



CORPORATE RELATIONS AND SOME COMMENTS ON CORPORATE AGREEMENT

Muborak Sagatova

Master student

Tashkent State University of Law

Tris.sunny@mail.ru

ABOUT ARTICLE

Key words: corporate law, corporate relations, corporate agreement.

Received: 01.03.22

Accepted: 03.03.22

Published: 05.03.22

Abstract: In this article, the author analyzes the concept of corporate relations and a corporate agreement from a scientific theoretical and practical point of view. He also analyzed the development of corporate relations in the Republic of Uzbekistan, taking into account the opinions of civil society scientists, and proposed to include provisions on corporate agreements in the current legislation.

КОРПОРАТИВ МУНОСАБАТЛАР ВА КОРПОРАТИВ ШАРТНОМА ХУСУСИДА АЙРИМ МУЛОХАЗАЛАР

Муборак Сагатова

Магистр

Тошкент Давлат Юридик Университети

Tris.sunny@mail.ru

МАҚОЛА ҲАҚИДА

Калит сўзлар: корпоратив ҳуқуқ, корпоратив муносабатлар, корпоратив шартнома.

Аннотация: Муаллиф мазкур мақолада корпоратив муносабатлар ва корпоратив шартнома тушунчасини илмий назарий ва амалий жihatдан таҳлил этган. Шунингдек, Ўзбекистон Республикасида корпоратив муносабатларни ривожланиши анъаналари ва цивилист олимларнинг фикр мулоҳазаларини инобатга олган ҳолда таҳлил этган ва амалдаги қонун ҳужжатларига корпорат шартнома тўғрисидаги нормаларни киритиш лозимлигини тақлиф этган.

НЕКОТОРЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ О КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЯХ И КОРПОРАТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

Муборак Сагатова

Магистр

Ташкентского государственного юридического университета

Tris.sunny@mail.ru

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: корпоративное право, корпоративные отношения, корпоративный договор.	Аннотация: В данной статье автор анализирует понятие корпоративных отношений и корпоративного договора с научной теоретической и практической точки зрения. Он также проанализировал развитие корпоративных отношений в Республике Узбекистан с учетом мнений ученых гражданского общества и предложил включить в действующее законодательство положения о корпоративных договорах.
--	---

Жамият ривожланиши тарихи шуни кўрсатадики, инсоният ривожланишининг барча босқичлари одамларнинг турли ижтимоий гуруҳларга ўзига хос турлича белгилар (оилавий қариндошлик белгиларидан то ишлаб чиқариш муносабатлари, мулкчилик ва ҳоказолар) бўйича бирлашув жараёнлари билан биргаликда кечган. Ижтимоий ишлаб чиқариш муносабатларининг ривожланиши шунга ўхшаш бирлашмаларнинг хилма-хил механизм ва шакллариининг вужудга келишига олиб келди. Табиат қонунлари инсондан устун келиши сабабли одамлар доим бирлашишга ҳаракат қилганлар—алоҳида бир ўзи бўлган инсон ўлимга маҳкум, биргаликда ҳаракат қиладиган бир гуруҳ одамларнинг эса ҳаёти фаровон кечган.

Ижтимоий ишлаб чиқариш муносабатларининг янада ривожланиши ва мустаҳкамланиши турли бирлашмаларга эҳтиёж борлигини яна бир бор тасдиқлади. Шундай қилиб, мақсадлар, манфаатлар ва бошқа факторлар умумийлиги жиҳатидан бирлашган шахслар, инсоният ривожланишининг бутун тарихи давомида ўзаро корпоратив муносабатларга (корпоратив лот. “corpo” — боғламоқ, ўзаро боғламоқ, бирлаштирмоқ) киришганлар. Ҳозирги кунгача корпоратив муносабатларнинг қачон пайдо бўлганлиги тўғрисида ягона фикрга келингани йўқ. Албатта, бу ҳодиса корпорацияларнинг шаклланиш даврига тенглаштирилади, чунки корпорацияларсиз корпоратив муносабатлар бўлиши мумкин эмас. Энг кўп тарқалган нуқтаи назарлардан бири бўйича корпоратив муносабатлар, нисбатан яқинда, XIV-XVII асрларда вужудга келган корпорациялар даврида пайдо бўлиб, бунга савдо-сотиқ, денгиз ишлари ривожланиши каби иқтисодий ўзгаришлар асос бўлган. Бошқа нуқтаи назар тарафдорлари

