الگوی تعیین مجازات اشخاص‌حقوقی؛

در پرتو تئوری مسئولیتِ سازمانی و برنامه‌های انطباق با قانونِ رهنمودهای تعیین مجازات فدرال آمریکا

پذیرفته‌شده | در انتظار انتشار | نسخه ویراستاری نشده
Accepted | Awaiting Publication | Draft Version | Unedited

چکیده

دیر زمانی است که دکترین «مسئولیت عاریتی شرکت‌ها» به جهت معطل گذاشتن ظرفیت‌های نظام عدالت کیفری در مقابله با جرایم اشخاص‌حقوقی و عدم انطباق با واقعیات عصر کنونی در نظام‌های حقوقی کم‌فروغ شده‌است. برخلاف قوانین و رویه‌ها قضائی ایران، نظام حقوقی فدرال ایالات‌متحده، در سال‌های اخیر، به نظریه مسئولیت سازمانی متمایل‌تر شده‌است و بر این باور است که شخص‌حقوقی هم می‌تواند مستقل از اراده نمایندگان خود به عنوان موجودیتی با اهلیت تام جنایی رأساً مرتکب جرم شود و یا در برابر آن مقاومت نماید. در این رویکرد عنصر روانی جرم، ماهیتی طیفی و وابسته به فرهنگ و ساختار سازمانی شخص‌حقوقی دارد و عمدتاً فرض بر مسئولیت مطلق بنا شده و اثبات خلاف آن به عهده شخص‌حقوقی است. زیرا، شخص‌حقوقی یا از ارتکاب جرم آگاه بوده و یا می‌بایست در ساختار خود تمهیدات لازم، برای اطلاع و واکنش به آن را فراهم می‌آورد. نهاد «برنامه مؤثر انطباق با قانون و اخلاق» نماد همین تمهیدات ضروری است که به عنوان سنجه‌ای برای ارزیابی اراده مستقل شخص‌حقوقی در ارتکاب جرم نیز شناسایی می‌شود. این مقاله به روش تحقیق توصیفی-تحلیلی با تمرکز بر ضوابط «رهنمودهای تعیین مجازات فدرال ایالات متحده برای اشخاص‌حقوقی» (ویرایش ۲۰۲۵) الزامات برنامه انطباق و تأثیر آن بر مجازات اشخاص‌حقوقی در نظام فدرال را بررسی می‌نماید و ضرورت تعریف نهاد نظارتی و پیشگیرانه مشابهی در ایران را متذکر می‌شود. نهایتاً، در راستای پوشش برخی از خلاءهای نظام حقوقی ایران دو تبصره الحاقی برای مواد ۲۰ و ۳۸ قانون مجازات‌اسلامی را به ساحت مقنن پیشنهاد می‌دهد.

کلید واژگان: اشخاص‌حقوقی، رهنمودهای تعیین‌مجازات، برنامه انطباق با قانون، مسئولیت سازمانی، نظام‌حقوقی فدرال، مسئولیت کیفری شخص حقوقی در حقوق آمریکا.

مقدمه

نظام حقوقی ایران در تعیین مجازات اشخاص‌حقوقی و تبیین مبانی مسئولیت کیفری آن، همچنان ناکارآمد و در قید دکترین‌های سنتی و پارادایم‌های منسوخی گرفتار مانده‌است که در سپهر نظام‌های حقوقی پیشرو، دیرزمانی است که به بوته‌ی نقد سپرده، و طرد شده‌اند. تدقیق در سیر تحولات تقنینی و قضایی معاصر، علی‌الخصوص در بستر نظام حقوقی کامن‌لا و با تمرکز بر قوانین موضوعه و رویه حاکم بر نظام قضائی ایالات‌متحده آمریکا و خاصه «رهنمودهای تعیین مجازات سازمانی فدرال[1]»، مؤید این واقعیت است که امروزه رویکرد کلاسیک مبنی بر وابستگی محض اراده‌ی شخص‌حقوقی به نمایندگان خود، رنگ باخته‌است. نظام‌های مذکور اکنون به این بینش رسیده‌اند که اشخاص‌حقوقی، نه صرفاً به مثابه یک فرض قانونی، بلکه به عنوان موجودیتی با اراده‌ی مستقل سازمانی، واجد اهلیت جنایی تام هستند. بدین معنا که، شخص‌حقوقی مستقل از اراده‌ی کارگزاران و اعضای تشکیل‌دهنده‌ی خود، قابلیت انتساب رکن روانی جرم (قصد مجرمانه) را دارا بوده و فراتر از آن، به عنوان فاعلی مختار، صلاحیت و مسئولیت اعمال سیاست‌های کنترلی و پیشگیرانه را در ساختار خود بر عهده دارد. (Nagel & Swenson: 1993)

در این میان، برای نیل به اهداف عالی نظام عدالت کیفری، از جمله پیاده‌سازی اهداف پیشگیرانه و شخصی‌سازی مجازات‌ها، نظام حقوقی فدرال ایالات‌متحده با تصویب و الحاق فصل هشتم به رهنمودهای فدرال تعیین مجازات، الگویی نوین در ساحت کیفرگذاری اشخاص‌حقوقی متبلور ساخته‌است.[2] در هندسه الگوهای کیفرگزینی رهنمودمحور فدرال آمریکا، غایت مجازات از حصار نظریه‌های سنتی کانت و بکاریا با محوریت سزادهی و ارعاب عبور نموده و بر استقرار مکانیسم‌های ترمیمی، اصلاحی و پیشگیرانه و به‌ویژه نهادینه‌سازی «برنامه‌های مؤثر انطباق با قانون و اخلاق[3]» تمرکز یافته‌است، تا بدواً از بروز، و سپس از تکرار بزهکاری اشخاص‌حقوقی جلوگیری شود. مضافاً، رهنمودهای تعیین مجازات فدرال از رهگذر تعریف این برنامه‌ها می‌کوشند، در مقام کیفرگزینی برای اشخاص‌حقوقی، معیارهای روشنی برای ارزیابی عنصر روانی جرم و اعمال اصل تفرید، در اختیار محاکم فدرال قرار دهند. در واقع، «رهنمودهای تعیین مجازات فدرال اشخاص‌حقوقی» با نشانه رفتن ساختار و فرهنگ سازمانی به عنوان مهمترین عوامل ارتکاب جرایم شرکتی و با اولویت دادن به برنامه‌های پیشگیرانه و تخصیص حدود یک پنجم از فصل مرتبط با مجازات اشخاص‌حقوقی به این برنامه‌ها، سعی نموده‌اند اجرای برنامه‌ای اثربخش برای انطباق کامل با قانون و رعایت اصول اخلاقی، را به عنوان یک الزام قانونی پیشگیرانه پیشاجرم و یک گزینه واکنشیِ پساجرم، در قالب دستورات مراقبتی معرفی نمایند.[4] البته، الزام به خودانتظامی، پیشگیری و کشف انحراف توسط یک نهاد مستقل درون سازمانی موضوع تازه‌ای در حقوق شرکت‌ها نیست و در گذشته برای حفظ شفافیت مالی و سلامت حقوقی شرکت و کشف و واکنش به‌موقع به تخلفات و پیشگیری از پنهان‌کاری‌های غیرقانونی، این وظیفه الزامیِ نظارتی برای برخی شرکت‌ها (عمدتاً سهامی) به اشخاص مستقلی تحت عنوان بازرسان محول شده‌بود

---

[1] Federal Sentencing Guidelines for Organizations (FSGO)

[2] رهنمودهای تعیین مجازات اشخاص‌حقوقی که ۴ سال بعد از تصویب رهنمودهای مرتبط با اشخاص حقیقی در سال ۱۹۹۱ میلادی با عاملیت «کمیسیون تعیین مجازات ایالات‌متحده» تدوین و به تصویب کنگره رسیده‌اند، در ویرایش سال ۲۰۲۵ به جهت آنکه قابلیت عدول از این قواعد را از دادگاه‌های فدرال سلب نموده‌است، آشکارا، نظام تعیین مجازات فدرال آمریکا را به نظام‌های رومی-ژرمنی متمایل ساخته‌است و بدین روی بهرگیری از درس‌آموخته‌های تقنینی آن به جهت پیروی از قوانین مدون می‌تواند در اعتلای نظام داخلی مثمرثمر باشد.

[3] Effective Compliance and Ethics Programs

[4] در بحث این مقاله داشتن برنامه انطباق برای برخی شرکت‌ها مانند شرکت‌های سهامی عام و شرکت‌هایی که سهامشان در بورس عرضه می‌شود، مطابق قانون Sarbanes-Oxley Act of 2002 و شرکت‌های پیمانکاری دولتی مطابق قانون Federal Acquisition Regulation که امکان فعالیت‌های فراایالتی یا فدرالی و بین‌المللی دارند و همچنین نهادهای مالی و بانکی، مطابق قانون رازداری بانکی (Bank Secrecy Act - BSA) الزامی است و قوانین ایالتی در این مقاله مطمح‌نظر نیست.

و با توجه به نقیصه‌های آن، این نهاد، به شکل نوینی در نظام حقوقی آمریکا در قالب «برنامه مؤثر انطباق و اخلاق» که با هدایت «واحد تطبیق/پایبندی با قانون[۵]» عملیاتی می‌شود، بازآفرینی شده‌است. لیکن، در نظام حقوقی ایران از سال ۱۳۴۷ و پس از تصویب لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت، همچنان بدون تغییر باقی‌مانده‌است و به اعتقاد برخی محققان (وزین کریمیان، ۱۳۹۱: ۸۲-۵۷ و شکری و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۱-۳۴) چالش‌های ساختاری و خلاءهای قانونی آن در شیوه کنترل و نظارت بر رفتار شرکت‌ها غیرقابل انکار است و ضرورت دارد تا مقنن در قواعد حاکم برآن بازنگری نماید.[۶]

هدف این مقاله، معرفی، تشریح فلسفه و بررسی بایسته‌های بنیادین «برنامه مؤثر انطباق با قانون و اخلاق» برای اشخاص‌حقوقی به عنوان یک برنامه پیشگیرانه از ارتکاب جرایم و تحلیل اثر آن بر میزان مجازات اشخاص‌حقوقی در پرتو ویرایش ۲۰۲۵ رهنمودهای تعیین مجازات فدرال ایالات‌متحده است و با توجه به درس‌آموخته‌های این نظام حقوقی، بر این فرضیه نظر دارد که بومی‌سازی چنین نهادی در ایران و الزام شرکت‌ها به ایجاد یک نهاد خودانتظامی نوین درونی، چه به عنوان یک تکلیف قانونی پیشاجرم و چه به عنوان یک مجازات اعم از اصلی و یا تکمیلی نقش بسزایی در پیشگیری و کاهش احتمال وقوع یا تکرار جرم را دارد. از سوی دیگر، وجود یا فقدان چنین برنامه‌ای می‌تواند به عنوان یک معیار معقول برای تشخیص میزان قصد مجرمانه اشخاص‌حقوقی و به تبع آن تعیین مجازات متناسب برای آنها در محاکم داخلی مفید فایده باشد. این مقاله به عنوان یک تحقیق کاربردی بر اساس روش تحقیق توصیفی-تحلیلی در بخش اول، در یک بحث مبنایی دو دیدگاه متفاوت اراده مستقل و عاریتی شخص‌حقوقی در نظام عدالت کیفری ایران و فدرال ایالات‌متحده را واکاوی می‌کند. فهم صحیح این بخش، برای درک ماهیت وجودی برنامه انطباق و اخلاق مؤثر به عنوان نمادی از استقلال اراده شرکتی ضروری است. بخش دوم، به چیستی و فلسفه وجودی برنامه انطباق با قانون و اخلاق مؤثر می‌پردازد. بخش سوم، شاخص‌های بنیادین این برنامه را مبتنی بر رهنمودهای تعیین مجازات فدرال تشریح می‌نماید و بخش چهارم، اثر وجود یا فقدان برنامه انطباق بر میزان مجازات‌ها را بررسی می‌کند و نهایتاً، با توجه به خلاءهای نظام داخلی و با هدف بهینه نمودن مجازات اشخاص‌حقوقی، دو تبصره الحاقی برای مواد ۲۰ و ۳۸ قانون مجازات اسلامی پیشنهاد می‌دهد.

