

Original Article

The No-Profit Rule for Company Directors in the Laws of Iran and England

Issa Moghaddam*¹ 

¹ Assistant Professor of Private Law, Law Department, University of Guilan, Rasht, Iran.



[10.22080/lps.2025.29435.1762](https://doi.org/10.22080/lps.2025.29435.1762)

Received:

June 17, 2025

Accepted:

October 13, 2025

Available online:

July 18, 2026

Keywords:

Restitution of Benefit,
Acquisition of Benefit,
Conflict of interest,
Unjust enrichment,
Fiduciary relationship

Abstract

The management of a company can give rise to conflicts of interest, as a director may face a choice between personal interests and those of the company. Given human nature, a director is likely to prioritize personal interests over the company's interests, so a solution must be devised. Under English law, one of the key rules governing the relationship between a director and the company is the "no profit" rule. According to this rule, a director cannot obtain personal benefits from managing the company unless such benefits are approved. The foundation of this rule in English law is the fiduciary relationship between the director and the company. This relationship provides the basis for addressing related issues, such as the scope of the rule and its sanctions. As a fiduciary, the director must exercise their powers in alignment with the company's interests and cannot deviate from what the law or the shareholders have prescribed. Similarly, under Iranian law, the fiduciary relationship serves as an appropriate basis for establishing this rule and resolving related issues. However, there are important differences between the two legal systems in certain respects.

*Corresponding Author: Issa Moghaddam

Address: University of Guilan, Rasht, Iran.

Email: iesa.moghadam@guilan.ac.ir



Extended Abstract

1. Introduction

One issue concerning the relationship between a company director and the company is the director's benefit derived from their management position. This research examines the legal systems of England and Iran, aiming first to understand their respective positions on this matter and then to identify potential similarities and differences. The reason for selecting English and Iranian law is that English law includes a legal principle known as the "no profit rule," whereas Iranian law does not have a rule by this name. Therefore, the purpose of this study is to determine the extent to which the issues addressed by English law in this context are recognized or applicable under Iranian law.

2. Research Methodology

The methodology of this article is both descriptive and analytical. It begins with a conceptual examination of key terms, such as restitution of benefit, acquisition of benefit, and conflict of interest. First, the concept of benefit is explained. Then, the legal basis of the no-profit rule is analyzed. Next, the scope of the director's profit prohibition is explored to determine whether all profit-making by directors is prohibited or if exceptions exist. Finally, the sanctions for unauthorized profit are examined.

3. Findings

By examining English and Iranian law, it becomes evident that the no-profit rule is accepted in both legal systems. This is because the fiduciary relationship between the director and the company prevents the manager from pursuing personal interests through the management of the company. However,

there are also significant differences between the two legal systems in certain respects.

4. Conclusion

Based on the findings of the current research, in both legal systems, it is not that any profit is prohibited for a director, but rather those profits obtained from situations involving a conflict of interest with the company. However, it appears that in Iranian law, this rule has a more limited scope than in English law. In English law, its scope is equivalent to that of the no-conflict rule, and there is parity between the two. In contrast, Iranian law applies the no-profit rule more narrowly than the no-conflict rule, meaning that the no-profit rule applies in some instances of conflict of interest but not in others. This limitation arises because, according to the legal foundations of Iran, it is not possible to apply the no-profit rule in all cases of conflict of interest. For example, in both English and Iranian law, competition between a director and the company is recognized as a conflict of interest and is prohibited. However, unlike English law, Iranian law does not apply the no-profit rule to this matter; instead, it only requires the offending director to compensate the company for any losses incurred. Furthermore, this prohibition is not absolute, meaning that in some cases, the acquisition of benefits is permitted. One such case is the remuneration paid to the director for management services, provided that it is reasonable. Another case is when benefits are acquired with the permission of the competent authorities of the company. In fact, the purpose of the prohibition is to protect the rights of the company and, except in exceptional cases, it does not serve a public policy function. Regarding the sanction for obtaining an unauthorized interest under English law,

the director must return the interest to the company regardless of whether the company has suffered a loss. It is presumed that because the director received these advantages by virtue of their position, the benefits belong to the company. Of course, if the company incurs a loss, the director must compensate for it. In Iranian law, the sanction of restitution of benefits is not as broad as in English law, and the Iranian legislature has not been willing to recognize it as extensively. This is not problematic in some cases; for example, if a director competes with the company, the law holds the manager responsible for compensating the company's losses. Here too, the law has not implemented the no-profit rule, and this does not appear to be an issue. Reason: The text was revised to improve clarity, coherence, and technical accuracy. Grammar, punctuation, and vocabulary were corrected and enhanced to ensure precise legal terminology and readability. Ambiguities were resolved, and sentence structures were refined to better convey

the comparative analysis between Iranian and English law regarding directors' conflicts of interest and the no-profit rule. The benefits the manager has gained as a result of the competition are not related to the company, and he is liable for any loss caused to the company. However, in some cases, such as when a director receives a commission or gift from other parties, Iranian commercial regulations are silent. In such instances, the no-profit rule should apply, requiring the restitution of any benefits obtained to the company, as these were acquired by virtue of managing the company.

Funding

There is no funding support available.

Authors' Contributions

The article was written by a single author, with no contributions from others.

Conflict of Interest

The author declares no conflicts of interest.

قاعده منع انتفاع مدیر شرکت‌های تجاری در حقوق انگلیس و ایران

عیسی مقدم^۱ 

^۱ استادیار حقوق خصوصی، گروه حقوق، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

 [10.22080/lps.2025.29435.1762](https://doi.org/10.22080/lps.2025.29435.1762)

چکیده

شرکت تجاری دارای شخصیت حقوقی است و اداره آن با مدیران است. مدیریت شرکت از مواردی است که می‌تواند منجر به ایجاد وضعیت تعارض منافع شود به این معنا که مدیر در مواردی ممکن است ناچار شود از بین منافع شخصی خود و منافع شرکت یکی را انتخاب کند. در حقوق انگلیس یکی از قواعدی که بر رابطه مدیر و شرکت حاکم است قاعده منع انتفاع است. بر اساس این قاعده مدیر علی‌القاعده نمی‌تواند از رهگذر مدیریت شرکت منفعت شخصی تحصیل کند مگر در مواردی که جواز آن احراز شود. در حقوق این کشور، مبنای اصلی این قاعده رابطه امانی مدیر با شرکت است و بر همین اساس نیز به مسائلی که در رابطه با آن مطرح می‌گردد مانند محل جریان قاعده، قلمرو و ضمانت اجرای منع انتفاع پاسخ گفته می‌شود. بر اساس رابطه امانی، مدیر باید اختیارات اعطایی را در راستای تأمین منافع و مصالح شرکت به کار برد و نمی‌تواند از چارچوبی که قانون یا شرکا برای او تعریف کرده‌اند خارج شود. در حقوق ایران به نظر می‌رسد رابطه امانی تکیه گاه مناسبی برای پایه گذاری قاعده و استنتاج احکام مربوط به آن است. در عین حال، تفاوت‌های مهمی نیز از برخی جهات بین دو نظام حقوقی وجود دارد.

تاریخ دریافت:

۲۷ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش:

۲۱ مهر ۱۴۰۴

تاریخ انتشار:

۱۵ خرداد ۱۴۰۵

کلیدواژه‌ها:

اعاده منفعت، تحصیل منفعت، تعارض منافع، داراشدن ناعادلانه، رابطه امانی

* نویسنده مسئول: عیسی مقدم

آدرس: دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

ایمیل: iesa.moghadam@guilan.ac.ir

۱ مقدمه

یکی از مسائل قابل طرح در خصوص رابطه مدیر با شرکت تجاری این است که آیا او می‌تواند از محل مدیریت شرکت منتفع گردد؟ این موضوع در حقوق انگلیس ذیل عنوان قاعده منع انتفاع^۱ مطرح می‌گردد. این قاعده بیانگر آن است که یک مدیر مجاز نیست از محل مدیریت منتفع گردد و به بیان دیگر، نباید به آن به چشم غنیمت نگاه کند. البته این قاعده محدود به رابطه مدیر و شرکت نیست و در موارد دیگری که رابطه دو شخص نسبت به یکدیگر از نوع رابطه امانی^۲ است نیز کاربرد دارد. ولی در عین حال شرکت‌های تجاری یکی از مهم‌ترین عرصه‌های طرح این موضوع است.

در حقوق ایران قاعده‌ای به این نام وجود ندارد و به همین علت این پرسش مطرح می‌شود که آیا می‌توان قائل به وجود آن در حقوق ایران نیز بود؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، پرسش‌های دیگری نیز مطرح می‌شود مانند اینکه محل جریان قاعده کجا است و مبنای حقوقی، قلمرو و ضمانت اجرای آن چیست؟ با توجه به اینکه این مسائل در حقوق انگلیس سابقه طرح و بررسی دارد، از این رو این کشور برای مطالعه تطبیقی انتخاب شده است. البته مباحثی که در حقوق انگلیس مطرح شده، چون در یک نظام حقوقی دیگر پا گرفته است، ممکن است در مواردی در حقوق ایران امکان کاربری آنها وجود نداشته باشد، لذا لازم است مسائل مطرح شده در حقوق آن کشور پالایش شده تا معلوم شود چه بخش‌هایی از آن در حقوق ما قابل استفاده است.

در شرکت‌های تجاری و بویژه در شرکت‌هایی که تعداد شرکای بیشتری دارد و احياناً جدایی مدیریت از مالکیت اتفاق افتاده باشد، احتمال سوءاستفاده از سوی مدیران به زیان شرکا وجود دارد و به همین علت پیش بینی راهکارهای حقوقی مناسب برای جلوگیری از آن ضرورت دارد. موضوع منع انتفاع مدیر از شرکت در همین راستا قرار داشته و هدف سالم سازی محیط مدیریتی شرکت است. البته، هدف از طرح این موضوع فقط حمایت از حقوق شرکت نیست، بلکه حقوق مدیر نیز مورد توجه است. به بیان دیگر، منع انتفاع مدیر نباید به گونه‌ای تدوین شود که حقوق مشروع مدیر را نادیده بگیرد. به همین علت، باید به دنبال راهکاری بود که این هدف را تأمین کند. این احتمال نیز وجود دارد که در مواردی انتفاع مدیر به سود شرکت و مدیر هر دو باشد، این موارد نیز نباید مورد بی توجهی قرار گیرد.

در مورد پیشینه پژوهش خوشبختانه در سالهای گذشته در حقوق ایران به موضوع رابطه امانی مدیر شرکت تجاری با آن توجه خوبی شده است و مقالاتی هم در این زمینه منتشر شده است از جمله مقاله «رابطه امانی مدیران در شرکت‌های سهامی، بررسی تطبیقی در حقوق ایران و انگلستان» نوشته خانم‌ها لعیان جنیدی و معصومه اکبریان طبری، و مقاله «آثار ید امانی در معاملات مدیران شرکت‌های تجاری» نوشته آقای محمد مهدی حسن زاده، ولی موضوع مورد بحث تاکنون به طور مستقل مورد بررسی قرار نگرفته است. روش پژوهش توصیفی-تحلیلی است. در این مقاله موضوعات زیر به ترتیب مورد بررسی قرار می‌گیرد:

^۱ No-Profit Rule

^۲ Fiduciary relationship

مفهوم نفع، محل جریان قاعده منع انتفاع، مبنای حقوقی، قلمرو و ضمانت اجرای آن.

۲ مفهوم و انواع نفع

انتفاع در لغت به معنای سود بردن، نفع کردن است (معین، ۱۳۸۴: ۱۴۳). منظور از انتفاع این است که نفع یا سود عاید مدیر یا به واسطه او نصیب اشخاص ثالث شود.

چون یکی از اهداف قاعده جنبه پیشگیرانه آن است، لذا رویکرد کلی باید این باشد که نفع در معنای عام در نظر گرفته شود. در حقوق انگلیس در تعریف نفع گفته شده است: «نفع عبارت از هر چیزی است که مفید و مطلوب باشد یا امتیاز یا مزیت محسوب شود (Hannigan, ۲۰۰۹: ۲۴۹). در این کشور حتی انتصاب مدیر به سمتی دیگر نیز انتفاع محسوب گردیده است. انتصاب به یک سمت در معنای دقیق کلمه مال یا حتی امتیاز قابل تقویم به پول نیست، ولی می‌تواند آثار مالی به دنبال داشته باشد. در لایحه مذاکرات پارلمانی تصریح شد که رشوه شامل مزایای غیرمالی نیز می‌شود (Dignam and Lowry, ۲۰۱۲: ۳۸۳).

در حقوق ایران در خصوص مفهوم نفع به جنبه مالیت داشتن آن تاکید می‌شود. بنا به یک تعریف نفع ارزشی است که قابل تقویم به پول باشد (نعمت الهی، سید علی روته، ۱۳۹۹: ۴۰). در قوانین نیز این رویکرد دیده می‌شود. برای مثال، در دو جرم ارتشاء و دریافت پورسانت یکی از مسائل مطرح این است که دریافت چه چیزی ارتشاء و پورسانت محسوب می‌شود. ماده ۳ قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشا و اختلاس و کلاهبرداری مصوب ۱۳۶۷ و ماده ۵۹۰ قانون مجازات اسلامی

مصوب ۱۳۷۵ مصادیق رشوه را شامل وجه یا مال یا سند پرداخت وجه یا تسلیم، انتقال مال به قیمتی به طور فاحش ارزان‌تر یا خرید مال به قیمتی طور فاحش گران‌تر از قیمت آن دانسته است و بر مالیت داشتن آن چیزی که داده و گرفته می‌شود برای تحقق جرم ارتشاء تاکید کرده است (میرمحمد صادقی، ۱۳۸۳: ۳۷۳). در خصوص جرم پورسانت نیز چون انتهای ماده ۶۰۳ این قانون دریافت کننده پورسانت را ملزم نموده که وجوه یا منافع تحصیل کرده را مسترد دارد، لذا منظور از مال موضوع پورسانت آن چیزی است که مالیت داشته باشد. مقرر دیگری که در این خصوص وجود دارد ماده ۱۰۹ قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح مصوب ۱۳۸۲ است که در مقام بیان مصادیق جرم پورسانت می‌گوید: «قبول هرگونه هدیه یا امتیاز یا درصدها از قبیل وجه، مال، سند پرداخت وجه یا تسلیم مال تحت هر عنوان به طور مستقیم یا غیرمستقیم در رابطه با معاملات و قراردادهای خارجی و داخلی توسط نظامیان ممنوع است...». از نظر این ماده هم موضوع جرم پورسانت باید دارای ارزش مالی باشد، چون در ادامه ماده آمده است که مرتکب علاوه بر رد هدیه یا امتیاز یا درصدها یا معادل آن به دولت به حبس تعزیری از دو تا ده سال و جزای نقدی برابر هدیه یا امتیاز یا درصدها محکوم می‌گردد. در این ماده مفهوم امتیاز بیان نشده است. برخی حقوقدانان امتیاز را اینگونه تعریف کرده‌اند: «اختصاص شخص به داشتن حق یا حقوق معین مانند استخراج نفت یا امتیاز کشیدن خط آهن یک منطقه و مانند اینها» (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۲: ۷۹). بنابراین، امتیاز مورد نظر در این ماده آن چیزی است که دارای ارزش مالی است. برای مثال، امتیاز استخراج معدن فی نفسه ارزش مالی دارد. ولی احتمال

تعارض منافع به وضعیتی گفته می‌شود که بین وظایف عمومی یک مقام و منافع شخصی او تعارض ایجاد می‌شود به گونه‌ای که می‌تواند بر عملکرد او تاثیر گذارد. (آنا مرادنژداد، محمدی، حسینی مقدم، ۱۴۰۰: ۳). برای تحقق تعارض منافع عناصر داشتن مسئولیت، وجود رابطه مبتنی بر اعتماد، وجود منفعت و احتمال تاثیرگذاری تمایلات شخصی بر مسئولیت ضروری دانسته شده است (آنا مرادنژداد، محمدی، حسینی مقدم، ۱۴۰۰: صص ۵-۸). مدیریت شرکت تجاری از موقعیت‌هایی است که می‌تواند باعث بروز تعارض منافع شود.

در حقوق انگلیس در این زمینه دو قاعده مرتبط با هم وجود دارد. قاعده نخست، قاعده منع تعارض^۳ است. این قاعده به این معنا است که مدیر نباید خود را در وضعیت تعارض منافع با شرکت قرار دهد. قاعده دوم قاعده منع انتفاع^۴ است. این قاعده که مکمل قاعده قبلی است به این معنا است که او نمی‌تواند از این وضعیت برای خود یا اشخاص دیگر کسب سود کند. بند ۱ ماده ۱۷۵ قانون شرکت‌های تجاری انگلیس می‌گوید: «مدیر شرکت از قرار گرفتن در وضعیتی که در آن نفعی مستقیم یا غیر مستقیم دارد یا ممکن است داشته باشد که مغایر منافع شرکت است یا می‌تواند باشد باید خودداری کند». ممنوع بودن مدیر از قرار گرفتن در وضعیت تعارض منافع با شرکت در سال ۱۸۵۴ توسط لرد هرشل^۵ در پرونده بری علیه فورد^۵ اینگونه تبیین شده است: «این یک قاعده بدون انعطاف دادگاه انصاف است که یک

دارد مزیتی که نصیب مدیر می‌شود فی نفسه ارزش مالی نداشته باشد، برای مثال، ممکن است مدیر با سوءاستفاده از سمت خود موفق شود شغل دومی کسب کند، شغل دوم هرچند آثار مالی دارد، ولی شغل امتیاز به حساب نمی‌آید. در خصوص این موارد نهی صریحی در قانون وجود ندارد، ولی منطق حقوقی اقتضا می‌کند که آنها نیز ممنوع باشد. چون یکی از اهداف این قاعده جنبه پیشگیرانه آن است. و حصول به این هدف مستلزم آن است که تفاوتی بین انواع نفع گذاشته نشود.

همچنین، انتفاع می‌تواند مستقیم یا غیرمستقیم باشد. مانند آنکه نفع عاید شرکتی شود که مدیر شریک آن است. در بند ماده ۱۷۵ قانون شرکت‌های تجاری انگلیس به این موضوع تصریح شده است^۱.

۳ محل جریان قاعده

تعیین محل جریان قاعده اهمیت زیادی دارد، چون به طور مستقیم با حقوق مدیر ارتباط پیدا می‌کند. به بیان دیگر، حمایت از حقوق شرکت نباید به قیمت تضییع حقوق مدیر تمام شود. چون او مانند هر شخص دیگر ممکن است سودهای مختلفی تحصیل کند، از این رو لازم است مشخص شود که انتفاع صورت گرفته در چه حالتی غیرمجاز است. در حقوق انگلیس اعتقاد بر این است که منع ناظر به انتفاع‌هایی است که از وضعیت تعارض بین وظایف مدیر در قبال شرکت و منافع شخصی او به دست می‌آید. (Pettet, ۲۰۰۵: ۱۶۶, Griffin, ۲۰۰۶: ۳۰۳, Gouldig, ۱۹۹۹, ۲۷۱).

³ No-profit rule

⁴ Lord Herschell

⁵ Bray V. Ford

¹ A director of a company must avoid a situation in which he has, or can have, a direct or indirect interest...

² No-Conflict Rule



شخص در وضعیت امانی مجاز نیست خود را در موقعیتی قرار دهد که بین وظیفه او در برابر آن شخص و منافع شخصی او تعارض ایجاد کند».
(Dine. ۲۰۰۱: ۲۲۰)

در رویه قضایی انگلیس آرای متعددی در خصوص ممنوع بودن تحصیل منفعت توسط مدیر صادر شده است. در پرونده رگال علیه گالیور، موضوع از این قرار بوده است که شرکت رگال مالک سینمایی در شهر هستینگز بود و مدیران شرکت تصمیم گرفتند دو سینمای دیگر شهر را تملک کنند ولی چون شرکت رگال پول کافی نداشت مدیران یک شرکت فرعی تاسیس می کنند که ۳۰۰۰ سهم از ۵۰۰۰ سهم آن متعلق به مدیران و ۲۰۰۰ سهم متعلق به شرکت رگال بوده و از طریق شرکت فرعی دو سینما را تملک می کنند. سپس آنها شرکت رگال و شرکت فرعی را می فروشند و از فروش آن سود مناسبی تحصیل می کنند. مدیران تازه شرکت رگال علیه مدیران سابق دعوایی مبنی بر الزام آنها به استرداد سود حاصله به شرکت می کنند. مجلس اعیان آنها را محکوم به استرداد سود حاصل از فروش سهام خود به شرکت می کند. به نظر دادگاه مدیران نسبت به شرکت در وضعیت امانی قرار داشته اند و سینماها را با توجه به این تحصیل کرده اند (Bourne, ۲۰۰۸: ۱۵۴). رویکرد دادگاه های انگلیس در زمینه منع تعارض و منع انتفاع مطلق و سختگیرانه است (Griffin, ۲۰۰۶: ۳۰۵) و مسائلی مانند حسن نیت یا سوءنیت مدیر، اینکه شرکت

از اقدام مدیر متضرر شده باشد یا نشده باشد و توان یا عدم توان مالی شرکت در به دست آوردن نفع مورد نظر را برای سلب مسئولیت از مدیر موثر نمی دانند
(Ridley, Shepherd, ۲۰۱۵: ۱۹۳)

همچنین در پرونده کوک علیه دیکس^۱ موضوع از این قرار بوده ست که شرکت ساختمانی تورنتو مجموعه قراردادهایی را با شرکت ساختمانی پاسیفیک برای ساخت بخش های مختلف راه آهن منعقد کرده بود. سه تن از چهار مدیر شرکت تورنتو با کنار گذاشتن مدیر چهارم به نام کوک شرکت ساختمانی دیگری به نام شرکت ساختمانی دومینیون^۲ تاسیس می کنند و به شرکت ساختمانی پاسیفیک اعلام می کنند که ادامه انجام کار با شرکت اخیر خواهد بود و پس از آن قراردادهای جدید بین شرکت پاسیفیک و دومینیون بسته می شود. کوک دعوایی را علیه سه مدیر دیگر شرکت مطرح می کند و مرجع رسیدگی خواندگان را محکوم می کند. دادگاه استدلال می کند که «افرادی که کنترل کامل کسب و کار یک شرکت را بر عهده می گیرند، باید به خاطر داشته باشند که آزاد نیستند منافعی را که موظف به حفاظت از آنها هستند، قربانی منافع خود کنند...» (Dignam and Lowry, ۲۰۱۲: ۳۶۷-۳۶۸)

در قوانین ایران حکم کلی مبنی بر ممنوع بودن مدیر از قرار گرفتن در موقعیت تعارض منافع با شرکت وجود ندارد، ولی در لایحه قانونی اصلاح قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ به برخی مصادیق تعارض منافع اشاره شده است مانند ماده ۱۲۹^۳ در خصوص معامله مدیر با

^۱ - اعضای هیات مدیره و مدیر عامل شرکت و هم چنین موسسات و شرکت هایی که اعضای هیات مدیره و یا مدیر عامل شرکت شریک یا عضو هیات مدیره یا مدیر عامل آنها باشند نمی توانند بدون اجازه هیات مدیره در

^۱ - Cook V Deeks (1916).

^۲ - Dominion Construction Co.

۴، ۱ مغایرت انتفاع با رابطه امانی مدیر با شرکت

در حقوق انگلیس به طور عمده بر مبنای رابطه امانی مدیر با شرکت انتفاع او ممنوع دانسته می‌شود. در رابطه امانی کوشش امین باید معطوف به جلب بیشترین سود برای اصیل باشد و نه خود (جنیدی، اکبریان طبری، ۱۳۹۷: ۷۵، شهنیایی، عسکری نجف آبادی، ۱۴۰۲: ۱۷۲) براساس رابطه امانی، امین نسبت به شرکت تکلیف وفاداری دارد، (Chan and Donald, ۲۰۱۰: ۳۳۸،) (Hannigan, ۲۰۱۲: ۲۲۱, Talbot, ۲۰۰۸: ۱۵۸). به این معنا که در موارد تعارض منافع باید منافع شرکت را بر منافع خود یا اشخاص ثالث ترجیح دهد. منفعت طلبی باعث می‌شود وظیفه وفاداری او در برابر شرکت نقض شود. این تعهد جنبه غیر قراردادی دارد و به مدیر تحمیل می‌شود. قاعده منع انتفاع از سویی متضمن حکم تکلیفی است به این معنا که مدیر را مکلف می‌کند که از تحصیل منفعت خودداری کند. از سوی دیگر در صورت کسب منفعت او را ملزم می‌کند که آن را به شرکت بازگرداند.

شرکت، ماده ۱۳۳^۱ در مورد رقابت مدیر با شرکت، ماده ۱۳۴^۲ مبنی بر ممنوع بودن دریافت مبالغی غیر از مبالغ پیش بینی شده در ماده برای اعضای هیئت مدیره، بند ۳ و ۴ ماده ۲۵۸^۳ مبنی بر ممنوع بودن استفاده مدیر از اموال یا اعتبارات شرکت یا اختیارات اعطایی برای مقاصد شخصی. در عین حال، در حقوق ایران این قاعده دامنۀ محدودتری نسبت به حقوق انگلیس دارد. در حقوق انگلیس قلمروی آن مساوی قلمروی قاعده منع تعارض است و بین آن دو نسبت تساوی برقرار است، ولی در حقوق ایران قلمروی آن محدودتر از قاعده منع تعارض است به این معنا که قاعده منع انتفاع در مصادیقی از تعارض منافع جاری می‌شود و در مصادیقی جاری نمی‌شود. علت آن است که با توجه به مبانی حقوقی ما امکان اعمال آن در تمام موارد تعارض منافع وجود ندارد. در این زمینه در مباحث آتی توضیح داده خواهد شد.

۴ مبنای حقوقی قاعده منع انتفاع

از آنجا که اصل بر جواز و اباحه است، پس باید منع انتفاع را بر مبنای حقوقی محکمی پایه گذاری کرد.

معنی از سود خالص سالانه شرکت به عنوان پاداش به اعضاء هیات مدیره تخصیص داده شود اعضاء غیر موظف هیات مدیره حق ندارند به جز آنچه در این ماده پیش بینی شده است در قبال سمت مدیریت خود به طور مستمر یا غیر مستمر بابت حقوق یا پاداش یا حق الزحمه وجهی از شرکت دریافت کنند. .
۱- اشخاص زیر به حبس تادیبی از یک سال تا سه سال محکوم خواهند شد: .
۳- رئیس و اعضاء هیات مدیره و مدیر عامل شرکت که اموال یا اعتبارات شرکت را برخلاف منافع شرکت برای مقاصد شخصی یا برای شرکت یا موسسه دیگری که خود به طور مستقیم یا غیر مستقیم در آن ذینفع می‌باشند مورد استفاده قرار دهند. .
۴- رئیس و اعضاء هیات مدیره و مدیر عامل شرکت که با سوء نیت از اختیارات خود برخلاف منافع شرکت برای مقاصد شخصی یا به خاطر شرکت یا موسسه دیگری که خود به طور مستقیم یا غیر مستقیم در آن ذینفع می‌باشند استفاده کنند. .

