

УДК 349.2

Корпоративная этика в регулировании трудовых отношений**Кириллова Л.С.**

Кандидат юридических наук, доцент кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса Казанского (Приволжского) федерального университета, доцент кафедры гражданского процессуального права Казанского филиала Российского государственного университета правосудия

Актуальность темы связана с современной трансформацией трудовых отношений: появляются новые области взаимодействия работника и работодателя, работника и коллектива, которые не укладываются в привычные правовые рамки. Трудовое законодательство пока обходит вопрос личных прав работника стороной, поэтому основную роль правового регулятора берут на себя нормы корпоративной этики. Целью исследования являлась выработка представления о месте и роли норм корпоративной этики в механизме регулирования трудовых отношений. Задачи исследования: рассмотреть понятие «корпоративная этика»; рассмотреть Кодексы корпоративной этики как локальные нормативные акты; изучить Кодексы корпоративной этики организаций реального сектора экономики; проанализировать судебную практику по спорам, связанным с нарушением корпоративной этики. Рассмотренные примеры могут быть использованы при разработке кодексов этики, что обуславливает практическую значимость публикации. По итогам проведенного исследования сделаны выводы, что для того, чтобы нормы корпоративной этики перешли из декларативных норм в правила поведения работников, необходимо принять Кодекс этики как локальный нормативный акт. В этом случае у работодателя будет возможность привлечь работника к дисциплинарной ответственности за нарушение соответствующих норм, вплоть до увольнения.

Ключевые слова: трудовые отношения, корпоративная этика, Кодекс корпоративной этики, локальный нормативный акт, дресс-код, «мягкое право»

Человеческий труд имеет двойственную природу. С одной стороны, человек занимается трудовой деятельностью для создания продуктов и услуг; с другой – в процессе труда он вступает во взаимодействие с людьми, раскрывает свой потенциал, приобретает новые навыки. В связи с этим выделяют экономическую и социальную функцию труда.

Обозначенная черта отражается на предмете трудового права и переплетении в нем экономических и социальных начал. Если на заре своего становления трудовое право преследовало целью защиту экономических интересов (защита экономически слабого работника от экономически сильного работодателя), то в последние годы все большее значение стала

приобретать социальная составляющая трудовых отношений.

Происходящие изменения в предмете отражаются на механизме регулирования трудовых отношений. В нем появляются новые регуляторы, которые оказывают воздействие на поведение субъектов трудовых отношений, часто через «мягкое», рекомендательное регулирование [1]. Одним из таких регуляторов выступают нормы корпоративной этики.

Под корпоративной этикой понимают «систему моральных принципов и норм нравственного поведения, а также коллективные ценности, оказывающих регулирующее воздействие на отношения внутри одной организации и на взаимодействия

с другими организациями и деловыми партнёрами» [2, с. 29–30]; «совокупность базовых традиций, норм и правил производственного поведения, сформированных учредителями и собственниками этой компании и совершенствующихся по мере ее развития, которые оказались достаточно эффективными, чтобы передаваться новым членам в качестве правильного образа производственного поведения» [3, с. 154]; свойственные какой-либо конкретной фирме (корпорации) и обязательные для всех ее членов правила и нормы поведения по отношению к внешнему миру и своим сотрудникам [4, с. 98].

Можно вывести следующие ключевые моменты, определяющие сущность норм корпоративной этики:

1) корпоративная этика, представляя собой свод морально-нравственных норм и принципов, создает в первую очередь систему нравственного регулирования трудовых отношений;

2) нормы корпоративной этики затрагивают как внутренние процессы в организации (отношения между членами коллектива, отношения между руководителями и работниками), так и внешние коммуникации (отношения с контрагентами, клиентами, государством и обществом);

3) в формировании норм корпоративной этики могут участвовать как работодатель, так и сами работники. В отличие от локальных правовых норм, в разработке которых работники участвуют опосредованно через учет мнения представительного органа, повлиять на содержание норм корпоративной этики работники могут «напрямую» через принятие или непринятие провозглашенных корпоративных ценностей;

4) если правовые нормы, содержащиеся в локальных нормативных актах, направлены на упорядочивание процесса труда, то нормы корпоративной этики призваны оказывать влияние на социальную сторону трудового процесса, транслировать ценности организации работникам, ориентировать их на единые корпоративные цели и тем самым повышать корпоративную идентичность. Иными словами, локальные правовые нормы отвечают на вопрос, что и как делать, а нормы корпоративной этики – почему следует поступать именно так;

5) эффективная корпоративная этика является инструментом обеспечения интересов сторон трудовых отношений, так как транслирование миссии и ценностей организации позволяет согласовать индивидуальные цели работника с производственными целями работодателя.

