

آثار اعمال حقوقی مدیران و مدیر عامل شرکت‌های سهامی پس از انقضای دوره‌ی مأموریت ایشان

محمدرضا پاسبان^۱

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۶/۰۱ - تاریخ تصویب: ۱۳۹۳/۰۸/۰۳)

چکیده

دوره‌ی مأموریت مدیران و مدیر عامل شرکت‌های سهامی برخلاف دیگر شرکت‌های تجاری مقید به زمان می‌باشد. با این حال به دلیل تفاوت در جایگاه حقوقی هر یک، آثار اعمال هر یک پس از پایان دوره‌ی مأموریت یکسان نیست. به علاوه، در مورد اعتبار اعمال مدیران پس از پایان مأموریت نیز اختلاف نظر وجود دارد. مطابق یک دیدگاه، با انقضای دوره‌ی مأموریت مدیران، هیچ خللی بر اختیارات و وظایف آنان وارد نمی‌شود در حالی که دیدگاه مقابل، صلاحیت مدیران پس از پایان مدت مزبور را محدود به امور روزمره و غیر تعهد آور می‌داند.

واژگان کلیدی: اعمال حقوقی مدیران، شرکت‌های سهامی، مدیر عامل، مدیران شرکت، پایان دوره‌ی مدیریت.

مقدمه

یکی از پرسش‌های مهم که پاسخ به آن پیامدهای چشمگیری از جهت نظری و در رویه‌ی قضایی دارد، به ارزش حقوقی و اعتبار اعمال حقوقی و تصمیمات مدیران و مدیر عامل شرکت‌های تجاری پس از پایان دوره‌ی مأموریت آن‌ها باز می‌گردد. طرح این پرسش در برخی پرونده‌ها به اتخاذ تصمیمات با مبانی متفاوت و بر پایه برداشت‌های موردی منجر گردیده است. درباره‌ی اثر تصمیمات و معاملات مدیران در شرکت‌های مختلف نمی‌توان حکم یکسانی صادر نمود. چرا که مقررات شرکت‌های سهامی از جمله احکام ناظر به دوره‌ی مأموریت مدیران، به شکلی نسبتاً روشن مورد پیش‌بینی قانون‌گذار قرار گرفته است، در حالی که در رابطه با شرکت‌های غیرسهامی و در نبود راهکار قانونی خاص، ناگزیر باید به قواعد عمومی مرتبط با جایگاه حقوقی مدیران بر حسب نوع شرکت رجوع نمود.

نه تنها پیامدهای اعمال حقوقی و تصمیمات مدیران پس از پایان دوره‌ی مأموریت مشمول قوانین مختلفی است، بلکه آثار اقدامات و اعمال مدیران شرکت‌های سهامی از تصمیم‌ها و معامله‌های مدیر عامل نیز متفاوت می‌باشد.

میان اعمال و اقدامات مدیران و مدیر عامل و آثار آن‌ها که پس از انقضای دوره‌ی مأموریت آنان انجام یافته است از جهت قابلیت استناد به آن معاملات و تصمیمات در برابر اشخاص ثالث از یک سو و در مناسبات درونی (در برابر شرکت و اعضای آن) از سوی دیگر بایستی تفکیک قائل شد.

بررسی آثار اعمال حقوقی مدیران پس از پایان دوره‌ی مأموریتشان در مورد شرکت‌های سهامی و شرکت‌های غیرسهامی به نتایج متفاوتی منجر می‌گردد. با این توضیح که دوره‌ی مدیریت مدیران شرکت‌های سهامی مطابق ماده‌ی ۱۰۹ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ حداکثر دو سال مقرر گردیده است. همچنین برای مدیر عامل در این دسته از شرکت‌ها در بخش دوم ماده‌ی ۱۲۴ همان قانون، محدودیت پیش‌بینی شده است. این در حالی است که به تجویز ماده‌ی ۱۰۴ قانون تجارت، دوره‌ی مدیریت مدیران شرکت با مسئولیت محدود به تشخیص مجمع یا به موجب اساسنامه می‌تواند برای مدت نامحدود تعیین شود. قانون‌گذار در مورد دوره‌ی مأموریت مدیران شرکت‌های تضامنی، نسبی و

مختلط سکوت پیشه ساخته است. لکن به نظر می‌رسد در نبود هرگونه مقرره‌ی محدود کننده در شرکت نامه یا اساس نامه‌ی این شرکت‌ها، انتخاب مدیران با دوره‌ی نامحدود زمانی برای مدیریت، مجاز باشد.

اگرچه در ماده‌ی ۱۳۶ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷، پیامدهای پایان دوره‌ی مدیریت مدیران (اعضاء هیأت مدیره) شرکت سهامی بیان گردیده، با این حال در آرای صادره و نظریات کارشناسی مطرح شده، در تحلیل این ماده و پیامدهای حقوقی آن اختلاف دیدگاه به چشم می‌خورد. به علاوه در فقدان حکم مشخص برای آثار اقدامات مدیر عامل پس از انقضای دوره‌ی مأموریت، بایستی چنین پیامدهایی را در چهارچوب تحلیل جایگاه حقوقی مدیر عامل طبق ماده‌ی ۱۲۵ احراز نمود.

همچنین در تحلیل مفاد ماده‌ی ۱۳۶ و آثار اقدامات و اعمال مدیران پس از پایان دوره‌ی مدیریت، برخی محاکم با استناد به مقررات ماده‌ی ۱۳۵ لایحه‌ی قانونی بالا، نه تنها اعمال مدیران بلکه تصمیمات و معاملات مدیر عامل را دارای نفوذ می‌دانند. تبیین رابطه میان این دو ماده و پاسخ به این پرسش که آیا اصولاً چنین رابطه‌ای قابل احراز می‌باشد و نیز با فرض مثبت بودن پاسخ به پرسش بالا، این که آیا مدیر عامل هم مصداق چنین رابطه است یا خیر، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

به دلیل گستردگی موضوع در شرکت‌های گوناگون تجاری و نیز اهمیت پیامدهای پرسش موضوع بحث در خصوص شرکت‌های سهامی، بررسی پرسش مطروحه، در نوشتار پیش رو تنها به آثار معاملات پس از پایان دوره‌ی مأموریت مدیران و مدیر عامل در شرکت‌های سهامی محدود گردیده است.

۱- دوره‌ی مأموریت مدیران و مدیر عامل

به منظور تبیین ارزش و آثار معاملات مدیران و مدیر عامل پس از پایان دوره‌ی مأموریت ایشان، بایستی میان مفهوم مدیر و مدیر عامل شرکت سهامی تفکیک روشنی صورت گیرد. با این توضیح که اگر چه برخی حقوق دانان از جمله قضات، تفکیکی میان این دو قائل نیستند (صقری، ۱۳۹۰، ص ۱۲۵)، قانون‌گذار با به کارگیری اصطلاح مدیران در

کنار عنوان مدیر عامل در مقررات مختلف، آشکارا مدیر عامل را از تعریف مدیران خارج دانسته است (عرفانی، ۱۳۷۴، ج ۱۸۷/۲). ذکر عبارت مدیران و مدیر عامل در مواد ۱۳۰، ۱۳۱، ۱۳۳، ۱۳۵، ۱۴۲ و ۱۴۳ لایحه اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ به خوبی نشانگر اراده‌ی نویسندگان این لایحه به جدا نمودن این دو مقام می‌باشد. به علاوه، وضع مقررات جداگانه به ویژه در مورد حدود اختیارات مدیران و مدیر عامل در مواد ۱۱۸ و ۱۲۵، خود دلیل روشن دیگری بر چنین رویکردی می‌باشد.

قانونگذار مقررات مربوط به مدت مأموریت مدیران (اعضای هیأت مدیره) و مدیر عامل شرکت‌های سهامی را در دو ماده‌ی جداگانه مورد اشاره قرار داده است. بر همین اساس در نوشتار حاضر، مطالعه‌ی مربوط به دوره‌ی مدیریت هر یک از این دو مرجع به صورت جداگانه انجام می‌گیرد.

۱-۱- دوره‌ی مأموریت مدیران

قانون‌گذار مدت مأموریت اعضای هیأت مدیره را مشمول محدودیت سقف حداکثری دو سال قرار داده است بدون آنکه رعایت حداقل مدت را ضروری بداند. چنین محدودیتی در ماده‌ی ۱۰۹ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ بدین شرح مقرر گردیده است: «مدت مدیریت مدیران در اساسنامه معین می‌شود لیکن این مدت از دو سال تجاوز نخواهد کرد. انتخاب مجدد مدیران بلامانع است».

چون مطابق ظاهر این ماده، مدت مدیریت اعضاء هیأت مدیره باید در اساسنامه پیش‌بینی شود، در این صورت این مدت را می‌توان کمتر از دو سال قرار داد، لیکن در هر حال دوره‌ی پیش‌بینی شده نباید از ۲ سال تجاوز نماید. با وجود صراحت ظاهری و بیان الزام آور بخش نخست ماده‌ی قانونی مزبور، ممکن گفته شود که عدم قید مدت مأموریت اعضاء هیأت مدیره در اساسنامه، خللی در احراز اراده‌ی مقنن و برداشت مرجع ثبت شرکت‌ها ایجاد نمی‌نماید تا از موارد نقص سند مزبور به شمار آید. چرا که مطابق ماده‌ی ۱۰۸ لایحه اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷، نخستین گروه از مدیران از سوی مؤسسين شرکت سهامی خاص و مجمع عمومی مؤسس در شرکت سهامی عام انتخاب می‌گردند. بنابراین، مؤسسين یا مجمع یاد شده می‌توانند در صورت جلسه‌ی انتخاب، زمان کوتاه تری

یا همان حداکثر دو سال را برای دوره‌ی مأموریت مدیران پیش‌بینی نمایند. در این صورت، در روزنامه رسمی که مشخصات مدیران و دارندگان حق امضاء قید می‌گردد، دوره‌ی مأموریت ایشان نیز برای آگاهی همگان اعلام می‌گردد. با این حال و با توجه به واژه «باید» در مقرره‌ی یاد شده از یک سو و این که بند ۱۵ ماده‌ی ۸ لایحه اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷، به مدت مأموریت مدیران به عنوان یکی از موارد الزامی مقررات اساسنامه‌ی شرکت اشاره داشته و سازمان بورس نیز در رعایت مقررات اساسنامه نمونه خود ناظر به شرکت‌های سهامی عام که در برگیرنده بند مربوط به دوره‌ی مدیریت اعضا هیأت مدیره است، سختگیری روا می‌دارد. بنابراین و با توجه به الزامی بودن قید مدت در اساسنامه در مورد شرکت‌های سهامی، عدم ذکر دوره‌ی مدیریت مدیران در اساسنامه عملاً منتفی و بحث درباره‌ی پیامدهای چنین نقصی موضوعیت ندارد. مع ذلک و به ویژه در ادارات ثبت شهرستان‌های دور که بسیاری از مقررات را به گونه‌ای انتزاعی و متفاوت از رویه‌ی معمول در مرکز و به شکلی سلیقه‌ای تفسیر و اجرا می‌نمایند، به علت احتمال کوتاهی یا برداشت نادرست کارشناس مرجع ثبت شرکت‌ها، امکان دارد اساسنامه دربرگیرنده‌ی چنین مقرره‌ای نباشد.

با فرض چنین رخدادی، و با توجه به آنکه قانون‌گذار در ماده‌ی ۱۰۹ حداکثر مدت یعنی دو سال را پیش‌بینی نموده است، بنابراین مجمع عمومی عادی مجاز است تا در چهارچوب بازه‌ی زمانی ۲ سال مقرر، دوره‌ی مأموریت اعضای هیأت مدیره را تعیین نماید. به عبارت دیگر مدت تعیین شده ممکن است حداکثر دو سال یا کمتر از آن پیش‌بینی شود. به نظر می‌رسد، با توجه به پیش‌بینی حداکثر مجاز دوره‌ی مدیریت از سوی قانون‌گذار، باید دو سال را که در وضعیت گفته شده تنها ملاک موجود می‌باشد، به عنوان دوره‌ی مأموریت اعضا هیأت مدیره به رسمیت شناخت. این رویکرد با رویه‌ی نهادهای مرتبط با موضوع از جمله مرجع ثبت شرکت‌ها نیز سازگاری دارد.

