

عنوان

نظریه مشورتی اداره کل حقوقی قوه قضاییه در خصوص تفاوت قرارداد کار و قرارداد
پیمانکاری

برای دسترسی به کلیه قوانین و مقررات، آموزش ها و مقالات تخصصی قانون کار

در سایت اینترنتی کارتاپان

[اینجا کلیک کنید](#)

شماره نظریه: ۷/۱۴۰۰/۱۲۴۴ شماره پرونده-1400: ۱۲۴۴-۱۶۸ تاریخ نظریه/1400: ۱۲/۱۰

استعلام

در پرونده‌های حوادث ناشی از کار که طرفین در وجود رابطه کارگری و کارفرمایی اختلاف دارند و شاکی ادعای کارگری برای متهم و در مقابل کارفرما نیز ادعای پیمانکاری وی را می‌نماید، در صورت تردید، آیا اصل بر وجود رابطه کارگری و کارفرمایی است یا بر نبودن این رابطه؟

نظریه مشورتی اداره کل حقوقی قوه قضاییه

با توجه به مواد ۲، ۳، ۷، ۱۰ و ۱۳ [قانون کار](#) مصوب ۱۳۶۹ در تعریف کارگر، کارفرما، قرارداد کار و محتویات آن و نیز مقررات مربوط به مقاطعه کاری، قرارداد کار متفاوت از قرارداد پیمانکاری (مقاطععه کاری) است و مهمترین جهات تفکیک عبارت است از:

۱- این دو نوع قرارداد از لحاظ نوع تعهد متفاوتند؛ کارگر نیروی کار خود را به دیگری واگذار می‌کند، اما پیمانکار نتیجه کار را تعهد می‌کند و به همین لحاظ، کارگر همواره شخص حقیقی است، اما پیمانکار می‌تواند شخص حقوقی نیز باشد. همچنین، تعهد کارگر همواره جنبه شخصی دارد و شخصیت کارگر علت عمده قرارداد کار است و لذا قابل واگذاری به غیر نیست و با فوت و از کار افتادگی وی، قرارداد کار منحل می‌شود، اما تعهد پیمانکار جز در مواردی که در قرارداد تصریح می‌شود و یا عرفاً به منزله تصریح در قرارداد است، جنبه شخصی ندارد و علی‌الاصول قابل واگذاری به غیر (پیمانکار فرعی) است و پیمانکار برای انجام کار می‌تواند کارگر استخدام کند و با فوت پیمانکار، تعهد وی علی‌الاصول به ورثه منتقل می‌شود.

۲- این دو قرارداد از نظر وضعیت مالی نیز متفاوتند؛ کارگر در مقابل دریافت مزد یا حقوق، کاری را برای کارفرما انجام می‌دهد، اما قرارداد پیمانکاری لزوماً نباید معوض باشد و در صورت وجود عوض نیز، مادی بودن عوض شرط نیست.

۳- این دو قرارداد از نظر نحوه نظارت و اجرا متفاوتند؛ کارگر تحت امر و نظارت کارفرما کار انجام می‌دهد و نظارت کارفرما بر کارگر می‌تواند جنبه فنی (تخصصی) یا سازمانی (اداری) داشته باشد؛ لیکن رابطه طرفین قرارداد پیمانکاری موازی است و مقاطعه‌دهنده صرفاً خط مشی کلی کار و نتیجه مورد نظر را تعیین می‌کند و در خصوص نحوه انجام کار و راه‌های وصول نتیجه مداخله‌ای ندارد و پیمانکار از این حیث از استقلال برخوردار است.

بیشتر بخوانید: نظر مشورتی در خصوص صلاحیت هیات‌های تشخیص و حل اختلاف کارگر و کارفرما

از این رو گفته می‌شود کارگر به حساب کارفرما کار می‌کند، ولی پیمانکار به حساب خود؛ بنابراین، هریک از معیارهای یاد شده، می‌تواند در اثبات رابطه کارگری و کارفرمایی یا قرارداد پیمانکاری مورد توجه مرجع رسیدگی کننده به موضوع قرار گیرد و احراز موضوع و تشخیص مصداق بر عهده این مرجع است.

ضمناً یادآور می‌شود مطابق [ماده ۸۷ آیین‌نامه آیین دادرسی کار](#) مصوب ۰۷/۱۱/۱۳۹۱ که اجرای مقررات ماده ۱۶۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده و در مراجع حل اختلاف کار لازم‌الرعایه است، ارائه دلایل و مدارک بر وجود رابطه کار میان طرفین بر عهده کارگر است و مرجع رسیدگی کننده با لحاظ مستندات ابزاری، شمول مقررات قانون کار را



بررسی می‌کند؛ شایسته ذکر است در فرضی کار مستندات ابزاری وجود رابطه کاری میان طرفین را اثبات کند، ولی کارفرما مدعی باشد رابطه فی‌مابین، رابطه کارگر و کارفرما نبوده و مشمول مقررات قانون کار نمی‌باشد، باید مدعای خود را اثبات کند.

021-91016775



t.me/kartaban



www.kartaban.com

