



نظارت در شرکت‌های تجاری در حقوق ایران و آلمان با تاکید بر حقوق صاحبان سهام

طاهره شکری^۱
منصور عطاشنه^۲
علیرضا مظلوم رهنی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۲۱ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۰۸/۲۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف نظارت در شرکت‌های تجاری در حقوق ایران و آلمان با تاکید بر حقوق سهامداران انجام گرفته است. مشخصه اصلی حقوق آلمان دخالت سهامداران در امر نظارت شرکت در اداره امور آن است؛ به نحوی که نمایندگان کارکنان در هر مرحله در کنار نمایندگان صاحبان سهام در هیأت نظارت حضور دارند. از اینرو در کشور آلمان برای مشارکت و تصمیم‌گیری سهامداران قوانین روشن وضع شده است. این قوانین تأثیر بسزایی در حمایت از حقوق کارگران در شرکت‌های تجاری دارند. هیئت نظارت در آلمان عموماً توسط سهامداران به عنوان بخشی از تصمیمی که توسط مجمع سهامداران تصویب می‌شود منصوب می‌شود. در زمان چالش‌های اقتصادی و فناوری، بسیار رایج است که اعضای مجمع سهامداران به تنهایی نمی‌توانند یا نمی‌خواهند خط مشی شرکت را تعیین کنند، در مورد اقدامات مهم مدیریت تصمیم بگیرند و بر آن نظارت کنند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که نظارت در شرکت‌ها با چالش‌های ساختاری و قانونی مانند ساکت ماندن قوانین ایران در مورد تعیین نحوه رابطه بازرس با شرکت، تعیین قوانین صریح در آیین مدنی پیرامون نظارت در شرکت‌ها با تاکید بر حقوق سهامداران می‌باشد.

کلید واژه‌ها

نظارت، شرکت‌های تجاری، هیئت نظارت، حقوق ایران، حقوق آلمان، صاحبان سهام.

^۱ دانشجوی دکتری رشته حقوق خصوصی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قشم، ایران (نویسنده مسئول):

Email: lawful8411@yahoo.com

^۲ استادیار دانشگاه شهید چمران، تهران، ایران

^۳ استادیار گروه حقوق دانشکده علوم انسانی، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

شرکت سهامی^۱ در شمار شرکت‌های سرمایه است که در آن سرمایه شرکت در قالب سهام درآمده است (بهشتی و همکاران، ۱۳۹۸: ۶۵). شرکت‌های سهامی از حیث اقتصادی بیش از سایر شرکت‌ها در عرصه نظام حقوقی و اقتصادی بروز و ظهور داشته‌اند. با توجه به اینکه غالب اشخاص جامعه می‌توانند به انحاء مختلف در زمره اعضاء این شرکت‌ها قرار گیرند، از اقبال زیادی نزد اکثریت مردم برخوردار است.^۲ عموماً سهامداران جهت اداره شرکت از اختیارات کامل برخوردار می‌باشند لیکن هیئت مدیره‌ای را جهت نظارت هر چه بیشتر بر امور شرکت برمی‌گزینند.^۳ بازرس^۴ فردی است که نظارت^۵ بر امور شرکت را برعهده دارند که در نهایت حاصل نظارت آن‌ها به نفع اشخاصی است که به نوعی با شرکت در ارتباط می‌باشند یعنی مدیران، سهامداران^۶، کارمندان، سرمایه‌گذاران^۷، فروشندگان و مشتریان شرکت.^۸ مسائل نظام بازرسی شرکت‌ها به دو دسته تقسیم می‌شوند: مسائل مربوط به نظام بازرسی درونی شرکت‌ها و مسائل نظام بازرسی برونی. نظام بازرسی درونی یعنی این که در درون شرکت بازرس یا بازرسانی وجود دارند که به عملکرد شرکت نظارت می‌کنند و خود این بازرس یا بازرسان نیز از اجزای شرکت هستند.

حقوق ایران مقرراتی را در نظر گرفته است تا در سازماندهی بازرسی در ایران وضعیتی مشابه اروپا پدید آورد که البته این امر فقط پیرامون سهامی عام صدق می‌کند^۹ و حتی تصویب آیین نامه اجرایی آن نیز صورت گرفته است ولی هرگز عملیاتی نشد به گونه‌ای که گزینش بازرس در شرکت‌های سهامی عام مشابه سهامی خاص می‌باشد نه دارا بودن مدرک تحصیلی خاصی مورد نیاز است نه دارا بودن حداقل تجربه به گونه‌ای که هرکس می‌تواند به عنوان بازرس شرکت سهامی عام یا خاص انتخاب شود. با توجه به اینکه تبصره ماده ۱۴۴ لایحه اصلاحی ۱۳۴۷ هنوز لازم الاجرا بوده وزارت اقتصاد و دارایی قادر است با استفاده از آن تا حدودی وضع نابسامان بازرسی شرکت‌های سهامی را سامان دهی نماید. اما با گذشت

^۱ Joint Stock Company

^۲ پاسبان، محمدرضا، فرخی، سیدهادی، بیگی، احمد (۱۳۹۸) بررسی تطبیقی حقوق سهامدار اقلیت در تجزیه شرکت‌های

سهامی (ایران و انگلستان)، فصلنامه پژوهش حقوق خصوصی، سال هفتم، شماره ۲۶، ص ۷۶

^۳ اسکینی، ربیعا (۱۳۸۹) حقوق شرکت‌های تجاری (جلد دوم) شرکت‌های سهامی عام و خاص. انتشارات سمت، تهران. ص

۱۲۱

^۴ Inspector

^۵ Supervision

^۶ Shareholders

^۷ Investors

^۸ پاسبان، محمدرضا (۱۳۹۴)، حقوق شرکت‌های تجاری تهران: انتشارات سمت، ص ۱۲۱

^۹ تبصره ماده ۱۴۴ لایحه اصلاحی قانون ۱۳۴۷

سال‌ها علاوه بر اینکه تغییری در رابطه با بازرسین ایجاد نشده همچنین قانون تجارت نیز که نیاز به تغییر دارد هنوز دست ناخورده باقی مانده است.^۱

در حقوق ایران، قانون الزام آور بخصوصی پیرامون «نظارت در شرکت‌ها» وضع نشده است و بررسی مقررات مختلف مرتبط با شرکت‌های سهامی عام، نظیر «لایحه قانونی ۱۳۴۷» و آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به «نظام اداره شرکت‌ها»، رویکرد ضعیف حقوق ایران را نسبت به اکثر این شاخصه‌ها نشان می‌دهد.^۲ از این رو لازم است که با رویکرد بومی‌گرایی، بر مبنای این شاخصه‌ها، به ویژه ویژه در زمینه تفکیک مالکیت از کنترل، کاهش هزینه‌های نمایندگی و حمایت جدی از حقوق سهامداران اقلیت قانونگذاری‌های لازم صورت پذیرد.

هرچند که طبق نظریات کلاسیک چون کارگران علی‌الاصول سهمی در مالکیت شرکت‌ها نداشته‌اند و جزو صاحبان کار بحساب می‌آمده‌اند.^۳ از این رو نقشی هم برای آنها در مدیریت قائل نبودند، اما در ادبیات حقوقی نوین دیدگاه‌هایی وجود دارد که ضرورت مشارکت کارگران در مدیریت شرکت‌های تجاری را توصیه می‌کند. این دیدگاه‌ها در قوانین برخی کشورها نیز وارد شده است.^۴ فلذا شرکت‌های سهامی ایران منطبق بر نظریه کلاسیک عمل می‌کنند. در حالیکه شرکت‌های سهامی آلمان، منطبق بر نظریه نوین عمل نموده‌اند

شرکت سهامی اروپایی که در لاتین^۵ نامیده می‌شود و به اختصار SE نامیده می‌شود، یک شرکت سهامی بر اساس قوانین اروپا است که قوانین ملی ایالتی که دفتر ثبت در آن نیز اعمال می‌شود. بنابراین، یک SE با دفتر ثبت شده در آلمان، در درجه اول تابع قوانین اروپایی و در درجه دوم قانون شرکت سهامی آلمان است، به همین دلیل است که می‌تواند به عنوان شکل خاصی از AG^۶ نیز در نظر گرفته شود.

^۱ یحیی پور، جمشید (۱۳۹۴) مطالعه تطبیقی مدل‌های حاکمیت شرکتی و ارائه مدل مناسب برای حاکمیت شرکتی حقوق شرکت‌های سهامی ایران. ص ۸۶

^۲ تقی پور، بهرام، عابدینی، حسین (۱۳۹۸) رویکرد نظام حقوقی ایران به شاخصه‌های کلیدی نظام اداره شرکت‌های سهامی، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۴۹، شماره ۳. ص ۴۹

^۳ طهماسبی، علی (۱۳۹۴) چالش نمایندگی سهامداران خواهان دعوی مشتق در حقوق ایران با نگاهی به حقوق انگلیس، پژوهش‌های حقوق تطبیق، ی دوره ۱، ش ۳. ص ۷۶

^۴ طجریلو، رضا، حسین زاده، احسان (۱۳۹۴) بررسی حقوقی و تطبیقی مشارکت کارگران در هیات مدیره شرکت‌های تجاری، پژوهشنامه حقوق تطبیقی، سال اول، شماره اول. ص ۲۳

^۵ Societas Europaea

^۶ هیئت نظارت

۱- مفهوم شناسی نظارت در شرکت‌های تجاری

۱-۱ مشارکت در تصمیم‌گیری در شرکت اروپایی تحت قانون مشارکت سهامداران در شرکت‌های اروپایی (SEBG)

با قانون معرفی شرکت اروپایی (SEEG) مقررات اتحادیه اروپا در مورد اساسنامه شرکت اروپایی (SE) و دستورالعمل مکمل در مورد مشارکت سهامداران، به قانون ملی آلمان وارد شد. SE طبق قانون اتحادیه اروپا، یک شکل حقوقی جدیدی از شرکت‌ها است و در کنار اشکال حقوقی شرکت‌های سهامی و شرکت با مسئولیت محدود، تحت قوانین آلمان، مجاز شناخته شده است. معرفی شرکت SE به منظور ساده سازی ایجاد ادغام‌های فرامرزی در داخل جامعه اروپا است. تشکیل یک شرکت SE می‌تواند چهار نوع اصلی داشته باشد: تبدیل، ادغام و ایجاد یک شرکت هلدینگ یا تابعه.^۱

۱-۱-۱ ساختار سازمانی شرکت سهامی اروپایی

SE ممکن است تحت یک سیستم دو رده ای با هیأت مدیره، هیأت نظارت و مجمع عمومی یا به پیرو نمونه‌های بسیاری از کشورهای همسایه اتحادیه اروپا تحت یک سیستم یک رده ای، سازماندهی شود. در مقابل سیستم دو رده ای که در آن هیأت نظارت بر هیأت مدیره نظارت دارد، سیستم تک رده ای دو هیأت را به یک هیأت مدیره اجرایی ترکیب می‌کند. سیستم تک رده ای برای قانون شرکت‌های آلمان جدید است.^۲

۱-۱-۲ مشارکت سهامداران در شرکت سهامی اروپایی

حقوق سهامداران برای مشارکت در تصمیم‌گیری امور یک شرکت اروپایی در قانون آلمان تحت قانون مشارکت سهامداران در شرکت‌های اروپایی (SEBG) مقرر شده است. SEBG بمانند دستورالعمل SE بر اساس ساختارهای بنیادی زیر است:

- حقوق سهامداران قبل از تشکیل شرکت‌های SE باید مبنای حقوق مشارکت سهامداران در SE را مقرر کند.
- مشارکت سهامداران به حقوق مشاوره، اطلاع‌رسانی و همچنین مشارکت در شرکت‌های SE دسته‌بندی می‌شود.

