The nature and effects of the service commitment letter of employed volunteers

Reza Ravangard[1], Farzad Karimi Khanjari[2], Mahbobeh Mina[3]

1. PhD student in private law, Islamic Azad University, Shiraz branch, Shiraz, Iran. reza.ravangard2017@gmail.com
2. Doctoral student of private law, faculty of law and political science, Shiraz University, Shiraz, Iran (corresponding author). farzad.karimi.khanjari73@gmail.com
3. Assistant Professor, Faculty of Law and Political Science, Shiraz University, Shiraz, Iran. mmina@shirazu.ac.ir

Date Received: 2023/12/11
Date of Release: 2024/03/12

Abstract

Employment relations resulting from various types of contracts and methods of recruiting people in organizations have been generally examined in administrative law. In administrative law, civil service management law and national employment law are often considered, and in labor law, labor and social security laws are considered, in which mandatory rules play an important role. It is a late time when the importance of scientific ability and efficiency of personnel has been prioritized for public and private organizations and companies, and as a result, the selection of elite and loyal specialists has been prioritized; Therefore, the service commitment letter was created as a tool to get as close as possible to these important priorities, and specifically for specialized organizations and companies, sometimes from the beginning of accepting students and being trained in certain universities, and in some cases after accepting candidates in an employment test from At the time of starting the internship, the signing of the commitment to serve for a certain period with the determination of the performance guarantee is one of the conditions for the final acceptance of the applicants, and this commitment is registered in writing and officially. Now the question is, what is the nature of the service commitment document? Is a commitment document only with an obligee, which is an organization or a company, as the case may be? Or is it a two-way commitment based on the will of both parties? Is it a contract or an agreement? Knowing this nature and subsequently its effects, based on the real nature that must be discovered, can be effective on the rights and duties of the parties, job security and judgment in disputes. In order to answer such questions in this article, using descriptive analytical method, using library resources, taking into account the atmosphere governing the society and in terms of administrative law, private law and human resource management and then identifiable commonalities, conduct an analysis in the nature , works and other practical aspects of this commitment letter.

Key words: Employment test, service commitment, administrative rights, employees, human resources

Copyright© 2021, the Authors This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the AttributionNonCommercial terms.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

فصلنامه حقوق اداری
سال یازدهم، شماره ۳۷، زمستان ۱۴۰۲
مقاله علمی پژوهشی

ماهیت و آثار تعهدنامه خدمتی داوطلبان استخدامی

رضا روانگرد[۱]؛ فرزاد کریمی خنجری[۲]؛ محبوبه مینا[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۲۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۲

چکیده

روابط استخدامی ناشی از انواع قراردادها و روش‌های جذب افراد در سازمان‌ها، به‌طور کلی در حقوق اداری مورد بررسی قرار گرفته است. در حقوق اداری غالباً قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون استخدام کشوری و در حقوق کار، قوانین کار و تأمین اجتماعی مورد نظر بوده که قواعد آمره در آن دو پرنقش می‌نمایند. دیر زمانی است که اهمیت توانایی علمی و بازدهی پرسنل برای سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و خصوصی و در نتیجه انتخاب نیروی متخصص نخبه و وفادار به سازمان در اولویت قرار گرفته است؛ بنابراین تعهدنامه خدمتی به‌عنوان ابزاری برای نزدیک شدن حداکثری به این اولویت‌های مهم خلق شده و به صورت خاص سازمان‌ها و شرکت‌های تخصص‌گرا، گاهی از بدو پذیرش دانشجو و تحت آموزش قرار گرفتن دردانشگاه‌های خاص و در مواردی نیز بعد از پذیرش داوطلبان در آزمون استخدامی از زمان شروع کارآموزی، امضای تعهدنامه خدمت برای مدت معین با تعیین ضمانت اجرا را یکی از شروط پذیرش نهایی متقاضیان قرارمی دهند که این تعهد به صورت مکتوب و رسمی ثبت می‌شود. حال پرسش این است که سند تعهدنامه خدمتی چه ماهیتی دارد؟ آیا یک سند تعهد صرفاً با یک متعهدله که حسب مورد سازمان یا شرکت است، می‌باشد؟ یا تعهدی دو طرفه است که بر مبنای اراده دو طرف شکل گرفته است؟ عقد است یا ایقاع؟ شناخت این ماهیت و متعاقبا آثار آن، بر مبنای ماهیت واقعی که باید کشف شود، می‌تواند بر حقوق و تکالیف طرفین، امنیت شغلی و قضاوت در موارد اختلاف مؤثر باشد. برای پاسخ دادن به این قبیل سؤالات در مقاله‌ی حاضر به روش تحلیلی توصیفی، با استفاده از منابع کتابخانه‌ای، با توجه به فضای حاکم بر جامعه و با لحاظ حقوق اداری، حقوق خصوصی و مدیریت منابع انسانی وسپس مشترکات قابل شناسایی، اقدام به واکاوی در ماهیت، آثار و سایر جنبه‌های کاربردی این تعهدنامه خواهیم نمود.

واژگان کلیدی: آزمون استخدامی، تعهدنامه خدمتی، حقوق اداری، مستخدم، منابع انسانی

۱. دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، شیراز، ایران.
reza.ravangard2017@gmail.com
۲. دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول).
farzad.karimi.khanjari73@gmail.com
۳. استادیار، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. mmina@shirazu.ac.ir

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

مقدمه

تمامی مراکز و سازمان‌های دولتی و خصوصی در کشورها از جمله ایران برای انجام وظایف محوله اقدام به استخدام نیروی انسانی متخصص و آموزش‌دیده می‌کنند؛ به همین جهت است که سیستم استخدامی هماهنگ با سیستم اداری در دولت‌ها گسترش می‌یابد. در سوی مقابل نیز داوطلبان استخدامی در سازمان‌ها نیازمند مشاغل پایدار با امنیت شغلی می‌باشند. عدم امنیت شغلی موجب عدم دلبستگی کارمند یا کارگر به سازمان و بی‌رغبتی در اجرای وظایف محوله می‌شود. برخی سازمان‌ها، ادارات و مراکز حسب مورد در فرآیند جذب نیرو از طریق دانشگاه‌ها و یا آزمون‌های استخدامی تعهدنامه‌ای از داوطلب استخدامی به موجب سند رسمی اخذ می‌نمایند که درآن فرد متعهد می‌شود مدت زمان معینی بعد از استخدام به کارفرما خدمت نماید. با توسعه روابط بین انسان‌ها که متأثر از پیشرفت‌های صنعتی و تکنولوژی است قراردادها از قالب سنتی خود فاصله گرفته و بنا بر نیاز با ماهیت جدید، به صورت ترکیبی از اشکال مختلف سنتی یا ماهیت کاملاً متفاوت و خاص پدیدار می‌شوند. متعاقباً ممکن است اختلاف در برداشت، تفسیر، تعریف ماهیت و آثار این نوع قراردادها پیش بیاید. بنابراین باید پیشرفت‌های قراردادی و ابداعات دنیای نوین را در راستای توجه و حمایت حقوقی از آن بر مبنای خواست واقعی جامعه مدرن امروزی ارج نهاد؛ و این نوع قراردادها را آنچنان که راهگشا باشد تحلیل نمود و نباید زنجیر سنت را به‌عنوان مانع حقوقی بر پای چنین قراردادهایی زد.

چالش‌هایی در این راستا وجود دارد از جمله این که ضمانت اجراهای تعیین شده در صورت عدم ایفای وظایف مشخص شده توسط مستخدم چه مواردی می‌توانند باشند؟ مورد دیگر این که آیا این تعهد بخشی از قرارداد استخدامی است یا خیر؟ بدین معنا که آیا سازمان به‌طور ضمنی پس از اخذ تعهدنامه، رابطه کاری تا پایان زمان تعهد را پذیرفته است یا خیر؟

برای یافتن سؤالات مطرح شده واکاوی مفهوم تعهد لازم است. مفهوم عام تعهد عبارت است از التزام، شرط، اشتراط، عهد، عهده، ضمان و تکلیف، خواه الزامات قهری و قانونی و خواه الزامات قراردادی ناشی از اراده باشند (کاتوزیان،۱۴۰۲: ۱۹). شناخت ماهیت حقوقی این نوع از تعهدنامه‌ها مستلزم بررسی مفهوم تعهد و عقد و تفاوت اراده واقعی متعاقدین با ظاهر عقد می‌باشد. همچنین هر شخص حقیقی یا حقوقی می‌تواند خود را متعهد نموده و پرواضح است، که تعهد ایشان الزام‌آور می‌باشد شخص متعهد قصد متعهد نمودن خود را داشته است. سلب حریت، حقوق اداری، حقوق خصوصی، آزادی اراده یا امری بودن و... مفاهیمی هستند که گاهی به‌نظر می‌رسد قابل جمع در کنار هم نباشند، ممکن است بتوان ماهیت خاصی را با گره زدن بخش‌هایی از هر کدام به دیگری، در یک تأسیس جدید مثل تعهدنامه خدمتی، تصور نمود. عدم ورود مفسرین و محققین در این حوزه تا حدود زیادی باعث مهجور ماندن ماهیت چنین سندی گردیده؛ بنابراین با هدف کنکاش دقیق‌تر از حیات تا ممات تعهدنامه خدمتی، استقلال یا وابستگی،

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

رویه و استدلال‌های ارائه شده در تفسیر آن بر مبنای ادعای دو طرف، در قسمت‌های مختلف به ترتیب مفاهیم مرتبط و ماهیت، آثار، رویه وسپس امکان جبران خسارت را بررسی خواهد شد.

۱. مفاهیم

۱-۱. مفهوم تعهد

تعهد به‌عنوان مرکز ثقل روابط اجتماعی است که با پیچیده شدن روابط اجتماعی گسترش یافته و در فرهنگ لغت به معنای به ذمه خود گرفتن، پیمان بستن، بر عهده گرفتن، کفالت و ضمانت است (دهخدا، ۱۳۷۳، ۵۹۷۶). این واژه در علم حقوق به معنای به عهده گرفتن، انجام یا ترک فعلی در برابر شخص دیگری است، خواه عوض داشته باشد یا نداشته باشد (شهیدی، ۱۳۹۰: ۴۲). ماده ۲۲۱ قانون مدنی تعهد را به همین معنا به کار برده است.[۱] تعهد در معنای عام به معنای الزام، اشتراط، التزام، عهده، شرط، ضمان، تکلیف و معادل این واژگان است به عبارتی تعهد عام، تمام حقوق دینی را شامل می‌شود (کاتوزیان، ۱۴۰۲: ۱۹). در فقه نیز واژه تعهد بارها به کار رفته است؛ از جمله «و هو ضمان‌التعهد بالمال ای التزام به» (شهیدثانی، ۱۳۸۲، ۱۴۱) در جای دیگری علامه حلی آورده‌اند «الکفاله هو تعهدبالنفس غالباً و معناه التزام احضاره» (حلی، ۱۴۱۳ ق: ۵۶۶). در همین مورد می‌توان بیان کرد تعهد به معنای وظیفه حقوقی است که قانوناً بر عهده متعهد می‌باشد و در صورت خودداری متعهد، متعهدله می‌تواند از مقام قضایی تقاضای الزام متعهد به انجام آن را داشته باشد. به عبارت دیگر تعهد به معنای وظیفه حقوقی است که به اختیار شخصی بر عهده او قرار می‌گیرد. همچنین به معنای وظیفه‌ای است که بدون آنکه شخص اراده کند با حکم قانون محقق می‌شود (شهیدی، پیشین).

۱-۲. مفهوم استخدام

قانون استخدام کشوری مستخدمین را کسی می‌داند که در خدمت دولت باشند. طبق ماده ۱ قانون استخدام کشوری، استخدام دولت عبارت است از پذیرفتن شخص به خدمت دولت در یکی از سازمان‌ها یا وزارتخانه‌ها یا شرکت‌های دولت. طبق همین ماده لازمه اشتغال صدور حکم رسمی از طرف سازمان یا وزارتخانه مربوطه یا هر نوع دستور کتبی مقام صلاحیت‌دار برای استخدام است؛ به شرطی که دوره یک ساله آزمایشی را سپری کند. این مستخدمان مطابق قانون به دو گروه رسمی و پیمانی تقسیم می‌شوند (استوار سنگری، ۱۳۹۳: ۹۰). نباید فراموش کرد که منظور از مستخدمین در قانون استخدام کشوری، کارکنان یا کارگران دولتی می‌باشند؛ در حالی که سازمان‌ها و شرکت‌های خصوصی و خصولتی نیز

---

۱. ماده ۲۲۱ قانون مدنی: اگر کسی تعهد اقدام به امری را بکند یا تعهد نماید که از انجام امری خودداری کند در صورت تخلف مسئول خسارت طرف مقابل است مشروط بر اینکه جبران خسارت تصریح شده و یا تعهد عرفاً به منزله تصریح باشد و یا بر حسب قانون موجب ضمان باشد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

همانند مؤسسات دولتی اقدام به جذب و استخدام پرسنل می‌کنند و مشابهت‌های زیادی میان هر دو گروه وجود دارد.

استخدام دولتی به صورت انتصاب می‌باشد که اگر به صورت صحیح و با رعایت شرایط قانونی انجام شود، هیچ مقامی حتی مقام نصب کننده نمی‌تواند شخص مستخدم را به‌جز از طریق رعایت قواعد و احکام مربوط، اخراج یا از خدمات دولتی منفصل نماید (سنجابی، ۱۳۷۴: ۱۳۶). همچنین در خصوص کارگران در شرکت‌های خصوصی و خصولتی، پایان قرارداد کار و ادامه خدمت در قانون کار پیش‌بینی شده است. در فصل ششم قانون مدیریت خدمات کشوری اصولی بر ورود به خدمت در دستگاه‌های اجرایی کشور حاکم است که عبارت‌اند از تعریف جامع و هماهنگ از شرایط عمومی ورود به خدمت، رعایت شایستگی و فرصت‌های استخدامی برابر، جذب نیروهای متخصص با اتخاذ سازوکار مناسب (قهوه چیان، ۱۳۹۳: ۱۳۸). در قانون فوق‌الذکر بر رعایت شایستگی با هدف برابری فرصت‌ها در جذب نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی تأکید شده است. امتحان عمومی و یا مسابقه تخصصی برای استخدام و به کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی الزامی می‌باشد. جزئیات و شرایط برگزاری امتحان و جذب افراد در مقررات و آیین‌نامه‌های مربوطه مشخص شده است. با توجه به سیاست‌های اصل ۴۴ قانون اساسی و واگذاری شرکت‌های بزرگ دولتی به بخش خصوصی و توسعه صنعت در این بخش، ضرورت بکارگیری نخبگان و افراد متخصص در بخش‌های غیردولتی، همانند سازمان‌ها و وزارت‌خانه‌های دولتی احساس می‌شود.

۲. ماهیت استخدام

رابطه استخدامی دو نوع است؛ یکی عبارت است از استخدام دولتی که تابع قانون استخدام کشوری و قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد و دیگری استخدام در شرکت‌ها و سازمان‌های خصوصی و خصولتی که تابع قانون کار است. استخدام دولتی به‌عنوان استخدام رسمی شناخته می‌شود که شخص مستخدم را عرفاً کارمند می‌نامند و استخدام غیر دولتی عبارت است از قراردادهای کار موقت و غیر موقتی که بین مستخدم و کارفرمای خصوصی منعقد می‌شوند؛ که تابع قانون کار بوده و این اشخاص عرفا کارگر نامیده می‌شوند. این رابطه استخدامی مستخدم و سازمان می‌تواند تابع قرارداد خصوصی باشد در این صورت آنچه مستخدم را به سازمان پیوند می‌دهد یک قرارداد خصوصی می‌باشد و تکالیف و تمام حقوق طرفین نشات گرفته از قرارداد منعقده میان آن‌ها می‌باشد. از طرفی هیچ شخصی را بر خلاف میل و رضایت واقعی و باطنی‌اش نمی‌توان استخدام کرد، همچنین هیچ سازمان، شرکت و وزارتخانه‌ای برخلاف منافع و نیازهایش اقدام به جذب پرسنل نمی‌کنند. بنابراین لازم است تا قراردادی میان شخص و سازمان کارفرما منعقد شده باشد، اما با توجه به این که شخص داوطلب استخدامی و مستخدم نقشی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

در تعیین حقوق و تکالیف وی در سازمان ندارد و معمولاً شرایط پرسنل به صورت یک جانبه از طرف سازمان تعیین و به او تحمیل می‌شود (به عبارتی در هیچ جایی نظر و رضایت اشخاص مطرح نمی‌شود) این قرارداد را، مشابه قراردادهای الحاقی امروزی می‌کند.

در زمان‌های گذشته طرفین معاملات امتیازات برابری داشتند که تا میزان زیادی با اراده‌ی آزاد و با شرایط یکسان، قراردادها را منعقد می‌کردند؛ اما در شرایط امروزی وضعیتی ایجاد شده که این تعادل نسبی گذشته به هم خورده است. بدین ترتیب که در بسیاری از موارد یک طرف تمام قدرت و امتیازات را در اختیار دارد و طرف دیگر شرایط متفاوتی دارد؛ به نحوی که از کم‌ترین امتیازات و آزادی‌ها محروم می‌شوند. چنین موردی در جایی اتفاق می‌افتد که برخی از ضروریات زندگی در اختیار و انحصار یک شرکت یا اشخاص خاصی باشد که سایر شهروندان الزاماً ناچار هستند برای رفع نیازهای خود با آن‌ها وارد معامله شوند. این نوع از قراردادها در حقوق فرانسه با عنوان قرارداد انضمامی، در حقوق لبنان با عنوان عقودالموافقه و در حقوق مصر به‌عنوان عقودالاذعان و در حقوق ایران به‌عنوان قرارداد الحاقی معرفی شده‌اند (قافی، ۱۳۸۳: ۲)؛ بنابراین تعریفی که از قرارداد الحاقی ارائه شده، بدین ترتیب است: پیوستن به قراردادی نمونه که به وسیله یکی از دو طرف تنظیم شده و طرف دیگر به آن رضایت داده، بدون این که امکان واقعی تغییر آن را داشته باشد (کاتوزیان،۱۴۰۰: ۳۰).

ماده ۷ قانون کار بیان می‌دارد قرارداد کار، قراردادی شفاهی یا کتبی است که به موجب آن کارگر در مقابل دریافت حق‌العمل، کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد. در این نوع قراردادها مانند رابطه مستخدمین دولتی، ماهیت الحاقی برجسته‌تر می‌نماید و آمرانه بودن قواعد و مقررات حاکم بر رابطه، صرفاً در راستای حمایت از طرف ضعیف‌تر قرارداد یعنی کارگر می‌باشد و تغییری در ماهیت قراردادی بودن این رابطه ایجاد نمی‌نماید؛ بنابراین در هر دو نوع استخدام، چه سازمان‌های دولتی و چه شرکت‌های خصوصی با وجود تقسیم‌بندی این نوع از رابطه تحت حاکمیت حقوق عمومی، ماهیت رابطه مذکور مبتنی بر قرارداد ناشی از اراده طرفین بوده و شرایط اساسی ماده ۱۹۰ قانون مدنی[۱] که برای طرفین تعهد به‌طور کلی ضروری و لازم است، در این موارد نیز باید مدنظر قرار گیرد. باید این مهم را در نظر داشت که قرارداد استخدام و کار با فردی که فاقد قصد است، باطل می‌باشد؛ یا مدیر یک شرکت خصوصی در صورت نداشتن اهلیت نمی‌تواند قرارداد کار با کارگر منعقد نماید، در انعقاد و تشکیل

---

۱. برای صحت هر معامله شرایط ذیل اساسی است:
۱. قصد طرفین و رضای آنها
۲. اهلیت طرفین
۳. موضوع معین که مورد معامله باشد
۴. مشروعیت جهت معامله

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]
[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

این قراردادها نیز مثل سایر قراردادها ابتدا انگیزه طرفین مهم است که انگیزه سازمان، استفاده از خدمات مستخدم و انگیزه مستخدم اشتغال و کسب درآمد پایدار برای اداره زندگی خود و خانواده‌اش به بهترین نحو می‌باشد. شروطی که ضمن این قراردادها ذکر می‌شود، در راستای منافع طرفین بوده، به‌عنوان مثال سازمان‌ها شرایطی را درج می‌کنند که منابع انسانی برای مدت طولانی و پایدار در سازمان به خدمت ادامه دهد تا از تجربه و دانش آنها استفاده شود و افراد جویای کار به دنبال شرکت‌ها و سازمان‌هایی هستند که امنیت شغلی و حقوق و درآمد بهتری دارند. سازمان‌ها به‌عنوان طرف قوی‌تر در قرارداد استخدامی، در راستای هدف فوق اقدام به درج شروط و تعهداتی برای طرف مقابل می‌نمایند و طرف مقابل نیز وارد این قرارداد شده و بر حسب توافق دارای حق و تکلیف می‌شود. یکی از این شروط، تعهدنامه خدمت چند ساله است که با توجه به ماهیت این رابطه و قواعد حاکم به آن در مبحث بعدی ماهیت آن بررسی می‌شود.

۳. ماهیت تعهدنامه

بررسی ماهیت این تعهدنامه رسمی که فرد در آن متعهد می‌گردد برای مدت زمان معین یا قابل تعیین پس از فراغت از تحصیل، یا پس از استخدام در آن سازمان یا شرکت خدمت نماید، مستلزم شناخت مفاهیم حقوقی مرتبط و مشابه در اعمال حقوقی می‌باشد، چرا که این تعهدنامه یک عمل حقوقی است. به همین جهت باید تمامی عناصر تشکیل دهنده یک عمل حقوقی به صورت جداگانه مورد کنکاش و بررسی قرار گرفته و ارتباط و اثر آن در تشکیل تعهدنامه مذکور آشکار شود. پروسه استخدام، متشکل از مجموعه عملیاتی از جمله شرکت در آزمون، گزینش و امضای اسناد مربوطه می‌باشد. همچنین اعمال حقوقی متشکل از عناصری می‌باشند که در تعیین ماهیت عمل مذکور نقش کلیدی دارند. بنابراین مفاهیمی از قبیل قرارداد، اراده، تعهد، عقد، ایجاب و قبول، ایقاع و سایر مفاهیم مشابه و مرتبط با عمل حقوقی باید بررسی شده و نقش و جایگاه و تأثیر آنها در تعیین ماهیت این تعهدنامه مورد مداقه قرار گرفته تا روشن شود تعهدنامه مذکور، کدام عمل حقوقی است و عناصر متشکله آن چیست.

۱-۳. نقش اراده در ماهیت تعهدنامه

اراده در لغت، به معنای قصد کردن، خواستن و طلب کردن است (عمید، ۱۳۸۴، ۱۳۷). در عربی مصدر باب افعال از فعل راد به معنی آهنگ کردن، قصد و اظهار تمایل می‌باشد و اراده از نظر فقها کیف نفسانی است که پس از تصور یک عمل و تصدیق آن حال می‌شود و این کیف نفسانی انسان را به سمت ترک یک فعل یا انجام فعلی سوق خواهد داد (نائینی،۱۳۷۶، ۱۳۱). دکتر جعفر لنگرودی نیز معنی حقوقی اراده را حرکت نفس به طرف کاری معین پس از تصور و تصدیق منفعت آن بیان نموده‌اند (جعفری لنگرودی، ۱۴۰۲: ۲۵). حال که مفهوم اراده بیان شده، باید در نظر بگیریم که رابطه استخدامی یک قرارداد است و

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

قراردادها تابع اراده طرفین هستند. اعمال مقررات آمره در قوانین مرتبط با استخدام و کار، صرفاً جهت حمایت از طرف ضعیف‌تر یعنی مستخدم بوده و تغییر در ماهیت قراردادی رابطه استخدامی ایجاد نمی‌نماید. با درک این موضوع، بدیهی است که هر رابطه حقوقی برای شکل‌گیری نیازمند اراده است و در خصوص تعهدنامه استخدامی نیز ابتدا باید دید چند اراده در تولد این موجود حقوقی نقش دارند. به عبارتی باید بررسی کنیم که تعهد یک طرفه است یا خیر. با نگاهی به متن تعهدنامه[1] ملاحظه می‌شود که در این تعهدنامه یک نفر به‌عنوان متعهد، مستخدم یا دانشجو در مقابل سازمان تعهد نموده که به‌عنوان مثال برای مدت ۱۰ سال یا دو برابر مدت تحصیل به سازمان خدمت نماید و ضمانت اجرای تخلف از تعهد نیز برای وی در نظر گرفته شده است، سپس در ادامه تمدید قرارداد را به صورت سالیانه ذکر نموده است. در ظاهر فقط مستخدم یا دانشجو است که اراده کرده با مراجعه به دفترخانه اسناد

---

۱. برای مثال چند مورد از تعهدنامه خدمتی سازمان‌های مختلف در زیر آورده می‌شود:

نمونه اول: در بند ۶ تعهدنامه خدمتی شرکت‌های زیرمجموعه شرکت صنایع پتروشیمی خلیج فارس (پتروشیمی صدف، پتروشیمی گچساران، پتروشیمی ایلام) چنین آمده است که:

با توجه به آگهی آزمون استخدامی شرکت متعهد له در مرحله آزمون کتبی و مصاحبه تخصصی پذیرفته شده‌ام لذا متعهد می‌گردم به مدت ۵ سال در شرکت متعهد له خدمت نمایم. و طی مدت مذکور، هیچگونه درخواستی مبنی بر انتقال یا مأمور به خدمت به سایر شرکت‌ها نداشته و به‌طور کلی به هر دلیل یا بهانه‌ای از ادامه خدمت در شهرستان محل خدمت خودداری ننمایم. بدیهی است پایان مدت فوق الذکر نیز برای اینجانب حقی را مبنی بر جابه جایی و یا ادامه خدمت ایجاد نخواهد نمود.

نمونه دوم: در تعهد بدو استخدام متعهدین خدمت به آموزش و پرورش آمده است:

بر اساس ماده ۱ و ۳ قانون متعهدین خدمت متعهد و ملتزم می‌شوم پس از فراغت از تحصیل به میزان دو برابر مدت تحصیل که حداقل آن کمتر از پنج سال نخواهد بود در هر محلی که وزارت آموزش و پرورش تعیین نماید، خدمت نمایم. بدیهی است هرگونه جابجایی در طول تعهد بر اساس نیاز منطقه‌ای از اختیارات وزارت آموزش و پرورش بوده و بدین وسیله حق هرگونه اعتراض را از خود سلب می‌نمایم.

ضمناً در صورت ترک تحصیل یا انصراف از ادامه تحصیل، ممنوعیت از ادامه تحصیل، اخراج و یا انفصال از خدمت، استنکاف از استخدام، عدم استخدام ناشی از تقصیر، ترک خدمت، بازخرید نمودن و بطور کلی در صورت فراهم نمودن موجبات عدم ایفای تمام یا قسمتی از خدمت مورد تعهد مکلف خواهم بود دو برابر حقوق و مزایای دریافتی و دوبرابر هزینه‌های تحصیلی را حسب اعلام آموزش و پرورش و دانشگاه محل تحصیل (وزارت علوم)، به شماره حساب خزانه اعلامی توسط آموزش و پرورش پرداخت نمایم. بدیهی است در صورت انجام قسمتی از خدمت مورد تعهد هزینه‌های تحصیلی وحقوق دریافتی به نسبت کسر خدمت، محاسبه خواهد شد.

نمونه سوم: فرم اخذ تعهد کارمندی از دانشجویان بورسیه داخل دوره‌های دکترای تخصصی D.Ph

بلافاصله پس از پایان دوره مجاز تحصیلی، خود را به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی معرفی کنم و بر اساس قوانین و مقررات مربوط و سایر ضوابط مصوب وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، علاوه بر تعهدات مربوط به آموزش رایگان و سایر تعهداتی که به موجب قوانین در جهت خدمت به کشور بر ذمه اینجانب است، به میزان دو برابر مدت استفاده از بورس تحصیلی، در هر محلی که وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تعیین کند، خدمت نمایم.

تبصره: وزارت بهداشت مجاز است، با تشخیص خود محل خدمت تعیین شده را تغییر دهد، و اینجانب ملزم به انجام تعهد در محل جدید هستم.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

رسمی که گاه فرسنگ‌ها دورتر از محل استقرار سازمان است به صورت یک طرفه خود را متعهد نماید؛ بنابراین، به عبارتی تعهد یک طرفه می‌باشد.

هر چند تعهد فوق‌الذکر مفهومی نزدیک به عقد دارد؛ اما اینکه تعهد و عقد با هم مترادف هستند و می‌توان به جای هم آن دو را به کار گرفت صحیح نیست (کاتوزیان، ۱۴۰۲: ۱۹). در حقیقت عقد، مبنا و سبب ایجاد تعهد است و تعهد، اثر حاصل از عقد است. البته به نحو دقیق‌تر تعهد یکی از آثار عقد است (کاتوزیان،۱۴۰۰: ۱۸). حال باید پرسید که چرا فرد متعهد در تعهدنامه حاضر، چنین اراده کرده که خود را متعهد نماید، آیا به خودی خود بدون اجازه و اطلاع متعهدله خود را متعهد کرده است؟ بدیهی است پاسخ منفی می‌باشد؛ زیرا شخص که اکنون متعهد خوانده می‌شود با علم و اعتقاد کامل به اینکه طرف مقابل به خدمات وی در مدت ۱۰ سال که مندرج در تعهدنامه است، نیاز دارد وتمدید سالیانه نیز برای به‌روزرسانی حقوق و مزایا ضروری است و با درک و آگاهی به اراده سازمان اقدام به امضای تعهدنامه می‌نماید. بنابراین هرچند امضای سازمان ذیل سند نیست و به ظاهر برگه تعهدنامه جداگانه از قرارداد است ولی در ادامه بررسی می‌شود که طرفین این تعهدنامه به‌عنوان بخشی از رابطه استخدامی که ناشی از اراده دو طرف است، می‌باشند. بنابراین دو اراده در شکل‌گیری این تعهدنامه نقش دارند، به نحوی که واجد اعتبار و دارای ضمانت اجرا برای هر دو طرف می‌باشد. اراده اول (سازمان) عملاً به مستخدم (اراده دوم) به صورت عام یا خاص اعلام و شرط می‌گذارد که اگر می‌خواهد استخدام شود باید تعهد دهد که ۱۰ سال به آن سازمان خدمت کند. مستخدم نیز با اختیار به این ایجاب ملحق شده و موجودی بالقوه، بالفعل می‌شود. بنابراین شکل‌گیری این تعهدنامه که شرط ورود به رابطه استخدامی و تکمیل موجودیت آن است، نتیجه تفاهم و تمایل دو اراده می‌باشد. نوع، جایگاه و تأثیر این شرط در ادامه خواهد آمد.

۲-۳. جایگاه شرط

چنانکه از مفاد تعهدنامه خدمتی پیداست، دانشجو یا مستخدم، فعلی را تعهد می‌کند که به آن فعل پایبند باشد؛ بنابراین شرطی است که اگر امضا نشود پروسه پذیرش و ثبت نام در دانشگاه یا استخدام در سازمان انجام نخواهد شد و ضرورتاً نیازمند امضای این تعهدنامه است؛ لذا باید ماهیت این سند از این حیث که چه قرابتی از لحاظ ذات وجودی با شرط در قانون و فقه دارد بررسی شود.

شرط در لغت به معنی الزام نمودن و ملتزم شدن به چیزی در بیع و مثل آن می‌باشد (ابن‌سیده‌المرسی،۱۴۲۱ ق: ۱۳) و از لحاظ بنیادی شرط عبارت است از الزام و التزام به چیزی برای چیز دیگر، به‌طوری که وجود شیء دیگر بر آن چیز توقف دارد و این توقف یا جلوه ذاتی و واقعی دارد یا اینکه از التزام ناشی می‌شود (مصطفوی، ۱۴۱۶ ق: ۳۹). ملاحظه می‌شود که شرط در دو تعریف لغوی و بنیادی به معنی الزام و التزام آمده است و همین معانی با تفاسیر دقیق‌تر و با در نظر گرفتن خواست، اراده و اقدام

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

طرفین در حقوق، مورد توجه و تقسیم‌بندی قرار گرفته‌اند. تا اینجا و با لحاظ تعاریف ارائه شده می‌توان تعهدنامه را در ضعیف‌ترین حالتی که بخواهیم برای قرابت آن با رابطه پذیرش و استخدامی در نظر بگیریم، التزام به عملی دانست که تابع عقد (رابطه قراردادی پذیرش و استخدام) می‌باشد. برای درک بهتر این رابطه می‌توان به تقسیم‌بندی شرط از لحاظ ارتباط یا عدم ارتباط با عقد تمسک نمود.

شروط به اعتبار میزان ارتباط با عقد به‌طور کلی به شروط مستقل و شروط غیر مستقل تقسیم می‌شوند.

شروط مستقل: شروطی هستند مجرد که حاوی تعهد، التزام و الزام شخصی در مقابل دیگری هستند. این شروط در فقه «الزامات ابتدایی» یا «شروط ابتدایی» نامیده می‌شوند (نائینی، ۱۳۷۳ ق: ۸۲). سند تعهدنامه مورد بحث مجرد نیست؛ زیرا مجرد به معنی تنها، بدون پیشینه و دلیل، مستقل از هر عقد و قرارداد دیگری است؛ در حالی که این سند چنانکه گفته شد، بخشی از فرایند شکل‌گیری قرارداد و رابطه پذیرش و استخدامی است و ماهیت و ذات مستقلی ندارد؛ بدین معنی که بدون قرارداد استخدامی وجود این تعهدنامه قابل تصور نیست؛ بنابراین شرط تعهد خدمتی نمی‌تواند یک شرط مستقل باشد.

شروط غیر مستقل: این شروط همان‌گونه که از نام آنها پیداست، تابعی از عقد و مرتبط با آن هستند. البته خود به شروط قبل از عقد و شروط ضمن عقد تقسیم می‌شوند. شروط قبل از عقد که به آن «شروط تبانی» یا «شروط بنایی» می گویند، پیش از عقد بین دو طرف گفتگو شده یا بدون گفتگو با توجه به آن شرط، عقد را منعقد می‌کنند (جعفری لنگرودی، ۱۳۹۲: ۲۰۵). چنانکه مشخص شد شرط تعهد خدمتی در زمره شروط مستقل نبوده و تعریف شروط غیر مستقل، در ورود شرط تعهد خدمتی به این نوع شروط جای تردیدی باقی نمی‌گذارد به عبارت دقیق‌تر این شرط، یک شرط ضمن عقد و غیر مستقل است.

شرط ضمن عقد شرطی است که به‌طور صریح یا ضمنی در عقدی گنجانده می‌شود (محقق داماد، ۱۳۸۸: ۱۶۶) به عبارت ساده‌تر، کشف دقیق ماهیت این سند و شرط مندرج در آن، مستلزم شناخت تفسیر و برداشت قطعی، ثابت و غیرقابل تردیدی است که عرف و افراد جامعه که فرد دانشجو یا داوطلب استخدامی از همین جامعه هستند و قبلاً این شرط و سند را مورد داوری قرار داده و بر همین مبنا به آن دانشگاه یا سازمان سوق پیدا کرده‌اند. مضاف بر تعاریف پیش گفته در مورد شرط، از اصطلاح دیگری در فقه که در انواع شروط آمده است می‌توان برای تفسیر دقیق‌تر ماهیت شرط تعهد خدمتی مدد گرفت و آن شرط ارتکازی است.

شرط ارتکازی در لغت به معنی هر چیز ثابت و مستقر است (مصطفوی، ۱۴۱۶ ق: ۲۱۳). به عبارتی شرط ارتکازی همچون شرط صریح و مصرح ضمن عقد واجب‌الوفا است و نمی‌توان از آن تخلف کرد (خمینی، ۱۳۸۵: ۶۵۶). شاید گفته شود که منظور از شرط ارتکازی مواردی مثل وجود خیار غبن و شبیه

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

آن بوده که بدون نیاز به ذکر در عقد ثابت است. در پاسخ باید گفت آنچه که خیار غبن را در نظر عموم بدون نیاز به ذکر آن ثابت دانسته است، بدیهی بودن قاعده لاضرر و پذیرش آن در دید عموم است. در شرط تعهد خدمتی نیز وقتی که شخص می‌داند اگر این تعهدنامه را امضا نکند پذیرش یا استخدام نمی‌شود، بنابراین یکی از دلایل مهم، توجه افراد به این نوع پذیرش و استخدام‌ها و ترجیح آن بر دانشگاه‌های حتی با درجه بالاتر و در خصوص شرکت‌های خصوصی ترجیح آنها بر فعالیت در مشاغلی با درآمد بالاتر، داشتن ثبات و امنیت شغلی می‌باشد. چنین داوری در خصوص تعهدنامه استخدامی نیز در بطن جامعه شکل گرفته و تبدیل به پدیده‌ای بدیهی شده است. بنابراین امضای شرط تعهد خدمتی توسط دانشجو یا فرد داوطلب استخدام، اگر به میزان خیار غبن و موارد مشابه به‌عنوان شرط ضمنی ثابت شده نباشد، با امضای سند تعهد رسمی این شرط یک شرط غیر مستقل ضمنی و زاییده اراده سازمان و طرف مقابل است. البته در مورد شرط تعهد خدمتی که دانشجو می‌دهد با تعهد خدمتی مستخدم پذیرفته شده در آزمون استخدامی، از لحاظ آثار حقوقی ممکن است تفاوت‌هایی باشد که در مبحث مربوط به آثار و رویه قضایی مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

حال که بررسی شد تعهدنامه استخدامی یک شرط ضمن عقد می‌باشد باید بررسی کرد که این تعهدنامه شرط فعل است یا شرط نتیجه.

شرط نتیجه: منظور از شرط نتیجه آن است که اثر یک عمل حقوقی، ایقاع یا عقد یا تحقق نتیجه با تشکیل عقدی؛ بدون آنکه برای تحقق آن نتیجه انشای مستقل و جدیدی به کار رود اراده شود (قاسم‌زاده، ۱۳۸۴، ۱۳۰). به عبارت دیگر شرط نتیجه آن است که با انشای قرارداد یکی از اعمال حقوقی (عقد یا ایقاع) یا نتیجه آن انشا شود (کاتوزیان، ۱۳۸۷: ۱۲۴). با توجه به مفهوم شرط نتیجه، نمی‌توان تعهدنامه مورد بحث را یک شرط نتیجه نامید؛ زیرا برعکس شرط نتیجه، تعهدنامه استخدامی با انشای مستقل خلق می‌شود.

شرط فعل: آن است که در ضمن عقد، انجام و یا ترک یک فعل مادی یا حقوقی بر یکی از متعاملین و یا بر شخص خارجی شرط شود؛ مثل آنکه در ضمن عقد شرط شود بایع خانه را تعمیر کند و یا مشتری ملزم شود آن را وقف کند یا برای درک ثمن، ضامن یا رهن بدهد و یا اینکه مبیع را تا مدت یک سال نفروشد و یا بایع مبیع را قبل از حمل بیمه کند و یا در نکاح شرط شود که زوج، همسر اوّلی خود را طلاق دهد (محقق داماد، ۱۴۰۱: ۴۲). بنابراین تعهد نامه مذکور که حاکی از تعهد به خدمت برای مدت معین و تعهد سازمان به حفظ رابطه کاری با مستخدم در آن مدت می‌باشد نوعی شرط فعل است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

۳-۳. عقد است یا ایقاع

حال که روشن شد مفاد تعهدنامه خدمتی شرط ضمن عقد است که طرفین بر آن توافق نموده‌اند، این توافق ضمنی را با تمسک به شرط ارتکازی در فقه، چنان آشکار دانستیم که جای تردیدی بر اراده ضمنی طرفین به خلق این موجود باقی نمی‌گذارد. به همین جهت باید رابطه بین عقد و شرط را نیز کنکاش نمود تا ماهیت و اثر تعهدنامه بیشتر شناخته شود. معنای لغوی عقد، چنانچه طبرسی گفته‌اند عبارت است از عقود به معنای معقود که جمع عقد می‌باشند و عقد محکم‌ترین عهد و پیمان است.، تفاوت عقد و عهد این است که عهد می‌تواند توسط یک نفر انجام شود؛ در حالی که عقد به معنای محکم کردن و بستن می‌باشد. همچنین عقد به وجود نمی‌آید، مگر میان دو طرف؛ به همین جهت هر عقدی عهد است، اما هر عهدی ممکن است عقد باشد یا نباشد. در مورد رابطه عقد و عهد می‌توان بیان کرد که مشابه گره‌زدن چیزی است به چیز دیگر که همان وصل کردن عقد و عهد به یکدیگر می‌باشد (طبرسی، بی‌تا: ۱۵۱). بعضی فقها عقد را به ایجاب و قبول تعریف کرده‌اند؛ یعنی در خلق عمل حقوقی چنانچه ایجاب و قبول باشد، عقد است و در غیر این صورت وقتی که نیاز به قبول نباشد ایقاع است (نجفی،۱۳۵۹ ق: ۶۷۳). در قانون مدنی نیز تعریفی که از عقد آمده عبارت است از اینکه یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهد بر امری نمایند و مورد قبول آنها باشد.[۱] از این ماده چنین برداشت می‌شود که اولاً عقد از توافق اراده دو یا چند نفر نشات می‌گیرد و یک عمل حقوقی است. ثانیاً نتیجه عقد ایجاد تعهد به نفع یکی بر گردن دیگری است (صفایی، ۱۴۰۲: ۱۹). در قرآن آمده است «اوفو باالعقود»[۲] به معنای دستور به وفای به عهد که همان لزوم عقد است. امام صادق علیه‌السلام در مورد این آیه می‌فرمایند عقد در این آیه همان عهد است (حویزی، ۱۳۸۵: ۵۸۱).

حضور دانشجو یا فرد مستخدم در دفترخانه اسناد رسمی و امضای یک طرفه تعهدنامه، این تصور را ایجاد می‌کند که ممکن است ماهیت این تعهدنامه ایقاع یا تعهد یک طرفه باشد. ایقاع در اصطلاح فقها به معنای انشاء مستقل است که صحت و نفوذ آن متوقف بر انشاء طرف مقابل نیست. به این ترتیب در مقابل عقد که به معنای دو انشا مرتبط و متلازم است، قرار می‌گیرد (مشکینی اردبیلی، ۱۳۹۲: ۹۷). منظور از تلازم و همراهی، به هم پیوستن دو اراده، که یکی ایجاب و دیگری قبول است، می‌باشد و در هر جایی که نیاز به این دو اراده باشد، صرف نظر از تقدم و تأخر، عقد شکل گرفته است. شهید اول در مورد مفهوم ایقاع نیز همین موضوع را تأیید نموده و می‌فرمایند هر عبارت یا جمله‌ای که مفهوم و مضمون آن فقط با ایجاب و قبول کامل شود عقد است و چنانچه نیازی به قبول نباشد ایقاع است (شهید

---

۱. ماده ۱۸۳ قانون مدنی

۲. سوره شریفه مائده آیه ۱

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

اول، بی‌تا: ۲۷۱). به عبارت دیگر تفاوت عقد و ایقاع این است که در عقد، دو طرف معین لازم است که اگر نباشد ایقاع است. منظور از لزوم، وجود دو طرف و دو اراده است. برای اینکه جایگاه سازمان و مستخدم، بهتر در این رابطه دو طرفه مشخص شود، باید بررسی کرد ایجاب و قبول چگونه خلق شده، تلازم شکل گرفته و عقد متولد می‌شود.

دکتر کاتوزیان ایجاب را به پیشنهاد انجام معامله تعریف کرده‌اند. به عبارتی ایجاب اعلام اراده شخص است که طرف مقابل را به انعقاد عقد فرا می‌خواند تا اگر پیشنهادش مورد قبول طرف مقابل واقع شود، هر دو به مفاد آن پایبند بمانند (کاتوزیان، ۱۴۰۰: ۲۸۲). تعریف دیگری ایجاب را بدین‌ترتیب بیان کرده که یکی از طرفین قرارداد ابتدا اراده‌اش را بر خلق رابطه حقوقی اعلام کند. در واقع ایجاب، پیشنهاد انجام معامله با شرایط مشخص می‌باشد (صفایی، ۱۴۰۲: ۶۸). قابل توجه است که سازمان با پیشنهاد شرکت در آزمون ورودی یا حین استخدام برای خلق یک رابطه، که مجموعاً قرارداد استخدامی است؛ شرایطی را به‌عنوان ایجاب اعلام می‌نماید و از آن جمله، تعهد خدمتی است که این ایجاب منتظر قبول قابل، که همان فرد داوطلب یا مستخدم است می‌باشد. بر همین سیاق یکی دیگر از اساتید حقوق، رضایت یک طرف عقد که طرف دیگر را به تراضی فرا بخواند، به‌عنوان ایجاب تعریف کردند (جعفری لنگرودی، ۱۴۰۱: ۳۰۴). کنوانسیون بیع بین‌المللی نیز ایجاب را بدین ترتیب تعریف کرده: «پیشنهاد انعقاد قرارداد به یک یا چند فرد معین چنانچه به اندازه کافی مشخص و دال بر قصد التزام ایجاب کننده، در صورت قبول طرف مقابل باشد ایجاب محسوب است. پیشنهاد در صورتی به اندازه کافی مشخص است که کالا را مشخص نموده و به نحو صریح یا ضمنی مقدار کالا و ثمن را معین یا ضوابطی جهت تعیین آن دو مقرر نماید».[۱] در ماهیت ایجاب گفته شده که نه عقد است و نه ایقاع؛ زیرا در ایقاع، اراده یک طرف باعث ایجاد اثر حقوقی می‌شود و معلق به رضایت دیگری نمی‌باشد، در حالی که ایجاب، انشای اثر مشروط به انشای طرف دیگر نیست. ایجاب، عقد هم نیست؛ زیرا در مفهوم عقد ربط میان دو قرار نهفته است؛ لذا ایجاب از اعمال حقوقی شناخته شده مانند عقد و ایقاع نیست؛ بلکه ماهیتی خاص دارد. ماهیتی که با محقق شدن آن، صرفاً بخشی از عمل حقوقی ایجاد می‌شود (قنواتی، ۱۳۸۳: ۱۸۳).

چنانکه آورده شد قبول، ملازمی است برای ایجاب؛ که فقدان ملازمت مساوی با عدم ایجاد عقد است و ایجابی که قبول به آن نپیوندد محکوم به فنا و نابودی است و منشأ اثر نخواهد بود. از نظر صرفی، قبول مصدر «قبل» می‌باشد و در کتاب‌های اهل لغت، به معنای رضایت به پذیرش چیزی و موافقت است (ابن‌منظور،۱۴۱۴ ق: ۵۴۴). شیخ انصاری قبول را چنین تعریف نموده‌اند که یکی از دو رکن عقد معاوضه می‌باشد؛ البته مراد از اینکه قبول، رکن عقد است مجرد رضا به ایجاب نیست؛ بلکه مراد

---

۱. کنوانسیون بیع بین المللی کالا، ماده ۱۴ بند ۱

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

رضایت به ایجاب به ترتیبی است که متضمن انشاء نقل مال در زمان حال به موجب، بر وجه عوض بودن است (انصاری، ۱۴۱۱ ق: ۱۴۴). در اصطلاح نیز قبول را به‌عنوان فرع و تابع ایجاب می‌دانند (محقق ثانی، ۱۴۱۴ ق: ۶۰). همچنین جعفری لنگرودی تعریف جامع و کاملی از قبول ارائه نموده که حاوی مفهوم لغوی، اصطلاحی، فقهی و حقوقی آن است. ایشان بیان کرده‌اند: قبول عبارت است از قصد انشایی که موجود اقتضایی ناشی از قصد انشای دیگری را به مرحله وجود نهادی می‌رساند (جعفری لنگرودی، ۱۳۹۲: ۴۸). اگر تعهدنامه خدمتی را در پرتو این تعریف دقیق از قبول به تفسیر بگذاریم، موجود اقتضایی که عقد (رابطه استخدامی) می‌باشد؛ ضرورتاً نیاز به قصد انشایی با منشأ قصد و اراده یعنی قبول با اراده و قصد انشا دارد که موجب (سازمان) قبلاً اراده انشا آن را کرده است، به مرحله وجود گام نهد.

در اسناد بین‌المللی نیز قبول تعریف شده است. در کنوانسیون بین‌المللی کالا، الفاظ یا سایر اعمال مخاطب ایجاب که دال بر رضا به مفاد ایجاب باشد قبول بوده و عدم اقدام یا سکوت فی نفسه نشانه قبول دانسته نشده است.[۱] بناء علی هذا دو اراده برای ایجاد عقد نیاز است. همچنین برای رابطه استخدامی به دو اراده نیاز داریم و در تعهد خدمتی نیز چنانکه در مباحث قبلی به آن پرداخته شد، فرض کنیم که سازمان شرط تعهد خدمت را در زمره شرایط ورود به سازمان درج نموده باشد و همه مستخدمین آن سازمان صرفاً امضا کرده باشند، این مانع از عقد بودن عمل انجام شده نیست و در اعلی‌ترین حالت پذیرش اختیار سازمان به تعیین شرایط، با یک قرارداد الحاقی مواجه بوده و واضح است که متقاضی استخدام وقتی می‌خواهد وارد رابطه استخدامی با یک سازمان شود، با قصد و اراده خود وارد شده و اجبار و الزام قانونی برای ورود وی وجود ندارد و سازمان ایجاب کننده، پس از قبول مستخدم و تولد موجود الزام‌آور عقد، ملزم به مفاد ایجاب، که اکنون قابل بازگشت برای موجب نیست، می‌باشد. یکی از معیارهایی که برای تفکیک ایقاع از عقد بیان شده، لزوم وجود یک یا دو یا چند اراده می‌باشد. مطابق این معیار، هرگاه عمل حقوقی با یک اراده به وجود بیاید، آن عمل حقوقی ایقاع است و چنانچه برای تحقق عمل حقوقی نیاز به وجود دو یا چند اراده باشد عقد است. مطابق معیار عنوان شده اراده باید جنبه انشایی داشته باشد. به‌همین جهت است که اخبار به حقی در گذشته، اقرار است و نمی‌تواند ایقاع باشد (نجفی،۱۳۶۲: ۲). نتیجه این که قصد انشا در دو طرف قرارداد استخدامی، در تمامی اجزای قرارداد از جمله تعهد نامه خدمتی، چه به‌عنوان موجب و چه قابل، در تلازم اراده هر دو طرف غیر قابل تردید است.

۱. کنوانسیون بیع بین المللی کالا، ماده ۱۸، بند ۱

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

٤. آثار تعهدنامه

این سند از لحاظ ماهیت بر اطراف موجود در رابطه حاصله از حیات خود که رابطه استخدامی، داوطلب یا مستخدم، و کارفرما یا سازمان می‌باشند، دارای آثاری است که به ترتیب مورد بررسی قرار می‌گیرند.

٤-١. آثار تعهدنامه بر رابطه استخدامی

شکل‌گیری این‌گونه رابطه استخدامی، خود تا حدود زیادی مرهون وجود این تعهد نامه است، چرا که داوطلبان ورود به دانشگاه با آینده‌نگری و افراد جویای کار، امنیت و ثبات شغلی را در اولویت انتخاب خود برای تحصیل و کار قرار می‌دهند و بدیهی است ابتدا سراغ سازمان‌هایی با اعلام نیاز به تعهد خدمتی می‌روند. همچنین تعهدنامه، شرط صحیح از نوع شرط فعل و شرط ضمنی بوده؛ که صرفاً به لحاظ اهمیت در سندی به نام تعهدنامه امضا شده است وگرنه یکی از همان شروطی است که می‌توان در سند قرارداد استخدام به‌عنوان یک بند از آن قرارداد ذکر و با سایر شرایط امضا شود؛ بنابراین قرارداد اصلی همان رابطه استخدامی به‌عنوان یک کل متشکل از اجزایی است که تعهدنامه به‌عنوان بخش جدایی‌ناپذیر آن به‌وسیله ایجاب کننده تعیین و مورد قبول طرف مقابل قرار گرفته است. این رابطه و پیوستگی به نحوی است که حیات و ممات تعهدنامه به رابطه استخدامی متکی است. حاکمیت قواعد آمره مثل قانون کار و قانون استخدام کشوری در پرتو حقوق عمومی و حقوق اداری مانع از اثر تعهدنامه بر ثبات رابطه استخدامی و وفاداری مستخدم به سازمان، که نتیجه آن لزوم تحکیم این رابطه است، نمی‌باشد؛ بنابراین شکل‌گیری و سپس دوام رابطه استخدامی تا حدود زیادی ناشی از تأثیر تعهدنامه خدمتی است.

٤-٢. آثار تعهدنامه بر مستخدم

با تفسیر اراده باطنی طرفین، که در ظاهر رابطه قراردادی استخدام نیز نمود پیدا کرده و قبلاً به صورت مشروح مورد بررسی قرار گرفت، این نتیجه حاصل می‌شود که تعهدنامه خدمتی به‌تنهایی به صورت جدا از قرارداد استخدامی قابل تصور به‌عنوان یک موجودیت مستقل نیست؛ بنابراین تعهدنامه حاوی این نکته مهم است که شخص تعهد می‌کند در مدت زمان مندرج در تعهدنامه، در سازمان خدمت نموده و حق ندارد از این تعهد تخلف نماید. در صورتی که وی از مفاد تعهد به فعل خود تخطی کند، به‌عنوان متعهد به شرط فعل، برابر مقررات مربوطه با وی برخورد می‌شود. شخص نمی‌تواند اقداماتی انجام دهد که بر خلاف تعهد باشد؛ به‌عنوان مثال نمی‌تواند قبل از اتمام مدت تعهد استعفا نماید یا درخواست انتقالی بر خلاف متن تعهدنامه داشته باشد. شخص متعهد جز در مواردی که قانون مجوز داده نمی‌تواند خود را از اجرای تعهد معاف بداند و مسئول نقض عهد نباشد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

۳-٤. آثار تعهدنامه بر سازمان

شرکت یا سازمان استخدام کننده به‌عنوان طرف قرارداد استخدامی نمی‌تواند تعهد خدمتی را صرفاً به این دلیل که داوطلب یا مستخدم آن را امضا نموده، تعهد یک طرفه و قابل استفاده برای خود به‌عنوان متعهدله مطلق بداند، همچنین تعهدنامه از شروط قرارداد استخدام است و اراده داوطلب یا مستخدم برای پیوستن به ایجاب، ناشی از درک آثار این شرط تعهد خدمتی به‌عنوان یک شرط ضامن امنیت شغلی در مدت زمان معین، به سمت انشای قبولی سوق پیدا کرده است. در تحمیل آثار عقود باید دانست اراده واقعی طرفین مدّنظر است؛ بنابراین سازمان متعهد به انعقاد قرارداد استخدامی و حفظ این رابطه تا پایان مدت تعهد خدمتی می‌باشد. تعهد سازمان در مجموع مفاد قرارداد استخدامی که به‌عنوان بخشی از آن است، مستتر بوده و شرط فعل است؛ که سازمان از این جهت به‌عنوان متعهد مکلف به اجرای تعهد خود می‌باشد یا از جهت دیگر می‌توان گفت سازمان تعهد به ترک‌فعل مبنی بر عدم پایان رابطه استخدامی در مدت تعهدنامه داده است و در صورت عدم رعایت مفاد شرط ترک فعل مسئول است.

در ادامه راه‌های خاتمه تعهدنامه خدمتی بررسی می‌شود، بدین ترتیب که حیات این تعهدنامه در گرو وجود و ادامه رابطه استخدامی است، گاهی عمر تعهدنامه خدمتی تا مدت چند سالی از یک دوره معقول تا زمان بازنشستگی و گاهی تمام خدمت است؛ که البته در خصوص تعهد به تمام دوران، ممکن است با سلب کلی حق حریت به‌عنوان یک قاعده آمره منافات داشته باشد؛ اما هنگامی که به‌عنوان مثال تعهد ده‌ساله باشد خاتمه تعهد زودتر از رابطه استخدامی محقق می‌شود.

۵. راه‌های خاتمه تعهدنامه خدمتی

این موجود حقوقی که با اراده طرفین خلق شده مثل هر مخلوق حقوقی دیگری دوره‌ای از حیات دارد و سپس بر اثر عواملی که ممکن است ناشی از همان اراده پدیدآورندگان یا خارج از اراده و خواست ایشان باشد حیات آن خاتمه پیدا کند. در ادامه انقضای مدت، اقاله، انفساخ، فسخ و بطلان به‌عنوان مسیرهای ختم حیات تعهدنامه مذکور بررسی می‌شود.

۱-۵. انقضای مدت

تعهدنامه خدمتی، برای مدت زمان معین، مورد توافق و تنظیم شده است. طرفین تعهد تا پایان زمان تعیین شده تکلیف به پایبندی به آن دارند؛ در نتیجه مستخدم بلافاصله پس از پایان تعهد، می‌تواند سازمان را ترک نماید. همچنین سازمان پس از انقضای مدت، تعهدی به تمدید قرارداد با مستخدم ندارد و هیچکدام از طرفین نمی‌توانند از بابت نقض عهد، اقدامی نظیر الزام یا مطالبه خسارت علیه دیگری بنمایند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

۲-۵. اقاله

واژه اقاله به معنای باز کردن، لغو کردن، ترک کردن، فسخ کردن، کناره گرفتن از چیزی، کنار زدن چیزی و از بین بردن می‌باشد. از نظر فقها اقاله به معنای موافقت بر نقض قرارداد، بیع و نادیده گرفتن اجابت از سوی طرفین قرارداد است؛ بدین ترتیب طرفین اقاله کننده، توافق می‌کنند تا حد امکان به شرایط پیش از انعقاد قرارداد برگردند (مشکینی اردبیلی، ۱۳۹۲: ۸۱). تعریف دیگری که ارائه کرده‌اند این است که تراضی طرفین عقد بر انحلال و زوال آثار آن در آینده می‌باشد. بنابراین اقاله به معنای برهم زدن عقود و قراردادها از سوی طرفین می‌باشد (کاتوزیان، ۱۳۹۸: ۳۳۱). با توجه به مفهوم اقاله، چه تعهد خدمتی را بخشی از قرارداد استخدام بدانیم و یا شرط ضمن استخدام را به‌عنوان قرارداد مستقل تلقی نماییم، فرقی در ماهیت آن نمی‌کند؛ چرا که ایجاب و قبول ناشی از اراده طرفین، ارکان اصلی این تعهدنامه هستند و نتیجه ایجاب و قبول، عقد است. با توجه به تعریف حقوقی اقاله، هر عقدی به جز برخی موارد استثنایی از قبیل وقف، نکاح و ضمانت قابل اقاله است و عقد استخدام و شروط آن، در این مورد تابع قواعد ماده ۱۰ قانون مدنی به‌عنوان عقود غیر معین می‌باشد و توافق طرفین بر گسستن و اقاله، دیگر مستخدم تعهدی بر ادامه خدمت موضوع توافق اقاله شده ندارد و سازمان نیز تعهدی به حفظ رابطه کاری با مستخدم ندارد؛ بنابراین نتیجه اقاله، رهایی هر دو طرف از مفاد تعهد می‌باشد. به زبان ساده‌تر مستخدم و سازمان، داوطلبانه از آثار تعهد دو جانبه صرف نظر می‌نمایند.

۳-۵. انفساخ

انفساخ بر وزن انفعال و به معنی بی‌اثر شدن یک عمل حقوقی به حکم شرع، قانون و عرف، خارج از اراده انشاءکنندگان می‌باشد؛ بدین معنی که قراردادی که ارادی منعقد شده است، ناگهان و بدون دخالت آن اراده‌ها، در نتیجه‌ی شرایطی خاص از هم گسسته خواهد شد. هرچند در مواردی ممکن است انفساخ حاصل تحقق شرطی باشد که طرفین قبلاً به آن توافق کرده‌اند؛ لکن وقوع انفساخ به محض عدم اجرای شرط به هر دلیل و بدون نیاز به انشا، محقق می‌گردد و در سایر موارد مثل انحلال عقد بیع به دلیل تلف مبیع قبل از قبض، فوت طرفی که مباشرت وی در اجرای قرارداد شرط شده باشد و... انحلال و انفساخ نتیجه پیش‌بینی و حکم قانون و شرع است و اراده طرفین در ایجاد، حصول و اجرای این شرایط حتی نقش مقدماتی هم ندارد. (قاسمی و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۱۳)؛ بنابراین انفساخ نوعی از حالت‌های قهری خاتمه قرارداد است. البته شرایط پیش‌بینی شده توسط طرفین باید شرایطی خارج از اختیار و اراده آنها باشد و نباید آنها در وقوع آن شرایط نقش داشته باشند، تا انفساخ رخ دهد. به عبارتی هرگاه عقدی صحیح منعقد شود سپس به دلیلی از دلایل، آن عقد منحل گردد؛ بدون آنکه قصد طرفین در آن دخیل

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

باشد، این انحلال همان انفساخ است. انفساخ تعهدنامه خدمتی ممکن است به یکی از طرق ذیل محقق شود:

انحلال سازمان و فوت مستخدم: قرارداد استخدامی یک قرارداد قائم به شخص می‌باشد و این موضوع نسبت به هر دو طرف قرارداد قابل تعمیم است. فردی که در سازمان به‌عنوان مکانیک استخدام شده است، پس از بررسی صلاحیت و تخصص، خود را به‌عنوان مستخدم و شاید بر اساس قواعد عام حقوق مدنی به‌عنوان اجیر در اختیار کارفرما قرار داده است؛ به این معنی که به‌طور ضمنی توافق نموده است که خودش شخصاً در خدمت کارفرما باشد. بنابراین از قراردادهایی نیست که بتواند در صورت عدم حضور خود، شخص دیگری را جهت انجام امور محوله معرفی کند. خود مستخدم شخصاً و رأساً به سازمان متعهد است. به‌عنوان مثال یک کارمند نمی‌تواند در صورت گرفتاری یا مشغله، برادرش را با دادن اختیار به محل کار فرستاده تا امور محوله را به نمایندگی انجام دهد. همچنین شخص مستخدم در یک سازمان مشخص استخدام شده است و بنابراین نمی‌توان شخص را مجبور کرد که در سازمان دیگری کار کند و این اثر دو طرفه رابطه استخدامی است که هر کدام از طرفین به صورت قائم به شخص در مقابل دیگری حقوق و تکالیفی دارند. به همین دلایل با فوت مستخدم یا انحلال سازمان این رابطه و قرارداد منفسخ گردیده و موجبی برای ادامه آن نیست.

محقق شدن شرط انفساخ: اگر طرفین ضمن قرارداد استخدامی، شرطی برای انفساخ تعهد خدمتی ذکر کرده باشند در صورت محقق شدن شرط، این تعهدنامه خود به خود فسخ می‌شود که این شرط، شرط فاسخ نامیده می‌شود و در قرارداد استخدامی و تعهدنامه خدمتی نیز جاری است.

عدم امکان اجرای شرط تعهد خدمتی: وقتی خدمت موردنظر به دلایلی غیر قابل اجرا شود، به‌عنوان مثال شخصی در تعهد خدمتی متعهد شده باشد، مدت ۱۰ سال به‌عنوان کارمند مجری اموری برای سازمان شود، بعداً به‌دلیل مصوبه قانونی یا هر دلیل خارجی دیگر، این نوع خدمت از سازمان حذف گردد؛ به لحاظ مواجهه با عدم امکان اجرای عمل مورد نظر، تعهدنامه منفسخ می‌گردد. در مورد مثال مذکور ممکن است سازمان با توافق مستخدم وی را در محل دیگری به کار گیرد؛ لکن این توافق جدید مانعی برای انفساخ تعهد خدمتی نخواهد بود. در این مورد ماده ۳۸۷ قانون مدنی در عقد بیع، ۴۸۳ قانون مدنی در عقد اجاره، ۵۲۷ قانون مدنی در مضارعه، ۵۵۱ قانون مدنی در عقد مضاربه، ۶۳۸ قانون مدنی در عقد عاریه، ۶۸۳ قانون مدنی در عقد وکالت و ماده ۹۵۴ قانون مدنی به‌طور کلی در عقود جایز موارد انفساخ را تصریح نموده‌اند؛ که در شرط تعهد خدمتی به‌عنوان یک عقد لازم می‌توان از حکم انفساخ در این مواد وحدت ملاک گرفت.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

٤-٥. فسخ (خیارات)

مفهوم عام حق فسخ عبارت است از حقی که به موجب قانون یا توافق به یکی از طرفین قرارداد داده می‌شود؛ تا در صورتی که بخواهد از آن استفاده کند و قراردادی که صحیحاً منعقد شده است را فسخ نموده و خاتمه دهد (السان، ۱۳۹۵: ۷۵). از نظر اصطلاحی تعریف مناسبی که برای خیار ارائه شده این است که «الخیار ملک فسخ العقد» (فخرالمحققین،۱۳۸۷: ۴۸۲). بدین معنا که شخص مسلط بر، برهم زدن عقد می‌باشد؛ بنابراین خیار به معنای اختیار فسخ است؛ بدین‌ترتیب که صاحب اختیار می‌تواند عقد لازم را فسخ نماید. همچنین فسخ بر مبنای قاعده لاضرر و در قراردادها، عموماً مبتنی بر خیارات است. در تعهدنامه خدمتی، به‌عنوان یک توافق قراردادی نیز همین روش جاری است. به‌عنوان مثال متعهد خدمتی در صورتی که ثابت نماید سازمان از شرطی که در قرارداد با آن توافق شده تخلف نموده، به استناد خیار تخلف از شرط، حق فسخ دارد؛ یا به متعهد اختیار داده شود که ظرف مدت معینی می‌تواند فسخ کند (شرط خیار). همچنین است سایر خیارات که بتوان آنها را در خصوص این تعهد با توجه به ماهیت آن جاری دانست. به صورت عام نیز از هر طریقی که ثابت شود طرفی از ادامه اجرای تعهد بر خلاف روح توافق اولیه دچار ضرر می‌شود حق فسخ باید محفوظ باشد. هرچند در این موارد ممکن است در خصوص خاتمه کار، سازمان با موانعی مثل قانون کار و سایر قواعد آمره روبرو شود؛ ولی برای مستخدم استفاده از حق فسخ راحت‌تر به‌نظر می‌رسد.

٥-٥. بطلان

بطلان به معنای حکم هر عمل حقوقی است که مخالف مقررات قانونی باشد و قانون این عمل را فاقد هرگونه اثر حقوقی می‌داند؛ مانند بیعی که توسط صغیر منعقد می‌شود (جعفری لنگرودی، ۱۴۰۲: ۱۰۳). همچنین باطل، حکم عقدی بلا اثر بوده که از اساس صحیح نیست. این فقد اثر ناشی از اختلال در ارکان اصلی عقد می‌باشد (رنجبر و رسولی، ۱۳۹۶: ۷۵). ارکان اصلی عقد که فقدان آنها می‌تواند باعث بطلان عقد شود؛ چنانکه پیش از این بیان شد در ماده ۱۹۰ قانون مدنی در چهار بند آورده شده‌اند که فقدان هر کدام از آنها عقد را بلااثر می‌کند. در شرط تعهد خدمتی که در قالب تعهدنامه خدمتی ثبت شده است نیز، بطلان می‌تواند قابل بررسی باشد؛ چرا که این شرط خود توافقی است ضمن توافق دیگر (قرارداد استخدام) که زاییده ایجاب و قبول و ماهیتاً یک عقد است و هر عقدی که شرایط فوق را ندارد، محکوم به بطلان است؛ بدین معنی که انگار هیچگاه در عالم وجودی نبوده و متولد نشده است. همچنین عقد باطل عقدی می‌باشد که در آن مورد نظر شارع تأمین نشده؛ بنابراین نمی‌توان هیچ اثر شرعی بر آن مترتب نمود (مغنیه، ۱۴۲۱ ق: ۴۶). به عبارتی دیگر دکتر لنگرودی از آن به فقدان آثار و اعتباری که در صورت صحت عقد از آن انتظار می‌رفت، تعبیر نموده‌اند (جعفری لنگرودی، ۱۴۰۲: ۱۱۲)؛ لذا تعهدنامه

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

باطل نیز نه اثر شرعی دارد و نه اثر حقوقی. بنابراین قابلیت استناد به‌عنوان سند معتبر را ندارد. در مورد فرد مکره، همان گونه که در قراردادها اکراه موجب عدم نفوذ است در شرط تعهد خدمتی نیز چنانچه اکراه با شرایط پیش‌بینی شده در قانون ثابت شود، بعد از رفع موجب کره، متعهد می‌تواند مجدداً تصمیم بگیرد که قرارداد را تنفیذ یا با اعلام به طرف مقابل، بطلان آن را به دلیل اکراهی بودن اعلام نماید.

٦. قابلیت مطالبه خسارت ناشی از تخلف

در هر کدام از فروض فسخ، انفساخ، بطلان و صحت و ادامه قرارداد، مطالبه خسارت یا همان درخواست جبران خسارت برای زیان دیده متصور است. در فرض صحت و ادامه قرارداد، چنانچه یکی از طرفین تعهدنامه به تعهد خود عمل ننماید، بدیهی است، الزام به اجرای مفاد تعهد اولین گزینه پیش روی متعهد له می‌باشد؛ لکن چنانکه پیش از این بیان شد، در تعهد خدمتی نمی‌توان فرد مستخدم را به زور به کار وادار کرد؛ بدین ترتیب که پس از صدور حکم الزام به اجرای مفاد تعهد، چنانچه داوطلبانه به اجرای حکم تن ندهد، اجبار نمی‌شود؛ بلکه می‌توان به استناد همین عدم اجرای تعهد که به موجب حکم محکمه ثابت شده از او درخواست جبران خسارت به دلیل نقض عهد نمود. در دعوای جبران خسارت نیز باید ارکان دعوا، که عبارت‌اند از ورود خسارت، فعل زیان‌بار و رابطه سببیت، حاضر باشند که در نقض تعهدنامه، فعل زیان‌بار همان نقض عهد است. ولی خسارت و رابطه نقض عهد با خسارت باید توسط مدعی (متعهدله) ثابت شود؛ یعنی سازمان ورود ضرر را ثابت کند و سپس اثبات نماید که این ضرر ناشی از نقض عهد مستخدم بوده است. در خصوص عکس این موضوع یعنی نقض عهد از سوی سازمان نیز، الزام به اجرای مفاد تعهد؛ مبنی بر انعقاد قرارداد با مدت تعهدنامه خدمتی، متصور است و در صورت عدم اجرا، خسارت معادل حقوق و مزایای مستخدم برای مدت مورد توافق تعهدنامه به سادگی قابل پذیرش است. در فرض فسخ نیز برای صاحب حق فسخ در صورت اثبات و فسخ تعهدنامه به هر کدام از دلایل مرتبط با آن که غالباً همان خیارات می‌باشند در صورت وجود ارکان لازم مثل ورود ضرر و رابطه سببیت امکان مطالبه خسارت وجود دارد؛ تقصیر نیز با وجود حق فسخ مفروض است.

در انفساخ وضعیت کمی متفاوت است؛ چرا که وقتی عامل خارجی مثل انحلال سازمان یا فوت مستخدم موجب انفساخ باشند، رکن تقصیر برای دعوای خسارت مفقود است، البته در فروض ارادی بودن فوت و انحلال مثل خودکشی مستخدم یا انحلال سازمان در نتیجه ورشگستگی ناشی از تقلب و تقصیر، قابلیت مطالبه خسارت موجه‌تر به‌نظر می‌رسد. در موردی نیز که شرطی بر یکی از طرفین شده باشد که نتیجه آن انفساخ قهری باشد، این شرط فاسخ می‌تواند به دنبال خود جواز طرح دعوای مطالبه خسارت را همراه داشته باشد؛ چرا که تخطی از این شرط، تقصیر است. در بطلان هم باید همه ارکان دعوای خسارت و حتی تقصیر را بررسی نمود و نمی‌توان به صرف بطلان حق طرح دعوای خسارت برای دیگری

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

قائل شد. میزان خسارت در تمامی مواردی که قابلیت مطالبه خسارت وجود دارد، اولاً به اراده طرفین و توافق آنها بستگی دارد. چنانچه طرفین در قرارداد خصوصی، در مورد میزان خسارت قابل مطالبه و نحوه مطالبه آن توافق کرده باشند؛ این توافق صحیح است در غیر این صورت میزان خسارت با توجه به شدت تقصیر و رابطه سببیت و نوع آن معمولاً با جلب نظر کارشناس قابل مشخص کردن می‌باشد.

۷. رویه قضایی

دیوان عدالت اداری به‌عنوان یکی از متولیان اصلی و نهایی حل اختلافات حاصله در نتیجه روابط استخدامی چه در شعب مختلف و چه هیئت عمومی، آراء متعددی در خصوص تعهدنامه خدمتی صادر نموده است که مطالعه برخی از این آرا نگرش رویه قضایی بر ماهیت تعهدنامه استخدامی را تا حدودی قابل بررسی می‌نماید. برای نمونه، رأی صادره توسط هیات عمومی دیوان عدالت اداری به دلیل تعارض در آراء صادره از شعب دیوان عدالت اداری صادر گردید. بدین ترتیب که شعبه اول دیوان حکم به ابطال تعهدنامه مندرج در سند محضری صادر کرد؛ سپس در پرونده دیگری حکم ابطال را صادر نمود و در مورد مشابه دیگری حکم به رد شکایت داد. همچنین شعبه سوم دیوان عدالت اداری در رسیدگی به پرونده‌ای با همان موضوعات بالا، سند تعهد خدمتی را یک سند رسمی و تابع دعاوی حقوقی تلقی و سپس قرار عدم صلاحیت به اعتبار محاکم عمومی حقوقی صادر کرد. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری پس از تشکیل جلسه تعارض در آرا را محرز دانست و با قانونی تلقی کردن تعهدنامه رسمی که در بدو ورود اخذ می‌شود و با توجه به ضرورت پایبندی به تعهد اخذ شده، رأی شعبه اول دیوان عدالت اداری که به رد شکایت صادر شده است را صحیح و موافق مقررات تشخیص داد و صحت تعهدنامه را تأیید کرده است.[۱]

همچنین شعبه اول دیوان عدالت اداری با این استدلال که ذکر عبارت «یا» در تعهدنامه خدمتی به مستخدم حق انتخاب انجام تعهد ۱۰ ساله یا ضمانت اجراهای تعیین شده را داده است و تعهد و ضمانت‌اجراهای آن تعهد اصلی و فرعی نیستند بلکه تمام تعهدات در عرض یکدیگرند و متعهد برای ایفای تعهد دارای اختیار است؛ بنابراین حکم به پذیرش شکایت متعهد مبنی بر پرداخت مبلغ ضمانت اجرا در قبال تعهدنامه صادر کرد. در همین مورد شعبه اول تجدیدنظر دیوان عدالت اداری با تاکید بر اینکه هدف از اخذ تعهد مذکور الزام به انجام مورد تعهد می‌باشد و مطابق ماده ۲۳۷ قانون مدنی متعهد ملزم به انجام تعهد است و در صورت تخلف از اجرای تعهد توسط متعهد، متعهدله حق اجبار متعهد به ایفای تعهد

---

۱. دادنامه شماره ۵۳۴،۵۳۵،۵۳۶؛ تاریخ دادنامه ۱۳۹۱/۸/۱

دادنامه فوق الذکر با قانونی نلقی کردن تعهدنامه رسمی بر صحت توافق بین طرفین و لازم الاجرا بودن آن نظر داده است

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

را دارد. بنابراین شخص به صورت ابتدایی متعهد به انجام تعهد یا پرداخت هزینه‌ها و خسارت‌های مذکور نیست و مختار نیست تا تعهد اصلی یا بدل را انتخاب نماید. به همین جهت صرفاً پس از صدور حکم الزام و عدم امکان اجرای حکم الزام به اجرای تعهد اصلی باید سراغ ضمانت اجرا رفت. لذا شعبه تجدیدنظر رأی شعبه بدوی را نقض نموده و حکم به رد شکایت صادر کرده است.[۱]

در پرونده دیگری در سال ۱۴۰۱ هیئت تخصصی استخدامی دیوان عدالت اداری در خصوص خواسته ابطال جمله «پذیرفته‌شدگان ملزم به تعهد محضری به مدت ۱۰ سال جهت خدمت در محل‌های مشخصی شده می‌باشند» از صدر جداول فهرست شغل محل‌های دانشگاه‌های مختلف علوم پزشکی دفترچه راهنمای سال ۱۳۹۹ با استناد به ماده ۳۹ دستورالعمل اجرایی برگزاری آزمون که به تجویز اخذ تعهد محضری نظر داده است و همچنین عدم مخالفت تعهدنامه با قانون اساسی حکم به صحیح بودن تعهدنامه و رد شکایت صادر نموده و ابطال آن را نپذیرفته است.[۲]

همچنین هیات عمومی دیوان عدالت اداری پس از شکایت تعدادی از فارغ‌التحصیلان گروه الف دانشگاه نفت، مبنی بر الزام به استخدام رسمی بدون شرکت در آزمون با استناد به تعهد خدمتی که ابتدای ورود به دانشگاه از آنها گرفته‌اند و با توجه به صدور آراء متعارض از شعب دیوان، بدین نحو که برخی شعب با این استدلال که پرداخت کمک هزینه تحصیلی و اخذ تعهد خدمتی صرفاً اولویت در جذب و استخدام بوده و حق مکتسبه‌ای جهت استخدام بدون آزمون ایجاد ننمود و حکم به رد شکایت دادند. شعب دیگری، تعهد اخذ شده را موجب ایجاد حق مکتسبه دانسته و به ورود شکایت حکم صادر کرده‌اند؛ اقدام به صدور رأی وحدت رویه نموده است. در این رأی با عنایت و استناد به مواد ۴۱ و ۴۴ و ۵۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و با توجه به رعایت شایستگی، برابری فرصت‌ها، لزوم و ضرورت پذیرش و استخدام با آزمون و منع به کارگیری افراد بدون آزمون و در ادامه آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های صادره از وزارت نفت، بر این موضوع تاکید و سپس به دفترچه آزمون اشاره شده[۳] و نظریه شعبی که به رد شکایت رأی داده‌اند، صحیح تشخیص داده شده است.[۴] در خصوص تعهدنامه استخدامی چند نکته را در این رأی باید مدنظر قرار داد؛ چنانکه در مقاله حاضر بررسی شد دو نوع تعهدنامه مدنظر است: یکی تعهدی که از دانشجویان پس از قبولی به هنگام ثبت‌نام گرفته می‌شود، دیگری تعهدی است که پس از قبولی در

---

۱. دادنامه قطعی شماره ۹۳۰۹۹۷۰۹۰۵۰۰۱۵۲ مورخ ۱۳۹۳/۲/۲۰
دادنامه فوق با استناد به ماده ۲۳۷ قانون مدنی، تعهدنامه را در زمره توافقات حقوق خصوصی آورده است.
۲. دادنامه شماره ۱۴۰۱۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۳۷۴ مورخ ۱۴۰۱/۶/۹
این دادنامه با تاکید بر عدم مخالفت با قانون اساسی، رأی بر صحت تعهدنامه خدمتی صادر کرده است.
۳. در دفترچه آزمون ذکری از استخدام شاکیان به عمل نیامده است و اشاره شده که استفاده از کمک هزینه تحصیلی و اولویت در استخدام به معنی بورس شدن بوده و ملازمه‌ای با استخدام ندارد.
۴. رأی وحدت رویه شماره ۹۹۷/۹۹۶ مورخ: ۱۳۹۹/۰۸/۲۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]
[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

آزمون از داوطلبین استخدام که اکنون پذیرش شده و قصد ورود به سازمان را دارند، در ابتدای دوره کارآموزی یا شروع کار گرفته می‌شود.

رأی صادره فوق در خصوص گروه اول بوده که با بررسی استدلال دیوان عدالت اداری در خصوص هر دو نوع تعهدنامه، می‌توان تفسیر نمود اولاً هیئت عمومی به استدلال‌های شعبی که رأی به ورود شکایت داده‌اند توجه نکرده و به صورت کلی و صرفاً بر اساس قواعد عام استخدامی و بخشنامه‌های وزارت نفت به موضوع پرداخته است. در حالی که دو طرفه بودن تعهدنامه خدمتی و مشخص بودن شرایط ایجابی مبنی بر لزوم، در زمان جذب دانشجو، که این تعهد را برای هر دو طرف لازم‌الاجرا تلقی و به‌عنوان یک فرصت در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها که منجر به قبول ایجاب مذکور شده است؛ موارد قابل توجهی از استدلال‌های شعب موافق با ورود شکایت بوده؛ که در رأی هیئت عمومی مغفول مانده است. اگر هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص خود تعهدنامه به‌عنوان یک توافق بین دانشجو و دانشگاه، اندک توجهی می‌کرد و در این مورد اظهار نظر می‌نمود، آگاهی از تکلیف افراد دیگری که از سد پیش فرض هیئت عمومی، که همان آزمون استخدامی است، عبور کرده و اکنون به‌عنوان نیروی کار وارد سازمان شده‌اند ممکن می‌شد. به نظر می‌رسد اگر شرکت یا سازمانی پس از شروع کار پرسنل به‌عنوان نیروی اصلی در سازمان و قبل از انقضای مدت تعهدنامه خدمتی شخص مستخدم را اخراج نماید، دیگر توجیه و چاره‌ای جز پرداختن به مفاد تعهدنامه و تفسیر آن نیست؛ که این تفسیر چنانکه گفتیم در نظر شعب موافق با ورود شکایت، آمده و هیات عمومی در رد این تفاسیر صراحتاً اظهار نظر ننموده است. مضافاً اینکه از مفهوم رأی هیات عمومی دیوان عدالت اداری اعتقاد آن هیئت به اعتبار شرط و الزام طرفین بر مفاد تعهد قابل برداشت است.

از مجموع رویه مورد مطالعه چنین استدلال می‌شود که وقتی مرجع رسیدگی کننده، شکایت مستخدم برای فرار از اجرای تعهد را در اغلب موارد نپذیرفته است، قدر متیقن باید به همان میزان نیز سازمان را متعهد به طرف مقابل بداند. یعنی اگر سازمان بدون دلیل قانونی و صرفاً با پایان پذیرفتن قرارداد (معمولاً یک‌ساله) در خصوص مستخدمی که در بدو ورود به خدمت، تعهدنامه خدمتی ۱۰ ساله امضا کرده است؛ وی را اخراج نماید، سازمان مذکور برخلاف تعهدنامه خدمتی عمل کرده و در یک تعهد متقابل بر اساس اصل حسن نیت، اصل انصاف و اصل حاکمیت اراده که قبلاً در خصوص پیوستن ایجاب و قبول و در نتیجه تولد رابطه استخدامی و تعهد خدمتی به‌عنوان توافقی برخاسته از آن اراده‌ها، شرح داده شد؛ باید از سوی مرجع قضایی یا شبه‌قضایی حسب مورد محکوم به پایبندی به تعهد خود مبنی بر عدم اخراج و نهایتاً بازگشت به کار مستخدم گردد. بدیهی است که وظیفه مقام قضایی تفسیر قراردادها و مقررات بر اساس اصول حاکم بر این روابط است و مقامات قضایی صرفاً ماشین صدور رأی نیستند تا از مصالح بنیادی ساختمان یک توافق حقوقی و ملزومات آن غفلت نمایند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

نتیجه گیری

اهمیت ثبات و بهره‌وری احسن، که رکن اصلی آن نیروی انسانی متخصص و پایبند است، کارفرمایان اعم از بخش دولتی و خصوصی را بر آن داشته تا با درج شرایطی جذاب افراد نخبه را به سمت سازمان خود بکشانند و به‌طرز هوشمندانه‌ای شرط تعهد خدمتی برای مدتی نسبتاً طولانی را در پذیرش و استخدام در دانشگاه و سازمان، پیش روی داوطلب قرار دهند؛ چرا که به‌خوبی دغدغه امنیت شغلی افراد را درک کرده و می‌دانند که این شرط باعث رقابت شدید بین کارجویان شغل مناسب شده و فرصتی خواهد شد تا در این رقابت بتوانند بهترین‌ها را پذیرش نموده و خود را از بهترین و شایسته‌ترین داوطلبان و متعاقباً ثبات نیروی کار بهره‌مند سازند؛ بنابراین تعهدنامه خدمتی خلق شده و مورد استقبال دو طرف، خاصه داوطلبان قرار گرفته است. تعهدنامه خدمتی به‌عنوان سندی که پس از شکل‌گیری به‌دلیل اختلافات پیش آمده بین سازمان و مستخدم، بارها از سوی طرفین در مراجع حل اختلاف کار، دیوان عدالت اداری و دادگاه‌ها به‌عنوان مستند طرفین علیه یکدیگر قرار گرفته و در آینده نیز چنین خواهد بود؛ ماحصل اراده دو طرف و متشکل از ایجاب و قبول، صرف‌نظر از این موضوع که موجب و قابل کدام سمت است می‌باشد و حاصل تلاقی این دو، عقد است.

این که شرطی ضمن قرارداد استخدامی است، مانع از آن نمی‌باشد که آثار عقد بر آن بار نشود؛ چرا که هر شرط ضمن عقدی به مانند خود عقد برای طرفین الزام‌آور است. در تعهدنامه استخدامی همان‌گونه که داوطلب پذیرفته و متعهد گردیده است به‌عنوان مثال به مدت ۱۰ سال برای کارفرما یا سازمان خدمت نماید، در طرف مقابل نیز سازمان متعهد شده است که برای همان مدت امنیت شغلی مستخدم را تضمین نماید؛ یعنی تا مدت مذکور حق اخراج و تسویه مستخدم بدون دلیل را ندارد؛ بنابراین این تعهدنامه به‌عنوان یک عقد واجد اثر است. به این ترتیب که الزام به اجرای مفاد تعهد، فسخ، انفساخ، بطلان و هر اقدام پیش بینی شده قانونی در مورد عقود را می‌توان در مورد آن اعمال کرد و ضمانت اجرا تعیین کرد یا مطالبه خسارت نمود؛ که با در نظر گرفتن مقررات مربوط به نقض عهد و ارکان پیش‌بینی شده دعوای خسارت قابل بررسی می‌باشد.

تدقیق در رویه قضایی نیز روشن می‌نماید که تعهدنامه خدمتی در اکثریت شعب رسیدگی کننده صحیح و الزام‌آور تشخیص داده شده است، هرچند جز در پرونده دانشجویان دانشگاه صنعت نفت سایر دعاوی مربوط به افرادی‌اند که دنبال گسستن تعهد یا توجیهاتی برای قانع نمودن مقام رسیدگی کننده با هدف ابطال این تعهدنامه‌ها هستند. لکن یک موضوع را می‌توان مطمئن بود و آن هم اینکه تعهدنامه حاصل اراده دو طرف می‌باشد و اگر جایی مرجع رسیدگی کننده آن را باطل دانسته بدیهی است که نیت صادر کننده رأی بطلان، حفظ حقوق مستخدم معترض بوده که مدعی تضییع حقوق خود حداقل به دلیل مکره بودن در زمان امضای تعهدنامه می‌باشد. در جایی که رد شکایت صادر شده ملتزم بودن متعهد در

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

برابر عمومات قانونی مدنظر بوده است و هیچ‌کدام از شعب و قضات صادر کننده به یک طرفه بودن تعهد نظر نداده‌اند و رأی صادر نکرده‌اند. فلذا اگر چنین نظری در جایی آمده باشد قطعاً بر سبیل ناصواب است؛ چرا که ثبات شغلی اولین دغدغه و البته مشوق فرد داوطلب برای حضور در شرکت یا سازمان است و تعهدنامه خدمتی به‌عنوان یک امتیاز تلقی می‌شود. همچنین اگر در یک ایجاب و قبول عادی رضای طرفین را در نظر بگیریم در خصوص تعهدنامه خدمتی، شوق و رقابت برای کسب امتیاز ثبات شغلی رضای ویژه در داوطلب ایجاد کرده تا به ایجاب ملحق شود. بنابراین تعهدنامه خدمتی، برای مدت معین که کمتر از تمام طول دوره کاری یک فرد باشد، نافی و سالب آزادی وی نیست تا باطل باشد؛ بلکه این تعهدنامه می‌تواند به‌عنوان مستند قابل قبول برای صدور آرای الزام به اجرای تعهد و مطالبه خسارت قرار گیرد. با این حال در سازمان‌ها و شرکت‌هایی که استخدام رسمی ندارند به جای قرارداد، به میزان تعهد خدمتی قراردادهای یک‌ساله منعقد می‌کنند و همین موضوع باعث می‌شود تا برخی مدیران این تعهدنامه را به اشتباه صرفاً تعهد یک‌طرفه از ناحیه مستخدم تلقی نمایند. ضروری است دانش حقوقی مدیران سازمان‌ها و بالاخص واحدهای حقوقی و منابع انسانی که ارتباط نزدیکی با موضوع دارند، در تحلیل مقررات کار و استخدامی و قوانین موضوعه حاکم به شروط و قراردادها در جهت حفظ حقوق مستخدم به‌عنوان طرف ضعیف‌تر و جلوگیری از تراکم پرونده‌های ناشی از این تعهدنامه و مهمتر از همه حفظ امید و نگه‌داشتن نخبگان و جلوگیری از خروج سرمایه‌های انسانی متخصص که هزینه‌های گزاف در سیستم آموزشی کشور صرف تربیت آنها شده است؛ ارتقا یافته و قراردادها در همان شروع خدمت حداقل به مدت زمان تعهدنامه خدمتی؛ که انعقاد به این نحو و میزان چنانکه بررسی شد جزء حقوق مسلم فرد داوطلب می‌باشد، تنظیم گردد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

فهرست منابع و مآخذ

ابن منظور، ابوالفضل جمال الدین محمد بن مکرم (۱۴۱۴ ق)، لسان العرب، جلد ۱
ابن سیده المرسی (۱۴۲۱ ق)، ابوالحسن علی بن اسماعیل، المحکم و المحیط الاعظم، بیروت، جلد ۸، دارالکتب العلمیه
استوار سنگری، کوروش (۱۳۹۳)، حقوق اداری سازمان‌های اداری کشور استخدام کشوری، انتشارات میزان
السان، مصطفی، نجفی‌زاده، لیلا، حسینی اشلقی، میرمهدی، صبوری، حسین (۱۳۹۵)، مبانی فسخ قرارداد در فقه امامیه و حقوق ایران، فصلنامه قضاوت
انصاری، مرتضی بن محمد امین، (۱۴۱۱ ق)، کتاب مکاسب، جلد ۳
جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۴۰۲)، ترمینولوژی حقوق، گنج دانش
جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۴۰۱)، دایره المعارف حقوق مدنی و تجارت، چاپ دوم، گنج دانش
جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۳۹۲)، تأثیر اراده در حقوق مدنی، گنج دانش
حلی، حسن ابن یوسف (۱۴۱۳ ق) قواعد االحکام، جلد ۲، قم، دفتر انتشارات اسلامی
حویزی، عبدعلی بن جمعه، تفسیر نورالثقلین، تصحیح رسولی محلاتی (۱۳۸۵)، قم، جلد ۱، دارالتفسیر
خمینی، روح الله (۱۳۸۵)، تحریرالوسیله، جلد ۲، موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی
دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۳) لغت نامه دهخدا، تهران، انتشارات دانشگاه تهران
رنجبر، رضا، رسولی، ساجده (۱۳۹۶)، بررسی مفاهیم بطلان و فساد عقد و آثار آن در فقه امامیه و حقوق ایران، فصلنامه علمی پژوهشی فقه و مبانی حقوق اسلامی
سنجابی، کریم (۱۳۷۴) حقوق اداری تهران
شهید اول، محمد بن مکی (بی تا) القواعد و الفوائد، جلد ۲، کتابفروشی مفید
شهیدثانی، زین الدین ابن علی (۱۳۸۲) الروضه البهیمه فی شرح المعه الدمشقیه، جلد ۲، چاپ ۴، قم، دارالتفسیر للطباعه و النشر
شهیدی، سید مهدی (۱۳۹۰)، قراردادها و تعهدات، چاپ هشتم، تهران، انتشارات مجد
صفایی، حسین (۱۴۰۲)، قواعد عمومی قراردادها، چاپ چهلم، تهران، نشر میزان
طبرسی، ابوعلی (بی تا)، مجمع البیان، نشر مکتب الاسلامیه، تهران، جلد ۳
عمید، حسن (۱۳۸۴)، فرهنگ فارسی عمید، تهران، موسسه انتشارات امیرکبیر
فخر المحققین، محمد بن حسن (۱۳۸۷)، ایضاح الفوائد فی شرح القواعد، جلد ۱، قم، موسسه اسماعیلیان
قافی، حسین (۱۳۸۳)، ماهیت و میزان اعتبار قرارداد الحاقی، نشریه فقه و حقوق، شماره ۲
قاسم‌زاده، سید مرتضی (۱۳۸۴)، بازتاب حکومت اراده در قالب شرط نتیجه، فصلنامه دیدگاه‌های حقوقی، شماره ۳۴ و ۳۵
قاسمی حسن، امیر، یوسفی صادقلو، احمد، اصغریان، مجتبی (۱۴۰۱)، بررسی انحلال قراردادهای الکترونیکی با نگاهی به بیع الکترونیکی خرید و فروش کالا در حقوق ایران، فصل نامه علمی رهیافت در مدیریت بازرگانی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]

قهوه چیان، حمید (۱۳۹۳) نظام حقوقی ورود به خدمت دولت در ایران، فصلنامه حقوق اداری، تابستان
قنواتی، جلیل (۱۳۸۳)، مطالعه تطبیقی ایجاب و قبول، انتشارات موسسه بوستان قم
کاتوزیان، ناصر (۱۴۰۲)، حقوق مدنی نظریه عمومی تعهدات، نشر میزان
کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۹) نظریه عمومی تعهدات، چاپ پنجم، تهران، بنیاد حقوقی میزان
کاتوزیان، ناصر (۱۴۰۰)، قواعد عمومی قرارداد، جلد ۱، گنج دانش
کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۸)، اعمال حقوقی قرارداد– ایقاع، شرکت سهامی انتشار، تهران
محقق داماد، سید مصطفی (۱۳۸۸)، نظریه عمومی شروط و التزامات در حقوق اسلامی، جلد ۱، مرکز نشر علوم اسلامی
محقق داماد، سید مصطفی (۱۴۰۱)، قواعد فقه، جلد ۲
محقق ثانی (۱۴۱۴ ق)، جامع المقاصد فی شرح القواعد، جلد ۴، موسسه آل البیت علیه السلام لاحیاء التراث
مشکینی، میرزاعلی (۱۳۹۲)، مصطلحات الفقه، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، جلد ۱
مصطفوی، حسن (۱۴۱۶ ق)، التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، جلد ۴ و ۶، موسسه چاپ و النشر
مغنیه، محمد جواد (۱۴۲۱ ق)، فقه الامام صادق علیه السلام، موسسه اسماعیلیان، جلد ۳
نائینی، محمدحسین (۱۳۷۶)، فوائد الاصول، جلد ۱، جامعه مدرسین حوزه علمیه قم
نائینی، محمد حسین (۱۳۷۳ ق)، منیه الطالب فی شرح المکاسب، جلد ۱، موسسه نشر اسلامی
نجفی، سید محمد حسن (۱۳۶۲)، جواهر الکلام فی شرح شراع الاسلام، جلد ۳۵، دار احیاء التراث العربی
نجفی، محمد حسین بن علی بن محمد رضا کاشف الغطا (۱۳۵۹ ق)، تحریر المجله، جلد ۱، قسم ۱

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/qjal.11.37.107]