

Original Article

An Overview of the Identification Criteria and Grounds for Liability of Shadow Directors under English, Canadian, and Australian Law and Their Feasibility in Iranian Law

Asghar Zarak barougi^{*1} , Mortaza Hajipour² , Ahmad Javadzadeh³ 

¹ Assistant Professor, Department of Law, School of Theology and Islamic Studies, Shahid Madani University of Azerbaijan, Tabriz, Iran.

² Associate Professor, Department of Law, Faculty of Theology and Islamic Studies, Shahid Madani University of Azerbaijan, Tabriz, Iran.

³ Master of Private Law, Faculty of Theology and Islamic Studies, Shahid Madani University of Azerbaijan, Tabriz, Iran.



[10.22080/lps.2025.27975.1678](https://doi.org/10.22080/lps.2025.27975.1678)

Received:

November 5, 2024

Accepted:

March 18, 2025

Available online:

June 5, 2026

Keywords:

Shadow director,
Fiduciary duties,
Undertaking test, The
power and discretion
test, Apparent authority

Abstract

In company law, certain individuals who represent the company manage its affairs and, consequently, bear duties and responsibilities known as fiduciary duties. With the international expansion of companies, individuals beyond the legal and de facto directors have emerged. These individuals typically exert influence over the company's managers to avoid formal responsibility while effectively controlling the company without legal recognition as its directors. This group, known as shadow directors, and the negative consequences of their involvement have prompted many countries to recognize these individuals and impose liability on them. In some jurisdictions, shadow directors are explicitly treated as company directors, with corresponding legal consequences applied to them (e.g., the UK Companies (Amendment) Act 2015). This study employs a descriptive and analytical approach to introduce the essential elements for identifying shadow directors and to evaluate the basis of their liability. In summary, two criteria—the “undertaking test” and the “power and discretion test”—may serve as the legal foundation for imposing fiduciary duties on shadow directors. This legal concept is analogous to “apparent agency” in Iranian law, whereby, to compel shadow directors to act with fiduciary care, the company may also be held liable to third parties if it creates the appearance or conditions enabling the shadow director's actions and remains indifferent to those actions.

***Corresponding Author:** Asghar Zarak barougi

Address: Shahid Madani University of Azerbaijan,
Tabriz, Iran.

Email: Zirak161@gmail.com



Extended Abstract

1. Introduction

Traditionally, in corporate law, real managers are responsible for managing the company by virtue of representing it, and consequently, they bear certain responsibilities and duties known as fiduciary duties. However, with the globalization and evolution of companies today, a new category of individuals has emerged beyond these real managers. These individuals exert influence over the real managers to control the company while avoiding legal responsibility, as they are not officially recognized as company managers. This group, known as shadow managers, has caused significant negative consequences. As a result, many countries have taken steps to identify these individuals and hold them accountable. In some jurisdictions, shadow directors are explicitly treated as real directors, with corresponding legal implications (Corporate Law of England Amendment 2015).

2. Methods

A person can be classified as a shadow director when they exert significant influence over a company's management without being formally appointed to the board of directors. This influence may manifest through various actions, such as directing decisions by regularly instructing or guiding the board's actions; being recognized by third parties (clients, suppliers) as having authority similar to that of a director; and being referred to as a director in company documents or communications. Although the law aims to apply to anyone involved in a company's affairs, it lacks clarity. Defining a shadow director is challenging due to limited case law guidance, resulting in unresolved issues and conflicting interpretations.

According to Section 60 of the Corporations Law, a shadow director can be a person or a corporation, and it is not necessary to prove direct instructions to the board. However, the alleged shadow director must intend to exert control over the board members. It remains unclear whether all or a majority of directors must act according to the alleged instructions, with the suggestion that requiring all directors to comply would undermine the purpose of the section and create a loophole. The directors' discretion in managing the company does not negate the presence of a shadow director, and following advice from a third party does not necessarily establish shadow directorship.

3. Results

The concept of shadow directors is significant in corporate governance, particularly concerning their legal responsibilities and potential liabilities. Shadow directors are individuals who are not formally appointed as directors but whose directions or instructions are typically followed by the officially appointed directors. This situation raises complex legal questions about accountability, especially when considering tests such as the undertaking test and the power and discretion test. The undertaking test is a critical legal framework for determining the liability of shadow directors under English law. This test primarily concerns whether an individual has assumed responsibility for directing a company's affairs, even if they are not formally recognized as a director. The power and discretion test evaluates whether the individual in question possesses sufficient power or discretion to significantly influence company decisions. It considers the extent of control exercised by the shadow director over

company affairs, the nature of their involvement in critical decision-making processes, and whether their influence is such that it could be deemed as directing the company's activities. Another basis for imposing responsibility on a shadow director is the theory of apparent agency, which arises from their ability to influence the decisions of de jure directors. If these directors habitually act according to the shadow director's instructions, third parties may reasonably assume that this individual has the authority to make binding decisions on behalf of the company. When a shadow director exercises apparent authority, they may be subject to the same legal duties and liabilities as formally appointed directors. This includes fiduciary duties such as acting in good faith, avoiding conflicts of interest, and ensuring that the company does not trade while insolvent. If they breach these duties, they can face personal liability for any resulting damages.

4. Findings and Conclusion

In summary, the two criteria of "commitment" and "authority" serve as the

legal foundations for imposing duties based on trust on shadow managers. This legal framework is connected to the institution of apparent representation in Iranian law, whereby, in addition to the shadow managers' obligation to act in good faith, the company may also be held liable to third parties if it creates the appearance and basis for the shadow manager's actions and remains silent regarding those actions.

Funding

There is no funding support.

Author contribution

Authors contributed equally to the conceptualization and writing of the article. All of the authors approved the content of the manuscript and agreed on all aspects of the work

Conflict of interest

Authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

We are grateful to all the persons for scientific consulting in this paper.

علمی پژوهشی

مروری بر معیارهای شناسایی و مبانی مسئولیت مدیر سایه در حقوق انگلستان، کانادا و استرالیا و امکان سنجی آن در حقوق ایران

اصغر زیرک باروقی^{۱*}، مرتضی حاجی پور^۲، احمد جوادزاده^۳

^۱ استادیار گروه حقوق، دانشکده الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

^۲ دانشیار گروه حقوق، دانشکده الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

^۳ کارشناسی ارشد حقوق خصوصی، دانشکده الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

doi 10.22080/lps.2025.27975.1678

چکیده

در حقوق شرکت‌های تجاری اشخاصی وجود دارند که به اعتبار نمایندگی شرکت، مدیریت شرکت را بر عهده داشته و به تبع آن، مسئولیت و تکالیفی بر عهده دارند که به اختصار تکالیف مبتنی بر امانت شناخته می‌شوند. با توسعه شرکت‌ها در حوزه بین‌المللی امروزه اشخاصی رای مدیران قانونی و عملی شرکت ظهور کرده‌اند که عموماً با اعمال نفوذ بر آن مدیران و با هدف اجتناب از مسئولیت، به کنترل عملی شرکت می‌پردازند بی‌آنکه قانوناً مدیر شرکت باشند. ظهور این طیف از مدیران که به مدیران سایه موسوم هستند و تبعات منفی ناشی از مداخله آنها، در نهایت بسیاری از کشورها را به شناسایی این اشخاص و تحمیل مسئولیت سوق داد؛ حتی در برخی از قوانین صراحتاً مدیران سایه را به مثابه مدیر قلمداد کرده و آثار مرتبط با آن را بر چنین مدیرانی پیش‌بینی کرده‌اند (قانون شرکت‌های انگلستان اصلاحی ۲۰۱۵). این پژوهش در نظر دارد با روش توصیفی و تحلیلی ضمن معرفی ارکان لازم در شناسایی مدیران سایه، مبانی مسئولیت این اشخاص را به محک ارزیابی بگذارد. به اجمال می‌توان گفت دو معیار «تعهد» و «اختیار» مبانی حقوقی تحمیل تکالیف مبتنی بر امانت بر مدیران سایه می‌باشند؛ و این تاسیس حقوقی با نهاد نمایندگی ظاهری در حقوق ایران قرابت دارد که در آن ضمن مکلف نمودن مدیران سایه به رعایت امانت، شرکت نیز ممکن است در صورت ایجاد ظاهر و بستر برای فعالیت مدیر سایه و سکوت در قبال اقدامات وی، در برابر اشخاص ثالث مسئول شناخته شود.

تاریخ دریافت:

۱۵ آبان ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش:

۲۸ اسفند ۱۴۰۳

تاریخ انتشار:

۱۵ خرداد ۱۴۰۵

کلیدواژه‌ها:

مدیر سایه، وظایف امانت‌دارانه، معیار تعهد، معیار قدرت و اختیار، نمایندگی ظاهری

* نویسنده مسئول: اصغر زیرک باروقی

آدرس: دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

ایمیل: Zirak161@gmail.com

۱ مقدمه

مهم‌ترین ویژگی شرکت‌های تجاری به‌عنوان «یک شخص اعتباری مرکب از اشخاص حقیقی» (Henn and Alexander, ۱۹۸۳: ۱۴۵)، استقلال شخصیت آن از اعضا می‌باشد (Dine, ۲۰۱۸: ۳; Lipton et al., ۲۰۱۴: ۱۰ and Koutsias, ۲۰۱۴); موجودی اعتباری که امکان مدیریت خود و اتخاذ تصمیمات لازم جهت اداره خود را ندارد (Taxmann, ۲۰۲۳)، از این رو، مدیریت شرکت، مستلزم حضور اشخاص حقیقی است تا به نمایندگی امور شرکت را پیش ببرند؛ موضوعی که در مواد ۱۱۸ و ۱۳۶ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت و ماده ۵۵۷ پیش‌نویس لایحه جدید قانون تجارت نیز آمده است.

همانطور که در ۵۱ قانون تجارت نیز آمده است رابطه مدیران و شرکت تابع وکالت است؛ لذا رابطه مدیران با شرکت از نوع نمایندگی مبتنی بر امانت است (Mutha, ۲۰۲۲: ۹; Moore, ۲۰۱۶: ۳۲۷) و به اعتبار این سمت مشمول تکالیف و مسئولیت‌های قانونی می‌باشند؛ چرا که عمده تصمیمات شرکت اعم از سودآور و تعهدآور از سوی این مدیران اتخاذ می‌شود (Dine and Koutsias, ۲۰۱۴: ۱۳۰). با وجود این، گاهی، اشخاصی برای رهایی از این مسئولیت‌ها و یا به دلیل وجود مانع قانونی برای عضویت در هیأت مدیره، بدون اینکه عضو قانونی در هیأت مدیره باشند، بر تصمیمات مدیران اثر می‌گذارند؛ و از این رهگذر، نهاد مدیر سایه شکل می‌گیرد. به عبارت دیگر، مدیر سایه، شخصی است که به صورت رسمی و قانونی در هیأت مدیره حضور ندارد با این حال، هیأت مدیره دستورهای او را اجرا

می‌کند (Moore, ۲۰۱۶, ۳۲۹; Dine and Koutsias, ۲۰۱۴: ۱۳۲).

مدیران سایه، کنترل و نظارت عمده‌ای بر تصمیم‌گیری‌های شرکت دارند و نقش آنها به ویژه در مواقعی که شرکت ورشکسته می‌شود یا وجوهی از طلبکاران دریافت می‌کنند یا وام می‌گیرند و یا در مواردی که اداره دارایی‌ها و تصمیمات مختلف مالی شرکت می‌تواند بر فعالیت‌های مدیریتی، شهرت و سهام سهامداران اثرگذار باشد، مهم بوده و جلوه اساسی پیدا می‌کند (Kolohoida, ۲۰۱۶: ۱۳۶). از این رو، مدیران سایه به طور قابل توجهی بر فعالیت‌های شرکت اثر می‌گذارند بدون اینکه به طور رسمی و قانونی، جزئی از هیأت مدیره باشند؛ و در نتیجه هیچ گونه مسئولیتی همانند مدیر قانونی متوجه آنان نخواهد بود (عیسائی تفرشی و رمضان‌آکردی، ۱۳۹۲: ۱۱۸)؛ از آنجا که هیچ‌گونه نمایندگی رسمی و قانونی ندارند؛ تعیین وضعیت آنان به عنوان مدیر سایه پیچیده است. چرا که هیچ‌گونه نمایندگی رسمی و قانونی ندارند؛ با این حال، نفوذشان به نوعی نمایندگی مخفی ایجاد می‌کند که شرکت را هدایت و رهبری می‌نماید. از این رو، به نظر می‌رسد که باید همانند مدیر قانونی مسئول باشند (Mutha, ۲۰۲۳, ۱۰).

ظهور پدیده‌ای با عنوان مدیران سایه این سوال‌ها را مطرح کرده که معیارهای تعیین و شناسایی مدیران سایه چیست؟ و مسئولیت ایشان در قبال شرکت، شرکاء و اشخاص ثالث مبتنی بر چیست؟ به بیان دیگر، چطور می‌توان این مدیران را شناسایی و مسئولیت‌های قانونی را بر آنها تحمیل نمود. بدیهی است این کار چندان سهل نباشد؛ زیرا شناسایی آنها به میزان نفوذی که بر عملکرد

قرار گرفته باشد. هم چنان که ملاحظه می‌گردد این ماده وارد جزئیات نشده است؛ قانون با این تعریف مطلق و بدون قید از مدیر در نظر دارد تا همه اشخاصی که در شرکت دارای صلاحیت و اختیار می‌باشند، خصوصاً آنهایی که در تصمیم‌گیری‌ها دخالت دارند را در برگیرد (Sheikh, ۲۰۰۸: ۳۵۷).

مدیر شرکت در قانون شرکت‌های استرالیا (مصوب سال ۲۰۰۱) به عنوان شخصی تعریف شده که به سمت مدیر منصوب شده یا بدون توجه به عنوان شغلی یا سمت، در آن سمت فعالیت نماید. این تعریف نه تنها شامل مدیران علی‌البدل، بلکه اشخاصی که به طور رسمی و قانونی مدیر نیستند با این حال، به عنوان مدیر رفتار می‌کنند (مدیران عملی)، و اشخاصی که هیأت مدیره از دستورهای آنان پیروی می‌کنند (مدیران سایه) نیز می‌شود.

وفق ماده ۱۲۶ قانون شرکت‌های نیوزلند، مدیر، شخصی است که در سمت مدیر تحت هر عنوان یا منصبی فعالیت دارد. این ماده اشخاصی را که مشمول تعریف مدیر می‌شوند نیز شمرده، طوری که شخصی که مدیران شرکت عادت به عمل کردن به دستورهای وی دارند را نیز مدیر قلمداد کرده؛ همچنین شخصی که می‌تواند یا حق دارد اختیارات و صلاحیت‌هایی را جدای از اساسنامه شرکت نسبت به مدیران و هیأت مدیره اعمال کند، مدیر محسوب نموده است. همین برداشت از مدیر در ماده ۷۱ قانون شرکت‌های آفریقای جنوبی (مصوب ۲۰۰۸) نیز منعکس شده است.

در قوانین تجاری ایران تعریفی از مدیران شرکت تجاری ارائه نشده؛ با این حال، با استقراء در مواد قانونی

هیأت مدیره شرکت دارند، بستگی دارد و شناسایی این گونه مدیران برای درک دلایل سوء رفتار شرکت و نیز تعیین مسئولیت‌های متخلفان واقعی بسیار مهم است (Shanmugam & Yi, ۲۰۲۳). تا سال ۱۹۹۹ میلادی، معیارهایی که برای شناسایی مدیر سایه ارائه می‌شد منحصر به شرایط خاص هر پرونده بود؛ و دادگاه‌ها از ارائه و تبیین روش قطعی تعیین‌کننده تعریف، عوامل و ارکان کلی مدیران سایه عاجز بودند (Hobson, ۱۹۹۹: ۲۰۲)؛ از این رو به تدریج در آثار حقوقی به ارکان شناسایی مدیران سایه و مبانی مسئولیت آنها پرداخته شد. این پژوهش در نظر دارد به روش توصیفی و تحلیلی این موضوع مهم را با نگاهی به حقوق سه کشور انگلستان، کانادا و استرالیا مورد واکاوی قرار دهد و امکان شناسایی مدیر سایه و مبنای مسئولیت آن را در حقوق ایران بررسی نماید. در همین راستا این پژوهش در چند بند تنظیم شده است:

نخست به مفهوم مدیر سایه و ارکان شناسایی مدیران سایه در شرکت‌های تجاری پرداخته می‌شود. پس از معرفی مدیران سایه، چرایی مسئول شناختن و چگونگی تحمیل وظایف و مسئولیت‌ها، بررسی خواهد شد. سپس تطابق نهاد مدیر سایه در حقوق ایران با نهاد وکالت (نماینده‌گری ظاهری) مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد و در نهایت در بند سوم، یافته‌های پژوهش بیان خواهد شد.

۲ مفهوم مدیر شرکت

مدیر در ماده ۲۵۰ قانون شرکت‌های تجاری انگلستان (مصوب سال ۲۰۰۶) این گونه تعریف شده است: مدیر، شخصی است که تحت هر عنوانی در سمت مدیریت

در شرکت داشته باشند، با توسل به نفوذ خویش در تصمیمات هیات مدیره، اداره عمده امور شرکت را کنترل (۳: ۲۰۲۳، Mutha)، هیأت مدیره را در جهت خواسته‌ها و تمایلات خویش، راهنمایی و مدیریت کنند. از همین جاست که مفهوم مدیر سایه شکل می‌گیرد؛ مدیری که از نظر پنهان است ولی بر کل حیات واقعی شرکت و اعضای هیات مدیره احاطه و سلطه دارد.

واژه «مدیر سایه» نخستین بار در حقوق انگلستان مطرح شد؛ در قانون شرکت‌ها مصوب ۱۹۱۷ مدیر سایه به «شخصی که مدیران عادت دارند بر اساس دستورالعمل‌های او رفتار کنند» اطلاق می‌شد. این تعریف، در یکصد سال اخیر بدون تغییر باقی‌مانده است (Moore, ۲۰۱۶, ۳۲۹; Dine and Koutsias, ۲۰۱۴, ۱۰)؛ طوری که طبق بند ۱ ماده ۲۵۱ قانون شرکت‌های بریتانیا (مصوب ۲۰۰۶) «مدیر سایه در رابطه با شرکت به شخصی اطلاق می‌شود که مدیران شرکت مطابق عادت به دستورهای یا راهنمایی‌های او عمل کنند».^۱ نکته مهم این که با این تعریف به شخصی که صرفاً مدیران بر اساس توصیه‌های او در مقام حرفه‌ای عمل می‌کنند، مدیر سایه اطلاق نمی‌شود. در همین راستا طبق بند ۳ ماده ۱۴۷ مقررات شرکت‌های ابوظبی (مصوب ۲۰۱۵) مدیران اصلی شرکت به این دلیل که شرکت‌های تابعه بر اساس دستورالعمل آنها عمل می‌کنند، مدیر سایه نخواهند بود.^۲

می‌توان بیان داشت در شرکت‌های سهامی مدیران شرکت اشخاصی هستند که از بین صاحبان سهام (ماده ۱۰۷ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت) توسط مجمع عمومی مؤسس و مجمع عمومی عادی (ماده ۱۰۸) برای مدت معین (ماده ۱۰۹ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت) جهت اداره شرکت انتخاب می‌شوند؛ البته در برخی از شرکت‌ها مدیر می‌تواند شخصی خارج از شرکا که برای مدت محدود یا نامحدودی تعیین می‌شود، باشد (مواد ۱۰۴ و ۱۲۱ قانون تجارت). همچنان‌که مشخص می‌باشد تعریف مذکور، صرفاً ناظر به مدیران قانونی و رسمی شرکت بوده و مقررهای در خصوص سایر اشکال مدیران شرکت در حقوق ایران وجود ندارد.

۳ مفهوم مدیر سایه

در حقوق، اختیار و مسئولیت دو کفه ترازو را تشکیل می‌دهند. شخصی که از اختیار برخوردار است، مسئولیت‌هایی هم بر عهده او خواهد بود. این وضعیت در خصوص مدیران شرکت نیز صادق است؛ چرا که مدیران به تبع مطلق اختیاراتی که برای اداره شرکت‌های تجاری دارند (مواد ۱۰۵ قانون تجارت و ۱۱۸ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت) مسئولیت‌های مهمی در قوانین برای آنها پیش‌بینی شده است. این مسئولیت‌ها در خصوص مدیران قانونی محرز است. با این حال، امکان دارد برخی اشخاص با قصد دور زدن قانون و رهایی از این محدودیت‌ها و بدون این که سمتی

² (3) A body corporate is not to be regarded as a shadow director of any of its subsidiary companies for the purposes of

¹ “Shadow director”: (1) In the Companies Acts “shadow director”, in relation to a company, means a person in accordance with whose directions or instructions the directors of the company are accustomed to act.



پیدا کرد؛ با اضافه برداشت شرکت، بانک از کاهش وضعیت مالی شرکت آگاهی یافت؛ و هنگامی که مشکلات را ارزیابی کرد، گزارشی از بخش خدمات مالی خود در مورد امور شرکت تهیه نمود و در همان زمان اقدام به اعمال فشار برای در امنیت قرار دادن خود برای اضافه برداشت نمود. شرکت متعاقباً اوراق قرضه‌ای به نفع بانک در رابطه با اضافه برداشت صادر نمود و در نهایت شرکت سه ماه پس از انتشار اوراق قرضه وارد فرآیند انحلال ورشکستگی گردید. مدیران تصفیه شرکت مدعی بودند که این مراحل برای تبدیل بانک به مدیر سایه شرکت کافی است (Hobson ۱۹۹۸: ۱۹۳)؛ زیرا هیأت مدیره مطابق با دستورالعمل صادره از سوی بانک اقدامات را پیش می‌بردند (Mutha ۲۰۲۳: ۵).

۴ ارکان اساسی شناسایی مدیر سایه

یکی از مهم‌ترین مباحث حول مدیران سایه این است که بر چه اساسی می‌توان به شناسایی شخص به عنوان مدیر سایه نائل شد. در قوانین مورد مطالعه به رغم ارائه تعریف از مدیر به معیار و ارکان شناسایی مدیر سایه اشاره‌ای نشده؛ با این حال، در آراء صادره برای شناسایی مدیران سایه ارکانی ارائه شده است. در پرونده هایدرودام کوربی^۲ چهار شرط الزامی برای مدیران سایه را مطرح گردید که هنوز هم کاربرد دارد: نخست، مدیران قانونی و مدیران عملی شرکت باید شناسایی شوند. دوم،

در قسمت «ب» ماده ۹ قانون شرکت‌های استرالیا (مصوب ۲۰۰۱) در تعریف مدیر آمده است: «شخصی که به طور قانونی در سمت مدیر منصوب نشده است اگر در جایگاه مدیریت به عنوان مدیر رفتار نماید؛ و مدیران شرکت بر اساس دستورها یا خواسته‌های او، عادتاً عمل نمایند».^۱ این تعریف موسع از مدیر با توجه به تفاسیر قضات استرالیایی مفهوم مدیر سایه را نیز در بر می‌گیرد (Idensohn, ۲۰۱۰: ۳۳۲).

اصطلاح «مدیر سایه» در حقوق هندوستان به صراحت تعریف نشده اما قانون شرکت‌ها و نیز رویه قضائی، رویکردی را دنبال می‌کند تا اشخاصی که با نفوذ قابل توجه بر مدیران شرکت که مدیران عادت دارند مطابق با دستورهای اشخاص مذکور عمل کنند را به عنوان مدیر سایه، مسئول بشناسد. با این حال، مسئولیت مدیران سایه در قیاس با مدیران قانونی، بسیار محدودتر می‌باشد (Swanand, ۲۰۲۱).

اولین پرونده‌ای که در آن مدیر سایه مورد توجه قرار گرفته، پرونده چالش‌برانگیز شرکت اکس پارت کاپ^۲ می‌باشد. در آن پرونده، دادگاه‌های انگلستان تعریف «مدیر سایه» را طبق ماده ۲۵۱ قانون ورشکستگی ۱۹۸۶ مورد بررسی قرار داده‌اند. خلاصه پرونده طبق گزارش قاضی ناکس^۳ از این قرار است که شرکت تا پیش از پایان سال ۱۹۸۶ که یکی از مشتریان اصلی خود را از دست داد، تجارت سودآوری داشت. با از دست رفتن این مشتری، سودآوری شرکت و نقدینگی آن کاهش شدیدی

functions attaching to the person's professional capacity, or the person's business relationship with the directors or the corporation).

² Re a company (No 005009 of 1987) ex parte Copp.

³ Knox J.

⁴ [1994] BCC 161

¹ "director" includes: (b) a person:

(i) who is not validly appointed as a director if the person acts in the position of a director; or

(ii) on whose instructions or wishes the directors of the corporation are accustomed to act (excluding advice given by the person in the proper performance of

مطرح کرد؛ از این رو ارکان شناسایی مدیر سایه نیز بر اساس وکالت ظاهری امکان بررسی خواهد داشت. با این توضیح وجود «شخص» به عنوان رکن اول مدیر سایه در حقوق ایران نیز قابل قبول به نظر می‌رسد چرا که شخص است که می‌تواند موضوع حق و تکلیف قرار گیرد؛ و همان طور که طبق ماده ۱۱۰ قانون لایحه تجارت، شخص حقوقی می‌تواند به مدیریت شرکت انتخاب شود شخص حقوقی نیز امکان دارد به عنوان مدیر سایه شناسایی شود و چنانچه اقدام‌های خود در شرکت را از طریق نماینده خود به اجرا در می‌آورد با استفاده از وحدت ملاک ماده فوق، شخص مذکور از جهت مسئولیت ناشی از آن اقدام‌ها، با نماینده خود مسئولیت تضامنی خواهد داشت.

۴،۲ دستورها یا دستورالعمل‌ها

رکن دوم دستورهای می‌باشد که شخص به مدیران قانونی یا هیأت مدیره می‌دهد. این رکن صراحتاً در ماده ۲۵۱ قانون شرکت‌های انگلستان (مصوب ۲۰۰۶) نیز مورد توجه قرار گرفته است. با این که تفاوت کمی میان دو واژه «دستور»^۸ و «دستورالعمل»^۹ وجود دارد، دستور در ظاهر، نشان دهنده اجبار است که مخاطب آن، هیچ اختیاری در فرآیند تصمیم‌گیری اعمال نمی‌کند. البته ممکن است هر حوزه قضائی، تفسیر متفاوتی از واژگان مذکور داشته باشد (Markovic, ۱۹۹۶: ۳۲۷).

شخص مربوطه که به مدیران دستور یا توصیه‌هایی ارائه می‌دهد تا چگونه عمل کنند. سوم، مدیران باید طبق دستورهای ارائه شده عمل کنند؛ و در آخر مدیران باید عادت داشته باشند که بدان شکل رفتار کنند.^۱

۴،۱ شخص

اولین شرط در تشخیص مدیر سایه، وجود شخص است. این شخص می‌تواند «نهاد سیاسی»، «شرکت» و «فرد» باشد. البته اینکه شخص حقوقی، مدیر سایه محسوب می‌شود یا خیر، موضوعی بحث‌برانگیز بود؛ اما به نظر می‌رسد نهادهای شرکتی هم در قبال اقدامات خود باید پاسخگو باشند (Markovic, ۱۹۹۶: ۳۲۷). نکته‌ی مهم دیگر این که هر چند شرکت نمی‌تواند به عنوان مدیر در هیأت مدیره انتخاب شود و فقط اشخاص حقیقی می‌توانند مدیر قانونی شرکت باشند؛ اما با در نظر گرفتن این که مدیران سایه بنا به ماهیت خود، به سمت مدیر «انتصاب» نمی‌شوند، لذا وصف شخص حقوقی داشتن مانع شناخته شدن آن به عنوان مدیر سایه نخواهد بود. در همین راستا در پرونده بانک استاندارد چارترد استرالیا علیه آنتیکو^۲، قاضی پرونده^۳، شرکت با مسئولیت محدود پیونیر^۴ را مدیر سایه شرکت با مسئولیت محدود جانت ریسورس^۵ تشخیص داد. همچنین این رویکرد در پرونده‌های دیگری^۶ و^۷ مورد حمایت قرار گرفت (Hobson, ۱۹۹۸, ۱۹۷).

چنان‌که در مباحث آتی خواهد آمد در حقوق ایران می‌توان وکالت ظاهری را مبنای مسئولیت مدیر سایه

⁶ Kuwait Asia Bank E.C. v National Mutual Life Nominees Ltd [1990] 1 AC 187.

⁷ Dairy Containers Limited v NZI Bank Ltd (1995) 7 NZCLC 96,669, (1995) 13 ACLC 3211.

⁸ Direction.

⁹ Instruction.

¹ [1994] BCC 161 at 163

² Standard Chartered Bank of Australia Ltd v Antico (1991) 18 ACSR 1.

³ Hodgson J.

⁴ Pioneer International Ltd.

⁵ Giant Resources Ltd.



قاضی پرونده^۶، در پرونده آنتیکو به طرفیت استاندارد چارترد بانک استرالیا^۷ در حالی که شواهد محدودی از دستورالعمل‌ها یا دستورهای رسمی به هیأت مدیره جاینت^۸ وجود داشت، اظهار نمود «شرایط تحمیل شده به دنبال تصمیم برای تامین مالی جاینت در مارس ۱۹۸۹ نشان دهنده تمایل و توانایی اعمال کنترل و نیز کنترل واقعی بر مدیریت و امور مالی جاینت است» (Hobson, ۱۹۹۸: ۱۹۹).

فراز ب از بند ۱ ماده ۶۰ قانون شرکت‌های استرالیا در خصوص این که مخاطب دستور باید چه کسانی باشد، چیزی بیان نمی‌کند؛ از این رو ممکن است از متن ماده استنباط شود که مخاطب دستور حتماً باید هیأت مدیره باشد. استدلال مذکور از سوی قاضی پرونده^۹ بانک ان. زد. آی علیه کانتینر دیاریز^۹، مورد پذیرش قرار گرفت و ادعای وجود مدیر سایه رد شد؛ چرا که حتی زمانی که دستورالعمل قاطعی از سوی بانک ارائه شد، آن دستور نه برای مدیران، بلکه برای شرکت بوده است (Hobson ۱۹۹۹: ۲۰۵). به نظر می‌رسد در شرایطی که سایر ارکان ذکر شده در فراز ب از بند ۱ ماده ۶۰ موجود است، ضرورت این که مدیر سایه حتماً دستورهایی را به هیأت مدیره بدهد، بی‌معنی خواهد بود. در نتیجه، فارغ از این که دستورها چگونه و به چه کسی ابلاغ شده‌اند؛ همین که مدیران عادت داشته باشند طبق آن دستورها یا دستورالعمل‌های داده شده عمل کنند، کافی به نظر می‌رسد. بر این اساس اگر شخصی به مدیر عامل دستورها

در پرونده‌ی دیگری^۱ بیان شد که مدیر سایه ادعایی لازم است دستورهایی را قبل از ایجاد مدیریت سایه داشته باشد (Koh, ۱۹۹۶: ۳۴۴)؛ این رویکرد در پرونده‌ی دیگری^۲ مورد پذیر واقع گردید. در این پرونده با این که همه‌ی مدیران شرکت، کارمندان مدیر سایه‌ی ادعا شده بودند؛ اما قاضی اظهار داشت هیچ مدیریت سایه‌ای وجود ندارد، چرا که بانک مسئولیت اداره شرکت را در راستای منافع شرکت، به کارکنانش واگذار کرده است؛ اما به آنها دستورها و دستورالعمل‌های قابل اعتنایی نداده بود (Hobson ۱۹۹۹: ۲۰۴).

تفسیر دادگاه‌های استرالیا در این خصوص متفاوت از دادگاه‌های انگلیس و نیوزلند است. در دعوی^۳، قاضی پرونده^۴ اظهار داشت همیشه دستورها یا دستورالعمل‌های رسمی برای ایجاد مدیریت سایه ضروری نیست؛ زیرا دستور رسمی همیشه اصل اطاعت‌پذیری را تضمین نمی‌کند؛ و در جایی که هیچ دستورالعمل و دستور واقعی توسط یک مدیر سایه صادر نشده، حتماً باید تلاش مشخصی جهت کنترل یا تاثیرگذاری بر روی هیأت مدیره، وجود داشته باشد (Hobson ۱۹۹۹: ۲۰۴). به عبارت دیگر، مدیر سایه باید قصد آگاهانه برای کنترل تصمیمات هیأت مدیره داشته باشد (Ramsey, ۲۰۰۰: ۳۱)؛ شخص نباید به صرف این که هیأت مدیره به میل خود برای پیشبرد منافع سهامداری با نفوذ و قابل توجه بدون دستور رسمی از طرف سهامدار یا نماینده سهامدار عمل می‌کند، به عنوان مدیر سایه مسئول شناخته شود.

⁶ Standard Chartered Bank of Australia v Antico

⁷ Board of Giant

⁸ Thomas J.

⁹ Dairy Containers Ltd v NZI Bank Ltd (1995) 13 ACLC 3211 at 3238

¹ Re Hydorad (Corby) Ltd

² Dairy containers Ltd v NZI Bank Ltd (1995)13 ACLC 3211 at 3239.

³ Australian Securities Commission v AS Niminees.

⁴ Finn J.

⁵ Hodgson J.

بیشتر این است که اعمال کنترل و نفوذ بر اقلیت مدیران، موجب شناسایی مدیر سایه نمی‌شود (Hobson ۱۹۹۹: ۲۰۵)، زیرا مدیریت به عنوان اندام‌های شرکت به همه هیأت مدیره اشاره دارد نه صرفاً برخی از آنان. بنابراین مفهوم مدیر سایه، مواردی که عضوی از هیأت مدیره کاری را به درخواست یا دستور شخص دیگری خارج از مدیران مانند یکی از بستگان، یک شرکت تجاری یا موسسه‌ای که منافعش را نمایندگی می‌کند، در برنمی‌گیرد. مدیر سایه شخصی را در بر می‌گیرد که کل هیئت مدیره در عمل مسئولیت خود را در تصمیم‌گیری رها کرده و عادت دارند از دستورهای آن شخص پیروی کنند (Fidler ۱۹۹۴: ۹۷).

تاکید بر ضرورت عمل همه مدیران مطابق دستورهای شخص به نوعی موجب نادیده گرفتن هدف قانون می‌شود، چرا که اگر اکثریت هیأت مدیره تصمیم بگیرند به آن عمل کنند، شرکت دستورهای شخص را اجرا خواهد کرد. از این رو، منطقی نیست که صرفاً به این دلیل که فقط یک شخص یا اقلیتی از مدیران عادت ندارند مطابق دستورهای شخصی عمل کنند، راه‌گزین از مسئولیت‌های مدیر سایه برای آن شخص مهیا شود؛ آن هم زمانی که اکثر هیأت مدیره عادت دارند تا دستورهای او را اجرا کنند. این موضوع که کل هیأت مدیره مسئولیت‌های خود را کنار بگذارد و جملگی عادت کنند که دستورالعمل‌های ارائه شده آن شخص را دنبال کنند، باعث ایجاد شکاف قانونی می‌شود (Markovic, ۱۹۹۶: ۳۲۹). این نکته در آرای دادگاه‌های استرالیا هم مورد توجه قرار گرفته است.

یا دستورالعمل‌هایی داده باشد و هیأت مدیره عادت داشته باشند که مطابق با آن دستورالعمل‌ها و دستورهای مدیر عامل عمل کنند، در این صورت آن شخص به طور موثر دارای یک نقش اساسی و حیاتی در انجام امور شرکت است. از این رو سزاوار است وظایف و مسئولیت‌های مدیران نیز بر این شخص تحمیل گردد. (Markovic ۱۹۹۶: ۳۲۳).

در شرطیت این رکن در حقوق ایران می‌توان گفت به جهت اینکه عنصر اساسی در وکالت ظاهری اقدام آگاهانه اصیل در نمایش اینکه دیگری از جانب او اختیار دارد می‌باشد، از این رو برای شناسایی یک شخص به عنوان مدیر سایه لازم است مدیران شرکت شرایطی را فراهم آورند که شخص مذکور با اقدام‌های خود از جمله صدور دستورهای و دستورالعمل‌هایی ظاهری را فراهم کنند که دیگران به این ظهور اعتماد نموده و بر آن اساس طرف معامله شرکت قرار گیرند.

۴،۳ هیأت مدیره به عنوان اندام شرکت

وجود هیأت مدیره و مدیرانی که عادت دارند مطابق دستورهای یا دستورالعمل‌های شخص عمل کنند، رکن دیگر شناسایی مدیر سایه است. این که منظور از اندام‌ها یا بدنه اشاره به هیأت مدیره دارد بدیهی‌ست؛ با این حال، در تفسیر صحیح آن وحدت نظری وجود ندارد؛ نکته‌ای که قاضی پرونده چو علیه ان. سی. ا. سی^۱ تلویحاً به آن اشاره کرد (Hobson ۱۹۹۹: ۲۰۵). در پرونده‌ی بانک کویت^۲، قاضی نظر داد که تمامی اعضای هیأت مدیره باید تحت نفوذ شخص بوده و عادت داشته باشند، مطابق دستورهای وی عمل نمایند. به نظر می‌رسد منظور ایشان

² Kuwait Asia Bank E.C. v National Mutual Life Nominees Ltd

¹ Chew v NCSC (No2) (1985) 3 ACLC 212 at 218

در حقوق ایران مطابق ماده ۱۰۷ قانون لایحه تجارت شرکت به وسیله هیأت مدیره اداره خواهد شد و بر اساس ماده ۱۲۱ همان قانون برای تشکیل جلسات هیأت مدیره حضور بیش از نصف اعضاء لازم است و تصمیمات باید به اکثریت آراء حاضرین اتخاذ گردد. از این رو و با فرض قبول وکالت ظاهری به عنوان مبنای مسئولیت مدیر سایه، برای شناسایی مدیر سایه لازم است اکثریت هیأت مدیره مطابق با دستورها و دستورالعمل‌های آن شخص عمل کند تا وجود وکالت نزد اشخاص ثالث ظهور پیدا کند.

۴،۴ عادت به عمل کردن

عادت مدیران به عمل مطابق دستورالعمل‌های شخص، رکن چهارم در شناسایی مدیر سایه است. با این که در برخی از این عبارات ابهام وجود دارد لیکن رهنمودهای خوبی در آرای دادگاه‌ها ارائه شده است (Hobson ۱۹۹۹: ۲۰۶). عبارت عادت به عمل کردن، به وفور در آرای قضائی کشورهای چون هندوستان، انگلستان و استرالیا و نیز در حوزه خارجی و بین المللی مورد توجه قرار گرفته است. این عبارت، در نگاه نخست، نشان می‌دهد مدیران شرکت معمولاً متمایل به پیروی از دستورالعمل‌های شخصی می‌باشند که سمت قانونی ندارد که به نوعی بیانگر لزوم وجود رابطه مستمر میان این دو طرف است. با این حال در مورد ماهیت مورد نیاز این رابطه اختلاف نظر وجود دارد (Markovic, ۱۹۹۶: ۳۳۱). این عبارت که گفته می‌شود مدیر سایه، شخصی است که مدیران شرکت عادت دارند، مطابق با دستورالعمل‌های او عمل نمایند، پرسشی را مطرح می‌کند که آیا مدیران و هیأت مدیره، باید همیشه از دستورالعمل‌هایی که به آنها داده می‌شود

پیروی کنند؟ در پرونده هایدرودام بیان شد که «ابتدائاً، وجود یک هیأت مدیره که رفتارش دال بر این موضوع باشد لازم است؛ و ثانیاً؛ الگوی رفتاری که در آن، هیأت مدیره مستقلاً هیچ‌گونه تصمیم‌گیری و اظهارنظری نمی‌کنند بلکه مطابق با دستورالعمل‌های دیگران عمل می‌کنند» (Hobson ۱۹۹۹: ۲۰۷). این عقیده که برای شناسایی مدیر سایه، مدیران باید فاقد هرگونه اختیار و آزادی عمل باشند، ناشی از تعبیر رابطه مدیر سایه و هیأت مدیره به «عروسک گردان و عروسک خیمه شب‌بازی» بوده است. این قید به نظر غیر ضروری می‌رسد؛ هرگاه هیأت مدیره اختیارات و نظارتی هم داشته باشند، وجود مدیر سایه ممکن به نظر می‌رسد؛ زیرا بررسی عادت به عمل کردن، مستلزم وجود دستورالعمل‌های مشتمل بر تمامی تصمیمات هیأت مدیره نمی‌باشد؛ بلکه این بررسی رفتاری باید به صورتی باشد که هیأت مدیره هنگامی که با دستور یا دستورالعملی از مدیر سایه مواجه می‌شود، با توجه به اقتضای عبارت، باید عادت داشته باشند مطابق آن دستورها عمل کنند. به عبارت دیگر، عادت به عمل کردن، باید در تقابل با دستورها ارائه شده بررسی گردد (Davis, ۲۰۰۷، ۱۳).^۱ در نتیجه اختلافات گاه به گاه ایجاد شده میان طرفین، به خودی خود مانع از شناسایی و وجود مدیر سایه نخواهد بود (Koh, ۱۹۹۶: ۳۴۴). در تأیید می‌توان به پرونده انحلال شرکت با مسئولیت محدود آکرون رودز^۲ اشاره کرد: «برای شناسایی مدیر سایه، آنچه ابتدا مورد نیاز است، هیأت مدیره‌ای است که بر اساس الگوی رفتاری مشخص بدون آنکه صلاحیت و اختیارات خود را اعمال کند، مطابق با دستورها یا

² Re Akron Roads Pty Ltd (in liquidation) (No 3) [2016] VSC 657 (11 November 2016)

¹ Australian Securities Commission v AS Nominees (1995) 13 ACLC 1822 at 1837.

است. مسئول شناختن مدیر سایه، خصوصاً در مواردی که شرکت دچار توقف در پرداخت دیون و نهایتاً ورشکستگی و تصفیه می‌شود، در راستای حفظ منافع طلبکاران است. تعهد و مسئولیت‌پذیری مذکور، در واقع نشانگر اعتماد در مورد اعمال حاکمیتی و صلاحیتی شرکت بوده و متضمن آن است که از منافع اشخاص ذی‌نفع شرکت در برابر سوء رفتارها محافظت نماید. از این رو آنچه در این میان قابل بحث است مبنای مسئولیت این مدیران است. با بررسی آرای قضایی و آثار حقوقی در کشورهای تابع نظام حقوقی کامن‌لا عمده دلیل مسئول شناختن مدیران سایه در قبال اقدامات خود در شرکت، شناسایی رابطه ایشان با شرکت به عنوان رابطه امانی است. مهم‌ترین دلیلی که مدیران سایه را مشمول وظایفی همچون امانتداران می‌نماید، تأثیرات قابل توجهی است که آنها بر تصمیمات شرکت می‌گذارند. مدیران سایه، نفوذ قابل توجهی بر شرکت داشته و با ارائه دستورهای دستورالعمل‌هایی به مدیران قانونی، شرکت را راهبری می‌نمایند. همچنین تحمیل وظایف امانتدارانه بر مدیران سایه توسط قانونگذاران با هدف جلوگیری از سوء رفتارهای اشخاص خارج از شرکت در قبال آن، جلوگیری از رفتارهای غیراخلاقی و غیرمنصفانه، تقویت حاکمیت شرکت و همچنین تضمین رفتار توأم با حسن نیت اشخاص دخیل در امور شرکت خصوصاً امور مالی، شکل گرفته است. به رغم اهمیت موضوع، به ندرت می‌توان رأیی یافت که در خصوص توجیه منطقی تحمیل وظایف، استدلال‌های قابل قبولی را بیان نموده باشد. با این حال، حقوقدانان، با ارائه دیدگاه‌های مختلف، تلاش کرده‌اند، خلأ بوجود آمده را رفع نمایند. در این مورد

خواسته‌های دیگران عمل می‌کند. البته لزومی ندارد دستورها یا خواسته‌ها در همه‌ی زمینه‌های فعالیتی شرکت باشد. همچنین وجود مدیر سایه منافاتی با قدرت تصمیم‌گیری و اعمال اختیار هیأت مدیره در زمینه‌هایی که مدیر سایه، به آنها دستور نمی‌دهد، ندارد. شناسایی مدیر سایه مستلزم این موضوع است که وقتی به مدیران، دستور یا دستورالعمل یا خواسته‌ای داده می‌شود، آنها عادت داشته باشند مطابق با دستورهای رفتار و عمل کنند با این حال، لازم نیست ثابت شود مدیران هیچ‌گونه اختیار و صلاحیتی از خود ندارند؛ بلکه لازم است میان دستورهای ارائه شده و عملی که مدیران انجام می‌دهند، رابطه علی وجود داشته باشد^۱.

این رکن در حقوق ایران و در تطبیق با وکالت ظاهری قابل قبول به نظر می‌رسد؛ چرا که در وکالت ظاهری می‌بایست اقدام اصیل سبب شود تا اشخاص ثالث به طور معقول بر این باور باشند که میان نایب و اصیل رابطه نیابتی وجود دارد. به طور طبیعی این باور در رابطه با مدیر سایه زمانی قابل تحقق است که اقدام‌های مدیر سایه در شرکت یا تبعیت هیأت مدیره از دستورهای او مکرر و مستمر باشد؛ و اقدام موردی موجب ایجاد اعتماد اشخاص ثالث به وجود رابطه نیابتی نخواهد شد.

۵ مبانی مسئولیت مدیران سایه

مسئولیت مدیران سایه، توسط قوانین بسیاری از کشورها به رسمیت شناخته شده است. این امر، در سیر تحولات تاریخی این نهاد، با هدف مسئول شناختن تمامی اشخاصی که بر امور شرکت اثرگذارند، توسعه یافته

¹ Australasian Legal Information Institute, 2016.

توجیه مبنای مسئولیت مدیران سایه نظریه امانت محوری (امانت داران) با کمک نظریه نمایندگی ظاهری قابل بررسی است:

۵،۱ نظریه امانتداران

تکالیف امانتداری به تعهدات قانونی و اخلاقی اطلاق می‌شود که امانت‌دار باید در راستای منافع ذینفع یا اصیل خود عمل نماید. وظیفه وفاداری یا رفتار صادقانه، وظیفه حفاظت و مراقبت، وظیفه رازداری و وظیفه افشای تعارض منافع، از مهم‌ترین وظایف امانتداری محسوب می‌شوند (Rasure, ۲۰۲۴; Miller, ۲۰۱۳, ۹۷۲). رابطه مدیران با شرکت نیز به صورت رابطه نمایندگی مبتنی بر امانت است (Mutha, ۲۰۲۲: ۹; Moore, ۲۰۱۶: ۳۲۷) بنابراین اگر مدیری از وظایف محول شده تخطی و وظایف امانتدارانه را نقض نماید، ضمانت اجرای آن، امکان رجوع به مدیر خاطی به منظور جبران خسارات وارده به شرکت است. انتصاب رسمی و قانونی مدیر، مسئولیت را به راحتی ثابت می‌نماید؛ ز این رو تحمیل مسئولیت به مدیر سایه‌ای که به طور قانونی در شرکت اختیاری ندارد، حتی با وجود داشتن نفوذ بیشتر، موضوع چالش برانگیزی بود که سال‌ها قضات و حقوقدانان با آن روبرو بودند.

در حقوق انگلستان، تا جایی که قواعد کامن‌لای متناظر با قوانین مربوط یا اصول انصافی بتواند اعمال شود، تحمیل وظایف مدیران قانونی بر مدیران سایه تجویز شده است؛ با این حال به نظر می‌رسد اعمال اصول انصافی ذکر شده مربوط به تعهدات امانتدارانه باشد؛ چرا که تقریباً تمامی وظایف مدیران قانونی

امانتدارانه دارا می‌باشند. با وجود این، در خصوص اعمال اصول کلی انصاف که منجر به شناسایی وظایف امانتدارانه مدیران سایه در قبال شرکت مربوط شود، تردید وجود داشت. اصلاحات جدید قانون شرکت‌های انگلستان در سال ۲۰۱۵، صراحتاً بیان داشت وظایف عمومی هفت‌گانه، بر مدیر سایه، البته با قید تا جایی که قابلیت اعمال آن وجود داشته باشد، تحمیل می‌گردد. با این حال، کماکان پرسش اصلی قابل طرح این است که چرا رابطه مدیر سایه و شرکت باید به عنوان ماهیت امانتدارانه طبقه‌بندی و در نظر گرفته شود؟ پاسخ به این سؤال، ضرورت تبیین «مفهوم امانتدار» را به همراه دارد. در این راستا معیارهای متعددی برای شناخت امانت‌دار ارائه شده است که بررسی آنها در شناخت چرایی مسئولیت مدیران سایه مؤثر به نظر می‌رسد.