Таким образом, под корпоративной этикой можно понимать систему корпоративных ценностей организации, формирующих механизм нравственно-правового регулирования отношений внутри организации и ее взаимодействие с другими организациями и деловыми партнёрами.

Корпоративную этику необходимо отличать от профессиональной этики. Корпоративная этика включает правила, действующие в рамках организации. В свою очередь, профессиональная этика распространяется на представителей конкретной профессии (например, Кодекс профессиональной этики адвоката, принятый I Всероссийским съездом адвокатов 31 января 2003 г. [5]).

Нормы корпоративной этики, как правило, закрепляются в Кодексах корпоративной этики. В некоторых организациях они именуется Правилами корпоративной этики, Политиками по культуре взаимодействия внутри компании, Положениями о корпоративной культуре и др. Потребность в подобных кодексах появилась в связи с тем, что «удовлетворенность трудом и мотивация занятых все в большей мере зависят от того, насколько условия и организация труда совместимы с системой ценностей работников» [3, с. 421]. Устоявшиеся корпоративные нормы могут помочь достичь обозначенных целей, способствуя предсказуемости поведения людей и управляемости человеческими ресурсами. В условиях возрастания автономии работников, ослабления привычных управленческих связей важно, чтобы работники придерживались единой системы ценностей и принципов, принимая решения, исходя из интересов организации и коллектива.

Для того, чтобы нормы корпоративной этики перешли из механизма нравственного регулирования в механизм правового регулирования, необходима их юридизация. Для этого работодателю необходимо принять Кодекс корпоративной этики как локальный нормативный акт.

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) [6] не предъявляет требования к порядку разработки и утверждения Кодексов корпоративной этики, поэтому работодатель вправе самостоятельно решить, как он будет разрабатывать документ.

В соответствии со ст. 8 ТК РФ, локальные нормативные акты могут разрабатываться тремя способами:

- 1) работодателем самостоятельно;
- 2) работодателем с учетом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями;
- 3) работодателем по согласованию с представительным органом работников в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями.

Ввиду отсутствия специального законодательного регулирования, Кодексы корпоративной этики должны приниматься с учетом или по согласованию с представительным органом работников только в случаях, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями (ч.ч. 2 и 3 ст. 8 ТК РФ).

Если акты социального партнерства подобных указаний не содержат, то работодатель вправе принять Кодекс корпоративной этики самостоя-

тельно. Обычно такое нормотворчество проходит три стадии:

- подготовка проекта локального нормативного акта, которая включает в себя принятие решения о подготовке проекта, выработку текста проекта, согласование проекта с соответствующими службами, доработка проекта;

- утверждение локального нормативного акта руководителем организации (иным уполномоченным лицом или органом) или путем издания распоряжения об утверждении;

- доведение локального нормативного акта до сведения работников. Ознакомление работников с локальными нормативными актами должно происходить под подпись (ст. 22 ТК РФ).

В случае если Кодекс корпоративной этики является не просто декларативным документом, а регламентирует правила поведения работников и предусматривает ответственность за их нарушение, то он является частью правил внутреннего трудового распорядка и должен приниматься с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ [7].

Содержание Кодекса корпоративной этики определяется работодателем (при необходимости с привлечением иных субъектов), исходя из целей организации. В частности, в нем могут содержаться такие разделы, как:

- корпоративные ценности организации (защита окружающей среды, охрана труда);

- нормы корпоративного поведения (взаимоотношения работников с коллегами, клиентами и т.д., требования к личному поведению работников, правила дресс-кода);

- противодействие коррупции (конфликт интересов, регулирование получения работником подарков, совместная работа родственников);

- раскрытие информации (общение в социальных сетях, коммуникации, обмен информацией);

- механизм применения кодекса (поощрения работников, ответственность за нарушение норм Кодекса).

