فصلنامه مطالعات حقوق
Journal of Legal Studies
شماره بیست و یکم. بهار ۱۳۹۷، صص۴۵-۳۳ Vol 2. No 21. 2018, p 33-45
شماره شاپا (۲۵۳۸-۶۳۹۵) ISSN: (2538-6395)

اختیار متعاقدین در تعیین تعهدات و مدت اجاره اجیر در حقوق مدنی و فقه

دکتر عباس عرب خزائلی[۱]. دکتر مهدی احمدی[۲]. ثمین صمدائیان[۳]
۱. عضو هئیت علمی دانشگاه. گروه حقوق خصوصی
۲. عضو هئیت علمی دانشگاه. گروه حقوق خصوصی
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد. گروه حقوق خصوصی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری. ایران

چکیده

شناسایی دایره شمول موازین قانون کار، از اهمیت به سزایی در تنظیم روابط حقوقی اشخاص شاغل و تعیین صلاحیت مراجع قانونی برخوردار است. در این راستا قرارداد کار که مشخص کننده مفاهیم کارگر، کارفرما و وجود رابطه‌کار است؛ در واقع مبین محدوده شمول قانون کار و لزوم تبعیت کارگر و کارفرما از قانون کار می‌باشد. در برخی موارد ممکن است شکل و شیوه تنظیم قرارداد به‌گونه‌ای صورت پذیرفته باشد که در ظاهر عنوان دیگری غیر از قراردادکار داشته باشد و یا اساساً قرارداد مکتوبی میان طرفین تنظیم نشده باشد. این امر در کارهایی که جنبه موقتی دارند یا بهره‌برداران مستقیم خدمات غیر محصور می باشند، مانند اجاره اشخاص بیشتر مشهود است. اما با توجه به ویژگی امری قانون‌کار و جنبه غیرتشریفاتی قرارداد کار مواد ۷ و ۸ قانون کار نحوه و شکل تنظیم قرارداد، به ویژه کتبی یا شفاهی بودن آن به تنهایی نمی‌تواند تأثیری در ماهیت و نوع رابطه داشته باشد؛ بنابراین برای احراز رابطه کار، جدای از جنبه‌های شکلی باید از معیارهای ماهوی که منطبق با موازین قانونی است؛ استفاده کرد. در این زمینه؛ مطالعه تطبیقی قانون کار با قانون مدنی و فقه اسلامی، می تواند گویای استفاده از معیارهای متنوع و امارات مختلف در تشخیص رابطه کارگری و کارفرمایی و در نتیجه ترسیم حوزه های متفاوت در حوزه شمول قانون‌کار باشد. در این پژوهش به طور تفصیلی اجاره اشخاص به شیوه توصیفی - تحلیلی مورد مداقه قرار گرفته است و این نتیجه حاصل شد که؛ در تمام مواردی که اجیر در اجرای کاری که به عهده‌دارد از دستورات مستأجر اطاعت می‌کند یا سود و زیان کارش به مستأجر برسد، در روابط بین اجیر و مستأجر؛ قانون کار رعایت می‌شود اما در مواردی که اجیر برای خودش کار می‌کند و چگونگی اجرای کار نیز با خودش است، قانون مدنی حاکم است و اینگونه می توان تعارض موجود را حل نمود.

واژه‌های کلیدی: کارگر، کارفرما، اجاره اشخاص، قرارداد کار، قانون کار

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]

مقدمه

امروزه ثبات و امنیت شغلی کارگران از مباحث مربوط به حقوق بنیادین کار محسوب می‌گردد؛ لذا اسناد بین‌المللی مربوط به کار (مقاوله نامه‌ها، معاهدات و. . .) و حقوق داخلی کشورها چه در قانون اساسی و چه در قوانین عادی و. . . با حساسیت خاصی با آن برخورد نموده‌اند و از طرفی با توجه به اهمیت قضیه برای کارفرمایان و کارگران و آثار اقتصادی و اجتماعی مهمی که در بر دارد و از جمله آنها ایجاد اشتغال پایدار، تقلیل یا افزایش بیکاری، حجم سرمایه گذاری و فعالیت کارفرمایان در امر تولید، تعیین قیمت و هزینه تمام شده کالا، تأثیر در رقابت اقتصادی و امکان تغییر در ساختار تولید و به روز نمودن صنایع و تقلیل یا افزایش تورم و کنترل بحران‌های اجتماعی و اقتصادی و دیگر موضوعات مرتبط با آن می‌باشد. از همین رو استفاده از قراردادهای اجاره اشخاص و کوتاه مدت و بصورت انفرادی افزایش یافته است که در این تحقیق، موضوع اجاره اشخاص را از منظر مطالعه تطبیقی قوانین و فقه مورد واکاوی قرار گرفته است.

بخش اول: آثار عقد اجاره اشخاص

هر عقدی، اثری دارد و اجاره اشخاص که ممکن است به صرف ایجاب و قبول تحقق یابد و تعهداتی را اعم از قرادادی و غیرقراردادی بر طرفین بار نماید، نیز دارای آثاری است که در ادامه به تعدات اجیر و مستاجر یا پیمانکار به تفکیک پرداخته شده است.

الف) تعهدات اجیر

اجیر که با اذن صاحب کار، اقدامات خود را آغاز میکند و رابطه مختلفی از جمله مقاطعه، مساقات و یا مزارعه و. . . می‌تواند داشته باشد، تعهداتی را برای دریافت حق الزحمه خود بر عهده دارد که در ادامه بدان پرداخته شده است.

