

بررسی مسئولیت کارفرما در قبال کارگران در دوران همه گیری کرونا

کیومرث رومی پور

کارشناس ارشد حقوق خصوصی، دانشگاه رازی کرمانشاه

چکیده

در نظام حقوقی ایران بخش زیادی از قوانین به مسائل مسئولیت مدنی ارتباط دارند. در این میان مسئولیت مدنی کارفرما نسبت به کارگر از جمله مسائلی است که حائز اهمیت بالایی از جهت اجتماعی میباشد. بخشی از مسئولیت کارفرما نسبت به کارگر در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ذکر شده است. اما فراگیری این مسئولیت و اهمیت بالای آن باعث شد که مصوبات قانونی محدود به نظام مسئولیت مدنی نماند و قانونگذار با وضع نظام تامین اجتماعی و همچنین اجرای طرح های بیمه اجباری، ابعاد این مسئولیت را گسترده ساخت. در این میان نوع خاصی از این مسئولیت که معطوف به ایمنی در محیط کار است شایان توجه بیشتری است. قوانین کار و تامین اجتماعی به عنوان قوانین آمره شناخته می شوند، از همین رو تامین اجتماعی مقررات حمایتی خاصی برای روابط کارگر و کارفرما وضع کرده است و قوانین کار در تامین ایمنی محیط کار بسیار موثرند. قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز از این امر غافل نبوده و در فصل چهارم علاوه بر ایجاد نهایی تخصصی، برای ابلاغ ضوابط ایمنی و اعتباردهی به ابلاغیه های وزارت بهداشت، وظایف کارفرما را در جهت ایجاد چنین شرایطی روشن ساخته است. لذا کارگر و کارفرما بر مبنای قرارداد کار که در آن شرایط مقرر کرده اند در مقابل یکدیگر دارای حقوقی و تکالیفی هستند، لذا در صورتی که هر یک از کارگران و کارفرمایان در انجام تعهدات قراردادی خود تقصیر کند و به گونه ای موجب ورود ضرر و زیان مادی و معنوی به طرف دیگر و یا اشخاص ثالث شوند، مطابق قانون دارای مسئولیت مدنی و کیفری بوده و ملزم به جبران خسارت های ناشی از آن خواهند شد. کارفرما علاوه بر اینکه مسئول تامین مالی و پرداخت حق الزحمه کارگر می باشد در مواقعی که به دلیل عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بهداشتی در کار موجب ورود خسارت جانی یا مالی به کارگر شود با احراز شرایطی در برابر کارگر زیان دیده، مسئولیت مدنی خواهد داشت و همچنین کارگر نیز در برابر کارفرما مسئولیت دارد. هر کس بدون مجوز قانونی عمداً یا در نتیجه بی احتیاطی، به جان، سلامت یا مال یا سایر حقوق اشخاص لطمه وارد کند و موجب

ضرر مادی و یا معنوی شود مسئول جبران خسارت ناشی از عمل خود است. به عبارت دیگر باید گفت وقوع حادثه یا بیماری در کار صرفاً به معنای مقصر بودن کارفرما نیست و در برخی موارد ممکن است به دلیل تقصیر کارگران و یا حوادث غیر مترقبه رخ بدهد. در صورت وقوع بیماری و حادثه ای اگر کارفرما بتواند رعایت ضوابط فنی و نظارت کافی بر کار را از جانب خود اثبات کند و همچنین دلایلی مبنی بر غیر طبیعی بودن و یا سوء عمل کارگر ارائه کند، کارفرما از مسئولیت مبری می‌شود و کارگر و هر شخص دیگری که وقوع حادثه زیان بار قابل استناد به او باشد ملزم به جبران خسارت‌ها خواهد شد. با توجه به گسترش ویروس کرونا در جامعه و ایجاد آثار حقوقی مانند تعطیلی کارگاهها و ایراد خسارت به کارگران و نبود تحقیقات در این زمینه انجام و اینکه شیوع و گسترش ویروس کرونا و ابهامات به وجود آمده برای برخی از کارفرمایان مبنی بر مسئولیت آنها در صورت ابتلاء کارگران و همچنین ماده ۸۵ قانون کار این تحقیق ضروری بنظر می‌رسد.

واژه‌های کلیدی: کارفرما، کارگر، کرونا، مسئولیت مدنی

مقدمه:

ایمنی و رعایت پروتکل های بهداشتی مفهومی است که به مجموع شرایطی اطلاق می گردد که جمع آن، عنصر پیشگیری از حادثه و بیماری در محیط کار را تقویت می کند و توان اجزای محیط برای کاهش هزینه ها را افزایش می دهد و در نتیجه با توجه به تعریف قانون کار و مواضع رویه قضائی می توان گفت هر محیطی که متعاقب دستور کارفرما و همچنین به مقتضای امکاناتی که کارفرما در اختیار کارگر قرار می دهد، محیط کار قلمداد شده و مقررات قانون کار را شامل می گردد و مسئولیت کارفرما نسبت به ایمنی محیط کار آن طور که در قوانین موضوعه کار استنباط می شود گستره تعهدات کارفرما نسبت به ایمنی در محیط کار در سه بخش می باشد.

۱- رعایت ضوابط فنی و بهداشت محیط کار: ایمنی محیط کار از جهت فنی کاری پیچیده و تخصصی است و همچنین هزینه های این امر در بسیاری از موارد سنگین خواهد بود. به موجب همین شرایط، قانون کار در ماده ۸۵ قانون کار، شورای عالی حفاظت فنی را در کنار وزارت بهداشت به عنوان نهاد تخصصی صالح در این امر تعیین ضوابط ایمنی و بهداشت محیط کار تعیین کرده است. در ماده ۸۶ با بیان ترکیب شورا دغدغه های قانونگذار از تشکیل چنین شورایی به خوبی مشخص است که این شورا به هدف صدور دستورالعمل ها و ملاک های تخصصی جهت ایجاد ایمنی در محیط کار می باشد و این محیط ها بنا به تصریح قانون کار محدود به کارگاه های مشمول قانون کار نخواهد بود و کارگاه های کوچک و خانوادگی نیز موظف به رعایت مقررات این ماده هستند.

۲- نظارت بر ایمنی و بهداشت محیط کار: گذشته از ایمنی کارگاه و وسایل کار، نقش نظارتی کارفرما بر کارگر نیز در سلامت محیط کار و پرهیز از حوادث زیانبار و بیماری شغلی موثر است. نگاهی به حوادث و بیماری شغلی نشان می دهد که در بسیاری از موارد این بخش از تعهد کارفرما می باشد.

در ماده ۹۲ قانون کار، کارفرما باید برای کارکنان خود پرونده پزشکی تشکیل دهد و این پرونده هر سال با انجام آزمایش ها و معاینات پزشکی باید روزآمد گردد. از دیگر موارد تعهد نظارتی کارفرما، نظارت کارفرما بر گزارش های کارگران محیط کار است و در صورتی که نسبت به رفع خطرات اعلام شده اقدامی انجام ندهد، تقصیر کارگر برای کارفرما، غیر قابل استناد خواهد بود.

۳- آموزش ضوابط و مقررات ایمنی مطابق ماده ۹۱ قانون کار، کارفرما علاوه بر تعهد به تهیه امکانات و وسایل لازم برای رعایت شرایط ایمنی، موظف به آموزش کاربرد وسایل به کارکنان می باشد و در این صورت کارگران ملزم به رعایت مقررات و استفاده از وسایل ایمنی خواهند بود. از این رو به نظر می رسد، بیماری کرونا و پروسه نه بیماری شغلی حین کار است و نه حادثه حین کار، در هیچ یک از مقرره و الزامات مفاد مذکور به طور مستقیم اشاره نشده است و بر اساس بررسی های به عمل آمده تاکنون دستورالعمل یا پروتکلی برای بیماری کرونا از سوی مراجع ذیصلاح بر اساس مقررات مذکور برای محیط کار صادر نشده است. بنابراین تا زمانی که دستورالعمل یا آئین نامه مشخص از سوی مراجع ذیصلاح براساس قانون صادر نشده باشد مقصر دانستن کارفرما دارای ابهام خواهد بود.

هرچند دولت این اختیار را دارد به خاطر مصالحی، صاحبان صنایع را مجبور به رعایت نکاتی کند و برای جلوگیری از خسارت احتمالی، قوانینی را بر خلاف قواعد عمومی وضع کند و این نکته در ضمن کردن صاحبان صنایع وجود دارد.

علل رافع مسئولیت، شرایطی است که در آن شرایط، واردکننده زیان، مسئول جبران خسارت نیست. این شرایط در مسئولیت مدنی به دفاع مشروع، حکم قانون یا مقام صالح، غرور، اجبار یا اکراه و اضطرار تقسیم بندی شده است. قوه قاهره از حوادثی است که رابطه سببیت را کلاً از بین می برد و بنابراین، در بحث علل موجهه یا شرایط معاف کننده جای نمی گیرد، زیرا در علل

موجهه، رابطه سببیت بین فعل زیان‌بار و عامل زیان احراز می‌شود. مسئولیت قراردادی در نتیجه اجراء نکردن تعهدی که از عقد ناشی شده است، به وجود می‌آید. کسی که به عهد خود وفا نمی‌کند و بدین وسیله باعث اضرار هم پیمانانش می‌شود، باید از عهده خسارتی که به بار آورده است، برآید. مسئولیت قهری یا غیر قراردادی، وظیفه ای است که قانون در اثر انجام یا خودداری از انجام عملی مستقیماً بر عهده شخص قرار می‌دهد بدون اینکه مبنای آن با قصد انشاء محقق شده باشد. مانند مسئولیتی که در اثر اتلاف مال غیر بر عهده متلف ثابت می‌گردد. بنابراین مسئولیت مدنی شامل مسئولیت قراردادی و غیر قراردادی است که گونه اخیر مسئولیت ممکن است ناشی از ارتکاب جرم باشد یا از یک عمل غیر مجرمانه با وجود اینکه هر دو مسئولیت اخیر جنبه بیرونی دارند، معذک واجد وجوه تفارقی نیز می‌باشند زیرا هدف، در مسئولیت کیفری مجازات مجرم است که گاهی با جبران خسارت نیز همراه است. ولی هدف در مسئولیت مدنی جبران خسارت وارده به زیان دیده است. از طرفی منبع مسئولیت کیفری قانون است که امکان تفسیر موسع نیز موجود نیست در حالیکه منبع مسئولیت مدنی منحصرأ قانون نبوده و با اتخاذ ملاک و تفسیر موسع قانون دامنه شمول گسترده تری خواهد داشت. از جهت نحوه رسیدگی قضائی نیز این دو نوع مسئولیت با یکدیگر متفاوتند زیرا در مسئولیت کیفری، انگیزه مرتکب مورد توجه قانون و دادرسی می‌باشد. همچنین عقل، سن و بلوغ وی نیز موثر در میزان مسئولیت فرد شناخته می‌شود لکن در مسئولیت مدنی ضابطه نوعی و اجتماعی حکم فرماست و در این صورت صغیر غیر ممیز، مجنون هم مسئول شناخته شده و نیت و انگیزه مرتکب تاثیری در ماهیت جبران خسارت ندارد. در نظام حقوقی ایران بخش زیادی از قوانین به مسائل مسئولیت مدنی ارتباط دارند. در این میان مسئولیت مدنی کارفرما نسبت به کارگر از جمله مسائلی است که حائز اهمیت بالایی از جهت اجتماعی می‌باشد. بخشی از مسئولیت کارفرما نسبت به کارگر در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ذکر شده است. اما فراگیری این مسئولیت و اهمیت بالای آن باعث شد که مصوبات قانونی محدود به نظام مسئولیت مدنی نماند و قانونگذار با وضع نظام تامین اجتماعی و همچنین اجرای طرح‌های بیمه اجباری، ابعاد این مسئولیت را گسترده ساخت. در این میان نوع خاصی از این مسئولیت که معطوف به ایمنی در محیط کار است شایان توجه بیشتری است. بر اساس دلالت ماده‌ی ۹۱ قانون کار بر پیشامدهای مربوط به محیط کار است، اما ابتلا به بیماری کرونا الزاماً ممکن است در محیط کار رخ ندهد باشد. از آنجا که نشانه‌های بیماری کرونا تا مدتی پس از جاگیری ویروس در بدن پنهان است و سپس آشکار می‌شود، ممکن است فرد ناقل در بیرون از محیط کار مبتلا شده، به طور ناخودآگاه و به دلیل عدم قطعیت پروتکل‌های بهداشتی در پیشگیری از ابتلا در هنگام فعالیت در محیط کار باعث انتقال آن به سایر همکاران شده و در نهایت باعث بروز خسارات به خود و سایر همکاران خود شود. در شرایط کنونی و با فرض رعایت پروتکل‌های بهداشتی، مرجع تشخیص مقصر و میزان تقصیر در شیوع ویروس کرونا در محیط‌های کاری، محاکم قضایی ذی صلاح هستند؛ حال آنکه عدم قطعیت در ردپا و چگونگی شیوع ویروس کرونا در محیط کار بسیار بالاست و این امر احتمال خطا در تشخیص مقصر و میزان تقصیر را برای مرجع قضایی هم بالا می‌برد. همچنین چشم‌اندازی از پیاده‌سازی قطعی‌ترین گام در کنترل بیماری کرونا، یعنی نمونه‌گیری‌های فراوان نیز در کشور دیده‌ نمی‌شود. به عبارتی می‌توان گفت هم‌اکنون در صورت بروز حوادث ناشی از بیماری کرونا در محیط کار، صرفاً کارفرما و کارگر به ناچار در دایره تشخیص مرجع ذی صلاح قضایی ایستاده‌اند که به دلیل همه‌گیری ویروس، هیچ‌کدام مقصر نیستند. اما جای خالی حاکمیت به عنوان نهاد دستوردهنده و مسئول، که به طور قاطعانه «باید» می‌گوید و ریسک ابتلای شهروندان به کرونا را می‌پذیرد، در این بین به روشنی دیده می‌شود. پس وقتی که «باید» کسب‌کارها با پروتکل‌های بهداشتی آغاز شوند، «باید» چارچوبی هم برای مسئولیت کامل نهاد

حاکمیت و سازمان تامین اجتماعی، در جبران بی‌کم‌وکاست، بی‌چون‌وچرا و بلاعوض خسارات و دیات ناشی از بیماری کرونا بر کارگران، کارفرمایان و شهروندان مشخص شود.

دولت متولی اصلی سلامت جامعه است و به عنوان حکمران، مسئولیت تمامی ملت بر عهده دولت است و باید در زمان شیوع بیماری‌هایی مانند بیماری کرونا، کلیه هزینه‌های مرتبط با آن را پذیرفته و پرداخت کرده و نسبت به شیوع آن پیشگیری کند و هر نوع مسئولیت کارگران بخش خصوصی در زمان بروز بیماری کرونا و ویروس وفق اصل ۲۹ قانون اساسی بر عهده دولت است که می‌بایست هزینه‌های آن از محل درآمدهای عمومی که در حساب‌های خزانه‌داری کل متمرکز است، به عموم مردم از جمله کارگران پرداخت شود اما اگر دولت کلیه هزینه‌های دوران بحران و هزینه پیشگیری و بهداشتی مربوط به بیماری کرونا و ویروس را به کارفرمایان پرداخت کند و کارفرمایان آن را در اختیار کارگران قرار ندهند یا تجهیزات را در کارگاه فراهم نکنند، براساس قوانین، کارفرمای متخلف در قبال هرگونه خسارت از جمله فوت کارگر، مسئولیت حقوقی و کیفری دارد. «

مبحث اول: تعاریف و مفاهیم

در این مبحث مفاهیم و معانی مرتبط با موضوع مورد بررسی قرار می‌گیرند.

گفتار اول: تعاریف

بند اول: کارفرما

در لغت به معنای صاحب کار، صاحب کارخانه، آن که به کاری فرمان دهد و نیز کسی که دستور کار بدهد، آمده است و در مقابل کارگر می‌باشد. در اصطلاح حقوقی نیز کارفرما کسی است که دیگری را اجیر کند تا به دستور وی کاری معین را انجام دهد.

بند دوم: مسئولیت

در کتاب‌های فرهنگ لغات زبانهای مختلف مسئولیت به معنی قابل بازخواست بودن انسان آمده و غالباً به مفهوم تکلیف و وظیفه و آنچه که انسان عهده دار آن باشد تعریف شده است چنان که در فرهنگ جامع نوین عربی به فارسی، مسئولیت به معنی قابل بازخواست و مسئول به معنی قابل جواب آمده است.

در المنجد^۱ مسئولیت از سئل و به معنی آنچه که مورد سؤال قرار می‌گیرد یعنی: (ما یسئل) تعریف شده است. در فرهنگ فارسی معین، مسئول به معنی، چیزی خواهش شده کسی که فرضیه‌ای بر ذمه دارد که اگر عمل نکند از او بازخواست شود و مسئولیت به معنی مسئول بودن و موظف بودن به انجام دادن امری است.^۲ در مفردات راغب در تعریف مسئولیت آمده است سؤال به معنی خواهش و در خواست و پرسش است. چنان که گفته شود (سالت عن حاله) از حالش پرسید و یا (سالت بكذا) او چنین پرسید یَسْئَلُكَ عَنِ الْأَفْعَالِ در مورد افعال از تو می‌پرسند و مسئول به معنی قابل بازخواست ذکر شده است. در

۱- المنجد فی اللغة و الاعلام، چاپخانه شرقیه بیروت سال ۱۹۷۶، ص ۳۱۶

۲- محمد معین، فرهنگ فارسی، ج ۳، امیر کبیر، ۱۳۶۲، ص ۴۰، ۷۷.

۳- حسن عمید، فرهنگ فارسی، امیر کبیر، تهران، ۱۳۶۲، ص ۹۵۰.

۴- جعفر جعفری، لنگرودی، ترمینولوژی حقوق، چاپ سوم بدون تاریخ، ص ۶۴۳.

فرهنگ فارسی عمید، مسئولیت عبارت است از آنچه انسان عهده دار و مسئول آن باشد و مسئول به معنی پرسیده شده و خواسته شده آمده است.^۳ بنابر آنچه در ترمینولوژی حقوق آمده است مسئولیت عبارت است از تعهد قانونی شخص، بر رفع ضرری که به دیگری وارد کرده است.^۴ از نظر فرهنگ فارسی نفیسی مسئول کسی است که از وی سوال کنند و در خواست نمایند.^۵ به هر حال بررسی معانی لغوی و اصطلاحی مسئولیت ملازمه این کلمه را با تعهد و تکلیف، آشکار می سازد ولی این معنی به تنهایی نمی تواند مفاهیم گوناگون و ابعاد مختلف و مصطلح مسئولیت را بازگو کند. برای درک مفهوم واقعی مسئولیت از جهات گوناگون ناگذیر باید علاوه بر وجود تعهد و تکلیفی که از طرف مقام صلاحیت دار، وضع و برقرار می گردد، عوامل و شرایط لازم دیگری را هم در نظر گرفت. در این باره لازم است که:

اولاً: مشروعیت مقام یا مقامات صلاحیت داری که حق وضع هرگونه قاعده یا تکلیفی را دارند مورد تأیید شخص مسئول و موظف قرار گیرد.

ثانیاً: شخصی که دارای اهلیت قانونی است از وجود وظیفه و یا قوانین موضوعه، مطلع و آگاه گردد و توانایی انجام عمل و یا ترک آن را داشته باشد به این ترتیب ابعاد مختلف مفهوم مسئولیت و ماهیت آن با جمع شدن عوامل سه گانه زیر فراهم خواهد شد.

۱- آگاهی و اطلاع شخص، از قاعده و یا تکلیف و توانایی انجام و یا ترک آن.

۲- وجود او امر و نواهی قانونی

۳- مشروعیت مقام واضح قاعده و یا تکلیف

اینک ارتباط منطقی بین عوامل یاد شده راتحت عنوان کلی مسئولیت مورد تجزیه و تحلیل قرار دهیم.

بند سوم: تعریف ایمنی و فرهنگ ایمنی

ایمنی مفهومی است که به مجموع شرایطی اطلاق میگردد که جمع آن، عنصر پیشگیری از حادثه در محیط کار را تقویت میکند و توان اجزای محیط برای کاهش هزینه های حادثه را افزایش میدهد. به اختصار میتوان ایمنی را حفاظت افراد و اموال از خطرات بصورت کلی نامید.^۱

با توجه به تعریف فوق روشن ساختن چند واژه ی دیگر برای تبیین بهتر تعریف اصلی ایمنی ضروری است.

خطر: شرایطی که دارای پتانسیل آسیب رساندن به کارکنان، تجهیزات و ساختمانها و از بین بردن مواد یا کاهش کارایی در اجرای یک وظیفه از پیش تعیین شده است.

کلمه Danger با کلمه Hazard متفاوت است. معادل فارسی هر دوی آنها خطر است اما کلمه ی اول در واقع موقعیتی است که محیط و اجزای آن را در معرض خطر (کلمه دوم) قرار میدهد.

حادثه: آنچه انسان را ناخواسته از مسیر زندگی طبیعی منحرف ساخته و برای او ناراحتی جسمی و روانی یا خسارت مالی ایجاد مینماید، حادثه نامیده میشود.

