

بخش سوم: سایر قوانین و مقررات کسب و کار

❖ آشنایی با انواع قراردادهای کار و شرایط مربوط به آنها

ایجاد رابطه‌ی حقوقی بین کارگر و کارفرما مستلزم توافق دو اراده است که بر مبنای شرایطی خاص و ناشی از حکم قانون پدید می‌آید و به موجب آن حقوق و تکالیفی برای طرفین منظور می‌شود.

همان‌طور که از نام قرارداد کار به ذهن متبادر می‌شود، یک طرف این قرارداد کارگر و دیگری کارفرماست ولی از دیدگاه قانون کار، کارگر چه کسی است؟ کارگر در ماده‌ی ۲ قانون کار تعریف شده است و به‌طور کلی باید گفت شخص حقیقی است و به عبارت روشن‌تر یک انسان است، کارش جنبه‌ی تبرعی و مجانی ندارد یعنی در قبال کار، مزد دریافت می‌کند حال این مزد می‌تواند روزانه، ماهانه یا هفتگی باشد؛ ویژگی آخر اینکه تحت تبعیت و به دستور کارفرما کار را انجام می‌دهد. در مقابل، کارفرما می‌تواند شخص حقیقی یا حقوقی باشد به عبارتی لازم نیست حتما انسان باشد، کارفرما حتما لازم نیست نظارت مستقیم بر کار داشته باشد. چه بسا کارفرما از مدیرکارگاه برای نظارت بر کار استفاده کند.

اکنون که طرفین قرارداد کار را شناختیم باید بگوییم که ماده‌ی ۷ قانون کار، قرارداد کار را تعریف کرده است. با توجه به اینکه قرارداد کار در قانون تعریف شده است، پس این قرارداد معین محسوب می‌شود؛ قرارداد معین است یعنی شرایط و چهارچوب آن در قانون تعریف شده است و بر خلاف برخی شرایط آن نمی‌شود توافق کرد؛ ازجمله آنچه در ماده‌ی ۸ قانون کار آمده مبنی بر اینکه تغییرات بعدی در قرارداد کار در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

با توجه به مواد قانونی، در حال حاضر سه نوع قرارداد کار وجود دارد؛

قرارداد کار با مدت موقت؛

قرارداد کار با مدت غیرموقت؛

قرارداد کار برای انجام کار معین؛

در ادامه در خصوص این قراردادها و نحوه‌ی خاتمه‌ی آنها توضیح خواهیم داد، ولی در اینجا به‌طور کلی مندرجات

و نحوه‌ی تنظیم قرارداد کار بیان می‌شود.

اول اینکه باید دقت کنیم قرارداد کار جز عقود رضایی است یعنی تشریفات خاصی برای انعقاد آن لازم نیست، حتی لازم نیست که قرارداد کتبی باشد. پس قرارداد کار اعم است از کتبی و شفاهی.

به موجب ماده‌ی ۱۰ قانون کار، مندرجات قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی نکات زیر باشد؛

الف) نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد؛

ب) حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن؛

ج) ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها؛

د) محل انجام کار؛

ه) تاریخ انعقاد قرارداد؛

و) مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد؛

ز) موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید؛

ح) الحاقی ۱۳۸۷ شرایط و نحوه‌ی فسخ قرارداد کار.

در خصوص بند ح باید این توضیح را بدهیم که در سال ۱۳۸۷ به موجب بند ب ماده‌ی ۸ قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی، برای طرفین قرارداد کار این امکان به وجود آمد که حق فسخ در قرارداد کار پیش‌بینی کنند، در حالی که پیش از این، طرفین قرارداد حق فسخ نداشتند و با توجه به آمره بودن قانون کار اگر هم حق فسخی پیش‌بینی می‌شد، بی‌اثر بود. فسخ قرارداد کار بدین معنی است که هریک از کارگر و کارفرما می‌توانند در تمامی انواع قراردادهای کار، شرایط خاصی را مثل عدم رضایت کارفرما از عملکرد کارگر و ... مقرر کنند، که در صورت حصول آن شرایط قرارداد کار خاتمه پیدا می‌کند. آنچه که در خصوص پیش‌بینی حق فسخ در قرارداد کار باید دقت شود، نحوه‌ی فسخ قرارداد و اعلام اراده‌ی فسخ‌کننده به طرف مقابل است چون از تاریخ ابلاغ اراده مبنی بر فسخ، آثار حقوقی فسخ جاری خواهد شد.

انواع قراردادهای کار

الف) قرارداد کار با مدت موقت:

در این قراردادهای خاتمه‌ی قرارداد در آن ذکر می‌شود، و با پایان زمان آن قرارداد خاتمه می‌یابد. در صورتی که قرارداد موقت به موقع تمدید نشود و تعیین تکلیف نشود و کارگر همچنان به کار خویش ادامه دهد، کارگر می‌تواند ادعا کند که شفاها قرارداد تمدید شده است. باید بدانیم در این قراردادهای تمدید یا تجدید قرارداد سبب دائمی شدن قرارداد نمی‌شود.

ب) قرارداد کار با مدت غیرموقت:

طبق تبصره‌ی ۲ ماده‌ی ۷ قانون کار در کارهایی که طبیعت آنها جنبه‌ی مستمر دارد، چنانچه مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود. بنابراین کارگری که در یک کارخانه‌ی فرش‌بافی مشغول به کار می‌شود چنانچه انجام کار مقید به مدت خاصی نباشد و مقرر گردد روزانه مبلغ مشخصی مزد دریافت کند، قانون کار چنین کارگری را **کارگر دائم** آن کارگاه خواهد شناخت. ذکر این نکته خالی از لطف نیست که بدانیم در گذشته از اصطلاح قرارداد دائم به جای قرارداد غیرموقت استفاده می‌شد ولی باید بدانیم که در حال حاضر قانونگذار به‌درستی از اصطلاح قرارداد غیرموقت استفاده کرده است چون قراردادهای حتی اگر غیرموقت (دائم) هم باشند، محدود به وقایع مختلفی مثل فوت، از کارافتادگی، بازنشستگی و این قبیل امور هستند. کارگر و کارفرما در قراردادهای غیرموقت، می‌توانند با توافق یکدیگر دوره‌ی آزمایشی تعیین کنند که مدت این دوره‌ی آزمایشی حتماً باید در قرارداد مشخص شود و طبق قانون حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه‌ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص بالا سه ماه است. در این دوره‌ی آزمایشی هر یک از کارگر یا کارفرما می‌تواند رابطه‌ی کار را بدون الزامی به پرداخت خسارت قطع کند.

قرارداد کار معین: در قرارداد کار معین همان طور که از نام آن پیداست برای انجام کار معینی قرارداد کار منعقد شده است. برای مثال کارگرانی برای حفر کانال لوله‌کشی آب یا گاز برای منطقه‌ی مشخص شهری به کار گرفته شده‌اند، با اتمام عملیات لوله‌گذاری کار آنها خاتمه یافته تلقی خواهد شد. نکته‌ای که باید به آن دقت کنیم این است که در انجام کار معین هم، کارگر با ابزار و لوازم متعلق به کارفرما و بنا به دستور او کار را انجام می‌دهد و از این جهت با پیمانکار متفاوت است چراکه پیمانکار خودش ابزار و وسایل کار را فراهم می‌کند و به نوعی کارفرما محسوب می‌شود.

به طور کلی خاتمه‌ی قرارداد کار می‌تواند به سبب یکی از عوامل زیر باشد؛

۱. پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.
۲. پایان مدت قراردادهای موقت کار و عدم تجدید آن.
۳. قوه‌ی قاهره؛ مثلاً بر اثر حوادث طبیعی مثل سیل و زلزله یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی مثل آتش‌سوزی، کارگاه به کلی نابود شده و امکان ترمیم آن وجود نداشته باشد. در اینجا قرارداد خاتمه‌یافته محسوب می‌شود و کارگران تحت پوشش بیمه‌ی بیکاری قرار می‌گیرند.
۴. فوت کارگر.
۵. بازنشستگی کارگر.
۶. از کار افتادگی کلی (حالتی که طبق نظر کمیسیون پزشکی تأمین اجتماعی، کارگر بیش از ۶۶ درصد از توانایی خود را برای کار از دست بدهد).
۷. استعفای کارگر؛ خاص قراردادهای غیرموقت است. لذا کارگری که دارای قرارداد کار معین یا با مدت معین است حق استعفا ندارد. برای استعفا کارگر باید اولاً استعفای خود را کتبا تنظیم و تحویل کارفرما نماید و ثانياً پس از تقدیم استعفا به کارفرما، یک ماه به کار خود ادامه دهد.
۸. اخراج کارگر؛ اخراج کارگر می‌تواند به دلایل مختلفی باشد از جمله؛
بر اثر قصور و بی‌انضباطی کارگر؛
پس از توقیف منجر به محکومیت جزایی. در حال حاضر هرگونه توقیف متهم که منجر به محکومیتش شود از جهات موجه اخراج کارگر خواهد بود؛
موارد دیگری هم برای اخراج می‌تواند وجود داشته باشد از جمله اینکه کارفرما ورشکسته شود یا فعالیتی که کارگاه برای آن تشکیل شده در انحصار دولت قرار بگیرد و غیره.
۹. فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد پیش‌بینی شده است (در خصوص قراردادهای نامحدود و مشروط به عدم مخالفت با قانون).

۱۰. تعدیل نیروی انسانی (خاص شرکت‌های صنعتی)؛ به موجب بند (ح) الحاقی در سال ۱۳۸۷ به ماده‌ی ۲۱ قانون کار با توجه به کاهش تولید و تغییرات ساختاری در شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی مطابق با ماده‌ی ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور با شناسایی نیروهای مازاد می‌توان با شرایطی به قرارداد کار پایان داد که البته شرایط خاص این ماده باید رعایت شود. مطمئناً در دنیای پرتلاطم امروزی، یکی از موضوعاتی که می‌تواند جوامع بشری را از اختلافات شخصی و جمعی در امان بدارد، «آشنایی با حقوق متقابل افراد با یکدیگر و قانون» است که مهمترین اثر این آشنایی و آگاهی را می‌توان در پیشگیری از وقوع بسیاری از مشکلات حقوقی دانست.

❖ اسناد تجاری و کاربرد آنها

با نگاه کلی به روند رشد فعالیت‌های تجاری از گذشته تاکنون در می‌یابیم که در این عرصه رشد زیادی اتفاق افتاده است و در این راستا امروزه نیازهایی به وجود آمده‌اند که احتمالاً در گذشته اصلاً وجود نداشتند. برای رفع نیازهای جدید و ضرورت‌هایی نظیر سرعت، سهولت و امنیت در روابط تجاری امروزه شاهد به وجود آمدن اسناد تجاری هستیم که با توجه به تازه بودن آنها، لازم است حقوق و تعهدات هر یک از آنها به طور کامل شناسایی شود تا خود به جای رفع نیازها مسئله‌ساز نشوند.

اسناد تجاری چیست؟

مطابق ماده ۱۲۸۴ قانون مدنی سند عبارت است از هر نوشته‌ای که در مقام دعوی یا دفاع قابل استناد باشد.

اسناد به دو نوع عادی و رسمی تقسیم می‌گردد:

سند رسمی: در دفاتر اسناد رسمی و نزد مامور رسمی طبق مقررات تنظیم می‌شود.

سند عادی: به وسیله افراد تنظیم می‌شود و مامور رسمی در تنظیم آن دخالتی ندارد.

اصل بر عادی بودن اسناد است و اسناد تجاری نیز عادی محسوب می‌شوند.

با توجه به این که در قانون تجارت ایران و سایر قوانین اسناد تجاری تعریف نشده‌اند، در دکترین حقوق تجارت اسناد تجاری اسنادی هستند که روزانه میان تجار در گردش هستند و نیز قانون تجارت شرایط خاصی را نسبت به آنها در نظر گرفته است. اسناد تجاری دو مفهوم عام و خاص دارند.

اسناد تجاری در مفهوم عام شامل تمامی اسناد تجاری از جمله چک، سفته، برات، اوراق قرضه، اوراق سهام، ضمانت‌نامه بانکی و غیره می‌شوند.

اسناد تجاری در مفهوم خاص فقط شامل چک، سفته و برات می‌شوند.

مزایای اسناد تجاری:

۱- مسئولیت تضامنی امضاکنندگان سند تجاری

در واقع یکی از منحصر به فردترین مزیتی که قانون‌گذار برای صاحب اسناد تجاری در نظر گرفته است، مسئولیت تضامنی صادرکنندگان اسناد تجاری در برابر دارندگان آن است. این امر در ماده ۲۴۹ قانون تجارت نیز مورد اشاره قرار گرفته است و به این معنا است که صاحب سند تجاری می‌تواند به هر یک از مسئولین مراجعه کند و یا حتی چند نفر را مخاطب قرار دهد.

۲- قرار تامین خواسته

صاحبین اسناد تجاری حتی قبل از شروع رسیدگی می‌توانند تقاضای توقیف اموال را به اندازه آنچه مورد تقاضایشان است بنمایند تا اگر رای به نفع آنها بود در وصول آن دچار مشکل نشوند. این امر در ماده 292 قانون تجارت نیز مورد اشاره قرار گرفته است.

انواع اسناد تجاری

الف) برات

در قانون تجارت برات تعریف نشده است ولی در میان حقوق‌دانان برات سندی است که به موجب آن کسی به دیگری دستور می‌دهد که مبلغ معینی را در وجه حامل یا شخص ثالث یا حواله کرد او بپردازد.

مندرجات برات:

قید کلمه برات

تاریخ تحریر

اسم شخصی که باید برات را تادیه کند

تعیین مبلغ برات

تاریخ تادیه وجه برات

مکان تادیه وجه برات

اسم شخصی که برات در وجه یا حواله کرد او پرداخته می‌شود.

قبول و نکول در برات

برحسب ماده ۲۳۰ قانون تجارت قبول کننده برات ملزم است وجه آن را در موعد تعیین شده تادیه نماید و حق نکول هم ندارد.

نکول به معنای تصریح به عدم تعهد پرداخت وجه برات از طرف محال علیه است.

(ب) سفته (فته طلب)

مطابق ماده ۳۰۷ سفته سندی است که به موجب آن امضا کننده تعهد می کند که مبلغی در موعد معین یا عندالمطالبه در وجه حامل یا شخص معین و یا به حواله کرد آن شخص کارسازی نماید.

مندرجات:

امضا یا مهر صادر کننده

تاریخ صدور

مبلغی که باید تادیه شود با تمام حروف آن

گیرنده وجه

تاریخ پرداخت

محل تادیه وجه

نام سند

(ج) چک

مطابق ماده ۳۱۰ قانون تجارت چک نوشته ای است که به موجب آن صادر کننده وجوهی را که نزد محال علیه دارد، کلاً یا بعضاً مسترد یا به دیگری واگذار می نماید.

(برای آگاهی از قوانین جدید چک مطلب “ابلاغ قانون جدید چک و اصلاحات چک” را بخوانید.)

مندرجات چک:

تاریخ صدور

محل صدور

محل پرداخت

مبلغ

گیرنده چک

امضا صادر کننده

مطابق ماده ۳۱۵ قانون تجارت اگر چک در همان مکانی که صادر شده است باید تادیه گردد، دارنده چک باید ظرف ۱۵ روز از تاریخ صدور وجه آن را مطالبه نماید و اگر از یک نقطه به نقطه دیگر ایران صادر شده باشد، باید ظرف ۴۵ روز از تاریخ صدور چک مطالبه شود.

تفاوت چک با سفته و برات:

- ۱- چک در حکم یک سند لازم الاجرا است و امکان پیگیری آن از طریق پیگیری چک برگشتی از طریق اجرای ثبت وجود دارد.
- ۲- اگر چک در موعد مقرر پرداخت نشود و برگشت بخورد، دارنده می تواند از طریق شکایت کیفری نیز پیگیری کند ولی سفته و برات فقط از طریق حقوقی قابل پیگیری هستند.
- ۳- در رابطه با برات و سفته صادر کننده می تواند از مهر و امضای خود استفاده کند اما صحت چک منوط به امضای صادر کننده آن است.

چک در موارد زیر ضمانت اجرای کیفری اش را از دست می دهد:

- ۱- در صورتی که چک وعده دار باشد، فقط از طریق حقوقی قابل پیگیری است.
- ۲- اگر چک سفید امضا باشد به این معنا که به جز امضا بر روی آن موارد دیگری درج نشده باشد، قابل شکایت کیفری نیست.
- ۳- در صورتی که چک بدون تاریخ باشد قابل شکایت کیفری نیست.
- ۴- اگر تحقق چک منوط به تحقق امر دیگری باشد.

۵- اگر چک برای تضمین انجام تعهد یا انجام معامله صادر شده باشد.

۶- باید ظرف شش ماه از تاریخ صدور چک گواهی عدم پرداخت از بانک و ظرف شش ماه از تاریخ صدور گواهی عدم پرداخت شکایت به راه افتاده باشد تا قابل شکایت کیفری باشد. در صورتی که این زمان‌بندی‌ها رعایت نشده باشد شکایت کیفری مقدور نیست.

❖ شرکت و انواع آن:

طبق آنچه از قانون تجارت استنباط می شود، شرکت قراردادی است که بر اساس آن اعضا یا شرکا، سود حاصل از سرمایه را تقسیم می کنند. شرکت ها در قوانین ایران دارای شخصیت حقوقی اند. زمانی که قصد تاسیس شرکت را دارید، شما باید نوع شرکت و همین طور، زمینه ای را که می خواهید در رابطه با آن فعالیت داشته باشید را مشخص کنید. شرکت ها انواع مختلفی دارند که انگیزه ی ایجاد آن ها، تقسیم اختیارات و مسئولیت ها، سرمایه ی مورد نیاز، نحوه ی تصمیم گیری در شرکت ها و... از جمله عواملی هستند که بر نوع شرکت تاثیر می گذارند. در این نوشتار که راجع به تفاوت انواع مختلف شرکتها است، ابتدا به معرفی مختصری از شرکت های تجاری می پردازیم، سپس برای روشن شدن بیشتر مطلب، توجه علاقه مندان را به نکات مهم در رابطه با شباهت ها و علی الخصوص تفاوت های انواع مختلف شرکت ها جلب می نمایم

طبق ماده ۲۰ قانون تجارت جمهوری اسلامی ایران، شرکت های تجاری بر هفت قسم است:

(۱) شرکت سهامی (۲) شرکت با مسئولیت محدود (۳) شرکت تضامنی (۴) شرکت مختلط غیر سهامی

(۵) شرکت مختلط سهامی (۶) شرکت نسبی (۷) شرکت تعاونی تولید و مصرف

(۱) شرکت سهامی: شرکت سهامی، شرکتی است که سرمایه ی آن به سهام تقسیم شده و مسئولیت صاحبان سهام، محدود به مبلغ اسمی سهام آن ها است. این شرکت، بازرگانی محسوب می شود ولو این که موضوع عملیات آن امور بازرگانی نباشد. در شرکت سهامی تعداد شرکا نباید از سه نفر کمتر باشد. شرکت سهامی خود به دو نوع تقسیم می شود: نوع اول: شرکت هایی که موسسین آنها قسمتی از سرمایه ی شرکت را از طریق فروش سهام به مردم تامین می کنند. این گونه شرکت ها، شرکت سهامی عام نامیده می شوند. به عبارتی دیگر، شرکت سهامی عام شرکتی است که حداقل ۵۱ درصد سهام آنان از طریق بورس به عموم مردم واگذار شده باشد. شرکت های سهامی عام، تنها شرکت هایی هستند که در بورس پذیرفته می شوند. نوع دوم: شرکت هایی که تمام سرمایه ی آن ها در موقع تاسیس، منحصراً توسط موسسین تامین گردیده است. این گونه شرکت ها، شرکت سهامی خاص نامیده می شوند.

تبصره: در شرکت های سهامی عام، عبارت « شرکت سهامی عام » و در شرکت های سهامی خاص، عبارت « شرکت سهامی خاص » باید قبل از نام شرکت یا بعد از آن، بدون فاصله با نام شرکت در کلیه ی اوراق و اطلاعاتیه ها و

آگهی های شرکت به طور روشن و خوانا قید شود. در موقع تاسیس، سرمایه ی شرکت های سهامی عام از پنج میلیون ریال و سرمایه ی شرکت های سهامی خاص از یک میلیون ریال نباید کمتر باشد. در شرکت های سهامی خاص، کلیه ی سهام شرکت در دست سهامداران و اعضای هیئت مدیره که نام آن ها در اساسنامه و مدارک شرکت درج شده است بوده و افراد دیگر فقط در صورتی می توانند از سهام این شرکت ها برخوردار گردند که با تنظیم صورتجلسه ی ورود به شرکت و انتقال سهام، بخشی از سهام را تصاحب نمایند. (مواد ۱-۲-۳-۴-۵ لایحه ی اصلاحی قانون تجارت)

(۲) شرکت با مسئولیت محدود: شرکت با مسئولیت محدود شرکتی است که بین دو یا چند نفر برای امور تجاری تشکیل شده و هر یک از شرکا، بدون این که سرمایه به سهام یا قطعات سهام تقسیم شده باشد، فقط تا میزان سرمایه ی خود در شرکت، مسئول قروض و تعهدات شرکت است. در اسم شرکت باید عبارت (با مسئولیت محدود) قید شود. در غیر این صورت، آن شرکت در مقابل اشخاص ثالث شرکت تضامنی محسوب و تابع مقررات آن خواهد بود. اسم شرکت نباید متضمن اسم هیچ یک از شرکا باشد، والا شریکی که اسم او در اسم شرکت قید شده در مقابل اشخاص ثالث، حکم شریک ضامن در شرکت تضامنی را خواهد داشت. شرکت با مسئولیت محدود وقتی تشکیل می شود که تمام سرمایه ی نقدی تادیه و سهم الشرکه ی غیر نقدی نیز تقویم و تسلیم شده باشد. در شرکت نامه باید صراحتاً قید شده باشد که سهم الشرکه های غیر نقدی هر کدام به چه میزان تقویم شده است. (مواد ۹۴-۹۵-۹۶-۹۷ قانون تجارت، مصوب ۱۳۱۱/۲/۱۳) فایده ای که شرکت های با مسئولیت محدود دارند، این است که شرکت های سهامی غالباً احتیاج به سرمایه های مهم دارند و ناچارند شریک بیشتری داشته باشند. به این جهت مقررات زیادی درباره ی آن ها وضع شده که رعایت تمام آن ها از عهده ی اشخاصی که می خواهند شرکای محدودی داشته باشند خارج است. بر عکس، شرکت های با مسئولیت محدود، از این قیود تا اندازه ای آزاد هستند. (این گونه شرکت ها اغلب از اشخاصی تشکیل می شوند که با یکدیگر دوست و یا همکارند و در حقیقت شرکتی فامیلی اند) در ممالک خارج هم، گر چه گاهی اتفاق می افتد که شرکت با مسئولیت محدود دارای شرکای زیادی باشد ولی اکثراً شرکا محدود و انگشت شمارند.

(۳) شرکت تضامنی: شرکت تضامنی شرکتی است که در تحت اسم مخصوص برای امور تجاری بین دو یا چند نفر با مسئولیت تضامنی تشکیل می شود. اگر دارایی شرکت برای تادیه ی تمام قروض کافی نباشد، هر یک از شرکا مسئول پرداخت تمام قروض شرکت است. هر قراردادی که بین شرکا بر خلاف این ترتیب داده شده باشد، در مقابل اشخاص کان لم یکن خواهد بود. در اسم شرکت تضامنی، باید عبارت (شرکت تضامنی) و لاقلاً اسم یک نفر از شرکا ذکر شود. در صورتی که اسم شرکت، مشتمل بر اسمی تمام شرکا نباشد باید بعد از اسم شریک

یا شرکایی که ذکر شده است عبارتی از قبیل « و شرکا » و یا « و برادران قید شود ». (مواد ۱۱۷-۱۱۶ قانون تجارت)

(۴) شرکت مختلط غیر سهامی: گاهی در عمل دیده می شود که شرکت های سرمایه ای با شرکت های ضمانتی با یکدیگر مخلوط شده و نوع دیگری از شرکت پیدا می شود. به این طریق که یک یا چند شریک ضامن و یک یا چند شریک که مسئولیت آن ها محدود است ، هر دو در شرکت واحدی دارای سهم می شوند. بیشتر در مواردی که تاجری احتیاج به پول دارد و نمی خواهد قرض کند چند شریک در شرکت خود وارد می کند و مسئولیت آن ها را به میزان سرمایه محدود می سازد و خود نام تعهدات شرکت را ضمانت می نماید. بنابراین اگر پس از استهلاك سرمایه باز هم چیزی از قروض باقی مانده باشد، شریک یا شرکای ضامن متضامنا مسئول پرداخت هستند و به شرکائی که مسئولیت محدودی به میزان سرمایه دارند ارتباط پیدا نمی کند. لذا شرکت مختلط غیر سهامی، شرکتی است که برای امور تجاری در تحت اسم مخصوصی بین یک یا چند نفر شریک ضامن و یک یا چند نفر شریک با مسئولیت محدود بدون انتشار سهام تشکیل می شود. شریک ضامن، مسئول کلیه ی قروضی است که ممکن است علاوه بر دارایی شرکت پیدا شود. شریک با مسئولیت محدود کسی است که مسئولیت او فقط تا میزان سرمایه ای است که در شرکت گذارده و یا بایستی بگذارد. در اسم شرکت باید عبارت (شرکت مختلط) و لااقل اسم یکی از شرکای ضامن قید شود. (ماده ۱۴۱ قانون تجارت)

شرکت مختلط دو قسم اند:

(الف) شرکت های مختلط سهامی: ترکیبی از شرکت تضامنی و شرکت سهامی است که در آن یک یا چند نفر شریک ضامن و دارای سهم الشرکه می باشند و بقیه ی سرمایه، به سهام متساوی القیمه تقسیم شده است. در این مورد احکام شرکت های تضامنی درباره ی شرکای ضامن و احکام شرکت های سهامی درباره ی صاحبان سهام رعایت می شود.

(ب) شرکت مختلط غیر سهامی: در آن شرکای ضامن با شرکای با مسئولیت محدود هر دو جمع می شوند و شرکای ضامن به طریق شرکت تضامنی و شرکای دیگر به طریق شرکت با مسئولیت محدود، رفتار می نمایند

(۵) شرکت مختلط سهامی: شرکت مختلط سهامی شرکتی است که در تحت اسم مخصوصی بین یک عده شرکای سهامی و یک یا چند نفر شریک ضامن تشکیل می شود. شرکای سهامی کسانی هستند که سرمایه ی آن ها به صورت سهام یا قطعات سهام متساوی القیمه درآمده و مسئولیت آن ها تا میزان همان سرمایه ای است که در شرکت دارند. شریک ضامن کسی است که سرمایه ی او به صورت سهام درنیامده و مسئول کلیه ی قروضی

است که ممکن است علاوه بر دارایی شرکت پیدا شود. در صورت تعدد شریک ضامن، مسئولیت آن ها در مقابل طلبکاران و روابط آن ها با یکدیگر تابع مقررات شرکت تضامنی خواهد بود. در اسم شرکت باید عبارت (شرکت مختلط) و لاقل اسم یکی از شرکای ضامن قید شود. مدیریت شرکت مختلط سهامی مخصوص به شریک یا شرکای ضامن است. (ماده ۱۶۲-۱۶۳-۱۶۴ قانون تجارت)

(۶) شرکت نسبی: شرکت نسبی شرکتی است که برای امور تجاری در تحت اسم مخصوص بین دو یا چند نفر تشکیل و مسئولیت هر یک از شرکا به نسبت سرمایه ای است که در شرکت گذاشته. در اسم شرکت نسبی عبارت (شرکت نسبی)

و لاقل اسم یک نفر از شرکا باید ذکر شود. در صورتی که اسم شرکت مشتمل بر اسامی تمام شرکا نباشد، بعد از اسم شریک یا شرکای ذکر شده عبارتی از قبیل « و شرکا » « و برادران » ضروری است. اگر دارایی شرکت نسبی برای تادیه ی تمام قروض شرکت کافی نباشد، هر یک از شرکا به نسبت سرمایه ای که در شرکت داشته، مسئول تادیه ی قروض شرکت است. مادام که شرکت نسبی منحل نشده، مطالبه ی قروض آن باید از خود شرکت به عمل آید. فقط پس از انحلال طلبکاران می توانند با رعایت ماده فوق به فرد فرد شرکا مراجعه کنند. (۱۸۳-۱۸۴-۱۸۶-۱۸۷ قانون تجارت) شرکت نسبی را باید نزدیک ترین شرکت تجاری به شرکت مدنی دانست، زیرا با اندک مسامحه می توان گفت تنها وجه امتیاز این دو، فرض شخصیت حقوقی برای شرکت نسبی است.

(۷) شرکت تعاونی تولید و مصرف: شرکت تعاونی تولید شرکتی است که بین عده ای از ارباب حرف تشکیل می شود و شرکای مشاغل خود را برای تولید و فروش اشیا یا اجناس به کار می برند. (ماده ۱۹۰ قانون تجارت چنانچه از تعاریف انواع مختلف شرکت ها بر آمد، هر یک از شرکت ها افتراقاتی دارند که بدین جهت از سایر شرکت ها متمایز می گردند. در ذیل به مهم ترین این تفاوت ها به طور جداگانه می پردازیم.

نحوه ی تصمیم گیری در شرکت ها:

نحوه ی تصمیم گیری در شرکت ها متفاوت است. به عنوان مثال، در شرکت های تضامنی و نسبی تمام تصمیم گیری ها به اتفاق آرا صورت می پذیرد اما در شرکت با مسئولیت محدود، طبق ماده ۱۰۶ قانون تجارت، تصمیمات راجع به شرکت باید به اکثریت لاقل نصف سرمایه اتخاذ شود. اگر در دفعه ی اول، این اکثریت حاصل نشد باید تمام شرکا مجددا دعوت شوند. در این صورت تصمیمات به اکثریت عددی شرکا اتخاذ می شود، اگر چه اکثریت مزبور دارای نصف سرمایه نباشد. (اساسنامه ی شرکت می تواند ترتیبی برخلاف مراتب فوق مقرر دارد) لذا هر

یک از شرکا به نسبت سهمی که در شرکت دارد، دارای رای خواهد بود، مگر این که اساسنامه ترتیب دیگری مقرر داشته باشد. (ماده ۱۰۷ قانون تجارت) و در صورت تصمیم عده ای از شرکا که سهم الشرکه ی آن ها بیش از نصف سرمایه باشد شرکت منحل می شود. (بند ب ماده ۱۱۴ قانون تجارت) اکثریت عددی شرکا که دارای لاقل سه چهارم سرمایه اند، طبق ماده ۱۱۱ قانون تجارت میتوانند راجع به تغییر در اساسنامه ی شرکت، اقدام به عمل آورند مگر این که در اساسنامه، اکثریت دیگری مقرر شده باشد. همچنین انتقال سهم الشرکه نیز فقط با رضایت عده ای از شرکا که لاقل سه ربع سرمایه متعلق به آن ها بوده و اکثریت عددی نیز داشته باشند امکان پذیر است. (مواد ۱۱۰-۱۱۲ قانون تجارت)

در شرکت های سهامی نیز تصمیم گیری ها به گونه ای دیگر است. طبق ماده ۸۴ قانون تجارت در مجمع عمومی فوق العاده، دارندگان بیش از نصف سهامی که حق رای دارند باید حاضر باشند. اگر در اولین دعوت، حد نصاب مذکور حاصل نشد، مجمع برای بار دوم دعوت و با حضور دارندگان بیش از یک سوم سهامی که حق رای دارند رسمیت یافته و اتخاذ تصمیم خواهد نمود، به شرط آن که در دعوت دوم نتیجه ی دعوت اول قید شده باشد. تصمیمات مجمع عمومی فوق العاده همواره به اکثریت دو سوم آرای حاضر در جلسه ی رسمی معتبر خواهد بود. (ماده ۸۵ قانون تجارت) همین طور طبق ماده ۷۵ قانون تجارت، در مجمع موسس، حضور عده ای از پذیره نویسان که حداقل نصف سرمایه ی شرکت را تعهد نموده باشند ضروری است. اگر در اولین دعوت اکثریت مذکور حاصل نشد، مجامع عمومی جدید فقط تا دو نوبت توسط موسسین دعوت می شوند. مشروط بر این که لاقل بیست روز قبل از انعقاد آن مجمع، آگهی دعوت آن با قید دستور جلسه ی قبل و نتیجه ی آن در روزنامه ی کثیرالانتشاری که در اعلامیه ی پذیره نویسی معین شده است منتشر گردد. مجمع عمومی جدید وقتی قانونی است که صاحبان لاقل یک سوم سرمایه ی شرکت در آن حاضر باشند. در هر یک از دو مجمع فوق، کلیه ی تصمیمات باید به اکثریت دو ثلث آرای حاضرین اتخاذ شود. در صورتی که در مجمع عمومی سوم اکثریت لازم حاضر نشد، موسسین عدم تشکیل شرکت را اعلام می دارند. در شرکت های سهامی، اتخاذ تصمیم مجمع عمومی عادی از طریق اکثریت مطلق (نصف به اضافه ی یک) صورت می پذیرد. استثنا: اکثریت نسبی: انتخاب مدیر و بازرس، اکثریت سه چهارم آرای حاضر در مجمع عمومی:

انتخاب رئیس هیات مدیره به عنوان مدیر عامل) که دعوت اول از دارندگان اقلا بیش از نصف سهامی که حق رای دارند و دعوت دوم از حضور هر عده از صاحبان سهام که حق رای دارند به عمل می آید.

تحدید اختیارات مدیران در شرکت ها:

با توجه به این که مدیریت شرکت در واقع (نمایندگی و وکالت) از طرف شرکت است، اقدامات مدیر در

صورتی در حق شرکت نافذ است که به (قصد نیابت از طرف شرکت) انجام شده باشد.

تحدید اختیارات مدیران در شرکت های سهامی، از طریق اساسنامه و یا توافق جداگانه انجام می گیرد که در هر دو حال در برابر ثالث اعتبار ندارد (در رابطه ی بین خود مدیر و شرکا اعتبار دارد و در برابر ثالث اعتبار ندارد). تحدید اختیارات مدیران در شرکت های تضامنی و نسبی و با مسئولیت محدود نیز از طریق اساسنامه و توافق جداگانه صورت می پذیرد، اما تحدید در اساسنامه هم در برابر ثالث و هم در رابطه ی بین خود شرکا کاملاً معتبر است در صورتی که در توافق جداگانه، تحدید اختیار فقط در رابطه ی مدیر و شرکا اعتبار دارد و در برابر ثالث اعتبار ندارد.

رکن اداره کننده ی شرکت ها

در شرکت سهامی خاص، نحوه ی انتخاب در ابتدا توسط کلیه ی سهامداران و بعد ها توسط مجمع عمومی عادی صورت می گیرد. تعداد مدیران حداقل پنج نفر است. (ماده ۳ و ۱۰۷ قانون تجارت) مدت مدیریت نباید متجاوز از دو سال باشد و غیر از مدیر عامل، اعضای هیات مدیره نیز باید سهامدار باشند.

در شرکت سهامی عام، نحوه ی انتخاب در ابتدا توسط مجمع عمومی موسس و بعد ها توسط مجمع عمومی عادی انجام می پذیرد. تعداد مدیران حداقل پنج نفر است. (مواد ۳ و ۱۰۷ قانون تجارت) و مدت مدیریت نباید متجاوز از دو سال باشد. غیر از مدیر عامل، اعضای هیات مدیره نیز باید سهامدار باشند. همچنین در شرکت با مسئولیت محدود، نحوه ی انتخاب بر اساس قاعده ی ماده ۱۰۶ قانون تجارت «الف) اکثریت لااقل نصف سرمایه، ب) اکثریت عددی در صورت عدم حصول اکثریت در دفعه ی اول» می باشد. تعداد مدیر حداقل یک نفر است و مدت مدیریت هم محدودیتی ندارد و می تواند مدت هم نداشته باشد.

میزان مسئولیت شرکا در شرکت ها:

در شرکت تضامنی میزان مسئولیت شرکا نامحدود و به صورت مطلق است. «هر یک مسئول تمام قروض است» (ماده ۱۱۶ قانون تجارت) در صورتی که در شرکت با مسئولیت محدود، مسئولیت شرکا محدود و تا میزان سرمایه ی شریک در شرکت است. (ماده ۹۴ قانون تجارت) همین طور در شرکت نسبی، میزان مسئولیت شرکا نامحدود و به نسبت سهم الشرکه ی شریک به کل سرمایه است. (ماده ۱۸۳ قانون تجارت) و در شرکت سهامی نیز، میزان مسئولیت شرکا محدود و به مبلغ اسمی سهام است. (ماده یک لایحه ی اصلاحی قانون تجارت)

از جمله سایر تفاوت ها میان شرکت ها، میزان آورده ها ی شرکت ها است. من باب مثال ، حداقل سرمایه برای

ثبت شرکت با مسئولیت محدود و سهامی خاص یک میلیون ریال است. اما در شرکت سهامی خاص، حداقل ۳۵ درصد سرمایه باید نقداً در یکی از شعب بانک‌ها تودیع و گواهی مربوطه ارائه و ۶۵ درصد در تعهد سهامداران باشد. همچنین، در شرکت‌های سهامی عام جهت تامین سرمایه اقدام به پذیره نویسی عمومی می‌شود، اما شرکت‌های سهامی خاص حق مراجعه به عموم را ندارند. قابل توجه است، برخی از شرکت‌ها نیز آورده‌ی غیر نقدی (نظیر حق اختراع و حق کسب و پیشه) سرمایه‌ی اصلی‌شان است.

همین‌طور در یک مقایسه‌ی تطبیقی میان شرکت‌ها در می‌یابیم در شرکت مختلط غیر سهامی، سهم شریک با مسئولیت محدود به قطعات سهام تقسیم نمی‌شود و آزادانه قابل معامله نیست و شخصیت شرکای با مسئولیت محدود در شرکت مد نظر است، در صورتی که در شرکت مختلط سهامی، شرکای با مسئولیت محدود به صورت سهم در می‌آید و مانند سهام شرکت‌های سهامی قابل نقل و انتقال است و شخصیت شرکای صاحب سهم از اهمیت برخوردار نیست و هر صاحب سهمی شریک محسوب می‌شود. همچنان، این نکته قابل ذکر است که انتخاب روزنامه‌ی کثیرالانتشار در شرکت سهامی خاص برای درج آگهی‌های دعوت شرکت الزامی و در شرکت با مسئولیت محدود اختیاری است. شرایط احراز حد نصاب در مجامع عمومی در شرکت سهامی خاص سهل‌تر و در شرکت با مسئولیت محدود با توجه به نوع شرکت مشکل‌تر می‌باشد.

علی‌رغم تفاوت‌های عمده‌ای که در انواع شرکت‌ها برشمردیم، در تشکیل شرکت‌ها، اشتراکاتی نیز وجود دارد که به‌طور مختصر به آن‌ها نیز اشاره می‌نماییم.

وجود شریک:

حداقل ۲ شریک در (شرکت تضامنی، شرکت نسبی، شرکت با مسئولیت محدود، شرکت مختلط غیر سهامی)

حداقل ۳ شریک در (شرکت سهامی خاص، شرکت مختلط سهامی)

حداقل ۵ شریک در (شرکت سهامی عام)

حداقل ۷ شریک در (شرکت تعاونی تولید و مصرف)

انعقاد قرارداد شرکت:

تشکیل شرکت، ماهیت قراردادی دارد که به صورت اساسنامه یا شرکتنامه تنظیم می شود. لذا، رعایت شروط اساسی صحت معاملات یعنی قصد و رضا، اهلیت، موضوع با شرایط خاص آن، مشروعیت جهت، ضروری است و عدم رعایت این شروط، منجر به بطلان یا عدم نفوذ شرکت خواهد بود. علاوه بر این شرایط، یک سری شرایط شکلی هم مانند ضرورت وجود قرارداد کتبی، برای تشکیل شرکت لازم است.

آورده ی شرکا (سرمایه):

نقدی: آورده ای که موضوع آن وجه نقد باشد.

غیر نقدی: مال مادی (منقول و غیر منقول) مال غیر مادی: (حق تالیف، حق اختراع، حق کسب و پیشه، حق انتفاع، دانش فنی) هنر (کار، صنعت، فعالیت)

قابل ذکر است ارزیابی آورده های غیر نقدی موسسان، توسط کارشناس رسمی وزارت دادگستری که به صورت کتبی اعلان نظر می کند انجام می شود. (ماده ۷۶ لایحه) و همانطور که از ظاهر ماده ۷۶ لایحه استنباط می شود، فقط موسسین حق آوردن آورده های غیر نقدی را دارند.