



На вопросы редакции журнала «Закон» отвечает президент Ассоциации «Некоммерческое партнерство „Объединение Корпоративных Юристов“» Александра Константиновна НЕСТЕРЕНКО

НАША ЦЕЛЬ — ОБЪЕДИНЯТЬ, РАЗВИВАТЬ И ВДОХНОВЛЯТЬ!

Ассоциация «Некоммерческое партнерство „Объединение Корпоративных Юристов“» (ОКЮР) в 2023 году отмечает свое 20-летие. Это единственное в России объединение руководителей и экспертов внутренних юридических подразделений ведущих компаний. ОКЮР способствует укреплению профессионального сообщества и развитию общественных институтов.

Президент ОКЮР — Александра Нестеренко — возглавляет Объединение с 2005 года. Награждена Благодарностью министра юстиции РФ (2013); Почетными грамотами Федеральной антимонопольной службы за активное участие и значительный вклад в совершенствование антимонопольного законодательства и развитие конкурентной политики (2018, 2021); серебряной медалью Министерства юстиции РФ «За содействие» (2019); Благодарственным письмом заместителя Председателя Верховного Суда РФ (2021). За большой вклад в развитие юриспруденции и конституционного законодательства награждена Благодарственным письмом Президента Российской Федерации (2018).

— ОКЮР в этом году 20 лет. Сколько членов Объединения на сегодняшний день? Среди них только юристы?

— Когда мы задумывали ОКЮР в 2003 году, то ставили амбициозную цель вырасти в лучшую организацию для юристов внутренних юридических подразделений компаний (юрисконсульты). Главной нашей задачей мы видели создание сообщества юристов-коллег, к которым можно обратиться за советом в любой момент. Тогда я работала начальником правового управления в компании «Юнилевер СНГ», и меня мой шеф, финансовый директор, нередко спрашивал, а как поступают юристы других компаний, например, в работе по взысканию задолженности за непоставленный товар. Сперва мы вместе с другими главами юридических департаментов крупных компаний активно делились опытом по построению правовой работы. А потом решили создать некоммерческое партнерство, которое назвали Объединением Корпоративных Юристов.

Под словом «корпоративных» мы подразумевали юристов компании, а именно юрисконсульты. Так и был создан ОКЮР.

Сегодня в ОКЮР состоят 180 членов, из них подавляющее большинство корпоративные члены, т.е. компании, и есть несколько индивидуальных членов.

— Кто может стать членом ОКЮР? Что для этого нужно сделать?

— Начинали мы с индивидуального членства, но по мере развития поняли, что расти должен не только руководитель, но и его команда. А для того, чтобы сотрудники пользовались всеми преимуществами ОКЮР, правильнее оформить корпоративное членство. Эта практика оправдала себя, и вот почему: грамотный руководитель думает о постоянном повышении квалификации своих юристов, о том, кто станет его преемником и как помочь членам команды построить карьеру. Создавая ОКЮР, мы принесли эту философию в нашу организацию.

Заботиться о своей команде — вот главное! А потому деятельность ОКЮР нацелена как на руководителя, так и на его департамент. Сегодня юрист — член одной команды, завтра он станет старшим юристом, а послезавтра ему будет тесно, и он перейдет в другую компанию уже руководителем юридической функции. ОКЮР прирастает новыми членами, в том числе и благодаря тем, кто из юриста вырос в директора юридической функции. Они познали преимущества членства и вступают в Объединение, будучи в новой организации.

— Достигнуты ли цели, ради которых изначально создавалось Объединение?

— ОКЮР создавался как платформа для обмена опытом и лучшими практиками юристов компаний. Причем в Объединение входят компании разных отраслей экономики, соответственно, и опыт у всех членов различается. Встречаясь, они обогащаются ценным багажом коллег и несут по жизни положительный заряд лидерства и энергии.

Моя самая большая радость — когда удается зажечь юристов и придать смысл их жизни. Мы знаем, что юридическая работа кажется довольно рутинной и нам

необходимо ее разнообразить. Общественная полезность инициатив ОКЮР так велика, что заражает все новых и новых членов, дает им цель и инструменты для ее достижения.

Поэтому спустя 20 лет после создания ОКЮР можно уверенно сказать, что цели достигнуты.