حال چنانچه به جهات گفته شده در بالا و در سکوت اساسنامه، مجمع به هر دلیل زمانی بیش از حداکثر مقرر قانونی برای مدت مأموریت مدیران مثلاً سه سال تعیین و چنین تصمیم خلاف قانونی در روزنامه‌ی رسمی نیز به علت عدم توجه متصدیان مربوطه

آگهی گردد، آیا اعمال چنین مدیرانی در برابر اشخاص ثالث پس از پایان دو سال و برای سال سوم افزون بر حداکثر قانونی معتبر خواهد بود؟ به نظر می‌رسد، همان‌گونه که در بررسی پیامدها و ارزش حقوقی معاملات مدیران با شرکت خواهیم دید، برای اقدامات و اعمال حقوقی این دسته از مدیران، می‌توان با برداشت از ماده‌ی ۱۳۶، ارزشی همانند با معاملات مدیران پس از پایان دوره‌ی مأموریت قائل شد. بدین معنی که اگر اقدامات و اعمال مدیران پس از انقضای مدت مأموریت ایشان دارای اعتبار است به طریق اولی معاملات مدیرانی که از سوی مجمع عمومی برای بیش از دو سال و با رعایت تشریفات انتخاب گردیده و نامشان ضمن اعلام مدت مقرر در روزنامه‌ی رسمی آگهی شده را باید معتبر دانست. با این وجود و با توجه به این حقیقت که تعیین دوره‌ی مدیریت برای بیش از مدت مجاز نقض آشکار مقررات قانون به شمار می‌رود، هر ذی‌نفع می‌تواند از دادگاه حسب مورد ابطال بند اساسنامه و یا مصوبه‌ی مجمع عمومی ضمن برکناری چنین مدیرانی را درخواست کند.

۱-۲- دوره‌ی مأموریت مدیر عامل

دوره‌ی مأموریت مدیر عامل و شیوه‌ی تعیین آغاز و پایان این دوره متفاوت از مدیران بوده و از شفافیت لازم برخوردار نیست. به همین دلیل و نیز با توجه به وجود مرجعی متفاوت از مدیران برای انتخاب مدیر عامل، مبانی و پیامدهای متفاوتی از مدیران برای تعیین دوره‌ی مأموریت مدیر عامل باید در نظر گرفته شود.

نخستین مقرره‌ی قانونی در این رابطه، یعنی ماده‌ی ۱۲۴ لایحه اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ در همین راستا اشعار می‌دارد:

«هیأت مدیره باید اقلأً يك نفر شخص حقیقی را به مدیریت عامل شرکت برگزیند و حدود اختیارات و مدت تصدی و حق‌الزحمه‌ی او را تعیین کند. در صورتی که مدیر عامل عضو هیأت مدیره باشد دوره‌ی مدیریت عامل او از مدت عضویت او در هیأت مدیره بیشتر نخواهد بود. مدیر عامل شرکت نمی‌تواند در عین حال رئیس هیأت مدیره‌ی همان شرکت باشد مگر با تصویب سه چهارم آرای حاضر در مجمع عمومی.

تبصره: هیأت مدیره در هر موقع می‌تواند مدیر عامل را عزل نماید».

با نگاه به منطوق ماده‌ی بالا مشخص می‌گردد که اگر مدیر عامل خود عضو هیأت مدیره باشد، دوره‌ی مأموریت او نباید از دوره‌ی مدیریتت اعضاء هیأت مدیره بیشتر باشد، بلکه این مدت ممکن است از دوره‌ی مأموریت مدیران کمتر تعیین گردد. اما چنانچه با دقت بیشتر و با توجه به نگارش بخش دوم ماده که دوره‌ی مأموریت مدیر عامل را اگر عضو هیأت مدیره باشد، به دوره‌ی مدیریتت وی در هیأت مدیره محدود ساخته است، در پی آن باشیم تا از این بخش از ماده‌ی مورد بحث مفهوم مخالف بگیریم، نتیجه آن خواهد بود که اگر مدیر عامل عضو هیأت مدیره نباشد دوره‌ی زمانی مدیریتت عامل هیأت مدیره می‌تواند از دوره‌ی مأموریت هیأت مدیره بیشتر باشد.

فهم و تجزیه و تحلیل مفاد عبارت «در صورتی که مدیر عامل عضو هیأت مدیره باشد دوره‌ی مدیریتت عامل او از مدت عضویت او در هیأت مدیره بیشتر نخواهد بود» نیازمند رجوع به اصول استنباط از یک سو و قاعده‌ی عقلی و هدف از وضع مقرره‌ی بالا می‌باشد. در این که عبارت یاد شده جمله شرطیه می‌باشد و قانون‌گذار نیت خود را در قالب جمله‌ی شرطیه بیان داشته، تردیدی وجود ندارد. همچنین با ملاحظه‌ی کلیت ماده‌ی قانونی یاد شده روشن است که شرط مورد بحث، شرط منحصر بوده و شرط دیگری در این ارتباط محل طرح نمی‌یابد. در تبیین موضوع و برای نمونه می‌توان به ماده‌ی ۴۳۹ قانون مدنی اشاره داشت که مقرر می‌دارد:

«اگر بایع تدلیس نموده باشد مشتری حق فسخ بیع را خواهد داشت و همچنین است بایع نسبت به ثمن شخصی در صورت تدلیس مشتری».

در ماده‌ی بالا، تدلیس تنها منشأ خیار و منحصر نمی‌باشد و علل دیگری نیز می‌تواند برای خیار فسخ معامله وجود داشته باشد.

باید یادآور شد که در هر جمله‌ی شرطیه با سه عنصر رو به رو هستیم که عبارتند از: موضوع، شرط و حکم. در پیوند میان موضوع و شرط، جملات شرطیه به دو دسته تقسیم می‌شوند. در برخی از جملات شرطیه، موضوع و شرط مغایر یکدیگرند و در برخی دیگر مغایرتی میان آن دو وجود ندارد بلکه شرط، موجب تحقق موضوع حکمی است که در جواب شرط بیان شده است.

بدیهی است که جمله‌ی شرطیه در صورتی دارای مفهوم مخالف است که بین شرط و موضوع حکم، تغایر وجود داشته باشد وگرنه، در صورت یکی بودن موضوع و شرط، دیگر مفهوم مخالف معنایی نخواهد داشت.

در جمله‌ی شرطیه‌ی بالا، شرط، عضو هیأت مدیره بودن و موضوع، مدیر عامل است و حکم هم بیشتر نبودن دوره‌ی مدیریت مدیر عامل از مدت عضویتش در هیأت مدیره می باشد و مدیر عامل و عضو هیأت مدیره بودن مغایر با یکدیگر هستند. چرا که وجود یا عدم موضوع وابسته به شرط نیست. به عبارت روشن تر، تحقق حکم منوط به وجود شرط است ولی تحقق موضوع منوط به وجود شرط نیست.

با این توضیح، عبارت بالا دارای مفهوم مخالف است و هر جمله‌ی شرطیه‌ی ای که دارای مفهوم مخالف باشد، از مفهوم مخالف شرط سخن به میان خواهد آمد. از این رو مفهوم مخالف این جمله با دقت در عبارت بیان شده، چنین خواهد بود: «در صورتی که مدیر عامل، عضو هیأت مدیره نباشد، دوره‌ی مدیریت عامل او، از مدت عضویت او در هیأت مدیره بیشتر خواهد بود». که مضمونش آن است که «در صورتی که مدیر عامل، عضو هیأت مدیره نباشد، دوره‌ی مدیریت عامل او می تواند از دوره‌ی مأموریت هیأت مدیره بیشتر باشد».

ضمن این که شرط در این جمله، شرط منحصر است و بدیهی است که جمله‌ی شرطیه با وجود دو قید، دارای مفهوم خواهد بود. اول این که شرط، سبب تحقق جزا محسوب شود و دوم این که شرط، سبب انحصاری برای تحقق جزا باشد. همانند این که بگوییم: «اگر قتل عمدی و عدوانی باشد، قاتل قصاص می شود» (برای مطالعه‌ی بیشتر ر.ک به: صدر، ج ۲/ ۱۲۰-۱۲۱؛ غروی نایینی، ج ۱ و ۴۷۹/۲ و ۴۸۴).

از سوی دیگر و با فرض پذیرش استدلال بالا، شرط با مفهوم مخالف خود مقید به قیدی بنیادین می باشد که عبارت از این است که شرط زمانی مفهوم مخالف دارد که توقف جزا بر شرط نه توقف عقلی بلکه توقف اعتباری باشد. یعنی مفهوم مخالف شرط منحصر در صورتی حجیت دارد که موضوع موجود و باقی باشد. برای مثال اگر بگوییم چنانچه فرزندان پسر باشد نام او را علی خواهم نهاد اما اگر پسر نباشد، نام علی را برای وی انتخاب نخواهم کرد. در مورد مفهوم مخالف بخش مورد نظر از ماده‌ی ۱۲۴ نیز همین

استدلال حاکم می‌باشد. شاید بتوان گفت که مفهوم مخالف عبارت «در صورتی که مدیر عامل عضو هیأت مدیره باشد» با قاعده‌ی عقلی دیگر برخورد داشته باشد. به این معنا که عضویت یا عدم عضویت مدیر عامل در هیأت مدیره هیچ ملازمه یا تعارضی منطقی با مدت مدیریت عامل وی ندارد. زیرا اولاً با پایان دوره‌ی عضویت وی در هیأت مدیره و تعیین جانشین، او همچنان می‌تواند به مدیریت عامل ادامه دهد. ثانیاً همان طور که دیدیم، دوره‌ی مدیریت مدیران نمی‌تواند بیش از دو سال باشد. بنابراین مدیران نمی‌توانند بیش از حق و اختیاری که قانون به آن‌ها اعطاء نموده است، اختیاری را به مدیر عامل تفویض کنند که مدت مأموریت نیز در همین چهارچوب قرار می‌گیرد.

صرف نظر از آن که آیا مدیران شرکت مجاز به تعیین دوره‌ی مأموریت مدیر عامل غیر عضو هیأت مدیره، بیش از دوره‌ی مدیریت می‌باشند یا خیر، نکته‌ی مهم در بحث حاضر عبارت از آن است که برداشتی با عنوان مفهوم مخالف از عبارت مورد بحث، برداشتی غیر منطقی می‌باشد. به دیگر سخن، اگر هیأت مدیره را مجاز به تعیین مدتی بیش از دوره مدیریت اعضاء هیأت مدیره برای مدیر عامل بدانیم، منطقی چنین تجویزی باید چیزی به جز مفهوم مخالف از عبارت بخش دوم ماده‌ی ۱۲۴ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ باشد.

در راستای استدلال بالا، یعنی عدم پذیرش مفهوم مخالف از عبارت موضوع بحث، می‌توان وضعیتی را تصور نمود که دوره‌ی قانونی و مقرر مدیر عامل پایان یافته ولی با این وجود، مدیر عامل مزبور معاملات را به نمایندگی از شرکت انجام داده است. در صورتی که هیأت مدیره صریحاً یا ضمناً با اقدامات خود معاملات منعقد را تأیید و تنفیذ کند، بی شک نمی‌توان در برابر ثالث به اعتبار چنین معاملات و لزوم پابندی شرکت به اجرای تعهدات ناشی از چنین اعمال حقوقی تردید روا داشت. چرا که در غیر این صورت اراده‌ی قانون‌گذار در ماده‌ی ۱۲۵ عقیم و وضع مقرر مزبور بیهوده خواهد بود.

بنابراین از دید نگارنده، دیدگاه دوم یعنی عدم امکان تعیین مدت مأموریت برای مدیر عاملی که عضو هیأت مدیره نیست بیش از دوره‌ی مدیریت هیأت مدیره و رد گرفتن مفهوم مخالف برای عبارت مورد بحث، با اراده‌ی مقنن نزدیک تر می‌باشد.

۲- جایگاه حقوقی و حدود اختیارات مدیران و مدیر عامل

در روابط معاملاتی و انجام اعمال حقوقی، شخص یا اصیل است یا غیر اصیل. در وضعیت دوم، معامله‌کننده‌ی غیر اصیل را می‌توان از جهت عنوان در قالب‌های تعریف شده‌ی قانونی و در مواردی در چهارچوب‌های تعریف نشده قراردادی دسته‌بندی کرد. عمل به عنوان غیر اصیل به صورت نمایندگی انجام می‌گیرد که در اشکال مختلف ظاهر می‌گردد. بارزترین مصداق عمل به عنوان غیر اصیل، نمایندگی قانونی و وکالت می‌باشد (کاتوزیان، ۱۳۸۸، ج ۲/۶۸). وکالت نمونه‌ی بارز نمایندگی قراردادی است و به جهت اهمیت و شیاع چنین رابطه‌ی حقوقی عقد معینی بدین نام تأسیس یافته است (کاتوزیان، ۱۳۶۴، ج ۳/۶۷).

