

قواعد عمومی حاکم بر قراردادهای جمعی؛ ساماندهی نظریه عمومی

رسول بهرامپوری، استادیار گروه حقوق، دانشکده حقوق دانشگاه علم و فرهنگ (نویسنده مسئول)، پست الکترونیکی:

r.bahrampoori.usc.ac.ir

مجید بهاری غازانی، دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق دانشگاه علم و فرهنگ.

چکیده

یکی از مهم‌ترین نتایج حاکمیت اراده، اصل نسبی بودن قراردادهاست که به موجب آن هر شخص تنها به اراده خویش، متعهد شود و هنگامی که افراد با یکدیگر قراردادی منعقد می‌کنند، آثار این قرارداد صرفاً متوجه طرفین یا قائم‌مقام آنان است و اثر قرارداد نسبت به سایر افراد تسری پیدا نمی‌کند؛ لکن به لحاظ مقتضیات زندگی اجتماعی، این اصل تا حدودی تعدیل گشته و استثنائاتی بر آن وارد شده که یکی از این استثنائات، قراردادهای جمعی است که مفهومی نوین در نظام حقوق قراردادها می‌باشد. قراردادهای جمعی عده‌ای از اشخاص را بدون آنکه طرف قرارداد باشند، ملزم و پایبند می‌سازد. در متون قانونی ایران (همچون فرانسه) قراردادهای جمعی به عنوان قسم خاصی از قراردادها مورد تعریف قرار نگرفته و صرفاً برخی مصادیق آن (به عنوان مثال قراردادهای جمعی کار) تعریف شده است. در فقه امامیه نیز برخی ماهیت‌ها (همانند مناضله) مشاهده می‌شود که بررسی و تحلیل آن در قالب قراردادهای جمعی، نقاط افتراق و اشتراک آن‌ها را مشخص می‌سازد. استخراج قواعد عمومی قراردادهای جمعی، روشن می‌سازد که آیا در هر زمینه که نفع جمعی اشخاص وجود داشته باشد، امکان انعقاد قرارداد جمعی وجود دارد یا اینکه صرفاً مقنن قادر به تشریع جواز انعقاد چنین قراردادهایی است و در این وضعیت چه ویژگی‌های کلی باید بر چنین قراردادهایی حاکم شود.

واژگان کلیدی: پیمان‌های دسته‌جمعی کار، سازمان‌های کارگری، قراردادهای گروهی، نفع جمعی.

اصل نسبی بودن قراردادهای از مهم‌ترین نتایج حاکمیت اراده است و به موجب آن آثار قرارداد صرفاً متوجه طرفین قرارداد یا قائم مقام آنان است و اثر قرارداد نسبت به سایر افراد تسری نمی‌یابد. اصل نسبی بودن قراردادهای، تا مدت‌ها مورد تأکید مکتب اصالت فرد بود لکن 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 کسانی که در انعقاد قرارداد شرکت نکرده و به آن رضایت نداده‌اند، سرایت می‌کند. در متون قانونی ایران (همچون فرانسه) قراردادهای جمعی به عنوان قسم خاصی از قراردادهای مورد تعریف قرار نگرفته و صرفاً برخی مصادیق آن (به عنوان مثال قراردادهای جمعی کار) تعریف شده و احکام آن بیان گردیده است.

در فقه امامیه، مفهومی تحت عنوان «عقد مناضله» وجود دارد که به اعتقاد برخی حقوق‌دانان ماهیتی نزدیک به قراردادهای جمعی دارد (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۹: ۵۳۷)، لکن برخی حقوق‌دانان، تطبیق ماهیت قرارداد جمعی بر این ماهیت را انکار نموده و آن را فاقد چنین وصفی می‌دانند (صادقی، ۱۳۸۳: ۵۹) که در این نوشتار رویکردهای مزبور نیز مورد مذاقه قرار می‌گیرد و بررسی می‌شود که آیا اساساً مفهوم قراردادهای جمعی یا مصادیقی از آن در فقه امامیه جایگاهی دارد یا خیر.

استخراج قواعد عمومی حاکم بر قراردادهای جمعی در وهله اول به این سوال پاسخ می‌دهد که آیا در کلیه مواردی که نفع مشترک برای جمعی از افراد وجود دارد، انعقاد قراردادهای جمعی امکان‌پذیر است یا اینکه صرفاً در مواردی که قانون‌گذار صریحاً اذن به انعقاد چنین قراردادهایی دارد، انعقاد آن ممکن است و در حالت اخیر، قانون‌گذار چه قواعد کلی را بر این قراردادهای جمعی حاکم می‌سازد. این نوشتار از طریق استقرا در قوانین و مقررات مربوط به مصادیق قراردادهای جمعی (از جمله پیمان‌های دسته جمعی کار و قراردادهای ارفاقی)، در پی استخراج قواعد عمومی قراردادهای جمعی است.

مبحث نخست: تاریخچه، مفهوم و مصادیق قراردادهای جمعی

با توجه به آنکه قواعد عمومی قراردادهای جمعی با استقرا در مقررات مربوط به مصادیق قراردادهای جمعی استخراج می‌شود، شناخت مصادیق این قراردادها و مقررات حاکم بر آنها ضرورت دارد. از این رو در این مبحث در گفتار نخست، تاریخچه این قراردادها به صورت مختصر بیان می‌شود و در گفتار دوم مفهوم قراردادهای جمعی با توجه به نظرات حقوق‌دانان مطرح شده و این نظرات مورد بررسی قرار می‌گیرد. در گفتار سوم به صورت تفصیلی مصادیق قراردادهای جمعی در سه بند بررسی شده و مقررات حاکم بر آنها بیان می‌گردد.

گفتار نخست: تاریخچه قراردادهای جمعی

اصل نسبی بودن قراردادها که به شدت از سوی مکتب اصالت فرد (مبتنی بر احترام به اراده افراد) مورد تأکید بود (خالقی‌پور و نصیران نجف آبادی، ۱۴۰۲: ۲۳۵)، به لحاظ برخی مقتضیات زندگی اجتماعی و لزوم هماهنگی در برخی امور (همانند روابط جمعی کار) تعدیل شد (Anson, 2010: 359). با گسترش روابط اجتماعی، در برخی موارد حفظ نظم و اهمیت

پیشرفت امور اقتضا می‌کرد که در برخی گروه‌های انسانی، اداره امور تابع اراده اکثریت باشد؛ زیرا در این گونه امور، پیروی از اراده‌های گوناگون تمام اعضا و خشود ساختن همه، امکان ندارد و بهترین راه آن است که با پیروی از نظر اکثریت، شمار کمتری از آراء بی‌اثر شود و جمع بیشتری راضی گردند. به همین سبب قانون‌گذاران ناچار شده‌اند در برخی موارد، در قراردادهای اکثریت یک جمعیت را بر تمام اعضا (اعم از اکثریت و اقلیت) تحمیل کنند (کاتوزیان، ۱۳۹۵: ۱۰۳).

مفهوم قراردادهای جمعی، مفهومی نوین در نظام حقوق قراردادهاست که با توجه به مقتضیات تجاری و صنعتی قرون اخیر ایجاد شده است (Sciara, 2011: 52) و در متون فقهی نیز نمی‌توان معادلی برای آن یافته و این مفهوم را دارای سابقه فقهی دانست (کریمی نیا و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۰۹)؛ البته برخی حقوق‌دانان معتقدند قراردادهای جمعی در فقه اسلامی وجود دارد و عقدی به نام «عقد مناضله» (عقد نضال) که مورد اشاره برخی فقها است، نوعی عقد جمعی محسوب می‌شود (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۹: ۵۳۷). لازم به توضیح است که عقد مناضله نوعی قرارداد رمایه^۱ است که بین دو گروه منعقد می‌شود و هر گروه دارای نفع واحد بوده و به اصطلاح امروزی یک تیم تلقی شده و در حکم شخص واحد هستند و با مشخص کردن هدف، هر گروه به سمت اهداف مشخص شده تیراندازی کرده و گروهی که اهداف را دقیق‌تر مورد اصابت قرار دهد، برنده محسوب می‌شود (شهید ثانی، ۱۴۱۳ق: ۷۴/۶). اما به نظر می‌رسد تلقی عقد مناضله به عنوان مصداقی از قراردادهای جمعی صحیح نمی‌باشد زیرا در عقد مناضله دو طرف وجود دارد که هر طرف در حکم شخص واحد است و تمام افراد گروه‌ها با میل خود در قرارداد وارد شده‌اند؛ در حالی که قرارداد جمعی در مواقعی است که اراده اکثریت جمعی بر تمام افراد آن جمع اعم از اکثریت و اقلیت تحمیل می‌شود. بنابراین عقد مناضله با قراردادهای جمعی تفاوت داشته و تنها ویژگی مشابه این دو نوع قرارداد با یکدیگر، وجود گروهی از افراد در هر طرف عقد است. بدین ترتیب قرارداد جمعی متفاوت از عقد مناضله بوده و در فقه اسلامی مفهوم قرارداد جمعی، مورد شناسایی قرار نگرفته است.

گفتار دوم: تعریف قراردادهای جمعی

در متون قانونی ایران (همچون فرانسه) قراردادهای جمعی به عنوان قسم خاصی از قراردادها مورد تعریف قرار نگرفته است لکن حقوق‌دانان تعاریفی از قراردادهای جمعی ارائه داده‌اند. برخی معتقدند «قرارداد جمعی، قراردادی است که لااقل در یک‌طرف آن، عده‌ای از اشخاص دارای هدف مشترک قرار گرفته و رضای آنان به توسط اکثریت یا نمایندگان آن اشخاص اعلان شود. خواه این قرارداد مربوط به کار باشد یا خیر. در صورت اول، قرارداد جمعی کار نامیده می‌شود.» (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۹: ۵۵۸).

برخی حقوق‌دانان، در تعریف عقود جمعی بیان می‌دارند: «عقودی است که دسته‌ای از اشخاص را بدون آنکه رضایتشان لازم باشد، پایبند و ملتزم می‌کند.» (کاتوزیان، ۱۳۹۵: ۱۰۳) برخی حقوق‌دانان نیز معتقد هستند که قرارداد جمعی، نقطه مقابل قرارداد فردی است که در آن اثر عقد، محدود به کسانی است که خودشان یا قائم مقام قانونی ایشان در انعقاد آن دخالت مستقیم داشته و شخص تنها به اراده خود متعهد می‌گردد (صادقی، ۱۳۸۳: ۵۸) و برخی دیگر نیز قرارداد جمعی را قراردادی می‌دانند که «اکثریت دو گروه، نسبت به پاره‌ای از شرایط و موضوعات مورد توافق، با هم منعقد می‌کنند و اثر

۱- رمایه عبارت است از مسابقه تیراندازی بین دو نفر یا دو گروه، برای شناخت ماهرترین تیرانداز یا گروه از حیث دقت هدف‌گیری و فزونی تیرهایی که به هدف اصابت کرده است. در اسلام مسابقه تیراندازی جایز بوده و بدان تأکید شده است.

آن به دیگران، یعنی کسانی که در بستن قرارداد شرکت نکرده و به آن رضایت نداده‌اند نیز سرایت می‌کند.» (قاسم زاده، ۱۳۹۰: ۸۴).

در بررسی هر یک از تعاریف مطرح شده می‌توان بیان داشت تعریف نخست در موردی که بیان می‌دارد، رضای یکی از طرفین قرارداد توسط اکثریت اعلام می‌شود صحیح بوده و منطبق با تعریف قبول شده از قراردادهای جمعی است؛ اما در موردی که بیان می‌کند رضای آنان توسط نمایندگان آن اشخاص اعلان شود، ایرادی وجود دارد که اگر افراد منعقدکننده قرارداد، نماینده کسانی هستند که مستقیماً در قرارداد شرکت ندارند، از تعریف قراردادهای جمعی موضوعاً خارج می‌شود، زیرا قراردادی که توسط نماینده منعقد می‌شود، آثار عقد متوجه منوب^۱ عنه می‌شود و نماینده در انعقاد قرارداد در حکم خود اصیل است و این عقد به نمایندگی منعقد شده که آثار آن بر اساس قواعد عمومی قراردادهای جمعی از جمله اصل نسبی بودن، متوجه منوب^۲ عنه (موکل) می‌شود و در اینجا نمی‌توان منوب^۳ عنه را شخص ثالثی دانست که در انعقاد قرارداد شرکت نداشته؛ لکن آثار قرارداد متوجه او شده است. به بیان بهتر در قراردادهای جمعی آثار عقد دامن‌گیر کسانی می‌شود که اصالتاً یا کالتاً در عقد شرکت نداشته‌اند و ملزم به اجرای قرارداد هستند و این گذر از مرز اصل نسبی بودن قراردادهاست که این گونه قراردادهای را متمایز کرده و به عنوان استثنایی بر اصل حاکمیت اراده و نسبی بودن اثر عقد مطرح می‌کند.

تعاریف دوم و سوم که پیش تر بیان شد، با تعریف مطرح شده در حقوق فرانسه در خصوص قراردادهای جمعی مشابهت دارد (Mazeaud, 1950: 76) و به درستی مفهوم قراردادهای جمعی را در مقابل قراردادهای فردی مطرح می‌کند و این قراردادهای را قراردادی می‌داند که در آن اثر عقد صرفاً محدود به کسانی که در انعقاد آن دخالت مستقیم داشته یا قائم مقام طرفین محسوب می‌شوند، نمی‌باشد، بلکه قراردادی است که عده‌ای از افراد بدون آنکه در انعقاد قرارداد مشارکت داشته باشند، ملزم به آثار قرارداد منعقد شده میان دیگران خواهند بود.

در تعریف سوم که مطرح شد، بیان شده است که در قراردادهای جمعی نسبت به پاره‌ای از شرایط و موضوعات مورد توافق توسط اکثریت دو گروه قرارداد منعقد می‌شود. نخستین ایراد به این تعریف آن است که در قراردادهای جمعی الزاماً دو طرف قرارداد عده‌ای از افراد نیستند؛ بلکه ممکن است در یک‌سوی قرارداد یک شخص و در سوی دیگر جمعی از افراد قرار داشته باشند. بنابراین در قراردادهای جمعی، لزوماً دو طرف قرارداد جمعی نیستند بلکه صرفاً جمعی بودن یک طرف برای صدق عنوان قرارداد جمعی کفایت می‌کند. همچنین قرارداد جمعی ممکن است راجع به تمام شرایط و موضوعات مورد توافق منعقد شود و اختصاص این قراردادها به مواردی که صرفاً نسبت به پاره‌ای از این شرایط و موضوعات قرارداد منعقد می‌شود، وجهی ندارد. به نظر می‌رسد در میان تعاریف مطرح شده، تعاریف دوم و سوم بهترین تعریف مطرح شده از عقود جمعی است و ماهیت این عقود را در استثنایی بر اصل نسبی بودن قراردادهای جمعی به روشنی بیان می‌دارند.

گفتار سوم: مصادیق قراردادهای جمعی

جهت بررسی قواعد عمومی حاکم بر قراردادهای جمعی، لازم است مصادیق این قراردادها بیان شده و مقررات حاکم بر آن تبیین می‌شود. در کتب حقوق دانان، قرارداد جمعی کار^۲ و قراردادهای ارفاقی از مصادیق قراردادهای جمعی ذکر شده

است. علاوه بر این دو مورد، قراردادهای موضوع قانون تملک آپارتمان‌ها نیز از مصادیق قراردادهای جمعی مطرح شده است. در این گفتار، به صورت مختصر قرارداد جمعی کار، قرارداد ارفاقی و قرارداد مالکین آپارتمان‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بند اول: قرارداد جمعی کار

پس از گذر از دوران حاکمیت اراده در خصوص قراردادهای کار و برقراری قواعد آمره جهت حمایت از کارگران، در بسیاری از مواقع ثابت بودن و عدم انعطاف این قواعد آمره، موجب این مشکل می‌شد که در شرایط گوناگون و در کارهای متفاوت به خصوص در نقاط جغرافیایی مختلف که اقتضات خاص خود را داشتند، قواعد حقوق کار حمایت کافی را از کارگران نداشته باشند؛ لذا در حقوق کشورهای مختلف برای حمایت بیشتر و مؤثرتر از کارگران، پیمان‌های جمعی کار پیش‌بینی شد. این پیمان‌ها به مفهوم قرارداد کار نیست، بلکه به منزله عهدنامه‌ای میان دو طرف است که در آن نظر طرفین دفاع از منافع بستگان (اعضا) خود است (دهشیری، ۱۳۸۴: ۱۶).

قراردادهای جمعی کار، به عنوان یکی از منابع حقوق کار که تجلی بارز روابط جمعی کار هستند (Hardy, 2009: 73)، به موافقت‌نامه‌هایی گفته می‌شود که میان سازمان‌های کارگری و کارفرما یا سازمان‌های کارفرمایی برای تعیین شرایط کار (از قبیل مزد، مدت کار، مرخصی و ...) در کارگاه یا رشته‌ای از فعالیت اقتصادی منعقد می‌شوند. پیمان‌های دسته‌جمعی کار از این لحاظ که در بر دارنده معیارهای کلی برای گروهی از کارگران هستند از منابع مهم حقوق کار محسوب می‌شوند (عراقی، ۱۳۹۰: ۹۷). خصوصیت مثبت قراردادهای جمعی کار این است که طرفین، پیمان مذکور را متناسب با شرایط خاص هر شغل یا منطقه جغرافیایی تنظیم می‌نمایند.

ماده ۱۴۰ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ در تعریف قرارداد جمعی کار (یا به تعبیر این قانون پیمان دسته‌جمعی کار) بیان می‌دارد: «پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمان کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فی‌مابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک‌طرف 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.»

بنابراین ملاحظه می‌شود پیمان دسته‌جمعی کار، قرارداد کار نیست و ضمن آن کارگری اجبر نمی‌شود؛ بلکه به واسطه آن، سندیکای مخصوصی از کارگران با یک کارفرما یا نمایندگان کارفرمایان در خصوص شرایط کار با هم توافق می‌کنند و پس از آن در هر قرارداد کار که در آن صنف منعقد می‌شود، مفاد پیمان لازم‌الرعايه است (کاتوزیان، ۱۳۹۵: ۱۰۵).

پیمان‌های جمعی کار موجب پویایی و غنای حقوق کار شده و اندیشه مذاکره را در مقابل رویکرد مقابله تقویت می‌کند و موجب درک این موضوع توسط کارگران و کارفرمایان می‌شود که امور مورد اختلاف از طریق مذاکره قابل حل و فصل است به نحوی که منافع هر دو طرف حفظ شود. پیمان‌های جمعی کار ممکن است در سطح کارگاه، منطقه جغرافیایی یا حرفه مشخص، منعقد شود که با توجه به عدم پیشرفت و گسترش سازمان‌های کارگری در ایران، پیمان‌های دسته‌جمعی کار معمولاً در ایران در سطح کارگاه منعقد می‌شود.

انعقاد پیمان‌های جمعی کار و ویژگی‌های خاص این قرارداد، در فصل آتی در مبحث قواعد عمومی حاکم بر قراردادهای جمعی به تفصیل بررسی می‌شود.

بند دوم: قرارداد ارفاقی

در تعریف قرارداد ارفاقی بیان شده است: «قرارداد جمعی است بین تاجر ورشکسته و همه یا بیشتر بستانکاران وی اگر ورشکستگی به تقلب و تقصیر نباشد و حکم ورشکستگی صادر شده باشد» (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۹: ۵۳۷). برخی دیگر از حقوق دانان در تعریف قرارداد ارفاقی بیان داشته‌اند: «قرارداد ارفاقی نوعی قرارداد جمعی است که برخلاف اصل نسبی بودن قراردادهای اثر آن به کسانی که طرف قرارداد نیستند، سرایت می‌کند. این قرارداد بین تاجر ورشکسته از یک طرف و اکثریت طلبکارهای وی از طرف دیگر به منظور توقف جریان تصفیه و تعیین ترتیب پرداخت دیون بسته می‌شود» (قاسم زاده، ۱۳۹۰: ۸۵).

در مواردی که تاجری به طور عادی و با صداقت و حسن نیت به تجارت مبادرت می‌نماید؛ لکن به عللی که ناشی از عمد (تقلب) یا تقصیر او نمی‌باشد ورشکسته می‌شود، در صورتی که طلبکاران او با شرایطی که در قانون تجارت پیش‌بینی شده، بخواهند وی را مساعدت نمایند با او قراردادی منعقد می‌کنند که آن را قرارداد ارفاقی می‌نامند. قانون تجارت مصوب ۱۳۱۱ برای اعطای مهلت دوباره به تاجر ورشکسته برای بازگشت به فعالیت تجاری، قرارداد ارفاقی را با میانجیگری مدیر تصفیه پیش‌بینی کرده است تا جهت ارفاق به تاجر ورشکسته از تصفیه اموال وی خودداری گردد؛ بدین معنی که تاجر ورشکسته بتواند در صورت تصویب اکثریت طلبکارانی که سه چهارم طلب را دارند، به فعالیت تجاری خود ادامه دهد (عرفانی، ۱۳۷۸: ۲۲).

بدین ترتیب مشخص می‌شود که بعد از ورشکستگی و تشخیص مطالبات تاجر، قرارداد ارفاقی برای ارفاق و کمک به تاجر ورشکسته بین مجمع طلبکاران و تاجر منعقد می‌شود. در قرارداد ارفاقی نیازی به رضایت و موافقت تمام طلبکاران نیست، بلکه موافقت نصف به علاوه یک نفر از طلبکاران که سه چهارم مطالبات را در اختیار داشته باشند، کفایت می‌کند؛ لکن آثار این قرارداد متوجه تمام طلبکاران می‌شود.

قرارداد ارفاقی سبب می‌شود جریان توقف تاجر پایان پذیرد و وی دوباره به زندگی تجاری بازگردد. این نتیجه را اکثریت طلبکاران خواسته‌اند؛ در حالی که اقلیت به آن راضی نیستند و با وجود این، قرارداد دوباره همه طلبکاران اجرا می‌شود. «اصل تساوی طلبکاران عادی تاجر ورشکسته» از اصول مورد احترام در جریان ورشکستگی است لکن پس از لازم‌الاجرا شدن قرارداد ارفاقی، آنان که در اقلیت مانده‌اند از حق برابری یا رقابت آزاد با دیگران محروم می‌شوند. امضاکنندگان قرارداد، در برابر احسانی که می‌کنند در این رقابت پیشی گرفته و به حکم قانون در صورت تمکن تاجر ورشکسته زودتر به طلب خود می‌رسند (کاتوزیان، ۱۳۹۵: ۳۸۰).

بدین ترتیب مشخص می‌شود قرارداد ارفاقی از اقسام قراردادهای جمعی است، زیرا این قرارداد میان اکثریت طلبکارها و تاجر ورشکسته منعقد شده و درباره کسانی هم که بدان رضایت نداده‌اند (طلبکاران اقلیت) اثر داشته و حق مطالبه طلبکاران اقلیت که در قرارداد مشارکتی نداشته‌اند، تا استیفای کامل حقوق امضاکنندگان قرارداد به تأخیر می‌افتد. بدین ترتیب قرارداد ارفاقی، استثنایی بر اصل نسبی بودن قراردادهاست. همین موضوع باعث شده است که برخی ماهیت قراردادی قراردادهای ارفاقی را زیر سؤال ببرند و بیان دارند علاوه بر آنکه اثر این عمل (قرارداد ارفاقی) نسبی نبوده و شامل افرادی غیر از طرفین آن می‌شود، این قرارداد نیاز به تأیید از سوی دادگاه دارد در حالی که اگر قرارداد ارفاقی یک قرارداد به

مفهوم رایج تلقی می‌شد نیازی به تصدیق دادگاه نداشت (نوروزی قیداری، ۱۳۷۷: ۱۸). برخی نویسندگان حقوق تجارت نیز معتقدند قرارداد ارفاقی (که گاهی قرارداد اکثریتی نیز خوانده می‌شود) قرارداد به مفهوم کلاسیک کلمه نیست (اسکینی، ۱۳۸۹: ۱۶۹). در فرانسه^۳ نیز در خصوص قرارداد ارفاقی از واژه Contrat استفاده نشده و به جای آن از واژه Concordat استعمال می‌شود (Zenner, 2012: 77). اما این نظر قابل قبول نیست؛ زیرا اصل نسبی بودن قراردادها اصلی تخطی ناپذیر نیست و در مواردی استثنا بر آن وارد شده است، لذا نمی‌توان عقدی را به واسطه نسبی نبودن اثر آن، فاقد ماهیت قراردادی دانست، همچنین لزوم تصدیق دادگاه، قرارداد ارفاقی را از قرارداد بودن خارج نمی‌کند (صادقی، ۱۳۸۳: ۶۴)؛ بلکه علاوه بر ایجاب و قبول طرفین، قانون‌گذار رکن دیگری را نیز برای تحقق قرارداد لازم دانسته و آن را به قراردادی تشریفاتی تبدیل کرده است، بنابراین لزوم مداخله دادگاه در قرارداد ارفاقی، وصف قراردادی آن را زایل نمی‌کند؛ بلکه صرفاً آن را به قراردادی تشریفاتی تبدیل می‌کند.

قرارداد ارفاقی در نظام حقوقی ایران، در مرحله انعقاد و اجرای آن، دارای ویژگی‌ها و خصوصیات است که در فصل آتی در بررسی قواعد عمومی حاکم بر قراردادهای ارفاقی، بررسی می‌شود.

بند سوم: قرارداد مالکین آپارتمان‌ها

در مواردی که هر طبقه از ساختمان مالک مستقل داشته باشد، از لحاظ حقوقی و اجتماعی تنظیم روابط این مالکین ضروری است. در این ساختمان‌ها دو قسم مالکیت وجود دارد:

الف) مالکیت مستقل هریک از مالکان در بخش‌های اختصاصی

ب) مالکیت مشترک آنان در اجزایی از ساختمان که مورد استفاده همه است.

بر اساس قاعده کلی، هر یک از مالکان حق هرگونه تصرفی در ملک اختصاصی خود را دارد و در قسمت‌های مشترک که میان مالکان مشاع است، هیچ‌یک از شرکا نمی‌توانند بدون اذن سایرین دخالت کنند؛ لکن ضرورت‌های زندگی مشترک ایجاب می‌کند که هیچ‌یک از این دو قاعده (اختیار مطلق در ملک خود و بی‌اختیاری مطلق در قسمت مشاع) به طور کامل اجرا نشود و در برخی موارد تعدیل گردد (کاتوزیان، ۱۳۹۷: ۱۳۱). به همین سبب در سال ۱۳۴۳ قانون تملک آپارتمان‌ها به تصویب رسید و تا حدود زیادی روابط موجود میان مالکین آپارتمان‌ها را در ملک شخصی و مشاع تنظیم نمود.

در مورد اداره قسمت‌های مشترک، میان قانون مدنی و قانون تملک آپارتمان‌ها تفاوت بسیاری وجود دارد. بر اساس قانون مدنی هیچ‌یک از شرکا نمی‌تواند شرکای دیگر را ملزم به تعمیر کند (ماده ۱۲۸ قانون مدنی) جز در مواردی که سابقاً به موجب قراردادی ملزم شده (ماده ۱۲۹ قانون مدنی) یا دفع ضرر از راه دیگری ممکن نباشد (ماده ۱۱۴ قانون مدنی)، اما در قانون تملک آپارتمان‌ها به واسطه اقتضائات ناشی از زندگی جمعی، حکومت اراده اکثریت بر اقلیت در قسمت‌های مشاع

۳- 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.

ساختمان مطرح شد و ماده ۶ این قانون بیان می‌دارد: «چنانچه قراردادی بین مالکین یک ساختمان وجود نداشته باشد کلیه تصمیمات مربوط به اداره و امور مربوط به قسمت‌های مشترک به اکثریت آرا مالکینی است که بیش از نصف مساحت تمام قسمت‌های اختصاصی را مالک باشند.» و حتی این قانون در ماده ۸ در مواردی که تعداد مالکین بیش از سه نفر باشد، انتخاب مدیر یا مدیرانی را لازم می‌داند: «در هر ساختمان مشمول مقررات این قانون در صورتی که عده مالکین بیش از سه نفر باشد مجمع عمومی مالکین مکلف‌اند مدیر یا مدیرانی از بین خود یا از خارج انتخاب نمایند طرز انتخاب مدیر از طرف مالکین و وظایف و تعهدات مدیر و امور مربوط به مدت مدیریت و سایر موضوعات مربوطه در آیین‌نامه این قانون تعیین خواهد شد.» بدین ترتیب ملاحظه می‌شود در اداره قسمت‌های مشاع ساختمان، قانون‌گذار با فرض نوعی شخصیت حقوقی ناقص، اراده اکثریت را برای امور مرتبط با ساختمان نافذ می‌شمارد (کاتوزیان، ۱۳۹۷: ۱۳۴).

برخی معتقدند قراردادهای منعقد شده به اراده اکثریت مالکین که به اقلیت مالکین آپارتمان‌ها تحمیل می‌شود بدون آنکه ایشان (اقلیت) اصالتاً یا نیابتاً در این تصمیم‌گیری دخالتی داشته باشند، از مصادیق قراردادهای جمعی است که ورای اصل نسبی بودن قراردادهای عمل کرده و افرادی را ملزم به قرارداد منعقد می‌کند، اما به نظر می‌رسد استفاده از عنوان قراردادهای جمعی برای این قراردادهای صحیح نمی‌باشد؛ بلکه مقررات بیان شده در قانون تملک آپارتمان‌ها اجرای اراده اکثریت در امور اداری و تعمیرات جزئی و ضروری ساختمان است و به استناد آن نمی‌توان در ساختمان تغییرات عمده داد یا به تصمیم اکثریت مالکین، تمام ساختمان نمی‌تواند فروخته شود و اقلیت به این تصمیم تسلیم باشند. در قانون تملک آپارتمان‌ها صرفاً قانون‌گذار با توجه به مقتضیات اجتماعی و فرهنگی در مورد ساختمان‌هایی که مالکین متعددی در آن زندگی می‌کنند، از قواعد سنتی اشاعه (که هرگونه تصمیمی برای تغییرات ولو اندک و جزئی باید به اتفاق آرای شرکا اتخاذ شود)، اندکی عدول کرده و اراده اکثریت را بر اقلیت حاکم نموده است و در چنین مواردی در ساختمان‌ها تصمیمات اتخاذ شده توسط اکثریت، تصمیم آن شخصیت حقوقی ناقصی است که قانون‌گذار در ماده ۷ قانون تملک آپارتمان‌ها به مجمع عمومی مالکین آپارتمان اعطا کرده است.

مبحث دوم: قواعد عمومی قراردادهای جمعی

از استقرا در مقررات مربوط به مصادیق قراردادهای جمعی، برخی قواعد عمومی مربوط به این قراردادهای قابل استخراج است. در این مبحث، قواعد عمومی قراردادهای جمعی بیان شده و در برخی مصادیق قراردادهای جمعی به طور مختصر و در قراردادهای جمعی کار به صورت تفصیلی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

گفتار نخست: لازم بودن قراردادهای جمعی

با استقرا در مقررات مربوط به قراردادهای جمعی، مشخص می‌شود که مصادیق این قراردادها از جمله قرارداد ارفاقی و قرارداد جمعی کار، از قراردادهای لازم هستند. بر اساس ماده ۱۸۵ قانون مدنی «عقد لازم آن است که هیچ‌یک از طرفین معامله، حق فسخ آن را نداشته باشند مگر در موارد معینه». در این گفتار لازم بودن قراردادهای ارفاقی به صورت مختصر بیان شده و در ادامه لزوم قراردادهای جمعی کار مورد بررسی قرار می‌گیرد. لازم به ذکر است که در نظام حقوقی ایران (با الهام از فقه امامیه) اصل بر «لزوم قراردادها» است و مطابق این اصل، در موارد تردید میان جواز یا لزوم قراردادی که به صورت صحیح منعقد شده است، اصل بر آن است که قرارداد مذکور، لازم محسوب می‌شود.

در خصوص لازم بودن قرارداد ارفاقی، ماده ۴۸۹ قانون تجارت بیان می‌دارد: «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» قطعی بودن قرارداد ارفاقی نسبت به طلبکارانی که آن را امضاء نموده‌اند به معنای آن است که هیچ‌یک از این افراد حق عدول از قرارداد را ندارند (اسکینی، ۱۳۸۹: ۱۷۷) و ملزم و پایبند به آن هستند و این معنای لزوم قرارداد است که هیچ‌یک از طرفین نمی‌توانند آن را بر هم بزنند.

قرارداد جمعی کار نیز از عقود لازم است. ماده ۱۴۴ قانون کار در این خصوص 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 تعاون، کار و رفاه 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.

گفتار دوم: تشریفاتی بودن قراردادهای جمعی
قرارداد تشریفاتی قراردادی است که علاوه بر ایجاب و قبول، باید تشریفات خاصی را برای انعقاد آن به کار بست و صرف توافق طرفین برای وقوع آن کافی نیست. به عبارت دیگر برای تحقق عقد تشریفاتی، طرفین باید اراده خود را به شکل خاصی که قانون معین می‌کند ابراز کنند (صفایی، ۱۳۹۸: ۴۲/۲) و علاوه بر ایجاب و قبول، تشریفاتی را که قانون برای کامل شدن ارکان عقد لازم می‌داند، فراهم سازند. لازم به ذکر است که در نظام حقوقی ایران، اصل بر «رضایی بودن قراردادهای جمعی» است، به این معنی که برای انعقاد قرارداد ابراز اراده طرفین (ایجاب و قبول) کافی بوده و نیاز به تشریفات خاصی (مانند مکتوب بودن، ثبت رسمی، استفاده از الفاظ خاص و ...) یا قبض مورد معامله نیست.

قراردادهای جمعی، قراردادهایی تشریفاتی هستند و در این گفتار، در ابتدا لزوم رعایت تشریفات در قرارداد ارفاقی به عنوان مصداقی از قراردادهای جمعی، مختصراً بیان می‌شود و در ادامه تشریفاتی بودن قرارداد جمعی کار به صورت تفصیلی بررسی شده و آثار مترتب بر آن بیان می‌گردد.

قرارداد ارفاقی به صرف ایجاب و قبول طرفین قرارداد منعقد نمی‌شود؛ بلکه لازم است پیش از آن تشریفات خاصی انجام شود. ماده ۴۷۹ قانون تجارت در این خصوص بیان می‌دارد: «قرارداد ارفاقی بین تاجر ورشکسته و طلبکارهای او منعقد نمی‌شود مگر پس از اجرای مراسمی که در فوق مقرر شده است.» منظور از مراسمی که قانون تجارت در این خصوص بیان می‌دارد، مواد ۴۸۰ و ۴۸۱ این قانون است که مقرر می‌دارند: قرارداد ارفاقی صرفاً هنگامی منعقد می‌شود که لااقل نصف به علاوه یک نفر از طلبکارها با داشتن لااقل سه ربع از کلیه مطالباتی که تشخیص و تصدیق شده یا موقتاً قبول گشته است در آن قرارداد شرکت نموده باشند (ماده ۴۸۰ قانون تجارت) و هرگاه در مجلس قرارداد ارفاقی، اکثریت طلبکارها

عدداً حاضر شوند ولی از حیث مبلغ دارای سه ربع از مطالبات نباشند یا آنکه دارای سه ربع از مطالبات باشند ولی اکثریت عددی را حائز نباشند نتیجه حاصله از آن مجلس معلق و قرار انعقاد مجلس ثانی برای یک هفته بعد داده می شود (ماده ۴۸۱)

عدم رعایت تشریفات مذکور، موجب خواهد شد که دادگاه قرارداد ارفاقی را تأیید نکند. ماده ۴۸۸ قانون تجارت بیان می دارد: «در صورت عدم رعایت قواعد مقرر محکمه از تصدیق قرارداد ارفاقی امتناع خواهد نمود» همچنین لزوم تأیید قرارداد ارفاقی توسط مرجع عالی تر (دادگاه) بیان گر آن است که صرف ایجاب و قبول طرفین برای انعقاد قرارداد ارفاقی کافی نبوده و تأیید دادگاه رکنی از قرارداد ارفاقی است که بدون تحقق آن، قرارداد ارفاقی لازم الاجرا نمی شود. لزوم تأیید دادگاه و دخالت مرجع عالی، در گفتار آینده این فصل مورد بررسی قرار می گیرد.

قرارداد کار نیز به عنوان یکی از مصادیق قراردادهای جمعی، قراردادی تشریفاتی است. ماده ۱۴۰ قانون کار در تعریف قراردادهای جمعی ابراز می دارد: «پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی به منظور تعیین شرایط کاری 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 قانونها و قانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود.» با توجه به اینکه این ماده پیمان دسته جمعی کار را لزوماً قراردادی کتبی می داند، به نظر می رسد کتبی بودن قرارداد جمعی کار یکی از شرایط تحقق عقد است. البته این احتمال وجود دارد که کتبی بودن قرارداد جمعی کار صرفاً شرطی اثباتی باشد نه تشریفات خاص قرارداد؛ لکن به نظر می رسد صحیح تر آن است که این شرط، تشریفات خاص است، زیرا قرارداد جمعی کار میان عده زیادی از کارگران و کارفرمایان در سطح کارگاه یا حرفه یا منطقه جغرافیایی مشخص لازم الاجراست و همچنین کارگرانی که در آینده وارد این کارگاه یا حرفه می شوند را نیز در بر می گیرد، لذا برای جلوگیری از تغییر مفاد پیمان و احتمال سوءاستفاده از آن، کتبی بودن این قرارداد از سوی قانون گذار لازم دانسته شده و به عبارت دیگر قانون گذار از بیان ضرورت کتبی بودن قرارداد جمعی کار صرفاً بحث اثباتی را در نظر نداشته بلکه دواعی دیگری جهت حمایت از سایر کارگرانی که در قرارداد شرکت نداشته لکن از این قراردادها متأثر می شوند را نیز در نظر داشته است؛ لذا کتبی بودن را تشریفاتی خاص برای قراردادهای جمعی کار مقرر کرده است.

همچنین بر اساس بند سوم ماده ۱۴۱ قانون کار، قرارداد جمعی کار از حیث رعایت قوانین حمایتی قانون کار و سایر قوانین و مقررات آمره باید به تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برسد: «پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که:

الف) مزایای کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده 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 تعاون، کار و رفاه اجتماعی برسد.»

بدین ترتیب مشخص می‌شود قرارداد جمعی کار به صرف توافق (ایجاب و قبول) طرفین، کامل نبوده و لازم است وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی این قرارداد را تأیید کند و بدون تأیید قرارداد توسط وزارت مذکور، قرارداد لازم‌الاجرا نمی‌باشد. لزوم تأیید قرارداد کار توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در گفتار آتی تفصیلاً بررسی می‌شود و در این گفتار صرفاً نقش تأیید این مرجع عالی در لازم‌الاجرا شدن قرارداد بیان شد که نشانگر تشریفاتی بودن قرارداد جمعی کار است.

گفتار سوم: لزوم تأیید قراردادهای جمعی توسط مرجع مستقل

از استقرا در مقررات مربوط به مصادیق قراردادهای جمعی ملاحظه می‌شود که قراردادهای جمعی پس از انعقاد خود به خود لازم‌الاجرا نمی‌شوند و لازم است این قرارداد به تأیید مرجعی مستقل و عالی تر از طرفین برسد. با توجه به مؤثر بودن این قراردادها در حقوق افراد متعدد که رضایشان نیز برای تسری آثار قرارداد به ایشان لازم نیست، لزوم تأیید قرارداد توسط مرجعی مستقل مانند دادگاه یا وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی منطقی به نظر می‌رسد. در این گفتار در ابتدا لزوم تأیید مراجع عالی نسبت به قرارداد ارفاقی مختصراً بررسی شده و در ادامه، این موضوع در قراردادهای جمعی کار به صورت تفصیلی بیان می‌گردد.

قرارداد ارفاقی هنگامی لازم‌الاجرا می‌شود که مورد تصدیق دادگاه قرار گیرد. ماده ۴۸۶ قانون تجارت در خصوص قرارداد ارفاقی به صراحت مقرر کرده است: «قرارداد ارفاقی باید به تصدیق محکمه برسد و هر یک از طرفین قرارداد می‌تواند تصدیق آن را از محکمه تقاضا نماید» و در ادامه، ماده ۴۸۸ بیان می‌دارد: «در صورت عدم رعایت قواعد مقرر محکمه از تصدیق قرارداد ارفاقی امتناع خواهد نمود.» در خصوص علت لزوم تصدیق قرارداد ارفاقی توسط دادگاه می‌توان گفت با توجه به اینکه دادگاه سابقاً اقدام به صدور حکم ورشکستگی علیه تاجر ورشکسته کرده و اثر حکم دادگاه نیز دائمی است، تا زمانی که دادگاه تصمیم دیگری در خصوص حکم خویش اتخاذ نکند، اشخاص خصوصی (طرفین قرارداد ارفاقی) امکان تغییر مفاد حکم دادگاه را نخواهند داشت. بدین لحاظ دادگاه از طریق تصدیق قرارداد ارفاقی، تصمیم قبلی خود (اجرای مقررات ورشکستگی در مورد تاجر ورشکسته) را به حالت تعلیق در می‌آورد (قنواتی، ۱۳۸۹: ۱۳۶).

در خصوص قراردادهای جمعی کار بیان شد که این قراردادها از صرف یک قرارداد بودن فراتر رفته و با توجه به قدرت آن در تنظیم روابط میان کارگر و کارفرما، با نظم عمومی جامعه نیز در ارتباط است به همین جهت نیز دولت که حافظ و پشتیبان نظم عمومی جامعه و اجرای قوانین است در تنظیم پیمان‌های مذکور دخالت می‌کند لکن میزان دخالت دولت در تنظیم پیمان‌های مذکور در کشورهای مختلف متفاوت است. در برخی کشورها، مانند انگلستان دولت در تنظیم قراردادهای جمعی کار دخالتی نمی‌کند و این امر بدان علت است که در آن کشورها تشکیلات سندیکایی قدرتمند وجود دارد و موافقت‌نامه‌های جمعی، غالباً جنبه ملی داشته و در مورد تمام مشاغل اجرا می‌شود و در واقع جایگزین قوانین کار مصوب مجلس می‌شود و دولت صرفاً وظیفه نظارت بر فرایند انعقاد قرارداد کار را بر عهده دارد و دخالتی در شکل‌گیری آن ندارد. در کشورهای کمونیستی، سندیکا خود از تشکیلات دولتی و ضمیمه سازمان اقتصادی دولت است و بستن قرارداد جمعی کار، در واقع یک عمل دولتی تلقی می‌شود. در ایران، دخالت دولت در تنظیم قراردادهای جمعی کار، در مرحله

پیش از انعقاد قرارداد به صورت راهنمایی و در مرحله پس از قرارداد به صورت کنترل کنندگی صورت می گیرد (دهشیری، ۱۳۸۴: ۱۹). در دو بند، حدود دخالت دولت در قراردادهای جمعی کار بررسی می شود:

الف) دولت راهنمایی کننده (پیش از انعقاد قرارداد): 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 می کند. تبصره ۲ ماده ۱۳۹ قانون کار در این خصوص بیان می دارد: «در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می توانند از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تقاضا کنند شخص بی طرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمان های دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.» بدین ترتیب ملاحظه می شود که در ایران نقش دولت در مرحله پیش از انعقاد قرارداد محدود بوده و صرفاً در صورت درخواست طرفین انجام می شود.

ب) دولت کنترل کننده (پس از انعقاد قرارداد): در بند «ج» و دو تبصره ماده ۱۴۱ قانون کار، طرفین قرارداد را ملزم به ارائه قرارداد جمعی کار به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی کرده و این وزارت را مسئول تشخیص تطابق یا عدم تطابق موضوع یا موضوعات قرارداد دسته جمعی کار با بند الف و ب ماده ۱۴۱ (این دو بند در خصوص اعتبار قانونی قراردادهای جمعی کار است) می داند.

تبصره یک این ماده ۳۰ روز به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مهلت داده است که مطابقت یا عدم مطابقت مذکور را کتباً به طرفین قرارداد جمعی کار اعلام نماید.^۴ و همچنین تبصره ۲ این ماده بیان می دارد نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خصوص عدم مطابقت قرارداد جمعی کار با مقررات مندرج در بندهای الف و ب لازم است متکی به دلایل و مستندات قانونی و مقررات جاری کشور بوده و دلایل و مستندات ظرف ۳۰ روز کتباً به طرفین پیمان اعلام گردد.^۵

گفتار چهارم: مبتنی بودن قراردادهای جمعی بر مذاکره جمعی

در کنار مفهوم قراردادهای جمعی و به عنوان مقدمه ای برای این قراردادهای جمعی مفهوم مذاکره جمعی مطرح می شود. در مذاکره جمعی، سندیکا، اتحادیه یا کنفدراسیون (در مورد مذاکرات مربوط به قرارداد جمعی کار) یا هر مجمع دیگری متشکل از افراد دارای نفع واحد (مانند مجمع عمومی طلبکاران در قراردادهای ارفاقی) در مذاکره با طرف مقابل وارد شده و از منافع اعضای خود دفاع می کند. در این گفتار به صورت مختصر اهمیت مذاکره جمعی در مورد قراردادهای ارفاقی بیان شده و سپس به روند مذاکرات جمعی در خصوص قراردادهای کار پرداخته می شود.

در قراردادهای ارفاقی، قانون گذار انجام مذاکرات پیش از انعقاد قرارداد را الزامی می داند و این مذاکرات به حدی حائز اهمیت است که عدم رعایت این مراحل در مذاکرات باعث می شود که دادگاه قرارداد ارفاقی را تصدیق نکند. مواد ۴۸۰

^۴ - تبصره ۱ ماده ۱۴۱ قانون کار: وزارت تعاون، کار و رفاه 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 کتباً اعلام نماید.

^۵ - تبصره ۲ ماده ۱۴۱ قانون کار: نظر وزارت تعاون، کار و رفاه 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 کتباً به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد.

تا ۴۸۵ قانون تجارت، مقررات مربوط به تشکیل جلسات مجمع طلبکاران را بیان کرده و در ماده ۴۸۸ تصریح می‌کند: «در صورت عدم رعایت قواعد مقرر محکمه از تصدیق قرارداد ارفاقی امتناع خواهد نمود.»

در حقوق کار، مذاکره جمعی مرحله‌ای مهم پیش از انعقاد قراردادهای جمعی کار است (Blanpain, 2004: 220). در خصوص قراردادهای جمعی کار، مقاله نامه شماره ۹۸ سازمان بین‌المللی کار مصوب سال ۱۹۴۹ مذاکره جمعی را این‌گونه تعریف می‌کند: «گفتگوی داوطلبانه میان کارفرمایان یا سازمان‌های کارفرمایی از یک سو و سازمان‌های کارگری از سوی دیگر». بنابراین ملاحظه می‌شود که در مقاله نامه سازمان بین‌المللی کار، داوطلبانه بودن از شرایط اساسی مذاکرات جمعی کار است. برخی نویسندگان مذاکرات جمعی را «مجموعه گفت‌وگوهای مرتبط با شرایط کار میان یک کارفرما یا گروهی از کارفرمایان یا یک سازمان کارفرمایی از یک طرف و سازمان‌های نماینده کارگران از طرف دیگر برای رسیدن به توافق» می‌دانند (De Silva, 1996: 3).

تکثرگرایی و آزادی انجمن‌ها و اتحادیه‌های کارگری از مهم‌ترین ملزومات موفقیت مذاکرات جمعی است. نگرش تکثرگرایانه عبارت است از پذیرش تنوع نظرات و بها دادن به نگرش‌های متفاوت. رعایت حسن نیت توسط طرفین و دوری از هرگونه تهدید و اقدام غیر دوستانه در مذاکرات، لازمه دیگری برای به نتیجه مطلوب رسیدن مذاکرات است (Blanpain, 2004: 220). مذاکرات جمعی از منازعه و رویارویی طرفین جلوگیری می‌کند و موجب می‌شود که راه حل به دست آمده از طریق مذاکرات، مبتنی بر نظرات هر دو طرف باشد. قراردادهای جمعی حاصل شده از طریق مذاکرات جمعی، مصالحه و سازش را در طرفین نهادینه می‌کند و موجب می‌شود طرفین به این درک مشترک برسند که در صورت بروز اختلاف از طریق دوستانه و مبتنی بر مذاکره، مشکلات قابل حل و فصل است.

در فصل هفتم قانون کار با عنوان «مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار» ملاحظه می‌شود که قانون‌گذار مذاکرات دسته‌جمعی را در کنار پیمان‌های جمعی کار مطرح کرده است و در ماده ۱۳۹ پیش از ورود به مقررات مربوط به قراردادهای جمعی کار، از مذاکرات دسته‌جمعی و اهمیت آن سخن می‌گوید: «هدف از مذاکرات دسته‌جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آن‌ها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر این‌ها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد. خواست‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.» تبصره ۱ این ماده محدودیت‌های طرفین در انجام مذاکرات دسته‌جمعی کار را بیان می‌دارد که هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته‌جمعی باشد، می‌تواند موضوع مذاکره قرار گیرد، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاست‌های برنامه‌ای دولت اتخاذ تصمیم در مورد آن‌ها را منع نکرده باشد و مذاکرات دسته‌جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد. بر این اساس مشاهده می‌شود که قانون کار به مذاکرات قبل از انعقاد قراردادهای جمعی توجه کرده و آن را به عنوان مرحله‌ای اساسی پیش از انعقاد قرارداد جمعی مطرح کرده است.

گفتار پنجم: وجود نفع جمعی در حداقل یکی از طرفین قرارداد

همان گونه که در تعریف قراردادهای جمعی بیان شد، قرارداد جمعی قراردادی است که حداقل در یکی از طرفین آن افرادی بیش از یک نفر وجود داشته و این افراد دارای نفع مشترک باشند. اساساً انعقاد قرارداد جمعی هنگامی برای گروه‌های انسانی قابل توجه است که دارای نفع مشترکی باشند و این نفع مشترک است که ایشان را ترغیب می‌کند که همگی در یک‌سوی قرارداد قرار گیرند و با طرف مقابل قراردادی منعقد کنند. در دیدگاه‌های نظم اجتماعی، وجود حداقلی از جهت‌گیری‌های جمع‌گرایانه برای هر جامعه‌ای ضرورت دارد و کم بودن تمایلات جمع‌گرایانه در هر جامعه به خصوص از لحاظ اقتصادی، موجب آسیب‌ها و زیان‌های متعددی می‌شود (جوادی یگانه، ۱۳۸۴: ۱۴۲).

در قراردادهای ارفاقی، مجمع طلبکاران دارای نفعی مشترک هستند و از طریق برگزاری جلسه و تبادل آرا و نظرات در پی تشخیص این برمی‌آیند که دادن فرصت دوباره به تاجر برای بازگشت به فعالیت تجاری، ممکن است موجب تمکن مالی وی و پرداخت طلب طلبکاران باشد یا خیر و در واقع ایشان در پی احراز این موضوع هستند که نفع جمعی هیئت طلبکاران در بازگشت تاجر به فعالیت تجاری است یا خیر.

در قراردادهای جمعی کار نیز همواره نفع جمعی کارگران مطرح است. اساساً نفع جمعی کارگران عنصر جدایی‌ناپذیر قراردادهای جمعی کار است زیرا همان گونه که در تعریف این قراردادها بیان شد، هیچ‌گاه یک کارگر نمی‌تواند به تنهایی طرف قرارداد جمعی کار قرار گیرد بلکه قرارداد مربوط به شرایط کار زمانی جمعی تلقی می‌شود که یک اتحادیه یا سازمان کارگری طرف قرار گیرد (Hasselbalch, 2010: 40) و این اتحادیه نماد نفع جمعی کارگران عضو آن است که به دنبال تأمین منافع مشترک ایشان است. بنابراین از آنجا که وجود جمعی از کارگران در قالب یک اتحادیه یا سازمان کارگری برای انعقاد قرارداد جمعی کار لازم است، وجود نفع جمعی ایشان نیز ضروری است که موجب شود این افراد به صورت جمعی در یک‌سوی قرارداد قرار گیرند. چنانچه در قراردادهای جمعی کار، طرف مقابل کارگران یک کارفرما باشد، نفع جمعی برای طرف کارفرما متصور نیست و وی به دنبال تأمین منافع فردی خویش است لکن هنگامی که قرارداد جمعی صرفاً برای یک کارفرما نبوده بلکه اتحادیه یا سازمانی کارفرمایی طرف قرارداد جمعی قرار گیرد، منافع کارفرمایان نیز جمعی است و وجود نفع جمعی، تبدیل به خصیصه‌ای برای هر دو طرف قرارداد می‌شود.

نتیجه

قراردادهای جمعی، مفهومی نوین در نظام حقوق قراردادهاست که با توجه به مقتضیات تجاری و صنعتی قرون اخیر ایجاد شده است و به معنی قراردادی است که استثنایی بر اصل نسبی بودن قراردادها بوده و دسته‌ای از اشخاص را بدون آنکه رضایتشان لازم باشد، پایبند و ملتزم می‌کند مانند قراردادهای جمعی کار. قراردادهای جمعی، از قراردادهای لازم هستند و هیچ‌یک از طرفین بدون رضایت طرف مقابل حق تغییر مفاد این قرارداد یا برهم زدن آن را ندارد و از جمله قراردادهای تشریفاتی هستند و علاوه بر شرایط اساسی صحت معامله، باید تشریفات خاصی را برای انعقاد آن رعایت نمود و صرف توافق طرفین برای وقوع آن کافی نمی‌باشد. به عنوان مثال قرارداد جمعی کار به موجب ماده ۱۴۰ قانون کار صرفاً به صورت کتبی منعقد می‌شود و کتبی بودن این قرارداد بنا بر نظر اقوی، تشریفات خاص تحقق عقد تلقی می‌شود نه اثباتی.

با توجه به مؤثر بودن قراردادهای جمعی در حقوق افراد متعدد، قانون‌گذار در مصادیق این قراردادها، تأیید مرجعی عالی و مستقل از طرفین را برای لازم‌الاجرا شدن این قراردادها لازم می‌داند. به عنوان مثال، بر اساس بند «ج» ماده ۱۴۱ قانون کار، قرارداد جمعی کار پس از انعقاد باید به تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برسد. در کنار مفهوم قراردادهای جمعی و به عنوان مقدمه‌ای برای این قراردادها، مفهوم مذاکره جمعی مطرح می‌شود. از دیدگاه قانون‌گذار انجام مذاکرات پیش از انعقاد قراردادهای جمعی تا حدود زیادی حائز اهمیت بوده و مقررات مفصلی بدان اختصاص داده شده است. به عنوان مثال قانون کار در ماده ۱۳۹ و تبصره آن اهمیت مذاکرات جمعی را مطرح نموده و حدود و ضوابطی را برای آن تعیین می‌کند. قرارداد جمعی، قراردادی است که حداقل در یکی از طرفین آن افرادی بیش از یک نفر وجود داشته و این افراد دارای نفع مشترک هستند و اساساً انعقاد قرارداد جمعی هنگامی برای اشخاص قابل توجه است که دارای نفع مشترکی باشند. به عنوان مثال در قرارداد جمعی کار همواره نفع جمعی کارگران در قالب اتحادیه‌ها و سازمان‌های کارگری وجود دارد. نفع جمعی کارگران عنصر تفکیک‌ناپذیر قراردادهای جمعی کار است و زمانی که قرارداد جمعی صرفاً برای یک کارفرما نبوده بلکه اتحادیه یا سازمانی کارفرمایی طرف قرارداد جمعی قرار گیرد، منافع کارفرمایان نیز جمعی است و وجود نفع جمعی، تبدیل به خصیصه‌ای برای هر دو طرف قرارداد می‌شود.

با عنایت به مطالب مطرح شده، می‌توان قائل بر آن بود که انعقاد قراردادهای جمعی صرفاً در مواردی مجاز است که قانون‌گذار صراحتاً آن را تجویز نموده و به عبارتی ورود استثنای بر اصل نسبی بودن قراردادها را پذیرفته است و در این موارد، علی‌رغم اینکه قانون‌گذار آثار قرارداد منعقد شده توسط اکثریت را بر اقلیت نیز جاری می‌سازد، لکن برای حمایت از حقوق اقلیت، در قراردادهای جمعی مواردی را لازم‌الرعايه تلقی نموده است که در این نوشتار به تفصیل مورد بررسی قرار گرفت.

منابع

الف- فارسی و عربی

- اسکینی، ربیعا (۱۳۸۹)، **حقوق تجارت: ورشکستگی و تصفیه امور ورشکسته**، چ ۱۲، تهران: انتشارات سمت.
- جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۸۹)، **ترمینولوژی حقوق**، چ ۱۷، تهران: گنج دانش.
- جوادی یگانه، محمدرضا (۱۳۸۴)، **تعارض نفع فردی و نفع جمعی و عوامل مؤثر بر آن**، فصلنامه علوم اجتماعی، ۲۶، ۱۴۱-۱۷۳.
- خالقی‌پور، نرگس؛ نصیران نجف آبادی، داود (۱۴۰۲)، **تحلیل چگونگی ارتباط قرارداد و واقعیت (نقدی بر اندیشه اعتباری کانت در باب مبنای اعتبار قرارداد)**، مجله مطالعات فقه و حقوق اسلامی دانشگاه سمnan، ۳۲، ۲۲۷-۲۴۸.
- دهشیری، مهدی (۱۳۸۴)، **پیمان‌های دسته‌جمعی کار**، مجله اقتصاد: کار و جامعه، ۶۳، ۱۶-۲۱.

- شهید ثانی، زید الدین بن علی عاملی (۱۴۱۳ق)، **مسالك الافهام الى تنقيح شرائع الاسلام**، ج ۶، چ ۱، قم: موسسه المعارف اسلاميه.
- صادقی، محسن (۱۳۸۳)، **توجیه حقوقی قرارداد ارفاقی و پیمان دسته جمعی کار با توجه به اصل نسبی بودن اثر قراردادها**، نشریه دیدگاه‌های حقوق قضایی، ۳۲، ۵۵-۸۴.
- صفایی، سید حسین (۱۳۹۸)، **قواعد عمومی قراردادها**، ج ۲، چ ۳۱، تهران: نشر میزان.
- عراقی، سید عزت الله (۱۳۹۰)، **حقوق کار**، ج ۱، چ ۱۱، تهران: انتشارات سمت.
- عرفانی، محمود (۱۳۷۸)، **طرق جایگزین حل و فصل دعاوی در حقوق تجارت**، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۴۳، ۲۱-۳۶.
- قاسم زاده، سید مرتضی (۱۳۹۰)، **حقوق مدنی: مختصر قراردادها و تعهدات**، چ ۴، تهران: نشر دادگستر.
- قنوتی، جلیل (۱۳۸۹)، **بررسی نهاد بازسازی در قانون ایالات متحده و مقایسه آن با قرارداد ارفاقی**، مجله مدرس علوم انسانی، ۷۰، ۱۱۶-۱۴۲.
- ناصر، کاتوزیان (۱۳۹۷)، **حقوق مدنی: اموال و مالکیت**، چ ۴۸، تهران: نشر میزان.
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۵)، **قواعد عمومی قراردادها**، ج ۱، چ ۱۳، شرکت سهامی انتشار.
- کریمی نیا، محمد مهدی و همکاران (۱۴۰۰)، **قراردادهای گروهی به عنوان یکی از استثنائات اصلی نسبی بودن قراردادها**، فصلنامه مطالعات و تحقیقات در علوم رفتاری، ۶، ۱۰۶-۱۱۶.
- نوروزی قیداری، حمیدرضا (۱۳۷۷)، **قرارداد ارفاقی در حقوق ایران و فرانسه**، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تهران.

ب- لاتین

- Anson, William (2010), **Anson's Law of Contract**, England, Oxford University Press.
- Blanpain, Roger (2004), **The Actors of Collective Bargaining**, England, Kluwer Law.
- De Silva, Sriyan (1996), **Collective Bargaining Negotiations**, England, Emp Publication.
- Hardy, Stephen (2009), **Labour Law in Great Britain**, England, Aspen Publishers.
- Hasselbalch, Ole (2010), **Labour Law in Denmark**, England, Wolters Kluwer.
- Mazeaud, Henri, leon et jean (1950), **Lecon de droit civil**, France, Montchrestine.
- Sciarra, Silvana (2011), **The Evolution of Labour Law**, USA, Indiana University.
- Zenner, Alain (2012), **Dépistage, faillites & concordats**, France, Larcier Publication.

- Anson, William (2010), **Anson's Law of Contract**, England, Oxford University Press.
- Blanpain, Roger (2004), **The Actors of Collective Bargaining**, England, Kluwer Law.
- De Silva, Sriyan (1996), **Collective Bargaining Negotiations**, England, Emp Publication.
- Dehshiri, Mehdi (2004), **Collective Labor Agreements**, Journal of Economics: Work and Society, 63, 16-21 (in Persian).
- Erfani, Mahmoud (1999), **alternative methods of settling claims in commercial law**, Journal of the Faculty of Law and Political Science, 43, 21-36 (in Persian).
- Eskini, Rabia (2010), **Business Law: Bankruptcy and Liquidation of Bankrupt Matters**, Tehran: Samt Publications (in Persian).
- Hardy, Stephen (2009), **Labour Law in Great Britain**, England, Aspen Publishers.
- Hasselbalch, Ole (2010), **Labour Law in Denmark**, England, Wolters Kluwer.
- Iraqi, Seyyed Ezzatullah (2012), **Labor Laws**, Vol. 1 Tehran: Samt Publications (in Persian).
- Jafari Langroudi, Mohammad Jaafar (2010), **Legal Terminology**, Tehran: Ganje Danesh (in Persian).
- Javadi Yeganeh, Mohammad Reza (2014), **conflict between Individual Interest and Collective Interest and Factors Influencing it**, Social Sciences, 26, 141-173 (in Persian).
- Kariminia, Mohammad Mehdi et al. (2021), **group contracts as one of the main exceptions to the relativity of contracts**, Quarterly Journal of Studies and Research in Behavioral Sciences, 6, 106-116 (in Persian).
- Katouzian, Nasser (2015), **General Rules of Contracts**, Volume 1, Publishing Company (in Persian).
- Katouzian, Nasser (2017), **Civil Rights: Property and Ownership**, Tehran: Mizan Publications (in Persian).
- Mazeaud, Henri, Leon et Jean (1950), **Lecon de droit civil**, France, Montchrestine.
- N. Khaleghipoor, D. Nasiryan Najafabadi (2023), **Analysis of the Connection between Contract and Reality: A review of Kant's school of thought regarding the**

basis of contract credibility, Islamic Law and Jurisprudence Studies, 15 (32), 227-248 (in Persian).

- Norouzi, Hamidreza (1998), **Agreement in Iranian and French Laws**, Master's Thesis, Tehran: University of Tehran (in Persian).
- Qanawati, Jalil (2008), **Review of the institution of reconstruction in the United States law and its comparison with the contract**, Modares Journal of Human Sciences, 70, 116-142 (in Persian).
- Qasimzadeh, Seyyed Morteza (2018), **Civil Rights: A Brief of Contracts and Obligations**, Tehran: Dadgostar Publications (in Persian).
- Sadeghi, Mohsen (2005), **Legal justification of contract and collective labor agreement according to the principle of relativity of the effect of contracts**, Journal of Judicial Law Perspectives, 32, 55-84 (in Persian).
- Safaei, Seyyed Hossein (2018), **General Rules of Contracts**, Volume 2, Tehran: Mizan Publications (in Persian).
- Sciarra, Silvana (2011), **The Evolution of Labour Law**, USA, Indiana University.
- Zayd al-Din, bin Ali Amili (1992), **Masalak al-Afham al-Tanqih Shara'e al-Islam**, Vol. 6, Qom: Islamic Encyclopaedia Institute (in Persian).
- Zenner, Alain (2012), **Dépistage, faillites & concordats**, France, Larcier Publication.