



## ارتقای موفقیت شرکت؛ وظیفه‌ای برای مدیران ( مطالعه در حقوق انگلیس و ایران )

محمد عیسائی تفرشی<sup>۱\*</sup>، حبیب رضانی آکردی<sup>۲</sup>، حمید رضا عباسی منش<sup>۳</sup>

۱. استاد گروه حقوق خصوصی دانشکده حقوق، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
۲. دانشجوی دکتری گروه حقوق خصوصی دانشکده حقوق، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
۳. دانشجوی دکتری گروه حقوق خصوصی دانشکده حقوق، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

پذیرش: ۹۴/۱۱/۱۷

دریافت: ۹۴/۱/۲۲

### چکیده

اعتباری بودن نهاد حقوقی شرکت تجاری، دخالت اشخاص حقیقی را در اداره آن ضروری می‌کند. تعیین مدیر برای شرکت در این راستا پیش‌بینی شده است. اداره شرکت مستلزم تعیین حدود اختیارات و وظایف مدیر است تا از خودسری اجتناب شود. جدیدترین وظیفه‌ای که برای مدیر شرکت در جهت اداره بهتر شرکت پیش‌بینی شده، «ارتقای موفقیت شرکت» است که ابتکار قانونگذار انگلیس است. رویکردهای «تقدم سهامداران» و «ذینفعان» در حاکمیت شرکتی مطرح است و قانونگذار انگلیس در مقررده جدید سعی کرده است تعادل را بین دو رویکرد برقرار کند. در این راستا محور را در جلب منافع سهامداران قرارداده و رعایت مؤلفه‌هایی را نیز در راستای تحقق اهداف دیگر بر مدیران الزام کرده است. در حقوق ایران چنین وظیفه‌ای سابقه ندارد و به دلیل فقدان ضمانت اجرا نمی‌توان آن را بر مدیر تحمیل کرد. وظیفه امانی نیز صرفاً برای مدیر تعهد منفی ایجاد می‌کند، در حالی که وظیفه «ارتقای موفقیت شرکت» تعهدی مثبت است.

Email: Tafreshi@modares.ac.ir

\* نویسنده مسئول مقاله:

واژگان کلیدی: ارتقای موفقیت شرکت، نظریه تقدم سهامداران، نظریه ذینفعان، معیار شخصی، افزایش ارزش سهام سهامداران

## ۱. مقدمه

شرکت تجاری واجد شخصیت حقوقی است؛ بدین مفهوم که می‌تواند برخوردار از حق و ملزم به تکلیف شود، همان‌گونه که هر شخص حقیقی از این ویژگی برخوردار است. اما چنان‌که حقوقدانان پذیرفته‌اند، شرکت ماهیتی اعتباری دارد. بدین‌سان آشکار می‌شود که این شخص قادر به مباشرت در انجام اعمال مادی و حقوقی نیست. بنابراین نهادهایی در انجام امور پیشگفته برای آن پیش‌بینی شده که از جمله آن‌ها، نهاد مدیریت است. ماده ۵۸۹ قانون تجارت ۱۳۱۱ مقرر می‌دارد: «تصمیمات شخص حقوقی به وسیله مقاماتی که به موجب قانون یا اساسنامه صلاحیت اتخاذ تصمیم دارند، گرفته می‌شود». بنابراین، تصمیم‌گیری شخص یا اشخاص حقیقی به‌عنوان مقام یا مقام‌های مدیریت و رهبری (تصمیم‌گیرندگان و هدایت‌کنندگان) به جای شخص حقوقی و هدایت فعالیت آن ضروری است [۱، ص ۵۵]. مدیریت از ارکان مهم شرکت‌های تجاری است تا جایی که شاید بتوان آن را قوه مجریه شرکت تجاری نامید. اداره امور شرکت بر عهده این رکن قرار گرفته است و متعاقب برعهده گرفتن این وظیفه توسط مدیران، وظایف و اختیارات و همچنین مزایایی به موجب قانون برای آنان تعریف شده است که از لوازم اعمال مدیریت هستند. اگرچه مدیران با برعهده گرفتن این وظیفه از مزایایی برخوردار می‌شوند، لکن در معرض مسؤولیت قرار می‌گیرند؛ بدین توضیح که ممکن است اعمال اختیارات و انجام وظایف منجر به ورود ضرر به شرکت شود که در این صورت، مدیران مسؤول جبران خسارت شناخته می‌شوند.

یکی از وظایفی که قانون شرکت‌های انگلیس مصوب ۲۰۰۶ در ماده ۱۷۲ برای



مدیران شرکت پیش‌بینی کرده، وظیفه «ارتقای موفقیت شرکت»<sup>۱</sup> است. به موجب این مقرر، مدیر شرکت باید با حسن‌نیت به روشی شرکت را اداره کند که ارتقای موفقیت شرکت را در راستای منافع اعضای آن در نظر گرفته باشد. بنابراین مدیر باید قیود و شرایطی را در نظر بگیرد. چنانچه مدیر این وظیفه را نادیده بگیرد، ممکن است مورد تعقیب و رسیدگی قانونی قرار بگیرد و در نهایت به موجب آرای محاکم مسؤول ورود خسارات به شرکت و اعضای آن شناخته شود.

در حقوق ایران نیز برای مدیر با توجه به جایگاه وی - فارغ از نظرهای مختلف ارائه شده از جانب حقوقدانان در توجیه رابطه‌اش با شرکت - مسؤولیت‌ها و وظایفی در قبال شرکت و اعضای آن پیش‌بینی شده است؛ لکن وظیفه ارتقای موفقیت شرکت سابقه‌ای در حقوق ایران ندارد. با توجه به این مسأله و جدید بودن آن در حقوق انگلیس، مفهوم وظیفه پیشگفته و شرایط آن در حقوق انگلیس و سپس جایگاه آن در حقوق ایران را در این پژوهش، مورد بررسی قرار خواهیم داد.

## ۲. رویکردهای مطرح شده در حاکمیت شرکتی

در طول مبارزات انتخاباتی ۱۹۹۷، یکی از تعهدات تونی بلر<sup>۲</sup> تقویت رقابت اقتصادی بریتانیا با کمک قوانین مالی جدید و اصلاح حاکمیت شرکتی بود. در همین راستا پس از تشکیل دولت بلر، در سال ۱۹۹۸ گروه بازنگری قانون شرکت‌ها شروع به کار کرد [۲]، ص ۱۸]. کمیته بازنگری قانون شرکت‌ها بر این اندیشه بوده است که چگونه می‌توان قانون شرکت‌ها را به‌عنوان یک چارچوب نمونه، کارآمد و مقرون به صرفه طراحی کرد تا از این طریق بتوان تجارت بریتانیا را در قرن بیست و یک رقابتی نگه داشت [۳]، ص ۵۱].

عدم توفیق شرکت‌ها در پیشبرد مناسب اهداف اقتصادی، باعث ارائه نظرهای

۱. promote the success of the company

۲. Tony Blair

مختلف و گمانه‌زنی‌هایی درخصوص علت آن از سوی صاحب‌نظران گردید. برخی استخدام افراد ناکارآمد و غیرشایسته، برخی ناتوانی و غفلت در مدیریت بین ضرر و زیان شرکت‌ها و بالاخره عده‌ای تمرکز بر منافع کوتاه‌مدت از جانب مدیران شرکت‌ها را علت آن دانستند [۴، ص ۱]. وضع پیشگفته منتهی به این شد که در تنظیم قانون جدید شرکت‌های انگلیس (۲۰۰۶)، قانونگذار به دنبال رویکردی برای رفع مشکل شرکت‌ها در پیشبرد اهداف آن برآید.

راجع به هدف حقوق شرکت‌ها چند رویکرد مطرح شده است. رویکرد اول این است که هدف شرکت‌ها باید افزایش منافع سهامداران شرکت باشد. رویکرد دوم رویکرد «کثرتگرا»<sup>۱</sup> است. در این رویکرد تمرکز صرفاً بر حداکثر کردن ارزش سهام نیست، بلکه اهداف دیگر نیز باید لحاظ شود [۵، ص ۶۴]. رویکرد سوم «افزایش ارزش سهام سهامدار»<sup>۲</sup> است. این رویکرد با شناسایی طیف وسیعی از منافع به‌عنوان تابع هدف کلی تحصیل ارزش سهام، تبیین شده است؛ یعنی منافع دیگر از فروع حداکثر کردن ارزش سهام است. در این راستا باید از تمرکز بر منافع کوتاه‌مدت اجتناب و در عوض بر روابطی که منافع بلندمدت را برآورده می‌سازد، تأکید شود [۵، ص ۶۴].

نظریه‌های سنتی در راستای رویکردهای پیشگفته و در حاکمیت شرکتی مطرح شده است که نظریه‌های «تفوق سهامداران»<sup>۳</sup> و «ذینفعان شرکت»<sup>۴</sup> را شامل می‌شود. نظریه تفوق سهامداران، اصل را بر جلب منافع سهامداران قرار داده است [۶، ص ۴۲]. طرفداران نظریه تفوق سهامداران بر این عقیده‌اند که وظیفه اصلی مدیران شرکت تمرکز بر حداکثر کردن منافع سهامداران است و این رویکرد باعث می‌شود که سهامداران رغبت بیشتری در پیگیری تحقق هدف پیشگفته داشته باشند. در نتیجه با افزایش منافع

۱. pluralist
۲. enlightened shareholder value (ESV)
۳. the shareholder primacy theory
۴. stakeholder theory



سهامداران، منافع شرکت نیز افزایش می‌یابد و با بهبود شرایط مالی شرکت، منافع سایر ذینفعان نیز افزایش می‌یابد که از جمله آن‌ها، افزایش دستمزد کارمندان شرکت است [۷، ص ۱۹]. در مقابل، مخالفان این نظریه را با چند چالش مواجه ساختند. اول این‌که حداکثر شدن منافع سهامداران لزوماً به معنای حداکثر شدن منافع سایر ذینفعان نیست و دیگر این‌که تمرکز بر منافع سهامداران اخلاقی نیست. همچنین این رویکرد در خطرپذیری بالا محقق می‌شود. به‌عنوان مثال مسؤلیت محدود سهامداران ممکن است منجر به سرمایه‌گذاری بیش از حد در صنایع پرخطر و غیرمعمول شود [۷، ص ۱۹-۲۰].

طرفداران نظریه ذینفعان بر این باور هستند که باید منافع گروه‌های متعددی برآورده شود. منظور از ذینفع در این نظریه، هر گروه یا شخصی است که ممکن است بر تحقق اهداف شرکت تأثیر بگذارد یا از آن تأثیر بپذیرد [۸، ص ۴]. ذینفعان شامل سهامدار، تولیدکننده، مشتری، کارمند و اجتماع می‌شود [۹، ص ۵۶]. ایراد عمده‌ای که بر نظریه حمایت از ذینفعان شرکت وارد شده، این است که مدیران هر تصمیمی را بدین استدلال که درصدد تحقق اهداف گروهی اتخاذ کرده‌اند، می‌توانند توجیه کنند [۷، ص ۲۳].

کمیته بازرگری قانون شرکت‌ها بیان داشت که بر این دیدگاه است که امور شرکت باید با توجه به اهداف بلندمدت باشد و مبتنی بر رفتاری باشد که رفاه گروه‌های متعدد جامعه را افزایش دهد؛ اما بر این اندیشه بودند که قانون باید تعهدات روشنی را بر مدیران تحمیل کند که تمرکز مدیران را در تصمیم‌گیری در پی داشته باشد و مدیریت رقابتی را نیز تأمین کند و همچنین باعث انحراف مدیران از جایگاه تصمیم‌گیرندگان تجاری به داوران اقتصادی، سیاسی و اخلاقی نشود [۱۰، ص ۳۶۱]. در همین راستا قانون شرکت‌های تجاری ۲۰۰۶ مدل «افزایش ارزش سهام سهامدار» را در ماده ۱۷۲ آن قانون پذیرفته است؛ اما با توجه به این مسأله که در ماده فوق‌الذکر مؤلفه‌های

مختلف<sup>۱</sup> نیز باید در تحقق این رویکرد مدنظر قرار گیرد، بنابراین حداکثر کردن ارزش سهام به‌عنوان هدف مقدم پذیرفته شده است. از این رو، می‌توان گفت که این رویکرد درصدد برقراری تعادل در هدف شرکت است. با توجه به مقدمه بیان شده باید بیان داشت که قانونگذار بریتانیا در قانون شرکت‌های ۲۰۰۶ با پیش‌بینی «وظیفه ارتقای موفقیت شرکت» برای مدیران،<sup>۲</sup> افزایش ارزش سهام سهامداران را به‌عنوان هدف اصلی پذیرفته است. در اهمیت وظیفه پیشگفته در قانون شرکت‌ها، یکی از نویسندگان آن را قلب رویکرد «افزایش ارزش سهام سهامداران» معرفی کرده است [۱۱، ص ۸۵].

قبل از قانون ۲۰۰۶ وظیفه مدیران مبنی بر «اقدام با حسن‌نیت برای کسب بهترین منفعت برای شرکت به‌عنوان یک کل»<sup>۳</sup> بود. این وظیفه در پرونده شرکت با مسئولیت محدود اسمیس و فاست<sup>۴</sup> بیان شده است. در این رأی قاضی بیان داشت: کامن‌لا مدیر را به اقدام با حسن‌نیت در آنچه از نظر آنان بهترین منفعت شرکت است، الزام می‌کند، نه راهی که دادگاه تشخیص می‌دهد [۱۰، ص ۳۶۳].

### ۳. مفهوم، شرایط و مؤلفه‌های وظیفه «ارتقای موفقیت شرکت»

#### در حقوق انگلیس

##### ۳-۱. مفهوم

فرض اولیه‌ای که از عبارت ارتقای موفقیت شرکت به ذهن متبادر می‌شود، افزایش

۱. در بند ۳-۲ به این مؤلفه‌ها پرداخته شده است.

۲. این وظیفه برای مدیر سایه (shadow director) نیز الزامی است. مدیر سایه به موجب بند ۱ ماده ۲۵۱ قانون شرکت‌های ۲۰۰۶ انگلیس شخصی است که مدیران شرکت به اقدام بر مبنای دستورها و یا دستورالعمل‌های وی عادت کرده‌اند. لازم به ذکر است که مدیر سایه به‌عنوان مدیر شرکت انتخاب نمی‌شود، اما قانون مسئولیت مدیر را بر وی بار کرده است [برای اطلاعات بیشتر رجوع کنید به: ۱۲].

۳. act in good faith in the best interests of the company as a whole

۴. Re Smith & Fawcett Ltd [۱۹۴۲] Ch. ۳۰۴ (Court of Appeal)



سوددهی و منفعت‌رسانی شرکت به اعضا است. به عبارت دیگر برای یک شرکت تجاری موفقیت به طور معمول در افزایش اعتبار و سوددهی در بلندمدت خلاصه می‌شود. اما باید در نظر داشت که برای مشخص کردن این‌که موفقیت در هر شرکت چیست، باید به اسناد اساسی<sup>۱</sup> آن مراجعه کرد. از این رو دستیابی به اهدافی که در زمان تأسیس شرکت اعضای آن در نظر گرفته‌اند، می‌تواند موفقیت تلقی شود. برای مثال در شرکت‌های با منافع عمومی - اجتماعی و خیریه‌ها، موفقیت نیل به اهداف تعیین شده برای آن است. شرکت‌ها همیشه نمی‌توانند به فکر دستیابی به سود باشند و آن را موفقیت پندارند [۱۳، ص ۳۹۶]. بنا بر مطالب پیشگفته، موفقیت، دستیابی به اهدافی است که شرکت برای خود تعیین کرده که می‌تواند شامل امور مالی نیز باشد.

بند ۲ ماده ۱۷۲ قانون ۲۰۰۶ به شرکت‌هایی می‌پردازد که هدف آن‌ها تأمین منافع اعضای شرکت نیست، بلکه موضوع آن شرکت‌هایی است که اهداف دگرخواهانه دارند. شرکت‌های عام‌المنفعه و خیریه از مصادیق بند فوق‌الذکرند. البته شرکت‌های دیگری که اهداف دگرخواهانه داشته باشند نیز مشمول بند ۲ ماده ۱۷۲ قرار می‌گیرند. ارتقای موفقیت شرکت به‌عنوان وظیفه مدیر در این نوع از شرکت‌ها در صورتی مصداق پیدا می‌کند که موفقیت شرکت در راستای هدف شرکت مبنی بر منفعت غیر حاصل شود [۱۴، ص ۱۰۵]. به بیان دیگر، وظیفه مورد بحث در این شرکت‌ها زمانی محقق می‌شود که منفعت اشخاص مورد حمایت شرکت، حداکثر شود.

در جایی که منافع متعددی برای شرکت متصور است، چگونگی تفسیر ارتقای موفقیت شرکت مطرح می‌شود. برای مثال ممکن است مدیران تحقق موفقیت شرکت را در سرمایه‌گذاری درازمدت بدانند؛ در حالی که برخی از سهامداران تحصیل منافع در کوتاه‌مدت را ترجیح دهند. اگر مدیران منافع گروه اخیر را بر سایر سهامداران ترجیح دهند، نقض وظیفه توسط مدیران به وقوع می‌پیوندد. در این حالت، مدیر باید با توجه به ماده ۱۷۲ به منافع شرکت به‌عنوان یک موجود اعتباری توجه کند؛ زیرا قانون مدیران را

۱. constitution

ملزم به تحقق منافع سهامداران به‌عنوان یک مجموعه کرده است [۱۵، ص ۱۷]. به بیان دیگر می‌توان گفت تحقق منافع شرکت، به مفهوم تحقق منافع سهامداران، به‌عنوان یک مجموعه است.

یکی از انتقاداتی که بر مقررہ جدید قانون شرکت‌های انگلیس وارد است، مبهم بودن واژه «موفقیت» است. ممکن است دادگاهی عملی را موفقیت بداند و دادگاه دیگر همان عمل را اقدامی اشتباه. اما تفسیر ارائه شده از واژه «موفقیت» برای شرکت‌های تجاری در متون دولتی، «افزایش ارزش سهام شرکت در درازمدت» است [۱۶]. البته تفسیر اخیر نیز مصون از انتقاد نیست؛ زیرا «ارزش» مفهومی نسبی است و دیگر این‌که میزان «افزایش» نیز مبهم است و تاب تفسیرهای گوناگون دارد.

### ۲-۳. شرایط

در صدر ماده ۱۷۲ قانون شرکت‌های ۲۰۰۶، داشتن «حسن‌نیت» و «در نظر گرفتن منافع اعضا (به‌عنوان یک مجموعه)» با عنوان شرایط اولیه اتخاذ تصمیم از جانب مدیران در راستای ارتقای موفقیت شرکت ذکر شده که در ادامه به بررسی این شرایط می‌پردازیم.

### ۱-۲-۳. حسن‌نیت

مفهوم «حسن‌نیت» به تعبیر یکی از نویسندگان، قلب و وظیفه ارتقای موفقیت شرکت است [۱۱، ص ۹۳]. تصمیم درباره این‌که چه چیز موجب ارتقای موفقیت شرکت می‌شود منوط به تشخیص حسن‌نیت مدیر است. با این‌که حسن‌نیت تعریف نشده، اما بدیهی است که انگیزه و قصد مدیر برای ارزیابی انجام وظیفه باید مورد توجه قرار گیرد. البته در مواردی که وی به صورت غیرقانونی عمل کرده است، باید سوءنیت را در اعمال مدیر مفروض دانست.

مدیر باید پیش‌بینی کند که چه چیز ارتقای موفقیت شرکت را در پی خواهد داشت.





تشخیص این امر شخصی است و برای ارزیابی آن باید معیار شخصی<sup>۱</sup> در نظر گرفته شود، نه این‌که وضعیت را با جایگزینی مدیری محتاط و منطقی مورد قضاوت و داوری قرار دهیم [۱۳، ص ۳۹۵]. به بیان دیگر معیار نوعی در این‌جا قابل استناد نیست.

ممکن است ثابت شود که مدیر در اخذ تصمیم و تشخیص اشتباه کرده است و تصمیمش تبدیل به فاجعه‌ای برای شرکت شود یا ارتقای موفقیت شرکت را در پی نداشته باشد. در این صورت یکی از حقوقدانان بر این باور است که دادگاه نمی‌تواند پیش‌بینی کند که تصمیمات و تشخیص‌های مدیر از لحاظ تجاری درست بوده یا خیر؛ زیرا قضات مدیران تجاری نیستند [۱۳، ص ۳۹۶]. در این نظر معیار شخصی پذیرفته شده و در مذاکرات پیرامون تصویب ماده نیز تأیید گشته است [۴، ص ۱۵]. لازم به ذکر است که این تفسیر با متن ماده ۱۷۲ نیز انطباق دارد؛ زیرا در متن ماده ۱۷۲ آمده است: در راهی که مدیر در نظر می‌گیرد، باید حسن‌نیت را رعایت کند. بنابراین، راهی که برای پیشبرد اهداف شرکت لحاظ می‌شود، انتخاب شخصی مدیر - با توجه به ویژگی‌های فردی وی - است، نه قاضی و یا انسان معقول و متعارف.

قبل از تصویب مقرر مذکور، در مواردی که یک مدیر عملی از روی حسن‌نیت انجام می‌داد که به نفع شرکت نبود، اما وی عقیده داشت که به نفع آن است، حتی در فرضی که تصمیمی غیرمعقول بود، دادگاه‌ها وی را مسؤول نمی‌دانستند. با تصویب ماده ۱۷۲ اظهارنظری ارائه نشده که قانون شرکت‌های ۲۰۰۶ دیدگاه متفاوتی از آنچه قبلاً توسط دادگاه‌ها اتخاذ شده بود را برگزیده باشد. اگر اقدام مدیر با حسن‌نیت تلقی شود، اما متعارف نباشد، شخصی که مدعی نقض وظیفه از جانب مدیر است باید ثابت کند که مدیر وظیفه مقرر در ماده ۱۷۴ یعنی «وظیفه اعمال مهارت، مراقبت و کوشش

#### ۱. subjective test

۲. به موجب ماده ۴۱۷ قانون شرکت‌های ۲۰۰۶ مدیر باید گزارش خود را از وضعیت تجاری شرکت به اعضای شرکت ارائه کند تا آن‌ها به کمک آن بتوانند انجام وظیفه مذکور در ماده ۱۷۲ را توسط مدیر ارزیابی کنند.

متعارف»<sup>۱</sup> را نقض کرده است [۴، ص ۱۶]. به بیان دیگر، متعارف نبودن امری لزوماً به معنای توأم بودن آن با سوءنیت نیست.

قاضی وارن در دعوی شرکت با مسئولیت محدود سرمایه‌گذار کابدن علیه شرکت با مسئولیت محدود آر. دبلیو. ام. <sup>۲</sup> گفت: «پذیرفته شده» که اگر ثابت شود اختیار اعمال شده نمی‌تواند توسط هیچ مدیری به‌عنوان اقدام نافع برای شرکت تلقی شود، نقض وظیفه به وقوع پیوسته است [۱۱، ص ۹۹]. در این رأی از معیار نوعی <sup>۳</sup> استفاده شده است. انتقاد وارد بر رأی فوق این است که برخلاف بیان قاضی وارن در آرای مختلف و همچنین تفسیر پذیرفته شده در متون دولتی و نیز نظر کمیته بازرگری قانون

#### ۱. duty to exercise reasonable care, skill and diligence

ماده ۱۷۴ قانون شرکت‌های ۲۰۰۶ در مورد وظیفه اعمال مهارت، مراقبت و کوشش متعارف توسط مدیر است. در مقررات عمومی توانایی و مهارت حرفه‌ای خاصی برای مدیران الزامی نشده است. در واقع سهامداران آزادند هر کسی را که مایل باشند به سمت مدیریت شرکت انتخاب کنند [۱۷، ص ۲۹۲]. قاعده اصلی در این خصوص این است که مدیر یک متخصص نیست و تنها لازم است که مهارتی را که واقعاً دارد، اعمال کند. این قاعده را قاضی رومر (Romer) در دعوی ۱۹۲۵ *Recity Equitable Fire and Insurance Co Ltd* اعلام داشت. قاضی بیان داشت: حدود مهارتی که یک مدیر باید داشته باشد مطابق یک ضابطه شخصی تعیین می‌گردد؛ به این معنا که به لحاظ سمت مدیریت از مدیر انتظار نمی‌رود همه مهارت‌های خاص را داشته باشد، بلکه فعالیت و اقدامات مدیر بر مبنای → مهارت‌هایی که او عملاً داشته است، مورد قضاوت قرار می‌گیرد [۱۸، ص ۵۰]. حسابداری که مدیر شرکت معدن است ملزم نیست مهارت مهندس معدن را داشته باشد، اما باید مهارت حسابدار را ثابت کند [۱۹، ص ۲۱۶]. قاضی رومر در مورد وظیفه مراقبت بیان می‌دارد: یک مدیر ملزم نیست به نحو دائمی و متوالی به امور شرکت توجه داشته باشد و به آن پردازد. وظایف او یک ماهیت ناپیوسته دارد که در زمان جلسات هیأت مدیره یا جلسات هریک از کمیته‌های هیأت مدیره باید اعمال گردد. معذک او ملزم نیست که در تمام جلسات هیأت مدیره شرکت کند، بلکه او باید در هر زمانی که عرفاً و با توجه به اوضاع و احوال قادر به شرکت است، در جلسات شرکت کند [۲۰، ص ۱۹۷]. معیار سنجش این وظیفه یک معیار نوعی است؛ زیرا این وظیفه بر مبنای انتظاری که از یک فرد عادی در چنان موقعیتی می‌رود، سنجیده می‌شود و از هر فرد عادی انتظار می‌رود در توسعه امور خویش کوشا باشد [۲۱، ص ۱۶۲]. مدیران می‌توانند به نظر متخصصان خارج از شرکت تکیه کرده، مطابق نظر کارشناسی آنان عمل کنند، این امر تخطی از وظیفه مراقبت به وسیله مدیر نیست. در واقع چه بسا عدم تحصیل نظر کارشناسی در اوضاع و احوال مقتضی کوتاهی تلقی شود [۱۸، ص ۵۲].

#### ۲. Cobden Investment Ltd v. RMW Langport Ltd [۲۰۰۸]

#### ۳. objective test



شرکت‌ها، معیار شخصی پذیرفته شده است که در مباحث قبلی بدان‌ها اشاره شد. یکی از مباحثی که درخصوص وظیفه مورد بحث مطرح شده، این است که آیا حسن نیت وظیفه مستقلی از وظیفه وفاداری به شرکت است؟ رعایت حسن نیت بخشی از وظیفه وفاداری است؛ به گونه‌ای که می‌توان گفت این الزام با وظیفه وفاداری گره خورده است. بنابراین در وظیفه ارتقای موفقیت شرکت (از مصادیق وظیفه وفاداری) مدیران باید با حسن نیت اقدام کنند [۱۱، ص ۹۸].

گفتنی است عدم رعایت حسن نیت، حتی اگر منتهی به ارتقای موفقیت شرکت شود، نقض وظیفه محسوب می‌گردد [۱۱، ص ۹۳].

### ۲-۲-۳. افزایش منافع اعضا (به‌عنوان یک مجموعه)

درخصوص عبارت «منافع اعضا» اظهارنظرهای مختلفی شده است. برخی آن را به معنای منافع سهامداران دانسته‌اند؛ یعنی سهامداران به صورت کلی همانند یک گروه، نه منافع یک سهامدار خاص یا طبقه‌ای خاص از سهامداران. بنابراین مدیر نباید بین سهامداران تبعیض قائل شود. بدین توضیح که نباید با اقلیت مخالفت کرده، در تضاد منافع آنان و در راستای منافع اکثریت سهامداران عمل کند، بلکه باید در تصمیماتش نفع مجموع سهامداران را لحاظ کند [۱۳، ص ۳۹۷].

در مقابل، برخی قائل به این شده‌اند که مدیر در ارتقای موفقیت شرکت باید منافع شرکت را مدنظر قرار دهد. اما سرانجام دادگاه‌ها به این سو متمایل شده‌اند که منظور ماده منافع سهامداران حال حاضر و آینده شرکت است [۴، ص ۱۷]. به عبارت دیگر، منظور همان سهامداران شرکت است؛ منتهی دایره شمول آن، سهامداران آینده شرکت را نیز در بر می‌گیرد. برخی نیز همین نظر را این‌گونه بیان کرده‌اند که منافع شرکت شامل منافع سهامداران حال و آینده شرکت است و وقتی شرکت ورشکسته می‌شود یا رسیدگی به ورشکستگی آن در جریان است، شامل منافع طلبکاران آن نیز می‌گردد [۲۲، ص ۲۷۲]. به نظر می‌رسد طلبکاران را نمی‌توان داخل در مفهوم «اعضا» دانست. در تأیید

این ادعا می‌توان به بند ۳ ماده ۱۷۲ اشاره کرد که به منافع طلبکاران به طور جداگانه پرداخته است.

### ۳-۳. مؤلفه‌ها

در ماده ۱۷۲ قانون شرکت‌های ۲۰۰۶ مقرر شده که مدیر شرکت باید با حسن‌نیت، شرکت را اداره و ارتقای موفقیت آن را در جهت منافع اعضای خود (به طور کلی) مد نظر قرار دهد. در این راه مدیر باید مؤلفه‌های زیر را در نظر داشته باشد:

- ۱- آثار احتمالی هر تصمیم در درازمدت؛
- ۲- منافع کارمندان شرکت؛
- ۳- لزوم تقویت روابط تجاری شرکت با تولیدکنندگان، مشتریان و دیگر اشخاص؛
- ۴- اثر عملیات شرکت بر اجتماع و محیط؛
- ۵- شرایط مطلوب شرکت جهت حفظ اعتبارش با رعایت استانداردهای بالای رفتار تجاری؛

۶- عمل از روی انصاف بین اعضای شرکت. البته فراتر از این الزامات، باید الزام به تحقق «اهدافی غیر از منافع شرکت و رعایت حقوق طلبکاران» را نیز افزود. ماده فوق وظیفه مدیر برای ارتقای موفقیت شرکت را به فراتر از صرف رعایت حسن‌نیت منوط کرده و موارد پیشگفته را به عنوان مؤلفه‌های الزامی جهت اتخاذ تصمیم از سوی مدیر پیش‌بینی کرده است [۲۳، ص ۳۳۱-۳۳۲]. بدین‌سان، اگر مدیر در تصمیمات خویش، حسن‌نیت داشته باشد، اما الزامات قانونی را لحاظ نکند، از وظیفه خود تخطی کرده است.

درخصوص مؤلفه‌های یادشده این مسأله مطرح می‌شود که آیا شرکت‌ها موظف به وضع تشریفات خاصی جهت اتخاذ تصمیمات توسط مدیران برای در نظر گرفتن هر کدام از مؤلفه‌های مصرح در ماده ۱۷۲ هستند یا خیر؟ آنچه مشخص است در ماده ۱۷۲ وضع چنین تشریفات لازمی دانسته نشده است. بنابراین حقوقدانان بر این عقیده



هستند که وضع ماده ۱۷۲ بدین معنا نیست که اگر مدیران نتوانند اعمال الزامات قانونی را ثابت کنند، نقض وظیفه و تعهد کرده‌اند و دادگاه نباید مدیران را الزام به تهیه گزارش یا شرحی درخصوص در نظر گرفتن هر کدام از مؤلفه‌های پیشگفته کند؛ چرا که در شرکت‌ها سرعت در اخذ تصمیمات ضروری و اساسی است. در عمل نیز تشریفاتی برای اخذ تصمیمات قائل نمی‌شوند. اما هرچند مدیران الزامی به تنظیم و تهیه صورتجلسه از جلسات هیأت مدیره درخصوص هر کدام از مؤلفه‌ها ندارند، اما باید صورتجلسه‌ای مختصر از جلسه هیأت مدیره برای اخذ تصمیم تهیه کنند؛ بدین صورت که در صورتجلسه بیاید که هیأت مدیره برای ارتقای موفقیت شرکت، ماده ۱۷۲ قانون را در نظر گرفته است [۱۳، ص ۳۹۹].

مسأله دیگر این‌که الزامات قانونی وضع شده در ماده ۱۷۲ حصری و جامع نیستند. مدیران موظفند امور دیگری را که بر وظیفه ارتقای موفقیت شرکت اثر می‌گذارد، در نظر بگیرند. این مؤلفه‌ها بنا بر موقعیتی که شرکت در آن قرار دارد افزایش می‌یابند. همچنین این مؤلفه‌ها باید در تمام شرکت‌ها در نظر گرفته شوند و تفاوتی از این نظر بین شرکت‌های عام و خاص<sup>۱</sup> وجود ندارد. همچنین باید توجه داشت که این مؤلفه‌ها بر یکدیگر برتری ندارند [۱۳، ص ۴۰۳].

### ۳-۱-۳. آثار احتمالی هر تصمیم در بلندمدت

قبل از تصویب این مقرره، به مدیران اجازه داده شده بود که در اتخاذ تصمیمات عواقب بلندمدت و کوتاه‌مدت را در نظر بگیرند. اما ماده ۱۷۲ اکنون مقرر کرده که عواقب بلندمدت باید در نظر گرفته شود. در قسمتی از گزارش هیأت دولت در سال ۲۰۰۵ بیان شده بود که مدیران باید عواقب احتمالی در بلندمدت و نیز در کوتاه‌مدت را در نظر بگیرند که در تصویب نهایی ماده شرط کوتاه‌مدت حذف شد. این امر باعث شد که برخی قائل به این بشوند که عواقب بلندمدت مهم‌تر هستند [۲۴، ص ۲۵]. اما در مقابل

۱. public and private company

گفته شده که مدیران با تخمین تمام عوارض و عواقب مرتبط با تصمیمی که اتخاذ می‌کنند، موظفند موفقیت شرکت را برای سهامداران تحصیل کنند. این مسأله در گرو در نظر گرفتن عواقب بلندمدت و کوتاه‌مدت است و حذف عبارت «عواقب کوتاه‌مدت» در ماده تنها به قصد تأکید در رابطه با عواقب بلندمدت بوده است؛ چرا که قبل از تصویب این ماده بسیاری از مدیران عواقب بلندمدت را در اتخاذ تصمیمات در نظر نمی‌گرفتند. به بیان دیگر، ذکر عواقب بلندمدت در ماده بدین معنا نیست که حتی اگر مدیران اعتقاد داشته باشند که منافع کوتاه‌مدت، سطح موفقیت شرکت را در راستای منافع اعضایش افزایش می‌دهد، نمی‌توانند آثار و منافع کوتاه‌مدت تصمیم را در نظر بگیرند [۴، ص ۲۵]. همچنین نیاز نیست که مدیران نسبت به این‌که چه چیزی از تصمیم در بلندمدت منتج می‌شود، یقین داشته باشند [۱۳، ص ۴۰۳].

### ۲-۳-۳. منافع کارمندان شرکت

ماده ۱۷۲ قانون شرکت‌های ۲۰۰۶، جایگزین ماده ۳۰۹ قانون شرکت‌های ۱۹۸۵ شده است. براساس ماده ۳۰۹ این دیدگاه وجود داشت که وظیفه مدیران به عمل در راستای منافع شرکت، شامل منافع سهامداران است و شامل کارمندان نمی‌شود. با وضع ماده ۱۷۲ به این بحث‌ها خاتمه داده شد و مدیر باید در تصمیماتش منافع کارمندان شرکت را در عرض دیگر افراد نظیر مشتریان و اعضای شرکت در نظر بگیرد. براساس این وظیفه جهت رعایت منافع کارمندان شرکت، مدیر باید مشاغل را حفظ کند، مشروط بر این‌که منافع شرکت نیز به روشی معقول حفظ شود؛ یعنی حفظ شغل کارمندان نباید شرکت را به ضرر بکشد و آن را در معرض انحلال قرار دهد [۲۳، ص ۳۴۱].

در مواردی که به کارمندان از طرف شرکت، هدیه یا کمک مالی داده می‌شود، دادگاه‌ها دیدگاه‌های متفاوتی دارند. در برخی موارد پرداخت وجه به کارمندان را از اقدامات هم‌راستا با منافع شرکت دانسته‌اند و در برخی موارد خیر. برای مثال در پرونده



هامپسون علیه شرکت پراسز پتنت کندل<sup>۱</sup> مدیران شرکت به خاطر خوب کارکردن کارمندان و کارگران مبلغی معادل یک هفته حقوق را به‌عنوان پاداش برای آنان در نظر گرفتند و اکثر سهامداران پرداخت وجه را تأیید کردند. دادگاه اعتراض مخالفان را مبنی بر این‌که پرداخت وجه به صورت غیرقانونی صورت گرفته است و مدیران اختیار چنین کاری را نداشته‌اند، نپذیرفت و آن را به‌عنوان عاملی جهت تلاش و تقلای بیشتر کارمندان در آینده دانست که منجر به افزایش منافع شرکت می‌شود و افزود که مدیران اختیارات گسترده‌ای در اداره شرکت دارند و می‌توانند چنین کاری را انجام دهند [۱۳، ص ۴۰۴].

۳-۳-۳. لزوم تقویت روابط تجاری شرکت با تولیدکنندگان، مشتریان و دیگر اشخاص

این بند جامع و حصری نیست و عبارت «دیگر اشخاص» اشاره دارد به این‌که حفظ رابطه و تقویت آن با افراد دیگری نظیر طلبکاران و بدهکاران نیز امکان دارد به نفع شرکت و در نتیجه موجب ارتقای موفقیت شرکت در آینده باشد. براساس این بند مدیران نباید تصمیماتی اتخاذ کنند یا به نحوی عمل کنند که موجب فریب مصرف‌کنندگان یا دیگر اشخاص مرتبط با فعالیت شرکت شوند [۱۳، ص ۴۰۹]؛ زیرا موفقیت شرکت در گرو رابطه تجاری مناسب با سایر فعالان تجاری است و هرآنچه قلمرو این رابطه افزایش یابد، موفقیت شرکت نیز ارتقا می‌یابد. به نظر می‌رسد در حالتی که تقویت روابط تجاری شرکت با هریک از این گروه‌ها در تعارض با تقویت روابط تجاری با گروه دیگر قرار گیرد، مدیر شرکت در تصمیم‌سازی باید منافع شرکت را معیار قرار دهد.

### ۳-۳-۴. اثر عملیات شرکت بر اجتماع و محیط

براساس این بند مدیران شرکت باید در نظر بگیرند که عملیات و فعالیت‌های شرکت نباید به محیط ضرر برساند. برای مثال، نباید اتمسفر را آلوده کند یا سموم مهلک را

۱. Hampson v. Price's Patent Candle Co.

وارد محیط زیست کند و همچنین مقررات حفظ سلامت و ایمنی را باید رعایت کنند. همچنین اثر تصمیمات و عملیات شرکت بر اجتماع باید در نظر گرفته شود؛ برای مثال تصمیم درخصوص تعطیل شدن شعبه‌ای از شرکت در منطقه‌ای که اهالی از حیث شغل و کار وابسته به فعالیت تجاری شرکت هستند [۱۳، ص ۴۱۰].

پیش‌بینی موارد فوق به‌عنوان معیارهای موفقیت شرکت قابل انتقاد است. برای مثال آلوده نکردن محیط زیست از موارد موفقیت شرکت نیست؛ زیرا موفقیت شرکت را باید در راستای موضوع آن تفسیر کرد که اصولاً فعالیت‌های تجاری است؛ اگرچه پیش‌بینی چنین الزامی برای شرکت‌ها در قوانین مربوطه قابل ستایش است. همچنین تعطیل نشدن شرکت در منطقه‌ای به دلیل حمایت شغلی از افراد آن منطقه نیز بدین دلیل که رسالت اولیه شرکت ایجاد اشتغال نیست قابل انتقاد است. ممکن است تعطیل شدن شعبه‌ای - علیرغم نیاز مردم منطقه - با توجه به فقدان صرفه اقتصادی و انتقال آن به منطقه‌ای دیگر در راستای ارتقای موفقیت شرکت صورت گیرد. در بیان ساده، رعایت این مؤلفه‌ها تمرکز در تصمیم‌سازی را برای مدیران از بین می‌برد.

### ۳-۵. حفظ اعتبار شرکت در شرایط مطلوب با رعایت استانداردهای بالای رفتار تجاری

مؤلفه رعایت استانداردهای بالای رفتار تجاری برای ارتقای اخلاق تجاری پیش‌بینی شده است؛ یعنی مدیران نباید برای تحصیل منافع، دست به هر رفتاری بزنند. بنابراین در صورتی که مدیر در تصمیمات و اقدامات خویش ابتدا به استانداردهای رفتاری توجه کند و این مسأله منجر به عدم تحصیل منفعت شود، نباید مدیر را ناقص وظیفه ارتقای موفقیت شرکت دانست [۱۵، ص ۱۵]. با توجه به مقدمه بیان شده، می‌توان گفت بند پیشگفته درخصوص اصول تجاری - روش، عملکرد و ارزش‌های شرکت - است. این اصول ممکن است به صورت اعلامیه (سند) چشم‌انداز و مأموریتی<sup>۱</sup> یا قوانین وضع

۱. vision statements and mission statements





شوند [۱۳، ص ۴۱۳]. لازم به ذکر است، همان‌گونه که از عنوان الزام فوق بر می‌آید، رعایت استانداردهای بالای رفتار تجاری منجر به حفظ اعتبار شرکت خواهد شد.

### ۳-۳-۶. عمل به انصاف در بین اعضای شرکت

مدیران نباید به نفع گروهی از اعضای شرکت و به ضرر عده‌ای دیگر فعالیت کنند. آنان باید در خصوص تصمیماتی که بر تمام اعضای شرکت تأثیرگذار است، قضاوت و داوری بی‌طرفانه داشته باشند. عبارت عمل از روی انصاف می‌تواند شامل مواردی همچون اجازه دادن به گروه‌های مختلف جهت بیان اظهاراتشان، همفکری و مشورت کردن قبل از اخذ تصمیم هم باشد [۱۳، ص ۴۱۶].

### ۳-۳-۷. اهداف غیر از منافع شرکت و رعایت حقوق طلبکاران

بند دوم ماده ۱۷۲ مقرر می‌کند که چنانچه اهداف مشخص شده برای شرکت، غیر از منفعت اعضایش باشد، وظیفه ارتقای موفقیت شرکت معطوف به تحقق این اهداف می‌گردد. این بند تأکید می‌کند که هدف اصلی شرکت نباید تنها به حداکثر رساندن نفع و سود باشد. مدیران باید دیگر اهداف اجتماعی نظیر فعالیت‌های نوع‌دوستانه را با حسن‌نیت در نظر بگیرند [۱۴، ص ۱۰۵].

بند سوم ماده ۱۷۲ نیز اشاره دارد که هنگام قرار گرفتن شرکت در مرز ورشکستگی، وظیفه مدیران مبنی بر ارتقای موفقیت شرکت، به تعهد در نظر گرفتن منافع طلبکاران تغییر می‌کند. این مسأله در رویه قضایی نیز سابقه دارد. در دعوایی<sup>۱</sup> که در زمینه حقوق ورشکستگی و حقوق شرکت‌ها مورد بررسی قرار گرفت، قاضی

---

اعلامیه (سند) چشم‌انداز بیانگر آرمانی است که شرکت به سوی آن در حال حرکت و در پی دستیابی به آن است. اعلامیه‌های مأموریتی بیانگر فعالیت‌های شرکت و چگونگی انجام آن‌ها در کوتاه‌مدت است. این آرمان‌ها و اهداف تا زمانی که تغییر نکرده‌اند، الزام‌آور بوده، شرکت ملزم به آن‌ها است.

۱ . Colin Gwyer & Associates Ltd v London Wharf (Limehouse) Ltd [۲۰۰۳] BCC ۸۸۵; Eaton Bray Ltd and another v Palmer and others (۲۰۰۲).

لزلی کزماين<sup>۱</sup> بیان داشت: زمانی که ورشکستگی قریب‌الوقوع است، مدیران وظیفه دارند که منافع بستانکاران را لحاظ کنند. بنابراین دادگاه تصمیم مدیران را راجع به تعهدی که شرکت لندن وارف به خواندگان داشت باطل اعلام کرد؛ زیرا تصمیم مدیران در راستای منافع شرکت اتخاذ شده بود [۲۵].

#### ۴. بررسی وظیفه ارتقای موفقیت شرکت در حقوق ایران

در حقوق ایران وظیفه مدیر مبنی بر ارتقای موفقیت شرکت تحت عنوان قانونی خاصی پیش‌بینی نشده است. بنابراین این مسأله را می‌توان ذیل قواعد عمومی مورد بررسی قرار داد.

یکی از نظریاتی که راجع به ماهیت حقوقی رابطه مدیر با شرکت -مستنبط از ماده ۵۱ قانون تجارت- مطرح شده، وکالت است. بر مبنای این نظریه رابطه مدیر با شرکت رابطه‌ای مبتنی بر قرارداد است. یکی از نویسندگان حقوق تجارت در تأیید قراردادی بودن رابطه مدیر با شرکت به چگونگی انتخاب مدیر یا مدیران، تعیین دستمزد، تعیین حدود اختیارات و وظایف آنان و در نهایت قبولی مدیران اشاره می‌کند [۲۶، ص ۲۶۰].<sup>۲</sup> در فرض پذیرش نظریه وکالت، آشکار است که وظیفه امانی مدیر نیز باید مورد پذیرش واقع شود؛ زیرا وکیل امین محسوب می‌شود و باید امانت را رعایت کند.

به موجب نظریه رکن بودن، «بین اراده شخص حقوقی و سازمان مدیریت آن، وحدت وجود دارد» [۲۷، ص ۵۲]. راجع به مسؤولیت مدیر در این نظریه آورده‌اند: «شخص حقوقی نیز مانند انسان‌ها مسؤول زیان‌هایی است که به وسیله تشکیلات و اقدام‌های تصمیم-

۱. Leslie Kosmin

۲. در مقابل برخی از حقوقدانان [۲۷، ص ۱۲۵-۱۲۷] با اشاره به برخی دلایل این نظریه را رد می‌کنند. از جمله این دلایل می‌توان به تعدد اراده در این نظریه اشاره کرد؛ بدین توضیح که در وکالت فرض بر این است که دو اراده کارگزار است: اراده موکل و وکیل، در حالی که در اشخاص حقوقی تنها یک اراده وجود دارد و آن اراده شخص حقوقی است. همچنین به موجب ماده ۶۶۲ ق.م. «وکالت باید در امری داده شود که خود موکل بتواند آن را به جا آورد...»، در صورتی که در شرکت تجاری، شرکت خود قادر به اداره شرکت نیست و تنها مدیر اقدام به اداره شرکت می‌کند.



گیرنده‌اش به دیگران وارد می‌شود. اجرای این نظر منطقی و عادلانه با نمایندگی مدیران (به‌عنوان شخصیت و مقامی جدای از شخص حقوقی) سازگار به نظر نمی‌رسد. باید پذیرفت که تقصیر مدیران (سازمان تصمیم‌گیرنده) تقصیر شخص حقوقی است... سازمان تصمیم‌گیرنده یا مدیر جزء ساختمان و سازمان شخص حقوقی است. اندام یا عضوی است که به وسیله آن اراده شخص حقوقی اعلام می‌شود و فعالیت‌ها شکل می‌گیرد. اگر مدیران گاه نماینده شخص حقوقی نامیده می‌شوند به همان اعتبار و معنا است که در حقوق عمومی گفته می‌شود «اعضای مجلس نماینده مردم هستند»؛ در حالی که اراده آنان مظهر اراده عمومی است و مجلس اندام تصمیم‌گیری در ساختمان حقوقی دولت است» [۲۸، ص ۶۷-۶۸]. یکی از آثاری که برای نظریه رکن بودن بر شمرده شده، این است که رابطه مدیران با شرکت تجاری بر مبنای قانون است، نه قرارداد. در توجیه این نظر آورده‌اند: مادام که مدیران سمت خود را نپذیرفته‌اند شرکت تجاری واجد شخصیت حقوقی نمی‌شود تا بتوان آن را طرف قرارداد تلقی کرد. پذیرش نظر رکن بودن با امانی بودن ید مدیر منافاتی ندارد؛ زیرا منشأ امانت صرفاً قرارداد نیست، بلکه به موجب حکم قانون نیز ممکن است شخصی به‌عنوان امین محسوب شود. در همین راستا می‌توان به نظر یکی از نویسندگان اشاره کرد که در شرح ماده ۵۱ ق. ت. آورده است: «مفاد ماده ۵۱ ق. ت. که اعلام می‌کند: «مسئولیت مدیر شرکت در مقابل شرکا همان مسئولیتی است که وکیل در مقابل موکل دارد» اشاره بدین نکته است که با او بسان امین رفتار خواهد شد و از این جهت در حکم وکیل است و از آن نباید نتیجه گرفت که مدیر شرکت وکیل شرکا است، به‌ویژه که آثار اعمال مدیر به طور مستقیم عاید شخص حقوقی می‌شود، نه آنان» [۲۸، ص ۶۶]. بنابراین نتیجه‌ای که حاصل می‌شود این است که با وجود پذیرش نظریه رکنیت نیز می‌توان بر این عقیده بود که مدیر شرکت امین شرکت است و باید در اداره امور شرکت امانت را رعایت کند.

هدف مسئولیت امانی حفظ منافع شرکت در مقابل منافع مدیران است [۲۹، ص ۶۴]. با این بیان باید گفت این مسئولیت درصدد است تا مانع سوءاستفاده مدیران از سمت خود در شرکت شود و تکلیف شاقی بر گردن مدیران قرار نمی‌دهد؛ در حالی که وظیفه

ارتقای موفقیت شرکت الزاماتی فراتر از رعایت امانت، برای مدیر ایجاد می‌کند که رعایت نکردن آن برای مدیر مسؤولیت به بار می‌آورد. در بیانی دیگر، وظیفه امانی برای مدیر تعهد منفی ایجاد می‌کند، لکن وظیفه ارتقای موفقیت شرکت، تعهدی مثبت است. البته منظور از تعهد مثبت، تعهدی در راستای بهبود وضعیت موجود است. در واقع امین از مال مورد امانت حفاظت می‌کند تا تلف یا ناقص نشود [۳۰، ص ۴۷]. بنابراین امین در راستای «تعهد حفاظت»<sup>۱</sup>، ملزم به «رعایت مصلحت» است و برای رعایت مصلحت ممکن است اقدام مثبت انجام دهد. اما در این جا اقدام مثبت در راستای بهبود وضعیت موجود نیست، بلکه برای حفظ وضعیت موجود است.

ممکن است ادعا شود که وظیفه ارتقای موفقیت شرکت برای مدیران بدیهی به نظر می‌رسد، حتی اگر قانون بدان تصریحی نکرده باشد؛ زیرا هر شرکتی اهدافی دارد که تحقق آن توسط مدیران امکان‌پذیر است. اما متعاقب این ادعا، ضمانت اجرای نقض این وظیفه مطرح می‌شود. در این راستا می‌توان به بند ۴ ماده ۲۵۸ ل. ا. ق. ت.<sup>۲</sup> اشاره کرد. یکی از نویسندگان راجع به ضمانت اجرای فوق‌الذکر می‌گوید: «بند مزبور برای تحمیل وظیفه حسن‌نیت در اداره امور شرکت و عمل در جهت بهترین منافع شرکت کفایت نمی‌نماید؛ زیرا ممکن است مدیری اقدامی را با سوءنیت و برخلاف منافع شرکت و برای جلب

۱. ماده ۶۱۲ ق.م.: «امین باید مال ودیعه را به طوری که مالک مقرر نموده حفظ کند و اگر ترتیبی تعیین نشده باشد، آن را به طوری که نسبت به آن مال، متعارف است حفظ کند والا ضامن است.»

۲. در صورتی که نقض وظیفه ارتقای موفقیت شرکت واقع شود، به موجب بند ۲ ماده ۱۷۸ قانون شرکت‌های ۲۰۰۶، همانند وظایف امانی می‌توان مدیر را به انجام آن وظیفه الزام کرد. همچنین ضمانت اجرای مدنی آتی برای نقض وظایف عمومی مطرح شده است: الف) خسارت قابل پرداخت به شرکت در صورتی که ضرری به آن وارد شده باشد؛ ب) استرداد اموال شرکت؛ ج) بازپرداخت منافعی که توسط مدیر به وجود آمده است؛ و د) فسخ قرارداد، در صورتی که مدیر منفعت کسب شده را افشا نکرده باشد [۱۹، ص ۳۱۸]. البته ضمانت اجرای نقض وظیفه ارتقای موفقیت شرکت معمولاً جبران خسارت است.

۳. «رئیس و اعضای هیئت مدیره و مدیرعامل شرکت که با سوءنیت از اختیارات خود برخلاف منافع شرکت برای مقاصد شخصی یا به خاطر شرکت یا مؤسس مؤسسه دیگری که خود به طور مستقیم یا غیرمستقیم در آن دینفع می‌باشند استفاده کنند.»



منافع شخصی انجام ندهد، اما اقدام او در جهت اهداف فرعی بوده یا در جهت بهترین منافع شرکت نبوده و در انجام آن نیز سوء نیت نداشته باشد» [۳۱، ص ۱۱۰]. با توجه به مقدمه بیان شده می‌توان گفت اثری بر الزام یا تعهد فاقد ضمانت اجرا مترتب نیست.

با توجه به وضعیت قانونی موجود، برای پیشرفت شرکت به نحوی که در حقوق انگلیس مطرح است، در حقوق ایران می‌توان برنامه‌ای برای پیشرفت شرکت در اساسنامه پیش‌بینی کرد که در صورت عدم رعایت آن توسط مدیر، برای وی ایجاد مسؤولیت شود. البته در این حالت نیز تعهد مدیر اصولاً تعهد به وسیله است و در صورتی که مدیر تلاش خود را در تحقق برنامه پیشرفت به کار بسته باشد، مسؤول نیست.

## ۵. نتیجه‌گیری

تکیه قانون شرکت‌های تجاری بر وظیفه امانی باعث ایستایی شرکت خواهد شد؛ زیرا وظیفه امانی تعهد مثبتی برای مدیران ایجاد نمی‌کند و تنها مانع سوءاستفاده مدیران از سمت مدیریت می‌شود. رویکردی که قانون تجارت ۱۳۱۱ و لایحه قانونی قسمتی از قانون تجارت ایران مبتنی بر آن است، منجر به حرکت رو به جلوی شرکت در راستای اهداف آن نخواهد شد. در این راستا باید تدبیری اندیشیده شود تا تحقق اهدافی که شرکت بدان منظور تأسیس شده است، میسر شود. سابقاً در حقوق انگلیس وظیفه‌ای برای مدیر تحت عنوان اقدام برای کسب بهترین منفعت برای شرکت پیش‌بینی شده بود که در تحولات صورت گرفته در قالب قانون شرکت‌های ۲۰۰۶ تحت عنوان وظیفه مدیر برای ارتقای موفقیت شرکت با تغییراتی پیش‌بینی شده است. در این وظیفه رعایت مؤلفه‌هایی بر مدیران تحمیل شده است که به نظر می‌رسد قانونگذار با پیش‌بینی آن مؤلفه‌ها درصدد برقراری تعادل بین رویکرد «کنترتگرایی» و «حداکثر کردن ارزش سهامداران» بوده است؛ زیرا این مؤلفه‌ها توجه مدیر را به اهداف دیگری غیر از منافع سهامداران جلب می‌کند، گرچه وظیفه اصلی مدیر را جلب منافع سهامداران شکل می‌دهد.

در وظیفه گسترش موفقیت شرکت، مدیران ملزم به اقدام بر مبنای منافع بلندمدت شرکت هستند. این الزام باعث پیشرفت اقتصادی جامعه می‌شود. اصولاً چون مدت مدیریت مدیران کوتاه است، آنان به اقدام بر مبنای منافع کوتاه‌مدت - به منظور جلب رضایت سهامداران برای انتخاب شدن مجدد - رغبت بیشتری از خود نشان می‌دهند؛ در حالی که توجه به منافع بلندمدت، نه تنها در نهایت به نفع سهامداران خواهد بود، بلکه می‌تواند از مؤلفه‌های پیشرفت اقتصادی جامعه نیز باشد. لازم به ذکر است که توجه به منافع بلندمدت به معنای رها کردن منافع کوتاه‌مدت نیست؛ لکن تقدم با در نظر گرفتن منافع بلندمدت است.

معیار رعایت حسن‌نیت در این وظیفه، در حقوق انگلیس اختلافی است. برخی آن را شخصی و برخی دیگر نوعی می‌دانند؛ لکن تفسیر قوی‌تر و منطبق بر قانون، معیار شخصی است.

انتقاداتی بر وظیفه پیشگفته وارد است؛ از جمله این‌که واژه «موفقیت»، مفهومی مبهم است و تاب تفاسیر مختلفی را دارد. همچنین قانونگذار مؤلفه‌هایی را در تصمیم‌سازی الزامی دانسته است که به نظر می‌رسد جمع کردن بین آن‌ها کار دشواری است و امکان تعارض این مؤلفه‌ها کم نیست. همچنین پیش‌بینی این مؤلفه‌ها منجر به عدم تمرکز مدیر در تصمیم‌گیری خواهد شد؛ در صورتی که رویکرد حداکثر کردن ارزش سهامداران، تمرکز مدیر در تصمیم‌سازی را به همراه داشت.

## ۶. منابع

[۱] عیسی‌ء تفرشی، محمد، *مباحثی تحلیلی از حقوق شرکت‌های تجاری*، ج ۱، انتشارات دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۸.

[۲] John Kong Shan Ho, "Director's duty to promote the success of the company: Should Hong Kong implement a similar provision?", *The Journal of Corporate Law Studies*, Vol. ۱۰, ۲۰۱۰.

- [۳] Taylor, Peter N, Enlightened Shareholder Value and the Companies Act ۲۰۰۶, Thesis Submitted for The Degree of PhD, UCL Faculty of Law, ۲۰۱۰.
- [۴] Keay, Andrew, “The Duty to Promote The Success of The Company: Is It Fit For Purpose?”, Working Paper, University of Leeds, ۲۰۰۹.
- [۵] Ben Pettet, Company law, Second edition ,England, Pearson Education Limited, ۲۰۰۵.
- [۶] C Ajibo, Collins, “A Critique of Enlightened Shareholder Value: Revisiting the Shareholder Primacy Theory”, Birkbeck Law Review, Volume ۲(۱), ۲۰۱۳.
- [۷] Henderson, Gail, The Possible Impacts of “Enlightened Shareholder Value” On Corporations” Environmental Performance, A thesis submitted in conformity with the requirements for the degree of Master of Laws, Graduate department of the Faculty of Law, University of Toronto, ۲۰۰۹.
- [۸] Andrew L. Friedman, Samantha Miles, "Stakeholder Theory and Practice", first published, Oxford University press, ۲۰۰۶.
- [۹] Freeman, R. Edward. “A Stakeholder Theory of the Modern Corporation” in Tom Beauchamp & Norman Bowie, eds. Ethical Theory

and Business, 7<sup>th</sup>ed, New York: Pearson Education, ۲۰۰۴.

[۱۰] Williams, Richard, “Enlightened Shareholder Value in UK company law”, UNSW Law Journal, Volume ۳۵(۱), ۲۰۱۲.

[۱۱] Keay, Andrew, The Enlightened Shareholder Value principle and Corporate Governance, First edition, Routledge, ۲۰۱۳.

[۱۲] عیسائی تفرشی، محمد و رمضانی آکردی، حبیب، «مفهوم و مسئولیت مدیر سایه در حقوق شرکت‌های تجاری (مطالعه تطبیقی در حقوق انگلیس و ایران)»، دوره ۱۷، ش ۳، پاییز ۱۳۹۲.

[۱۳] Saleem Sheikh, *A Guide to the Companies Act ۲۰۰۶*, First edition, Routledge-Cavendish, New York, ۲۰۰۸.

[۱۴] Andrew Hicks and S. H. Goo, *Cases and Material on Company Law*, Second Edition, Blackstone Press Ltd, ۱۹۹۷.

[۱۵] Wright, Desmond, *Right and duties of directors*, Second Edition, London, Butterworth, ۱۹۹۷.

[۱۶] ACCA, *Paper F۴, Corporate and Business Law*, Fourth edition, BPP Learning Media Ltd., London ۲۰۱۰.

[۱۷] D. G. Cracknell, *Company Law Textbook*, ۵<sup>th</sup> edition, London, HLT Publication, ۱۹۹۳.



- [۱۸] Davise, Paule, Gowers Principles of Modern Company Law, Six Edition, London, Sweet and Maxwel, ۱۹۹۷.
- [۱۹] Mason, Roger, ۵۰۱ questions and answers for company directors and company secretaries, Second Edition, Thorogood, , London, ۲۰۰۹.
- [۲۰] Directors Duties: (Available at). <http://www.alastairhudson.com/companylaw/07/20-20-Directors%20duties%20-%20early/20web/20draft.pdf> (۱۱/۲/۲۰۱۵).
- [۲۱] Allen, John, “The duty to promote the success of the company”, Available at: [http://www.wablegal.com/assets/ourservices/Dirs\\_duties\\_Mar10.pdf](http://www.wablegal.com/assets/ourservices/Dirs_duties_Mar10.pdf) (۱۲/۲/۲۰۱۵).
- [۲۲] Andenas, Mads, Wooldridge, Frank, European comparative company law, First published, Cambridge University Press, ۲۰۰۹.
- [۲۳] Keenan, Mary& Wild, Charles and Weinstein, Stuart, Smith and Keenan’s Company Law, Fourteenth edition, Pearson Education Limited, England, ۲۰۰۹.
- [۲۴] M. Lipton, T. Mirvis& J. Lorsch, “The Proposed Shareholder Bill of Rights Act of ۲۰۰۹”, Harvard Law School Forum on Corporate Governance & Financial Regulation, May ۱۲, ۲۰۰۹, Available at:

<http://blogs.law.harvard.edu/corpgov/2009/05/12/the-proposed-%E2%80%99Cshareholder-bill-of-rights-act-of-2009%E2%80%99AD/>

(۱۸/۱/۲۰۱۵).

[۲۵] Colin Gwyer & Associates Ltd and another V. London wharf (limehouse)

Ltd and others; Eaton Bray Ltd and another v Palmer and others (۲۰۰۲),

Available at:

<http://en.inforapid.org/index.php?search=Colin%20Gwyer%20%26%20>

Associates%20Ltd%20v%20London%20Wharf%20%28Limehouse

%29%20Ltd (Last visited: ۱۵/۲/۲۰۱۵).

[۲۶] کاویانی، کوروش، حقوق شرکت‌های تجاری، چ ۲، تهران، میزان، ۱۳۸۹.

[۲۷] عیسائی تفرشی، محمد، مباحثی تحلیلی از حقوق شرکت‌های تجاری (شرکت‌های

سهامی عام و خاص)، چ ۲، تهران، انتشارات دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۸۶.

[۲۸] کاتوزیان، ناصر، قواعد عمومی قراردادها (انعقاد و اعتبار قرارداد)، چ ۲، تهران،

شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۸.

[۲۹] نصیری، مرتضی، «مسئولیت امانی: چرا مدیران بانک‌های ما مسئولیت امانی

ندارند؟»، بانک و اقتصاد، ش ۱۱۶، ۱۳۹۰.

[۳۰] کاتوزیان، ناصر، حقوق مدنی: عقود اذنی و وثیقه‌های دین، چ ۲، تهران، شرکت

سهامی انتشار با همکاری بهمن برنا- انتشارات مدرس، ۱۳۷۶.

[۳۱] شریفی آل‌هاشم، الهام‌الدین، سوءاستفاده مدیران از اختیارات اداره شرکت‌های

سهامی (مطالعه تطبیقی)، رساله دکتری با راهنمایی دکتر ربیعا اسکینی، دانشگاه

تربیت مدرس، ۱۳۷۹.