

آثار ید امانی در معاملات مدیران شرکت‌های تجاری

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۸/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۹/۱۸

محمد مهدی حسن زاده *

چکیده:

یکی از اهداف بسیار مهم در شرکت‌های تجاری، انجام معاملات به منظور کسب سود و منفعت برای شرکت است. اختیار انجام این گونه معاملات در اشخاص حقوقی بر عهده نمایندگان شخص حقوقی یعنی اشخاص حقیقی دارای وصف مدیر می‌باشد. اختیارات مدیران شرکت‌های تجاری جهت انجام این معاملات از دو مسیر ایجاد شده است. یکی اختیاراتی است که به واسطه قوانین محدوده آن مشخص گردیده و دیگر اختیاراتی است که مدیران شرکت‌های تجاری به واسطه امانی بودن اموال شرکت که در اختیار آنان است، کسب می‌کنند (موقعیت امانی) که در این صورت، اختیارات مدیران شرکت‌های تجاری در انجام بعضی از معاملات که ناشی از سوءاستفاده از ید امانی آن‌ها می‌باشد، محدود شده و در صورت انجام معامله، ملزم به پرداخت خسارت و تحمل ضمانت اجرا گردیده و در مقابل شرکت یا اشخاص ثالث، مسئول دانسته می‌شوند.

از آن جمله می‌توان به معاملات مدیران شرکت‌های تجاری با شرکت و معاملات رقابتی مدیران و سوء استفاده از اموال و فرصت‌های مربوط و ناشی از شرکت و... نام برد. این مقاله، به دنبال تبیین این معاملات و ضمانت اجرای آن با مطالعه تطبیقی در حقوق انگلستان است.

واژگان کلیدی: ید امانی، مدیران شرکت‌های تجاری، معامله با شرکت، استفاده از اموال و فرصت‌ها، ضمانت اجرا، حقوق ایران، حقوق انگلستان.

* نویسنده مسئول؛ دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق خصوصی.

یکی از نکات بسیار مهم در شرکت‌های تجاری، وجود و احساس امنیت در اداره شرکت برای سهامداران، شرکاء و ثالث است که این مهم می‌تواند سبب جلب سهام‌داران و سرمایه و اعتماد به شرکت باشد اما عواملی ممکن است این امنیت را به خطر انداخته و اعتماد را سلب نماید.

از جمله مهم‌ترین آن موارد سوء استفاده مدیران شرکت‌های تجاری از اختیارات و وظایف ایشان است. وجود قواعد کارا و مناسب در زمینه مدیریت شرکت‌ها و کنترل و مقابله با سوءاستفاده مدیران از اختیارات اداره شرکت امروزه بسیار ضروری می‌نماید. زیرا توسعه کامل اختیارات مدیران از یک‌طرف و پیچیده و تخصصی بودن امر نظارت بر فعالیت مدیران شرکت‌ها و همچنین فقدان انگیزه لازم برای سهامداران کوچک در نظارت مؤثر بر فعالیت شرکت‌ها از طرف دیگر، زمینه سوءاستفاده مدیران را افزایش داده است. لذا تدوین قوانین و مقررات متناسب با تحولات و نیازهای امروزی در زمینه مدیریت شرکت‌ها به خصوص مسدود کردن ابواب سوءاستفاده مدیران از قبل شرکت، امری اجتناب ناپذیر می‌باشد.

به نظر می‌رسد در دوران کنونی با توجه به ضعف و یا فقد اندیشه‌های قانونی که تاکنون وجود داشته، روند رو به رشدی را در تدوین قوانین جدید و شیوه برخورد با این امور شاهد هستیم که به تناسب مطلب، در هر قسمت، به آن می‌پردازیم. البته شایان گفتن است که در نظام حقوقی انگلستان نیز با توجه به پیشگام بودن آن‌ها در تدوین و اجرای قوانین مربوط به موضوع تحقیق نسبت به ایران، در ۱۵ سال اخیر، تحولات زیادی در مقررات مربوط به شرکت‌ها تحت تأثیر مقررات جامعه اروپا به وجود آمده است که به فراخور هر قسمت به قوانین حقوق انگلستان نیز اشاره خواهد شد.

شایان ذکر است از آنجا که در حقوق ایران در میان شرکت‌ها اهمیت بیشتر با شرکت‌های سرمایه است و در میان آن‌ها، شرکت‌های سهامی از اهمیت و توجه بیشتری نسبت به دیگر شرکت‌های تجاری برخوردار است ما نیز در این تحقیق بیشتر پیرامون این شرکت مطالب را دسته‌بندی و ارائه می‌نماییم.

یکی از اصولی که در حقوق دو کشور ایران و انگلستان به چشم می‌خورد، اصل عام بودن اختیارات مدیران شرکت‌های تجاری است. به این معنا که مدیران به‌جز مواردی که اختیار آن‌ها سلب شده و به مجامع عمومی واگذار گردیده، دارای تمام اختیارات لازم جهت اداره و متعهد نمودن شرکت در مقابل اشخاص هستند. بر این مبنا، برخی اقدامات مهم از جمله افزایش و کاهش سرمایه، تغییر اساسنامه و انحلال شرکت به مجامع عمومی شرکت واگذار شده است و در سایر امور که به‌موجب قانون جزو وظایف و اختیارات مجامع قرار نگرفته است، مدیران، واجد اختیار قانونی لازم و نماینده شرکت محسوب می‌شوند و اقدامات آن‌ها شرکت را در مقابل اشخاص ثالث متعهد و ملتزم می‌سازد. عام بودن اختیارات مدیران به‌عنوان يك اصل در ماده ۱۱۸ ل.ا.ق.ت.^۱ ایران پذیرفته شده است. در قسمتی از این ماده آمده است؛ «جز درباره موضوعاتی که به‌موجب مقررات این قانون اخذ تصمیم و اقدام درباره آن‌ها در صلاحیت خاص مجامع عمومی است، مدیران شرکت دارای کلیه اختیارات لازم برای اداره امور شرکت می‌باشند.....»

اصل عام بودن اختیارات مدیران همان‌طور که باعث ایجاد ثمراتی می‌شود؛ مانند اعتماد اشخاص ثالث در معامله با شرکت، یا جلوگیری از اطاله زمان، هنگامی که ثالث یا طرف معامله به علت ندانستن حیطه اختیارات و وظایف مدیر به بررسی صلاحیت مدیر می‌پردازد، معایبی را نیز در پی دارد؛ از جمله این‌که مدیران می‌توانند از این اختیارات سوءاستفاده کرده و با انجام معاملات خارج از موضوع شرکت، نوع فعالیت و تجارت شرکت را تغییر دهند و آن‌را از مسیری که سرمایه‌گذاران به خاطر آن سرمایه‌گذاری کرده‌اند خارج نمایند و هم‌چنین می‌توانند به‌واسطه موقعیت امانی که سمت مدیریت برای آن‌ها ایجاد می‌کند و اختیارات کاملی که دارند از اطلاعات محرمانه شرکت سوءاستفاده کنند یا خود، طرف معامله با شرکت واقع شده و کسب منفعت نمایند.

نکته‌ای که از عنوان تحقیق بر می‌آید، تبیین ماهیت ارتباط مدیران شرکت‌های تجاری با شرکت و مبنای ید امانی آن‌ها است. در مورد اول مباحث فراوان و مقالات متعددی در

۱. یادآوری: در این مقاله، نماد اختصاری «ل.ا.ق.ت.» به معنای «لایحه اصلاحی قانون تجارت» است.

حقوق ایران تدوین گردیده که به طور کلی چهار نظریه شامل نظریه وکالت مدیران، نظریه نمایندگی قانونی مدیران، نظریه مدیران به عنوان کارکنان شرکت و نظریه رکن بودن مدیران در این زمینه بیان گردیده و تا حال حاضر، نظریه رکن بودن مدیران شرکت‌های تجاری از مقبولیت بیشتری برخوردار بوده است. البته هرکدام از نظریات فوق دارای اشکالات خاص خود می‌باشد که بیان آن با توجه به موضوع تحقیق در این مقال مناسب نمی‌نماید و تنها در مورد نظریه رکن بودن مدیران می‌توان اشاره نمود که در این نظریه، مدیران شرکت از ارکان شرکت و جزو بدنه آن تلقی می‌شوند. برخی نویسندگان در این زمینه نوشته‌اند؛ امروزه همه پذیرفته‌اند که شخص حقوقی نیز مانند انسان‌ها مسئول زیان‌هایی است که به وسیله تشکیلات و اندام‌های تصمیم‌گیرنده آن شخص به دیگران وارد می‌شود، باید پذیرفت که تصمیم مدیران (سازمان تصمیم‌گیرنده) تصمیم شخص حقوقی است. مدیران، اندام یا عضوی هستند که به وسیله آن‌ها اراده شخص حقوقی (شرکت) اعلام می‌شود و فعالیت‌ها شکل خارجی می‌گیرد. اگر بعضاً آن‌ها را نماینده شرکت می‌دانیم به همان اعتبار حقوق عمومی است که در آن مثلاً اعضای مجلس، نمایندگان مردم هستند در حالی که اراده آن‌ها مظهر اراده عمومی است و مجلس اندام تصمیم‌گیری در ساختمان حقوقی دولت است. (کاتوزیان، ۱۳۶۶، ص. ۵۹) پس بین اراده شخص حقوقی و سازمان اداره آن وحدت وجود دارد و مدیران تنها به نام شخص حقوقی و حفظ نظام و منافع آن اقدام می‌کنند. (از طرفداران این نظریه می‌توان از دکتر ربیعا اسکینی، دکتر محمود عرفانی و دکتر ناصر کاتوزیان نام برد).

حال سؤالی که مطرح می‌شود این است که مبنای امانی بودن ید مدیران شرکت‌های تجاری با توجه به نظریه رکن بودن چیست؟ شاید در نظریه وکالت می‌شد به نحوی و با توجه به قواعد مربوط به وکالت ید مدیران را که وکیل شرکت دانسته می‌شوند، امانی دانست اما در نظریه رکن بودن چه مبنایی را می‌توان برای این مسئله بیان داشت؟ البته در مورد مدیرعامل بحث متفاوت است. زیرا مدیرعامل به عنوان نماینده و وکیل شرکت محسوب می‌گردد و رابطه مدیرعامل با شرکت در قالب عقد وکالت قابل تحلیل است، در

حالی که هیئت‌مدیره رکن شرکت تلقی می‌شود و رابطه‌ای بین هیئت‌مدیره و شرکت نیست تا بتوان این رابطه را در قالب عقد وکالت تحلیل کرد. (عیسایی تفرشی، ۱۳۷۸، ج. اول، ص. ۱۳۶)

اما قاعده کلی‌تر که در وکالت نیز از همین منظر است که وکیل را امین می‌شماریم (چون در وکالت، نفس نمایندگی نماینده را امین قرار نمی‌دهد) این است که مدیران اشخاص حقوقی از جمله شرکت‌های سهامی، از آن نظر که اموال این اشخاص را در اختیار دارند و باید از این اموال حافظت کنند، در حکم امین محسوب می‌شوند. با توجه به این که در ماده ۶۳۱ ق.م. مقرر می‌دارد: «هرگاه کسی مال غیر را به‌عنوانی غیر از مستودع متصرف باشد و مقررات این قانون او را نسبت به آن مال امین قرار داده باشد، مثل مستودع است...»، به نظر می‌رسد که این حکم در مورد مدیران شرکت‌های سهامی، حتی با پذیرش «نظریه رکن بودن مدیران» صادق است، زیرا امانی بودن ید مدیر ملازمه‌ای با رابطه وکالت یا نمایندگی قانونی بین شرکت و مدیر ندارد.

در حقوق انگلستان تبیین امانی بودن ید مدیران در وهله اول از دعاوی مطرح شده در نظام کامن‌لا رأی قضات قابل برداشت است و از طرفی در حقوق انگلستان، مدیران شرکت‌های تجاری در معاملاتی که از طرف شرکت انجام می‌دهند، نمایندگان شرکت هستند و نسبت به اموال شرکت «تراستی» محسوب می‌شوند. به بیان دیگر، مدیر از يك نظر نماینده شرکت تجاری تلقی می‌شود و از نظر دیگر، چون مسئول حفظ اموال و دارایی شرکت است، «تراستی» یا مطابق حقوق ما «امین» خوانده شده است. (تنک، آندره، ص. ۱۷۸)

امانی بودن ید مدیران شرکت‌های تجاری برخی محدودیت‌ها را برای ایشان به‌دنبال دارد که بحث اصلی تحقیق پیرامون این مسئله خواهد بود. شاید بتوان مصادیق متعددی را برای این مسئله بر شمرد اما به‌طور کلی، اهم این مصادیق را می‌توان زیر عنوان معامله مدیران با شرکت، معاملات رقابتی و استفاده از اموال و فرصت‌های مربوط و ناشی از شرکت مورد تحقیق قرار داد که در ادامه به بررسی هر کدام خواهیم پرداخت.

۱- معاملات مدیران با شرکت:

یکی از اختیارات مدیران شرکت‌های تجاری، انجام معاملات به منظور افزایش سرمایه و اعتبار شرکت و تقسیم منافع حاصله بین سهامداران و شرکا است. در برخی حالات ممکن است مدیر شرکت به ضرر و یا در جهت منافع شرکت با آن معامله کند که این امر اصولاً باعث ایجاد تعارض بین وظایف مدیر با منافع او می‌گردد. اصولاً در تمام مواردی که شخصی اقدام به معامله نسبت به اموال شخص دیگری می‌نماید که تحت اختیار و کنترل اوست، آن شخص در تعیین ثمن و دیگر شرایط معامله نیز مؤثر می‌باشد. این معامله در واقع نوعی «معامله با خود» بوده و همواره این خطر وجود دارد که شخص مزبور (مدیر) معامله را در جهت منافع خود و به زیان آن شخص ترتیب دهد. معامله با خود، هنگامی مطرح می‌شود که يك شخص به نمایندگی دیگری با خود معامله کند. به بیان دیگر، «نماینده خود اصالتاً يك طرف قرارداد را تشکیل دهد.» (امیری قائم‌مقامی، ۱۳۵۶، ص. ۱۰۳) در زمینه مدیران شرکت‌های تجاری نیز چنین است. مدیران به عنوان نمایندگان شرکت می‌توانند از سمت و موقعیت خود سوءاستفاده کنند و معامله را به گونه‌ای انجام دهند که حداکثر منافع را برای آنان به دنبال داشته باشد. در حقوق انگلستان، يك قاعده کلی به نام «قاعده منع تعارض» وجود دارد که از دعاوی و پرونده‌های مختلف استخراج شده و از مهم‌ترین آن دعوایی (Aberdeen ry v. blaikie) با قضاوت قاضی لرد کرانورث است. در رسیدگی به این دعوی مقرر شد به هیچ امینی اجازه داده نمی‌شود که به عنوان نماینده در معامله‌ای وارد شود که نفع شخصی داشته یا ممکن است داشته باشد. زیرا این امر موجب تعارض بین منافع شخص با منافع شرکت می‌گردد. بنابراین در قابل ابطال بودن چنین قراردادی به عادلانه یا ناعادلانه بودن آن توجهی نمی‌گردد.

در حقوق ایران در مورد معاملات مدیران با شرکت به صراحت مطالبی بیان نگردیده اما از استقرا در مواردی که معامله با خود منع گردیده (مانند قیم در ماده ۱۲۴۰ ق.م.و) و تعارضی که بین منافع اصیل و نماینده ایجاد می‌گردد می‌توان ممنوعیت معاملات مدیران

با شرکت را برداشت نمود. زیرا در اینجا نیز بین منافع مدیر از يك طرف و منافع شرکت از طرف دیگر، تعارض ایجاد گردیده و برای جلوگیری از هرگونه سوءاستفاده، ولو احتمال آن، ممنوعیت چنین معاملاتی صحیح به نظر می‌رسد.

اما نکته‌ای که می‌بایست به آن اشاره نمود این است که معاملات مدیران شرکت‌های تجاری با شرکت حتماً متضمن ضرر و زیان برای شرکت نیست چه بسا برخی معاملات منافع شرکت را نیز دربرداشته باشد. این است که در رویه جدید هر دو کشور ایران و انگلستان این مطلب مدنظر قرار گرفته است.

در لایحه اصلاح قسمتی از قانون تجارت ایران، قانون‌گذار يك نظام کنترلی ایجاد کرده است. زیرا از يك طرف بیم آن وجود دارد که مدیران در انعقاد قرارداد با شرکت از موقعیت خود سوءاستفاده کنند، بنابراین نباید کاملاً آزاد باشند و از طرف دیگر، چه بسا معامله مدیران با شرکت برای شرکت مفید باشد (که البته به نظر می‌رسد این رویه از حقوق انگلستان اقتباس شده باشد). بنابراین با وجود این، منع مطلق معاملات مدیران نیز به صلاح نمی‌باشد. بدین لحاظ راه حل میانه‌ای وضع شده که ضمن احترام به مدیر در انعقاد قرارداد با شرکت، حقوق شرکت نیز در آن محفوظ باشد. (اسکینی، ۱۳۷۷، ص. ۱۵۵)

براین اساس، قانون‌گذار يك دسته از معاملات را که متضمن منفعتی برای شرکت نمی‌باشد و ظاهراً نفع مدیر را دربردارد، مطلقاً باطل اعلام داشته است. ماده ۱۳۲ ل.ا.ق.ت. در این خصوص مقرر داشته: «مدیرعامل شرکت و اعضای هیئت‌مدیره به استثنای اشخاص حقوقی، حق ندارند هیچ‌گونه وام یا اعتبار از شرکت تحصیل نمایند و شرکت نمی‌تواند دیون آن‌ها را تضمین یا تعهد کند. این‌گونه معاملات به خودی خود باطل است...»

اما در مورد سایر قراردادها، يك نظام کنترلی ایجاد کرده و به مدیران اجازه می‌دهد که بتوانند تحت نظارت سایر مدیران با شرکت معاملاتی داشته باشند. ماده ۱۲۹ ل.ا.ق.ت. مقرر می‌دارد: «اعضای هیئت‌مدیره و مدیرعامل شرکت و همچنین مؤسسات و شرکت‌هایی که اعضای هیئت‌مدیره و یا مدیرعامل شرکت شریک یا عضو هیئت‌مدیره یا مدیرعامل آن‌ها باشند نمی‌توانند بدون اجازه هیئت‌مدیره در معاملاتی که با شرکت یا به حساب شرکت می‌شود به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم

طرف معامله واقع و یا سهیم شوند و در صورت اجازه نیز هیئت‌مدیره مکلف است بازرس شرکت را از معامله‌ای که اجازه آن داده شده بلافاصله مطلع نماید و گزارش آن را به اولین مجمع عمومی عادی صاحبان سهام بدهد و بازرس نیز مکلف است ضمن گزارش خاصی حاوی جزئیات معامله نظر خود را درباره چنین معامله‌ای به همان مجمع تقدیم کند. عضو هیئت‌مدیره یا مدیرعامل ذی‌نفع در معامله در جلسه هیئت‌مدیره و نیز در مجمع عمومی عادی هنگام اخذ تصمیم نسبت به معامله مذکور حق رأی نخواهد داشت».

در حقوق انگلستان، در صورت انجام تشریقاتی، معاملات مدیر با شرکت مجاز دانسته شده است. مانند اجازه معامله از قبل و در قالب اساسنامه شرکت، یا اجازه بعد از انجام معامله توسط سهام‌داران و البته نوع معامله با شرکت هم مدنظر قرار دارد. گاهی معاملات مدیر با شرکت مربوط به اموال عمده است و گاهی مربوط به اموال عادی که برای هرکدام احکام جداگانه‌ای بیان گردیده است.

يك نوع دیگر از معاملات با شرکت که در دو نظام حقوقی ایران و انگلستان بیان گردیده، معاملات وام و اعتبار می‌باشد. به این معنا که مدیران از شرکت وام گرفته و یا از اعتبار آن به نفع خود بهره ببرند. از آنجا که این گونه قراردادهای هیچ‌گونه منفعتی را برای شرکت در پیش ندارد معمولاً اصل کلی مبنی بر ممنوعیت چنین قراردادی است.

قوانین و مقررات مربوط به معاملات وام یعنی ممنوعیت وام گرفتن مدیران از شرکت سابقه زیادی در حقوق کشورها از جمله انگلستان و ایران ندارد. و در حقوق هر دو کشور به حدود ۵۰ سال گذشته باز می‌گردد.

مستند قانونی در مورد معاملات وام و اعتبار در حقوق انگلستان، مواد ۲۰۳ الی ۲۰۶ قانون شرکت‌ها مصوب سال ۲۰۰۶ می‌باشد. در مواد مذکور برخی استثناها نیز بر اصل ممنوعیت اخذ وام و اعتبار بیان گردیده است که از آن موارد می‌توان به اخذ وام برای انجام امور شرکت، دفاعیات در دادرسی‌ها و دعاوی مربوط به شرکت و هزینه‌هایی که مدیر متحمل می‌شود، معاملات جزئی زیر ۱۰۰۰۰ پوند و اخذ وام از مؤسسات مالی و اعتباری با شرط رعایت تشریفات عمومی نام برد. در حقوق ایران نیز مستند قانونی در این زمینه ماده ۱۳۲ ل.ا.ق.ت. می‌باشد که مطابق آن؛ «مدیرعامل شرکت و اعضای هیئت‌مدیره

به استثنای اشخاص حقوقی حق ندارند هیچ‌گونه وام یا اعتبار از شرکت تحصیل نمایند و شرکت نمی‌تواند دیون آنان را تضمین یا تعهد کند. این‌گونه عملیات به خودی خود باطل است. در مورد بانک‌ها و شرکت‌های مالی و اعتباری معاملات مذکور در این ماده به شرط آن که تحت قیود و شرایط عادی و جاری انجام گیرد، معتبر خواهد بود. ممنوعیت مذکور در این ماده شامل اشخاصی نیز که به نمایندگی شخص حقوقی عضو هیئت‌مدیره در جلسات هیئت‌مدیره شرکت می‌کنند و هم‌چنین شامل همسر و پدر و مادر و اجداد و اولاد و اولاد اولاد و برادر و خواهر اشخاص مذکور در این ماده می‌باشد.»

در حقوق انگلستان، در کنار بحث وام و اعتبار مقوله‌ای دیگر زیر عنوان شبه وام نیز مطرح گردیده است. در مورد قرارداد شبه وام در حقوق انگلستان، منظور از آن، این است که شرکت (وام‌دهنده) مبالغی را از طرف مدیر یا اشخاص وابسته به او (وام‌گیرنده) پرداخت می‌کند مشروط بر آن که نهایتاً مدیر یا اشخاص از طرف او پول شرکت را بازپرداخت نمایند. (p. 638. Paul L. Davies) مثلاً اگر شرکت توافق نماید که پنجاه هزار پوند جهت پوشش دادن هزینه مسافرت‌های مدیر در اختیار او باشد که نهایتاً در محاسباتی که به عمل می‌آید آن قسمت از هزینه‌هایی که جنبه شخصی داشته و برعهده شرکت نیست، به وسیله وی به شرکت بازپرداخت شود، این نحوه عمل شبه وام تلقی می‌گردد. محدودیت انعقاد چنین توافقات و قراردادهایی در حقوق انگلستان صرفاً ناظر بر شرکت‌های عمومی می‌باشد (که هم شامل مدیر و هم وابستگان مدیر می‌شود) و این محدودیت در شرکت‌های خصوصی وجود ندارد. استثناهای اخذ و پرداخت شبه وام‌ها در شرکت‌های عمومی نیز همانند استثناهای وارد بر ممنوعیت اخذ وام در آن شرکت‌ها می‌باشد.

در حقوق ایران و در ماده ۱۳۲ ل.ا.ق.ت. در مورد شبه وام مطلبی را بیان ننموده و بدین لحاظ زمینه سوءاستفاده از مبالغی مثل تنخواه و... را برای مدیران فراهم نموده که خوب است در اصلاحات بعدی قانون تجارت به این مطلب نیز اشاره گردد.

منظور از معاملات اعتباری برخلاف وام، پرداخت مستقیم پول یا وجه به مدیر نیست بلکه ارائه کالا یا خدماتی به مدیر و اخذ بهای آن در آینده یا در بلندمدت است. در حقوق انگلستان، تعریف معاملات اعتباری به‌طور دقیق در ماده ۲۰۲ قانون شرکت‌ها مصوب ۲۰۰۶ بیان گردیده است که مطابق آن معاملات اعتباری در واقع فراهم کردن هر مال یا

فروش خانه به صورت اجاره به شرط تمليك يا ارائه خدمات، اجاره زمین يا اموال است به نحوی که بهای آن در آینده و به صورت دوره‌ای يا به مرور زمان پرداخت گردد. در حقوق ایران، تعريف خاصی از معاملات اعتباری در قانون تجارت به چشم نمی‌خورد و به نظر می‌آید مفهوم اعتبار همان طور که در نظام بانکی مشخص است، بایستی در قانون تجارت نیز تعريف گردد.

در این نوع قراردادها، سوءاستفاده مفروض مدیران، امکان پرداخت مؤجل عوض کالا و خدمات و تنظیم شروط قراردادها و توافقات به نفع مدیران می‌باشد. (John H. Farrar p. 411) در حقوق انگلستان، این گونه معاملات تنها برای شرکت‌های عمومی يا شرکت وابسته به شرکت عمومی ممنوع گردیده است. این گونه شرکت‌ها نه می‌توانند وارد چنین معاملاتی گردند و نه می‌توانند برای مدیر يا افراد وابسته به او ضمانت و يا تعهد دهند تا زمانی که معامله به تصویب اعضای شرکت برسد.

در نظام حقوقی ایران، در این زمینه مطالب خاصی بیان نگردیده است بلکه تنها در ماده ۱۳۲ ل.ا.ق.ت. آن هم در مورد شرکت‌های سهامی، از ممنوعیت تحصیل اعتبار از شرکت به وسیله مدیران و مدیرعامل صحبت شده است و صرفاً اعطای اعتبار به مدیران را ممنوع اعلام کرده است. این ممنوعیت هم شامل مدیران عضو هیئت‌مدیره است و هم مدیران و هم وابستگان مدیر (ماده ۱۳۳ لایحه مذکور).

استثنائات وارد بر معاملات اعتباری در حقوق انگلستان تقریباً همانند استثنائات وارد بر معاملات وام و شبه وام می‌باشد و در حقوق ایران استثنائات ذکر شده در ماده ۱۳۲ لایحه مذکور برای معاملات وام و اعتبار یکسان می‌باشد.

ضمانت اجرا: در مورد ضمانت اجرای معامله اموال توسط مدیر با شرکت، در حقوق هر دو کشور ایران و انگلستان تنها ضمانت اجراهای مدنی در نظر گرفته شده است. این ضمانت اجراها عبارت‌اند از؛ قابل ابطال بودن معامله توسط شرکت، به حساب شرکت گذاشتن منافع و پرداخت خسارات وارده به شرکت. این ضمانت اجراها در حقوق انگلستان از قاعده عدم

تعارض منافع مدیر با شرکت و نظام کامن‌لا و قواعد عمومی استخراج شده است. اما در حقوق ایران، در لایحه اصلاحی قانون تجارت و مشخصاً در ماده ۱۳۲ آن، مورد اشاره قرار گرفته است. در مورد معاملات وام، شبه وام و معاملات اعتباری نیز همین ضمانت اجراها در حقوق انگلستان مطرح است. با این تفاوت که این ضمانت اجراها به‌طور مصرح در قانون شرکت‌ها مصوب ۲۰۰۶ (ماده ۲۱۳) اشاره گردیده است. در حقوق ایران نیز ضمانت اجرای معاملات وام و معاملات اعتباری را، بطلان این معاملات دانسته است (ماده ۱۳۲.ا.ق.ت.) و قانون‌گذار بایستی به دیگر ضمانت اجراهای مدنی مانند به حساب شرکت گذاشتن منافع و پرداخت خسارت نیز اشاره می‌نمود اما در هر صورت می‌توان این‌گونه ضمانت اجراها را با استفاده از قواعد عمومی به‌دست آورد.

۲- معاملات رقابتی:

رقابت در حقوق تجارت بیشتر در مقابل کلمه انحصار بیان گردیده است و مراد از آن، ایجاد شرایطی مناسب و عادلانه در بازار جهت رقابت سالم بین بنگاه‌ها، شرکت‌ها، مراکز تجاری و... می‌باشد. در این زمینه، در حقوق ایران در سال‌های اخیر و با تصویب « قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی ۱۳۸۷/۳/۲۵ » تغییرات و تحولات رو به پیشرفتی ایجاد گردیده است. یکی از موارد مطرح شده در قانون مذکور، بحث رقابت بین مراکز مذکور و مقررات مربوط به آن و ضمانت اجراهای تخلف از قواعد آن می‌باشد. مطابق این قانون شورایی تحت عنوان شورای رقابت نیز تشکیل گردید که این شورا، اجرای مقررات مربوط به رقابت و عدم تخلف از آن را به‌عنوان موضوع اصلی خود دنبال می‌کند.

آنچه که در این تحقیق در مورد رقابت و معاملات رقابتی مدنظر است، در واقع آن قسمت از اقدامات مدیران شرکت‌های تجاری است که متضمن نوعی رقابت با عملیات شرکت باشد یعنی معنایی که در لایحه اصلاحی قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ بیان گردیده

است. البته مصادیق دیگری از رقابت مدیران با شرکت در مواد دیگر قوانین ما و کشور انگلستان بیان شده است که در ادامه به آن‌ها نیز اشاره خواهیم نمود.

از آنجا که مدیران به‌عنوان مغز متفکر شرکت، تمام اطلاعات مربوط به فعالیت‌ها، معاملات و مشتریان شرکت را در اختیار دارند و از آنجا که در صورت اشتغال مدیر به فعالیت‌ها و معاملات مشابه، نوعاً اطلاعات به‌دست آمده ناشی از شرکت مؤثر در بهبود فعالیت‌ها و معاملات مدیر و مآلاً به ضرر شرکت می‌باشد، بنابراین وظیفه امانی مدیر اقتضا می‌کند که وارد چنین معاملات و فعالیت‌هایی نشود.

مدیران نباید اقداماتی انجام دهند یا وارد معاملاتی شوند که متضمن رقابت با شرکت باشد. شاید معنای متبادر از رقابت با شرکت در نظر برخی هم‌معنی با معامله با شرکت باشد؛ اما این دو با یکدیگر تفاوت دارد. در معاملات رقابتی، در واقع، صحبت از اقدام به فعالیت‌ها و معاملات مشابه به فعالیت‌های شرکت توسط مدیر می‌باشد که نوعاً متضمن رقابت مدیر با شرکت است؛ در حالی که در معامله مدیر با شرکت، مدیر یک طرف قرارداد و شرکت طرف دیگر آن می‌باشد.

در مورد تعریف معاملات رقابتی، معانی متفاوتی از آن در حقوق ایران و انگلستان بیان گردیده است. آنچه در حقوق ایران به‌عنوان معاملات رقابتی مطرح است، در واقع عدم انجام فعالیت‌های مشابه فعالیت‌های شرکت توسط مدیر است که متضمن رقابت با شرکت و کاستن از منافع شرکت یا تحصیل منافی به‌جای شرکت باشد، اما این معنا در حقوق انگلستان به‌عنوان معامله رقابتی به چشم نمی‌خورد آنچه در حقوق انگلستان به‌عنوان معاملات رقابتی مطرح می‌شود، در واقع، نوعی مدیریت رقابتی است. به این معنا که آیا مدیر می‌تواند به‌طور هم‌زمان مدیریت دو شرکت که فعالیت‌های مشابه دارند را برعهده گیرد؟ در حقوق ایران نیز قوانینی در مورد این معنی از معاملات رقابتی که در حقوق انگلستان مطرح گردیده، داریم که در ادامه به آن اشاره خواهیم نمود.

در قوانین تجاری ایران، ماده ۱۳۳ ل.ا.ق.ت. مصوب سال ۱۳۴۷ در این مورد بیان

می‌دارد: «مدیران و مدیرعامل نمی‌توانند معاملاتی نظیر معاملات شرکت که متضمن رقابت با عملیات

شرکت باشد، انجام دهند. هر مدیری که از مقررات این ماده تخلف کند و تخلف او موجب ضرر شرکت گردد مسئول جبران آن خواهد بود. منظور از ضرر در این ماده اعم است از ورود خسارت یا تفویض منفعت.»

با توجه به ماده فوق باید گفت که در حقوق ایران، مدیران شرکت‌های سهامی به‌طور مطلق از انجام معاملات نظیر معاملات شرکت منع نشده‌اند و صرف انجام این‌گونه معاملات ضمانت‌آور نخواهد بود بلکه این ممنوعیت، هنگامی است که انجام معامله مشابه توسط مدیران، به شرکت، ضرر وارد کند؛ که معنای ضرر نیز همان‌طور که در انتهای ماده به آن اشاره شده، اعم است از ورود خسارت یا تفویض منفعت. به این معنا که یک وقت ممکن است این اقدام مشابه مدیر مثلاً سبب عدم فروش کالای شرکت و مآلاً از دست رفتن آن به خاطر انقضای مهلت مصرف کالا گردد که این همان ورود خسارت است و گاهی هم ممکن است این اقدام مشابه مدیر سبب فروش کمتر کالای شرکت و بدین ترتیب، سبب کاهش قیمت آن گردد و سودی که از طرف شرکت انتظار می‌رفت حاصل نشود که در اینجا در واقع مدیر باید به جهت تفویض منفعت، منفعتی را که تفویض شده است، جبران کند.

با توجه به اطلاق ماده ۱۳۳ ل.ا.ق.ت.، ممنوعیت رقابت تجاری شامل شخص حقوقی عضو هیئت‌مدیره نیز می‌شود. هم‌چنین چون نماینده شخص حقوقی عضو هیئت‌مدیره، مطابق قسمت دوم ماده ۱۱۰ ل.ا.ق.ت.، مشمول همان شرایط و تعهدات و مسئولیت‌های مدنی و جزایی عضو هیئت‌مدیره است، قاعده مقرر در ماده ۱۳۳ شامل او نیز می‌گردد. در حقوق ایران نیز معنای مدیریت رقابتی را که در حقوق انگلستان مطرح است، می‌توان در ماده ۱۲۶ ل.ا.ق.ت. مشاهده کرد. آنجا که در این زمینه می‌گوید: «... هیچ‌کس نمی‌تواند در عین حال مدیریت عامل بیش از یک شرکت را داشته باشد...»

هم‌چنین این مطلب در ماده ۴۶ قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه، از آنجا که به‌عنوان یکی از موارد اختلال در رقابت می‌باشد، بیان گردیده و ممنوع اعلام شده است. مطابق ماده مذکور «هیچ‌یک از مدیران، مشاوران یا سایر کارکنان شرکت یا بنگاه مجاز نیستند با هدف ایجاد محدودیت یا اختلال در رقابت در یک و یا چند بازار، به‌طور همزمان متصدی سمتی در

شرکت و یا بنگاهی مرتبط و یا دارای فعالیت مشابه باشند.» همان طور که مشاهده می شود در ماده ۴۶ مذکور شرطی را برای ممنوعیت تصدی سمت در شرکت و یا بنگاه مرتبط و یا دارای فعالیت مشابه با شرکت بیان گردیده است و آن این است که این اقدام با هدف ایجاد محدودیت یا اختلال در رقابت در يك و یا چند بازار باشد، اما در ماده ۱۲۶ ل.ا.ق.ت. چنین شرطی بیان نگردیده ولی در آنجا تنها تصدی سمت مدیریت عامل در شرکت دیگر را ممنوع اعلام نموده است.

در واقع، این دو ماده با یکدیگر قابل جمع است. به این معنی که در این معنا از رقابت با شرکت یعنی پذیرفتن سمتی در شرکت های دیگر با توصیفی که در مواد فوق آمده است، پذیرفتن سمت مدیریت عامل به هر نحو ممنوع است اما پذیرفتن دیگر سمت ها باید با هدف ایجاد محدودیت و یا اختلال در رقابت باشد تا مشمول ممنوعیت گردد.

همان طور که از مواد فوق برداشت می شود، پذیرفتن سمت مدیریت در شرکت های رقیب در ایران، برای سایر مدیران (اعضای هیئت مدیره) به طور صریح ممنوع اعلام نشده است. مگر در صورتی که شرط مذکور در ماده ۴۶ تحقق یابد. البته استثنایی نیز بر این مطلب وجود دارد و آن هم ماده ۲۲ قانون شرکت های بیمه مصوب ۱۳۶۸ می باشد که مطابق آن: «مدیرعامل و سایر اعضای هیئت مدیره نمی توانند در مدت تصدی خود به نحوی از انحاء در سایر شرکت ها و مؤسسات بازرگانی دارای سمتی باشند.» در واقع، یکی از موارد اصلی در تبیین این ممنوعیت ها برای مدیران، این است که این مدیران ممکن است قواعد مربوط به ید امانی خود را نادیده گرفته و در اقدامات خود بین مصالح شرکت های رقیب و شرکت خود تبعیض قائل شوند و اطلاعات محرمانه يك شرکت را به نفع دیگری به کار گیرند.

شاید قانون گذار از آنجا این شرط را در ماده ۴۶ بیان داشته که تصدی سمتی در شرکت های مذکور در ماده ۴۶ گاه برای انتقال تجارب تجاری و کمک به توسعه شرکت های دیگر نیز ممکن است صورت پذیرد. اما در هر صورت، احراز این مطلب دشوار به نظر می رسد.

در حقوق انگلستان مقرره‌ای در مورد معاملات رقابتی به آن معنایی که در حقوق ایران ذکر شده، وجود ندارد و در کامن لا فعالیت مدیر در موضوعی مشابه عملیات شرکت مجاز دانسته شده است. (*Gower, s principles of modern company law, p. 572*) یعنی آن معنایی که از معاملات رقابتی در قانون ایران ذکر شده و ممنوع اعلام گردیده، در کامن لا مجاز دانسته شده است.

در کامن لا معاملات رقابتی در معنای دیگری و متفاوت با حقوق ایران به کار رفته است که مطابق آن در واقع این سؤال مطرح می‌شود که آیا یک شخص همزمان می‌تواند مدیریت دو شرکت را که در موضوعی مشابه فعالیت دارند قبول نماید؟

در کامن لا به‌طور کلی آراء قضایی مشعر بر این بود که هیچ دادگاهی نمی‌تواند مدیر را از انجام کار به‌عنوان مدیر برای شرکت رقیب منع نماید. (*London and Mashonaland Exploration Co v. New Mashonaland Exploration Co*) لذا بر این اساس بود که قاضی لرد بلینسبرگ در رسیدگی به یک دعوی اعلام داشت: «مسئلاً آنچه را که مدیر می‌تواند برای دیگران به خصوص شرکت رقیب انجام دهد، می‌تواند برای خود انجام دهد. (*Bell v. Bros (1932) A.C.161*) (at 195 M.L)

اصولاً پذیرفتن سمت مدیریت در شرکت‌های رقیب، به‌طور همزمان، در کامن لا مجاز دانسته شده است، مشروط بر آن که مدیر اطلاعات محرمانه‌ای را که به‌موجب سمت خود راجع به امور یک شرکت به‌دست آورده برای شرکت‌های رقیب فاش نسازد و منافع یک شرکت را بر منافع شرکت دیگر ترجیح ندهد. درغیراین صورت، امکان اقامه دعوی علیه او بر مبنای «رفتار تبعیض‌آمیز غیرمنصفانه» وجود خواهد داشت. (*Charles Worth and Morse*) (*company law , p. 409 – Farrar, s company law , p 419*)

البته در نظام کامن لا پذیرفتن سمت مدیریت در شرکت‌های رقیب تنها در یک صورت ممنوع شده است آن‌هم راجع به مدیرعاملی است که با شرکت قرارداد کار منعقد نموده باشد. چنین مدیرعاملی به‌هیچ‌عنوان حق پذیرفتن سمت مدیریت در شرکت‌های رقیب را ندارد؛ هرچند این ممنوعیت در اساسنامه پیش بینی نشده باشد. (*Farrar, s company law , p 420 -Gower, s*) (*principles of modern company law, p. 571*)

روزیه‌روز از طرفداران این رویه کاسته می‌شود. در يك دعوی از وظیفه وفاداری که از رابطه خادم و مخدوم نشأت می‌گیرد صحبت به میان آمد که مطابق آن خادم از کار کردن برای رقیب مخدوم حتی در ساعات غیرموظف منع شده است. به‌رغم این که وظیفه وفاداری خادم حاوی تعهدات کمتری نسبت به وظیفه امانی مدیر تمام وقت می‌باشد، بنابراین چگونه ممکن است مدیر يك شرکت بتواند با آن رقابت نماید در حالی که يك مستخدم زیر دست نمی‌تواند برای رقیب يك کار ساده انجام دهد. (Paul L. Davies, p 622) این دعوی و موارد دیگری از این قبیل سبب گردید تا رویه‌ای جدید در حقوق انگلستان نسبت به معاملات رقابتی مدیر با شرکت ایجاد و مد نظر قرار گیرد.

در مورد معنایی که در رابطه با معاملات رقابتی مدیر در حقوق ایران مطرح است، به‌نظر می‌رسد در حقوق انگلستان مبنای این رویه بر قاعده عدم تعارض منافع مدیر و شرکت باشد. به‌طور کلی مدیری که اقدام به تجارتي می‌نماید که با تجارت شرکت در رقابت باشد، ناگزیر خود را در وضعیتی قرار می‌دهد که بین منافع شخصی او و منافع شرکت، تعارض ایجاد می‌گردد. در این حال، ممکن است او منافع خود را بر شرکت ترجیح دهد در حالی که هرگز منافع شرکت را بر منافع خود ترجیح نخواهد داد. بنابراین اقدام او با وظیفه کلی او مبنی بر حسن نیت در اداره امور شرکت و قاعده عدم تعارض منافع که ناشی از موقعیت امانی سمت مدیر در شرکت است منافات خواهد داشت. (حیدری‌پور، ۱۳۸۲، ص. ۶۹)

در قوانین کنونی انگلستان، قاعده اجتناب از تعارض منافع در ماده ۱۷۰ قانون شرکت‌ها مصوب ۲۰۰۶ آمده است. مطابق بند سوم این ماده، قواعدی که در انجام وظایف مدیران مؤثر است از جمله قاعده مذکور بر مبنای قوانین و مقررات کامن‌لا بیان شده است. پس مطابق معنایی که در حقوق ایران مطرح است، در حقوق انگلستان همان‌طور که بیان شد، مدیر نباید خود را در وضعیتی قرار دهد که بین منافع او و منافع شرکت، تعارض ایجاد گردد.

ضمانت اجرا: در مورد ضمانت اجرای معاملات رقابتی، این ضمانت اجراها با توجه به معانی متفاوتی که از معاملات رقابتی بیان گردید، قابل تفکیک است. در مورد معنای اول

که در حقوق ایران مطرح است یعنی عدم انجام اقداماتی که متضمن رقابت با شرکت باشد، جبران خسارت وارده، در ماده ۱۳۳ ل.ا.ق.ت. به عنوان ضمانت اجرا بیان گردیده و به نظر می‌رسد این ضمانت اجرا به تنهایی کافی نباشد. در مورد معنای دوم که تصدی سمت در شرکت‌های دیگر یا رقیب می‌باشد در حقوق انگلستان به طور صریح مطلبی بیان نشده و باید ضمانت اجرای آن را از قواعد عمومی به دست آورد و در حقوق ایران نیز در مورد تصدی به سمت مدیریت عامل شرکت دیگر، ضمانت اجرای عزل مدیر در ماده ۱۲۷ ل.ا.ق.ت. در نظر گرفته شده و در مورد سایر سمت‌ها که با هدف ایجاد اختلال در رقابت باشد همان طور که در ماده ۴۶ قانون برنامه چهارم توسعه بیان گردید، متأسفانه قانون‌گذار هیچ‌گونه ضمانت اجرای خاصی را مطرح ننموده و ضمانت اجرای این موارد را نیز باید مطابق قواعد عمومی، نقض وظایف امانی و قواعد مدنی به دست آورد.

۳- استفاده از اموال و فرصت‌های مربوط و ناشی از شرکت:

۱- ۳- استفاده از اموال: وظیفه امانی، وظیفه‌ای است که هر شخصی را که اموال و اختیارات شخص دیگری به او سپرده شده است، ملزم می‌نماید که استفاده از اموال و اعمال اختیارات را صرفاً در جهت بهترین منافع اصیل به کار برده و از هرگونه بهره‌برداری شخصی اموال و اختیارات مزبور احتراز نماید.

در این زمینه، آنچه در نظام حقوقی انگلستان به وسیله قواعد عام و کلی مانند قاعده عدم انتفاع و یا وظیفه امانی برداشت می‌شود با توجه به توضیحات فوق، ممنوعیت این قبیل امور می‌باشد. در قوانین موضوعه انگلستان، به صورت صریح، به این مطلب اشاره نگردیده است. اما در ماده ۱۷۰ قانون شرکت‌ها مصوب ۲۰۰۶ که در مورد گستره و ماهیت وظایف مدیران سخن گفته، وفق بند یک آن ماده، به بهره‌برداری مدیر از هرگونه مال، فرصت یا اطلاعات اشاره نموده و آن را مشمول ممنوعیت قاعده تضاد منافع مدیر با شرکت که در ماده ۱۷۵ همین قانون به آن اشاره شده، دانسته است. ضمناً مفاد بند ۴ ماده ۱۷۰ همان قانون نیز مبنا و ماهیت این وظایف عمومی را براساس قواعد نظام کامن لا و همراه با اصول عادلانه در تفسیر این وظایف می‌داند.

در حقوق ایران نیز علاوه بر قاعده کلی ید امانی مدیر، در مورد استفاده از اموال در قوانین موضوعه مطالبی بیان گردیده، اما استفاده از فرصت‌ها و اطلاعات ناشی و مربوط به شرکت در قوانین مورد توجه قرار نگرفته است.

همان‌طور که بیان شد، اشخاصی که به‌لحاظ سمت مدیریت کلیه امور شرکت از جمله اموال آن را در اختیار می‌گیرند ممکن است بر خلاف وظیفه امانت‌داری، اموال شرکت را مورد استفاده شخصی قرار داده یا بدون رعایت منافع شرکت، اموال را حیف و میل و مورد تضییع قرار دهند. درک و احراز این‌گونه سوءاستفاده در مقایسه با سایر سوءاستفاده‌ها به‌لحاظ وضوح و مستقیم بودن آن، ساده‌تر است.

استفاده از این اموال می‌تواند شامل کلیه اموال منقول و غیرمنقول، وجوه، اعتبارات و منافع باشد. بنابراین تعیین حقوق بالا برای مدیران از سوی هیئت‌مدیره، دادن هدیه به مدیران یا اشخاص ثالث و اختصاص اموال شرکت برای استفاده شخصی از جمله مواردی هستند که سوء استفاده از اموال شرکت تلقی می‌گردند.

در نظام حقوقی انگلستان، با توجه به قاعده منع انتفاع از سمت مدیریت، مدیر باید صرفاً در جهت منافع خود شرکت عمل نموده و عمل در جهت منافع سهامداران حتی اکثریت آن‌ها نیز ممنوع است. (Andrew McGee and Christina Williams, p. 127-8)

مبنای مسئولیت مدیر در صورت سوءاستفاده از اموال شرکت این است که اموال در يك رابطه امانی در اختیار او قرار داده شده که در جهت منافع و اهداف شرکت به‌کار برده شود. بنابراین مدیر مجاز نمی‌باشد که منافع اموال شرکت را به خود یا شخص ثالثی اختصاص داده و شرکت را از آن منافع محروم بنماید. (Robert R. Pennington, p. 590)

از جمله مصادیق استفاده از اموال در حقوق انگلستان، تخصیص اموال است که در این حالت، مدیر، اعیان، وجوه یا اعتبار شرکت را به خود اختصاص داده و از آن بهره‌مند گردیده یا اموال را در اختیار شخص دیگر قرار داده و موجبات بهره‌مندی او را فراهم می‌آورد. در حالت معمولی شرکت می‌تواند حقوق خویش نسبت به آن اموال را از هر کسی که به شرکت

ضرر رسانیده یا موجبات محروم شدن شرکت از اموال را فراهم کرده است، مطالبه نماید. (Robert R. Pennington, p. 590) نمونه دیگر، هدیه اموال به مدیر است. اصولاً دادن هدیه و بخشش اموال شرکت، خارج از جریان عادی اداره آن است مگر این که در برخی اوضاع و احوال معمول بوده و در جهت اهداف شرکت باشد. اما پرداخت هدیه به مدیران یا سایر اشخاص غیرمرتبط با فعالیت شرکت حیف و میل و تضییع اموال شرکت می‌باشد. (Janat Dine p. 107) مورد دیگر، پرداخت حقوق‌های بسیار بالا می‌باشد. ممکن است در مواردی اساسنامه یا مجمع عمومی اجازه انعقاد قرارداد کار با مدیران و تعیین حق‌الزحمه را به هیئت‌مدیره واگذار نموده باشد به‌رغم وجود رضایت سهامداران، مدیران نمی‌توانند به هر نحو که بخواهند عمل نموده و به هر میزانی که مایل باشند حقوق برای یکدیگر تعیین نمایند. چنین امری سوءاستفاده تلقی گردیده و موجب مسئولیت مدیر خواهد بود. (Simon Goulding, p. 295)

تمام موارد سوءاستفاده از اموال شرکت مذکور در فوق یا سایر موارد سوءاستفاده مانند عدم مطالبه اموال شرکت از اشخاص ثالث و بدهکاران، تصویب مستمری برای خود پس از کناره‌رفتن از هیئت‌مدیره، فروش اموال شرکت به قیمت نازل، خرید کالا برای شرکت به قیمت بالا با ایجاد هزینه‌های غیرضروری به‌نحوی تضییع و حیف و میل اموال شرکت می‌باشد. بنابراین مدیران شرکت ممکن است علاوه بر نقض وظایف امانی از باب خسارت و لطمه غیرعادلانه مذکور در بخش ۳۰ قانون شرکت‌ها مصوب انگلستان در سال ۲۰۰۶ مورد محاکمه قرار گرفته و محکوم گردد. (D.G. Cracknell, p. 220)

اصولاً شرکت از طریق مصوبه مجمع عمومی می‌تواند نسبت به برخی از کسب انتفاع و جلب منفعت مدیر رضایت داده یا انتفاعی را تنفیذ کند. البته این امر صرفاً در صلاحیت مجمع عمومی سهامداران است و نمی‌تواند به هیئت‌مدیره تفویض شود. زیرا هیئت‌مدیره صلاحیت هبه کردن اموال به یکدیگر را ندارند. (J.E. Parkinson, p. 252) البته باید در نظر داشت در مواردی که مدیران، کنترل آراء مجمع را داشته و از این طریق مصوبه‌ای برای

انتفاع شخصی خود از اموال شرکت اخذ نموده باشند، چنین مصوبه‌ای باطل بوده و منافع باید به حساب شرکت منظور شود. (Robert R. Pennington, p. 590) در این موارد به لحاظ تعلق اموال شرکت به تمام سهامداران، به اکثریت اجازه داده نمی‌شود تصمیماتی نسبت به اموال شرکت بگیرند که در واقع حیف و میل اموال شرکت می‌باشد. این‌گونه اقدامات تقلب نسبت به اقلیت تلقی گردیده و به لحاظ این اقدامات ضرری و غیرعادلانه، قانون‌گذار به اقلیت اجازه داده است که از طرف شرکت، علیه مدیران، برای جبران خسارت، اقامه دعوی نمایند.

(S.W. Mayson, D. French and C.Ryan, p. 541)

در نظام حقوق ایران، سوءاستفاده از اموال شرکت به وسیله مدیران به لحاظ عدم ابهام موضوع به وسیله مقررات عام و خاص مورد شناسایی قرار گرفته و قواعد مناسبی برای مقابله با آن وضع شده است. بند ۳ ماده ۲۵۸ ل.ا.ق.ت. در این خصوص مقرر داشته است که: « رئیس و اعضای هیئت‌مدیره و مدیرعامل شرکت که اموال یا اعتبارات شرکت را بر خلاف منافع شرکت برای مقاصد شخصی یا برای شرکت یا مؤسسه دیگری که خود به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در آن ذی‌نفع می‌باشند مورد استفاده قرار دهند به حبس تأدیبی از یک سال تا سه سال محکوم خواهند شد.»

برخی نکات در مورد این ماده قابل ذکر می‌باشد:

- با اضافه کردن قید « اعتبارات » به اموال در ماده فوق، قانون‌گذار دایره شمول استفاده‌های ممنوعه را بسیار گسترش داده است. بنابراین استفاده اعضای هیئت‌مدیره و مدیرعامل از کلیه اموال منقول، غیرمنقول و وجوه متعلق به شرکت یا حقوق در نظر گرفته شده برای شرکت، در قالب اعتبارات و تسهیلات، ممنوع می‌باشد.

- مدیران علی‌البدل تا به جای مدیران اصلی قرار نگیرند به لحاظ این که عضو هیئت‌مدیره تلقی نمی‌شوند از شمول ممنوعیت مذکور خارج می‌باشند.*

- ظاهراً مطابق ماده مذکور این استفاده هم باید برخلاف منافع شرکت و هم برای مقاصد شخصی باشد. به این توضیح که به نظر می‌آید صرف خلاف منافع شرکت بودن

*. توضیح ماهنامه «کانون»: به نظر می‌رسد این موضوع قابل تأمل باشد.

مدنظر قانون‌گذار نبوده و احراز قصد سوءاستفاده مدیر نیز شرط می‌باشد. لذا برای تحقق جرم، هر دو قید باید توأمأ وجود داشته باشد.

۲-۳ - استفاده از فرصت‌ها و اطلاعات مربوط و ناشی از شرکت:

اما نکته دیگر در مورد استفاده از فرصت‌های مربوط یا ناشی از شرکت می‌باشد. استفاده از فرصت‌ها و اطلاعات ناشی از شرکت در واقع خلاف قاعده ید امانی یا موقعیت امانی مدیران است. زیرا مدیر به علت سمتی که به‌عنوان مدیریت برای او در شرکت ایجاد شده است، به بعضی از فرصت‌ها و اطلاعات دسترسی خواهد داشت اما مدیر باید تمام توان خویش را معطوف به وظیفه خود نماید و به فکر بهره‌برداری شخصی از موقعیت و سمت خویش در شرکت نباشد. این انتفاع مدیران می‌تواند ضرر شرکت را در بر داشته یا نداشته باشد.

در حقوق انگلستان، این مطلب مطابق قاعده وظایف امانی و منع انتفاع از سمت مدیریت و صرفاً با احراز بهره‌مندی از فرصت و نه اثبات ضرر جهت اثبات سوءاستفاده مدیر از فرصت‌ها و اطلاعات شرکت کفایت می‌کند. (J.E. Parkinson, p. 226-7) فرصت‌ها و اطلاعات مربوط و ناشی از شرکت در حکم اموال شرکت بوده و همان‌طور که مدیر نمی‌تواند اموال شرکت را به‌خود اختصاص دهد و از آن بهره‌برداری شخصی نماید، نمی‌تواند از فرصت‌ها و اطلاعاتی که در راستای کار برای شرکت در اختیار او قرار می‌گیرد، برای انتفاع شخصی خود استفاده کند. (John H. Farrar, p. 422) در حقوق انگلستان، این قضیه و تکمیل آن، سابقه در رویه قضایی این کشور دارد.

هدف اصلی از ممنوعیت انتفاع از فرصت‌های مربوط و ناشی از شرکت، این است که مدیری که برای شرکت کار می‌کند، اگر در راستای انجام وظیفه خویش یا به‌لحاظ سمت مدیریت به فرصت‌ها یا اطلاعات قابل بهره‌برداری دسترسی پیدا کرد، آن‌ها اموال شرکت تلقی شده و وی باید از انتفاع شخصی از آن‌ها خودداری کند. به عبارت دیگر، مدیر شرکت باید تمام تلاش خود را معطوف به وظیفه خویش نماید و به فکر بهره‌برداری شخصی از موقعیت و سمت خویش در شرکت نباشد.

در نظام حقوقی ایران، در خصوص استفاده مدیران از فرصت‌های مربوط و ناشی از شرکت، قوانین خاصی وضع نشده است. قواعد عام حقوقی نیز پاسخگوی مسئله نمی‌باشد

زیرا در قواعد مربوط به امین و وکیل نمی‌توان ممنوعیت استفاده از اطلاعات و فرصتهایی را که امین و وکیل در راستای انجام وظیفه برای اصیل و موکل به دست می‌آورند، استخراج نمود. به‌طور کلی در نظام حقوقی شرکت‌های ایران، قواعد و مقرراتی وجود ندارد که استفاده از فرصت‌های مربوط و ناشی از شرکت را به‌عنوان سوءاستفاده مورد شناسایی قرار داده و مآلاً ضمانت اجرایی برای آن تعیین نموده باشد.

قانون‌گذار ایران تنها در يك مورد خاص، یکی از اقسام استفاده از فرصت‌های مربوط و ناشی از شرکت را مورد توجه و شناسایی قرار داده و آن را منع نموده است. آن‌هم در قانون ممنوعیت اخذ پورسانت در معاملات خارجی مصوب ۱۳۷۲، بهره‌مندی از پورسانت را به هر شکل در معاملات خارجی قوای سه‌گانه، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، نهادهای انقلابی و شهرداری‌ها ممنوع دانسته و برای مرتکب، مجازات کیفری و مسئولیت مدنی قرار داده است. اخذ پورسانت در معاملات، یکی از رایج‌ترین استفاده‌ها از قبل شرکت می‌باشد.

اکنون با توجه به موارد مطرح شده و از آنجا که در نظام حقوقی ایران، این بحث مطرح و مورد شناسایی قرار نگرفته است و در قوانین کنونی انگلستان نیز به‌صراحت به آن پرداخته نشده، با تکیه بر دعاوی مطروحه در نظام کامن‌لا در حقوق انگلستان برخی اشکال رایج استفاده از فرصت‌های ناشی و مربوط به شرکت را مورد بررسی و شناسایی قرار می‌دهیم. از جمله این موارد می‌توان به تحصیل قرارداد، دریافت کمیسیون (پورسانت) و دریافت تخفیف اشاره کرد.

۱- ۲- ۳- *تحصیل قرارداد*: در واقع، مدیر از آنجا که به‌عنوان نماینده اصلی شرکت در جریان سفارشات، قراردادهای و مذاکرات شرکت قرار دارد، بدین‌وسیله این امکان برای او ایجاد می‌گردد که بخواهد برخی سفارشات که به شرکت داده می‌شود یا برخی قراردادهای را که منفعتی را در بردارد، در خارج از شرکت و برای خود انجام دهد. در واقع، مدیر به خاطر سمت خود به این فرصت‌ها و اطلاعات دسترسی پیدا کرده و می‌خواهد در خارج از شرکت و به‌نفع خود از آن استفاده نماید که این امر ولو با وجود این‌که شرکت نیز در نهایت به آن

سفارش یا قرارداد مبادرت ننماید ممنوع اعلام شده است که در زیر به چند نمونه از آن اشاره می‌نماییم؛

در خصوص مواردی که شرکت نیز مبادرت به پذیرش سفارش یا آمادگی جهت انعقاد قرارداد دارد می‌توان به دعوی *Cook v. Deeks* در سال ۱۹۱۶ اشاره کرد که در آن سه نفر از اعضای هیئت‌مدیره یک شرکت با توجه به اجرای موفقیت‌آمیز چند قرارداد با یک شرکت راه‌آهن، مذاکراتی را برای اخذ قرارداد جدید با شرکت مزبور ترتیب دادند و هنگامی که زمینه انعقاد قرارداد ایجاد گردید، شرکت جدیدی تأسیس نموده و قرارداد را با آن منعقد نمودند. در این زمینه دیوان عالی که بالاترین مرجع قضایی کشورهای بریتانیایی است، مقرر داشت که سه عضو هیئت‌مدیره و شرکت جدید باید منافع به‌دست‌آمده را به حساب شرکت اول (که شرکتی ساختمانی بود) بگذارند. زیرا اداره‌کنندگان شرکت مجاز به قربانی کردن منافع شرکتی که وظیفه حمایت از منافع آن را دارند، نمی‌باشند. فرصت‌هایی که در راستای انجام وظیفه برای شرکت به‌وجود می‌آید متعلق به شرکت بوده و مدیران حق بهره‌برداری از آن را ندارند. (*S.W. Mayson, D. French and C. Ryan, P.486*)

با توجه به دعوی مطرح شده، به‌نظر می‌رسد استفاده از فرصت در این مورد که سلب فرصت از شرکت را در بردارد، به نوعی، باعث رقابت با شرکت نیز خواهد شد و می‌تواند مشمول قواعد مربوط به معاملات رقابتی که در بخش‌های گذشته به آن اشاره گردید نیز باشد.

اما درباره مواردی که شرکت، به آن سفارش یا قرارداد مبادرت ننموده یا قادر به تحصیل و پذیرش آن نیست، همان‌طور که بیان گردید، استفاده مدیران از این فرصت نیز مشمول ممنوعیت قرار گرفته است. این مورد در دعوی (*Industrial Development Ltd v. Cooley*) در سال ۱۹۷۲ بیان گردیده است. طی این دعوی، کولی که مدیرعامل شرکت IDC بود برای انعقاد قرارداد با EGB در جریان مذاکرات قرار گرفت. متعاقب آن به‌لحاظ این که شرکت مزبور ترجیح می‌داد با یک شرکت خصوصی کار کند، IDC موفق به تحصیل قرارداد نگردید. با اطلاع از این مسئله کولی از سمت خود در شرکت کناره‌گیری کرد و انجام قرارداد

پیشنهادی EGB را، خود، بر عهده گرفت. دادگاه مقرر داشت که کولی باید منافع حاصله را به حساب IDC بگذارد. زیرا تحصیل قرارداد، «استفاده از فرصت ناشی از شرکت» بوده است و تردید وجود ندارد که کولی، قرارداد با شرکت EGB را در نتیجه کاری که به عنوان مدیرعامل برای IDC انجام می داد، به دست آورده است. (Andrew Hicks and S.H. Goo, p.352)

البته به نظر می رسد این مورد، برخلاف دعوی قبلی که به آن اشاره شد، نمی تواند مشمول عنوان رقابت با شرکت و ممنوعیت آن نیز گردد. زیرا در واقع، در این دعوی شرکت نمی توانسته تحصیل قرارداد کند و رقابت با شرکت معنا پیدا نمی کند. چنین موردی تنها با استفاده از قاعده سوءاستفاده از فرصت های ناشی از شرکت قابل توجیه می باشد.

۲-۲-۳- دریافت کمیسیون (پورسانت): به نظر می رسد دریافت پورسانت در مذاکرات و یا زمان تصمیم گیری در مورد قراردادها بتواند بر نظر مدیر تأثیر بگذارد. به این معنی که در واقع، به وسیله دریافت این پورسانت به وسیله مدیر، وی خود را به نحوی وامدار و مدیون محبت و عنایت طرف مقابل خواهد دانست و در اینجا ممکن است منافع شرکت را نادیده گرفته و ناقض وظایف امانی خود باشد. از این رو، این مسئله در نظام کامن لا حتی با وجود عدم احراز رابطه مذکور و پرداخت پورسانت در مقابل خدمات ارائه شده مدیر نیز ممنوع دانسته شده است.

این مسئله در دعوی (Boston Beep Fishing Co v. Ansell) در سال ۱۸۸۸ م. مطرح گردیده است. در دعوی مذکور، شخصی مدیر يك شرکت کشتی سازی بود و از طرف شرکت قراردادی برای ساخت کشتی کوچک ماهیگیری با يك شرکت کشتی سازی منعقد نمود. او هم چنین سهامدار يك شرکت یخ سازی نیز بود و این شرکت به سهام دارانی که مالک کشتی ماهیگیری بودند و یخ را از آن شرکت تهیه می کردند، پاداش می داد. این شخص نیز بدین لحاظ یخ مورد نیاز کشتی های ماهیگیری شرکت را از شرکت یخ سازی تهیه کرده و پاداش می گرفت. دادگاه در این زمینه اظهار داشت که این مدیر باید کمیسیون و پاداش دریافتی را به حساب شرکت خود بگذارد. چون مدیر در راستای انجام وظیفه به این فرصت دست یافته است، به همین دلیل نیز باید پاداش دریافتی را به شرکتی که مدیر آن است، بدهد.

در این مورد همان‌طور که بیان گردید، در نظام حقوقی ایران، قانونی که اخذ هدیه، پاداش، کمیسیون یا پورسانت به وسیله مدیر از طرف مقابل را در معاملات شرکت‌ها ممنوع کرده باشد، وجود ندارد. تنها ممنوعیت مذکور همان است که قبلاً نیز به آن اشاره شد؛ یعنی ممنوعیت اخذ پورسانت در معاملات خارجی دولت. به‌نظر می‌رسد قواعد عام حقوقی هم پاسخگوی این مسئله نباشد.

۳-۳-۳- دریافت تخفیف: دریافت تخفیفات نیز یکی دیگر از شقوق استفاده از فرصت‌های مربوط و ناشی از شرکت می‌باشد. این مسئله به دو صورت متصور می‌باشد. در یک حالت، مدیر در کنار معامله بزرگی که برای شرکت انجام می‌دهد و به‌همان واسطه نیز از تخفیف ویژه بهره‌مند می‌گردد، برای خود نیز معامله‌ای انجام داده تا معامله او نیز مشمول این تخفیف ویژه گردد. مدیر چنین استفاده‌هایی را باید به حساب شرکت بگذارد، زیرا این استفاده‌ها مشمول قاعده «منافع مخفیانه» گردیده و باید به حساب شرکت گذارده شود. برای ممنوعیت مدیران از بهره‌برداری از منافع مخفیانه لازم نیست که این منافع به هزینه شرکت کسب گردد بلکه صرف این امر که منافع مزبور ناشی از فرصت‌های مربوط به شرکت می‌باشد، کفایت می‌کند. (D.G Cracknell, p. 203)

در حالت دیگر، مدیر اقدام به انجام معاملاتی برای خود و به نفع خود می‌نماید، اما طرف مقابل، با توجه به سمت و موقعیت مدیر، این‌گونه استنباط می‌کند که معامله برای شرکت منعقد می‌گردد. بدین لحاظ مدیر از امتیازاتی برخوردار می‌گردد در حالی که اگر توجه به سمت مدیریت وی نبود، این امتیازات اعطا نمی‌گردید. این امتیازات و منافع حاصله نیز باید به حساب شرکت گذارده شود. (Janet Dine, p. 64)

از آنجایی که بهره‌مندی از تخفیف به هزینه شرکت صورت نمی‌گیرد لذا به‌نظر می‌رسد که عمل مزبور با توجه به نهادهای حقوقی ایران ممنوع نباشد. به‌عبارت دیگر، قواعد خاص یا عامی برای ممنوعیت دریافت چنین تخفیفاتی به‌وسیله مدیران شرکت‌ها در نظام حقوقی ایران وجود ندارد.

به‌طور کلی در مورد استفاده از فرصت‌ها و اطلاعات مربوط و ناشی از شرکت، مسئولیت

مدیر مبنی بر به حساب شرکت گذاشتن منافع حاصله، مبتنی بر این واقعیت است که فرصت‌ها و اطلاعات ناشی از يك رابطه امانی، به‌صورت امانی در اختیار او می‌باشد. بنابراین او به‌موجب قاعده وظیفه امانی موظف است آن‌ها را انحصاراً در جهت منافع شرکت به کار بگیرد و با توجه به این‌که فرصت‌های مربوط به شرکت در حکم اموال آن می‌باشد، مدیر نمی‌تواند آن‌ها را به خود اختصاص دهد. (Robert R. Pennington, p.589) مدیر در حکم امین بوده و به‌موجب قاعده «وظایف امانی» نباید خود را در موقعیتی قرار دهد که منافع شخصی او با وظایف او در مقابل شرکت، معارض باشد. بنابراین اگر مدیر از فرصت‌های به‌دست‌آمده در راستای کار برای شرکت استفاده شخصی کند، از وظایف امانی خویش در مقابل شرکت، تخطی کرده است. (S.W. Mayson, D. French and C. Ryan, p.485)

ضمانت اجرا: استفاده از اموال و فرصت‌های مربوط و ناشی از شرکت نیز یکی از دیگر مصادیق سوءاستفاده از قواعد ید امانی است که باید برای آن ضمانت اجرای مناسب در نظر گرفته شود. ضمانت اجرای این مسئله در حقوق انگلستان، به‌صورت صریح در قوانین بیان نگردیده است و باید مطابق قواعد عام، آن‌ها را پیدا و به‌کارگیری نمود. مطابق نظر حقوق‌دانان انگلستان همان‌طور که بیان شد، این ضمانت اجراها شامل رد عین و جبران خسارت توسط مدیر می‌باشد. در نظام حقوقی ایران نیز قانون‌گذار در این مورد تنها به بیان ضمانت اجرای کیفری (حبس) در ماده ۲۵۸ ل.ا.ق.ت. پرداخته است و ضمانت اجراهای مدنی را باید با توجه به قواعد عمومی به‌دست آورد همان‌طور که به آن اشاره گردید، این ضمانت اجراها می‌تواند جبران خسارت و رد عین باشد.

جمع‌بندی و نتیجه:

۱- موضوع تحقیق یعنی آثار ید امانی در معاملات مدیران شرکت‌های تجاری از جمله موضوعاتی است که مورد توجه اکثر کشورها واقع شده و سبب تصویب مقررات جدیدی در این رابطه در حقوق تجاری آن‌ها گردیده است. این مسئله با توجه به پیشرفت‌های مختلف علمی و ایجاد شقوق مختلف در حقوق تجارت و فزونی تعداد شرکت‌های تجاری مخصوصاً در کشورهای در حال توسعه جهت جلوگیری از سوءاستفاده مدیران شرکت‌های تجاری، اهمیت ویژه‌ای یافته است.

۲- سابقه تاریخی موضوع موقعیت امانی مدیران شرکت‌های تجاری و قواعد مربوط به آن در نظام حقوقی انگلستان به حدود ۷۰ سال گذشته و به نظام عرفی کامن‌لا بر می‌گردد. در حالی که در نظام حقوقی ایران این موضوع کمتر از دو دهه گذشته سابقه دارد و ضعف قانونی ما با توجه به شقوق مختلف موضوع تحقیق نسبت به کشور انگلستان و برخی کشورهای دیگر کاملاً مشهود می‌باشد.

۳- اکثر موارد مطرح شده در مورد موضوع تحقیق در حقوق ایران در قوانین مربوط به شرکت‌های سهامی بیان گردیده است که ما نیز بر همین مبنا موضوع را حول محور شرکت‌های سهامی بیان نمودیم. لیکن به نظر می‌رسد شایسته بود قانون‌گذار در لایحه جدید قانون تجارت و در مورد دیگر شرکت‌های تجاری نیز به قواعد مربوط به موضوع مورد بحث ما توجه می‌نمود که متأسفانه از پیش‌نویس لایحه مزبور چنین بر نمی‌آید.

۴- مصادیق متعددی را می‌توان برای سوءاستفاده از قواعد ید امانی مدیران شرکت‌های تجاری بر شمرد. اما در این تحقیق، مصادیقی که به نظر می‌رسد اهمیت بیشتری داشته و در حقوق هر دو کشور ایران و انگلستان به آن‌ها اشاره بیشتری شده، بیان گردید. این مصادیق عبارت‌اند از: معاملات مدیران با شرکت، معاملات رقابتی مدیران، سوءاستفاده از اموال و فرصت‌های مربوط و ناشی از شرکت.

۵- وجود ضمانت اجرای کیفری به تنهایی نمی‌تواند ضررها و خسارات وارده ناشی از موضوع تحقیق را جبران نماید. لذا در مورد ضمانت اجراها نیز قانون‌گذار بایستی در کنار بیان ضمانت اجرای کیفری، ضمانت اجرای مدنی را نیز به صورت دقیق تبیین نماید و این‌گونه ضمانت اجراها را به قواعد عام مدنی و تجاری واگذار نماید.

منابع:**فارسی:**

۱. کاتوزیان، ناصر، قواعد عمومی قراردادها، ج. ۲، چ. اول، انتشارات بهنشر، ۱۳۶۶.
۲. عیسیایی تفرشی، محمد، مباحثی تحلیلی از حقوق شرکت‌های تجاری، ج. ۲، انتشارات دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۸۶.
۳. امیری قائم‌مقامی، عبدالمجید، حقوق تعهدات، نظریه کلی تعهدات قانون مدنی، ج. ۲، انتشارات دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۵۶، ص. ۱۰۳.
۴. اسکینی، ربیعا، حقوق تجارت، شرکت‌های تجاری، ج. ۲، چ. اول، سمت، بهار ۱۳۷۷.
۵. حیدرپور، البرز، محدودیت‌های مدیران شرکت‌ها در انجام معاملات، ص. ۶۹، انتشارات مه‌زیار، اهواز، ۱۳۸۲.

لاتین:

1. David , Paul , Gower`s Principles of Modern Company Law , Sixth Edition , London , Sweet and Maxwell, 1997
2. Farrar , John H. Company Law ,Third Edition ,London , Butterworth,1991
3. DINE , janet ,Company Law , Second Edition , London , Macmillan, 1994
4. Morse ,Geoffrey ,Charlesworth and Morse Company Law , Fifteenth Edition, London , Sweet and Maxwell , 1996
5. McGee ,Andrew ,William , Christina ,The Business of Company Law , First Edition, Oxford , 1195
6. Pennington , Robert R. , Company Law , Sixth Edition, London ,Butterworth , 1990
7. Goulding ,Simon ,Principles of Company Law , First Edition, London, Cavendish Publishing Limited , 1996
8. Parkinson , J.E. , Corporate Power and Responsibility, Third Edition, Oxford , 1996
9. Mayson, Stephen W. and Others , Company Law , Eleventh Edition, London ,Blackstone Press Ltd , 1994
10. Hicks ,Andrew , Cases and Material on Company Law, Second Edition, Blackstone Press Ltd,1997
11. Rider , Barry ,the Fiduciary, the Insider and the Conflict, First Edition, Dublin , Brehon Sweet and Maxwell ,1995