

Distinguishing Entrepreneurship (Contracting) Contracts from Employment Contracts in the Iranian Legal System: Necessities and Standards.

Mohammad Qasem Tangestani 

1-Member of the Scientific Board (Associate professor) – International - Law Department, College of Law and Political Sciences, Khwarazmi University, Tehran, Iran.

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article Article history: Received 10 July 2024 Received in revised form 14 August 2024 Accepted 05 September 2024 Available online 18 September 2024	One of the outcomes of establishing an independent set of regulations to regulate labor relations compared to the provisions of the Civil Code (in the chapter on the hiring of persons) is the necessity of distinguishing contracts subject to labor law from other contracts related to human work, particularly contracting contracts (boycotts). Given the numerous similarities between these two types of contracts, on the one hand, and the fundamental differences in the legal system governing each, on the other, it is necessary to clarify the importance of this matter and to analyze the criteria for distinguishing these contracts in detail. This study, relying on a descriptive and analytical approach, seeks to answer the following specific question: What are the criteria for distinguishing contracting contracts from employment contracts? According to the research findings, no single criterion can be presented for discrimination in this regard, while acknowledging that the criterion of "subordination" is the primary factor for distinguishing between these two types of contracts. Other relevant criteria—such as the nature of the operations subject to the contract, the method of payment of wages, the economic situation and level of specialization of the work performer, the duration of the work, and, in particular, contractual stipulations—cannot alone constitute a decisive basis for discrimination in this area. Therefore, examining the circumstances and conditions of each individual case, and comparing it to employment relationships subject to the Labor Law in terms of the availability of the legal elements to prove the relationship subject to the aforementioned law, can assist executors and judges in this context. The silence of the legislator and regulator, the absence of clear judicial precedents, and the weakness of legal studies in this field have all created the need to research this issue and find solutions for it, taking into account relevant legal principles and standards. Among the factors that distinguish an employment contract from a contracting contract are: the implementation of the operations subject to the contract is subject to an administrative system; the presence of the person (worker) in the workplace under the employer's regulatory obligations; the performance of similar work by persons with employment contracts or other types of government employment; the continuity of the implementation of the operations subject to the contract, even with repeated renewal or the conclusion of new contracts; the regular payment of monthly wages; the provision of materials and work tools by the employer; and the payment of additional payments such as overtime and work assignments. Keywords: labor law, contractor, employer, worker, boycott grantor, boycotters.

Cite this article: Tangestani , M Q. (2024). Distinguishing Entrepreneurship (Contracting) Contracts from Employment Contracts in the Iranian Legal System: Necessities and Standards.

Law Path Journal,1(2), 1-2.

Publisher: Al-Mustafa International University.

This is an open access article under the CC BY license

Doi : <https://doi.org/10.22034/mgh.2025.20707.1043>



تمييز عقود المقاولة عن عقود العمل في النظام القانوني الإيراني: الضرورات والمعايير

محمد قاسم تنگستانی ✉

١- أستاذ مشارك - قسم القانون الدولي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خوارزمي، طهران، إيران.

ملخص	معلومات المقالة
من إحدى نتائج وضع مجموعة مستقلة من الأنظمة لتنظيم علاقات العمل مقارنةً بالأحكام الواردة في القانون المدني (في باب إجارة الأشخاص) هو ضرورة تمييز العقود الخاضعة لقانون العمل عن غيرها من العقود المرتبطة بعمل الإنسان، وبالأخص عقود المقاولة (المقاطعة)، ونظرًا للتشابهات العديدة بين هذين النوعين من العقود من جهة، والاختلاف الجوهرية في النظام القانوني الحاكم لكل منهما من جهة أخرى، فإنه يتعين بيان أهمية هذا الأمر وتحليل معايير تمييز هذه العقود تحليلًا دقيقًا . تسعى هذه الدراسة - معتمدةً على المنهج الوصفي التحليلي - إلى الإجابة عن السؤال المحدّد التالي: ما معايير تمييز عقود المقاولة عن عقود العمل؟ ووفقًا لنتائج البحث، لا يمكن تقديم معيار واحد للتمييز في هذا الشأن، مع الإقرار بأنّ معيار "التبعية" يُعدّ العامل الأساسي للتفريق بين هذين النوعين من العقود. أمّا المعايير الأخرى ذات الصلة - مثل طبيعة العمليات موضوع العقد، وطريقة دفع الأجر، والوضع الاقتصادي ومستوى تخصص منفذ العمل، ومدة تنفيذ العمل، وبخاصة التنصيصات التعاقدية - فلا يمكنها بمفردها أن تكون أساسًا حاسمًا للتمييز في هذا المجال؛ ولذا فإنّ النظر في ظروف وأحوال كلّ حالة على حدة، ومقارنتها بعلاقات العمل الخاضعة لقانون العمل من حيث توافر الأركان القانونية لإثبات العلاقة الخاضعة للقانون المذكور، يمكن أن يساعد المنقّذين والقضاة في هذا السياق . إنّ صمت المشرّع وواضع الأنظمة، وغياب السوابق القضائية الواضحة، وضعف الدراسات القانونية في هذا المجال، كلّها عوامل أوجدت ضرورة بحث هذه المسألة والحاجة إلى إيجاد حلول لها مع مراعاة المبادئ والمعايير القانونية ذات الصلة، ومن بين العوامل التي تميّز عقد العمل عن عقد المقاولة: خضوع تنفيذ العمليات موضوع العقد لنظام إداري، ووجود الشخص (العامل) في مكان العمل تحت الالتزامات التنظيمية لصاحب العمل، وقيام أشخاص بعقود عمل أو أنواع التوظيف الحكومي بأعمال مماثلة، واستمرارية تنفيذ العمليات موضوع العقد حتى مع التجديد المتكرّر أو إبرام عقود جديدة، وانتظام دفع الأجور الشهرية، وتوفير المواد وأدوات العمل من قبل صاحب العمل، وتسديد مدفوعات إضافية مثل العمل الإضافي والمأموريات العملية. الكلمات المفتاحية: قانون العمل، المقاول، صاحب العمل، العامل، مانع المقاطعة، المقاطع.	نوع المقالة: بحثية تاريخ الوصول: ١٤٤٦ / ٠١ / ٠٤ تاريخ المراجعة: ١٤٤٦ / ٠٢ / ٠٩ تاريخ القبول: ١٤٤٦ / ٠٣ / ٠١ تاريخ النشر الإلكتروني: ١٤٤٦ / ٠٣ / ١٤

استشهد بهذه المقالة: تنگستانی، م ق. (٢٠٢٤). تمييز عقود المقاولة عن عقود العمل في النظام القانوني الإيراني: الضرورات والمعايير.

مجلة مسار القانون (٢)، ١-٢.

الناشر: جامعة المصطفى العالمية.

هذه المقالة مفتوحة المصدر بموجب ترخيص CC BY

Doi : <https://doi.org/10.22034/mgh.2025.20707.1043>



المقدمة

في أعقاب التحولات التي حدثت نتيجة الثورة الصناعية في مجال علاقات العمل، والتي أدت تدريجيًا إلى إنشاء فرع مستقل في النظام القانوني، شهدت بعض العقود الخاضعة للحقوق الخاصة والنظام القانوني الحاكم لهذا الفرع تغيرات جذرية، ويوضح ذلك أنه استنادًا إلى فكر الليبرالية الاقتصادية، وبخاصة مبدأ حرية التعاقد وضرورة عدم تدخل الدولة في النظام الاقتصادي والاجتماعي، ظلت علاقات العمل لقرون تُنظم عبر التنظيم الخاص، وكان العامل وصاحب العمل يحددان شروط العمل، بما في ذلك مقدار الأجر، ومدة العمل، والشروط الفنية والصحية لأداء العمل، والإجازات، وفسخ العقد وغيرها؛ بناءً على اتفاقهما وتراضيهما، غير أن هذه العلاقة الثنائية، التي كانت بطبيعتها غير متكافئة بسبب الموقع الاقتصادي المتفوق لصاحب العمل والتغيرات الناتجة عن الثورة الصناعية، جعلت الظروف تتفاقم يوميًا بعد يوم نحو مزيد من الظلم، مما أدى إلى تعقيد علاقات العمل بمسائل معقدة، فمع زيادة عدد العمال مقارنةً بعدد أصحاب العمل والفرص الوظيفية المتاحة (عدم التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة)، وضرورة قيام جزء كبير من المجتمع بالعمل لكسب العيش، أصبحت الأمور أكثر صعوبة على العمال تدريجيًا، فيما سعى أصحاب العمل إلى تقليص تكاليف الإنتاج - التي تُعد تكاليف الأفراد أحد أهم عناصرها - بشتى الطرق لتحقيق أرباح أكبر، وفي ظل هذه الظروف - وبناءً على الحركات العمالية، والاعتبارات المتعلقة بحقوق الإنسان، ومصالح الدول السياسية، وتحت تأثير تعاليم المدارس الفكرية آنذاك، وبخاصة الماركسية - شهدت علاقات العمل تحولات جذرية.

