

Regulation and its Objectives in the Territory of Director's General Duties in Joint-Stock Company; Study in English and Iranian Law

- Ali Pourrezaei** | PhD candidate in Private Law, Tabriz Branch. Islamic Azad University, Tabriz, Iran
- Ali Gharib*** | Assistant Professor Department of Law Tabriz Branch. Islamic Azad University, Tabriz, Iran.
- Hasan Pashazadeh** | Assistant professor Department of law, Tabriz Branch, Islamic Azad university, Tabriz, Iran

Abstract

INTRODUCTION

Today, one of the main players in the economy are companies. These entities are dependent on real persons to play their role, and these persons (directors) act as a member of the company's body. The importance of the company board of directors is that it can be called the executive branch of the company or the strategic government of the company. The management of the company's affairs according to the law and after that according to the will of the shareholders, has been entrusted to this organ, and following the assumption of this duty by the director, duties and powers as well as benefits have been defined for them according to the law, which are necessary for exercising the powers of the directors.

Rulemaking in the field of duties and powers of directors in various legal systems is foreseen to achieve a goal that is in line with the goal of establishing the company. In fact, the purpose of establishing a company is to bring together multiple economic players with conflicting interests in order to achieve the common goal of making profit, and since the management of this group is entrusted to directors, the management goal must be determined and be available the necessary tools to achieve this common goal to them. Determining the general duties of directors through regulation is to determine the direction and create transparency for directors.

* Corresponding Author: ali.pourrezaie51@gmail.com

How to Cite: pourrezaei, A., Gharib, A., & Pashazadeh, H. (2023). Regulation and its Objectives in the Territory of Director's General Duties in Joint-Stock Company (study in English and Iranian Law). *Private Law Research*, 11(43), 149-180. doi: 10.22054/JPLR.2023.66582.2654

PURPOSE

In this research, the main question is what policies the legislator pursues from regulation in this subject? And how did the Iranian and English legislators act in this regard? Also, this article tries to answer the above questions by descriptive-analytical method and comparative study of Iranian and English law.

METHODOLOGY

In this research, a descriptive-analytical method with a comparative view has been used; In this way, first the general duties of directors are explained in in English and Iranian law, and then, with legal reasoning methods, The goals of establishing rules related to the general duties of directors in Iranian law are analyzed and examined.

FINDINGS

In English law, the legislator has assigned a role beyond that of a trustee in the field of duties of managers. Therefore, it has predicted duties for the managers in order to achieve the three goals of “preventing conflict of interest”, “protecting the company's interests” and “improving the company's status or improving the company's position”.

The first risk that arises in the relationship between the company and the directors is the misuse of their position in controlling the financial resources of the company, including property, reserves and credit. Therefore, considering the director as a trustee in the internal relations of the company and applying the guarantee of violation executions from this position can be very effective in solving the conflict-of-interest problem. This goal is provided by foreseeing the duty of avoiding the situation of conflict of interest and disclosing the acquisition of interest. One of the shortcomings of the legislation in this field in Iranian law is the failure to require managers to disclose the acquisition of profit. Of course, Article 129 of the legal bill to amend a part of the Commercial Law of 1968 in the transactions of the director with the company, foresees such a task for the board of directors, not the beneficiary director.

The purpose of protecting the interests of the company is that the directors, by exercising the necessary care and caution, avoid losses to the company and the loss of its property, financial resources and reserves. This goal is achieved through various tasks. These duties include exercising independent votes or Duty exercise independent judgment, and Duty to act within powers. In Iranian law, by accepting the fiduciary duty for managers, we must accept that the goal of protecting the interests of the company is fulfilled to some extent. In the new law of British companies (2006), the legislator sought an approach to solve the problem of companies in advancing their goals. In this regard, the

task of promoting the success of the company was predicted. The task of promoting the success of the company creates requirements for the director beyond the observance of trust, the non-compliance of which creates responsibility for the manager. In other words, the fiduciary duty creates a negative obligation for the director, but the duty to promote the success of the company creates a positive obligation. Positive commitment means improving the company's current situation.

It can be inferred from the general duties of managers in English law that the goal of the legislator is to deal with the stagnation of companies and to oblige directors to make changes in their affairs, but this is not inferred from the total regulations governing the laws of Iranian companies.

CONCLUSION

Like the English legislator in setting the general duties of directors, the Iranian legislator must pursue the three goals of “resolving the conflict of interest”, “preserving the existing interests of the company” and “promoting the position of the company”. The first two goals can be achieved despite the shortcomings of the directors' fiduciary duty, but the third goal is not achieved with this duty; because the duty of fiduciary is to maintain the current situation and its promotion needs to be regulated. In English law, the achievement of this goal is pursued with the task of "promoting the success of the company", but in Iranian law, the legislator has not paid attention to policy-making in this subject .


Therefore, in amending the existing regulations, attention should be paid to the policy of promoting the company's position and existing status, and rules should be made in the field of general duties of managers according to Iran's legal system.

Keywords: General Duties, Specific Duties, Organ Theory, Fiduciary duties, Duty of Promotion.




قاعده‌گذاری و اهداف آن در قلمروی وظایف عام مدیران شرکت‌های سهامی؛ مطالعه در حقوق ایران و انگلیس


دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

علی پوررضایی 

استادیار گروه حقوق خصوصی واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

علی غریبه* 

استادیار گروه حقوق خصوصی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

حسن پاشازاده 

چکیده

تعیین وظایف عام مدیران شرکت‌ها از طریق قاعده‌گذاری، در واقع تعیین مسیر و ایجاد شفافیت برای مدیران در اداره امور شرکت است، اما آنچه که اهمیت ویژه‌ای دارد این است که قانون‌گذار از قاعده‌گذاری در این قلمرو چه سیاست‌هایی را دنبال می‌کند و اینکه قانون‌گذار ایران و انگلیس در این زمینه چگونه عمل کرده‌اند؟ قانون‌گذار باید در وضع وظایف عام مدیران سه هدف «حل مسأله تعارض منافع»، «حفظ منافع موجود شرکت» و «پیشرفت و ارتقای جایگاه شرکت» را دنبال کند. دو هدف نخست علی‌رغم کاستی‌هایی با وظیفه امانی مدیران قابل شناسایی است، اما هدف سوم با وظیفه امانی محقق نمی‌شود؛ زیرا این وظیفه درصدد حفظ وضعیت موجود بوده و ارتقای وضعیت و جایگاه شرکت نیاز به قاعده‌گذاری دارد. در حقوق انگلیس تحقق این هدف با وظیفه ارتقای موفقیت شرکت دنبال می‌شود، اما در حقوق ایران قانون‌گذار توجهی به سیاست‌گذاری در این حوزه نداشته است. قاعده‌گذاری و ترسیم نقشه راه برای مدیرانی که اداره شرکت را عهده دار می‌شوند، جهت‌دهی و پویایی شرکت‌ها را به دنبال خواهد داشت که با توجه به نقش ممتاز شرکت‌های تجاری در توسعه و پیشرفت اقتصادی کشورها، ضرورت اقدام قانون‌گذار در تدوین مقرراتی روزآمد و تأثیرگذار بر فعالیت شرکت‌ها را نمایان می‌کند.

واژگان کلیدی: وظایف عام، وظایف خاص، نظریه رکنیت، وظیفه امانی، وظیفه ارتقا.

مقدمه

برای پیشبرد اهداف شرکت سهامی به عنوان واحدی تجزیه‌ناپذیر، سه ارگان با یکدیگر همکاری دارند: ارگان تصمیم‌گیرنده، اداره‌کننده و کنترل‌کننده^۱ که با توجه به نقش نهاد اداره‌کننده در انجام موضوع شرکت و دستیابی به اهداف پیش‌بینی شده در اسناد اساسی آن، رکن مدیریت از جایگاه محوری و ویژه‌ای برخوردار است. اهمیت نهاد مذکور بدین علت است که گونه‌ی فعالیت ملموس شرکت با اراده و نظر رکن مدیریت صورت می‌گیرد. از سوی دیگر، مدیران بیان‌کننده اراده شخص حقوقی و به عبارتی اعمال‌کننده حق استیفای آن هستند؛ زیرا شرکت که یک شخص حقوقی (اعتباری) است، به‌ناچار باید موجودی حقیقی اراده شرکت را به منصفه ظهور برساند.

اهمیت رکن مدیریت شرکت‌های تجاری تا جایی است که می‌توان آن را قوه مجریه شرکت تجاری یا دولت راهبرده امور آن نامید. اداره امور شرکت به موجب قانون و پس از آن بنا به اراده سهامداران، بر عهده این رکن قرار گرفته و متعاقب برعهده گرفتن این وظیفه توسط مدیران، وظایف و اختیارات و همچنین مزایایی به موجب قانون برای آنان تعریف شده است که از لوازم اعمال اختیارات مدیران می‌باشند.

قاعده‌گذاری در قلمرو وظایف و اختیارات مدیران در نظام‌های حقوقی گوناگون برای تحقق هدفی پیش‌بینی شده است که همان هدف تأسیس شرکت است. در واقع هدف از تأسیس نهاد شرکت، اجتماع عاملان اقتصادی متعدد با منافع متضاد در کنار یکدیگر به منظور نیل به هدف مشترک کسب سود است و چون هدایت این مجموعه به مدیران سپرده شده است، باید مسیر این حرکت نیز تعیین شود و ابزارهای لازم برای تحقق این هدف مشترک در اختیار آنان قرار گیرد. تعیین مسیر برای مدیران در قالب وظیفه امکان‌پذیر است؛ اما آنچه از وظیفه برای مدیران در قوانین مشاهده می‌شود وظایف جزئی، مانند دعوت از مجامع عمومی، تعیین مدیرعامل، تنظیم صورت‌های مالی، ارائه گزارش به مجامع و منظور نمودن

۱. عرفانی، محمود، حقوق تجارت، جلد دوم؛ شرکت‌های تجاری، تهران، انتشارات جنگل، ۱۳۹۲، ص ۵۱

درصدی از سود خالص به عنوان اندوخته قانونی است که وظایفی جزئی هستند؛ چرا که این موارد در راستای تحقق اهداف کلان شرکت نیست.

