



Examining the Legal Nature of Resignation in Legal Actions

Nazila Taghavi*, Sam Mohammadi**

Abstract

Statement of the Problem: One of the fundamental aspects of legal relationships involves situations where one party has undertaken an obligation but finds themselves inclined to dissolve the legal act. In such circumstances, resignation becomes a viable option for individuals seeking to exit a legal relationship. Resignation is generally understood as an act of unilateral will to dissolve a legal agreement. However, the complexities of various laws indicate that in certain cases, the effectiveness of the applicant's resignation hinges on the approval of another authority, thus transcending the mere will of the individual.

Purpose: The purpose of this research is to delve into the legal nature of resignation within the context of legal actions. By doing so, we aim to ascertain the precise date of resignation and the termination of legal obligations for an individual involved in a legal relationship. This investigation will significantly contribute to a comprehensive understanding of resignation's role in legal actions.

Questions: This study endeavors to address the following crucial questions: To what extent does the effectiveness of resignation depend on the applicant's will? Is the nature of resignation identical in both permissible and necessary legal actions? Legally, how can the nature of resignation be categorized to determine its effective timing?

How to Cite: Taghavi, N., Mohammadi, S. (2023) Examining the Legal Nature of Resignation in Legal Actions, *Journal of Legal Studies*, 15(3), 223-259.

* PhD in Private Law, Faculty of Law and Political Science, Mazandaran University, Babolsar, Iran. nazilaw.taghavi@gmail.com

** Prof., Department of Private Law, Faculty of Law and Political Science, Mazandaran University, Babolsar, Iran. (Corresponding Author) sammhmdi@gmail.com

Hypothesis or Claim of the Article: Our central hypothesis posits that in the realm of revocable legal actions, the effectiveness of resignation does not necessitate the consent of another party and largely relies on the unilateral will of the applicant. Conversely, in the context of irrevocable legal actions, the effectiveness of resignation becomes contingent upon obtaining the approval of a specific authority, resulting in situations of bilateral discharge or postponed unilateral legal acts.

Method: This article adopts a rigorous research approach that combines library documentation with an analytical descriptive method. Due to the limited availability of direct sources on the subject, we meticulously collected relevant information from legal and jurisprudential books and articles, thereby facilitating a comprehensive legal analysis.

Findings: In revocable legal actions, resignation is predominantly deemed a unilateral legal act, taking effect solely based on the applicant's will. However, exceptions arise where the law or contract explicitly stipulates otherwise. For example, in civil law, a lawyer's resignation is typically a unilateral act, unless mandated otherwise in the contract, making it bilateral in nature. When a mandate is included as a corollary condition in the revocable contract, a lawyer's resignation requires consent from the lawyer, thus assuming a bilateral discharge.

Similarly, in civil companies, the resignation of a manager is typically unilateral, yet under an irrevocable contract, the resignation's effectiveness is contingent upon the consent of other partners, leading to a bilateral discharge. When it comes to corporations, the resignation of managers is generally effective through the declaration of the applicant's will, representing a unilateral legal act. However, if their resignation is subject to the approval of an authority, it transforms into a bilateral discharge scenario.

Contrarily, irrevocable legal actions require the approval of a specific authority for resignation to take effect, leading to instances of both bilateral discharge and postponed unilateral legal acts. In labor law, an employee's resignation nature varies based on contract terms, either becoming a bilateral discharge or a postponed unilateral act. In certain exceptional cases, resignation may have no effect at all. For instance, in employment relationships, parliamentary roles, labor-employer relationships, endowment, and contractual wills, resignation may not be legally recognized or effective.

In conclusion, understanding the legal nature of resignation in legal actions is pivotal in clarifying the dynamics of legal relationships. The distinction between revocable and irrevocable legal actions, along with the role of consent from other authorities, has far-reaching implications for individuals seeking to dissolve legal agreements. This study sheds light on the complexity of resignation in different legal contexts, providing valuable insights for legal

practitioners, policymakers, and scholars alike. Further research and analysis in this area will continue to enhance our comprehension of resignation's significance in the broader landscape of legal actions.

Keywords: Resignation, Bilateral discharge, Unilateral legal act, Legal nature, Lawyer.

Article Type: Research Article.



بررسی ماهیت حقوقی استعفا در اعمال حقوقی

نازیلا تقوی*، سام محمدی**

چکیده

استعفا یکی از گزینه‌هایی است که شخص برای انحلال عمل حقوقی می‌تواند به آن متمسک شود و به موجب آن اراده‌اش را مبنی بر ترک سمت خویش اعلام کند. زمان اثرگذاری استعفای متقاضی در اعمال حقوقی متعدد یکسان نیست، لذا در مقاله حاضر و با هدف سامان دادن به این تشتت، ماهیت حقوقی استعفا در اعمال حقوقی جایز و لازم مورد بررسی قرار گرفته است تا یک اصل کلی در خصوص ماهیت حقوقی استعفا شناسایی شود. در واقع، پژوهش حاضر به دنبال یافتن پاسخ برای این پرسش است که استعفا به لحاظ حقوقی دارای چه ماهیتی است تا بر اساس آن زمان اثرگذاری استعفا تعیین شود. بر اساس یافته‌های پژوهش، اصولاً استعفا در اعمال حقوقی جایز دارای یک ماهیت حقوقی واحد بوده و یک ایقاع منجز است. البته در برخی موارد استثنایی استعفا در این دسته از اعمال، اقاله محسوب می‌شود. لیکن اصولاً استعفا در اعمال حقوقی لازم، اقاله و یا ایقاع معلق تلقی می‌شود و البته در یک مورد استثنایی استعفا در این دسته از اعمال، ایقاع موجد است.

واژگان کلیدی: استعفا، اقاله، ایقاع، ماهیت حقوقی، وکیل.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی.

* دانش‌آموخته‌ی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده‌ی حقوق و علوم سیاسی، دانشکده‌ی حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران. nazilaw.taghavi@gmail.com

** استاد، گروه حقوق خصوصی، دانشکده‌ی حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران. (نویسنده مسئول). sammhmdi@gmail.com

سرآغاز

استعفا یکی از گزینه‌هایی است که شخص جهت ترک رابطه حقوقی می‌تواند به آن متمسک شود. در ابتدا ممکن است تصور شود که از آنجایی که استعفا تمایل یک اراده مبنی بر انحلال عمل حقوقی است، به لحاظ ماهیتی باید آن را ایقاع ملحوظ کرد، لیکن چنین برداشتی صحیح نیست، زیرا اگرچه در اعمال حقوقی جایز، در غالب موارد، استعفا با اعلام اراده یک‌جانبه شخص مؤثر است، لیکن در موارد استثنایی، اثر استعفا منوط به موافق مرجع دیگر نیز است. همچنین، اگرچه انحلال اعمال حقوقی لازم که استعفا یکی از طرق آن است، با اراده دوجانبه ممکن است و این تصور را به وجود می‌آورد که استعفا در اعمال مذکور به لحاظ ماهیتی اقاله است، لیکن استعفا در برخی از مصادیق اعمال مذکور، منوط به موافقت همان اراده‌هایی نیست که عقد را تشکیل داده‌اند و در برخی از مصادیق نیز، استعفای شخص به‌طورکلی فاقد اثر است. تاکنون پژوهش مستقلی در خصوص ماهیت حقوقی استعفا در اعمال حقوقی به‌طورکلی انجام نشده است و آثار موجود نیز صرفاً ناظر به استعفای یک رابطه حقوقی خاص در قانون اساسی است و از آنجایی که استعفای شخص، منجر به پایان تعهدهای حقوقی شخص در یک رابطه حقوقی می‌شود، لذا تعیین ماهیت حقوقی آن امری ضروری است تا بر اساس آن تاریخ تحقق استعفا و پایان تعهدهای حقوقی شخص مشخص شود. از همین رو نویسندگان بر آن شدند تا ماهیت حقوقی استعفا را مورد بررسی قرار دهد. روش تحقیق در مقاله‌ی حاضر نیز تلفیقی از روش اسنادی کتابخانه‌ای و توصیفی تحلیلی بوده است. نوشتار حاضر از دو بخش تشکیل شده است. بخش نخست به تعریف استعفا اختصاص دارد. در بخش دوم ماهیت حقوقی استعفا به ترتیب در اعمال حقوقی جایز و لازم مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱. تعریف استعفا

از نظر لغوی ریشه کلمه استعفا، عفو و از باب استفعال است. در کتاب المنجد پیرامون کلمه استعفا این‌گونه بیان شده است: «طلب منه العفو عن تکلیفه» (Matouf Elisoui, 1990: 30)؛ بنابراین، از نظر لغوی استعفا عبارت است از این که فرد بخواهد از انجام تکالیف خود طلب معافیت کند، یعنی به میل خود از انجام تکالیفش کناره‌گیری کند. در ترمینولوژی استعفا به این‌سان تعریف شده است: «عملی که به موجب آن شخصی که در موسسه دولتی یا ملی یا وابسته به دولت سمتی را دارا باشد، تقاضای ترک آن سمت را نماید» (Jafari Langroudi, 1998: 40). اینکه چرا در ترمینولوژی حقوقی استعفا در مورد شخص دولتی یا وابسته به دولت بیان شده، جای بسی تأمل دارد، زیرا آن‌گونه که از قواعد و قوانین حقوقی به دست می‌آید، استخدام هم در مورد اشخاص حقوق خصوصی هم در مورد اشخاص حقوق عمومی مطرح است (Mousavi Tabrizi, 2009: 30). با مطالعه قوانین مدنی، تجارت، آیین دادرسی مدنی، آیین‌نامه داخلی مجلس، قانون استخدام کشوری و غیره می‌توان این مسئله را اثبات کرد. نکته دیگر که باید به آن اشاره کرد آن است که مطابق انتهای تعریف فوق که مقرر داشته است «تقاضای ترک آن سمت را نماید»، ضروری است که شخص برای ترک سمت خود و استعفا، به نحوی تقاضای خود را اعلام دارد و در غیر این صورت مستعفی تلقی نخواهد شد. این در حالی است که ماده ۱۸ آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۷۹ مقرر کرده است: «نماینده‌ای که بیش یک‌صد ساعت متوالی یا دویست و پنجاه ساعت غیرمتوالی از اوقات رسمی جلسات مجلس و کمیسیون را بدون عذر موجه در یک سال غیبت کند، مستعفی شناخته خواهد شد. همچنین نماینده‌ای که به علت ناتوانی جسمی و یا بیماری بیش از چهار ماه در یک سال غیبت موجه داشته باشد بنا به درخواست سی نفر از نمایندگان و تصویب دوسوم نمایندگان حاضر مبنی بر عجز وی از ایفای وظایف نمایندگی، سمت نمایندگی خود را از دست می‌دهد.» ممکن است با مطالعه ماده مذکور این نتیجه استخراج شود که ضرورتی به اعلام اراده از سوی

اشخاص مبنی بر استعفا وجود ندارد. حال آنکه این فهم از ماده نادرست است. در واقع در ماده فوق، نماینده با بیش یک‌صد ساعت متوالی یا دو‌یست و پنجاه ساعت غیرمتوالی، به‌طور ضمنی اراده خویش مبنی بر استعفا را بیان کرده است؛ بنابراین اعلام اراده در استعفا ضرورت دارد خواه به نحو صریح و خواه ضمنی.

به‌طور کلی در تعریف استعفا می‌توان بیان کرد، استعفا به معنای اعلام اراده شخص مبنی بر ترک رابطه حقوقی و انحلال عمل حقوقی سابق است که گاه به صرف اراده متقاضی اثرگذار است و گاه منوط به موافقت مرجع یا شخص خاص یا رعایت تشریفات معینی است.

۲. ماهیت حقوقی استعفا

استعفا بر پایه یک عمل حقوقی اعم از عقد و ایقاع شکل می‌گیرد؛ یعنی باید عمل حقوقی‌ای پیش‌تر واقع شده باشد که متعاقب آن، استعفا محقق شود. حال عمل حقوقی مذکور ممکن است جایز باشد و یا لازم. در ذیل ماهیت استعفا در اعمال حقوقی لازم و جایز مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۲-۱. ماهیت حقوقی استعفا در اعمال حقوقی جایز

وکالت و شرکت از جمله اعمال حقوقی جایزی هستند که استعفا در آن‌ها موضوعیت پیدا می‌کند. در ذیل ماهیت حقوقی استعفا در عقود مذکور مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۲-۱-۱. استعفای وکیل

وکالت عقدی است که به موجب آن یکی از طرفین، طرف دیگر را برای انجام امری نایب خود می‌کند (ماده ۶۵۶ قانون مدنی). بنا بر صراحت بند ۲ ماده ۶۷۸ قانون مدنی، وکیل هر زمان که بخواهد می‌تواند استعفا دهد. شایان ذکر است، بسیاری از فقها، عزل

و استعفای وکیل را نوعی فسخ تلقی کرده‌اند. البته از نظر برخی از حقوقدانان، فسخ به معنی واقعی کلمه زمانی به کار می‌رود، سابقاً عمل حقوقی منعقد شده باشد و انعقاد واقعی زمانی محقق می‌شود که اراده طرفین به گونه‌ای به هم گره خورده باشد و جزء با اراده آن‌ها و یا در موارد قانونی نتوان عقد را منحل کرد. فسخ در این معنا صرفاً در عقود لازم مصداق پیدا می‌کند (Esfandiari, 2019: 74). باین حال برخی از فقها از کلمه فسخ برای انحلال ارادی عقد جایز استفاده کرده‌اند و به آن فسخ به جواز گفته‌اند، Tusi (1991: 11, Tabattabai Haeri, 2004: 258). فقهی دیگر نیز به صراحت از واژه فسخ برای عزل و استعفای وکیل استفاده کرده است: «فاذا فسخ الوکیل و عزل نفسه... و اذا فسخ ها...» (Helli, 1997: 269). برخی از حقوق‌دانان نیز تفاوتی بین فسخ و استعفای وکیل قائل نشده‌اند و از استعفا در ذیل عنوان موارد و آثار فسخ وکالت بحث کرده‌اند (Katouzian, 2010: 198). ماده ۱۸۶ قانون مدنی نیز از واژه فسخ برای برهم زدن عقود جایز استفاده کرده است.

اصولاً استعفای وکیل هیچ‌گونه مسئولیتی را برای او ایجاد نمی‌کند. البته، استعفای نابهنگام و نامتعارف وکیل و بر مبنای سوءاستفاده از حق، برای او ضمان‌آور است و باید ضرر نامشروعی را که به بار آورده است، جبران کند؛ بنابراین به نظر می‌رسد، وکیل باید استعفای خویش را به اطلاع موکل برساند. در غیر این صورت، چنانچه خسارتی از استعفای نامتعارف او به موکل وارد شود، او مسئول جبران خسارت وارده به موکل است. بر همین اساس ماده ۳۶ قانون وکالت مصوب ۱۳۱۵ مقرر کرده است: «در صورتی که وکیل بخواهد از وکالت استعفا نماید باید قبلاً طوری به موکل و محکمه اطلاع دهد که موکل بتواند وکیل دیگری برای خود معین و به محکمه معرفی کند».

بدیهی است وکیل به محض استعفا، سمت خویش را از دست می‌دهد و دیگر هیچ اقدامی از طرف وی قابل پذیرش نیست. باین حال ماده ۴۵ قانون آیین دادرسی مدنی مقرر کرده است: «وکیلی که در وکالت‌نامه حق اقدام یا حق تعیین وکیل مجاز در دادگاه تجدیدنظر و دیوان عالی کشور را داشته باشد، هرگاه پس از صدور رأی یا در موقع

ابلاغ آن استعفا و از رؤیت رأی امتناع کند، باید دادگاه رأی را به موکل ابلاغ کند در این صورت ابتدای مدت تجدیدنظر و فرجام، روز ابلاغ به وکیل یادشده محسوب است مگر اینکه موکل ثابت کند از استعفا وکیل بی اطلاع بوده در این صورت ابتدای مدت از روز اطلاع وی محسوب خواهد شد و چنانچه از جهت اقدام وکیل ضرر و زیانی به موکل وارد شود، وکیل مسئول می باشد». بر اساس ماده مذکور، دادخواست تجدیدنظر و فرجام وکیل مستعفی قبول می شود و مدیر دفتر دادگاه مکلف است به طور کتبی به موکل اخطار کند که شخصاً اقدام کرده یا وکیل جدید معرفی کند و یا اگر دادخواست ناقص باشد، نقص آن را برطرف کند. باید توجه داشت که ماده مذکور در مقام بیان این حکم که استعفای وکیل منوط به موافقت موکل است نیست، بلکه علت وضع این ماده این است که هرچند وکیل مستعفی قصد ادامه وکالت را ندارد، لیکن ممکن است از سویی برای حفظ حقوق موکل (حق شکایت نسبت به رأی) و از سویی برای پیشگیری از مسئولیت مدنی و انتظامی خود در اثر استعفای نابهنگام، انجام اقدامهای حداقلی را لازم بداند و به رغم استعفا، اقدام به تقدیم دادخواست کند (Katouzian, 2010: 103). درواقع قانونگذار با پذیرش تقدیم دادخواست از سوی وکیل مستعفی راهی را گشوده است تا وکیل نسبت به استعفای خویش پس از صدور رأی، مسئول تلقی نشود.

با توجه به مراتب فوق استعفای وکیل به لحاظ حقوقی، ایقاع محسوب می شود، زیرا علی‌الاصول استعفای وکیل با اراده یک‌جانبه او اثرگذار است. باوجوداین، پذیرش ماهیت مذکور به نحو اطلاق صحیح نیست، زیرا بر اساس ماده ۶۷۹ قانون مدنی «موکل می تواند هر وقت که بخواهد وکیل را عزل کند، مگر اینکه وکالت وکیل یا عدم عزل او ضمن عقد لازمی شرط شده باشد». بر همین اساس، وکالت ممکن است به صورت شرط نتیجه ضمن عقد لازم درج شود، مانند اینکه در نکاح شرط شود که شوهر در اداره املاک زن وکیل او باشد (Katouzian, 2010: 204). در این حالت وکیل حق استعفا ندارد و فقط با موافقت موکل می تواند عقد وکالت را منحل کند؛ بنابراین در این فرض، استعفای وکیل فقط از طریق تراضی با موکل محقق می شود و عمل حقوقی

شکل گرفته، اقاله نام می‌گیرد، زیرا همان اراده‌هایی که موجب عقد وکالت بودند، با توافق یکدیگر عقد را منحل می‌کنند.

همچنین ممکن است، التزام به وکالت دادن، ضمن عقد لازمی شرط شود (شرط فعل). در این حالت، آنچه الزام‌آور است، وفای به شرط یعنی توکیل به غیر است. در اینکه آیا وکالتی هم که داده می‌شود الزام‌آور است یا خیر، اختلاف نظر وجود دارد. پاره‌ای از نویسندگان معتقدند، شرط توکیل در عقد لازم نشانه آن است که طرفین می‌خواستند، وکالتی که داده می‌شود، الزام‌آور باشد؛ والا دلیلی نداشت که آن را ضمن عقد لازم شرط کنند (Emami, 1943: 232). از نظر برخی، مفاد شرط تنها لزوم وکالت دادن است نه حفظ آن (Tabatabai Yazdi, 2007: 122). پس وکیل می‌تواند استعفا دهد. به از نظر گروهی دیگر، اگر قرینه خاصی بر قصد طرفین نسبت به حفظ وکالت وجود نداشته باشد، نظر دوم صحیح است، زیرا آنچه ضمن عقد وکالت شده است و از آن کسب لزوم می‌کند، اعطای وکالت است نه ابقای آن (Katouzian, 2010: 205). به نظر می‌رسد نظر سوم، منطقی است، زیرا وکالت عقدی جایز است و در صورتی هم شرط دادن وکالت در ضمن عقد لازمی شرط شود، خود عقد وکالت در خارج از عقد لازمی که مبنای وقوع آن بوده است منعقد می‌شود و طبیعت خود را حفظ می‌کند؛ بنابراین در فرض دوم، وکیل هر زمان که اراده کند، می‌تواند استعفا دهد. با این وصف استعفا در فرض اخیر، ایقاع محسوب می‌شود؛ بنابراین، استعفای وکیل ایقاع محسوب می‌شود مگر اینکه وکالت در ضمن عقد لازمی داده شده باشد که در این فرض استعفا را باید اقاله تلقی کرد.

نکته‌ای که باید به آن توجه کرد این است که از نظر عده‌ای، در فرضی که ایقاع به منظور انحلال عمل حقوقی انشاء می‌شود، به حکم طبیعت خود قابل رجوع نیست، زیرا ایقاعی که کارگر افتد، عمل موردنظر را منحل می‌کند و بازگشت از آن مستلزم وقوع مجدد عمل حقوقی است؛ امری که او اختیار ندارد. وانگهی، نهادی که از دست رفت، زمینه‌ای برای بازگشتن ندارد و امکان انجام دادن دوباره‌ی آن عمل حقوقی

تأسیس است نه احیاء (Katouzian, 2014: 56). به این ترتیب، از آنجایی که اصولاً استعفای وکیل، ایقاعی است که در مقام انحلال عمل حقوقی انشاء شده (وکالت) است، باید غیرقابل رجوع باشد. لیکن، ماده ۶۸۱ قانون مدنی مقرر کرده است: «بعد از اینکه وکیل استعفا داد، مادامی که معلوم است موکل به اذن خود باقی است، می تواند در آنچه وکالت داشته، اقدام نماید». ممکن است گفته شود، استعفای وکیل، مادامی که ضمن عقد لازم شرط نشده است، ایقاعی جایز است؛ با این توضیح که بعد از استعفای وکیل، چنانچه معلوم شود موکل بر اذن خود باقی است، وکیل می تواند از استعفای خویش رجوع کند؛ اما چنین تفسیری نادرست است، زیرا استعفا، ناظر به انحلال عقد وکالت است و پس از آن وکالت منحل می شود و بازگشت از آن مستلزم وقوع مجدد عقد وکالت است. امری که وکیل مستعفی نسبت به آن اختیاری ندارد؛ زیرا وکالت عقد است و با توافق وکیل و موکل منعقد می شود و صرف اراده وکیل نمی تواند منجر به انعقاد عقد وکالت شود. با این تعبیر، صلاحیتی که وکیل مستعفی در اداره مال موکل دارد از باب وکالت نیست، بلکه به جهت اذنی است که موکل در انجام موضوع عقد وکالت منحل شده به او داده است.

۲-۱-۲. استعفای مدیر شرکت‌ها

شرکت در یک تقسیم بندی به شرکت های مدنی و تجاری تقسیم می شود.

الف. شرکت های مدنی

شرکت مدنی، عقدی است که به موجب آن دو یا چند شخص به منظور تصرف مشترک و تقسیم سود و زیان و گاه مقاصد دیگر، حقوق خود را در میان می نهند تا به جای آن مالک سهمی مشاع از این مجموعه شوند (Katouzian, 2012: 17). در خصوص ماهیت حقوقی شرکت مدنی اختلاف نظر وجود دارد. برخی منکر وجود شرکت بوده و قائل به این هستند که شرکت در نتیجه امتزاج و اشاعه در مالکیت است (Helli, 2007:)

133). حلی، برخی نیز برای شرکت دو معنی قائل شده‌اند. نخست، اجتماع مالکان در مالی به نحو اشاعه، صرف نظر از سببی که این وضع را به وجود آورده است و دوم عقدی که تصرف مالکان مشاع در آن را ممکن می‌کند (Shahid Sani, 2002: 224). محقق ثانی، بسیاری از فقها و حقوق‌دانان نیز برای عقد شرکت اصالت قائل هستند (Katouzian, 2012: 15; Najafi, 2012: 255).

در خصوص جواز و لزوم عقد شرکت اختلاف نظر وجود دارد. برخی آن را به‌طور مطلق جایز تلقی کرده‌اند (Ibn Qudama, 2006: 18)؛ اما از نظر برخی، عقد شرکت در زمینه ایجاد اشاعه لازم و در زمینه تصرف و اداره و تقسیم سود و زیان جایز است (Najafi, 2012: 306). به این ترتیب که وکالت در تصرف و اداره مال، عقدی فرعی است که به عقد اصلی ضمیمه می‌شود، بدون آنکه با عقد اصلی ترکیب شود. مستفاد از ماده ۵۷۶ قانون مدنی این است که شریکان مدنی می‌توانند برای اداره مال مشاع، شخصی را به‌عنوان مدیر انتخاب کنند. انتخاب مدیر نیز می‌تواند در ضمن عقد شرکت و یا در ضمن یک عقد مستقل باشد که در هر حال ماهیت عمل حقوقی انتخاب، در زمره عقود جایز قرار می‌گیرد، با این توضیح که همان‌طور که پیش‌تر بیان شد، از نظر فقها عقد شرکت، عقدی جایز است و حتی اشخاصی که قائل به دو وجهی بودن عقد شرکت هستند، تعیین مدیر و اعطای مدیریت را یک عقد فرعی جایز تلقی می‌کنند. چنانچه مدیر ضمن عقدی مستقل تعیین شود، باز هم عقد مذکور جایز است، زیرا مدیر یا شریک مأذون از لحاظ سمتی که در اداره مال مشاع می‌یابد، در حکم وکیل سایرین است (Katouzian, 2012: 42). بنابراین، اذن در اداره هیچ الزامی در نگاهداری رابطه حقوقی به وجود نمی‌آورد و شریک مأذون یا مدیر می‌تواند استعفا دهد و استعفای او در قانون مدنی منوط به موافقت شرکای دیگر نیست؛ بنابراین از آنجایی که صرف اراده مدیر در استعفا مؤثر است، ماهیت حقوقی استعفای او را باید ایقاع منجز محسوب کرد.

لازم به ذکر است مطابق ماده ۵۷۸ قانون مدنی، ممکن است اذن به مدیر در ضمن عقد لازم داده شده باشد. در این صورت، مدیر برای استعفا به موافقت سایر شرکا نیاز

دارد و استعفای او به تنهایی اثر ندارد؛ بنابراین در حالت اخیر، استعفای مدیر در صورتی اثر دارد که با موافقت سایر شرکا همراه شود و به لحاظ ماهیتی به اقاله نزدیک تر است.

ب. شرکت های تجاری

شرکت تجاری، قراردادی است که بر اساس آن دو یا چند نفر توافق می کنند که سرمایه مستقلی را که از جمع آورده آنها تشکیل می شود، ایجاد کنند و به موسسه ای که برای ایجاد مقصود خاصی تشکیل می شود، اختصاص دهند و در منافع و زیان های احتمالی حاصل از به کارگیری سرمایه سهامی شونند (Skini, 2009: 21). از آنجایی که قواعد حاکم بر استعفای اشخاص مذکور در شرکت های سهامی و غیرسهامی و تعاونی متفاوت است، لذا، به تفکیک آثار استعفای اشخاص مذکور در شرکت های فوق بررسی می شود.

- استعفای مدیر شرکت های سهامی

در این قسمت نخست ماهیت حقوقی استعفای مدیرعامل شرکت و سپس ماهیت حقوقی استعفای مدیران شرکت مورد تبیین قرار می گیرد.

- **استعفای مدیرعامل:** بر اساس ماده ۱۲۵ لایحه اصلاح قسمتی از قانون تجارت: «مدیرعامل شرکت، در حدود اختیاراتی که توسط هیئت مدیره به او تفویض شده است، نماینده شرکت محسوب می شود و از طرف شرکت حق امضاء دارد». در خصوص جایگاه حقوقی مدیرعامل در شرکت، اختلاف نظر وجود دارد؛ برخی معتقدند، مدیرعامل کارگر شرکت محسوب می شود (Damerchili, Hatami, Qarai: 2010, 185). در مقابل گفته شده است، بر پایه مواد مختلف لایحه اصلاح قانون تجارت در مورد اختیاراتها و مسئولیت های مدیرعامل و به ویژه ماده ۱۲۴ و تبصره آن و ماده ۱۲۵، مدیرعامل را نمی توان کارگر دانست، زیرا در بیشتر موارد، رابطه تبعیت حقوقی بین او و شرکت، به ترتیبی که موجب احراز رابطه کارگری و کارفرمایی شود، وجود ندارد و

تکالیف و اختیارات مدیرعامل را باید در چارچوب صورت جلسه انتخاب او و محدود به اختیارات تفویضی و وظایف تعیین شده در آن صورت جلسه جستجو کرد؛ لذا، وکالت و نمایندگی چارچوب مناسبی برای تعریف جایگاه مدیرعامل است (Pasban, 2014: 227). از نظر گروهی، چنانچه شخصی با عنوان مدیرعامل در شرکت فعالیت کند، قراردادی نظیر وکالت دارد. لیکن چنانچه یکی از کارمندان شرکت به عنوان مدیرعامل انتخاب شود، به اعتبار مذکور، روابط کاری، تابع مقررات قانون کار می شود (Skini, 2009: 206).

به نظر می رسد، از آنجایی که مدیرعامل شرکت سهامی، حدود صلاحیت، اختیارات و حق الزحمه مشخص دارد و یک جایگاه شغلی مشخص است لذا رابطه قانونی مدیرعامل با شرکت را باید همچون رابطه یک وکیل و موکل تلقی کرد. ماده ۱۲۴ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت نیز مبین همین معنی و مفهوم است، زیرا بیان داشته که نخست، مدیرعامل شرکت به وسیله هیئت مدیره انتخاب می شود، همانند وکیل که از طرف موکل انتخاب می شود؛ دوم، تعیین حدود اختیارات مدیرعامل شرکت را بر عهده هیئت مدیره گذاشته است. در خصوص وکالت اعم از حقوقی، دادگستری و کاری نیز وضع به همین شکل است. بنا بر صراحت ماده ۳۵ قانون آیین دادرسی مدنی، وکیل دادگستری در صورتی دارای اختیارات مقرر در ماده مذکور است که در وکالت نامه به آن ها تصریح شده باشد. همچنین در صورتی که فردی وکالت کاری از طرف شخصی داشته باشد، مراجع و اشخاص بر مبنای مدرک مثبت سمت و حدود اختیاراتی را که در وکالت نامه قید شده است، شخص را صالح تلقی می کنند. حتی در وکالت نامه هایی که در مقام دادن حق انتقال به وکیل است نیز، مادامی که حدود وکالت و حق انتقال به غیر یا وکیل در وکالت نامه قید نشده باشد، انتقال از سوی وکیل صحیح تلقی نمی شود. البته، هیئت مدیره در این مورد برابر ماده ۱۱۸ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت، یک محدودیت دارد و آن هم در مواردی است که اساسنامه شرکت به مواردی از شرح وظایف و اختیارات مدیرعامل شرکت، تصریح کرده باشد

که در این صورت، هیئت‌مدیره شرکت سهامی نمی‌تواند در اختیارها و صلاحیت‌های معینه مدیرعامل که در اساسنامه به آن تصریح شده تغییری بدهد، زیرا تغییر اساسنامه در صلاحیت مجمع عمومی فوق‌العاده شرکت است نه هیئت‌مدیره؛ سوم، مدت تصدی او را بر عهده هیئت‌مدیره شرکت گذارده است. در وکالت نیز مدت وکالت با توافق طرفین تعیین می‌شود؛ چهارم، تعیین حق‌الزحمه مدیرعامل شرکت سهامی را نیز در صلاحیت و اختیار هیئت‌مدیره قرار داده است. در وکالت نیز تعیین حق‌الوکاله با توافق وکیل و موکل صورت می‌گیرد. پنجم، ماده ۱۲۵ لایحه اصلاح قسمتی از قانون تجارت، صراحتاً مدیرعامل را نماینده شرکت معرفی کرده است.

بنابراین می‌توان گفت ماهیت رابطه مدیرعامل با شرکت همچون رابطه وکیل و موکل است؛ بنابراین، همان‌گونه که موکل هر زمان که اراده کرد، می‌تواند وکیل را عزل کند، هیئت‌مدیره شرکت نیز می‌تواند هر زمان که تمایل داشت، مدیرعامل شرکت را برکنار کند. لیکن در خصوص استعفای مدیرعامل شرکت سهامی این پرسش مطرح می‌شود که آیا مدیرعامل این شرکت نیز می‌تواند همانند وکیل، هر زمان که خواست اقدام به کناره‌گیری و استعفا از سمت مدیرعاملی شرکت کند؟ به نظر می‌رسد، با توجه به ماده ۱۲۴ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت که تعیین مدت تصدی مدیرعامل و نیز حق برکناری او در هر زمان را برای شرکت (هیئت‌مدیره) مسلم و محفوظ دانسته است و با تأکید بر ماده ۱۱۸ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت که اداره شرکت‌های سهامی را به‌طور کلان و گسترده از صلاحیت‌های هیئت‌مدیره دانسته است (نه مدیرعامل) و نیز با در نظر گرفتن سایر مواد قانون تجارت و سایر مقررات، می‌توان نتیجه گرفت که مدیرعامل نیز هر زمان که تمایل داشت، می‌تواند از سمت مدیریت عاملی استعفا دهد و هیئت‌مدیره شرکت سهامی از حیث قانونی نمی‌تواند با استعفای مدیرعامل مخالفت کند، زیرا اصولاً نمی‌توان افراد را اجبار به انجام کار یا اجبار به قبول مسئولیت کرد و از سوی دیگر، ملزم بودن افراد به قبول مسئولیت مدیرعاملی یا استمرار آن، در

قانون تجارت ایران مورد حکم قرار نگرفته است. در واقع، خودداری از قبول استعفای مدیرعامل شرکت سهامی، محمل قانونی ندارد.

البته باید توجه داشت که بر اساس ماده ۱۲۴ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت، حدود اختیارات و مدت تصدی مدیرعامل شرکت را هیئت‌مدیره تعیین می‌کند. این به آن معنی است که شرایط و حقوق مدیرعامل شرکت، طی توافقی معین می‌شود که بین او و هیئت‌مدیره تنظیم می‌شود؛ بنابراین، اگر در قرارداد مدیرعامل با شرکت (هیئت‌مدیره)، برای استعفای مدیرعامل و چگونگی و ترتیب ارائه و ترتیب رسیدگی به آن یا امور دیگر، تعهدها و شرایطی مقرر شده باشد مدیرعامل، ملزم به رعایت آن شرایط و تعهدها خواهد بود. در بعضی از شرکت‌های خاص همچون شرکت‌های بزرگ دولتی که با تصویب مجلس شورای اسلامی دارای اساسنامه یا مقررات خاص هستند، ممکن است طی اساسنامه یا مقررات خاص، تشریفات برای استعفای مدیرعامل منظور شده باشد که در این صورت، رعایت آن تشریفات باید مورد توجه قرار گیرد. در این فرض، در خصوص شرایط استعفای مدیرعامل می‌تواند چند حالت را تصور کرد:

حالت نخست: استعفای مدیرعامل منوط به موافقت هیئت‌مدیره شود. در این صورت اراده مدیرعامل مبنی بر استعفا، به تنهایی مؤثر نیست و منوط به قبول هیئت‌مدیره است. به نظر می‌رسد در صورتی که هیئت‌مدیره با استعفای مدیرعامل موافقت کند، ماهیت تراضی انجام‌شده، اقاله است، زیرا در این حالت بین دو طرف عقد در خصوص انحلال عقد تراضی محقق شده و این همان مفهوم اقاله است؛ به این معنا که مطابق ماده ۱۲۴ لایحه اصلاحی از قانون تجارت، انتخاب مدیرعامل با هیئت‌مدیره است. در فرض موردنظر، انحلال سمت مدیرعامل (استعفای مدیرعامل) نیز منوط به قبول همان اراده‌ای شده است که مدیرعامل را انتخاب کرد. این عمل حقوقی مطابق با اقاله است.

حالت دوم: چنانچه برای چگونگی استعفای مدیرعامل و ترتیب ارائه و ترتیب رسیدگی به آن، تعهدها و شرایطی مقرر شده باشد؛ به نظر می‌رسد در این حالت،

استعفای مدیرعامل یک ایقاع تشریفاتی است و در صورتی محقق می‌شود که شرایط و تعهدهای انجام‌شده، رعایت شود.

با توجه به مطالب بیان‌شده، اصولاً استعفای مدیرعامل در شرکت‌های سهامی یک ایقاع لازم و غیرقابل رجوع محسوب می‌شود؛ به این معنا که صرف اعلام اراده مدیرعامل مبنی بر استعفا، منجر به انحلال عمل حقوقی او با شرکت می‌شود و از آنجایی که ایقاع انشاء شده (استعفا) در مقام انحلال است و بنا بر دلایل مختلف از جمله اصاله الزوم، استصحاب بقای موجود اعتباری، تأمین اعتماد عمومی، استقرار معاملات و غیره اصل بر لزوم ایقاع است (Katouzian, 2014: 59) و در هیچ قانونی به امکان رجوع مدیرعامل از استعفایش اشاره نشده است، باید استعفای او را لازم و غیرقابل رجوع تلقی کرد مگر اینکه استعفای او منوط به موافقت هیئت‌مدیره باشد که در این فرض استعفای او اقاله محسوب می‌شود.

استعفای مدیران: مدیران شرکت سهامی برای اولین دوره توسط مجمع عمومی مؤسس در شرکت سهامی عام و صورت‌جلسه‌ای که به امضای همه سهامداران رسیده است، در شرکت سهامی خاص انتخاب می‌شوند و برای دوره‌های بعدی توسط مجمع عمومی عادی انتخاب خواهند شد (مواد ۲۰، ۱۰۸ قانون تجارت).

از نظر عده‌ای، شرکت سهامی دارای اصول و قواعد مخصوصی است و با پذیرش شخصیت حقوقی برای شرکت، مدیران شرکت یکی از ارکان شرکت بوده و دارای وظایفی هستند که به موجب قانون به آن‌ها تفویض شده است نه در مقابل شرکا. در واقع مدیران شرکت، نمایندگان صاحبان سهام محسوب نمی‌شوند و نماینده شرکت هستند و قانون اختیارها و وظایف آن‌ها را تعیین کرده است (Sotoudeh Tehrani, 2010: 179). در مقابل گفته شده است، در وکالت و نمایندگی قراردادی فرض بر این است که دو اراده مؤثر است؛ اراده موکل و اراده وکیل. درحالی که در شرکت اراده‌ای جزء اراده مدیران وجود ندارد که در واقع اراده شرکت هم محسوب می‌شوند (Damerchili, Hatami, Qarai, 2010: 167). بر اساس نظر دیگر، مدیران جزء ساختمان و سازمان

شخص حقوقی و یکی از اندام‌های آن است. عضوی که به وسیله آن، اراده شخص حقوقی اعلام می‌شود و مدیران جزء خود شرکت محسوب می‌شوند (Katouzian, 2013: 57). صرف‌نظر از اینکه ماهیت قرارداد تعیین عنوان مدیر چه نام دارد، وفق ماده ۱۰۷ لایحه قانونی ۱۳۴۷، مدیران شرکت‌های سهامی قابل عزل هستند. این ماده مقرر کرده است: «هیئت‌مدیره از بین صاحبان سهام که کلاً یا بعضاً قابل عزل می‌باشند، انتخاب می‌شوند». اگرچه قانون‌گذار صراحتاً به حق استعفای مدیران اشاره نکرده است، لیکن مستفاد از ماده ۱۱۵ لایحه مذکور این است چنین حقی برای مدیران وجود دارد، زیرا ماده مذکور به خالی شدن سمت مدیریت در اثر استعفا اشاره کرده است و در مواد دیگر، هیچ‌گونه قید و شرطی برای استعفا در نظر گرفته نشده است؛ بنابراین، وقتی مدیران بدون هیچ‌گونه توجیهی قابل عزل باشند، قاعداً آن‌ها باید بتوانند، بدون هیچ‌گونه توجیهی استعفا کنند. بر همین اساس، قراردادی که بر مبنای آن مدیر تعیین می‌شود، جایز تلقی می‌شود. با توجه به مراتب مذکور، استعفای مدیر، ایقاع محسوب می‌شود. البته، باید توجه داشت ممکن است استعفای مدیر در اساسنامه، موکول به رعایت شرایطی شده باشد؛ در این خصوص نیز می‌توان چند حالت را در نظر گرفت؛

حالت نخست: استعفای هیئت‌مدیره منوط به تصویب مجمع عمومی شود. در این حالت، اراده مدیر مبنی بر استعفا به تنهایی مؤثر نیست و منوط به تصویب مجمع عمومی است. به نظر می‌رسد، مانند حالتی که در خصوص مدیرعامل بیان شد، در صورتی که مجمع با استعفای مدیر موافقت کند، ماهیت تراضی انجام‌شده اقاله است، زیرا در این حالت بین دو طرف عقد در خصوص انحلال عقد تراضی محقق شده و این همان مفهوم اقاله است.

حالت دوم: چنانچه برای چگونگی استعفای مدیر و ترتیب ارائه و ترتیب رسیدگی به آن تعهدهای و شرایطی مقرر شده باشد؛ به نظر می‌رسد در این حالت، استعفا در صورتی صحیح است که موکول به رعایت شرایط باشد. در این حالت استعفای مدیر تشریفاتی است و از نظر ماهیتی یک ایقاع تشریفاتی است.

- استعفای مدیر شرکت‌های تضامنی، نسبی، با مسئولیت محدود، مختلط سهامی و

غیرسهامی

ماده ۵۱ قانون تجارت مقرر می‌دارد، مسئولیت مدیران شرکت در مقابل شرکا، همان مسئولیتی است که وکیل در مقابل موکل دارد. از آنجاکه مواد ۲۱ تا ۹۳ قانون تجارت مصوب ۱۳۱۱ هنوز درباره شرکت‌های غیرسهامی، قابلیت اجرایی دارد، بنا بر تصریح ماده مذکور، در شرکت‌های غیرسهامی، رابطه مدیر با شرکا، رابطه مبتنی بر نمایندگی است. به همین جهت، می‌توان از وحدت ملاک ماده ۶۷۹ می‌توان استفاده کرد و استعفای مدیران این شرکت‌ها را تابع مقررات وکالت کرد؛ بنابراین کلیه مباحثی که در خصوص استعفای وکیل بیان شد، در خصوص شرکت‌های مذکور نیز جاری است؛ به این معنا که ممکن است شخصی در ضمن یک قرارداد لازم، به‌عنوان مدیر شرکت منصوب شده باشد؛ در این حالت از آنجایی وکالت به صورت شرط نتیجه در ضمن عقد لازم شرط شده است، اراده مدیر مبنی بر استعفا به تنهایی مؤثر نیست و منوط به قبول شرکا است. در این فرض، چنانچه شرکا با استعفای مدیر موافقت کنند، ماهیت تراضی انجام شده، اقاله است. چنانچه اعطای سمت مدیریت در ضمن عقد لازم نباشد، اراده مدیر مبنی بر استعفا به تنهایی کارگزار است؛ بنابراین در این حالت، استعفا یک ایقاع لازم محسوب می‌شود. البته چنانچه در قرارداد یا شرکت‌نامه، ترتیب و تشریفات خاصی برای استعفای مدیر در نظر گرفته شده باشد، مدیر ملزم به رعایت آن تشریفات است و در این حالت با یک ایقاع تشریفاتی روبرو هستیم.

- استعفای مدیر شرکت‌های تعاونی

در شرکت‌های تعاونی مقررات متفاوتی در خصوص استعفای مدیر و مدیرعامل وجود دارد؛

- استعفای مدیران: در خصوص نوع ماهیت رابطه حقوقی مقرر بین مدیران شرکت‌های تعاونی و مسئولیت محدود، مواد قانونی تصریح داشتند. در گذشته، ماده ۴۶

قانون شرکت‌های تعاونی مصوب سال ۱۳۵۰ مقرر کرده بود: «هیئت‌مدیره نماینده قانونی شرکت است و می‌تواند مستقیماً و یا با وکالت با حق توکیل این نمایندگی را در دادگاه‌ها و مراجع قانونی و سایر سازمان‌ها اعمال کند. مسئولیت هیئت‌مدیره در مقابل شرکت مسئولیت وکیل در مقابل موکل است.» قرارداد منعقد بین شرکت و مدیر، در زمره عقد وکالت تلقی می‌شود؛ اما قانون مزبور مطابق ماده ۷۱ قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۷۰ نسخ شده است و قانون جدید تصریحی در این مورد ندارد و در خصوص تعیین نوع رابطه‌ی موجود بین مدیر و شرکت، همان اختلاف‌نظرهایی که پیش‌تر بیان شد، وجود دارد. بنا بر ماده ۳۶ قانون بخش تعاون اقتصاد جمهوری اسلامی ایران، انتخاب اعضای اصلی و علی‌البدل هیئت‌مدیره در شرکت‌های تعاونی با اکثریت نسبی آرای مجمع عمومی عادی است. لیکن، قبول استعفای او بر اساس تصمیم مجمع عمومی فوق‌العاده است. ممکن است تصور شود، استعفای مذکور اقاله محسوب می‌شود. لیکن مقررات اقاله در این خصوص جمع نمی‌باشد، زیرا در اقاله همان اراده‌هایی که قرارداد را منعقد کردند، در خصوص انحلال آن تصمیم‌گیری می‌کنند. لیکن در این خصوص یکی از صاحبان اراده از مجمع عمومی عادی به مجمع عمومی فوق‌العاده تغییر کرده است. حتی اگر مدیران را نمایندگان و وکلای شرکت در نظر بگیریم، لیکن باز هم نمی‌توان قائل به اقاله شد. چون اکثریت مقرر در انتخاب مدیر (مجمع عمومی عادی) و قبول استعفای آن (مجمع عمومی فوق‌العاده) با هم فرق دارد. با توجه به مراتب مزبور، استعفای مدیر شرکت تعاونی یک ایقاع معلق محسوب می‌شود و اراده مذکور در فرض تصویب مجمع عمومی فوق‌العاده اثر دارد.

- **استعفای مدیرعامل:** بر اساس ماده ۳۷ قانون فوق‌الذکر مرجع تعیین مدیرعامل، هیئت‌مدیره است. ماده ۳۹ قانون اخیرالذکر نیز مقرر کرده است: «در حال مدیرعامل مأخوذ به شرایط انتصاب است و نحوه انجام وظیفه وی محدود به حدود اختیارات معینه مصوب است.» حسب مقررات بند ۳ ماده ۳۷ قانون بخش تعاون اقتصاد جمهوری

اسلامی ایران، عزل و قبول استعفای مدیرعامل و پیشنهاد حقوق وی به مجمع عمومی از وظایف هیئت مدیره شرکت تعاونی است. مستفاد از ماده فوق آن است که قراردادی که بر اساس آن مدیرعامل شرکت تعاونی تعیین می‌شود، حداقل نسبت به یک طرف آن یعنی اعضای هیئت مدیره جایز است، زیرا هیئت مدیره بدون هیچ قید و شرطی می‌تواند مدیرعامل را عزل کند. لیکن استعفای مدیرعامل به تنهایی اثری ندارد و منوط به موافقت هیئت مدیره است. با توجه به مراتب مزبور، استعفای مدیرعامل در شرکت‌های تعاونی، اقاله محسوب می‌شود، زیرا همان اراده‌هایی که در خصوص تعیین شخص به‌عنوان مدیرعامل با هم توافق کرده‌اند، در خصوص انحلال آن تراضی می‌کنند.

۲-۲. اعمال حقوقی لازم

وقف، رابطه کارگری-کارفرمایی، وصیت عهدی، رابطه استخدامی و نمایندگی مجلس در زمره اعمال حقوقی لازمی هستند که استعفا در آن‌ها موضوعیت پیدا می‌کند. در ذیل ماهیت حقوقی استعفا در اعمال مذکور مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۲-۲. استعفای متولی وقف

متولی شخصی است که از طرف واقف برای اداره وقف معین می‌شود. این شخص باید در وقف‌نامه و یا در جریان وقوع عقد معین شود، در غیر این صورت، وفق ماده ۶۱ قانون مدنی، پس از تحقق وقف، دیگر واقف حق ندارد در این زمینه مداخله کند یا متولی برگزیند. واقف یا حاکم شرع حسب مورد با انشاء اراده به یک یا چند شخص، پیشنهاد تولیت می‌دهد. مستنبط از متون فقهی و نصوص قانونی برای ایجاد تولیت، طرف خطاب باید اراده‌اش را مبنی بر پذیرش یا عدم پذیرش آن اعلان دارد. حال اگر شخصی که به‌عنوان متولی تعیین شده است اراده‌اش را ابراز نکند و یا از ایجاب اطلاعی نداشته باشد و واقف فوت کند، برخلاف وصایت، ایجاب منتفی می‌شود.

بنا بر مراتب مذکور، برای ایجاد اثر حقوقی تولیت، توافق دو اراده مورد نیاز است و عمل حقوقی تعیین متولی، عقد محسوب می‌شود (Katouzian, 2014: 22). بنابراین، چنانچه متولی تولیت را رد کند، مثل صورتی است که از اصل قرار داده نشده باشد. البته عده‌ای قلیلی از حقوقدانان و فقها قائل به جایز بودن تولیت هستند و بر همین اساس برخی معتقدند، متولی بعد از قبول تولیت حق استعفا دارد و در مقابل حاکم یا واقف نیز می‌تواند او را عزل کرده و فوت و حجر واقف منجر به قطع رابطه‌ی تولیت می‌شود. لیکن نظر مذکور منطبق با حکم قانون نیست، زیرا تولیت، عقد بوده و تصریحی به جواز آن نشده است و مفاد ماده ۲۱۹ قانون مدنی مبین لزوم تولیت حکم است (Mousavi Khomeini, 1999: 126). ماده ۷۹ قانون مدنی نیز اشعار می‌دارد: «واقف یا حاکم نمی‌تواند کسی را که در ضمن عقد وقف، متولی قرار داده شده است عزل کند، مگر در صورتی که حق عزل شرط شده باشد و اگر خیانت متولی ظاهر شود، حاکم ضم امین می‌کند». به این ترتیب متولی با قبول تولیت مکلف می‌شود که امور وقف را به عهده گیرد و حق استعفا ندارد. در واقع متولی به‌عنوان مدیر وقف و نماینده این سازمان حقوقی، وضعی ثابت پیدا می‌کند؛ وضعی که نه تنها واقف، بلکه در صورت خیانت، حاکم نیز اختیار عزل او را ندارد و فقط می‌تواند ضم امین کند (Katouzian, 2014: 226). با این وصف، استعفای متولیان فاقد اثر حقوقی است و نمی‌توان ماهیتی را به لحاظ حقوقی برای آن در نظر گرفت.

۲-۲-۲. استعفای کارگر

در ماده ۷ قانون کار: «قرارداد کار، عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر، در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت، برای کارفرما، انجام می‌دهد.» بنابراین رابطه کارگری و کارگری بر مبنای یک قرارداد شکل می‌گیرد. قانون کار در ماده ۲۵ مقرر کرده است: «هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ‌یک از طرفین به‌تنهایی حق

فسخ آن را ندارند.» با ملاحظه مقررات قانون کار در مواضع مختلف این نتیجه مستفاد می‌شود که علی‌الاصول، قراردادهای کار از نوع عقود لازم هستند؛ زیرا که بر اساس ماده ۲۵ قانون کار، هیچ‌یک از طرفین به‌تنهایی حق فسخ قرارداد را در قراردادهای کار موقت و کار معین ندارند و طبق مواد ۲۱ و ۲۷ قانون کار، حق فسخ قرارداد کار از ناحیه کارگر و حق فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما در خصوص قصور و بی‌انضباطی کارگر با قیود و شروطی همراه است. بنابراین قرارداد کار نوعی عقد لازم است. ماده ۲۱ قانون کار استعفای کارگر را یکی از موارد خاتمه قرارداد کار شمرده است. بر اساس قانون کار، شرایط و نحوه استعفای کارگر بر اساس نوع قرارداد منعقدۀ متفاوت است.

حالت نخست: در حالتی که قرارداد کار ناظر به انجام عمل خاص یا مدت معینی نباشد؛

در این حالت، برای آنکه استعفای کارگر ناگهانی و بی‌مقدمه نباشد، قانون کار ضوابطی را پیش‌بینی کرده که کارگر باید آن را رعایت کند. بر اساس تبصره ماده ۲۱ قانون کار: «کارگری که استعفا می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و استعفای خود را به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را به کارفرما اعلام کند استعفا، منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.» از تبصره فوق‌الذکر موارد ذیل مستفاد می‌شود؛

نخست، کارگر باید استعفای خود را به صورت کتبی به کارفرما تسلیم کند. البته در همین تبصره مقرر شده است، کارگر موظف است رونوشت استعفا را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران تحویل دهد. در این خصوص این پرسش مطرح می‌شود که آیا رعایت نکردن این تکلیف موجب خدشه‌دار شدن استعفا خواهد شد یا اینکه حکم قانون‌گذار جنبه‌ی ارشادی دارد و برای جلوگیری از اختلاف نظر در باب استعفاست؟ در پاسخ باید بیان کرد، هرچند ممکن است قید

«موظف است» این احتمال را تقویت کند که تسلیم رونوشت استعفا برای دخالت دادن نهادهای مزبور و احیاناً رفع اختلاف میان کارگر و کارفرما و جلوگیری از استعفاست، لیکن با توجه به اصل آزادی کار و پیش‌بینی نکردن نقش روشنی برای نهادهای مذکور این نتیجه مستفاد می‌شود که آگاهی نهادهای یادشده برای جلوگیری از اختلاف‌های احتمالی در باب واقع و تاریخ تحقق استعفاست (Iraqi, 2007: 306) و این مسئله است که چنانچه کارگر بدون اطلاع قبلی از کارکنار گیرد، این کناره‌گیری مشمول ترک کار می‌شود و کارگر مطابق بند ۴ دستورالعمل شماره ۱۷ مورخ ۱۳۹۰/۳/۱۶ وزارت کار و امور اجتماعی محروم از مزایای پایان کار می‌شود؛ دوم، پس از تسلیم استعفا کتبی به کارفرما، کارگر باید یک ماه کار خود را در کارگاه ادامه دهد. در واقع منظور قانون‌گذار این بوده است که کارگر برای قطعی شدن استعفا خود باید یک مهلت اخطار قبلی یک‌ماهه را رعایت کند (Movahedian, 2010: 160). با توجه به مطالب فوق استعفا کارگر را در دو حالت می‌توان بررسی کرد:

الف. استعفا کارگر در فرضی که کارفرما از مهلت ۱۵ روزه‌ی خویش عدول نکرده باشد. همان‌طور که در تبصره ماده ۲۱ قانون کار مقرر شده است، استعفا کارگر بعد از انقضای یک ماه دارای اثر می‌شود. ۱۵ روز نخست آن به جهت حمایت از کارگر در امکان انصراف او از استعفاست. به نظر می‌رسد در این حالت، استعفا کارگر در قانون کار، یک ایقاع موجد است و پس از انقضای مدت یک ماه از تاریخ اعلام آن، واجد اثر می‌شود و تا ۱۵ روز نخست از آغاز آن، قابل رجوع از سوی کارگر است؛ به این معنا که تحقق استعفا، منوط به گذشتن یک ماه از تاریخ تقاضای استعفا کارگر است و قبل از انقضای مهلت یک‌ماهه، استعفا اثری ندارد.

ب. استعفا کارگر در فرضی که کارفرما از مهلت ۱۵ روزه‌ی خویش عدول کرده باشد. در این فرض کارفرما می‌تواند پیش از پایان مدت یک‌ماهه، یعنی در مدت ۱۵ روزه دوم از تاریخ استعفا، استعفا کارگر را بپذیرد و کارگر را از ادامه کار ماهانه معاف کند. این فرض به این معنا است که کارفرما از حق خود عدول کرده است؛ با این

توضیح که مهلت ۱۵ روزه دوم از آغاز تاریخ استعفا، به سود کارفرما جهت جایگزین کردن شخص دیگری به جای کارگر پیشین، مقرر شده است. کارفرما نیز می‌تواند از این حق خویش بگذرد. در این حالت استعفای کارفرما پس از انقضای ۱۵ روز نخست، یک استعفای موجد نیست و استعفای حال و لازم است. مبرهن است صرفاً اجل ۱۵ روزه دوم قابل عدول است، زیرا اجل ۱۵ روز نخست، حق کارگر در امکان انصراف از استعفا است و حتی کارگر نیز نمی‌تواند از این حق خویش به دلیل امری بودن قانون کار عدول کند.

حالت دوم: قرارداد کار ناظر به انجام عمل معین یا مدت موقت باشد؛

با توجه به ماده ۲۵ قانون کار که مقرر می‌دارد: «در قرارداد کار مدت موقت یا قرارداد کار برای انجام کار معین هیچ‌یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد» و با عنایت به اینکه در این نوع قرارداد، مدت تعهد کارگر به زمان مشخصی انجام کار معین محدود است و تعهد محدودیت جدی بر اصل آزادی کار به شمار نمی‌آید این نتیجه مستفاد می‌شود که استعفا مخصوص قراردادهای کار با مدت غیرموقت است (Iraqi, 2007: 310). در این قراردادها سه راه برای پایان یافتن قرارداد وجود دارد؛ نخست، انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و پایان کار در قراردادهای کار معین؛ دوم، اقاله، توافق طرفین برای خاتمه قرارداد و سوم، موارد قهری مانند فوت یا از کارافتادگی کلی (Taheri, 2013: 72). بنابراین، در قراردادهای کار دسته دوم، استعفای کارگر در صورتی اثر دارد که با موافقت کارفرما همراه شود و در نتیجه، ماهیت استعفای کارگر در فرض دوم، اقاله است.

۲-۲-۳. استعفای وصی

وصی شخصی است که در وصیت عهدی برای انجام امر، امور و یا تصرفاتی مأمور شده است (مستفاد از ماده ۸۲۶ قانون مدنی). وفق ماده ۸۳۴ قانون مدنی، در وصیت

عهدی قبول شرط نیست و وصی می‌تواند مادام که موصی زنده است، وصایت را رد کند و اگر قبل از فوت موصی وصایت از سوی وصی رد نشود، وصی حق رد وصایت را ندارد. با توجه به حکم مقرر، در خصوص ماهیت حقوقی وصیت عهدی اختلاف نظر وجود دارد. از نظر برخی، وصیت عهدی مانند وصیت تملیکی عقد است، لیکن از هر حیث همانند سایر عقود نیست. به‌طور مثال می‌توان یک فرد صغیر را در کنار یک فرد کبیر صغیر قرار داد (Adl, 1994: 182). از نظر عده‌ای، وصیت عهدی گاه به صورت عقد و گاه به صورت ایقاع است (Novin, 1998: 182). مشهور فقها و غالب حقوقدانان، وصیت عقدی را ایقاع تلقی می‌کنند (Katouzian, 2010: 117; Najafi, 2017: 391)، زیرا قبول وصی شرط صحت نیست و وصایت به صرف اراده موصی محقق می‌شود. ممکن است ایراد گرفته شود که بر اساس اصول حقوقی، اشخاص نمی‌توانند تکلیف یا تعهدی را به صورت یک‌جانبه به اشخاص دیگر تحمیل کنند. در مقابل گفته شده است، وصایت یک استثناء است و شارع بنا بر مصالح اجتماعی آن را به رسمیت شناخته است؛ بنابراین با توجه به سیاق ماده ۸۳۴ قانون مدنی، وصیت عهدی ایقاعی معلق به فوت موصی است و پیش از فوت، هیچ اثری بر آن مترتب نیست و پس از فوت موصی، حق رد وصی از بین می‌رود و اجرای وصایت به صورت الزامی قانونی بر او تحمیل می‌شود. این الزام بی‌گمان فوایدی دارد، ولی در جایی که وصی توان اجرای وصایت را نداشته باشد یا اقدام به اجرا برای او عسر و حرج به وجود آورد، الزام مذکور غیرعادلانه است و حق بود قانون مدنی وضعیت وصی را نیز در نظر می‌گرفت. البته در وضع کنونی مواد قانون مدنی نیز، می‌توان بیان کرد قوه قاهره، نه تنها مسئولیت‌های قراردادی، بلکه ضمان قهری را نیز از بین می‌برد، مگر اینکه مانند غاصب مشمول حکم دیگری قرار بگیرد. پس اگر وصی به دلیل حوادث خارجی و اجتناب‌ناپذیر نتواند به وصیت عمل کند، منعزل می‌شود و پس از انعزال مسئولیتی ندارد. به این ترتیب تنها راه، استفاده از انعزال است و امکان استعفا برای وصی وجود ندارد، هرچند به استناد مشقت و

ضرر باشد (Katouzian, 2010: 116). با توجه به مراتب مزبور، استعفای اوصیاء، فاقد اثر است و هیچ ماهیت حقوقی را نمی‌توان برای آن تصور کرد.

۴-۲-۲. استعفای مستخدم رسمی

مستخدم عمومی مکلف است به‌طور مستمر به انجام وظایف قانونی خود بپردازد و از انجام هرگونه عملی که موجب تعطیلی و اخلال اداره شود خودداری ورزد. این تکلیف ناشی از اصل ثبات و مداومت در امور عمومی است و کمک می‌کند در کار سازمان‌های اداری وقفه و تأخیری روی ندهد (Tabatabai Motman, 2014: 217). طبق بند ۱ از ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری: «استعفا، وضع مستخدمی است که مطابق ماده ۶۴ این قانون از خدمت مستعفی شده است». ماده ۶۴ نیز مقرر کرده است: «مستخدم رسمی می‌تواند با یک ماه اعلام قبلی از خدمت دولت استعفا کند. در هیچ مورد استعفای مستخدم رافع تعهدات او در برابر دولت نخواهد بود. استعفا از تاریخی تحقق می‌یابد که وزارتخانه یا موسسه دولتی مربوط به مستخدم به موجب حکم رسمی با آن موافقت کند. وزارتخانه یا موسسه دولتی مکلف است ظرف یک ماه از تاریخ وصول استعفا رد یا قبول استعفا را کتباً اعلام دارد. اگر تا پایان یک ماه مذکور رد یا قبول استعفا ابلاغ نشود، این امر در حکم عدم قبول استعفا تلقی خواهد شد. مستخدم می‌تواند در صورت قبول نشدن استعفا طبق ماده ۶۰ شکایت کند». با توجه به مراتب فوق، مستخدم عمومی حق ندارد تا وقتی که استعفایش مورد قبول مقام‌های صلاحیت‌دار واقع نشده است، خدمت خود را ترک کند. استعفا و ترک خدمت قبل از قبول مرجع صالح، تخلف اداری محسوب خواهد شد (Musa Zadeh, 2011: 113).

پیش از بررسی ماهیت استعفا مستخدم ضروری است که ماهیت رابطه حقوقی بین استخدام‌کننده و استخدام شونده مورد بررسی قرار گیرد. در خصوص ماهیت حقوقی رابطه‌ی استخدامی اختلاف نظر وجود دارد. برخی، رابطه حقوقی بین مستخدم و سازمان اداری بر اساس توافق دوجانبه صورت می‌گیرد و تمامی الزام‌های آن ناشی از قرارداد

استخدامی است و مبنای استخدام قرارداد است، زیرا نمی‌توان هیچ شخصی را بدون رضایتش به خدمت گرفت (کاتوزیان، ۱۳۸۵: ۱۹). از نظر مخالفان، رابطه استخدامی را نمی‌توان قرارداد تلقی کرد، زیرا اراده مستخدمین صرفاً در زمان شکل‌گیری پدیده استخدامی اثر دارد، اما اراده آن‌ها در تعیین شرایط استخدام و آثار آن تأثیری ندارد و کلیه حقوق و تکالیف و الزام‌های مستخدم به موجب قوانین و مقررات الزام‌آور و به صورت یک‌جانبه تعیین می‌شود (Emami, Ostavari Sangri, 2011: 209). در واقع، مستخدم هیچ‌گونه حقوق مکتسبی را نسبت به زمان ورود به خدمت ندارد و با تغییر قوانین استخدامی، مقررات جدید نسبت به او اعمال می‌شود (Tabatabai Motman, 2014: 165). همچنین حقوق و مقرری کارمندان نیز ناشی از قرارداد نیست بلکه امتیازی است که به‌منظور پیشرفت و حسن اداره امور به خدمات عمومی می‌شود و به موجب قانون برقرار می‌شود (Sanjabi, 2016: 125). از نظر این دسته، رابطه مذکور را حتی نمی‌تواند به‌عنوان قرارداد الحاقی در نظر گرفت، زیرا هرچند مفاد و شرایط قرارداد را طرف قوی‌تر مشخص می‌کند و طرف دیگر نقشی در تعیین شرایط ندارد، اما این طرف قوی خود نیز تابع این مفاد است و نمی‌تواند آن را به صورت یک‌جانبه تغییر دهد، در صورتی‌که در استخدام این‌گونه نیست و شرایط استخدام، هر آن ممکن است توسط قانون‌گذار و یا نهاد صالح تغییر کند (Tabatabai Motman, 2014: 165). از نظر اینان، استخدام اداری یک وضعیت خاص قانونی است که شرایط و احکام و آثار آن را قانون‌گذار مشخص می‌کند و این امر امروزه به این دلیل مورد قبول واقع شده که با منافع و متقاضیات خدمات عمومی بهتر مطابقت داشته و به دولت حق می‌دهد که هر زمان که مقتضی بداند قوانین و مقررات استخدامی را به‌طور یک‌جانبه تغییر دهد کند (Tabatabai Motman, 2014: 165). نتیجه نظریه مذکور این است که استعفا مستخدم اقاله محسوب نمی‌شود، زیرا اقاله ناظر به انحلال قرارداد از پیش منعقد شده است. حتی از نظر برخی، اقاله مختص عقد بیع است. از نظر گروه اخیر، اصل بر لزوم عقد است و پس از آن که عقدی منعقد شد، باید آن را لازم‌الوفاء دانست؛ بنابراین، اقاله خلاف

قاعده و تنها عقد بیع را می‌توان اقاله کرد و طرفین عقود دیگر نمی‌توانند با رضایت طرفینی عقد را بر هم زنند (Maraghehi, 1997: 384). البته در مقابل گفته شده است، اگرچه اقاله امری خلاف قاعده است، لیکن تنها به بیع اختصاص ندارد، زیرا استعمال لفظ بیع در خصوص اقاله، دلالت بر این ندارد که تنها بیع را می‌توان اقاله کرد، بلکه استعمال آن از باب غلبه و تمثیل است. از نظر غالب فقها نیز هر عقد لازمی با اقاله دو طرف باطل می‌شود (Sabzevari, 2009: 119). صرف نظر از اینکه اقاله مختص بیع باشد یا نه چنانچه معتقد به وضع حقوقی و قانونی خاص رابطه‌ی استخدامی باشیم، استعفا مستخدم را نمی‌تواند اقاله تلقی کرد، زیرا اقاله جنبه استثنایی دارد و ناظر به انحلال عقود لازم است.

اما به نظر می‌رسد، رابطه استخدامی یک رابطه قراردادی محسوب می‌شود و ویژگی مربوط به تغییر شرایط قرارداد استخدامی با وضع قانون جدیدی را نمی‌توان به‌عنوان مبنایی برای غیرقراردادی بودن آن در نظر گرفت، زیرا متقاضی استخدام با علم به چنین وضعی، خواهان برقراری رابطه استخدامی است و حتی در خصوص قرار گرفتن در آن رابطه، رقابت بسیار شدیدی وجود دارد؛ با این توضیح که بخش قابل توجهی از اعضای جامعه خواستار قرار گرفتن در یک رابطه استخدامی هستند و تلاش می‌کنند با اعتلای سطح دانش تخصصی و عمومی خویش، بر رقبای خویش پیروز شوند؛ بنابراین تغییر مفاد قرارداد بر حسب وضع قانون جدید، منافی قراردادی بودن رابطه مذکور نیست و متقاضیان با علم به شرایط قراردادی به جد خواستار وقوع آن به نفع خویش هستند. از طرفی، اثرگذاری و اجرای قوانین جدید بر قرارداد سابق، صرفاً منحصر به رابطه استخدامی نیست؛ با این توضیح که قانون‌گذار ممکن است در خصوص سایر قراردادهای، قانون جدیدی را وضع کند و برای قانون مذکور اثر قهقرایی در نظر گیرد. به عبارت دیگر، ممکن است قانون‌گذار در قانون وضع شده جدید نیز صلاح بداند که قانون مصوب، نسبت به قراردادهایی که پیش از وضع قانون منعقد شده‌اند، جاری شود. همچنین باید توجه داشت، اگرچه مفاد قرارداد استخدامی با وضع قانون تغییر می‌کند،

اما در واقع اراده استخدام‌شونده نیز در تغییر مفاد قرارداد نقش داشته است، زیرا وضع قانون از سوی نمایندگان ملت (از جمله متقاضی استخدام) صورت می‌گیرد. در واقع، متقاضی استخدام می‌داند که مفاد قراردادش بر اساس قانونی تغییر می‌کند که واضع آن قانون، نمایندگان ملت (از جمله خودش) هستند.

بنابراین رابطه استخدامی یک رابطه قراردادی است. حال باید بررسی که چنانچه مفروض ما قراردادی بودن رابطه مذکور باشد، ماهیت استعفا مستخدم چیست؟ ممکن است گفته شود، نظر به اینکه استعفای مستخدم باید مورد قبول استخدام‌کننده قرار گیرد، لذا باید آن را اقاله تلقی کرد، زیرا استعفا، منوط به توافق اراده‌هایی است که در شکل‌گیری رابطه استخدامی نقش داشته‌اند؛ اما استعفای مستخدم لزوماً با توافق مقام استخدام‌کننده و استخدام‌شونده محقق نمی‌شود و مطابق ماده ۶۰ قانون استخدام کشوری، در فرض عدم قبول استعفا از سوی استخدام‌کننده، مستخدم می‌تواند به سازمان امور اداری و استخدامی کشور شکایت کند؛ بنابراین استعفا، یک حق مستقل محسوب می‌شود که در فرض عدم قبول استخدام‌کننده، مستخدم می‌تواند اعمال آن را از مراجع ذی‌صلاح مطالبه کند. احتمالاً لزوم موافقت مرجع پیش‌بینی‌شده نیز از باب جلوگیری از سوءاستفاده از حق است؛ با این توضیح که مستخدم نتواند از امتیازی استخدامی خویش آن را با کنار زدن رقبا به دست آورده است، سوءاستفاده کند و هر زمان آن را با اراده یک‌جانبه و بدون هیچ قید و شرطی رها کند و سازمان مربوطه را به دلیل خلأ ناظر به بی‌محل ماندن سمت دچار بی‌نظمی کند. در واقع به نظر می‌رسد، علت لزوم قبول مرجع ذی‌صلاح این باشد که مرجع مذکور بتواند پست سازمانی مستخدم را پر کند و نظم اداری مرجع مختل نشود. با این اوصاف به نظر می‌رسد که استعفا به ایقاع معلق نزدیک‌تر است؛ با این توضیح که استعفای مستخدم منوط به تحقق قبول مرجع صالح است، خواه به صورت موافقت اولیه از سوی استخدام‌کننده، خواه با دستور سازمان امور اداری و استخدامی.

۵-۲-۲. استعفای نماینده مجلس

در خصوص ماهیت رابطه حقوقی میان نماینده و مردم اختلاف نظر وجود دارد. بر اساس یک دیدگاه نمایندگی مجلس، نوعی وکالت است و نمایندگان در امور تقنینی و وظایف قانونی، وکیل مردم محسوب می‌شوند (Rennie, 1995, 394). اما در مقابل بیان شده است، نمایندگی مجلس را نمی‌توان عقد وکالت تلقی کرد، زیرا عقد وکالت عقدی جایز است و موکل می‌تواند وکیل را عزل کند. این در حالی است که مردم نمی‌توانند رأی خود را از نماینده پس بگیرند. از طرفی، اعطای وکالت منافی انجام موضوع وکالت از سوی موکل نیست. لیکن، مردم نمی‌توانند شخصاً مبادرت به اجرای موضوع وکالت کرده و اقدام به قانون‌گذاری و انجام وظایف قانونی کنند. همچنین، در وکالت نیاز به ایجاب و قبول طرفین است؛ این در حالی است که نماینده مجلس با رأی اکثریت انتخاب می‌شود و پس از انتخاب، نماینده شخصی که به او رأی نداده نیز محسوب خواهد شد (Habibnejad, 2015: 131). از نظر برخی، شأن مجلس صرفاً وکالت از سوی مردم نیست، زیرا مجلس در این زمان در همه امور ولایتی و حکومتی، ریاست عامه بر ملت دارد و ارشاد و رهبری در امور سیاسی، تمامی به عهده اوست. اوست که خط‌مشی حکومت را در کارها و در همه شئون ملت اعم از اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، اخلاقی، تعلیم و تربیتی مقرر می‌کند و حتی جنگ و صلح نیز با تصویب او انجام می‌شود و با تصویب و رأی اعتماد او، دولت (قوه مجریه) نیز تحکیم پیدا می‌کند و با رأی عدم اعتماد مجلس است که دولت ساقط می‌شود. از نظر اینان، نمایندگی، ولایت و قیمومیت دادن با شرایطی مخصوص است که پس از ثبوت آن دیگر مردم نمی‌توانند از آن صرف‌نظر کنند (Hosseini Tehrani, 1997: 217). مطابق دیدگاه مذکور، ولی فقیه دارای اختیار و ولایت نسبت به تمام شئون جامعه است و بر تمام امور سیاسی و اداری کشور ولایت دارد و هیچ مرجع و نهادی دیگری غیر از او برای انجام امور مذکور مشروعیت ندارد، مگر اینکه مشروعیتش را از ولی فقیه اخذ کند. بر اساس این نظریه، صرف رأی مردم منجر به مشروعیت منتخب نمی‌شود و نماینده مجلس در

صورتی مشروعیت دارد که صاحب ولایت شرعی آن را به منتخب تفویض کند و مشروعیت نماینده مانند سایر نهادها در نظام ولایی موقوف به رأی ولی است (Vaezi, 198: 2010). در واقع، نمایندگان مجلس تنها کارگزاران، مشاوران و مجریان ولی فقیه در وظایف محوله‌اند و حداکثر این است که ولی فقیه، انتخاب این کارگزاران را به مردم واگذار کرده است (Habibnejad, 2015: 135). بر همین اساس، عده‌ای بر این باور هستند که صاحبان مناصب ولایی، حق استعفا و کناره‌گیری ندارد، زیرا سمت ولایت بیش از آنکه ایجاد حق کند، حکم و تکلیف است (Shabani, 1994: 137). قابل توجه است که طبق اصل ۸۵ قانون اساسی: «نماینده‌ی قائم به شخص است و قابل واگذاری به دیگریست. مجلس نمی‌تواند اختیار قانون‌گذاری را به شخص یا هیاتی واگذار کند». بر همین اساس ممکن است گفته شود، نماینده مجلس حق استعفا ندارد، زیرا شاید در ظاهر استعفای نماینده مجلس به‌خودی‌خود تأثیر بر اعمال حق حاکمیت ملت نداشته باشد؛ ولی نکته اصلی مربوط به برخورد قانون با مسئله استعفا است. به‌عنوان مثال اگر نماینده‌ای استعفا داده و قوانین هیچ‌گونه سازوکار برای جایگزینی نماینده مستعفی در نظر نگیرند، این امر در واقع تضعیف حاکمیت ملت را به دنبال خواهد داشت، زیرا شخصی که مردم او را از طریق انتخابات مستقیم به‌عنوان نماینده یک ملت انتخاب کرده‌اند، از صحنه قانون‌گذاری کنار رفته و اختیارهای قانون‌گذاری به شخص به غیر از شخص منتخب ملت واگذار می‌شود (Mousavi Tabrizi: 2009, 75). در مقابل باید گفت، اینکه از اساس نماینده حق استعفا نداشته باشد، امری به دور از واقعیت است. نماینده به‌طور طبیعی ممکن است در شرایطی قرار گیرد که چاره‌ای جز استعفا برای او وجود نداشته باشد. شرایطی چون اختلال‌های جسمی، روحی و غیره که در چنین شرایطی اگر نماینده مجبور شود در سمت باقی بماند و از حق استعفا برخوردار نباشد، این امر خود به‌نوعی به ضایع کردن حق ملت منجر خواهد شد، زیرا در شرایط استثنایی قاعدتاً نماینده نخواهد توانست، آن‌گونه که از او انتظار می‌رود به تعهدهایش عمل کند. پس باید حق استعفا در برخی موارد در نظر گرفته شود (Mousavi Tabrizi,)

75: 2009). به نظر می‌رسد که همان‌طور که برخی از حقوقدانان بیان داشته‌اند، نمایندگی مجلس یک پیمان میان نماینده و انتخاب‌کنندگان است که دارای ویژگی‌ها و شرایط خاصی است و در زمره عقود نامعین قرار می‌گیرد (Habibnejad, 2015: 141).

آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی در خصوص استعفای نماینده مجلس تعیین تکلیف کرده است. طبق ماده ۹۲ آیین‌نامه‌ی مذکور، «هر نماینده‌ای که اعتبارنامه او به تصویب رسیده است، می‌تواند از نمایندگی استعفا دهد. پذیرش استعفا موکول به تصویب مجلس است». همان‌طور که ملاحظه می‌شود، آیین‌نامه مذکور صرفاً در خصوص استعفای نماینده مجلس پس از تصویب اعتبارنامه آن‌ها تعیین تکلیف کرده است و در خصوص استعفای آن‌ها پیش از تصویب اعتبارنامه، تقریری ندارد؛ اما تبصره ۴ ماده ۸ قانون انتخابات مجلس شورای اسلامی در این خصوص تعیین تکلیف کرده است. بر اساس تبصره مذکور: «پس از تأیید صحت انتخابات توسط شورای نگهبان، وزارت کشور موظف است اعتبارنامه کلیه منتخبین را صادر و به مجلس شورای اسلامی ارسال کند. پذیرش انصراف هریک از منتخبین پس از تأیید صحت انتخابات و قبل از تصویب اعتبارنامه نیز باید به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد». با توجه به مراتب مذکور، نماینده مجلس حق استعفا دارد، لیکن استعفای او باید به تصویب مجلس برسد.

حال باید بررسی کرد که استعفای نماینده مجلس بعد از تصویب اعتبارنامه و انصراف او پیش از تأیید اعتبارنامه دارای چه ماهیتی است؟ به نظر می‌رسد، از آنجایی که اقاله به معنای انحلال عمل حقوقی و زوال آثار آن در آینده توسط همان اراده‌هایی که موجب عمل حقوقی بوده‌اند، است و نظر به اینکه همین مفهوم در خصوص استعفا نماینده مجلس وجود دارد، باید آن را اقاله تلقی کرد، زیرا نماینده مجلس توسط مردم انتخاب می‌شود و استعفا آن‌ها پس از تصویب اعتبارنامه و انصراف آن‌ها پیش از تصویب اعتبارنامه نیز به تصویب مجلس می‌رسد. نباید تصور شود که مقام انتخاب‌کننده و انحلال دهنده یکسان نیست، زیرا مجلس متشکل از نمایندگان مردم

است و نمایندگان مجلس، نمایندگان ملت هستند و استعفای نماینده مجلس نیز به معنای تراضی بر انحلال عقد نمایندگی توسط همان اراده‌هایی است که عقد نمایندگی را به وجود آوردند. منتها در این مورد یکی از اراده‌ها اصیل است (نماینده متقاضی استعفا) و اراده دیگر، به نمایندگی از اصیل (نمایندگان مجلس) است. به عبارت دیگر، مردم و نماینده اصالتاً عقد نمایندگی را منعقد می‌کنند، لیکن در مرحله استعفا، نمایندگان مجلس به نیابت از سوی مردم (اصیل) مبادرت به قبول استعفا می‌کنند.

فرجام سخن

ماهیت حقوق استعفا در اعمال حقوقی جایز در غالب موارد ایقاع لازم است. مطابق قانون مدنی، اصولاً استعفای وکیل در قانون مدنی یک ایقاع منجز است، مگر آنکه وکالت وکیل ضمن عقد لازم داده شده باشد یا ضمن عقد لازمی، وکالت وکیل به صورت شرط نتیجه، قید شده باشد. در این صورت استعفای وکیل در صورتی دارای اثر است که با موافقت موکل همراه شود، لذا، اقاله تلقی می‌شود. همچنین، از آنجایی که مطابق ماده ۵۱ قانون تجارت، مدیران شرکت‌های تضامنی، نسبی، با مسئولیت محدود، مختلط سهامی و مختلط غیرسهامی نماینده شرکت محسوب می‌شوند، مباحث فوق، در خصوص استعفای مدیران شرکت‌های مذکور نیز اعمال خواهد شد. استعفای مدیر و مدیرعامل شرکت‌های سهامی اصولاً ایقاع محسوب می‌شود. البته در موارد استثنایی، استعفای اشخاص در اعمال حقوقی مذکور به لحاظ ماهیتی اقاله است. به طور مثال، در صورتی که در اساسنامه یا شرکت‌نامه شرکت‌های تجاری، استعفای مدیرعامل یا مدیر منوط به قبول مقام ناصب آن‌ها شود، استعفای مقام‌های مذکور، به اقاله نزدیک‌تر است. شایان‌ذکر است، وضع در خصوص شرکت‌های تعاونی متفاوت است؛ با این توضیح که استعفای مدیر شرکت تعاونی منوط به موافقت مجمع عمومی فوق‌العاده است؛ مرجعی که مقام نصب‌کننده مقام مذکور نیست. لذا استعفای مدیر شرکت تعاونی به لحاظ

ماهیتی ایقاع معلق تلقی می‌شود. همچنین نصب و قبول استعفای مدیرعامل شرکت مذکور، با هیئت‌مدیره است و در نتیجه استعفای مدیرعامل، اقاله محسوب می‌شود. با وجود اینکه علی‌الاصول انحلال اعمال حقوقی لازم جنبه استثنایی دارد و انحلال ارادی آن‌ها جزء با توافق دو اراده‌ای که عقد را واقع کرده‌اند، ممکن نیست، لیکن ماهیت استعفا در اعمال مذکور را نمی‌توان به‌طور مطلق اقاله تلقی کرد؛ با این توضیح که استعفای متقاضی در اعمال مذکور ممکن است منوط به موافقت اراده‌ای باشد که هیچ‌گونه نقشی در انعقاد عمل حقوقی نداشته است. لذا استعفا در اعمال حقوقی لازم علی‌الاصول اقاله و یا ایقاع معلق محسوب می‌شود. شایان‌ذکر است در برخی موارد استثنایی از قبیل عمل حقوقی وقف و وصایت، استعفای متقاضی فاقد اثر حقوقی است و نمی‌توان هیچ‌گونه ماهیت حقوقی‌ای را برای استعفا در نظر گرفت. همچنین در اعمال مذکور در یک مورد و در زمینه استعفای کارگر با یک ایقاع موجد روبرو هستیم.

References

- Adl, M. (1994). *Civil Rights*, Qazvin: Bahrul Uloom Publications. [In Persian]
- Damerchili, M, Hatami, A, Qarai, M. (2010). *Trade Law in the Current Legal Order*, Tehran: Dadsetan Publications. [In Persian]
- Esfandiari, A. (2019). Investigating the Possibility of Attorney in the Dismissal and Resignation of a Lawyer, *Economic Jurisprudence Studies*, 2(2), 71-81. [In Persian]
- Emami, H. (1943). *Civil Rights*, volume 2, Tehran: Islamia Publications. [In Persian]
- Emami, M, Ostavari Sangri, K. (2011). *Administrative Law*, second volume, Tehran: Mizan Publications. [In Persian]
- Helli, J. (2007). *Islamic Laws in Halal and Haram Issues*, Qom: Bonyad Maref Islami. [In Arabic]
- Helli, A. (1997). *Ghavaed al-Hakam*, Volume 2, Qom: Moasese Alnashr Alslami. [In Arabic]
- Habibnejad, A. (2015). The Nature of Representation Based on Islamic-Jurisprudential Concepts, *Jurisprudence and Law*, 2 (8), 148-125. [In Persian]

- Hosseini Tehrani, M. (1997). *Risaleh Badiye, Collective Translation of Fazal*, Mashhad: Allameh Tabatabai. [In Persian]
- Ibn Qudama, A. (2006). *Al-Mughni*, Volume 5, Cairo: Maktab Ghahereh. [In Arabic]
- Iraqi, E. (2007). *Labor Law* (1), Tehran: Samt Publications. [In Persian]
- Jafari Langroudi, M. (1998). *Terminology*, Tehran: Ganj Danesh Publications. [In Persian]
- Jafari Langroudi, M. (1994). *Property Rights*, Ganj Danesh, Tehran. [In Persian]
- Katouzian, N. (2010). *The Course of Civil Rights of Certain Contracts*, Vo. 4, Tehran: Sherkat Sahami Enteshar. [In Persian]
- Katouzian, N. (2010). *Introductory Course of Civil Law, Lessons on Intercession, Will, Inheritance*, Bonyad Hoghoghi Mizan. [In Persian]
- Katouzian, N. (2014). *Civil Rights of Iqaa General Theory - Iqaa Moeen*, Tehran: Bonyad Hoghoghi Mizan. [In Persian]
- Katouzian, N. (2012). *Civil Rights, Partnerships-Peace*, Tehran: Ganj Danesh Publications. [In Persian]
- Katouzian, N. (2013). *General Rules of Contracts*, Volumes 4 & 5, Tehran: Sherkat Sahami Enteshar. [In Persian]
- Katouzian, N. (2014). *Civil Rights, Gift, Donation, Endowment, Bequest*, Tehran: Ganj Danesh Publications. [In Persian]
- Katouzian, N. (2016). *The Preliminary Round of Civil Rights, Legal Practices*, Tehran: Sherkat Sahami Enteshar. [In Persian]
- Mohseni, S. Sadeghi, M. (2012). Lawyer's resignation in civil proceedings, *Private Law Research*, 2(21), 125-154. [In Persian]
- Maraghei, M. (1997). *Al-Anaween*, Volume 2, Qom: Moasese Nashr Islami. [In Arabic]
- Matouf Elisoui, A. (1990). *Al-Munjad Fi Al-Laghe and Al-Alam*, Beirut: Dar al-Masrekh, Men Shahr Azar. [In Arabic]
- Movahedian, Gh. (2010). *Labor Law*, Tehran: Fekrsazan Publications [In Persian]
- Mousavi Khomeini, R. (1999), *Tahrir al-Wasila*, Volume 2, Qom: Moasese Tanzim va Nashr Asar Imam Khomeini. [In Arabic]
- Musa Zadeh, R. (2011). *Administrative Law (1-2), Generalities and Iran*, Tehran, Bonyad Hoghoghi Mizan. [In Persian]



- Mousavi Tabrizi, H. (2009). A Comparative Legal Study of the Resignation of a Member of Parliament, Tehran, Master's degree, under the guidance of Abbas Ali Kodkhodaei, University of Tehran. [In Persian]
- Najafi, M. (2017). *Jawaharlal Kalam*, Volume 27, Tehran, Darolkotob Morteza Akhundi. [In Arabic]
- Najafi, M. (2012). *Jawaharlal Kalam fi Sharh Shar'e al-Islam*, Volume 26, Qom: Daftar Entesharat Islami Vabaste be Jameye Modaresin Hozeye Elmiyaye Qom. [In Arabic]
- Novin, P, Khaje Piri, A. (1998). *Civil Rights* 8, Tehran, Ketabkhne Ganj Danesh. [In Persian]
- Pasban, M. (2014). *Laws of Commercial Companies*, Tehran: Somit Publications. [In Persian]
- Rennie, A. (1995). *Government: Getting to Know the Science of Politics*, translated by Leila Kozaghar, Tehran: Markaz Nashr Daneshgahi. [In Persian]
- Sabzevari, A. (2009). *Mahzab al-Hakam fi bayan halal wa haram*, volume 18, Qom: Dar al-Tafsir Sahib Javaher. [In Arabic]
- Sanjabi, K. (2016). *Iranian Administrative Law*, Tehran: Khorsandi. [In Persian]
- Shabani, Q. (1994). *Fundamental Rights and Government Structure of the Islamic Republic of Iran*, Tehran, Etelaat. [In Persian]
- Shahid Sani, Z. (2002). *Masalak al-Afham al-Tankih al-Islam*, Volume 1, Qom: Bonyad Maref Islami. [In Arabic]
- Skini, R. (2009). *Commercial Law, Commercial Companies*, second volume, Tehran: Semit. Kl. [In Persian]
- Sotoudeh Tehrani, H. (2010), *Business Law*. Volume 2, Tehran: Moasse Enteshar Dadgostar. [In Persian]
- Tabatabai Motman, M. (2014). *Administrative Law*, Tehran: Hoghoh Publications. [In Persian]
- Tabatabai Yazdi, M. (2007), *Orwa al-Vosgha*, Volume 2, Qom: Maitham al-Tamar. [In Arabic]
- Tabatabai Haeri, A. (1991). *Riaz al-Masal in Bayan al-Ahkam al-Sharia with evidence*, Volume 6, Beirut: Dar al-Hadi. [In Arabic]
- Taheri, M. (2013). *Law of Labor*, Tehran: Mizan Publishing. [In Persian]
- Tusi, A. (2004). *Al-Massut fi fiqh al-Umamiyah*, Volume 2, Tehran: Maktaba al-Mortazowi. [In Arabic]
- Vaezi, A. (2010). *Islamic Government*, Qom, Masamir. [In Persian]



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی