

## مقایسه اجاره اشخاص با قراردادهای کار، جعاله و مقاطعه کاری

### در حقوق ایران و فقه اسلامی<sup>۱</sup>

ابوالفضل صبحی کمال\*

غلامعلی سیفی\*\*

#### چکیده

یک رابطه کاری می‌تواند تحت مقررات مربوط به هر یک از اصطلاحات اجاره اشخاص، قرارداد کار، جعاله و یا مقاطعه کاری قرار گیرد. از آنجا که رسیدگی به اختلافات مربوط به برخی از این روابط در صلاحیت مراجع اختصاصی قضایی یا اداری خاصی می‌باشد و همچنین به دلیل ترتب احکام و آثار مربوط به هر یک از این روابط، مرجع محال‌علیه برای تشخیص وظیفه خود اعم از ارجاع امر به مرجع دیگر یا احراز صلاحیت خود مبنی بر رسیدگی به ماهیت اختلاف و همچنین تشخیص اینکه اختلاف موجود را باید بر اساس ملاک‌ها و معیارهای مربوط به کدام یک از این چهار نوع رابطه مورد بررسی قرار دهد، نیاز به شناخت تعاریف و مفاهیم و همچنین احکام و آثار مترتب بر هر یک از این چهار رابطه دارد. در این مقاله، ضمن بیان اجمالی تعاریف و مفاهیم اصطلاحات اجاره اشخاص، قرارداد کار، جعاله و مقاطعه کاری، با استفاده از روش تحلیلی استنتاجی، وجوه اشتراک و افتراق هر یک از آنها با یکدیگر را بررسی، و بیان می‌کنیم که قرارداد کار، همان تکمیل‌شده‌ی اجاره اشخاص و مقاطعه کاری نوعی از جعاله می‌باشد.

**کلید واژه‌ها:** اجاره نفس، مقاطعه، جعاله، پیمان کاری، قرارداد کار.

۱- تاریخ وصول: ۱۳۹۸/۰۵/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۱۸

\* دانشجوی کارشناسی ارشد گروه حقوق خصوصی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران

Sobhikamal@gmail.com

\*\* استادیار گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسؤل)

A\_seifi@sbu.ac.ir

## مقدمه

در این نوشتار، چهار قرارداد اجاره اشخاص، قرارداد کار، جعاله و مقاطعه‌کاری به‌علت اینکه متعلقشان فعل انسان است و چه بسیار افرادی که ادعا می‌کنند که این چهار مورد، چهار عقد مستقل و جدا هستند و ادعا می‌کنند که هر کدام برای خودشان دارای ماهیتی مستقل و اثرات و تبعات متفاوتی می‌باشند، مورد بررسی قرار می‌گیرند. ما در جواب این ادعا، در این مقاله بررسی می‌کنیم با توجه به اینکه مردم در جوامع زندگی می‌کردند و برای خودشان مبادلات و عقود داشتند و شرایعی که در جوامع آمده‌اند اکثراً آن عقود رایج بین مردم را امضاء نموده‌اند و به نحوی بسیار جزئی بعضی از عقود رایج بین مردم را امضاء نموده و حکم به حرمت آن همانند عقد ربوی نموده‌اند. با پیشرفت جوامع و افزایش ارتباطات از هر جهت، بررسی مجدد در عقود و حتی به وجود آمدن عقود جدیدی که لازمه‌ی آن قانونگذاری جدید و حتی در بعضی مواقع رد آن عقود می‌باشد کار حقوق‌دانان و عالمان حقوقی را بیشتر می‌نماید. لذا با توجه به این ضرورت، در این مقاله بررسی می‌گردد که ماهیت و ارکان این چهار مورد اجاره اشخاص، قرارداد کار، جعاله و مقاطعه‌کاری چیست و مشترکات و افتراقات اینها چیست؟ النهایه کدامیک از این چهار مورد عقد مستقل و کدام مورد، عقد مستقل نمی‌باشد. اگر موردی از این چهار مورد، عقد مستقلی نیست، از مصادیق کدام عقد می‌باشد.

البته کارکرد عملی هر کدام از قراردادهای فوق و موضع نظام قضایی در تحلیل ماهیت مواردی که شخصی از فعل و عمل دیگری بهره‌مند می‌شود نیز نیازمند بحث و توجه خاصی است. اطلاع از اقوال فقهی و دیدگاه‌های اندیشمندان اسلامی و استفاده از مباحث صورت‌گرفته در این خصوص به غنای بحث می‌افزاید، بدین ترتیب در این پژوهش سعی شده است که با اتکاء به تحلیل عالمان دینی، نتیجه‌ی حاصله از حقوق اسلامی فاصله زیادی پیدا نکند.

ثمره‌ی تفکیک میان ماهیات قراردادهای چهارگانه باید مورد بحث و امعان نظر قرار بگیرد و آشکار شود که تلاش نگارنده در جداسازی اعمال حقوقی مرتبط با استفاده از خدمات دیگری مفید فایده‌ی عملی و کاربردی است. تعیین مرجع صالح برای رسیدگی به اختلافات ناشی از انواع قراردادهای فوق، از جمله مسائل قابل توجه در ارتباط با موضوع بحث است که این نکته نیز در پژوهش حاضر نمی‌تواند مغفول واقع شود.

## ۱- نسبت اجاره اشخاص و قرارداد کار

عنوان خاص «اجاره اشخاص» در معاجم لغت دیده نمی‌شود، لیکن تبیین معنای لفظ «اجاره»، موجب تقریب اذهان به مقصود مورد نظر می‌گردد.

مهمترین و مشهورترین معنایی که برای لفظ اجاره در معاجم لغت ذکر شده، «کرایه دادن» (ابن منظور، ۱۰، ۴-۱۱؛ ابن فارس، ۱۶۲؛ معلوف، ۴؛ طریحی، ۳، ۱۹۹-۲۰۰؛ عبدالناصر، ۱، ۱۹۹)، «عقد معوضی که بر منافع وارد می‌شود» (مصطفی و دیگران، ۶-۷) و «جزای عملی که انسان برای دیگری انجام می‌دهد». (حسینی الواسطی، ۶، ۱۲) می‌باشد.

ماده ۵۱۲ قانون مدنی، اجاره اشخاص را دارای سه رکن مستأجر، اجیر و اجرت معرفی می‌کند. مشهور فقهاء، «اجاره» را به «تملیک منفعت معلوم به عوض معلوم» (جبعی، ۱، ۲؛ قدیری، ۱۶) تعریف نموده و اجاره اشخاص را در مقابل اجاره حیوانات و اشیاء ذکر می‌کنند. برخی از حقوق‌دانان در تعریف اجاره اشخاص می‌گویند: «عقدی است معوض که به موجب آن، شخصی در برابر اجرت معین ملتزم می‌شود کاری را انجام دهد» (کاتوزیان، ۱۳۹۱، ۵۵۷، ۱).

یکی از مؤلفان در تعریف اجاره اشخاص، نظر قدیمی فقهاء مذاهب خمس که آن را به «تملیک منافع به عوض» تعریف می‌نمودند را مورد نکوهش قرار داده و معتقد است این تعریف، ناقص بوده و لازم است از تعریف صاحب عروه با عبارت «و هی تملیک عمل أو منفعة بعوض» (طباطبایی الیزدی، ۲، ۳۹۷) تبعیت نمود. ایشان می‌گوید «ماهیت اجاره عبارت از این است که موجر، طرف خود را مسلط بر عینی از اعیان کند برای اینکه معوضاً از آن عین، منتفع گردد.» (جعفری، ۱۳۸۶، دائره المعارف عمومی حقوق، الفارق، ۱، ۷۱).

به نظر می‌رسد، حتی این تعریف نیز ناقص است؛ چرا که لازم است نوع عمل یا منفعت مورد اجاره و عوض آن معلوم و معین باشند که در تعریف فوق اشاره‌ای به این قید نشده است. لذا اگر بخواهیم تعریف را تکمیل نمائیم، بهتر است بگوئیم: «و هی تملیک عمل معلوم أو منفعة معلومه بعوض معلوم».

ایشان فایده اجاره اشخاص را صرفاً منحصر به آن دانسته که شخص اجیر، نفع ناشی از کار خود را در اختیار طرف عقد، قرار می‌دهد. (جعفری، ۱۳۸۸، ۳۷، ۱) لیکن برخی از فقهاء، فایده اجاره اشخاص را به دو نوع ۱- تملیک عمل؛ ۲- تملیک منفعت عمل؛ تقسیم نموده (خمینی، ۱، ۵۷۰) و معتقدند که در هر دو عقد اجاره اشخاص و نکاح منقطع، باید مدت و عوض، معین و معلوم بوده و مبهم نباشد.

لازم به ذکر است در خصوص اجاره اشخاص، از عباراتی نظیر «اجاره انسان»، «اجاره خدمات» (جعفری، ۱۳۸۶، ترمینولوژی حقوق، ۶) و «اجاره عمل» (جعفری، ۱۳۸۶، دائرة المعارف عمومی حقوق، الفارق، ۱۰۰-۱۰۱) نیز استفاده شده است.

در رابطه با قرارداد کار باید گفت، حقوق دانان، قرارداد کار را عقدی دانسته‌اند که به موجب آن، شخصی خدمت و کار خود را در مقابل اخذ مزد، مورد مبادله و معاوضه قرار می‌دهد. این تعریف، مطابقت کاملی با تعاریف مختلف ارائه شده از اجاره اشخاص دارد، و نشانگر آنست که قراردادهای کار، نوعی تکامل یافته از اجاره اشخاص هستند (جعفری، ۱۳۸۶، ترمینولوژی حقوق، ۵۳۸).

دولت‌ها به منظور حمایت از قشر کارگر، قوانین مربوط به قراردادهای کار را وضع نمودند تا روابط کارگر و کارفرما را تحت قانون منظم در آورده و از حقوق کارگر حمایت نمایند. با تدوین قانون کار، روابط خدمه و کارگر با کارفرما از حکومت قانون مدنی خارج شد.

قراردادهای کار شاخه‌ای جدا شده از قراردادهای حقوق مدنی هستند که پس از تدوین و تصویب قانون کار، به منظور نظارت بیشتر دولت بر روابط کارگر و کارفرما و با هدف حمایت از حقوق در معرض تضییع کارگران، مستقل از قلمرو حکومت قانون مدنی مطرح و شناخته شدند (نک: کاتوزیان، ۱۳۹۱، ۵۶۱). لذا قراردادهای کار، از لحاظ ماهیت، عین اجاره اشخاص هستند و در حقیقت نوع تکامل یافته‌ی اجاره اشخاص است که صبغه‌ی حمایت از کارگر در آن لحاظ شده است.

لذا قانون مدنی مصر نیز در مواد ۵۵۸ الی ۶۳۴ صرفاً به موضوع اجاره اشیاء پرداخته؛ و موضوع قرارداد کار را به عنوان بحثی مستقل و خارج از آن در مواد ۶۷۴ الی ۶۹۸ مورد بررسی و تدقیق قرار می‌دهد. برخی از موارد تکامل قرارداد کار عبارتند از:

- الف- مهمترین اثر قرارداد کار، تبعیت است؛ که در اجاره اشخاص وجود ندارد.
- ب- وجود قوانین و مقررات و مزایای حمایت‌گرایانه حاکم بر قرارداد کار (از قبیل مدت کار، دستمزد، تعطیلات، انواع مرخصی، سنوات، بازنشستگی، بیمه و...)؛ و عدم وجود آنها در اجاره اشخاص.
- ج- امکان انعقاد قرارداد کار به صورت دائمی (تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار)، و عدم امکان آن در اجاره اشخاص. زیرا یکی از شرایط انعقاد اجاره اشخاص، تعیین مدت است (ماده ۵۱۴ قانون مدنی).
- د- عهده‌بودن قرارداد کار و تملیکی بودن اجاره اشخاص (رفیعی، ۱۴۶؛ نعمت‌الهی، ۳۰-۲۸).

هـ- در اجاره اشخاص، صرف انعقاد عقد، شرط کافی برای استحقاق اجرت به اجیر و عمل به مستأجر می‌باشد. لذا همزمان با انعقاد عقد، اجیر، مالک اجرت و مستأجر، مالک عمل می‌شود (جبعی، ۲۰۴). لیکن صرف انعقاد قرارداد کار، موجب تملک حق السعی توسط کارگر نمی‌شود، بلکه انعقاد قرارداد کار، شرط لازم است، نه شرط کافی؛ و برای استحقاق حق السعی، انجام کار موضوع قرارداد نیز الزامی می‌باشد. ضمن اینکه ماده ۳۷ قانون کار، شرایط و محدودیت‌های خاصی را برای تعیین زمان و نوع پرداخت مزد یا حق السعی در نظر گرفته است.

و- در اجاره اشخاص، اجرت فقط در مقابل انجام عملی که با توافق طرفین معین شده است قرار می‌گیرد؛ اما در قرارداد کار، تعلق عوض یا حق السعی صرفاً در مقابل انجام کار قرار ندارد بلکه در موارد دیگری نیز مزد یا چیزی معادل آن به کارگر تعلق می‌گیرد (ماده ۳۲ قانون کار).

اثر مهم تفکیک قرارداد کار تابع مقررات قانون کار از سایر قراردادها در تعیین مرجع صالح جهت رسیدگی به منازعات طرفین آشکار می‌شود. رسیدگی به اختلافات بین کارگر و کارفرما در صلاحیت ادارات کار و هیأت‌های حل اختلاف موضوع قانون کار قرار دارد؛ در حالی که ورود به رسیدگی و اصدار رأی در اختلافات ناشی از قراردادهای غیر مشمول قانون کار در صلاحیت عام دادگاه‌های دادگستری است. کما اینکه شعبه ۱۲ دادگاه تجدید نظر استان تهران ضمن نقض دادنامه بدوی صادره از شعبه ۵ دادگاه عمومی حقوقی تهران، اختلاف ناشی از پیمان مدیریت را در صلاحیت محاکم عمومی دانسته و آن را خارج از حیطه اختیارات مراجع اداره کار قرار داده است.<sup>۱</sup>

ز- بنا بر تصریح فقهاء، عقد اجاره اشخاص با اقاله منحل می‌شود (جبعی، ۲۰۱؛ حلی، ۲۰۱۴۰). این در حالی است که اولاً؛ در قرارداد کار، مفهوم «انحلال» غیر ممکن است و بر همین اساس، قانون‌گذار نیز برای مبحث سوم از فصل دوم قانون کار، عنوان «خاتمه قرارداد کار» را برگزیده و از استعمال واژه «انحلال» امتناع نموده است. ثانیاً؛ در هیچ‌یک از بندهای هشت‌گانه مندرج در ماده ۲۱ قانون کار که ناظر بر موجبات خاتمه قرارداد کار می‌باشد، ذکری از «اقاله» به میان نیامده است.

<sup>۱</sup> دادنامه شماره ۹۵۰۹۹۷۰۲۲۱۲۰۱۱۴۴ مورخ ۱۳۹۵/۸/۴ صادره از شعبه ۱۲ دادگاه تجدید نظر استان تهران در پرونده شماره ۹۴۰۹۹۸۰۲۲۶۵۰۰۹۵۹ (شماره بایگانی شعبه ۹۵۱۰۹۸) که به موجب آن دادنامه شماره ۹۵۰۹۹۷۰۲۲۶۵۰۰۴۶۶ مورخ ۱۳۹۵/۵/۴ صادره از شعبه ۵ دادگاه عمومی حقوقی تهران در پرونده شماره ۹۴۰۹۹۸۰۲۲۶۵۰۰۹۵۹ (شماره بایگانی شعبه ۹۴۰۹۸۶) را به همین استدلال نقض نموده است.

ح- در خصوص بطلان یا عدم بطلان عقد اجاره اشخاص در صورت موت یکی از طرفین، نظرات مختلفی بین فقهاء وجود دارد؛ عده‌ای معتقدند که با موت هر یک از طرفین، عقد اجاره منفسخ می‌شود؛ برخی از ایشان معتقدند که با موت مؤجر عقد منفسخ نمی‌شود، ولی با موت مستأجر منفسخ می‌شود و برخی گفته‌اند که موت یکی از طرفین، موجب انحلال عقد اجاره نمی‌شود (اصفهانی، مجلسی دوم، ۱۱۰۳۹۰؛ کلینی، ۱۰، ۴۰۲؛ و موسوی البجنوردی، ۷۵، ۷۰-۷۱). بعضی معتقدند که موت هیچ‌یک از دو طرف، موجب انحلال اجاره نمی‌شود (جبی، ۲، ۲؛ حلی، ۲، ۱۴۰).

ط- ماده ۱۲ قانون کار، به‌طور کلی فوت مالک کارگاه (کارفرما)، ورشکستگی و یا تغییر کارفرما را مؤثر در رابطه قراردادی کارگران ندانسته و کارفرمای جدید را قائم‌مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق دانسته است. ی- تهیه کلیه لوازم، ابزار و وسایل مورد نیاز برای انجام کار و حفاظت از آنها و همچنین تأمین بهداشت و ایمنی محیط کار در قرارداد کار بر عهده کارفرماست؛ (مواد ۳، ۴، ۴۶ و ۸۵ الی ۹۵ قانون کار) لیکن در عقد اجاره اشخاص، مستأجر تکلیف روشنی در خصوص این گونه موارد ندارد.

ک- در مواد متعددی از قانون کار به ویژگی‌ها و شرایط کارگاه پرداخته شده است و این امر بیانگر نقش مهم کارگاه در قرارداد کار است؛ لیکن در هیچ‌یک از مباحث مربوط به عقد اجاره اشخاص در خصوص محل انجام عمل موضوع اجاره و ویژگی‌های آن، بحثی به میان نیامده است. با توجه به آنچه گذشت، باید اذعان نمود که اجاره اشخاص و قرارداد کار ماهیتاً یک قرارداد محسوب می‌شوند و وجوه افتراقی که بیان شده در حقیقت همگی تکمیل و ترمیم اجاره اشخاص برای حفاظت از حقوق کارگران است.

در پایان لازم به ذکر است که قرارداد کار، نه‌تنها ناقض اجاره اشخاص در قانون مدنی نیست، بلکه به استناد مواد ۱۸۹ و ۱۹۰ قانون کار، در مواقعی به تبعیت از مواد مربوط به اجاره اشخاص در قانون مدنی پرداخته است و آنها را به‌عنوان قانون معتبر در این موارد به حساب آورده است.

## ۲- مقایسه اجاره اشخاص و قرارداد کار با جعاله

مفهوم اجاره اشخاص و قرارداد کار، در بحث پیشین ذکر شد. در رابطه با جعاله باید گفت: لفظ «جعاله» (به تثلیث جیم) به‌معنای «مزد کارگر»، «آنچه در ازای جنگیدن به سرباز پرداخته می‌شود»، «آنچه از مزد یا رشوه در مقابل کاری پرداخته می‌شود» به کار رفته است. (معلوف، ۹۳؛ مصطفی و دیگران، ۱۲۵-۱۲۶).

ماده ۵۶۱ قانون مدنی می‌گوید: «جعاله عبارت است از التزام شخصی به ادای اجرت معلوم در مقابل عملی، اعم از این که طرف معین باشد یا غیر معین.»

ماده ۶۶ آئین‌نامه تسهیلات اعطائی بانکی، می‌گوید: «جعاله عبارت است از التزام شخص «جاعل» یا «کارفرما» به ادای مبلغ یا اجرت معلوم (جعل) در مقابل انجام عملی معین، طبق قرارداد.»  
 برخی از فقهاء، جعاله را به «صیغه‌ای که ثمره آن، تحصیل منفعت است در مقابل عوضی که ممکن است هر یک از عمل و عوض، بطور معین شرط نشود»، تعریف نموده‌اند. مثلاً گفته شود هر کس مال گمشده مرا برگرداند نصف مالکیتش برای اوست. در حالی که عامل، نسبت به آن مال و مکان آن جاهل است؛ به همین جهت جعاله، از عقد اجاره که بر تحصیل منفعتی معین منعقد می‌شود، متمایز می‌شود. زیرا در اجاره، تعیین منفعت و عوض آن، شرط است (جبعی، ۲، ۳۵).

برخی از فقهاء، جعاله را به «التزام به عوضی معلوم در مقابل کارحالی مقصود» یا «انشاء التزام به عوضی معلوم» یا «قراردادن عوضی معلوم بر کارحالی مقصود» تعریف نموده‌اند. (خمینی، ۱، ۵۸۶). لازم به ذکر است که برخی فقهای اهل سنت، احکام جعاله را تحت عنوان لقطه مطرح نموده‌اند. (احمدی و دیگران، ۳۴).  
 وجه اشتراک همه تعاریف فوق اینست که اولاً: عوض باید معلوم باشد. ثانیاً: کار مورد جعاله باید دارای دو شرط باشد: ۱- مشروع باشد؛ ۲- نیل به نتیجه معین، منظور باشد.

بعضی از حقوق‌دانان، جعاله را التزام شخص (به صورت ایقاع) به پرداخت اجرتی معلوم در مقابل عمل می‌دانند (جعفری، ۱۳۸۶، ترمینولوژی حقوق، ۱۹۶). برخی دیگر جعاله را یکی از عقود معینه دانسته و رعایت تمامی شرایط اساسی صحت معامله مندرج در ماده ۱۹۰ قانون مدنی را در آن الزامی می‌دانند. (امامی، ۲، ۱۹۷).  
 دقت در عبارات فقهاء و علمای حقوق، نشان می‌دهد که جعاله در تحلیل نهایی همگی به نوعی «جَعَلُ الْجَعْلِ بِإِزَاءِ الْعَمَلِ»، تعریف شده است. گرچه آثار هر یک از دو عقد اجاره اشخاص و جعاله در کتب فقهی و قانون مدنی به صورت مبسوط بیان شده، اما این دو، شباهات و تفاوت‌هایی با یکدیگر دارند که موجب تمایز آنها از یکدیگر می‌شود. وجوه تشابه عبارتند از:

الف- هر دو در زمره عقود و از نوع معاوضی قرار دارند. (احمدی و دیگران، ۳۴).  
 ب- هر دو بر عملی صحیح هستند که دارای مشروعیت شرعی، قانونی و عقلایی باشند. (خمینی، ۱، ۵۸۷-۵۸۶).

ج- موضوع هر دو، انجام کار و پرداخت دستمزد؛ و متعلق هر دو، عمل (کار) انسان است (باقری، ۲۷۶).

د- ید عامل در جعاله و اجیر در اجاره اشخاص، امانی است؛ و صرفاً در صورت تقصیر، ضامن تلف یا نقصان مالی که به آنها سپرده شده، خواهند بود. (مواد ۴۹۳ و ۶۱۴ قانون مدنی؛ خمینی، ۵۸۳؛ عاملی الکرکی، ۲۰۵، ۶-۲۰۴؛ حسینی العاملی، ۹۱۷-۱۷، ۹۱۸؛ کاتوزیان، ۱۳۷۶، ۴۱۴-۴۱۲)

ه- مطابق نظر متفق فقهاء، اجیرشدن - چه در قالب اجاره اشخاص و چه در قالب جعاله - برای انجام عمل واجب عینی که بر عهده شخص دیگری باشد، جایز نیست (مکارم، ۹۱۲-۹۱۱). اجیرشدن برای انجام عمل واجب کفایی را برخی از فقهاء جایز دانسته‌اند (خمینی، ۵۸۲، ۱ و ۵۸۷؛ انصاری، ۱، ۲۳۰).

تا اینجا شباهت این دو عقد با یکدیگر بیان شد، اما این دو عقد، هم در ماهیت و هم در آثار، تمایز دارند. الف- لزوم معین بودن اجیر در اجاره اشخاص و عدم لزوم معین بودن عامل در جعاله (بهرامی، ۶۲-۶۱). ب- اگرچه زمان مطالبه اجرت توسط اجیر در اجاره اشخاص و عامل در جعاله، صرفاً پس از اتمام عمل می‌باشد، لیکن زمان حصول مالکیت اجیر و عامل در هر یک از این دو عقد، متفاوت می‌باشد. به محض انعقاد عقد اجاره اشخاص، مستأجر، مالک عمل؛ و اجیر، مالک اجرت می‌شود؛ اما عامل در جعاله، پس از انجام عمل، مستحق دریافت جُعل می‌شود. (عبدالناصر، ۲۰۸-۲۰۹؛ خمینی، ۵۸۶، ۱).

ج- اجاره اشخاص، عقدی لازم است (هاشمی، ۱، ۲۰۳؛ مقدس، ۱۰، ۶۲)؛ اما جعاله، تعهدی جایز است. اگر جاعل قبل از شروع عامل به کار، جعاله را فسخ کند، چیزی از اجرت بر عهده او نیست؛ اما اگر بخواهد در اثنای انجام عمل توسط عامل، جعاله را فسخ کند، باید اجرت‌المثل عمل عامل را بپردازد (خمینی، ۵۸۹، ۱؛ شهیدی، ۱۱۶).

د- در اجاره، باید موضوع اجاره، مصداقاً مشخص باشد؛ لیکن در جعاله، ممکن است موضوع جعاله بین دو یا چند چیز مرّد باشد.

ه- لزوم علم تفصیلی به عمل و اجرت در اجاره و کفایت علم اجمالی یکی از طرفین یا هر دو بر موضوع جعاله و جُعل (ماده ۵۶۴ قانون مدنی؛ خمینی، ۵۸۷؛ شربینی، ۲، ۴۳۲؛ کاتوزیان، ۱۳۹۵، ۱، ۲۹۱؛ شهیدی، ۱۱۵). البته برخی از فقهاء امامیه معتقدند که اجرت در جعاله نیز باید مانند اجرت در اجاره، معلوم و مشخص باشد (ماده ۵۶۳ قانون مدنی؛ طباطبایی الحائری، ۶۱).

و- در اجاره اشخاص، اهلیت معاملی اجیر و مستأجر و همچنین مالکیت مستأجر بر موضوع اجاره، شرط است اما در جعاله چنین شرطی وجود ندارد (خمینی، ۵۸۸، ۱).

### ۳- مقایسه مقاطعه کاری با عقود دیگر

با بیاناتی که گذشت، عقد اجاره اشخاص و جماله در کلمات اکثر کتب فقهی موجود طی ده قرن نوشته شده، آمده است و به طور مبسوط در مورد این دو، صحبت شده است و قانون مدنی که برگرفته از کتب فقهی است، به طور مفصل به بیان این دو پرداخته است و قرارداد کار هم که تدوین آن از ضروریات پیشرفت جوامع بشری بوده است، علیرغم مخالفت‌های فقهی شورای نگهبان به صورت قانونی مدون در راستای قانون مدنی، تدوین گشته است پس این سه مورد، دارای اعتبار قانونی می‌باشند. اما بحث اصلی از مقاطعه کاری است که هیچ قانون مدونی نسبت به این مورد وجود ندارد و هدف اصلی در این مقاله، مشخص نمودن جایگاه این مورد می‌باشد. با ذکر این مقدمه، لازم است در ابتدا به تعریف مقاطعه کاری بپردازیم.

در رابطه با مقاطعه کاری باید اذعان نمود؛ مقاطعه از ریشه «قطع» در لغت به معنای قطع کردن میزان اجرت است به نحوی که جای ابهامی در آن باقی نماند. مقاطعه کاری نوعی از روابط کارفرما با عامل است که در آن میزان کل دستمزد برای انجام یک عمل خاص یا مدتی معین، مشخص می‌شود. بدین جهت می‌توان آن را بیشتر به اجاره اشخاص شبیه دانست. برای مقاطعه کاری، دو معنای اصطلاحی وجود دارد؛ توافق بین مأمور مالیات با مؤدی مبنی بر تقسیم مالیات تکلیفی به اقساط و تجویز دریافت آن در زمان‌های تعیین شده در قدیم به مقاطعه تعبیر می‌شده است. ولیکن در معنای امروزی مقاطعه کاری به تعهدی گفته می‌شود که شخصی ضمن عقد قرارداد یا پیمان یا صورت‌مجلس مناقصه، انجام هر گونه عمل و یا فروش کالایی را با شرایط مندرج و در قبال مزد یا بها و به مدت معین بر عهده می‌گیرد. (جعفری، ۱۳۸۶، ترمینولوژی حقوق، ۶۷۶؛ جعفری، ۱۳۸۶، دائرة المعارف عمومی حقوق، الفارق، ۱۶۶-۵، ۱۶۷)

موضوع بحث ما این معنا از مقاطعه کاری است - گرچه حقوق دانان بین پیمان کاری و مقاطعه کاری دولتی و خصوصی فرق و وجه تمایزی نگذاشته‌اند که ذیلاً به آن اشاره می‌شود - که شباهت زیادی به اجاره اشخاص پیدا می‌کند. تا جایی که موجب شده، برخی از فقهاء، مصادیقی از مقاطعه را ذیل مباحث اجاره اشخاص ذکر کنند. (خمینی، ۱۳۵۲-۵۸۵؛ طباطبایی الیزدی، ۴۲۴-۲، ۴۵۰)

مفهومی دیگر که در کنار مقاطعه کاری مطرح می‌باشد، مفهوم پیمان کاری است. نکته بسیار مهم، این است که بین پیمان کاری و مقاطعه کاری، ترادف وجود ندارد، بلکه رابطه بین قرارداد پیمان کاری و قرارداد مقاطعه کاری از حیث نسب اربعه منطقی، عموم و خصوص من وجه است. قراردادهای پیمان کاری، به دو قسم تقسیم می‌شوند: ۱- پیمان کاری دولتی؛ ۲- پیمان کاری خصوصی. پیمان کاری دولتی از حیثه حقوق خصوصی



۱- انجام هرگونه عمل: با توجه به عام بودن مفهوم جملات ترکیبی و اخص بودن مفهوم اجاره اشخاص که آن را تملیک عمل معلوم به عوض معلوم تعریف کرده‌اند، نمی‌توان مقاطعه‌کاری را نوع یا جزئی از اجاره اشخاص دانست. از طرف دیگر به گستردگی مفهوم جعاله و محدود نبودن آن، حداقل زمینه برای پذیرش این سخن که مقاطعه‌کاری، نوعی از جعاله باشد، آماده است. به عبارتی ساده‌تر، تطور و پیشرفت جوامع، مستلزم دگرگونی در عقود و به وجود آمدن و احصاء عقود جدیدی است که به این مهم تا به امروز در جامعه حقوقی ما توجهی نشده است. پس باید انجام هرگونه عمل را از انواع جعاله به حساب آوریم. اگرچه بعضی از حقوق‌دانان نیز، حق‌العمل‌کاری و کنترات دادن را از اقسام جعاله دانسته‌اند (فیض، ۳۱۳).

۲- فروش کالای متعلق به شخصی توسط شخصی دیگر، در فقه به صراحت مورد بحث واقع شده و اکثر فقهاء، این اقدام را تحت عنوان ابضاع از موارد جعاله برشمرده‌اند. در چنین فرضی، به دستور صاحب کالا، مطاع او به فروش رسیده و فروشنده پس از فروش، درصدی از بهای دریافتی و یا وجه مقطوعی را به‌عنوان مزد دریافت می‌دارد. به نظر می‌رسد که بتوان مقوله ابضاع که بی‌شباهت به حق‌العمل‌کاری نمی‌باشد، را قسمی از جعاله محسوب نمود و آن را از قلمرو اجاره اشخاص و مقاطعه‌کاری خارج ساخت، چرا که فقط عناصر عمل حقوقی جعاله به‌طور کامل در آن دیده می‌شود (فیض، ۲۸۲).

۳- نکته بسیار مهمی که در این تعریف به چشم می‌خورد این است که به صراحت دو کلمه مقاطعه‌کاری و پیمان‌کاری را مرادف همدیگر دانسته‌اند و در هیچ موردی مقاله یا کتابی یافت نمی‌شود که به بیان تفاوت ماهیتی این دو کلمه پرداخته باشد. پس این دو کلمه مترادف و از اقسام جعاله می‌باشند. برای بیان متفاوت بودن مقاطعه‌کاری از قانون کار به ادله زیر توجه می‌نمائیم:

۱- بر اساس ماده ۱۵۷ قانون کار، رسیدگی به هرگونه دعاوی مربوط به کارگر و کارفرما صرفاً در صلاحیت مراجع حل اختلاف کار (مراجع تخصصی) می‌باشد؛ لذا محاکم عمومی، صلاحیت ورود به این‌گونه دعاوی را ندارند. لیکن در قراردادهای مقاطعه‌کاری، صلاحیت رسیدگی به دعاوی ناشی از آن برای مراجع حل اختلاف کار موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار وجود ندارد. لذا هیأت عمومی دیوان عالی کشور در رأی وحدت رویه شماره ۶۰۴-۱۳۷۴/۱۲/۲۲، ۲۲، ۱۲، به این موضوع تصریح نموده و رسیدگی به دعاوی ناشی از اختلافات پیمان‌کاران با کارفرمایان را در صلاحیت محاکم عمومی دانسته است.<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> رأی وحدت رویه شماره ۶۰۴-۱۳۷۴/۱۲/۲۲ هیأت عمومی دیوان عالی کشور: «نظر به تعریف کارگر در ماده ۲ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ و با توجه به حقوق و تکالیفی که در قانون مذکور برای کارگر و پیمان‌کار ملحوظ گردیده، مطالبه دستمزد و حقوق

۲- مهمترین عامل خروج قراردادهای مقاطعه‌کاری از شمول قراردادهای مشمول قانون کار، عدم اعمال مدیریت مستقیم بر اجرای کار یا به تعبیر دیگر عدم مدیریت بر شرایط کار توسط کارفرما است. بدین توضیح که در قرارداد مقاطعه، کارفرما نحوه اجرای کار را بر عهده مقاطعه‌کار نهاده و تنها نتیجه مطلوب را از پیمان‌کار مطالبه می‌نماید. لذا در قرارداد مقاطعه‌کاری، معیار وابستگی میان پیمان‌کار و کارفرما وجود نداشته و به همین اعتبار، دیوان عالی کشور نیز به بیانی متفاوت، دعاوی مربوط به مطالبات پیمان‌کاران از کارفرمایان را خارج از صلاحیت مراجع حل اختلاف موضوع قانون کار دانسته است (رفیعی، ۱۷۱).

۳- الحاقی بودن قرارداد کار که ناشی از تفاوت قدرت اقتصادی و شرایط اجتماعی کارفرما و کارگر است، یکی دیگر از جهاتی است که حمایت از کارگر را ضروری کرده و امری بودن قوانین کار را اقتضاء می‌نماید (عراقی، ۱۷۰-۱۷۲). ولی قراردادهای مقاطعه‌کاری، اکثراً مبتنی بر تراضی طرفین است و قراردادها به صورت تحمیلی منعقد نمی‌گردند.

همانگونه که گفته شد در قوانین موضوعه در حیطه حقوق خصوصی، نامی از مقاطعه‌کار (پیمان‌کار) یا قرارداد پیمان‌کاری به چشم نمی‌خورد. ولی در حقوق فرانسه، مقنن قانون مدنی در ماده ۱۷۷۹ قرارداد اجاره خدمات را به سه قسم منقسم نموده است: ۱- قرارداد کار یا خدمت؛ ۲- اجاره متصدیان حمل و نقل؛ ۳- مقاطعه‌کاری.

بعد از قانون فرانسه، کشورهایی که از قانون فرانسه تبعیت کرده‌اند مثل مصر، لبنان و... آمدند مقاطعه را به صورت عقدی مستقل با عنوان «عقد المقاوله» محور بحث قرار دادند (نک: سنهوری، ۵، ۳۴۴) و حدود ثغور آن را مشخص ساختند.

### نتیجه

اهمیت کار و نقش اساسی آن در تحولات اقتصادی و فرهنگی جوامع، مسأله‌ای بسیار مهم بوده و آگاهی از قراردادهایی که اثر مستقیم آنها مربوط به انجام کار توسط افراد جامعه است از امور ضروری می‌باشد. امروزه استفاده از خدمات و عمل افراد در جوامع، اصولاً در قالب چهار عقد مورد بحث صورت می‌پذیرد. هر کدام از

---

پیمان‌کار نسبت به کار انجام‌شده بر اساس قرارداد تنظیمی که مستلزم امعان نظر قضایی است، انطباقی با اختلاف بین کارگر و کارفرما نداشته و موضوع با توجه به شرح دعاوی مطروحه و کیفیت قراردادهای مستند دعوی، از شمول ماده ۱۵۷ قانون کار خارج و بالتیجه رسیدگی به موضوع، در صلاحیت محاکم عمومی است.

این عقود چهارگانه از حیث اعتبار و ارزش در یک جایگاه نیستند، اجاره اشخاص و جعاله پیرو فقه و قانون مدنی هستند و هر یک، از ضوابط و مقررات خاصی پیروی می‌کنند.

قرارداد کار در واقع نمونه تکمیل‌یافته‌ی اجاره اشخاص است که در آن صبغه‌ی حمایتی از کارگر تقویت شده است و قواعد آن در قانون کار به شکل مبسوط بیان شده است. قانون کار به هیچ وجه ناسخ اجاره اشخاص نیست فقط در مواردی ترمیم در نظر گرفته شده است که همگی در جهت حمایت از کارگر می‌باشند.

با توجه به تعریف به‌دست‌آمده از مقاطعه‌کاری در ماده ۱۱ قانون مالیات بر درآمد و املاک مزروعی و مستغلات و حق تمبر که مقاطعه‌کاری را همان پیمان‌کاری به شمار آورده و مقرر می‌دارد: «مقاطععه‌کار به اشخاصی اطلاق می‌شود که در ضمن عقد قرارداد یا پیمان یا صورت‌مجلس مناقصه، انجام هر گونه عمل و یا فروش کالایی را با شرایط مندرجه در قرارداد یا پیمان یا صورت‌مجلس مناقصه در قبال مزد یا بها و به مدت معینی تعهد نمایند.» می‌توان مدعی شد که با عطف توجه به عام بودن مفهوم جملات ترکیبی و اخص بودن مفهوم اجاره اشخاص که تملیک عمل معلوم به عوض معلوم می‌باشد، نمی‌توان مقاطعه‌کاری را نوع یا جزئی از اجاره اشخاص دانست و با توجه به گستردگی مفهوم جعاله و محدود نبودن آن، باید مقاطعه‌کاری را نوعی خاص از جعاله دانست.

اما حقیقت آن است که مقاطعه‌کاری (با توجه به معنای آن در حیطة حقوق خصوصی) علیرغم توصیف آن به‌عنوان عقد مرکب در نظام‌های حقوقی خارجی، در حقوق موضوعه ایران و فقه امامیه ماهیتی مورد تردید پیدا نموده است. برخی آن را قسمی از اجاره اشخاص دانسته یا آن را واجد احکام و آثار خاص شناخته و پیشنهاد داده‌اند که در قالب عقد معین ویژه مانند سایر عقود معین یا در قالب عقد صلح شناسایی و مورد توجه قرار گیرد. برخی دیگر از نویسندگان نیز قرارداد مقاطعه‌کاری را به‌عنوان قراردادی در چارچوب ماده ۱۰ قانون مدنی و خارج از تعاریف سنتی عقود با نام جای داده‌اند. (خوردندیان، ۱۳۸۳؛ خوردندیان و شنیور، ۱۳۹۰).

شایان ذکر است که در نظام حقوقی مصر و برخی از کشورهای عربی متأثر از آن، مقاطعه‌کاری، تحت عنوان عقدی مستقل به نام «عقد المقاوله» مورد بحث واقع و احکام آن تبیین گردیده است. (مواد ۶۴۶ الی ۶۷۳ قانون مدنی مصر).

دفاع از نظریه آزادی قراردادی و حاکمیت اراده طرفین عقد در تعیین نام و شروط قراردادی اقتضاء دارد که مقاطعه‌کاری به مثابه قراردادی بی‌نام و مخلوق اراده طرفین محسوب گردد و احکام و آثار آن تابع قواعد عمومی قراردادها و شروط دلخواه متعاقدين منظور شود.

همچنانکه فروش کالا در ازاء مزد را که ابضاع می‌باشد، (فیض، ۲۸۲) باز هم از موارد جعله در فقه اسلامی به شمار آورده‌اند و النهایه مقاطعه کاری عقد مستقلی نیست و نمی‌تواند به‌عنوان عقدی مستقل، قسیم عقود دیگر باشد. و مقاطعه کاری که همان پیمان کاری و کنترات است، قسمی از جعله می‌باشد.

### فهرست منابع

#### الف - کتب فارسی

- ۱- امامی، سیدحسین، (۱۳۸۴)، حقوق مدنی، اسلامیه، تهران، چاپ هجدهم.
- ۲- باقری، احمد، (۱۳۸۴)، فقه مدنی: عقود تملیکی «بیع - اجاره»، سمت، تهران، چاپ اول.
- ۳- بهرامی، بهرام، (۱۳۹۰)، عقد اجاره: بررسی تحلیلی و تطبیقی، نگاه بین، تهران، چاپ سوم.
- ۴- جعفری لنگرودی، محمدجعفر، (۱۳۸۶)، ترمینولوژی حقوق، گنج دانش، تهران، چاپ هجدهم.
- ۵- جعفری لنگرودی، محمدجعفر، (۱۳۸۸)، دائرة المعارف حقوق مدنی و تجارت، گنج دانش، تهران، چاپ اول.
- ۶- جعفری لنگرودی، محمدجعفر، (۱۳۸۶)، دائرة المعارف عمومی حقوق {الفارق}، گنج دانش، چاپ اول.
- ۷- رفیعی، احمد، (۱۳۹۲)، حقوق کار: دفتر یکم - مبانی نظری حقوق کار و نظام حاکم بر قرارداد کار در ایران، نگاه بین، تهران، چاپ اول.
- ۸- شهیدی، مهدی، (۱۳۹۴)، حقوق مدنی ۶: عقود معین، مجد، تهران، چاپ هجدهم.
- ۹- عراقی، عزت‌اله، (۱۳۸۶)، حقوق کار ۱، سمت، تهران، چاپ هفتم.
- ۱۰- فیض، علیرضا، (۱۳۸۱)، مبادی فقه و اصول، انتشارات دانشگاه تهران، تهران، چاپ سیزدهم.
- ۱۱- کاتوزیان، امیرناصر، (۱۳۷۶)، حقوق مدنی: مشارکتها و صلح، گنج دانش، تهران، چاپ چهارم.
- ۱۲- کاتوزیان، امیرناصر، (۱۳۹۱)، دوره حقوق مدنی: عقود معین {معاملات معوض - عقود تملیکی}، شرکت سهامی انتشار، تهران، چاپ یازدهم.
- ۱۳- کاتوزیان، امیرناصر، (۱۳۹۵)، دوره مقدماتی حقوق مدنی: درسهایی از عقود معین، گنج دانش، تهران، چاپ بیست و سوم.

#### ب - کتب عربی

- ۱- ابن فارس، احمد، (۱۴۰۴ هـ ق)، معجم مقاییس اللغة، مکتب الاعلام الاسلامی، قم، الطبعة الأولى.
- ۲- ابن منظور، محمد بن مکرم، (۱۴۱۴ هـ ق)، لسان العرب، دار الفکر، بیروت، الطبعة الثالثة.

- ۳- إصفهانی {المجلسی الثانی}، محمدباقر بن محمدتقی، (۱۴۰۶ هـ.ق)، ملاذ الأخیار فی فهم تهذیب الأخبار، انتشارات کتابخانه آیتاله مرعشی نجفی (ره)، قم، الطبعة الاولى.
- ۴- أنصاری الذرفولی، مرتضی بن محمد امین، (۱۴۲۱ هـ.ق)، کتاب المكاسب المحرمه و البیع و الخيارات، مركز التحقیقات لمؤسسه أحسن الحديث، قم؛ بی چا.
- ۵- جعی العاملی {الشهید الثانی}، زین الدین، (۱۴۱۵ هـ.ق)، الروضه البهیة فی شرح اللمعه الدمشقیه، مكتب الاعلام الاسلامی، قم، الطبعة الثامنة.
- ۶- حسینی العاملی، سید جواد بن محمد، (۱۴۱۹ هـ.ق)، مفتاح الكرامه فی شرح قواعد العلامه، مؤسسه النشر الاسلامی التابعه لجماعه المدرّسین بقم المشرفه، قم، الطبعة الاولى.
- ۷- حسینی الواسطی الزییدی الحنفی، محب الدین سید محمد مرتضی، (۱۴۱۴ هـ.ق)، تاج العروس من جواهر القاموس، دار الفكر، بیروت، الطبعة الاولى.
- ۸- حلی {محقق}، نجم الدین جعفر بن الحسن، (۱۴۰۸ هـ.ق)، شرائع الإسلام فی مسائل الحلال و الحرام، مؤسسه اسماعیلیان، قم، الطبعة الثانية.
- ۹- خمینی، سید روح الله، (بی تا)، تحریر الوسیله، دارالعلم، قم، الطبعة الثانية.
- ۱۰- سنهوری، عبدالرزاق، (۱۹۹۸ م)، الوسیط فی شرح القانون المدنی، دار احیاء التراث العربی الاسلامی، بیروت، الطبعة الثانية.
- ۱۱- شریینی الشافعی الخطیب، محمد بن احمد، (۱۹۵۸ م)، مغنی المحتاج الی معرفه معانی الفاظ المنهاج، شرکه مکتبه و مطبعه مصطفی البابی الحلبي و اولاده، قاهره، الطبعة الاولى.
- ۱۲- طباطبایی الحائری، سید محمد مجاهد، (بی تا)، کتاب المناهل، مؤسسه آل البيت علیهم السلام، قم، الطبعة الاولى.
- ۱۳- طباطبائی الیزدی، سید محمد کاظم، (۱۴۱۲ هـ.ق)، العروه الوثقی، مطبعه اسماعیلیان، قم، الطبعة الثانية.
- ۱۴- طریحی، فخرالدین بن محمد، (۱۴۱۷ هـ.ق)، مجمع البحرین، نشر مرتضوی، طهران، الطبعة الثالثة.
- ۱۵- عاملی الکرکی {محقق ثانی}، علی بن الحسین، (۱۴۱۴ هـ.ق)، جامع المقاصد فی شرح القواعد، مؤسسه آل البيت (ع)، قم، الطبعة الثانية.
- ۱۶- عبدالناصر، جمال، (۱۹۹۰ م)، موسوعه الفقه الاسلامی، المجلس الأعلى للشئون الإسلامیه، قاهره، بی چا.
- ۱۷- قدیری، محمد حسن، (۱۴۱۹ هـ.ق)، الاجاره، مكتب الاعلام الاسلامی، قم، الطبعة الاولى.
- ۱۸- کلینی، ابوجعفر محمد بن یعقوب، (۱۴۲۹ هـ.ق)، الکافی، دار الحديث، قم، الطبعة الاولى.

- ۱۹- مصطفی، ابراهیم - حسن الزیات، احمد - عبدالقادر، حامد - علی النجار، محمد، (۱۹۸۹ م)، المعجم الوسیط، استانبول، دار الدعوه، الطبعة الاولى.
- ۲۰- معلوف، لوئیس، (۱۹۹۲ م)، المنجد، دار المشرق، بیروت، الطبعة الثالثة و الثلاثون.
- ۲۱- مقدس الاردییلی، احمد، (۱۴۱۲ هـ.ق)، مجمع الفائده و البرهان فی شرح إرشاد الأذهان، مؤسسه النشر الاسلامی التابعه لجماعه المدرسین بقم المشرفه، قم، الطبعة الاولى.
- ۲۲- مکارم الشیرازی، ناصر، (۱۴۱۸ هـ.ق)، انوار الفقاهه فی احکام العتره الطاهره، مدرسه الامام علی ابن ابیطالب (ع)، قم، الطبعة الاولى.
- ۲۳- موسوی البجنوردی، سید محمدحسن بن آقابزرگ، (۱۴۱۹ هـ.ق)، القواعد الفقهیه، نشر الهادی (ع)، قم، الطبعة الاولى.
- ۲۴- هاشمی الشاهرودی، سید محمود، (۱۴۲۳ هـ.ق - ۲۰۰۳ م)، کتاب الإجاره، مؤسسه دائره المعارف الفقه الاسلامی، قم، بی چا.

### ج- مقالات

- ۱- احمدی، فرزانه، و امینی، علیرضا و آیتی، سید محمدرضا، (پاییز ۱۳۹۶)، ماهیت جعاله، فصلنامه پژوهش‌های فقه و حقوق اسلامی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، سال ۱۳ شماره ۴۹.
- ۲- خورسندیان، محمدعلی، (پاییز ۱۳۸۳)، تمایز مقاطعه کاری و بیع، فصلنامه مدرس علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس، تهران، دوره ۸ شماره ۳۴.
- ۳- خورسندیان، محمدعلی، و شنیور، قادر، (تابستان ۱۳۹۰)، ماهیت عقد مرکب در فقه و حقوق موضوعه، مجله مطالعات فقه و حقوق اسلامی دانشگاه سمنان، سمنان، سال ۳ شماره ۴.
- ۴- نعمت‌الهی، اسماعیل، (۱۳۸۵)، عهدهی یا تملیکی بودن اجاره اشخاص، نامه حقوقی مفید، تهران، ج ۲ ش ۲.

### د- قوانین و مقررات

- ۱- آئین‌نامه تسهیلات اعطائی بانکی، (۱۳۶۲، ۱۴، ۱۰)، هیأت وزیران.
- ۲- شرایط عمومی پیمان، (۱۳۷۸)، معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور.
- ۳- قانون کار، (۱۳۶۹، ۲۹، ۸)، و اصلاحات بعدی.
- ۴- قانون مالیات بر درآمد و املاک مزروعی و مستغلات و حق تمبر (۱۳۳۵، ۱۶، ۱).
- ۵- قانون مدنی؛ (۱۳۱۴، ۲۰، ۱)، و اصلاحات بعدی.
- ۶- قانون مدنی فرانسه.

۷- قانون مدنی مصر.

ه- آراء

۱- رأی وحدت رویه شماره ۶۰۴-۱۳۷۴، ۱۲، ۲۲ هیأت عمومی دیوان عالی کشور.

۲- دادنامه شماره ۹۵۰۹۹۷۰۲۲۱۲۰۱۱۴۴ مورخ ۴، ۸، ۱۳۹۵ صادره از شعبه ۱۲ دادگاه تجدید نظر استان تهران در پرونده شماره ۹۴۰۹۹۸۰۲۲۶۵۰۰۹۵۹ (شماره بایگانی شعبه ۹۵۱۰۹۸).

۳- دادنامه شماره ۹۵۰۹۹۷۰۲۲۶۵۰۰۴۶۶ مورخ ۴، ۵، ۱۳۹۵ صادره از شعبه ۵ دادگاه عمومی حقوقی تهران در پرونده شماره ۹۴۰۹۹۸۰۲۲۶۵۰۰۹۵۹ (شماره بایگانی شعبه ۹۴۰۹۸۶).