

بررسی تطبیقی قرارداد کار و پیمان کاری

سید عزیز الله موسوی^۱

چکیده

قرارداد کار و پیمان کاری دو نهاد حقوقی اجاره اشخاص است که در نظام‌های حقوقی مختلف کاربردهای گسترده‌ای دارد. با وجود شباهت‌های فراوان، این دو قرارداد از لحاظ ماهیت، حقوق و تعهدات طرفین تفاوت‌هایی نیز با هم دارد. مسئله اصلی این تحقیق، تمایز دقیق این دو نهاد حقوقی و تأثیر آن بر روابط حقوقی کارگران، کارفرمایان و پیمان‌کاران است. هدف این پژوهش، مقایسه قرارداد کار و پیمان کاری از منظر ماهیت حقوقی، میزان استقلال اشخاص در انجام کار، مسئولیت‌های حقوقی و آثار مترتب بر آن‌ها است و در صدد پاسخگویی به این پرسش است که، معیارهای تفکیک قرارداد کار از پیمان کاری کدام است و این تمایز چه پیامدهای حقوقی به دنبال دارد؟ این نوشتار با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی، به معیارهای فقهی-حقوقی تفکیک این دو قرارداد پرداخته و یافته‌های آن نشان می‌دهد که در قرارداد کار، رابطه استخدامی با تبعیت حقوقی و اقتصادی کارگر از کارفرما همراه است، درحالی که در پیمان کاری، پیمان‌کار استقلال بیشتری دارد و صرفاً موظف به ارائه نتیجه کار به کارفرما است. تبیین این تفاوت‌ها برای کاهش دعاوی حقوقی و تنظیم بهتر روابط کاری، یک ضرورت پژوهشی است.

کلیدواژه‌ها: قرارداد کار، پیمان کاری، مقاطعه کاری، پیمان کار، قرارداد اجاره اشخاص

۱. دکتری حقوق خصوصی، دیپارتمنت حقوق، دانشکده فقه و حقوق، جامعه المصطفی العالمیه (نماینده افغانستان)، کابل، افغانستان

ایمیل: azizmousavi5@gmail.com



مقدمه

قرارداد کار و پیمان کاری از مباحث مهم و کاربردی در حوزه اجاره اشخاص به شمار می آید و هر دو موضوع در فقه اسلامی و حقوق، جایگاه ویژه‌ای دارد. عقد اجاره در فقه اسلامی و حقوق مدنی به طور کلی به دو بخش تقسیم می شود؛ اجاره اشیا و اجاره اشخاص. در اجاره اشیا، مواردی چون منزل، زمین، باغ، ماشین آلات و حتی حیوانات برای استفاده‌های مختلف مانند بارکشی، شیردوشی و دیگر امور مشابه مطرح می شود. از طرف دیگر، اجاره اشخاص به ویژه در قالب قراردادهای کار و پیمان کاری، از جنبه‌های مهم و پیچیده حقوقی برخوردار است. این دو نوع قرارداد، اگرچه در برخی جنبه‌ها شباهت‌هایی دارد؛ اما از نظر ماهیت و آثار حقوقی، تفاوت‌های چشمگیری با یکدیگر دارد.

در زمینه اجاره اشخاص، مسائل و مباحث مختلفی وجود دارد که نیازمند تحلیل دقیق است. در این مختصر، هدف اصلی پژوهش، مقایسه تطبیقی قرارداد کار و پیمان کاری است و تلاش می شود تا تفاوت‌های این دو نوع قرارداد به وضوح بیان شود. از آنجا که این دو قرارداد در عرصه‌های مختلف اقتصادی و حقوقی کاربرد دارد، شایسته است که آثار و فواید تمیز این دو گونه قراردادی نیز مطرح و بررسی شود. در این راستا، پرسش‌هایی اساسی در رابطه با قرارداد کار و پیمان کاری به ذهن می آید که بررسی آن‌ها می تواند راهگشا باشد. ماهیت قرارداد کار و پیمان کاری چیست و هر کدام چه جایگاهی در تقسیمات حقوقی دارد؟ ویژگی‌های این دو قرارداد در چه زمینه‌هایی با یکدیگر تفاوت دارد؟ قوانین حاکم بر قرارداد کار چیست و چه تفاوت‌هایی با قوانین حاکم بر پیمان کاری دارد؟ در کنار این مسائل، بررسی مشترکات و تفاوت‌های قرارداد کار و پیمان کاری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. علاوه بر این، معیارهای تمیز این دو قرارداد چه است و چه تأثیری در تعیین نوع قرارداد و آثار آن دارد؟ نهایتاً تشخیص و تمیز این دو قرارداد از یکدیگر چه فواید و ثمراتی دارد و چگونه می تواند به عنوان یک ابزار مؤثر در پیشبرد اهداف حقوقی و اقتصادی عمل کند؟

در این نوشتار کوتاه، تلاش شده که به این پرسش‌ها پاسخ داده شود. ابتدا هر کدام از قرارداد کار و پیمان کاری به صورت مختصر و جامع بررسی شده و ویژگی‌ها و ماهیت



هر یک توضیح داده شده است. سپس معیارهای تمیز این دو قرارداد مطرح گردیده و در ادامه، فواید و آثار حقوقی تمیز آن‌ها بیان شده است. این مقایسه، می‌تواند به حقوق دانان، کارفرمایان و کارگران در شناخت دقیق‌تر و به‌جایز از ماهیت قراردادهایشان کمک کرده و راهگشای بسیاری از مسائل حقوقی و عملیاتی در این حوزه باشد.

۱. قرارداد کار

یکی از نهادهای مهم حقوقی قراردادکار است که در راستای حمایت از طبقه کارگر شکل گرفته است. در ماهیت حقوقی این قرارداد بحث است که آیا از شعبه‌های حقوق عمومی است یا زیرمجموعه حقوق خصوصی؛ زیرا از طرفی مثل دیگر عقود، تابع اراده مستقل کارفرما و کارگر است که با توجه به این جهت می‌توان آن را از شعبه‌های حقوق خصوصی دانست؛ اما از طرف دیگر، دولت برای حمایت از کارگر نقش بسزایی در این‌گونه قراردادها ایفا می‌کند و با وضع مقررات خاص جلوزیاده‌خواهی‌های کارفرمایان را می‌گیرد و زمینه آرامش فکری و آسایش نسبی کارگر را فراهم می‌کند. ازاین‌جهت، حقوق کار داخل در حقوق عمومی است. بنابراین حقوق کار ماهیت دوگانه دارد.

۱-۱. مفهوم قرارداد کار

پیش از بیان تعریف قرارداد کار، لازم است دو واژه «قرارداد» و «کار» به‌طور مختصر و گذرا بررسی گردد تا با توجه به معانی لغوی و اصطلاحی این دو واژه، تعریف جامع و نسبتاً کم‌نقصی ارائه شود.

۱) **قرارداد:** واژه قرارداد اسم مشتق (صفت مفعولی) است که از لفظ «قرار» اشتقاق یافته و به معنای قول، شرط و پیمان است و قرار بستن؛ یعنی عهد بستن و پیمان بستن. ماده «قرار» به معنای ثبات و قرار ورزیدن، استواری و پایداری و هم‌چنین عهد، شرط، قول و تأکید، در زبان عربی نیز متداول است؛ اما لفظ «قرارداد» یک واژه فارسی محسوب می‌شود و فقط در ادبیات فارسی به کار رفته است. (دهخدا، ۱۳۷۷، واژه قرار) در اصطلاح حقوقی بسیاری از دانشمندان حقوق، قرارداد را مترادف با عقد و به معنای ربط قرار یا به قرار دیگر یا ارتباط دو قرار معاملی دانسته‌اند. گرچه برخی از حقوق دانان نظریه ترادف را پذیرفته‌اند؛ بعضی از

ایشان قرارداد را اعم از عقد دانسته و گفته‌اند: «قرارداد توافق دو یا چند نفر در مورد چیزی است که واجد نفع حقوقی باشد. موضوع قرارداد ممکن است شناسایی یا ایجاد یا تغییر یا اسقاط تعهد و یا انتقال حقی قرار گیرد. قراردادی که موضوع آن ایجاد تعهدی باشد، عقد نامیده می‌شود. به عبارت دیگر عقد اخص از قرارداد و قرارداد اعم از عقد است.» (امیری قائم مقامی، ۱۳۸۷، ۲: ۲۹) بعضی دیگر، در بیان فرق میان عقد و قرارداد گفته‌اند: «منظور از عقود همان عقود معین در قانون مدنی است که به موجب آن بین دو یا چند نفر روابط حقوقی برقرار می‌شود، ولی منظور از قراردادها، بقیه مواردی است که تحت عناوین دیگری غیر از عناوین عقود معین مصرح در قانون مدنی بین دو یا چند نفر روابط حقوقی برقرار می‌شود.» (امامی، ۱۳۸۰: ۱۷۵-۱۵۴) بعضی دیگر با اعتراف به ترادف میان قرارداد و عقد، پنداشته‌اند که در بسیاری موارد کلمه عقد فقط در عقود با نام و معین استعمال می‌شود و قرارداد شامل کلیه عقود اعم از با نام و بی‌نام است. (امامی، ۱۳۸۴، ۱: ۱۶۹)

با توجه به شباهتی که در معنای لغوی میان عقد و قرارداد وجود دارد و نیز وجود توافق اراده که در هر دو به عنوان شرط اساسی مطرح است، قول به ترادف به صواب نزدیک‌تر می‌نماید. به همین دلیل است که دیگر نویسندگان حقوقی به عدم تفاوت آن‌ها از این لحاظ تصریح کرده و گفته‌اند که هر دو اصطلاح مترادفند و بر همه عقود، اعم از بانام و بی‌نام، اطلاق می‌گردند. (کاتوزیان، ۱۳۸۳، ۱: ۱۱) طبق این نظریه، هر تعبیری که از «توافقات طرفینی مبتنی بر قصد انشاء» صورت گیرد، تفاوتی ندارد، خواه آن را عقد نامیده باشند یا قرارداد، احکام و آثار حقوقی یکسان دارد. گفتنی است که در محاورات، گاهی به خود سند و مدرک کتبی که عقد و پیمان طرفین در آن نگاشته شده هم «قرارداد» گفته می‌شود. (محقق داماد، ۱۳۷۹، ۱: ۹۰)

بنابراین با اینکه در قانون مدنی قرارداد تعریف نشده است، ولی می‌توان گفت: «قرارداد تعهدی است معمولاً کتبی که بر اساس آن دو یا چند شخص حقیقی یا حقوقی، وظایف و حقوقی نسبت به یکدیگر در نظر می‌گیرند.» (انوری، ۱۳۸۱، ۶: ۵۵۱۰)

۲) کار: در لغت به معنای فعالیت‌های مبتنی بر عمل؛ یعنی آنچه از کسی سر می‌زند. شغل؛ یعنی فعالیتی که شخص به طور روزانه به آن مشغول است و معمولاً بابت آن حقوق



دریافت می‌کند و سرگرمی؛ آنچه کسی را مشغول می‌کند، است. (انوری، ۱۳۸۱، ۶: ۵۶۴۱) در اصطلاح حقوقی، شامل هر فعل یدی و صنعتی و علمی و هنری است و آن عبارت است از قسمتی از نیروی انسانی که منتهی به بازده قابل تقویم به پول باشد. پس کار فکری مؤلفان و صاحبان هنر مشمول این تعریف است. (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۱، ۴: ۲۹۸۴، ش ۱۱۱۵۹)

اکنون و پس از بررسی مفهوم قرارداد و کار، به عنوان جمع‌بندی مطالب گفته شده، تعریفی که حقوق کار جمهوری اسلامی ایران از «قرارداد کار» کرده، ذکر می‌شود. در ماده ۷ قانون کار آمده است: «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد».

طبق ماده فوق، تفاوتی میان قرارداد کتبی و شفاهی نیست و از نظر قانونی اعتبار یکسان دارند. البته قرارداد کتبی بر شفاهی از جهاتی برتری دارد؛ مثل اینکه اگر میان دو طرف قرارداد اختلافی بروز کند، موجب سهولت در امر رسیدگی و حل مشکل می‌شود. منتها این بدان معنا نیست که اعتبار قانونی قرارداد کتبی بالاتر از قرارداد شفاهی باشد.

۱-۲. ویژگی‌های قرارداد کار

قرارداد کار دارای ویژگی‌های مهم و خاصی است که آن را از سایر قراردادها متمایز می‌کند. این ویژگی‌ها به طور مستقیم بر روابط کاری و حقوق و تکالیف طرفین تأثیر می‌گذارند. این ویژگی‌ها باعث می‌شود که قرارداد کار به عنوان یک توافق خاص میان کارفرما و کارگر شناخته شود که تحت تأثیر قوانین و مقررات ویژه‌ای قرار دارد تا حقوق هر دو طرف حفظ گردد و زمینه‌ای برای تعادل در روابط کاری فراهم شود. در ادامه به برخی از این خصوصیات، اشاره می‌شود:

۱) رضایی بودن: قراردادکار نیاز به تشریفات خاص قانونی ندارد، بلکه صرف توافق دو طرف قرارداد کفایت می‌کند و لازم نیست این توافق در مراکز قانونی و با رعایت مقررات از پیش تعیین شده، شکل بگیرد یا به ثبت برسد؛ زیرا سکوت قوانین در این زمینه خود دلیل بر تشریفات نبودن قرارداد کار است.

(۲) شخصی بودن نسبت به کارگر: کارگر موظف است بر حسب قراردادی که با کارفرما داشته، خود به کار مورد نظر بپردازد و نمی‌تواند شخصی دیگری را به جای خود بگمارد. بنابراین قرارداد کار نسبت به کارگر قائم به شخص است؛ یعنی اگر برای کارگر مشکلی پیش آید که نتواند به کار خویش ادامه دهد، قرارداد نسبت به او خاتمه پیدا خواهد کرد؛ (مفاد ماده ۲۱ ق.ک.)^۱ اما قرارداد کار نسبت به کارفرما قائم به شخص نیست همان‌گونه که در ماده ۱۲ ق.ک. آمده است: «هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال این‌ها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نیست و کارفرمای جدید، قائم‌مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود».

(۳) عهدی و معوض بودن: عهدی و معوض بودن قرارداد کار از ویژگی‌های اساسی قرارداد کار است. در این نوع قرارداد، کارگر به انجام یک فعالیت یا کار خاص برای کارفرما تعهد می‌کند و در ازای آن، کارفرما نیز تعهد دارد که مبلغ مشخصی را به عنوان مزد یا حقوق به کارگر پرداخت کند. بنابراین قرارداد کار بر دو رکن اصلی استوار است: نخست، تعهد کارگر به انجام کار موردنظر و دوم، تعهد کارفرما به پرداخت عوض یا حق الزحمه این کار. این ویژگی موجب می‌شود که قرارداد کار دارای جنبه‌ای اقتصادی و حقوقی باشد که حقوق و تکالیف هر دو طرف را به طور شفاف مشخص می‌کند.

(۴) لازم بودن: قرارداد کار از قراردادهای لازم است؛ زیرا ویژگی قرارداد لازم که هیچ‌یک از طرفین حق فسخ یک‌جانبه را ندارد،^۲ در قرارداد کار وجود دارد. قانون‌گذار در ماده ۲۵ ق.ک. آورده است: «هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ‌یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد».

(۵) محدودیت حاکمیت اراده: با اینکه قرارداد کار، قائم به اراده طرفین یا اطراف معامله است؛ «اما به جهت ماهیت و ویژگی آن و ارتباطی که به نظم عمومی اجتماعی دارد، کاملاً متکی و منطبق بر اراده طرفین قرارداد نیست، بلکه... قانون و قدرت عمومی به دقت بر نحوه انعقاد و اجرای آن نظارت دارد. بسیاری از مقرراتی که اصولاً باید بر اساس

۱. ماده ۲۱ قانون کار: قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد: الف) فوت کارگر ب) بازنشستگی کارگر ج) از کارافتادگی کلی کارگر و...

۲. ماده ۱۸۵ قانون مدنی: عقد لازم آن است که هیچ‌یک از طرفین معامله حق فسخ آن را نداشته باشد، مگر در موارد معینه.



دلخواه و خواست طرفین عقد تعیین می‌شد، به وسیله قانون‌گذار تعیین شده‌اند و جنبه آمره نیز دارد؛ یعنی قصد و رضای طرفین عقد نمی‌تواند بر خلاف جهت آن قواعد شکل بگیرد و از اجرای آن‌ها جلوگیری نماید». (رنجبری، ۱۳۸۵: ۷۵)

۲. پیمان کاری

پیمان کاری یکی دیگر از انواع اجاره اشخاص است که با توجه به ویژگی‌های خاص خود، از قرارداد کار تمایز می‌یابد. یکی از تفاوت‌های اصلی آن با قرارداد کار، قانون حاکم بر هر یک است. در حالی که قرارداد کار تحت پوشش قانون کار قرار دارد و این قانون حقوق و تکالیف ویژه‌ای برای کارگران و کارفرمایان تعیین می‌کند. پیمان کاری تابع قانون مدنی است و به همین دلیل، مقررات و قواعد قانون کار برای پیمانکاران قابل اجرا نیست. علاوه بر این، در پیمان کاری، پیمانکار معمولاً مسئولیت انجام کار مشخصی را بر عهده دارد و برخلاف قرارداد کار، رابطه‌ای مستمر و وابسته به حضور فیزیکی کارگر در محل کار وجود ندارد. تفاوت‌های دیگر این دو نوع قرارداد در ادامه بررسی می‌شود:

۲-۱. مفهوم پیمان کاری

پیمانکار در لغت مترادف مقاطعه‌کار است و در تعبیر حقوق‌دانان و قوانین، این دو کلمه به جای یکدیگر به کار رفته است. واژه مقاطعه عربی و مصدر باب مفاعلة به معنای قطع کردن و فاصله ایجاد کردن بوده (مصطفوی، ۱۳۶۰، ۹: ۳۲۵) و به معنای تعهد و تضمین نیز به کار رفته است. (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۱، ۵: ۳۴۶۲، ش ۱۳۱۹۹) منتها برخی این استعمال را مجازی دانسته‌اند. (واسطی زبیدی، ۱۴۱۴، ۱۱: ۳۸۸) به هر حال یکی از معانی پرکاربرد مقاطعه، تعهد و تضمین است و با توجه به همین معنا است که در عربی به پیمانکار، مُقَاتِع می‌گویند. (رجبی نوشابادی، ۱۳۸۶: ۱۱۴)

کاربرد فقهی واژه مقاطعه، دقیقاً همان معنای تعهد و تضمین است. برای مثال، در صدر اسلام واژه مقاطعه در مورد مالیات اراضی خراجیه، استعمال می‌شد؛ یعنی کسانی که اراضی خراجیه را می‌گرفتند به موجب قرارداد (قباله، تعهد یا تقبیل) در مقابل حکومت متعهد می‌شدند که سالانه مقدار معینی را به حکومت بپردازند که به آن مقاطعه اراضی

خراجیه گفته می‌شد و نیز حاکمان جور بر مالیاتی که به‌صورت ظالمانه بر رعیت تحمیل می‌کردند، مقاطعه می‌گفتند.

در روایات نیز «مقاطعه» به معنای تعهد و تضمین، استعمال شده است. برای مثال، در روایتی از محمد بن مسلم نقل شده که گفت: «سَأَلْتُ عَنْ الرَّجُلِ يَدْفَعُ إِلَى الطَّحَّانِ الطَّعَامَ فَيَقَاطِعُهُ عَلَى أَنْ يُعْطِيَ صَاحِبَهُ لِكُلِّ عَشْرَةِ أَزْطَالٍ اثْنَى عَشَرَ دَقِيقًا؟ قَالَ: لَا». (کلینی، ۱۴۰۷، ۵: ۱۸۹) نیز از عبید بن زراره نقل شده که گفت: «سَأَلْتُ أَبَا عَبْدِ اللَّهِ عَلَيْهِ السَّلَامُ عَنْ الرَّجُلِ يَكُونُ لَهُ عِنْدَ الصَّيْرِفَى مِائَةُ دِينَارٍ وَ يَكُونُ لِلصَّيْرِفَى عِنْدَهُ أَلْفٌ دِرْهَمٍ فَيَقَاطِعُهُ عَلَيْهَا؟ قَالَ: لَا بَأْسَ بِهِ». (طوسی، ۱۴۰۷، ۷: ۱۰۳) آقای جعفری لنگرودی پس از طرح این دو روایت، می‌نویسد: «از جمع این دو حدیث که مقاطعه و ضمان را به کار برده‌اند در مطلب واحد، پیداست که معنای مقاطعه، همان تضمین و تعهد است». (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۸، ۵: ۱۶۷)

در اصطلاح حقوقی نیز، مقاطعه به معنای تعهد و تضمین دو طرفه اطلاق می‌گردد. بنابراین مقاطعه‌کاری عبارت است از تعهد عمل معلوم در زمان معلوم در برابر عوض معلوم. این قرارداد، متعهد مذکور را ملزم به تسلیم نتیجه عمل می‌کند و متعهدله را متقابلاً ملزم به دادن عوض می‌نماید. (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۲: ۵۲۷)

قانون مدنی و قانون کار پیمان‌کاری را تعریف نکرده است؛ اما در ماده ۱۲ از «قانون مالیات بر درآمد» مصوب ۱۳۳۲/۵/۱۰ ش. در تعریف پیمانکار آمده است: «مقاطعه‌کار به اشخاصی اطلاق می‌شود که در ضمن عقد قرارداد یا پیمان یا صورت مجلس مناقصه، انجام هرگونه عمل و یا فروش کالایی را با شرایط مندرجه در قرارداد یا پیمان یا صورت مجلس مناقصه، در قبال مزد یا بها و به مدت معین تعهد نماید».

بنابراین پیمان (مقاطعه) قراری است که دو یا چند تن می‌گذارند تا کاری انجام دهند یا تعهدی نسبت به هم یا به کسی داشته باشند و پیمان‌کار (مقاطعه‌کار)، شخص یا شرکتی است که انجام دادن کاری به‌ویژه امور ساختمانی و تأسیساتی را مطابق قراردادی بر عهده می‌گیرد و پیمان‌کاری عمل پیمان‌کار است. (انوری، ۱۳۸۱، ۲: ۱۵۳۲)



۲-۲. ویژگی‌های پیمان کاری

پیمان کاری نیز مثل قرارداد کار، ویژگی‌های دارد که آن را از سایر قراردادها متمایز می‌کند. البته باید دانست که در همه قراردادها یکسری خصوصیات مشترک وجود دارد؛ مثل حاکمیت ماده ۱۹۰ قانون مدنی که شرایط صحت معاملات را بیان می‌کند. با این وجود، معاملات ویژگی‌های منحصر به فردی نیز دارد که به واسطه آن‌ها از دیگر عقود و تعهدات متمایز می‌گردد. ویژگی‌های پیمان کاری بر حسب تعریف که از پیمانکار شد، قرار ذیل است:

۱) **رضایی بودن:** از آنجا که پیمان کاری شعبه از حقوق مدنی است و حقوق مدنی مبتنی بر اصل احترام به آزادی اراده اشخاص است، (رنجبری، ۱۳۸۵: ۳۰) می‌توان گفت که مقتضای حاکمیت اراده دو طرف قرارداد، رضایی بودن پیمان کاری است و رعایت شکل و تشریفات خاصی در آن لازم نیست. با این وجود، در پاره موارد پیمانکار به رعایت شرایطی ملزم است که توسط قانون‌گذار وضع شده است. در چنین مواردی، اراده پیمانکار نقشی ندارد. برای مثال، در ماده ۱۳ قانون کار آمده است: «در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید» و در تبصره ۱ همین ماده ضمانت اجرای این شرط را نیز بیان کرده و آورده است: «مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، من جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند».

۲) **عهدی و معوض بودن:** در پیمان کاری تقابل دو تعهد مطرح است؛ زیرا همان‌گونه که پیمانکار متعهد به انجام عمل یا تحویل چیزی در موعد مقرر به کارفرما است، در مقابل کارفرما نیز متعهد می‌شود که طبق قرار و پیمان از پیش تعیین شده، بها و مزد عمل پیمانکار را بپردازد. بنابراین در مواردی که تعهد دوطرفه وجود ندارد که عوض یکدیگر حساب شود، پیمان کاری نخواهد بود. برخی با توجه به عهدی بودن پیمان کاری، پنداشته‌اند که پیمان کاری اجاره نیست؛ زیرا اجاره تملیک است، در حالی که پیمان کاری تعهد دوطرفه

است نه تملیک؛ (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۰، ۲: ۲۵۳) اما شاید بتوان گفت: «در موردی که اجاره به عمل شخص اجیر و یا به منفعت مال کلی تعلق گرفته باشد، عهده بودن آن روشن‌تر است». (محقق داماد، ۱۳۸۸، ۲: ۱۰)

۳) لازم بودن: پیمان‌کاری یک قرارداد لازم است که به‌طور کامل وابسته به طرفین یا اطراف معامله است. به این معنا که هیچ‌کدام از طرفین قرارداد به‌تنهایی و به‌صورت یک‌جانبه نمی‌توانند آن را فسخ کنند. فسخ قرارداد پیمان‌کاری تنها با توافق مشترک طرفین یا از طریق اعمال حق خیار، که به‌طور مشخص در برخی شرایط قانونی یا قراردادی قابل اعمال است، ممکن خواهد بود. این ویژگی باعث می‌شود تا رابطه پیمان‌کاری از ثبات بیشتری برخوردار باشد و طرفین برای اجرای تعهدات خود فشار بیشتری احساس کنند.

۴) مستقل بودن عمل پیمانکار: عمل عامل در مقاطعه‌کاری از قید تابعیت (بین عامل و طرف او) آزاد است؛ یعنی عامل در کیفیت اجرای تعهد خود نوعی آزادی دارد و از دستور دهنده اجازه نمی‌گیرد. فی‌المثل از نظر انتخاب زمان اجرای تعهد خود، به مانند واجب موسع، عمل می‌کند؛ یعنی در چهارچوب زمان مقرر در قرارداد مقاطعه می‌تواند جا به جا شود: اول وقت یا وسط وقت یا آخر وقت را برای اجرای تعهد خود برگزیند. (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۲: ۵۲۷)

۳. معیارهای تمیز قراردادکار از پیمان‌کاری

در اینکه قرارداد کار با پیمان‌کاری تفاوت دارد و هرکدام عهده‌دار تبیین بخشی از اجاره اشخاص است، شکی نیست. منتها در اینکه با چه معیارهایی می‌توان به تمیز میان این دو نهاد حقوقی پرداخت، نظریات گوناگون و متفاوتی بیان شده است. در زیر به برخی از این نظریه‌ها اشاره می‌رود:

۳-۱. چگونگی پرداخت دستمزد

طبق این دیدگاه، در قرارداد کار دستمزد به میزان ساعات کاری محاسبه می‌شود، درحالی‌که در مقاطعه‌کاری ساعات کار مهم نیست، بلکه انجام تمام کار مورد تعهد مطرح است؛ یعنی در قراردادکار کارفرما مزد کارگر را برحسب ساعات کاری در نظر می‌گیرد و کارگر به میزان ساعاتی که کار کرده، مالک دستمزد می‌گردد و دیگر حجم کار ملاحظه نمی‌شود.