۱- مبانی نظری اراده مستقل شخص‌حقوقی به عنوان سنگ‌بنای برنامه مؤثر انطباق با قانون و اخلاق

انواع سیاست‌های کیفری در مواجهه با اشخاص‌حقوقی، میان تئوری‌های دوگانه امور اعتباری (مجعول) و امور تکوینی (واقعی) در نوسان است و هنوز پاسخی قاطع در نحوه قابلیت انتساب جرم به اشخاص‌حقوقی ارائه نداده‌است. از یک سو، عده‌ای بر این باورند که عنصر روانی جرم قابلیت انتساب به شخصیتی انتزاعی را ندارد و از این روی تابع محض اراده نمایندگان شخص حقوقی است، و مقنن داخلی هم حول همین اندیشه وضع قانون نموده‌است. از سویی دیگر، نوگرایانی اعتقاد دارند که شخصیت‌های فرضی و قراردادی هم می‌تواند بیندیشد، به بلوغ فکری برسند و رأساً تصمیم‌گیری نمایند، که با واقعیت‌های عصر کنونی، که بعضاً در آن یک سیستم به جای فرد تصمیم می‌گیرد، قابل توجیه است. در ادامه هر یک از این نظریات تحلیل می‌شود.

[۵] Compliance Department

[۶] هرچند مرز مشخصی میان حقوق کیفری و حقوق شرکت‌ها وجود ندارد، این مقاله قصد ورود به مباحث خارج از قلمرو حقوق کیفری از جمله نهاد بازرسی را ندارد.

۱-۱- نظریات مسئولیت اشتقاقی

تفکر غالب در خصوص مسئولیت اشخاص‌حقوقی در ایران حول تئوری‌های مغز متفکر و سرایت مسئولیت،[۷] (با مسامحه مسئولیت نیابتی یا عاریتی) در گردش است. نظر به ماده ۱۴۳ قانون مجازات اسلامی شخص‌حقوقی زمانی دارای مسئولیت خواهدبود که نماینده قانونی وی، به نام یا در راستای منافع او مرتکب جرم شده‌باشد لذا، اصل بر مسئولیت فرد حقیقی بوده و مسئولیت کیفری شخص‌حقوقی نوعی مسئولیت اشتقاقی است و امکان ارتکاب جرم از سوی آنها به صورت مستقل در ساختار فکری مقنن، بعید فرض شده‌است و لاجرم تقصیر یا قابلیت سرزنش شخص‌حقوقی و به صورت خاص عنصر روانی جرم، در وابستگی تام و جدایی‌ناپذیر با رفتار، اراده و یا قصور نمایندگان آن است (نیکومنظری، محسنی، ۱۳۹۶: ۲۳۳-۲۵۸. شریفی، ۱۳۹۸: ۲۵۱-۲۷۲). با تکیه بر همین پارادایم فکری، در ایران کمتر پرونده‌ای یافت می‌شود که در آن فقط شخص‌حقوقی محکوم شده‌باشد و افراد حقیقی تشکیل دهنده شرکت اعم از مدیران یا نمایندگان شخص‌حقوقی تبرئه، یا با قرارهای منع و موقوفی تعقیب روبرو شده‌باشند. البته معدود احکام صادره که تنها اشخاص‌حقوقی را نشانه رفته‌اند، محدوده به جبران خسارات و پرداخت دیه است، که آن هم ماهیت مجازاتی ندارد (شاملو، حسینی، ۱۴۰۲: ۴۰۵-٤٤٤). بنابراین، در ساختار حقوقی ایران، بحث از تمهیدات کنشی و واکنشی پیشگیرانه برای اشخاص‌حقوقی، معمولاً با این ذهنیت همراه است که نمایندگان شخص‌حقوقی به عنوان مغز شرکت این اقدامات را انجام می‌دهند و یک موجودیت انتزاعی-اعتباری نمی‌تواند شعور و درکی از این موضوعات داشته‌باشد و نمی‌توان شخص‌حقوقی را به جهت مقابله نکردن با شکل گیری پدیده مجرمانه مستقلاً سرزنش نمود.

نقطه قوت نظریه‌های اشتقاقی، اعم از رویکرد سرایت مسئولیت، دکترین مغز متفکر و سایر نظریات مشابه، در این واقعیت عمل‌گرایانه نهفته است که این تئوری‌ها با وام‌گیری از الگوهای تثبیت‌شده عاملیت و بدون تحمیل انقطاع مفهومی در پیکره کلاسیک حقوق جزا، توانسته‌اند حصار سنتی اصالت فرد را بشکنند و اشخاص‌حقوقی را درون مدار پاسخگویی کیفری قرار دهند. این مدل‌ها از یک‌سو از رهگذر پیوند زدن رکن مادی و روانی یک کارگزار انسانی با کلیت شرکت، احراز عنصر مادی و به‌ویژه معنوی جرم را ساده می‌سازد و محاکم را از ورود به وادی‌های مبهم و انتزاعی تشخیص ذهنیت جمعی یا اراده شخصیت مستقل انتزاعی بی‌نیاز می‌سازند و از سوی دیگر با گره‌زدن منافع شرکت و سهام‌داران به رفتار ارتکابی منتسبان، اهرم بازدارنده‌ای خلق می‌کنند که کارفرمایان را ناگزیر از استقرار ابزارهای نظارتی، کنترل داخلی و سازوکارهای تنبیهی درون‌سازمانی می‌نماید تا مانع از استثمار شخصیت حقوقی به عنوان سپری برای گریز بزهکاران واقعی از مجازات گردد. در نقطه مقابل، ضعف ساختاری و جبران‌ناپذیر نظریات اشتقاقی، تقلیل‌گرایی مفرط و پیوند هویت پیچیده سازمان به تک‌تک اعضای آن است، که به تعارضات حل‌ناشدنی در عدالت کیفری می‌انجامد. زیرا این نظریات با تحمیل کیفر به شرکتی که با حسن‌نیت بالاترین استانداردهای مراقبتی را اعمال کرده، اما قربانی رفتار فردی نماینده خود شده‌است، اصل تفرید و تناسب جرم و جزا را پایمال می‌سازند. همچنین این نظریات، در برابر جرایم ناشی از ساختارهای غیرمتمرکز، فرهنگ‌های فاسد نهادینه‌شده، بزهکاری‌های سیستمی و تصمیم‌گیری‌های توزیع‌شده و گروهی ناکارآمد هستند و به جهت ناتوانی ذاتی در درک مفهوم تقصیر مستقل سازمانی و نادیده گرفتن این مفروضه که شخص حقوقی همیشه در

---

[۷] تئوری سرایت مسئولیت (یا نظریه انتساب/نسبت‌دهی - Doctrine of Attribution)، که برگرفته از رأی تاریخی مجلس اعیان بریتانیا (House of Lords) در پرونده Tesco Supermarkets Ltd v Nattrass [1972] AC 153، است معرف این قاعده در حقوق کیفری اشخاص‌حقوقی است که اعمال و تقصیر کارکنان یا مدیران قابل تسری به شخص‌حقوقی می‌باشد، گویی خود سازمان مرتکب آن جرم شده‌است.

قالب صرف مدیریتی و خواسته فردی نماینده خود حرکت نمی‌کند (بدین معنا که بعضاً تصمیمات شرکتی، تابع یک سیستم زنجیره‌ای چند وجهی اعم از عوامل انسانی و غیرانسانی است،) برای پاسداری از اهداف عالی عدالت، ابزارهای شایسته‌ای ارائه نمی‌دهند.

۱-۲- نظریات مسئولیت سازمانی

در نقطه مقابل طرفداران الگوهای اشتقاقی، برخی نواندیشان به‌ویژه در رشته مدیریت (Yavarzadeh, Salamzadeh, Dashtbozorg, 2015: 318-344) که بعدها نظریاتشان به دنیا حقوق سرایت یافت، با طرح نمودن نظریه «بلوغ شرکتی[۸]» به این نحله فکری تلنگر زده و اظهار می‌نمایند که مرحله‌ای از چرخه حیات شخص‌حقوقی وجود دارد که در آن شخص‌حقوقی به سطحی از پایداری، خلاقیت، استقلال و ظرفیت کامل حقوقی می‌رسد که بدون وابستگی به مؤسسان و سهامداران می‌تواند به فعالیت‌های مستمر خود ادامه داده، مجموعه‌ای از تعهدات حقوقی را ایجاد نموده و روابط کاری را تعریف، هدایت، پایش و اصلاح نماید (Klein, Ramseyer, Bainbridge :2022). در این حالت اراده اصلی شرکت برایندی از اراده‌های کوچک (اراده‌های میکرو) افراد حقیقی است که به یک اراده بزرگ و مستقل تحت عنوان اراده شرکتی (اراده ماکرو) مبدل می‌شود و نتیجه حاصله الزاماً منطبق بر گزاره‌هایی نیست که آن را ایجاد کرده‌اند. در این دکترین، اصل بر آن است که نتیجه نهایی هرچه که باشد، محصول فرهنگ و ساختار سازمانی و اراده مستقل شرکتی است و بار اثبات خلاف این اصل هم بر دوش شخص‌حقوقی خواهد بود. لذا، در فرض وقوع جرایم شرکتی، ضرورتی وجود نخواهد داشت که حتی یک مورد از این تصمیمات کوچک مستقلاً جرم تلقی شوند یا ارتکاب جرم توسط نماینده شخص‌حقوقی احراز شود تا بعد از آن شخص‌حقوقی را بتوان مجرم شناخت. درواقع در این حالت، ترکیب مجموعه‌ای از اقدامات، تصمیمات و سیاست‌های به ظاهر بی‌ضرر و قابل توجیه به‌صورت زنجیره‌ای به نتیجه‌ای بزرگ و نامطلوب مجرمانه منتهی می‌شوند. لازم به تأکید است که در این دکترین، نتیجه مجرمانه، حاصل یک پدیده اتفاقی و غیرقابل کنترل نیست، بلکه پدیده‌ای است که با کنکاش دقیق، عقلاً انتظار وقوع آن می‌رفت با این وجود، شخص‌حقوقی برغم آنکه می‌بایست از وقوع جرم یا احتمال وقوع آن مطلع می‌بود، در کشف یا مقابله با آن قصور نموده و یا تعمداً آن را نادیده گرفته و در سناریویی دیگر از آن عامدانه استقبال کرده‌است.[۹]

نکته ظریف و بنیادین در این نحله فکری آن است که، تحلیل رکن روانی جرم برای اشخاص‌حقوقی از الگوی سنتی و دوگانه حاکم بر اشخاص حقیقی فراتر می‌رود. برخلاف اشخاص حقیقی که در آن‌ها رکن روانی ماهیتی روان‌شناختی و معمولاً قائم به شخص دارد و مرز میان عمد و غیرعمد بر اساس وضعیت ذهنیِ خاص مرتکب تفکیک می‌شود (خرم و توجهی: ۱٤۰٤، ۲۱٦-۲۵۳)، اراده در اشخاص‌حقوقی ماهیتی «ساختاری» و «طیفی» دارد. بدین معنا که در قلمرو مسئولیت کیفری شرکت‌ها، آنچه ممکن است در ظاهر صرفاً بی مبالاتی، بی‌احتیاطی، تجاهل و یا فقدان نظارت به نظر رسد، به عنوان تجلیِ اراده یا سیاست سازمانی تفسیر گردد. بنابراین، قصور در انطباق با قانون یا وجود فرهنگ سازمانیِ مشوقِ تخلف، نه یک خطای سهوی ساده، بلکه به مثابه درجه‌ای از قصدیتِ نهادی تلقی شده و مبنای سرزنش‌پذیری و مسئولیت کیفری شخص‌حقوقی قرار می‌گیرد (Diamantis,2015: 20-49).

به هر روی، باور به بلوغ شرکتی، در ایالات‌متحده برای انواع شرکت‌ها به‌ویژه در پرونده‌های فدرال، امری پذیرفته شده‌است تا بدانجا که شرکت به عنوان یک موجودیت ذی‌شعور و مختار، می‌تواند، و چه بسا باید، با تعریف سازوکارهای نظارتی ویژه‌ای در برابر تصمیمات پرخطر یا مجرمانه سیاست‌گذران شرکت مقاومت نموده، اقدامات اصلاحی و بازدارنده انجام داده و گزارش انحرافات

[۸] Corporate/Organizational Maturity

[۹] این نظر در آرای دیوان کیفری بین‌الملل برای مسئولیت فرماندهان نیز مورد استفاده بوده‌است.

درون سازمانی را به عالی‌ترین مراجع داخلی شرکت و عندالاقتضا به مقامات قضائی گزارش کند. براساس همین پارادایم، شخص‌حقوقی می‌تواند شخصاً به سمت جرم رهسپار شده و به تنهایی در جایگاه متهم قرار گیرد. گواه این مدعا آمارهای رسمی پرونده‌های کیفری مطروحه مابین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۱ میلادی در دادگاه‌های فدرال است. بر اساس این آمارها، در ٤٦,٩ درصد از پرونده‌ها کیفری مرتبط با اشخاص‌حقوقی صرفاً شخص‌حقوقی محکومیت یافته است (Cushwa & Co:2022). یعنی در حدود نیمی از موارد نماینده یا مدیران شخص‌حقوقی تبرئه شده و یا حتی در معرض اتهام هم قرار نگرفته‌اند. که نمایانگر اعتقاد به وجود اراده مستقل شخص‌حقوقی و گرایش به نظریه مسئولیت سازمانی است(شریفی، ۱۳۹۸: ۹۵-۱۲۹. لامی‌نژاد و همکاران، ١٤٠٤: ٧٤-٦١). پرونده ایالات متحده علیه گاز بی‌استیت/کلمبیا گاز ماساچوست[۱۰] منتهی به معامله اتهامی ۵۳ میلیون دلاری و پرونده ایالات متحده علیه شرکت تویوتا منتهی به معامله اتهامی ۱,۲ میلیارد دلاری[۱۱] که در آنها صرفاً شرکت در جایگاهم متهم قرارگرفت، گواهی بر این مدعاست. شایان ذکر است، این امر را نباید به معنای عدول کامل و قطعی از نظریات مسئولیت ثانویه، نیابتی و عاریتی و نظریه مغز متفکر یا نظریه مسئولیت مافوق در خصوص جرایم اشخاص‌حقوقی تفسیر نمود، بلکه نظریه مسئولیت سازمانی، زمانی کاربرد دارد که نظریات کلاسیک در مواجه با واقعیت جرم، با خلاء استدلالی و ابزاری موجه می‌شوند.

با کنکاش در نظام فدرال می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که، نظام فدرال جرایم شرکتی را نه بر مبنای صِرف خطای فردی، بلکه بر اساس خطای سازمانی و ضعف سیستمی به اشخاص حقوقی نیز منتسب می‌نماید. در این دکترین شخص‌حقوقی از یک سو، می‌تواند بدون آنکه عناصر و ارکان تشکیل دهنده‌اش بخواهند و یا بدانند به سمت ارتکاب جرم حرکت کند. مانند آنکه در سلسله‌ای از اسباب و بدون اطلاع مدیران نوعی انحصار در بازار ایجاد نماید یا مرتکب انواع جرایم اقتصادی گردد و در سوی دیگر، می‌تواند در مقابل انحرافات نمایندگان خود مقاومت کرده و از ارتکاب جرم امتناع نماید. در اینکه شخص‌حقوقی چگونه و چه زمانی به بلوغ کامل (یا نزدیک به کامل) می‌رسد امری است که به خود مدیران و سیاست‌های کلان شخص‌حقوقی و توسعه یافتگی آن مرتبط است. اما رسیدن به بلوغ نسبی برای تطابق با قانون به معنای توان مقاومت در برابر انحراف، خودنظارتی برای پیشگیری، استقلال برای گزارش‌دهی جرم و رعایت بایسته‌های هنجاری در بسیاری از نظام‌های حقوقی از جمله فدرال آمریکا یک الزام قانونی برای عمده شرکت‌های بزرگ با سطح فعالیت فرا ایالتی است و نداشتن چنین سازوکاری که امروزه در قالب «برنامه انطباق با قانون و اخلاق مؤثر» تجلی یافته است اماره‌ای قوی بر وجود اراده برای وقوع جرم بوده و از عوامل قطعی افزایش ضریب تقصیر[۱۲] یا میزان مسئولیت کیفری شخص حقوقی و اعمال مجازات مضاعف است.

در مجموع، نظریه مسئولیت سازمانی با عبور از تقلیل‌گرای‌های فردمحورِ نظریات اشتقاقی، این قوت‌ها را داراست که با در نظر گرفتن واقعیت جرم و آثار آن، اولا بزهکاری‌های سیستمی و غیرمتمرکز برآمده از فرهنگ سازمانی معیوب، ساختارهای ناکارآمد و تصمیم‌گیری‌های توزیع‌شده، (که در آن‌ها عنصر روانی به هیچ فرد واحدی قابل انتساب نیست)، را تحت شمول حقوق کیفری قرار

---

[۱۰] United States v. Bay State Gas Company, d/b/a Columbia Gas of Massachusetts (2021)
https://www.justice.gov/usao-ma/victim-and-witness-assistance-program/united-states-v-bay-state-gas-company-dba-columbia-gas-massachusetts گزارش دفتر دادستانی ایالات متحده با تاریخ دسترسی ۱۴۰۵/۵/۸

[۱۱] United States V. Toyota Corporation (2014)
https://www.justice.gov/usao-ma/victim-and-witness-assistance-program/united-states-v-bay-state-gas-company-dba-columbia-gas-massachusetts گزارش دفتر دادستانی ایالات متحده با تاریخ دسترسی ۱۴۰۵/۵/۸

[۱۲] چیستی و اثر ضریب تقصیر در انتهای همین مقاله تشریح شده‌است.

می‌دهد؛ ثانیاً با رسمیت‌بخشیدن به مفهوم تقصیر مستقل سازمانی، برنامه انطباق با قانون را از یک تشریفات صوری به سپری ماهوی برای تخفیف مجازات بدل کرده و انگیزه خودکنترلی و پیشگیری را در شرکت‌ها برمی‌انگیزد. در مقابل، ایرادات ساختاری وارد بر این نظریه در سه محور خلاصه می‌شود: نخست، به علت مبهم‌بودن استانداردهای اثبات مفاهیم انتزاعی، نظیر فرهنگ سازمان یا اراده جمعی ممکن است فرایند کیفر گزینی بیش از حد معقول به صلاحدید قاضی محول شود. دوم، در این رویکرد ممکن است شخصیت حقوقی به سپر بلای کیفری برای مدیران و تصمیم‌گیران واقعی مبدل شود، به‌گونه‌ای که هزینه‌های مجازات صرفاً به شکل جزای نقدی بر سهام‌داران و کارکنان بی‌گناه تحمیل گردد و سوم، تحمیل جزای نقدی نامتناسب بر شخص حقوقی است، بدین جهت که در سیاست‌های کیفری معمولاً جزای نقدی برای اشخاص‌حقوقی به مراتب بیش از جزای نقدی اشخاص حقیقی است.

۲- چیستی و فلسفه وجودی برنامه انطباق با قانون و اخلاق از منظر «رهنمودهای تعیین مجازات اشخاص‌حقوقی»

بحران مشروعیت و کارآمدی کیفر در مواجهه با بزهکاری شرکتی معاصر، محصول یک شکاف بنیادین در فلسفه سنتی حقوق کیفری است؛ چگونه می‌توان کیفر را بر موجودیتی انتزاعی اعمال کرد، بی‌آنکه نظام عدالت کیفری به ابزار صوری اخذ خسارت مالی یا قربانی‌ساز ذی‌نفعان بی‌گناه سقوط کند؟ در پاسخ به این چالش فلسفی-کاربردی، نظام حقوق کیفری فدرال ایالات متحده، دست به یک بازسازی معرفت‌شناختی در دکترین سیاست جنایی خود زد. نقطه‌ی عطف این دگرگونی، عبور از منطق کلاسیک تحمیل کیفر پسینی و واکنشی و پی‌ریزی یک الگوی جدید مبتنی بر تنظیم‌گری ساختاری و پیشگیرانه در قالب برنامه انطباق با قانون و اخلاق بود. رویکردی که تلاش دارد رابطه میان حاکمیت و شرکت‌ها را بازتعریف کرده و مرزهای حاکمیت قانون را از محاکم قضایی، به درون ساختار شرکت‌ها گسترش دهد. در این پارادایم، عدالت کیفری دیگر صرفاً در پی شناسایی مرتکب جرم نیست، بلکه کانون توجه خود را بر این پرسش معطوف می‌سازد که یک سازمان برخوردار از استقلال اراده، چگونه باید سامان یابد تا از وقوع نتایج مجرمانه ممانعت به عمل آورد.

۲-۱- چیستی برنامه انطباق با قانون و اخلاق

یکی از اهداف بنیادین حاکم بر مجازات اشخاص‌حقوقی در رهنمودهای تعیین مجازات فدرال آمریکا، استقرار یک نظام حقوقی هوشمند و پیشگیرانه است که با ارائه محرک‌های انگیزشی، اشخاص‌حقوقی را از یک سوژه منفعل و بی‌اراده و وابسته به نمایندگان به یک شریک مستقل فعال در فرآیند حاکمیت قانون مبدل سازد، که از رهگذر پیاده‌سازی برنامه «انطباق موثر با قانون و اخلاق» محقق می‌گردد. بر اساس تعریف ارائه شده در فصل هشتم از رهنمودهای تعیین مجازات فدرال (Sentencing Commission: 2025, 484)، «برنامه مؤثر انطباق با قانون و اخلاق» سازوکاری عملیاتی و واقعی برای پیشگیری و کشف جرم است که علاوه بر تلاش مؤثر برای نیل به این اهداف، می‌کوشد فرهنگ سازمانیِ مشوق رفتار اخلاقی و تعهد به انطباق با قانون را ترویج دهد. همچنین، از منظر قضائی، برنامه انطباق، چارچوبی دقیق ارائه می‌دهد که بر اساس آن، دادگاه‌ها میزان جدیت، اراده و تعهد واقعی شخص‌حقوقی در نهادینه‌سازی انطباق با قانون و اخلاق را مورد سنجش قرار می‌دهند و در صورت ارتکاب جرم، معیاری مناسب برای درک سطح «قصد مجرمانه» یا عنصر روانی جرم را به دادگاه ارائه می‌دهد و طبیعتاً این سنجش تأثیری مستقیم بر شدت مجازات‌ها خواهد داشت.

