



KORPORATIV HUQUQIY MUNOSABATLAR YUZASIDAN KELIB CHIQUADIGAN NIZOLAR VA ULARNI HAL QILISH USULLARI

O'zbekiston Milliy universiteti Ijtimoiy fanlar fakulteti

Yurisprudensiya: biznes huquqi 4-kurs talabalari

Hamidova Shoxsanam Muzaffar qizi

Hakimov Erkin Bekzod o'g'li

Karimov Jamshid Mamayuspovich

Annotatsiya: Ushbu maqolada korporativ huquqiy munosabatlar doirasida yuzaga keladigan nizolarning mazmuni, ularning asosiy turlari, nizo predmeti va subyektlari, shuningdek ularni hal etishning sudgacha va sud tartibidagi mexanizmlari tahlil qilinadi. Maqola O'zbekiston Respublikasining amaldagi fuqarolik, korporativ va iqtisodiy protsessual qonunchiligi asosida yoritilgan. Xususan, aksiyadorlik jamiyatlari, mas'uliyati cheklangan jamiyatlar, korporativ shartnoma, ishtirokchilarning a'zolik huquqlari, boshqaruv organlari qarorlari, umumiy yig'ilish bilan bog'liq nizolar hamda mediatsiya, hakamlarlik va iqtisodiy sudlarda ko'rish tartibi ilmiy-huquqiy jihatdan baholanadi. Maqolada korporativ nizolarni faqat huquqbuzarlik oqibati sifatida emas, balki korporativ boshqaruv sifati, ichki hujjatlar aniqligi va protsessual himoya samaradorligining ko'rsatkichi sifatida ko'rish g'oyasi ilgari suriladi.

Kalit so'zlar: korporativ huquqiy munosabatlar, korporativ nizo, aksiyador, ishtirokchi, umumiy yig'ilish.

Korporativ huquqiy munosabatlar xo'jalik jamiyatlari va shirkatlarining tashkil etilishi, faoliyati, qayta tashkil etilishi va tugatilishi, shuningdek ishtirokchilarining a'zolik huquqlari va boshqaruvdagi ishtiroki bilan bog'liq munosabatlar tizimidan iborat. O'zbekiston qonunchiligida aksiyadorlik jamiyatlari bo'yicha munosabatlar "Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to'g'risida"gi Qonun bilan, mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlar bo'yicha munosabatlar esa "Mas'uliyati cheklangan hamda qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlar to'g'risida"gi Qonun bilan tartibga solinadi. Mazkur ikki qonunning maqsadi tegishli xo'jalik jamiyatlarining tuzilishi, faoliyati, qayta tashkil etilishi va tugatilishi hamda ishtirokchilar huquqlarini tartibga solishdan iborat.

Korporativ nizolar oddiy fuqarolik-huquqiy nizolardan shunisi bilan farq qiladiki, ularda markaziy masala mol-mulk yoki shartnoma ijrosi emas, balki yuridik shaxs ichidagi a'zolik huquqlarining amalga oshirilishi, boshqaruv organlari vakolatlari, korporativ nazorat, ulush yoki aksiyaga bo'lgan huquq, shuningdek korporativ qarorlarning qonuniyligi bilan bog'liq bo'ladi.



O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiy protsessual kodeksining 30-moddasida korporativ nizolar bo'yicha ishlar tarkibiga yuridik shaxsni tashkil etish, qayta tashkil etish va tugatish bilan bog'liq nizolar; ustav fondidagi aksiya va ulushlarning mansubligi, ularga yuklamalar belgilash va ulardan kelib chiqadigan huquqlarni amalga oshirish bilan bog'liq nizolar; yuridik shaxs tuzgan bitimni haqiqiy emas deb topish haqidagi da'volar; qimmatli qog'ozlar emissiyasi bilan bog'liq nizolar; umumiy yig'ilishni chaqirish to'g'risidagi nizolar; hamda boshqaruv organlari qarorlari ustidan shikoyat qilish to'g'risidagi nizolar kiritilgan.