برای مثال، اگر خیاطی برای مدت یک هفته اجیر کسی شود تا برایش دوزندگی کند یا نجاری برای مدت یک روز اجیر شود تا برای کارفرما درب و پنجره بسازد، تنها به میزان ساعات و روزهایی که کار کرده است، مالک اجرت می شود و نمی تواند ادعا کند که از قرار لباس هایی که دوخته یا درب و پنجره هایی که ساخته است، باید دستمزد بگیرد.

اما در پیمان کاری هدف انجام کار مورد تعهد است و فرقی نمی کند که در یک ساعت انجام بگیرد یا در چند ساعت. برای مثال اگر خیاطی به موجب قرارداد پیمان کاری متعهد شود که ظرف یک هفته لباسی برای کارفرما بدوزد یا نجاری تعهد کند ظرف یک ماه شش درب و هشت پنجره برای کسی بسازد، حالا این لباس را چه در یک روز و چه در چهار روز بدوزد، فرقی نمی کند. هم چنین درب و پنجره ها را چه در یک هفته تمام کند و چه در دو هفته، مالک تمام اجرتی می شود که با کارفرما قرارداد کرده است. کارفرما هم حق ندارد بگوید چون وقتی کمتری صرف شده، باید مزد کمتری بگیرد. بنابراین کیفیت پرداخت و تعیین دستمزد یکی از معیارهای تفاوت قرارداد کار و مقاطعه کاری است که در قرارداد کار کمیت و در مقاطعه کاری کیفیت نقش اساسی دارد.

معیار فوق، مورد پذیرش برخی قرار نگرفته و در رد آن گفته اند: «با اینکه بیشتر کارگران به عنوان روزمزد و حقوق بگیر در کارگاه ها کار می کنند و مقاطعه کاران به تناسب کاری که انجام داده اند، دستمزد می گیرند و ساعات کار را به حساب نمی آورند، به دشواری می توان این عامل را به عنوان معیار تمیز ماهیت قرارداد برگزید؛ زیرا هدف از قوانین کار حمایت از کارگران در برابر کارفرمایان است و معلوم نیست چرا کسی که به تناسب کار، مزد می گیرد نباید از این حمایت بهره مند باشد». (کاتوزیان، ۱۳۸۴: ۵۶۲)

۲-۳. طرف قرارداد در پیمان کاری و قرارداد کار

تفاوت دیگری که میان پیمان کاری و قرارداد کار بیان شده، عبارت است از اینکه، در جامعه یک عده با استخدام دسته یا شخصی به عنوان کارگر می خواهند از حاصل دسترنجشان به سرمایه برسند و از حاصل کار ایشان بهره برداری کنند. در چنین مواردی که شخص نیروی کار خویش را در اختیار کارفرمایان حرفه ای می گذارد، قرارداد تابع قوانین کار است؛ (کاتوزیان، ۱۳۸۴: ۵۶۲) یعنی اگر طرف قرارداد کارفرمایان حرفه ای باشد، قرارداد کار



خواهد بود. برای مثال، اگر نجاری با فروشگاه درب و پنجره‌سازی قرارداد ببندد تا برایش به درب و پنجره‌سازی مشغول شود و در مقابل کاری که انجام می‌دهد - فرق نمی‌کند به‌صورت محاسبه زمانی مثل روزمزد، ماهیانه و یا سالانه باشد یا به گونه نتیجه عمل مثل تعداد درب‌ها و پنجره‌ها باشد - اجرت بگیرد. یا طبیبی که با یک بیمارستان قرارداد می‌بندد تا در آن بیمارستان به معالجه بیماران بپردازد و در مقابل اوقات خدمت (روزانه، ماهانه یا سالانه) یا به تعداد بیماری که معاینه می‌کند یا جراحی می‌کند، اجرت می‌گیرد. چنین قراردادهایی، قرارداد کار محسوب می‌شود.

اما در مواردی که شخص پیشنهاد انجام خدمتی را به عموم در سطح جامعه مطرح می‌کند و بر مبنای این پیشنهاد به انجام کار تعهد می‌کند، قرارداد مقاطعه‌کاری خواهد بود. (کاتوزیان، ۱۳۸۴: ۵۶۳) برای مثال، اگر طبیب با بیمار یا کسانی که عهده‌دار، معالجه بیمار هستند قرارداد ببندد که بر اساس آن به مداوا و بهبودی بیمار همت گمارد و در مقابل این عمل به اجرت مشخص و معین برسد یا نجاری که با مشتری قرارداد می‌بندد تا برای خانه‌اش چند درب و چندین پنجره بسازد و در مقابل اوقات خدمت (روزانه، ماهیانه یا سالانه) یا تعداد درب و پنجره مالک اجرت و مزد گردد. چنین قراردادی پیمان‌کاری است و مشمول قوانین کار نیست.

تفاوت این معیار با ملاک اول در این است که در اولی ملاک نحوه پرداخت و تعیین دستمزد است؛ یعنی اگر به‌صورت نتیجه مشخص یک عمل باشد پیمان‌کاری و اگر ساعتی محاسبه گردد، قرارداد کار محسوب می‌شود؛ اما در دومی مهم طرف قرارداد است؛ یعنی اگر طرف قرارداد کارفرمایان حرفه‌ای باشد، قرارداد کار و اگر عموم مردم باشد، پیمان‌کاری به حساب می‌آید.

معیار دوم نیز مورد نقد برخی از حقوق‌دانان قرار گرفته است. با این بیان که این ضابطه با اینکه از لحاظ اجتماعی با هدف قوانین کار سازگار به نظر می‌رسد، از نظر حقوقی روشن و کافی نیست و نمی‌تواند ماهیت حقوقی قرارداد کار را نمایان سازد؛ زیرا گاهی به قراردادهایی برمی‌خوریم که در نظر عرف بی‌گمان مقاطعه‌کاری است و از نظر اجتماعی نیز هیچ لزومی ندارد که از اجیر حمایت شود، ولی بر پایه این ضابطه باید قرارداد کار



باشد. برای مثال، اگر صاحب کارخانه‌ای برای ایجاد یا تعمیر تأسیسات برق کارخانه با مقاطعه‌کاری که خود کارگران متعدد در استخدام دارد پیمانی ببندد، با اینکه نه مقاطعه‌کار زیر نفوذ اقتصادی او قرار می‌گیرد و نه صاحب‌کار جزئیات و چگونگی اجرای کار را در سرپرستی خود دارد، رابطه آن دو تابع قوانین کار می‌شود. (کاتوزیان، ۱۳۸۴: ۵۶۳)

۳-۳. تبعیت کارگر در قرارداد کار و استقلال کارگر در مقاطعه‌کاری

معیار دیگری که تقریباً مورد اتفاق همه حقوق‌دانان است، این است که کارگر به دستور کارفرما و برای او کار می‌کند و ناچار است بر طبق تعلیماتی که کارفرما می‌دهد و چنانکه او مایل است انجام وظیفه کند. (کاتوزیان، ۱۳۸۴: ۵۶۳) به تعبیر دیگر، عمل عامل مقید به قید تابعیت است؛ یعنی عامل تحت نظر اجرت دهنده کار می‌کند و در انتخاب چگونگی عمل و زمان عمل مطلقاً آزادی ندارد. (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۰، ۲: ۲۵۵، ش ۴۰۶) برای مثال، کسی که کارگری را استخدام می‌کند تا در ساختن خانه به کار مشغول شود، مجبور است همان‌گونه عمل کند که صاحب‌کار می‌خواهد. مثلاً ابتدا دیوار بچیند بعد سقف بزند یا ابتدا سقف بزند و بعد از آن به چیدن دیوار مشغول شود و نیز کار را از اول هفته شروع کند یا از پایان هفته و...؛ اما مقاطعه‌کار در شیوه اجرای خدمتی که به عهده گرفته، آزاد است. صاحب‌کار نتیجه‌ای را که طالب آن است، معین می‌سازد و مقاطعه‌کار نیز برای رسیدن به همان نتیجه تلاش می‌کند، ولی در ترسیم نقشه رسیدن به مطلوب صاحب‌کار، آزاد است و سازمان فعالیت‌های خود را چنانکه میل دارد، منظم می‌سازد. (کاتوزیان، ۱۳۸۴: ۵۶۳)

نتیجه‌گیری

از مطالب پیش‌گفته نکته‌های چندی قابل استخراج است که به‌عنوان فواید و ثمرات تمیز قرارداد کار از پیمان کاری، در زیر به‌صورت گذرا مطرح می‌گردد:

۱. قرارداد کار تابع قوانین ویژه کار است، درحالی‌که بر انواع پیمان کاری قانون مدنی حکومت دارد.

۲. از آنجاکه کارگر به دستور کارفرما و با نظارت او کار می‌کند و تابع و فرمان‌بر است، قوانین کار از کارگر حمایت مخصوص می‌کند: ساعات کار، حداقل میزان دستمزد،

مرخصی کارگر و فسخ قرارداد کار و اخراج و استعفای کارگر تابع قواعدی است که قوانین یا قراردادهای جمعی مقرر داشته است و حاکمیت اراده در آن راه ندارد؛ اما در پیمان کاری اراده طرفین حاکم است و قوانین کار نقشی ندارد.

۳. کارفرما مسئول سوانحی است که هنگام کار روی می‌دهد و باید کارگران را بیمه کند و سهمی از هزینه تأمین اجتماعی را متحمل شود. ولی درباره مقاطعه کاری، چون اجیر برای خودکار می‌کند و در این راه استقلال نسبی دارد، رابطه او و صاحب کار اصولاً تابع قرارداد اجاره است.

۴. کارفرما مسئول جبران خسارتی است که از طرف کارکنان اداری یا کارگران او در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است، مگر اینکه ثابت شود تمام احتیاطهایی را که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می‌کرده، انجام داده یا اگر آن احتیاطها را نیز به عمل می‌آورد، جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی‌بود. (ماده ۱۲ مسئولیت مدنی) قانون گذار، بر مبنای اقتدار و نظارتی که کارفرما بر کارگر و شیوه کار تولید دارد، برای او فرض تقصیر کرده است، درحالی که چنین فرضی برای صاحب کار در مقاطعه کاری وجود ندارد. مقاطعه کار خود مسئول زیان‌هایی است که در اثر تقصیر به دیگران وارد می‌سازد.

۵. اتصاف پیمان کار به برخی از عناوین حرفه‌ای ممکن است، درحالی که کارگر نمی‌تواند بدان‌ها متصف گردد. برای مثال، مقاطعه کار ممکن است تاجر باشد، درحالی که کارگر مزدبگیر در هیچ حالتی نمی‌تواند چنین وصفی دارا شود.

۶. در قرارداد کار، اجیر متعهد شده که نیروی کار خود را در اختیار کارفرما گذارد، درحالی که مقاطعه کار به مسئولیت و اراده خود کار می‌کند. بنابراین اگر حادثه‌ای انجام کار را ناممکن سازد، کارگر می‌تواند مزد کاری را که برای آن اجیر شده بگیرد، ولی اگر کالایی که موضوع کار او است، به حادثه‌ای از بین برود، تلف مالی که فراهم آورده، نیز با او است. (کاتوزیان، ۱۳۸۴: ۵۶۵، ش ۴۰۲)

هرگاه کاری که اجیر عهده دار آن می‌شود، خدمت عمومی باشد (مانند حمل مسافر به وسیله تکسی یا هواپیاره) که مقام‌های عمومی اجازه یا امتیاز آن را به اجیر داده‌اند، میزان اجرت و تکالیف و مسئولیت‌های آنان را در برابر یکدیگر نظامنامه‌های دولتی معین می‌کند.



قرارداد با مسافر چهره خصوصی دارد، ولی همانند قرارداد کاری است که شرایط آن محدود به پیمان‌های جمعی کار می‌شود. به همین جهت بعضی گفته‌اند، شرایطی که دولت در قرارداد امتیاز یا واگذاری انحصار به مجریان این خدمات‌ها به سود مصرف‌کنندگان تحمیل می‌کند، شرط به سود ثالث است، ولی باید توجه داشت که مصرف‌کننده به‌طور مستقیم و رایگان از این شرط منتفع نمی‌شود. استفاده او منوط به انعقاد قرارداد و دادن اجرت به صاحب امتیاز است و ماهیت محدودیت‌هایی که او دارد با شرط به سود ثالث تطبیق نمی‌کند. پس باید گفت آنچه میان دولت و مؤسسه مجاز یا صاحب امتیاز واقع می‌شود، یک قرارداد جمعی است که دولت نقش نماینده مستأجران را در آن دارد (کاتوزیان، ۱۳۸۴: ۵۶۶، ش ۴۰۳)

فهرست منابع

۱. امامی، سید حسن (۱۳۸۴)، *حقوق مدنی* (ویرایش ۲)، تهران: نشر اسلامیه.
۲. امامی، مصطفی (۱۳۸۰)، *کانون وکلا*، «ماده ۱۰ قانون مدنی مبنای قانونی انواع قراردادهای خصوصی»، ش ۱۷۵.
۳. امیری قائم مقامی، عبدالمجید (۱۳۸۷)، *حقوق تعهدات*، تهران: نشر میزان.
۴. انوری، حسن (۱۳۸۱)، *فرهنگ بزرگ سخن*، تهران: سخن، چاپ اول.
۵. جعفری لنگرودی، محمدجعفر، (۱۳۸۰)، *فلسفه حقوق مدنی*، تهران: نشر گنج دانش.
۶. جعفری لنگرودی، محمدجعفر، (۱۳۸۱)، *مبسوط در ترمینولوژی حقوق*، تهران: نشر گنج دانش.
۷. جعفری لنگرودی، محمدجعفر، (۱۳۸۲)، *فرهنگ عناصر شناسی حقوق مدنی - حقوق جزا*، تهران: نشر گنج دانش.
۸. جعفری لنگرودی، محمدجعفر، (۱۳۸۸)، *الفارق: دائرة المعارف عمومی حقوق*، تهران: نشر گنج دانش.
۹. دهخدا، علی اکبر، (۱۳۷۷)، *لغت نامه دهخدا*، تهران: نشر دانشگاه تهران.
۱۰. رجبی نوشابادی، فرهاد، (۱۳۸۶)، *فرهنگ موضوعی اصطلاحات معاصر*، قم: ذوی القربی.
۱۱. رنجبری، ابوالفضل، (۱۳۸۵)، *حقوق کار: به ضمیمه قانون کار جمهوری اسلامی ایران*، تهران: مجمع علمی و فرهنگی مجد.
۱۲. طوسی، محمد بن الحسن، (۱۴۰۷ ق)، *تهذیب الأحکام* (تحقیق: خراسان)، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۱۳. کاتوزیان، ناصر، (۱۳۸۳)، *حقوق مدنی: قواعد عمومی قراردادها*، تهران: انتشار با همکاری بهمن برنا.
۱۴. کاتوزیان، ناصر، (۱۳۸۴)، *حقوق مدنی: معاملات معوض، عقود تملیکی، بیع، معاوضه، اجاره، قرض*، تهران: بی نا.
۱۵. کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق، (۱۴۰۷ ق)، *الکافی*، تهران: نشر اسلامیه.



۱۶. محقق داماد، سید مصطفی و همکاران، حقوق قراردادها در فقه امامیه، تهران: نشر سمت.
۱۷. مصطفوی، حسن، (۱۳۶۰)، التحقیق فی کلمات القرآن، تهران: بنگاه ترجمه و نشر کتاب.
۱۸. واسطی، زبیدی، محب الدین، (۱۴۱۴ ق)، تاج العروس من جواهر القاموس، بیروت: دار الفکر للطباعة و النشر و التوزیع.