

## تصاحب فرصت بستن قرارداد متعلق به شرکت تجاری توسط مدیر و ضمانت اجرای آن (مطالعه در حقوق انگلیس و آمریکا و ایران)

عیسی مقدم\*

استادیار حقوق خصوصی گروه حقوق دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه گیلان

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۱۱ - تاریخ تصویب: ۱۳۹۹/۷/۲۲)

### چکیده

در حقوق انگلیس و آمریکا تصاحب فرصت بستن قرارداد متعلق به شرکت تجاری توسط مدیر به سبب مغایرت با وظیفه امانی خودداری مدیر از قرار گرفتن در وضعیت تعارض منافع با شرکت ممنوع است. با وجود این، در مورد مفهوم تعلق فرصت به شرکت بین دو کشور تفاوت وجود دارد. حقوق انگلیس با تأکید بر وظیفه یادشده، هر فرصتی را که برای شرکت ایجاد شده یا در چشم‌انداز آن قرار دارد، متعلق به شرکت می‌داند، ولی از نظر حقوق آمریکا، علاوه بر آن، فرصت برای شرکت باید دارای ارزش مالی باشد. همچنین در دو کشور برای تصاحب فرصت سه ضمانت اجرای تکلیف مدیر به بازگرداندن تمام منافع حاصله، مسئولیت مدنی جبران زیان و جریمه تنبیهی وجود دارد که نشان‌دهنده رویکرد جدی این کشورها برای مقابله با سوءاستفاده مدیران است. در حقوق ایران با توجه به سکوت مقررات تجاری، مبنای اصلی که برای ممنوعیت مدیر می‌توان در نظر گرفت، مغایرت آن با تعهد مدیر به رعایت مصلحت شرکت است. براساس این مبنا، مفهوم تعلق فرصت به شرکت جنبه نسبی پیدا می‌کند، چون تنها تصاحب فرصتی که شرکت نسبت به آن نفع دارد، مغایر مصلحت آن محسوب می‌شود. همچنین ضمانت اجرای آن تنها مسئولیت مدنی مدیر به جبران زیان شرکت است که توان بازدارندگی مناسبی ندارد.

### واژگان کلیدی

تعارض منافع، مدیر، مسئولیت، موقعیت امانی، وظیفه امانی.

\*Email: iesa.moghadam@guilan.ac.ir

## ۱. مقدمه

از دید علم مدیریت، شرکت تجاری چیزی جز مجموعه‌ای از قراردادهای (سید احمدی سجادی، ۱۳۸۸: ۲۶۷). این امر اهمیت تحصیل قرارداد و حفظ روابط قراردادی را برای شرکت آشکار می‌سازد. همچنین اداره شرکت بر عهده مدیران آن است و آنها از وضعیت قراردادهای شرکت آگاه‌اند. به جز قراردادهایی که توسط شرکت تحصیل می‌شود، مجموعه‌ای از فرصت‌های بستن قرارداد نیز فراروی آن قرار دارد. پرسش این است که آیا مدیران که به مناسبت قرار گرفتن در سمت مدیریت، از این فرصت‌ها مطلع می‌شوند، می‌توانند قرارداد را برای خود منعقد کنند؟ در نظام حقوقی کامن‌لا از دیرباز این موضوع مورد توجه قرار گرفته است و ذیل عنوان دکترین تصاحب فرصت متعلق به شرکت<sup>۱</sup> مطرح می‌شود. به موجب این دکترین مدیران مانند اشخاص دیگری که در موقعیتی امانی با شخص دیگر قرار می‌گیرند، از انجام این کار ممنوع هستند. با وجود این، بررسی سیر تحول این نهاد در حقوق دو کشور انگلیس و آمریکا - به‌عنوان دو کشور اصلی در نظام حقوقی کامن‌لا - نشان می‌دهد که این دو کشور با وجود ممنوع دانستن این عمل، در مورد مفهوم تعلق فرصت به شرکت دو مسیر متفاوتی را در پیش گرفته‌اند که این امر سبب شده است تفاوت جدی بین دو کشور در این زمینه وجود داشته باشد. در حقوق ایران، در این زمینه خلأ قانونی وجود دارد که می‌تواند زمینه سوءاستفاده مدیران را فراهم آورد. علاوه بر این، تاکنون به‌عنوان یک موضوع مستقل بررسی نشده است که این امر بررسی آن را ضروری می‌سازد. در این پژوهش پس از بیان مفهوم فرصت، ابتدا وضعیت تصاحب فرصت و سپس ضمانت اجرای آن به ترتیب در حقوق انگلیس، آمریکا و ایران بررسی می‌شود.

## ۲. مفهوم فرصت

در نظام حقوقی کامن‌لا واژه فرصت که در دکترین تصاحب فرصت متعلق به شرکت به کار می‌رود، به معنای فرصت یا موقعیتی است که برای بستن قرارداد برای شرکت به وجود می‌آید و مدیران آن را به نام خود منعقد می‌کنند. برای مثال، فروش قطعه زمینی به شرکت ساخت‌وساز پیشنهاد می‌شود و مدیر شرکت پس از اطلاع از آن، شخصاً مبادرت به خریداری آن می‌کند. در اینجا مدیر، فرصت بستن قرارداد متعلق به شرکت را تصاحب کرده است. در نظام حقوقی کامن‌لا این امر با عنوان انتفاع از فرصت متعلق به شرکت یا تصاحب<sup>۲</sup> آن شناخته می‌شود. البته در این پژوهش، تنها از اصطلاح تصاحب استفاده شده است. علت انتخاب این

1. The corporate opportunity doctrine

2. Usurping

اصطلاح آن است که یکی از تعهدات مدیر در نظام حقوقی کامن‌لا، منع انتفاع مدیر در ازای انجام مدیریت است. چون انتفاع مدیر با رابطه امانی او با شرکت مغایرت دارد. البته استثنائاتی هم در این زمینه پیش‌بینی شده است. واژه انتفاع شامل هر گونه نفع مستقیم یا غیرمستقیمی است که در قبال مدیریت ممکن است عاید مدیر شود. برای مثال، مدیر نمی‌تواند اموال شرکت را تصاحب کند یا از اشخاص ثالث رشوه بگیرد و...، بنابراین کلمه انتفاع در حقوق کامن‌لا قلمرو گسترده‌ای دارد که تصاحب اموال شرکت هم از مصادیق آن است، به همین علت برای فعالان حقوقی آن نظام شناخته شده است. درحالی‌که در حقوق ما چون قاعده یادشده، به آن صورت وجود ندارد، از این رو کلمه انتفاع در این زمینه معادل مناسبی نبوده و کلمه تصاحب مناسب‌تر است. البته باید توجه کرد که موضوع تصاحب فرصت، با موضوعی که در حقوق مسئولیت مدنی مطرح است و منظور این است که نفس محروم کردن شخص از یک فرصت ممکن است زیان محسوب شود و باید معادل ارزش آن به زیان‌دیده خسارت پرداخت شود، متفاوت است (برای مطالعه در این زمینه رک: امینی و ناطق نوری، ۱۳۹۰: ۲۳-۲۲؛ کاظمی، ۱۳۸۰: ۱۹۱-۱۸۹)، چون در اینجا هدف، ارزش‌گذاری فرصت و پرداخت معادل آن به شرکت نیست.

### ۳. وضعیت حقوقی تصاحب فرصت در حقوق انگلیس و آمریکا و ایران

#### ۳.۱. وضعیت حقوقی تصاحب فرصت در حقوق انگلیس

قبل از ورود به بحث اصلی شایان ذکر است که در حقوق انگلیس و به‌طور کلی در کشورهای عضو نظام حقوقی کامن‌لا رابطه مدیر و شرکت، رابطه وکالت محسوب می‌شود (French & Mayson, 2010: 471) و از آن نتیجه‌گیری می‌کنند که جایگاه مدیر نسبت به شرکت، جایگاه امانی است. قرار گرفتن در این جایگاه، مانند موارد دیگری که یک رابطه جنبه امانی دارد، سبب می‌شود که وظایف یا تعهداتی با عنوان وظایف امانی<sup>۱</sup> برای مدیر ایجاد شود که نقض آنها مسئولیت‌آور است (Ridley & Shepherd, 2015: 187). از منظر حقوق کامن‌لا این وظایف از آثار جایگاه امانی است و بر مدیر تحمیل می‌شود. یکی از این وظایف، وظیفه اجتناب مدیر از تعارض منافع شخصی او با منافع شرکت است. به موجب این وظیفه، مدیر باید از قرار گرفتن در وضعیتی که بین منافع شخصی او و وظایف او در برابر شرکت تعارض ایجاد می‌کند خودداری ورزد، زیرا همواره این احتمال وجود دارد که منافع شخصی خود را ترجیح دهد (Dignam & Lowry, 2009: 325).

در حقوق انگلیس تصاحب فرصت توسط مدیر مغایر وظیفه یادشده محسوب شده و ممنوع است (Dine & Koutsias, 2009: 158). در توضیح این مطلب باید گفت که برای منع

تصاحب فرصت توسط مدیر، دو مبنا می‌توان در نظر گرفت؛ مبنای نخست این است که این امر به علت نقض وظیفه یادشده ممنوع دانسته شود؛ مبنای دوم آن است که فرصت، جزء اموال شرکت محسوب شود و تصاحب آن، تصاحب اموال شرکت به حساب آید و از این نظر ممنوع دانسته شود. حقوق انگلیس مبنای نخست را پذیرفته است و در این زمینه رویکرد وظیفه‌محور دارد. در حالی که کشورهایمانند ایالات متحده آمریکا مبنای دوم را پذیرفته‌اند.

در حقوق انگلیس مبنای مسئول دانستن مدیر تنها نقض وظیفه امانی اجتناب از تعارض منافع مدیر شرکت است (Griffin, 2006: 303). در واقع، تصاحب فرصت، خودبه‌خود به منزله نقض وظیفه امانی است و به عامل دیگری نیاز نیست (Ridley & shepherd, 2015: 193, Clauhlin, 2013: 292) در نتیجه، برای تحقق مسئولیت مدیر، کافی است اثبات شود فرصتی که برای شرکت بوده است، توسط مدیر تصاحب شده و مسائل دیگر در این زمینه بی‌تأثیر است.

از نتایج این دیدگاه، تأثیری است که در مورد تعیین تعلق فرصت به شرکت دارد، چون یکی از مسائل مهم در این زمینه، احراز تعلق یا عدم تعلق فرصت به شرکت است. این دیدگاه در این زمینه رویکردی مطلق دارد. فرصت متعلق به شرکت، هر فرصتی است که برای بستن قرارداد برای شرکت ایجاد شده است یا اینکه در چشم‌انداز شرکت قرار دارد، و مسائل دیگر مانند سوءنیت یا حسن‌نیت مدیر، قصد یا عدم قصد یا توان مالی یا عدم توان مالی شرکت برای به‌دست آوردن آن در این زمینه تأثیری ندارد. حتی اگر فرصت از سوی شرکت رد شده باشد، باز به آن تعلق دارد.

در برخی دعاوی، این دیدگاه منعکس شده است. برای مثال، در دعوی مشهور شرکت رگال علیه گالیور<sup>۱</sup> موضوع از این قرار بوده است که شرکت رگال مالک سینمایی در شهر هستینگز بود و مدیران شرکت، براساس نظر مثبت مشاور حقوقی تصمیم گرفتند دو سینمای دیگر شهر را نیز به‌دست آورند. چون شرکت رگال پول کافی برای این کار نداشت، مدیران یک شرکت فرعی تأسیس می‌کنند که ۳۰۰۰ سهم از ۵۰۰۰ سهم آن متعلق به مدیران و ۲۰۰۰ سهم آن متعلق به شرکت رگال بوده است و از طریق شرکت فرعی، دو سینمای مذکور را به‌دست می‌آورند. سپس آنها شرکت رگال و فرعی را یکجا می‌فروشند و از فروش آن سود مناسبی به‌دست می‌آورند. مدیران تازه شرکت رگال علیه مدیران سابق اقامه دعوا مبنی بر بازگرداندن سودی که نصیب آنها شده بود، می‌کنند. مجلس اعیان آنها را محکوم به استرداد می‌کند. از نظر لرد راسل، تحصیل سهام شرکت فرعی توسط مدیران به‌واسطه فرصت و اطلاعاتی بود که شرکت رگال در اختیار آنها قرار داده بود. او اظهار می‌دارد: «به نظر من، مدیران نسبت به شرکت رگال، در خصوص اعمال اختیارات خود به‌عنوان مدیر در وضعیت

1. Regal Ltd V Gulliver

امانی قرار داشته‌اند و سهام مورد بحث را با توجه به این واقعیت که مدیر شرکت و در جریان اداره آن بوده‌اند تحصیل کرده‌اند، از این رو مسئول‌اند» (Bourne, 2008: 154). این امر به‌رغم این واقعیت بوده که مدیران دارای حسن‌نیت بوده و از پول خود استفاده کرده بودند و شرکت هم قدرت خرید سهام را نداشته و متحمل خسارت نشده بود. در واقع، طبق این دیدگاه، مسئولیت مدیر از نفس انتفاع از وضعیت تعارض منافع با شرکت ایجاد می‌شود و مسائل دیگر در این زمینه بی‌تأثیر است. در بند ۲ ماده ۱۷۵ قانون شرکت‌های تجاری انگلیس مصوب ۲۰۰۶ بر بی‌تأثیری توان یا عدم توان شرکت بر انتفاع از موقعیت تأکید شده است.

بنابراین از نگاه حقوق انگلیس، انتفاع از یک فرصت اگر سبب تعارض بین منافع شخصی مدیر و وظایف او در برابر شرکت شود، فرصت باید برای شرکت منظور شود. در واقع، محتوای فرصت بررسی می‌شود نه منشأ ایجاد آن. به‌علاوه، نفع شرکت توسط قضات به‌طور موسع تعریف می‌شود (Gulter & Helleringer, 2017: 14).

از مزایای دیدگاه یادشده این است که از سوءاستفاده مدیران به‌نحو مناسبی جلوگیری می‌کند، ولی وظیفه‌محور بودن افراطی آن و بی‌توجهی به شرایط حاکم بر موضوع، سبب شده است که گاه به نتایج غیرمنطقی بینجامد. برای مثال، در صورتی که ایجاب ارائه‌شده توسط شرکت رد شده باشد، چرا مدیر نتواند قرارداد را برای خود تحصیل کند؟

### ۳.۲. وضعیت حقوقی تصاحب فرصت در حقوق آمریکا

حقوق آمریکا در ابتدا تحت تأثیر دیدگاه وظیفه‌محور بوده است، ولی با گذشت زمان تحولاتی در این زمینه ایجاد شد و ترکیبی از وظیفه‌امانی خودداری مدیر از تعارض منافع با شرکت و ملاحظات اقتصادی و گاه منصفانه مورد عمل قرار گرفته است. در واقع، وظیفه‌یادشده شرط لازم برای مسئول دانستن مدیر است، ولی کافی نیست. وجه اشتراک حقوق انگلیس و آمریکا در این است که در هر دو کشور تصاحب فرصت توسط مدیر ممنوع است، ولی تفاوت آن دو در مورد مفهوم تعلق فرصت به شرکت است. در حقوق انگلیس مفهوم گسترده‌تر فرصت پذیرفته شده است، و به‌طور کلی هر فرصتی که در هر زمینه برای شرکت ایجاد می‌شود به آن تعلق دارد و مدیر از تصاحب آن ممنوع است. ولی در حقوق آمریکا برای تعلق فرصت به شرکت، باید فرصت برای آن به حق مالی تبدیل شده باشد. این دیدگاه در بستر رویه قضایی در آمریکا شکل گرفته است و ضمن عبور از قاعده ممنوع بودن انتفاع مدیر از محل مدیریت شرکت<sup>۱</sup>، سعی می‌کند معیارهایی ارائه دهد تا تعلق فرصت به شرکت جنبه واقعی داشته باشد. در این کشور برای تعلق فرصت به شرکت معیارهایی ارائه شده که اصلی‌ترین آنها عبارت است از: ۱.

1. No profit rule

داشتن نفع محقق یا مورد انتظار، ۲. قرار داشتن فرصت در راستای موضوع فعالیت تجاری شرکت و ۳. رفتار منصفانه.

### ۳.۲.۱. معیار داشتن نفع محقق یا مورد انتظار<sup>۱</sup>

براساس این معیار که قدیمی‌ترین است، یک فرصت زمانی به شرکت تعلق دارد که شرکت در آن نفع محقق داشته باشد یا حداقل این انتظار وجود داشته باشد که از محل فرصت دارای نفع شود (Hopper, 2018: 144). واژه نفع محقق به طرح‌هایی اشاره دارد که شرکت نسبت به آن نفعی قراردادی دارد. واژه نفع مورد انتظار ناظر بر طرح‌هایی است که هرچند در قالب قرارداد درنیامده است، ولی با توجه به شرایط جاری، این انتظار وجود دارد که در آینده به حق قراردادی تبدیل شود. با وجود این، در هر دو حالت فرصت شرکت بر مبنای فعالیت‌های جاری آن تعیین می‌شود و نه آتی (Talley & Hashmall, 2001: 4).

برای نخستین بار این معیار در دعوی لاگارد علیه شرکت سنگ و آهک انیستون<sup>۲</sup> پذیرفته شد. در این پرونده، شرکت انیستون مالک یک سوم زمین‌هایی بوده است که برای استخراج آهک استفاده می‌شد. همچنین حق تقدم قراردادی برای خرید نصف دوسوم باقیمانده داشته و مذاکرات ناموفقی برای خرید یک دوم باقیمانده با مالکان زمین داشته است. با توجه به اطلاعاتی که دو مدیر شرکت بر اثر ارتباط با شرکت به دست آورده بودند، مالکان زمین را متقاعد می‌کنند که تمام دوسوم باقیمانده زمین را به آنها بفروشند. پس از طرح دعوا توسط شرکت، دادگاه آن قسمت از زمین را که شرکت حق تقدم قراردادی برای خرید آن داشته است، تصاحب فرصت محسوب می‌کند و رأی به محکومیت مدیران می‌دهد، ولی در مورد قسمت باقیمانده که نسبت به آن حق تقدم نداشته است، با فرصت محسوب نکردن آن، ادعا را رد می‌کند. مبنای نظر دادگاه این بوده است که در مورد زمین اول با توجه به حق تقدم در خرید، شرکت دارای نفع بوده است، ولی در مورد باقیمانده زمین، چنین نفعی وجود نداشته است (Jakson, 1988: 396).

دادگاه‌های آمریکا قراینی مانند تعهد مدیر برای مذاکره به منظور بستن قرارداد در زمینه فرصت مورد نزاع، نیاز شرکت به فرصت تجاری خاص، ایجاد فرصت با هزینه و کمک شرکت را نشان‌دهنده ذی‌نفع بودن شرکت در مورد فرصت تصاحب‌شده دانسته‌اند (Jakson, 1988: 397).

1. The "Interest-or-Expectancy" Test  
2. Lagard v Anniston lime and stone company

### ۳.۲.۲. معیار قرار داشتن فرصت در راستای موضوع فعالیت تجاری شرکت<sup>۱</sup>

به موجب این معیار، فرصتی که در راستای موضوع فعالیت شرکت باشد، متعلق به آن بوده و مدیر مجاز به تصاحب آن نیست، ولی اموری که به فعالیت شرکت ارتباطی ندارد، فرصت محسوب نمی‌شود. در واقع، وقتی شرکت سرمایه، تخصص، دانش و استعداد خود را در زمینه فعالیت به کار می‌گیرد، به طور منطقی می‌تواند انتظار داشته باشد که بتواند فرصتی را که از محل آن برای او به دست آمده است، مورد تعقیب قرار دهد. حسن این معیار نسبت به معیار قبلی این است که از منافع جاری قراردادی شرکت فراتر می‌رود و قلمرو بیشتری را پوشش می‌دهد. این امر سبب می‌شود که پویایی و واقع‌گرایی بیشتری پیدا کند (Talley & Hashmall, 2001:6). در دعوی گاس علیه لوفت<sup>۲</sup> برای نخستین بار این معیار به کار رفته است. شرکت لوفت در کار فروش مواد آشامیدنی بوده است. گاس که مدیر آن بوده است، از ارائه سرویس شرکت کوکاکولا ناراضی بود و تصمیم گرفت تولیدکننده دیگری پیدا کند. او امتیاز پپسی‌کولا را برای ارائه خدمت به لوفت به دست آورد، ولی این کار را به نام خود انجام داد. او برای افزایش امتیاز خود، از اموال شرکت لوفت بدون آگاهی و اجازه هیأت مدیره استفاده کرد. دادگاه برای احراز اینکه گاس فرصت شرکت را تصاحب کرده یا نه، معیار موضوع فعالیت تجاری را به کار برد و با اعلام اینکه امتیاز پپسی‌کولا در راستای فعالیت لوفت قرار داشته است، به دست آوردن آن توسط گاس را تصاحب فرصت شرکت دانست، این در حالی بود که لوفت نسبت به آن نفعی نداشته است (Jakson, 1988: 398).

باید به این نکته اشاره کرد که در مورد تشخیص موضوع فعالیت تجاری شرکت رویه دادگاه‌ها یکسان نیست. برخی معتقدند باید اساسنامه شرکت مبنا قرار گیرد، ولی برخی دیگر فعالیت عملی آن را مورد توجه قرار می‌دهند.

### ۳.۲.۳. معیار رفتار منصفانه<sup>۳</sup>

بر اساس این معیار، تشخیص تعلق فرصت به شرکت باید بر مبنای ملاحظات منصفانه صورت گیرد. بر این اساس یک فرصت زمانی متعلق به شرکت محسوب می‌شود که در تصاحب آن مدیر نسبت به آن به طور منصفانه رفتار نکرده باشد (Talley & Hashmall, 2001: 8-9). البته این معیار به طور معمول همراه با دو معیار یادشده یا یکی از آن دو به کار می‌رود و در واقع مکمل آنها بوده و هدف آن تعدیل آنهاست. در دعوی<sup>۴</sup> مایلر علیه شرکت ویست مایلر، این ادعا علیه

1. The "Line-of-Business" Test

2. Guth v Loft inc (1939)

3. The "Fairness" Test

4. Miller v Miller waste co.

مدیران مطرح شد که آنها فرصت تجاری متعلق به شرکت را به وسیله قرار دادن شبکه‌ای از شرکت‌های تجاری در اطراف شرکت تصاحب کرده و سبب کاهش فعالیت آن شده‌اند. دادگاه تجدیدنظر ایالت مینه‌سوتا در این زمینه راهکاری دومارحله‌ای را در نظر گرفت. از نظر دادگاه، در مرحله اول باید تکلیف تعلق یا عدم تعلق فرصت به شرکت معلوم شود؛ یعنی از سویی با توجه به معیار موضوع فعالیت تجاری معلوم شود آیا آن کار از کارهایی بوده است که شرکت به طور معمول آن را انجام می‌داد یا اینکه فقط تصمیم به انجام آن داشت. از سوی دیگر، با توجه به معیار داشتن نفع بررسی شود که آیا شرکت از محل انجام عمل موردنظر نفعی داشته است یا خیر؟ بنابراین اگر تعلق فرصت به شرکت احراز نشود، مدیران مجاز به تحصیل آن برای خود بوده‌اند، ولی اگر تعلق آن به شرکت احراز شود، این امر به‌تنهایی برای مسئول دانستن مدیران کافی نیست، بلکه باید گام دیگری برداشته شود. مرحله دوم، پاسخ گفتن به این پرسش است که اگر فرصت متعلق به شرکت باشد، با در نظر گرفتن همه جوانب، تحصیل آن به‌وسیله مدیران منصفانه بوده است یا نه؟ به این منظور باید تمام دلایل موجودی که نشان می‌دهد چرا از نظر مدیران تحصیل فرصت برای شرکت مناسب نبوده است، حسن‌نیت یا سوءنیت آنها و سایر دلایل مشابه بررسی شود (Pettet, 2005: 170).

همچنین در دعوی کلوپ گلف شمال شرقی بندرگاه هاربر<sup>۱</sup> علیه هریس موضوع از این قرار بوده است که هریس مدیر شرکت، چند قطعه زمین اطراف آن را برای خود خریداری کرده بود، دادگاه عالی ایالت مین آمریکا، مورد را تصاحب فرصت محسوب نکرد. چون علاوه بر اینکه در راستای موضوع فعالیت شرکت نبوده، شرکت توان مالی برای خرید زمین‌ها را نداشته است. دادگاه همچنین بر حسن نیت مدیر و خدمات طولانی همراه با سلامت نفس او برای شرکت تأکید کرد (Gelb, 1997: 375).

بنابراین در مورد موضوع مورد بحث، حقوق آمریکا با دخالت دادن عوامل اقتصادی و ملاحظات منصفانه، نسبت به حقوق انگلیس موضع متعادل‌تری در پیش گرفته و بین منافع شرکت و خواسته‌های مشروع مدیر تعادل نسبی برقرار کرده است.

### ۳.۳. وضعیت حقوقی تصاحب فرصت در حقوق ایران

با توجه به سکوت مقررات ایران در این زمینه و عدم طرح آن در دکترین و رویه قضایی، وضعیت این امر در حقوق ایران جای بررسی دارد، چون در حقوق ایران همان‌گونه که برخی احکام قانونی مانند امکان عزل مدیر توسط شرکا یا انفساخ رابطه مدیر با شرکت بر اثر حجر یا فوت مدیر یا پاسخگو بودن مدیر در برابر شرکت دلالت دارد و همچنین برخی هم به آن

1. Northeast Harbor Golf Club. inc. v Harris



تصریح کرده‌اند (کابانی، ۱۳۸۹: ۲۶۰-۲۵۹)، رابطه مدیر با شرکت از نوع رابطه وکالت است و در نتیجه مدیر، امین شرکت محسوب می‌شود و با آن رابطه امانی پیدا می‌کند (پاسبان، ۱۳۸۹: ۱۷۹؛ جنیدی و اکبریان طبری، ۱۳۹۷: ۷۱). بنابراین مغایرت یا عدم مغایرت تصاحب فرصت شرکت توسط مدیر با این رابطه و در صورت مثبت بودن پاسخ، مفهوم تعلق فرصت به شرکت نیاز به واکاوی دارد که در ادامه در دو قسمت جداگانه بررسی می‌شود. ولی قبل از آن نکته‌ای که باید به آن اشاره کرد این است که چون شرکت تجاری دارای شخصیت حقوقی است، از این رو مدیر شرکت علاوه بر رابطه با شرکت، رابطه‌ای هم با اشخاص ثالث پیدا می‌کند که در مورد نوع این رابطه نظرهای مختلفی مانند وکالت، نمایندگی قانونی و رکن بودن مدیر مطرح است که چون این بحث ارتباطی به موضوع پیدا نمی‌کند، از بررسی آن صرف نظر می‌شود (برای مطالعه بیشتر در این زمینه رک: عیسائی تفرشی، ۱۳۷۸: ۹۳-۹۱؛ کاتوزیان، ۱۳۷۱: ۶۰-۵۷). در ادامه، برای دانستن وضعیت حقوق ایران ابتدا دلایل مرتبط با جواز یا عدم جواز این امر و سپس در صورت مثبت بودن پاسخ مفهوم تعلق فرصت به شرکت بررسی می‌شود.

### ۳.۳.۱. بررسی ادله مرتبط با جواز یا عدم جواز تصاحب فرصت شرکت توسط مدیر در حقوق ایران

برای یافتن پاسخ این مسئله برخی دلایلی که می‌تواند به موضوع ارتباط پیدا کند، طرح و امکان تطبیق موضوع با آنها ارزیابی می‌شود:

#### ۳.۳.۱.۱. قاعده حرمت اکل مال به باطل یا دارا شدن ناعادلانه

مطابق این قاعده انتقال مال از دارایی یک شخص به دارایی شخص دیگر باید به موجب سبب صحیح شرعی و قانونی باشد، وگرنه صحیح نخواهد بود. شرایط تحقق دارا شدن ناعادلانه عبارت است از:

الف) اکل یا دارا شدن: اکل یا دارا شدن عبارت از بردن هر گونه نفعی است که قابل ارزیابی به پول باشد، خواه این نفع مقداری پول و ارزش مالی باشد یا نفع معنوی و ناشی از کار دیگری (کاتوزیان، ۱۳۷۴: ۲۲۵). اکل مطلق تصرفی است (نوبهار، ۱۳۸۹: ۱۳۵) که سبب می‌شود مالی از دارایی یک شخص کم و به دارایی شخص دیگر اضافه شود.

ب) کاسته شدن از مال دیگری: برای تحقق اکل مال به باطل، صرف افزایش دارایی کافی نیست، بلکه در مقابل افزایش باید از دارایی دیگری کاسته شود (کاتوزیان، ۱۳۷۴: ۲۲۷).

ج) وجود ارتباط میان افزایش و کاهش: «دارا شدن شخص باید نتیجه مستقیم کاسته شدن دارایی دیگری باشد، یعنی بین افزوده شدن دارایی شخص و کاسته شدن دارایی دیگری رابطه

علت و معلول موجود باشد و به همان مقدار که شخص مزبور دارا می‌شود، از دارایی طرف دیگر کاسته شود» (امامی، ۱۳۵۳: ۳۵۴).

د) باطل یا ناعادلانه بودن دارا شدن: واژه باطل عبارت از آن چیزی است که اثری را که باید داشته باشد فاقد باشد (طباطبایی، ۱۳۷۴: ۵۰۴). از نظر حقوقی، باطل عبارت است از «هر عمل حقوقی که مخالف مقررات قانونی بوده و قانون آن را فاقد هرگونه اثر حقوقی شناخته باشد» (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۲: ۱۰۳).

هرچند بین تصاحب فرصت با قاعده یادشده ممکن است شباهتی وجود داشته باشد، ولی واقعیت این است که فرصت بستن قرارداد، از نظر حقوقی مال محسوب نمی‌شود. برای مثال، اگر شرکتی در شرف بستن قرارداد باشد و شخص دیگری موفق به بستن قرارداد شود، شرکت نمی‌تواند ادعایی نسبت به آن داشته باشد. بنابراین از این قاعده نمی‌توان منع مدیر را در این زمینه استنتاج کرد.

#### ۳.۳.۱.۲. تکلیف مدیر به منع رقابت با شرکت

به موجب ماده ۱۳۳ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ مدیران و مدیر عامل شرکت از انجام معاملاتی مشابه معاملات شرکت که متضمن رقابت با عملیات شرکت باشد منع شده‌اند. این ماده انجام هرگونه معامله شبیه معاملات شرکت را برای مدیر ممنوع کرده است، بلکه معاملاتی ممنوع است که متضمن رقابت با عملیات آن باشد. رقابت پیش‌بینی‌شده در این ماده در مواردی ممکن است مستلزم تصاحب فرصت توسط مدیر باشد. (حسن‌زاده، ۱۳۹۰: ۳۸-۳۷) برای مثال، وقتی مدیر یک شرکت حمل‌ونقل کالا مبادرت به تأسیس بنگاه حمل‌ونقل کالا در قلمرو فعالیت شرکت کند، اگر مشتریان آن را نیز جذب کند، فرصت شرکت را تصاحب کرده است، در غیر این صورت خیر. یا اگر شرکت یادشده به دنبال خرید زمینی برای استقرار بنگاه حمل‌ونقل باشد و مدیر آن را برای خود خریداری کند، این امر تصاحب فرصت محسوب می‌شود، ولی رقابت نیست. یا حالتی که شرکت توان مالی برای بستن قرارداد را ندارد که این امر رقابت محسوب نمی‌شود، ولی براساس بعضی دیدگاه‌ها تصاحب فرصت به حساب می‌آید. بنابراین از این ماده تنها به‌طور محدود می‌توان منع تصاحب فرصت توسط مدیر را استنتاج کرد.