در قانون مدنی برای غیر اصیل عناوین معینی با حدود اختیارات و تکالیف روشن و مسئولیت‌های ناشی از چنین اختیارات و وظایفی پیش‌بینی گردیده است. قالب‌های حقوقی ریشه‌داری مانند وکالت، وصایت، ولایت و قیمومیت از مصادیق عرفی و با پیشینه‌ی فقهی غنی نمایندگی و عمل از سوی غیر اصیل به شمار می‌روند، که به تفصیل در قانون مدنی، قانون امور حسبی و قانون آیین دادرسی مدنی و همان‌طور که خواهیم دید در قانون تجارت پیش‌بینی شده و احکام شکلی و ماهوی ناظر به نحوه‌ی رفتار و آثار اعمال ایشان تبیین گردیده است.

با این حال در قانون تجارت عناوین حقوقی نوینی که متفاوت از نهادهای سنتی نمایندگی می‌باشند به رسمیت شناخته شده‌اند. حق العمل‌کاری، قرارداد حمل و نقل و قائم مقامی تجاری هر چند که نهادهای راه یافته به نظام حقوقی ایران به شمار می‌روند، با این حال به جز مقررات ویژه این دسته از عناوین، احکام وکالت بر هر سه رابطه بالا حکومت دارد.

این پرسش که جایگاه حقوقی نماینده در مقابل اصیل چه جایگاه و قالب حقوقی است، می‌تواند حتی بر اعمال حقوقی نماینده پس از دوره‌ی مأموریتش و ارزش چنین اعمالی اثر گذار باشد. برای مثال اگر نماینده وکیل برای اصیل باشد و برای امر وکالت مدتی معین شده باشد و وکیل پس از پایان مدت مقرر مبادرت به انجام موضوع وکالت ورزیده باشد، اثر خاص خود که همان عدم نفوذ است را دارا خواهد بود. درحالی که چنانچه همان

نماینده در تعریف رکنیت مانند ماده‌ی ۱۱۸ و حکم ماده‌ی ۱۳۶ قرار گیرد، معاملات وی پس از دوره‌ی مأموریت دارای اعتبار خواهد بود.

از آنجا که قبلاً در نوشتارهای مختلف درباره‌ی جایگاه حقوقی و نقش مدیران شرکت‌های مختلف اعم از سهامی و غیرسهامی سخن رفته است (پاسبان، ۱۳۸۹ صص ۱۲۷ و ۱۳۹)، از پرداختن به موضوع به تفصیل خودداری نموده و نکات مهم مرتبط با نقش و قالب حقوقی مدیران و مدیرعامل شرکت‌های سهامی را به اختصار بررسی می‌نمایم.

۲-۱- جایگاه و حدود اختیارات مدیرعامل

در گذشته و تا سال ۱۳۴۷، در شرکت سهامی مانند دیگر شرکت‌های تجاری سِمَتی به نام مدیرعاملی شناسایی نشده بود، لیکن در اصلاحات ۱۳۴۷ برای نخستین بار در حقوق شرکت‌های تجاری ایران، جایگاهی به عنوان مدیریت عامل به رسمیت شناخته شد. قالب حقوقی و در نتیجه حدود اختیارات این مرجع نیازمند بررسی می‌باشد.

برخلاف آنچه در نگاه نخست می‌نماید و برخلاف ابهام در تعیین دوره‌ی مأموریت مدیرعامل، چهارچوب و حدود اختیارات مدیرعامل شرکت سهامی از شفافیت بیشتری برخوردار می‌باشد. این شفافیت به گونه‌ای است که از یک سو می‌توان مرز پرننگی میان جایگاه و اختیارات مدیرعامل و اعضاء هیأت مدیره ترسیم نمود و از سوی دیگر کارکرد و موقعیت مدیرعامل را در یکی از قالب‌های حقوقی معین نظام حقوق ایران جای داد و احکام نانوشته‌ی آن را در پرتو چنین جایابی و تشخیص موقعیت تعریف نمود. مقررات قانون ناظر به توصیف جایگاه حقوقی مدیرعامل در مواد ۱۲۴، ۱۲۵ و ۱۲۸ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ مقرر گردیده است. بخش آغازین ماده‌ی ۱۲۴ ناظر به موضوع اشعار می‌دارد:

«هیأت مدیره باید اقلاً یک نفر شخص حقیقی را به مدیریت عامل شرکت برگزیند و حدود اختیارات و مدت تصدی و حق الزحمه‌ی او را تعیین کند».

همان گونه که ملاحظه می‌گردد، برخلاف مدیران که از سوی مجمع عمومی، به عنوان بالاترین رکن شخصیت حقوقی، برگزیده می‌شوند، مدیرعامل به وسیله‌ی هیأت مدیره

انتخاب می‌گردد که این خود نشانگر تفاوت در موقعیت این دو در ساختار شرکت و به همان میزان تفاوت در اختیارات آن‌ها می‌باشد. به علاوه حق الزحمه و مدت تصدی مدیر عامل توسط هیأت مدیره تعیین می‌گردد، در حالی که حق الزحمه مدیران را مجمع عمومی مقرر می‌دارد. با فرض سکوت اساسنامه که امری نادر به شمار می‌رود، مجمع عمومی درباره‌ی مدت مأموریت اعضای هیأت مدیره اتخاذ تصمیم می‌نماید. نکته‌ی محوری در مقرره‌ی قانونی بالا، تعیین حدود اختیار مدیر عامل از سوی هیأت مدیره است که تفصیل آن در ماده‌ی ۱۲۵ یافت می‌گردد. به موجب ماده‌ی اخیر، حدود عمل مدیر عامل چهارچوبی است که هیأت مدیره در نشست خود و در هنگام انتخاب مدیر عامل تعیین می‌نماید. مفهوم و منطوق این ماده کاملاً گویا و به دور از هرگونه ابهام به نظر می‌رسد. مطابق مقررات ماده‌ی ۱۲۵ مزبور:

«مدیر عامل شرکت در حدود اختیاراتی که توسط هیأت مدیره به او تفویض شده است نماینده‌ی شرکت محسوب و از طرف شرکت حق امضاء دارد».

در نگاه نخست چند مطلب در مقرره‌ی بالا رخ می‌نماید که به تبیین و درک کارکرد و چهارچوب اختیارات مدیران مدد می‌رساند. نخستین نکته، تکرار اشاره‌ی مذکور در ماده‌ی ۱۲۴ ناظر به صلاحیت هیأت مدیره در تعیین و وضع حدود اختیار برای مدیر عامل می‌باشد. در همین ارتباط ممکن است این پرسش مطرح شود که آیا چهارچوب اختیارات مدیر عامل را می‌توان در اساسنامه مقرر داشت یا آن که مجمع عمومی منحصرأ اجازه دارد تا در رابطه با حدود و میزان صلاحیت‌های مدیر عامل مصوبه بگذرانند؟ به نظر می‌رسد بتوان با ملاحظه‌ی مفاد ماده‌ی ۱۲۸ پاسخ به این پرسش را داد. مطابق این ماده:

«نام و مشخصات و حدود اختیارات مدیر عامل باید با ارسال نسخه‌ای از صورت جلسه‌ی هیأت مدیره به مرجع ثبت شرکت‌ها اعلام و پس از ثبت در روزنامه‌ی رسمی آگهی شود».

همان گونه که ملاحظه می‌گردد مطابق مفاد ماده‌ی بالا، مرجع ثبت شرکت‌ها از پذیرش و آگهی مفاد هرگونه تصمیم خواه منعکس در اساسنامه یا مصوبه مجمع عمومی خودداری خواهد ورزید، مگر در صورتی که اراده‌ی صاحبان سهام در صورت جلسه هیأت مدیره متضمن انتخاب مدیر عامل، بازنویسی و منعکس شده باشد. به عبارت دیگر، اعتبار تعیین

حدود اختیارات مدیر عامل در برابر اشخاص خارج از شرکت بسته به ذکر و تصریح آن‌ها در صورت جلسه‌ی هیأت مدیره خواهد بود.

بنابراین وضع حدود اختیار برای مدیر عامل به موجب اساسنامه و یا مصوبه‌ی مجمع عمومی تنها در مناسبات درونی و نسبت به خود شرکت معتبر است و اعمال و اقدامات وی در برابر ثالث تابعی از مفاد روزنامه‌ی رسمی است که بازتاب دهنده‌ی مصوبه‌ی هیأت مدیره می‌باشد.

نکته مهم‌تر که مبین جایگاه قانونی مدیر عامل در شرکت است، تعریف و تحدید صلاحیت‌های وی به اختیارات تفویضی از سوی هیأت مدیره می‌باشد. بدین معنی که صلاحیت مدیر عامل و اعتبار معاملات و تصمیمات او محدود به اختیارات و صلاحیت‌هایی می‌باشد که هیأت مدیره به شخص مزبور تفویض نموده است. با ملاحظه‌ی نگارش و مفهوم ماده‌ی ۱۲۵ باید بر آن بود که مدیر عامل هیچ اختیاری در ایجاد تعهد برای شرکت در برابر اشخاص ثالث ندارد مگر آن که به صراحت اختیاراتی برای او در صورت جلسه‌ی هیأت مدیره مقرر شده باشد.

حال و با لحاظ دیدگاه بالا، اگر در صورت جلسه‌ی هیأت مدیره ضمن انتخاب شخصی به عنوان مدیر عامل، هیچ گونه سخنی از اختیارات و صلاحیت‌های وی به میان نیامده باشد، تکلیف چیست؟ آیا باید اختیارات او را مطلق و برابر با هیأت مدیره به شمار آورد و یا آن که بر آن بود هیچ گونه صلاحیتی برای پایبند ساختن شرکت در برابر اشخاص ثالث ندارد؟

برپایه‌ی دیدگاه نخست که با اصل ظاهر هم می‌تواند پیوند یابد، صرف نظر از ذکر حدود صلاحیت‌های مدیر عامل یا سکوت مدیران در صورت جلسه‌ی انتخاب وی، مدیر عامل تنها نماینده‌ی واقعی شرکت در برابر ثالث به شمار آمده و هیأت مدیره او را مستقیماً از انجام معاملات به نمایندگی از شرکت ممنوع دانسته است (اسکینی، ۱۳۸۹، ج ۱۵۲/۲). بنابراین حتی در صورت عدم اشاره‌ی هیأت مدیره در صورت جلسه‌ی انتخاب مدیر عامل به میزان و حدود صلاحیت‌هایش، شخص اخیر تنها نماینده‌ی شرکت برای انجام اعمال حقوقی در برابر ثالث به شمار می‌رود. نگاه دیگری که با دیدگاه اخیر قابل جمع به نظر

می‌رسد این است که باید میان مقررات ماده‌ی ۱۱۸ مربوط به مدیران و ماده‌ی ۱۲۵ ناظر به مدیر عامل پیوند ایجاد نمود به گونه‌ای که اگر اشخاص ثالث از محدودیت یا موردی بودن اختیار مدیر عامل آگاهی داشته‌اند این محدودیت به زیان آن‌ها قابل استناد بوده و اجرای مفاد ماده‌ی ۱۲۵ ضرورت می‌یابد در غیر این صورت شرکت نمی‌تواند در برابر ثالث ناآگاه از بار تعهدات قراردادی که مدیر عامل به نام شرکت منعقد ساخته‌شده خالی کند. بر پایه‌ی نظر مزبور، اعمال رویکرد یکسان بر اختیارات مدیران و مدیر عامل مصلحت عمومی و منافع اشخاص ثالث را نیز برآورده می‌سازد (صقری، ۱۳۹۰، ص ۱۵۹).

در مقابل نظریه‌ی بالا، دیدگاه مخالفی قابل طرح است که بر پایه‌ی آن نقش و قالب حقوقی مناسب برای مدیر عامل که بازتاب اراده‌ی مقنن در ماده‌ی ۱۲۵ نیز هست، قالب و تعریف وکالت می‌باشد. اگر چه در ارتباط با دیدگاه دوم یعنی این که عدم ذکر اختیارات در صورت جلسه‌ی هیأت مدیره برابر با فقدان اختیارات باشد، میان نویسندگان حقوق تجارت هم رأیی به چشم نمی‌خورد، اما به نظر می‌رسد که منطوق و مفهوم ماده‌ی ۱۲۵ و رویه‌ی نهادها و سازمان‌های مرتبط با امور شرکت‌ها، از جمله مرجع ثبت شرکت‌ها مؤید فقدان صلاحیت برای مدیر عاملی است که مصوبه‌ی هیأت مدیره و در نتیجه روزنامه رسمی هیچ‌گونه اشاره‌ای به شناسایی اختیارات و صلاحیت برایش ننموده است (پاسبان، ۱۳۹۳، ص ۲۱۱).