معاملاتی که با شرکت یا به حساب شرکت می‌شود به طور مستقیم یا غیر مستقیم طرف معامله واقع و یا سهم شوند و در صورت اجازه نیز هیات مدیره مکلف است بازرس شرکت را از معامله‌ای که اجازه آن داده شده بلافاصله مطلع نماید و گزارش آن را به اولین مجمع عمومی عادی صاحبان سهام بدهد. .
۲- مدیران و مدیر عامل نمی‌توانند معاملاتی نظیر معاملات شرکت که متضمن رقابت با عملیات شرکت باشد انجام دهند. هر مدیری که از مقررات این ماده تخلف کند و تخلف او موجب ضرر شرکت گردد مسئول جبران آن خواهد بود. منظور از ضرر در این ماده اعم است از ورود خسارت یا تفویت منفعت. .
۳- مجمع عمومی عادی صاحبان سهام می‌تواند با توجه به ساعات حضور اعضاء غیر موظف هیات مدیره در جلسات هیات مزبور پرداخت مبلغی را به آنها به طور مقطوع بابت حق حضور آنها در جلسات تصویب کند مجمع عمومی این مبلغ را با توجه به تعداد ساعات و اوقاتی که هر عضو هیات مدیره در جلسات هیات حضور داشته است تعیین خواهد کرد. هم چنین در صورتی که در اساسنامه پیش بینی شده باشد مجمع عمومی می‌تواند تصویب کند که نسبت



۴، ۲ منع داراشدن ناعادلانه

به طور کلی انتفاع مدیر دو حالت می‌تواند داشته باشد، حالت اول این است که مالی از دارایی شرکت کم شده و به دارایی مدیر اضافه شده باشد، مانند موردی که از اموال شرکت استفاده شخصی کند. حالت دوم این است که مدیر منتفع می‌شود ولی از دارایی شرکت کاسته نمی‌شود، مانند دریافت رشوه یا پورسانت. در خصوص حالت نخست می‌توان منع داراشدن ناعادلانه را از مبانی منع انتفاع دانست. چون در داراشدن ناعادلانه مبنای مسئولیت شخص انتفاع ناروایی است که از مال یا کار دیگری برده است و تنها به همین اندازه می‌توان به او رجوع کرد، برخلاف مسئولیت مدنی در معنای خاص که مبنا ورود زیان به زیان‌دیده است و هدف جبران زیان از او است، خواه عامل ورود زیان از آن نفعی برده باشد یا نبرده باشد (کاتوزیان، ۱۳۷۴: ۲۰۹). ولی حالت دوم داراشدن ناعادلانه نیست، چون لازمه داراشدن ناعادلانه این است که بدون وجود سبب شرعی یا قانونی از دارایی یک شخص کم شود و به دارایی شخص دیگر اضافه شود و بین آن نیز دو ملازمه باشد، به بیان دیگر، داراشدن به هزینه شرکت باشد.

• قلمروی قاعده

در تعیین قلمروی قاعده، دو نکته باید مورد توجه قرار گیرد، نخست آنکه چون هدف از ایجاد منع حمایت از حقوق شرکت است، پس علی القاعده و جز در موارد استثنائی نباید جنبه مطلق داشته باشد، بلکه ممکن است در مواردی انتفاع مدیر به نفع شرکت نیز باشد، به این معنا

در دعوای بری علیه فورد^۱ لرد هرشل اظهار می‌دارد که این یک قاعده بدون انعطاف دادگاه انصاف است که یک شخص در موقعیت امانی مجاز به تحصیل منفعت نیست. او نباید خود را در وضعیتی قرار دهد که بین وظایف و منافع شخصی او تعارض ایجاد شود (Dignam and Lowry, ۲۰۱۲: ۳۶۴). نیز در پرونده بریستول^۲ دادگاه تاکید می‌کند که یک امین باید با حسن نیت رفتار کند. او نباید خارج از چارچوب رابطه امانی منفعتی کسب کند (Dignam and Lowry, ۲۰۱۲: ۳۶۵).

در حقوق ایران در مواردی که رابطه دو شخص از نوع امانی است مانند رابطه مدیر و شرکت، تحصیل منفعت شخصی از این رابطه قابل پذیرش نیست. چون مدیر باید در راستای منافع و مصالح شرکت کار کند و پیگیری سود شخصی با این تکلیف تضاد دارد. برخی احکام در لایحه قانونی اصلاح قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ وجود دارد که نشان دهنده عدم تمایل قانونگذار به کسب منفعت مدیر از رهگذر مدیریت شرکت است. برای مثال، ماده ۱۳۴ تنها پرداخت حق جلسه و پاداش را برای اعضای هیئت مدیره در قبال عضویت در هیئت مدیره مجاز دانسته است. بنابراین در حقوق ایران نیز وجود رابطه امانی بین مدیر و شرکت می‌تواند به عنوان یکی از مبانی منع انتفاع محسوب شود. در عین حال، دامنه این قاعده در حقوق ایران نمی‌تواند به گستردگی آن در حقوق انگلیس باشد که در این خصوص در مباحث آتی توضیح داده خواهد شد.

² - Bristol and West Building Society v Mothew (1998)

¹ - Bray v. Ford (1896)

در حقوق انگلیس در یک تقسیم بندی مدیران به مدیران اجرایی^۱ و غیراجرایی^۲ تقسیم می شود. مدیر اجرایی مدیری است که تمام وقت در خدمت شرکت است و امور اجرایی آن را مدیریت می کند. مدیر غیراجرایی مدیری است که فقط عضو هیئت مدیره است. مدیر اجرایی معمولاً با شرکت قرارداد کار منعقد می کند. در اساسنامه شرکت یا در قرارداد کاری که بین مدیراجرایی و شرکت بسته می شود می تواند پرداخت حق الزحمه به مدیر پیش بینی شود (Dignam and Lowry, ۲۰۱۲: ۳۰۴). حق الزحمه مدیر اجرایی با هیئت مدیره است، با وجود این، هیئت مدیره در تعیین حق الزحمه باید منافع شرکت را رعایت کند (Dignam and Lowry, ۲۰۱۲: ۳۰۵)، برای مثال نمی تواند حقوق خیلی بالا تعیین کند.

علاوه بر موارد بالا، یک انتفاع ممنوع نیز می تواند با اجازه مراجع دارای صلاحیت شرکت حالت مجاز پیدا کند. در واقع، هدف حمایت از شرکت است و جز در موارد استثنایی، جنبه نظم عمومی ندارد. برای مثال، انتفاع از رهگذر معامله با شرکت با رعایت شرایط قانونی بدون اشکال است.

۵،۲ انتفاع ممنوع

در حقوق انگلیس اصل کلی که در بند ۱ ماده ۱۷۵ قانون شرکت های تجاری مصوب ۲۰۰۶ پذیرفته شده این است که کسب منفعت از وضعیت تعارض منافع ممنوع است. (Dignam and Lowry, ۲۰۰۹: ۳۵۴, DINE, ۱۵۸-۱۵۷) بنابراین، در هر جایی که موقعیت

که در ازای سودی که به مدیر می رسد، شرکت نیز متقابلاً سود کند. در نتیجه این موارد البته با نظارت شرکت می تواند پذیرفته شود. دوم، آنکه مدیر در ازای خدمت مدیریتی که به شرکت ارائه می دهد می تواند مابه ازای متناسب دریافت کند. بنابراین، حقوق قانونی مدیر در این خصوص باید محترم شمرده شود. پس، تحصیل منفعت توسط مدیر را می توان به دو گروه مجاز و ممنوع تقسیم می شود.

۵،۱ انتفاع مجاز

از مهم ترین مصادیق انتفاع مجاز حق الزحمه یا مبالغ دیگری است که در رابطه با اداره شرکت به مدیر تعلق می گیرد. با توجه به ماده ۱۳۴ لایحه قانونی اصلاح قانون تجارت به اعضای غیرموظف هیئت مدیره تنها می تواند حق جلسه و پاداش پرداخت شود. به اعضای موظف علاوه بر دستمزد و مزایای قانونی، پاداش نیز تعلق می گیرد.

به مدیرعامل چون تمام وقت در خدمت شرکت است مطابق ماده ۱۲۴ قانون یادشده حق الزحمه تعلق می گیرد و تعیین حق الزحمه با هیئت مدیره است. تعیین حق الزحمه برای مدیر عامل از این نظر قابل توجیه است که ماده ۱۲۵ لایحه قانونی اصلاح قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ مدیرعامل را نماینده شرکت دانسته است و در واقع یک نوع نمایندگی یا وکالت است (محمدی، باقری، ۱۳۹۴: ۳۴۴)، از این رو با توجه به اینکه بر اساس ماده ۶۵۹ قانون مدنی وکالت ممکن مجانی باشد یا با اجرت، تعیین حق الزحمه برای او اشکال ندارد.

³ - A director of a company must avoid a situation in which he has, or can have, a direct or indirect interest

¹ Executive directors.

² Non - Executive directors.

بستن قراردادی به شرکت ارائه می‌شود، ولی او موضوع را مخفی کرده و برای تحصیل قرارداد برای شرکت اقدام نمی‌کند. او سپس از مدیرعاملی کنار می‌رود و شخصاً با طرف مقابل قرارداد منعقد می‌کند. شرکت پس از اطلاع علیه مدیرعامل به علت سوءاستفاده از سمت مدیریت و کسب انتفاع از وضعیت تعارض منافع اقامه دعوی می‌کند و دادگاه او را محکوم می‌کند که باید سود حاصل از قرارداد را به شرکت پرداخت کند (Dine, ۲۰۱۴: ۱۵۹).

در حقوق انگلیس، منع مربوط به انتفاع از اموال و اطلاعات نهانی جنبه مطلق ندارد و انجام آن با اجازه شرکت ممکن است. چون در مواردی ممکن است مبنای معقولی برای انجام آن وجود داشته باشد. بر اساس بند ۵ ماده ۱۷۵ قانون شرکت‌های تجاری مصوب ۲۰۰۶، در یک شرکت خاص در صورتی که در اساسنامه منع نشده باشد مدیران می‌توانند اجازه این کار را بدهند. در شرکت عام تنها در صورت پیش بینی در اساسنامه برای مدیران چنین امکانی وجود خواهد داشت (Dignam and Lowry, ۲۰۰۹: ۳۷۹).

در حقوق ایران نیز انتفاع از اموال و اطلاعات نهانی ممنوع است. در بند ۳ ماده ۲۵۸ لایحه اصلاحی قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ استفاده از اموال یا اعتبارات شرکت برخلاف منافع آن برای مقاصد شخصی یا برای شرکت یا موسسه دیگری که خود به طور مستقیم یا غیر مستقیم در آن ذینفع می‌باشد توسط رئیس و اعضای هیئت مدیره و مدیرعامل ممنوع اعلام شده است. در ارتباط با اطلاعات نهانی، قانون بازار اوراق بهادار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۴ احکامی پیش بینی

تعارض منافع وجود داشته باشد یا حتی احتمال وقوع آن برود، تحصیل سود از آن ممنوع است، مگر اینکه جواز آن ثابت شود. در حقوق ایران در مقررات تجاری تحصیل سود از برخی موقعیت‌های تعارض منافع مانند استفاده از اموال و اعتبارات شرکت (بند ۳ ماده ۲۵۸ لایحه قانونی اصلاح قانون تجارت) یا اضافه دریافتی بابت اداره شرکت (ماده ۱۳۴ همان قانون) منع شده است، ولی در برخی موارد مانند رقابت با شرکت منع نشده است، بنابراین دایره محدودتری دارد.

مهم‌ترین مصادیق تعارض منافع که در آن انتفاع غیرمجاز می‌تواند شکل بگیرد عبارت است از: انتفاع از اموال و اطلاعات نهانی شرکت، رقابت مدیر با شرکت، معامله مدیر با شرکت، پذیرش منفعت از اشخاص ثالث. در ادامه این موارد بررسی می‌شود:

۵،۲،۱ تحصیل منفعت از اموال و اطلاعات نهانی

تحصیل منفعت از اموال و اطلاعات نهانی شرکت در حقوق انگلیس ممنوع است. انتفاع از اموال می‌تواند حالت‌های مختلفی داشته باشد. مانند تصاحب اموال و اعتبارات یا استفاده از آنها برای اهداف شخصی، دریافت هدیه از شرکت، کوتاهی در مطالبه اموال و مطالبات شرکت از اشخاص (حسن زاده، ۱۳۹۰: ۳۳).

اطلاعات تجاری نهانی شرکت نیز متعلق به خود آن است، چون شرکت آن را به وجود آورده است و مدیران که امین آن هستند مجاز به بهره برداری از آن به نفع خود نیستند (بهرامی، ۱۴۰۱: ۱۴۰). در دعوای *The Industrial Developments v Cooley* خوانده دعوی زمانی که مدیرعامل شرکت خواهان بود پیشنهاد

that conflicts, or possibly may conflict, with the interests of the company.

با شرکت قرار ندهد و به بیان دیگر، هدف از بین بردن موارد تعارض منافع است و بیشتر جنبه پیشگیرانه دارد.

در حقوق انگلیس تکلیف مدیر به رقابت نکردن با شرکت استثنائاً ممکن است به پس از قطع رابطه او با شرکت نیز ادامه پیدا کند. در پرونده *Dolphin Ltd v Simonet* خواهان که یک شرکت تبلیغاتی بود علیه سیمونه مدیر سابقش اقامه دعوی کرده و ادعا کرد نامبرده از شرکت استعفا داده و شرکت جدیدی ایجاد کرده است و مشتریان اصلی و کسب و کار شرکت را به آن منتقل کرده است. دادگاه حکم داد که هرچند علی القاعده تعهد امانتداری مدیر نسبت به شرکت پس از پایان رابطه‌ای که باعث ایجاد آن شده است ادامه نمی‌یابد و مدیر سابق یک شرکت از استفاده از مهارت و دانش شخصی خود برای رقابت با شرکت منع نشده است، با این حال، بهره‌برداری مدیر از فرصت تجاری در حال رشد شرکت، در واقع سوءاستفاده از اموال شرکت تلقی می‌شود که در رابطه با آن وظیفه امانتداری وجود داشته است. همچنین، مدیر از اطلاعاتی که به دلیل موقعیت و جایگاه قبلی خود در شرکت به آن دسترسی داشت سوءاستفاده کرده است، بنابراین، وظیفه خود را برای عمل صادقانه به نفع شرکت را نقض کرده و شخصاً در برابر آن در قبال سودی که به دست آورده مسئول خواهد بود (Dine, ۲۰۱۴: ۱۵۹).

در حقوق ایران در ماده ۱۳۳ لایحه قانونی اصلاح قانون تجارت رقابت مدیر با شرکت منع گردیده است. به موجب این ماده: «مدیران و مدیر عامل نمی‌توانند معاملاتی نظیر معاملات شرکت که متضمن رقابت با عملیات شرکت باشد انجام دهند. هر مدیری که از مقررات این ماده تخلف کند و تخلف او موجب ضرر شرکت گردد مسئول جبران آن خواهد بود. منظور از

کرده است. ماده ۴۶ این قانون سوءاستفاده از اطلاعات نهانی مربوط به اوراق بهادار را جرم انگاری کرده است. مطابق این ماده: «اشخاص زیر به حبس تعزیری از سه ماه تا یک سال یا به جزای نقدی معادل دو تا پنج برابر سود به دست آمده یا زیان متحمل نشده یا هر دو مجازات محکوم خواهند شد: ۱- هر شخصی که اطلاعات نهانی مربوط به اوراق بهادار موضوع این قانون را که حسب وظیفه در اختیار وی قرار گرفته به نحوی از انحاء به ضرر دیگران یا به نفع خود یا به نفع اشخاصی که از طرف آنها به هر عنوان نمایندگی داشته باشند، قبل از انتشار عمومی، مورد استفاده قرار دهد و یا موجبات افشاء و انتشار آنها را در غیر موارد مقرر فراهم نماید

۲- هر شخصی که با استفاده از اطلاعات نهانی به معاملات اوراق بهادار مبادرت نماید....».

۵,۲,۲ انتفاع از مسیر رقابت با شرکت

رقابت مدیر با شرکت به این معنا است که مدیر فعالیتی مشابه موضوع عملیات آن انجام دهد. در حقوق انگلیس، انجام فعالیتی مشابه موضوع عملیات شرکت از مصادیق تعارض منافع مدیر و شرکت بوده و انتفاع از آن ممنوع بوده و مدیر باید منافع تحصیل کرده را به آن بازگرداند. (pettet, ۲۰۰۵ ۱۷۲). در حقوق این کشور فرقی گذاشته نمی‌شود که مدیر برای رقابت از اموال و امکانات شرکت استفاده کرده باشد یا از اموال و امکانات شخصی، در هر صورت اگر در نتیجه رقابت با شرکت سودی عاید او شود باید آن را به شرکت بازگرداند. در واقع، آنچه مهم است تکلیف مدیر به رقابت نکردن با شرکت است و نحوه رقابت موثر در مقام نیست. این روش سختگیرانه برای آن است که مدیر خود را در وضعیت تعارض منافع



رویکرد توسط قاضی دادگاه در دعوای بلتینگ^۱ اینگونه گفته شده است:

«غالباً به نفع شرکت خواهد بود که در مورد بعضی قراردادهای با برخی اشخاص مشورت کند، هر چند اگر آن شخص طرف مقابل باشد. مدیران ممکن است در مواردی در وضعیتی قرار گیرند که منافع و وظایف آنها در مقابل هم قرار گیرد، ولی آنها به طور مناسب و بزرگوارانه نسبت به هر دو طرف خدمات خود را ارائه دهند و منافع هر دو طرف را در نظر گیرند.» (Dignam and Lowry, ۲۰۰۹: ۳۳۸).

البته در مورد برخی قراردادهای اطلاع رسانی کافی نیست و نیازمند کسب اجازه از شرکت است. این قراردادهای عبارت است از: قراردادهای خدمات مدیران با شرکت، معاملات مربوط به اموال اساسی، دریافت وام، شبه وام و معاملات اعتباری مدیر با شرکت، پرداختی به مدیر در قبال از دست دادن منصب. در صورتی که مدیر حسب مورد از اطلاع رسانی یا کسب اجازه خودداری کند، مکلف است عواید حاصل از قرارداد را به شرکت مسترد کند.

در حقوق ایران، طبق مواد ۱۲۹ تا ۱۳۲ لایحه قانونی اصلاح قانون تجارت جز در برخی موارد استثنایی مانند گرفتن وام یا اعتبار از شرکت توسط مدیر که به طور مطلق ممنوع است، در سایر موارد منوط به اجازه هیئت مدیره و تصویب مجمع عمومی عادی است. در واقع، یک سیستم کنترلی پیش بینی شده است (اسکینی، ۱۳۹۸: ۲۰۱)، چون از سویی احتمال دارد مدیر در معامله با شرکت از جایگاه خود سوءاستفاده کند و از سوی دیگر،

ضرر در این ماده اعم است از ورود خسارت یا تفویت منفعت». در این ماده تنها جبران زیان وارده به شرکت توسط مدیر پیش بینی شده است و نه استرداد منافع ناشی از رقابت به شرکت، بنابراین قانونگذار به قاعده منع انتفاع توجه نداشته است (مقدم، ۱۴۰۰: ۳۶۳). به نظر نمی‌رسد در حقوق ایران امکان جاری کردن قاعده منع انتفاع در این حالت وجود داشته باشد، چون همانگونه که در مباحث آتی خواهیم دید، ضمانت اجرای قاعده در حقوق انگلیس این است که مدیر می‌بایست تمام عواید حاصله را به شرکت بازگرداند (Hannigan, ۲۰۰۵: ۲۴۵, Pettet, ۲۰۱۲: ۲۲۱) در حالی که مبانی حقوقی ایران اجازه نمی‌دهد منافعی که مدیر در نتیجه رقابت با شرکت به دست آورده را متعلق به شرکت بدانیم، مگر آنکه مدیر برای رقابت از اموال و امکانات شرکت استفاده کرده باشد که در این فرض صورت مساله عوض می‌شود و منافع حاصله را باید از آن شرکت دانست.

۵،۲،۳ انتفاع از محل معامله با شرکت

در حقوق انگلیس معامله مدیر با شرکت مصداق تعارض منافع او با شرکت محسوب می‌شود. با وجود این، رویکرد فعلی این کشور از نظر نحوه برخورد با آن با گذشته تغییر چشمگیری کرده است. در گذشته، مدیر تنها با رضایت شرکت می‌توانست طرف معامله با آن قرار گیرد. ولی اکنون مدیران در این خصوص نیازی به رضایت شرکت ندارند، ولی قبل از بستن قرارداد باید موضوع را به شرکت اطلاع رسانی کنند. علت این تغییر

^۱ - Boulting V Association of Cinematograph, Television and Allied Technicians

lowry, ۲۰۱۲:۳۸۳). تفاوتی نمی‌کند که منفعت برای انجام یا عدم انجام کاری به مدیر پیشنهاد شده باشد یا اینکه به صرف دارا بودن سمت مدیریت. چون در این حالت هم ممکن است مدیر تحت تاثیر آن در آینده نفع شخص ثالث را بر شرکت ترجیح دهد. در دعوی *Premier Waste Management Ltd v Towers* مدیر شرکت یک بیل مکانیکی و کامیون کمپرسی را برای بازسازی مزرعه خود بدون اجازه شرکت از یکی از مشتریان آن قرض می‌گیرد و برای مدتی مورد استفاده قرار می‌دهد. مدیر موضوع را به شرکت اعلام نکرد، چون به نظر او این امر کاملاً جنبه خصوصی داشت. پس از اطلاع، شرکت علیه مدیر اقامه دعوی می‌کند و مدیر محکوم به پرداخت منفعت تحصیل کرده که ۵۰۰۰ پوند ارزیابی شده بود به شرکت می‌شود (Hannigan, ۲۰۱۲:۲۵۰). دادگاه بر جنبه مطلق و سختگیرانه بودن وظیفه وفاداری و امتناع از تعارض منافع تاکید می‌کند و اینکه مسائلی مانند حسن نیت یا سوءنیت، زیان یا عدم زیان شرکت و... در زمینه مسئولیت مدیر بی تاثیر است. البته مدیر می‌تواند با اثبات این امر که قبول منفعت به طور معقول باعث تعارض بین وظیفه او در قبال شرکت و منافع آن نمی‌شود از مسئولیت رهایی یابد. همچنین، شرکا می‌توانند دریافت منفعت از شخص ثالث را اجازه دهند یا اگر قبلاً گرفته شده آن را تنفیذ کنند. البته قبول رشوه قابل اجازه یا تنفیذ حتی به اتفاق آرا نیست. بعلاوه، دریافت رشوه جنبه کیفری دارد (Hannigan, ۲۰۱۲:۲۵۱).

در حقوق ایران در مقررات تجاری حکم کلی در این زمینه پیش بینی نشده است. منافعی که مدیر ممکن است از اشخاص ثالث دریافت کند حالات مختلف دارد. یکی

ممکن است معامله به نفع شرکت باشد. بنابراین، قانونگذار راه حل بینابینی اتخاذ کرده است (محمدی، باقری، ۱۳۹۴: ۳۴۳). در صورتی که مدیر مبادرت به بستن قراردادهای مطلقاً ممنوع یعنی قراردادهای موضوع ماده ۱۳۲ کند این معاملات باطل است، ولی اگر مبادرت به انعقاد قراردادهای موضوع ماده ۱۲۹ بدون اجازه هیئت مدیره و تصویب مجمع عمومی کند، این قراردادها به درخواست شرکت قابل ابطال خواهد بود. در صورت بطلان قرارداد، اگر عوضین به طرفین یا یکی از آنها تسلیم شده باشد، این موضوع مشمول قاعده فقهی علی الید قرار می‌گیرد، به این معنا که ید دریافت کننده مال نسبت به عین و منافع آن ید غاصبانه محسوب می‌گردد و او مکلف است عین و منافع آن را به مالک بازگرداند. قاعده فقهی یادشده در این مورد می‌تواند نقش مهمی در تامین حقوق شرکت ایفا کند. با توجه به نکات گفته شده، به نظر می‌رسد قانونگذار ایران در رابطه با معاملات مدیر با شرکت به قاعده منع انتفاع توجه نداشته، بلکه هدف او جلوگیری از سوء استفاده مدیر و جلوگیری از ضرر شرکت بوده است. چون اگر هدف او منع انتفاع مدیر بود، می‌بایست مدیر را مکلف به بازگرداندن تمام عواید و منافع معامله به شرکت می‌کرد. در عین حال، به نظر می‌رسد قاعده علی الید کارکرد قاعده منع انتفاع را در ارتباط با معاملات مدیر با شرکت در حقوق ایران دارد و با وجود آن نیازی به قاعده منع انتفاع در این خصوص وجود ندارد.

۵، ۲، ۴ انتفاع با پذیرش منفعت از اشخاص ثالث

در حقوق انگلیس، مطابق ماده ۱۷۶ قانون شرکت‌های تجاری مدیر از دریافت منفعت مانند رشوه از اشخاص ثالث ممنوع است (Dine, ۲۰۱۴: ۱۶۵, Dignam and

از آنها دریافت مال در ازای انجام یا عدم انجام کاری به نفع شخص ثالث در ارتباط با وظایف او در قبال شرکت است. در حقوق ایران با توجه به ماده ۳ قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشا و اختلاس و کلاهبرداری مصوب ۱۳۶۷ جرم ارتشا تنها در ارتباط با مستخدمین و مامورین دولتی اعم از قضایی و اداری یا شوراها یا شهرداری‌ها یا نهادهای انقلابی و به طور کلی قوای سه گانه و همچنین نیروهای مسلح یا سازمان‌های دولتی یا وابسته به دولت و یا مامورین به خدمات عمومی، خواه رسمی یا غیررسمی قابل تحقق است و در مورد کارکنان بخش خصوصی از جمله شرکت‌های تجاری خصوصی قابل اعمال نیست. تفکیک بین بخش دولتی و عمومی و بخش خصوصی در ارتباط با جرم ارتشا مبنای درستی نداشته و به همین دلیل پیشنهاد شده است که مقررات راجع به رشوه خواری را باید نسبت به تمام کسانی که انجام وظایفی را چه در بخش خصوصی و چه در بخش عمومی بر عهده دارند اعمال کرد (میرمحمد صادقی، ۱۳۸۳: ۳۷۲). با وجود این، این امر به معنای جواز دریافت منفعت از اشخاص ثالث توسط مدیر شرکت تجاری خصوصی در ازای انجام کار یا عدم انجام کار نیست. چون همان منطقی که دریافت رشوه توسط کارکنان نهادهای دولتی را ممنوع می‌داند یعنی فسادآور بودن آن، در خصوص رابطه مدیر و شرکت تجاری هم وجود دارد، جز اینکه عنوان ارتشا به عنوان یک فعل مجرمانه بر کار او صدق نمی‌کند و تنها یک عمل غیرمجاز از نظر حقوقی محسوب می‌گردد. علاوه بر فسادآور بودن، این کار با رابطه امانی مدیر با شرکت و تعهدات او در برابر شرکت نیز مغایرت دارد.

مورد بعدی دریافت کمیسیون یا پورسانت است. پورسانت یا کمیسیون عبارت است از درصدی از قیمت کالای مورد معامله یا درصدی از سود معامله یا مبلغ معین یا سند پرداخت وجه یا امتیاز که به شکل‌های مختلف زیر عناوینی مانند هدیه، حق کمیسیون و پاداش توسط یک طرف معامله به طرف مقابل یا یا نماینده او و برای تشویق و جلب مشتری و رقابت با سایر تولید کنندگان کنندگان پرداخت می‌شود (آذری متین، ۱۳۸۶: ۸۸). ماده واحده قانون منع اخذ پورسانت در معاملات خارجی مصوب ۱۳۷۲ مقرر می‌دارد: «قبول هر گونه پورسانت از قبیل وجه، مال، سند پرداخت وجه یا تسلیم مال تحت هر عنوان به طور مستقیم یا غیر مستقیم در رابطه با معاملات خارجی قوای سه‌گانه، سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات دولتی، نیروهای مسلح، نهادهای انقلابی، شهرداری‌ها و کلیه تشکیلات وابسته به آنها ممنوع است. مرتکب علاوه بر رد پورسانت یا معادل آن به دولت به حبس تعزیری از ۲ تا ۵ سال و جزای نقدی برابر پورسانت محکوم می‌گردد». همچنین، ماده ۶۰۳ قانون تعزیرات مصوب ۱۳۷۵ با گسترش دامنه این جرم به معاملات دولتی می‌گوید: «هر یک از کارمندان و کارکنان و اشخاص عهده دار وظیفه مدیریت و سرپرستی در وزارتخانه‌ها و ادارات و سازمان‌های مذکور در ماده ۵۹۸ که بالمباشره یا به واسطه در معاملات و مزایده‌ها و مناقصه‌ها و تشخیصات و امتیازات مربوط به دستگاه متبوع، تحت هر عنوانی اعم از کمیسیون یا حق الزحمه و حق العمل یا پاداش برای خود یا دیگری نفعی در داخل یا خارج کشور از طریق توافق یا تفاهم یا ترتیبات خاص یا سایر اشخاص یا نمایندگان و شعب آنها منظور دارد یا بدون ماموریت از طرف دستگاه متبوعه بر عهده

نیز دیده می‌شود. مهم‌ترین ضمانت اجرا تکلیف مدیر به بازگرداندن عواید حاصله است. به بیان دیگر، حتی اگر در نتیجه رفتارمدیر خسارتی نیز به شرکت وارد نشده باشد و مدیر صرفاً منتفع شده باشد، مکلف است منافع حاصله را به شرکت مسترد کند، چون اینگونه تلقی می‌شود که این منافع را مدیر به مناسبت قرار گرفتن در سمت مدیریت کسب کرده است و در واقع به شرکت تعلق دارد. دعوی استرداد منافع ریشه در رویه قضایی این کشور دارد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۱۵). در این دعوا مراجعه تنها به اندازه انتفاع حاصله است. ضمانت اجرای اعاده منافع در گروه خسارات نفع محور قرار می‌گیرد (نعمت الهی، ۱۳۹۹: ۳۳) و یک نوع خسارت غیرترمیمی است (صادقی مقدم، نوری، ۱۳۹۰: ۲۴۹). در وضع این ضمانت اجرا جنبه پیشگیرانه نیز مورد نظر بوده است، چون هنگامی که مدیر می‌داند در صورت تخلف می‌بایست عواید تحصیل کرده را به شرکت بدهد از قرار گرفتن در وضعیت تعارض منافع خوداری خواهد کرد. برای حکم به بازگرداندن منافع، رابطه سببیت بین تخلف مدیر و انتفاع او باید احراز شود (نعمت الهی، ۱۳۹۹: ۴۰). به بیان دیگر، نفع باید به دلیل و در ارتباط با رابطه امانی حاصل شده باشد^۱ (Goulding, ۱۹۹۹: ۲۸۳).

دعوی اعاده منافع مانع شرکت برای مطالبه خسارت نمی‌شود. بنابراین، در صورت ورود خسارت به شرکت، امکان مطالبه آن وجود خواهد داشت خواه مدیر منتفع شده باشد یا نشده باشد.

در حقوق ایران نیز برخی قواعد حقوقی وجود دارد که تا اندازه‌ای کارکرد اعاده منافع را دارد. برای مثال،

آن چیزی بخرد یا بسازد یا در موقع پرداخت وجوهی که حسب وظیفه به عهده او بوده یا تفریغ حسابی که باید به عمل آورد برای خود یا دیگری نفعی منظور دارد به تأدیه دو برابر وجوه و منافع حاصله از این طریق محکوم می‌شود...».

در قوانین یادشده دریافت پورسانت تنها در مورد معاملات مربوط به نهادهای دولتی و عمومی جرم انگاری شده است. عدم جرم انگاری دریافت پورسانت در معاملات مربوط به نهادهای خصوصی هرچند امری موجه نیست، ولی به معنای جواز دریافت آن توسط مدیران شرکت‌های تجاری یا سایر نهادهای خصوصی نیست، چون برخلاف رابطه امانی این اشخاص با این نهادها است.

پذیرش منفعت توسط مدیر از اشخاص ثالث محدود به دو مورد گفته شده نیست، بلکه می‌تواند صورت‌های دیگری هم داشته باشد. مانند اینکه مدیر با استفاده از جایگاهش موفق شود وام کم بهره از بانک دریافت کند. در حقوق انگلیس این موارد هم مصداق دریافت منفعت غیرمجاز از اشخاص ثالث به حساب می‌شود و باید آن را به شرکت بازگرداند. چون او این امتیازات را به اعتبار جایگاه مدیریت شرکت برای خود یا اشخاص دیگر به دست آورده است.

۶ ضمانت اجرای قاعده

از مباحث گذشته این نتیجه حاصل شد که حقوق انگلیس موضع گیری سختی در رابطه با انتفاع مدیر اتخاذ کرده است. این موضع گیری در مورد ضمانت اجرای آن

¹ - the profit was made 'by reason and in the course of' the fiduciary relationship-

می‌رسد در وضعیت فعلی این نظر از وجاهت بیشتری برخوردار است.

۷ نتیجه گیری

به موجب قاعده منع انتفاع، مدیر شرکت تجاری مجاز نیست از محل مدیریت آن منتفع گردد. این قاعده ریشه در رویه قضایی کشور انگلیس دارد ولی به عنوان یک قاعده عقلانی در حقوق ایران نیز قابل پذیرش است، چون رابطه امانی بین مدیر و شرکت مانع می‌شود که مدیر از رهگذر مدیریت شرکت دنبال منافع خود باشد. البته در حقوق انگلیس اینگونه نیست که هر گونه انتفاعی برای مدیر ممنوع باشد، بلکه آنهایی ممنوع است که از موقعیت‌های تعارض منافع با شرکت تحصیل شده باشد. درواقع، هرچند هدف اصلی از این قاعده حمایت از حقوق شرکت است، ولی این امر نباید باعث شود که حقوق مشروع مدیر زیر پا گذاشته شود. همچنین، این ممنوعیت جنبه مطلق ندارد، به این معنا که در مواردی تحصیل منفعت مجاز محسوب می‌شود. یکی از این موارد دریافتی‌هایی است که با عنوان حقوق یا پاداش یا حق جلسه در قبال مدیریت به مدیر پرداخت می‌شود البته به شرط آنکه متعارف باشد. مورد دیگر، حالتی است که با اجازه مقامات دارای صلاحیت شرکت صورت گرفته باشد. برای مثال، اگر شخص با رعایت شرایط قانونی با آن معامله کند، منافع تحصیل کرده قانونی خواهد بود. در واقع، هدف از منع حمایت از حقوق شرکت است و جز در موارد استثنائی جنبه نظم عمومی ندارد. همچنین، در حقوق این کشور دو ضمانت اجرای اعاده منافع و جبران خسارت با کارکرد متفاوت وجود دارد، اعاده منافع باعث می‌شود که مدیر مکلف باشد عواید حاصل از تخلف خود را به شرکت تسلیم کند.

اگر مدیر از اموال شرکت استفاده غیرمجاز کند، طبق قاعده علی‌البدل مکلف به اعاده عین و منافع است. ولی در برخی موارد انتفاع مدیر در نتیجه استفاده از دارایی شرکت نیست، مانند آنکه بر اثر رقابت با شرکت منتفع گردد ولی به شرکت نیز زیان نرساند، یا اگر رشوه یا پورسانت بگیرد بدون آنکه به شرکت خسارت وارد کند. همانگونه که گفته شد، در حقوق انگلیس شرکت می‌تواند در مورد خسارت، دعوای مطالبه خسارت اقامه کند و در خصوص منفعت بر اساس قاعده منع انتفاع دعوای بازگرداندن منفعت طرح کند. (Dignam and Lowry, ۲۰۱۲: ۳۸۳).

ولی در حقوق ایران در خصوص حالات گفته شده قاعده علی‌البدل کاربرد ندارد، چون اموال شرکت در تصرف مدیر قرار نگرفته است. در مورد خسارت وارده، در صورت وجود شرایط قانونی، می‌توان علیه مدیر دعوای مطالبه خسارت مطرح کرد. ولی در مورد امکان طرح دعوای اعاده منافع، مقررات فعلی راهکاری ارائه نمی‌دهد. در مورد رشوه و پورسانت در مورد شرکت‌های تجاری چند راهکار قابل تصور است، راهکار نخست آن است که مبلغ پرداختی به خود پرداخت کننده بازگردانده شود. این راهکار قابل پذیرش نیست چون به معنای پذیرش بستر ایجاد فساد است. راهکار دوم این است که دریافت کننده رشوه یا پورسانت آن را به شرکت بازگرداند، چون به اعتبار شرکت آن را دریافت کرده است. اشکال این نظر این است که مبنای حقوقی برای استحقاق شرکت برای دریافت مبلغی که به عنوان رشوه یا پورسانت به مدیر داده شده وجود ندارد. راهکار سوم این است که این عمل جرم انگاری شود و مبلغ دریافتی از باب مجازات به خزانه عمومی واریز شود. به نظر

کند، ولی در مواردی مانند دریافت رشوه و پورسانت، حقوق و مزایای نامتعارف، استفاده از فرصت‌ها و اموال و اطلاعات نهانی شرکت و امثال آن لازم است قاعده جاری شود.

- ضمانت اجرای قاعده از ظرافت و پیچیدگی زیادی برخوردار است. در خصوص ضمانت اجرای جبران خسارت بحثی نیست، چون اگر شرایط آن وجود داشته باشد در اینجا نیز قابل اعمال است، ولی در مورد ضمانت اجرای اعاده منافع باید در نظر داشت که اعمال این ضمانت اجرا در مواردی ممکن است لازم نباشد یا با توجه به مبانی حقوقی ایران امکان اعمال آن وجود نداشته باشد. برای مثال، اگر زمین شرکت به طور غیر قانونی در تصرف او قرار گیرد با توجه به قاعده علی الید او می‌بایست عین و منافع را مسترد کند. ولی این احتمال وجود دارد که او در زمین کسب و کار شخصی راه اندازی کرده باشد و افزون بر منافع موضوع قاعده علی الید کسب سود کرده باشد در اینجا قاعده علی الید پاسخگو نیست و درست این است که در این قبیل موارد ضمانت اجرای اعاده منافع از سوی قانونگذار پذیرفته شود تا جلوی سوءاستفاده گرفته شود. یا درباره دریافت رشوه و پورسانت توسط مدیر شرکت‌های خصوصی مقررات فعلی ایران راهکاری ارائه نمی‌دهد، در این موارد نیز باید قانونگذار مشخص کند که دریافت کننده از باب اعاده منافع مال را باید به شرکت بدهد یا اینکه این اعمال را جرم انگاری کرده و دریافت کننده را مکلف کند که مال را به خزانه عمومی واریز کند. راهکار دوم با مبانی حقوقی ایران بیشتر سازگار است.

جبران خسارت باعث می‌شود که مدیر مکلف باشد خسارات شرکت را جبران کند. این دو ضمانت اجرا در کنار هم سطح بالایی از بازدارندگی را ایجاد می‌کند.

در حقوق ایران، همانگونه که گفته شد، این قاعده از نظر عقلانی قابل پذیرش است و به همین علت نیز به مصادیقی از آن در مقررات تجاری تصریح شده است. برای مثال، در ماده ۱۳۴ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ مبالغ قابل پرداخت به اعضای هیئت مدیره را محدود به حق جلسه و پاداش کرده است. ولی چون این مصادیق جای خالی قاعده را پر نمی‌کند، بنابراین، بهتر است منع انتفاع به عنوان یک قاعده در قوانین تجاری پیش بینی شود. علاوه بر آن در مقررات تجاری مسائل نیز باید مورد توجه قرار گیرد:

- لازم است مفهوم نفع روشن شود. آیا منظور از نفع تنها آن چیزی است که فی نفسه مال به حساب می‌آید یا شامل مواردی که ممکن است مال نباشد ولی آثار مالی داشته باشد نیز می‌شود. درست این است که همه این موارد به عنوان نفع در نظر گرفته شود.

- در خصوص محل جریان قاعده تصریح شود که مدیر نمی‌تواند از وضعیت تعارض منافع با شرکت منتفع گردد. این امر باعث می‌شود که علاوه بر اینکه حقوق شرکت رعایت شود، حقوق مشروع مدیر هم نادیده گرفته نشود.

- در رابطه با قلمروی قاعده می‌بایست به اعمال آن به اندازه لازم بسنده کرد. برای مثال، ضرورت ندارد رقابت مدیر با شرکت مشمول قاعده قرار گیرد، چون از راه جبران خسارت، شرکت می‌تواند زیان خود را جبران



منابع

- Abbasi, Majid and Ali Gharibeh and Ismail Saghiri and Hassan Pashazadeh (2017). The position of the theory of extrajudicial responsibility in Emami jurisprudence, Quarterly Journal of Islamic Jurisprudence and Law Research, Issue 50, pp. 113-146. **[In Persian]**
- Azari Matin, Afshin (2007). The Offense of Receiving Illegal Commissions (Kickbacks) in Iranian Criminal Law, The Legal Journal of Justice, Issue 61, pp. 87-104. **[In Persian]**
- Bahrami, Hossein (2022). Personal use of confidential company information by the manager and the opportunities arising from it with a reflection on English law, Journal of Legal Studies, Volume 14, Issue 3, pp. 127-160. **[In Persian]**
- Bourne, nicolas(2008). *Company law*, Cavenish, 4 th ed.
- Chan, andreas and David Donald (2010). *Comparative company law*, Cambridge university press.
- Dignam, alan and Jhon lowry (2012). *Company law*, oxford university press, 7 th ed.
- Dine, janet(2001). *Company law*, Macmillan press LTD
- Goulding, simon(1999). *Company law*, Cavenish, second ed.
- Griffin, Stephen (2006). *Company law*, pearson, fourth ed.
- Hannigan, Brenda (2012). *Company law*, oxford university press, third ed.
- Hassanzadeh, Mohammad Mehdi (2011). The effects of the fiduciary rule in the transactions of commercial company managers, Bar association journal Monthly, Issue 123, pp. 15-42. **[In Persian]**
- Jafari Langroodi, Mohammad Jafar (1993). legal terminology, Ganj Danesh Publications, Sixth edition. **[In Persian]**
- Junaidi, Laia and Masoumeh Akbarian Tabari (2018). Fiduciary Relationship of Managers in Joint Stock Companies, Comparative Study in Iranian and English Law, Journal of Comparative Law, Volume 14, Issue 2, pp. 69-96. **[In Persian]**
- Issai Tafreshi, Mohammad and Habib Ramezani Akardi (2013). The concept and responsibility of the shadow director in commercial company law (a comparative study in English and Iranian law), Journal of Comparative Law Research, Volume 17, Issue 3, pp. 113-134.
- Katouzian, Nasser (1995). Civil Law, Non-Contractual Obligations, Volume 2, Tehran University Press, First Edition. **[In Persian]**
- Kaviani, Kourosh (2019). Company Law, Mizan Publishing, 6th edition. . **[In Persian]**
- Mir Mohammad Sadeghi, Hossein (2004). Crimes against property and ownership, Mizan Publishing.
- Moghadam, Issa (1400). A comparative study of the competition of the manager of a commercial company with the company through conducting transactions similar to those of the company in the law of England, the United States of America and Iran, Journal of Comparative Law Studies, Volume 12, Issue 1, pp. 351-369. **[In Persian]**
- Moein, Mohammad (2005). Persian Dictionary, volume I, Sahel Publications, third edition. **[In Persian]**
- Mohammadi, Sam and Ali Bagheri (2015). Investigating the status and legal effects of the

- managing director's transaction with the company in comparison with the new draft of the Commercial Code, Quarterly Journal of Private Law Studies, Volume 45, Number 2, Summer 2015. **[In Persian]**
- Moradnejad, Ana and Davoud Sam Mohammadi and Seyyed Hassan Hosseini Moghadam (1400). The necessity of legislation in managing conflict of interest situations, Journal of Legal Studies, Volume 13, Issue 4, pp. 1-24. **[In Persian]**
- Nematollahi, Ismail, Maryam Sadat Seyed Ali Rote (2010). Study of the Damage of Return of Profit in Civil Liability Law in Common Law and Iran, Journal of Private Law, Volume 17, Issue 1, pp. 31-55. **[In Persian]**
- Pasban, Mohammad Reza (1401). Commercial Companies Law, Samt Publications, 17th edition. **[In Persian]**
- Pettet, ben (2005), *company law*, pearson, second ed.
- Ridley, ann, Chris shepherd (2015). *Company law*, Routledge.
- Sadeghi Moghadam, Mohammad Hassan, Jafar Nouri Yushanloui (2011). The evolution of civil liability in Iranian and French law with emphasis on the identification of non-reparative damages, Law Quarterly, Volume 41, Issue 4, pp. 239-256. **[In Persian]**
- Shahniaei, Ahmad, Ali Askari Najafabadi (1402). Fiduciary responsibility of managers in the field of company financial information, Journal of Private Law, Volume 20, Issue 1, pp. 167-179. **[In Persian]**
- Skinni, Rabia (2019). *Commercial Law, Commercial Companies*, Volume 2, Samt Publications. **[In Persian]**
- Talbot, l. (2008). *Critical company law*, Routledge Cavendish.