

Copyright & Creative Commons:

The copyright of articles published in the *Journal of Financial and Economic Law Research* 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.



Legal Challenges of Directors' Lawsuits against Commercial Companies: Conflict of Interest and Its Legal Solutions

Seyed Mohammad Javad Hosseini^{1*}, Ebrahim Abdipour Fard²



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

Abstract

This study examines the legal challenges arising from directors' lawsuits against commercial companies, with particular emphasis on the issue of conflict of interest. The primary objective is to provide a comprehensive analysis of conflicts of interest in such litigation, identify their theoretical foundations, and propose legal mechanisms for their effective management. Employing a descriptive-analytical research method, the study reviews and evaluates relevant library and online sources concerning the subject matter. The findings indicate that conflicts of interest in actions brought by directors against their companies may undermine directors' fiduciary duties, including the duties of loyalty, care, and good faith. Such conflicts can facilitate the misuse of confidential information and lead to organizational instability, increased litigation costs, and damage to the company's reputation. Although the Iranian legal system contains certain dispersed provisions aimed at managing conflicts of interest, the absence of a comprehensive and coherent regulatory framework has made effective control of this challenge difficult. By contrast, common law and civil law jurisdictions have developed more effective approaches through robust oversight mechanisms and enhanced transparency requirements. The study concludes that conflicts of interest involving directors can be better controlled through the implementation of preventive, supervisory, and judicial measures, including mechanisms for restricting conflicted conduct, strengthening oversight, and establishing appropriate legal sanctions. Such measures would contribute to maintaining a sustainable balance between directors' personal interests and the collective interests of commercial companies.

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

Article Type:
Original Research

DOI:
10.48300/jfel.2025.528563.1066

Received:
5 June 2025

Accepted:
18 August 2025

Published:
11 March 2026



1. (*Corresponding Author), PhD Student in Private Law, Faculty of Law, University of Qom, Qom, Iran.

Email: mjavadhoseini94@gmail.com

2. Professor, Department of Private Law, Faculty of Law, University of Qom, Qom, Iran.

Email: e.abdipour@qom.ac.i

Keywords: Conflict of Interest; Directors' Litigation; Commercial Companies; Corporate Governance; Directors' Fiduciary Duties.

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

Author contributions:

Seyyed Mohammad Javad Hosseini: Conceptualization, Software, Validation, Formal Analysis, Investigation, Resources, Writing - Original Draft, Writing - Review & Editing, Visualization.

Ebrahim Abdipour Fard: Methodology, Data Curation, Supervision, Project Administration.

Competing interests:

The authors declare that they have no competing interests.

Citation:

Hosseini, Seyyed Mohammad Javad & Ebrahim Abdipour Fard. (2025). Legal Challenges of Directors' Lawsuits against Commercial Companies: Conflict of Interest and Its Legal Solutions. *Journal of Financial and Economic Law*, 2(3): 93-122.

Extended Abstract

This study examines the legal challenges arising from directors initiating lawsuits against commercial companies, with particular emphasis on conflicts of interest. It aims to analyze the legal nature of such conflicts, identify their theoretical foundations, assess their consequences for corporate governance, and propose appropriate legal mechanisms for their prevention and management. The research adopts a descriptive-analytical methodology based on library research, legislation, judicial practice, comparative legal sources, and relevant online materials. Conflicts of interest represent one of the most significant challenges in modern corporate law because they directly affect corporate governance, organizational integrity, operational efficiency, and stakeholder confidence. They arise when directors' personal interests conflict with those of the company or its shareholders, thereby creating opportunities for abuse of authority, misuse of confidential information, breaches of fiduciary duties, and reduced organizational stability. The separation of ownership from management in modern corporations has significantly increased directors' decision-making authority while simultaneously expanding the potential for such conflicts. Lawsuits initiated by directors against their own companies present one of the clearest manifestations of this problem, particularly when directors rely on confidential corporate information or exploit their managerial position to advance personal claims. The findings demonstrate that directors' lawsuits may constitute violations of the fiduciary duties of loyalty, care, and good faith. Such litigation may weaken the company's legal position, expose confidential information, increase litigation costs, disrupt internal management, damage corporate reputation, reduce investor confidence, and ultimately undermine long-term corporate stability. Practical examples within the Iranian legal system include disputes concerning directors' dismissal, the scope of managerial authority, shareholder rights, intellectual property, and defensive counterclaims, all of which illustrate the legal and organizational complexities associated with directors' litigation against commercial companies. From a legal perspective, fiduciary duties provide the principal basis for regulating conflicts of interest. The duty of loyalty prohibits self-dealing and requires disclosure of personal interests, the duty of care obliges directors to exercise reasonable diligence and informed judgment, and the duty of good faith requires honest conduct in the best interests of the company. Similar principles are reflected in Islamic jurisprudence through doctrines emphasizing the prevention of harm and the protection of superior collective interests. Although the Iranian Commercial Code and securities regulations impose certain disclosure requirements, restrictions on competing activities, and civil liability for directors, the existing legal framework remains fragmented and lacks a coherent system specifically addressing directors' conflicts of interest in litigation. By contrast, common law jurisdictions, particularly the United Kingdom and the United States, as well as civil law systems such as France and Germany, have established comprehensive regulatory mechanisms based on transparency, disclosure, judicial oversight, and independent corporate governance structures. These comparative experiences provide valuable guidance for strengthening the Iranian legal framework. The study further reveals that the absence of a comprehensive legal framework has created significant uncertainty regarding

directors' litigation against commercial companies. Existing regulations neither clearly distinguish legitimate legal claims from abusive litigation nor provide adequate mechanisms for preventing the misuse of managerial authority or confidential corporate information. As a result, current legal protections are insufficient to balance directors' individual rights with the legitimate interests of companies and their shareholders. To address these shortcomings, the study proposes an integrated framework consisting of preventive, supervisory, and judicial mechanisms. Preventive measures include adopting binding corporate codes of ethics, incorporating contractual restrictions governing directors' litigation during and after their tenure, strengthening confidentiality obligations, requiring disclosure of potential conflicts of interest before appointment, and providing specialized training on fiduciary duties. Supervisory mechanisms include establishing independent ethics and audit committees, strengthening board oversight, enhancing the role of statutory inspectors, and promoting active shareholder monitoring through general meetings. Judicial measures include restricting lawsuits that involve conflicts of interest, prohibiting the use of confidential corporate information in litigation, dismissing claims that violate the duty of good faith, and requiring directors to compensate companies for damages resulting from breaches of fiduciary obligations. The study concludes that effective regulation of directors' lawsuits requires a coherent legal framework capable of balancing directors' legitimate right of access to justice with their fiduciary obligations toward the company. Legislative reform should strengthen preventive governance mechanisms, improve judicial oversight, and establish clearer legal standards governing conflicts of interest in corporate litigation. Implementing these measures would enhance corporate governance, increase transparency and stakeholder confidence, reduce litigation-related risks, and promote the long-term stability and sustainability of commercial companies.



چالش‌های حقوقی طرح دعوی مدیران علیه شرکت‌های تجاری: تعارض منافع و راهکارهای حقوقی آن

سید محمدجواد حسینی^۱، ابراهیم عبدی‌پور فرد^۲

چکیده

این پژوهش چالش‌های طرح دعوی مدیران علیه شرکت‌های تجاری را با محوریت تعارض منافع مورد بررسی قرار می‌دهد. هدف این مطالعه، تحلیل دقیق تعارض منافع در این دعاوی، شناسایی مبانی نظری آن و ارائه راهکارهای حقوقی برای مدیریت مؤثر این پدیده است. در این پژوهش، با استفاده از روش تحقیق توصیفی - تحلیلی، منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی مرتبط با موضوع مورد مطالعه و ارزیابی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از این است که تعارض منافع در طرح دعوی مدیر علیه شرکت، وظایف امانی او شامل وفاداری، مراقبت و حسن نیت را تحت الشعاع قرار داده و ممکن است با سوءاستفاده از اطلاعات محرمانه به بی‌ثباتی سازمانی، هزینه‌های قضایی و کاهش اعتبار شرکت منجر شود. در نظام حقوقی ایران، مقررات پراکنده‌ای برای مدیریت تعارض منافع وجود دارد، اما فقدان چهارچوب جامع و یکپارچه، کنترل این چالش را دشوار ساخته است. نظام‌های کامن‌لا و رومی - ژرمنی با بهره‌گیری از سازکارهای نظارتی قوی و الزامات شفافیت، رویکردهای مؤثری را در این زمینه توسعه داده‌اند. این پژوهش پیشنهاد می‌کند که با اجرای راهکارهای پیشگیرانه، نظارتی و قضایی، مانند سازکارهایی برای محدود کردن رفتارها، تقویت نظارت و پیش‌بینی ضمانت اجراهای قانونی، تعارض منافع مدیران کنترل گردیده و توازن میان منافع شخصی آنها و منافع



پژوهش‌های حقوق

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

DOI:

10.48300/jfel.2025.528563.1066

تاریخ دریافت:

۱۵ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش:

۲۷ مرداد ۱۴۰۴

تاریخ انتشار:

۲۰ اسفند ۱۴۰۴



۱. (*نویسنده مسئول)، دانشجوی دکترای حقوق خصوصی، دانشکده حقوق، دانشگاه قم، قم، ایران.

Email: mjavadhoseini94@gmail.com

۲. استاد، گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق، دانشگاه قم، قم، ایران.

Email: e.abdipour@qom.ac.ir

جمعی شرکت‌های تجاری به‌طور پایدار حفظ شود.

کلیدواژه‌ها: تعارض منافع، طرح دعوی مدیران، شرکت‌های تجاری، حاکمیت شرکتی، وظایف امانی مدیران.

حامی مالی:

این مقاله هیچ حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان:

سید محمدجواد حسینی: مفهوم‌سازی، استفاده از نرم‌افزار، اعتبارسنجی، تحلیل، تحقیق و بررسی، منابع، نوشتن - پیش‌نویس اصلی، نوشتن - بررسی و ویرایش، تصویرسازی.
ابراهیم عبدی‌پور فرد: روش‌شناسی، نظارت بر داده‌ها، نظارت، مدیریت پروژه.

تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

استناددهی:

حسینی، سید محمدجواد و ابراهیم عبدی‌پور فرد. (۱۴۰۴). چالش‌های حقوقی طرح دعوی مدیران علیه شرکت‌های تجاری: تعارض منافع و راهکارهای حقوقی آن. مجله پژوهشهای حقوق مالی و اقتصادی، ۲(۳): ۹۳-۱۲۲.

مقدمه

تعارض منافع به‌عنوان یکی از مسائل محوری در حقوق شرکت‌ها در دهه‌های اخیر به موضوعی برجسته در مطالعات حقوقی، اقتصادی و مدیریتی تبدیل شده است. تعارض منافع به‌طور کلی به‌عنوان یک تهدید برای توسعه اقتصادی و کسب‌وکار و در شرکت‌ها تهدیدی برای کارایی، صداقت و شهرت آنها محسوب می‌شود و در مقررات اخلاقی شرکت‌ها به‌عنوان یک موضوع مهم مطرح است (Maxatov et al., 2022: 224). این پدیده که از تضاد میان منافع شخصی مدیران و منافع جمعی شرکت و سهام‌داران نشئت می‌گیرد، نه‌تنها اصول حاکمیت شرکتی ۳ را به چالش می‌کشد، بلکه می‌تواند به سوءاستفاده از اختیارات، نقض تعهدات امانی و کاهش پایداری سازمانی منجر شود. در شرکت‌های تجاری، جایی که مدیران به‌عنوان امانت‌داران و نمایندگان منافع سهام‌داران عمل می‌کنند، این تعارض می‌تواند پیامدهای گسترده‌ای به دنبال داشته باشد.

