Copyright & Creative Commons:
The copyright of articles published in the *Journal of Legal Reserach* remains with the author(s). This journal is published as an open access publication, and all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). This license permits use, redistribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and the use is non-commercial in nature.
For more information, please refer to the journal's *Open Access Policy* page.

Voluntary Dissolution of Collective Agreements

Abbas Karimi[1], Javad Khodadadi[2*]

S.D.I.L.
The SD Institute of Law
Research & Study

Publisher:
Shahr-e- Danesh
Research and Study
Institute of Law

Article Type:
Original Research

DOI:
10.48300/jlr.2024.461670.2668

Received:
14 June 2024

Accepted:
20 August 2024

Published:
5 May 2026

Abstract

Given the differing views on the legal nature of composition agreements and collective bargaining agreements, together with the ambiguity surrounding the rules governing their dissolution, an important question arises as to whether the intention of one party, or the mutual intention of both parties, may, beyond the cases expressly provided for by law, bring about the dissolution of such legal relationships. In addressing this question, the present study examines the principal doctrinal approaches relating to the legal nature of these institutions and ultimately adopts the view that both composition agreements and collective bargaining agreements should be regarded as contractual in nature and as two prominent examples of collective agreements within Iranian law. On this basis, the article argues in favor of the applicability, mutatis mutandis, of the general rules governing contractual dissolution to these agreements. The study further demonstrates that, due to the distinct juridical foundations underlying each ground for voluntary dissolution and the differing legal analyses concerning the relationship between the rights of the parties and those of third persons, each mechanism of dissolution must be examined independently. In this regard, the article concludes that the statutory grounds for termination of composition agreements are not limited solely to the cases expressly stipulated by law. Rather, all legally recognized options of rescission (khiyārāt) may, where their legal conditions are satisfied, serve as valid grounds for terminating a composition agreement. Nevertheless, the study maintains that no voting threshold short of unanimous consent among creditors should be considered sufficient to validate such rescission. Furthermore, termination of a

1. Professor, Department of Private and Islamic Law, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran.
Email: abkarimi@ut.ac.ir
2. (*Corresponding Author), PhD Student in Private Law, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran.
Email: khodadadi.javad@ut.ac.ir

composition agreement on the basis of an optional condition (khiyār al-sharṭ), a resolutory condition (sharṭ-e fāsikh), or rescission by mutual consent (iqālah) should not be regarded as legally valid, irrespective of any majority approval. Collective bargaining agreements, however, are not subject to the same restrictions. Provided that the will of the syndicate or labor union is exercised in accordance with its internal regulations and governing procedures, such intention may validly operate through any of the recognized mechanisms of voluntary dissolution and thereby bring about the termination of the collective agreement.

Keywords: Collective Agreement, Composition Agreement, Collective Bargaining Agreement, Voluntary Dissolution.

Funding: The author(s) recived no financial support (funding. Grants and sponsorship) for the research, authorship, and/ or pouplication of this article.

Author Contributions:
Abbas Karimi: Conceptualization, Methodology, Validation, Formal Analysis, Data Curation, Supervision, Project Administration.
Javad Khodadadi: Conceptualization, Methodology, Software, Validation, Formal Analysis, Investigation, Resources, Writing - Original Draft, Writing - Review & Editing, Visualization.

Competing interests: The authors declare that they have no competing interests.

Citation:
Karimi, Abbas & Javad Khodadadi. "Voluntary Dissolution of Collective Agreements". *Journal of Legal Research*, 25, no. 65 (May 5, 2026), 317-343.

Extended Abstract

Composition agreements and collective bargaining agreements remain two prominent examples of collective agreements within the Iranian legal system. Characterizing these institutions as contracts carries significant legal consequences and gives rise to a range of doctrinal and practical questions. The ambiguity surrounding the rules governing the annulment and dissolution of collective agreements, together with the existence of divergent views concerning their legal nature, has generated considerable uncertainty in Iranian legal scholarship. Questions therefore arise as to whether one party to a collective agreement may unilaterally terminate the agreement, whether the intention of only some members on one side of the contractual relationship, such as certain creditors in a composition agreement or certain workers represented by a labor syndicate in a collective bargaining agreement, may validly produce dissolution, whether the parties may mutually rescind such agreements through iqālah (rescission by mutual consent), and whether the mere declaration of intent is sufficient for dissolution or judicial intervention is required. Relatedly, the article examines whether any judicial ruling concerning dissolution should be regarded as declaratory or constitutive in nature. With respect to composition proceedings, although certain legal systems, particularly German law, have occasionally adopted non-contractual interpretations of composition arrangements, the prevailing view among Iranian legal scholars supports their contractual characterization. A similar debate exists concerning the legal nature of collective bargaining agreements. The theories advanced within private-law scholarship have generally attempted to preserve the principle of the relative effect of contracts (doctrine of privity of contract) while simultaneously explaining the binding force of collective bargaining agreements. Nevertheless, each of these theories encounters conceptual difficulties. Consequently, the article argues that, contrary to the assumptions of classical private law, collective agreements are now recognized as an exceptional limitation upon the traditional doctrine of privity of contract. Thus, although collective bargaining agreements possess certain public-law dimensions and are accordingly regarded as one of the sources of labor law, their contractual nature remains the more persuasive and analytically coherent characterization. Although extending the general rules governing contractual dissolution to collective agreements represents the logical consequence of recognizing their contractual nature, such recognition cannot be interpreted as permitting every conceivable form of voluntary dissolution. Since each ground for voluntary dissolution rests upon distinct juridical foundations and involves different implications for the rights of the parties and third persons, each mechanism must be examined independently. On the basis of the study's analysis of the specific rules governing the voluntary dissolution of collective agreements, it is argued that limiting rescission of composition agreements solely to the circumstances expressly provided for in Article 494 of the Iranian Commercial Code may, in certain cases, result in unjustified harm to creditors. Accordingly, the grounds for rescinding a composition agreement should not be confined to the statutory provisions expressly identified in commercial legislation. Rather, all legally recognized options of rescission (khiyārāt), where their conditions are fulfilled, should in principle be capable of serving as valid grounds for termination. At the same time, however, the

study rejects the validity of any voting threshold short of unanimous creditor consent in matters concerning rescission. Under the general principles governing contracts, where several persons jointly possess a right of rescission, they may not exercise such right selectively or separately against the other contracting party. Consequently, rescission must occur with the agreement of all holders of the right of rescission, and legal proceedings must thereafter be initiated against the trader in order to obtain judicial confirmation and enforcement of the dissolution. The article further argues that, because the dissolution of a composition agreement, much like its formation, directly affects the legal position of third parties, mechanisms such as optional conditions (khiyār al-sharṭ), resolutory conditions (sharṭ-e fāsikh), or mutual rescission (iqālah) should not be regarded as valid grounds for dissolving composition agreements. Allowing such mechanisms could create opportunities for manipulation by majority creditors and adversely affect the rights and legitimate expectations of third parties. Accordingly, rescission of composition agreements on the basis of contractual options, resolutory clauses, or mutual rescission should not be considered legally effective under any majority arrangement, even where all consenting creditors support such dissolution. By contrast, the voluntary dissolution of collective bargaining agreements produces effects only with respect to members of the labor and employer syndicates that are parties to the agreement. Given this important distinction between the effects of collective bargaining agreements and composition agreements, the restrictions governing dissolution in composition proceedings cannot readily be extended to collective labor contracts. The article therefore concludes that where the will of the syndicate is exercised in accordance with the requisite majority and pursuant to the syndicate's internal rules and procedures, such intention may validly result in dissolution through statutory or contractual rights of rescission, mutual rescission, or the inclusion of a resolutory condition at the time of formation of the agreement. Furthermore, since Article 141 of the Iranian Labor Law concerns only the formation stage of collective bargaining agreements, the dissolution of such agreements does not require the approval of the Ministry of Labor in order to become legally effective.

کپی‌رایت مقالات منتشرشده در نشریه پژوهش‌های حقوقی نزد نویسنده/نویسندگان محفوظ است. این نشریه به‌صورت دسترسی آزاد منتشر می‌شود و تمامی مقالات آن تحت مجوز Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) منتشر می‌گردند. این مجوز اجازه استفاده، بازنشر و بازتولید محتوا در هر نوع رسانه‌ای را می‌دهد، مشروط بر آنکه به منبع اصلی به‌درستی استناد شود و استفاده صرفاً غیرتجاری باشد.
برای کسب اطلاعات بیشتر، به صفحه «سیاست‌های دسترسی آزاد» نشریه مراجعه فرمایید.

انحلال ارادی قراردادهای جمعی

عباس کریمی[1]، جواد خدادادی[2*]

پژوهشکده حقوق

نوع مقاله: علمی ـ پژوهشی

DOI:
10.48300/jlr.2024.461670.2668

تاریخ دریافت:
۲۵ خرداد ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش:
۳۰ مرداد ۱۴۰۳

تاریخ انتشار:
۱۵ اردیبهشت ۱۴۰۵

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 به‌عنوان دو مصداق بارز قراردادهای جمعی در حقوق ایران مورد پذیرش قرار گفته و پاسخ مثبتی به امکان‌سنجی تسری قواعد عمومی انحلال قراردادها 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 هر یک از آنها، هر یک از این اسباب به‌صورت مجزا مورد بررسی قرار گرفته و این نتیجه حاصل شده که موارد فسخ قانونی قرارداد ارفاقی محدود به مورد مصرح نیست و تمام خیارات 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

۱. استاد، گروه حقوق خصوصی و اسلامی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
Email: abkarimi@ut.ac.ir

۲. (*نویسنده مسئول)، دانشجوی دکترای حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

Email: khodadadi.javad@ut.ac.ir

اراده می‌تواند در قالب هر یک از اسباب انحلال ارادی، موجبات انحلال پیمان را فراهم نماید.

کلیدواژه‌ها: قرارداد جمعی، قرارداد ارفاقی، قرارداد دسته‌جمعی کار، انحلال ارادی.

حامی مالی :
این مقاله هیچ حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان :
عباس کریمی: مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، اعتبارسنجی، تحلیل، نظارت بر داده‌ها، نظارت، مدیریت پروژه.
جواد خدادادی: مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، استفاده از نرم‌افزار، اعتبارسنجی، تحلیل، تحقیق و بررسی، منابع، نوشتن ـ پیش‌نویس اصلی، نوشتن ـ بررسی و ویرایش، تصویرسازی.

تعارض منافع:
بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

استناددهی:
کریمی، عباس و جواد خدادادی. «انحلال ارادی قراردادهای جمعی». مجله پژوهشهای حقوقی، ۲۵، ش. ۶۵ (۱۵ اردیبهشت ۱۴۰۵)، ۳۱۷-۳۴۳.

مقدمه

عقود و معاملات ماهیتی غیرمادی دارند 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 طبق قاعده نباید نسبت به اشخاص ثالثی که اراده ایشان یا اراده نماینده ایشان در ساختن این ماهیت اعتباری دخالتی نداشته است، اثری داشته باشد.[۳] این موضوع که از مهم‌ترین نتایج حاکمیت اراده است، اصل نسبی بودن قراردادها نام دارد. اصل نسبی بودن قراردادها 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. قراردادهای جمعی، که پدیده‌ای نوظهور در دوران اخیر محسوب شده و فاقد سابقه در حقوق کلاسیک قراردادها هستند، به‌عنوان یکی از استثنائات مهم مطرح می‌گردند؛ زیرا آثار حقوقی آنها می‌تواند به اشخاص ثالثی که در انعقاد قرارداد نقشی نداشته و رضایت صریحی ابراز نکرده‌اند، سرایت نماید. در قوانین موضوعه ایران همچون فرانسه، قراردادهای جمعی به‌عنوان قسم خاصی از قراردادها، مورد تعریف قرار نگرفته و صرفاً مصادیق آن تعریف شده و احکام آنها بیان گردیده است.

قرارداد ارفاقی و پیمان دسته‌جمعی کار دو مصداق بارز قراردادهای جمعی در نظام حقوقی ایران هستند که ناظر به هر یک 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 به‌عنوان استثنای اصل نسبی بودن قراردادها 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 قراردادها در مرحله تشکیل و انعقاد این قراردادها ضروری است، اکتفا نموده‌اند. درواقع ادبیات حقوقی موجود به این موضوع نپرداخته است که با قرارداد تلقی کردن عملیات ارفاقی و پیمان‌های دسته‌جمعی کار، آیا قواعد عمومی مربوط به انحلال قراردادها 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 اغلب ناظر به مرحله انعقاد و تشکیل این قراردادهاست و احکام محدودی در خصوص چگونگی بطلان و انحلال آنها پیش‌بینی شده است. از طرف دیگر شناسایی عملیات ارفاقی و پیمان دسته‌جمعی کار به‌عنوان قرارداد و تلقی آنها به‌عنوان مصادیقی که بر یک اصل

---

۳. مهدی شهیدی، آثار قراردادها و تعهدات (تهران: انتشارات مجد، ۱۴۰۱)، ۲۹۴.

تخطی‌ناپذیر در حقوق کلاسیک، یعنی اصل نسبی بودن قراردادها، استثنا زده‌اند، آن‌چنان روشن و واضح نیست که به‌عنوان 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 بی‌شک 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 به‌صورت ارادی قرارداد را فسخ نماید؟ آیا اگر صرفاً بعضی از متعاقدین در یک طرف (به‌عنوان مثال بعضی 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 هر یک از این موارد، آیا ابراز اراده به‌تنهایی 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 گروی تبیین ماهیت قراردادی یا غیرقراردادی آنهاست، در مبحث نخست تحت عنوان نظام عمومی انحلال قراردادهای جمعی، به نظریات مطرح‌شده 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 خیارات 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 درصدد 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 به‌دست‌آمده 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 هر یک از

طلبکاران از دارایی ورشکسته قابل تشخیص است. 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. به‌موجب 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 اختلاف‌نظرهایی خصوصاً در حقوق خارجی مطرح شده است. گروهی با این استدلال که عملیات ارفاقی با حکم دادگاه به اجرا درمی‌آید، آن را فاقد ماهیتی قراردادی دانسته و از تعبیر «حکم قضایی» استفاده نموده‌اند و در طرف برخی دیگر مداخله قضایی را به‌گونه‌ای دیگر تفسیر نموده و برای این عملیات ماهیتی قراردادی قائل‌اند. نظریه اول در حقوق آلمان تئوری «قرارداد ارفاقی ـ حکم»[۴] نامیده شده و به نظریه دوم در حقوق فرانسه تئوری «قرارداد ارفاقی ـ عقد»[۵] گفته می‌شود.[۶]

گروه اول معتقدند که عملیات ارفاقی ناشی از یک تصمیم قضایی است و این دادگاه است که به‌موجب حکم تصدیق چنین آثار و عوارضی را پدید می‌آورد؛ به عبارت دیگر قرارداد ارفاقی، اعتبار و قدرت اجرایی خود را در تصمیم قضایی بازمی‌یابد. این اکثریت نیست که اقلیت را مجبور به قبول آثار قرارداد می‌کند، بلکه در حیطه 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.[۷] تکیه اصلی استدلال برخی از قائلان این دسته نیز بر این استوار است که سعی می‌کنند اصل نسبی بودن اثر قراردادها را 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 ملتزم نمی‌کند و این در حالی است که هیئت طلبکاران، خواه موافق و خواه مخالف، ملزم به رعایت آثار و شرایط این نهاد هستند. همچنین به‌موجب قانون، در مواردی دادگاه ملزم به رد تصدیق طرح ارفاقی شده است. بنابراین دادگاه همیشه در تصدیق آن آزاد نیست، به همین دلیل نمی‌توان تصدیق را فقط یک عمل تشریفاتی دانست.[۸] چه‌بسا از همین رو باشد که در حقوق فرانسه در

---

4. Concordat - Jugement
5. Convordat - Contract

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

۷. همان، ۳۵۶.

8. Mohammadhossein Ghaemmagham 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.

خصوص این نهاد، به‌جای واژه contract از واژه concordat استفاده شده است.[۹]

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 است که به جهت ورشکستگی، آنها در یک هیئت الزاماً گردآمده‌اند. هیئتی که مانند یک سندیکا عمل می‌کند و حقوق راجع به مطالبات شخصی بستانکاران در آنجا در هم ادغام شده و توافق‌های صورت‌گرفته توسط سندیکا، همه را متعهد می‌گرداند.[۱۰]

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 نکرده‌اند، ناشی از اجرای قانون دانسته است نه قرارداد. به عقیده ایشان، آنچه خواست ورشکسته و طلبکاران بوده و موضوع توافق قرار گرفته، 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 دراین‌باره 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 به‌طور معمول اراده اکثریت است که بر سایر اشخاص نیز بار می‌شود و استثنای واقعی بر اصل نسبی بودن قراردادها 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 ثالث بار می‌کند، باید از این محاسبه بیرون باشد.[۱۱] نکته قابل توجه در خصوص این دیدگاه دکتر کاتوزیان این است که ایشان منکر ماهیت قراردادیِ قرارداد ارفاقی نیستند، بلکه لحاظ نمودن آن به‌عنوان 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.[۱۲]

دکتر اسکینی نیز با اشاره‌ای کوتاه بیان می‌دارد که قرارداد ارفاقی، قرارداد به معنای

---

۹. لازم به توجه است که امروزه در نظام حقوقی فرانسه قرارداد ارفاقی وجود ندارد. در این 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.

۱۰. همان، ۳۵۶.

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

۱۲. ناصر کاتوزیان، قواعد عمومی قراردادها، جلد ۱ (تهران: انتشارات گنج دانش، ۱۴۰۱)، ۱۰۶.

کلاسیک آن نیست و گاه قرارداد اکثریتی خوانده می‌شود.[۱۳] 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 قراردادها وارد می‌کند، قرارداد به معنای کلاسیک که صرفاً نسبت به متعاقدین اثرگذار است، تلقی نمی‌شود.

در دیدگاه حقوق‌دانان داخلی هرچند بسیاری همچون دکتر کاتوزیان، اثر عقد نسبت به شخص ثالث را ناشی از حکم قانون می‌دانند نه اراده طرفین قرارداد،[۱۴] اما موردی مبنی بر تلقی ماهیتی غیر از قرارداد برای عملیات ارفاقی، آن‌چنان‌که توسط حقوق‌دانان خارجی مطرح شده، دیده نمی‌شود. حتی همگی هنگام صحبت از شرایط انعقاد قرارداد ارفاقی، به لزوم وجود شرایط عمومی صحت قراردادها اعم از اهلیت، قصد و رضا و... در این قراردادها 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 اول، از این جهت که استثنایی بر اصل نسبی بودن قراردادها وارد می‌کند و دوم، از این جهت که نافذ بودن آن متوقف بر تصدیق محکمه است، از قراردادهای عادی موضوع حقوق مدنی طبق قاعده متمایز است.

۱-۲- ماهیت پیمان جمعی کار

به‌رغم 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 به‌یقین 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 کارخانه‌ها، تعامل مستقیم میان کارگران و کارفرمایان از بین رفته بود و درواقع با پدید آمدن خواست‌های متعدد و متفاوت بین کارگران و کارفرمایان، چاره‌ای جز پدید آمدن روابط جمعی نبود. این عوامل سبب شدند تا کم‌کم 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 ازجمله 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.

ماده ۱۴۰ قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹ در تعریف پیمان دسته‌جمعی کار مقرر می‌دارد:

---

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

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

«پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به‌منظور تعیین شرایط کار فی‌مابین 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 فی‌مابین 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 قرارگرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به‌منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد».

در خصوص ماهیت حقوقی پیمان‌های جمعی و اینکه این پیمان‌ها در قلمرو حقوق خصوصی جای می‌گیرند یا حقوق عمومی، بین صاحب‌نظران حقوقی اختلاف‌نظر 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 گاه 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 به‌عنوان 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 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 درنهایت 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، چراکه به‌موجب 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 درنهایت عده‌ای دیگر توافق‌های حاصله از قراردادهای جمعی را در حکم مقررات اداری دانسته‌اند.[۱۵]

عمده استدلال حقوق‌دانانی که پیمان جمعی کار را یک تأسیس حقوقی مربوط به حقوق عمومی می‌دانند، بر این مبنا استوار است که اول، طرفین قرارداد بایستی اشخاص معین حقیقی یا حقوقی باشند، حال آنکه در پیمان‌های جمعی کار چنین نیست؛ دوم، قراردادها

---

۱۵. شمس‌الدین جزایری، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی (تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۴۷)، ۱۳۷-۱۴۲.

حقوق و تکالیف خصوصی و موقت ایجاد می‌کنند و پس از انجام قرارداد و ایفای تعهدات، موضوع قرارداد منتفی می‌شود، حال آنکه به‌موجب پیمان جمعی کار، وضعی دائمی ایجاد شده و مقرراتی وضع شده که حاکم و ناظر بر قراردادهای انفرادی و خصوصی کار خواهد بود؛ سوم، قرارداد علی‌الاصول فقط نسبت به طرفین آن نافذ بوده و نسبت به اشخاص ثالث تسری ندارد.[۱۶]

در پاسخ به این دسته از حقوق‌دانان باید گفت هرچند توافقات حاصله از پیمان‌های جمعی گاه رنگ و بوی مقررات اداری را به خود می‌گیرند، لیکن نباید از نظر دور داشت که این توافقات درنتیجه 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 پیشنهادهای خود را مطرح می‌نماید و پس از انجام مذاکرات و ایجاد تعدیل و تغییراتی در خواست‌های هر یک از طرفین، متن نهایی پیمان مورد امضا قرار می‌گیرد. به‌علاوه 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، به‌مثابه 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، به‌عنوان 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

---

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

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

جمعی کار وارد شده است، لیکن این نظریات نیز عاری از ایراد نیستند.

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 ملتزم می‌کند؛ به‌علاوه 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؛ بدین‌صورت 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 نه‌تنها برای سندیکا بلکه برای کارگران و کارفرمایانی است که در آینده قرارداد کار امضا می‌کنند، هرچند در آن زمان عضو سندیکا نباشند.[۱۷]

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 قراردادها، پیمان‌های جمعی کار را به‌گونه‌ای تحلیل نمایند که خللی بر این اصل وارد نشود؛ لیکن به‌عنوان جمع‌بندی باید گفت بر خلاف حقوق کلاسیک، امروزه قراردادهای جمعی به‌عنوان مصداق استثنایی اصل نسبی بودن قراردادها مورد پذیرش قرار گرفته‌اند. بر این بنیاد، ممکن است در این پیمان‌ها نه‌تنها 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 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؛ چه اینکه در کلام برخی از حقوق‌دانان آمده است که قراردادهای جمعی کار همان محدودیت‌های قراردادهای عادی خصوصی را دارند.[۱۸]

۱-۳- امکان‌سنجی تسری قواعد عمومی انحلال قراردادها به 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 قراردادها نیز طبق قاعده می‌توان جهت تأمین بازرسی و اداره قرارداد به‌وسیله اجتماع، جلوگیری از نفوذ قرارداد را در

---

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

۱۸. جزایری، پیشین، ۱۵۲.

برخی شرایط به‌عنوان عامل بازدارنده حکومت اراده مطرح نمود؛[۱۹] لذا همان‌طور که برخی حقوق‌دانان در خصوص تسری قواعد عمومی قراردادها به مرحله تشکیل و انعقاد قراردادهای جمعی صحبت نموده‌اند،[۲۰] قواعد عمومی مربوط به بطلان و انحلال قراردادها نیز در خصوص قراردادهای جمعی قابل بحث است؛ به عبارت دیگر به‌صرف اینکه قراردادهای ارفاقی و قراردادهای جمعی کار به‌عنوان استثنایی بر اصل نسبی بودن قراردادها در زمره قراردادهای جمعی دسته‌بندی می‌شوند، نمی‌توان صحبت از چگونگی انحلال آنها خارج از موارد مصرح قانونی به‌واسطه خیارات قانونی یا قراردادی و یا صحبت از اقاله آنها را ناممکن دانست.

به‌رغم 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 مدنی متفاوت است،[۲۱] قائل شده‌اند که قواعد عمومی انحلال قراردادها در خصوص 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 قراردادها را صرفاً محدود به چهارچوب‌ها و شرایط مقرر در قانون دانست.[۲۲] در پاسخ به این استدلال باید گفت، اول، این نظر خلاف پذیرش ماهیت قراردادی برای عملیات ارفاقی است و دوم، قهقرایی نبودن اثر بطلان قرارداد ارفاقی به‌واسطه اصولی است که در حقوق تجارت مورد پذیرش قرار گرفته و مبنای تدوین قواعد و مقررات آن است. قانونگذار جهت حفظ نظم تجارتی و با هدف اشاعه اعتماد به ظاهر در معاملات تجارتی و حفظ اعتبارات مالی و شخصی، برای بطلان این قراردادها 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

---

۱۹. ناصر کاتوزیان، قواعد عمومی قراردادها، جلد ۲ (تهران: انتشارات گنج دانش، ۱۴۰۱)، ۳۱۹.

۲۰. در آثار و پژوهش‌های بسیاری از حقوق‌دانان مباحث متعددی از قواعد عمومی قراردادها از خصوص شرایط عمومی صحت، لازم یا جایز بودن، مسامحی یا مغابنی بودن، رضایی یا تشریفاتی بودن، امکان یا عدم امکان تعلیق و... درخصوص قراردادهای جمعی مورد بحث قرار گرفته که خود به‌خوبی نشان‌دهنده پذیرش ماهیت قراردادی آنهاست.

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

۲۲. صقری، پیشین، ۳۶۹-۳۷۰؛ اسکینی، پیشین، ۱۸۱.

حقوق مدنی دانسته است. بنابراین به‌طور 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.[۲۳] البته بدیهی است که هرچند عدم بیان امکان اقاله یا برخی صور فسخ قراردادهای جمعی در قانون به معنای این نیست که نمی‌توان به‌طور مطلق منکر امکان انحلال ارادی این قراردادها از این طرق 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 هر یک 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 هر یک از طرق انحلال قراردادی و شرایط و تشریفات لازم برای اعمال آنها به‌صورت 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 قراردادها و حل‌وفصل اختلافات ناشی از آنهاست. این قانون در خصوص آثار این قراردادها 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 که پایان مدت پیمان جمعی یکی از اسباب انحلال است.

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. به‌موجب ماده ۴۹۲ این قانون، در صورت محکومیت تاجر به ورشکستگی به تقلب و یا در صورتی که در میزان دارایی یا دیون وی حیله‌ای به کار رفته باشد، به‌گونه‌ای که مقدار اموال وی به میزان حقیقی قلمداد نشده باشد، قرارداد ارفاقی قابل ابطال است. همچنین به‌موجب ماده ۴۹۴، اگر تاجر ورشکسته شرایط قرارداد ارفاقی را اجرا نکند، می‌توان جهت فسخ این قرارداد علیه او اقامه دعوا نمود. به‌علاوه 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 حقوق‌دانان، قرارداد ارفاقی منفسخ تلقی می‌گردد.

---

۲۳. 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، فقط به شرح و تبیین مواد ۴۹۲ تا ۵۰۳ پرداخته‌اند و اساساً موضوع پژوهش حاضر را مورد بحث قرار نداده‌اند.

پس از پذیرش کلیت بحث پیرامون انحلال ارادی قراردادهای جمعی، این بخش به بررسی امکان یا عدم امکان انحلال خاص این قراردادها اختصاص می‌یابد. تمرکز اصلی بر تحلیل قابلیت اعمال خیارات قانونی و قراردادی و همچنین اقاله، با تفکیک میان مصادیق دوگانه قراردادهای جمعی خواهد بود.

۲-۱- نظام اختصاصی انحلال ارادی قرارداد ارفاقی

اگر تشریفات قانونی مقرر در قانون تجارت در خصوص قرارداد ارفاقی به‌درستی 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. به‌موجب 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 به‌موجب 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 به‌خوبی تأثیر انحلال قرارداد ارفاقی را نسبت به اشخاص ثالث نمایان می‌سازد، چراکه به‌موجب 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، به‌طور مطلق تمام صور انحلال این قراردادها را پذیرفت، بلکه بایستی متناسب با ارتباطی که هر یک از صور انحلال ارادی این قراردادها ازجمله فسخ به استناد خیارات 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 هر یک از آنها در قرارداد ارفاقی استنتاج گردد.

۲-۱-۱- 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.[۲۴] در نظام حقوقی ما امکان بر هم زدن عقد، امری استثنایی و خلاف اصل است و به استناد ماده ۲۱۹ قانون مدنی که به‌عنوان مظهر قاعده اصاله اللزوم شناخته شده، قراردادها اصولاً لازم هستند، مگر آنکه به جایز بودن قراردادی در متن قانون تصریح شده باشد. به‌موجب ماده اخیر، عقد لازم را در دو صورت می‌توان منحل نمود؛ یا با استناد به خیاراتی که در قانون شناسایی شده و به‌موجب آن حق فسخ به یکی از طرفین عقد یا طرفین آن اعطا شده است و یا به‌واسطه 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: «همین‌که قرارداد ارفاقی تصدیق شد، نسبت به طلبکارهایی که در اکثریت بوده‌اند یا در ظرف ده روز از تاریخ تصدیق آن را امضا 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.[۲۵] به‌علاوه به استناد ماده ۴۹۴، در صورت عدم اجرای شرایط قرارداد ارفاقی، امکان طرح دعوای فسخ علیه تاجر پیش‌بینی شده است. این در حالی است که اگر با یک قرارداد جایز مواجه بودیم، هر یک از متعاقدین می‌توانستند هر وقت که بخواهند قرارداد را به‌صورت یک‌طرفه 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، چراکه 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؛[۲۶] لذا نظر به مبانی متفاوت هر یک 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.

۲-۱-۱-۱- فسخ به استناد خیارات قانونی

همان‌طور که از تعریف و آثار قرارداد ارفاقی برمی‌آید، این قرارداد یک عقد عهدی محسوب می‌گردد، نه تملیکی، چراکه به‌موجب آن تاجر ورشکسته تعهد می‌کند که در سررسید معین، دیون

---

۲۴. کاتوزیان، اعمال حقوقی، پیشین، ۳۴.

۲۵. اسکینی، پیشین، ۱۷۷.

۲۶. کاتوزیان، اعمال حقوقی، پیشین، ۳۲۹.

خود را پرداخت نماید و طلبکاران به او مهلت و اجازه ادامه فعالیت تجاری می‌دهند. به‌علاوه 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 انجام تعهدات، تسامحی است که با روحیات فعالیت‌های تجاری، من‌جمله سرعت سازگار نیست.[۲۷] 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 مغابنی.[۲۸]

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

ماده ۴۹۴ قانون تجارت به‌عنوان 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 علیه او اقامه دعوی نمود». برخی از حقوق‌دانان علاوه بر تفسیر مضیق موارد انحلال قرارداد ارفاقی به آنچه 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 معین‌شده نسبت به طلبکاران اجرا می‌شود، قابل فسخ نخواهد بود؛[۲۹] 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 خیارات قابل تصور ازجمله خیار تدلیس، خیار تعذر شرط و خیار

---

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

۲۸. محسن صادقی، «توجیه حقوقی قرارداد ارفاقی و پیمان دسته‌جمعی کار با توجه به اصل نسبی بودن اثر قراردادها»، دیدگاه‌های حقوق قضایی، ۳۲-۳۳(۱۳۸۳)، ۶۸.

۲۹. اسکینی، پیشین، ۱۸۲.

تعذر تسلیم یا ایفاء، آیا فسخ این قرارداد صرفاً به‌موجب تحقق شرایط ماده ۴۹۴ ممکن است یا انحلال ارادی آن به‌موجب سایر خیارات نیز وجود خواهد داشت؟ در پاسخ به این سؤال باید گفت که اختیار فسخ قرارداد در زمره حقوق است و امتیازی است که قانون به صاحب آن می‌دهد تا به‌دلخواه از آن استفاده نماید. به‌دشواری می‌توان از اجرای این اختیار به‌عنوان «سوءاستفاده» یا برخورد با مصالح عمومی جلوگیری کرد.[۳۰] 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، چراکه 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 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 خیارات قانونی است، حقوق طرف عقد مقدم شمرده می‌شود؛ همان‌طور که قانونگذار فسخ عقد ضمان نقل ذمه را با اینکه منجر به دوباره مدیون شدن مضمون‌عنه می‌شود، پذیرفته است (مواد ۶۹۰ و ۷۰۱ قانون مدنی). چراکه شرایط ضمن عقد ضمان که سبب نقل ذمه است، درواقع 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؛[۳۱] پس با همین تعلیل اشکال استدلال فوق روشن می‌شود.

به‌علاوه 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 استقاط 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.[۳۲] همچنین محدودیت حق فسخ قرارداد ارفاقی از سوی طلبکاران به مورد مطرح‌شده 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

---

۳۰. کاتوزیان، اعمال حقوقی، پیشین، ۳۲۹.

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

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

ورشکستگی[۳۳]، علاوه بر عدم اجرای تعهدات از سوی تاجر ورشکسته، عدم اجرای مهلت‌های توافق‌شده با طلبکاران ممتاز یا دارای حق وثیقه و ممنوعیت ورشکسته از انجام تجارت را موجد حق فسخ برای هیئت غرما دانسته بود.[۳٤] 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. به‌ویژه اینکه به اعتقاد حقوق‌دانان، طلبکاران موافق قرارداد ارفاقی در اعلام ورشکستگی مجدد تاجر پس از تصدیق قرارداد ارفاقی، ذی‌نفع نیستند و این درخواست صرفاً توسط طلبکاران جدید تاجر قابل طرح است؛[۳۵] لذا در صورتی که امر مشمول ماده ۴۹۴ نباشد (به‌عنوان مثال هنوز زمان ایفای تعهدات مطابق قرارداد ارفاقی فرانرسیده 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 خیارات قانونی قابل جریان در قرارداد ارفاقی، در صورت تحقق شرایط می‌توانند مستمسکی برای فسخ قرارداد باشند؛ لیکن نظر به اینکه قرارداد ارفاقی ازجمله 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 به‌گونه‌ای 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 دعوای فسخ در میان ادبیات حقوق‌دانان مطلبی دیده نمی‌شود، لیکن ظاهر نوشته‌های ایشان حاکی از پذیرش دعوای فسخ حتی در صورتی است که

---

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

34. 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.

۳۵. صقری، پیشین، ۳۷۱.

از جانب یک نفر از طلبکاران ارائه شده باشد. لازم به تذکر است که اقامه دعوای فسخ بدین معنا نیست که در صورت تأیید محکمه، فسخ به اراده ایشان باشد، چراکه 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، تشریفاتی است که بنا به مصالحی قانونگذار برای اثر داشتن این فسخ پیش‌بینی نموده است؛ به عبارت دیگر، فسخ قرارداد ارفاقی یک ایقاع تشریفاتی است. به همین جهت است که به اعتقاد برخی حقوق‌دانان، دادگاه باید این تقاضا را موجه بداند.[۳۶]

بنا بر آنچه گفته شد، نظر به اینکه فسخ قرارداد ارفاقی نتیجه اراده طلبکار یا طلبکارانی است که اقامه دعوای فسخ نموده‌اند نه دادگاه، بایستی از پذیرش هرگونه نصابی غیر از حالتی که تمام طلبکاران با فسخ موافق باشند، امتناع نمود. چراکه 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.[۳۷] 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 بایع یک نفر و مشتری متعدد باشد و در مبیع عیبی ظاهر شود، یکی از مشتری‌ها نمی‌تواند سهم خود را به‌تنهایی 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 اثنای 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، اول، به معنای تصرف در وضعیت حقوقی سایر طلبکارانی است که در گذشته با قرارداد ارفاقی موافق بوده‌اند و دوم، منجر به مواجه نمودن طلبکاران جدید با وضعیت حقوقی جدید تاجر است؛ درنتیجه اعطای حق فسخ مستقل به هر یک از طلبکاران، تحمیلی است ناروا که منجر به تجاوز حقوق آنان به یکدیگر و طلبکاران جدید می‌شود.

به‌علاوه نظر به اطلاق مواد ۴۹۴ و ۴۹۷ قانون تجارت[۳۸] که بر لزوم اقامه دعوی فسخ، صدور حکم فسخ قرارداد از سوی محکمه و تعیین عضو ناظر و مدیر تصفیه توسط محکمه اشعار دارد،

---

۳۶. اسکینی، پیشین، ۱۸۲.

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

۳۸. 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 به تقلب یا حکم ابطال یا فسخ قرارداد ارفاقی محکمه یک عضو ناظر و یک مدیر تصفیه معین می‌کند».

باید گفت در موردی که فسخ قرارداد ارفاقی به استناد یکی از خیارات قانونی قرار است توسط تمام طلبکاران انجام گیرد، بایستی در این خصوص علیه تاجر ورشکسته در محکمه صالح اقامه دعوی نمود؛ به عبارت دیگر لزوم اعلام و تأیید توسط محکمه، تشریفاتی است که جهت نفوذ اراده منحل‌کنندگان قرارداد ارفاقی در هر صورت بایستی طی شود.

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

همان‌طور که گفته شد، با انحلال قرارداد ارفاقی، طلبکاران جدید تاجر به‌صورت 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 هر یک از این طرق انحلال در قراردادها یکسان است، نتیجه بحث در خصوص امکان یا عدم امکان جریان آنها در قراردادهای ارفاقی در بحث ما یکسان خواهد بود. با توجه به اینکه هر یک از این اسباب انحلال با حکومت اراده توجیه می‌شود، مرزهای استفاده از آنها نیز در چهارچوب 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.[۳۹] بر همین اساس است که مطابق قانون مدنی و نظرات حقوق‌دانان، انحلال عقود نکاح، وقف و ضمان نقل ذمه به‌واسطه 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 سوءاستفاده 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 هرلحظه ممکن است با انحلال ارادی قرارداد به‌واسطه این موارد با تاجری ورشکسته مواجه شوند، هیچ‌گاه با تاجر وارد معامله نشده و درنهایت هدف از انعقاد قرارداد ارفاقی که بازسازی حیات تجاری تاجر و پرداخت مطالبات طلبکاران است، هرگز محقق 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.

---

۳۹. کاتوزیان، قواعد عمومی قراردادها، جلد ۵، پیشین، ۲۴.

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 به‌تنهایی 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». هنگامی‌که طرفین بر اساس قانون کار حق تغییر مفاد قرارداد جمعی کار را ندانند، 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 مقرره نشان‌دهنده لازم بودن قرارداد جمعی کار است؛ زیرا چنانچه این قرارداد ازجمله 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 خیارات 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 ذکرشده 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 به‌واسطه فسخ به استناد یکی از خیارات قانونی یا قراردادی یا اقاله و یا درج شرط فاسخ در هنگام انعقاد عقد، موجبات انحلال ارادی آن را فراهم نماید. به‌علاوه نظر به اینکه ماده ۱۴۱ قانون کار[۴۰] صرفاً به لزوم تأیید وزارت کار در مرحله انعقاد

---

۴۰. 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) با قوانین 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 وب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتباً اعلام نماید. تبصره ۲- نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف وب باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد. دلایل و موارد مستند باید کتباً به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در

قراردادهای جمعی اشاره داشته، بنابراین لزوم اخذ تأییدیه این وزارت در خصوص انحلال این قراردادها از نص قانون قابل برداشت نبوده و به نظر می‌رسد صرف ابراز اراده، در صورتی که شرایط فوق‌الذکر را داشته باشد، نافذ بوده و اثرگذار خواهد بود.

نتیجه‌گیری

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 قراردادها بر قراردادهای جمعی، ماهیت عملیات ارفاقی و پیمان دسته‌جمعی کار مورد واکاوی قرار گرفت. در خصوص عملیات ارفاقی به‌رغم اینکه در نظام حقوقی برخی کشورها نظیر آلمان تلقی‌های غیرقراردادی مطرح می‌گردد، اما مطابق نظرات مطرح‌شده توسط حقوق‌دانان ایرانی باید گفت که در حقوق ایران تلقی عملیات ارفاقی به‌عنوان 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 قراردادها، پیمان‌های جمعی کار را به‌گونه‌ای تحلیل نمایند که خللی بر این اصل وارد نشود؛ لیکن به هر یک از این نظریات اشکالاتی وارد است و بر این اساس باید گفت بر خلاف حقوق کلاسیک، امروزه قراردادهای جمعی به‌عنوان مصداق استثنایی اصل نسبی بودن قراردادها 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.

به‌رغم 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 هر یک از مصادیق قراردادهای جمعی در مبحث دوم، باید قائل به این شد که در قرارداد ارفاقی، محدودیت حق فسخ به مورد مطرح‌شده در ماده ۴۹۴ نمی‌تواند در مواردی از ورود ضرر ناروا به طلبکاران جلوگیری نماید؛ لذا موارد فسخ قرارداد ارفاقی به استناد خیارات قانونی، محدود به مورد مصرح در قانون تجارت نیست و تمام خیارات 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. چراکه مطابق قواعد عمومی قراردادها، هرگاه در یک عقد چند تن حق خیار داشته باشند، در برابر طرف

تبصره یک همین ماده اعلام گردد».

قرارداد نمی‌توانند تبعیض کنند و باید فسخ با توافق همه صاحبان خیار صورت پذیرفته و ضمن اقامه دعوا 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 سوءاستفاده 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 قراردادها 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 به‌واسطه فسخ به استناد یکی از خیارات قانونی یا قراردادی یا اقاله و یا درج شرط فاسخ در هنگام انعقاد عقد، موجبات انحلال ارادی آن را فراهم نماید. به‌علاوه با توجه به اینکه ماده ۱۴۱ قانون کار فقط ناظر به مرحله انعقاد قراردادهای جمعی کار است، برای اثرگذاری اراده منحل‌کننده این قراردادها نیازی به اخذ تأیید وزارت کار وجود نخواهد داشت.

فهرست 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 دادِستان، ۱۴۰۰.
- شهیدی، مهدی. آثار قراردادها و تعهدات. چاپ دهم. تهران: انتشارات مجد، ۱۴۰۱.
- صادقی، محسن. «توجیه حقوقی قرارداد ارفاقی و پیمان دسته‌جمعی کار با توجه به اصل نسبی بودن اثر قراردادها»، دیدگاه‌های حقوق قضایی، ۳۲-۳۳(۱۳۸۳)، ۵۵-۸۴.
- صقری، محمد. حقوق بازرگانی ـ ورشکستگی. چاپ اول. تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۶.
- کاتوزیان، ناصر. اعمال حقوقی. چاپ چهاردهم. تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۴.
- کاتوزیان، ناصر. درس‌هایی از عقود معین. چاپ بیست و هفتم. تهران: انتشارات گنج دانش، ۱۳۹۶.
- کاتوزیان، ناصر. قواعد عمومی قراردادها. جلد ۱ الی 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

- Ghaemmagham Farahani, Mohammadhossein. “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.
- Kohn-Freud, Otto. *Labour Relations and the Law*. London: British Ins, 1995.