¹ Rosenbohm, Sophie; Verhandelte Mitbestimmung- Die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft, Verlag: Campus Verlag, 2014.p 87

² Lembke, Mark; Ludwig, Pascal M.; Das Recht der Unternehmensmitbestimmung, Deutscher Fachverlag GmbH, Fachmedien Recht und Wirtschaft, 2015p 84

- روند دخالت سهامداران در SE باید بین کارفرما و سهامداران مورد توافق قرار گیرد. سهامداران توسط یک رکن مذاکره ویژه، نمایندگی می‌شوند.
- در صورت عدم توافق، مجموعه ای از قوانین استاندارد اعمال می‌شود. این قوانین شامل دو قسمت می‌شوند که عمدتاً با تفکیک اعمال شده در قانون مشارکت در تصمیم‌گیری آلمان، مطابقت دارند. این امر به میزان زیادی تضمین می‌کند که سهامداران حقوق مشارکت موجود خود را در شرکت پایه حفظ می‌کنند.¹

۱-۱-۳ روند مذاکره

در طرف کارفرما، مذاکرات توسط رکن اجرایی یا مدیریتی شرکت تاسیس شده انجام می‌شود. در طرف سهامداران، نماینده کارکنان، رکن مذاکره کننده ویژه به نمایندگی از سهامداران همه شرکت‌های تاسیس شده باید تشکیل شود. (همان)

۱-۱-۴ شورای کار شرکت سهامی اروپایی

مشاوره و اطلاع رسانی فراملی سهامداران در SE توسط تشکیل یک شورای کارگری اروپا/ شورای کار SE تضمین شده است. رکن نماینده به تناسب از نمایندگان کشورهای عضو تشکیل شده که کارکنان SE در آن‌ها مشغول بکارند. اعضای آلمانی شورای کار SE توسط کمیته انتخاباتی، انتخاب می‌شوند.²

۱-۲ مشارکت سهامداران در صورت ادغام‌های بین مرزی شرکت‌های سهامی

تحت قانون مشارکت سهامداران در تصمیم‌گیری در حالت ادغام‌های فرامرزی شرکت‌ها (MgVG)، مفاد قانون کار در رابطه با دستورالعمل ادغام بین مرزی شرکت‌های سهامی (دستورالعمل دهم حقوق شرکت‌ها) به قوانین آلمان انتقال داده می‌شود. این قانون پس از شرکت اروپایی (SE) و انجمن تعاونی اروپایی (SCE)، نشان دهنده یک گام مهم دیگر در نوسازی قانون مشارکت در تصمیم‌گیری اروپا است. MgVG نه تنها در ترتیب بخش‌ها شبیه SEBG و SCEBG (قانون مشارکت سهامداران در شرکت تعاونی اروپایی) است؛ بلکه در بسیاری موارد، مقررات آن در به کار بردن لغات یا حداقل در مفهوم، به ویژه در مورد تشکیل و ترکیب رکن مذاکره کننده ویژه و روند مذاکره یکسان هستند.³

¹ Rosenbohm, Sophie; Verhandelte Mitbestimmung- Die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft, Verlag: Campus Verlag, 2014.p 92

² Greifenstein, Ralph; Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland – Ungerechtfertigter Stillstand auf der politischen Baustelle, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, April 2011. P29

³ Lembke: Ludwig, 2015: 17-20

۲- مشارکت سهامداران در فرآیند تصمیم‌گیری و اداره شرکت‌های تجاری ایران

در قانون تجارت ایران، مقرره‌ای در خصوص مشارکت سهامداران در تصمیم‌گیری‌های شرکت وجود ندارد. برای بررسی این نوع مشارکت سهامداران در شرکت‌های تجاری ایران و مقایسه آن با نظام حقوقی آلمان، ابتدا به تشکیلات کارگری موجود در قوانین ایران می‌پردازیم:

۲-۱- زمینه‌های حقوقی پیدایش تشکل‌های کارگری براساس قوانین جمهوری اسلامی ایران

چهارچوب حقوقی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در قوانین جمهوری اسلامی ایران، متأثر از اصول ۲۶ و ۱۰۴ قانون اساسی است، در همین راستا فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران و قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳ و آیین‌نامه‌های مربوطه، بستر حقوقی و قانونی تشکیلات کارگری را شکل می‌دهند.

علاوه بر قوانین داخلی، در حقوق بین‌المللی نیز به حق آزادی سندیکایی تأکید شده است، ماده ۲ مقاله نامه شماره ۸۷ سازمان بین‌المللی کار چنین می‌گوید: «کارگران و کارفرمایان بدون هیچ نوع تبعیض و بدون کسب اجازه قبلی، حق تشکیل سازمان و عضویت در سازمان‌های مورد نظر خود را دارند» هر چند دولت جمهوری اسلامی ایران هنوز به این مقاله نامه نپیوسته است اما این مقاله نامه به دلیل اهمیتش و اینکه جزء مقاله‌های بنیادین کار محسوب می‌گردد، در حقوق بین‌الملل کار از اهمیت وافری برخوردار است و هیچ کشوری، حتی با وجود عدم پیوستن به آن، نمی‌تواند مفاد آن را نادیده بگیرد. به هر حال چه به لحاظ قوانین داخلی موجود و چه به لحاظ اسناد تصویب شده بین‌المللی، حق فعالیت و ایجاد تشکل برای کارگران و کارفرمایان در جمهوری اسلامی ایران به رسمیت شناخته شده است. مشارکت سهامداران در سرمایه و سود شرکت‌های تجاری از دیگر راهکارهای حمایت از حقوق سهامداران در شرکت‌های تجاری می‌باشد که در این فصل مورد بررسی قرار می‌گیرند.

۲-۲- مشارکت سهامداران در سرمایه و سود شرکت‌های تجاری آلمان

در این بخش، به مشارکت مالی سهامداران در شرکت‌های تجاری آلمان پرداخته می‌شود.

۲-۲-۱- مفهوم مشارکت مالی

مشارکت مالی سهامداران در شرکت‌های تجاری آلمان به دو صورت مشارکت در سرمایه شرکت و مشارکت در سود و بازدهی شرکت وجود دارد که هر یک از این دو نوع مشارکت، در مدل‌های متنوعی قابل اعمال هستند.^۱

^۱ Schneider & Fritz & Zander, 2007: 11

همچنین، مشارکت در سرمایه و مشارکت در سود می‌توانند با هم ترکیب شوند. به این صورت که در حالت مشارکت در سود به جای پرداخت به صورت نقدی وجود به صورت مشارکت سهام، سرمایه‌گذاری می‌شود و سپس مجدداً به آن سود تعلق می‌گیرد و یا بسته به سود، مورد استفاده قرار می‌گیرد. همه انواع مشارکت مادی سهامداران این ویژگی مشترک را دارند که مزایای پولی از طریق مشارکت به سهامداران تعلق می‌گیرد.^۱

۲-۲-۲ مفهوم مشارکت در سرمایه شرکت

همانطور که اشاره شد، یکی از موارد مشارکت مالی سهامداران، مشارکت آن‌ها در سرمایه شرکت می‌باشد. این نوع مشارکت یک مشارکت قراردادی و پایدار سهامداران در سرمایه شرکت کارفرما می‌باشد، گر که این مشارکت به قرض دادن سرمایه (سهام استقراضی) محدود باشد منحصرأ یک مشارکت مالی است. در حالی که مشارکت در دارایی خالص شرکت، مشارکت غیر مالی را نیز ممکن می‌سازد.^۲

سهامداران براساس سهم سرمایه ای خود در بازدهی شرکت سهیم می‌شوند؛ به عبارتی دریافت می‌کنند. به همراه مشارکت سرمایه‌ای بسته به رابطه قراردادی، حق اطلاعات، حق کنترل و حق مشارکت در تصمیم‌گیری نیز ممکن است. دولت فدرال آلمان، مشارکت در سرمایه تولیدی را در فهرست سیاست‌های خود قرار داده است.