اهمیت این موضوع ریشه در دگرگونی‌های ساختاری شرکت‌های امروزی دارد. با توسعه شرکت‌ها و پدید آمدن فاصله میان مالکیت و مدیریت که از مشخصه‌های اصلی شرکت‌های مدرن است، نقش مدیران به‌عنوان محور تصمیم‌گیری برجسته‌تر شده و هم‌زمان، احتمال برخورد میان منافع شخصی آنها و اهداف شرکت شدت گرفته است. در بخش دولتی، تعارض منافع به دلیل تمایز واضح میان منافع عمومی و شخصی قابل شناسایی است، اما در شرکت‌های خصوصی این تمایز مبهم‌تر است، زیرا منافع شرکت و سرمایه‌گذاران اغلب با هم هم‌پوشانی دارند (Dragomir, 2017: 473). طرح دعوی مدیر علیه شرکت، به‌ویژه هنگامی که با استفاده از اطلاعات محرمانه یا جایگاه سازمانی همراه باشد، نه‌تنها وظایف امانی او مانند وفاداری، مراقبت و حسن نیت را زیر سؤال می‌برد، بلکه به بی‌ثباتی داخلی، تحمیل هزینه‌های قضایی و تضعیف جایگاه شرکت در بازار منجر می‌شود.

اگرچه مقالاتی چون «بررسی تطبیقی وظیفه وفاداری مدیران شرکت و تأثیر آن بر مدیریت تعارض منافع و حفظ اطلاعات» (پاسبان و محمودی، الف ۱۴۰۳)، «تعارض منافع ذی‌نفعان شرکت‌ها و راهکارهای حل آن» (صادقیان ندوشن و باقری، ۱۳۹۵) و «مصادیق تعارض منافع مدیران در شرکت‌های تجاری و راهکارها» (ابراهیمی و شعبان‌زاده، ۱۴۰۳) به جنبه‌هایی از تعارض منافع پرداخته‌اند، اما به‌طور خاص و دقیق به چالش طرح دعوی مدیران علیه شرکت‌های تجاری توجه نکرده‌اند. همچنین مقاله «دعوی مدیران و سهام‌داران علیه شرکت، به‌مثابه مطالبه از خود» (صادقی، ۱۴۰۲) گرچه به دعاوی سهام‌داران و مدیران علیه شرکت اشاره کرده و آن را به‌عنوان نوعی خودزنی اقتصادی توصیف می‌کند که می‌تواند حیات اقتصادی

بنگاه را تهدید کند (با تمرکز بر موارد مرتبط با مطالبه سود سهام و تأثیر آن بر تعادل مالی شرکت)، اما رویکرد آن بیشتر بر جنبه‌های اقتصادی و حفظ بقای بنگاه در بازار سرمایه تأکید دارد و کمتر به تحلیل دقیق چالش‌های حقوقی تعارض منافع مدیران، مبانی نظری آن و راهکارهای حقوقی جامع برای مدیریت این پدیده پرداخته است.

این وضعیت، پرسش‌هایی اساسی را درباره حدود اختیارات مدیران، مسئولیت‌های قانونی آنها و سازکارهای موجود برای مدیریت چنین تعارضاتی مطرح می‌کند که پاسخ به آنها نیازمند نگاهی عمیق به مبانی نظری و چهارچوب‌های عملی است. این پژوهش با درک این ضرورت، به بررسی چالش‌های حقوقی طرح دعوی مدیران علیه شرکت‌های تجاری می‌پردازد و تعارض منافع را به عنوان محور اصلی تحلیل خود قرار می‌دهد. هدف از این مطالعه، تبیین مفهوم تعارض منافع، شناسایی مبانی حقوقی و فقهی آن و تحلیل ابعاد این پدیده در بستر دعاوی مدیران علیه شرکت است. افزون بر این با نگاهی تطبیقی به نظام‌های حقوقی ایران و سایر کشورها، کاستی‌های موجود در چهارچوب‌های قانونی شناسایی شده و راهکارهایی در سه سطح پیشگیرانه، نظارتی و قضایی پیشنهاد می‌شود. نوآوری این پژوهش در تمرکز بر دعاوی کمتر بررسی شده مدیران علیه شرکت در نظام حقوقی ایران، ارائه مصادیق عملی این دعاوی با ارجاع به مواد قانونی مرتبط و پیشنهاد راهکارهای حقوقی و عملی برای مدیریت و پیشگیری از این تعارضات است. این مقاله با تحلیل چالش‌های حقوقی و عملی این دعاوی، خلأهای موجود در منابع پیشین را پر کرده و با رویکردی تطبیقی، راهکارهایی برای تقویت حاکمیت شرکتی ارائه می‌دهد.

ساختار مقاله به گونه‌ای طراحی شده است که به صورت نظام‌مند به این موضوع بپردازد؛ بخش اول مفهوم، مصادیق و مبانی نظری تعارض منافع را تبیین می‌کند تا پایه‌ای برای تحلیل فراهم شود؛ بخش دوم چهارچوب قانونی تعارض منافع را در ایران و نظام‌های تطبیقی بررسی می‌کند تا کاستی‌های حقوقی شناسایی شوند؛ بخش سوم ابعاد حقوقی و عملی دعاوی مدیران علیه شرکت و مصادیق آن را تحلیل می‌کند تا چالش‌ها به صورت عینی روشن شوند و بخش چهارم راهکارهای پیشگیرانه، نظارتی و قضایی را پیشنهاد می‌دهد تا راه‌حل‌هایی عملی برای مدیریت این تعارضات ارائه شود. این ترتیب منطقی تضمین می‌کند که خواننده از مبانی نظری به تحلیل عملی و سپس راهکارهای کاربردی هدایت شود و در نهایت به هدف مقاله در تقویت حاکمیت شرکتی و کاهش آثار زیان‌بار تعارض منافع کمک می‌نماید.

۱- تعارض منافع مدیران: مفهوم، مصادیق و مبانی

تعارض منافع مدیران، چالشی مهم در قلمرو حقوقی شرکت‌هاست که شایسته کاوشی دقیق است. این بخش به تعریف و بیان مصادیق این مفهوم و تحلیل ریشه‌های حقوقی و فقهی لزوم

مدیریت تعارض منافع مدیران می‌پردازد. در ادامه، موارد مذکور چهارچوبی برای شناخت بهتر این پدیده فراهم می‌نماید.

۱-۱- مفهوم و انواع تعارض منافع مدیران

تعارض منافع عبارت از وضعیتی است که در آن یک شخص که مسئول حمایت از منافع دیگران (منفعت اولیه) است، قادر به اتخاذ تصمیم‌هایی است که آثار این تصمیم‌ها، دامن‌گیر دیگران می‌گردد؛ لیکن به دلیل وجود منافع شخصی، بیم آن وجود دارد که تصمیم‌گیرنده منافع شخصی خود (منفعت ثانویه) را بر منافع دیگران مقدم بدارد (سیاه‌بیدی کرمانشاهی، ۱۴۰۰: ۲۵). تعارض منافع زمانی رخ می‌دهد که امور شخصی افراد، وظایف عمومی و رسمی آنان یا منافع مالی با یکدیگر در تعارض بوده (Demski, 2003: 51) و نتیجه منطقی این تلاقی رخداد تعارض باشد که در این هنگام باید فرد اقدام به حفظ منافع عمومی یا تراضی بین منافع کند (Prosecution Service, 2023: 5).

تعارض منافع مدیران در حقوق شرکت‌ها به وضعیتی اطلاق می‌شود که در آن منافع شخصی مدیر با منافع شرکت و سهام‌داران در تضاد قرار می‌گیرد. این مفهوم زمانی مصداق می‌یابد که مدیر در موقعیتی قرار می‌گیرد که می‌تواند از جایگاه و اختیارات خود برای کسب منفعت شخصی به بهای زیان شرکت استفاده کند، یا هنگامی که منافع شخصی او بر توانایی تصمیم‌گیری منصفانه و عینی او تأثیر منفی می‌گذارد. تعارض منافع مدیران را می‌توان بر اساس چهار معیار اصلی طبقه‌بندی کرد. نخست، از نظر ماهیت این تعارض به دو دسته مالی و غیرمالی تقسیم می‌شود؛ دسته مالی به منافع اقتصادی مرتبط با مدیر یا نزدیکانش مربوط است و دسته غیرمالی به روابط شخصی و اجتماعی او اشاره دارد. دوم، از منظر زمان وقوع، تعارض به دو نوع بالقوه و بالفعل دسته‌بندی می‌شود؛ نوع بالقوه به شرایطی اشاره دارد که زمینه بروز تعارض وجود دارد و نوع بالفعل زمانی است که این تعارض به‌طور واقعی بر تصمیم‌ها اثر می‌گذارد. سوم، بر اساس شیوه تأثیر، تعارض می‌تواند مستقیم یا غیرمستقیم باشد؛ تعارض مستقیم اثری بی‌واسطه دارد و تعارض غیرمستقیم از طریق عوامل واسطه عمل می‌کند. چهارم، با توجه به طرف‌های درگیر، تعارض به فردی و گروهی تقسیم می‌شود؛ تعارض فردی میان منافع شخصی مدیر و شرکت شکل می‌گیرد و تعارض گروهی بین منافع گروه‌های مختلف ذی‌نفع رخ می‌دهد. این طبقه‌بندی چندبعدی، چهارچوبی نظام‌مند برای تحلیل موقعیت‌های متضمن تعارض منافع در حقوق شرکت‌ها فراهم می‌آورد.

۱-۲- مصادیق تعارض منافع مدیران

مصادیق تعارض منافع در معنای لغوی گستره‌ای وسیع دارند و تقریباً تمام حوزه‌های زندگی را در برمی‌گیرند. این دسته از تعارضات منافع فاقد ضابطه مشخص و قاعده‌مند هستند؛ لذا احصا و

دسته‌بندی کامل آنها امکان‌پذیر نیست. با وجود این به‌طور کلی مباحث مربوط به تعارض منافع اصطلاحی در حقوق خصوصی و به‌تبع آن حقوق شرکت‌ها، در یکی از دو بخش تعارض منافع در شخص مکلف به بی‌طرفی یا تعارض منافع در شخص مکلف به امانت‌داری قرار می‌گیرد.

مصادیق قسم نخست از تعارض منافع را می‌توان در دو گروه تعارض منافع در دعاوی و تعارض منافع اصیل - اصیل طبقه‌بندی نمود. درخصوص تعارض منافع اصیل - اصیل، باید گفت که این مفهوم ناظر به موقعیتی است که شخصی نمایندگی بیش از یک شخص را بر عهده داشته و اشخاص اعطاکننده نمایندگی، دارای منافع متضاد باشند. در ساختار حاکمیت شرکتی، دو نوع تعارض منافع قابل شناسایی است: نخست، تعارض منافع میان سهام‌داران و مدیر شرکت که ناشی از تکلیف امانت‌داری بوده و دوم، تعارض منافع میان سهام‌داران اقلیت و اکثریت (OECD, 41: 2011) که به تعارض منافع اصیل - اصیل مشهور بوده و ناشی از تکلیف بی‌طرفی است.