ونظرًا لتطورات ما بعد الثورة الصناعية في علاقات العمل، تمّ التقليل من تطبيق مبدأ حرية التعاقد في مجال تنظيم عقود العمل، وحلت فكرة ضرورة تدخل الدولة التنظيمي محلّ مبدأ عدم تدخل الدولة؛ بهدف تعديل بعض الاختلالات الموجودة في هذا المجال، وفي هذه المرحلة أصبحت الدول - بغض النظر عن خلفياتها الليبرالية أو غير الليبرالية - ملزمة أو بالأحرى مقتنعة بالتدخل في هذا المجال، وأظهرت التجربة أن سيادة حرية التعاقد دون قيود في تنظيم علاقات العمل تؤدي إلى الظلم وتُهدد لأزمات اجتماعية واقتصادية وحتى سياسية؛ فالعقد العمالي، الذي كان حتى وقت قريب مجالًا لتطبيق مبادئ وقواعد الحقوق الخاصة، أصبح يستضيف تدخل الدولة التنظيمي (Regulatory State)، وتدرجيًا تمّ إقرار مجموعة من الأنظمة والنظام القانوني الخاص المعروف باسم "حقوق العمل" (Labour Law) لهذه العقود، والذي يختلف اختلافاً كبيراً عن أسس الحقوق الخاصة؛ ونظرًا للتشابهات بين عقد العمل وفقًا للتعريف الوارد في قانون العمل وبين العقود الأخرى المرتبطة بعمل الإنسان، أصبح تمييز هذين النوعين من العقود أحدهما عن الآخر إحدى القضايا القانونية الهامة، ويوضح ذلك أن العقود الأخيرة تظلّ خاضعة للحقوق الخاصة، وبسبب التشابهات العديدة مع عقود العمل، يصبح تمييزها بعضها عن بعض في بعض الحالات أمرًا بالغ الصعوبة.

ومن جهة أخرى تُطلق تسمية عقود المساواة - التي لم يُذكر لها تعريف كعقودٍ معيّنة في القانون المدني الإيراني - على العقد الذي يتعهد فيه أحد الطرفين (مانح المقاطعة أو صاحب العمل) بدفع مبلغ محدد كقابل لتنفيذ عملٍ معيّن من قبل الطرف الآخر (المقاطع أو المقاول)، وكما سيوضح لاحقًا، يمكن دراسة وتحليل عقود المساواة بناءً على المادة (١٠) من القانون المدني، وهي تتمتع بالطبع بمجال واسع لتنظيم العلاقات بين طرفي العقد مقارنةً بالعقود الخاضعة لقانون العمل، وتُعدّ هذه العقود شائعة في العرف وممارسات الصناعات المختلفة، ونظرًا للتشابهات العديدة مع العقود الخاضعة لقانون العمل، فإنّ تمييزها - خاصة في الحالات التي يكون فيها شخص طبيعي (إنسان) متعهدًا بتنفيذ عمل محدد - يواجه صعوبات.

تسعى هذه الدراسة - باستخدام المنهج الوصفي التحليلي - إلى الإجابة عن السؤال المحدّد التالي: ما معايير تمييز عقود المساواة عن عقود العمل؟ وقبل الإجابة عن هذا السؤال الرئيسي، ينبغي بحث ما هي الضرورة الأساسية لتمييز هذه العقود؟ كما يمكن طرح قضية هامة تتعلق بالسؤال الرئيسي، وهي: ما هي التحديات الموجودة في تمييز هذه العقود؟ وما الحلول المقترحة لمعالجتها؟ نفترض الدراسة الحالية أنه نظرًا للتشابهات بين هاتين الفئتين من العقود (المساواة والعمل)، لا يوجد معيار حاسم وموحد في هذا الشأن؛ بل يمكن تمييز هذين النوعين من العقود بناءً على ظروف كل حالة وعناصر تكوين علاقات العمل

وفقاً لقانون العمل، ولا شك أنّ السوابق القضائية تلعب دوراً بارزاً وهاماً في هذا المجال، كما لا ينبغي إغفال المعيار القانوني "التبعية" للعامل تجاه صاحب العمل في أداء العمل.

إنّ الاختلاف في النظام القانوني الحاكم لعقود المقاولة والعمل، إلى جانب الفروقات التبعية الأخرى مثل الاختلاف في الجهة المختصة بحلّ النزاعات، وتعدّد أمثلة هذه العقود في الممارسة العملية، وضرورة حسم هذه الحالات بناءً على معايير محددة ومبسّطة التحديد، تُعدّ من بين الأسباب التي تستدعي دراسة هذه القضايا.

وفقاً للمراجعة التي أُجريت في الأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع في النظام القانوني الإيراني، تناولت بعض كتب حقوق العمل جوانب معيّنة من هذه القضية بشكلٍ متفرّق، وقد استُخدمت وأشير إليها في صياغة هذه الدراسة. أمّا البحث الأكثر ارتباطاً بهذه الدراسة فقد أجراه رضا نيكخواه وآخرون في مقال بعنوان "تحليل فقهي لتفكيك المقاطعة عن عقد العمل"، والذي ركّز بشكلٍ رئيسيٍّ على الجوانب الفقهية المتعلقة بعقود الإجارة والمشاركة، دون تقديم معيار محدد لتمييز هاتين الفئتين من العقود (العمل/المقاطعة).

وتجدر الإشارة إلى أنّ الأعمال البحثية الأخرى تناولت هذا الموضوع بشكلٍ عامٍ وغير مركز، وتسعى هذه الدراسة إلى تحليل المعايير المقترحة في هذا المجال تحليلاً دقيقاً، مع مراعاة توصيات منظمة العمل الدولية والوضع العملي للنظام القانوني الإيراني؛ لتوضيح المعايير المفضّلة للتمييز بين عقود العمل وعقود المقاولة، وفي إجراء هذا البحث يتمّ أولاً دراسة المفاهيم الأساسية للبحث، ثمّ تحليل ضرورة تمييز عقود المقاولة عن عقود العمل، وأخيراً يتمّ فحص معايير تمييزها تحليلاً دقيقاً.

أولاً: المفاهيم

تشابه عقود العمل وعقود المقاولة من جوانب عديدة، ومن أبرز وجوه التشابه بين هذه العقود يمكن الإشارة إلى ما يلي: كلا العقدين معاوضتان ويُعدّان من العقود المالية، وفي كليهما يُحدّد مبلغ كقابل لأداء عمليٍّ معيّن، وكلاهما مرتبط بعمل الإنسان، وبالأخصّ فإنّ عقود العمل التي يُحدّد فيها الأجر بناءً على أداء عمليٍّ معيّن (الأجر مقابل العمل) تشابه بشكلٍ أكبر مع عقود المقاولة، ومع ذلك، نظراً للفروقات الموجودة بين هاتين الفئتين من العقود، فمن الضروري أولاً دراسة كلّ منهما وتوضيح مفهومهما بشكلٍ مستقلٍّ، ومن بين الفروقات بين العقدين المذكورين أنّ عقود العمل تخضع لقانون العمل، بينما تخضع عقود المقاولة لما يتفق عليه الطرفان وللقانون المدني؛ فالعديد من العلاقات التعاقدية في عقد العمل قد تمّ تنظيمها مسبقاً في قانون العمل واللوائح الناتجة عنه وبعض القوانين الأخرى مثل قانون الضمان الاجتماعي؛ وبالتالي لا يمكن لطرفي عقد العمل الاتفاق على ما يخالف ذلك (إلا إذا كان في صالح العامل بدرجة أكبر)، بينما يتّفق طرفا عقد المقاولة بحرية أكبر في تنظيم العلاقات التعاقدية بينهما بناءً على المادة (١٠) من القانون المدني، وبشكلٍ محدّدٍ عادةً ما يقتصر التزام صاحب العمل في عقد المقاولة على دفع المبلغ المتفق عليه، بينما يخضع صاحب العمل في العقود الخاضعة لقانون العمل لالتزامات متعددة، أحدها دفع الأجر وفقاً للضوابط المنصوص عليها في قانون العمل.

١. عقد المقاولة

عقد المقاولة - الذي يُشار إليه في الأدبيات الفقهية أحياناً بـ"المقاطعة" - هو عقد يقوم بموجبه شخص بأداء عمل لآخر مقابل مبلغٍ معيّن، وتجدر الإشارة إلى أنّ القانون المدني لم يقدّم تعريفاً لعقد المقاولة أو المقاطعة، فقد تمّ صياغة الباب الثالث من الجزء الثاني من الكتاب الثاني في القانون المدني تحت عنوان "العقود المعيّنة المختلفة"، ودُكرت فيه عقود مثل البيع، والبيع بشرط، والمعاوضة، والإجارة، والمزاعة، والمساقاة، والمضاربة، والجمالة، والشركة، والوديعة، والعارية، والقرض، والوكالة، والكفالة، والضمان العقدي، والحوالة، والصلح، والرهن والهبة كمعقودٍ معيّنة.

ومن الجدير بالذكر أنّ المكان الوحيد الذي استُخدمت فيه كلمة "مقاطعة" في القانون المدني هو البند (٣) من المادة (١٣١٢)، التي تقع ضمن باب

الشهادة، وتنص على أن الأحكام المذكورة في الباب السابق لا تطبق في الحالات التالية: «بالنسبة لجميع الالتزامات التي لا يُعتاد عادةً تحصيل سند لها، مثل الأموال التي يسلّمها الأشخاص في النزول والمقاهي والحانات والمعارض، ومثل أجره الأطباء والقبالات، وكذلك تنفيذ الالتزامات التي لا يُعتاد عادةً تحصيل سند لها، مثل الأعمال التي تُعهد بها بموجب مقاطعة أو ما شابه ذلك، حتى لو كان أصل الالتزام مستنداً إلى وثيقة»؛ ونظراً لاستخدام مصطلحي "المقاطعة" و"المقاول" في قوانين مختلفة، مثل المادة (١٣) من قانون العمل والمادة (٣٨) من قانون الضمان الاجتماعي، فإنّ فهم هذه الأحكام وتنفيذها يتطلب تقديم تعريف واضح لهذه المصطلحات، وهو أمرٌ كان يفترض أن يُنصّ عليه في القوانين المذكورة، وفي الوضع الحالي لا بدّ من الرجوع إلى أحكام القوانين واللوائح الأخرى لتقديم تعريف محدد لهذه العقود [تنجستاني ومرادي برليان، ١٤٠٣: ٢٦٤-٢٦٢].

في المادة (١٢) من قانون ضريبة الدخل (المعتمد عام ١٣٣٤ وتعديلاته اللاحقة)، كان يُنصّ على أنّ: «المقاطع يُطلق على الأشخاص الذين يتعهدون، بموجب عقد أو اتفاقية أو محضر مناقصة، بأداء أي عمل أو بيع سلعة وفق الشروط المنصوص عليها في العقد أو الاتفاقية أو محضر المناقصة مقابل أجر أو ثمن ومدة محددة». وصيغة هذه المادة مطلقة وواسعة لدرجة تشمل عقود العمل الخاضعة لقانون العمل أيضاً، مع ضرورة مراعاة تاريخ إقرار القانون المذكور وعدم اكتمال تطور حقوق العمل في تلك الفترة ضمن النظام القانوني الإيراني، كما تجب الإشارة إلى المادة (٧) من الشروط العامة للعقود [الصادرة بتاريخ ١٣٧٨/٣/٣ من منظمة التخطيط والإدارة آنذاك]، والتي تُعتبر سارية المفعول وقابلة للتنفيذ حالياً، وتنصّ هذه المادة على أنّ: «المقاول هو شخص اعتباري أو طبيعي يُشكل الطرف الآخر الموقع على العقد، وقد تعهد بتنفيذ موضوع العقد بناءً على وثائق ومستندات العقد، ويُعتبر ممثلو المقاول وخلفاؤه القانونيون في حكم المقاول»، وكما يتّضح فإنّ هذه المادة لا تقدم تعريفاً جوهرياً ودقيقاً للمقاول أو لعمليات المقاول؛ وبالتالي لا يمكنها أن تكون فعالة في تمييز هذه العقود عن عقود العمل.

وفي الفصل الأول من لائحة سلامة أعمال المقاول، عُرف "العقد/الاتفاقية" كالآتي: "هو اتفاق مكتوب بين صاحب العمل والمقاول الرئيسي، أو بين المقاول الرئيسي والمقاولين الفرعيين، أو بين المقاولين الفرعيين أنفسهم، يُبين التزامات وتعهدات أطراف العقد في موضوع الاتفاقية، وفي عقد المقاول تُحدد عناصر مثل بيانات أطراف العقد، والموضوع، والمبلغ، ومدة الاتفاقية، والتزامات وصلاحيات صاحب العمل والمقاول، وفسخ أو إنهاء الاتفاقية"، وهذا التعريف، نظراً لعدم تقديمه معايير واضحة ودقيقة، لا يتمتع بكفاءة كبيرة في تمييز العقود محلّ الدراسة.

على مستوى الدراسات القانونية، ونظراً لاعتماد النظام القانوني الإيراني على الفقه الإمامي، وبعد البحث في المصادر الفقهية، لا يلاحظ وجود مصطلح خاص بعقد المقاطعة أو المقاول؛ وبالتالي يمكن إبرام هذه العقود كأحد العقود غير المعينة في إطار المادة (١٠) من القانون المدني. واستناداً إلى الأسس والتعاريف المتعلقة بإجارة الأشخاص في النصوص الفقهية [بحراني، بلا تاريخ: ٥٣٢]، يرى بعض الكتاب أنّ عقود المقاطعة أو المقاول تُعدّ أحد أنواع عقود إجارة الأشخاص [سجادي كيا وشاهبازي، ١٤٠٢: ٣١٦]. وهذا الرأي - خاصة فيما يتعلق بعقود المقاول التي تُنفذ فيها العمليات موضوع العقد بواسطة أشخاص متعددين تحت إشراف المقاول - يُعتبر محلّ نقد ولا يمكنه تحليل هذه العلاقات بشكلٍ صحيح.

وقد اعتبر بعض الكتاب، استناداً إلى المادة (١١) من قانون ضريبة الدخل، أنّ المقاطعة هي عقد يعهد بموجبه إدارة أو مؤسسة عامة ببيع سلعة أو أداء عمليٍّ معيّنٍ مقابل ثمن محدد بشروط ومدة محددة إلى شخص أو أشخاص معينين [جعفري لنگرودي، ١٣٨٦: ٦٧٦]. ووفقاً لهذا الرأي تشمل أنواع عقود المقاطعة المقاطعة الإنشائية، ومقاطعة التجهيزات، ومقاطعة النقل، وغيرها من أعمال المقاطعة [أنصاري، ١٣٩٠: ٦٤]. ومن وجهة نظر بعض الكتاب الآخرين، تندرج عقود المقاول تحت فئتين: عقود المقاطعة المتعلقة بمشاريع التنمية، وعقود المقاول العادية أو غير المتعلقة بمشاريع التنمية، وتنقسم الفئة الأولى بدورها إلى نوعين: عقود المقاول التنفيذية والاستشارية [محمدي، ١٣٩٧: ١٠٩].

في عرف مجتمعتنا يُستخدم مصطلح عقد المقاول في سياق الأعمال الإنشائية والبناء وإنشاء الطرق والتأسيسات، حيث يتعهد أحد الأطراف ببناء منشأة

أو هيكل معين، ويدفع الطرف الآخر ثمنًا محددًا [عراقي، ١٣٩١: ١٨١-١٨٠]. ومع ذلك لا تقتصر هذه العقود على هذه الأمثلة فقط، بل تشمل أيضًا تلك العقود التي يمكن تنفيذ العمليات موضوعها في فترة زمنية قصيرة؛ وبالتالي فإن الاستمرارية الزمنية ليست شرطًا في عقود المقاولة، وعلى سبيل المثال: إن الشخص الذي يراجع طبيبًا للمعاينة أو ميكانيكيًا لإصلاح سيارته، يمكن تحليل العقد المبرم مع الطبيب [صالح، ١٣٩٢: ١٣٠-١٢٩] أو الميكانيكي كمقاطعة، حتى لو تم تنفيذ العمليات موضوع هذه العقود في وقت قصير جدًا.

٢. عقد العمل

وفقًا للمادة (٧) من قانون العمل، «عقد العمل هو عقد مكتوب أو شفهي يتعهد بموجبه العامل بأداء عمل لصالح صاحب العمل لمدة مؤقتة أو غير مؤقتة مقابل أجر»؛ وبناءً على ذلك يتألف عقد العمل من ركنين أساسيين: العامل وصاحب العمل. والعامل هو «من يعمل بأي صفة كانت مقابل أجر، سواء كان ذلك أجرًا أو راتبًا أو حصة من الأرباح أو مزايا أخرى، بناءً على طلب صاحب العمل» [المادة ٢ من القانون المذكور]. أما صاحب العمل فهو «شخص طبيعي أو اعتباري يعمل العامل بناءً على طلبه ولحسابه مقابل أجر» [المادة ٣ من القانون المذكور]. وكل علاقة تتوافر فيها هذه الأركان تخضع لقانون العمل، وقد صيغت عبارة «بأي صفة كانت مقابل أجر، سواء كان...» في المادة ٢ من قانون العمل بطريقة توحي بأن نية المشرع كانت شمول القانون لجميع الأشخاص الذين يعملون تحت تبعية شخص آخر وبناءً على طلبه مقابل أجر.