۲-۲- فلسفه وجودی برنامه انطباق با قانون و اخلاق

برنامه انطباق و اخلاق مؤثر فراتر از یک الزام قانونی صِرف یا خط‌مشی کلی است و به مثابه یک ابزار مدیریتی حیاتی برای مدیریت ریسک، حفاظت از اعتبار سازمان و مهم‌تر از همه، اثبات این مدعاست که تخلف صورت گرفته، یک ناهنجاری در یک سیستم سالم بوده‌است و محصول یک فرهنگ سازمانی معیوب، بی‌تفاوت و مستعد ارتکاب جرم نیست(Gordon: 2010) و با فراهم آوردن یک بنیان ساختاری مدون، به سازمان‌ها امکان می‌دهد تا به خودانتظامی نظام‌مند، دست یابند. چنین برنامه‌ای، به مثابه یک سازوکار درونی، نه تنها با کارکرد دوگانه پیشگیری و کشف، احتمال ارتکاب جرایم را به حداقل می‌رساند، بلکه به عنوان ابزاری راهبردی، سازمان را در نیل به غایتی والاتر، یعنی ترویج فرهنگ سلوک اخلاقی و تضمین انطباق کامل با کلیه موازین قانونی حاکم، یاری می‌نماید و نقشه راهی برای گذار از مسئولیت کیفری تحمیلی، به مسئولیت‌پذیری نهادینه شده ارائه می‌دهند. فلسفه تعریف چنین نهادی را می‌توان در چهار محور زیر خلاصه کرد:

- **الزام به خودانتظامی نظام‌مند:** نظام حقوقی فدرال، به جای آنکه دولت را به عنوان تنها ناظر و ضابط رفتار شرکت‌ها در نظر بگیرند، با ارائه یک بنیان ساختاری، مسئولیت خطیر نظارت اولیه را به خود سازمان محول می‌کنند و بر این اصل تأکید دارد که سازمان، به دلیل اشراف اطلاعاتی بر فرآیندهای داخلی خود، در بهترین موقعیت برای پیشگیری و کشف انحرافات و جرایم قرار دارد. دولت، به جای نظارت مستقیم و پرهزینه بر تک‌تک اقدامات، چارچوبی ارائه می‌دهد تا سازمان خود به پلیسِ رفتار خویش مبدل گردد.
- **تعریف ابزار و شاخص‌های مدون:** ابزار تحقق خودانتظامی، نهادی حقوقی تحت عنوان «برنامه مؤثر انطباق با قانون و اصول اخلاقی» است. این برنامه، صرفاً مجموعه‌ای از اسناد و بخشنامه‌ها نیست، بلکه یک سیستم مدیریتی پویا و زنده در کالبد سازمان است که مؤلفه‌هایی چون ارزیابی ریسک، تدوین سیاست‌ها، آموزش مستمر کارکنان، ایجاد کانال‌های گزارش‌دهی مستقل از مدیران، و مکانیسم‌های حسابرسی و پاسخگویی را در بر می‌گیرد.
- **تحصیل کارکرد دوگانه پیشگیری و کشف:** نقش برنامه انطباق، دو وجه مکمل دارد. در وهله نخست، با ترویج فرهنگ قانون‌مداری و شفاف‌سازی رویه‌ها، به مثابه یک سازوکار پیشگیرانه عمل کرده و از اساس، احتمال وقوع جرم را کاهش می‌دهد. در وهله دوم، چنانچه جرمی به وقوع پیوندد، این برنامه به عنوان یک سیستم کاشف عمل نموده و سازمان را قادر می‌سازد تا پیش از نهادهای نظارتی خارجی، تخلف را شناسایی، مدیریت و به مراجع ذی‌صلاح گزارش نماید (Arlen, 1994: 833-867).
- **ارائه معیارهای قابل سنجش در خصوص سطح قصدیت مجرمانه:** همانگونه که پیشتر آمد عنصر روانی جرم برای شرکت‌ها امری طیفی است و میزان مجازات نیز باید براساس ارزیابی میزان اراده برای پایبندی به قانون سنجیده شود. در باب عنصر معنوی جرایم شرکتی، احراز سوءنیت خاص برای اینگونه رفتارها ضروری نیست و وجود آن مفروض بوده و بار اثبات خلاف آن به عهده شخص‌حقوقی است. رویه قضائی فدرال نیز علاقمند است که مسئولیت کیفری شرکت‌ها را مسئولیتی مطلق[۱۳] معرفی کند؛ بدین‌معنا که تحقق آن نیاز به احراز عنصر روانی نماینده او نداشته باشد.

[۱۳] Strict Liability

۳- شاخص‌های برنامه مؤثر انطباق با قانون و اخلاق

فصل هشتم از رهنمودهای تعیین مجازات فدرال ایالات‌متحده که به صورت انحصاری به مجازات اشخاص‌حقوقی می‌پردازد، در بخش B[۱۴] خود که همانا لنگرگاه اخلاقی کل این نظام حقوقی است مجازات را از تنبیه صرف به ابزاری دو وجهی برای ترمیم گذشته و اصلاح آینده سوق داده‌است. عبور از نظریه‌پردازی صرف به سمت فایده‌گرایی نظام عدالت کیفری، در وجه دوم این بخش آشکار می‌شود، جایی که با یک مهندسی حقوقی هوشمندانه، تعریف دقیق و الزامات یک «برنامه انطباق با قانون و اخلاق مؤثر» گنجانده شده‌است. قرارگیری این نقشه راه برای نهادینه‌سازی سلامت سازمانی در دل بخش ترمیم و جبران خسارت، یک انتخاب کاملاً حساب‌شده و معنادار است. این هم‌نشینی، این پیام را مخابره می‌کند که ریشه و علت‌العلل وقوع جرم، فقدان یک مکانیزم واقعی نظارتی و اخلاقی کارآمد در ساختار سازمان بوده‌است. بنابراین، کامل‌ترین و منطقی‌ترین راه‌حل اصلاحی، نه فقط پرداخت غرامت برای جبران آسیب‌های گذشته یا اعمال انواع مجازات‌های سزامحور است، بلکه ایجاد یک سازوکار قدرتمند نظارتی، کنشی و واکنشی درونی برای پیشگیری از آسیب‌های آتی است. در این منظر، برنامه انطباق، خود به یک دستور اصلاحی ساختاری و آینده‌نگر بدل می‌شود که می‌تواند به عنوان یک دستور مراقبتی[۱۵] در حکم دادگاه آورده شود.

رهنمودهای تعیین مجازات، مرزی مشخص میان یک برنامه کاغذی بی‌اثر و یک سیستم دفاعی پویا و زنده را ترسیم کرده‌است که به طور مستقیم بر سرنوشت حقوقی و مالی سازمان در مواجهه با نظام قضایی تأثیر می‌گذارد(Bell, 2020: 89-118). در واقع وجود برنامه انطباق تحت ضوابط رهنمودها، حکایت از اقدام مجدانه سازمان در مقابله و پیشگیری از بروز انحراف بوده و فرصتی برای کاهش چشمگیر میزان مجازات است، مشروط بر آنکه سازمان بتواند دادگاه را متقاعد سازد که پیش از وقوع بزه، یک برنامه مؤثر انطباق با قانون را مطابق با استانداردهای دقیق مندرج در رهنمودها مستقر نموده‌است (Gordon: 2010). رهنمودها، در همان ابتدا، دو الزام بنیادین و جدایی‌ناپذیر برای این برنامه به قرار ذیل تعریف می‌کند و فقدان این الزامات به معنای وجود یک برنامه ضعیف، صوری و یا عدم وجود آن است.

۳-۱- تکاپوی معقول برای پیشگیری و کشف

این ضابطه یک تکلیف حقوقی ایجابی و فعالانه را بر دوش شخص‌حقوقی قرار می‌دهد. و بدان معناست که شخص‌حقوقی نمی‌تواند در قبال ریسک‌های جنایی موضعی منفعل داشته‌باشد. بلکه موظف است به طور مستمر و هوشمندانه برای شناسایی حوزه‌های پرخطر، طراحی کنترل‌های داخلی، آموزش کارکنان و نظارت بر فرآیندها جهت پیشگیری از وقوع جرم اقدام کند. همچنین سازمان می‌بایست همزمان، مکانیسم‌هایی را برای کشف انحراف در صورت وقوع و حتی انجام اقدامات اصلاحی و ترمیمی طراحی نماید. حداقل‌های ضروری برای این امر را می‌توان در هفت مؤلفه ذیل دسته‌بندی نمود (Sentencing Commission: 2025, 482):

۳-۱-۱- تبیین استانداردها و رویه‌ها

استانداردها از منظر رهنمودهای تعیین مجازات فدرال، در واقع همان اصول، ارزش‌ها، بایسته‌های رفتاری و خطوط قرمز سازمان هستند که در قالب اسنادی نظیر منشور اخلاقی و سیاست‌های مشخص (مانند سیاست مبارزه با ارتشاء یا تعارض منافع) تبیین می‌شوند و به پرسش «چه چیزی ممنوع یا مجاز است؟» پاسخ می‌دهند. در مقابل، رویه‌ها، مکانیزم‌های عملیاتی و گام‌به‌گامی هستند

[۱۴] PART B — REMEDYING HARM FROM CRIMINAL CONDUCT, AND EFFECTIVE COMPLIANCE AND ETHICS PROGRAM

[۱۵] Imposition of Probation

که برای تحقق آن استانداردها طراحی شده‌اند و به پرسش «چگونه استانداردها را پیاده سازی، و از حصول آنها اطمینان حاصل کنیم؟» پاسخ می‌دهند؛ مواردی مانند فرآیندهای بررسی صلاحیت اشخاص، پروتکل‌های تأیید پرداخت‌ها، یا دستورالعمل‌های مربوط به دریافت و ارائه هدایا، مثال‌های خوبی در این خصوص هستند. البته، برنامه نباید صرفاً ماهیت پیشگیرانه داشته‌باشد (مانند کنترل‌های داخلی برای جلوگیری از پرداخت رشوه)، بلکه باید شامل اجزای اکتشافی نیز باشد (مانند ممیزی‌های دوره‌ای یا خطوط گزارش‌دهی انحراف) تا در صورت شکست لایه‌های پیشگیرانه، بتواند رفتار مجرمانه را شناسایی کند به عبارت دیگر استانداردها و رویه‌ها به دنبال کاهش احتمال وقوع جرم، افزایش احتمال کشف جرم و پیش‌بینی تدابیر کنشی و واکنشی مورد نیاز است. فقدان این استانداردها و رویه‌های صریح، مدون و متناسب با ریسک‌های سازمان، عملاً سایر ارکان برنامه را بی‌معنا ساخته و هر ادعایی مبنی بر وجود یک فرهنگ انطباق را به یک شعار توخالی و غیرقابل دفاع در برابر نظام قضایی بدل می‌سازد (Hess: 2015, 36).

۲-۱-۳- تبیین سلسله مراتب مسئولیت

هر فعالیتی دارای متولیانی است که آن را طراحی و اجرا نموده، و بر آن نظارت عالیه، موردی و یا مستمر دارند. بر اساس ضوابط تصریح شده در رهنمودها، نقص در هر یک از مراتب مسئولیت آثار متفاوتی بر میزان مجازات شخص‌حقوقی دارد. بدین صورت که با فاصله گیری از رأس هرمِ مسئولیت، میزان مجازات روندی نزولی خواهد داشت. سلسله مسئولیت را می‌توان در طبقات زیر مورد واکاوی قرار داد:

- **تبیین نظارت عالیه و مسئولیت نهایی (نقش هیئت حاکمه[۱۶])**: رهنمودها، سنگین‌ترین وزنه مسئولیت را بر دوش بالاترین مرجع تصمیم‌گیری سازمان، قرار می‌دهد. در این خصوص، هیأت حاکمه باید از محتوا و عملکرد برنامه انطباق مطلع بوده و بر اجرای آن نظارت معقول و اثربخش داشته باشد.
- **اجرای برنامه و تضمین اثربخشی آن توسط مدیران ارشد و پرسنل شاخص:**[۱۷] در گام بعدی، رهنمودها، مسئولیت را از سطح نظارتی هیئت مدیره به سطح اجرایی و مدیریتی سازمان، یعنی «پرسنل سطح بالا» تسری می‌دهد. وظیفه این سطح، اطمینان حاصل کردن از اثربخشی برنامه انطباق است و با الزام به «تخصیص مسئولیت کلی» به یک یا چند فرد مشخص در میان مدیران ارشد، از پدیده «پخش مسئولیت» –بدین معنا که اگر مسئولیت اقدام، یک وظیفه همگانی تلقی گردد، عملاً هیچ‌کس مسئول نیست– ممانعت به عمل می‌آورد.
- **تعیین وظایف و اختیارات برای پرسنل اجرایی برنامه انطباق**: مسئولیت عملیاتی روزمره برنامه باید بدون ابهام و با صراحت به افراد مشخصی تفویض شود، که بر سه شرط حیاتی و غیرقابل تفکیک ۱– تخصیص منابع کافی، ۲– تفویض اختیارات کافی و استقلال تصمیم و ۳– امکان دسترسی مستقیم به هیأت حاکمه به منظور انتقال یافته‌ها و نگرانی‌ها استوار است. در غیاب هر یک از این سه مؤلفه (منابع، اختیار و دسترسی مستقیم) دادگاه‌ها هر ساختار انطباقی را صرفاً یک ویترین صوری و فاقد استقلال و قدرت لازم برای عملکرد مؤثر تلقی خواهند کرد.

۳-۱-۳- تلاش معقول برای انتخاب اشخاص موثق

سازمان ملزم است تا با اعمال تلاش‌های معقول برای غربالگری دقیق مدیران و کارکنان کلیدی در فرآیندهای استخدام، انتصاب و ارتقاء شغلی، از سپردن اختیارات قابل توجه به افرادی که سابقه مشارکت در فعالیت‌های غیرقانونی یا رفتارهای مغایر با یک برنامه

[۱۶] Governing Authority

[۱۷] High-level personnel

انطباق مؤثر را دارند، خودداری ورزد. هسته اصلی این الزام، ایجاد یک سپر دفاعی پیشگیرانه است تا از نفوذ اشخاص غیرموثق و پرخطر جلوگیری شود. البته سازمان نه تنها در قبال اطلاعاتی که در اختیار دارد مسئول است، بلکه در قبال اطلاعاتی که می‌بایست و یا می‌توانست با بررسی‌های معقول (مانند بررسی سوابق، استعلام از معرف‌ها، یا جستجو در منابع عمومی) به دست آورد نیز پاسخگو خواهد بود.

۴-۱-۳- تعریف دامنه شمول، تبیین سازوکار اطلاعاتی-آموزشی و محتوای ارتباطات مؤثر سازمانی

سازمان مکلف است، تا با برداشتن گام‌های **معقول**، به طور **دوره‌ای** و به **شیوه‌ای عملی**، استانداردها و رویه‌های خود را به اطلاع کلیه افراد ذی‌ربط برساند. این سه قید، ماهیت ارتباطات را تعریف می‌کنند:

- «معقول بودن»، به معنای استفاده از روش‌های متناسب با اندازه و پیچیدگی سازمان است.
- «دوره‌ای بودن»، تأکید دارد که آموزش و اطلاع‌رسانی یک رویداد یکباره نیست، بلکه یک فرآیند مستمر و تکرارشونده برای تقویت پیام‌ها و به‌روزرسانی اطلاعات است.
- مهم‌تر از همه، قید به «شیوه‌ای عملی» به سازمان هشدار می‌دهد که از آموزش‌های صرفاً نظری، حقوقی و غیرقابل فهم برای مخاطب عام پرهیز کند. محتوای آموزشی باید متناسب با واقعیت‌های کاری کارکنان، با استفاده از مثال‌های ملموس و سناریوهای واقعی تدوین شود تا پیام انطباق برای آنها قابل درک و کاربردی باشد.

نکته بسیار مهم، گنجاندن نمایندگان موردی سازمان در این برنامه، در موارد مقتضی است. این امر اذعان به این واقعیت است که ریسک‌های حقوقی سازمان اغلب از طریق اشخاص ثالثی مانند مشاوران، توزیع‌کنندگان، یا پیمانکاران محلی ایجاد می‌شود. بنابراین، سازمان موظف است ریسک‌های مرتبط با این نمایندگان را ارزیابی کرده و در صورت لزوم، آنها را نیز تحت پوشش آموزش‌ها و استانداردهای انطباقی خود قرار دهد. در نتیجه، این مقرره یک رویکرد جامع و فراگیر را الزام می‌کند که بر اساس آن، پیام انطباق باید به طور مؤثر به هر فردی که به نام سازمان یا از طرف آن فعالیت می‌کند، منتقل گردد.

۵-۱-۳- تبیین سازوکارهای نظارتی، حسابرسی، ارزیابی دوره‌ای و گزارش‌دهی

سازمان موظف است تا گام‌های معقولی برای اطمینان از پیروی از برنامه انطباق بردارد. این اطمینان از طریق دو بازوی مکمل نظارت و حسابرسی حاصل می‌شود. نظارت، یک فرآیند مستمر و درهم‌تنیده با عملیات روزمره است که به صورت پویا، فعالیت‌ها را رصد می‌کند تا انحرافات را در لحظه شناسایی کند. در مقابل، حسابرسی یک ارزیابی عمیق، مستقل و دوره‌ای است که با نگاهی از بیرون، اثربخشی کنترل‌ها و میزان پایبندی به رویه‌ها را در بازه‌های زمانی مشخص می‌سنجد. هدف نهایی این دو فعالیت، صرفاً بررسی انطباق با رویه‌های داخلی نیست، بلکه به طور مشخص، کشف رفتار مجرمانه است. این امر نشان می‌دهد که سازمان باید به طور فعالانه به دنبال شناسایی نقاط آسیب‌پذیر و نشانه‌های تخلف باشد، نه اینکه منفعلانه منتظر وقوع یک حادثه بماند (Kaptein: 2015, 415-431).

از سوی دیگر، رهنمودها، سازمان را به یک سطح بالاتر از خودآگاهی و بهبود مستمر فرا می‌خواند. که همانا، تکلیف در ارزیابی دوره‌ای میزان اثربخشی برنامه انطباق و اخلاق است. این ارزیابی با نظارت و حسابرسی مذکور در بالا تفاوت ماهوی دارد؛ در حالی که نظارت بر پیروی از برنامه تمرکز دارد، این ارزیابی بر خود برنامه متمرکز است. این فرآیند، که اغلب با معیارهای تعیین‌شده در

اسناد وزارت دادگستری آمریکا مانند سند «ارزیابی برنامه‌های انطباق شرکتی[۱۸]» سنجیده می‌شود، مانع از آن می‌شود که برنامه به یک سازوکار منجمد، ایستا و منسوخ تبدیل شود و تضمین می‌کند که همواره با واقعیت‌های متغیر سازمان و محیط پیرامون آن انطباق داشته باشد. در واقع، ارزیابی در معنای یاد شده و مطمح نظر وزارت دادگستری آمریکا، بر سه پرسش بنیادین تمرکز دارد (U.S. Department of Justice Criminal Division: 2024):

- آیا برنامه انطباق به خوبی طراحی شده‌است؟
- آیا برنامه به صورت خالصانه و با حسن نیت به کار گرفته می‌شود و منابع کافی به آن تخصیص یافته‌است؟
- آیا برنامه در عمل مؤثر واقع می‌شود؟

بنابراین، یک ارزیابی جامع، نه تنها وجود رویه‌ها را بررسی می‌کند، بلکه به تحلیل داده‌های عملکردی، نتایج حاصل از آزمون‌ها، میزان تعهد مدیریت ارشد، کفایت منابع تخصیص‌یافته و پویایی برنامه در انطباق با ریسک‌های نوظهور می‌پردازد تا تصویری دقیق از توانایی واقعی سازمان در نهادینه‌سازی فرهنگ پیروی از قانون و مدیریت ریسک‌ها ارائه دهد. عدم انجام این ارزیابی یا اجرای سطحی آن، یک قصور استراتژیک تلقی می‌شود که می‌تواند شرکت را در برابر پیامدهای حقوقی و مالی شدید، آسیب‌پذیر سازد.

۳-۱-۶- تبیین سازوکارهای تشویقی و توبیخی در اجرای برنامه

رهنمودها بر ضرورت گذار از سطح سیاست‌گذاری به مرحله اجرای نهادینه‌شده تأکید می‌ورزد. این مهم از طریق استقرار یک نظام پویا و محرک مبتنی بر تقویت مثبت و اقدامات بازدارنده محقق می‌شود. که از یک سو، ناظر بر الزام سازمان به طراحی و پیاده‌سازی محرک‌های انگیزشی مقتضی مانند ارتقاء شغلی است و از سوی دیگر، بر ضرورت اعمال اقدامات انضباطی متناسب به عنوان مکمل بازدارنده تأکید می‌کند. شاخصه این مقرره در تعریف دوگانه مسئولیت‌پذیری است.

۳-۱-۷- تبیین برنامه‌های واکنشی به انحراف

بر سازمان فرض است که پس از آگاهی از وقوع جرم، دو دسته اقدام متوالی و مرتبط را به نحو معقول به انجام رساند.

- نخست، واکنش مقتضی، که مستلزم اجرای فوری تحقیقات داخلی جامع و مستند برای تعیین ماهیت و ابعاد انحراف، شناسایی عاملان و مقصران و اتخاذ تدابیر انضباطی متناسب است.
- دوم، اتخاذ تدابیر پیشگیرانه از تکرار جرم مشابه.

این تکلیف، سازمان را ملزم به فراتر رفتن از صرفاً برخورد با متخلف و پرداختن به تحلیل ریشه‌ای علل می‌کند تا مشخص شود کدام ضعف کنترلی، نقص ساختاری یا شکاف سیاستی زمینه‌ساز وقوع انحراف بوده‌است. برآیند این تحلیل الزاماً باید به ایجاد گام‌های ترمیمی و اصلاحات ضروری در برنامه انطباق و اخلاق منجر شود.

۳-۲- ترویج فرهنگ اخلاق‌مدار

شورای تعیین مجازات فدرال، به درستی دریافته‌است که مجموعه‌ای از بهترین قوانین و رویه‌ها در یک فرهنگ سازمانی فاسد یا بی‌تفاوت، صرفاً به یک تئاتر نمایشی انطباق بدل خواهد شد. بنابراین، سازمان موظف است فراتر از رویه‌های پیشگیری و کشف،

[۱۸] Evaluation of Corporate Compliance Programs

فعالانه فرهنگی را ترویج دهد که کارکنان را به رفتار اخلاقی و تعهد به قانون تشویق کند. این امر از طریق پیام‌های رهبران ارشد، سیستم‌های پاداش و تنبیه، استخدام افراد شایسته و پاسخگو نگه داشتن همگان در برابر استانداردهای اخلاقی محقق می‌شود.

متذکر می‌شود، هیچ برنامه‌ای از جمله برنامه انطباق و اخلاق مؤثر، کمال مطلق نیست، بلکه یک تلاش معقول برای کاهش ریسک است و هیچگاه نمی‌توان احتمال وقوع جرم در سازمان را به صفر رساند. یک برنامه مؤثر، باید متناسب با اندازه سازمان، پیچیدگی صنعت، سابقه انحرافات و به‌ویژه، ریسک‌های جنایی خاص آن سازمان، طراحی شده باشد. از این روی، یک شرکت کوچک با ریسک پایین نیازمند برنامه‌ای متفاوت از یک شرکت چندملیتی با فعالیت‌های پیچیده اقتصادی است. پر واضح است که علاوه بر طراحی متناسب، برنامه باید به درستی اجرا و اعمال گردد. اعمال برنامه به معنای آن است که تخطی از قوانین و سیاست‌های انطباق، بدون استثنا و صرف‌نظر از مقام فرد متخلف، با پیامدهای انضباطی واقعی همراه باشد.

۴- تأثیر برنامه مؤثر انطباق با قانون و اخلاق بر میزان مجازات اشخاص‌حقوقی

در چارچوب قواعد مدون رهنمودهای تعیین مجازات فدرال، کیفرگزینی برای اشخاص‌حقوقی به صورت خلاصه در سه گام صورت می‌پذیرد. که مشتمل بر ۱- تعیین مجازات پایه، ۲-فردی سازی مجازات و ۳-بررسی امکان اعمال مجازات‌های تکمیلی، تبعی، جایگزین، اعمال نهاد ارفاقی و تعلیقی به همراه دستورات یا تمهیدات مراقبتی، ترمیمی و پیشگیرانه است. فقدان یا وجود برنامه انطباق، اثر خود را در گام دوم و سوم به نمایش می‌گذارد. با این توضیح که، اگر شخص‌حقوقی در زمان وقوع جرم فاقد برنامه انطباق و اخلاق مؤثر بوده‌باشد، دادگاه علاوه بر آنکه شخص‌حقوقی را از برخی تخفیفات و نهادهای ارفاقی محروم می‌نماید، می‌تواند او را به یک دوره تعلیق مراقبتی محکوم کرده و ملزم نماید که تحت نظارت دادگاه (و بعضاً یک ناظر مستقل منصوب از سوی دادگاه)، یک برنامه انطباق مؤثر با قانون را طراحی و اجرا کند. این اقدام، سازمان را وادار به ایجاد همان «خودانتظامی» می‌کند که در ابتدا از انجام آن غفلت کرده بود. لیکن چنانچه شخص‌حقوقی دارای چنین برنامه‌ای بوده باشد می‌تواند در تخفیف مجازات وی به صورت چشم‌گیری مؤثر بوده و چه بسا در فرض وجود یک برنامه واقعی و کارآمد موجب تعلیق کامل مجازات و یا جایگزینی آن با مجازات‌های بسیار سبک شود.

تعیین مجازات بهینه و شرایط آن نیازمند بررسی بهینه متغیرهای عدیده‌ایست (فتحی و همکاران:۱٤۰۵، ۲۹۲-۳۲٤). یکی از این متغیرها، وجود یک «برنامه مؤثر انطباق با قوانین و اصول اخلاقی» است که در فرآیند فردی کردن مجازات برای اشخاص‌حقوقی تأثیر بسزایی دارد. در واقع، نظام حقوقی فدرال با پذیرش این واقعیت که شرکت‌ها دارای ماهیتی پیچیده هستند و میزان اراده برای ارتکاب جرم، اغماض و تقصیر (بی احتیاطی یا بی مبالاتی) او را باید بر اساس قرائن و امارات موجود کشف و وزن‌دهی نمود، تلاش می‌کند تا میزان تقصیر و یا اراده (سطح قصدیت مجرمانه) شخص‌حقوقی در ارتکاب جرم را با مؤلفه‌هایی کمی مورد ارزیابی قرار دهد. که از طریق نهادی با عنوان «امتیاز تقصیر[۱۹]» یا «ضریب سرزنش‌پذیری» تجلی می‌گردد. ضریب تقصیر که معمولاً عددی بین صفر تا ده است[۲۰] ضریبی برای تعیین محدوده جزای نقدی (و عندالاقتضا سایر مجازات‌ها) است (جدول ۱) و هر اندازه که برنامه انطباق، استانداردتر، دقیق‌تر و مؤثرتر بوده باشد ضریب تقصیر را به سمت کمینه خود متمایل‌تر می‌سازد تا بدانجا که مجازات را به حداقل ممکن (۵ درصد مجازات پایه) برساند یا حتی موجب تعلیق یا جایگزینی آن گردد. بنابراین، این برنامه، پیش از آنکه مستقیماً میزان نهایی مجازات (که معمولاً جزای نقدی است) را تغییر دهد، ماهیت و درجه‌ی سرزنش‌پذیریِ شخص‌حقوقی را در

[۱۹] Culpability Score

[۲۰] ضریب تقصیر پایه به صورت پیش‌فرض ۵ است.

نزد محاکم تعدیل می‌کند و با کاهش دادن بار تقصیر سازمانی، بستر را برای اعمال مجازاتی متناسب‌تر با وضعیت واقعی شرکت فراهم می‌آورد. ذکر این نکته نیز ضروری است که علاوه بر وجود برنامه انطباق مؤثر، اقداماتی که به واسطه وجود این برنامه صورت می‌پذیرد مانند، پذیرش مسئولیت و اقدامات واکنشی و ترمیمی در میزان ضریب تقصیر نیز مؤثر هستند.[۲۱]

جدول ۱: میزان تأثیر ضریب تقصیر در میزان مجازات (Sentencing Commission: 2025, 501).

امتیاز تقصیر	ضریب کمینه	ضریب بیشینه
۱۰یا بیشتر	۲	٤
۹	۱.۸	۳.٦
۸	۱.٦	۳.۲
۷	۱.٤	۲.۸
٦	۱.۲	۲.٤
٥	۱	۲
٤	۰.۸	۱.٦
۳	۰.٦	۱.۲
۲	۰.٤	۰.۸
۱	۰.۲	۰.٤
صفر یا کمتر	۰.۰٥	۰.۲

باری، بر اساس رویکرد مدرن جرم‌شناسی پیشگیرانه در حقوق کیفری اشخاص‌حقوقی، وجود یک زیرساخت نظارت درونی واقعی، حتی در صورت وقوع جرم، به عنوان یک عامل مخففه عمل می‌کند. قانون‌گذار با وضع قاعده‌ی کسر ۳ نمره از شاخص امتیاز تقصیر، اصل «خطاپذیری اجتناب‌ناپذیر» در سازمان‌های بزرگ را می‌پذیرد و به جای تمرکز صرف بر نتیجه‌ی مجرمانه، بر فرآیند و نیت سازمانی تمرکز می‌کند. شرط احراز این تخفیف، استقرار پیشینِ یک برنامه مؤثر انطباق با قانون و اخلاق مطابق با استانداردهای بخش §۸ B2.1 از رهنمودهای تعیین مجازات است که پیش‌تر شرح آن آمد. این بدان معناست که اگر سازمانی ثابت کند که با تعبیه مکانیسم‌های کنترلی، آموزشی و نظارتی، در راستای پیشگیری از جرم گام برداشته‌است و وقوع جرم نه حاصلِ فساد سیستماتیک، بلکه نتیجه‌ی نقضِ غیرقابل‌پیش‌بینی پروتکل‌ها توسط افراد بوده‌است، نظام قضایی با کاهش بار مسئولیت کیفری، سرمایه‌گذاری اخلاقی آن سازمان را از موجبات تخفیف می‌داند. متذکر می‌شود که رهنمودها، با رویکردی بازدارنده و سخت‌گیرانه، اعتبارِ این ضابطه را مشروط به رفتارِ شفاف واکنشی پس از اطلاع از وقوع جرم می‌نماید و تصریح می‌کند که تخفیف حاصل از داشتنِ برنامه انطباقی، در صورتی که سازمان پس از آگاهی از جرم، در گزارش‌دهی به مقامات دولتی تأخیری نامعقول داشته‌باشد، بلافاصله زائل می‌گردد (Sentencing Commission: 2025, 496). منطق حاکم بر این استثنا آن است که یک برنامه اخلاقیِ واقعی، باید در عمل نیز کارکرد داشته‌باشد و از مهمترین کارکردهای آن، کشف و افشای فساد است. بدین ترتیب، قانون‌گذار فدرالی، سازمان را در دوراهی استراتژیک قرار می‌دهد، تا با پذیرش نقش همکار دولت و خوداظهاری سریع، از مزایای تخفیف بهره‌مند شود، یا با ریسک پنهان‌کاری، نه تنها پاداش پیشگیری را از دست بدهد، بلکه با چهره‌ای بی‌اعتبار در برابر عدالت ظاهر شود.

[۲۱] ضریب تقصیر با توجه به عوامل ۱-میزان مشارکت یا اغماض در برابر ارتکاب جرم، ۲- سوابق محکومیت، ۳- نقض دستورات قضائی، ۴- ممانعت در اجرای عدالت، ۵- خوداظهاری، همکاری و پذیرش مسئولیت و ۶- وجود برنامه انطباق و اخلاق مؤثر، تعیین می‌شود.

ذکر این نکته ضروری است که پیاده سازی برنامه انطباق در هر حال وظیفه مدیران و نمایندگان ارشد سازمان است و بر پایه همین منطق، برنامه انطباقی که مدیرانش خود ناقض قانون‌اند، از اساس بی‌اعتبار است. با این توضیح که، اگر فساد در سطوح عالی مدیریت ریشه دوانده باشد، سازمان حق استفاده از تخفیف مجازات (مبتنی بر داشتن برنامه انطباق) را از دست می‌دهد. رهنمودها صراحتاً اعلام می‌دارد، چنانچه فردی از کارکنان رده‌بالای سازمان، یا مدیران ارشد یک واحد سازمانی بزرگ (با بیش از ۲۰۰ کارمند)، و یا مسئولانِ ناظر بر برنامه انطباق، در ارتکاب جرم مشارکت داشته، آن را تأیید کرده و یا نسبت به آن تجاهل عمدی یا چشم‌پوشی آگاهانه داشته‌باشند، فرض بر آن است که برنامه انطباق و اخلاقی شرکت عملاً شکست‌خورده و بی‌فایده بوده‌است. البته، این مقرره یک فرض انعطاف ناپذیر نیست. و رهنمودها، بین شکست مطلق و تأثیر ضعیف برنامه انطباق قائل به تفکیک می‌باشد و دو مورد ذیل را از این مقرره استثناء می‌نماید:

نخست– اگر یکی از مدیران ارشد در یک سازمان کوچک در جرم دخیل باشد، یا فردی که جزو مدیران ارشد نیست اما دارای اختیارات قابل‌توجه است (مانند مدیران میانی با حق امضا یا مسئولان نظارتی)، در جرم مشارکت یا اغماض داشته‌باشد، سازمان شانس این را دارد که در دادگاه با ارائه مستندات قوی ثابت کند که با وجود تخلف این فرد خاص، سیستم کلی نظارت همچنان کارآمد بوده و شایسته دریافت امتیاز تخفیف است.

دوم– رهنمودهای تعیین مجازات فدرال، بر این پارادایم فکری بنا نهاده شده که حدالامکان، باید به سلامت ساختاری سیستم بر فسادِ فردی اولویت داد و سازمان‌ها را برای استقرار حاکمیت شرکتی مستقل و خودپالا تشویق نمود. لذا، به عنوان یک راهکار نجات‌بخش راهکاری هایی معرفی می‌کند تا اثرات تنبیهی ناشی از دخالت مدیران ارشد در جرم را خنثی سازد، مشروط بر آنکه سازمان بتواند تحقق تجمعی و همزمان این چهار شرط اساسی را اثبات نماید: ۱– تضمین «استقلال ساختاری» از طریق الزامِ مسئولان عملیاتی برنامه تطبیق به گزارش‌دهی مستقیم و بی‌واسطه به عالی‌ترین رکن حاکمیت (مانند کمیته حسابرسی هیئت‌مدیره) تا امکان گزارش جرم، بدون ترس از مدیران اجرایی فاسد فراهم باشد؛ ۲– اثبات «کارایی نظارتی» بدین معنا که سیستم داخلی باید جرم را پیش‌دستانه و قبل از کشف و حتی قبل از آغاز عملیات تحقیقاتی توسط نهادهای بیرونی یا قریب‌الوقوع شدن افشای آن شناسایی کرده باشد؛ ۳– نمایش «شفافیت و همکاری» از طریق گزارش‌دهی فوری و بدون تعلل انحراف یا جرم به مراجع دولتی ذی‌صلاح؛ و ٤–احراز «سلامت و امانت‌داریِ ناظران» به طوری که هیچ‌یک از متولیان برنامه تطبیق در آن جرم مشارکت، تأیید یا تجاهل عمدی نداشته‌باشند.

۵- پیشنهادها

با عنایت به مبانی نظری تدوین‌شده در این پژوهش و ضرورت گذار سیاست‌های جنایی کشور از رویکردهای واکنشی سنتی به سوی تنظیم‌گری خودانتظام، پیاده‌سازی و نهادینه‌سازی برنامه مؤثر انطباق با قانون و اخلاق یا تدوین نهادی مشابه، کارایی نظام عدالت را است. برای نیل به این اهداف، نظام حقوق کیفری ایران، نیازمند اصلاحات تقنینی منسجم و بسترسازی‌های رویه‌ای است. در این راستا، اصلاحات و تدابیر زیر پیشنهاد می‌گردد:

الف: اصلاحات تقنینی در قانون مجازات اسلامی

- تبصره الحاقی پیشنهادی برای ماده ۲۰ قانون مجازات اسلامی: در صورتی که شخص‌حقوقی فاقد برنامه انطباق با قانون بوده یا ساختار و برنامه موجود، صوری، ناکارآمد یا فاقد استقلال عملیاتی تشخیص داده شود، دادگاه می‌تواند متناسب

با ماهیت بزه، وسعت و شدت خطرات سازمانی، علاوه بر مجازات‌های مقرر در این ماده، شخص‌حقوقی را به مدت یک تا پنج سال به عنوان مجازات تکمیلی،[۲۲] ملزم به طراحی، استقرار یا یازسازی «برنامه مؤثر انطباق با قانون و اخلاق» تحت نظارت ناظر تعیین‌شده از سوی دادگاه نماید. هزینه‌های نظارت بر عهده شخص‌حقوقی است. ناظر موظف است گزارشات خود را هر ٦ ماه به دایره اجرای احکام ارائه دهد. در صورت استنکاف یا عدم اجرای مؤثر برنامه در مهلت مقرر، دادگاه باید رأساً، نماینده یا هیأتی از نمایندگان برای این امر معرفی کند و تا دو برابر هزینه‌های مربوطه را از شخص حقوقی دریافت نماید. (آیین‌نامه اجرایی و شاخص‌های کفایت برنامه انطباق و نحوه احراز صلاحیت ناظران مستقل، ظرف شش ماه از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون توسط وزیر دادگستری تهیه، و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.)

- تبصره الحاقی پیشنهادی برای ماده ۳۸ قانون مجازات اسلامی: در جرایم منتسب به اشخاص‌حقوقی، چنانچه احراز شود شخص‌حقوقی پیش از وقوع رفتار مجرمانه، با رعایت تکاپوی معقول و متناسب با نوع فعالیت، اندازه و میزان ریسک‌های جنایی خود، «برنامه مؤثر انطباق با قانون و اخلاق» مشتمل بر سازوکارهای پیشگیری، آموزش، نظارت، گزارش‌دهی و واکنش به بزه را مستقر و به طور واقعی اجرا نموده باشد و جرم ارتکاب یافته، محصول انحراف انفرادی و خارج از اراده سیستمی بوده باشد، دادگاه می‌تواند مجازات شخص‌حقوقی را مطابق قواعد عمومی، تخفیف، تعلیق و یا با مجازات سبک‌تری جایگزین نماید. مشروط بر آنکه اولاً، اشخاص دارای موقعیت حاکمیتی، مدیریتی یا اختیارات کلیدی در وقوع جرم مداخله، مباشرت یا معاونت عمدی نداشته باشند. ثانیاً، شخص‌حقوقی بلافاصله پس از کشف انحراف یا جرم، مراتب را به مراجع قضایی یا ذی‌صلاح گزارش کرده و در فرآیند تحقیقات کیفری همکاری کامل و مؤثر به عمل آورده باشد.

ب) تدابیر سازمانی، قضایی و اجرایی

به‌منظور جلوگیری از تحمیل بار فنی و اداری نظارت‌های سازمانی و شرکتی بر دوش محاکم، پیشنهاد می‌گردد، بر اساس تحقیقات تکمیلی دیگر و با جلب نظر اهل فن:

اولاً نهاد بازرسی در شرکت‌ها مورد بازبینی و اصلاح قرار گیرد، یا با نهادی با تخصص و اختیارات بیشتر جایگزین گردد.

ثانیاً، امور مرتبط با پایش و انطباق با قانون فقط به افراد متخصص، مانند کارشناسان رسمی دادگستری، حسابرسان معتمد و متخصصان شرکتی به عنوان ناظران مستقل با مسئولیت‌های مدون و از پیش تعریف شده، محول شود. (بر خلاف رویه فعلی که هر شخصی می‌تواند در شرکت‌های سهامی به عنوان بازرس معرفی شود.)

---

[۲۲] در باب ماهیت حقوقی الزام به استقرار برنامه انطباق، به عنوان مجازات اصلی یا تکمیلی، مناقشه‌ای نظری وجود دارد. اگرچه تحلیل کامل این تقابل مفهومی، مجالی مستقل می‌طلبد، اما با نگاهی به ساختار خشک و محدودکننده ماده ۲۰ قانون مجازات اسلامی، باید اذعان داشت که گنجاندن این الزام در زمره مجازات‌های اصلی، افزون بر آنکه با ماهیت وجودی آن در تعارض است، با در نظر گرفتن سقف دو نوع مجازات مصرح در ماده ۲۰، موجب کاهش ظرفیت اعمال سایر مجازات‌های اصلی می‌شود. از منظر اصولِ حاکم بر حقوق کیفری، با عنایت به اینکه ماده ۲۰ قانون مجازات اسلامی در مقام بیان حصری ضمانت‌اجراهای اشخاص‌حقوقی است، انتساب عنوان مجازات تکمیلی (تتمیمی) به برنامه انطباق، منطقی‌ترین رهیافت در چارچوب فعلی قانون‌گذاری است تا ضمن رعایت اصل قانونی بودن مجازات‌ها، ماهیت ترمیمی این تدبیر نیز حفظ گردد. با این حال، باید توجه داشت که این ماهیت کیفری-تکمیلی، وضعیتی گذراست؛ زیرا، در صورت که استقرار برنامه انطباق به عنوان یک استاندارد الزامی شرکتی در قوانین تجاری یا تخصصی پیش‌بینی گردد، این الزام از دایره مجازات‌ها (به مثابه واکنش پسینی به جرم) خارج و به یک تکلیف پیشینی قانونی تبدیل خواهد شد. در این صورت، اجرای برنامه انطباق نه یک مجازات، بلکه شرط ماهوی فعالیت مشروع سازمان در محیط بازار خواهد بود؛ وضعیتی که هدف غایی این پژوهش، یعنی گذار از مسئولیت کیفری تحمیلی به مسئولیت‌پذیری نهادینه‌شده را محقق می‌سازد.

ثالثاً، با توجه به حجم بالای پرونده‌های قضایی و عدم امکان انجام نظارتی کارآمد از سوی دادگاه‌ها در دوره محکومیت، وظیفه بررسی گزارشات نهادهای متولی برنامه‌های انطباقی با قانون، به دادستان و یا دایره اجرای احکام محول شود.

رابعاً، کلیه شرکت‌ها و نهادهای عمومی دولتی و غیر دولتی با بیش از ۱۰۰ عضو (این عدد صرفاً یک پیشنهاد است) مانند، سازمان بورس و اوراق بهادار، بانک‌ها، شهرداری‌ها و دستگاه‌های اجرایی ملزم به استقرار برنامه انطباق گردند.

نتیجه‌گیری

تحولات معاصر در حقوق کیفری اشخاص‌حقوقی مبین این واقعیت است که الگوهای کلاسیک مبتنی بر مسئولیت عاریتی یا اشتقاقی، دیگر پاسخگوی پیچیدگی‌های ساختاری مدرن سازمان‌ها و مخاطرات ناشی از جرایم اشخاص‌حقوقی نیست. با کنکاش در رهنمودهای تعیین مجازات سازمانی فدرال و بررسی تجربیات نظام حقوقی ایالات‌متحده، می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که این نظام، به منظور پوشش خلاءهای استدلالی و ابزاری تئوری‌های کلاسیک (بدون عبور کامل از آنها) و در رویکردی فایده‌محور، به به سمت پذیرش مسئولیت مستقیم سازمانی متمایل‌تر شده‌است. همچنین، از منظر سیاست گذاران نظام کیفری فدرال، کارآمدترین شیوه مواجهه با جرایم اشخاص‌حقوقی صرفاً تشدید پاسخ‌های کیفری نیست، بلکه انتقال مرکز ثقل سیاست‌های جنایی از واکنش کیفری به پیشگیری ساختاری و خودانتظامی به همراه نهادینه‌سازی فرهنگ قانون‌محور در کالبد سازمان است. به نحوی که شخص‌حقوقی بتواند با اراده‌ای مستقل، رفتارهای مجرمانه یا پرریسک نمایندگان خود را پایش، اصلاح و در برابر آنها مقاومت نموده و واکنش متناسب در برابر انحرافات سازمانی را اتخاذ نماید. برای نیل به این اهداف، «برنامه مؤثر انطباق با قانون و اخلاق» به عنوان یک نهاد مستقل و نوین حقوقی–مدیریتی، همزمان سه کارکرد بنیادین، پیشگیری از بروز جرم، کشف و واکنش به‌موقع به انحرافات سازمانی را محقق می‌سازد و به عنوان معیاری قابل سنجش برای ارزیابی سطح سرزنش‌پذیری و عنصر معنوی جرم برای اشخاص‌حقوقی، جایگاهی ممتاز در محاکم فدرال یافته‌است.

مطالعه انجام شده نشان می‌دهد که در نظام فدرال آمریکا، وجود یا فقدان برنامه مؤثر انطباق، نه یک امر تشریفاتی بلکه عنصری تعیین‌کننده در فرآیند فردی‌سازی مجازات اشخاص‌حقوقی است. دادگاه‌ها با اتکاء به شاخص‌هایی نظیر طراحی مناسب برنامه، استقلال ساختاری، تخصیص منابع کافی و کارآمدی عملیاتی آن، می‌توانند میان سازمانی که آگاهانه یا از سر بی‌مبالاتی بستر وقوع جرم را فراهم آورده‌است و سازمانی که با وجود استقرار نظام خودانتظام واقعی قربانی تخلف فردی شده‌است تمایز قائل شوند. از این منظر، برنامه انطباق نه تنها ابزاری مدیریتی برای اداره ریسک‌های حقوقی است، بلکه در مقام یک اماره حقوقی برای سنجش اراده سازمانی در ارتکاب جرم یا مقاومت در برابر آن عمل می‌کند و در تعیین مجازات برای اشخاص‌حقوقی نقشی کلیدی دارد.

نهایتاً، باید اذعان نمود که نظام کیفری ایران، مگر در موارد خاص، هنوز فاقد سازوکارهای دقیق، فراگیر و جامعی برای پیوند دادن سیاست کیفری با نظام‌های پیشگیرانه درون‌سازمانی است. در ساختار موجود، قانون‌گذار عمدتاً بر واکنش کیفری پسا جرم تمرکز دارد و ابزارهای حقوقی لازم برای تشویق اشخاص‌حقوقی به ایجاد سازوکارهای خودانتظامی مؤثر پیش‌بینی نکرده‌است. نتیجتاً، نظام عدالت کیفری فعلی، به جای بهره‌گیری از ظرفیت پیشگیرانه سازمان‌ها، ناگزیر به مداخله‌ای دیرهنگام و پرهزینه پس از تحقق بزه می‌شود. با توجه به این کاستی تقنینی و با الهام از تجربیات نظام حقوقی فدرال ایالات‌متحده، به نظر می‌رسد که تعریف مقرراتی ناظر بر برنامه‌های انطباق با قانون و اخلاق برای اشخاص‌حقوقی و پذیرش نظریه مسئولیت سازمانی با توجه به پیشنهادات ارائه شده در این مقاله، بتواند گامی مؤثر در جهت ارتقای سیاست جنایی پیشگیرانه در ایران باشد.

فهرست منابع

منابع فارسی

۱. خرّم، سینا؛ توجّهی، عبدالعلی (۱٤۰٤). معیار و مصادیق تقصیر جزایی و مبانی آن در حقوق کیفری ایران. دوفصلنامه تحقیق و توسعه در حقوق کیفری و جرم شناسی، دوره ۲، شماره ٤، ۲۱٦–۲۵۳. https://doi.org/10.22034/jclc.2025.2063213.1204

۲. شاملو، باقر؛ حسینی، مهدی (۱٤۰۲). چالش‌های پاسخ‌های کیفری جرائم اشخاص‌حقوقی در نظام حقوقی ایران، مطالعات حقوقی، دوره ۱٦، شماره ۲، صص ٤٤٤-٤۰۵. doi: 10.22099/jls.2023.46563.4891

۳. شریفی، محسن (۱۳۹۸). مسئولیت کیفری اشخاص‌حقوقی در نظام کیفری ایران و آلمان. حقوق تطبیقی، شماره ۱۱۱، ۲۵۱-۲۷۲. Doi: 10.22096/law.2019.36880

٤. شریفی، محسن (۱۳۹۸). تاملی بر مدل‌های مسئولیت کیفری اشخاص‌حقوقی (مطالعه نظام‌های کیفری آمریکا, استرالیا و ایران). مطالعات حقوقی، دوره ۱۱، شماره ۱، ۹۵-۱۲۹. doi: ۲۰۱۹,۵۲۰۵/jls.۱۰,۲۲۰۹۹

۵. شکری، طاهره؛ عطاشنه، منصور؛ مظلوم‌رهنی، علیرضا (۱٤۰۲). نظارت در شرکت‌های تجاری در حقوق ایران و آلمان با تاکید بر حقوق صاحبان سهام، تحقیقات حقوق خصوصی و کیفری، شماره ۵۷، ۱۱-۳٤. Doi: 10.30495/jlap.2023.75680.1754

٦. فتحی، محمدجواد؛ کرامتی‌معز، هادی؛ احمدی، آیدا (۱٤۰٤). چالش های جزای نقدی نسبی در حقوق کیفری ایران. دوفصلنامه تحقیق و توسعه در حقوق کیفری و جرم شناسی، دوره ۳، شماره ۵، ۲۹۲–۳۲٤. https://doi.org/10.22034/jclc.2026.2067219.1225

۷. لامی‌نژاد، امیرجواد؛ بنی نعیمه، عیسی؛ البوعلی، امیر (۱٤۰٤). چالش اساسی نظام کیفری ایران در انتساب مسؤولیت کیفری به اشخاص‌حقوقی با نگاه تطبیقی به نظام کیفری انگلستان، فصلنامه فقه جزای تطبیقی، دوره ۵، شماره ۱، ٦۱-۷٤. doi.org/10.22034/jccj.2025.416852.1386

۸. نیکومنظری، امین؛ محسنی، فرید (۱۳۹٦). نقد رویکرد قانون‌گذار کیفری ایران در نحوهٔ انتساب رفتار مجرمانه به اشخاص‌حقوقی، پژوهشنامه حقوق کیفری، دوره ۸، شماره ۲، ۲۳۳-۲۵۸. doi: 10.22124/jol.2018.2631

۹. وزین کریمیان، محمد (۱۳۹۱). نقش نهاد بازرسی قانونی شرکت‌های سهامی در رویارویی با فساد اقتصادی و اداری، نشریه نظارت و بازرسی، شماره ۲۱، ۵۷-۸۲.

منابع انگلیسی

1. Arlen, J. (1994). The potentially perverse effects of corporate criminal liability. The Journal of Legal Studies, 23(2), 833–867. https://doi.org/10.1086/467947
2. Bell, C. L. (2020). Compliance and Ethics Programs. In International Environmental Risk Management (pp. 89-118). CRC Press.
3. Cushwa, P. K., Officio, E., Wroblewski, J. J., Cohen, K. P., Director, S., & Schmitt, G. R. (2022). The Organizational Sentencing Guidelines: Thirty Years of Innovation and Influence. www.ussc.gov
4. Diamantis, M. E. (2015). Corporate criminal minds. Notre Dame L. Rev., 91, 2049.
5. Gordon, S. D. (2010). Implementation of Effective Compliance and Ethics Programs and the Federal Sentencing Guidelines. VV. AA., Corporate Compliance Answer Book.
6. Hess, David. (2010). Ethical Infrastructures and Evidence-Based Corporate Compliance and Ethics Programs: Policy Implications from the Empirical Evidence. New York University Journal of Law and Business, Forthcoming, Ross School of Business No. 1293.
7. Kaptein, M. (2015). The effectiveness of ethics programs: The role of scope, composition, and sequence. Journal of Business Ethics, 132(2), 415–431. https://doi.org/10.1007/s10551-014-2296-3
8. Klein, W. A., Ramseyer, J. M., & Bainbridge, S. M. (2022). Business associations: Cases and materials on agency, partnerships, and corporations (10th ed.). Foundation Press.
9. Nagel, Ilene H. and Swenson, Winthrop M., (1993). "The Federal Sentencing Guidelines for Corporations: Their Development, Theoretical Underpinnings, and Some Thoughts about their Future". Articles by Maurer Faculty. 2179.
10. U.S. Department of Justice Criminal Division (2024). Evaluation of Corporate Compliance Programs.
11. U.S. Sentencing Commission (202٥). United States Sentencing Guidelines. Washington, D.C.: U.S.
12. Wells, C. (2001). Corporations and criminal responsibility. Oxford University Press, USA.

نسخه ویراستاری نشده در انتظار انتشار | Awaiting Publication | Draft Version Unedited

13. Yavarzadeh, M. R., Salamzadeh, Y., & Dashtbozorg, M. (2015). Measurement of organizational maturity in knowledge management implementation. International journal of Economic, commerce and management, 3(10), 318-344.

References

1. Arlen, J. (1994). The potentially perverse effects of corporate criminal liability. The Journal of Legal Studies, 23(2), 833–867. https://doi.org/10.1086/467947
2. Bell, C. L. (2020). Compliance and Ethics Programs. In International Environmental Risk Management (pp. 89-118). CRC Press.
3. Cushwa, P. K., Officio, E., Wroblewski, J. J., Cohen, K. P., Director, S., & Schmitt, G. R. (2022). The Organizational Sentencing Guidelines: Thirty Years of Innovation and Influence. www.ussc.gov
4. Diamantis, M. E. (2015). Corporate criminal minds. Notre Dame L. Rev., 91, 2049.
5. Fathi, M. J., Karamati Moez, H. & ahmadi, A. (2026). Challenges of Proportional Monetary Fines in Iranian Criminal Law. Research and development in criminal law and criminology, 3(5), 292–324. https://doi.org/10.22034/jclc.2026.2067219.1225 (in Persian)
6. Gordon, S. D. (2010). Implementation of Effective Compliance and Ethics Programs and the Federal Sentencing Guidelines. VV. AA., Corporate Compliance Answer Book.
7. Hess, David. (2010). Ethical Infrastructures and Evidence-Based Corporate Compliance and Ethics Programs: Policy Implications from the Empirical Evidence. New York University Journal of Law and Business, Forthcoming, Ross School of Business No. 1293.
8. Kaptein, M. (2015). The effectiveness of ethics programs: The role of scope, composition, and sequence. Journal of Business Ethics, 132(2), 415–431. https://doi.org/10.1007/s10551-014-2296-3
9. Khorram, S. & Tavajohi, A. (2025). Criterion and Instances of Criminal Negligence and its Foundations in Iranian Criminal Law. *Research and development in criminal law and criminology*, *2*(4), 216–253. https://doi.org/10.22034/jclc.2025.2063213.1204 (in Persian)
10. Klein, W. A., Ramseyer, J. M., & Bainbridge, S. M. (2022). Business associations: Cases and materials on agency, partnerships, and corporations (10th ed.). Foundation Press.
11. Laminezhad, A., Bani Naeimeh, I. & Albuali, A. (2025). The Fundamental Challenge of Iran's Criminal System in Assigning Criminal Responsibility to Legal Entities with a Comparative View of the British Criminal System. Comparative Criminal Jurisprudence, 5(1), 61–74. https://doi.org/10.22034/jccj.2025.416852.1386 (in Persian)
12. Nagel, Ilene H. and Swenson, Winthrop M., (1993). "The Federal Sentencing Guidelines for Corporations: Their Development, Theoretical Underpinnings, and Some Thoughts about their Future". Articles by Maurer Faculty. 2179.
13. Nikoomanzari, A. and Mohseni, F. (2018). Criticizing the Iranian Criminal Legislator's Attitude Concerning how Criminal Conduct is Supposed to be Attributed to Legal Entities. Criminal Law Research, 8(2), 233-258. doi: 10.22124/jol.2018.2631 (in Persian)
14. shamloo, B. and Hosseini, M. (2024). The challenges of criminal responses to the crimes of legal entities in Iran's legal system. *Journal of Legal Studies*, *16*(2), 405-444. doi: 10.22099/jls.2023.46563.4891 (in Persian)
15. sharifi, M. (2019). Contemplation on *Criminal* Liability Models of Legal Persons. Journal of Legal Studies, 11(1), 95-129. doi: 10.22099/jls.2019.5205 (in Persian)
16. Sharifi, M. (2019). Criminal Responsibility of Legal Persons in the Criminal System of Iran and Germany. *Journal of Comparative Law*, *6*(1), 251–272. https://doi.org/10.22096/law.2019.36880 (in Persian)
17. shokri, tahereh, atashneh, mansor, mazlumrahni, alireza (2023). Supervision of Commercial Companies in Iranian and German Law with Emphasis on Shareholders' Rights. *Journal of Law and Politics*, 19(57), 11-34. 10.30495/jlap.2023.75680.1754 (in Persian)
18. U.S. Department of Justice Criminal Division (2024). Evaluation of Corporate Compliance Programs.
19. U.S. Sentencing Commission (202٥). United States Sentencing Guidelines. Washington, D.C.: U.S.
20. Vazin Karimiyan, M. (2012). The Role of Legal Inspection of Joint-Stock Companies to Prevent Administrative and Economic Corruption. *Supervision & Inspection*, *6*(21), 57-82. (in Persian)
21. Wells, C. (2001). Corporations and criminal responsibility. Oxford University Press, USA.
22. Yavarzadeh, M. R., Salamzadeh, Y., & Dashtbozorg, M. (2015). Measurement of organizational maturity in knowledge management implementation. International journal of Economic, commerce and management, 3(10), 318-344

پذیرفته شده | Accepted | Draft Version | Unedited