

## مدیریت شرکت سهامی (۱)

چکیده: مدیریت و کنترل در شرکت سهامی می‌تواند در ارتقاء و افزایش میزان فعالیت و موفقیت شرکت بخصوص در زمینه‌های تولید، بازار سرمایه و کار فوق‌العاده مفید و مؤثر باشد. برای رسیدن به این هدف و به منظور جلب اعتماد مردم و سهامداران به سرمایه‌گذاری در واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی، پیش‌بینی مقررات لازم در مورد مدیریت و کنترل شرکت توسط بازرسان یا ارگانهای تخصصی ضروری به نظر می‌رسد. امروزه در نظامهای مختلف حقوقی به سهامداران حق رأی و حق کسب اطلاع داده شده است تا بتوانند اطلاعات وسیعی از ترازنامه، حساب سود و زیان و گزارشهای مدیران و بازرسان کسب کرده و با آگاهی کامل در نحوه مدیریت و عملکرد شرکت اظهار نظر نمایند.

با توجه به نقش مهم شرکتهای سهامی عام در شکوفایی اقتصاد کشور و تأمین رفاه جامعه، در این مقاله سعی شده با مطالعه تطبیقی اجمالی در حقوق آلمان، فرانسه، ژاپن، ایالات متحده امریکا، انگلیس و ایران راه‌حلهایی در این زمینه ارائه شود.

### مقدمه

شرکتهای سهامی عام دارای نقش اقتصادی و تجاری مهم و مؤثری در داخل کشور هستند و به دلیل وسعت فعالیتهای آنها در سطح بازرگانی بین‌المللی و رقابت در این زمینه، نمی‌توان اهمیت این نوع شرکتهای را به قلمرو مرزهای کشور محدود نمود. نقش مدیریت، بالا بردن میزان فعالیت و توفیق شرکتهای در بازار سرمایه، تولید و کار

است و به همین دلیل مدیران باید از بین افراد لایق و شایسته انتخاب شوند و نیز برای حفظ حقوق سهامداران، تدوین مقررات لازم در مورد کسب اطلاعات از امور شرکت، حق طرح دعوی مسؤلیت علیه مدیران و حمایت از حقوق اقلیت سهامداران ضروری است. از طرف دیگر بورس اوراق بهادار و سازمانهای اداری مانند کمیسیون مبادلات اوراق بهادار<sup>۱</sup> در امریکا<sup>۲</sup> و کمیسیون اوراق بهادار<sup>۳</sup> در فرانسه و بالاخره اداره صنعت و چاپ<sup>۴</sup> در انگلیس دارای اختیار تدوین مقررات از نظر پذیرش شرکت در بورس و تعیین خصوصیات مدیران می باشند. ولی حقوق تجارت ایران فاقد چنین سازمانهایی است. (۵) هدف از مدیریت در شرکت سهامی در بعضی از کشورها مانند آلمان علاوه بر حمایت از سهامداران، حفظ حقوق کارگران، مصرف کنندگان، طلبکاران حتی منافع عمومی جامعه نیز می باشد. اما در حقوق فرانسه، ایالات متحده امریکا و انگلستان هیأت مدیره در درجه اول به حفظ منافع سهامداران و شرکت توجه دارد و به همین دلیل اختیارات وسیعی به آن تفویض شده است. مدیران نباید در اداره امور شرکت کوتاهی نموده و از اموال شرکت به نفع خود برداشت کنند. برای رسیدن به این هدف تهیه حسابهای شرکت و نظارت و حق رأی سهامداران در قوانین کشورهای مختلف پیش بینی شده است. در حقوق فرانسه و ایالات متحده امریکا معتقدند که به مدیران باید اختیارات وسیعی داده شود تا آنان بتوانند به فعالیت بیشتر تشویق شوند. (۶) در این مقاله، پس از مطالعه ترکیب و سازمان ارگان عالی مدیریت، به طرز کار ارگان مزبور و حقوق سهامداران می پردازیم.

### الف. ترکیب و سازمان ارگان عالی مدیریت

ارگان عالی مدیریت ممکن است به صورت هیأت مدیره واحد (مانند ایران، انگلیس و ایالات متحده امریکا) یا به شکل دوگانه شامل هیأت مدیره و هیأت مراقبت، باشد

1. (SEC)

2. (COB)

(مانند آلمان).

اول - ارگان مدیریت واحد - در این سیستم یک یا چند مدیر سمت مدیریت عامل شرکت را به عهده می‌گیرند. ممکن است «کمیته اجرایی»<sup>۱</sup> را هم تشکیل دهند مانند ایالات متحده امریکا، ژاپن، انگلستان، سوئیس و در بعضی از کشورها مانند ایران، فنلاند، یونان، سوئد و سوئیس می‌توان یک یا چند نفر به‌عنوان مدیر عامل از خارج شرکت انتخاب کرد. (۷) بعضی از کشورها انتخاب بین ارگان واحد یا دوگانه مدیریت را مخیر نموده‌اند مانند فرانسه، فنلاند، آلمان و لهستان. در حقوق ایران به موجب ماده ۱۲۶ ل.ا.ق.ت هیأت مدیره یک نفر شخص حقیقی از بین خود به‌عنوان مدیر عامل انتخاب می‌نماید و ممکن است مدیرعامل عضو هیأت مدیره نباشد. با توجه به مفهوم مخالف ماده مذکور مدیرعامل را می‌توان از بین سهامداران یا خارج از آنها انتخاب نمود ولی مدیران باید به موجب ماده ۱۱۴ ل.ا.ق.ت. تعدادی سهام وثیقه در صندوق شرکت بسپارند تا اگر بر اثر تقصیر آنان ضرر و زیانی به شرکت وارد شد بتوان زیان وارده را از محل وثیقه تأمین نمود و اگر مدیری تا یک ماه بعد از قبول سمت، سهام وثیقه مربوطه را در صندوق شرکت نسپارد هر ذینفع می‌تواند عزل او را از دادگاه صلاحیتدار تقاضا نماید (ماده ۱۱۵ ل.ا.ق.ت).

در سیستم مدیریت واحد برای اداره کردن شرکت انعطاف وجود دارد ولی ممکن است مدیران بدون وجود کنترل نیز به کار خود ادامه دهند.

دوم - ارگان مدیریت دوگانه - در این سیستم دو ارگان وجود دارد: «هیأت مدیره»<sup>۲</sup> و «هیأت مراقبت»<sup>۳</sup>.

هیأت مراقبت حق مدیریت در شرکت را ندارد و به آنان مدیران مراقب می‌گویند. ملاحظه می‌شود که این هیأت از مدیریت کاملاً تفکیک شده و در آن عضویت ندارد ولی این سؤال مطرح می‌شود که ارگان مراقبت کننده ممکن است به علت نداشتن اطلاعات

1. Comité executif

2. Conseil d'administration (insiders)

کافی از عملکرد مدیران، نتواند به موقع هیأت مدیره را کنترل نماید و مراقبت بعد از اعمال مدیریت صورت پذیرد.

در فرانسه قانون ۲۴ ژوئیه ۱۹۶۶ با الهام از حقوق آلمان ترکیب دو سیستم را پذیرفته ولی چون مؤسسين حق انتخاب هر یک از دو سیستم را دارند لذا تعداد کمی از شرکتها (حدود ۲٪) از سیستم دوگانه مدیریت پیروی نموده‌اند و تعداد اعضای هیأت مراقبت  $\frac{1}{3}$  اعضای هیأت مدیره می‌باشد.

در آلمان به دلیل مشارکت الزامی کارگران در هیأت مراقبت ارگان دوگانه مدیریت پذیرفته شده است ولی هیأت مدیره علاقه‌مند به ارگان واحد می‌باشد. (۸)

سوم - نحوه انتخاب مدیران - در حقوق ایران مدیران توسط مجمع عمومی عادی با اکثریت نسبی انتخاب می‌شوند. به موجب قسمت دوم ماده ۸۸ ل.ا.ق.ت. تعداد رأی هر رأی دهنده در عدد مدیران ضرب می‌شود و حق رأی هر رأی دهنده حاصل ضرب مذکور خواهد بود. هر رأی دهنده می‌تواند آراء خود را به یک یا چند نفری که بخواهد بدهد. چنین روشی برای حمایت از حقوق اقلیت سهامداران می‌باشد زیرا آنان می‌توانند با هماهنگی و ائتلاف، آراء خود را روی یک یا چند کاندیدا متمرکز کنند «رأی ادغامی»<sup>۱</sup> و با این ترتیب یک یا دو نفر از بین خود به هیأت مدیره بفرستند. مثلاً اگر شرکتی ۱۰۰۰ سهم داشته باشد و اقلیت ۱۰۰ سهم و اکثریت دارای ۹۰۰ سهم و ۱۰ نفر مدیر مورد نیاز شرکت کاندیدا باشند ملاحظه می‌شود که با استفاده از سیستم رأی ادغامی اقلیت می‌تواند در صورت ائتلاف و ادغام رأی، یک نفر از بین خود انتخاب نمایند و اکثریت ناچار است ۹ نفر دیگر را انتخاب کند. (۹)

در ژاپن مدیران از کارمندان عالی‌رتبه شرکت انتخاب می‌شوند و مدیرعامل در عین حال رئیس هیأت مدیره می‌باشد. در سوئد سهامداران نقش مهمی در مدیریت شرکت ایفا می‌کنند. معمولاً مجمع عمومی کمیته‌ای را برای تعیین مدیران انتخاب می‌نماید. در فرانسه «کمیته انتصاب» (۱۰) مدیران را مورد شناسایی قرار می‌دهند. در انگلستان برابر

«مقررات عملکرد خوب»<sup>۱</sup> مدیران توسط «شورای شرکت» انتخاب می‌شوند. (۱۱)

در حقوق ایران بطوری که اشاره شد مدیران باید از بین سهامداران انتخاب شوند. چنین مقرراتی در حقوق سوئیس وجود داشته ولی سپردن وثیقه در این کشور منسوخ شده است. در حقوق یونان اقلیت سهامداران می‌توانند طبق اساسنامه ۱/۳ مدیران را انتخاب نمایند و در بعضی از کشورها مانند آلمان و سوئد شرکت کارگران در شرکت‌هایی که بیش از ۵۰۰ کارگر دارند در ارگان عالی مدیریت پذیرفته شده است. در حقوق فرانسه شرکت کارگران بطور خاصی مورد شناسایی قرار گرفته، اما حضور دو نفر از آنان در کمیته «تشکیلات تجارتي» با داشتن رأی مشورتی در هیأت مدیره پیش‌بینی شده که از حق کسب اطلاع وسیع بهره‌مند می‌باشند. در مقررات فنلاند و لهستان، طبق اساسنامه شرکت می‌توان ارگان عالی مدیریت را از بین اشخاص ثالث غیر سهامدار انتخاب نمود. (۱۲)

در حقوق ایران، ارگان عالی مدیریت در شرکت‌های سهامی عام حداقل ۵ نفر و در شرکت‌های سهامی خاص ۳ نفر شامل مدیرعامل، رئیس هیأت مدیره، نایب رئیس و اعضاء هیئت مدیره می‌باشد (مواد ۳، ۱۰۷، ۱۱۹ و ۱۲۴ ل.ا.ق.ت.) که وظیفه رئیس هیأت مدیره، دعوت مجمع عمومی، اداره کردن جلسات و تنظیم صورتجلسه می‌باشد. (۱۳) در حقوق سوئد، رئیس هیأت مدیره علاوه بر وظایفی که در حقوق ایران به عهده هیأت مدیره گذاشته شده، اطلاعات کافی از شرکت را در اختیار مدیران قرار داده و نحوه عملکرد هیأت مدیره را نیز کنترل می‌نماید، بدون آنکه در وظایف مدیرعامل مداخله کند. (۱۴) در حقوق آلمان، رئیس هیأت مراقبت از موقعیت برتری برخوردار است زیرا او دستور جلسه را تعیین کرده و رأی ممتاز دارد. ضمناً در حقوق ایران، فرانسه، ژاپن و ایالات متحده امریکا یک نفر می‌تواند در عین حال رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل باشد ولی این خطر وجود دارد که رئیس هیأت مدیره آزادانه، بدون کنترل یا بدون مداخله اعضای هیأت، شرکت را رهبری نماید (۱۵). در حقوق فرانسه برای مقابله با چنین خطراتی رئیس هیأت مدیره با هیأت مدیره مسؤولیت مشترک دارند. زیرا هیأت مدیره

نقش کنترل و انتقاد را ایفا می‌نماید ولی رئیس هیأت مدیره در عمل با توجه به ادغام رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل با تیزهوشی و آگاهی حرفه‌ای تشکیلات تجارتي خود را اداره کرده و به عقاید هیأت مدیره احترام می‌گذارد. (۱۶)

در حقوق ایران، ترکیب مشاغل مدیرعامل و رئیس هیأت مدیره مجاز شناخته شده است به شرط آنکه مجمع عمومی عادی آن را با اکثریت  $\frac{۳}{۴}$  آراء سهامداران حاضر در جلسه تصویب کند (ماده ۱۲۴ ل.ا.ق.ت.). (۱۷)

حقوق فنلاند در مورد ادغام مشاغل رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل، تأسیس هیأت مراقبت را ضروری دانسته و دلیل آنرا این طور بیان می‌کنند که ارگانی وجود ندارد که مدیرعامل را کنترل کند. در ایالات متحده امریکا توصیه می‌شود که ادغام دو شغل صورت نگیرد و در صورتی که مدیرعامل در عین حال رئیس هیأت مدیره هم باشد شخص دیگری تحت عنوان «رئیس مدیران»<sup>۱</sup> انتخاب شود تا اعمال مدیرعامل را کنترل نماید.

در بعضی از کشورها برای ارگان عالی مدیریت کمیته‌هایی تأسیس می‌شود که هر کدام وظیفه خاصی در مدیریت شرکت به عهده می‌گیرند (مانند آلمان، ایالات متحده امریکا، فنلاند، فرانسه و ژاپن) ولی عده‌ای معتقدند که تشکیل چنین کمیته‌هایی، ارگان عالی مدیریت تشکیلات تجارتي را از انجام وظایف اصلی خود محروم می‌سازد. (۱۸) در حقوق انگلیس «مقررات عملکرد خوب» تأسیس کمیته حسابرسی را حداقل با سه نفر غیر از مدیران توصیه می‌نماید که این کمیته حق الزحمه مدیران را نیز تعیین می‌نماید.

در حقوق فرانسه، کمیته حسابرسی وظیفه دارد که حق الزحمه رئیس هیأت مدیره و صلاحیت خاص سایر مدیران را تعیین کرده و احتمالاً طرح پذیره‌نویسی خرید سهام را پیشنهاد نماید.

## ب. طرز کار ارگان عالی مدیریت

وظایف اصلی هیأت مدیره اداره کردن شرکت و اتخاذ تصمیمات اساسی برای

شرکت می‌باشد. مدیران در مقابل اشخاص ثالث نماینده شرکت محسوب می‌شوند و اختیارات آنان در حدود موضوع شرکت می‌باشد و محدود کردن اختیارات آنان در مقابل اشخاص ثالث با حسن نیت نافذ نیست.

در حقوق ایران، به موجب ماده ۱۱۸ ل.ا.ق.ت. هیأت مدیره بجز دو مورد زیر دارای اختیارات تام برای اداره امور شرکت می‌باشد:

- مسائل موجود در صلاحیت خاص مجامع عمومی صاحبان سهام

- تصمیمات و اقدامات خارج از موضوع شرکت

ضمناً 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 کان لم یکن می‌باشد. و در مواد ۱۲۹، ۱۳۰، ۱۳۱ و ۱۳۲ ل.ا.ق.ت. قلمرو اختیارات مدیران محدود شده است:

- اعضای هیأت مدیره و مدیر عامل شرکت حق ندارند بدون اجازه هیأت مدیره در معاملاتی که با شرکت یا به حساب شرکت نوشته می‌شود، طرف معامله واقع شوند. همچنین اگر اشخاص مذکور یکی از سمتهای مدیریت را در شرکت دیگری داشته و بخواهند با شرکت اخیر معاملاتی انجام دهند باید تشریفات ماده ۱۲۹ ل.ا.ق.ت. را طی نمایند. به عبارت دیگر مدیر طرف معامله باید قبل از انجام معامله از هیأت مدیره کسب اجازه نماید و هیأت مزبور مکلف است بلافاصله مراتب را به اولین مجمع عمومی و بازرس گزارش نماید. بازرس نیز گزارشی در این زمینه تهیه و به مجمع تقدیم می‌کند. حال اگر به موجب ماده ۱۳۰ ل.ا.ق.ت. به شرکت ضرری وارد شود اعم از اینکه مجمع، مورد معامله را قبول یا رد کرده باشند، کلیه کسانی که با دادن اجازه موجبات ضرر را فراهم ساخته‌اند به نحو تضامن مسؤول جبران خسارت وارده به شرکت می‌باشند. مدیران نمی‌توانند هرگونه وام یا اعتباری برای خود و اقربای درجه دوم و سوم خود دریافت نمایند (ماده ۱۳۲ ل.ا.ق.ت.) و حق ندارند معاملاتی نظیر معاملات شرکت که متضمن رقابت با عملیات شرکت محسوب شود، انجام دهند و در صورت تخلف

(ماده ۱۳۳ ل.ا.ق.ت.). (۱۹) در سیستم مدیریت دوگانه، هیأت مدیره با سمت نمایندگی شرکت در مقابل اشخاص ثالث آن را اداره می‌کند، در حالی که هیأت مراقبت بدون مداخله در مدیریت، مراقبت می‌نماید که مدیران به وظایف خود بطور صحیح عمل نمایند.

در سیستم مدیریت واحد و دوگانه وجه مشترکی وجود دارد و آن عبارت از این است که مدیران مکلف به دقت و اشتیاق در کار با سرعت لازم<sup>۱</sup> می‌باشند، در واقع «تعهد به نتیجه» است.<sup>۲</sup> بعضی از حقوقدانان مدیران را در صورت ارتکاب تقصیر مسؤول می‌دانند («تعهد به وسیله»)<sup>۳</sup> که در صورت اخیر ارگان عالی مدیریت ممکن است حداقل مراقبت را در اداره امور شرکت بنماید.

در ایالات متحده امریکا بحثی در جریان است که بتوان الزام به دقت را با تنظیم قرارداد بین سهامداران و اعضای هیأت مدیره حذف نمود زیرا تعیین محتوای دقت و درجه آن با توجه به بازرگانی دنیای امروز مشکل می‌باشد و از مدیران این انتظار می‌رود که در امور شرکت بطور منطقی دقت نمایند مانند کسی که اموال خود را اداره می‌نماید ولی برای شرکت‌های سهامی عام باید این انتظار را داشت که مدیران واجد شرایط بوده و قادر به ارزیابی امور شرکت باشند و ضمناً باید انصاف داد که اشتباه کردن نیز در مورد آنان شناخته شود و از شدت الزام به دقت که برای مدیران سنگین تشخیص داده شده، کاسته شود. (۲۰)

در ایالات متحده امریکا از «قاعده اظهارنظر تجاری»<sup>۴</sup> برای ارزیابی تصمیمات مدیران استفاده می‌شود و اقدامات مدیر حداقل باید واجد شرایط زیر باشد:

- تصمیم برای هدف تجاری باشد.

- تصمیم غیر معقول نباشد.

1. Devoir de diligence
2. Obligation de résultats
3. Obligation de moyens



- تصمیم مدیر در رابطه با منافع خود نبوده و حسن نیت داشته باشد.

- عدم تصمیم‌گیری موجب رکود طولانی امور شرکت نگردد.

این قاعده در بعضی از کشورهای دیگر برای حمایت از مدیران در مقابل اشتباه آنان و ارزیابی تقصیر مورد استفاده قرار گرفته است زیرا مدیران از اختیارات وسیعی برای اداره امور و حفظ منافع شرکت برخوردار می‌باشند. (۲۱)

در حقوق ژاپن، مدیران مکلفند در هیأت مدیره و در خارج از جلسات نیز به عملکرد یکدیگر نظارت نمایند ولی تعیین قلمرو نظارت امر مشکلی است.

توجه به این نکته ضروری است که در وهله اول باید به شرافت و صداقت کسانی که به عنوان مدیر شرکت انجام وظیفه می‌کنند اعتماد کرد زیرا مدیر مکلف به رعایت جانب «صداقت و درستی»<sup>۱</sup> می‌باشد. منظور از تکلیف فوق، دادن چهره اخلاقی به فعالیت ارگان عالی مدیریت و ایجاد اطمینان در سهامداران فعلی و سرمایه‌گذاران آینده شرکت می‌باشد.

نتیجه می‌شود که ایجاد اعتماد برای حفاظت سرمایه سهامدارانی که سرمایه خود را در اختیار شرکت سهامی گذاشته‌اند در مقابل تقلب و اعمال زیان‌آور ضروری می‌باشد و این امر شرط اساسی سرمایه‌گذاری ملی و بین‌المللی است. همچنین مدیران علاوه بر رعایت جانب صداقت و وفاداری، باید حافظ اسرار شرکت بخصوص «در معاملات با خود»<sup>۲</sup> یا با دوستان و اقربا باشند و از رقابت غیرقانونی با شرکت و دریافت وام اجتناب نمایند (۲۲) زیرا الزام به صداقت هیأت مدیره، آنان را از معاملات با شرکت و به نفع خود ممنوع می‌سازد و عدم رعایت مقررات مانند مواد ۱۲۹، ۱۳۰، ۱۳۱ و ۱۳۲ ل.ا.ق.ت. در حقوق تجارت ایران به شرکت امکان می‌دهد که مدیران را مورد سؤال قرار دهند و عنداللزوم مسؤولیت مدنی و احتمالاً مسؤولیت جزایی آنان را مطرح نمایند.

در حقوق ایالات متحده آمریکا، تکلیف مدیران به رعایت صداقت بسیار جدی است و بار دلیل به عهده آنان می‌باشد و اگر مدیران با استفاده از اطلاعات محرمانه،

اوراق بهادار شرکت را خریداری نمایند جرم محسوب می‌شود.<sup>۱</sup> مدیران باید اطلاعات راجع به اداره امور شرکت را در قلمرو فعالیت خود منتشر نمایند و ملزم به ارائه حسابهای بازرسی شده شرکت و گزارش عملیات خود می‌باشند. این قبیل اطلاع‌رسانی در شرکتهایی که در بازار بورس پذیرفته شده‌اند، بسیار وسیع می‌باشد. بالاخره هیأت مدیره در حقوق انگلیس اطلاعات کاملی بر اساس مقررات قانونی و آیین‌نامه بورس و بالاخره بر اساس قواعد عملی بهتر، سایر اطلاعات اختیاری را به دریافت‌کنندگان آنها ارسال می‌دارد.

بدیهی است تحلیل اطلاعات مذکور و بهره‌برداری از آنها مستلزم هزینه می‌باشد. امروز برای شرکتهایی که در بورس اوراق بهادار پذیرفته شده‌اند نظریه «درهای باز»<sup>۲</sup> مورد عمل قرار گرفته است تا سهامداران و سرمایه‌گذاران آتی از امور شرکت و مسائل مالی آن اطلاعات کافی داشته باشند و پاسخ کافی به سؤالات سرمایه‌گذار، مبنای قضاوت و جلب اعتماد آنان خواهد بود. آنچه مسلم است اطلاعات باید بر اساس واقعیات ملموس باشد. تجربه نشان داده که انتشار میزان حق‌الزحمه مدیران، به افزایش آن در شرکتهای مختلف دامن زده است ولی سهامداران علاقه‌مند به اطلاع از آن می‌باشند. در حقوق یونان دادگاه می‌تواند در صورت اعتراض بیش از  $\frac{1}{10}$  سهامداران، حق‌الزحمه مدیری را که بطور نامتناسب افزایش داده شده، کاهش دهد. (۲۳) در حقوق آلمان، طبق رسم موجود دستمزد مدیران بر اساس سود سالیانه پرداخت می‌شود.

### ج. حقوق سهامداران

در حقوق ایران سهامداران برای اظهارنظر در امور مالی و طرز اداره شرکت و همچنین برای تصمیم‌گیری در مورد انتخاب و عزل مدیران و بازرسان نیاز به کسب اطلاع از وضعیت شرکت دارند.

حق کسب اطلاع سهامداران در حقوق کشورهای مختلف توسعه پیدا کرده ولی در مقابل، مدیران با طرح مسأله افشاء اسرار تجارتي سعی نموده‌اند که قلمرو اطلاعات داده شده به سهامداران را محدود نمایند. مع الوصف، امروزه با پیروی از نظریه «درهای باز» اطلاعات وسیعی از ترازنامه، حساب سود و زیان و سایر حسابهای شرکت حتی مربوط به پنج سال گذشته و گزارشهای بازرسی یا بازرسان و مدیران بالاخره صورتجلسه مذاکرات مجامع عمومی را در اختیار سهامداران و عامه قرار می‌دهند تا اعتماد آنان نسبت به عملکرد شرکت جلب گردد. ماده ۱۳۹ ل.ا.ق.ت. این حق را بطور ناقص پیش‌بینی نموده است (۲۴) زیرا سهامدار نمی‌تواند در حین مجمع یا بعد از آن اطلاعات لازم را از شرکت کسب نماید. از حقوق دیگر سهامداران می‌توان حق شرکت در مجامع عمومی، حق رأی، حق تقدم در خرید سهام جدید به هنگام افزایش سرمایه، حق استفاده از سود شرکت و بالاخره پرداخت مبلغ سهام خود پس از تصفیه و انحلال را احصاء نمود.

در تمام نظامهای حقوقی، سهامداران حق رأی دارند تا بدین وسیله بتوانند شرکت را کنترل نمایند. مع ذلک در شرکتهای سهامی عام سهامدارانی که سهام کمتری دارند از اعمال این حق خودداری می‌نمایند. علت امتناع آنان محاسبه هزینه ایاب و ذهاب و نفع حاصل می‌باشد و به خود زحمت نمی‌دهند که در مجامع عمومی برای رأی دادن حاضر شوند. مؤلفین امریکا به این قبیل سهامداران، «سواری مجانی»<sup>۱</sup> لقب داده‌اند که سهامداران اقلیت، بخصوص منفرد، تمایل بیشتری دارند از سود واحد تجارتي بدون حضور در مجامع و بطور مجانی بهره‌مند شوند و تلاش در سرمایه‌گذاری نمی‌نمایند و علاقه‌مند نیستند که «مقررات بورس اوراق بهادار»<sup>۲</sup> را اجرا کرده و در مدیریت شرکت نیز اصلاحاتی بنمایند. ولی سهامداران بزرگ گاهی با عرضه انبوه سهام خود در بازار بورس موجبات سقوط ارزش سهام را فراهم می‌سازند. به همین دلیل سهامداران اقلیت با تشکیل سندیکا در مقابل سوءاستفاده از اختیارات اکثریت، از خود دفاع می‌نمایند.

در ایالات متحده امریکا کمیسیون بورس اوراق بهادار<sup>۱</sup> مقررات کاملی برای کسب اطلاعات از شرکتهای سهامی عام و اطلاع رسانی به سهامداران و سرمایه گذاران را پیش بینی نموده است. این کمیسیون دستورالعملهایی جهت کنترل حسابها و پیشبرد فن حسابداری و توسعه قلمرو اطلاعات مربوط به عملکرد شرکتهای را تدوین می کند. کمیسیون مزبور تلاش می کند که ترازنامه و حسابهای شرکتهای سهامی عام و برنامه گذشته و آینده آنها، با صحت و درستی و در نظر گرفتن شرافت شغلی تأیید شود تا موجبات جلب اعتماد سرمایه گذاران و مردم برای سرمایه گذاری فراهم گردد. (۲۵)

در حقوق فرانسه، ابزار دفاعی سهامداران اقلیت، استفاده از مقررات شرکتها با تشکیل انجمن سهامداران می باشد تا بدین وسیله بتوانند از حقوق خود دفاع نمایند.

حقوق سهامداران عبارتند از:

- حق انتخاب اعضاء ارگان عالی مدیریت<sup>۲</sup>

- حق اقامه دعوی مسؤولیت علیه مدیران<sup>۳</sup>

این سؤال مطرح می شود که چه کسانی حق طرح دعوی مسؤولیت را در مقابل تخلف مدیران از تکالیف، دقت و صداقت دارند. می توان گفت که این حق همیشه سهامداران، مورد شناسایی واقع نشده است. در حقوق انگلیس فقط هیأت مدیره می تواند علیه مدیر متخلف طرح دعوی نماید به شرط آنکه هیأت مزبور خود مرتکب عمل زیان آور نشده باشند. هر سهامدار می تواند از هیأت مدیره درخواست طرح دعوی علیه مدیری را که تخلف نموده بنماید و هیأت اخیر در قبول و رد آن مخیر می باشد.

در حقوق ایران و ژاپن و سوئیس سهامدار حق طرح دعوی مسؤولیت علیه مدیران را دارد ولی در عمل به علت سنگینی هزینه دادرسی این حق کمتر مورد استفاده قرار گرفته است و سهامدار منفرد چندان نفعی به طرح چنین دعوی ندارد و ترجیح می دهد که با فروش سهام خود از شرکت خارج شود، و مقررات جزایی نیز در برخی از تخلفات

1. Securities Exchange Commission

2. Le droit d'élire les membres des organes de la direction

مدیران وجود دارد. مثلاً در حقوق ایران، عدم دعوت مجمع و عدم تنظیم اسناد، عدم تنظیم صورت حاضرین در مجمع، جلوگیری از حضور سهامداران در مجامع عمومی و عدم رعایت حق رأی، تقسیم سود موهوم، استفاده خلاف از اموال و اعتبارات شرکت، سلب حق تقدم به هنگام افزایش سرمایه و دادن اطلاعات نادرست، عدم رعایت مقررات راجع به کاهش سرمایه، از میان رفتن بیش از نصف سرمایه و بالاخره ورشکستگی شرکت در صورتی که مدیران تماماً تمام یا قسمتی از اموال شرکت را به نفع خود از بین ببرند یا پیش خود نگاهداشته یا مخفی نمایند، قابل مجازات می باشد.<sup>۱</sup> (۲۶)

### نتیجه

مقررات راجع به مدیریت، بخصوص در شرکت سهامی عام به علت توسعه امور بازرگانی بین‌المللی به طرف وحدت‌گرایی پیدا کرده است و در امور مدیریت در دنیا علی‌رغم سوابق اجتماعی و تاریخی، مشکلات مشابه وجود دارد مانند: تکالیف راجع به دقت، صداقت و مراقبت مدیران و جلوگیری از تراکم دعاوی مسؤولیت علیه مدیران. بطوری که ملاحظه شد، در نظامهای مختلف حقوقی سیستم وحدت یا ثنویت مدیریت را انتخاب نموده‌اند و متخصصین حقوق تطبیقی در آزمایشگاه مطالعه خود ضوابط متعددی را تجربه می‌نمایند تا بتوانند در آینده راه‌حلهای بهتری برای رفع مشکلات موجود ارائه دهند.

### یادداشتها

۱. یکی از موضوعات کنگره بین‌المللی حقوق تطبیقی مدیریت و کنترل در شرکت بود که اینجانب مقالیه‌ای در ۳۱ صفحه در حقوق ایران به زبان انگلیسی تهیه نموده و در کنگره مذکور که از ۴ مرداد ۱۳۷۷ در دانشگاه بریستول انگلیس برگزار شد، ارائه دادم. از ایران فقط استاد محترم جناب آقای دکتر گلدوزیان شرکت نموده بودند. پس از مراجعت مقاله حاضر با توجه به گزارشهای کشورهای مختلف تهیه گردید که از نظر مطالعه تطبیقی قابل توجه است.

2. Prof. Arthur R. Pinto, *Corporate Governance: Monitoring the Board of Directors in American Corporation*, Rapport American Bristol, 1998, p.12.
3. Didier Lamethe, *Le gouvernement d'entreprise et la responsabilité des conseils d'administration en droit français*, rapport Bristol, 1998, p.6.
4. Andrew Hicks, *Corporate Governance and the responsibility of the Boards of Directors in Corporation* Rapport du Royaume-Uni. Bristol, 1998, pp. 18-19.
۵. محمود عرفانی، «بازرس حساب در حقوق ایران، فرانسه و ایالات متحده امریکا»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ش ۳۷ سال ۱۳۷۶، ص ۳۵ به بعد.
6. Dr. Rota Trigo Trindade, *Corporate Governance*, Rapport General, Bristol, 1998, pp.17-18.
7. Dr. Mahmoud Erfani, *Corporate Governance*, Rapport iranien Bristol, 1998. p.9. Pinto. *Op.Cit.*, pp.50-52.  
- Prof. Mitsuo Kondo, *Corporate Governance: The responsibility of the boards of directors in the corporation*, Rapport Japonais Bristol, 1998, pp.3-4.
8. Port. Dr. Theodor, Baums, *Corporate Governance*, Rapport Allemagne, Bristol, 1998, p.3.
۹. محمود عرفانی، حقوق تجارت، ج ۲، چاپ هفتم (تهران: انتشارات ماجد)، ص ۱۰۴ و بعد.
10. Dr. Rita Trigo Trindade, *Op.Cit.*, pp.26-27.
11. Andrew Hicks, *Op.Cit.*, p.22.
12. Dr. Rita Tkigo Trindade, *Op.Cit.*, pp.29.
13. Dr. Mahmoud Erfani, *Op.Cit.*, pp.15-16.
14. Rolf Skog, *Corporate Governance in Swedish Listed Companies*, Rapport Suedois, Bristol, p.10.
15. Dr. Mahmoud Erfani, *Op.Cit.*, p.9; Andrew Hicks, *Op.Cit.*, p.15.
16. Didier Lamethe, *Op.Cit.*, p.15.
17. P. Mitsuo Kondo, *Corporate Governance: The responsibility of the boards of directors in the corporation*, Rapport Japonais Bristol, 1998, pp.3-4.

19. Dr. Mahmoud Erfani, *Op.Cit.*, p.15.
20. Prof. Arthor .R. Pinto, *Op.Cit.*, p.26.
21. prof. Arthor Pinto, *Op.Cit.*, p.26.
22. Dr. Mahmoud Erfani, *Op.Cit.*, p.13.
23. Prof. Phaedon Kozyris, *Corporate Governance, Rapport grece*, Bristol, 1998.

۲۴. محمود عرفانی، حقوق تجارت، همان، ص ۱۰۰ و بعد.

۲۵. محمود عرفانی، نقش بازرس حساب در شرکت سهامی عام، مطالعه تطبیقی حقوق ایران، فرانسه و ایالات متحده امریکا، نشریه شماره ۳۷ دانشکده حقوق علوم سیاسی ۱۳۷۶، ص ۴۳ و بعد.

26. Dr. Mahmoud Erfani, *Op.Cit.*, p.26-30.