

ساختار و ماهیت حقوقی حق العمل کاری

ربیعا اسکینی^۱

دل افروز بهنام فرید^۲

چکیده

قرارداد حق العمل کاری به اعتقاد اکثریت قریب به اتفاق حقوقدانان ماهیت نمایندگی و وکالت را دارد. اما نظر به تفاوت آشکاری که میان این قرارداد و عقد وکالت وجود دارد، توصیف این نهاد در پرتو عقد وکالت صحیح نمی باشد. از این رو باید با توجه به اوصاف و عناصر وجودی قرارداد مذکور، ماهیت مناسب آن تعیین شود. این ماهیت مناسب، عقد اجاره‌ی اشخاص است که به لحاظ تحلیلی و عملی آثار مفیدی را از خود بر جای گذاشته و این قرارداد را با نظام حقوقی ایران منطبق می نماید.

واژگان کلیدی:

حق العمل کار، آمر، شخص ثالث، عقد وکالت، عقد اجاره‌ی اشخاص.

۱. استاد پژوهشگاه علوم و فنون هسته‌ای.
۲. کارشناس ارشد حقوق خصوصی، وکیل دادگستری.

درآمد

ماهیت حقوقی حق‌العمل‌کاری در دو نظام مختلف حقوقی کامن‌لا و رومی ژرمنی با ارائه‌ی تحلیل‌های متفاوت، نمایندگی است. در نظام حقوقی ایران نیز با عنایت به اقتباس قانون تجارت از قانون فرانسه، اعتقاد به این‌که ماهیت حق‌العمل‌کاری وکالت و نمایندگی است، قوی و استوار است. اما ماهیت وکالت در حقوق ایران بر خلاف حقوق فرانسه تاب و توان این را ندارد که حق‌العمل‌کاری را ملحق به خود بداند. از این رو، اگرچه ماده‌ی ۳۵۸ قانون تجارت، حق‌العمل‌کاری را با عقد وکالت تحلیل کرده است و در مقابل نص، اجتهاد مجاز نیست، لیکن ضروری است نهاد حق‌العمل‌کاری، تحت لوای نگرش حقوق سنتی ایران به وکالت، مورد ارزیابی مجدد قرار گیرد تا مشخص شود که آیا به واقع صرف‌نظر از ماده‌ی ۳۵۸ قانون تجارت، حق‌العمل‌کاری از مصادیق وکالت است و اصولاً حق‌العمل‌کاری با چه نهاد حقوقی، تطبیق می‌کند؟ به همین دلیل پیش از بیان ماهیت حقوقی حق‌العمل‌کاری، این قرارداد را تحلیل و اوصاف آن را شناسایی کرده تا تعیین ماهیت حقوقی این عقد و بیان نتایج آن میسر شود.

۱. تحلیل قرارداد حق‌العمل‌کاری و اوصاف آن

۱-۱. ساختار و تحلیل قرارداد حق‌العمل‌کاری

ماده‌ی ۳۵۷ قانون تجارت در تعریف قرارداد حق‌العمل‌کاری چنین مقرر می‌دارد: «حق‌العمل‌کار کسی است که به اسم خود ولی به حساب دیگری (آمر) معامله کرده و در مقابل حق‌العملی دریافت می‌دارد».

مطابق این ماده، حق‌العمل‌کار بر اساس قرارداد حق‌العمل‌کاری در برابر آمر موظف می‌شود معامله‌ای را به نام خود و به حساب آمر با شخص ثالثی منعقد نماید. آمر نیز متقابلاً در برابر حق‌العمل‌کار متعهد می‌شود در مقابل انجام معامله‌ی معهود توسط حق‌العمل‌کار، حق‌العمل (کارمزد) مورد توافق را به او بدهد. بنابراین، هر یک از طرفین عقد حق‌العمل‌کاری در برابر یکدیگر حقوق و تعهداتی دارند. به نحوی که حقوق یک طرف، تعهدات طرف دیگر محسوب می‌شود. مطالبه‌ی حق‌العمل و سایر مخارجی که حق‌العمل‌کار در راستای ایفای وظایف خود متحمل شده (موضوع مواد

۳۵۷ و ۳۶۸ قانون تجارت) و همچنین حق حبس حق العمل کار (موضوع ماده‌ی ۳۷۱ این قانون) از جمله حقوقی است که حق العمل کار در برابر آمر دارد. متقابلاً نیز حق العمل کار در برابر آمر بر اساس مواد ۳۶۱ تا ۳۶۶ قانون مذکور متعهد به رعایت مصلحت آمر و عدم تعدی و تفریط در انجام مأموریت است. همچنین وی متعهد است وفق ماده‌ی ۳۵۹ همین قانون آمر را از جریان اقدامات خود به خصوص انجام مأموریتش، مطلع نموده و حساب مدت تصدی خود را به آمر ارائه دهد.

تعهد حق العمل کار مبنی بر انجام معامله به نام خود و به حساب دیگری، یکی از عناصر مهم و جوهری در تشکیل و تحلیل قرارداد حق العمل کاری و نیز تمایز آن با سایر قراردادهای مشابه است. به گونه‌ای که اگر این عنصر در قرارداد حق العمل کاری حذف شود، بی‌گمان قرارداد مذکور، حق العمل کاری نخواهد بود. در ماده‌ی ۹۴ قانون تجارت فرانسه (ماده‌ی L.132-1 فعلی) که مأخذ اقتباس ماده‌ی ۳۵۷ قانون تجارت ایران می‌باشد، نیز وجود این عنصر ضروری است. در این ماده چنین آمده است: «حق العمل کار شخصی است که برای اصیل اما به نام خود یا تحت نام یک شرکت تجاری، به حساب آمر عمل می‌کند». به همین دلیل در حقوق فرانسه هرگاه حق العمل کار به نام آمر عمل نماید، اطلاق عنوان حق العمل کار بر وی نادرست است و عنوان وکیل بر وی صدق می‌کند. در واقع عقیده‌ی عمومی در این مورد آن است که چنین رابطه‌ای نمایندگی کامل^۱ است و حق العمل کار در مقابل اشخاص ثالث تعهدی ندارد (Malaurie et Laurant et Pierre – Yves, 2007, no 538). انجام معامله به نام حق العمل کار، بدین مفهوم است که باید حق العمل کار با نام خود وارد معامله با شخص ثالث (طرف قرارداد) شود. لذا، حق العمل کار در تشکیل عقد با طرف معامله، اصیل است. به عبارت دیگر، اراده‌ی انشائی حق العمل کار در ایجاد ماهیت حقوقی عقد مؤثر بوده و از این رو در برابر شخص ثالث، طرف معامله محسوب می‌شود.

یکی از آثار مهم این بحث، متعهد شدن حق العمل کار در برابر شخص ثالث است. در نتیجه آمر در برابر شخص ثالث (طرف قرارداد با حق العمل کار) مسؤولیتی ندارد (اسکینی، ۱۳۷۸: ۷۶؛ جعفری لنگرودی، ۱۳۸۹: ۹۹؛ کاتوزیان، ۱۳۸۵: ج ۲: ۲).

1. Représentation Pafaite.

۷۹؛ کاتوزیان، ۱۳۸۲، ج ۴: ۱۹۲).

به همین دلیل، هرگاه بعد از انعقاد عقد، شخص ثالث از سمت طرف معامله به عنوان حق‌العمل‌کار و وجود امر مطلع شود، برخلاف حکم ماده‌ی ۱۹۶ قانون مدنی، که امکان مراجعه به اصیل مخفی (منوب‌عنه) را می‌دهد، حق رجوع به امر را ندارد. چرا که مبنای تراضی میان حق‌العمل‌کار و ثالث از یک طرف و حق‌العمل‌کار با امر از طرف دیگر، این بوده که عقد در عالم اعتبار ماهیتاً به نام حق‌العمل‌کار شکل گیرد و حق‌العمل‌کار عهده‌دار تحمل آثار قرارداد معهود باشد.

فراتر از آن، حتی اگر شخص ثالث در لحظه‌ی انعقاد معامله با حق‌العمل‌کار از سمت و جایگاه وی مطلع باشد، باز هم حق‌العمل‌کار طرف معامله با شخص ثالث قلمداد می‌شود. همچنان که در عالم تجارت نیز معمولاً شخص ثالث، از هویت حق‌العمل‌کار و وجود امر مطلع است؛ اما این اطلاع سبب عدم مسؤولیت حق‌العمل‌کار و حق رجوع ثالث به امر، نمی‌شود (صفایی، ۱۳۸۸: ۲۳۶). در عمل نیز، در مورد کارگزاران بورس که یکی از اقسام قرارداد حق‌العمل‌کاری است (اسکینی، ۱۳۷۸: ۷۷؛ ستوده تهرانی، ۱۳۸۰، ج ۴: ۶۰؛ حاجیانی، ۱۳۸۶: ۲۴۸)، چنین است. در واقع طرف معامله با کارگزاران بورس از مأموریت آنان از جانب امر اطلاع دارند، لیکن باز هم خود کارگزاران در برابر وی طرف معامله و اصیل محسوب می‌شوند نه امر.

بنابراین بر خلاف دیدگاه کسانی که حق‌العمل‌کار را اصیل ظاهری در معامله‌ی با شخص ثالث می‌پندارند (نصیری، ۱۳۶۴: ۲۱۷)، حق‌العمل‌کار در قرارداد با ثالث اصیل واقعی است. در نتیجه تمامی قواعدی که میان طرفین یک معامله اجرا می‌شود، در رابطه‌ی بین حق‌العمل‌کار و طرف قرارداد (شخص ثالث) نیز وجود دارد. بر این اساس طرف عقد می‌تواند مستقیماً به حق‌العمل‌کار رجوع نماید و حق‌العمل‌کار نیز می‌تواند حقوق قراردادی را از وی مطالبه نماید (اسکینی، ۱۳۷۸: ۷۷؛ کاتوزیان، ۱۳۸۵، ج ۲: ۷۹). هم‌چنین شخص ثالث نمی‌تواند حقوق قراردادی را از امر مطالبه نماید؛ زیرا امر در قبال وی تعهدی ندارد؛ تعهدات قراردادی همگی بر عهده‌ی اصیل در قرارداد یعنی حق‌العمل‌کار است.

با توجه به مطلب فوق، قرارداد حق‌العمل‌کاری از عقد وکالت متمایز می‌شود. زیرا، در عقد مذکور، وکیل وظیفه‌ی اجرای تعهدات قراردادی و حتی حق مطالبه‌ی

حقوق ناشی از قرارداد را نیز ندارد (کاتوزیان، ۱۳۸۵، ج ۲: ۷۹ و ۷۸؛ کاتوزیان، ۱۳۸۲، ج ۴: ۱۹۲ و ۱۹۱)، اما حق العمل کار به مانند مقاطعه کار، در برابر طرف قرارداد، باید تعهدات قراردادی را به انجام رساند؛ زیرا، در برابر طرف قرارداد، اصیل است.

چنانچه پیشتر نیز گفتیم، افزون بر این که حق العمل کار متعهد است معامله‌ی با شخص ثالث را به نام خود انشاء نماید، باید معامله‌ی فوق را نیز به حساب آمر تمام کند. تمام شدن معامله به حساب آمر متضمن این معنی است که نفع و ضرر حاصله از معامله‌ی حق العمل کار با شخص ثالث عاید شخص آمر می‌شود (کاتبی، ۱۳۸۰: ۲۷۳؛ اعظمی زنگنه، ۱۳۵۳: ۲۹۸؛ انصاری و طاهری، ۱۳۸۴، ج ۲: ۸۴۷).

انتقال نفع و ضرر حاصل از قرارداد میان حق العمل کار و شخص ثالث به آمر، از همان لحظه‌ی تشکیل عقد در عالم اعتبار، بدون نیاز به انجام عمل حقوقی دیگری از جانب حق العمل کار صورت خواهد گرفت. به دیگر سخن، نتیجه‌ی حاصله از قرارداد حق العمل کار با شخص ثالث، مستقیماً وارد در دارایی آمر می‌شود.

بنابراین، با توجه به این که معامله‌ی مزبور به حساب آمر است، در همین حد آمر ذینفع در معامله‌ی بین حق العمل کار و شخص ثالث است. پس هرگاه حق العمل کار در مطالبه‌ی حقوق ناشی از عقد با طرف ثالث کوتاهی نماید و یا اساساً مطالبه‌ی این حقوق از جانب حق العمل کار مقدور نباشد، آمر می‌تواند با توجه به این که معامله به حساب او منعقد شده، حقوق ناشی از عقد را از ثالث مطالبه کند.^۱

ماده‌ی ۵۳۰ قانون تجارت مؤیدی بر مطلب فوق است. این ماده مقرر می‌دارد: «مال التجاره‌هایی که تاجر ورشکسته به حساب دیگری خریداری کرده و عین آن موجود است، اگر قیمت آن پرداخته نشده باشد، از طرف فروشنده و الا از طرف کسی که به حساب او آن مال خریداری شده، قابل استرداد است».

همان‌گونه که از این ماده برمی‌آید، به محض اجتماع شرایط موجود در ماده‌ی

۱. در حقوق فرانسه، میان موردی که حق العمل کار نام آمر را آشکار کرده و موردی که چنین نکرده است، قائل به تفکیک می‌شوند. در فرض نخست، آمر حق رجوع مستقیم به اشخاص ثالث معامله‌کننده با حق العمل کار دارد، اما اگر نام آمر برای طرف معامله با حق العمل کار آشکار نشده باشد، آمر حق رجوع مستقیم به وی را ندارد؛ همچنان‌که اشخاص ثالث نیز حق رجوع مستقیم به آمر را ندارند. در این خصوص ر.ک:

Auchenthaler, F., "Commettants commissionnaires à la vente, détermination du véritable titulaire de la créance envers le tiers", D., 1998, chron.53.

مذکور مال‌التجاره‌های خریداری شده توسط حق‌العمل‌کار ورشکسته، از جانب آمر قابل استرداد است و نیازی به انجام عمل حقوقی مبنی بر انتقال مال‌التجاره‌ها توسط حق‌العمل‌کار به آمر نیست؛ چرا که به محض انعقاد معامله، این مال‌التجاره‌ها متعلق حق‌العمل‌کار قرار گرفته است. به همین دلیل آمر مستقیماً می‌تواند به ثالث مراجعه کند و با اثبات این امر که قرارداد حق‌العمل‌کاری میان او و حق‌العمل‌کار وجود داشته و در نتیجه اموال حاصل از معامله از آن اوست، اموال مورد نظر را مطالبه نماید (اسکینی، ۱۳۸۵، ج ۴: ۲۰۲؛ فخاری، بی‌تا: ۵۵؛ دمیرچیلی، حاتمی و قرائی، ۱۳۸۶: ۸۱۰؛ قائم‌مقام فراهانی، ۱۳۷۵: ۱۸۷).

چنان‌چه بر این باور باشیم که حق‌العمل‌کار باید حقوق مکتسبه از عقد را به آمر منتقل نماید، نتیجه‌ی فوق حاصل نخواهد شد. لذا آمر به سبب عدم نفع در دعوا، نمی‌تواند به ثالث مراجعه نماید. همچنان که نظریه‌ی رومی ژرمنی مبتنی بر نمایندگی ناقص در حقوق فرانسه، که به انتقال حقوق قراردادی از حق‌العمل‌کار به آمر (Ripert et Roblot, 2001, no 2641) تأکید دارد، نیز چنین است. اما در حقوق ایران با توجه به این که معامله مطابق ماده‌ی ۳۵۷ قانون تجارت باید به حساب آمر گذاشته شود و همچنین با لحاظ ماده‌ی ۵۳۰ این قانون، انتقال اموالی از حق‌العمل‌کار به آمر صورت نخواهد گرفت. لذا مطلب اخیر خود یکی از معایب پذیرش ماهیت نمایندگی ناقص بر حق‌العمل‌کاری در حقوق ایران خواهد بود (حاجیان، ۱۳۸۶: ۲۴۰).

افزون بر این، پذیرفتن نتیجه‌ی فوق این مزیت را به همراه دارد که معایبی که بر انتقال حقوق قراردادی از حق‌العمل‌کار به آمر مترتب است، را مرتفع می‌نماید. زیرا، همان‌گونه که در حقوق فرانسه آمده است، انتقال مزبور همواره این نگرانی را برای آمر به همراه دارد که حق‌العمل‌کار از انتقال اموال ناشی از معامله‌ی خود با ثالث به آمر خودداری نماید و یا پیش از انتقال فوت کند و یا مجنون شود و ورثه و یا قیم او نیز از واگذاری آن اموال به آمر امتناع ورزند؛ امری که آمر را در وضعیت جبران‌ناپذیری در عرصه‌ی تجارت قرار می‌دهد. ضمن آن‌که این انتقال مستلزم صرف وقت و هزینه‌ی بیهوده‌ای خواهد بود؛ زیرا، در این صورت مالیات نیز دو بار پرداخت می‌شود (امیری قائم‌مقامی، ۱۳۸۸، ج ۲: ۱۱۱).

چنانچه پیش تر گفتیم، آمر در معامله‌ی حق‌العمل‌کار با ثالث دارای نفع است. چرا که نتیجه‌ی معامله‌ی مزبور متعلق به آمر خواهد بود. از این امر نباید چنین برداشت شود که نقش آمر مشابه ثالث در تعهد به نفع شخص ثالث است. در فرض اخیر ضمن انعقاد عقد میان طرفین معامله، تعهدی به سود شخص ثالث می‌شود. تحقق تعهد به سود ثالث، منوط به قبول شخص ثالث است (شهیدی، ۱۳۸۳، ج ۳: ۳۰۸). هر چند نظر مخالف نیز وجود دارد (امامی، ۱۳۷۷، ج ۱: ۲۶۱؛ جعفری لنگرودی، ۱۳۸۲: ۱۳۹؛ جعفری لنگرودی، ۱۳۸۹: ۹۱)؛ برخی نیز تنها در موردی که مفاد تعهد به نفع ثالث، تملیک مال معینی باشد، قبول ثالث در ایجاد تعهد به سود وی را ضروری می‌دانند (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ج ۳: ۳۶۹ و ۳۴۸). اما در قرارداد حق‌العمل‌کاری حاصل عقد میان حق‌العمل‌کار و ثالث، از همان ابتدا بدون نیاز به قبول آمر، عاید او می‌شود. به بیان دیگر، اراده‌ی آمر در تعلق نتیجه‌ی قرارداد مذکور به وی بی‌اثر است. بنابراین، حتی اگر ضرری نیز عاید او شود و یا نتیجه مقبول نیافتد، نمی‌تواند از استقرار آن در دارایی خود، جلوگیری نماید.

صرف‌نظر از تفاوت مذکور، مهم‌ترین تفاوت نقش آمر در حق‌العمل‌کاری با نقش ثالث در تعهد به نفع ثالث، در مکلف و ملتزم بودن حق‌العمل‌کار به انجام معامله با دیگری است. به تعبیر دیگر، حق‌العمل‌کار بر اساس پیمان خود با آمر مکلف به انجام معامله‌ای با دیگری است و بر همین مبنا نیز به انعقاد عقد با ثالث (طرف معامله) مبادرت می‌ورزد؛ به عبارت دیگر حق‌العمل‌کار تحت امر آمر چنین مأموریتی را بر عهده دارد؛ اما در تعهد به نفع ثالث، طرفین عقد به ابتکار خودشان و بدون این که بر این امر مکلف باشند، تعهدی را به سود ثالث بر قرار می‌کنند.

در حقوق فرانسه نیز ضمن پذیرفتن و بیان استدلال اخیر، به لحاظ زمانی نیز این دو را با یکدیگر متفاوت می‌دانند. به این دلیل که، تأسیس حقوقی تعهد به نفع ثالث مؤخر از تأسیس حق‌العمل‌کاری است. لذا در زمان شکل‌گیری نهاد حق‌العمل‌کاری، تأسیسی به نام تعهد به نفع ثالث وجود نداشته، تا نقش آمر انعکاسی از نقش ثالث در تعهد به نفع ثالث باشد (Ripert et Roblot, 2001. no 2635).

سرانجام، در تعهد به نفع ثالث باید دو طرف عقد قصد ایجاد آن را به سود شخص ثالث داشته باشند (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ج ۳: ۳۲۸ و ۳۲۷؛ محقق داماد، ۱۳۸۷:

۷۹) و این امر در قرارداد نیز گنجانده شود (صالحی‌راد، ۱۳۸۷: ۳۴). در حالی که در قراردادی که حق‌العمل‌کار با ثالث (طرف معامله) منعقد می‌نماید، این قصد یعنی تعلق حاصل معامله به آمر، بنای تراضی طرفین عقد قرار نمی‌گیرد و حتی ممکن است وجود آمر نیز، پنهان باقی بماند؛ بنابراین قیاس آمر با ثالث در تعهد به نفع ثالث، قیاس مع‌الفارق است.

در نهایت باید گفت حق‌العمل‌کار به موجب قرارداد خود با آمر، معامله‌ای را به نام خود به طرفیت شخص ثالث انشاء می‌نماید و ماهیت حقوقی عقد را در عالم اعتبار خلق می‌نماید. این ماهیت به مانند دیگر ماهیت‌های حقوقی آثار بسیاری را برای طرفین عقد به همراه دارد. در نتیجه‌ی تراضی طرفین عقد و حکم قانونگذار در ماده‌ی ۳۵۷ قانون تجارت، مهم‌ترین اثر عقد یعنی انتقال نتیجه‌ی معامله‌ی حق‌العمل‌کار با شخص ثالث به حساب آمر گذاشته می‌شود، بنابراین، تمام آثار عقد مذکور به استثنای تعلق نتیجه‌ی معامله متوجه حق‌العمل‌کار می‌شود و روابط ناشی از این قرارداد نیز بر این پایه تحلیل خواهد شد.

ساختار فوق‌بدین جهت است که نهاد حق‌العمل‌کاری در پی آن است که بنا به ضرورت‌های تجاری، آمر بتواند بدون داشتن سمتی در عقد، نتیجه‌ی معامله را از آن خود کند و از این طریق به مقصود خود رسیده و در برابر شخص ثالث متعهد نشود. لذا چنان‌چه بنا باشد که آمر در برابر شخص ثالث متعهد شود، به عنوان اصیل در عقد و یا منوب‌بمنه در قرارداد، لازم نیست که به قرارداد حق‌العمل‌کاری روی آورد.

۲-۱. اوصاف قرارداد حق‌العمل‌کاری

قرارداد حق‌العمل‌کاری دارای اوصافی است. شناخت و بررسی آن‌ها در شناسایی ماهیت حقوقی این عقد نقش مؤثری ایفاء می‌نماید.

یکی از اوصاف عقود، معاوضی یا غیر معاوضی بودن آن است. قرارداد حق‌العمل‌کاری، در شمار عقود معاوضی است (امیری قائم‌مقامی، ۱۳۸۸، ج ۲: ۶۹؛ دمیرچیلی، حاتمی و قرائی، ۱۳۸۶: ۶۹۸). وفق ماده‌ی ۳۵۷ قانون تجارت دو مورد معامله در قرارداد عبارت است از انجام معامله توسط حق‌العمل‌کار به نام خود و به حساب آمر و نیز پرداخت حق‌العمل به حق‌العمل‌کار از سوی آمر. بنابراین، قرارداد

حق‌العمل‌کاری عقدی معوض است و آثار این عقود، از جمله حق حبس موضوع ماده‌ی ۳۷۱ قانون تجارت، را بر جای می‌گذارد.

عقود بر اساس هدف اقتصادی که دنبال می‌کنند، به دو دسته‌ی مغابنه‌ای و مسامحه‌ای تقسیم می‌شوند (کاتوزیان، ۱۳۸۵، ج ۱: ۱۲۸). قرارداد حق‌العمل‌کاری مستند به ماده‌ی ۲ قانون تجارت از اعمال تجاری ذاتی است و به مانند سایر اعمال تجاری دیگر، طرفین این قرارداد نیز در پی کسب سود و داد و ستد هستند. لذا قرارداد مذکور در شمار عقود مغابنه‌ای قرار گرفته و در نتیجه علم تفصیلی نسبت به ارکان آن ضروری است.

عهدی بودن قرارداد حق‌العمل‌کاری از اوصاف دیگر آن است. عقد عهدی، «عقدی است که ایجاد حق دینی و تعهد برای یک طرف در مقابل طرف دیگر یا برای هر یک از طرفین در مقابل طرف دیگر می‌نماید». (امامی، ۱۳۷۷، ج ۱: ۱۸۲) با توجه به ماده‌ی ۳۵۷ قانون تجارت باید اذعان نمود که قرارداد حق‌العمل‌کاری، عقدی عهدی است. چرا که حق‌العمل‌کار در نتیجه‌ی انعقاد عقد با امر متعهد می‌شود به نام خود و به حساب امر معامله نماید و در مقابل امر نیز متعهد می‌گردد حق‌العمل و اجرت قراردادی را به وی بپردازد. بنابراین، با توجه به اثر مستقیم و اصلی قرارداد حق‌العمل‌کاری یعنی ایجاد تعهد برای هر یک از طرفین عقد در قبال دیگری، این قرارداد، عقدی عهدی است.

با وجود این، اذن و امانت نیز به عنوان آثار فرعی و تبعی در قرارداد حق‌العمل‌کاری وجود دارد. بدین توضیح که حق‌العمل‌کار برای اجرای قرارداد و عمل به التزام خود، احتیاج به اذن و امانت از سوی امر دارد. به بیان دیگر، برای ایفای تعهدات حق‌العمل‌کار باید اموال امر نزد وی به امانت سپرده شود تا او با اتکاء به اذن و نیابتی که از جانب امر دارد، معامله‌ای به حساب امر منعقد کند.

در این راستا برخی (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۷: ۲۱۲) معتقدند که قرارداد حق‌العمل‌کاری به مانند عقد وکالت در شمار عقود اذنی جای می‌گیرد. اما همان‌گونه که پیش‌تر نیز گفته شد، اذن و نیابت هر یک چهره‌ی فرعی و تبعی عقد و ایجاد تعهد برای طرفین عقد همان اثر اصلی عقد مذکور می‌باشد؛ لذا قرارداد حق‌العمل‌کاری، عقدی عهدی است. زیرا آن چه حائز اهمیت است، اثر اصلی قرارداد مذکور می‌باشد؛

در این راستا وجود اثر فرعی دیگری نیز بلامانع است. همچنان که امانت و نیابت به عنوان آثار فرعی عقد در بسیاری از عقود دیگر از جمله اجاره، شرکت، مضاربه، عاریه و ... ایفای نقش می‌نمایند (کاتوزیان، ۱۳۸۲، ج ۴: ۸۹ و ۸۸).

آخرین وصف مورد بحث در قرارداد حق‌العمل‌کاری، لزوم یا جواز این قرارداد است. قانونگذار در خصوص لازم یا جایز بودن قرارداد حق‌العمل‌کاری سکوت اختیار کرده است. ممکن است حکم ماده‌ی ۳۵۸ قانون این امر را به ذهن متبادر کند که حق‌العمل‌کاری مانند عقد وکالت، عقدی جایز است (سماواتی، ۱۳۸۷، ج ۱: ۱۱۷). این ماده مقرر می‌دارد: «جز در مواردی که به موجب مواد ذیل استثناء شده، مقررات راجع به وکالت، در حق‌العمل‌کاری نیز رعایت خواهد شد».

با این وجود جایز دانستن قرارداد حق‌العمل‌کاری با مبانی تحلیلی لزوم و جواز قراردادها سازگار نیست. لزوم و جواز عقود ناشی از مصلحتی است که در دل پیمان میان طرفین نهفته است. بدین توضیح که، اگر لزوم عقد به نفع و به مصلحت هر دو طرف عقد باشد، باید عقد را لازم شمرد. برعکس، اگر تنها لزوم عقد به نفع یکی از طرفین باشد، عقد را باید جایز دانست (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۰، ج ۲: ۲۹۷؛ جعفری لنگرودی، ۱۳۸۲: ۱۱۳؛ جعفری لنگرودی، ۱۳۸۶، ج ۴: ۹۵). این نفع یا مصلحت را می‌توان در قصد مبادله‌ی دو مورد معامله جستجو کرد. به بیان دیگر، در عقد معوض که دارای دو مورد معامله می‌باشد، لزوم عقد به سود طرفین است. چرا که، هر یک مالی را در قبال دریافت مال دیگری، به طرف مقابل می‌دهد، لزوم دادن عوض متقابل، تعهد و التزامی است که بر عهده‌ی هر یک از طرفین است. چنین تعهد متقابلی ایجاب می‌کند که یکی از طرفین عقد نتواند به راحتی پیمان را بر هم زند و تعهد خود را ساقط نماید؛ در نتیجه هر دو به مفاد تراضی پای‌بند می‌باشند (شهبازی، ۱۳۸۵: ۱۱۱ و ۱۱۰؛ جعفری لنگرودی، ۱۳۸۷: ۵۰۶؛ قنواتی، وحدتی شسبیری و عبدی‌پور، ۱۳۷۹، ج ۱: ۱۱۳).

با این مقدمه باید گفت، قرارداد حق‌العمل‌کاری عقدی لازم است. در واقع، از آن جایی که این قرارداد دارای دو مورد و معوض است، آمر و حق‌العمل‌کار به عنوان طرفین پیمان مذکور، هر یک در قبال دیگری دارای تعهد و تکلیف خواهند بود. حق‌العمل‌کار مکلف به انعقاد معامله‌ای به نام خود و به حساب آمر و آمر مکلف به

دادن اجرت عمل حق العمل کار است. بر این پایه، حکم به جواز قرارداد حق العمل کاری با ساختار آن سازگار نمی‌باشد. زیرا، با جایز دانستن این قرارداد، هر یک از طرفین می‌توانند با بر هم زدن آن، حق طرف مقابل را نادیده گرفته و تعهد خود را بر هم زنند؛ در حالی که عقد چنین اقتضائی را ندارد.

افزون بر این، لازم دانستن این قرارداد با واقعیت تجاری امروز نیز همخوانی دارد. هم‌چنان که در حقوق فرانسه نیز برای تأمین حقوق طرفین عقد وکالت تجاری، منع حق فسخ به طور مطلق بر اساس نظریه‌ی «وکالت متضمن نفع مشترک»^۱ ارائه شده است؛ به موجب این نظریه هیچ یک از طرفین عقد نمی‌توانند عقد را فسخ کنند، مگر آن که دلیل موجهی داشته باشند. مانند آن که آمر (تولیدکننده) به فعالیت خود خاتمه دهد و نسبت به حق العمل کار نیز تقصیری مرتکب نشده باشد.^۲

به این ترتیب در حقوق فرانسه با وجود این که قرارداد حق العمل کاری را در قالب عقد وکالت که مطابق ماده‌ی ۲۰۰۳ قانون مدنی این کشور عقدی جایز است، توجیه می‌نمایند، اما حق فسخ قرارداد حق العمل کاری را به طور مطلق نپذیرفته و بر این باورند که طرفین این عقد، نمی‌توانند به میل خود و بدون در نظر گرفتن مصالح طرف مقابل، عقد را فسخ نمایند؛ مگر این که علت موجهی برای این امر داشته باشند. چرا که حق العمل کاری قراردادی تجاری است که در جهت منفعت طرفین عقد منعقد می‌شود؛ لذا قابل قبول نیست که یکی از آن‌ها بتواند با اراده‌ی یک جانبه‌ی خود به حیات قرارداد خاتمه دهد. گرچه در عرف و در عمل به لحاظ مسائل تجاری، امکان عزل حق العمل کار توسط آمر پذیرفته شده است، اما چنین آمری مجاز نمی‌باشد که بار دیگر برای همان منظور به حق العمل کار دیگری مراجعه کند. حق العمل کار نیز نمی‌تواند از انجام مأموریت خودداری کند؛ لذا دلایل قانونی استعفا که در حقوق مدنی وجود دارد، در قرارداد حق العمل کاری قابل پذیرش نمی‌باشد.

به رغم آن چه گفته شد هرگاه یکی از طرفین قرارداد حق العمل کاری حاضر به ادامه‌ی حیات قرارداد نباشد و آن را بر هم زند، این حق برای طرف مقابل وجود دارد که بدین سبب ادعای مطالبه‌ی خسارت و ضرر و زیان نماید (Ripert et Roblot, 2001, no 2641). این امر خود دلیلی بر لازم بودن قرارداد حق العمل کاری است،

1. Mandat d'intérêt commun.

2. Cass. com. 20 juin 1967, Bull. Civ. III, no 267.

زیرا در صورت جواز این عقد، بر هم زدن آن جزء اختیارات طرفین محسوب می‌شد نه آن که مطلقاً موجب تقصیر و جبران ضرر شود.^۱ افزون بر این، اصل لزوم عقود موضوع ماده‌ی ۲۱۹ قانون مدنی، مؤیدی بر لزوم قرارداد حق العمل‌کاری است. در واقع با توجه به فقدان دلیل بر جواز قرارداد مذکور، به لزوم این عقد حکم می‌شود.

۲. ماهیت حقوقی قرارداد حق العمل‌کاری

۲-۱. حق العمل‌کاری و عقد وکالت

ماهیت حقوقی حق العمل‌کاری در نظام‌های حقوقی مختلفی از جمله حقوق رومی ژرمنی و حقوق کامن‌لا در قالب وکالت و نمایندگی توجیه می‌شود. البته هر یک از این نظام‌ها با عنایت به تعریفی که از نمایندگی دارند، در مقام تحلیل ماهیت حقوقی قرارداد مذکور برآمده‌اند.

قرارداد حق العمل‌کاری در باب هفتم قانون تجارت ایران، اقتباسی از قانون تجارت فرانسه است. همان‌گونه که گفته شد در حقوق فرانسه ماهیت برگزیده‌ی این قرارداد، عقد وکالت است، که در پرتو نظریه‌ی رومی ژرمنی مبتنی بر نمایندگی ناقص یا غیرمستقیم بیان می‌شود. از همین رو عمدتاً حقوقدانان ایرانی نیز به پیروی از حقوق فرانسه، ماهیت حق العمل‌کاری را وکالت دانسته و در ارائه‌ی تحلیل‌های خود از این نظریه سود برده‌اند.

در حقوق مدنی فرانسه نمایندگی ناقص یا غیرمستقیم در مقابل نمایندگی مستقیم است.^۲ در نمایندگی غیرمستقیم، نمایندگی در دو مرحله انجام می‌گیرد، در مرحله‌ی نخست، قرارداد به نام نماینده و به حساب اصیل معتقد می‌شود و

۱. در حقوق فرانسه علی‌الاصول وکالت عقدی قابل فسخ (جایز) است، اما گفته شده است جایز بودن این عقد جنبه‌ی نظم عمومی ندارد (134. I. 1858. DP, 8 avril 1857, Req). بنابراین به طور قراردادی یا در مواردی که طبیعت قرارداد متضمن منفعت مشترک باشد مانند حق العمل‌کاری، وکالت می‌تواند لازم شود. (Maurie et autres, 2007, no 556)

۲. باید توجه داشت که در حقوق فرانسه دو نوع نمایندگی ناقص وجود دارد. در قسم نخست اصیل نمی‌داند که شخص مقابل او در واقع به حساب شخص سومی (موکل) عمل می‌کند (nom-Prête) و در دیگری، که حق العمل‌کاری از آن جمله است، اصیل می‌داند که طرف مقابل او (حق‌العمل‌کار) در واقع برای شخص دیگری عمل می‌کند. به این نوع نمایندگی Représentation Imparfaitه اطلاق می‌شود. مطالب مذکور در متن راجع به نمایندگی ناقص قسم نخست است.

هیچ رابطه‌ی حقوقی مستقیمی میان اصیل و طرف دیگر قرارداد به وجود نمی‌آید. برعکس، رابطه‌ی قراردادی میان اصیل و نماینده برقرار می‌شود. در مرحله‌ی دوم، رابطه‌ی داخلی میان اصیل و نماینده باقی است، اصیل باید تعهدهای ناشی از عقد را به جا آورد و نماینده نیز متعهد است که حقوق کسب شده را به اصیل منتقل کند. بدین ترتیب به اعتبار این که نمایندگی در دو مرحله صورت می‌گیرد، رابطه‌ی این نوع نمایندگی، دو قراردادی است. اما در نمایندگی مستقیم، نماینده کیفیت نمایندگی خود را برای ثالث افشاء می‌کند و رابطه‌ی مستقیمی میان اصیل و موکل برقرار می‌شود (Malaurie et autres, 2007, no 534).

وجه تسمیه نمایندگی غیرمستقیم یا ناقص در حقوق فرانسه بدین جهت است که سمت نمایندگی به طور کامل مشهود نیست؛ بنابراین، عنوان نمایندگی کامل بر آن صدق نمی‌نماید. اما ماهیت چنین قراردادی وکالت است. چرا که بر طبق حقوق این کشور، کافی است در عقد وکالت، وکیل بر اساس قرارداد خود با موکل، قدرت و اقتدار لازم را در انجام عمل مورد نظر با شخص ثالث کسب نماید تا عنوان وکالت بر آن صدق کند؛ تفاوتی در این نیست که وکیل در قراردادهایی که به حساب موکل منعقد می‌کند، به نام خود عمل کند یا به نام موکل. در نمایندگی ناقص، نماینده نام موکل خود را آشکار نمی‌کند. اما در حقوق این کشور، بر پایه‌ی قواعد نمایندگی و به جهت حکومت اراده‌ی ظاهری بر اراده‌ی باطنی، نماینده‌ای که به نام خود عمل می‌کند، آثار عمل وی در مقابل شخص ثالث، دامن‌گیر خود وی می‌شود؛ هر چند حق رجوع به موکل خود را دارد.^۱ زیرا، وکالت به صرف عمل به حساب دیگری محقق می‌شود و لازم نیست وکیل به نام موکل نیز اقدام کند تا وکالت مصداق یابد (Bénabent, 2010, no 41 et s). بدین ترتیب تبیین ماهیت حق العمل‌کاری در پرتو عقد وکالت در حقوق فرانسه در تطابق کامل با ساختار حقوقی این کشور است. در مقابل، تحلیل ماهیت حقوقی حق العمل‌کاری^۲ در نظام حقوقی کامن‌لا به گونه‌ای دیگر است. در این نظام حقوقی، به ویژه در حقوق انگلیس در مواردی که نماینده سمت نمایندگی خود را برای طرف مقابل افشاء نکرده و به نام خود

1. Civ.1re, 17nov.1993, Bull.Civ.I. no 329

2. Commission Agency.

به قرارداد منعقد می‌کند، این اصل کلی که «عمل نماینده^۱ عمل اصیل^۲ محسوب می‌شود»^۳ نیز رعایت می‌شود. (Macintyre, 1988: 288) لذا در این موارد مانند قرارداد حق‌العمل‌کاری در حقوق این کشور، همچنان رابطه‌ی قراردادی مستقیمی میان اصیل (آمر) و طرف مقابل (ثالث) ایجاد می‌شود. طرف مقابل می‌تواند به نماینده (حق‌العمل‌کار) رجوع کند، اما بر خلاف حق‌العمل‌کاری در حقوق فرانسه، به اصیل نیز می‌تواند رجوع کند؛ مشروط بر آن که میان نماینده و آمر رابطه‌ی وکالت وجود داشته باشد. (Macintyre, 1988: 289)

تحلیل فوق که تحت عنوان نظریه‌ی «اصیل افشاء نشده»^۴ در نظام حقوقی کامن‌لا مرسوم است،^۵ مشابه حکم بخش نخست ماده‌ی ۱۹۶ قانون مدنی ایران است که ریشه‌ی فقهی دارد. (قنواتی و تفرشی، ۱۳۸۰: ۵۸ و ۵۷؛ غلامی، ۱۳۸۸: ۵۶۷) به موجب این ماده «کسی که معامله می‌کند معامله برای خود آن شخص محسوب است. مگر این که در موقع عقد خلاف آن را تصریح نماید یا بعد خلاف آن ثابت شود...» لذا به موجب حقوق ایران، هرگاه پس از انعقاد عقد اثبات شود که معامله‌ی کسی با دیگری در حقیقت برای خود او نبوده و به حساب موکل بوده است؛ موکلی که در زمان عقد نام او افشاء نشده، معامله برای موکل تلقی می‌شود و طرف معامله با وکیل حق رجوع به موکل او را دارد.

اما قرارداد حق‌العمل‌کاری در قانون تجارت از قواعد عام حقوق مدنی متابعت نکرده (غلامی، ۱۳۸۸: ۵۷۱) و نظریه‌ی رومی ژرمنی را به جهت اقتباس از قانون تجارت فرانسه پذیرفته است. از این رو برخی (صفایی، ۱۳۵۱، ج ۲: ۹۵ و صفایی، ۱۳۸۸: ۲۳۶) به این دلیل که چنین قراردادی از حکم ماده‌ی ۱۹۶ قانون مدنی عدول نموده است، حق‌العمل‌کاری را استثنائی بر قواعد نمایندگی دانسته‌اند. زیرا، در نمایندگی باید اثر قراردادی که نماینده منعقد می‌کند، برای منوب‌عنه باشد نه نماینده. در همین راستا برخی دیگر (کاتوزیان، ۱۳۸۲: ۱۰۸؛ قنواتی و عیسائی

1. Agent
2. Principal
3. Qui Facit per Aliumfacit Per Se.
4. Undisclosed Principal.

۵. برای توضیح بیشتر در خصوص این نظریه رک:

Anson's Law of Contract, 27 th EJ., By J Beatson, Oxford, 1998,P.642.

تفرشی، ۱۳۸۰: ۶۲) نیز حق العمل کاری را در حکم وکالت می‌دانند، نه این که به واقع ماهیت وکالت را داشته باشد.

با این وجود، بسیاری از حقوقدانان ایران در مقام بیان ماهیت حقوقی حق العمل کاری از نظریه‌ی رومی ژرمنی در حقوق فرانسه پیروی نموده و ماهیت این قرارداد را بر اساس نص ماده‌ی ۳۵۸ قانون تجارت، وکالت و نمایندگی دانسته‌اند. (ستوده تهرانی، ۱۳۸۰، ج ۴: ۵۷؛ حسنی، ۱۳۸۵: ۵۷۹؛ راستین، ۱۳۵۳: ۳۸۲؛ فخاری، ۱۳۶۲-۱۳۶۳: ۴۱؛ اعظمی‌زنگنه، ۱۳۵۳: ۲۹۵؛ کاتبی، ۱۳۸۰: ۲۷۳؛ جعفری لنگرودی، ۱۳۸۹: ۹۹؛ جعفری لنگرودی، ۱۳۸۷: ۷۰؛ امیری قائم‌مقامی، ۱۳۸۸، ج ۲: ۱۰۹؛ محمدزاده وادقانی، ۱۳۸۹: ۷۱) این در حالی است که عقد وکالت در حقوق ایران برخلاف حقوق فرانسه با مکانیسم حق العمل کاری در تعارض است. در حقوق فرانسه، از آن جایی که نیابت اثر اصلی عقد وکالت نیست، توصیف ماهیت وکالت بر قرارداد حق العمل کاری امکان‌پذیر است. اما در حقوق ایران که به موجب ماده‌ی ۶۵۶ قانون مدنی اثر اصلی عقد وکالت نیابت است، تحلیل موجود در حقوق فرانسه دشوار است، در عمل نیز نتایج ناهمگونی را در پی دارد. زیرا، وکالت بدون نمایندگی کامل (نمایندگی ناقص) در حقوق ایران وجود ندارد. به بیان دیگر در حقوق ایران بر خلاف حقوق فرانسه که رابطه‌ی میان عقد وکالت و نمایندگی عموم و خصوص من وجه است، این رابطه عموم و خصوص مطلق است. (قنواتی و عیسائی تفرشی، ۱۳۸۰: ۵۹) افزون بر این، اوصاف قرارداد حق العمل کاری با اوصاف عقد وکالت یکسان نمی‌باشد، تا نتیجتاً قرارداد حق العمل کاری ماهیت وکالت داشته باشد. زیرا، وکالت بر خلاف حق العمل کاری عقدی غیرمعوض،^۱ اذنی (کاتوزیان، ۱۳۸۲: ۱۱۲؛ شهبازی، ۱۳۷۵: ۱۰۷)، جایز (بر اساس ماده‌ی ۶۷۸ قانون مدنی) و مسامحه‌ای (کاتوزیان، ۱۳۸۲: ۱۵۵؛ کاشانی، ۱۳۸۸: ۲۱۱) است. بنابراین ساختار قرارداد حق العمل کاری با عقد وکالت تطبیق نمی‌کند.

۱. به نظر یکی از حقوقدانان، هرگاه در عقد وکالت اجرت تعیین شود، عقد معوض خواهد بود (شهبازی، ۱۳۷۵: ص ۱۱۰) به نظر می‌رسد پیش‌بینی اجرت در عقد وکالت آن را تبدیل به یک قرارداد معوض نمی‌نماید. زیرا طبیعت عقد وکالت ایجاب می‌نماید که در برابر اعطای اذن و اختیار به وکیل عوضی قرار نگیرد. تعهد موکل به پرداخت اجرت در صورت تعیین اجرت، به خاطر اجرای مفاد نمایندگی است و جنبه‌ی فرعی و تبعی دارد. در حقیقت، تعویض میان عمل وکیل و اجرت است نه میان اعطای اذن و اجرت. (کاتوزیان، ۱۳۸۲، ج ۴: ۱۱۳ و ۱۱۲؛ جعفری لنگرودی، ۱۳۸۰، ج ۲: ۱۳۰؛ کاشانی، ۱۳۸۸: ۲۴۲)

۲-۲. حق العمل‌کاری و عقد اجاره‌ی اشخاص

در ابتدا این موضوع را بررسی می‌کنیم که آیا حق العمل‌کاری می‌تواند از مصادیق عقد اجاره‌ی شخص باشد؟ و سپس نتایج این تلقی از ماهیت حقوقی حق العمل‌کاری را تبیین می‌نماییم.

۲-۲-۱. اجاره‌ی شخص بودن حق العمل‌کاری

اجاره‌ی اشخاص (خدمات) «عقدی است معوض که به موجب آن شخص در برابر اجرت معین ملتزم می‌شود کاری را انجام دهد». (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ج ۱: ۵۵۹) اجاره‌ی اشخاص در حقوق ایران و فقه امامیه به دو صورت قرارداد کار و قرارداد مقاطعه بحث و بررسی شده است (کاتوزیان، ۱۳۸۲: ۱۱۴).

در متون فقهی به کارگر در قرارداد کار، عنوان اجیر خاص، منفرد یا مقید اطلاق می‌شود (عاملی، بی‌تا، ج ۵: ۱۸۹؛ عاملی، بی‌تا، ج ۴: ۳۴۳؛ عاملی، بی‌تا: ۴۹۳؛ اصفهانی کمپانی، بی‌تا: ۱۵۱ و ۱۵۰؛ کاشف الغطاء، بی‌تا، ج ۱: ۱۳۱). امروزه قرارداد کار از عقد اجاره‌ی اشخاص در حقوق مدنی جدا و تابع قانون کار شده است. اما قرارداد مقاطعه همچنان در قلمرو عقد اجاره‌ی اشخاص در حقوق مدنی باقی مانده است. مقاطعه‌کار که در فقه به وی اجیر مشترک، مطلق یا عام گفته می‌شود، کسی است که انجام دادن کاری را به عهده گرفته است (عاملی، بی‌تا، ج ۵: ۱۹۱؛ عاملی، بی‌تا: ۴۹۵ و ۴۹۴؛ عاملی، بی‌تا، ج ۴: ۳۴۷ و ۳۴۸؛ اصفهانی کمپانی، بی‌تا: ۱۵۱ و ۱۵۰؛ کاشف الغطاء، بی‌تا، ج ۱: ۱۳۳-۱۳۱). ممکن است برای اجرای کار مدت معینی در نظر گرفته نشود، اما از آن‌جا که انجام عمل معین است، مطابق ماده‌ی ۵۱۴ قانون مدنی، عدم ذکر مدت مشکلی به وجود نمی‌آورد.

عقد اجاره‌ی اشخاص (قرارداد مقاطعه)، عقدی است معوض (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ج ۱: ۳۵۱)، مغایبه‌ای و لازم (باقری، ۱۳۸۴: ۲۷۱ و ۲۶۷). همچنین با وجود اختلاف‌نظر در خصوص عهده‌ی یا تملیکی بودن این عقد، به نظر می‌رسد با توجه به تعهد و التزام به عنوان اثر اصلی عقد، عهده‌ی دانستن این عقد قوی‌تر و پرتعدادتر باشد (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ج ۱: ۵۶۸ و ۳۵۱؛ ره‌پیک، ۱۳۸۷: ۹۰؛ مهرفرهنگ، ۱۳۴۸: ۴۲).

ملاحظه می‌شود که اوصاف قرارداد حق‌العمل کاری و عقد اجاره‌ی اشخاص (مقاطعہ کاری) با یکدیگر مشابه است. لذا می‌توان گفت ماهیت حق‌العمل کاری، عقد اجاره‌ی اشخاص است. بدین ترتیب می‌توان حق‌العمل کار را مقاطعه کاری دانست که متعهد به انجام عملی معین یعنی، انعقاد معامله‌ای به نام خود و به حساب آمر در برابر تعهد آمر به پرداخت حق‌العمل (اجرت) می‌باشد. آمر مانند مقاطعه‌دهنده (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ج ۱: ۵۶۴ و ۵۶۳)، نتیجه‌ی مورد نظر را در قرارداد برای حق‌العمل کار ترسیم می‌نماید و او را در مسیر رسیدن به نتیجه‌ی مطلوب آزاد می‌گذارد. (کاتوزیان، ۱۳۸۲، ج ۴: ۱۱۶؛ کاشانی، ۱۳۸۸: ۱۹۵) بنابراین حق‌العمل کار مانند مقاطعه کار در انجام کار خود دارای استقلال اقتصادی و حقوقی است.

مطلب اخیر سبب تمایز حق‌العمل کاری از وکالت نیز می‌باشد. چرا که اذنی بودن عقد وکالت این نتیجه را در پی دارد که حق کنترل و نظارت موکل بر وکیل ذاتی و اسقاط آن ناممکن باشد (کاشانی، ۱۳۸۸: ۱۹۵). به همین دلیل هرگاه شخصی صرفاً از جهت نتیجه‌ی حاصله تحت کنترل یا نظارت دیگری باشد و در انتخاب وسیله و طریق حصول نتیجه آزاد باشد، نمی‌توان بر او عنوان نمایندگی را اطلاق نمود. (نصیری، ۱۳۶۴: ۲۱۹) به این ترتیب حق‌العمل کار نماینده و وکیل نیست؛ زیرا، رابطه‌ی تبعیت و کنترلی که خاص و ذاتی عقد وکالت است، در حق‌العمل کاری وجود ندارد. حق‌العمل کار در شیوه‌ی اجرای خدمتی که بر عهده گرفته، آزاد است (کاشانی، ۱۳۸۸: ۱۹۵)، آمر نتیجه‌ای را که طالب آن است، معین می‌سازد و حق‌العمل کار در رسیدن به این نتیجه تلاش می‌کند؛ اما سازمان فعالیت‌های خود را آن‌گونه که مایل است، منظم می‌سازد.

هم‌چنین حق‌العمل کار در برابر شخص ثالث (طرف معامله) و مقاطعه کار در برابر اشخاصی که در روند اجرای کار، با آنها قرارداد منعقد می‌کند، اصیل و متعهد محسوب می‌شود؛ به گونه‌ای که اشخاص ثالث حق مراجعه و طرح دعوا علیه آمر یا مقاطعه‌دهنده (کاشانی، ۱۳۸۸: ۲۰۵) را ندارند. بر این اساس چنان‌چه حق‌العمل کار و یا مقاطعه کار در این راه به دیگری زبانی برسانند، خود این افراد ضامن هستند و برای صاحب کار مسؤولیتی به وجود نمی‌آید (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ج ۱: ۵۷۰ و ۵۶۶). آمر همانند مقاطعه‌دهنده (عراقی، ۱۳۸۸: ۱۷۹) تنها تحقق نتیجه‌ی مورد نظر در

قرارداد را می‌خواهد؛ در حقیقت با وجود این که حق‌العمل‌کار و مقاطعه‌کار به نام خود عمل می‌نمایند، عمل مورد نظر به حساب آمر یا مقاطعه‌دهنده بوده و از این رو، سود و زیان نهایی عاید آنان می‌شود (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ج ۱: ۵۷۰).

با این که اثر اصلی عقد در قرارداد حق‌العمل‌کاری و مقاطعه‌کاری (اجاره‌ی اشخاص)، تعهد و التزام است، وجود نیابت و امانت در این دو قرارداد را نمی‌توان به طور کلی منتفی دانست. حق‌العمل‌کار و مقاطعه‌کار برای اجرای مفاد قرارداد و عمل به التزام خود، باید از سوی آمر و مقاطعه‌دهنده نایب و امین باشند. زیرا، حق‌العمل‌کار و مقاطعه‌کار به حساب آمر و مقاطعه‌دهنده به انجام مأموریت خود می‌پردازند و بدین جهت باید از سوی افراد مذکور مأذون و امین باشند تا عمل مورد نظر به حساب و برای آن‌ها تمام شود. بنابراین، وجود نیابت و امانت در قراردادهای مذکور جزء طبیعت اجرای اثر اصلی عقد یعنی تعهد می‌باشد و همانند عقود دیگر از جمله شرکت، مضاربه، عاریه و ... چهره‌ی فرعی و تبعی دارد.

صرف تعهد به انجام عمل حقوقی به عنوان یکی از عوضین قرارداد حق‌العمل‌کاری موجب نمی‌شود که این عقد را در شمول عقد اجاره‌ی اشخاص ندانیم. زیرا در خصوص موضوع عقد اجاره‌ی اشخاص، قیدی در قانون مدنی راجع به لزوم انجام اعمال مادی وجود ندارد. در واقع کافی است امری به عنوان یکی از عوضین عقد مذکور تعیین شود؛ خواه این امر جزء اعمال مادی باشد و خواه جزء اعمال حقوقی. آوردن واژه‌ی «امر» در ماده ۵۱۴ قانون مدنی نیز به جای واژه‌ی عمل، قرینه‌ای بر صحت مطلب اخیر است. به همین دلیل ارائه‌ی مشاوره‌ی وکلای دادگستری به متقاضیان آن (که نوعی خدمت فکری است) نیز ماهیت عقد اجاره‌ی اشخاص (مقاطعه‌کاری) را دارد (کاشانی، ۱۳۸۸: ۲۰۹).

شباهت میان حق‌العمل‌کاری و مقاطعه‌کاری تا آنجاست که برخی (امیری قائم‌مقامی، ۱۳۸۸، ج ۲: ۱۱۱) معتقدند ماهیت این دو قرارداد، نمایندگی غیرمستقیم است. از آن‌جا که در این دو قرارداد برای استفاده از تخصص مقاطعه‌کار و یا حق‌العمل‌کار، به آن‌ها نمایندگی غیرمستقیم داده می‌شود، قائلین به این عقیده ماهیت آن‌ها را یکی دانسته‌اند. با این وجود به نظر می‌رسد آن ماهیت واحد، عقد وکالت نیست؛ بلکه به علت ماهیت ذاتی آن‌ها عقد اجاره‌ی اشخاص ماهیت مناسب

آن دو است. همچنان که در حقوق ایران شناسایی ماهیت قرارداد مقاطعه با گزینش ماهیت اجاره‌ی اشخاص بر آن، مسیر صحیحی را پیموده است. نتیجه آن که، باید ماهیت حق‌العمل‌کاری را عقد اجاره‌ی اشخاص تلقی نمود.

۲-۲-۲. آثار اجاره‌ی شخص بودن حق‌العمل‌کاری

توصیف حق‌العمل‌کاری به عنوان اجاره‌ی شخص سبب می‌شود که نهاد حق‌العمل‌کاری به لحاظ تحلیلی با ساختار حقوقی ایران منطبق شده و برخی نتایج و فواید عملی را در پی داشته باشد؛ نتایجی که عقد وکالت، از ارائه‌ی آن ناتوان است. (الف) به موجب ماده‌ی ۳۷۱ قانون تجارت، «حق‌العمل‌کار در مقابل آمر برای وصول مطالبات خود از او، نسبت به اموالی که موضوع معامله بوده و یا نسبت به قیمتی که اخذ کرده حق حبس خواهد داشت».

حق حبس از نتایج و آثار عقود معاوضی است و در عقود مجانی یا غیرمعاوض راه ندارد (امامی، ۱۳۷۷، ج ۱: ۱۸۲؛ کاتوزیان، ۱۳۸۷، ج ۱: ۸۴؛ شهیدی، ۱۳۸۳، ج ۳: ۱۵۹ و ۱۵۸). چنان‌چه بر این باور باشیم که ماهیت قرارداد حق‌العمل‌کاری، عقد وکالت است، وجود حق حبس در آن صحیح به نظر نمی‌رسد. زیرا عقد وکالت، به اعتبار نخستین اثر آن که اعطای نیابت است، عقدی غیرمعاوض است. در نتیجه، به مانند سایر عقود غیرمعاوض نیز حق حبس در آن راه ندارد. اما اگر ماهیت حق‌العمل‌کاری را عقد اجاره‌ی اشخاص بدانیم، این ناهمگونی به وجود نخواهد آمد. زیرا، عقد اجاره‌ی اشخاص، عقدی معاوض و حق حبس نیز یکی از آثار آن به شمار می‌رود. به همین دلیل برخی از حقوقدانان (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ج ۴: ۹۰) با این که ماهیت حق‌العمل‌کاری را نمایندگی می‌دانند، به جهت رفع تعارض مذکور، از نظریه‌ی سابق خود مبنی بر این که ماهیت این عقد نمایندگی ناقص است، عدول کرده و ماهیت آن را جعاله که عقدی معاوض است، می‌پندارند.

(ب) وفق مواد ۳۶۳، ۳۶۴ و ۳۶۶ قانون تجارت ضمانت اجرای اعمال خارج از اذن آمر توسط حق‌العمل‌کار مسؤولیت در جبران خسارات وارده است، اما اصل عمل، نافذ است. (شهیدی، ۱۳۸۳، ج ۱: ۱۴۱) اگر ماهیت حق‌العمل‌کاری وکالت باشد، می‌بایست همانند قواعد وکالت موضوع مواد ۶۷۴ و ۱۰۷۴ قانون مدنی

ضمانت اجرای اعمال مزبور، عدم نفوذ باشد، نه آن‌که اصل عمل نافذ باشد و تنها از باب مسؤولیت مدنی حق‌العمل‌کار مسؤول جبران خسارت وارده تلقی شود. این امر نیز یکی دیگر از ناتوانی‌های عقد وکالت در تطبیق حق‌العمل‌کاری با خود است. حال آن‌که با توصیف عقد اجاره‌ی اشخاص (مقاطعہ کاری) بر آن، این دشواری مرتفع می‌شود. زیرا حق‌العمل‌کار همانند مقاطعه‌کار مستقلاً و اصالتاً به انعقاد معامله با ثالث می‌پردازد و اگر در انجام معامله تعدی یا تفریط نماید، اساساً آمر به لحاظ این که در عقد مذکور فاقد سمت است، جایگاهی برای اعلام رضایت یا عدم رضایت خود جهت تنفیذ یا رد عمل مزبور نداشته و نمی‌تواند سرنوشت عقد را در دست گیرد.

ج) رابطه‌ی حقوقی میان حق‌العمل‌کار و طرف قرارداد (ثالث) ایجاب می‌نماید که حق‌العمل‌کار بتواند علیه طرف قرارداد اقامه‌ی دعوا کرده و حقوق قراردادی را از وی مطالبه نماید. حتی اگر حق اقامه‌ی دعوا جزء اختیارات اعطایی آمر به حق‌العمل‌کار نیز نباشد، بدین جهت که حق‌العمل‌کار در برابر طرف معامله اصیل بوده و در طرح دعوا ذینفع است، دارای این اختیار خواهد بود (امیرمعزی، ۱۳۸۸: ۳۶۱ و ۳۶۰). امری که در عقد وکالت وجود ندارد. در این عقد بر خلاف حق‌العمل‌کاری، وکیل نمی‌تواند به نام خود اجرای تعهدهای ناشی از عقد را از طرف قرارداد بخواهد یا به طرفیت او اقامه‌ی دعوا کند، هر چند معامله را به حساب موکل بگذارد. چرا که وکیل در عقد وکالت تنها واسطه‌ی انجام معامله بین طرف معامله و موکل است (کاتوزیان، ۱۳۸۲، ج ۴: ۱۹۳). بنابراین، وکیل اساساً حق طرح دعوا برای دریافت طلب را نخواهد داشت؛ مگر آن‌که این اختیار از سوی موکل به وکیل اعطاء شده باشد. توصیف عقد اجاره‌ی اشخاص بر قرارداد حق‌العمل‌کاری بار دیگر هماهنگی لازم را به وجود می‌آورد. چرا که مقاطعه‌کار نیز بدون اذن آمر حق اقامه‌ی دعوا علیه اشخاص ثالثی را دارد که در راستای مأموریت خود با آن‌ها معامله نموده است.

د) چنان‌چه ماهیت حق‌العمل‌کاری عقد وکالت تلقی شود باید در فرض اشتباه ثالث (طرف قرارداد با حق‌العمل‌کار) در شخص طرف قرارداد، در مواردی که شخصیت طرف علت عمده‌ی عقد بوده است، معامله را به موجب ماده‌ی ۲۰۱ قانون مدنی محکوم به بطلان دانست. این نتیجه با فلسفه‌ی وجودی نهاد مزبور سازگار نیست؛ چرا که در بسیاری از موارد این نهاد این امکان را به آمر می‌دهد که

از تخصص، اعتبار، شهرت و خوشنامی حق‌العمل‌کار بهره‌گیرد، بدون این‌که خود در معامله با ثالث وارد شود؛ لذا چنان‌چه این امر به بطلان عقد منجر شود، هیچ امری این خطر را نپذیرفته و به انعقاد قرارداد حق‌العمل‌کاری روی نمی‌آورد. اما توصیف عقد اجاره‌ی اشخاص بر حق‌العمل‌کاری بر خلاف عقد وکالت، وضعیت فوق را سامان می‌دهد. زیرا، بر این اساس حق‌العمل‌کار در برابر شخص ثالث، اصیل بوده و شخصیت و هویت وی او در تشکیل عقد مهم می‌باشد و نه آمر و یا فرد دیگری.

ه) نتیجه‌ی بعدی در اثر تدلیس آمر در معامله‌ی حق‌العمل‌کار با طرف معامله قابل بررسی است. به طور کلی تدلیس ثالث حق فسخ برای یکی از اطراف عقد را موجب نمی‌شود، مگر آن‌که ثالث با یکی از طرفین عقد رابطه‌ی نمایندگی داشته باشد (اوصیاء، ۱۳۷۵: ۳۶۵؛ کاتوزیان، ۱۳۸۷، ج ۵: ۲۸۹؛ صفایی، ۱۳۵۱، ج ۲: ۳۲۵؛ بهروم، ۱۳۸۰: ۲۰۲).

بنابراین، با پذیرفتن ماهیت وکالت بر قرارداد حق‌العمل‌کاری، تدلیس آمر در عقد، مؤثر بوده و حق فسخ را برای طرف عقد موجب می‌شود. اما با پذیرفتن ماهیت عقد اجاره‌ی اشخاص بر قرارداد مذکور، تدلیس آمر در عقد مؤثر نمی‌باشد، بلکه تنها از باب مسؤولیت مدنی، حق‌العمل‌کار مسؤول جبران خسارت وارده می‌باشد. زیرا، در این صورت رابطه‌ی نمایندگی میان آمر و حق‌العمل‌کار موجود نیست؛ بنابراین تدلیس آمر به نفوذ عقد خللی وارد نمی‌آورد و موجب دوام و ثبات این قرارداد تجاری خواهد شد.

برآمد

الف) تشکیل ماهیت حق‌العمل‌کاری بدین صورت است که حق‌العمل‌کار و آمر ماهیت عقدی را انشاء می‌نمایند که به موجب آن حق‌العمل‌کار قادر باشد با اموال آمر معامله‌ای با نام خود، اما به حساب آمر در برابر حق‌العمل‌انشاء نماید. بر این اساس حق‌العمل‌کار در انعقاد عقد با ثالث ماهیت عقد را در عالم اعتبار به نام خود انشاء می‌کند؛ اما در عین حال مهم‌ترین اثر این ماهیت (نتیجه‌ی قرارداد) را برای آمر در نظر می‌گیرد. در واقع به تعبیر قانونگذار در ماده‌ی ۳۵۷ قانون تجارت معامله را به حساب او می‌گذارد. بنابراین تمام آثار عقد به استثنای نتیجه‌ی حاصله از آن با ثالث دامن‌گیر او می‌شود. نتیجه‌ی حاصله از قرارداد نیز برای آمر است؛ بدون آن‌که انتقال طلبی رخ دهد.

ساختار فوق سبب می‌شود که حق‌العمل‌کار و آمر به موجب قرارداد حق‌العمل‌کاری که عقدی معوض، مسامحه‌ای، عهدی و لازم است، در برابر یکدیگر حقوق و تعهداتی داشته باشند. هم‌چنان‌که این رابطه‌ی قراردادی و حقوق و تعهدات میان حق‌العمل‌کار و شخص ثالث طرف قرارداد نیز تحقق می‌یابد. از آن‌جا که معامله‌ی مذکور به حساب آمر منعقد می‌شود، آمر حق مطالبه‌ی نتیجه‌ی این معامله را از شخص ثالث دارد، اما در برابر وی متعهد و مسؤول نیست.

ب) اکثریت قریب به اتفاق نویسندگان حقوق به استناد ماده‌ی ۳۵۸ قانون تجارت، ماهیت حقوقی حق‌العمل‌کاری را عقد وکالت و یا نمودی از آن می‌دانند. با توجه به تفاوت آشکار میان اوصاف قرارداد حق‌العمل‌کاری و عقد وکالت، ماهیت قرارداد حق‌العمل‌کاری، عقد وکالت نخواهد بود. هم‌چنین از آن‌جا که به موجب ماده‌ی ۶۵۶ قانون مدنی، اثر اصلی و جوهری وکالت، نیابت است، حق‌العمل‌کاری در چهارچوب عقد وکالت توجیه نمی‌پذیرد. زیرا، در حق‌العمل‌کاری این نیابت و نمایندگی وجود ندارد. نتیجه‌ی نیابت آن است که پس از قرارداد نماینده با شخص ثالث (طرف معامله) میان اصیل و ثالث رابطه‌ی مستقیم قراردادی ایجاد شود، اما در حق‌العمل‌کاری چنین نتیجه‌ای حاصل نمی‌شود. در واقع به لحاظ اوصاف و عناصر وجودی قرارداد حق‌العمل‌کاری، این نهاد از مصادیق عقد اجاره‌ی اشخاص خواهد بود. این تلقی از ماهیت حق‌العمل‌کاری آثار مطلوبی را از خود بر جای خواهد گذاشت؛

آثاری که عقد وکالت از آن ناتوان است. یکی از مهم‌ترین نتایج آن تطبیق حق حبس موضوع ماده‌ی ۳۷۱ قانون تجارت با ماهیت برگزیده است. چرا که عقد وکالت عقدی غیرمعوض است و نمی‌تواند آثار عقود معاوضی را بپذیرد. در حالی که با پذیرفتن ماهیت اجاره‌ی اشخاص بر آن که عقدی معوض است، وجود حق حبس یکی از آثار آن خواهد بود. هم‌چنین در فرض تلقی ماهیت این نهاد به عنوان عقد وکالت، باید ضمانت اجرای اعمال خارج از اذن آمر توسط حق‌العمل‌کار عدم نفوذ آن اعمال باشد؛ در حالی که قانونگذار این نتیجه را بر آن مترتب ننموده است. عدم بطلان معامله‌ی مورد حق‌العمل‌کاری به جهت اشتباه طرف معامله (ثالث) در شخصیت طرف عقد و عدم تأثیر تدلیس آمر در معامله‌ی مذکور از مهم‌ترین نتایج این توصیف است.



فهرست منابع

- ۱- اسکینی، ربیعا، *حقوق تجارت (کلیات، معاملات تجاری و سازماندهی فعالیت تجاری)*، انتشارات سمت، چاپ اول، تهران، زمستان ۱۳۷۸.
- ۲- اسکینی، ربیعا، *حقوق تجارت (ورشکستگی و تصفیه امور ورشکسته)*، جلد چهارم، انتشارات سمت، چاپ نهم، تهران، تابستان ۱۳۸۵.
- ۳- اصفهانی کمپانی، شیخ محمدحسین، *الاجاره*، نرم‌افزار جامع فقه اهل بیت.
- ۴- اعظمی زنگنه، عبدالحمید، *حقوق بازرگانی*، به سعی و اهتمام سهراب امینیان، بی‌نا، چاپ چهارم، بی‌جا، ۱۳۵۳.
- ۵- امامی، حسن، *حقوق مدنی*، جلد اول، انتشارات اسلامیة مهر، چاپ نوزدهم، تهران، ۱۳۷۷.
- ۶- امیرمعزی، احمد، *نیابت در روابط تجاری و مدنی*، مؤسسه‌ی انتشارات دادگستر، چاپ اول، تهران، تابستان ۱۳۸۸.
- ۷- امیری قائم‌مقامی، عبدالمجید، *حقوق تعهدات*، جلد دوم، نشر میزان، چاپ اول، تهران، تابستان ۱۳۸۸.
- ۸- انصاری، مسعود؛ طاهری، محمدعلی، *دانشنامه‌ی حقوق خصوصی*، جلد دوم، انتشارات محراب فکر، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۴.
- ۹- اوصیاء، پرویز، *تدلیس (مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه، انگلیس، اسلام و ایران)*، تحولات حقوق خصوصی، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ سوم، تهران، ۱۳۷۵.
- ۱۰- باقری، احمد، *فقه مدنی «عقد تملیکی - بیع و اجاره»*، انتشارات سمت، چاپ اول، تهران، پاییز ۱۳۸۴.
- ۱۱- بهروم، مهدعلی، *سوء عرضه در حقوق انگلیس و تدلیس در حقوق اسلام*، مترجمان: جلیل قنواتی و ابراهیم عبدی‌پور، نشر بوستان کتاب قم، چاپ اول، قم، ۱۳۸۰.
- ۱۲- جعفری لنگرودی، محمدجعفر، *اندیشه و ارتقاء (یکصد و یک مقاله در علم ماهیت‌شناسی حقوقی)*، انتشارات گنج دانش، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۷.
- ۱۳- جعفری لنگرودی، محمدجعفر، *تأثیر اراده در حقوق مدنی*، انتشارات گنج

- دانش، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۲.
- ۱۴- جعفری لنگرودی، محمدجعفر، *حقوق تعهدات*، انتشارات گنج دانش، چاپ چهارم، تهران، ۱۳۸۹.
- ۱۵- جعفری لنگرودی، محمدجعفر، *دایره المعارف عمومی حقوق (الفارق)*، جلد چهارم، انتشارات گنج دانش، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۶.
- ۱۶- جعفری لنگرودی، محمدجعفر، *فلسفه اعلی در علم حقوق*، انتشارات گنج دانش، چاپ دوم، تهران، ۱۳۸۷.
- ۱۷- جعفری لنگرودی، محمدجعفر، *فلسفه حقوق مدنی*، جلد دوم، انتشارات گنج دانش، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۰.
- ۱۸- حاجیانی، هادی، *حقوق نمایندگی*، انتشارات دانش نگار، چاپ اول، تهران، پاییز ۱۳۸۶.
- ۱۹- حسنی، حسن، *حقوق تجارت*، نشر میزان، چاپ پنجم، تهران، پاییز ۱۳۸۵.
- ۲۰- دمیرچیلی، محمد؛ حاتمی، علی؛ قرائی، محسن، *قانون تجارت در نظم حقوقی کنونی*، ناشر میثاق عدالت، چاپ ششم، تهران، ۱۳۸۶.
- ۲۱- راستین، منصور، *حقوق بازرگانی*، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ سوم، تهران، مهر ۱۳۵۳.
- ۲۲- ره‌پیک، حسن، *حقوق مدنی، عقود معین*، جلد اول، انتشارات خرسندی، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۷.
- ۲۳- ستوده تهرانی، حسن، *حقوق تجارت*، جلد چهارم، نشر دادگستر، چاپ چهارم، تهران، تابستان ۱۳۸۰.
- ۲۴- سماواتی، حشمت‌اله، *حقوق تجارت*، جلد اول، نشر میزان، چاپ اول، تهران، بهار ۱۳۷۸.
- ۲۵- شهبازی، محمدحسین، *مبانی لزوم و جواز اعمال حقوقی*، ناشر مؤسسه‌ی مطالعات حقوقی فرزندگان دادآفرین، چاپ اول، تهران، بهار ۱۳۷۵.
- ۲۶- شهیدی، مهدی، *حقوق مدنی، تشکیل قراردادها و تعهدات*، جلد اول، انتشارات مجد، چاپ چهارم، تهران، ۱۳۸۳.
- ۲۷- شهیدی، مهدی، *حقوق مدنی، آثار قراردادها و تعهدات*، جلد سوم، انتشارات

- مجدد، چاپ دوم، تهران، ۱۳۸۳.
- ۲۸- صالحی‌راد، محمد، *حقوق مدنی، گسترده و آثار تعهدات قراردادی*، انتشارات مجد، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۷.
- ۲۹- صفایی، حسین، *دوره حقوق مدنی، تعهدات و قراردادها*، جلد دوم، ناشر نشریه‌ی مؤسسه‌ی عالی حسابداری، تهران، ۱۳۵۱.
- ۳۰- صفایی، حسین، *معامله به نام خود در حقوق ایران با بررسی تطبیقی*، بر منهج عدل، به سعی حسن جعفری‌تبار، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۸۸.
- ۳۱- عاملی، زین‌الدین بن علی بن احمد (شهید ثانی)، *حاشیه‌ی شرایع الاسلام*، نرم‌افزار جامع فقه اهل بیت.
- ۳۲- عاملی، زین‌الدین بن علی بن احمد (شهید ثانی)، *الروضه البهیه فی شرح المعنه الدمشقیه*، جلد چهارم، نرم‌افزار جامع فقه اهل بیت.
- ۳۳- عاملی، زین‌الدین بن علی بن احمد (شهید ثانی)، *مسالك الافهام الی تنقیح شرایع الاسلام*، جلد پنجم، نرم‌افزار جامع فقه اهل بیت.
- ۳۴- عراقی، عزت‌اله، *حقوق کار (۱)*، انتشارات سمت، چاپ دهم، تهران، پاییز ۱۳۸۸.
- ۳۵- غلامی، جهانبخش، «*تئوری اصیل مخفی*»، مجله‌ی تحقیقات حقوقی (ویژه‌نامه)، دانشکده‌ی حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۸.
- ۳۶- فخاری، امیرحسین، *جزوه حقوق تجارت ۱*، دانشکده‌ی حقوق دانشگاه شهید بهشتی، نیمسال اول، سال تحصیلی ۱۳۶۳-۱۳۶۲.
- ۳۷- فخاری، امیرحسین، *جزوه حقوق تجارت ۴*، دانشکده‌ی حقوق دانشگاه شهید بهشتی، بی‌تا.
- ۳۸- قائم‌مقام فراهانی، محمدحسین، *حقوق تجارت، ورشکسته و تصفیه*، نشر دادگستر، چاپ اول، تهران، بهار ۱۳۷۵.
- ۳۹- فنواتی، جلیل؛ شبیری، حسن؛ عبدی‌پور، ابراهیم، *حقوق قراردادها در فقه امامیه*، جلد اول، انتشارات سمت، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۹.
- ۴۰- فنواتی، جلیل؛ عیسائی تفرشی، محمد، «*رابطه‌ی نهاد نمایندگی با نهادهای حق‌العمل‌کاری، عاملی و دلالی*»، مجتمع آموزش عالی قم، سال سوم، شماره‌ی یازدهم، زمستان ۱۳۸۰.

- ۴۱- کاتبی، حسینقلی، **حقوق تجارت**، انتشارات گنج دانش، چاپ نهم، تهران، ۱۳۸۰.
- ۴۲- کاتوزیان، ناصر، **حقوق مدنی، عقود معین**، جلد اول، ناشر شرکت سهامی انتشار، چاپ دهم، تهران، ۱۳۸۷.
- ۴۳- کاتوزیان، ناصر، **حقوق مدنی، عقود معین**، جلد چهارم، ناشر شرکت سهامی انتشار با همکاری بهمن برنا، چاپ چهارم، تهران، ۱۳۸۲.
- ۴۴- کاتوزیان، ناصر، **حقوق مدنی، قواعد عمومی قراردادها**، جلد اول، ناشر شرکت سهامی انتشار با همکاری بهمن برنا، چاپ هفتم، تهران، ۱۳۸۵.
- ۴۵- کاتوزیان، ناصر، **حقوق مدنی، قواعد عمومی قراردادها**، جلد دوم، ناشر شرکت سهامی انتشار با همکاری بهمن برنا، چاپ هفتم، تهران، ۱۳۸۵.
- ۴۶- کاتوزیان، ناصر، **حقوق مدنی، قواعد عمومی قراردادها**، جلد سوم، ناشر شرکت سهامی انتشار، چاپ پنجم، تهران، ۱۳۸۷.
- ۴۷- کاتوزیان، ناصر، **حقوق مدنی، قواعد عمومی قراردادها**، جلد چهارم، ناشر شرکت سهامی انتشار، چاپ پنجم، تهران، ۱۳۸۷.
- ۴۸- کاتوزیان، ناصر، **حقوق مدنی، قواعد عمومی قراردادها**، جلد پنجم، ناشر شرکت سهامی انتشار، چاپ پنجم، تهران، ۱۳۸۷.
- ۴۹- کاشانی، محمود، **حقوق مدنی، قراردادهاى ویژه**، نشر میزان، چاپ اول، تهران، تابستان ۱۳۸۸.
- ۵۰- کاشف الغطاء، محمدحسین، **تحریر المجله**، نرم افزار جامع فقه اهل بیت.
- ۵۱- محقق داماد، مصطفی، «**تعهد به نفع شخص ثالث**»، فصل نامه‌ی پژوهشی تحلیلی و آموزشی مجد، سال دوم، شماره‌ی هفتم، ۱۳۸۷.
- ۵۲- محمدزاده وادقانی، علیرضا، **حقوق تجارت ۱**، انتشارات مجد، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۹.
- ۵۳- مهر فرهنگ، **حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی**، مؤسسه‌ی عالی حسابداری، چاپ سوم، تهران، ۱۳۴۸.
- ۵۴- نصیری، مرتضی، «**نظریه اصیل واقعی و alter ego**»، مجله‌ی حقوقی، دفتر خدمات حقوقی بین‌المللی جمهوری اسلامی ایران، شماره‌ی دوم، ۱۳۶۴.

- 55- *Anson's Law of Contract*, 27 th EJ., By J Beatson, Oxford, 1998
- 56- Auchenthaler, F., «*Commettants commissionaires à la vente, détermination du véritable titulaire de la créance envers le tiers*», D., 1998, chron.
- 57- Bénabent, Alain, *Droit civil, Les Obligations*, 12eéd, Montchrestien, 2010.
- 58- Macintyre, Ewan, *Business Law*, A Novel Approach, Pitman Publishing, London, 1988.
- 59- Malaurie ,Philippe et Laurant, Aynès, et Pierre – Yves, Gautier, *Les Contracts Spéciaux*, 3eéd., 2007, Defrénois.
- 60-Ripert, Georges et René Roblot; *Traité de droit Commercial*; t.2, 18 édition, par Delebecque et Germain, Paris: L. G. D. J, 2001.