توضیح اینکه سهام‌داران اکثریت، با توجه به آنکه حق رأی آنها تابعی از میزان سهامشان است، از قدرت بیشتری در تصمیم‌گیری‌ها برخوردارند و درعمل انتخاب‌کننده مدیران شرکت محسوب می‌شوند. در این شرایط مدیر که نماینده همه سهام‌داران است، در موقعیت تعارض منافع قرار می‌گیرد؛ زیرا از یک سو وابستگی بیشتری به سهام‌داران اکثریت دارد و از سوی دیگر وظیفه اخلاقی وی ایجاب می‌کند که منافع گروهی را بر دیگری ترجیح ندهد (Harford et al., 7: 2007). تعارض منافع اصیل - اصیل مبین این واقعیت است که تعارض منافع در نمایندگی، همیشه از انحراف نماینده از وصف امانت‌داری نشئت نمی‌گیرد، بلکه در برخی موارد محور اصلی، امکان انحراف نماینده از وصف بی‌طرفی نسبت به منافع گروه‌های مختلف ذی‌نفع (در اینجا سهام‌داران اقلیت و اکثریت) است (بادینی و سیاه‌بیدی کرمانشاهی، ۱۴۰۰: ۲۱۹).

علاوه بر موارد ذکرشده، یکی از مصادیق مهم تعارض منافع در شرکت‌های تجاری، تعارض میان سهام‌دار عمده (یا سهام‌داران کنترلی) با مدیران و کلیت شرکت است. سهام‌داران عمده به دلیل مالکیت بخش قابل‌توجهی از سهام و تأثیرگذاری بر تصمیم‌های مجمع عمومی و انتخاب مدیران، می‌توانند در راستای منافع شخصی یا گروهی خود عمل کنند که ممکن است با منافع کلی شرکت یا سهام‌داران اقلیت در تضاد باشد. برای مثال سهام‌دار عمده ممکن است از طریق نفوذ بر مدیران، سیاست‌هایی مانند تخصیص سود به نفع خود یا انجام معاملات غیرمنصفانه با شرکت را پیش‌برد که این امر وظایف امانی مدیران، به‌ویژه وظیفه بی‌طرفی و وفاداری را به چالش می‌کشد. چنین تعارضی زمانی تشدید می‌شود که سهام‌دار عمده، خود یکی از مدیران شرکت باشد و از جایگاه دوگانه خود برای پیشبرد منافع شخصی بهره‌برد. مصداق بارز این وضعیت، طرح دعوی توسط مدیر - سهام‌دار عمده علیه شرکت برای احقاق حقوقی مانند سود سهام یا اعتراض به تصمیم‌های مجمع است که می‌تواند به زیان سهام‌داران اقلیت یا پایداری شرکت منجر شود.

۱-۳- مبانی نظری مدیریت تعارض منافع مدیران

ضرورت مدیریت تعارض منافع، ریشه در مبانی حقوقی و فقهی دارد. در این بخش، مبانی مدیریت تعارض منافع مدیران از دو منظر مذکور مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد.

۱-۳-۱- مبانی حقوقی

وظیفه و مسئولیت اصلی مدیران شرکت تجاری، اداره مطلوب شرکت است. صرف‌نظر از پذیرش هر یک از دیدگاه‌های ارائه‌شده درخصوص توصیف حقوقی رابطه مدیران و شرکت تجاری^۴، مدیر دارای رابطه امانی با شرکت بوده (جنیدی و اکبریان طبری، ۱۳۹۷: ۷۱) و در همین راستا با برخی وظایف امانی^۵ مواجه است. قرار گرفتن مدیر در موقعیت‌های تعارض منافع حسب مورد می‌تواند منجر به نقض یکی از این وظایف گردد.

۱-۳-۱-۱- وظیفه وفاداری

وظیفه وفاداری^۶ ایجاب می‌کند که مدیران منافع شرکت و سهام‌داران را بر هرگونه منافع شخصی خود مقدم بدانند. اقداماتی از سوی مدیران، مانند انحراف دارایی‌های شرکت، فرصت‌ها یا اطلاعات به نفع شخصی، بی‌شک می‌تواند نقض وظیفه وفاداری آنها باشد. به‌منظور تضمین اجرای تعهدات و جلوگیری از نقض مقررات از سوی مدیران، رعایت وظیفه وفاداری به‌عنوان یک ضابطه رفتاری امری ضروری است (پاسبان و محمودی، ب ۱۴۰۳: ۴۲۱). این وظیفه که یکی از وظایف بنیادین مدیران است (Lowry, 2009: 607)، جنبه منفی و جنبه مثبت را در برمی‌گیرد؛ یعنی از یک سو مدیر را از قرار گرفتن در موقعیت تعارض منافع منع می‌کند و از سوی دیگر او را ملزم به اقدام فعال در راستای منافع شرکت می‌سازد، مانند افشای تعارض منافع (Koh, 2017: 952).

۱-۳-۱-۲- وظیفه مراقبت

وظیفه مراقبت^۷ مدیران شرکت‌ها، یک مورد خاص از تعهد کلی به مراقبت در حقوق است که تحت عنوان مسئولیت ناشی از تقصیر بررسی می‌شود. زیربنای اخلاقی این تعهد آن است که هر فردی نقشی را می‌پذیرد که عملکرد آن می‌تواند موجب آسیب به دیگران شود، از نظر اخلاقی موظف است که آن نقش را با دقت اجرا کند؛ بنابراین مدیران شرکت‌ها ملزم هستند که در نظارت بر فعالیت‌های شرکت، جمع‌آوری اطلاعات و فرایند تصمیم‌گیری، سطح معقولی از دقت و احتیاط را رعایت نمایند

۴. جهت مطالعه بیشتر نک: (عبدی‌پور فرد، ۱۴۰۳: ۲۲۸-۲۳۸).

5. Fiduciary Duties

6. Duty of Loyalty

7. Duty of Care

(Eisenberg, 1990: 945). تعهد به مراقبت در دعاوی مرتبط با تعارض منافع مدیران نقش اساسی دارد، زیرا یکی از مهم‌ترین معیارهای بررسی رفتار مدیران در مواجهه با موقعیت‌های تعارض منافع است. این تعهد تعیین می‌کند که آیا مدیر در تصمیم‌گیری و اجرای وظایف خود دقت معقول را رعایت کرده است یا خیر و تا چه اندازه در جهت حفظ منافع شرکت گام برداشته است. لازم به ذکر است که در بسیاری از نظام‌های حقوقی، مدیران تحت حمایت قاعده تصمیم‌گیری تجاری^۸ قرار دارند. بر اساس این قاعده، چنانچه مدیری فرایند تصمیم‌گیری معقولی داشته و به دور از منافع شخصی و با نیت خیرخواهانه برای شرکت تصمیم‌گیری نموده و در تصمیم خود حداقل مبنای عقلانی را رعایت کند، آنگاه دادگاه در ماهیت تصمیم او دخالت نمی‌کند، حتی اگر نتیجه آن زیان‌بار باشد (Johnson, 2055: 439). به عبارت دیگر مدیران از نوعی مصونیت در این خصوص برخوردارند (McMillan, 2013: 564). با این حال اگر مدیر در شرایط تعارض منافع قرار داشته باشد و تعهد به مراقبت را نقض کند، ممکن است نتواند از این قاعده بهره‌مند شود و در قبال تصمیم‌های خود پاسخگو باشد (Sharfman, 2017: 30).

۱-۳-۱-۳- وظیفه حسن نیت

رابطه امانی مدیران در اساس ایجاب می‌کند که اقدامات یک مدیر با اعتقاد صادقانه به نفع بهترین منافع شرکت و سهام‌داران انجام شود (Strine Jr. et al., 2010: 629). وظیفه حسن نیت^۹ به‌گونه‌ای تعریف می‌شود که مدیران را ملزم می‌سازد تا در تصمیم‌گیری‌ها با صداقت و باور صادقانه به دنبال منافع شرکت باشند. این وظیفه فراتر از پرهیز از خودمنفعت‌جویی یا بی‌توجهی ساده عمل می‌کند و در شرایطی کاربرد دارد که سایر وظایف امانی مانند مراقبت و وفاداری، به‌طور مستقیم مطرح نباشند. حسن نیت به‌عنوان یک معیار کلیدی، رفتار مدیران را در برابر غیرعقلانی بودن یا سوءنیت احتمالی مورد سنجش قرار می‌دهد و نقش اساسی در حفظ اعتماد و تعادل در روابط امانی درون شرکت ایفا می‌کند (Rivers, 2005: 636). به‌عنوان مثال چنانچه مدیری در تصمیم‌گیری‌ها یا اقدامات خود مانند طرح دعوی علیه شرکت، به جای اولویت دادن به منافع شرکت، منافع شخصی خویش را دنبال کند، این رفتار می‌تواند به‌عنوان نقض وظیفه حسن نیت تلقی شود. درواقع حسن نیت سپری است که از مدیران می‌خواهد در برابر وسوسه‌های شخصی مقاومت کرده و هرگونه دوگانگی منافع را تا حد ممکن به نفع شرکت و سهام‌داران آن رفع کنند و بدین ترتیب، از بروز تعارض منافع به شکلی که به زیان شرکت تمام شود، جلوگیری می‌نماید.

۱-۳-۲- مبنای فقهی

تعارض منافع، به‌ویژه در مواردی چون طرح دعوی مدیران علیه شرکت‌های تجاری، یکی از

8. Business Judgment Rule

9. Duty of Good Faith

مسائل پیچیده حقوقی است که ریشه‌های آن را می‌توان در اصول و قواعد فقه اسلامی جستجو کرد. فقه اسلامی با تکیه بر قواعدی چون امانت‌داری، عدالت و پرهیز از ضرر، چهارچوبی برای مدیریت موقعیت‌هایی ارائه می‌دهد که در آنها منافع شخصی با منافع جمعی یا سازمانی در تعارض قرار می‌گیرند. این قواعد که از منابع شرعی و عقلانی نشئت گرفته‌اند، نه تنها به تنظیم روابط میان افراد کمک می‌کنند، بلکه راهکارهایی عملی برای پیشگیری از آسیب‌های ناشی از تعارض منافع پیشنهاد می‌دهند. در این بخش، با بررسی برخی از قواعد فقهی مرتبط به تحلیل مبانی فقهی این موضوع پرداخته می‌شود تا زمینه‌ای برای تبیین راهکارهای حقوقی فراهم آید.

۱-۲-۳-۱- قاعده وجوب دفع ضرر محتمل

این قاعده بیان می‌دارد که هرگاه در انجام یا ترک عملی احتمال ضرر وجود داشته باشد، دفع آن ضرر واجب است، خواه این ضرر به صورت اخروی باشد یا دنیوی، مانند نقصان در مال، جسم یا آبرو (لطفی، ۱۴۰۱: ۲۰۶). فقها این قاعده را در موارد متعددی از جمله احتیاط در احکام شرعی، اجتناب از گناه و حتی امور روزمره مانند تیمم در صورت خوف ضرر جانی به کار برده‌اند. در ارتباط با تعارض منافع، این قاعده به‌طور خاص به شخص درگیر تعارض اشاره دارد؛ کسی که ممکن است با اتخاذ تصمیم در چنین موقعیتی، به آبروی خود لطمه زند یا در مظان اتهام سوءاستفاده قرار گیرد. از این رو برای دفع این ضرر احتمالی، شایسته است که فرد از موقعیت تعارض منافع خارج شود یا از تصمیم‌گیری در آن خودداری کند (سیاه‌بیدی کرمانشاهی، ۱۴۰۲: ۱۵۳).

۱-۲-۳-۲- قاعده اهم و مهم

این قاعده که ریشه در عقل و شرع دارد، در مواردی کاربرد دارد که دو مصلحت یا حق با یکدیگر تزاخم پیدا کنند و جمع آنها ممکن نباشد. فقها این قاعده را در موقعیت‌هایی چون رخصت به خاطر وجود ضرر اهم و مقدم کردن مصالح اکثریت در صورت تزاخم میان مصالح اکثریت و اقلیت به کار برده‌اند (حسینی شیرازی، ۱۴۱۳: ۲۱۰). در موضوع تعارض منافع، این قاعده به شخص درگیر تعارض اشاره می‌کند که ممکن است با ترجیح منفعت شخصی بر مصلحت جمعی، به اعتماد عمومی یا امانت‌داری لطمه زند. در چنین مواردی، قاعده اهم و مهم ایجاب می‌کند که شخص، مصلحت مهم‌تر یعنی حفظ اعتماد و امانت را بر منفعت شخصی خود مقدم بدارد و از اقدامی که به خیانت یا تزاخم با مصالح بزرگ‌تر منجر شود، اجتناب کند (سیاه‌بیدی کرمانشاهی، ۱۴۰۲: ۱۵۵).

۱-۲-۳-۳- قاعده اولویت دفع مفسده بر جلب منفعت

این قاعده تأکید دارد که اگر عملی منفعتی در پی داشته باشد، اما مفسده‌ای برابر یا بزرگ‌تر از آن منفعت به همراه آورد، شخص باید از انجام آن خودداری کند (حکیم، ۱۴۲۹: ۱۳۹). مفسده

در اینجا شامل هر چیزی است که به مقاصد شریعت (مانند حفظ دین، نفس، عقل، نسل یا مال) آسیب رساند، از جمله لطمه به آبروی شخص یا خیانت به امانت. در تعارض منافع، این قاعده به شخص درگیر تعارض هشدار می‌دهد که هرچند تصمیم‌گیری او ممکن است منفعتی (مثل کسب حق الزحمه یا پیشبرد اهداف شخصی) به دنبال داشته باشد، اما اگر این اقدام او را در معرض اتهام خیانت یا بدگمانی قرار دهد، دفع این مفسده آبرویی بر جلب منفعت شخصی او اولویت دارد (سیاه‌بیدی کرمانشاهی، ۱۴۰۲: ۱۵۸).

۲- چهارچوب قانونی تعارض منافع مدیران با شرکت‌های تجاری

تعارض منافع میان مدیران و شرکت‌های تجاری موضوعی است که در چهارچوب برخی مقررات قانونی مورد توجه قرار گرفته است. در این بخش مقررات کنونی نظام حقوقی ایران و نمونه‌هایی از نظام‌های حقوقی تطبیقی مرتبط با تعارض منافع مدیران و شرکت‌های تجاری، بررسی و بیان می‌شود.

۲-۱- حقوق ایران

در قانون تجارت ایران، مقرر صریحی به‌طور خاص به موضوع تعارض منافع میان مدیران و شرکت‌های تجاری نپرداخته است، لیکن از مجموعه مقررات پراکنده در لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت (مصوب ۱۳۴۷) می‌توان رویکرد قانونگذار به این مسئله را استنباط نموده و تا حد امکان از طریق تنقیح مناسبات به سایر شرکت‌ها تسری داد. در شرکت‌های سهامی، این تعارض به‌ویژه در روابط مدیران با شرکت و سهام‌داران مورد توجه قرار گرفته و با هدف جلوگیری از سوءاستفاده از موقعیت امانی مدیران، محدودیت‌هایی وضع شده است. برای مثال ماده ۱۳۲ این لایحه، اعطای وام یا اعتبار به مدیران یا تضمین دیون آنها توسط شرکت را اصولاً باطل اعلام کرده است، زیرا چنین اقداماتی فاقد توجیه تجاری بوده و احتمال تعارض منافع در آنها بالاست (عبدی‌پور فرد، ۱۴۰۳: ۲۶۰). همچنین ماده ۱۲۹، به مدیران اجازه می‌دهد تا تحت نظارت سایر مدیران و با تصویب مجمع عمومی، معاملاتی با شرکت انجام دهند که ممکن است منفعتی برای شرکت داشته باشد، اما احتمال سوءاستفاده نیز در آنها وجود دارد. ماده ۱۳۳ نیز معاملات رقابتی مدیران با شرکت را ممنوع کرده است تا از تقابل مستقیم منافع مدیر و شرکت جلوگیری شود.

علاوه بر این قانونگذار در ماده ۱۳۴ نظام پاداشی را پیش‌بینی کرده که مدیران را در سود خالص شرکت شریک می‌کند یا حق الزحمه متناسبی برایشان تعیین می‌نماید تا انگیزه رفتار فرصت‌طلبانه کاهش یابد. درمقابل ضمانت اجراهای تنبیهی در موادی چون بند سوم ماده ۲۵۸، ماده ۱۴۲ و ماده ۱۴۳، مسئولیت‌های کیفری و مدنی را برای استفاده از اختیارات یا

اموال شرکت در جهت منافع شخصی مدیران مقرر کرده است. ماده ۲۷۶ لایحه اصلاحی نیز به سهام‌داران اقلیت (دارندگان حداقل یک‌پنجم سهام) حق اقامه دعوی به نام شرکت علیه مدیران متخلف را اعطا کرده است.

در مقررات بازار سرمایه، دستورالعمل حاکمیت شرکتی (مصوب ۱۳۹۷) برای شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس، مدیران را ملزم به افشای هرگونه تعارض منافع و رعایت وظایف امانی، مانند وفاداری و حسن نیت می‌کند. این دستورالعمل از سوءاستفاده مدیران از اطلاعات محرمانه یا ترجیح منافع شخصی بر منافع شرکت جلوگیری می‌کند. همچنین ماده ۴۶ قانون بازار اوراق بهادار (مصوب ۱۳۸۴) سوءاستفاده از اطلاعات نهانی را جرم‌انگاری کرده و ضمانت اجراهای کیفری و مدنی برای مدیران متخلف پیش‌بینی می‌کند که می‌تواند در دعاوی ناشی از تعارض منافع کاربرد داشته باشد. افزون بر این هیئت داورى سازمان بورس و اوراق بهادار به دعاوی مرتبط با تعارض منافع، ازجمله مواردی که مدیران علیه شرکت یا بالعکس اقامه دعوی می‌کنند، رسیدگی می‌کند و آرایى درخصوص جریمه یا جبران خسارت صادر می‌نماید. علاوه بر این با بررسی و تحلیل قوانین و مقررات موجود در نظام تقنینی ایران می‌توان دریافت که موارد درخور اعتنایی در مورد مدیریت تعارض منافع در بورس وضع و الزام‌آور شده است. مصادیقی همچون اعلام دارایی و منافع و شفاف‌سازی آنان، حفاظت از اطلاعات محرمانه، حفظ بی‌طرفی، ممنوعیت مالکیت سهام شرکت‌ها توسط مقامات تصمیم‌گیر بورس، محدودیت تصمیم‌گیری ذی‌نفع‌ها در فرایندهای تصمیم‌گیری بر بازار بورس و ممنوعیت فعالیت‌های موازی و متعارض با مسئولیت‌های بورس، ازجمله مواردی است که در قوانین و مقررات مربوطه تضمین شده است (افشاری و درخشان، ۱۳۹۹: ۱۸۴).

۲-۲- نظام کامن‌لا

در نظام حقوقی کامن‌لا، به‌ویژه در حقوق انگلستان که الگویی بنیادین برای بسیاری از کشورهای این نظام به شمار می‌رود، پیش از وضع قانون شرکت‌ها مصوب ۲۰۰۶^{۱۰}، مقرره‌ای صریح و جامع به‌طور خاص به تعارض منافع مدیران اختصاص نیافته بود، لیکن اصول عرفی و قواعد امانت‌داری به‌صورت ضمنی این حوزه را تحت نظارت قرار داده بودند. با تصویب قانون مزبور، این موضوع در قالب چهارچوبی مدون و نظام‌مند مورد قانونگذاری قرار گرفته است.

ماده ۱۷۵ قانون مذکور^{۱۱}، مدیران را مکلف می‌سازد تا از هرگونه موقعیت که منجر به تعارض منافع واقعی یا بالقوه گردد، اجتناب ورزند، مگر آنکه رضایت صریح شرکت به آن اعطا شده باشد. این ماده بر التزام مدیران به رعایت اصول امانت‌داری تأکید ورزیده و هرگونه بهره‌برداری از جایگاه

10. Companies Act 2006

11. "A director of a company must avoid a situation in which he has, or can have, a direct or indirect interest that conflicts, or possibly may conflict, with the interests of the company."

مدیریتی به نفع منافع شخصی را ممنوع می‌دارد. ماده ۱۷۷^{۱۲} نیز مقرر می‌دارد که در صورت ذی نفع بودن مدیر در معامله‌ای با شرکت، وی موظف است این منفعت را به‌طور کامل افشا نموده و موافقت شرکت که اغلب از طریق هیئت‌مدیره یا مجمع سهام‌داران ابراز می‌گردد را کسب نماید. افزون بر این ماده ۱۷۲^{۱۳} تکلیف مدیران را به اقدام فقط در راستای منافع شرکت و پرهیز از هرگونه فعل یا ترک فعلی که به نفع شخصی ایشان و به زیان شرکت باشد، مورد تأکید قرار داده است. همچنین اینکه کد حاکمیت شرکتی بریتانیا^{۱۴} مدیران را ملزم به رعایت اصول شفافیت و اجتناب از تعارض منافع می‌کند و بر افشای کامل منافع شخصی و کسب موافقت شرکت تأکید دارد.

در نظام حقوقی آمریکا، تعارض منافع میان مدیران و شرکت‌های تجاری به‌صراحت در یک قانون فدرال جامع تدوین نشده است، لیکن اصول عرفی به همراه قوانین ایالتی، به‌ویژه در ایالت دلاور که مرجعی کلیدی برای شرکت‌های تجاری است، برخی مقررات این حوزه را تنظیم کرده‌اند. قانون عمومی شرکت‌های دلاور^{۱۵} چهارچوب اصلی این موضوع را تشکیل می‌دهد. ماده ۱۴۴ قانون عمومی شرکت‌های دلاور به‌طور خاص به معاملات دارای تعارض منافع پرداخته و مقرر می‌دارد که اگر مدیر در معامله‌ای با شرکت ذی نفع باشد، این معامله باطل یا قابل ابطال نیست، مشروط بر اینکه منفعت مدیر به‌طور کامل افشا شود و اکثریت مدیران بی‌طرف یا سهام‌داران آن را تصویب کنند، یا معامله برای شرکت منصفانه باشد. ماده ۱۴۱ نیز اختیارات هیئت‌مدیره را تعیین می‌کند، اما تأکید دارد که این اختیارات باید در راستای منافع شرکت اعمال شود. همچنین ماده ۱۰۲ قانون دلاور به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا در اساسنامه خود مسئولیت مدنی مدیران را در برخی موارد محدود کنند، لیکن این محدودیت شامل تخلف از وظیفه وفاداری یا سوءنیت نمی‌شود که تعارض منافع را همچنان تحت نظارت نگه می‌دارد.

۲-۳- نظام رومی-ژرمنی

در نظام حقوقی فرانسه، تعارض منافع میان مدیران و شرکت‌های تجاری در قانون تجارت^{۱۶}

12. "If a director of a company is in any way, directly or indirectly, interested in a proposed transaction or arrangement with the company, he must declare the nature and extent of that interest to the other directors."

13. "A director of a company must act in the way he considers, in good faith, would be most likely to promote the success of the company for the benefit of its members as a whole."

14. UK Corporate Governance Code

۱۵. دلاور ایالتی در ایالات متحده آمریکا است که به دلیل قوانین مساعد شرکت‌های تجاری و نظام قضایی تخصصی به‌عنوان یکی از مراکز اصلی ثبت شرکت‌ها در این کشور شناخته می‌شود. بسیاری از شرکت‌های بزرگ بین‌المللی در این ایالت ثبت شده و تحت قانون عمومی شرکت‌های دلاور (Delaware General Corporation Law) فعالیت می‌کنند.

16. Code de Commerce

به‌ویژه در شرکت‌های سهامی مورد توجه قرار گرفته است. ماده 35-L225 این قانون^{۱۷}، وظایف هیئت‌مدیره را تبیین کرده و مقرر می‌دارد که این وظایف باید در راستای منافع شرکت اعمال شود؛ بنابراین به‌صورت ضمنی مدیران را از تعارض منافع بازمی‌دارد. ماده 38-L225، قراردادهای میان شرکت و مدیر را مشروط به تصویب هیئت‌مدیره و ارائه گزارش به مجمع عمومی و بازرسان کرده تا از تعارض منافع در معاملات پیشگیری کند.

ماده 21-L225، مدیران را از رأی‌گیری در تصمیم‌هایی که خود ذی‌نفع آن هستند، منع نموده است. ماده 251-L225 نیز مدیران را در قبال خسارات ناشی از تخلفاتشان مسئول می‌داند. ماده 1-L820، نظارت بازرسان قانونی بر عملکرد مدیران را الزامی کرده که به‌صورت ضمنی از سوءاستفاده جلوگیری می‌کند. ضمانت اجراها در ماده 252-L225 (مسئولیت مدنی) و ماده 6-L242 (جرایم کیفری) پیش‌بینی شده است. همچنین کد حاکمیت شرکتی^{۱۸} به‌عنوان یک کد حاکمیتی کلیدی در فرانسه، مدیران را به افشای منافع و پرهیز از تعارض منافع ملزم می‌کند و این موضوع در تحلیل‌های حقوقی نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

در نظام حقوقی آلمان نیز تعارض منافع میان مدیران و شرکت‌های تجاری در قانون شرکت‌های سهامی^{۱۹} مورد توجه قرار گرفته است. ماده ۹۳ این قانون، مدیران را مکلف می‌سازد تا با دقت و وفاداری یک تاجر محتاط عمل کنند و از هرگونه اقدامی که به زیان شرکت باشد، از جمله تعارض منافع اجتناب ورزند. ماده ۸۸، معاملات مدیران با شرکت را محدود کرده و آن را به تصویب هیئت نظارت مشروط نموده تا از سوءاستفاده پیشگیری کند. ماده ۱۱۲، مدیران را از رقابت با شرکت منع کرده و هرگونه فعالیت رقابتی را منوط به موافقت هیئت نظارت کرده است. ماده ۱۱۶، وظایف هیئت نظارت را در بررسی عملکرد مدیران مشخص نموده که به‌صورت ضمنی تعارض منافع را تحت نظارت قرار می‌دهد. ماده ۱۶۱ نیز الزام به شفافیت و افشای اطلاعات را مقرر داشته که از تعارض منافع پنهان جلوگیری می‌کند. مضاف بر مقررات قانونی مذکور، کد حاکمیت شرکتی آلمان^{۲۰} که توسط کمیسیون دولتی تدوین شده، بر وظایف وفاداری و شفافیت مدیران تأکید دارد.

۳- تحلیل ابعاد تعارض منافع در طرح دعوی مدیر علیه شرکت

طرح دعوی مدیر علیه شرکت تجاری، به‌ویژه در مواردی که وی وظیفه دفاع از منافع شرکت را بر

17. «Le conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.»

18. Code AFEP-MEDEF

19. Aktiengesetz - AktG

20. Deutscher Corporate Governance Kodex

عهده دارد، موقعیتی است که می‌تواند به تضاد میان نقش او و منافع شخصی‌اش بینجامد. این اقدام، پرسش‌هایی درباره تأثیر آن بر اصول راهبری شرکتی مطرح می‌کند و بررسی آن را از منظر حقوقی و عملی ضروری می‌سازد. در این بخش، ابعاد این موقعیت تحلیل می‌شود تا تعارض منافع نهفته در آن شناسایی و زمینه برای ارائه راهکارهای مدیریت آن فراهم گردد.

۳-۱- ابعاد حقوقی تعارض منافع

از منظر حقوقی، طرح دعوی مدیر علیه شرکت می‌تواند به نقض وظایف امانی او و ایجاد یک تعارض عینی و مستقیم منجر گردد. وظیفه وفاداری که مدیر را ملزم به اولویت دادن به منافع شرکت بر منافع شخصی می‌کند، ممکن است با اقداماتی مثل مطالبه پاداش یا اعتراض به تصمیم‌های هیئت‌مدیره نقض شود؛ به‌ویژه اگر مدیر از اطلاعات محرمانه شرکت در دعوی استفاده کند، این نقض آشکارتر است. وظیفه حسن نیت نیز که بر اقدام صادقانه برای خیر شرکت تأکید دارد، با چنین دعوایی که می‌تواند نشانه خودمنفعت‌جویی باشد، خدشه‌دار می‌گردد. وظیفه مراقبت نیز با قرار دادن شرکت در موقعیت دفاعی و تحمیل هزینه‌های قضایی به خطر می‌افتد.

این نقض وظایف امانی، زمینه‌ساز تعارضی گسترده‌تر در نقش مدیر در مدیریت دفاع حقوقی شرکت می‌شود. مدیر، به‌ویژه در رده‌های ارشد، به‌طور معمول در تعیین خط‌مشی دفاعی شرکت در برابر دعوای خارجی نقش دارد؛ چه از طریق انتخاب وکلا، چه نظارت بر استدلال‌های حقوقی، یا تأیید راهبردهای دفاعی؛ اما وقتی او خود علیه شرکت دعوی اقامه می‌کند، در موقعیتی متناقض گرفتار می‌شود؛ دانش و تجربه‌ای که برای حفاظت از شرکت به کار می‌گرفت، حالا به سلاحی علیه آن تبدیل می‌شود. برای مثال مدیری که در جلسات پیشین با گروه حقوقی شرکت از آسیب‌پذیری‌های مالی یا نقاط ضعف اسناد آگاه شده، می‌تواند این اطلاعات را برای تضعیف موضع شرکت در دادگاه به کار ببندد. این دوگانگی نه‌تنها او را از مدیریت بی‌طرفانه محروم می‌کند، بلکه شرکت را در برابر فردی قرار می‌دهد که به‌طور ذاتی از سازکارهای دفاعی آن آگاه است. چنین تعارضی، حاکمیت شرکتی را که بر هماهنگی و همسویی نقش‌ها استوار است، به‌طور جدی مخدوش می‌کند و آسیب‌پذیری شرکت را افزایش می‌دهد.

به همین ترتیب دسترسی مدیر به اطلاعات محرمانه دفاعی این تعارض را به سطحی بحرانی‌تر می‌رساند. مدیر به دلیل جایگاهی که دارد به داده‌های حساسی مانند صورت‌های مالی، قراردادهای محرمانه یا حتی پیش‌نویس‌های دفاعی دسترسی دارد که همگی برای پیشبرد منافع شرکت در اختیار او قرار گرفته‌اند (پاسبان و محمودی، الف ۱۴۰۳: ۷۲). اما در بستر دعوی، این دسترسی به اهرمی برای پیشبرد منافع شخصی‌اش بدل می‌شود. برای نمونه مدیری که از گزارش‌های داخلی از مشکلات نقدینگی شرکت مطلع است، می‌تواند با طرح دعوی در زمان

نامناسب، شرکت را تحت فشار قرار دهد تا به تسویه تن دهد یا حتی از این اطلاعات برای ساختن استدلالی قوی‌تر در دادگاه بهره ببرد. این سوءاستفاده، فراتر از نقض اعتماد می‌تواند به افشای ناخواسته اطلاعات در جریان دعوی منجر شود؛ امری که نه تنها شرکت را در برابر رقبا تضعیف می‌کند، بلکه ممکن است زمینه‌ساز دعاوی ثانویه از سوی سهام‌داران یا اشخاص ثالث شود. این وضعیت نشان می‌دهد که تعارض منافع در اینجا فقط یک تضاد شخصی نیست، بلکه به ساختار اطلاعاتی و دفاعی شرکت آسیب می‌رساند.

۳-۲- ابعاد عملی تعارض منافع

از منظر عملی، طرح دعوی مدیر علیه شرکت پیامدهایی گسترده و ملموس به همراه دارد که عملکرد و ثبات شرکت را به خطر می‌اندازد. وقتی مدیر که باید حامی منافع شرکت باشد، علیه آن اقدام حقوقی می‌کند، اعتماد ذی‌نفعان داخلی و خارجی به سرعت متزلزل می‌شود. سهام‌داران که به مدیر به‌عنوان نگهبان دارایی‌هایشان نگاه می‌کنند، با ملاحظه این وضعیت دچار تردید می‌شوند. به‌طور مثال اگر مدیر مالی به دلیل اختلاف بر سر پاداش دعوی کند، سهام‌داران ممکن است نگران شوند که او پیش‌تر منابع را به نفع خودش مدیریت کرده باشد و این بی‌اعتمادی می‌تواند به فروش سهام یا کاهش سرمایه‌گذاری منجر شود.

این موقعیت همچنین انسجام و بهره‌وری داخلی شرکت را مختل می‌سازد. دعوی مدیر روابط او با هیئت‌مدیره و کارکنان را تیره کرده و فضای کاری را پرتنش می‌سازد. فرض کنید مدیر اجرایی به دلیل اختلاف بر سر تصمیم‌های راهبردی اقدام حقوقی کند؛ کارکنان در بالاکلیفی می‌مانند، پروژه‌ها متوقف می‌شوند و روحیه گروه افت می‌کند. این تنش می‌تواند بهره‌وری را کاهش دهد و حتی کارمندان کلیدی را به ترک شرکت سوق دهد. در چنین شرایطی، تصمیم‌گیری‌های روزمره هم با مشکل مواجه می‌شود، چراکه اعتماد به زنجیره فرماندهی از بین می‌رود. هزینه‌های دعوی نیز بار سنگینی بر شرکت تحمیل می‌کند. دفاع در برابر دعوی، به‌ویژه از سوی مدیری که از امور داخلی آگاه است، نیازمند صرف زمان و پول برای وکلا و مدارک است (Kaplan, 1973: 20). به‌طور مثال اگر مدیرعامل بر سر سود سهام اقامه دعوی کند، شرکت باید منابعش را از رشد به سمت این چالش حقوقی منحرف کند که این می‌تواند فرصت‌های تجاری را از دست بدهد و سودآوری را کم کند. این فشار مالی برای شرکت‌های کوچک‌تر می‌تواند حتی حیاتی‌تر باشد.

درنهایت این تعارض به اعتبار و جایگاه شرکت در بازار لطمه می‌زند. وقتی خبر دعوی علنی می‌شود، مشتریان و شرکا شرکت را بی‌ثبات می‌بینند. برای نمونه اگر مدیر ارشد یک شرکت فناوری به دلیل حقوق مالکیت فکری دعوی کند، مشتریان ممکن است از همکاری منصرف شوند و رقبا از این ضعف بهره ببرند. این آسیب اعتباری می‌تواند قراردادهای با خطر بیندازد و

سهم بازار را کاهش دهد. این پیامدها نشان می‌دهد که دعوی مدیر علیه شرکت، فراتر از یک چالش حقوقی، به بحران عملی تبدیل می‌شود که کل شرکت را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

۳-۳- مصادیق دعاوی مدیران علیه شرکت‌های تجاری

دعاوی مدیران علیه شرکت‌های تجاری، فراتر از اختلافات مربوط به دستمزد یا معاملات، می‌توانند در موقعیت‌های مختلفی مطرح شوند که ریشه در تضاد منافع شخصی مدیر با منافع شرکت دارند. این دعاوی که منحصر به موارد خاصی نیستند و بسته به شرایط شرکت و مدیر ممکن است تنوع یابند، وظایف امانی مدیر را به چالش کشیده و می‌توانند به بی‌ثباتی سازمانی منجر شوند. در ادامه برخی از مصادیق برجسته این دعاوی در چهارچوب نظام حقوقی ایران با ارجاع به مواد قانونی مرتبط به عنوان نمونه ارائه می‌شود.

۳-۳-۱- برکناری غیرقانونی یا غیرمنصفانه

بر اساس ماده ۱۰۷ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت (مصوب ۱۳۴۷)، برکناری مدیران در شرکت‌های سهامی باید با تصمیم مجمع عمومی عادی انجام شود. اگر برکناری بدون رعایت تشریفات یا به دلایل غیرموجه (مانند اختلاف بر سر سیاست‌های راهبردی) باشد، مدیر ممکن است برای ابطال برکناری یا جبران خسارت دعوی اقامه کند. برای مثال مدیری که به دلیل مخالفت با ادغام شرکت برکنار شده، ممکن است علیه شرکت اقدام حقوقی کند.

۳-۳-۲- اختلاف بر سر اختیارات مدیریتی

ماده ۱۱۸ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت، اختیارات هیئت‌مدیره را مشخص کرده است. اگر هیئت‌مدیره یا سهام‌داران اختیارات مدیر را به‌طور غیرقانونی محدود کنند (مانند کاهش بودجه پروژه‌های اجرایی)، مدیر ممکن است برای احقاق حقوق خود دعوی مطرح کند. برای نمونه مدیر اجرایی که از تصمیم‌گیری در امور مصوب محروم شده، ممکن است علیه شرکت اقدام کند.

۳-۳-۳- ادعای نقض حقوق سهام‌داری

مدیرانی که سهام‌دار شرکت هستند، ممکن است به دلیل تخصیص ناعادلانه سود، اقامه دعوی کنند. ماده ۲۷۶ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت به سهام‌داران اقلیت اجازه دعوی به نمایندگی از شرکت می‌دهد، اما مدیر-سهام‌دار ممکن است برای دفاع از حقوق شخصی خود اقدام کند، مانند اعتراض به تصمیم‌های مجمع عمومی.

۳-۳-۴- اختلاف بر سر مالکیت فکری یا اموال شرکت

در شرکت‌های مختلف از جمله شرکت‌های فناوری، مدیران ممکن است بر سر مالکیت اختراعات یا

پروژه‌های توسعه‌یافته در دوره مدیریت با شرکت اختلاف پیدا کنند. برای مثال مدیری که در طراحی یک محصول نقش داشته، ممکن است ادعای مالکیت فکری کرده و علیه شرکت دعوی کند.

۳-۳-۵- دفاع در برابر اتهامات شرکت

اگر شرکت مدیر را به تخلفاتی مانند سوءمدیریت متهم کند، مدیر ممکن است برای دفاع از خود یا رفع اتهامات دعوای متقابل مطرح کند. برای نمونه مدیری که به دلیل زیان مالی ناشی از سرمایه‌گذاری تحت تعقیب است، ممکن است دعوایی برای اثبات حسن نیت و جبران خسارت به اعتبار حرفه‌ای خود اقامه کند.

۴- راهکارهای مدیریت تعارض منافع مدیران در طرح دعوی علیه شرکت‌های تجاری

مدیریت تعارض منافع مدیران در طرح دعوی علیه شرکت‌های تجاری نیازمند راهکارهایی جامع و هدفمند است تا از آسیب به منافع شرکت و ذی‌نفعان جلوگیری شود. این راهکارها در سه دسته پیشگیرانه، نظارتی و سازمانی و قضایی و قانونی ارائه می‌شوند که هر یک به جنبه‌ای از این چالش پاسخ می‌دهند. هدف، ایجاد چهارچوبی نظام‌مند برای کاهش تعارضات و تضمین عملکرد مسئولانه مدیران است.

۴-۱- راهکارهای پیشگیرانه

راهکارهای پیشگیرانه با هدف کاهش تعارض منافع در روابط مدیران و شرکت‌ها شکل گرفته‌اند. این راهکارها با ایجاد موانع ساختاری و رفتاری، احتمال بروز موقعیت‌هایی مانند طرح دعوی مدیر علیه شرکت را کاهش می‌دهند و از پیامدهای زیان‌بار آن پیشگیری می‌کنند. در ادامه چند راهکار کلیدی ارائه می‌شود.

۴-۱-۱- تدوین کدهای اخلاقی الزام‌آور

یکی از مهم‌ترین ابزارهای پیشگیری از تعارض منافع، تدوین کدهای اخلاقی جامع و الزام‌آور است که به صراحت مصادیق تعارض منافع، از جمله طرح دعوی علیه شرکت را مشخص کند. این کدها که به‌طور معمول در قالب سیاست‌های داخلی شرکت یا شرایط قراردادهای کاری و مدیریتی تدوین می‌شوند، برای مدیران و کارکنان الزام‌آور هستند. در نظام حقوقی ایران، مقررات داخلی شرکت‌ها می‌توانند این کدها را الزام‌آور کنند. برای مثال در «راهنمای رفتار تجاری» شرکت اپل، مدیران موظف‌اند هرگونه تعارض منافع، از جمله نیت برای اقدام حقوقی علیه شرکت را پیش از اجرا گزارش دهند. با این حال از آنجا که کدهای اخلاقی به‌تنهایی ممکن است فاقد ضمانت اجرای حقوقی قوی بوده و نتوانند به‌طور کامل ریسک‌های ناشی از تعارض منافع را

پوشش دهند، لازم است این کدها با بندهای قراردادی الزام آور و ضمانت اجراهای حقوقی مشخص مانند جریمه، تعلیق یا فسخ قرارداد، تقویت شوند تا اثربخشی آنها در پیشگیری از سوءاستفاده و مدیریت ریسک افزایش یابد. نقض این کدها می تواند به ضمانت اجراهایی مانند اخطار، تعلیق، فسخ قرارداد کاری، یا مسئولیت حقوقی منجر شود. به طور مشابه، «کد رفتار» شرکت گوگل مدیران را ملزم می کند که از استفاده از اطلاعات محرمانه شرکت در راستای منافع شخصی، از جمله طرح دعاوی غیرمجاز خودداری کنند و هر تعارض احتمالی را به سرعت گزارش دهند. ضمانت اجراهای نقض این کدها شامل اقدامات انضباطی، جریمه، یا حتی پیگرد قانونی در صورت نقض تعهدات امانی است. این کدها با ایجاد شفافیت و الزام به گزارش تعارض منافع از بروز دعاوی مدیران علیه شرکت، مانند دعاوی ناشی از اتهامات نادرست یا محدودیت های غیرقانونی، پیشگیری می کنند.

۴-۱-۲- تنظیم قراردادهای مدیریتی با بندهای محدودکننده

طراحی قراردادهای مدیریتی با بندهایی که تعارض منافع را محدود کند، راهکاری مؤثر دیگر است. این بندها می توانند شامل تعهد به عدم طرح دعوی^{۲۱} علیه شرکت در دوران تصدی یا مدت مشخص پس از آن و حفظ محرمانگی اطلاعات شرکت باشند. برای نمونه قراردادهای می توانند شامل شرطی باشند که مدیران را از طرح هرگونه دعوی علیه شرکت در طول دوران تصدی یا مدت مشخصی پس از آن منع کند، مگر آنکه پیش تر از سمت خود کناره گیری کرده و کلیه تعهدات امانی را تسویه کرده باشند. همچنین بندی دیگر می تواند استفاده از اطلاعات محرمانه شرکت در هرگونه اقدام حقوقی علیه آن را ممنوع کرده و نقض این شرط را مستوجب جبران خسارت یا فسخ قرارداد سازد. این محدودیت های قراردادی، با ایجاد ضمانت های اجرایی مشخص از تعارض منافع جلوگیری کرده و تعهد مدیران به حفاظت از منافع شرکت را تقویت می کنند.

۴-۱-۳- الزام به افشای تعارض منافع پیش از انتصاب یا اقدام

پیش از انتصاب مدیران یا در طول تصدی آن ها، الزام به افشای هرگونه تعارض منافع بالقوه می تواند به عنوان سپری پیشگیرانه عمل کند (بابایی و دیگران، ۱۴۰۳: ۲۸۱). این سازکار که در نظام های حقوقی تطبیقی مانند ماده ۱۷۷ قانون شرکت های انگلستان نیز دیده می شود، تضمین می کند که مدیران از همان ابتدا نسبت به مسئولیت های خود آگاه باشند. برای مثال مدیری که سهام دار شرکتی رقیب است، باید این موضوع را افشا کند تا شرکت بتواند اقدامات لازم را پیش از بروز تعارض انجام دهد. در ایران، این الزام می تواند از طریق مندرجات اساسنامه شرکت نهادینه شود.

۴-۱-۴- آموزش و افزایش آگاهی مدیران

آموزش تخصصی مدیران درخصوص مسئولیت‌های حقوقی و الزامات قانونی ناظر بر وظایف امانی، راهبردی اساسی در پیشگیری از مخاطرات حقوقی ناشی از تعارض منافع محسوب می‌شود. طراحی برنامه‌های آموزشی جامع با محوریت تحلیل دقیق مبانی حقوقی، مسئولیت‌های مدنی و کیفری مدیران در راستای اصل منع سوءاستفاده از موقعیت سازمانی، ضرورتی انکارناپذیر است. تشریح دقیق مصادیق نقض تعهدات امانی، همراه با تحلیل پیامدهای حقوقی مترتب بر افشای اطلاعات محرمانه و سوءاستفاده از موقعیت سازمانی، می‌تواند درک عمیق مدیران را از تکالیف قانونی و ضمانت اجرای حقوقی ارتقا بخشد و زمینه پیشگیری از دعاوی احتمالی را فراهم آورد.

۴-۲- راهکارهای نظارتی و سازمانی

راهکارهای نظارتی و سازمانی برای کنترل تعارض منافع میان مدیران و شرکت‌ها تدوین شده‌اند. این راهکارها با تکیه بر اصول حاکمیت شرکتی، مانع تبدیل اختلافات به دعاوی مدیر علیه شرکت می‌شوند. در ادامه چند راهکار اصلی بررسی می‌شود.

۴-۲-۱- تشکیل کمیته‌های مستقل نظارتی

تشکیل کمیته‌های مستقل مانند کمیته اخلاق یا حسابرسی با عضویت افراد بی‌طرف، ابزاری کلیدی برای نظارت بر رفتار مدیران و شناسایی و مدیریت موقعیت‌های بالقوه تعارض منافع محسوب می‌شود. این کمیته‌های تخصصی متشکل از اعضای بی‌طرف و صاحب صلاحیت، نقش پیشگیرانه و حل اختلاف را در سازکارهای درون سازمانی ایفا می‌کنند. برای مثال در موارد اختلافات مدیریتی مانند چالش‌های مرتبط با تخصیص سود سهام، این کمیته‌ها با بررسی دقیق اسناد مالی، استماع نظرات طرفین و تحلیل جامع موضوع، می‌توانند راهکارهای میانجیگری و حل اختلاف را پیش از ورود به مراجع قضایی ارائه دهند؛ رویکردی که ضمن کاهش هزینه‌های حقوقی، از تشدید اختلافات و تحمیل خسارات احتمالی به سازمان جلوگیری می‌کند.

۴-۲-۲- تقویت نظارت هیئت‌مدیره

هیئت‌مدیره به‌منزله رکن محوری حاکمیت شرکتی، نقش راهبردی در پیشگیری و مدیریت تعارض منافع ایفا می‌کند. اعمال نظارت مستمر و دقیق بر عملکرد مدیران اجرایی از طریق بررسی تصمیم‌های راهبردی، الزام به ارائه گزارش‌های دوره‌ای و مستندسازی دقیق فرایندهای سازمانی، ابزاری کارآمد برای کنترل و پیشگیری از سوءاستفاده از اختیارات محسوب می‌شود. برای مثال در مواردی همچون برکناری مدیرعامل که احتمال طرح دعوی وجود دارد،

هیئت مدیره می تواند با تهیه مستندات دقیق و شفاف از دلایل برکناری و ارائه آن به مدیر، زمینه حل مسالمت آمیز اختلافات را فراهم آورد؛ رویکردی که منطبق با اصول وظیفه مراقبت و حفظ منافع سازمانی است و از تشدید اختلافات حقوقی جلوگیری می کند.

۴-۲-۳- استفاده از بازرسان قانونی

در نظام حقوقی حاکمیت شرکتی، بازرسان قانونی کارگزاران کلیدی در حفظ انسجام سازمانی و پیشگیری از تعارض منافع محسوب می شوند. برخورداری از اختیارات تخصصی و دسترسی عمیق به اسناد و مدارک داخلی، این متخصصان حقوقی را به مثابه دیده بانان سازمانی مطرح می سازد که می توانند با واکاوی دقیق رویدادها، مصادیق احتمالی سوءاستفاده از موقعیت سازمانی را شناسایی کنند. در این میان مقررات حاکم بر فعالیت بازرسان همچون مندرجات ماده ۱۴۴ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت، چهارچوب حقوقی دقیقی برای اعمال نظارت و گزارش دهی تخلفات فراهم می آورد؛ سازکاری که ضامن پاسداری از حقوق ذی نفعان و جلوگیری از ورود آسیب های حقوقی به سازمان است.

۴-۲-۴- فعال سازی نظارت سهامداران

فعال سازی نظارت سهامداران، سازکاری کلیدی و مؤثر برای مهار تعارض میان تکالیف امانی مدیران و منافع شخصی آنها بوده و از طریق استقرار کنترل پیشگیرانه، از انحرافات احتمالی جلوگیری می کند. این نظارت از طریق مشارکت فعال در فرایندهای تصمیم گیری شرکت عملی می شود. سهامداران می توانند با بهره گیری از حقوق قانونی خود در مجامع عمومی، بر عملکرد مدیران نظارت کنند و از بروز رفتارهایی که به تعارض منافع منجر می شود، جلوگیری نمایند. این نقش نظارتی نه تنها به شناسایی زود هنگام نیت های متعارض کمک می کند، بلکه با ایجاد فشار جمعی، مدیران را به رعایت تعهداتشان وادار می سازد. برای نمونه در صورتی که مدیر به دلیل اختلاف بر سر راهبردهای سرمایه گذاری شرکت، تهدید به طرح دعوی کند، سهامداران می توانند با استفاده از حق رأی خود در مجمع، خواستار الزام مدیر به ارائه گزارش جامع از تصمیم هایش شوند و در صورت عدم اقناع، پیشنهاد برکناری او را مطرح کنند.

۴-۳- راهکارهای قضایی و قانونی

راهکارهای قضایی و قانونی برای مدیریت تعارض منافع میان مدیران و شرکت ها طراحی شده اند. این راهکارها با استفاده از چهارچوب های حقوقی، دعاوی مدیر علیه شرکت را کنترل و آثار آن را محدود می کنند. در ادامه چند راهکار اصلی بررسی می شود.

۴-۳-۱- ممنوعیت قانونی طرح دعوی مدیران در دوران تصدی

قانونگذار می تواند با افزودن مقرره ای صریح و الزام آور به قانون تجارت، هرگونه طرح دعوی علیه

شرکت توسط مدیران در طول دوران تصدی را به‌طور کامل ممنوع کند و این ممنوعیت را به‌عنوان مانعی قانونی تثبیت نماید (فقیهی نژاد، ۱۴۰۲: ۷۲)، به‌گونه‌ای که دعاوی مدیران پیش از استماع به دلیل نقض این مقرر رد شوند؛ درنتیجه اگر مدیری قصد طرح دعوی داشته باشد، باید تا پایان دوره تصدی اش صبر کند یا پیش از اقدام از سمت خود استعفا دهد. این مقرر با قاطعیت تمام، امکان هرگونه اقدام حقوقی مدیران علیه شرکت را در زمان مسئولیتشان سلب می‌کند و از این طریق، تضاد میان نقش آنها به‌عنوان مدافع شرکت و تعقیب منافع شخصی را تا حدودی از میان می‌برد.

۴-۳-۲- ممنوعیت بهره‌برداری از اطلاعات شرکت در دعوی

قانونگذار می‌تواند از طریق تدوین قاعده‌ای روشن در مقررات مربوط به شرکت‌ها، بهره‌برداری از اطلاعات محرمانه، دفاعی یا عملیاتی شرکت توسط مدیران در هرگونه دعوی علیه آن را به‌طور صریح ممنوع کند، به نحوی که استفاده از این اطلاعات به‌عنوان ادله در دعاوی باطل و غیرقابل استناد تلقی شود و دادگاه بدان توجهی ننماید. این مقرر پیشنهادی تضمین می‌کند مدیران که به‌واسطه وظیفه دفاع و مدیریت به اطلاعات حساس شرکت دسترسی دارند، نتوانند از این اطلاعات به‌عنوان ابزاری برای پیشبرد دعاوی شخصی علیه شرکت استفاده کنند، حتی اگر دعوی به هر دلیلی خارج از دوران تصدی مطرح شود. برای نمونه اگر مدیر مالی که به اسناد دفاعی شرکت در دعاوی دیگر دسترسی دارد، بخواهد از این اطلاعات برای دعوی شخصی علیه شرکت استفاده کند، قانون می‌تواند این مستندات را غیرقابل پذیرش بداند و دعوی را بی‌اثر کند.

۴-۳-۳- رد دعوی در رویه قضایی به دلیل تعارض منافع

اگرچه یکی از اصول حاکم بر دادرسی، اصل استماع دعوی است^{۲۲}، لیکن رویه قضایی می‌تواند دعاوی مدیر علیه شرکت را در صورت وجود تعارض منافع آشکار، غیرقابل استماع اعلام کند.^{۲۳} برای مثال اگر مدیرعامل در دوره زمانی که وظیفه دفاع از شرکت را داشته، با استفاده از اطلاعات محرمانه‌ای که از جایگاهش به دست آورده طرح دعوی کند، دادگاه می‌تواند به استناد نقض

۲۲. قابلیت استماع دعوی اصلی است که اصولاً به همه دعاوی تسری دارد و همه دعاوی اصولاً از این قاعده عمومی برخوردارند که مورد استماع قرار گرفته و پس از اقامه در دادگاه شنیده شوند؛ فقط کافی است موضوع تحت رسیدگی از عنوان و ماهیت «دعوی» برخوردار باشد؛ اما این اصل از استثنائاتی برخوردار است و در موارد خاصی، به علت وجود مانعی قانونی به‌طور موقتی یا دائمی این قابلیت را از دست می‌دهد (نهرینی، ۱۳۹۸: ۴۰۸).

۲۳. شعبه دوم دادگاه عمومی بخش فشافویه به‌موجب دادنامه شماره ۱۵۹۶۶۸۹۴/۱۴۰۳۹۱۳۹۰ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۸ دعوی رئیس هیئت‌مدیره به طرفیت شرکت با مسئولیت محدود به خواسته ابطال افزایش سرمایه را به جهت طرف دعوی قرار ندادن سایر ذی‌نفعان شرکت، مصداق تعارض منافع تشخیص داده و مبادرت به صدور قرار عدم استماع دعوی نموده است؛ این دادنامه عیناً در شعبه ۴۰ دادگاه تجدیدنظر استان قطعی یافته است.

تکالیف امانت‌داری به‌ویژه وظیفه حسن نیت (دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۹: ۱۷۳)، دعوی را رد کند. این قاعده از سوءاستفاده قضایی جلوگیری کرده و مدیران را به رعایت اصول امانی ملزم می‌کند.

۴-۳-۴- الزام به جبران خسارت ناشی از دعوی

اقامه دعوی توسط مدیر علیه شرکت، علی‌رغم تکلیف او به دفاع از منافع آن، ممکن است خسارات مالی یا اعتباری به سازمان وارد کند که مستلزم جبران از طریق سازکارهای حقوقی است. بر اساس ماده ۱۴۲ قانون تجارت و عموماً قانون مسئولیت مدنی، مدیرانی که با وجود وظیفه دفاع از شرکت اقدام به طرح دعوی علیه آن می‌کنند، با احراز ورود خسارت به شرکت، در صورت استناد زیان وارده به عمل ایشان، مسئول جبران آن شناخته شوند (مسعودی، ۱۳۸۳: ۸۱)، به‌گونه‌ای که هرگونه ضرر مالی یا اعتباری مانند هزینه‌های دادرسی یا کاهش ارزش سهام بر عهده آنها قرار گیرد. خواهان‌های این دعوی می‌توانند خود شرکت، شرکا یا سهام‌داران به‌صورت انفرادی یا جمعی و حتی در موارد خاص طلبکاران یا نمایندگان قضایی (مدیر تصفیه) باشند. از سوی دیگر خواندگان این دعوی بیشتر مدیر متخلف به‌عنوان مسئول اصلی تعارض منافع و گاه شخص ثالث مرتبط با او خواهند بود که در ایجاد خسارت نقش داشته‌اند (Boucant, 2022: 416).

نتیجه‌گیری

تعارض منافع در روابط میان مدیران و شرکت‌های تجاری، به‌ویژه در موقعیت‌هایی مانند طرح دعوی مدیر علیه شرکت، چالشی اساسی در حقوق شرکت‌ها به شمار می‌رود که وظایف امانی مدیران را تهدید کرده و ثبات و اعتبار شرکت را به مخاطره می‌اندازد. این پدیده زمانی رخ می‌دهد که منافع شخصی مدیر با منافع شرکت و سهام‌داران در تضاد قرار گیرد، به‌خصوص هنگامی که مدیر از جایگاه و اطلاعات محرمانه خود برای پیشبرد دعوی علیه شرکت استفاده می‌کند. چنین موقعیتی نه‌تنها به نقض وظایف امانی نظیر وفاداری، مراقبت و حسن نیت منجر می‌شود، بلکه پیامدهای گسترده‌ای در پی دارد که از بی‌اعتمادی ذی‌نفعان تا آسیب به ساختار دفاعی و اطلاعاتی شرکت را در برمی‌گیرد.

بررسی این تعارض نشان داد که طرح دعوی مدیر علیه شرکت، فراتر از یک مسئله حقوقی صرف، به بحرانی عملی تبدیل می‌شود که عملکرد داخلی، انسجام سازمانی و جایگاه شرکت در بازار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از حیث مبانی نظری، اصول حقوقی و فقهی مانند امانت‌داری و قواعد دفع ضرر، بر ضرورت مدیریت این چالش تأکید دارند. در حالی که چهارچوب‌های قانونی موجود در حقوق ایران و نظام‌های تطبیقی تا حدی به این موضوع پرداخته‌اند، نبود مقررات جامع و صریح، نیاز به بازنگری و تقویت سازکارهای حقوقی را برجسته می‌سازد. این کمبودها لزوم

اتخاذ رویکردی نظام‌مند برای پیشگیری و کنترل تعارض منافع را بیش‌ازپیش آشکار می‌کند. برای مدیریت این چالش، راهکارهایی در سه سطح پیشگیرانه، نظارتی و سازمانی و قضایی و قانونی پیشنهاد شد. در سطح پیشگیرانه، تدوین کدهای اخلاقی الزام‌آور، تنظیم قراردادهای محدودکننده، الزام به افشای تعارض منافع و آموزش مدیران می‌تواند از بروز چنین موقعیت‌هایی جلوگیری کند. در سطح نظارتی و سازمانی، تشکیل کمیته‌های مستقل، تقویت نقش هیئت‌مدیره، استفاده از بازرسان قانونی و فعال‌سازی نظارت سهام‌داران، ابزارهایی مؤثر برای کنترل تعارض منافع هستند. در نهایت در سطح قضایی و قانونی، ممنوعیت طرح دعوی در دوران تصدی، منع بهره‌برداری از اطلاعات شرکت، رد دعاوی متعارض در رویه قضایی و الزام به جبران خسارت، چهارچوبی کارآمد برای محدود کردن آثار زیان‌بار این تعارض فراهم می‌آورد.

درمجموع مدیریت تعارض منافع مدیران در طرح دعوی علیه شرکت‌های تجاری، نیازمند رویکردی چندجانبه است که با تلفیق پیشگیری، نظارت و ضمانت اجرای قانونی، تعادل میان منافع شخصی و جمعی را برقرار سازد. این امر نه‌تنها به حفظ اصول حاکمیت شرکتی کمک می‌کند، بلکه اعتماد ذی‌نفعان و پایداری شرکت‌ها را در برابر چالش‌های حقوقی تضمین می‌نماید. پیشنهاد می‌شود که قانونگذاران و سیاست‌گذاران شرکتی با بازنگری مقررات موجود و تدوین سازکارهای نوین، زمینه اجرای مؤثر این راهکارها را فراهم آورند.

فهرست منابع

الف) منابع فارسی

- ابراهیمی، فرناز و مهدی شعبانزاده. (۱۴۰۳). مصادیق تعارض منافع مدیران در شرکت‌های تجاری و راهکارها. مطالعات فقه اقتصادی، ۶(۵).

<https://doi.org/10.22034/ejs.2024.464121.1849>

- افشاری، فاطمه و داور درخشان. (۱۳۹۹). مدیریت تعارض منافع بازار بورس اوراق بهادار در آینه هنجارهای تقنینی. پژوهش‌های نوین حقوق اداری، ۲(۵).

<https://doi.org/10.22034/mral.2021.141601.1082>

- بابایی، حسین، سید محمدهادی ساعی و حبیب رمضانی. (۱۴۰۳). تعارض منافع مدیران و شرکا در شرکت‌های تعاونی و راهکارها. پژوهش‌های تطبیقی فقه، حقوق و سیاست، ۶(۱).

<https://doi.org/10.61838/csjlp.6.1.16>

- بادینی، حسن و سعید سیاه‌بیدی کرمانشاهی. (۱۴۰۰). تحلیل مفهوم و مصادیق تعارض منافع در حقوق خصوصی. مجله حقوقی دادگستری، ۸۵(۱۶).

<https://doi.org/10.22106/ijl.2020.129515.3474>

- پاسبان، محمدرضا و صلاح محمودی. (۱۴۰۳ الف). اهمیت شناسایی وضعیت تعارض منافع در حقوق شرکت‌های تجاری: مطالعه تطبیقی در حقوق ایران و نظام کامن‌لا. مطالعات حقوق تطبیقی معاصر، ۱۵(۳۶).

<https://doi.org/10.22034/law.2024.59244.3342>

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

<https://doi.org/10.48300/jlr.2022.352833.2127>

- جنیدی، لعلیا و معصومه اکبریان طبری. (۱۳۹۷). رابطه امانی مدیران در شرکت‌های سهامی: بررسی تطبیقی در حقوق ایران و انگلستان. حقوق تطبیقی، ۵(۲).

- حسینی شیرازی، سید محمد. (۱۴۱۳ ق). الفقه: القواعد الفقهیه. بیروت: مؤسسه امام رضا (ع).

- حکیم، محمدتقی. (۱۴۳۹ ق). القواعد العامه فی الفقه المقارن. قم: المجمع العالمی للتقريب بین المذاهب الاسلامیه.

- دهقانی فیروزآبادی، حسین. (۱۳۹۹). حسن نیت در دادرسی مدنی. تهران: شرکت سهامی انتشار.

- سیاه‌بیدی کرمانشاهی، سعید. (۱۴۰۰). بررسی تعارض منافع مقامات قضایی. دانش حقوق عمومی، ۱۰(۳۲).

<https://doi.org/10.22034/qjplk.2021.222>

- سیاه‌بیدی کرمانشاهی، سعید. (۱۴۰۲). مبانی فقهی مدیریت تعارض منافع. فقه و اصول، ۵۵(۳).

<https://doi.org/10.22067/jfiqh.2022.76668.1372>

- صادقی، محمد. (۱۴۰۲). دعوای مدیران و سهام‌داران علیه شرکت، به‌مثابه مطالبه از خود. فصلنامه دین و قانون، ۱۹(۶).

- صادقیان ندوشن، مهرداد و محمود باقری. (۱۳۹۵). تعارض منافع ذی نفعان شرکت‌ها و راهکارهای حل آن. پژوهش‌های حقوق تطبیقی، ۲۰(۳).

<https://doi.org/20.1001.1.22516751.1395.20.3.5.9>

- عبدی پورفرد، ابراهیم. (۱۴۰۳). حقوق شرکت‌های تجاری. چاپ نخست. تهران: مجد.

- فقیهی‌نژاد، مهدی. (۱۴۰۲). ایرادات مانع استماع دعوی در روبه قضایی. تهران: انتشارات قوه قضاییه.

- لطفی، اسدالله. (۱۴۰۱). قاعده وجوب دفع ضرر محتمل و کاربرد آن در قانون آیین دادرسی مدنی. دیدگاه‌های حقوق قضایی، ۱۷(۵۹).

- مسعودی، محمدرضا. (۱۳۸۳). مسئولیت مدنی مدیران شرکت‌های سهامی. تهران: انتشارات کیفیت.

- نهرینی، فریدون. (۱۳۹۸). آیین دادرسی مدنی، جلد دوم، دعوی، شرایط اقامه و استماع آن. تهران: گنج دانش.

ب) منابع انگلیسی

- Boucant, Nicolas. (2022). Les conflits d'intérêts en droit des sociétés. Thèse de doctorat, Université Paris-Est Créteil, <https://theses.hal.science/tel-03998338v1>

- Dragomir, Voicu. (2017). Conflicts of Interest in Business: A Review of the Concept. *Accounting and Management Information Systems*, 16(4). <https://doi.org/10.24818/jamis.2017.04003>.

- Eisenberg, Melvin A. (1990). The Duty of Care of Corporate Directors and Officers. *University of Pittsburgh Law Review*, (51).

- Harford, Jarrad, Dirk Jenter & Kai Li. (2007). *Conflicts of Interests Among Shareholders: The Case of Corporate Acquisitions*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w13274>

- Demski, Joel S. (2003). Corporate Conflicts of Interest. *Journal of Economic Perspectives*, 17(2). <https://doi.org/10.1257/089533003765888421>

- Maxatov, Nurzhan, Serhii Mudryi, Oksana Mudra, Meruyert Akimbekova & Tetiana Stepanova. (2022). Conflict of Interests in Commercial and Civil Law. *Amazonia Investiga*, 11(60). <https://doi.org/10.34069/AI/2022.60.12.24>.

- Johnson, Lyman P.Q. (2005). Corporate Officers and the Business Judgment Rule. *Business Lawyer*, (60).

- Kaplan, Stanley A. (1973). Conflicts of Interest in Corporate Law Practice. *University of Chicago Law Occasional Paper*, (4). https://chicagounbound.uchicago.edu/occasional_papers/5/

- Koh, P. (2017). A Director's Duty of Loyalty and the Relevance of the Company's Scope of Business: *Cheng Wai Tao v Poon Ka Man Jason*, *The Modern Law Review*, (80).

- Lowry, John. (2009). The Duty of Loyalty of Company Directors: Bridging the Accountability Gap Through Efficient Disclosure. *The Cambridge Law Journal*, 68(3). <https://doi.org/10.1017/S000819730999016X>.

- McMillan, Lori. (2013). The Business Judgment Rule as an Immunity Doctrine. *William & Mary Business Law Review*, 4(2). <https://scholarship.law.wm.edu/wmblr/vol4/iss2/5>

- OECD. *Corporate Governance of Listed Companies in China: Self-Assessment by the China Securities Regulatory Commission*. Paris: OECD Publishing, 2011.

<https://doi.org/10.1787/9789264119208-en>

- Rivers, Thomas. (2005). How to Be Good: The Emphasis on Corporate Director's Good Faith in the Post-Enron Era. *Vanderbilt Law Review*, 58(2). <https://scholarship.law.vanderbilt.edu/vlr/vol58/iss2/6>

- Sharfman, Bernard S. (2017). The Importance of the Business Judgment Rule. *NYU Journal of Law & Business*, 14(1). <https://ssrn.com/abstract=2888052>.

- Strine Jr., Leo E., Lawrence A. Hamermesh, R. Franklin Balotti, and Jeffrey M. Gorriss. (2010). Loyalty's Core Demand: The Defining Role of Good Faith in Corporation Law. *Georgetown Law Journal*, (93). <https://ssrn.com/abstract=1349971>

(ج) وبسایتها

- Alphabet Inc. "Google Code of Conduct". Available at: <https://abc.xyz/investor/google-code-of-conduct/> (January 17, 2024)

- Apple Inc. "Business Conduct Policy." Available at: <https://www.apple.com/compliance/pdfs/Business-Conduct-Policy.pdf> (February 2025)

- Prosecution Service. (2023). Standards of Conduct – Conflict of Interest & Protection of Confidential Information. *Crown Counsel Policy Manual*. Available at: <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/justice/criminal-justice/bc-prosecution-service/crown-counsel-policy-manual> (Accessed March 27, 2025).