

КОРПОРАТИВ ТАНГЛИКНИ ҲАЛ ЭТИШ ЙЎЛЛАРИ

Абдухалилов Шаҳбоз

ТДЮ Фукаролик ҳуқуқи кафедраси ўқитувчиси



Ҳозирги глобал иқтисодий муҳитда корпоратив муносабатлар тобора мураккаб ва кўп қиррали тус олмоқда. Жамиятнинг бошқарув органларида қарор қабул қилишдаги келишмовчиликлар ва ўзаро қарама-қарши манфаатлар баъзан шундай даражада кучаядики, компаниянинг фаолияти мутлақо тўхтап қолади. Бундай ҳолат корпоратив танглик (дедлок) деб аталади.

Корпоратив танглик – бу бошқарув органларидаги тенг ҳуқуқли иштирокчилар ўртасида юзага келадиган ва жамият фаолиятини изчил бошқариш имконини йўқотадиган ҳолатдир. Унинг ҳал қилинмаслиги компаниянинг инвестициявий жозибадорлигига, мулкдорлар ҳуқуқларининг амалга оширилишига ва ҳатто иқтисодий барқарорлигига жиддий хавф туғдиради. Шу боис корпоратив тангликни бартараф этиш ёки олдини олишга қаратилган ҳуқуқий ва ташкилий механизмларни тадқиқ этиш долзарб масала ҳисобланади.

Бундай ёндашув олимлар нуқтаи назаридан ҳам қўллаб-қувватланади. Масалан, Д.И. Степанов дедлокни қуйидагича тавсифлайди: “корпорация иштирокчилари унинг фаолиятини бошқаришда иштирок этиш билан боғлиқ ва принципиал аҳамиятга эга масалалар юзасидан келишувга эриша олмайдиган ҳолат”⁵.

Шундан сўнг, биз акциядорлик жамиятда танглик вазият вужудга келишининг асосий шарт-шароитларини кўриб чиқиш зарур, деб ҳисоблаймиз.

Бизнинг фикримизча, қуйидаги белгилар дедлок юзага келишида ҳал қилувчи аҳамиятга эга:

- 1) жамиятда назоратнинг паритет (ёки паритетга яқин) тақсимланганлиги;
- 2) қарор қабул қилиш учун устав капиталида қатнашишнинг юқори улушлари талаб қилинадиган ҳолатлар.

Е.В. Глухов таъкидлаганидек, бошқарувда тангликка тушиб қолиш хавфи энг юқори бўлган корпорациялар — бу устав капитали тенг тақсимланган жамиятлардир, энг типик мисол – икки иштирокчи тенг (50 фоиздан) улушга эгалик қилган ҳолат⁶.

Умуман олганда, бундай ҳолат Ўзбекистондаги хўжалик жамиятларига хосдир, чунки уларда мулкый тузилма йириклашган ва марказлашган. Бу эса кўпинча бошқарув қарорларини қабул қилишда юқори улушда иштирок этиш талаб қилинишини шартлайди, яъни кўп қарорлар иштирокчиларнинг якдил розилиги

⁵ Степанов Д. И. Дедлоки в непубличных корпорациях: возможные варианты развития законодательства и судебной практики // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2015. № 9. 135 С.

⁶ Глухов Е. В. Корпоративный договор: подготовка и согласование при создании совместного предприятия. М.: М-Логос, 2017. 306 С.

Date: 17th December-2025

билан қабул қилиниши лозим бўлади. Шу сабабли, агар фикрлар бўйича келишмовчилик вужудга келса, зарур қарор қабул қилинмай қолиши мумкин.

Д.И. Степановнинг таъкидлашича, корпорация ташкил этилганда муассислар ўзаро ишончни юқори баҳолайдилар, бироқ кейинчалик қарорларни қабул қилиш учун юқори улуш талаб этилиши ва жамиятда паритет назоратнинг мавжудлиги корпоратив низони кучайтиришга олиб келиши мумкин⁷.

Эрта ёки кеч, корпорация иштирокчиларида унинг ривожланишига оид ўз қарашлари ва мақсадларга эришиш йўллари пайдо бўлади⁸.

Бу изох суд амалиётида ҳам ўз аксини топган. Масалан, айрим иқтисодий суд қарорларида қарор қабул қилиш учун юқори улуш талаб қилинишининг корпоратив низони кучайтирувчи омил экани кўрсатилган. Суд қуйидагича таъкидлаган: “Иштирокчилар корпоратив низони ҳал қила олмаслиги, ёки жамият йиғилиши ваколатига тааллуқли масалалар юзасидан қарор қабул қилишда учдан икки қисми ёки яқдил овоз бериш талаб қилинган ҳолларда, рақиб иштирокчи ёки иштирокчилар гуруҳининг овозини енгиб ўта олмаслиги корпоратив низо томонларига бир-бирининг ташаббусларини тўлиқ блоклаш имконини беради”.

Шундай қилиб, мазкур белгилар дедлок юзага келишининг асосий сабабларидан бири ҳисобланади.

Шуни алоҳида қайд этиш лозимки, корпоратив ҳуқуқида дедлокни ҳал этишнинг баъзи ex-post механизмлари назарда тутилган бўлса-да, дедлокнинг юзага келиш хавфини олдиндан камайтиришга қаратилган чораларни ишлаб чиқиш анча самарали йўл ҳисобланади.

Дедлокни олдини олиш – келгусида жамият ечилмайдиган корпоратив низога дуч келиши хавфини пасайтиришга қаратилган муҳим чора ҳисобланади. Шу боис, қонунчиликда дедлокнинг олдини олиш йўллари қандай назарда тутилганини таҳлил қилиш долзарбдир.

Аввало, корпоратив шартномада бундай хавфларни камайтиришга хизмат қилувчи қоидалар акс эттирилиши мумкин.

Нопублич корпорацияларнинг ҳуқуқий тартибга солиниши, одатда, юқори даражада диспозитив хусусиятга эга бўлиб, кўп муаллифлар корпоратив шартнома орқали жамиятни маълум даражада ҳимоя қилиш мумкинлиги ҳақида фикр билдирганлар⁹.

ФКнинг 358.1-моддаси 1-қисмига кўра, хўжалик жамиятининг иштирокчилари ёки айрим иштирокчилари ўз аъзолик ҳуқуқларини амалга ошириш тўғрисида ўзаро корпоратив шартнома тузишга ҳақли. Ушбу шартномага мувофиқ мазкур хўжалик

⁷ Степанов Д. И. Дедлоки в непубличных корпорациях: возможные варианты развития законодательства и судебной практики // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2015. № 9. 119 С.

⁸ Богачева Е. Л. Сущность, причины и виды корпоративных конфликтов в акционерных обществах // Таврический научный обозреватель. 2015. № 2. С. 147–152.

⁹ Рузлев А. И., Савельева О. Е. Способы разрешения дедлоков в рамках корпоративного договора // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 4. С. 174–177.



Date: 17th December-2025

жамиятининг иштирокчилари ўз аъзолик ҳуқуқларини амалга ошириш ёки уларни амалга оширишдан ўзини тийиш (воз кечиш), шу жумладан жамият иштирокчиларининг умумий йиғилишида овоз бериш, жамиятни бошқариш бўйича ҳаракатларни келишиб амалга ошириш ўз устав фондидаги (устав капиталидаги) улушларини (акцияларини) маълум нархда ёки муайян ҳолатлар юзага келганда қўлга киритиш ёки бошқа шахсга бериш ёхуд қўлга киритишдан ёки бошқа шахсга беришдан ўзини тийиш мажбуриятини олади.

Махсус қонунларда корпоратив шартнома акциядорлик келишуви (“Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонуннинг 26-моддаси), ёки иштирокчилар ҳуқуқларини амалга ошириш тўғрисидаги шартнома (“Масъулияти чекланган жамиятлар тўғрисида”ги қонуннинг 8-моддаси 1-қисми) сифатида қайд этилган.

Умуман, уларнинг ҳуқуқий тартибга солиниши ўхшаш, фарқи шундаки, иштирокчилар ҳуқуқларини амалга ошириш тўғрисидаги шартнома учинчи шахсларни ҳам иштирокчи сифатида жалб қилишни назарда тутиши мумкин, акционерлик келишувида эса бу йўл қўйилмайди¹⁰.

Бироқ, бизнинг фикримизча, бу корпоратив шартномани дедлокни ҳал этиш воситаси сифатида қўллашда тўсиқ бўла олмайди.

Шу тариқа, корпоратив шартнома орқали қуйидагиларни белгилаш мумкин: овоз бериш тартибини мажбурий тарзда белгиланиши; муайян шароитларда улушни сотиш ёки сотиб олиш мажбурияти; бошқарувда келишилган тарзда ҳаракат қилиш.

Ушбу шартлар корпоратив шартноманинг предметини ташкил этади.

Корпоратив шартнома субъектлари сифатида жамиятнинг барча ёки айрим иштирокчилари иштирок этиши мумкин, аммо жамиятнинг ўзи корпоратив шартнома тараф бўла олмайди. Шунингдек, корпоратив шартнома кредиторлар ёки бошқа манфаатдор учинчи шахслар билан ҳам тузилиши мумкин, агар уларнинг ҳуқуқлари таъминланиши мақсад қилинса.

Бизнингча, корпоратив шартномани ҳуқуқий тартибга солишни тўлиқ англаш учун айрим жиҳатларга алоҳида эътибор қаратиш зарур. Масалан, корпоратив шартнома корпорация органларининг тузилиши ва уларнинг ваколатларини белгилаб қўя олмайди, чунки бу масала қонуннинг императив нормалари билан тартибга солинган. Эҳтимол, бунинг сабаби шундаки, жамиятнинг контрагентлари ва бошқа учинчи шахслар у билан муносабатларда, биринчи навбатда, унинг уставига таянади. Шу билан бирга, корпоратив шартнома унинг томонлари учун органлар тузилиши ва уларнинг ваколатларини ўзгартиришга овоз бериш мажбуриятини назарда тутиши мумкин, агар бу уставда йўл қўйилган бўлса (ФК 358-1-моддаси 2-қисм).

¹⁰ Гришаев С. П. Корпоративный договор // Гражданин и право. 2015. – № 6. – С. 37–45.

Date: 17th December-2025

Шунингдек, корпоратив шартнома иштирокчиларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг айрим йўллари ҳам мавжуд. Масалан, агар корпоратив шартнома жамиятнинг барча иштирокчилари ўртасида тузилган бўлса, хўжалик органи қабул қилган қарор ҳақиқий эмас деб топилиши мумкин (ФК 358-1-моддаси 4-қисм).

Бундан ташқари, умумий қоидага кўра, корпоратив шартнома мазмуни махфий ҳисобланади. Хўжалик жамият иштирокчилари корпоратив шартнома тузилгани ҳақида хабар беришга мажбур, аммо унинг мазмунини очиш мажбурияти йўқ. Шу тариқа, корпоратив шартнома тақдим этадиган воситаларни бошқарувда дедлок юзага келишининг олдини олиш учун қўллаш мумкин. Бу масалада энг муҳим жиҳат – корпоратив шартнома даражасида дедлок ҳолатини аниқлаб қўйишдир. Аксарият олимларнинг фикрига кўра, корпоратив шартномада дедлок ҳолати қандай тушунилиши аниқ белгиланиши лозим¹¹.

Чунки дедлок тушунчаси аниқ белгиланмас экан, унга қарши самарали чораларни назарда тутишнинг иложи бўлмайди. Бу масалани фақат қонунга ёки судга юклаган ҳолда ечиш мумкин эмас. Ҳеч бир суд органи муайян жамиятнинг тижорат хусусиятига, унинг ички моделларига тўлиқ кира олмайди ва кириши шарт ҳам эмас. Қонун ва суднинг вазифаси – фақат умумий йўриқномаларни белгилаш, улар орқали дедлокни англаш мумкинлигини таъминлашдан иборат. Шу билан бирга, айнан жамият иштирокчилари ўз бизнес-моделасини энг яхши тушунадилар. Улар қабул қилинган қарорнинг оқибатларини ҳам тўлиқ англай оладилар. Шу боис, дедлокка қарши тизим яратишдаги энг муҳим жиҳат – жамият иштирокчиларининг ўзи дедлок вазиятини аниқлаб олишидир. Шу тариқа, иштирокчилар ўзлари қайси белгиларига қараб дедлок деб ҳисоблашини белгилаб олиши ва шу асосда уни енгиб ўтиш механизмларини ишга тушириш имкониятига эга бўлиши керак. Масалан, корпоратив шартномада қуйидагича қоида белгилаш мумкин: “иккита кетма-кет умумий йиғилиш (ёки коллегиал ижро органи йиғилиши) давомида кун тартибида кўрсатилган масалалар бўйича қарор қабул қилинмаса, бу танглик вазият ҳисобланади”¹².

Бундай йиғилишлар сони кун тартибидаги масаланинг аҳамиятига қараб белгиланиши лозим. Шунинг учун, кун тартибидаги турли масалаларни уларнинг жамият фаолиятини давом эттириш учун аҳамиятлилиқ даражасига қараб тизимлаштирувчи қўшимча илова ишлаб чиқиш мақсадга мувофиқ бўлади. Шунингдек, дедлок вужудга келган пайтни аниқлаш тартибини белгилаш ҳам муҳим, чунки айнан шу пайтдан бошлаб дедлокни енгиб ўтиш бўйича механизмлар ишга туширилади. Масалан, корпоратив шартномада дедлокнинг таърифи

¹¹ Рузакова О. А., Рузаков А. Б. Особенности корпоративных договоров в российском праве // Государственный аудит. Право. Экономика. 2015. № 2. С. 115–119.

¹² Глухов Е. В. Корпоративный договор: подготовка и согласование при создании совместного предприятия. М.: М-Логос, 2017. 304 С.

Date: 17th December-2025

мувофиқ ҳолат вужудга келганидан сўнгги умумий йиғилиш куни дедлок бошланган вақт сифатида белгиланиши мумкин¹³.

Эндиликда корпоратив шартномада кўзда тутилиши мумкин бўлган дедлокни енгиб ўтишнинг аниқ йўллари ҳақида тўхталсак. Д.И. Степанов бундай чораларни назарда тутиш мумкинлигини эътироф этади, бироқ агар дедлокни суд тартибида ҳал қилиш учун белгиланган даъво бериш порогои мавжуд бўлса, корпоратив шартнома иштирокчиларида шу порогга мувофиқ улуш бўлиши керак. Масалан, корпоратив шартномада иштирокчини чиқариб ташлаш асослари кўрсатилган бўлса, иштирокчиларда камида жамият устав капиталидаги 10 фоиз иштирок улуши бўлиши талаб этилади. Бизнингча, бу талаб корпорацияларга хос йириклашган мулк тузилиши сабабли жиддий тўсиқ эмас.

Е.В. Глухов таҳлил қилганидек, корпоратив шартномада дедлокни олдини олиш учун қўлланиши мумкин бўлган қатор механизмларни кўзда тутиш мумкин. Жумладан, ҳар бир иштирокчи корпоратив шартнома орқали аниқ бизнес масалалари бўйича мустақил қарор қабул қилиш имкониятига эга бўлиши лозим. Масалан, бир иштирокчи ишлаб чиқариш фаолияти ва таъминотни бошқариш учун жавоб берса, иккинчиси – молиялаштириш ва суд ишларини юритиш учун масъул бўлади. Бундай масалаларни муайян иштирокчига юклашда унинг махсус билими ва тажрибаси ҳисобга олиниши мумкин¹⁴.

Бизнинг фикримизча, таклиф этилаётган ёндашувни маъқуллаш лозим. Чунки корпоратив шартномада назарда тутилган бундай қоидалар қарорларни ўзаро блоклаш эҳтимоли бўлган ҳолатларнинг доирасини қисқартириб, танглик вазият юзага келиш хавфини сезиларли даражада камайтиради. Шу билан бирга, жамиятнинг турли хўжалик масалаларини иштирокчилар ўртасида тақсимлаш иқтисодий фаолиятни амалга ошириш нуқтаи назаридан хавfli бўлиши ҳам мумкин. Масалан, иштирокчилардан бирининг қўшимча молиялаштиришни жалб этишдан воз кечишга оид стратегияси иккинчи иштирокчининг ишлаб чиқариш қувватларини оширишга доир режалари билан мос келмаслиги мумкин.

Бундай вазиятда формал равишда дедлок вужудга келмаслиги мумкин, бироқ ўзаро боғлиқ масалалар бўйича мустақил равишда қабул қилинган қарорлар корпорациянинг молиявий кўрсаткичларини пасайтиришга олиб келиши мумкин. Шу билан бирга, танглик вазиятларни олдини олиш нуқтаи назаридан корпоратив шартномада назарда тутилган қоидалар, албатта, самарали ҳисобланади.

Иккинчидан, танглик вазиятни мазкур даражада (масалан, коллегиял орган даражасида) юзага келтирмаслик учун умумий йиғилишдан келиб чиқувчи бошқарув органлари тузилиши ва уларнинг ваколатларини белгилаш муҳим аҳамиятга эга.

¹³ Глухов Е. В. Корпоративный договор: подготовка и согласование при создании совместного предприятия. М.: М-Логос, 2017. 305 С.

¹⁴ Глухов Е. В. Корпоративный договор: подготовка и согласование при создании совместного предприятия. М.: М-Логос, 2017. 307 С.



Date: 17th December-2025

Албатта, корпоратив шартнома бевосита бошқарув органлари тузилиши ва уларнинг ваколатларини белгилай олмайди, аммо иштирокчиларни тегишли ўзгаришларга овоз бериш мажбуриятига юклай олади. Масалан, коллегиял бошқарув органи – кузатув кенгашига бир мустақил директорни сайлаш мумкин, бу директор айрим иштирокчилар билан аффилирован бўлмаган ҳолда, фақат бир иштирокчининг манфаатларига хизмат қиладиган қарорларни блокламасдан қарор қабул қилишга ёрдам беради. Шунингдек, коллегиял органда кузатув кенгаши раисига ҳал қилувчи овоз ҳуқуқини бериш таклиф этилади. Агар бундай ҳуқуқ бўлса, овозлар тенг бўлиб қолган вазиятда раиси қарор қабул қилиши мумкин, бу эса танглик вазият юзага келишининг олдини олади. Агар жамиятда ягона ижро органи мавжуд бўлса, у ҳолда унга корпорациянинг айрим жорий масалалари бўйича мустақил қарор қабул қилиш ҳуқуқини бериш мумкин¹⁵.

Эндиликда ушбу таклифларни таҳлил қилиб кўрамиз. Назаримизда, бундай қоидалар кузатув кенгаши даражасида дедлок юзага келишининг олдини олишда самарали хизмат қилиши мумкин. Бироқ шу ерда айрим мунозарали жиҳатларни ҳам таъкидлаш лозим. Масалан, кузатув кенгашида иштирокчилардан бири номзод қилиб кўрсатган директор томонидан суиистеъмол қилиш ҳолатлари юзага келиши мумкин.

Бундай ҳолатни олдини олиш учун директорлик номзодларини таклиф этиш ҳуқуқини ҳар йили ротация қилиш назарда тутилиши мумкин, бироқ ҳатто биринчи йилдаёқ директор корпорацияга қайтариб бўлмас зарар етказиши эҳтимоли бор¹⁶.

Шу боис, юқорида қайд этилган корпоратив шартнома қоидалари фақат жамият иштирокчилари виждонли ҳаракат қилган тақдирда, яъни дедлок иштирокчиларнинг бизнес ривожланишига оид турли қарашлари сабабли юзага келган ва қасддан блоклаш мақсадида юзага келмаган бўлса, дедлок хавфини камайтиради.

Агар иштирокчилардан бири қасддан бошқарувда танглик вазият яратиш ниятига эга бўлса, уни тақиқловчи қоида ҳам корпоратив шартномада назарда тутилиши мумкин. Бундай тақиқ қоидаси танглик вазият белгиларини ва уни қасддан юзага келтириш ниятини кўрсатиб ўтади¹⁷.

Бироқ, бизнинг фикримизча, бундай ниятни амалда исботлаш деярли имконсиз. Чунки суиистеъмол қилувчи иштирокчи ўз ҳаракатларини бошқарувга бошқача ёндашув сифатида асослаб кўрсатиши мумкин. Унинг ҳаракатини суд тартибида виждонлилик нуқтаи назаридан баҳолаш амалиётда қийин, чунки суд,

¹⁵ Глухов Е. В. Корпоративный договор: подготовка и согласование при создании совместного предприятия. М.: М-Логос, 2017. 307-308 С.

¹⁶ Глухов Е. В. Корпоративный договор: подготовка и согласование при создании совместного предприятия. М.: М-Логос, 2017. 309 С.

¹⁷ Глухов Е. В. Корпоративный договор: подготовка и согласование при создании совместного предприятия. М.: М-Логос, 2017. 313 С.

Date: 17th December-2025

одатда, ҳукукий масалаларни таҳлил қилади, иқтисодий оқибатларни эса кўриб чиқмайди¹⁸.

Шу билан бирга, шундай мажбуриятни бузганлик учун жавобгарлик чораларини қўллашда амалий қийинчиликлар мавжуд бўлишига қарамай, бундай қоидаларнинг ўзиёқ иштирокчиларни суиистеъмолчиликдан тийишда профилактик таъсир кўрсатиши мумкин. Бу нуқтаи назарни Д.И. Степанов ҳам қўллаб-қувватлайди. У иштирокчининг танглик вазиятни юзага келтириши натижасида етказилган зарар учун жавобгарлигини умумий қоида сифатида кўриб чиқади. Унинг фикрига кўра, катта миқдорда компенсация тўлаш хавфи танглик вазиятни қасддан яратувчи шахсни бундай хатти-ҳаракатдан тийиб туриши мумкин¹⁹.

Шу тариқа, корпоратив шартнома ва устав бошқарувда танглик вазият юзага келишининг олдини олиш учун самарали воситаларни ўз ичига олиши мумкин.

Хулоса сифатида қуйидаги асосий нукталарни ажратиб кўрсатамиз:

Биринчидан, жамият иштирокчилари дедлок тушунчаси ва унинг белгилари ҳамда вужудга келган пайтни аниқлаш тартибини белгилаши керак. Чунки айнан иштирокчилар қайси қарор қабул қилинмаган тақдирда қандай оқибатлар бўлишини яхшироқ тушунади. Бу эса келгусида бошқарувдаги тангликни ўз вақтида аниқлашга ва уни бартараф этиш воситаларини самарали қўллашга ёрдам беради.

Иккинчидан, айрим бошқарув масалалари бўйича ноқис пропорционал овоз бериш механизмларидан фойдаланиш мумкин. Шунингдек, иштирокчиларнинг яқдил розилиги талаб қилинадиган қарорлар сонини камайтириш мақсадга мувофиқ.

Учинчидан, жамиятнинг жорий фаолиятида айрим масалаларни ягона ижро органига мустақил ҳал қилиш имконини бериш таклиф этилади. Агар кузатув кенгаши мавжуд бўлса, унинг раисига ҳал қилувчи овоз ҳуқуқини бериш ва кузатув кенгашига бир мустақил директорни киритиш ҳам мақсадга мувофиқ.

Тўртинчидан, корпоратив шартномада бошқарувда танглик вазиятни қасддан яратишни тақиқловчи қоида ва унга риоя этилмаган тақдирда жавобгарлик чоралари кўрсатилиши мумкин. Бундай жавобгарлик қоидалари иштирокчиларни молиявий зарар хавфи туфайли суиистеъмол қилишдан тийиб туради. Албатта, танглик вазият юзага келиш хавфини тўлиқ йўқ қилишнинг иложи йўқ, бироқ бундай қоидалар корпорацияни ҳимоя қилиш учун етарли минимал даражада кафолат беришга хизмат қилади, деб ҳисоблаймиз.

¹⁸ Кашуба В.Н. Понятие, причины возникновения дедлока в непубличном обществе и способы его предупреждения // Новый юридический вестник. 2021. – № 7 (31). – С. 14-19.

¹⁹ Степанов Д. И. Дедлоки в непубличных корпорациях: возможные варианты развития законодательства и судебной практики // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2015. № 9. 135 С.

