

انحلال ارادی قراردادهای جمعی

عباس کریمی

استاد، گروه حقوق خصوصی و اسلامی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

abkarimi@ut.ac.ir

جواد خدادادی (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکترای حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

khodadadi.javad@ut.ac.ir

قابل انتشار در دوره ۲۵ شماره ۶۵ (بهار ۱۴۰۵) نشریه پژوهشهای حقوقی

چکیده

نظر به وجود دیدگاه‌های متعدد در خصوص ماهیت عملیات ارفاقی و پیمان جمعی کار و اجمال موجود در احکام مربوط به انحلال آن‌ها، این سؤال مطرح است که آیا در این روابط حقوقی، اراده یکی از طرفین و یا هر دو، خارج از موارد مصرح قانونی، می‌تواند موجبات انحلال آن‌ها را فراهم آورد؟

در پژوهش حاضر در پاسخ به این سؤال، پس از بررسی نظریات مختلف، ماهیت قراردادی این دو مفهوم به عنوان دو مصداق بارز قراردادهای جمعی در حقوق ایران مورد پذیرش قرار گرفته و پاسخ مثبتی به امکان‌سنجی تسری قواعد عمومی انحلال قراردادهای نسبت به آن‌ها ارائه شده است. در ادامه با توجه به مبانی متفاوت هر یک از اسباب انحلال ارادی و تفاوت تحلیل ارتباط حقوق طرفین و اشخاص ثالث در هریک از آن‌ها، هر یک از این اسباب به صورت مجزا مورد بررسی قرار گرفته و این نتیجه حاصل شده که موارد فسخ قانونی قرارداد ارفاقی محدود به مورد مصرح نیست و تمام اختیارات قانونی قابل جریان در قرارداد ارفاقی در صورت تحقق شرایط، می‌توانند مستمسکی برای فسخ باشند لیکن بایستی از پذیرش هر نصابی غیر از حالتی که تمام طلبکاران با فسخ موافق باشند، امتناع نمود؛ اما فسخ قرارداد ارفاقی به استناد خیار شرط یا شرط فاسخ یا اقاله آن با هیچ اکثریتی نباید معتبر تلقی گردد؛ لیکن پیمان جمعی کار با این محدودیت‌ها مواجه نیست و در صورتی که اعمال اراده سندیکا مطابق ضوابط داخلی آن باشد، این اراده می‌تواند در قالب هریک از اسباب انحلال ارادی، موجبات انحلال پیمان را فراهم نماید.

واژگان کلیدی: قرارداد جمعی، قرارداد ارفاقی، قرارداد دسته‌جمعی کار، انحلال ارادی

Voluntary Dissolution of Collective Contracts

Abstract

Due to the existence of several views regarding the nature of the composition operation and the collective labor agreement and the summaries contained in the decrees related to their dissolution, the question arises whether in these legal relations, the will of one or both parties, outside of the legal cases, can cause their dissolution?

In the present study, in response to this question, after examining various theories, the contractual nature of these two concepts has been accepted as two clear examples of collective agreements in Iranian law, and a positive answer has been given to the feasibility of extending the general rules of contract dissolution to them. In the following, according to the different bases of each of the reasons for voluntary dissolution and the difference in the analysis of the relationship between the rights of the parties and third parties in each of them, each of these reasons has been examined separately and it has been concluded that the cases of legal termination of the composition contract is not limited to what is allowed, and all the legal options that can be used in the composition contract, if the conditions are met, can be a reason for termination, but you should refuse to accept any majority other than the case where all creditors agree to the termination; However, the termination of the composition contract based on the option of a condition or the condition of termination or reduction by any majority should not be considered valid; However, the collective labor agreement does not face these restrictions, and if the union's will is in accordance with its internal rules, this will can provide reasons for the dissolution of the agreement in the form of any of the reasons for voluntary dissolution.

Keywords: Collective contract, Composition contract, Collective labor agreement, Voluntary dissolution

مقدمه

عقود و معاملات موجودات غیرمادی هستند که در عالم اعتبار و با همکاری متقابل اراده دو یا چند طرف به وجود می‌آیند و به همین جهت آثار آن‌ها نیز بایستی به اشخاصی که آن را اراده کرده‌اند تسری پیدا کند و اعمال حقوقی قاعدتاً نباید نسبت به اشخاص ثالثی که اراده ایشان یا اراده نماینده ایشان در ساختن این ماهیت اعتباری دخالتی نداشته است، اثری داشته باشد.^۱ این موضوع که از مهمترین نتایج حاکمیت اراده است، اصل نسبی بودن قراردادهای نام دارد. اصل نسبی بودن قراردادهای، تا مدت‌ها مورد تأکید مکتب اصالت فرد بود لیکن امروزه به لحاظ مقتضیات زندگی اجتماعی و اهمیت پیشرفت امور، این اصل تا حدودی تعدیل شده و استثنائاتی بر آن وارد شده است. یکی از این استثنائات، قراردادهای جمعی است که در قرون اخیر ایجاد شده و سابقه‌ای در حقوق کلاسیک ندارد و مفهومی نوین در نظام حقوق قراردادهای می‌باشد و برخی آثار آن به اشخاصی که در بستن قرارداد شرکت نکرده و به آن رضایت نداده‌اند، سرایت می‌کند. در قوانین موضوعه ایران همچون فرانسه، قراردادهای جمعی به عنوان قسم خاصی از قراردادهای مورد تعریف قرار نگرفته و صرفاً مصادیق آن تعریف شده و احکام آن‌ها بیان گردیده است.

قرارداد ارفاقی و پیمان دسته جمعی کار دو مصداق بارز قراردادهای جمعی در نظام حقوقی ایران هستند که ناظر به هریک احکامی به ترتیب در قانون تجارت مصوب ۱۳۱۱ و قانون کار مصوب ۱۳۶۹ پیش‌بینی شده است. غالب حقوق‌دانان عملیات ارفاقی و پیمان‌های دسته‌جمعی کار را در تقسیمات خود ذیل قراردادهای جمعی تعریف نموده و قراردادهای جمعی را به عنوان استثنای اصل نسبی بودن قراردادهای معرفی نموده‌اند. نکته اینجاست که توصیف این مفاهیم تحت عنوان «قرارداد» آثار حقوقی فراوانی را به دنبال دارد لیکن حقوق‌دانان در این مقام عموماً به ذکر اینکه قواعد عمومی قراردادهای در مرحله تشکیل و انعقاد این قراردادهای ضروری است، اکتفا نموده‌اند. در واقع ادبیات حقوقی موجود به این موضوع نپرداخته است که با قرارداد تلقی کردن عملیات ارفاقی و پیمان‌های دسته جمعی کار، آیا قواعد عمومی مربوط به انحلال قراردادهای نسبت به قرارداد ارفاقی و پیمان جمعی کار نیز بار می‌شود یا خیر؟

احکام و قواعد مربوط به عملیات ارفاقی و پیمان دسته‌جمعی کار در قانون تجارت و قانون کار عمدتاً ناظر به مرحله انعقاد و تشکیل این قراردادهای و احکام محدودی در خصوص چگونگی بطلان و انحلال آن‌ها پیش‌بینی شده است. از طرف دیگر، شناسایی عملیات ارفاقی و پیمان دسته‌جمعی کار به عنوان قرارداد و تلقی آن‌ها به عنوان مصادیقی که بر یک اصل تخطی‌ناپذیر در حقوق کلاسیک، یعنی اصل نسبی بودن قراردادهای، استثناء زده‌اند، آن‌چنان روشن و واضح نیست که به عنوان مقدمه بحث، بدیهی فرض شود؛ به عبارت دیگر، در ادبیات بعضی حقوق‌دانان، تلقی‌های غیرقراردادی از ماهیت عملیات ارفاقی و پیمان دسته‌جمعی کار دیده می‌شود که با پذیرش این دیدگاه‌ها یقیناً استنتاجات مربوط به چگونگی انحلال عملیات ارفاقی و پیمان دسته‌جمعی کار متفاوت خواهد بود.

اجمال و ابهام موجود در احکام مربوط به بطلان و انحلال قراردادهای جمعی و وجود دیدگاه‌های متعدد در خصوص ماهیت آن‌ها، سؤالات متعددی را پدید آورده است. اینکه آیا یکی از طرفین قرارداد جمعی می‌تواند به صورت ارادی قرارداد را فسخ نماید؟ آیا اگر صرفاً بعضی از متعاقبین در یک طرف (به عنوان مثال بعضی

۱. مهدی شهیدی، آثار قراردادهای و تعهدات (تهران: انتشارات مجد، ۱۴۰۱)، ۲۹۴.

از طلبکاران در قرارداد ارفاقی و بعضی از کارگران سندیکا در پیمان دسته‌جمعی کار) فسخ قرارداد را اراده کنند، چنین اراده‌ای می‌تواند مؤثر واقع شود؟ آیا طرفین قرارداد جمعی می‌توانند با توافق یکدیگر اقدام به اقاله قرارداد نمایند؟ در هریک از این موارد آیا ابراز اراده به تنهایی کفایت می‌کند یا بایستی حکم به انحلال از سوی دادگاه صادر شود؟ چنین حکمی تأسیسی خواهد بود یا اعلامی؟

نظر به اینکه ارائه یک پاسخ کلی به جریان یا عدم جریان قواعد عمومی انحلال در قراردادهای جمعی در گرو تبیین ماهیت قراردادی یا غیرقراردادی آن‌هاست، در مبحث نخست تحت عنوان نظام عمومی انحلال قراردادهای جمعی، به نظریات مطرح شده در خصوص ماهیت عملیات ارفاقی و پیمان دسته‌جمعی کار پرداخته می‌شود و پس از انتخاب نظریه صحیح‌تر، پاسخی کلی به این سؤال ارائه می‌گردد. در ادامه در مبحث دوم، تحت عنوان نظام اختصاصی انحلال ارادی قراردادهای جمعی، امکان یا عدم امکان و شرایط و چگونگی فسخ به استناد خیرات قانونی، فسخ به استناد شرط خیار و اقاله در قراردادهای ارفاقی و پیمان‌های دسته‌جمعی کار به تفکیک مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱. نظام عمومی انحلال ارادی قراردادهای جمعی

این مبحث در صدد پاسخ به امکان‌سنجی تسری قواعد عمومی انحلال قراردادها به قراردادهای جمعی است. در همین راستا در دو بند ابتدایی این مبحث ماهیت قراردادی یا غیر قراردادی عملیات ارفاقی و پیمان جمعی کار مورد واکاوی قرار می‌گیرد و در بند پایانی متناسب با نتیجه به دست آمده در بندهای قبلی، پاسخ مقتضی به مسئله امکان‌سنجی ارائه می‌گردد.

۱،۱ - ماهیت قرارداد ارفاقی

بعد از تعیین و تشخیص میزان دیون و دارایی‌های تاجر ورشکسته، نسبت سهم هریک از طلبکاران از دارایی ورشکسته قابل تشخیص می‌باشد. در این حالت، ممکن است بعضی از طلبکاران مصلحت را در این بدانند که تاجر به کار خود ادامه دهد و بدین واسطه قراردادی تحت عنوان «قرارداد ارفاقی» به طرفیت وی منعقد نمایند. به موجب این قرارداد، تاجر ورشکسته متعهد می‌شود در قبال اجازه طلبکاران مبنی بر ادامه جریان کار بازرگانی و فعالیت او، در مدت معینی تمام یا قسمتی از بدهی‌های خود را به آنان بپردازد.

نظر به اینکه قرارداد ارفاقی برای اثربخشی بایستی به تصویب دادگاه برسد (ماده ۴۸۶ قانون تجارت)، در خصوص ماهیت آن اختلاف نظرهایی خصوصاً در حقوق خارجی مطرح شده است.

گروهی با این استدلال که عملیات ارفاقی با حکم دادگاه به اجرا در می‌آید، آن را فاقد ماهیتی قراردادی دانسته و از تعبیر «حکم قضایی» استفاده نموده‌اند و در طرف برخی دیگر مداخله قضائی را به گونه‌ای دیگر تفسیر نموده و برای این عملیات ماهیتی قراردادی قائل‌اند. نظریه اول در حقوق آلمان تئوری «قرارداد ارفاقی - حکم»^۲ نامیده شده و به نظریه دوم در حقوق فرانسه تئوری «قرارداد ارفاقی - عقد»^۳ گفته می‌شود.^۴

2 . Concordat - Jugement

3 . Convordat - Contract

۴. محمد صقری، حقوق بازرگانی - ورشکستگی (تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۶)، ۳۵۶-۳۵۵.

گروه اول معتقدند که عملیات ارفاقی ناشی از یک تصمیم قضایی است و این دادگاه است که به موجب حکم تصدیق چنین آثار و عوارضی را پدید می‌آورد؛ به عبارت دیگر، قرارداد ارفاقی اعتبار و قدرت اجرایی خود را در تصمیم قضایی باز می‌یابد. این اکثریت نیست که اقلیت را مجبور به قبول آثار قرارداد می‌کند بلکه در حیطة اختیار دادگاه است که چنین الزامی را پدید آورد؛ لذا اراده اعلامی اکثریت در این خصوص چیزی جز یک عامل اطلاعاتی برای دادرس نمی‌تواند به حساب آید.^۵ تکیه اصلی استدلال برخی از قائلان این دسته نیز بر این استوار است که سعی می‌کنند اصل نسبی بودن اثر قراردادهای بدون استثنا باقی گذارند. به عقیده ایشان، برای انعقاد هر قراردادی طرفین باید قصد و رضا داشته باشند و هیچ قراردادی بدون خواست طرفین تراضی، آن‌ها را ملزم نمی‌کند و این در حالی است که هیئت طلبکاران، خواه موافق و خواه مخالف، ملزم به رعایت آثار و شرایط این نهاد می‌باشند. همچنین، به موجب قانون، در مواردی دادگاه ملزم به رد تصدیق طرح ارفاقی شده است. بنا بر این دادگاه همیشه در تصدیق آن آزاد نیست به همین دلیل نمی‌توان تصدیق را صرفاً یک عمل تشریفاتی دانست.^۶ چه بسا از همین رو باشد که در حقوق فرانسه در خصوص این نهاد، به جای واژه contract از واژه concordat استفاده شده است.^۷

در مقابل، گروه دوم معتقدند به جهت حمایت از منافع اقلیت بستانکاران و حفظ نظم عمومی، قانون اعتبار چنین عقدی را منوط به تصدیق آن در محکمه صالح می‌نماید. اما این دخالت قضایی موجب نمی‌گردد که روابط قراردادی وجود نداشته یا نادیده انگاشته شود. اگر قرارداد ارفاقی موجب تعهد دیان مخالف و غایب است، برای این منظور می‌باشد که به جهت ورشکستگی، آن‌ها در یک هیئت الزاماً گرد آمده‌اند. هیئتی که مانند یک سندیکا عمل می‌کند و حقوق راجع به مطالبات شخصی بستانکاران در آن‌جا در هم ادغام شده و توافقی‌های صورت گرفته توسط سندیکا، همه را متعهد می‌گرداند.^۸

دکتر کاتوزیان در یکی از آثار خود، قرارداد ارفاقی را از شمار عقود جمعی خارج دانسته و تسری اثر قرارداد ارفاقی را به کسانی که آن را امضا نکرده اند ناشی از اجرای قانون دانسته است نه قرارداد. به عقیده ایشان، آنچه خواست ورشکسته و طلبکاران بوده و موضوع توافق قرار گرفته است، چگونگی استیفای طلب از دارایی کنونی و آینده ورشکسته است و این قانون است که سایر طلبکاران را از این حق که همراه با اکثریت بتوانند به بقیه طلب خود برسند، محروم می‌کند. به همین جهت است که اگر ورشکسته و اکثریت در قرارداد ارفاقی در این باره سخن نگویند یا برابری تمام طلبکارها را در آن شرط کنند، باز هم قانون این اثر را بر عقد بار می‌کند. این در حالی است که قرارداد جمعی قراردادی است که به طور معمول اراده اکثریت است که بر سایر اشخاص نیز بار می‌شود و استثنای واقعی بر اصل نسبی بودن قراردادهای جایی است که طرفین قرارداد بتوانند با اراده خود به سود یا زیان بیگانه تصمیم بگیرند لیکن آثاری که قانون به مناسبت وجود قرارداد بر اشخاص

۵. صفری، حقوق بازرگانی - ورشکستگی، ۳۵۶.

6. Mohammadhossein Ghaemmaghani Farahani, "Les effets du jugement prononcant la faillite en droit iranien : Le règlement judiciaire ou la liquidation des biens en droit français" (Thèse, sous la direction de Jean Calais-Auloy, Mont pellier, 1978), 300-301.

۷. لازم به توجه است که امروزه در نظام حقوقی فرانسه قرارداد ارفاقی وجود ندارد. در آن کشور گفته می‌شود که تاجر می‌تواند با طلبکاران خود هر نوع توافقی بکند. تاجر در هر موردی می‌تواند این توافق را انجام دهد و ضرورتی ندارد که دادگاه در این امر دخالت کند. این توافق نیز جنبه نسبی دارد. یعنی فقط بین خود تاجر و اشخاصی که قرارداد ارفاقی را منعقد می‌کنند، اثر دارد و آن مباحثی که در قرارداد ارفاقی آمده است، به حال اشخاص ثالث تأثیری ندارد.

۸. همان، ۳۵۶.

ثالث بار می‌کند باید از این محاسبه بیرون باشد.^۹ نکته قابل توجه در خصوص این دیدگاه دکتر کاتوزیان این است که ایشان منکر ماهیت قراردادی قرارداد ارفاقی نیستند بلکه لحاظ نمودن آن به عنوان یکی از مصادیق قراردادهای جمعی را نمی‌پذیرند. ضمن اینکه ایشان در یکی دیگر از آثار خود، قراردادهای ارفاقی را در شمار عقود جمعی دانسته است.^{۱۰}

دکتر اسکینی نیز با اشاره‌ای کوتاه، بیان می‌دارد که قرارداد ارفاقی، قرارداد به معنای کلاسیک آن نیست و گاه قرارداد اکثریتی خوانده می‌شود.^{۱۱} مراد دکتر اسکینی از این تعبیر، ارائه ماهیتی غیرقراردادی برای عملیات ارفاقی نیست بلکه اشاره ایشان به این است که قرارداد ارفاقی با توجه به اینکه استثنایی بر اصل نسبی بودن قراردادهای وارد می‌کند، قرارداد به معنای کلاسیک که صرفاً نسبت به متعاقدين اثر گذار است، تلقی نمی‌شود.

در دیدگاه حقوق دانان داخلی، هرچند بسیاری همچون دکتر کاتوزیان، اثر عقد نسبت به شخص ثالث را ناشی از حکم قانون می‌دانند نه اراده طرفین قرارداد^{۱۲}، اما موردی مبنی بر تلقی ماهیتی غیر از قرارداد برای عملیات ارفاقی، آنچنان که توسط حقوق دانان خارجی مطرح شده، دیده نمی‌شود. حتی همگی هنگام صحبت از شرایط انعقاد قرارداد ارفاقی، به لزوم وجود شرایط عمومی صحت قراردادهای اعم از اهلیت، قصد و رضا و ... در این قراردادهای اشاره نموده‌اند؛ لذا باید گفت تلقی ماهیت عملیات ارفاقی در حقوق ایران تحت عنوان «قرارداد» مورد پذیرش قرار گرفته است. البته باید توجه داشت که این قرارداد اولاً از این جهت که استثنایی بر اصل نسبی بودن قراردادهای وارد می‌کند و ثانیاً از این جهت که نافذ بودن آن متوقف بر تصدیق محکمه است، از قراردادهای عادی موضوع حقوق مدنی قاعداً متمایز است.

۱،۲ - ماهیت پیمان جمعی کار

به رغم دخالت دولت‌ها در قرن اخیر در روابط میان کارگران و کارفرمایان و وضع قوانین و مقررات مختلف در این زمینه، طبیعی بود که در وضع مقررات کلی برای کلیه کارگران و کارفرمایان کلیه ویژگی‌های شغلی، منطقه‌ای و ... نمی‌تواند مورد توجه قرار گیرد. این در حالی است که برخی از مشاغل به سبب ویژگی‌های خاص شغلی یا منطقه‌ای یقیناً برخورداری از شرایط حقوقی و مزایای خاص خود را می‌طلبند ولی در قوانین اشاره‌ای به آن‌ها نشده بود. از طرف دیگر، با گسترش صنعت، کارگاه‌ها و کارخانجات، تعامل مستقیم میان کارگران و کارفرمایان از بین رفته بود و عملاً با پدید آمدن خواست‌های متعدد و متفاوت بین کارگران و کارفرمایان، چاره‌ای جز پدید آمدن روابط جمعی نبود. این عوامل سبب شدند تا کم کم اندیشه روابط جمعی کار شکل گیرد و اتحادیه‌های کارگری با اسامی و عناوین و اهداف مختلف به وجود آید. این اتحادیه‌ها با هدف تحقق اهداف کارگران به فعالیت می‌پرداختند و در قالب شیوه‌های متعدد از جمله اعتصاب، کارفرمایان خود را مجبور به پذیرش شرایط و خواسته‌های خود می‌نمودند؛ بر این اساس بود که نوعی از روابط کار تحت عنوان «پیمان جمعی» ایجاد شد.

۹. ناصر کاتوزیان، اعمال حقوقی (تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۴)، ۵۱.

۱۰. ناصر کاتوزیان، قواعد عمومی قراردادهای (تهران: انتشارات گنج دانش، ۱۴۰۱)، ۱۰۶/۱.

۱۱. ربیعا اسکینی، حقوق تجارت؛ ورشکستگی و تصفیه امور ورشکسته (تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۵)، ۱۶۹.

۱۲. حمید بهرامی احمدی، حقوق تعهدات و قراردادهای (تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع)، ۱۳۹۰)، ۱۲۴.

ماده ۱۴۰ قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹ در تعریف پیمان دسته‌جمعی کار مقرر می‌دارد: «پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فی مابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فی مابین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود». تبصره ذیل این ماده نیز در خصوص چگونگی تنظیم و نهایی‌سازی این پیمان‌ها مقرر داشته: «در صورتی که مذاکرات دسته‌جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار شود، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته‌جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تایید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد».

در خصوص ماهیت حقوقی پیمان‌های جمعی و این که این پیمان‌ها در قلمرو حقوق خصوصی جای می‌گیرند یا حقوق عمومی، بین صاحب‌نظران حقوقی اختلاف نظر وجود دارد. عده‌ای کوشیده‌اند تا با تطبیق پیمان‌های جمعی با قواعد و مباحث مورد بحث در حقوق مدنی، این پیمان‌ها را وارد در حوزه خصوصی نمایند و در مقابل عده‌ای دیگر، با ارائه تحلیلی متفاوت، این پیمان‌ها را توافق بین دو دسته و اجتماع شغلی یا جزئی از مقررات شغلی و حتی بعضاً جزئی از مقررات اداری دانسته و بدین ترتیب پیمان‌های دسته‌جمعی را وارد قلمرو حقوق عمومی نموده‌اند. توضیح اینکه، برخی پیمان‌های جمعی را از نوع قراردادهایی دانسته‌اند که امضاکنندگان آن به عنوان وکالت از طرف وابستگان خود تنظیم و امضا نموده‌اند. بعضی دیگر، آن را نوعی تعهد به نفع شخص ثالث دانسته و عده‌ای نیز عقیده دارند که این پیمان‌ها از قدرت قراردادی اکثریت ناشی شده است و آن را بر اساس اعطای یک شخصیت حقوقی فرضی برای سندیکا، توجیه نموده‌اند. قائلین تمام این نظریه‌ها از دید حقوق خصوصی به این پیمان‌ها نگریسته‌اند و در نهایت برای آن ماهیتی قراردادی قائل هستند.

در محیط حقوق عمومی نیز عقاید مختلفی در خصوص ماهیت این پیمان‌ها مطرح شده است. عده‌ای این پیمان‌ها را توافق بین دو دسته و اجتماع شغلی دانسته‌اند چرا که به موجب آن طرفین توافق نموده‌اند که شرایط مندرج در پیمان را در قرارداد فردی کار رعایت نمایند. برخی دیگر پیمان جمعی کار را جزء مقررات شغلی می‌دانند و در نهایت عده‌ای دیگر توافق‌های حاصله از قراردادهای جمعی را در حکم مقررات اداری دانسته‌اند.^{۱۳}

عمده استدلال حقوق‌دانانی که پیمان جمعی کار را یک تأسیس حقوقی مربوط به حقوق عمومی می‌دانند بر این مبنا استوار است که اولاً طرفین قرارداد بایستی اشخاص معین حقیقی یا حقوقی باشند حال آنکه در پیمان‌های جمعی کار چنین نیست؛ ثانیاً قراردادهای حقوق و تکالیف خصوصی و موقت ایجاد می‌کنند و پس از انجام قرارداد و ایفای تعهدات، موضوع قرارداد منتهی می‌شود حال آن که به موجب پیمان جمعی کار، وضعی دائمی ایجاد شده است و مقرراتی وضع شده که حاکم و ناظر بر قراردادهای انفرادی و خصوصی کار خواهد بود؛ ثالثاً قرارداد علی‌الاصول فقط نسبت به طرفین آن نافذ بوده و نسبت به اشخاص ثالث تسری ندارد.^{۱۴}

۱۳. شمس‌الدین جزایری، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی (تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۴۷)، ۱۴۲-۱۴۷.

۱۴. فرهنگ مهر، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی (تهران: انتشارات مؤسسه عالی حسابداری، ۱۳۴۵)، ۲۰۷-۲۰۲.

Kohn-Freud, Otto, *Labour Relations and The Law* (London: British Ins, 1995), 41.

در پاسخ به این دسته از حقوق‌دانان باید گفت هرچند توافقات حاصله از پیمان‌های جمعی بعضاً رنگ و بوی مقررات اداری را به خود می‌گیرند، لیکن نباید از نظر دور داشت که این توافقات در نتیجه یک توافق بین گروه‌های کارگری و کارفرمایی ایجاد شده و متضمن تعهدات متقابل برای طرفین است. به عبارت دیگر، در این پیمان‌ها همانند هر قرارداد دیگری، هر یک از طرفین پیشنهادات خود را مطرح می‌نماید و پس از انجام مذاکرات و ایجاد تعدیل و تغییراتی در خواست‌های هریک از طرفین، متن نهایی پیمان مورد امضا قرار می‌گیرد. به علاوه، مداخله دولت در این پیمان‌ها، از بابت جانشینی طرفین نیست بلکه دولت صرفاً در چنین مواردی یا در نقش راهنمایی‌کننده (پیش از انعقاد قرارداد) و یا در نقش کنترل‌کننده (پس از انعقاد قرارداد) عمل می‌کند.

در مرحله پیش از انعقاد قرارداد، دولت صرفاً نقش راهنمایی را بر عهده دارد که هرگاه طرفین قرارداد، نیاز به راهنمایی داشته باشند، به مثابه یک کارشناس بیان نظر کرده و به پیشرفت مذاکرات کمک می‌کند. تبصره ۲ ماده ۱۳۹ قانون کار در این خصوص بیان می‌دارد: «در صورتی که طرفین مذاکرات دسته‌جمعی موافق باشند می‌توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بی‌طرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمان‌های دسته‌جمعی به آن‌ها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته‌جمعی است». بدین ترتیب ملاحظه می‌شود که در ایران نقش دولت در مرحله پیش از انعقاد قرارداد محدود بوده و صرفاً در صورت درخواست طرفین انجام می‌شود. نقش کنترل‌کنندگی دولت نیز در ماده ۱۴۱ قانون کار آمده است. این ماده در بند «ج» و دو تبصره آن، طرفین قرارداد را ملزم به ارائه قرارداد جمعی کار به وزارت کار و امور اجتماعی کرده و این وزارت را مسئول تشخیص تطابق یا عدم تطابق موضوع یا موضوعات قرارداد دسته‌جمعی کار با بند الف و ب ماده ۱۴۱ (این دو بند در خصوص اعتبار قانونی قراردادهای جمعی کار است) می‌داند.

نظریاتی که در راستای دسته‌بندی قراردادهای جمعی کار در حقوق خصوصی مطرح شده جهت رفع ایراداتی بوده است که به شرح فوق از جهت قواعد عمومی قراردادها به پیمان‌های جمعی کار وارد شده است لیکن این نظریات نیز عاری از ایراد نیست.

مطابق نظریه وکالت یا نمایندگی، امضاکنندگان قرارداد یا سندیکا، وکیل سایرین هستند یا مدیر اموال آنان به شمار می‌آیند؛ لیکن ایراد این نظریه این است که در این صورت، نماینده نباید مشمول قرارداد باشد در حالی که مفاد قرارداد جمعی کار همه اعضا را ملزم می‌کند؛ به علاوه، چطور سندیکا می‌تواند نماینده کارگرانی باشد که پس از امضای پیمان جمعی، قرارداد کار منعقد نموده‌اند؟

طبق نظریه دیگر، قرارداد جمعی کار به «تعهد به سود ثالث» تحلیل می‌شود؛ بدین صورت که سندیکا به سود کارگران پیمان می‌بندد و آن‌چه به دست می‌آورد برای آنان است. این تحلیل نیز ایراد دارد زیرا سندیکا برای خود پیمان نمی‌بندد بلکه اثر قرارداد نه تنها برای سندیکا بلکه برای کارگران و کارفرمایانی است که در آینده قرارداد کار امضا می‌کنند هرچند در آن زمان عضو سندیکا نباشند.^{۱۵}

۱۵. ناصر کاتوزیان، قواعد عمومی قراردادها (تهران: انتشارات گنج دانش، ۱۴۰۱)، ۳/۳۸۱.

همانطور که مشاهده می‌شود، نظریاتی که در باب توجیه ماهیت حقوقی پیمان‌های جمعی کار بیان شده، همگی سعی نموده‌اند ضمن پای‌بندی هرچه تمام‌تر به اصل نسبی بودن قراردادهای پیمان‌های جمعی کار را به‌گونه‌ای تحلیل نمایند که خللی بر این اصل وارد نشود؛ لیکن به عنوان جمع‌بندی باید گفت بر خلاف حقوق کلاسیک، امروزه قراردادهای جمعی به عنوان مصداق استثنایی اصل نسبی بودن قراردادهای مورد پذیرش قرار گرفته‌اند. بر این بنیاد، ممکن است در این پیمان‌ها نه تنها تعهدی به سود ثالث درج نشده بلکه تعهداتی نیز به ضرر او پیش‌بینی شده باشد. هرچند به نظر می‌رسد غرض قانون‌گذار از پذیرش اثر این پیمان‌ها به شخص ثالث این بوده است که کارگران از طریق این پیمان‌ها قانون‌گذاری را در جهت حمایت از کارگر بهبود می‌بخشند. یعنی ممکن است دارای حقوق، مزایا و رفاهیاتی شوند که طبق قانون از آن برخوردار نشده‌اند.

بنابراین، هرچند پیمان‌های دسته جمعی تا حدودی به حقوق عمومی ارتباط پیدا می‌کنند و به همین جهت در شمار منابع حقوق کار آمده‌اند، لیکن پذیرش ماهیتی قراردادی برای این پیمان‌ها ارجح است؛ چه اینکه در کلام برخی از حقوقدانان آمده است که قراردادهای جمعی کار همان محدودیت‌های قراردادهای عادی خصوصی را دارند.^{۱۶}

۱،۳- امکان سنجی تسری قواعد عمومی انحلال قراردادهای جمعی

نظر به آنچه در بندهای قبل بیان گردید، باید گفت پذیرش ماهیت قراردادی برای عملیات ارفاقی و پیمان‌های جمعی کار در حقوق ایران صحیح‌تر به نظر می‌رسد. بنابراین در این قراردادهای نیز قاعده‌تاً می‌توان جهت تأمین بازرسی و اداره قرارداد به وسیله اجتماع، جلوگیری از نفوذ قرارداد را در برخی شرایط به عنوان عامل بازدارنده حکومت اراده مطرح نمود^{۱۷}؛ لذا، همانطور که برخی حقوق‌دانان در خصوص تسری قواعد عمومی قراردادهای جمعی به مرحله تشکیل و انعقاد قراردادهای جمعی صحبت نموده‌اند^{۱۸}، قواعد عمومی مربوط به بطلان و انحلال قراردادهای جمعی نیز در خصوص قراردادهای جمعی قابل بحث است؛ به عبارت دیگر، به صرف اینکه قراردادهای ارفاقی و قراردادهای جمعی کار به عنوان استثنایی بر اصل نسبی بودن قراردادهای جمعی در زمره قراردادهای جمعی دسته‌بندی می‌شوند، نمی‌توان صحبت از چگونگی انحلال آن‌ها خارج از موارد مصرح قانونی به واسطه خیارات قانونی یا قراردادی و یا صحبت از اقاله آن‌ها را ناممکن دانست.

به رغم اینکه تسری قواعد عمومی انحلال به قراردادهای جمعی، نتیجه منطقی پذیرش ماهیت قراردادی آن‌هاست، برخی از حقوق‌دانان در رد این موضوع، ذیل مباحث مربوط به قرارداد ارفاقی، بیان داشته‌اند که تأمین اداره و بازرسی اجتماع، چه از جنبه قانونی و چه از جنبه قضایی، در قالب نحوه انعقاد و تصدیق قرارداد ارفاقی به نحو احسن معمول گشته و امکان اعمال آن‌ها در مرحله انحلال قرارداد وجود ندارد. ایشان با این استدلال که اثر بطلان قرارداد ارفاقی (موضوع مواد ۴۹۲ و ۵۰۱ قانون تجارت) با اثر عقد باطل در حقوق

۱۶. جزایری، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، ۱۵۲.

۱۷. ناصر کاتوزیان، قواعد عمومی قراردادهای جمعی (تهران: انتشارات گنج دانش، ۱۴۰۱)، ۳۱۹/۲.

۱۸. در آثار و پژوهش‌های بسیاری از حقوق‌دانان مباحث متعددی از قواعد عمومی قراردادهای جمعی از خصوص شرایط عمومی صحت، لازم یا جایز بودن، مسامحه یا مغایرتی بودن، رضایی یا تشریفاتی بودن، امکان یا عدم امکان تعلیق و... در خصوص قراردادهای جمعی مورد بحث قرار گرفته که خود به خوبی نشان‌دهنده پذیرش ماهیت قراردادی آن‌هاست.

مدنی متفاوت است^{۱۹}، قائل شده‌اند که قواعد عمومی انحلال قراردادهای ارفاقی قابل اجرا نیست و قانون‌گذار نظام خاصی را جهت انحلال قرارداد ارفاقی مدنظر داشته است (مواد ۴۹۲ لغایت ۵۰۳ قانون تجارت)؛ لذا بایستی موارد بطلان و انحلال این قراردادهای را صرفاً محدود به چارچوبها و شرایط مقرر در قانون دانست^{۲۰}. در پاسخ به این استدلال باید گفت، اولاً این نظر خلاف پذیرش ماهیت قراردادی برای عملیات ارفاقی است و ثانیاً، قهقرایی نبودن اثر بطلان قرارداد ارفاقی به واسطه اصولی است که در حقوق تجارت مورد پذیرش قرار گرفته و مبنای تدوین قواعد و مقررات آن می‌باشد. قانون‌گذار جهت حفظ نظم تجاری و با هدف اشاعه اعتماد به ظاهر در معاملات تجاری و حفظ اعتبارات مالی و شخصی، برای بطلان این قراردادهای آثار متفاوتی را در نظر گرفته است؛ به عبارت دیگر، غرض قانون‌گذار ایجاد تفاوت در علل بطلان قرارداد نبوده بلکه مقنن بنا به مصالح مذکور، صرفاً آثار انحلال قرارداد ارفاقی و تشریفات آن را متفاوت از قراردادهای موضوع حقوق مدنی دانسته است.

بنابراین به طور کلی نمی‌توان با استدلال فوق‌الذکر، قبل از هرگونه بحث و بررسی در خصوص چگونگی، شرایط و آثار فسخ یا اقاله قرارداد ارفاقی، هرگونه انحلال ارادی این قرارداد را که خارج از موارد مصرح قانونی باشد، منتفی دانست^{۲۱}.

البته بدیهی است که هرچند عدم بیان امکان اقاله یا برخی صور فسخ قراردادهای جمعی در قانون به معنای این نیست که نمی‌توان به طور مطلق منکر امکان انحلال ارادی این قراردادهای از این طریق شد ولی در طرف دیگر نیز باید توجه داشت که صرف استناد به ماهیت «قراردادی» آن‌ها نمی‌تواند به معنای مجوزی بر پذیرش هرگونه روش انحلال ارادی باشد. بر همین اساس، بایستی هریک از مصادیق قراردادهای جمعی، متناسب با احکام و شرایط مختص به خود مورد بررسی قرار گیرد و بر اساس تفسیر منطقی و اصول حاکم بر حقوق تجارت، امکان یا عدم امکان هریک از طرق انحلال قراردادی و شرایط و تشریفات لازم برای اعمال آن‌ها به صورت مجزا بحث شود.

۲. نظام اختصاصی انحلال ارادی قراردادهای جمعی

مقررات فصل هفتم قانون کار در خصوص پیمان‌های جمعی کار، ناظر به مرحله انعقاد این قراردادهای و حل و فصل اختلافات ناشی از آن‌هاست. این قانون در خصوص آثار این قراردادهای و چگونگی انحلال و زوال آن‌ها حکمی را مقرر ننموده است. صرفاً ماده ۱۴۴ این قانون در خصوص عدم امکان تغییر مفاد پیمان جمعی قبل از پایان مدت آن حکمی را بیان داشته که بر اساس آن می‌توان گفت پایان مدت پیمان جمعی یکی از اسباب انحلال آن می‌باشد.

۱۹. مطابق قانون تجارت، بطلان قرارداد ارفاقی اثر قهقرایی ندارد؛ به عبارت دیگر آثار بطلان قرارداد ارفاقی مشابه فسخ در حقوق مدنی است و چه بسا بهتر است از تعبیر «قابل ابطال» استفاده شود.

۲۰. محمد صفری، حقوق بازرگانی - ورشکستگی، ۳۷۰-۳۶۹؛ ربیعا اسکینی، حقوق تجارت؛ ورشکستگی و تصفیه امور ورشکسته، ۱۸۱.

۲۱. در آثار غالب نویسندگان حقوق تجارت، هیچ صحبتی از انحلال ارادی قراردادهای ارفاقی به جز مورد مذکور در مواد ۴۹۵ و ۴۹۶ قانون تجارت نشده است. ایشان ذیل بحث زوال قرارداد ارفاقی، صرفاً به شرح و تبیین مواد ۴۹۲ تا ۵۰۳ پرداخته‌اند و اساساً موضوع پژوهش حاضر را مورد بحث قرار نداده‌اند.

اما قانون تجارت در خصوص انحلال قراردادهای ارفاقی نسبت به وضعیتی که برای پیمان جمعی کار گفته شد، احکام بیشتری را مقرر نموده است. بطلان، فسخ و انفساخ سه موردی است که طبق قانون تجارت در حالات و شرایط خاص ممکن است بر قرارداد ارفاقی عارض شود.

به موجب ماده ۴۹۲ این قانون، در صورت محکومیت تاجر به ورشکستگی به تقلب و یا در صورتی که در میزان دارایی یا دیون وی حيله‌ای به کار رفته باشد به گونه‌ای که مقدار اموال وی به میزان حقیقی قلمداد نشده باشد، قرارداد ارفاقی قابل ابطال است. همچنین به موجب ماده ۴۹۴، اگر تاجر ورشکسته شرایط قرارداد ارفاقی را اجرا نکند، می‌توان جهت فسخ این قرارداد بر علیه او اقامه دعوا نمود. به علاوه، مطابق ماده ۵۰۳، هرگاه بدون اینکه قرارداد ارفاقی باطل یا فسخ شود، تاجر مجدداً ورشکست شود، مجدداً احکام ورشکستگی در خصوص وی اجرا خواهد شد؛ به عبارت دیگر، در حالت اخیر، به عقیده حقوق دانان قرارداد ارفاقی منفسخ تلقی می‌گردد.

پس از اینکه در مبحث گذشته، امکان بحث از قواعد عمومی انحلال ارادی قراردادهای جمعی را به عنوان یک گزاره کلی پذیرفتیم، در این مبحث سعی داریم امکان یا عدم امکان انحلال ارادی این قراردادها را به طور خاص از طریق فسخ به استناد خيارات قانونی و قراردادی و اقاله، در هر یک از مصادیق دوگانه قراردادهای جمعی به صورت مجزا مورد بحث قرار دهیم.

۱،۲ - نظام اختصاصی انحلال ارادی قرارداد ارفاقی

اگر تشریفاتی قانونی مقرر در قانون تجارت در خصوص قرارداد ارفاقی به درستی رعایت شود، ورشکستگی با تصدیق قرارداد ارفاقی از جانب دادگاه خاتمه می‌یابد و اموال تاجر ورشکسته مجدداً به او داده می‌شود مگر آن دسته از اموالی که بین طلبکاران غیرموافق با قرارداد ارفاقی تقسیم شده است؛ لیکن قرارداد ارفاقی همانند سایر قراردادها ممکن است در معرض یکی از صور انحلال قرار گیرد.

قانون‌گذار در مواد ۵۰۰ الی ۵۰۲ قانون تجارت آثار انحلال قرارداد ارفاقی را برشمرده است. به موجب ماده ۵۰۰ این قانون، معاملاتی که تاجر ورشکسته در فاصله بین تصدیق قرارداد ارفاقی تا صدور حکم بطلان یا فسخ قرارداد مزبور منعقد نموده، معتبر و مؤثر است مگر در صورتی که معلوم شود به قصد اضرار بوده و به ضرر طلبکاران باشد. همچنین به موجب ماده ۵۰۱، در صورت فسخ یا ابطال قرارداد ارفاقی، دارایی تاجر بین طلبکاران ارفاقی و اشخاصی که بعد از قرارداد ارفاقی طلبکار شده‌اند به غرما تقسیم می‌شود. مفاد ماده اخیرالذکر به خوبی تأثیر انحلال قرارداد ارفاقی را نسبت به اشخاص ثالث نمایان می‌سازد چرا که به موجب انحلال این قرارداد، افرادی که پس از تصدیق قرارداد ارفاقی با تاجر وارد معامله شده‌اند، بدون اراده خود با شخص ورشکسته‌ای مواجه می‌شوند که دیگر در انجام فعالیت‌های اقتصادی خود آزاد نیست و بایستی در ردیف غرمای وی قرار گرفته و مطالبات خود را بر اساس قواعد خاصی وصول نمایند؛ لذا انحلال قرارداد ارفاقی نیز همانند انعقاد آن، آثاری را بر اشخاص ثالثی که خارج از قرارداد بوده‌اند بار می‌نماید. بر همین اساس است که نمی‌توان با استناد به ماهیت قراردادی این رابطه حقوقی و جریان داشتن قواعد عمومی انعقاد و انحلال قراردادها در آن، به طور مطلق تمام صور انحلال این قراردادها را پذیرفت بلکه بایستی متناسب با ارتباطی که هریک از صور انحلال ارادی این قراردادها از جمله فسخ به استناد خيارات قانونی، فسخ به استناد

خیار شرط، تفاسخ و شرط فاسخ با اثر آن نسبت به اشخاص ثالث دارند، جداگانه مورد بررسی قرار گیرند و بر اساس نتیجه حاصله امکان یا عدم امکان هریک از آنها در قرارداد ارفاقی استنتاج گردد.

۱,۱,۲ - فسخ قرارداد ارفاقی

اثر مطلوب هر عقد ایجاد التزام است و در صورتی می‌توان اثر حقوقی مهمی را قائل شد که دو طرف به تعهدات خود پای‌بند باشند به‌گونه‌ای که نتوانند از زیر بار اجرای آن شانه خالی کنند.^{۳۲} در نظام حقوقی ما، امکان بر هم زدن عقد امری استثنایی و خلاف اصل است و به استناد ماده ۲۱۹ قانون مدنی که به عنوان مظهر قاعده اصله اللزوم شناخته شده، قراردادها اصولاً لازم هستند مگر آن که به جایز بودن قراردادی در متن قانون تصریح شده باشد. به موجب ماده اخیر، عقد لازم را در دو صورت می‌توان منحل نمود، یا با استناد به خیاراتی که در قانون شناسایی شده و به موجب آن حق فسخ به یکی از طرفین عقد یا طرفین آن اعطا شده است و یا به واسطه تراضی طرفین بر انحلال عقد که اقاله نام دارد.

احکام مندرج در قانون تجارت تصریحی در خصوص لزوم یا جواز قرارداد ارفاقی ندارد لیکن با استناد به مفاد برخی از مواد و همچنین با استناد به اصل لزوم قراردادها، می‌توان این قرارداد را لازم دانست. ماده ۴۸۹ این قانون مقرر داشته: «همین که قرارداد ارفاقی تصدیق شد نسبت به طلبکارهایی که در اکثریت بوده‌اند یا در ظرف ده روز از تاریخ تصدیق آن را امضاء نموده‌اند قطعی خواهد بود...». منظور از قطعیت قرارداد در این ماده این است که اشخاص مذکور حق ندارند از تصمیم خود عدول کنند و عدم امکان عدول از تصمیم به معنای لازم و غیرقابل برگشت بودن قرارداد است.^{۳۳} به علاوه، به استناد ماده ۴۹۴، در صورت عدم اجرای شرایط قرارداد ارفاقی، امکان طرح دعوی فسخ بر علیه تاجر پیش‌بینی شده است. این در حالی است که اگر با یک قرارداد جایز مواجه بودیم، هر یک از متعاقبین می‌توانستند هروقت که بخواهند قرارداد را به صورت یک طرفه برهم زنند. بنابراین، انحلال قرارداد ارفاقی از سوی یکی از طرفین بایستی به استناد یکی از خیارات قانونی یا قراردادی باشد. از طرف دیگر، خیارات قانونی و قراردادی دارای مبنای مشترک و یگانه‌ای نیستند چرا که بعضی بر مبنای قواعدی همچون لاضرر و با انگیزه مصالح اجتماعی و نظم عمومی پیش‌بینی شده‌اند لیکن خیار فسخ چهره حمایتی داشته و به روابط خصوصی دو طرف ارتباط پیدا می‌کند؛^{۳۴} لذا نظر به مبانی متفاوت هریک از این خیارات، تحلیل ارتباط حقوق طرفین و اشخاص ثالث متفاوت خواهد بود و بایستی فسخ به استناد خیارات قانونی و فسخ به استناد خیارات قراردادی جداگانه مورد بررسی قرار گیرند.

۱,۱,۱,۲ - فسخ به استناد خیارات قانونی

همانطور که از تعریف و آثار قرارداد ارفاقی بر می‌آید، این قرارداد یک عقد عهدی محسوب می‌گردد نه تملیکی چرا که به موجب آن تاجر ورشکسته تعهد می‌کند که در سررسید معین، دیون خود را پرداخت نماید و طلبکاران به او مهلت و اجازه ادامه فعالیت تجاری می‌دهند. بعلاوه، با توجه به عنوانی که برای این قرارداد استفاده می‌شود، مسامحه و مصالحه، پایه و اساس تشکیل آن است. اعطای مهلت و افزایش فرصت جهت

۳۲. ناصر کاتوزیان، اعمال حقوقی، ۳۴.

۳۳. ربیعا اسکینی، حقوق تجارت؛ ورشکستگی و تصفیه امور ورشکسته، ۱۷۷.

۳۴. ناصر کاتوزیان، اعمال حقوقی، ۳۲۹.

انجام تعهدات، تسامحی است که با روحیات فعالیت‌های تجاری، من جمله سرعت، سازگار نیست.^{۲۵} هرچند طلبکاران نیز ممکن است از انعقاد قرارداد ارفاقی منتفع شوند لیکن پایه و اساس قرارداد بر ارفاق و مصالحه نهاده شده و اگر سود و منفعتی در نظر باشد به پاداش همین مسامحه و گذشتی است که از جانب طلبکاران اعطا شده است. بر همین اساس بایستی قرارداد ارفاقی را عقدی مسامحی دانست نه مغایبی.^{۲۶}

با توجه به ماهیت عهدی و مسامحی قرارداد ارفاقی، تحقق بسیاری از خيارات از جمله خيار عیب، غبن، رؤیت و تخلف از وصف، تبعض صفقه و تلفیس و خيارات مختص عقد بیع (مجلس، حیوان و تأخیر ثمن) در آن اساساً منتفی است. بنابراین منظور از فسخ به استناد خيارات قانونی در قرارداد ارفاقی، صرفاً خيار تدلیس، خيار تخلف از شرط، خيار تعذر شرط و خيار تعذر تسلیم یا ایفاء می‌تواند باشد.

ماده ۴۹۴ قانون تجارت به عنوان تنها موردی که در این قانون مفادی را در باب فسخ قرارداد ارفاقی در بردارد، مقرر داشته: «اگر تاجر ورشکسته شرایط قرارداد ارفاقی را اجرا نکرد، ممکن است برای فسخ قرارداد مزبور بر علیه او اقامه دعوی نمود». برخی از حقوق‌دانان علاوه بر تفسیر مضیق موارد انحلال قرارداد ارفاقی به آنچه که صرفاً در متن قانون تجارت بدان تصریح شده، در خصوص ماده اخیرالذکر بیان داشته‌اند که عدم اجرای تعهدات، محدود به تعهدات مالی با موضوع مبلغی پول است و بر همین اساس قائل شده‌اند که اگر در قرارداد برنامه خاصی برای اداره مؤسسه تجاری پیش‌بینی شده باشد (مانند تقلیل تعداد کارگران یا حذف فلان فعالیت) و تاجر برنامه مزبور را دنبال نکند، قرارداد ارفاقی تا زمانی که تعهدات مالی او در زمان‌های معین شده نسبت به طلبکاران اجرا می‌شود، قابل فسخ نخواهد بود.^{۲۷} لیکن این تفسیر که دلیلی نیز برای آن ارائه نشده، خلاف ظهور ماده و تعبیر عامی است که در آن به کار برده شده است.

حال سؤال اینجاست که نظر به سکوت قانون تجارت در خصوص امکان یا عدم امکان فسخ قرارداد ارفاقی به استناد سایر خيارات قابل تصور از جمله خيار تدلیس، خيار تعذر شرط و خيار تعذر تسلیم یا ایفاء، آیا فسخ این قرارداد صرفاً به موجب تحقق شرایط ماده ۴۹۴ ممکن است یا انحلال ارادی آن به موجب سایر خيارات نیز وجود خواهد داشت؟

در پاسخ به این سؤال باید گفت اختیار فسخ قرارداد در زمره حقوق است و امتیازی است که قانون به صاحب آن می‌دهد تا به دلخواه از آن استفاده نماید. به دشواری می‌توان از اجرای این اختیار به عنوان «سوء استفاده» یا برخورد با مصالح عمومی جلوگیری کرد.^{۲۸} ممکن است این‌گونه استدلال شود که با فسخ قرارداد ارفاقی، طلبکاران جدید تاجر که پس از تصدیق قرارداد ارفاقی با او وارد معامله شده‌اند، وارد وضعیتی می‌شوند که در پدید آمدن آن هیچ‌گونه دخالتی نداشته‌اند چرا که آنان بعد از فسخ قرارداد ارفاقی به همراه طلبکاران موافق، در ردیف غرما قرار می‌گیرند و متناسب با میزان دارایی تاجر ورشکسته، ممکن است صرفاً به بخشی از طلب

۲۵. حمیدرضا نوروزی قیداری، «قرارداد ارفاقی در حقوق ایران و فرانسه» (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۷۷)، ۴۶.

۲۶. محسن صادقی، «توجیه حقوقی قرارداد ارفاقی و پیمان دسته جمعی کار با توجه به اصل نسبی بودن اثر قراردادهای»، نشریه دیدگاه‌های حقوق قضایی ۳۲ و ۳۳ (۱۳۸۳)، ۶۸.

۲۷. ربیعا اسکینی، حقوق تجارت؛ ورشکستگی و تصفیه امور ورشکسته، ۱۸۲.

۲۸. ناصر کاتوزیان، اعمال حقوقی، ۳۲۹.

خود برسند؛ لذا انحلال قرارداد ارفاقی به اراده یک طرف قرارداد چون مؤثر در وضعیت حقوقی اشخاص ثالث است، بایستی محدود و مضیق به موارد مصرح در قانون باشد؛ لیکن در پاسخ به این استدلال باید گفت در فقه و حقوق ایران، در زمان تعارض حقوق شخص ثالث و حقوق یکی از طرفین عقد که خواهان فسخ قرارداد به استناد یکی از اختیارات قانونی است، حقوق طرف عقد مقدم شمرده می‌شود؛ همانطور که قانون‌گذار فسخ عقد ضمان نقل ذمه را با این که منجر به دوباره مدیون شدن مضمون‌عنه می‌شود، پذیرفته است (مواد ۶۹۰ و ۷۰۱ قانون مدنی). چرا که شرایط ضمن عقد ضمان که سبب نقل ذمه است، در واقع از توابع تراضی است. پس، انتقال دین همراه با شروط و مقید به آن‌هاست و مانعی ندارد که سبب برائت خود مستند بازگشت دین به ذمه مضمون‌عنه شود^{۲۹}؛ پس با همین تعلیل اشکال استدلال فوق روشن می‌شود.

بعلاوه، پذیرش فسخ‌های قانونی قابل جریان در قرارداد ارفاقی، نتیجه منطقی قول به تسری قواعد عمومی انعقاد و انحلال قرارداد به عملیات ارفاقی با توجه به ماهیت قراردادی آن است؛ کما اینکه برخی با قابل استسقاط دانستن حق فسخ مندرج در ماده ۴۹۴ و قابل انتقال دانستن آن به ورثه، در حقیقت قواعد عمومی را نسبت به این حق جاری نموده‌اند^{۳۰}.

همچنین محدودیت حق فسخ قرارداد ارفاقی از سوی طلبکاران به مورد مطرح شده در ماده ۴۹۴ نمی‌تواند در مواردی از ورود ضرر ناروا به طلبکاران جلوگیری نماید. قانون‌گذار فرانسه نیز در قانون ۱۳ ژوئیه ۱۹۶۷ در مورد رسیدگی قضایی، تصفیه دارایی، ورشکستگی شخصی و تخلف در زمان ورشکستگی^{۳۱}، علاوه بر عدم اجرای تعهدات از سوی تاجر ورشکسته، عدم اجرای مهلت‌های توافق شده با طلبکاران ممتاز یا دارای حق وثیقه و ممنوعیت ورشکسته از انجام تجارت را موجد حق فسخ برای هیئت غرما دانسته بود^{۳۲}. به نظر می‌رسد اگر غرض قانون‌گذار از شناسایی حق فسخ، جبران ضرر ناروایی است که ممکن است برای آنان در طول دوره حیات قرارداد ارفاقی پدید آید، محدود دانستن موارد فسخ به ماده ۴۹۴ منطقی نیست. خصوصاً اینکه به اعتقاد حقوق دانان، طلبکاران موافق قرارداد ارفاقی در اعلام ورشکستگی مجدد تاجر پس از تصدیق قرارداد ارفاقی، ذی نفع نیستند و این درخواست صرفاً توسط طلبکاران جدید تاجر قابل طرح است^{۳۳}؛ لذا در صورتی که امر مشمول ماده ۴۹۴ نباشد (به عنوان مثال هنوز زمان ایفای تعهدات مطابق قرارداد ارفاقی فرا

۲۹. ناصر کاتوزیان. درس‌هایی از عقود معین (تهران: انتشارات گنج دانش، ۱۳۹۶)، ۱۵۲.

۳۰. محمد دمرچیلی، علی حاتمی و محسن قرائی، قانون تجارت در نظم حقوقی کنونی (تهران: انتشارات دادستان، ۱۴۰۰)، ۸۰۱.

31. Loi n° 67-563 du 13 juillet 1967 sur le règlement judiciaire, la liquidation des biens, la faillite personnelle et les banqueroutes

32. La résolution du concordat est prononcée :

1° En cas d'inexécution de ses engagements concordataires par le débiteur ;

2° En cas d'inobservation par le débiteur des délais accordés, dans les conditions prévues à l'article 69, par les créanciers dont la créance est garantie par une sûreté réelle ou un privilège ;

3° Lorsque le débiteur est frappé, pour quelque cause que ce soit, de l'interdiction d'exercer une activité commerciale.

En outre, le tribunal résout le concordat accordé à une personne morale lorsque les dirigeants contre lesquels a été prononcée la faillite personnelle ou l'interdiction de diriger, gérer ou administrer une entreprise commerciale, assument de nouveau en fait ou en droit la direction de cette personne morale. Si l'interdiction frappe les dirigeants en cours d'exécution du concordat, celui-ci est résolu, à moins que ces dirigeants ne cessent en fait d'exercer les fonctions qu'il leur est interdit de remplir.

Le tribunal peut être saisi à la requête d'un créancier ou du commissaire au concordat ; il peut également se saisir d'office, le débiteur entendu ou dûment appelé.

La résolution du concordat ne libère pas les cautions qui sont intervenues pour en garantir l'exécution totale ou partielle.

۳۳. محمد صفری، حقوق بازرگانی - ورشکستگی، ۳۷۱.

نرسیده باشد لیکن به دلیل مدل فعالیت تاجر، تعذر وی از انجام تعهدات قرارداد برای طلبکاران محرز گردیده باشد، طلبکاران ورشکسته از هیچ‌گونه ابزار حقوقی جهت استیفای حقوق خود برخوردار نخواهند بود. بنابراین به عقیده نگارندگان این نوشتار، موارد فسخ قرارداد ارفاقی محدود به مورد مصرح در قانون تجارت نیست و تمام اختیارات قانونی قابل جریان در قرارداد ارفاقی، در صورت تحقق شرایط می‌توانند مستمسکی برای فسخ قرارداد باشند؛ لیکن نظر به اینکه قرارداد ارفاقی از جمله قراردادهای جمعی تلقی می‌گردد و عده زیادی از طلبکاران در یک طرف قرارداد هستند، سؤال اینجاست که آیا برای اعمال فسخ اراده اعمال اراده تمام طلبکاران موافق با قرارداد ارفاقی لازم است یا بعضی از آن‌ها نیز می‌توانند تقاضای فسخ قرارداد را از محکمه داشته باشند؟

ادبیات ماده ۴۹۴ به گونه‌ای است که نمی‌توان اراده صریح قانون‌گذار را در خصوص تعداد افراد لازم برای تقاضای فسخ قرارداد، شناسایی کرد. در خصوص نصاب و تعداد لازم برای اقامه دعوی فسخ، در میان ادبیات حقوق‌دانان مطلبی دیده نمی‌شود لیکن ظاهر نوشته‌های ایشان حاکی از پذیرش دعوی فسخ حتی در صورتی است که از جانب یک نفر از طلبکاران ارائه شده باشد. لازم به تذکر است که اقامه دعوی فسخ بدین معنا نیست که در صورت تأیید محکمه، فسخ به اراده ایشان باشد چرا که پذیرش ماهیت قراردادی برای عملیات ارفاقی ایجاب می‌کند که انحلال ارادی آن صرفاً در اراده متعاملین باشد نه مقام قضایی؛ لذا فسخ قرارداد ارفاقی به استناد ماده ۴۹۴ نیز توسط یکی از متعاملین اتفاق می‌افتد لیکن لزوم تأیید آن توسط دادگاه، تشریفات است که بنا به مصالحی قانون‌گذار برای اثر داشتن این فسخ پیش‌بینی نموده است. به عبارت دیگر، فسخ قرارداد ارفاقی، یک ایقاع تشریفات است. به همین جهت است که به اعتقاد برخی حقوق‌دانان، دادگاه باید این تقاضا را موجه بداند.^{۳۴}

بنابر آنچه گفته شد، نظر به اینکه فسخ قرارداد ارفاقی نتیجه اراده طلبکار یا طلبکارانی است که اقامه دعوی فسخ نموده‌اند نه دادگاه، بایستی از پذیرش هرگونه نصابی غیر از حالتی که تمام طلبکاران با فسخ موافق باشند امتناع نمود. چرا که مطابق قواعد عمومی قراردادها، هرگاه در یک عقد چند تن حق خیار داشته باشند، در برابر طرف قرارداد نمی‌توانند تبعیض کنند و باید فسخ با توافق همه صاحبان خیار صورت پذیرد.^{۳۵} در قوانین کنونی نیز احکامی دیده می‌شود که مؤید همین موضوع است. در ماده ۴۹۲ قانون مدنی آمده است: «در صورتی که در یک عقد با یک نفر و مشتری متعدد باشد و در مبیع عیبی ظاهر شود یکی از مشتری‌ها نمی‌تواند سهم خود را به تنهایی رد کند و دیگری سهم خود را نگاه دارد مگر با رضای بایع و بنابراین اگر در رد مبیع اتفاق نکردند فقط هر یک از آن‌ها حق ارش خواهد داشت». در بند ۴ ماده ۱۲ قانون روابط موجر و مستأجر مصوب ۱۳۵۶ آمده است: «در صورت فوت مستأجر در اثناء مدت اجاره و درخواست فسخ اجاره از طرف کلیه ورثه» می‌توان صدور حکم به فسخ اجاره را از دادگاه تقاضا کرد.

اگر یک یا چند نفر از طلبکاران امکان فسخ قرارداد ارفاقی را داشته باشند، اولاً به معنای تصرف در وضعیت حقوقی سایر طلبکارانی است که سابقاً با قرارداد ارفاقی موافق بوده‌اند و ثانیاً منجر به مواجه نمودن طلبکاران

۳۴. ربیعا اسکینی، حقوق تجارت؛ ورشکستگی و تصفیه امور ورشکسته، ۱۸۲.

۳۵. ناصر کاتوزیان، قواعد عمومی قراردادها (تهران: انتشارات گنج دانش، ۱۴۰۱)، ۱۱۵/۵.

جدید با وضعیت حقوقی جدید تاجر است؛ در نتیجه اعطای حق فسخ مستقل به هر یک از طلبکاران، تحمیلی است ناروا که منجر تجاوز حقوق آنان به یکدیگر و طلبکاران جدید می‌شود.

به علاوه، نظر به اطلاق مواد ۴۹۴ و ۴۹۷ قانون تجارت^{۳۶} که بر لزوم اقامه دعوی فسخ، صدور حکم فسخ قرارداد از سوی محکمه و تعیین عضو ناظر و مدیر تصفیه توسط محکمه اشعار دارد، باید گفت در موردی که فسخ قرارداد ارفاقی به استناد یکی از خيارات قانونی قرار است توسط تمام طلبکاران انجام گیرد، بایستی در این خصوص بر علیه تاجر ورشکسته در محکمه صالح اقامه دعوی نمود؛ به عبارت دیگر، لزوم اعلام و تأیید توسط محکمه، تشریفات است که جهت نفوذ اراده منحل کنندگان قرارداد ارفاقی در هر صورت بایستی طی شود.

۲،۱،۱،۲- فسخ به استناد شرط خیار، اقاله و انحلال به واسطه شرط فاسخ

همانطور که گفته شد، با انحلال قرارداد ارفاقی، طلبکاران جدید تاجر به صورت ناخواسته با وضعیت حقوقی جدید وی مواجه می‌شوند و بایستی با قرار گرفتن در ردیف غرما، مطالبات خود را دریافت نمایند. لذا همانطور که انعقاد قرارداد ارفاقی استثنایی بر اصل نسبی بودن قراردادهاست، انحلال آن نیز بر وضعیت حقوقی اشخاص ثالث مؤثر است.

نظر به اینکه پذیرش انحلال ارادی قراردادها در اثر فسخ به استناد خیار شرط، شرط فاسخ و اقاله، همگی با استفاده از حاکمیت اراده توجیه می‌شود و به عبارت دیگر مبنای پذیرش هریک از این طرق انحلال در قراردادها یکسان است، نتیجه بحث در خصوص عدم یا عدم امکان جریان آن‌ها در قراردادهای ارفاقی در بحث ما یکسان خواهد بود. با توجه به اینکه هریک از این اسباب انحلال با حکومت اراده توجیه می‌شود، مرزهای استفاده از آن‌ها نیز در چارچوب حکومت اراده تعیین می‌شود و دامنه اجرای آن‌ها دو عامل محدودکننده دارد؛ اول اینکه مفاد اراده باید با مصالح عمومی سازگار باشد و نظم عمومی و اخلاقی را بر هم نزند و دوم اینکه قلمرو اعمال اراده باید محدود به کسانی باشد که در آن دخالت دارند و حقی را از دیگران ضایع نکنند.^{۳۷} بر همین اساس است که مطابق قانون مدنی و نظرات حقوق دانان، انحلال عقود نکاح، وقف و ضمان نقل ذمه به واسطه درج شرط خیار یا شرط فاسخ یا اقاله ممکن نیست.

در قراردادهای ارفاقی نیز درج شرط خیار یا شرط فاسخ یا امکان اقاله توسط طرفین آثار سوئی را به دنبال خواهد داشت. از طرفی می‌تواند مستمسکی برای طلبکاران موافق قرار گرفته و از جانب آن‌ها مورد سوء استفاده قرار گیرد و در حقوق اشخاص ثالث مؤثر باشد و از طرف دیگر، اعتبار دادن به این موارد منجر خواهد شد که پس از تصدیق قرارداد ارفاقی، اشخاص ثالث از ترس اینکه هر لحظه ممکن است با انحلال ارادی قرارداد به واسطه این موارد، با تاجری ورشکسته مواجه شوند، هیچ‌گاه با تاجر وارد معامله نشده و در نهایت هدف از انعقاد قرارداد ارفاقی که بازسازی حیات تجاری تاجر و پرداخت مطالبات طلبکاران است، هرگز محقق

۳۶. ماده ۴۹۴: «اگر تاجر ورشکسته شرایط قرارداد ارفاقی را اجرا نکرد ممکن است برای فسخ قرارداد مزبور بر علیه او اقامه دعوی نمود.»

ماده ۴۹۷: «پس از صدور حکم ورشکستگی بتقلب یا حکم ابطال یا فسخ قرارداد ارفاقی محکمه یک عضو ناظر و یک مدیر تصفیه معین می‌کند.»

۳۷. ناصر کاتوزیان، قواعد عمومی قراردادها، ۲۴/۵.

نشود. بر همین اساس باید گفت، فسخ قرارداد ارفاقی به استناد خیار شرط یا شرط فاسخ یا اقاله آن با هیچ‌گونه اکثریتی حتی اگر تمام طلبکاران موافق آن را اراده نمایند، نباید معتبر تلقی گردد.

۲،۲ - نظام اختصاصی انحلال ارادی قراردادهای جمعی کار

ماده ۱۴۴ قانون کار در خصوص تغییر پیمان‌های دسته‌جمعی بیان می‌دارد: «در پیمان‌های دسته‌جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می‌گردد، هیچ‌یک از طرفین نمی‌تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آن را بنماید، مگر آنکه شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند». هنگامی که طرفین بر اساس قانون کار حق تغییر مفاد قرارداد جمعی کار را ندارند، به طریق اولی حق فسخ و بر هم زدن قرارداد را ندارند و این به معنای لزوم قرارداد است. همچنین بر اساس ماده ۱۴۵ قانون کار «فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته‌جمعی کار مؤثر نمی‌باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم‌مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد». این مقرر نشان‌دهنده لازم بودن قرارداد جمعی کار است؛ زیرا چنانچه این قرارداد، از جمله عقود جایز بود بر اساس ماده ۹۴۵ قانون مدنی، با فوت یکی از طرفین قرارداد منفسخ می‌شد و اینکه عقد پس از فوت یکی از طرفین قرارداد کماکان باقی بماند، از ویژگی‌های عقود لازم است. بنابراین، انحلال ارادی قراردادهای جمعی کار بایستی در قالب پیش‌بینی شرط فاسخ یا اقاله و یا فسخ به استناد یکی از اختیارات قانونی یا قراردادی باشد؛ لیکن نکته مهم اینجاست که انحلال قرارداد جمعی کار، صرفاً نسبت به اعضای سندیکاهای کارگری و کارفرمایی مؤثر خواهد بود؛ به عبارت دیگر، انحلال قرارداد جمعی جز نسبت به اشخاصی که با پیوستن خود به سندیکا، حاکمیت مفاد قرارداد جمعی کار را در قراردادهای کار خود پذیرفته‌اند، اثری نخواهد داشت. به همین دلیل، محدودیت‌های ذکر شده در خصوص انحلال ارادی قرارداد ارفاقی که در قسمت قبل مورد بحث قرار گرفت، در خصوص قرارداد جمعی کار متصور نیست. بر این اساس، باید گفت در صورتی که اعمال اراده سندیکا با اکثریت و به طریقی باشد که طبق ضوابط و مقررات داخلی سندیکا، اعتبار لازم را داشته باشد، این اراده می‌تواند به واسطه فسخ به استناد یکی از اختیارات قانونی یا قراردادی یا اقاله و یا درج شرط فاسخ در هنگام انعقاد عقد، موجبات انحلال ارادی آن را فراهم نماید.

به علاوه، نظر به اینکه ماده ۱۴۱ قانون کار^{۳۸} صرفاً به لزوم تأیید وزارت کار در مرحله انعقاد قراردادهای جمعی اشاره داشته، بنابراین لزوم اخذ تأییدیه این وزارت در خصوص انحلال این قراردادها از نص قانون

۳۸. ماده ۱۴۱: «پیمان‌های دسته‌جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که:

الف - مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد.

ب - باقوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.

ج - عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتبا اعلام نماید.

تبصره ۲- نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد. دلایل و موارد مستند باید کتبا به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد».

قابل برداشت نبوده و به نظر می‌رسد صرف ابراز اراده، در صورتی که شرایط فوق‌الذکر را داشته باشد، نافذ بوده و اثرگذار خواهد بود.

نتیجه

نظر به اینکه تلقی قراردادی یا غیرقراردادی از ماهیت عملیات ارفاقی و پیمان دسته‌جمعی کار، استنتاجات مربوط به چگونگی انحلال آن‌ها را کاملاً متفاوت می‌نماید، در مبحث اول این نوشتار جهت امکان‌سنجی تسری یا عدم تسری قواعد عمومی انحلال ارادی قراردادهای جمعی، ماهیت عملیات ارفاقی و پیمان دسته‌جمعی کار مورد واکاوی قرار گرفت. در خصوص عملیات ارفاقی به رغم اینکه در نظام حقوقی برخی کشورها نظیر آلمان تلقی‌های غیرقراردادی مطرح می‌گردد، اما مطابق نظرات مطرح شده توسط حقوق‌دانان ایرانی باید گفت در حقوق ایران تلقی عملیات ارفاقی به عنوان قرارداد صحیح‌تر به نظر می‌رسد. در خصوص ماهیت پیمان دسته‌جمعی کار نیز نظریاتی که در حقوق خصوصی بیان شده، همگی سعی نموده‌اند ضمن پای‌بندی هرچه تمام‌تر به اصل نسبی بودن قراردادهای جمعی کار را به گونه‌ای تحلیل نمایند که خللی بر این اصل وارد نشود؛ لیکن به هریک از این نظریات اشکالاتی وارد است و بر این اساس، باید گفت بر خلاف حقوق کلاسیک، امروزه قراردادهای جمعی به عنوان مصداق استثنایی اصل نسبی بودن قراردادهای مورد پذیرش قرار گرفته‌اند؛ لذا هرچند پیمان‌های دسته‌جمعی تا حدودی به حقوق عمومی ارتباط پیدا می‌کنند و به همین جهت در شمار منابع حقوق کار آمده‌اند، لیکن پذیرش ماهیتی قراردادی برای این پیمان‌ها ارجح است.

به رغم اینکه تسری قواعد عمومی انحلال به قراردادهای جمعی، نتیجه منطقی پذیرش ماهیت قراردادی آن‌هاست، لیکن این موضوع نمی‌تواند به معنای مجوزی بر پذیرش هرگونه روش انحلال ارادی باشد؛ از این رو بر اساس نتیجه حاصله از بررسی نظام اختصاصی انحلال ارادی هریک از مصداق قراردادهای جمعی در مبحث دوم، باید قائل به این شد که در قرارداد ارفاقی، محدودیت حق فسخ به مورد مطرح شده در ماده ۴۹۴ نمی‌تواند در مواردی از ورود ضرر ناروا به طلبکاران جلوگیری نماید؛ لذا موارد فسخ قرارداد ارفاقی به استناد اختیارات قانونی، محدود به مورد مصرح در قانون تجارت نیست و تمام اختیارات قانونی قابل جریان در قرارداد ارفاقی، در صورت تحقق شرایط، می‌توانند مستمسکی برای فسخ قرارداد باشند؛ لیکن بایستی از پذیرش هرگونه نصابی غیر از حالتی که تمام طلبکاران با فسخ موافق باشند امتناع نمود. چرا که مطابق قواعد عمومی قراردادهای، هرگاه در یک عقد چند تن حق خیار داشته باشند، در برابر طرف قرارداد نمی‌توانند تبعیض کنند و باید فسخ با توافق همه صاحبان خیار صورت پذیرفته و ضمن اقامه دعوا بر علیه تاجر، از محکمه تقاضای تأیید و تنفیذ فسخ شود. اما با توجه به اینکه انحلال قرارداد ارفاقی همچون انعقاد آن، بر وضعیت حقوقی اشخاص ثالث مؤثر است و از طرف دیگر درج شرط خیار یا شرط فاسخ یا امکان اقاله توسط طرفین می‌تواند مستمسکی برای طلبکاران موافق قرار گرفته و از جانب آن‌ها مورد سوء استفاده قرار گیرد و در حقوق اشخاص ثالث مؤثر واقع شود، باید گفت فسخ قرارداد ارفاقی به استناد خیار شرط یا شرط فاسخ یا اقاله آن با هیچ‌گونه اکثریتی حتی اگر تمام طلبکاران موافق آن را اراده نمایند، نباید معتبر تلقی گردد.

انحلال ارادی قرارداد جمعی کار، صرفاً نسبت به اعضای سندیکاهای کارگری و کارفرمایی مؤثر است. بنابراین با توجه به تفاوتی که بین آثار انحلال این قراردادهای با قرارداد ارفاقی وجود دارد، محدودیت‌های

موجود در انحلال ارادی قرارداد ارفاقی، در خصوص قرارداد جمعی کار متصور نیست و باید پذیرفت در صورتی که اعمال اراده سندیکا با اکثریت و طبق شرایطی باشد که بر اساس ضوابط و مقررات داخلی سندیکا، اعتبار لازم را داشته باشد، این اراده می‌تواند به واسطه فسخ به استناد یکی از اختیارات قانونی یا قراردادی یا اقاله و یا درج شرط فاسخ در هنگام انعقاد عقد، موجبات انحلال ارادی آن را فراهم نماید. به علاوه، با توجه به اینکه ماده ۱۴۱ قانون کار صرفاً ناظر به مرحله انعقاد قراردادهای جمعی کار است، برای اثرگذاری اراده منحل کننده این قراردادهای نیازی به اخذ تأیید وزارت کار وجود نخواهد داشت.

منابع

الف) فارسی

- اسکینی، ربیعا. حقوق تجارت؛ ورشکستگی و تصفیه امور ورشکسته. چاپ بیست و یکم. تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۵.
- بهرامی احمدی، حمید. حقوق تعهدات و قراردادها. چاپ اول. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع)، ۱۳۹۰.
- جزایری، شمس‌الدین. حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی. چاپ دوم. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۴۷.
- دمرچیلی، محمد، علی حاتمی و محسن قرائی. قانون تجارت در نظم حقوقی کنونی. چاپ بیست و هشتم. تهران: نشر دادستان، ۱۴۰۰.
- شهیدی، مهدی. آثار قراردادها و تعهدات. چاپ دهم. تهران: انتشارات مجد مجد، ۱۴۰۱.
- صادقی، محسن. «توجیه حقوقی قرارداد ارفاقی و پیمان دسته جمعی کار با توجه به اصل نسبی بودن اثر قراردادها»، نشریه دیدگاه‌های حقوق قضایی ۳۲ و ۳۳ (۱۳۸۳).
- صقری، محمد. حقوق بازرگانی - ورشکستگی. چاپ اول. تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۶.
- کاتوزیان، ناصر. اعمال حقوقی. چاپ چهاردهم. تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۴.
- ----- درس‌هایی از عقود معین. چاپ بیست و هفتم. تهران: انتشارات گنج دانش، ۱۳۹۶.
- ----- قواعد عمومی قراردادها. جلد ۱. چاپ هفتم. تهران: گنج دانش، ۱۴۰۱.
- ----- قواعد عمومی قراردادها. جلد ۲. چاپ هفتم. تهران: گنج دانش، ۱۴۰۱.
- ----- قواعد عمومی قراردادها. جلد ۳. چاپ هفتم. تهران: گنج دانش، ۱۴۰۱.
- ----- قواعد عمومی قراردادها. جلد ۵. چاپ هفتم. تهران: گنج دانش، ۱۴۰۱.
- مهر، فرهنگ. حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی. چاپ دوم. تهران: انتشارات مؤسسه عالی حسابداری، ۱۳۴۵.
- نوروزی قیداری، حمیدرضا. «قرارداد ارفاقی در حقوق ایران و فرانسه». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۷۷.

ب) منابع خارجی

- Kohn-Freud, Otto, Labour Relations and The Law, London: British Ins, 1995.
- Mohammadhossein Ghaemmaghham Farahani, "Les effets du jugement prononcant la faillite en droit iranien : Le règlement judiciaire ou la liquidation des biens en droit français", Thèse, sous la direction de Jean Calais-Auloy, Mont pellier, 1978.