اجرای کار مورد تعهد

اجیر باید کاری را که بر عهده گرفته است انجام دهد. برای این که مشخص شود اجیر چگونه بایستی کار مورد نظر را انجام دهد باید به طبیعت آن عمل توجه شود. در مواردی که مستأجر از اجیر نتیجه کار را می‌خواهد کافی نیست که اجیر ثابت کند که تلاش لازم را برای به دست آوردن نتیجه انجام داده است، بلکه باید آن نتیجه را بدست آورد تا مستحق گرفتن اجرت باشد. مثلا اگر شخصی (مستاجر) معماری را اجیر کرده تا ساختمانی را بسازد، این تعهد زمانی انجام می‌شود که ساختمان ساخته شود (کاتوزیان، ناصر؛ عقود معین یک، ۱۳۸۷، ص ۵۷۸، ش ۴۱۵). البته در جایی که تعهد اجیر تعهد به وسیله[1]ست، بدست

۱. یعنی تعهد شخص به انجام کوشش‌های متعارف و مراقبت‌های متداول بدون این که در مورد نتیجه کار تعهدی داده باشد.

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]

آوردن نتیجه کار ضرورتی ندارد؛ به عنوان نمونه پزشکی که تمام کارهای معمول در عرف پزشکی را انجام داده اما مریض فوت شده است که در اینجا پزشک تعهدش را انجام داده و مستحق اجرت است.

تسلیم موضوع کار

اجیر باید کالایی که به سفارش مستأجر ساخته یا تعمیر و اصلاح کرده است، در مهلت تعیین شده به او تحویل دهد. البته باید دانست که پس از ساخته شدن و یا تعمیر شدن، آن کالا متعلق به مستأجر است و می‌تواند آن را از اجیر مطالبه کند؛ مثلا اگر کارخانه اتومبیل سازی چند ماشین سفارشی را طبق دستور مشتری بسازد پس از ساخته شدن، اتومبیل‌های سفارشی متعلق به مشتری است (همان، ص ۵۸۰، ش ۴۱۶).

حفظ کالا تا زمان تحویل به مستاجر

اجیر وظیفه دارد که از کالای متعلق به مستأجر نگهداری کند، ولی در صورتی که علیرغم کوشش و مراقبت اجیر کالا از بین رفت، مسئولیتی به عهده‌ی اجیر نیست چون تعهد او تنها ناظر به مراقبت و کوشش متعارف از کالای مورد نظر است.

ب) تعهدات مستاجر

۱- قبض کالا پس از انجام کار

مستاجر باید کالایی را که به اجیر دستور ساخت آن را داده، پس از ساخت از او تحویل بگیرد. در صورتی که مستأجر از قبض کالا امتناع کند اجیر می‌تواند کالای مورد نظر را به صندوق دادگستری بسپارد و پس از آن دیگر در برابر مستأجر تعهدی ندارد.

۲- پرداختن اجرت

در اجاره‌ی اشخاص، پیش از پایان کار نمی‌توان گفت منفعت موضوع عقد اجاره به مستأجر تسلیم شده است. بنابر این اجیر پیش از پایان کار حق مطالبه اجرت از مستأجر ندارد، مگر در ضمن عقد اجاره در این مورد توافقی کرده باشند (همان، ص ۵۸۴، ش ۴۲۱). به هر حال اجیر پس از انجام دادن کار (تسلیم منفعت) می‌تواند درخواست اجرت کند. مثل خیاطی که پس از دوخت لباس و تسلیم آن به مشتری می‌تواند مطالبه اجرت کند.

ج) حداکثر مدت اجاره در حقوق ایران

اختیار متعاقدین در تعیین حداقل و حداکثر مدت اجاره، امری است که قانونگذار ایران به کلی راجع به آن بحث ننموده است. در حقوق مدنی ایران، برای تعیین حداقل و حداکثر مدت اجاره چاره ای جز توسل به

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]

اصول مسلم و کلی حقوق نیست. یکی از شرایط عقد اجاره، بقاء عین در صورت انتفاع از آن است. بنابر این، توجه به ماهیت عین مستأجره ممکن است در حداکثر مدت اجاره متفاوت باشد. این امر را باید به عهده حاکم واگذار نمود تا با توجه به ماهیت و طبیعت اعیان مختلف حداکثر مدت اجاره را مشخص نماید. در حقوق مدنی ایران عقد اجاره، عقدی تملیکی است. بنابراین در هنگام انعقاد عقد باید مقدار منفعت تملیک شده معلوم و معین باشد.

اجاره یکی از عقود معین است. این عقد حلقه اتصال میان مالک عین و متقاضی استفاده از منافع عین است که روابط حقوقی آنان را تنظیم می کند. برای انعقاد عقد اجاره باید شرایط عمومی صحت معاملات مطابق ماده ۱۹۰ ق. م موجود باشد. اما همچنان که در سایر عقود معین نیز این گونه است، در عقد اجاره علاوه بر شرایط عمومی صحت معاملات، شرایط اختصاصی این عقد نیز باید وجود داشته باشد. از جمله شرایط اختصاصی این عقد، تعیین مدت است. مادهٔ ۴۶۸ ق. م مقرر می دارد:

در اجارهٔ اشیاء مدت اجاره باید معین شود والا اجاره باطل است.

سؤال این است که، در عقد اجاره اختیار متعاقدین در تعیین مدت، تا کجاست. آیا آنان در تعیین حداقل و حداکثر مدت اجاره، آزادی مطلق دارند؟

آیا به طور کلی، می توان عقد اجاره ای منعقد کرد که مدت آن تا ابد باشد؟ و یا اینکه، مدت اجاره تا زمان حیات موجر، مستأجر و یا شخص ثالثی باشد؟

به طور اجمال باید گفت که هدف از ذکر مدت در عقد اجاره، معلوم و معین نمودن مورد معامله است.

بنابراین، از دیدگاه برتر می توان حتی ذکر مدت در عقد اجاره را در زمرهٔ شرایط عمومی صحت معاملات محسوب نمود. (بند ۳ ماده ۱۹۰ ق. م.)

برای روشن شدن موضوع، پنج مبحث را به موضوعات زیر اختصاص داده ایم:

۱- حداقل و حداکثر مدت اجاره.

۲- اجارهٔ مؤبد.

۳- اجاره به مدت حیات موجر یا مستأجر.

۴- مدت اجاره تا زمانی که مستأجر مالک مورداجاره شود.

۵- بقاء عقد اجاره به خواست موجر یا مستأجر.

قانونگذار هیچ حداقلی برای مدت اجاره (که طرفین باید بر آن توافق نمایند) تعیین نکرده است. بنابراین در اجاره اشیاء می توان، یک خانه، یک دوچرخه و ... را حتی برای یک ساعت اجاره نمود. یا مثلاً در اجاره حیوان می توان یک چهارپا را برای حمل بار یا مسافر برای مدت زمان اندک و یا مسافت کوتاه اجاره نمود و این چنین است در سایر اقسام اجاره.

با وجود این، در بعضی از اقسام اجاره باید حداقلی از مدت را رعایت نمود. یعنی طرفین عقد اجاره نمی‌توانند به دلخواه، هر مدتی را (حتی اگر اندک باشد) تعیین نمایند. زیرا در انواع اجاره‌ها، مستأجر عین

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]

مستأجره را برای یک غرض عقلایی اجاره می نماید و به همین خاطر تن به پرداخت مال الاجاره می دهد. به عنوان مثال برای اجاره زمین به منظور کشت، باید حداقل زمانی را که برای باروری آن محصول لازم است، رعایت نمود. بنابراین برای کشت گندم، زمین را باید برای حداقل مدت ۶ ماه اجاره نمود.

به نظر می رسد، به غیر از مواردی که قانونگذار بنا به مصالحی اقدام به تعیین حداقل مدت لازم برای اجاره نموده است، باید به قواعد عمومی رجوع نمود. بنابراین اگر طرفین حداقل مدت لازم برای انتفاع عقلایی از عین مستأجره را رعایت ننمایند، باید اجاره را به علت عدم وجود قصد یا فقدان منفعت عقلایی باطل دانست.

اجاره عقدی است، موقت؛ بنابراین طرفین عقد باید مدتی را که در آن مستأجر حق دارد از مورد اجاره استیفاء منفعت کند، مشخص نمایند (قلی زاده، عاطفه، پیشین، ص۲۲).

در بحث پیشین راجع به اینکه آیا متعاقدین ملزم هستند حداقلی از مدت را در عقد اجاره رعایت نمایند یا خیر صحبت کردیم. حال در این مبحث می خواهیم بدانیم که طرفین عقد اجاره تا چه اندازه در تعیین حداکثر مدت عقد آزادی دارند. آیا آنان اختیار دارند عقد اجاره را برای مدت زمان طولانی و حتی برای همیشه تنظیم نمایند؟ یا اینکه این آزادی به وسیله محدودیتهای قانونی محصور شده است و متعاقدین ملزم هستند در چارچوب قانون، اقدام به تعیین مدت اجاره نمایند؟ قبل از این که این مسأله را در حقوق موضوعه ایران بررسی نماییم بهتر آن است که ابتدا موضوع را از دیدگاه فقه اسلامی بررسی کنیم.

فقه عامه) در فقه عامه، فقها کمتر متعرض این مطلب شده اند. برخی به این بحث اشاره نموده اند که مضمون آن چنین است (الخن، مصطفی، البغا، مصطفی، الفقه المنهجی علی مذهب الامام شافعی، به نقل از سایت: http://waqfeya.com، ۱۳۹۵/۱۲/۱).

در اجاره ای که مقدار منفعت جز با تعیین مدت معلوم نمی گردد، لازم است مدتی را تعیین نمود که در آن مدت حداکثر عین مستأجره باقی می ماند. یعنی نمی توان مدت زمانی طولانی را تعیین نمود که در آن مدت با انتفاع از عین مستأجره عین باقی نمی ماند. معیار تشخیص باقی ماندن عین مستأجره با انتفاع از آن، تعیین مدت توسط عرف و اهل خبره است و مدت آن نسبت به اعیان گوناگون فرق می کند.

فقه امامیه) در میان فقهای امامیه شیخ طوسی نیز راجع به حداکثر مدت اجاره بحث نموده است. وی در باب اجاره در مسأله دهم می‌گوید: جایز است عقد اجاره برای هر مدتی که متعاقدین می خواهند منعقد شود و اهل عراق هم همین عقیده را دارند. لیکن شافعی در این خصوص دو قول را مطرح نموده است (به نقل از قلی زاده، عاطفه، پیشین، ص ۲۹).

یکی اینکه جایز نیست مدت اجاره بیش از یک سال باشد و دیگری نظری است که ما هم قائل به آن هستیم و آن این است که در عقد اجاره جایز است مدت آن حتی بیش از یک سال باشد. البته قول سومی هم وجود دارد که حداکثر مدت اجاره ۳ سال است و گفته شده که حداکثر مدت مساقات ۲ سال است.

شیخ طوسی این نظر را چنین بیان می کند (همان).

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]

دلیل ما یکی اجماع است و دیگری اصل عملی جواز؛ زیرا ممنوعیت اجارهٔ طولانی محتاج به دلیل است و دلیل ممنوعیت وجود ندارد. همچنین دلیل دیگر نظر ما، قول خدای تبارک و تعالی است که می فرماید: «تاجَرنی ثَمانی حِجَجٍ فان اَتممت عَشراً فمن عِندَک»، که این دلالت می‌نماید بر اینکه عقد اجاره می‌تواند برای مدت زمان بیش از یک سال منعقد شود». حال بعد از بررسی نظر فقهای اسلامی به حقوق ایران برمی‌گردیم. به طور کلی در حقوق موضوعهٔ ایران، قانونگذار متعرض این موضوع نشده است و در مورد اجاره طویل المدت هیچ نص قانونی یافت نمی شود که متعاقدین را ملزم به رعایت حداکثر مدت عقد اجاره نموده باشد. در ماده ۲ مواد الحاقی به ق. ا. ا مصوب ۱۳۴۱/۱۰/۲۷ این چنین آمده است:

«املاک موقوفهٔ عام، با در نظر گرفتن منافع وقف، به اجارهٔ طویل المدت نود و نه ساله به زارعین همان موقوفه اجارهٔ نقدی داده می شود... ». در این ماده مشخص نیست که قانونگذار به چه منظور حداکثر مدت اجاره املاک موقوفه عام را ۹۹ سال قرار داده است. در حقیقت اشاره به اجارهٔ طویل المدت، که در حقوق فرانسه به اجاره ۹۹ ساله مشهور است، در حقوق موضوعه ایران امری نو و کاملا جدید است. بدون شک نمی توان حداکثر مدت اجاره در حقوق ایران را به استناد ماده مذکور ۹۹ سال تعیین نمود؛ زیرا، قانونگذار در مقام تعیین حداکثر مدت اجاره به صورت عام نبوده است؛ همچنین احتمالا قانونگذار تحت تأثیر مقررات راجع به اجارهٔ طویل المدت در حقوق فرانسه، مدت ۹۹ سال را برای اجارهٔ اوقاف عام تعیین نموده است.

نویسنده ای در تعریف اجارهٔ دراز مدت می گوید (جعفری لنگرودی، محمدجعفر، مبسوط در ترمینولوژی حقوق، پیشین، ص ۲۱۸).

«هر عقد اجاره که مدت آن زاید بر متعارف باشد؛ مانند، اجارهٔ حمامها که در قدیم درازمدت بود و اجاره درازمدت موقوفات در قدیم که با تنزل حکومتها و نظام اجتماعی غالباً موجب تبدیل وقف به ملک می‌شد. اجاره ۹۹ ساله از اقسام اجاره دراز مدت است».

و در مختصر ترمینولوژی حقوق این چنین گفته است:

«... در نکاح منقطع هم مدت نود و نه ساله معین می شود».

بعد از ذکر آنچه که در حقوق موضوعه و عبارت حقوقدانان ایران در خصوص اجارهٔ ۹۹ ساله وجود دارد، به این سؤال پاسخ می‌گوییم که آیا در حقوق ایران عقد اجاره می تواند برای مدت زمان طولانی حتی بیشتر از صد سال منعقد شود؟

در حقوق ایران به راحتی نمی توان به این سؤال پاسخ گفت. زیرا، حتی اگر ما مطابق اصل ۱۶۷ ق. ا ملزم به رجوع به نظر مشهور فقهای امامیه باشیم، در آنجا هم پاسخی برای آن نمی‌یابیم. برای یافتن راه حل، چاره‌ای جز توسل به اصول حقوقی نیست. یکی از اصول مسلم حقوقی تفاوت آشکار میان حقوق راجع به انتفاع و حقوق راجع به مالکیت است. بنابراین برای اینکه مرز میان حق انتفاع و حق مالکیت مشخص شود، باید بنا بر طبیعت عین مستأجره برای هر کدام از آنها مدت زمانی معین شود که مستأجر حداکثر می تواند

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]

از آن منتفع گردد و با وجود آن عین مستأجره باقی بماند. زیرا یکی از شروط عقد اجاره بقاء عین مستأجره با استفاده از آن است. مثلاً اگر عمر مفید یک اتومبیل ۲۰ سال است، اگر به مدت ۳۰ سال اجاره داد شود، نمی‌توان این نوع عقد اجاره را صحیح دانست. ایرادی که باقی می ماند، راجع به اجاره زمین است که قابلیت انتفاع آن بسیار طولانی است. در جواب این سؤال که آیا اجارهٔ زمین برای مدت ۱۵۰ سال صحیح است باید بگوییم تا زمانی که نص قانونی در این زمینه وجود نداشته باشد، چاره ای جز صحیح دانستن این عقد نیست و در آخر هم ذکر می‌کنیم که به طور کلی این خلاء قانونی جز با وضع قانون پر نمی شود.

وضعیت خاص اجاره اشخاص

آنچه گفته شد تعیین حداکثر مدت عقد اجاره به طور کلی بود که شامل انواع اجاره ها از قبیل اجارهٔ اشیاء، حیوان و انسان می شد. اما باید این نظریات را در خصوص اجارهٔ اشخاص قدری تعدیل نمود. برعکس سایر اقسام اجاره، اجارهٔ اشخاص دستخوش تغییر و تحول زیادی شده و گرایشهای عالی مکارم اخلاق در نزد صاحبان اندیشه موجب شده است تا برای حفظ حرمت و آزادی انسان تدابیری نو بیاندیشند و مانع از آن شوند عده ای طماع و دنیاپرست با استثمار عده ای دیگر آنان را در حصار کار دائمی قرار دهند. در دوران‌های گذشته شاهد نظام برده داری بودیم که انسان را در ردیف اموال قرار می‌داد؛ اما پیشرفت فرهنگ و تمدن موجب شد تا به آزادی انسان بهای بیشتری داده شود که این امر از طریق تنظیم معاهدات و کنوانسیونهای بین المللی صورت گرفت و رفته رفته در حقوق داخلی کشورها نیز رسوخ پیدا کرد و موجب اصلاح و تدوین قوانین مدرن حقوق کار شد.