۲-۲-۳ اهداف مشارکت در سرمایه

از جمله اهداف مشارکت سهامداران در سرمایه شرکت‌ها، مقید و متعهد کردن سهامداران به شرکت، گسترش روند مشارکت غیر مالی و کارگر محور سهامداران طبق قوانین مشارکت سهامداران و قانون بنیادین کار، تحقق ارزیابی ارزش سهامدار، ایجاد خدمات خصوصی و دولتی برای تامین آتیه دوران بازنشستگی، افزایش دارایی شخصی سهامداران و همینطور اهداف پرسنلی و اقتصادی برای انگیزه از طریق امنیت شغلی، رضایت شغلی، منبع درآمد اضافی برای سهامداران و در نهایت، بهره‌وری سهامداران است.^۳

۲-۲-۴ مدل‌های مشارکت سهامداران در سرمایه شرکت

هیچ مدل استانداردی برای مشارکت سرمایه ای سهامداران که مناسب همه شرکت‌ها باشد وجود ندارد. این امر در حال حاضر تعداد زیاد راهکارهای مشارکت را ممکن می‌سازد؛ از جمله مهمترین آن‌ها می‌توان

¹ Pohl, Martin; Betriebsinformation „Mitarbeiterbeteiligung - ein Instrument der strategischen Unternehmensführung, Fachreferent Betriebswirtschaft IG Bauen - Agrar - Umwelt 19.1.2001.p 21

² Schneider, Hans; Fritz, Stefan; Zander, Ernst; Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, Symposion Publishing, 2007.p. 128

³ Schneider u.a., 2007: 17

سهام سهامداران شامل اشکال مدرن آن مانند سهام فانتوم و گزینه‌های سهام (مشتقات) سهام شرکت با مسئولیت محدود، حقوق مشارکت سود، مشارکت مستقیم خاموش، مشارکت غیر مستقیم و همینطور وام سهامداران را نام برد.^۱

مشارکت سرمایه‌ای براساس نوع سرمایه ارائه شده، همچنین سرمایه خالص، سرمایه قرضی و یا فرم‌های ترکیبی تأمین مالی، متفاوت است. انتخاب این مدل به اندازه و شکل حقوقی شرکتی که می‌خواهد چنین مدلی را اجرا کند بسیار وابسته است. در حالی که مشارکت مستقیم سهامداران به طور مستقیم با شرکت در ارتباط است، در نوع غیر مستقیم، در فرم بین شرکتی، یک موسسه مشارکت جداگانه بین آن‌ها قرار داده می‌شود، که به طور مستقیم با شرکت مرتبط است.^۲

مشارکت سرمایه‌ای، تمام مدل‌هایی را شامل می‌شود که توسط آن سهامداران در سرمایه شرکت سهامی می‌شوند و همیشه به یک سهم اقلیت سهامداران در شرکت اشاره دارد. در واقع اگرچه سهامداران، حقوق شرکتی متفاوت دارند، اما همچنان قدرت تصمیم‌گیری واقعی با صاحبان قلبی (کارفرمایان) باقی می‌ماند.^۳

۲-۲-۴-۱ سهام کارکنان

اولین سهام سهامداران در منطقه آلمانی زبان توسط پنج شرکت سهامی بین سال‌های ۱۸۶۷ و ۱۸۷۴ صادر شده است^۴ سهام سهامداران، یک سهم جزئی در سرمایه ثبت شده شرکت، در شکل یک گواهی ورقه بهادار است. شرکت‌های بزرگ سهامی که معمولاً در بورس اوراق بهادار پذیرفته شده اند، می‌توانند سهامداران خود را از طریق سهام سهامداران در شرکت سهامی کنند. سهامداران سهامدار با سایر سهامداران برابر هستند و به همان میزان از توزیع سود سهام، حق اطلاعات، حق مشارکت در تصمیم‌گیری و درآمد حاصل از انحلال نفع می‌برند. از سوی دیگر، آن‌ها به طور مساوی در ورشستگی و ضرر و زیان نیز سهامی هستند. این ضرر و زیان می‌تواند در از دست دادن ارزش سهم یا حتی از دست دادن کل سهم در صورت ورشکستگی باشد. به عبارتی سهامداران از طریق سهام سهامداران به مالکان شرکت تبدیل می‌شوند. اختلاف منافع حاصل از آن به ویژه توسط اتحادیه‌های کارگری به شدت مورد

^۱ Pohl, 2001:9

^۲ Sendel-Müller, Markus; Weckes, Marion: Gewinn- und Erfolgsbeteiligung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen Analyse und Handlungsempfehlungen, Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main, 2013.

^۳ Schneider, Hans; Fritz, Stefan; Zander, Ernst; Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, Symposium Publishing, 2007.p 7

^۴ Gaugler, E. : Die Anfänge der Mitarbeiterbeteiligung im 19. Jahrhundert, in: Mitarbeiterbeteiligung, hrsg. v. Wagner, K. R., Wiesbaden 2002. P 15

انتقاد قرار می‌گیرند.^۱

سهامداران به عنوان سهامداران، مالک (جزئی) شرکت هستند. این موقعیت با حقوق گسترده در اداره و مالکیت شرکت مرتبط است. مهم ترین حقوق اداری عبارتند از:

- حق رأی دادن (ماده ۱۳۴ قانون شرکت سهامی)،
- حق حضور در نشست عمومی سالیانه (بند ۱ ماده ۱۱۸ قانون شرکت سهامی)،
- حق اطلاعات (ماده ۱۳۱ قانون شرکت سهامی)،
- درخواست تجدیدنظر در تصمیمات نشست عمومی سالیانه (ماده ۲۴۵ قانون شرکت سهامی)،
- اقامه دعوی سهامدار در برابر اقدامات غیر قانونی هیات مدیره.

از جمله حقوق مالکیت عبارتند از:

- حق سهم در سود سالیانه (سود سهام) (بند ۴ ماده ۵۸ و ماده ۶۰ قانون شرکت سهامی)،
- حق خرید سهام جدید در هنگام افزایش سرمایه (بند ۱ ماده ۱۸۶ قانون شرکت سهامی)،
- حق شرکت در آمد حاصل از انحلال (ماده ۲۷۱ قانون شرکت سهامی)

اگر که سهم، مربوط به یک شرکت پذیرفته شده در بورس باشد، قابل معاوضه بوده و ارزیابی آن نهادینه شده و هدفمند است. علاوه بر این، سهم سهامداران همچنین می‌تواند توسط دولت مورد حمایت قرار گیرد و در نتیجه مشوق‌های مالی بیشتری را برای سهامداران در بر دارد. طبق قانون، حداقل حمایت در این مورد محدوده ماده ۱۹ قانون مالیات بر درآمد است تا سهام به قیمت ارزان‌تر به سهامداران انتقال داده شود. نسبت ارزش افزوده سرمایه داخلی، مزیت قابل توجه براس شرکت است. علاوه بر این، سهامداران از طریق موقعیت خود به عنوان یک سهامدار جزئی، تفکرات و اعمال در جهت نفع شرکت را بیشتر یاد می‌گیرند، که می‌تواند تاثیر مثبتی بر بهره‌وری و شناسایی هویت و ارزش وی در شرکت داشته باشد.^۲

اندازه سهم می‌تواند متغیر طراحی شود. صدور سهام سهامداران عمدتاً به صورت یک افزایش سرمایه مشروط انجام می‌شود (ماده ۱۹۲ قانون شرکت سهامی)، به این معنا که، در واقع به همان اندازه که سهامداران از صدور سهام استقبال کنند، سرمایه افزایش می‌یابد. در اینجا، ارزش اسمی سرمایه مشروط به

¹ Craciunescu, Corinna; Die indirekte Mitarbeiterbeteiligung durch Belegschaftsaktien unter Zwischenschaltung eines Treuhänders, Eine Gestaltung der traditionellen Form unter Berücksichtigung steuerlicher, aktienrechtlicher und zivilrechtlicher Aspekte, Berufsakademie Stuttgart, Februar 2004, p. 9

² Aschmann, Silke.; Mehrdimensionale Beteiligung der Mitarbeiter am Gesamtunternehmenserfolg: Modell einer anspruchgruppenorientierten Mitarbeitererfolgsbeteiligung, Diss., St. Gallen 1998, p 128-129.

۱۰٪ از سرمایه ثبت شده قبلی محدود می‌شود (بند ۳ ماده ۱۹۲ قانون شرکت سهامی)، که امکان مشارکت سهامداران و دارایی‌های تولیدی را محدود می‌کند. علاوه بر این، لازم به ذکر است که حمایت دولتی در چارچوب ماده ۱۹ قانون مالیات بر درآمد سقف بخشودگی مالیاتی را اختصاص داده است. تخفیف در خرید سهام سهامداران نسبت به قیمت فعلی بازار عموماً بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ است و معمولاً بستگی به بازدهی شرکت در سال گذشته دارد. با این حال، تخفیف تا ۵۰٪ قیمت فعلی بازار مجاز است. معمولاً سهامداران سهامدار نیز نباید تا حد زیادی در شرکت سهیم باشند؛ در غیر این صورت ممکن است یک موقعیت بسیار تاثیرگذار در مجمع عمومی سالانه داشته باشند. در صورت مشارکت ۰۵٪ امکان تشکیل جلسه مجمع عمومی (بند ۱ ماده ۱۲۲ قانون شرکت سهامی) و پیشبرد دستور جلسه وجود دارد (بند ۲ ماده ۱۲۲ قانون شرکت سهامی) در شرکت‌های بزرگ که سهامداران خود سهام سهامداران واگذار می‌کنند، سهم تمام سهامداران سهامدار به میزان کمتر از ۱۰ درصد سرمایه ثبت شده شرکت است. سهام سهامداران در اصل برای یک دوره مسدود صادر می‌شود. برای استفاده از حمایت‌های دولتی تحت ماده ۱۹ قانون مالیات بر درآمد این دوره مسدود باید شش سال باشد. با این حال، دوره‌های طولانی‌تر نیز ممکن است طبق قرارداد تنظیم شود. برای دوره‌های کوتاه‌تر هیچ حقوقی برای حمایت دولتی وجود ندارد، اصولاً دوره مسدود کردن شش ساله مورد استفاده قرار می‌گیرد. سهام کارکنان می‌تواند به صورت متمرکز یا غیر متمرکز مدیریت شود. در مدیریت غیر متمرکز، هر یک از سهامداران، سهام را به صورت جداگانه در حساب سپرده خود دریافت می‌کند، در حالی که در مدیریت متمرکز یک نهاد، بانک، امانت دار یا شرکتی که سهامداران در آن مشغول به کارند، سهام تمام سهامداران شرکت را نگه می‌دارد.^۱

مشارکت در سرمایه از طریق سهام سهامداران، توسط برنامه‌های گزینش سهام مورد حمایت قرار می‌گیرد. با به اجرا درآمدن قانون کنترل و شفافیت در حوزه شرکت‌ها، آلمان از سال ۱۹۹۸، اصول حقوقی سهام را برای اعطای گزینه‌های سهام به سهامداران ایجاد کرده است.

در خصوص سهام سهامداران این است که شورای کار در مقررات مربوط به سهام سهامداران هیچ دخالتی ندارد. با این حال، باید به انطباق اصل رفتار برابر در قوانین حاکم بر خرید سهام سهامداران توجه داشته باشند. علاوه بر این، می‌تواند جوانب مثبت و منفی این نوع مشارکت سهامداران را اعلام نماید.^۲

۲-۲-۴-۲ گواهی مشارکت در سود/ حقوق مشارکت در سود

اعطای حقوق مشارکت در سود یکی از مدل‌های مشارکت است که برخی از ویژگی‌های دارایی خالص

¹ Dautel, Ralph: Möglichkeiten zur steueroptimalen Beteiligung von Mitarbeitern an einer GmbH, in: INF, Heft 12, 1999, p. 684

² Craciunescu, Corinna: Die indirekte Mitarbeiterbeteiligung durch Belegschaftsaktien unter Zwischenschaltung eines Treuhänders, Eine Gestaltung der traditionellen Form unter Berücksichtigung steuerlicher, aktienrechtlicher und zivilrechtlicher Aspekte, Berufsakademie Stuttgart, Februar 2004, p. 8

شرکت و برخی از ویژگی‌های سهام استقراضی را دارد. بنابراین از آن به عنوان یک فرم ترکیبی مشارکت به کار برده می‌شود. اگر حقوق اعطاء شده مشارکت در سود، توسط شرکت به صورت اوراق بهادار باشد، به عنوان حق مشارکتی شناخته می‌شود که اصولاً در بورس اوراق بهادار معامله می‌شود و بنابراین به طور قابل ملاحظه‌ای، معاوضه پذیر است. اگرچه حقوق مشارکت در سود به صورت اصولی تنظیم نمی‌شود، اما در برخی از قوانین مانند شماره ۶ بند ۳ ماده ۱۶۰ و بند ۳ ماده ۲۲۱ قانون شرکت سهامی مورد اشاره قرار گرفته‌اند.

۲-۲-۴-۳ سهام شرکت با مسئولیت محدود

صدور سهام GmbH و یا به طور کلی سهام شرکت، در جهت تقویت دارایی خالص شرکت است. در این صورت سهام به سهامداران منتقل می‌شود و پیامدهای حقوقی مهمی دارد. سهامداران سهام، حقوق مربوط به موقعیت یک سهامدار، یعنی حق تصمیم‌گیری را دریافت می‌کنند. از طریق این پیوند مالی مستقیم سهامداران در رشد و توسعه شرکتی که در آن مشغول به کار هستند، سهام می‌شوند. این امر موجب افزایش انگیزه، شناسایی هویت و هم‌سوایی سهامداران با شرکت می‌شود. سهامداران سهامدار موقعیت مشابهی به مانند سایر سرمایه‌گذاران دارند. با وجود این مزیت مهم، یک عیب قابل توجهی وجود دارد. برای انتقال این سهام، گواهی دفتر اسناد رسمی و ثبت در دفتر تجاری لازم است (ماده ۲ قانون شرکت با مسئولیت محدود) این امر هزینه‌ها و مراحل اداری زیادی را در پی دارد و در نتیجه مشارکت قشر بزرگی از سهامداران را در چارچوب این مدل مانع می‌شود. علاوه بر این، مشارکت‌ها منجر به افزایش سرمایه و در نتیجه کمک رنگ شدن مشارکت سهامداران قدیمی شود. بسیاری از سهامداران اغلب نمی‌توانند منابع مالی را برای مشارکت و سرمایه‌گذاری در شرکت‌هایی که تاسیس شده‌اند، تامین نمایند. هدف اصلی انباشت دارایی سهامداران با این خطر مواجه است که هیچ تضمینی در برابر ریسک ورشکستگی وجود ندارد. علاوه بر این، هیچ قیمت عمومی بازار برای سهام GmbH وجود ندارد و در نتیجه مشکلات ارزیابی، خرید و فروش سهام وجود دارد.^۱

۲-۲-۴-۴ مشارکت درون شرکتی

این نوع مشارکت صرفاً درون شرکتی می‌باشد و در نتیجه تشکیل و ایجاد آن در برابر اشخاص ثالث قابل استناد نمی‌باشد. سهامداران از طریق سپرده خود در سود احتمالی شرکت سهامی می‌شوند اما اسامی آن‌ها جزء سهامداران شرکت ثبت نمی‌شود و حق دخالت در تصمیم‌گیری و امور شرکت ندارند به همین دلیل این نوع مشارکت، مشارکت خاموش نامیده می‌شود، اما حق دسترسی و بررسی صورت‌های مالی سالیانه

^۱ Wroblewski, Bichlmeier; Das Insolvenzhandbuch für die Praxis, 3. Auflage 2010.p 76

شرکت را دارد. این شکل مشارکت، سرمایه‌ی تولیدی را تقویت می‌کند و یک ویژگی آن این است که وابستگی قوی به موفقیت اقتصادی شرکت دارد. به طور معمول، سهامداران به صورت درصدی در سود شرکت سهیم می‌شوند، تلفات احتمالی تا میزان سپرده محدود می‌شوند. معمولاً سهامداران طبق قرارداد خود را از ضررهای احتمالی شرکت مستثناء می‌کنند. این مدل اغلب توسط شرکت‌های کوچک و متوسطی که فعالیت تجاری دارند، به کار برده می‌شود، زیرا مزایای متعددی برای این شرکت‌ها دارد. این مشارکت یک نوع مشارکت ساده است، زیرا مقرون به صرفه است و نیازی به گواهی دفتر اسناد رسمی و ثبت در دفتر تجاری نیست؛ همچنین یک فرم مشارکت بسیار انعطاف پذیر است. اصلاح فرم مشارکت، به نفع خواسته‌ها و شرایط خاص شرکت، اساساً بدون مشکل است. با این حال، این امر معایبی دارد که نباید دست کم گرفت. برای سهامداران خاموش، هیچ ضمانتی در برابر خطر ورشکستگی وجود ندارد. در نهایت اینکه، سهامداران قدیمی در خصوص حق کنترل سهامداران خاموش دیدگاه منفی دارند و این امر مطلوب نیست. مشکلی که در خصوص سپرده‌ها وجود دارد این است که، از آنجا که سپرده‌ها اساساً به صورت پول پرداخت می‌شوند، ممکن است برای برخی سهامداران به خصوص سهامداران جوان و بسیار حرفه‌ای، تهیه آن امکان پذیر نباشد. به دلایل ذکر شده، این فرم مشارکت عمده‌تاً در شرکت‌های کوچک و متوسط دیده می‌شود.^۱

۲-۲-۴-۶ خرید سهام مدیریت/ خرید سهام نیروی کار

خرید امتیاز مدیریت (MBO) فرآیندی است که در آن یک شرکت موجود به طور کامل یا بخش گسترده‌ای از مدیریت خود را واگذار می‌کند. معمولاً در شرایطی اعمال می‌شود که تامین مالی استقراری ضروری است که توسط بانک‌ها و یا سایر سرمایه‌گذاران خارجی تامین می‌شود. بنابراین از اهرم خرید امتیاز استفاده می‌شود. اگر سهام شرکت‌ها، مانند سهام شرکت با مسئولیت محدود توسط مدیران، یعنی مدیران بخش‌های جداگانه تصاحب شود این معاملات spin - offs هستند. اسپین آف، در واقع یک استراتژی بسیار خوب برای سازمان‌هایی است که با سرعت نسبتاً قابل قبولی رشد کرده و قادر به مدیریت شرایط فعلی خود نیستند و برای رسیدن به بهره‌وری هر چه بیشتر و تسهیل امور، بخشی از سازمان خود را واگذار کرده و یک نهاد مستقل ایجاد می‌کند. در اینجا هم، اتحادی از عوامل کار و سرمایه در مدیریت قابل ملاحظه است. بنابراین، این مدل یک شکل معمول مشارکت سهامداران نیست، بلکه می‌تواند در موقعیت‌های مختلف مثلاً خصوصی سازی شرکت‌های دولتی، یا بازسازی شرکت مورد استفاده قرار گیرد. به ویژه پس از اتحاد مجدد آلمان، به خصوص برای نجات شرکت‌ها از ورشکستگی در

¹ Peterssen, Klaus, Die Belegschaftsaktie: Wesen, Ziele, Probleme, Gestaltung und Erfolgsaussicht aus der Sicht der Unternehmung, Berlin: Duncker & Humblot, 1968. P50

ایالات فدرال جدید، تعداد MBOها افزایش یافته است. چنین خریدهای سهم بازسازی که ممکن است شامل نیروی کار، تامین کنندگان و مشتریان نیز باشد، باید با توجه به زبان‌های احتمالی مالی در صورت ورشکستگی بعدی، با احتیاط بسیار مورد توجه قرار گیرند. در هر صورت، باید یک طرح بازسازی قوی و مطمئن برای استفاده از سرمایه استقرایی ارائه شود.

۳- مشارکت سهامداران در سود شرکت

مشارکت در سود و بازدهی شرکت دومین شکل مشارکت مالی سهامداران است. سهامداران براساس موقعیت کاری خود، پاداشی علاوه بر حقوق و دستمزدشان دریافت می‌کنند که بستگی به سود و بازدهی شرکت دارد.^۱ مشارکت در سود یک اصطلاح عمومی است که انواع مختلفی دارد. به لحاظ قانونی، طرح‌های مشارکت در سود باید به حوزه حقوق کار اختصاص داده شود و در نتیجه سهم سود سهامداران مانند حقوق و دستمزد محاسبه می‌شود و در نتیجه مالیات بر درآمد و بیمه اجتماعی برای آن پرداخت می‌شود. مشارکت در بازدهی شرکت، یک نوع مشارکت سهامداران است که به ویژه در بخش‌های فروش و واحدهای تجاری مرتبط با مشتری مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین می‌تواند تمام سهامداران را شامل شود. اهداف توافق شده و مذاکرات سهامداران، مبنایی برای تعیین عوامل مشارکت در سود و پرداختن آن به عنوان درآمد متغیر است. معیارهای اندازه‌گیری سود شرکت: فروش، افزایش ارزش، مشتریان جدید و مانند آن است. توزیع سود می‌تواند به طور مساوی براساس درجه و یا طول مدت خدمت، میزان حقوق و دستمزد و یا حتی با توجه به معیارهای عملکردی فردی صورت پذیرد. اصول مشارکت در توافقنامه جمعی، قرارداد کاری یا در اساسنامه شرکت تعیین می‌شوند.^۲

۳-۱ انگیزه کاربرد مدل مشارکت در سود

انگیزه‌های به کار بردن مدل مشارکت در سود شرکت از زمان اولین مدل مشارکت در قرن نوزدهم بارها تغییر کرده است.^۳ در حال حاضر نیز انگیزه‌های متفاوتی وجود دارد از جمله طراحی مؤلفه‌های پرداخت انعطاف‌پذیر، اهداف اجتماعی و ایجاد انگیزه‌های عملکرد محور، که این انگیزه آخر، در عمل غالب‌تر است. سیستم مشارکت در سود و بازدهی باید در سهامداران ایجاد انگیزه کند و منجر به شناسایی و اهمیت بیشتر سهامداران در شرکت کارفرما شود. از دهه ۱۹۸۰، تاثیر طرح‌های مشارکت بر عملکرد و بهره‌وری، عمدتاً در آمریکا، انگلستان و آلمان مورد بررسی قرار گرفته است.

¹ Schneider & Zander, 2001: 17

² Schneider, Hans; Fritz, Stefan; Zander, Ernst; Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, Symposium Publishing, 2007.p. 67

³ Gaugler, E.: Die Anfänge der Mitarbeiterbeteiligung im 19. Jahrhundert, in: Mitarbeiterbeteiligung, hrsg. v. Wagner, K. R., Wiesbaden 2002. P 15

۳-۲ اصل مشارکت در سود و بازدهی شرکت

براساس این اصل، سهامداران از توسعه مثبت شرکت بهره‌مند می‌شوند. از طریق مشارکت در سود، انگیزه سهامداران باید افزایش یابد. انگیزه‌های مالی سبب عملکرد بهتر سهامداران می‌شود. به عنوان مثال، این امر در زمینه تولید، قابل تصور است که سهامداران در صورت افزایش تولید، کاهش اتلاف و محصولات زائد یا کاهش هزینه‌ها در فرآیند تولید در بازدهی شرکت سهیم می‌شوند.^۱

۳-۳ سهام مجازی (فانتوم)

در اینجا باید مشخص شود که آیا سهم سهامداران براساس عملکرد، درآمد، سود خالص یا براساس ارزش شرکت باید محاسبه شود. بسته به هدفی، که یک شرکت دنبال می‌کند، اشکال مختلف مشارکت در سود و بازدهی وجود دارد که می‌تواند به چهار شکل تقسیم شود: مشارکت در عملکرد، مشارکت در درآمد، مشارکت در سود و سیستم مشارکت مجازی.^۲

در مورد مدل‌های مشارکت سود محور، درآمد حاصل یا ارزش افزوده می‌تواند معیار مربوطه باشد. برای گروه مشارکت در درآمد، که می‌تواند به صورت مشارکت در درآمد حاصل از حجم معاملات مشارکت در ارزش افزوده و مشارکت در درآمد خالص طراحی شود، ملاحظات مشابهی اعمال می‌شود، اما در این مدل شرایط بازار بیشتر در نظر گرفته می‌شود. در حالی که، در مدل مشارکت در عملکرد، بیشتر بر معیارهای داخلی تمرکز دارند؛ در اینجا تمرکز بر عوامل خارجی و شرایط بازار است. هر دو دسته در سال‌های اخیر اهمیت عملی زیادی نداشته‌اند. دلیل اصلی، جهت‌گیری یک طرفه آن‌ها است. مشارکت در عملکرد، منحصرأ بر روی اندازه‌ها و معیارهای داخلی شرکت، بدون در نظر گرفتن تأثیرات بازار، متمرکز است و عمدتاً تحت تأثیر عوامل بازار قرار می‌گیرد. هر دو مدل مشارکت در عملکرد و مشارکت در درآمد، در یک زمینه اشتراک دارند: صرف نظر از این که آیا شرکت سود کسب کرده است یا نه، اگر اهداف از قبل تعیین شده برآورده شود، به سهامداران واجد شرایط، پاداش تعلق خواهد گرفت.

در گزینه‌های سهام که مشتقات نیز نامیده می‌شوند، سهامداران حق خرید تعداد مشخصی از سهام شرکت را به قیمت روز در یک زمان معین دارند. نرخ آن‌ها به نرخ واقعی و یا برآوردی سهام پایه بستگی دارد. از آنجا که گزینه‌های سهام ریسک کمی دارند و در بورس اوراق بهادار نیز قابل معامله هستند، سهامداران از این سهام به عنوان پرداخت بخشی از حقوق و دستمزد استقبال می‌کنند و در سود شرکت سهیم می‌شوند. البته مقدار خرید سهام محدود است و بستگی به حقوق و دستمزد سهامداران دارد. همچنین ممکن است یک دوره مسدود برای آن در نظر گرفته شود که در این دوره سهامداران مجاز به

¹ Schneider u.a., 2007: 15

² Andres, Dirk; Leithaus, Rolf; Dahl, Michael; Gelbe Erläuterungsbücher Insolvenzordnung: InsO Kommentar, Auflage 3, Verlag C.H. Beck München 2014.p67

استفاده و فروش سهام نیستند.^۱

در مورد سهام به اصطلاح فانتوم، سهامداران مشمول، یک سهام مجازی دریافت می‌کنند که برای آن یک روند قیمت گذاری، شبیه سازی شده است. از این طریق، در سود و زیان شرکت سهیم می‌شوند. سهام فانتوم یک روش پاداش متغیر مدرن است که به سهامداران با توجه به عملکردشان از طریق اوراق بهادار فرضی پرداخت می‌شود.

در مقابل، حقوق افزایش ارزش سهام (SAR) وجود دارد که بسیار شبیه به گزینه‌های سهام می‌باشد. تفاوت در این است که سهامداران در این حالت نمی‌توانند سهام شرکت خود را کسب کنند، اما در عوض به مانند سهام فانتوم، سود به آن‌ها پرداخت می‌شود. در واقع، سهامداران ملزم به پرداخت قیمت سهام نیستند اما مقدار افزایش ارزش سهام را دریافت می‌کنند. برخلاف گزینه‌های سهام، مدل‌های مشارکت سهام فانتوم و SAR به دلیل ساختارشان برای شرکت‌هایی که نه در بورس پذیرفته شده‌اند و نه دارای شکل قانونی شرکت سهامی می‌باشند نیز مناسب هستند.^۲

شرکت‌ها به سرعت به مزایای اقتصادی فرم مشارکت در سود، نسبت به فرم‌های مشارکت در عملکرد و مشارکت در درآمد پی بردند: سهم سود، تنها زمانی تعیین می‌شود که سود واقعی باشد. بنابراین، در عمل، مدل مشارکت در بازدهی سود محور در اولویت است؛ به دلیل اینکه این مدل‌ها، هم جنبه‌های عملکرد سهامداران و هم موفقیت و بازدهی کل شرکت در بازار در شاخص سود را مدنظر قرار می‌دهند. در نتیجه، تنها در صورتی به سهامداران سود پرداخت می‌شود، که یک سود واقعی حاصل شده باشد. به طور کلی، مشارکت در بازدهی سود محور، ساده‌تر از مشارکت در عملکرد، مشارکت در درآمد یا سیستم مشارکت مجازی است.^۳

در تحلیل زیر منحصرأً به توافقات‌های مربوط به قواعد مشارکت در سود پرداخته شده است. سه نوع سیستم مشارکت در سود وجود دارد: الف) توافق نامه‌های متعدد، منحصرأً مشارکت در سود شرکت را تنظیم می‌کنند. این نوع مشارکت به عنوان «مشارکت در سود خالص» طبقه‌بندی شده است، زیرا به جز سود هیچ گونه معیار دیگری مدنظر گرفته نمی‌شود. ب) بعضی از توافقات، علاوه بر سود، معیارهای عملکرد دیگری را به عنوان مقیاس مشارکت در نتیجه و بازدهی مورد توجه قرار می‌دهند: به عنوان مثال کیفیت یا بهره‌وری. ج) آخرین نوع مشارکت در سود، ترکیبی از مشارکت در سرمایه و مشارکت در سود و بازدهی است. در اینجا، مشارکت در سود توافق شده است که می‌تواند در شرکت دوباره سرمایه‌گذاری

¹ Kramarsch, Michael H.: Aktienbasierte Managementvergütung, 2. Auflage, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, 2000, p. 137

² Bierbaum u.a., 2005: 37 & Schneider u.a., 207: 116

³ Bierbaum u.a., 2005: 32

شود و یا حتی در بعضی موارد برای این سرمایه‌گذاری مجدد، اجبار وجود دارد.^۱

۳-۴ کاربرد سهم مشارکت در سود

یکی از استانداردهای طرح مشارکت در سود و بازدهی شرکت، طراحی کارآمد استفاده از سهم سود است. توسعه فعلی این مسئله را بیشتر در خور توجه می‌داند. در اصل، باید مشخص شود که آیا سهم سود باید توزیع شود یا برای اهداف سرمایه‌گذاری حفظ شود. راه‌حل این مسئله، عمدتاً براساس دیدگاه خاص شرکت خواهد بود و عمدتاً بستگی به اهداف دنبال شده در معرفی مدل مشارکت در سود دارد. اگر مشارکت در سود و بازدهی بخشی از پرداخت انعطاف‌پذیر باشد، توزیع سهم سود کاملاً ضروری خواهد بود.^۲

۴- مشارکت و نظارت سهامداران در سرمایه و سود شرکت‌های تجاری ایران

سهام کارگران، سهام واحدی تولیدی یا کارخانه‌ای است که کارگران و کارمندان آن واحد می‌توانند با بهای پایین‌تر آن را خریداری کنند. اگر این واحد تولیدی دولتی باشد نخست در چهارچوب خصوصی سازی می‌باید به شرکت سهامی تبدیل شود.

طبق اصل سیزدهم انقلاب سفید فروش سهام به کارگران واحدهای بزرگ صنعتی یا قانون‌گسترش مالکیت واحدهای تولیدی، واحدهای صنعتی و تولیدی خصوصی و دولتی که از گشایش آن‌ها پنج سال می‌گذشت می‌بایست وضع خود را به شرکت سهامی عام تبدیل کنند و تا برابر با ۴۹٪ از سهام واحدهای خصوصی را نخست به کارگران و کارمندان همان واحد و سپس به دیگر مردم بفروشند. واحدهای صنعتی بخش عمومی نیز متعهد شدند تا ۹۹٪ سهام خود را به فروش بگذارند و بدین ترتیب مالکیت واحدهای تولیدی و صنعتی از راه سهام کارگران بین همگان پخش شود و همه مردم در گسترش اقتصاد ملی شریک شوند. «در اجرای این اصل تا سال ۱۳۵۵ صد و پنجاه و سه واحد تولیدی کشور در اختیار بیش از ۱۶۳۰۰۰ کارگر و کشاورز قرار گرفته و در سال ۱۳۵۷ آمار نشان می‌دهد که روی هم ۳۲۰ واحد بزرگ تولیدی، ۴۹٪ سهام خود را به کارگران و سایر مردم کشور فروخته‌اند. در سیستم کارگری و کارخانه‌داری ایران در چهارچوب این اصل کارگر هم مالک است و هم برای خودش کار می‌کند.»

ماده واحده قانون گسترش مالکیت واحدهای تولیدی مصوب ۱۳۵۴،۴،۳ به این شرح است: «واحدهای صنعتی و معدنی و سایر واحدهای تولیدی که تا تاریخ چهارم اردیبهشت ماه ۱۳۵۴ تاسیس شده‌اند و بر طبق مقررات این قانون به صورت شرکت سهامی عام در خواهند آمد مکلفند سهام خود را

^۱ Sendel-Müller, Markus; Weckes, Marion: Gewinn- und Erfolgsbeteiligung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen Analyse und Handlungsempfehlungen, Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main, 2013.p87

^۲ Schneider u.a., 2007:70

پس از حسابرسی توسط موسسات حسابرسی قابل قبول دولت و ارزیابی دقیق براساس ضوابطی که شورای گسترش مالکیت واحدهای تولیدی مذکور در تبصره ۶ این قانون تعیین می‌نماید در درجه اول به کارگران و کارمندان خود و سپس کارگران و کارمندان سایر واحدهای تولیدی و کشاورزان و سایر مردم برای فروش عرضه نمایند به طوری که در پایان مهر ماه ۱۳۵۷ معادل ۹۹٪ سهام متعلق به دولت در واحدهای بخش دولتی به استثنای صنایع مادر و بعضی از صنایع دیگر که طبق تشخیص دولت تمام یا قسمتی از آن در دست دولت باقی خواهد ماند و ۴۹ درصد سهام واحدهای بخش خصوصی بتواند در دست مردم کشور قرار گیرد.»

اگرچه قانون نحوه واگذاری سهام دولتی و متعلق به دولت به ایثارگران و کارگران باعث امتیازاتی برای ایثارگران و کارگران شد اما با توجه به اینکه اکثر آنان از تمکن مالی لازم برای خرید سهام قابل واگذاری برخوردار نبودند در عمل اجرای سیاست خصوصی سازی به رکود کشیده شد^۱

در کشور آلمان، تحولات قابل توجهی در روش سهام کردن کارگران در سود کارخانه‌ها و شرکت‌ها رخ داده است. هدف اساسی آن‌ها همزمان با سهام کردن کارگران در منافع کارخانه‌ها و شرکت‌ها، افزایش میزان بازدهی کارگاه و مولدیت کار کارگر نیز است و در عین حال اتخاذ روشی به منظور سرمایه گذاری این قبیل سرمایه‌ها در داخل همان کارخانه و شرکت است و از ورود فوری سرمایه به بازار جلوگیری شود. این مساله علاوه بر آن که موجب تورم و افزایش قیمت نخواهد شد، موجب افزایش سرمایه کارخانه و شرکت و ترقی تولید آن و سرانجام افزایش منافع کارگران و کارفرمایان می‌شود.

موضوعی که در کشور آلمان مورد توجه خاص می‌باشد این است که برای پرداخت هایی که خارج از دستمزد در قبال افزایش مولدیت و بهره وری کارگر پرداخت می‌گردد امتیازاتی خواه از نظر مالیات و یا از لحاظ هزینه‌های مربوط بیمه‌های اجتماعی برای کارگران و کارفرمایان اختصاص می‌یابد. همچنین با در نظر گرفتن سقف بخشودگی مالیاتی، شرکت‌های تجاری را به صدور سهام سهامداران تشویق می‌کند. نبود چنین قوانینی را در نظام حقوقی ایران به وضوح می‌توان دریافت. اگرچه اساسنامه شرکت و همچنین قرارداد بین شرکت و کارگر می‌تواند سهام کارگران را مقرر کند ولی این ترتیبات قراردادی کافی نیست.

از لحاظ تئوری در آلمان، هر کسی می‌تواند AG خود را تشکیل دهد زیرا فقط دو تعهد اصلی برای تأیید وجود دارد. نخست، AG باید حداقل سرمایه سهم ۵۰ هزار یورو داشته باشد (که باید توسط خود مؤسس سرمایه‌گذاری شود) و دوم، اساسنامه باید توسط دفتر اسناد رسمی تأیید شود. توصیه می‌شود مشاور حقوقی در تهیه اساسنامه کمک کند.

^۱ تقوی، رضا (۱۳۹۵) راهکارهای حمایت از حقوق سهامداران جزء، پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز. ص ۴۱

اصلاحات اساسی با قانون شرکت سهامی در ۳۰ ژانویه ۱۹۳۷ صورت گرفت. این به نوبه خود توسط مقررات اضطراری متعدد اصلاح شد.

در سال ۱۹۵۹، یک اصلاح اولیه "کوچک" قبل از قانون شرکت سهامی آلمان و قانون مقدماتی شرکت سهامی آلمان در سال ۱۹۶۵ ابلاغ شد، که اساس وضعیت حقوقی امروزی را تشکیل می‌دهد. قانون شرکت سهامی پس از آن با اصلاحات جزئی متعددی اصلاح شد، که برخی از آنها به عنوان "اصلاحات قانون شرکت سهامی دائمی" نامیده می‌شوند. آخرین اصلاح عمده قانون اجرای دستورالعمل حقوق سهامداران در ۳۰ جولای ۲۰۰۹ بود.

اصلاحیه دوم قانون شرکت سهامی آلمان ("قانون شرکت‌های محدود برای سهام و شرکت‌های سهامی") قانون تجارت عمومی آلمان، که در ۱۸ ژوئیه ۱۸۸۴ لازم الاجرا شد، به طور کلی به عنوان سال تولد آلمان مدرن تلقی می‌شود. شرکت سهامی به هیئت نظارت و وظایف حسابرسی جامع داده شده است، به عنوان مثال. ب- هنگام ایجاد شرکت تضامنی با مسئولیت محدود یا شرکت سهامی می‌توانند ترازنامه را توسط حسابرسان ویژه (حسابرسان خارجی) بررسی کنند. تحت شرایط خاصی (به ماده ۲۰۹ h از اصلاحیه دوم قانون شرکت سهامی)، شرکت‌ها باید حساب‌های سالانه خود را توسط حسابرسان ویژه بررسی می‌کردند.

سهامدار مالک یک سهم در یک شرکت سهامی است (بخش ۵۴ (۱) AktG) سهامداران در زمان تأسیس شرکت یا افزایش سرمایه بعدی، سهام شرکت را تأمین کردند، یا سهام را از طریق انتقال از مالکان قبلی به دست آوردند. آنها عموماً از حقوق خود با حضور در مجمع عمومی، از طریق حق برخورداری از اطلاعات و سود سهام و در صورت لزوم، از درآمدهای تصفیه استفاده می‌کنند.

هیئت نظارت در آلمان عموماً توسط سهامداران به عنوان بخشی از تصمیمی که توسط مجمع سهامداران تصویب می‌شود منصوب می‌شود. در صورتی که شرکت سهامی مشمول مقررات قانون تشکیل باشد، کارکنان نیز ترکیب هیأت نظارت را تعیین می‌کنند. به عنوان مثال، قانون مشارکت یک سوم مقرر می‌دارد که در شرکت‌هایی که بیش از ۵۰۰ کارمند دارند، یک سوم هیئت نظارت باید از نمایندگان کارکنان تشکیل شود. اگر بیش از ۲۰۰۰ کارمند شاغل باشند، مقررات گسترده‌تر قانون تعیین تکلیف اعمال می‌شود.

هیئت نظارت - و نه سهامداران - مسئول تعیین هیئت مدیره، یعنی تعیین تک تک اعضای هیئت مدیره در آلمان است. هیئت نظارت مسئول اطمینان از این است که فقط افراد واجد شرایط حرفه‌ای و شخصی به عنوان اعضای هیئت مدیره به عنوان بخشی از فرآیند انتخاب مناسب منصوب می‌شوند. هیأت نظارت بر حسب صلاحیت انتصابی خود، صلاحیت عزل اعضای هیأت مدیره را نیز (تنها) دارد.

در آلمان بحث مشارکت کارگران در شرکت روندی بوده که با قدرت گرفتن تدریجی کارگران صورت گرفته پس در مقام الگوبرداری مناسب باید این نکته را در نظر داشته باشیم یعنی برای رسیدن به هدف باید به صورت تدریجی با قدرت گرفتن کارگران قوانینی نیز تدوین شود. از این رو کارگران می‌بایست مذاکرات تدریجی و سه جانبه‌ای را با دولت و کارفرمایان انجام دهند تا به حق خود دست یابند. بدیهی است بدون تعامل ما بین این سه گروه هر قانونی تصویب شود عملاً نتیجه‌ای را در پی نخواهد داشت. همچنین وجود ثبات در مدیریت و امنیت شغلی کارگران حائز اهمیت است برای اینکه کارگری که از امنیت شغلی کافی برخوردار نباشد به طریق اولی نخواهد توانست در مدیریت شرکت هم نقشی داشته باشد همچنین با وجود اتحادیه‌های کارگری ضعیف و وجود شرایط اقتصادی نامساعد نمی‌توان به هدف دست یافت.^۱

قید حضور کارگران در هیات مدیره یا هیات بازرسان در قانون مشارکت کارگران باید دارای شرایطی شایستگی باشد بدیهی است بدون شرایط شایستگی این امر نه تنها باعث کارایی شرکت نخواهد شد بلکه باعث اتخاذ تصمیمات نادرست می‌شود. البته کارگرانی که دارای سطح بالایی از تجربه هستند حضورشان در مدیریت شرکت بسیار مثر ثمر خواهد بود. با این حال، یکی از اعضای هیئت مدیره در آلمان ممکن است فقط به دلایل خوب برکنار شود. هیئت نظارت علاوه بر انتصاب و عزل، انعقاد، اصلاح و فسخ قراردادهای کاری اعضای هیئت مدیره را نیز بر عهده دارد. هیأت نظار در مورد انتصاب و عزل اعضای هیأت مدیره و کلیه امور مربوط به قراردادهای هیأت مدیره با تصمیم خود تصمیم می‌گیرد.

هیئت نظارت (AR) اعضای هیئت اجرایی را انتخاب می‌کند و بر فعالیت‌های هیئت اجرایی نظارت می‌کند (بخش ۱۱۱ (۱) در ارتباط با بخش ۸۴ (۱) AktG). علاوه بر این، هیئت نظارت نماینده AG نسبت به اعضای هیئت مدیره است. هیئت نظارت توسط رئیس هیئت نظارت اداره می‌شود. مدت تصدی هیئت نظارت حداکثر ۴ سال است (ماده ۱۰۲ (۱) AktG). ض علاوه بر این، سهامداران همچنین مستحق حقوق مالکیت از مشارکت خود هستند: طبق بخش ۵۸ AktG IV، آنها حق دارند در سود (سود سهام) سهم داشته باشند. این ادعا با تعهد شرکت به تشکیل اندوخته قانونی محدود شده است (§ ۱۵۰ I, AktG II). توزیع سود ترازنامه می‌تواند توسط اساسنامه یا مصوبه مجمع عمومی عادی محدود یا حذف شود. حق پذیره نویسی سهام جدید که فقط در موارد نادر مطابق با بخش ۱۸۶ III و AktG IV قابل ابطال است، ناشی از بند ۱۸۶ I AktG I است که طبق آن در صورت افزایش سرمایه، به هر سهامدار باید مبلغی اختصاص داده شود. نسبت این گونه سهام مطابق با سهم وی از سرمایه قبلی است. در صورت انحلال شرکت، سهامدار حق دریافت سهمی از عواید حاصل از انحلال را دارد (بخش ۲۷۱ I AktG). به عنوان یک قاعده، همه سهامداران از حقوق یکسانی برخوردار هستند که بخش ۵۳ AktG a

^۱ طجلرو و حسین زاده، ۱۳۹۵: ۷۶

(اصل رفتار برابر) به صراحت آن را روشن می‌کند. با این حال، طبق بخش ۲۶ AktG I، به سهامداران فردی می‌توان حقوق ویژه ای در اساسنامه اعطا کرد (به عنوان مثال حق تعیین اعضای هیئت نظارت (AR) مطابق با بخش ۱۰۱ AktG II). طبقات انفرادی سهام نیز می‌توانند به مزایای ویژه (سهام ممتاز) مجهز شوند. مناً هیئت نظارت مسئول تعیین حسابرس است.^۱

هیئت نظارت در آلمان موظف به نظارت مستمر بر هیئت مدیره است. این نظارت مستمر عموماً در جلسات منظم هیئت نظارت که باید در مورد شرکت‌های بورسی حداقل هر شش ماه یکبار برگزار گردد، انجام می‌شود. در صورت لزوم، هیئت نظارت باید جلسات بیشتری داشته باشد.

حق رای چندگانه، حق ویژه سهامدار است که بر اساس اساسنامه، بیش از میزان مشارکت خود رای بیاورد. سپس یک سهامدار در رابطه با سرمایه گذاری دارای حق رای بالاتر از حد متوسط است. حق رای چندگانه عمدتاً از سال ۱۹۲۰ تا ۱۹۲۳، در زمان تورم بالا، برای محافظت در برابر به اصطلاح نفوذ خارجی صادر شد. از سال ۱۹۹۸ آنها در آلمان توسط قانون نظارت و شفافیت در بخش شرکت‌ها ممنوع شده اند. حق رای چندگانه موجود در یک دوره انتقالی پنج ساله در ازای جبران مناسب ارزش آنها لغو شد. با این حال، مقام عالی کشوری که مسئولیت اقتصاد را بر عهده دارد، در صورتی که برای حفاظت از منافع کلان اقتصادی ضروری باشد، می‌تواند به چندین حق رای اعطا کند. مقررات مربوط به حق رای چندگانه در بخش ۱۲ (۲) جمله ۱ AktG تنظیم شده است. محدودیت حق رای به ۲۰ درصد که توسط قانون فولکس واگن تنظیم شده است، همراه با حق قانونی دولت فدرال و ایالت نیدرزاکسن برای فرستادن دو نماینده هر کدام به هیئت نظارت، که به بخش عمومی نیز وزن رای بالاتری نسبت به درصد سهام آن بر اساس دادگاه دادگستری اروپا، حرکت آزاد سرمایه را نقض می‌کند.

قانون شرکت سهامی آلمان به هیئت مدیره حوزه کارآفرینی اختیارات بسیار وسیعی اعطا می‌کند که در آن هیئت مدیره می‌تواند به تنهایی تصمیم بگیرد و عمل کند، عمدتاً بدون دستورالعمل. به منظور حفاظت از منافع مالی سهامداران متأثر از اقدامات هیئت مدیره، قانون شرکت سهامی آلمان (AktG) انتصاب اجباری هیئت نظارت را پیش بینی می‌کند. همانطور که از این مهم برداشت می‌شود، هیئت نظارت در درجه اول وظیفه نظارت بر هیئت مدیره را بر عهده دارد. نظارت باید به عنوان توصیه‌های پیشگیرانه و کنترل کننده به هیئت مدیره، به عنوان نظارت مستمر و به عنوان اجرای مسئولیت در برابر هیئت مدیره مستفاد شود.

سرمایه‌گذاران نهادی (خصوصی) برای شرکت‌ها اهمیت ویژه ای دارند. از آنها انتظار می‌رود که حقوق مالکیت خود را به طور فعال و مسئولانه بر اساس اصول شفافیت که پایداری را در نظر می‌گیرد،

¹ Uwe Hüffer: Aktiengesetz. Kommentar. Verlag C. H. Beck, 9. Auflage. München 2010, ISBN 978-3-406-60077-7.p123

اعمال کنند.» (مقدمه قانون حاکمیت شرکتی آلمان (DCGK)). گنجاندن جدید این رویکرد مستقیم برای سرمایه‌گذاران نهادی در نسخه فعلی DCGK در سال ۲۰۱۷، موضوعیت بحث در مورد نقش سرمایه‌گذاران نهادی و اهمیت آنها برای حاکمیت شرکتی آلمان را نشان می‌دهد.

مهمترین ابزار نظارت مستمر، گزارش‌های هیئت مدیره است که توسط قانون پیش‌بینی شده است - در اینجا عمدتاً مربوط به سیاست تجاری مورد نظر، سودآوری، روند تجارت، معاملات مهم است - و حق هیئت نظارت برای دریافت گزارش از هیئت مدیره در کلیه (سایر) امور شرکت. گزارش‌های اخیر، به اصطلاح گزارش‌های درخواست، ممکن است توسط هر یک از اعضای هیئت نظارت برای توجه هیئت نظارت به عنوان یک کل درخواست شود. در این زمینه قابل توجه است که هیئت مدیره نمی‌تواند از ارائه گزارش با اشاره به اسرار تجاری یا تجاری خودداری کند. اسناد فوق‌الذکر با حق هیئت نظارت برای بازرسی کلیه اسناد تجاری شرکت و بررسی آنها یا بررسی آنها توسط کارشناسان در آلمان تکمیل می‌شود.^۱

نتیجه‌گیری

جایگاه نظارت در شرکت‌های تجاری با تاکید بر حقوق سهامداران در حقوق ایران و آلمان را زمینه‌های حقوقی دو کشور با توجه به ساختار شرکت‌ها و قوانین موجود و متأثر از فضای زیست‌مانی حقوقی دو کشور باید جستجو نمود. جایگاه نظارت در شرکت‌ها با تاکید بر حقوق سهامداران در حقوق ایران به این صورت می‌باشد که در این گونه شرکت‌ها، کارگران نمی‌توانند از سهامداران باشند (مطابق با نظریه کلاسیک) در صورتی که جایگاه نظارت در شرکت‌ها با تاکید بر حقوق سهامداران در حقوق آلمان به این صورت می‌باشد که هیئت نظارت در آلمان عموماً توسط سهامداران و در حتی در مواردی کارکنان (کارگران) نیز ترکیب هیأت نظارت را تعیین می‌کنند.

در حقوق آلمان نظارت بر شرکت‌ها از طریق نظارت مستمر که شامل گزارش‌های هیئت مدیره و نظارت پیشگیرانه که بیانگر نوع معاملاتی است که فقط با تأیید هیئت نظارت است قابل بحث و بررسی است. با رعایت محدودیت‌های معقول مطابق با قانون شرکت و رویه قضایی، کلیه سهامداران مجاز به بررسی دفاتر و سوابق شرکت از جمله صورت‌جلسات هیئت مدیره و دفاتر ثبت سهام و ارائه گزارش‌های سالانه از جمله صورت‌های مالی هستند.

یک ابزار نظارت پیشگیرانه مهم، نیاز به تأیید قبلی توسط هیئت نظارت برای اقدامات مدیریتی مهم توسط هیئت مدیره در آلمان است. با توجه به منطوق. ماده ۱۱۱ قانون اساسی، اساسنامه یا هیئت نظارت باید تعیین کند که چه نوع معاملاتی فقط با تأیید هیئت نظارت قابل انجام است. در صورتی که هیأت نظارت موافقت ننماید، هیأت مدیره می‌تواند از مجمع صاحبان سهام (سهامداران) درخواست کند که

¹ Thomas Heidel (Hrsg.): Aktienrecht und Kapitalmarktrecht. Kommentar, 3. Auflage. Nomos. Baden-Baden 2011, ISBN 978-3-8329-5606-6. p.65

چنین موافقتی را صادر کند.

هیئت نظارت در آلمان همچنین می‌تواند نوعی نظارت مستمر را از طریق اختیارات خود برای صدور آیین نامه داخلی برای هیئت مدیره اعمال کند. به این ترتیب هیأت نظارت می‌تواند رهنمودهایی (الف) در مورد نحوه فعالیت و (ب) همکاری با هیأت نظارت به هیئت مدیره بدهد.

نظارت در شرکت‌ها با تاکید بر حقوق سهامداران در نظام حقوقی ایران و آلمان را بر مبنای فلسفه حقوقی دو کشور دارای مبانی مشترکی می‌باشد، اما به لحاظ رویه و نحوه فعالیت شرکت‌ها در حقوق آلمان با توجه به قانون حاکمیت شرکت ۲۰۱۷ دارای وجوه تمایزی در راستای حقوق مالکانه صاحبان سهام و حقوق کارگران می‌باشد. هیئت نظارت در آلمان موظف به نظارت مستمر بر هیئت مدیره است. این نظارت مستمر عموماً در جلسات منظم هیئت نظارت که باید در مورد شرکت‌های بورسی حداقل هر شش ماه یکبار برگزار گردد، انجام می‌شود. در صورت لزوم، هیئت نظارت باید جلسات بیشتری داشته باشد.

نظارت در شرکت‌ها پیرامون نظارت در شرکت‌ها با تاکید بر حقوق سهامداران با چالش‌های ساختاری و قانونی مانند ساکت ماندن قوانین ایران در مورد تعیین نحوه رابطه بازرس با شرکت، تعیین قوانین صریح در آیین مدنی پیرامون نظارت در شرکت‌ها با تاکید بر حقوق سهامداران می‌باشد. این وظیفه هیئت مدیره خواهد بود که حقوق سهامداران را ارتقاء دهد، موانع اعمال حقوق سهامداران را برطرف کند، و امکان رسیدگی به حقوق سهامداران را فراهم کند. هیئت باید اعمال حق رای سهامداران و حل مشکلات اقدام جمعی را از طریق سازوکارهای مناسب تشویق کند. هیئت باید راه را برای تشکیل پرونده الکترونیکی و توزیع اطلاعات سهامداران لازم برای تصمیم‌گیری آگاهانه با رعایت محدودیت‌های قانونی هموار کند.

منابع

- [۱] اسکینی، ربیعا (۱۳۸۹). «حقوق شرکت‌های تجاری (جلد دوم) شرکت‌های سهامی عام و خاص». انتشارات سمت. تهران. ۱۳۸۹.
- [۲] بهشتی، شقایق، اسکینی، ربیعا، پاسبان، محمدرضا، زارع، علی. «وضعیت حقوقی سهام قابل بازخرید و بازخرید سهام عادی در نظام حقوقی ایران و انگلستان»، فصلنامه علمی پژوهشی حقوق تطبیقی، دوره ۷، شماره ۱. ۱۳۹۸.
- [۳] بهشتی، شقایق، پاسبان، محمدرضا. «سهام بدون حق رأی و شرایط سلب و تحدید حق رأی سهام (با مطالعه تطبیقی در حقوق ایران و انگلستان)»، فصلنامه تحقیقات حقوقی، دوره ۲۲، شماره ۸۶. ۱۳۹۸.
- [۴] پاسبان، محمدرضا، «حقوق شرکت‌های تجاری» تهران: انتشارات سمت. ۱۳۹۴.
- [۵] پاسبان، محمدرضا، فرخی، سیدهدای، بیگی، احمد. «بررسی تطبیقی حقوق سهامدار اقلیت در تجزیه شرکت‌های سهامی (ایران و انگلستان)»، فصلنامه پژوهش حقوق خصوصی، سال هفتم، شماره ۲۶. ۱۳۹۸.
- [۶] پاسبان، محمدرضا، نیک نژاد، جواد. «جایگاه حقوقی مدیران در شرکت‌های سهامی، فصلنامه تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و بین الملل»، دوره ۴، شماره ۱۴. ۱۳۹۳.

- [۷] تقوی، رضا. «راهکارهای حمایت از حقوق سهامداران جزء، پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز». ۱۳۹۳.
- [۸] تقی پور، بهرام، عابدینی، حسین «رویکرد نظام حقوقی ایران به شاخصه‌های کلیدی نظام اداره شرکت‌های سهامی»، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۴۹، شماره ۳، ۱۳۹۸.
- [۹] طبرلو، رضا، حسین زاده، احسان. «بررسی حقوقی و تطبیقی مشارکت کارگران در هیات مدیره شرکت‌های تجاری، پژوهشنامه ی حقوق تطبیقی»، سال اول، شماره اول، ۱۳۹۴.
- [۱۰] طهماسبی، علی. «چالش نمایندگی سهامداران خواهان دعوای مشتق در حقوق ایران با نگاهی به حقوق انگلیس»، پژوهش‌های حقوق تطبیقی. دوره ۱، ش ۳، ۱۳۹۴.
- [۱۱] یحیی پور، جمشید. «مطالعه تطبیقی مدل‌های حاکمیت شرکتی و ارائه مدل مناسب برای حاکمیت شرکتی حقوق شرکت‌های سهامی ایران». ۱۳۹۴.
- [12] Andres, Dirk; Leithaus, Rolf; Dahl, Michael; Gelbe Erläuterungsbücher Insolvenzordnung: InsO Kommentar, Auflage 3, Verlag C.H. Beck München 2014.
- [13] Aschmann, Silke.; Mehrdimensionale Beteiligung der Mitarbeiter am Gesamtunternehmenserfolg: Modell einer anspruchgruppenorientierten Mitarbeitererfolgsbeteiligung, Diss., St. Gallen 1998.
- [14] Barthel, Alexander; „50 Jahre Interessenvertretung für die Unternehmen in Deutschland – Neubeginn und Gründung“ aus „50 Jahre BDA – 50 Jahre Politik für die Wirtschaft“, 1999.
- [15] Beynio, W.; Krieger, W.; Stock Option Incentives von oberen Führungskräften in der Henkel-Gruppe, in: Betriebliche Personal- und Sozialpolitik, hrsg. v. Clermont, A./Schmeisser, W., München 1998.
- [16] Bierbaum, Heinz/Kischewski, Sven/Müller, Markus/Ruf, Markus: Mitarbeiterbeteiligung– Zukunftsmodell betriebliche Erfolgs- und Kapitalbeteiligung: Bestandsaufnahme – Umsetzungserfahrungen – Einstiegshilfe. Eine Studie im Auftrag der Arbeitskammer des Saarlandes. Saarbrücken., 2005.
- [17] Craciunescu, Corinna; Die indirekte Mitarbeiterbeteiligung durch Belegschaftsaktien unter Zwischenschaltung eines Treuhänders, Eine Gestaltung der traditionellen Form unter Berücksichtigung steuerlicher, aktienrechtlicher und zivilrechtlicher Aspekte, Berufsakademie Stuttgart, Februar 2004.
- [18] Dautel, Ralph: Möglichkeiten zur steueroptimalen Beteiligung von Mitarbeitern an einer GmbH, in: INF, Heft 12, 1999.
- [19] Duden Recht A-Z. Fachlexikon für Studium, Ausbildung und Beruf. 3. Aufl. Berlin: Bibliographisches Institut 2015.
- [20] Düwell, Franz Josef; Kölner Schrift zur Insolvenzordnung; Insolvenzrecht in der Praxis Arbeitskreis für Insolvenz- und schiedsgerichtswesen e.V., Herausgeber ZAP Verlag 3. Auflage erschienen am 14. Oktober 2009.
- [21] Gaugler, E.: Die Anfänge der Mitarbeiterbeteiligung im 19. Jahrhundert, in: Mitarbeiterbeteiligung, hrsg. v. Wagner, K. R., Wiesbaden 2002.
- [22] Greifenstein, Ralph; Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland – Ungerechtfertigter Stillstand auf der politischen Baustelle, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, April 2011.
- [23] Günther, Susan; "Die Geschichte der unternehmerischen Mitbestimmung in Deutschland", Dresden, im Dezember 2004.

- [24] Kramarsch, Michael H.: Aktienbasierte Managementvergütung, 2. Auflage, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, 2000.
- [25] Lembke, Mark; Ludwig ,Pascal M.; Das Recht der Unternehmensmitbestimmung, Deutscher Fachverlag GmbH, Fachmedien Recht und Wirtschaft, 2015.
- [26] Markus Sendel-Müller/Marion Weckes ,Gewinn- und Erfolgsbeteiligung ;Betriebs- und Dienstvereinbarungen Analyse und Handlungsempfehlungen, Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main, 2013.
- [27] Merkblatt 10; Insolvenzgeld für Arbeitnehmer, Bundesagentur für Arbeit, Januar 2008.
- [28] Merkblatt; Insolvenzgeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit Agentur für Arbeit, Herausgeber Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg Januar 2016.
- [29] Peterssen, Klaus, Die Belegschaftsaktie : Wesen, Ziele, Probleme, Gestaltung und Erfolgsaussicht aus der Sicht der Unternehmung, Berlin : Duncker & Humblot, 1968
- [30] Pohl, Martin; Betriebsinformation „Mitarbeiterbeteiligung - ein Instrument der strategischen Unternehmensführung, Fachreferent Betriebswirtschaft IG Bauen - Agrar - Umwelt 19.1.2001.
- [31] Rosenbohm, Sophie; Verhandelte Mitbestimmung- Die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft, Verlag: Campus Verlag, 2014.
- [32] Schanz, Günther; Mitarbeiterbeteiligung Grundlagen – Befunde – Modelle, Publisher: München: Vahlen, 1985.
- [33] Schneider, Hans J./Zander, Ernst : Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, 5. A., Stuttgart 2001.
- [34] Schneider, Hans; Fritz, Stefan; Zander, Ernst; Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, Symposion Publishing, 2007.
- [35] Sendel-Müller, Markus; Weckes, Marion: Gewinn- und Erfolgsbeteiligung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen Analyse und Handlungsempfehlungen, Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main, 2013.
- [36] Sendel-Müller, Markus; Weckes, Marion: Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz – Förderungsgesetz für KMU, WISODirekt, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, September 2010.
- [37] Thomas Heidel (Hrsg.): Aktienrecht und Kapitalmarktrecht. Kommentar, 3. Auflage. Nomos. Baden-Baden 2011, ISBN 978-3-8329-5606-6.
- [38] Uwe Hüffer: Aktiengesetz. Kommentar. Verlag C. H. Beck, 9. Auflage. München 2010, ISBN 978-3-406-60077-7
- [39] Von der Leyen Ursula; "Mitbestimmung – eine gute Sache, Alles über die Mitbestimmung und ihre rechtlichen Grundlagen" 2012.
- [40] Von der Leyen, Ursula; Co-determination, Publisher: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Bonn, Germany, April 2017.
- [41] Voss, Eckhard; Wilke, Peter; Würz, Stefan; Einkommen der Zukunft. Vermögenspolitik und Beteiligung der Arbeitnehmer/-innen am Produktivkapital, Hamburg 2000.
- [42] Wissenschaftliche Dienste; Arbeitnehmerrechte in der Insolvenz, Deutscher Bundestag, Februar 2012.
- [43] Wroblewski, Bichlmeier; Das Insolvenzhandbuch für die Praxis, 3. Auflage 2010.



Upervision of Commercial Companies in Iranian and German Law with Emphasis on Shareholders, Rights

Taherh Shukri *

Mansoor Atashneh **

Alireza Mazloun Rahani ***

Abstract

The present study was conducted with the aim of supervising commercial companies in Iranian and German law with emphasis on shareholder rights. The most important assets of companies are their shareholders. The main feature of German law is the involvement of shareholders in the supervision of the company in its management; In such a way that the representatives of the employees are present in the supervisory board at each stage along with the representatives of the shareholders. Therefore, in Germany, clear rules are set for the participation and decision of shareholders. These laws have a significant impact on protecting workers' rights in commercial companies. The purpose of employee participation is the types of methods and activities that are performed in the field of participation of members of the organization. The supervisory board in Germany is generally appointed by the shareholders as part of a decision adopted by the shareholders' assembly. If the joint stock company is subject to the provisions of the law, the employees also determine the composition of the supervisory board. While in joint stock companies the supervisory board monitors the company's policy, in a limited liability company this task is generally performed. Shareholders Assembly. In times of economic and technological challenges, it is very common for members of the shareholders' assembly alone can not or do not want to determine the company's policy, decide on and monitor important management actions. Then there is the issue of setting up a supervisory board, especially for medium-sized companies. The research findings indicate that supervision in companies with structural and legal challenges such as the silence of Iranian laws on determining how the inspector's relationship with the company, setting explicit rules in civil procedure regarding supervision in companies with emphasis on shareholder rights.

Keywords

Supervision, Commercial Companies, Supervisory Board, Iranian Law, German Law, Shareholders.

* PhD student in the field of private law, Islamic Azad University, Qeshm branch, Iran (corresponding author): lawful8411@yahoo.com

** Assistant Professor, Shahid Chamran University, Tehran, Iran

*** Assistant Professor, Department of Law, Faculty of Humanities, Quds City Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran