

Strategic Legal Developments Supervising the Board of Directors of Public Joint Stock Companies in the Iranian Legal System

Maghsood Imani¹
Reza rezaee²

Considering the importance of public-sector partnerships in terms of the ability to raise micro and venture capital, and their use in the direction of business and industrial growth (which requires large capital gains rapidly), following the passage of the partial correction bill With the Trade Act of 1968, the legislator sought to pass dispersed regulations over the years with the aim of resolving problems along the way with these types of companies (with producer and investor protection approaches), and by changing the former procedure of incorporation, It has eliminated or added some things from formation to liquidation of companies. This library research reports on the efficiency or inefficiency of these reforms by presenting some of the most significant changes in the form of management of these companies in relation to the 1968 bill, and in some cases offers suggestions for improving the status quo and achieving the desired status. Don't give up. The need for transparency in the assets of managers with the aim of preventing corporate tax evasion by establishing a transparent stock transfer system, the need to employ technology to hold electronic meetings and information by new methods, as well as quasi-judicial approaches to increase power. Inspector oversight is part of the achievements discussed in this article.

Keywords: Corporate, Corporate Management, Public Joint Stock, Financial Transparency, Corporate Electronic Management

¹ Assistant Professor, Faculty of Islamic Education and Law, Imam Sadegh University imani@isu.ac.ir

² Master of Private Law (Responsible Writer)

rezarezaee71@gmail.com

نقد و بررسی تحولات مسؤلیت مدیران شرکتهای سهامی عام در نظام حقوقی ایران

تاریخ دریافت ۱۳۹۸/۰۱/۲۵

تاریخ پذیرش ۱۳۹۸/۰۵/۰۸

مقصود ایمانی*

رضا رضائی**

چکیده

با توجه به اهمیت شرکتهای سهامی عام از حیث قدرت جمع آوری سرمایه‌های خرد و سرگردان، و استفاده این سرمایه‌ها در مسیر رشد تجارت و صنعتی (که نیازمند سرمایه‌های کلان به صورت سریع دارد)، پس از تصویب لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت در سال ۱۳۴۷، قانونگذار با هدف رفع مشکلات موجود در مسیر این نوع شرکتهای (با رویکرد حمایت از تولیدکننده و سرمایه‌گذاران) اقدام به تصویب مقرراتی پراکنده در طی این سالها نموده و با تغییر در رویه سابق اقدام به تأسیس، حذف و یا اضافه کردن برخی امور از شکل‌گیری تا انحلال شرکتهای کرده است. این پژوهش کتابخانه‌ای، با ارائه گزارشی از برخی مهمترین تغییرات شکلی و ماهوی حوزه مدیریت این نوع شرکتهای نسبت به لایحه سال ۱۳۴۷ به روند کارآمدی یا ناکارآمدی این اصلاحات پرداخته و در برخی موارد پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت موجود و رسیدن وضعیت مطلوب ارائه می‌دهد. لزوم شفافیت در دارایی‌های مدیران با هدف جلوگیری از فرار مالیاتی شرکتهای به وسیله ایجاد سامانه شفاف نقل و انتقال سهام، لزوم به کارگیری تکنولوژی برای برگزاری جلسات الکترونیکی و اطلاع‌رسانی به وسیله روش‌های جدید و همچنین راهکارهای شبه قضایی جهت افزایش قدرت نظارت بازرسان، بخشی از دستاوردهایی است که در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته است.

واژگان کلیدی:

شرکت سهامی، مدیریت شرکت، سهامی عام، شفافیت مالی، مدیریت الکترونیک شرکت

۱. مقدمه

شرکت به عنوان محل تجمیع سرمایه از گذشته مورد توجه حقوق دانان بوده است به گونه‌ای که امروزه بخش اعظمی از فعالیتهای اقتصادی و بازرگانی را شرکتهای تجاری برعهده دارند و اشخاص نیز به دلیل مزایای فراوان شرکت-های تجاری، ترجیح می‌دهند در قالب این شرکت‌ها به فعالیت تجاری بپردازند و این امر موجب گردیده است تا تمامی کشورها برای انتظام بخشی به فعالیتهای شرکتهای تجاری، آنها را تحت عنوان شخصیت مستقل حقوقی به رسمیت شناخته و برای تسهیل امور آنها قوانینی وضع کنند.

در این میان شرکت سهامی عام دارای ویژگی‌هایی است که آن را از شرکت سهامی خاص متمایز می‌سازد که برخی از این ویژگی‌ها عبارتند از:

۱. این نوع شرکت برای جذب سرمایه هنگام تاسیس می‌تواند از مردم عادی شروع به اخذ سرمایه کند.
۲. برای تامین سرمایه اضافی در موقع افزایش سرمایه می‌تواند از طریق پذیره نویسی عمومی سرمایه لازم را تامین کنند.
۳. تعداد آنها اندک است، اما در پروژه‌های کلان کشوری حضور جدی دارند و نقشی اساسی در رونق اقتصادی دارند.
۴. برای جلب وجوهی که لازم دارند، می‌توانند مبادرت بانثشار اوراق مشارکت نمایند.
۵. سهام آنها در بورس مورد معامله قرار می‌گیرد.
۶. سرمایه به واحدهای کوچک تقسیم می‌شود و امکان مشارکت اقشار مختلف جامعه در شرکت فراهم می‌شود.

شرکتهای سهامی عام در ایران اندک هستند، اما چون این نوع شرکتها در بورس اوراق بهادار حضور چشمگیر دارند و بورس بستر مناسبی برای خرید و فروش تولیدات صنایع مختلف است، لذا علاقه شرکتها برای تبدیل شدن به شرکتهای سهامی عام زیاد است. به همین خاطر امروزه این نوع شرکتها جایگاه ویژه‌ای نسبت به سایر شرکتها پیدا کرده‌اند.

۱-۱. اهمیت مدیریت شرکت‌های سهامی

در شرکت‌های سهامی، مخصوصاً شرکت‌های سهامی عام، به علت کثرت شرکاء و تنوع معاملات و سنگینی حجم کار باید مقررات دقیقی خصوصاً مدیریت، وجود داشته باشد تا از سوء استفاده احتمالی مدیران جلوگیری شود. (عبادی، ۱۳۸۷، ص ۱۳۴) در واقع چون بخش مدیریت اکثر شرکت‌های سهامی عام به صورت ویژه نبض اقتصادی کشور را در دست دارند، وجود مقررات دقیق برای جلوگیری از سوء استفاده مدیران در کلیه مراحل لازم است و می‌بایست قوانین و مقررات نظارتی موجود در خصوص مدیریت شرکت‌های سهامی عام به صورت شفاف و منسجم به جایگاه اساسی آنها رسیدگی نماید.

۱-۲. چالشها و ضرورت‌های تحقیق

تا پیش از اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی و رونق فعالیت شرکت‌ها در بورس اوراق بهادار، شرکت‌های خصوصی در اقتصاد و حقوق ایران مسأله با اهمیتی محسوب نمی‌شدند؛ زیرا عمده فعالیت‌های اقتصادی، صنعتی و خدماتی در اختیار بخش عمومی و دولتی بود. فعالیت بخش خصوصی عمدتاً از طریق اشخاص حقیقی صورت می‌گرفت و اشخاص حقوقی نیز غالباً در چهارچوب شرکت‌های تجاری اشخاص که تفکیکی میان صاحبان سرمایه و مدیریت وجود نداشت (صاحب سرمایه مدیر شرکت نیز بود)، انجام می‌گرفت. از این روی اجرای آن بخش از قانون تجارت که مربوط به شرکت‌های سهامی عام بود کاربرد کمی در سطح فعالیت اقتصادی داشت. این وضعیت با واگذاری شرکت‌های بزرگ دولتی مثل شرکت‌های بیمه‌ای، بانکها و مؤسسات صنعتی نظیر شرکت‌های پترو شیمی، مخابراتی و شرکت‌های حوزه انرژی از یک طرف و تکلیف قانونی مبنی بر اداره شدن آنها در قالب شرکت‌های سهامی عام متحول شده است. (پوررشید، ۱۳۹۴، ص ۷) با توجه به گستردگی پیکره شرکت‌های مذکور و مسائل پیرامونی آن؛ بازنگری قواعد سازمان دهنده اختیارات ارکان شرکت، یکی از مباحث اصلی حقوق تجارت ایران امروز است. نادیده انگاشتن چنین امر مهمی آثار زیانباری اولاً به شرکت‌های تجاری و در وهله دوم به اقتصاد کشور می‌زند و سرانجام منجر به

ناکارآمدی شرکت شده که به دنبال آن صاحبان سرمایه ناگزیرند سرمایه خود را از شرکت خارج نموده و در فرض بدتر، شرکتها با ورشکستگی مواجه خواهند شد.

۳-۱. مسائل، مشکلات و خला‌های حقوقی مدیریت شرکت‌های سهامی عام

نگارنده معتقد است که قواعد مندرج در لایحه اصلاحی قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷، برای تحقق و ساماندهی مناسب حوزه مدیریت شرکتها (با توجه حضور شرکت‌های دانش‌بنیان در این عرضه و همچنین امکان سوء استفاده از این شرکتها به علت عدم شفافیت کافی در خصوص حسابهای مالی مدیران)، کافی نیست و سازوکارهای مربوطه عموماً کارایی خود را در قبال تحولات اقتصادی و اجتماعی از دست داده‌اند. ضمن این که مطالعات و منابع علمی کشور نیز در تبیین مسائل کلی قانون تجارت (آن هم با مقایسه تطبیقی) است که به هیچ وجه کافی به نظر نمی‌رسد.

۴-۱. فرضیه‌های پژوهش

۱. لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ به صورت کامل پاسخگوی نیازهای موجود در حوزه مدیریت شرکت‌های سهامی عام نبود و سازوکارهای مربوطه عموماً کارایی خود را در قبال تحولات اقتصادی و اجتماعی از دست داده‌اند؛ به همین خاطر نیاز به اصلاح و تکمیل آن بیش از پیش حس می‌شد.
۲. لازم است تا روشهای نوین مدیریت شرکت‌های سهامی عام مورد مطالعه قرار گرفته و چنانچه کارآمدی این روشها پذیرفته شد، در قانون درج گردد.
۳. در خصوص مجازاتهای پیشگیرانه حوزه مدیریت شرکت شفافیت و انسجام قانونمندی موجود نیست.

۵-۱. سؤالات پژوهش

۱. بعد از تصویب لایحه اصلاحی سال ۱۳۴۷ چه تحولاتی ناظر بر مدیریت و نحوه‌ی اداره شرکت‌های سهامی عام ایجاد شد و آیا چنین تحولات و سازوکارهایی همچنان پاسخگوست؟
۲. آیا روش‌های مدیریت نوین و جایگزین درخصوص شرکت‌های سهامی عام مورد مطالعه قرار گرفته است و چه دستاوردهایی را به همراه داشته است.
۳. در خصوص تخلف در مدیریت شرکت‌های سهامی چه راهکار منسجم برای بهبود وضع کنونی در جهت حرکت به سوی وضع مطلوب وجود دارد؟

۶-۱. پیشینه تحقیق

متأسفانه با گذشت حدود یک قرن از حضور قانون تجارت در نظام حقوقی ایران و به تبع آن، قانونگذاری در خصوص شرکت‌های سهامی عام، همچنان مشاهده می‌شود که پژوهش‌های مرتبط با این موضوع محدود به مطالعات تطبیقی با نظام حقوقی فرانسه، انگلیس و آمریکا صورت می‌گیرد، این در حالی است که غنای رویه‌های موجود در طول این یک قرن به قدری است که نه تنها ما را از مطالعه تطبیقی صرف بی‌نیاز می‌کند بلکه به دلیل واحد بودن نظام حقوقی و حاکمیتی، نتیجه بحث‌ها را پربارتر خواهد کرد. پس لازم است به این خود باوری رسیده تا از آثار قانونگذاری این سالها بتوانیم در جهت غنای نظام حقوقی خود به نحو صحیح استفاده کنیم.

همچنین در دهه ۸۰ شمسی لوایحی تحت عنوان اصلاح قانون تجارت چه از سوی دولت و چه از سوی قوه قضائیه، به مجلس شورای اسلامی ارائه شد که سرانجام پس از تصویب در کمیسیون مجلس، به دلیل مغایرت با شرع، شورای نگهبان آن را تایید نکرد. الان که نویسنده در حال نگارش این اثر می‌باشد بیش از یک دهه از تصویب این لایحه می‌گذرد که به نظر می‌رسد قانونگذار عزم جدی برای برطرف نمودن ایرادات شرعی مورد نظر شورای نگهبان را ندارد، لذا مطالعه این لایحه با توجه به لازم الاجرا نبودن آن دیگر جایگاه خود را در میان حقوق دانان از دست داده است.

خلاصه این که در خصوص مدیریت شرکتهای سهامی عام مطالعه تطبیقی با حقوق فرانسه و همچنین مقایسه لایحه اصلاحی سال ۱۳۴۷ با لایحه قانون تجارت جدید، صورت گرفته است؛ اما اولاً این پژوهشها جامع و گسترده نبوده و ثانیاً بدون توجه به حقوق فرانسه و لایحه اصلاحی صورت نگرفته است. ضمن این که محور عمده منابع در تشریح ارتباط شرکت با اشخاص ثالث است؛ در حالی که موضوع اساسی چگونگی ساماندهی روابط درونی شرکت، مورد غفلت واقع شده است. با وصف مذکور پرداختن به موضوعاتی که بتواند راهگشای مسائل پیچیده سازوکارهای تشکیل، اداره و مدیریت شرکتها باشد موجه و ضروری است.

۷-۱. اهداف و انتظارات

در این پژوهش قصد داریم تا با خودباوری نسبت به غنی بودن نظام حقوقی کشور، با تاکید بر کارآمدی و یا ناکارآمدی قوانین و مقررات تصویب شده، نقاط ضعف و قوت آنها را در حوزه مدیریت شرکتهای سهامی عام، مورد بررسی قرار داده و براساس آن پیشنهادهایی را در جهت برطرف نمودن مشکلات احتمالی مطرح نماییم. ضمن آنکه در برهه‌ای که این اثر در حال تدوین است، کشور در حال جنگ اقتصادی بوده و به تبع آن نظام حقوقی حاکم بر حقوق تجارت از تحریم های اقتصادی متاثر گردیده است، که می‌باید است راهکارها، برای مقابله با تحریم ها در شرایط جنگ اقتصادی در خصوص فعالیت شرکتهای سهامی عام (به عنوان یک ساختار مدیریت کننده سرمایه های خرد در جهت پیشروی در عرصه تولید) مشخص گردد. همچنین با توجه به این که با تصویب لایحه اصلاح بخشی از قانون تجارت در سال ۱۳۴۷، قوانین مرتبط با شرکتهای سهامی پیش از آن منسوخ گردیده است، به همین خاطر بررسی آنها به دلیل آنکه دیگر الزام قانونی ندارند، نمی‌تواند کمک شایانی به بررسی ما داشته باشد به همین خاطر کمتر به آن پرداخته شده است. لازم به ذکر است که مقصود از تحول، ایجاد سازوکار شکلی و ماهوی جدید بوده که بدون در نظر گرفتن آن، متناسب با ساختار قبلی نمی‌توان اهداف شرکت را پیش برد؛ بنابراین هر تغییری در قانون به عنوان تحول مورد بحث قرار نگرفته است ضمن

این که بیشتر تمرکز نویسندگان بر روی قوانین و مقرراتی است که بعد از لایحه چنین تغییراتی داشته‌اند و در میان آنها تحولاتی که بیشترین تاثیر را در روند فعالیت شرکت داشته، مورد بررسی قرار گرفته است و چنانچه با وجود چنین تحولاتی، خلاءهایی همچنان وجود داشته باشد به صورت مختصر به ارائه راهکارهایی جهت حل آن مشکلات پرداخته ایم.

۸-۱. روش تحقیق

در این تحقیق ابتدا قوانین مرتبط با شرکتها (به ویژه شرکتهای سهامی عام) از سال ۱۳۴۷ تا کنون مورد مطالعه قرار گرفته و سپس با بهره گیری از منابع کتابخانه و کتب مرجع، با تحلیل تحولات صورت گرفته بعد از لایحه، این اثر به رشته تحریر در آمده است.

۲. هیئت مدیره

جایگاه و نقش مدیران شرکت سهامی در اصلاحات سال ۱۳۴۷ قانون تجارت دگرگونی فراوانی را شاهد بود. علت عمده‌ی گرایش نظام حقوقی ایران به چنین تحولی، درک قانونگذار از نامناسب بودن تعریف پیشین از نقش مدیران در قانون تجارت را باید دانست. ماده ۱۰۷ لایحه (۱)، از اداره شرکت به وسیله هیئت مدیره‌ای که از میان صاحبان سهام انتخاب می‌شوند، صحبت می‌کند. پیش از این هم ماده ۴۹ قانون تجارت (منسوخه) به این موضوع اشاره داشت. این در حالی است ابهاماتی در خصوص مدیر در لایحه همچنان به چشم می‌خورد که به آن می‌پردازیم.

۱-۲. مسؤلیت اجتماعی مدیران

با پیشرفت صنعت و تکنولوژی بالطبع تغییرات محیط و اجتماع، تأثیرات شرکتها بر جامعه مورد توجه قرار گرفته است. از آنجائیکه گردانندگان شرکتها مدیران هستند و نظرات آنها تأثیرگذار است. لذا توجه به اخلاق مدیران نیز مسئول بودن آنها در قبال

جامعه تحت عنوان مسئولیت اجتماعی مدیران مورد بحث سالهای اخیر بوده است. در مقاله‌ای که پیش‌روی دارید با ارائه اخلاق و مسئولیت اجتماعی مدیران و نیز اهمیت آن در جامعه فعلی و بیان تعاریف و دیدگاه‌های گوناگون و رابطه بین اخلاق و مسئولیت اجتماعی، ارتباط آن را با توسعه پایدار و اینکه چه نقشی می‌تواند در تأمین اهداف شرکت ایفا نمایند مورد بررسی قرار می‌گیرد. (زرندی، ۱۳۸۴، ص ۷۹) امروزه تمایل روزافزونی به سوی مسئولیت‌پذیری اجتماعی اخلاقی شرکت‌ها در حال شکل‌گیری است. این امر می‌تواند به عنوان یک فاکتور مهم در جهت پیشبرد اهداف سازمانی همگام با سایر فاکتورهای مدیریتی، توفیقات بیشتر شرکت‌ها را در جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند در پی داشته باشد. تحرکات بنگاه‌های اقتصادی در جهت دستیابی به اهداف خود برای کسب سود و افزایش سرمایه است و اخلاق و مسئولیت اجتماعی تضمین‌کننده توسعه پایدار و رسیدن به این اهداف در سالیان متمادی است؛ به شرط آنکه مدیران نیز به اخلاق و مسئولیت‌های اجتماعی خود در جامعه واقف و پایبند باشند. (قربانی، ۱۳۸۴، ص ۹۰)

با وجود این که برخی از حقوقدانان مدیران را نماینده و مسئول در برابر سهامداران می‌دانند و برخی دیگر نماینده و مسئول در برابر شخص حقوقی (شرکت، که به نام و به حساب او اقدام می‌کنند). (ستوده، ۱۳۹۵، ج ۲، ص ۱۵۱) اما مسئولیت اجتماعی مدیر در برابر سایر گروه‌های ذینفع از قبیل، طلبکاران و نیروی کار، مورد توجه قرار نگرفته است. به عبارت دیگر در حقوق ایران صرفاً در مواد ۱۴۲، ۱۴۳، ۲۲۳، ۲۲۵، ۲۳۶ و بند ۳ ماده ۲۶۴ لایحه به صورت ضمنی مدیران را در برابر اشخاص اشخاص ثالث مسئول دانسته است و مقررات قانون کار در مواد ۵۸ به بعد که به مجازات کارفرما در صورت تخلف می‌پردازد، با توجه به مفهوم وسیع کارگاه در ماده ۵ آن قانون (۲)، تصمیمات شرکت در برخی اموری که مربوط به حقوق استخدامی کارگران است را منوط به دخالت گروهی دانسته که نماینده کارگران در آن حضور دارد. (طوسی، ۱۳۹۳، ص ۲۸۳) پس بهتر است تا قانونگذار مسئولیت اجتماعی مدیران را فراتر از چنین مقرراتی بداند و او را به صورت صریح امین همه ذی‌نفعان چه در شرکت و چه خارج آن تلقی نماید.

۲-۲. وکالت در مدیریت

اما در خصوص قائم به شخص بودن اختیارات مدیران شرکت سهامی، در لایحه صحبتی به میان نیامده است. پیش از آن در ماده ۴۹ و ۵۱ قانون تجارت (منسوخه) (۳) ، به مدیران اجازه داده شده بود که بتوانند سمت خود را به دیگران منتقل نمایند، به شرط آنکه در اساسنامه چنین امری پیش‌بینی شده باشد و سایر مدیران نیز تأیید نمایند؛ اما مسؤلیت اعمال این شخص همچنان به عهده مدیران بود. (۴) (صفی‌نیا، ۱۳۸۱، ص ۴۳) با توجه به سکوت قانونگذار در این خصوص دو دیدگاه به وجود آمده است: برخی معتقدند که چون در قانون هیچ مقرره‌ای که شیوه واگذاری اختیارات مدیران و محدوده آن را مشخص نماید وجود ندارد و قانونگذار دادن اختیار از سوی مدیران را منع ننموده است و با توجه به اینکه از نظر اصول فقه، عدم منع را باید حمل بر جواز نمود، بنابراین باید واگذاری اختیار را چه به صورت کلی و چه به صورت جزئی دارای اعتبار دانست. در حال حاضر نیز در راستای این دیدگاه در اساسنامه‌های نمونه‌ای که توسط اداره ثبت شرکتها برای شرکتهای با مسؤلیت محدود تهیه و در اختیار مراجعه کنندگان قرار میگیرد و همچنین در برخی اساسنامه‌های شرکتهای سهامی، به صراحت واگذاری اختیارات مدیران پیش‌بینی شده است. در پرونده‌هایی که حاصل دعاوی حقوقی ناشی از اینگونه تفویض اختیارات و یا آثار ناشی از اقدامات حاصل از این واگذاری است، بیشتر قضات دادگاه‌ها نیز با این استدلال که تفویض اختیار هر یک از مدیران حتی به صورت کلی، به دلیل عدم وجود منع قانونی، باید مجاز شمرده شود، رویه قضایی را به این سمت سوق داده‌اند. (اسکینی، ۱۳۹۵، ص ۱۴۸) بر اساس دیدگاه عده‌ای دیگر از حقوقدانان، مدیران شرکت باید شخصا در اداره شرکت دخالت نمایند، زیرا اصولا انتخاب آنها برای استفاده از تخصص و اطلاعات آنها به عمل می‌آید؛ بنابراین نمی‌توانند اختیاراتی که به آنها داده شده است را به دیگری محول نمایند. و در واقع سمت مدیر مانند وکالت صرف در انجام امری نیست تا قابل واگذاری به غیر باشد. (اعظمی زنگنه، ۱۳۵۳، ص ۱۳۲) به نظر می‌رسد از میان دو دیدگاه بالا علی‌رغم رویه اداره ثبت شرکتها، نظریه دوم با ماهیت مدیریت و هدف آن سازگاری بیشتری دارد، چون فرض بر آن است که موضوع هر شرکت نیازمند تخصص و دانش آن رشته کاری است و شرکا با توجه به چنین شرطی افزون بر ویژگی‌های شخصیتی فرد مورد

نظر، مبادرت به انتخاب می‌نمایند. (پاسبان، ۱۳۹۵، ص ۳۲۵) ضمن این که در قانون سابق تجارت (منسوخه)، مدیر وکیل شرکت محسوب می‌شد و در اساسنامه حق توکیل به غیر برای او قابل درج بود. اما در نظام مدرن حقوقی نمی‌توان مدیر را به مثابه وکیل دانست و بر این اساس به مدیر که به عنوان یکی از ارکان قانونی شرکت است و اعضای هیئت مدیره، لقب وکیل را داد؛ اگر چه برحسب صلاحیت و کفایت خود انتخاب می‌شوند اما انتخاب، اختیارات، تکالیف و مسئولیت آنها توسط قانون تعیین می‌شود. (مشکی، ۱۳۵۸، ص ۱۲۰) اگر چه ممکن است محاکم در برخی از پرونده‌ها رای به جواز چنین اقدامی از سوی مدیران داده باشند، (۵) اما سرانجام اداره حقوقی قوه قضائیه در نظریه شماره ۷/۹۲/۱۵۲۵ مورخ ۹۲/۸/۱۳ نظر به عدم اعتبار این نوع وکالتها و تاکید بر مباحث بودن اختیارات مدیران در اداره شرکتها اعلام کرد: «اعضاء هیات مدیره نمی‌توانند وظایفی را که به آنها تفویض شده به عنوان وکالت یا نمایندگی به اشخاص دیگری تفویض نمایند. سمت مدیران مباشرتی می‌باشد و مانند سمت مقامات اجرایی قائم به شخص است، لذا صورت جلسات هیئت مدیره با امضاء وکالتی قابل پذیرش و ثبت نزد مرجع ثبت شرکتها نمی‌باشد.» (حسن زاده، ۱۳۹۵، ص ۱۹۶)

۲-۳. مدیر منتخب اقلیت

یکی از خلاءهایی که در خصوص نحوه انتخاب مدیر در قوانین منجر به تضييع حقوق اقلیت می‌شود بحث نحوه انتخاب مدیر است. به عنوان مثال اگر سرمایه یک شرکت به ۱۰۰ سهم تقسیم شود، حداقل یکی از مدیران با انتخاب دارندگان ۲۰ سهم (اقلیت) انتخاب خواهد شد. در اینجا چنانچه سایر سهامداران که در اکثریت قرار دارند، با دعوت مجمع عمومی عادی به صورت فوق العاده، با رعایت نصاب نصف به علاوه یک حاضرین، مدیر انتخابی اقلیت سهامداران را عزل کنند، به سهولت توانسته‌اند حقوق اقلیت را تضييع نمایند، (مشکی، ۱۳۵۸، ۴۹-۵۰) که بهتر است جهت جلوگیری از اقدامات تدابیری توسط قانونگذار در نظر گرفته شود؛ مثلاً عزل و نصب به صورت کلی نسبت به همه اعضا هیئت مدیره صورت پذیرد (مشکی، ۱۳۵۸، ص ۵۲) و یا این که عزل فقط توسط نصب کنندگان رخ دهد.

۴-۲. شرایط احراز سمت مدیریت

یکی دیگر از مسائل و مشکلات حوزه مدیریت شرکت سهامی، وجود خلاء قانونی در خصوص شرایط احراز صلاحیت کاندیدهای مدیریت می‌باشد. اگر چه قانون اساسی در اصل ۱۴۱ (۶) عضویت در هیئت مدیره یا مدیریت عامل انواع مختلف شرکتهای خصوصی، به جز شرکتهای تعاونی ادارات و مؤسسات را برای رئیس‌جمهور، معاونان رئیس‌جمهور، وزیران و کارمندان دولت ممنوع کرده است. پس از آن نیز در سال ۱۳۷۳ با تصویب ماده واحده‌ای در قالب قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل (۷) نیز عضویت در هیئت مدیره شرکتهای دولتی را برای کارکنان دولت در صورتی که به نمایندگی از دولت و به موجب قانون یا در ارتباط با وظایف سازمانی باشد مجاز و عضویت در هیئت مدیره شرکتهای خصوصی، برای کارکنان دولت ممنوع گردید، که از مواد ۵ و ۷ قانون مدیریت و خدمات کشوری (۸) به صورت ضمنی کارکنان دولت را مشخص می‌نمایند. اما در خصوص بازنشستگان خلاتی که وجود دارد این است که با توجه به تبصره ۲ ماده واحده فوق‌الذکر از آنجا که کارمند در حال بازنشستگی پست ثابت ندارد و شغل تمام وقتی را تصدی نمی‌نماید، لذا عضویت بازنشستگان در هیئت مدیره شرکتهای خصوصی مشمول ممنوعیت نمی‌باشد. در خصوص سردفتران بند ۳ ماده ۱۵ قانون دفاتر اسناد رسمی و قانون سردفتران مصوب ۱۳۵۴ (۹) عضویت در هیئت مدیره و مدیریت عامل شرکتهای تجاری منافی شغل سردفتری و دفترداری دانسته و برای این افراد ممنوع است.

اما به نظر می‌رسد صرف تعیین تکلیف قانونگذار برای سمت مدیریت در خصوص این افراد کافی نیست. همچنین در مورد این که آیا تبعه خارجی می‌تواند مدیر شرکت سهامی باشد یا خیر موضع قانونگذار روشن نیست. برخی از حقوقدانان از اصل ۸۱ قانون اساسی (۱۰) استفاده می‌کنند و بر این اعتقادند که به عنوان نمونه در شرکتهای سهامی، چون مدیر شرکت باید الزاماً از شرکای شرکت باشد، با توجه به اطلاق اصل هشتاد و یکم، آنان نمی‌توانند عضو هیئت مدیره شرکت سهامی در ایران باشند. اسکینی، ۱۳۹۵، ص ۱۴۲) عده‌ای دیگر از حقوقدانان با این استدلال که در قانون تجارت ۱۳۱۱ و لایحه اصلاحی ۱۳۴۷، هیچ‌گونه منعی پیرامون این امر وجود ندارد و با توجه به اصل اباحه، افراد خارجی می‌توانند مدیریت شرکتهای تجاری را بر عهده

گیرند؛ مگر اینکه قانونگذار آن را منع نموده باشد، که اگر چه در خصوص شرکت‌های تعاونی چنین منعی وجود دارد (۱۱) اما در خصوص شرکت‌های سهامی عام چنین منعی در قانون دیده نمی‌شود. (جلیلی، ۱۳۹۸، ص ۸۰) استدلال دیگر در تأیید این موضوع که تبعه خارجی می‌تواند مدیر شرکت سهامی شود بند الف ماده ۹۶۱ قانون مدنی می‌باشد که در این ماده، اصل بر آن گذاشته شده است که اتباع خارجی، مانند اتباع ایرانی از تمام حقوق مدنی، که مدیریت شرکت‌های تجاری نیز می‌تواند یکی از مصادیق آن باشد، بهره‌مند گردند، جز در مورد حقوقی که قانونگذار آن را صراحتاً منحصر به اتباع ایران نموده و یا آن را صراحتاً از اتباع خارجه سلب کرده است؛ بنابراین چون جز در موارد خاص مانند شرکت‌های تعاونی، مدیریت شرکت‌های تجاری، نه صراحتاً منحصر به اتباع ایرانی شناخته شده و نه صراحتاً از اتباع خارجه سلب شده، به اصل رجوع نموده و مدیریت شرکت‌های تجاری توسط اتباع خارجه را مجاز می‌دانیم. (جلیلی، ۱۳۹۸، ص ۸۰)

به نظر می‌رسد پذیرش نظر دیدگاه دوم با واقعیات و نیازهای دنیای تجارت امروز سازگارتر باشد. البته باید به این نکته هم توجه نمود که پذیرش بدون قید این نظر نیز می‌تواند سرمنشا مشکلات فراوانی گردد؛ از این رو لازم است قانونگذار در مقام وضع این مقرره ترتیبیاتی پیش بینی نماید که، زمینه تسلط و سوء استفاده اتباع بیگانه فراهم نشود. (عرفانی، ۱۳۹۴، ص ۲۷) همچنین در شرایط تحریم اقتصادی با رعایت اصل اقدام متقابل در حقوق بین الملل، بتواند با هدف مقابله با آن، در صورت نیاز با به‌کار گیری نیروی غیر ایرانی شرایط را برای فعالیت اقتصادی کشور هموار سازد.

اما جدای از مخاطبین اصل ۸۱ و ۱۴۱ قانون اساسی و سایر مقررات، بسیاری از کسانی که به سمت مدیریت در شرکت‌های تجاری منصوب می‌گردند از وظایف و مسؤلیتهای مدیران آگاهی چندانی ندارند و معمولاً اطلاعاتشان درباره امور حقوقی، مالی و یا روشهای صحیح تشکیل جلسات هیئت مدیره بسیار کم است. بدون شک قانونگذار می‌تواند با درج شرایط خاص برای احراز صلاحیت مدیران و یا اجباری کردن برخی کلاس‌های آموزشی در راستای فعالیت تخصصی آنها، کمک شایانی به بهتر اداره کردن شرکت‌های تجاری نمایند، تا به تبع آن اقتصاد شکوفاتری داشته باشیم؛

این موضوع تنها در برخی از شرکتهای تعاونی معمول است که می‌بایست در شرکتهای سهامی عام هم مورد توجه قرار گیرد. (شکیبا مقدم، ۱۳۹۱، ص ۱۵۵)

۲-۵. شرط سهامدار بودن مدیر

ماده ۱۰۷ لایحه (۱۲) در حالی به لزوم سهامدار بودن هیئت مدیره شرکتهای سهامی عام تاکید دارد که پیش از آن نیز ماده ۴۸ قانون تجارت (منسوخه) (۱۳) هم به این موضوع تاکید داشت. به این ترتیب سهامدار بودن یک شرط اساسی برای عضویت در هیئت مدیره به شمار می‌رود و اداره ثبت شرکتهای از ثبت صورتجلسه تنظیم شده در مجمع عمومی که الزام یاد شده را رعایت ننموده باشد خودداری می‌نماید.

حال سؤال این است که آیا سهامدار بودن مدیران مفید است یا خیر؟ بی‌شک اگر اشخاص بصیر و مطلع برای مدیریت شرکت انتخاب شوند، در اندک زمان می‌توانند موجبات ترقی شرکت را فراهم کرده و هدفهای شرکت را به خوبی به نتیجه برسانند. اما ممکن است در بین سهامداران شرکت، شخصی یافت نشود که به امور مدیریت بازرگانی آشنایی کامل داشته باشد و چه بسا در این شرایط بهتر باشد برای پیش بردن مقاصد شرکت و اداره و رهبری صحیح آن، مدیری از خارج از شرکت انتخاب نمود. (راستین، ۱۳۵۱، ص ۱۰۴) برخی حقوقدانان معتقدند که رویه اتخاذ شده در ماده ۱۰۷ لایحه مبنی بر لزوم سهامدار بودن مدیران شرکتهای سهامی، مقرره‌ای مناسب است، چون واقعیت آن است که شرکای شرکت به دلیل داشتن نفع مستقیم، دارای انگیزه بیشتری برای اداره هر چه بهتر شرکت هستند؛ بنابراین بهتر است برای جلب اعتماد مردم به سرمایه‌گذاری در شرکتهای سهامی و برای حسن اداره شرکت، مدیران از میان سهامداران انتخاب شوند تا خود در نفع و ضرر شرکت سهیم باشند و در صورت ارتکاب تقصیر یا سوء استفاده از اختیارات، سهام وثیقه برای جبران خسارت احتمالی، در صندوق شرکت داشته باشند. (عرفانی، ۱۳۹۴، ص ۱۰۳)

در مقابل برخی دیگر از حقوقدانان، شرط سهامدار بودن مدیران شرکت را ضروری نمی‌دانند و معتقدند که مدیر سهامدار به مراتب از مدیر غیر سهامدار دلسوزتر است، در حالی که میزان سهامی که جهت تحقق شرط مزبور ضرورت دارد آنچنان ناچیز است

که اثر چندانی بر عملکرد مدیر نمی‌تواند داشته باشد، ضمن آنکه منافع شخصی مدیر متخلف با تعداد سهام وثیقه لازم برای تصدی مدیریت قابل مقایسه نیست. شرط سهامدار بودن مدیر دارای این ایراد بسیار مهم است که سهامداران در پی سرمایه‌گذاری و تجارتند و معمولاً در حوزه موضوع شرکت از توانایی علمی و کاربردی بی‌بهره‌اند، یا آنکه سهامداران علاقه شخصی یا مجال درگیر شدن در امور شرکت را ندارند، در این وضعیت سهامداران بر خلاف میل خود باید مدیریت شرکت را بر عهده گیرند. این وضعیت در شرکتهای وابسته به دولت بیشتر به چشم می‌خورد، بدین صورت که یک یا دو سهم تحت عنوان سهام مدیریتی در دفتر ثبت سهام شرکت به شخص مورد نظر که قرار است مدیریت را تصدی نماید واگذار می‌گردد و شخص مزبور در قرار داد خصوصی به استرداد سهام پس از پایان دوره مدیریت ملزم می‌شود. صرف نظر از این که به علت صوری بودن واگذاری سهام و فقدان قصد انتقال مالکیت، اصولاً شرط مدیریت محقق نشده است، وادار نمودن اشخاص به گریز از قانون به جهت مبنای غیر منطقی آن شایسته تامل دوباره است. در عین حال که امروزه مدیریت به صورت یک امر تخصصی درآمده و ثابت شده است که اکثر صاحبان شرکتهای با همه علاقه و دلسوزی، دیگر نمی‌توانند مدیری موفق باشند. (صفی‌نیا، ۱۳۸۱، ص ۳۹)

۶-۲. مدت مدیریت

پیش از اصلاح قانون تجارت، دوره مدیریت به موجب ماده ۴۶ قانون تجارت ۱۳۱۱ (منسوخه) (۱۴) چهار سال و تجدید انتخاب آنان بلامانع بود، مگر آنکه اساسنامه شرکت غیر از این مقرر می‌داشت و در صورتی که طبق مقررات اساسنامه، تعیین مدیران موکول به تصویب مجمع عمومی نبود و فرضاً اساسنامه تعیین آنان را به سازمانهایی غیر از صاحبان سهام محول نموده بود، دوره مدیریت نمی‌توانست از دو سال تجاوز نماید. در لایحه ماده ۱۰۹ (۱۵) حداکثر مدت مدیریت مدیران را که در اساسنامه معین می‌شود، ۲ سال تعیین نموده که نسبت به قبل ۲ سال کمتر است؛ با این وجود مجمع عمومی هر وقت بخواهد می‌تواند مدیران را عزل نماید و تعیین این مدت در اساسنامه تأثیری بر این حق ندارد. (اسکینی، ۱۳۹۷، ج ۲، ص ۱۶۲) طبق ماده ۱۰۸ لایحه، نخستین

گروه از مدیران از سوی مجمع عمومی مؤسس در شرکت سهامی عام انتخاب می‌گردند. بنابراین، مجمع یاد شده می‌تواند در صورت جلسه‌ی خود، حداکثر تا دو سال را برای دوره‌ی مأموریت مدیران در نظر بگیرد. در چنین شرایطی، در روزنامه رسمی علاوه بر مشخصات مدیران، دوره‌ی مأموریت آنها هم برای اطلاع عموم اعلام می‌گردد. با این وجود، با توجه به واژه «باید» در قانون از یک طرف و این که بند ۱۵ ماده‌ی ۸ لایحه، به مدت مأموریت مدیران به عنوان یکی از موارد الزامی مقررات اساسنامه‌ی شرکت اشاره داشته و سازمان بورس نیز در رعایت مقررات اساسنامه آماده خود ناظر به شرکت‌های سهامی عام که شامل بند مربوط به زمان مدیریت اعضاء هیئت مدیره است، سختگیری داشته است. پس با توجه به الزامی بودن قید مدت در اساسنامه در مورد شرکت‌های سهامی، عدم ذکر دوره‌ی مدیریت مدیران در اساسنامه عملاً امکان ندارد و بحث درباره‌ی پیامدهای چنین نقصی لازم نیست. با این حال در ادارات ثبت شهرستان‌های کوچک که بسیاری از مقررات را به روشی متفاوت از رویه‌ی رایج در مرکز و به گونه‌ای سلیقه‌ای تفسیر و اجرا می‌کنند، به علت احتمال کوتاهی یا برداشت ناصحیح کارشناس مرجع ثبت شرکت‌ها، این امکان وجود دارد که اساسنامه شرکت سهامی عام دربرگیرنده‌ی چنین مقرره‌ای نباشد. ضمن این که دوره‌ی مأموریت مدیر عامل با دوره مأموریت مدیران متفاوت بوده و از شفافیت لازم برخوردار نیست. به همین علت 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 گرفت. (پاسبان، ۱۳۹۳، ص ۲۳-۲۴)

با چنین فرضی، با توجه به اینکه قانونگذار در ماده‌ی ۱۰۹ لایحه حداکثر مدت یعنی دو سال را پیش بینی نموده است، پس مجمع عمومی عادی مجاز است تا در بازه‌ی زمانی دو ساله مقرر شده، دوره‌ی مأموریت اعضاء هیئت مدیره را تعیین نماید. اگر چه کاهش مدت مدیریت با هدف جلوگیری از فساد و نظارت بیشتر بر مدیران مفید بوده، اما به نظر می‌رسد شیوه‌ای که در شرکت‌های تعاونی وجود دارد، نیز برای انتخاب اعضاء هیئت مدیره و مدت آن در شرکت‌های سهامی می‌تواند مفید باشد. برابر با این شیوه اعضاء هیئت مدیره برای مدت یک سال انتخاب می‌شوند. پس از پایان یک سال همین اعضا خود را نامزد می‌کنند، اما فقط دو سوم از آنان که حداکثر آراء را به دست

آورده باشند در مقام خود ابقاء شده و یک سوم بقیه از میان نامزدهای جدید انتخاب خواهند شد. این شیوه انتخاب اعضای هیئت مدیره دارای محاسن فراوانی است؛ از جمله آن که از یک سو شرکت را توانا می‌کند تا با ابقاء مدیران کارآمد و شایسته، سطح دانش و کارایی ایشان را افزایش دهد و از سوی دیگر مانع تعویض تمامی اعضای هیئت مدیره می‌شود و به شرکت این فرصت را می‌دهد تا از خدمت مدیری نالایق فقط به مدت یک سال استفاده کنند، زیرا سهامداران شرکت با عدم انتخاب مدیر نالایق با تشریفات مناسب او را کنار می‌گذارند. (شکیبا مقدم، ۱۳۹۱، ص ۱۵۲)

۲-۷. مدیریت اشخاص حقوقی

امروزه رویه جدیدی در میان شرکتهای سهامی عام قابل مشاهده است که در آن صاحبان شرکتهای بزرگ با تاسیس شرکتهای کوچک اقدام به مدیریت غیر مستقیم خود می‌نمایند. ماده ۱۱۰ لایحه (۱۶) به امکان مدیریت شرکت توسط اشخاص حقوقی با معرفی یک نماینده اشاره نموده است. این در حالی است که اداره حقوقی در نظریه شماره ۷/۱۳۷۶ در سال ۱۳۷۳ اظهار داشته که بنیاد مستضعفان به عنوان سهامدار شرکتهای حق انتخاب چند نماینده را دارد. (صقری، ۱۳۸۸، ص ۲۲۱) این نظریه با موازین حقوقی انطباق ندارد و در عمل اشخاص حقوقی برای این که بتوانند به تناسب میزان سهامی که در شرکت دارند، عضو هیئت مدیره در آن شرکت داشته باشند، تعداد محدودی از سهام خود در شرکت مورد نظر را به اشخاص مورد اعتماد یا سایر شرکتهای زیر مجموعه خود واگذار می‌نمایند و از آنها وکالت در شرکت در مجامع و معرفی نماینده در هیئت مدیره اخذ می‌کنند و با انتخاب اشخاص موصوف به عنوان عضو هیئت مدیره و معرفی نماینده مورد نظر به وکالت از آنها، عملاً به تناسب سهام خود مدیریت و کنترل شرکت را در دست می‌گیرند. (دمرچیلی، ۱۳۹۷، ص ۱۱۱) چنین مدلی از اداره شرکت یقیناً مفسد فراوانی به دنبال دارد که بهتر است تا جهت جلوگیری از تسلط یک شخصیت حقوقی در قالب اشخاص حقوقی متعدد قانونگذار در تعداد مدیران اشخاص حقوقی سقف محدودی را تعیین نماید تا از سوء استفاده احتمالی جلوگیری به عمل آید.

۸-۲. مدیریت زنجیره‌ای

لایحه در خصوص ممنوعیت عضویت همزمان در هیئت مدیره چند شرکت توسط یک فرد صحبتی به میان نیاورده و تنها ممنوعیت برای مدیر عاملی بیش از یک شرکت در ماده ۱۲۶ لایحه (۱۷) در نظر گرفته شده است. به همین خاطر اصل بر عدم ممنوعیت عضویت همزمان یک شخص حقیقی یا حقوقی در مدیریت چند شرکت است، بنابراین تصدی سمت مدیر عامل در بیش از یک شرکت صراحتاً ممنوع اعلام شده است. فلذا یک فرد نمی‌تواند به طور همزمان مدیرعامل دو شرکت باشد. اما در مورد عضویت در هیئت مدیره چنین منعی وجود ندارد. فلذا یک فرد می‌تواند به طور نامحدود، به عضویت هیات مدیره چند شرکت در بیاید. البته به شرط آن که سایر شرایط قانونی عضویت در هیئت مدیره را دارا باشد. اما قانونگذار بنا بر اهمیت راهبردی برخی شرکتها، محدودیتهایی را برای چنین شرکتهایی پیش‌بینی نموده است. برای مثال؛ در مورد شرکت‌های دولتی قانونگذار به منظور پیشگیری از تصدی بیش از یک شغل در صلاحیه ماده ۲۴۱ لایحه در سال ۱۳۹۵ (۱۸)، مدیرعاملی یا عضویت همزمان در هیئت مدیره بیش از یک شرکت که تمام یا بخشی از سرمایه متعلق به دولت، نهادها یا موسسات عمومی غیر دولتی می‌باشد را ممنوع اعلام نموده است و ماده ۴۶ قانون اجرای سیاستهای کلی اصل ۴۴ قانون اساسی (۱۹) نیز در مقام وضع مقررات تسهیل رقابت و منع انحصار عضویت همزمان در هیئت مدیره شرکت‌های دارای فعالیت مشابه یا نزدیک را ممنوع کرده است. همچنین در بند ب ماده ۳۵ قانون پولی و بانکی (۲۰) و مصوبات شورای پول و اعتبار هیئت وزیران، مدیران بانکها از عضویت در مدیریت بانکهای دیگر بدون اجازه بانک مرکزی منع شده‌اند. به نظر می‌رسد قانونگذار می‌بایست جهت جلوگیری از عضویت همزمان هیئت مدیره در کلیه شرکت‌های سهامی عام دولتی و خصوصی، مقرر و واحدی را ایجاد نموده تا مدیران بتوانند با تمرکز خاطر بیشتری حقوق ذی‌نفعان را در شرکت تأمین نمایند و از فساد گسترده جلوگیری به عمل آورند.

۹-۲. وثیقه معقول مدیران

ماده ۱۱۴ لایحه مدیران شرکت را مکلف به داشتن تعدادی سهام که در اساسنامه معین شده و تودیع آنها در صندوق شرکت نموده است. حداقل تعداد این سهام عبارتند از تعداد سهمی که به موجب اساسنامه برای رأی دادن در مجامع عمومی لازم است. پس اگر بر اساس اساسنامه هر ده سهم داری یک رای باشد، عضو هیئت مدیره باید حداقل ده سهم تودیع نماید. از آنجا که این سهام به منظور جبران خساراتی می‌باشد که ممکن است از تخلف و تقصیر مدیر به شرکت وارد شود پیش‌بینی شده است، سهام مزبور بانام و غیر قابل انتقال باشد و تا زمانی که مدیر مورد نظر برای دوره مدیریت خود مفاسد حساب دریافت نکرده است، سهام یاد شده در صندوق شرکت باقی بماند. (پاسبان، ۱۳۹۵، ص ۱۸۴)

برخی حقوقدانان با تودیع سهام وثیقه‌ای مخالفند و معتقدند که در شرکتهای سهامی، سهام تضمینی بیشتر جنبه صوری دارد و نمی‌تواند به عنوان تضمین مناسب برای جبران خسارت وارده توسط مدیران شرکت به حساب رود، زیرا عملاً اکثر شرکتهای سهامی در اساسنامه خود برای هر یک از اعضای هیئت مدیره حداقل تودیع یک سهم را به عنوان وثیقه در مقابل سهام وارده به شرکت تعیین می‌نمایند. چنین روشی مثر ثمر نخواهد بود زیرا اگر مدیری با سپردن یک سهم به عنوان مثال، ده هزار ریالی در صندوق شرکت، بخواهد به طور ظاهری تشریفات مقرر در ماده ۱۱۴ لایحه را رعایت نماید، این مبلغ به هیچ وجه تضمین مؤثر برای جبران خسارت وارده نخواهد بود. (عرفانی، ۱۳۹۴، ص ۱۱۴) در واقع مسئولیت مدیران در مقابل شرکت اغلب زمانی مطرح می‌گردد که شرکت در حال ورشکستگی بوده و مبالغ زیادی را از دست داده است، که در چنین شرایطی تعداد محدود سهامی که مدیران دارند به هیچ وجه پاسخگوی خسارات وارده نیست، در عین حال که مدیران شرکتهای سهامی عام، اصولاً مدیران حرفه‌ای و متخصص هستند و الزام آنان به داشتن حداقل سهام و نگهداری آن سهام به عنوان وثیقه، امری تصنعی است. (اسکینی، ۱۳۹۵، ص ۱۳۹)

در مقابل، برخی حقوقدانان معتقدند که اگرچه ممکن است ضرر وارده بیشتر از مبلغ سهام وثیقه‌ای باشد و جبران خسارت وارده را تکافو ننماید، ولی هدف اصلی قانونگذار آن است که وثیقه‌ای برای جریمه کردن مدیر در دست داشته باشد و او که سهام را به

اصلی خریده است، در صورت تنزل، هم از جهت پایین رفتن قیمت سهمش و هم از این حیث که آنچه باقی مانده جریمه او در مقابل شرکت خواهد بود. (اعظمی زنگنه، ۱۳۵۳، ص ۱۳۲)

به نظر می‌رسد استدلال گروه نخست منطقی‌تر باشد و امروزه در عمل تعداد سهام وثیقه‌ای که مدیران باید به صندوق شرکت بسپارند به میزانی نیست که هدف قانونگذار را تأمین نماید، اما این که بگوییم سهام وثیقه‌ای به طور کلی نیاز نیست کمی افراط‌گرایی است؛ زیرا در هر صورت بودن آن تاحدی می‌تواند جبران‌کننده خسارت باشد. به همین خاطر بهتر است تا جهت تأمین نظر قانونگذار، در اساسنامه شرکت‌های سهامی، تعداد سهام وثیقه‌ای برای مدیران به اندازه‌ای تعیین شود که مدیر خود را در منافع شرکت ذینفع احساس کند و با رغبت بیشتری وظایف خود را انجام داده و غبطه شرکت را رعایت کند. (صفی‌نیا، ۱۳۸۱، ص ۵۲)

۱۰-۲. اهمیت شفافیت آراء اعضای هیئت مدیره شرکت

ماده ۱۲۱ لایحه (۲۱) به حد نصاب بیش از نصف اعضای هیئت مدیره و تصمیم‌گیری بر اساس اکثریت آراء حاضرین برای تشکیل جلسات هیئت مدیره اشاره دارد. ماده ۱۲۳ لایحه (۲۲) به چشم می‌خورد و چنانچه نظر اکثریت باعث ضرر شرکت و تضییع حقوق سهامداران گردد اعضای هیئت مدیره مخالف نیاز نیست همچون اکثریت پاسخگوی سهامداران و یا اشخاص ثالث باشند. در قانونی مشابه در خصوص شورای برق کشورهای مشترک المنافع مقرره‌ای در نظر گرفته شده است که اجرای آن سازوکار در خصوص هیئت مدیره شرکت‌های سهامی عام، می‌تواند از الزام مخالفان به اجرای نظر اکثریت، بکاهد. به موجب قسمت ۵ و ۶ از بند ۵ ماده واحده قانون عضویت دولت جمهوری اسلامی ایران در شورای برق کشورهای مستقل مشترک المنافع مصوب ۱۳۹۰ (۲۳) آن دسته از اعضای شورا که نظر مخالف تصمیم اتخاذ شده را دارند می‌توانند نظرات خاص خود را به عنوان یادداشت در صورتجلسه ابراز نمایند و تصمیم شورای برق برای آن دسته از اعضا مخالف تصمیم اتخاذ شده شورا، اجباری نیست.

(۲۴) به این ترتیب اعضای مخالف می‌توانند نظر اکثریت را اجرا ننموده و در صورت خطای اکثریت موافق، با استناد به صورتجلسه ابرازی، از مسئولیت خود بکاهند. اگرچه حرکت مخالف اقلیت در جهت عدم اجرای مصوبه هیئت مدیره ممکن است منافع شرکت را تحدید نماید، اما آزادی عمل بیشتری به جهت جلوگیری از تضییع حقوق اقلیت فراهم می‌آورد.

۱۱-۲. وضعیت حقوقی مدیر عامل در شرکت

در گذشته و تا سال ۱۳۴۷، در شرکت سهامی مانند دیگر شرکت های تجاری جایگاهی به نام مدیر عاملی وجود نداشت، اما در اصلاحات ۱۳۴۷ برای نخستین بار در حقوق شرکت های تجاری ایران، جایگاهی به عنوان مدیریت عامل به رسمیت شناخته شد. در قانون چهارچوب و حدود اختیارات مدیر عامل شرکت سهامی نسبت به مدیران، از شفافیت بیشتری برخوردار می‌باشد. این شفافیت به گونه‌ای است که از یک سو می‌توان مرز پرننگی میان جایگاه و اختیارات مدیر عامل و اعضاء هیأت مدیره ترسیم نمود و از سوی دیگر کارکرد و موقعیت مدیر عامل را در یکی از قالبهای حقوقی معین نظام حقوق ایران جای داد و احکام آن را در چنین شرایطی تشخیص و تعریف نمود. همان گونه که ملاحظه می‌گردد، برخلاف مدیران که از سوی مجمع عمومی، به عنوان بالاترین رکن شخصیت حقوقی، برگزیده میشوند، مدیر عامل به وسیله 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. همچنین حق الزحمه و مدت تصدی مدیر عامل توسط هیأت مدیره تعیین می‌گردد، در حالی که حق الزحمه مدیران را مجمع عمومی مقرر می‌دارد. (پاسبان، ۱۳۹۳، ص ۲۹) اما با این وجود یکی از خلاءهایی که در ماده ۱۲۴ لایحه (۲۵) به چشم می‌خورد، عدم شفافیت در وضعیت و ماهیت حقوقی رابطه‌ی مدیر عامل با شرکت می‌باشد. در خصوص این که مدیر عامل و شرکت رابطه‌ی کارگر و کارفرما را دارند و یا رابطه‌ی وکیل و موکل، همچنان اختلاف نظرهایی وجود دارد. اگر مدیر عامل، کارگر شرکت تلقی گردد، به موجب ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی (۲۶) شرکت مسئول جبران خسارت ناشی از طرف او خواهد بود. همچنین طبق

ماده ۱۳ همین قانون (۲۷) کارفرمایان می‌بایست کارگران خود را در مقابل خسارات وارده از ناحیه اشخاص ثالث بیمه نمایند و از همه مهمتر کارگر بودن مدیر عامل، او را تحت شمول قانون کار قرار خواهد داد.

اگر مدیر عامل وکیل شرکت باشد چنین استنادهایی در خصوص او اعمال نمی‌گردد. به عبارت دیگر با توجه به این که مدیر عامل معمولاً از بین اعضای هیئت مدیره انتخاب می‌شود و این فرد معمولاً دارای تعدادی سهام بانام است به همین خاطر او در سود و زیان شرکت سهیم می‌باشد. همچنین بنا بر ماده ۱۲۵ لایحه (۲۸) که مدیر عامل را نماینده شرکت می‌داند، می‌توان گفت که در بیشتر موارد رابطه تبعیت حقوقی بین مدیرعامل و شرکت، به ترتیبی که موجب احراز رابطه کارگری و کارفرمایی شود، وجود ندارد. (اسکینی، ۱۳۹۵، ص ۱۶۶) در عمل اداره کل نظارت و تنظیم روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی در مورد وضعیت حقوقی مدیران دولتی موضوع قانون تعیین مدیر یا مدیران موقت مصوب ۱۳۵۸ شورای انقلاب اسلامی، بر این نظر است که بین مدیر عامل و شرکت رابطه کارگر و کارفرما وجود ندارد. نظریه این اداره به این شرح است: «مستند به ماده ۴ قانون تعیین مدیر یا مدیران موقت مصوب ۱۳۵۸ (۲۹) شورای انقلاب اسلامی، مسؤلیت مدیر یا هیئت مدیره هر واحد در مقابل آن واحد همان مسؤلیتی است که وکیل در مقابل موکل خود دارا بوده و لهذا کلیه مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره دولتی در حکم وکیل واحد مربوط بوده و مشمول مقررات قانون کار نخواهد بود.» (دمرچیلی، ۱۳۹۷، ص ۱۲۴) در این خصوص مطابق با تبصره ۵ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی الحاقی سال ۱۳۸۷، (۳۰) مدیران اشخاص حقوقی غیر دولتی می‌توانند با پرداخت حق بیمه در زمره مشمولین قانون تأمین اجتماعی قرار گیرند. به این ترتیب اگر چه رویکرد قانونگذار به صورت ضمنی پذیرش رابطه وکیل و موکل در خصوص مدیر عامل و شرکت است، اما با این حال اتخاذ تصمیم واحد به صورت صریح از سوی قانونگذار می‌تواند از آراء متناقض مبتنی بر پذیرش هر کدام از دو نظر جلوگیری به عمل آورد.

۱۲-۲. مدیر موظف و غیر موظف

تقسیم بندی مدیر موظف و غیر موظف در ابتدا در ماده ۴۸ قانون تجارت (منسوخه) (۳۱) آمده بود. در ماده ۱۳۴ لایحه (۳۲) در حالی دوباره از این اصطلاحات استفاده شد که تعریفی از این دو اصطلاح نه در قانون پیشین و نه در قانون جدید از آن ارائه نگردید. به همین خاطر به ناچار باید به تعاریف دکترین مراجعه کنیم. اجمالا به مدیرانی که در شرکت به صورت تمام وقت مشغولند، مدیران موظف می‌گویند. این دسته از مدیران، معمولاً بخشی از امور جاری و اجرایی شرکت، مانند مدیریت بخش مالی یا اداری و... را در کنار عضویت در هیئت مدیره بر عهده دارند. مدیران موظف مبلغی به عنوان حق مدیریت دریافت می‌دارند و ممکن است این حق مدیریت در قالب قرارداد کار با شرکت منظور و پرداخت گردد. (جلیلی، ۱۳۹۸، ص ۹۴) مدیران غیر موظف تنها در جلسات هیئت مدیره حضور می‌یابد و ممکن است داری حق امضا بوده و اسناد و اوراق بهادار شرکت را امضا نمایند و تنها مبلغی تحت عنوان حق حضور در جلسات را توسط مجمع تعیین شده دریافت می‌دارند. در نتیجه به مدیران موظف حقوق یا حق مدیریت و به مدیران غیر موظف تنها حق حضور در جلسات پرداخت می‌گردد. علاوه بر آنچه که به عنوان حقوق یا حق مدیریت برای مدیران موظف و حق حضور برای مدیران غیر موظف قابل محاسبه است، قانونگذار در ماده ۱۳۴، در صورت پیش‌بینی در اساسنامه، به مجمع اختیار تعیین مبلغی به عنوان پاداش برای اعضای هیئت مدیره اعم از موظف و غیر موظف مقرر داشته است. (پاسبان، ۱۳۹۵، ص ۱۹۲)

به نظر می‌رسد تا در جهت جلوگیری از ابهام در مفهوم مدیران موظف و غیر موظف (که ممکن است به دلیل ابهام قانون در تعریف این دو، پرداخت های نامتعارفی به افراد غیر ذی حق گردد)، قانونگذار همانند برخی از قوانین اخیر التصوب همچون قانون بازار اوراق بهادار، در ابتدای قانون تعاریف و اصطلاحات بکار گرفته شده را تعریف نماید تا دایره شمول پرداختهای شرکت دچار ابهام نباشد.



۱۳-۲. مسؤلیت مدیران در خصوص شفافیت مالیاتی

ماده ۱۴۲ لایحه به مسؤلیت مدیران و مدیر عامل در مقابل شریک و اشخاص ثالث در صورت تخلف اشاره دارد. اما به جهت اهمیت درآمد ناشی از مالیات در سالهای اخیر قانونگذار به موجب ماده ۱۹۸ قانون مالیات‌های مستقیم مصوب ۱۳۹۴ (۳۳)، در صورت خودداری مدیران از پرداخت مالیات، برای آنان مسؤلیت تضامنی در نظر گرفته است. همچنین طبق ماده ۲۰۲ همین قانون (۳۴) وزارت امور اقتصادی و دارایی میتواند از خروج مدیر یا مدیران شرکت بابت بدهی مالیاتی شرکت در صورتی که بیش از یک میلیون ریال باشد، جلوگیری نماید. پس با این اوصاف مسؤلیت تضامنی مدیران زمانی مطرح می‌گردد که از وظایف مقرر در قانون مالیات‌های مستقیم تخلف شود. (۳۵) (دمرچیلی، ۱۳۹۷، ص ۱۴۲) چنین مقرراتی نه تنها می‌تواند در جهت حرکت به سوی شفافیت مالیاتی شرکتها کمک نماید، بلکه موجب شفافیت در میزان درآمدهای شرکت نیز می‌گردد.

۱۴-۲. تجاوز مدیران از موضوع شرکت

همان طور که می‌دانید موضوع شرکت، مسیر و روند حرکت شرکت را برای رسیدن به هدف تاسیس آن شرکت نشان می‌دهد. اساسنامه شرکت مرجع شناسایی موضوع فعالیت شرکت در شرکتهای سهامی عام می‌باشد. بند ۲ ماده ۸ لایحه (۳۶)، ذکر موضوع شرکت سهامی در اساسنامه آن را، الزامی می‌داند. پیش از این نیز ماده ۵ قانون تملک آپارتمانها مصوب ۱۳۴۳، (۳۷) به لزوم توجه به موضوع شرکت اشاره داشت. همچنین بند ۱ ماده ۱۹۹ لایحه (۳۸)، از جهات انحلال شرکت را انجام موضوع شرکت یا غیر ممکن شدن آن در نظر گرفته است. آنچه که از نظر حقوقی، تعیین موضوع شرکت را مهم می‌نماید، رابطه میان موضوع شرکت و اهلیت می‌باشد. در واقع، برای صحت یک عمل حقوقی، می‌بایست انجام‌دهنده آن، اهلیت داشته باشد. در خصوص اشخاص حقیقی، اهلیت یعنی توانایی و شایستگی شخص برای دارا شدن و اجرای حق. شکی نیست که شخص حقوقی هم باید اهلیت لازم را برای استیفای حق داشته باشد؛ چون شخص بدون اهلیت، نمی‌تواند طرف حق و تکلیف واقع شود. با این وجود،

پذیرش اهلیت برای اشخاص حقوقی به این معنی نیست که از جهت اهلیت هیچ‌گونه تفاوتی میان شخص حقوقی و شخص حقیقی وجود ندارد، بلکه در مورد اشخاص حقوقی که شرکت‌های سهامی از مصادیق آنند، این عقیده وجود دارد که اشخاص حقوقی تنها در حدود موضوع فعالیت خویش، اهلیت دارند و اقدامات نمایندگان شخص حقوقی، اگر خارج از حدود مزبور صورت گرفته باشد، به دلیل فقدان اهلیت، باطل است. این موضوع از سوی حقوقدانان، تحت عنوان «اصل تخصص یا اختصاصیت» مورد بررسی قرار گرفته است. (اسکینی، ۱۳۹۷، ص ۱۶۳-۱۶۴)

اشخاص حقوقی اعم از عمومی و خصوصی تابع اصل تخصص هستند. این اصل به این معناست که قلمرو صلاحیت و عمل و فعالیت شخص حقوقی، محدود به مواردی است که قبلاً به موجب قانون یا طبق اساسنامه تعیین و تصریح شده باشد. پس، اشخاص حقوقی بر خلاف اشخاص حقیقی (که می‌توانند در چهارچوب قانون هرگونه فعالیت و عمل حقوقی مجاز را انجام دهند) می‌بایست هدفی را که برای آن تشکیل شده‌اند را دنبال نمایند؛ و تنها باید در مسیر همان هدف گام بردارند. در نتیجه، باید گفت که صلاحیت و اهلیت آنان محدود به صلاحیتی است که به آن‌ها داده شده است. (صفار، ۱۳۷۳، ص ۳۷۰)

همچنین طبق ماده ۱۱۸ لایحه (۳۹)، اهلیت شرکت‌های سهامی عام محدود به موضوع آن شرکت است، بر این اساس اعمال مدیران شرکت، نشان دهنده صلاحیت شرکت است. بنابراین زمانی که شرکت اهلیت و صلاحیت انجام عملی را ندارد، مدیر نمی‌تواند آن را به نمایندگی از شخص حقوقی انجام دهد. پس، اگر موضوع شرکتی انجام فعالیت‌ها و خدمات کشاورزی و دامپروری باشد، اما مدیران آن شرکت به خرید و فروش لوازم آرایشی بهداشتی بپردازند، تمامی معاملات مذکور باطل و بلااثر می‌باشد و حتی نمی‌توان این‌گونه معاملات را فضولی تلقی نمود؛ زیرا عملی را می‌توان فضولی و قابل تنفیذ دانست که شخص صلاحیت‌داری باشد و بتواند آن را تنفیذ کند، در حالی که در فرض ما شخصی وجود ندارد که صلاحیت تنفیذ داشته باشد؛ زیرا خود شرکت چنین اختیاری نداشته، پس قدرت تنفیذ هم ندارد. به عبارت دیگر، لازمه جریان حکم وجود صلاحیت در مدیر، قابلیت انتساب این اعمال به شرکت است که، با توجه به توضیح فوق چنین چیزی ممکن نیست. حتی اگر این اعمال در برابر اشخاص ثالث،

نافذ و معتبر باشد، شرکت باید تعهدات ناشی از آن را انجام دهد، در حالی که قانون چنین اجازه‌ای به شرکت نداده است و عملاً هم این امر ممکن نخواهد بود. (حاجیان، ۱۳۸۶، ص ۳۶۱) پذیرش چنین رویکردی عملاً موجب تضییع حقوق اشخاص ثالث می‌شود، زیرا این طرف معامله شرکت است که در چنین شرایطی با وجود عمل به تکالیفش، به حقوق خود دست نمی‌یابد. (مسعودی تفرشی، ۱۳۸۷، ص ۳۸)

حال با توجه به مطلب فوق می‌توان این گونه استدلال نمود که قانونگذار به موضوع شرکت‌های سهامی، به عنوان مبنایی برای تعیین حدود اهلیت این گونه اشخاص حقوقی پرداخته است و نتیجه چنین نگرشی، اصل تخصص یا اختصاصیت بوده است که در آن، خروج مدیران از چهارچوب‌های مقرر در موضوع شرکت، موجب بی‌اعتباری اعمال حقوقی خارج از حدود مزبور می‌شود. اگر بخواهیم این موضوع را ارزیابی نماییم، واقعیت آن است که موضع نظام حقوقی ایران در مورد تجاوز مدیران از موضوع شرکت‌های سهامی، قابل انتقاد به نظر می‌رسد؛ زیرا برای دفاع از حقوق اشخاص ثالث طرف معامله با شرکت و جلوگیری از تضییع این حقوق، اقتضا می‌کند اعمال حقوقی خارج از موضوع شرکت، از نظر اهلیت لازم برای انعقاد آن‌ها، در برابر اشخاص ثالث، معتبر فرض شوند و چنین رویکردی با مقتضای روابط تجاری که لازمه آن سرعت، امنیت و اعتماد در روابط تجاری است، هم‌سو می‌باشد؛ (۴۰) که موجب اطمینان اشخاص ثالث به آینده روابط معاملاتی با شرکت بوده، و مصونیت آنان را در برابر محدودیت‌های ایجاد شده بر اهلیت شرکت‌ها به علت مفاد اساسنامه و موضوع آن، به دنبال خواهد داشت. بی‌شک این تغییر رویکرد حقوقی، روند سرمایه‌گذاری و مبادلات تجاری را بیش از پیش بهبود خواهد بخشید. (اسکینی، ۱۳۹۷، ص ۱۷۹)

نتیجه‌گیری:

در پایان می‌توان این گونه نتیجه گرفت که، درخصوص حضور نماینده بورس اوراق بهادار در جلسات مجمع، لازم است تا داشتن حق رای و یا اظهار نظر در خصوص تصمیمات مجمع برای این عضو ناظر در این آیین‌نامه در نظر گرفته می‌شود. به این ترتیب چنین عضو ناظری از حالت تشریفاتی بیرون آمده و اظهار نظرهای او برای

اعضای مجمع و پذیره-نویسان حیاتی می‌گردد. همچنین لازم است تا قانونگذار علاوه بر سه نوع مجمع عمومی تصریح شده در قانون، مجمع عمومی مختلط و مجمع عمومی خاص را به رسمیت شناخته و آثار و نتایج چنین مجامعی را مورد بررسی قرار دهد. اما در خصوص برگزاری جلسات الکترونیکی مجامع عمومی، بهتر است با توجه به امکان اجرای چنین قابلیت‌هایی برای این مجامع و گسترده شدن حضور افراد از دور ترین نقاط کشور (به ویژه افرادی که در خارج از کشور زندگی می‌کنند و یا اتباع خارجی هستند) مطالعه‌ای در خصوص چگونگی اجرای این طرح صورت گیرد. ضرورت اطلاع رسانی الکترونیکی ایجاب می‌کند تا قانونگذار الزام این نوع اطلاع رسانی را به تصویب رسانده و از روش‌های سنتی استفاده از روزنامه کثیرالانتشار تغییر رویه دهد یقیناً چنین مقرره‌ای از سوءاستفاده افراد ذی‌مسئول جلوگیری می‌نماید. همچنین در خصوص تغییر اسامی شرکت بهتر است تا همه‌ی شرکتها موافقتنامه تغییر اسامی را از ارگان صاحب نظر در حوزه تخصصی خود اخذ نماید تا تغییرات ضروری در شرکت به ثبت برسد.

لازم به ذکر است که باتوجه به شرایط تحریمی پیش روی کشور و لزوم توجه به مسئله رونق تولید و صنعت کشور، در چنین شرایطی بهتر است قانونگذار راهکاری را در جهت کاهش آسیبهای ناشی از تحریم‌های اقتصادی در نظر گرفته و با تغییر تابعیت شرکت ولو به صورت موقت موافقت نماید. در کنار آن لازم است تا نظارت دقیق بر چنین شرکت‌هایی به جهت جلوگیری از سوء استفاده و یا تضییع حقوق سرمایه‌گذاران ایرانی به عمل آمده مانع از تغییر تابعیت صورتی به جهت فرار مالیاتی شوند.

در خصوص مسئولیت اجتماعی مدیران، قانونگذار می‌بایست به جایگاه مدیران در جامعه و به تبع آن حقوق مردم و اشخاص ثالث توجه ویژه‌ای داشته باشد و صرفاً منافع شرکت و سهامداران مورد توجه قرار نگیرد. همچنین در خصوص امکان وکالت دادن مدیر به اشخاص ثالث به این نتیجه رسیدیم که در نظام مدرن حقوقی نمی‌توان مدیر را به مثابه وکیل دانست و بر این اساس آنها نیز نمی‌توانند وظایفی را که به آنها تفویض شده به عنوان وکالت یا نمایندگی به اشخاص دیگری تفویض نمایند همچنین با توجه به‌ای که بسیاری از کسانی که به سمت مدیریت در شرکت‌های تجاری منصوب می‌گردند از وظایف و مسئولیتهای مدیران آگاهی چندانی ندارند و معمولاً

اطلاعاتشان درباره امور حقوقی، مالی و یا روشهای صحیح تشکیل جلسات هیئت مدیره بسیار کم است، می‌بایست با درج شرایط خاص برای احراز صلاحیت مدیران و یا اجباری کردن برخی کلاس‌های آموزشی در راستای فعالیت تخصصی آنها، کمک شایانی به بهتر اداره کردن شرکتهای تجاری نمایند، تا به تبع آن اقتصاد شکوفاتری داشته باشیم. همچنین در خصوص شرط سهامدار بودن مدیر شرکت باید گفت که امروزه مدیریت به صورت یک امر تخصصی درآمده و ثابت شده است که اکثر صاحبان شرکتهای با همه علاقه و دلسوزی، دیگر نمی‌توانند مدیری موفق باشند، لذا لزومی ندارد تا چنین شرطی را برای مدیران در نظر گرفت. مدت مدیریت مدیران اگر چه حداکثر دو سال به طول می‌انجامد اما بهتر است تا شیوه‌ای که در شرکتهای تعاونی وجود دارد، نیز برای انتخاب اعضای هیئت مدیره و مدت آن در شرکتهای سهامی در نظر گرفته شود. برابر با این شیوه اعضای هیئت مدیره برای مدت یک سال انتخاب می‌شوند. پس از پایان یک سال همین اعضا خود را نامزد می‌کنند، اما فقط دو سوم از آنان که حداکثر آراء را به دست آورده باشند در مقام خود ابقاء شده و یک سوم بقیه از میان نامزدهای جدید انتخاب خواهند شد. اما مدیریت اشخاص حقوقی، اگر با هدف سوءاستفاده و تسلط بر اداره شرکت باشد، یقیناً مفاسد فراوانی به دنبال دارد که بهتر است تا جهت جلوگیری از تسلط یک شخصیت حقوقی در قالب اشخاص حقوقی متعدد قانونگذار در تعداد مدیران اشخاص حقوقی سقف محدودی را تعیین نماید تا از سوء استفاده احتمالی جلوگیری به عمل آید. همچنین عضویت همزمان افراد در هیئت مدیره چند شرکت از جمله مواردی است که قانونگذار می‌بایست نصب به آن مواضع شفاف‌تری داشته باشد و جهت جلوگیری از عضویت همزمان هیئت مدیره در کلیه شرکتهای سهامی عام دولتی و خصوصی، مقرر و واحدی را ایجاد نموده تا مدیران بتوانند با تمرکز بیشتری حقوق ذی‌نفعان را در شرکت تأمین نمایند و از فساد گسترده جلوگیری به عمل آورند. همچنین بهتر است تا، در اساسنامه شرکتهای سهامی، تعداد سهام وثیقه‌ای برای مدیران به اندازه‌ای تعیین شود که مدیر خود را در منافع شرکت ذینفع احساس کند و با رغبت بیشتری وظایف خود را انجام داده و غبطه شرکت را رعایت کند. لازم است تا همه‌ی نظارات مورد بحث در جلسات هیئت مدیره صورت جلسه گردد تا چنانچه نظر اکثریت منجر به متضرر شدن سهامداران و یا اشخاص ثالث گردد، الزامی به پاسخگویی

اقلیت وجود نداشته باشد. همچنین در خصوص جایگاه حقوقی مدیرعامل، پذیرش ضمنی رویکرد وکالتی است، که این امر می‌بایست به طور صریح در قانون به جهت جلوگیری از صدور آراء متناقض درج گردد.

در ادامه در صورت تجاوز مدیران از موضوع شرکت به این نتیجه رسیدیم که می‌بایست برای دفاع از حقوق اشخاص ثالث طرف معامله با شرکت و جلوگیری از تضییع این حقوق، اعمال حقوقی خارج از موضوع شرکت، از نظر اهلیت لازم برای انعقاد آن‌ها، در برابر اشخاص ثالث، معتبر فرض شوند و چنین رویکردی با مقتضای روابط تجاری که لازمه آن سرعت، امنیت و اعتماد در روابط تجاری است، همسو می‌باشد.

با توجه به جایگاه کلیدی بازرس به عنوان یک عضو نظارتی شرکت، بهتر است تا وزارت اقتصاد به همراه دستگاه قضایی در این خصوص ورود نموده و با توجه به لازم الاجرا بودن آیین نامه اجرایی تبصره ماده ۱۴۴ تا حدودی از نابه‌سامانی بازرسی شرکت‌های سهامی عام بکاهد. یقیناً بازرس متخصص می‌تواند با توجه به شناخت کافی از حوزه تخصصی شرکت روند حرکت شرکت را ارزیابی نموده و از آسیب‌هایی که منجر به ورشکستگی شرکت می‌گردد جلوگیری به عمل آورد. همچنین برای اعمال بهتر وظایف، بهتر است تا اختیارات شبه قضایی لازم به آنها داده شود و حمایت‌های همه جانبه از آنها صورت گیرد تا به نحو مطلوبی بتوانند تخلفات و سوء استفاده‌ها را شناسایی و با آنها مقابله نمایند.

یادداشت‌ها

- ماده ۱۰۷ - شرکت سهامی به وسیله هیأت مدیره‌ای که از بین صاحبان سهام انتخاب شده و کلاً یا بعضاً قابل عزل می‌باشند اداره خواهد شد. عده‌اعضای هیأت مدیره در شرکت‌های سهامی عمومی نباید از پنج نفر کمتر باشد.
- ماده ۵ - کارگاه عبارت از محلی است که کارگر در آن جا به دستور کارفرما کار می‌کند از قبیل اماکن عمومی و مؤسسات صنعتی و معدنی و ساختمانی و بازرگانی و بازرسی و مسافری و امثال آن. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه

است از قبیل ناهارخانه - حمام - درمانگاه - ورزشگاه - آموزشگاه حرفه‌ای و نظائر آن نیز جزو کارگاه محسوب می‌گردد.

(۳) ماده ۴۹ - در صورتی که چند نفر به سمت مدیری معین شده باشند باید یک نفر از میان خود به سمت ریاست انتخاب کنند - رییس مزبور و هر یک از مدیران می‌توانند در صورتی که اساسنامه شرکت اجازه داده باشد با تصویب یکدیگر یک نفر شخص خارج را به جای خود معین کنند ولی مسؤلیت اعمال شخص خارج به عهده خود آنها خواهد بود.

ماده ۵۱ - مسؤلیت مدیر شرکت در مقابل شرکاء همان مسؤلیتی است که وکیل در مقابل موکل دارد.

(۴) صفی‌نیا، سید نورالدین، درآمدی بر قانون شرکت‌های تجاری ایران، ص ۴۳.

(۵) مثلاً در رای‌ی که شعبه ۴۰ دادگاه عمومی تهران داده شده است مبنی بر این که مدیران می‌توانند اختیارات خود را در جلسات هیئت مدیره و مجامع عمومی را به غیر توکیل نمایند، شعبه ۱۰ دادگاه تجدید نظر استان تهران نیز در رای شماره ۹۱۰۹۹۷۰۲۲۱۰۰۱۱۳۸ مورخ ۹۱/۸/۱۷ آن را تایید کرده است. (به نقل از مجموعه آرای قضایی دادگاه‌های تجدید نظر استان تهران، مجموعه حقوقی آبان ۹۱، ص ۴۰۹-۴۱۱)

(۶) اصل یکصد و چهل و یکم: رئیس جمهور، معاونان رئیس جمهور، وزیران و کارمندان دولت نمی‌توانند بیش از یک شغل دولتی داشته باشند و داشتن هر نوع شغل دیگر در مؤسساتی که تمام یا قسمتی از سرمایه آن متعلق به دولت یا مؤسسات عمومی است و نمایندگی مجلس شورای اسلامی و وکالت دادگستری و مشاوره حقوقی و نیز ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیأت مدیره انواع مختلف شرکت‌های خصوصی، جز شرکت‌های تعاونی ادارات و مؤسسات برای آنان ممنوع است. سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی از این حکم مستثنی است.

(۷) ماده واحده - با توجه به اصل ۱۴۱ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران هر شخص می‌تواند تنها یک شغل دولتی را عهده‌دار شود.

تبصره ۱ - سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و تحقیقاتی از این حکم مستثنی می‌باشند.

تبصره ۲ - منظور از شغل عبارت است از وظایف مستمر مربوط به پست ثابت سازمانی، یا شغل و یا پستی که به طور تمام وقت انجام می‌شود.

تبصره ۳ - شرکت و عضویت در شوراهای عالی، مجامع عمومی، هیأت‌های مدیره و شوراهای مؤسسات و شرکت‌های دولتی که به عنوان نمایندگان قانونی سهام دولت و به موجب قانون و یا در ارتباط با وظایف و مسئولیت‌های پست و یا شغل سازمانی صورت می‌گیرد شغل دیگر محسوب نمی‌گردد لکن پرداخت یا دریافت حقوق بابت شرکت و یا عضویت در موارد فوق ممنوع خواهد بود.

تبصره ۴ - تصدی هر نوع شغل دولتی دیگر در مؤسساتی که تمام یا قسمتی از سرمایه آن متعلق به دولت و یا مؤسسات عمومی است و نمایندگی مجلس شورای اسلامی، وکالت دادگستری، مشاوره حقوقی و ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیأت مدیره انواع شرکت‌های خصوصی جز شرکت‌های عاونی ادارات و مؤسسات برای کارکنان دولت ممنوع است....

(۸) ماده ۵- دستگاه اجرایی: کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت‌های دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانکها و بیمه‌های دولتی، دستگاه اجرایی نامیده می‌شوند.

ماده ۷- کارمند دستگاه اجرایی: فردی است که بر اساس ضوابط و مقررات مربوط به موجب حکم و یا قرارداد مقام صلاحیتدار در یک دستگاه اجرایی به خدمت پذیرفته می‌شود.

(۹) ماده ۱۵ - مشاغل زیر منافی شغل سردفتری و دفتریاری است.

۱ - قضاوت و وکالت دادگستری و عضویت در مؤسسات دولتی و وابسته به دولت و شهرداری‌ها.

۲ - اشتغال به امر تجارت بنا به تعریف ماده یک قانون تجارت.

- ۳ - عضویت در هیأت مدیره و مدیریت عامل شرکتهای تجاری و بانکها و یا مؤسسات بیمه و مؤسسات دولتی و یا وابسته به دولت.
- ۴ - مدیریت روزنامه یا مجله اعم از مدیر مسئول یا مدیر داخلی و صاحب امتیاز و سردبیر (به استثناء نشریه کانون سردفتران و مجلاتی که صرفاً جنبه علمی داشته باشد).
- ۱۰ اصل هشتاد و یکم: دادن امتیاز تشکیل شرکتهای و مؤسسات در امور تجاری و صنعتی و کشاورزی و معادن و خدمات به خارجیان مطلقاً ممنوع است.
- ۱۱ ماده ۹ قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران مصوب ۸۹/۱۲/۱۱: شرایط عضویت در تعاونیها عبارت است از: ۱ - تابعیت جمهوری اسلامی ایران. ۲ - عدم ممنوعیت قانونی و حجر. ۳ - خرید حداقل سهام مقرر در اساسنامه. ۴ - درخواست کتبی عضویت و تعهد رعایت مقررات اساسنامه تعاونی. ۵ - عدم عضویت در تعاونی مشابه.
- ۱۲ ماده ۱۰۷ - شرکت سهامی به وسیله هیأت مدیره‌ای که از بین صاحبان سهام انتخاب شده و کلاً یا بعضاً قابل عزل می‌باشند اداره خواهد شد. عده‌اعضای هیأت مدیره در شرکت‌های سهامی عمومی نباید از پنج نفر کمتر باشد.
- ۱۳ ماده ۴۸ - شرکت سهامی به واسطه یک یا چند نفر نماینده موظف یا غیر موظف که از میان شرکاء به سمت مدیری و برای مدت محدودی معین شده و قابل عزل می‌باشند اداره خواهد شد.
- ۱۴ ماده ۴۶ - مجمع عمومی فوق‌اولین مدیرها و مفتشین شرکت را انتخاب می‌کند مفتشین برای سال اول و مدیران متتها برای مدت چهار سال معین می‌شوند مدیرها را می‌توان پس از انقضای مدت چهار سال مجدداً انتخاب نمود مگر آنکه اساسنامه شرکت غیر از این مقرر داشته باشد ولی در صورتی که بر حسب مقررات اساسنامه تعیین آنها موکول به تصویب مجمع عمومی نباشد مدت مدیری آنها بیش از دو سال نخواهد بود.
- ۱۵ ماده ۱۰۹ - مدت مدیریت مدیران در اساسنامه معین می‌شود لیکن این مدت از دو سال تجاوز نخواهد کرد. انتخاب مجدد مدیران بلامانع است.

(۱۶) ماده ۱۱۰ - اشخاص حقوقی را می‌توان به مدیریت شرکت انتخاب نمود. در این صورت شخص حقوقی همان مسئولیت‌های مدنی شخص حقیقی عضو هیأت مدیره را داشته و باید یک نفر را به نمایندگی دائمی خود جهت انجام وظایف مدیریت معرفی نماید. چنین نماینده‌ای مشمول همان شرایط و تعهدات و مسئولیت‌های مدنی و جزایی عضو هیأت مدیره بوده و از جهت مدنی با شخص حقوقی که او را به نمایندگی تعیین نموده است مسئولیت تضامنی خواهد داشت. شخص حقوقی عضو هیأت مدیره می‌تواند نماینده خود را عزل کند به شرط آن که در همان موقع جانشین او را کتباً به شرکت معرفی نماید وگرنه غایب محسوب می‌شود.

(۱۷) ماده ۱۲۶ - اشخاص مذکور در ماده ۱۱۱ نمی‌توانند به مدیریت عامل شرکت انتخاب شوند و هم چنین هیچ کس نمی‌تواند در عین حال مدیریت عامل بیش از یک شرکت را داشته باشد. تصمیمات و اقدامات مدیر عاملی که برخلاف مفاد این ماده انتخاب شده است در مقابل صاحبان سهام و اشخاص ثالث معتبر و مسئولیت‌های سمت مدیریت عامل شامل حال او خواهد شد.

(۱۸) ماده ۲۴۱ - با رعایت شرایط مقرر در ماده (۱۳۴) نسبت معینی از سود خالص سال مالی شرکت که ممکن است جهت پاداش هیأت مدیره در نظر گرفته شود، به هیچ وجه نباید در شرکت‌های سهامی عام از سه درصد (۳٪) و در شرکت‌های سهامی خاص از شش درصد (۶٪) سودی که در همان سال به صاحبان سهام قابل پرداخت است، تجاوز کند. در هر حال این پاداش نمی‌تواند برای هر عضو موظف از معادل یک سال حقوق پایه وی و برای هر عضو غیرموظف از حداقل پاداش اعضای موظف هیأت مدیره بیشتر باشد. مقررات اساسنامه و هرگونه تصمیمی که مخالف با مفاد این ماده باشد، باطل و بلااثر است.

تبصره ۱ - شرکت‌های دولتی، مشمول مقررات این ماده در خصوص پاداش هیأت مدیره نیستند و تابع حکم مقرر در ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶، ۷، ۸ می‌باشند.

تبصره ۲ - هیچ فردی نمی‌تواند اصالتاً یا به نمایندگی از شخص حقوقی همزمان در بیش از یک شرکت که تمام یا بخشی از سرمایه آن متعلق به دولت یا نهادها یا

مؤسسات عمومی غیردولتی است به سمت مدیرعامل یا عضو هیأت مدیره انتخاب شود. متخلف علاوه بر استرداد وجوه دریافتی به شرکت، به پرداخت جزای نقدی معادل وجوه مذکور محکوم می‌شود».

۱۹) ماده ۴۶ هیچ یک از مدیران، مشاوران یا سایر کارکنان شرکت یا بنگاه مجاز نیستند با هدف ایجاد محدودیت یا اخلال در رقابت در یک و یا چند بازار، به طور همزمان متصدی سمتی در شرکت و یا بنگاهی مرتبط و یا دارای فعالیت مشابه باشند.

۲۰) بند ب ماده ۳۵: مدیران و رؤسای هیچ بانکی نمی‌توانند بدون اجازه بانک مرکزی ایران در بانک دیگری سهم یا سمتی داشته باشند.

۲۱) ماده ۱۲۱ - برای تشکیل جلسات هیأت مدیره حضور بیش از نصف اعضاء هیأت مدیره لازم است. تصمیمات باید به اکثریت آراء حاضرین اتخاذ گردد مگر آن که در اساسنامه اکثریت بیشتری مقرر شده باشد.

۲۲) ماده ۱۲۳ - برای هر یک از جلسات هیأت مدیره باید صورتجلسه‌ای تنظیم و لااقل به امضاء اکثریت مدیران حاضر در جلسه برسد. در صورتجلسات هیأت مدیره نام مدیرانی که حضور دارند یا غایب می‌باشند و خلاصه‌ای از مذاکرات و هم چنین تصمیمات متخذ در جلسه با قید تاریخ در آن ذکر می‌گردد. هر یک از مدیران که با تمام یا بعضی از تصمیمات مندرج در صورتجلسه مخالف باشد نظر او باید در صورتجلسه قید شود.

۲۳) قانون عضویت دولت جمهوری اسلامی ایران در شورای برق کشورهای مستقل مشترک المنافع مصوب ۱۳۹۰/۹/۲: «انسانی و مطالعات فرعی»
ماده واحده به دولت اجازه داده می‌شود در «شورای برق کشورهای مستقل مشترک المنافع» به شرح مقررات پیوست عضویت یابد و نسبت به پرداخت حق عضویت مربوط اقدام نماید.

بسم الله الرحمن الرحيم

مقررات شورای برق کشورهای مستقل مشترک المنافع....

۵ سازمان و نظام کاری:....

- (۵) در صورتی که بیش از نصف اعضاء شورای برق یا نمایندگان ذی ربط آنها در جلسه ای حضور پیدا کنند این جلسه رسمی (حائز حد نصاب) تلقی می شود.
- (۶) تصمیمات شورای برق با رأی اکثریت اعضاء حاضر در شورا اتخاذ می شود. آن دسته از اعضاء شورا که مخالف تصمیم اتخاذ شده باشند می توانند نظرات خاص خود را به عنوان یادداشت در صورتجلسه ابراز نمایند. تصمیم شورای برق برای آن دسته از اعضاء مخالف تصمیم اتخاذ شده شورا، اجباری نمی باشد.
- (۲۴) جهت مشاهده مشروح آن به پیوست شماره ۶ مراجعه نمایید.
- (۲۵) ماده ۱۲۴ - هیأت مدیره باید اقلأً یک نفر شخص حقیقی را به مدیریت عامل شرکت برگزیند و حدود اختیارات و مدت تصدی و حق الزحمه او را تعیین کند در صورتی که مدیر عامل عضو هیأت مدیره باشد دوره مدیریت عامل او از مدت عضویت او در هیأت مدیره بیشتر نخواهد بود. مدیر عامل شرکت نمی تواند در عین حال رئیس هیأت مدیره همان شرکت باشد مگر با تصویب سه چهارم آراء حاضر در مجمع عمومی.
- تبصره - هیأت مدیره در هر موقع می تواند مدیر عامل را عزل نماید.
- (۲۶) ماده ۱۲ - کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است مگر این که محرز شود تمام احتیاطهایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می نموده به عمل آورده و یا این که اگر احتیاطهای مزبور را به عمل می آورند باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی بود کارفرما می تواند به واردکننده خسارت در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود مراجعه نماید.
- (۲۷) ماده ۱۳ - کارفرمایان مشمول ماده ۱۲ مکلفند تمام کارگران و کارکنان اداری خود را در مقابل خسارت وارده از ناحیه آن به اشخاص ثالث بیمه نمایند.
- (۲۸) ماده ۱۲۵ - مدیر عامل شرکت در حدود اختیاراتی که توسط هیأت مدیره به او تفویض شده است نماینده شرکت محسوب و از طرف شرکت حق امضاء دارد.
- (۲۹) ماده ۴ - مدیر یا هیأت مدیره و همچنین اعضاء ناظر می توانند در چندین واحد (موضوع این قانون) سمت اجرایی و یا نظارت داشته باشند. ولی در هر حال مجموع حقوقهای دریافتی یک نفر از بابت داشتن سمت های متعدد نباید از حداکثر

حقوق (موضوع لایحه قانونی مربوط به حداکثر و حداقل حقوق مستخدمین که در تاریخ ۱۳۵۸،۲،۴ به تصویب شورای انقلاب اسلامی رسیده است) بیشتر باشد. مسئولیت مدیر یا هیأت مدیره هر واحد در مقابل آن واحد همان مسئولیتی است که وکیل در مقابل موکل خود دارد.

(۳۰) تبصره ۵: در مواردی که کارفرمایان موضوع بند (۴) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ اشخاص حقیقی باشند و همچنین مدیران اشخاص حقوقی غیردولتی می‌توانند با پرداخت حق بیمه سهم بیمه شده و کارفرما به ترتیب مقرر در ماده (۲۸) قانون مذکور و اصلاحات بعدی آن از تاریخ اشتغال به کار در کارگاه در زمره مشمولین قانون مذکور قرار گیرند.

(۳۱) ماده ۴۸ - شرکت سهامی به واسطه یک یا چند نفر نماینده موظف یا غیر موظف که از میان شرکاء به سمت مدیری و برای مدت محدودی معین شده و قابل عزل می‌باشند اداره خواهد شد.

(۳۲) ماده ۱۳۴ - مجمع عمومی عادی صاحبان سهام می‌تواند با توجه به ساعات حضور اعضاء غیر موظف هیأت مدیره در جلسات هیأت مزبور پرداخت مبلغی را به آنها به طور مقطوع بابت حق حضور آنها در جلسات تصویب کند مجمع عمومی این مبلغ را با توجه به تعداد ساعات و اوقاتی که هر عضو هیأت مدیره در جلسات هیأت حضور داشته است تعیین خواهد کرد. هم چنین در صورتی که در اساسنامه پیش‌بینی شده باشد مجمع عمومی می‌تواند تصویب کند که نسبت معینی از سود خالص سالانه شرکت به عنوان پاداش به اعضاء هیأت مدیره تخصیص داده شود اعضاء غیر موظف هیأت مدیره حق ندارند به جز آنچه در این ماده پیش‌بینی شده است در قبال سمت مدیریت خود به طور مستمر یا غیر مستمر بابت حقوق یا پاداش یا حق الزحمه وجهی از شرکت دریافت کنند.

(۳۳) ماده ۱۹۸ (اصلاحی ۱۳۹۴/۴/۳۱): در شرکت‌های منحل، مدیران تصفیه اشخاص حقوقی و در سایر شرکت‌ها مدیران اشخاص حقوقی غیردولتی به‌طور جمعی یا فردی، نسبت به پرداخت مالیات بر درآمد اشخاص حقوقی و همچنین مالیات‌هایی که اشخاص حقوقی به موجب این قانون و قانون مالیات بر ارزش افزوده مکلف به کسر یا وصول یا ایصال آن می‌باشند و در دوران مدیریت آنها قطعی شده باشد با

شخص حقوقی مسئولیت تضامنی خواهند داشت. این مسئولیت مانع از مراجعه ضامن‌ها به شخص حقوقی نیست.

(۳۴) ماده ۲۰۲ (اصلاحی ۱۳۹۴/۴/۳۱): وزارت امور اقتصادی و دارایی یا سازمان امور مالیاتی کشور می‌تواند از خروج بدهکاران مالیاتی که میزان بدهی قطعی آنها برای اشخاص حقوقی تولیدی دارای پروانه بهره‌برداری از مراجع قانونی ذی‌ربط از بیست درصد (۲۰٪) سرمایه ثبت شده و یا مبلغ پنج میلیارد (۵,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، سایر اشخاص حقوقی و اشخاص حقیقی تولیدی از ده درصد (۱۰٪) سرمایه ثبت شده و یا دو میلیارد (۲,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال و سایر اشخاص حقیقی از یکصد میلیون (۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال بیشتر است، از کشور جلوگیری نماید. حکم این ماده در مورد مدیر یا مدیران مسئول اشخاص حقوقی خصوصی بابت بدهی قطعی مالیاتی شخص حقوقی اعم از مالیات بردرآمد شخص حقوقی یا مالیات‌هایی که به موجب این قانون شخص حقوقی مکلف به کسر و ایصال آن می‌باشد و مربوط به دوران مدیریت آنان بوده نیز جاری است. مراجع ذی‌ربط به اعلام وزارت یا سازمان مزبور مکلف به اجرای این ماده می‌باشند. حکم این ماده در مورد اشخاص عازم سفر واجب با درخواست و تأیید مراجع ذی‌ربط اعزام‌کننده مبنی بر میسور نبودن پرداخت بدهی مالیات مربوط، با اخذ تضمین لازم جاری نمی‌باشد.

تبصره - در صورتی که مؤدیان مالیاتی به قصد فرار از پرداخت مالیات اقدام به نقل و انتقال اموال خود به همسر و یا فرزندان نمایند سازمان امور مالیاتی کشور می‌تواند نسبت به ابطال اسناد مذکور از طریق مراجع قضایی اقدام نماید.

(۳۵) علاوه بر این مواد، قسمت اخیر ماده ۱۸۲، ماده ۱۹۲ و ماده ۱۶۲ قانون مالیات‌های مستقیم برای مدیران در نظر گرفته است.

(۳۶) ماده ۸ - طرح اساننامه باید با قید تاریخ به امضاء مؤسسين رسیده و مشتمل بر مطالب زیر باشد:

۱ - نام شرکت.

۲ - موضوع شرکت به طور صریح و منجز....

۳۷) ماده ۵ انواع شرکتهای موضوع ماده ۲۰ قانون تجارت که به قصد ساختمان خانه و آپارتمان و محل کسب به منظور سکونت یا پیشه یا اجاره یا فروش تشکیل می‌شود از انجام سایر معاملات بازرگانی غیر مربوط به کارهای ساختمانی ممنوعند.

۳۸) ماده ۱۹۹ - شرکت سهامی در موارد زیر منحل می‌شود:

۱ - وقتی که شرکت موضوعی را که برای آن تشکیل شده است انجام داده یا انجام آن غیر ممکن شده باشد....

۳۹) ماده ۱۱۸ - جز درباره موضوعاتی که به موجب 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 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.

۴۰) ماده ۱۳۵ لایحه اضافه می‌کند: «کلیه اعمال و اقدامات مدیران و مدیرعامل شرکت در مقابل اشخاص ثالث نافذ و معتبر است و نمی‌توان به عذر عدم اجرای تشریفات مربوط به طرز انتخاب آنها، اعمال و اقدامات آنان را غیرمعتبر دانست.»

سرانجام نیز هیأت عمومی شعب حقوقی دیوان عالی کشور در رأی اصراری شماره ۲۲-۱۱/۷/۱۳۷۴ راجع به پرونده شماره ۱۵/۱۳۷۴ با استناد به مواد ۱۱۸ و ۱۳۵ لایحه‌اصلاح قسمتی از قانون تجارت چنین رأی داده است که عدم رعایت مفاد اساسنامه شرکت سهامی راجع به فروش اموال غیرمنقول موجب عدم نفوذ معامله در برابر اشخاص ثالث نیست.

کتاب‌نامه

۱. اسکینی ربیعا، (۱۳۹۷)، «اثر تجاوز مدیران از موضوع شرکت‌های سهامی مطالعه تطبیقی در حقوق ایران و انگلیس»، حقوق تطبیقی، شماره ۱۱۰.
۲. پوررشید، زهرا، (۱۳۹۴)، تعادل در اختیارات مدیریت شرکت‌های سهامی: مطالعه تطبیقی حقوق ایران و فرانسه، تهران: انتشارات حقوقی مجد.

۳. اسکینی، ربیعا، (۱۳۹۵)، حقوق تجارت شرکتهای تجاری، تهران: انتشارات سمت، چاپ بیست و یکم، ۱۳۹۵.
۴. اسکینی، ربیعا، (۱۳۹۷)، حقوق تجارت: کلیات، معاملات تجاری، تجار و سازماندهی فعالیت تجاری، تهران: انتشارات سمت، چاپ بیست و سوم.
۵. اعظمی زنگنه، عبدالحمید، (۱۳۵۳)، حقوق بازرگانی، تهران: بی نا، چاپ چهارم.
۶. پاسبان، محمد رضا، (۱۳۹۳)، «آثار اعمال حقوقی مدیران و مدیر عامل شرکتهای سهامی پس از انقضای دوره مأموریت ایشان»، دیدگاه های حقوق قضایی، شماره ۶۷.
۷. پاسبان، محمد رضا، (۱۳۹۵)، حقوق شرکتهای تجاری، تهران: انتشارات سمت، چاپ دوازدهم.
۸. جلیلی، مهدی، (۱۳۹۸)، بررسی انتقادی، اصلاحی قوانین شرکتهای سهامی در حقوق ایران با نگاهی به قانون تجارت فرانسه، تهران: انتشارات خرسندی، چاپ اول.
۹. حسن زاده، بهرام، (۱۳۹۵)، حقوق تحلیلی ثبت شرکتهای، تهران: انتشارات جنگل، چاپ اول.
۱۰. دمرچیلی، محمد، (۱۳۹۷)، قانون تجارت در نظم کنونی، تهران: انتشارات دادستان، چاپ بیست و ششم.
۱۱. راستین، منصور، (۱۳۵۱)، حقوق بازرگانی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم.
۱۲. ستوده تهرانی، حسن، (۱۳۹۵)، حقوق تجارت، ج دوم، تهران: انتشارات دادگستر، چاپ بیست و پنجم.
۱۳. شکبیا مقدم، محمد، (۱۳۹۱)، مدیریت تعاونیها، تهران: انتشارات میر، چاپ پنجم.
۱۴. صفار، محمدجواد، (۱۳۹۳)، شخصیت حقوقی، تهران: انتشارات دانا، چاپ اول.
۱۵. صفی نیا، سید نورالدین، (۱۳۸۱)، درآمدی بر قانون شرکتهای تجاری ایران، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول.

۱۶. صقری، محمد، (۱۳۸۸)، حقوق بازرگانی، ورشکستگی، سه جلد در یک جلد، تهران: انتشارات سهامی انتشار، چاپ دوم.
۱۷. طوسی، عباس، (۱۳۹۳)، تحلیل اقتصادی حقوق شرکتها، تهران: شهردانش، چاپ اول.
۱۸. عبادی، محمدعلی (۱۳۸۷)، حقوق تجارت، چاپ بیست و هفتم، تهران: انتشارات کتابخانه گنج دانش.
۱۹. عرفانی، محمود، (۱۳۹۴)، حقوق تجارت، جلد دوم، تهران: جنگل، چاپ پنجم.
۲۰. فرحناکیان، فرشید، (۱۳۹۳)، قانون تجارت در نظم حقوقی کنونی، تهران: انتشارات میزان، چاپ هفتم.
۲۱. قربانی، محمد و زرنندی، مهدی و حصارری رضا، (۱۳۸۴)، «اخلاق و مسؤلیت اجتماعی مدیران»، تهران: مدیریت فردا، شماره ۱۱ و ۱۲
۲۲. مسعودی تفرشی، بابک، (۱۳۸۷)، «انتقال ظاهری حق، مبنای حمایت از حقوق طرفهای ثالث در رژیم تجاری ایران»، کانون وکلا، شماره ۲۰۲ و ۲۰۳.
۲۳. مشکی، سیروس، (۱۳۵۳)، سازمان حقوقی مدیریت در شرکتهای سهامی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران