

قرارداد گروهی به عنوان یکی از استثنائات اصل نسبی بودن قراردادهای

محمد مهدی کریمی نیا^۱، علیرضا شجاعی^۲، مجتبی انصاری مقدم^۳

^۱ استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه علوم و معارف قرآن کریم (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، جامعه المصطفی (ص) العالمیه

^۳ دکتری علوم قرآن و حدیث دانشگاه میبد، پژوهشگر و مدرس دانشگاه

چکیده

بر اساس اصل نسبی بودن اثر قراردادهای حقوق و تکالیف قراردادی تنها دامنگیر کسانی خواهد بود که اراده آنها در شکل گیری آن مؤثر است لذا قرارداد شامل اشخاص ثالث نمی شود اما نیازهای بیش از پیش جامعه که ناشی از پیشرفت و توسعه شهرنشینی، زندگی اجتماعی و پیچیده تر شدن روابط اقتصادی و اجتماعی انسان هاست، موجب گردیده که بر قاعده کهن نسبی بودن قراردادهای استثنائاتی وارد شود که آثار آنها بر اشخاص ثالثی که نقشی در شکل گیری آن نداشته اند تحمیل می شود و این امر طبیعی است، زیرا یکی از اهداف علم حقوق، یافتن راه حلهائی است که به وسیله آنها، نیازمندی های حقوقی اشخاص رفع می شود و منافع آنها تضمین می گردد. این قراردادهای گروهی یا جمعی خوانده می شود که تابع احکام خاصی هستند، قراردادهای ارفاقی و پیمان های دسته جمعی کار، دو مصداق بارز اینگونه قراردادهای در حقوق به شمار می آید. هر چند در این مسیر به اصل نسبی بودن قرارداد نیز خدشه وارد خواهد شد و به همین جهت برخی از حقوقدانان تلاش کرده اند تا با تحلیل های خود، اصل نسبی بودن اثر قراردادهای را بدون استثناء باقی گذارند اما باید گفت نیازهای امروزی جامعه حقوقی اقتضاء دارد که اصل مزبور تعدیل شود.

واژه های کلیدی: قرارداد، اصل نسبی بودن، عقد گروهی، قرارداد ارفاقی، پیمان دسته جمعی کار

مقدمه

با توجه به گسترده شدن روابط فی مابین افراد در دنیای امروزی و گسترش قراردادهای جهت رفع حوائج افراد مباحث پیرامون این قراردادها نیز وسعت بیشتری گرفته و لزوم بررسی و تحقیق در مورد آنها بیشتر احساس می‌شود. قراردادها عموماً تحت تاثیر اصولی هستند که حدود مسئولیت و منافع افراد را تعیین می‌نمایند و یکی از مهم‌ترین این اصول، اصل نسبی بودن قراردادها است که مورد بحث بسیاری از حقوقدانان و وکلا و کارشناسان قرار گرفته است و عدم توجه به برخی از این اصول سبب پدید آمدن بسیاری از مشکلات و تشکیل تعداد بالایی دعوی حقوقی یا بعضاً کیفری در محاکم دادگستری شده است. بموجب این اصل، قرارداد صرفاً در مورد طرفین آن مؤثر است. یعنی کسانی که اراده آنها یا نمایندگان آنها قرارداد را بوجود آورده است؛ یا اینکه قرارداد، به موجب حکم قانون، برای آن شخص محسوب می‌شود. با توجه به اصل مذکور قرارداد نمی‌تواند آثاری برای اشخاص ثالث داشته باشد چه اینکه به نفع آنها تعهداتی را ایجاد کند و یا اینکه علیه آنها تعهداتی را بوجود آورد. در واقع این قاعده بیانگر یکی از نتایج اصل حاکمیت اراده است. زیرا اگر قبول کنیم که آثار قرارداد، نتیجه توافقی است که دو طرف در این باب کرده اند، طبیعی است که آن آثار نیز باید دامنگیر کسانی شود که در ساختمان اصلی قرارداد دخالت داشته اند. البته ذکر این نکته نیز ضروری به نظر می‌رسد که قائم مقام طرفین از نظر آثار قرارداد جزء طرفین محسوب می‌شوند. علت این امر این است که؛ قائم مقام در حقیقت ادامه دهنده شخصیت حقوقی طرف قرارداد نسبت به آثار مالی قرارداد، حقوق و تعهدات ناشی از قرارداد است. قانون مدنی نیز قراردادها را تنها نسبت به طرفین عقد و قائم مقام قانونی آنها موثر دانسته است. آنجائی که مقنن اعلام داشته است: «معاملات و عقود فقط درباره متعاملین و قائم مقام آنها موثر است...». بنابراین، قراردادها نسبت به اشخاص ثالث اثری ندارد یعنی اشخاص ثالث را نه مدیون می‌نماید و نه داین. ثالث کسی است که در قرارداد بیگانه است و طرف قرارداد محسوب نمی‌شود و اراده ایشان، در ساخت ماهیت قرارداد دخالتی ندارد. اما علیرغم عقلی و منطقی بودن اصل نسبی بودن قرارداد، در حقوق مدنی، راه‌هایی برای خروج از این اصل وجود دارد لذا قاعده مزبور نیز مانند بسیاری از قواعد حقوقی دیگر، بدون استثناء نمانده و تحت تاثیر نیازهای اجتماعی جوامع با استثنائاتی مواجه شده است. یکی از این استثنائات قرارداد گروهی است که تحت تأثیر اراده اکثریت اعضا، عقد منعقد می‌گردد بدون اینکه رضایت تک تک اعضا گروه لازم باشد.

۱- تعریف و ماهیت عقد گروهی

یکی از مهم‌ترین نتایج اهمیت اراده این است که هر شخص تنها به اراده خویش متعهد به امری می‌شود و اثر عقد نیز محدود به کسانی است که یا در انعقاد آن دخالت مستقیم داشته اند یا قائم مقام طرفین محسوب می‌شوند، ولی حفظ نظم در تمام گروه‌های انسانی ایجاب می‌کند که در اداره امور اقلیت تابع اکثریت باشد. زیرا اگر اقلیت نخواهد با افکار عمومی ستیزه کند به ناچار باید آن را گردن نهد و همین اطاعت از رأی اکثریت است که امکان رسیدن به هدفی را که آن گروه دنبال میکند فراهم می‌آورد، در این گونه موارد چون پیروی از افکار گوناگون تمام اعضا و خشنود ساختن همه آنها امکان پذیر نیست بنابراین بهترین راه پیروی کردن از نظر اکثریت اعضا است تا شمار کمتری از آراء بی اثر شود و جمع بیشتری راضی گردند. به همین دلیل، قانون‌گذار ناچار شده است که در قراردادهای نیز گاهی اراده اکثریت جمعیت را بر تمام اعضای آن تحمیل کند و آثار پیمانی را که این گروه بسته اند به همه سرایت دهد. چنانکه در شرکت‌های تجاری، تصمیم مدیران یا اکثریت اعضای مجمع عمومی برای تمام شریکان ایجاد التزام می‌کند. ماده ۵۲۸ قانون مدنی افغانستان در این زمینه اعلام می‌دارد: در عقود

دسته جمعی، قبول بر رضایت اکثریت متحقق گردیده و اقلیت تابع قبول آنها شناخته می‌شود. بنابراین عقد گروهی را می‌توان اینگونه تعریف نمود: «عقودی است که دسته‌ای از اشخاص را بدون اینکه رضایتشان لازم باشد پای بند و ملتزم می‌کند» {کاتوزیان، ۱۳۸۳، ۱۰۳}. یا آن قسم که در کتاب ترمینولوژی حقوق آمده است قرارداد گروهی عبارت است از: «قراردادی که لاقلاً در یک طرف آن عده‌ای از اشخاص دارای هدف مشترک قرار گرفته و رضایت آنان به توسط اکثریت یا نمایندگان آن اشخاص اعلان شود خواه مربوط به کار باشد یا نه» {جعفری لنگرودی، ۱۳۷۶، ۵۳۷}. به نظر، ذکر واژه نمایندگان، این تعریف را با ایرادی مواجه نموده است و آن اینکه، اگر ما بپذیریم که افراد طرف قرارداد، نماینده کسانی هستند که مستقیماً در عقد شرکت ندارند، دیگر بحث قرارداد جمعی و عدول از اصل نسبی بودن اثر عقد مطرح نمی‌شود چراکه در قراردادی که توسط نماینده انعقاد می‌یابد آثار عقد متوجه منوب‌عنه می‌شود و ما پذیرفته‌ایم که نماینده در حکم خود اصیل است پس عقد به نمایندگی و برای مؤکّل بسته می‌شود و نتیجه پیروی از مفاد تراضی است و منوب‌عنه، شخص ثالث محسوب نمی‌شود. در هر حال در این نوع قرارداد آثار عقد گریبانگیر کسانی می‌شود که نه اصالتاً و نه وکالتاً در عقد شرکت نکرده‌اند و مستلزم به اجرای مفاد قرارداد هستند و درست همین ویژگی است که این گونه قراردادها را به عنوان یک استثناء جدی بر اصل حاکمیت اراده و اصل نسبی بودن اثر عقد، مطرح می‌کند. این نوع قرارداد نقطه مقابل قرارداد فردی است که در آن اثر عقد محدود به کسانی است که یا در انعقاد آن دخالت مستقیم داشته یا قایم مقام طرفین محسوب می‌شود و شخص تنها به اراده خود متعهد می‌گردد.

به موجب ماده ۳۲ قانون کار افغانستان مصوب سال ۱۳۶۲ قرارداد گروهی به قراردادی گفته می‌شده که در ادارات و مؤسسات دولتی برای اجرای برنامه دولتی، بین رئیس اداره و اتحادیه صنفی به امضاء می‌رسید. و به عبارت دیگر قرارداد گروهی سند حقوقی است که بر مبنای تعهدات، با تفکیک مکلفیت‌ها و وجایب اداره (مؤسسه) و کارکنان در برابر یکدیگر به منظور بهتر شدن و انسجام امور عقد می‌گردد. این پدیده یک سند قبول شده جامعه جهانی و سازمان بین‌المللی کار است که بخاطر فراهم آوری زمینه اعتماد کاری، به منظور پیشرفت و انکشاف مسایل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بین سه ارگان (دولت، اتحادیه‌های کارگری و کارفرمائی) بوده و تجارب و نتیجه آن در کشورهای پیشرفته طور مثبت تجربه شده‌است. در این نوع قرارداد، چگونگی اعمال برنامه از طرف کارکنان اداره روشن می‌گردد و هر دو طرف نسبت به مسئولیت‌های خود در اجرای برنامه متعهد می‌شوند. این قرارداد باید در جلسه بزرگی که در آن تمام کارکنان مؤسسه شرکت دارند به امضاء برسد. در این جلسه، رئیس اتحادیه برای هر بخش کاری، برنامه زمان انجام، دستمزد و سایر هزینه‌ها را اعلان می‌کند و آنرا به بحث می‌گذارد. در بعضی از عقود که طرفین آن‌ها گروه‌ها و شرکاء می‌باشند انعقادشان مستلزم رضایت تک‌تک اعضاء (طبق اصل) نیست و صرف نظر اکثریت برای انعقاد عقد کافی است که به آن‌ها عقود گروهی یا جمعی گفته می‌شود که از جمله این عقود می‌توان به پیمان جمعی کار و قرارداد ارفاقی اشاره نمود. برخلاف این دسته، عقود عادی و روزمره می‌باشند. قرارداد ارفاقی نیز نوعی قرارداد جمعی است که بر خلاف اصل نسبی بودن قراردادها 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 منعقد می‌گردد.