#### ۳.۳.۱.۳. تکلیف مدیر به رعایت مصلحت شرکت

یکی از احکام اساسی در رابطه وکیل و موکل که در رابطه مدیر و شرکت نیز کاربرد دارد، تکلیف وکیل به رعایت مصلحت موکل است. طبق ماده ۶۶۷ قانون مدنی وکیل باید در

تصرفات و اقدامات خود مصلحت موکل را رعایت کند. بنابراین، مدیر باید بین مصلحت خود یا اشخاص دیگر و مصلحت شرکت، همواره مصلحت شرکت را ترجیح دهد. به نظر می‌رسد مهم‌ترین دلیلی که در حقوق ما در ارتباط با منع تصاحب فرصت توسط مدیر می‌تواند مورد استناد قرار گیرد، همین دلیل است، زیرا این امر می‌تواند مغایر مصلحت شرکت باشد. برای مثال، اگر شرکتی درصدد خرید زمینی باشد و مدیر با سوءاستفاده از موقعیت خود، آن را خریداری کند، این امر به معنای نادیده گرفتن مصلحت شرکت است.

نتیجه بحث آنکه چون در حقوق ما در مقررات تجاری حکم خاصی در مورد این موضوع پیش بینی نشده است، لذا مهم‌ترین دلیلی که می‌توان به آن استناد کرد تکلیف مدیر به رعایت مصلحت شرکت است. هرچند این امر از برخی لحاظ کاستی‌هایی دارد که در مباحث بعدی به آن پرداخته خواهد شد.

### ۳.۳.۲. مفهوم تعلق فرصت به شرکت در حقوق ایران

همان‌گونه که گفته شد، مبنای اصلی منع تصاحب فرصت توسط مدیر، منافات داشتن آن با تکلیف مدیر به رعایت مصلحت آن است. از این‌رو در بحث مفهوم تعلق فرصت به شرکت ناگزیر باید از همین مبنا پیروی کرد؛ یعنی اگر تصاحب فرصت برخلاف مصالح شرکت باشد، مدیر از انجام آن ممنوع است. بنابراین مفهوم تعلق فرصت به شرکت در حقوق ایران جنبه نسبی دارد و نه مطلق و باید تعارض تصاحب فرصت با مصلحت شرکت احراز شود. در تأیید این امر می‌توان به ماده ۱۳۳ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ در خصوص رقابت مدیر با شرکت استناد کرد که مقنن به جای منع مطلق، راهکار بینابینی انتخاب کرده است و مدیر فقط در صورتی از انجام معاملاتی مانند معاملات شرکت منع شده است که متضمن رقابت با عملیات آن باشد. بنابراین در اینجا هم مدیر در صورتی ممنوع است که رفتار او مغایر مصلحت شرکت باشد. بنابراین برخلاف دیدگاه مطلق پذیرفته شده در حقوق انگلیس، دیدگاه نسبی که در حقوق آمریکا پذیرفته شده، در مجموع در حقوق ایران قابل پذیرش است. همچنین از بین سه دیدگاه اصلی که در حقوق آمریکا ارائه شده است، دیدگاه قرار داشتن فرصت در راستای موضوع فعالیت شرکت از نظر حقوق ایران دیدگاه جامعی نیست، چون مصلحت شرکت محدود به موضوع فعالیت آن نیست، ولی 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 در عین حال ملاحظات منصفانه هم در این زمینه مورد توجه قرار گیرد. برای مثال اگر ایجاب بستن قرارداد

توسط شرکت رد شده باشد، به دست آوردن آن توسط مدیر بدون اشکال است، چون در اینجا مدیر عملی برخلاف مصلحت آن انجام نداده است.

#### ۴. ضمانت اجرای تصاحب فرصت در حقوق انگلیس، آمریکا و ایران

از آنجا که ضمانت اجرای این موضوع در حقوق انگلیس و آمریکا یکسان است، بنابراین ابتدا حقوق این دو کشور و سپس حقوق ایران بررسی می‌شود:

##### ۴.۱. ضمانت اجرای تصاحب فرصت در حقوق انگلیس و آمریکا

در حقوق انگلیس و آمریکا و به طور کلی در نظام حقوقی کامن‌لا ضمانت اجرایی که در این زمینه در نظر گرفته شده، از تنوع مناسبی برخوردار است. ضمانت اجرای اصلی، تکلیف مدیر به بازگرداندن تمام منافع است که از محل تصاحب فرصت به دست آورده است. برای مثال، اگر مدیر زمینی را که قرار بوده شرکت خریداری کند، خود خریداری کند، باید زمین را به آن بازگرداند. مبنای این ضمانت اجرا در نظام حقوقی کامن‌لا قاعده منع انتفاع مدیر است.<sup>۱</sup> براساس این قاعده مدیر مجاز نیست از محل مدیریت شرکت منتفع شود، و اگر منتفع شود، باید منافع به دست آورده را به شرکت بازگرداند. چون این منافع به شرکت تعلق دارد و نه مدیر. این ضمانت اجرای شدید و منطقی تا اندازه زیادی مانع سوءاستفاده مدیران در این زمینه می‌شود.

ضمانت اجرای دوم، مسئولیت مدیر به جبران زیانی است که وارد کرده است. برای مثال، ممکن است در نتیجه از دست رفتن فرصت، فروش شرکت کمتر شده باشد یا تعقیب دعوا، هزینه‌هایی را تحمیل کرده باشد، که مدیر مکلف به جبران آن است، البته در این موارد، اثبات خسارت و رابطه سببیت بین عمل مدیر و ورود خسارت لازم است.

ضمانت اجرای سوم، در نظر گرفتن جریمه تنبیهی برای مدیر متخلف است. البته این امر در صورتی است که برای دادگاه احراز شود تصاحب فرصت از روی بدخواهی، ظالمانه یا همراه با سوءنیت بوده است (Talley & Hashmall, 2001:12).

تنوع ضمانت‌های اجرایی پیش‌بینی شده و شدت آنها در دو کشور یادشده نشان‌دهنده رویکرد جدی آنها برای مقابله با سوءاستفاده مدیران و حمایت از حقوق شرکا و سایر ذی‌نفعان شرکت است.

#### ۴.۲. ضمانت اجرای تصاحب فرصت در حقوق ایران

تنها ضمانت اجرایی که در وضعیت کنونی در این زمینه وجود دارد، مسئولیت مدیر به جبران زیانی است که در نتیجه تصاحب فرصت به شرکت وارد آورده است. چون همان‌گونه که گفته شد، مدیر مکلف به رعایت مصلحت شرکت است و از این رو در صورت نقض این تعهد، مسئولیتی که برای او ایجاد می‌شود، جبران زیان است. هرچند این ضمانت اجرا، ضمانت اجرای مؤثری نیست و دشواری‌های مربوط به اثبات میزان زیان وارد شده و دریافت آن از مدیر، سبب می‌شود که از جنبه بازدارندگی ضعیفی برخوردار باشد.

به این مطلب باید اشاره کرد که راهکار پیش‌بینی شده در نظام حقوقی کاملاً مبنی بر مسئولیت مدیر به بازگرداندن تمام منافع است که به دست آورده، در حقوق ایران قابل پذیرش نیست، زیرا این ضمانت اجرا که بر مبنای قاعده منع انتفاع مدیر است، ریشه در پیشینه نظام حقوقی کاملاً دارد، در حالی که در حقوق ایران هرچند تا اندازه‌ای قاعده منع انتفاع مدیر وجود دارد، ولی ضمانت اجرای بازگرداندن تمام منافع به دست آمده، در موضوعاتی مانند موضوع مورد بحث پذیرفته نشده است. همان‌گونه که در مورد رقابت مدیر با شرکت، در ماده ۱۳۳ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷، برای مدیر متخلف تنها مسئولیت جبران خسارت پیش‌بینی شده است، در حالی که در نظام حقوقی کاملاً در این زمینه، مدیر علاوه بر مسئولیت مدنی، براساس قاعده منع انتفاع مکلف به بازگرداندن تمام منافع حاصل از رقابت است. این نکته را هم باید افزود که فرصت بستن قرارداد مال محسوب نمی‌شود، چون اگر مال باشد، تصاحب آن توسط هر شخص می‌بایست ممنوع باشد، در حالی که این امر تنها برای مدیر ممنوع شده است. در نتیجه تصاحب آن به منزله غصب اموال شرکت محسوب نمی‌شود و از این نظر هم نمی‌توان مدیر را مکلف به بازگرداندن منافع به دست آمده ناشی از تصاحب فرصت دانست.

بنابراین، در مجموع ضمانت اجرای جبران زیان از حیث بازدارندگی ضعیف است و باید راهکاری در مورد آن اندیشیده شود. به نظر می‌رسد برای تکمیل آن بهتر است از ضمانت اجرای کیفری استفاده شود. البته در بند ۳ ماده ۲۵۸ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت برای رئیس و اعضای هیأت مدیره و مدیرعامل شرکت سهامی که از اموال و اعتبارات شرکت برخلاف منافع شرکت برای مقاصد شخصی یا برای شرکت یا مؤسسه دیگری که خود به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در آن ذی‌نفع باشند استفاده کنند، ضمانت اجرای کیفری در نظر گرفته است که چون واژه اموال و اعتبارات شامل فرصت نمی‌شود، از شمول آن خارج است.

## ۵. نتیجه‌گیری

مدیران شرکت تجاری به سبب اشراف بر فعالیت‌های آن، ممکن است مبادرت به تصاحب فرصت بستن قرارداد متعلق به شرکت کنند. در کشورهای عضو نظام حقوقی کامن‌لا و از جمله انگلیس و آمریکا این امر مغایر رابطه امانی مدیر با شرکت و ناقض وظیفه امانی مدیر به خودداری از تعارض منافع با آن محسوب می‌شود و ممنوع است. تفاوت مهم بین دو کشور، در مورد مفهوم تعلق فرصت به شرکت است. حقوق انگلیس هر فرصتی را که در هر زمینه برای شرکت ایجاد شده یا در چشم‌انداز آن قرار دارد، متعلق به شرکت می‌داند. در آرای صادره از دادگاه‌های این کشور، حتی مواردی که شرکت توان مالی برای تحصیل یک قرارداد را نداشته یا ایجاب بستن قرارداد از سوی شرکت رد شده بود نیز متعلق به آن محسوب شد و مدیر در قبال تصاحب آن مسئول شناخته شد. در واقع، در این کشور برای تبیین مفهوم تعلق فرصت به شرکت تنها بر وظیفه مدیر در قبال آن تأکید می‌شود که براساس آن تفاوتی بین حالتی که بر فرض شرکت توان تحصیل قرارداد را داشته باشد یا نداشته باشد، وجود نخواهد داشت. این دیدگاه هرچند برای پیشگیری از سوءاستفاده مدیر مؤثر است، ولی گاه می‌تواند به بی‌عدالتی در حق مدیر منتهی شود. حقوق آمریکا با فاصله گرفتن از این دیدگاه معتقد است زمانی می‌توان یک فرصت را متعلق به شرکت دانست که برای آن دارای ارزش مالی باشد. البته در این زمینه دیدگاه‌ها یکسان نیست که ناشی از دشواری موضوع است. طبق یک دیدگاه، باید ذینفع بودن شرکت ملاک قرار گیرد، یعنی تنها آن فرصت‌هایی به شرکت تعلق دارد که نسبت به آن نفع فعلی یا آتی دارد، ولی طبق دیدگاه دیگر، موضوع فعالیت شرکت باید مورد توجه قرار گیرد، به این معنا که هر فرصتی که در راستای موضوع فعالیت شرکت باشد، متعلق به آن است. همچنین آخرین تحول صورت‌گرفته در این زمینه، لزوم توجه به ملاحظات منصفانه است، به این معنا که در صورتی مدیر برای تصاحب فرصت مسئولیت پیدا می‌کند که رفتار او نسبت به شرکت منصفانه نباشد. در مجموع حقوق آمریکا رویکرد متعادل‌تری در پیش گرفته است.

ضمانت اجرایی که در دو کشور یادشده برای این منظور پیش‌بینی شده، عبارت است از: اول، تکلیف مدیر به بازگرداندن تمام منافع ناشی از تصاحب فرصت براساس قاعده منع انتفاع مدیر؛ دوم، مسئولیت مدنی مدیر به جبران خسارت وارد شده و سوم، در نظر گرفتن جریمه تنبیهی برای او با تشخیص دادگاه. تنوع و شدت ضمانت‌های اجرایی پیش‌بینی شده نشان‌دهنده رویکرد جدی دو کشور یادشده برای جلوگیری از سوءاستفاده مدیران و حمایت از حقوق شرکا و سایر ذی‌نفعان است که مثبت ارزیابی می‌شود.

در حقوق ایران هر چند مقررات تجاری ساکت است، ولی این امر به معنای مجاز بودن مدیر برای تصاحب فرصت نیست، چون با توجه به اینکه رابطه مدیر و شرکت رابطه وکالت است، از این رو مدیر باید در تصمیمات و اقدامات خود مصلحت شرکت را رعایت کند و تصاحب فرصت شرکت عملی مغایر مصلحت آن است. از نتایج این دیدگاه آن است که براساس آن هر فرصتی که برای شرکت ایجاد می‌شود، متعلق به آن نیست، بلکه رابطه بین شرکت و فرصت باید به گونه‌ای باشد که تصاحب آن توسط مدیر برخلاف مصلحت آن باشد. بنابراین از این حیث حقوق ایران به حقوق آمریکا شباهت پیدا می‌کند. همچنین از بین دیدگاه‌های ارائه شده در حقوق آمریکا ارائه دیدگاه قرار داشتن فرصت در راستای موضوع فعالیت شرکت از نظر حقوق ایران دیدگاه جامعی نیست، چون مصلحت شرکت محدود به موضوع فعالیت آن نیست، ولی دیدگاه داشتن نفع محقق یا قابل انتظار با حقوق ایران تناسب دارد، چون تصاحب فرصتی که شرکت نسبت به آن ذی نفع است، به معنای نادیده گرفتن مصلحت آن بوده و در نتیجه ممنوع است. همچنین برای تکمیل آن، ملاحظات منصفانه هم باید مورد توجه قرار گیرد. برای مثال، اگر ایجاب قرارداد توسط شرکت رد شده باشد، انعقاد آن توسط مدیر بدون اشکال است. از حیث ضمانت اجرا، تنها ضمانت اجرایی که برای آن وجود دارد، مسئولیت مدنی مدیر به جبران زیان وارده به شرکت است که با توجه به دشواری اثبات ارکان ورود زیان در شرکت‌های تجاری و نیز وصول آن، به تنهایی از توان بازدارندگی مناسبی برخوردار نیست، از این رو جرم‌انگاری تصاحب فرصت پیشنهاد می‌شود.

## منابع

### الف) فارسی

۱. اسکینی، ربیعا (۱۳۸۱). حقوق تجارت، شرکت‌های تجاری، ج ۲، تهران: سمت.
۲. امامی، سید حسن (۱۳۵۳). حقوق مدنی، ج ۱، تهران: اسلامیه.
۳. امینی، منصور؛ ناطق نوری، سوده (۱۳۹۰). «مطالعه تطبیقی نظریه از دست دادن فرصت، بررسی اجمالی حقوق اروپا و ایالات متحده آمریکا»، پژوهش‌های حقوق تطبیقی، دوره ۱۵، ش ۳، ص ۲۲-۲۳.
۴. پاسبان، محمدرضا (۱۳۸۹). حقوق شرکت‌های تجاری، تهران: سمت.
۵. حسن‌زاده، مهدی (۱۳۹۰). «آثار ید امانی در معاملات مدیران شرکت‌های تجاری»، ماهنامه کانون، ش ۱۲۳، ص ۳۷-۳۸.
۶. جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۷۲). ترمینولوژی حقوق، تهران: گنج دانش.
۷. جنیدی، لعیا؛ اکبریان طبری، معصومه (۱۳۹۷). «رابطه امانی مدیران در شرکت‌های سهامی: بررسی تطبیقی در حقوق ایران و انگلستان»، حقوق تطبیقی، ج ۱۴، ش ۲، ص ۷۱-۷۰.
۸. سید احمدی سجادی، سید علی (۱۳۸۸). «نظریه نمایندگی در نظام راهبری شرکت»، فصلنامه حقوق، دوره ۳۹، ش ۴، ص ۲۶۷.
۹. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۴). تفسیر المیزان، ج ۴، ترجمه محمدباقر موسوی، قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۱۰. عیسائی تفرشی، محمد (۱۳۷۸). «مباحثی تحلیلی از حقوق شرکت‌های تجاری»، ج ۱، تهران: تربیت مدرس.
۱۱. کاتوزیان، ناصر (۱۳۷۴). الزام‌های خارج از قرارداد، ضمان قهری، ج ۲، تهران: دانشگاه تهران.

۱۲. ----- (۱۳۷۱)، قواعد عمومی قراردادها، ج ۲، تهران: دادگستر.
۱۳. کاظمی، محمود (۱۳۸۰)، «نظریه از دست دادن فرصت در مسئولیت مدنی»، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ش ۵۳، ص ۱۹۱-۱۸۹.
۱۴. کاویانی، کورش (۱۳۸۹). حقوق شرکت‌های تجاری، تهران: میزان.
۱۵. نوبهار، رحیم (۱۳۸۹). «شرح و تفسیر فقهی آیه تجارت»، ضمیمه مجله تحقیقاتی حقوقی، ش ۵۲، ۱۶۲-۱۳۳.

## ب) خارجی

16. Bourne, N. (2008). *Company Law*, London: Cavendish.
17. Mc Cloughlin, S. (2013). *Unlocking Company Law*, London and New York: Routledge.
18. Dignam, A., Lowry, J. (2009). *Company Law*, London: Oxford University.
19. Dine, J., Koutsias, M. (2009). *Company Law*: Palgrave.
20. French, D., Mayson, S., Ryan, C. (2011). *Company Law*, London: Oxford University.
21. Griffin, S. (2006). *Company Law*, Harlow: Pearson.
22. Gelter, M., Helleringer, G. (2017). "Corporate Opportunities in the US and in the UK", Law Working Paper N° 346, p. 14, [https://ecgi.global/sites/default/files/working\\_papers/documents/346-2017.pdf](https://ecgi.global/sites/default/files/working_papers/documents/346-2017.pdf)
23. Gelb, H. (1997). "The Corporate Opportunity Doctrine-Recent Cases and the Elusive Goal of Clarity", *University of Richmond Law Review*, Vol. 31, Issue 2, pp. 374-376
24. Hannigan, B. (2003). *company law*, London: Oxford University.
25. Hopper, G.V. (2018). "Doctrine of Corporate Opportunity Applied to Interlocking Directorates", *Wyoming Law Journal*, Vol. 10, No 2, pp. 144
26. Jackson, J. E. (1988). "The Corporate Opportunity Doctrine: A Historical View with a Proposed Solution", *Missouri Law Review*, Vol. 53, Issue 2, pp. 396-399.
27. Pettet, B. (2005). *company law*, Harlow: Pearson.
28. Ridley, A., Shepherd, C. (2015). *company law*, London and New York: Routledge.
29. Talley, E., Hashmall, M. (2001). "The Corporate Opportunity Doctrine", California: USC Gould School of Law, pp. 4-12, <https://weblaw.usc.edu/why/academics/cle/icc/assets/docs/articles/iccfinal.pdf>
30. Wild, C., Weinstein, S. (2009). *company law*, Harlow: Pearson.