Примеры таких разделов можно встретить в Кодексах корпоративной этики ПАО «Сбербанк» [8], ПАО «Газпром» [9], Группы «РУСАЛ» [10].

Кодексами корпоративной этики, как правило, регулируются вопросы, оставшиеся за пределами законодательного регулирования. Например, это все, что касается защиты личных неимущественных прав работника [11] (защита права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, защита права на неприкосновенность частной жизни работника и др.). Как отмечает Л.В. Зайцева, сегодня в российском трудовом законодательстве в принципе отсутствуют реальные механизмы защиты личных неимущественных прав работников [12]. В таких условиях роль основного

регулятора могут взять на себя Кодексы корпоративной этики.

Например, один из разделов Кодекса корпоративной этики Группы «РУСАЛ» посвящен обеспечению уважения, достоинства и справедливого отношения. Положения раздела детально раскрываются в Политиках в области прав человека. «Принимая Политику, Группа «РУСАЛ» обязуется выполнять ее положения, а также придерживаться основных ценностей, включая этические принципы и стандарты, зафиксированные в Кодексе корпоративной этики РУСАЛа. При осуществлении деятельности Группа уважает права человека и достоинство Сотрудников, представителей местных сообществ, Деловых партнеров и поставщиков Группы, а также Коренных малочисленных народов» [13]. Работники, права которых были нарушены, могут круглосуточно обращаться в конфиденциальную анонимную службу доверия «СигНАЛ».

В случае выявления рисков и/или возникновения нарушений в области прав человека Группа оперативно разрабатывает план мероприятий по устранению негативных последствий, а также предпринимает меры по совершенствованию практик обеспечения защиты прав человека.

Если работодатель принял Кодекс корпоративной этики как локальный нормативный акт, который регламентирует правила поведения работников и предусматривает ответственность за их нарушение, то он является обязательным для исполнения работниками. В соответствии с ч. 2 ст. 21 ТК РФ, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать трудовую дисциплину. Дисциплина труда, в свою очередь, определяется ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Вместе с тем присутствует точка зрения, что к трудовым относятся только обязанности, непосредственно связанные с трудовой функцией работника. Нарушение же норм этики к нарушению трудовых обязанностей не относится [14].

Представленная точка зрения находит отражение в судебной практике. Так, Волгоградский областной суд посчитал, что дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные виновные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей. Нарушение норм морали и этики в профессиональном поведении выходит за рамки дисциплинарного проступка, в связи с чем работодателем не может быть применена дисциплинарная ответственность к такому работнику [15].

Такие решения – скорее исключение из правил. В большинстве источников разного уровня признается возможность привлечения работника к дис-

циплинарной ответственности за нарушение норм Кодекса корпоративной этики. Проиллюстрируем на примерах.

Одним из распространенных разделов Кодекса корпоративной этики является раздел о дресс-коде. Введение работодателем требований к внешнему виду, стилю или форме одежды работников принципиально не противоречит трудовому законодательству при условии, что такие требования предусмотрены трудовым договором или локальным нормативным актом, с которым работник ознакомлен под подпись [16].

Например, в Кодексе корпоративной этики «Совкомбанка» закреплены следующие требования к дресс-коду: белый верх одежды, в дополнение к нему предусматривается однотонный пиджак, жакет, кардиган черного, темно-синего или синего цвета; однотонные юбки или брюки черного, темно-синего или синего цвета; классическая обувь черного, темно-синего или синего цвета; аккуратная прическа и наличие бейджа с указанием ФИО и должности [17].

При установлении правил дресс-кода может использоваться разная степень конкретизации требований: от общих описательных формулировок внешнего вида до конкретных требований к одежде, прическе, маникюру и т.п. Чем конкретнее требования к внешнему виду работников, тем меньше риска их неоднозначного понимания при возникновении трудового спора и легче обоснование претензий к работнику.

Так, работнику Е. был объявлен выговор за нарушение трудовой дисциплины, выразившийся в повторном нахождении на рабочем месте в одежде, не соответствующей общепринятому деловому (или корпоративному) стилю, установленного Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения. Проверкой, проведенной работодателем, установлено, что Е. систематически находился на рабочем месте в спортивной одежде, что подкреплялось фотографиями. Вдобавок Е. неоднократно игнорировал замечания к внешнему виду, в связи с чем работодатель пришел к выводу о нарушении Е. дисциплины труда. Е. обжаловал привлечение к дисциплинарной ответственности в суде.

Отказывая в удовлетворении требований, суд первой инстанции установил, что факт совершения Е. дисциплинарного проступка нашел свое подтверждение. Истец в нарушение условий трудового договора и локального нормативного акта не соблюдал общепринятый деловой стиль одежды, закрепленный Кодексом этики, с которым был ознакомлен под роспись. Суд апелляции инстанции также указал, что внешний вид истца (жилет спортивного стиля, штаны свободного покроя, спортивная обувь) явно не соответствует таким общепринятым критериям делового стиля, предусмотренным Кодексом этики, как официальность, сдержанность,

традиционность. Не поддержал работника и суд кассационной инстанции [18].

Корпоративная этика может предусматривать обязательные требования не только к внешнему виду, но и к состоянию рабочего места работника. В одном из споров работнице выплатили только 80 % премии из-за нарушения Кодекса этики и служебного поведения. Нарушение выразилось в неисполнении обязанности по содержанию рабочего места в чистоте и необходимости его уборки после окончания рабочего дня [19].

Другой пример нарушений норм корпоративной этики, которые могут привести к дисциплинарной ответственности работника, это хамство, грубость, использование ненормативной лексики на работе.

О возможности привлечения работников к дисциплинарной ответственности за грубое поведение говорит Роструд в своем Письме от 14 февраля 2022 г. № ПГ/01665-6-1 О [7]. Ведомство спросило, правомерны ли действия работодателя, который привлек к дисциплинарной ответственности работника за нарушение норм этики делового общения с коллегами. При этом трудовые обязанности работник выполнял надлежащим образом, а требования к деловому общению локальными актами работодателем не закреплены. Ведомство ответило, что 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).

Примеры привлечения работника к дисциплинарной ответственности за грубое поведение на работе можно встретить в судебной практике. Так, работница обратилась в суд с иском о признании незаконным и подлежащим отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности. Поводом для привлечения работницы к дисциплинарной ответственности стало ее некорректное поведение во время проведения собеседования, выразившееся в оскорблении кандидата на трудоустройство и коллег, которые были названы «подлыми тварями». Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка организации-ответчика, работники обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику; сотрудники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и в отношениях с клиентами и посетителями. Также в организации действовал Кодекс этики и служебного поведения работников, в соответствии с которым в служебном поведении сотрудник должен воздерживаться от грубости, проявлений пренебре-

жительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений. Суды признали приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности законным. При этом были отклонены доводы кассационной жалобы о том, что нарушение норм морали и этики выходит за рамки дисциплинарного проступка [20].

Проблема привлечения работников к дисциплинарной ответственности за грубое поведение на работе – в оценочном характере нарушаемых норм. Например, в рассматриваемом выше примере к работникам предъявлялись требования проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость. Подобные требования можно встретить и в иных кодексах этики. Вместе с тем мало кто раскрывает, что именно следует понимать под «вежливостью», «уважением» и т.п., а ведь содержание указанных корпоративных ценностей может носить субъективный характер. Поэтому, как и в случае с дресс-кодом, регулируя пределы допустимого поведения работника, рекомендуется отказаться от неоднозначных оценочных категорий, конкретизировав, какие именно действия работника считаются недопустимыми. Для примера: в Кодексе корпоративной этики ПАО «Сибур» работникам рекомендуется воздерживаться от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера; действий, которые носят характер или могут быть восприняты как сексуальные домогательства; грубости, использования пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение; распространения заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство работников и подрывающих их репутацию [21].

Не все нарушения Кодекса корпоративной этики могут повлечь возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

В некоторых случаях максимально возможное «наказание» для работника – общественное воздействие. В этом случае норма будет носить рекомендательный характер и влечь правовые последствия в виде позитивного стимулирования соответствующего поведения работников [22]. Рекомендательный характер также будут носить нормы, реализация которых важна с точки зрения интересов организации, но закрепление которых в качестве обязательных ущемляет права работника.

Примером подобного правила может служить запрет «служебных романов». Опасность подобной ситуации обусловлена следующими причинами:

1) риск конфликта интересов, в частности, если речь о романах между руководителем и подчиненным;

2) риск разглашения коммерческой тайны;

3) репутационные риски работодателя;

4) ухудшение психологического климата и разрушение этико-моральных ценностей в коллективе.

В зарубежной практике известны случаи расторжения трудовых договоров по причине служебных романов. Так, в 2019 г. СЕО «Макдоналдс» и *Intel* были уволены из-за служебного романа; в 2005 г. глава *Boeing* был вынужден подать в отставку по этой же причине; в 2012 г. директор *Best Buy* ушел из компании после того, как стало известно о его близких отношениях с сотрудницей [23]. В РФ закрепление запрета на служебные романы в локальном акте может быть признано ухудшающим положение работника. Подобные отношения не являются публичными и относятся к частной жизни лица, которая не может быть объектом обсуждения без согласия гражданина. Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются (ст. 24 Конституции РФ).

Способом предотвращения близких отношений среди сотрудников может стать закрепление соответствующих рекомендаций. В этом случае обеспечение должного поведения будет происходить не за счет угрозы привлечения к ответственности, а за счет приверженности корпоративному духу и корпоративным ценностям.

Наличие в Кодексах корпоративной этики норм рекомендательного характера позволяет отнести их к источникам «мягкого права». Акты мягкого права «формально не относятся к источникам права, не содержат юридически обязательных положений, подкрепленных санкциями, но имеют некоторую юридическую значимость (иногда существенную) и иногда – правовые последствия» [24, с. 172]. Благодаря рекомендательному характеру, нормами корпоративной этики могут регулироваться отношения, которые находятся за пределами правового регулирования. Данный факт позволяет уменьшить «зоны неопределенности» и создать единообразные ориентиры приемлемого поведения.

Таким образом, наблюдающаяся гуманизация изменяет облик современных трудовых отношений. Работники имеют иные социальные оценки того, как должна выглядеть работа и какое место она должна занимать в жизни человека. Они стремятся играть основную роль в создании конечного продукта и достижении результатов компании, получать новые возможности для реализации своих способностей. Важной составляющей становится автономия в принятии решений, когда работник должен иметь определенную свободу при исполнении работы, самостоятельно ставить цели и задачи и контролировать результат. Поэтому работодатели, понимая происходящие изменения, уделяют большое внимание построению корпоративной культуры и сегодня регулирование трудовых отношений осуществля-

ется наряду с правовыми нормами также нормами корпоративной этики. Подобные нормы также могут носить обязательный характер и подлежат соблюдению работниками как основы качественного выполнения трудовых обязанностей.

В условиях борьбы за ценные кадры и конкурентной заработной платы именно корпоративная этика может стать тем решающим фактором, который позволит обеспечить длительные трудовые отношения с работником.

Литература:

- Щербакова О.В. Влияние моральных норм и нравственных принципов на правовое регулирование трудовых отношений: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2017. – 33 с.
- Зеленина Т.Р. Корпоративная этика как основа организационной культуры // Тенденции развития науки и образования. – 2021. – № 73-7. – С. 29–33.
- Человеческий капитал в модернизации России: Институциональный и корпоративный аспекты. – М.: Едиториал УРСС, 2014. – 416 с.
- Зайцев Г.Г. Корпоративная этика и ее роль в формировании высокой эффективности производства в современных условиях // Экономика нового мира. – 2016. – № 4. – С. 97–108.
- Кодекс профессиональной этики адвоката (принят I Всероссийским съездом адвокатов 31.01.2003) // Вестник Федеральной палаты адвокатов РФ. – 2003. – № 3.
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
- Письмо Роструда от 14.02.2022 г. № ПГ/01665-6-1 // Нормативные акты для бухгалтера. – 2022. – № 12.
- Кодекс корпоративной этики и делового поведения ПАО Сбербанк. – URL: https://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/redirected/com/ethics_interactive/ (дата обращения: 15.04.2024).
- Кодекс корпоративной этики ПАО «Газпром». – URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/60/091228/2014-02-25-codex-of-corporate-ethics-2022-09-20-edit-2023.pdf> (дата обращения: 15.04.2024).
- Кодекс корпоративной этики ОК РУСАЛ. – URL: <https://rusal.ru/press-center/press-releases/Кодекс%20корпоративной%20этики%202023.pdf?ysclid=luu9enf4dv353817841> (дата обращения: 14.04.2024).
- Кириллова Л.С. О личных неимущественных правах работника // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2022. – Т. 1. – № 2 (101). – С. 107–114.
- Зайцева Л.В. Границы свободы выражения мнения в трудовых отношениях: российская практика в контексте решений Европейского суда по правам человека // Международное правосудие. – 2019. – № 4 (32). – С. 87–102.
- Политика в области прав человека ОК РУСАЛ. – URL: <https://rusal.ru/sustainability/approaches/Политика%20в%20области%20прав%20человека.pdf?ysclid=lv1d52ieyj652479351> (дата обращения: 16.04.2024).
- Бекетова Н.А. Неэтичное поведение сотрудника: как справиться с грубиянами и хамами // Кадровик-практик. – 2023. – № 1.
- Определение Волгоградского областного суда от 12 июля 2023 г. № 33-7646/2023 // СПС Консультант Плюс.
- Письмо Роструда от 18.03.2021 г. № ПГ/04981-6-1 // Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера. – 2021. – № 5.
- Кодекс корпоративной этики ПАО «Совкомбанк». – URL: <https://prod-api.sovcombank.ru/upload/policy/9/6190dc763e80b.pdf> (дата обращения: 15.04.2024).
- Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.02.2021 г. № 88-1532/2021 по делу № 2-1474/2020 // СПС Консультант Плюс.
- Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 03.08.2023 г. по делу № 88-7163/2023 // СПС Консультант Плюс.
- Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 10.10.2022 г. № 88-17408/2022 по делу № 2-978/2022 // СПС Консультант Плюс.
- Кодекс корпоративной этики ООО «СИБУР» и Предприятий ПАО «СИБУР Холдинг». – URL: <https://www.sibur.ru/upload/iblock/696/ax40d6sqbbmgk5z24a62bemmsm6cqghq.pdf> (дата обращения: 13.04.2024).
- Богуславская К.Ю. Взаимодействие норм права и норм морали в правовом регулировании трудовых отношений: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. – Барнаул, 2006. – 23 с.
- Казнить нельзя: можно ли запрещать служебные романы и чем это грозит. – URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/392077-kaznit-nelzya-mozhno-li-zapreshchat-sluzhebnye-romany-i-chem-eto-grozit?ysclid=ln95itz8zf930061176> (дата обращения: 10.04.2024).
- Демин А.В. «Мягкое право» в системе социального регулирования // Вопросы правоведения. – 2014. – № 1. – С. 149–174.

Corporate Ethics in the Regulation of Labor Relations

Kirillova L.S.

*Kazan (Volga Region) Federal University,
Kazan branch of Russian State University for the Humanities*

The relevance of the topic is related to the modern transformation of labor relations: new areas of interaction between employee and employer, employee and team appear that do not fit within the usual legal framework. Labor legislation has so far ignored the issue of an employee's personal rights, so the main role of the legal regulator is assumed by the norms of corporate ethics. The purpose of the study was to develop an idea of the place and role of corporate ethics in the mechanism for regulating labor relations. Research objectives: to consider the concept of "corporate ethics"; consider Codes of Corporate Ethics as local regulations; study the Codes of Corporate Ethics of organizations in the real sector of the economy; analyze judicial practice on disputes related to violations of corporate ethics. The considered examples can be used in the development of codes of ethics, which determines the practical significance of the publication. Based on the results of the study, it was concluded that in order for the norms of corporate ethics to move from declarative norms to rules of employee conduct, it is necessary to adopt the Code of Ethics as a local normative act. In this case, the employer will have the opportunity to bring the employee to disciplinary liability for violating the relevant standards, up to and including dismissal.

Key words: labor relations, corporate ethics, code of corporate ethics, local regulations, dress code, "soft law"

