

## حقوق تجارت

برای عزل مدیران يك اشكال متصور است و آن اینکه تصمیم بمعزول کردن آنها با مجمع عمومی است ولی از طرف دیگر مجمع عمومی نمیتواند در هر مطلبی وارد بحث شوند و فقط در مطالبی که قانوناً باید مطرح شود و مطالبی که هیئت مدیره در جزء دستور گذارده اند صحبت خواهند کرد و بدیهی است که مدیران عزل خودشان را در دستور نمیکذارند - ولی این اشکال مهم نیست زیرا لا اقل در آخر هر سال مجمع عمومی باید برای تصویب اعمال سالیانه مدیران و بیلان شرکت تشکیل شود - در آن موقع میتواند عملیات مدیران را تصویب نکند و نتیجه عدم تصویب این خواهد بود که عزل آنها را اعلام کرده مدیران دیگری بجای آنها انتخاب نماید . مدیران شرکت سهامی باید از شرکاء باشند .

در شرکت سهامی قانون لازم دانسته است که مدیران شرکت از شرکاء باشند یعنی در شرکت سهامی باشند تا توجه بیشتری در پیشرفت عملیات آن بنمایند .

« مدیر ها باید يك عده سهامی را که بموجب اساس نامه مقررات دارا باشند این سهام برای تضمین خسارانی است که ممکن است از اعمال اداری مدیرها مشترکاً یا منفرداً بر شرکت وارد شود - سهام مذکوره با اسم بوده و قابل انتقال نیست و وسیله مهری که بر روی آن ها زده میشود غیر قابل انتقال بودن آنها معلوم و در صندوق شرکت ودیعه خواهد ماند » ۳۵

گفته میشود که این تضمین مهم نیست زیرا اگر در نتیجه سوء عمل مدیر ها لطمه بشرکت بخورد ارزش این وثیقه هم پائین میآید این مطلب بدیهی است که هر قدر وثیقه از مدیر خواسته باشند ممکن است ضرر وارده بیشتر از آن باشد و تکافو ننماید ولی منظور قانون این است که

و نیز باین سبب است که در صورتیکه در اساسنامه اولین هیئت مدیره انتخاب شده باشد در صورتیکه استقرار آنها را موکول بر رأی اولین مجمع عمومی نموده باشند ممکن است آنها هم تا چهار سال مدیر باشند ولی اگر موکول برای مجمع نباشد دوره مدیریت آنها فقط تا دو سال خواهد بود تجدید انتخاب لازم نیست که یکبار برای تمام مدیران بعمل آید و معمولاً برای اینکه در اداره شرکت نظر ثابتی باقی مانده و طرز اداره مدیران سابق و لاحق باهم ارتباط بیاید در اساسنامه ها قرار میکنند که تجدید انتخاب بنوبت بعمل آید مثلاً اگر شرکت سه نفر مدیر دارد و مدت مدیریت آنها سه سال است قرار داده میشود که در آخر سال اول یکی و در آخر سال دومی بقرعه خارج شده و جای آنها اشخاص جدید انتخاب شوند تا از آن بهمد هر سال يك نفر مدیر که دوره سه ساله اش خاتمه پیدا کرده است انتخاب گردد

مدیران شرکت سهامی قابل عزل هستند زیرا قانون آنها را بمنزله وکیل دانسته و هر موردی که مجمع عمومی صلاح بداند میتواند مدیر را معزول کند - اگر در اساسنامه ماده قید شود که این حق مجمع عمومی را محدود نماید بلا اثر خواهد بود زیرا بر خلاف صریح قانون است و بر خلاف اساس شرکت سهامی است که اختیارات را در دست مجمع عمومی می گذارد .

مدیری که معزول میشود حق تقاضای خسارت ندارد زیرا مجمع عمومی در عزل او حق مشروع خود را اعمال داشته است ولی از آنجا که هیچ حق مشروعی را هم نباید بطوری اعمال کرد که موجب اضرار دیگران باشد اگر طرز معزول کردن طوری باشد که توهینی بشخص مدیر وارد بیآورد البته حق تقاضای جبران خسارت خواهد داشت .

این مدیر عامل بنمایدگی از طرف هیئت مدیره سمت نمایندگی شرکت را یافته و بوظائف ذیل اقدام مینماید:

۱ - اداره عادی امور شرکت یعنی هر اقدامی که برای پیشرفت عملیات شرکت بطور عادی لازم است از قبیل خرید و فروش و عقد قرار دادها و غیره .

