

پایبندی به عنوان قرار داد

در زمان نوشتن قرارداد، بهتر است همواره به عنوان قرارداد پایبند بمانید، زیرا در این صورت قانون و مراجع قانونی به روشنی می‌دانند که در چه چارچوبی باید از شما پشتیبانی کنند. این را نیز در نظر داشته باشید که در باره‌ی هر توافق قانونی می‌توان قراردادی را تنظیم کرد؛ ولی بهتر است برای برخی از آن‌ها، قراردادهای جداگانه نوشت. برای این‌که تشخیص دهید در چه مواقعی باید برای مجموعه‌ای از توافقات، بیش از یک قرارداد تنظیم کرد، کافیست به عنوان هر قرارداد پایبند باشید. اگر قرارداد خرید می‌بندید و در توافقات خود، خدمات پس از فروش را به دو قسمت، یکی گارانتی

بهدت یک سال و دیگری وارانتي

بهدت ده سال تقسیم کرده‌اید و فروشنده انجام وارانتي را منوط به پرداخت سالانه‌ی هزینه‌ی پشتیبانی کرده است، شاید نتوان آنچه وارانتي شامل آن نمی‌شود و مسایلی از این دست را که ممکن است در گذر سال‌ها تغییر کند زیرمجموعه‌ی قرارداد فروش آورد؛ مگر آن‌که به‌جای عنوان «قرارداد فروش»، عنوان را «قرارداد فروش و خدمات پس از فروش» ذکر کنید و همان‌گونه که پیش‌تر هم اشاره شد، هزینه‌های مالیات و محدودیت‌هایی که قانون کار در به‌کارگیری نیروی انسانی وضع می‌کند، ممکن است پایبندی شما را به‌عنوان قرارداد به‌چالش بکشد و در این صورت قانون به‌درستی نداند برای استفاده از قوانین حامی شما چگونه باید وارد عمل شود. از این رو اجازه دهید در این باره بیشتر بحث کنیم. گفته شد که از نظر قانون کار، برای هر قرارداد و هر صورت‌حسابی که مستلزم به‌کارگیری افراد است، باید یکی از این سه کارها انجام شود: نیروی انسانی درگیر در آن کار، بیمه شوند، درصدی از فاکتور به‌عنوان جریمه‌ی بیمه‌ی پرداخت‌نشده‌ی نیروی انسانی به‌کارگرفته، به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت شود یا

پیمانکار کارگزارانش را بیمه کند و از سازمان تأمین اجتماعی مفاصاحساب بگیرد حتماً مثال چند صفحه‌ی قبل را در خصوص راه‌اندازی سرور و دوازده رایانه به‌خاطر دارید. در چنین مواقعی، نفع شما در نوشتن دو قرارداد با دو موضوع مختلف، یکی فروش است که به‌طور کلی نیروی انسانی را به خدمت نمی‌گیرد و دیگری نصب تجهیزات است.

اکنون دوباره به مطلب اصلی این بخش، یعنی انتخاب موضوع قرارداد، باز می‌گردیم و با ذکر مثالی، فرضیات مختلف و به‌دنبال آن، عناوین قرارداد مختلف را بررسی می‌کنیم. اینک به این مثال توجه کنید: یک مهندس مکانیک سخت‌کوش، دستگاهی را اختراع کرده است و در صورتی‌که آن دستگاه به خط تولید شما افزوده شود، بازده شما از 40 درصد بالاتر می‌رود. در مذاکره برای همکاری، وی عنوان می‌دارد که بیماری‌ی علاج‌ناپذیری دارد و پزشکان گفته‌اند تا بیش از سه سال دیگر زنده نیست. بنابراین، در نظر دارد در این مدت کارمند ثابت شرکتی باشد. به همین دلیل، دستگاه را به‌رایگان با خود به شرکت خواهد آورد، در مدت این سه‌سال کارمند شما خواهد بود و مایل است پس از آن نیز قسمتی از فواید حاصل از این دستگاه، به خانواده‌ی وی پرداخت گردد. این شرط با توجه به این نکته است که اگر مهندس سخت‌کوش فوت کرد، نباید استفاده از دستگاه مختل گردد و به این شرط مورد قبول واقع می‌شود و شما چنین قراردادی را می‌نویسید.

تحلیل:

اگر این توافق را در قالب یک قرارداد با عنوان «خرید و انتقال دانش فنی» بیاورید و در همان قرارداد، شروط استخدامی همچون ساعات کار و غیبت و مرخصی و غیره را وارد کنید؛ سپس اگر در خصوص تکلیف مالکیت دانش فنی پس از فوت احتمالی مهندس سخت‌کوش و تکلیف شما در مقابل ورثه، شروطی

را تعیین کنید، چه پیش می‌آید؟ نخست باید توجه داشت که مراجع بررسی اختلاف بیش از یک نهاد هستند.

برای مثال در مورد خرید، قسمت داوری اتاق بازرگانی می‌تواند مرجع حل اختلاف باشد، درباره‌ی اختلافات پیرامون غیبت‌های مکرر و دیرکردها، وزارت کار و امور اجتماعی مرجع رسیدگی خواهد بود و اگر مهندس سختکوس دستگاه را پس از فوت احتمالی، به شرکت شما وقف کند و وقف‌نامه را در زمان حیات خود امضا نکند، سازمان اوقاف و امور خیریه نیز مداخله خواهد کرد و اگر دستگاه را به شما هبه کرده باشد، سازمان مالیاتی عین ارزش آن را به‌عنوان درآمد شما در نظر خواهد گرفت و مالیات آن را از شما مطالبه خواهد کرد. اگر حقوق مالکیت معنوی دستگاه نیز به شما منتقل شده است، باید آن مالکیت معنوی در اداره‌ی ثبت اختراعات که زیرمجموعه‌ی اداره‌ی ثبت و قوه‌ی قضاییه است ثبت شود و حقوق آن به شما صلح شده باشد. بنابراین برای هر یک از مسایل مربوط به این توافقات، باید قراردادی جداگانه و با موضوعات مرتبط نوشته شود.