۵- علی اکبر نفیسی، ناظم الاطباء، فرهنگ نفیسی، ج ۵، تهران ۱۳۱۷ - ۱۳۳۴، ص ۳۳۲۹.

۱- ناصر، کاتوزیان، الزام های خارج از قرارداد، ج ۲، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۷، صفحه ۸

در دایره المعارف ایمنی و بهداشت کار (Encyclopaedia occupational health) که توسط سازمان بین المللی کار با مشارکت ۶۰ کشور تدوین شده است جادئه این چنین تعریف شده است: حادثه عبارت است از یک اتفاق پیش بینی نشده و خارج از انتظار که یک نوع خاصی از آسیب یا انواع آسیب را منجر میشود و صدمه وارد میکند. پیشگیری: اگر ایمنی را دور کردن محیط و اجزای آن از شرایط خطر (Hazard) تعریف کنیم، پیشگیری دور کردن محیط و اجزای آن از خطر (Danger) میباشد، یعنی محیط و اجزای آن را ظوری توانمند سازیم که از حالت خطر فاصله داشته باشد و در معرض خطر (Hazard) قرار نگیرد.

حال با روشن شدن مفهوم ایمنی باید در کنار مفهوم جدیدتر و مرتبط تری را بیان کنیم. فرهنگ ایمنی که در مطالعات اخیر ایمنی شناسی به خصوص در محیط کار بشدت مورد مطالعه است از این منظر شایان ذکر است.

فرهنگ ایمنی به مجموع نگرش های اجزای محیط به مفهوم ایمنی اطلاق میشود. نقش فرهنگ ایمنی در محیط کار در دستیابی به شرایط ایمنی موثر است. فرهنگ ایمنی علاوه بر کارگر باید در مورد کارفرما و پیمانکار نیز سنجیده شود.^۲

بند چهارم: تعریف محیط کار

محیط کار به محیطی اطلاق میشود که در آن نیروی انسانی در راستای خروجی مدنظر کارفرما، دستورات کارفرما را اجرا میکند. از جهت فنی محل تجمع دو عامل نیروی انسانی و فضا و تجهیزات که منجر به تولید محصول یا ارائه خدمات میگردد، محیط کار گفته میشود.

مطابق ماده ۴ قانون کار، کارگاه که در واقع ذکری است از محیط کار این چنین تعریف میشود: کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار میکند، از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی و ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آن ها. کلیه ی تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاهند از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاس های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج مارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها، جزء کارگاه میباشد.

در واقع این تعریف همانطور که مشخص است با بیانی غیر حصری، صرف افعال کارگر در محیط در برابر کارفرما را کارگاه خوانده که میتوان گفت کارگاه و آنچه به اقتضای کار جزو کارگاه میباشد، تعریفی قانونی است از محیط کار. این مبنا در تعریف محیط کار که میتوان از ماده ۴ قانون کار استخراج کرد، مورد استقبال رویه قضایی قرار گرفت و در آرای متعددی استدلال ددگاه ها تفسیر فوق را تایید مینمود.

برای مثال در رای صادره از شعبه ۱۳ دادگاه تجدید نظر استان خراسان رضوی که مربوط به حادثه واژگونی یک دستگاه وانت بار در حین انتقال سرکارگر به محل کار بوده است. علاوه بر اینکه اعزام کارگران به خارج از کارگاه را همچنان مشمول بیمه

^۲ - حسینی نژاد، مسئولیت مدنی، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی شهید بهشتی، ۱۳۷۰، ص ۲۱

میدانند، وسیله‌ی انتقال دهنده‌ی کارگران را نیز محیطی میدانند که به اقتضای کار، کارگاه محسوب شده و در نتیجه بیمه کارفرما مشمول جبران خسارت قلمداد کرده است.^۳

در نتیجه با توجه به تعریف قانون کار و مواضع رویه قضایی میتوان گفت هر محیطی که متعاقب دستور کارفرما و همچنین به مقتضای امکاناتی که کارفرما در اختیار وی قرار داده است، کارگر در آن قرار گرفته باشد، محیط کار قلمداد شده و مقررات قانون کار را شامل می‌گردد.

اسناد بین‌المللی مربوط به سازمان کار در مورد تعریف محیط کار علاوه بر تاکید بر ماهیت رابطه کارگر و کارفرما به صورت ویژه ای بر کارگاه‌هایی تاکید کرده اند که به اقتصاد غیر رسمی تعلق دارد. تاکید سازمان بین‌المللی کار بر کارگاه‌هایی که به اقتصاد غیررسمی تعلق دارند در واقع نوعی تلاش برای حمایت از حقوق کارگران این بخش‌ها بدون محدود کردن آنهاست، زیرا خرد بودن این واحدها عموماً باعث ناتوانی آنها از اجرای مفاد حقوق کار بطور کلی است در نتیجه اسناد بین‌المللی با گنجاندن این بخش در تعریف کارگاه تلاش در حمایت از کارگران بخش غیررسمی نمودند که در نوع خودش کاری ضروری است.

بند سوم: تعریف ایمنی محیط کار

در جهت جمع بندی مطالب فوق میتوان بظورت حقوقی ایمنی محیط کار را چنین تعریف کرد: ایمنی محیط کار شرایطی که منابع انسانی را از عوامل مضر که میتواند سلامتی آنها را به خطر بیندازد یا کارایی آنها را دچار اختلال کند مصورن میدارد و این شرایط در محیطی برقرار است که کارگر به اقتضای فعالیت کاری خود موظف به حضور و یا به نحوی مجبور به حضور در آن محیط میباشد.

گفتار دوم: تعاریف اصطلاحی

بند اول: تعاریف اصطلاحی کارفرما

ایجاد و اداره یک مؤسسه تولیدی یا خدماتی هم به سرمایه نیاز دارد و هم به وسایل و ابزار و مواد اولیه و هم به خدمات و کار افرادی که کالا تولید کرده یا خدماتی را عرضه کنند و کارفرما سرمایه و وسایل لازم برای کار را دارد ولی برای تولید کالا یا ارائه خدمات باید از نیروی کار افراد دیگری استفاده کند از این روست که کارگران مزدبگیر را به خدمت می‌گیرد.

تعیین کارفرما، به ویژه هنگام شکایت کارگر اهمیت به سزایی پیدا می‌کند؛ زیرا ممکن است کارگر در اثر تشخیص نادرست، مشخصات درستی از کارفرما به مراجع ذی صلاح ارائه ندهد و به جای این که حق خود را از کارفرمای واقعی مطالبه کند، انگشت اتهام به سوی مدیر کارگاه یا پیمان کار دراز نماید و در نتیجه قادر نباشد که حق خود را از طریق صحیح و قانونی به دست آورد و این خطا در مواردی که کارفرما شخص حقوقی است، فراوان دیده می‌شود.

از دیدگاه حقوقی، کارفرما شخصی است که طرف قرار داد کار یا رابطه کارگری و کارفرمایی است و به این اعتبار، تعهدهایی را در برابر کارگر بر عهده می‌گیرد که سرمایه و دارایی او تضمینی برای اجرای این تعهدهاست. کارفرما می‌تواند یک فرد باشد و یا یک شخص حقوقی.

^۳ - دادنامه شماره ۸۸۰۹۹۷۵۱۳۳۰۰۰۵ مورخ ۸۸/۱/۱۹

«کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسؤول 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.» (مفاد ماده ۳ قانون کار) از این تعریف دو نکته به دست می‌آید.

(۱) هرگاه کارفرمایان اشخاص حقیقی متعدد باشد و رابطه آن‌ها با یکدیگر بر اساس شراکت مدنی و اجتماع آن‌ها خاصه شخصیت حقوقی باشد، در این صورت هر یک از شرکاء به نسبت سهم خود در قبال مطالبه کارگران مسئول است و از لحاظ اداره چه به لحاظ جمعی اداره شود یا به صورت مدیر که نماینده کارفرمایان محسوب می‌شود، تعهد هر یک در قبال کارگران موجب تعهد همگی خواهد شد ولو این که بقیه شرکاء این تعهد را تنفیذ نکنند.

(۲) ممکن است کارگر، به طور مستقیم تحت نظارت و دستور کارفرما کار کند و ممکن است کارگر مطابق ضوابط کلی و مشخصی که کارفرما معین نموده است، کار کند و در تحت نظارت مستقیم کارفرما نباشد؛ مهم این است که کارگر کار خود را به تبعیت از کارفرما انجام دهد و کارش به حساب کارفرما باشد.

بند دوم: رابطه کارفرما و مدیر کارگاه

در اینجا، این نکته لازم به ذکر است که بین کارفرما و مدیر کارگاه چه تفاوتی است و ارتباط آنها در کجاست؟ هر واحد تولیدی یا خدماتی که بتوان به عنوان کارگاه اطلاق کرد، شخصی آن را اداره می‌کند که می‌توان او را رئیس یا مدیر کارگاه نامید. در مواردی خود کارفرما مدیر کارگاه است ولی چنانچه از تعریف کارفرما برمی‌آید این است که کارفرما می‌تواند شخصی حقیقی یا حقوقی باشد ولی رئیس کارگاه همیشه شخصی حقیقی است و زیر نظر کارفرما مشغول به کار است و رابطه کارفرما و مدیر رابطه کارگری و کارفرمایی می‌باشد. خواه مدیر، مسؤول بخشی از کارگاه باشد و خواه اداره تمام آن را به عهده داشت باشد.

مبحث دوم: مبانی مسئولیت مدنی کارفرما

گفتار اول: نظریه تقصیر

در مسئولیت ناشی از تقصیر هنگامی کارفرما مسئول شناخته می‌شود که مرتکب تقصیری شده باشد و آن^۴ تقصیر هم علت ایجاد خسارت شناخته شود. به عبارت دیگر به موجب این نظریه تنها دلیلی که می‌تواند مسئولیت کسی را نسبت به جبران خسارتی توجیه کند وجود رابطه علیت بین تقصیر و ضرر وارده است؛ یعنی زیان‌دیده در صورتی می‌تواند مطالبه زیان نماید، که ثابت نماید که تقصیر کارفرما سبب ورود خسارت شده است. که براساس این نظریه در دعوی، زیان‌دیده نقش اصلی و مدعی را دارد و باید بار اثبات آنرا بدوش کشد. اگرچه در سیستم مبتنی بر تقصیر تا زمانی که تقصیر عامل ورود زیان اثبات نگردد، از وی نمی‌توان مطالبه جبران خسارت نمود؛ اما در برخی موارد قانونگذار برای این که جبران خسارت زیان‌دیده آسانتر گردد عنصر تقصیر را بر عامل ورود زیان مفروض دانسته است. که در این فرض تقصیر کارفرما در دو حالت نسبت به زیان وارده

^۴ حسینقلی، حسینی‌نژاد، مسئولیت مدنی، تهران: بخش فرهنگی جهاد دانشگاهی دانشگاه شهید بهشتی، ج اول، ۱۳۷۰.

توسط مستخدم وی قابل تصور است که موجب شده است برخی بر نظریه تقصیر کارفرما ناشی از سوء انتخاب کارگر توسط وی متمایل گردند و برخی نیز به نظریه تقصیر کارفرما ناشی از سوء مراقبت از عمل کارگر سوق پیدا کنند.

بند اول: نظریه تقصیر ناشی از سوء انتخاب کارگر

بعضی از حقوقدانان، تقصیر در انتخاب کارگر شایسته را سبب مسئولیت کارفرما دانسته‌اند و گفته‌اند که کارفرما به دلیل عدم دقت در انتخاب کارگران خود مسئول می‌باشد پوتیه نیز معتقد است کارفرما به دلیل سوء انتخاب، مسئول جرم و شبه جرم کارگزارانش است؛ ولی چنانچه کارفرما دقت و احتیاط لازم را در انتخاب کارگران شایسته اعمال نماید، با توجه به اینکه در حقوق فرانسه و ایران فرض تقصیر شده است، این نظریه نمی‌تواند مبنای مناسبی باشد. از سوی دیگر با توجه به اینکه صغیر یا مجنون بودن کارفرما مسئولیت وی را سلب نمی‌کند، در صورتی که بر مبنای مسئولیت کارفرما تقصیر، ناشی از سوء انتخاب کارگر باشد، چگونه می‌توان کارفرمای صغیر یا دیوانه را که فاقد قدرت درک و شعور است به دلیل تقصیر در انتخاب، مسئول شناخت.

بند دوم: تقصیر ناشی از سوء مراقبت از عمل کارگر

طبق این نظریه چون کارفرما از حقوق لازم جهت مراقبت و نظارت بر اعمال کارگران خود برخوردار است و بر آنها تسلط کامل دارد، مسئول اعمال آنان می‌باشد. این نظریه را برتراند بیان کرده است و حقوقدانی انگلیسی نیز به نام «Blackstone» «معتقد است؛ بطوری که می‌گوید: «کارفرما برای کلیه تقصیرات و جرائم مدنی کارگران خویش که صراحتاً از آنها ممانعت نکرده است مسئولیت دارد». بااطمینان می‌توان گفت که نظریه تقصیر در مراقبت بر نظریه سوء انتخاب برتری دارد، چرا که در این نظریه رابطه تابع و متبوعی بین کارگر و کارفرما در نظر گرفته شده است و کارفرما در مقابل اعمال خلاف کارگر می‌تواند نظارت جدی اعمال نماید و از اعمال نادر و زیانبار وی جلوگیری نماید. به‌هرحال در نظام حقوقی ما بسیار بعید می‌نماید که مبنای مسئولیت کارفرما تقصیر باشد (تقصیر در انتخاب کارگر یا کارمند و یا تقصیر در مراقبت یا تهیه وسایل مناسب کارچرا که اگر علت تقصیر یکی از این امور بود کارفرما می‌توانست با اثبات اینکه تقصیری نکرده است، مسئولیت را از دوش خود دور سازد. در صورتی که چنین نیست و در سیستمهای حقوقی مختلف از جمله انگلیس و ایران (ماده ۱۲ مسئولیت مدنی) بر کارفرما، فرض تقصیر شده است و زیان دیده نیازی به اثبات تقصیر کارفرما ندارد. در رویه قضایی انگلستان مواردی یافت می‌شود که براساس ضابطه، کنترل کارفرما نسبت به اعمال و رفتار کارکنان، مسئولیت نیابتی دارد. برای مثال پرونده کسیدی علیه وزارت بهداشت که در آن صدمه‌ای بوسیله غفلت حاصل از عملکرد کارکنان حرفه‌ای بیمارستان به مصدومی وارد شده بود، دادگاه حکم داد که بیمارستان مسئولیت نیابتی در قبال غفلت حرفه‌ای کارکنان را خود دارد؛ گرچه پزشک یا پرستار و یا اتاق جراحی مقصر باشند. البته بر این نظریه ایرادی وارد است که سوء مدیریت و عدم کنترل را به کارفرمای صغیر یا محجور نمی‌توان نسبت داد. بنابراین صغیر و محجور بایستی معاف شناخته شوند. کارفرما در قبال متضرر، مسئولیت شخصی خواهد داشت نه مسئولیت نیابتی؛ یعنی در آن صورت کارفرما حق رجوع به کارگر مقصر خویش پس از پرداخت خسارت، را نخواهد داشت، حال آنکه چنین حقی به وی داده شده است.