در تأیید دیدگاه دوم، باید گفت که اعتقاد به اختیارات گسترده برای چنین مدیر عاملی به دلیل سکوت مصوبه مدیران و نتیجتاً روزنامه رسمی، قابل قبول نیست. چرا که در غیر این صورت راهی متعارض با خواست قانونگذار به نحو منعکس در ماده‌ی ۱۲۵ در پیش گرفته‌ایم. زیرا برداشت روشن از ماده‌ی ۱۲۵ آن است که مدیر عامل جز در حدود اختیاراتی که هیأت مدیره به وی اعطاء نموده نماینده‌ی شرکت نیست و نمی‌تواند از سوی شرکت عمل حقوقی انجام داده یا سند تعهدآوری را امضاء کند.

با ملاحظه‌ی مقررات ماده‌ی ۱۲۵ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷، به نظر می‌رسد جایگاه مدیر عامل بیشترین شباهت را با نهاد وکالت دارد. چرا که مطابق ماده‌ی ۶۶۳ قانون مدنی: «وکیل نمی‌تواند عملی را که از حدود وکالت او خارج است انجام دهد».

افزون بر ماده‌ی بالا، به حکم ماده‌ی ۶۶۷ همان قانون: «وکیل باید در تصرفات و اقدامات خود مصلحت موکل را مراعات نماید و از آنچه که موکل بالصراحه به او اختیار داده یا حسب قرائن و عرف و عادت داخل اختیار اوست تجاوز نکند».

به علاوه ماده‌ی ۶۶۱ قانون یادشده، اعطاء وکالت مطلق را محدود به اداره‌ی اموال موکل در مفاد عرفی آن دانسته است. البته همان طور که بعداً خواهیم دید اداره‌ی اموال در مفهوم مدنی مذکور در ماده‌ی ۶۶۱ قانون مدنی با مفهوم اداره‌ی شرکت در حقوق تجارت متفاوت است. بنابراین، در مورد مدیر عامل شرکت سهامی، قانون‌گذار تنها زمانی وی را در برابر ثالث نماینده و دارای اختیار می‌داند و شرکت را پایبند به معاملات منعقد به وسیله نامبرده به نمایندگی از شرکت به شمار می‌آورد که حق انجام معاملات مورد نظر از سوی هیأت مدیره به وی اعطاء شده باشد. تأکید و الزام ماده‌ی ۱۲۸ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ به لزوم اعلام مشخصات و حدود اختیارات مدیر عامل به مرجع ثبت شرکت‌ها به منظور آگاهی در روزنامه‌ی رسمی، نشانگر نفوذ و اعتبار این اعمال نسبت به ثالث تنها بر اساس مصوبه‌ی هیأت مدیره به تعیین اختیارات و سپس آگاهی رسانی از طریق ارگان رسمی قوه‌ی قضائیه می‌باشد.

با توضیحات بالا، توسل به هر قاعده و اصل دیگری مانند اصل ظاهر جهت اعتبار بخشیدن به اقدامات و اعمال بیرون از چهارچوب اختیارات مقرر مدیر عامل، به نقض حکم و مفاد ماده‌ی ۱۲۵ و ۱۲۸ یاد شده و بی اثر ساختن خواست قانون‌گذار منجر خواهد شد.

۲-۲- جایگاه حقوقی مدیران (اعضای هیأت مدیره)

پیشتر ملاحظه شد که کارکرد و نقش مدیران شرکت سهامی در اصلاحات سال ۱۳۴۷ قانون تجارت دگرگونی چشمگیری را شاهد بود. این دگرگونی اگر چه برگرفته از تغییر نگرش قانونگذاران اروپایی و به ویژه قانون‌گذار فرانسوی به عنوان خاستگاه حقوق تجارت ایران در رابطه‌ی با نقش مدیران شرکت تجاری بود، با این حال درک قانون‌گذار ایرانی از نامناسب بودن تعریف پیشین از نقش مدیران در قانون تجارت را باید علت

عمده‌ی گرایش نظام حقوقی ایران به چنین تحول شگرفی دانست. با این توضیح که مطابق ماده‌ی ۵۱ پیشین قانون تجارت: «مسئولیت مدیر شرکت در مقابل شرکاء همان مسئولیتی است که وکیل در مقابل موکل [داشت]»، لکن قانون‌گذار در ماده‌ی ۱۱۸ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷، همان‌گونه که خواهیم دید، رویکردی متعارض با ماده‌ی ۵۱ مزبور را در پیش گرفت.

پیش از پرداختن به ماهیت نقشی که قانون‌گذار در ماده‌ی ۵۱ برای مدیران شرکت سهامی قائل گردیده بود، باید به ایراد بنیادینی که در تعریف طرف‌های رابطه مزبور وجود دارد اشاره داشت. مطابق بخش نخست ماده‌ی مزبور، مسئولیت و نقش مدیر در برابر شرکاء نقش وکیل در برابر موکل است. بی‌دقتی آشکاری در این توصیف به چشم می‌خورد. چرا که مدیر از سوی مجمع عمومی - شرکاء به عنوان اراده‌ی جمعی شخصیت حقوقی به سمت مدیر برگزیده می‌شود و بنابراین نمی‌تواند وکیل شرکاء به حساب آید، در غیر این صورت و همان‌طور که به درستی ایراد گردیده: «وضع مدیر با وکیل شرکت تفاوت دارد. زیرا در وکالت فرض این است که دو اراده کارگزار است: اراده‌ی موکل که نیابت می‌دهد و حدود و سلطه‌ی نماینده را معین می‌کند، و اراده‌ی وکیل، که اعمال حقوقی را انجام می‌دهد. در حالی که، در مورد اشخاص حقوقی، اراده‌ی جز تصمیم مدیران وجود ندارد و همان است که اراده‌ی شخص حقوقی به شمار می‌آید» (کاتوزیان، ۱۳۸۸، ج ۲/۶۶).

با توجه به ظاهر ماده‌ی ۵۱ بالا که مطابق ماده‌ی ۲۹۹ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ همچنان بر شرکت‌های غیرسهامی قابل اعمال می‌باشد، این پرسش مطرح می‌گردد که آیا مدیران وکیل تک تک شرکاء هستند یا وکیل اکثریت ایشان؟ در هر یک از این دو صورت، اگر تعارضی در منافع تک تک شرکاء یا اقلیت با اکثریت شرکاء به وجود آید، تکلیف مدیر به عنوان وکیل ایشان چیست؟ از دید نگارنده، مدیران وکیل یک یک و یا اکثریت شرکاء به شمار نرفته و صرف نظر از تکرار مسامحه‌ی مورد بحث حتی در ماده‌ی ۱۱۸ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷، باید بر آن بود که منظور از شرکاء به عنوان هیأت سهامداران و شخصیت حقوقی می‌باشد. در غیر این صورت، اسباب انقضای

وکالت مانند حجر و فوت هر یک از موکلین (شرکاء) بر سمت و اعمال مدیر به عنوان وکیل ناگزیر تأثیر مستقیم به جای خواهد گذاشت.

ایراد بنیادین دیگری که موجب تغییر نگرش قانون‌گذار در توصیف جایگاه مدیران در اصلاحات سال ۱۳۴۷ قانون تجارت گردید، عدم تناسب نهاد وکالت با الزامات و نیازهای شرکت سهامی به عنوان نماد شرکت‌های سرمایه بود. با این توضیح که وکیل تلقی نمودن مدیران با وصف پیش‌بینی مسئولیت محدود برای سهامداران، موجب بسته شدن دست مدیریت در انجام معاملات و اتخاذ تصمیماتی می‌گردید که برای تجارتی روان و پویا که ویژگی آشکار شرکت سهامی است، ضرورت داشت. در این وضعیت مصادیق اختیارات و یا چهارچوب صلاحیت‌های ایشان باید با دقت و تفصیل شمارش می‌گردید تا از ایراد نبود سیمت از سوی مراجع اداری، ثبتي و قضایی برای مدیران به نمایندگی از شرکت برکنار می‌ماند. چنین دقت و تفصیلی به دلیل گستره‌ی فعالیت‌های شرکت سهامی حتی در چهارچوب موضوع شرکت همیشه قابل تحقق نبوده و زمینه را برای طرح ایراداتی که موجب توقف و کندی روند اداره‌ی امور شرکت می‌گردید، فراهم می‌ساخت.

به جهات گفته شده و به منظور رفع ایرادات وارد بر ماده‌ی ۵۱ از یک سو و لزوم تطبیق احکام ناظر بر شرکت سهامی با کارکرد واقعی آن از سوی دیگر، مفهوم اداره و نقش مدیران در ارتباط با اشخاص ثالث از قالب‌های سنتی از جمله وکالت به تعریفی نو - که با هیچ یک از اشکال حقوقی شناخته شده در نظام حقوقی ایران همخوانی ندارد - دگرگونی یافت. به دیگر سخن، وضعیت حقوقی جدید مدیران نه تنها هیچ‌گونه شباهتی با احکام وکالت مندرج در ماده ۵۱ منسوخ نداشته، بلکه دقیقاً با مقررات عقد وکالت در تعارض قرار گرفت.

ماده‌ی ۱۱۸ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ را که با مسامحه می‌توان جایگزینی برای ماده‌ی ۵۱ قانون تجارت به شمار آورد، مقرر می‌دارد: «جز درباره‌ی موضوعاتی که به موجب مقررات این قانون اخذ تصمیم و اقدام درباره‌ی آن‌ها در صلاحیت خاص مجامع عمومی است مدیران شرکت دارای کلیه‌ی اختیارات لازم برای اداره‌ی امور شرکت می‌باشند مشروط بر آن که تصمیمات و اقدامات آن‌ها در حدود

موضوع شرکت باشد. محدود کردن اختیارات مدیران در اساسنامه یا به موجب تصمیمات مجامع عمومی فقط از لحاظ روابط بین مدیران و صاحبان سهام معتبر بوده و در مقابل اشخاص ثالث باطل و کان‌لم‌یکن است».

ماده‌ی بالا از چند بخش و با اهداف متفاوت شکل یافته است. بخش نخست، دربردارنده‌ی قاعده‌ی ای است که محور و هدف از وضع مقرر را شکل می‌دهد، و در مقام تجویز و تأیید اعتبار کلیه‌ی اعمال مدیران در برابر اشخاص ثالث و وضع اختیارات نامحدود برای آن‌ها در این رابطه است. عبارت «مدیران شرکت دارای کلیه اختیارات لازم برای اداره امور شرکت می‌باشند...» اراده‌ی قاطع و روشن قانون‌گذار در تضمین اعتبار اعمال حقوقی شرکت سهامی به سود بستانکاران و پشتیبانی از حقوق اشخاص ثالث در برابر آثار زیان بار ناشی از مناسبات داخلی شرکت با مدیران و نیز در برابر نقض مقررات اساسنامه و مصوبات مجامع عمومی و قراردادهای کار مدیران با شرکت می‌باشد. در نتیجه، هدف از وضع ماده‌ی یادشده، و مایه‌ی اصلی آن را باید حمایت از منافع و حقوق اشخاص ثالث به شمار آورد.

ارتباط این قسمت از ماده با موضوع اهلیت شرکت تجاری از جهات مختلف قابل بررسی است: ممکن است از نگاه برخی حقوق‌دانان مفهوم این قاعده همان معنای اهلیت عام شرکت تجاری به شمار آید و در نتیجه دچار این سوء برداشت گردند که اختیارات خاص مجامع عمومی و موضوع شرکت محدودیت‌های اهلیت مطلق شخصیت حقوقی محسوب می‌شوند. چنین نتیجه‌گیری بدان معناست که اعمال خارج از موضوع شرکت که از سوی مدیران انجام یافته حتی با تنفیذ مجمع عمومی نیز اعتبار نخواهند یافت، نتیجه‌ای که خود با حکم ماده‌ی ۵۸۸ ناظر به شناسایی اهلیت کامل و عام شرکت تجاری متعارض به نظر می‌رسد. چراکه حکم اصلی مذکور در ماده‌ی ۱۸ صرفاً در مقام تبیین اختیارات مدیران شرکت که متضمن شناسایی حوزه‌ی گسترده‌ی می‌باشد، قرار دارد و ارتباطی به اهلیت شرکت ندارد.

از نگاه یکی از حقوق‌دانان، جایگاه مدیران شرکت‌های سهامی نمایندگی قانونی در برابر نمایندگی قراردادی است. بدین معنا که مدیران «به نیابت از طرف شرکت و به نام و به

حساب آن می‌تواند اعمال حقوقی و اموری را که برای اداره‌ی شرکت لازم است... انجام دهد» (حسنی، ۱۳۸۰، ص ۱۲۰).

یکی دیگر از نویسندگان با توجه به آنکه مدیران باید سمت پیشنهادی مجمع را به صورت کتبی مورد پذیرش قرار دهند و حقوق مدیران نیز به وسیله‌ی مجمع تعیین می‌گردد که نوعی مناسبت قراردادی است، بنابراین رابطه‌ی حقوقی و ماهیت مناسبات مدیران با شرکت از نوع رابطه‌ی قراردادی به شمار می‌رود (کاویانی، ۱۳۸۶، ص ۲۶۱). این دیدگاه در برابر نظریه‌ی بالا که مدیران را نماینده‌ی قانونی شرکت به حساب می‌آورد، قرار می‌گیرد.

در این میان یکی از نویسندگان صاحب نام حقوق تجارت که در زمینه‌ی مورد بحث به تفصیل قلم زده است همچنان بر این باور است که راهکار قانون‌گذار ایرانی در ماده‌ی ۱۱۸ لایحه اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ «... بیشتر با قواعد وکالت مطابقت دارد» (اسکینی، ۱۳۸۹، ص ۱۵۴).

در برابر دیدگاه‌های بالا، نظریه‌ی رکنیت مدیران قرار دارد که خود با برداشت‌های گوناگون مورد پذیرش قرار گرفته است. بر پایه‌ی این نظر که در حقوق آلمان پذیرش بیشتری از دیگر نظام‌های حقوق اروپایی دارد، و در نوشته‌های برخی نویسندگان ایرانی نیز بازتاب یافته، رکن بودن مدیران به معنای استقلال مدیریت از دیگر ارکان و عدم امکان دخالت سایر ارکان در وظایف ایشان به شمار می‌رود (تفرشی، ۱۳۷۸، صص ۳-۹۱). بر اساس این نظریه، مدیران شرکت سهامی همانند عضوی مستقل و هویتی با اراده‌ی واحد به شمار می‌آیند؛ گویی که رکن اداره موجودیتی همانند خود شرکت می‌باشد.

در رابطه با رویکرد گفته شده یا تئوری رکنیت به نحو مذکور در بالا، باید یادآور شد در حالی که به نظر می‌رسد، نظریه رکنیت مدیران شرکت‌های سهامی ضمن آن که در مقایسه با دیگر نظریات از جمله وکالت، قراردادی بودن جایگاه مدیران و یا نمایندگی، با خواست مقنن به نحو منعکس در ماده‌ی ۱۱۸ سازگاری بیشتری دارد، بایستی با رویکرد قانون‌گذار و به دور از افراط تحلیل و تطبیق گردد. چرا که پذیرش مدیران به عنوان رکنی از ارکان شرکت، نبایستی آن‌چنان افراطی باشد که به مفهوم یکی دانستن رکن اداره با خود شخص

حقوقی به شمار رود، بلکه رکن اداره همانند دیگر ارکان شرکت مقید به توصیف قانون-گذار از هر یک از آن ارکان هستند. بنابراین، همان طور که رکن نظارت (بازرسان) برابر با شخص حقوقی نمی باشد، نمی توان رکن اداره را دقیقاً معادل شرکت و همه‌ی اعمال ایشان را عیناً برآمده از خواست واقعی آن شخص دانست. با این توصیف، رکنیت مدیران شرکت‌های سهامی به معنای آن است که جایگاه ایشان و تعریف اختیاراتشان به وسیله‌ی مقررات آمره‌ی قانونی پیش‌بینی شده است به نحوی که هرگونه توافقی میان مجامع و مدیران و یا بندی در اساسنامه که بر مقررات آمره‌ی مزبور محدودیت یا خدشه‌ای به شمار آید، در برابر اشخاص ثالث بی اعتبار بوده و در برابر ایشان قابلیت استناد ندارد.

برآیند این تحلیل عبارت از آن است که اگر چه مدیران منتخب مجمع عمومی بوده و حق الزحمه و مدت مأموریت آن‌ها از سوی مرجع یاد شده تعیین می‌گردد، لکن در انجام مأموریت خود و اقداماتی که در اداره و یا امور روزانه شرکت به انجام می‌رسانند، دارای اختیارات بوده و مقررات اساسنامه یا مصوبات مجامع عمومی که ناقض اختیارات عام و نسبتاً نامحدود ایشان باشد، در رابطه‌ی با اشخاص ثالث ارزش قانونی ندارد. در نتیجه و بر پایه‌ی نظریه‌ی رکن بودن مدیران شرکت سهامی، مدیران در عین حال که جزئی از اجزاء لازم در ساختار این دسته از شرکت‌ها به حساب می‌آیند، از جهت اختیارات و ارزش حقوقی اعمال چنین اختیاراتی از استقلال کامل برخوردار بوده و در برابر اشخاص خارج از شرکت نماینده‌ی اراده بی‌چون و چرای شخص حقوقی محسوب می‌گردند، البته مشروط بر آنکه اعمال و تصمیماتشان در حدود موضوع شرکت باشد و دخالت در صلاحیت‌های خاص مجامع نیز به شمار نیاید.

با تجزیه و تحلیل بخش اصلی ماده‌ی ۱۱۸ بالا یعنی قاعده‌ی عام اختیارات مدیران، اکنون به بخش دوم ماده‌ی مزبور که استثنائات دوگانه‌ی وارد بر قاعده را بر می‌شمارد، می‌پردازیم:

بخش آغازین ماده‌ی ۱۱۸ نخستین استثنا بر قاعده را که عبارت از صلاحیت‌های خاص مجامع است پیش‌بینی نموده، بدون آنکه راجع به امکان یا عدم امکان تجویز ورود مدیران به حوزه چنین اختیاراتی از سوی خود مجمع عمومی سخنی به میان آورده باشد. به دیگر سخن، پرسشی که در این ارتباط سزاوار پاسخ می‌باشد آن است که آیا امکان

واگذاری اختیارات مجامع عمومی به مدیران وجود دارد؟ در صورت تفویض بخشی از اختیارات مجمع عمومی به مدیران، آیا چنین تفویض اختیاری در برابر ثالث معتبر است؟ برای مثال اگر تصویب صورت‌های مالی یا تصویب تقسیم سود از سوی مجمع عمومی عادی و یا تصمیم به انتشار اوراق مشارکت به وسیله مجمع عمومی فوق العاده به مدیران واگذار شود، آیا اقدامات مدیران بر این اساس ارزش قانونی دارد؟ پاسخ به این پرسش به چند جهت، منفی می باشد. نخست آنکه، قانون‌گذار صلاحیت‌های مجامع عمومی را احصاء و شواهدی از جمله در ماده‌ی ۸۳ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ به انحصاری بودن این اختیارات برای مجامع عمومی به دست داده است. به علاوه، صلاحیت‌های مجامع عمومی ماهیتاً اختیارات ذاتی آن‌ها به شمار رفته و پذیرش امکان تفویض آن‌ها به مدیران به معنای بر هم زدن مرز بندی میان آرکان شرکت و قراردادن رکن اداره کننده به جای مرجع سیاست‌گذاری خواهد بود. دوم از نقطه نظر شکلی، تصمیمات مجامع در جایی که در بر گیرنده‌ی موارد مندرج در ماده‌ی ۱۰۶ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ از جمله انتخاب مدیران، تصویب صورت‌های مالی و تغییر سرمایه باشد، می بایست در مرجع ثبت شرکت‌ها به ثبت رسیده و آگهی شود. امکان آنکه مرجع رسمی یاد شده مصوبات هیأت مدیره را در خصوص امور مربوط به مجامع عمومی به عنوان مصوبه مجمع پذیرفته و به ثبت برساند، متصور نمی باشد. افزون بر دلایل گفته شده، اصولاً واگذاری بسیاری از صلاحیت‌های مجامع عمومی به مدیران، با کارکرد نهاد اداره، تعارض ذاتی دارد که برای نمونه می توان به انتخاب مدیران یا بازرسان که کار نظارت بر مدیران را برعهده دارند، اشاره داشت.

پرسشی که در اینجا باید بدان پاسخ داده شود آن است که آیا اهلیت شرکت تجاری ارتباطی با اختیارات و صلاحیت‌های مدیران دارد یا آنکه اداره‌ی شرکت حوزه ای متفاوت از اهلیت شخص حقوقی یاد شده می باشد؟ از یک دیدگاه، حدود اختیارات مدیران و استثنائات وارد بر آن‌ها و به ویژه موضوع شرکت، محدودیتی بر اهلیت عام شرکت تجاری به شمار می آید. بر این اساس اصل تخصص یا اختصاصیت، اصلی مستقل نبوده بلکه بر گرفته از تعریف قانون‌گذار از چهارچوب صلاحیت مدیران به نحو منعکس در

ماده‌ی ۱۱۸ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ می باشد. چنین ارتباطی میان اختیارات مدیران و اهلیت شرکت به علت نقش کلیدی مدیران در اداره‌ی شرکت به عنوان تنها مرجع اجرا کننده‌ی خواست و مجری منویات شرکت می باشد. از نگاه دیگر، اختیارات مدیران هیچ نسبتی با موضوع اهلیت شرکت تجاری نداشته و استثنائات وارد بر صلاحیت های مدیران صرفاً در مقام تبیین و تحدید اختیارات ایشان و نه اهلیت شرکت وضع شده است. مطابق این نظر، مدیران انعکاس دهنده‌ی اراده‌ی شرکت در راستای اداره‌ی آن بوده و به دلیل مشکل و ابهام در ترسیم مرز شفاف میان مفهوم اداره و تصمیم گیری و جلوگیری از تفسیرهای زیان بار در تحلیل حدود اختیارات مدیران، قانون‌گذار دو استثناء «صلاحیت های خاص مجامع» و «موضوع شرکت» را بر صلاحیت های عام مدیران مقرر داشته است، بدون آنکه استثنائات مزبور مانع از اعمال اهلیت مطلق و آثار حقوقی ناشی از آن از سوی شرکت باشند. در این وضعیت، شرکت با تصمیم مجمع عمومی می تواند با اجازه یا تنفیذ اعمال خارج از موضوع شرکت، از اهلیت کامل خود بهره ببرد. مفاد ماده‌ی ۵۸۸ قانون تجارت که تنها امور انسانی را محدودیت بر اهلیت عام شرکت به شمار آورده است، مؤید این نظر می باشد.

به نظر می رسد دیدگاه اخیر با آثار شخصیت حقوقی از جمله اهلیت شرکت تجاری و اراده صریح مقنن که در ماده ۵۸۸ مرقوم انعکاس یافته، سازگاری داشته و در نتیجه باور به بطلان اعمال خارج حدود موضوع شرکت مردود می باشد (پاسبان، ۱۳۸۹، ص ۱۴۱).

۳- اعتبار اعمال حقوقی مدیر عامل و مدیران پس از پایان دوره‌ی مأموریت

در رابطه‌ی با ارزش اعمال و اقدامات مدیر عامل و اعضای هیأت مدیره شرکت های سهامی، با توجه به وجود مقررات روشن در خصوص مدیران و واگذاستن راه حل مسأله در ارتباط با مدیر عامل به پیامدهای ناشی از قالب حقوقی ناظر به مدیریت عامل، ناگزیر باید قواعد مربوط به هر یک را جداگانه بررسی نمود.

۳-۱- اعتبار معاملات مدیر عامل شرکت سهامی پس از پایان دوره‌ی مأموریت

یکی از پرسش‌های مهمی که در حوزه‌ی اداره‌ی شرکت‌های تجاری در حوزه‌ی نظری و نیز پرونده‌های قضایی مطرح می‌گردد، ناظر به معاملات و اقداماتی است که مدیر عامل پس از پایان دوره‌ی مأموریتش صورت می‌دهد. آیا این اعمال مطلقاً در برابر اشخاص همانند دوره پیش از انقضاء دوره‌ی مأموریت مدیر عامل دارای ارزش حقوقی می‌باشد؟ در غیر این صورت مشمول کدام از عناوین حقوقی یعنی عدم نفوذ، بطلان و یا قابلیت ابطال خواهد بود؟ پاسخ به این پرسش، در نبود حکم صریح قانونی، تنها در پرتو نقشی که برای مدیر عامل شرکت سهامی در لایحه اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ توصیف شده، امکان پذیر می‌باشد.