با این مقدمه، به چگونگی برخورد قانون‌گذار با موضوع وظایف مدیران و امکان‌سنجی تحقق اهداف تأسیس شرکت با تأکید بر مقررات شرکت‌های سهامی ضمن مطالعه تطبیقی در حقوق انگلیس پرداخته می‌شود.

۱. وظیفه مدیران؛ مفهوم و مصادیق

از آنجا که درباره مفهوم و مصادیق وظایف مدیران در نوشته‌های حقوقی هم رأی به چشم نمی‌خورد، نخست باید مفهوم و مصادیق این اصطلاح مورد بررسی قرار گیرد.

۱-۲. مفهوم

وظیفه در لغت به معنی تکلیف، التزام و مأموریت آمده است. برخلاف اختیار که از آن تکلیف و التزامی حاصل نمی‌شود، وظیفه همراه با تکلیف و مسئولیت است. ذیل عنوان سوءاستفاده از «اختیار»، لازم است نقض «وظیفه» نیز مورد بررسی قرار گیرد؛ «اختیار توانایی است که قانون یا قرارداد به شخص اعطا می‌نماید و شخص بر اساس آن می‌تواند حقوق دیگران را به نام و از طرف آنها اعمال و اجرا نماید. بر این اساس توانایی شخص محدود به حدودی است که قانون یا قرارداد معین نموده است»^۱. نمایندگی قانونی یا قراردادی، با اعطای اختیار به وجود می‌آید و جوهره اصلی آن است. «بدین ترتیب توانایی مدیر در انجام امور شرکت، وکیل در انجام امور موکل و ولی در انجام امور موکلی علیه اختیار نامیده می‌شود. اجرا و اعمال این توانایی‌ها، اصولاً به نام و به نمایندگی از طرف شرکت در اقدامات مدیر، موکل در اقدامات وکیل و موکلی علیه در اقدامات ولی باشد»^۲.

۱. شریفی آل هاشم، الهام‌الدین، سوء استفاده مدیران از اختیار اداره شرکت‌های سهامی (مطالعه تطبیقی)، با راهنمایی

ریبعا اسکینی، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۹، ص ۹

۲. همان، ص ۹-۱۰.

با توجه به تعاریف ارائه شده می توان گفت که مفهوم اختیار، «توانایی» برای فرد در انجام امری ایجاد می کند. بدین توضیح که فرد واجد اختیار می تواند امری را انجام دهد و یا اینکه از انجام آن خودداری کند. در بیان دیگر، آن روی اختیار، «الزام» نیست، اما وظیفه «الزام» را با خود به همراه دارد. اگر مدیری از اختیارات اعطاشده استفاده نکند، لزوماً خطا کار شناخته نمی شود، اما اگر همان مدیر «وظیفه» اش را انجام ندهد، صرف انجام ندادن آن وظیفه، به معنی تخلف است. «... ارائه تعریفی روشن و قابل تشخیص از اختیارات و وظایف هیئت مدیره در عین حال که کاری مشکل است، آثار عملی حقوقی نیز با خود به همراه دارد؛ زیرا که خودداری از انجام امری که تکلیف دانسته شود، دست کم مسئولیت مدنی در پی خواهد داشت. در صورتی که عدم اعمال اختیار، حق مدیر محسوب گردیده و موجب مسئولیت نخواهد گردید.»

در ترمینولوژی کامن لا برای تفکیک، معادل واژه اختیار «Authority» و معادل واژه وظیفه، «Duty» ذکر شده است. واژه «Power» به توانایی شخص در انجام عملی از طرف دیگران تعریف شده است.^۲ یکی از استادان حقوق تجارت ضمن نقد نظام مدیریت شرکت های سهامی در قانون تجارت ۱۳۱۱ با نگاهی تطبیقی، میان وظایف و اختیارات مدیران قائل به تفکیک شده است: «قانون تجارت ایران به طوری که گفته شد، اداره شرکت را توسط یک یا چند نفر مدیر جاز می داند. ولی در کشورهای اروپایی، اداره کلی شرکت و مدیریت عملی شرکت از یکدیگر مجزا می باشد. اداره کلی شرکت با هیئت مدیره و مدیریت عملی شرکت با مدیر یا مدیران عامل شرکت است؛ بنابراین اصولاً باید وظایف و اختیارات هیئت مدیره و وظایف و اختیارات مدیر عامل شرکت را از هم تفکیک نمود... با در نظر گرفتن این که شرکت سازمان حقوقی مستقلی است که قانون برای آن سازمان و تشکیلاتی در نظر گرفته است و وظایف و اختیارات هر یک از ارکان شرکت را تعیین کرده است، ارکان مختلف شرکت نباید در وظایف و اختیارات یکدیگر دخالت کنند و مجمع عمومی نباید یک قسمت از اختیارات هیئت مدیره را از آنها سلب کند.»^۳ در لایحه قانونی اصلاح

۱. Henry C. Black, Black law Dictionary, USA west publishing co. 1991, P.1168.

۲. ستوده تهرانی، حسن، حقوق تجارت؛ جلد دوم، چاپ دوم، (تهران: نشر دادگستر، ۱۳۷۶)، ۱۶۴-۱۶۶.

قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷، این نقص در مورد مدیریت شرکت‌های سهامی برطرف شد. مطابق نظر نویسنده یادشده، «وظیفه» مفهوم حقوقی و آثار جدا از «اختیار» برای مدیران دارد. بنابراین مدیران برای اداره شرکت باید اقداماتی به صورت ضروری و الزامی انجام دهند که وظیفه نامیده می‌شود؛ منشأ این الزام‌ها ممکن است قانون یا قرارداد باشد. وظیفه مدیر این ویژگی را به همراه دارد که قانون‌گذار آن را برای اداره بهینه شرکت ضروری می‌داند و با تصریح به آنها ضمن مقررات آمره، تشخیص ضرورت آن‌ها را برخلاف اختیار، به مدیر واگذار نمی‌کند. بیان مصادیق وظیفه در قانون، با این اثر حقوقی همراه است که صرف عدم انجام وظیفه پیش‌بینی شده، تخلف محسوب شده و مسئولیت در پی دارد، به علاوه اثبات تخلف ادعایی را تسهیل می‌نماید.

۱-۲. مصادیق

در حقوق ایران تکالیف قانونی مدیران شرکت‌های سهامی شامل وظایف جزئی نظیر: دعوت از مجامع عمومی، تهیه صورت‌های مالی جهت ارائه به بازرسان شرکت، منظور نمودن یک‌بیستم سود خالص سالانه به‌عنوان اندوخته قانونی، انتخاب مدیر یا مدیران عامل و تعیین حدود اختیارات و مزایای وی، تهیه و تقدیم خلاصه دارایی و صورت دیون و مطالبات شرکت، ارائه گزارش معاملات مدیران با شرکت به اولین مجمع عمومی عادی، نحوه تعیین و تقسیم سود و در موارد لزوم پیشنهاد کاهش یا افزایش سرمایه به مجمع عمومی فوق العاده است که به‌طور نامنظم و بدون دسته‌بندی مشخص در لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷ ذکر شده است، اما در حقوق انگلیس وظایف مدیران را به دو دسته «وظایف عام»^۱ و «وظایف خاص»^۲ تقسیم کرده‌اند. قانون شرکت‌های ۲۰۰۶ برای اولین بار اقدام به قاعده‌گذاری تحت عنوان وظایف عام برای مدیران نموده است. به‌نظر یکی از نویسندگان، این اقدام اثر رویه قضایی گذشته را حفظ و به پرونده‌های آتی نظم بیشتری می‌بخشد.

^۱ General Duties

^۲ Specific Duties

همچنین برای مردم عادی و اشخاصی که به‌عنوان مدیر انتخاب می‌شوند از وضوح بیشتری برخوردار است.^۱

در توجیه این تحولات آمده است که در گذشته انتظار چندانی از مدیران شرکت‌ها وجود نداشته و رفتارهایی که امروزه به‌عنوان نقض وظیفه امانی تلقی می‌شود، قابل تحمل بود، اما امروزه استانداردهای مورد انتظار افزایش یافته است. در واقع وظایف عام که در مقابل وظایف خاص یا جزئی قرار می‌گیرد، مسیر حرکت مدیران را در شرکت تعیین می‌کند و وظایف خاص که در ابتدا به‌مواردی از آنها اشاره شد، در خدمت تحقق وظایف عام قرار می‌گیرد.

لازم به ذکر است بند ۴ ماده ۱۷۰ قانون شرکت‌های ۲۰۰۶ بیان می‌دارد که تفسیر و اجرای وظایف عام باید همانند قواعد کامن‌لا و اصول انصاف صورت گیرد و همچنین در تفسیر این وظایف باید به قواعد کامن‌لا و اصول انصاف توجه شود. نکته مهم اینکه وظایف عام مدیران به موجب بند ۵ ماده یادشده، برای مدیران سایه (پشت صحنه) نیز لازم‌الرعايه است. همچنین به موجب بند ۱ ماده ۱۷۰ قانون شرکت‌های تجاری ۲۰۰۶ وظایف امانی مدیران در مقابل شرکت به‌عنوان یک مجموعه و کل در نظر گرفته شده است؛ لذا می‌توان گفت این مسئله در قانون جدید انگلیس بدون تصریح به وظیفه امانی و با ذکر مصادیق آن به صورت کلی پذیرفته شده است.^۲ در بند ۲ ماده ۱۷۰ نیز به این مطلب اشاره شده است که وظایف امانی مدیر شرکت فقط محدود به دوره مدیریت وی نمی‌باشد؛ بلکه مدیر پس از اتمام مدت مدیریتش نیز ملزم به حفظ اسرار و رعایت امانت‌داری نسبت به شرکت می‌باشد. لذا با توجه به این بند از ماده ۱۷۰ وظایف امانی مدیران از زمان انتخاب و پذیرش سمت از سوی مدیران شروع می‌شود و این وظیفه پس از پایان رابطه مدیریت مدیر با شرکت همچنان ادامه دارد و چنانچه مدیر در طول دوره مدیریت به اطلاعات نهانی شرکت دست یافته است،

^۱ Grivn, Stephen , Alastair Hudson, Sandra Frisby, Charlesworth's Company Law, 18 Edition, Sweet & Maxwell, 2010, p.5

^۲ Roger, Mason, 501 questions and answers for company directors and company secretaries, Second Edition, London, Thorogood Publishing Ltd, 2009, p.99.

^۳ Shadow director

^۴ French, Derek, Mayson, Stephen, Rayn L. op.cit, p332.

نمی‌تواند پس از پایان دوره مدیریت خود، آن را به ضرر شرکت مورد استفاده قرار دهد.^۱

۲. وظایف عام مدیران

برای آشنایی و فهم دقیقتر از وظایف عام مدیران، ابتدا به این وظایف در حقوق انگلیس با توجه به تجربه آن در مسیر قاعده گذاری می‌پردازیم سپس جایگاه آنها در حقوق ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۲. حقوق انگلیس

۱-۱-۲. اقدام در حدود اختیارات^۲

یکی از وظایفی که برای مدیران در مقررات ۲۰۰۶ پیش‌بینی شده این است که باید در حدود اختیارات اعطایی اقدام کنند. در این خصوص ماده ۱۷۱ قانون ۲۰۰۶ مقرر می‌دارد: «مدیر شرکت باید:

الف) بر طبق اسناد اساسی شرکت اقدام نماید و ب) اختیارات را تنها برای اهدافی اعمال کند که این اختیارات برای آن منظور اعطا شده است».

در شرکت‌های سهامی اختیارات مدیران به منظور اهداف خاصی به آنان اعطا شده است و مدیران نباید بر خلاف آن اهداف اقدام کنند و هر مدیر در اعمال اختیارات و انجام وظایف خود باید در راستای تأمین منافع شرکت و با حسن نیت عمل کند. به طور معمول مدیران اختیارات اعطایی را در راستای تأمین منافع شخصی و تقویت جایگاه خود در شرکت اعمال می‌کنند. در این موارد به لحاظ اینکه اعمال اختیارات بر خلاف هدف مقرر بوده است، این اقدام مدیران شرکت نقض وظیفه امانی محسوب می‌شود.^۳ اکثر آرا قضایی مشتمل بر وظیفه اعمال اختیار در جهت هدف مقرر مربوط به مسأله صدور سهام شرکت است که در آن

^۱Ibid, p333

^۲Duty to act within powers

^۳ Booz, Allen, Hamilton, "Commercial Law and Microeconomic Reform", Disclaimer Company Law in Practice barrister Stuart Sime, Margot Taylor, 2007, p.58.

صدور سهام شرکت به منظور دیگری غیر از جلب سرمایه صادر شده است. در دعوی مشهور *پان علیه شرکت سایمونز، مدیران شرکت*، مطابق اختیارات اعطایی در اساسنامه شرکت، مبادرت به صدور سهام جدید به منظور اجرای تصمیمات مرتبط با موضوع شرکت و افزایش سرمایه شرکت کردند؛ اما بر اساس شواهد، هدف اصلی مدیران شرکت از صدور سهام جدید تخصیص سهام جدید به دوستان خودشان برای اعطا حق رأی به آنان و در نهایت به منظور جلوگیری از ایجاد تغییرات در هیئت مدیره و به دست گرفتن کنترل شرکت بود. در این مورد دادگاه بیان داشت: «اختیارات مدیران برای صدور سهام جدید به منظور جلب سرمایه برای شرکت است، اما صدور سهام به منظور تثبیت موقعیت مدیران و کسب اختیار بیشتر به منظور افزایش قدرت مدیران صورت گرفت. انجام این وظیفه به صورت غیر قانونی و بر خلاف وظیفه امانی مدیران می باشد. در واقع نوعی سوء استفاده از اختیارات اعطایی در جهت هدف مقرر است؛ بنابراین در دعوی مطروحه در خصوص سوء استفاده مدیران از صدور سهام جدید در جهت اهداف غیر مقرر ناظر به صدور سهام و تخصیص آن به دوستان مدیران شرکت برای اعطا حق رأی به منظور جلوگیری از ایجاد تغییرات در هیئت مدیره شرکت و به دست گرفتن کنترل شرکت می باشد.»^۱

۲-۱-۲. ارتقای موفقیت شرکت

وظیفه گسترش موفقیت شرکت در ماده ۱۷۲ قانون ۲۰۰۶ پیش بینی شده است. در ماده مذکور قانون گذار مدیران شرکت را در جهت گسترش موفقیت شرکت، از طریقی که در نظر گرفته است، ملزم به رعایت حسن نیت می کند. به موجب بند ۱ ماده ۱۷۲ مدیر شرکت برای گسترش موفقیت شرکت باید در راستای منفعت اعضای شرکت به عنوان یک مجموعه اقدام کند و در این راستا باید به نکاتی نظیر موارد ذیل توجه کند:

الف) عواقب تصمیمات متخذه در طولانی مدت؛ ب) منفعت کارکنان شرکت؛ ج) گسترش روابط تجاری شرکت با تولید کنندگان، مشتریان و...؛ د) اثر اقدامات شرکت بر

^۱ Sealy, L.S, Cases and Material in Company Law, Eighth Edition, Oxford University Press, New York, 2008, p. 258.

جامعه و محیط؛ ه) حفظ اعتبار شرکت برای استانداردهای بالای رفتار تجاری؛ و م) رفتار عادلانه بین اعضای شرکت.

شش عاملی که در بند ۱ ماده ۱۷۲ ذکر شده است، برای این منظور است که آیا اقدامات مدیر منافع شرکت را افزایش می‌دهد یا خیر و آیا اقدامات مدیران در جهت حرکت شرکت به سمت پیشرفت می‌باشد یا خیر. مدیر شرکت باید عوامل مذکور را به طور ضمنی در تصمیماتی که اتخاذ می‌کند، منظور نماید. لازم به ذکر است که عوامل مذکور برای برجسته کردن وظیفه مدیران در راستای گسترش موفقیت شرکت نیز می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت که وظیفه مدیر به موجب ماده ۱۷۲ دارای دو عنصر می‌باشد: اول اینکه مدیر باید در روشی که اتخاذ می‌کند، با حسن نیت در راستای موفقیت شرکت برای نفع اعضای شرکت به عنوان یک مجموعه اقدام کند، دوم اینکه تلویحاً عواملی که در بند ۳ ماده ۱۷۲ پیش‌بینی شده است را مدنظر قرار دهد.

۲-۱-۳. اظهارنظر مستقل^۲

ماده ۱۷۳ قانون ۲۰۰۶ بیانگر وظیفه اعمال رأی مستقل توسط مدیر است که در رویه قضایی تحت عنوان «اعمال مستقل اختیارات» مطرح بوده که قانون‌گذار در راستای نظم‌بخشی به وظایف مدیران، آن را در ماده یادشده پیش‌بینی کرده است. ماده مذکور مقرر می‌دارد:

۱. مدیر شرکت باید با استقلال اعمال رأی کند،

۲. این وظیفه با اقدامات ذیل نقض نمی‌شود:

الف) در صورتی که به موجب قرارداد شرکت اعمال صلاحیت آتی مدیران محدود شود.

ب) طرقی که به موجب اسناد اساسی شرکت، مجاز شمرده شده است.

در تبیین ماده ۱۷۳ قانون ۲۰۰۶ آورده شده است که اگر شرکتی دو سهام‌دار داشته باشد و هر یک از این دو سهام‌دار مدیری را برای شرکت تعیین کرده باشند و یکی از سهام‌داران

۱. Sheikh, Saleem, A Guide to the Companies Act 2006, First edition, Routledge-Cavendish, New York, 2008, p. 397.

۲. Duty exercise independent judgment

به مدیر دستور دهد که در انعقاد قرارداد خاصی رأی مخالف دهد، در این صورت وظیفه اظهارنظر مستقل مدیر اقتضا می‌کند در صورتی که قرارداد در راستای منفعت شرکت باشد با آن موافقت نماید.^۱

۲-۱-۴. وظیفه اعمال مهارت، مراقبت و کوشش متعارف^۲

بند ۱ ماده ۱۷۴ قانون ۲۰۰۶ مقرر می‌دارد که مدیر شرکت ملزم به اعمال مهارت، مراقبت و کوشش متعارف است. در تبیین وظیفه یادشده آمده است: این وظیفه بدین معنی است که در مراقبت، مهارت و کوششی که توسط فردی سخت کوش اعمال می‌کند، باید: الف) دانش عمومی، مهارت و تجربه‌ای که در ارتباط با شرکت، به‌طور متعارف از یک مدیر، انتظار می‌رود؛ و ب) دانش عمومی، مهارت و تجربه خود مدیر باید مورد توجه قرار گیرد.^۳

اولین سؤالی که در ارتباط با این وظیفه مدیر مطرح می‌شود این است که تشخیص مهارت، مراقبت و کوشش متعارف بر مبنای چه معیاری است؟ بند ۲ ماده فوق‌الذکر به این مسئله می‌پردازد. در این بند آمده است که مفهوم مهارت، مراقبت و کوشش این است که باید توسط شخص کوشای متعارف با دانش عمومی، مهارت و تجربه‌ای که به‌طور متعارف از شخصی که مدیریت شرکت را بر عهده دارد انتظار می‌رود (معیار نوعی^۴). البته این به معنی داشتن دانش خاص نمی‌باشد. وجود دانش خاص فراتر از حداقل موجود در معیار نوعی است. معیار شخصی^۵ پیش‌بینی شده در بند ۲ ماده ۱۷۴ دانش عمومی، مهارت و تجربه‌ای است که مدیر دارد. در همین راستا در رأی نورمان^۴ با توجه به معیار دوگانه یادشده، آمده است:

^۱ David chivers QC, Directors duty's Guidance, CORE, 2007, p.10

^۲ Duty to exercise reasonable skill, care and diligence

^۳ <http://www.redmans.co.uk/blog/commercial-law/the-duty-of-reasonable-care-skill-and-diligence-for-directors> (available at: 10/9/2020).

^۴ Objective test

^۵ Subjective test

4. Norman v. Theodore Goddard 1991 BCC 14

5. Ibid

الف) معیار نوعی: به موجب این معیار در صورتی مدیر وظیفه‌اش را به درستی انجام داده است که رفتار وی منطبق با رفتار مدیری متعارف باشد. در واقع در این رویکرد «رفتار مدیر متعارف» معیار است. ب) معیار شخصی: براساس این معیار، در مورد هر مدیر با توجه به مهارت، تجربه و دانشی که دارد قضاوت می‌شود؛ بنابراین در صورتی که مدیر از مهارت، دانش و تجربه بالایی برخوردار باشد، پس از اینکه با توجه به معیار نخست این نتیجه حاصل شد که مدیر به وظیفه‌اش عمل کرده است، با توجه به معیار دوم مورد قضاوت قرار می‌گیرد. بدین معنی که آیا منطبق با استانداردهایی که از چنین مدیری انتظار می‌رود، عمل کرده است یا خیر؟^۵

از آنچه که بیان شده، اینگونه می‌توان نتیجه‌گیری کرد که در مقررات عمومی توانایی و مهارت حرفه‌ای خاصی برای مدیران الزامی نشده است. در واقع سهام‌داران آزادند که هر کسی را که مایل هستند به سمت مدیریت شرکت انتخاب کنند، اما با توجه به اعمال دو معیار یادشده و نظر به اینکه در حقوق انگلیس با حذف شرط لزوم دارا بودن سهام وثیقه برای انتخاب مدیر، سعی در انتخاب مدیران متخصص است، می‌توان گفت غالباً استانداردهای بالاتر از رفتار متعارف مسئولیت مدیر را تعیین می‌کند

۲-۱-۵. اجتناب از تعارض منافع با شرکت^۲

ماده ۱۷۵ قانون ۲۰۰۶ به وظیفه مدیر مبنی بر اجتناب از تعارض منافع می‌پردازد. بند ۱ ماده مذکور مقرر می‌دارد: مدیر شرکت باید از موقعیتی که به موجب آن نفع مستقیم^۳ یا غیرمستقیمی^۴ دارد یا ممکن است داشته باشد که با منافع شرکت در تعارض است یا ممکن است در تعارض قرار گیرد، اجتناب کند.

به موجب بند ۲ ماده ۱۷۵ این وظیفه مخصوصاً برای اجتناب از موقعیتی است که ممکن است مدیر از اموال، اطلاعات و فرصتی که متعلق به شرکت است سوءاستفاده کند، فارغ از

^۱ Hicks, Andrew and S.H.Goo, Cases and Material on Company Law, Second Edition, Blackstone Press Ltd., 1997, p.292

^۲Duty avoid conflicts of interest

^۳Direct interest

^۴Indirect interest

این مسئله که آیا شرکت می‌تواند از آن اموال، اطلاعات و فرصت سود ببرد یا خیر. از دو بند ماده ۱۷۵ قانون ۲۰۰۶ برمی‌آید که قلمرو آن بسیار گسترده است؛ زیرا نه تنها تعارض منفعت واقعی (فعلی) را دربرمی‌گیرد، بلکه تعارض منفعت‌هایی که امکان آن مطرح است (تعارض منفعت احتمالی) را نیز شامل می‌شود. لازم به ذکر است که با وجود قلمروی وسیع ماده، استثنائاتی نیز بر وظیفه مذکور وارد آمده است که به موجب بند ۳ همان ماده در جایی که تعارض منفعت در معامله با شرکت به وجود بیاید، اعمال نمی‌شود؛ چراکه به این تعارض منفعت در فصل سوم تحت عنوان «اعلام تعارض منفعت در معامله با شرکت» مورد حکم قرار گرفته است.

وظیفه مذکور در ماده ۱۷۵ قانون ۲۰۰۶ جایگزین قاعده عدم تعارض منافع مدیران در رویه قضایی شده است. این قاعده در صورتی اعمال می‌شود که مدیران خود را در موقعیتی قرار می‌دادند که منافع شخصی و یا وظایف آنان در مقابل دیگران، در تعارض با منافع شرکت و یا وظایف آنان در قبال شرکت قرار می‌گرفت، مگر در صورت موافقت شرکت.^۱

۲-۱-۶. قاعده عدم دریافت رشوه^۲

ماده ۱۷۶ قانون ۲۰۰۶ به وظیفه عدم پذیرش منفعت از شخص ثالث^۳ می‌پردازد. بدین توضیح که مدیر نباید منفعتی را از اشخاص ثالث بپذیرد. بند ۱ ماده یادشده بیان می‌دارد که مدیر شرکت نباید به این دلیل که در سمت مدیریت است یا به دلیل انجام عمل (فعل) و یا عدم انجام (ترک فعل)، از اشخاص ثالث منفعتی را دریافت کند.

در ادامه بند ۲ ماده ۱۷۶ به تعریف شخص ثالث پرداخته است. به موجب این بند شخص ثالث شخصی غیر از شرکت، شخص حقوقی شریک شرکت^۴ و یا شخص اقدام‌کننده از طرف شرکت است. در ادامه بند ۳ ماده مذکور مقرر می‌دارد، منافعی که مدیر از شخص ثالث به دلیل ارائه خدمات از طرف شرکت دریافت می‌دارد، منافع اعطائی از جانب شخص

^۱ Sheikh, op. cit, p.420

^۲ The No Bribe Rule

^۳ Duty not to accept benefits from third parties

^۴ Associated body corporate

ثالث (رشوه) محسوب نمی‌شود.

در بند ۴ ماده ۱۷۶ به موردی اشاره شده که نقض وظیفه عدم پذیرش منفعت از شخص ثالث تلقی نمی‌شود؛ به موجب این بند در صورتی که دریافت منفعت از جانب مدیر به طور متعارف در برگیرنده تعارض منفعت نباشد، نقض این وظیفه محسوب نخواهد شد.

۷-۱-۲. وظیفه اعلام منفعت تحصیل شده

یکی دیگر از وظایف مدیر که مربوط به کسب منفعت می‌باشد در ماده ۱۷۷ قانون ۲۰۰۶ پیش‌بینی شده است. به موجب بند ۱ ماده اگر مدیر شرکت به هر طریقی به صورت مستقیم یا غیرمستقیم به موجب مقررات یا معامله پیشنهادی با شرکت، دارای نفعی شود باید ماهیت و میزان نفع مکتسب را به سایر مدیران اعلام کند. به عبارت دیگر مدیران باید منافع مکتسب را اعلام (افشا) نماید.

قانون‌گذار در بند ۲ ماده مذکور به روش اعلام نیز پرداخته است؛ به موجب این بند مدیر می‌تواند در جلسه مدیران یا از طریق اعلامیه (موضوع مواد ۱۸۴ و ۱۸۵ قانون ۲۰۰۶) موضوع را به اطلاع سایر مدیران برساند.

۲-۲. حقوق ایران

در حقوق ایران همان‌طور که اشاره شد، قانون‌گذار ضمن مقررات پراکنده به وظایف جزئی مدیران شرکت پرداخته، اما در مورد وظایف عام قواعدی وضع ننموده است. بررسی تجربه حقوق انگلیس در وضع قواعد عام در حوزه وظایف مدیران (موضوع قانون شرکت‌های ۲۰۰۶) و مقایسه با حقوق ایران، به‌منظور تدوین سیاست‌های قاعده‌گذاری و لزوم چنین اقدامی در قانون‌گذاری آتی مثمرتر می‌باشد.

همان‌طور که اشاره شد، در حقوق ایران به‌طور ویژه به وظایف عام مدیران پرداخته نشده است، لیکن وظیفه عامی که به آن استناد می‌شود، وظیفه امانی مدیر است؛ یعنی با مدیر باید بسان امین رفتار کرد. گفته شده: «مفاد قوانین ایران درباره وظیفه امانی در مواردی همچون وقف، قیمومت و غیره و از لحاظ تعدی و تفریط و ضرر و زیان به ذی‌نفعان مطرح است و

به طور کلی هم ناظر به امین بودن مسئول است.^۱ از جمع بندی مذکور می توان در حقوق ایران این قاعده حقوقی را استنتاج کرد؛ هر مسئول، امین است. برخی از وظایف عامی که در حقوق انگلیس مطرح شده است، در حقوق ایران ذیل این وظیفه تعریف می شود. وظایف «اجتناب از تعارض منفعت»، «عدم دریافت رشوه» و «وظیفه اعمال مهارت، مراقبت و کوشش متعارف» را باید با ویژگی امین بودن مدیر توجیه کرد، اما وظیفه اعمال اختیارات در جهت هدف مقرر در لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷ به نحو صریح برای مدیران پیش بینی نگردیده است؛ البته در صورتی که اعمال اختیارات مدیران شرکت ها با سوءنیت و برخلاف منافع شرکت باشد، مطابق بند ۴ ماده ۲۵۸ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷ چنین مدیری به حبس جنحه ای از یک سال تا سه سال محکوم می شود. مطابق این بند: «رئیس و اعضای هیئت مدیره و مدیر عامل شرکت که با سوءنیت از اختیارات خود برخلاف منافع شرکت برای مقاصد شخصی یا به خاطر شرکت یا مؤسسه دیگری که خود به طور مستقیم یا غیرمستقیم در آن ذی نفع می باشند، استفاده کنند». با توجه به اینکه در خصوص وظیفه امانی مدیران صراحتی در لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷ وجود ندارد، پرسش این است که مبنای وظیفه امانی چیست؟

به رغم عدم تصریح قانون گذار، برخی نوشته اند؛ مدیران در مقابل اشخاص ثالث رکن شرکت تلقی می شوند و با شرکت اراده واحدی را می سازند، اما در روابط داخلی ماهیت رابطه آنان با شرکت، تابع قواعد حقوقی نمایندگی است. در واقع این نمایندگی توسط مجامع عمومی به آنان اعطا می شود و اختیار عامی که به موجب مواد ۱۰۷ و ۱۱۸ ل.ا.ق.ت. به

۱. نصیری، مرتضی، «مسئولیت امانی: چرا مدیران بانک های ما مسؤولیت امانی ندارند؟»، بانک و اقتصاد، شماره ۱۱۶، ۱۳۹۰، ص ۴۲.

۲. اسکینی، ربیعا و سید الهام الدین شریفی، «تحلیل اختیارات مدیران شرکت های سهامی با توجه به مبانی رابطه مدیران با شرکت در حقوق ایران و انگلیس»، پژوهش های حقوق تطبیقی، دوره ۴، شماره ۴، ۱۳۷۹، ص ۶؛ بیگی حبیب آبادی، محمد و محمد عیسائی نفرشی و مرتضی شهبازی نیا، «تحلیل نظریه رکنیت مدیران شرکت های تجاری در حقوق آلمان، انگلیس و ایران»، فصلنامه پژوهش های حقوق تطبیقی، دوره ۲۴، شماره ۴، ۱۳۹۹، ص ۳۶.

مدیران اعطا شده، آنان را امین شرکت قرار داده است. با توجه به ماده ۶۳۱ قانون مدنی که مقرر می‌دارد: «هرکس مال غیر را به عنوانی غیر از مستودع متصرف باشد و مقررات این قانون او را نسبت به آن مال امین قرار داده باشد، مثل مستودع است ...»، به نظر می‌رسد این حکم در مورد مدیران شرکت سهامی نیز صادق باشد، زیرا امانی بودن ید مدیر ملازمه‌ای با رابطه وکالت یا نمایندگی بین شرکت و مدیر ندارد.^۲ امانی بودن ید مدیر را می‌توان از مقررات ممنوعیت معامله مدیران با شرکت (مواد ۱۳۲ به بعد ل.ا.ق.ت) نیز استنباط کرد.

در شرح ماده ۵۱ قانون تجارت آمده است: «مفاد ماده ۵۱ ق.ت. که اعلام می‌کند: «مسئولیت مدیر شرکت در مقابل شرکا همان مسئولیتی است که وکیل در مقابل موکل دارد»، اشاره بدین نکته است که با او بسان امین رفتار خواهد شد و از این جهت در حکم وکیل است و از آن نباید نتیجه گرفت که مدیر شرکت وکیل شرکا است، به ویژه که آثار اعمال مدیر به طور مستقیم عاید شخص حقوقی می‌شود نه آنان». با انتقاد از این ماده، نظریه وکالت شخص حقوقی مطرح شده و پس از آن نظریه رکن بودن مدیران ارائه گردیده؛ اما نظریه رکنیت هم مانع از عنوان نمایندگی و نیابت مدیران دانسته نشده است؛ بنابراین نتیجه‌ایی که حاصل می‌شود این است که با وجود پذیرش نظریه رکنیت نیز باید بر این عقیده بود که مدیر، امین شرکت است و باید در اداره امور شرکت امانت را رعایت کند؛ بر این اساس کلیه آثار و احکام ید امانی بر نحوه تصرف آنان در اموال شرکت و اداره امور آن قابل اعمال است.

ممکن است ادعا شود که وظیفه ارتقای موفقیت شرکت یا ارتقای جایگاه شرکت برای مدیران بدیهی به نظر می‌رسد، حتی اگر قانون بدان تصریحی نکرده باشد؛ زیرا هر شرکتی

۱. جنیدی، لعیا و محمد نوروزی، «شناخت دارندگان اطلاعات نهانی شرکتهای سهامی عام»، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، شماره ۱۰۱ (۱۳۸۹)، ص ۵۸-۵۹.

۲. حسن زاده، محمد مهدی، «آثار ید امانی در معاملات مدیران شرکت‌های تجاری»، ماهنامه قانون، شماره ۱۲۳، (۱۳۹۰)، ص ۱۹.

۳. کاتوزیان، ناصر، قواعد عمومی قراردادها (انعقاد و اعتبار قرارداد)، جلد دوم، ج ۶، تهران، شرکت سهامی انتشار، (۱۳۸۳)، ص ۶۰-۵۷.

اهدافی دارد که تحقق آن توسط مدیران امکان‌پذیر است، اما متعاقب این ادعا، ضمانت اجرای نقض این وظیفه مطرح می‌شود. در این راستا می‌توان به بند ۴ ماده ۲۵۸ ل.ا.ق.ت.۲ اشاره کرد. در مورد این ضمانت اجرا گفته شده: «بند مزبور برای تحمیل وظیفه حسن‌نیت در اداره امور شرکت و عمل در جهت بهترین منافع شرکت کفایت نمی‌نماید؛ زیرا ممکن است مدیری اقدامی را با سوءنیت و برخلاف منافع شرکت و برای جلب منافع شخصی انجام ندهد، اما اقدام او در جهت اهداف فرعی بوده یا در جهت بهترین منافع شرکت نبوده و در انجام آن نیز سوءنیت نداشته باشد». با این وصف، اثری بر الزام یا تعهد فاقد ضمانت اجرا مترتب نبوده و معمولاً نتیجه مطلوب از آن به دست نمی‌آید.

در لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷ اعمال رأی مستقل به عنوان یکی از وظایف مدیران مطرح نشده استف اما بدیهی است که شخصیت مدیر در انتخاب وی مؤثر بوده و اراده سهام‌داران در انتخاب مدیر بر این قرار گرفته که مدیر منتخب، شخصاً اقدام به تصمیم‌سازی نماید، اما اگر مدیر در تصمیم‌گیری از دیگران تبعیت کند صرفاً می‌توان گفت که مسئولیت تصمیم بر عهده وی قرار می‌گیرد و تصمیم‌سازی با تبعیت از دیگری تخلف محسوب نمی‌شود. ضمناً با توجه به اینکه در حقوق ایران مدیر در سایه یا پشت صحنه پیش‌بینی نشده است، حتی در فرض وجود شرایط نیز نمی‌توان مسئولیتی را بر مدیران سایه تحمیل کرد.^۱

۳. اهداف

وظایف عام مدیران، پیش‌بینی شده در قانون شرکت‌های ۲۰۰۶ انگلیس علاوه بر اینکه وظایف مدیران را برای آنان تبیین و شفافیت در وظایف ایجاد کرده است، اهداف مهم زیر را دنبال می‌کند:

۱. عیسائی تفرشی، محمد و حبیب رضائی آکردی، «مفهوم و مسؤولیت مدیرسایه در حقوق شرکت‌های تجاری (مطالعه تطبیقی در حقوق ایران و انگلیس)»، پژوهش‌های حقوق تطبیقی، دوره ۱۷، شماره ۳، (۱۳۹۲)، ص ۱۳۰-۱۳۱.

۳-۱. گام اول: حل مسئله تعارض منافع

درواقع مدیران شرکت، اشخاصی مستقل از شرکت‌ها محسوب می‌شوند. طرح نظریاتی چون رکنیت در ارتباط با ماهیت رابطه مدیران با شرکت، اساساً جهت کاهش ریسک معاملات اشخاص ثالث با شرکت‌های تجاری و به عبارتی دیگر، درونی‌سازی خطرات و ریسک ایجاد شرکت طرح شده است. از این رو اولین خطری که در رابطه شرکت و مدیران مطرح می‌شود، سوءاستفاده مدیران از موقعیت خود در تسلط بر منابع مالی شرکت شامل اموال، ذخایر و اعتبار آن است. بدین جهت امین تلقی کردن مدیر در روابط داخلی شرکت و اعمال ضمانت‌اجراهای تخلف از این موقعیت می‌تواند در حل مسئله تعارض منافع بسیار مؤثر باشد. هدف مسئولیت‌امانی حفظ منافع شرکت در مقابل منافع مدیران است؛ به عبارت دیگر جلوگیری از ورود ضرر به شرکت در موقعیت تعارض منافع مدیران با شرکت می‌باشد. در این خصوص گفته شده است: «امین نباید از موقعیت خود منتفع شود». قانون‌گذاران مختلف به این مسئله توجه داشته و با وضع ضمانت‌اجراهای متناسب درصدد کنترل این موقعیت برآمده‌اند.

هدف از وضع ماده ۱۷۶ قانون ۲۰۰۶ انگلیس، جلوگیری از سوءاستفاده مدیر از سمت مدیریت در جهت منافع شخصی است. پذیرش منفعت، تعارض منفعت بالفعل و یا بالقوه را به وجود می‌آورد که در قلمرو ماده ۱۷۵ قانون مذکور (وظیفه اجتناب از تعارض منفعت) قرار می‌گیرد.^۲ به عبارت دیگر می‌توان گفت که پذیرش منفعت نیز مصداقی از ماده ۱۷۵ قانون است.

در ماده ۱۷۷ قانون ۲۰۰۶ «وظیفه اعلام منفعت تحصیل شده» جایگزین قاعده انصاف شده است. قاعده انصاف مبتنی بر این بود که مدیر شرکت نمی‌تواند در معامله با شرکت، ذی‌نفع واقع شود مگر اینکه اعضای شرکت اجازه دهند؛ بنابراین به موجب قاعده انصاف، معامله مدیر با شرکت نیازمند تصویب سهام‌داران بود. گروه بازرنگری قانون شرکت‌ها^۳ پیشنهاد داد

^۱ Dignam, Alan, Hicks, Andrew, Hicks & Goo's Cases and Materials on Company Law, 7th edition, Oxford University Press, 2008, p.313

^۲ Sheikh, op.cit, p.421.

^۳ Companies Law Review Group

که تصویب سهام‌داران برای انجام معامله الزامی نباشد، اما به رویه سابق، اعضای شرکت شرط تصویب سهام‌داران را در اساسنامه درج و تحمیل می‌نمایند.^۱ در راهنمای مدیران که توسط دپارتمان اصلاح مقررات تجاری تدوین شده، خطاب به مدیران آمده است: «از موقعیتی که منافع شما با شرکت در تعارض قرار می‌گیرد، اجتناب کنید و اگر در این خصوص (موقعیت تعارض منفعت) تردید دارید به سرعت اعلام (افشا) کنید».^۲

در حقوق ایران قانونی که اخذ هدیه، کمیسیون، پورسانت، سود یا منفعت را به وسیله مدیر از طرف مقابل در معاملات شرکت‌ها ممنوع کرده باشد، وجود ندارد. برخی بر این عقیده‌اند که تنها ممنوعیت، منع اخذ پورسانت در معاملات خارجی است و به نظر می‌رسد قواعد عام حقوقی نیز جواب‌گوی این مسئله نباشد.^۳ البته منع اخذ پورسانت در معاملات خارجی طبق ماده واحده قانون ممنوعیت اخذ پورسانت در معاملات خارجی «در رابطه با معاملات خارجی قوای سه‌گانه، سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات دولتی، نیروهای مسلح، نهادهای انقلابی، شهرداری‌ها و کلیه تشکیلات وابسته به آنها» است پس شرکت‌های خصوصی مشمول حکم ماده واحده نیستند. نکته قابل توجه در این خصوص این است که اخذ پورسانت یا هدیه اگرچه مدیران را ممکن است در موقعیت سوءاستفاده از موقعیت قرار دهد، اما لزوماً بدان معنی نیست؛ بنابراین با توجه به اینکه مجاز دانستن اخذ پورسانت یا هدیه به بهانه فقدان منع قانونی، می‌تواند زمینه‌ساز سوءاستفاده مدیران از اختیارات (تسلط بر امور و اموال شرکت) شود، بهتر است قانون‌گذار صراحتاً آن را در مورد مدیران همه نوع شرکت ممنوع اعلام کند.

۳-۲. گام دوم: حفظ منافع شرکت

منظور از حفظ منافع شرکت این است که مدیران با اعمال مراقبت و احتیاط لازم از ورود ضرر به شرکت و از بین رفتن اموال، منابع مالی و ذخایر آن اجتناب نمایند. لازم به ذکر است

^۱ Sheikh; 422.

^۲ Sealy, op. cit, p.333.

^۳ حسن‌زاده، پیشین، ص ۳۹.

که حل مسئله تعارض منافع نیز به حفظ منافع شرکت منتهی می‌شود، لیکن رابطه این دو عموم و خصوص مطلق است. از این جهت که حفظ منافع شرکت نسبت به تعارض منافع عام است.

با توجه به وظیفه اعمال رأی مستقل، در صورتی که مدیران بخواهند وارد قراردادی شوند باید با حسن نیت به منافع شرکت توجه داشته باشند و حتی در صورتی که آن‌ها پیش‌بینی کنند که اوضاع و احوال تغییر می‌نماید، باید بر آن اساس اقدامی نمایند که در راستای منافع شرکت باشد. حال اگر قراردادی توسط مدیران آغاز شود که نفع شرکت در آن مورد توجه قرار نگیرد، دادگاه آن را در تعارض با منافع شرکت، الزام‌آور نمی‌داند. به نظر برخی، حتی در مواردی چنین قراردادهایی غیرقانونی و باطل است.^۱ پس فلسفه وظیفه اظهار نظر مستقل این است که مدیر در اتخاذ تصمیم به منافع شرکت توجه نماید و نباید بر اساس دستور یا توصیه دیگران اقدام یا اظهار نظر کند؛ زیرا در این صورت منافع آنان لحاظ می‌شود، نه منافع شرکت. در واقع این وظیفه را می‌توان راهکاری برای مقابله با ایجاد مدیریت پشت صحنه (مدیریت سایه) در شرکت دانست. در همین راستا گفته شده: «مدیر نباید عروسک خیمه‌شب‌بازی باشد، در حقیقت مدیری که با انتخاب اکثریت در سمت مدیریت قرار می‌گیرد نباید در راستای منافع شخص یا اشخاص دیگر تصمیم‌سازی نماید.»^۲

اقتضای امانت این است که امین در تعارض منافع با منوب^۳ عنه، نفع شخصی یا نفع دیگران را ترجیح ندهد. این مسئولیت در صدد است تا مانع سوءاستفاده مدیران از سمت خود در شرکت شود و تکلیف شاقی بر عهده مدیران قرار نمی‌دهد. تعریف رابطه امانی در حقوق شرکت‌های انگلیس نیز مؤید این استنباط می‌باشد. در این تعریف آمده است: «رابطه بین امین و اصیل که برای حفظ منافع اصیل است.»^۴

^۱ French, Derek, Mayson, Stephen, Rayn L. (2015), Company Law, 31st edition, Oxford University Press, 2015, p. 488.

^۲ Ibid.

^۳ Bowman Gilifillan, "Directors and Officers Liability Insurance": <http://services.bowman.co.za/Brochures/DutiesAndLiabilities/DutiesAndLiabilitiesBrochure-Ir.pdf> (available at: 30/8/2020).

^۴ Dine, Janet, Company Law, Palgrave Macmillan, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, 4th Edition, 2001:87.

یکی دیگر از وظایفی که در راستای حفظ منافع شرکت پیش‌بینی شده، اقدام در حدود اختیارات اعطایی است. با توجه به اینکه، فرض بر این است که منافع شرکت در حدود اختیارات اعطایی تأمین می‌شود، تخلف از این وظیفه نادیده انگاشتن منافع شرکت محسوب می‌شود. به همین جهت گفته شده است که تخلف از این وظیفه نقض وظیفه امانی است.^۱ در واقع هدف وظیفه یادشده، حرکت مدیر در مسیر تعیین‌شده شرکت برای حفظ منافع آن می‌باشد.

با توجه به مراتب یادشده می‌توان گفت در حقوق ایران نیز با پذیرش وظیفه امانی برای مدیران باید بپذیریم که هدف حفظ منافع شرکت تا حدودی تأمین می‌شود؛ اما یکی از نقایص قانون‌گذاری در این حوزه، عدم الزام مدیران به افشای تحصیل منفعت است. البته ماده ۱۲۹ ل.ا.ق.ت. در معاملات مدیر با شرکت، چنین تکلیفی را برای هیئت‌مدیره پیش‌بینی کرده است نه مدیر ذی‌نفع! برخی از حقوق‌دانان از این ماده تحت عنوان «الزام به صداقت» نام می‌برند. در حقوق انگلیس، وظیفه اعلام منفعت تحصیل‌شده صریحاً پیش‌بینی شده و به موجب آن مدیر باید ماهیت و میزان نفع مکتسب را به سایر مدیران (هیئت‌مدیره) اعلام کند.

۳-۳. گام سوم: ارتقای جایگاه شرکت

عدم توفیق شرکت‌ها در پیشبرد اهداف اقتصادی، باعث ارائه نظرات مختلف و گمانه‌زنی‌هایی درخصوص علت آن از سوی صاحب‌نظران گردید. برخی استخدام افراد ناکارآمد و غیرشایسته، برخی ناتوانی و غفلت در مدیریت بین ضرر و زیان شرکت‌ها و بالاخره عده‌ای تمرکز بر منافع کوتاه‌مدت از جانب مدیران شرکت‌ها را علت آن دانستند.^۳ وضع پیش‌گفته منتهی به این شد که در تنظیم قانون جدید شرکت‌های انگلیس (۲۰۰۶)، قانون‌گذار به دنبال رویکردی برای مرتفع ساختن مشکل شرکت‌ها در پیشبرد اهدافشان

^۱ Booz, op.cit: 58

^۲ سماواتی، حشمت‌الله، مسئولیت مدیران شرکت سهامی در قبال تصمیمات هیأت مدیره، چاپ اول، (تهران، انتشارات مجد، ۱۳۹۸)، ص ۷۳.

^۳ Keay, Andrew, Directors duties to creditors and financiality distressed companies, 2010, p.1.

برآید. در همین راستا اقدام به وضع قواعد عامی در حوزه وظایف مدیران نمود.

پس از تنظیم لایحه شرکت‌های ۲۰۰۶ گفته شد که لایحه دربرگیرنده وظایفی برای مدیران است که منعکس‌کننده «رفتار مدرن» مدیران می‌باشد و هدف مدیران باید موفقیت شرکت برای منافع اعضای آن به‌عنوان یک مجموعه باشد که با پذیرش رویکرد افزایش ارزش سهام‌داران سازگار است.^۱ رویکرد مذکور، بدین معناست که شرکت‌ها باید ارزش سهام‌داران را با جهت‌گیری بلندمدت و به دنبال رشد و سود پایدار بر اساس توجه مسئولانه به طیف وسیعی از علایق ذی‌نفعان مدیریت نمایند.^۲

در رابطه در راهنمای مدیران که توسط دپارتمان اصلاح مقررات تجاری تدوین شده، خطاب به مدیران آمده است: «در امور شرکت کوشا، دقیق و آگاه باشید؛ اگر مهارت یا تجربه خاصی دارید از آن‌ها استفاده کنید».^۳

این هدف را در قالب مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها نیز می‌توان توجیه کرد؛ زیرا با توجه به اینکه شرکت‌ها از منابع انسانی، طبیعی و اقتصادی جامعه استفاده می‌کنند در قبال آن مسئولیت دارند. نقشی که مدیران می‌توانند در ایجاد توسعه پایدار ایفا کنند، اقتضا می‌کند که انتظارات از مدیران فراتر رفته و به‌عنوان نقشی فعال در پیشبرد اهداف شرکت و ایجاد توسعه اقتصادی در آن نگریسته شود. یکی از جنبه‌های مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها «اقتصاد» است؛ یقیناً جامعه از توسعه اقتصادی شرکت‌ها برخوردار خواهد شد. در تعریف مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها آمده است: «مجموعه‌ای از فعالیت‌های مدیریتی است که نسبت به حداکثرسازی اثر مثبت عملیات شرکت به جامعه، ایجاد اطمینان نماید».^۴

بنابراین یکی از اهداف وضع مقررات در حوزه وظایف عام مدیران به اصطلاح، حرکت

^۱ LE Talbot, *Critical Company Law*, First edition, Routledge-Cavendish, New York, 2008, p.180

^۲ Millon, David, "Enlightened Shareholder Value, Social Responsibility, and the Redefinition of Corporate Purpose without Law", *Washington & Lee Legal Studies Paper No. 2010-11*, 2010, p. 1

^۳ Sealy, op. cit, p.333

^۴ Kansal Monika, Mahesh Joshi, Gurdip Singh Batra, Monika Kansal, "Determinants of corporate social responsibility disclosures: Evidence from India", *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*. 2014, p. 218.

روبه جلوی شرکت و جلوگیری از درجا زدن آن است. ممکن است شرکتی سالیان درازی فعالیت کند و هر ساله سود ناچیزی را با دامنه نوسان اندک بین سهام‌داران تقسیم نماید و هیچ‌گونه تحوّل در آن رخ ندهد و در وضعیت محصولات یا خدمات آن بهبودی مشاهده نشود. این یعنی شرکت دچار روزمرگی شده است. از مجموع وظایف عام مدیران در حقوق انگلیس استنباط می‌شود که هدف قانون‌گذار مقابله با ایستایی شرکت‌ها و الزام مدیران به ایجاد تحوّل در امور آن است.

پرسش اساسی در حقوق ایران این است که آیا مدیران وظیفه دارند که کوشش خود را برای گسترش موفقیت شرکت یا ارتقای جایگاه آن به کار گیرند؟ اگر مدیران اختیارات وسیعی که در ماده ۱۱۸ ل.ا.ق.ت. برای آنان تعریف شده را برای حرکت شرکت به سمت موفقیت به کار نگیرند، مسئولیتی متوجه آنان خواهد شد؟ آیا اگر مدیران صرفاً به منافع کوتاه‌مدت شرکت توجه داشته باشند و از منافع بلندمدت شرکت غفلت کنند، در مقابل شرکت مسئولیت دارند؟

برخی نوشته‌اند: «هدف از اداره شرکت و وظایف جزئی وابسته به آن، در راستای تلاش در جهت انجام موضوع شرکت، افزایش سوددهی و ارتقای جایگاه شرکت معنی می‌یابد».^۱ در اینکه هدف از انتخاب مدیران و پیش‌بینی وظایف و اعطای اختیارات انجام موضوع شرکت است،^۲ تردیدی نیست اما کیفیت و چگونگی انجام موضوع، محل بحث قرار می‌گیرد. اگر مدیران موضوع شرکت را پیگیری نمایند و در پایان سال مالی سود ناچیزی شناسایی شود با توجه به مقررات موجود نمی‌توان مدعی عدم انجام وظیفه توسط مدیران شد؛ اما قراردادان تکلیف ارتقای جایگاه شرکت به معنی توجه به اهداف بلندمدت شرکت و ایجاد سودپایدار برای آن با توجه به منافع گروه‌های ذی‌نفع از مقررات موجود استنباط نمی‌شود.

۱. پاسبان، محمدرضا، حقوق شرکت‌های تجاری، چاپ ۱۱، (تهران، انتشارات سمت، ۱۳۹۴)، ص ۲۱۶.

۲. سماواتی، پیشین، ص ۶۶.

با توجه به اینکه مسائل یادشده در قالب وظیفه برای مدیر پیش‌بینی نشده است، باید در حدود وظیفه عام امانی مدیر بدان‌ها پاسخ داده شود؛ بنابراین باید از معیار نوعی تقصیر استفاده کرد؛ یعنی انجام کاری که انسان متعارف در شرایط ورود ضرر انجام نمی‌داد و یا ترک کاری که در آن شرایط باید انجام می‌داد؛^۱ به عبارتی فعل زیان‌بار برای امین مسئولیت ایجاد می‌کند. در اینجا تعهد امین سلبی است؛ یعنی عدم انجام فعل زیان‌بار، اما در قسمت دوم برای رهایی از مسئولیت از امین انجام فعل مثبت خواسته شد. این تعهد به معنی بهبود وضعیت نیست بلکه برای حفظ وضعیت موجود است. در همین راستا در تبیین وظیفه ارتقای موفقیت شرکت آمده است: «وظیفه ارتقای موفقیت شرکت الزاماتی فراتر از رعایت امانت، برای مدیر ایجاد می‌کند که عدم رعایت آن منشأ ایجاد مسئولیت برای مدیر می‌شود. به عبارتی وظیفه امانی برای مدیر تعهد سلبی ایجاد می‌کند ولی وظیفه ارتقای موفقیت شرکت، تعهدی مثبت. تعهد مثبت یعنی بهبود وضعیت موجود. در مقابل، امین ملزم به رعایت مصلحت است، اما رعایت مصلحت برای حفظ وضع موجود است نه ارتقای آن»؛^۲ بنابراین وظیفه امانی برای خروج شرکت از وضعیت روزمرگی کفایت نمی‌کند، گرچه اهداف مطرح شده در بندهای قبلی را محقق می‌سازد.

در مقابل این سؤال مطرح است که اگر مدیری از منافع کوتاه‌مدت شرکت در جهت کسب منافع بلندمدت صرف‌نظر نماید، آیا قانون از عملکرد وی حمایت می‌کند؟ در پاسخ باید قائل به تفکیک شد. اگر تأمین منافع بلندمدت توأم با ضرر در کوتاه‌مدت نباشد، چون ضرری به شرکت وارد نشده است، طبیعتاً مسئولیتی هم متوجه مدیران نیست، اما اگر در کوتاه‌مدت به شرکت ضرر وارد شود ممکن است با اثبات شرایط مسئولیت، برای مدیران

۱. کاتوزیان، ناصر، الزام‌های خارج از قرارداد: ضمان قهری، ج ۸، (تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۶)، ص ۳۴۶.

۲. عیسائی تفرشی، محمد؛ حبیب‌رضائی آکرودی و حمید عباسی منش، «ارتقای موفقیت شرکت: وظیفه‌ای برای مدیران (مطالعه در حقوق انگلیس و ایران)»، پژوهش‌های حقوق تطبیقی، دوره ۱۹، شماره ۴، (۱۳۹۴)، ص ۱۴۲.

ایجاد مسئولیت نماید. نکته قابل تأمل این است که با توجه به ماده ۱۱۴ ل.ا.ق.ت. آنچه از نظر مقنن مهم است، حساب ایام تصدی مدیر است تا مشخص شود که مدیر مرتکب تقصیری نشده است و قانوناً هم تکلیفی برای تحقق اهداف بلندمدت و ایجاد سود پایدار و یا ارتقای جایگاه شرکت برای مدیر پیش‌بینی نشده است؛ مگر اینکه مجامع عمومی یا اساسنامه چنین تکلیفی را برای مدیران پیش‌بینی کنند. در این صورت طبق ماده ۱۴۲ ل.ا.ق.ت: «مدیران و مدیرعامل شرکت در مقابل شرکت و اشخاص ثالث نسبت به تخلف از مقررات قانونی یا اساسنامه شرکت و یا مصوبات مجمع عمومی بر حسب مورد منفرداً یا مشترکاً مسئول می‌باشد...».

نتیجه

امروزه یکی از اصلی‌ترین بازیگران عرصه اقتصاد، شرکت‌های تجاری هستند. این موجودات اعتباری جهت ایفای نقش، وابسته به اشخاص حقیقی هستند. این اشخاص (مدیران) همچون عضوی از اعضای بدن شرکت عمل می‌کنند، اما در عالم واقع شخصیتی مستقل از شرکت دارند. از این رو ممکن است در ایفای نقش خود با شرکت دچار تعارض منفعت شده یا به وظایف خود به‌طور شایسته عمل نکنند. به همین جهت مقنن تمهیداتی را در حل این مسائل اندیشیده است؛ اختیاراتی اعطا، وظایفی تحمیل و ضمانت‌اجراهایی پیش‌بینی کرده است تا از این طریق منافع شرکت در مقابل منافع مدیران حفظ و اهداف شرکت به نحوی که مطلوب ذی‌نفعان (سهامداران) است، محقق شود.

بررسی تحولات حقوق انگلیس بیانگر این واقعیت است که قانون‌گذار، در راهبردهای حقوقی برای قاعده‌گذاری در حوزه وظایف مدیران، نقشی فراتر از امین برای آنان قائل شده است. از این رو وظایفی برای مدیران در راستای تحقق سه هدف «جلوگیری از تعارض منافع»، «حفظ منافع شرکت» و «بهبود وضعیت شرکت یا ارتقای جایگاه شرکت» تعریف

۱. «... این سهام [سهام وثیقه] برای تضمین خساراتی است که ممکن است از تقصیرات مدیران منفرداً یا مشترکاً بر شرکت وارد شود ... مادام که مدیری مفاصا حساب دوره تصدی خود در شرکت را دریافت نداشته است، سهام مذکور در صندوق شرکت به عنوان وثیقه باقی خواهد ماند.»

نموده است. در واقع علاوه بر اینکه به طور دقیق وظایف مدیران را تبیین کرده است تا از ابهامات موجود برای دادگاه‌ها و همچنین مدیران بکاهد، در صدد برآمده است تا مدیران را در جهت افزایش موفقیت شرکت به تکاپو و حرکت وادارد در نتیجه جایگاه شرکت ارتقا یابد و به سود فزاینده برسد.

حقوق شرکت‌های سهامی ایران گرچه نسبت به قانون تجارت ۱۳۱۱ مترقی‌تر است، اما در حوزه وظایف مدیران فاقد سیاست‌گذاری است و جایگاه مدیر شرکت را به امینی مصلحت‌اندیش تنزل می‌دهد. گرچه این موقعیت ضروری است اما وافی به مقصود نیست. حتی در زمینه توصیف مدیر به امین نیز مقررات جامعیت ندارد. برای مثال در خصوص تکالیفی چون افشای منفعت تحصیل‌شده، منع اخذ پورسانت و هدیه ابهام دارد؛ بنابراین مدیر شرکت در حقوق ایران اصولاً ملزم به حفظ وضع موجود است مگر اینکه در اساسنامه شرکت یا به موجب تصمیم مجمع عمومی تکالیفی فراتر از حکم قانون بر مدیران تحمیل شود.

با عنایت به مطالب تحقیق و با توجه به نقش مهم شرکت‌ها در رشد و توسعه اقتصادی، همچنین انتظار به حق سهام‌داران به عنوان سرمایه‌گذاران شرکت؛ باید در اصلاح یا تغییر مقررات موجود به سیاست ارتقای جایگاه و وضعیت موجود شرکت (به صورت همه‌جانبه) توجه شده و در حوزه وظایف عام مدیران متناسب با نظام حقوقی ایران، قاعده‌گذاری شود. آموزش احکام قانونی به مدیران شرکت‌ها بسیار مهم و ضروری است. تدوین راهنمای مدیران و لزوم آموزش آن، به‌عنوان پیش‌شرط مدیریت شرکت‌ها نیز راهکار هوشمندانه‌ای در زمینه اجرای دقیق وظایف عام مدیران و اطلاع از ضمانت‌اجراهای مقرر است.

منابع

فارسی

- سکینی، ربیعا و سید الهام الدین شریفی آل هاشم، «تحلیل اختیارات مدیران شرکت‌های سهامی با توجه به مبانی رابطه مدیران با شرکت در حقوق ایران و انگلیس»، *پژوهش‌های حقوق تطبیقی*، دوره ۴، شماره ۴، (۱۳۷۹).
- بیگی حبیب‌آبادی، محمد و محمد عیسائی تفرشی و مرتضی شهبازی‌نیا، «تحلیل نظریه رکنیت مدیران شرکت‌های تجاری در حقوق آلمان، انگلیس و ایران»، *فصلنامه پژوهش‌های حقوق تطبیقی*، دوره ۲۴، شماره ۴، (۱۳۹۹).
- پاسبان، محمدرضا، *حقوق شرکت‌های تجاری*، چاپ یازدهم، (تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۴).
- جنیدی، لعیبا و محمد نوروزی، «شناخت دارندگان اطلاعات نهانی شرکت‌های سهامی عام»، *مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران*، شماره ۱۰۱، (۱۳۸۹).
- حسن‌زاده، محمد مهدی، «آثار یدامانی در معاملات مدیران شرکت‌های تجاری»، *ماهنامه کانون*، شماره ۱۲۳، (۱۳۹۰).
- ستوده تهرانی، حسن، *حقوق تجارت؛ شرکت‌های تجاری؛ جلد دوم*، چاپ دوم، (تهران: نشر دادگستر، ۱۳۷۶).
- سماواتی، حشمت‌الله، *مسئولیت مدیران شرکت سهامی در قبال تصمیمات هیأت مدیره*، چاپ اول، (تهران: انتشارات مجد، ۱۳۹۸).
- شریفی آل‌هاشم، الهام‌الدین، «سوء استفاده مدیران از اختیار اداره شرکت‌های سهامی (مطالعه تطبیقی)»، رساله دکتری با راهنمایی ربیعا اسکینی، دانشگاه تربیت مدرس، (۱۳۷۹).
- عرفانی، محمود، *حقوق تجارت*، جلد دوم؛ شرکت‌های تجاری، چاپ چهارم، (تهران: انتشارات جنگل، جاودانه، ۱۳۹۲).
- نصیری، مرتضی، «مسئولیت امانی: چرا مدیران بانک‌های ما مسئولیت امانی ندارند؟»، *بانک و اقتصاد*، شماره ۱۱۶، (۱۳۹۰).

عیسائی تفرشی، محمد و حبیب رمضانی آکردی، «مفهوم و مسؤولیت مدیرسایه در حقوق شرکت‌های تجاری (مطالعه تطبیقی در حقوق ایران و انگلیس)»، پژوهشهای حقوق تطبیقی، دوره ۱۷، شماره ۳، (۱۳۹۲).

عیسائی تفرشی، محمد و حبیب رمضانی آکردی و حمید عباسی منش، «ارتقای موفقیت شرکت: وظیفه‌ای برای مدیران (مطالعه در حقوق انگلیس و ایران)»، پژوهشهای حقوق تطبیقی، دوره ۱۹، شماره ۴، (۱۳۹۴).

کاتوزیان، ناصر، قواعد عمومی قراردادهای (انعقاد و اعتبار قرارداد)، جلد دوم، چ ۶، (تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۲).

کاتوزیان، ناصر، الزام‌های خارج از قرارداد: ضمان قهری، چ ۸، (تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۶).

References

- Booz, Allen, Hamilton, "Commercial Law and Microeconomic Reform", Disclaimer Company Law in Practice, *barrister Stuart Sime, Margot Taylor*, (2007).
- David chivers QC, Directors duty's Guidance, CORE, (2007).
- Dine, Janet, *Company Law*, 4th Edition, (Hampshire: Palgrave Macmillan, Houndmills, Basingstoke, 2001),.
- Dignam, Alan, Hicks, Andrew, *Hicks & Goo's Cases and Materials on Company Law*, 7th edition, (New York: Oxford University Press, 2008).
- LE Talbot, *Critical Company Law*, First edition, (New York: Routledge-Cavendish, 2008).
- French, Derek, Mayson, Stephen, Rayn L., *Company Law*, 31st edition, (New York: Oxford University Press, 2015)
- Sealy, L.S, *Cases and Material in Company Law*, Eighth Edition, (New York: Oxford University Press, 2008).
- Sheikh, Saleem, *A Guide to the Companies Act 2006*, First edition, (New York: Routledge-Cavendish, 2008).
- Kansal Monika, Mahesh Joshi, Gurdip Singh BatraMonika Kansal, "Determinants of corporate social responsibility disclosures: Evidence from India", *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*, (2014).

- Hicks, Andrew and S.H.Goo, *Cases and Material on Company Law*, Second Edition, (United Kingdom: Blackstone Press Ltd, 1997).
- Henry C.Black, *Black Law Dictionary*, 6^{ed}, (U.S.A.: west Publishing co, 1990).
- Millon, David, "Enlightened Shareholder Value, Social Responsibility, and the Redefinition of Corporate Purpose without Law", *Washington & Lee Legal Studies*, Paper No. 2010-11, (2010).
- Grivin, Stephen , Alastair Hudson, Sandra Frisby, *Charlesworth's Company Law*, 18 Edition, (London: Sweet & Maxwell, 2010)
- Roger, Mason, 501 questions and answers for company directors and company secretaries, Second Edition, (London: Thorogood Publishing Ltd, 2009).

Translated References into English

- Ale-Hashem, Elhamoddin, "Directors' misuse of the authority to manage joint-stock companies (comparative study)", PhD thesis under the guidance of Rabia Eskini, Tarbiat Modares University, (2000). [In Persian]
- Erfani, Mahmoud, *Business Law: Companies*, second volume, 4th edition, (Tehran: Jangal Publications, Javadane, 2012). [In Persian]
- Hassanzadeh, Mohammad Mehdi, "The effects of trust possession in the transactions of company managers", *Kanon Monthly*, No. ۱۲۳, (۲۰۱۸). [In Persian]
- Isaee Tafarshi, Mohammad and Habib Ramezani Akerdi, "The Concept and Liability of Shadow Director in the Companies Law (Comparative Study in English and Iranian Law)", *Comparative Law Research*, Volume 17, Number 3, (2012). [In Persian]
- Isaee Tafarshi, Mohammad and Habib Ramezani Akerdi and Hamid Abbasi Manesh, "Promote the Success of the Company; A Duty for Director (Study in English and Iranian Law)", *Comparative Law Research*, Volume 19, Number 4, (2014). [In Persian]
- Joneydi, Laya and Mohammad Norouzi, "Identification of Insiders in public companies", *Journal of Faculty of Law and Political Science*, University of Tehran, No. 101, (2009). [In Persian]
- Katouzian, Nasser, General principle of Contracts (Conclusion and Validity of Contracts), Volume II, Six Editing, (Tehran: Enteshar Company, 2012). [In Persian]

- Katouzian, Nasser, *Non-Contractual Obligation: Civil Liability*, Eight Editing, (Tehran: University Press, 2016). [In Persian]
- Nasiri, Morteza, “Fiduciary Responsibility: Why our bank managers do not have fiduciary responsibility?”, *Bank and Economy*, No. 116, (2011). [In Persian]
- Pasban, Mohammad Reza, *Company Law*, 11th edition, (Tehran: Samt Publications, 2014). [In Persian]
- Samavati, Heshmatullah, *the responsibility of directors of a joint-stock company for the decisions of the board of directors*, first edition, (Tehran: Majd Publications, 2018). [In Persian]
- Sharifi Skini, Rabia and Seyed Elhamoddin Sharifi Ale-Hashem, “Analysis of Directors Powers of Share Limited Company with Respect to Foundations of Relation between Directors and Company in Iran and English Legal Systems”, *Comparative Law Research*, Volume 4, Number 4, (2000). [In Persian]
- Sotoudeh Tehrani, Hassan, *Commercial Law; companies*; second volume, second edition, (Tehran: Jangal's publication, 1997) [In Persian]

Websites

- Keay, Andrew, “Directors duties to creditors and financiality distressed companies”:
https://www.ilauk.com/docs/directors_duties_to_creditors_and_financial_distress.pdf (available at: 24/9/2021).
- Bowman Gilifillan, “Directors and Officers Liability Insurance”:
<http://services.bowman.co.za/Brochures/DutiesAndLiabilities/DutiesAndLiabilitiesBrochure-lr.pdf> (available at: 30/8/2020).
- <http://www.redmans.co.uk/blog/commercial-law/the-duty-of-reasonable-care-skill-and-diligence-for-directors> (available at: ۱۰/۹/۲۰۲۰).

استناد به این مقاله: پوررضایی، علی؛ غریبه، علی؛ پاشازاده، حسن. (۱۴۰۲). قاعده گذاری و اهداف آن در قلمروی وظایف عام مدیران شرکت‌های سهامی (مطالعه در حقوق ایران و انگلیس). پژوهش حقوق خصوصی، ۱۱(۴۳)، ۱۸۰-۱۴۹. doi: 10.22054/jplr.2023.66582.2654



Private Law Research is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.