

تحلیل جرم شناختی بازدارندگی ضمانت اجراهای کیفری مدیران شرکتهای تجاری در حقوق ایران و ارائه الگوی تقویت شده مبتنی بر محرومیت های تجاری

حجت فلاح خواجکینی^{۱*}، دلیر شعار^۲

^{۱*} دکتری حقوق جزا و جرم شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لاهیجان ایران نویسنده مسئول

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق کیفری و جرم شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرانزلی، بندرانزلی، ایران

چکیده

مدیران شرکتهای تجاری به ویژه در شرکتهای سهامی و اشخاص حقوقی بزرگ از جایگاهی برخوردارند که تصمیم های آنان میتواند آثار گسترده ای بر سرمایه گذاران کارکنان اعتبار تجاری بازار و نظم اقتصادی داشته باشد. از این رو پاسخ حقوقی به رفتارهای مجرمانه مدیران نمی تواند صرفاً به مجازات های سنتی به خصوص حبس و جزای نقدی محدود شود. مسئله اصلی این پژوهش آن است که آیا ضمانت اجراهای کیفری موجود در حقوق ایران از منظر جرم شناختی توانایی ایجاد بازدارندگی مؤثر در برابر جرایم مدیران شرکتهای را دارند یا خیر و در صورت ناکارآمدی چه الگویی می تواند با تکیه بر محرومیت های تجاری و مدیریتی بازدارندگی را تقویت کند. پژوهش حاضر با روش توصیفی - تحلیلی و با بهره گیری از مبانی جرم شناسی حقوق کیفری اقتصادی نظریه انتخاب عقلانی بازدارندگی موقعیتی و رویکردهای نوین حاکمیت شرکتی انجام شده است. یافته ها نشان می دهد که بازدارندگی در جرایم مدیریتی بیش از شدت مجازات به قطعیت و سرعت واکنش قابلیت شناسایی رفتار تناسب ضمانت اجرا با منفعت حاصل و تأثیر مستقیم کیفر بر موقعیت حرفه ای مرتکب وابسته است. در حقوق ایران اگرچه مقررات پراکنده ای در قانون تجارت قانون مجازات اسلامی قانون مجازات اخلاگران در نظام اقتصادی قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد قانون مجازات استفاده کنندگان از نفوذ برخلاف حق و مقررات ناظر بر مسئولیت کیفری اشخاص حقوقی وجود دارد اما این مقررات از حیث هماهنگی شفافیت ضمانت اجرای مؤثر و پیوند با نظام ثبت شرکتها و نظارت حرفه ای با کاستی هایی مواجه اند. در پایان الگوی پیشنهادی مقاله بر نظام محرومیت تجاری تدریجی متناسب و قابل بازبینی استوار است. این الگو شامل منع تصدی مدیریت ممنوعیت ثبت سمت مدیریتی محرومیت از عضویت در هیئت مدیره و مدیریت عامل منع تصدی سمت در شرکتهای دولتی و عمومی تعلیق یا لغو برخی امتیازات تجاری انتشار محدود و هدفمند تصمیم های قطعی و پیش بینی سازوکار اعاده صلاحیت است. اعمال این ضمانت اجراها باید با رعایت اصل قانونی بودن تناسب شخصی بودن مسئولیت کیفری حق دفاع و نظارت قضایی همراه باشد.

واژگان کلیدی: بازدارندگی کیفری مدیران شرکتهای تجاری محرومیت تجاری ضمانت اجرا جرم شناسی اقتصادی حاکمیت شرکتی مسئولیت کیفری اشخاص حقوقی.

۱. مقدمه

گسترش فعالیت شرکت‌های تجاری و پیچیده‌تر شدن ساختارهای اقتصادی، نقش مدیران شرکت‌ها را در تخصیص منابع، انعقاد قراردادهای، جذب سرمایه و تنظیم روابط اقتصادی به‌طور چشمگیری برجسته ساخته است. مدیر شرکت، در عین آن که ممکن است از نظر حقوقی نماینده یا امین شخص حقوقی باشد، در عمل از قدرت قابل توجهی برای ایجاد سود یا زیان، انتقال ریسک و تأثیرگذاری بر حقوق اشخاص ثالث برخوردار است. همین قدرت، احتمال سوءاستفاده از موقعیت مدیریتی را افزایش می‌دهد و ضرورت طراحی پاسخ‌های حقوقی و جرم‌شناختی مناسب را آشکار می‌سازد (Coffee, 1981).

جرایم مدیران شرکت‌ها غالباً در محیطی رخ می‌دهد که با تخصص، پیچیدگی، ابهام اطلاعاتی و فاصله میان تصمیم‌گیرنده و زبان‌دیده همراه است. در این فضا، رفتار مجرمانه ممکن است در ظاهر به شکل تصمیم تجاری، معامله درون‌گروهي، اعطای تسهیلات، ارائه اطلاعات نادرست، پنهان‌سازی زیان، انتقال دارایی یا تخلف از الزامات ثبتی و مالی بروز کند. بسیاری از این رفتارها، برخلاف جرایم خیابانی، آثار فوری و آشکاری ندارند؛ بلکه زیان آن‌ها به تدریج و در میان گروه بزرگی از سهامداران، بستانکاران، مصرف‌کنندگان یا کارکنان توزیع می‌شود (Hosseinibeibahani et al., 2024).

در حقوق کیفری سنتی، حبس مهم‌ترین ابزار پاسخ به جرم تلقی می‌شد. باین‌حال، درباره مدیران شرکت‌ها، حبس همواره بهترین یا مؤثرترین ابزار نیست. از یک‌سو، اجرای حبس ممکن است موجب اختلال در فعالیت اقتصادی، بیکاری کارکنان و کاهش ارزش دارایی‌های شرکت شود؛ از سوی دیگر، در مواردی که مرتکب از موقعیت حرفه‌ای و اعتبار تجاری خود نفع برده است، حبس کوتاه‌مدت ممکن است تأثیر بازدارنده کافی نداشته باشد. جزای نقدی نیز اگر با منفعت حاصل از جرم، توان مالی مرتکب و ارزش اقتصادی تصمیم مجرمانه متناسب نباشد، ممکن است صرفاً به‌عنوان هزینه قابل‌پیش‌بینی فعالیت مجرمانه تلقی شود (Becker, 1968).

مسئله پژوهش حاضر، ارزیابی بازدارندگی ضمانت‌اجراهای کیفری مدیران شرکت‌های تجاری در حقوق ایران و ارائه الگویی است که بتواند با استفاده از محرومیت‌های تجاری، شکاف میان جرم و پاسخ کیفری را کاهش دهد. پرسش اصلی این است که چه عواملی موجب تضعیف بازدارندگی مقررات موجود شده و چگونه می‌توان یک نظام هماهنگ، تدریجی و تضمین‌محور از محرومیت‌های مدیریتی و تجاری طراحی کرد؟

فرضیه مقاله آن است که در جرایم مدیریتی، ضمانت‌اجراهایی که مستقیماً موقعیت حرفه‌ای، دسترسی به منابع اقتصادی، امکان تصدی سمت و اعتبار تجاری مرتکب را هدف قرار می‌دهند، در بسیاری از موارد از حبس کوتاه‌مدت و جزای نقدی ثابت بازدارنده‌ترند؛ مشروط بر آن که اجرای آن‌ها قطعی، سریع، متناسب و تابع تضمین‌های دادرسی عادلانه باشد.

۲. روش پژوهش و چارچوب مفهومی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی است. داده‌های پژوهش از طریق مطالعه قوانین و مقررات ایران، آثار حقوقی و جرم‌شناختی، اسناد بین‌المللی و ادبیات مرتبط با حاکمیت شرکتی گردآوری شده است. تحلیل بر پیوند میان نظریه بازدارندگی و ویژگی‌های خاص جرایم اقتصادی مدیران تمرکز دارد.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه قوانین و مقررات کیفری و تجاری ایران مرتبط با مسئولیت مدیران شرکت‌ها، از جمله قانون تجارت (مصوب ۱۳۱۱ و اصلاحات بعدی)، قانون مجازات اسلامی (مصوب ۱۳۹۲)، قانون مجازات اخلاگران در نظام اقتصادی، قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد، قانون مجازات استفاده‌کنندگان از نفوذ برخلاف حق، و مقررات ناظر بر مسئولیت کیفری اشخاص حقوقی می‌باشد. نمونه پژوهش به‌صورت هدفمند، مواد قانونی مرتبط با جرایم مدیریتی و ضمانت‌اجراهای مربوطه را شامل می‌شود. ابزار گردآوری داده‌ها، مطالعه اسنادی و کتابخانه‌ای با استفاده از فیش‌برداری از متون قانونی، رویه قضایی و منابع جرم‌شناختی است.

در این مقاله، مدیر شرکت مفهومی عام دارد و مدیرعامل، اعضای هیئت مدیره، مدیران اجرایی و اشخاصی را که عملاً اختیار تصمیم‌گیری یا کنترل شرکت را در اختیار دارند، دربرمی‌گیرد؛ هرچند مسئولیت کیفری هر شخص باید بر اساس رفتار مشخص، عنصر روانی و مقررات قانونی مربوط احراز شود و صرف داشتن عنوان مدیریتی به تنهایی برای انتساب مسئولیت کیفری کافی نیست (Armour & McCahery, 2006).