Mazkur normativ yondashuvdan kelib chiqib, korporativ nizolarni bir necha yirik guruhga ajratish mumkin. Birinchi guruh — ta'sis va tashkiliy nizolar. Bularga yuridik shaxsni tashkil etish, qayta tashkil etish yoki tugatish jarayonidagi kelishmovchiliklar kiradi. Ikkinchi guruh — ishtirokchilik maqomi va korporativ nazoratga oid nizolar bo'lib, ulush yoki aksiyaning kimga tegishli ekani, ushbu huquqni tasdiqlovchi hujjatlar, korporativ boshqaruvda ovoz berish va boshqaruv qarorlariga ta'sir ko'rsatish masalalarini qamrab oladi. Uchinchi guruh — boshqaruv organlari faoliyati bilan bog'liq nizolar bo'lib, bunda umumiy yig'ilish chaqirilishi, kun tartibi, qaror qabul qilish tartibi va ushbu qarorlarning haqiqiyligi baholanadi. To'rtinchi guruh — yuridik shaxs tuzgan bitimlarning haqiqiyligi hamda ularning oqibatlari bilan bog'liq nizolardir. Bunday tasnif IPK 30-moddasidagi normalarni tizimli talqin qilish natijasidir.

Korporativ nizolarning eng ko'p uchraydigan ko'rinishlaridan biri ishtirokchi yoki aksiyador maqomini aniqlash bilan bog'liq nizolardir. Oliy sud Plenumining korporativ nizolar bo'yicha tushuntirishida xo'jalik shirkatida ishtirokchi maqomi davlat ro'yxatidan o'tganidan keyin ulushga ega bo'lgan shaxs bilan, aksiyadorlik jamiyatida esa depo hisobvarag'iga tegishli kirim yozuvi kiritilgan paytdan boshlab yuzaga kelishi ko'rsatilgan. Shuningdek, sudlar bunday maqomni aniqlashda ta'sis shartnomasi, ustav, aksiyadorlar reyestridan ko'chirma, ulushdan voz kechilganini tasdiqlovchi hujjat yoki kimoshdi savdosi bayonnomasi kabi dalillarga tayanishi lozimligi qayd etilgan. Bu qoida korporativ nizolarda isbotlash predmetining markazida aynan korporativ maqom turishini ko'rsatadi.

O'zbekiston huquqiy tizimida korporativ munosabatlarning shartnomaviy elementi ham sezilarli darajada kuchaydi. Fuqarolik kodeksiga 2025-yilda kiritilgan 358¹-modda korporativ shartnoma institutini alohida mustahkamladi. Mazkur modda bo'yicha xo'jalik jamiyati ishtirokchilari o'z a'zolik huquqlarini amalga oshirish to'g'risida o'zaro korporativ shartnoma tuzishga haqli; bu shartnoma yozma shaklda tuziladi, taraflar uchun majburiy bo'ladi, unda umumiy yig'ilishda ovoz berish, boshqaruv bo'yicha harakatlarni kelishib



amalga oshirish, ulush yoki aksiyani ma'lum narxda olish yoki berish yoxud bunday harakatlardan tiyilish kabi majburiyatlar nazarda tutilishi mumkin. Shu bilan birga, qonun korporativ shartnomaga jamiyat organlarining ko'rsatmalariga muvofiq ovoz berish yoki organlarning tuzilishi va vakolatlarini belgilash haqidagi shartlarni kiritishga yo'l qo'ymaydi; bunday shartlar o'z-o'zidan haqiqiy emas deb e'tirof etiladi.

