

Simultaneous Employment in Companies and other Competing Agencies in the Laws of Iran and the United States of America

Issa moghaddam*

Assistant prof. Department of law , University of guilan, Rasht, Iran.

Abstract

Simultaneous employment in companies and other competing agencies can be considered from different point of view. One of these is to examine it from the point of view of its conflict with competition, which is examined in competition law. Considering the important impact that competition has for the progress of society, supporting competition through the adoption of effective regulation is one of the duties of governments. Supporting competition through legislation is done in different ways, one of which is the introduction of anti-competitive behavior. In relation to simultaneous employment in competing companies, the main question that arises is whether this behavior is anti-competitive or not? And on the assumption of contradiction, is this contradiction enough to require prohibition by the legislator. Although the role of simultaneous employment in competing companies for commercial and industrial progress cannot be completely denied, there is no doubt that it increases the possibility of information exchange and collusion between competing companies in various fields such as product pricing and as a result, it causes the competition between these companies to be reduced or eliminated. Therefore, it has been recognized and prohibited as anti-competitive behavior in the laws of Iran and the United States of America. In addition to the main question above, several secondary questions are also raised in this context, which are: Should the ban be applied to all companies or some of them, which is more important? Should the prohibition only apply to directors and officers of the company or all employees? Should this be absolutely prohibited or only if it disrupts competition? What is the criteria for considering two companies as competitors? The basic principle in relation

To determining the scope of prohibition of simultaneous employment is that the prohibition should be established as much as necessary and have a minimal aspect. Regarding this issue, regardless of some similarities, there are important differences between the two countries, some of the differences are due to the different approaches of the two countries to fight it and it is normal,


* Corresponding Author: iesa.moghadam@guilan.ac.ir

How to Cite: Moghadam, I. (2023). Simultaneous Employment in Companies and other Competing Agencies in the Laws of Iran and the United States of America. *Private Law Research*, 11(43), 251-278. doi: 10.22054/jplr.2023.56798.2498

but in Iran's regulations, on the one hand, the domain of agencies and individuals who are subject to the act, it is expanded in an unusual way, and on the other hand, the criteria provided for the conditions of competition realization and the concept of competing companies are not very precise, which makes it less effective. In addition to the point of competition, this issue can also be investigated from the point of view of the legal relationship of a person with the company in which he is employed. Because when a person is employed in a company, certain duties and obligations are created for him in order to strive for the success of the company and refrain from doing contrary behaviors, and the question is whether working at the same time in a rival company is contrary to these obligations? There is a possibility that in the employment contract, a person is prohibited from competing with the employer, in which case she will adhere to the condition, but if such a condition is not included, the matter needs to be investigated. There is no regulation in this regard in the studied countries. In American law, according to the rules of common law, this is contrary to the fiduciary relationship of a person with the company, as well as contrary to his duty of loyalty to it, and is prohibited. It should also be considered prohibited in Iranian law, because employment in a rival company can lead to behavior contrary to the interests of the first company. It is important to point out that there is a difference between the two mentioned states. Prohibition of simultaneous employment in competing companies due to its anti-competitiveness is intended to protect the community and is related to public order and has an imperative aspect and cannot be agreed upon. While it is prohibited from the point of view of conflicting with the relationship between the person and the company, it is to protect the rights of the company and is not related to public order, and an agreement against it is possible. Because this may have positive effects in some cases, such as when two companies cooperate in some fields.

Keywords: Company, Agency, Competition, Fiduciary Relationship, Simultaneous Employmen.

اشتغال هم‌زمان در شرکت‌های تجاری و بنگاه‌های رقیب دیگر در حقوق ایران و ایالات متحده آمریکا

عیسی مقدم*  استادبار حقوق خصوصی گروه حقوق، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

چکیده

اشتغال هم‌زمان در شرکت‌های تجاری و سایر بنگاه‌های رقیب از دو زاویه می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. نخست از نظر مغایرت آن با رقابت است. با توجه به تأثیر بسیاری که رقابت برای پیشرفت جامعه دارد، در قوانین ایران و ایالات متحده این کار رفتاری ضد رقابت شناخته شده است. با وجود شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در زمینه مسائل مربوط به آن بین دو کشور وجود دارد که برخی از تفاوت‌ها ناشی از رویکرد متفاوت دو کشور برای مبارزه با آن است و حالت طبیعی دارد، اما در مقررات ایران دو ایراد مهم گسترش نامتعارف قلمروی بنگاه‌ها و اشخاص مشمول منع و همچنین ارائه معیار نادقیق در مورد شرایط تحقق رقابت و مفهوم بنگاه‌های رقیب، باعث می‌شود که از کارایی آن کاسته شود. زاویه دوم از نظر رابطه شخص با بنگاه است؛ زیرا در دو کشور مورد مطالعه این امر می‌تواند به رفتاری مغایر با تعهد شخص به حفظ منافع بنگاه بیانجامد. بین دو نقطه نظر یادشده از نظر هدف این تفاوت وجود دارد که منع مربوط به حمایت از رقابت برای حفظ منافع جامعه است، اما منع ناشی از رابطه شخص با بنگاه برای حمایت از منافع بنگاه است.

واژگان کلیدی: شرکت تجاری، بنگاه، رقابت، رابطه امانی، اشتغال هم‌زمان.

مقدمه

یکی از مسائلی که در مورد شرکت‌های تجاری و همچنین بنگاه‌های دیگر مطرح می‌شود، اشتغال هم‌زمان مدیران و کارکنان آنها در بنگاه‌ها و شرکت‌های رقیب است. با وجود آنکه علی‌القاعده اشتغال هم‌زمان یک شخص در بیش از یک بنگاه با توجه به اصل آزادی اشتغال به کار پذیرفته شده است، ولی اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌های رقیب موضوعی متفاوت است. اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌های رقیب از دو زاویه می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. نخست آنکه امروزه در بسیاری از قوانین کشورها، این کار رفتاری ضد رقابت محسوب می‌شود. علت ضد رقابت محسوب شدن آن این است که با حضور اشخاص در سمت مدیریت یا سایر سمت‌های شرکت‌های رقیب، احتمال قوی بر از بین رفتن زمینه‌های رقابت و ایجاد رویه‌های ضد رقابتی و انحصار وجود خواهد داشت، چون می‌تواند باعث شود تصمیمات تجاری با هماهنگی قبلی گرفته شود یا اطلاعات مهم را با هم مبادله کنند. به‌طور کلی رقابت علاوه بر آثار مثبت اقتصادی، یک ارزش اجتماعی نیز به حساب می‌آید و یکی از تکالیف حکومت‌ها حمایت از آن است. با این وجود وضع قانون در این زمینه از ظرافت و پیچیدگی خاصی برخوردار است و حمایت واقعی از رقابت نیازمند قانون‌گذاری سنجیده بدون فرو غلتیدن در ورطه افراط و تفریط است. بررسی رویکرد دو کشور ایالات متحده به‌عنوان نخستین کشوری که در مورد اشتغال هم‌زمان در شرکت‌های تجاری رقیب قانون‌گذاری کرده است و ایران به‌عنوان یکی از آخرین کشورها، نشان‌دهنده شباهت‌ها و تفاوت‌های مهمی در این زمینه است که بررسی آن برای یافتن نقاط قوت و ضعف حقوق ایران به‌منظور وضع مقرراتی مناسب‌تر ضرورت دارد.

موضوع اشتغال در بنگاه‌های رقیب علاوه بر مغایرت با رقابت، از زاویه رابطه مدیر یا کارمند با بنگاهی که در آن اشتغال دارد نیز جای بررسی دارد؛ زیرا با اشتغال شخص در یک بنگاه، تکالیف و تعهدات خاصی در راستای کوشش برای موفقیت بنگاه و خودداری از رفتاری مغایر منافع آن برای او ایجاد می‌شود و اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌های رقیب می‌تواند

مغایر این تعهدات باشد. در این پژوهش، ابتدا موضوع از زاویه مغایرت آن با رقابت و سپس از زاویه مغایرت با رابطه مدیر با شرکت مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱. اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌های رقیب در حقوق ایالات متحده و ایران از زاویه مغایرت آن با رقابت

«رقابت در تجارت، مسابقه اشخاص متعدد جهت رسیدن به هدف واحد به واسطه محدودیت منابع است.»^۱ رقابت لازمه کارآمدی بازار است و هرچه بازار رقابتی‌تر باشد، کارآمدتر است.^۲ تا پیش از قرن نوزدهم تصور بر این بوده است که برای رقابت نباید محدودیت در نظر گرفته شود، حتی اگر به تمرکز و انحصار بیانجامد. با وجود این، آثار زیان‌بار ناشی از تمرکز ثروت و قدرت در دست کارتل‌ها و تراست‌ها در قرن نوزدهم، باعث شد که به تدریج این دیدگاه تغییر کند. برای نخستین بار در کشور ایالات متحده که بیشترین آسیب را از حضور تراست‌ها و کارتل‌ها دیده بود، مبارزه با تمرکز و انحصار و حمایت از رقابت در دستور کار قرار گرفت و نخستین قانون ضد تراست به نام قانون شرمین^۳ در سال ۱۸۹۰ به تصویب رسید.^۴ این رویکرد به مرور از سوی کشورهای دیگر نیز مورد استقبال قرار گرفت، به گونه‌ای که اکنون رقابت به عنوان یک ارزش اجتماعی محسوب می‌شود و حمایت از آن از تکالیف حکومت‌ها است. در کشور ایران هرچند در دهه‌های گذشته این امر به طور

۱. جعفرزاده، میرقاسم، شیخی، مریم، «رابطه حقوق رقابت و رقابت غیرمنصفانه: از رویکرد یکسان‌انگاری تا رهیافت مکمل و استقلالی»، پژوهشنامه حقوق تطبیقی، سال اول، شماره ۲ (۱۳۹۴)، ص ۶۱.
۲. علاءالدینی، امیرعباس، شیری، مهرزاد، «قواعد حقوق رقابت در ایران و تحولات آن در پرتو سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی»، فصلنامه قضاوت، شماره ۸۷ (۱۳۹۵)، ص ۱۲۲.

3. Sherman Act

۴. خشنودی، رضا، علی‌پور، رضا، شکوهیان، سیدعلیرضا، «میانی نظری، اهداف و شیوه‌های جبران خسارات در حقوق رقابت»، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۹۹ (۱۳۹۶)، ص ۱۱۶، صادقی مقدم، محمد حسن، غفاری فارسانی، بهنام «روح حقوق رقابت (مطالعه تطبیقی در اهداف حقوق رقابت)»، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۷۳ (۱۳۹۰)، ص ۱۱۴.

موردی مورد توجه قانون‌گذار قرار گرفته بود،^۱ ولی نخستین قانون عامی که در این خصوص تصویب شد، قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم قانون اساسی مصوب ۱۳۸۷ است که فصل نهم آن به موضوع حمایت از رقابت پرداخته است. با تصویب این قانون ایران به گروه کشورهای پیوست که دارای مقررات مدونی در این زمینه است. دربارهٔ حمایت از رقابت یکی از اقداماتی که کشورها انجام می‌دهند، معرفی رفتارهای ضد رقابت است. اعمال و رویه‌های ضد رقابتی در سه گروه کلی دسته‌بندی می‌شوند: تبانی و سازش یا توطئه در ایجاد محدودیت در معاملات، سوءاستفاده از قدرت اقتصادی و سوءاستفاده از رانت اطلاعاتی.^۲ یکی از رفتارهایی که در حقوق رقابت ذیل رفتارهای مخل رقابت مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد، اشتغال هم‌زمان تحت عناوین مختلف در بنگاه‌های رقیب است. خطری که این کار برای رقابت دارد این است که حضور هم‌زمان اشخاص به ویژه مدیران در بنگاه رقیب می‌تواند منجر به تسهیل رفتارهای ضد رقابت گردد، برای مثال، مدیری که عضو هیئت‌مدیرهٔ دو شرکت است، ممکن است با هماهنگی کردن سیاست‌های دو شرکت، رقابت بین آن دو را به میزان قابل توجهی کاهش دهد یا حتی حذف کند.^۳ فایده‌ای که برای آن گفته شده است این است که باعث می‌شود بنگاه‌های اقتصادی آزادی عمل بیشتری در انتخاب کارکنان و مدیران کارآمد داشته باشند، به‌ویژه در بعضی کسب و کارها که تعداد کارکنان و به‌ویژه مدیران کارآمد در آن محدود است و ممنوع کردن این

۱. برای مثال، در اینخصوص می‌توان به قانون تجارت الکترونیک مصوب ۱۳۸۲ اشاره کرد که در مواد ۶۴، ۶۶ و ۷۵ مقرراتی برای حمایت از مصرف‌کنندگان، تشویق رقابت مشروع و حمایت از اسرار تجاری در بستر مبادلات الکترونیکی پیش‌بینی شده است.

۲. علاءالدینی، امیرعباس، قنبری جهرمی، محمد جعفر، «قواعد رقابت سالم و مقایسه کشورهای منتخب از نظر رقابت‌پذیری»، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۲۸ (۱۳۹۵)، ص ۱۰۷.

3. Murray, Jhon.T. "The Defifinition of Competitors Under Section 8 of the Clayton Act: The Emergence of Supply Side Competition Analysis", Washington and Lee Law Review, Volume 41 (1984), p.136.

کار باعث لطمه به آنها می‌شود.^۱ البته این امر در راستای حمایت از رقبا است و نه رقابت، اما همان‌گونه که برخی گفته‌اند،^۲ لازم است بین این دو مقوله تفکیک به عمل آید. در مجموع، مسلّم است که این کار ظرفیت آسیب رسانیدن به رقابت را دارد، هرچند در این زمینه نباید زیاده‌روی کرد و منع باید جنبه حد اقلی داشته باشد.

اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌های رقیب در قوانین موضوعه دو کشور ایالات متحده و ایران به عنوان رفتاری ضد رقابت معرفی شده است.^۳ در حقوق ایالات متحده به جهت نواقصی که قانون شرم‌ناز داشته است، قوانین دیگری پس از آن برای حمایت از رقابت تصویب شد که یکی از مهم‌ترین آنها قانون کلایتون^۴ مصوب ۱۹۱۴ است.^۵ بخش ۸ این قانون در مورد مدیریت هم‌زمان یک شخص در شرکت‌های رقیب است. این قانون اصلی‌ترین قانون ایالات متحده در این زمینه است. در حقوق ایران در ماده ۴۶ قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجرای سیاست‌های کلی اصل چهارم و چهارم قانون اساسی مصوب ۱۳۸۷^۶ به این موضوع پرداخته شده است. طبق این ماده: «هیچ یک از مدیران، مشاوران یا سایر کارکنان شرکت یا بنگاه مجاز نیستند با هدف ایجاد محدودیت یا اخلال در رقابت در یک و یا چند بازار، به‌طور هم‌زمان متصدی سمتی در شرکت و یا بنگاهی مرتبط و یا دارای فعالیت مشابه باشند». در خصوص این موضوع، چند بحث عمده به شرح زیر مطرح می‌گردد که محورهای اصلی قوانین مربوطه را نیز تشکیل می‌دهد:

-
1. Gerber, Benjamin M. "Enabling Interlock Benefits While Preventing Anticompetitive Harm: Toward an Optimal Definition of Competitors Under Section 8 of the Clayton Act", *Yale Journal on Regulation*, Vol. 24, N.1(2007), P. 112.
 2. Travers Jr. Arthur H. "Interlocks in Corporate Management and the Antitrust Laws", *Colorado Law Faculty Scholarship*, Vol.46, N.6(1968), P. 853.
 3. Kramer, H. Victor, "Interlocking directorships and the clayton act after 35 years", *The yale journal*, Vol.59(1950),p.1267.
 4. Clayton Act
 5. Murphy, Richard P. "Keys to Unlock the Interlocks: Dealing with Interlocking Directorates", *University of Michigan Journal of Law Reform*, Vol.11, N.3(1978), P.362.

۶. در ادامه این قانون با نام کوتاه‌تر قانون اصلاح قانون برنامه چهارم توسعه آورده می‌شود.

۱-۱. بنگاه‌های مشمول منع

بدون تردید قوانین برای رسیدن به هدف یا اهداف خاصی وضع می‌شوند و هدف از وضع قوانین مربوط به رقابت، حمایت از آن بدون فرو غلتیدن در ورطه افراط و تفریط است. در مورد اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌های رقیب، قانون‌گذار به دنبال این است -یا باید باشد- که مقرراتی مناسب در این زمینه وضع کند. نخستین مسئله در این زمینه این است که منع باید ناظر به چه بنگاه‌هایی باشد. به‌طور طبیعی چون بحث رقابتی که در اینجا مطرح است، ناظر به رقابت در عرصه فعالیت‌های اقتصادی و تجاری است، از این‌رو بنگاه‌های مشمول منع، علی‌القاعده باید بنگاه‌هایی باشند که در این عرصه فعالیت دارند. با وجود این، قانون‌گذاران با توجه به هدفی که در این خصوص ترسیم می‌کنند، راهکارهای متفاوتی ارائه می‌دهند. در حقوق ایالات متحده براساس بند ۱ قسمت «الف» بخش ۸ قانون کلایتون، مدیریت رقابتی هم‌زمان تنها در شرکت‌های تجاری که کلاً یا جزئاً در زمینه تجارت فعال هستند، ممنوع اعلام گردیده است^۱ و قانون سایر بنگاه‌ها را مشمول آن ندانسته است.^۲ به‌نظر می‌رسد علت این امر آن بوده است که از نقطه‌نظر قانون‌گذار ایالات متحده، چون شرکت‌های تجاری بازیگران اصلی عرصه اقتصاد و تجارت هستند، لذا محدود کردن دامنه منع به شرکت‌های تجاری برای حمایت از رقابت کافی بوده و نیازی به گسترش آن به بنگاه‌های دیگر نیست. همچنین در این کشور این منع شامل تمام شرکت‌های تجاری نمی‌شود و تعدادی از شرکت‌ها به موجب همین قانون یا تفسیر رویه قضایی از آن از شمول آن خارج هستند^۳ که در ادامه این موارد مورد بررسی قرار می‌گیرد:

الف) محدودیت اشتغال هم‌زمان تنها ناظر به شرکت‌های رقیب افقی است و نه عمودی. منظور از شرکت‌های افقی، شرکت‌هایی است که در عرض یکدیگر قرار دارند و به بیان

1. ...corporations...engaged in whole or in part in commerce .

2. Jacobs, Michael M. "Combatting anticompetitive interlockings: section 8 of clayton act as a template for chile and similar emerging economies", Fiscalía Nacional Económica Working Paper(2013), p. 3, flehner, Marallne, "Section 8 of the Clayton Act Applicable to Corporations (SCM Corp. v. FTC)", St. John's Law Review, Volume 53, , Number 2(1979), p. 234.

3. Wilkinson, LAURA A. "Interlocking Directorates",

https://www.weil.com/~media/files/pdfs/2017/lit_febmar17_spotlighton.pdf , p. 60.

دیگر، در یک بازار مشخص فعالیت می‌کنند، مانند دو شرکتی که موضوع فعالیت آنها تولید خودروی سواری است. منظور از شرکت‌های عمودی، شرکت‌هایی است که در طول هم هستند و به بیان دیگر، به فعالیت‌های متفاوتی در بازار اشتغال دارند، مانند رابطه‌ای که بین شرکت تولیدکننده خودروی سواری و شرکت تولیدکننده لاستیک وجود دارد.^۱ این بحث مطرح است که آیا منع، تنها باید ناظر به رقبای افقی باشد یا اینکه باید شامل رقبای عمودی نیز بشود؟ از نقطه نظر رفتارهای ضد رقابت، بیشترین نگرانی متوجه بنگاه‌های رقیب افقی است، ولی احتمال رفتار ضد رقابتی توسط بنگاه‌های عمودی نیز منتفی نیست. با وجود این، قانون کلایتون برخلاف شرکت‌های افقی، به طور مطلق اشتغال هم‌زمان در این شرکت‌ها را مجاز دانسته است. امری که از سوی برخی نویسندگان مورد انتقاد قرار گرفته است.^۲ بهتر این است که بین بنگاه‌های رقیب افقی و عمودی تفاوت گذاشته شود، به این صورت که اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌های عمودی تنها در صورتی که محل رقابت باشد منع گردد، برخلاف بنگاه‌های افقی که باید فرض را بر این گذاشت که محل رقابت است.

ب) استثنای دیگر این است که به موجب قانون کلایتون شرکت‌های کوچک و همچنین شرکت‌هایی که میزان فروش رقابتی آنها کم است، از شمول قانون خارج هستند؛ چراکه مدیریت رقابتی هم‌زمان در این شرکت‌ها اثر ضد رقابتی قابل توجهی ندارد و در نتیجه لازم نیست وقت و هزینه، صرف مبارزه با آن شود. بر اساس قانون، منظور از شرکت کوچک شرکتی است که مجموع سرمایه و ارزش اموال و سود انباشته آن از مبلغ معینی کمتر باشد.^۳ این مبلغ در زمان تصویب قانون (سال ۱۹۱۴) یک میلیون دلار آمریکا بوده است، ولی طبق قانون هر سال براساس نرخ تورم تعدیل می‌شود. همچنین اگر در آمد ناخالص ناشی از فروش محصولات و خدمات یک شرکت، در رقابت با شرکت دیگر، در آخرین سال مالی از حد

۱. علاءالدینی، امیرعباس، قنبری جهرمی، محمدجعفر «قواعد رقابت سالم و مقایسه کشورهای منتخب از نظر رقابت پذیری»، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۲۸ (۱۳۹۵)، ص ۱۱۳.

2. Halverson, James T., "Interlocking Directorates - Present Anti-Trust Enforcement Interest Placed in Proper Analytical Perspective", *Villanova Law Review*, Vol. 21, N.3(1976), P. 403.

3. if each of the corporations has capital, surplus, and undivided profits aggregating more than \$10,000,000 as adjusted pursuant to paragraph (5) of this subsection.

معینی کمتر باشد، دو شرکت رقیب محسوب نمی‌شوند؛ بنابراین دو شرکت حتی اگر شرکت کوچک نباشند، ممکن است بر اساس میزان فروش رقابتی، مشمول قانون قرار نگیرند. (ج) به موجب بند ۱ قسمت «الف»، بانک‌ها و مؤسسات بانکی و شرکت‌های تراست، مشمول قانون نیستند.^۱

د) شرکت‌های خانوادگی از سوی رویه قضایی این کشور از شمول قانون خارج دانسته شده‌اند. این استثنا برطبق تفسیر عقلانی بوده است که رویه قضایی از قانون ارائه داده است. در دعوی کوپر علیه ایندپندنس تیوب^۲، دادگاه رأی داد که یک شرکت مادر و شرکت‌های فرعی متعلق به او، یک واحد اقتصادی محسوب شده و احتمال تبانی توسط آنها برای نقض قوانین مربوط به رقابت آزاد منتفی است.^۳

در حقوق ایران، ماده ۴۶ قانون اصلاح قانون برنامه چهارم توسعه مدیران، مشاوران یا سایر کارکنان شرکت یا بنگاه، از تصدی هم‌زمان سمتی در شرکت و یا بنگاهی مرتبط و یا دارای فعالیت مشابه منع شده‌اند. بند ۵ ماده ۱ این قانون شرکت را شخص حقوقی دانسته که با رعایت قانون تجارت یا قانون خاص، حسب مورد تشکیل شده باشد. همچنین مطابق بند ۴ ماده ۱، بنگاه واحد اقتصادی است که در تولید کالا یا خدمت فعالیت می‌کند، اعم از آن که دارای شخصیت حقوقی یا حقیقی باشد؛ بنابراین منع اشتغال هم‌زمان اختصاص به شرکت‌های تجاری ندارد و شامل سایر بنگاه‌های اقتصادی که در زمینه تولید کالا یا خدمت فعالیت می‌کنند نیز می‌گردد، خواه شخصیت حقوقی داشته باشد یا نداشته باشد. هرچند محدود نبودن منع به شرکت‌های تجاری و گسترش قلمروی آن به سایر بنگاه‌های اقتصادی نقطه مثبت قانون است؛ زیرا این امر در بنگاه‌های اقتصادی دیگر هم امکان‌پذیر است، ولی ایرادی که به آن وارد است این است که گسترش نامتعارف قلمروی آن باعث می‌شود که امکان اجرای دقیق قانون کاهش پیدا کند. ضمن اینکه بنگاه‌های کوچک یا بنگاه‌هایی که فروش رقابتی آنها اندک است، به جهت تأثیر کمی که در بازار دارند، نیاز نبوده که مشمول مقررات

1. No person shall, at the same time, serve as a director or officer in any two corporations (other than banks, banking associations, and trust companies) .

2. Copper Weld Group v. Independence Tube co.

3. Wilkinson, LAURA A. Ibid, p. 58.

مربوط به حمایت از رقابت قرار گیرند. همچنین با توجه به واژه «مرتبط» در عبارت «شرکت و یا بنگاهی مرتبط و یا دارای فعالیتی مشابه»، منع علاوه بر بنگاه‌های رقیب افقی شامل بنگاه‌های عمودی نیز می‌گردد. تعمیم منع به بنگاه‌های عمودی به گونه‌ای که در این ماده صورت گرفته مناسب است، چون به صورت مطلق منع نشده، بلکه منوط به محدود کردن رقابت یا اخلال در آن گردیده است.

۲-۱. اشخاص مشمول منع

در ارتباط با منع اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌های رقیب، یکی از موضوعاتی که مطرح می‌شود اشخاص مشمول منع است. چون در این بنگاه‌ها اشخاص مختلفی اشتغال به کار دارند این پرسش مطرح می‌شود که دایره منع آیا باید ناظر به همه این اشخاص باشد یا تعدادی از آنها؟ در حقوق ایالات متحده با توجه بند ۱ قسمت «الف» بخش ۱۹ قانون کلایتون تنها مدیران (هیئت مدیره) و کارکنان عالی رتبه شرکت مشمول منع هستند.^۱ منظور از کارکنان عالی رتبه، مدیران منصوب از سوی هیئت مدیره است.^۲ در واقع قانون‌گذار ایالات متحده لازم ندیده است اشتغال هم‌زمان سایر کارکنان شرکت در شرکت رقیب را رفتاری ضد رقابت محسوب کند، چون به زعم او تأثیر منفی احتمالی آنها بر رقابت ناچیز است.

همچنین در حقوق این کشور مدیریت رقابتی به مستقیم و غیرمستقیم تقسیم می‌شود. در مدیریت مستقیم، یک شخص مدیریت بیش از یک شرکت را بر عهده دارد. البته هرچند در بند ۸ واژه شخص^۳ به کار رفته است، ولی منظور از شخص، هم شخص حقیقی و هم شخص حقوقی است.^۴ در خصوص ممنوع بودن مدیریت رقابتی مستقیم قانون صراحت کافی دارد و به همین علت در رویه قضایی در مورد آن اختلاف نظر وجود ندارد، بلکه محل بحث، مدیریت غیرمستقیم است. تردیدی نیست که این نوع مدیریت می‌تواند آثار ضد رقابتی داشته

1. No person shall, at the same time, serve as a director or officer in any two corporations.

2. Wilkinson, LAURA A. Ibid, p. 57.

3. Person

4. Murphy, Richard P. "Keys to Unlock the Interlocks: Dealing with Interlocking Directorates", University of Michigan Journal of Law Reform, Volume 11(1978), p.373.

باشد، ولی به جهت آنکه به صراحت در قانون منع نشده، لذا شمول بند مذکور نسبت به آنها جای بحث دارد. مدیریت غیرمستقیم حالت‌های مختلفی دارد. یکی از حالت‌ها این است که یک شرکت برای هیئت‌مدیره دو یا چند شرکت رقیب نماینده معرفی کند. در پرونده اکثری علیه ریدینگ^۱ که موضوع آن عبارت از این بود که یک شرکت سهامی خاص که سهام‌دار دو زنجیره سینمایی رقیب بود، رئیس هیئت‌مدیره و یکی از اعضای عادی هیئت‌مدیره خود را به‌عنوان نماینده خود برای عضویت در هیئت‌مدیره هر دو زنجیره سینمایی معرفی کرد. دادگاه این استدلال که بند ۸ شامل این حالت نمی‌شود را رد کرد و اینگونه اظهارنظر کرد که باید دید حضور نمایندگان یک شرکت در شرکت‌های رقیب بر چه مبنایی بوده است. آیا بر مبنای صلاحیت و توانمندی شخصی آنها بوده است یا صرفاً از باب نمایندگی و به‌عنوان ابزار اراده شرکت؛ اگر بر مبنای توانمندی شخصی بوده باشد، این حالت مشمول بند ۸ نیست، ولی اگر از باب نمایندگی بوده باشد، در این صورت شرکت معرفی‌کننده نماینده در واقع مدیر دو شرکت است و در نتیجه این حالت مشمول بند ۸ خواهد بود؛^۲ چون اگر این حالت ممنوع دانسته نشود، نتیجه آن این است که اشخاص بتوانند با تعیین نمایندگان برای عضویت در هیئت‌مدیره شرکت‌های رقیب به آسانی از مقررات ضد رقابت فرار کنند. حالت دوم این است که یک شخص به‌عنوان مدیر دو شرکت فعالیت می‌کند که با هم رقیب نیستند، ولی دارای شرکت وابسته (فرعی) هستند که با شرکت دیگر رقیب است.^۳ در این خصوص پرسش این است که آیا شرکت فرعی را می‌توان رقیب آن شرکت دانست؟ نظر غالب در حقوق ایالات متحده آمریکا این است که در این زمینه باید به درجه کنترل شرکت اصلی بر فرعی توجه کرد. اگر شرکت اصلی سیاست‌ها و عملیات شرکت فرعی را دیکته می‌کند، چون اعمال شرکت فرعی منتسب به شرکت اصلی است، در نتیجه عضویت هم‌زمان یک شخص در مدیریت شرکت اصلی و شرکت مقابل ممنوع خواهد بود. در پرونده دولت ایالات متحده آمریکا علیه کروکر^۴، دادگاه نظر داد که وقتی شرکت مادر سیاست‌های

1. Reading Int'l V. Oaktree capital management LLC.

2. Jacobs, Michael M, Ibid, P.20.

3. Jacobs, Michael M. Ibid, p. 4, Murphy, Richard P. Ibid, p. 376.

4. United States v. Crocker National Corp

شرکت فرعی را به طور اساسی کنترل می کند، تجارت و قلمروی شرکت مادر، شامل شرکت فرعی می گردد.^۱ همچنین در قضیه بورگ و وارنر^۲ از سوی کمیسیون تجارت فدرال^۳ همین نظر ابراز گردید.^۴

در حقوق ایران طبق ماده ۴۶ قانون اصلاح قانون برنامه چهارم توسعه علاوه بر مدیران، مشاوران و سایر کارکنان شرکت و بنگاه نیز مشمول منع قرار گرفته و این اشخاص هم مجاز نیستند هم زمان در شرکت یا بنگاه دیگر اشتغال پیدا کنند. با توجه به بند ۱۹ ماده ۱ قانون یادشده، منظور از مدیران شرکت، اعضای هیئت مدیره، مدیرعامل و افراد دارای عناوین مشابه یا هر شخص دیگری است که مسئولیت تصمیم گیری در شرکت به موجب قانون، اساسنامه آن، به موجب حکم دادگاه یا مراجع ذیصلاح قانونی به آنها واگذار شده باشد. قانون تعریفی از کارکنان ارائه نداده است. واضح است که اشخاص مختلف تحت عناوین مختلف ممکن است با یک بنگاه همکاری کنند، از این رو لازم است که معلوم شود آیا اطلاق واژه کارکنان شامل همه آنها می گردد یا نه؟ در ماده ۴ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵، مستخدمین وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی به دو نوع رسمی و پیمانی و پیمانی تقسیم گردیده اند. مطابق ماده ۵ این قانون: «مستخدم رسمی کسی است که به موجب حکم رسمی در یکی از گروه های دوازده گانه استخدامی برای تصدی یکی از پست های سازمانی وزارتخانه ها یا مؤسسات دولتی مشمول این قانون استخدام شده باشد». همچنین طبق ماده ۶: «مستخدم پیمانی کسی است که به موجب قرارداد به طور موقت برای مدت معین و کار مشخص استخدام می شود». همچنین ماده ۲ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ در تعریف کارگر می گوید: «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند». به نظر می رسد منظور از کارکنان تمام افرادی است که با بنگاه رابطه استخدامی دائم یا موقت، اعم از رسمی یا پیمانی تحت

1. Jacobs, Michael M, Ibid, P. 21

2. *Borg-Warner Corp.*

3. The Federal Trade Commission.

4. Preminger, Robert Jay, "Deputization and Parent-Subsidiary Interlocks Under Section 8 of the Clayton Act", *Washington University Law Review*, Volume 59(1981), P.966.

قوانین مختلف مانند قانون کار یا قانون استخدام کشوری یا قوانین دیگر داشته باشد و اشخاصی مانند کارگران روزمزد یا پیمانکاران مشمول آن نیستند. ایرادی که به نظر می‌رسد آن است که گسترش قلمروی منع، به تمام کارکنان بنگاه جنبه افراط دارد، چون به جهت عدم دسترسی این اشخاص به اطلاعات مهم بنگاه، تأثیر منفی آنها بر رقابت ناچیز است و از این رو نیاز به دخالت حکومت در این خصوص وجود نداشته است. ضمن اینکه با گسترش نامتعارف اشخاص مشمول قانون، اجرای کامل قانون ناممکن می‌گردد که باعث می‌شود حداقل قسمتی از قانون متروک شود.

۱-۳. جنبه مطلق یا نسبی منع؟

از دیگر مسائل مطرح این است که آیا منع مورد بحث باید جنبه مطلق داشته باشد یا نسبی؟ به بیان دیگر، ممنوعیت اشخاص برای اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌های رقیب آیا باید منوط به این باشد که اخلاف در رقابت ایجاد کند یا به‌طور مطلق باید ممنوع دانسته شود؟ در این زمینه رویکرد کشورها یکسان نیست. در ایالات متحده قانون کلایتون ساکت است، ولی برداشتی که دادگاه‌ها از ظاهر آن ارائه می‌دهند این است که منع جنبه مطلق دارد^۱ و به بیان دیگر، این کار فی‌نفسه و ذاتاً ممنوع است. در پرونده دولت ایالات متحده آمریکا علیه سیرز^۲، اولین تفسیر قضایی در این زمینه ارائه گردید و پس از آن دادگاه‌ها از آن پیروی کردند. در این پرونده، دو شرکت بی. اف. گودریچ و سیرز مدیر مشتری داشتند و در فروش اقلام مختلف در سطح خرده‌فروشی با هم رقابت می‌کردند. دادگاه نفس حضور یک شخص در مدیریت دو شرکت رقیب را مغایر قانون دانست، بدون توجه به اینکه آیا باعث اخلاف در رقابت شده است یا نه.^۳ علت اتخاذ این رویکرد از سوی دادگاه‌ها آن است که منع مربوط به اشتغال هم‌زمان رقابتی جنبه پیشگیرانه دارد و لذا نباید منوط به تحقق نتیجه شود؛ بنابراین اشتغال به کار هم‌زمان در شرکت‌های رقیب ممنوع است حتی اگر باعث اخلاف در رقابت نشود.

1. Jacobs, Michael M. Ibid, p.3, flehner, Marallne, Ibid, p. 239.

2. United sttes v. Sears, Roebuch and Co.

3. Murphy, Richard P. , Ibid, 362.

برخلاف ایالات متحده، در کشور ژاپن این امر تنها زمانی تخلف محسوب می‌شود که اقدام مدیر شرکت را از رقابت در زمینه خاصی از تجارت محروم کرده باشد.^۱

در حقوق ایران ماده ۴۶ قانون اصلاح قانون برنامه چهارم توسعه منع را منوط به این کرده است که اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌های رقیب با هدف ایجاد محدودیت یا اختلال در رقابت در یک و یا چند بازار صورت گرفته باشد؛ بنابراین از نظر حقوق ایران منع جنبه مطلق ندارد، بلکه منوط به آن است که با هدف اختلال در رقابت انجام شده باشد. نقطه ضعف قانون این است که هدف یا قصد اختلال یک امر درونی است و با توجه به اصل عدم قصد باید احراز شود و احراز آن دشوار است و به‌طور معمول شخصی که قصد اختلال دارد، آن را اعلام نمی‌کند.^۲ همچنین این امر باعث می‌شود موضوع تحقق رقابت از طریق اشتغال به کار در بنگاه‌های رقیب کاملاً جنبه شخصی پیدا کند، برای مثال دو شخصی که در دو بنگاه رقیب با شرایط یکسان اشتغال به کار پیدا کرده‌اند، یکی ممکن است ناقض قانون شناخته شود و دیگری شناخته نشود.

همچنین با توجه به ظاهر ماده، آنچه برای مسئول دانستن شخص لازم است، قصد یا هدف او برای ایجاد اختلال در رقابت است و نه لزوماً وقوع اختلال؛ بنابراین صرف هدف شخص برای اختلال در رقابت کافی است، حتی اگر اختلال وارد نشده باشد. بر عکس، اگر اختلال وارد شده باشد، ولی قصد وجود نداشته باشد، کاری ضد رقابت صورت نگرفته است. این نحوه نوشتن قانون باعث می‌شود که اجرای آن به سلیقه شخصی مجریان آن بستگی پیدا کند. همچنین مقررۀ یادشده با قوانین اصلی تجاری هماهنگی ندارد. برای مثال ماده ۱۳۳ لایحه قانونی اصلاح قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ در مورد رقابت مدیر با شرکت تجاری از طریق انجام معاملاتی نظیر معاملات شرکت گفته است: «مدیران و مدیر عامل نمی‌توانند معاملاتی نظیر معاملات شرکت که متضمن رقابت با عملیات شرکت باشد انجام دهند...» که در این ماده آنچه برای تحقق رقابت مؤثر دانسته شده است این است که معاملات مدیر متضمن رقابت با عملیات شرکت باشد و قصد رقابت به تنهایی مؤثر دانسته نشده است؛

1. Jacobs, Michael M. Ibid, p. 17.

۲. علاء‌الدینی، امیرعباس، شیری، مهرزاد، پیشین، ص ۱۳۷.

بنابراین بهتر بود عبارت هدف اخلال در ماده گنجانیده نمی‌شد و قصد اخلال مفروض انگاشته می‌شد.

۴-۱. مفهوم شرکت یا بنگاه رقیب

در حقوق ایالات متحده بر اساس بند ۱ قسمت «الف» بخش ۸ قانون کلایتون^۱ برای آنکه دو شرکت رقیب هم باشند، دو شرط در نظر گرفته شده است. نخست آنکه موضوع فعالیت هر دو باید کلاً یا جزئاً انجام تجارت باشد، دوم آنکه با توجه به نوع تجارت و قلمروی فعالیت رقیب باشند،^۲ به گونه‌ای که حذف رقابت بین آنها به موجب توافق، باعث نقض قوانین ضد تراست شود. توصیفی که در این بند از مفهوم شرکت‌های رقیب شده، کلی است و به همین علت رویه قضایی همواره در جست‌وجوی معیارهای دقیق‌تری برای تشخیص رقبا بوده است. معیارهایی که در این خصوص ارائه شده عبارت است از:

الف- معیار کشش متقابل تقاضا^۳. میزان تغییر در مقدار تقاضای یک کالا نسبت به تغییر در قیمت کالای دیگر را کشش متقابل تقاضا می‌نامند. اگر دو کالا را در نظر بگیریم که میزان تقاضای یک کالا با افزایش قیمت کالای دیگر افزایش پیدا کند و همچنین با کاهش قیمت کالای دیگر کاهش پیدا کند، پس بین آن دو کشش متقابل تقاضا وجود دارد و در نتیجه بنگاه‌های تولیدکننده دو کالا، رقیب هستند.^۴

ب- معیار قابلیت جایگزینی متعارف استفاده^۵. به موجب این معیار وقتی مصرف‌کنندگان می‌توانند از دو کالا به جای یکدیگر استفاده کنند، تقاضای مصرف‌کنندگان برای هر یک از آن دو، تحت تأثیر نوسانات قیمت کالای دوم خواهد بود. برخلاف معیار کشش متقابل تقاضا که بر ادراک مصرف‌کننده متمرکز است، معیار قابلیت جایگزینی متعارف استفاده، بر

1. (A)

engaged in whole or in part in commerce; and

(B)

by virtue of their business and location of operation, competitors...

2. Wilkinson, Laura A. Ibid, p. 57.

3. cross-elasticity of demand test

4. Murry, Richard P., Ibid, P. 139.

5. reasonable interchangeability of use test.

ویژگی‌های فیزیکی و کارکردی کالاها تمرکز دارد. طبق این معیار دادگاه بررسی می‌کند که آیا دو کالا اساساً کارکرد مشابهی دارند یا نه و آیا دو کالا از نظر فیزیکی مشابه هستند یا نه؟ شباهت فیزیکی یا کارکردی دو کالا ممکن است نشان‌دهنده رقابت بین آن دو باشد.^۱ پرونده امریکن بیکریز علیه گورمت^۲ اولین دعوایی است که در آن این موضوع که دو شرکت با مدیریت رقابتی آیا رقیب هم هستند یا نه، مطرح شد. در این پرونده، شرکت امریکن بیکریز که تولیدکننده و عمده‌فروش محصولات پخته‌شده بود، شکایتی را علیه شرکت گورمت بیکریز مطرح کرد تا شرکت را از انتصاب پیتر گریم که از مدیران شرکت گورمت بود به مدیریت شرکت امریکن بیکریز منع کند، از این جهت که دو شرکت رقیب هم هستند. شرکت گورمت بیکریز یک انباردار و تولیدکننده مواد نانویی بود. دادگاه برای احراز اینکه دو شرکت رقیب هم هستند یا نه، بر اساس معیار قابلیت جایگزینی متعارف استفاده، فروش این دو شرکت به فروشگاه‌های مواد غذایی را بررسی کرد و اعلام کرد که مواد خاصی که گورمت به فروشگاه‌ها می‌فروخت با کالاهای پخته‌شده تازه که توسط امریکن بیکریز فروخته می‌شد، قابل جایگزینی نیست. چون شرکت امریکن تنها رول استیک پخته‌شده را می‌فروخت، در حالی که موضوع فروش گورمت رول‌های یخ‌زده بوده است. در نهایت دادگاه بر این مبنا که چون مشتریان نمی‌توانستند دو محصول را به‌جای هم استفاده کنند، دو شرکت را رقیب نشناخت.^۳

ج- بعضی دادگاه‌ها دو معیار بالا را که جنبه کمی دارد، برای مقوله اشتغال رقابتی هم‌زمان مناسب ندانسته و معتقد هستند چون مقررات مربوط به منع اشتغال هم‌زمان جنبه پیشگیرانه دارد، باید معیار کیفی ملاک عمل قرار گیرد. در پرونده تی آر دبلو علیه کمیسیون تجارت فدرال^۴ دادگاه تجدیدنظر ضمن رد استدلال خواننده برای اعمال معیارهای کشش متقابل تقاضا یا قابلیت جایگزینی متعارف استفاده، عنوان کرد که رویکرد پیشگیرانه مقررات مربوط به اشتغال هم‌زمان رقابتی با چنین امری منافات دارد و برای رقیب شناختن دو شرکت به‌جای

1. Murry, Richard P., Ibid, P. 140.

2. *American Bakeries Co. v. Gourmet Bakers, Inc*

3. Murry, Richard P., Ibid, P. 143-144

4. *TRW Inc v. Federal Trade Commision*

آن باید این شواهد را در نظر بگیریم: ۱- تا چه اندازه صنعت مربوطه و مشتریان آن کالاها را جدا یا رقیب تشخیص می‌دهند. ۲- تا چه اندازه تکنیک‌های تولید محصولات شباهت دارد ۳- تا چه اندازه می‌توان گفت که محصولات، مشتریان جداگانه دارد.^۱ به نظر می‌رسد این معیار بیشتر در صنایع در حال توسعه کارایی دارد.

در حقوق ایران ماده ۴۶ قانون اصلاح قانون برنامه چهارم توسعه در مورد مفهوم شرکت یا بنگاه رقیب عبارت «شرکت‌ها و بنگاه‌های مرتبط یا دارای فعالیت مشابه» به کار رفته است. قانون ایران تعریف دقیقی از مفهوم رقیب بودن دو بنگاه ارائه نمی‌دهد و به‌ویژه اینکه واژه مرتبط از ابهام زیادی برخوردار است. به نظر می‌رسد باید یکی از معیارهای کشش متقابل تقاضا، قابلیت جایگزینی متعارف استفاده یا معیار کیفی در این خصوص اعمال گردد. به نظر در کسب و کارهای جاافتاده دو معیار کمی کشش متقابل تقاضا یا قابلیت جایگزینی متعارف استفاده، بیشتر مناسب است، ولی برای تجارت‌های نوپا معیار کیفی ترجیح دارد.

۱-۵. جنبه عمومی یا خصوصی مقررات مربوط به حمایت از رقابت؟

به جهت آنکه رقابت لازمه پیشرفت جامعه است، مقررات مربوط به حمایت از رقابت در دو کشور ایالات متحده و ایران دارای جنبه نظم عمومی بوده و در نتیجه تخلف از این مقررات حتی در صورت توافق شرکت‌ها و بنگاه‌های رقیب مجاز نیست. بر این اساس در قوانین دو کشور راهکارهایی برای دفاع از جنبه عمومی این مقررات و جلوگیری از تجاوز شرکت‌ها و بنگاه‌ها به آن پیش‌بینی شده است. در حقوق ایران، در قانون اصلاح قانون برنامه چهارم توسعه بدین منظور سازکار خاصی در نظر گرفته شده است. در ماده ۵۳ این قانون شورایی به نام شورای رقابت پیش‌بینی شده که در ماده ۵۸ و برخی دیگر از مواد قانون وظایف مهمی برای تسهیل رقابت و جلوگیری از انحصار و رویه‌های ضد رقابت برعهده آن شورا گذاشته شده است. همچنین شورا برای تصمیم‌گیری در مورد دعاوی مطرح‌شده به موجب ماده ۶۰ می‌تواند مبادرت به تحقیق و بازرسی نماید. مهم‌تر آنکه علاوه بر اینکه شورا بر اساس ماده ۶۲ با شکایت اشخاص اعم از حقوقی یا حقیقی مکلف به رسیدگی است، رأساً نیز در صورت

1. Jacobs, Michael M. Ibid, p.18.

مواجهه با رویه‌های ضد رقابتی مکلف به رسیدگی و تصمیم‌گیری خواهد بود. همچنین ضمانت‌اجرای رویه‌های ضد رقابتی مسئولیت مدنی ناقض قانون، مجازات کیفری و دستورات و الزامات منع رویه ضد رقابتی است.^۱

در حقوق ایالات متحده، «نهادهای عمومی متولی اجرا و نظارت بر قوانین ضد رقابت عبارت هستند، از جمله دایره ضد تراست، وزارت دادگستری، کمیسیون تجارت فدرال و دادستان‌های کل هر ایالت... به‌طور کلی عملکرد هر یک از این نهادها از قرار ذیل است:

۱- دایره ضد تراست در آمریکا علاوه بر شکایت و تقاضای رسیدگی کیفری به تخلفات رقابتی مطابق قانون شرمین می‌تواند علیه آنها دعای مدنی نیز مطرح کند.

۲- دادستان‌های کل هم می‌توانند در موارد نقض قوانین رقابتی در دادگاه فدرال اقامه دعوی نمایند.

۳- اجرای قانون کمیسیون فدرال تنها بر عهده کمیسیون مزبور قرار دارد. همچنین این کمیسیون اختیار حل و فصل موارد اداری مطرح شده در نزد خود را دارد.^۲

البته علاوه بر مواردی که نهادهای عمومی یادشده می‌توانند برای حمایت از رقابت ورود کنند، برای اشخاصی که از رویه‌های ضد رقابتی خسارت دیده‌اند نیز حق طرح ادعای خصوصی در نظر گرفته شده است.^۳ نکته مهمی که در ماده ۴ قانون کلایتون به نفع این اشخاص پیش‌بینی شده، مطالبه خسارت تنبیهی به میزان سه برابر خسارت واردشده علاوه بر هزینه دادرسی است. در حقوق ایران خسارت تنبیهی تعیین نشده، ولی امکان اقامه دعوی در دادگستری برای مطالبه خسارتی که ناشی از رویه ضد رقابتی است در ماده ۶۶ قانون اجرای اصل ۴۴ آمده است. البته مطالبه خسارت منوط به این است که رویه ضد رقابتی به موجب رأی قطعی شورای رقابت احراز شده باشد.

۱. صادقی مقدم، محمدحسن، صادقی، محمد «مطالعه نهادهای حقوقی نظارت بر بازار رقابتی (در ایران، اتحادیه اروپا و ایالات متحده)، فصلنامه پژوهشنامه اندیشه‌های حقوقی، شماره ۱، پیاپی ۴ (۱۳۹۳)، ص ۳۹.

۲. صادقی مقدم، محمدحسن، صادقی، محمد، پیشین، ص ۴۲.

3. Nilsson, Tomas, "Private Enforcement of EC Competition Law", Faculty of law, University of Lund (2005), p.46

۳- اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌های رقیب در حقوق ایالات متحده و ایران از زاویه رابطه مدیر و کارمند با بنگاه

همانگونه که گفته شد، در حقوق ایالات متحده قانون کلایتون تنها شامل شرکت‌های بزرگ است و شامل شرکت‌های کوچک نمی‌شود؛ لذا این پرسش مطرح می‌شود که وضعیت مدیریت رقابتی هم‌زمان در این شرکت‌ها چگونه خواهد بود؟ در حقوق ایران نیز هرچند قانون اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی به گونه‌ای است که شامل اکثر بنگاه‌ها می‌شود، ولی مواردی از شمول آن خارج باقی می‌ماند. برای مثال، در صورتی که مدیری بدون قصد اخلال در شرکت رقیب مدیر آن شود، مشمول قانون نیست و در نتیجه پرسش این است که وضعیت او چگونه خواهد بود.

در حقوق ایالات متحده، عدم شمول قانون کلایتون نسبت به این موارد تنها به این معنا است که آنها رفتاری ضد رقابت محسوب نمی‌شوند و به بدین معنا نیست که مدیران در این خصوص محدودیتی ندارند، بلکه تابع قواعد عمومی حاکم بر رابطه مدیر و شرکت خواهد بود.^۱ توضیح مطلب آن است که در حقوق ایالات متحده و به‌طور کلی در کشورهای عضو نظام حقوقی کامن‌لا، این موضوع در بحث از رابطه مدیر و شرکت طرح می‌شود. در نظام کامن‌لا رابطه مدیر و شرکت رابطه امانی محسوب می‌گردد.^۲ رابطه امانی به رابطه‌ای اطلاق می‌شود که متضمن اعتماد فی‌مابین امین و اصیل در ایفای وظایف در جهت تأمین بهترین منافع اصیل است.^۳ یکی از ویژگی‌های مثبت نظام حقوقی کامن‌لا این است که در این زمینه به توصیف کلی آن بسنده نکرده است، بلکه وظایف و تعهدات ناشی از این رابطه برای امین را مورد واکاوی جدی قرار داده‌اند. یکی از وظایف امانی مدیر و همچنین کارکنان شرکت در برابر شرکت وظیفه وفاداری^۴ او نسبت به شرکت است. این وظیفه اقتضا دارد آنها

1. https://baileycav.com/site/assets/files/1451/interlocking_directorates_a_sleeping_bear_awakens.pdf.

2. Ridley , A., Shepherd , C., **company law**, (London and New York : Routledge, 2015), p. 18

۳. جنیدی، لعیا، اکبریان طبری، معصومه، «رابطه امانی مدیران در شرکت‌های سهامی: بررسی تطبیقی در حقوق ایران و انگلستان»، حقوق تطبیقی، دوره ۵، شماره ۲ (۱۳۹۷)، ص ۷۰.

4. Loyalty

منافع شرکت را بر منافع خود یا اشخاص دیگر ترجیح دهند و از انجام رفتاری که مغایر منافع شرکت است خودداری کند.

در رابطه با اشتغال هم‌زمان در شرکت‌های رقیب در نظام کامن‌لا هرچند در گذشته دیدگاهی مبنی بر جواز اشتغال هم‌زمان در شرکت‌های رقیب از سوی بعضی دادگاه‌ها ابراز شده است، ولی در حال حاضر عقیده بر این است که این امر مغایر وظیفه یادشده است. استدلالی که برای توجیه این نظر آورده می‌شود این است که وقتی شخص در چنین وضعیتی قرار می‌گیرد بین وظیفه وفاداری او نسبت به یک شرکت و وظیفه او در برابر شرکت دیگر تعارض ایجاد می‌شود. برای مثال، اگر یک شخص مدیر دو شرکت رقیب باشد و یک فرصت بستن قرارداد پیش آید، اگر برای هر یک از دو شرکت آن را بپذیرد، نسبت به شرکت دیگر وظیفه امانی را نقض کرده است و اگر برای هیچ‌کدام نپذیرد، نسبت به هر دو نقض کرده است.^۱ همچنین اگر شخصی مدیر شرکت «الف» باشد و هم‌زمان مدیر شرکت «ب» که رقیب شرکت «الف» است بشود، از آنجا که او در جریان اطلاعات، پروژه‌ها، معاملات و قراردادهای احتمالی شرکت «الف» است، در مقام اعمال مدیریت نسبت به شرکت «ب» امکان نادیده گرفتن آنها را نداشته و در نتیجه نخواهد توانست در راستای کسب بیشترین منافع برای هر دو شرکت عمل کند.^۲ منع اشتغال هم‌زمان در شرکت‌های رقیب بر مبنای رابطه امانی مدیر با شرکت برای حفظ منافع شرکت‌های تجاری در نظر گرفته شده است و فاقد جنبه نظم عمومی است، لذا انجام این کار با رضایت شرکت‌ها بدون اشکال است.^۳

در حقوق ایران، قوانین موضوعه در این زمینه ساکت است، در حالی که به‌ویژه در خصوص شرکت‌های تجاری تصریح به آن لازم بوده است. هرچند خوشبختانه ماده ۴۶ قانون اجرای اصل ۴۴ تا اندازه‌ای مشکل را برطرف کرده است، ولی در زمینه‌هایی که مشمول ماده نیست، همچنان مشکل وجود دارد. به این نکته باید اشاره کرد که در ماده ۱۲۶ لایحه قانونی

1. Bourne, Nicolas, *Essential Company Law*, (London, Cavandish, 2000), p. 66.

2. Griffin, Stephen, *Company Law*, (Harlow, Pearson, 2006), 306.

3. Pettet, Ben, *company law*, (Harlow, Pearson, 2005) P. 172.

اصلاح قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ مدیرعاملی بیش از دو شرکت منع شده است. این منع ارتباطی به موضوع رقیب بودن دو شرکت ندارد، بلکه به خاطر آن است که چون مدیرعاملی شغلی تمام وقت محسوب می‌شود، قانون چنین منعی را مقرر کرده است.

در ارتباط با موضوع مورد بحث همان‌گونه که گفته شد، باید به مقررات عام مدنی مراجعه کرد. از نظر تحلیلی در شرکت‌های تجاری رابطه مدیر و شرکت رابطه وکالت است^۱ و در نتیجه امین شرکت محسوب می‌شود.^۲ اشخاصی که به‌عنوان کارمند در شرکت اشتغال دارند نیز همین وضعیت را دارند. در مورد سایر بنگاه‌هایی که شخصیت حقوقی دارند نیز وضعیت به همین صورت است. در بنگاه‌هایی که شخصیت حقوقی ندارند، این رابطه به‌جای شخص حقوقی با شخص یا اشخاص حقیقی مالک آن ایجاد می‌شود. با این وصف، از نقطه نظر مقررات عام، چون با اشتغال در یک بنگاه از تعهداتی که شخص در برابر آن پیدا می‌کند کوشش برای پیشرفت بنگاه و خودداری از انجام کارهایی است که مغایر منافع بنگاه است؛ بنابراین از زاویه رابطه امانی مدیر و کارکنان با بنگاه اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌های رقیب مجاز نیست،^۳ چون می‌تواند به نتایج ضد امانت بیانجامد و منافع آنها را تهدید کند. البته این امر در صورتی است که این احتمال وجود داشته باشد تعهدات شخص در برابر بنگاه زیر پا گذاشته شود و گرنه ایرادی ندارد. مانند حالتی که کارمند خدماتی یک شرکت تولید خودرو در ساعات آزاد برای شرکت تولید خودروی دیگر کار کند. همچنین چون هدف از این منع، حفظ حقوق بنگاه است، جنبه نظم عمومی نداشته و توافق برخلاف آن بدون اشکال است؛ زیرا این کار در مواردی ممکن است آثار مثبت داشته باشد، مانند حالتی که دو شرکت در بعضی زمینه‌ها با یکدیگر همکاری داشته باشند.

۱. کاویانی، کورش، حقوق شرکت‌های تجاری، (تهران، انتشارات میزان، ۱۳۹۸)، صص ۲۶۰-۲۵۹.

۲. پاسبان، محمدرضا، حقوق شرکت‌های تجاری، (تهران، انتشارات سمت، ۱۴۰۱)، ص ۱۹۵.

۳. حسن‌زاده، مهدی، «آثار ید امانی در معاملات مدیران شرکت‌های تجاری»، ماهنامه کانون، شماره ۱۲۳ (۱۳۹۰)، ص

نتیجه

در این پژوهش اشتغال هم‌زمان به عنوان مدیر یا عناوین دیگر در شرکت‌های تجاری و سایر بنگاه‌های رقیب از منظر حقوق رقابت و نوع رابطه مدیر یا کارمند با بنگاه مورد بررسی قرار گرفت که به جهت تفاوت اساسی که بین این دو حالت وجود دارد نتایج حاصله در دو قسمت جداگانه بیان می‌گردد:

- از زاویه حقوق رقابت

اشتغال هم‌زمان در بنگاه‌های رقیب هرچند ممکن است دارای فوایدی باشد، ولی چون احتمال تبادل اطلاعات و تبانی بین بنگاه‌های رقیب در زمینه‌های مختلف مانند قیمت‌گذاری محصولات و ... را افزایش می‌دهد و باعث آسیب به رقابت می‌شود، در قوانین دو کشور ایران و ایالات متحده آمریکا رفتارهای مغایر رقابت شناخته شده و منع گردیده است. اصل کلی که در وضع و تفسیر قوانین مربوط به رفتارهای ضد رقابت از جمله موضوع مورد بحث باید ملاک عمل قرار گیرد، این است که این رفتارها به اندازه‌ای که برای حمایت از رقابت ضرورت دارد منع شود و به بیان دیگر، منع جنبه حداقلی داشته باشد. در مورد مسائلی که درباره این موضوع مطرح می‌شود در خیلی موارد دو کشور راهکار متفاوتی درپیش گرفته‌اند و در برخی موارد حتی می‌توان گفت قانون از هدف اصلی خود دور شده است.

در مورد بنگاه‌های مشمول منع، در حقوق آمریکا اشتغال هم‌زمان رقابتی تنها در شرکت‌های تجاری بزرگ ممنوع گردیده و نه تمام بنگاه‌ها، ولی در حقوق ایران تمام بنگاه‌های تجاری و اقتصادی اعم از حقوقی یا حقیقی مشمول منع قرار گرفته است که هر دو نظام حقوقی در این زمینه دارای نقاط قوت و ضعف است. نقطه ضعف حقوق ایالات متحده این است که این کار را فقط در شرکت‌های تجاری منع کرده، در حالی که احتمال آسیب رسانیدن به رقابت از طریق اشتغال هم‌زمان رقابتی در بنگاه‌های دیگر نیز وجود دارد. نقطه قوت حقوق این کشور این است که شرکت‌های کوچک یا دو شرکت بزرگی که فروش رقابتی بین آن دو ناچیز است از شمول قانون خارج گردیده است. به علاوه، در خود قانون معیار اینکه چه شرکتی کوچک است یا در چه صورت فروش رقابتی بین دو شرکت بزرگ

ناچیز است بیان شده و تشخیص آن به مجریان قانون واگذار نشده است که باعث می‌شود در اجرای قانون سلیقه شخصی مجریان دخالت داده نشود. نقطه قوت قانون ایران آن است که ممنوعیت اشتغال هم‌زمان رقابتی را محدود به شرکت‌های تجاری نکرده، ولی عیب آن این است که تمام بنگاه‌ها را مشمول آن دانسته، در حالی که بهتر بود بنگاه‌های کوچک یا بنگاه‌هایی که میزان فروش رقابتی بین آنها کم است را استثنا می‌کرد و در قانون برای تشخیص این قبیل بنگاه‌ها معیار کمی پیش‌بینی می‌گردید.

از حیث اشخاص مشمول منع، در حقوق آمریکا تنها مدیران و کارکنان ارشد یعنی کارکنان منصوب از سوی هیئت‌مدیره از اشتغال هم‌زمان رقابتی منع شده‌اند، ولی در حقوق ایران علاوه بر مدیران، کارکنان و مشاوران شرکت نیز منع شده‌اند که در اینجا هرچند محدود نبودن منع به مدیران و کارکنان منصوب از سوی هیئت‌مدیره مناسب است، ولی تعمیم آن به تمام کارکنان بنگاه درست نیست؛ زیرا اشتغال هم‌زمان رقابتی بسیاری از کارکنان اثر ضد رقابتی قابل توجهی ندارد و بهتر است قانون اصلاح شده و منع محدود به مدیران (اعضای هیئت‌مدیره، مدیرعامل) و کارکنان عالی رتبه و مشاوران گردد.

از جهت اینکه منع اشتغال هم‌زمان رقابتی باید جنبه مطلق داشته باشد یا نسبی، در حقوق آمریکا منع جنبه مطلق دارد، به این معنا که صرف اشتغال هم‌زمان در بنگاه رقیب ممنوع است و این امر منوط به اختلال در رقابت نیست. برعکس، در حقوق ایران منع اشتغال هم‌زمان رقابتی منوط به آن است که به قصد اختلال در رقابت انجام گرفته باشد. ضعف حقوق ایران آن است که چون قصد امری درونی است، احراز آن دشوار است. ضمن اینکه واگذاری تشخیص اختلال در رقابت به مجریان قانون و عدم پیش‌بینی معیار در خصوص آن در قانون باعث می‌شود که اجرای قانون به سلیقه مجریان آن بستگی پیدا کند. بهتر است در قانون در مورد بنگاه‌های رقیب افقی قصد اختلال مفروض انگاشته شود، ولی در مورد بنگاه‌های رقیب عمودی، فرض بر عدم قصد اختلال گذاشته شود مگر خلاف آن اثبات شود.

- از زاویه مغایرت با رابطه مدیر یا کارمند با بنگاه

مدیر یا کارمند یک بنگاه این تعهد را دارد که کوشش خود را برای موفقیت بنگاه به کاربرد و از انجام کارهایی که مغایر منافع بنگاه است خودداری کند؛ بنابراین وقتی شخص در بنگاه‌های رقیب اشتغال پیدا می‌کند، این احتمال وجود دارد که او نتواند به این تعهد خود عمل کند و منفعت یکی از دو بنگاه را بر دیگری ترجیح دهد یا منفعت هر دو بنگاه را زیر پا گذارد. در نظام حقوقی کامن‌لا به‌طور کلی در مواردی که رابطه دو شخص از نوع رابطه امانی است و به‌طور خاص در مورد شرکت‌های تجاری وجود این رابطه امانی و وظیفه وفاداری در برابر شرکت و تکلیف مدیر در خودداری از عملی مغایر منافع شرکت از دیرباز پذیرفته شده است؛ بنابراین در مواردی که این امر مغایر منافع بنگاه است ممنوع است. البته این حالت برخلاف منع مربوط به حمایت از رقابت، برای حمایت از بنگاه در نظر گرفته شده است و جنبه خصوصی دارد و توافق برخلاف آن اشکال ندارد.

در حقوق ایران، قوانین موضوعه در این زمینه ساکت است، در حالی که به‌ویژه در خصوص شرکت‌های تجاری تصریح به آن لازم بوده است. از نقطه نظر مقررات عام، چون با اشتغال در یک بنگاه، از تعهداتی که شخص در برابر آن پیدا می‌کند خودداری از انجام کارهایی است که مغایر منافع بنگاه است؛ بنابراین در مواردی که این امر مغایر منافع بنگاه است قابل پذیرش نیست.

منابع

الف) فارسی

پاسبان، محمدرضا، حقوق شرکت‌های تجاری، چاپ هفدهم (تهران، انتشارات سمت، ۱۴۰۱).

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

جنیدی، لعیان، اکبریان طبری، معصومه، «رابطه امانی مدیران در شرکت‌های سهامی: بررسی تطبیقی در حقوق ایران و انگلستان»، حقوق تطبیقی، دوره ۵، شماره ۲، (۱۳۹۷).
حسن‌زاده، مهدی، «آثار ید امانی در معاملات مدیران شرکت‌های تجاری»، ماهنامه کانون، شماره ۱۲۳، (۱۳۹۰).

خشنودی، رضا، علی‌پور، رضا، شکوهیان، سیدعلیرضا، «مبانی نظری، اهداف و شیوه‌های جبران خسارات در حقوق رقابت»، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۹۹، (۱۳۹۶).
صادقی مقدم، محمدحسن، صادقی، محمد، «مطالعه نهادهای حقوقی نظارت بر بازار رقابتی (در ایران، اتحادیه اروپا و ایالات متحده)»، فصلنامه پژوهشنامه اندیشه‌های حقوقی، شماره ۱، پیاپی ۴، (۱۳۹۳).

صادقی مقدم، محمدحسن، غفاری فارسانی، بهنام، «روح حقوق رقابت (مطالعه تطبیقی در اهداف حقوق رقابت)»، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۷۳، (۱۳۹۰).

علاءالدینی، امیرعباس، شیری، مهرزاد، «قواعد حقوق رقابت در ایران و تحولات آن در پرتو سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی»، فصلنامه قضاوت، شماره ۸۷، (۱۳۹۵).

علاءالدینی، امیرعباس، قنبری جهرمی، محمدجعفر، «قواعد رقابت سالم و مقایسه کشورهای منتخب از نظر رقابت‌پذیری»، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۲۸، (۱۳۹۵).

کاویانی، کورش، حقوق شرکت‌های تجاری، چاپ ششم، (تهران، بنیاد حقوقی میزان، ۱۳۹۸).

References

- Bourne, Nicolas, *Essential Company Law*, London, Cavandish press, 2000.
- Griffin, Stephen, *Company Law*, Harlow, Pearson, 2006.
- flehner, Marallne, "Section 8 of the Clayton Act Applicable to Corporations (SCM Corp. v. FTC)", *St. John's Law Review*, Volume 53, Number 2(1979): 234
- Gerber, Benjamin M., "Enabling Interlock Benefits While Preventing Anticompetitive Harm: Toward an Optimal Definition of Competitors Under Section 8 of the Clayton Act", *Yale Journal on Regulation*, Vol. 24, N.1(2007)
- Halverson , James T., "Interlocking Directorates - Present Anti-Trust Enforcement Interest Placed in Proper Analytical Perspective", *Villanova Law Review*", Vol. 21, N.3(1976),
- Jacobs, Michael M., "Combating anticompetitive interlockings: section 8 of clayton act as a template for chile and similar emerging economies", *Fiscalía Nacional Económica Working Paper*(2013): 3.
- Kramer, H. Victor, " Interlocking directorships and the clayton act after 35 years ", *The yale journal*, Vol.59(1950):1267.
- Murray, Jhon.T., "The Definition of Competitors Under Section 8 of the Clayton Act: The Emergence of Supply Side Competition Analysis", *Washington and Lee Law Review*, Volume 41 (1984),
- Murphy, Richard P., "Keys to Unlock the Interlocks: Dealing with Interlocking Directorates" ,*University of Michigan Journal of Law Reform*, Volume 11(1978):373.
- Nilsson, Tomas, "Private Enforcement of EC Competition Law", *Faculty of law, University of Lund* (2005): 46.
- Preminger, Robert Jay, "Deputization and Parent-Subsidiary Interlocks Under Section 8 of the Clayton Act", *Washington University Law Review*, Volume 59(1981)
- Pettet, Ben, *company law* , Harlow , Pearson, 2005.
- Ridley , A. ,Shepherd , C., *company law*, London and New York : Routledge , 2015.
- Travers Jr. Arthur H., " Interlocks in Corporate Management and the Antitrust Laws ", *Colorado Law Faculty Scholarship*, Vol. 46, N.6(1968),
- Wilkinson, Laura A. "Interlocking Directorates", https://www.weil.com/~media/files/pdfs/2017/lit_febmar17_spotlight_on.pdf
__https://baileycav.com/site/assets/files/1451/interlocking_directorates_-_a_sleeping_bear_awakens.pdf.

Translated References into English

- Pasban, Mohammad Reza , *Company law*, fourteenth edition.(Tehran: SAMT publications, 2022). [In Persian]
- Jafarzadeh, Mirqasem, Sheikhi, Maryam, "The relationship between competition rights and unfair competition: from the homogenization approach to the complementary and independent approach"

Comparative Law Semiannual, University of Mazandaran, *First year, number 2, (autumn and winter 2014)* [In Persian]

Junaidi, Laiya, Akbarian Tabari, Masoumeh, “Fiduciary relationship of directors in joint-stock companies: a comparative study in Iranian and English law”, *Comparative Law*, Volume 5, Number 2, (2017). [In Persian]

Hassanzadeh, Mehdi, “Effects of fiduciary relationship in the transactions of directors of commercial companies”, *Kanoon Monthly*, No. 123, (2010). [In Persian]

Khoshnoudi, Reza, Alipour, Reza, Shekohian, Seyyed Alireza, “Theoretical foundations, goals and methods of compensating damages in competition law”, *Judiciary Law Journal*, No. 99, (2016). [In Persian]

Sadeghi Moghadam, Mohammad Hassan, Sadeghi, Mohammad, “Study of Legal Institutions for Monitoring the Competitive Market (in Iran, the European Union and the United States)”, *Quarterly Research Journal of Legal Thoughts*, Number 1, Number 4, (2013). [In Persian]

Sadeghi Moghadam, Mohammad Hassan, Ghafari Farsani, Behnam, “Spirit of competition law (a study on the objectives of competition law)”, *Judiciary Law Journal*, No. 73, (1390). [In Persian]

Aladdini, Amir Abbas, Shiri, Mehrzad, “The rules of competition law in Iran and its developments in the light of the general policies of Article 44 of the Constitution”, *Judiciary Quarterly*, No. 87(2015). [In Persian]

Aladdini, Amir Abbas, Ghanbari Jahormi, Mohammad Jafar, “Rules of healthy competition and comparison of selected countries from the point of view of competitiveness”, *Perspective of Business Management*, No. 28(2015). [In Persian]

Kavyani, Koorosh, *Company law*, 6th edition, (Tehran, Mizan Publications, 2018). [In Persian]

استناد به این مقاله: مقدم، عیسی. (۱۴۰۲). اشتغال هم‌زمان در شرکت‌های تجاری و بنگاه‌های رقیب دیگر در حقوق ایران و ایالات متحده آمریکا. پژوهش حقوق خصوصی، ۱۱(۴۳)، ۲۵۱-۲۷۸. doi: 10.22054/jplr.2023.56798.2498



Private Law Research is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.