گفتنی است که ضرورت دخالت دولت در برخی امور، باعث رسوخ این عقیده در حقوق شد که عقد یک وسیله مفید اجتماعی برای مبادله ثروت ملی است {کاتوزیان، ۱۳۸۰، ۱۰۲} هم‌چنین حفظ نظم در گروه‌های اجتماعی دارای هدف مشترک، باعث قراردادی شد که در آن، عده‌ای بدون آنکه اراده شان در تحقق عقد موثر باشد پایبند به مفاد آن می‌شوند. در واقع اداره کردن چنین گروهی، راهی جز این را بر نمی‌تابد زیرا اگر خود را محصور در ضوابط قراردادهای فردی و اصل نسبی بودن عقد نماییم باید قایل به این عقیده شویم که قرارداد تنها همه افراد گروه را مقید و مستلزم می‌سازد که اراده همه دخیل

بوده و تمامی اعضاء رضایت به این عمل حقوقی داشته اند که این امر با توجه به اختلاف آراء تقریباً غیر ممکن بوده و یا دست کم بسیار مشکل به نظر می‌رسد، از سوی دیگر چون اراده عده‌ای بر اراده بقیه تحمیل می‌شود بهترین راه این است که شمار کمتری از آراء بی اثر شده و افراد بیشتری راضی شوند و اگر غیر از این را بپذیریم اداره امور آن گروه، محال است {کاتوزیان، ۱۳۸۰، ۴۳۹}.

۲- تاریخچه عقد گروهی

از اواخر قرن نوزدهم، در اثر تکمیل وسایل حمل و نقل و توسعه تجارت بین المللی وضع داد و ستد به صورتی در آمد که پیش از آن سابقه نداشت و لزوم تشکیل سرمایه های بزرگ، اعضای هر صنف را به یکدیگر نزدیک و سرمایه گذاری فردی را به گروهی و جمعی مبدل ساخت. بنابراین تولید کنندگان و فروشندگان هر محصول تشخیص دادند که بهترین راه تأمین منافع بیشتر این است که با یکدیگر همکاری نزدیک داشته باشند و شرایط معامله برای تمام اعضای اتحادیه‌ها یکسان و برابر باشد. به همین جهت هر فروشنده پای بند مقرراتی شد که در سندیکای همکاران او وضع شده است و گاه نیز طرفین عقد ناچار شدند تا از شرایطی که سندیکاهای همکار هر کدام به صورت فراداد جمعی بسته اند پیروی کنند. مانند قراردادی که بین کارفرما و کارگر بسته میشود که نه تنها تابع قوانین و آیین نامه های کار است بلکه باید از پیمان جمعی که بین سندیکای کارفرما و اتحادیه و سندیکای کارگر بسته شده است تجاوز نکند. بنابراین، از نظر تاریخی می‌توان گفت، عقد گروهی به لحاظ تاریخی در سدهای اخیر ایجاد شده و گسترش یافته است و قدمت به دارازای تاریخ تدوین حقوق و قوانین موضوعه دارد. لذا نمی‌توان برای آن سابقه فقهی قایل شد و البته به عقیده دکتر جعفر لنگرودی این نوع قرارداد در فقه اسلام شناخته شده است و فقها از قرارداد مناضله که نوعی عقد جمعی است در کتب خود نام برده است {جعفری لنگرودی، ۱۳۷۶، ۵۳۷}. قرارداد مناضله قراردادی است بین دو گروه که هر گروه در حکم شخص واحد بوده و تیرهایی را به سمت یک هدف رها می‌ساخته اند تا در نهایت برنده مسابقه که در واقع نوعی رمایه است مشخص شود {مامقانی، ۱۳۴۲، ۳۳۲}. با این حال به نظر می‌رسد تنها نقطه اشتراک عقد گروهی یا جمعی با عقد مناضله، حضور گروهی از افراد در هر طرف عقد است و ویژگی مشترک دیگری به چشم نمی‌خورد و مشخص نیست چرا دکتر جعفر لنگرودی از مناضله به عنوان یکی از مصادیق عقد گروهی یاد می‌کند با توجه به تعریف که خود ایشان از عقد جمعی بیان کرده است. لذا باید گفت تقسیم عقد به فردی و گروهی جزء تقسیمات تازه قراردادها است که در فقه سابقه نداشت است. در پیشینه تاریخی این نوع قرارداد، در نظام حقوقی جمهور اسلامی افغانستان، می‌توان به ماده ۵۲۸ قانون مدنی مصوب سال ۱۳۵۵ و قانون کار افغانستان مصوب سال ۱۳۶۲ در ماده ۳۲ این قانون، اشاره نمود چنانچه که مقنن در ماده ۵۲۸ قانون مدنی اعلام داشته است: «در عقود دسته جمعی، قبول برضایت اکثریت متحقق گردیده و اقلیت تابع قبول آنها شناخته می‌شود». و در ماده ۳۲ قانون کار مقرر نموده است: «در ادارات و مؤسسات دولتی برای اجرای برنامه دولتی، قرارداد جمعی بین رئیس اداره و اتحادیه صنفی به امضاء می‌رسد». در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران در فصل هفتم قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، تحت عنوان مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی، اهداف و شرایط آنها و انعقاد پیمان‌های دسته جمعی کار بیان شده است که در بحث پیمان کار دسته جمعی ذکر می‌گردد. و نیز در ماده ۴۵ لایحه قانون کار ایران مصوب سال ۱۳۳۷ و ماده ۴۸۰ قانون تجارت ایران که موضوع قرارداد ارفاقی را تشکیل داده است بیان شده است. اما در فقه علی‌رغم اینکه عقد و برخی انواع آن ذکر شده است و لکن تحت عنوان عقد یا قرارداد گروهی بحث نشده است.

۳- مصادیق قرارداد گروهی یا جمعی

در نظام حقوقی، قرارداد ارفاقی و پیمان دسته جمعی کار، دو مصداق قرارداد گروهی یا جمعی هستند که در مطالعه حاضر به بررسی این دو مصداق پرداخته می‌شود. البته قراردادهای را که شخص حقوقی مانند شرکت تجاری منعقد می‌کند و تصمیمات را که اکثریت مجمع عمومی مالکین برای قسمت‌های مختلف آپارتمان اتخاذ می‌کنند نیز در عداد مصداق این نوع قرارداد قرارداده اند که محل بحث و اختلاف نظر است.

۳-۱- قرارداد ارفاقی

اختصاراً در مباحث ذیل به تعریف و ماهیت و شرایط انعقاد قرارداد ارفاقی می‌پردازیم.

۳-۱-۱- تعریف و ماهیت قرارداد ارفاقی

قانون تجارت ایران، در مواد ۴۷۶ تا ۵۰۳ انعقاد قراردادی را به نام قرارداد ارفاقی بین ورشکسته و طلب کاران وی پیش بینی می‌کند. به موجب قرارداد ارفاقی، طلبکاران یا اکثر آنان، موافقت می‌کنند که طلب خود را بعداً دریافت کنند و، ورشکسته متعهد می‌شود که آن را طبق قرارداد و ترتیبی که در قرار داد ارفاقی معین شده است به آنها پرداخت کند [حسنی، ۶۶۰].

قرارداد ارفاقی ماهیتاً یک نوع قرارداد است که با قراردادهای عادی یک‌سری شباهت‌هایی دارد. نظیر اعلام رضایت اهلیت که در قرارداد ارفاقی دیده می‌شود. ولی بعضی از جنبه‌های قرارداد ارفاقی از حقوق عام فاصله گرفته است. اگر در یک طرف قرارداد یک نفر و در طرف دیگر قرارداد چند نفر باشند، قرارداد فقط نسبت به کسانی لازم‌الاجراست که آن قرارداد را امضا کرده‌اند و در واقع به آن رضایت داده‌اند و یا این‌که امضاکنندگان از جانب بقیه نمایندگی دارند تا نسبت به قرارداد رضایت خود را اعلام کنند و آن را اجازه بدهند. باید گفت که قرارداد ارفاقی نوعی تمکین طلبکاران است. البته تمکین آنها به آن حدی نیست که واقعاً بتوان گفت که به آنها ستم شده است. زیرا آنها فرض می‌کنند که امر تصفیه در حال انجام است و دارایی تاجر هم این مقدار است و اگر اموال وی تصفیه شود به همه طلبکاران پرداخت خواهد شد. بعد اگر دارایی وی کفاف تمامی مطالبات طلبکاران را ندهد، طلبکاران بابت بقیه طلب خود یک گواهی عدم کفایت می‌گیرند تا اگر زمانی تاجر ورشکسته توانایی پرداخت پیدا کرد، می‌توانند از آن مطالبه کنند.

اما کسانی که به قرارداد ارفاقی رضایت داده‌اند، دیگر نمی‌توانند خلاف آنچه که رضایت داده‌اند و در قرارداد ارفاقی وجود دارد، عمل کنند. برای مثال قرارداد ارفاقی منعقد می‌شود که هم به تاجر ورشکسته برای تادیه دیون وی مهلت داده شود و هم به وی تخفیف داده شود. اگر کسانی که رضایت به این امر داده‌اند، بخواهند حق خود را اعمال کنند، حقی جز در حیطه قرارداد ارفاقی ندارند. اما این نوع قرارداد، قرارداد خاصی است که الزاماً با قراردادهای حقوق مدنی تطبیق نمی‌کند. البته احکام آن نیز از قواعد موجود در قراردادهای مربوط به حقوق مدنی هم خیلی دور نیست.

۳-۱-۲- شرایط انعقاد قرارداد ارفاقی

انعقاد قرارداد ارفاقی دارایی شرایط می‌باشد که اختصاراً به ترتیب زیر به بحث گرفته می‌شود.

۳-۱-۲-۱- عدم مبادرت به تقلب

قرارداد ارفاقی همانطور که از آن برمی‌آید، یک نوع ارفاق به ورشکسته است. و این ارفاق فقط در مورد تاجری صادق است که او حسن نیت داشته باشد و اگر او مبادرت به تقلب و کلاهبرداری کند، دیگر نمی‌توان با او از دری ارفاق وارد شد. بنابراین اولین شرط در انعقاد قرارداد، حسن نیت عدم ورشکستگی به تقلب است [ستوده، ۱۳۹۱، ۲۷۴]. یعنی تاجر برای باز پرداخت دیون خود، خودش را به تقلب، ورشکسته معرفی کرده باشد.

۲-۱-۳- در خواست قرار داد

هرگاه تقاضای از طرف تاجر و شرکت ورشکسته و یا از طرف طلبکاران صورت گیرد، قرارداد قابل انعقاد است به همین دلیل قانونگذار در ماده ۳۸ قانون اداره تصفیه ایران تأکید کرده است که «اگر درخواست قرارداد ارفاقی هم شده باشد» ادره مزبور باید مراتب را به اطلاع طلبکاران برساند. در ماده ۶۰۸ قانون تجارت افغانستان آمده است: «برای عقود تجارتي رضا و موافقت طرفین کافی است تنظیم قرارداد و یا ایفای مراسم دیگر لزوم ندارد». چه در خواست از طرف تاجر و چه از طرف طلبکاران شده باشد، در هر صورت اطلاع رسانی طلبکاران دیگر ضروری است.

۳-۱-۲-۳- تشکیل مجمع عمومی جهت رأی گیری

برای آنکه قرار داد ارفاقی منعقد شود باید طلبکارانی که طلب آنها تشخیص و تصدیق شده و نیز طلبکاران که طلب آنها به طور موقت قبول گردیده است [ماده ۴۷۷] یا وکیل آنها در جلسه حاضر شوند یا خودشان و تاجر ورشکسته نیز در این جلسه شخصاً حضور داشته باشد و یا در صورت عذر موجه وکیل وی حضور پیدا کند [اسکینی، ۱۳۹۲، ۱۷۳]. مجمع عمومی متشکل از بستانکاران تاجر متوقف به ریاست عضو ناظر بر امر تصفیه، با حضور بستانکارانی که طلب آنها تشخیص و تصدیق شده و همچنین بستانکارانی که طلب آنها موقتاً قبول شده است تشکیل میشود. بستانکاران می‌توانند شخصاً یا با واسطه وکیل در مجمع مزبور مشارکت نمایند. تاجر ورشکسته نیز به این مجمع احضار می‌شود که باید شخصاً حضور یابد، در صورت داشتن عذر موجه، تاجر می‌تواند وکیل تعیین نموده و به مجمع عمومی اعزام کند [همان].

۴-۱-۲-۴- حضور اکثریت عددی و مبلغی طلبکاران

برای منعقد شدن قرارداد ارفاقی نیاز به دو اکثریت داریم که طبق ماده ۴۸۰ ق.ت. ایران این گونه بیان شده: «قرارداد ارفاقی فقط وقت منعقد می‌شود که لااقل نصف به علاوه‌ی یک نفر از طلبکارها با داشتن لا اقل سه ربع از کلیه مطالباتی که مطابق مبحث پنجم از فصل ششم تشخیص و تصدیق شده یا موقتاً قبول گشته است در آن قرارداد شرکت نموده باشند، و الا بلا اثر خواهد بود» [ماده ۴۸۰ قانون تجارت] در جلسه اول اگر طلبکاران به حد نصاب نرسید و یا از حیث مبلغ، دارای سه ربع از مطالبات نباشند، نتیجه حاصل از آن مجلس، معلق و قرارداد به جلسه دیگر و هفته دوم موکول خواهد شد [صقری، ۱۳۸۸، ۳۵۱]. طلبکاران که در جلسه اول، خودشان یا وکیل آنان شرکت نموده و حاضر بوده در مجلس دوم حضور شان الزامی نیست [ماده ۴۸۱ قانون تجارت].

۵-۱-۲-۳- لزوم هر دو اکثریت در قرارداد

از ماده ۴۸۰ ق.ت. ایران، این گونه فهمیده می‌شود؛ که هر دو اکثریت در کنار هم باشد، لذا اگر نصف به علاوه‌ی یک طلبکارها محقق شود اما این افراد، سه چهارم مطالبات را در اختیار نداشته باشند و یا مطالبات به سه چهارم برسد اما نصف به علاوه‌ی یک طلبکارها تشکیل نشود، قرارداد ارفاقی منعقد نمی‌شود. بلکه باید افراد اضافه شوند تا به مرز سه چهارم مطالبات برسد یا در حالی که به سه چهارم رسیده، افراد اضافه شوند تا اکثریت نصف به علاوه‌ی یک تکمیل گردد [مواد ۴۸۰ و ۴۸۱ قانون تجارت].

۶-۱-۲-۳- گزارش مجمع

در مجمع عمومی بستانکاران تاجر ورشکسته، گزارش مدیر تصفیه راجع به وضعیت ورشکسته و اقدامات انجام شده مطرح میشود. این گزارش بایستی کتباً نیز تهیه و پس از امضای مدیر تصفیه تسلیم عضو ناظر شود. عضو ناظر باید صورتجلسه متضمن کلیه مذاکرات و تصمیمات مجمع عمومی بستانکاران را تهیه کند. قرارداد ارفاقی بین تاجر ورشکسته و بستانکاران او

پس از تشکیل مجمع عمومی به شرح فوق و با رعایت تشریفات مربوطه تنظیم می‌شود. در این رابطه موافقت نصف بعلاوه یک بستانکاران که حداقل سه ربع از کلیه مطالبات تشخیص و تایید شده یا موقتاً قبول شده را دارند برای مشارکت در تنظیم و اعتبار قرارداد ارفاقی ضروری است. در صورتیکه نصاب مذکور برای تنظیم قرارداد ارفاقی حاصل نشود، ترتیب جلسه مجدد مجمع عمومی برای هفته بعد داده میشود. در صورتیکه تاجر به عنوان ورشکسته به تقصیر محکوم شود، تنظیم قرارداد ارفاقی میسر است [ماده ۴۸۴ قانون تجارت ایران]. اما در مورد تاجر محکوم به ورشکستگی به تقلب، قرارداد ارفاقی منعقد نمی‌شود [ماده ۴۸۳ قانون پیشین].

۷-۲-۱-۳- تأیید قرارداد ارفاقی توسط دادگاه

قرار داد ارفاقی محقق نمی‌شود مگر آنکه به تصدیق محکمه برسد، خواهی اعتراض شده باشد یا نشده باشد [صقری، ۱۳۸۶، ۱۸۲]. پس از انعقاد قرارداد ارفاقی، زمانی لازم الاجرا می‌باشد که دادگاهی که حکم ورشکستگی را صادر کرده، آن را تایید و تصدیق کند؛ که البته این تایید در واقع یک تایید تشریفاتی و شکلی است. یعنی دادگاه قرارداد را بررسی می‌کند تا دریابد که آیا شرایط لازم برای انعقاد آن رعایت شده یا خیر [مواد ۴۸۶ و ۴۸۸ قانون تجارت ایران].

۳-۳- آثار قرارداد ارفاقی

آثار قرارداد ارفاقی را باید نسبت به طرفین عقد، ضامن‌ها و طلبکاران مخالف قرارداد بررسی نمود تا دریابیم که قرارداد مزبور در کجا از اصل نسبی بودن اثر عقد عدول می‌کند.

۱-۳-۳- آثار قرارداد نسبت به طرفین عقد

از یک سو تاجر ورشکسته قادر خواهد بود که دیون خود را دیرتر ادا نماید و نیز دوران منع مداخله و تصرف او در اموال وی تمام خواهد شد. از سوی دیگر طلبکاران موافق، این تعهد را به دست می‌آورند که بعد از حصول در آمد و دارایی توسط ورشکسته، طلب خود را به طور کامل دریافت کنند ضمن آنکه متعهد می‌شوند که تا زمان سررسید جدید بودن، علیه تاجر اقامه دعوی نکنند و به او مهلت ادامه تجارت بدهند {محسنی، ۱۳۸، ۷۲}.

۲-۳-۳- آثار قرارداد نسبت به ضامن‌ها

با انعقاد قرارداد ارفاقی، در تعهد ضامن تاجر، تبدیل به معنای ماده ۲۹۲ ق، م، رخ نمی‌دهد بلکه تنها زمان پرداخت دین، به تأخیر می‌افتد. ضمان عقدی است تبعی و تابع قرارداد اصلی بین مدیون و طلبکار.

۳-۳-۳- آثار قرارداد نسبت به طلبکاران مخالف

قرارداد ارفاقی نسبت به طلبکارانی که با قرارداد ارفاقی موافقت ننموده‌اند، نیز مؤثر است. طبق قسمت اخیر ماده‌ی «۴۸۹» قانون تجارت ایران بعد از تصدیق قرارداد ارفاقی که بین تاجر ورشکسته و اکثریت طلبکارها (لااقل نصف بعلاوه یک نفر از طلبکارها) با داشتن سه ربع از کلیه مطالبات تصدیق شده یا موقتاً قبول شده منعقد میشود، طلبکارهای که جزو اکثریت نبوده و قرارداد را امضا نکرده‌اند میتوانند سهم خود را موافق آنچه از دارایی تاجر به طلبکارها میرسد دریافت نمایند و بقیه طلب خود را نمیتوانند از دارایی تاجر ورشکسته بخواهند مگر پس از تأدیه تمام طلب کسانی که در قرارداد ارفاقی شرکت داشته یا آن را امضاء نموده‌اند [صقری، ۱۸۶]. در مورد بالا در اثر قرارداد ارفاقی حق مطالبه طلبکارانی که در قرارداد مزبور شرکت نداشته یا پرداخت تمامی، طلب طلبکاران دیگر ساقط گردیده، بدون آنکه رضایت در این امر داشته باشند [امامی، ۱، ۲۵۳]. مدیر تصفیه پس از صدور حکم تایید قرارداد ارفاقی و قطعی شدن آن، ضمن دادن صورتحساب کامل، کلیه دفتر و اسناد و نوشتجات و همچنین دارایی ورشکسته را، به استثنای آنچه باید به بستانکاران که قرارداد ارفاقی را امضا نکرده‌اند داده شود،

به او مسترد و رسید دریافت می‌کند. پس از آنکه قرار تادیه سهم بستانکاران اخیرالذکر داده شد، ماموریت مدیر تصفیه خاتمه می‌یابد. ماموریت عضو ناظر نیز با تهیه صورت مجلس از تمام مراتب پایان می‌پذیرد. در این صورت ممنوعیت تاجر برای ادامه فعالیت عادی تجارتي مرتفع می‌گردد [مواد ۴۸۹ الی ۴۹۱ قانون تجارت ایران].

۳-۲- پیمان دسته جمعی کار

۳-۲-۱- تعریف پیمان دسته جمعی کار

در نظام فقهی، اصطلاحی معادل پیمان دسته جمعی یا گروهی قرارداد کار دیده نمی‌شود و فقها از قرارداد کار تحت عنوان اجاره اشخاص یاد کرده اند [محقق حلی، ۱، ۲۹۸، یزدی، ۲، ۴۲۸]. اما برپایه‌ای ماده ۱۴۰ قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹، قراردادهای دسته جمعی یا گروهی کار: پیمان کتبی (است) که به منظور تعیین شرایط کار فی مابین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نماینده‌گاه قانونی آن‌ها از سوی دیگر و یا فی مابین کنون‌ها و کنون‌های عالی کارگران و کارفرمایی منعقد می‌شود. در تبصره ذیل این ماده نحوه ترتیب آن ذکر شده و آمده است: «در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد». بر بنیاد ماده ۱۴ قانون کار افغانستان مصوب ۱۳۸۵ مقرر شده است: «قرارداد کار عبارت از توافق کتبی و اداره یا کارفرما می‌باشد که به موجب آن کارکن طبق لایحه وظایفی در مقابل دریافت مزد و یا سایر حقوق و امتیازات دوره کار، برای مدت معین یا غیر معین انجام خدمت می‌نماید». اگرچه مقنن در این ماده از عقد گروهی یا پیمان دسته جمعی کار نام نبرده است و بلکه بطور مطلق تعریفی از قرارداد کار را بیان نموده است و لکن در قانون کار مصوب ۱۳۶۲ افغانستان عنوان پیمان دسته جمعی کار ذکر شده است.

۳-۲-۲- اهداف و شرایط پیمان گروهی یا دسته جمعی کار

مطابق با ماده ۱۳۹ قانون کار ایران، هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید 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 تحقیق می‌یابد. خواست‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد. در تبصره دوم ماده مزبور مقنن اعلام داشته است: در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی 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، بعنوان کارشناس پیمان‌های دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

براساس ماده ۱۴۱ قانون فوق، پیمان‌های دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرائی دارد که دارای شرایط

ذیل باشد:

- الف - مزایای کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی 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.
- در نظام حقوقی افغانستان مطابق با ماده ۲ قانون کار اهداف به شرح ذیل اعلام شده است:

۱- تثبیت، تنظیم و تحکیم مناسبات کار کارکنان.
۲- تأمین حق مساوی کار و حمایه از حقوق کارکنان.
۳- بهبود سازماندهی کار و تولید، رشد بازدهی کار، استفاده معقول از نیروی بشری و منابع کار، تحکیم انضباط کار و تولید، تعمیم سیستم‌های معاش و مزد مترقی و تأمینات اجتماعی جهت ارتقای سطح زندگی مادی، اجتماعی و فرهنگی کارکنان.

۴- تثبیت حقوق و مکلفیت‌های کارکنان و مسؤولان اداره کار و تولید، تأمین شرایط حفاظت و تخنیک ایمنی کار، ارتقاء و انکشاف متداوم مهارت‌های و ظرفیت‌ها جهت رشد و تحکیم اقتصاد ملی.

۵- تعمیم قانونیت و تطبیق یکسان اسناد تقنینی مرتبط به کار در تمام عرضه‌های کار و تولید.

۶- فراهم کردن تسهیلات عرضه خدمات کاربایی.

بهموجب ماده ۱۵ قانون مزبور شرایط قرارداد کار به بیان ذیل آمده است:

۱- مشروعیت قرارداد.

۲- معین بودن موضوع قرارداد.

۳- عدم موجودیت موانع قانونی در انجام کار.

۴- نوع کار یا حرفه که کارکن در آن اشتغال می‌ورزد.

۵- مزد، حقوق و امتیازات کارکن.

۶- اوقات و ساعات کار طبق احکام این قانون.

۷- تاریخ عقد قرارداد و مدت اعتبار قرارداد...

ماده ۱۶ قانون کار نحوه ترتیب قرارداد را اینگونه بیان نموده اند:

قراردادکار و کارآموزی در سه نسخه نقل ترتیب و بعد از توافق و امضای طرفین یک نقل به کارکن، دومی به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و سومی آن در اداره استخدام کننده حفظ می‌گردد.

۳-۲-۳- ویژگی‌های عقد دسته جمعی کار

مهم‌ترین ویژگی‌های عقد دسته جمعی کار را می‌توان به قرار ذیل نامبرد.

۱-۳-۲-۳- از عقود لازم است

به دو دلیل می‌توان لازمی بودن این نوع قرارداد را بدست آورد: ۱- با توجه به ماده ۱۴۴ قانون کار ایران در مورد پیمان- های که برای مدت معین منعقد می‌شود، تصریح می‌کند که هیچ‌یک از طرفین نمی‌تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، در خواست تغییر آنرا بنماید مگر به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی، با قیاس اولویت می‌توان به عدم جواز فسخ یک‌جانبه نیز دست یابیم و این همان مفهوم لزوم مذکور در ماده ۱۸۵ قانون مجازات است. ۲- مطابق با ماده ۱۴۵ قانون کار ایران، فوت یا تغییر مالکیت کارفرما، در اجرای پیمان دسته جمعی کار موثر نیست. حال آنکه اگر قرارداد جایز بود طبق ماده ۹۵۴ قانون مدنی با فوت یکی از طرفین قرارداد، منفسخ می‌گردید و بقاء عقد بعد از مرگ احدی از متعاملین از خصایص عقد لازم است.

۲-۳-۲- عقد تعهدی است

به موجب این پیمان، کارگران و کارفرما هر یک متعهد به انجام اقداماتی می‌شوند که به بهبود شرایط کار یا افزایش تولید و مانند آن منتهی شود {صادقی، ۱۳۸۳، ۷۸}.

۳-۳-۳-۳ از عقود مغاینه است

یعنی هریک از طرفین در صدد هستند تا امتیازات بیشتری را به نفع خود کسب کند. البته ذکر این نکته ضروری است که توافق طرفین تنها تا جایی درست است که با قانون کار تعارض پیدا نکند {کاتوزیان، ۱۳۸۰، ۱۲۸}.

۳-۳-۳-۴ عقد تشریفاتی است

دلایل زیر بر تشریفاتی بودن پیمان دسته جمعی کار اقامه شده اند:
در تعریف ماده ۱۳۰ آمده است: پیمان کتبی... ظاهراً کتبی بودن یکی از شرایط تحقق عقد است. ممکن است گفته شود کتبی بودن تنها دلیل اثبات است نه شرط ثبوت، اما از آنجا که این قرارداد میان عده زیادی از کارگران و کارفرمایان لازم الاجراست و برای کارگران در آینده نیز همین حالت را دارد. لذا برای جلوگیری از تغییرات مفاد پیمان و احتمال سوء استفاده از آن، کتبی بودن از سوی مقنن ضروری تشخیص داده شده است.

۳-۳-۴ آثار عقد دسته جمعی یا گروهی

مهم‌ترین اثر این پیمان‌ها نسبت به طرفین قرارداد و سایر افراد غیر عضو سندیکاست هم‌چنانکه ماده ۱۴۶ قانون کار تصریح می‌کند: در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می‌نماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم‌الاجراست. تکلیف به تبعیت از مفاد پیمان، نه تنها شامل کارفرما و سندیکای کارگری می‌شود بلکه کسانی را هم که در قرارداد شرکت نداشته‌اند در بر می‌گیرد و این همان اثری است که پیمان‌های کار را در زمره قراردادهای جمعی قرار می‌دهد {صادقی، ۱۳۸۳، ۷۸}. این نکته را باید افزود که پیمان دسته جمعی کار، قرارداد کار نیست بلکه دوطرف در خصوص شرایط کار باهم توافق می‌کنند و بعد از آن، در هر قرارداد کار، باید مفاد پیمان رعایت شود. در واقع اختیار و آزادی اراده کارگر و کارفرما بعد از انعقاد پیمان تنها حالت صوری دارد زیرا این‌ها تنها مختارند پیمان ببندند یا نبندند که ضرورت‌های زندگی امروز، مانع از اعمال این اختیار هم می‌شود {کاتوزیان، ۱۳۸۰، ۱۰۵}.

نتیجه

اگرچه تسری آثار یک قرارداد به اشخاص ثالث، مشکل بنظر می‌رسد، اما قواعد حقوقی حاکم بر قرارداد و به ویژه اصل نسبی بودن آثار عقد به مکلف شدن شخص ثالث به عنوان یک پدیده شگفت‌انگیز می‌نگرد، اما باید دانست قرارداد یک وسیله مفید اجتماعی است که تقویت شدن جنبه اجتماعی آن در سده اخیر امکان تعدیل اصل فردگرایان نسبی بودن را فراهم ساخته است. البته از آنجا که استثنائات وارده بر اصل مزبور و به ویژه قراردادهای گروهی مبتنی بر حفظ مصالح جمعی بوده است، تجاوز از اصل، مورد پذیرش واقع گردیده است. در قراردادهای ارفاقی، لزوم حمایت از تاجر و نیز طلبکاران موافق با قرارداد، قانونگذار را بر آن داشت تا اثر قرارداد را به مخالفین تسری دهد و با پشتیبانی از کسانی که در حق تاجر، ارفاق کرده‌اند وصول طلب آنان را زودتر از طلبکاران مخالف مقرر کند، در واقع اصل تساوی طلبکاران در اخذ دیون یک اصل حقوقی است که در برابر ارفاق تاب مقاومت نمی‌آورد. در پیمان‌های دسته جمعی کار نیز لزوم توجه به برابری شرایط طرفین مذاکره و اتخاذ تصمیمات مورد توافق طرفین که از مشکلات حرفه و صنعت خود آگاهند، مصلحتی است که شامل دیگر کارگران و کارفرمایان نیز می‌شود تا قراردادهای انفرادی کار، بطور یکجانبه به ضرر طرف ضعیف‌تر قرارداد (کارگر) نبوده و زمینه را برای سودجویی کارفرمایان فراهم نسازد. قواعد و اصول حقوقی در خدمت مصالح و منافع بشری هستند و در مواقع مقتضی، منعطف می‌گردند و تعمیم آثار عقد به اشخاص دیگری غیر از طرفین عقد در عقود گروهی یا جمعی از نمونه‌های بارز این مدعا است.

منابع و مأخذ

- ۱) اسکینی، ربیعا، حقوق تجارت ورشکستگی و تصفیه امور ورشکسته چاپ نوزدهم، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۲.
 - ۲) تهرانی، حسن ستوده، حقوق تجارت جلد چهارم چاپ نوزدهم. تهران: انتشارات دادگستر، ۱۳۹۱.
 - ۳) حسینی، حسن، حقوق تجارت، تهران: نشر میزان، ۱۳۸۷ چاپ ششم.
 - ۴) حلی، محقق، شرایع الاسلام جلد اول. بدون تاریخ.
 - ۵) صادقی، محسن، توجیه حقوقی قرارداد ارفاقی و پیمان دسته جمعی کار با توجه به اصل نسبی بودن قراردادها فصلنامه دیدگاه های حقوق قضایی پاییز و زمستان. ۱۳۸۳.
 - ۷) فرهاد بیات، شیرین بیات، شرح قانون مدنی. تهران: انتشارات ارشد، ۱۳۹۴.
 - ۸) صقری، محمد، حقوق بازرگانی ورشکستگی. شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۶.
 - ۹) کاتوزیان، ناصر، قواعد عمومی قراردادها، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۰ چاپ سوم چاپ پنجم.
 - ۱۰) —. قواعد عمومی قراردادها. تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۳ جلد اول چاپ پنجم.
 - ۱۱) مامقانی، عبدالله، مناهج المتقین. نجف اشرف: مطبعه المرتضویه، ۱۳۴۲.
 - ۱۲) یزدی، محمد کاظم، عروه الوثقی جلد دوم. بدون تاریخ.
- قوانین و مقررات:
- ۱۳) قانون مدنی افغانستان
 - ۱۴) قانون مدنی ایران
 - ۱۵) قانون کار ایران
 - ۱۶) قانون کار افغانستان

