

Date: 17th December-2025

**КОРПОРАТИВ ТАНГЛИК ВА УНИ ҲАЛ ЭТИШНИНГ АЙРИМ
МАСАЛАЛАРИ**

Абдухалилов Шаҳбоз

ТДЮ Фуқаролик ҳуқуқи кафедраси ўқитувчиси



Дедлок (инглиз тилида “deadlock” — тўсиқли ҳолат, ечилмайдиган келишмовчиликлар, танлик ҳолати) предмети ва ундан чиқиш йўллари сўнгги йилларда нисбатан ўзининг юқори даражадаги долзарблигига эришди. Иқтисодий субъектларнинг талаблари, қонунчиликдаги бўшлиқлар ва корпоратив муносабатларнинг кўп қирралилиги танглик вазиятларни аниқлаш, таҳлил қилиш ҳамда уларни бартараф этиш йўллари излаш масаласининг долзарблигини таъминлаб турибди. Шу билан изоҳланадики, кўплаб иқтидорли ҳуқуқшунос олимлар бу ҳодисани тадқиқ этишга устувор аҳамият қаратмоқдалар.

Анъанавий равишда танглик ҳолат деб корпорация бошқарув органларининг бир хил даражасидагилар – масалан, коллегиял ижро органи, кузатув кенгаши ёки иштирокчилар умумий йиғилиши каби – ўртасида юзага келган корпоратив низо тушунилади. Бундай ҳолат компаниянинг ўз фаолиятини амалга оширишини имконсиз қилиб қўяди. Бошқача қилиб айтганда, дедлок – бу корпоратив низонинг юқори шакли бўлиб, ташкилот фаолиятининг параличга учрашига олиб келади.

Танглик ҳолати тенг ҳуқуқли корпоратив бошқарув субъектлари ўртасидаги зиддият сифатида қабул қилинади. Масалан, Е.В. Глухов қўшма корхоналарда дедлок тушунчасини изоҳлар экан, унинг қўйидаги даражаларини ажратади: 1) акциядорлар (иштирокчилар) умумий йиғилиши даражасида; 2) кузатув кенгаши даражасида; 3) коллегиял ижро органи даражасида; 4) бир жамиятда икки ёки ундан кўп бош директор тайинланган ҳолларда, улар жамиятни биргаликда тақдим этиш ваколатига эга бўлганда бош директорлар даражасида²⁰.

Горизонтал муносабатлар текислигида (яъни бир хил даражадаги бошқарув органи аъзолари ўртасида) дедлок юзага келишининг сабаби шундаки, акциядорлар умумий йиғилиши, кузатув кенгаши ва ижро органи ваколатлари шундай тақсимланганки, улар орасида ечилмайдиган келишмовчиликларга олиб келадиган ихтилофларнинг олди олинган бўлади (бунга “ваколатлар рақобатининг йўқлиги принципи” дейилади).

Хўжалик жамиятлари органлари ўртасида ваколатлар рақобатининг йўқлиги принципи корпоратив бошқарувнинг моҳиятидан келиб чиқади. Аввало, корпорациянинг олий органи – умумий йиғилиш – қуйи бошқарув органларини тўғридан-тўғри ёки билвосита белгилаш ва тайинлашда мутлақ ҳуқуққа эга бўлгани

²⁰ Глухов Е.В. Корпоративный договор: подготовка и согласование при создании совместного предприятия [Электронное издание]. М.: М-Логос, 2017. 672 с. // СПС «КонсультантПлюс».

Date: 17th December-2025

боис, улар ортидан келиб чиқадиган низо ёки баҳсларни ҳал этиш ёки олдини олишда превентив ва/ёки тартибга солувчи орган сифатида ҳаракат қилади²¹.

Шунингдек, корпоратив органларга нисбатан қўлланиладиган ваколатлар рақобатининг йўқлиги принципини ифодаловчи яна бир омил – бу барча корпоратив органлар умумий императив қоидаларга бўйсунушида кўринади. Улар фақат корпорация манфаатларида, виждонан ва оқилона тарзда ҳаракат қилишлари шарт (Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 45-моддаси).

Бундай идеал моделдан шу натижа чиқадики, ижро органи ҳам, кузатув кенгаши аъзолари ҳам алоҳида акциядор ёки акциядорлар гуруҳи манфаатларини эмас, балки умумий корпоратив манфаатларни ифодалаб ҳаракат қилиши лозим, ҳатто улар айнан шу акциядорлар томонидан сайланган бўлсалар ҳам.

