

مبانی مسئولیت مدیران بانک و دستگاه های اجرایی

احسان نیرپور

چکیده

مدیران و کارمندان بانک به عنوان بازوان اجرایی بانک ها نقش اساسی در پیشبرد اهداف اقتصادی جامعه دارند. خطای مدیر و کارمند ممکن است خسارت های زیادی به اشخاص و بانک ها وارد آورد بر همین اساس نیاز است مسئولیت ها این افراد به دقت مورد بررسی قرار گیرد. شناخت مسئولیت مدنی مدیران و کارکنان بانک منوط به تمیز تقصیر شخصی از تقصیر اداری است تا تقصیر شخصی بر عهده کارمند و تقصیر اداری بر عهده بانک قرار گیرد. ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مصوب سال ۱۳۳۰ برای اولین بار احکام خاصی را در مورد مسئولیت کارفرما ناشی از خساراتی که توسط کارگران و کارکنان او به اشخاص ثالث وارد می شود را مقرر نموده است. ماده فوق به گونه ای تنظیم شده است که مبنای مسئولیت ناشی از آن را به وضوح نمی توان برداشت نمود. به همین دلیل برخی از حقوقدانان به نظریه تقصیر متمسک شده اند و برخی نیز به نظریه خطر را (بدون تقصیر) مبنا قرار داده اند و عده ای نیز فرض تقصیر را مبنای مسئولیت کارفرما در نظر گرفته اند. کارمندان بانک چه خصوصی و چه دولتی تابع ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی هستند و نظریه تقصیر به عنوان اصل در روابط بین کارمند و بانک ملاک است. ماده ۳۵ قانون پولی و بانکی کشور، بانک را مسئول پرداخت خسارات وارده به مشتری دانسته است و متعاقب آن حق رجوع بانک به مدیر و کارمند خود را تحت شرایطی محفوظ داشته است.

واژگان کلیدی: مسئولیت مدنی، مدیران و کارکنان بانک، تقصیر، خطای اداری و شخصی، جبران خسارت، مسئولیت مطلق

بانک ها و مؤسسات اعتباری نقش بسیار مهمی در تجارت و توسعه جوامع دارند به نحوی که نادیده گرفتن آن ها در عرصه تجاری قابل تصور نیست. مدیران و بازران اجرایی بانک ها و مؤسسات مالی محسوب می شوند و نقش حساسی در این راستا برعهده دارند بی شک تخلف کوچک یک مدیر یا کارمند بانک باعث ایجاد خسارات زیادی به بانک و مشتریان می شود. بحث مسئولیت همواره به عنوان یکی از مباحث مهم حقوقی، زمانی مطرح می شود که شخص موظف به جبران خسارت دیگری است. تعهد به جبران خسارت، ممکن است ناشی از نقض قرارداد باشد که در این صورت مسئولیت قراردادی است یا ناشی از نقض تعهدات عمومی و قانونی؛ که به آن مسئولیت خارج از قرارداد یا ضمان قهری می گویند. قانون پولی و بانکی بیان می دارد که هر بانک در مقابل خسارتی که در اثر عملیات آن متوجه مشتریان شود مسئول و متعهد جبران خسارت خواهد بود. از مفاد این ماده به این نتیجه می رسیم که بانک ها مسئول خسارتی هستند که کارمندان آن به مشتریان وارد می کنند و از واژه (هر بانک) در این ماده متوجه می شویم قانون گذار فرقی بین بانک خصوصی و دولتی در باب جبران خسارت مشتری قائل نشده است و در هر دو صورت بانک را مسئول خسارت مشتری می داند و بانک بعد از پرداخت خسارت به مشتری به مدیر و کارمند رجوع خواهد کرد. مدیر و کارمند بانک در روز عملیات گسترده ای را انجام می دهند و همچنین عوامل زیادی هم ممکن است در بروز خطا و ایجاد خسارت دخیل باشد و همین امر ما را بر این می دارد که مسئولیت مدیر یا کارمند را از حیث همین عوامل بررسی کنیم و در جایی که مدیر و کارمند نقش اساسی و یا تأثیر گذار در بروز خسارت ندارد مسئول نباشد. یک مدیر و یا کارمند ممکن است بر مبنای فعل و یا اشیاء و ابزارها تحت کنترل خود و یا نقض در سیستم باعث بروز خسارت شود از همین رو مسئولیت مدیر و یا کارمند بدون بررسی این عوامل باعث بی عدالتی در جبران خسارت می شود. برای بررسی مسوولیت مدنی ناگزیر باید به مبانی نظری مسئولیت، و سپس ارکان و آثار مسئولیت مدنی مدیران و کارکنان بانک را با توجه به قواعد عام مسئولیت و قوانین خاص بانک داری پردازیم و مسئولیت مدیران و کارمندان بانک را با توجه به شرایط بررسی کنیم. به نظر برای مسئول دانستن مدیر و کارکنان بانک ابتدا

به تمیز تقصیر شخصی از تقصیر اداری پرداخت چرا که کارمندان اداری در مقابل تقصیر اداری مسئول نخواهند بود. و در مقابل مستقیماً مسئول خطای های شخصی خود هستند (غمامی، ۱۳۷۵: ۱۲). گاهی خسارت وارده ناشی از خطاهای شخصی و اداری کارمند است و برای مسئول دانستن آن نیاز به بررسی و پژوهش دارد. بدون شک مسئول دانستن مدیر و کارمند به محض ایجاد خسارت به بانک و یا مشتری بدون در نظر گرفتن اسباب ایجاد خسارت باعث اجبار ناروا خواهد شد. همچنین به دلیل کثرت عملیات بانکی عوامل زیادی ممکن است در ایجاد خسارت دخیل و یا مؤثر باشند و احراز مسئولیت بدون بررسی و مطالعه دقیق ارکان مسئولیت مدنی و همچنین بررسی و تفکیک خطاهای شخصی از خطاهای اداری منجر به بی عدالتی خواهد شد و باید با مطالعه و مقایسه بررسی کرد که این عوامل تا چه اندازه در ایجاد مسئولیت مدیر و کارمند مؤثر است و تا چه اندازه باعث از بین رفتن مسئولیت می شود؟ همانطور که میدانیم هرکس مسئول اعمال خود شناخته می شود و هیچکس نباید به خاطر عمل دیگری مورد بازخواست قرار بگیرد. اما این اصل به دلیل مصلحت های اجتماعی و پیشرفتهای صنعتی با استثنائاتی روبرو شده است .

