

# تعليق قرارداد: قاعده‌ای عمومی یا قاعده مختص حقوق

## کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه و انگلیس

حسن بادینی<sup>۱</sup>، افروز صمدی<sup>۲\*</sup>

۱. دانشیار گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران  
۲. دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

دریافت: ۱۳۹۵/۰۶/۰۳

پذیرش: ۱۳۹۶/۰۶/۰۶

### چکیده

حقوق کار در اغلب کشورها به‌عنوان رشته‌ای مستقل شناخته شده است. هدف خاص این شاخه یعنی حمایت از کارگر آن را از دیگر شاخه‌ها متمایز کرده و وجود برخی مقررات را الزامی کرده است. لذا در قوانین کار برخی نهادها وجود دارند که در قوانین دیگر ذکری از آن‌ها به میان نیامده است. یکی از این نهادها، «تعليق» قرارداد است. تحت شرایطی چه از طرف کارفرما و چه از طرف کارگر، تعهدات طرفین معلق می‌شود بدون این‌که عمر قرارداد خاتمه یابد. این وضعیت زمانی است که قرارداد همچنان پابرجا بوده، ولی معلق شده است. با غور در قواعد عمومی دریافت می‌شود که ابداع این نهاد برای اولین بار توسط قانون کار صورت پذیرفته است و مصادیقی از آن در قانون مدنی به چشم می‌خورد. این مقاله با رویکردی تطبیقی ابتدا تعليق قرارداد را از منظر قواعد عمومی مورد بررسی قرار داده و سپس به جایگاه آن در قوانین خاص پرداخته است. سرانجام، تعليق به‌عنوان قاعده‌ای عام تبیین شده است.

**واژگان کلیدی:** تعليق قرارداد، فورس‌ماژور، شرایط عمومی پیمان، حقوق فرانسه، حقوق انگلیس.

Email: afsamadi@yahoo.com

\* نویسنده مسئول مقاله:

## ۱. مقدمه

پس از انقلاب صنعتی در انگلیس و دیگر انقلاب‌هایی که منجر به استفاده از ماشین‌آلات در صنعت و تغییر چهره کارگران و کارفرمایان در جهان شد، صاحب‌نظران به تدوین مجموعه قوانینی برای سازماندهی هرچه بیش‌تر فعالیت این دسته افراد پرداختند. از این رو رفته رفته شاخه‌ای از حقوق تحت عنوان حقوق کار شکل گرفت. صرف‌نظر از فراز و نشیب‌هایی که این رشته در طول تاریخ پشت سر گذاشته، حقوق کار امروزه در اغلب کشورها به‌عنوان رشته‌ای مستقل شناخته می‌شود که تا حدی قوانینی مخصوص به خود دارد. طبیعت این حقوق و اهداف آن از جمله حمایت از کارگران نیز مؤید این موضوع است. از این رو شاید در این رشته نهادها و مقرراتی مشاهده شود که یا در قواعد عمومی نامی از آن‌ها به میان نیامده و یا گذرا مورد اشاره قرار گرفته است. یکی از این مقررات، «تعلیق» قرارداد کار است. در کشورهای گوناگون با تحقق شرایطی، تعلیق جایگزین نهاد فسخ یا انفساخ قرارداد کار شده و از پایان یافتن این قرارداد به هر بهانه جلوگیری به عمل آورده است. هنگامی که کارگاه به دلیلی قابل رفع مہیای فعالیت کارگران نیست و یا کارگر بنا به دلایلی به صورت موقت توان ادامه کار را ندارد، پایان دادن به قرارداد تنها وضعیت او را دشوارتر می‌سازد؛ چرا که پس از رفع مانع، یافتن شغلی جدید برای او دشوار خواهد بود. بروز حوادث طبیعی یا قوه قاهره را هم باید بر موارد فوق افزود. منطقی به نظر نمی‌رسد زمانی که پایان یافتن این‌گونه حوادث امکان‌پذیر و قابل پیش‌بینی است، به حیات قرارداد خاتمه داد و کارگر را در شرایطی بگرنج رها کرد. به همین دلیل قوانین کار در این موارد تعهدات طرفین را زمان رفع مانع، معلق شده می‌دانند تا بعد از آن مجدد به حیات خود ادامه دهند.



بحث تعلیق در قوانین بعضی کشورها از جمله انگلیس و فرانسه نیز مشاهده شده و شرایطی خاص را به خود اختصاص داده است. در قانون مدنی ایران صراحتاً نامی از این نهاد برده نشده و ضوابط آن احصا نگشته است؛ ولی به نظر می‌رسد با اندکی تأمل بتوان مصادیقی برای آن یافت.

حال سؤال اساسی این است که با توجه به موضع قانون مدنی یا قواعد عام قراردادها در سه کشور ایران، انگلیس و فرانسه باید قائل به این موضوع بود که تعلیق بحثی استثنایی و مختص حقوق کار است یا آن‌که بنا به مصالح موجود می‌توان آن را در مورد سایر قراردادها نیز اعمال کرد.

از این رو در این مقاله طی دو فصل به صورت تطبیقی وضعیت قواعد عام قراردادها و قانون کار در این خصوص بررسی شده و در نهایت با کنار هم گذاشتن نتایج به دست آمده به این پرسش پاسخ داده می‌شود که آیا تعلیق قاعده‌ای عام است یا تنها به حقوق کار اختصاص دارد.

## ۲. تعلیق از منظر قواعد عمومی قراردادها

در این گفتار ابتدا به بررسی مفهوم تعلیق در حقوق ایران، فرانسه و انگلیس پرداخته شده، مصادیق آن ذکر می‌شود و سپس با بازشناسی این مفهوم از مفاهیم مشابه، تعریفی دقیق‌تر از آن ارائه می‌گردد.

### ۱-۲. مفهوم تعلیق قرارداد

تعلیق در لغت به معنای آویزش و آویختن است (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۹۱). از نگاهی دیگر می‌توان آن را به توقف حصول امری بر امر دیگر نیز تعریف کرد (قربانپور،

۱۳۸۲، ص ۱۴۲). تعلیق قرارداد اصولاً در مقابل راهکارهایی تعریف می‌شود که به موجب آن قرارداد خاتمه می‌یابد. برای تقریب هرچه بیش‌تر به ذهن می‌توان این‌گونه گفت که تعلیق باعث فلج شدن یک قرارداد شده، ولی آن را از پای در نمی‌آورد و باعث مرگش نمی‌شود (Karton, 2009, p.865).

## ۲-۱-۱. حقوق ایران

در قانون مدنی ایران ذکری از تعلیق به میان نیامده است. ضمانت اجرای پایان قرارداد محدود به مواردی همچون بطلان، فسخ، انفساخ و عدم نفوذ است و حالتی که طی آن قرارداد پایان نیافته ولی تعهدات طرفین به حالت تعلیق درآید صراحتاً پیش‌بینی نشده است. همان‌گونه که از ذکر واژه «صراحتاً» برمی‌آید، بعضی معتقدند که موارد تعلیق به طور ضمنی ذیل بعضی مباحث قانون مدنی مورد اشاره قرار گرفته است. برای نمونه ماده ۵۲۷ قانون مدنی در مورد مزارعه این چنین گفته که «هرگاه زمینی به واسطه فقدان آب یا علل دیگر از این قبیل از قابلیت انتفاع خارج شود و رفع مانع ممکن نباشد عقد مزارعه منفسخ می‌شود». هرچند در این ماده انفساخ به عنوان ضمانت اجرای عدم انجام تعهدات مزارعه ذکر شده، ولی بازه زمانی فقدان آب تا معلوم شدن امکان یا عدم امکان رفع مانع مورد تعیین و تکلیف واقع نگردیده است. در واقع باید قائل به این شد که در این زمان، قرارداد عملاً به حالت تعلیق در می‌آید و هنوز منفسخ نشده است؛ چرا که ممکن است این مانع رفع شدنی باشد و تعهدات طرفین مجدد از سر گرفته شود. همین موضوع در خصوص عقد اجاره و ماده ۴۷۸ قانون مدنی نیز وجود دارد. این ماده در مورد معیوب بودن مورد اجاره است و این‌گونه بیان می‌کند که هرچند مستأجر می‌تواند اجاره را فسخ یا با تمام اجرت قبول کند، ولی اگر عیب ایجاد شده قابل رفع باشد، حق فسخی برای او متصور نیست. در این وضعیت هم میان پیدایش عیب و آگاهی از این‌که



آیا این عیب قابل رفع است یا خیر مدت زمانی وجود دارد که در آن عقد بدون آن که از بین رفته باشد معلق شده است (نصیری، تفرشی، رستمی چلکاسری، ۱۳۸۴، ص ۱۴۰).

جدا از این مثال‌ها، قوه قاهره مبحث دیگری است که ذیل آن می‌توان مصادیقی از تعلیق را مشاهده کرد. تعریف قوه قاهره یا همان فورس‌ماژور بر همگان روشن است. این حادثه حادثه‌ای خارجی، مقاومت‌ناپذیر و غیر قابل پیش‌بینی است که باعث معاف شدن متعهد از اجرای قرارداد می‌شود (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ص ۱۸۱-۱۹۳). قانون مدنی تعریفی از قوه قاهره ارائه نداده ولی ضمن مواد ۲۲۷ و ۲۲۹ با برشمردن برخی اوضاع آن، عدم استحقاق متعهدله به مطالبه خسارت در فرض وقوع آن را یادآور شده است. سؤال اساسی درخصوص سرانجام رابطه‌ای است که فورس‌ماژور بر آن عارض شده است. آیا در این حالت طرفین مجاز به فسخ قرارداد هستند یا باید راه‌حل دیگری در پیش گیرند؟ برای پاسخ به این پرسش نخست باید این موضوع را خاطر نشان شد که قوه قاهره می‌تواند دو اثر بر قرارداد و تعهدات آن داشته باشد. گاه ممکن است به طور کلی و دائمی ادامه قرارداد را ممتنع سازد و گاه به طور موقت تنها وقفه‌ای در اجرای آن ایجاد کند. به نظر می‌رسد که باید میان این دو فرض تفاوت قائل شد. اگر فورس‌ماژور باعث عدم امکان دائمی انجام قرارداد شود، منجر به انحلال آن و سقوط تعهدات می‌گردد؛ ولی اگر حادثه به وجود آمده تنها برای مدتی ادامه قرارداد را غیرممکن سازد به نظر می‌رسد باید قائل به تعلیق آن شد (صفایی، ۱۳۶۴، ص ۱۲۷-۱۳۰)، چرا که حفظ قراردادها و اجتناب از تزلزل آن‌ها باعث می‌شود که صرف انجام آن را مجوز فسخ ندانسته، تعلیق را جانشین آن کنیم (نصیری، تفرشی، رستمی چلکاسری، ۱۳۸۴، ص ۱۵۲). ماده ۴۸۱ ق.م. نیز می‌تواند مثالی از این دست باشد. همچنین همان‌گونه که بعضی از استادان بحث کرده‌اند شاید بتوان این‌گونه استدلال کرد که موارد مجاز فسخ در قانون مدنی ذکر شده‌اند و جز

در صورت تحقق آن‌ها، نمی‌توان به حربه فسخ متوسل شد. غیرممکن شدن موقت اجرای قرارداد در زمره موارد ذکر شده ذیل این عنوان و عنوان خیارات نیست و در نتیجه نمی‌تواند مجوزی برای فسخ باشد (شهیدی، ۱۳۸۶، ص ۱۳۰). بنابراین باید در جستجوی راه دیگری در این خصوص بود که به نظر تعلیق می‌تواند یکی از آن‌ها باشد.

در بحث خیار تعذر تسلیم هم که در پاره‌ای موارد به فورس‌ماژور شباهت پیدا می‌کند، بحث‌هایی از این دست شده است. هرچند بیش‌ترین بحث موجود درخصوص این خیار علاوه بر مستقل بودن یا نبودن آن، امکان فسخ یا انفساخ معامله است (جعفری، تلخابی، ۱۳۸۹، ص ۳۷)، با وجود این، بعضی از حقوق‌دانان تعذر انجام موضوع معامله به واسطه حادثه خارجی را مصداقی از فورس‌ماژور می‌دانند (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ص ۱۴۶). در این فرض، اگر درخصوص اثر فورس‌ماژور قائل به تفکیک به شیوه گفته شده در بند پیشین باشیم، در تعذر تسلیم نیز باید از همین نظریه پیروی کنیم.

در تأیید موارد گفته شده در بالا می‌توان به ماده ۱۵۰ قانون دریایی مصوب ۱۳۴۳ اشاره کرد. این ماده که به بحث فورس‌ماژور تعلق دارد هرچند صراحتاً ذکر از تعلیق قرارداد به میان نیاورده ولی با عباراتی واضح‌تر از قانون مدنی بدان توجه داده است. در بند اول این ماده آمده: «در صورتی که کشتی نتواند به علت قوه قهریه از بندر خارج شود قرارداد اجاره برای مدت متعارف به قوت خود باقی می‌ماند...». باقی ماندن قرارداد برای مدت متعارف تعبیری غیر از تعلیق آن ندارد. به عبارت دیگر به موجب این ماده، قرارداد اجاره برای مدتی معلق می‌شود تا دائمی یا موقت بودن حادثه ایجاد شده روشن گردد. هرگاه حادثه موقت بود، پس از رفع آن قرارداد به زندگی خود ادامه خواهد داد ولی هرگاه دائمی بود، راهکارهای دیگر از جمله فسخ در پیش رو است.



به طور کلی باید این نکته را خاطرنشان کرد که اصولاً در قوانین نظام‌های رومی-ژرمنی مبحثی مجزا تحت عنوان تعلیق قرارداد وجود ندارد و به فراخور موضوع ذکری از آن به میان آمده است (Karton, 2009, p. 866). حقوق فرانسه نیز از این امر مستثنا نیست. برای توضیح باید گفت که قانون مدنی این کشور در ماده ۱۱۸۴ خود به طور صریح درخصوص فسخ قرارداد صحبت کرده و آن را در تمامی قراردادهای دو یا چندجانبه جاری می‌داند ولی چنین ماده‌ای درخصوص تعلیق قرارداد در این قانون قابل مشاهده نیست. جدا از بعضی مواد مربوط به حقوق خانواده، واژه تعلیق در بعضی دیگر از مواد قانون مدنی به کار رفته است که نزدیک‌ترین آن‌ها به بحث ما ماده ۱۶۵۳ در رابطه با بیع است و به بایع این اجازه را داده که تحت بعضی شرایط، انجام وظیفه خود را معلق کند.

از طرف دیگر ذیل مباحث مربوط به فورس‌ماژور نیز می‌توان به نکاتی دست یافت که به تعلیق شباهت دارد. در حقوق فرانسه میان غیرممکن شدن اجرای تعهد در نتیجه فورس‌ماژور و حوادث پیش‌بینی نشده که باعث به هم خوردن توازن مالی یا سختی اجرای تعهد می‌شود، تفاوت وجود دارد. نکته قابل توجه این‌جا است که در مورد دوم نمی‌توان قرارداد را فسخ کرد بلکه تنها می‌توان به راهکارهایی دیگر از جمله تعدیل و تعلیق متمسک شد (صادقی مقدم، ۱۳۷۹، ص ۱۷۸). به عبارت دقیق‌تر در این حقوق با دو اصطلاح قوه قاهره<sup>۱</sup> و سختی انجام تعهد<sup>۲</sup> مواجه هستیم که در هر دو، امکان تعلیق قرارداد پیش‌بینی شده است. در مورد قوه قاهره باید این موضوع بررسی شود که آیا حادثه روی داده امکان انجام تعهدات را به طور کلی ممتنع کرده یا نه. در صورت نخست

۱. force majeure

۲. hardship

امکان فسخ قرارداد وجود دارد ولی در مورد دوم تا زمان امکان مجدد انجام تعهدات، قرارداد به حالت تعلیق در می‌آید. لازم به ذکر است که این موضوع اصولاً در قراردادهای طولانی مدتی امکان تحقق دارد که عنصر زمان در آن‌ها از اهمیت حیاتی برخوردار نیست.

سختی انجام تعهدات زمانی روی می‌دهد که انجام تعهدات قراردادی غیرممکن نشده بلکه توازن اقتصادی آن‌ها برهم خورده است. اصولاً طرفین در این موارد به مذاکره مجدد و تعدیل قرارداد روی می‌آورند ولی در خلال این مدت، تعهدات به حالت تعلیق درمی‌آیند. همچنین ممکن است طرفین زمانی را برای تعلیق قرارداد تعیین کنند و پس از آن اگر شرایط دشواری اجرای آن‌ها همچنان وجود داشت متوسل به حربه‌هایی همچون فسخ شوند (Konarski, 2003, p.417-423).

بنابراین همان‌گونه که مشاهده می‌شود هرچند در پاره‌ای موارد می‌توان مصادیقی از تعلیق را مشاهده کرد، نظامی دقیق درخصوص تعلیق وجود ندارد و شرایط و اصول آن به‌عنوان یک قاعده عمومی در هیچ جای قانون مدنی فرانسه ذکر نشده است.

در حقوق فرانسه می‌توان قائل به این شد که شدت و ضعف نقض تعهد انجام شده از طرف مقابل تعیین‌کننده قابلیت فسخ، تعلیق یا عدم آن‌ها است. به عبارت دیگر اصولاً نقض تعهدهای بزرگ حق فسخ قرارداد را ایجاد می‌کنند درحالی که مواردی که ضرر کم‌تری برای متعهدله دارد تنها حق تعلیق قرارداد را به او می‌دهد. در آن سرطیف، اگر خلف وعده به میزانی کوچک باشد که ضرر چندانی بر متعهدله وارد نکند، حتی حق تعلیق هم از او سلب می‌شود چرا که اعمال این حق در این موارد خلاف قاعده حسن‌نیت است (Konarski, 2003, p.872). به نظر می‌رسد در درجه اول عرف و سپس قاضی است که



می‌تواند در این خصوص تصمیم‌گیری کند که آیا تعهد نقض شده به اندازه‌ای بوده که امکان تعلیق قرارداد را برای طرف دیگر فراهم آورد یا خیر. تفاوت دیگری میان فسخ و تعلیق قرارداد از منظر حقوق فرانسه این است که در مورد فسخ، نقش دادگاه تعیین‌کننده است. به عبارت دیگر پس از تصمیم این مرجع است که فسخ رسمیت می‌یابد؛ ولی در خصوص تعلیق چنین موضوعی وجود ندارد و دادگاه تنها به بررسی این می‌پردازد که آیا شرایط آن فراهم بوده است یا خیر (Konarski, 2003, p.869).

#### ۳-۱-۲. حقوق انگلیس

به نظر می‌رسد دکترین در حقوق انگلیس به نسبت حقوق ایران و فرانسه بحث‌های بیش‌تری پیرامون تعلیق انجام داده است. کشورهای تابع نظام‌های کاملاً برخلاف پیروان نظام رومی-ژرمنی، اصولاً بحث تعلیق و پایان دادن را با هم درآمیخته و ذیل عنوان فسخ<sup>۱</sup> بررسی می‌کنند. در حقوق انگلیس هر دو مبحث تحت عنوان شرایط<sup>۲</sup> ذکر شده‌اند (Konarski, 2003, p.867).

در حقوق انگلیس اگر تعهدات طرفین همزمان با هم و وابسته به یکدیگر باشند، با عدم انجام تعهد یک طرف تعهد طرف دیگر ضمن این‌که از بین نمی‌رود، حال نیز نمی‌شود. برای مثال در بیع تعهد به تحویل کالا و پرداخت ثمن به یکدیگر وابسته است (Konarski, 2003, p.867). حال اگر مشتری از پرداخت ثمن سر باز زند، بایع موظف نیست به تعهد خود عمل کند؛ ولی از طرف دیگر تعهد او به تحویل نیز به پایان نرسیده و راه را برای فسخ قرارداد باز نمی‌کند.

---

۱. rescission

۲. conditions

نکته دیگر این است که بزرگی تعهد نقض شده نیز تا حدی حائز اهمیت است. بعضی از حقوقدانان سعی بر آن داشته‌اند که با تفاوت قائل شدن میان شروط مختلف قراردادی، تعلیق را تنها درخصوص نقض بعضی از آن‌ها که مهم هستند، صحیح بدانند.<sup>۱</sup> هرچند این تفاوت به طور صریح در قوانین و رویه بازتاب نداشته، ولی از طریق اصول دیگر از جمله حسن‌نیت می‌توان به نتیجه آن دست یافت. به عبارت دیگر تعلیق قرارداد از جانب متعهدله باید متناسب با نوع و میزان تعهد نقض شده از طرف متعهد باشد. در غیر این صورت خلاف حسن‌نیت تلقی می‌شود (Konarski, 2003, p.876).

مبحث فورش‌ماژور هم از جمله مصادیقی است که به تعلیق اشاره‌ای گذرا کرده است. هرچند خود این لغت در نظام حقوقی کامن‌لا مورد استفاده قرار نگرفته ولی واژه‌هایی مشابه که در بردارنده همین معنا هستند در آن نظام مشاهده می‌شود. واژه‌هایی همچون عقیم شدن قرارداد<sup>۲</sup>، صعوبت<sup>۳</sup> و غیره (فرح‌زادی، ۱۳۸۱، ص ۱۱۲).

## ۲-۲. تمیز از مفاهیم مشابه

همواره یکی از راه‌هایی که برای هرچه بهتر فهمیدن مفهوم یک واژه می‌توان بدان تمسک جست، بازشناسی آن از عبارات و واژه‌های مشابه است. به همین منظور در ادامه برای هرچه بیش‌تر مشخص شدن معنای تعلیق قرارداد به بررسی مفاهیمی که ممکن است با آن خلط شوند، پرداخته می‌شود.

---

۱. در حقوق انگلیس میان «conditions» و «warranties» تفاوت وجود دارد. گروه اول به متعهدله حق فسخ عطا می‌کند در حالی که گروه دوم تنها موجب حق مطالبه خسارت است. این حقوقدانان حق تعلیق را نیز همانند فسخ تنها در مورد دسته اول جاری می‌دانند.

۲. frustration

۳. hardship



## ۲-۲-۱. عقد معلق

قانون مدنی تعریفی از عقد معلق ارائه نداده، ولی از تعریفی که از عقد منجز ارائه داده، می‌توان مفهوم آن را دریافت. در قانون آمده: «عقد منجز آن است که تأثیر آن بر حسب انشا موقوف به امر دیگری نباشد والا معلق خواهد بود». بنابراین اگر طرفین اثر مورد نظر از عقد را به شرط دیگری موقوف کنند، عقد معلق می‌شود (کاتوزیان، ۱۳۸۸، ص ۵۱). این تعلیق بر دو نوع تعلیق در انشا و تعلیق در منشا است که بحث پیرامون صحت و سقم هر کدام از آن‌ها از حوصله این بحث خارج است.

همان‌گونه که از مقایسه مطلب بالا و تعریف ارائه شده درخصوص تعلیق عقد یا قرارداد مشخص می‌شود، این دو علیرغم تشابه لفظی موجود، مفاهیم کاملاً متفاوتی دارند. عقد معلق به معنای گفته شده در بالا زمانی است که انعقاد عقد یا تحقق آن مبتنی بر شرط دیگری شود. در این مفهوم، عقد معلق در برابر عقد منجز قرار می‌گیرد، در حالی که قرارداد معلق که موضوع این مقاله است زمانی محقق می‌شود که قرارداد به طور صحیح و منجز منعقد می‌شود ولی به دلایلی انجام تعهدات طرفین معلق می‌ماند (نصیری، تفرشی، رستمی چلکاسری، ۱۳۸۴، ص ۱۳۹). به عبارت دیگر اصولاً در قراردادهای معلق، مدت زمانی از انعقاد قرارداد می‌گذرد و طرفین بعضاً به پاره‌ای از تعهدات خود عمل می‌کنند ولی بنا به دلایل ذکر شده، انجام ادامه آن‌ها با مشکل مواجه شده، قرارداد وارد مرحله تعلیق می‌شود.

## ۲-۲-۲. حق حبس

شاید در وهله اول میان حق حبس و تعلیق قرارداد شباهت‌های گوناگونی مشاهده شود. در هر دوی این موارد طرفین بنا به دلایلی تعهدات خود را انجام نمی‌دهند و در نتیجه

قرارداد عملاً به حالت تعلیق در می‌آید. ولی با کمی دقت می‌توان به تفاوت‌های موجود میان این دو پی برد. حق حبس مختص بیع نیست و در تمامی عقود معوض که تعهدات طرفین متقابل است اجرا می‌شود (شیروی، ۱۳۷۸، ص ۶۱). علت این امر هم‌بستگی میان دو تعهد است. پس منطقی است که هریک از طرفین اجرای تعهد خود را موکل به تعهد دیگری کند. در نتیجه این تعریف مشاهده می‌شود که حق حبس زمانی اعمال می‌شود که یکی از طرفین از انجام تعهد خود عدول می‌کند، در حالی که همان‌گونه که پیش‌تر گفته شد تعلیق می‌تواند نتیجه حوادث طبیعی نیز باشد.

همچنین تعلیق وضعیتی است که برای قرارداد به خودی خود پیش می‌آید ولی حبس، ناشی از اعمال حق یکی از طرفین است و صفتی نیست که به قرارداد اطلاق شود. همچنین ممکن است تعلیق قرارداد تنها ناشی از پیشامدی باشد که برای یکی از طرفین قرارداد کار مثلاً کارفرما رخ می‌دهد، در حالی که در بعضی دیگر پیشامدهای روی داده برای هر دو طرف مد نظر گرفته می‌شود و حتی بعضی موارد منتسب به کارگر از جمله خدمت سربازی یا ادامه تحصیل نیز می‌تواند باعث تعلیق قرارداد شود.

### ۳. تعلیق در قوانین خاص

همان‌گونه که در ادامه ذکر خواهد شد، تعلیق مفهومی است که بیش از هر جا در قوانین مربوط به روابط کارگری و کارفرمایی مورد توجه قرار گرفته تا جایی که حتی ممکن است عده‌ای مدعی این موضوع باشند که تعلیق ابداع قانون کار است. صرف‌نظر از قضاوت در این مورد، هدف این فصل آشنایی بیش‌تر با مفهوم و شرایط تعلیق در قانون کار به صورت تطبیقی است. از طرف دیگر بجز این قانون، در برخی مقررات دیگر نیز از این نهاد استفاده شده که به صورت مختصر بدان نیز پرداخته می‌شود.



### ۱-۳. مفهوم و مصادیق تعلیق در قوانین خاص ایران

پس از مطالعه تعلیق به عنوان یک قاعده عمومی، نوبت به بررسی قوانین خاص در این زمینه می‌رسد. در ایران علاوه بر قانون کار، شرایط عمومی پیمان هم این نهاد را پیش‌بینی کرده که در ادامه بدان پرداخته می‌شود. سپس وضعیت تعلیق در قوانین کار فرانسه و انگلیس به طور مختصر مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

#### ۱-۱-۳. مفهوم

تعلیق یکی از مفاهیمی است که بیش از پیش در حقوق کار مورد استفاده قرار گرفته است. به همین دلیل هم بیش‌تر تعاریف ارائه شده در این خصوص را باید در منابع موجود در زمینه حقوق کار جستجو کرد. لازم به ذکر است که در گذشته هنگامی که انجام قرارداد و تعهدات آن بنا به هر دلیل و از ناحیه هر کدام از طرفین قرارداد غیر ممکن می‌شد، برای طرفین حق فسخ ایجاد می‌گشت. برای نمونه اگر در نتیجه فورس‌ماژور یا اعتصاب کارگر این اتفاق می‌افتاد، در مورد اول هر کدام از کارگر و کارفرما و در مورد دوم کارفرما حق فسخ قرارداد را داشتند؛ ولی از آن‌جا که حقوق کار رفته رفته نقش حمایتی پررنگ‌تری نسبت به کارگران پیدا کرد، راه‌حل اندیشیده شده در این خصوص هم دستخوش تغییر شد. چرا که قرارداد کار تنها واجد جنبه‌های اقتصادی و مالی نبوده، از جنبه‌های اجتماعی که همان حمایت از زندگی کارگر است نیز حایز اهمیت است و فسخ قرارداد اصولاً با هدف مذکور همسو نیست (باقری‌تبار، ۱۳۸۹، ص ۴۶-۴۷).

#### ۲-۱-۳. مصادیق تعلیق در قوانین خاص ایران

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، تعلیق علاوه بر قانون کار در شرایط عمومی پیمان نیز ذکر شده است که با توجه به برخی تفاوت‌ها میان این دو قانون، لازم است بررسی

بیش‌تری پیرامون آن به عمل آید. از این رو به ترتیب در دو بند به بررسی این قوانین پرداخته خواهد شد.

### ۳-۱-۲-۱. قانون کار

قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹ در مبحث دوم از فصل دوم خود به بررسی این مفهوم و شرایط آن پرداخته است. طبق ماده اول این مبحث، «چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید...». در ادامه این ماده هم شرایطی که منجر به این تعلیق می‌شود ذکر شده است. بنا بر نظر برگزیده برخی اساتید نیز تعلیق قرارداد کار بدین معنا نیست که مجموع و کل این قرارداد به حالت تعلیق درآید بلکه اصولاً خود قرارداد اعتبار خود را حفظ کرده، تنها انجام کار به طور موقت متوقف می‌شود (عراقی، ۱۳۹۳، ص ۲۵۹-۲۶۰). در جای دیگر هم تعلیق خدمت بدین نحو تعریف شده است: «منع ادامه کار مستخدم رسمی دولت پیش از صدور حکم دادگاه در مورد اتهام او با بقای عنوان مستخدم برای وی و دریافت حقوقی به نام حقوق ایام تعلیق» (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۹۲).

تعلیق قرارداد کار ممکن است از ناحیه هریک از کارفرما و کارگر باشد. همچنین علت این تعلیق یا وابسته به حوادثی خارج از اراده آن‌ها و یا نشأت گرفته از خواستشان است. برای مثال شرکت اختیاری کارگر در جبهه از موارد تعلیق ارادی از ناحیه او است. از طرف دیگر اگر کارفرما از پذیرش کارگری که بنا به دلایلی سر کار نبوده امتناع کند، تا تعیین تکلیف نهایی تعهدات معلق می‌شود. این مورد از مصادیق تعلیق وابسته به اراده کارفرما می‌باشد. در موارد فورس‌ماژور و تحقق شرایط آن مانند غیرقابل پیش‌بینی بودن و خارج بودن آن از اراده طرفین، قرارداد معلق می‌شود (معین، زراعت، ۱۳۸۹، ۱۲۸) که این مورد نسبت به موضوع مشابه در قواعد عمومی قراردادها ویژگی خاصی ندارد. در



هر حال تعلیق قرارداد نمی‌تواند برای مدتی نامحدود باشد. از این رو به نظر می‌رسد طبق انتهای ماده ۱۵ قانون کار، وزارت کار و تأمین اجتماعی تعیین‌کننده این مدت است (رفیعی، ۱۳۹۲، ۲۳۰۸-۳۰۹ و ۳۳۵). این مسأله با فلسفه تعلیق هم‌خوانی دارد؛ چرا که اصولاً تعلیق به دلایلی حمایتی پیش‌بینی شده است. قرار نیست کارگر با کوچک‌ترین مشکل ایجاد شده بر سر راه کار یا زندگی شخصی، از کار بی‌کار شود و در فرایند استخدامی دیگری قرار بگیرد. ولی طولانی شدن دوران تعلیق خود به زهری تبدیل می‌شود که اثر اولیه خود را خنثی می‌سازد. کارگری که در این دوران از دریافت حقوق هم محروم است معلوم نیست تا چه زمان باید به این جریان ادامه داده، تنها نام شاغل بودن را با خود یدک بکشد. از طرف دیگر هرچند هدف از بیش‌تر مقررات کار حمایت از کارگر است ولی در این جریان نباید منافع کارفرما را هم به‌کلی از یاد برد. تعلیق نامحدود قرارداد خصوصاً زمانی که از طرف کارگر باشد، او را در وضعیت دشواری قرار می‌دهد. او که نمی‌تواند شخص دیگری را جایگزین کارگر معلق شده بکند، از نتیجه خدمت او که قطعاً در چرخه کار مؤثر است بی‌بهره می‌ماند. به همین دلیل باید حد و مرزی برای این مدت زمان قائل شد تا ضمن تأمین منافع کارگران، به منفعت کارفرمایان نیز توجه شود.

### ۳-۲-۱. شرایط عمومی پیمان

طرح‌های عمرانی دولت که انجام آن به پیمانکاران گوناگون واگذار می‌شود تابع نظام قانونی خاصی است که از آن تحت عنوان شرایط عمومی پیمان یاد می‌شود. این شرایط به استناد ماده ۲۳ قانون برنامه و بودجه سال ۱۳۵۱ توسط هیأت عامل سازمان برنامه و بودجه به تصویب رسید (ویژه، تنگستانی، ۱۳۹۳، ص ۱۰۷). صحبت‌های زیادی پیرامون

این موضوع وجود دارد که در این مقال فرصت پرداختن بدان‌ها نیست. مسأله‌ای که در این‌جا مورد بحث است، پیش‌بینی تعلیق قرارداد در این قانون است. برخلاف قانون کار که مهم‌ترین وظیفه خود را حمایت از قشر کارگر می‌داند و علی‌الاصول بحث تعلیق را در این راستا مطرح کرده است، شرایط عمومی پیمان فلسفه اندک متفاوتی را سرلوحه کار خود قرار داده است. در این قانون، نقض تعلیق کار از طرف کارفرما، هم قدم با کارگر به طور پررنگ‌تری به نسبت قانون کار پیش‌بینی شده تا جایی که تعلیق اختیاری از ناحیه او را به طور صریح پذیرفته است. هرچند شاید طبق موارد گفته شده در گفتار قبل این تصور پدید آید که وضعیت در قانون کار هم به همین شکل است ولی باید اذعان کرد که در هیچ جای این قانون به صراحت اعلام نشده که کارفرما می‌تواند به صورت اختیاری قرارداد را وارد دوران تعلیق کند، بلکه موارد ذکر شده تا حدی برگرفته از فحوای کلام قانونگذار است که شاید در عمل با محدودیت‌هایی مواجه باشد.

در شرایط عمومی پیمان ذیل چند ماده به تعلیق اشاره شده که مواد ۴۳ و ۴۹ از بارزترین آن‌ها است. هرچند مفهوم تعلیق در این دو ماده با یکدیگر برابر است، ولی گویا شرایط تحقق آن‌ها متفاوت است. ماده ۴۳ علت تعلیق قرارداد را بروز حوادث قهری می‌داند در حالی که به نظر می‌رسد ماده ۴۹ در برگیرنده فرضی است که تعهدات قراردادی به صورت اختیاری به حالت تعلیق در می‌آید.

هرچند طی دوران تعلیق تعهدات طرفین متوقف می‌شود ولی این چنین نیست که به طور کلی کارفرما و پیمانکار هیچ وظیفه‌ای در قبال یکدیگر نداشته باشند. برای مثال در این دوران پیمانکار وظیفه دارد از تجهیزات در اختیار خود محافظت کرده، آن‌ها را برای



ادامه فعالیت در آینده آماده کند. کارفرما نیز متعهد است در این دوران هزینه‌هایی کرده، بعضاً پرداخت‌هایی به پیمانکار داشته باشد (اسماعیلی هریسی، ۱۳۹۲، ص ۴۰۱).

### ۲-۳. مفهوم و مصادیق تعلیق در قانون کار فرانسه

حقوق کار امروزه در کشور فرانسه شاخه‌ای مجزا از این رشته را به خود اختصاص داده است. هرچند در قوانین پراکنده دیگر، بعضی قوانین و مقررات مربوط به قرارداد کار و دیگر مسائل پیرامون این موضوع به چشم می‌خورد، حقوق کار به‌عنوان اصلی‌ترین قانون موجود در این زمینه در بردارنده بیش‌ترین مطالب مرتبط با آن است. (Lambert Edouard, Pic, 1926, p 2-3)

در این قانون نیز از تعلیق قرار کار سخن به میان آمده است. این قانون به جای ارائه تعریفی مستقیم از این واقعه، با برشمردن مصادیق سعی در معرفی آن کرده است. در این قانون بیماری حرفه‌ای کارگر، بروز حادثه‌ای در طول مدت کار، تحصیل ضمن خدمت کارگر و غیره از جمله مواردی است که منجر به تعلیق قرارداد می‌شوند.

در کنار تعلیق، بحث فسخ یا انفساخ قرارداد هم در این قانون پیش‌بینی شده که از نظر شرایط تحقق با موضوع تعلیق متفاوت هستند. صرف‌نظر از بررسی دقیق مواردی که به موجب آن‌ها فسخ یا انفساخ قرارداد ممکن می‌شود لازم است به این نکته باید توجه شود که اصولاً این موارد مربوط به زمانی هستند که ادامه قرارداد دیگر ممکن نبوده یا برای طرفین نامطلوب است. برای مثال، یکی از مواردی که فسخ قرارداد را مجاز کرده و یا حتی با شرایطی خاص منجر به انفساخ آن می‌شود، از کار افتادگی کارگر است. ولی این نکته باید مورد توجه قرار گیرد که از کار افتادگی تنها زمانی عواقب گفته شده در بالا را در پی خواهد داشت که کارگر را به طور کلی برای انجام کار مورد نظر نامناسب سازد و پایان آن (پایان از کارافتادگی) به طور معقول قابل پیش‌بینی نباشد. در غیر این صورت، قرارداد

به حیات خود ادامه خواهد داد (France Bich, 1990, p132). هرچند قانون صراحتاً از این دوره به عنوان دوران تعلیق نام برده، ولی شاید بتوان گفت تا زمان بهبود کارگر و آمادگی او برای ادامه کار، قرارداد به حالت تعلیق در می‌آید و طرفین قادر به فسخ آن نیستند. این موضوع خود می‌تواند بیانگر تفاوت موجود میان نهاد فسخ یا روش‌های پایان دادن به قرارداد و تعلیق باشد. قانونگذار قصد داشته پایان دادن به قرارداد کار را زمانی مجاز بداند که ادامه آن ممکن نبوده یا دست‌کم مطلوبیت بسیار کمی برای طرفین داشته باشد. در غیر این صورت با تعلیق موقت قرارداد، می‌توان پس از مدتی مجدداً آن را ادامه داد و دلیلی برای خاتمه دادن به آن وجود ندارد.

### ۳-۳. مفهوم و مصادیق تعلیق در قانون کار انگلیس

در نظام حقوقی انگلستان هم تعریف تعلیق قرارداد کار تفاوت چندانی با نظام فرانسه و ایران ندارد. تعلیق بدون آن‌که به کار یک کارگر خاتمه دهد، انجام تعهداتش را معلق می‌کند. به عبارت دیگر کارگر در دوران تعلیق همچنان به عنوان عضوی از کارگاه یا گروه کارگران تلقی شده، تنها وقفه‌ای در کارش ایجاد می‌شود. در این دوران کارگر حقوق تعیین شده خویش را دریافت نمی‌دارد و تنها ممکن است بعضی پرداخت‌ها تحت عنوان «پرداخت‌های دوران تعلیق»<sup>۱</sup> به او تعلق بگیرد (Kumar, 1997, p. 103).

در قانون کار این کشور فصلی تحت عنوان «موانع کاری ایجاد شده از طرف کارفرما» وجود دارد که ضمن اعلام مصادیق این موانع، قرارداد کار در طول این مدت را معلق می‌داند. برخی از این مصادیق عبارتند از: خرابی ماشین‌آلات و تجهیزات کارگاه، بروز مشکل در تأمین مواد اولیه لازم برای کار، شرایط آب و هوایی نامناسب یا وقوع حوادث

---

۱. suspension allowance or subsistence allowance



طبیعی، کاهش تولید کارگاه و غیره. در واقع در این نظام حقوقی گفته می‌شود اگر انجام کار چه از نظر فیزیکی و چه قانونی غیرممکن شده یا انجام آن در آینده بی‌فایده باشد، تعهدات طرفین قرارداد کار ملغ می‌شود، بدون آن‌که نیاز به هیچ اقدام خاصی باشد (Drake, 1969, p. 112). یعنی برخلاف بعضی موارد مانند فسخ یا اخراج که لازم است از قبل اختطاری به طرف مقابل داده شود، در تعلیق به هیچ کدام از این تشریفات نیازی نیست.

#### ۴. تعلیق قاعده‌ای خاص یا عام

با کنار هم گذاشتن تمامی مباحثی که در بالا ذکر شد شاید در وهله اول این نتیجه حاصل شود که تعلیق قاعده‌ای عمومی نبوده، تنها در موارد خاص کاربرد دارد. مهم‌ترین دلیلی که طرفداران این نظریه بدان استناد می‌کنند ذکر این قاعده در قوانین خاص مانند قانون کار و شرایط عمومی پیمان است. همان‌گونه که گفته شد مبحث تعلیق در فصلی از قانون کار بررسی شده است. این در حالی است که در قانون مدنی که منبع قواعد عمومی است، ذکری از آن به میان نیامده است.

از طرف دیگر طرفداران این نظریه معتقدند پیش‌بینی نهاد تعلیق ناشی از شرایط خاص رابطه کارگری و کارفرمایی بوده است. کارگر که به نسبت کارفرما در مرتبه‌ای ضعیف‌تر قرار دارد نمی‌تواند به موجب قوانین خشک مدنی، منافع خود را تأمین کند. از این رو به حمایت نیازمند است. تعلیق هم در راستای همین حمایت پایه‌گذاری شده تا قرارداد کار به راحتی در معرض انحلال یا فسخ قرار نگرفته، زندگی کارگر را دچار مشکل نکند. به همین دلیل، نیاز به وجود چنین مفهومی در سایر موارد وجود ندارد و از این رو مفهومی بدیع و مختص روابط خاص است.

ولی به نظر می‌رسد بعضی استدلال‌های ذکر شده خالی از وجه و قابل پاسخگویی است. هرچند مفهوم تعلیق به صورت صریح در قانون مدنی و تحت عنوان قواعد عمومی ذکر نشده ولی این موضوع مانع از اعمال آن نخواهد بود؛ چرا که می‌توان مفاهیمی دیگر را نیز یافت که علیرغم ذکر صریح در قانون، از فحوائی بعضی مواد به دست می‌آیند و چون در عمل به مصلحت هستند در دادگاه‌ها مورد رأی واقع می‌شوند. برای مثال تعدیل از این دسته است. هرچند شاید از بعضی مواد از جمله ۲۷۷ و ۶۵۲ قانون مدنی بتوان چنین حقی را دریافت ولی نمی‌توان ماده‌ای را یافت که صراحتاً این امر را پیش‌بینی یا تجویز و شرایط آن را بیان کرده باشد. در هر حال به دلیل فوایدی که بر این امر بار است در عمل ممکن است دادگاه‌ها آن را سرلوحه کار خود قرار دهند؛ چنان‌که در نظام حقوقی انگلیس هم علیرغم اعلام دادگاه تجدیدنظر مبنی بر عدم وجود دکترینی منسجم و صریح درخصوص تعلیق قرارداد، بعضی دادگاه‌ها تحت برخی شرایط آن را مجاز می‌شمرند (Karton, 2009, p873).

از طرف دیگر ادعا شده که این نهاد ناشی از شرایط خاص روابط کار است. هرچند این امر پذیرفته شده است که طبیعت روابط و قرارداد کار به نوعی منحصر به فرد است و قانون کار اصولاً برای حمایت از کارگر وضع شده ولی حاصل این نتیجه‌گیری این نیست که هر آنچه در این قانون ذکر شده، خاص و مختص قرارداد است. به عبارت دیگر هرچند تعلیق در این قانون با تمام ویژگی‌های خاص آن پیش‌بینی شده ولی این موضوع تعلیق را به‌عنوان نهادی خاص معرفی نمی‌کند. چنانچه مشاهده می‌شود شرایط عمومی پیمان هم به این موضوع اشاره کرده و همان‌گونه که گفته شد شرایط تعلیق در این قانون با قانون کار متفاوت است؛ چرا که به موجب این قانون، دست کارفرما که دولت است و به‌ظاهر نسبت به طرف دیگر برتری دارد در معلق کردن تعهدات قراردادی بسیار باز است و این خلاف فلسفه‌ای است که در تعلیق درج شده در قانون کار ذکر شد.



مطالعه تطبیقی حقوق کشورهای از جمله فرانسه و انگلیس هم نشان می‌دهد هرچند در قوانین مدنی آن‌ها نیز سخن صریحی از تعلیق به میان نیامده، ولی موارد پراکنده در دکترین آن‌ها وجود این نهاد را در عمل تأیید می‌کند. برای مثال در فرانسه مورد پذیرش است که وجود مانع موقت در راه اجرای تعهد، از اسباب بطلان یا انفساخ نبوده، مجالی برای بروز تعلیق است (شهیدی، ۱۳۸۶، ص ۱۳۰). این موضوع زمانی آشکارتر می‌شود که مقررات و کنوانسیون‌های بین‌المللی مفهوم تعلیق را مورد بازشناسی قرار می‌دهند. برای مثال بند سوم ماده ۷۹ کنوانسیون بیع بین‌المللی ۱۹۸۰ از جمله این موارد است. این ماده که درخصوص بروز مانع در راه اجرای قرارداد بیع و عدم مسئولیت متعهد در قبال آن است در بند سوم خود خاطر نشان می‌کند که: «استثنای مقرر در این اصل در جریان دوره‌ای که مانع به قوت خود باقی است مجری خواهد بود». این عبارت بیان دیگری از تعلیق قرارداد است چرا که عدم مسئولیت یا معافیت متعهد را تنها در دوران وجود مانع محقق می‌داند و گویا پس از آن توقع ادامه انجام تعهد را از او دارد. همچنین ماده ۷۱ این کنوانسیون با به‌کارگیری صریح واژه تعلیق، این حق را برای طرفین به رسمیت شناخته است. بیان این ماده بدین شیوه است که هرگونه نقض جزئی تعهد یا عدم امکان انجام آن منجر به تعلیق نمی‌شود بلکه نقض به وجود آمده باید عمده باشد تا طرفین را به این راه حل رهنمون سازد (اندرز، ۱۳۸۹، ص ۱۹). از طرف دیگر هرچند بعضی نظام‌های حقوقی سعی در محدود کردن موارد استفاده از تعلیق داشته، آن را تنها در فرض ورشکستگی یا فرضی که طرف مقابل صراحتاً به عدم اجرای تعهد از ناحیه خود اذعان کند، ممکن می‌دانند، ولی رویه کنوانسیون بیع بین‌المللی این‌گونه نبوده و حق تعلیق را محدود به موارد فوق نکرده است (باقرزاده، نوری یوشانلوئی، ۱۳۸۳، ص ۱۹).

در اصول اروپایی حقوق قراردادهای نیز عبارتی مشابه آنچه در کنوانسیون بیع بین‌المللی آمده، ذکر شده است. در این سلسله اصول بروز مانع در اجرای قرارداد تا زمانی باعث معافیت متعهد از اجرای تعهد است که مانع باقی باشد. به عبارت دیگر در صورت بروز مانع، ابتدا تعهد متعهد به حالت تعلیق در می‌آید و پس از رفع آن از سر گرفته می‌شود.

علاوه بر این موارد، در نمونه قراردادهای فیدیک هم بحث تعلیق پیش‌بینی شده است. در ماده ۸٫۸ کتاب نقره‌ای فیدیک که در مورد قراردادهای طراحی، تأمین تجهیزات و اجرا است این حق به کارفرما داده شده که در هر زمان قرارداد را به حالت تعلیق درآورد و آن را به پیمانکار اعلام دارد. از ویژگی‌های تعلیق مذکور در این کتاب یکی منحصر بودن آن به کارفرما و دیگری عدم داشتن مدت زمان خاص است. به عبارت دیگر در این قوانین مدت تعلیق ذکر نشده بلکه تنها به پیمانکار این اجازه داده شده که اگر این مدت از ۸۴ روز بیش‌تر شد در صورت عدم موافقت کارفرما بر ادامه قرارداد، آن را فسخ کند. علاوه بر این ذکر علت تعلیق از ناحیه کارفرما لازم نبوده، او اختیار آگاه‌سازی پیمانکار از آن را دارد.

نکته دیگر این‌که مصادیق ذکر شده در قانون کار ذیل عنوان تعلیق، احصایی نیستند و می‌توان مواردی دیگر نیز بر آن‌ها افزود (عراقی، ۱۳۹۳، ص ۲۶۸). این خود نشان‌دهنده این موضوع است که قانون کار در بیان قاعده‌ای کاملاً چارچوب‌مند و غیرقابل انطاف نبوده، با ارائه معیارهای کلی در آن خصوص، یافتن تمامی مصادیق را به عهده مخاطب گذاشته است.



از همه مهم‌تر، اصل لزوم و قداست قراردادها تا حد زیادی مورد قبول تمامی نظام‌های حقوقی است (صادقی مقدم، ۱۳۷۹، ص ۶۱).<sup>۱</sup> اصل، لزوم قراردادها است و در موارد تردید باید بدان متمسک شد. طرفین به دلیل منافع خود داخل در یک رابطه قراردادی شده و مایل نیستند با کوچک‌ترین مشکل به وجود آمده این رابطه منحل شود. بنابراین در بعضی شرایط از جمله فورس‌ماژور به مصلحت طرفین نیست که قرارداد در بادی امر فسخ یا منفسخ گردد.

از آن‌جا که صحبت از فورس‌ماژور یا قوه قاهره پیش آمد لازم است به این نکته اشاره شود که همین بحث مجرایی است که در عرصه اثبات وجود نهاد تعلیق بسیار کارگشا است. همان‌گونه که پیش‌تر نیز بیان شد اصولاً امتناع دائمی انجام تعهدات در نتیجه فورس‌ماژور یا زمانی که بر انجام متعاقب آن‌ها دیگر فایده‌ای متصور نیست می‌تواند مجالی برای فسخ قرارداد باشد (سلیمی، ۱۳۸۴، ص ۹۷). در حقوق انگلیس هم عدم امکان اجرای قرارداد در صورت مطلق بودن و انتفای انجام کلی قرارداد منجر به انحلال می‌شود (حاتمی، رودیجانی، ۱۳۸۷، ص ۷۰). به نظر می‌رسد این مسأله در حقوق ایران هم پذیرفته شده که قوه قاهره اگر مانعی موقتی بر راه اجرای قرارداد ایجاد کند و آن را غیر ممکن نسازد باعث تعلیق تعهدات طرفین می‌شود (فرح‌زادی، ۱۳۸۱، ص ۱۳۳-۱۳۴). البته باید به این نکته توجه کرد که تعلیق زمانی امکان‌پذیر است که بر اجرای تعهد پس از پایان تعلیق فایده‌ای مترتب باشد. یکی از بارزترین مصادیق این فایده درخصوص زمان اجرای تعهد دیده می‌شود. می‌دانیم که به طور معمول اجل در تعهد جنبه فرعی و عرضی دارد و خود به همراه اجرای تعهد وحدت مطلوب ندارد. بنابراین اگر از آن اجل هم عدول شود باز هم اجرای تعهد مطلوبیت دارد و می‌توان متعهد را به ایفای آن اجبار کرد.

۱. pactasuntservanda

مانند زمانی که معماری تعهد به ساخت منزلی تا پایان مهرماه کرده، ولی بنا به دلایلی انجام این کار تا آن زمان ممکن نمی‌شود. ولی گاهی اوقات اجرای تعهد تنها در زمانی خاص مطلوب است و بر انجام مؤخر آن فایده‌ای مترتب نیست، مانند تهیه غذا برای مهمانی خاص (کاتوزیان، ۱۳۸۹، ۲۰۵) در این فرض اگر تعهد به آماده کردن غذا در اجل مشخص شده صورت نپذیرد، اجرای متعاقب آن فایده‌ای برای متعهدله نخواهد داشت. تعلیق قرارداد هم تنها در تعهدات دسته نخست وجود دارد چرا که پس از پایان تعلیق، همچنان انجام تعهد برای متعهدله از مطلوبیت برخوردار است، در حالی که در دسته دوم این مطلوبیت منتفی است.

چنانچه در شرایط اساسی موضوع معامله هم گفته می‌شود ناتوانی در تسلیم آن در صورتی منجر به بطلان معامله می‌شود که دائمی باشد (کاتوزیان، ۱۳۸۸، ج ۲، ص ۲۰۵). ولی اگر غیرمقدور بودن تسلیم موقت و عرفاً قابل مسامحه باشد، از موارد بطلان نیست (شهیدی، ۱۳۸۵، ص ۲۹۳).

از مجموع موارد فوق می‌توان به این نتیجه رسید که هرچند تعلیق به‌عنوان قاعده‌ای صریح در نظام حقوقی ما پیش‌بینی نشده و قواعد آن ذکر نگشته‌اند، با این حال با توجه به بعضی مثال‌های ضمنی که این راه‌حل را مطرح کرده‌اند و به دلیل منافی که استفاده از آن برای طرفین قرارداد دارد، به نظر می‌رسد به معنای دقیق کلمه قاعده‌ای خاص حقوق کار یا شاخه‌های دیگر نبوده، استفاده از آن در عمل ممکن و یا حتی راهگشا است.

## ۵. نتیجه

هرچند در قانون مدنی ایران ذکر صریحی از تعلیق قرارداد به میان نیامده و فسخ، انفساخ و بطلان به‌عنوان راه‌حل‌های موجود برای رفع موانع موجود بر سر راه قرارداد پیش‌بینی شده‌اند، با کمی دقت می‌توان مصادیقی را یافت که قرارداد عملاً به حالت تعلیق



درمی‌آید. برای مثال در صورت بروز عیب در مورد اجاره، عقد تنها زمانی قابل فسخ است که عیب مزبور قابل رفع نباشد. بنابراین اگر عیب قابل رفع باشد و موجر در این راستا گام بردارد، قرارداد تا زمان رفع عیب عملاً معلق می‌شود و مستأجر موظف به پرداخت مال‌الاجاره نیست. شبیه این موضوع در بحث قوه قاهره نیز وجود دارد. بروز این‌گونه حوادث تنها زمانی که به صورت دائم و غیرقابل رفع باشد، ادامه قرارداد را برای مدتی نامعلوم غیرممکن سازد، و یا بر اجرای قرارداد پس از آن فایده‌ای مترتب نباشد، حق فسخ به طرفین اعطا می‌کند. در غیر این صورت مجوزی برای خاتمه دادن به قرارداد در قوانین مشاهده نمی‌شود. همین موضوع در دکترین فرانسه و انگلیس هم مشاهده می‌شود و در صورت عدم بروز موارد فوق، تعلیق قرارداد محقق می‌گردد.

با توجه به اصل لزوم قراردادهای باید حتی‌الامکان از موارد فسخ یا بطلان آن‌ها جلوگیری کرد و در صورت تردید، باید حکم به بقای آن‌ها داد. در نتیجه در صورت تعذر موقت انجام تعهدات می‌توان با برگزیدن نهاد تعلیق در این راستا گام برداشت. همچنین با توجه به مصادیق موجود در قوانین عام ایران، فرانسه و انگلیس و با عنایت به این‌که خاتمه یافتن قرارداد تنها به ضرر قشر کارگر نیست، می‌توان قاعده تعلیق را به موارد مشابه نیز سرایت داد. در واقع افراد با هدف رفع نیازهای خود وارد رابطه قراردادی می‌شوند و خاتمه دادن به آن به هر بهانه، تأمین‌کننده منافع آنان نیست. لذا خالی از اشکال است که بروز موانع موقت را نه تنها درخصوص قرارداد کار بلکه در مورد تمامی قراردادهای، باعث تعلیق بدانیم، نه فسخ یا انفساخ. به عبارت دیگر قرارداد کار در این خصوص واجد وصف ویژه‌ای نیست که عامل تمایز آن از سایر قراردادهای باشد و بحث تعلیق را تنها بدان اختصاص دهد.

بنابراین به نظر می‌رسد تعلیق نهادی مختص حقوق کار نیست هرچند قانون مدنی صراحتاً از آن نامی نبرده است. شاید برای رفع این خلأ بهتر می‌بود قانونگذار در موادی از جمله ۴۷۸ و ۵۲۷ و نیز در بحث فورس‌ماژور که به طور غیرمستقیم به تعلیق قرارداد اشاره می‌کنند، این واژه را به کار می‌برد تا راه برای استناد دکترین و رویه قضایی بدان هموارتر شود.

## ۶. منابع

### الف. کتب فارسی

۱. اسماعیلی هریسی، ابراهیم، مبانی حقوقی پیمان، تهران، انتشارات جنگل-جاودانه، ۱۳۹۲.
۲. باقری تبار، کارا، بررسی ماهیت تعلیق در قرارداد کار، تهران، عصر اندیشه، ۱۳۸۹.
۳. جعفری لنگرودی، محمد جعفر، مبسوط در ترمینولوژی حقوق، ج ۲، چ ۴، تهران، گنج دانش ۴، ۱۳۸۸.
۴. رفیعی، احمد، حقوق کار، تهران، انتشارات نگاه بینه، ۱۳۹۲.
۵. شهیدی، مهدی، تشکیل قراردادها و تعهدات، چ ۵، تهران، انتشارات مجد، ۱۳۸۵.
۶. شهیدی، مهدی، آثار قراردادها و تعهدات، چ ۳، تهران، مجمع علمی و فرهنگی مجد، ۱۳۸۶.
۷. عراقی، عزت الله، حقوق کار، ج ۱، چ ۱۵، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۹۳.
۸. کاتوزیان، ناصر، عقود معین، ج ۱، چ ۱۰، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۷.



۹. کاتوزیان، ناصر، قواعد عمومی قراردادها، ج ۱، چ ۸، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۸.
۱۰. کاتوزیان ناصر، قواعد عمومی قراردادها، ج ۲، چ ۱، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۸.
۱۱. کاتوزیان، ناصر، قواعد عمومی قراردادها، ج ۴، چ ۵، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۷.
۱۲. کاتوزیان، ناصر، نظریه عمومی تعهدات، چ ۵، تهران، نشر میزان، ۱۳۸۹.
۱۳. معین، محمدرضا - زراعت، عباس، حقوق کار ۱، تهران، اندیشه‌های حقوقی، ۱۳۸۹.

#### ب. مقالات فارسی

۱۴. اندرز، داوود، «تعلیق اجرای تعهد به واسطه نقض احتمالی در کنوانسیون بیع بین‌المللی کالا ۱۹۸۰»، مجله حقوق و علوم سیاسی دانشکده حقوق دانشگاه تهران، دوره ۴۰، ش ۳، ۱۳۸۹.
۱۵. باقرزاده، احد- نوری یوشانلوئی، جعفر، «اجرای حق حبس در تعهدات متقارن و غیر متقارن ناظر به حقوق داخلی و کنوانسیون بیع بین‌المللی (قسمت دوم)»، مجله دادرسی، ش ۴۸، ۱۳۸۳.
۱۶. جعفری، علی- تلخابی، مجید، «بررسی تطبیقی تعذر اجرای قرارداد (در فقه و حقوق ایران و حقوق انگلیس)»، معرفت، ش ۱۴۸، ۱۳۸۹.
۱۷. حاتمی، علی اصغر، رودیجانی، محمد مجتبی، «بررسی تطبیقی قوه قاهره»، مجله دانشکده علوم انسانی دانشگاه سمnan، ش ۲۳، ۶۱-۷۸، ۱۳۸۷.

۱۸. سلیمی، عبدالحکیم، «آثار قوه قاهره در قراردادهای بازرگانی بین‌المللی»، *فقه و اصول*، پیش‌شماره ۱، ۸۳-۱۰۶، ۱۳۸۴.
۱۹. شیروی، عبدالحسین، «فسخ قرارداد در صورت امتناع تعهد از انجام تعهد در حقوق ایران»، *مجله مجتمع آموزش عالی*، ش ۱، ۱۳۷۸.
۲۰. صادقی مقدم، محمد حسن، «مطالعه تطبیقی تأثیر تغییر اوضاع و احوال بر قرارداد و راه حل حقوق ایران»، *مجله حقوقی بین‌المللی*، ش ۲۵، ۱۳۷۹.
۲۱. صفایی، حسین، «قوه قاهره یا فورس‌ماژور (بررسی اجمالی در حقوق تطبیقی و حقوق بین‌الملل و قراردادهای بازرگانی بین‌المللی)»، *مجله حقوقی بین‌المللی*، ش ۳، ۱۳۶۴.
۲۲. فرح زادی، علی اکبر، «تأثیر موانع خارجی بر تعهدات طرفین بیع بین‌المللی»، *دیدگاه‌های حقوق قضایی*، ش ۲۶، ۱۳۸۱.
۲۳. قربانپور، امیر مهدی، «تعلیق در عقود، اعتبار و آثار آن»، *مجله حقوقی دادگستری*، ش ۴۴، ۱۳۸۲.
۲۴. نصیری، مرتضی، تفرشی، محمد عیسی، رستمی چلکاسری، عبدالله، «مطالعه تطبیقی حق تعلیق و حق حبس در حقوق داخلی و قرارداد نمونه فیدیک»، *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، ش ۱۴، ۱۳۸۴.
۲۵. ویژه، محمد، تنگستانی، محمد قاسم، «حق فسخ و انفساخ قراردادهای پیمانکاری دولتی (تحلیل موردی مقررات شرایط عمومی پیمان)»، *مجله حقوقی*، دوره ۴۴، ش ۱، ۱۳۹۳.

#### پ. لاتین

26. Drake, Charles D., *Labour law*, London, Sweet & Maxwell limited, 1969.



27. France Bich, Marie, *Le contrat de travail et le Code civil: du nouveau a l'horizon*, Revue juridique Themis, vol 24, issue 1, 1990.
28. Karton, Joshua, "Contract Law in International Commercial Arbitration: The Case of Suspension of Performance", *the International and Comparative Law Quarterly*, vol. 58, No. 2009.
29. Konarski, Hubert, "Les clauses de force majeure et de hardship dans la pratique contractuelle internationale", *Sweet & Maxwell*, n.4, 2003.
30. Kumar, K.L., *Law relating to dismissal, discharge and retrenchment under labour laws*, Dehli, Universal law publishing co, 1997.
31. Lambert, Edouard, Paul, Pic- P, Garraud, "The Sources and the interpretation of labor law in France", *International labour review*, vol 14, N.1, 1926.

