

## تحلیل حقوقی اصل اختصاص انحصاری ارگان اجرایی شرکت به مدیرعامل

احد قلی زاده منقوٹای<sup>۱</sup>

استادیار گروه حقوق دانشگاه اصفهان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۵/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۲۳

### چکیده

اگرچه طبق قانون، حدود اختیارات مدیرعامل را هیأت مدیره تعیین می کند ولی اختیارات اجرایی ای که به مدیرعامل داده نشده باشد برخلاف برداشت مبهم معمول قابل اعمال توسط خود هیأت مدیره نیست؛ بنابراین این مقاله اثبات می کند که در حقوق تجارت اصل تقریباً پنهانی به نام اصل اختصاص انحصاری ارگان اجرایی شرکت به مدیرعامل وجود دارد. به کار رفتن کلمه "عامل" در عنوان مدیرعامل، فقط اجباری بودن آگهی شدن مشخصات مدیرعامل در روزنامه رسمی کشور، اجباری بودن انتخاب مدیرعامل و استثنایی بودن وجود هیأت مدیره در شرکت ها، اختیار کامل مدیرعامل در امور اجرایی شرکت، شخص حقیقی بودن مدیرعامل و امکان مدیرعامل شدن فقط برای یک شرکت، و سقف نداشتن دوره مدیرعاملی از دلایل وجود این اصل اند. این اصل قابل تسری به مدیر (عامل) شرکت های غیر از سهامی و تعاونی نیز می باشد. در مواردی مقدمات اثبات این اصل نظیر اختیار کامل داشتن مدیرعامل در امور اجرایی شرکت و جدا بودن امور اجرایی از امور تقنینی هم لاجرم اثبات شده اند. در پرتو این اصل، تحلیل شقوق مختلف مساله مهم امکان یا عدم امکان استناد به محدود شده بودن اختیارات مدیرعامل در مقابل اشخاص ثالث ممکن شده و مشخص می شود که مدیرعامل جایگاهی کاملاً مستقل از هیأت مدیره دارد.

**کلیدواژه ها:** مدیرعامل، ارگان اجرایی شرکت، هیأت مدیره، مدیر، مجمع عمومی.

طبقه بندی JEL: K22

## مقدمه

مطابق قانون حدود اختیارات مدیرعامل را هیأت مدیره تعیین می‌کند. پس این تداعی ایجاد می‌شود که ممکن است بعضی اختیارات اجرایی توسط هیأت مدیره به مدیرعامل داده نشده باشد. قانون در این باره ساکت است ولی ذهن کسی که با این مقررره روبرو می‌شود خودآگاه یا ناخودآگاه تداعی می‌کند که اختیاراتی که به مدیرعامل داده نشده برای خود هیأت مدیره باقی می‌ماند پس به این ترتیب آن هیأت می‌تواند در مواردی که به مدیرعامل در امور اجرایی اختیار نداده رأساً اقدام به اجرا نماید. ولی این طور نیست و دلایل زیادی وجود دارند که نشان می‌دهند ارگان اجرایی شرکت اصولاً منحصرأ به مدیرعامل آن اختصاص دارد و هیچ‌یک از سایر ارگان‌های شرکت نظیر مجمع عمومی، هیأت مدیره و بازرس سهمی در این امر ندارند. از جمله آن دلایل می‌توان بکاررفتن کلمه "عامل" در عنوان مدیرعامل، فقط اجباری بودن آگاهی شدن مشخصات مدیرعامل در روزنامه رسمی کشور، اجباری بودن انتخاب مدیرعامل و استثنایی بودن وجود هیأت مدیره در شرکت‌ها، اختیار کامل مدیرعامل در امور اجرایی شرکت، شخص حقیقی بودن مدیرعامل و امکان مدیرعامل شدن فقط برای یک شرکت، و سقف‌نداشتن دوره مدیرعاملی را ذکر نمود.

## به‌کاررفتن کلمه "عامل" در عنوان مدیرعامل

مدیرعامل در امور خارجی (روابط شرکت با اشخاص خارج از شرکت) و امور داخلی آن نماینده منحصر اجرائی شرکت می‌باشد. البته شرکت می‌تواند بیش از یک مدیرعامل داشته باشد و این امکان وجود دارد که اشخاص دیگری توسط هیأت مدیره به‌عنوان نمایندگان خاص شرکت یا دارندگان امضای مجاز از سوی آن معرفی شوند. ضمن اینکه مدیرعامل می‌تواند اختیارات خود را جزئاً به اشخاص دیگری تفویض نماید.

## مدیرعامل به‌عنوان نماینده منحصر اجرائی شرکت در امور خارجی و داخلی آن

عبارت مدیرعامل (Executive Manager) در شرکت‌های سهامی که ترکیبی از مدیر و عامل است خصوصیت این مدیر یعنی عامل بودن او را نشان می‌دهد. بدون تردید هیچ‌یک از مجامع عمومی شرکت یا برخلاف نظر بعضی (Kaatebi, 1996, 88) هیأت مدیره هیأت عامل یا

مجمع عامل نیستند و قانون گذار هرگز چنین صفتی را در مورد آنها بکار نبرده است. به همین دلیل بعضی (Kaavyaani, 2007, 263) اعضای هیأت مدیره را مدیران غیرعامل نام نهاده‌اند و بعضی دیگر (Eskini, 2006, 151) ارتباط شرکت با اشخاص ثالث را فقط از طریق مدیرعامل ممکن می‌دانند. اضافه شدن صفت عامل تنها به این مدیر این تداعی را ایجاد می‌کند که او تنها ارگان اجرایی شرکت است چون اگر ارگان دیگری وجود داشت که می‌توانست به اقدامات اجرایی نظیر بستن انواع مختلف قرارداد نظیر قرارداد خرید یا فروش کالا، قرارداد استخدام، قرارداد بیمه؛ سفارش کالا؛ اقامه دعوا و دفاع؛ دریافت اخطاریه دادگاه‌ها؛ صدور، ظهرنویسی و دریافت چک و سفته؛ صدور بارنامه؛ امضای دفتر دارایی شرکت، صدور دستور پرداخت و علی‌رغم نظر بعضی (Hasani, 2001, 123) اعلام توقف شرکت به دادگاه اقدام کند دلیلی نداشت که این صفت تنها برای او استفاده شود. اگر اعضای هیأت مدیره می‌توانستند امور اجرایی شرکت را انجام دهند به مدیرعامل نیاز نبود تا لازم شود که وجود مدیرعامل برای شرکت توسط قانون گذار اجباری شود. البته، آن گونه که در متون حقوقی سایر کشورها از جمله انگلستان (Kershaw, 2012, 177) مطرح است مجمع عمومی در استخدام اعضای هیأت مدیره و هیأت مدیره در استخدام مدیرعامل خواه‌ناخواه کار اجرایی انجام می‌دهند.

حتی علی‌رغم نظر بعضی (Eskini, 2006, 151)، مدیرعامل اصولاً در اداره امور داخلی شرکت هم عامل منحصر است چون کنار گذاشتن اندوخته و ذخیره؛ تهیه ترازنامه، حساب سود و زیان و حساب دارائی؛ مطالبه قسمت پرداخت نشده مبلغ اسمی سهام؛ کاهش یا افزایش سرمایه و نظایر آنها عملاً توسط مدیرعامل انجام می‌شود و اوست که امور داخلی شرکت نظیر دستوردادن به کارمندان شرکت را انجام می‌دهد. حتی اموری مانند دادن آگهی در روزنامه جهت دعوت جلسات مجامع عمومی در واقع توسط او انجام می‌شود و رئیس هیأت مدیره فقط دستور انجام آن را به او می‌دهد. البته این اختیار منحصر به امور اجرایی است در نتیجه منجر به تداخل وظایف میان مدیرعامل و هیأت مدیره یا مجامع عمومی نمی‌شود.

#### امکان تعیین مدیرعامل دیگر، نمایندگان خاص یا صاحبان امضای مجاز

آنچه گفته شد به معنی آن نیست که آن گونه که در حقوق سایر کشورها از جمله فرانسه (Andenas and Wooldridge, 2009, 127) معمول است هیأت مدیره یا در شرکت‌هایی که

هیأت مدیره ندارند مجمع عمومی نمی تواند نمایندگان دیگری علاوه بر مدیرعامل را برای امور اجرایی شرکت انتخاب نماید. مثلاً طبق قانون شرکت های تعاونی هیأت مدیره می تواند "نماینده یا وکیل در دادگاه ها و مراجع قانونی و سایر سازمان ها با حق توکیل غیر" تعیین نماید. تا وقتی هیأت مدیره از این اختیار استفاده نکرده باشد تعیین چنین نماینده ای از اختیارات مدیرعامل است ولی با استفاده هیأت مدیره از این اختیار شخص جدید نیز در مورد خاص تعیین شده نماینده اجرایی شرکت است در نتیجه اگر مثلاً هیأت مدیره چنین شخصی را با اختیارات عام یا بدون مشخص کردن اختیارات به عنوان نماینده در دادگاه ها انتخاب کرده باشد مدیرعامل اصلی شرکت اصولاً اختیار خود در انتخاب نماینده در دادگاه ها برای شرکت را از دست خواهد داد. بدیهی است اگر آن انتخاب فقط برای پرونده خاص یا برای دادگاه خاص مثلاً دیوان عدالت اداری باشد مدیرعامل اصلی فقط در همان محدوده خاص اختیار خود را از دست می دهد. در مورد مراجع قانونی و سایر سازمان ها نیز این وضع پیش می آید؛ اما دو روش برای معرفی نماینده جدید هیأت مدیره وجود خواهد داشت؛ یا صورت جلسه حاوی نام، مشخصات و حدود اختیارات او هم در مرجع ثبت شرکت ها به ثبت رسیده و در روزنامه رسمی کشور آگهی می گردد یا او زیرمجموعه مدیرعامل اصلی فرض می شود و توسط مدیرعامل اصلی در موارد لزوم به دادگاه ها معرفی می گردد.

طبق قانون بخش تعاونی (ق.ب.ت.) هیأت مدیره تعاونی می تواند اقدام به "تعیین و معرفی صاحبان امضاء مجاز (یک یا دو نفر از اعضاء هیأت مدیره به اتفاق مدیرعامل) برای قراردادهای و اسناد تعهدآور تعاونی" بنماید؛ اما با توجه به آنچه گفته شد اگر هیأت مدیره صاحبان امضاء مجاز را به بانک برای مثال بانک ملی معرفی کند آن بانک نمی تواند احراز کند که امضاکنندگان نامه مزبور واقعاً اعضاء هیأت مدیره شرکت مورد نظر هستند چون نام و مشخصات اعضاء هیأت مدیره در روزنامه رسمی آگهی نمی شود. در این باره، اگر مرجع ثبت شرکت ها همکاری کند می شود از آن مرجع نامه ای در تائید عضو بودن اعضاء هیأت مدیره گرفت ولی قانون گذار راه آسان تری در نظر گرفته و آن تائید کردن عضویت افراد در هیأت مدیره شرکت توسط مدیرعامل است. در واقع دو روشی که برای معرفی نماینده جدید هیأت مدیره گفته شد در اینجا هم قابل استفاده هستند.

اعضای هیأت مدیره اصولاً برای طرف ها به طور مستند شناخته شده نیستند تا بتوانند دیگران را هم معرفی کنند در حالی که با توجه به آگهی شدن نام، مشخصات و حدود اختیارات مدیرعامل در روزنامه رسمی او اصولاً برای همه طرف های شرکت به طور مستند شناخته شده است. در نتیجه،

اگر بانکی با مدیرعامل شرکتی قرارداد وامی بست بعداً می‌تواند با استناد به آگهی مربوطه روزنامه رسمی مدیرعامل بودن طرف قراردادش را به دیگران هم ثابت کند ولی اگر به فرض محال با اعضای هیأت مدیره چنین قراردادی بسته بود جز به روش‌های استثنایی که در فوق گفته شد نمی‌تواند عضو بودن طرف‌های قراردادش در هیأت مدیره شرکت طرف یا منحصر بودن عضویت هیأت مدیره شرکت طرف به آنها را نزد دیگران به‌طور مستند اثبات نماید.

در مورد امضای اوراق سهام یا گواهینامه موقت سهام هم مشکل پیش گفته مطرح می‌شود چون طبق قانون آن اوراق باید به امضای لااقل دو نفر که به موجب مقررات اساسنامه تعیین می‌شوند برسد، بنابراین اگر یکی از آن دو نفر مدیرعامل باشد با توجه به به‌طور عمومی معرفی شدن شخص مدیرعامل، امضای او نیاز به معرفی نخواهد داشت و امضای شخص دوم هم با امضای مدیرعامل مورد معرفی قرار خواهد گرفت ولی اگر دو نفری که در اساسنامه تعیین شده شامل مدیرعامل نباشد مثلاً اساسنامه رئیس و نائب رئیس هیأت مدیره را برای این امر معین کرده باشد، مشکل پیش می‌آید چون گیرندگان این اوراق بدون معرفی مدیرعامل نمی‌توانند مطمئن شوند که امضاکنندگان واقعاً رئیس و نائب رئیس شرکت هستند؛ بنابراین لازم می‌آید که بر روی اوراق مزبور مدیرعامل هم امضاء نماید. به دو نکته باید توجه کرد: یکی اینکه برخلاف آنچه در جامعه مرسوم شده این مهر شرکت نیست که شرکت را معرفی می‌کند بلکه این امضای مدیرعامل است که به استناد آگهی پیش گفته شرکت را معرفی می‌کند. حتی معرفی مهر شرکت هم توسط مدیرعامل باید به عمل آید. دیگر اینکه اگرچه خلاصه مفاد اساسنامه هر شرکتی بعد از ثبت در مرجع ثبت شرکت‌ها در روزنامه رسمی آگهی می‌شود ولی در اساسنامه معمولاً نه نام اشخاص بلکه نام سمت به نحو فوق به‌عنوان امضاکنندگان اوراق مزبور مشخص می‌گردد در نتیجه عمل به نحو گفته شده لازم می‌آید و گرنه اگر اتفاقاً نام اشخاص در اساسنامه مشخص شده باشد تائید هویت آنها توسط مدیرعامل لازم نخواهد بود. همان‌گونه که مشخص است چنین اشخاصی فقط در این مورد خاص، در هر حال چه به‌طور آشکار یا به‌طور پنهان، در حکم مدیرعامل خواهند بود. وضعیت در مورد صاحبان امضای مجاز برای صدور اوراق مشارکت، اعلامیه تبدیل شرکت و گواهینامه حق خرید سهم هم همین‌طور خواهد بود. بدیهی است فارغ از اینکه چه کسی اوراق پیش گفته را امضاء می‌کند علی‌رغم نظر بعضی (Kaavyaani, 2007, 267) در تحویل دهنده این اوراق هیچ ابهامی نیست و تحویل مسلماً توسط مدیرعامل انجام می‌شود.

### امکان تفویض جزئی اختیارات مدیرعاملی به دیگران

در این رابطه، اگرچه اصولاً وکیل حق توکیل به غیر ندارد مگر اینکه داشتن این حق ثابت شده باشد ولی شواهد و قرائن مدیرعامل را از حیثه این اصل خارج می‌کنند چون مدیرعامل آن گونه که بعضی (Khazaaii, Hoseyn, 2006, 131) نیز ابراز نموده‌اند و علی‌رغم نظر بعضی (Paasbaan, 2006, 204) اصولاً اختیار انجام همه امور اجرایی شرکت را دارد پس تردیدی نیست که او می‌تواند برای نمونه در موارد لزوم در مورد وکالت در دادگاه‌ها اختیار خود را به یک وکیل دادگستری یا مشاور حقوقی تفویض نماید. همین‌طور است در مورد تفویض اختیار جهت انعقاد قرارداد در خارج از کشور. البته، اصولاً آن گونه که بعضی نیز ابراز نموده‌اند (Safiniaa, 2002, 80) سمت مدیرعاملی قائم به شخص است پس او نمی‌تواند اختیارات خود را کلاً به دیگری انتقال داده و او را جانشین خود کند ولی مقتضای مدیرعاملی آن است که آن گونه که در حقوق سایر کشورها از جمله فرانسه (Mesnooh, 1994, 69) نیز معمول است او بتواند جزئاً به سایرین در انجام وظایف تفویض اختیار نماید. کسانی که مدیرعامل به آنها تفویض اختیار می‌کند خودشان مدیرعامل محسوب نمی‌شوند اگرچه ممکن است به نمایندگی از طرف شرکت حق امضاء داشته باشند نظیر انباردار شرکت که کالاها را از مشتریان شرکت دریافت کرده و به آنها رسید می‌دهد. در واقع، از این نظر امضای انباردار در حکم امضای مدیرعامل شرکت است؛ اما گاهی اختیارات شخصی که به او تفویض اختیار شده خیلی زیاد است مثلاً مدیرعامل امور هر یک از شعب را به یک نفر مدیر می‌سپارد. اگرچه این اشخاص مثل مدیرعامل شعبه به نظر می‌رسند ولی چون از مدیرعامل شرکت دستور می‌گیرند از نظر قانون‌گذار مدیرعامل نیستند و لازم نیست مشخصات و اختیارات آنها در مرجع ثبت شرکت‌ها ثبت و در روزنامه رسمی آگهی شود. با این حال، به نظر می‌رسد در مقام شک این گونه مدیران اصولاً حداقل اختیارات لازم برای انجام امور شعبه را خواهند داشت مگر اینکه خلاف آن ثابت شود. در مورد اختیارات بیشتر، نیاز به نامه مدیرعامل خواهد بود. احراز سمت این گونه مدیران نیز با نامه معرفی از مدیرعامل به عمل می‌آید.

### فقط اجباری بودن آگهی شدن مشخصات مدیرعامل در روزنامه رسمی کشور

آگهی شدن انتخاب مدیرعامل منجر به نتایجی نظیر امکان استصحاب مدیر بودن مدیرعامل و شناخته شدن شرکت به مدیرعامل آن می‌گردد. البته روند شناخته شدن مدیرعامل به عنوان نماینده

اجرائی شرکت امری نسبتاً طولانی و پیچیده است. بعید نیست که انتخاب مدیرعامل نه توسط هیأت مدیره بلکه توسط مجمع عمومی به عمل آمده باشد در این صورت صورت جلسه مجمع عمومی بجای صورت جلسه هیأت مدیره اعلان خواهد شد.

### امکان استصحاب مدیر بودن مدیرعامل

نام، مشخصات و حدود اختیارات مدیرعامل به صورت مقررهای آمره با ارسال نسخه‌ای از صورت جلسه هیأت مدیره به مرجع ثبت شرکت‌ها اعلام و در آنجا در پرونده مربوطه شرکت به ثبت رسیده و در روزنامه رسمی کشور آگهی می‌گردد. در واقع این تنها تصمیم هیأت مدیره است که در مرجع ثبت شرکت‌ها ثبت و سپس آگهی می‌گردد. در نتیجه، جز در این مورد استثنایی، آن گونه که بعضی نیز ابراز نموده‌اند (Kaavyaani 2007, 265) تصمیمات هیأت مدیره اراده اعلان شده شرکت نیستند. اگرچه در مقررهای مربوطه صراحتاً از مدت مدیریت عاملی ذکری به میان نیامده ولی با توجه به اینکه مدت مزبور هم از مؤلفه‌های تعیین حدود اختیارات مدیرعامل است پس باید به ثبت اطلاع داده شده و در آگهی مزبور ذکر گردد. با چنین ذکری از مدت، مدیرعاملی شخص معرفی شده آن گونه که قانون ثبت شرکت‌ها نیز به آن تصریح نموده تا پایان مدت مزبور قابل استصحاب خواهد بود و اگر به دلیلی قبل از پایان مدت مزبور مدیرعامل به دلایلی نظیر عزل یا استعفا کنار رفته باشد تا وقتی موضوع به اطلاع ثبت نرسیده و آن گونه که در حقوق سایر کشورها از جمله فرانسه (Mesnooh 1994, 69) نیز معمول است آگهی نشده باشد قابل استناد در مقابل اشخاص ثالث بی اطلاع نخواهد بود. در این مورد، اصولاً اشخاص ثالث از این امر بی اطلاع فرض می‌شوند مگر اینکه با اطلاع بودن آن‌ها ثابت شود. در نتیجه، اگرچه علی‌رغم ثبت و آگهی نشدن برکناری، با برکناری مدیرعامل و اطلاع او از برکناریش، او حق نخواهد داشت به انجام وظایف مدیرعاملی اقدام نماید و اقدام او تخلف محسوب و موجب مسئولیت او خواهد شد ولی اقدام شخص ثالث و فرض تداوم مدیرعاملی شخص کناررفته از سوی او معتبر تلقی می‌شود. مثلاً اگر مدیرعامل معزولی که از عزل خود با خبر است به یکی از مشتریان شرکت مراجعه کرده و کالاهای سفارشی شرکت را دریافت دارد اقدام تحویل دهنده سفارش‌ها که تحویل گیرنده را مدیرعامل استصحاب نموده معتبر تلقی می‌شود و فرض می‌شود که او سفارش‌ها را به نماینده واقعی شرکت تحویل داده است. علی‌رغم نظر بعضی (Amirmohammadi 2008, 33) در اینجا

تحویل دهنده بر مبنای استصحاب بقای سمت تحویل گیرنده (اگرچه خلاف واقع است) اقدام می کند و چون در آن لحظه از واقعیت اطلاع نداشته عملش صحیح و در مقابل شرکت معتبر تلقی می گردد. توجه داشته باشیم که این تحلیل در صورت انقضای مدت مدیرعاملی کارساز نیست چون برخلاف مقررهای که به طور استثنایی در مورد تداوم مدیریت اعضای هیأت مدیره بعد از انقضای مدت سمتشان وجود دارد سمت مدیرعاملی با انقضای مدت سمت قابل فرض تداوم نیست.

توجه داشته باشیم که برخلاف آنچه در کشورهای نظیر فرانسه (Mesnooh 1994, 69) و الجزایر (IBP 2009, 29) معمول است و برخلاف نظر بعضی (Eskini 2006, 161)، طبق قانون همه اعضای هیأت مدیره و مدیرعامل اصولاً حق دارند بدون ذکر دلیل و توجیهی از سمت خود استعفا دهند. این مطلب علیرغم نظر بعضی (Tehrani 1968, 238) در مورد مدیر (عامل) شرکت های دیگر نیز صادق است.

### شناخته شدن شرکت به مدیرعامل آن

مقرره مربوط به ثبت و آگهی علیرغم اینکه در ظاهر خیلی تشریفاتی و کم اهمیت می نماید متضمن نتیجه مهمی است. مشابه این مقرره در مورد اعضای هیأت مدیره و بازرس شرکت وجود ندارد. البته، مشخصات آنها به مرجع ثبت شرکت ها اعلام می شود ولی در روزنامه رسمی اعلان نمی شود. همین امر سبب می گردد که شرکت به مدیرعامل آن شناخته شود و آن گونه که بعضی (Manghutay 2012, 6431) نقل کرده اند شخصی شدن شرکت (Personification of the Corporation) اتفاق بیافتد. به عبارتی در عمل مدیرعامل به عنوان نماینده احراز شده شرکت بتواند هم شخصاً فعالیت نموده و هم سایرین را از طرف شرکت معرفی نماید. مثلاً ارائه کارت شناسایی معتبر از سوی مدیرعامل به اضافه نسخه ای از روزنامه رسمی که آگهی معرفی او در آن درج شده یا رونوشت مصدق آن تردیدی در مدیرعامل شرکت مزبور بودن او باقی نمی گذارد. به این ترتیب، به نظر می رسد مقرره مربوط به ثبت و آگهی شدن نام، مشخصات و حدود اختیارات مدیرعامل قابل تسری به مدیر (عامل) های سایر شرکت ها هم باشد. البته تردیدی نیست که این شخصی شدن شرکت آن گونه که در رأی وحدت رویه شماره ۴۲ دیوان عالی کشور مورخ ۱۳۵۱/۰۸/۰۲ نیز تأکید شده است به معنی یکی شدن شخصیت حقوقی شرکت با شخصیت حقیقی مدیرعامل



نیست.

معرفی شدن اعضای هیأت مدیره به مرجع ثبت شرکت‌ها هم دارای نتایجی است به این صورت که در روابط میان شرکت و مرجع ثبت شرکت‌ها هیأت مدیره معرفی شده محسوب است و اظهارنامه مربوط به انجام شدن افزایش سرمایه شرکت با صرف امضای (کلیه) اعضای هیأت مدیره شرکت قابل قبول برای مرجع ثبت شرکت‌هاست و نیازی نیست که اظهارنامه مزبور توسط مدیرعامل نیز امضاء شده باشد. همین وضع را در ارائه صورت جلسه هیأت مدیره شرکت به مرجع ثبت شرکت‌ها جهت معرفی مدیرعامل هم مشاهده می‌کنیم.

به همین ترتیب ارائه نسخه‌ای از شماره مربوطه روزنامه رسمی و معرفی نامه از مدیرعامل باعث احراز شدن سمت سایر نمایندگان شرکت می‌شود. مثلاً وکیل شرکت معمولاً علاوه بر وکالتنامه‌ای که از شرکت دارد و توسط مدیرعامل امضاء شده است برای اینکه ثابت کند امضاکننده وکالتنامه واقعاً مدیرعامل شرکت است نسخه‌ای از شماره مربوطه روزنامه رسمی یا رونوشت مصدق آن را به وکالتنامه خود ضمیمه می‌کند. وجود این امکان سبب می‌گردد که عمل به نحو دیگری غیر معمول یا غیرممکن باشد. مثلاً با وجود اینکه مدیرعامل خود منتخب هیأت مدیره است ولی اگر شرکت دارای هیأت مدیره‌ای با سه عضو باشد و وکالتنامه وکیل شرکت به امضای هر سه نفر آنها رسیده ولی به امضای مدیرعامل شرکت نرسیده باشد، وکالتنامه مزبور قابل قبول توسط دادگاه نخواهد بود. وکیل مزبور مستندی نظیر نسخه‌ای از روزنامه رسمی هم در این مورد به سهولت در اختیار ندارد تا بتواند ثابت کند که آن سه نفر سه عضو منحصر هیأت مدیره هستند که او را به عنوان وکیل شرکت برگزیده‌اند. پس چنین وکالتنامه‌ای از نظر کاربردی اصولاً بی اعتبار است.

اول به نظر می‌رسد که ممکن است وضعیت پیش آمده (تعیین و معرفی وکیل شرکت توسط هیأت مدیره) به خاطر وجود اختلاف میان مدیرعامل شرکت و هیأت مدیره آن باشد چون همان طور که می‌دانیم همیشه اختلافات میان مدیرعامل و هیأت مدیره نهایتاً با عزل مدیرعامل قابل حل نیست چون مقرره مربوط به قابل عزل بودن مدیرعامل علی‌رغم نظر بعضی (Eskini, 2006, 167) مطابق اصول مقرره‌ای تفسیری است و ممکن است به رغم آن، هیأت مدیره در عقد خارج لازم بلاعزل و بلااستعفاء بودن مدیرعامل را مقرر کرده باشد. همچنین به نظر نمی‌رسد که بتوان از اختیارات مدیرعامل غیرقابل عزل کاسته و مثلاً اختیار او را به یک وکیل دادگستری تفویض کرد چون این امر هم عزل او از بعضی از اختیاراتش بوده و به نوعی عزل نسبی خواهد بود. پس این

تمسک هیأت مدیره نمی تواند به خاطر اختلافات هیأت مدیره با مدیرعامل یا حداقل تنها به آن علت باشد و علل دیگری نظیر ناآشنایی هیأت مدیره به حقوق مربوطه یا تعیین نشده بودن مدیرعامل و ضروری بودن تعیین فوری و کیل نیز لازم است.

البته، همان گونه که بعضی (Kaavyaani, 2007, 270) نیز مطرح کرده اند ممکن است شرکت بخواهد علیه مدیرعامل اقامه دعوا نماید ولی اقامه دعوا از سوی شرکت باید توسط خود مدیرعامل انجام شود در نتیجه مشکل بروز می کند. مسلماً شرکت می تواند مدیرعامل را عزل کرده و از جانشین او بخواهد که علیه او اقامه دعوا نماید ولی اگرچه آن گونه که در کشورهای نظیر انگلستان (Kershaw, 2012, 222) و چین (IBP- 2012, 130) معمول است و برخلاف آنچه در حقوق فرانسه (Andenas and Wooldridge, 2009, 139) معمول است مدیرعامل بدون نیاز به توجیهی قابل عزل است ولی چه بسا شرکت مایل به عزل آن مدیرعامل نباشد یا اینکه مدیرعامل مزبور غیر قابل عزل باشد در این صورت باید به دنبال راه چاره دیگری بود. در شرکت های سهامی لایحه اصلاحی قانون تجارت این حق را به صاحبان یک پنجم سهام شرکت داده که علیه اعضای هیأت مدیره یا مدیرعامل از طرف شرکت اقامه دعوا نمایند. در حقوق سایر کشورها نیز رویه ای مشابه وجود دارد مثلاً در چین (IBP- 2012, 137) دارندگان یک درصد سهام می توانند اقامه چنین دعوایی را از بازرس شرکت بخواهند. به این ترتیب، بازرس مسلماً می تواند یک وکیل دادگستری را برای اقامه و انجام دعوا از طرف شرکت انتخاب نماید. حکم فوق درباره اقامه دعوا توسط صاحبان یک پنجم سهام استثنایی است ولی به نظر می رسد اگر این مقرر قانونی هم وجود نداشت مجمع عمومی عادی شرکت می توانست آن گونه که دیگران (Erfaani, 1990, 169) هم نظر داده اند همین اقدام را انجام دهد و این حکم قابل تسری به همه شرکت ها بود. حتی به نظر می رسد در شرکت هایی که دارای هیأت مدیره هستند آن هیأت در این مورد خاص لاجرم چنین حقی را خواهد داشت.

بدیهی است آن گونه که بعضی (Eftekhaari, 2001, 205) نیز مطرح نموده اند اگر قرار باشد که شرکت علیه اعضای هیأت مدیره اقامه دعوا نماید این امر اصولاً توسط مدیرعامل خواهد بود. در مورد اقامه دعوا علیه بازرس هم همین طور است. این نکته از نشانه های استقلال مدیرعامل از هیأت مدیره است. البته، قاعدتاً این امر بعد از طرح موضوع در مجمع عمومی شرکت خواهد بود ولی چه بسا لازم باشد که اقدامات فوری برای جلوگیری از فرار مدیران یا بازرس خاطی یا

جلوگیری از به همراه بردن اموال شرکت به عمل آید در این صورت مسلماً مدیرعامل موظف خواهد بود اقداماتی نظیر درخواست و اجرای تأمین خواسته یا دستور موقت را انجام دهد.

### روند شناخته شدن مدیرعامل به عنوان نماینده اجرایی شرکت

مؤسسان اولین اشخاص مربوط به شرکت هستند که توسط مرجع ثبت شرکت‌ها شناخته می‌شوند و به تبع مرجع ثبت شرکت‌ها برای سایر ادارات نیز قابل شناسایی می‌گردند. مثلاً در شرکت‌های سهامی عام اظهارنامه مربوط به تأسیس شرکت و درخواست اجازه انتشار اعلامیه پذیره نویسی توسط مؤسسان است که به مرجع شرکت‌ها و سازمان بورس و اوراق بهادار داده می‌شود و به این ترتیب ربطی میان همه آن مؤسسان و شرکت در شرف تأسیس فرض می‌گردد. بعدها با تشکیل و اتمام موفقیت آمیز مجمع عمومی مؤسس معمولاً این سؤال مطرح می‌شود که حال که شرکت تشکیل و اعضای هیأت مدیره و بازرسان هم علیرغم نظر بعضی (Niknejaad, 2011, 176) توسط آن مجمع انتخاب و قبول سمت هم نموده‌اند و حتی چه بسا مدیرعامل هم توسط هیأت مدیره انتخاب شده باشد؛ کدامشان، مؤسسان، هیأت مدیره یا مدیرعامل باید به شرکت برای ثبت آن مراجعه نمایند؟ نظرات گوناگونی داده می‌شود ولی واقعیت آن است که ثبت شرکت‌ها با توجه به سوابق موجود در پرونده فقط مؤسسان را به عنوان اشخاص مربوط به شرکت می‌شناسد؛ پس لازمه اینکه اعضای هیأت مدیره برای مرجع مزبور شناخته شوند آن است که مؤسسان صورت جلسه مجمع عمومی مؤسس و ضوابط آن نظیر اعلامیه قبولی سمت مدیران و بازرسان را به مرجع مزبور تحویل دهند و همگی صحت آن را گزارش کنند. حضور اعضای هیأت مدیره و بازرسان هم اصولاً لازم خواهد بود چون اعلامیه قبولی سمت مدیران و بازرسان که توسط مؤسسان ارائه می‌شود سندی عادی و قابل انکار می‌باشد. با شناخته شدن اعضای هیأت مدیره زمینه لازم فراهم می‌گردد که صورت جلسه آن‌ها مبنی بر انتخاب مدیرعامل هم به مرجع مزبور تسلیم و با ثبت آن صورت جلسه و آگهی آن، مدیرعامل هم برای مرجع ثبت شرکت‌ها و همه ادارات و دادگاه‌ها شناخته شده محسوب گردد. به این ترتیب، برای تحویل دادن صورت جلسه انتخاب مدیرعامل هم مراجعه شخص مدیرعامل با در دست داشتن صورت جلسه مزبور کفایت نمی‌کند بلکه اکثریت اعضای هیأت مدیره شرکت هم باید برای تحویل آن در مرجع ثبت شرکت‌ها حاضر شوند.

در شرکت‌هایی نظیر تعاونی و سهامی خاص که تشکیلاتشان با ثبتشان در یک زمان اتفاق می‌افتد مؤسسان شرکت با مراجعه به مرجع ثبت شرکت‌ها و ارائه اوراق مربوطه که به امضاء کلیه آنان رسیده ثبت و در نتیجه تشکیل شرکت را تقاضا می‌کنند. در شرکت‌های سهامی خاص اجازه داده شده که مؤسسان قبل از تشکیل و ثبت شرکت اعضای هیأت‌مدیره و بازرس شرکت را انتخاب کرده و اعلامیه قبولی سمت گرفته شده از آنان را ضمیمه مدارک درخواست تشکیل و ثبت شرکت کنند و به نظر می‌رسد به دلیل پیش‌گفته خود اعضای هیأت‌مدیره و بازرس نیز باید در مرجع ثبت شرکت‌ها در زمان تشکیل پرونده حاضر باشند. بعید نیست که اعضای هیأت‌مدیره انتخاب شده هم حتی قبل از تشکیل و ثبت شرکت مدیرعامل را در نزد خود انتخاب کرده باشند و بمحض تشکیل شرکت آن را به مرجع ثبت جهت درج در پرونده و اعلان به موجب صورت جلسه اعلام نمایند. در شرکت‌های تعاونی هم اگرچه قانون‌گذار سکوت کرده ولی چون در این شرکت هم تشکیل و ثبت شرکت همزمان انجام می‌شود قاعدتاً نباید روند انتخاب هیأت‌مدیره و مدیرعامل فرقی با روند موجود در شرکت‌های سهامی خاص داشته باشد.

#### انتخاب مدیرعامل توسط مجمع عمومی

اگرچه طبق قانون مدیرعامل توسط هیأت‌مدیره انتخاب می‌شود ولی با توجه به حاکمیت مجمع عمومی عادی بر هیأت‌مدیره، علیرغم نظر بعضی (Paasbaan, 2006, 200) این امکان وجود دارد که آن مجمع هیأت‌مدیره را از انتخاب مدیرعامل منع نموده و به نحو مرسوم در مورد شرکت‌های مذکور در قانون تجارت، خود اقدام به انتخاب مدیرعامل نماید؛ یعنی اصولاً هیأت‌مدیره در مورد موضوعاتی تصمیم می‌گیرد که مجمع عمومی در مورد آنها تصمیم نگرفته باشد. به عبارتی هیأت‌مدیره اصولاً دارای صلاحیت انحصاری نیست. مقررره مربوط به تعیین مدیرعامل توسط هیأت‌مدیره در لایحه اصلاحی قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ (ل.ا.ق.ت.) و مقررره مشابه در قانون بخش تعاونی هم به نظر از نظر تعیین شدن مدیرعامل توسط هیأت‌مدیره تفسیری هستند و مجمع عمومی خود می‌تواند اقدام به تعیین مدیرعامل نماید. در واقع، مجمع عمومی حق دارد اختیارات هیأت‌مدیره را محدود کند بنابراین این امکان هست که در اساسنامه انتخاب مدیرعامل به مجمع عمومی شرکت سپرده شود. در شرکت‌هایی که مشمول لایحه اصلاحی قانون تجارت (۱۳۴۷) یا قانون بخش تعاونی نیستند هیأت‌مدیره پیش‌بینی نشده است در نتیجه در این

شرکت‌ها اصولاً مدیرعامل توسط مجمع عمومی شرکت انتخاب می‌شود. این شرکت‌ها قانوناً نیازمند حداقل یک مدیر هستند که آن مدیر علیرغم نظر بعضی (Musavi, 2011, 170) لاجرم نقش مدیرعامل را ایفاء می‌نماید. حتی آن‌گونه که بعضی (Manghutay, 2012, 6430) ابراز نموده‌اند اگر این شرکت‌ها دارای چند مدیر با اختیارات متفاوت باشند علیرغم نظر بعضی (Zangane, 1974, 161) مجموع آنها تشکیل هیأت‌مدیره نمی‌دهند. در مورد مدیرعامل‌های مختلف یک شرکت سهامی یا تعاونی هم همین‌طور است. البته، اگر یک شرکت چند مدیرعامل با اختیارات یکسان داشته باشد مثلاً همه آنها مسئول انجام همه امور شرکت باشند در اینجا آن‌گونه که در حقوق بعضی کشورها مرسوم است (Erfaani, 1999, 26) هیأت‌مدیره عامل یا کمیته اجرایی مطرح می‌شود. در صورت انتخاب مدیرعامل توسط مجمع عمومی، علیرغم نظر بعضی (Paasbaan, 2014, 30) صورت جلسه آن مجمع بجای صورت جلسه هیأت‌مدیره در مرجع ثبت شرکت‌ها به ثبت رسیده و در روزنامه رسمی آگهی خواهد شد.

**اجباری بودن انتخاب مدیرعامل و استثنایی بودن وجود هیأت‌مدیره در همه شرکت‌ها**  
مشکلات هیأت‌مدیره داشتن شرکت‌ها و جلوگیری از شورایی شدن اجرا مواردی هستند که قانون‌گذار کم و بیش آنها را مدنظر داشته است.

#### مشکلات هیأت‌مدیره داشتن شرکت‌ها

یکی از دلایل اختصاص انحصاری ارگان اجرایی شرکت به مدیرعامل اجباری بودن انتخاب مدیرعامل و استثنایی بودن وجود هیأت‌مدیره در همه شرکت‌هاست. بجز شرکت‌های سهامی و تعاونی، در بقیه شرکت‌ها وجود هیأت‌مدیره اجباری نیست. علت این امر می‌تواند شریک بودن هیأت‌مدیره و مجمع عمومی به‌عنوان ارگان مقننه و تصمیم‌گیرنده در شرکت باشد؛ یعنی علیرغم نظر بعضی (Musavi, 2011, 162) مدیریت مستلزم تصمیم‌گیری است. هزینه داشتن هیأت‌مدیره بار سنگینی بر دوش شرکت‌های کوچک است. از این رو، به نظر می‌رسد برای شرکت‌های سهامی خاص یا شرکت‌های تعاونی که دارای اعضای کمی در حدود حداقل اعضای لازم برای تشکیلشان هستند همان‌گونه که دیگران هم نظر داده‌اند (Avilov, et al. 1998, 262) داشتن هیأت‌مدیره یک تحمیل محسوب می‌شود. این شرکت‌ها در عمل با یکی کردن تعداد اعضای

هیأت مدیره با تعداد اعضایشان، در واقع مجمع عمومی را با هیأت مدیره یکی می کنند تا خرج اضافه برای هیأت مدیره نکرده باشند. این در حالی است که وجود هیأت مدیره در شرکت های بزرگ نه تنها به خرج های شرکت اضافه نمی کند بلکه از آن ها می کاهد زیرا تشکیل جلسات مجمع عمومی در شرکت های بزرگ معمولاً پرهزینه و زمانبر است و تصمیم گیری در آنها با سختی و کندی انجام می گیرد.

با توجه به آنچه گفته شد باید توجه داشت که قراردادهای همکاری با شرکت ها و فعالان اقتصادی دیگر مخصوصاً شرکت ها و فعالان خارجی به صورت Joint Venture علی رغم نظر بعضی (Nasiri, 1991, 156) نه توسط هیأت مدیره بلکه توسط مدیرعامل منعقد می شود. در مواردی اصلاً شرکت ایرانی مشارکت کننده از شرکت های فاقد هیأت مدیره است پس حتی در آنها تصویب همکاری توسط هیأت مدیره هم معنی ندارد. نتیجه همکاری هم ممکن است شرکتی باشد که نیازی به هیأت مدیره نداشته باشد. حتی اگر نتیجه همکاری از شرکت های دارای هیأت مدیره بود علی رغم نظر بعضی (Nasiri, 1991, 156) قالب و نحوه همکاری وارد اساسنامه شرکت می شود و هیچ نیازی به تصویب آن قالب و نحوه توسط هیأت مدیره نخواهد بود.

### جلوگیری از شورایی شدن اجرا

همه شرکت ها بلااستثناء بطور آمره حداقل به یک نفر مدیرعامل نیاز دارند. قانون گذار داشتن بیش از یک مدیرعامل را اجباری ننموده و به نظر می رسد اگرچه او طرفدار تصمیم گیری شورایی است ولی اجرای شورایی را نمی پسندد. شاید به این دلیل که اجرای شورایی با اصل سرعت که از اصول پایه تجارت است همخوانی ندارد. اجرا معمولاً در بردارنده تصمیم گیری فوری و اقدام فوری است. مثلاً سفارش از کدام کالا داده شود، کالاهای سفارش گرفته شده کی تحویل گردد، کدام انبار برای سفارش های خارجی استفاده شود، یا کدام کارمند شرکت برای آوردن کالاهای خریداری شده از شهرستان و تطبیق دادن مشخصات کالا با سفارش اولیه اعزام گردد. در نتیجه، قانون گذار انتخاب مدیرعامل برای همه شرکت ها را اجباری ننموده است. بعضی (Avilov, et al. 1998, 266) نصب و عزل مدیرعامل را مهمترین وظیفه هیأت مدیره قلمداد کرده اند. از سوی دیگر، در نظام اجرای شورایی معاملات اصولاً باید با همه اعضای شورا انجام گیرد. مثلاً اگر قرار بود یک شرکت تضامنی که سه شریک دارد بدون مدیر (عامل) اقدام به معامله نماید کالایی که

فروخته می‌شد اصولاً باید توسط هر سه آنها به مشتری تحویل می‌گردید و اگر فروشنده‌ای می‌خواست مبیع یا طلب شرکت را تحویل دهد باید به هر سه آنها تحویل می‌داد و طلبکار شرکت باید طلب خود را از هر سه آنها مطالبه می‌کرد. آن‌ها یک به یک قادر به پرداخت بدهی نمی‌شدند چون بدهی خودشان نبود بلکه آنها بدهی شرکت را پرداخت می‌کردند و موظف بودند بالاتفاق این کار را انجام دهند.

باین حال، قانون‌گذار در قانون تجارت، لایحه اصلاحی یا قانون بخش تعاونی اجرای فردی را اجباری ننموده و شرکت می‌تواند بیش از یک مدیرعامل داشته و برخلاف آنچه در مورد اصل سرعت گفته شد و علیرغم نظر بعضی (Paasbaan, 2006, 317 & Kaavyaani 2007, 266) آن‌ها، آن‌گونه که بعضی (Tehrani, 1968, 241) نیز تلویحاً مطرح نموده‌اند، اصولاً موظف خواهند بود که بالاتفاق تصمیم گرفته و اقدام نمایند. بدیهی است وقتی شرکت چند مدیرعامل داشته باشد ولی هر کدام حوزه اختیارات متفاوتی از دیگران داشته باشند اجرا فردی خواهد بود.

#### اختیار کامل مدیرعامل در امور اجرایی شرکت

علیرغم اختیار کامل مدیرعامل در امور اجرایی شرکت، نکاتی درباره حاکم بودن نظر هیأت مدیره بر نظر مدیرعامل، حدود اختیارات مدیرعامل، موارد امکان استناد به محدود کردن اختیارات مدیرعامل در مقابل اشخاص ثالث، تأثیر محدود شدن اختیارات هیأت مدیره بر اختیارات مدیرعامل، و یکی شدن رئیس هیأت مدیره با مدیرعامل شرکت وجود دارد.

#### حاکم بودن نظر هیأت مدیره بر نظر مدیرعامل

گرچه مدیرعامل ارگان اجرایی انحصاری شرکت است ولی او هم خواه‌ناخواه اقدام به تصمیم‌گیری در امور اجرایی می‌نماید و ممکن است میان هیأت مدیره و مدیرعامل در مورد اینکه تصمیم‌گیری‌های مدیرعامل اجرایی هستند یا تقنینی اختلاف ایجاد و حل اختلاف لازم شود. مثلاً مدیرعامل دستور می‌دهد که ابزارهای حساس الکترونیکی خریداری شده برای شرکت از محل کارخانه تولیدکننده به مقصد شرکت در کانتینر یخچال‌دار حمل شوند در حالی که هیأت مدیره به دلیل قرارنداشتن در فصل گرم یا واقع نبودن محل حمل در منطقه گرمسیری مخالف این تصمیم است و از مدیرعامل می‌خواهد که دستور خود را لغو کرده جلوی خرج اضافه را بگیرد. این

اختلاف و اختلاف‌های مشابه را چگونه باید حل کرد؟ به نظر می‌رسد آن‌گونه که بعضی نیز تلویحاً بیان نموده‌اند (Erfaani, 1989, 75) در همه موارد اصل بر حاکم‌بودن نظر هیأت‌مدیره بر نظر مدیرعامل است و هیأت‌مدیره می‌تواند برای انجام امور اجرایی راهکار تعیین کند و مدیرعامل موظف به اطاعت است. با این حال اصولاً مدیرعامل موظف نیست برای همه تصمیم‌های اجرایش از هیأت‌مدیره اجازه بگیرد و بقولی (Manghutay, 2012, 6429) آن‌گونه که در سایر کشورها از جمله در آلمان نیز مرسوم است او طبق قضاوت تجاری خودش عمل می‌کند و اگر تصمیمی را گرفته و دستور آن را به‌طور لازم صادر کرده باشد اصولاً مخالفت بعدی هیأت‌مدیره تأثیری بر اجرای تصمیم مزبور نخواهد داشت. حتی در مواردی که هیأت‌مدیره در امور اجرایی تصمیم می‌گیرد مثلاً امر می‌کند که کالاهای وارداتی در انبار شماره یک شرکت نگهداری شوند معمولاً ده‌ها تصمیم دیگر در حاشیه آن وجود دارند که تقریباً محال است بتوان در مورد همه آنها از هیأت‌مدیره درخواست تصمیم کرد، مثل اینکه کالاها در کدام قسمت انبار قرار گیرند، کدام کالاها جلوتر و کدام عقب‌تر چیده شوند و جزئیات مختلفی که در موارد زیادی حتی مدیرعامل هم در تصمیم راجع به آنها وقت ندارد که دخالت کند. توجه داشته باشیم که آن‌گونه که رأی وحدت رویه شماره ۲۵۰ دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۰/۰۸/۰۶ هم تلویحاً به آن تأکید نموده است مدیرعامل موظف به اجرای مصوبات هیأت‌مدیره است نه دستورات تک‌تک اعضای آن (حتی رئیس یا نائب رئیس هیأت‌مدیره).

همان‌طور که اشاره شد تصمیمات اجرایی را باید از تصمیمات تقنینی جدا کرد. تصمیمات اجرایی اصولاً توسط مدیرعامل گرفته می‌شوند اعم از اینکه در اجرای امور اجرایی یا تقنینی باشند؛ اما آن‌گونه که بعضی (Safiniaa, 2002, 73) نیز ابراز نموده‌اند تصمیمات تقنینی (به عبارتی کلان و متضمن خط‌مشی) توسط هیأت‌مدیره باید گرفته شوند و البته مدیرعامل آنها را اجرا می‌کند. مثلاً مدیرعامل می‌خواهد قراردادی را برای بیمه آتش‌سوزی شرکت منعقد نماید و شرکت بیمه گر شک می‌کند که مدیرعامل اختیار لازم برای انعقاد چنین عقدی را دارد یا خیر. در این صورت، اگرچه قانون ساکت است ولی باید دید امر از امور اجرایی است یا تقنینی. مثلاً اگر موضوع مورد بحث تمدید بیمه‌ای باشد که سال به سال تمدید می‌شده از امور اجرایی خواهد بود همچنین است اگر مبلغ حق بیمه چندان زیاد نباشد. در صورتیکه بیمه آتش‌سوزی برای شرکت ناگزیر باشد هم به نظر می‌رسد اصولاً این امر با مدیرعامل خواهد بود مگر اینکه هیأت‌مدیره او را



منع کند. ولی اگر موضوع مورد بحث شریک شدن در یک پروژه، خرید عمده ماشین آلات، استخدام‌های دسته جمعی و نظایر آنها باشد او باید از هیأت مدیره اجازه بگیرد. بطور کلی آن گونه که دیگران (Manghutay, 2012, 6430) هم نظر داده‌اند اگر شک کردیم که موضوعی تقنینی است یا صرفاً اجرایی، باید با توجه به حاکمیت هیأت مدیره در تصمیم‌گیری‌ها، موضوع را تقنینی حساب کنیم.

### حدود اختیارات مدیرعامل

علیرغم نظر بعضی (Paasbaan, 2014, 31) حتی اگر در آگهی معرفی مدیرعامل هیچ ذکری از اختیارات او نشده باشد، آن گونه که دیگران (Manghutay, 2012, 6431) هم مطرح نموده‌اند ظاهر آن است که مدیرعامل همه اختیارات اجرایی را دارد مگر اینکه خلاف آن ثابت شود. این تحلیل علیرغم نظر بعضی (Amirmohammadi, 2008, 34) حتی با مقررات قانون مدنی هم سازگار است زیرا مانند آنچه در آن قانون ذکر گردیده حسب قرائن و عرف و عادت امور اجرایی شرکت داخل در اختیار اوست. در واقع علیرغم نظر بعضی (Paasbaan, 2014, 32) اینکه شخصی به‌عنوان مدیرعامل انتخاب شده نشانگر آن است که او همه اختیارات اجرایی را دارد مگر اینکه اختیاری صراحتاً کسر شده باشد، اگرچه در مورد اختیار تصمیم‌گیری تقنینی این طور نیست. مثلاً مدیرعامل نمی‌تواند بدون اجازه هیأت مدیره اموال غیرمنقول شرکت را بفروشد. قانون تجارت هم در مقام بیان حدود اختیارات مدیر (عامل) شرکت با مسئولیت محدود علیرغم نظر بعضی (Musavi, 2011, 3 & Eskini and Sharifi, 2000, 165) این نکته را بروشنی بیان کرده است. در شرکت‌های با مسئولیت محدود و شرکت‌های مشابه آن نیز علیرغم نظر بعضی (Eftekhaari, 2001, 291) مدیر (عامل) اختیاراتی فراتر از اختیارات مدیرعامل شرکت‌های سهامی یا تعاونی ندارد بلکه آن گونه که دیگران (Zangane, 1974, 162) هم نظر داده‌اند اختیارات اجرایی با مدیر (عامل) و اختیارات تقنینی با مجمع عمومی شرکت خواهد بود.

اگرچه لایحه اصلاحی قانون تجارت (۱۳۴۷) و قانون بخش تعاونی صراحتاً مقرر نموده‌اند که حدود اختیارات مدیرعامل را هیأت مدیره مشخص می‌کند ولی این مقرر در قانون تجارت به نحو دیگری است. با توجه به مطالب گفته شده به نظر می‌رسد اگر شرکت فقط یک مدیرعامل داشته باشد تعیین حدود اختیارات او از نظر روابط شرکت با اشخاص ثالث معنی نخواهد داشت. در واقع،

هیچ قسمت از اختیارات اجرایی شرکت قابل اختصاص به هیأت مدیره یا مجامع عمومی نیست و در صورتی که شرکت فقط یک مدیرعامل داشته باشد علیرغم نظر بعضی (Eskini, 2006, 168-169) لاجرم همه اختیارات اجرایی فقط متعلق به اوست. اگر شرکت بیش از یک مدیرعامل داشته باشد معمولاً هیأت مدیره آن‌ها را موظف به تصمیم و اقدام بالاتفاق نمی‌کند بلکه کل اختیارات اجرایی را میان آنها تقسیم می‌کند، مثلاً به مدیرعامل اول اختیار همه امور شرکت بجز واردات کالا را تفویض نموده و به مدیرعامل دوم فقط اختیار واردات کالا را تفویض می‌نماید؛ اما نمی‌تواند هیچ قسمتی از اختیارات اجرایی شرکت را بدون مدیرعامل رها کند مگر اینکه امکان داشته باشد و بخواهد در آن قسمت هیچ فعالیتی صورت نگیرد. مثلاً تصمیم نداشته باشد که هیچ استخدامی در شرکت صورت گیرد و اختیار استخدام را از مدیرعامل یا مدیرعامل‌ها سلب نماید. پس نمی‌توان با توجه به لایحه اصلاحی قانون تجارت (۱۳۴۷) گفت اصل بر آن است که مدیرعامل اختیاری اجرایی را ندارد مگر اینکه داشتن آن اختیار برای او اثبات شود. برعکس، وقتی مدیرعامل واحد است اصل بر آن است که او همه اختیارات اجرایی را دارد مگر اینکه سلب آن اختیار ممکن بوده و از مدیرعامل سلب شده باشد.

### موارد امکان استناد به محدودکردن اختیارات مدیرعامل در مقابل اشخاص ثالث

علیرغم تفاوت در کلمات، معنی مقررات لایحه اصلاحی قانون تجارت (۱۳۴۷) و قانون بخش تعاونی هم در مورد اختیارات مدیرعامل بطور کلی نمی‌تواند غیر از آنچه در فوق گفته شد باشد. در ادامه مقرر فوق آمده است "هر قراردادی راجع به محدودکردن اختیارات مدیران که در اساسنامه تصریح به آن نشده در مقابل اشخاص ثالث باطل و کان لم یکن است". در نتیجه این سؤال پیش آمده است که اگر مجمع عمومی اختیارات اجرایی مدیر (عامل) شرکت با مسئولیت محدود را محدود کند و در اساسنامه شرکت به این محدودکردن تصریح شده باشد آیا آن گونه که در کشورهای نظیر الجزایر (IBP, 2009, 29) معمول است این محدودیت در مقابل اشخاص ثالث قابل استناد است؟ مسلماً این مقرر در باره اختیارات تقنینی نیست چون همانطور که گفته شد مدیر (عامل) اصولاً دارای اختیارات تقنینی نیست پس شک هم ایجاد نمی‌شود که آیا آنها را از دست داده است یا خیر. آنچنانکه توسط بعضی (Musavi, 2011, 168) انجام شده، مسلماً عده‌ای از جمله قانون‌گذار در فوق مفهوم مخالف می‌گیرند و به این سؤال پاسخ مثبت می‌دهند، حق هم دارند چون در این جمله

قانون‌گذار مفهوم شرط وجود دارد پس زمینه استنباط مفهوم مخالف از آن فراهم است. این مقرر در قانون تجارت کلیدی محسوب می‌شده چون مقرر مشابهی در مورد سایر شرکت‌ها وضع نشده بوده و این مقرر در مورد همه شرکت‌ها قابل استفاده بوده است.

با این حال، تردیدی نیست که این مقرر اگرچه با چارچوبهای حقوق مدنی سازگار است ولی مخالف اصل سرعت در تجارت است چون با این مفهوم مخالف هر شخصی که با شرکت با مسئولیت محدود معامله می‌کند باید با مراجعه به ثبت شرکت‌ها نسخه بروزشده اساسنامه آن شرکت را در آنجا ملاحظه کند تا مطمئن شود آنچه مدیر (عامل) انجام می‌دهد از حدود اختیارات او خارج نشده است. البته در زمان تصویب این مقرر سرعت تجارت در ایران چندان زیاد نبوده و به دلیل محدود بودن شهرنشینی و عده قلیل شرکت‌ها و مهم تلقی شدن این گونه اطلاعات، این مشکل وجود نداشته است و اخیراً نیز چون امکان مشاهده این گونه اطلاعات در سایت اینترنتی مرجع ثبت شرکت‌ها فراهم آمده تاحدی از شدت این مشکل کاسته شده است. مخالف اصل سرعت بودن آن مفهوم مخالف ما را به شک می‌اندازد که نکند در جای نامناسبی مفهوم مخالف گرفته‌ایم مخصوصاً به شک می‌افتیم که چرا قانون‌گذار مطلب به این مهمی را بجای منطوق در قالب مفهوم مخالف مطرح کرده است. بیش از چهل سال بعد، قانون‌گذار در موردی شبیه به این، یعنی محدود کردن اختیارات هیأت‌مدیره شرکت سهامی توسط مجمع عمومی در لایحه اصلاحی قانون تجارت به نحو دیگری اتخاذ تصمیم نمود و محدود کردن اختیارات مدیران توسط مجمع عمومی را حتی اگر در اساسنامه شرکت درج شده باشد در مقابل اشخاص ثالث قابل استناد ندانست. در نتیجه، شک‌های سابق دوباره بالا گرفت به این صورت که آیا نظر قانون‌گذار بطور کلی عوض شده و مقرر قانون تجارت با مقرر لایحه اصلاحی آن نسخ ضمنی شده است؟ تفاوت‌های میان این دو مقرر مانع از نتیجه‌گیری سریع است چون از یک سو هر کدام از این دو مقرر در مورد شرکت متفاوتی است، از سوی دیگر یکی از این دو در مورد هیأت‌مدیره و اختیارات تقنینی ولی دیگری در مورد مدیر (عامل) و اختیارات اجرایی است چون مقرر لایحه اصلاحی اگرچه بجای لفظ "هیأت‌مدیره" از لفظ "مدیران" استفاده کرده ولی چون در میان مقررات مربوط به هیأت‌مدیره ذکر شده آن گونه که دیگران (Safiniaa, 2002, 61) هم ابراز نموده‌اند ظاهراً فقط در مورد محدود کردن اختیارات هیأت‌مدیره توسط مجمع عمومی است خصوصاً که در شرکت‌های تحت این لایحه اختیارات مدیرعامل اصولاً توسط هیأت‌مدیره محدود

می‌شود نه توسط مجمع عمومی و آن گونه که دیگران هم ابراز نموده‌اند (Kaavyaani, 2007, 265) محدود شدن اختیارات هیأت مدیره هم اصولاً لاجرم به محدود شدن اختیارات مدیرعامل منجر نمی‌شود. با این حال، اینهمه شک و تردید و اینکه به نظر نگارنده نمی‌شود مفهوم مخالفی برخلاف اصل گرفت، و تغییرات اجتماعی مختلف نظیر افزایش جمعیت، گسترش شهرنشینی، توسعه شگرف فعالیت‌های تجاری، و فوری نبودن امکان دسترسی به اینترنت لاجرم این استدلال را تقویت می‌کند که علیرغم نظر بعضی (Paasbaan, 2006, 324) مقرر قانون تجارت دیگر معد گرفتن مفهوم مخالف نیست و آن گونه که بعضی (Hasani, 2001, 272) نیز نظر داده‌اند حتی اگر محدود کردن اختیار مدیر (عامل) در اساسنامه شرکت هم درج شده باشد باز در مقابل اشخاص ثالث قابل استناد نخواهد بود. به این ترتیب، در روابط میان هیأت مدیره یا مجمع عمومی شرکت سهامی با مدیرعامل آن هم همین استدلال قابل استفاده خواهد بود.

به نظر می‌رسد این مشکل در واقع از آنجا سرچشمه گرفته که قانون‌گذار اختیارات تقنینی و اجرایی و صاحبان هر یک از این اختیارات را بدون ابهام در نزد خود تحلیل نکرده است. به نظر می‌رسد اختیارات اجرایی معمولاً قابل محدود کردن نیستند پس ذکر شده یا نشده بودن آنها در اساسنامه هم تغییری در صورت مساله نمی‌دهد. مثلاً نمی‌شود اختیار دریافت ابلاغیه‌ها از مدیرعامل را سلب کرد. اختیارات تقنینی هستند که محدود کردنشان ممکن و مهم است ولی از لایحه اصلاحی چنین برمی‌آید که محدودیت‌های تقنینی هیأت مدیره هم حتی اگر در اساسنامه شرکت ذکر شده باشند گرچه در مسئول تلقی شدن یا نشدن مدیرعامل می‌تواند مؤثر باشند ولی در صحت عملیات او مؤثر نخواهند بود. مثلاً اگر هیأت مدیره ممنوع از دادن اجازه استخدام باشند ولی این اجازه را به مدیرعامل بدهند، استخدام انجام شده صحیح و برای شرکت است گرچه هیأت مدیره و مدیرعامل قابل مواخذه هستند. استخدام بلندمدت توسط مدیرعامل بدون اخذ اجازه از هیأت مدیره غیرنافذ و قابل استناد در مقابل استخدام‌شونده است.

اما در اینجا نکته ظریفی وجود دارد به این صورت که صورت جلسه محتوی محدود کردن اختیارات مدیرعامل آگهی می‌شود و معمولاً یک نسخه از آن یا کپی مصدق آن در اختیار طرف‌های مقابل شرکت قرار می‌گیرد در نتیجه، این محدودیت در مقابل اشخاصی که نسخه‌ای از آن را دریافت می‌کنند مسلماً قابل استناد خواهد بود. مثلاً اگر در آگهی مزبور درج شده باشد که "مدیرعامل حق دریافت اقساط طلب شرکت را ندارد" و مدیرعامل نسخه‌ای از آگهی مزبور را به

موسسه بدهکار جهت معرفی خود تسلیم کند، پرداختی که از بابت اقساط توسط آن موسسه به مدیرعامل انجام می‌شود برای شرکت محسوب نخواهد شد و این وضعیت توسط شرکت در مقابل آن موسسه قابل استناد خواهد بود و آن موسسه فقط خواهد توانست به مدیرعامل مزبور مراجعه نماید؛ اما همیشه رابطه چنان هنگفت نیست که مدرک سمت مدیرعامل رد و بدل شود. مثلاً مأمور ابلاغ دادگستری برای ابلاغ اوراق دعوایی که علیه شرکت اقامه شده به شرکت مراجعه می‌کند و سراغ اتاق مدیرعامل را می‌گیرد و با صرف مواجه شدن با او در اتاقش اوراق را به او تحویل داده و رسید می‌گیرد. ممکن است در آگهی معرفی مدیرعامل ذکر شده باشد که او حق دریافت اوراق دعوا را ندارد ولی علیرغم این نوشته، مأمور ابلاغ وظیفه ندارد که در پی کشف محدود شده بودن یا نبودن اختیارات مدیرعامل برآید، از نظر او ظاهر آن است که گرفتن اوراق حداقل اختیاری است که هر مدیرعاملی دارد و ظاهر آن است که این اختیار از مدیرعامل سلب نشده است. پس علیرغم نظر بعضی (Paasbaan, 2006, 204) این ابلاغ علیه شرکت صحیح است گرچه می‌توان مدیرعامل را بدلیل اقدام در خارج از محدوده اختیارات بازخواست کرد.

با توجه به آنچه تا به حال گفته شده محدود کردن اختیارات تقنینی مدیرعامل معنی ندارد ولی می‌توان اختیارات اجرایی او را محدود نمود. در نتیجه این سؤال می‌تواند مطرح شود که اگر محدود کردن اختیارات اجرایی مدیرعامل توسط مجمع عمومی یا توسط هیأت مدیره به عمل آمده باشد ولی مدیرعامل محدودیت را رعایت نکرده و اقدام نموده باشد آیا ثالث می‌تواند به آن محدودیت استناد نماید؟ مثلاً مدیرعامل منع شده باشد از اینکه قراردادی برای تعمیر کولرهای گازی شرکت ببندد ولی او اقدام به بستن چنین قراردادی نموده باشد. با توضیحات فوق، شرکت نمی‌تواند به اقدام مدیرعامل در خارج از اختیارات خود در مورد قرارداد تعمیر استناد نموده و آن را باطل کند ولی به نظر می‌رسد شخص بکار گرفته شده می‌تواند به خارج از اختیار بودن این استخدام استناد کرده و آن را منتفی نماید. توجه داشته باشیم که محدود کردن اختیارات مدیرعامل آن گونه که بعضی نیز ابراز نموده‌اند (Erfaani, 1989, 86) نمی‌تواند به اندازه‌ای باشد که در عمل موجب سلب مدیریت از او گردیده در امور شرکت اختلال ایجاد کند. ممکن است مدیرعامل بدون دریافت مصوبه تقنینی اقدام نموده باشد. مثلاً بدون اینکه اجازه هیأت مدیره را بگیرد اقدام به فروش ساختمان اصلی شرکت نموده باشد. این قرارداد یک قرارداد فضولی برای شرکت بوده و هم از طرف شرکت و هم از طرف خریدار ملک تابع احکام معاملات فضولی است. پس بسته به

اینکه مجمع عمومی یا هیأت مدیره اختیارات مدیرعامل را محدود کرده باشد بترتیب مجمع عمومی یا هیأت مدیره می تواند قرارداد مزبور را تنفید نموده و مانع بطلان آن شود. هیأت مدیره می تواند قسمتی از اختیارات تقنینی خود را به مدیرعامل واگذار نماید. اگرچه قانون تجارت و لایحه اصلاحی در این مورد ساکت هستند ولی قانون بخش تعاونی به آن تصریح دارد؛ اما علیرغم نظر بعضی (Paasbaan, 2006, 201) بعید به نظر می رسد که هیأت مدیره بتواند همه اختیارات خود را به شخص دیگری مثلاً مدیرعامل منتقل نماید. این امر برخلاف اصل شخصی بودن انجام وظیفه عضویت هیأت مدیره خواهد بود.

در مورد مقررره لایحه اصلاحی ابراز شده (Erfaani, 1999, 31) که محدود کردن مورد بحث در مقابل اشخاص ثالث با حسن نیت نافذ نیست. به نظر می رسد این گفته دور از حقیقت نیست چون آن مقررره اگرچه به طور مطلق بیان شده ولی مسلماً قصد نداشته راه را برای اشخاصی که با اطلاع از محدود بودن اختیارات در خارج از محدوده مزبور وارد معامله شده اند باز بگذارد. همین نکته در مورد معاملات مدیرعامل هم لازم الرعایه می نماید. باین حال اینکه بعضی (Erfaani, 1999, 31 & Baariklu, 2004, 36) ابراز کرده اند که مقررات مربوط به معاملات ممنوعه اختیارات مدیران را محدود کرده است در مورد هیأت مدیره موجه نیست چون اعضای هیأت مدیره همان گونه که توضیح داده شد اختیار معامله کردن از طرف شرکت را ندارند که این مقررات اختیار آنها را محدود کرده باشد. این مدیرعامل است که اختیار معامله کردن از طرف شرکت را دارد و می توان گفت این مقررره اختیار او در انجام معامله با خودش را از او سلب کرده است. حتی آن گونه که بعضی (Safiniaa, 2002, 64) هم مطرح نموده اند اینکه مدیرعامل منع شده از اینکه معاملاتی که متضمن رقابت با شرکت باشد را نکند ربطی به اختیارات او به عنوان مدیر شرکت ندارد و اختیارات مدیریتی او را محدود نمی کند بلکه اختیارات شخصی او را محدود می کند. در هر حال، علیرغم نظر بعضی (Baariklu, 2004, 45) مقررات قانونی نشان می دهد که حتی با موافقت هیأت مدیره، اگر مدیرعامل معاملات متضمن رقابت با شرکت را انجام دهد مسئول خواهد بود.

علیرغم نظر بعضی (Niknejaad, 2011, 184 & Erfaani, 1989, 80) مجمع عمومی اصولاً می تواند اختیارات هیأت مدیره یا علیرغم نظر بعضی (Safiniaa, 2002, 79) مدیرعامل را محدود کند پس ممکن است مجمع عمومی اختیارات هیأت مدیره را محدود کرده باشد مثلاً با توجه به سوء عملکردی که از هیأت مدیره ملاحظه کرده بوده هیأت مدیره را از تصمیم گیری در مورد دادن

سفارشات خارجی منع کرده باشد، در این صورت و در سایر موارد از جمله در صورتی که مجمع عمومی هیأت مدیره را از رجوع دعاوی شرکت به داوری منع کرده باشد علی‌رغم نظر بعضی (Musavi, 2011, 162 & Erfaani, 1989, 70) مسلماً هیأت مدیره حتی در شرکت‌های تعاونی باید از نظر مجمع عمومی تبعیت نماید. این گونه موارد امور شرکت را مختل نمی‌کند چون در این صورت تصمیم‌گیری‌های تقنینی مربوطه توسط خود مجمع و تصمیم‌های اجرائی مربوطه توسط مدیرعامل گرفته می‌شود.

### تأثیر محدود شدن اختیارات هیأت مدیره بر اختیارات مدیرعامل

این سؤال مطرح می‌شود که آیا محدود شدن هیأت مدیره بناچار به محدود شدن مدیرعامل هم می‌انجامد؟ در پاسخ، دلیلی وجود ندارد که فرض شود اختیارات مدیرعامل زیرمجموعه اختیارات هیأت مدیره است، پس مدیرعامل می‌تواند اختیاراتی داشته باشد که هیأت مدیره از داشتن آنها محروم است. البته، مدیرعامل همانطور که گفته شد نمی‌تواند بدون پشتیبانی تصمیمات تقنینی اقدام به اجراء نماید یا اقداماتی در خارج از موضوع شرکت انجام دهد. همچنین، اقدامات او در خارج از موضوع شرکت، اعم از اینکه همانطور که دیگران (Manghutay, 2012, 6433) هم ابراز نموده‌اند با تصمیم خود او یا دستور هیأت مدیره یا مجمع عمومی باشد، آن گونه که دیگران (Heydarpur, 2003, 153) هم نظر داده‌اند ولی برخلاف آنچه در حقوق سایر کشورها از جمله فرانسه (Andenas and Wooldridge, 2009, 127) معمول است باطل بوده و برای شرکت محسوب نخواهد شد و این امر علی‌رغم نظر بعضی (Paasbaan, 2006, 199) توسط شرکت در مقابل اشخاص ثالث قابل استناد خواهد بود، اعم از اینکه آن گونه که دیگران (Safiniaa, 2002, 63) هم نظر داده‌اند اشخاص ثالث از این امر واقعاً اطلاع داشته یا نداشته باشند. علت این امر آن است که شرکت در خارج از موضوع خود وجود ندارد پس در آن قسمت علی‌رغم نظر بعضی (Paasbaan, 2014, 36 & 40) اهلیتی هم ندارد تا جاییکه بمحض اینکه موضوع آن انجام یا انجام آن غیرممکن می‌شود شرکت خود بخود منحل می‌گردد. پس علی‌رغم نظر بعضی (Paasbaan, 2014, 36) این گونه معاملات قابل تنفید توسط مجمع عمومی شرکت هم نخواهد بود. با توجه به ثبت و آگهی شدن اساسنامه شرکت، اشخاص ثالث ظاهراً از موضوع شرکت مطلعند و می‌دانند که معامله‌ای که در حال انجام است خارج از موضوع شرکت می‌باشد پس نمی‌توانند به استناد لایحه اصلاحی درخواست اجرای آن علیه

شرکت را بنمایند و مدیرعاملی که چنین معامله‌ای را انجام داده در مقابل طرف‌های آن نیز مسئولیتی نخواهد داشت.

در قانون تجارت مقرره‌ای وجود دارد که شرکت‌ها را موظف می‌کند در کلیه اوراق و اطلاعیه‌های خود شماره ثبت شرکت و نوع شرکت خود را درج نمایند، با توجه به مطالبی که در فوق گفته شد، به نظر می‌رسد موضوع شرکت هم لازم است توسط قانون‌گذار حتماً به این موارد اضافه شود.

در حال، به‌عنوان یکی دیگر از وجوه تفوق مجامع عمومی بر هیأت‌مدیره و مدیرعامل و برخلاف قیل و قالهایی که در مورد مستقل بودن هیأت‌مدیره و مدیرعامل از مجامع عمومی وجود دارد (Niknejaad, 2011, 191) مجمع عمومی فوق‌العاده می‌تواند موضوع را تغییر دهد بنحوی که آن را بطور کامل به چیز دیگری تبدیل کند، از حیثه آن بکاهد یا به حیثه آن بیافزاید و به‌این ترتیب نیز قلمرو اختیارات هیأت‌مدیره و مدیرعامل و بطور کلی شرکت و حتی خود مجامع عمومی را دگرگون نماید.

علاوه بر آنچه گفته شد، دستوری که هیأت‌مدیره به مدیرعامل می‌دهد ممکن است آن‌گونه که برای نمونه در رأی وحدت رویه شماره ۳۳۶ الی ۳۴۴ دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۰/۱۰/۲۳ و رأی وحدت رویه شماره ۴۲۹ دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۱۴ آمده متضمن سلب حق مکتسب اشخاص ثالث و غیرقانونی باشد، در این صورت آن تصمیم قابلیت اجرایی برای مدیرعامل نیز نخواهد داشت.

#### یکی شدن رئیس هیأت‌مدیره با مدیرعامل شرکت

اینکه مدیرعامل رئیس هیأت‌مدیره هم باشد در واقع چیزی به اختیارات اجرایی او اضافه نمی‌کند. رئیس هیأت‌مدیره در واقع رئیس ارگان اصلی تصمیم‌گیری شرکت است. وقتی رئیس هیأت‌مدیره مدیرعامل می‌شود ریاست ارگان اصلی تصمیم‌گیری با ریاست ارگان منحصر اجرایی یکی شده و نوعی تمرکز قدرت را فراهم می‌آورد. اگر تصمیم‌گیری در هیأت‌مدیره حالت شورایی نداشت و رئیس هیأت‌مدیره شخصاً تصمیم می‌گرفت با جمع ارگان مقننه و مجریه در او، می‌شد او را به‌نوعی دیکتاتور شرکت نامید. چنین تجمعی برای مواردی کاربرد دارد که فعالیت شرکت دچار کندی شده یا شرکت به دلایلی نیازمند سرعت گرفتن فعالیت‌هایش می‌باشد. احتمال



سوءاستفاده از این قدرت متجمع سبب گردیده که قانون‌گذار عکس‌العمل نشان داده و این تجمع را منوط به موافقت سه چهارم آراء حاضر در جلسه مجمع عمومی عادی شرکت نماید ضمن اینکه مدت مدیرعاملی چنین مدیرعاملی بیش از باقیمانده مدت عضویت او در هیأت‌مدیره نخواهد بود. در حقوق بعضی کشورها نظیر چین (Wang, 2014, 192) چنین حساسیتی وجود ندارد و یکی شدن این دو سمت ترجیح داده می‌شود. ممکن است رئیس هیأت‌مدیره در واقع نماینده حقیقی عضو حقوقی هیأت‌مدیره باشد در این صورت هم منعی علی‌رغم نظر بعضی (Safiniaa, 2002, 73) در حقوق ایران وجود ندارد که چنین شخص حقیقی‌ای مدیرعامل شرکت هم بشود اگرچه حقوق بعضی کشورها نظیر فرانسه (Mesnooh, 1994, 69) چنین اجازه‌ای نمی‌دهد.

جای تعجب است که نسبت به نائب رئیس و سایر اعضای هیأت‌مدیره چنین حساسیتی حتی با درجات کمتر نشان داده نشده و در نشان دادن حساسیت، فرقی میان مدیرعامل کل شرکت و مدیرعامل جزء شرکت گذاشته نشده است. واقعیت آن است که در سیستم حقوقی ایران علی‌رغم نظر بعضی (Erfaani, 1989, 75) رئیس هیأت‌مدیره بتن‌هایی دارای اختیارات وسیعی نیست و معمولاً او جز در موارد دعوت و اداره جلسات هیأت‌مدیره و دعوت و اصولاً اداره جلسات مجامع عمومی اختیاراتی فراتر از سایر اعضای هیأت‌مدیره ندارد.

#### شخص حقیقی بودن مدیرعامل و امکان مدیرعامل شدن فقط برای یک شرکت

شخص حقوقی نمی‌تواند مدیرعامل شرکت سهامی شود. در سایر شرکت‌ها از مدیر (عامل) به نفر (Person) تعبیر شده و علی‌رغم نظر بعضی (Paasbaan, 2006, 201 & Baariklu, 2004, 36) بعید نیست که نفر شخص حقوقی هم باشد. قانون تجارت هم در مقررات مختلفی کلمه "نفر" را در موردی بکار برده که آن مورد تحقیقاً می‌تواند شخص حقوقی هم باشد نظیر مؤسس یا عضو هیأت‌مدیره شرکت سهامی، امضاکنندگان اسناد تجاری، ورشکستگان، مسئولان انجام تعهد، و طلبکارها. در حقوق بعضی کشورها نظیر بلژیک (Deschrijver, Gutermann and Taeymans, 2006, 22) نیز ایرادی ندارد که مدیرعامل شخص حقوقی باشد. البته، شخص حقوقی مدیرعامل هم خواه‌ناخواه نهایتاً توسط یک نماینده شخص حقیقی اعمال مدیریت خواهد کرد. مدیرعامل یک شرکت سهامی حق نخواهد داشت آن‌گونه که در حقوق بعضی کشورها از جمله هند (Sharma, 2011, 213) هم اصولاً معمول است در سایر شرکت‌ها مدیرعامل باشد و مدیرعامل سایر شرکت‌ها

هم حق مدیرعامل بودن در شرکت‌های سهامی را نخواهد داشت. آن‌گونه که دیگران (Manghutay, 2012, 6429) هم ذکر کرده‌اند این محدودیت در مورد سایر اشخاص حقوقی یعنی مؤسسات غیرتجارتی نیست اگرچه به نظر می‌رسد در مورد شرکت‌های خارجی هم باشد و تفاوتی میان شرکت‌های خصوصی، تعاونی، دولتی و عمومی نخواهد بود. البته اگر چنین اتفاقی افتاد و معلوم شد شخصی در یک آن مدیرعامل چند شرکت است، او از سمت مدیرعاملی بر شرکت سهامی اعم از اینکه آن سمت مقدم بر سایر سمت‌های مدیرعاملی او باشد یا نباشد عزل می‌شود گرچه آن‌گونه که بعضی (Khazaani, 2006, 112 & Paasbaan, 2006, 203) هم ابراز نموده‌اند اعمالی که قبل از عزل انجام داده اصولاً همگی صحیح خواهند بود. ولی علیرغم نظر بعضی (Hasani, 2001, 128) ظاهراً مقرره راجع به مدیرعامل بودن فقط در یک شرکت استثنایی است و قابل تسری به سایر شرکت‌ها نخواهد بود. مثلاً ایرادی ندارد که مدیر (عامل) شرکت با مسئولیت محدود یا نسبی در چند شرکت دیگر هم مدیر (عامل) باشد. این به خاطر آن نیست که مدیرعامل در شرکت سهامی حتماً باید موظف باشد بلکه در این شرکت‌ها هم مثل سایر شرکت‌ها مدیر (عامل) می‌تواند موظف یا غیرموظف باشد. اختصاص مدیریت عاملی شرکت‌های سهامی به اشخاص حقیقی آن‌گونه که در حقوق بعضی کشورها از جمله حقوق هند (Sharma, 2011, 209) هم معمول است و اجازه ندادن به مدیرعامل چنین شرکت‌هایی که در سایر شرکت‌ها هم مدیرعامل باشند نوعی نهایت شخصی‌سازی Personification of the Corporation در این شرکت‌هاست. این یکی شدگی تا حدی است که به موجب قانون آیین دادرسی مدنی و آن‌گونه که در رأی وحدت رویه شماره ۵۵۷ دیوان عالی کشور مورخ ۱۳۷۰/۰۳/۲۵ نیز به آن تأکید شده است مدیرعامل در دعوی له یا علیه شرکت صاحب دعوا بحساب می‌آید و نمی‌تواند به‌عنوان ثالث وارد آن دعوا شده یا به نتیجه دعوا اعتراض ثالث نماید و دیگران هم نمی‌توانند او را به‌عنوان ثالث به دعوا جلب کنند؛ درحالی که به نظر نمی‌رسد این مقرره استثنایی قابل تسری به هیأت‌مدیره و اعضای آن نیز باشد. همین خصوصیت سبب می‌گردد که مدیرعامل بتواند آن‌گونه که دیگران هم ابراز نموده‌اند (Aaghmashhadi and Tafreshi, 2006, 35) از طرف شرکت اقرار کند و اقرار او اقرار شرکت بحساب بیاید. در نتیجه، او این اختیار را از سوی شرکت خواهد داشت که طرف دعوی شرکت را قسم دهد یا توسط طرف مقابل قسم داده شود. در مقابل مطالبه دادگاه، وظایف شرکت از جمله وظیفه ارائه دفاتر بازرگانی شرکت به دادگاه نیز با اوست و عدم ارائه دفاتر مزبور

از سوی او به دادگاه آن گونه که در رأی وحدت رویه شماره ۶۲ دیوان عالی کشور مورخ ۱۳۵۱/۱۱/۱۱ نیز مورد تأکید واقع شده می تواند به عنوان اماره‌ای قضایی علیه شرکت تلقی شود. البته، آن گونه که بعضی (Eftekhaari, 2001, 205) نیز مطرح نموده‌اند او نمی تواند علیه شرکتی که مدیرعامل آن است اقامه دعوا نماید. درحالی که چنین منعی برای هیأت مدیره یا اعضای آن وجود ندارد.

### سقف نداشتن دوره مدیرعاملی

برخلاف دوره عضویت در هیأت مدیره که در شرکت‌های سهامی حداکثر دو سال است برای مدیریت عاملی مدتی مشخص نشده و علیرغم نظر بعضی (Khazaaii, 2006, & Eskini, 2006, 165) (129) مدیرعامل ممکن است آن گونه که بعضی (Safiniaa, 2002, 74 & Hasani, 2001, 127) هم نظر داده‌اند و آن گونه که در بعضی کشورها نظیر فرانسه (Mesnooh 1994, 69) نیز معمول است برای هر مدتی تعیین شود. برای مثال، ممکن است اعضای هیأت مدیره خودشان فقط تا یکسال دیگر عضو هیأت مدیره باشند ولی مدیرعامل را برای پنج سال انتخاب کنند. علت این امر علیرغم نظر بعضی (Paasbaan, 2014, 27 & Eskini, 2006, 165) آن است که مدیرعامل نه به عنوان نماینده هیأت مدیره بلکه به عنوان نماینده شرکت انتخاب می شود. از سوی دیگر قانون گذار سقفی برای دوره مدیرعاملی که عضو هیأت مدیره نیست در نظر نگرفته و اصولاً می توان نماینده را برای هر مدتی تعیین کرد؛ بنابراین، مدیرعامل از نظر مدت نیز زیرمجموعه هیأت مدیره نیست که هیأت مدیره نتواند مدتی بیشتر از مدت تصدی خودش برای مدیرعامل در نظر بگیرد. درواقع، مدیرعامل امور شرکت را اجراء می کند درحالی که هیأت مدیره چنین اختیاری ندارد، مدیرعامل می تواند اختیاراتی فراتر از اختیارات هیأت مدیره داشته باشد و تصدی او می تواند مدتی فراتر از مدت عضویت اعضای هیأت مدیره انتخاب کننده اش داشته باشد. پس علیرغم نظر بعضی (Hasani, 2001, 121 & Paasbaan, 2006, 207) لازم نیست هیأت مدیره خودش دارنده آن چیزی باشد که به مدیرعامل تفویض می کند. هیأت مدیره واسطه تفویض است نه اصیل آن؛ اختیارات شرکت را تفویض می کند نه اختیارات خودش را. این موارد علیرغم نظر بعضی (Musavi, 2011, 170) استقلال مدیرعامل از هیأت مدیره را نشان می دهند و ثابت می کنند که علیرغم نظر بعضی (Eskini, 2006, 166) مدیرعامل "کاملاً تحت انقیاد هیأت مدیره" نیست. موارد دیگری هم وجود

دارند که استقلال مدیرعامل را نشان می‌دهند مثلاً علیرغم نظر بعضی (Erfaani, 1990, 157) و آن‌گونه که در حقوق فرانسه (Mesnooh, 1994, 69) هم معمول است مدیرعامل لازم نیست سهامدار شرکت سهامی باشد در نتیجه آن‌گونه که بعضی (Paasbaan, 2006, 186) نیز ابراز نموده‌اند و علیرغم نظر بعضی (Erfaani, 1999, 27) لازم هم نیست که او برای مدیرعامل بودن سهام وثیقه به شرکت بسپارد حتی اگر همزمان سهامدار و عضو هیأت‌مدیره شرکت هم باشد. در واقع، هر جا که قانون‌گذار در لایحه اصلاحی قانون تجارت (۱۳۴۷) از کلمه "مدیران" استفاده می‌کند آن‌گونه که دیگران (Eskini, 2006, 154) هم نظر داده‌اند منظورش فقط هیأت‌مدیره است مگر اینکه دربرگرفته شدن مدیرعامل هم ثابت شود. همین امر سبب گردیده که قانون‌گذار، در مقررات متعددی از لایحه اصلاحی علیرغم بکاربردن کلمه "مدیران" معمولاً بلافاصله از کلمه مدیرعامل هم استفاده کرده است.

اگرچه لایحه اصلاحی قانون تجارت (۱۳۴۷) هیأت‌مدیره را موظف می‌کند که مدت مدیریت مدیرعامل را مشخص کند و قانون بخش تعاونی حتی مدت دو ساله را برای مدیرعامل در نظر می‌گیرد ولی در مورد شرکت با مسئولیت محدود صراحتاً ذکر شده که انتخاب مدیر (عامل) می‌تواند برای مدت محدود یا نامحدود باشد و آن‌گونه که دیگران (Paasbaan, 2014, 21) هم نظر داده‌اند به نظر می‌رسد اصولاً ایرادی نداشته باشد که در شرکت‌های دیگر نظیر شرکت تضامنی هم مدت مدیریت نامحدود باشد چون رابطه میان شرکت و مدیرعامل معمولاً رابطه‌ای جایز است و در این‌گونه رابطه‌ها نیازی به تعیین مدت برای منتفی شدن خودبخود رابطه احساس نمی‌شود.

### نتیجه‌گیری

اینکه در طول چندین دهه هیچ مقاله‌ای در مورد مدیرعامل نوشته نشده به نظر می‌رسد علل مختلفی داشته است. یکی از آن علل بشدت پراکنده بودن مطالب مربوطه و دیگری وجود تضاد، تعارض و ابهام در آن مقررات بوده است.

به نظر نگارنده تحلیل انجام شده موضوع آن یعنی اصل اختصاص انحصاری ارگان اجرایی شرکت به مدیرعامل را اثبات نموده است. علاوه بر آن، در مواردی مقدمات اثبات این اصل را نیز لاجرم اثبات نموده است. مثلاً اختیار کامل داشتن مدیرعامل در امور اجرایی شرکت و جدا بودن

امور اجرایی از امور تقنینی هم اثبات شده‌اند. یکی از ویژگی‌های این مقاله آن است که اثبات می‌کند مدیر در شرکت‌هایی غیر از سهامی و تعاونی در واقع همان مدیرعامل است نه عضو هیأت مدیره. یکی از نتایج این امر آنست که اگر آن شرکت‌ها چند مدیر هم داشته باشند مجموع آنها تشکیل هیأت مدیره به نحو معمول در شرکت‌های سهامی و تعاونی نخواهند داد. همچنین بعید به نظر نمی‌رسد که بتوان اعمال و اقدامات مدیران فاقد صلاحیت چنین شرکت‌هایی را هم مانند اعمال و اقدامات مدیرعامل دارای شرایط سلبی مدیریت شرکت‌های سهامی صحیح تلقی نمود. این تحقیق تحلیلی شقوق مختلف مساله مهم امکان یا عدم امکان استناد به محدود شده بودن اختیارات مدیرعامل در مقابل اشخاص ثالث را نیز طرح و به آن پاسخ داده است. ضمن اینکه مشخص شده است که مدیرعامل جایگاهی کاملاً مستقل از هیأت مدیره دارد.

#### References:

- [1] Aghmashhadi, Fakhreddin Asghari and Mohammad Isaa Tafreshi. (2006). "Legal Nature of Joint Stock Companies' Directors Relation with the Company", 18. (2) *Journal of Faculty of Administrative Sciences and Economics. (University of Isfahan)*, pp. 35-51. (In Persian)
- [2] Amirmohammadi, Mohammadreza. (2008). "The Effect of State Directors Evasion from Their Powers Scope in Concluding Contracts", 38. (4) *Law Periodical*, pp. 25-35. (In Persian)
- [23] Andenas, Mads, and Frank Wooldridge. (2009). *European Comparative Company Law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- [24] Avilov, Gainan, Bernard Black, Dominique Carreau, and Oksana Kozyre. (1998). "General Principles of Company Law for Transition Economies." *J. Corp. L.*: 190-293.
- [3] Baariklu, Alirezaa. (2004). "Dealing Out of the Directors Power Scope", *Legal Thoughts*, 35-51. (In Persian)
- [25] Deschrijver, Dirk, Arne Gutermann, and Marc Taeymans. (2006). *Standard Business Contracts*. Brussel: Larcier.
- [4] Eftekhaari, Javaad. (2001). *Commercial Companies*, Tehran: Ghoghhus. (In Persian)
- [5] Erfaani, Mahmud. (1989). "A Critic to the Article 118 of the Bill Amending a Part of the Commercial Law 1968", *Journal of Faculty of Law and Political Sciences*, 69-87. (In Persian)
- [6] Erfaani, Mahmud. (1990). *Commercial Law – Public and Private Joint Stock Companies*, Vol. 2, Tehran: Jahaade Daaneshghaahi. (In Persian)
- [7] Erfaani, Mahmud. (1999). "Directing Joint Stock Companies", (44) *Journal of Faculty of Law and Political Sciences*, 26-39. (In Persian)
- [8] Eskini, Rabiaa. (2006). *Commercial Law – Commercial Companies*, Vol. 2,

- Tehran: Samt. (In Persian)
- [9] Eskini, Rabiaa and Elhaameddin Sharifi. (2000). "An Analysis to the Joint Stock Companies Directors' Powers with regard to the Grounds of Directors Relation with the Company in the Iranian and English Legal Systems", 4 (4) *Modarres*, pp. 1-15. (In Persian)
- [10] Hasani. Hasan. (2001). *Commercial Law*, Tehran: Mizaan. (In Persian)
- [11] Heydarpur, Alborz. (2003). *Restrictions of Companies' Directors in Concluding transactions – Comparative Study of Iranian and English Law*, Tehran: Mahzyaar. (In Persian)
- [26] IBP-. (2012). *China Company Laws and Regulations Handbook*. USA: International Business Publications.
- [27] IBP. (2009). *Middle East and Arabic Countries Company Laws and Regulations Handbook*. Vol. 1. Washington DC, USA: International Business Publication.
- [12] Kaatebi, hoseyngholi. (1996). *Commercial Law*, Tehran: Ghanje Daanesh. (In Persian)
- [13] Kaavyaani. (2007). *Commercial Companies' Law*, Tehran: Mizaan Press. (In Persian)
- [28] Kershaw, David. (2012). *Company Law in Context*. 2nd. Oxford, UK: Oxford University Press.
- [14] Khazaai, Hoseyn. (2006). *Commercial Law – Commercial Companies – General Comparison with the Amending Bill of 2005*, Vol. 2, Tehran: Ghaanoon Press. (In Persian)
- [29] Manghutay, Ahad Gholizadeh. (2012). "Managerialism in Germany and Centralism in Iran: Two Tier Board, One Tier Control in Germany and One Tier Board, Two Tier Control in Iran" *African Journal of Business Management* 6, no. 21: 6428-6438.
- [30] Mesnooh, Christopher Joseph. (1994). *Law and Business in France*. Netherlands: Martinus Nijhoff Publishers.
- [15] Musavi, Ahmad. (2011). "General Assembly's Relation with the Joint Stock Companies Directors in the Iranian and English Law", 4 (14) *Securities Market Periodical*, 159-188. (In Persian)
- [16] Nasiri, Mortezaa. (1991). *Multinational Law*, Tehran: Daaneshe Emruz Press. (In Persian)
- [17] Niknejaad, Javaad. (2011). "Legal Place of Joint Stock Companies' Directors in the Fiqh, Iranian Law and English Law", 7 (25) *Islamic Fiqh and Law Studies Journal*, pp. 169-200. (In Persian)
- [18] Paasbaan, Mohammadrezaa. (2006). *Commercial Companies Law*, Tehran: Samt. (In Persian)
- [19] Paasbaan, Mohammadrezaa. (2014). "Effects of Joint Stock Companies Directors' and Executive Director's Legal Conducts after Expiry of Their Assignment Period", 67 *Judiciary Legal Views Periodical*, pp. 19-54. (In Persian)
- [20] Safiniaa, Nureddin. (2002). *An Outcome to the Commercial Companies Law*

- in Iran*, Tehran: University of Tehran. (In Persian)
- [31] Sharma, Ashok. (2011). *Company Law*. New Delhi: V.K. (India) Enterprises.
- [21] Tehrani, Hasan Sotude. (1968). *Commercial Law*, Vol. 2, Tehran: University of Tehran Press. (In Persian)
- [32] Wang, Jiang Yu. (2014). *Company Law in China: Regulation of Business Organization*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- [22] Zangane, Abdolhamid Azami. (1974). *Commercial Law*, Tehran: No Name. (In Persian)