

Copyright & Creative Commons:

The copyright of articles published in the *Journal of Criminal Law and Criminology Studies* remains with the author(s). This journal is published as an open access publication, and all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). This license permits use, redistribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and the use is non-commercial in nature. For more information, please refer to the journal's *Open Access Policy* page.



An Investigation into the Duty of the Commercial Company's Directors to Avoid Conflicts of Interest and Personal Exploitation in English and Iranian Laws (with Emphasis on the New Bill of Trade Law Approved in 1403)

Hamid Abhari^{*1}, Seyedeh Tahereh Mosavi Khatir², Omolbanin Ramzanzadeh Badeli³



S.D.I.L.
The SD Institute of Law
Research & Study



:Publisher
Shahr-e- Danesh
Research and Study
Institute of Law

:Article Type
Original Research

DOI:
10.48300/jfel.2025.477966.1033

Received:
11 November 2024

Accepted:
15 March 2025

Published:
10 March 2025



Abstract

Directors of commercial companies, are obliged to comply with fiduciary duties in the management of the company's affairs. One of the most important examples of compliance with the fiduciary duty is avoiding of conflicts of interest and non-profit of directors. One of the issues that the fiduciary duty is observed and the conflicts between the directors' personal interests and the company's interests are avoided is the prohibition of directors from taking personal advantage in positions, decisions and transactions related to the company. In English law, this duty is mentioned in Article 175 of the Companies Act of 2006. In Iranian law, there is no explicit reference to this issue in the Trade Law approved in 1311 and the Amendment Bill of the Trade Law approved in 1347. One of the initiatives of the legal bill of the Trade Law approved by the Islamic Council 1403 is that this issue is mentioned in paragraph 5 of article 598. Therefore, due to the importance of this issue, it will be examined in Iranian law along with a comparative study in English law. Finally, the conclusion reach that although this issue is explicitly mentioned in the new draft of the Iranian Trade Law approved in 1403, there are many gaps and legal defects in this regard, which are vital to investigate and fix. Therefore, the need to compile and enact comprehensive

1. *Corresponding Author: Professor, Department of Private Law, University of Mazandaran, babolsar, Iran.

Email: hamid.abhary@gmail.com

2. PhD Candidate in Private Law, Faculty of Law & Political Sciences, University of mazandaran, babolsar, Iran.

Email: s.mosavikhatir02@umail.umz.ac.ir

3. Assistant Professor, Department of Private Law, University of Mazandaran, babolsar, Iran.

Email: oramzanzade@yahoo.com

laws related to this duty and to eliminate gaps and legal deficiencies; especially considering the internationalization of commercial companies and the increase of cross-border exchanges, it is strongly felt.

Keywords: Conflict of Interest, Personal Exploitation, Director, Commercial Company, Fiduciary Duty.

Funding: The author(s) received no financial support (funding, grants, and sponsorship) for the research, authorship, and/or publication of this article.

Author contributions:

Hamid Abhari: Methodology, Validation, Formal analysis, Data Curation, Writing - Review & Editing, Supervision, Project administration.

Seyedeh Tahereh Mosavi Khatir: Conceptualization, Methodology, Software, Validation, Formal analysis, Investigation, Resources, Data Curation, Writing - Original Draft, Writing - Review & Editing, Visualization, Supervision.

Omolbanin ramzanzadeh badeli: Methodology, Validation, Formal analysis, Data Curation, Writing - Review & Editing, Supervision.

Competing interests:

The authors declare that they have no competing interests.

Citation:

Abhari, Hamid, Seyedeh Tahereh Mosavi Khatir & Omolbanin ramzanzadeh badeli. "An Investigation into the Duty of the Commercial Company's Directors to Avoid Conflicts of Interest and Personal Exploitation in English and Iranian Laws (with Emphasis on the New Bill of Trade Law Approved in 1403)", *Journal of Financial and Economic Law* 1, no. 1 (March 10, 2025): 189-222.

Extended Abstract

Directors of commercial companies are required to observe fiduciary duties in directing the company's affairs. One of the most important examples of observing the fiduciary duty is avoiding conflicts of interest and and personal gain. One of the issues that can be observed to observe the fiduciary duty and prevent conflicts of personal interests of Directors with the interests of the company is the prohibition of Directors from taking personal advantage in situations, decisions and transactions related to the company. In English law, this duty is mentioned in Article 175 of the Companies Act 2006. In Iranian law, the Commercial Law approved in 1311 and the Commercial Law Amendment Bill approved in 1347 do not explicitly mention this issue. One of the initiatives of the Commercial Law Bill, approved in 1403 by the Islamic Consultative Assembly, is that this issue is mentioned in Article 598, paragraph 5.

The duty to avoid undue conflicts requires directors to avoid conflicts between their duty to the company and their personal interests, and between their duty to the company and other duties they have. In English law, this duty was initially applied strictly, however, under Articles 170(1) and 175 of the English Companies Act, the strictness of these duties has been limited by the requirement of “a reasonable and real possibility of conflict”. In Iranian law, this can be explained by Article 132 of the 1347 Civil Code, which states that certain transactions are absolutely void for lack of benefit to the company, and in the case of other contracts, it establishes a control system based on Articles 129, 130 and 131, allowing directors to transact with the company under the supervision of other directors and with the approval of the general assembly. In rejecting this view, it can be acknowledged that Article 132 is only about receiving loans and credit from the company by Directors and cannot be extended to all instances of conflict of interest and personal gain. This legal gap and violation was eliminated by Article 598 of the Code of Civil Procedure, approved in 1403, which explicitly refers to conflict of interest and personal gain by Directors and considers it to include any transactions, actions and decisions.

Of course, unlike English law, which, according to Article 175, any personal interest or conflict of interest, direct or indirect, except

in the case of hiring a board of directors, does not provide for a prohibition in this article in Iranian law and in the new Commercial Code, only Directors are required to disclose and declare personal interest or conflict of interest. Therefore, one of the most important issues that can be criticized in this section in Iranian law is the lack of prohibition of conflict of interest and personal gain in the company's transactions, actions and decisions, as well as the lack of necessity of issuing permission and approval of the members of the board of directors or other corporate bodies regarding this category of issues.

Therefore, the new Iranian Commercial Code bill cannot prevent the abuse of Directors and cover all aspects of possible conflict of interest. Therefore, it is necessary that in Iranian law, in addition to prohibiting any conflict of interest or personal gain, the same procedure as in Article 129 of the 1347 Civil Code or Article 586 of the 1403 Civil Code should be followed, or, like English law, to protect managers, conflict of interest or personal gain should be prohibited and action against them should be subject to the permission of the board of directors.

The commitment of Directors not to compete with the company will be one of the important examples of conflict of interest in English and Iranian law. Competition with the company can take various forms, such as; Conducting a business similar to the company's business and simultaneously working in competing firms and companies can be seen. The duty of non-profit requires Directors to act in good faith and not to profit from the trust of others and their fiduciary position. The commitment of managers not to misuse confidential information and trade secrets of the company and the commitment of managers not to abuse the company's business opportunities and positions can be considered two important examples of the duty of non-profit.

Examples related to the rule of avoiding conflict of interest, except for conducting business activities similar to the company with which a non-compete agreement has been signed with the relevant Director after the end of the management position or resignation, are generally limited to the period of tenure of the management position, but in the case of examples related to the rule of non-retirement, this prohibition can also be extended after the end of the management position. Therefore, it is suggested that in paragraph 6 of Article 598 of the Commercial Code, enacted in 1403, while explicitly

prohibiting directors from conflict of interest and personal gain, a specific time limit, for example two years after the end of the management position or resignation, should be included regarding their personal gain from the company's information and business opportunities (especially business opportunities). Another point is the manner of declaring interests by directors in English and Iranian law. English law has detailed the manner of declaring interests in proposed transactions, but in Iranian law, both the new Commercial Code and the Commercial Code Amendment Bill only refer to the declaration and disclosure of interests and do not specify the manner and methods of declaration, as well as the matters that directors are required to declare and disclose.

Therefore, it is appropriate to explicitly explain the manner of declaring and disclosing interests and the matters and details that directors are required to disclose in order to prevent problems and disagreements or any concealment of these matters by responsible persons. Paying attention to the above issues and topics and amending the relevant laws can lead to strengthening transparency and attracting investment and have a direct impact on the business and investment environment.



جستاری تطبیقی در خصوص تکلیف مدیران شرکتهای تجاری به احتراز از تعارض منافع و انتفاع شخصی در حقوق انگلیس و ایران (با تأکید بر لایحه قانون تجارت، مصوبه ۱۴۰۳ مجلس شورای اسلامی)

حمید ابهری^{۱*}، سیده طاهره موسوی خطی^۲، ام‌البین رمضان زاده بادلی^۳

چکیده

مدیران شرکتهای تجاری، موظف به رعایت وظایف امانت‌داری در اداره امور شرکت هستند. از مهم‌ترین مصادیق رعایت وظیفه امانت‌داری، احتراز از تعارض منافع و عدم انتفاع شخصی مدیران است. یکی از موضوعاتی که با رعایت آن وظیفه امانت‌داری رعایت و از تعارض منافع شخصی مدیران با منافع شرکت جلوگیری می‌شود، ممنوعیت مدیران از انتفاع شخصی در موقعیت‌ها، تصمیمات و معاملات مربوط به شرکت است. در حقوق انگلیس این تکلیف در ماده ۱۷۵ قانون شرکت‌های ۲۰۰۶ اشاره شده است. در حقوق ایران در قانون تجارت مصوب ۱۳۱۱ و لایحه اصلاحی قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ آشکارا اشاره‌ای به این موضوع نگردیده است. از ابتکارات لایحه قانونی قانون تجارت، مصوبه ۱۴۰۳ مجلس شورای اسلامی، این است که در بند ۵ ماده ۵۹۸ به این موضوع اشاره شده است؛ بنابراین به دلیل اهمیت این موضوع، در این پژوهش به بررسی این مهم در حقوق ایران همراه با مطالعه تطبیقی در حقوق انگلستان پرداخته شد. در نهایت این نتیجه حاصل آمد که اگرچه در لایحه اصلاحی جدید قانون تجارت ایران، صراحتاً به این موضوع اشاره شده است؛ اما خلأها و نقص‌های قانونی



پژوهش‌شده حقوق



نوع مقاله: علمی - پژوهشی

DOI:

10.48300/jrl.2025.477966.1033

تاریخ دریافت:
۲۱ آبان ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش:
۲۵ اسفند ۱۴۰۳

تاریخ انتشار:
۲۰ اسفند ۱۴۰۳



۱. نویسنده مسئول؛*استاد، گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

Email: hamid.abhary@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

Email: s.mosavikhatir02@umail.umz.ac.ir

۳. استادیار، گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

Email: oramzanzade@yahoo.com

متعددی در این خصوص به چشم می‌خورد که بررسی و رفع آن‌ها حیاتی است؛ لذا ضرورت تدوین و وضع قوانینی جامع در ارتباط با این وظیفه و رفع خلأها و نواقص قانونی؛ خصوصاً با توجه به بین‌المللی شدن شرکت‌های تجاری و افزایش مبادلات فرامرزی به شدت احساس می‌گردد.

کلیدواژه‌ها:

تعارض منافع، انتفاع شخصی، مدیر، شرکت تجاری، وظیفه امانت‌داری.

رگرفته از رساله دکتری با عنوان «لزوم مصلحت سنجی مدیران در اداره شرکت در حقوق انگلیس و ایران»، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

حامی مالی:

این مقاله هیچ حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان:

حمید ابهری: روش شناسی، اعتبار سنجی، تحلیل، نظارت بر داده‌ها، نوشتن - بررسی و ویرایش، نظارت، مدیریت پروژه.

سیده طاهره موسوی خطیر: مفهوم سازی، روش شناسی، استفاده از نرم‌افزار، اعتبار سنجی، تحلیل، تحقیق و بررسی، منابع، نظارت بر داده‌ها، نوشتن - پیش نویس اصلی، نوشتن - بررسی و ویرایش، تصویرسازی، نظارت. ام‌البنین رمضان زاده بادلی: روش شناسی، اعتبار سنجی، تحلیل، نظارت بر داده‌ها، نوشتن - بررسی و ویرایش، نظارت.

تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

استناددهی:

ابهری، حمید، سیده طاهره موسوی خطیر و ام‌البنین رمضان زاده بادلی . «جستاری تطبیقی در خصوص تکلیف مدیران شرکت‌های تجاری به احتراز از تعارض منافع و انتفاع شخصی در حقوق انگلیس و ایران (با تأکید بر لایحه قانون تجارت، مصوبه ۱۴۰۳ مجلس شورای اسلامی)» ۱، ش. ۲ (۲۰ اسفند ۱۴۰۳): ۱۸۹-۲۲۲.

مقدمه

در رأس سازکارهای قانونی و پیشگیری‌کننده مقابله با وقوع فساد، قوانین راجع به مدیریت عدم انتفاع شخصی و احتراز از تعارض منافع شخصی با منافع شرکت، در کلیه شرکت‌ها اعم از شرکت‌های دولتی یا خصوصی، قرار دارد. نقش بازدارندگی این قوانین از آن جهت است که به‌وسیله آن‌ها، قدرت کنترل^۴ و از شکل‌گیری اولیه فساد جلوگیری و امکان پدیداری فساد محدود می‌شود.^۵ علاوه بر این، با این قوانین وسوسه‌های تحقق فساد از بین می‌رود؛ زیرا در صورت وسوسه آن‌ها، تعهد ایشان مبنی بر وفاداری به شرکت نقض می‌شود.^۶

تعارض منافع، تعارض خواسته‌هاست که مقابله با آن از وظایف مدیران است.^۷ در سطح بین‌المللی اولین مطالب و مباحثات علمی در خصوص تعارض منافع به دهه ۱۹۷۰ بازمی‌گردد.^{۸،۹} تاکنون اقدامات متعدد و قانونگذاری‌های گسترده در کشورهای مختلف، در رابطه با آن انجام شده است که همه این موارد تجربه انباشته بشری در زمینه مدیریت تعارض منافع را نشان می‌دهد.^{۱۰} در حقوق ایران، ضرورت قانونگذاری در این زمینه زمانی روشن‌تر می‌شود که به گزارش رده‌بندی کشورها بر اساس شاخص ادراک عمومی فساد^{۱۱} که طبق آن کشور ما در رتبه ۱۴۹ از ۱۸۰ کشور قرار گرفته است توجه نماییم.^{۱۲} در نظام حقوقی ایران قانونگذاری حمایتگر از فلسفه مدیریت تعارض منافع، پیشینه‌ای ۱۲۰ ساله دارد تا آنجایی که تا سال ۱۳۹۵ بیش از ۳۰۰

۴. محمد اسدی، محمود صابر و اسدالله مسعودی مقام، «تحلیل گفتمان تقنینی مداخله کیفری در وضعیت تعارض منافع»، فصلنامه حقوق اداری، ۹، ۳۱ (۱۴۰۰)، ۱۳.

۵. «یادداشت مشترک سیدمصطفی محقق داماد و محمد درویش‌زاده پیرامون مدیریت تعارض منافع / تعلل نابخشودنی دولت و مجلس مستقر در مبارزه با فساد»، سایت تحلیل خبری عصر ایران، ۱۴۰۲/۱۱/۱۸، <https://www.asriran.com>

6. ANDREW KEAY, "The Authorising of Directors' Conflicts of Interest: Getting a Balance?" *Journal of Corporate Law Studies*, 12, 1(2012), 131.

۷. محمدرضا پاسبان و صلاح محمودی، «بررسی تطبیقی وظیفه وفاداری مدیران شرکت و تأثیر آن بر مدیریت تعارض منافع و حفظ اطلاعات در حقوق ایران و انگلستان»، *مجله پژوهش‌های حقوقی*، ۲۳، ۵۷ (۱۴۰۳)، ۴۲۱.

8. Andrew Stark, "Conflicts of Interest and Self-Dealing in the Professions: A Review Essay", *Reviewed Work: Conflict of Interest in the Professions by Michael Davis*, 14, 1(2004), 17.

۹. اسدی، صابر و مسعودی مقام، پیشین، ۱۷.

۱۰. یادداشت مشترک سیدمصطفی محقق داماد و محمد درویش‌زاده پیرامون حمایت منافع عرفی حقوق ایران از مدیریت تعارض منافع، سایت خبر آنلاین، انتشار ۱۴۰۲/۱۱/۲۶، <https://www.khabaronline.ir>

11. CPI

12. "CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX", Transparency international the Global coalition against corruption, 2024/10/20, <https://www.transparency.org/en/cpi/2022>

مورد قانونگذاری حمایتگر در رابطه با تعارض منافع انجام شده است.^{۱۳} در نهایت قانونگذار در بند ۵ ماده ۵۹۸ لایحه قانون تجارت، مصوبه ۱۴۰۳ مجلس شورای اسلامی، صراحتاً به تعارض منافع و انتفاع شخصی مدیران اشاره کرد. با بررسی این لایحه می‌توان گستردگی انواع مصادیق تعارض منافع را یافت و برخی مصادیق نقض این وظایف را استخراج کرد. علاوه بر موارد فوق در سال‌های اخیر تلاش‌هایی جهت تأکید بر این موضوعات صورت پذیرفته و لایحه قانون مدیریت تعارض منافع در انجام وظایف قانونی و ارائه خدمات عمومی در جلسه مورخ ۱۴۰۱/۸/۲۳ کمیسیون اجتماعی مجلس با طرح «ارتقاء سلامت اداری و پیشگیری از تعارض منافع (ثبت ۶۲۴) و طرح مدیریت تعارض منافع (ثبت ۵۷)» به منظور اجرای تبصره (۱) ماده (۱۴۳) قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی ادغام و با اصلاح در عنوان و متن به تصویب رسید. به موجب بند الف ماده یک این لایحه، تعارض منافع، موقعیت یا شرایطی است که ترجیح منافع شخصی یا گروهی بر منافع عمومی، می‌تواند منجر به عدم اعمال صحیح، بی‌طرفانه و بدون تبعیض صلاحیت‌ها اعم از وظایف و اختیارات شود. طبق تعریفی دیگر تعارض منافع را می‌توان وضعیتی دانست که در آن شخصی که وظیفه دارد به نفع دیگری تصمیم‌گیری کند، منفعی دارد که در اعمال صحیح اختیار و تصمیم‌گیری‌های او اختلال ایجاد می‌کند.^{۱۴} همچنین در تعریف تعارض منافع مدیر با شرکت، می‌توان گفت هر موقعیت واقعی یا حقوقی که تحت آن یک مدیر، به واسطه کنترل امور شرکت، به طور بالقوه می‌تواند با برتری دادن منافع خود بر منافع شرکت، بر منافع شرکت تأثیر بگذارد.^{۱۵}

از تعاریف فوق مشخص می‌گردد که تکلیف عدم انتفاع شخصی با احتراز از تعارض منافع، ارتباط تنگاتنگی دارند و در واقع انتفاع یکی از عناصر اساسی تشکیل‌دهنده تعارض منافع است. تکلیف به احتراز از تعارض منافع، امین را ملزم می‌کند که در موقعیت تعارض بین منافع شخصی

۱۳. «یادداشت مشترک سیدمصطفی محقق داماد و محمد درویش‌زاده پیرامون مدیریت تعارض منافع/ تعلل نابخشودنی دولت و مجلس مستقر در مبارزه با فساد»، سایت تحلیل خبری عصر ایران، ۱۴۰۲/۱۱/۱۸، <https://www.asriran.com>

14. Remus Valsan, "Fiduciary duties, conflict of interest and proper exercise of judgment", *McGill Law Journal*, 62, 1(2016), 2.

15. Ameen Raad, "Companies' directors in Iraqi law and their divided loyalty: lessons drawn from English law", (Doctor of Philosophy Thesis, Bangor University, 2015).

۱۶. احمد شهنیایی، «تکلیف مدیران در موقعیت‌های تعارض منافع شخصی با منافع شرکت»، روزنامه دنیای اقتصاد، شماره روزنامه ۵۳۲۹، تاریخ چاپ ۱۴۰۰/۰۹/۱۰، شماره خبر ۳۸۲۱۲۲۴.

خود و اصیل و سایر اشخاص ذی‌نفع قرار نگیرد.^{۱۷} در مقابل تکلیف عدم انتفاع که می‌توان آن را از مصادیق احتراز از تعارض منافع دانست، امین را ملزم می‌کند که از موقعیت امانت‌داری خود سودی به دست نیاورد.^{۱۹،۱۸} تکلیف مدیران به احتراز از تعارض منافع و انتفاع شخصی، وظیفه‌ای است بر عهده مدیران شرکت‌های تجاری در سطح بین‌المللی و در حقوق کشورهای مختلف مورد توجه قرار گرفته است و در عین حال که محدودیت‌هایی برای فعالیت مدیران ایجاد می‌کند؛ اما تأثیر مستقیمی بر کارایی اقتصادی شرکت و جذب سرمایه‌گذاری دارد. بر همین اساس، این پژوهش با مطالعه تطبیقی با حقوق انگلیس، به‌عنوان یکی از نظام‌های پیشرو که این مهم را به‌صورت مدون درآورده است، درصدد پاسخ به این پرسش‌هاست که مصادیق تکالیف مدیران مبنی بر عدم انتفاع شخصی و احتراز از تعارض منافع چیست؟ دامنه این تکالیف از چه زمانی شروع شده و تا چه زمانی ادامه خواهد داشت؟ علت لزوم توجه به این تکلیف و خلأهای قانونی آن چیست و چگونه می‌توان این خلأها و نواقص را رفع نمود؟ در صورت توجه قانونگذار به این تکلیف مهم، راه‌حل‌های رفع مسئولیت مدیران چیست؟

در کشوری مانند ایران که تلاش می‌کند قوانین شرکتی خود را برای مطابقت با استانداردهای بین‌المللی به روز کند، مهم است که از تجربه‌های سایر کشورها در این زمینه بهره‌مند گردد و خلأهای قانونی موجود را شناسایی و رفع کند. به همین دلیل در این پژوهش، به بررسی تطبیقی این موضوع در حقوق انگلیس و ایران پرداخته خواهد شد و ضمن بیان نقاط ضعف و خلأهای این تکلیف در حقوق ایران و پاسخ به پرسش‌های مذکور پیشنهادهایی جهت رفع و بهبود آن ارائه خواهد گردید.

۱- احتراز از تعارض منافع و عدم انتفاع شخصی مدیران در حقوق انگلیس

ماده ۱۷۵ قانون شرکت‌های انگلیس تصریح می‌کند: «مدیر یک شرکت باید از موقعیتی که در آن منافع مستقیم یا غیرمستقیم دارد یا می‌تواند داشته باشد که با منافع شرکت در تعارض است یا احتمالاً ممکن است در تعارض باشد اجتناب کند.»^{۲۰} در واقع همان‌گونه که لرد هرشل^{۲۱} در

17. Alan Dignam & Jhon lowry, *Company Law* (London: oxford university, 2009), 325.

18. Mark Hsaio, "A sprouting duty of honesty and loyalty? Companies Act 2006", *International Company and Commercial Law Review*, 20, 9(2009), 304.

19. Oluwatumininu Omotoye, "Inroads Into Directors' Fiduciary duties", *African Journal of Law and Human Rights (AJLHR)*, 7, 2(2023), 70.

۲۰. این عبارت، برگرفته از گفته lord Granworth در پرونده Aberdeen Railway Co v Blaikie Brothers است ((David Kershaw, "Corporate Law'S Fiduciary Personas", *Law Quarterly Review*, 136, (2020), 23))

پرونده بر علیه فورڈ^{۲۲} بیان نمود، مدیران یک شرکت نباید خود را در موقعیتی قرار دهند که منافع شخصی آن‌ها با وظیفه آن‌ها در قبال شرکت تعارض دارد؛^{۲۳} بنابراین وظیفه اجتناب از تعارضات غیرمجاز، مدیران را ملزم می‌کند که از تعارض بین وظیفه خود در قبال شرکت و منافع شخصی خود و بین وظیفه خود در قبال شرکت و سایر وظایفی که به عهده آن‌هاست اجتناب کنند. این وظیفه در ابتدا به شدت اعمال می‌شد و به هرگونه تعارض احتمالی گسترش می‌یافت. با این حال، سخت‌گیری نسبت به انجام این وظیفه در طول زمان کاهش یافته و به موجب مواد ۱۷۰(۱) و ۱۷۵ قانون شرکت‌های انگلیس، ضمن انعکاس قاعده عدم تعارض در ماده ۱۷۵(۱) و قاعده عدم انتفاع در ماده ۱۷۵(۲)، سخت‌گیری نسبت به این وظایف با قید «احتمال معقول واقعی تعارض»^{۲۴} محدود گشته است.^{۲۵ و ۲۶}

۲- اجتناب از تعارض قطعی یا احتمالی منافع

در حقوق سنتی انگلستان، قائل به بطلان هرگونه قراردادی که مدیران به صورت مستقیم یا غیرمستقیم در آن ذی‌نفع بودند، می‌شدند؛ اما در حال حاضر، قانون شرکت‌های انگلیس با تعدیل قواعد عدم تعارض منافع، وضعیتی را شناسایی می‌کند که مدیران با رعایت حدود اختیارات مشخص و معین و حفظ حقوق شرکت و سهام‌داران، حق انعقاد قرارداد با شرکت را دارند. مستند قانونی در مورد معامله مدیران با شرکت، ماده ۱۷۵ و ۱۱۱ قانون شرکت‌ها است که معاملات منعقد در صورت ذی‌نفع نبودن و بی‌طرف بودن طرفین معامله و کسب اجازه از سهام‌داران و منصفانه بودن قیمت، صحیح و قانونی است؛ بنابراین، هدف اصلی از وضع مقرر مذکور، حمایت از منافع شرکت و رعایت حقوق سهام‌داران می‌باشد.^{۲۷ و ۲۸} جهت تبیین بیشتر این موضوع در

۲۱. Lord Herschel

22. Bray v Ford [1896] AC 44

23. Victor Joffe et al, *Minority Shareholders: Law, Practice and Procedure* (Oxford: Oxford University Press, 2018), 18.

24. Real sensible possibility of conflict

25. Rosemary Teele Langford & Ian M Ramsay. "Conflicted directors: What is required to avoid a breach of duty?", *Journal of Equity*, 8, 2(2014), 109.

26. Brenda Hannigan, *Company Law* (Oxford: Oxford University Press, 2012), 222.

۲۷. لعیا جنیدی و معصومه اکبری‌ان طبری، «رابطه امانی مدیران در شرکت‌های سهامی: بررسی تطبیقی در حقوق ایران و انگلستان»، *مجله حقوق تطبیقی*، ۱۱۰، ۲(۱۴)(۱۳۹۷)، ۷۶.

۲۸. در حقوق انگلیس همان‌گونه که در ماده ۱۷۵(۷) اشاره شده است، زمانی که به تعارض اشاره می‌شود، مقصود تعارض بین هر دو جنبه «منافع» و «وظیفه» است؛ یعنی بین منافع مستقیم یا غیرمستقیم مدیر و منافع شرکت و وظیفه او برای پیشبرد آن منافع. همچنین در مواردی که تعارض احتمالی بین «وظایف» وجود دارد تفاوتی

حقوق انگلیس می‌توان به پرونده شرکت راه آهن آبردین علیه برادران بلیکی^{۳۰} مراجعه کرد.^{۳۱} علاوه بر مثال فوق؛ پرونده دو برادر علیه یکدیگر به نام های موهان و سوهان^{۳۲} یک مثال واضح از تعارض بالقوه و اهمیت آن ارائه می‌دهد.

در حقوق ایران جهت تبیین این موضوع می‌توان به ماده ۱۳۲ ل.ا.ق.ت ۱۳۴۷ اشاره کرد که به موجب آن دسته‌ای از معاملات به جهت عدم انتفاع شرکت، مطلقاً باطل هستند و در مورد سایر قراردادهای، بر اساس ماده ۱۲۹، ۱۳۰ و ۱۳۱ یک نظام کنترلی ایجاد و به مدیران اجازه می‌دهد که بتوانند تحت نظارت سایر مدیران و با تصویب مجمع عمومی با شرکت معامله کنند.^{۳۴} در رد این دیدگاه می‌توان اذعان داشت که ماده ۱۳۲ صرفاً در خصوص دریافت وام و اعتبار از شرکت توسط مدیران است و نمی‌توان آن را به کلیه مصادیق تعارض منافع و انتفاع شخصی تسری داد. این خلأ و نقض قانونی به موجب بند ۵ ماده ۵۹۸ ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳.م.ش.۱. رفع و صراحتاً در آن به تعارض منافع و انتفاع شخصی توسط مدیران اشاره کرده و آن را شامل هرگونه معاملات، اقدامات و تصمیمات دانسته است؛ اما نکته قابل تأمل در حقوق ایران این است که برخلاف ماده ۱۷۵ قانون شرکت‌های انگلیس که به تعارض قطعی یا احتمال معقول تعارض منافع اشاره نموده است، از ظاهر ماده ۵۹۸ (۵) صرفاً تعارض قطعی استنباط

نیست.

29. Aberdeen Railway Co v Blaikie Brothers (1854) 1 Macq 461 at 471

۳۰. در این پرونده شرکت راه‌آهن آبردین، با برادران بلیکی برای تأمین تعدادی صندوق قرارداد بست. بلیکی مدیر شرکت راه‌آهن آبردین و همچنین یکی از شرکای شرکت برادران بلیکی بود. شرکت راه‌آهن آبردین پس از تحویل دوسوم صندوق‌ها از پذیرش صندوق‌های دیگر خودداری کرد. برادران بلیکی به دنبال اجرای قرارداد یا دریافت غرامت برای نقض قرارداد بودند؛ اما شرکت راه‌آهن آبردین موفق شد قرارداد مذکور را باطل اعلام کند. در این پرونده استنباط گردید که مدیر نباید اجازه داشته باشد وارد تعهداتی شود که در آن منافع شخصی متعارض دارد یا می‌تواند داشته باشد.

31. Rehava Cassim, "Post-Resignation Duties Of Directors: The Application Of The Fiduciary Duty Not To Mis Appropriate Corporate Opportunities", *The South African Law Journal*, 125, 4(2008), 731.

۳۲. در این دعوی، دو برادر به نام‌های موهان و سوهان تصمیم به جدایی کسب‌وکار و توقف خرید اموال و املاک گرفتند. در این شرایط یکی از مدیران به نمایندگی سوهان ملکی را در مجاورت املاک سرمایه‌گذاری شرکت خریداری نمود. پس از آن دادگاه اعلام کرد که سوهان در موقعیت تعارض منافع احتمالی قرار داشته است؛ زیرا مجاورت جغرافیایی این دو ملک از نظر تجاری برای شرکت جذاب بود و باعث می‌شد که اگر از این فرصت آگاه بود، تصمیم قبلی خود مبنی بر توقف خرید املاک را لغو کند.

33. Re Bhullar v Bhullar EWCA Civ 424, [2003] BCC 711.

۳۴. جنیدی و اکبریان طبری، پیشین، ۷۶.

می‌شود و به نظر می‌رسد که تعارض احتمالی مد نظر قانونگذار نبوده است؛ اما جهت حمایت از شرکت، سهام‌داران یا شرکا لازم است که این ماده را به گونه‌ای تفسیر نماییم که هرگونه تعارض قطعی و احتمالی معقول تعارض منافع را در برگیرد.

۳- دامنه تعارض منافع

به دلیل اهمیت تعارض منافع مدیران، در ذیل به صورت تطبیقی به بررسی تعهد مدیران به عدم رقابت با شرکت به عنوان یکی از مصادیق مهم تعارض منافع در حقوق انگلیس و ایران پرداخته خواهد شد.

۳-۱- تعهد مدیران به عدم رقابت با شرکت^{۳۵}

در حقوق ایران در ماده ۴۶ قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم قانون اساسی مصوب ۱۳۸۷، در مورد مفهوم شرکت یا بنگاه رقیب، عبارت «شرکت‌ها و بنگاه‌های مرتبط یا دارای فعالیت مشابه» به کار رفته است؛ اما تعریفی از رقیب بودن ارائه نمی‌دهد.^{۳۶} رقابت در تجارت را می‌توان به مسابقه اشخاص متعدد جهت رسیدن به اهداف واحد به واسطه محدودیت منابع تعریف نمود.^{۳۷} در نظام حقوقی انگلستان، تصمیمات اخیر اتخاذ شده در پرونده^{۳۸}،^{۳۹} نشان می‌دهد که دادگاه‌ها رقابت با شرکت را نقض وظیفه امانت‌داری می‌دانند.^{۴۰} رقابت با شرکت به صورت‌های مختلفی همانند انجام تجارتي مشابه با تجارت شرکت و اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌ها و شرکت‌های رقیب می‌تواند نمایان شود.

۳-۱-۱- تکلیف مدیران به عدم انجام تجارتي مشابه با تجارت شرکت

به تکلیف مدیران به عدم انجام تجارتي مشابه با تجارت شرکت، در ماده ۱۷۵ قانون شرکت‌های

35. Non-compete managers with company.

۳۶. بهرام مقدم، «اشتغال هم‌زمان در شرکت‌های تجاری و بنگاه‌های رقیب دیگر در حقوق ایران و ایالت متحده آمریکا»، پژوهش حقوق خصوصی، ۱۱، ۴۳ (۱۴۰۲)، ۲۶۸.

۳۷. میرقاسم جعفرزاده و مریم شیخی، «رابطه حقوق رقابت و رقابت غیرمنصفانه: از رویکرد یکسان‌انگاری تا رهیافت مکمل و استقلالی»، پژوهشنامه حقوق تطبیقی، ۱، ۲ (۱۳۹۴)، ۶۱.

38. In Plus Group Ltd. vs. Pyke (2002) EWCA Civ.

39. Foster Bryant Surveying Ltd. vs. Bryant (2007) EWCA Civ.

40. Hannatu Adamu, A Comparative Analysis of Directors' Duties of Care and Skill and Fiduciary Duties of Loyalty and Good Faith under the Companies' Acts of Nigeria and the United Kingdom (Master's thesis, Ahmadu Bello University, Zaria, 2015), 192-193.

انگلیس اشاره شده است. مبنای پذیرش این تکلیف رابطه امانی مدیران است و ملاحظات اقتصادی و یا مسائل دیگر در آن نقشی ندارند. اطلاق این وظیفه در حقوق انگلیس، در پیشگیری از سوءاستفاده مدیران از سمت خویش تأثیر بسزایی دارد؛ اما در عین حال در مغایرت با حق فعالیت اقتصادی مدیران و به زیان رقابت آزاد است.^{۴۱} ضمناً بر اساس بند ۱ ماده ۱۷۵، صرف احتمال قوی و معقول تعارض منافع برای نقض این وظیفه کفایت می‌نماید و تحقق عملی تعارض ضرورت ندارد.^{۴۲} البته این وظیفه به دلایلی همچون منافع شرکت و جذب مدیران کارآمد منعطف شده^{۴۳} و در حال حاضر مدیران می‌توانند در صورت تصویب مجمع عمومی^{۴۴} یا با گنجاندن ماده‌ای در اساسنامه منافی را که بدون سوءنیت در زمان مدیریتشان کسب کرده‌اند، حفظ کنند.^{۴۵}

۳-۱-۲- عدم اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌ها و شرکت‌های رقیب

اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌ها و شرکت‌های رقیب ممکن است دو موضوع متمایز را مطرح کند. اولین مورد مربوط به طرف‌داران قاعده ضد تراست است که بر این باور هستند که رقابت از نظر اقتصادی و اجتماعی مطلوب و لازمه کارآمدی بازار است.^{۴۶} طرف‌داران دیدگاه دوم به مشکلات مربوط به بروز تعارض منافع اشاره می‌نمایند.^{۴۷} به‌موجب این دیدگاه همان‌گونه که لرد هرشل^{۴۸} بیان نموده است، یک امانت‌دار، اجازه ندارد خود را در موقعیتی قرار دهد که با منافع (منافع

۴۱. عیسی مقدم، «مطالعه تطبیقی رقابت مدیر شرکت تجاری با شرکت از طریق انجام معاملاتی مشابه معاملات شرکت در حقوق انگلیس و ایالت متحده آمریکا و ایران»، *مطالعات حقوق تطبیقی*، ۱۲، (۱۴۰۰)، ۳۵۴.

۴۲. در پرونده Boardman V Phipps (1967) و Eastford Ltd v Gillespie (2010) صراحتاً بر لزوم امکان معقول و واقعی تعارض منافع مدیر با منافع شرکت اشاره گردیده است.

۴۳. جنیدی و اکبریان طبری، پیشین، ۷۷.

۴۴. گرچه صدور مجوز با مجمع عمومی شرکت است؛ اما در صورتی که مدیر مذکور سهام کنترل‌کننده شرکت را در اختیار داشته باشد، تصمیم مجمع عمومی به علت ضرری بودن نسبت به شرکای اقلیت معتبر نخواهد بود، مگر آنکه به اتفاق آرا گرفته شود.

Charles wild & Stuart Weinstein, *Smith and Keenan's Company Law* (London: Pearson Education Limited, 2013), 203.)

45. Ross Grantha, "Can Directors Compete with the Company", *The Modern Law Review*, 66, 1(2003), 111-112.

۴۶. بهرام مقدم، پیشین، ۲۵۵.

47. Michael Christie, "The Director's Fiduciary Duty not to Compete", *The Modern Law Retien*, 55, 4 (1992). 506-507.

48. Lord Herschell

شخصی مدیر در معامله) و وظیفه‌اش (وظیفه مدیر در قبال شرکت) در تعارض باشد.^{۴۹} در حقوق ایران به منع اشتغال هم‌زمان مدیران در بنگاه‌ها و یا شرکت‌های رقیب که متضمن رقابت با عملیات شرکت باشد، در ماده ۱۳۳ ل.ا.ق.ت. ۱۳۴۷^{۵۰} و ماده ۴۶ قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم قانون اساسی مصوب ۱۳۸۷ اشاره شده است. بر اساس این قوانین مشخص می‌شود که قانونگذار برخلاف دیدگاه مطلق پذیرفته‌شده در حقوق انگلیس، دیدگاهی نسبی را پذیرفته و آن را منوط به رقابت با شرکت دانسته است. مبنای اصلی این موضوع نیز لزوم مصلحت‌سنجی مدیران می‌باشد؛ بنابراین باید مسئولیت مدیران در خصوص تصاحب فرصت و موقعیت‌ها یا انجام معاملاتی مشابه شرکت توسط ایشان را بر مبنای تعارض این موارد با مصالح شرکت سنجید.^{۵۱}

از دیگر ابتکارات ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳ م.ش.ا، اشاره مستقیم به عدم عضویت مدیر یا اعضای هیئت‌مدیره به عضویت در هیئت‌مدیره یا مدیرعاملی شرکتی با موضوع فعالیت مشابه و متضمن رقابت با شرکت در ماده ۵۹۲ است. البته در مصوبه جدید، در صورت اجازه مجمع عمومی امکان انجام معاملات متضمن رقابت با شرکت یا عضویت در هیئت‌مدیره شرکتی با موضوع فعالیت مشابه و متضمن رقابت با شرکت فراهم گردیده است.

از قوانین فوق می‌توان استنباط کرد که اولاً؛ به‌موجب بند ۴ و ۵ ماده ۱ قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم قانون اساسی، محدودیت منع اشتغال هم‌زمان؛ دامنه گسترده‌ای دارد که علاوه بر شرکت‌های تجاری، بنگاه‌های اقتصادی را نیز شامل می‌شود. با وجود این در مصوبه ۱۴۰۳ م.ش.ا، صرفاً به شرکت‌ها اشاره شده است؛ اما در این میان نباید از

49. Sarah Worthington, "Corporate governance: remedying and ratifying directors' breaches," *Law Quarterly Review*, 116 (Oct)(2000), 17. <https://eprints.lse.ac.uk/235/>

۵۰. در قانون تجارت مصوب ۱۳۱۱ رقابت مدیر با شرکت از طریق انجام معاملاتی مشابه موضوع آن، فقط در مورد شرکت‌های سهامی پیش‌بینی شده است؛ اما به نظر می‌رسد با توجه به اینکه مبنای منع رقابت، مغایرت آن با رابطه امانی مدیر با شرکت است، این حکم در شرکت‌های دیگر نیز قابل پذیرش است (مقدم، «مطالعه تطبیقی رقابت مدیر شرکت تجاری با شرکت از طریق انجام معاملاتی مشابه معاملات شرکت در حقوق انگلیس و ایالت متحده آمریکا و ایران»، ۳۵۷-۳۶۱).

۵۱. عیسی مقدم، «تصاحب فرصت بستن قرارداد متعلق به شرکت تجاری توسط مدیر و ضمانت اجرای آن (مطالعه در حقوق انگلیس و آمریکا و ایران)»، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، ۵۰، ۴(۱۳۹۹)، ۸۱۳.

اهمیت رقابت با بنگاه‌های کوچک و بزرگ و یا بنگاه‌هایی که تأثیر بسزایی در بازار دارند غفلت نمود.^{۵۲} علاوه بر این، منع اشتغال در صورتی قابل اجراست که با هدف ایجاد محدودیت یا اخلال در رقابت در یک و یا چند بازار صورت گرفته باشد. همین قید تعادل نسبی میان منافع شرکت و مدیر ایجاد می‌نماید.^{۵۳} نقطه ضعف این قانون این است که هدف یا قصد اخلال یک امر درونی است که احراز آن دشوار است. ضمناً این ماده با ماده ۱۳۳ ل.ا.ق.ت و ماده ۵۹۲ ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳ م.ش.ا هماهنگی ندارد. آنچه در ماده ۱۳۳ ل.ا.ق.ت و ماده ۱۳۴۷ و ماده ۵۹۲ ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳ ملاک عمل است، این است که معامله متضمن رقابت با شرکت باشد و قصد رقابت در این ماده مفروض انگاشته می‌شود؛ اما در ماده ۴۶، آنچه برای مسئول دانستن شخص لازم است، قصد یا هدف او برای ایجاد اخلال در رقابت است؛ بنابراین ضروری است جهت هماهنگی میان قوانین مذکور متضمن رقابت بودن معاملات ملاک عمل قرار گیرد و قصد اخلال مفروض انگاشته شود.^{۵۴}

همان‌گونه که اشاره گردید مدیران در یک رابطه امانت‌داری قرار داشته و در واقع امین شرکت محسوب می‌شوند. بر همین مبنا می‌توان ضمانت اجرای عدم احتراز از تعارض منافع و عدم انتفاع شخص مدیران را توجیه نمود. در حقوق انگلیس بر اساس ماده ۱۷۸ قانون شرکت‌های انگلیس^{۵۵} در صورتی که مشخص شود مدیری از وظایف امانت‌داری^{۵۶} خود تخلف می‌کند، راه‌حل‌های جبران تخلف از وظایف عمومی دقیقاً مشابه مواردی است که در حال حاضر به دنبال نقض اصول عادلانه و قوانین عرفی که وظایف عمومی جایگزین آن‌ها می‌شود، موجود است؛^{۵۷، ۵۸} لذا مدیر متخلف ممکن است به استرداد منافی که مدیر در ارتباط با آن تخلف به دست آورده است،^{۵۹، ۶۰} استرداد اموال،^{۶۱} دستور قضایی مبنی بر جلوگیری از انجام تخلف یا

۵۲ بهرام مقدم، پیشین، ۲۶۰-۲۶۱.

۵۳ مقدم، مطالعه تطبیقی رقابت مدیر شرکت تجاری با شرکت از طریق انجام معاملاتی مشابه معاملات شرکت در حقوق انگلیس و ایالت متحده آمریکا و ایران، ۳۵۸.

۵۴ بهرام مقدم، پیشین، ۲۶۵-۲۶۶.

55 - <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/section/178>

56 - fiduciary duties

57 - <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/notes/division/5/30?view=plain>

58 - Dov OHRENSTEIN, "THE COMPANIES ACT 2006 – A Review of the Key Provisions, Radcliffe Chambers", 11 NEW SQUARE LINCOLN'S INN (2024), 24, https://radcliffechambers.com/wp-content/uploads/2019/11/Companies_Act_lecture_DO.pdf

59 - Restitution of profits

۶۰ مبنای این مسئولیت در کامن‌لا که دارای جنبه بازدارندگی است (اسماعیل نعمت‌اللهی و مریم سادات سیدعلی

تداوم آن^{۶۲}، فسخ قرارداد^{۶۳} و یا پرداخت خسارات^{۶۴} به شرکتی که در نتیجه تخلف مدیر از وظایفش متحمل ضرر شده باشد^{۶۵} ملزم گردد.^{۶۶} این در حالی است که در حقوق ایران در ماده ۶۱۴ قانون مدنی در خصوص مسئولیت امین مقرر داشته است: «امین ضامن تلف یا نقض مالی که به او سپرده شده است نمی‌باشد، مگر در صورت تعدی و تفریط.» بر همین اساس شخص امین (مدیر) نباید موقعیت امانی به‌وجودآمده را وسیله انتفاع خود قرار دهد و یا به‌گونه‌ای عمل کند که منافع وی در تعارض با منافع افرادی که از طرف آنان امین واقع شده است قرار گیرد؛ زیرا در این صورت مرتکب عمل تعدی شده است که ید امانی او را به ید ضمانی تبدیل می‌کند و دارای مسئولیت جبران خسارت در برابر شخص امانت‌گذار و در اینجا حسب‌الامر موضوع ماده ۱۳۳ لایحه اصلاح قسمتی از قانون تجارت در برابر شرکت و سهام‌داران آن خواهد شد.

قانونگذار به غیر از مسئولیت جبران خسارت هیچ‌گونه ضمانت اجرای دیگری برای متخلفان در نظر نگرفته است. این مسئله برخلاف احکام موجود در مواد قبلی است که ضمانت اجرای تخلف مدیران، بطلان یا قابلیت بطلان معامله آن‌ها ذکر شده بود.

ضمناً از مطالعه تطبیقی این موضوع با حقوق انگلیس مشخص می‌گردد که در حقوق انگلیس، ملاک منع اشتغال هم‌زمان مدیران در شرکت‌ها یا بنگاه‌های رقیب، نقض وظیفه وفاداری مدیران و خودداری از تعارض منافع مدیران با منافع شرکت است. در حقوق ایران ملاک این منع اشتغال هم‌زمان، قاعده منع رقابت است. شایان ذکر است که قانون تجارت ایران در

روته، «بررسی خسارت اعاده منفعت در حقوق مسئولیت مدنی در حقوق کامن‌لا و ایران»، مجله حقوق خصوصی، ۷۱، ۷ (۱۳۹۹)، ۳۴، قاعده عدم انتفاع است که به‌موجب آن مدیر مجاز نیست از وضعی که باعث تعارض میان منافع شخصی و وظایف او در قبال شرکت می‌شود، منتفع گردد. Ben Pettet, company law, (245). ضمناً جهت استرداد منافع صرفاً نفس انتفاع مدیر کفایت می‌نماید و تفاوتی ندارد که اگر مدیر وفادارانه و طبق وظایف خویش عمل می‌کرد، شرکت می‌توانست سودی به دست آورد یا خیر. این ضمانت اجرا را نمی‌توان در حقوق ایران تصور نمود، چراکه ممکن است در صورت نقض وظایف از سوی مدیر به شرکت زیان وارد گردد؛ اما اموال شرکت از سوی مدیر تصاحب نگردد که در نتیجه برای مدیر مسئولیت مدنی ایجاد می‌گردد و یا اینکه ممکن است منافی از شرکت فوت گردد (نعمت‌اللهی و سیدعلی روته، پیشین، ۴۴).

61. Restoration of property

62. Injunctive relief

63. Rescission of a contract

64. Damages

65. <https://www.saunders.co.uk/services/commercial-litigation/breach-of-directors-duties/>

66. <https://www.pinsentmasons.com/out-law/guides/remedies-where-there-is-a-breach-of-directors-duties>

خصوص وظیفه وفاداری مدیران که آن‌ها را ملزم به عدم تصدی سمت در شرکت‌ها یا بنگاه‌های رقیب نماید ساکت بود که این مهم با تصویب لایحه جدید قانون تجارت رفع گردید.

۴- دامنه قاعده عدم انتفاع

تکلیف عدم انتفاع، مدیران را ملزم می‌کند که با حسن نیت عمل نموده و از اعتماد دیگران و موقعیت امانت‌داری خود سودی به دست نیاورد. بر همین اساس در ذیل به صورت تطبیقی به بررسی برخی از مصادیق مهم آن در حقوق انگلیس و ایران پرداخته خواهد شد.

۴-۱- تعهد مدیران به عدم سوءاستفاده از اطلاعات محرمانه و اسرار تجاری شرکت

در قانون تجارت ایران تعریفی از اسرار و اطلاعات تجاری محرمانه ارائه نگردیده است ولی به صورت خلاصه می‌توان آن را اخبار پوشیده و پنهان مربوط به امور تجاری دانست^{۶۷} که در صورت داشتن ارزش اقتصادی مال محسوب می‌شوند.^{۶۸} در حقوق ایران در بند ۱ قسمت ک ماده ۴۵ قانون سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی، کسب و بهره‌برداری غیرمجاز از هرگونه اطلاعات تجاری ممنوع اعلام و طبق ماده ۷۵ قانون مذکور انتشار یا افشای اطلاعات داخلی شرکت‌ها یا بنگاه‌ها و یا بهره‌گیری از اطلاعات به نفع خود یا دیگری جرم‌انگاری شده است. همچنین طبق ماده ۶۴۸ تعزیرات، افشای اسرار و بر اساس بند ۱ و ۲ ماده ۴۶ قانون بازار اوراق بهادر جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۴، استفاده یا نشر اطلاعات نهانی مربوط به اوراق بهادار را که حسب وظیفه در اختیار قرار گرفته را جرم دانسته است. علاوه بر این مواد پراکنده، در ماده ۶۵ قانون تجارت الکترونیک اسرار تجاری تعریف و در ماده ۶۴ تحصیل غیرقانونی اسرار تجاری و اقتصادی بنگاه‌ها و مؤسسات برای خود یا افشای آن برای اشخاص ثالث، جرم‌انگاری شده و طبق ماده ۷۵ برای متخلفان مجازات حبس و جزای نقدی تعیین شده است. از دیگر ابتکارات ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳ م.ش.ا نیز می‌توان به تکلیف مدیران به عدم سوءاستفاده یا بهره‌برداری شخصی از دارایی، اطلاعات و فرصت‌های تجاری به موجب بند ۶ ماده ۵۹۸ اشاره نمود. در حقوق انگلیس نیز سوءاستفاده و بهره‌برداری از هرگونه اطلاعات شرکت

۶۷ در بند ۳۲ ماده ۱ قانون بازار اوراق بهادار؛ اطلاعات نهانی به اطلاعات افشانشده تعریف گردیده و در ماده ۶۵ قانون تجارت الکترونیک، در خصوص اسرار تجاری، به در دسترس عموم قرار نداشتن و تلاش‌های معقولانه‌ای برای حفظ و حراست از آن‌ها انجام دادن، اشاره شده است.

