

مسئولیت مدیران در پرتو قاعده قضاوت حرفه‌ای؛ با تأکید بر حقوق ایالت دلوور امریکا

وحیده غلامی**

محمد سلطانی*

چکیده

قاعده قضاوت حرفه‌ای به این پیش‌فرض اشاره دارد که مدیران شرکت‌ها در برابر ضررهای ناشی از تصمیمات خود که با حسن نیت گرفته‌اند، مسئولیتی ندارند. این قاعده مدیران را از مسئولیت مدنی و جزایی، در برابر خساراتی که به سبب تصمیمات آن‌ها به شرکت وارد شده است، معاف می‌کند؛ حتی اگر آن تصمیم‌گیری اشتباه اتخاذ شده باشد. اعمال این قاعده، پس از بررسی یک دسته شرایط مقدماتی صورت می‌پذیرد و قضات، در صورت وجود آن شرایط و صرف نظر از نتیجه تصمیم‌گیری و خسارات احتمالی ایجاد شده، نباید ماهیت تصمیمات مدیران را بازبینی کنند. مبنای این قاعده آن است که اگر صلاحیت اداره امور شرکت به مدیران اعطا شده، لازم است آن‌ها در برابر دعاوی احتمالی سهام‌داران در خصوص اعمال این صلاحیت حمایت شوند. در غیر این صورت، مدیران حرفه‌ای امکان مدیریت بهینه شرکت‌ها را نخواهند داشت؛ زیرا خطر پذیرش مسئولیت، مانع تصمیم‌گیری و اعمال صلاحیت می‌شود. به این ترتیب، در این نوشتار قاعده قضاوت حرفه‌ای به‌مثابه قاعده‌ای مطرح شده است که در صورت عدم نقض تعهدات امانی مدیر (عدم منفعت‌طلبی شخصی، مراقبت و حسن نیت) قضات را از هرگونه بازبینی قضایی در خصوص تصمیمات منع می‌کند. این امر بیانگر آن است که قاعده مزبور، نباید با قاعده مسئولیت مدنی یکسان شمرده شود. این نوشتار به بررسی پیدایش و شرایط اعمال قاعده قضاوت

حرفه‌ای در محاکم ایالت دلور آمریکا و همچنین بررسی وجود این قاعده در ایران می‌پردازد.

واژگان کلیدی: حسن نیت، قاعده قضاوت حرفه‌ای، کنترل، مسئولیت، هیئت مدیره.

مقدمه

پس از گسترش شرکت‌های سهامی و مالکیت سهام به دست اشخاص بی‌شمار، ناگزیر مالکیت شرکت‌ها از کنترل آن‌ها، دو امر جداگانه شمرده می‌شوند؛ زیرا در این وضعیت، سهامدار عمده‌ای برای کنترل شرکت وجود ندارد. به بیان دیگر، گستردگی و پراکندگی در سهام‌داری، امکان تصمیم‌گیری و دستیابی به اکثریت لازم را دشوار و حتی ناممکن می‌کند. از سوی دیگر، پیچیدگی و حرفه‌ای شدن مسائل شرکت که همگام با وسعت فعالیت‌های آن شکل می‌گیرد، نیازمند مدیریت حرفه‌ای اشخاص خبره و آگاه به تجارت و فعالیت شرکت است و مجمع سهام‌داران، چنین توانمندی را ندارد. سهام‌دارانی که به قصد به دست آوردن سود وارد سرمایه‌گذاری در یک شرکت می‌شوند و مشابه چنین عملی را در شرکت‌ها و صنایع دیگر انجام می‌دهند، معمولاً توانایی هدایت یک شرکت برای رسیدن به مصالح عالی‌ه آن را ندارند.

در عین حال، با گستردگی فعالیت شرکت‌ها، نهاد هیئت مدیره شکل گرفت تا بتواند سکان اداره امور شرکت را در دست گیرد^۱. صلاحیت هیئت مدیره و تضمین آن، اصلی‌ترین ویژگی حاکمیت شرکتی^۲ است (Bainbridge, 2008:11). در قوانین ایران نیز نهاد مدیریت شرکت‌های سهامی، بیشترین تأثیر را بر سرنوشت شرکت دارد و مدیران گسترده‌ترین اختیارات را دارند (پاسبان، ۱۳۹۵: ۱۹۴؛ ستوده‌تهرانی، ۱۳۸۶: ۱۰۵؛ عرفانی، ۱۳۸۷: ۱۰۵). مدیران باید برای اداره شرکت، صلاحیت خود را از یک منبع معتبر دریافت کنند؛ زیرا

۱. برای بررسی سیر شکل‌گیری هیئت مدیره و ضرورت آن، به‌ویژه در شرکت‌هایی که مالکیت از کنترل جدا شده است، نک: Bainbridge (2002); Bainbridge (2008); Pitelis & Sugden (1986)

۲. منظور از حاکمیت شرکتی مجموعه‌ای از قواعد، عرف و رویه‌هایی است که از طریق آنها یک شرکت هدایت و کنترل می‌شود. هدف این قواعد تنظیم منافع مجموع ذی‌نفعان شرکت است.

که در فرضیه‌های مطرح شده، آن‌ها نماینده شرکت یا سهام‌داران هستند^۱. اعمال این صلاحیت در راستای منافع شرکت، از یک سو نیازمند قواعدی است که مدیران را در برابر شرکت پاسخگو و مسئول سازد و از سوی دیگر، نیازمند قواعدی است که ضامن اعمال این صلاحیت باشد تا مدیران آزادی عمل لازم را برای تصمیم‌گیری داشته باشند. مطابق قاعده قضاوت حرفه‌ای، ماهیت تصمیم مدیران را نمی‌توان بازبینی قضایی کرد. این قاعده صرف‌نظر از نتیجه تصمیم یا معامله‌ای که با تأیید هیئت مدیره انجام شده است، اعمال می‌شود؛ مگر در صورت نبود شرایطی که مهم‌ترین آن‌ها، حسن نیت است. عدم بازبینی در اینجا به این معناست که برخلاف موارد مسئولیت مدنی اشخاص، صرف وجود تقصیر و رابطه سببیت بین ضرر و عمل فرد برای اثبات مسئولیت کافی نیست. در خصوص مدیران لازم است که ثابت شود تصمیم مدیر با سوءنیت^۲، منفعت‌طلبی شخصی^۳ یا بی‌منطقی فاحش^۴ (و نه صرف اشتباه) همراه بوده است. در واقع، برای بررسی ماهیت تصمیم مدیران، باید تعهدات امانی نقض شده باشند. این مقاله، به بررسی این قاعده در نظام حقوق شرکت‌های ایالات متحده امریکا با تأکید بر ایالت دلور، به دلیل پیشرو بودن آن در حقوق شرکت‌ها^۵ می‌پردازد. باید توجه داشت

۱. برای مشاهده فرضیه‌های مطرح شده در زمینه شخصیت حقوقی شرکت، نک:

Millon (1990); Dewey (1926).

به طور کلی، شخصیت شرکت در این فرضیه‌ها حاصل شخصیت سهام‌داران، شناسایی دولت و یا شخصیت حقیقی و مستقل خود شرکت است.

2. Bad Faith

3. Disloyalty

4. Substantive Irrationality

تعهدات امانی مدیران ممکن است در آرای مختلف با تفاوت اندکی ذکر شده باشند. برای مثال، از بی‌منطقی فاحش به عنوان تعهد به مراقبت نیز یاد شده است. در واقع، محاکم برای ارائه تعریف دقیق‌تری از تعهد به مراقبت در خصوص مدیران مقرر داشته‌اند که مدیران تعهد به مراقبت خود را تنها زمانی نقض می‌کنند که تصمیم آنها به هیچ‌وجه قابلیت توجیه ندارد و به نحو فاحشی از منطق به دور است. بنابراین، تعهد به مراقبت در خصوص مدیران امری بیش از صرف اشتباه و یا غفلت فاحش است و لازم است علاوه بر غفلت فاحش، یک رفتار تثبیت شده و بی‌منطقی فاحش در تصمیمات وجود داشته باشد.

۵. برای مشاهده نقش ایالت دلور در حقوق شرکت‌ها نک:

Elson (2017); Lewis S. Black, Jr., (2007)

در زمینه قاعده قضاوت حرفه‌ای، اصولاً در آمریکا مقرراتی در حوزه فدرال وضع نشده است. از سوی دیگر، دلوور ایالتی است که در آن بیش از پنجاه درصد شرکت‌های آمریکایی که در بازار بورس معامله می‌شوند، به ثبت رسیده‌اند. همچنین بسیاری از کشورها، برای تدوین حقوق شرکت‌های خود به قوانین شرکت‌های دلوور می‌نگرند (rossman,2007:39). بنابراین، در این مقاله سعی شده است تا با توجه به نظام حقوق شرکت‌ها در ایالت دلوور و با استناد به سیر تاریخی قاعده قضاوت حرفه‌ای نشان داده شود که اگر صلاحیت اداره امور شرکت از آن مدیران است، ضرورت دارد قاعده قضاوت حرفه‌ای از این صلاحیت حمایت کند و این حمایت نیز باید به شکل خودداری از بازبینی تصمیمات مدیران باشد.

در این نوشتار، ابتدا ضرورت شکل‌گیری نهاد هیئت مدیره و نحوه تعیین صلاحیت آن بررسی شده است تا مشخص شود که چرا باید به مدیران صلاحیت تصمیم‌گیری داده شده و از آن صلاحیت حمایت کرد. سپس، مفهوم قاعده قضاوت حرفه‌ای تشریح شده و در پایان، نحوه شناسایی و اعمال قاعده در ایالت دلوور بررسی می‌شود.

۱. شکل‌گیری هیئت مدیره و نحوه تعیین صلاحیت آن

برخلاف شرکت‌هایی که گروهی از سهام‌داران بخش عمده‌ای از سهام شرکت را مدیریت می‌کنند و طبیعتاً انگیزه قوی برای استفاده از حقوق متعلقه سهام در راستای جهت‌دهی تصمیمات شرکت یا عزل مدیران دارند، این انگیزه در شرکت‌هایی که تعداد زیادی از سهام‌داران به صورت خرد و بدون تفوق و تقدم بلوکی^۱ مالک شرکت هستند کاهش می‌یابد.^۲ در وضعیت اخیر، کاهش انگیزه سهام‌داران در مدیریت ممکن است

۱. منظور از بلوک مجموعه‌ای از سهام یک شرکت است که به دارنده آن امکان تأثیرگذاری در تصمیمات مجامع و به طور مشخص انتخاب مدیران را می‌دهد.

۲. زیرا که در حالت سهام‌داری، تأثیرپذیری سهام‌دار از سود و زیان شرکت اندک است، بنابراین، انگیزه کافی برای تقویت مدیریت و کسب سود یا جلوگیری از زیان ندارد. در این حالت که بیشتر سهام‌داری‌ها بدون داشتن بلوک است، مدیران مدیریت را در دست می‌گیرند.

سبب تشویق مدیران به منفعت‌طلبی شخصی در شرکت شود. در اینجا مسئله هزینه‌کنندگی^۱ بروز می‌کند. در این زمینه، آدام اسمیت در کتاب ثروت ملل خود، از توازن بین مجمع سهام‌داران (مجمع عمومی سهام‌داران) و مجمع مدیران (هیئت مدیره) یاد کرده است. به نظر او، هیئت مدیره اغلب زیر نظر سهام‌داران قرار دارد؛ اما زمانی که سهام‌داران دانش اندکی در زمینه فعالیت شرکت دارند، امکان اظهار نظر و نظارت آنان محدود می‌شود تا حدی که فقط به دریافت سود سهام در میانه سال خشنود هستند (Smith, 1904: 107, Mitchell, 2006:16). یکی از نویسندگان نیز در این خصوص گفته است: «مالکان شرکت معمولاً به جای اینکه به طور پیوسته حق مالکیت خود را در شرکت اعمال کنند، مدیران قبلی را برای دوره‌های بعدی هم انتخاب می‌کنند تا آنجا که مدیران از انتخاب دوباره خود مطمئن هستند و این وضعیت اغلب تا جایی ادامه می‌یابد که مدیران با تصمیمات خود نارضایتی بزرگی را در شرکت پدید می‌آورند» (Spenser, 1845:42). این جدایی و نبود توازن بین مالکیت و کنترل شرکت، موجب وضع قوانینی برای نظارت بیشتر بر مدیران شد؛ اما در عین حال قواعدی لازم بود تا به مدیران امکان تصمیم‌گیری در خصوص مسائل شرکت را نیز بدهد و آن‌ها را از پیامدهای تصمیمی که با رعایت اصول آن گرفته شده است، حفظ کند. در غیر این صورت، خطر مسئولیت مدیران بسیار افزایش می‌یابد (Dooley, 1992:474-77). چنین ساختاری زمانی ایجاد می‌شود که مالکیت (سهامداری) از کنترل (مدیریت) شرکت‌ها جدا شده است.

۱-۱. نقش و صلاحیت هیئت مدیره در پیگیری اهداف شرکت

در وضعیت جدایی مالکیت از کنترل، تعیین هدف شرکت نقش مهمی می‌یابد زیرا از یک سو هدف شرکت، دایره اعمال مدیران را در اختیارات و صلاحیت محدود و از

۱. هزینه نمایندگی به هزینه‌های داخلی اشاره دارد که ناشی از انجام کار توسط نماینده (نه اصیل) است و عمدتاً مربوط به تعارض منافع اصیل و نماینده است. نک:

سوی دیگر، آن‌ها را در تصمیم‌گیری برای شرکت هدایت می‌کند. حال این پرسش مطرح می‌شود که آیا مدیران باید در تصمیم‌های خود به دنبال حداکثر سازی ثروت سهام‌داران در کوتاه‌مدت باشند (تحت تأثیر نظریه تقدم سهام‌داران)^۱ یا می‌توانند به صلاح‌دید خود منافع دیگری را در نظر گیرند؟ زیرا اثر مستقیم برخی تصمیمات ممکن است در کوتاه مدت سودآوری نباشد.^۲

در نظریه تقدم سهام‌داران، تأکید بر روی افزایش ثروت سهام‌داران است یا به عبارت دیگر، سود سهام‌دار در شرکت بر دیگر منافع تقدم دارد. این موضوع با دعوای داج علیه شرکت فورد موتورز مطرح شد (Dodge V. Ford Motors Co, 170 N.W 668 (Mich, 1919)). در این دعوا، دادگاه نقش مدیران را به‌مثابه نقش امین در یک تراست^۳ و سهام‌داران را سود برندگان آن می‌شناسد (امین اموال تحت تراست را برای ذی‌نفعان آن باید مدیریت کند). حتی در دعوای دیگری (Dodge v. Woolsey, U.S. 331 (1855: 59)) دادگاه این استعاره تراست را به ثروت سهام‌دار^۴ نیز توسعه داد و نتیجه گرفت که دادگاه می‌تواند در خصوص نحوه مدیریت نیز اظهار نظر کند «تا چنانچه عمل مدیر نقض تراست شمرده شود، مانع هرگونه سوءاستفاده از سرمایه و سود سهام‌داران شود». این آرا نشانگر اهمیت سود سهام‌داران در تصمیم‌گیری‌ها برای شرکت است.^۵ با این حال، شواهد جدید نشان می‌دهد که نظریه تقدم سهام‌داران نمی‌تواند از جامعه و

1. Shareholders' Primacy

۲. برای ملاحظه دو دیدگاه متفاوت در خصوص هدف مدیران شرکت و تقابل این دو هدف ببینید:

Smith, (2003).

۳. تراست، در مفهوم اداره مال توسط امین به نفع شخص دیگری است. برای مشاهده توضیحات بیشتر، نک:

Garnet (2014).

4. Mauboussin, 2011: 3; Smith, 2016:1.

۵. به نظر برخی نویسندگان، نظریه تقدم سهام‌داران موجب به‌کارگیری روش‌هایی از سوی مدیران می‌شود که انگیزه افزایش سود کوتاه مدت را به قیمت نابود کردن ارزش شرکت در بلندمدت تقویت می‌کند زیرا مدیران برای افزایش ثروت سهام‌داران ممکن است روش‌هایی را برگزینند که فقط در کوتاه مدت چنین اثری دارد. این روش‌ها شامل بازخرید سهام شرکت، بازسازی ساختار شرکت، استفاده از روش‌های جدید در ارزش‌گذاری اموال شرکت و تغییر شیوه‌های تأمین مالی شرکت است. نک.

Sprague, Lyttle, (2010); Lowenstein, (2004)

حتی از حقوق خود سهام‌داران صیانت کند زیرا سود سهام‌داران نمی‌تواند در بلندمدت جدای از سود دیگر ذی‌نفعان شرکت همچون مشتریان، عرضه‌کنندگان و اعتباردهندگان باشد.^۱ به همین منظور، نظریه تقدم سهام‌داران اگرچه برای دوره‌ای طولانی از سوی محاکم پذیرفته شده بود^۲، اکنون با پذیرش گسترده روبرو نیست (ستوده تهرانی، ۱۳۹۶: ۱۷۹) (sharfman, 2014: 431). بنابراین، می‌توان گفت نمایندگان شرکت وظایف خود را در برابر شرکت بر عهده دارند. زمانی که مدیران، نمایندگان سهام‌داران نیستند و نمایندگانی مستقل برای شرکت شمرده می‌شوند که بهترین مصالح شرکت را تشخیص دهند، فضای بیشتری برای اعمال صلاحیت در دست مدیران قرار خواهد گرفت (Bainbridge, 2003: 50؛ نوری و جوهر، ۱۳۹۳: ۶۰۸). از این نظریه، در رویه قضایی نیز دفاع شده است. برای مثال، در پرونده یونوکال علیه مسا پترولیوم کامپنی (Unocal Corp. v. Mesa Petroleum Co. 493 A.2d 946 (Del. 1985)) دادگاه مقرر داشت که وقتی شرکت در برابر خطر تصاحب^۳ قرار دارد، مدیران می‌توانند سودمندی‌های گوناگونی را در تصمیم‌گیری خود دخیل کنند و لزومی به غلبه عامل سود سهام‌داران در

۱. برای مطالعه بیشتر، نک: Rhee (2009)

۲. برای نمونه، مجمع ملی مدیران شرکت‌ها (NACD) در گزارش سال ۱۹۹۵ میلادی هدف اولیه شرکت را افزایش ثروت مدیران برشمرد. این مجمع، در سال ۱۹۹۶ میلادی همین هدف را در گزارش مدیران حرفه‌ای به-کار برد و هیچ اشاره‌ای به نفع دیگران در شرکت نکرد. همچنین، در کنفرانس تحقیقات هیئت مدیره در سال ۱۹۹۹ میلادی، این نکته مطرح شد که مدیران شرکت‌های ایالات متحده آمریکا، اولین و مهم‌ترین هدف خود را جذب سود برای سهام‌داران شرکت می‌دانند. نسخه‌ای از گزارش سال ۲۰۰۰ میلادی از تحقیقات مدیران معروف توسط کرن/فری چاپ شد که در آن اعلام کرد مدیران در تصمیمات خود ابتدا نفع سهام‌داران را لحاظ می‌کنند. در این خصوص، نک:

National Association of Corporation Directors of the NACD, Blue ribbon commission on directors compensation, purpose, principles and best practices (1995), also (1996) (1); Korn/Ferry (2000);

3. Hostile Takeovers, see: Garnet, B. Black Law Dictionary, (2014)

این اصطلاح اشاره به تصاحب سهام یا دارایی شرکت در حالتی دارد که مدیران شرکت موافق فروش آن نیستند. بنابراین، تصاحب‌کننده مستقیماً به سهام‌داران رجوع یا تلاش می‌کند با تغییر مدیریت شرکت آن را تصاحب کند. یکی از نمونه‌های برجسته این نوع تصاحب، مالکیت شرکت مخابراتی مانسمان در آلمان توسط شرکت انگلیسی ودافون است.

تصمیم‌گیری نیست؛ به‌ویژه، در مواردی که شرکت در آستانه ورشکستگی قرار دارد، مدیران فقط در برابر شرکا تعهد ندارند بلکه این شرکت است که در اولویت قرار دارد.^۱ دادگاه دلور به این نکته اذعان کرده است که اگرچه مدیران موظفانند با کسب اطلاعات لازم و آگاهانه تصمیم بگیرند، اما هیچ تعهدی به افزایش ثروت سهام‌داران ندارند. ((Paramount Communications, Inc. v. Time Inc. 571 A.2d 1140 (Del. 1989)) قانون شرکت‌های دلور، صلاحیت اداره شرکت را به مدیران آن واگذار کرده است که قابل واگذاری به سهام‌داران نیست ((Delaware General Corporate Law, § 141(a)). این صلاحیت، شامل اختیار در انتخاب دوره‌های زمانی برای محقق کردن اهداف شرکت نیز است. بنابراین، مدیران مجبور نیستند سود بلندمدت شرکت را به دلیل سود کوتاه مدت سهام‌داران نادیده بگیرند، مگر اینکه دلیل روشنی برای حذف راهبرد بلندمدت شرکت وجود داشته باشد. به بیان دیگر، دادگاه‌های دلور در تقویت نقش مدیران، از نظریه شخصیت واقعی شرکت دفاع کردند و شخصیت شرکت به شخصیت سهام‌دارانش یا دولت (که با تأسیس شرکت موافقت می‌کند) محدود نشده است.^۲ در این فضا که هدف شرکت محدود به افزایش ثروت سهام‌داران نشده است قاعده قضاوت حرفه‌ای به مدیران اجازه می‌دهد صلاحیت گسترده‌ای در خصوص شناخت مصادیق مصالح عالی‌تر شرکت اعمال کنند. شایان ذکر است که این صلاحیت، فقط درباره راه‌های رسیدن به اهداف شرکت نیست بلکه خود اهداف شرکت نیز تا حد گسترده‌ای قابل تفسیر است. مدیران حق دارند نه فقط منافع و مصالح شرکت را

۱. در خصوص مشکلات ناشی از ارجاع مدیران به اصول شرکت (در اساسنامه) برای شناخت هدف آن، باید اشاره کرد که عدم قطعیتی که از این روش ایجاد می‌شود، اجتناب‌ناپذیر است. همچنین، می‌توان به سود سهام‌داران نگاه پسینی یا پیشینی داشت (آنچه امروز به نفع سهام‌داران نیست، در بلندمدت ممکن است به سود آنان باشد) مدیران همچنین این صلاحیت را دارند که به منافع اجتماعی توجه کنند. برای مطالعه بیشتر، نک: Elhauge (2005).

۲. نظریه شخصیت واقعی شرکت اشاره به نظریه‌ای دارد که طی آن شرکت مستقل از سهام‌دارانش به رسمیت شناخته می‌شود. به بیان دیگر، شرکت نه مجموعه قراردادهای به وجود آورنده شرکت است، نه وابسته به دولت که وجود شرکت را به رسمیت بشناسد و نه سهام‌دارانش که آن را اداره می‌کنند. نک:

Millon, (1990); Lawrence, (1999)

تشخیص دهند بلکه اگر در تشخیص این مصلحت دچار اشتباه شدند و خسارتی به شرکت وارد کردند، به شرط اینکه با حسن نیت و بی‌طرفی عمل کرده باشند، مسئولیتی به عهده ایشان نیست. این عملکردی است که قاعده قضاوت حرفه‌ای در صدد انجام آن است.

۲. مفهوم قاعده قضاوت حرفه‌ای

در نگاه نخست، قاعده قضاوت حرفه‌ای^۱ مبتنی بر این پیش‌فرض است که «تصمیم‌گیری‌های هیئت مدیره برای شرکت با اطلاع کافی، حسن نیت و اعتقاد راستین به در نظر داشتن مصالح عالی‌ه شرکت صورت می‌گیرد» (Aronson v. Lewis, 473 A.2d 805, 812 (Del. 1984).). زعم استادان حقوق یکی از دشوارترین کارها تدریس این قاعده و توجیه آن برای دانشجویان حقوق است (Sharfman, 2017:1). شاید در تعریف این قاعده، در پرونده‌های گوناگون تفاوتی وجود داشته باشد، اما با استفاده از این قاعده دادگاه‌ها از بررسی ماهوی تصمیمات تجاری هیئت مدیره خودداری کرده‌اند.^۲ در این شرایط، خواهان باید اثبات کند که تصمیم هیئت مدیره بنیان مشروع و منطقی ندارد و هیچ هدف معقول تجاری را دنبال نمی‌کرده است.^۳ به سادگی می‌توان گفت، این قاعده بررسی ماهوی تصمیمات مدیران را منع می‌کند و بازبینی تصمیمات مدیران یک استثناست (Rosenberg, 2007:304). چنین پیش‌فرضی نه به این دلیل است که احتمال

1. Business Judgment Rule

۲. حتی عدم بررسی این تصمیمات به زعم عده‌ای از نویسندگان یک اصل کاملاً شناخته شده از سیستم قضایی ایالات متحده آمریکا است و حتی پس از رسوایی مدیران شرکتها و ضعف در مدیریت شرکت این قاعده تغییری نیافت. نک: (Rosenberg, 2007)

In re the Walt Disney Company Derivative Litigation, Disney II, 746 A.2d 244, 264 (Del. 2000) (en banc)

دادگاه در این پرونده بیان داشت، «اینکه یک مدیر مراقبت ویژه در اعمال صلاحیت خود به کار نبرده است مفهومی بیگانه در قاعده قضاوت حرفه‌ای است زیرا قضاوت تصمیمات مدیران را بررسی ماهوی نمی‌کند».

۳. نک: Cede & Co. v. Technicolor, Inc., 634 A.2d 345 (Del.1993)

تقصیر مدیران بسیار اندک است یا مدیران همیشه تصمیم صحیحی اخذ می‌کنند بلکه به این دلیل است که ثروت شرکت با بررسی موشکافانه تصمیمات مدیران کاهش می‌یابد (Rosenberg, 2007:301 Easterbroke& Fischel, 1991: 93). بنابراین، در خصوص تصمیمات مدیران باید دید تحت چه شرایطی این بازبینی مجاز است.

به طور کلی، تصمیمات مدیران مورد بازبینی ماهوی قرار نمی‌گیرد مگر آنکه ثابت شود تعهدات امانی خود (تعهد به حسن نیت و تعهد به وفاداری یا عدم نفع شخصی) را نقض کرده‌اند. به نظر دادگاه‌های ایالات متحده آمریکا و به خصوص ایالت دلوور، اگر مدیران تصمیمی اخذ کنند که نه تنها سودآوری برای شرکت نداشته باشد بلکه باعث ورود زیان شود، مسئول جبران خسارت نیستند حتی اگر مدیر در اتخاذ آن تصمیم دچار اشتباه، غفلت یا تقصیر شده باشد (به شرط آنکه تعهدات امانی نقض نشده باشد).

۱-۲. قاعده قضاوت حرفه‌ای در آینه رویه قضایی

در سال ۱۸۷۲ میلادی، دادگاه عالی پنسیلوانیا به عنوان نخستین پرونده در خصوص مسئولیت مدیران، با این پرسش روبرو شد که آیا می‌توان مدیران را فقط به دلیل سوء مدیریتشان مسئول شناخت؟ (Selheimer v. Manganese Corp. Spring's) (Appeal, 71 Pa. 11, 20 (1872)). در این پرونده، دادگاه اشاره کرد که «اگرچه مدیران برای تقلب، اختلاس، نقض امانت، جلب سود به نفع خود، سوء رفتار عمدی در مدیریت یا قصور و غفلت فاحش مسئول هستند؛ اما به هیچ روی برای اشتباه صادقانه^۱

۱. اشتباه صادقانه (Honest Mistake) اشتباهی است که مدیر بدون نقض تعهد به امانت یا سوء رفتار عمدی مرتکب آن می‌شود. برای نمونه، ممکن است مدیری با بررسی جوانب و بدون سوء نیت تصمیم به خرید سهام شرکتی بگیرد در حالی که آن معامله به ورود ضرر هنگفتی به شرکت بینجامد. حتی اگر بسیار واضح باشد که خرید این سهام سودآور نیست، تا هنگامی که مدیر نقض تعهد به امانت نکرده است، مسئول شناخته نمی‌شود. حتی گفتنی است که تعهد به دقت مدیران در ماهیت تصمیم نیست، بلکه فقط در روش تصمیم‌گیری است (مانند اتکا به داده‌های قابل قبول و معقول). می‌توان گفت در مسئولیت مدیران بیش از اشتباه، تقصیر یا غفلت، باید به حسن نیت توجه کرد. نک:

Corwin v. KKR Financial Holdings LLC, 125 A. 3d 304, 313-14 (Del. 2015); (Kenneth 1988. p. 7.)

در قضاوت و ارزیابی خود مسئولیت ندارند، حتی اگر چنین اشتباهی آن‌قدر فاحش باشد که به نظر غیرعادی بیاید. البته، به این شرط که مدیر صادق بوده و عمل او در حدود صلاحیت اعطا شده باشد (Spring's Appeal, 71 Pa. at 24. 1872). امری که باید در خصوص مسئولیت مدیران در نظر داشت، این است که کمتر دیده شده مدیری برای تصمیم‌گیری‌های ناموفق تجاری مسئول شناخته شود. صرف‌نظر از واژه‌ای که در این خصوص به کار برده می‌شود (مانند سوءنیت، نفع‌طلبی شخصی یا بی‌منطقی فاحش)، خودداری از تحمیل مسئولیت به مدیری که تصمیمی ناموفق گرفته است، به عنوان قاعده قضاوت حرفه‌ای شناخته شده است (Brehm v. Eisner. 746. A2d, 262-64 (Del2000)).

پرونده مارونی علیه اپل‌گیت (Marony v. Applegate. 266 A.D. 412, 422, (N.Y. App. Div. 1943). نخستین پرونده‌ای است که تعریف روشنی از این قاعده ارائه می‌دهد. در این پرونده دادگاه مقرر داشت که اگر تصمیم مدیران تحت تأثیر شرایط اضطرار مالی بوده است و نه فقط خواست و رضایت آن‌ها، تصمیمشان صرف‌نظر از نتیجه‌ای که از آن تصمیم برخاسته است، باید حمایت شود زیرا مدیر در تصمیم خود سوءنیت یا منفعت شخصی نداشته است. طی این پرونده و دعاوی دیگر، مشخص شد قاعده قضاوت حرفه‌ای با این پیش‌فرض شروع می‌شود که نخست، تصمیمات مدیران برای مصالح شرکت است؛ دوم اینکه، شرایط یک معامله باید بسیار ناعادلانه باشد تا چنین پیش‌فرضی را نقض کند و سوم اینکه، این شروط و عمل مدیر باید چنان ناعادلانه باشد که هیچ مدیر صادق و عاقلی آن را نپذیرد (Robinson v. Pittsburgh Oil Refining Corp. 126 A. 46 (Del. Ch. 1924)). همچنین دادگاه‌های دلور به صراحت مقرر داشتند که صرف اشتباه مدیران موجبی برای بازبینی تصمیمات آن‌ها نیست (Bodell v. Gen. Gas & Elec. Corp. 140 A. 264, 267 (Del. 1927)).

در دعاوی پیرین علیه پن رود کورپوریشن، (Perrine v. Pennroad Corp. 487-8 (Del. 1946). دادگاه اعلام کرد که مدیران برای اعمال دانش تجاری خود در محدوده‌ای که به آن‌ها اعطای صلاحیت شده است، انتخاب شده‌اند. در واقع، آن‌ها

برگزیده شده‌اند که به طور صادقانه دانش تجاری خود را به کار گیرند. بنابراین، در چنین فضایی برای اشتباهات تجاری بازخواست نخواهند شد و دادگاه در تصمیمات آن‌ها، دخالت نمی‌کند و به محدوده صلاحیت اعطا شده به آن‌ها وارد نمی‌شود. اگر دادگاه خلاف این عمل کند، باید هزاران تصمیم تجاری را که امکان دارد از نظر شخص دیگری با دانش تجاری متفاوت اشتباه باشد، بازبینی کند و این امر برخلاف هدفی است که مدیران برای آن انتخاب شده‌اند.

قاعده قضاوت حرفه‌ای در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ میلادی، در پرونده‌های ناظر بر تصاحب شرکت‌ها تثبیت شد. (Sprague, Lyttle, 2010:1). در این دوره، مدیران باید روش‌هایی را ابداع می‌کردند تا مانع تصاحب ناخواسته شرکت شوند زیرا تصاحب منجر به تغییر مدیریت شرکت می‌شد. بنابراین، منفعت‌طلبی مدیران در این تصمیمات می‌توانست مورد اعتراض قرار گیرد. در این اوضاع، دادگاه‌های دلور تصمیم گرفتند تا دو معیار برای اعمال قضاوت حرفه‌ای لازم بدانند: اول اینکه، مدیران شرکت باید نشان می‌دادند که آن‌ها اعتقادی صادقانه و معقول به وجود یک تهدید برای ادامه فعالیت مناسب شرکت داشتند؛ دوم اینکه، واکنش آن‌ها به چنین خطری معقول بوده است. تا هنگامی که این دو شرط وجود دارد، دادگاه فرض می‌کند که اعمال مدیران با حسن نیت و به خاطر مصالح عالی‌تر شرکت بوده است. (BNS Inc. v. Koppers Co. 683 F. Supp. 473, 74 (D. Del. 1988).)

نمونه‌ای نسبتاً جدید از اعمال قاعده قضاوت حرفه‌ای، دعوی سهام‌داران سیتی گروپ در سال‌های ۲۰۰۷ و ۲۰۰۸ میلادی در خصوص مشتقات بورسی انتشار یافته از سوی این شرکت است که اعمال این قاعده را در شرایط بحران اقتصادی اخیر نشان می‌دهد. دادگاه سیتی گروپ، ادعای سهام‌داران را تلاشی به منظور طرح مسئولیت شخصی مدیران برای تصمیم‌گیری‌های تجاری دانست که از قضا اشتباه از آب درآمده است. به نظر دادگاه، فقط یک نوع از تصمیمات مدیران در محدوده قاعده قضاوت حرفه‌ای قرار می‌گیرد؛ تصمیم‌گیری‌های تجاری مدیرانی که

از روی اطلاع، حسن نیت و باور صادقانه به اینکه برای مصالح عالی‌ه شرکت هستند^۱ (In re Citigroup Inc. S'holder Derivative Litig. (964 A.2d 124 (Del. Ch. 2009)).

از آنجا که قاعده قضاوت حرفه‌ای در زمینه مسئولیت مدیران که در ارتباط با تصمیماتی که برای شرکت اتخاذ کرده‌اند بروز می‌کند، این پرسش مطرح می‌شود که تفاوت این قاعده با قاعده مسئولیت مدنی که بر اساس آن هر فرد مسئول جبران خسارات ناشی از عمل خود است در چیست؟ در برخی آراء، دیده می‌شود که این قاعده به مثابه قاعده مسئولیت در نظر گرفته شده است که ذیل آن، کیفیت تصمیم مدیر بررسی ماهوی می‌شود تا مشخص شود آیا تعهدات امانی خود را نقض کرده است یا خیر؛ اما در رویکردی دیگر دیده می‌شود که دادگاه‌ها به استناد این قاعده، از بررسی ماهوی تصمیم مدیر خودداری کرده‌اند و آن را به مثابه یک پیش فرض به نفع مدیران در نظر می‌گیرند. بر اساس این پیش فرض، تصمیمات مدیران با حسن نیت، آگاهانه و بدون تعارض منافع اتخاذ شده‌اند. این خواهان است که باید خلاف این امر را ثابت کند. در صورت اثبات خلاف این پیش فرض، آنگاه دادگاه ماهیت تصمیم مدیر را بررسی می‌کند تا مشخص شود آیا نتیجه‌ی آن به طور کلی عادلانه بوده است یا خیر. نگاه اول، بر اساس نظریه تقدم سهام‌داران و نگاه دوم، بر اساس تقدم مدیران^۲ است که در آن دادگاه‌ها باید از بررسی تصمیم مدیران خودداری کنند؛ مگر اینکه شواهدی بر معامله با خود، تعارض منافع یا دیگر مواردی که ظن قوی به نقض پاسخگویی و امانت

رساله علمی حقوق

۱. شرکت سیتی گروپ در سال‌های ۲۰۰۷ و ۲۰۰۸ م، به واسطه معاملاتش در بازار وام‌های غیرممتاز بازار مسکن (sub-prime mortgage)، ضررهای قابل توجهی را متحمل شد. سهام‌داران مدیران شرکت را به دلیل قصور در ارزیابی خطرپذیری مرتبط با این ابزار مالی و ورود ضرر هنگفت به شرکت تعقیب کردند. دادگاه جنسری ایالت دلور، در نهایت مدیران را مسوول ندانست. دادگاه تا جایی پیش رفت که مسئولیت مدیران به نظارت بر پیشرفت خطرپذیری یک تجارت را نفی کرد زیرا چنین تعهدی «به منزله درگیر کردن دادگاه‌ها در ارزیابی اشاره‌ها و دلایل ضمنی یک تصمیم است که در مرکز تصمیم تجاری مدیران بوده است». سال بعد، دادگاه در دعوی دیگری اعلام کرد در بررسی تصمیمات مدیران فقط روش تصمیم‌گیری را بررسی می‌کند نه ماهیت آن را.

In re Dow Chemical Company Derivative Litigation, No. 4349, 2010 Del. Ch. LEXIS, at *2 (Del. Ch. Jan. 11, 2010).
2 Directors' primacy

مدیران وارد می‌کند وجود داشته باشد زیرا در تئوری تقدم مدیران، آن‌ها برای تصمیم‌گیری صلاحیت کامل دارند و باید در برابر این صلاحیت پاسخگو و مسئول باشند. به بیان دیگر، صرف اثبات غفلت یا اشتباه مدیر موجبی برای بازبینی کیفی تصمیم مدیران نیست.

پرونده‌ای که در آن از قاعده قضاوت حرفه‌ای به‌مثابه قاعده مسئولیت یاد شده است، پرونده سید و کمپانی علیه تکنیکال اینکورپوریشن ((Cede & Co. v. Technicolor, Inc 634 A.2d 34 (Del.1993)) و پرونده‌ای که از تئوری تقدم مدیران و منع بررسی ماهوی تصمیم مدیران پیروی کرده است، مربوط به دعوای شلنسکی علیه ریگلی است ((Shlensky v. Wrigley. 237 N.E.2d (776 (Ill. App1968)). به نظر برخی نویسندگان، روح حاکم بر حقوق شرکت‌ها تقدم مدیران است. بنابراین، دادگاه‌ها باید از نظر دوم در آرای خود پیروی کنند. همچنین، تشویق مدیران به خطرپذیری از یک سو و از سویی نبود دانش تجاری در قضاوت ایجاب می‌کند که تصمیمات مدیران جز در شرایط نقض تعهد به امانت بررسی نشود (Arrow, 1974: 78). به عقیده این نویسندگان، از آنجا که قانون شرکت‌های دلور، به صراحت مدیریت شرکت و اداره امور آن را به مدیران واگذار کرده است (بخش (a) از ماده ۱۴۱)؛ هرگونه بررسی تصمیمات مدیران بر اساس قاعده مسئولیت، موجب لزوم بررسی ماهیت تصمیمات می‌شود و این امری است که با صلاحیت عام مدیران در اداره شرکت تعارض دارد. به بیان دیگر، نمی‌توان به مسئولیت کسی افزود بدون اینکه از صلاحیت آن شخص کاست زیرا اگر مدیری برای تمام تصمیم‌گیری‌های خود مسئول و پاسخگو شناخته شود، به این معناست که او صلاحیت و اختیار اعمال دانش و قضاوت تجاری خود را نداشته است. به بیان دیگر، قاعده قضاوت حرفه‌ای می‌بایست نه به‌مثابه یک قاعده مسئولیت برای مدیران، بلکه یک پیش‌فرض به نفع مدیران در نظر گرفته شود که نخست، تصمیمات مدیران با حسن نیت، منطقی و بدون تعارض منافع بوده است. دوم اینکه، این خواهان است که باید ثابت کند یا مدیر حسن نیت نداشته است (که در ادامه مفهوم و شرایط آن را خواهیم دید) و یا تصمیم او به قدری بی‌منطق (و نه معقولیت

عام) بوده است که اساساً حسن نیت وی را زیر سؤال می‌برد. در این میان، اشتباه مدیر و یا حتی غفلت وی نمی‌تواند تأثیری در شناسایی مسئولیت مدیر و بررسی ماهوی تصمیم وی داشته باشد.

در پاسخ به اینکه چرا نباید ماهیت تصمیمات مدیران را مورد بازبینی قرار داد باید گفت؛ نخست، این امر در تعارض با صلاحیت عامی است که قانون شرکت‌های عمومی دِلور در ماده ۱۴۱ (Delaware General Corporate Law, 1967) به مدیران در اداره امور شرکت اعطا کرده است. دوم اینکه، قضاوت به معیاری درست که با آن تصمیمات تجاری مدیران را بررسی کنند دسترسی ندارند. البته، ناگفته نماند که در عرصه‌های دیگر همچون پزشکی، نداشتن خبرگی فردی مانع از بررسی تصمیمات افراد آن حرفه نمی‌شود. برای نمونه، قضاوت غفلت در استفاده از یک دارو یا تجویز یک عمل جراحی را بررسی می‌کنند؛ اما دقت در این امر تفاوتی اساسی را میان بررسی رفتار همراه با غفلت فاحش در حرفه پزشکی و ارزیابی یک تصمیم تجاری مشخص می‌کند زیرا اگرچه روشن است چه اقدامات و مراحل باید طی شود تا یک تصمیم معقول و به دور از غفلت فاحش باشد؛ اما مشخص نیست خود آن تصمیم را چگونه باید ارزیابی کرد. به بیان دیگر، تصمیمات تجاری را نمی‌توان به سادگی تصمیمات علمی توجیه کرد. بنابراین، با الزامی دانستن یک‌سری مراحل و اقدامات که فرایند تصمیم‌گیری باید داشته باشد، دادگاه‌ها دیگر وارد ارزیابی ماهیت تصمیم نمی‌شوند و صرف‌نظر از نتیجه به دست آمده از آن، چنانچه مراحل و معیارها لحاظ شده باشد، خود تصمیم مصون از بازبینی باقی می‌ماند (Parkinson, 1995:111). سهام‌دارانی که به تصمیم مدیران اعتراض دارند باید بدانند دادگاه در صورتی به این اعتراض رسیدگی می‌کند که صلاحیت به نحو غیرقانونی یا بی‌ضابطه به کار گرفته شده باشد و صرف اشتباه در قضاوت دلیل کافی برای دخالت در تصمیم مدیران نیست زیرا تصمیم کسانی که شرکت به آن‌ها اعتماد کرده است تا حد زیادی وابسته به سلیقه و بینش فردی است.

باید توجه داشت که چنین نگاهی همسو با نقش این قاعده در ایالات متحده امریکاست زیرا قاعده قضاوت حرفه‌ای نقش بسیار بااهمیتی در جهت‌دهی به رفتار

مدیران دارد. چنان‌که اشاره شد، قاعده قضاوت حرفه‌ای در این نظام پیش‌فرضی است که بر مبنای آن مدیران به نحو آگاهانه با حسن نیت و در راستای مصالح عالیه شرکت عمل کرده‌اند (Bainbridge, 2004:25). بر این اساس، قاعده قضاوت حرفه‌ای مدیران را از مسئولیت شخصی حفظ می‌کند و مانع بررسی کیفیت تصمیم آن‌ها می‌شود. قضات، تاجر و مدیر نیستند و این مدیران شرکت هستند که راه درست را برای تحقق مصالح عالیه شرکت برمی‌گزینند. مدیران شرکت‌ها، به دلیل مهارت و تجارب درخشان خود در موضوع فعالیت شرکت برگزیده می‌شوند. بنابراین، طرح مسئولیت آن‌ها برای تصمیماتشان نمی‌تواند انگیزه کافی برای ریسک‌پذیری به آن‌ها بدهد و در عین حال به سهام‌داران و شرکت نیز سودی نمی‌افزاید؛ چون آن‌ها اساساً، مدیران را برای مهارتشان و اعتماد به این خبرگی انتخاب کرده و به آن‌ها صلاحیت داده‌اند نه به قضات (Disney II, 746 A.2d 244, 256 (Del. 2000)). این موضوع به این دلیل است که تصمیمات تجاری از جنس متفاوتی هستند که با سایر تصمیمات کارشناسی شده تفاوت دارد. این تصمیمات توجیه‌پذیری محدودی دارند. اگر یک تصمیم تجاری با شکست مواجه شد نمی‌توان به همان سادگی یک تصمیم پزشکی و مرتبط با حرفه، ادعا کرد که تصمیم مدیر موجب مسئولیت مدیران است. تصمیمات تجاری راه علمی یا متعارف ندارند. این دانش و تبحر مدیر است که منجر به اتخاذ یک تصمیم می‌شود و اشتباه یا صرف غفلت وی در اتخاذ آن موجبی برای مسئولیت نیست.

بر این اساس، به نظر می‌رسد قاعده قضاوت حرفه‌ای، در واقع دستور مستقیم و منطقی اعطای صلاحیت برای اداره شرکت و تعیین مصالح عالیه آن به هیئت مدیره است زیرا اگر این صلاحیت به مدیران اعطا شده است، قضات دیگر نمی‌توانند بررسی کنند که آیا آن تصمیم در راستای مصالح عالیه‌ای است که خود مدیر مقام تشخیص‌دهنده آن است، یا خیر. بنابراین، صلاحیت قضات در این زمینه به بررسی رعایت منطقی بودن تصمیم (تصمیم به گونه‌ای نباشد که با هیچ منطقی نتوان آن را توجیه کرد که در این صورت خود بیانگر سوءنیت مدیر است) و عدم منفعت‌طلبی

شخصی^۱ در تشخیص مصالح شرکت محدود می‌شود (Smith, 2015:89). علی‌رغم این امر، نظر غالب در دادگاه‌های دلور این است که قاعده مزبور را به‌مثابه قاعده مسئولیت در نظر می‌گیرند که تحت آن تصمیم مدیر مورد بررسی قرار می‌گیرد و این قاعده، کیفیت این بررسی را مشخص می‌کند (و نه پیش‌فرض عدم بررسی تصمیم) (Bainbridge, 2004:1).

اگرچه عده‌ای از نویسندگان معتقدند که قاعده قضاوت حرفه‌ای بیش از اندازه حمایتگر است و این وضعیت مطلوب حقوق شرکت‌ها نیست (Lawrence, 1999:1133)، اما این نظارت‌ها از سوی دیگر، بر روی خطرپذیری مدیران تأثیر منفی می‌گذارند و همچنین دادگاه‌ها را با دشواری بررسی یک تصمیم بدون داشتن معیار صحیح برای آن روبرو می‌کند. در واقع، یک دلیل مهم برای وجود قاعده قضاوت حرفه‌ای، گذشته از تأثیرات آن بر مدیریت و اعمال صلاحیت مدیران، جلوگیری از ایجاد یک ابهام قضایی برای قضات است زیرا اگر قضات برای بررسی یک امر معیار درستی در دست نداشته باشند، تشتت آرا و به دنبال آن عدم قطعیت به وجود می‌آید که خود یک هزینه مهم اقتصادی محسوب می‌شود. پس از معرفی مفهوم قاعده قضاوت حرفه‌ای، باید دید در رویه قضایی مؤلفه‌های این قاعده چگونه شناسایی و تعریف می‌شوند.

۳. شناسایی و اعمال قاعده قضاوت حرفه‌ای در نظام حقوقی امریکا (ایالت دلور)

در حقوق ایالت دلور، به طور معمول در دادگاه‌ها دو نسخه درخصوص قاعده قضاوت حرفه‌ای اعمال می‌شود: یک نسخه توسط مؤسسه حقوق آمریکایی در طرح قانون شرکت‌ها وارد شده است (American Law Institute, in § 4.01(c) of the Model Business Corporations Act) و در چند دادگاه عالی نیز تأیید شده (Cuker v. Mikalauskas, 547 Pa. 600, 692 A.2d 1042 (1997)) و دیگری نسخه برخاسته از رویه قضایی است که از سوی دادگاه‌های ایالت

۱. تصمیم را نیز با عدم سوءنیت در تصمیم‌گیری تشخیص می‌دهند. به همین دلیل، چنان‌که در ادامه توضیح می‌دهیم، حسن نیت مدیران نقشی اساسی در قاعده قضاوت حرفه‌ای ایفا می‌کند.

دلور تنظیم شده است (Thomas, 2004:163).

بر اساس نسخه اول، باید تصمیم‌گیری مدیر به دور از منافع شخصی برای وی باشد. دوم اینکه، تصمیم باید آگاهانه گرفته شود و همچنین یک مبنای معقول و منطقی داشته باشد (American Law Institute, Principles of Corporate Governance: Analysis and Recommendations (1994). P.148). نسخه دوم، ریشه در بخش (a) از ماده ۱۴۱ قانون شرکت‌های عمومی دلور دارد که صلاحیت کامل در اداره امور شرکت به مدیران اعطا کرده است.^۱

قانون شرکت‌های دلور، در بخش (e) ۱۴۱ آورده است: «یک عضو از هیئت مدیره یا عضوی از هر کمیته‌ای که توسط هیئت مدیره تشکیل شده است، ممکن است در انجام وظایف مربوط به آن نقش، به اطلاعات و سوابق شرکت و یا نظارت و گزارش‌هایی که توسط مدیران و یا سایر کارمندان شرکت فراهم شده است و در حد معقول می‌توان انتظار داشت که آن اطلاعات در حیطه تخصص حرفه‌ای و یا دانش آن فرد بوده، اتکا کند و باید برای اعتمادی که با حسن نیت به چنین اطلاعاتی کرده است کاملاً حمایت شود».

این ماده، مدیرانی را که با اعتماد به اطلاعات تهیه شده در شرکت با حسن نیت تصمیم‌گیری می‌کنند، تحت حمایت خود دانسته و در نتیجه، از مسئولیت‌های تصمیمی که در این شرایط گرفته شده است مبرا می‌داند. رویه قضایی در این زمینه به خوبی رهنمون شده و در آرای مختلف شرایطی را نام برده است که تحت آن مدیران می‌توانند به این قاعده استناد کنند.

از آرای گوناگون قضایی در زمینه و ارجاع قضات به معیارهای مختلفی همچون بی‌منطقی فاحش در تصمیمات مدیر، منفعت‌طلبی شخصی یا سوءنیت می‌توان دریافت تمام این معیارها به حسن نیت باز می‌گردند و سرچشمه اصلی اعمال قاعده قضاوت حرفه‌ای وجود حسن نیت در تصمیم‌گیری‌های مدیر است. بنابراین، قضات گاه برای

۱. این بخش مقرر می‌دارد: صلاحیت عام در اداره کلیه امور شرکت با مدیران است مگر آنچه در اساسنامه به گونه دیگر مقرر شده است.

درک حسن نیت مدیر در پرونده‌ای، به عدم نفع شخصی وی در تصمیم اتخاذ شده و گاه در پرونده دیگر، به عدم بی‌منطقی فاحش او استناد کرده‌اند. به بیان دیگر، باید گفت آنچه مانع اعمال قاعده قضاوت حرفه‌ای می‌شود و قضاوت را ملزم به بررسی ماهیت تصمیم مدیران می‌سازد مواردی است که نشان می‌دهد مدیر حسن نیت نداشته است. سوءنیت را می‌توان از منعفت طلبی شخصی مدیر، وجود منافع شخصی در تصمیم و یا اخذ تصمیمی بدون هیچ‌گونه مبنای معقول و منطقی شناخت.

اگرچه تعهد به حسن نیت، از مدت‌ها پیش برای مدیران به عنوان تعهد به امانت آن‌ها لازم بوده است؛ اما در قضاوت حرفه‌ای نوظهور و معنای آن، همچنان مبهم به نظر می‌رسد. یک دادگاه چنین رأی داده است که حسن نیت جدای از عدم نفع شخصی وجود ندارد (Emerald Partners v. Berlin, No. Civ. A. 9700, 2001 WL 115340, at 25 (n.63 (Del. Ch. Feb. 7, 2001)). در نهایت، در ششم نوامبر ۲۰۰۶، دادگاه عالی دلور در دعوی استون علیه ریتز (stone v Ritter, No. 93, 2006 WL 3169168 (Del. Nov. 6, 2006)). حسن نیت را زیرمجموعه عدم نفع شخصی دانست. با این وصف، محاکم دشواری چندانی برای بررسی حسن نیت مدیران ندارند. در هر فرض که علت و انگیزه اصلی تصمیم مدیر منافع شخصی بوده و نه مصالح عالی‌تر شرکت، حسن نیت یا وفاداری مدیر نقض شده است (Rosenbeg, 2007:306) (امینی و ابراهیمی، ۱۳۹۰:۲۶).

در پرونده دیزنی نیز دادگاه بسیار کوشید تا مشخص کند حسن نیت چیست و اینکه آیا تعهد به حسن نیت یکی از تعهدات امانی است یا خیر^۱؟ به نظر قاضی چاندلر، مجموعه آرای بسیاری که پیرامون مفهوم حسن نیت وجود دارد بازتاب تعهد به مراقبت و عدم نفع شخصی است (Disney IV 907 A.2d 693, 699-745 (Del. Ch. 2005)). به نظر

۱. در این پرونده، موضوع این بود که رئیس هیئت مدیره شرکت انیمیشن دیزنی، برای توسعه شرکت، اقدام به جذب یک فرد معروف در زمینه فعالیت شرکت به عنوان مدیر عامل کرد. برای جذب مایکل اویتر در این منصب؛ آیزنر یک بسته حقوق و مزایایی بسیار اغواکننده به اویتر پیشنهاد داد که حتی در صورتیکه اویتر فعالیت ثمر بخشی در شرکت نداشت و استعفا می‌داد ۱۴۰ میلیون دلار دریافت می‌کرد. اویتر نیز بعد یک سال، اقدام به ترک شرکت کرد و این امر موجب شد تا سهامداران علیه آیزنر برای تنظیم چنین قراردادی اقامه دعوا کنند. سهامداران در این پرونده، موفق به مسئول شناختن آیزنر نشدند.

قاضی، اعمالی که با مراقبت ویژه انجام شده و با حسن نیت همراه بوده‌اند، در صورت به نتیجه نرسیدن از مسئولیت معاف هستند.^۱ این قاضی، سه وضعیت را بیان می‌دارد که در آن‌ها حسن نیت نقض شده است: وضعیت اول در فرضی نقض می‌شود که عامدانه منافعی غیر از منافع بلندمدت شرکت در اولویت قرار می‌گیرند؛ دوم اینکه وقتی عمل انجام شده، در نقض قواعد حقوقی حاکم بوده است؛ سوم، ترک فعل در وضعیتی که تعهد به فعلی به لحاظ قانونی وجود داشته است؛ مانند تعهداتی که قانون در خصوص دعوت از مجامع سهامداران به عهده سهامداران قرار می‌دهد.

در عمل، دادگاه‌ها ممکن است محدوده‌ای حتی از این مضیق‌تر نیز برای سوءنیت به کار برند و علاوه بر بی‌منطقی فاحش (به معنای عمل و تصمیمی که تحت هیچ منطقی قابل توجیه نیست) امر دیگری مانند یک رفتار تثبیت شده و مداوم به این شکل را لازم بشمارند.^۲

در نگاه قاضی آلن، این سطح از بررسی ماهوی تصمیمات و غیرمنطقی بودن آن برای تشخیص سوءنیت لازم است.^۳ همین دیدگاه در پرونده دیزنی نیز اعمال شد و دادگاه بیان داشت بی‌منطقی ممکن است بیانگر نبود حسن نیت در مدیر باشد.^۴

در یک پرونده دیگر، قاضی نوبل بیان کرد که بی‌منطقی تصمیمات مدیران معیاری مناسب برای تشخیص توجه یا بی‌توجهی عامدانه به وظایف است.^۵ دادگاه این پرونده، معتقد است که با اعمال این معیار و کشف سوءنیت مشخص می‌شود که مدیران تعهد خود را به مراقبت (از تعهدات امانی مدیران) نیز نقض کرده‌اند. دادگاه مقرر داشت در بررسی این موضوع، باید به این پرداخت که آیا عمل مدیران بی‌منطق بوده است یا خیر؟ این آزمون برای ادعاهای مربوط به حیف و میل اموال شرکت نیز اعمال می‌شود.

1. See DEL. CODE ANN. tit. 8, § 102(b)(7) (repl. vol. 2001).

2. Gold. A. S. A, (2007),.

3. In re RJR Nabisco, Inc. Shareholders Litig., Civ. A. No. 10389, 1989 WL 7036, at *13 n.13 (Del. Ch. Jan. 31, 1989).

4. Disney II, 746 A.2d at 264.

5. Official Committee of Unsecured Creditors of Integrated Health Services, Inc. v. Elkins. No. Civ. A. 20228-NC, 2004 WL 1949290 (Del. Ch. Aug. 24, 2004). n. 92.

۳-۱. معیار مسئولیت مدیران و بررسی ماهوی تصمیمات آن‌ها

در حقوق ایران، این قاعده پذیرفته نشده است و مدیران مسئول خسارات ناشی از تقصیر خود هستند (ستوده تهرانی، ۱۳۹۶: ۲۲۲). از مقرراتی همچون مواد ۱۱۴، ۱۲۹ و ۱۴۲ لایحه اصلاحی قانون تجارت چنین برداشت می‌شود که در صورتی که نتیجه تصمیم مدیران به ورود خسارت به شرکت بینجامد، برای مسئول شناختن مدیران نیاز به اثبات تقصیر است. باید در نظر داشت که به هر حال، چنین نگاهی نسبت به تعهدات مدیران و صلاحیت آن‌ها در اداره امور شرکت، موافق قواعد عمومی مسئولیت است؛ اما همان‌گونه که درباره قاعده قضاوت حرفه‌ای در حقوق ایالات متحده امریکا گفته شد، با توجه به حساسیت نقش مدیران در اداره شرکت و صلاحیت عام آن‌ها در این زمینه کاربرد قواعد عمومی مسئولیت، روش بهینه‌ای به شمار نمی‌آید. در اینجا، روش بهینه همانند مباحث اشاره شده در تقدم مدیران یا سهام‌داران و حاکمیت شرکت، به روشی اشاره دارد که هزینه‌های تصمیم‌گیری، خطرپذیری و بررسی قضایی را به بهترین حالت ممکن می‌رساند.

ممکن است تصور شود تا هنگامی که معیار مسئول شناختن مدیران تقصیر است، نتیجه تفاوتی با زمانی که قاعده قضاوت حرفه‌ای در نظام حقوقی ایالات متحده امریکا اعمال می‌شود ندارد؛ اما چنین تصویری صحیح نیست زیرا کارکرد این قاعده، جلوگیری از بازیابی تصمیم مدیران است در زمانی که زمینه‌های شک معقول نسبت به تصمیمات آگاهانه، بی‌طرفانه و معقولانه آن‌ها وجود ندارد. اثبات وجود این شک معقول با خواهان است. اگر خواهان ثابت کرد تصمیم مدیر بدون حسن نیت و یا بی‌منطق است؛ آنگاه دادگاه وارد بررسی ماهوی تصمیم مدیر می‌شود؛ یعنی در این مرحله تازه دادگاه ملاحظه می‌کند آیا با وجود عدم حسن نیت مدیر نتیجه معامله یا تصمیم، به طور کلی عادلانه محسوب می‌شود یا خیر. چنانچه نتیجه آن عادلانه نباشد مسئولیت مدیران محرز می‌شود. در واقع، اثبات تخلف از تعهدات امانی موجب می‌شود تصمیمات مدیران با معیار سخت‌گیرانه‌تری یعنی عادلانه بودن تصمیم بررسی شود. در حالی که اگر خواهان، نتواند اثبات تخلف از تعهد به حسن نیت و منطقی بودن تصمیم را بکند؛ صرف‌نظر از

نتیجه تصمیم مدیر هیچ‌گونه مسئولیتی برای وی متصور نیست. بنابراین، به صرف یک اشتباه یا تخلف از مقررات که نقش تعیین‌کننده نداشته‌اند، دادگاه نباید وارد بررسی تصمیم مدیران شود، حتی اگر بتوان بین تصمیم مدیر و زیان وارده رابطه سببیت برقرار کرد. در واقع، همان‌گونه که توضیح داده شد درباره مدیران اشتباه یا تقصیر آن‌ها ملاک مسئولیت نیست، بلکه سوءنیت (که در عمل به منطقی بودن تصمیم تعبیر می‌شود) باید ثابت شود.

نتیجه‌گیری

قاعده قضاوت حرفه‌ای بر این ایده استوار است که دادگاه‌ها حق ندارند در روشی که مدیران منافع و اهداف شرکت را در توازن قرار داده‌اند دخالت کنند. برای مثال، یک سیاست‌گذاری که برخلاف منافع کارمندان است فقط در صورتی امکان اعتراض و رسیدگی قضایی دارد که مشخص شود مدیران سوءنیت داشته‌اند (مثلاً منافع شخصی خود را در نظر داشته‌اند). بنابراین، تقصیر مدیر و ضرر وارده شده به شرکت، معیار عمل نیست. باید مشخص شود که مدیران، در تصمیم خود منافع شرکت را عامدانه مغفول نهاده‌اند و هیچ امر دیگری نمی‌تواند مسئولیت مدیران را ثابت کند. حتی امری مانند اینکه مدیران در تشخیص مصالح شرکت دچار اشتباه شده‌اند.

پیش‌فرض حسن نیت مدیران و رعایت مصالح شرکت در تصمیم‌گیری، تنها در صورتی که شواهدی از تعارض منافع وجود داشته باشد قابل نقض است. همچنین، اگر شواهدی از وجود منافع شخصی موجود نباشد اما تصمیم مدیر آن‌قدر از عقلانیت به دور باشد که نتوان به هیچ صورتی آن را توجیه کرد، می‌توان چنین برداشت کرد که مدیر نفع شخصی خود را لحاظ کرده است. به بیان دیگر، حسن نیت بخش درونی قضاوت حرفه‌ای باقی می‌ماند. زمانی که قاعده قضاوت حرفه‌ای قابل اعمال است، حسن نیت نیز مفروض انگاشته می‌شود.

در زمینه حقوق ایران نیز باید در نظر داشت؛ اگرچه صلاحیت اداره امور شرکت به مدیران اعطا شده و روح مقررات لایحه قانونی اصلاح، قسمتی از قانون تجارت

مسئولیت مدیران را در زمینه تقصیر دانسته اما ملاک همچنان بازبینی ماهوی تصمیمات مدیران و معیار مسئولیت است. در حالی که اهمیت صلاحیت، برای هیئت مدیره و هماهنگی با صلاحیت اعطا شده به آنان ایجاب می‌کند که قضاوت از بازبینی تصمیمات مدیران خودداری کنند و پیش‌فرض اولیه بر رعایت مصلحت شرکت به سود مدیران وجود داشته باشد. به عبارت بهتر، می‌توان گفت برای مسئولیت مدیران نباید نیت افراد را با مراجعه به قواعد عمومی مسئولیت مدنی بررسی کرد، بلکه باید سوءنیت مدیران در قالب رفتار تثبیت شده‌ای علیه مصالح شرکت یا بی‌منطقی فاحش در تصمیم‌گیری ملاک عمل قرار گیرد. علی‌رغم این امر و جذابیت قاعده قضاوت حرفه‌ای در حمایت از صلاحیت مدیران، نباید از نظر دور داشت که فضای اعمال این قاعده ایجاب می‌کند مدیرانی خبره و حرفه‌ای ساکن اداره امور شرکت را در دست گیرند. در این موقعیت است که سهامداران، در جایگاه بهتری برای بازبینی تصمیمات مدیران و دقت در انتخاب آنان قرار دارند تا دادگاه‌ها.

منابع

الف) فارسی

امینی، منصور و ابراهیمی، عیسی (۱۳۹۰)، «حسن نیت در قراردادهای، از نظریه تا عمل، نگاهی به موضوع در نظام حقوقی کامن‌لو»، *مجله حقوق تطبیقی*، دوره ۲، شماره ۲، صص ۲۳-۴۳.

پاسبان، محمدرضا (۱۳۹۵)، *حقوق شرکت‌های تجاری*، ویراست دوم، تهران: انتشارات سمت. ستوده تهرانی، حسن (۱۳۹۶)، *حقوق تجارت*، ج دوم، تهران: انتشارات دادگستر. عرفانی، محمود (۱۳۸۷)، *حقوق تجارت*، ج دوم (شرکت‌های تجاری)، تهران: انتشارات جنگل.

نوری یوشانلویی، جعفر و جوهر، سعید (۱۳۹۳)، «مفهوم شناسی مسئولیت اجتماعی شرکت - های تجاری در حقوق آلمان، فرانسه، انگلستان و ایران با رویکرد تطبیقی»، *مجله حقوق تطبیقی*، دوره ۵، شماره ۲، صص ۶۰۳-۶۲۷.

ب) انگلیسی

- American Law Institute publications, (1994), **Principles of Corporate Governance: Analysis and Recommendations**, American Law institute publications, Philadelphia.
- American Law Institute, (2016) **Model Business Corporations Act.**, American Law institute, Philadelphia,
- Arrow, Kenneth. J. (1974), **The Limits of Organization**, New York: W. W. Norton and Company.
- Avi-Yonah, Rueven. S. (2005) «The cyclical transformations of the corporate form: a historical perspective on corporate social responsibility». **Del. J. Corp. l.** 30, pp.767-818.
- Bainbridge Stephan. M. (2002) «Why a Board? Group Decision-making in Corporate Governance» **55-VAND. L. REV.**, pp.1-57.
- Bainbridge, Stephen M. (2004).«The Business Judgement Rule as Abstention Doctrine.» **57 Vand. L. Rev.** pp.83-131
- Bainbridge, Stephen M., (2003), «Director Primacy: The Means and Ends of Corporate Governance», **97 NW. U. L. REV.** pp.547-607.
- Bainbridge. Stephen. M. (2008), **The New Corporate Governance in Theory and Practice**, Oxford University Press. Oxford.
- Bhagat, Sanjai. & Black, Bernard. (2000), «Board Independence and Long-Term Performance» (working paper), **J Corp L**, 1, 27, pp.231-275
- Black, Bernard. S. (1989). «Is corporate law trivial: A political and economic analysis.» **Nw. UL Rev.**, 84, pp.542-598.
- Black, Bernard. S. (2001) «The Principal Fiduciary Duties of Boards of Directors». **Asia Bus. L. Rev.**, 33, pp.3-16
- Davis, Kenneth B., Jr. (1988), «Discretion of corporate managers to do good Expense of Shareholder Gain-A Survey of, and Commentary on, the U.S. Corporate Law», **Canada-United states law journal**. Vol. 13, pp. 7-77.
- Dewey, John. (1926). “The historic background of corporate legal personality”. **The Yale law journal**, 35(6), pp. 655-673.
- Dooley, Michael. P., (1992) «Two Models of Corporate Governance», **47, Bus. Law**, pp.461-529.
- Easterbrook, Frank. H, Fischel, Daniel R, (1991), **The Economic Structure of Corporate law**, Cambridge, Harvard University press,
- Elhauge, Einer., (2005) «Sacrificing Corporate Profits in the Public Interest», **80 N.Y.U. L. REV.**, pp.733- 807.
- Elson, Charles. M. (2017) «Why Delaware Must Retain its Corporate Dominance and Why it May Not», Delaware, **University of Delaware -**

- John L. Weinberg Center for Corporate Governance**, pp.1-20.
- Fama, Eugene, & Jensen, Michael. (1983). «Separation of Ownership and Control». **The Journal of Law & Economics**, 26(2), pp.301-325.
- Franks, Julian. R., & Mayer, Colin. (2017). «Evolution of Ownership and Control Around the World: The Changing Face of Capitalism». **European Corporate Governance Institute**, Finance working paper No.503/2017.
- Gold, Andrew. S. A, (2007), «Decision Theory Approach ToThe Business Judgment Rule: Reflections On Disney, Good Faith, And Judicial Uncertainty», **Maryland Law review**, Vol. 66, pp.398-474.
- Gourvish, Terence. R., (1987), «British Business and the Transition to a Corporate Economy: Entrepreneurship and Management Structures», 39(4) **Business History**, pp.18-45.
- Grossman, Adelle, (2007).«Director Compliance with Elusive Fiduciary Duties in a Climate of Corporate Governance Reform», **FORDHAM J. CORP. & FIN. L.** 12, pp.393-466.
- Kirby, Maurice.W., (1996), «The Corporate Economy in Britain: Its Rise and Achievements Since 1900», in **Maurice W. Kirby and Mary B. Rose (eds)**, Business Enterprise in Modern Britain: From the Eighteenth to the Twentieth Century »The Journal of Economic History, vol. 56, issue 04, pp.139-171.
- Korn/ Ferry International, (2000), **27th Annual Board of Directors Study**, pp.33-34
- Lawrence A. Cunningham, (1999), «Commonalities and Prescriptions in the Vertical Dimension of Global Corporate Governance», 84 **CORNELL L. REV.**,pp.1133- 1183
- Lewis S. Black, JR., (2007), **Why Corporations Choose Delaware**, Delaware, Del Dept. Of State Div. Of Corp., pp.1-23
- Lowenstein, Roger. (2004), **Origins of the crash: The great bubble and its undoing**, London, Penguin.
- Maubossin, Michael. J, (2011), «What Shareholders Value is Really About?», 22, **Harvard Business Review**, pp.51-57
- Means, Gardiner. C. (1932), **The Modern Corporation and Private Property**. New York: MacMillan.
- Melvin, Aron Eisenberg, (1993), «The Divergence of Standards of Conduct and Standards of Review in Corporate Law», 62 **FORDHAM L. REV.**pp. 437-468
- Millon, David, (1990). «Theories of the Corporation». **Duke Law Journal**, pp. 201-262.
- Mitchell, Sali.Tsuk, «Shareholders as Proxies: The Contours of Shareholder

- Democracy», 63 **WASH. & LEE L. REV.**, pp.1503-1578.
- National Association of Corporation Directors of the NACD**, (1995), also (1996), Blue ribbon commission on directors compensation, purpose, principles and best practices.
- Parkinson, J.K., (1995), **Corporate Power and Responsibility: Issues in the Theory of Company Law**, Oxford., Oxford University Press.
- Pitelis, Christos. N., & Sugden, R. (1986). «The separation of ownership and control in the theory of the firm: a reappraisal». **International Journal of Industrial Organization**, 4(1), pp. 69-86;
- Rhee, Robert. J. (2009), «Fiduciary exemption for public necessity: Shareholder profit, public good, and the Hobson's choice during a national crisis.» 17, **Geo. Mason L. Rev.** pp.661-736.
- Rosenberg, David . (2007), «Galactic Stupidity and the Business Judgment Rule» **Journal of Corporation Law**, Iowa City 32.2, pp.301-322.
- Sharfman, Bernard. S. (2014), «Shareholder wealth maximization and its implementation under corporate law». **Fla. L. Rev.** 66, pp.389-431.
- Smith, Adam, (1776), **Wealth of Nations**, 5th edn, Book V, ch.1, New York, (Edwin Cannan, ed.1904, originally published.
- Smith, D. Gordon, (2015), **The Modern Business Judgment Rule, Research Handbook On Mergers And Acquisitions**, Forthcoming. Boston, BYU Law Research Paper Series. No.15-09.
- Smith, Terry, (2015), «What Exactly Do We Mean by Shareholders Value? Financial Times, January», pp.6-8
- Spencer, Herbert, «Railway Morals and Railway Policy », (1854), 100 **Edinburg Review**, , pp. 420-461,
- Sprague, Robert, & Lyttle, Aaron. J. (2010), «Shareholder primacy and the business judgment rule: Arguments for expanded corporate democracy.» 16, 1, **Stan. JL Bus. & Fin.**, pp.1-26.
- Thompson, Robert. B., & Thomas, R. S. , (2004), «The new look of shareholder litigation: acquisition-oriented class actions.» 57, **Vand. L. Rev.** , pp.133-211.

Cases

- Aronson v. Lewis, 473 A.2d 805, 812 (Del. 1984).
- BNS Inc. v. Koppers Co.**, 683 F. Supp. 473, 74 (D. Del. 1988), *In re Citigroup Inc. S'holder Derivative Litig.*, 964 A.2d 124 (Del. Ch. 2009).
- Bodell v. Gen. Gas & Elec. Corp., 140 A. 264, 267 (Del. 1927)
- Brehm v. Eisner. 746. A2d, 262-64 (Del2000).
- Casey v. Woodruff, 49 N.Y.S.2d 625, 643 (N.Y. Sp. Term 1944).

- Cede & Co. v. Technicolor, Inc., 634 A.2d 345 (Del. 1993)
- Corwin v. KKR Financial Holdings LLC, 125 A. 3d 304, 313-14 (Del. 2015),
- Cuker v. Mikalauskas, 547 Pa. 600, 692 A.2d 1042 (1997).
- Disney II, 746 A.2d 244, 256 (Del. 2000) (en banc)
- Disney IV, 907 A.2d 693, 699–745 (Del. Ch. 2005).
- Dodge V. Ford Motors Co, 170 N.W. 668 (Mich. 1919);
- Emerald Partners v. Berlin, No. Civ. A. 9700, 2001 WL 115340, at *25 n.63 (Del. Ch. Feb. 7, 2001).
- In re Dow Chemical Company Derivative Litigation, No. 4349, 2010 Del. Ch. LEXIS, at *2 (Del. Ch. Jan. 11, 2010).
- In re RJR Nabisco, Inc. S'holders Litig., Civ. A. No. 10389, 1989 WL 7036, at *13 n.13 (Del. Ch. Jan. 31, 1989).
- Lyondell, 970 A.2d at 243.
- Marony v. Applegate. 266 A.D. 412, 422, (N.Y. App. Div. 1943)
- Official Committee of Unsecured Creditors of Integrated Health Services, Inc. v. Elkins. No. Civ. A. 20228-NC, 2004 WL 1949290 (Del. Ch. Aug. 24, 2004). n. 92.
- Paramount Communications, Inc. v. Time Inc., 571 A.2d 1140 (Del. 1989).
- Percy v. Millaudon, 8. Mart. (n.s.) 68 (La. 1829).
- Perrine v. Pennroad Corp., 487-8 A.2d 479 (Del. 1946)
- Robinson v. Pittsburgh Oil Refining Corp., 126 A. 46 (Del. Ch. 1924).
- Selheimer v. Manganese Corp., Spering's Appeal, 71 Pa. 11, 20 (1872).
- Shlensky v. Wrigley. 237 N.E.2d 776 (Ill. App. 1968)
- Smith v. Van Gorkom, 488 A.2d 858 (Del. 1985) (en banc).
- Spring's Appeal, 71 Pa. at 24.
- stone v Ritter, No. 93, 2006 WL 3169168 (Del. Nov. 6, 2006).
- the Walt Disney Company Derivative Litigation, Disney II, 746 A.2d 244, 264 (Del. 2000)
- Unocal Corp. v. Mesa Petroleum Co., 493 A.2d 946 (Del. 1985)