эса корпорацияларнинг ривожланиш манбасини қадимги Рим давлатида кўриш керак эканлигини таъкидлашади.

Корпоратив муносабатларнинг юзага келиши ва компанияларнинг ўз бошқарувчилари ёки таъсисчиларидан алоҳида деб кўриш эҳтиёжи бундан бир неча асрлар аввал Европада черков ходимларининг ўз мол-мулкларини яширинча кўпайтириш ва ўз номларида сақламаслик сабабидан келиб чиққан эди. Кейинчалик бу амалиёт Парламент томонидан тан олинди ва бундай хўжалик тузилмаларини Шерикликда юрғизиладиган компаниялар тўғрисидаги Қонун (partnership laws) билан идора қилиш келиб чиқди. Бу эса ўз ўрнида қонунчиликдаги баъзи бўлиқларга сабаб бўлди. Хусусан тижорат фаолиятида қатнашишни хохламайдиган лекин бизнесдан фойда олишни кўзлаган инвесторлар учун бундай кўринишдаги тижорат маъқул эмасди. Бундай янги кўринишдаги тижорат фаолиятини тартибга солиш эҳтиёжи тобора катталашиб борди ва 1844-йилда компаниялар ўз эгаларидан алоҳида шахс эканликларини тасдиқловчи қонун Англияда кучга кирди (Joint Stock Companies Act.). Лекин судьяларнинг ўзи ҳам бу аслида қандай ишлаши кераклигини тўлиқ тушунишмаган эди.

Корпоратив ҳуқуқ ривожланиш тарихида бурилиш ясаган Соломон кейси юзасидан чиқарилган қарор ушбу қонунчиликдаги янги норманинг асл моҳиятини очиб берди.

Чарм пойафзаллар ишлаб чиқариш билан шуғулланадиган якка тадбиркор Соломон мамлакатдаги иқтисодий танглик сабабидан ўзининг тижорат фаолиятини сақлаб қолиш истагида янги қабул қилинган қонунчиликка таяниб, ўз фаолиятини Масъулияти чекланган жамият кўринишига келтиришга қарор қилади. Унга кўра кейинчалик компания банкрот бўлса келиб чиқадиган қарздорликдан ўзини халос қилиб, компанияни алоҳида шахс сифатида жавобгар бўлишига эришиш бўлади. Компаниянинг аҳволи ўнгланмайди ва у банкрот бўлади. Кредиторлар Жаноб Соломонни жавобгарликка тортишни сўраб мурожаат қилганда Анлиянинг иккита суд инстанцияси даъвони уарнинг фойдасига ҳал қилади. Уккиала инстанция ҳам ўз қарорини ушбу хўжалик ўз фаолиятини Жаноб Соломон номидан юрғизганини ва келиб чиққан қарздорлик Жаноб Соломон томонидан тўланиши кераклиги билан асослашади. Жаноб Соломон эса судларнинг бу қароридан норози бўлиб Олий Судга (House of Lords) даъво қилиб чиқади ва судда ютади. Яъни суд ташкил этилган хўжалик ўзининг асосий таъсисчисидан алоҳида эканлиги ва унинг ҳаракатлари туфайли банкротлик юзага келмаганлигини асос қилиб, Жаноб Соломон бу вазиятда жавобгар эмас деган қарорга келади.

Ушбу прецедент корпоратив ҳуқуқ доирасидаги энг асосий тушунча *корпоратив шахс*нинг “corporate personality” корпоратив муносабатлардаги ўрни белгилаб қўйилди.

Ҳар бир мамлакат ҳуқуқ тизими, шу жумладан фуқаролик ҳуқуқ тизими ҳам

тузилишига кўра тўла ва ягона деб қаралса-да, нисбатан мустақил ва бир вақтнинг ўзида ўзаро боғлиқ бўлган бир нечта ички қисмларга бўлинганлиги билан тавсифланади. Бунинг ҳаммаси объектив жараён сифатида мавжуд ижтимоий муносабатлар хусусияти ва ривожланиш даражасининг намоён бўлишидир. Бозор муносабатлари шароитида бу жараён меъёрлар, институтлар, субинститутлар, тармоқлар, кичик тармоқлар ажратиладиган ҳуқуқ тузилишига ҳам зарур таъсир кўрсатади. Улардан баъзилари (меъёрлар, институтлар, субинститутлар) ҳуқуқ тармоғининг ички тузилишини ташкил этса, бошқалари (ҳуқуқнинг кичик тармоқлари) нисбатан мустақил бўлиб, бир вақтнинг ўзида у ёки бу мустақил ҳуқуқ тармоғи билан бевосита боғлиқ бўлади.

Корпоратив ҳуқуқ фуқаролик ҳуқуқининг тармоғи бўлиб ҳисобланади. Бу аввало, тартибга солинадиган муносабатларнинг ўхшашлиги, у ёки бу ҳолатда мулкӣ хусусият касб этиши ҳамда муқобил – ҳақ бараварига тузилиш хусусиятига эга бўлиши билан изоҳланади. Лекин фуқаролик ҳуқуқи меъёрлари умумий характерга эга бўлиб, субъектидан қатъи назар мулкӣ муносабатларни тартибга солишга қаратилган бўлса, корпоратив ҳуқуқ меъёрлари нисбий характерга эга бўлиб, корпорация иштирокчилари ва унинг ходимлари ўртасидаги муносабатларда амал қилади ҳамда фақат улар учун мажбурий ҳисобланади.

Корпоратив шартномалар фақат корпоратив ҳуқуқларни амалга оширишни тартибга солиши мумкин, қонунда ҳам, уставда ҳам назарда тутилмаган янги корпоратив ҳуқуқларни юзага келтирмайди. Корпоратив ҳуқуқӣ муносабатлар ўзига хос муносабатлар ҳисобланиб, улар “классик” фуқаролик-ҳуқуқӣ муносабатлар соҳасига тегишли мулкӣ ёки мажбуриятлар муносабатлари билан интеграция қилмайди.

Умуман олганда фуқаролик ва корпоратив ҳуқуқи меъёрлари ўз моҳиятига кўра хусусий ҳуқуқ меъёрлари ҳисобланади ва хусусиятига кўра бир турдаги муносабатларни тартибга солишга қаратилади. Шунга кўра фуқаролик ва корпоратив ҳуқуқ меъёрлари ўртасида ўзаро мустақам алоқа ва боғлиқлик мавжуд. Масалан, корпоратив ташкилот томонидан шартномавий мажбуриятларнинг бузилганлиги учун фуқаролик-ҳуқуқӣ чоралар қўлланиладиган бўлса, корпоратив ташкилот доирасида белгиланган ҳуқ-атвор (юриш-туриш) қоидаларини бузганлик учун корпоратив ҳуқуқ меъёрларида кўрсатилган чоралар қўлланилади. Бундай ҳолларда муайян низони ҳал этишда корпоратив санкциялар етарли бўлмаган тақдирда, низони ҳал қилиш учун фуқаролик ҳуқуқи меъёрларида назарда тутилган санкциялар қўлланилади. Фуқаролик-ҳуқуқӣ санкцияларни қўллаш орқали корпоратив ташкилот ва унинг ҳар бир аъзоларининг ҳуқуқ ва манфаатлари ҳимоя қилиниши таъминланади.

Корпоратив ҳуқуқ меъёрларининг нисбийлиги шу билан изоҳланадики, улар

корпорация иштирокчиларининг ўзлари томонидан, ўзлари учун, ўз манфаатларини кўзлаб, ўзларининг ички – ташкилий масалаларини тартибга солиш мақсадида ишлаб чиқилади. Ўзининг ички – ташкилий масалаларини мустақил тарзда тартибга солувчи ташкилотлар орасида турли ташкилотларни учратиш мумкин: хўжалик жамиятлари, ширкатлар, унитар корхоналар, кооперативлар, илмий, ўқув муассасалари. Шунга кўра эркинлик, корпоратив тартибга солишга бўлган эҳтиёж ва унинг даражаси уларнинг ҳаммасида бир хил эмас. Акциядорлик жамияти фаолиятининг тўлиқ ва қисман ҳуқуқий корпоратив тартибга солинишининг муҳимлигини қайд қилган ҳолда Т.В. Кашанина "тадбиркорлик ҳуқуқининг кичик тармоғи сифатида акциядорлик ҳуқуқининг мавжуд эканлигини" асосли равишда тан олади.

Республикамизда амалга оширилаётган кенг қамровли ислохотлар шароитида фуқаролик ҳуқуқий муносабатларни тартибга солишнинг назарий ва амалий муаммоларини назарий-методологик ва амалий жиҳатдан ўрганиш ишлари изчил амалга оширилмоқда. Амалга оширилаётган кенг кўламли чора-тадбирларга қарамасдан корпоратив-ҳуқуқий муносабатларни фуқаролик қонунчилигида аниқ белгиланмаганлиги, ҳуқуқни қўллаш ва суд амалиётида юзага келаётган низоларни ҳал қилишда тарафлар ўртасидаги муносабатлар корпоратив-ҳуқуқий муносабат эканлигига алоҳида эътибор қаратилмаганлиги оқибатида уларнинг бажарилмаслигига ёхуд бузилишига сабаб бўлмоқда, баъзи ҳолларда корпоратив-ҳуқуқий муносабатларга оид ҳуқуқий нормаларни қўллаш жараёнида айрим муаммолар вужудга келмоқда. Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик қонунчилигини такомиллаштириш концепциясида «фуқаролик ҳуқуқий муносабатлар иштирокчиларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини самарали ҳимоя қилишга тўсқинлик қилувчи фуқаролик қонунчилигидаги ҳуқуқий бўшлиқлар ва коллизияларни бартараф этиш» вазифалари Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикасининг фуқаролик қонунчилигини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармойишида белгилаб қўйилган.

Ҳуқуқий адабиётларда корпоратив муносабатларнинг янги тусдаги ҳуқуқий муносабатлар эканлиги эътироф этилади. Хусусан, И.Б.Зокировнинг фикрича, бозор муносабатлари тизимида фуқаролик-ҳуқуқий муносабатларнинг янги тури - корпоратив ҳуқуқий муносабатлар ҳам вужудга келди ва у фуқаролик ҳуқуқи предмети доирасининг ташкилий-ҳуқуқий муносабатлар билан кенгайишига олиб келди. Субъектларнинг юридик шахс белгиларига эга бўлган ташкилий-ҳуқуқий тузилмалар корпорацияларда аъзолиги (иштироки) асосида вужудга келадиган ҳуқуқий муносабатлардир. Бундай ҳуқуқий муносабатлар мазмунини корпоратив ҳуқуқ ташкил этади. Лекин корпоратив ҳуқуқий

муносабат соф хусусий ҳуқуқий муносабат бўлмасдан, у айрим оммавий-ҳуқуқий муносабат (солик, маъмурий бошқариш) элементларини ҳам ўз ичига қамраб олади.

Ҳ.Р.Раҳмонқулов ва С.С.Гулямовларнинг фикрича, корпоратив ҳуқуқ фуқаролик ҳуқуқининг тармоғи бўлиб ҳисобланади. Бу, аввало, тартибга солинадиган муносабатларнинг ўхшашлиги у ёки бу ҳолатда мулкӣ хусусият касб этиши ҳамда муқобил ҳақ бараварига тузилиш хусусиятига эга бўлиши билан изоҳланади.

П.В.Степановнинг фикрига кўра, корпоратив муносабатлар мулкӣ табиатга эга ва бинобарин, уларнинг асосида мулкнинг иқтисодий муносабатлари ётади.

Корпоратив ҳуқуқий муносабатлар мураккаб тартибли тузилма бўлиб қуйидаги элементлардан ташкил топади:

а) корпорация (юридик шахс) билан унинг алоҳида иштирокчилари (муассислари) ўртасидаги ҳуқуқий алоқалар;

б) корпорация (юридик шахс)нинг алоҳида иштирокчилари (муассислар) ўртасидаги ҳуқуқий алоқалар.

Ушбу алоқаларда корпоратив ҳуқуқий муносабатлар иштирокчилари мулкӣ ҳам, номулкӣ ҳам ҳуқуқ соҳиблари бўлиб ҳисобланадилар.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 5 апрелдаги Ф–5464-сон фармойиши билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикасининг фуқаролик қонунчилигини такомиллаштириш Концепциясининг “III. Бозор иқтисодиётини янада ривожлантириш ва хорижий инвестицияларни жалб этишнинг мустаҳкам ҳуқуқий асосларини шакллантириш” бўлими 4-бандида белгиланишича, корпоратив муносабатларни фуқаролик кодексининг тартибга солиш предмети доирасига киритиш, жумладан, оммавий акциядорлик жамиятлари фаолиятининг ўзига хосликларини белгилаш, корпоратив ҳужжат кучига эга ва учинчи шахслар учун мажбурий бўлган «корпоратив шартнома»ни жорий қилиш, тенг акциялар пакети эгалари жамият фаолиятини издан чиқарганида корпоратив танглик вазиятидан чиқиб кетиш механизмларини белгилаш лозим.

Корпоратив шартнома акциядорлик жамиятлари иштирокчилари ўртасида юзага келадиган турли хил низолар, чиқиб бўлмайдиган (боши берк кўчага кириб қолинганд) турли вазиятларда тарафлар ўртасидаги муаммоларни ечимини топишга имкон берадиган восита ҳисобланади. Бу восита ривожланган хорижий мамлакатларнинг жумладан, (АҚШ, Россия ва бошқа мамлакатлар) амалиётида бир неча ўн йиллардан бери қўлланилиб келмоқда. 10 хил саноат соҳаларида фаолият олиб борадиган 350 та компанияларнинг корпоратив бошқарув тизимини бир неча йил кузатиб, тадқиқот олиб борилганда, корпоратив муносабатларни тартибга солишнинг аниқ бир тизимини йўлга қўя олганда

улар 70% дан кўпроқ молиявий барқарорликка эришганликлари кузатилган. Бунда дунё бўйлаб 100 дан ортиқ корпоратив ҳуқуқ тизимларининг асоси бўлган англо-саксон корпоратив бошқарув усули ишлаб чиқаришни 29%га оширишга эришган, акциядорларга ажратиладиган дивиденд миқдори икки баравар ўсганлиги қайд этилган.

Шу сабабли цивилист олим В.Топилдиевнинг фикрича ФКга “Корпоратив шартнома” номли моддани киритиш ва уни қуйидаги мазмунда белгилаш мақсадга мувофиқ:

Хўжалик жамияти иштирокчилари ёки уларнинг айримлари ўзларининг корпоратив ҳуқуқларини амалга ошириш тўғрисида корпоратив шартнома (масъулияти чекланган жамият, акциядорлик жамияти иштирокчиларининг ҳуқуқларини амалга ошириш тўғрисида шартнома) тузиш ҳуқуқига эгалар ва ушбу шартномага мувофиқ, улар ўз ҳуқуқларини муайян тарзда амалга ошириш ёки амалга оширишдан тийилиш (амалга оширишни рад этиш), жамият иштирокчиларининг умумий йиғилишида муайян тарзда овоз бериш, жамиятни бошқариш бўйича бошқа ҳаракатларни келишиб амалга ошириш, устав капиталидаги улушлар (акциялар)ни муайян баҳо бўйича ёки муайян ҳолатларда қўлга киритиш ёки бегоналаштириш ёхуд муайян вазият юз бергунига қадар улуш (акция)ни бегоналаштиришдан тийилиб туриш мажбуриятини оладилар.

Корпоратив шартнома ўз иштирокчиларини жамият органларининг кўрсатмасига мувофиқ овоз беришга, жамият органларининг тузилиши ва уларнинг ваколатларини белгилашга мажбурлаши мумкин эмас.

Ушбу модданинг иккинчи қисмидаги қоидаларга зид бўлган корпоратив шартноманинг шarti ўз-ўзидан ҳақиқий эмасдир.

Агар ушбу Кодекс ва бошқа қонунларда жамият органлари тузилиши ва жамият устави билан уларнинг ваколатлари ўзгартирилишига йўл қўйилса, корпоратив шартномада уни тарафларининг жамият иштирокчилари умумий йиғилишида жамият уставига жамият органлари тузилиши ва ваколатларини белгилловчи қоидаларни киритиш учун овоз бериш мажбурияти белгиланиши мумкин.

Корпоратив шартнома тарафлар имзолаган ёзма шаклдаги битта ҳужжат тарзида тузилади

Корпоратив шартномани тузган хўжалик жамиятларининг иштирокчилари жамиятни корпоратив шартнома тузилиши факти тўғрисида хабардор қилишлари лозим, бунда унинг мазмунини ошкор қилиш талаб этилмайди. Ушбу мажбурият бажарилмаган ҳолларда корпоратив шартнома тарафи бўлмаган жамиятнинг иштирокчилари ўзларига етказилган зарарни қоплашни талаб қилиш ҳақлидирлар.

Оммавий акциядорлик жамияти акциядорлари томонидан тузилган корпоратив шартнома тўғрисидаги маълумот қонунда назарда тутилган доирада, тартибда ва шартларда ошқор қилиниши лозим.

Агар қонунда бошқа ҳолатган белгиланган бўлмаса, оммавий бўлмаган жамият иштирокчилари ўртасида тузилган корпоратив шартнома тўғрисидаги маълумот ошқор этилмайди ва махфий ҳисобланади.

Корпоратив шартнома унда тараф сифатида иштирок этмаганлар учун мажбурият вужудга келтирмайди.

Башарти хўжалик жамияти органи томонидан тегишли қарорни қабул қилиш пайтида хўжалик жамиятининг барча иштирокчилари корпоратив шартноманинг тарафи бўлса, корпоратив шартномани бузиш тарафларнинг даъвоси бўйича хўжалик жамияти органининг қарорини ҳақиқий эмас деб топиш учун асос бўлиши мумкин.

Ушбу модда ўнинчи қисмига мувофиқ хўжалик жамияти органининг қарорини ҳақиқий эмас деб топиш, ўз-ўзидан ушбу қарор асосида хўжалик жамияти учинчи шахслар билан тузган шартномани ҳақиқий эмаслигига олиб келмайди.

Корпоратив шартнома иштирокчисининг ушбу шартномани бузиб тузган битими, агар битимнинг бошқа томони корпоратив шартномада назарда тутилган чеклашларни билган ва билиши лозим бўлган ҳолларда суд томонидан корпоратив шартнома тарафининг даъвоси бўйича ҳақиқий эмас деб топилиши мумкин.

Корпоратив шартноманинг тарафлари хўжалик жамияти устави қоидаларига зидлиги сабабли шартноманинг ҳақиқий эмаслигига ҳавола қилишга ҳақли эмаслар.

Корпоратив шартнома тарафларидан бирининг хўжалик жамияти устав капиталидаги улуши (акцияси)га бўлган ҳуқуқининг бекор бўлиши, агар шартномада бошқа ҳолат белгиланган бўлмаса, қолган тарафлар учун корпоратив шартнома бекор бўлишга олиб келмайди.

Жамиятнинг кредиторлари ва бошқа учинчи шахслар хўжалик жамияти иштирокчилари билан шартнома тузишлари мумкин, ушбу шартномага мувофиқ хўжалик жамиятлари иштирокчилари бундай учинчи шахсларнинг қонун билан қўриқланадиган манфаатларини таъминлаш мақсадида ўзларининг корпоратив ҳуқуқларини муайян тарзда амалга ошириш ёки амалга оширишдан тийилиш (амалга оширишни рад этиш), жамият иштирокчиларининг умумий йиғилишида муайян тарзда овоз бериш, жамиятни бошқариш бўйича бошқа ҳаракатларни келишиб амалга ошириш, устав капиталидаги улушлар (акциялар)ни муайян баҳо бўйича ёки муайян ҳолатларда қўлга киритиш ёки бегоналаштириш ёхуд муайян вазият юз бергунига қадар улуш (акция)ни

бегоналаштиришдан тийилиб туриш мажбуриятини оладилар. Ушбу шартномага нисбатан корпоратив шартнома қоидалари қўлланилади.

Корпоратив шартнома тарафларидан бирининг хўжалик жамияти устав капиталидаги улуши (акцияси)га бўлган ҳуқуқининг бекор бўлиши, агар шартномада бошқа ҳолат белгиланган бўлмаса, қолган тарафлар учун корпоратив шартнома бекор бўлишга олиб келмайди.

Жамиятнинг кредиторлари ва бошқа учинчи шахслар хўжалик жамияти иштирокчилари билан шартнома тузишлари мумкин, ушбу шартномага мувофиқ хўжалик жамиятлари иштирокчилари бундай учинчи шахсларнинг қонун билан қўриқланадиган манфаатларини таъминлаш мақсадида ўзларининг корпоратив ҳуқуқларини муайян тарзда амалга ошириш ёки амалга оширишдан тийилиш (амалга оширишни рад этиш), жамият иштирокчиларининг умумий йиғилишида муайян тарзда овоз бериш, жамиятни бошқариш бўйича бошқа ҳаракатларни келишиб амалга ошириш, устав капиталидаги улушлар (акциялар)ни муайян баҳо бўйича ёки муайян ҳолатларда қўлга киритиш ёки бегоналаштириш ёхуд муайян вазият юз бергунига қадар улуш (акция)ни бегоналаштиришдан тийилиб туриш мажбуриятини оладилар. Ушбу шартномага нисбатан корпоратив шартнома қоидалари қўлланилади”.

Бизнинг фикримизча бугунги кунда корпоратив шартномани фуқаролик қонунчилигига киритиш энг долзарб масалалардан бири ҳисобланади. Ушбу шартнома хўжалик жамиятлари иштирокчилари ўртасида тузилади (масалан, МЧЖ иштирокчиларининг ҳуқуқларини амалга ошириш тўғрисида шартнома, акциядорлик келишуви).

Корпоратив шартномани тузиш орқали қуйидаги мақсадларга эришиш мумкин:

1. Шартнома тарафларининг ҳуқуқларини консолидация қилиш орқали корпоратив назорат даражасини ошириш;
2. Корпорация иштирокчилари томонидан индивидуал қоидаларни ўрнатишда ҳамкорлик қилиш;
3. Жамиятда корпоратив назорат нисбатини ўзгартиришга қарши ҳаракат қилиш;
4. Компанияларни синдириш ва тугатишга қарши ҳаракат қилиш;
5. Жамиятга нисбатан шартномалар тузишга шарт шароитлар яратиш;
6. Чиқиб бўлмас (deadlock resolution) вазиятларни ечимини топиш механизмларини яратиш;
7. Учинчи шахсларни (жамият кредиторлари ва жамият иштирокчиси бўлишни ният қилган шахсларни) қонун билан қўриқланадиган манфаатларини таъминлаш.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Topildiyev V.R. Tashkiliy munosabatlarni fuqarolik huquqiy talqini [Civil law interpretation of organizational relations]. Tashkent, Mumtoz soz, 2020, pp. 65-66.
2. Chrispas Nyombi and David Justin Bakibinga, 'Corporate Personality: The unjust Foundation of English Company' (2014) Labour Law Journal 94 < E:\desctops\TDYU\Dissertation\SSRN-id2644765.pdf> accessed 28 February 2022
3. Francis, Ernest. (2021). Has the case of Prest v Petrodel Resources Ltd changed the interpretation of the corporate personality doctrine in the English Jurisdiction?. Corporate Law Company law Dissertation p 3.
4. Gonzalo V.P., "A Two-Edged Sword: Salomon and the Separate Legal Entity Doctrine", Murdoch University Electronic Journal of Law 7, 2000 < <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/MurUEJL/2000/32.html>> accessed 28 February 2022
5. Holder, Maxron & Rivera, Michael, Reflecting on Salomon v Salomon: The Modern-day Approaches to the Separate Legal Personality Doctrine. 28, 2020 < E:\desctops\TDYU\Dissertation\ReflectingonSalomon (1).pdf > accessed 28 February 2022
6. Rahmonqulov H.R. Korporativ Huquq [Corporate law]. Tashkent State University of Law., 2007, 474 p.
7. Ivanov Ye.V. and Aleksandrova N.V., Tendensi razvitiya korporativnogo dogovora v grazhdanskom prave Rossii [Trends in the development of a corporate agreement in the civil law of Russia]. Bulletin of the Russian University of Cooperation. № 3(29) 2017, 106 p.
8. Kashanina T.V. Korporativnoye pravo [Coporate law]. Moscow, Norma-Infra Publ., 1999, 61 p.
9. Topildiyev V.R. Tashkiliy munosabatlarni fuqarolik huquqiy tartibga solish Diss. dokt. yur. nauk [Civil law regulation of organizational relations Dr. legal. sci. diss.]. Tashkent, 2021. 26 p.
10. Zokirov I.B. Fuqarolik Huquqi [Civil law] Tashkent State University of Law., 2009, 124 p.
11. Rahmonqulov H.R. and Gulyamov H.R. [Civil law]. Tashkent State University of Law., 2007, 16 p.
12. Stepanov P.V. Korporativniye otnosheniya v grazhdanskom prave [Corporate relations in civil law]. Zakonadatelstvo №6, Moscow, 2002, 35 p.
13. Suvorov N.S. O yuridicheskix litsax po Rimskomu pravu [Legal entities under Roman law]. Moscow, 1900. pp. 100-102.
14. Bell S. 'Corporate governance and company performance A proven link between effective corporate governance and value creation', Grant Thornton, 2019, pp. 10-14.

15. Topildiyev V.R. Tashkiliy munosabatlarni fuqarolik huquqiy talqini [Civil law interpretation of organizational relations]. Tashkent, Mumtoz soz, 2020, pp. 233-236.

Topildiyev B.R. Mol-mulkni ishonchli boshqarish shartnomasini takomillashtirish [Improving the reliable management of property agreement] Toshkent 2019, pp. 47-49.