

مطالعه تطبیقی مدل‌های کسب‌وکار شرکت‌های حمل‌ونقل هوشمند با تمرکز بر وضعیت حقوقی رانندگان در نظام‌های حقوقی ایران و فرانسه

■ منصور امینی^۱


دانشیار، گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق،
دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

■ صادق صیادی

کارشناسی ارشد حقوق خصوصی، دانشکده حقوق،
دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۲۵، تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۲/۲۱ و تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۲/۲۱

صفحات: ۲۰-۳

10.22034/jtd.2022.528229.1670 

چکیده

امروزه فناوری‌های نوین همواره در حال تغییر ساختار حقوقی صنایع مختلف هستند. در صنعت حمل‌ونقل و به‌طور خاص در شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات حمل‌ونقل نیز وضعیت حقوقی رانندگان تحت تاثیر این موضوع قرار گرفته است. شرکت‌ها مدعی‌اند که صرفاً واسطه میان رانندگان و کاربران مسافر هستند و بیش از این نقشی در حمل‌ونقل ندارند؛ اما در مقابل برخی حمل‌ونقل را بین شرکت و کاربر مسافر دانسته و شرکت و راننده را مشمول رابطه استخدامی دانسته‌اند. هدف این مقاله تعیین وضعیت حقوقی راننده در شرکت‌های مذکور بوده و از این رو در ابتدا به چگونگی کیفیت رابطه راننده با شرکت پرداخته شده است و سپس به این موضوع پرداخته‌ایم که چه قواعد حقوقی می‌تواند بر این رابطه حاکم باشد. نوشتار حاضر به روش تحلیلی-توصیفی انجام شده است. نتایج بیانگر این امر هستند علی‌رغم آنکه مدل کسب‌وکار شرکت‌های مذکور دارای منافع و مزایای زیادی است؛ اما با بعضی از قواعد حقوقی سنتی در برخی از بخش‌ها مطابقت نداشته و سبب اختلال در آنها شده است. رانندگان در این مدل کسب‌وکار در وضعیت مبهم و نامتناسبی قرار گرفته‌اند و از هرگونه حمایت‌های قانونی محروم شده و همچنین فاقد هرگونه رابطه استخدامی با شرکت هستند. نظام حقوقی فرانسه در راستای ساماندهی این وضعیت، عملکرد رانندگان در این شرکت‌ها را نوعی تبعیت حقوقی تلقی کرده و رانندگان را کارگر مورد شناسایی قرار داده است. در نظام حقوقی ایران عملکرد رانندگان را نمی‌توان تبعیت حقوقی تلقی کرد؛ از این رو، رانندگان به‌عنوان خویش‌فرما مورد شناسایی قرار گرفته‌اند.

واژگان کلیدی: وضعیت حقوقی رانندگان، حمل‌ونقل هوشمند، شرکت‌های حمل‌ونقل، تبعیت حقوقی، حقوق تکنولوژی.

۱ شماره نامبر: ۲۲۴۳۱۶۸۱-۲۱ و آدرس پست الکترونیکی: AminiMansour@yahoo.fr

عهده دار مکاتبات

شماره نامبر: (داخلی ۱۷۷۱۱) ۴۱۴۲۵۵۵۵-۲۱ و آدرس پست الکترونیکی: Sadegh.Sayyadi@gmail.com

۱- مقدمه

که در دهه گذشته رشد بسیار زیادی داشته‌اند، از جمله گوگل، فیس‌بوک، اپل، اوبر و اربی‌ان‌بی، شبکه‌ای از شرکا و بازیگران را پیرامون یک هسته مرکزی گرد آورده‌اند و در یک زیست‌بوم پویا فعالیت می‌کنند» [۲۲].

هدف علم حقوق تنظیم روابط اشخاص اعم از حقیقی و حقوقی در زمینه‌های مختلف است. از جمله حیاتی‌ترین این زمینه‌ها روابط استخدامی است. این موضوع را می‌توان به انواع متعددی تقسیم‌بندی نمود؛ اینکه شخص یا برای خود مستقلاً یا برای شخص دیگری کار می‌کند؛ اگر برای شخص دیگری کار می‌نماید، آن شخص (صاحب‌کار) ممکن است حقیقی یا حقوقی و خصوصی یا دولتی باشد.

منابع انسانی از مهم‌ترین و باارزش‌ترین عامل‌های توسعه و پیشرفت شرکت‌ها شناخته می‌شود؛ از این رو، نحوه جذب و بهره‌برداری آنها اهمیت ویژه‌ای دارد. شرکت‌هایی که دارای کسب‌وکار دیجیتالی هستند و از پلتفرم‌ها برای ارائه خدمات خود به مصرف‌کنندگان استفاده می‌کنند، برای دستیابی به اهداف خویش به دو نوع نیروی کار نیازمندند. نوع اول افرادی که در حوزه مدیریت و اداره شرکت دارای توانایی بوده و وظایفی همچون انجام امور مالی، اداری و اجرایی را عهده‌دار هستند. نوع دوم افرادی که شرکت‌ها تمایلی ندارند با آنها رابطه شغلی رسمی و متعارفی داشته باشند و از این رو در ساختار حقوقی و فنی پلتفرم خود برای آنها جایگاه ویژه‌ای پیش‌بینی می‌کنند.

در همین راستا اخیراً وضعیت حقوقی رانندگان شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل موضوع بحث بسیاری از محافل بوده است. شرکت‌های مذکور با عرضه اپلیکیشن‌هایی که به صورت آنلاین کاربران مسافر را به رانندگان متصل می‌نماید، سبکی جدید از خدمات حمل‌ونقل را ارائه نموده‌اند که سبب تغییر چشم‌گیری در این صنعت شده است. این خدمات با استقبال فوق‌العاده‌ای در سرتاسر جهان همراه بوده که از مهم‌ترین علل این امر می‌توان به دو عامل اشاره کرد: ۱- ارزان‌تر بودن هزینه حمل‌ونقل برای کاربران مسافر؛ ۲- ایجاد فرصتی برای افراد دارای صلاحیت، جهت کسب درآمد بیشتر از طریق فعالیت به‌عنوان راننده در این شرکت‌ها (شغل دوم). تردیدی وجود ندارد که چنین خدمات حمل‌ونقلی منافع بسیاری برای جامعه دارا هستند؛ اما در عین حال کاملاً واضح است که استفاده از فناوری‌های جدید نمی‌تواند دلیل موجهی برای ایجاد اختلال در عرصه‌های مختلف به‌خصوص موضوعات حقوقی باشد.

با ظهور انقلاب صنعتی چهارم و دگرگونی صنایع مختلف از لحاظ نحوه فعالیت و ابزارهایی که مورد استفاده قرار می‌دادند و پیرو این وقایع تغییر سیاست‌های شرکت‌ها، کلیه این عوامل سبب گردیدند که زمینه‌های تازه‌ای از مسائل حقوقی میان شرکت‌ها به‌عنوان مالکان صنایع و سرمایه‌ها از یک سو و کارکنان یعنی اشخاصی که تحت عناوین مختلف در شرکت‌ها به فعالیت می‌پردازند از سوی دیگر پدید آید.

انقلاب صنعتی چهارم بیانگر روش‌های نوینی است که در آن فناوری‌ها در ابعاد مختلف جوامع بشری نفوذ شدیدی پیدا کرده و بکار گرفته شده‌اند. با نقل قول از اقتصاددان آلمانی کلاوس شواب^۲ می‌توان این دوران جدید را بدین شرح توصیف نمود: «من بر این باور می‌باشم که امروز ما در آغاز چهارمین انقلاب صنعتی هستیم. این انقلاب از اوایل قرن حاضر آغاز شده و بر پایه انقلاب دیجیتالی بنا گردیده است. از ویژگی‌های این انقلاب می‌توان به وجود اینترنت همراه و فراگستر، حس‌گرهای کوچک‌تر و نیرومندتر (که ارزان شده‌اند)، هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی اشاره کرد. ... اما چهارمین انقلاب صنعتی، صرفاً منحصر به ماشین‌ها و سامانه‌های هوشمند و بهم اتصال یافته نبوده و چشم‌انداز آن بسیار گسترده‌تر است. ... ترکیب و هم‌افزایی فناوری‌ها با یکدیگر در حوزه‌های فیزیکی، دیجیتالی و بیولوژیکی است که انقلاب صنعتی چهارم را به شکل بنیادین، از انقلاب‌های صنعتی سابق، متفاوت می‌سازد» [۲۷].

تعریف اخیر در واقع می‌تواند در بیشتر سناریوهایی که عامل‌های هوشمند در آن دخیل هستند (مانند اپلیکیشن‌های دستگاه‌های هوشمند یا فناوری اتومبیل‌های خودران که اکنون هر دو در حوزه‌های تخصصی خود به جریان‌های اصلی تبدیل شده‌اند) اعمال شود؛ لذا این معنا و مفهومی است که ما به عبارت انقلاب صنعتی چهارم^۳ اختصاص خواهیم داد. به‌طور کلی تصور عمومی که از فناوری‌ها وجود دارد، نوعی نگاه ابزاری است که سبب آسایش، آرامش، تنوع و رشد ما خواهند شد [۲۱].

«تا پیش از این، کسب‌وکارها سعی داشتند بر زنجیره تامین خود کنترل داشته و مالکیت آن را بر عهده بگیرند. به‌طور سنتی، کارخانه‌ها و سازمان‌ها براساس چنین پارامترهایی طراحی می‌شدند. با افزایش ارتباطات در جهان، شاهد شکل غیرمتمرکز از کسب‌وکارها هستیم. سازوکارهای دستیابی به کنترل و بهره‌وری در حال تغییر شدیدی هستند. برخی از کسب‌وکارهایی

۳ Fourth Industrial Revolution - FIR

۲ Klaus Schwab

است به سمت مکان تعیین شده حرکت کرده و کاربر مسافر را به مقصد مورد نظر می‌رساند. اپلیکیشن مذکور به‌طور خودکار و هوشمند مسیر ناوبری را برای راننده مشخص می‌کند، مسافت و کرایه را محاسبه می‌نماید و پرداخت هزینه حمل‌ونقل را برای کاربر مسافر تسهیل کرده و انجام می‌دهد.

در این بخش ابتدا توضیح مختصری در رابطه با مفاهیم و ساختار حقوقی کشور فرانسه در حوزه حقوق کار پرداخته خواهد شد و سپس وضعیت حقوقی رانندگان شرکت اوبر در نظام حقوقی فرانسه مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۱-۲- حقوق کار

در نظام حقوقی فرانسه قانون کار^۴ و سایر قوانین مرتبط، نسبت به کلیه «کارگران»^۵ حاکم بوده و امتیازاتی را برای آنها پیش‌بینی نموده است. از این‌رو، برخی از اشخاص اعم از حقیقی و حقوقی ترجیح می‌دهند کسب‌وکار خود را با استفاده از «خویش‌فرماها»^۶ اداره نمایند؛ چراکه آنها طبق قوانین، کارگر محسوب نشده و مشمول قوانین حمایتی حوزه کار قرار نمی‌گیرند بلکه تحت شمول قانون تجارت و قانون مدنی هستند [۴۳]. در طول چند سال گذشته در کشور فرانسه استفاده از قراردادهایی که طرفین آنها خارج از پوشش مقررات قانون کار قرار می‌گیرند به‌طور فزاینده‌ای افزایش یافته است؛ زیرا در اثر استفاده این قراردادهای هزینه کمتری به کارفرما (صاحب‌کار) جهت اداره کسب‌وکارش تحمیل می‌شود. البته بهره‌گیری از این قراردادها با این خطر روبرو است که ممکن است یک قاضی آن را به‌عنوان یک قرارداد استخدامی مورد شناسایی قرار دهد که این امر عواقب سنگین حقوقی، مالی و کیفری را برای کارفرما می‌تواند در پی داشته باشد [۳۵].

۲-۲- تعریف قرارداد استخدامی

قانون کار فرانسه قرارداد استخدامی^۷ را تعریف نکرده و فقط این موضوع را در ماده ۱-۱۲۲۱ L بیان نموده است که قراردادهای استخدامی تابع قواعد عام حقوقی هستند. از این‌رو، ارائه تعریف در رابطه با قراردادهای استخدامی به نوعی برعهده دادگاه قرار گرفته اما تاکنون تعریفی در این رابطه ارائه نشده است. دادگاه‌ها در این زمینه صرفاً ارکان تشکیل‌دهنده قرارداد استخدامی را معرفی کرده‌اند که حقوقدانان با استفاده از آنها اقدام به ارائه تعریف قرارداد استخدامی نموده‌اند. در تعریف قرارداد استخدامی گفته‌اند:

۷ «پیمانکار مستقل / Independent Contractor» یکی از اقسام خویش‌فرماها است.

۸ تحت عنوان «قرارداد کار / Employment Contract» نیز شناخته می‌شوند.

این مطلب کاملاً در رابطه با وضعیت حقوقی رانندگان شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل قابل مشاهده و بررسی است. این سوال در اغلب نظام‌های حقوقی کشورها مطرح است که آیا آنها خویش‌فرما هستند؟ یا آنکه مشمول روابط کارگر-کارفرمایی تلقی می‌شوند؟ مسئله قابل توجه این است که استفاده از فناوری‌های نوین در حوزه‌های مختلف مانند تجارت اگرچه سبب بوجود آمدن ساختارها و محصولات جدیدی می‌شوند، اما موجب نمی‌شود قوانینی که از سابق وضع شده‌اند در رابطه با آنها حاکم نباشد. چالش جدی که در این رابطه مطرح است، عدم پوشش کامل و مناسب ساختارها و محصولات جدید توسط قوانین و مقررات سابق است و همین امر سبب بوجود آمدن اختلال‌هایی در روابط اشخاص با یکدیگر در حوزه‌های مختلف شده است.

در این مقاله به تحلیل وضعیت حقوقی رابطه‌ی رانندگان با شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل با در نظر گرفتن تمامی اطلاعات بدست آمده از قوانین و مقررات عام و اختصاصی، مفاد قرارداد بین راننده و شرکت، شرایط و قوانین داخلی شرکت و نحوه عملکرد اپلیکیشن پرداخته خواهد شد. به جهت آنکه تحلیل ارائه شده علاوه بر جنبه نظری، جنبه کاربردی نیز داشته باشد به‌صورت موردی به مطالعه دو شرکت برجسته این حوزه پرداخته می‌شود. در بخش اول، وضعیت حقوقی رانندگان شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل (اوبر) در نظام حقوقی فرانسه بررسی خواهد شد و در بخش دوم وضعیت حقوقی رانندگان شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل (اسنپ) در نظام حقوقی ایران مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.

۲- نظام حقوقی فرانسه

اوبر یک شرکت ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل است که با استفاده از اپلیکیشن تلفن همراه (یا سایر دستگاه‌های هوشمند دیگر) خود به ارائه خدمات می‌پردازد. اپلیکیشن اوبر این امکان را فراهم می‌کند که کاربران مسافر درخواست سفر خود را پس از آنکه توسط اپلیکیشن مورد پردازش قرار گرفت، به‌طور خودکار و هوشمند برای راننده اوبر که در نزدیکترین محل نسبت به او قرار دارد ارسال نمایند و راننده را از موقعیت مکانی خود مطلع سازند. سپس راننده اوبر که درخواست سفر را پذیرفته

۴ Labour Code

۵ تحت عنوان «کارمند / Employee» نیز شناخته می‌شوند.

۶ Self-Employed

شرایطی به صاحب‌کار خود ارائه دهد که آنها را در یک رابطه تبعیت حقوقی قرار دهد. بنابراین اصلی‌ترین عاملی که کارگران را از خویش‌فرماها متمایز می‌سازد، تبعیت حقوقی است [۳۸].

رویه قضایی نقش اساسی در روشن ساختن مفهوم تبعیت حقوقی داشته است. دیوان عالی کشور فرانسه در سال ۱۹۹۶ میلادی برای نخستین بار در رأیی اعلام کرد، هنگامی تبعیت حقوقی وجود خواهد داشت که انجام کارها تحت اقتدار کارفرمایی صورت گیرد که قدرت (۱) صدور دستورها و دستورالعمل‌ها؛ (۲) نظارت بر اجرای وظایف محول شده؛ و (۳) توییح کارگران متخلف را دارا باشد. همچنین هنگامی که کارفرما به‌طور یکجانبه شرایط اجرای کار را تعیین می‌کند، کار در این وضعیت سازماندهی شده می‌تواند اماره‌ای از تبعیت حقوقی باشد [۳۶] و [۴۲].

بنابراین، خویش‌فرماها باید در انجام کار خود مستقل باشند. آنها وظایف خود را به‌طور مستقل و بدون دریافت دستورات یا دستورالعمل‌ها انجام می‌دهند. با توجه به مطالب بیان شده می‌توان گفت: عوامل کلیدی که جهت تشخیص وجود رابطه تبعیت حقوقی مورد توجه دادگاه‌ها هستند، عبارتند از: (۱) دستورالعمل‌های اعلام شده از سوی کارفرما که کارگر باید آنها را رعایت نماید؛ (۲) نظارت بر عملکرد کارگر از سوی کارفرما؛ و (۳) برخورد با کارگران متخلف از سوی کارفرما. علاوه بر این موارد، عوامل دیگری نیز هستند که به دادگاه این امکان را می‌دهند تا وجود رابطه تبعیت حقوقی را احراز نمایند؛ مانند ساعات کاری افراد و محل کار و تجهیزات کار آنها. شایان ذکر است دادگاه‌های فرانسه در ارزیابی‌های خویش از مجموعه‌ای از عوامل استفاده می‌کنند و وجود یک عامل کافی یا تعیین‌کننده نیست. شناسایی یک خویش‌فرما به‌عنوان یک کارگر از طریق صدور حکم دادگاه صورت می‌گیرد. به این ترتیب که دادگاه باید ادعای تبعیت حقوقی خویش‌فرما از صاحب‌کار را بررسی و احراز کرده و در این رابطه حکم صادر نماید. بار اثبات وجود تبعیت حقوقی برعهده فرد خویش‌فرما است [۴۴].

۲-۳-۲- کاری که باید توسط کارگر انجام گیرد

مبنای قرارداد استخدامی تدارک دیدن یک کار از سوی کارفرما برای انجام آن توسط کارگر است. یک فعالیت هنگامی شغل تلقی می‌شود که هدف آن کسب درآمد باشد. نه در قانون کار و نه در رویه قضایی کشور فرانسه تعریفی از کار ارائه نشده اما به‌طور کلی پذیرفته شده است که کار می‌تواند به اشکال مختلفی مانند فعالیت‌های گهگاهی (مقطعی)، دستی (یدی)، فکری، هنری و حتی ورزشی باشد [۳۱].

قراردادی است که به موجب آن یک فرد متعهد می‌شود در ازای مبلغی پول، برای شخص دیگری (حقیقی یا حقوقی) و تحت نظر و تبعیت از او کاری انجام دهد [۳۲].

دیوان عالی کشور فرانسه در آرای متعددی این موضوع را مطرح کرده است که وجود یک رابطه استخدامی نه به کیفیت اراده ابراز شده طرفین قرارداد بستگی دارد و نه به‌عنوانی که طرفین برای قرارداد خود تعیین کرده‌اند؛ بلکه وجود یک قرارداد استخدامی بستگی به شرایط و اوضاع و احوال واقعی دارد که کارگران در آن فعالیت خود را انجام می‌دهند [۳۳]. بنابراین صلاحیت دادگاه‌ها محدود به مواردی که در قرارداد توسط طرفین پیش‌بینی شده نبوده و صرف‌نظر از عنوانی که از سوی آنها برای قرارداد تعیین شده، دادگاه‌ها مسئول رسیدگی به موارد مورد اختلاف میان طرفین و تشخیص ماهیت حقوقی قرارداد هستند؛ زیرا در صورتی که قرارداد میان طرفین، قرارداد استخدامی باشد، آن قرارداد تابع قانون کار خواهد بود و کارگر در این وضعیت دارای مزایایی است که در قانون مذکور برای وی پیش‌بینی شده است. در غیر این صورت یعنی قرارداد مذکور، قرارداد استخدامی نباشد، شخص مذکور کارگر تلقی نشده و مشمول مزایای قانون کار نخواهد بود.

۲-۳-۲- ارکان قرارداد استخدامی

برای تحقق یک قرارداد استخدامی در حقوق فرانسه وجود سه رکن ضرورت دارد: ۱- تبعیت حقوقی کارگر از کارفرما؛ ۲- کاری که باید توسط کارگر انجام گیرد؛ ۳- مزد انجام کار [۳۴]. از آنجایی که دو رکن آخر اصولاً در هر توافقی یافت می‌شود، تبعیت حقوقی تنها رکنی است که سبب تمایز کارگران از خویش‌فرماها می‌گردند [۳۷].

۲-۳-۱- تبعیت حقوقی کارگر از کارفرما

ماده L8221-6-1 قانون کار فرانسه، فرد خویش‌فرما را بدین‌سان تعریف می‌کند: «هر فردی که شرایط کاری او منحصرًا توسط خودش یا در قراردادی که آن را با صاحب‌کارش منعقد می‌کند مشخص شده باشد، یک خویش‌فرما فرض می‌شود».

قانون کار فرانسه همچنین در بند اول ماده L8221-6 مقرر می‌دارد، اشخاص حقیقی که به‌عنوان ارائه‌دهنده خدمات خویش‌فرمایی ثبت شده‌اند، نسبت به آنها فرض می‌شود که در اجرای فعالیت‌های خود با صاحب‌کار خویش دارای ارتباط حقوقی از طریق یک قرارداد استخدامی نیستند. با این حال، فرض مطرح شده قابل رد است؛ زیرا در بند دوم همان ماده مذکور قانون‌گذار مقرر می‌دارد وجود قرارداد استخدامی ممکن است هنگامی ثابت شود که همان فرد خویش‌فرما ثبت نام شده، خدماتی را تحت

۲-۳-۳- مزد انجام کار

قرارداد استخدامی، یک قرارداد معوض است؛ یعنی به کارگر برای انجام کار باید وعده مزد داده شود و پس از انجام آن، مزد به او پرداخت گردد. تعیین دستمزد در قرارداد استخدامی ضروری است تا با کار داوطلبانه یا خیرخواهانه اشتباه گرفته نشود، اما صرف تعیین و پرداخت دستمزد یک معیار تعیین کننده برای شناسایی قراردادهای استخدامی نیست و رویه قضایی، پرداخت دستمزد را به خودی خود جهت ایجاد یک قرارداد استخدامی کافی نمی‌داند [۳۹ و ۴۰]. با این حال، شرایط و ضوابط پرداخت ممکن است به دادگاه برای احراز وجود قرارداد استخدامی کمک نماید. به‌عنوان مثال، دستمزد ثابت و برنامه کاری روزانه اماره‌ای بر وجود قرارداد استخدامی هستند [۴۱].

۲-۴-۲- وضعیت حقوقی رانندگان در برابر شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل

در نظام حقوقی فرانسه تا سال ۲۰۲۰ میلادی، مقرره‌ای اختصاصی در رابطه با وضعیت حقوقی رانندگانی که در قالب سامانه‌های هوشمند حمل‌ونقل فعالیت می‌کنند، پیش‌بینی نشده بود. از این رو وضعیت رانندگان براساس قواعد عام حقوقی و مفاد قراردادی که با شرکت منعقد کرده بودند مشخص می‌گردید که موجب آن رانندگان خویش‌فرما تلقی می‌شدند. سرانجام در سال ۲۰۲۰ میلادی دیوان عالی کشور فرانسه با صدور رأیی به‌طور اختصاصی وضعیت حقوقی رانندگان را مشخص نمود.

با توجه به نقش و اهمیت فراوانی که این رأی در تعیین وضعیت حقوقی رانندگان در شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل داراست، در ادامه به بررسی این پرونده با توجه به توضیحاتی که در مبحث پیشین ارائه شد خواهیم پرداخت.

۲-۴-۱- دادگاه کار

در ماه ژوئن سال ۲۰۱۷ میلادی، یک راننده اوبر دعوی را علیه شرکت اوبر مطرح کرد؛ زیرا حساب کاری او از سوی شرکت غیرفعال شده بود. راننده از دادگاه کار تقاضا کرد تا روابط قراردادی وی را با این شرکت به‌عنوان قرارداد استخدامی طبقه‌بندی نماید. «دادگاه کار» از رسیدگی به پرونده امتناع ورزید و بیان کرد نمی‌تواند در مورد این پرونده رأیی صادر نماید زیرا طرفین آن کارگر و کارفرما نیست.

۲-۴-۲- دادگاه تجدیدنظر پاریس

دادگاه تجدیدنظر پاریس رسیدگی به پرونده فوق را پذیرفته و در ۱۰ ژانویه سال ۲۰۱۹ میلادی رأیی به‌این ترتیب برای آن صادر نمود: رابطه استخدامی میان راننده اوبر و شرکت اوبر وجود دارد. به گفته دادگاه، رابطه تبعیت حقوقی بین شرکت و راننده قابل احراز است؛ چراکه راننده برای انجام وظایفش دستورات اوبر را دنبال می‌کند. دادگاه تجدیدنظر بخصوص این موضوع را بیان نمود که راننده نمی‌تواند مشتری ثابت و مشخصی را برای خود ایجاد و جذب نماید و علاوه بر این نمی‌تواند قیمت‌ها را تعیین کند. همچنین راننده نیز مدعی شد که اوبر بر کار آن‌ها نظارت می‌کند، زیرا آن‌ها پس از سه بار رد و عدم پذیرش درخواست‌های سواری سرویس اوبر، پیامی را دریافت می‌کردند که می‌گوید: «آیا هنوز آنجا هستی؟»^۹.

این پرونده در سال ۲۰۱۹ میلادی با درخواست تجدیدنظر شرکت اوبر به دیوان عالی رسید.

۲-۴-۳- دیوان عالی

دیوان عالی^{۱۰} فرانسه در ۴ مارس سال ۲۰۲۰ میلادی حکم دادگاه تجدیدنظر پاریس را تأیید کرد [۴۵]. به موجب این حکم راننده اوبر تحت نوعی تبعیت حقوقی از شرکت اوبر فعالیت می‌کند و روابط قراردادی او با این شرکت باید به‌عنوان قرارداد «استخدامی» طبقه‌بندی گردد. همچنین راننده اوبر نیز باید به جای «خویش‌فرما»، «کارگر» در نظر گرفته شود. از آنجا که دیوان عالی، عالی‌ترین دادگاه تجدیدنظر است، اوبر دیگر نمی‌تواند از این تصمیم تجدیدنظرخواهی نماید.

این حکم دومین تصمیم در نوع خود در مورد وضعیت حقوقی کارکنان پلتفرم‌ها است. در نوامبر سال ۲۰۱۸ میلادی نیز رانندگان دوچرخه پلتفرم تحویل غذا «آسان بگیر»^{۱۱} به‌عنوان کارگر مورد شناسایی قرار گرفته‌اند [۲۸].

دیوان در یادداشت توضیحی خود نسبت به پرونده اوبر اظهار داشت: کار می‌تواند تحت یک قرارداد «خویش‌فرمایی»^{۱۲} یا «استخدامی»^{۱۳} انجام شود. خویش‌فرمایی به افراد این امکان را می‌دهد که مشتریان خود را ایجاد و جذب کنند و نرخ (قیمت) و شرایط و مقررات خود را تعیین نمایند تا خدمات خود را براساس آنها ارائه دهند؛ درحالی‌که یک کارگر از چنین آزادی‌هایی بی‌بهره است. با توجه رویه قضایی فرانسه که پیشتر به آن اشاره شد [۳۶]،

^{۱۲} Self-Employment

^{۱۳} Employment

^۹ Are you still there?

^{۱۰} Court of Cassation

^{۱۱} Take It Easy

دست بدهد.

۵) اوبر می‌تواند دسترسی به حساب کاربری راننده را مسدود کند؛ در صورتی که تعداد لغو سفرهای پذیرفته‌اش زیاد بوده یا رفتار مشکوک و مشکل‌ساز از او گزارش شده باشد. به‌طور کلی اوبر قادر است راننده را با محدود کردن یا با جلوگیری از دسترسی او به پلتفرم دیجیتال (موقت یا دائمی) تنبیه نماید.

۶) راننده در یک سرویس حمل‌ونقل سازمان‌یافته مشارکت داشته که اوبر به‌طور یک‌جانبه شرایط و مقررات آن را تعریف کرده است؛ به‌عبارت‌دیگر راننده تحت شرایط و مقررات تعیین شده از سوی اوبر به این پلتفرم دیجیتال پیوسته، پلتفرمی که کاملاً توسط اوبر تنظیم و سازمان‌دهی شده است.

به‌این ترتیب، کلیه این عوامل وجود رابطه تبعیت حقوقی میان شرکت اوبر و راننده را در هنگام اتصال به پلتفرم دیجیتال توصیف و مشخص می‌کنند؛ وضعیت خویش‌فرمایی راننده نیز صرفاً عنوانی ساختگی و غیرواقعی است. این واقعیت که راننده ملزم به اتصال به پلتفرم نیست و این عدم اتصال، صرف‌نظر از مدت زمان آن، راننده را در معرض هیچ مجازات و جریمه‌ای قرار نمی‌دهد، هنگام توصیف و مشخص کردن رابطه تبعیت حقوقی، مورد توجه قرار نمی‌گیرد؛ به‌عبارت‌دیگر، اگرچه راننده ملزم به اتصال به پلتفرم دیجیتال نیست و در نتیجه قادر به انتخاب روزهای کاری و ساعات کاری است، اما این موضوع سبب از بین رفتن رابطه استخدامی و تبعیت حقوقی او نمی‌گردد.

در این پرونده دوباره به خانه اول برمی‌گردیم. اکنون «دادگاه کار» مسئول این پرونده است. دادگاه مذکور این تصمیم را خواهد گرفت که آیا راننده سابق براساس حکمی که صادر شده است غرامت مالی می‌تواند دریافت نماید یا خیر؟ سایر رانندگان اوبر نیز می‌توانند از رأی دیوان عالی برای موارد خاص خود استفاده کنند.

در ارتباط با وضعیت حقوقی رانندگان اوبر سابقاً تعدادی آراء، مشابه رأی فوق در کشورهای انگلستان [۳۰]، سوئیس [۲۹]، اسپانیا [۲۶] و ... صادر شده است.

۳- نظام حقوقی ایران

مراحل ثبت‌نام و عضویت فرد در اپلیکیشن اسنپ به‌عنوان کاربر راننده متفاوت از مراحل کاربر مسافر است. فرد داوطلب جهت استفاده از سامانه حمل‌ونقل اسنپ ابتدا باید وارد صفحه مختص متقاضیان ثبت‌نام به‌عنوان کاربر راننده اسنپ [۱] شود. در این صفحه با وارد نمودن شماره تلفن همراه، مشخص کردن نوع وسیله نقلیه، استان و جنسیت، وی می‌تواند ثبت‌نام مقدماتی را

از وجود یک قرارداد استخدامی می‌توان نتیجه گرفت میان طرفین آن قرارداد، رابطه تبعیت حقوقی پیش‌بینی شده است؛ به‌این ترتیب که انجام کارها از سوی کارگر، تحت اقتدار کارفرمایی صورت می‌گیرد که قدرت صدور دستورها و دستورات عملی، نظارت بر اجرای وظایف محول شده و توبیخ افراد متخلف را دارا است. علاوه بر این، وجود رابطه تبعیت حقوقی میان طرفین به اراده بیان‌شده توسط آنها یا عنوان قرارداد بستگی ندارد، بلکه به شرایط واقعی بستگی دارد که تحت آن کار انجام می‌شود.

دیوان عالی فرانسه به‌طور قابل توجهی به این تعریف سنتی از رابطه استخدامی در پرونده اوبر پایبند بوده است. از همین رو این موضوع را مطرح می‌کند «هنگامی که راننده بر روی پلتفرم دیجیتال اوبر آنلاین می‌شود، رابطه تبعیت حقوقی بین راننده و شرکت وجود دارد. بر این اساس، راننده نه به‌عنوان یک خویش‌فرما بلکه به‌عنوان یک کارگر خدمات ارائه می‌دهد». همان‌طور که پیشتر نیز به این موضوع اشاره شد، دیوان می‌گوید که اشخاص خویش‌فرما باید قادر به انجام سه کار باشند: خودشان (۱) مشتریان خود را مدیریت نمایند؛ (۲) قیمت‌ها را تعیین کنند؛ و (۳) نحوه اجرای یک کار را انتخاب نمایند. اوبر نتوانست این سه معیار را نسبت به رانندگان رعایت نماید تا آنها خویش‌فرما محسوب شوند. در هر حال، دیوان عالی فرانسه موارد ذیل را به‌عنوان عواملی تلقی کرده است که با استفاده از آنها می‌توان رابطه تبعیت حقوقی میان راننده و شرکت اوبر را احراز کرد:

۱) راننده به یک سازمان خدمات حمل‌ونقل پیوسته است که کاملاً توسط اوبر ایجاد و مدیریت شده است. در این چارچوب و قالب، راننده نمی‌توانست مشتریان خود را ایجاد و جذب نماید، آزادانه نرخ خود را تنظیم و شرایط و مقررات خدمات حمل‌ونقل خود را تعیین کند.

۲) مسیرها از مبدأ تا مقصد سفر توسط اوبر مشخص می‌گردد و به راننده ارائه می‌شود و اگر آنها را نپذیرد، کرایه سفر تغییر خواهد کرد به‌عبارت‌دیگر علاوه بر مسیر سفر، هزینه سفر نیز به راننده تحمیل می‌شود.

۳) راننده نمی‌توانست بر اساس مقصد، تصمیم به پذیرش یا رد درخواست سواری بگیرد زیرا اوبر فقط پس از قبول درخواست سواری مقصد را مشخص می‌کرد؛ به‌عبارت‌دیگر مقصد برای راننده ناشناخته است و بدین وسیله مشخص می‌شود که راننده نمی‌تواند آزادانه مسیری را که برای او مناسب است انتخاب کند.

۴) اگر راننده بیش از سه بار درخواست‌های سواری را رد کرده و نپذیرد و علاوه بر آن در رتبه‌بندی امتیاز بدی کسب کند، راننده ممکن است دسترسی به حساب کاربری خود را موقتاً یا دائم از

رانندگان اعطا می‌گردد که به موجب آن رانندگان می‌توانند از طریق اپلیکیشن اسنپ خدمات حمل‌ونقل را بپذیرند و اسنپ نیز می‌پذیرد که مسافران را به رانندگان اسنپ اختصاص دهد. راننده تنها زمانی قادر به ارائه خدمات حمل‌ونقل از طریق اپلیکیشن اسنپ خواهد بود که قرارداد را قبول نموده و وارد اپلیکیشن شده باشد.

اسنپ مدعی است صرفاً ارائه‌دهنده خدماتی است که محیطی را در قالب یک اپلیکیشن تلفن هوشمند فراهم می‌کند تا رانندگان و مسافران جهت توافق بر انجام یک سفر با یکدیگر ارتباط پیدا نمایند. در نتیجه نسبت به قراردادی که بین مسافر و راننده در این زمینه منعقد می‌شود، اسنپ جز طرفین قرارداد نیست؛ اما با بررسی وضعیت روابط طرفین این مسئله مورد تأیید قرار نمی‌گیرد [۲۳]. موضوعی که ادعای اسنپ را دچار خدشه می‌نماید، کیفیت رابطه حقوقی شرکت اسنپ و راننده است. اگرچه شرکت اسنپ در قراردادهایی که با رانندگان منعقد می‌کند، موضوع قرارداد را «حق استفاده و بهره‌برداری موقت از نرم‌افزار شرکت به نام اسنپ»^{۱۸} به مدت قرارداد حاضر و مطابق شرایط قراردادی» مطرح می‌کند؛ اما اغلب شواهد دیگر که در رابطه شرکت اسنپ با راننده وجود دارد بیان‌کننده عنوان و موضوعی فراتر از وضعیتی است که اسنپ مدعی آن است. موضوعی که باید به آن توجه شود این است که شرکت بیان می‌دارد راننده با آنها هیچ‌گونه رابطه استخدامی و کاری مشمول قانون کار ندارد و آنان (شرکت) صرفاً تسهیل‌گر انجام سفر برای کاربر مسافر هستند؛ اما از مواد قرارداد شرکت با راننده، سایر مقررات از جمله شرایط و قوانین شرکت و همچنین کیفیت روابط شرکت و راننده موضوعی که فهمیده می‌شود، فراتر از چیزی است که شرکت مدعی آن است. در ادامه همین بخش به توضیح این موضوع خواهیم پرداخت.

۳-۱- ماهیت قرارداد شرکت با راننده

براساس ادعای اسنپ در ماده ۲ قرارداد شرکت با رانندگان، موضوع قرارداد «حق استفاده و بهره‌برداری موقت از نرم‌افزار شرکت به نام اسنپ به مدت قرارداد حاضر و مطابق با شرایط می‌گردد کلیه آموزش‌های لازم به منظور استفاده رانندگان از نرم‌افزار را به رایگان انجام دهد.»
 ۱۷ این موارد به صورت متعدد در شرایط و قوانین کلی موجود در سایت و قرارداد با رانندگان آمده است.

18 Snapp

انجام نماید و به نوعی اعلام آمادگی جهت همکاری کند. پس از آن کارشناسان شرکت اسنپ با فرد داوطلب تماس گرفته تا نحوه ادامه ثبت‌نام را به او توضیح دهند. وی باید با همراه داشتن مدارک ثبت‌نام^{۱۴} به یکی از دفاتر معرفی شده از سوی شرکت رفته تا ثبت‌نام خود را با انعقاد یک قرارداد بین او و شرکت اسنپ تکمیل نماید. در طول ثبت‌نام، فرد باید دیگر اطلاعات شخصی خود را وارد نماید، از جمله جزئیات حساب/کارت بانکی که برای پرداخت‌های خودکار درون برنامه‌ای خدمات حمل‌ونقل از حساب اسنپ به حساب راننده آن استفاده می‌شود. او با امضا «قرارداد ثبت‌نام رانندگان در ناوگان اسنپ» که قراردادی از پیش آماده شده است، علاوه بر شرایط و قوانین کلی اسنپ که در سایت آمده است، تعهدات ۱۵ گانه‌ای^{۱۵} را نیز می‌پذیرد. در مقابل اسنپ نیز در قرارداد ۲ تعهد^{۱۶} را برعهده می‌گیرد.

ذکر این نکته لازم است که اسنپ معیارها و شرایط ورود را تعیین و بیان می‌کند که باید در زمان درخواست برای عنوان راننده اسنپ رعایت شوند و رانندگان آن را دارا باشند. این موارد، بسته به حدود اختیار قانونی، شامل^{۱۷} گواهینامه رانندگی، کارت خودرو، بیمه‌نامه و معاینه فنی در زمان تنظیم قرارداد و کلیه صفحات شناسنامه، رو و ظهر کارت ملی، برگ سبز خودرو، اصل فیش تلفن ثابت، رسید گواهی عدم سوء پیشینه تا ۲ روز از امضای قرارداد و اصل گواهی عدم اعتیاد و اصل گواهی عدم سوء پیشینه تا ۳ هفته از تاریخ تنظیم قرارداد و موارد مشابه است. علاوه بر این، اسنپ مقررات رفتاری و اخلاقی، ظاهری و وضعیت کلی وسیله نقلیه (براساس نوع خدمات اسنپ)، دسترسی به اپلیکیشن اسنپ و دلایل اخراج از اپلیکیشن اسنپ و موارد مشابه را نیز تعیین و بیان می‌کند. دارا بودن و رعایت این شرایط و دیگر مقررات در حین انجام فعالیت تحت عنوان راننده اسنپ نیز ضروری است؛ در صورت عدم رعایت، شرکت می‌تواند اقدام به مسدودسازی حساب کاربری نموده و همچنین قرارداد را با راننده فسخ و حتی به مراجع قضایی مراجعه نماید.

در نهایت، پس از دریافت ساعاتی آموزشی و توضیحات، به فرد نام کاربری و رمز عبور برای وارد شدن به اپلیکیشن اسنپ

۱۴ کارت ملی و شناسنامه راننده به همراه کپی شناسنامه، سند خودرو به همراه معاینه فنی، بیمه نامه معتبر خودرو، قبض تلفن، آب یا برق محل سکونت راننده، گواهینامه و یک قطعه عکس، برگ گواهی عدم سوء پیشینه.
 ۱۵ به دلیل تعداد زیاد این تعهدات و حجم مطالبشان از درج آنها خودداری می‌شود.

۱۶ «۶-۱- تعهدات شرکت: ۱-۶- شرکت متعهد می‌گردد به محض اطلاع، نسبت به رفع عیوب و خرابی‌های احتمالی نرم‌افزار اقدام نماید. ۲-۶- شرکت متعهد

هنگامی برقرار می‌شود که نام کاربری و رمز عبور برای وارد شدن به اپلیکیشن اسنپ رانندگان از سوی شرکت اسنپ به راننده داده می‌شود. البته قبل از اعطا نام کاربری و رمز عبور از سوی شرکت، راننده باید قراردادی را با اسنپ امضا نماید. عنوان این قرارداد که در سایت رسمی اسنپ [۲] در دسترس است، «قرارداد ثبت‌نام رانندگان در ناوگان اسنپ» است. مطلبی که از این عنوان می‌توان استنباط کرد، کاملاً با موضوع قرارداد در تناقض است اما با سایر مواد و بندهای قرارداد و همچنین نحوه عملکرد اپلیکیشن هماهنگی و سازگاری دارد. به موجب استنباطی که از این عنوان می‌توان کرد، رانندگان در ناوگان اتومبیل‌های اسنپ ثبت‌نام کرده و تحت نام این شرکت به فعالیت خواهند پرداخت. در واقعیت امر نیز همین گونه است. هنگامی که کاربر مسافر قصد درخواست سواری را از اپلیکیشن اسنپ دارد، می‌خواهد از خدماتی استفاده کند که منحصر به شرکت اسنپ آنها را ارائه می‌دهد و شرکت‌های دیگر فاقد آن هستند؛ مانند سرویس‌های حمل‌ونقل ارزان قیمت. این ویژگی یکی از بارزترین تفاوت‌های شرکت اسنپ با سایر شرکت‌های مشابه این حوزه است. بنابراین وقتی که کاربر مسافر از اپلیکیشن درخواست سرویس می‌کند، او هیچ راننده و اتومبیل خاصی را مدنظر نداشته و حتی اگر داشته باشد نیز با وجود محدودیت‌های اپلیکیشن نمی‌تواند نسبت به انتخاب این موضوعات اقدامی انجام دهد؛ لذا او فقط می‌خواهد از اتومبیلی استفاده کند که شرکت اسنپ آن را با شرایط و قوانین خود ارائه می‌کند. شرکت اسنپ نیز هیچ قصدی برای معرفی راننده به مسافر ندارد؛ چراکه نه تنها کاربر مسافر نمی‌تواند راننده را انتخاب نماید، بلکه هنگامی راننده را به او نمایش می‌دهد که قرارداد کاملاً منعقد شده است.

در طرف مقابل نیز اوضاع به همین ترتیب است. هنگامی که راننده در ناوگان اسنپ ثبت‌نام می‌کند، می‌خواهد تحت عنوان سرویس شرکت اسنپ به فعالیت بپردازد. اپلیکیشن نیز در همین راستا به او هیچ مشخصاتی از کاربر مسافر تا هنگامی که درخواست او را قبول نکرده است نمایش نمی‌دهد؛ زیرا هدف او برقراری ارتباط با کاربر خاص و مشخصی نیست؛ بلکه او می‌خواهد تحت سرویس و برند اسنپ که بزرگترین استارت‌آپ حمل‌ونقل هوشمند کشور و منطقه است و تعداد چند میلیون کاربر و چند میلیون درخواست سواری روزانه دارد فعالیت کند تا درآمد بیشتری کسب نماید؛ اسنپ نیز در این مسیر با او همکاری

کند.»

قراردادی» است. در این قرارداد راننده می‌تواند از اپلیکیشن اسنپ بهره‌برداری کند؛ درحالی‌که مالک آن نیست و فقط اجازه استفاده از آن را دارد. در همین راستا بر پایه ادعای مذکور می‌توانیم این قرارداد را نوعی قرارداد موجد حق انتفاع (ماده ۴۰ قانون مدنی^{۱۹}) تلقی نماییم [۱۰] [۱۱]. در حق انتفاع نیز منتفع صرفاً حق بهره‌برداری داشته و مالک منفعت نیست. حق انتفاع به معنی خاص شامل: عمری، رقبی و سکنی و حبس مطلق است. به موجب ماده ۴۲ ق.م: «رقبی حق انتفاعی است که از طرف مالک برای مدت معینی برقرار می‌گردد». شخص منتفع به سبب آنکه مالک منافع نیست، نمی‌تواند منافع را به شخص دیگری اجاره دهد؛ چراکه در عقد اجاره، موجر باید مالک منافع باشد. در اغلب احکام، قرارداد حق انتفاع با قرارداد اسنپ همخوانی دارد، اما با توجه به این مسئله که معتقدیم موضوع قرارداد «پیمانکاری فردی» است و نه «بهره‌برداری از اپلیکیشن» به توضیح بیشتر این مطلب نپرداخته و به توضیح ادعای خویش می‌پردازیم.

همان‌طور که پیشتر بیان شد، موضوعاتی که در قرارداد توسط اسنپ به نحو یک‌جانبه درج گردیده است، فراتر از یک قرارداد حق انتفاع بوده و با توجه به همین مسئله تذکر این نکته ضروری است که اگرچه طرفین در تعیین ماهیت قرارداد خود آزاد هستند، اما دادگاه می‌تواند طبقه‌بندی انتخاب شده توسط طرفین را در هنگامی که عملکرد واقعی قرارداد با چنین طبقه‌بندی ناسازگار باشد کنار بگذارد. در همین رابطه برخی بیان داشته‌اند: «مرسوم است که دو طرف در سند معامله رابطه حقوقی خود را توصیف کنند ولی به این توصیف همیشه نمی‌توان اعتماد کرد، زیرا گاه آنان قادر نیستند که وصف حقوقی پیمانی را که بسته‌اند معین کنند. گاه نیز منافع ایشان اقتضا می‌کند که این وصف را پوشیده دارند، چنانکه، برای فرار از تأدیه مالیات، عقد هبه را به صورت یکی از عقود معوض درمی‌آورند؛ بنابراین، دادرس باید مقصود آنان و نوع دیونی را که برعهده گرفته‌اند با صورت‌های موجود در قانون مقایسه کند و تشخیص دهد آیا چنین صورتی در میان عقود معین وجود دارد یا نه و اگر هست چه نام دارد؟» [۱۷]. در ادامه به توضیح دلایل خود در رابطه با موضوع قرارداد مورد بحث خواهیم پرداخت.

۳-۲- عنوان قرارداد راننده با شرکت

نخست به تجزیه و تحلیل حقوقی عملکرد اپلیکیشن در رابطه بین راننده و شرکت می‌پردازیم. اولین رابطه اپلیکیشن با راننده

۱۹- ماده ۴۰ - حق انتفاع عبارت از حقی است که به موجب آن شخص می‌تواند از مالی که عین آن ملک دیگری است یا مالک خاصی ندارد استفاده

به گونه‌ای همه را جمع کرد و سایه‌ی شروط را بر یکدیگر در نظر داشت. عنوان عقد و طبیعت حقوقی آن راهنمای ارزنده‌ای در این راه است. برای مثال، اگر دو طرف نام عمل حقوقی خود را «معاوضه» نامیده باشند، باید از تفسیری خودداری کرد که عوض و معوض را به سود یکی از دو طرف جمع می‌کند. همچنین، شروط فرعی و تبعی را باید چنان تفسیر کرد که با تعهدهای اصلی سازگار باشد؛ زیرا هنگام امضای قرارداد، آنچه را دو طرف در ذهن خود داشته‌اند تعهدهای اصلی است» [۱۷]. در ادامه آنها پیرامون عنوان قراردادهای الحاقی به نکات قابل توجهی اشاره می‌دارند: «در قراردادهای الحاقی، مانند قراردادهای حمل و نقل دریائی و هوائی و بیمه، از آنجا که مفاد سند با تأمل و دقت از سوی موسسه‌های صاحب این مشاغل تهیه می‌شود و مشتریان دخالتی در آن ندارند، گفته شده که هرگاه در وجود تعهدی برای مشتری تردید شود، باید قرارداد را به سود او تفسیر کرد و برعکس، در مورد الزام‌های موسسه تهیه‌کننده، قرارداد به زیان او تفسیر می‌شود. ... بی‌گمان، انصاف حکم می‌کند که اگر یکی از دو طرف امتیاز تنظیم قرارداد و تحمیل شروط آن را به خود اختصاص دهد، زبان‌های ناشی ابهام قرارداد و وجود شروط متعارض را نیز باید تحمل کند» [۱۸]. البته این نظریه که تحت عنوان «اصل تفسیر علیه تنظیم‌کننده» شناخته می‌شود، در نظام حقوقی ایران در هیچ‌یک از قوانین و مقررات بیان نشده است؛ به استثنای حقوق بیمه (ماده ۱۴ آیین‌نامه شماره ۷۱ شورای عالی بیمه) [۴]. بنابراین در صورتی که ابهامی در قراردادها وجود داشته باشد، باید براساس اصول سنتی تفسیر قراردادها (اراده مشترک طرفین قرارداد، مقتضای قرارداد، قانون محوری، عرف محوری، انصاف محوری و...) تفسیر گردد که در نظام حقوقی ایران مورد شناسایی قرار گرفته‌اند [۱۴]. با توجه به مطالب ارائه‌شده می‌توان گفت در قرارداد مورد بحث باید مفاد قرارداد را با توجه به عنوان قرارداد تفسیر و اجرا نمود و در موارد ابهام نیز باید توجه به یک‌جانبه بودن قرارداد، با استفاده از اصول سنتی تفسیر قراردادها، تفسیر مفاد را به سود طرف ضعیف انجام داد. در اینجا نیز شناسایی این قرارداد به عنوان یک قرارداد استخدام نفع بیشتری برای راننده و حتی کاربر مسافر ایجاد می‌نماید تا شناسایی آن به عنوان یک قرارداد حق انتفاع. برای مثال در صورتی که دیدگاه شرکت اسنپ را بپذیریم، کاربر مسافر در مدت حمل و نقل اگر دچار خسارتی گردد دیگر به موجب ماده ۳۸۸ قانون تجارت نمی‌تواند به شرکت مراجعه نماید؛ اما براساس دیدگاه ارائه‌شده کاربر مسافر می‌تواند علاوه بر شرکت به راننده نیز برای جبران خسارت مراجعه کند.

می‌کند و شرایط فعالیت او را وضع مقرراتی فراهم می‌سازد. لذا به همین دلیل راننده برای حضور در این ناوگان لازم است قراردادی را با شرکت اسنپ منعقد نماید و به موجب همان قرارداد متمم‌هایی را نیز مانند شرایط و قوانین عمومی اسنپ بپذیرد. در این شرایط و قوانین نحوه عملکرد او توضیح داده شده است و او نیز باید از این دستورالعمل‌ها پیروی نماید تا بتواند حق الزحمه خود را که اسنپ از حساب خود پرداخت می‌کند به او دهد.

همچنین هنگامی که قصد داشته باشیم از واژگان موجود در قرارداد استنباط خاصی بنماییم، باید آنها را در معنای رایج خودشان تفسیر نماییم؛ یعنی معنایی از واژه را باید مدنظر قرار دهیم که دیدگاه شخصی در آن صنعت فعالیت می‌کند باشد، نه دیدگاه یک شخص معمولی [۳]. واژه ناوگان طبق معنای ارائه‌شده توسط فرهنگستان زبان و ادب فارسی به معنی «تعداد وسایل نقلیه در یک سامانه حمل و نقل» است؛ از این عبارت برداشتی که می‌گردد، قرار داشتن وسایل نقلیه زیرمجموعه یک شرکت حمل و نقل است. اشخاص فعال در این صنعت رانندگان را از آنجایی که آنها باید قبل از فعالیت، مورد آموزش اختصاصی شرکت قرار بگیرند تا نسبت به اپلیکیشن شرکت و سایر موارد ضروری (مانند چگونگی استفاده از قابلیت‌های تلفن‌های هوشمند و اپلیکیشن‌های مسیریاب) مسلط گردند و افزون بر آن به دلیل آنکه شرکت نیز بر رفتار و اخلاق رانندگان توسط اپراتورهای خود رصد آنلاین دارد، آنان را صرفاً همان‌طور که در سایت ثبت‌نام رانندگان آمده است (= ناوگان) با هویت رانندگان زیر مجموعه ناوگان اسنپ یا دیگر سامانه‌های حمل و نقل می‌شناسند که براساس چارچوب‌های از پیش تعیین‌شده کارفرمای خود فعالیت می‌نمایند [۱۴]. در نهایت باید گفت عنوان قرارداد مذکور سبب می‌گردد تا بقیه مواد و بندهای قرارداد نیز براساس آن تفسیر گردند.

در تائید دیدگاه مذکور می‌توان به این نظرات اشاره نمود؛ برخی در این زمینه معتقدند: «در بحث از عنوان انتخابی توسط طرفین، محکمه به لحاظ احترام به ظواهر اعلام اراده سعی می‌کند که محتوای قرارداد را مطابق با عنوان انتخاب نماید. به این ترتیب، دادرس هم به اراده طرفین احترام گذاشته و اعمال آنان را مبتنی بر نیتشان می‌داند و هم طبیعت قرارداد را موافق قصد طرفین تفسیر نموده است» [۱۵]. در همین راستا برخی دیگر ابراز داشته‌اند: «... قرارداد مجموعه‌ای است با وصف و عنوان خاص. همه شروط عقد باید درون این مجموعه با هم جمع شود. در مورد تعارض ظاهری، از نسخ و حذف باید پرهیز کرد و به خاطر داشت که دو طرف همه آن شروط را خواسته‌اند. پس باید

اصلی و نهایی (ایجاب) خود را ارسال کند و یا به‌طور کلی از درخواست خود صرف‌نظر نماید. در صورت انتخاب راه نخستین، این بار نیز درخواست به اپلیکیشن ارسال می‌شود تا با استفاده از الگوریتم‌های خود، مناسب‌ترین رانندگان ممکن را برای درخواست ارائه‌شده از سوی کاربر مسافر شناسایی کرده و درخواست را به‌صورت همزمان به آنها ارسال نماید (قبول ضمنی ایجاب از سوی شرکت). به محض آنکه درخواست از سوی یکی از رانندگان پذیرفته شود، این موضوع به کاربر مسافر بلافاصله اطلاع داده خواهد شد. ذکر این نکته لازم است راننده اسنپ براساس قراردادی که با شرکت دارد باید خدمات حمل‌ونقل را مطابق با شرایط و مقررات شرکت اسنپ اجرا نماید و او نسبت به قرارداد شرکت با کاربر مسافر شخص ثالث تلقی می‌گردد. باید مجدداً مورد تأکید قرار گیرد که هم راننده و هم کاربر مسافر نمی‌توانند مسافر یا راننده را، خود انتخاب نمایند؛ بلکه تنها راننده می‌تواند پیشنهاد پالایش‌شده از سوی اپلیکیشن اسنپ را بپذیرد یا نپذیرد. در صورتی که هیچ‌یک از رانندگان درخواست را بنا به دلایلی نپذیرند، کاربر مسافر می‌تواند مجدداً درخواست خود را به‌صورت عینی یا همراه با تغییرات تقاضا نماید.

۳-۴- مسئولیت‌های شرکت در رابطه با رانندگان

اپلیکیشن اسنپ فرایند پرداخت را پس از رسیدن به مقصد پردازش می‌کند، بخشی از کرایه دریافتی در حساب اسنپ به‌عنوان حق‌الزحمه او باقی مانده و الباقی به راننده پرداخت می‌گردد.

از دیگر مواردی که باید به آن توجه نمود «دستورالعمل نظارت بر چگونگی فعالیت ارائه‌دهندگان خدمات هوشمند مسافر مشمول قانون نظام صنفی کشور مصوب ۱۳۹۸/۰۷/۰۳» است. این دستورالعمل دارای ۲ پیوست بوده که ماهیت آن قراردادی است؛ به‌عبارتی، تا زمانی که شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل این قراردادها را امضا نمایند، حق شروع یا ادامه فعالیت نخواهند داشت. این قراردادهای پیوست شده به دستورالعمل تحت عنوان «قرارداد تیپ ارائه خدمات هوشمند مسافر در کلان‌شهرها و غیر کلان‌شهرها» نام‌گذاری شده‌اند. از جمله آثار آنها وضع تعهداتی بر شرکت است. یکی از تعهدات شرکت استفاده از رانندگان و ناوگان موضوع ماده ۴ (شرایط و وسایل نقلیه) و ۵ (شرایط راننده) دستورالعمل است که باید در سامانه سماس ثبت‌نام نمایند تا مجاز به فعالیت باشند (بند ۲ ماده ۵). دیگر تعهد مسئول شناخته شدن شرکت نسبت به روابط مالی بین خود، رانندگان و مسافران است (بند ۳ ماده ۵). یکی از مهم‌ترین این بندها، بند ۵ ماده ۵ است که مقرر نموده است

اگرچه برخی معتقدند «گسترش تعاملات اداره‌کنندگان و اداره‌شوندگان در جوامع مدرن امروزی، سبب دخالت بیش از حد دولت در امور جامعه و محدود نمودن حوزه حقوق خصوصی و گسترانیده شدن حوزه حقوق عمومی و افزایش عملکرد دولت‌ها گردیده است. این فراخی عملکرد نیازمند حمایت هرچه بیشتر از حقوق شهروندان در برابر اداره و مقامات اداری و به صورت کلی قدرت عمومی دارد» [۶]. اما همان‌گونه که مشاهده شد به دلیل نفوذ و شیوع گسترده استفاده از فناوری‌ها در حوزه‌های مختلف از جمله حمل‌ونقل موجب شده است قوانین و مقررات موجود جهت تنظیم روابط اشخاص در حوزه حقوق خصوصی کارآمد نبوده و نتواند از اشخاص ضعیف جامعه در برابر صاحبان صنایع حمایت کند که قدرت مالی وسیعی دارا هستند. همین امر موجب می‌شود اشخاص ضعیف برای رفع نیازهای مختلف خود به ناچار تن به کلیه خواسته‌های اشخاص قدرتمند در قالب قراردادهای الحاقی دهند. از این‌رو در این موقعیت‌ها دولت باید مداخله کرده و شروع به تنظیم روابط افراد براساس مصلحت‌های اجتماعی و اقتصادی در قالب قانون‌گذاری‌های اختصاصی نماید. به این شیوه علاوه بر آنکه دیگر نیازی به ارائه تفاسیر مختلف در جهت حمایت از اشخاص ضعیف نیست، سبب می‌شود اشخاص مختلف از موقعیت قوی خود نتوانسته سوء استفاده نمایند و اختلالی نیز در قوانین و مقررات موجود پدید نیاید.

۳-۳- پذیرش یا عدم پذیرش درخواست‌های سواری

پس از ورود راننده به محیط اپلیکیشن تنها عمل حقوقی که برای او در آنجا پیش‌بینی شده است، عمل پذیرش یا عدم پذیرش درخواست‌های سواری است؛ علاوه بر این رانندگان اسنپ نمی‌توانند به‌صورت مستقیم، مستقل و به‌طور شخصی سفارشات سواری را بپذیرند. درخواست اولیه خدمات حمل‌ونقل (پس از مرحله عضویت در اپلیکیشن) از سوی کاربر مسافر، نه به‌طور مستقیم به راننده اسنپ بلکه با واسطه اپلیکیشن اسنپ به شرکت اسنپ ارسال می‌شود. درخواست ذکر شده، تقاضای کاربر مسافر برای انعقاد قرارداد حمل‌ونقل با شرکت اسنپ است که از طریق فضای مجازی و به مجری‌گری اپلیکیشن اسنپ انجام می‌پذیرد. از این‌رو، درخواست، به‌طور مستقیم نه به سوی تامین‌کننده واقعی خدمات حمل‌ونقل بلکه به تامین‌کننده پلتفرم حمل‌ونقل ارسال می‌شود. به محض دریافت درخواست، اپلیکیشن اسنپ به‌صورت اتوماتیک درخواست را از طریق الگوریتمی که تمام عناصر ضروری را مورد محاسبه قرار می‌دهد، پردازش نموده و قیمت پیشنهادی سفر را به کاربر مسافر ارائه می‌دهد. پس از رویت هزینه پیشنهادی، کاربر مسافر می‌تواند پذیرفته و درخواست

ارائه شده است، تعریفی متناسب با موضوع خود ارائه نماییم. «متصدی حمل و نقل قراردادی»^{۲۲} با مسافر، قرارداد حمل و نقلی را منعقد نموده و تعهد به حمل مسافر مطابق با شرایط مورد توافق می‌کند. مسافر نیز متعهد است که هزینه حمل و نقل را به حمل‌کننده قراردادی بعد از رسیدن به مقصد بپردازد. سپس حمل‌کننده قراردادی، ترتیباتی اتخاذ می‌کند که تعهد حمل و نقل توسط شخص دیگری «متصدی حمل و نقل واقعی»^{۲۳} انجام شود. برای مثال: حمل‌کننده قراردادی ممکن است لزوماً دارنده وسیله نقلیه در دسترس در یک زمان مشخص نبوده یا اینکه از منظر اقتصادی به صرفه می‌بیند که از خدمات شخص ثالث به جای وسیله نقلیه خود استفاده کند. بعد از ایفای تعهد حمل و نقل، حمل‌کننده قراردادی به‌طور مستقیم هزینه حمل‌کننده واقعی را بابت اجرای تعهد پرداخت می‌کند.

با توجه به مطالب که در گذشته بررسی شده در مورد موقعیت فرعی و تابع راننده اسنپ (حاکمیت شرکت اسنپ بر رانندگان و تعهد رانندگان در برابر شرکت اسنپ)، در زمینه متصدی حمل و نقل قراردادی و واقعی، ضروری است که چندین نکته مهم را مورد تاکید قرار دهیم. اپلیکیشن به محض دریافت درخواست کاربران مسافر، پیام ماموریت (دستور، فراخوان) را به مناسب‌ترین رانندگان ممکن ارسال می‌کند. این پیام ماموریت به‌طور مستقیم به رانندگان ارسال نمی‌شود؛ بلکه درخواست کاربر مسافر از طریق الگوریتم اپلیکیشن مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفته و آن نیز چندین عامل را برای فراهم‌سازی یک سرویس سفر مدنظر قرار می‌دهد (مانند: سطح عرضه و تقاضا در مبدأ مشخص شده کاربر مسافر، فاصله بین رانندگان اسنپ و کاربر مسافر، نوع سرویس درخواستی و غیره). از این روی، درخواست‌های سفر مطرح شده در اپلیکیشن اسنپ، به‌طور بدوی شامل همه رانندگان ثبت‌نام شده نمی‌شود بلکه این مسئله توسط الگوریتم اپلیکیشن که به‌طور مستقل مناسب‌ترین راننده‌های ممکن را برمی‌گزیند و سفارش را به آن راننده‌ها ارسال می‌کند، تعیین می‌گردد؛ بنابراین، مضاف بر تحلیل قبلی، راننده اسنپ هرگز هیچ تاثیری بر روی مذاکره قرارداد اصلی حمل و نقل نیز ندارد. گزینه‌های راننده محصور به پذیرش یا رد ماموریت حمل و نقل

یا جزئی کالا از طریق دریا ۲۰۰۸ و ماده ۳۹ کنوانسیون ورشو راجع به یکنواخت کردن برخی مقررات مربوط به حمل و نقل هوایی بین‌المللی ۱۹۲۹.

۲۲ Contracting Carrier

۲۳ Actual Carrier

شرکت متعهد می‌شود که ۲٪ از کرایه دریافتی از هر سفر را بابت بهای خدمات استفاده از زیرساخت شهری به شهرداری به‌صورت ماهانه پرداخت نماید. استنباط شرکت‌ها از این بند به این ترتیب بوده است، علاوه بر هزینه سابق خود، درصد مشخص شده عوارض را بر کرایه اضافه می‌کنند و از مسافر دریافت می‌دارند؛ اما استنباط دیگری که می‌توان از این بند کرد به این ترتیب است که از همان هزینه کرایه سابق بدون آنکه هزینه‌ای اضافه گردد باید آن ۲ درصد را پرداخت نمود. به این ترتیب مقدار عوارض از سهم رانندگان و شرکت کسر می‌گردد و نه مصرف‌کنندگان^{۲۰}.

۳-۵- متصدی حمل و نقل قراردادی و واقعی

راننده اسنپ و کاربر مسافر به‌طور مستقیم نمی‌توانند در مورد قرارداد حمل و نقل مذاکره نمایند؛ به این دلیل که تمام جنبه‌های مربوطه به مذاکره قراردادی از طریق پلتفرم دیجیتال (اپلیکیشن اسنپ) بین شرکت اسنپ و کاربر مسافر انجام می‌شود و راننده در این رابطه شخص ثالث محسوب می‌گردد. از این رو، این تصور که شرکت اسنپ به دنبال درخواست کاربران مسافر برای مرتبط کردنشان با رانندگان اسنپ است و آنها به‌صورت انفرادی وارد قرارداد حمل و نقل با یکدیگر می‌شوند، نادرست است. از آنجایی که اسنپ تمام عناصر مربوط به قرارداد حمل و نقل را تعیین می‌کند (مذاکره با کاربر مسافر، انتخاب راننده، تعیین قیمت و ...)، به نظر می‌رسد که این اسنپ است که در واقع یک طرف قرارداد خدمات حمل و نقل مسافران است؛ در حالی که راننده اسنپ تنها خدمات ذکر شده را اجرا می‌کند. چنین تفسیری در واقع، زمینه مقایسه رابطه متصدی حمل و نقل قراردادی و متصدی حمل و نقل واقعی را در جایی فراهم می‌سازد که حمل‌کننده قراردادی و مسافر کسانی هستند که قرارداد حمل و نقل را منعقد می‌کنند [۲۴]. ضروری است در این رابطه توضیحاتی مختصر ارائه گردد.

یکی از دسته‌بندی‌های حوزه حمل و نقل، حمل و نقل توسط حمل‌کنندگان قراردادی و واقعی است. در این رابطه نظام حقوقی ایران مقرره‌ای وضع ننموده و همچنین در دکترین نیز به این موضوع زیاد پرداخته نشده است؛ اما می‌توان با بهره‌گیری از تعاریفی که از این دو عنوان توسط کنوانسیون‌های مختلف^{۲۱}

۲۰ به موجب رای هیات عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۲۵/۰۳/۱۴۰۰، «بند ۵ و تبصره ذیل آن از ماده ۵ قرارداد تیپ ارائه خدمات هوشمند مسافر در غیر کلانشهرها که متضمن الزام شرکت‌های ارائه دهنده خدمات هوشمند مسافر به پرداخت مبلغ مزبور است، ابطال شد». این رای اختصاص به غیر کلانشهرها داشته و شامل کلانشهرها نمی‌شود.

۲۱ بند ۶ ماده ۱ کنوانسیون رتردام راجع به قراردادهای حمل بین‌المللی کلی

معینی به آنها می‌دهد، کار نمی‌کنند. آنها از طریق انعقاد قرارداد مستقیم با مشتریان کسب درآمد می‌نمایند که میزان آن متغیر است. مانند: خویش‌فرمایان و کارگران کارگاه‌های خانوادگی بدون مزد.

با توجه به توضیحات ارائه شده، در رابطه با تعیین وضعیت حقوقی رانندگان در شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل دو نهاد قابل تصور است: (۱) کارگری؛ (۲) خویش‌فرمایی (پیمانکاری فردی). در ادامه این نوشتار به بررسی این دو نهاد پرداخته تا در نهایت بتوانیم با برگزیدن یکی از آن دو، وضعیت حقوقی رانندگان را مشخص نماییم.

۳-۶-۱- رابطه کارگری

برای آنکه فردی کارگر شناخته شود و مشمول قانون کار قرار گیرد، باید رابطه حقوقی ویژه‌ای با کارفرما داشته باشد. معیارهای احراز رابطه کارگری-کارفرمایی در مواد ۲۴۲، ۲۵۳، ۲۶۴ و ۲۷۷ قانون کار مقرر گردیده است [۹].

معیار نخستین تبعیت حقوقی و اقتصادی کارگر از کارفرما است. منظور از تبعیت حقوقی این است که کارگر با امضای قرارداد می‌پذیرد از بخشی از آزادی‌های خود صرف‌نظر کرده و در مدت قرارداد به تقاضای کارفرما و به دستور او مبادرت به انجام کار تحت شرایط تعیین شده در قرارداد کار نماید و در انجام کار تابع دستور کارفرما و نظارت او باشد؛ به عبارت دیگر کارگر در چارچوب سازمان اداری شرکت با استفاده از امکانات آن، محل، وسایل و ابزار کار و غیره در ساعات‌های مقرر اداری، کارهایی را که از لحاظ پست سازمانی برعهده اوست، انجام دهد. تبعیت اقتصادی یعنی کارگر از لحاظ اقتصادی تابع کارفرماست و به حساب کارفرما کار می‌کند و در مقابل انجام کار، حقوق دریافت می‌نماید؛ به عبارت دیگر، نه تنها کارگر از نظر اقتصادی و تامین معاش به کارفرما وابسته است؛ بلکه این دو رابطه‌ای مستمر و تقریباً منظم است. نتایج این تبعیت عبارت است از: الف) کارگر

در آنجا کار می‌کند، از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائتخانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جز کارگاه می‌باشند.»

۲۷ ماده ۷- 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 غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.»

است که از طریق اپلیکیشن نه به‌طور مستقیم این موضوع را به کاربر مسافر اعلام می‌کند. به عبارت دیگر، حتی اعلام پذیرش حمل‌ونقل نیز رابطه‌ای بین راننده و کاربر مسافر برقرار نمی‌کند؛ بلکه همچنان اپلیکیشن بر این موارد نظارت کرده و درخواست‌ها و پاسخ‌ها را مدیریت می‌نماید.

۳-۶-۲- وضعیت حقوقی رانندگان در برابر شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل

اگرچه شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل، کسب‌وکار خود را بر مبنای مدل واسطه‌گری حمل‌ونقل معرفی می‌کنند؛ اما با این حال، مدل کسب‌وکار آنها مشابهت‌های زیادی با مدل مرسوم و سنتی متصدی حمل‌ونقل قراردادی و واقعی دارد (شرکت به‌عنوان متصدی حمل‌ونقل قراردادی - راننده به‌عنوان متصدی حمل‌ونقل واقعی). این شباهت آشکار در این حقیقت نهفته است که عملکرد شرکت‌های فعال در این حوزه فراتر از یک واسطه صرف بوده و نقش بسیار گسترده و غالبی را در تحقق و اجرای قرارداد حمل‌ونقل ایفاء می‌نمایند. از این رو، آنها را باید تحت عنوان «متصدی حمل‌ونقل» مورد شناسایی قرار داد [۲۳].

با تأمل در عملکرد شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل و جایگاه رانندگان در این مدل کسب‌وکار و همچنین با در نظر گرفتن توضیحاتی که تا به این بخش ارائه شده است، این سوال مطرح می‌گردد که رانندگان تحت چه عنوان حقوقی مشغول به فعالیت در این دسته از شرکت‌ها هستند؟

به‌طور کلی افراد شاغل به دو دسته تقسیم می‌شوند: [۲۵] ۱) مزد بگیر (حقوق بگیر): افرادی که به‌صورت تمام وقت یا پاره وقت به انجام کاری مشغول هستند و در برابر آن مزد و حقوق ثابت و معینی دریافت می‌نمایند. مانند: کارگران و کارمندان؛ ۲) غیرمزدبگیر (غیرحقوق بگیر): افرادی که برای خود مشغول به کار هستند و برای شخص خاصی که حقوق یا دستمزد ثابت و

۲۴ ماده ۲- کارگزار لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.»

۲۵ ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند. مدیران و مسوولان و به‌طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.»

۲۶ ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او

نسبت به انجام کاری مشخص در زمانی خاص که آزادی‌های راننده را سلب نماید ملزم نمی‌کند. راننده این حق را دارد در هر زمانی که خود تشخیص می‌دهد اقدام به قبول سفارش نماید و محدودیت زمانی در این رابطه ندارد. جهت رد این سفارشات نیز برای راننده ضمانت اجرای جدی از سوی شرکت پیش‌بینی نگردیده است. تبعیت اقتصادی نیز نسبت به همه رانندگان وجود ندارد، زیرا فقط بیش از ۲۰ درصد رانندگان، فعالیت در کسب‌وکار اسنپ را به‌عنوان شغل اصلی خود نگاه می‌کنند [۲۰] و از این راه تامین معاش می‌نمایند. سایرین به دلایل مختلف به‌صورت منظم و مستمر در این کسب‌وکار فعالیت نمی‌نمایند. اگرچه با فرض تبعیت اقتصادی نیز همچنان رابطه کارگری-کارفرمایی به دلیل فقدان تبعیت حقوقی محقق نخواهد شد. معیار دوم یعنی دریافت حق‌السعی در مقابل انجام کار در این رابطه قابل‌تصور است؛ زیرا حق‌الزحمه رانندگان به ازای انجام کار توسط اسنپ (نه مسافران) پرداخت می‌شود. امارات مطرح‌شده در معیار سوم نیز دو مورد اول یعنی نحوه پرداخت مزد و رفتار به‌عنوان ریاست در مدل اسنپ قابل مشاهده است اما در رابطه با اماره سوم با وجود آنکه در قرارداد پیش‌بینی شده است که راننده نباید با اشخاص دیگری در زمینه موضوع قرارداد همکاری ننماید ولی اماره مذکور یعنی استخدام انحصاری نه‌تنها موضوعات مشابه را شامل می‌شود؛ بلکه سایر مشاغل را نیز در بر می‌گیرد به همین دلیل این مورد نیز ممکن است مانع شکل‌گیری روابط کارگر-کارفرمایی گردد.

اکنون که نتیجه گرفته شد وضعیت حقوقی رانندگان در شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل نمی‌تواند در قالب نهاد کارگری مورد شناسایی قرار بگیرد به بررسی نهاد خویش‌فرمایی می‌پردازیم.

۳-۶-۲- رابطه خویش‌فرمایی (پیمانکاری فردی)

در خویش‌فرمایی رابطه تبعیت حقوقی و اقتصادی به کیفیتی که در قراردادهای کار پیش‌بینی شده است، وجود ندارد؛ زیرا افراد برای خود کار می‌کنند و در این راه نیز از وسایل و امکانات خود استفاده می‌نمایند. از این رو آنها مشمول مقررات قانون کار قرار نمی‌گیرند. امروزه طیف نسبتاً گسترده‌ای از مشاغل خویش‌فرما محسوب می‌شوند. در دسته‌بندی که نسبت به مشاغل مختلف صورت می‌گیرد، پیمانکاری فردی یکی از مشاغلی است که با توجه به ساختار آن در دسته خویش‌فرمایی قرار خواهد گرفت.

ابزار و وسایل کار و مواد اولیه را برای انجام کار از کارفرما دریافت می‌کند؛ بنابراین کارگر اتکای شدیدی به کارفرما دارد و از او تبعیت می‌نماید. (ب) کارگر به مزدی که از کارفرما دریافت می‌کند و به استمرار و ادامه کاری که از سوی کارفرما به او ارجاع می‌شود، نیازمند است؛ زیرا مزدی که کارگر دریافت می‌کند تمام یا بخش مهمی از درآمد او را تشکیل می‌دهد.

معیار دوم دریافت حق‌السعی در مقابل انجام کار است. قرارداد کار از عقود معوض بوده و این امر بیانگر وابستگی کارگر به کارفرما است. کارهایی که توسط فردی بر پایه دلایل اخلاقی و به‌صورت غیرانتفاعی، تبرعی و افتخاری انجام می‌شود مشمول قانون کار قرار نمی‌گیرد و از این رو نمی‌توان آن فرد را کارگر محسوب نمود. کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید را حق‌السعی می‌نامند (ماده ۳۴ ق.ک) بنابراین حق‌السعی باید مادی بوده و نمی‌تواند غیرمادی باشد.

معیار سوم اماراتی است که نشان‌دهنده وابستگی کارگر بوده و جنبه تکمیلی خواهند داشت و از معیارهای الزامی روابط کارگر-کارفرمایی نیست: الف) نحوه پرداخت مزد: پرداخت مزد در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد یا با تراضی طرفین به وسیله چک پرداخت شود (پرداخت مزد به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم تاثیری ندارد؛ زیرا به موجب ماده ۱۹۰ ق.ک پرداخت مزد به وسیله مشتریان منعی ندارد)؛ ب) رفتار به‌عنوان ریاست: رفتار شخصی که ذینفع حاصل کار است، در موقعیتی که به‌عنوان کارفرما اقدام می‌نماید؛ ج) استخدام انحصاری: هنگامی که کارگر منحصراً در استخدام یک شخص بوده و برای شخص دیگری اشتغال نداشته باشد [۹] و [۱۳].

جهت آنکه یک رابطه کارگری-کارفرمایی شکل بگیرد باید هر دو معیار اول و دوم تحقق یابد. در صورتی که یکی از معیارها تحقق نیافته یا اینکه ناقص انجام گیرد، این امر مانع از ایجاد و تشکیل رابطه کارگری-کارفرمایی می‌شود. در مدل کسب‌وکار اسنپ، تبعیت حقوقی راننده از شرکت به معنایی که گفته شد وجود ندارد. زیرا سفارش سرویس سواری که از سوی اپلیکیشن شرکت به راننده ارسال می‌شود یک «درخواست» نبوده و راننده نیز الزامی به قبول آن ندارد؛ بلکه سفارش، نوعی «اطلاع یا اعلان» از سوی شرکت به راننده نسبت به شرایط دریافت حق‌السعی بوده و او می‌تواند آن را بپذیرد یا نسبت به آن بی‌اعتنا باشد. علی‌رغم وجود رابطه قراردادی بین راننده و شرکت، اما قرارداد راننده را

در برابر عوض معین است. در این تعریف، قید استقلال، قراردادهای کار را که تحت تبعیت انجام می‌شود خارج می‌کند» [۷]. به عبارت دیگر، پیمانکار عامل تابع کارفرما نبوده و کارگر محسوب نمی‌شود؛ زیرا کارفرما سیطره‌ای بر او نداشته و نسبت به جزئیات عملکرد وی نیز آگاهی و کنترل ندارد. در نهایت باید گفت پیمانکار چه در قالب یک شخص واحد (پیمانکاری فردی) که منفرد کار می‌کند و چه در قالب یک شرکت بزرگ پیمانکاری (پیمانکاری جمعی)، در انجام کار خود دارای استقلال است؛ هم استقلال اقتصادی و هم استقلال در اجرای فعالیت و ملاک تبعیت حقوقی بر پیمانکار تطبیق پذیر نیست. در موضوع تفاوت‌های پیمانکار و کارگر می‌توان به این موارد اشاره داشت [۱۳]:

- ۱- اصولاً تعهد کارگر، تعهد به وسیله و تعهد پیمانکار تعهد به نتیجه است؛
- ۲- رابطه کارگر و کارفرما همواره جنبه معوض دارد و نمی‌تواند تبریعی و مجانی باشد، اما رابطه پیمانکار و کارفرما ممکن است غیرمعوض باشد؛
- ۳- در رابطه بین کارگر و کارفرما دستورهای کارفرما به‌طور مستقیم به چگونگی اجرا مربوط می‌شود و کارگر در انتخاب روش‌های اجرایی آزاد نیست اما پیمانکار در انتخاب شیوه‌های اجرایی و راه‌های رسیدن به نتیجه آزادی عمل دارد؛
- ۴- اصولاً اجرت پیمانکار براساس نتیجه کار و دستمزد کارگر براساس زمان انجام کار پرداخت می‌شود؛
- ۵- اصولاً پیمانکاران استقلال اقتصادی دارند (کارفرمایان متعدد دارند) اما کارگران برای یک کارفرما کار می‌کنند. شایان ذکر است برخلاف قراردادهای پیمانکاری مرسوم، قراردادهای پیمانکاری فوق‌الذکر از اقسام قراردادهای اداری نیست؛ زیرا در قراردادهای اداری حداقل باید یکی از طرفین آن دولت، دستگاه دولتی و موسسات عمومی غیردولتی مانند شهرداری‌ها و نهادهای عمومی هستند اما در اینجا یک شرکت خصوصی و شخص حقیقی طرفین قرارداد است. به‌طور کلی قراردادهای اداری سه ویژگی [۱۲] دارند: ۱- یکی از طرفین قرارداد، دولت یا موسسات وابسته به دولت است؛ ۲- قرارداد فقط برای انجام امور عمومی انعقاد یافته‌اند؛ ۳- اداره معامله‌کننده قرارداد را مشمول قواعد و احکام خاص حقوق اداری قرار داده باشد.

مقاطع کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.»

پیمانکاری^{۲۸} که برخی آن را مترادف مقاطعه‌کاری [۸]، برخی دیگر (مقاطع‌کاری) نوعی اجاره اشخاص [۱۶] و برخی دیگر ترجمه فارسی مقاطعه [۵] می‌گویند، علی‌رغم آنکه در ماده ۱۳ ق.ک. ۲۹ پیش‌بینی گردیده اما در هیچ‌یک از قوانین تعریف نشده است. با این حال جهت رفع خلأ موجود تعاریفی از سوی برخی حقوقدانان ارائه شده است؛ بعضی بیان داشته‌اند: «در عرف کنونی جامعه ما، قرارداد مقاطعه‌کاری - یا به تعبیر مرسوم قرارداد پیمانکاری - را بیشتر در مورد کارهای ساختمانی، راه‌سازی و تأسیساتی به کار می‌برند که یک طرف - یعنی مقاطعه‌کار (پیمانکار) - ساختن یک بنا یا راه و مانند آن را در مقابل بهای معینی برعهده می‌گیرد. طرف مقابل او - یعنی صاحب‌کار - را مقاطعه‌دهنده (به اصطلاح متداول کارفرما) می‌نامند» [۱۳]. برخلاف تصور اولیه‌ای که نسبت به قرارداد پیمانکاری در جامعه نهادینه شده است که همیشه دولت را کارفرما می‌دانند اما باید گفت قابلیت این وجود دارد که بخش خصوصی نیز کارفرما باشد. در همین رابطه برخی اظهار کرده‌اند: «پیمانکاری قراردادی است که به موجب آن کارفرما (دولتی یا بخش خصوصی) خرید کالا یا انجام عمل معینی را در قبال قیمت معین، با شرایط معین و مدت معین به شخصی دیگر به‌عنوان پیمانکار واگذار می‌کند. در صورتی که کارفرمای طرح موضوع پیمان شخص حقوقی عمومی باشد (دولت، موسسات دولتی و نهادهای عمومی تابع مقررات دولتی) نظام حقوقی پیمان‌های دولتی بر آن طرح حاکم خواهد بود و در صورتی که کارفرما شخص خصوصی باشد ... نظام حاکم بر طرح موضوع پیمان، نظام قراردادهای خصوصی وفق ماده ۱۰ قانون مدنی با رعایت قوانین و مقررات آمره حقوقی خواهد بود» [۱۹]. برخی دیگر نیز گفته‌اند: «در مواردی که اجیر برای خود کار می‌کند و چگونگی اجرای تعهد نیز با خود اوست و از این لحاظ زیر فرمان و نظارت مستأجر نیست قانون مدنی حاکم است و می‌توان قرارداد را مقاطعه‌کاری نامید» [۱۶]. براساس این تعریف در کلیه قراردادهایی که اشخاص، انجام کاری را در برابر دستمزد معین و به مسئولیت و هدایت خود در برابر سایرین برعهده می‌گیرند، رابطه مذکور پیمانکار-کارفرما بوده و بر طبق مقررات مربوط به اجاره اشخاص اجرا می‌گردد. موضوعی که مهم است، درجه استقلال پیمانکار در قراردادهای مختلف پیمانکاری مختلف است. تعریف دیگری نیز اعلام می‌دارد: «مقاطع‌کاری، تعهد یک شخص به انجام کار به‌طور مستقل برای شخصی دیگر

۲۸ منظور قرارداد پیمانکاری خصوصی یا غیر دولتی است.

۲۹ ماده ۱۳- درموردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به‌نحوی منعقد نماید که در آن

در حدود قرارداد، از آزادی و استقلال عمل برخوردار است و تحت مدیریت و نظارت مستقیم شرکت قرار ندارد. اگرچه راننده خط مشی کلی قرارداد پیمانکاری را از شرکت دریافت می‌کند اما از آنجا که در اجرای قرارداد براساس صلاح دید خود عمل می‌نماید و تامین و آماده‌سازی کلیه مقدمات، امکانات و ابزار کار نیز متوجه خودش است، از این رو به دلیل فقدان رابطه تبعیت حقوقی مشمول قانون کار قرار نگرفته و قانون مدنی و سایر قوانین مربوطه نسبت به آن حاکم خواهند بود. همچنین قراردادهای پیمانکاری فردی که موضوع عملیات آنها صرفاً توسط شخص پیمانکار به تنهایی انجام شده باشند، با توجه به رأی شماره ۱۸۱۵ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۶ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، از شمول ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی خارج است؛ به عبارت دیگر، کسر حق بیمه از قراردادهای پیمانکاری تک نفره خلاف ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی و رأی شماره ۵۸-۱۳۷۶/۵/۲۵ هیات عمومی دیوان عدالت اداری است.

با توجه به مباحث مطرح شده می‌توان نتیجه گرفت وضعیت حقوقی رانندگان در شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل در نهاد پیمانکاری فردی (خویش‌فرمایی) قابل شناسایی است. قرارداد پیمانکاری فردی که میان شرکت (کارفرما) و راننده (پیمانکار) تشکیل می‌شود. در راستای اجرای قرارداد حمل‌ونقلی است که پیشتر در بستر اپلیکیشن میان شرکت و کاربر مسافر منعقد شده است. راننده هیچ‌گونه اجباری نسبت به پذیرش اعلان سفر شرکت که از بستر اپلیکیشن به اطلاع او می‌رسد ندارد و او با اختیار خود در هر زمان و مکانی می‌تواند چنین درخواست‌هایی را بپذیرد و قرارداد پیمانکاری فردی را ایجاد نماید.

در قرارداد پیمانکاری فردی حمل‌ونقل، شرکت نتیجه موردنظر خود را در قرارداد بیان نموده و انجام کاری را با شرایط مشخص و در مقابل مبلغ معینی به راننده واگذار می‌نماید. راننده نیز برای رسیدن به همان نتیجه مطرح شده تلاش می‌نماید؛ اما در رابطه با شیوه و چگونگی رسیدن به هدف و نحوه اجرای تعهد،

جدول ۱: خلاصه تحلیل وضعیت حقوقی رانندگان در شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل

شباهت‌ها و تفاوت‌ها	نظام حقوقی فرانسه (اوبر)	نظام حقوقی ایران (اسنپ)
قانون‌گذاری اختصاصی در رابطه با شناسایی وضعیت حقوقی رانندگان	خیر	خیر
اصلاح و بازنگری قوانین در رابطه با شناسایی وضعیت حقوقی رانندگان	خیر	خیر
ایجاد رویه قضایی در جهت شناسایی وضعیت حقوقی رانندگان	بله	خیر
تبعیت حقوقی رانندگان	بله	خیر
رابطه کارگری	بله	خیر
رابطه خویش‌فرمایی	خیر	بله
قوانین و مقررات حاکم	قانون کار و سایر مقررات مرتبط	قانون مدنی و قانون تجارت و سایر مقررات مرتبط

۴- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

کسب و کارهای پلتفرمی به دلیل پیشرفت فناوری‌ها در حال گسترش است. آنها در انواع و موضوعات مختلفی پدید آمده و خدمات متعددی را ارائه می‌نمایند. در دوره کنونی علم حقوق در اثر تحولات حوزه فناوری با مفاهیم و ساختارهای بدیع و نوینی روبرو شده است؛ علی‌رغم آنکه در نگاه اول این تحولات مفید به نظر می‌رسند، ولی در عمل سبب اختلال در برخی ساختارهای حقوقی شده‌است. اگرچه قواعد سنتی حقوقی به دلیل کارآمدی نسبی‌شان در طول زمان تغییر زیادی نکرده‌است، اما امروزه نوسازی قواعد حقوقی نه فقط یک انتخاب بلکه یک ضرورت برای موضوعاتی است که همگام با پیشرفت و توسعه فناوری‌ها متحول شده‌اند. از مجموعه مباحث مطرح شده در این نوشتار نتایج ذیل حاصل گردید:

۱- نفوذ فناوری‌ها در صنعت حمل‌ونقل در قالب شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل مزایا و منافع بسیاری را به همراه داشته اما در یکی از مهم‌ترین بخش‌های این صنعت یعنی بخش رانندگان، این فناوری‌ها به سبب فقدان قوانین متناسب، اختلال‌هایی را بوجود آورده‌اند. رانندگان در این ساختار جدید فناوری‌محور به جهت قرار گرفتن در جایگاهی که قانون‌گذار برای آنها حمایت‌های قانونی متناسبی پیش‌بینی نکرده در وضعیت غیرمنصفانه‌ای قرار گرفته‌اند. بنابراین در برخی از نظام‌های حقوقی در جهت برطرف نمودن این مسئله، اقداماتی صورت گرفته است؛

۲- در نظام حقوقی فرانسه رانندگان در شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل در ابتدا براساس قانون کار و تعاریفی که شرکت‌های این حوزه ارائه داده بودند در

در آن، وضعیت حقوقی رانندگان مورد اشاره قرار نگرفته است. برخلاف نظام حقوقی فرانسه در نظام حقوقی ایران در حال حاضر محاکم رأیی در رابطه با وضعیت حقوقی رانندگان صادر نکرده‌اند و عملکرد رانندگان در شرکت‌های مذکور تبعیت حقوقی شناخته نمی‌شود. نظر به مراتب فوق پیشنهاد می‌شود:

- ۱- همانند سایر کشورهای دیگر از جمله کشور فرانسه، نظام حقوقی ایران نیز یا از طریق رویه قضایی یا از طریق بازنگری در قانون کار، اقدام به ساماندهی وضعیت حقوقی رانندگان در شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات حمل‌ونقل نماید؛
- ۲- در صورتی که امکان شناسایی رانندگان به‌عنوان کارگر به دلیل عدم جمع بودن کلیه شرایط قانونی وجود نداشته باشد، می‌توان آنها را همان خویش‌فرما مورد شناسایی قرار داد؛ اما به موجب قانون برای آنها حداقل مزایایی را همچون بیمه پیش‌بینی نمود.

قالب خویش‌فرما مورد شناسایی قرار گرفتند؛ اما سرانجام دیوان عالی این کشور با بیان اینکه عملکرد رانندگان در این شرکت‌ها برای انجام کار خود نوعی تبعیت حقوقی است. پس آنها را براساس مقررات قانون کار در قالب کارگر مورد شناسایی قرار داد. بنابراین در این نظام حقوقی قوانین و مقررات برای تعیین وضعیت حقوقی رانندگان مورد اصلاح و بازنگری قرار نگرفتند؛ بلکه محاکم این کشور صرفاً عملکرد رانندگان را نوعی تبعیت حقوقی تلقی نمودند تا از این طریق رانندگان در چارچوب قانون کار کارگر شناخته شوند؛

۳- در نظام حقوقی ایران رانندگان در شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل براساس قانون کار و تعاریفی که شرکت‌های این حوزه ارائه کرده‌اند، در قالب خویش‌فرما (پیمانکار فردی) مورد شناسایی قرار گرفته‌اند. همچنین اگرچه در رابطه با شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل، دستورالعمل اختصاصی تصویب شده اما

فهرست منابع

- [۱] اسنپ؛ ثبت‌نام راننده و دریافت اسنپ رانندگان، ثبت‌نام، ۱۴۰۰، [دسترسی در ۱۴۰۰/۱/۲۱].
Available at: https://snapp.ir/drivers#sign_up
- [۲] اسنپ؛ ثبت‌نام راننده و دریافت اسنپ رانندگان، قرارداد ثبت‌نام رانندگان در ناوگان اسنپ، ۱۴۰۰، [دسترسی در ۱۴۰۰/۱/۲۱].
Available at: <https://snapp.ir/drivers#car>
- [۳] امینی، منصور؛ حمیدیان، حمید؛ "مبانی، اصول و روش تفسیر قراردادهای بیمه"، مطالعات حقوق خصوصی، سال ۴۶، شماره ۴، صص ۵۱۲-۴۹۵، ۱۳۹۵.
- [۴] امینی، منصور؛ حمیدیان، حمید؛ "مبانی، کارکرد و نقدی بر دکترین تفسیر علیه تنظیم‌کننده در قراردادهای بیمه"، مطالعات حقوقی، سال ۱۲، شماره ۴، صص ۳۶-۱، ۱۳۹۹.
- [۵] جعفری لنگرودی، محمدجعفر؛ الفارق: دائره‌المعارف عمومی حقوق، جلد پنجم، چاپ سوم، تهران: گنج دانش، ۱۳۹۵.
- [۶] حسینی، محمد جواد؛ خسروی، حسن؛ "سرآغازی بر حقوق بشر اداری"، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، سال ۲، شماره ۵، صص ۳۲-۱۱، ۱۳۹۹.
- [۷] خورسندیان، محمدعلی؛ "تمایز مقاطعه‌کاری و بیع، پژوهش‌های حقوق تطبیقی"، سال ۸، شماره ۳، صص ۱۵۲-۱۳۱، ۱۳۸۳.
- [۸] دهخدا، علی‌اکبر؛ پیمانکاری، لغت‌نامه دهخدا، ۱۴۰۰، [دسترسی در ۱۴۰۰/۱/۲۱].
Available at: <https://www.vajehyab.com/dehkhoda>
- [۹] رفیعی، احمد؛ "معیارهای احراز رابطه کارگری و کارفرمایی"، دو فصلنامه رویه قضایی، سال ۲، شماره ۱، صص ۸۱-۷۱، ۱۳۹۲.
- [۱۰] کریمی، عباس؛ نجف‌آبادی فراهانی، مرتضی؛ "تئوری قبض اموال غیرمادی"، تعالی حقوق، دوره ۶، شماره ۳، صص ۲۰-۱۳۹۹.
- [۱۱] صیادی، صادق؛ حسینی یکتا، سید سعید؛ حقوق مدنی: ماهیت مبیع، چاپ اول، تهران: جهاد دانشگاهی واحد دانشگاه شهید بهشتی، ۱۴۰۰.

- [۱۲] طباطبائی مؤتمنی، منوچهر؛ **حقوق اداری**، چاپ بیست و یکم، تهران: سمت، ۱۳۹۷.
- [۱۳] عراقی، سید عزت‌الله؛ **حقوق کار (۱)**، چاپ هفدهم، تهران: سمت، ۱۳۹۵.
- [۱۴] علومی یزدی، حمیدرضا؛ بابازاده، بابک؛ **"شیوه‌های تفسیر قرارداد در نظام حقوقی ایران و انگلستان"**، پژوهش حقوق عمومی، سال ۱۲، شماره ۱، صص ۲۷۰-۲۲۵، ۱۳۸۹.
- [۱۵] فرهنگزاد، هادی؛ **"کاری که تاکسی‌های اینترنتی با مردم کردند"**، ایسنا، ۱۳۹۹، [دسترسی در ۱۴۰۰/۱/۲۱]. Available at: <https://www.isna.ir/news/99031206772>
- [۱۶] کاتوزیان، ناصر؛ **دوره حقوق مدنی: عقود معین**، جلد اول، چاپ چهاردهم، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۵.
- [۱۷] کاتوزیان، ناصر؛ **قواعد عمومی قراردادها**، جلد اول، چاپ سیزدهم، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۵.
- [۱۸] کاتوزیان، ناصر؛ **قواعد عمومی قراردادها**، جلد سوم، چاپ دهم، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۵.
- [۱۹] کریمی تازه‌کند، شهرام؛ عرفانی، محمود؛ واحدی‌زاده، جواد؛ **"مبنا و حدود مسؤولیت مدنی پیمانکار"**، پژوهش‌های حقوقی، سال ۱۶، شماره ۳۲، صص ۹۷-۵۹، ۱۳۹۶.
- [۲۰] گروه اجتماعی خبرگزاری آنا؛ **"روابط عمومی اسنپ به گزارش میدانی خبرگزاری آنا"**، خبرگزاری دانشگاه آزاد اسلامی - آنا، ۱۳۹۸، [دسترسی در ۱۴۰۰/۱/۲۱]. Available at: <https://ana.press/i/469818>
- [۲۱] امی، زهرا؛ طائی، خسرو؛ **"شناخت تکنولوژی و چگونگی مواجهه با تهدیدات آن"**، فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی، سال ۱۱، شماره ۲۲، صص ۶۶-۵۷، ۱۳۹۲.
- [۲۲] یاری، علیرضا؛ کوثری، سحر؛ **"اصول طراحی زیست بوم کسب‌وکارهای فراگیر آینده مطالعه موردی: جویسگر بومی، رایانش ابری، کلان داده و اینترنت اشیا"**، فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی، سال ۱۷، شماره ۳۷، صص ۱۸-۳، ۱۳۹۸.
- [۲۳] امینی، منصور؛ صیادی، صادق؛ **"بررسی تطبیقی ماهیت حقوقی شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات هوشمند حمل‌ونقل (اسنپ و اوبر) در نظام‌های حقوقی ایران، ایالات متحده آمریکا و اتحادیه اروپا"**، سیاست‌نامه علم و فناوری، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۹۸-۷۹، ۱۴۰۱.
- [۲۴] صیادی، صادق؛ **حقوق سامانه‌های هوشمند حمل‌ونقل**، چاپ اول، تهران: جهادانگشاهی واحد دانشگاه شهید بهشتی، ۱۴۰۰.
- [۲۵] چراغی، حجت‌اله؛ چراغی، اسداله؛ پورافکاری، نصراله؛ **"بررسی تأثیر وام‌های خوداشتغالی بر اشتغال پایدار مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان آبدانان"**، توسعه اجتماعی، دوره ۹، شماره ۲، صص ۲۱۶-۲۰۳، ۱۳۹۳.
- [26] Reuters, Staff; “*Spann’s Supreme Court ruls food delivery riders are employees, not freelancers*”, Reuters, 2020, [Accessed: 1400/1/21]. Available at: <https://www.reuters.com/article/spain-glovo-ruling/spains-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees-not-freelancers-idINL5N2GK400>
- [27] Schwab, K.; *The Fourth Industrial Revolution*, Cologny(Switzerland): World Economic Forum, 2016.
- [28] Court of Cassation; “*civil, Social Chamber*”, 17-20.079, Published in the bulletin, November 28, 2018.
- [29] SWI.; “*Swiss court confirms Uber status as employer*”, SWI swissinfo.ch, 2020, [Accessed: 1400/1/21]. Available at: <https://www.swissinfo.ch/eng/swiss-court-confirms-uber-status-as-employer-/46036976>
- [30] Uber BV v. Aslam, 2018 E.W.C.A. Civ 2748 (2018).
- [31] Clement, Marine; Frapard, Mathilde; Robert, Rébecca; Viry, Alphonsine; *Employment without contract - France*, National report, Strasbourg University, 2011.
- [32] Felicia, Rosioru; Kiss, Gy; “*The changing concept of subordination*”, Recent Developments in a Labour Law, p.p. 150-185, 2013.
- [33] Labor Chamber of the Cour de Cassation; December 19, 2000, n° 98-40.572; Labor Chamber of the Cour de Cassation, April 17, 1991, n°88-40.121; Plenary Assembly of the Cour de Cassation, March 4, 1983, n° 81-11.647 and 81-15.290.

- [34] Pennings, Frans; Claire Bosse, eds.; *“The protection of working relationships: a comparative study”*, Kluwer Law International BV, Vol. 39, 2011.
- [35] Flichy Grangé Avocats; *EMPLOYEES vs INDEPENDENT CONTRACTORS*, Brussels : L&E GLOBAL Publication, 2017.
- [36] Court of Cassation; *“Social Chamber”*, Published in the bulletin, 94-13.187, of November 13, 1996.
- [37] Kessler, Francis; *The Concept of ‘Epp oæe’ : hhe Posooon nn Franee*, in Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee, in B. Waas and G. Heerma Van Voss (Ed.), Hart Publishing.
- [38] Digennaro, Pierluigi; *“Subordination or subjection? A study about the dividing line between subordinate work and self-employment in six European legal systems”*, Labour & Law, Vol. 6, No. 1, p.p 1–47, 2020.
- [39] Court of Cassation; *“Social Chamber”*, Published in the bulletin, 83-44.549, of December 4, 1986.
- [40] Desprès, Philippe; *“France: The “Independent Worker” and “Employee” Status”*, oo ndqq, 2006. [Accessed: 1400/1/21].
Available at: <https://www.mondaq.com/france/employee-rights-labour-relations/40464/the-independent-worker-and-employee-status>.
- [41] L&E Global; *“Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors”*, L&E oobal, 2022, [Accessed: 1400/1/21].
Available at: <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/france/legal-framework-differentiating-employees-independent-contractors-7>
- [42] Court of Cassation; *“Social Chamber”*, Published in the bulletin, 05-42.346, of March 22, 2006.
- [43] PwC Legal; *Gig economy Employment status*, United Kingdom: PwC, 2020.
- [44] Soulier Avocats; *“Reclassification of the contract between a delivery rider and a digital platform: A strong message sent by the Cour de Cassation”*, oourrrr Avoaass aaaagggc Lwwyrr nrg, 2018, [Accsssdd: 1400/1/21].
Available at: <https://www.soulier-avocats.com/en/reclassification-of-the-contract-between-a-delivery-rider-and-a-digital-platform-a-strong-message-sent-by-the-cour-de-cassation>
- [45] Court of Cassation; *“civil, Social Chamber”*, Published in the bulletin, 19-13.316, March 4, 2020.