همان گونه که پیشتر دیدیم، با جمع مواد ۱۲۵ و ۱۲۸ قانون مزبور، وکالت مناسبترین و سازگارترین توصیف حقوقی برای مدیر عامل و معاملاتش نسبت به شرکت و در برابر اشخاص ثالث به شمار می‌رود. در نتیجه، ارزیابی اعتبار حقوقی معاملات انجام شده از سوی وی با اشخاص ثالث پس از انقضاء دوره‌ی مدیریتش، بایستی با ملاحظه مبانی و احکام عقد وکالت صورت پذیرد. در همین راستا و با پذیرش وکالت به عنوان نهاد قابل تطبیق با تعریف قانونگذار از جایگاه مدیر عامل شرکت سهامی، آثار اعمال حقوقی مدیر عامل پس از پایان دوره‌ی مأموریت در شرایط گوناگون و احتمالات مختلف بررسی می‌گردد.

وضعیت غالب و رایج حقوقی در ارزیابی آثار حقوقی اعمال مدیر عامل، ادعای بی اعتباری اعمال حقوقی وی پس از مدت مدیریتش از سوی شرکت می‌باشد. با این توضیح که مدیر عامل پس از پایان مدت مزبور، قراردادهایی را به نمایندگی از شرکت با اشخاص بیرون از شرکت منعقد ساخته که از سوی اشخاص و گروه‌های ذی‌نفع مورد ایراد و اعتراض قرار می‌گیرند. در زمره‌ی اشخاص ذی‌نفع رابطه حقوقی حاضر، خود شرکت مناسبترین طرفی به شمار می‌رود که ممکن است اعتبار چنین معاملاتی و در نتیجه پایبندی خود به اجرای مفاد آن را به ویژه در جایی که قرارداد را به سود خود نمی‌یابد،

مورد تردید قرار دهد. در چنین وضعیتی، مدت مأموریت مدیران پایان گرفته ولی هیأت مدیره هیچ‌گونه مصوبه‌ای به انتخاب مجدد وی نگذرانده و یا با عمل و اقدام خود، به معامله‌ی خاص انجام شده از سوی مدیر عامل به طور تلویحی اعتبار نبخشیده است. در این صورت، مدیران بعدی یا حتی اعضای هیأت مدیره‌ی کنونی ممکن است از اجرای تعهدات قراردادی با ادعای فقدان سمت برای مدیر عامل خودداری ورزند. مثلاً ممکن است شرکت متعهد به ساخت پروژه‌ای ساختمانی برای شخص طرف قرارداد بوده و حتی پیش پرداخت مقرر را دریافت داشته، ولی به هر دلیلی تعهدات شرکت به اجرا یا تکمیل پروژه به انجام نرسیده است. حال چنانچه طرف قرارداد ضمن طرح دعوی الزام به انجام تعهدات قراردادی، از شرکت خسارات تأخیر و عدم انجام تعهدات را مطالبه نماید، در این صورت چند احتمال متصور می‌باشد:

احتمال نخست آن است که شرکت ممکن است بدون ورود به ایرادات شکلی مربوط به عدم صلاحیت مدیر عامل در انعقاد قرارداد، تلویحاً عمل حقوقی موضوع دعوی را تأیید و تنفیذ نماید. در چنین شرایطی شرکت به پیامدهای قراردادی منعکس در رأی دادگاه ملزم خواهد بود. معمولاً موضع اخیر در جایی اتخاذ می‌گردد که علی‌رغم مخدوش بودن سمت نمایندگی برای مدیر عامل، به دلیل آن که معامله مورد بحث به زیان شرکت نیست، شرکت با عدم طرح ایراد، عملاً قرارداد را تنفیذ و به آثار آن خواه به اختیار یا به حکم دادگاه پایبند می‌ماند.

احتمال دوم، عدم پذیرش قرارداد و دفاع نبود سمت نمایندگی برای مدیر عامل می‌باشد. طرح چنین دفاعی را باید به معنای عدم تنفیذ عمل حقوقی مورد بحث به شمار آورد. در این صورت دادگاه بایستی به استناد مواد ۱۲۵ و ۱۲۸ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ دعوی خواهان علیه شرکت را رد نماید. در حقیقت در چنین وضعیتی، و با توجه به آنکه مدیر عامل قرارداد را نه برای خود، بلکه برای شرکت منعقد نموده، در نتیجه با عدم تنفیذ آن از سوی شرکت، اجرای قرارداد منتفی گردیده و شخص ثالث خواهان بایستی خسارات و مطالبات خود را در دعوایی جدید و از باب تسبیب به طرفیت مدیر عامل اقامه کند. راهکار اخیر در صورتی پذیرفتنی است که مدیر عامل نتواند نشان دهد که خواهان دعوی از حدود اختیارات وی به روشنی آگاهی داشته و با وصف علم به

این حقیقت مبادرت به انعقاد قرارداد با شرکت ورزیده است. در صورت اثبات مطلب مزبور از سوی مدیر عامل خواننده، طرف دعوی تنها مجاز به درخواست استرداد وجوه پرداختی بابت قرارداد می باشد. حال اگر طرف دعوی پیمانکار یا فروشنده‌ی کالایی باشد و شرکت معامله را تنفیذ نکند و با توجه به آگهی اختیارات مدیر عامل در روزنامه‌ی رسمی و این فرض که طرف قرارداد به محدودیت اختیارات مدیر عامل آگاه بوده است، حکم به عدم امکان مطالبه‌ی هزینه‌هایی که طرف برای اجرای قرارداد با شرکت صرف نموده یا وجوهی که برای خرید کالا پرداخت کرده است، در حقیقت حکم به دارا شدن بلاجهت شرکت به شمار می رود.

با وصف دفاع بالا از سوی شرکت که ممکن است حتی در همدستی با مدیر عامل امضاء کننده‌ی عمل حقوقی موضوع دعوی باشد، دادگاه باید به قرائن و دلایل خواهان به این که علی‌رغم فقدان سِمَت برای مدیر عامل، شرکت احتمالاً با اقدامات خود قرارداد موضوع دعوی را تنفیذ نموده است، اعتنا نماید. مثلاً ممکن است شرکت به عنوان شخصیت حقوقی بخشی از قرارداد را اجراء نموده باشد و یا اعضای هیأت مدیره در مصوبات و اقدامات اجرایی خود به قرارداد نفوذ بخشیده باشند. حتی اثبات آگاهی مدیران (هیأت مدیره) یا مجمع از معامله‌ی منعقد شده موضوع دعوی از طریق صورت‌های مالی و گزارش‌های هیأت مدیره و یا اطلاع مدیران یا مجمع از طریق اظهار نظر بازرس قانونی می‌تواند دلیل قانع کننده‌ای برای دادگاه برای مردود دانستن ایراد و دفاع شرکت در نبود سِمَت برای مدیر عامل و عدم توجه دعوی به خود و عدم نفوذ آن باشد.

بنابراین و با بررسی حالات مختلف به شرحی که گذشت، چنانچه شرکت معامله‌ی منعقد شده پس از پایان دوره‌ی مأموریت را رد و از تنفیذ آن خودداری ورزد، در این صورت وظیفه‌ی خواهان خواهد بود تا اعتبار عمل حقوقی را با ارائه‌ی مدارک و قرائن به تأیید ضمنی یا صریح عمل فصولی مدیر عامل از سوی شرکت به اثبات رسانند.

پرسش‌ها و پاسخ‌های بالا در فرضی است که طرف قرارداد با شرکت خواهان اجرای قرارداد و پایبند به اجرای آن باشد. در صورتی که جایگاه طرفین در بالا دگرگون گردیده و شرکت علیه طرف قرارداد خواهان الزام اجرای قرارداد فی مابین یا پرداخت وجوه ناشی از

رابطه‌ی قراردادی باشد، این پرسش مطرح می‌گردد آیا شخص ثالث طرف معامله با شرکت می‌تواند با همین بهانه یعنی فقدان نمایندگی برای مدیر عاملی که دوره‌ی مدیریتش منقضی گردیده، از انجام تعهدات قراردادی خود شانه خالی کند و یا مستقیماً با طرح دعوی، خواهان صدور حکم بر بی اعتباری معامله‌ی میان خود و شرکت گردد؟ به نظر می‌رسد با فرض امکان طرح چنین ایرادی، پاسخ و موضع شرکت تعیین کننده خواهد بود. بدین معنی که اگر شرکت نیز با عدم تنفیذ عمل حقوقی مورد نظر، ایراد مطروحه از سوی طرف را خواه در مکاتبات اداری و یا در جریان دادرسی تأیید نماید، این امر به معنی نبود قرارداد تلقی می‌گردد. چرا که هر دو طرف قرارداد یعنی شرکت و خواهان و طرف قرارداد به عدم تحقق رابطه‌ی حقوقی باور دارند. لکن چنانچه شرکت در پاسخ به ادعای بی اعتباری عمل حقوقی به دلیل فقدان سِمَت برای مدیر عامل، با اعلام اعتبار برای معامله‌ی موضوع دعوی و تأیید عمل مدیر عاملش، طرف مقابل را ملزم به اجرای تعهدات قراردادی بداند، در این صورت و با تأیید شرکت معامله نافذ گردیده و طرف مقابل مستحق استفاده از چنین ایرادی نخواهد بود. در چنین وضعیتی، آثار حقوقی معامله فضولی حاکم بوده و با اعلام اراده‌ی شرکت، عمل حقوقی مورد نظر نافذ خواهد شد.

۳-۲- اعتبار اعمال حقوقی مدیران (اعضای هیأت مدیره) پس از پایان مدت مأموریت
 با تحلیلی که از نقش و حدود اختیارات مدیران شرکت سهامی ارائه گردید، مشخص شد که قالبی حقوقی که مناسب چنین توصیفی باشد و شکل حقوقی معینی برای این منظور، در حقوق ایران تعریف نگردیده است. به همین جهت از میان دیدگاه‌های مطروحه از سوی حقوق دانان از جمله نظریه‌ی نمایندگی قانونی، وکالت و رکنیت، دیدگاه اخیر را با همه‌ی ابهامات آن به عنوان نظریه‌ی نسبتاً فراگیر برای این مقصود پذیرفتیم. با این حال به صرف اتکاء به چنین عنوانی، ارزیابی و تحلیل پیامدهای مدیریت پس از پایان دوره‌ی مأموریت به آسانی امکان پذیر نمی‌باشد. چرا که در نبود رهنمود یا حکم روشنی در قانون به تعیین تکلیف این مهم و پیامدهای آن، نویسندگان حقوقی و قضات در اظهار نظر نسبت به موضوع دچار سرگردانی گردیده و به تصمیمات متعارضی روی خواهند آورد. بنابراین

قانون‌گذار راهکار نسبتاً قابل درکی در این رابطه پیش بینی نموده است، اگر چه به نظر می‌رسد هنوز اختلافاتی در برداشت از اراده‌ی قانون‌گذار وجود دارد.

در ماده‌ی ۱۳۶ لایحه‌ی قانون تجارت ۱۳۴۷ که مقررده‌ای محوری در این رابطه به شمار می‌رود، تلاش شده تا آثار و ارزش معاملات و تصمیمات مدیران شرکت سهامی پس از پایان مدت مأموریتشان روشن گردد. مطابق ماده‌ی یاد شده: «در صورت انقضای مدت مأموریت مدیران تا زمان انتخاب مدیران جدید مدیران سابق کماکان مسئول امور شرکت و اداره‌ی آن خواهند بود. هرگاه مراجع موظف به دعوت مجمع عمومی به وظیفه‌ی خود عمل نکنند هر ذی‌نفع می‌تواند از مرجع ثبت شرکت‌ها، دعوت مجمع عمومی عادی را برای انتخاب مدیران تقاضا نماید».

تجزیه و تحلیل مفاد ماده‌ی بالا به درک اراده‌ی قانون‌گذار از وضع این ماده و پیامدهای اعمال حقوقی مدیران پس از پایان مأموریت مدیران کمک می‌رساند.

نکته‌ی نخست که بن مایه‌ی بحث را شکل می‌دهد، ناظر به مفهوم انقضای دوره‌ی مدیریت مدیران می‌باشد. پرسشی که در این رابطه باید پیش از ورود به دیگر بخش‌های ماده‌ی ۱۳۶ پاسخ داده شود آن است که آیا عبارت «انقضای مدت مأموریت» صرفاً به پایان مدت مأموریت مدیران اشاره دارد یا به پایان مأموریت به هر شکل نظر دارد؟ به عبارت دیگر آیا در این ماده، واژه‌ی انقضاء بایستی به صورت خاص یعنی به مفهوم پایان یافتن مدت مقرر برای مأموریت ایشان تفسیر گردد یا در مفهوم عام به گونه‌ای که مثلاً شامل پایان مأموریت به علت استعفاء مدیران نیز می‌گردد، برداشت شود؟ در نگاه نخست به نظر می‌رسد که چنانچه ادامه‌ی مدیریت پس از پایان مدت مقرر برای مأموریت مدیران و انجام وظایف برای چنین مدیرانی الزامی باشد، به طریق اولی با استعفاء مدیران از سمت خود، حکم ماده‌ی ۱۳۶ بر مدیران مستعفی حکومت خواهد نمود. لکن در صورتی که شناسایی سمت مدیریت از سوی مقنن برای مدیرانی که مدت مأموریت ایشان پایان گرفته را با فرض رضایت مدیران یاد شده، معتبر بدانیم در این صورت با اعلام استعفاء مدیران از سمت خویش که باید نشانگر عدم رضایت وی به تصدی سمت مدیریت تلقی گردد، دیگر

نمی‌توان انقضای دوره به علت کناره‌گیری را مشمول حکمی یکسان با ماده‌ی ۱۳۶ به شمار آوریم.

البته باید در نظر داشت که اگر کناره‌گیری مدیر مطابق مقررات اساسنامه و با رعایت تشریفات مشخصی مقرر شده باشد، حکم بالا مشروط به تحقق شروط و رعایت تشریفات مقرر در اساسنامه خواهد بود، در غیر این صورت تا پذیرش استعفاء یا رعایت تشریفات، وظایف و مسئولیت‌های قانونی و اساسنامه‌ای همچنان بر مدیران مستعفی بار خواهد شد.

نکته‌ی دوم به مصادیق و اشخاص موضوع ماده‌ی ۱۳۶ یعنی مدیران باز می‌گردد که به شرحی که پیشتر گذشت، منحصر به اعضای هیأت مدیره بوده و شامل مدیر عامل نمی‌گردد. بنابراین، باید بر آن بود تا با توجه به تحلیلی که از جایگاه حقوقی مدیر عامل و نقش متفاوت آن از اعضای هیأت مدیره ارائه گردید، قانون‌گذار عمداً مدیر عامل را خارج از حکم و آثار ماده‌ی ۱۳۶ مزبور دانسته است.

نکته‌ی پایانی در تجزیه و تحلیل ماده‌ی ۱۳۶، به مهمترین و اثرگذارترین بخش ماده‌ی مورد بحث ارتباط می‌یابد. عبارت «مدیران سابق کماکان مسئول امور شرکت و اداره‌ی آن خواهند بود» متضمن پیامدهای مورد نظر قانون‌گذار از معاملات و اقدامات مدیران پس از پایان مدت مأموریت ایشان و کلیدی‌ترین بخش ماده‌ی قانونی مورد بحث می‌باشد. اختلاف دیدگاه‌های موجود در اظهار نظرهای کارشناسی و قضایی به همین جزء از ماده‌ی ۱۳۶ باز می‌گردد. در برداشت از عبارت بالا دو دیدگاه متفاوت در نزد نویسندگان حقوقی و آراء قضائی به چشم می‌خورد.

مطابق یک دیدگاه این که مدیران پیشین مسئول امور شرکت و اداره‌ی آن باشند، چهارچوب اثرگذاری مشخصی دارد که محدودتر از چهارچوب عملکرد مدیران تا پیش از پایان مدت مأموریت ایشان است. بر این اساس، با انقضاء دوره‌ی مأموریت، مدیران پیشین تنها اداره‌ی امور شرکت در معنای عرفی آن را عهده دار بوده و مجاز به اتخاذ تصمیمات کلان و انجام معاملات تعهدآور برای شرکت نمی‌باشند. در نگاه اخیر، تعریفی که از عبارت مسئولیت امور شرکت و اداره‌ی آن به دست داده می‌شود محدود به امور داخلی شرکت مانند نظارت بر کارکنان و مراقبت از اموال شرکت می‌گردد. بنابراین و با

پایان دوره، مدیران نه تنها صلاحیت انعقاد قراردادهای تعهدآور را دارا نیستند بلکه حتی تهیه‌ی گزارشات منتهی به تصمیمات کلان ممنوع می‌باشند.

دیدگاه دوم، برخلاف نظریه‌ی پیشین صلاحیت و حدود اختیارات مدیران را پس از پایان دوره‌ی مأموریت مدیران، مادامی که برای آن‌ها جانشین تعیین نگردیده باشد، تابع هیچ‌گونه محدودیتی نمی‌داند. این برداشت از عبارت «مدیران سابق کماکان مسئول امور شرکت و اداره‌ی آن خواهند بود» نه تنها منطقاً قابل پذیرش می‌نماید بلکه با نگرارش و معنای یک یک واژگان و نیز ترکیب عبارت بالا سازگاری دارد. با این توضیح که، واژه «کماکان» عرفاً اشاره به روند و وضعیتی دارد که در گذشته جریان داشته و بنابر آن است که به همان صورت گذشته ادامه یابد. مفهوم واژه‌ی مزبور آن چنان روشن و دارای استحکام به نظر می‌رسد که برای تأیید آن نیازی به دلیل دیگری به نظر نمی‌رسد. هنگامی که واژه‌ی «کماکان» به همراه بخش بعدی عبارت یادشده یعنی «امور شرکت و اداره‌ی آن» قرار می‌گیرد، استدلال بالا مقبولیت بیشتری می‌یابد. عبارت «امور شرکت» اصطلاحی عام است که در ظاهر و در نگاه نخست به امور و جریان‌های عادی و روزمره شرکت توجه دارد. لکن با تلفیق آن با «اداره‌ی آن» که در بحث شرکت‌های تجاری اصطلاحی خاص به شمار می‌رود، «امور شرکت و اداره‌ی آن» به همراه واژه‌ی «کماکان» از معنایی روشن برخوردار می‌گردد.

برای شناسایی منظور و اراده‌ی قانون‌گذار از وضع ماده‌ی ۱۳۶، تعریف مفهوم اداره شرکت سهامی ضرورت دارد. تحلیل مفاد مواد ۸۶ و ۱۱۸ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ برای این منظور سودمند می‌باشد. مطابق مقررات ماده‌ی ۸۶: «مجمع عمومی عادی می‌تواند نسبت به کلیه‌ی امور شرکت به جز آنچه که در صلاحیت مجمع عمومی مؤسس و فوق‌العاده است تصمیم بگیرد».

همچنین به موجب بخش نخست ماده ۱۱۸: «جز درباره‌ی موضوعاتی که به موجب مقررات این قانون اخذ تصمیم و اقدام درباره‌ی آن‌ها در صلاحیت خاص مجامع عمومی است مدیران شرکت دارای کلیه‌ی اختیارات لازم برای اداره‌ی امور شرکت می‌باشند مشروط بر آن که تصمیمات و اقدامات آن‌ها در حدود موضوع شرکت باشد.....».

همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد اداره‌ی شرکت سهامی در برگیرنده‌ی همه‌ی امور شرکت بوده و تنها با دو محدودیت روبروست. محدودیت نخست که یعنی صلاحیت خاص مجامع، اختیاراتی را در بر می‌گیرد که در قانون به صراحت آمده است. چرا که واژه‌ی «خاص» عمداً و برای امور مشخصی به کار رفته که صراحتاً به عنوان صلاحیت‌های مجامع ذکر شده اند. محدودیت دوم عبارت از موضوع شرکت به نحو مقرر در اساسنامه می‌باشد. بنابراین مفهوم و حدود اداره‌ی امور شرکت را باید در ماده‌ی ۱۱۸ و بر اساس مفاد روشن این ماده جستجو نمود و بر آن بود که حدود اختیارات و صلاحیت‌های مدیران با پایان دوره‌ی مدیریت ایشان مادامی که برای آن‌ها جانشین تعیین نشده، دچار هیچ‌گونه کاستی نمی‌گردد.

در تحکیم دیدگاه بالا قانون ثبت شرکت‌ها که ۳۵ سال پیش از لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت از تصویب گذشت، مضمونی مانند مفاد ۱۳۶ مورد بحث را افاده می‌کند. مطابق این ماده: «تغییرات راجع به نمایندگان شرکت یا مدیران شعب آن باید به اداره ثبت اسناد کتباً اطلاع داده شود تا وقتی که این اطلاع داده نشده عملیاتی که نماینده یا مدیر سابق به نام شرکت انجام داده عملیات شرکت محسوب است مگر این که شرکت اطلاع اشخاصی را که به استناد این ماده ادعای حقی می‌کنند از تغییر نماینده یا مدیر خود به ثبوت رساند». علی‌رغم مشابهت متن ماده‌ی بالا با ماده‌ی ۱۳۶، تفاوت عمده‌ای میان این دو ماده از جهت اثر اطلاع اشخاص ثالث از تغییر مدیران پیش از ثبت و آگاهی در روزنامه‌ی رسمی به چشم می‌آید. چرا که مطابق ماده‌ی ۷ مزبور اثبات آگاهی اشخاص ثالث از تغییر مدیران با هر یک از ادله‌ی اثبات، شخص ثالث را از استناد به قرارداد منعقد با مدیران سابق منع می‌نماید. در این صورت، چنانچه شرکت قرارداد منعقد با مدیران سابق را از تغییر مدیران و شرکت با مدیران پیشین را نپذیرد، چنین قراردادی، دیگر قرارداد شرکت محسوب نمی‌شود. درحالی که ماده‌ی ۱۳۶ جدای از آن که متعرض علم اشخاص ثالث نگردیده، اصولاً بر فرضی نظر دارد که دوره‌ی مأموریت مدیران پایان یافته ولی برای ایشان جایگزینی تعیین نگردیده است.

نکته‌ی شایان توجه راهکار لایحه‌ی تجارت ۱۳۹۰ می‌باشد که با تغییرات شکلی و محتوایی در مرکز پژوهش‌های مجلس جایگزین لایحه‌ی قانون تجارت ۱۳۸۴ دولت

گردید. مطابق ماده‌ی ۲۰۵ لایحه‌ی یاد شده: «مدیر یا مدیران در صورت انقضای مدت تصدی تا تشکیل اولین مجمع عمومی عادی عهده دار مسئولیت‌های مدیر خواهند بود. هرگاه مقامات موظف به دعوت مجمع عمومی به وظیفه خود عمل نکنند، هر ذی‌نفع می‌تواند دعوت مجمع عمومی عادی را برای انتخاب مدیر یا مدیران از مرجع ثبت شرکت‌ها تقاضا کند».

با دقت در مقررات ماده‌ی پیشنهادی می‌توان دریافت که مفاد ماده‌ی یاد شده نه تنها به رفع ابهام در واژه‌های اختلاف برانگیز کمکی نمی‌کند بلکه خود منبع اختلافات بیشتری خواهد بود. زیرا که عبارت «مدیر یا مدیران در صورت انقضای مدت تصدی تا تشکیل اولین مجمع عمومی عادی عهده‌دار مسئولیت‌های مدیر خواهند بود» تنها به تشکیل اولین مجمع عمومی عادی عمومی پرداخته است و تکلیف وضعیتی را که مدیران جدید به هر دلیل از جمله اختلاف میان سهامداران انتخاب نشدن، را روشن نساخته است. همچنین به تصدی مسئولیت‌های مدیر برای مدیران پیشین اشاره نموده و به جایگاه حقوقی و به ویژه اختیارات مدیران پیشین تا انتخاب جانشین هیچ توجهی نداشته است.

همان‌طور که پیشتر گفته شد، بررسی پرونده‌های مطرح در دادگاه‌ها در این رابطه نشانگر اعمال دیدگاه‌های متعارض می‌باشد. در پرونده‌ای به سال ۱۳۸۶، خواهان که یکی از سهامداران شرکت خوانده بوده است دادخواستی به ابطال صورت جلسه‌ی هیأت مدیره متضمن موافقت با انتقال سهام و مصوبه‌ی مجمع عمومی فوق العاده‌ی شرکت سهامی خاص مهندسی دایر به افزایش سرمایه را به شعبه‌ی ۴۳ دادگاه حقوقی تهران تقدیم می‌نماید. در کنار دیگر ادعاها و خواسته‌ها، خواهان سبب اصلی بی‌اعتباری تصمیم هیأت مدیره و مجمع را فقدان سمت برای اعضای هیأت مدیره به دلیل انقضای دوره‌ی مأموریت هیأت مدیره دانسته که انتقال سهام را تصویب و پیشنهاد افزایش سرمایه را تقدیم مجمع نموده‌اند. چرا که، مطابق ادعای سهامدار خواهان، در هنگام ارائه پیشنهاد افزایش سرمایه دوره‌ی مأموریت دو ساله‌ی این مدیران منقضی شده و دیگر سمت و در نتیجه صلاحیتی برای امور فراتر از اداره‌ی متعارف شرکت نداشته‌اند، در حالی که پیشنهاد افزایش سرمایه، از امور کلان شرکت محسوب شده و از مصادیق اداره‌ی عادی شرکت به

شمار نمی‌آید که چنین مدیرانی صلاحیت دخالت در آن را داشته باشند. دادگاه بدوی با این استدلال که مسئولیت امور شرکت و اداره‌ی آن معنایی وسیع دارد و با انقضای دوره‌ی مدیریت مخدوش نمی‌گردد، و نتیجتاً پیشنهاد افزایش سرمایه که از امور اداری و اجرایی شرکت محسوب می‌گردد، مصداق عبارت امور شرکت و اداره‌ی آن به شمار می‌آید بنابراین دعوی سهامدار اقلیت خواهان را مردود شناخته است.

سهامدار محکوم علیه از دادنامه تجدیدنظرخواهی نموده و شعبه‌ی ۱۸ دادگاه تجدید نظر استان تهران جهت بررسی مبانی قانونی ادعاهای خواهان و از جمله احراز این امر که آیا پیشنهاد افزایش سرمایه مصداق امور شرکت و اداره‌ی آن می‌باشد یا خیر، موضوع را به هیأت کارشناسی احاله می‌دهد. هیأت کارشناسی در گزارش خود ضمن توضیح تفصیلی درباره‌ی پرسش‌های قضات تجدید نظر، در پاسخ به پرسش دادگاه در خصوص اعتبار مصوبه‌ی مجمع عمومی فوق العاده به افزایش سرمایه شرکت اظهار نظر نموده اند که چون دوره‌ی مأموریت اعضای هیأت مدیره در هنگام تقدیم پیشنهاد افزایش سرمایه منقضی شده بوده، در نتیجه، مدیران مزبور نماینده‌ی سهامداران محسوب نمی‌شده اند تا اقدامات و اعمال ایشان منعکس کننده‌ی اراده شرکت باشد. در نتیجه مدیران مجاز به پیشنهاد امر افزایش سرمایه که از امور کلان شرکت به حساب می‌آید، نبوده اند.

دادگاه تجدیدنظر با اتکا به نظریه‌ی هیأت کارشناسی مبادرت به ابطال صورت جلسه‌ی هیأت مدیره و مصوبه‌ی افزایش سرمایه‌ی موضوع دادخواست می‌نماید.

بررسی و مذاقه در مفاد دادنامه که از ابهامات بسیاری برخوردار است هیچ‌گونه کمکی به درک روشن از مبنای استدلالی دادگاه به دست نمی‌دهد و نمی‌توان از میان توضیحات مبهم دادنامه استدلال روشن و مستدلی از تصمیم قضات تجدیدنظر صادرکننده‌ی رأی به دست آورد.

پرونده‌ی مطروحه و روند دادرسی از چند جهت قابل تأمل می‌نماید. نخستین نکته، رأی دادگاه بدوی به رد دعوی و تأیید روند افزایش سرمایه است. تصمیم این دادگاه با دیدگاهی تطبیق دارد که از دید قانون‌گذار عبارت «مدیران سابق کماکان مسئول امور شرکت و اداره‌ی آن خواهند بود» به منزله‌ی شناسایی بدون تنازل جایگاهی برابر با گذشته برای مدیرانی که دوره‌ی مأموریت آن‌ها پایان یافته تلقی می‌گردد، دیدگاهی که همان‌گونه

که گفته شد با منطوق و مفهوم مقررهای مورد بحث و در نتیجه اراده‌ی مقنن سازگاری دارد.

نکته‌ی دوم ناظر است به تصمیم دادگاه تجدیدنظر به احاله‌ی تشخیص این که آیا مدیران مجاز به ارائه‌ی گزارش افزایش سرمایه به مجمع بوده اند و یا می بایست آن را به هیأت کارشناسی ارائه می کرده اند. چنین ارجاعی به معنای واگذاری صلاحیت تصمیم‌گیری در امری حکمی و تفویض قضاوت به کارشناسان تلقی می گردد که اعتبار حقوقی روند صحیح و عادلانه‌ی دادرسی را با تردید جدی روبرو می سازد. چرا که استنباط حکم از مقررات قانونی و حتی تطبیق حکم با مصداق منحصراً در صلاحیت و تکلیف قاضی و نه کارشناس می باشد.

سومین مطلب، محتوا و استدلال مذکور در نظریه‌ی هیأت کارشناسی می باشد که سزاوار نقد به نظر می رسد. در نظریه‌ی مزبور استدلال شده که چون دوره‌ی مدیریت مدیران در هنگام پیشنهاد افزایش سرمایه منقضی بوده، بنابراین ایشان نمی توانسته اند نماینده‌ی سهامداران و منعکس کننده‌ی اراده‌ی شخص حقوقی بوده باشند، زیرا امر افزایش سرمایه از زمره‌ی اداره‌ی امور متعارف اداری شرکت به شمار نمی رود. از نقطه نظر شکلی، صرف نظر از عدم صلاحیت کارشناسان در اظهار نظر نسبت به موضوع، از جهت ماهوی نیز برداشت هیأت کارشناسان گمراه کننده و مبتنی بر استدلالی ناهماهنگ با اراده‌ی مقنن به نحو منعکس در مقررات ماده‌ی ۱۳۶ مورد می باشد.

نتیجه و پیشنهاد

تجزیه و تحلیل مقررات ناظر به حدود اختیارات مدیران و مدیرعامل در بردارنده‌ی پیامدها و برآیندهای چندی است که به درک خواست قانون‌گذار از پیش بینی مقررات مورد بحث و نیز ابهاماتی که به برداشت های قضایی و کارشناسی متعارض می انجامد مدد می‌رساند:

نخستین پیامد بحث حاضر، لزوم پرهیز از خلط مفهوم مدیر با مدیرعامل و در نتیجه شناسایی آثار متفاوت برای هر یک می باشد. بی توجهی به چنین تفکیکی موجب اعمال

قواعد ناسازگار با جایگاه و اختیارات هر یک از این دو نهاد و گمراهی در تحقق مقررات قانونی خواهد گردید. ملاحظه شد که واژه پردازی برخی از مقررات به ویژه مواد ۱۳۰، ۱۳۱، ۱۳۳، ۱۳۵، ۱۴۲ و ۱۴۳ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ متضمن تمایز میان مدیر و مدیر عامل می باشد به نحوی که مدیر عامل، سمتی مجزا از عضو هیأت مدیره در نظر گرفته شده است.

دومین نتیجه‌ی بحث حاضر، شفاف سازی مفهوم اداره و محدودیت‌های آن می باشد. نقد و بررسی رأی صادره از شعبه‌ی نخستین و تجدید نظر ضمن آنکه نشانگر اختلاف دیدگاه می باشد، آثار ویرانگر برداشت نادرست از منظور مقنن بر حیات اجتماعی و بازرگانی شرکت و سرمایه‌گذاران را در پیش رو می گذارد. با توجه به آنکه محور بحث این مقاله تشخیص و ارزیابی اعتبار اعمال مدیران پس از پایان دوره‌ی مدیریت ایشان می باشد، و در ماده‌ی ۱۳۶ لایحه‌ی اصلاحی قانون تجارت ۱۳۴۷ عبارت «امور شرکت و اداره‌ی آن» در توصیف چهارچوب صلاحیت مدیران به کار رفته، بنابراین و به جهت تفاوت در برداشت از عبارت مزبور، لازم بوده است تا معنای اداره شاخته شود. به همین دلیل و با ملاحظه‌ی مفاد ماده‌ی ۱۱۸ همان قانون تلاش گردید تا حدود معنای اداره‌ی شرکت از طریق تبیین استثنائات آن که به باور نگارنده تنها حدود محدودیت‌های صلاحیت‌های وارد بر اختیارات مدیران البته در کنار وظایف خاص بازرسان تلقی می گردد، روشن شود. تجزیه و تحلیل مقررات عبارت یاد شده به این برآیند انجامید که اراده‌ی قانون‌گذار از مقررده‌ی مورد بحث در کنار واژه‌ی معنادار «کماکان»، به شناسایی بی‌کم و کاست جایگاهی از گذشته برای مدیرانی که دوره‌ی مأموریتشان منقضی شده تعلق گرفته است. ملاحظه‌ی مقررات ماده‌ی ۷ قانون ثبت شرکت‌ها نیز مؤید دیدگاه اخیر است به ویژه آنجا که به صراحت «عملیاتی که نماینده یا مدیر سابق به نام شرکت انجام داده عملیات شرکت محسوب» دانسته است.

سومین پیام نوشته‌ی حاضر، ضرورت تفکیک پررنگ میان جایگاه حقوقی و اختیارات مدیران و مدیر عامل می باشد. همان گونه که دریافتیم، برخلاف توصیف حقوقی نقش مدیران که توصیفی خارج از قالب‌های حقوقی معین و اقتباس از حقوق اروپایی است، نقش مدیر عامل قابل تطبیق با عقد مدنی وکالت و آثار آن می باشد. به همین دلیل و به

جهت عدم ذکر واژه‌ی مدیر عامل در ماده‌ی ۱۳۶، نتایج به دست آمده از تحلیل مفاد آن ماده قابل تعمیم به مدیر عامل نیست.

نکته‌ی بعدی که در این نوشتار مورد بحث قرار گرفت، به راه حل ماده‌ی ۲۰۵ لایحه‌ی قانون تجارت ۱۳۹۰ و بعداً ۱۳۹۲ مجلس اشاره دارد که نه تنها در شفاف سازی وضع موجود سودمند به نظر نمی آید بلکه خود به اختلافات دامن خواهد زد. چراکه عبارت «مدیر یا مدیران در صورت انقضاء مدت تصدی تا تشکیل اولین مجمع عمومی عادی عهده‌دار مسئولیت‌های مدیر خواهند بود» اولاً صرفاً به اولین مجمع عمومی عادی عادی و نه انتخاب جانشین برای مدیران اشاره دارد و ثانیاً به تصدی مسئولیت‌های مدیر برای مدیران پیشین اشاره نموده و به جایگاه حقوقی و به ویژه اختیارات ایشان توجه معمول نداشته است.

بنابراین وضعیت کنونی مناسب‌تر از مقرره‌ی پیشنهادی در ماده‌ی ۲۰۵ لایحه‌ی قانون تجارت سال ۱۳۹۰ به نظر می رسد. قید عبارتی مانند «و صلاحیت‌های مدیران سابق تا انتخاب مدیران جدید همان اختیارات پیشین می باشد» در پایان ماده‌ی ۱۳۶ به رفع ابهام در ماده‌ی ۱۳۶ کنونی مدد می رساند.

فهرست منابع

- اسکینی، ربیعا، (۱۳۸۹)، حقوق تجارت (شرکت‌های تجاری)، جلد ۲، تهران: انتشارات سمت.
- پاسبان، محمدرضا، (۱۳۹۳)، حقوق شرکت‌های تجاری، تهران: انتشارات سمت.
- پاسبان، محمدرضا، (بهار و تابستان ۱۳۸۹)، اهلیت شرکت‌های تجاری و حدود اختیارات مدیران شرکت‌های تجاری، مجله‌ی تحقیقات حقوقی، شماره‌ی ۵۱، صفحات ۱۲۷ تا ۱۶۴.
- حسینی، حسن، (۱۳۸۰)، حقوق تجارت، تهران: نشر میزان.
- صدر، محمد باقر، (۱۳۷۴)، دروس فی علم الأصول، جلد ۲، قم: موسسه النشر الاسلامی.
- صقری، محمد، (۱۳۹۰)، حقوق بازرگانی - شرکت‌ها، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- عرفانی محمود، (۱۳۷۴)، حقوق تجارت، جلد ۲، تهران: مؤسسه نشر جهاد دانشگاهی.

عیسایی تفرشی، (۱۳۷۸)، مباحثی تحلیلی از حقوق شرکت‌های تجاری، جلد ۱، تهران: انتشارات دانشگاه تربیت مدرس.

غروی نایینی، میرزا محمد حسین، (بی‌تا)، فوائد الأصول، جلد ۱ و ۲، قم: جامعه مدرسین.

کاتوزیان، ناصر، (۱۳۸۸)، قواعد عمومی قراردادها، جلد ۲، تهران: شرکت سهامی انتشار.

کاتوزیان، ناصر، (۱۳۶۴)، حقوق مدنی، عقود اذنی و وثیقه‌های دین، جلد ۳، تهران: دادگستر.

کاویانی، کورش، (۱۳۸۶)، حقوق شرکت‌های تجاری، تهران: انتشارات میزان.

کیائی، کریم، (۱۳۵۰)، حقوق بازرگانی، بیجا.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی