

تحلیل اختیارات مدیران شرکتهای سهامی با توجه به مبانی رابطه مدیران با شرکت در نظامهای حقوقی ایران و انگلیس

ربیعا اسکینی

دانشیار سازمان انرژی اتمی ایران

سیدالهام الدین شریفی آل هاشم

دانشجوی دکتری حقوق خصوصی دانشگاه تربیت مدرس

چکیده

شرکتها می‌توانند دارای کلیه حقوق و امتیازاتی شوند که قانون برای اشخاص حقیقی قائل است، اما اعمال این حقوق به لحاظ اعتباری بودن شرکتها از عهده آنان خارج است و به اشخاص حقیقی (مدیران) واگذار می‌گردد. امروزه حدود اختیارات مدیران، بیش از آنکه حاصل نظریه‌های صرف حقوقی باشد، از واقعیات و مصالح اقتصادی و اجتماعی نشأت گرفته است. بدین لحاظ نظریه‌های وکالت و نمایندگی که در بردارنده اختیارات محدود و رعایت تشریفات متعدد در معاملات برای مدیران بودند و با مقتضیات تجارت و مهمترین اصول آن یعنی امنیت و سرعت سازگاری نداشتند، کنار گذاشته شدند. بدین ترتیب نظریه «وحدت» یا «رکن بودن» که مفید اختیارات کامل برای مدیران در قبال اشخاص ثالث بود پا به عرصه وجود گذاشت. نظامهای حقوقی ایران و انگلیس نیز از این تحولات به‌دور نمانده و اختیارات کامل برای مدیران در مقابل اشخاص ثالث را پذیرفته‌اند. البته اختیارات کامل مدیران در اداره شرکت در رابطه شرکت با اشخاص ثالث است، اما در رابطه مدیران با شرکت، مدیران باید در چهارچوب اختیارات تعیین شده عمل کنند و در صورت تجاوز از اختیارات اعطایی در مقابل شرکت مسئول خواهند بود، اگر چه اقدام آنها در مقابل اشخاص ثالث مؤثر است. کلید واژه‌ها: مدیران شرکتهای تجاری، تجاوز از اختیار، نظریه وحدت

۱. مقدمه

شرکتها می‌توانند دارای کلیه حقوق و امتیازاتی شوند که قانون برای اشخاص حقیقی قائل شده، اما اعمال این حقوق و تواناییها به لحاظ اعتباری بودن شرکت، از عهده آنان خارج است و به ارکانی از شرکت متشکل از اشخاص حقیقی واگذار شده است. اعمال حقوق و تواناییهای



شرکت غالباً به دو رکن اصلی آن، یعنی مجامع عمومی سهامداران و مدیران واگذار شده است. اختیار مجامع عمومی معمولاً ناظر بر تصمیم‌گیری‌های کلی راجع به شرکت، سیاست‌گذاری در امور شرکت و تعیین مدیران است. مدیران نیز عهده‌دار اداره امور شرکتند.

حدود اختیارات مدیران در شرکتها، رابطه مستقیم با نحوه تلقی از رابطه مدیران با شرکت و سهامداران دارد. به عبارت دیگر مبنای مورد قبول برای رابطه مدیران با شرکت مبین حدود اختیارات مدیران است، چه اگر رابطه مدیران با شرکت مبتنی بر وکالت باشد مسلماً حدود اختیارات مدیران محدود به مواردی خواهد بود که صریحاً یا ضمناً به آنان واگذار شده، در حالی که اگر رابطه مذکور مبتنی بر نظریه وحدت یا رکن بودن باشد و مدیر رکنی از ارکان تشکیل‌دهنده شرکت تلقی گردد، اختیارات مدیران در مقابل اشخاص ثالث کامل و نامحدود خواهد بود. البته پذیرش یا عدم پذیرش هر یک از این مبانی و نظریه‌های حقوقی برای تبیین رابطه مدیران با شرکت، ناشی از برتری هر یک از این نظریه‌ها بر دیگری به لحاظ منطق حقوقی و دیدگاه نظری صرف نیست، بلکه تمایل به هر یک از این نظریه‌ها خود از واقعیات و مصالح اقتصادی و اجتماعی نشأت می‌گیرد. به عبارت دیگر، وقتی یک نظریه حقوقی با مقتضیات شرکتها در دنیای امروزه همخوانی ندارد، ناگزیر کنار گذاشته می‌شود و نظریه دیگری که با مقتضیات سازگاری بیشتری دارد، پا به عرصه وجود می‌گذارد.

این مقاله با هدف تحلیل اختیارات مدیران شرکتها در نظامهای حقوقی ایران و انگلیس با توجه به مبانی در نظر گرفته شده برای رابطه مدیران با شرکتها به تحریر درآمده است.

۲. حدود اختیارات مدیران شرکت‌های سهامی در حقوق ایران

حدود اختیارات مدیران شرکتها با نحوه تلقی از موقعیت مدیران در شرکت و رابطه آنان با شرکت رابطه مستقیم دارد. در صورتی که مدیر شرکت سهامی وکیل آن تلقی گردد، اختیارات او همانند هر وکیل محدود به مواردی خواهد بود که صریحاً به وسیله موکل (شرکت) به او تفویض شده است و هرگونه اقدام خارج از اختیارات غیر نافذ خواهد بود، در حالی که اگر مدیر شرکت، رکنی از ارکان آن، یعنی رکن متفکر و اداره‌کننده آن تلقی گردد، کلیه اختیارات لازم برای اداره امور شرکت را دارا خواهد بود.

در این مبحث، ابتدا نظریه‌های حقوقی مطرح در خصوص رابطه مدیران با شرکت و مآلاً حدود اختیارات مدیران مورد بررسی قرار خواهد گرفت. سپس موضع قانون تجارت تشریح و نظریه متناسب با آن ارائه می‌گردد.