— Чем ОКЮР помогает своим членам?

— ОКЮР помогает уверенно чувствовать себя в профессии. Как мы этого добиваемся? В первые годы проводили конференции, на которых знакомили наших членов между собой. Узнав друг друга, они охотнее общались и чувствовали плечо друга в трудных ситуациях. По мере профессионального и личностного роста им хотелось проявлять себя и выступать с инициативами, которые ОКЮР всегда старается поддерживать. Любой вопрос члена ОКЮР находит разрешение и не остается без ответа. Если у одного из членов возникает проблема, мы собираем рабочую группу с такой же задачей и приступаем к ее решению.

Например, когда возникли трудности по взаимодействию бизнеса с порталом госуслуг, мы образовали группу, лидером которой выступил обратившийся с этой проблемой главный юрист одной из компаний. Мы собрали доводы, направили их в Минцифры, и после пары совещаний с его сотрудниками в работу портала госуслуг были внесены изменения, решившие проблемы. Другой пример, когда работодатели перевели сотрудников на удаленный режим работы, выполняя требование Роспотребнадзора. Наши члены — арендаторы офисных помещений — стали испытывать трудности в изменении условий договоров аренды. Была также создана группа, которая обсуждала тонкости расторжения договоров аренды.

Кроме обмена опытом члены ОКЮР заинтересованы в донесении своих позиций до органов государственной власти. ОКЮР собирает позиции членов по разным вопросам бизнеса и доводит сводные предложения до органов государственной власти. Ярким примером взаимодействия ОКЮР и власти представляется сотрудничество с Федеральной антимонопольной службой. Мы начали его в 2007 году и за эти годы выработали позиции по третьему, четвертому и пятому антимонопольным пакетам, подготовили вместе с ФАС России четыре разъяснения Президиума Службы,

восемнадцать заключений по паразитическим брендам и другие документы.

Есть еще показательный пример самореализации членов ОКЮР путем вовлечения их в нормативную деятельность. Когда началась работа по формированию рабочих групп Правительства России в рамках регуляторной гильотины, ОКЮР был выбран институциональным партнером реформы и обеспечил 40 рабочих групп ответственными секретарями. Эта работа продолжается по сей день уже как реформа контрольно-надзорной деятельности. Члены ОКЮР находятся на первом этапе разработки и принятия нормативных актов, устанавливающих обязательные требования. Они чувствуют, что от их знаний и опыта зависит будущее бизнеса, в котором они работают, и осознание этого их окрыляет.

За большой вклад в развитие юриспруденции ОКЮР удостоен Благодарственного письма Президента России, Благодарственного письма Правительства России, Благодарственного письма Верховного Суда России, благодарности министра юстиции России, почетных грамот ФАС России.

— Как строится работа юристов в рамках ОКЮР?

— Нам понадобилось время, чтобы разбудить инициативы наших членов. Для этого следовало завоевать доверие, доказать, что ОКЮР собирает передовых представителей юридической профессии. «Если ты еще не в ОКЮР — пора вступать», — говорят своим коллегам члены ОКЮР.

Когда члены поверили в силу Объединения, они стали предлагать форматы взаимодействия — иные, чем традиционные конференции и круглые столы. Так началось создание активов ОКЮР.

Первым по инициативе Елены Тютюковой, ведущего юрисконсульта по трудовому праву «Яндекса», был создан Трудовой актив, состоящий из юристов трудовой практики. С тех пор прошло шесть лет, и сегодня Трудовой актив — один из самых популярных среди экспертных направлений ОКЮР. В его группе можно найти ответ на любой вопрос, от наложения взыскания на дистанционного работника, участвующего в рабочем совещании в нетрезвом виде, до тонкостей электронного документооборота в компании. За Трудовым

активом последовали другие активы. Отмечу, что они всегда создавались по инициативе членов ОКЮР, которые и становились их лидерами.

Сегодня в ОКЮР одиннадцать активов — Трудовой, Корпоративный, Судебный, Антимонопольный, Образовательный, Петербургский, Актив по персональным данным, IP-актив, Актив этики и комплаенс, Актив *Legal Operations*, Международный актив. Последний возник в связи с новой ситуацией и сразу обрел много участников.

Деятельность в активах протекает как в чатах, так и очно. С появлением активов конференции и круглые столы стали отражением их деятельности и отправными точками для дискуссий. Например, в сентябре 2022 года мы устроили конференцию в виде соревнования между активами. Судебный, IP-актив, Актив по персональным данным и Трудовой соревновались, чья сессия окажется полезнее для членов Объединения. И выступающие, и слушатели оценили такой интерактивный формат и пополнили число участников этих активов.

ОКЮР не только развивает своих членов, но и ежегодно поощряет лучших Ежегодной премией «Успех. Лучший корпоративный юрист года». За активную просветительскую, научную, образовательную работу, карьерный взлет, участие в формировании правоприменительной практики, развитие профессии корпоративного юриста и вклад в деятельность ОКЮР — члены Объединения выдвигают своих коллег.

В 2023 году на Торжественном приеме ОКЮР, посвященном Дню Конституции Российской Федерации, мы наградим победителя конкурса «Лидер судебной практики», которому удалось сформировать значимую правовую позицию на уровне Верховного Суда РФ. Конкурс проведем совместно с журналом «Закон» среди членов ОКЮР, объявим его в ближайшее время.

— Какие основные правовые проблемы сейчас обсуждают корпоративные юристы?

— В серьезных кризисных ситуациях, особенно при высоком уровне неопределенности правовой среды или при ее динамичном изменении, роль юристов значительно возрастает. Для руководства компаний корпоративные юристы становятся едва ли не главными



ми советниками при принятии срочных антикризисных мер и решений. Поэтому логично, что основные проблемы корпоративных юристов непосредственно связаны с теми геополитическими вызовами, с которыми столкнулась экономика нашей страны в 2022 году.

В первую очередь это, конечно, вопросы, обусловленные западными санкциями, а также ответными мерами со стороны России. Сюда относятся и вынужденное реструктурирование бизнеса, и миграция компаний и холдингов из недружественных юрисдикций, и повсеместное учреждение санкционного комплаенса, который раньше считался скорее экзотикой.

Следующий пласт проблем на повестке дня у корпоративных юристов вызван уходом из нашей страны значительного количества международных компаний. Юристы сопровождают болезненные «разводы» с партнерами по совместным предприятиям, с иностранными поставщиками и клиентами, помогают определить судьбу оставшегося после ухода иностранцев «наследства».

На этом фоне особую актуальность обретают вопросы судебной защиты бизнеса, как в государственных судах, так и в международных арбитражных институтах. Существующая в настоящий момент возможность перенести споры с участием российских компаний из международного арбитража в российский государственный суд и вызванная этим борьба юрисдикций серьезно занимают юристов. Спровоцированное уходом международных юридических фирм переформатирование отечественного рынка правового консалтинга также можно отнести к числу главных обсуждаемых проблем.

Стремительное развитие законодательства в области персональных данных создает дополнительные вызовы для корпоративных юристов. Новые требования к биометрическим персональным данным вызывают много споров и дискуссий. Усиление ответственности компаний приводит к решению важных вопросов в спешке. При этом для целей успешного ведения бизнеса в современных динамично меняющихся условиях требуется обработка все большего и большего количества данных. В связи с этим для корпоративных юристов необходима четкая и своевременная позиция государственных органов и восполнение пробелов в регулировании в данной области, что становится

постоянной темой для обсуждения в рамках актива ОКУР.

— В последний раз мы с Вами общались в 2019 году, до пандемии. Как она повлияла на работу корпоративных юристов?

— Как бывает в сложное время, юристы компаний потянулись друг к другу, и в пандемию мы наблюдали рост членства. Наше общение пополнилось дистанционным форматом, и мы ежедневно обсуждали, как компании организуют работу удаленно, чтобы соблюсти противоречивые акты регуляторов и местных властей, особенно в регионах. Помню, летом 2021 года мы направляли десятки писем регуляторам, чтобы понять, как совместить нормы трудового законодательства и акты Роспотребнадзора. Получали ответы, сопоставляли и обменивались практикой их применения. Мы создали группу главных юристов в Телеграме, в которой, как в службе SOS, можно получить квалифицированный совет коллеги.

С изменением ситуации осенью 2022 года появились вопросы, связанные с дистанционной работой из-за рубежа и выбором наиболее приемлемой для эффективного ведения бизнеса формы дистанционной работы. Также наших членов заботит новый проект закона о занятости и его законов-спутников о платформенной занятости и самозанятости. И, конечно, учитывая повсеместное внедрение цифры, приходится пристально следить за развитием цифровых сервисов в HR (электронный кадровый документооборот, отчетность на платформе «Работа в России», электронные заказные письма и уведомления о приеме/увольнении мигрантов).

— Как сказались на секторе корпоративных юристов события последнего года?

— Юристы компаний, помогая бизнесу сохранять стабильность в нынешних реалиях, озабочены повышением эффективности своей работы. Потребность в грамотном распределении ресурсов в условиях сокращения штатов и расходов на консультантов заставила наших членов пересмотреть принципы организации работы и отказаться от ранее используемых методов. По инициативе главных юристов был создан Актив *Legal Operations*, в котором члены показывают лучшие практики по управленческим вопросам. Трансфор-

мация юридического департамента для повышения эффективности правовой работы выходит на первый план и побуждает глав департаментов уделять этим вопросам первостепенное внимание.

В объективе юристов компаний находятся трансформация бизнес-процессов при сохранении уровня защиты бизнеса от регуляторных, комплаенс- и репутационных рисков; роботизация рутинных процессов (согласования, мониторинг); быстрое нахождение способов защиты менеджмента и органов управления в условиях меняющейся регуляторной среды, коммуникация со стейкхолдерами.

— Как Вы оцениваете перспективы развития корпоративного права в России в условиях санкционной политики? Требуются ли какие-то изменения в корпоративном законодательстве?

— Санкции заставили российский бизнес уйти в теневую зону. Изменения коснулись режима раскрытия информации, появилось много новых норм, изменяющих привычные форматы корпоративного управления. Безусловно, многие из таких норм носят временный и экстраординарный характер и направлены скорее на сохранение и адаптацию бизнеса к новым условиям. К таким новеллам, в частности, относится увеличение сроков проведения общих собраний акционеров, а также возможность их проведения в заочной форме. Кроме того, до конца 2023 года советы директоров могут сохранить свои полномочия, даже если их количественный состав стал меньше требуемого законом, уставом или решением общего собрания акционеров. При этом акционеры вправе в 2023 году избрать Совет директоров на три года.

Что же касается раскрытия информации, то позиция регулятора, допустившего частичное или полное нераскрытие информации, в текущих условиях кажется удачным решением. Однако мы понимаем, что после стабилизации политической ситуации все должно вернуться на круги своя, иначе под ударом окажется один из базовых постулатов фондового рынка — доступность информации о компании для инвесторов. Это же касается и предоставления информации о компании по требованиям акционеров. Увеличение порога владения акциями для доступа к документам до 5%, с одной стороны, призвано оградить бизнес от излишней нагрузки и рисков, связанных с предостав-

лением чувствительной информации большому кругу лиц, а с другой стороны, приводит к ограничению прав миноритарных акционеров.

Геополитические события также наметили дальнейшие тенденции развития корпоративного законодательства. Появился законопроект, снимающий запрет «матрешек» (ситуация, при которой общество, являющееся единственным участником другого общества, само состоит из одного участника). Кроме того, не оставляю надежду на то, что столь неоднозначный и деликатный вопрос, как наличие мертвых душ в реестре акционеров, наконец-то получит свое разрешение с учетом соблюдения прав акционеров и интересов владельцев бизнеса.

— Не являются ли введенные в рамках антисанкционных меры — например, ограничение распоряжения акциями отдельных компаний, утверждение Президентом порядка принятия решений общими собраниями отдельных корпораций — чрезмерным ограничением частных прав?

— С одной стороны, ограничение распоряжения акциями иностранных компаний для российских акционеров можно рассматривать как ограничение их частных прав, а с другой — в текущих условиях эта мера позволяет защитить активы неквалифицированных инвесторов от блокировки их недружественными странами.

По сути, целью антисанкционных мер как раз является регулирование экономики таким образом, чтобы влияние недружественных действий ряда стран было уменьшено настолько, насколько это возможно. И сейчас ясно одно: нормы должны быть гибкими, адаптироваться под текущие реалии развития экономики и способствовать регулированию бизнеса с наименьшими потерями. В эпоху стремительных перемен выигрывает, к сожалению или к счастью, не юридическая чистота и выверенность буквы и духа закона, а скорость принятия решений и адаптивность норм и правовых институтов.

Оценить чрезмерность или правильность тех или иных действий, принятых в условиях кризиса, мы сможем спустя некоторое время. Конечно, есть законопроекты, которые вызвали общественный резонанс. Например, проект закона о внешней администрации по управле-



нию организацией. По оценке многих экспертов, около 10% компаний, зарегистрированных в Российской Федерации, могли попасть под действие его норм, что означало бы передачу управления компании в руки внешнего управляющего. Неудивительно, что после лета 2022 года дальнейшего движения законопроекта не было, — это свидетельствует о взвешенности подхода законодателя.

— Последние тенденции правоприменения все чаще приводят к тому, что «корпоративная вуаль» срывается с организаций. Все больше лиц привлекается к ответственности за результаты деятельности корпораций. Не размывает ли это институт ограниченной ответственности хозяйственных обществ? Нужно ли менять такой тренд?

— Дело в том, что снятие корпоративной вуали, привлечение к субсидиарной ответственности и размывание института ограниченной ответственности должно, на мой взгляд, рассматриваться через призму добросовестности тех или иных субъектов корпоративных отношений. Презумпция недобросовестности контролирующих должника лиц, а по сути, ключевых субъектов предпринимательских отношений — директоров, членов органов управления, бенефициаров — привела к несколько формальному подходу в рамках рассмотрения дел о банкротстве. И, полагаю, именно этот тренд и нужно менять. Сложность системы корпоративного управления и наличие группы лиц, состоящей из множества дочерних и материнских организаций, не всегда свидетельствуют о стремлении собственников уйти от уплаты налогов или привести компанию к преднамеренному банкротству. Вот почему каждое дело о привлечении к субсидиарной ответственности должно быть делом с чистого листа, когда все обстоятельства исследуются вне уже сформированной судебной практики и устоявшихся подходов.

В любом случае снятие корпоративной вуали должно происходить с соблюдением прав бенефициаров. Положительные сдвиги в судебной практике в эту сторону уже наблюдаются.

— Сейчас активно обсуждают развитие и применение искусственного интеллекта в деятельности юристов, в частности уже есть примеры применения ChatGPT и в рамках судебной работы. Широко распространена автоматизация договоров.

Не останутся ли корпоративные юристы в скором времени без дела, на Ваш взгляд?

— Автоматизация и роботизация процессов давно в фокусе обсуждений в юридических кругах. Теперь вот появилась умная нейросеть *ChatGPT*, которая даже сдала адвокатский экзамен. С одной стороны, это тревожный сигнал для ближайшего будущего юридической профессии. С другой стороны, прежде чем рассуждать о том, какую угрозу для юридических кадров несет нейросеть, надо вспомнить, кто ее создал. Искусственный интеллект — следствие гения человека и его изобретение. Это значит, что его дальнейшая эксплуатация и обучение — также задача специалиста, разбирающегося в конкретной области знаний. Думаю, что в ближайшие несколько лет потенциал нейросети будет распространяться на задачи, требующие сбора данных, их систематизации и первичной аналитики. Например, сбор судебной практики, поиск нужных норм в законодательстве, написание типовых договоров и исков и т.д. Кроме того, популяризация искусственного интеллекта и выбор работодателя в его пользу в немалом будут зависеть от стоимости обучения нейросети тем моделям юридической деятельности, которые необходимы конкретной компании.

А пока что все задачи, которые требуют нестандартных креативных подходов, сложного системного анализа, включающего кроме норм закона общепринятые принципы морали и справедливости, эмпатии — это зона недостижимого для нейросети. Словом, нейросеть может выступить отличным помощником юриста, но не его полноценной заменой. При этом нейросеть может в какой-то степени заменить аналитиков и начинающих юристов, но тогда появится и новая профессия — тренер нейросети, а это уже новый виток в развитии профессии юриста.

— Какие планы по развитию Объединения Вы ставите перед собой сейчас?

— ОКЮР — живой организм и всегда идет навстречу пожеланиям своих членов. В планах совершенствовать существующие форматы взаимодействия, укреплять активы и поддерживать новые инициативы на благо юридического сообщества.

Наша цель — объединять, развивать и вдохновлять!®