گفتار دوم: نظریه خطر

برطبق این نظریه مبنای مسئولیت، خطر ایجادشده توسط کارفرما نیست بلکه خطر ایجادشده در اینجا به^۵ فعالیت واداشتن افراد دیگر است. پلانیول مبنای مسئولیت کارفرما در قبال کارگر را خطر یا زیان احتمالی می‌داند اما سالی^۴ و ژوسران قرن نوزدهمدر فرانسه به این نظریه اعتقاد داشتند که رابطه سببیت بین فعل شخص و زیان وارده، خواه عمل وی قانونی و بدون تقصیر یا خطاکارانه باشد، در هر حال کارفرما مسئول خطرات ناشی از عمل خود خواهد بود. این نظریه، نظریه خطر اطلاق می‌شود به طوری که سالی معتقد است «هر کس در مقابل محیط خطرناکی که جهت فعالیت خود ایجاد کرده است و فعالیتش ثمرات مادی و معنوی برای او در بر داشته است، مسئولیت دارد به‌هرحال نظریه خطر دارای دو چهره است:

۱- نظریه خطر مطلق ۲- نظریه خطر نفع ۳- نظریه مختلط

البته در نظام کامن‌لا نیز علی‌رغم اینکه مسئولیت را مبتنی بر تقصیر می‌داند، در توجیه مسئولیتهای مطلق (که از آن جمله باید مسئولیت کارفرما را نام برد) بیان می‌کند: «هر کس به ناروا ایجاد خطر کند مرتکب تقصیر می‌شود بعضی نیز تقصیر فرد را، منوط به ایجاد خسارت برای دیگران شناخته‌اند. نظریه خطر مطلق امروزه طرفداری ندارد. اگر کارفرما به دلیل توسعه فعالیت خویش و داشتن کارگران متعدد در قبال خطرات ناشی از فعالیت آنان مسئولیت داشته باشد، پس از جبران خسارت شخص ثالث نباید حق مراجعه به کارگران خویش را داشته باشد، در حالیکه چنین نیست و در صورت بروز تقصیر از ناحیه کارگر و ورود خسارت به غیر، حق مراجعه برای او محفوظ است^۶. عده‌ای از جمله ژوسران و برتراند قائل به نظریه خطر در مقابل منفعت می‌باشند. به طور کلی طرفداران این نظریه معتقدند که کارفرما به دلیل سود بردن از کار کارگر موظف به تحمل مسئولیت عمل وی می‌باشد. این نظریه با قاعده «من له الغنم فعلیه الغرم» و قاعده «الضمان بالخراج» سازگار است. به تعبیر آقای دکتر کاتوزیان عدالت اجتماعی اقتضا دارد کسی که از کار کارگاه‌ها، سود می‌برد، باید زینهای ناشی از آن را نیز تحمل کند. به اضافه چون اداره کارگاه با کارفرماست و او باید کار را به کاردان بسپارد و نظمی برقرار سازد که از وارد شدن زیان به دیگران جلوگیری شود، طبیعی است کارفرما باید سبب قوی‌تر شمرده شود و سهم او نیز در این راه محاسبه گردد. بر این نظریه ایرادی وارد است. اگر این نظریه مبنای مسئولیت باشد، چگونه زیان دیده می‌تواند علیه گماشته کارگر یا کارمند مستقیماً اقامه دعوی نماید و در صورت تأدیه خسارت توسط کارفرما، حق رجوع به گماشته را داشته باشد. اگرچه بعضی از حقوقدانان تصور کرده‌اند که قانونگذار برای کارفرما مسئولیت مبتنی بر خطر ایجاد کرده است اما به نظر می‌رسد اینگونه نباشد؛ زیرا اگر چنین بود، اثبات بی‌تقصیری کارفرما، نباید وی را از مسئولیت معاف می‌ساخت؛ حال آنکه بند دوم ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی که بیان می‌کند: «... مگر اینکه محرز شود تمام احتیاطهای مزبور را به عمل آورده است باید اذعان نمود که برای کارفرما فرض تقصیر شده است، به این معنا که اگر از فعل کارگر خسارتی به بار آید چنین فرض می‌شود که او در انتخاب کارگر شایسته و پیشگیری از ضرر به غیر، احتیاط لازم را انجام نداده است. به همین سبب اگر معلوم شود وی تمام احتیاطهای لازم را بر مبنای اوضاع و احوال مبدول داشته است، از مسئولیت بری خواهد شد. به عبارت دیگر برای اینکه نظریه ایجاد خطر و رعایت عدالت اجتماعی در ایجاد فرض مسئولیت برای کارفرما اثر قاطع داشته باشد، باید پذیرفت که ماده ۱۲ ق. م. م. با نظریه تقصیر بیشتر سازگار است. زیرا اگر نظریه خطر مبنای مسئولیت باشد اثبات اینکه کارفرما رعایت احتیاطهای لازم را نموده است در قضیه مؤثر نیست و موجب معافیت وی از مسئولیت مدنی نمی‌گردد. (میشل لورراسا، ۱۳۷۵: ۷۹). عده‌ای نیز با الهام از نظریات امیل

^۵ دکتر سید حسین صفایی، ۱۳۸۲. تقریرات درس مسئولیت مدنی تطبیقی دوره دکتری حقوق خصوصی دانشگاه تربیت مدرس،

^۶ ناصر، کاتوزیان، حقوق مدنی - الزامهای خارج از قرارداد، ضمان قهری، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۴

دورکیم قائل به نظریه خطر نامتعارف هستند. در این نظریه اعمالی که شخص مطابق عرف انجام می‌دهد، هر چند باعث خسارت دیگران باشد، مسئولیت‌زا نیست؛ اما هرگاه همین شخص پا را از شرایط متعارف فراتر گذارد و کارهای نامتعارف انجام دهد، در مقابل آثار عمل زیانبار خود مسئولیت دارد. در سیستم حقوقی انگلیس نیز برای مسئولیت نیابتی کارفرما توجیهاتی ارائه شده است:

۱- ضابطه کنترل که براساس آن کارفرما چون نسبت به حرکات و سکنات کارگر در محیط کار اشراف دارد و علاوه بر آن دارای حق نظارت و کنترل بر کارگر است، در صورت عدم کنترل کارگر در مقابل عمل زیانبار وی در مقابل اشخاص ثالث، مسئول خواهد بود.

۲- برخی حقوقدانان انگلیسی به ضابطه «غنی‌تر بودن کارفرما»^۲ استناد می‌کنند که بر این اساس کارفرما غنی‌تر است لذا برای اینکه خسارت زیان‌دیده جبران شود، عدالت اقتضاء می‌کند وی خسارت را پرداخت نماید.

۳- حقوقدانان انگلیسی به ضابطه نفع اقتصادی و روانی که پیش از این توضیح داده شد تمسک جسته‌اند. عده‌ای نیز به نظریهء مختلط اعتقاد دارند؛ به این معنا که نه می‌توان صرفاً نظریه خطر نفع را پذیرفت و نه نظریه خطر مطلق را. این نظریه مبنای اولیه نظریه تقصیر و مبنای ثانوی نظریه خطر است. این عده اعتقاد دارند اخلاق ایجاب می‌کند مسئولیت، مبتنی بر تقصیر باشد و مسئولیت مبتنی بر خطر تنها در موارد استثنایی و در مواردی که اقتضا کند باید مورد استفاده قرار گیرد. البته این نظریه ضابطه دقیقی برای موارد استثنایی یعنی نظریه خطر، احصا نکرده است. عده‌ای مثل ژوسران برای مسئولیت دو قطب قائل شده‌اند، بدین شکل که در پاره‌ای موارد مسئولیت باید مبتنی بر تقصیر و در پاره‌ای موارد باید بدون تقصیر باشد:

۱- در مسئولیت ناشی از فعل شخصی مسئولیت مبتنی بر تقصیر لحاظ می‌شود.

۲- در مسئولیت ناشی از عمل اشیا و دیگران (مثلاً کارگر و گماشته و مسئولیت بدون تقصیر لحاظ می‌شود. این نظریه نیز مورد انتقاد شدید قرار گرفته است.

گفتار سوم: نظریه نمایندگی

براساس این نظریه چون کارگر به نمایندگی از سوی کارفرما انجام وظیفه می‌نماید پس عمل وی در راستای عمل کارفرما قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه نوعی وحدت شخصیت بین کارفرما و کارگر وجود دارد، بدین لحاظ کارفرما مسئول اعمال خویش است، به عبارت دیگر چون کارگر و کارمند برای کارفرما عمل می‌کنند، نماینده او در فعالیتهای کارگاه محسوب می‌شوند. بدین نحو اعمال کارکنان در حکم اعمال کارفرما تلقی می‌شود و خطای کارگر و یا کارمند، خطای کارفرما تلقی خواهد شد. لازم به ذکر است که قائلین به نظریه نمایندگی^۷ در برابر حق مراجعه کارفرما به کارگر مقصر، اظهار کرده‌اند که وحدت شخصیت کارگر و کارفرما صرفاً در قبال اشخاص اعتبار دارد لیکن در رابطه بین آنها چنین وحدتی در بین نیست. بر این نظریه نیز اشکالاتی وارد است:

۱- اتحاد کارگر و کارفرما امری فرضی و بدیهی است. بر امور فرضی نمی‌توان آثار حقوقی مترتب ساخت.

۲- چنانچه عنوان کارگر و کارفرما یکی باشد، کارفرما حق ندارد به کارگر رجوع کند زیرا مراجعه به کارگر رجوع به خود است و این امر غیر منطقی است.

^۷ عزت الله؛ عراقی، حقوق کار، سمت ۱۳۸۶، چاپ هفتم، ج ۱، ص ۱۳۰.

۳- چنانچه کارفرما جانشین کارگر گردد، تقصیر سنگین کارفرما محسوب می‌شود و با توجه به اینکه مطابق قانون بیمه، شخص حق ندارد خود را در قبال تقصیرات سنگین بیمه کند، بنابراین نباید بیمه کارگر در مقابل تقصیرات سنگین پذیرفته شود. حال آنکه این مجوز از سوی قانون بیمه ایران به کارفرما اعطاء شده است. از سوی دیگر خطا امری کاملاً شخصی است و قابلیت نمایندگی ندارد و این نظریه با اساس مفهوم نمایندگی، آنگونه که در اعمال حقوقی مطرح می‌شود، در تعارض است.

گفتار چهارم: نظریه تضمین حق

براساس این نظریه مسئولیت کارفرما بر مبنای ضمانت گارانتیدانسته شده است و وی را ضامن کارگر تلقی می‌نماید. اگر مبنای مسئولیت تضمین باشد، کارفرما باید از زیان دیده بخواهد که ابتدا به کارگر مراجعه کند. اگر غرامت از سوی کارگر جبران نشود، در آن صورت زیان متضرر را جبران نماید. حال آنکه به کارفرما چنین اختیاری داده نشده است که وی به محض تحقق شرایط مسئولیت (تقصیر کارگر و ورود زیان) ملزم به جبران خسارت خواهد شد. این نظریه بیش از دیگر نظریات مورد قبول حقوقدانان قرار گرفته است، زیرا به واسطه فعالیت در کارگاه، کارگر و کارمند در معرض روبرو شدن با خساراتی هستند که نوعاً توان مالی جبران آنها را ندارند. به همین دلیل کارفرما باید تضمین ضامن مالی آنها در جبران این خسارت باشد که در این صورت اصالت مسئولیت کارگر در قبال خطاهای خود حفظ می‌شود. کارفرما نیز می‌تواند پس از جبران خسارت به خطاکار مراجعه نماید و نهایتاً می‌بایست خود افراد نتیجه خطاهایشان را تحمل کنند برخلاف مبنای فرض تقصیر، کارفرما نمی‌تواند به صرف اثبات بی‌تقصیری خود از جبران خسارت افراد ثالث رهایی یابد و بدین ترتیب حقوق زیان‌دیدگان به نحو مطلوبتر و مطمئن‌تر جبران خواهد شد. براساس مبنای نظری تضمین، هر چند ریسک فعالیت کارگاه و جبران خسارت ناشی از خطای کارگر نهایتاً بر دوش کارفرما قرار نمی‌گیرد، اما حد اقل ریسک ناتوانی مالی کارگر و کارمند بر کارفرما، تحمیل خواهد شد و او می‌تواند با خرید بیمه مناسب، کارگاه و کارکنان از تحمل این خطر نیز به طرز معقولی رهایی یابد.

مبحث سوم: مسئولیت های کارفرما در صورت ابتلا به کرونا

گفتار اول: رابطه فعل کارفرما و بیماری کرونا

- در خصوص بیماری کرونا از باب فعل زیان بار می‌توان اینگونه تحلیل کرد که در صورت رعایت دستورالعمل های بهداشتی از سوی کارفرما هیچ فعل یا ترک فعل زیان باری به عنوان یکی از ارکان مسئولیت اتفاق نیفتاده است که منجر به محکومیت کارفرما به پرداخت دیه گردد.

