

**KORPORATSIYA IJRO ORGANI RAHBARI BILAN TUZILADIGAN  
SHARTNOMANING HUQUQIY TABIATI**

**Imomov Bahriddin Panjiyevich**

*Ilmiy rahbar: Toshkent davlat transport universiteti,  
Xalqaro ommaviy huquq kafedrası katta o'qituvchisi*

**Farhodova Ruhshona Otabek qizi**

*Toshkent davlat transport universiteti 2-kurs Yu-11-24-guruh talabasi*

**Dostonov Eldiyor Elmurod o'g'li**

*Toshkent davlat transport universiteti 2-kurs Yu-11-24-guruh talabasi*

**Annotatsiya.** *Mazkur maqolada korporativ huquq tizimida ijro etuvchi organ rahbari bilan tuziladigan shartnomaning huquqiy tabiati tahlil qilinadi. Amaldagi qonunchilikda ushbu shartnomaning turi aniq belgilanmaganligi natijasida yuzaga kelayotgan huquqiy noaniqliklar ko'rib chiqiladi. Xususan, mehnat va korporativ huquq normalari o'rtasidagi ziddiyatlar, direktorning huquqiy maqomi hamda uning fidusiar majburiyatlari ilmiy asosda yoritiladi. Shuningdek, xorijiy davlatlar tajribasi asosida mazkur munosabatlarni tartibga solishning samarali mexanizmlari tahlil qilinadi va milliy qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha takliflar ilgari suriladi.*

**Annotation.** *This article analyzes the legal nature of the contract concluded with the executive body head in corporate legal relations. It examines the legal uncertainties arising from the absence of a clearly defined type of such contract in current legislation. Particular attention is given to the conflict between labor and corporate law norms, the legal status of the director, and fiduciary duties. In addition, the study explores foreign legal practices and proposes recommendations for improving national legislation in regulating these relations.*

**Аннотация.** *В данной статье анализируется правовая природа договора, заключаемого с руководителем исполнительного органа в системе корпоративных правоотношений. Рассматриваются правовые неопределенности, возникающие в связи с отсутствием четкого определения вида такого договора в действующем законодательстве. Особое внимание уделяется соотношению норм трудового и корпоративного права, правовому статусу директора, а также его фидуциарным обязанностям. Кроме того, на основе зарубежного опыта предлагаются рекомендации по совершенствованию национального законодательства.*

**Kalit so'zlar:** *korporativ huquq, ijro etuvchi organ, direktor, shartnoma turi, mehnat shartnomasi, fuqarolik-huquqiy shartnoma, fidusiar majburiyatlar, korporativ boshqaruv, zarar, boy berilgan foyda*

**Keywords:** *corporate law, executive body, director, type of contract, employment contract, civil law contract, fiduciary duties, corporate governance, damages, lost profit*

**Ключевые слова:** *корпоративное право, исполнительный орган, директор, вид договора, трудовой договор, гражданско-правовой договор, фидуциарные обязанности, корпоративное управление, убытки, упущенная выгода*

## KIRISH

Bozor iqtisodiyoti sharoitida korporativ boshqaruv tizimini takomillashtirish hamda yuridik shaxslar faoliyatining huquqiy asoslarini aniqlashtirish dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Ayniqsa, korporatsiya ijro etuvchi organi rahbarining huquqiy maqomi va u bilan tuziladigan shartnomaning tabiatini belgilash amaliyotda ko'plab bahs-munozaralarga sabab bo'lmoqda.

O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida aksiyadorlik jamiyatlari, mas'uliyati cheklangan jamiyatlar va boshqa korporativ tuzilmalar faoliyatini tartibga soluvchi normalar mavjud bo'lsa-da, ushbu subyektlarning ijro organi rahbarlari bilan qanday turdagi shartnoma tuzilishi lozimligi aniq va yagona yondashuv asosida belgilab qo'yilmagan. Mazkur holat esa amaliyotda turli xil talqinlar va huquqiy noaniqliklarni yuzaga keltirmoqda.

Ayniqsa, yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining qabul qilinishi bilan ushbu masala yanada murakkablashdi. Chunki unda aksiyadorlik jamiyati rahbari bilan mehnat shartnomasi tuzilishi belgilangan bo'lsa-da, boshqa korporativ shakllar, xususan mas'uliyati cheklangan jamiyatlar ijro organi rahbarlari bilan tuziladigan shartnoma turi ochiq qolmoqda. Bu esa korporativ va mehnat huquqi normalari o'rtasidagi chegaralarni aniqlash zaruratini yuzaga keltiradi.

Mazkur muammoning yana bir muhim jihati shundaki, korporatsiya rahbari oddiy xodim sifatida emas, balki korporatsiya nomidan harakat qiluvchi va uning irodasini ifodalovchi subyekt sifatida maydonga chiqadi. Shu bois uni mehnat huquqi doirasidagi "zaif tomon" sifatida baholash har doim ham to'g'ri bo'lavermaydi. Aksincha, u keng vakolatlarga ega bo'lgan boshqaruv subyekti bo'lib, muassislar bilan fidusiar munosabatlarda faoliyat yuritadi.

Shu nuqtai nazardan, mazkur maqolaning maqsadi — korporatsiya ijro etuvchi organi rahbari bilan tuziladigan shartnomaning huquqiy tabiatini tahlil qilish, mehnat va korporativ huquq normalari o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni ochib berish hamda ushbu sohadagi mavjud muammolarni aniqlab, ularni bartaraf etish bo'yicha ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqishdan iborat.

## ASOSIY QISM

Milliy huquq tizimida korporativ subyektlar hisoblangan aksiyadorlik jamiyatlari, mas'uliyati cheklangan jamiyatlar, qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlar, shuningdek to'liq va kommandit shirkatlar faoliyatini tartibga soluvchi qonunchilikda ijro etuvchi organ rahbarlari bilan qanday turdagi shartnoma tuzilishi lozimligi aniq belgilab qo'yilmagan. Xususan, "Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to'g'risida"gi Qonunning 79-moddasida jamiyat direktori (yoki boshqaruv raisi) bilan shartnoma tuzilishi nazarda tutilgan bo'lsa-da, ushbu shartnomaning aynan qaysi huquqiy tabiatga ega ekanligi ochiq qolmagan. Shu bilan birga, aksiyadorlik jamiyatlarini tartibga soluvchi normativ-

huquqiy hujjatlar mehnat shartnomasi emas, balki umumiy “shartnoma” tuzilishini ko‘zda tutadi.

Shunga o‘xshash holat mas’uliyati cheklangan va qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyatlar faoliyatida ham kuzatiladi. Tegishli qonunning 39-moddasi ikkinchi qismiga muvofiq, jamiyat hamda uning yakkaboshchilik asosida faoliyat yurituvchi ijro etuvchi organi rahbari o‘rtasidagi shartnoma jamiyat nomidan umumiy yig‘ilish raisi yoki maxsus vakolat berilgan ishtirokchi tomonidan imzolanadi. Biroq bu yerda ham shartnomaning aniq turi ko‘rsatilmagan.

Yangi Mehnat kodeksida ushbu masalaga qisman aniqlik kiritilgan. Xususan, kodeksning 486-moddasi ikkinchi qismida aksiyadorlik jamiyati rahbari bilan qonunda belgilangan muddatga muddatli mehnat shartnomasi tuzilishi lozimligi belgilangan. Demak, 2023-yil 30-apreldan boshlab aksiyadorlik jamiyati direktori yoki boshqaruv raisi bilan aynan mehnat shartnomasi tuzilishi amaliyoti mustahkamlandi. Bu esa mehnat huquqi mutaxassisleri ilgari surgan qarashlarning ma’lum darajada asosli ekanini ko‘rsatadi.

Shunga qaramay, mas’uliyati cheklangan jamiyat ijro organi rahbari bilan qanday turdagi shartnoma tuzilishi masalasi hanuz ochiq qolmoqda. Bu borada qonun analogiyasini qo‘llash taklif etilishi mumkin, biroq Fuqarolik kodeksining 5-moddasi uchinchi qismiga ko‘ra, fuqarolik huquqlarini cheklovchi yoki javobgarlik belgilovchi normalarni o‘xshashlik asosida qo‘llashga yo‘l qo‘yilmaydi. Natijada, muassislar va yuridik shaxs sifatidagi korporatsiyaning shartnoma tuzish huquqi cheklanishi ehtimoli yuzaga keladi va bu masala ochiq qoladi.

Bundan tashqari, yana bir muhim jihatni ham inobatga olish zarur: korporatsiya har doim ham faqat jismoniy shaxs tomonidan boshqarilmaydi, balki boshqa yuridik shaxs – masalan, boshqa aksiyadorlik jamiyati yoki MChJ tomonidan ham boshqarilishi mumkin. Bunday holatda ikki korporatsiya o‘rtasida odatda ishonchli boshqaruv shartnomasi tuziladi.

Shu sababli, korporatsiya ijro etuvchi organi rahbari bilan tuziladigan shartnomaning huquqiy tabiatini aniqlashda ushbu munosabatning kelib chiqish manbai va uning ijtimoiy-huquqiy mohiyatini tahlil qilish muhim ahamiyat kasb etadi. Mehnat huquqi nuqtai nazaridan qaralganda, mehnat shartnomasi ish beruvchi va xodim o‘rtasida tuziladi hamda amaldagi Mehnat kodeksining 72-moddasi va yangi tahrirdagi 103-moddasiga ko‘ra, bunday shartnomani imzolagan shaxs xodim sifatida e’tirof etiladi. Demak, direktor yoki boshqaruv raisi mehnat huquqi doirasida xodim maqomiga ega bo‘ladi.

Biroq muhim farq shundaki, mehnat huquqida xodim odatda “zaif tomon” sifatida qaraladi va u ijtimoiy himoyaga muhtoj subyekt hisoblanadi. Aksincha, korporatsiya ijro etuvchi organi rahbari ko‘pincha “kuchli tomon” sifatida namoyon bo‘ladi, chunki u boshqaruv vakolatlariga ega va korporativ qarorlar qabul qilishda muhim rol o‘ynaydi.

Amaldagi Mehnat kodeksining 15-moddasi hamda yangi tahrirdagi 19-moddasiga muvofiq, korxonalar, ya’ni yuridik shaxs ish beruvchi sifatida e’tirof etiladi. Shu bilan birga, yuridik shaxsning ijro etuvchi organi rahbari uning irodasini ifodalovchi shaxs bo‘lib, u direktor yoki boshqaruv raisi sifatida faoliyat yuritadi. Boshqacha aytganda, yuridik shaxsning erk-irodasi amalda uning rahbari orqali namoyon bo‘ladi.

Mazkur holatdan kelib chiqib qaralganda, go'yoki ijro etuvchi organ rahbari o'zi bilan o'zi mehnat shartnomasi tuzishi kerakdek tasavvur yuzaga keladi, bu esa mantiqan asossizdir. Bundan tashqari, amaldagi va yangi Mehnat kodekslarida ish beruvchi sifatida muassislar yoki kuzatuv kengashining aniq ko'rsatilmaganligi ushbu masalani yanada murakkablashtiradi.

Endi ushbu masalaga korporativ huquqiy munosabatlar nuqtai nazaridan yondashsak, yuridik adabiyotlarda korporativ munosabatlar odatda quyidagi yo'nalishlarda shakllanishi qayd etiladi: muassislar va korporatsiya o'rtasida, korporatsiya va ijro etuvchi organ o'rtasida, shuningdek muassislar va ijro etuvchi organ o'rtasida. Shuning uchun ijro etuvchi organ rahbari bilan shartnoma tuzishda aynan shu munosabatlar tizimini inobatga olish muhimdir.

Ko'rinib turibdiki, mazkur subyektlar o'rtasida yuzaga keladigan ijtimoiy-huquqiy munosabatlar asosan korporativ huquq normalari bilan tartibga solinadi. Ushbu munosabatlarning asosini esa fidusiar majburiyatlar tashkil etadi, ya'ni tomonlar o'zaro ishonch asosida harakat qiladi.

Fidusiar majburiyatlar nafaqat romano-german huquq tizimiga, balki anglo-sakson huquqiy tizimiga ham xos bo'lib, u yerda ular eng yuqori darajadagi halollik va vijdoniylik tamoyillariga asoslangan majburiyatlar sifatida talqin etiladi. Umumiy ma'noda fidusiar munosabatlar — bu ikki yoki undan ortiq shaxslar o'rtasida mol-mulk yoki pul mablag'larini boshqarish bilan bog'liq holda, ishonch asosida yuzaga keladigan huquqiy va axloqiy aloqalardir.

Bunday munosabatlarda bir shaxs — fidutsiariy — boshqa shaxs, ya'ni ishonch bildiruvchining manfaatlari yo'lida uning nomidan harakat qiladi hamda muayyan qarorlar qabul qilishda mustaqil vakolatlariga ega bo'ladi. Fidusiar majburiyat esa fidutsiariyning benefitsiar manfaatlari ko'zlab, sodiqlik (duty of loyalty) va zarur darajada ehtiyotkorlik (duty of care) bilan faoliyat yuritish majburiyatini anglatadi.

Korporativ huquqiy munosabatlarda fidusiar institut alohida ahamiyat kasb etadi, chunki korporatsiya boshqaruvi asosan aynan shu tamoyillar asosida quriladi. Ma'lumki, korporatsiya direktori yoki boshqaruv raisi tashkilot nomidan ishonchnomasiz faoliyat yuritadi: u korporatsiya manfaatlarini ifodalaydi, uning nomidan bitimlar tuzadi, filial va vakolatxonalar rahbarlarini tayinlaydi, shtat jadvalini tasdiqlaydi hamda barcha xodimlar uchun majburiy bo'lgan buyruq va ko'rsatmalarni beradi. Ushbu vakolatlar ijro organi rahbarining huquqiy munosabatlarda "kuchli tomon" ekanini yaqqol namoyon etadi.

Mazkur holatning mohiyati shundan iboratki, korporatsiyaning haqiqiy egalari — aksiyadorlar yoki muassislar — bilan direktor o'rtasidagi munosabatlar bitim asosida shakllanib, natijada direktor fidusiar munosabatga kirishadi. Ya'ni u korporatsiya manfaatlarini ustuvor qo'ygan holda ishonch asosida faoliyat yuritishi lozim.

Masalan, Companies Act 2006 doirasida ingliz huquqida bu masala aniq tartibga solingan. Ushbu qonunning kompaniya direktorlariga bag'ishlangan bo'limlarida direktorlarni tayinlash, ularning vakolatlari va lavozimdan ozod etish tartibi belgilangan. Xususan, 188–

189-moddalarga ko'ra, direktor bilan "service contract" — ya'ni xizmat ko'rsatish shartnomasi tuziladi.

Romano-german huquq tizimiga mansub German Stock Corporation Act (Aktiengesetz)da esa aksiyadorlik jamiyatining boshqaruv tizimi aniq institutsional tuzilma asosida tashkil etilgan. Unga ko'ra:

- Vorstand — ijro organi,
- Aufsichtsrat — kuzatuv kengashi,
- Hauptversammlung — umumiy yig'ilish o'zaro uyg'unlikda faoliyat yuritadi.

Ijro organi odatda bir nechta shaxsdan iborat bo'lib, u kuzatuv kengashi tomonidan saylanadi. Mazkur qonunning 84-moddasiga binoan, ijro organi a'zolari bilan aynan shartnoma tuzilishi nazarda tutiladi, biroq bu "mehnat shartnomasi" sifatida emas, balki umumiy fuqarolik-huquqiy shartnoma sifatida talqin etiladi.

Shunga o'xshash yondashuv Fransiya va AQSh huquq tizimlarida ham uchraydi. Ushbu davlatlarda korporatsiya rahbari bilan tuziladigan shartnomalarda fidusiar majburiyatlar alohida o'rin egallaydi. Ular, odatda, quyidagi majburiyatlarni o'z ichiga oladi:

- vakolat doirasida harakat qilish;
- kompaniya muvaffaqiyatini ta'minlashga intilish;
- qarorlarni mustaqil va asosli qabul qilish;
- zarur darajada ehtiyotkorlik, professional yondashuv va malakani qo'llash;
- manfaatlar to'qnashuvining oldini olish va bunday holatlar yuzaga kelsa oshkor etish;
- xizmat mavqeidan shaxsiy manfaat yo'lida foydalanmaslik.

Direktor bilan tuzilgan bunday shartnoma unga korporatsiyani keng vakolatlar asosida boshqarish imkonini beradi. Shu bilan birga, sodiqlik (duty of loyalty) va g'amxo'rlik (duty of care) majburiyatlari uning faoliyatini muayyan darajada cheklab, nazorat mexanizmi vazifasini bajaradi.

Agar direktor ushbu fidusiar majburiyatlarni bajarmasa, muassislar yoki kuzatuv kengashi u bilan tuzilgan shartnomani istalgan vaqtda bekor qilish huquqiga ega bo'ladi. Bundan tashqari, direktorning aybi bilan yetkazilgan zarar to'liq uning o'z mulki hisobidan qoplanishi lozim bo'ladi.

Zararni qoplash bilan bog'liq masala ham ijro etuvchi organ rahbari va korporatsiya o'rtasida mehnat shartnomasi tuzilmasligi maqsadga muvofiq ekanini ko'rsatadi. Sababi, mehnat qonunchiligida zarar undirishga doir qoidalar ancha cheklangan xarakterga ega. Xususan, amaldagi Mehnat kodeksining 198-moddasiga ko'ra, xodim ish beruvchiga faqat bevosita yetkazilgan haqiqiy zararni qoplashga majbur. Bu yerda qonun chiqaruvchi xodimni "zaif tomon" sifatida himoya qilib, javobgarlikni faqat real zarar bilan cheklaydi, boy berilgan foyda esa inobatga olinmaydi.

Agar ijro etuvchi organ rahbari bilan tuziladigan shartnoma mehnat shartnomasi sifatida talqin qilinsa, u holda direktor xodim, muassislar yoki kuzatuv kengashi esa ish beruvchi sifatida qaraladi. Natijada direktorning javobgarligi faqat haqiqiy zarar bilan chegaralanadi.

Bunday yondashuv esa muassislar va korporatsiyaning manfaatlariga zid bo'lib, ularning huquqlarining buzilishiga olib kelishi mumkin.

Aslida esa ijro etuvchi organ rahbari o'z majburiyatlarini lozim darajada bajarmaganligi natijasida yuzaga kelgan barcha zararlarni, ya'ni nafaqat haqiqiy zarar, balki boy berilgan foydani ham (Fuqarolik kodeksining 14-moddasiga muvofiq) to'liq qoplashi lozim. Bu esa uning fidusiar majburiyatlari mohiyatiga ham to'liq mos keladi.

Yuqorida keltirilgan tahlillar masalaning ayrim jihatlarinigina qamrab olgan bo'lsa-da, ular korporatsiya ijro etuvchi organi rahbari bilan qanday turdagi shartnoma tuzilishi kerakligini anglash uchun yetarli asos beradi. Shu nuqtai nazardan, yangi Mehnat kodeksi kuchga kirishi bilan ushbu sohada huquqiy noaniqliklar va nizolar yuzaga kelishining oldini olish maqsadida tegishli normativ-huquqiy o'zgartirishlar kiritish zarur. Xususan, mazkur munosabatlarni aniq tarzda korporativ huquq doirasida tartibga solish maqsadga muvofiq bo'ladi.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

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](http://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). КОРПОРАЦИЯНИ БОШҚАРИШДА ФИДУЦИАР МАЖБУРИЯТЛАР ВА УЛАРНИ ЎЗБЕКИСТОНДА ҚЎЛЛАШ ИМКОНИЯТЛАРИ. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 1(10), 841-853.