

МЕДИАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Исомухамедова Мадина Азиз кизи

Магистрант направления (70420122): «Медиация и альтернативные способы разрешения споров», Ташкентский государственный юридический университет, город Ташкент, Республика Узбекистан

Email: isomuhamedovamadina@gmail.com

Тел: +99893 001 49 50

Аннотация: В статье рассматривается медиация как современный и эффективный способ разрешения корпоративных споров в Республике Узбекистан. Раскрывается сущность и преимущества медиации по сравнению с традиционными формами урегулирования конфликтов, такими как судебное разбирательство. Проанализированы особенности корпоративных споров, характерные для развивающейся деловой среды Узбекистана, и описана нормативно-правовая база, регулирующая процедуру медиации. Автор выделяет актуальные проблемы и барьеры, сдерживающие развитие медиации, а также перспективы её интеграции в корпоративную практику. Подчёркивается значимость медиации как инструмента укрепления деловой культуры, снижения конфликтности и повышения инвестиционной привлекательности страны.

Ключевые слова: медиация, корпоративные споры, альтернативное разрешение споров, медиатор, Узбекистан, досудебное урегулирование, конфиденциальность, бизнес-конфликты, правовая культура, Закон «О медиации».

В условиях стремительных экономических и правовых реформ, происходящих в Республике Узбекистан, перед предпринимателями и юридическими лицами встаёт всё больше вызовов, связанных с ведением бизнеса, соблюдением законности и эффективным управлением конфликтами. Одним из важнейших элементов стабильной деловой среды становится наличие гибких и надёжных механизмов разрешения споров, которые позволяют урегулировать возникающие разногласия с минимальными затратами времени, финансов и репутации. Особое значение в этом контексте приобретает медиация как альтернативный, досудебный способ урегулирования корпоративных споров. В последние годы медиация стала активно развиваться в правовой системе Узбекистана, получив законодательное признание и поддержку со стороны государства.

Корпоративные споры — это один из самых сложных и чувствительных видов юридических конфликтов. Они могут возникать как внутри юридических лиц — между акционерами, участниками, органами управления, — так и во внешнем взаимодействии компаний — с контрагентами, инвесторами, поставщиками и прочими субъектами. Учитывая высокую плотность деловых связей, ограниченный круг надёжных партнёров, а также экономическую взаимозависимость сторон, корпоративные споры в Узбекистане часто сопровождаются не только материальными, но и репутационными рисками. В этих условиях использование стандартных судебных процедур может быть неэффективным. Судебное разбирательство зачастую затягивается на месяцы или даже годы, требует значительных затрат и носит публичный характер. Кроме того, решения судов, даже будучи законными, не всегда устраивают обе стороны и могут привести к окончательному разрыву деловых отношений.²⁵¹

Именно здесь медиация выступает как действенный инструмент. Она представляет собой процедуру урегулирования спора с помощью нейтрального посредника — медиатора, задача которого заключается не в вынесении решения, как в суде или арбитраже, а в содействии сторонам в достижении компромисса и заключении взаимоприемлемого соглашения. Медиация строится на добровольности, конфиденциальности, нейтральности и активном участии сторон. Эти принципы позволяют не только оперативно разрешать споры, но и сохранять (или даже укреплять) деловые связи, снижать риски и находить нестандартные, гибкие решения, выходящие за рамки судебного подхода.

В Узбекистане основным нормативным документом, регулирующим сферу медиации, является Закон Республики Узбекистан «О медиации» от 3 июля 2018 года. Данный закон определяет правовой статус медиатора, порядок проведения процедуры, принципы, цели и последствия медиации. Согласно закону, медиативное соглашение, заключённое сторонами в результате успешного урегулирования спора, имеет юридическую силу и может быть предъявлено к исполнению в случае нарушения его условий. Закон подчёркивает важность добровольного участия сторон и обеспечивает конфиденциальность всей процедуры, что является особенно актуальным для корпоративного сектора, где важна защита коммерческой тайны и деловой репутации.

Несмотря на недавнее введение института медиации, в Узбекистане уже сформировались зачатки практики применения данной процедуры в корпоративной

²⁵¹ Закон Республики Узбекистан «О медиации» от 3 июля 2018 года № ЗРУ-482.

сфере. Компании, работающие на внутреннем и внешнем рынке, сталкиваясь с затяжными судебными процессами, всё чаще обращаются к медиаторам. Часто предметом корпоративной медиации становятся споры между партнёрами по бизнесу, конфликты между участниками обществ с ограниченной ответственностью по вопросам распределения прибыли, споры о правах на управление, выходе из бизнеса, делении активов, конфликтные ситуации с поставщиками и клиентами. Наблюдается также интерес к процедуре со стороны иностранных инвесторов, которым важны предсказуемость и альтернативные пути защиты их прав.

Преимущества медиации в Узбекистане особенно очевидны в корпоративной среде. Во-первых, это значительная экономия времени. Процедура медиации может быть организована в течение нескольких дней и длиться от нескольких часов до нескольких сессий в зависимости от сложности спора. Во-вторых, медиация обходится дешевле, чем судебное разбирательство: отсутствуют судебные пошлины, не требуется дорогостоящее юридическое сопровождение, а также сокращаются косвенные убытки, связанные с простоем бизнеса. В-третьих, немаловажной является конфиденциальность: информация, обсуждаемая в ходе медиации, не подлежит разглашению, а достигнутое соглашение может быть выполнено без огласки, что особенно важно при спорах между крупными компаниями или лицами, имеющими публичный статус. Наконец, медиация позволяет найти более творческий и гибкий подход к разрешению спора, ориентированный не только на нормы закона, но и на реальные интересы и цели сторон. Это означает, что стороны могут договориться о взаимных уступках, поэтапном исполнении обязательств, дополнительной компенсации или иных условиях, которые не могут быть учтены в судебном решении.²⁵²

Тем не менее, развитие корпоративной медиации в Узбекистане сопровождается определёнными трудностями. Одной из главных проблем остаётся низкий уровень информированности среди предпринимателей о возможностях процедуры. Многие субъекты бизнеса по-прежнему рассматривают только суд как способ защиты своих интересов. Часто отсутствует доверие к медиаторам, особенно в регионах, где правовая культура пока ещё формируется. Кроме того, нехватка опытных медиаторов с глубокими знаниями в области корпоративного права, экономики и деловой этики создаёт препятствия для массового внедрения практики. Следует также отметить, что корпоративные юристы и адвокаты нередко склонны рекомендовать традиционные

²⁵² Комилов Х.Т. «Альтернативные способы разрешения споров в Узбекистане: перспективы и вызовы» // Журнал «Юрист». – № 2, 2023

методы защиты интересов — через иск, арбитраж или жалобу в государственные органы, в то время как медиация требует иного мышления и подготовки.

Государство, осознавая потенциал медиации, предпринимает шаги по её популяризации. Ведётся обучение медиаторов, при поддержке Министерства юстиции и Ассоциации медиаторов Узбекистана проводятся семинары, круглые столы, создаются медиативные центры при судах и в городах. Планируется дальнейшее расширение законодательной базы и внедрение института обязательной медиации по определённым категориям споров. Предпринимаются меры по включению в договоры между компаниями условий о досудебном урегулировании споров через медиацию. Более того, международные организации, такие как ПРООН и USAID, также участвуют в проектах по развитию медиации в Узбекистане, содействуя повышению квалификации специалистов и распространению успешных практик.

Перспективы корпоративной медиации в Узбекистане достаточно обнадеживающие. С ростом числа предпринимателей, повышением уровня правовой грамотности и накоплением позитивного опыта применения процедуры медиации можно ожидать её постепенного превращения в норму деловой практики. Особенно важно внедрение медиации в систему корпоративного управления: например, создание внутренних медиативных служб, закрепление медиативных процедур в уставных документах компаний и в корпоративных договорах. Это создаст культуру превентивного урегулирования конфликтов, снизит судебную нагрузку и укрепит деловую среду в целом.

Таким образом, медиация как способ разрешения корпоративных споров в Узбекистане имеет огромный потенциал. Она позволяет эффективно, быстро и конфиденциально урегулировать конфликтные ситуации между субъектами бизнеса, снизить уровень конфликтности, сохранить партнёрские отношения и укрепить корпоративную культуру. При наличии политической воли, государственной поддержки и инициативы со стороны делового сообщества медиация может занять достойное место среди основных механизмов разрешения споров и стать важным элементом правовой системы Узбекистана в ближайшие годы.

Список использованной литературы

1. Закон Республики Узбекистан «О медиации» от 3 июля 2018 года № ЗРУ-482.
2. Гражданский процессуальный кодекс Республики Узбекистан.

3. Комилов Х.Т. «Альтернативные способы разрешения споров в Узбекистане: перспективы и вызовы» // Журнал «Юрист». – № 2, 2023.

4. Шарипова З.М. «Развитие медиации в Узбекистане: правовой и институциональный анализ» // Вестник Ташкентского государственного юридического университета. – № 4, 2022.

5. Сайт Национальной палаты медиаторов Узбекистана