بخش اول: نظریه های قابل طرح در خصوص مسئولیت مدیران و کارکنان بانک

تشکیل بانک فقط به صورت شرکت سهامی عام با سهام با نام ممکن خواهد بود لذا ما در این مبحث به نظریه هایی قابل طرح در باب مسئولیت اشخاص حقوقی می پردازیم . همچنین نظریه هایی همچون تقصیر و تضمین حق دو مبانی نظری پر کاربرد در باب مسئولیت مدنی کارکنان است به همین دلیل جایگاه این دو نظریه را در مسئولیت مدنی مدیران و کارکنان بانک بررسی می کنیم.

بند اول: نظریه مسئولیت مستقیم اشخاص حقوقی

به موجب این نظریه هرگاه شخص حقوقی مرتکب عمل زیانبار شود شخص حقوقی نه به سبب خطا یا مسئولیت کارمند بلکه به دلیل خطای خود مستقیماً عهده دار خواهد بود. در این

معنا مسئولیت شخص حقوقی تابع مسئولیت کارمند نیست بلکه به صرف صدور خطای زیانبار از کارمند، شخص حقوقی مسئول جبران خسارت است. به عبارت دیگر عمل به شخص حقوقی منسوب می گردد بدون آنکه ابتدا آن را به کارمند عامل ورود زیان نسبت دهیم (قاسم زاده، ۱۳۸۷: ۲۷۳). این نظریه مبتنی بر تقصیر است با این تفاوت که در اینجا شخص حقوقی به دلیل تقصیر کارمند مسئولیت پیدا نمی کند بلکه خطا از هر نوع که باشد مستقیماً به مؤسسه یا سازمان عمومی منسوب می شود و بدین سان کارمند عامل حادثه، از رابطه میان زیان دیده و شخص حقوقی حذف می گردد (غمامی، ۱۳۷۶: ۴۰).

بند دوم: نظریه مسئولیت غیر مستقیم اشخاص حقوقی

بر مبنای این نظریه زیان دیده برای اینکه بتواند جبران خسارت ناشی از اعمال کارکنان شخص حقوقی خواستار گردد بایستی "تقصیر شخص حقوقی" و رابطه علیت میان ضرر و این خطا را به اثبات رساند. که این امر به سهولت ممکن نبوده، زیرا اعمال اشخاص حقوقی از از طریق فعالیت های کارکنان آنها جریان می یابد و کارکنان در انجام وظیفه خود مرتکب اشتباهاتی می شوند، که امکان دارد با عمل و وظیفه اداری آنها کاملاً بی ارتباط باشد. پس نباید شخص حقوقی متحمل جبران زیانهای ناشی از تقصیرهای شخصی کارکنان خود شود.

بند سوم: اعمال نظریه تقصیر در مسئولیت مدنی مدیران و کارکنان بانک

برای اینکه زیان دیده بتواند خسارت خود را از دیگری بخواهد باید ثابت کند که تقصیر او سبب ایجاد خسارت شده است. در مسئولیت قراردادی، زیان دیده فقط باید عدم انجام تعهد را اثبات کند اما در مسئولیت قهری زیان دیده باید تقصیر را ثابت کند (کاتوزیان، ۱۳۸۰: ۱۸۳). در هر حال در نظریات جدید تقصیر، بجای معیار شخصی از معیار نوعی استفاده می شود. مقصود از معیار نوعی آن است که تقصیر صرف نظر از مقصر، یک رفتار نوعی است که در آن خروج از معیار های متعارف مشاهده می شود در واقع در این نظر بر خلاف معیار شخصی که بیش تر به بررسی حالات مقصر می پرداخت، به تقصیر بیش از مقصر توجه می شود. اگر عینیت یک رفتار بدون آنکه در حالات فاعل آن جستجو شود

مورد توجه قرار گیرد و آن رفتار، رفتاری بیرون از ضوابط و نوعی باشد باید آن را تقصیر دانست. بنابر این در حقوق ایران ضابطه نوعی قابل پذیرش است. (ره پیک، ۲۷: ۱۳۹۰). مسئولیت مدنی مدیران و کارکنان بانک بر مبنای نظریه تقصیر را می توان به ماده ۱۱ قانون مسئولیت مدنی اشاره کرد در این ماده کارمندان دولت و شهرداریها و موسسات وابسته به آنها که به مناسبت انجام وظیفه عمدآیا در نتیجه بی احتیاطی خساراتی به اشخاص وارد نمایند شخصاً مسئول جبران خسارت وارده می باشند ولی هر گاه خسارات وارده مستند به عمل آنان نبوده و مربوط به نقص وسایل ادارات و یا مؤسسات مزبور باشد در این صورت جبران خسارت بر عهده اداره یا مؤسسه مربوطه است ولی در مورد اعمال حاکمیت دولت هر گاه اقداماتی که بر حسب ضرورت برای تامین منافع اجتماعی طبق قانون به عمل آید و موجب ضرر دیگری شود دولت مجبور به پرداخت خسارات نخواهد بود.

بند چهارم: اعمال نظریه تضمین حق در مسئولیت مدنی مدیران و کارکنان بانک

در این فرض یه گفته می شود که هر کسی که به فعالیتی بپردازد، محیط خطرناکی را برای دیگران به وجود می آورد و چنین کسی که از این محیط منتفع می شود، باید زیانها ی ناشی از آن را نیز جبران کند. به عبارت دیگر، برای مسئول دانستن شخصی ازین یست که مرتکب قصیری شده باشد؛ بلکه همینکه از عمل خطر آفرین او خسارتی ببارآید، خواهد را انجام آن عمل مرتکب تقصیری شده یا نشده باشد، مسئول بوده و باید خسارت وارده را جبران نماید. نظریه ی خطر به جهت آنکه خواننده راحتی بدون تقصیر و رفتار قابل سرزنشی مسئول میشناسد، مورد انتقاد قرار گرفته است و نمی توان اضرار به دیگری را به تنهایی سبب ایجاد تعهد برای جبران آن شناخت (کاتوزیان ۲۵: ۱۳۸۷). از این مبنا در مسئولیت مدیران و کارکنان بانک می توان به کار نامتعارف مدیر و کارمند اشاره کرد درواقع کار نامتعارف ضمن اینکه به شدت و غلظت «تقصیر» نیست، نوعی بی مبالاتی است و گامی در جهت نظریه ایجاد خطر است در ماده ی ۱۲ ق.م.آ آمده است:

« کارفرمایانی که مشمول قانونکار هستند مسئول جبران خساراتی میباشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است، مگر اینکه محرز شود تمام احتیاط هایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب مینموده به عمل آورده و یا اینکه اگر احتیاط های مزبور را به عمل می آوردند بازهم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی بود»

به موجب ماده ی ۹۱ قانون کار جمهوری اسلامی مقرر می دارد: « کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار در محیط کار وسایل و امانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار دهد و چگونگی کاربرد وسایل فوق را به آنان آموزش دهد». اما از نظر منتقدان، حذف تقصیر نه تنها دعوی خسارت را آسان تر نمی کند بلکه قاضی را در یک وادی پر فراز و نشیب و دور تسلسل می اندازد، زیرا عموماً در وقوع هر زبانی علل کوناگونی مؤثر است. طبق نظریه تقصیر، سبب مقصر مسئول تلقی می شود اما اگر مسئولیت مدنی در احراز رابطه سببیت مادی خلاصه شود برای تعیین مسئول بایستی بتوان در میان چندین سبب، علت ورود زیان را مشخص کرد و این امر چندان آسان نیست. برخی حقوقدان ها برای این مشکل راه حل های از جمله سبب نزدیک و بی واسطه، سبب مقدور در تأثیر، سبب متعارف و اصلی... ارائه کردند که اغلب در حل مشکل نارسا هستند.

بخش دوم: بررسی مبانی مسئولیت مدنی مدیران و کارکنان بانک

ما در این مبحث ابتدا به بررسی مبنای مسئولیت مدنی بانک های خصوصی و دولتی می پردازیم و سپس مبانی مسئولیت کارمندان بانک و مدیران مورد بررسی قرار می دهیم و در انتها ماده ۳۵ ق.پ.ب.ک که یکی از مهم ترین مواد قانونی موضوع مسئولیت مدنی مدیران و کارکنان بانک است را مورد بررسی قرار می دهیم.

بند اول: بررسی مبنای مسئولیت مدنی بانک ها خصوصی

عادی ترین و طبیعی ترین نوع مسئولیت، مسئولیت شخصی است و آنچه منطقی و قابل قبول و با اصول حقوقی سازگارتر می باشد، این است که هر شخص مسئول اعمال خویش است و هرگاه از اعمال او خسارتی ببار آید، باید آن را جبران کند، یعنی اینکه هر عکس فقط مسئول اعمال و خطاهای خود می باشد که به مسئولیت شخصی اشاره دارد. اما در پاره ای از موارد قانونگذار برای حفظ مصالح اجتماعی و حمایت از حقوق زیاندایده، شخص دیگری غیر از فاعل را مسئول رفع خسارت قرار داده است. اغلب مواردی است که مباشر خسارت، استطاعات کافی برای جبران خسارت ندارد و یا به کلی فاقد استطاعت است و ... مانند مسئولیت کارفرما برای خسارت ناشی از اعمال کارگران و کارکنان می توان به بند (ج) ماده ۳۵ ق.پ.ب.ک اشاره کرد که از مصادیق مسئولیت ناشی از فعل غیر می باشد.

برابر ماده ۱۲ ق.م.م. "کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خسارتی می باشند که از طرف کارکنان اداری یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است مگر اینکه محرز شود تمام احتیاط هایی که اوضاع احوال قضیه ایجاب می نمود به عمل می آورند بازهم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی بود، کارفرما می تواند به وارد کننده خسارت در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود مراجعه نماید."

همانطور که ملاحظه می شود، کارفرمایان مشمول قانون کار مسئول اعمال کارکنان خود شناخته شده اند. ماده ۱۲ ق.م.م. برپایه نظریه خطر استوار است و دایره مسئولیت کارفرمایان مشمول قانون کار، نسبت به اعمال کارکنان خود را، بیش از آنچه در ماده ۱۱ ق.م.م. پیش بینی شده، تعیین کرده است. در حالی که در ماده ۱۱ ق.م.م، مسئولیت بر نظریه "تقصیر" استوار شده است. در موارد ماده ۱۲ ق.م.م ذکر دو نکته ضروری می باشد: نخست اینکه، اگر چه بخش عمده ای از دستگاههای دولتی با داشتن مقررات استخدامی خاص، از شمول قانون کار خارج هستند، با این حال سازمانهای متعددی وجود دارند که از قانون کار تبعیت می کنند. دوم اینکه، نباید تصور شود که چون مسئولیت دولت در ماده ۱۱ ق.م.م تبیین شده و از نظر قانونگذار صحیح نیست بخشی از مسئولیت دولت، در ماده ای و بخش دیگری

از ان، با شرایط خاص، در ماده جداگانه مقرر شود، پس مفاد ماده ۱۲ نسبت به ارکان دولت و دستگاههای دولتی قابل اعمال نیست. زیرا، قابل استناد ندانستن مفاد این ماده نسبت به دولت، نه تنها مسئولیت بخش زیادی از ارکان و سازمانهای دولتی را که مشمول قانون کار هستند، نادیده می گیرد، بلکه موجب تبعیض در حقوق مسئولیت دولتی و خصوصی می گردد. بنابراین مسئولیت هایی در قانون کار نسبت به حوادث ناشی از کار برای کارفرمایان مقرر شده است، شامل کارفرمای دولتی نیز می شود. از این رو، بخشی از مسئولیت مدنی دولت را باید در قانون کار جستجو کرد. به موجب ماده ۹۱ ق.ک جمهوری اسلامی ایران " کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند." در ماده ۹۵ این قانون در حالیکه مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار برعهده کارفرما یا مسئولین واحدهای مربوط گذاشته شده است؛ ولی در تبصره ۲ این ماده آمده است: " چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرارداده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. " این تمهیدات بیانگر آن است که در بسیاری از موارد که از نظریه خطر پیروی شده، به گونه ای به تقصیر یا ترک وظیفه خوانده نیز توجه شده است.

به نکاتی که در مورد ماده ۱۲ ق.م.ب باید توجه داشت:

۱. کارفرمایان مشمول قانون کار، این مسئولیت را دارند. مواردی که کارفرما مشمول قانون کار نیست زیان دیده باید به شخص وارد کننده خسارت مراجعه کند.

۲. خسارت وارده به شخص ثالث، ناشی از عمل کارمند یا کارگر کارفرما باشد. | 8

۳. مسئولیت کارفرما، فرع بر مسئولیت کارگر است، و برای تضمین حق زیان دیده برقرار شده است.

۴. کارفرما بعد از جبران خسارت ثالث، می تواند به کارگر یا کارمند مقصر رجوع کند.

پس مطابق ماده ۱۲ق.م.م. کارفرما مسئول جبران کلیه خسارتهایی که از سوی کارشناسان وارد می شود، می باشد و در این ماده هیچ استثنایی را برای جبران خسارت در نظر نگرفته است. این جنبه از مسئولیت جنبه حمایتی دارد.

تکیه بر جبران خسارت زیان دیده سبب می شود که در این گونه مسئولیت ها تقصیر نقش کمتری داشته باشد و گاه نیز به حساب نیاید، با وجود این، نقش تقصیر حذف نشده و دلیل آن را دو نکته می توان خلاصه کرد:

۱ - شخص بطور معمول مسئول کار کسانی قرار می گیرد که با نظارت و هدایت او فعالیت می کنند. پس اگر خسارتی ناروا به دیگری زنند. فرض بر این است که به درستی هدایت نشده و مسئول در این زمینه بی مبالاتی کرده است.

۲ - رعایت این سنت اخلاقی که بی گناه نباشد، طرفداران نظریه تقصیر را بر آن داشته است که هدفهای اجتماعی مسئولیت مدنی را نیز در سایه همین نظر تأمین کنند و با جابجایی مقام مدعی و منکر در دعاوی و ایجاد فرض تقصیر به مقصود خود برسند.

جدای از بحث ماده ۳۵ ق.پ.ب.ک، ماده ۱۲ق.م.م. را می توان به عنوان الگوی مسئولیت بانکهای خصوصی تلقی نمود.

گروه دوم (که مورد اول آن در بحث گذشته ذکر شد)، کارکنان بانکهای خصوصی می باشند که مطابق ماده ۱۲ق.م.م. عملکرد آنها را می توان مورد ارزیابی قرارداد و چنین بیان داشت که در صورت بروز هرگونه خسارت از سوی کارکنان بانک های خصوصی، بانک

ملزم به جبران خسارت زیان دیده می باشند و در صورتی که زیان مزبور حاصل عملکرد | 9 کارکنان بانکهای خصوصی باشد، مطابق قسمت آخر ماده ۱۲ق.م.م. کارکنان مسئول شناخته

می شوند و بانک می تواند به مسئول مراجعه نماید. البته به موجب تبصره ۲ ماده ۹۵ ق.ک.، چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای مربوطه برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرارداده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستور العمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید، کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورتی که در ماده ۱۱ ق.م.م.، مسئولیت جبران خسارت بعهدہ کارمنده نهاده شده است و زیان دیده ابتدا باید به کارمند مراجعه نماید، مگر اینکه ثابت شود که خطا ناشی از نقض وسایل اداری بوده است که این امر زیان دیده را با مشکلات زیادی مواجه می سازد زیرا تعیین شخص مسئول در ادارات با توجه به نظام عریض و طویل اداری امری تقریباً ناممکن است. ولی با توجه به بند (ج) ماده ۳۵ ق.پ.ب. ک که قانون خاصی در زمینه مسئولیت مدنی بانک باشد در اجرا اولویت دارد، ابتدا مسئولیت جبران خسارت را بعهدہ بانک قرار داده و این بانک است که باید جبران خسارت نموده و سپس اگر بانک شخصی را مسئول بداند می تواند به وی برای استرداد آنچه پرداخت کرده است مراجعه نماید که این امر به نفع زیان دیده می باشد. ولی در رابطه با ماده ۳۵ ق.پ.ب. این سؤال باقی است و آن اینکه طبق این ماده آیا بانک دارای مسئولیت محض است و درمقابل خطاهای شخصی کارمند مسئول است؟ در پایان با توجه به نظریات بیان شده و مواد ۱۱، ۱۲ ق.م.م. و ماده ۳۵ ق.پ.ب. ک می توان به این نتیجه دست یافت: پایه ای که حقوقدانان و به خصوص طرفداران اندیشه تفصیر برای انتساب مسئولیت عمل زیانبار کارمند، به سازمان یا مؤسسه حقوقی برگزیده اند، نظریه مسئولیت اشخاص حقوقی است. اعمالی که کارمندان اداره به نام شخص حقوقی انجام می دهند اعمال مربوط به این شخص به شمار می آیند زیرا کارمندان به مثابه اندامهای این شخص محسوبند، پس هرگاه مستخدمی در هنگام انجام وظیفه خطائی مرتکب گردد این خطا (تقصیر) شخص حقوقی خواهند بود زیرا هر شخصی طبیعتاً مسئول حرکات اندامهای خود می باشد، همانگونه که یک شخص طبیعی ناگزیر جوابگوی حرکات دست خود است. بنابراین اگر مأموری با استفاده از عنوان کارمندی، عملی را انجام دهد در واقع این شخص حقوقی است که آن عمل را محقق ساخته است، شخص حقوقی به واسطه اندامهای خود فعالیت می کند و اعمال او متعلق به خودش

است و باید تحت همین عنوان مسئول آن باشد. پس هرگاه کارمندی یک خطا مرتکب گردد مسئولیت به اداره برمی گردد. مهمترین نتیجه این نظریه کنار گذاشتن تفکیک میان خطای اداری و خطای شخصی از لحاظ مسئول دانستن شخص حقوقی می باشد. لذا منطق حقوقی ایجاب می نماید در جهت تحقق هر چه بیشتر عدالت در مورد خطاهای شخصی کارمند در حین انجام وظیفه به اجتماع مسئولیت شخص حقوقی و کارمند عقیده داشته باشیم به جای آنکه تنها شخص حقوقی را مسئول بدانیم. همانگونه که قسمت دوم بند "ج" ماده ۳۵ قانون پولی و بانکی کشور مصوب ۱۳۵۱/۴/۱۸ مدیر عامل و ... مسئول زیانی معرفی کرده است که از تخلف آنها از مقررات صورت می گیرد. بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت که: هرگاه زیانی به مشتری وارد گردد، این زیان چه ناشی از خطای شخصی کارمند و نقص وسایل اداری یا ناشی از عمل دیگری باشد، زیان دیده می تواند رأساً به خود بانک مراجعه نماید و بانک را مسئول قلمداد نموده و خسارت را از وی مطالبه کند و پس از رفع زیان از سوی بانک، بانک در صورتی که زیان وارده را ناشی از خطای کارمند و ... بداند می تواند برای استرداد آنچه پرداخت نموده است به آن شخص رجوع نماید. آن چنانکه در ماده ۱۲ ق.م.م. آمده است. ماده ۱۲ قانون مذکور می گوید:

"کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است مگر اینکه محرز شود تمام احتیاط های مزبور را بعمل می آورند بازهم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی بود کارفرما می تواند به وارد کننده خسارت در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود مراجعه نماید".

هرچند که ماده مذکور راجه به کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند می باشد، اما این امر مانعی نمی باشد تا قسمت انتهایی ماده مذکور را در مورد سایر اشخاص حقوقی مورد مشمول قرار ندهیم. زیرا اگر کارمندان اشخاص حقوقی و ... را ادرمورد خطاهای شخصی آنها مسئول قرار ندهیم و تمام جبران خسارت از هرنوع که باشد اعم از اداری و شخصی و ... را به عهده مؤسسه مربوط بیندازیم، کارمندان و ... در انجام وظایف هیچگونه مسئولیتی

احساس نکرده و مرتکب خطاهای متعدد و مکرر گردیده و نظم اجتماعی بهم خواهد خورد. بنابراین منطق عدالت ایجاب می نماید که هر شخص مسئولیت اعمال خود را بعهده گیرد. مفاد بند "ج" ماده ۳۵ ق.پ.ب.ک بر مصالح گوناگون اجتماعی مبتنی است، قانونگذار خواسته است کسانی را که در نتیجه فعالیت بانک زیان می بینند در مقام جبران خسارت با کارمندان و ... روبرو نسازند، زیرا امکان این امر وجود داشت که کارمند و ... نتواند بواسطه بینه مالی کافی از عهده جبران خسارت برآید و در نتیجه زیان دیده نمی توانست به حق خود برسد. همچنین عدالت اجتماعی اقتضاء دارد شخصی که از فعالیت سود می برد زیانهای ناشی از آن تحمل کند. گذشته از این، اداره بانک، با خود بانک است و او بایستی کار را به کاردان بسپارد و نظمی برقرار سازد که اضرار به دیگران جلوگیری شود و در انتخاب کارمندان شایسته و وارد به کار و متخصص به انجام امور، احتیاط های لازم را به عمل آورد تا موجب وارد شدن خسارت به دیگران نگردد. بند مذکور تضمینی برای مشتریان بانکها در قبال خسارات وارد می باشد(پایان نامه مسئولیت متقابل بانک و مشتری).

بند دوم: بررسی مبنای مسئولیت مدنی بانک های دولتی

بند یاد شده برخلاف ماده ۱۱ ق.م.م می باشد که مقرر می دارد:

"کارمندان دولت یا شهرداری و مؤسسات وابسته به آنها که به آنها که به مناسبت انجام وظیفه عمداً یا در نتیجه بی احتیاطی خسارتی به اشخاص وارد نمایند شخصاً مسئول جبران خسارات وارده می باشند ولی هرگاه خسارات وارده مستند بعمل آنان نبوده و مربوط به نقض وسایل ادارات و مؤسسات مزبور باشند در این صورت جبران خسارت برعهده اداره یا مرسسه مربوطه است ولی ... " در ماده مذکور مسئولیت جبران خسارت بعهده کارمند نهاده شده است و زیان دیده ابتدا باید به کارمند مراجعه نماید. مگر اینکه ثابت شود که خطا ناشی از نقص وسایل اداری بوده است. البته در خصوص بانک ها باید این نکته را مورد توجه قرار داد که ماده ۱۱ ق.م.م ناظر به مؤسسات عمومی است؛ (کاتوزیان، ۱۳۸۶: ۲۸۵) زمانی است که دولت در مقام اعمال حاکمیت است؛ یعنی اعمالی که مطابق قانون خدمات کشوری اعمال حاکمیت نامیده شوند. در صورتی که اگر دولت به تجارت یا صنعت پردازد یا مؤسسه های

صنعتی و تجاری در اداره و نظارت خود داشته باشد (مانند بانکها و شرکت های دولتی) تابع قواعد عمومی مسئولیت مدنی هستند و در نتیجه، شرکت و بانک ها وابسته به دولت نیز مسئول اعمال کارکنان و کارمندان خود هستند. چرا که عملیات بانکی جزء اعمال تصدی دولت محسوب می شود و نتیجتاً بانک ها مشمول ماده ۱۱ نیستند و موظف هستند خطاهای اداری کارمند خود را جبران نمایند و بعد با احراز رابطه سبب در رابطه با فعل زیانبار کارمند به وی مراجعه کنند. تعیین شخص مسئول در ادارات با توجه به نظام عریض و طویل داری امری تقریباً ناممکن است ولی بند "ج" ماده ۳۵ ق.پ.ب.ک ابتدائاً مسئولیت جبران خسارت را بعهده بانک قرار داده و این بانک است که باید جبران خسارت نموده و سپس اگر بانک شخصی را مسئول بداند می تواند به وی برای استرداد آنچه پرداخت کرده است مراجعه نماید که این امر به نفع زیان دیده می باشد.

بند سوم: بررسی حکم موضوع ماده ۳۵ قانون پولی و بانکی

در مورد اشخاص حقوقی ممکن است این سؤال مطرح شود که با توجه به اینکه اشخاص حقوقی اراده مستقل از اعضایشان ندارند و این در واقع اشخاص حقیقی هستند که برای آنها تصمیم میگیرند، چگونه می توان شخص حقوقی را مسئول شناخت؟ وانگهی، چنانچه قابلیت انتساب و تمیز را جزء شرایط تحقیق مفهوم تقصیر بدانیم، چگونه می توان شخص حقوقی را مقصر دانست. طبق بند "ج" ماده قانون پولی بانکی کشور: "هر بانک در مقابل خسارتی که در اثر عملیات آن متوجه مشتریان می شود مسئول و متعهد جبران خواهد بود. مدیر عامل رئیس مدیره، اعضاء هیئت مدیره هر بانک نیز در مقابل صاحبان سهام و مشتریان مسئول خساراتی می باشند که بعثت تخلف هر یک از آنها از مقررات قوانین و آئین نامه های مربوط به این قانون یا اساسنامه آن بانک به صاحبان سهام یا مشتریان وارد می شود. آنچه در این بند بیان شده است، مشتمل بر دو قسمت مجزا و دربردارنده مسئولیت بانک و مدیران بانک است. بنظر می رسد در بند نخست مسئولیت بانک تعهد به نتیجه است چون رابطه بانک و مشتری اصولاً قراردادی است. اگر رابطه آنان غیر قراردادی باشد می توان از مسئولیت محض صحبت کرد. و این ماده مذکور بیان می دارد: هر بانک در مقابل خساراتی که در اثر

عملیات آن متوجه مشتریان می شود مسئول و متعهد جبران خواهد بود. همانطور که می دانیم عملیات بانکی توسط کارکنان بانک انجام می پذیرد و قانونگذار در این بند، بانک را مسئول جبران خسارت وارده قرار داده است، یعنی زیان دیده از ابتدا می تواند برای رفع زیان وارده به خود بانک مراجعه نماید و نیازی به مراجعه به کارمند نمی باشد، هرچند می توان به هر دو یعنی بانک و کارمند رجوع نماید. که البته تضامنی دانستن مسئولیت نیاز به تصریح قانونگذار داریم. بند مذکور در این قسمت، از مسئولیت مستقیم اشخاص حقوقی پیروی کرده است (پایان نامه مسئولیت متقابل بانک و مشتری). قسمت دوم بند مذکور "شخص مدیر عامل، اعضاء هیئت مدیره، رئیس هیئت مدیره و اعضاء هیئت عامل هر بانک را در مقابل صاحبان سهام بانک و مشتریان مسئول قرار داده است، در صورتی که تخلف آنها ناشی از عدم رعایت مقررات و قوانین و آئین نامه های مربوط به قانون پولی و بانکی کشور مصوب ۱۳۵۱/۴/۱۸ یا اساسنامه بانک ذیربط باشد." مانند آنکه مدیران بانک، بدون عذر موجه، اظهار نامه مالیاتی را در موعد تعیین شده تسلیم وزارت دارایی نکنند و به علت عدم تسلیم اظهار نامه جرائمی به بانک تعلق گیرد و پرداخت جرائم یاد شده، موجب کاهش سود سهام سهامداران شود. در این صورت، مدیران در برابر صاحبان سهام، مسئول جبران خسارات هستند. در نتیجه این مسئولیت ناشی از تقصیر است و مدیران در برابر صاحبان سهام، مسئول جبران خسارات وارده هستند. بطوری که ملاحظه می گردد اشخاص یاد شده در مقابل صاحبان سهام و مشتریان در صورت تخلف، مسئولیت شخصی نیز خواهند داشت (مسعودی، ۱۳۸۷: ۹۰).

بند چهارم: بررسی مبنای مسئولیت مدنی کارمند بانک

مطابق بند الف ماده ۳۱ ق. پ. ب. ک «الف - تشکیل بانک فقط به صورت شرکت سهامی عام با سهام با نام ممکن خواهد بود.» بنابراین بانک الزاماً شخص حقوقی است و همین مسئله منجر به این پرسش می شود که آیا بانک را میتوان مجرد از کارکنان و مدیران آن متول شناخت. با لحاظ ماده ۵۸۸ ق. ت. که به موجب آن شخص حقوقی علی الاصول از تمام حقوق و تکالیفی که برای شخص حقیقی وجود دارد پاسخ سؤال فوق مسلماً مثبت است.

البته باید توجه داشت که اهلیت بانک محدود به اساسنامه ی آن است (اسکینی، ۵۲: ۱۳۸۰).
 داره بانک از آن جهت که شخص حقوقی بوده و توانایی و قصد انشاء ندارد از طریق فرد یا افرادی که در اساسنامه مجاز اعلام گردیده ابراز می شود. با این همه تمام اعمال حقوقی در حدود اساسنامه برای بانک انجام می گیرد و علی الاصول بانک مسؤول اعمال و نتایج آن خواهد بود. لذا تغییری در هیأت مدیره یا اساسنامه تأثیری در حقوق و تعهداتی که برای بانک پیش از حاصل شده نخواهد داشت. قاعده کلی مسئولیت اشخاص حقوقی در مورد بانک نیز اجرا می شود و دارای تمام آثار و نتایج آن خواهد بود. از جمله اینکه تمام اعمال و اقدامات مدیران، مدیر عامل بانک، در مقابل اشخاص ثالث معتبر است و بانک نمی تواند تنها به این بهانه که تشریفات مربوطه رعایت نشده اقدامات انجام شده را غیر معتبر بداند. با استدلال دیگری می توان به این منطق رسید اگر مسئولیت کارمند بانک در قبال مشتری همان مسئولیت وکیل در قبال موکل باشد در این صورت باید پذیرفت که موکل تمام تعهداتی را که وکیل در حدود وکالت خود کرده است انجام دهد (پایان نامه مسئولیت متقابل بانک و مشتری).

بند پنجم: مبنای مسئولیت مدنی مدیر بانک

از انجا که بانک به موجب ق.پ.ب.ک همواره شخص حقوقی است ناگزیر باید فرد یا افرادی اداره آن را برعهده گیرند و با توجه به اینکه مطابق همان قانون، تشکیل بانک تنها به صورت عام امکان پذیر است لذا بانک جز در مواردی که قانون یا عرف به نحو دیگری تصریح نماید مشمول مقررات راجع به شرکت ها سهامی خواهد بود ماده ۱۰۷ لایحه قانون تجارت مقرر می دارد « شرکت سهامی به وسیله هیأت مدیرهای که از بین صاحبان سهام انتخاب شده و کلاً یا بعضاً قابل عزل می باشند اداره خواهد شد. عده اعضای هیأت مدیره در شرکت های سهامی عمومی نباید از پنج نفر کمتر باشد ». البته باید توجه داشت که مطابق ماده ۳۱ ق.پ.ب.ک بانک در صورتی قانونی محسوب می شود که قوانین تجارت و بانکی رعایت شده باشد در غیر این صورت هر گونه فعالیت خلاف قانون امره است.

برای بحث در رابطه با مبنای مسئولیت مدیران بانک باید به این پرسش پاسخ داد که آیا مسئولیت مسئولیت مدنی رؤسای بانک که ممکن است هزاران نفر باشند بر عهده مدیر عامل و هیأت مدیره است. به عبارت دیگر آیا مسئولیت نسبت به فعل غیر همانگونه که برای مثال در رابطه با کارگر و کارفرما وجود دارد ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی در رابطه با مدیران بانک هم تحقق می یابد برای مثال وجود ادارات مرکزی اکثر بانک ها در تهران و حضور مدیران ارشد در ادارات مذکور آیا چنانچه رئیس شعبه ای که در یکی از شعب تابعه مثلاً شهرستان بجنورد مرتکب تخلفی گردد آیا مدیران بانک به سبب این تخلف مسئولیت مدنی دارند؟ این پرسش از این نظر مطرح می شود که غزل و نصب کلیه کارمندان و رؤسای شعب و تعیین شغل و شرایط استخدامی و... از وظایف و اختیارات مدیران ارشد بانک است بنابراین شاید چنین به نظر برسد که مسئول دانستن مدیران نسبت به اعمال کارکنان، ایشان را به دقت در استخدام و مدیریت صحیح ملزم می سازد. در پاسخ باید گفت که رابطه بانک و مدیران از نوع کارگر و کارفرما نیست حتی در بانک ها خصوصی رابطه کارگر و کارفرما میان مستخدم و بانک ایجاد می شود نه مستخدم و مدیر بانک. بنابراین نمی توان ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی را نسبت به مدیران بانک اعمال کرد بعلاوه مسئولیت نسبت به فعل غیر حالت استثنایی دارد و جز برای اشخاصی که قانون تصریح کرده امکان تصریح وجود ندارد. قسمت دوم ماده ۳۵ ق.پ.ب.ک مدیران را مسئول خسارتی ناشی از تخلف آنها دانسته است و خسارتی که از کارمند ناشی می شود نسبت به مدیران بانک غیر مستقیم به شمار می آید و نمی توان مسئولیت آن را بر عهده مدیر نهاد. در حقوق ایران رابطه بانک و مدیران آن رابطه امانی بشمار می آید بدین معنا که مدیران بانک باید وظایف خود را بر مبنای قانون و حسن نیت و مهارت انجام دهند و مهارت و نخس خود را بکار گیرند و در این شرایط مدیران بانک مسئولیتی نسبت به خسارات وارده به بانک یا مشتریان نخواند داشت. قانون پولی و بانکی مقررات مفصلی در رابطه با مسئولیت مدیران بانک ندارد و فقط در قسمت دوم بند ج مقرر می دارد: «هر بانک در مقابل خساراتی که در اثر عملیات آن متوجه مشتریان می شود هر بانک مسئول و متعهد جبران خواهد بود» (پایان نامه مسئولیت متقابل بانک و مشتری).

نتیجه گیری

در پایان با توجه به نظریات بیان شده و مواد ۱۱، ۱۲ ق.م.م.و ماده ۳۵ ق.پ.ب.ک می توان به این نتیجه دست یافت که اعمالی که کارمندان اداره به نام شخص حقوقی انجام می دهند اعمال مربوط به این شخص به شمار می آیند زیرا کارمندان به مثابه اندامهای این شخص محسوبند، پس هرگاه مستخدمی در هنگام انجام وظیفه خطائی مرتکب گردد این خطا (تقصیر) شخص حقوقی خواهند بود زیرا هر شخصی طبیعتاً مسئول حرکات اندامهای خود می باشد، همانگونه که یک شخص طبیعی ناگزیر جوابگوی حرکات دست خود است. بنابراین اگر مأموری با استفاده از عنوان کارمندی، عملی را انجام دهد در واقع این شخص حقوقی است که آن عمل را محقق ساخته است، شخص حقوقی به واسطه اندامهای خود فعالیت می کند و اعمال او متعلق به خودش است و باید تحت همین عنوان مسئول آن باشد. در قسمت دوم بند "ج" ماده ۳۵ قانون ق.پ.ب.ک مصوب ۱۳۵۱/۴/۱۸ مدیر عامل و ... مسئول زیانی معرفی کرده است که ازتخلف آنها از مقررات صورت می گیرد. بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت هرگاه زیانی به مشتری وارد گردد، این زیان چه ناشی از خطای شخصی کارمند و نقص وسایل اداری یا ناشی از عمل دیگری باشد، زیان دیده می تواند رأساً به خود بانک مراجعه نماید و بانک را مسئول قلمداد نموده و خسارت را از وی مطالبه کند و پس از رفع زیان از سوی بانک، بانک در صورتی که زیان وارده را ناشی از خطای کارمند و ... بداند می تواند برای استرداد آنچه پرداخت نموده است به آن شخص رجوع نماید. آن چنانکه در ماده ۱۲ ق.م.م. آمده است. ماده ۱۲

قانون مذکور می گوید: "کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است مگر اینکه معرّض شود تمام احتیاط های مزبور را بعمل می آورند بازهم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی بود کارفرما می تواند به وارد کننده خسارت در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود مراجعه نماید."

هرچند که ماده مذکور راجه به کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند می باشد، اما این امر مانعی نمی باشد تا قسمت انتهایی ماده مذکور را در مورد سایر اشخاص حقوقی مورد مشمول قرار ندهیم. زیرا اگر کارمندان اشخاص حقوقی و ... را ادرمورد خطاهای شخصی آنها مسئول قرار ندهیم و تمام جبران خسارت از هر نوع که باشد اعم از اداری و شخصی و ... را به عهده مؤسسه مربوط بیندازیم، کارمندان و ... در انجام وظایف هیچگونه مسئولیتی احساس نکرده و مرتکب خطاهای متعدد و مکرر گردیده و نظم اجتماعی بهم خواهد خورد. بنابراین منطق عدالت ایجاب می نماید که هر شخص مسئولیت اعمال خود را بعهده گیرد. مفاد بند "ج" ماده ۳۵ ق.پ.ب.ک قانونگذار خواسته است کسانی را که در نتیجه فعالیت بانک زیان می بینند در مقام جبران خسارت با کارمندان و ... روبرو نسازند، زیرا امکان این امر وجود داشت که کارمند و ... نتواند بواسطه بینه مالی کافی از عهده جبران خسارت براید و در نتیجه زیان دیده نمی توانست به حق خود برسد. گذشته از این، اداره بانک، با خود بانک است و او بایستی کار را به کاردان بسپارد و نظمی برقرار سازد که اضرار به دیگران جلوگیری شود و در انتخاب کارمندان شایسته و وارد به کار و متخصص به انجام امور، احتیاط های لازم را به عمل آورد تا موجب وارد شدن خسارت به دیگران نگردد. بند مذکور تضمینی برای مشتریان بانکها در قبال خسارات وارد می باشد. اگر ایجاد خسارت به مشتری صرفاً ناشی از نقص دستگاه های بانکی می باشد که در اینجا مسئولیت ناشی از تقصیر بانکی یا نقص وسایل و تشکیلات سیستم بانکی بعهده بانک است و بانک بعنوان یک شخصیت حقوقی باید در مقام جبران خسارت وارده به مشتری برآید. با استناد به م ۱۱ ق.م.م. به ندرت نسبت به اعمال کارکنان خود دارای مسئولیت می شود و بهترین شیوه جبران تمسک به تقصیر مفروض بانک در بند "ج" م ۳۵ ق.پ.ب.ک. و پس از آن استناد به مواد ۱، ۱۲، ۱۴ ق.م.م. در این خصوص است. در ماده ۱۱ ق.م.م. مجبران خسارت بعهده کارمند نهاده شده است و زیان دیده ابتدا باید به کارمند مراجعه نماید. مگر اینکه ثابت شود که خطا ناشی از نقص وسایل اداری بوده است. البته در خصوص بانک ها باید این نکته را مورد توجه قرار داد که ماده ۱۱ ق.م.م. ناظر به مؤسسات عمومی است زمانی است که دولت در مقام اعمال حاکمیت است؛ یعنی اعمالی که مطابق قانون خدمات کشوری اعمال حاکمیت نامیده شوند.

در صورتی که اگر دولت به تجارت یا صنعت پردازد یا مؤسسه های صنعتی و تجاری در اداره و نظارت خود داشته باشد (مانند بانکها و شرکت های دولتی) تابع قواعد عمومی مسئولیت مدنی هستند و در نتیجه، شرکت و بانک ها وابسته به دولت نیز مسئول اعمال کارکنان و کارمندان خود هستند .

۱. باریکلو، علیرضا (۱۳۸۶) مسئولیت مدنی، چاپ سوم، تهران، انتشارات میزان
۲. بهشتی، اسماعیل (۱۳۹۱) توصیه های نظارتی امور بانکی، چاپ دوم، تهران، انتشارات بانک ملی (۵) بهمند و بهمنی، محمد و محمود (۱۳۷۲) عملیات بانکداری داخلی، چاپ اول، تهران، انتشارات مؤسسه عالی بانکداری ایران
۳. بانک ملی ایران اداره کل آموزش و مدیریت (تجهیز منابع) (۱۳۸۲) بانکداری داخلی چاپ پنجم تهران، انتشارات بانک ملی
۴. پیروزفر، اکبر (۱۳۷۳) بانک و بانکداری در ایران چاپ اول، تهران، چاپخانه بانک ملت
۵. تاجمیری، امیر تیمور (۱۳۷۵) حقوق مدنی ۴ چاپ اول، تهران، انتشارات مؤسسه فرهنگی آفرینه چاپ دوم
۶. حسن زاده، مجتهد (۱۳۸۴) علی و احمد پول و بانکداری در نهاد های مالی، چاپ چهارم، تهران،
۷. حسینی نژاد، حسینقلی (۱۳۷۰) مسئولیت مدنی، جلد اول، چاپ دوم، تهران، انتشارات فرهنگی جهاد دانشگاهی شهید بهشتی
۸. حکمت نیا، محمود (۱۳۸۶) مسئولیت مدنی در فقه امامیه (مبانی و ساختار)، چاپ اول، تهران، انتشارات پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی
۹. ره پیک، حسن (۱۳۹۰) حقوق مسئولیت مدنی و جبران آن، چاپ پانزدهم، تهران، انتشارات خرسندی

۱۰. زرگوش ، مشتاق(۱۳۸۹)مسئولیت مدنی دولت جلد ۲و۱، چاپ اول، تهران، انتشارات میزان

۱۱. زمانی فراهانی، مجتبی(۱۳۸۳) پول ارز بانکداری، چاپ دوم، تهران، انتشارات ترمه

۱۲. ستوده تهرانی، حسن(۱۳۸۰)حقوق تجارت، جلد اول، چاپ چهارم، انتشارات دادگستر

۱۳. سنجابی، کریم(۱۳۸۶) حقوق اداری، جلد اول، چاپ سوم، تهران انتشارات امیر کبیر

۱۴. شهیدی، مهدی(۱۳۸۳)جلد سوم، چاپ چهارم، تهران، انتشارات مجد

۱۵. صفایی ، سید حسن،(۱۳۵۱) حقوق مدنی، جلد دوم، چاپ اول، انتشارات مؤسسه عالی حساب داری

۱۶. طیبیان ، محمد(۱۳۸۲) اقتصاد کلان، چاپ اول، تهران، انتشارات بازتاب

۱۷. غمامی، مجید(۱۳۷۶)مسئولیت مدنی دولت، چاپ اول، تهران، انتشارات دادگستر

۱۸. قاسم زاده، مرتضی،(۱۳۷۸) مبنای مسئولیت مدنی، چاپ پنجم، انتشارات میزان



مرکز آموزش ملی-کاربردی
سازمان همیاری شهرداری های
متنوع

بنیاد علمی قانون یار برگزار می کند

با همکاری و حمایت معنوی
مرکز آموزش علمی-کاربردی سازمان همیاری شهرداری های استان اصفهان



همایش ملی

علمی-پژوهشی فقه و حقوق اسلامی



پایگاه های نمایه کننده مقالات همایش

Sponsored and Indexed by
CIVILICA
We Respect the Science

T
PBIN.com
Sponsored And Indexed

همایش های ایران
symposia

CONF
PAPER

کنفرانس های
پایگاه های نمایه کننده مقالات

مجموعه مجلات علمی-پژوهشی

مسئول برگزاری

دکتر بهنام اسدی

محور های همایش:

پذیرش مقاله در تمامی زمینه های علوم تربیتی و روان شناسی (تمامی گرایش ها)، برنامه ریزی درسی، علوم مشاوره، فلسفه تعلیم و تربیت، آموزش و پرورش، آموزش الکترونیک، برنامه ریزی آموزش عالی، علوم اجتماعی، فرهنگ هنر (تمام گرایش ها)، ازبانات اسلامی و سایر موضوعات مرتبط با علوم انسانی

۱۵
بهمن ماه
۱۳۹۸

اصفهان

سالن اجلاس دانشگاه



جهت چاپ مقالات خود در دیگر همایش های قانون یار
کافیست فایل word مقاله خود را به همراه
شماره تماس به آدرس ایمیل زیر ارسال نمایید
phdsara@yahoo.com
ارسال مقاله در واتس آپ یا تلگرام به شماره
09100636002
همایش های علمی و پژوهشی، هر ساله در دو نوبت برگزار می شود

دبیرخانه همایش: تهران، میدان انقلاب، خ مشیری جاوید، کوچه مینا، پلاک ۲۹، طبقه سوم

واحد مشاوره ۰۲۱۶۶۹۷۹۵۱۹ - ۰۲۱۶۶۹۷۹۵۲۶ واحد صدور مدرک ۰۲۱۴۴۴۴۱۷۶۴

www.olomensani.IR