در حقوق ایران نیز مانند سایر نظامهای حقوقی، قانونگذار در این راستا تدابیری اندیشیده است که از جمله آنها می‌توان به مواد ۹۵۹، ۹۵۶، ۵۴۱ قانون مدنی اشاره کرد. ماده ۹۵۹ مقرر می دارد:

«هیچ کس نمی‌تواند به طور کلی حق تمتع و یا حق اجراء تمام یا قسمتی از حقوق مدنی را از خود سلب کند». همچنین ماده ۹۶۰ اشعار دارد:

« هیچ کس نمی‌تواند ازخود سلب حریت کند و یا در حدودی که مخالف قوانین و یا اخلاق حسنه باشد، از استفاده از حریت خود صرف نظر نماید». و سرانجام ماده ۵۱۴ می گوید:

«خادم یا کارگر نمی تواند اجیر شود مگر برای مدت معینی، برای انجام امر معینی».

مفهوم قوانین امری فوق، این است که کلیهٔ قراردادهای مخالف با این اصول باطل است و هیچ قدرت الزام آوری ندارند. با این مقدمه روشن شد که در بسیاری از موارد، اجاره اشخاص تحت حاکمیت قوانین کار قرار می‌گیرد، که در سایر نظام های حقوقی از جمله حقوق مصر و فرانسه نیز بر همین منوال است. ولی در هیچ کدام از این نظامهای حقوقی، حداکثر مدتی که شخص می‌تواند خود را در مقابل دیگران متعهد به انجام کاری سازد، مشخص نشده است. مواد مختلف قانون کار در خصوص تعیین ساعات روزانه کار،

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]

مرخصی‌ها، تعطیلات، کار شبانه، کار اضافی، امکان فسخ قرارداد کار و امکان استعفاء در قراردادهای استخدام دولتی در جهت حفظ آزادی انسان تدوین شده است.

انحلال اجاره اشخاص و زوال رابطه حقوقی میان اجیر و مستاجر

گاه اجاره به دلیل عدم یکی از شرایط اساسی صحت معاملات باطل می شود. در چنین حالتی، مفاد حکم این است که رابطه طرفین فقط صورت اجاره داشته است و در واقع هیچ پیمانی از آغاز واقع نشده است. لذا اگر پس از گذشت زمانی دور نیز بطلان اجاره معلوم گردد، حکم به گذشته اثر دارد و در نتیجه اگر مستاجر پولی بابت اجرت پرداخته باشد باید به او برگردانده شود و در مقابل مستأجر نیز باید بدل منافعی را که استیفا کرده است به موجر بپردازد. که تعیین میزان و مقدار بدل با کارشناس است و در اصطلاح فقه آنرا "اجرت المثل" می نامند.

اما گاه اجاره، با دلایلی باطل می شود که هنگام عقد موجود نبوده است. به عنوان مثال، اجیری به علت بیماری، ناتوان از انجام قرارداد می شود، در چنین مواردی اثر بطلان، تنها نسبت به آینده است و در گذشته هیچ اثری ندارد. اما در مورد فوق، چون عقد خودبخود منحل می شود و اثر آن تنها نسبت به آینده است، ظاهرا با انفساخ تناسب بیشتری دارد. در مورد یا موارد بطلان اجاره باید گفت که علاوه بر مواردی که اجاره بر طبق قواعد کلی معاملات و یا بعلت فقدان شرایط اساسی صحت عقد باطل می شود، موارد دیگری نیز پیش بینی شده است که به ذکر آنها می پردازیم:

تلف مورد اجاره:

موارد ۴۸۳ و ۴۹۶ قانون مدنی می گوید: « هر چند که موضوع اجاره منفعت است، چون منافع به تدریج از عین مستاجره بدست می آید، تلف عین نیز، مورد اجاره را از بین می برد».

مرحوم طباطبایی می فرماید: «هرگاه شخص اجیر یا دیگری سبب تلف آن می شود، اجاره به حال خود باقی است و مستاجر می تواند طبق قواعد اتلاف و تسبیب به کسیکه باعث ضرر او شده رجوع کند وخسارت بگیرد» (طباطبایی یزدی، سیدمحمدکاظم، العروة الوثقی، ج ۲، پیشین، ص ۲۱۷). پس در حالتی که اجیر سبب تلف شده یا ثالث پیش از انجام عمل اجیر آنرا از بین برده باشد، مستاجر حق فسخ اجاره را نیز دارد. (ماده ۴۸۸ قانون مدنی)

۲ - از بین رفتن قابلیت انتفاع اجیر.

۳- عذر مستاجر در انتفاع اجیر هیچگاه مجور فسخ یا بطلان نیست، پس هر گاه شخصی اتومبیلی را برای مسافرت کرایه کند و در اثر بیماری نتواند به مسافرت برود، اجاره منحل نمی‌شود. یا کارگری را استخدام کرد. تا مثلا بنایی برای او بسازد ولی مصالحش آماده نباشد، اجاره صحیح است و باید اجرت او را بپردازد

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]

(همان ج ۲، ص ۲۱۷) و بر طبق ماده ۴۸۱ قانون مدنی: «هر گاه اجیر بواسطه عیب از قابلیت انتفاع خارج شده و نتوان رفع عیب نمود، اجاره باطل می شود.» پس طبق این ماده بطلان اجاره مشروط براین است که عیب قابل رفع نباشد، در غیر اینصورت، مستاجر مخیر است بین اینکه الزام موجر را به رفع عیب بخواهد یا اجاره را فسخ کند مثل قطع دست یا کور شدن چشم. (م ۴۸۰، ق. م)

با بررسی قواعد عمومی قراردادها در می‌یابیم که اثر فسخ ناظر به آینده است و در گذشته تاثیر نمی‌کند. اما در عقد اجاره وضعیت فرق می‌کند، زیرا در عقد اجاره به موجب قانون مدنی تمام منفعت و عوض در زمان وقوع اجاره مورد تملیک قرار می‌گیرد و همچنین برای استفاده از منافع مورد نظر نیاز به گذشت زمان می‌باشد و هر گاه صحبت از فسخ بعلت بروز عیبی به میان آید، اختلاف می‌شود که آیا اثر فسخ تنها نسبت به بقیه مدت مؤثر واقع شود و آنچه از مدت اجاره سپری شده بجای خود باقی بماند یا این فسخ تملیک را از روز اجاره منحل می سازد ؟ لذا باید بین عیوب موجود داشته باشد، فسخ از همان آغاز اجاره را منحل می‌سازد و هرعیب در اثنای اجاره عارض شود، بطور مسلم فسخ به گذشته سرایت ندارد. در ماده ۴۱۰ ق.م گفته شده است: «. . . و اگرعیب در اثناء مدت اجاره حادث شود، نسبت به بقیه مدت خیار ثابت است».

بخش دوم: عوامل موجب فسخ اجاره اشخاص در فقه و قانون

الف) تلف شدن عین مستأجرۀ یا منفعت مقصوره

اگر عیبی در منفعت مشاهده شود، اجاره فسخ می شود و اگر عین که منفعت در آنست تلف شود و نتواند از آن استفاده کند، می‌تواند اجاره را فسخ کند، مثل انهدام مسکن (کاتوزیان، ناصر، قواعد عمومی قراردادها، ج ۴، پیشین، ص ۸۸۸ . . شیخ طوسی، الخلاف ج ۲، پیشین، ص ۱۲۰).

ماده ۴۸۳ قانون مدنی: اگر در مدت اجاره عین مستأجره، بواسطه حادثه ای کلا یا بعضاً تلف شود، اجاره در زمان تلف نسبت به مقدار تلف شده فسخ می شود و در صورت تلف شدن بعض آن مستأجر حق دارد اجاره را نسبت به بقیه فسخ کند یا فقط مطالبه تقلیل نسبی مال الاجاره را نماید. منظور از تلف عین مستأجره در ماده فوق، تلف آن در اثر بروز حوادث طبیعی مثل: آتش سوزی و. . . می باشد. ولی اگر مورد اجاره توسط شخصی تلف شده باشد علاوه بر فسخ بحث ضمان در اجاره نیز مطرح خواهد شد.

ب) امتناع نمودن ظالم در استیفاء مستأجر:

اگر ظالم مستأجر را از استفاده مانع شود، مستأجر مخیر است بین فسخ یا گرفتن ضرر از ظالم.

و نظر دیگر اینست که اگر غاصب عین مستأجره را غصب کند قبل از آنکه مستأجر آنرا در اختیار بگیرد، مستأجر مخیر است اجاره را فسخ کند یا به موجر مراجعه کند و امام خمینی (ره) در تحریرالوسیله می‌فرماید (خمینی، روح الله، تحریرالوسیله، پیشین، ص ۲۷۸): «اگر غاصب عین مستأجره را غصب کردو

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]

مانع استفاده مستأجر شد، مستأجر می تواند اجاره را فسخ کند یا به موجر برای اجرت المثل مراجعه کند به شرطی که قبل از قبض مستأجر، غاصب غصب کرده باشد».

ج) و جود عیب در عین مستأجره:

اگر مستأجر، حین اجاره اطلاعی از عیب نداشته باشد و بعد از عقد اجاره بروی آشکار شود، در چنین صورتی می تواند اجاره را فسخ نماید (همان، ص ۲۵۳). ماده ۴۸۱ ق. م: «هرگاه عین مستأجره بواسطه عیب از قابلیت انتفاع خارج شده و نتوان رفع نمود، اجاره باطل می‌شود. زیرا معیوب شدن عین مستأجره بصورتیکه نتوان از آن بهره برداری کرد و رفع عیب نمود، در حکم تلف است چون منفعتی که مورد اجاره است غیر قابل استیفاء است. لذا اجاره باطل می شود».

د) قرار دادن خیار برای موجر یا مستأجر یا هردو

فقهای شیعه کل خیارات جز خیار مجلس، حیوان و تأخیر را در عقد اجاره جاری می‌دانند. پس از جمله عواملی که موجب فسخ اجاره می‌گردد، قرار دادن خیار در عقد اجاره است. مرحوم طباطبایی یزدی در عروۀ، اجاره را از عقود لازم فسخ نمی‌شود، مگر با توافق طرفین یا شرط خیار برای یکی یا هر دوی آنها. در اجاره اعم از اجاره انسان، حیوان یا بعضی از خیاراتی که در بیع جاری است، در اجاره جاری نمی باشد. از جمله خیار مجلس، تأخیر و خیار حیوان، بنابراین این خیارات شامل اجاره اشخاص نمی شودد (طباطبایی یزدی، سیدمحمدکاظم، العروۀ الوثقی، ج ۵، پیشین، ص ۳۰). بطور کلی می‌توان گفت: در هر موردی که خیار به دلیل نصوص شرعی و تعبد ثابت شد، فقط همان مورد را شامل می شود و در هر مورد که بدیل عام مثل نفی ضرر و غرر و یا نفوذ شرط ثابت شده در همه عقود جاری است.

در ماده ۸ قانون مدنی گفته شده است که: «شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایای کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید». در توضیح این ماده، نخست باید بدانیم که قانون کار علاوه بر اینکه شامل مقررات، آنرا برای مشمولین این قانون بویژه کارفرمایان تکلیف قرار داده و الزام آور نمی توانند توافق نمایند در قرادادن کار شرطی را بگنجانند که به موجب آن موارد قانونگذار را نادیده بگیرند.

همچنین قانون کار، به منظور حمایت از حقوق کارگران، ضمانت اجرای کیفری را نیز بعهده دارد و بدین صورت پیشگیری و بازدارندگی از تخلف و یا وقوع تخلف احتمالی را بدنبال دارد.

ه) عدم تسلیم عین مستأجره توسط مالک به مستأجر

اگر موجر عین مستأجره را که اجاره داده، پس از گذشت مدتی تسلیم نکرد، اجاره فسخ می‌شود (همان، ج ۲، ص ۵۹۲) و بلوغ جنسی که اموال یا خود او در دوران قبل از بلوغ اجاره داده شده است.

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]

بچه نابالغ اگر در دوران طفولیت و قبل از بلوغ توسط ولی یا موصی به اجاره داده شود، یا اموال او بنا به مصلحت اجاره داده شود، پس از بالغ شدن می تواند اجاره خود یا اموالش را فسخ کند (همان).

ز) مرگ موجر یا مستأجر

در اینکه آیا اجاره با مرگ موجر یا مستأجر باطل می شود، در مورد اجاره در اعیان اختلاف وجود دارد. اما در مورد اجاره اشخاص وضع فرق می کند. محمد جواد مغنیه می فرماید (مغنیه، محمدجواد، همراه با تحول اجتهاد، شهید صدر، ترجمه اکبر ثبوت، ص۲۶ -۳۶ به نقل از سایت: http://wikifeqh.ir، ۱۳۹۵/۱۲/۱): «اجاره از عقود لازم است و با مرگ یکی از موجر یا مستأجر باطل می‌شود». مرحوم طباطبایی یزدی می فرماید (طباطبایی یزدی، سید محمدکاظم، عروه الوثقی، پیشین، ص ۱۲۷): «بنابر اقوی با مرگ موجر یا مستأجر باطل نمی شود و امام خمینی (ره) می‌فرماید (خمینی، روح الله، تحریر الوسیله، پیشین، ص ۳۲۸): ظاهر آنست که با مرگ موجریا مستأجر اجاره اعیان باطل نمی‌شود، اما در اجاره اشخاص وضع فرق می‌کند». مرحوم صاحب عروه می‌گوید:

«اگر کسی خودش را برای عملی اجیر کند، از خدمت گرفته یا غیر آن، با مرگ اجیر محلی برای اجاره باقی نمی ماند، چون مورد اجاره شخص می‌باشد. همچنین است، اگر مستأجر بمیرد (مستأجری که عمل متعلق به او بوده است). اما اگر شخص انجام کاری را بعهده بگیرد و آن کار برذمه اش باشد، اجاره با مرگ او باطل نمی شود. مثل کارهای کنتراتی و مقاطعه کاری، بلکه از ترکه او خود اجاره یا عوض آن برداشته می‌شود. به فرض مثال مؤسسه ای عهده دار انجام بنایی می‌شود و شخص تعیین شده بمیرد. همچنین است نسبت به کارفرمایی که متعلق عمل نباشد، بلکه کارفرما مالک عمل باشد در قبال شخص اجیر. مثل اینکه کسی را برای خدمت بطورکلی اجیر کرده باشد. بدون اینکه تعیین کرده باشد که خدمت برای خودش است یا دیگری. پس اگر در اینصورت کارفرما بمیرد، حق خدمت و عمل مورد اجاره به وارثش منتقل می‌شود و ورثه مالک آن کار می شود، ولو اینکه کارفرما خودش مرده باشد».

ح) غبن و ضرر موجر یا مستأجر

از جمله عواملی که سبب فسخ اجاره می‌شود. غبن و ضرر هر یک از متعاقدین است. در مورد این مطلب فقط صاحب عروه و امام خمینی سخن گفته اند و دیگر علما اشاره ای به صراحت بدان نکرده اند. صاحب عروه می فرماید (طباطبایی یزدی، سید محمدکاظم، عروه الوثقی، پیشین، ص ۱۳۶):

«غبن هر یک از موجر و مستأجر را مجاز بر فسخ می کند ولی مرحوم دو شرط را برای این مسئله بیان نموده است و آن اینکه اولاً در هنگام عقد موجر یا مستأجر، متوجه غبن نباشند و ثانیاً سقوط خیار فسخ را شرط نکرده باشد، در غیراین دو صورت غبن هر یک از موجر و مستأجر باعث می‌شود اختیار فسخ یا ابقاء، به مغبون داده شود» (همان، ج ۲، ص ۵۷۸).

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]

امام خمینی (ره) در تحریر می‌فرمایند (خمینی، روح الله، تحریرالوسیله، ج ۲، ص ۵۸۰ « لوظَهرَ الغُبنُ الموجرِ و المستأجِرِ فَلَه خیارُ الغُبنِ الّا اذا شَرطَ سقوطَه »): «اگر غبن موجر یا مستأجر آشکار شود برای مغبون خیار فسخ وجود دارد مگر اینکه صقوط خیار فسخ را شرط کرده باشد».

ط) عیب در اجرت

یکی دیگر از موارد فسخ اجاره عیب در اجرت می‌باشد. اگر مستأجر بجای جنس سالم، جنس معیوب پرداخت کند در اینصورت اجیر می‌تواند، اجاره را فسخ نماید (شیخ طوسی، الخلاف، ج ۲، ص ۱۱۱). اگر اجیر خاص خود را به اجاره دیگری درآورد در اینصورت مستأجر اول می تواند اجاره را فسخ نماید، چراکه اجیر خاص بدان معنی است که تمام منافع و اوقاتش متعلق به مستأجر اول است و بدون اذن او نمی‌تواند، چنین کاری را انجام دهد (شهید ثانی، الروضه البهیه، ج ۴، ص ۳۲۹).

ی) حائض شدن زنی که برای تمیزی مسجد اجیر شده است در موعد مقرر برای تمیزی مسجد.

اگر زنی اجیر شود که مثلا برای روزهای اول و دوم ماه شوال بیاید و مسجدی را تمیز کند و قبل از ورود به ماه شوال حائض شود به نحوی که در روزها اول و دوم شوال در حالت حیض باشد و ورودش به مسجد حرام باشد در چنین صورتی اجاره فسخ خواهد شد.

نتیجه‌گیری

تنها راه احراز رابطه کاری احراز تابعیت دستوری و تابعیت مزدی به عنوان ارکان رابطه کاری است کار کردن در ساعات محدود و مشخص برای بیش از یک نفر، کار کردن بدون درخواست یا دستور، از دست نرفتن آزادی در ساعات کار از مصادیق عدم تابعیت دستوری است و کار کردن به قصد تبرعی، دریافت مزد غیر از حالات مزد ساعتی، کارمزد و کارمزد ساعتی، قطعی و منجز نبودن مزد عدم امکان اندازه‌گیری کار در کار معین از مصادیق عدم تابعیت مزدی محسوب می‌شوند.

هرگاه هریک از دو رکن فوق احراز و محقق نگردد رابطه کاری ایجاد نمی‌شود و اگر در هر شرایطی این دو رکن محقق و احراز شود رابطه کاری نیز احراز می‌شود و تعلق کارگاه یا ابزار کار به هر یک از کارگر و کارفرما هیچ اصالتی در ایجاد و عدم ایجاد رابطه کاری ندارد. غیر از قرارداد کار عقود دیگری نیز وجود دارد که یک طرف دستور طرف مقابل را اجرا نموده و در مقابل آن مزد می‌گیرد اما این عقود به جهت ذکر جدا از قرارداد کار و عدم وجود تابعیت دستوری یا مزدی، متباین از قرارداد کار هستند این عقود عبارتند از: مزارعه، مساقات، مضاربه، جعاله، ودیعه، عاریه، وکالت، دلالی، حق‌العمل کاری، شراکت.

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]

اگرچه در عقود فوق‌الذکر میان وکیل و موکل، آمر و مأمور، معیر و مستعیر و. . . دستور و مزد وجود دارد اما نوع دستور و مزدی که در قرارداد کار وجود دارد نوع خاصی از دستور و مزد بوده که با دستور مزد عقود مذکور متفاوت است که در این مقاله از دستور در قرارداد کار به تابعیت دستوری و از مزد به تابعیت مزدی تعبیر شده است تابعیت دستوری ملازم است با از دست رفتن آزادی کارگر در طول ساعات کار و تابعیت مزدی به این معناست که مزدی که کارفرما به کارگر می‌دهد باید منجز و قطعی و همین‌طور قابل اندازه‌گیری باشد والا اگر دستور و مزد به نحوی دیگر غیر از تابعیت دستوری و تابعیت مزدی باشد به این دستور و مزد رابطه کارگری و کارفرمایی اطلاق نمی‌گردد.

فرد صنفی و پیمانکار نیز به دلیل عدم تابعیت دستوری و مزدی کارگر نیستند فرد صنفی تعریف مشخصی در قانون دارد اما پیمانکار در قانون تعریف نشده است و در این مقاله با بررسی جمیع جهات پیمانکار را شخصی حقیقی یا حقوقی می‌داند بدون داشتن تابعیت دستوری با کارفرما، موضوع پیمان را از طریق شخص یا اشخاص دیگر انجام می‌دهد و همین عدم تابعیت دستوری پیمانکار از کارفرما و عدم امکان اجرای موضوع پیمان به تنهایی، وجه تمایز کارگر از پیمانکاراست. در ادامه مهمترین نتایج بدست آمده از این پژوهش را مورد اشاره قرار می دهیم:

۱- در اجاره‌ی اشخاص، پیش از پایان کار نمی‌توان گفت منفعت موضوع عقد اجاره به مستأجر تسلیم شده است. بنابر این اجیر پیش از پایان کار حق مطالبه اجرت از مستأجر ندارد، مگر در ضمن عقد اجاره در این مورد توافقی کرده باشند.

۲- در مواردی که مستأجر از اجیر نتیجه کار را می‌خواهد کافی نیست که اجیر ثابت کند که تلاش لازم را برای به دست آوردن نتیجه انجام داده است، بلکه باید آن نتیجه را بدست آورد تا مستحق گرفتن اجرت باشد. مثلا اگر شخصی (مستاجر) معماری را اجیر کرده تا ساختمانی را بسازد، این تعهد زمانی انجام می‌شود که ساختمان ساخته شود.

۳. در جواز اخذ اجرت بر واجبات، فقهاء فتاوی مختلفی دارند از آن جمله است قول مرحوم فخرالمحققین که قائل به تفصیل بین تعبدی و توصلی و عدم جواز واجب تعبدی و جواز توصلی شده است.

۴. اختیار متعاقدین در تعیین حداقل و حداکثر مدت اجاره، امری است که قانونگذار ایران به کلی راجع به آن بحث ننموده است. در حقوق مدنی ایران، برای تعیین حداقل و حداکثر مدت اجاره چاره ای جز توسل به اصول مسلم و کلی حقوق نیست. می دانیم یکی از شرایط عقد اجاره، بقای عین در صورت انتفاع از آن است. بنابراین با توجه به ماهیت عین مستأجره ممکن است حداکثر مدت اجاره متفاوت باشد. این امر را باید به عهدهٔ حاکم واگذار نمود تا با توجه به ماهیت و طبیعت اعیان مختلف، حداکثر مدت اجارهٔ را مشخص نماید.

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-17]