۶۸. مال بودن و دارای ارزش اقتصادی بودن اطلاعات و اسرار تجاری را می‌توان از ماده ۶۵ قانون تجارت الکترونیک استنباط نمود.

توسط مدیران که به مناسبت سمت مدیریت به آن‌ها دست یافته‌اند ممنوع بوده و نقض آشکار وظیفه مندرج در ماده ۱۷۵(۲) است. در قانون شرکت‌های انگلیس و همین‌طور ل.ق.ت. ۱۴۰۳ به رغم اشاره به این وظیفه مشخص نگردیده است که چه اطلاعاتی و با چه مشخصاتی مدنظر است. با این حال، به نظر می‌رسد باید میان اطلاعات خاص و محرمانه و اسرار تجاری با اطلاعات عادی و معمولی که در بازار موجود یا در مالکیت عموم است تمایز قائل بود.^{۶۹}

۴-۲- تعهد مدیران به عدم سوءاستفاده از فرصت‌ها و موقعیت‌های تجاری شرکت به جز قراردادهایی که توسط شرکت تحصیل می‌شود، مجموعه‌ای از فرصت‌های بستن قرارداد نیز فراروی آنان قرار دارد.^{۷۰} از این رو این امکان ایجاد می‌شود که مدیران از فرصت‌های شرکت در راستای منافع شخصی استفاده کنند.^{۷۱}

پرسش مهمی که در این قسمت به ذهن می‌رسد این است که چگونه می‌توان تعیین کرد که یک فرصت تجاری^{۷۲} و^{۷۳} متعلق به شرکت است؟ در این خصوص دو حالت قابل تصور است. در حالت اول، قانون ممکن است پیوند ضروری بین فرصت تجاری و شرکت را به‌طور محدود^{۷۴} تعریف کند. این امر مستلزم این است که این فرصت در محدوده موضوعات و مشاغل قرار گیرد که توسط شرکت دنبال می‌شود یا حداقل به‌عنوان یکی از فعالیت‌های مندرج در اساسنامه شرکت شناخته می‌شود. حالت دوم رویکردی کلی‌تر است که می‌توان آن را قاعده بدون درگیری و تعارض^{۷۵} نیز نامید و به‌موجب آن تسخیر و تصاحب هر نوع فعالیت اقتصادی بدون توجه به موضوع شرکت، به‌عنوان سوءاستفاده از فرصت تلقی می‌شود.^{۷۶}

۶۹. ودود برزی و دیگران، «افشای اسرار تجارت الکترونیکی در حقوق رقابت ایران و اتحادیه اروپا»، *مطالعات*

حقوقی فضای مجازی، ۱، ۳(۱۴۰۱)، ۱۰-۱۱

۷۰. مقدم، تصاحب فرصت بستن قرارداد متعلق به شرکت تجاری توسط مدیر و ضمانت اجرای آن (مطالعه در

حقوق انگلیس و آمریکا و ایران)، پیشین، ۸۰۴

۷۱. حسین بهرامی، «استفاده شخصی مدیر از اطلاعات محرمانه شرکت و فرصت‌های ناشی از آن با تأملی در

حقوق انگلیس»، *مطالعات حقوقی*، ۱۴، ۳(۱۴۰۱)، ۱۲۷.

۷۲. Corporate opportunities

۷۳. فرصت‌های تجاری را می‌توان فرصت‌هایی دانست که شرکت در آن‌ها منافی دارد

Carsten Gerner-Beuerle; Philipp Paech & Edmund Philipp Schuster, "Study on Directors' Duties and Liability", prepared for the European Commission DG Markt, Department of Law, (London School of Economics (2013), 149, 23 Jul 2021).

74. The narrow approach

75. no-conflict rule

76. Carsten Gerner-Beuerle; Philipp Paech & Edmund Philipp Schuster, op.cit, 149.

ایالت متحده نخستین کشوری است که دکترین فرصت تجاری را اعمال کرد.^{۷۷} پس از آن، این دکترین در حقوق انگلیس مورد توجه قرار گرفت و به دکترین تصاحب فرصت متعلق به شرکت^{۷۸ و ۷۹} یا تصاحب^{۸۰} معروف شد.^{۸۱} در واقع همان گونه که جست و جوی فرصت های تجاری، بررسی آن ها و در صورت لزوم ساختاردهی و اجرای آن ها از وظایف مدیران است،^{۸۲} در مقابل تصاحب فرصت ها و موقعیت های تجاری توسط مدیران شرکت برای استفاده شخصی نیز نقض وظیفه ایشان می باشد.^{۸۳} از نمونه های عملی این موضوع در حقوق انگلیس می توان به پرونده دیویس علیه فورد^{۸۴} اشاره نمود.^{۸۵ و ۸۶} در این پرونده مدیران استدلال نمودند که شرکت نزدیک به ورشکستگی بوده و بهره برداری از فرصت های تجاری توسط مدیران به نفع شرکت غیر ممکن بوده است. استدلال ارائه شده به چندین دلیل رد گردید: اول اینکه، عبارت صریح در ماده ۱۷۵(۲) بیان می کند، اهمیتی ندارد که آیا شرکت می تواند از دارایی، اطلاعات یا فرصت استفاده کند یا

77. Mika Klaus, "CORPORATE OPPORTUNITIES IN A COMPARATIVE PERSPECTIVE", (Double Master's Thesis, Ondernemingsrecht International Business Law, Tilburg University, 2017), 4.

78. The corporate opportunity doctrine

۷۹. قابل توجه است که دلیل مسئولیت مدیر این است که مدیر متخلف با قرار گرفتن در سمت امین، معامله ای را انجام داده است که منافی با وفاداری او به شرکت بوده و از موقعیت خود سوءاستفاده کرده است

Anthony O. Nwafor, & Chinwe Kate Okoli, "THE CORPORATE OPPORTUNITY DOCTRINE – AN INFLEXIBLE OR FLEXIBLE RULE", (*Corporate Board: Role, Duties & Composition*, 9, 2(2013), 23).

80. Usurping

۸۱. بسیاری از نظام های حقوقی پیشرفته این وظیفه را پذیرفته اند. البته تفاوت هایی نیز در نحوه اجرای این وظایف به چشم می خورد. به عنوان مثال در حقوق انگلیس به طور کلی هر فرصتی که در هر زمینه برای شرکت ایجاد می شود به آن تعلق دارد و مدیر از تصاحب آن ممنوع است ولی در حقوق آمریکا برای تعلق فرصت به شرکت، باید فرصت به حق مالی تبدیل شده باشد (مقدم، تصاحب فرصت بستن قرارداد متعلق به شرکت تجاری توسط مدیر و ضمانت اجرای آن (مطالعه در حقوق انگلیس و آمریکا و ایران)، پیشین، ۸۰۷).

۸۲. KERSHAW, op.cit, 13.

83. Janet Dine & Marios Koutsias, *Company Law* (London: Palgrave, 2009), 158.

84. *Davies v Ford & Ors* [2020] EWHC 686

۸۵. نک: پرونده:

Crown Dilmun v Sutton و *O'Donnell v Shanahan* و *Cullen Investments Ltd. v Brown, CJC Media (Scotland) Ltd v Sinclair*.

۸۶. نمونه های دیگری را نیز می توان یافت که در آن مدیران ضمن سوءاستفاده از موقعیت و سمت خویش قراردادهای مربوط به شرکت را به شرکت هایی که در آن ها نفع شخصی داشتند هدایت می کردند.

Gencor ACP Ltd v Dalby و *Crown Dilmun v Sutton* و *Quarter Master UK Ltd v Pyke*. نک: پرونده

خیر^{۸۸ و ۸۷}؛ ثانیاً، مدیران یک شرکت ورشکسته، وظیفه دارند در راستای منافع طلبکاران عمل کنند؛ بنابراین مدیران با استفاده از فرصت تجاری شرکت به نفع خود، وظایف خویش را نقض کرده‌اند.^{۸۹}

در حقوق ایران هیچ ماده‌ی صریحی در قانون تجارت وجود ندارد که به وظیفه مدیران به افشای تعارض و مطلع نمودن شرکت از وجود فرصت شرکتی و افشای نفع خود در پیگیری آن، پرداخته باشد.^{۹۰} این خلأ قانونی، با تصویب بند ۶ ماده ۵۹۸ ل.ق.ت مصوبه ۱۴۰۳ که به تکلیف مدیران به عدم سوءاستفاده یا بهره‌برداری شخصی از دارایی، اطلاعات و فرصت‌های تجاری اشاره کرده است تا حدودی رفع گردید.

با تعمق در حقوق ایران خصوصاً مقرراتی که به انتفاع و تعارض منافع مدیران با شرکت‌های تجاری مرتبط است به نظر می‌رسد که دیدگاه داشتن نفع محقق یا قابل انتظار با حقوق ایران تناسب دارد، چون تصاحب فرصتی که شرکت نسبت به آن ذی‌نفع است، به معنای نادیده گرفتن مصلحت آن بوده و در نتیجه ممنوع است، ولی تصاحب فرصتی که شرکت نسبت به آن ذی‌نفع نیست، به سبب مغایرت نداشتن با مصلحت شرکت، بدون اشکال است. استناد به قاعده رعایت مصلحت، این حسن را نیز دارد که سبب می‌شود ملاحظات منصفانه نیز در این زمینه مورد توجه قرار گیرد.^{۹۱}

۵- قاعده احتراز از تعارض منافع و عدم انتفاع شخصی نسبت به مدیر در حال خروج

مدیران نمی‌توانند به نفع خود یا شخص ثالثی، بدون رضایت آگاهانه اشخاصی که سمت امانت را به نیابت از ایشان پذیرفته‌اند، عمل نمایند^{۹۲} و متعهد به احتراز از تعارض منافع و انتفاع شخصی از شرکت هستند.^{۹۳ و ۹۴} نکته قابل تعمق در این میان پاسخ به این پرسش است که مدیران تا چه

۸۷ در حقوق انگلیس تصاحب فرصت یا کسب اطلاعات و اسرار تجاری به دلیل نقض وظیفه امانی اجتناب از تعارض منافع، موجب مسئولیت است و نیازی به اثبات عامل دیگری نیست.

88. Ann Ridley & Chris Shepherd, *company law*, (London and New York: Routledge, 2015), 193.

89. <https://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/Ch/2020/686.html>

۹۰. رضا قلی‌نیا و دیگران، «مطالعه تطبیقی تعهد مدیران تجاری در تقابل با فرصت‌ها و موقعیت‌های شرکتی در

نظام‌های حقوقی ایالت متحده، انگلستان و ایران»، *مطالعات حقوق تطبیقی*، ۱۵، (۱۴۰۳)، ۱۶۵.

۹۱. مقدم، تصاحب فرصت بستن قرارداد متعلق به شرکت تجاری توسط مدیر و ضمانت اجرای آن (مطالعه در

حقوق انگلیس و آمریکا و ایران)، پیشین، ۸۱۳.

92. Hon Dyson Heydon, "Modern fiduciary liability: the sick man of equity?". *Trusts & Trustees*, 20, 10(2014), 1008.

93. Mark Hsaio, "A sprouting duty of honesty and loyalty? Companies Act 2006", *International*

زمانی مکلف به رعایت این وظایف هستند؟

مدیر یک شرکت ممکن است در هر زمانی استعفا دهد، حتی اگر چنین استعفایی منجر به آسیب و ضرر به شرکت شود.^{۹۵} بدین ترتیب، هیچ چیز نمی‌تواند مانع از این شود که مدیر پس از پایان مدت مدیریت خود، تجارت دیگری مشابه آن شرکت و در جهت رقابت با آن شرکت راه‌اندازی کند. در این میان دو مشکل ممکن است متصور شود. اولین مشکل، سوءاستفاده از اطلاعات محرمانه شرکت و سوق قراردادهای آن شرکت به شرکت شخصی مدیر و دومین مشکل، تشخیص نقطه زمانی است که قصد رقابت، به تعارض منافع و انتفاع شخصی منجر می‌گردد؛ از این رو، می‌توان این مشکلات را در دو حالت بررسی کرد.

۵-۱- مدیری که قصد استعفا دارد

جهت تبیین و بررسی عملی این موضوع می‌توان به پرونده‌های^{۹۶} و^{۹۷} و^{۹۸} اشاره کرد. در این پرونده‌ها، مدیران در حالی که هنوز در سمت مدیریت شرکت بودند، بدون افشای قصد خود برای تشکیل شرکت جدید، از اطلاعات محرمانه شرکت سوءاستفاده و یا گام‌های بسیار فعالی برای تأسیس یک شرکت تجاری رقیب برداشتند، به گونه‌ای که پس از خروج آن‌ها از شرکت، بلافاصله آن تجارت تشکیل و شرکت آماده فعالیت بود.

همان‌طور که در پرونده‌های فوق نشان می‌دهد، عملاً در هر مرحله مقدماتی برای تشکیل یک تجارت رقیب که منجر به تعارض منافع احتمالی خواهد شد، آنان مکلف‌اند مراتب را افشا و اعلام نمایند. این رویکرد حداکثر محافظت را از شرکت فراهم می‌کند چراکه افشای زودهنگام اجباری، این امکان را به شرکت می‌دهد تا شرایط را مدیریت کند، برای مثال از مدیر درخواست نماید که فوراً شرکت را ترک کند یا در صورت اجرای یک دوره اخطار، اطمینان حاصل شود که مدیری که دیگر در سمت مدیریت نیست، از آن پس به داده‌های مشتری یا اطلاعات تجاری ارزشمند دسترسی ندارد.

Company and Commercial Law Review, 20, 9(2009), 304.

94. Oluwatuminiu OMOTOYE, "INROADS INTO DIRECTORS' FIDUCIARY DUTIES", *African Journal of Law and Human Rights (AJLHR)*, 7, 2(2023), 70. And PRITHVIJOY DAS, "Has the statutory reform of directors' duties in the 2006 Companies Act been a success?", *University of Law (UK)*, p. 11, 22 Apr 2019, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3374295> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3374295>

95. CASSIM, op.cit, 735.

96. *Colman Taymar Ltd v Oakes* [2001] 2 BCLC 749

97. *Shepherds Investments Ltd v Walters* [2007] 2 BCLC 202.

98. *Simtel Communications Ltd v Rebak* [2006] 2 BCLC 571.

با بررسی پرونده‌های مذکور می‌توان بیان نمود که انجام امور زیر در زمانی که مدیران در سمت مدیریت هستند ممنوع است:

۱. اقدام به نفع یک شرکت رقیب ۲. رقابت شخصی به نفع خود؛ ۳. پنهان کردن یا منحرف کردن فرصت‌های تجاری ۴. سوءاستفاده از دارایی شرکت، از جمله اطلاعات محرمانه و ۵. انجام اقدامات لازم برای ایجاد یک کسب‌وکار رقیب به طوری که به محض اینکه مدیر از سمت خود استعفا دهد، «راه‌اندازی» و یا «آماده شروع به کار» باشد.

۵-۲- پایان دوره مأموریت و یا استعفا از سمت مدیریت

وظیفه احتراز از تعارض عموماً با استعفا یا پایان دوره مأموریت از بین می‌رود؛ اما مدیر سابق در رابطه با بهره‌برداری از اطلاعات یا فرصت‌هایی که در زمان مدیریت آن شرکت کسب کرده، به موجب ماده ۱۷۰ قانون شرکت‌های انگلیس،^{۹۹} همچنان تابع مقررات مندرج در ماده ۱۷۵ و قاعده احتراز از تعارض منافع و عدم بهره‌برداری از هر گونه اطلاعات یا فرصت‌هایی است که در زمان مدیریت از آن‌ها آگاه شده است.^{۱۰۰} در واقع وظیفه رازداری پس از عزل یا استعفا و یا پایان دوره مأموریت پایان نمی‌یابد و بدون مدت ادامه می‌یابد.^{۱۰۲} این امر با توجه به این واقعیت است که چنین اطلاعات محرمانه و فرصت‌هایی که به دلیل سمت مدیریت از آن‌ها آگاه شده است، دارایی شرکت باقی می‌ماند و مدیر به‌عنوان امین چنین دارایی، نمی‌تواند به‌طور موجهی آن را برای استفاده خود حتی پس از استعفا بهره‌برداری نماید.^{۱۰۳} البته این وظیفه با تاریخ انقضای داخلی همراه است، به این معنا که هرچه دوره پس از استعفا طولانی‌تر باشد، احتمال کمتری وجود دارد که بتوان ثابت کرد که مدیر سابق در حال بهره‌برداری از اطلاعات و موقعیت‌های آن شرکت است. منطق و فلسفه این رویکرد سخت‌گیرانه، نیاز به بازدارندگی مدیران از نقض وظیفه امانت‌داری و تضمین حمایت از شرکت‌های آسیب‌پذیر هستند؛^{۱۰۴} لذا پیشنهاد می‌گردد در بند ۶ ماده ۵۹۸ ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳ م.ش.ا، جهت جلوگیری از سوءاستفاده مدیران صراحتاً این

99. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/section/170>

100. Alewyn Petrus Grové "COMPANY DIRECTORS: FIDUCIARY DUTIES AND THE Duty Of Care And Skill", (LLM Dissertation 2012, University of Pretoria, 2012), 22-23.

۱۰۱. نک: ماده ۱۷۵ و ۱۷۰ (۲) قانون شرکت‌های انگلیس.

102. KANSAYIRE CHRISTIANE, "LIABILITY OF DIRECTORS IN A LIMITED COMPANY" (Master's thesis, Business Law (LLM), UNIVERSITY OF RWANDA, 2015), 39.

103. Anthony O. Nwafor, & Chinwe Kate Okoli, op.cit, 13.

۱۰۴. این دلایل و منطق را می‌توان از پرونده *Meinhard v Salmon* استخراج نمود.

تکلیف را به بعد از پایان مدت مدیریت نیز تعمیم داده و از سوی دیگر جهت حمایت از مدیران، شروع این تعهد به مدت معقولی پس از پایان مدیریت محدود شود.^{۱۰۵}

۶- استثنائات قاعده احتراز از تعارض منافع و عدم انتفاع شخصی مدیران

در حقوق انگلیس علی‌رغم سختگیری ماده ۱۷۵، استثنائات و تمهیداتی برای محدود کردن تکلیف احتراز از تعارض منافع و عدم انتفاع شخصی مقرر گردید؛^{۱۰۶} لذا در ذیل، استثنائات موجود در حقوق انگلیس و امکان تعمیم این استثنائات به حقوق ایران بررسی می‌شود.

۱-۶- افشای منافع در معاملات پیشنهادی و پیش روی با شرکت

مطابق با رویه‌های مندرج در مواد ۱۷۷ و ۱۸۲ قانون شرکت‌های انگلیس، معاملات پیشنهادی و پیش روی شرکت در صورتی که منجر به تعارض منافع گردند، از ماده ۱۷۵ مستثنا هستند. به موجب این مواد، اگر مدیر به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در معاملات پیشنهادی با شرکت ذی‌نفع باشد و تعارض منافع منطقی وجود داشته باشد، جزئیات این معاملات و منافع و تعارض منافع باید برای سایر مدیران به‌صورت دقیق مشخص و شفاف گردند.^{۱۰۷}

مشابه قاعده مندرج در ماده ۱۷۷، در ماده ۱۲۹ ل.ا.ق.ت ۱۳۴۷ و ماده ۵۸۶ ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳ م.ش.ا ایران، نیز مقرر شده است. در این مواد مدیران از طرف معامله بودن و یا سهم‌گردیدن در معاملات با شرکت به‌صورت نسبی ممنوع گردیده‌اند و در صورت امکان انجام این معاملات نیز صدور مجوز چندمرحله‌ای مورد نیاز است. این در حالی است که در بند ۵ ماده ۵۹۸ ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳ م.ش.ا، به تکلیف مدیران به‌صرف اعلام و افشای نفع شخصی یا تعارض منافع در معاملات، اقدامات و تصمیماتی که خود مدیران در آن ذی‌نفع است و یا تعارض منافع دارد اشاره شده است. با بررسی این مواد چندین نکته مهم مشخص می‌گردد.

اولاً، برخلاف حقوق انگلیس در ل.ا.ق.ت ۱۳۴۷ و ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳ م.ش.ا، در معاملات پیشنهادی و پیش روی شرکت صدور مجوز چندمرحله‌ای نیاز است. در مقابل در حالی که در حقوق انگلیس به‌موجب ماده ۱۷۵، مدیران از هرگونه موقعیتی که با منافع شرکت در

۱۰۵. نک: پرونده:

CMS Dolphin Ltd v Simonet و Industrial Development Consultants Ltd v Cooley و Kingsley IT

Consulting Ltd v McIntosh و Canadian Aero Service Ltd v O'Malley

106. Hannigan, op.cit, COMPANY LAW, 224.

107. ADAMU, op.cit. 214.

تعارض باشد منع هستند، در ماده ۵۹۸، اشاره به ممنوعیت این تعارض منافع یا عدم انتفاع از معاملات، موقعیت‌ها و تصمیمات شرکت نموده است و صرفاً مدیران را ملزم به افشا و اعلام منافع نموده است که مدیران با توجه به همین خلأهای قانونی می‌تواند از جایگاه و سمت خویش سوءاستفاده نمایند.

بنابراین، به نظر می‌رسد که ماده ۵۹۸ ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳ م.ش.ا و ماده ۱۲۹ ل.ا.ق.ت.۱۳۴۷، مربوط به معاملاتی هستند که شرکت درصدد انعقاد آن‌هاست و اقدامات و تصمیم‌گیری‌هایی را که مدیران در آن‌ها ذی‌نفع هستند را شامل نمی‌گردد. ضمناً در غیر معاملات که مدیران درصدد انعقاد آن‌ها هستند، در سایر موقعیت‌های مربوط به تعارض منافی که دارای دامنه بسیار وسیعی است و علاوه بر معاملات، اقدامات و تصمیمات را نیز شامل می‌شود، صرف اعلام و افشای ذی‌نفع بودن یا تعارض منافع کفایت می‌کند. این موضوع بسیار تعجب‌برانگیز است که چرا قانونگذار در لایحه جدید به این موضوع مهم کم‌توجهی نموده است، چراکه می‌توان شرایطی را تصور کرد که در آن مدیران پس از انعقاد معامله ذی‌نفع گردند و یا حتی ممکن است مدیران در تصمیم‌ها و اقداماتی که صورت می‌پذیرد به صورت مستقیم یا غیرمستقیم ذی‌نفع باشند؛ لذا به نظر می‌رسد که حتی تصویب لایحه جدید نیز نمی‌تواند تمام نواقص مربوطه را رفع نماید و ضرورت دارد که در این بند علاوه بر اشاره به کلیه منافع (اعم از مستقیم یا غیرمستقیم)، مدیران را به صورت کلی از تعارض منافع و یا اتخاذ منافع شخصی در معاملات، تصمیمات و اقدامات شرکت ممنوع نماید و از رویه مشابهی که در ماده ۱۲۹ ل.ا.ق.ت.۱۳۴۷ و یا ماده ۵۸۶ ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳ م.ش.ا اتخاذ شده است پیروی نمایند.

۶-۲- احتمال واقعی و معقول تعارض منافع

به موجب ماده ۱۷۵ قانون شرکت‌های انگلیس، منافی که به طور منطقی نمی‌توان آن‌ها را به عنوان احتمال بروز تعارض منافع در نظر گرفت، از این ماده مستثنا هستند. ایده اصلی در ماده ۱۷۵، اجتناب از موقعیت‌های احتمالی بروز تعارض منافع است. اصطلاح «احتمالاً ممکن است تعارض داشته باشد» را می‌توان به شرایطی اطلاق نمود که «یک فرد عاقل که به حقایق و شرایط مربوط به آن موقعیت خاص نگاه می‌کند، به طور معقول احتمال واقعی تعارض را بدهد»^{۱۰۸} این در حالی است که از ظاهر بند ۵ ماده ۵۹۸ ل.ق.ت.۱۴۰۳، به نظر می‌رسد که قانونگذار صرفاً به تعارض منافع و یا نفع شخصی قطعی نظر داشته و امکان بالقوه تعارض و یا انتفاع منافع را مد

نظر قرار نداده است.

۶-۳- صدور مجوز از سوی هیئت‌مدیره شرکت

قبل از تصویب قانون شرکت‌های ۲۰۰۶ انگلیس، مدیرانی که به دنبال رهایی از اجرای دقیق وظیفه عدم تعارض و عدم انتفاع بودند، باید رضایت آگاهانه سهام‌داران را پس از افشای کامل و صریح همه مسائل مربوطه اتخاذ می‌کردند.^{۱۰۹} گروه راهبری بررسی قانون شرکت^{۱۱۰} بر این نظر بود که الزام کسب موافقت سهام‌داران، منجر به یک تضاد غیرعملی و طاقت‌فرسا می‌شود؛ لذا موافقت هیئت‌مدیره با اکثریت آرا،^{۱۱۱} جایگزین موافقت سهام‌داران گشت،^{۱۱۲} مگر اینکه طبق استثنای مندرج در ماده ۱۸۰(۱)، اساسنامه شرکت تأیید سهام‌داران را الزامی بداند. البته ماده ۱۷۵(۶) مدیر متعارض ذی‌نفع را از شمارش در حد نصاب و رأی دادن به پیشنهاد مجوز منع می‌کند؛ اما او همچنان حق دارد در جلسه هیئت‌مدیره، مربوط به امکان صدور مجوز شرکت کند. حضور مدیری که دارای تعارض منافع با منافع شرکت است، ممکن است استقلال سایر مدیران در تصمیم‌گیری را تحت تأثیر قرار دهد.^{۱۱۳} ضمناً جهت صدور این مجوز باید ثابت گردد که مدیران ضمن توجه به سایر وظایف مندرج در قسمت ۲ از فصل ۱۰؛ خصوصاً وظیفه ارتقای موفقیت شرکت و وظیفه مراقبت؛^{۱۱۴} نسبت به موافقت با این موضوع اقدام نموده و در راستای منافع شرکت و به‌صورت مستقل اقدام می‌نمایند.^{۱۱۵} نکته قابل توجه در این میان این است که بر اساس ماده ۱۷۵(۵) در خصوص این مجوز میان شرکت‌های دولتی و خصوصی تمایز وجود دارد. در شرکت‌های خصوصی در صورتی که منعی در اساسنامه شرکت وجود نداشته باشد، مدیران دارای اختیار صدور این مجوز هستند، ولی در شرکت‌های دولتی، باید ماده‌ای در اساسنامه

109. Robin MacDonald, "The Companies Act 2006 and the Directors' Duty to Disclose", June 1, 2010: 2-3, Accessed 23 Feb 2011, Available at:

SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1767469> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1767469>.

110. Company Law Review Steering Group (CLRSG)

111. Phillips, Luke, "Director's Duties", *Sunderland Student Law Journal*, 2 (2021). 88-89. ISS N 2 6 3 4 -1 9 3X. <https://sure.sunderland.ac.uk/id/eprint/13429/1/13429.pdf>

112. KEAY, op.cit, 15-17.

۱۱۳. نک: پرونده:

Angela Burns v The Financial Conduct Authority و Fairford Water Ski Club v Cohoon.

114. Simon Howley, "Directors' conflicts under the Companies Act 2006", CMS LAW- NOW, 2008/09/22.

<https://cms-lawnow.com/en/ealerts/2008/09/directors-conflicts-under-the-companies-act-2006?format=pdf&v=8>, (2024/02/09)

115. KEAY, op.cit, 8.

شرکت وجود داشته باشد که به مدیران اجازه دهد تا این موضوع را مجاز اعلام کنند.^{۱۱۶ و ۱۱۷} این در حالی است که در حقوق ایران در بند ۵ ماده ۵۹۸ ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳ م.ش.ا؛ صرفاً به تکلیف مدیران به افشای منافع یا تعارض منافع اشاره شده و هیچ‌گونه ممنوعیتی مبنی بر عدم انتفاع شخصی یا تعارض منافع شخصی با منافع شرکت برای مدیران در نظر گرفته نشده است؛ لذا ضروری است که در این ماده علاوه بر ممنوعیت مدیران، به منافع مستقیم و غیرمستقیم و همین‌طور به تعارض قطعی و احتمال معقول بروز تعارض اشاره شده و از سوی دیگر جهت حمایت از مدیران با مجوز ارکان خاصی همانند هیئت‌مدیره یا مجمع عمومی راهی برای فرار مدیران از این ممنوعیت مطلق باز کند.

نتیجه‌گیری

وظیفه امانت‌داری ایجاب می‌کند که مدیران شرکت‌های تجاری از تعارض منافع شخصی با منافع شرکت و انتفاع شخصی از منافع شرکت اجتناب نمایند. از مهم‌ترین مصادیق تکلیف مدیران مبنی بر احتراز از تعارض منافع، الزام ایشان مبنی بر عدم فعالیتی مشابه فعالیت شرکت که متضمن رقابت با شرکت باشد و همچنین عدم پذیرش سمت در شرکت‌هایی با فعالیت‌های مشابه شرکت است. از مهم‌ترین مصادیق تکلیف مدیران مبنی بر عدم انتفاع، می‌توان الزام مدیران به عدم سوءاستفاده از اطلاعات، فرصت‌ها و موقعیت‌های تجاری شرکت را برشمرد که در این پژوهش به صورت تطبیقی به بررسی این تکالیف با حقوق انگلیس پرداخته شده و پیشنهادهایی جهت بهبود مقررات مربوطه در حقوق ایران ارائه گردید.

مصادیق و جنبه‌های تعارض منافع و انتفاع شخصی می‌توانند دامنه بسیاری وسیعی داشته باشند. در حقوق انگلیس به این تکالیف در ماده ۱۷۵ قانون شرکت‌ها اشاره شده است. از ابتکارات ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳ مجلس شورای اسلامی؛ نیز این است که در بند ۵ ماده ۵۹۸، مدیران را ملزم به افشا و اعلام آن دسته از معاملات، اقدامات و تصمیماتی که خود در آن‌ها نفع شخصی یا تعارض منافع دارند، نموده است.

با بررسی تطبیقی صورت‌گرفته مشخص شد، برخلاف قانون انگلیس که هرگونه نفع شخصی یا تعارض منافع، جز در صورت اجاره هیئت‌مدیره ممنوع است، در حقوق ایران و در مصوبه جدید قانون تجارت ممنوعیتی در این ماده مقرر نشده و صرفاً مدیران مکلف به افشا و اعلام نفع

116. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/section/175/2016-03-01>

117. Howley, op.cit, 2

شخصی یا تعارض منافع گشتند؛ لذا از مهم‌ترین موضوعاتی که در این قسمت در حقوق ایران قابل ایراد است عدم ممنوعیت تعارض منافع و انتفاع شخصی در معاملات، اقدامات و تصمیمات شرکت و همین‌طور عدم ضرورت صدور اجازه و تأیید اعضای هیئت‌مدیره و یا سایر ارکان شرکت در خصوص این دسته موضوعات است. در واقع اگرچه دامنه بند ۵ ماده ۵۹۸ بسیار گسترده است و علاوه بر معاملات، اقدامات و تصمیمات را نیز دربرمی‌گیرد؛ اما هیچ‌گونه ممنوعیتی در این ماده مشاهده نمی‌شود. در واقع به نظر می‌رسد که قانونگذار صرفاً در مورد سوءاستفاده و بهره‌برداری شخصی از اطلاعات و فرصت‌های شرکت و همچنین رقابت با شرکت و یا عضویت در هیئت‌مدیره شرکتی با موضوع مشابه که متضمن رقابت باشد و همین‌طور معاملات که شرکت درصدد انعقاد آن است، ممنوعیت ایجاد کرده است و در خصوص سایر موقعیت‌ها و اموری که منجر به تعارض منافع و یا انتفاع شخصی و سوءاستفاده مدیر گردند، صرف اعلام و افشای تعارض منافع و انتفاع شخصی را کافی دانسته است. در مقابل در حقوق انگلیس به‌موجب ماده ۱۷۵، مدیران از هرگونه موقعیتی که در آن به‌صورت قطعی و یا احتمال معقول و به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم تعارض منافع دارند منع گردیده‌اند؛ مگر اینکه هیئت‌مدیره این اجازه را صادر نماید. در واقع در حقوق انگلیس دامنه تعارض منافع و یا انتفاع شخصی را محدود به امور خاصی نکرده‌اند و کلیه موقعیت‌هایی را که منجر به تعارض منافع و یا سوءاستفاده و بهره‌برداری شخصی مدیران شود ممنوع اعلام نموده‌اند؛ بنابراین لایحه جدید قانون تجارت ایران نمی‌تواند از سوءاستفاده مدیران جلوگیری و تمام جنبه‌های تعارض احتمالی منافع را پوشش دهد؛ لذا ضروری است که در حقوق ایران نیز ضمن ممنوعیت هرگونه تعارض منافع یا نفع شخصی، از همان رویه‌ای پیروی شود که در ماده ۱۲۹ ل.ا.ق.ت ۱۳۴۷ یا ماده ۵۸۶ ل.ا.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳ م.ش.۱ وجود دارد و یا همانند حقوق انگلیس جهت حمایت از مدیران، تعارض منافع یا انتفاع شخصی را ممنوع و اقدام برخلاف آن‌ها را منوط به اجازه هیئت‌مدیره بدانند.

شایان ذکر است، مصادیق مربوط به قاعده احتراز از تعارض منافع جز در مورد انجام فعالیت‌های تجاری مشابه با شرکت که با مدیر مربوطه قرارداد عدم رقابت پس از پایان سمت مدیریت یا استعفا امضا شده باشد، عموماً محدود به دوران تصدی سمت مدیریت است؛ اما در خصوص مصادیق مربوط به قاعده عدم انتفاع، که شامل عدم بهره‌برداری از اطلاعات، موقعیت‌ها و فرصت‌های تجاری شرکت می‌باشد، این ممنوعیت به پس از پایان سمت مدیریت نیز قابل تسری است؛ لذا پیشنهاد می‌گردد که در بند ۶ ماده ۵۹۸ ل.ق.ت، مصوبه ۱۴۰۳

م.ش.ا، صراحتاً ضمن منع مدیران از تعارض منافع و انتفاع شخصی، در خصوص انتفاع شخصی ایشان از اطلاعات و فرصت‌های تجاری شرکت (خصوصاً فرصت‌های تجاری) محدودیت زمانی مشخصی، مثلاً دو سال پس از پایان سمت مدیریت یا استعفا، لحاظ شود.

از نکات مثبت مندرج در ماده ۱۷۵ قانون شرکت‌های انگلیس این است که دامنه ذی‌نفع بودن مدیران بسیار گسترده‌تر از حقوق ایران است. به‌موجب این ماده مدیران باید هرگونه منافع مستقیم و غیرمستقیم را به سایر مدیران اعلام نمایند. همچنین منافع غیرمستقیم را طبق ماده ۲۵۲ شامل منافع افراد مرتبط به مدیر نیز دانسته و تنها طی مواد ۲۵۲ الی ۲۵۵ افراد مرتبط به مدیر را برشمرده است. این در حالی است که در بند ۵ ماده ۵۹۸ تنها به مدیر یا اعضای هیئت‌مدیره شرکت اشاره گشته و هیچ‌گونه اشاره‌ای به اشخاص مرتبط نسبی یا سببی مرتبط با مدیر یا هیئت‌مدیره نموده است؛ لذا شایسته است همانند ماده ۱۳۲ ل.ا.ق.ت ۱۳۴۷، در ماده ۵۹۸ ل.ق.ت ۱۴۰۳ نیز اقوام نسبی تا درجه و طبقه‌ای مشخص را مشمول این ماده بدانند.

نکته دیگر نحوه اعلام منافع توسط مدیران در حقوق انگلیس و ایران است. در حقوق انگلیس مشروحاً نحوه اعلام منافع در معاملات پیشنهادی اعلام گردیده است؛ اما در حقوق ایران، هم در مصوبه جدید قانون تجارت و هم در لایحه اصلاحی قانون تجارت، صرفاً به اعلام و افشای منافع اشاره شده و نحوه و شیوه‌های اعلام و همین‌طور موضوعاتی که مدیران ملزم به اعلام و افشای آن‌ها هستند مرقوم نگردیده است؛ لذا شایسته است صراحتاً نحوه اعلام و افشای منافع و موضوعات و جزئیاتی که مدیران موظف به افشای آن‌ها هستند تبیین شود تا بتوان از بروز مشکلات و اختلاف‌نظرها و یا هرگونه کتمان این موضوعات از سوی افراد مسئول جلوگیری کرد. توجه به مباحث و موضوعات فوق و اصلاح قوانین مربوطه می‌تواند منجر به تقویت شفافیت و جذب سرمایه‌گذاری شده و تأثیر مستقیمی بر فضای کسب‌وکار و سرمایه‌گذاری داشته باشد.

فهرست منابع

الف) منابع فارسی

- اسدی، محمد، محمود صابر و اسدالله مسعودی مقام. «تحلیل گفتمان تقنینی مداخله کیفری در وضعیت تعارض منافع». فصلنامه حقوق اداری، ۹، ۳۱ (۱۴۰۰)، ۱۰-۳۸.
- برزی، ودود، علی غریبه، اسماعیل صغیری و ناصر مسعودی. «افشای اسرار تجارت الکترونیکی در حقوق رقابت ایران و اتحادیه اروپا». مطالعات حقوقی فضای مجازی، ۱، ۳ (۱۴۰۱)، ۱-۱۸.
- بهرامی، حسین. «استفاده شخصی مدیر از اطلاعات محرمانه شرکت و فرصت‌های ناشی از آن با تأملی در حقوق انگلیس». مطالعات حقوقی، ۱۴، ۳ (۱۴۰۱)، ۱۲۷-۱۶۰.
- پاسبان، محمدرضا و صلاح محمودی. «بررسی تطبیقی وظیفه وفاداری مدیران شرکت و تأثیر آن بر مدیریت تعارض منافع و حفظ اطلاعات در حقوق ایران و انگلستان». مجله پژوهش‌های حقوقی، ۲۳، ۵۷ (۱۰۳)، ۴۰۹-۴۳۸.
- جعفرزاده، میرقاسم و مریم شیخی. «رابطه حقوق رقابت و رقابت غیرمنصفانه: از رویکرد یکسان‌انگاری تا رهیافت مکمل و استقلالی». پژوهشنامه حقوق تطبیقی، ۱، ۲ (۱۳۹۴)، ۵۹-۸۵.
- جنیدی، لیا و معصومه اکبریان طبری. «رابطه امانی مدیران در شرکت‌های سهامی: بررسی تطبیقی در حقوق ایران و انگلستان». مجله حقوق تطبیقی، ۱۱۰، ۲ (۱۴۰۳)، ۶۹-۹۶.
- شهنایی، احمد. «تکلیف مدیران در موقعیت‌های تعارض منافع شخصی با منافع شرکت». روزنامه دنیای اقتصاد، شماره روزنامه ۵۳۲۹، تاریخ چاپ ۱۴۰۰/۰۹/۱۰، شماره خیر ۳۸۲۱۲۲۴.
- سایت خبر آنلاین، خبرگزاری تحلیلی ایران. یادداشت مشترک سیدمصطفی محقق داماد و محمد درویش‌زاده پیرامون حمایت منافع عرفی حقوق ایران از مدیریت تعارض منافع. انتشار ۱۴۰۲/۱۱/۲۶.
- <https://www.khabaronline.ir/>
- سایت تحلیل خبری عصر ایران. یادداشت مشترک سیدمصطفی محقق داماد و محمد درویش‌زاده پیرامون مدیریت تعارض منافع/ تعلق نابخشودنی دولت و مجلس مستقر در مبارزه با فساد. ۱۴۰۲/۱۱/۱۸.
- <https://www.asiran.com>
- قلی‌نیا، رضا، اسماعیل شاهسوندی، امیرعباس بزرگمهر و علیرضا مشهدی‌زاده، «مطالعه تطبیقی تعهد مدیران تجاری در تقابل با فرصت‌ها و موقعیت‌های شرکتی در نظام‌های حقوقی ایالت متحده، انگلستان و ایران»، مطالعات حقوق تطبیقی، ۱۵، ۱۱ (۱۴۰۳)، ۱۵۶-۱۸۴.
- مقدم، بهرام. «اشتغال هم‌زمان در شرکت‌های تجاری و بنگاه‌های رقیب دیگر در حقوق ایران و ایالت متحده آمریکا». پژوهش حقوق خصوصی، ۱۱، ۴۳ (۱۴۰۲)، ۲۵۱-۲۷۸.
- مقدم، عیسی. «مطالعه تطبیقی رقابت مدیر شرکت تجاری با شرکت از طریق انجام معاملاتی مشابه معاملات شرکت در حقوق انگلیس و ایالت متحده آمریکا و ایران». مطالعات حقوق تطبیقی، ۱۲، ۱ (۱۴۰۰)، ۳۵۱-۳۶۸.
- مقدم، عیسی. «تصاحب فرصت بستن قرارداد متعلق به شرکت تجاری توسط مدیر و ضمانت اجرای آن (مطالعه در حقوق انگلیس و آمریکا و ایران)». فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، ۵۰، ۴ (۱۳۹۹)، ۸۰۳-۸۱۸.

- نعمت‌اللهی، اسماعیل و مریم سادات سیدعلی روته. «بررسی خسارت اعاده منفعت در حقوق مسئولیت مدنی در حقوق کامن‌لا و ایران»، *مجله حقوق خصوصی*، ۷۱، ۷ (۱۳۹۹)، ۳۱-۵۵.
- (ب) منابع خارجی
- Adamu, Hannatu. A Comparative Analysis of Directors' Duties of Care and Skill and Fiduciary Duties of Loyalty and Good Faith under the Companies' Acts of Nigeria and the United Kingdom. Master's thesis, Ahmadu Bello University, Zaria, 2015.
 - Cassim, Rehana. "Post-Resignation Duties of Directors: The Application of the Fiduciary Duty Not to Misappropriate Corporate Opportunities." *South African Law Journal* 125, 4 (2008), 731–753.
 - Christie, Michael. "The Director's Fiduciary Duty not to Compete". *The Modern Law Retien*, 55, 4(1992), 506-520. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1468-2230.1992.tb00928.x>
 - CHRISTIANE, KANSAYIRE. "LIABILITY OF DIRECTORS IN A LIMITED COMPANY". Master's thesis, Business Law (LLM), UNIVERSITY OF RWANDA, 2015. <https://dr.ur.ac.rw/bitstream/handle/123456789/952/Kansayire%20Christine%20Thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 - "Corruption Perceptions Index". Transparency international the Global coalition against corruption, 2024/10/20, <https://www.transparency.org/en/cpi/2022>
 - DAS, PRITHVIJOY. "Has the statutory reform of directors' duties in the 2006 Companies Act been a success?" University of Law (UK): p.1-23, 22 Apr 2019, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3374295> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3374295>.
 - Dignam, Alan & Jhon Lowry. *Company Law*. 5th edition. London: Oxford University, 2009.
 - Dine, Janet & Marios Koutsias. *Company Law*. 7th edition. London: Palgrave, 2009.
 - Gerner-Beuerle, Carsten; Philipp Paech, & Edmund Philipp Schuster. "Study on Directors' Duties and Liability". Prepared for the European Commission DG Markt, Department of Law, London School of Economics (2013), and 23 Jul 2021. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3886382> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3886382>
 - https://eprints.lse.ac.uk/50438/1/_Libfile_repository_Content_Gerner-Beuerle%2C%20C_Study%20on%20directors%E2%80%99%20duties%20and%20liability%28lsero%29.pdf
 - Grantham, Ross. "Can Directors Compete with the Company"? *The Modern Law Review*, 66, 1(2003), 109-113.
 - Grové, Alewyn Petrus. *Company Directors: Fiduciary Duties and the Duty of Care and Skill*. LL.M. dissertation, University of Pretoria, 2012. Available at <https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/26667/dissertation.pdf?sequence=1>.
 - Hannigan, Brenda. *COMPANY LAW*. Third Edition. Oxford: Oxford University Press, 2012. <http://elibrary.gci.edu.np/bitstream/123456789/664/1/BM-713%20Company%20Law%20by%20Brenda%20Hannigan.pdf>

- Heydon, Hon Dyson. “Modern fiduciary liability: the sick man of equity?” *Trusts & Trustees*, 20, 10(2014), 1006–1022. https://www.researchgate.net/publication/273555958_Modern_fiduciary_liability_the_sick_man_of_equity
- Howley, Simon. “Directors’ conflicts under the Companies Act 2006”. *CMS LAW-NOW*. 2008/09/22. <https://cms-lawnow.com/en/calerts/2008/09/directors-conflicts-under-the-companies-act-2006?format=pdf&v=8>, (2024/02/09)
- Hsaio, Mark (2009). “A sprouting duty of honesty and loyalty? Companies Act 2006”. *International Company and Commercial Law Review*, 20, 9(2009), 301-308.
- https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1563902H.
- Joffe, Victor; Victor Joffe QC; David Drake; Giles Richardson & Daniel Lightman. *Minority Shareholders: Law, Practice and Procedure*. Oxford: Oxford University Press, 2018.
- KEAY, ANDREW. “The Authorising of Directors’ Conflicts of Interest: Getting a Balance?” *Journal of Corporate Law Studies*, 12, 1(2012), 129-162. DOI:10.5235/147359712800129876 https://www.researchgate.net/publication/263157053_The_Authorising_of_Directors'_Conflicts_of_Interest_Getting_a_Balance
- Kershaw, David. “CORPORATE LAW’S Fiduciary Personas”. *Law Quarterly Review*, 136, (2020), 1-36.
- https://eprints.lse.ac.uk/102274/1/Corporate_Laws_Fiduciary_Personas.pdf
- Klaus, Mika. “CORPORATE OPPORTUNITIES IN A COMPARATIVE PERSPECTIVE”. Double Master’s Thesis, Ondernemingsrecht International Business Law, Tilburg University, 2017.
- <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=143817>
- MacDonald, Robin. “The Companies Act 2006 and the Directors’ Duty to Disclose”. June 1, 2010: 1-11, Accessed 23 Feb 2011, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1767469> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1767469>
- Ohrenstein, Dov. “The Companies Act 2006 – A Review of the Key Provisions, Radcliffe Chambers.” 11 New Square Lincoln’s Inn, 2024. Available at https://radcliffechambers.com/wp-content/uploads/2019/11/Companies_Act_lecture_-DO.pdf.
- Pettet, Ben. *company law*, second ed, Harlow: Pearson, 2005
- The Companies Act 2006 and the Directors’ Duty to Disclose, 1-12. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1767469
- Omotoye, Oluwatuminiu. “Inroads Into Directors’ Fiducisry Duties”. *African Journal of Law and Human Rights (AJLHR)*, 7, 2(2023), 68-74.
- O. Nwafor, Anthony & Chinwe Kate Okoli. “The CorporATE Opportunity Doctrine – An Inflexible Or Flexible rule”. *Corporate Board: Role, Duties & Composition*, 9, 2 (2013), 22-39. <https://pdfs.semanticscholar.org/fea9/07bc59659c250c75bcd1aabaef7536092e68c.pdf>
- Phillips, Luke. “Director’s Duties”. *Sunderland Student Law Journal*. 2 (2021). 87-92. ISSN 2 6 3 4 -1 9 3X.
- <https://sure.sunderland.ac.uk/id/eprint/13429/1/13429.pdf>
- Ridley, A., Shepherd, C. *company law*. London: Routledge, 2015.

-
- Raad, Ameen. “Companies' directors in Iraqi law and their divided loyalty: lessons drawn from English law”. Doctor of Philosophy Thesis, Bangor University, 2015. <https://research.bangor.ac.uk/portal/files/20575225/null>
 - Stark, Andrew. “Conflicts of Interest and Self-Dealing in the Professions: A Review Essay”. *Reviewed Work: Conflict of Interest in the Professions* by Michael Davis, 14, 1(2004), 161-182.
 - Teele Langford, Rosemary & Ian M Ramsay. “Conflicted directors: What is required to avoid a breach of duty?” *Journal .of Equity*, 8, 2(2014), 108-127.
 - Valsan, Remus. “Fiduciary duties, conflict of interest and proper exercise of judgment”. *McGill Law Journal*, 62, 1 (2016)1-40. <https://doi.org/10.7202/1038707ar>. https://www.pure.ed.ac.uk/ws/portalfiles/portal/25399836/_93_Vaslan_MLJ_paper_2016_accepted_May.26.pdf
 - Wild, Charles & Stuart Weinstein. *Smith and Keenan's Company Law*. Seventeenth edition. London: Pearson Education Limited, 2013.
 - Worthington, Sarah. “Corporate governance: remedying and ratifying directors' breaches”. *Law Quarterly Review*, 116 (Oct) (2000), 1-32. <https://eprints.lse.ac.uk/235/>