Korporativ shartnoma instituti korporativ nizolar profilaktikasining muhim vositasiga aylanadi. Chunki u ishtirokchilarning kelgusidagi ovoz berish modeli, ulushni begonalashtirish shartlari, boshqaruv bo'yicha kelishilgan harakatlari va majburiyat buzilgandagi javobgarlikni oldindan aniq belgilash imkonini beradi. Qonunchilikka ko'ra, korporativ shartnoma taraflari xo'jalik jamiyatini ushbu shartnoma tuzilganligi haqida o'n besh kundan kechiktirmay yozma shaklda xabardor qilishi shart, biroq uning mazmunini oshkor etish talab etilmaydi. Agar ushbu majburiyat bajarilmasa, korporativ shartnoma taraflari bo'lmagan ishtirokchilar o'ziga yetkazilgan zararni qoplashni talab qilishga haqli. Demak, korporativ shartnoma faqat xususiy kelishuv emas, balki boshqa ishtirokchilarning manfaatlariga ham bevosita ta'sir ko'rsatadigan yuridik instrumentdir.

Korporativ nizolarni hal qilishning birinchi yo'nalishi — ichki korporativ va sudgacha mexanizmlardir. Menimcha, bunday mexanizmlar nizoning keskinlashishining oldini olishda suddan ham muhimroq bo'lishi mumkin. Ustav, ichki reglamentlar, kuzatuv kengashi yoki ijroiya organi faoliyati bo'yicha aniq qoidalar, umumiy yig'ilish o'tkazish tartibi, ishtirokchilarni xabardor qilish usuli va korporativ shartnomaning puxta tuzilishi keyinchalik sudda ko'riladigan ko'plab nizolarni ildizidan bartaraf etadi. Ayniqsa, umumiy yig'ilish chaqirish, kun tartibini shakllantirish, qarorlarni rasmiylashtirish va ulush yoki aksiyalar bilan operatsiyalarni hujjatlashtirishdagi noaniqlik korporativ nizolarning eng keng tarqalgan manbai ekanini IPKning korporativ nizolar ro'yxatidan ham ko'rish mumkin.

Korporativ nizolarni hal qilishning ikkinchi yo'nalishi — mediatsiyadir. "Mediatsiya to'g'risida"gi Qonunga ko'ra, mediatsiyani qo'llash to'g'risidagi kelishuv nizo kelib chiqquniga qadar yoki nizo kelib chiqqanidan keyin tuzilishi mumkin bo'lgan, nizoni mediatsiya tartib-taomili orqali hal etish zarurligi haqidagi kelishuvdir. Bu institutning afzalligi shundaki, u nizoni oshkora qarama-qarshilikka aylantirmasdan, korporativ aloqalarni saqlagan holda, nisbatan tez va moslashuvchan tartibda hal qilishga xizmat qiladi. Korporativ nizolarda, ayniqsa ishtirokchilar o'rtasidagi uzoq muddatli biznes manfaatlarini saqlanib qolishi kerak bo'lgan hollarda, mediatsiya ancha samarali bo'lishi mumkin.

Uchinchi yo'nalish — hakamlilik sudlari orqali nizoni hal qilishdir.



“Hakamlik sudlari to‘g‘risida”gi Qonunda hakamlik bitimi taraflarning nizoni hakamlik sudiga topshirish haqidagi kelishuvi sifatida tariflangan. Shuningdek, Oliy sud Plenumi tushuntirishiga ko‘ra, agar taraflar o‘rtasida haqiqiy hakamlik bitimi mavjud bo‘lsa va javobgar o‘zining birinchi arizasidan kechiktirmay nizoni hakamlik sudiga topshirish haqida iltimosnoma bersa, iqtisodiy sud da‘voni ko‘rmasdan qoldiradi. Bu qoidalar shuni ko‘rsatadiki, hakamlik mexanizmi, avvalo, taraflar avtonomiyasi va oldindan tuzilgan protsessual kelishuvga tayangan holda ishlaydi. Korporativ nizolarda hakamlikning amaliy qiymati maxfiylik, tezkorlik va soha mutaxassisi bo‘lgan hakamlarni tanlash imkoniyatida ko‘rinadi.

