

تبیین و تحلیل قاعده «حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران» در حقوق شرکت‌ها با تطبیق مبانی آن در حقوق ایران

احمد شهنیایی*

استادیار، گروه حقوق خصوصی مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران

چکیده

اعمال کارکرد اداره شرکت سهامی توسط هیأت مدیره، می‌تواند همراه با تصمیم نادرست و خسارت‌بار مدیران باشد. حقوق شرکت‌های تجاری اصولاً نظام ویژه‌ای در مورد مسئولیت مدیر و جبران خسارت ندارد و ادعای شرکت علیه مدیران جهت جبران خسارت، در چارچوب قواعد عمومی جبران خسارت است. با این حال، نظریه «حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران» عناصر، مفاهیم و استدلال‌ات خاصی را وارد بر قضیه مسئولیت ناشی از اشتباه خسارت‌بار مدیران می‌کند. این نظریه براساس مفاهیم، مبانی و استدلال‌ات حقوقی استوار است که می‌تواند قابل تطبیق در حقوق ایران نیز باشد. از قبیل وصف انحصاری، منحصر و مستقل بودن کارکرد مدیران، زمینه ریسک‌پذیر اعمال کارکرد مدیریتی و نیز معیار و درجه خاص تقصیر حرفه‌ای مدیران. این مقاله درصدد است با تبیین و تحلیل این مبانی و اقتضانات، تطبیق‌پذیری این نظریه و مفاد آن در حقوق شرکت‌های ایران را اثبات کند. این مقاله و نظریه برآمده از آن، براساس تبیین و تحلیل تطبیقی تئوری‌های حقوقی مطرح در سایر نظام‌های حقوقی و با استناد به واقعیت‌ها و مبانی مرتبط در حقوق مسئولیت مدنی و حقوق شرکت‌های تجاری ایران پایه‌گذاری شده است.

واژگان کلیدی: تقصیر حرفه‌ای مدیران، ریسک‌پذیری مدیریت، رابطه امانی مدیران، صلاحیت تشخیصی مدیر، مسئولیت مدنی، نادرستی تصمیم.

*Email: A.shahniaei@imps.ac.ir

۱. مقدمه

از نظر قواعد حقوق شرکت‌ها، تصمیم‌گیری در مورد اداره شرکت در اختیار هیأت مدیره قرار گرفته است (ماده ۱۰۷ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت). مدیران مکلف‌اند در اداره شرکت، با آگاهی و تعهد، بهترین تصمیم را در جهت منفعت شرکت بگیرند. با این حال تصمیمات مدیران در مورد امور شرکت همواره به نفع شرکت نمی‌انجامد، بلکه ممکن است موجبات ضرر شرکت را فراهم کند. براساس قواعد عمومی، مواردی که این ضرر ناشی از تخلف یا تقصیر مدیران است، می‌تواند موجبات مسئولیت آنان در برابر شرکت به جبران خسارت را فراهم کند (ماده ۲۷۶ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت). با این حال مواردی که خسارت وارده به‌طور خاص ناشی از تصمیم نادرست مدیران باشد، مسئولیت یا عدم مسئولیت آنان در برابر شرکت از نظر حقوقی به‌صورت یک مسئله قابل پژوهش قابل طرح است. از یک سو تعهد عام مدیران به پیشبرد منافع شرکت، گمان مسئولیت را موجب می‌شود. براساس همین گرایش، برخی نویسندگان حقوق تجارت نظر داده‌اند اداره بد شرکت، براساس مقررات عام مسئولیت مدنی، موجب مسئولیت مدیران است (اسکینی، ۱۳۸۷: ۱۷۲). از سوی دیگر اقتضائات خاص حقوق شرکت‌ها، به‌همراه برخی اصول عام حقوقی و نیز برخی استدلال‌ات منطقی می‌تواند موجبات مصونیت مدیران از مسئولیت را تقویت کند.

براساس نظریه حق صلاحدید حرفه‌ای، مدیران بابت تصمیمات نادرست تا جایی که ناشی از نقض تعهد نباشد، مسئولیتی بابت خسارات به شرکت ندارند. با توجه به اهمیت مسئله مسئولیت مدیران ناشی از تصمیم نادرست و پذیرش قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران در نظام‌های حقوقی گوناگون، تطبیق مفاد این نظریه در حقوق ایران می‌تواند مسئله‌ای قابل طرح باشد. در این زمینه پرسش‌های مؤثر در قضیه این است که مدلول و جایگاه قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای چیست و کدام مبنای حقوقی، این قاعده را در سایر نظام‌های حقوقی و با در حقوق شرکت‌های ایران قابل تطبیق و توجیه می‌کند. موقعیت حقوقی خاص مدیران در تصمیم‌گیری در مورد اداره شرکت، چه توصیف و تأثیری را بر نادرستی تصمیم مدیران از حیث مسئولیت آنان مترتب می‌کند. در زمینه مسئولیت بابت تصمیمات مدیر، اساساً تقصیر وی چه مفهوم و اوصاف ویژه‌ای به خود می‌گیرد.

در مورد قابلیت شناسایی این قاعده در حقوق شرکت‌های ایران، حداقل دو اثر نوشته شده است و در هر دو با تمرکز بر رواج این قاعده در حقوق آمریکا، تطبیق این قاعده در حقوق ایران را به‌طور صریح یا ضمنی رد کرده‌اند (سلطانی و غلامی، ۱۳۹۷: ۱۵۱؛ باریکلو و دیگران، ۱۴۰۰: ۱۰۷). از این نظرگاه، احکام متعدد در لایحه اصلاح قانون تجارت در مورد مسئولیت مدیران به جبران خسارت، با مصونیت مدیران در برابر مسئولیت به جبران خسارت و عدم ارزیابی قضایی

درستی تصمیم مدیر، در تعارض است (باریکلو و دیگران، ۱۴۰۰: ۱۰۶، ۱۰۵ و ۹۹). تحقیق حاضر بر این نظر است که با تبیین و تحلیل مبانی حقوقی این قاعده و براساس واقعیت‌ها و مبانی حقوقی پذیرفته‌شده، مبانی و عناصر این قاعده در حقوق شرکت‌های ایران نیز قابل توجیه و تطبیق است.

۲. انعکاس نظریه حق صلاحدید حرفه‌ای در حقوق تطبیقی

در حقوق آمریکا، تحلیل مسئله مسئولیت مدیران بابت تصمیمات نادرست، اغلب براساس نظریه‌ای مؤثر و پرنفوذ در حقوق شرکت‌ها با عنوان «قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران»^۱ است. براساس این قاعده، در مواردی که مدیر در نتیجه نادرستی تصمیم‌گیری، موجب خسارت به شرکت شود، تا جایی که نادرستی تصمیم ناشی از تقصیر سنگین و نقض تعهدات اساسی مدیر در اداره شرکت نبوده باشد، مسئولیتی برای وی قابل تصور نیست. از نظر تطبیقی، این قاعده و یا مدلول آن در نظام حقوقی بسیاری کشورها وجود دارد. برخی آن را در قانون خود به‌طور صریح یا ضمنی پیش‌بینی کرده‌اند، از جمله استرالیا، برزیل، کلمبیا و آلمان. در برخی کشورهای دیگر نیز رویه قضایی این قاعده را شناسایی کرده است یا اینکه دادگاه‌ها تصمیماتی مطابق با این قاعده می‌گیرند، از جمله بریتانیا، اسپانیا و ایتالیا (Martinez, 2018: 6; Wells, 2018: 147; Davies, 2013: 48). در حقوق آلمان، اگرچه این قاعده از سال ۲۰۰۵ در قانون درج شده (Davies, 2013: 321)، لکن پیش از این نیز عملاً توسط دادگاه عالی فدرال آلمان در سال ۱۹۹۷ پذیرفته شده و بعداً توسط رویه قضایی توسعه یافته است (Seims, 2013: 31). در ایتالیا، رویه قضایی، بر مبنای اصول حقوقی، پذیرشی بسیار نافذ از نتایج قاعده حق

۱. اصطلاح «حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران» به‌عنوان معادل اصطلاح انگلیسی *the business judgment rule* نظریه، توسط نگارنده در نظر گرفته شده است. در برخی مقالات علمی فارسی در خصوص این نظریه، معادل «قاعده قضاوت حرفه‌ای مدیران» به‌کار رفته است. در مقاله حاضر به چند دلیل حقوقی، اصطلاح «حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران» انتخاب شده است؛ اولاً در فرهنگ‌های عمومی انگلیسی فارسی و نیز فرهنگ‌های تخصصی حقوقی، معادل نخستین و متبادر واژه *judgment* «قضاوت» است، ولی برای این واژه مدلول‌های دیگری از جمله تشخیص، بینش، درک و امثال آن بیان شده و در ترمینولوژی حقوق ایران، واژه «قضاوت» به عمل مرجع قضایی در حل و فصل اختلاف طرفین تخصیص یافته است، لکن ماهیت عمل مدیر شرکت در زمینه قاعده یادشده و حقوق تجارت ایران، متضمن عمل قضاوت به معنای یادشده نیست، بلکه متضمن «ادراک و بینش شخص مدیر در موقعیت خاص تصمیم‌گیری جهت تشخیص تصمیم درست به نفع شرکت» است. از این‌رو با توجه به اینکه چنین موقعیتی برای مدیر شرکت، بر مبنای رابطه امانتداری مدیر نسبت به شرکت است و در قواعد عام امانتداری، موقعیت مدیر در درک مصلحت شرکت با اصطلاح رایج «صلاحدید» قابل توصیف و تعبیر است، به همین سبب نگارنده معادل «صلاحدید» را به معنای تشخیص مصلحت شرکت در تصمیم‌گیری مدیریتی که منعکس‌کننده ماهیت و وصف عمل و نیز دارای رواج در ترمینولوژی حقوقی ملی است، انتخاب کرده است. افزون‌بر این واژه «حق» از این حیث در عبارت قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای به‌کار رفته که نظریه یادشده در مفاد و اثر، بر مبنای «حق» مدیر در اعمال صلاحدید خود برای اداره شرکت است که می‌تواند در تصمیم‌گیری و نیز آثار حقوقی ناشی از آن در مناسبات حقوقی، به آن استناد کند.

صلاح‌دید حرفه‌ای را تأیید کرده که در نتیجه آن مدیران از حمایت قوی در برابر مسئولیت به سبب حق تصمیم‌گیری حرفه‌ای برخوردار می‌شوند (Seims, 2013: 33; Davies, 2013: 399). در اسپانیا، این قاعده در سال ۲۰۱۴ وارد قانون این کشور شده و به‌طور وسیعی توسط رویه قضایی پذیرفته شده و متضمن آن است که دادگاه، در دعوی مسئولیت مدیر، تصمیم و رفتار وی را موافق تعهدات مدیریتی، حسن نیت، بدون نفع شخصی، همراه با اطلاعات و برابر با رویه تصمیم‌گیری درست فرض می‌کند (Seims, 2013: 35). در حقوق ژاپن، چنانچه خواهان دعوی مسئولیت مدیر، نتواند تقصیر وی در تصمیم خسارت‌بار را اثبات کند، مدیر مسئولیتی ندارد و این نگرش در رویه قضایی این کشور به‌عنوان حق صلاح‌دید حرفه‌ای مدیر شناخته شده که در شباهت با حقوق آمریکا شناسایی شده است (Seims, 2013: 66). در حقوق فرانسه، قاعده‌ای مشابه قاعده حق صلاح‌دید حرفه‌ای اعمال می‌شود که در نتیجه آن، دادگاه، از رسیدگی قضایی به تصمیم هیأت مدیره از نظر درستی ماهوی آن تا زمانی که شرکت قادر به پرداخت بدهی‌های خود باشد، خودداری می‌کند (Seims, 2013: 511). آثاری مشابه با نتایج قاعده حق صلاح‌دید حرفه‌ای، در کشورهای لاتویا، فنلاند، بریتانیا، هلند، آفریقای جنوبی و لهستان، با مبانی متفاوتی وجود دارد (seims, 2013: 70).

۳. زمینه و مدلول قاعده حق صلاح‌دید حرفه‌ای مدیران شرکت

در شرایطی که تصمیم نادرستی از هیأت مدیره سبب خسارت به شرکت شود، شرکت یا سهامداران ممکن است با اثبات سببیت نادرستی تصمیم مدیر در بروز خسارت، از دادگاه محکومیت مدیر به جبران خسارت را بخواهند. این ادعا می‌تواند براساس مبانی حقوقی و قانونی متعدد مطرح شود. ماده ۲۷۶ لایحه قانونی اصلاح قانون تجارت متضمن این حکم است که مدیران، مسئول خسارات ناشی از تخلف و تقصیر خود هستند. به موجب ماده ۶۶۶ قانون مدنی، هرگاه از تقصیر وکیل (مدیر شرکت) خسارتی به موکل (شرکت) وارد شود که عرفاً وکیل مسبب آن محسوب می‌شود، وکیل مسئول خواهد بود. همچنین براساس ماده ۱ قانون مسئولیت مدنی، هر کس بدون مجوز قانونی و در نتیجه بی‌احتیاطی به مال دیگری لطمه‌ای برساند، مسئول جبران خسارت ناشی از عمل خود است.

با وجود ظاهر یادشده، امکان رسیدگی دادگاه به ادعای نادرستی تصمیم مدیر و مسئولیت بابت خسارات ناشی از آن، نمی‌تواند بدون لحاظ اقتضائات خاص ناشی از موقعیت و اختیارات مدیران در شرکت باشد. اشتباه مدیر در تصمیم‌گیری، چنانچه متضمن نقض آگاهانه تکالیف قانونی و حقوقی مدیر نباشد، امری متعارف و اجتناب‌ناپذیر است، به‌ویژه اینکه برآوردن انتظارات شرکت و سهامدار از مدیران برای سوددهی، نیازمند انجام تصمیماتی

مدیریتی ریسکی و خطاپذیر است (Martinez, 2018: 7) و در نتیجه آن، بروز اشتباه در این موقعیت امری متعارف است. از سوی دیگر مدیر شرکت در مقایسه با هر شخص دیگری، از جمله دادگاه یا کارشناس تعیینی دادگاه، در شرایط مستعدتری برای تشخیص نفع شرکت در موقعیت‌های تصمیم‌گیری است و دادرس یا کارشناس دادگاه فاقد چنان موقعیت و شناخت منحصربه‌فردی برای قضاوت در مورد نادرستی تصمیم هستند (Johnson, 2013: 456). در حقوق شرکتی آلمان، قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران این‌گونه تعریف شده است که در صورت عدم نقض تعهدات توسط اعضای هیأت مدیره در فرایند تصمیم‌گیری حرفه‌ای، مدیران که به‌طور آگاهانه و با اعتقاد به منافع شرکت تصمیم‌گیری کرده باشند، مسئول خسارات وارده به شرکت در نتیجه چنین تصمیمی نخواهد بود (Davies, 2013: 321). در حقوق آمریکا، مطرح‌ترین پرونده‌های قضایی در زمینه تبیین و تحلیل قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای، پرونده‌های بادل ۱ و پرونده بادل ۲ بوده است. در این پرونده‌ها، مسئله اصلی این بوده که در ادعای خسارت علیه مدیر بابت نادرستی تصمیم‌گیری، قلمرو رسیدگی قضایی به ادعای نادرستی تصمیم با چه معیاری تعیین شود. آیا دادگاه می‌تواند به «درستی کامل» تصمیم مدیر به‌طور ماهوی رسیدگی کند یا خیر. دو رویکرد متعارض در پاسخ به این پرسش مطرح بوده است؛ رویکرد اول اختیار دادگاه به رسیدگی درستی کامل تصمیم مدیریتی و رویکرد دوم عدم اختیار دادگاه به رسیدگی درستی تصمیم. در پرونده بادل ۱ ادعایی که علیه هیأت مدیره شرکت مطرح شد، این بود که هیأت مدیره در معامله فروش سهام متعلق به شرکت، معامله درستی به نفع شرکت انجام نداده و در نتیجه، به شرکت خسارت وارد شده است. در رسیدگی به این پرونده، دادگاه رویکرد رسیدگی به درستی کامل تصمیم^۳ مدیریتی را در پیش گرفت. منظور از رویکرد رسیدگی به درستی کامل تصمیم، آن‌گونه که در پرونده بادل ۱ وجود داشت، نوعی رسیدگی سختگیرانه در مورد معامله فروش سهام بود که دادگاه برای رسیدگی به ادعا علیه هیأت مدیره، علاوه بر بررسی شکلی، وارد بررسی ماهوی جزئیات معامله، رفتار و نیز انگیزه مدیران برای احراز درستی تصمیم شد. این رویکرد همچنین مستلزم توجه به پیامدهای تصمیم از نظر سودمندی ماهوی و ضرورت اثبات آن توسط خواننده (مدیر) است (Sharfman, 2017: 41). رویکرد رسیدگی به درستی کامل، به دلیل پیچیده کردن رسیدگی قضایی و نیز دشواری بار برای مدیر در پرونده بادل ۲، نامتناسب تشخیص داده شد و موجبات شناسایی قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران را فراهم کرد (Sharfman, 2017: 42). صورت‌بندی قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیر، دادگاه را در جهت محدود کردن رسیدگی قضایی به تصمیمات

1. Bodell 1
2. Bodell 2
3. Entire Fairness Review

هیأت مدیره هدایت کرده و لزوم احترام دادگاه به صلاحدید حرفه‌ای مدیران را فراهم می‌کند (Larcker, 2011: 84; Branson, 2002: 631).