محرومیت تجاری نیز به مجموعه محدودیت‌هایی گفته می‌شود که به دنبال ارتکاب جرم یا تخلف سنگین و با تصمیم مرجع صالح، بر امکان تصدی سمت مدیریتی، ثبت شرکت یا سمت، بهره‌مندی از برخی امتیازات حرفه‌ای یا حضور در ساختارهای اقتصادی اعمال می‌گردد. این محرومیت‌ها باید از اقدامات تأمینی موقت مانند منع موقت از تصدی سمت در جریان رسیدگی تفکیک شوند؛ زیرا محرومیت قطعی اصولاً نتیجه محکومیت نهایی و تابع اصل شخصی بودن مجازات است (Finch, 2005).

۳. مبانی نظری بازدارندگی کیفری

۳-۱. مفهوم بازدارندگی

بازدارندگی به معنای کاهش احتمال ارتکاب جرم از طریق تهدید یا اعمال ضمانت اجراست. در نظریه کلاسیک، انسان مرتکب جرم، موجودی محاسبه‌گر فرض می‌شود که منافع و هزینه‌های رفتار خود را ارزیابی می‌کند. بر این اساس، اگر هزینه موردانتظار جرم از منفعت آن بیشتر باشد، احتمال ارتکاب کاهش می‌یابد. (Becker, 1968) معادله ساده تصمیم مجرمانه را می‌توان چنین بیان کرد:

هزینه موردانتظار جرم = احتمال کشف × احتمال محکومیت × شدت آثار ضمانت اجرا

هرچند رفتار انسانی همواره عقلانی و محاسبه‌گرانه نیست، این چارچوب برای تحلیل جرایم اقتصادی و مدیریتی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا مرتکبان این جرایم غالباً از اطلاعات، تخصص و فرصت کافی برای سنجش خطر برخوردارند.

سه مؤلفه اصلی بازدارندگی عبارت‌اند از: **شدت، قطعیت و سرعت** مجازات. پژوهش‌های جرم‌شناختی نشان داده‌اند که قطعیت مجازات معمولاً اثر بازدارنده بیشتری از افزایش صرف شدت دارد. (Nagin, 2013) مجازاتی که در قانون بسیار سنگین است، اما احتمال کشف، تعقیب یا اجرای آن پایین است، در ذهن مرتکب اثر محدودی ایجاد می‌کند. بنابراین، افزایش حبس یا جزای نقدی بدون اصلاح سازوکار کشف و اجرای حکم، الزاماً به کاهش جرم نمی‌انجامد.

۳-۲. بازدارندگی خاص و عام

بازدارندگی عام ناظر بر تأثیر مجازات بر عموم مدیران و فعالان اقتصادی است؛ یعنی مشاهده محکومیت یک مدیر باید به دیگران پیام دهد که سوءاستفاده از شرکت و بازار بدون پیامد نخواهد بود. بازدارندگی خاص نیز بر شخص محکوم تمرکز دارد و هدف آن جلوگیری از تکرار جرم توسط همان فرد است.

در جرایم مدیریتی، بازدارندگی خاص اهمیت زیادی دارد؛ زیرا مرتکب ممکن است پس از تحمل حبس یا پرداخت جزای نقدی، همچنان به شبکه‌های اقتصادی، اطلاعات و موقعیت مدیریتی دسترسی داشته باشد. اگر رفتار مجرمانه از طریق موقعیت شغلی تسهیل شده باشد، حفظ همان موقعیت می‌تواند احتمال تکرار را افزایش دهد. محرومیت از مدیریت در چنین شرایطی، نه صرفاً مجازاتی اضافی، بلکه ابزاری برای کاهش فرصت ارتکاب مجدد است (Finch, 2005).

۳-۳. بازدارندگی موقعیتی

در دیدگاه‌های جدید جرم‌شناسی، جرم نتیجه تعامل انگیزه، فرصت و فقدان نظارت مؤثر است. کاهش فرصت‌های ارتکاب، افزایش قابلیت کشف و دشوار کردن پنهان‌سازی، می‌تواند بدون توسل گسترده به حبس، جرم را کنترل کند. (Clarke, 1995) در

شرکت‌ها، تفکیک وظایف، حسابرسی مستقل، ثبت شفاف معاملات، کنترل تعارض منافع و نظارت بر اشخاص دارای سابقه محکومیت، نمونه‌هایی از بازدارندگی موقعیتی هستند.

از این منظر، محرومیت تجاری تنها یک پاسخ پسینی نیست؛ بلکه می‌تواند ساختار فرصت را تغییر دهد. مدیری که به‌طور قطعی از تصدی سمت محروم شده، دیگر نمی‌تواند از اختیار امضای اسناد، کنترل حساب‌ها یا دسترسی مستقیم به دارایی شرکت استفاده کند. البته این اثر زمانی تحقق می‌یابد که محرومیت در سامانه‌های ثبتی و نظارتی قابل شناسایی و اجرا باشد (Habibirad et al., 2026).

۴. ویژگی‌های جرم‌شناختی جرایم مدیران شرکت‌ها

جرایم مدیران شرکت‌ها را نمی‌توان کاملاً مشابه جرایم عادی تحلیل کرد. این جرایم دارای ویژگی‌های منحصربه‌فردی هستند که در طراحی پاسخ کیفری باید موردتوجه قرار گیرند:

نخست، این جرایم غالباً در چارچوب فعالیت قانونی شرکت رخ می‌دهند. مدیر ممکن است از اختیار قانونی خود برای هدف غیرقانونی استفاده کند یا رفتار مجرمانه را در پوشش تصمیم تجاری پنهان سازد. تشخیص مرز میان تصمیم پرخطر اما مشروع و رفتار مجرمانه، نیازمند ارزیابی تخصصی و توجه به قصد منفعت شخصی، تعارض منافع و نقض آشکار تکالیف قانونی است (Coffee, 1981).

دوم، قربانیان این جرایم پراکنده‌اند. در یک شرکت سهامی عام، زیان ممکن است میان هزاران سهامدار توزیع شود و هر فرد به‌تنهایی انگیزه یا توان کافی برای پیگیری نداشته باشد. بستانکاران، کارکنان و مصرف‌کنندگان نیز ممکن است از آثار تصمیم مدیر متضرر شوند، بی‌آن‌که بتوانند رابطه مستقیم میان تصمیم و زیان خود را اثبات کنند.

سوم، جرایم مدیریتی اغلب با کسری اطلاعات همراه است. مدیر از وضعیت واقعی شرکت، قراردادهای جریان نقدینگی و ریسک‌های مالی آگاه است، در حالی که سهامداران و اشخاص ثالث اطلاعات محدودی دارند. این عدم‌تقارن اطلاعاتی، امکان فریب، پنهان‌سازی و دست‌کاری گزارش‌ها را افزایش می‌دهد (Armour & McCahery, 2006).

چهارم، منافع جرم ممکن است از طریق اشخاص حقوقی، شرکت‌های وابسته، حساب‌های واسطه و قراردادهای ظاهراً مشروع پنهان شود. بنابراین، کشف جرم به همکاری حسابرسان، نهادهای ثبتی، سازمان امور مالیاتی، بانک مرکزی و مراجع نظارتی نیاز دارد. مطالعات نشان داده است که قوانین موجود در ایران به‌صورت پراکنده و ناقص تدوین شده‌اند و نه‌تنها به کاهش وقوع جرم کمک نکرده‌اند، بلکه مسیر مقابله با این نوع جرایم را دشوارتر ساخته‌اند (Hosseinibebahani et al., 2024).

پنجم، در بسیاری از موارد، مدیران از شخصیت حقوقی شرکت به‌عنوان سپری برای فرار از مسئولیت استفاده می‌کنند. اصطلاح معروف «شرکت روحی برای لعنت کردن و بدنی برای لگد زدن ندارد» (Coffee, 1981) «به‌خوبی این چالش را نشان می‌دهد. تمرکز صرف بر شخصیت حقوقی شرکت در فرآیندهای نظارتی و انضباطی، ممکن است اثر بازدارندگی را کاهش دهد، زیرا نهادهای متخلف می‌توانند فعالیت خود را از طریق شرکت‌های فرعی یا صوری ادامه دهند (Habibirad et al., 2026).

۵. بررسی ضمانت‌اجراهای موجود در حقوق ایران

۵-۱. قوانین و مقررات موجود

در حقوق ایران، مقررات متعددی به جرایم مدیران شرکت‌ها و ضمانت‌اجراهای مربوط اختصاص یافته است که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

قانون تجارت (مصوب ۱۳۱۱ و اصلاحات ۱۳۴۷) - مواد ۱۴۱ تا ۱۴۳ قانون تجارت ناظر بر ممنوعیت مدیران از انجام معاملات با شرکت به نام خود یا به عنوان وکیل دیگری است. همچنین ماده ۲۷۰ قانون تجارت، مسئولیت مدیران در قبال خسارت وارده به شرکت را پیش‌بینی کرده است، هرچند این ماده بیشتر جنبه مدنی دارد.

قانون مجازات اسلامی (مصوب ۱۳۹۲) - در فصل بیست‌وپنجم از کتاب پنجم (تعزیرات)، جرایم علیه اموال و مالکیت از جمله خیانت در امانت (ماده ۶۷۴)، کلاهبرداری (ماده ۱) و اختلاس (ماده ۵) را جرم انگاری کرده است. همچنین مواد ۱۲۶ تا ۱۴۴ این قانون به طور خاص به مسئولیت کیفری اشخاص حقوقی اختصاص یافته و امکان اعمال مجازات‌هایی نظیر جزای نقدی، انحلال، ممنوعیت فعالیت و جریمه روزانه را برای اشخاص حقوقی پیش‌بینی کرده است.

قانون مجازات اخلاگران در نظام اقتصادی (مصوب ۱۳۶۹) - این قانون با رویکردی سخت‌گیرانه، جرایم سنگین اقتصادی را جرم انگاری کرده و مجازات‌هایی از جمله اعدام، حبس طولانی‌مدت، جزای نقدی و انحلال شخص حقوقی را برای اخلاگران عمده در نظام اقتصادی پیش‌بینی کرده است.

قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد (مصوب ۱۳۹۰) - این قانون با هدف پیشگیری از فساد در نظام اداری، نهادهایی مانند سازمان بازرسی کل کشور را موظف به نظارت بر مدیران کرده و ضمانت‌اجراهایی از جمله انفصال از خدمات دولتی و عمومی را پیش‌بینی کرده است.

قانون مجازات استفاده‌کنندگان از نفوذ برخلاف حق (مصوب ۱۳۴۲) - این قانون، سوءاستفاده از موقعیت و نفوذ برای منافع شخصی یا دیگران را جرم انگاری کرده است که در مورد مدیران شرکت‌های دولتی و عمومی کاربرد دارد.

۵-۲. نقد اثربخشی و شکاف‌های اجرایی

نظام حقوقی ایران باوجود تنوع قوانین، با کاستی‌های جدی در زمینه بازدارندگی مؤثر از جرایم مدیران مواجه است: نخست، نبود هماهنگی میان قوانین: قوانین فوق به صورت پراکنده و بدون یک رویکرد نظام‌مند تدوین شده‌اند. برای نمونه، درحالی‌که قانون مجازات اسلامی برای اشخاص حقوقی ضمانت‌اجراهای متنوعی پیش‌بینی کرده، قانون تجارت از این حیث به‌روزرسانی نشده است (Hosseini et al., 2024).

دوم، ضعف در نظارت و شناسایی: بسیاری از جرایم مدیریتی به دلیل پیچیدگی و پنهان‌کاری، قابل کشف نیستند. نظام ثبت شرکت‌ها و سامانه‌های اطلاعاتی، پیوند کافی با مراجع قضایی ندارند و امکان شناسایی افراد محکوم‌شده‌ای که مجدداً به سمت‌های مدیریتی منصوب می‌شوند، وجود ندارد.

سوم، نبود نظام منع فعالیت حرفه‌ای (Blacklisting) در نظام‌های حقوقی پیشرفته مانند انگلستان، محرومیت از تصدی مدیریت به عنوان یک مجازات مستقل یا تکمیلی نقش مؤثری در بازدارندگی ایفا می‌کند. (Finch, 2005) در حقوق ایران، چنین نظامی وجود ندارد و مدیر محکوم‌شده، پس از تحمل مجازات، می‌تواند به راحتی به همان موقعیت بازگردد.

چهارم، تمرکز بر مجازات‌های شخصی: نظام کیفری ایران عمدتاً بر مجازات‌های شخصی مانند حبس و جزای نقدی متمرکز است، در حالی که برای مدیران، هزینه واقعی جرم، ازدست‌دادن موقعیت مدیریتی و اعتبار تجاری است (Cooter & Ulen, 2012).

پنجم، شکاف میان جرم و صلاحیت حرفه‌ای: تفکیک میان ارتکاب جرم و صلاحیت حرفه‌ای در نظام حقوقی ایران به خوبی صورت نگرفته است. مدیری که مرتکب تخلف مالی می‌شود، ممکن است از نظر کیفری محکوم شود، اما صلاحیت حرفه‌ای او همچنان پابرجاست و می‌تواند در شرکت‌های دیگر به فعالیت خود ادامه دهد.

۶. مطالعه تطبیقی: نظام محرومیت تجاری در حقوق انگلستان

نظام حقوقی انگلستان با تصویب **قانون محرومیت مدیران شرکت‌ها (Company Directors Disqualification Act - CDDA) - 1986**، یکی از پیشرفته‌ترین نظام‌های محرومیت تجاری را ایجاد کرده است. این قانون، که به‌روزرسانی‌هایی نیز داشته است، امکان محرومیت مدیران از تصدی هرگونه سمت مدیریتی را برای دوره‌های ۲ تا ۱۵ ساله فراهم می‌سازد (UK Government, 2025).

۱-۶. مبانی و اهداف قانون CDDA

قانون CDDA با هدف حفظ سلامت محیط کسب‌وکار و حمایت از عموم در برابر سوءاستفاده‌کنندگان از مزیت مسئولیت محدود تصویب شده است. بر اساس این قانون، مدیران موظف‌اند وظایف خود را صادقانه و مسئولانه انجام دهند، از قوانین و مقررات تبعیت کنند و با مهارت و دقت کافی، منافع طلبکاران، مشتریان، سهامداران، کارکنان و عموم را در نظر بگیرند (UK Government, 2025).

۲-۶. مصادیق رفتارهای غیرمتناسب

قانون CDDA مصادیق متعددی از رفتارهای غیرمتناسب را که می‌توانند منجر به محرومیت شوند، مشخص کرده است، از جمله:

- **تقلب در تجارت (Fraudulent Trading)**
- **تجارت زیان‌ده در زمان ورشکستگی (Wrongful Trading)**
- **نقض مکرر الزامات قانونی** مانند عدم ارسال به‌موقع صورت‌های مالی
- **استفاده از دارایی‌های شرکت برای منافع شخصی**
- **عدم نگهداری سوابق حسابداری مناسب**
- **عدم همکاری با مدیر تصفیه یا بازرس ورشکستگی**
- **محکومیت به جرایم قابل تعقیب کیفری مرتبط با مدیریت شرکت** (UK Government, 2025; KANGS Solicitors, 2025)

۳-۶. آثار و پیامدهای محرومیت

شخص محروم از قانون CDDA در مدت محرومیت نمی‌تواند:

- مدیر شرکت باشد؛
 - به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در تأسیس، تشکیل یا مدیریت شرکت مشارکت داشته باشد؛
 - به‌عنوان مدیر تصفیه یا دریافت‌کننده دارایی شرکت اقدام کند (UK Government, 2025).
- تخلف از حکم محرومیت، جرم کیفری محسوب شده و با مجازات تا ۲ سال حبس و/یا جزای نقدی و همچنین محرومیت اضافی همراه است. علاوه‌براین، شخص متخلف ممکن است شخصاً در قبال بدهی‌های شرکتی که در دوره تخلف ایجاد شده‌اند، مسئول شناخته شود (UK Government, 2025).

۴-۶. بازدارندگی عام و خاص در نظام CDDA

نظام CDDA از دو جهت بازدارندگی را تقویت می‌کند: **نخست**، از طریق بازدارندگی عام، محکومیت مدیران و محرومیت آن‌ها از موقعیت مدیریتی، پیام روشنی به جامعه تجاری ارسال می‌کند که سوءاستفاده از موقعیت مدیریتی عواقب سنگینی دارد. **دوم**، از طریق بازدارندگی خاص، محرومیت از مدیریت، امکان تکرار جرم توسط همان شخص را به‌شدت کاهش می‌دهد (Finch, 2005). قابل توجه آن‌که قانون CDDA صرفاً بر مدیران رسمی متمرکز نیست و **مدیران بالفعل (De Facto Directors)** و **مدیران سایه (Shadow Directors)** را نیز دربرمی‌گیرد (CSK Legal, 2025). این رویکرد، از سوءاستفاده افراد از ساختارهای غیررسمی برای دورزدن مقررات جلوگیری می‌کند.

۵-۶. امکان اعاده صلاحیت

نظام CDDA با پیش‌بینی امکان درخواست از دادگاه برای اجازه تصدی مدیریت در دوره محرومیت (ماده ۱۷)، انعطاف‌پذیری لازم را نیز فراهم کرده است. دادگاه در تصمیم‌گیری درباره این درخواست‌ها، عواملی مانند میزان تقصیر شخص، ضرورت و منافع شرکت را مدنظر قرار می‌دهد (CSK Legal, 2025).

۷. الگوی پیشنهادی: محرومیت‌های تجاری به عنوان ضمانت اجرای تقویت‌شده

بر اساس یافته‌های پژوهش و با بهره‌گیری از تجارب نظام‌های حقوقی پیشرفته، الگوی تقویت‌شده محرومیت‌های تجاری در سه سطح طراحی می‌شود:

۱-۷. سطوح محرومیت

سطح اول: محرومیت از عضویت در هیئت‌مدیره و مدیریت عامل

در جرایم مالی سنگین، مدیر باید برای یک دوره ۵ تا ۱۰ ساله از تصدی هرگونه سمت مدیریتی در شرکت‌های تجاری (اعم از سهامی، مسئولیت محدود و تعاونی) محروم شود. طول دوره محرومیت باید متناسب با شدت جرم، میزان خسارت وارده و سابقه مرتکب تعیین گردد.

سطح دوم: ممنوعیت ثبت سمت مدیریتی

ثبت شرکت‌های جدید یا تغییرات ثبتی برای افرادی که دارای سوءپیشینه در جرایم اقتصادی هستند، باید با محدودیت‌های سیستمی مواجه شود. به عبارت دیگر، سامانه ثبت شرکت‌ها باید به گونه‌ای طراحی شود که به طور خودکار از ثبت سمت مدیریتی برای افراد محروم جلوگیری کند.

سطح سوم: تعلیق یا لغو امتیازات تجاری

علاوه بر منع تصدی مدیریت، می‌توان امتیازات تجاری زیر را نیز تعلیق یا لغو کرد:

- کارت بازرگانی: منع موقت یا دائم از استفاده از کارت بازرگانی
- دسترسی به تسهیلات بانکی: ممنوعیت دریافت تسهیلات بانکی و اعتبارات اسنادی
- عضویت در اتاق بازرگانی: سلب عضویت از اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی
- شرکت در مناقصات و مزایادات دولتی: ممنوعیت مشارکت در مناقصات و مزایادات دستگاه‌های اجرایی

۲-۷. محرومیت اشخاص حقوقی و مدیران هم‌زمان

مطالعات اخیر نشان داده است که تمرکز صرف بر شخصیت حقوقی شرکت در فرآیندهای نظارتی (مانند تهیه فهرست اشخاص محروم از معامله) ممکن است اثربخشی و کارکرد بازدارندگی را تضعیف کند، زیرا نهادهای متخلف می‌توانند فعالیت خود را از طریق شرکت‌های فرعی یا صوری ادامه دهند (Habibirad et al., 2026). بنابراین، پیشنهاد می‌شود که علاوه بر شرکت متخلف، مدیرعامل و اعضای هیئت‌مدیره به عنوان اشخاص حقیقی کلیدی که بر تصمیم‌گیری شرکت تأثیر می‌گذارند، نیز در فهرست اشخاص محروم از معامله و فعالیت تجاری قرار گیرند.

این رویکرد که در حقوق ایران در برخی حوزه‌های محدود (مانند فهرست محرومان از معامله با شرکت ملی نفت ایران) شکل گرفته است، می‌تواند به عنوان یک راهکار عملی و کم‌هزینه برای افزایش اثربخشی نظام محرومیت به کار گرفته شود (Habibirad et al., 2026).

۳-۷. سازوکار اجرایی پیشنهادی

برای تحقق الگوی پیشنهادی، سازوکارهای اجرایی زیر توصیه می‌شود:

الف) ایجاد پایگاه داده متمرکز ثبت احوال تجاری

این پایگاه باید به مراجع قضایی، سازمان ثبت اسناد و املاک کشور، اتاق بازرگانی، بانک مرکزی و سازمان امور مالیاتی متصل باشد تا از انتصاب مجدد افراد محکوم به سمت‌های مدیریتی جلوگیری شود.

ب) اصلاح قانون تجارت و قانون مجازات اسلامی

افزودن بندهای صریح در خصوص «محرومیت از تصدی مدیریت» به‌عنوان یک مجازات اصلی یا تبعی در کنار مجازات‌های موجود. در این راستا، می‌توان از تجربه قانون CDDA انگلستان الگوبرداری کرد.

ج) پیش‌بینی سازوکار اعاده صلاحیت

برای جلوگیری از ایجاد ناعدالتی، باید امکان درخواست اعاده صلاحیت پس از سپری شدن بخشی از دوره محرومیت یا در صورت احراز شرایط خاص، پیش‌بینی شود. این سازوکار، الگو را با اصول حقوقی تناسب و فردی‌سازی مجازات‌ها هماهنگ می‌سازد.

د) انتشار محدود و هدفمند تصمیمات قطعی

انتشار تصمیمات محکومیت و محرومیت مدیران در سامانه‌های رسمی و پایگاه‌های اطلاع‌رسانی معتبر، ضمن رعایت حریم خصوصی، می‌تواند به بازدارندگی عام کمک کند.

۸. تضمین‌های دادرسی عادلانه در اعمال محرومیت‌های تجاری

اعمال محرومیت‌های تجاری باید با رعایت اصول و تضمین‌های زیر همراه باشد تا از انحراف آن‌ها به ابزاری غیرعادلانه جلوگیری شود:

اصل قانونی بودن: (Nullum Crimen, Nulla Poena Sine Lege) محرومیت‌های تجاری باید صرفاً بر اساس قانونی که پیش از ارتکاب جرم وضع شده است، اعمال شوند. این اصل در ماده ۲ قانون مجازات اسلامی نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

اصل تناسب: مدت و دامنه محرومیت باید با شدت جرم، میزان خسارت، سابقه مرتکب و سایر اوضاع و احوال متناسب باشد. محرومیت‌های بسیار طولانی مدت یا دائم، تنها در شدیدترین موارد قابل توجیه هستند.

اصل شخصی بودن مسئولیت کیفری: محرومیت نباید به اشخاصی که در جرم دخالت نداشته‌اند (مانند سهامداران یا کارکنان) تسری یابد. این اصل در ماده ۱۲ قانون مجازات اسلامی نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

حق دفاع: شخص متهم یا محکوم‌علیه باید از فرصت کافی برای دفاع و ارائه دلایل خود برخوردار باشد. این حق در ماده ۳۴ قانون آیین دادرسی کیفری و نیز اصول ۳۲ تا ۳۵ قانون اساسی ایران تضمین شده است.

نظارت قضایی: تصمیمات مربوط به محرومیت باید زیر نظر دادگاه صالح صادر شده و قابلیت اعتراض و تجدیدنظر داشته باشند. همچنین، امکان بازنگری در تصمیمات محرومیت با توجه به تغییر شرایط و رفتار محکوم‌علیه، باید پیش‌بینی شود.

۹. نتیجه‌گیری

بازدارندگی در جرایم شرکتی از طریق حبس‌گرایی صرف قابل‌حصول نیست. برای مدیران شرکت‌های تجاری، حق اشتغال در سطوح مدیریتی، یک «دارایی ارزشمند» محسوب می‌شود. از این‌رو، سلب این حق از طریق محرومیت‌های تجاری، ابزاری است که هم با رویکرد جرم‌شناختی پیشگیری از تکرار جرم همخوانی دارد و هم هزینه‌های غیرمستقیم جرم را برای مدیر افزایش می‌دهد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ضمانت‌اجراهای موجود در حقوق ایران، باوجود تنوع ظاهری، از حیث هماهنگی، شفافیت، قطعیت اجرا و پیوند با نظام نظارت حرفه‌ای، با کاستی‌های جدی مواجه‌اند. حبس و جزای نقدی که ستون اصلی نظام پاسخ‌دهی کنونی را تشکیل می‌دهند، به‌دلیل تأثیر محدود بر موقعیت مدیریتی مرتکب و امکان بازگشت او به چرخه اقتصادی، از بازدارندگی کافی برخوردار نیستند.

الگوی پیشنهادی این مقاله، مبتنی بر نظام محرومیت تجاری تدریجی، متناسب و قابل‌بازبینی، با بهره‌گیری از تجارب نظام‌های حقوقی پیشرفته (به‌ویژه قانون CDDA انگلستان) و با در نظر گرفتن الزامات بومی حقوق ایران طراحی شده است. این الگو شامل محرومیت از عضویت در هیئت‌مدیره، ممنوعیت ثبت سمت مدیریتی، تعلیق امتیازات تجاری، انتشار هدفمند تصمیمات و پیش‌بینی سازوکار اعاده صلاحیت است. تحقق این الگو نیازمند اصلاح قوانین، ایجاد زیرساخت‌های اطلاعاتی و تقویت سازوکارهای نظارتی است.

گذار از الگوی سنتی مجازات‌های شخصی به الگوی محرومیت‌محور، نه تنها با رویکردهای نوین جرم‌شناسی و حاکمیت شرکتی همخوانی دارد، بلکه گامی اساسی در جهت ارتقای سلامت نظام اقتصادی و کاهش فساد در حقوق ایران محسوب می‌شود.

منابع

1. Armour, J., & McCahery, J. A. (2006). *After Enron: Improving Corporate Law and Modernising Securities Regulation in Europe and the US*. Hart Publishing.
2. Becker, G. S. (1968). Crime and Punishment: An Economic Approach. *Journal of Political Economy*, 76(2), 169-217.
3. Clarke, R. V. (1995). Situational Crime Prevention. *Crime and Justice*, 19, 91-150.
4. Coffee, J. C. (1981). "No Soul to Damn, No Body to Kick": An Unscandalized Inquiry into the Problem of Corporate Punishment. *Michigan Law Review*, 79(3), 386-459.
5. Cooter, R., & Ulen, T. (2012). *Law and Economics* (6th ed.). Pearson.
6. CSK Legal. (2025). *Directors Disqualification – Overview*. Retrieved from <http://www.csklegal.co.uk>
7. Finch, V. (2005). The Measures of Insolvency: A Study of Disqualification. *Oxford Journal of Legal Studies*, 25(3), 485-508.
8. Habibirad, A., Jafari, D., & Fateminia, S. F. (2026). A Review of the "Guideline for Preparing the List of Disqualified Parties in Transactions with the National Iranian Oil Company and Its Subsidiaries": With a Glance at Corporate Veil Piercing. *Petroleum Business Review*, 10(1), 81-102.
9. Hosseinibebahani, S. R., Salahi, S., & Atasheneh, M. (2024). Internal and External Mechanisms of Companies and Organizations in Preventing Economic Crimes. *Journal of Legal Research*, 23(58), 425-457.
10. KANGS Solicitors. (2025). *Understanding Director Disqualification Orders*. Retrieved from <https://www.kangssolicitors.co.uk>
11. Nagin, D. S. (2013). Deterrence in the Twenty-First Century. *Crime and Justice*, 42(1), 199-263.
12. UK Government. (2025). *Company Directors Disqualification Act 1986 and Failed Companies*. Retrieved from <https://www.gov.uk>