ومن الجدير بالذكر أن الفقهاء تناولوا عقد العمل بمعناه الحديث ضمن مبحث عقد إجارة الأشخاص، ويوضح ذلك أن عقد الإجارة ينقسم إلى ثلاثة أنواع: إجارة الأشياء، والحيوانات، والأشخاص، وفي النوع الأخير يتعلق الأمر بإجارة الإنسان، أو بالأحرى إجارة عمل الإنسان، وتتناول المواد من (٤٦٦) وما بعدها في القانون المدني عقد الإجارة، وبشكل خاص المواد من (٥١٢) وما بعدها "إجارة الأشخاص".

ومن الملفت للنظر أن المواد من (٥١٢) إلى (٥١٧) في القانون المدني، وهي ست مواد فقط، هي التي تناولت هذا الموضوع الهام، وتشمل المادة (٥١٣) إجارة الأشخاص في الحالات التالية: إجارة الخدم والعمال من أي نوع كانوا، وإجارة متعهدي نقل الأشخاص أو البضائع سواء برًا أو بحرًا أو جواً؛ ونظرًا للسوابق الموجودة في هذا المجال في النصوص الفقهية، فقد اعتبر الفقهاء عند إقرار قانون العمل أن الأحكام الواردة فيه تخالف الشرع، وكان هذا أحد الأسباب التي أدت إلى إنشاء مجمع تشخيص مصلحة النظام.

ففي أواخر الستينيات الهجرية، وبعد تقديم مشروع قانون العمل المستند إلى تجارب دول أخرى والقائم على ضرورة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، نشأ خلاف عميق بين أعضاء مجلس صيانة الدستور آنذاك وأعضاء مجلس الشورى الإسلامي، مما أدى لاحقًا بسبب إصرار النواب، إلى إقرار قانون العمل؛ وبالتالي في السوابق التاريخية لإقرار هذا القانون، الذي يُعد أحد القوانين المثيرة للجدل في العقد الأول بعد انتصار الثورة الإسلامية، يمكن ملاحظة اختلافات عميقة في وجهات النظر حول مبدأ تدخل الدولة وحدوده في تنظيم علاقات العمل، ومع ذلك كان قانون العمل قد أُقر في إيران قبل الثورة أيضًا، دون أن يُعرض عليه بسبب عدم مطابقة تشريعات المجالس التشريعية تلقائيًا مع الشرع آنذاك، ويُذكر أن قانون العمل المعتمد بتاريخ (١٣٦٨/٧/٢) من مجلس الشورى الإسلامي وبـ (١٣٦٩/٨/٢٩) من مجمع تشخيص مصلحة النظام هو الساري حاليًا في هذا المجال.

ثانيًا: ضرورة التمييز

١. تحديد النظام القانوني الحاكم للعقد

العامل الأهم الذي يجعل تمييز عقود المقاولة عن عقود العمل ضروريًا هو الاختلاف الجوهرية في النظام القانوني الحاكم لكلٍّ منهما، ففي حين أن عقود

المقاوله تخضع أساساً للأحكام التعاقدية المتفق عليها بين الطرفين، والقانون المدني، وبعض اللوائح المعتمدة المتعلقة بذلك العقد المحدد، مثل الشروط العامة للعقود؛ فإن عقود العمل تخضع لقانون العمل واللوائح المترتبة عليه؛ ونظراً للمبادئ الحاكمة في حقوق العمل، فإن نطاق صلاحيات طرفي عقد العمل في تنظيم الشروط الحاكمة للعقد ليس واسعاً، ففي هذه العقود لا يمكن لطرفي علاقة العمل الاتفاق على ما يخالف الأنظمة القانونية للعمل، التي تُعدّ من القواعد الآمرة، إلا إذا كان الحكم المتفق عليه يصب في صالح العامل؛ وبناءً على ذلك فإن المشرع بدخوله الوصائي في علاقات العمل، قد حدّد صلاحيات أطراف هذه العلاقة بالحالات التي اعتبرها مسبباً جائزة.

٢. تحديد الجهة المختصة بحلّ النزاعات

في حين أنّ الجهة المختصة بالنظر في النزاعات الناشئة عن العقود الخاضعة للقانون المدني - سواء كانت عقوداً معينة أو غير معينة - هي المحاكم العامة (المدنية) في القضاء، فقد حدد المشرع في المادة (١٥٧) من قانون العمل جهة خاصة للنظر في النزاعات المتعلقة بعلاقات العمل، وهيئات التشخيص (المرحلة الابتدائية) وهيئات حلّ النزاعات (مرحلة الاستئناف)، بصفتها جهات شبه قضائية تتم إنشاؤها في إدارات العمل التابعة لوزارة التعاون والعمل والرفاه الاجتماعي، تتولّى الاختصاص الأولي بالنظر في الدعاوى المتعلقة بنزاعات العمل؛ وبالتالي لا يمكن رفع مثل هذه الدعاوى أمام المحاكم العامة في القضاء، ومع ذلك - ولضمان حق الأفراد في اللجوء إلى القضاء - يُتاح الطعن القضائي في الأحكام الصادرة عن هيئات حلّ نزاعات العمل أمام دوائر الاستئناف في ديوان العدالة الإدارية، وفقاً للفقرة (٢) من المادة (٣) من قانون الديوان المذكور (المعدل عام ١٤٠٢).

٣. إمكانية أو امتناع حلّ النزاعات عبر التحكيم وغيره من طرق الحلّ البديلة للنزاعات

في حين أنّ النزاعات الناشئة عن العقود الخاصة بين الأفراد يمكن حلّها، سواء في مرحلة إبرام العقد أو بعد نشوء الخلاف، من خلال طرق بديلة (غير قضائية) لحلّ النزاعات (Alternative Dispute Resolution)، فإنّ هناك جدلاً جدياً حول إمكانية حلّ النزاعات الناشئة عن علاقات العمل باستخدام هذه الآليات، ويوضح ذلك أنّ التحكيم بصفته أهم آلية غير قضائية لحلّ النزاعات، قد لعب تدريجياً دوراً مهماً في تسوية النزاعات الناشئة عن العقود الخاصة بين الأفراد، سواء كانوا أشخاصاً طبيعيين أو اعتباريين.

وبالطبع، فإنّ حلّ النزاعات الناشئة عن عقود المقاوله عبر التحكيم ممكن (Arbitration)، ومع ذلك قد تخضع بعض أنواع هذه العقود لإجراءات أو شروط خاصة - أو بالأحرى إجراءات شكلية - لإحالة النزاع إلى التحكيم بسبب طبيعة أحد أطراف العقد، لكن لا يوجد مانع قانوني من إمكانية إحالة حلّ النزاع إلى هيئة تحكيم، وفي التوضيح يُضاف أنّه وفقاً للمادة (١٣٩) من دستور الجمهورية الإسلامية الإيرانية: «إنّ تسوية الدعاوى المتعلقة بالأموال العامة والحكومية أو إحالتها إلى التحكيم في كلّ حالة تتطلب موافقة مجلس الوزراء، ويجب إبلاغ البرلمان بذلك، وفي الحالات التي يكون فيها أحد أطراف النزاع أجنبياً، أو في القضايا الداخلية الهامة، يجب أن تحظى بموافقة البرلمان أيضاً، ويحدّد القانون الحالات الهامة»، وكما يتضح حتى في الحالات الهامة داخلياً أو تلك التي تنطوي على طرف أجنبي، لا يوجد مانع من حلّ نزاعات الأجهزة الحكومية مع أشخاص آخرين عبر التحكيم، بل إنّ إجراءات إحالته إلى التحكيم تكون مختلفة وبالطبع أكثر تعقيداً.

ونظراً لصمت المشرع بشأن إمكانية إحالة النزاعات الناشئة عن علاقات العمل إلى التحكيم، فإنّ وجهات نظر متعددة يمكن طرحها، فبعضهم يرى إمكانية إحالة هذه النزاعات إلى التحكيم، وفي تبرير هذا الرأي، يُقال إنّ قانون العمل وقانون الإجراءات المدنية في المحاكم العامة والثورية لم يفرض أيّ مانع لإحالة دعاوى العمل إلى التحكيم، كما أنّ الاعتراف بالتسوية كوسيلة لحلّ نزاعات العمل، والاستناد إلى قياس الأولوية في هذا المجال، والتأكيد الضمني على التحكيم في التوصية رقم (٩٢) لعام (١٩٥١) الصادرة عن منظمة العمل الدولية (International Labour Organization)، يدعم إمكانية حلّ هذه النزاعات عبر التحكيم [نجارزاده هنجني، ١٤٠٠: ٨٨-٨٧].

ومن جهة أخرى يرى بعض الكتاب - بناءً على أسباب أخرى، مثل المساس بمبادئ الحماية والإلزامية في أحكام قانون العمل، وعدم مجانية النظر في النزاعات عبر التحكيم مما يتعارض مع مجانية التقاضي في قضايا العمل، وكذلك عدم مراعاة مبدأ الثلاثية في حل نزاعات العمل - أنّ حل النزاعات الناشئة عن علاقات العمل عبر التحكيم غير ممكن [تنگستانی وطاهري، ١٤٠١: ٢٥٩-٢٥٨].

ونظرًا للمبادئ والمعايير الخاصة الحاكمة لقانون العمل، يبدو أنّ الرأي الأخير أكثر انسجامًا مع متطلبات هذا النوع من الدعاوى. وبغض النظر عن ما سبق، من الضروري تقديم هذا التوضيح: لقد نصّ المشرع في المادة (١٥٧) من قانون العمل على أنّ: «كل نزاع فردي بين صاحب العمل والعمال أو المتدرب، ناشئ عن تنفيذ هذا القانون وغيره من أنظمة العمل، أو عقد التدريب، أو الاتفاقيات المهنية، أو العقود الجماعية للعمل، يُحلّ في المرحلة الأولى عبر التسوية المباشرة بين صاحب العمل والعمال أو المتدرب أو ممثليهم في المجلس الإسلامي للعمل، وفي حال عدم وجود مجلس إسلامي للعمل في الوحدة، عبر النقابة المهنية للعمال أو الممثل القانوني للعمال وصاحب العمل، وفي حال فشل التسوية، يتم النظر فيه وحله عبر هيئات التشخيص وحلّ النزاعات وفق الترتيب الآتي».

وعلى الرغم من أنّه لا توجد في الواقع آلية محددة للتأكد من استيفاء مرحلة التسوية أو عدم استيفائها، وثُرف النزاعات المتعلقة بعلاقات العمل مباشرة إلى الهيئات شبه القضائية المذكورة، فإنّ المشرع اعتبر "التسوية" المرحلة الأولى لحلّ نزاعات العمل، وهذا الحكم لم يُطبق عمليًا. وفي ختام هذا الجزء يجدر التوضيح أنّ منظمة العمل الدولية بصفتها إحدى الوكالات المتخصصة في الأمم المتحدة، قد وضعت على مدى أكثر من قرن منذ تأسيسها العديد من الإعلانات، والمعاهدات، والتوصيات، والقرارات، ونظرًا لعضوية إيران في هذه المنظمة، فإنّ تنفيذ هذه الوثائق أو الالتزام بها إلزامي بالنسبة للعقود الخاضعة لقانون العمل، ومع ذلك ينبغي الإشارة إلى أنّ هذه المنظمة، وكذلك محكمة العدل الدولية الدائمة بصفتها الجهة المختصة بتفسير وثائق المنظمة، قد وسعت اختصاص المنظمة ليشمل جميع الشؤون المتعلقة بعمل الإنسان، بغض النظر عن نوع العمل، وحتى في بعض الحالات بغض النظر عن خضوعه لقانون العمل، وهذا التفسير المستند إلى العبارات العامة المستخدمة في الوثائق التأسيسية للمنظمة وأهداف إنشائها، يؤدي إلى توسيع اختصاصات هذه الجهة لتشمل حتى العقود غير الخاضعة لقانون العمل (مثل عقود المساواة)، وقد أعلنت محكمة العدل الدولية الدائمة في حكمها الصادر بتاريخ (٢٣ يوليو ١٩٢٦) أنّ منظمة العمل الدولية "تمتلك الصلاحية لإعداد وتوصية بأنظمة تحمي العمال، وفي الوقت ذاته تشمل بشكل ثانوي وعرضي عمل أصحاب العمل الشخصي" [عراقي ورنجبريان، ١٣٩٥: ٥٢-٥٤]. وبناءً على ذلك، فإنّ بعض القواعد والأنظمة التي اعتمدتها هذه المنظمة تنطبق على كلتا الفئتين من العقود: عقود العمل وعقود المساواة؛ فوفقًا لوجهة نظر هذه الجهة، فإنّ وضع القواعد المتعلقة بعمل الإنسان - سواء كان عملاً مستقلاً أو تابعاً - يقع ضمن اختصاص المنظمة المذكورة.

٤. عدم حسم الموضوع في القوانين واللوائح

على الرغم من أهمية وضرة حسم كيفية تمييز عقود المساواة عن عقود العمل، ومع وجود اختلاف في وجهات النظر المقدمة بهذا الصدد، فإنّه من أجل فرض نظام قانوني موحد، ومنع التشتت في ممارسات الجهات التي تنظر في النزاعات الناشئة عن هذه العقود، وكذلك ضمان مبدأ المساواة أمام القانون، يتعيّن على المشرع أو واضع اللوائح أن يوضح هذا الأمر بشكل مناسب من خلال تقديم المعايير المطلوبة، ورفع الغموض عن الموضوع بوضوح، وسن الأحكام القانونية اللازمة لحسم موقف الأشخاص الخاضعين للنظام القانوني بشكل محدد، وأنّ استمرار الوضع الغامض الحالي يؤدي إلى الإضرار بحقوق بعض أطراف هذه العقود (سواء كانوا مقاولين/عمالاً أو أصحاب عمل).

ثالثاً: معايير التمييز

عند دراسة العلاقة بين العقود محلّ هذه الدراسة، يجب الإقرار بأنّه لا يوجد أيّ غموض في تمييز جزء كبير من عقود المساواة عن عقود العمل؛ ونظرًا لأنّ

"العامل" في عقود العمل الخاضعة لقانون العمل يجب أن يكون بالضرورة "شخصاً طبيعياً" من الناحية القانونية، فإنّ العقود التي يكون فيها المنفذ للعمل شخصاً اعتبارياً واحداً أو أكثر لا تخضع لقانون العمل، ففي الوقت الحاضر يمكن للأشخاص الاعتباريين المؤهلين قانوناً تنفيذ عدد كبير من عقود المقاولة في مجالات متنوعة مثل بناء الطرق، والبناء، وإنشاء السدود، وغيرها من الأعمال العمرانية والبنية التحتية؛ وبالتالي فإنّ افتراض تنفيذها من قبل شخص طبيعي يكون مستحيلاً أو غير ممكن من الناحية العملية أو القانونية.

وفي هذه الحالات لا تخضع العقود المبرمة لقانون العمل، بل تكون خاضعة للالتزامات قانونية مختلفة حسب طبيعة الموضوع أو شخصية أحد أطراف العقد (مانح المقاطعة/صاحب العمل)؛ وهذا التوضيح يتمّ حسب جزء كبير من عقود المقاولة؛ وعليه يقتصر نطاق النقاش على تلك العقود التي يكون موضوعها تنفيذ عمل من قبل شخص طبيعي واحد.

١. طبيعة العمليات موضوع العقد

أحد معايير تمييز عقود المقاولة عن عقود العمل هو أنّ العمليات موضوع المقاولة تُعدّ التزاماً بالنتيجة، بينما العمليات موضوع عقد العمل تُعدّ التزاماً بالوسيلة. ومعنى آخر، إنّ في عقد العمل يلتزم العامل بتقديم قدرته على أداء عملٍ معيّن دون أن يكون مكلفاً بتحقيق نتيجة محددة، بينما يجب على الماثل تحقيق نتيجة معينة من عمله، لكن هذا المعيار ليس دقيقاً؛ لأنّه لا يستند إلى أساس قانوني، ولأنّ هناك أمثلة مضادة في كلا النوعين من العقود في الممارسة العملية؛ فالإلزام بعض العمليات في عقود المقاولة لا يهدف أساساً إلى تحقيق نتيجة محددة، مثل فحص وتشخيص ووصفة الطبيب المعالج، كما أنّ بعض العمال يتعهدون بأداء عمل معين يشترط فيه العقد تحقيق نتيجة [عراقي، ١٣٩١: ١٨٢-١٨١].

٢. مدة تنفيذ العقد

المعيار الثاني هو المدة الزمنية التي يمكن خلالها أداء العمل موضوع العقد، فإذا كان العمل المذكور يمكن أدائه عادةً على مدى فترة زمنية، فإنّ العقد يخضع لقانون العمل، أما إذا لم تكن هناك استمرارية زمنية في أداء العمل أو لم تكن شرطاً، فإنّ العقد لا يخضع لقانون العمل، وهذا المعيار أيضاً - بغض النظر عن افتقاره إلى سند قانوني محدد - لا يتطابق تماماً مع الواقع العملي، فهناك العديد من عقود المقاولة التي يمكن تنفيذها على مدى أشهر أو سنوات متتالية، كما أنّه لا يوجد شرط قانوني للاستمرارية في أداء العمل الخاضع لقانون العمل، وإن كان يجب الإقرار بأنّ بعض أحكام قانون العمل تنطبق فقط على العقود التي تنسم بالاستمرارية الزمنية.

٣. الشروط التخصصية والمالية للأطراف

يستند هذا المعيار إلى الافتراض العرفي بأنّ العامل الخاضع لقانون العمل يكون في وضع اقتصادي يضطره لأداء العمل لكسب عيشه؛ وبالتالي يكون عادةً في موقع اقتصادي أضعف مقارنة بصاحب العمل، كما أنّه يتولّى عادةً أعمالاً غير متخصصة من الناحية الفنية، وفي المقابل يرمي الماثل العقد عادةً لتحقيق الربح، ولا يكون بالضرورة في موقع اقتصادي أضعف مقارنة بمانح المقاطعة؛ وفي هذا السياق قيل إنّ التفريق بين عقود العمل والمقاولة يجب أن يعتمد على الحقائق الاقتصادية والاجتماعية.

ففي الحالات التي يضع فيها الشخص قوته العاملة تحت تصرف أصحاب عمل محترفين، يكون العقد خاضعاً لقانون العمل. أما إذا قدّم الشخص عرضاً لأداء عمل للعموم، وتعهّد شخص بناءً على ذلك بأداء عمل، فإنّ العقد لا يخضع لقانون العمل ويُعدّ من نوع المقاولة، وعلى الرغم من أنّ هذا المعيار يتماشى اجتماعياً مع أهداف حقوق العمل، إلا أنّه لا يشكل معياراً قانونياً كافياً أو واضحاً [نيكخواه وآخرون، ١٣٩٦: ٥٨٨-٥٨٧]؛ وبناءً على ما سبق، فإنّ هذا المعيار يعتمد على الافتراض الغالب، ولا يوفّر أيّ معيار حاسم لتمييز هاتين الفئتين من العقود.

٤. تبعية أو استقلال منفذ العمل في تنفيذ العمليات موضوع العقد

بناءً على هذا المعيار يمكن اعتبار الشخص "عاملاً" إذا كان يعمل بناءً على تعليمات صاحب العمل ووفقاً لتوجيهاته. ومعنى آخر إن العامل تابع لصاحب العمل ويعمل كما يريد الأخير ولحسابه، وفي المقابل يكون المقاطع حرّاً في اختيار طريقة تنفيذ الخدمة أو العمل الذي تعهده؛ وبالتالي يمتلك المقاطع مبادرة التنفيذ وينظّم نشاطه إلى حدّ كبير وفقاً لما يراه مناسباً [كاتوزيان، ١٣٨٦: ١١٢-١١١].

وفي هذا السياق يُذكر أنّ الإدارة العامة لعلاقات العمل في وزارة التعاون والعمل والرفاه الاجتماعي أصدرت رأياً بتاريخ (١٣٦٠/١٢/١) جاء فيه: «وفقاً لأحكام العقد يلتزم المفاوض بأداء العمل وفق المعايير ذات الصلة». ومعنى آخر أنّه يتمتّع المفاوض بحرية اختيار الأساليب التنفيذية والطرق للوصول إلى النتيجة؛ وبناءً على ذلك، في كلّ حالة يكون فيها منفذ العمل ملزماً بتنفيذ تعليمات صاحب العمل في العمليات موضوع العقد، يُعتبر عاملاً ويخضع لقانون العمل [صالح، ١٣٩٢: ١٤٥-١٤٤].

في عقد العمل يعمل العامل بناءً على تعليمات صاحب العمل وتحت إشرافه، واستناداً إلى هذه التبعية، يتعيّن تقديم الحماية القانونية للعامل، ويجب اعتبار صاحب العمل مسؤولاً عن الأضرار الناشئة أثناء أداء العمل أو بسببه، وهذا المعيار الذي يستند إلى عنصر التبعية، يُعدّ وجهاً فارقاً أكثر موثوقية للتفريق بين هاتين الفئتين من العقود.

ففي عقد العمل يقبل العامل بتوقيعه على العقد التخلي عن جزء كبير من حرياته، ويعمل خلال مدة العقد تحت إدارة وإشراف ومراقبة صاحب العمل، لكن هذا المعيار لم يسلم من النقد؛ إذ لا يتضح بالضبط ما هي التعليمات التي يعطيها صاحب العمل للعامل، كما أنّ الإشراف على عمل العمال المتخصصين ليس مطروحاً بقوة؛ لأنّ العامل المتخصص يمتلك القدرة على أداء العمل، وقد لا يمتلك صاحب العمل التخصص اللازم في ذلك المجال أصلاً، علاوةً على ذلك، فإنّ درجة استقلال المستأجر ليست متساوية في جميع العقود، فالعامل ليس تابعاً بشكل كامل ومطلق لصاحب العمل، كما أنّ المفاوض لا يتمتّع بحرية مطلقة في أداء العمل موضوع العقد؛ وعليه فإنّ درجة استقلال العامل والمفاوض نسبية تماماً، وتختلف حسب طبيعة العمليات موضوع العقد وظروف كل حالة؛ وبالتالي لا يقدّم هذا المعيار ضابطة حاسمة للتفريق بين هاتين الفئتين من العقود [نيكخواه وآخرون، ١٣٩٦: ٥٩١-٥٨٩]. ومع ذلك يجب الإقرار بأنّ عنصر التبعية هو المعيار القانوني الأبرز المحدد في المادة (٣) من قانون العمل لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود المشابهة والمرتبطة بعمل الإنسان، ويُعدّ مقارنةً بالمعايير الأخرى المطروحة في هذا المجال ضابطة أكثر ملاءمة لتشخيص عقد العمل.

٥. طريقة دفع الأجر

وفقاً لرأي بعض الكتاب، يمكن تمييز عقود العمل عن عقود المقاولة من خلال طريقة دفع الأجر. ويُوضح ذلك أنه إذا تم دفع الأجر بناءً على مدة أداء العمل، فإنّ منفذ العمل يُعتبر عاملاً، أما إذا تم تحديد مبلغ الأجر بناءً على كمية العمل وأهميته، فإنّ منفذ العمل يُعتبر مقاولاً. وقد تم قبول هذا المعيار في المادتين ٣١٩ و ٣٦٣ من قانون الالتزامات السويسري، لكنه رُفض بشكل قاطع في السوابق القضائية الفرنسية. كما أنّ هذا المعيار لم يُعترف به في قانون العمل الإيراني، وفي الممارسة العملية، لا تقتصر العقود الخاضعة لهذا القانون على تلك التي يُحدد فيها الأجر بناءً على ساعات العمل فقط (نيكخواه وآخرون، ١٣٩٦: ٥٨٦-٥٨٧). ومع ذلك، يجب الإقرار بأنّ الانتظام الشهري في دفع الأجر واستمراره عبر الأشهر المختلفة، خاصة إذا تزامن مع دفع أجور العمال الخاضعين لقانون العمل في تلك الورشة أو المواعيد العرفية لدفع رواتب العمال، يمكن أن يُستخدم كدليل قوي في تشخيص عقود العمل.

٦. الأدلة التعاقدية والظروف والأحوال

قبل توضيح هذا المعيار، قد يُطرح معيار "العنوان والأحكام التعاقدية" كمعيار رئيسي لتمييز العقود المذكورة، وذلك بأنّ العقود التي يُشار إليها صراحةً باسم عقود المقاولة أو المقاطعة، أو التي نُص فيها صراحةً على أنّها لا تخضع لقانون العمل، تُعتبر أساساً للتشخيص، لكن هذا الرأي، الذي يعتمد على إرادة الطرفين، يواجه اعتراضات جدية؛ فمن الواضح أنّه نظراً للالتزامات والواجبات التي يفرضها قانون العمل واللوائح الناتجة عنه على صاحب العمل، فإنّ ميلهم

سيكون نحو عدم خضوع العقد المبرم لقانون العمل؛ ونظرًا للوضع غير المتكافئ أساسًا بين طرفي علاقة العمل، يمكن لصاحب العمل استغلال هذا الموقف، ومن خلال النص صراحةً على ذلك في مسودة العقد المقترح، يُعني نفسه من الالتزامات المتعددة المنصوص عليها في قانون العمل، ويزداد هذا الأمر وضوحًا مع الواقع اللافت أن عقود العمل غالبًا ما تكون من نوع العقود الإذاعية، حيث لا يملك العمال عادةً قوة التفاوض لتعديل بنودها إلا في تفاصيل طفيفة جدًا، كما تجب إضافة أن اعتماد هذا المعيار يتعارض أساسًا مع فلسفة إنشاء حقوق العمل وما تلا ذلك من إقرار قانون العمل والمبادئ الحاكمة لهذا الفرع؛ فالطابع الحمائي والإلزامي لقواعد حقوق العمل يمنع من جعل إرادة الطرفين أساسًا يتيح الإفلات من الأحكام القانونية، وإلا فإن معظم العقود التي تكون بطبيعتها عقود عمل خاضعة لقانون العمل ستخرج من نطاق هذا القانون وتصبح خاضعة لأحكام القانون المدني والبنود التعاقدية المتفق عليها بين الطرفين.

بناءً على ما سبق، حتى لو أبرم عقد تحت عنوان المقاولة أو المقاطعة، أو نص فيه صراحةً أو ضمناً على أنه ليس من العقود الخاضعة لقانون العمل، فإن هذه الأمور يجب ذاتها لا تعدّ عاملاً لاعتبار العقد من نوع المقاولة، ويجب بالضرورة النظر إلى الشروط والأدلة التعاقدية الأخرى، وتشمل هذه الأدلة استمرارية أداء العمل، والتبعية الإدارية والتنظيمية لمنفذ العمل لصاحب العمل، والنظر إلى العمل الذي يؤديه فعليًا أو واقعيًا، والأنظمة الحاكمة للأشخاص الذين يؤدون عملاً مشابهاً لذلك الشخص في تلك الورشة، تلقي المقابل الشهري لأداء العمل واستمراريته عبر أشهر متتالية.

تندرج بعض أنواع العلاقات المهنية بشكل واضح ضمن نطاق شمول القوانين المدنية والتجارية. في هذه الحالات، يُعتبر الشخص الذي يؤدي العمل في الواقع "مستقلًا" (يعمل لحسابه الخاص) أكثر من كونه "موظفًا مستخدمًا"، ويجمع هؤلاء الأشخاص بحرية التصرف في تنظيم عملهم؛ ونتيجة لذلك يحددون ساعات عملهم بحرية، ويعمل معظم هؤلاء الأشخاص اقتصاديًا لصالح شخص معين، سواء كان فردًا أو كيانًا قانونيًا، وهم يتحملون جميع مخاطر العمل دون أن يتمتعوا بمزايا قانون العمل، وفي مجال قانون العمل كان يُطرح لفترة طويلة فكرة أن العمل التابع يخضع لقانون العمل، وليس العمل المستقل، وكان المقصود بالعمل التابع أن يقوم العامل بأداء العمل تحت إدارة صاحب العمل أو ممثله، وتشمل بعض خصائص العمل التابع ما يلي: سلطات صاحب العمل التأديبية، واستمرارية علاقة التوظيف، وأداء المهام الوظيفية ضمن ساعات عمل محددة، وتلقي الأجر بناءً على ساعات العمل أو إنتاجية العامل، ولم تكن هذه الفكرة متوافقة مع التطورات في علاقات العمل، ولا سيما مع ظهور أشكال جديدة للتوظيف؛ وبالتالي لا يمكن الاعتماد فقط على معيار "التبعية" للتمييز بين العامل وغير العامل، وإلا فإن جزءًا كبيرًا من الوظائف لن يخضع لقانون العمل، وتم طرح هذا الموضوع في جدول أعمال الدورة الحادية والتسعين لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٣)؛ حيث أُكِّد على ضرورة توسيع نطاق تعريف "العامل"، وبعد انعقاد المؤتمر المذكور اعتمدت بعض الدول لوائح تتعلق بكيفية التمييز بين العامل وغير العامل، وعلى سبيل المثال: تتضمن بعض مؤشرات شمول قانون العمل وفقًا لللائحة تحديد الوضع الوظيفي أو العمل المستقل للأفراد في أيرلندا ما يلي: أداء العمل تحت إشراف شخص آخر فيما يتعلق بكيفية وتوقيت ومكان أداء العمل، وتلقي أجر ثابت يومي أو أسبوعي أو شهري، وعدم القدرة على تفويض العمل لشخص آخر (كون أداء العمل قائمًا على الشخص نفسه)، وعدم توفير العامل للمواد اللازمة لأداء العمل، وعدم توفير العامل للمعدات (باستثناء الأمور البسيطة)، وعدم تعرض العامل لمخاطر مالية، وعدم وجود التزام بالاستثمار أو إدارة التجارة، وأداء العمل لصالح صاحب عمل محدد، وتلقي مبالغ كتكاليف طعام أو سفر أو مهمات أو عمل إضافي [برونستين، ١٣٩٥: ٨١-٧٥].

ونصت التوصية رقم ١٩٨ (٢٠٠٦) الصادرة عن منظمة العمل الدولية على أن إثبات وجود علاقة عمل يجب أن يتم من خلال دراسة الوقائع المتعلقة بأداء العمل ودفع الأجر للعامل، وكما يتعين تحديد مؤشرات واضحة تدل على وجود علاقة عمل، وتشمل هذه المؤشرات ما يلي:

(أ) أداء العمل تحت سيطرة وتعليمات صاحب العمل (أداء العمل لصالح مصالح صاحب العمل، وأداء العمل خلال ساعات عمل محددة أو في مكان متفق عليه، وأداء العمل خلال فترة زمنية معينة واستمراريته، وضرورة حضور العامل إلى مكان العمل، وتوفير الأدوات والمواد والمعدات اللازمة من قبل صاحب العمل، وأداء العمل شخصيًا من قبل العامل).

ب) الدفع الدوري للأجر «إثبات أن الأجر هو المصدر الوحيد أو الرئيسي لدخل العامل، والدفعات غير النقدية مثل بدل الطعام والسكن والتنقل، والاعتراف بالحقوق القانونية للعامل مثل الراحة الأسبوعية أو الإجازات السنوية، ودفع تكاليف السفر المتعلق بالعمل من قبل صاحب العمل [المأموريات]، وعدم وجود مخاطر مالية على العامل» [برونستين، ١٣٩٥: ٩٢-٩١].

النتيجة

في أعقاب التحولات التي حدثت بعد الثورة الصناعية في مجال علاقات العمل، خرجت الأحكام والقواعد القانونية الحاكمة لعقود العمل تدريجيًا من نطاق الحقوق الخاصة، وأصبحت تستقبل تدخلات تنظيمية من الحكومات وحتى من منظمة العمل الدولية؛ ونظرًا لأن أحد أهداف إنشاء حقوق العمل كان حماية الطرف الأضعف (العامل) لتعديل العلاقة غير المتكافئة أساسًا في العمل، فقد أدّى تشكّل حقوق العمل إلى زيادة تكاليف الإنتاج وبالتالي تقليص أرباح صاحب العمل، في هذه الظروف يسعى أصحاب العمل إلى تصوير علاقتهم مع الشخص الذي ينفذ العمليات موضوع العقد بناءً على طلبهم تحت عنوان غير عقد العمل الخاضع لقانون العمل؛ وذلك للحدّ من تطبيق أحكام هذا القانون في هذا المجال.

ولا شك أن التشابه بين عقود العمل وعقود المقاولة أكبر منه مع أنواع أخرى من العقود الخاضعة للحقوق الخاصة، وبالأخص القانون المدني، وقد كان تمييز هذين النوعين من العقود، بسبب الاختلاف الجوهرى في النظام القانوني الحاكم لكلّ منهما، وضرورة تحديد الجهة المختصة بالنظر في النزاعات المتعلقة بهما، إلى جانب أسباب أخرى مثل إمكانية حل الدعاوى المذكورة عبر آلية التحكيم، دائماً محلّ نقاش وتبادل آراء، وقد أدّى ذلك إلى عدم توفّر معيار واضح وحاسم في هذا الشأن لدى الجهات المختصة، مما يجعل من الممكن رصد نوع من التشتت في التعامل مع هذه الدعاوى.

في تفسير واسع - ومن خلال اعتماد منهج تفسيري غائي يراعي الأهداف النهائية لإنشاء حقوق العمل، - فإنّ معظم عقود المقاولة التي يكون فيها المقاطع شخصاً طبيعياً واحداً يعمل بناءً على طلب صاحب العمل وتحت تبعيته ومقابل أجر، تُعدّ في الأصل خاضعة لقانون العمل؛ وبالتالي فإنّ التمسك بعنوان بعض العقود المبرمة أو النص صراحة على عدم خضوعها لقانون العمل، أو حتى استخدام مصطلحات مثل "المقاولة"، لن يمنع اعتبار العقد المذكور عقد عمل وبالتالي خضوعه لقانون العمل، وفي ظلّ غياب أحكام قانونية محددة لحلّ مشكلة تمييز عقود العمل عن عقود المقاولة، كان بإمكان السوابق القضائية أن تلعب دوراً مكملًا فعالاً، لكن لم يتم تشكيل سوابق قضائية حاسمة في هذا الصدد، وبغض النظر عن كون عقود المقاطعة أو المقاولة ليست من العقود المعينة الواردة في القانون المدني، يبدو أنه في الحالة التي تثبت فيها أركان علاقة العمل كما نص عليها قانون العمل، يجب افتراض خضوع العقد لقانون العمل كبداً أساسياً. وبمعنى آخر إنه في جميع العقود التي يؤدّي فيها شخص عملاً بناءً على طلب شخص آخر وتحت تبعيته ومقابل أجر (أو مسميات مشابهة)، فإن المبدأ هو خضوع تلك العلاقة التعاقدية لقانون العمل.

استناداً إلى نتائج البحث الحالية، لا توجد معايير موحدة لتحديد الفرق بين عقد العمل وعقد المقاولة، ومع ذلك - بجانب توافر الأركان الرئيسية لعلاقة العمل مثل تنفيذ العامل لعمل معيّن بطلب من صاحب العمل مقابل أجر وتحت إشرافه - يمكن أن تساعد مجموعة من المؤشرات في توضيح وتأكيد هذه العلاقة، ومن بين هذه المؤشرات: خضوع العمليات لمفهوم النظام الإداري الخاص بالمؤسسة، والتزام الشخص بالحضور إلى مكان العمل وفق التعليمات التنظيمية لصاحب العمل، وتنفيذ أعمال مشابهة من قبل أشخاص مرتبطين مع المؤسسة بعقود عمل أو بترتيبات حكومية، واستمرار تنفيذ العمليات على مدار الزمن عبر تجديد العقود أو إبرام عقود جديدة، والانتظام في دفع الرواتب الشهرية، وتوفير المواد اللازمة وأدوات العمل بواسطة صاحب العمل، وصرف مدفوعات إضافية مثل مكافآت العمل الإضافي أو تعويضات المهام الخاصة.

إلى جانب ذلك، تجب الإشارة إلى أن فلسفة إنشاء قانون العمل والمبادئ التي تحكم هذا المجال تركز بشكل كبير على مبدأ الحماية وضرورة الالتزام

بالتواضع الإلزامية؛ وبالتالي في الحالات التي تنسم بالغموض فيما يتعلق بتصنيف عقد معين كعقد عمل أو عقد مقاوله، يُعتبر الأصل هو خضوع العقد لقانون العمل، وهذا التوجه يبدو له أهمية خاصة في سياق الاستخدام غير المبرر لعقود المقاوله للتحايل على التزامات صاحب العمل وفقاً لقانون العمل واللوائح المترتبة عليه، وبالإضافة إلى الطبيعة غير الواضحة لعقد المقاوله في بعض الحالات.

تعارض المنافع

بناءً على إفادة مؤلف هذه المقالة، لا يوجد تعارض مصالح.

الشكر والتقدير

نشكر معاون البحوث المحترم وزملاء قسم النشر، ورئيس التحرير، وجميع الزملاء في كلية العلوم والمعارف العالي التابع لمجمع المصطفى (ص) العالمي. كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى المحكمين المحترمين على تقديم ملاحظاتهم البناءة والعلمية.

المصادر

- انصاري، ولي الله (۱۳۹۰)، كليات حقوق قراردادهای اداری، چاپ پنجم، تهران: حقوق دان و دانش نگار.
- البحراني، الشيخ يوسف، الحدائق الناضرة في أحكام العترة الطاهرة، قم: مؤسسة النشر الإسلامي التابعة لجماعة المدرسين.
- برونستين، آرتورو (۱۳۹۵)، حقوق بين الملل و تطبيقي كار، ترجمه و تحقيق سعيدرضا ابدی و اصلي عباسی، چاپ دوم، تهران: دراك.
- تنگستانی، محمدقاسم و علی طاهری (۱۴۰۱)، تأملی در مطلوبیت و امکان حقوقی پیش بینی شرط داوری در قراردادهای کار در نظام حقوقی ایران، فصلنامه علمی پژوهش های نوین حقوق اداری، سال ۴، شماره ۱۳، ص ۲۶۲-۲۴۳.
- تنگستانی، محمدقاسم و مهدی مرادی برلیان (۱۴۰۳)، مسئولیت مقاطعه دهنده نسبت به تکالیف قانونی مقاطعه کار در برابر کارگران وی بر اساس قانون کار؛ چالش ها و راهکارها، فصلنامه علمی پژوهش های نوین حقوق اداری، سال ۶، شماره ۱۹، صص ۲۸۴-۲۵۹.
- جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۸۶)، ترمینولوژی حقوق، چاپ هجدهم، تهران: گنج دانش.
- سجادی کیا، مهدی و مصطفی شاهبازی (۱۴۰۲)، ضرورت سیاست گذاری های صحیح و منصفانه در قراردادهای پیمانکاری ساخت وسازهای شهری، مجله پژوهش های حقوقی، دوره ۲۲، شماره ۵۵، صص ۳۳۶-۳۰۹.
- صالحی، حمیدرضا (۱۳۹۲)، ماهیت حقوقی قراردادهای درمان، فصلنامه حقوق پزشکی، سال ۷، شماره ۲۷، صص ۱۶۰-۱۲۷.
- عراقی، سیدعزت الله (۱۳۹۱)، حقوق کار (۱)، چاپ سیزدهم، تهران: سمت.
- عراقی، سیدعزت الله و امیرحسین رنجبریان (۱۳۹۵)، تحول حقوق بین المللی کار، چاپ دوم، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۶)، وقایع حقوقی، چاپ دوازدهم، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- محمدی، صادق (۱۳۹۷)، تأثیر ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی بر قراردادهای اداری، فصلنامه مطالعات حقوقی، دوره ۲، شماره ۱۹، صص ۱۱۹-۱۰۷.
- نجارزاده هنجنی، مجید (۱۴۰۰)، تحلیل اعتبار شرط داوری در قرارداد کار، فصلنامه علمی دیدگاه های حقوق قضایی، دوره ۲۶، شماره ۹۳، صص ۷۳-۹۰.

نیکخواه، رضا و همکاران (۱۳۹۶)، واکاوی فقهی تفکیک مقاطعه‌کاری از قرارداد کار، پژوهش‌های فقهی، دوره ۱۳، شماره ۳، ص ۶۱۰-۵۸۳.

Research Sources

Al-Bahrani, Sheikh Yusuf, Al-Hadiq Al-Nadhirah fi Ahkam Al-Atra Al-Tahirih, Qom: Islamic Publishing Foundation affiliated with the Teachers' Group.

Ansari, Vali Allah (۱۳۹۰), Administrative Law Faculties, ۱۹۹۰, Tehran: Law and Administrative Law, ۱۹۹۰.

Bronstein, Arturo (۱۳۹۵), Rights between the Mills and the Application of Kar, translated and edited by Saeedreza Ebdi and Asli Abbasi, Chap Dom, Tehran: Drake.

Iraqi, Sayyidazat Allah (۱۳۹۱), Huqoq Kar (۱), Shab Sayyazdhum, Tehran: Smt.

Iraqi, Seidazat Allah and Emir Hossein Ranjparian (۱۳۹۵), Transfer of Rights between Millions of Cars, Chap Dom, Tehran: Car and Social Insurance Foundation.

Jafari Langroudi, Muhammad Jafar (۱۳۸۶), The Terminology of Rights, Chap Hajdham, Tehran: Ganj Danesh.

Katouzian, Nasser (۱۳۸۶), Qa'i-i-Huquri, Chap Dawazdham, Tehran: Sahami Publishing Company.

Mohammadi, Sadiq (۱۳۹۷), The impact of Article ۳۸ of the Social Insurance Law on administrative decisions, Law Reviews Chapter, ۲nd session, Shamara ۱۹, pp. ۱۰۷-۱۱۹.

Najjarzadeh Hanjani, Majid (۱۴۰۰), Analysis of the Consideration of a Dawari Condition in Qardad Kar, Faslnamah 'Ilmi Dīdgah-Hayā Law, Judicial Rights, ۲۶th session, Shamara ۹۳, pp. ۷۳-۹۰.

Nikkhwah, Reza and Hamkaran (۱۳۹۶), and Akawi jurisprudence dismantling the province of Kardad Kar, Pechoshshahi jurisprudence, ۱۳th session, Shamara ۳, pp. ۶۱۰-۵۸۳.

Sajjadiya, Mehdi and Mustafa Shahbazi (١٤٠٢), The necessity of a correct and fair economic policy in the monthly decision-making process, Jurisprudence Journal, Cycle ٢٢, Shamara ٥٥, pp. ٣٣٦-٣٠٩.

Salehi, Hamidreza (١٣٩٢), The essence of jurisprudence, Qaradadhai Darman, Faslnameh Huqoum Pazshki, Sal ٧, Shamarah ٢٧, pp. ١٢٧-١٦٠.

Tangestani, Muhammad Qasim and Ali Taheri (١٤٠١), a reflection on the requirement and legal possibility of a regular condition in the decision-making process of the Iranian legal system, an academic chapter on administrative rights, Sal ٤, Shamara ١٣, pp. ٢٤٣-٢٦٢.

Tangestani, Muhammad Qasim and Mehdi Moradi, Berlian (١٤٠٣), the responsibility of the province of Handada was attributed to the legal costs of the province of Karkar in Berber Kargaran and the basis of the Kar law; Chalashha wa rahkarha, Faslnamah 'Ilmi Pezhoushahahi Noin Administrative Rights, Sal ٤, Shamarah ١٩, pp. ٢٥٩-٢٨٤.