

АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ: ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАР ВА АМАЛИЁТ

Шодиева Сарвиноз Ғайратовна

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси

хузуридаги Бизнес ва тадбиркорлик олий мактаби магистранти

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19689368>

Аннотация: Ушбу мақолада Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуни асосида корпоратив бошқарувнинг ҳуқуқий асослари таҳлил қилинади. Акциядорлик жамиятларини бошқариш органлари, акциядорларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, ахборот очиқлиги, дивиденд сиёсати ҳамда корпоратив низоларни ҳал этиш масалалари кўриб чиқилади. Корпоратив бошқарувни такомиллаштиришга оид таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: *акциядорлик жамияти, корпоратив бошқарув, акциядорлар ҳуқуқи, кузатув кенгаши, дивиденд, ахборот очиқлиги, бошқарув органлари, корпоратив низо.*

Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарув тизими мамлакат иқтисодий ривожланишининг муҳим омилларидан бири ҳисобланади. Инвесторлар ишончини мустаҳкамлаш, капитал бозорини ривожлантириш ва иқтисодий барқарорликни таъминлашда самарали корпоратив бошқарув ҳал қилувчи роль ўйнайди. Ўзбекистон Республикасида бу соҳани тартибга солувчи асосий норматив-ҳуқуқий ҳужжат 2014 йил 6 майда қабул қилинган “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонундир.

Мазкур қонун корпоратив бошқарувнинг барча асосий жиҳатларини: акциядорлик жамиятларини ташкил этиш ва тугатиш тартибини, бошқарув органлари таркиби ва ваколатларини, акциядорларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини, акцияларни муомалага чиқариш ва улар билан ишлаш тартибини, ахборот очиқлиги талабларини ҳамда корпоратив низоларни ҳал этиш механизмларини ўз ичига олади. Қонуннинг амалда қўлланилиши акциядорлик жамиятлари фаолиятини ҳуқуқий тартибга солиш, инвесторлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва иқтисодий фаолликни рағбатлантиришда муҳим аҳамият касб этади.

Акциядорлик жамияти — устав капитали маълум сондаги акцияларга бўлинган, акциядорларнинг жамиятнинг мажбуриятлари бўйича жавобгар эмаслиги билан тавсифланадиган юридик шахс ҳисобланади.

Акциядорлик жамиятларида бошқарувнинг кўп поғонали тизими жорий этилган. Қонун учта асосий бошқарув органини белгилайди: умумий йиғилиш, кузатув кенгаши ва ижроия органи.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши

Акциядорларнинг умумий йиғилиши жамиятнинг олий бошқарув органи ҳисобланади. Умумий йиғилишнинг мутлақ ваколатига кириб, бошқа органларга берилиши мумкин бўлмаган масалалар қонунда чеклаб белгиланган. Жумладан, устав капиталини ўзгартириш, жамиятни қайта ташкил этиш ёки тугатиш, йирик битимлар ва манфаатдорлик юзага келадиган битимларни тасдиқлаш, кузатув кенгаши аъзоларини сайлаш ва уларга нисбатан ваколатни тугатиш, тафтиш комиссиясини

сайлаш ва молиявий ҳисоботни тасдиқлаш масалалари умумий йиғилишнинг мутлақ ваколатига киради.

Йиллик умумий йиғилиш ҳар йили молия йили якунлангач, белгиланган муддатда (одатда апрель-июн ойларида) ўтказилади. Навбатдан ташқари йиғилиш эса кузатув кенгаши ёки акциядорларнинг белгиланган фоизи талабига биноан чақирилиши мумкин. Акциядорларни йиғилиш ҳақида камида 30 кун олдин хабардор қилиш мажбурий шарт ҳисобланади. Ушбу тартиб акциядорларга ўз позицияларини аниқлаш ва ваколатнома орқали вакилларини тайинлаш имконини беради.

Кузатув кенгаши

Кузатув кенгаши жамиятнинг стратегик бошқаруви ва ижроия органи фаолиятини назорат қилиш вазифасини бажаради. Қонунга мувофиқ, 50 нафардан ортиқ акциядорга эга бўлган жамиятларда кузатув кенгашини ташкил этиш мажбурийдир. Кузатув кенгаши аъзолари умумий йиғилиш томонидан камида уч йил муддатга сайланади ва уларнинг камида учдан бири мустақил директорлардан иборат бўлиши шарт.

Мустақил директор институти корпоратив бошқарувда алоҳида аҳамият касб этади. Мустақил директор жамият раҳбарияти ёки йирик акциядорлар билан боғлиқ бўлмаган, ўз фикрини мустақил билдира оладиган шахс ҳисобланади. Унинг асосий вазифаси кузатув кенгаши қарорларининг барча акциядорлар манфаатига мувофиқлигини таъминлашдир. Кузатув кенгаши қошида аудиторлик қўмитаси, мукофотлаш қўмитаси ва кадрлар қўмитаси ташкил этилиши тавсия этилади.

Ижроия органи ва жамият раҳбарияти

Ижроия органи (бошқарув) жамиятнинг жорий фаолиятини бошқариш, стратегик режаларни амалга ошириш ва кузатув кенгаши олдида ҳисобот бериш функцияларини бажаради. Жамият раҳбари (бош директор) ижроия органига бошчилик қилади ва жамиятни учинчи шахслар олдида вакиллик қилади. Қонун кузатув кенгаши аъзоларини ва жамият раҳбарини ижроия органи аъзоси сифатида бир вақтнинг ўзида лавозим эгаллаши тақиқлайди — бу тамойил бошқарув ва назорат вазифаларининг бир-биридан мустақиллигини таъминлайди.

Қонун акциядорлар ҳуқуқларини мулкӣ ва номулкӣ ҳуқуқларга ажратади. Мулкӣ ҳуқуқлар қаторига дивиденд олиш ҳуқуқи, жамият тугатилганда қолдиқ мол-мулкдан улуш олиш ҳуқуқи ва янги акцияларни биринчи навбатда сотиб олиш ҳуқуқи киради.

Номулкӣ ҳуқуқларга қуйидагилар киради:

- умумий йиғилишда иштирок этиш ва овоз бериш ҳуқуқи (одатда 1 акция = 1 овоз тамойили асосида);
- жамият фаолияти тўғрисида ахборот олиш ҳуқуқи (молиявий ҳисобот, баланс, фаолият натижалари);
- жамият қарорлари ва битимларига нисбатан суд орқали эътироз билдириш ҳуқуқи;
- мажбурий сотиб олиш (squeeze-out) вазиятида акцияларнинг одил баҳосини олиш ҳуқуқи.

Маида акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишга алоҳида эътибор қаратилган. Жумладан, жамийнинг 10 фоиз ёки ундан ортиқ акциясига эга бўлган акциядорлар кузатув кенгашидан навбатдан ташқари умумий йиғилиш чақиришни талаб қилиш

хуқуқига эга. Бундан ташқари, жамиятнинг 2 фоизидан ортиқ акциясига эга бўлган акциядорлар умумий йиғилиш кун тартибига масала ва номзодлар киритиш ваколатига эгалар. Ушбу механизмлар майда акциядорлар овозини бошқарув жараёнида ҳисобга олишни таъминлайди.

Корпоратив низолар акциядорлар ўртасида, акциядорлар ва жамият бошқаруви ўртасида, жамиятнинг акциядорлари ва кредиторлари ўртасида юзага келиши мумкин. Ўзбекистон қонунчилиги корпоратив низоларни ҳал этишнинг қуйидаги механизмларини назарда тутди.

Биринчидан, суд йўли орқали ҳимоя қилиш. Акциядорлар жамиятнинг умумий йиғилиши, кузатув кенгаши ёки ижроия органининг қонунга зид қарорлари бекор қилинишини судда талаб қилиши мумкин. Суд амалиёти кўрсатишича, умумий йиғилиш қарорларини судда оспалаш кўп ҳолларда муддат ўтказиб юборилганлиги ёки истеъфода йиғилишда иштирок этиш ваколати мавжуд акциядорларнинг арз қилмаслиги сабабли рад этилади.

Иккинчидан, медиация ва мурожаат қилиш тартиби. Қонун корпоратив низоларни ҳал этишда нотижорат ташкилотлар ва васийлик органларига мурожаат қилиш имконини ҳам назарда тутди. Медиация тартиби расмий суд жараёнига нисбатан тезроқ ва камроқ ресурс сарфловчи усул сифатида тавсия этилади.

Учинчидан, акциядорларни мажбурий сотиб олиш (squeeze-out) механизми. Агар бирор шахс жамият акцияларининг 95 фоизидан ортиғини қўлга киритса, у қолган акциядорларнинг акцияларини бозор баҳосида мажбурий сотиб олиш ҳуқуқига эга бўлади. Бу механизм йирик инвесторлар учун компанияни тўлиқ назорат қилиш имконини берса-да, майда акциядорлар учун акцияларнинг адолатли баҳосини кафолатлаш муаммоси ҳам мавжудлигини эсда тутиш зарур.

Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини янада ривожлантириш бўйича бир қатор муаммолар мавжуд бўлиб, уларни ҳал этиш давлат органлари, тадбиркорлар жамоаси ва илмий доираларнинг биргаликдаги саъй-ҳаракатларини тақозо этади. Муаллиф томонидан қуйидаги таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган:

- Мустақил директорлар институтини мустақкамлаш: мустақил директорларни сертификатлаш тизимини жорий этиш, уларнинг малакасига ва мустақиллигига нисбатан аниқ мезонлар белгилаш зарур;
- Корпоратив маданиятни ривожлантириш: жамиятлар ички меъёрий ҳужжатлари (корпоратив бошқарув кодекси, хулқ-атвор кодекси) мажмуини тузиш ва тизимли равишда амалга ошириш;
- Рақамли ахборот тизимларини кенгайтириш: акциядорлар реестрини электрон бошқариш, онлайн овоз бериш имконияти ва жамиятлар маълумотларини ягона рақамли базада жамлаш;
- Корпоратив жавобгарликни кучайтириш: кузатув кенгаши ва ижроия органи аъзоларига нисбатан фидуциар бурч (fiduciary duty) концепциясини қонунда аниқроқ белгилаш ва улар томонидан вазифалар суиистеъмол қилинганда мулкый жавобгарлик механизминини такомиллаштириш;
- Хорижий тажрибани ўрганиш ва имплементация қилиш: Германия, Жанубий Корея ва Сингапур каби мамлакатларнинг корпоратив бошқарув тажрибасидан

фойдаланган ҳолда миллий стандартларни OECD корпоратив бошқарув тамойиллари талабларига мувофиқлаштириш.

Хулоса ўрнида шуни айтиш мумкинки, самарали корпоратив бошқарув фақатгина яхши қонун мавжудлиги билан эмас, балки ушбу қонун нормаларининг ҳар бир жамиятда виждонан, тизимли ва давомли равишда амалга оширилиши орқали таъминланади. Мамлакатимиздаги иқтисодий ислохотлар контекстида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш инвестицион муҳитни яхшилаш, хорижий капитал жалб қилиш ва иқтисодий ўсишни жадаллаштиришнинг асосий шартларидан бири бўлиб қолмоқда.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Ўзбекистон Республикасининг "Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида"ги Қонуни, 2014 йил 6 май, ЎРҚ-380-сон.
2. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси Тошкент: Адолат, 2023.
3. OECD Principles of Corporate Governance. Paris: OECD Publishing, 2023.
4. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон — тараққиёт ва фаровонлик йўлида. Тошкент: Ўзбекистон, 2022.
5. Bebchuk L., Hamdani A. The Elusive Quest for Global Governance Standards. University of Pennsylvania Law Review, 2009, vol. 157.