۵،۱،۱ معیار تعهد

در حالی که در دهه ۵۰ میلادی پرونده‌های بسیاری در تلاش برای یافتن توجیه وظایف امانتدارانه بودند، پرسش اساسی که حقوقدانی آمریکایی به نام اسکات^۱ مطرح نمود این بود که امانتدار کیست؟ پاسخ این طور داده شد: «امانتدار شخصی است که متعهد شده به نفع شخص دیگری عمل نماید» (Scott, ۱۹۶۹: ۵۴۰)؛ بدین ترتیب، مبنایی تحت عنوان «معیار تعهد» برای شناسایی امانتداران شکل گرفت. حقوقدانان استرالیایی نیز مفهوم امانتدار را «شخصی که متعهد می‌شود برای دیگری یا از طرف دیگری در یک موضوع خاص، اقداماتی را انجام دهد»، عنوان کردند (Finn, ۱۹۷۷: ۲۰۱). با اینکه بعدها از تعریف مذکور عدول شد؛ ز این رو در حقوق انگلستان این تعریف به سنگ بنای شناسایی امانتداران و

¹ Austin W Scott

نظریه پردازان عقیده دارند که درست است که بسیاری از روابط امانتدارانه به طور داوطلبانه ایجاد می-شوند با این حال بسیاری از وظایف امانتداران و به ویژه مسئولیت‌ها و وظایف مندرج در قانون شرکت‌های انگلستان، به طور ضمنی به امانتدار تحمیل می‌شود، بی‌آنکه امانتدار یا مدیران شرکت که در قانون شرکت‌ها به عنوان امانتدار تلقی می‌شوند، پیرامون آن رضایت و یا توافقی داشته باشند. در این رویکرد، وظایف امانتدارانه با اصل استقلال و آزادی اراده شخص تطابق داده می‌شود با این حال، این امر پاسخگوی اثبات چرایی برخورد با مدیر، همانند یک امانتدار نیست و حتی مبنای کافی برای تحمیل وظیفه اساسی امانتداری، یعنی وفاداری (رفتار صادقانه)، را هم فراهم نمی‌کند. به نظر می‌رسد استدلال-های مبتنی بر پایه قراردادهای، وظایف امانتدارانه را شروط ضمنی حاکم بر تعاملاتی می‌دانند که خصوصیات رابطه-ی امانتدارانه سنتی است (Miller, ۲۰۱۳: ۹۸۷). در نتیجه، معیار تعهد، توجیهات دقیق و کاملی برای تحمیل وظایف امانتدارانه و یا حتی دلیلی بر انجام دادن این کار بر امانتدارانی مانند مدیران شرکت ارائه نمی‌کند و این امر دادگاه‌ها را در بکارگرفتن عملی معیار تعهد برای شناسایی امانتداران با دشواری مواجه می‌سازد (Moore, ۲۰۱۶: ۳۳۸)، مخصوصاً زمانی که پای مدیران سایه در میان باشد.

«معیار تعهد» و فرض وجود ماهیت رابطه امانتدارانه میان مدیر سایه و شرکت، نخستین بار در پرونده

ارزیابی تعهد و مسئولیت‌پذیری مدیران سایه در قیاس با مدیران قانونی بدل گردید (Moore, ۲۰۱۶: ۳۳۷). در این معیار، تعهدات بر اساس شواهد عینی اقدامات و تأثیرات عملی آنان بر عملیات شرکت، مورد ارزیابی واقع می‌شود؛ و دادگاه‌ها به دنبال شواهدی می‌باشند که بتواند اقدامات مدیران سایه را در شمول مسئولیت‌هایی که دال بر عهده‌گیری وظایفی در قبال شرکت باشد، قرار دهند (Edelman, ۲۰۱۰: ۳۲۷; Moore, ۲۰۱۶: ۳۴۱).

یکی از ارکان لازم در اینکه با اعمال این معیار شخص واجد شرایط مدیر سایه است، احراز الگوی رفتاری ثابت عمل به دستورهای مدیر سایه توسط مدیران قانونی شرکت مطابق با دستورالعمل‌های ارائه شده می‌باشد تا میزان نفوذی که باعث ایجاد تعهد شده است را نشان دهد. طرفداران و نظریه‌پردازان معیار تعهد، استدلال‌های مبتنی بر اخلاق-که وفاداری به عنوان ابزار اصلی شکل‌گیری رابطه امانتدارانه باشد-، بکار می‌بردند (Scott, ۱۹۴۹: ۵۳۹)؛ با این حال، حقوقدانان دیگری ایراد کردند که معیار تعهد در خصوص اینکه شخص چه زمانی امانتدار محسوب خواهد شد، توجیه مناسبی بدست نمی‌دهد. در پاسخ به این ایراد گفته شده است: «وظایف امانتدارانه زمانی محقق می‌شود که بر اساس شواهد و قرائن موجود بتوان آنها را به عنوان تعهداتی که به صورت داوطلبانه پذیرفته شده‌اند، تصور نمود». همچنین پیشنهاد گردید که دامنه و حدود وظایف، به حدود تعهدات صریح یا ضمنی بستگی داشته (Edelman, ۲۰۱۰: ۳۰۲) و باید همانند هر اصطلاح و شرط صریح یا ضمنی دیگری که مطابق با اصول قراردادهای و قواعد عمومی تعهدات از اصل آزادی اراده طرفین بوجود آمده، با آنها برخورد نمود.



مدیران و هیأت مدیره، عادت داشته‌اند تا مطابق دستورها مدیر سایه عمل کنند. در این پرونده دادگاه متوجه شد برخی اشخاص مدیرسایه نیستند، چرا که خواهان‌ها نتوانستند ثابت نمایند مدیران عادت داشته‌اند طبق دستورها آنها عمل کنند. همچنین در خصوص وظایف امانتداران سایه، دادگاه به این نتیجه رسید که با اینکه مدیران سایه اعمال نفوذ می‌کنند با این وجود، صرف این امر وظایف امانتداران را بر این اشخاص تحمیل نمی‌کند مگر اینکه رابطه مستقیم اعتماد و اطمینان بین مدیران سایه و شرکت وجود داشته باشد (Miller, ۹۸۸: ۲۰۱۳). این بخش از حکم دادگاه به دلیل تقلیل بالقوه مسئولیت مدیران سایه، مورد انتقاد واقع شد (Miller, ۹۸۸: ۲۰۱۳). باید اشاره داشت به رغم اینکه مدیران سایه و مسئولان واقعی توانستند از زیر بار مسئولیت فرار کنند با این حال دستاورد مهم این پرونده، شناسایی مدیران سایه و مسئولیتشان در مواردی که در اعمال حاکمیتی شرکت نقض داشتند بود. همچنین این رای، پیچیدگی‌های موجود در اثبات نقش امانتداران و وظایف مرتبط با آنان را برجسته نمود و در نتیجه معیار تعهد مورد بازبینی قرار گرفت (Moore, ۳: ۲۰۱۳; McGhee, ۸۷۷: ۲۰۲۰).

با بازنگری در معیار تعهد، امانتدار شخصی قلمداد شد که در رابطه خود با دیگری در چهارچوب انتظار شخص دیگر، به نفع او یا به نفع مشترک هر دوی آنها با صرف نظر کردن از منافع خویش، عمل می‌نماید (Finn, ۵۴: ۱۹۸۹). این معیار را می‌توان به عنوان توجیه مبتنی بر اعتماد توصیف نمود، که متأسفانه همان مشکلات

اولترافریم^۱ اعمال شد با این حال، پیش از اعمال و بررسی چنین فرضی، قاضی مربوط، اظهار داشت چون «مدیران سایه» مفهوم قانونی خاصی نسبت به «مدیران» قانونی محسوب می‌شوند، در برخورد با مدیران سایه، برخورد متفاوتی نسبت به مدیران قانونی لازم خواهد بود (Miller, ۹۸۶: ۲۰۱۳). با اینکه معیار تعهد، جهت شناسایی وظایف امانتداران مورد پذیرش قرار گرفت از این رو بیان شد مؤلفه کلیدی وظایف امانتداران، وفاداری، مستلزم وجود رابطه مستقیم اعتماد و اطمینان میان شرکت و مدیر سایه است، در نتیجه استدلال تاثیر غیرمستقیم اعمال شده مدیر سایه بر دارایی‌های شرکت به منظور تحمیل وظایف امانتداران بر مدیران سایه‌ای که دخالت مستقیم در انعقاد قرارداد بر دارایی شرکت نداشته کافی به نظر نرسید. بنابراین، برای تعیین وجود رابطه امانتداران، صرف معرفی مؤلفه وفاداری برای اعمال معیار تعهد کافی نبوده است؛ زیرا با اینکه مفهوم وفاداری می‌تواند ابزار توجیهی مبتنی بر اخلاق برای تعهدات امانتداران در نظر گرفته شود، با این حال، مشکلات ناشی از آن، بسیار دست و پا گیرتر خواهد بود، چرا که تعریف وفاداری تقریباً به همان سختی مفهوم امانتداران است؛ همچنین وفاداری، مفهومی است که خارج از روابط امانتداران نیز مطرح می‌شود و نمی‌تواند دلیلی برای مداخلات عادلانه (منصفانه) ارائه دهد و در نتیجه به تنهایی ماهیت رابطه‌ی امانتداران را توجیه نماید (Davies and Worthington, ۶۱۷: ۲۰۱۲).

در پرونده اولترا فریم، نخست تصریح شد برای اینکه شخصی مدیر سایه باشد، لازم است احراز گردد که

^۱ Ultraframe (UK) Ltd v Fielding [2005] EWHC 1638 (Ch).

آن وظایف را عهده بگیرد، فرار کند؛ زیرا او به عنوان فردی متقلب و فریبکار شناخته می‌شود و این وظایف، صرفاً بر اساس تصدی سمت مربوط ایجاد می‌شوند (Moore, ۲۰۱۶: ۳۴۳).

با اینکه استدلال‌های قیاسی در نظام حقوقی کامن‌لا جایگاه ویژه‌ای داشته و عموماً موجب شکل‌گیری آرا و رویه‌های قضایی متمایز و تعمیم یافته می‌شوند؛ با این حال، استفاده از قیاس به عنوان ابزاری نظری برای توجیه تحمیل وظایف بر مدیران سایه مشکلات و چالش‌هایی به همراه دارد. استدلال پرونده‌ی ویواندی، نشان داد مدیران سایه را می‌توان بر اساس شباهت‌هایشان با مدیران قانونی و مدیران عملی به عنوان امانتدار در نظر گرفت، با این حال همان پرسش‌های اساسی پیشین در مورد دلیل اصلی ایجاب چنین وظایفی کماکان بدون پاسخ است. تحمیل وظایف امانتدارانه بر مدیران سایه، بسیار وسوسه‌انگیز و جالب به نظر می‌رسد؛ از این رو فاقد منطقی روشن و صریح است که توضیح دهد چرا باید آنها را همانند مدیران عملی و موسسین، امانتدار در نظر گرفت همچنانکه رویه قضیه نیز پاسخی درخور نمی‌دهد. به رغم اینکه تصمیم‌گیری در پرونده ویواندی گامی مهم در نظام حقوقی کامن‌لا برداشت از این رو چالش‌های نظری و عملی قابل توجهی حل نشده باقی ماند.

۵.۱.۲ معیار «قدرت و اختیار»

در حالی که قضات انگلیسی در سردرگمی ناشی از بکارگیری آزمون تعهد به سر می‌بردند، حقوقدانان

مشابه با توجیهات مبتنی بر وفاداری را دارد (Moore, ۲۰۱۶: ۳۴۲). با این حال، حقوقدانان طرفدار این نظریه معتقدند اصل امانتداری، ابزار نظم عمومی است که برای حفظ یکپارچگی، اعتبار و فایده روابطی که در جامعه اهمیت دارند و همچنین جهت حفاظت از منافع شخصی و اقتصادی به کار می‌رود (Edelman, ۲۰۱۰: ۳۲۷). با وجود این، به رغم اینکه بر اهمیت عمومی برخی از روابط امانتداری تأکید دارد، با این حال، به طور کلی هنوز هیچ سیاست توجیهی روشنی برای وظایف امانتداری ارائه نمی‌کند (Miller, ۲۰۱۳: ۱۰۰۱). در نتیجه، در حالی که معیار بازنگری شده به طور بالقوه دسته بندی امانتداران را گسترش داد، از این رو تعریف جامع و کاملی از رابطه امانتداران ارائه نمی‌دهد.

معیار تعهد بازنگری شده در پرونده ویواندی علیه ریچاردز^۱ اعمال گردید. دادگاه با لحاظ آرای مراجع دیگر در حمایت از معیار تعهد بازنگری شده و تلفیق آن با استدلال‌های نظریه پردازان حقوق استرالیا و انگلستان^۲، توانست دو ویژگی اساسی معیار «تعهد» را برای شناسایی امانتداران پیشنهاد کند (Finn, ۱۹۸۹: ۵۴; Edelman, ۲۰۱۰: ۳۱۷). نخست اینکه در صورت وجود یا فرض تعهد، این تعهد باید بر مبنای عینی (شهودی و واقعی) باشد نه ذهنی؛ دوم برعهده گرفتن نقش یا موقعیت باید متضمن اعمال تعهد یا فرض مسئولیت باشد^۳. وی همچنین به این نتیجه رسید که فرد نمی‌تواند از وظایف امانتداری، صرفاً به این دلیل که نمی‌خواهد آنها را به عهده بگیرد، یا به دلیل اینکه هیچ کس از او انتظار ندارد،

[2012] Ch 613 at para 225 (per Sales J); and Ross River Ltd v Waveley Commercial Ltd [2012] EWHC 81 (Ch) at para 256 (per Morgan J)

³ [2013] EWHC 3006 (Ch) at para 139.

¹ Vivendi SA v Richards [2013] EWHC 3006 (Ch).

² F & C Alternative Investments (Holdings) Ltd v Barthelemy (No.2) [2011] EWHC 1731,



وابستگی و آسیب‌پذیری (۷۲: ۲۰۱۴، Miller). نابرابری، بیانگر روابط امانتدارانه ناشی از سطوح نابرابر قدرت امانتداری در رابطه مذکور است که مستقل از هرگونه شرایط نابرابر طرفین وجود دارد. بنابراین اصل در رابطه امانتدارانه تابع است یعنی رابطه امانتدارانه تابع چیز دیگری و وابسته به مسئله دیگری است؛ هم وابستگی و هم آسیب‌پذیری، منعکس کننده نابرابری ساختاری ناشی از شکل‌گیری یک رابطه امانتدارانه می‌باشند.

در حالی که مبنای نظری برای شناسایی روابط امانتدارانه ارائه می‌گردد، از این رو لازم است چگونگی اعمال چنین عناصر و ویژگی‌هایی را برای شناسایی امانتدار در یک رابطه به کمک معیار قدرت و اختیار را بدانیم. در پرونده فریم علیه اسمیت^۱ دیوان عالی کانادا، سه ویژگی کلی روابط امانتداران را شناسایی نمود که این سه ویژگی، به عنوان معیار قدرت و اختیار شناخته می‌شوند (۹۵۹: ۲۰۱۱، Rotman). نخست، امانتدار برای عمل کردن، باید اختیار اعمال صلاحیت داشته باشد. دوم، امانتدار بتواند به طور یکجانبه صلاحیت و اختیاری که دارد را بکار بگیرد تا بر منافع قانونی یا عملی ذینفع اثر بگذارد. سوم، ذینفع به طور خاص، در برابر امانتداری که قدرت و اختیار دارد، آسیب‌پذیر باشد یا در معرض آن قرار بگیرد (۳۴۹: ۲۰۱۶، Moore). متعاقباً این سه ویژگی به روش ثابت شده برای شناسایی روابط امانتدارانه در کانادا و نیوزلند^۲ بدل گردید؛ حتی در

کانادایی با معرفی معیار «اختیار» که بعدها در حقوق انگلستان نیز راه یافت، مبنای نظری بهتری برای شناسایی امانتداران ارائه نمودند (۹۳۵: ۲۰۰۶، Demott). این آزمون نه تنها ارکان اساسی رابطه‌ی تحمیل‌کننده‌ی وظایف امانتدارانه را بهتر روشن ساخت، بلکه از توجیهات نظری قابل قبولی همانند «نظریه اختیارات امانتدارانه» ی میلر نیز برخوردار بود. میلر رابطه امانتدارانه را نوع متمایزی از رابطه‌ی حقوقی می‌داند که در آن «یک طرف به عنوان امانتدار، قدرت و اختیار اعمال صلاحیت خود را بر منافع اساسی و مهم دیگری که ذینفع است، اعمال می‌کند» (۷۳: ۲۰۱۴، Miller). سپس در تشریح این تعریف دو دسته مشخصه، دسته اول مشخصه‌های متمایزکننده و دسته دوم را مشخصه‌های ساختاری را تبیین می‌نماید (۶۹: ۲۰۱۴، Miller). نخست مهم‌ترین ویژگی متمایزکننده روابط امانتداری، اختیار اعمال صلاحیت معرفی و در ادامه با شناسایی مشکلات ناشی از تعریف مرتبط با این مفهوم، اقدام به ارائه شکل جدیدی از اختیار امانتدارانه می‌نماید (۸۸: ۱۹۸۱، Shepherd). طبق نظریه مذکور، قدرت اعمال صلاحیت امانتدار ناشی از منشا رابطه یعنی همان خدمت برای منافع شخص دیگری است؛ تا وی به عنوان جانشین اصیل عملیاتی را انجام دهد (۷۰: ۲۰۱۴، Miller). سه ویژگی برای مشخصه ساختاری این نظریه بیان می‌شود که عبارتند از: نابرابری،

CJC and L'Heureux-Dubé J) and Norberg v Wynrib [1992] 92 DLR (4th) 449 at para 70 (per La Forest J, with Gonthier J and Cory J concurring), amongst others in Canada. See DHL International (NZ) Ltd v Richmond Ltd [1993] 3 NZLR 10 at 22, CA in New Zealand, and Goose v Wilson Sandford & Co (No 2) [2001] Lloyd's Rep PN189 in England.

^۱ Frame v. Smith, [1987] 2 S.C.R. 99

^۲ این آزمون در پرونده‌های زیر بکار گرفته شد: (Moore, 2016: 349)

LAC Minerals Ltd v International Corona Resources Ltd [1989] 61 DLR (4th) 14 (per Sopinka and La Forest JJ), Canson Enterprise Ltd v Boughton & Co [1992] 85 DLR (4th) 129 (per McLachlin J, Lamer

اختیارات قانونی، توافقات یا تعهدات ضمنی برای عمل کردن از روی صداقت و وفاداری باشد (Rotman, ۲۰۱۱: ۱۰۰).

نظریه امانت، چرایی ایجاد موقعیت مرتبط از نظر انجام وظایف امانتدارانه در قبال شرکت را هنگامی که شخص به عنوان یک مدیر سایه شناخته شود، به خوبی توجیه می‌نماید و توضیح می‌دهد که چرا رابطه مدیر سایه و شرکت رابطه‌ای همراه با اعتماد و اطمینان است، در نتیجه آزمون قدرت و اختیار بسیاری از مشکلات حقوقی انگلستان را حل کرد. به عبارتی، این رویکرد به سوالاتی که معیار تعهد، توان پاسخگویی به آنها نداشته و آن را به صلاح‌دید قضات و رویه قضائی واگذار کرده بود، پاسخ صریحی ارائه نمود و سردرگمی و ناسازگاری‌های پیش آمده توسط آزمون قدرت و اختیار فیصله پیدا کرد (Miller, ۲۰۱۴: ۷۴) از این رو با این حال به اعتقاد حقوقدانان، رویه کانادا در خصوص اعمال و گستره توسعه شناسایی امانتدار بسیار مهم و حائز اهمیت است. در نهایت با اینکه تعهد امانتدارانه به صراحت در قانون انگلستان مورد اشاره واقع نشده، از این رو شرایط لازم برای امانتدار شناخته شدن مدیران سایه را به وضوح می‌توان در قانون شرکت‌های انگلستان مشاهده نمود، در نتیجه اشخاصی که به روش مقرر شده عمل نمایند، در واقع پذیرفته‌اند که مدیر سایه می‌باشند و باید با عواقب قانونی آن روبرو شوند.

۵،۲ نظریه نمایندگی ظاهری

چنانچه بیان شد مدیر سایه، شخصی است که بدون داشتن سمت قانونی، مدیران قانونی شرکت عادت دارند

انگلستان، حداقل یک بار در دادگاه استنیاف انگلستان اعمال گردید. رویه قضایی کانادا، تاکید دارد که مقوله‌های مرتبط با رابطه امانتدارانه نباید محدود تلقی شوند و این امر، نگرانی بالقوه‌ای در میان حقوقدانان کانادایی پدید آورد که آزمون مذکور، مفهوم رابطه امانتدارانه را به طور گسترده‌ای به سایر روابط حرفه‌ای مانند رابطه میان پزشک و بیمار و یا روابط شخصی و خصوصی مانند والدین و فرزند تعمیم می‌دهد (Weinrib, ۱۹۷۵: ۷).

۵،۱،۳ معیار دوگانه شناسایی روابط امانتدارانه

با اینکه معیار قدرت و اختیار در شناسایی بسیاری از روابط امانتدارانه کمک کرد، انتقادی مطرح شد که بسیاری از روابط قراردادی محافظت شده و همچنین مسئولیت مدنی ناشی از قصور نیز تا حدودی ویژگی‌های معیار را برآورده می‌سازد؛ از این رو این تضاد با ویژگی آسیب‌پذیری یا الزام به شناسایی «اعتماد کامل» در روابط امانتدارانه حل شد^۱ (Hoyana, ۱۹۹۷: ۱۸۹). دادگاه‌هایی که از معیار تعهد و معیار قدرت و اختیار به صورت توأمان در شناسایی امانتداران استفاده کردند، بر این نظر بودند که بکارگیری دوگانه از بسیاری از مشکلات جلوگیری می‌نماید. در پرونده الدر ادوکیس آلبرتا سوسایتی علیه آلبرتا^۲، دادگاه متوجه شد معیار قدرت و اختیار به تنهایی نمی‌تواند مبنای صحیحی برای شناسایی وظایف امانتدارانه باشد و لازم است تا تعهدی در کنار دو شرط دیگر قرار بگیرد تا امانتداری مفهوم پیدا کند. دادگاه دیگری نیز تاکید داشت وجود تعهدی برای امانتدار ضروری است که تعهد مذکور می‌تواند ناشی از

² Elder Advocates of Alberta Society v Alberta (2011) 331 DLR (4th) 257 at para 29

¹ Hodgkinson v Simms (1994) 117 DLR (4th) 161 at paras 132-133 (Sopinka J and McLachlin J).



به دستورها یا دستورالعمل‌های وی عمل کنند و این مدیران نفوذ قابل توجهی در فرآیندهای تصمیم‌گیری شرکتی دارند. با این حال، پرسشی مطرح این است نفوذ قابل توجه مدیران سایه می‌تواند ظهوری در نمایندگی وی داشته باشد، به نحوی که منجر به وضعیتی شود که اشخاص ثالث را به این باور برساند که آنها نمایندگان قانونی شرکت می‌باشند؟ بررسی این امر نیازمند آشنایی اجمالی با نظریه نمایندگی ظاهری می‌باشد. در این بخش، نمایندگی ظاهری که جلوه‌ای از آن در نهاد وکالت ظاهری (ماده ۶۸۰ ق. م.) انعکاس یافته، به عنوان مبنای تحمیل مسئولیت بر مدیران سایه در حقوق ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

دکترین صلاحیت ظاهری بیان می‌دارد که اگر شخص ثالثی به طور منطقی معتقد باشد که نماینده، صلاحیت عمل از طرف اصیل را دارد، می‌تواند به اعمال یک نماینده ملزم شود (Cornell Law School, ۲۰۲۲). در واقع، اعمال نمایندگی ظاهری بدین صورت است که برای مثال موکل با وکیل نمودن شخص ظاهری را ایجاد می‌کند که باعث بروز اعتماد در دیگران (اشخاص ثالث) مبنی بر وجود رابطه نیابتی می‌گردد (لطفی، ۱۳۸۹: ۵۴). عزل وکیل توسط موکل، هنگامی که وکیل و ثالث از عزل آگاهی نداشته باشند، اگر معامله‌ای میان وکیل بی‌خبر از عزل و ثالث جاهل، رخ دهد، اعتبار این معامله بر مبنای اعتماد به بقای نمایندگی و در واقع اعتماد به ظاهر پیشین بوده است (نقیبی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۶)؛ عمل مذکور که مبتنی بر وکالت ظاهری می‌باشد در متون فقهی مورد تأیید قرار گرفته است (جبعی عاملی، بی‌تا: ۳۷۰ و نجفی، ۱۳۶۷: ۳۶۰). به نظر می‌رسد نمایندگی ظاهری نه تنها در این مورد بلکه در بسیاری از موقعیت‌های روزمره

جلوه پیدا می‌کند؛ هنگامی که برای خرید به فروشگاه زنجیره‌ای می‌روید، یا برای خرید خودرو وارد یک نمایشگاه می‌شوید، شخصی از شما استقبال کرده و پاسخگوی سوالات پیرامون خرید شما خواهد بود. خرید از فروشگاه بر مبنای توصیه‌های شخص، در واقع اعتماد به ظاهر است زیرا برای خرید از فروشگاه زنجیره‌ای از فرد متصدی و حسابدار، گواهی کسب درخواست نمی‌شود تا از نماینده بودن وی مطمئن شد. همین موضوع در پایانه‌های مسافربری هنگام تهیه بلیط نیز صادق است. عموم معاملات اشخاص در زندگی روزمره بر پایه همین اعتماد است. در حقیقت، تسهیل روابط حقوقی میان شهروندان، مستلزم حفظ اعتماد اشخاص به ظاهری است که در نتیجه عمل منتسب به شخص اعم از حقوقی و فیزیکی ایجاد می‌شود؛ وقتی وکالتی داده می‌شود بر مبنای همین وکالت این ظاهر برای وکیل و اشخاص ثالث ایجاد می‌شود که وکیل، نماینده موکل است و بر پایه همین اعتماد به ظاهر است که اعمال وکیل به شرط در چارچوب اختیار بودن آن و همچنین رعایت مصلحت موکل (رای وحدت رویه شماره ۸۴۷ مورخه ۱۴۰۳/۰۲/۲۵) برای ایشان لازم الاتباع است؛ حتی اگر قبل از انجام عمل توسط وکیل، موکل وی را از سمت خود عزل کرده باشد با این حال، این عزل به وکیل و شخص ثالث با حسن نیت اعلام نشده باشد. در این فرض، دیگر اصل عدم وکالت تاب برابری و معارضه با ظهور را ندارد و ظاهر در هر حال بر اصل حاکم خواهد بود (الاصل دلیل حیث لا دلیل). بدیهی است در صورت اعلام عزل وکیل و اطلاع ثالث از این وضعیت، دیگر ظهوری باقی نمی‌ماند تا بر آن اساس موکل سابق را ملتزم به تبعات ناشی از وکالت دانست.

باور منطقی می‌رساند که مدیر سایه، سمتی دارد، شرکت ایجاد کرده و شرکت نه تنها در قبال اقدامات شخص مدیر سایه سکوت می‌کند بلکه عملاً تحت تاثیر نفوذ مدیر سایه، دستورهای وی را دنبال می‌کنند. با این حال، از طرفی، اعمال و رفتارهای مدیر سایه در طول بستر فراهم شده توسط شرکت، نیز ظاهری را ایجاد می‌کند که شخص ثالث خارج از شرکت را به این باور می‌رساند که مدیر سایه داخل در شرکت است و در برخی از موارد بنا به حتی همه‌کاره بودن در شرکت قابل استنباط است؛ رفتاری که بر اساس تعریف مدیر سایه دور از ذهن نیست و در نتیجه اشخاص ثالث را پایبند این ظاهر می‌گرداند. حال سوال مطرح این است که در این فرض، مدیر سایه مسئول است یا شرکت؟ کدامیک در برابر ثالث مسئول تعهدات و در فرض ورود خسارت باید عهده‌دار غرامت وارده محسوب گردد؟

قبل از هر چیز لازم است قابلیت سرایت قلمرو موضوعی ماده ۶۸۰ قانون مدنی به دیگر اقسام نمایندگی را بررسی نمود. قدر متیقن حکم این ماده تسری بخشی از آن به انواع نمایندگی‌های ارادی می‌باشند (نقیبی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۷) از این رو در خصوص نمایندگی‌های قهری به دشواری می‌توان پاسخی صریح یافت. برخی از حقوقدانان قائل به اختصاص مقرر ماده فوق بر نمایندگان ارادی هستند (ایزانلو و میرشکاری، ۱۳۸۸: ۶۵). با این وجود، در حقوق ایران نمونه‌های بسیاری در خصوص سرایت حکم ماده ۶۸۰ به دیگر نمایندگی‌ها می‌توان یافت که نمونه بارز آن، مقرر مندرج در ماده

حقوقدانان شروطی را در تحقق وکالت ظاهری بر شمرده‌اند. نخست، فقدان رابطه حقوقی میان نماینده‌ی ظاهری و اصیل می‌باشد؛ به عبارت دیگر وکیل یا نماینده ظاهری از حدود اختیارات تجاوز نماید یا پس از خاتمه یافتن وکالت به وکالت ادامه دهد یا به عنوان نماینده وکیل اقداماتی را انجام دهد بدون آنکه وکیل باشد و یا اگر وکالتی هم داشته باشد، این وکالت باطل باشد (نقیبی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۶). شرط دوم، تجاوز وکیل از حدود اختیارات می‌باشد و در صورتی موکل مسئول خواهد بود که شخص ثالث به رغم رعایت شروط احتیاطی به واسطه عدم درج یا پیچیدگی در وکالت‌نامه و یا توافق پنهانی و خصوصی با موکل از حدود اختیارات وکیل آگاهی نداشته باشد (حسینی‌نژاد، ۱۳۷۶: ۱۲۴). سوم، وجود ظاهر یا اماره یا نشانه‌ای برای انتساب امر به اصیل، معامله شخص ثالث با وکیل (نماینده ظاهری) از روی اعتماد منطقی و با حسن نیت به ظاهر باشد (حسینی‌نژاد، ۱۳۷۶: ۱۲۷). نکته‌ی دیگری که برخی از حقوقدانان به عنوان شرط چهارم بدان اشاره دارند، آگاهی اصیل از فقدان وجود رابطه میان وی و نماینده ظاهری است و همچنین بدانند یا احتمال دهد ظاهر ایجاد شده ممکن است در رفتار اشخاص ثالث اثرگذار باشد (امینی و عبدی، ۱۳۹۳: ۶۵).

در خصوص مدیران سایه، اگر مدیری به طور فعال در هدایت تصمیمات شرکت مشارکت داشته باشد، اشخاص ثالث ممکن است فرض کنند که این فرد دارای اختیار عمل به نمایندگی از شرکت است که برای شخصی خارج از قرارداد، فرضی منطقی به نظر می‌رسد و به نظر می‌تواند منجر به شناسایی مسئولیت بالقوه‌ای برای شرکت گردد. ظاهری که اشخاص ثالث را به این

۳۹۹ قانون تجارت^۱ در خصوص عزل قائم مقام تجاری، می‌باشد. همان طور که از ظاهر ماده بر می‌آید عزل قائم مقام تجاری مشابه عزل وکیل در ماده ۶۸۰ قانون مدنی بوده و در تحلیل این موضوع باید از نظریه نمایندگی ظاهری و نیز لزوم حمایت از اشخاص ثالث با حسن نیت^۲ یاری جست؛ زیرا نفوذ و اختیار قائم مقام تجاری پس از عزل با قواعد سنتی حقوق مدنی توجیه‌پذیر نمی‌باشد و ظاهر متعارف نیز بر بقای سمت قائم مقام، دلالت داشته و برای ثالثی که دارای حسن نیت است، نوعاً و شخصاً اعتماد ایجاد می‌نماید (نقیبی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۷). همچنین است حکم ماده‌ی ۱۱۸ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت و ماده ۱۰۵ قانون تجارت که در آن محدود شدن اختیارات مدیران در قبال اشخاص ثالث با حسن نیت غیر قابل استناد شناخته شده است. در نتیجه به نظر می‌رسد نمایندگی ظاهری می‌تواند قابل تسری باشد. با این حال، مشکل این است که در حقوق ایران نماینده تعریف نشده است؛ برخی از حقوقدانان بر این باورند که رابطه میان نمایندگی و وکالت، عموم و خصوص من وجه می‌باشد (احمدی سجادی، ۱۳۷۷: ۸۲) از این رو برخی دیگر با توجه به شباهت‌های بسیار رابطه مفهوم نمایندگی و نهاد وکالت را تساوی و مفهوم هر یک را معادل دیگری می‌دانند (مافی و کدیور، ۱۳۹۳: ۲۶). در هر حال، نظریه نماینده ظاهری در حقوق ایران تحت نهاد وکالت ظاهری مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد.

در بررسی مسئولیت اصیل برای خاتمه دادن به اقداماتی که منجر به مسئول شناختن اصیل می‌شود، ظاهر موجود باید از میان برود و بدین منظور، وی باید عزل وکیل را اعلام کند. با این حال، پیش از اعلام به طرف، وکیل عزل شده به تصور نمایندگی تا پیش از اعلام عزل توسط موکل، در صورت تردید در عزل شدن، اصل استصحاب را جاری و با توجه به اراده پیشین، مبنی بر نماینده بودن، عملیاتی صورت داده است که بنا به قانون، در حق موکل مجاز و نافذ خواهد بود و اگر تعهدی بر ساخته بدیهی است میان ظاهر برخاسته از وکالت ظاهری و مدیران سایه تفاوت ظریفی وجود دارد: در اولی، موکل خود با انعقاد قرارداد وکالت زمینه این ظهور را فراهم کرده است و برای رها شدن از تبعات این ظهور لازم است، اقدام نماید و در صورت عدم اقدام تبعات آن بر عهده او خواهد بود. با این حال، در مورد مدیر سایه اعضای شرکت به صورت رسمی و حقوقی اقدامی در معرفی مدیر سایه به عنوان نماینده شرکت ندارند؛ تنها رفتار و اقدامشان به نحوی است که زمینه اتکای دیگران به مدیریت مدیر سایه را فراهم ساخته‌اند.

از این رو، در خصوص مسئولیت شرکت در قبال اشخاص ثالث می‌توان به اعتماد همین سکوت و عمل بر طبق دستور مدیر سایه اتکا کرد و شرکت را مسئول دانست. با پذیرش این رویکرد دیگر نمی‌توان از مسئولیت مدیر سایه در قبال اشخاص ثالث یاد کرد؛ چرا که با تلقی شخص به عنوان مدیر سایه و مسئول شناختن

^۱ عزل قائم مقام تجاری که وکالت او به ثبت رسیده و اعلان شده باید مطابق مقررات وزارت عدلیه به ثبت رسیده و اعلان شود و الا در مقابل ثالثی که از عزل مطلع نبوده وکالت باقی محسوب می‌شود.

^۲ منظور از حسن نیت در اینجا، همان جهل به واقعیت است یعنی تصور اقدام منطبق با قانون.

کنترل یا نفوذ قابل توجهی داشته، این مدیران ممکن است در قبال اقدامات شرکت پاسخگو باشند، به ویژه اگر این اقدامات منجر به ناترازی مالی یا ورشکستگی شده باشد.

۶ نتایج

در یک شرکت تجاری، شخصی که دستورها یا دستورالعمل‌هایی را به مدیران شرکت که بازوان اجرایی شرکت هستند، ارائه می‌کند و اگر مشاهده گردد مدیران شرکت عادت داشته باشند به دستورهای این شخص عمل و مطابق نظرات وی، تصمیم‌گیری کنند، آنگاه نهاد مدیر سایه ظهور پیدا می‌کند. لازم نیست که شخص صرفاً خارج از شرکت و تماماً در سایه باشد^۱ تا به عنوان مدیر سایه شناخته شود. صرف عمل کردن به دستورها و دستورالعمل‌های ارایه شده، صرف نظر از اینکه به چه کسی ارائه شده یا حتماً باید به تمامی مدیران ابلاغ شود، برای به وجود آمدن مدیر سایه کفایت می‌کند؛ پس می‌توان گفت ارائه‌ی دستورها طریقت داشته و موضوعیت ندارند. عادت به عمل کردن مدیران قانونی شرکت، به معنای فقدان صلاحیت و اقتدار لازم برای تصمیم‌گیری مدیران نیست؛ بلکه عادت به عمل کردن در زمان ارائه دستور به مدیران، مطرح خواهد شد که مدیران قانونی بایستی مطابق نظر مدیران سایه تصمیم‌گیری و عمل نمایند.

پس از شناسایی مدیران سایه و ضرورت مسئول شناختن این طیف از مدیران، دادگاه‌ها در خصوص توجیه مسئولی شناختن آنان با مشکل و دشواری روبرو

شرکت به اعتبار اقدام چنین شخصی در واقع این رویکرد پذیرفته می‌شود که چنین شخصی در حکم نماینده شرکت است و احکام نمایندگی میان طرفین جاری خواهد بود. بدیهی است در صورت ورود ضرر ناشی از اقدامات مدیر سایه می‌توان بر پایه قواعد عمومی من جمله تسبیب از مسئولیت وی در قبال شرکت نیز دفاع کرد. در حقیقت، در زمینه انطباق این موضوع با مدیران سایه، به نظر دو ظاهر وجود دارد: ظاهر اول بستری است که شرکت ایجاد نموده است و ظاهر دوم رفتار مدیر سایه است. این فرض می‌تواند منجر به شرایطی شود که در آن قرارداد یا تعهد الزام آوری برای شرکت بر اساس اقدامات و یا نمایندگی مدیر سایه، به وجود آمده است؛ شخص ثالث به اعتبار نفوذ مدیر سایه بر روی مدیران شرکت، مدیران سایه را صلاحیتدار فرض نموده و به ۷۸/علا اعتبار فرض مذکور و نفوذ قابل توجه وی، اقدام به انعقاد قرارداد با شرکت می‌نماید. البته حضور مدیران در سایه می‌تواند منجر به رفتار تدافعی در میان سایر ذینفعان نیز گردد. به عنوان مثال، وام دهندگان یا سهامداران مهم ممکن است از مداخله در مدیریت شرکت به دلیل خطر اینکه خود مدیران سایه تلقی شوند، اجتناب کنند، که می‌تواند تعهدات قانونی ناخواسته را بر آنها تحمیل کند. این پویایی می‌تواند بر تمایل طرفین برای تعامل با شرکت تأثیر بگذارد؛ و به طور بالقوه بر عملکرد و سلامت مالی آن تأثیر بگذارد (Witney, ۲۰۱۶: ۹). دادگاه‌ها ممکن است در هنگام تعیین میزان مسئولیت بدهی‌ها یا تعهدات شرکت، به اعمال و نفوذ مدیران سایه توجه کنند. اگر ثابت شود که مدیر سایه

^۱ می‌توان به پرونده اخیر زیر اشاره نمود:

Aston Risk Management Ltd v Jones [2023] EWHC 603 (Ch)

شدند. اینکه مدیران عملی و مدیران قانونی، نمایندگان قانونی شرکت و امانتداران هستند و در نتیجه باید وظایف امانتداران را داشته باشند، اتفاق نظر وجود دارد اما در مورد مدیران سایه به دشواری می‌توان توجیه نمود که آنان هم مسئولیتی همچون مدیران قانونی دارند. حقوقدانان به این نتیجه رسیدند که اگر بتوانند برای مدیران سایه وظایف امانتدارانه را تحمیل نمایند می‌توان با آنان مشابه با مدیران قانونی رفتار نمود اما در این زمینه حقوقدانان با چالشی بزرگ مواجه بودند: امانتدار کیست. تعریف مفهوم امانتدار باعث شکل‌گیری آزمونی تحت عنوان آزمون تعهد گردید که در شناسایی امانتداران، دو ویژگی اساسی، وجود تعهدی عینی، و برعهده‌گیری تعهد مذکور چه بصورت صریح یا ضمنی، معرفی نمود. معیار مذکور در مورد مدیران سایه با تکیه بر خصوصیت اساسی امانتداران یعنی وفاداری، توجیه و اعمال می‌شد که در نهایت با ایراد تعریف مفهوم وفاداری روبرو گردید و قضات را در بکارگیری آزمون فوق با تردید روبرو ساخت تا اینکه رویه قضایی کانادا، با معرفی معیار «قدرت و اختیار» بر پایه نظریه‌ی وظایف امانتدارانه، راه حل توجیهی جدیدی ارائه نمود.

در معیار کانادایی قدرت و اختیار سه ویژگی مهم برای شناسایی رابطه امانتداران مطرح گردید. قدرت و اختیار عمل کردن برای امانتدار، اثرگذاری تصمیمات امانتدار بر منافع قانونی ذی‌نفع و در نهایت آسیب‌پذیر بودن ذی‌نفع در برابر صلاحیت و اقتدار امانتدار. با این حال دادگاه‌هایی که به صورت توأمان از هر دو آزمون در شناسایی مدیران سایه به عنوان امانتدار بهره گرفتند، بر این باور بودند که این رویکرد می‌تواند بسیاری از مشکلات توجیهی و حتی ایرادات وارد شده بر هر یک

از دو معیار فوق را پوشش داده و مرتفع سازد چرا که در پرونده مهم شرکتی آلبرتا، دادگاه به این نتیجه رسید آزمون قدرت و اختیار به تنهایی نمی‌تواند مبنای صحیحی برای شناسایی وظایف امانتدارانه باشد و به کمک آزمون تعهد وجود تعهدی ضروری برای امانتدار شناسایی و سپس معیار قدرت و اختیار چرایی ایجاد موقعیت مرتبط مدیر سایه در قبال شرکت را توضیح داده و رابطه مبتنی بر صداقت و وفاداری را توجیه می‌نماید. رویه‌ای که پس از مطرح در دادگاه‌های کانادا در حال گسترش در حقوق انگلستان است.

در حقوق ایران جهت تطبیق شناسایی مدیران سایه و به منظور تحمیل وظایف امانتداران، از نهاد نمایندگی ظاهری استفاده کردیم. مشارکت فعال مدیران سایه در هدایت تصمیمات شرکت می‌تواند منجر به فرضی شود که آنها دارای نمایندگی از طرف شرکت هستند. اما پرسشی مطرح می‌شود که آیا مسئولیت بر عهده مدیر سایه است یا شرکت؟ با توجه به سکوت شرکت و عمل بر اساس دستورات مدیر سایه، می‌توان شرکت را مسئول دانست و مدیر سایه را به عنوان نماینده شرکت تلقی کرد. شرکت برای پایان دادن به مسئولیت‌ها، باید عزل مدیر سایه اعلام نماید، زیرا تا زمانی که این اعلام صورت نگیرد، اقدامات او همانند وکیل ظاهری، برای شرکت معتبر بوده و برای اشخاص ثالث ذهنیتی منطقی ایجاد می‌کند که مدیر سایه مدیر قانونی دارای صلاحیت است. اگر این رویکرد را بپذیریم، مدیر سایه در حکم نماینده شرکت خواهد بود. به عبارت دیگر در برابر شخص ثالث شرکتی که ظاهر را برای رفتارهای مدیر سایه ایجاد کرده است، مسئول شناخته می‌شود و با این

حال، شرکت می‌تواند برای جبران ضررها و خسارات وارد آمده، به شخص مدیر سایه به مدیر سایه رجوع کند. حضور مدیر سایه در شرکت‌های تجاری ایران، فرضی منطقی و قابل قبول و انکارناپذیر است. حقوق ایران با شناسایی وکالت ظاهری به عنوان شخصی که نماینده قانونی نیست اما برای اقداماتش باید پاسخگو باشد، و با وحدت ملاک ماده ۳۹۹ قانون تجارت در خصوص قائم مقام تجارتي، رویکردی دارد تا به نوعی از اشخاص ثالثی که از اقدامات نمایندگان ظاهری فاقد صلاحیت قانونی حمایت نماید و قانونگذار با تحمیل

وظایف امین و امانتدار تا حدودی توانسته در مقام حمایت بر آید اما به نظر ما این حمایت مضیق و محدود در موارد مصرح قانونی، ناکافی می‌باشد؛ زیرا مدیران سایه با استفاده از خلا قانونی بوجود آمده در این خصوص، فارغ از هرگونه مسئولیت قانونی اقدام به کنترل و هدایت شرکت می‌کنند. پیشنهاد می‌شود نهاد جامعی با عنوان «امین و امانتداران» تبیین گردد تا علاوه بر معرفی امین و امانتدار در روابط حقوقی، اشل و مبنایی نیز برای شناسایی و سنجش حدود مسئولیت آنان در دست باشد.



منابع

- Ahmadi Sajjadi, Seyyed Ali. (1998). The nature of commercial agency laws and its examples in Iranian law, Journal of Mojtmame Aalie Ghom, [In Persian]
- Al-Jabai al-Omili, Zain al-Din (Shahid Thani). *Al-Ruda al-Bahiya in the description of al-Lama' al-Damashkiyyah*, Volume 4, Dar al-Alam al-Islami, Beirut.
- Amini, Mansour., Abdi, Mona. (2014). Comparative study of doctrine of apparent agency, The Judiciary Law Journal, Vol. 78 (88), pp. 63-90. [In Persian]
- Australasian Legal Information Institute. (2016). Supreme Court of Victoria: Re Akron Roads Pty Ltd (in liquidation) (No 3) [2016] VSC 657, Retrieved at 9 September 2024 from:
<http://classic.austlii.edu.au/au/cases/vic/VSC/2016/657.html>
- Cornell Law School. (2022). Apparent Authority. Retrieved at 8 September 2024 from:
https://www.law.cornell.edu/wex/apparent_authority
- Davies, P., Worthington, S. (2012). Gower & Davies: Principles of Modern Company Law, London: Sweet & Maxwell.
- DeMott D (2006). "The Breach of Fiduciary Duty: On Justifiable Expectations of Loyalty and Their Consequences", Arizona Law Review, Vol. 48 No. 925, 925-956.
- Dine, J & Koutsias, M. (2014). Company Law, London: Palgrave Macmillan.
- Edelman, J (2010), "When Do Fiduciary Duties Arise?", Legal Research Paper Series, Vol. -, No. 65. 302-327.
- Finn, P. (1977). *Fiduciary Obligations*, Toronto: Carswell.
- Finn, P. (1989). *The Fiduciary in Principle in Yordan (ed) Equity, fiduciaries and Trusts*, Toronto: Carsewell.
- Henn H G. and Alexander J A. (1983). Corporations. Saint Paul: West Publishing.
- Hobson Michael (1998) "The Law of Shadow Directorship", Bond Law Review, Vol. 10, No. 2.
- Hoyana, L. (1997). The Flight to the Fiduciary Haven. In P. Bricks, *Privacy and Loyalty*. Oxford: Clarendon Press, pp 169-248.
- Idensohn, K. (2010). The Regulation of Shadow Directors, SA Mercantile Law Journal, Vol. 22, No. 3, 326- 345.
- Isaei Tafreshi, Mohammad., Ramzani Akerdi. (2013). The Concept and Liability of Shadow Director in the Companies Law (Comparative Study in English and Iranian Law) , Comparative law Research Quarterly, Vol. 17 (3), 113-134. [In Persian]
- Izanloo, Mohsen., Mirshekari, Abbas. (2009). Removal of the agent, The Quarterly Journal of Islamic Law Research, Vol.10 (2), pp. 55-91. [In Persian]
- Koh, P. (1996). Shadow director, shadow director, who art thou?, Company and Securities Law Journal, Vol. 14. No. 6. 340-351.
- Kolohoida, O. (2016). The Concept of Shadow Directors' Liability Under the United Kingdom and Ukrainian Legislation, Recht der Osteuropäischen Staaten (ReOS), 3/2016, 126-139.

- Lipton, P., Herzberg, A. (1999). *Understanding Company Law 8th edition*. Sydney: Thomson Reuters.
- Lipton, P., Herzberg, A. and Welsh, M. (2018). *Understanding Company Law 19th edition*. Sydney: Thomson Reuters.
- Lotfi, Asadullah, (2010). Attorney contract, Tehran: Javadane Publications. **[In Persian]**
- Mafi, Homayoun., Kadivar, Hesam. (2014). A Review of Apparent Authority of the Agent in Iranian Law and International Documents, Private Law, Vol. 11(1), pp. 23-50. **[In Persian]**
- Markovic, M. (1996). The Law Of shadow Directorships, Australian Journal of Corporation Law, Vol. 1, No. 3.
- Miller, P., Gold, A. (2014). *Philosophical Foundations of Fiduciary Law*, Oxford: Oxford University Press.
- Moore, C.R. (2016) "Obligations in the Shade: the Application of Fiduciary Directors' duties to Shadow directors", Legal Studies, Vol. 36 No.2. pp. 326-353.
- Mutha Samaraddhi (2023) "Role of Shadow Directors", Indian Journal of Integrated Research in Law, Vol. 3, No. 3.
- Naghibi, seyed Abolghasem., TaghiZadeh, Ibrahim., Shahbazinia, Morteza., Bagheri, Abbas. (2013), Position of Good Faith in agency Contract, Vol. 1, 39-49. **[In Persian]**
- Ramsey, I. (2000). *Company Directors' Liability for Insolvent Trading*, Melbourne: Centre for Corporate Law and Securities Regulation and CCH Australia Limited.
- Rasure, E. (2024). What Is a Fiduciary Duty? Examples and Types Explained, Retrieved at 2 September 2024 from: <https://www.investopedia.com/ask/answers/042915/what-are-some-examples-fiduciary-duty.asp>
- Rotman, L. (2011). Fiduciary law's "Holy Grail": reconciling theory and practice in fiduciary jurisprudence, Boston University Law Review, 91 (3), 921-971.
- Shanmugam, S. M., & Yi, S. H. (2023). Shadow Director - The Puppet Master. Retrieved at 20 September from: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ba080671-1123-4326-aeca-a42cdd323b9c>
- Sheikh, S (2008). *A guide to the companies Act 2006*, New York: Routledge-Cavendish.
- Shepherd, J. 1981. *The Law of Fiduciaries*, Toronto: Carswell.
- Taxmann. (2023). What is a Company?- Definition, Characteristics and Latest Case Laws. Retrieved at 2 September 2024 from <https://www.taxmann.com/post/blog/what-is-a-company-definition-characteristics-and-latest-case-laws>
- Swanand, P. (2021). Exploring the Legal Framework governing Shadow Directors in India, Retrieved at 9 September 2024 from: <https://www.brillopedia.net/post/exploring-the-legal-framework-governing-shadow-directors-in-india>
- Weinrib, E. (1975). The Fiduciary Obligation, University of Toronto Law Journal, 25(1), 1-22.