



Improving the protection of the rights of the parties to a corporate agreement

Kazakbayev TUUELBAY¹

Karakalpak State University named after Berdakh

ARTICLE INFO

Article history:

Received November 2023

Received in revised form

15 December 2023

Accepted 25 December 2023

Available online

15 February 2024

Keywords:

corporate contract,
corporate relationship,
right to protection,
arbitration,
court protection,
community participants.

ABSTRACT

The article considered the issues of protecting the rights of the parties to a corporate agreement, methods of protecting corporate rights, forms and means of protecting the rights of the parties to this agreement.

2181-1415/© 2023 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol4-iss11/S-pp17-25>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Корпоратив шартнома тарафларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилишни такомиллаштириш

Калит сўзлар:

корпоратив шартнома,
корпоратив муносабат,
ҳимоя қилиш ҳуқуқи,
арбитраж,
суд ҳимояси,
жамият иштирокчилари.

АННОТАЦИЯ

Ушбу мақолада корпоратив шартнома тарафларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, корпоратив ҳуқуқларни ҳимоя қилиш усуллари ва шакллари ҳамда ҳимоя воситалари масалалари ёритилган.

Совершенствование защиты прав сторон корпоративного договора

Ключевые слова:

корпоративный договор,
корпоративные
отношения,
право на защиту,

АННОТАЦИЯ

В статье освещены вопросы защиты прав сторон корпоративного договора, способы защиты корпоративных прав, формы и средства защиты прав сторон данного договора.

¹ Doctoral student, Karakalpak State University named after Berdakh. E-mail: tolikkazakbaev0@gmail.com

арбитраж,
судебная защита,
участники сообщества.

Ҳуқуқ манфаатларни ҳимоя қилиш учун мўлжалланган, ҳимоя эса ҳуқуқнинг ажралмас қисми бўлиб, олимлар томонидан турли йўллар билан кўриб чиқилади: рухсат этилган хатти-ҳаракатлар ўлчови сифатида; ҳуқуқий тартибга солиш тизими сифатида; ҳуқуқларнинг кафолати сифатида; бузилган ҳуқуқни тиклаш учун уни амалга оширишнинг мажбурий усули сифатида; мувофиқлаштирилган ташкилий чора-тадбирлар мажмуи сифатида; ҳуқуқни муҳофаза қилиш чоралари мажмуи сифатида; фаолият сифатида ва ҳоказо. Баъзи тушунчалар ҳимоя тоифасининг мазмунли томонига, бошқалари процессуал томонга, баъзилари эса ҳуқуқий нормалар сифатида жуда кенг талқин этилади.

Шу билан бирга, моддий ва процессуал ҳуқуқнинг ҳар бир соҳаси ҳимоя институтини ўз ичига олади, уларнинг ҳеч бирида ушбу тоифанинг таърифи берилмаган. Илмий ишлар асосан ҳимоя шакллари ва усуллари таҳлил қилишга қаратилган бўлиб, уларни ажратмаслик ва бошқа ҳуқуқий тоифалар билан муносабатларни, ҳуқуқий тартибга солиш предметининг келишмовчиликлари натижасида келиб чиқадиган ҳимоя хусусиятларини эътиборсиз қолдиради. Бугунги кунда фуқаролик ҳуқуқи фани учун амалдаги қонунчиликни такомиллаштириш, янги норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қабул қилиш, инсон ҳуқуқлари фаолияти, шунингдек, бошқа ҳуқуқ соҳаларининг инсон ҳуқуқлари институтлари учун корпоратив ҳуқуқларни ҳимоя қилишнинг ажралмас тизимини ўрганиш муҳимдир.

Ҳимоя қилиш ҳуқуқи – бу муҳим хусусиятга эга бўлган ва процессуал муносабатларнинг пайдо бўлиши учун зарур шарт бўлган мустақил субъектив ҳуқуқдир. Шундай қилиб, субъектив ҳимоя ҳуқуқи ваколатли шахснинг ўз ижобий ҳаракатлари имконияти, мажбурий шахсдан тегишли хатти-ҳаракатларни талаб қилиш имконияти, қонуний мажбуриятни бузган шахсларга нисбатан давлат-мажбурлаш чораларини қўллашни талаб қилиш имкониятидан иборат. Корпоратив ҳуқуқлар, шунингдек, фуқаролик муомаласи иштирокчиларининг бошқа ҳуқуқлари субъектив ҳуқуқлар бўлиб, ҳимоя қилиш ҳуқуқи ФКнинг 11-моддасида белгиланганидек, корпоратив ҳуқуқ ва манфаатларни амалга оширишнинг ажралмас кафолати ҳисобланади. Корпоратив ҳуқуқларни ҳимоя қилиш зарурати бундай ҳуқуқлар бузилган ёки суиистеъмол қилинган тақдирда, бундай ҳуқуқлар бўйича низо юзага келган тақдирда вужудга келади.

Ҳимоя унинг эгаси ҳуқуқларининг ажралмас қисми бўлиб, у бузилган ҳуқуқларни тиклаш ёки тугатиш учун қўлланилади ва маълум шакллар воситачилигида амалга оширилади. Энциклопедик маънода ҳимоя деганда субъектив ҳуқуқларнинг эркин ва тўғри амалга оширилишини таъминлаш, шу жумладан суд ҳимояси, қонунчилик, иқтисодий, ташкилий, техник ва бошқа воситалар ва чоралар, шунингдек, фуқаролик ҳуқуқларини ўзини ўзи ҳимоя қилиш бўйича кўрилган комплекс чора-тадбирлар тизими тушунилади [1, 169 с.].

И.В. Спасибо-Фатеева ҳимояни мустақил равишда ёки юрисдикция органлари ёрдамида мажбурий шахсга субъектив ҳуқуқни амалга оширишдаги тўсиқларни бартараф этиш ёки уни аввалги ҳолатига қайтариш учун давлат мажбурлаш чораларини қўллаш ваколатида ифодаланган ваколатли шахснинг

рухсат этилган хатти-ҳаракати ўлчови ҳамда ҳуқуқни бузганлик учун жазо сифатида эътироф этади [2, 234 с.]. Ю.Д. Притыка ҳуқуқларни ҳимоя қилишни субъектлар томонидан ўз ҳуқуқларини амалга оширишдаги тўсиқларни олиб ташлаш ва ҳуқуқбузарликни тугатиш, бузилишдан олдин мавжуд бўлган вазиятни тиклашга қаратилган ҳуқуқий фаолият сифатида тушунади [3, 16–19 с.].

Мазкур нуқтаи назарни баҳсли эканлигини таъкидлаш керакки, ҳимоя моддий ва процессуал тартибнинг элементларини ўз ичига олади, улар ўзаро боғлиқ ва бир-бирини тўлдиради ва фаолиятга урғу (фақат процессуал ва ҳуқуқий томонни аниқлаш) ушбу ҳодисани ўрганиш предметини торайтиради. Бундан ташқари, ҳуқуқни ҳимоя қилиш рухсат этилган хатти-ҳаракатларнинг ўлчови эмас, эҳтимол бу ҳуқуқ ёки шартноманинг ҳимоя нормаси билан белгиланган ҳуқуқларнинг бузилишининг олдини олишга, бекор қилишга ва ҳуқуқларни тиклашга қаратилган рухсат этилган ҳаракатлар деб ҳисобланадиган ҳимоя шакллари ва воситаларига тегишлидир. Ҳимояни фақат фаолият сифатида кўриб чиқиш мумкин эмас, бу таъриф процессуал фаолият ва низоларни ҳал қилишга қаратилган процессуал бўлмаган фаолиятга бўлинган фаолият воситачилигидаги ҳимоя шаклларига хосдир. И.Г. Побирченко фикрига кўра ташкилотларга нисбатан ҳуқуқий ҳимоя шакллари фуқаролар иштирокидаги ҳуқуқий ҳимоя шаклидан тубдан фарқ қилади, иштирокчиларнинг процессуал ёки таомилга оид фаолияти билан боғлиқ бўлади [4, 19 с.].

Шу билан бирга, ҳимоя нафақат тегишли органларнинг фаолияти шаклида, балки ҳимоя моддий ҳуқуқий муносабатлар (акциядор, таъсисчи – хўжалик жамияти) доирасида ҳам ифодаланиши мумкинлигини ҳисобга олиш керак.

В.П. Грибановнинг таъкидлашича, ҳимоя ўзининг моддий ва ҳуқуқий мазмуни жиҳатидан қуйидагиларни ўз ичига олади: биринчидан, ваколатли шахснинг ҳуқуқбузарга ўзининг мажбурий таъсирининг қонуний рухсат этилган воситаларидан фойдаланиш, унга тегишли бўлган ҳуқуқни ўз ҳаракатлари билан фактик тартибда (фуқаролик ҳуқуқларини ўзини ҳимоя қилиш) ҳимоя қилиш имконияти; иккинчидан, ҳуқуқбузарнинг ваколатли шахс ўзи тезкор таъсири бевосита ҳуқуқий чора-тадбирлар қўллаш имконияти; учинчидан, ваколатли шахснинг муайян хулқ-атворга ундаш талаби билан ваколатли давлат ёки ижтимоий органларга мурожаат қилиш имконияти [5, 107 с.].

Корпоратив муносабатларнинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда шуни таъкидлаш керакки, улар ҳуқуқшунос олимлар томонидан шакллантирилган ҳуқуқ ва манфаатларни ҳимоя қилиш босқичлари билан тавсифланмайди [6, 185 с.], яъни: низонинг пайдо бўлиши (зарарнинг мавжудлиги, ҳуқуқ ва манфаатларнинг бузилиши); низони ҳужжатда қайд этиш (шу жумладан сабабий боғланишни аниқлаш); ҳуқуқларни тезкор ҳимоя қилиш (тўловларни тўлашдан бош тортиш ва ҳоказо.); эътироз ва талабнома ишлари; мажбурий ҳимоя (даъво); суд қарорини ижро этиш. Корпоратив муносабатларда ҳуқуқларни ҳимоя қилиш босқичлари, эҳтимол, қуйидагиларни ўз ичига олади: низонинг мавжудлиги – суддан ташқари ҳимоя – суд ҳимояси ва суд қарорини ижро этиш каби босқичнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш босқичига тааллуқлилиги баҳслидир.

Қонунчиликда “ҳуқуқларни ҳимоя қилиш” таърифи йўқлиги, доктринавий ёндашувларнинг ноаниқлиги билан бир қаторда, миллий қонунчиликда “ҳимоя шакли” тушунчаси мавжуд эмас. Бироқ, ҳимоя қилишнинг “воситалари” ва “шакллари” бир хил тушунчалар эмас, уларнинг барчаси ҳимоя тизимининг бир қисмидир, лекин унинг турли таркибий қисмларини англатади.

В.В. Бутнев ҳимоя шаклини ягона ҳуқуқий режим доирасида юзага келадиган субъектив ҳуқуқларни ҳимоя қилиш бўйича мувофиқлаштирилган ташкилий чора-тадбирлар мажмуи сифатида белгилайди [7, 17 с.].

В.В. Дунаев фуқаролик ҳуқуқларини ҳимоя қилиш шаклида қонун устуворлиги ёки шартнома асосида қонуний таомил доирасида ёки усиз амалга ошириладиган, ҳуқуқлар бузилишининг олдини олиш, тугатиш ва уларни тиклашга қаратилган ҳаракатларни белгилайди ва бу махсус юрисдикция органи ёки ҳуқуқ эгасининг ўзи томонидан амалга оширилишини таъкидлайди. [8] Бошқа олимлар ҳимоя шаклини “табиатига қараб у ёки бу юрисдикция органи томонидан амалга ошириладиган ҳуқуқ ва манфаатларни ҳимоя қилишнинг муайян тартиби” деб билишади [9, 7–17 с.].

Фуқаролик ҳуқуқларини ҳимоя қилиш шакллари турлари бўйича ишланмаларни ҳисобга олган ҳолда шуни таъкидлаш керакки, корпоратив ҳуқуқларни ҳимоя қилиш шакллариининг энг умумий таснифи субъектив ҳуқуқларни ҳимоя қилишга ваколатли шахс ҳисобланади. Бунинг ортидан Г.А. Свердлов ва Э.Л. Страунинг [10, 37 с.] фикрича, ҳимоя шакли ҳимоя чораларини амалга оширадиган субъектни кўрсатади ва шу билан уни бошқаларга нисбатан битта шаклнинг асосий, саралаш хусусияти сифатида белгилайди.

Шунинг учун, ҳимоя шакллари турларини таснифлашнинг мавжуд назарияларини батафсил таҳлил қилмаган, корпоратив шартномаси иштирокчилари ҳимоянинг юрисдикциявий ва юрисдикциявий бўлмаган шаклларида фойдаланишлари мумкин. Агар корпоратив ҳуқуқларни ҳимоя қилишнинг юрисдикциявий шакли билан ҳамма нарса аниқ бўлса ва қонун чиқарувчи корпоратив низоларнинг иқтисодий судлар юрисдикциясини аниқ белгилаб қўйган бўлса, шуни таъкидлаш керакки, корпоратив муносабатлар иштирокчилари томонидан ҳимоя қилишнинг юрисдикциявий бўлмаган шакллариининг барча турларидан фойдаланиш мумкин эмас.

Шундай қилиб, ҳимоянинг юрисдикциявий бўлмаган шаклига ҳимоя қилишнинг ҳакамлик (арбитраж) шакли киради; яраштирув таомили; медиация; суддан ташқари тартиб; ўзини ҳимоя қилиш. Шу билан бирга, корпоратив ҳуқуқларни ҳимоя қилишда корпоратив муносабатлар иштирокчилари ҳимоя қилишнинг ҳакамлик (арбитраж) шаклидан ташқари деярли барча турдаги ҳимоя шаклларида фойдаланишлари мумкин. Ушбу хулоса корпоратив шартномадан келиб чиқадиган низолар фақат иқтисодий суднинг юрисдикцияси тегишли эканлигига асосланади ва шунга мос равишда ҳуқуқ ва мажбуриятлари корпоратив қонунчилик ва таъсис ҳужжатлари билан тартибга солинадиган корпоратив муносабатлар иштирокчилари келишув асосида корпоратив низоларнинг юрисдикциясини ўзгартиришлари, корпоратив муносабатларида хорижий элемент мавжуд бўлган ҳолларда ҳам ҳуқуқий муносабат мазмунига нисбатан қўлланиладиган ҳуқуқни мустақил равишда танлашни амалга оширишлари мумкин эмас.

Иқтисодий процессуал кодекснинг 212-моддаси ва Ўзбекистон Республикаси Олий ҳўжалик суди пленумининг 2014 йил 20 июндаги “Иқтисодий судлар томонидан корпоратив низоларни ҳал этишнинг айрим масалалари тўғрисида”ги 262-сон қарорига кўра корпоратив низолар судлар томонидан кўриб чиқилади. Шунинг бирга “Ҳакамлик судлари тўғрисида”ги қонуннинг 9-моддаси биринчи

қисмида “ҳакамлик судлари тадбиркорлик субъектлари ўртасида вужудга келувчи иқтисодий низоларни ҳал этиши” белгиланган. Хўжалик жамиятлари иштирокчилари тадбиркорлик субъектлари ҳисобланмаслигидан келиб чиқадиган бўлсак, корпоратив низолар, хусусан корпоратив шартномалардан келиб чиқадиган низолар ҳакамлик судлари томонидан кўриб чиқилиши ўринсиздир.

Бинобарин, ҳуқуқларни ҳимоя қилишнинг муайян миқдордаги шакллариининг мавжудлиги корпоратив муносабатлар субъектига у ёки бу ҳимоя шаклидан фойдаланиш самарадорлиги ва мақсадга мувофиқлиги масаласини кўяди. Шу билан бирга, корпоратив муносабатлар иштирокчилари корпоратив муносабатлар субъектлари ва мазмуни билан боғлиқ бўлган ўзига хос хусусиятлардан келиб чиқиб, мавжуд бўлган барча ҳимоя шаклларида фойдалана олмайдилар. Корпоратив муносабатларнинг субъект таркибини, уларни фақат миллий қонунчилик билан тартибга солиш зарурлигини ҳисобга олган ҳолда, ҳакамлик (арбитраж) институтлари каби юрисдикциявий бўлмаган ҳимоя шаклига мурожаат қилиш мумкин эмас.

Корпоратив муносабат иштирокчилари ўртасидаги муносабатларнинг ўзига хос хусусиятлари корпоратив ҳуқуқларни ҳимоя қилишда маъмурий ҳимоя шаклидан фойдаланишни ҳам назарда тутаяди. О.Р.Кибенко қуйидагиларни қайд этади: “... акциядорларнинг ҳуқуқлари турли йўللار билан ҳимоя қилиниши мумкин: 1) ички (корпоратив), ўзини ўзи ҳимоя қилиш; 2) Тегишли давлат органларига мурожаат қилиш орқали (маъмурий, суддан ташқари процедура); 3) судда ҳимоя қилиш” [11, 248 с.]. Маъмурий ҳимоя шакли низони баҳсли ҳуқуқий муносабатлар иштирокчиси бўлмаган, лекин баҳсли ҳуқуқий муносабатларнинг бир ёки бир нечта иштирокчилари билан тегишли ҳуқуқий ташкилий муносабатлар орқали боғланган орган томонидан ҳал қилиниши билан тавсифланади.

Маъмурий ҳимоя билан бир қаторда корпоратив ҳуқуқлар муқобил таомилларнинг бутун тизими (консенсуал таомиллар) орқали ҳимоя қилинади: воситачилик, ярашув, улар томонларнинг ҳамкорлигига асосланган ва низолашаётган томонлар учун мақбул келишувларга эришишга қаратилган. Шундай қилиб, корпоратив характердаги низоли масалалар компанияларнинг бошқарув органлари (умумий йиғилиши, кузатув кенгаши, тафтиш комиссияси) томонидан кўриб чиқилиши, ярашишни (медиацияни) илгари сурувчи профессионал шахслар иштирокидаги низоларни суддан ташқари ҳал этилиши предметига айланади. “Ҳуқуқларни ҳимоя қилиш” тушунчасини тўлиқ ўрганиш учун “ҳимоя шакли” билан бир қаторда “ҳимоя усуллари” ва “ҳимоя воситалари” тушунчаларини ҳам кўриб чиқиш ва уларнинг ўзаро боғлиқлигини аниқлаш талаб этилади.

Бу борада Ю.Ф. Беспаловнинг “қонун ҳужжатларида назарда тутилган ва суд томонидан қабул қилинган давлат мажбурлаш чораларини суд ҳимояси остида шахснинг ҳуқуқ ва манфаатларини амалга оширишга қаратилган деб ҳисоблайди”, [12, 126 с.] деган фикрига қўшилиб бўлмайди. Суд томонидан ҳимоя қилиш усуллари бундай тушуниш уларнинг ҳуқуқий моҳиятини торайтиради, бундан ташқари, корпоратив ҳуқуқларни ҳимоя қилишда шахс қонунда назарда тутилган ҳимоя усулини мустақил равишда танлаш ва ҳимоя қилишнинг маъмурий шаклидан фойдаланиш ҳуқуқига эга, унга кўра ваколатли органлар самарали ҳимоя ва корпоратив ҳуқуқларни амалга оширишга қаратилган мажбурий чораларни қўллайди.

Корпоратив ҳуқуқларини ҳимоя қилиш усулларига қуйидагилар киради: бузилган ва низоли субъектив ҳуқуқларини тиклаш, жамият акциядорлари (иштирокчилари) акциядорга жамиятнинг бошқа акциядори томонидан сотилган акцияларга нисбатан имтиёзли ҳуқуқ мавжудлиги сабабли умумий йиғилиши ёки жамият кузатув кенгашининг тегишли қарорини ҳақиқий эмас деб топиш, субъектив ҳуқуқлари бузилишига нисбатан таҳдидларни бартараф этиш ва бошқалар. Шу билан бирга, корпоратив ҳуқуқларни ҳимоя қилиш усулларида фойдаланиш ФКнинг 11-моддаси доирасида амалга оширилиши мумкин.

Сўнгги йилларда корпоратив шартнома йирик ва ўрта бизнес компанияларида кенг қўлланилмоқда. Бироқ, корпоратив шартномалардан фойдаланиш самарадорлиги бевосита унинг томонларининг ўз мажбуриятларини бажариш истагига бевосита боғлиқдир. Тажриба шуни кўрсатадики, мажбуриятларни бажариш истагининг амалга оширилиши бир контрагент томонидан шартнома шартлари бузилган ёки бажарилмаган тақдирда иккинчи контрагентда реал ҳимоя воситаларининг мавжудлигидан келиб чиқади.

Юридик адабиётларда мажбуриятнинг ўзи ҳеч қандай аҳамиятга эга эмаслиги ва фақат бўйсунуш муносабатларига эга бўлган шахсларни мажбурлаш мақсадида шартнома тузиш на ҳуқуқий, на иқтисодий маънога эга эмаслиги ўринли таъкидланган. Шунинг учун, мажбурият қиймати унинг лозим даражада бажарилиши билан намоён бўлади [13, 58 с.]. Қоидага кўра корпоратив шартноманинг предмети сифатида асосий муҳим шарт ушбу шартнома иштирокчилари томонидан хўжалик жамиятини бошқариш бўйича корпоратив ҳуқуқларини амалга ошириш тартиби масаласи билан бевосита боғлиқдир [14, 3 с.].

Е.А. Суханов “ҳар бир битим ҳуқуқий асосга – субъектлар эришмоқчи бўлган ҳуқуқий мақсадга эга” деб таъкидлашни зарур деб ҳисоблайди [15, 337 с.]. Юқорида айтиб ўтилган корпоратив шартнома тасодикий битимлар сонига боғлиқ бўлиши керак. Илгари шаклланган анъана асосида корпоратив шартноманинг тарафлари асосан турли хил турли хилдаги хўжалик жамиятларининг иштирокчилари эканлигини ҳисобга олсак, шундан кейингина – кредиторлар ёки ушбу хўжалик жамиятига маҳсулот етказиб берувчилар, корпоратив шартнома бир вақтнинг ўзида тадбиркорлик шартномалари сонига боғлиқ бўлиши мумкин.

Айтиш керакки, корпоратив шартноманинг мазмуни уни имзоловчилар тарафлар келишган шартлар тўплами ташкил қилади. Хўжалик жамияти иштирокчилари ушбу шартларни тегишли шаклдан фойдаланган ҳолда тузатадилар. Корпоратив шартноманинг мазмуни ҳам, шакли ҳам ўзаро ҳуқуқлар ва уларнинг тегишли мажбуриятларини аниқ ва бир хилда белгилашга ёрдам беради. Масалан, корпоратив шартнома шартларига мувофиқ, тарафлар жамият уставига ўзгартиришлар киритиб, унда жамият иштирокчиларига қўшимча мажбуриятларни, шу жумладан корпоратив шартномада белгиланган мажбуриятларни ўз зиммаларига олиш имкониятини тақдим этдилар, бу шартнома қоидалари жамият уставининг қоидаларидан устун эканлигини кўрсатди [16, 166–174 с.].

Корпоратив шартнома шартларининг ҳуқуқий аҳамияти уларнинг энг анъанавий бўлинишини белгилайди ва хўжалик жамиятининг ҳар бир иштирокчиси, биринчи ўриндаги устуворлик берадиган муҳим шартлар, ҳамда муҳим шартларни аниқлаштирувчи одатдаги ва тасодикий шартларга бўлинади.

Шуни таъкидлаш керакки, шартнома предмети бевосита хўжалик жамияти иштирокчиларининг корпоратив ҳуқуқларини амалга оширишга тегишли. Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, амалдаги фуқаролик қонунчилигида унинг тарафлари учун муайян ҳаракатларни амалга ошириш бўйича мажбуриятларни белгилаши мумкин бўлган корпоратив шартномалар назарда тутилган, аксинча, тадбиркорлик жамияти иштирокчилари у ёки бу сабабларга кўра ўз ҳуқуқларини амалга оширишдан тийилишлари мумкин. Масалан, улар хўжалик жамияти иштирокчиларининг умумий йиғилиши томонидан муҳокама қилиш учун тақдим этилган масалалар натижалари бўйича муайян қарор фойдасига овоз бериши (ёки овоз бермаслиги) мумкин.

Хўжалик жамиятлари иштирокчиларининг ҳуқуқларини амалга ошириш тўғрисидаги шартнома тарафларининг бузилган ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун уларнинг корпоратив ҳуқуқларини сезиларли даражада чеклашга қаратилган ҳимоя усуллари, шу жумладан овоз бериш ҳуқуқларини бекор қилиш, вето ҳуқуқини бекор қилиш, компания директори тайинлаш ҳуқуқини бекор қилиш қўлланилиши ўринсиздир. Бундай усуллардан фойдаланиш “заиф томон” – жамиятнинг миноритар (озчилик) иштирокчилари манфаатларини ҳимоя қилмайди, балки “кучли томон” – жамиятнинг мажоритар иштирокчилари манфаати учун жамият устидан корпоратив назоратни қайта тақсимлаш мақсадига хизмат қилади.

Инглиз қонунчилигида аксинча, шартнома тарафларининг бузилган ҳуқуқларини ҳимоя қилиш усуллари сифатида акциядорларнинг корпоратив ҳуқуқларини сезиларли даражада чеклашга қаратилган усуллардан фойдаланиш мумкин, чунки инглиз қонунчилигида ушбу ҳуқуқларни таъминлаш манбаи “статут контракти” вазифасини бажарувчи акциядорлар ҳуқуқларини амалга ошириш тўғрисидаги шартнома бўлиши мумкин, бу эса компания шартнома табиатидан келиб чиқади [17, 17 с.].

Корпоратив ҳуқуқларни ҳимоя қилишнинг мавжуд усулларини ҳисобга олган ҳолда, уларни шартли равишда ҳимоя қилиш шаклига боғлиқ бўлмаган, лекин корпоратив ҳуқуқларнинг мазмуни ва бошқарув ваколатига боғлиқ бўлган тўғридан-тўғри қонунчилик консолидациясига эга бўлган профилактика усуллари ва ҳуқуқ ва мажбуриятларни мажбурий амалга ошириш усуллари бўлиш мумкин. Ушбу ҳимоя усуллари ифодаланишининг қуйидаги шакллари келтириш мумкин: 1) шартнома тарафи томонидан белгиланган шартномаларни бузган ҳолда овоз берган тақдирда жамият органининг қарорини бекор қилиш; 2) шартнома тарафининг шартномада кўрсатилган тартибда йиғилишда овоз бериш мажбуриятини бажаришга мажбурлаш. 3) шартнома тарафини муайян ҳолатлар юз берганида улуш (акция)ни сотиб олиш ёки сотишга мажбурлаш. [18, 27 с.].

Корпоратив ҳуқуқларни ҳимоя қилиш усулларини қўллаш юридик фанда ҳимоя воситалари деб аталадиган бир қатор усуллар билан таъминланади. Ушбу жиҳатдаги воситаларни бир неча гуруҳларга бўлиш мумкин:

– суд ҳимоясида қўлланиладиган воситалар (даъво аризаси, ариза, шикоят, суд ҳужжатлари, буйруқлар ва бошқалар.);

– маъмурий ҳимоя шаклида қўлланиладиган воситалар (ариза, шикоят, таклиф, нотариуснинг ижро ёзуви, фуқароларнинг мурожаатлари бўйича қабул қилинган давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари, маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органларининг қарорлари ва бошқалар.);

– ўзини ўзи ҳимоя қилишда ишлатиладиган воситалар (мулкни сақлаш, бурчни бажаришни рад этиш тўғрисидаги баёнот ва бошқалар).

Бинобарин, ҳимоя усулини танлаш ҳам, ҳимоя воситаларини танлаш ҳам ҳуқуқий муносабатларнинг мазмунига ва ҳимояга мурожаат қилган шахснинг иродасига боғлиқ. Аммо, агар ҳимоя қилиш усуллари моддий ҳуқуқ нормалари билан белгиланса, ҳимоя шакллари ва воситалари нафақат процессуал нормалар, балки моддий ҳуқуқ нормалари билан ҳам тартибга солинади. Бундан ташқари, агар “ҳимоя усуллари” ва “ҳимоя шакллари” мустақил тоифалар бўлса, улар ўртасида яқин муносабатлар мавжуд бўлса, “ҳимоя шакли” ва “ҳимоя воситалари” бир-бири билан умумий ва қисман боғлиқ ҳисобланади.

Хулоса қилиб айтганда, корпоратив ҳуқуқларни ҳимоя қилишнинг ўзига хос хусусиятлари шундаки, корпоратив ҳуқуқларни ҳимоя қилиш:

- ҳуқуқ ва манфаатлар бузилиши ёки бузилишнинг ҳақиқий хавфи юзага келганда амалга оширилади;
- ҳуқуқ ва манфаатлари бузилган ёки бузилган деб ҳисобланган ҳар бир шахснинг ҳуқуқи ҳисобланади;
- моддий ва процессуал компонентни ўз ичига олади;
- мақсад бузилишни тўхтатиш, ҳуқуқни тиклаш ёки ҳуқуқбузарликнинг олдини олишдир;
- тегишли усулларни амалга ошириш назарда тутилади;
- объектив зарурат бўлган тегишли шаклга эга;
- тегишли воситаларни тақдим этади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия / Под ред. М.Ю. Тихомирова. М., 1997.- С. 169.
2. Спасибо-Фатеева И.В. Акционерные общества: корпоративные правоотношения. – Х.: Право, 1998. – 234 с.
3. Притыка Ю.Д. Понятие и дифференциация способов и защиты гражданских прав и интересов//Вестник Киевского национального университета имени Тараса Шевченко. – 2004. – №60-62. – С. 16-19.
4. Побирченко И.Г. Хозяйственные споры и формы их решения/автореферат на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности № 1.2.719 – хозяйственное право). - Харьков-1971. – 19 с.
5. Грибнов В.П. Осуществление и защита гражданских прав/. В.П. Грибанов. – М.: Статут, 2000. – 107 с.
6. Побирченко И.Г. Формы защиты прав и соотношение материального и процессуального права в отдельных правовых институтах. Калинин, 1978. – 185 с.
7. Бутнев В.В. К понятию механизма защиты субъективных прав// Субъективное право: проблемы осуществления и защиты. – Владивосток, 1989. – 17 с.
8. Дунаев В. В. Понятие и виды форм защиты гражданских прав/Сибирский Юридический Вестник. – 2003. – № 4./Электронный ресурс/ Режим доступа /http://www.law.edu.ru/doc/document.asp?docid=1149711#_ftn11
9. Воложанин В. П. Несудебные формы разрешения гражданско-правовых споров. Свердловск, 1974. – 202 с; Вершинин А. П. Способы защиты гражданских прав в суде: Дис. на соиск. уч. ст. доктора юрид. наук. СПб., 1998. – 420 с; Шакарян М.

С. Соотношение судебной формы с иными формами защиты субъективных прав граждан// Актуальные проблемы защиты субъективных прав граждан и организаций. М., 1985. – С. 7-17

10. Свердлык Г. А., Страунинг Э. Л. Защита и самозащита гражданских прав: Учеб. пособие. М., 2002. : Лекс-Книга, 2002. – 37 с.

11. Кибенко Е.Р. Корпоративное право України. Учебное пособие. – Х.: Фирма «Эспада», 2001. – 248 с.

12. Беспалов Ю.Ф. Семейно-правовое положение ребенка в Российской Федерации. – Владимир: ВГПУ, 2000. – 126 с

13. Бородин В.Г., Станкевич А.В. О некоторых проблемах арбитражного процесса и способов защиты прав. Сборник очерков. Часть 1. - М.: «Инфотропик Медиа». – 2018. – с.58.

14. Качалова А. В. Корпоративный договор как основание корпоративного управления [Текст] /А. В. Качалова, //Законодательство. –2020. № 2. – С.3.

15. Гражданское право: В 2 т. Том 1: Учебник / отв. ред. Е.А. Суханов. – 2-е изд., перераб. и доп. –М., – 2000. – С. 337.

16. Кузьменко Ю.А. К вопросу о защите прав и интересов сторон корпоративного договора // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского Юридические науки. – 2022. – Т. 8 (74). № 2. – С. 166-174.

17. Осипенко К.О. Договор об осуществлении прав участников хозяйственных обществ в российском и английском праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2015. – 17 с.

18. Бородин В.Г. Гражданско-правовое регулирование корпоративного договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2015. – С. 27.