الف) نظریه‌های حقوقی

نظریه‌های حقوقی ابراز شده در خصوص موقعیت مدیران در شرکت‌های سهامی، رابطه مدیران



با شرکت و حدود اختیارات مدیران با تحولات قانونی در نظام حقوقی ایران رابطه مستقیم دارد. در زمان حاکمیت ماده ۵۱ قانون تجارت سال ۱۳۱۱ مدیران وکیل شرکا تلقی می‌شدند. با شناسایی بیشتر مفهوم شخصیت حقوقی شرکتهای، از این رابطه به رابطه مدیر با شرکت تعبیر می‌شد. با گذشت زمان و انجام اصلاحات سال ۱۳۴۷ در قانون تجارت، نظریه وکالت بدون پشتوانه گردید و نظریه نمایندگی قانونی مدیران از طرف شرکت و نظریه رکن بودن مدیران یا وحدت مدیران با شرکت، پا به عرصه وجود گذاشت.

یک) نظریه وکالت و اختیارات محدود

قانون تجارت سال ۱۳۱۱ به صراحت حدود اختیارات مدیران شرکتهای سهامی را تعیین نکرده، اما در تبیین مسئولیت مدیران شرکتهای سهامی در ماده ۵۱ مقرر داشته است: «مسئولیت مدیر شرکت در مقابل شرکا همان مسئولیتی است که وکیل در مقابل موکل دارد.» با توجه به تبیین رابطه مدیر با سهامداران به وسیله قانونگذار و اینکه مدیر وکیل سهامداران محسوب شده، برای تعیین حدود اختیارات مدیر شرکت باید مطابق قواعد وکالت عمل کرد. بنا بر این با عنایت به مقررات حاکم بر وکالت در قانون مدنی، به خصوص ماده ۶۶۷ قانون مزبور، مدیران شرکت فقط اختیار انجام دادن اعمالی را دارند که به صورت صریح یا ضمنی در مبحث اختیارات مدیران در اساسنامه آمده یا برحسب عرف و عادت و قرائن داخل در اختیارات آنان باشد.

بنا بر این در زمان حاکمیت ماده ۵۱ قانون تجارت هر کس که مایل بود با شرکتی معامله کند، باید به اساسنامه آن مراجعه می‌کرد و از حدود اختیارات مدیر یا مدیران مطلع می‌گردید و در صورت سکوت اساسنامه حتی المقدور نباید وارد در معاملاتی می‌شد که در اساسنامه صراحتاً داخل در اختیارات مدیران قرار داده نشده بود [۱].

بدین ترتیب حتی در مواردی که اختیارات در اساسنامه مطلق و نامحدود تعیین می‌شد، مدیران شرکتهای سهامی با قیاس به وکیل در امور آتی مجاز تلقی نمی‌شدند؛ فروش، وام دادن، وام گرفتن، رهن دادن و رهن گرفتن، حق مصالحه، سازش و داوری، و حق وکالت در توکیل. لذا برای برخورداری مدیران از اختیارات فوق‌الذکر باید این موارد به صراحت در اساسنامه پیش‌بینی می‌شد [۲].

نظریه وکالت مدیر شرکت سهامی از سهامداران با اشکالات جدی مواجه است، زیرا وکالت اقتضا دارد که وکیل به نام و از طرف موکل عمل کند، در حالی که مدیر شرکت اصولاً به نام شرکت و به نمایندگی از طرف شرکت عمل می‌کند. همچنین مدیران را اکثر اعضا انتخاب می‌کنند و آنان نماینده اقلیت نیستند؛ به فوت و حجر یکی از شریکان مدیر معزول نمی‌شود؛ هیچ شریکی حق عزل مدیر را ندارد و مدیر اختیاری پیدا می‌کند که در صلاحیت هیچیک از



اعضا نیست [۳]. به لحاظ این اشکالات جدی، برخی از نویسندگان حقوق تجارت در نظام قدیم، سعی بر آن داشته‌اند که با ارائه تفاسیری، مدیران را وکیل شرکت و شخصیت حقوقی معرفی کنند [۱، ۲].

نظریه وکالت مدیر از طرف شرکت علی‌رغم اینکه نسبت به نظریه وکالت مدیر از طرف شرکا از قابلیت دفاع بیشتری برخوردار است، با صراحت ماده ۵۱ و ۶۱ قانون تجارت سازگاری ندارد، زیرا ماده ۵۱ مذکور از مسئولیت مدیر در مقابل شرکا نام برده و این رابطه را در حکم رابطه وکیل و موکل دانسته است و ماده ۶۱ که در مقام تبیین رابطه مدیران با شرکت بوده از ایجاد رابطه وکالت اجتناب کرده، مسئولیت مدیران در مقابل شرکت را مانند مسئولیت مدیر در مقابل اشخاص ثالث مطابق قواعد عمومی اعلام داشته است [۴].

دکتر کاتوزیان در تفسیر ماده ۵۱ قانون تجارت بر این نظر است که قانونگذار در مقام تبیین رابطه مدیر با شرکا یا شرکت نبوده است، بلکه بر این عقیده بوده که با مدیر به سان امین رفتار خواهد شد و از این نظر مدیر در حکم وکیل است و از آن نباید نتیجه گرفت که مدیر شرکت، وکیل شرکا است [۳]. بنا بر این منظور قانونگذار از تدوین ماده ۵۱ قانون تجارت بیان مسئولیت مدیر در مقابل شرکا بوده، نه بیان رابطه مدیر و شرکا [۵].

صرف نظر از ماده ۵۱ قانون تجارت، نظریه وکالت مدیر از جانب شرکت و شخصیت حقوقی نیز فاقد مبانی محکم حقوقی و با مشکلات اساسی روبه‌رو است.

این نظریه علی‌رغم نسخ ماده ۵۱ قانون تجارت در مورد شرکت‌های سهامی و ظهور ماده ۱۱۸ لایحه اصلاحی قانون تجارت که مبین اختیارات کامل و نامحدود برای مدیران شرکت‌های سهامی است هنوز هم در بین استادان حقوق تجارت طرفدارانی دارد [۶].

اشکال اساسی این نظریه در این است که اصولاً اعطای وکالت وقتی میسر است که اصیل خود قادر باشد مورد وکالت را به‌جا آورد (ماده ۶۶۲ ق.م)، در حالی که اقداماتی که مدیر برای شرکت انجام می‌دهد اموری نیستند که به وسیله خود شرکت قابل انجام باشند. به عبارت دیگر «در وکالت فرض این است که دو اراده کارگزار است: اراده موکل که نیابت می‌دهد و حدود سلطه نماینده را معین می‌کند، و اراده وکیل که اعمال حقوقی را انجام می‌دهد، در حالی که در مورد اشخاص حقوقی، اراده‌ای جز تصمیم مدیران وجود ندارد و همان است که اراده شخص حقوقی به شمار می‌آید» [۳].

اشکال اساسی دیگری که نظریه وکالت، خواه از طرف شرکت و خواه از طرف سهامداران، دارد این است که این نظریه با نیازهای تجاری امروزی منطبق نیست، زیرا نظریه وکالت اقتضا دارد برای معامله با یک شرکت، حدود اختیارات مدیران با مراجعه به اساسنامه، شرکتنامه، قرارداد مدیریت، و مصوبات مجامع احراز گردد و علی‌رغم این بررسیها نیز ممکن است اقدام مدیر خارج از حدود اختیارات باشد و شرکت مسئولیتی را تقبل نکند، در حالی که چنین



بررسیهایی بسیار وقتگیرند و با مهمترین اصل از اصول تجارت یعنی اصل سرعت، منافات دارند. همچنین در بسیاری از موارد بخصوص در معاملات بین‌المللی، احراز حدود اختیارات با بررسی موارد فوق‌الذکر بسیار سخت و بعضاً غیر ممکن به نظر می‌رسد.

دو) نظریه نمایندگی قانونی و اختیارات وسیعتر

برای تصحیح نظریه وکالت، گفته شده که مدیران نمایندگان قانونی شخص حقوقی هستند. این نظریه پاره‌ای از ایرادات را برطرف می‌کند، زیرا در مورد نماینده قانونی - مانند ولی قهری - لزومی ندارد که اصیل دارای اراده سالم و اختیار انجام وکالت باشد و نیابت از این اراده سرچشمه بگیرد [۳].

برخلاف نظریه وکالت که حسب آن، اختیار وکیل ناشی از موکل و محدود به حدی است که او تعیین می‌کند، در نظریه نمایندگی قانونی، اختیار نماینده، ناشی از قانون است. لذا اختیارات نماینده وسیع‌تر از وکیل بوده، در کلیه امور مربوط به اموال و حقوق مالی منوب عنه است. همچنین برخلاف وکالت که موکل نیز می‌تواند مورد وکالت را انجام دهد، در نمایندگی قانونی فقط نماینده حق اقدام در امور منوب عنه را دارا است.

بنا بر این مدیران شرکت سهامی نماینده قانونی آن شرکت بوده، اداره امور شرکت برعهده آنان است. نمایندگی قانونی به مدیران شرکت حق می‌دهد که مطابق قانون تجارت و اساسنامه شرکت، در روابط خارجی شرکت با اشخاص ثالث و در روابط داخلی با سهامداران و سایر ارکان شرکت، از اختیارات داده شده استفاده کنند [۷]. به عبارت دیگر، مدیران نمایندگان قانونی شرکت محسوب می‌شوند و شرکت یا جمیع صاحبان سهام اصیل تلقی می‌گردند و رابطه بین مدیر و شرکت صرفاً رابطه اصیل و نماینده است [۸].

نظریه نمایندگی قانونی مدیران شرکت سهامی، اگر چه برخی اشکالات نظریه وکالت را مرتفع می‌سازد، اما با اشکالاتی اساسی به شرح زیر مواجه است:

۱. قیاس شرکت سهامی به محجورانی که دارای اراده ناقص هستند و هیچ‌گونه نقشی در انتخاب نمایندگان قانونی خود ندارند و قدرت عزل آنان نیز در اختیار آنان نیست، قیاس مع‌الفارق است، زیرا مجمع عمومی صاحبان سهام که رکنی از ارکان تشکیل‌دهنده شرکت است و قوه مقننه شرکت تلقی می‌شود، نقش اساسی در انتخاب و عزل مدیران دارد.

۲. اختیارات نمایندگان قانونی محجوران و حدود اختیارات آنها کلاً به وسیله قانون تعیین می‌شود و محجوران هیچ نقشی در اعطای اختیارات و تعیین حدود آن ندارند، در حالی که چنین امری در مورد مدیران شرکتهای سهامی صدق نمی‌کند و اصولاً حدود اختیارات مدیران شرکتهای به وسیله شرکت - خواه در مجمع عمومی صاحبان سهام و خواه در اساسنامه یا قرارداد مدیریت - تعیین می‌گردد. اگر چه در نظامهای نوین حقوقی محدود کردن حدود



اختیارات مدیران شرکتها در مقابل اشخاص ثالث با حسن نیت بی تأثیر است، اما این امر صرفاً از لحاظ حمایت از اشخاص ثالث و در روابط خارجی شرکت است، اما در روابط داخلی شرکت، تجاوز مدیران از اختیارات تعیین شده به وسیله شرکت موجب مسئولیت مدیر در برابر شرکت خواهد بود.

۳. نظریه نمایندگی قانونی از نظر حمایت از اشخاص ثالثی که طرف معامله شرکتها قرار می‌گیرند و مطلوب نظامهای نوین حقوق تجارت است، کارایی لازم را ندارد، زیرا در نظریه نمایندگی قانونی، دو شخصیت و دو اراده مستقل از هم وجود دارد که یکی به نیابت از دیگری عمل می‌کند. بنا بر این در صورتی که نماینده از حدود اختیارات خود تجاوز کند، این امر موجب مسئولیت شرکت نیست و شرکت به معاملات خارج از حدود اختیار مدیر ملزم نخواهد بود، در حالی که چنین نتایجی با مقتضیات تجارت در جهان امروزی و مهمترین اصل آن یعنی اصل سرعت، سازگاری ندارد و همواره در معاملات با شرکتها باید جوانب متعددی بررسی گردند و باز این دغدغه وجود خواهد داشت که ممکن است مدیر خارج از حدود اختیار خود عمل کرده باشد.

امروزه پذیرفته شده که شخص حقوقی مانند انسانها مسئول اعمال و اقداماتی است که به وسیله ارکان تشکیل‌دهنده اش - مانند رکن مدیریت - انجام می‌شود. اجرای این نظر منطقی و عادلانه با نظریه نمایندگی قانونی مدیران سازگار به نظر نمی‌رسد [۳].

سه) نظریه وحدت مدیران با شرکت یا نظریه رکن بودن و اختیارات کامل

در تحولات حقوقی سالهای اخیر، اراده خاص اشخاص حقوقی پذیرفته شده است. این اراده همان اراده مقامات تصمیم‌گیرنده و مدیران اشخاص حقوقی است که به جای شخص حقوقی تصمیم می‌گیرند و اراده مدیران به منزله اراده شخص حقوقی است [۵]. بدین ترتیب، نظریه دیگری مطرح می‌شود که به موجب آن، سازمان مدیریت یا مدیران، جزء ساختمان و سازمان شخص حقوقی‌اند و اندام یا عضوی از شخص حقوقی محسوب می‌گردند که به وسیله آنها اراده شخص حقوقی اعلام می‌شود و فعالیت‌های خارجی آن شکل می‌گیرد. اگر مدیران گاه نماینده شخص حقوقی نامیده می‌شوند، به همان اعتبار و معنا است که در حقوق عمومی گفته می‌شود، اعضای مجلس نمایندگان مردم هستند؛ در حالی که اراده آنان مظهر اراده عمومی است و مجلس اندام تصمیم‌گیری در ساختمان حقوقی دولت است [۳].

این نظریه که نظریه «وحدت مدیران با شرکت» یا «رکن بودن مدیران شرکت» خوانده می‌شود، بدین ترتیب قابل توجیه خواهد بود که اصولاً هر ساختمانی برپایه‌ها و ارکانی استوار است که بدون آنها، ناقص یا معدوم خواهد بود. این ارکان، عین ساختمانند و هر گونه تأثیر و تأثر آنها، تأثیر و تأثر خود ساختمان خواهد بود. ساختمان شرکت سهامی نیز از ارکانی مانند



مجامع عمومی سهامداران و سازمان مدیریت تشکیل شده که بدون هر یک از این ارکان، شرکت سهامی وجود نخواهد داشت و مآلاً تصمیمات و اقدامات هر یک از این ارکان، تصمیمات شرکت تلقی خواهد شد.

البته وحدت مدیران با شرکت به این معنا نیست که وجود شخصی مدیران نادیده گرفته شود و هیچگونه مسئولیت و تکلیفی متوجه شخص مدیر نباشد. به نظر می‌رسد این نظریه دارای دو جنبه است؛ یکی رابطه مدیران با اشخاص ثالث و دیگری رابطه مدیران با شرکت.

در خصوص رابطه مدیران با اشخاص ثالث، نظریه وحدت یا رکن بودن بیانگر آن است که مدیر به لحاظ اینکه رکن تصمیم‌گیرنده و اداره‌کننده شرکت است، دارای اختیارات کامل برای اداره شرکت بوده، اقدام او اقدام شرکت محسوب می‌شود و بنا بر این اصولاً هیچگونه محدودیتی متوجه اختیارات مدیر نیست و عمل مدیر نسبت به شرکت در هر حال نافذ خواهد بود.

اما رابطه مدیر با شرکت یک رابطه امانی است که هر نماینده‌ای در مقابل منوباً عنه (اصیل) دارد. البته در این رابطه امانی، به نظر می‌رسد که وظایف، تکالیف و مسئولیتهای بیشتری نسبت به یک رابطه امانی ساده مانند وکیل و موکل یا قیم و مولی علیه وجود دارد. این یک رابطه امانی ویژه است که آثار آن به وسیله قانون تعیین می‌شود.

در واقع دو عنوان گوناگون در مدیران وجود دارد که هر کدام به اعتباری مورد توجه قرار می‌گیرد: به اعتبار شرکت در سازمان مدیریت، مدیران بیان‌کننده اراده شخص حقوقی و جزء پیکره آن تلقی می‌شوند، لکن به اعتبار شخصی، انسانهایی هستند که در مقام نمایندگی و ولایت، تصمیمهایی برای شرکت می‌گیرند. به اعتبار نخست هرچه می‌کنند در واقع منسوب به شخص حقوقی است؛ ولی به اعتبار شخصی در اعمالی که انجام می‌دهند ممکن است مسئولیت متوجه آنان شود [۳].

۴. موضع قانون تجارت

نظریه «وحدت مدیران با شرکت» یا «نظریه رکن بودن مدیران شرکت» علاوه بر اینکه ایرادات وارد بر نظریه‌های «وکالت» و «نمایندگی قانونی» را ندارد، به دلایل زیر با مقتضیات تجارت در دنیای امروزی بیشتر منطبق است:

۱. تجارت در دنیای امروز اقتضا دارد که مدیران دارای اختیارات کامل باشند و نیاز به این نباشد که اشخاصی که طرف معامله شرکت قرار می‌گیرند به بررسی و کنترل مواد اساسنامه، قرارداد مدیریت یا سایر اسناد دیگر، برای احراز حدود اختیارات مدیران بپردازند؛ چه این امر کار دشواری است و با اصول تجارت بخصوص اصل سرعت در معاملات منافات دارد و در معاملات بین‌المللی عملاً میسر نیست. بنا بر این تضمین استحکام معاملات و حفظ حقوق





اشخاص ثالث اقتضا دارد که مدیران دارای کلیه اختیارات لازم برای اداره شرکت تلقی گردند و به بهانه تجاوز مدیران از حدود اختیارات، حقوق اشخاص ثالث تضییع نگردد. اصولاً قائل شدن چنین اختیارات وسیعی برای مدیران شرکت، برای سرعت بخشیدن به معاملات تجاری و تسهیل آنها با نظریه‌های وکالت و نمایندگی قانونی قابل توجیه نیست و صرفاً از طریق نظریه وحدت یا رکن بودن توجیه می‌شود.

۲. غیرقابل استناد بودن محدودیتهای ایجاد شده نسبت به اختیارات مدیران شرکتهای در قبال اشخاص ثالث، جز از طریق نظریه وحدت یا رکن بودن میسر نیست؛ زیرا در این نظریه، سازمان مدیریت رکن تصمیم‌گیرنده شرکت تلقی می‌شود و تصمیم و اقدامش به منزله تصمیم و اقدام خود شرکت است. در واقع محدود کردن اختیارات مدیران به معنای محدود کردن اختیارات شرکت به وسیله خود شرکت است و چنین امری در مقابل اشخاص ثالث قابلیت طرح ندارد. به نظر می‌رسد موضع قانون تجارت نیز بر نظریه «وحدت مدیران با شرکت» یا «نظریه رکن بودن مدیران شرکت»، منطبق باشد؛ زیرا:

الف) سازمان مدیریت در شرکتهای سهامی عام از ارکان تشکیل‌دهنده شرکت تلقی گردیده و قبل از تعیین مدیران و قبول سمت به وسیله آنان (شکل‌گیری سازمان مدیریت) شرکت تشکیل نمی‌گردد. به موجب ماده ۱۷ ل.ا.ق. تجارت: «... مدیران و بازرسان باید کتباً قبول سمت نمایند. قبول سمت به خودی خود دلیل بر این است که مدیر و بازرسان با علم به تکالیف و مسئولیتهای سمت خود عهده‌دار آن گردیده‌اند. از این تاریخ شرکت تشکیل شده محسوب می‌شود». ماده فوق اقتضا دارد که مدیران یکی از ارکان تشکیل‌دهنده شرکت تلقی گردند و آنها را نمی‌توان وکیل یا نماینده شرکت به حساب آورد؛ زیرا وکالت و نمایندگی فرع بر وجود اصیل است، در حالی که در ما نحن فیه تعیین مدیر و قبول مدیریت مقدم بر تشکیل شرکت صورت می‌پذیرد.

ب) ماده ۱۱۸ ل.ا.ق. تجارت مقرر می‌دارد: «جز در باره موضوعاتی که به موجب مقررات این قانون اخذ تصمیم و اقدام در آنها در صلاحیت خاص مجامع عمومی است، مدیران شرکت دارای اختیارات لازم برای اداره امور شرکت می‌باشند، مشروط بر آنکه 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 مدیران و صاحبان سهام معتبر بوده و در مقابل اشخاص ثالث باطل و کان لم یکن است».

قائل شدن به چنین اختیارات وسیعی برای مدیران و بی‌اعتبار دانستن محدودیت وارد بر اختیارات آنان در مقابل اشخاص ثالث، جز با نظریه وحدت یا رکن بودن توجیه‌پذیر نیست؛ زیرا در این نظریه، از دید اشخاص ثالث، مدیران جزئی از شرکتند و اقدام آنها به منزله اقدام شرکت است.



بنا بر این بررسی حدود اختیارات یک شخص برای معامله با خود آن شخص به وسیله اشخاص ثالث اصولاً مورد پیدا نمی‌کند و هر اقدامی که یک شخص از طریق ارکان خود - که در ما نحن فیه رکن مدیران است - انجام می‌دهد برای آن شخص الزام آور خواهد بود.

ج) حکم مقرر در ماده ۱۲۵ ل.ا.ق. تجارت مبنی بر اینکه: «اعمال و اقدامات مدیران و مدیر عامل 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 غیر معتبر دانست» نیز با نظریه‌های وکالت و نمایندگی قانونی سازگاری ندارد و با نظریه وحدت یا رکن بودن توجیه‌پذیر است؛ زیرا در صورتی که تشریفات قانونی مربوط به انتخاب وکیل یا نماینده مراعات نشده باشد، وکالت و نمایندگی بی‌اعتبار بوده، اقدام وکیل مؤثر بر اصیل نخواهد بود؛ در حالی که در نظریه رکن بودن، وقتی سازمان مدیریت شرکت بدون توجه به اشخاص تشکیل‌دهنده آن شکل گرفت و شرکت تشکیل یافت، اقدامات شرکت مؤثر و نافذ خواهد بود. اشکالات و اختلافات موجود در یکی از ارکان مربوط به خود شرکت است و تأثیری در روابط با اشخاص ثالث نخواهد داشت. با توجه به مواد ۱۱۸ و ۱۲۵ ل.ا.ق. تجارت می‌توان گفت در نظام حقوقی شرکتهای سهامی، مدیران دارای اختیارات کاملند و هر اقدام و تصمیمی که برای شرکت بگیرند لازم‌الاجرا خواهد بود. البته بر اختیارات کامل مدیران دو استثنا وارد است: یکی اینکه موضوعاتی که در صلاحیت خاص مجامع عمومی است، خارج از اختیارات مدیران قرار دارد، و دیگر اینکه کلیه تصمیمات و اقدامات مدیران باید در چهارچوب موضوع شرکت باشد.

لازم به ذکر است که اختیارات کامل مدیران در اداره شرکت در رابطه با اشخاص ثالث است، اما در رابطه مدیران با شرکت، مدیران باید در چهارچوب اختیارات تعیین شده به وسیله اساسنامه شرکت، مجامع عمومی یا قرارداد مدیریت عمل کنند و در صورت تجاوز از حدود اختیارات تعیین شده، در مقابل شرکت مسئول خواهند بود، اگر چه اقدام آنها در مقابل اشخاص ثالث نافذ و مؤثر تلقی می‌شود.

ب) حدود اختیارات مدیران شرکتهای سهامی در حقوق انگلیس

با توجه به ماهیت اعتباری اشخاص حقوقی که در شرکتهای نیز از جمله آنها هستند، ناگزیر تصمیمات و اقدامات آنها باید به وسیله اشخاص حقیقی صورت گیرد. اشخاصی که امر تصمیم‌گیری و اداره شرکتهای را انجام می‌دهند، در گذشته نماینده یا امین^۱ نامیده می‌شدند. اعمال نظریه‌های نمایندگی یا امانت^۲ نسبت به رابطه مدیران با شرکتهای، همواره با تردید نگریسته می‌شد؛ زیرا شخص حقوقی (اصیل) نمی‌تواند هیچ اختیاری را به نماینده، کارمند یا

1. agent or trust

2. agency or trust theory



امین خود اعطا کند [۹]. بدین لحاظ بوده که قاضی، لرد بوئن در حدود یکصد و بیست سال پیش ضمن یک دعوا^۱ مقرر داشته است: اگر چه ممکن است مدیران شرکت برحسب مورد نماینده یا امین نامیده شوند، اما این بدان معنا نیست که این واژه‌ها برای تعیین اختیارات و مسئولیتهای این اشخاص به صورت کامل و انحصاری به‌کار رفته است، بلکه این امر نشان‌دهنده آن است که از یک منظر خاص و به منظور خاصی، مدیر در حکم نماینده است و از منظر خاص دیگر مانند نماینده مورد بررسی قرار می‌گیرد [۱۰].

به لحاظ عدم کفایت نظریه‌های نمایندگی و امانت در تنظیم روابط شرکتها با اشخاص ثالث و به خصوص در توجیه امکان ارتکاب جرم به وسیله شرکتها، نظریه دیگری مطرح گردید که کلاً ساخته و پرداخته دادگاهها بود و در راستای توجیه جرائم اشخاص حقوقی به‌وجود آمد. این نظریه که به «نظریه وحدت»^۲ اشتهار یافت با تفسیری از قاعده «خود دیگر»^۳ مطرح گردید. در یک دعوای مشهور در سال ۱۹۵۷ قاضی لرد دنینگ مقرر داشت: یک شرکت از جهات مختلف شبیه به انسان است. شرکت مغز و مرکز عصبی دارد که اعمالش را کنترل می‌کند. همچنین دستهایی دارد که ابزار را نگهداری و مطابق دستور مرکز عصبی عمل می‌کنند. برخی از اشخاص در شرکت صرفاً مستخدم و نماینده هستند که چیزی بیش از دستهایی برای انجام دادن فعالیت نیستند. برخی دیگر مدیران شرکت هستند که مغز تصمیم‌گیرنده و اراده شرکت هستند که آن را کنترل می‌کنند. وضعیت و حالت ذهنی این مدیران همان وضعیت و حالت ذهنی شرکت است [۱۱].

این رأی و آرای متعدد دیگر برای توجیه جرائم شرکتها، بر وحدت مدیران و شرکت تأکید کرده‌اند و مدیران را خود دیگر شرکت قلمداد کرده، تصمیمات و اقدامات مدیران را تصمیمات و اقدام شرکت محسوب داشته‌اند.

امروزه در نظام حقوق شرکت‌های انگلیس، با توجه به قانون شرکت‌های سال ۱۹۸۹ که در واقع اصلاحاتی بر قانون شرکت‌های ۱۹۸۵ است، دیگر نظریه‌های نمایندگی و امانت برای تبیین رابطه مدیران و شرکت و تبیین مسئولیتهای شرکت در مقابل اشخاص ثالث کفایت نمی‌کند.

ماده ۳۵ قانون شرکتها اگر چه از واژه «رکن» برای مدیران استفاده نکرده، اما در عمل مدیران را صرفاً نماینده شرکت محسوب نداشته، بلکه آنان را رکنی از ارکان شرکت به حساب آورده است. بدین لحاظ اشخاص ثالث می‌توانند اقدام مدیران را اقدام خود شرکت تلقی کنند. با وجود این، ماده مزبور سایر متصدیان شرکت را رکن شرکت به حساب نیاورده است. بنا بر این

1. Imperiel v. Hampson

2. identification theory

3. alter ego

در صورتی که شخص ثالث از طریق سایر متصدیان شرکت - بجز مدیران - با شرکت معامله‌ای کرده باشد، آن معامله به موجب ماده «الف» ۳۵ عمل خود شرکت تلقی نمی‌گردد و برای آن لازم‌الاجرا نخواهد بود، مگر اینکه آن شخص در حدود اختیارات خود عمل کرده باشد [۹]. البته دادگاهها از این نیز فراتر رفته، متصدیانی از شرکت را که اختیارات اداره به وسیله هیأت مدیره به آنان تفویض شده است، رکن - و نه صرفاً مستخدم و نماینده - تلقی کرده و بر این اساس، عمل آنان را عمل شرکت قلمداد کرده و شرکت را به عنوان مرتکب عمل مسئول شناخته‌اند، نه از بابت «مسئولیت جانشینی» [۹].

ماده «الف» ۳۵ قانون شرکتهای مقرر داشته است: برای حمایت از اشخاص با حسن نیتی که با شرکت معامله می‌کنند اختیارات هیأت مدیره شرکت برای ملزم ساختن شرکت یا اعطای اختیار به دیگران برای این امر، تابع هیچ‌گونه محدودیتی به لحاظ اسناد اساسی شرکت نخواهد بود. از نظر این قانون، اشخاص طرف معامله شرکت، با حسن نیت تلقی می‌شوند، مگر اینکه خلاف آن ثابت شود. اصولاً صرف اطلاع شخص ثالث نسبت به این امر که اقدام مدیران، خارج از اختیارات مقرر در اسناد اساسی (اساسنامه و شرکتنامه) است، موجب نمی‌گردد که وی شخص با سوء نیت تلقی گردد.

به موجب بند ۳ ماده مزبور، محدودیتهای اختیارات مدیران ناشی از اسناد اساسی شامل مصوبات مجامع و هرگونه توافق سهامداران نیز می‌گردد.

ماده «الف» ۳۵ قانون شرکتهای، مصوب سال ۱۹۸۹ همگام با اصلاحاتی است که به منظور الحاق به جامعه اروپا صورت پذیرفت. اما این امر به نحو بدی انجام شد. این ماده برگرفته شده از ماده ۹ دستورالعمل شماره ۶۸/۱۵۱ جامعه اروپایی است [۱۱]. دستورالعمل مزبور، اولین دستورالعمل جامعه اروپایی است که به منظور ایجاد یک نظام ارائه اطلاعات به عموم (در خصوص شرکتهای) و حمایت از اشخاص ثالث در معامله با شرکتهای، در سال ۱۹۶۸ پذیرفته شد [۱۲].

در این خصوص و برای حمایت از اشخاص ثالث با حسن نیت، در ماده «ب» ۳۵ قانون شرکتهای تصریح شده: اشخاصی که طرف معامله شرکتهای قرار می‌گیرند، ملزم نیستند که در خصوص حدود اختیارات مدیران و محدودیتهای وارد بر آن به موجب اساسنامه یا شرکتنامه شرکت یا سایر مصوبات و توافقات تحقیق کنند.

واضح و آشکار است که هدف طراحان ماده ۹ دستورالعمل شماره ۶۸/۱۵۱ جامعه اروپایی که با اصلاحات سال ۱۹۸۹ به طور کامل داخل در حقوق انگلیس گردیده، حمایت از اشخاص ثالث با حسن نیت است که طرف معامله شرکتهای قرار می‌گیرند. بنا بر این از این مواد نباید به



عنوان مستمسکی برای تثبیت معامله شرکتها در هر حال استفاده شود [۱۱]. به عبارت دیگر، مواد فوق‌الذکر صرفاً در رابطه با شرکت و اشخاص ثالث لازم‌الرعایه‌اند و در رابطه مدیر با شرکت همان‌گونه که بند ۵ ماده «الف» ۳۵ مقرر داشته، اگر مدیر از حدود اختیارات تعیین شده تجاوز کند در مقابل شرکت مسئولیت خواهد داشت. بنابراین، مقرراتی که در شرکتنامه [۲] و اساسنامه^۱ که اختیارات مدیران را محدود کرده باشند در مقابل اشخاص ثالث با حسن نیت بی‌اعتبار خواهند بود. این امر حاکی از آن است که مدیران شرکت در قانون شرکتها، پیش از آنکه نماینده شرکت باشند، رکن آن به حساب می‌آیند [۱۳].

اصل اختیارات کامل مدیران به لحاظ حمایت از اشخاص ثالث با حسن نیت است. بدین لحاظ در بند ۵ ماده «الف» ۳۵ تأکید شده که مقررات ماده «الف» ۳۲۲ قانون شرکتها وارد بر این ماده است و در مواردی که طرف معامله شرکت، مدیران آن یا وابستگان او یا شرکتهای مادر آن هستند، مقررات حمایتی ماده «الف» ۳۵ اعمال نمی‌گردد و چنین معاملاتی به خواسته شرکت قابل ابطالند [۱۴].

در مواردی که معامله شخص ثالث با شرکت از طریق هیأت مدیره صورت می‌گیرد، معمولاً اختلاف در خصوص «اختیار مدیران» بسیار به ندرت به وجود می‌آید، در حالی که وقتی یک شخص ثالث با شرکت از طریق یکی از مدیران یا متصدیان و مستخدمان آن معامله می‌کند، بروز اشکالات و اختلافات محتمل است.

مشکلات احتمالی ناشی از این نیست که آیا هیأت مدیره، حق تفویض اختیار به یکی از مدیران یا مستخدمان شرکت را داشته یا نه، بلکه مشکلات از آنجا ناشی می‌شود که آیا هیأت مدیره در واقع اختیاری به اشخاص فوق‌الذکر اعطا کرده یا نه و در صورت مثبت بودن پاسخ، حدود اختیارات اعطایی چه مقدار است.

در چنین مواردی شخص ثالث باید ثابت کند شخصی که از طریق او با شرکت معامله کرده، دارای اختیار - خواه واقعی و خواه ظاهری - برای معامله و ملزم کردن شرکت بوده است [۱۴]. اختیار واقعی^۲ ناشی از رابطه قانونی شرکت با نماینده است که به موجب توافقی بین آن دو به وجود می‌آید. اختیار واقعی ممکن است صریح یا ضمنی باشد. اختیار واقعی صریح ناشی از اعطای صریح اختیار به وسیله شرکت به نماینده است، که این امر ممکن است در اساسنامه، در قرارداد مدیریت یا به موجب حکم خاص صورت پذیرد، در حالی که اختیار واقعی ضمنی ناشی از سمت و موقعیتی است که شخص بدان منصوب شده است [۱۴].

نظریه اختیارات ضمنی به این معنا است که قانون فرض می‌کند اختیارات لازم برای نیل به اهداف قانونی شرکت، به عضوی که برای آن اهداف تلاش می‌کند، تفویض شده است. نظریه



اختیارات ضمنی صرفاً در راستای اهداف مجاز شرکت قابل استفاده است و آن در مواردی است که ضرورت عملی اقتضا کند که آن اختیارات به منظور قادر ساختن شرکت به ادامه اهداف قانونی شرکت به کار گرفته شود. این چنین ضرورتی، توجیه‌کننده به‌کارگیری اختیارات است [۱۱].

اختیار ظاهری^۱ اختیار یک نماینده است، آن‌گونه که برای دیگران آشکار است. یک اصیل (شرکت) نه فقط به اقداماتی از نماینده خود که در چهارچوب اختیارات واقعی صورت گرفته، ملزم است، بلکه به اقداماتی از وی که ناشی از اختیارات ظاهری او باشند نیز ملزم است. اختیارات ظاهری نماینده ناشی از اظهارات، اقدامات، سکوت تقصیر اصیل است. اختیار ظاهری وقتی مطرح می‌گردد که اصیل (شرکت) با لفظ یا عمل خود اعلام دارد که نماینده‌اش دارای اختیار لازم است و شخص ثالث نیز با تکیه بر آن اعلام اصیل، اقدام به انعقاد قرارداد با نماینده کند [۱۰]. در این وضعیت، هرچند نماینده در واقع چنان اختیاری را نداشته، اما اصیل ملزم به قرارداد منعقد خواهد بود.

اصل اختیارات کامل مدیران، در رابطه مدیر با اشخاص ثالث رعایت می‌شود، اما در رابطه مدیر با شرکت، همان‌گونه که ماده ۷۰ لوح «الف» (اساسنامه نمونه منضم به قانون شرکتهای سال ۱۹۸۵) مقرر داشته، مدیر همه اختیارات شرکت را دارد، مگر محدودیتهایی که در اساسنامه یا شرکتنامه یا به موجب مصوبات خاص مجامع به اختیارات او وارد شده باشد. بنا بر این مدیر در رابطه با شرکت باید در حدود اختیارات تعیین شده عمل کند و هر اقدام خارج از آن اختیارات، تجاوز از اختیارات محسوب و موجب مسئولیت وی خواهد گردید [۱۵]. اگر چه مدیران باید در چهارچوب اختیارات تعیین شده عمل کنند و در این راستا ملزمند که مصوبات خاص مجامع عمومی را به اجرا درآورند، اما این بدان معنا نیست که در اداره شرکت و نحوه اداره به دستورات مجامع عمومی سهامداران باید عمل کنند، بلکه با توجه به اینکه اختیار عمومی اداره شرکت به مدیران واگذار شده، آنان باید در اعمال اختیارات به صلاحدید خود عمل کنند. حتی مجامع عمومی نیز نمی‌توانند با تصویب مصوبه‌ای به مدیران دستور دهند که در اداره شرکت به چه نحو عمل کنند یا با صدور مصوبه‌ای، تصمیم مدیران را کنار بگذارند [۱۶].

۳. نتیجه‌گیری

امروزه حدود اختیارات مدیران شرکتهای بیش از آنکه حاصل نظریه‌های صرف حقوقی باشد، از واقعیات و مصالح اجتماعی و اقتصادی نشأت گرفته است. اختیارات محدود مدیران و رعایت تشریفات متعدد و دست و پا گیر در معاملات، آن‌گونه که نظریه‌های وکالت و نمایندگی اقتضا

1. ostensible or apparent authority



دارند، با مقتضیات تجارت در دنیای امروز و مهمترین اصل آن یعنی سرعت و امنیت سازگاری ندارد. بدین لحاظ، حرکت نظامهای حقوقی به طرف توسعه کامل اختیارات مدیران و به حداقل رسانیدن تشریفات در معاملات شرکتها بوده است. این اختیارات کامل مدیران که با نظریه «وحدت» یا «رکن بودن» توجیه مناسب می‌پذیرد، در نظامهای حقوقی ایران و انگلیس نیز مورد شناسایی و پذیرش قرار گرفته است. البته اختیارات کامل مدیران در رابطه شرکت با اشخاص ثالث است؛ اما در رابطه مدیران با شرکت، مدیران باید در چهارچوب اختیارات تعیین شده عمل کنند و در صورت تجاوز از اختیارات، ممکن است در مقابل شرکت مسئول باشند. به این اعتبار، گاه مدیران وکیل یا نماینده نیز نامیده می‌شوند.

۴. منابع

- [۱] صفری، منصور، حقوق تجارت، بی‌نا، بی‌تا، ص ۲۵۵، ۲۵۸.
- [۲] ستوده تهرانی، حسن، حقوق تجارت، ج ۲، چ ۱، نشر دادگستر، ۱۳۷۵، ص ۱۶۶، ص ۱۶۶.
- [۳] کاتوزیان، ناصر، قواعد عمومی قراردادها، ج ۲، چ ۱، انتشارات بهنشر، ۱۳۶۶، ص ۵۷-۸، ۵۷، ۵۸، ۵۹، ۶۰.
- [۴] مشکی، سیروس، سازمان حقوقی مدیریت در شرکتهای سهامی، رساله دکتری، دانشگاه تهران، ۱۳۵۸، ص ۱۴۵.
- [۵] عیسی‌تفرشی، محمد، تحولات حقوقی در نظام شرکتهای سهامی پس از پیروزی انقلاب اسلامی، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۵، ص ۱۰۷، ۸۱.
- [۶] نصیری، مرتضی، حقوق چند ملیتی، نشر دانش امروز، ۱۳۷۰، ص ۱۵۶.
- [۷] کاتبی، حسینقلی، حقوق تجارت، چ ۴، انتشارات مصور، ۱۳۵۳، ص ۸۳.
- [۸] مهاجریان، عباس، «مدیران در شرکتهای سهامی»، مجله کانون وکلا، ش ۱۳۳، ۱۳۵۴، ص ۶۲.

- [9] Davies, Paul L, *Gowers Principles of Modern Company Law*, 6th ed., London, Sweet and Maxwell, 1997, p. 202, 232, 232.
- [10] Mayson, Stephen W. *et al*, *Company Law*, 11th ed., London, Blackstone, 1994, p. 445, 579.
- [11] Dine, Janet, *Company Law*, 2nd ed., Macmilan, 1994, p. 30, 35, 59, 62, 40.
- [12] Walker, Julian M, *Guide to Eurpean Company Law*, 2nd London, Sweet and Maxwell, 1997.
- [13] Goulding, Simon, *Principles of Company Law*, London, Cavandish Publishing Co., 1996, p. 135.

- [14] Farrar, John, *ed al, Company Law*, 3rd, London, Butterworth, 1997, p. 370, 374, 374.
- [15] Morse, Geoffrey, *Company Law*, 5th ed., London, Sweet and Maxwell, 1996, p. 328.
- [16] Mc Gee, Andrew and Christina Williams, *The Business of Company Law*, Oxford University Press, 1995, p. 60.

