. Вып. первый : сб. науч. тр. пам. проф. И.В. Федорова / под ред. Б.Л. Хаскельберга, Д.О. Тузова. М. : Статут, 2004. С. 111–122.
5. Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 22.06.2009 № 09АП-9342/2009-АК по делу № А40-40998/09-96-166, от 25.06.2009 № 09АП-9302/2009-АК по делу № А40-40951/09-149-230, от 25.06.2009 № 09АП-9963/2009-АК по делу № А40-40993/09-79-243; постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 23.12.2008 по делу № А05-8872/2008 // СПС Гарант.

Статья представлена научной редакцией «Право» 22 декабря 2015 г.

THE VALUE OF ORGANIZATIONAL CONTRACTS IN THE CIVIL LAW SYSTEM

Tomsk State University Journal, 2016, 402, 181–183. DOI: 10.17223/15617793/402/25

Andryushchenko Angelina V. Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: alkariz@mail.ru

Keywords: institutional agreement; organizational needs; organizational relations; individual legal regulation; legal facts.

Organizational relations must be regulated because of the existence of organizational needs of society. Organization has a principal value for the development of society as a whole, because the meaning of creation and development of any society is coordinating the activities of its members, ensuring their interaction with each other to produce a better result than the one that can be achieved by individuals. Organizational needs are defined in modern science as objectively existing needs in the consumption of organizational wealth in order to create conditions for normal life of individuals. The essence of organization is not limited to only administrative activities because organization can also manifest itself in the coordination activities and self-organizing entities. Organization of material relations is ensured to some extent by the existence of civil law rules determining mandatory rules to be followed by the participants of civil transactions. Organizational relations are included in the civil law subject and regulated by it. Civil law regulates organizational relations which acquire the status of organizational legal relations. Civil law, acting as regulatory control of organizational relations, is not always able to adequately meet the need for legal regulation of organizational relations. In the public circulation there are situations and relations between subjects which require a more flexible (individual) regulation of organizational relations by the participants of these relations. The parties may regulate relations which are not regulated by law through contracts or may even adapt a legislative regulation to their needs. Existence of organizational needs of society leads to the formation of organizational contracts. The author examines the modern significance of organizational contracts in civil law. Firstly, organizational contracts are individual organizational control of organizational relations. Secondly, organizational contracts are one of the most common legal facts which give rise to, modify or discontinue organizational relations. In this sense, organizational contracts, along with material contracts, provide the dynamics of organizational relations in general. Thirdly, one can speak about organizational contracts as a development factor of legislation in the field of interaction of participants of civil turnover, because they lay the foundation for future civil law rules governing organizational relations. In this way, organizational contracts have a multidimensional value in the modern civil law system.

REFERENCES

1. Morozov, S.Yu. (2011) *Sistema transportnykh organizatsionnykh dogovorov* [The system of transport organizational contracts]. Abstract of Law Dr. Diss. Moscow.
2. Kharitonova, Yu. (2012) *Organizatsionnye elementy upravleniya v grazhdanskom prave* [Organizational controls in civil law]. *Pravo i zhizn' – Law and Life*. 167 (5). pp. 152–164.
3. Kazantsev, M.F. (2003) *Grazhdansko-pravovoe dogovornoe regulirovanie: Iskhodnye polozheniya kontseptsii* [Civil-law regulation of the contract: The initial positions of the concept]. *Pravovedenie*. 2. pp. 90–102.
4. Shevchenko, L.I. (2004) *Ob ekonomicheskoy i sotsial'noy tsnnosti grazhdansko-pravovogo dogovora v usloviyakh rynochnoy ekonomiki* [On the economic and social value of a civil contract in a market economy]. In: Khaskel'berg, B.L. & Tuzov, D.O. (eds) *Tsivilisticheskie issledovaniya* [Civil research]. V. 1. Moscow: Statut.
5. Garant. (2009) *Postanovlenie Devyatogo arbitrazhnogo apellyatsionnogo suda ot 22.06.2009 № 09AP-9342/2009-AK po delu № A40-40998/09-96-166, ot 25.06.2009 № 09AP-9302/2009-AK po delu № A40-40951/09-149-230, ot 25.06.2009 № 09AP-9963/2009-AK po delu № A40-40993/09-79-243; postanovlenie Chetyrnadtsatogo arbitrazhnogo apellyatsionnogo suda ot 23.12.2008 po delu № A05-8872/2008* [Resolution of the Ninth Arbitration Appeals Court of 22.06.2009 No. 09AP-9342/2009-AK on case A40-40998 / 09-96-166, of 25.06.2009 No. 09AP-9302/2009-AK on case A40-40951 / 09-149-230, of 25.06.2009 No. 09AP-9963/2009-AK on case A40-40993 / 09-79-243; Resolution of the Fourteenth Appellate Court dated 23.12.2008 on case A05-8872 / 2008].

Received: 22 December 2015