



دعوی تجویز تغییر شغل در رویه دادگاهها

توحید زینالی

وکیل پایه یک دادگستری



فهرست کلی

| | |
|--|-----|
| معرفی دعوی تجویز تغییر شغل و نمونه دادخواست..... | ۷ |
| تجویز دعوی تغییر شغل در آرای دیوان عالی کشور | ۲۱ |
| دعوی تجویز تغییر شغل در آرای دادگاهها | ۵۱ |
| دعوی تجویز تغییر شغل در نشست‌های قضایی | ۹۱ |
| دعوی تجویز تغییر شغل در نظریه‌های مشورتی | ۱۰۱ |
| دعوی تجویز تغییر شغل در قوانین و مقررات..... | ۱۰۷ |
| منابع و مأخذ | ۱۴۱ |

فهرست جزئی

| | |
|---|----|
| معرفی دعوی تجویز تغییر شغل و نمونه دادخواست | ۷ |
| مقدمه | ۹ |
| گفتار اول: شرایط طرح دعوی تخلیه به دلیل تغییر شغل | ۱۰ |
| گفتار دوم: مطالب قابل بحث دعوی تخلیه به دلیل تغییر شغل | ۱۲ |
| گفتار سوم: مصادیق عرفی و قانونی برای تجویز تغییر شغل | ۱۶ |
| گفتار چهارم: الزامات اثباتی خواهان (موجر) دفاعیات خواننده (مستأجر) در دعوی تخلیه به جهت تغییر شغل | ۱۸ |
| تجویز دعوی تغییر شغل در آرای دیوان عالی کشور | ۲۱ |
| مبحث اول: آرای وحدت رویه دیوان عالی کشور | ۲۳ |
| ۱. حق کسب و پیشه دفاتر وکلای دادگستری | ۲۳ |
| مبحث دوم: آرای اصراری دیوان عالی کشور | ۳۳ |
| ۱. تغییر آپارتمان مسکونی به تجاری | ۳۳ |
| دعوی تجویز تغییر شغل در آرای دادگاهها | ۵۱ |
| مبحث اول: آرای دادگاه‌های بدوی و تجدیدنظر | ۵۳ |
| ۱. اثبات رابطه استیجاری | ۵۳ |
| ۲. خلعید از مستاجر در پی تغییر شغل | ۵۶ |
| ۳. سقوط حق سرقفلی در تغییر شغل | ۵۹ |

| | |
|-----|---|
| ۶۳ | ۴. پذیرش دعوی فسخ اجاره و تخلیه عین مستأجره مشاع از برخی شرکا |
| ۶۵ | ۵. تخلیه عین مستأجره به دلیل تغییر شغل |
| ۶۸ | ۶. تخلیه به علت تغییر شغل |
| ۷۰ | ۷. تشابه دو شغل |
| ۷۱ | ۸. مصادیق تغییر شغل (۱) |
| ۷۳ | ۹. مصادیق تغییر شغل (۲) |
| ۷۵ | ۱۰. انتقال مورد اجاره به غیر با رضایت مالک |
| ۷۸ | ۱۱. رضایت ضمنی موجر به تغییر شغل |
| ۷۹ | ۱۲. تغییر شغل در جزء مورد اجاره |
| ۸۱ | ۱۳. تخلیه به علت تغییر شغل از فروش اتومبیل به لوازم‌التحریر فروشی |
| ۸۲ | ۱۴. مشابهت عرفی دو شغل |
| ۸۴ | ۱۵. غیرقانونی بودن ید انتقال گیرنده |
| ۸۶ | ۱۶. مصادیق تغییر شغل |
| ۸۸ | مبحث دوم: آرای دادگاه‌های انتظامی قضات |
| ۸۸ | ۱. تغییر شغل توسط وراث |
| ۸۸ | ۲. عدم تشابه دو شغل و حکم به تخلیه |
| ۹۱ | دعوی تجویز تغییر شغل در نشست‌های قضایی |
| ۹۳ | ۱. اجازه تغییر شغل |
| ۹۵ | ۲. تغییر نحوه استفاده از مورد اجاره |
| ۹۵ | ۳. تنظیم سازش‌نامه توسط مدیر دفتر و اعتبار آن |
| ۹۷ | ۴. حصری بودن موارد ایجاد حق کسب و پیشه |
| ۱۰۱ | دعوی تجویز تغییر شغل در نظریه‌های مشورتی |
| ۱۰۳ | ۱. الزام موجر به موافقت با تغییر شغل |
| ۱۰۳ | ۲. ناگزیری از تغییر شغل |
| ۱۰۴ | ۳. صدور حکم تخلیه به صرف تغییر شغل |
| ۱۰۵ | ۴. تشابه عرفی دو شغل |
| ۱۰۷ | دعوی تجویز تغییر شغل در قوانین و مقررات |
| ۱۰۹ | قانون روابط موجر و مستأجر مصوب سال ۱۳۵۶ |
| ۱۰۹ | فصل اول - کلیات |
| ۱۱۰ | فصل دوم - میزان اجاره‌بها و ترتیب پرداخت آن |

