

KORPORATSIYA IJRO ORGANI RAHBARI BILAN TUZILADIGAN SHARTNOMANING HUQUQIY TABIATI

Imomniyozov Doniyor

Toshkent davlat yuridik universiteti
Fuqarolik huquqi kafedrasida o'qituvchisi
e-mail: d.imomniyozov@gmail.com

ANNOTATSIYA

Korporativ huquq sohasi vakillari va mehnat huquqi mutaxassislari o'rtasida muntazam bahs-munozaralarga sabab bo'ladigan holat mavjud. Ya'ni ikki soha mutaxassislari orasida korporatsiya ijro organi rahbari bilan qanday turdagi shartnoma tuzilishi haqida nizoli vaziyat kuzatiladi. Ushbu bahsda mehnat huquqi mutaxassislari ijro organi rahbari bilan mehnat shartnomasi rasmiylashtirilishini ta'kidlashadi. Bunga qarshi korporativ huquq soha vakillari ishonchli boshqarish shartnomasi yoki haq evaziga xizmat ko'rsatish shartnomasi tuzilishi kerakligini va bu korporativ huquqiy munosabat o'laroq fuqarolik qonunchiligi bilan tartibga solinishini bildirishadi. Shunga ko'ra bu nizoli holat doim turli muammoli holatlar va bahsli savollarni keltirib chiqaradi.

Yuqoridagilarni inobatga olgan holda ushbu maqola korporatsiya ijro organi rahbarlari bilan tuziladigan shartnoma tahliliga bag'ishlanadi.

Kalit so'zlar: korporativ huquq, xo'jalik jamiyati, aksiyadorlik jamiyati, MCHJ, umumiy yig'ilish, kuzatuv kengashi, ijro organi, direktor, shartnoma, mehnat shartnomasi.

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ДОГОВОРА, ЗАКЛЮЧАЕМОГО С РУКОВОДИТЕЛЕМ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА КОРПОРАЦИИ

Имомниёзов Дониёрбек Бахтиёр угли

Преподаватель кафедры гражданского права
Ташкентский государственный юридический
университет

e-mail: d.imomniyozov@gmail.com

АННОТАЦИЯ

Возникает ситуация, которая регулярно вызывает споры между представителями сферы корпоративного права и экспертами трудового права. Иными словами, между экспертами двух сфер существует конфликт по поводу того, какой вид договора следует заключать с руководителем исполнительного органа корпорации. В данном споре специалисты по

трудо­во­му пра­ву де­ла­ют ак­цент на оформ­ле­нии тру­до­во­го до­го­во­ра с ру­ко­во­ди­те­лем ис­пол­ни­тель­но­го ор­га­на. На это пред­ста­ви­те­ли сфе­ры кор­по­ра­тив­но­го пра­ва за­яв­ля­ют, что дол­жен за­к­лю­чать­ся до­го­вор до­вер­и­тель­но­го управ­ле­ния или до­го­вор воз­мезд­но­го ока­за­ния ус­луг, а дан­ные кор­по­ра­тив­ные пра­во­от­но­ше­ния ре­гу­ли­ру­ют­ся гра­ж­дан­ско-пра­во­вым за­ко­но­да­тель­ством. Со­от­вет­ствен­но, эта спор­ная си­ту­а­ция все­гда по­ро­ж­да­ет раз­лич­ные про­б­лем­ные си­ту­а­ции и спор­ные во­про­сы.

Учи­ты­вая из­ло­жен­ное, дан­ная ста­тья по­свя­ще­на ана­ли­зу до­го­во­ра, за­к­лю­ча­е­мо­го с ру­ко­во­ди­те­ля­ми ис­пол­ни­тель­но­го ор­га­на кор­по­ра­ции.

Ключевые слова: кор­по­ра­тив­ное пра­во, хо­зяй­ствен­ное об­щес­тво, ак­ци­он­ер­ное об­щес­тво, ООО, об­щее со­бра­ние, на­блю­да­тель­ный со­вет, ис­пол­ни­тель­ный ор­ган, ди­рек­тор, до­го­вор, тру­до­вой до­го­вор.

KIRISH

Milliy huquq tizimidagi korporatsiya subyektlari hisoblangan aksiyadorlik jamiyati, mas'uliyati cheklangan jamiyat, qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlar, to'liq va kommandit shirkatlar to'g'risidagi qonunchilikda ijro organi rahbarlari bilan qanday shartnoma tuzilishi haqida aniq ko'rsatma mavjud emas. Xususan, Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to'g'risidagi qonunning 79-moddasida AJ direktori (yoki boshqaruv raisi) bilan shartnoma tuzilishi belgilangan¹.

Aksiyadorlik jamiyatlarini huquqiy tartibga solishga qaratilgan normativ-huquqiy hujjat mehnat shartnomasi emas, shartnoma tuzilishi kerakligini ta'kidlamogda.

Shuningdek, Mas'uliyati cheklangan hamda qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlar to'g'risidagi qonunning 39-moddasi ikkinchi qismiga muvofiq jamiyat va uning yakkaboshchilik asosidagi ijro etuvchi organi vazifasini amalga oshiruvchi shaxs o'rtasidagi shartnoma jamiyat nomidan jamiyatning yakkaboshchilik asosidagi ijro etuvchi organi vazifasini amalga oshiruvchi shaxs saylangan umumiy yig'ilishdagi raislik qiluvchi shaxs tomonidan yoki jamiyat ishtirokchilari umumiy yig'ilishining qarori bilan vakolat berilgan jamiyat ishtirokchisi tomonidan imzolanadi².

E'tibor beradigan bo'lsak, MChJda ham shartnomaning aynan qaysi turi haqida aytilmagan.

¹ <https://lex.uz/docs/-2382409>

² <https://lex.uz/docs/-22525#-23225>

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Ta'kidlash kerakki, Yangi Mehnat kodeksining 486-moddasi ikkinchi qismida “aksiyadorlik jamiyatining rahbari bilan qonunda belgilangan muddatga muddatli mehnat shartnomasi tuziladi” degan qoida belgilanmoqda³.

Demak, 2023-yil 30-apreldan boshlab AJ direktori yoki boshqaruv raisi bilan muddatli mehnat shartnomasi imzolanadi. Bu qoida qaysidir ma'noda mehnat sohasi mutaxassislarining fikrlari to'g'riligini isbotlaydi.

Biroq shu o'rinda haqli savol tug'iladi, MChJ ijro organi rahbarlari bilan qanday shartnoma tuziladi? Yangi Mehnat kodeksida bu haqida biron bir qoida mavjud emas. Qonun analogiyasini qo'llash orqali vaziyatni tahlil qilish mumkin-ku, dersiz. Ammo Fuqarolik kodeksining 5-moddasi uchinchi qismi fuqarolik huquqlarini cheklaydigan va javobgarlik belgilaydigan normalarning o'xshashlik bo'yicha qo'llanilishiga yo'l qo'yilmasligini ta'kidlaydi⁴. Bunda aynan muassislarning va mustaqil huquq subekti sifatida yuridik shaxs – korporatsiyaning shartnoma tuzish huquqi cheklanishi haqida gap ketmoqda. Shunday ekan MChJ direktori bilan qanday shartnoma tuzish masalasi yana ochiq qolmoqda.

Shuningdek, masalaning yana bir jihatini e'tiborga olish lozim. Yangi MK mehnat shartnomasi tuzish haqida qoidani belgilamoqda. Zotan, korporatsiya faqat jismoniy shaxs tomonidan emas, boshqa bir korporatsiya (AJ yoki MChJ) orqali ham boshqarilishi mumkin. Agar AJ boshqa bir korporatsiya orqali boshqarilsa, unda ikki korporatsiya o'rtasida ishonchli boshqarish shartnomasi imzolanadi.

Shuning uchun ham korporatsiya irjo organi rahbari bilan qanday mazmundagi shartnoma tuzish kerakligini aniqlash uchun ushbu munosabatning, ya'ni korporatsiya ijro organi rahbari va muassislar bilan kelib chiqish asosini, vujudga keladigan ijtimoniy munosabatning qaerdan kelib chiqishiga e'tibor berish shart.

Mehnat qonunchiligi nuqta'i nazaridan qaraganda mehnat shartnomasi ish beruvchi va xodim o'rtasida imzolanadi. Endi e'tiborimizni mehnat qonunchiligi qoidalariga qaratamiz. Amaldagi MK 72-moddasi⁵ hamda yangi MK 103-moddasiga muvofiq ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi imzolaydigan shaxs – xodim deb e'tirof etiladi. Demak, ijro organi rahbari (direktor yoki boshqaruv raisi) bu xodim bo'ladi. E'tiborli jihati shundaki, mehnat qonunchiligi xodimni har doim “zaiif” tomon sifatida ko'rib, uni turli ko'rinishlarda ijtimoiy himoya qilishni o'z zimmasiga oladi.

Biroq korporatsiya ijro organi rahbari esa “zaiif” tomon emas. Aksincha u har doim “kuchli” tomon sanaladi (bu haqida keyinroq to'xtalib o'tamiz).

³ <https://lex.uz/docs/6257288#6257794>

⁴ <https://lex.uz/docs/111181?otherlang=3>

⁵ <https://lex.uz/docs/-142859#-144841>

Amaldagi MK 15-moddasi hamda yangi MK 19-moddalari mazmuniga ko'ra korxonalar (yuridik shaxs) ish beruvchi hisoblanadi.

Yuridik shaxs ijro organi rahbari esa ushbu yuridik shaxsning irodasini ifoda etgani uchun u direktor (boshqaruv raisi) hisoblanadi. Sodaroq aytganda yuridik shaxsning erk-irodasi bu shu yuridik shaxs direktorining erk-irodasi sanaladi.

Yuqoridagi misol bizga shuni ko'rsatmoqdaki, ijro organi rahbari o'zi bilan o'zi mehnat shartnomasi tuzishi kerak. Bu esa mantiqqa zid. Amaldagi va yangi MKda ish beruvchilar qatorida muassislarning yoki kuzatuv kengashining bevosita ko'rsatilmaligi masalani yanada chigallashtiradi.

Ana endi masalaga korporativ huquqiy munosabat nuqta'i nazari bilan qarab ko'ramiz. Yuridik adabiyotlarda korporativ huquqiy munosabat quyidagi yo'nalishlarda vujudga kelishi aytiladi:

1. Muassislarning va korporatsiya o'rtasida;
2. Korporatsiya va ijro organi o'rtasida;
3. Muassislarning va ijro organi o'rtasida.

Ijro organi rahbari bilan shartnoma tuzishda aynan shu jihatga e'tibor berish maqsadga muvofiq bo'ladi. Ko'rib turganimizdek, yuqoridagi subektlar o'rtasida kelib chiqadigan ijtimoiy munosabatlar korporativ huquq bilan tartibga solinadi. Bu munosabat subektlari o'rtasidagi munosabatlarda ularni fidusiar majburiyatlar biriga bog'lab turadi.

Ta'kidlash lozimki, fidusiar majburiyatlar nafaqat romano-german huquqida, balki anglo-sakson huquqiy oilasiga ham xosdir. Ushbu huquq oilasida fidusiar majburiyat "eng yuqori axloqiy va haqqoniy prinsiplar"ga asoslangan majburiyatlar sifatida tushuniladi⁶.

Umumiy ma'noda fidusiar munosabatlar deganda ikki yoki undan ortiq shaxslar o'rtasida pul mablag'lari yoki boshqa mol-mulkni boshqarish bilan bog'liq holda vujudga keladigan, ishonchga asoslangan axloqiy va huquqiy munosabatlar tushuniladi. Fidusiar munosabat mohiyatiga ko'ra bir shaxs (fidusiar) boshqa shaxs (ishonch bildiruvchi) nomidan uning manfaatlari yo'lida harakat qiladi hamda fidusiarlikda tegishli mol-mulkka oid qarorlarni qabul qilishda diskresion vakolat mavjud bo'ladi.

Fidusiar majburiyat esa fidusiarlikning benefitsiarlik nomidan uning manfaatlari sodiqlik (duty of loyalty) va g'amxo'rlik (duty of care) bilan harakat qilish majburiyatini ifodalaydi.

⁶ Imomniyozov, D. B. O. (2021). KORPORATSIYA IJRO ORGANLARINING FIDUSIAR MAJBURIYATLARI QIYOSIY HUQUQIY TAHLILI. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 1(11), 588-600.

Korporativ huquqiy munosabatlarda bu institut muhim ahamiyat kasb etadi. Negaki korporatsiya boshqaruvi to'liq mazkur institut ustiga quriladi deyishimiz mumkin. Ma'lumki, korporatsiya direktori (boshqaruv raisi) shu korporatsiya nomidan ishonchnomasiz ish yuritadi, shu jumladan uning manfaatlarini ifodalaydi, uning nomidan bitimlar tuzadi, korporatsiyaning filiali yoki vakolatxonasi rahbarini tayinlaydi, shtatlarni tasdiqlaydi, korporatsiyaning barcha xodimlari bajarishi majburiy bo'lgan buyruqlar chiqaradi va ko'rsatmalar beradi. Yuqori tilga olganimizdek, ushbu huquqlar ijro organi rahbarining huquqiy munosabatlarda "kuchli" tomon ekanligini isbotlaydi.

Mazkur qoidaning mohiyati shuni ko'rsatmoqdaki, bunda korporatsiyaning haqiqiy egasi (aksiyador yoki umumiy ma'noda muassis) va direktor o'rtasidagi bitimga asosan direktor fidusiar munosabatga kirishadi.

Misol uchun ingliz huquqida bu munosabatlar Company act⁷ "Kompaniyalar to'g'risida"gi qonunda belgilanadi.

Ushbu qonunning 10-bobi kompaniya direktoriga bag'ishlangan. Mazkur bob qoidalari bo'yicha kompaniya direktorini saylashdan boshlab, uni kompaniya direktorligidan ozod qilishgacha bo'lgan jarayonlar haqida qoida belgilanadi. Ushbu qonunning 188-va 189-moddalari bevosita direktor bilan shartnoma tuzishga oid bo'lib, unga ko'ra kompaniya direktori bilan "service contracts" ya'ni xizmat ko'rsatish shartnomasi" imzolanadi.

Romano-garman huquqining asoslari ishlab chiqqan Germaniya qonunchiligida AJ konstruksiyasi shunday ishlab chiqilganki, unga ko'ra korporatsiya boshqaruv organlari (Vorstand – ijro organi, Aufsichtsrat – kuzatuv kengashi, Hauptversammlung – umumiy yig'ilish) o'zaro bog'liqlikda AJ boshqaruvini amalga oshiradi.

Vorstand – ijro organi odatda 2 kishidan ortiq shaxs tomonidan tashkil etiladi va u Aufsichtsrat – kuzatuv kengashi tomonidan saylanadi.

Germaniyada Aksiyadorlik jamiyatlari to'g'risidagi qonun (AktienGESELLSCHAFT – AG) 84-moddasida ijro organi a'zolari bilan kuzatuv kengashi o'rtasida shartnoma imzolanishi belgilangan⁸. Shartnoma deyilgan, "mehnat shartnomasi" emas.

Biz faqat shu ikki davlatdagi qoidaning o'zinigina ko'rib o'tdik. Vaholanki, Fransuz va AQSh qonunchiligida ham yuqoridagi holatni ko'rishimiz mumkin. Ya'ni yuqoridagi davlatlarda korporatsiya ijro organi rahbari bilan tuziladigan shartnomada fidusiar majburiyatlar bayon etiladi. Bunday majburiyatlar qatoriga:

– o'z vakolatlari doirasida harakat qilish;

⁷ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents>

⁸ 6.3.1. Акционерное общество – Aktiengesellschaft (AG). Все о бизнесе в Германии (wikireading.ru)

- kompaniyaning muvaffaqiyatini ta'minlash;
- qaror qabul qilishda mustaqil bo'lish;
- oqilona ehtiyorkorlik, mahorat va professionallikni qo'llash;
- manfaatlar to'qnashuvi yuzaga kelishining oldini olish va manfaatdor tomonlar bilan tuzilgan bitimlarni e'lon qilish;
- o'z lavozimlaridan foyda ko'rmaslik kabilarni kiritish mumkin⁹.

Korporatsiya direktori bilan tuzilgan bitim unga ushbu korporatsiyani o'zi xohlagan boshqarish huquqini beradi¹⁰. Biroq sodiqlik va g'amxorlik burchi uni ma'lum ma'noda tiyib turish vazifasini bajaradi.

Direktorning ushbu majburiyatlarini bajarmasligi esa muassislarga (yoki kuzatuv kengashiga) u bilan tuzilgan shartnomani istalgan vaqtda bekor qilish huquqini beradi. Shuningdek, direktorning o'z zimmasiga olgan fidusiar majburiyatlari bajarmasligi oqibatida kelib chiqadigan zarar uning mulki hisobidan to'liq qoplanadi.

Zararni qoplash masalasi ham direktor va korporatsiya o'rtasida mehnat shartnomasi imzolanmasligi to'g'ri bo'lishini ifoda etadi. Chunki mehnat qonunchiligi yetkazilgan zararni qoplash masalasida cheklovchi qoidalarni belgilaydi. Ya'ni xodim ish beruvchiga bevosita yetkazilgan haqiqiy zararni to'lashi shart (amaldagi MK 198-m). Avval aytganimdek, bunda qonun chiqaruvchi xodimni "zaif" tomon ekanligiga ishora qilib faqat haqiqiy zararni undirishnigina belgilamoqda. Boshqacha aytganda, mehnat munosabatlarda kelib chiqadigan zarar haqiqiy zarar bilan cheklanadi, boy berilgan foyda e'tiborga olinmaydi.

Agar ijro organi rahbari bilan tuzilgan shartnomani mehnat shartnomasi sifatida qabul qilsak, unda u xodim, muassis(lar) yoki kuzatuv kengashi ish beruvchi hisoblanadi. Shunga ko'ra direktor faqat haqiqiy zararnigina to'lashi kifoya qiladi. Bu esa muassislarning (korporatsiyaning ham) huquqlari buzilishiga olib keladi.

Biroq aslida ijro organi rahbari o'zining majburiyatlarini bajarmasligi ortidan kelib chiqadigan zararni (haqiqiy zarar va boy berilgan foydani – FK 14-m) to'liq to'lashi lozim.

Biz yuqorida masalaning faqat ayrim jihatlarinigina tahlil qilish kifoyalidik. Zero ushbu tahlilning o'zi korporatsiya ijro organi rahbari bilan qanday turdagi shartnoma tuzish kerakligini tushuntirish uchun yetarli bo'ldi o'yladik. Shuni aytish kerakki, yangi MK kuchga kirgach ushbu sohada nizolar paydo bo'lmasdan yoki

⁹ L.S. Seally, 'The director as trustee'// Andrew Hiks, S.H. Goo. Cases and Materials on Company Law. 6th edition. Oxford University Press Ins., New York, 2008. C.313

¹⁰ Corporative compare law. Andreas Cahn and David C. Donald 2010. www.cambridge.org/9780521768733

ko'paymasdan oldin, unga tegishli o'zgartirish kiritib, ushbu munosabatni korporativ huquq bilan tartibga solishga qo'yib berish lozim.

REFERENCES

1. Fuqarolik kodeksi (Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 23.01.2020-y., 03/20/603/0071-son);
2. Amaldagi Mehnat kodeksi (Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 18.05.2022-y., 03/22/770/042s4-son)
3. Yangi Mehnat kodeksi (Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 29.10.2022-y., 02/22/798/0972-son)
4. Mas'uliyati cheklangan hamda qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlar to'g'risidagi qonun (Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi 21.04.2022-y., 03/22/765/0332-son)
5. Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to'g'risidagi qonun (Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 05.10.2020-y., 03/20/640/1348-son)
6. L.S. Seally, 'The director as trustee'// Andrew Hicks, S.H. Goo. Cases and Materials on Company Law. 6th edition. Oxford University Press Ins., New York, 2008. C.313
7. Corporative compare law. Andreas Cahn and David C. Donald 2010. www.cambridge.org/9780521768733
8. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents>
9. Imomniyozov, D. B. O. (2021). KORPORATSIYA IJRO ORGANLARINING FIDUTSIAR MAJBURIYATLARI QIYOSIY HUQUQIY TAHLILI. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 1(11), 588-600.
10. Иброҳимов, А. А. Ў. (2021). КОРПОРАЦИЈАНИ БОШҚАРИШДА ФИДУЦИАР МАЖБУРИЯТЛАР ВА УЛАРНИ ЎЗБЕКИСТОНДА ҚЎЛЛАШ ИМКОНИЯТЛАРИ. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 1(10), 841-853.