



KORPORATIV HUQUQIY MUNOSABAT VA U BILAN BOG'LIQ NIZOLARNI HAL ETISHDA MEDIATSIYA INSTITUTINING AHAMIYATI

Mamasiddiqova Bibioysha Komiljon qizi

Farg'ona viloyati yuridik texnikum 22-22 guruh o'quvchisi

Annotatsiya: Maqolada korporativ huquqiy munosabatlardan kelib chiqqan nizolarni hal etish bilan bog'liq masalalar, shuningdek korporativ nizolarni hal etishda mediatsiyani qo'llashning o'ziga xos xususiyatlariga to'xtalib o'tilgan. Xulosa o'rnida, nizolarni hal qilishning muqobil usuli sifatida mediatsiyani korporativ sohada qo'llashga yetarlicha ehtiyoj mavjudligi kўрсатилган.

Kalit so'zlar: korporativ nizo, mediatsiya, muqobil hal etish, korporativ huquq, fuqarolik-huquqiy muosabat, dalillar.

Korporativ huquqiy munosabatlardan yuzaga keladigan nizolar nafaqat taraflar uchun, balki uni hal etuvchi subyekt uchun ham ko'p hollarda katta qiyinchilik tug'diradi^{22,23}. Agar tomonlar o'zaro manfaatli qarorga kelishsa yaxshi, biroq bu kamdan-kam hollarda uchraydi. Hozirgi kunda korporativ nizolarning deyarli barchasi sud tartibida hal qilinmoqdi. Ushbu maqolada korporativ huquqiy munosabatning mazmun-mohiyati, korporativ nizo tushunchasi va ularni hal etishning muqobil usuli sifatida mediatsiya institutining ahamiyati haqida mulohazalar bildirilgan²⁴.

Korporativ huquq va u bilan bog'liq huquqiy munosabatlar xorijiy davlatlarda bir necha o'n yillardan buyon rivojlanib kelayotganligi sir emas²⁵. Biroq, u yangi huquqiy institut sifatida O'zbekiston huquq tizimiga kirib kelganiga ko'p bo'lmadi va uning rivojlanish bosqichi ham birmuncha sekin kechmoqda. Buni amaldagi qonunchilik hujjatlarida korporativ huquqqa oid normalarning kamligi va aniq aks etmaganligida ham ko'rish mumkin²⁶. Mazkur holat korporativ huquqning o'ziga xos jihatlarini yoritishda, shu jumladan, korporativ huquq subektlari faoliyati bilan bog'liq munosabatlar, ya'ni qanday munosabatlar korporativ huquq predmeti ekanligi, hamda yuzaga kelgan muammoli holatni korporativ nizo deb hisoblashda turli qiyinchiliklarni yuzaga keltiradi. Ayniqsa, sudlar tomonidan bunday turdagi nizolarni hal etishga oid amaliyotning yetarlicha shakllanmaganligi qonunlarni qo'llashda turli xil yondashuvlarga sabab bo'lmoqda.

Har qanday huquqiy munosabatlar kabi korporativ huquqiy munosabatlar ham tegishli huquqiy normalar bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlardir. Bunday

²² Boboqulovna I. F., Mamarjon o'g'li R. M. NIZOLARNI MUQOBIL HAL ETISHDA MEDIATSIYANING O'RNINI VA MEDIATSIYA JARAYONINING MOHIYATI //INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM. – 2022. – T. 3. – №. 25. – C. 185-195.

²⁴ Feruza I., Madina A., Asal R. LEGAL ISSUES OF JUDICIAL PROTECTION IN THE ECONOMIC COURT IN UZBEKISTAN //International journal of professional science. – 2022. – №. 4. – C. 5-10.

²⁵ Babakulovna I. F. et al. The Concept and Types of Corporate Disputes: Theory and Practice //American Journal of Social and Humanitarian Research. – 2022. – T. 3. – №. 11. – C. 327-332.

²⁶ Feruza I. et al. The concept and significance of corporate disputes: national and foreign experience //International journal of professional science. – 2022. – №. 5. – C. 5-13.



munosabatlar fuqarolik huquqiy munosabatlarning bir turi hisoblanadi. Shu bilan birga huquqiy munosabat mohiyati va tabiatidan kelib chiqib uning o'ziga xos jihatlari mavjud²⁷.

Yuridik adabiyotlarda aytilishicha, korporativ huquqiy munosabatning mazmunmohiyati haqida tadqiqotchilar orasida yagona fikrga kelinmagan. Bunday munosabatlarning mohiyatini turli xil tushunish esa, o'z navbatida, sohadagi muammolarga nazariy, amaliy hamda huquqni qo'llash jihatidan yechim topishda yondashuvlarning har xilligini keltirib chiqaradi²⁸.

Misol uchun, huquqshunos olimlardan biri I.B. Zokirov fuqarolik huquqiy munosabatlarni besh turga bo'lgan holda uning to'rtinchi turida korporativ huquqiy munosabatlarni quyidagicha ta'riflaydi: —korporativ huquqiy munosabatlar subyektlarni yuridik shaxs belgilariga ega bo'lgan tashkiliy-huquqiy tuzilmalar - korporatsiyalarda a'zoli (ishtiroki) asosida vujudga keladigan huquqiy munosabatlardir. Bunday huquqiy munosabatlar mazmunini korporativ huquq tashkil etadi. Muallifning ta'kidlashicha, korporativ huquq fuqarolik huquqining tarmog'i bo'lib hisoblanadi. Bu avvalo, tartibga solinadigan munosabatlarning o'xshashligi, u yoki bu holatda mulkiy xususiyat kasb etishi hamda muqobil haq baravariga tuzilish xususiyatiga ega bo'lishi bilan izohlanadi²⁹.

Mazkur olimning korporativ huquqiy munosabatlarni fuqarolik huquqiy munosabatlarning bir turi sifatida o'rganilishi haqidagi fikriga qo'shilamiz. Biroq, fikrimizcha, masalaning ikkinchi tomoni ham bor³⁰. Ya'ni, fuqarolik huquqiy munosabat deganda yuridik jihatdan teng bo'lgan shaxslar o'rtasida bo'ladigan va fuqarolik huquqiy normalar bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlar tushuniladi. Korporativ huquqiy munosabatlarda esa yuridik jihatdan teng bo'lgan shaxslar (ishtirokchi - ishtirokchi, aksiyador - aksiyador) bilan bir qatorda yuridik jihatdan teng bo'lmagan shaxslar (aksiyador - aksiyadorlik jamiyati, ishtirokchi - mas'uliyati cheklangan jamiyati, ishtirokchi - xo'jalik jamiyati) o'rtasidagi tashkiliy huquqiy munosabatlar ham mavjud³¹.

Tadqiqotchi olim I.S. Shitkina korporativ munosabatlarni korporatsiyalarni tashkil etish, faoliyat yuritish va tugatish bilan bog'liq holda yuzaga keladigan qonun qoidalari bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlar sifatida ta'riflaydi. Shu bilan birga, muallif korporativ munosabatlar korporatsiyadagi haqiqiy ichki munosabatlarni ham, davlat

²⁷ Boboqulovna I. F. et al. MEDIATSIYA–SUD JARAYONIDA DAVLAT BOJINI QAYTARIB OLISH VOSITASIMI YOKI NIZOLARNI MUQOBIL HAL ETISH USULI //SCIENTIFIC ASPECTS AND TRENDS IN THE FIELD OF SCIENTIFIC RESEARCH. – 2022. – T. 1. – №. 4. – C. 86-92.

²⁸ Boboqulovna I. F., Shokir o'g'li M. D. NIZONI HAL QILISHNING MUQOBIL USULI SIFATIDA MEDIATSIYA VA HAKAMLIK SUDINING ROLI VA AHAMIYATI //INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM. – 2022. – T. 3. – №. 25. – C. 196-207.

²⁹ Zokirov I.B. Fuqarolik huquqi: Universitetlarning yuridik fakultetlari, yuridik institut va huquq asoslari o'qitiladigan oliy o'quv yurtlari talabalari uchun darslik. I qism. 59-60-betlar

³⁰ Babakulovna I. F. et al. COMPARATIVE ANALYSIS OF SOME MEASURES OF PROCEDURAL COERCION IN THE FIELD OF CIVIL PROCEDURAL LAW //INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM. – 2022. – T. 3. – №. 25. – C. 173-184.

³¹ Ибрatова Ф. Б., Чориев М., Собиржонов О. ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ УЧАСТИЯ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ ПРОКУРОРА, ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ И ИНЫХ ЛИЦ //International journal of professional science. – 2022. – №. 5. – C. 14-22.



ro'yxatidan o'tkazish, korporatsiyani tashkil etish va tugatish bilan bog'liq tashqi munosabatlarni ham o'z ichiga olishini ta'kidlaydi³².

Bizning fikrimizcha, korporativ huquqiy munosabatlarning boshqa huquqiy munosabatlardan farqli jihati aynan munosabat ishtirokchilari va munosabatning ham vertikal ham gorizontal turlari mavjudligida, bundan tashkari korporativ huquqiy munosabatlar aynan korporatsiya faoliyatida vujudga kelishidadir³³.

Olimlar korporativ huquqiy munosabatlarning mulkiy va tashkiliy jihatlari borasida ham umumiy fikrda emas. V.A. Rahmilovich korporativ huquqiy munosabatlar korporatsiya ichidagi mulkiy va shaxsiy nomulkiy munosabatlardir, deb e'tirof etsa⁴⁰, O.A. Krasavchikov ular korporatsiyadagi tashkiliy munosabatlar ekanligini ta'kidlaydi.

Fikrimizcha, korporativ huquqiy munosabat deganda, korporatsiya ishtirokchilarining (a'zolari, aksiyadorlari va boshqalar) o'zaro munosabatlari (mulkiy va nomulkiy munosabatlar) hamda korporatsiya va korporatsiya ishtirokchisi (a'zolari, aksiyadorlari va boshqalar) o'rtasidagi munosabatlar (tashkiliy munosabatlar) yig'indisidan iborat, deb atash nisbatan to'g'ri bo'ladi. Chunki, korporativ huquqiy munosabatlar taraflarning tengligi prinsipiga asoslangan mulkiy va nomulkiy xarakterdagi munosabatlardan tashqari korporatsiyani tuzish, uning faoliyatini boshqarish, qayta tashkil etish, tugatish kabi tashkiliy masalalarni o'z ichiga olgan tashkiliy xarakterdagi munosabatlardan ham iborat bo'ladi.

Misol uchun, biror fuqaro korporatsiyaning aksiyasini sotib olib, uning aksiyadoriga aylangan bo'lsa, uni korporatsiyaning foydasidan aksiyalar qiymatini undirish yoki korporatsiya ishtirokchisini korporatsiyadan dividendlar undirishni mulkiy munosabatlarga misol qilish mumkin. Jamiyat aksiyadorini aksiyadorlar safidan chiqarish yoki ta'sis shartnomasini haqiqiy emas deb topish bilan bog'liq munosabatlarni esa nomulkiy munosabatlarga kiritish mumkin. Shuningdek yuridik shaxsni tashkil etish, qayta tashkil etish va tugatish, yuridik shaxs ishtirokchilarining umumiy yig'ilishini chaqirish, qarorlar qabul qilish, qarorlar ustidan shikoyat qilish kabi munosabat tashkiliy munosabatlar hisoblanadi³⁴³⁵.

Korporativ nizo tushunchasiga kelsak, har qanday nizoning mohiyatini tomonlar o'rtasida kelishuvning yo'qligi sifatida baholash mumkin. Korporativ munosabatlar subektlari o'rtasida manfaatlar muvozanatining yo'qligi korporativ nizoga sabab bo'ladi³⁶.

³² Корпоративное право. Под ред. Шиткиной И.С. *Корпоративное право. Под ред. Шиткиной И.С.+ М.: Волтерс Клувер, 2008. В России.

³³ Ибратова Ф. и др. ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКАЗАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ //International journal of professional science. – 2022. – №. 4. – С. 18-24. ⁴⁰ В.А. Раҳмилович. Гражданское право России: курс лекции/ под ред. О.Н.Садикова – М.: Юрид.лит., 1996. – ч 1.стр 57.

³⁴ Babakulovna I. F., Normuratovna E. Z. Legal Issues of the Concept of “Corporate Disputes” Under Procedural Legislation: Theory and Practice //American Journal of Social and Humanitarian Research. –

³⁵ . – Т. 3. – №. 6. – С. 341-346.

³⁶ Babakulovna I. F. THE ROLE AND IMPORTANCE OF THE PRINCIPLE OF VOLUNTARINESS IN THE PROCESS OF MEDIATION IN THE SETTLEMENT OF DISPUTES IN UZBEKISTAN //Interdisciplinary Conference of Young Scholars in Social Sciences. – 2021. – С. 308-315.



O'zbekiston Respublikasining Iqtisodiy protsessual kodeksi 25-moddasiga ko'ra, korporativ nizolar iqtisodiy sudlarning yurisdiksiyasiga kiradi. Qonun chiqaruvchi mazkur kodeksning 30-moddasida korporativ nizo turlarini sanab o'tadi, biroq korporativ nizo tushunchasiga aniq ta'rif bermaydi^{37,38}.

Xorijiy davlatlar qonunchiligida, xususan, Rossiya Federatsiyasining Arbitraj protsessual kodeksi 225.1-moddasida korporativ nizo tushunchasining ta'rihi qisqacha yoritilgan. Unga ko'ra, korporativ nizo - yuridik shaxsni tashkil etish, uni boshqarish yoki tijorat tashkiloti bo'lgan yuridik shaxs, shuningdek tijorat tashkilotlarini va (yoki) yakka tartibdagi tadbirkorlarni birlashtirgan notijorat tashkilotda ishtirok etish bilan bog'liq nizolar hisoblanib, ular arbitraj sudlari tomonidan ko'rib hal etiladi³⁹.

A.S. Graboves korporatsiya ishtirokchilari yoki korporatsiya rahbariyati tomonidan xatti-harakatlar natijasida ishtirokchilar huquqlari yoki manfaatlarining buzilishi oqibatini korporativ nizo sifatida ifodalaydi⁴⁰.

Fikrimizcha, bunday nizolar ko'p hollarda korporatsiyani boshqarish va uning tadbirkorlik faoliyatini yuritish bilan bog'liq masalalar bo'yicha ishtirokchilar o'rtasida yuzaga keladigan kelishmovchiliklar tufayli yuzaga keladi va ularning huquqlari buzilishiga olib keladi. Shuningdek, korporativ nizo rasmiy ifodaga ega bo'lmasligi mumkin. Biroq, korporativ nizolar imkoni boricha tez hal qilinishi kerak, aks holda nizolarning ko'lamiga qarab, bo'linish yoki umuman korporatsiyaning turg'unlik holatini keltirib chiqarishi mumkin.

Bugungi kunda korporativ nizolarning deyarli barchasi sudda hal qilinadi. Biroq, tomonlar nizoni sudda kelishuv bitimi tuzish yoki boshqa yarashuv tartib-qoidalariga, shu jumladan mediatsiya tartibiga murojaat qilish orqali ham hal qilish huquqiga ega⁴⁶.

O'zbekiston Respublikasida nizolarni hal qilishda mediatsiyani qo'llashning huquqiy asosini yaratish vazifasi yaqin yillargacha o'z yechimini topmagan edi. 2018-yil 12-iyunda Oliy Majlis Qonunchilik palatasi tomonidan —Mediatsiya to'g'risidagi Qonun qabul qilindi va Senat tomonidan shu yilning 28-iyun kuni ma'qullandi. Mazkur Qonun 2019-yil yanvardan kuchga kirdi. O'zbekiston Respublikasida mediatsiyani qo'llash doirasi ushbu Qonun bilan aniq belgilab qo'yilgan. Mazkur Qonunning 3-moddasiga ko'ra, fuqarolik huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan nizolar, shuningdek, tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish bilan bog'liq kelib chiqadigan nizolarga nisbatan ham mediatsiya tartibtaomillari qo'llaniladi.

O'zbekiston Respublikasining Iqtisodiy protsessual kodeksi 131-moddasida taraflar nizoni kelishuv bitimini yoki mediativ kelishuvni tuzib hal etishi mumkinligi belgilangan.

³⁷ O'zbekiston Respublikasining Iqtisodiy protsessual kodeksi. 30-modda. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi,

³⁸ .08.2022-y., 03/22/786/0705-son. <https://lex.uz/ru/docs/-3523891>

³⁹ <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102079219>

⁴⁰ Грабовец А.С. Корпоративные конфликты в России: понятия, виды, основания возникновения и способы разрешения // Труд и социальные отношения. М.: Академия труда и социальных отношений, 2013. С. 21. ⁴⁶ Babakulovna I. F. THE ROLE AND IMPORTANCE OF THE PRINCIPLE OF VOLUNTARINESS IN THE PROCESS OF MEDIATION IN THE SETTLEMENT OF DISPUTES IN UZBEKISTAN //Interdisciplinary Conference of Young Scholars in Social Sciences. – 2021. – С. 308-315.



Kelishuv bitimi yoki mediativ kelishuv da'vo tartibidagi har qanday ish bo'yicha tuzilishi mumkin. Mazkur kodeksning 212-moddasiga ko'ra, korporativ nizolar bo'yicha ishlar da'vo ishini yuritishning umumiy qoidalari bo'yicha ko'rib chiqildi.

Statistik ma'lumotlarga ko'ra, 2021-yilda iqtisodiy ishlar bo'yicha sudlar tomonidan birinchi instansiyada 537 ta korporativ munosabatlarga oid ishlar ko'rib, birorta ham kelishuv bitimi yoki mediativ kelishuvga erishilmagan bo'lsa, 2022-yilda 591 ta shu toifadagi ishlar ko'rib, faqatgina 1 ta kelishuv bitimi tasdiqlangan⁴¹.

Hozirgi kunda korporatsiya sifatida e'tirof etiladigan yuridik shaxslarni tashkil etish, boshqarish, tugatish jarayonlarida uning ta'sischilari (mulkdorlari), boshqaruv organlari va boshqa korporativ munosabat ishtirokchilari o'rtasidagi munosabatlar tobora rivojlanib, ularning huquq va majburiyatlari doirasi ham kengayib borayotgan bir paytda ular o'rtasida yuzaga keladigan nizolarni muqobillik asosida hal etish bizningcha, taraflar uchun eng qulay va foydali usul hisoblanadi⁴².

Kompaniya egalari uchun biznes obro'sini saqlab qolish va muammolarni minimal moddiy xarajatlari bilan imkon qadar tezroq hal qilish juda muhimdir. Mediator taraflar tomonidan tanlanishi mumkin. Bu holatda mediator o'zi qaror qabul qilmaydi, balki u tomonlarga hamrohlik qiladi, protseduraning maxfiyligi va xavfsizligini ta'minlaydi⁴³. Huquqshunos olimlar I.V. Kupryashkin va P.P. Smetankolar mediatsiya jarayoni davomida psixologik qulaylik ta'minlanishi, tajovuzkorlik darajasi pasayishi, bu esa o'zaro munosabatlarni konstruktiv muzokaralarning asosiy oqimiga o'tkazish imkonini berishini ta'kidlaydi hamda fikrlarini davom ettirib, vositachi nizoni tomonlarni qanoatlantiradigan va hamkorlikni davom ettira oladigan tarzda hal qilishi kerakligiga alohida urg'u beradi⁴⁴.

Korporativ nizolar turlarining xilma-xilligiga qaramay, vositachilik, bizning fikrimizcha, bu holatda universaldir. A.N. Barboevaning fikricha, korporativ nizolarni hal qilishning boshqa usullaridan farqli o'laroq, mediatsiya paydo bo'lgan muammoni nafaqat hal qilishga intiladi, balki uning oqibatlari bilan shug'ullanadi. Vositachi o'zining oldida kompaniya direktorlari va buxgalterlarini ko'rmaydi, u birinchi navbatda, odamlarni, ularning fikrlari va his-tuyg'ulari bilan qiziqadi va maqbul yo'lni topishga, yordam berishga intiladi.⁴⁵

Mediatsiya nizolarni hal qilishning boshqa usullari, xususan nizolarni sud tartibida hal qilishdan o'zining bir qator afzalliklari bilan ajralib turadi.

⁴¹ <https://stat.sud.uz/iib.html>

⁴² Ибратова Ф., Миркамилова М., Каршиева Ф. ЗНАЧЕНИЕ, РОЛЬ И СУЩНОСТЬ МЕДИАЦИИ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПОРАХ //International journal of professional science. – 2022. – №. 4. – С. 11-17.

⁴³ Feruza I. et al. LEGAL ISSUES OF JUDICIAL SYSTEMS OF FOREIGN COUNTRIES JAPAN, FINLAND AND GERMANY (comparison with the judicial system of the Republic of Uzbekistan) //INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM. – 2022. – Т. 2. – №. 24. – С. 313-319.

⁴⁴ Купряшкин И.В., Сметанко П.П. Основные тенденции и проблемы развития медиации в России // Теория и практика общественного развития. Краснодар, Издательский дом «ХОРС», 2015. С. 120–122.

⁴⁵ Барбоева А.Н. Медиация как способ разрешения корпоративных споров, и ее отличительные черты в сравнении с третейским разбирательством в связи с арбитражем корпоративных споров // Современные проблемы правотворчества и правоприменения. Иркутск, Иркутский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2016. С. 233–236.



Birinchidan, nizolarni mediatsiya vositasida hal qilish sud tartibiga nisbatan ancha qisqa muddatlarda amalga oshiriladi⁴⁶.

—Mediatsiya to‘g‘risidagi Qonunning 23-moddasida mediator va taraflar mediatsiya tartib-taomili o‘ttiz kundan ortiq bo‘lmagan muddatda tugallanishi uchun barcha mumkin bo‘lgan choralarni ko‘rishi kerakligi, zarur bo‘lgan taqdirda, mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirish muddati taraflarning o‘zaro roziligi bilan o‘ttiz kungacha uzaytirilishi mumkinligi belgilangan. Ushbu moddada mediatsiyani amalga oshirishning eng uzoq muddatlari belgilangan. Xalqaro tajriba shuni ko‘rsatadiki, aksariyat hollarda mediatsiyani amalga oshirish muddati bir ish kunini, ba‘zan bir necha soatlarni tashkil etadi. Xususan, 2018-yil 30-noyabrda holatiga ko‘ra, Singapur mediatsiya markazida tomonlar o‘rtasida mediativ kelishuv tuzilishi bilan yakunlangan ishlarning 90%dan ortig‘i bir ish kunida hal qilingan.

Ikkinchidan, mediatsiya tartib-taomillari qo‘llanilganda ishga taalluqli barcha ma‘lumotlar mutlaqo sir tutiladi⁴⁷.

O‘rtadagi nizo va unga oid faktlardan faqatgina taraflar va ularning vakillari hamda mediator xabardor bo‘lishi mumkin va ularga qonun bilan bu axborotlarni oshkor qilmaslik majburiyati yuklatiladi. Jumladan, O‘zbekiston Respublikasi —Mediatsiya to‘g‘risidagi Qonuning 6-moddasida mediatsiya ishtirokchilari mediatsiya jarayonida o‘zlariga ma‘lum bo‘lib qolgan ma‘lumotlarni ularni taqdim etgan mediatsiya tarafining, uning huquqiy vorisining yoki vakilining yozma rozilgisiz oshkor qilishga haqli emasligi, mediatsiya ishtirokchilari o‘zlariga mediatsiya jarayonida ma‘lum bo‘lib qolgan holatlar haqida guvoh sifatida so‘roq qilinishi mumkin emasligi, shuningdek ulardan mediatsiyaga taalluqli axborotni talab qilib olish mumkin emasligi, 25-moddasida mediatsiyani qo‘llash chog‘ida mediator taraflarning rozilgisiz nizoning mohiyati bo‘yicha oshkora bayonotlar berishga haqli emasligi, 27-moddasida agar mediator taraflarning biridan mediatsiyaga taalluqli axborotni olgan bo‘lsa, u bu axborotni faqat uni taqdim etgan tarafning roziligi bilan boshqa tarafga oshkor qilishi mumkinligi belgilangan. Maxfiylik prinsipi ayniqsa tadbirkorlik faoliyati bilan bog‘liq munosabatlardan kelib chiqadigan nizolarda muhim ahamiyatga ega. Chunki, biron-bir tadbirkorlik subektining boshqa bir tadbirkorlik subekti yoxud mijoz bilan nizolashayotganligining oshkor bo‘lishi ushbu tadbirkorlik subektining ishchanlik obro‘sigacha salbiy ta‘sir ko‘rsatishi, potensial mijozlar hamda hamkorlarning unga bo‘lgan ishonchi yo‘qolishi, u bilan shartnomaviy munosabatga kirishishdan o‘zlarini tiyishiga olib kelishi mumkin. Nizoni mediatsiya usulida hal qilish bunday salbiy oqibatlardan ishonchli himoya bo‘lib xizmat qiladi.

Uchinchidan, mediatsiya vositasida hal qilinadigan nizolarda har ikkala taraf uchun ham maqbul kelishuvga erishiladi⁵⁴.

⁴⁶ Babakulovna I. F., Abdurazzakovna T. T. Ibratova FB, Tashbaeva TA Mediation agreement on a labor dispute: theory and practice //Editorial team. – 2021. – T. 2021. – C. 45.

⁴⁷ Ibratova F. B. Legal consequences of the introduction of a bankruptcy procedure for an individual entrepreneur or an individual who has lost the status of an individual entrepreneur. – 2022. ⁵⁴ Ibratova F. LEGAL ISSUES OF MEDIATION ON INDIVIDUAL LABOR DISPUTES //“SCIENTIFIC APPROACH TO THE MODERN EDUCATION SYSTEM. – 2022.



Sud tartibida ko'riladigan nizolar bo'yicha bir taraf foydasiga chiqarilgan qaror ikkinchi tarafning ziyoniga xizmat qiladi. Natijada bir ishni ko'rish appelyatsiya, kassatsiya, nazorat tartiblari bilan oylab, xatto yillab cho'zilib ketishi mumkin. Mediatsiya tartibida esa tomonlardan birining pozitsiyasini egallashga yo'l qo'yilmaydi, shuning uchun taraflar tengdir, ular teng ravishda o'z so'zini aytish, jarayonning sxemasi va vaqtini belgilash, raqib takliflarining maqsadga muvofiqligi va kelishuv shartlarini baholash huquqiga ega⁵⁵.

Qolaversa, mediatsiya tartibida taraflar dalillarni taqdim etish yoki taqdim etmaslik huquqiga ega, sudda esa bunday huquq mavjud emas, sud tomonidan talab etilgan dalillar albatta taqdim etilishi lozim, aks holda bu ushbu tarafning zarariga ishlashi mumkin.

Xulosa o'rnida ayta olamizki, nizolarni hal qilishning muqobil usuli sifatida mediatsiyani korporativ sohada qo'llashga yetarlicha ehtiyoj mavjud. Sababi korporativ nizo shaxsiy manfaatlar sohasiga ta'sir qiladi, uni sud tizimi tomonidan taklif qilingan direktiv usul bilan hal qilish qiyin. Kompaniyalar esa o'z obro'sini saqlab qolishlari muhim va ular o'zlarining muammolarini ommaga reklama qilishdan qochishadi. Qolaversa, bunday tanlov yechimning tezligini ta'minlashga imkon beradi va qaysidir tomonni yoki kimnidir ayblashlarsiz mojaroni tinch yo'l bilan hal qilish mumkin bo'ladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Boboqulovna I. F., Mamarjon o'g'li R. M. NIZOLARNI MUQOBIL HAL ETISHDA MEDIATSIYANING O'RNI VA MEDIATSIYA JARAYONINING MOHIYATI //INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM. – 2022. – T. 3. – №. 25. – C. 185-195.
2. Feruza I., Madina A., Asal R. LEGAL ISSUES OF JUDICIAL PROTECTION IN THE ECONOMIC COURT IN UZBEKISTAN //International journal of professional science. – 2022. – №. 4. – C. 5-10.
3. Babakulovna I. F. et al. The Concept and Types of Corporate Disputes: Theory and Practice //American Journal of Social and Humanitarian Research. – 2022. – T. 3. – №. 11. – C. 327-332.
4. Feruza I. et al. The concept and significance of corporate disputes: national and foreign experience //International journal of professional science. – 2022. – №. 5. – C. 5-13.
5. Boboqulovna I. F. et al. MEDIATSIYA–SUD JARAYONIDA DAVLAT BOJINI QAYTARIB OLIISH VOSITASIMI YOKI NIZOLARNI MUQOBIL HAL ETISH USULI? //SCIENTIFIC ASPECTS AND TRENDS IN THE FIELD OF SCIENTIFIC RESEARCH. – 2022. – T. 1. – №. 4. – C. 86-92.
6. Boboqulovna I. F., Shokir o'g'li M. D. NIZONI HAL QILISHNING MUQOBIL USULI SIFATIDA MEDIATSIYA VA HAKAMLIK SUDINING ROLI VA AHAMIYATI //INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM. – 2022. – T. 3. – №. 25. – C. 196-207.



7. Zokirov I.B. Fuqarolik huquqi: Universitetlarning yuridik fakultetlari, yuridik institut va huquq asoslari o'qitiladigan oliy o'quv yurtlari talabalari uchun darslik. I qism. 59-60-betlar

8. Ibratova F., Ahadova M., Rozmetova A. APPLIED JURISPRUDENCE //Editorial team,(2021). – 2021. – Т.45.

9. Babakulovna I. F. et al. COMPARATIVE ANALYSIS OF SOME MEASURES OF PROCEDURAL COERCION IN THE FIELD OF CIVIL PROCEDURAL LAW//INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM. – 2022. – Т. 3. – №. 25. – С.173-184.

10.Ибратова Ф. Б., Чориев М., Собиржонов О. ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ УЧАСТИЯ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ ПРОКУРОРА, ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ И ИНЫХ ЛИЦ //International journal of professional science. – 2022. – №. 5. – С. 14-22.

11. Корпоративное право. Под ред. Шиткиной И.С. [Корпоративное право. Под ред. Шиткиной И.С.] М.: Волтерс Клувер, 2008. В России.

12.Ибратова Ф. и др. ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКАЗАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ //International journal of professional science. – 2022. – №. 4. – С. 18-24.

13.В.А. Рахмилович. Гражданское право России: курс лекции/ под ред. О.Н.Садикова – М.: Юрид.лит., 1996. – ч 1.стр 57.

14.Babakulovna I. F., Normuratovna E. Z. Legal Issues of the Concept of —Corporate Disputes Under Procedural Legislation: Theory and Practice //American Journal of Social and Humanitarian Research. – 2022. – Т. 3. – №. 6. – С. 341-346.

15.Babakulovna I. F. THE ROLE AND IMPORTANCE OF THE PRINCIPLE OF VOLUNTARINESS IN THE PROCESS OF MEDIATION IN THE SETTLEMENT OF DISPUTES IN UZBEKISTAN //Interdisciplinary Conference of Young Scholars in Social Sciences. – 2021. – С. 308-315.

16.О'zbekiston Respublikasining Iqtisodiy protsessual kodeksi. 30-modda. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 04.08.2022-y., 03/22/786/0705-son. <https://lex.uz/ru/docs/3523891>

17. <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102079219>

18.Грабовец А.С. Корпоративные конфликты в России: понятия, виды, основания возникновения и способы разрешения // Труд и социальные отношения. М.: Академия труда и социальных отношений, 2013. С. 21.

19.Babakulovna I. F. THE ROLE AND IMPORTANCE OF THE PRINCIPLE OF VOLUNTARINESS IN THE PROCESS OF MEDIATION IN THE SETTLEMENT OF DISPUTES IN UZBEKISTAN //Interdisciplinary Conference of Young Scholars in Social Sciences. – 2021. – С. 308-315.

20. <https://stat.sud.uz/iib.html>



21. Ибратова Ф., Миркамилова М., Каршиева Ф. ЗНАЧЕНИЕ, РОЛЬ И СУЩНОСТЬ МЕДИАЦИИ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПОРАХ //International journal of professional science. – 2022. – №. 4. – С. 11-17

22. Feruza I. et al. LEGAL ISSUES OF JUDICIAL SYSTEMS OF FOREIGN COUNTRIES JAPAN, FINLAND AND GERMANY (comparison with the judicial system of the Republic of Uzbekistan) //INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM. – 2022. – Т. 2. – №. 24. – С. 313-319.

23. Купряшкин И.В., Сметанко П.П. Основные тенденции и проблемы развития медиации в России // Теория и практика общественного развития. Краснодар, Издательский дом «ХОРС», 2015. С. 120–122.

24. Барбоева А.Н. Медиация как способ разрешения корпоративных споров, и ее отличительные черты в сравнении с третейским разбирательством в связи с арбитражем корпоративных споров // Современные проблемы правотворчества и правоприменения. Иркутск, Иркутский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2016. С. 233–236.

25. Babakulovna I. F., Abdurazzakovna T. T. Ibratova FB, Tashbaeva TA Mediation agreement on a labor dispute: theory and practice //Editorial team. – 2021. – Т. 2021. – С. 45.

26. Ibratova F. B. Legal consequences of the introduction of a bankruptcy procedure for an individual entrepreneur or an individual who has lost the status of an individual entrepreneur. – 2022.

27. Ibratova F. LEGAL ISSUES OF MEDIATION ON INDIVIDUAL LABOR DISPUTES //—SCIENTIFIC APPROACH TO THE MODERN EDUCATION SYSTEM. – 2022.

28. Ibratova F., Ahadova M., Rozmetova A. APPLIED JURISPRUDENCE //Editorial team,(2021). – 2021. – Т. 45.