Юридик шахснинг ҳар бир органи функционал жиҳатдан бир-биридан фарқ қилади, бу эса юқорида тилга олинган принципга ҳам таъсир қилади. Масалан, умумий йиғилиш хўжалик жамиятининг ҳаётий фаолияти учун ҳал қилувчи аҳамиятга эга бўлган масалалар бўйича қарорлар қабул қилади; ўз навбатида, кузатув кенгаши (ёки директорлар кенгаши) жамият фаолиятини умумий бошқаришни амалга оширади ҳамда ижро органи фаолиятини назорат қилади.

Ижро органи эса юридик шахс номидан иш юритади ва жамиятнинг операцион фаолиятини ташкил этади. Юқори бошқарув органининг ваколатлари билан уйғун ҳолда бундай тузилма турли бошқарув органлари ўртасида низолар юзага келишини олдини олиш имконини беради.

Кўп жиҳатдан айнан юқорида қайд этилган ваколатлар рақобатининг йўқлиги принципнинг мазмунли элементлари туфайли танглик вазият, яъни компаниянинг фаолиятини тўлиқ тўсиб қўядиган ёки жиддий кийинлаштирадиган ҳолат, асосан бошқарув органининг ваколат даражаси тенг аъзолар ўртасида, кўп ҳолларда иштирокчилар ёки акциядорлар ўртасида, уларнинг бошқарув ҳуқуқлари устуворлиги туфайли юзага келади, деб ҳисобланади. Бундай вазиятларда бошқарув органлари кўпинча фақат бирор иштирокчи ёки акциядор манфаатларини ифода этадиган босим воситаси сифатида ишлатилади.

Шунга қарамай, корпоратив муносабатларнинг ривожланиши муқаррар равишда девиант, яъни илгари кузатилмаган ноқонуний ёки номувофиқ хулқ-атвор шакллари аниқлашга олиб келади, бу эса янги илмий изланишларга туртки беради. Масалан, ушбу мақолада кўриб чиқиладиган ҳолда танглик вазиятларни вертикал ва горизонтал категорияларга ажратиш имконияти кузатув кенгашининг ваколатларини таҳлил қилиш орқали аниқланди, чунки мазкур ваколат орқали корпорациялар фаолиятини тўсиб қўйиши мумкин.

Одатда кузатув кенгашининг ваколатига жамиятнинг акциядорлар реестрини юритувчи шахсни тасдиқлаш, у билан тузилган шартномани тасдиқлаш ва ушбу

²¹ Мурдалов Д.Р. Вертикальный дедлок в публичных корпорациях // Юридические исследования. 2020. № 6. С. 56-64. DOI: 10.25136/2409-7136.2020.6.33454 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=33454



Date: 17th December-2025



шартномани бекор қилиш ҳам киради. Бир қарашда, кузатув кенгашининг мазкур ваколати унинг бошқарув даражасига нисбатан мутлақо ўринли кўринади, чунки у олий бошқарув органи эмас. Аммо бу шундай эмас.

Аслида реестрини юритувчи шахс билан шартномани бекор қилиш юридик шахс номидан унинг бошқарув органи розилиги билан тузилган шартномавий муносабатларни тугатиш ҳаракати бўлиб, қонун мақсадидан келиб чиқиб, унинг ўрнини эгаллайдиган янги реестрини юритувчи шахс билан шартнома тузишни назарда тутди. Бироқ, кузатув кенгаши шартномани бекор қилишни амалга ошириб, янги реестрини юритувчи шахсни тайинлаш билан боғлиқ ҳаракатларни бажармасдан ҳам ҳаракат қилиш имконига эга бўлади.

Амалиётда, шу жумладан мазкур ишда ҳам, ваколатни шундай амалга ошириш жамият иштирокчиларининг ўз акциялари билан боғлиқ тасарруф этиш ҳуқуқини ва бошқарувда иштирок этиш ҳуқуқини чеклайди.

Тасарруф этиш ҳуқуқи эгаси учун мулк ҳуқуқининг ажралмас қисми бўлиб, мулкка эгалик қилиш, ундан фойдаланиш ва ундан тасарруф этиш имконини беради. Акцияларнинг эгаси эса, унинг мулки бўлган акциялардан қонунга ва бошқа ҳуқуқий актларга зид бўлмаган, бошқа шахсларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини бузмайдиган тарзда эркин фойдаланиш ҳуқуқига эга.

Акциялар эгаси ўз мулкни бошқа шахсга ўтказишни хоҳлаганида, уларнинг эгалиги расман ўтиши учун акциядорлар реестрида тегишли ёзув киритилиши зарур. Натижада, ўз акцияларини тасарруф этишни хоҳлаган иштирокчи, реестрда ёзув амалга оширилмагани сабабли, уларни сотиш ёки бошқа шахсга бериш имконидан маҳрум бўлади. Шу билан бирга, савол туғилади: кузатув кенгашининг реестродержатель билан шартномани бекор қилиш орқали акциядорнинг эркин тасарруф этиш хоҳишига тўсқинлик қилиш ҳуқуқи қанчалик қонунийдир?

Фикримизча кўра, мазкур ваколат акциядор-фуқаронинг Конституциясининг 65-моддаси 2-қисмида кафолатланган мулк ҳуқуқига дахл қилувчи жиддий таҳдиддир.

Корпоратив бошқарув нуктаи назаридан олиб қаралганда ҳам, кузатув кенгаши реестрини юритувчи шахс билан шартномани бекор қилиш ҳақидаги қарорининг оқибатлари мутлақо мантиққа зид бўлиб, корпоратив ташкилотларнинг моҳиятига қарши боради.

Чунки корпорация қонуний таърифда, унинг иштирокчилари унинг олий бошқарув органини шакллантириш ҳуқуқига эга экани билан белгиланади. Иштирокчилар, айти пайтда, корпоратив ҳуқуқлардан фойдаланади, уларнинг асосийси — жамият ишларини бошқаришда қатнашиш ҳуқуқи ҳисобланади. Мазкур ҳуқуқларнинг очиқ рўйхати орасида айнан бошқарувда қатнашиш ҳуқуқи алоҳида таъкидланган.

Бу ҳуқуқ иштирокчининг корпорациядаги иштирок этишдан келиб чиқади ва умумий йиғилишда овоз бериш ёки қарор қабул қилишда ўзини ифода этади. Шу боис, корпоратив ташкилотда бошқаришда қатнашиш ҳуқуқи – иштирок этиш ва

Date: 17th December-2025

олий бошқарув органини шакллантириш мазмунини боғлайдиган ҳал қилувчи элементдир.

Шунингдек, корпорациянинг олий органи – акциядорлар умумий йиғилиши ҳисобланади, унда кузатув кенгашини шакллантириш ваколати ҳам мавжуд. Бироқ кузатув кенгаши реестрини юритувчи шахс билан шартномани бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлиб, умумий йиғилиш қарори ва унинг қатнашувчилари ҳақидаги маълумотни тўплаш имкониятини йўққа чиқаради. Бунинг натижасида акциядорлар умумий йиғилиши тўлиқ фаолият олиб боролмайди ва шу билан бизнеснинг паралич ҳолати юзага келади.

Бундай шартномани бекор қилиш ҳақидаги қарор акциядорларнинг умумий йиғилишда қатнашиш ҳуқуқини чекловчи юридик факт ҳисобланади, чунки улар овоз беришда иштирок эта олмайди. Биринчидан, йиғилишни ўтказишга масъул шахс овоз бериш ҳуқуқига эга акциядорларнинг рўйхатини ололмайди, иккинчидан, йиғилиш қарорлари тўғри ҳужжатлаштирилмаган бўлади. Шу сабабли, кузатув кенгашининг мазкур ваколати корпоратив қонунчилик асосларига зид, чунки у акциядорларнинг умумий йиғилишда қатнашиш ҳуқуқини тўсади. Агар кузатув кенгаши реестрини юритувчи шахс билан шартномани бекор қилса, демак, жамиятда корпоратив низо мавжуд, деб қараш мумкин.

Амалиётда бундай низо кўпинча акциядорлар ўртасида юзага келади, шартномани бекор қилиш эса жамиятни назорат қилиш воситасига айланади. Масалан, катта акция пакетини сотиб олган инвесторга қарши, мажоритар акциядор кузатув кенгаши ва ижро органига таъсир қилиб, шартномани бекор қилдирса, назорат яна у ёки унинг аффилирован шахслари қўлида қолади. Бундай ҳолат кўпинча горизонтал танглик вазиятлари – акциядорлар ўртасидаги низолар – намунаси ҳисобланади, бу ерда кузатув кенгаши ва бош директор фақат бир тарафнинг манфаатини ифода этадиган босим воситасига айланади.

Бироқ ушбу суиистеъмол шакли бир қатор ўзига хос хусусиятларга эга. Агар дедлокни назарий жиҳатдан таҳлил қилсак, у доимий характерга эга; унинг ташаббускори юридик шахснинг муайян ваколатга эга органи бўлиб, компания менежментига тўғридан-тўғри ёки билвосита таъсир ўтказа олади; натижада эса компания бошқаруви паралич ҳолатига тушади.

Дедлок – Дедов Д.И. ва Молотников А.Е. таърифида ҳам – корпоратив низо бўлиб, бошқа иштирокчилар ёки менежментнинг ноқонуний хатти-ҳаракатлари туфайли иштирокчиларнинг ёки жамиятнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари бузилишига олиб келадиган ҳолатдир²².

Вертикал дедлок – яъни юридик шахснинг юқори ва пастки органлари ўртасидаги танглик — эса ўта кам учрайдиган, баъзан тасаввур қилиб бўлмайдиган вазиятдир. Масалан, кузатув кенгаши ички сиёсатдан норози бўлиб,

²² Дедов Д.И., Молотников А.Е. Корпоративное право: Учебник / Коллектив авторов, отв. ред. Шиткина И.С. – М., 2015. – С. 915.



Date: 17th December-2025

реестродержатель билан шартномани бекор қилиш орқали олий органга босим ўтказиши мумкин. Бу ҳолат танглик вазиятларини илмий таснифлашда алоҳида аҳамиятга эга, чунки кузатув кенгаши жамиятда дедлокни бошлаши мумкин.

Шундай қилиб, дедлокларни уларнинг юзага келиш даражасига кўра шартли равишда қуйидагича таснифлаш мумкин:

1) горизонтал, яъни бир хил “ваколат” даражасида – масалан, иштирокчилар ёки коллегиял орган аъзолари ўртасидаги низо;

2) вертикал, яъни корпорациядаги иерархия бўйича турлича бўлган бошқарув субъектлари ўртасидаги низо, унинг фаолиятини параличга олиб келадиган ҳолат (масалан, акциядорлар ва кузатув кенгаши ўртасида).

Кўп учрайдиган горизонтал тангликларда, асосан, тенг ҳуқуқли бошқарув субъектлари ўртасидаги қарашлар зиддияти кузатилади. Вертикал тангликда эса иштирокчилар тенг эмас, пастки орган эса компания ҳаётий фаолиятини тўсиб қўйиш имконига эга. Вертикал танглик фақат акциядорлик жамиятларида юзага келиши мумкин, чунки реестр юритиш тўхтатилса, акциядорларнинг рўйхатини аниқлаш ва уларни йиғилишга чақиришнинг иложи қолмайди. Шу боис, акциядорларнинг тенглигини ва ҳисобга олиш касбийлигини таъминлайдиган қонунчилик кафолати кузатув кенгаши томонидан суиистеъмол қилиниши мумкин. Вертикал ва горизонтал дедлокларнинг асосий фарқи уларни бартараф этиш йўлларидадир. Ҳозирги амалиётда корпоратив ҳужжатлар ёрдамида (масалан, акциядорлар келишувлари, опционлар) бундай ҳолатларни олдиндан ҳал этиш механизми йўқ. Шунинг учун ягона ечим – суд тартибида ҳал этишдир.

Вертикал тангликни ҳал этишда, камида, икки йўл мумкин: а) корпорацияни тугатиш; б) кузатув кенгашининг шартномани бекор қилиш қарори ва эмитент номидан тузилган шартномани судда ҳақиқий эмас деб топиш. Аммо суд амалиётида иккинчиси кенг қўлланилмаган.

Агар суд акциядорларнинг манфаатларини ҳимоя қилишда қатъий позицияда бўлса, ҳуқуқни чеклаш ва бошқариш ҳуқуқини бузиш ҳолатларини ҳисобга олган ҳолда, қонунчиликка таянилган ҳолда қарори ва шартномани ҳақиқий эмас деб топиш мумкин, чунки мазкур моддада умумий йиғилишда қатнашиш ҳуқуқини чекловчи қарорлар ночиз деб эътироф этилади.

Шунингдек, шартномани бекор қилиш шартномаси қонун талабларига мувофиқ органнинг розилигисиз тузилганлиги сабабли ҳақиқий эмас деб топилиши мумкин. Шу тариқа, кузатув кенгашининг реестрини юритувчи шахс билан шартномани бекор қилиш ваколати корпоратив ҳуқуқнинг суиистеъмол қилиниши шакли ҳисобланади. Қонунчиликдаги бўшлиқ эса акциядорлик жамияти фаолиятининг параличга учрашига олиб келади.

Ушбу мисол корпоратив низоларни уларнинг юзага келиш даражасига кўра горизонтал ва вертикал турларга ажратиш ҳамда вертикал тангликнинг ўзига хос хусусиятларини белгилаш имконини беради.



Date: 17th December-2025

Вертикал дедлок деб пастки орган ҳаракати туфайли олий бошқарув органи ўз ваколатлари бўйича қарор қабул қила олмайдиган, натижада компания фаолияти параличга учрайдиган вазият тушунилади. Унинг асосий белгиларидан: акциядорлик жамиятларида юзага келиш; қўйи орган томонидан олий органни қарорларини тўсиш; ечим фақат суд орқали бўлиши мумкинлиги кўрсатилади.