| | |
|----------|---|
| ۱۱۲..... | فصل سوم- در تنظیم اجاره‌نامه |
| ۱۱۶..... | فصل چهارم- موارد فسخ اجاره و تخلیه عین مستأجره |
| ۱۲۲..... | فصل پنجم- حق کسب یا پیشه یا تجارت |
| ۱۲۴..... | فصل ششم- تعمیرات |
| ۱۳۰..... | قانون روابط موجر و مستأجر مصوب ۱۳۷۶/۵/۲۶ |
| ۱۳۰..... | فصل اول- روابط موجر و مستأجر |
| ۱۳۱..... | فصل دوم- سرقتی |
| ۱۳۴..... | آئین‌نامه اجرایی قانون روابط موجر و مستأجر ۱۳۷۶ |
| ۱۴۱..... | منابع و مأخذ |
| ۱۴۳..... | مقالات |

فصل اول

معرفی دعوی تجویز تغییر
شغل و نمونه دادخواست

مقدمه

ماده ۱۴ قانون روابط موجر و مستأجر مصوب سال ۱۳۵۶ به مواردی می‌پردازد که موجر حق درخواست فسخ اجاره و تخلیه ملک را دارد که در بند ۷ آن، چنین مقرر شده است: در مورد محل کسب و پیشه و تجارت هرگاه مورد اجاره برای شغل معینی اجاره داده شود و مستأجر نتواند بدون رضای موجر شغل خود را تغییر دهد مگر اینکه شغل جدید عرفاً مشابه شغل سابق باشد. تردیدی نیست که اگر شغل جدید از لحاظ ضرری که به بنا وارد می‌کند نسبت به شغل سابق مضرتر باشد ممکن است تغییر شغل به نوعی تعدی و تفریط نیز محسوب شود در این صورت مالک می‌تواند از این جهت نیز نسبت به طرح دعوی و تخلیه با شرایط مقرر اقدام کند؛ اما در هر حال قانون‌گذار به دلیل اهمیت موضوع، تغییر شغل را در یک بند مستقل و مجزی بیان کرده است. آنچه از ظاهر بند ۷ برمی‌آید این است که اگر مستأجر اقدام به تأسیس و انجام شغلی غیر مشابه شغل مندرج در اجاره‌نامه یا توافق شده در عین مستأجره نماید مالک حق خواهد داشت نسبت به طرح دعوی تخلیه بدون پرداخت حق کسب و پیشه اقدام نماید؛ اما مسلم است که هر تغییر شغلی نمی‌تواند موجبات تخلیه را فراهم کند مگر دارای شرایطی باشد که در این مجال به بررسی این شرایط می‌پردازیم.

گفتار اول: شرایط طرح دعوی تخلیه به دلیل تغییر شغل

گرچه قانون گذار مثل سایر موارد صرفاً به اصل تغییر شغل در بند ۷ ماده ۱۴ قانون روابط موجر و مستأجر مصوب سال ۱۳۵۶ اشاره نموده است؛ اما بلاشک بند ۷ ماده مزبور مبین شرایطی برای طرح دعوی تخلیه به جهت تغییر شغل یا تغییر نحوه استفاده می‌باشد. آنچه از ظاهر بند مذکور پیداست این است که برای طرح این دعوی دو شرط باید همزمان وجود داشته باشد تا دعوایی تحت این عنوان قابل طرح باشد. یکی از این شرایط مربوط به اجاره‌نامه است و شرط دوم بستگی به شغل یا حرفه‌ای ثانوی دارد که ذیلاً به بررسی این شرایط می‌پردازیم.

بند اول - اجاره برای شغل معین: برای طرح دعوی تحت عنوان تغییر شغل لازم است مستأجر در اجاره‌نامه به‌طور صریح یا ضمنی، یا ضمن سند دیگر یا برابر سایر ادله ملزم به دایر کردن شغل یا حرفه معینی در عین مستأجره شده باشد. به دیگر سخن تغییر شغل به مثابه تخلف از شرط می‌باشد. تا شرطی مبنی بر استفاده معین وجود نداشته باشد صحت ادعای تخلف از شرط غیر قابل پذیرش خواهد بود همان‌گونه که صراحت عبارت «... مورد اجاره برای شغل معین...» در سیاق بند ۷ ماده ۱۴ قانون روابط موجر و مستأجر مصوب سال ۱۳۵۶ دلالت بر این معنا دارد و بر این اساس است که شعبه ۵۸ دادگاه حقوقی ۲ تهران در قسمتی از رأی خود به شماره ۴۰۴ مقرر می‌دارد: «... در قرارداد نه به صراحت و نه به‌طور ضمنی، نحوه‌ی استفاده از مورد اجاره از طرف

موجر مشخص و معین نشده است. به این اعتبار مستأجر حق دارد مورد اجاره را به هر نحو که مقتضی بداند مورد استفاده قرار دهد.» بنابراین، زمانی که در اجاره‌نامه به‌طور عام عبارت «برای استفاده تجاری» قید شود طرح دعوی به دلیل تغییر شغل محمل قانونی نخواهد داشت مگر اینکه عین مستأجره به ظاهر چنان باشد که انجام برخی مشاغل نسبت به آن تعدی و تفریط محسوب شود که البته خود موضوع دیگری است.

بند دوم - شغل غیر مشابه: بند ۷ ماده مورد بحث بعد از اینکه تغییر شغل را به‌عنوان یکی از اسباب درخواست فسخ و تخلیه ذکر می‌کند در آخر بند با عبارت: «... مگر اینکه شغل جدید عرفاً مشابه شغل سابق باشد.» آن را تخصیص می‌زند؛ به عبارت دیگر، اگر شغل جدید مشابه شغل سابق باشد علی‌رغم تحقق شرط اول موجر نمی‌تواند دعوی تخلیه مطرح نماید. از این رو مسأله مشابهت دو شغل از اهمیت ویژه برخوردار است و تعیین تکلیف و تشخیص آن هم مهم و سرنوشت‌ساز می‌باشد.

با تمام اهمیتی که تشخیص مشابهت دو شغل دارد معیاری در این خصوص از سوی قانون‌گذار ارائه نشده است. از این رو صاحب‌نظران سعی نموده‌اند با کمک گرفتن از عرف و رویه قضایی حاکم ضابطه‌ای را برای تشخیص مشابهت دو شغل ارائه نمایند. چنان که برخی بر این باورند وحدت اتحادیه صنفی دو شغل بایستی ملاک مشابهت قرار گیرد و برخی دیگر مقدار ضرری را که از شغل به ملک وارد می‌شود ملاک قرار داده‌اند

و شاید علت پرسش و پاسخی که ذکر می‌شود هم همین است: «اگر مستأجر در تغییر نحوه استفاده از مورد اجاره شغل بهتری اختیار کند آیا باز هم تخلف است یا خیر؟ ملاک تخلف، مجرد تغییر شغل است اعم از اینکه شغل جدید بهتر از شغل سابق باشد یا نه مگر اینکه شغل تازه مشابه شغل قبلی محسوب گردد.»^۱

در این سؤال اگرچه اثر کیفیت شغل در مشابهت نفی شده است؛ اما طرح چنین سؤالی به خودی خود مبین آن است که عده‌ای نیز با مبنای مقدار ضرر وارده به عین مستأجره مشاغل مشابه را می‌سنجند؛ اما آنچه مسلم است نقش دادگاه‌ها در این تشخیص پر رنگ‌تر و پر اهمیت‌تر است. چنانچه برخی صاحب‌نظران ضمن اینکه سایر معیارهای ارائه شده را ساختگی و مصنوعی تلقی نموده‌اند معتقدند که تشخیص مشابهت باید همچنان بر عهده دادگاه باشد. البته تردیدی نیست که تصمیم‌گیری نهایی با دادگاه است؛ اما مسلم است که دادگاه نیز در جهت تمیز بایستی ضابطه و معیاری داشته باشد. کما اینکه دادگاه نیز در آراء خود کمابیش به معیارهای ذکر شده استناد کند صرف اتکاء به عرف ممکن است دادرسی را از مسیر رسیدگی عادلانه منحرف کند.

گفتار دوم: مطالب قابل بحث دعوی تخلیه به دلیل تغییر شغل

حال به بررسی مطالبی می‌پردازیم که آگاهی از آن‌ها در طرح یا عدم طرح دعوی از سوی موجر و همچنین در کیفیت دفاع مستأجر مؤثر

۱. یوسف نوبخت، *اندیشه‌های قضایی*، تهران، تولید کتاب (تک)، ۱۳۸۵، ص ۲۶۵.

خواهد بود؛ بنابراین، اطلاع طرفین از این مطالب صرف نظر از اینکه طریق طرح دعوی و دفاع را تسهیل خواهد کرد می تواند در اصل طرح دعوی از سوی موجر و در توافق و سازش طرفین بعد از طرح دعوی و روند اداره و مدیریت دعوی مطروحه مؤثر باشد.

بند اول - تغییر شغل موقت: گاهی مستأجر، مدتی اقدام به تغییر شغل می کند و سپس به شغل سابق خود برمی گردد. در این خصوص این سؤال مطرح است به فرض اثبات تغییر شغل آیا تغییر شغل موقت مؤثر در تخلیه خواهد بود؟ در جواب باید گفت: تغییر شغل با قید ضمنی یا صریح شغل معین در اجاره نامه به واقع تخلف از شرط است و از آنجا که به محض اقدام برخلاف شرط مندرج در قرارداد اثر آن ظاهر می شود؛ لذا بازگشت مستأجر به شغل سابق نمی تواند اثر تخلف را از بین ببرد. از این رو تغییر شغل به هر مدتی که باشد موجب حق تخلیه است و بازگشت به شغل سابق نمی تواند اثر آن را زایل کند.

بند دوم - تغییر شغل در محل مسکونی تبدیل شده به تجاری با اذن موجر: هنوز اجاره نامه های قدیمی که مشمول قانون روابط موجر و مستأجر سال ۱۳۵۶ هستند وجود دارد که برابر مفاد آن ملک جهت سکونت واگذار شده است؛ اما بعد از مدتی موجر به مستأجر اذن در استفاده تجاری از عین مستأجره را داده است حال با توجه به شرط اول (استفاده مسکونی) و اذن بعدی برای استفاده تجاری تکلیف چیست؟ آیا اذن مستأجر به استفاده تجاری را باید عام و غیر معین تلقی کرد یا

مستأجر صرفاً در خصوص شغلی که دارد مجاز است و تغییر شغل برایش جایز نیست؟ با توجه به سابقه استفاده مسکونی، از ملک قدر متیقن اذنی که از طرف موجر برای استفاده تجاری صادر شده است جهت استفاده در شغل معین است مگر اینکه دلایل و مدارکی در دست باشد مبنی بر اذن عام موجر به مستأجر که در این خصوص لازم است شغل ثانوی نسبت به محل از لحاظ موقعیت مناسب باشد؛ زیرا همان گونه که از نظر گذشت ممکن است اشتغال به برخی مشاغل نه از جهت تغییر شغل بلکه به سبب ضرری که نسبت به ملک دارند به جهت تعدی و تفریط موجد حق تخلیه باشد.

بند سوم- تغییر شغل توسط منتقل‌الیه: گاهی مشاهده می‌شود مستأجر خارج از چهارچوب قانونی و در حالی که حق انتقال به غیر ندارد عین مستأجره را منتقل می‌کند و منتقل‌الیه بر اثر عدم آگاهی از مقررات و بدون توجه به شغل دایر شده‌ی سابق در عین مستأجره به انجام حرفه خود در محل مشغول می‌شود و مالکین بعد از آگاهی از موضوع نظر به اینکه تغییر شغل موجب سقوط کل حق کسب و پیشه می‌شود اقدام به طرح دعوی علیه مستأجر اول به سبب تغییر شغل می‌کنند. حال سؤال این است: آیا طرح دعوی به سبب تغییر شغل علیه مستأجر اول که دخالتی در تغییر شغل نداشته می‌تواند محمل قانونی داشته باشد؟ در جواب باید گفت: بدیهی است که تغییر شغل توسط منتقل‌الیه صورت گرفته است و ارتباطی به مستأجر سابق ندارد اگر مقرر باشد دعوایی علیه

مستأجر اول مطرح شود دعوی تخلیه به جهت انتقال به غیر است؛ بنابراین، طرح دعوی تخلیه علیه مستأجر که دخالتی در تغییر شغل نداشته است منتج به نتیجه نخواهد بود مگر اینکه تغییر شغل سابق بر انتقال باشد که در این صورت به فرض اثبات نتیجه مشخص است.

حال این سؤال مطرح می‌شود: اگر تغییر شغل توسط منتقل‌الیه صورت گرفته باشد آیا مالک می‌تواند علیه وی دعوی تخلیه به علت تغییر شغل مطرح نماید؟ به نظر می‌رسد چنین دعوایی قابل پذیرش نباشد چه مالک نمی‌تواند به استناد عمل کسی که او را به‌عنوان مستأجر قبول ندارد تخلیه ملک خود را بخواهد مگر اینکه طرح دعوی تخلیه را قبول ضمنی انتقال و پذیرش منتقل‌الیه به‌عنوان مستأجر از طرف مالک لحاظ کنیم که در این صورت بیم اثبات ضمنی قبول تغییر شغل نیز می‌رود.

بند چهارم - تأسیس شغل جدید در کنار شغل سابق: تغییر شغل با توجه به شرایط پیش‌گفته حتی اگر در قسمتی از عین مستأجره باشد موجب حق تخلیه خواهد بود؛ بنابراین، اقدام به ایجاد و انجام یک شغل غیر مشابه جدید در یک قسمت عین مستأجره ضمن ادامه شغل سابق می‌تواند از مصادیق تغییر شغل محسوب و موجب تخلیه بدون پرداخت حق کسب و پیشه باشد؛ چرا که هرگونه تغییر در حرفه و اضافه نمودن شغل جدید در محل کسب ممکن است موجب ازدیاد حق کسب و پیشه و در نهایت به ضرر مالک منتهی شود.