۲ - استخدام کارگر و اعضاء جزء و مستخدم و غیره

۳ - نمایندگی شرکت در محاکم عدلیه یعنی اینکه بتواند بنام شرکت طرح دعوی کرده و بامدعی علیه واقع گردد . هر کاری که از امور اداری عادی خارج شده و یا اهمیت زیادی داشته باشد تصمیم راجع بآن موکول برای هیئت مدیره خواهد بود .

ممکن است بدون اینکه این اختیارات بکسی داده شود مدیری برای کار های فنی شرکت انتخاب نمایند .

این مدیر لازم نیست که حتماً از شرکاء باشد زیرا منظور از استخدام استفاده از اطلاعات فنی است و با اینجهت در انتخاب او تناهیج ذیل حاصل میشود :

۱ - چون مدیر بعنوان عضو هیئت مدیره نیست ممکن است از خارج یا از بین شرکاء انتخاب شود و احتیاجی بگذاردن ودیعه نخواهد داشت .

۲ - حضور او در جلسات هیئت مدیره اجباری نیست و بسته بنظر خود آن هیئت است .

۳ - بر خلاف مدیران اصلی شرکت که همیشه قابل عزل هستند تغییر او تابع قرار دادی است که بسته شده و اگر او را بر خلاف قرار داد معزول کنند حق تقاضای خسارت خواهد داشت .

۴ - هیئت مدیره تا حدی مسؤل اعمال او خواهد بود که ثابت شود در انتخاب او دقت کافی بعمل نیآورده است زیرا مسؤلیت هیئت مدیره راجع بتصمیمی است که اتخاذ مینماید و اگر آن تصمیم صحیح بوده است مثلاً اگر شخص مطلع و دارای حسن شهرت را انتخاب کرده است ولی بعداً خطائی از او سر بزند هیئت مدیره مسؤل نیست و مسؤل همان شخصی است که بر طبق اصول کلی تعقیب خواهد شد ممکن است یکی از مدیران اصلی شرکت بر طبق

وثیقه برای جریمه کردن مدیر مسؤل در دست باشد و او البته سهام را بقیمت اصلی خریده و در صورت نزل از دو جهت ضرر خواهد کرد یکی از جهت همان پائین رفتن قیمت سهام و یکی دیگر از آنکه آنچه هم باقی مانده جریمه او در مقابل شرکت خواهد بود .

ممکن است که مدیری قبل از انقضا مدت مدیریت استعفا بدهد و استعفا او قبول شده و مفاصاهم نگیرد مع هذا قبل از خاتمه مدت سهام او از توقیف خارج نخواهد شد و قابل انتقال نمیگردد زیرا چنانکه بعداً خواهیم دید مدیر ها مسؤلیت مشترك و تضامنی هم دارند و سهام برای تأمین وثیقه آن مسؤلیت باید تا انقضاء دوره مدیریت سایر مدیرها غیر قابل انتقال بماند .

مدیران شرکت باید شخصاً در اداره شرکت دخالت کنند - زیرا اصولاً انتخاب آنها برای استفاده از تخصص و اطلاعات آنها بعمل میآید و بنا بر این نمیتوانند اختیاراتی که بانهاداده شده است بدیگری محول دارند - مع هذا قانون برای موارد استثنائی مثلاً در موردی که هر يك از مدیران کار مخصوصی داشته و بعلتی از قبیل ناخوشی یا سفر و غیره آن کار را نتواند عهده دار بماند ممکن است شخص خارجی را بجای خود معین کنند ولی مشروط بدو شرط است .

۱ - در استسنامه این اجازه داده شده باشد .

۲ - هیئت مدیره آنرا تصویب کند .

وبعلاوه مسؤلیت اعمال شخص خارج بعهد خود آن مدیر خواهد بود که او را معین کرده است .

### هیئت مدیره

مدیران شرکت تصمیماتی که برای اداره شرکت لازم است جمعاً اتخاذ مینمایند و معمولاً بکنفر را از بین خود برای ریاست انتخاب میکنند - کار این رئیس اداره کردن مذاکرات در هیئت مدیره است ولی غالباً این سمت را با سمت مدیریت عامل جمع مینمایند چون هیئت مدیره همیشه در سر کارها حضور ندارد یکی را از بین خود انتخاب کرده و با اختیار میدهند که عملیات جاری اداره را بنماید .

قرار دادی سمت مدیر فنی پیدا کنند در اینحال باید دوشغل را از هم تشخیص داد و قواعد مربوط بهر يك را جدا گانه اعمال نمود مثلاً در این چنین مورد مدیر مذکور را ممکن است از عضویت هیئت مدیره هر وقت معزول کرد ولی سمت مدیریت فنی تابع قرار دادی است که با شرکت نموده است مدیران شرکت ممکن است موظف باشند یا غیر موظف تعیین آنکه بمدیران حقوقی داده میشود یا اینکه خدمت آنها مجانی و افتخاری است با اساسنامه شرکت است اگر در اساسنامه قیدی نشده باشد اصل این است که مدیران موظف خواهند بود و خدمت آنها تبرعی نمیباشد.

ترتیب پرداخت حقوق بمدیران شرکتهای معمولاً این است که برای هر جلسه که حضور بهم برسانند مبلغی دریافت میدارند در ایران بیشتر حقوق ثابت بآنها داده میشود شاید پرداخت از قرار هر جلسه که حاضر میشوند بیشتر آنها را وادار بشکلی جلسات هیئت مدیره و نظارت بیشتری در کارها بشماید. یکنوع دیگر پرداخت دست مزد مدیران شرکت اینست که صدی چند از عایدات را که از مبلغ معینی بیشتر باشد بآنها بدهند - این ترتیب آنها را وادار بدقت بیشتر در اداره مینماید زیرا در ازدیاد منافع شرکت علاوه بر سهمی که بعنوان شریک دارند بعنوان مدیریت ذینفع خواهند شد.

**تکالیف و حدود اختیارات مدیران**

اختیارات مدیران شرکت مانند اجباری که هر وکیل در اداره امور موکل خود دارد - و چنانکه سابقاً در باب مدیران شرکت تضامنی ذکر شد در صورتیکه در اساسنامه دستور خاصی داده نشده باشد مدیران شرکت هر نوع معامله و هر اقدامی که برای مشی عادی امور شرکت لازم است می توانند بنمایند و بالعکس هرکاری که لازمه اداره عادی نبوده و بطور فوق العاده پیش بیاید از قبیل رهن دادن اموال شرکت باید بتصویب مجمع عمومی برسد اختیارات مدیران مستلزم تکالیفی است که بر عهده آنها میباشد و تکالیف همان اموری است که مربوط باداره شرکت میباشد.

در بعض موارد قانون تکالیفی مخصوصاً بعهده مدیران واگذار کرده است که عدم اجرا آن موجب مسئولیت خواهد بود

۱- درابتداء تشکیل شرکت اولین هیئت مدیره موظف است که برای ثابت شدن تعهد تمام سرمایه و تأدیه ائلت آن " وقوع آنرا بموجب نوشته ای که بدایره ثبت اسناد مرکز اصلی شرکت میسپارد و ثبت میرسد اعلام نماید و باید اسامی شرکاء را با مقداری از سرمایه که پرداخته شده باینک نسخه از اساسنامه و یکی از نخستین شرکت نامه بنوشته مزبور منضم نماید " ۵۰

این صورت قبل از تسلیم باداره ثبت اسناد باید بتصویب مجمع عمومی برسد.

۲- مدیران شرکت سهامی باید شش ماه به شش ماه خلاصه صورت دارائی و قروض شرکت را مرتب کرده به بمقتضی بدهند " ۵۴

۳- " مدیران هر شرکت سهامی باید مطابق ماده ۹ (یعنی برطبق اصولی که برای دفتر دارائی مقرر است) صورت حسابیکه متضمن دارائی منقول و غیر منقول و همچنین صورت مطالبات و قروض شرکت باشد مرتب کنند - این صورت حساب و همچنین بیلان حسابانغ و ضرر شرکت باید لااقل چهل روز قبل از انعقاد مجمع عمومی بمقتضی داده شود که بمجمع مزبور بدهند " ۵۵

۴- " مدیران شرکت مکلفند که همه ساله لا اقل

يك بیستم از عایدات خالص شرکت را برای تشکیل سرمایه احتیاطی مخصوص نمایند ولی همینکه سرمایه احتیاطی بهر سرمایه شرکت رسید موضوع کردن این مقدار از منافع سالانه اختیاری است (۵۷) سرمایه احتیاطی برای پیش بینی از ضررهائی که ممکن است بشرکت وارد آید لازم میباشد سرمایه احتیاطی که در ماده ۵۷ قانون بشرح فوق مقرر است اجباری است ولی هر شرکت معمولاً مبلغی بیش از آنچه قانون اجبار کرده است برای سرمایه احتیاطی تخصیص میدهد - این کار را ممکن است در اساسنامه پیش بینی کرده باشند و در این صورت برای مدیران شرکت رعایت آن اجباری خواهد بود.

و نیز ممکن است که برای هر سال معینی مجمع عمومی تصمیم بگیرد دراجع باینکه آیا مجمع عمومی میتواند مقداری از منافع را برای سرمایه احتیاطی تخصیص بدهد بعضی تردید

کرده و گفته اند که این تصمیم بحقوق بعض صاحبان سهام که ممکن است در مجمع عمومی هم نباشند صدمه بزند و باینجهت باید قبلاً رضایت آنها حاصل شده باشد ولی عقیده غالب بر آن است که چون مجمع عمومی سالیانه اختیار مطلق در تقسیم منافع دارد میتواند مقداری از آن را جزء سرمایه احتیاطی بگذارد و تصمیم هم چون مربوط بتمام سهام است نمیتوان گفت که یکدسته بخصوص از صاحبان سهام مخصوصاً ذینفع هستند - و بالعکس چون صاحبان سهام همه در مقدرات شرکت ذینفع هستند در صورتیکه اکثریت صلاح شرکت را در ازدیاد سرمایه احتیاطی دانسته باشد همه باید تقلیل نفع سالیانه را برای این منظور تحمل نمایند

میانی که بعنوان سرمایه احتیاطی بطور اختیاری ذخیره میشود و با آنچه بعنوان سرمایه احتیاطی برطبق امر قانون نگهداری میشود این تفاوت را دارد که سرمایه احتیاطی قانونی را نمیتوان تقلیل داد و نمیتوان بین شرکاء تقسیم کرد و حال آنکه سرمایه احتیاطی را ممکن است در صورتیکه مجمع عمومی صلاح بداند بین شرکاء تقسیم کرد

ممکن است که در اساسنامه سرمایه احتیاطی پیش بینی نشده باشد و در يك مجمع عمومی فوق العاده تصمیم بتشکیل آن گرفته شود - در اینصورت چون تشکیل سرمایه احتیاطی جزء اساسنامه میآید برای مدیران اجباری میشود و فقط مجمع عمومی فوق العاده دیگری میتواند تغییری در آن بدهد این سرمایه هم حفظش مانند سرمایه احتیاطی قانونی نخواهد بود یعنی ابدی الاقتضاء ممکن است بین شرکاء تقسیم شود منتهی آنکه باید مجمع عمومی فوق العاده بآن رأی بدهد

۵- مدیران شرکت سهامی باید از تقسیم منافع موهوم خود داری نمایند و اگر مطلع شوند که منافع موهوم است از تقسیم آن جلوگیری کنند و الا مسئول خواهند بود .  
منفعت حقیقی آن است که زائد بر سرمایه شرکت و بارعایت تمام مقررات قانونی و اساسنامه راجع بسرمایه احتیاطی و غیره وجود داشته باشد .  
منافع موهوم آنهایی است که بدون رعایت اصول قانونی

برای سرمایه احتیاط حاصل شده و یا بر خلاف واقع منافی نشان داده شده باشد .

منافع موهوم غالباً باین طریق حاصل میشود که دارائی شرکت را بیش از آنچه هست قلمداد کرده و آنرا بیش از دیون شرکت مینمایند تا تفاضلی حاصل گردد زیادی قلمداد کردن دارائی بوسیله زیاد قیمت کردن مال التجاره موجود و یا ارز (اسعار) های موجود در شرکت صورت میگیرد .

همچنین در موقعیکه قیمت ائمه شرکت را بیش از آنچه هست قلمداد کنند و یا فقط از کسر کردن استهلاك بنا یا استهلاك ماشین ها و غیره خودداری نمایند منافی که نشان داده شود موهوم خواهد بود .

مخصوصاً شرکت های سهامی در معرض خطر تقسیم منافع موهوم میباشند زیرا مدیران شرکت باینوسیله میتوانند جلب آراء شرکاء را کرده در کار خود باقی بمانند و یا قصور خود را مخفی بدارند و وضع شرکت را بهتر از آنچه هست جلوه بدهند تا بتوانند از خارج تحصیل اعتبارهای تازه کنند نه تنها در صورتیکه بیلان بر خلاف حقیقت تنظیم شده باشد منافع موهوم میباشد بلکه اگر بیلان ترتیب داده نشده و بدون بیلان منافی تقسیم شود اعم از اینکه با حقیقت مطابقت نکند یا نه منافع موهوم محسوب میگردد همچنین اگر بیلان نتیجه نشان داده باشد که مخالف حقیقت نباشد ولی بر خلاف آنچه مقتضای بیلان است منافع تقسیم شده باشد موهوم خواهد بود .

اگنون باید دید منافی که موهوم بوده و تقسیم شده است میتوان استرداد نمود یا خیر .

اگر مقررات و اصول کلی قانون مدنی را در نظر بگیریم : (فصل اول از باب دوم - الزاماتیکه بدون قرار داد حاصل میشود مواد ۳۰۱ تا ۳۰۶) چون شریکی که منافع موهوم دریافت داشته است قانوناً مستحق گرفتن آن نبوده است باید آنرا مسترد بدارد .