۴. مبانی قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران

قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران و آثار آن براساس مبانی گوناگونی قابل تبیین و توجیه است. برخی از این مبانی، در اقتضائات خاص حقوق شرکت‌ها و موقعیت حقوقی مدیران در شرکت تجاری ریشه دارد. اصول و قواعد حقوقی مرتبط نیز پشتیبان این قاعده است. افزون‌بر این، منطق معقول اجتماعی و اخلاقی نیز با این قاعده همراهی می‌کند.

۴.۱. اقتضائات حقوق شرکت‌ها

حقوق شرکت‌ها متضمن احکام، اصول و مبانی ویژه‌ای در مورد موقعیت حقوقی هیأت مدیره در شرکت و اوصاف رابطه حقوقی مدیران با سایر ذی‌نفعان از جمله شرکت و سهامداران است که موجد احکام متمایزی در مورد آثار تصمیمات خسارت‌بار مدیران شرکت از حیث مسئولیت است. این اقتضائات می‌تواند بخشی از مبانی قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیر را شکل دهد.

۴.۱.۱. کارکرد هیأت مدیره در شرکت و اوصاف منحصر، مطلق و مستقل بودن این کارکرد براساس ماده ۱۰۷ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت، اداره شرکت، بر عهده هیأت مدیره به‌عنوان رکن مدیریتی قرار گرفته است و به موجب ماده ۱۱۸ لایحه یادشده، اختیار تصمیم‌گیری هیأت مدیره اصولاً به‌طور نامحدود شامل همه امور مدیریتی شرکت است (پورشید، ۱۳۹۴: ۷۸؛ صقری، ۱۳۹۰: ۵۰). در شرکت‌های سهامی، هیأت مدیره رکنی مستقل در ساختار شرکت است (کاتوزیان، ۱۳۷۶: ۵۹؛ محمدی و باقری، ۱۳۹۴: ۳۴۴؛ پاسبان، ۱۳۸۹: ۱۴۵؛ عیسایی تفرشی، ۱۳۹۵: ۶۴؛ اسکینی، شریفی آل‌هاشم، ۱۳۷۹: ۶). جایگاه قانونی و رکنیت هیأت مدیره شرکت در اداره شرکت، همراه با سه وصف حقوقی برای اختیارات مدیریتی هیأت مدیره است؛ اول اینکه نقش و اختیار هیأت مدیره در اداره شرکت، «انحصاری» است، دوم اینکه قلمرو اختیار هیأت مدیره اصولاً مطلق و عام است (عابدی فیروزجایی، ۱۳۹۸: ۷۵؛ پورشید، ۱۳۹۴: ۹۷)؛ سوم اینکه هیأت مدیره در کارکرد مدیریتی خود "استقلال" دارد. کارکرد مدیریتی از این حیث انحصاری است که اداره شرکت براساس حقوق شرکت‌های سهامی صرفاً به هیأت مدیره سپرده شده و سایر ارکان فاقد چنین کارکردی هستند. سهامداران، مدیران و ذی‌نفعان شرکتی هم قبول دارند که تمرکز مدیریتی بر مبنای سلسله‌مراتب اختیارات برای اداره موفق شرکت ضروری است (Sharfman, 2017: 45). وصف

انحصاری مدیریت، هیأت مدیره را با وضعیت و تکلیفی مواجه می‌کند که به‌منظور پرهیز از خلأ تصمیم‌گیری و پیشبرد منافع شرکت در تمام موقعیت‌های مقتضی، نسبت به تصمیم‌گیری به‌موقع اقدام کند. مدیران باید در همه موقعیت‌ها بدون اتلاف وقت تصمیم شایسته را اتخاذ کنند، از این‌رو عدم تصمیم‌گیری مدیر، خود نوعی تقصیر است و اشتباه مدیر در چنین موقعیتی، چون در مقام اجرای تکلیف و ضرورت مرتکب اشتباه شده است، لذا تقصیری به وی قابل انتساب نیست. همچنین قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای، برای حفاظت از اختیار انحصاری مدیران، در برابر سهامداران و نیز در برابر دخالت قضایی لازم است (Johnson, 2013: 457). امکان سهامداران یا شرکت برای مطالبه خسارت از مدیر بابت نادرستی تصمیم مدیریتی، می‌تواند موجب تحدید حق انحصاری اداره شرکت از هیأت مدیره و ورود سهامداران به این صلاحیت انحصاری شود که با اصل تمایز مدیریت از مالکیت و ترتیبات قانونی اداره شرکت توسط هیأت مدیره مغایر است (Johnson, 2013: 457). در آمریکا، دادگاه عالی دلاور، قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای را لازمه پذیرش حق انحصاری مدیریتی مدیران، مقرر در ماده ۱۴۱ قانون شرکت‌های ایالت دلاور، توصیف کرده است (Sharfman, 2017: 45).

وصف عام و همچنین مطلق بودن اختیار هیأت مدیره نیز مؤید قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای است. با توجه ماده ۱۱۸ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت، مدیران شرکت دارای تمامی اختیارات لازم برای اداره امور شرکت هستند (عرفانی، ۱۳۷۷: ۱۶۵). حفاظت و تضمین قلمرو مطلق اختیارات قانونی مدیران برای اداره شرکت، با احترام به تصمیمات هیأت مدیره و بدون ترس مدیران از مسئولیت بابت تصمیمات اشتباه صادقانه تضمین می‌شود (Johnson, 2013: 457; Sharfman, 2017: 28). در ایالت دلاور، ماده ۱۴۱ قانون شرکت‌ها که دال بر اختیارات عام مدیریتی مدیران است، به‌عنوان مستند قانونی برای قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران شناخته می‌شود (Sharfman, 2017: 43).

وصف مطلق اختیارات هیأت مدیره، موجب می‌شود که تصمیمات مدیران، در چارچوب و از مبنا و مشروعیت حقوقی برخوردار باشد و با زوال عنصر فعل نامشروع به‌عنوان یکی از عناصر مسئولیت مدنی، ادعای مسئولیت به جبران خسارت را بی‌مبنا کند. از نظر حقوق مدنی نیز قلمرو اختیار وکیل معیار مهمی در مسئولیت وی بابت خسارت وارده از اقدام وی به موکل است؛ وکیلی که در حدود اختیار و بدون تقصیر خسارتی از اقدام وی به موکل متوجه شود، مسئول خسارت نخواهد بود (امامی، ۱۳۷۶: ۲۲۵).

وصف استقلال مدیران نیز اقتضای پذیرش قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران را دارد. در شرکت‌های سهامی، تمایز بین رکن مالکیت (سهامداران) و مدیریت (هیأت مدیره) شناسایی شده است (سلطانی و غلامی، ۱۳۹۸: ۱۲۶؛ تقی‌پور و عابدینی، ۱۳۹۸: ۴۹۷) و این تمایز

موجب استقلال هیأت مدیره در اعمال کارکردها و تصمیم‌گیری مدیریتی می‌شود. یکی از تعهدات امانی مدیران در اداره شرکت، تعهد به اعمال نظر مستقل در تصمیمات فارغ از هرگونه دخالت، تعصب یا منافع شخصی و گروهی و اتکا به تشخیص آگاهانه شخصی خود است. به همین سبب، در تعاریف رایج از استقلال مدیران، «استقلال نظر» مدیر از سهامداران، از مفاهیم عمده در بحث استقلال است. استقلال مدیران شرکت به منظور بهره‌مندی حداکثری شرکت از تخصص و مهارت مدیر و اعمال بهینه و عادلانه اختیارات مدیریتی انحصاری، فارغ از توقعات سایر ذی‌نفعان شرکت از جمله سهامدار اقلیت یا اکثریت، لازم است. استقلال مدیر برای اجرای راهبردهای مدیریتی ریسک‌پذیر نیز لازم است (Clarke, 2006: 142). در آمریکا دادگاه‌ها از قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای، برای تمهید اختیار مدیران در اداره امور شرکت براساس مهارت آنها به‌عنوان حافظان منافع سهامدار با رعایت استقلال مدیر و بدون مداخله سهامداران در این اختیارات استفاده کرده‌اند (Wells, 2018: 511). استقلال مدیر در تصمیم‌گیری که مقتضی اتکای وی به تشخیص مستقل و آگاهانه خود در تصمیم‌گیری است، وقتی تأمین می‌شود که در برابر دعاوی ناشی از اشتباهات ناگزیر، مصونیت داشته باشد.

۲.۱.۴. صلاحیت تشخیصی مدیر در اداره شرکت

«صلاحیت تشخیصی»^۱ مفهوم حقوقی خاصی است که برای توصیف ماهیت مأموریت تفویضی به یک شخص به‌کار می‌رود و مبین این است که ارزیابی مصلحت تصمیم، به تشخیص شخصی وی واگذار شده است و این تشخیص، از ارزیابی سایر اشخاص و عواقب حقوقی ناشی از آن فارغ است. نمونه‌های فراوانی از صلاحیت تشخیصی مدیران در حقوق شرکت‌ها وجود دارد. به‌عنوان نمونه در حقوق آلمان، طبق ماده ۱۳۱.۳ قانون شرکت‌های سهامی عام، مدیران می‌توانند از دادن اطلاعات به سهامداران شرکت در صورتی که برحسب ارزیابی حرفه‌ای و «تشخیص» معقول خود، آسیب اساسی به منافع شرکت وارد کند، خودداری کنند (Andenas, 2009: 409). در رابطه بین مالک و امین، مفهوم صلاحیت تشخیصی امین، به‌عنوان معیاری برای ارزیابی تصمیمات امین از حیث رعایت مصلحت مالک، به‌کار می‌رود. از نظر حقوقی، تشخیص امین، معیار اصلی ارزیابی رعایت صلاحدید در اداره امانی اموال مالک است. در واقع در پیمان‌های امانت، مالک چگونگی مواظبت را به امانت، کاردانی و مراقبت امین می‌سپارد «تا به هرگونه صلاح می‌بیند» عمل کند (کاتوزیان، ۱۳۷۶: ۱۸۰؛ کاتوزیان، ۱۳۷۶: ۴۹ و ۵۴). اعتبار تشخیص امین در اداره امور مورد امانت، از ویژگی‌های رابطه امانی در مقایسه با سایر روابط قراردادی یا

قانونی است، زیرا در روابط غیرامانی و تکلیفی، شخص نمی‌تواند تشخیص خود را به‌عنوان ملاکی برای اداره اموال دیگری قرار دهد (Cahn, 2010: 575).

در بیشتر نظام‌های تطبیقی در حقوق شرکت‌ها، وصف تشخیصی صلاحیت مدیران شرکت و مصونیت ناشی از آن شناسایی شده است. در بریتانیا، قاعده این است که اساسنامه شرکت‌ها، قدرت تشخیصی نامحدودی را به هیأت مدیره واگذار می‌کند و مبنای این واگذاری، تضمین کارایی شرکت است (Davies, 2003: 294 & 370). در رابطه بین شرکت و مدیران نیز با توجه به ماهیت امانی این رابطه و تکالیف امانتداری مدیران (کاتوزیان، ۵۸: ۱۳۷۶؛ Allen, 2008: 2) و اختیار مدیران در تشخیص صلاحدید شرکت، صلاحیت مدیران در اداره شرکت در زمره صلاحیت‌های تشخیصی است (Cahn, 2010: 333). اطلاق اختیار مدیران در شرکت به معنای اعتبار تشخیص آنها در ارزیابی مصلحت شرکت است. وصف تشخیصی کارکرد مدیران، نه‌تنها از ماهیت امانی موقعیت آنها براساس قواعد مدنی ناشی می‌شود، بلکه از نظر اقتضائات حقوق شرکت‌ها نیز، اداره شرکت نیازمند حد وسیعی از صلاحیت تشخیصی برای مدیر به‌منظور مدیریت هوشمندانه ریسک‌های حرفه‌ای است. سهامداران، هیأت مدیره را انتخاب می‌کنند تا آنها تشخیص‌های حرفه‌ای خود را در اداره شرکت اعمال کنند (Cahn, 2010: 379). سهامداران، به‌عنوان یکی از ذی‌نفعان شرکتی، صلاحیت تشخیصی مدیران را به این دلیل می‌پذیرند که آنها دارای اطلاعات ویژه و بعضاً غیرآشکاری در مورد شرکت نسبت به سایرین هستند و در بهترین موقعیت برای تصمیم‌گیری در مورد امور مهم شرکت هستند (Sharfman, 2017: 44).

قدرت تشخیصی داده‌شده به مدیران این امکان را به آنها می‌دهد که با تصمیم‌گیری‌های ریسک‌پذیر، بدون نگرانی از مسئولیت شخصی بابت زیان احتمالی، دارای سهامداران را بهینه کنند (Sharfman, 2017: 34). این وصف مقتضی این است که وی مسئولیتی در قبال تشخیص اشتباه، تا جایی که تکالیف حقوقی مربوط را نقض نکرده باشد، نداشته باشد (Sharfman, 2017: 34) و حق تشخیص مدیران نباید با ادعای مسئولیت ناشی از تصمیم نادرست مورد تعرض قرار گیرد (Sharfman, 2017: 39). در حقوق شرکت‌های آلمان، خودداری دادگاه‌ها از رسیدگی به تصمیم حرفه‌ای مدیر، در حدود صلاحیت تشخیصی مدیران است (Cahn, 2010: 339). در آمریکا، در جریان پرونده بولد ۲ با موضوع ادعای مطروحه علیه مدیران مبنی بر تصمیم خسارت‌بار مدیران در فروش سهام، دادگاه اعلام کرد مقررات مربوط به فروش سهام، متضمن این حکم است که مدیران شرکت دارای یک حق تشخیص استثنایی در فروش سهام غیرنقدی هستند و در ادعای مطروحه علیه مدیر، در صورت نبود دلیلی دال بر سوء عمل مدیر برخلاف

تشخیص خود در مورد مصلحت شرکت، اشتباه صادقانه در تصمیم‌گیری حرفه‌ای، قابل رسیدگی توسط دادگاه نخواهد بود (Sharfman, 2017: 38).

۳. ۱. ۴. وظیفه مدیران در پیشبرد منافع شرکت با تسهیل ریسک‌پذیری متعارف در تصمیم‌گیری

در نظریه‌های مسئولیت مدنی، موضوع «ریسک متعارف» در مأموریت‌های شغلی، عنصری مهم در تحلیل حقوقی مسئولیت است و تأثیرپذیری مسئله مسئولیت از ریسک اشتباه، دارای سابقه و مصداق است؛ مصداق رایج این تأثیر، مسئولیت مدنی دادرس است که ماهیت اشتباه‌پذیری مأموریت دادرس، وی را از مسئولیت مدنی ناشی از اشتباه مصون کرده است (کاتوزیان: ۱۳۸۲: ۳۷۲). افزون‌بر این از نظر اخلاقی نیز نمی‌توان شخص را مسئول اشتباهی دانست که از لوازم ناگزیر انجام تکلیف سپرده‌شده به وی است.

در مدیریت شرکتی نیز ریسک اشتباه، عنصری گریزناپذیری در اعمال مدیریت است. مدیریت شرکت همراه با خطر تصمیمات بد و ارزیابی‌های نادرست است که هر تاجری به‌طور متعارف و اجتناب‌ناپذیری با آن مواجه است (Cahn, 2010: 379). اگر قرار باشد مدیر، از لحاظ مدنی مسئول اشتباهاتی باشد که در جریان انجام وظیفه‌اش رخ می‌دهد، دیگر کسی به تصمیمات همراه با خطر دست نمی‌زند. اعمال ضمانت اجراهای سخت علیه مدیران امین، برخلاف قاعده عسر و حرج نیز است و موجب فاصله گرفتن آنها از پذیرش مخاطراتی می‌شود که برای اداره شرکت ضروری است (پورشید، ۲۵۶: ۱۳۹۴؛ محمدی و باقری، ۱۳۷۴: ۶۵؛ Davies, 2013: 49). قلب قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران این است که ماهیت تجارت متضمن نوعی ریسک‌پذیری است و اعضای هیأت مدیره چاره‌ای جزء تصمیم‌گیری در موقعیت‌های همراه با نتایج پیش‌بینی‌ناپذیر ندارند و ایجاد قلمرویی امن برای مدیران در موقعیت‌های تصمیم‌گیری مدیریتی، با شناسایی قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای ممکن می‌شود (Davies, 2013: 2; Lumsden, 2010: 49). سهامداران نیز ترجیح می‌دهند که مدیران منصوب آنها در اعمال تکالیف مدیریتی، ریسک‌پذیر باشند (Martinez, 2018: 7). سهامداران، بیشتر از میزانی که خود مدیران به ریسک‌پذیری رغبت دارند، تمایل دارند که مدیران ریسک‌پذیرتر باشند و از آن منتفع می‌شوند، زیرا ریسک‌پذیری لازمه مدیریت بهینه شرکت است (Branson, 2002: 632). برحسب قاعده من له الغنم فعليه الغرم در مسئولیت مدنی، این شرکت است که از ریسک‌پذیری مدیر منتفع می‌شود، از این‌رو در فرضی که مدیری با اتخاذ تصمیمی ریسک‌پذیر، موجب خسارت شود، ریسک ناشی از آن نیز به حساب شرکت خواهد بود (کاتوزیان، ۱۳۸۲: ۳۲۹).

۵. مبانی قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای در سایه قواعد عمومی مسئولیت

مدنی

قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیر، براساس قواعد مسئولیت مدنی و قواعد تقصیر نیز توجیه‌پذیر است و مبانی این قاعده در حقوق شرکت‌ها، مغایرتی با قواعد عمومی مسئولیت و جایگاه امانی مدیر در شرکت ندارد، بلکه در تطابق با قواعد مسئولیت مدنی است. از نظر برخی نویسندگان، قاعده حق صلاحدید مدیران، از آنجا که متمرکز بر عدم رسیدگی قضایی به نادرستی تصمیم به‌عنوان محور اصلی قاعده است، مستقل از قواعد مسئولیت است. از نظر این دیدگاه، اعمال قاعده تقصیر در مسئولیت ملازمه‌ای با پذیرش نظریه حق صلاحدید حرفه‌ای ندارد، زیرا کارکرد این نظریه، منع دادرسی از بازبینی و رسیدگی به تصمیم مدیران است که چنین منعی در حقوق ایران وجود ندارد (سلطانی و غلامی، ۱۳۹۷: ۱۵۱) و امکان بررسی تصمیمات مدیران براساس قاعده مسئولیت، موجب لزوم بررسی ماهوی نادرستی تصمیمات نیز می‌شود (سلطانی و غلامی، ۱۳۹۷: ۱۴۴) که برخلاف مفاد نظریه حق صلاحدید حرفه‌ای است. با این حال عدم رسیدگی به نادرستی تصمیم مدیران به‌عنوان یکی از آثار قاعده، مغایرتی با قواعد عام مسئولیت مدنی ندارد، بلکه در جهت قواعد مسئولیت مدنی است. در واقع از شرایط مسئولیت به جبران خسارت، تقصیر است و همان‌گونه که توضیح داده می‌شود، در مورد مدیران، اشتباه و یا نادرستی تصمیم بالنفسه ملازمه‌ای با تقصیر ندارد.

۱.۵. قاعده تقصیر و معیار و درجه خاص تقصیر در مورد تصمیم مدیران شرکت

مسئولیت مدنی، رابطه‌ای اساسی با تقصیر دارد و در همه مسائل مربوط به مسئولیت مدنی، تقصیر محور اساسی در صورت‌بندی مباحث است. در مورد قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای نیز که مسئولیت مدنی مدیر در مرکز آن قرار دارد، موضوع تقصیر مفهومی مؤثر در تحلیل مسئله است. در خسارات وارده به شرکت ناشی از اشتباه مدیریتی، مدیر، در واقع مسبب خسارت وارده است و طبق قاعده عمومی، مسئولیت مسبب از جهت احراز رابطه علیت، نیازمند تقصیر وی است (کاتوزیان، ۱۳۸۲: ۱۶۱). ماده ۲۷۶ لایحه قانونی اصلاح قانون تجارت در مورد مسئولیت مدیران به جبران خسارت به شرکت نیز مقید به تخلف یا تقصیر مدیر شده است. علاوه بر اینها در تمام روابط امانی که رابطه مدیر و شرکت نیز از مصادیق آن است (کاتوزیان، ۱۳۷۶: ۵۸)، برحسب قاعده استیمان، مسئولیت امین (مدیر) نیازمند تقصیر است (ماده ۶۶۶ قانون مدنی).

در کنار نقش عنصری تقصیر در مسئولیت مدنی، عامل مؤثر دیگر، تنوع‌پذیری مفهوم تقصیر برحسب موقعیت‌ها و شرایط محیط بر عمل مسبب خسارت است. مستفاد از مواد ۹۵۰ تا ۹۵۳ قانون مدنی در مورد تقصیر، تعریف قانونی تقصیر به‌عنوان فعل یا ترک فعل «خارج از

حدود قرارداد یا متعارف»، دلالت بر تبعیت مفهوم تقصیر از شرایط و احوال خاص هر مورد دارد.

این پرسش که تقصیر مدیر در اداره شرکت، با توجه اقتضانات موقعیت قانونی مدیر و مفاد رابطه با شرکت و نیز محیط واقعی حاکم بر تصمیم‌گیری مدیران، چه معنایی می‌یابد و آیا اشتباه مدیریتی به‌خودی‌خود می‌تواند واجد عنصر تقصیر باشد، پرسشی است که پاسخ آن از یک سو شرایط را برای اثبات قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای میسر می‌کند و از سوی دیگر مدلول و مبانی قاعده یادشده، به پاسخ درست در مورد مفهوم تقصیر خاص مدیر کمک می‌کند.

مدیریت شرکت، نوعی موقعیت و مسئولیت حرفه‌ای است و مدیران شرکت‌ها جزو شاغلان حرفه‌ای محسوب می‌شوند (پورشید، ۱۳۹۴: ۲۵۳) و از آنجا که از فنون و مهارت‌های ویژه برخوردارند، معیار تقصیر در مورد آنها، متفاوت از معیار تقصیر در مسئولیت‌های عمومی است. تعهد صاحب حرفه، در حدود توانایی وی است و وی ضمانتی در قبال عوامل خارج از اختیار ندارد (کاتوزیان، ۱۳۸۲: ۲۶۸). در تشخیص تقصیر حرفه، باید به ضرورت‌های ویژه ناشی از حرفه توجه داشت و معیار تقصیر آنچنان متفاوت است که ممکن است صرفاً اضرار عمدی و سنگین را موجب مسئولیت شناخت و اشتباه کردن را لغزشی قابل اغماض به حساب آورد (کاتوزیان، ۱۳۸۲: ۳۶۶).

در مورد مدیری که در تصمیم‌گیری دچار اشتباه و موجب خسارت شده، چند واقعیت و قاعده، عنصر تقصیر و مسئولیت وی را متأثر می‌کند؛ در مورد مدیران شرکت، تعهد مراقبت، «محتوا» و نیز «درجه» متفاوت به خود می‌گیرد. با توجه به شرایط تجاری محیط بر شرکت و ضرورت مدیریت و تصمیم‌گیری فعال، تعهد به مراقبت به معنی تعهد به عدم اشتباه نیست، زیرا اشتباه بخشی گریزناپذیر از مدیریت فعال شرکتی است. تعهد به مدیریت کارآمد، به معنی به‌کار بردن مهارت و مراقبت متعارف تخصصی در اعمال مدیریت است. قاعده حقوقی، مفاد چنین تعهدی را تعهد به اعمال این مهارت و تکالیف می‌داند و تضمینی را بر مدیر برای سودمندی و درستی واقعی تصمیم و عدم اشتباه تحمیل نمی‌کند. حقوق شرکت‌های آلمان، تعهد به مراقبت مدیر شرکت را این‌گونه توصیف می‌کند که "هیچ‌گونه نقض تعهد به مراقبتی وجود ندارد، اگر مدیری که تصمیم حرفه‌ای گرفته است، به‌طور متعارف براساس اطلاعات کافی و با باور به منافع شرکت اقدام کرده باشد" (Davies, 2013: 49).

در ایالات متحده آمریکا نیز دادگاه‌ها تعهد به مراقبت مدیر شرکت را، از طریق و براساس اقتضانات خاص نظریه قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای تفسیر و اجرا می‌کنند (Larcker, 2011: 80). از سوی دیگر قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای، اعمال تعهد عمومی مراقبت در حقوق

شرکت‌ها را ملایم می‌کند. درحالی‌که در قواعد عمومی مسئولیت مدنی، گرفتن تصمیم ریسکی در امانت غیرتجاری، نقض تعهد مراقبت تلقی می‌شود، قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای، به سبب ماهیت ریسک‌پذیر تصمیم مدیریتی، چنین تصمیمی را مباح و غیرمغایر با تعهد مراقبت می‌داند (Smith, 2015: 6).

از نظر درجه تقصیر نیز به دلیل عدم امکان شناخت همه واقعاتی‌های محیط بر تصمیم، صرف اشتباه مدیریتی واجد عنوان تقصیر نیست (Lumsden, 2010: 16)، بلکه برای مسئولیت مدیر «تقصیر سنگین»^۱ لازم است (Johanson, 2013: 455; Smith, 2015:7; Lumsden, 2010: 6).

دادگاه‌های دلاور با شناسایی درجه خاصی از تعهدات مدیریتی و مفهوم خاص تقصیر برای مدیران، رسیدگی شکل‌گرا بر تصمیمات هیأت مدیره را جایگزین رسیدگی ماهوی با تأکید بر استقلال هیأت مدیره کردند. براساس این رویه، تعهد به مراقبت مدیران، از نظر معیار تقصیر، به حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران مرتبط بوده و حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران، برابر با تعهد به مطلع بودن در تصمیم‌گیری است. از سوی دیگر دادگاه‌ها به سوی این نظر پیش رفتند که حق صلاحدید حرفه‌ای، درجه تقصیر را با توجه استانداردهای مراقبت برای مدیران شرکت، از تقصیر عادی به تقصیر سنگین تبدیل کرده است، از این رو، به جز در مواردی که خواهان، تقصیر سنگین مدیر را ثابت کند، دادگاه‌ها در جهت تصمیمات مدیران، از رسیدگی قضایی به ادعای نادرستی تصمیمات امتناع می‌کنند (Wells, 2018: 524) و مدیران مسئول اشتباه خسارت‌بار نیستند، مگر در موارد تقصیر سنگین (Sharfman, 2017: 50; Lumsden, 2010: 12).

۲.۵. مسئولیت امانی مدیر شرکت و قاعده استیمن

در تمام روابطی که یک طرف، اداره امور یا مال طرف دیگر را بر عهده دارد و اداره‌کننده در اعمال این کارکرد به تشخیص خود در مورد مصلحت صاحب مال عمل می‌کند، رابطه امانتداری شکل می‌گیرد (کاتوزیان، ۱۳۷۶: ۷؛ Cahn, 2010: 333 & 575). از آنجا که هیأت مدیره نیز اداره امور شرکت را فارغ از منافع شخصی خود بر عهده دارد، به‌عنوان امین شرکت قلمداد می‌شوند (Cahn, 2010: 333) و رابطه بین مدیران و شرکت، رابطه امانتداری و واجد آثار حقوقی ناشی از آن است (کاتوزیان، ۱۳۷۶: ۵۸). در حقوق تجارت ایران نیز رابطه امانتداری بین مدیر با شرکت مورد پذیرش است (مقدم، ۱۳۹۹: ۸۱؛ پاسبان، ۱۳۸۹: ۱۷۹؛ جنیدی و اکبریان طبری، ۱۳۹۷: ۷۱). در حقوق مدنی، که نظریه رابطه امانتداری ریشه در آن دارد، تعهد امین، تعهد به وسیله است (کاتوزیان، ۱۳۷۶: ۴۸) و در جایی که وکیل در حدود متعارف رفتار کرده و با وجود این، معامله به مصلحت موکل واقع نشود، نمی‌توان به عمل موکل ایراد گرفت، زیرا تعهد وکیل، تعهد به

مراقبت است نه نتیجه (کاتوزیان، ۱۳۷۶: ۱۸۲). از نظر مسئولیت مدنی نیز بنا به قاعده استیمان تا زمانی که امین مرتکب تقصیر نشود، ضامن مال در تصرف نیست (کاتوزیان، ۱۳۸۲: ۱۷۶). به گفته لرد چنسلر انگلستان، اداره امور شرکت، به مدیران «بر مبنای اعتماد و امانت» واگذار شده است و مدیران ممکن است در اداره شرکت، فعل، ترک فعل یا سوء عملی کرده باشند، ولی وقتی که عمل آنها در چارچوب اختیار بوده و با وجود این، عواقب ناخواسته حاصل شود، نمی‌توان گفت که آنها امانت را نقض کرده‌اند (Sharfman, 2017: 33).

شایان ذکر است نمایندگی و امانتداری مدیران در برابر شرکت، از نوع نمایندگی و امانتداری «فعال» و نه منفعل^۱ است، یعنی مدیر، مثل مستودع، امین مالک در صرف نگهداری و عدم آسیب مال نیست، بلکه مکلف به تجارت و ترویج فعال و دائم اموال و امور شرکت است و همین ویژگی، پذیرای خطرپذیری و اشتباه است که مورد آگاهی و پذیرش مالکان شرکت نیز است. در واقع، طرفین و مفاد رابطه امانی بین شرکت با مدیران نیز احتمال اشتباه مدیران در این موقعیت را پذیرفته و اشتباه احتمالی مدیر براساس مفاد رابطه امانی پیش‌بینی‌پذیر بوده و اشتباه خسارت‌بار مدیر، بر پایه قرارداد و رابطه امانی طرفین، موجد مسئولیتی نخواهد بود. از دلایل عدم رسیدگی قضایی به ادعای نادرستی تصمیم مدیریتی، به‌عنوان یکی از آثار قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای، این است که اساساً فرض نادرستی تصمیم ملازمه‌ای با تقصیر مدیر نداشته و در نتیجه درستی و نادرستی تصمیم، تأثیری در سرنوشت دعوا و حکم دادگاه ندارد و ماده ۲۰۰ قانون آیین دادرسی مدنی متضمن قاعده لزوم محدود بودن موضوعات رسیدگی به «وقایع مؤثر» در تصمیم نهایی، مؤید همین راهنمای دادرسی است (کاتوزیان، ۱۳۸۲: ۳۹).

۶. نتیجه

قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران شرکت، به معنای حق هیأت مدیره به‌منظور تشخیص مصلحت شرکت در تصمیمات و بی‌تأثیری اشتباه یا نادرستی تصمیم خسارت‌بار بر مسئولیت مدیران، متضمن و بر مبنای مفاهیم، عناصر، اصول، نظرها و مصالحی است که همگی آنها در حقوق ایران و به‌طور ویژه حقوق شرکت‌ها، حقوق مسئولیت مدنی و نیز قواعد روابط امانی، قابلیت پذیرش دارند. قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای ضامن جایگاه ذاتی هیأت مدیره در شرکت از حیث رکنیت هیأت مدیره در شرکت و وصف عام، انحصاری و مستقل بودن اختیارات مدیریتی است. این اوصاف، تصمیم‌گیری مدیران را واجد جنبه مشروعیت و اعتبار حقوقی می‌کند که فرض نادرستی تصمیم، به مشروعیت عمل و براءت مدیر از مسئولیت آسیبی نمی‌زند. افزون‌بر این کارکرد تجاری مدیریت به‌عنوان فعالیت حرفه‌ای مدیران و محیط

خطاپذیر تجارت که نادرستی تصمیم را امری محتمل و اجتناب‌ناپذیر می‌کند، موجد این است که تقصیر به‌عنوان مبنای مسئولیت مدنی و امانی مدیران، درجه، معیار و محتوایی متفاوت می‌یابد و صرف اشتباه یا نادرستی تصمیم، واجد عناصر و معیار تقصیر برای مدیر نیست. از سوی دیگر، منطق و مصلحت اجتماعی حمایت از ابتکار و رهبری تجاری به‌عنوان ابزار کارآفرینی‌های مولد و سودآور، که مورد پذیرش و توقع ذی‌نفعان شرکتی و نیز مبانی اقتصادی حقوق شرکت‌هاست، مستلزم حفاظت از مدیر در برابر مسئولیت از طریق ایجاد مصونیتی معقول و چارچوب مند برای مدیران است که نظریه حق صلاحدید حرفه‌ای، مبانی نظری و حقوقی این مصلحت را فراهم می‌کند.

با وجود قابلیت تطبیق قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای مدیران در حقوق شرکت‌ها در ایران، به‌دلیل نقص عمومی لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت در پیش‌بینی فراگیر مسئولیت‌های حقوقی مدیران، چنین قاعده مهمی انعکاس روشنی در قانون نیافته است. جایگاه مهم این قاعده اقتضا دارد که قانون برای شناسایی روشن آن، به وضع حکم پردازد و ضمن توسعه احکام قانونی در مورد تکالیف حرفه‌ای مدیران از جمله تکلیف به اعمال مراقبت، مهارت و امانتداری در اداره شرکت ضمن مواد ۱۰۷ تا ۱۴۴ لایحه، امکان متعارف اشتباه حرفه‌ای مدیر در تصمیمات مدیریتی را شناسایی کند و چنین امری را در چارچوب قاعده حق صلاحدید حرفه‌ای، در زمره موارد عدم ایراد مسئولیت مدیران به‌شمار آورد. با این مبنا احکام با مضمون زیر برای درج در لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت پیشنهاد می‌شود.

۱. مدیران شرکت متعهد به رعایت امانتداری، مراقبت، تصمیم‌گیری آگاهانه و مصلحت‌اندیشی برای شرکت هستند. در مواردی که مدیر شرکت با وجود رعایت تکالیف، اشتباهی در تصمیم‌گیری به ضرر شرکت داشته باشد، مسئولیتی از این نظر به وی قابل انتساب نخواهد بود؛

۲. در مواردی که ادعایی علیه مدیر شرکت در مورد مسئولیت بابت تصمیم مدیریتی مطرح شود، رسیدگی ماهوی مرجع قضایی در مورد ادعای نادرستی و خسارت‌بار بودن تصمیم، منوط به اثبات تخلف و تقصیر مدیر در عدم رعایت تکالیف مدیریتی در تصمیم‌گیری خواهد بود.

بیانیه نبود تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که تعارض منافع وجود ندارد و تمام مسائل اخلاق در پژوهش را شامل پرهیز از دزدی ادبی، انتشار و یا ارسال بیش از یک بار مقاله، تکرار پژوهش دیگران، داده‌سازی یا جعل داده‌ها، منبع‌سازی و جعل منابع، رضایت ناآگاهانه سوژه یا پژوهش‌شونده، سوءرفتار و غیره، به‌طور کامل رعایت کرده‌اند.

منابع

الف) فارسی

۱. اسکینی، ربیعا؛ سید الهام‌الدین شریفی آل هاشم، (۱۳۷۹). «تحلیل اختیارات مدیران شرکت‌های سهامی با توجه به مبانی رابطه مدیران با شرکت در نظام‌های حقوقی ایران و انگلیس»، مجله مدرس، دوره ۴، ش ۴، ص ۱۵-۱. در: <https://clr.modares.ac.ir/article-20-2063-fa.html>. (۲۴ آبان ۱۴۰۰).
۲. اسکینی، ربیعا (۱۳۸۷). حقوق تجارت، شرکت‌های تجاری، ج ۲، چ دهم، تهران: سمت.
۳. امامی، حسن (۱۳۶۷). حقوق مدنی، ج ۲، چ سیزدهم، کتابفروشی اسلامییه.
۴. باریکلو، علیرضا؛ محمد ساردوئی‌نسب؛ مهدی میرجلیلی (۱۴۰۰). «بررسی قاعده اعتبار تصمیم متعارف تجاری مدیران در حقوق حاکم بر شرکت‌ها در آمریکا و تطبیق آن با حقوق ایران»، دوفصلنامه علمی حقوق تطبیقی، دوره هشتم، ش ۱، ص ۸۷-۱۱۰. در: http://law.mofidu.ac.ir/article_243544.htm. (۶ دی ۱۴۰۰).
۵. پاسبان، محمدرضا (۱۳۸۹). حقوق شرکت‌های تجاری، تهران: سمت.
۶. ----- (۱۳۸۹). «اهلیت شرکت‌های تجاری و حدود اختیارات مدیران شرکت‌های تجاری»، مجله تحقیقات حقوقی، ش ۱۰۱، ص ۱۶۴-۱۲۷. در: https://lawresearchmagazine.sbu.ac.ir/article_56256.html. (۲۰ آبان ۱۴۰۰).
۷. پورشید، سیده زهرا (۱۳۹۴). تعادل در اختیارات مدیریت شرکت‌های سهامی، چ اول، تهران: مجد.
۸. تقی‌پور، بهرام؛ حسین عابدینی (۱۳۹۸). «رویکرد نظام حقوقی ایران به شاخصه‌های کلیدی نظام اداره شرکت‌های سهامی»، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۴۹، ش ۳، ص ۴۲۲-۴۰۹. در: https://jllq.ut.ac.ir/article_72973.html. (۱۳ آبان ۱۴۰۰).
۹. جنیدی، لعلیا؛ معصومه اکبری‌ان طبری (۱۳۹۷). «رابطه امانی مدیران در شرکت‌های سهامی: بررسی تطبیقی در حقوق ایران و انگلستان». مجله حقوق تطبیقی ش ۲، ص ۹۶-۶۹. در: http://law.mofidu.ac.ir/article_34499.html. (۱ آذر ۱۴۰۰).
۱۰. سلطانی، محمد؛ وحیده غلامی (۱۳۹۷). «مسئولیت مدیران در پرتو قاعده قضاوت حرفه‌ای؛ با تأکید بر حقوق ایالت دلور آمریکا»، فصلنامه مطالعات حقوقی دانشگاه شیراز، دوره ۱۰، ش ۳، ص ۱۵۷-۱۳۱. در: https://jls.shirazu.ac.ir/article_5031.html. (۲۵ آبان ۱۴۰۰).
۱۱. صفری، محمد، (۱۳۹۰). حقوق بازرگانی شرکت‌ها. چ اول، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۲. عابدی فیروز جایی، ابراهیم (۱۳۹۸). «گفتاری در فلسفه حقوق شرکت‌های تجاری؛ شرکت‌های تجاری، مخلوق نظمی خودجوش یا نظمی تصنعی؟»، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۴۹، ش ۱، ص ۸۶-۶۹. در: https://jllq.ut.ac.ir/article_70574.html. (۱۵ آبان ۱۴۰۰).
۱۳. عرفانی، محمود (۱۳۷۷). حقوق تجارت شرکت‌های سهامی عام و خاص، ج ۲، چ هشتم، تهران: جهاد دانشگاهی.
۱۴. عیسانی تفرشی، محمد، (۱۳۹۵). مباحثی تحلیلی از حقوق شرکت‌های تجاری، ج ۲، چ دوم، تهران: دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۱۵. قانون تجارت مصوب ۱۳۱۱.
۱۶. قانون مدنی مصوب ۱۳۰۷.
۱۷. کاتوزیان، ناصر (۱۳۷۶ الف). حقوق مدنی: عقود اذنی، وثیقه‌های دین، چ دوم، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۸. ----- (۱۳۷۶ ب). حقوق مدنی، قواعد عمومی قراردادها. ج ۲، چ چهارم، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۹. ----- (۱۳۸۲ الف). اثبات و دلیل اثبات، ج ۱، قواعد عمومی اثبات، چ دوم، تهران: میزان.
۲۰. ----- (۱۳۸۲ ب). حقوق مدنی: الزام‌های خارج از قرارداد: ضمان قهری، چ سوم، تهران: دانشگاه تهران.
۲۱. لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷.

۲۲. محمدی، سام؛ علی باقری (۱۳۹۴). «بررسی وضعیت و آثار حقوقی معامله مدیرعامل با شرکت در مقایسه با لایحه جدید قانون تجارت»، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۴۵، ش ۲، ص ۳۹۹-۳۵۹. در: https://jqlq.ut.ac.ir/article_54452.html (۲۰ آبان ۱۴۰۰).
۲۳. محمدی، ابوالحسن (۱۳۷۴). قواعد فقه، ج دوم، یلدا.
۲۴. مقدم، عیسی (۱۳۹۹). «تصاحب فرصت بستن قرارداد متعلق به شرکت تجاری توسط مدیر و ضمانت اجرای آن مطالعه در حقوق انگلیس و آمریکا و ایران»، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۵۰، ش ۴، ص ۸۱۸-۸۰۳، در: https://jqlq.ut.ac.ir/article_79680.htm (۲۲ آبان ۱۴۰۰).

(ب) خارجی

25. Allen, William T, (2008). "Modern Corporate Governance and the Erosion of the Business Judgment Rule in Delaware Corporate Law", *CLPE Research paper* No.06, New York School of Law, New York University, pp 1-18. <https://ssrn.com/abstract=1105591>, (Accessed 17 October 2021).
26. Andenas, Mads, Wooldridge, Frank, (2009). *European Comparative law*, Cambridge University Press, New York.
27. Branson, Douglas M. (2002). "The rule that isn't a rule- the business judgment rule", *Valparaiso University Law Review*, Vol.36, pp. 631-651. https://scholarship.law.pitt.edu/fac_articles/233/, (Accessed 25 October 2021).
28. Brougham, Brian, (2008). The role of independent directors in VC-Backed firms, *US Berkeley-School of law*, pp.1-42, <https://ssrn.com/abstract=1162372>, (Accessed 19 October 2021).
29. Cahn, Andeas & Donald, Daviesid C. (2010). *Comparative Company Law*, Cambridge University Press, New York.
30. Clarke, Donald C, (2006). Setting the Record Straight: Three Concepts of the Independent Directors, Working paper, *the George Washington University Law School*, 1-29, <https://ssrn.com/abstract=892037>, (Accessed 15 October 2021).
31. Davies, Paul, (2003). *Gower and Davies Principle of modern Company Law*, London, Sweet and Maxwell. Seventh Edition, London.
32. Davies, Paul, Hopt, Klaus j, Nivak, Richard, Van solinge, Gerard, (2013). *Corporate boards in law and practice*, Oxford University Press.
33. Gurrea- Martinez, Aurelio (2018). Re-examining the Law and Economic of the Business Judgment Rule: Notes for Its Implementation in Non- US Jurisdictions, *Journal of Corporate Law Studies*, Vol. 18, No.2, pp. 1-27, <https://ssrn.com/abstract=2720814>, (Accessed 21 October 2021).
34. Johnson, Lyman (2013). "Unsettledness in Delaware Corporate Law: Business judgment rule", *Corporate Purpose, Delaware Journal of Corporate Law (DJCL)*, Vol.38, No.2, pp.405-451. <https://ssrn.com/abstract=2359187>, (Accessed 23 October 2021).
35. Larcker, Daviesid & Tayan, Brian (2011). *Corporate governance matters*, Pearson Education Inc.
36. Lumsden, Andrew (2010). "The Business Judgment Defence Insights from ASIC v. Rich", *Companies and Securities Law Journal*, Vol.28, No.3., pp 1-18, <https://ssrn.com/abstract=1584652>, (Accessed 29 October 2021).
37. Sharfman, Bernard, (2017) "The Importance of the Business Judgment Rule", *New York University Journal of Law and Business*, Vol. 14, pp.27-69. <https://ssrn.com/abstract=2888052>, (Accessed 19 October 2021).
38. Siems, Mathias, Carbelli, Daviesid, (2013). *Comparative company law*, Hart publishing.
39. Smith, D. Gordon (2015). "The Modern Business Judgment Rule", Research Handbook on Mergers and Acquisitions, *BYU Law Research Paper Series* No.15-09. Bringham Young (University-J. Reuben Clark Law School, pp 1-18, <https://ssrn.com/abstract=2620536>, Accessed 15 October 2021).
40. Wells, Harwell (2018). Research handbook on the history of corporate and company law, Edward Elgar Publishing Limited,



Research Paper

Explaining and Analyzing the Business Judgment Rule in the Company Law with Comparing Its Rationales to the Iranian Law

Ahmad Shahniaei*

Assistant Professor of Law, The Institute for Management and Planning Studies (IMPS) Tehran, Iran

Abstract

The directors of the company, including the members of the board of directors and the CEO, are responsible for the management of the company. They have to make day-to-day decisions about managing the affairs and property of the company. From a legal point of view, directors are subject to the duty for the company to take the best decisions and actions in terms of maintaining the interests and expediency of the company, but in some cases, due to a mistake in understanding the reality or a mistake in understanding the fair decision, an action or decision may be taken which later turns out to be wrong and causing damage to the company. In this assumption, it is a legal issue that how the mistakes of the directors in managing the company's affairs can be described from the legal point of view, and whether they have a liability to compensate the company or not. In the company law of many legal systems, the analysis of this issue is mainly influenced by a legal theory entitled "business judgment rule of directors". According to this theory, in cases where the decision and harmful action to the company is not caused by the violation of the directors' obligations, including fiduciary obligation, prohibition of the conflict of interests, obligation to care and compassion and other obligations, the harmful mistake of the director does not mean his liability to compensate for the damage. This rule is explicitly or implicitly accepted in the laws of many countries. The explanation and analysis of the implementation of this rule in Iranian law can be proposed, especially because in Iranian law, according to the rules of civil liability, anyone who causes damage to another is obliged to compensate for the

* Email: Movahedi@semnan.ac.ir
Received: 12 March 2022, Accepted: 31 July 2022

damage. It is possible to justify this rule based on legal grounds in the field of civil liability, trust law and company law. In this research, an attempt has been made to prove that this rule is applicable and identifiable in Iranian law based on general legal principles and rules in civil liability law and trust law and special rules in commerce law and facts related to the director's position in the company. From the point of view of company law, the exclusive, independent, absolute and general attributes of the board of directors and the recognition of the discretionary competence of directors in making decisions about the affairs of the company increase the possibility of making mistakes in making decisions, and it is clear that making mistakes in making decisions is not only inevitable but is one of the necessities for exercising the authority of the board of directors. The possibility of suing for damages against director or the intervention of a judge to check the fairness or unfairness of the director's decisions, simply claiming that the decision is wrong and harmful and incompatible with the absolute and independent authority of the board of directors and their discretionary competence. Also, in terms of practical reality, company law has accepted the fact that management practiced by directors are in a changing business environment with the risk of making mistakes in decisions, and creating a safe territory for directors in directorial decision-making and risk-taking situations and profitability and commercial activity which is expected by shareholders is possible by identifying the rule of business judgment of directors and immunity of directors from liability for professional decisions and prohibition of inspection of the fairness or unfairness of the decision by the judicial authority. From the point of view of civil liability law, the rule of business judgment is justifiable. In fact, the fault is of the pre-conditions of liability to compensation and in the case of company directors, a mistake or unfair decision in itself is not associated with fault. In addition, in all fiduciary relationships, of which the relationship between the director and the company is one example, according to the rule of trust, the liability of the trustee (director) requires the fault. In the same way, company management, as a professional job, in terms of legal describing of the decision and the degree of fault required for professional liability, requires more than mere mistakes. Considering the business conditions of the company's environment and the necessity of active management and decision-making, the duty to care does not mean the duty not to make mistakes. The duty of efficient management means applying skill and specialized care in management practices. The legal rule considers the provisions of such a duty to be an obligation to apply these skills and tasks and does not impose a guarantee on the director for the usefulness and real fairness of the decision and the absence of mistakes and this is the legal, logical and moral spirit of the business judgment rule.

Keywords: Unfairness of Decision, Professional Mistake of Directors, Civil Liability, Director's Discretionary Power, Risky Management, Fiduciary Relationship of Directors.

Declaration of conflicting interests

The authors declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article .

Funding

The authors received no financial support for the research, authorship , nd/or publication of this article.

ORCID iDs: <https://orcid.org/0000-0003-4375-4374>



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC-BY) license.