Shu bilan birga, O‘zbekiston qonunchiligida korporativ nizolar bo‘yicha asosiy yurisdiksiya iqtisodiy sudlarga tegishli. Oliy sud Plenumining 2019-yildagi tushuntirishiga ko‘ra, korporativ nizolar bo‘yicha ishlar nizo ishtirokchisi yuridik yoki jismoniy shaxs bo‘lishidan qat’i nazar, faqat iqtisodiy sud tomonidan ko‘rib chiqiladi. Iqtisodiy protsessual kodeks korporativ nizolar bo‘yicha da‘volarni tegishli yuridik shaxs joylashgan yerdagi sudga taqdim etish qoidasini belgilaydi. Bundan tashqari, Oliy sud Plenumining korporativ nizolarni hal etish haqidagi qarorida mazkur ishlar bo‘yicha da‘voni ta‘minlash choralari qo‘llanilishi, bunday choralar nizo predmetiga bevosita bog‘liq, da‘vo talablari bilan mutanosib va sud hujjati ijrosini ta‘minlash uchun zarur hamda yetarli bo‘lishi lozimligi ko‘rsatilgan. Bu esa korporativ nizolarda vaqtinchalik himoya choralarining ahamiyati yuqori ekanini bildiradi.

Mening fikrimcha, korporativ nizolarni samarali hal qilishning eng to‘g‘ri modeli uch bosqichli yondashuvdan iborat: birinchidan, ustav va korporativ shartnoma orqali nizoni oldindan profilaktika qilish; ikkinchidan, nizo yuzaga kelganda mediatsiya yoki kelishuv asosidagi boshqa muqobil mexanizmlarni ishga solish; uchinchidan, zarurat tug‘ilganda iqtisodiy sud yoki hakamlik sudi orqali huquqni protsessual himoya qilish. Bunday model bir vaqtning o‘zida korporativ boshqaruv barqarorligini, ishtirokchilar huquqlarining himoyasini va iqtisodiy muomala xavfsizligini ta‘minlaydi. Ayniqsa, 2025-yilda korporativ shartnoma institutining Fuqarolik kodeksida mustahkamlanishi korporativ nizolarni faqat “hal etish” emas, balki “oldini olish” paradigmasiga o‘tish uchun muhim huquqiy zamin yaratdi.

Xulosa

Korporativ huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan nizolar zamonaviy xo‘jalik muomalasining murakkab va yuksak ixtisoslashgan toifasini tashkil etadi. Ular yuridik shaxsni tashkil etish, qayta tashkil etish va tugatish, ulush va aksiyalarga bo‘lgan huquq, boshqaruv organlari qarorlari, umumiy yig‘ilish tartibi, qimmatli qog‘ozlar emissiyasi, yuridik shaxs tuzgan bitimlarning haqiqiyliги kabi masalalarni qamrab oladi. O‘zbekiston qonunchiligi bunday



nizolarni iqtisodiy sud yurisdiksiyasiga kiritgan, shu bilan birga mediatsiya va hakamlik bitimi asosidagi muqobil hal etish mexanizmlarini ham tan olgan. Korporativ shartnoma institutining joriy etilishi esa korporativ nizolarni boshqarishda yangi bosqichni boshlab berdi. Shu bois korporativ nizolarni samarali hal qilish uchun huquqiy normalarni puxta bilishning o'zi yetarli emas; ustav, korporativ shartnoma, ichki hujjatlar va protsessual strategiya o'rtasida uyg'un tizim shakllantirish talab etiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi.
2. O'zbekiston Respublikasining Iqtisodiy protsessual kodeksi.
3. O'zbekiston Respublikasining "Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to'g'risida"gi Qonuni.
4. O'zbekiston Respublikasining "Mas'uliyati cheklangan hamda qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlar to'g'risida"gi Qonuni.
5. O'zbekiston Respublikasining "Mediatsiya to'g'risida"gi Qonuni.
6. O'zbekiston Respublikasining "Hakamlik sudlari to'g'risida"gi Qonuni.