- در خصوص بیماری کرونا رابطه سببیت بین فوت کارگر و فعل یا ترک فعل کارفرما وجود ندارد چرا که فوت کارگر ناشی از ابتلا به ویروس کرونا بوده است نه فعل کارفرما و اساساً امکان اثبات این موضوع که کارگر قطعاً در محیط کار به این ویروس آلوده شده است یا خیر وجود ندارد و کارفرما صرفاً می‌بایست دستورالعمل های بهداشتی را اجرا نماید و حتی در صورت کوتاهی و یا تخطی از اجرای این دستورالعمل ها و در بدترین حالت ممکن به دلیل عدم رعایت دستورالعمل های بهداشتی و به خطر انداختن سلامت جامعه مرتکب جرم از جنبه کیفی شده است که می‌تواند منجر به اعمال جرایم و یا تعطیلی کارگاه بنا به تشخیص بازرسان بهداشت محیط طبق ماده ۱۰۵ قانون کار شود و طبق قانون در چنین شرایطی کارفرما فقط مسئول پرداخت حقوق کارگران بیکار شده است.

گفتار دوم: بیمه مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارکنان خسارت های ناشی از ابتلاء به بیماری کرونا

بیمه مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارکنان صرفاً مسئولیت مدنی بیمه‌گذار و یا عوامل اجرایی وی در قبال صدمات بدنی که به علت وقوع حادثه تحت پوشش بیمه در کارگاه (مکان فعالیت) به کارکنان وارد شود را جبران می‌کند. حادثه در شرایط عمومی بیمه مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارکنان به شرح زیر تعریف شده است: هر نوع رخدادی که حین یا به مناسبت انجام فعالیت تحت پوشش بیمه در مدت بیمه اتفاق افتاده و موجب وارد آمدن صدمه بدنی به کارکنان و یا فوت آنها شود. (خدابخشی، ۱۳۹۲)

طبق بند یک از ماده ۱۸ آیین نامه ۹۸ شورای عالی بیمه پرداخت خسارت های ناشی از بیماری های شغلی که کارکنان به مرور زمان و متأثر از محیط کار مبتلا شوند صرفاً با رای دادگاه امکان پذیر است. بیماری هایی همچون آسم، ناشنوایی ناشی از کار، ضعف بینایی ناشی از کار، دیسک ستون فقرات و... اما از آنجایی که بیماری کرونا به مرور زمان و به تدریج رخ نمی‌دهد در این تعریف نمی‌گنجد و دریافت خسارت های احتمالی ناشی از کرونا حتی با رای دادگاه از شرکت های بیمه بعید به نظر میرسد.

گفتار سوم: مسئولیت کارفرما در خصوص مرگ کارگران مبتلا به بیماری کووید ۱۹

قانون مجازات اسلامی قتل را به دو دسته عمد و غیرعمد تقسیم کرده است. بر اساس ماده ۵۰۶ قانون مجازات اسلامی؛ تسبیب در جنایت آن است که کسی سبب تلف شدن یا مصدومیت دیگری را فراهم کند و خود مستقیماً مرتکب جنایت نشود به طوری که در صورت فقدان رفتار او جنایت حاصل نمی‌شد مانند آنکه چاهی بکند و کسی در آن بیفتد و آسیب ببیند. بنابر این ماده قانون مجازات اسلامی؛ در کارگاهی که موارد بهداشتی به درستی رعایت نشده باشد، مرگ کارگران در اثر کرونا می‌تواند به صورت بخشی یا کامل مشمول "دیات خسارت" از سوی کارفرما شود. این مسئله منوط به رای قاضی دادگاه خواهد بود. (صفایی، ۱۳۹۳)

مبحث چهارم: ابتلای کارگران به کرونا و مسئولیت کارفرما در قوانین موضوعه

گفتار اول: از کارافتادگی کارگر ناشی از بیماری

بند اول: بیماری های غیرناشی از کار

اساساً ارتباطی به شغل و حرفه و فعالیت کارگر ندارند و عارضه جسمی یا روحی ایجاد شده هیچ وابستگی مستقیمی به نوع شغل کارگر ندارد و در هر محیط و شرایط دیگری ممکن بود کارگر به این بیماری مبتلا شود مانند کرونا یا آپاندیس

بند دوم: بیماری های ناشی از کار

بیماری های ناشی از کار به مرور زمان و متأثر از عوامل محیطی و آلاینده های موجود در محیط کار ایجاد می‌شوند. ماده ۷ قانون تامین اجتماعی این بیماری ها را اینگونه تعریف کرده است:

«وضع غیر عادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می شود یا اینکه موجب هر دو در آن واحد می گردد. لذا عوارضی که به مرور زمان به تاثیر از آلاینده های محیط کار در فرد ایجاد می شود، مرجع رسیدگی به آن کمیسیون های پزشکی یا شورای پزشکی می باشد.»

گفتار دوم: قوانین حمایتی از کارگران در مواجهه با بیماری در قانون کار

بند اول: ماده ۱۵ قانون کار

در مواردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگران که تعطیل می شود به حال تعلیق درمی آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است. بند دوم: ماده ۸۵ قانون کار برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری های حرفه ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود، برای کلیه کارگاه ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

بند سوم: ماده ۹۱ قانون کار

کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل های مربوط کارگاه می باشند^۸

بند چهارم: ماده ۹۲ قانون کار

کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری های ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یک بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایش های لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوط ضبط نمایند (اکبری، ۱۳۹۳)

بند چهارم: ماده ۹۵ قانون کار

مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده (۸۵) این قانون خواهد بود. هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات های مندرج در این قانون مسئول است بر اساس قوانین فوق و سایر قوانین موجود کارفرما وظایف زیر را دارد:

^۸- خدابخشی، عبدالله (۱۳۸۹)، جبران خسارت کارگران در نظام مسئولیت مدنی، چ ۱، شرکت سهامی انتشار، ص ۵۶

۱- تمامی معیارهای لازم برای حمایت از سلامت کارمندان خود را به کار گیرد. تضمین امنیت و وضعیت جسمانی کارمندان بایستی طبق ماده ۵۱ قانون حمایت از سلامت و امنیت افراد شاغل فراهم شود. در این راستا، کارفرما بایستی معیارهای لازم را برای به حداقل رساندن شیوع ویروس با فراهم آوردن اقدامات بهداشتی لازم و همچنین شناسایی، کنترل و حذف خطرهای بیولوژیکی اعمال کند. به عنوان مثال از نشست‌های غیر ضروری که نیازمند حضور کارکنان است جلوگیری شود؛ از ابزارهای فناوری برای ارتباط میان کارمندان استفاده شود و یا کار از راه دور را ترویج دهد.

کارمندی که سلامتی آن‌ها در معرض خطر قرار می‌گیرد، مکانیزم‌های حقوقی برایشان وجود دارد که می‌توانند از کمیسیون مربوط به رسیدگی به این امور، درخواست مداخله کنند. اگر کارمندی دلایل منطقی داشته باشد که سلامتی او، امنیت و وضعیت جسمانی او در خطر است و یا اینکه افراد دیگری را در معرض خطری مشابه قرار می‌دهد، حق امتناع از انجام کار را دارد. در صورتی که کارفرما دلایل کارمند را نپذیرد، بازرس کمیسیون مذکور تشخیص می‌دهد که آیا فرد کارمند در خطر است یا نه (بعد از اطمینان از روال مقرر در قانون سلامت و امنیت کار که کارمند باید به مدیر، کارفرما و یا جانشین او اطلاع داده باشد).

۲- کارفرما موظف است که اطمینان حاصل کند که ماسک‌هایی که در محل کار استفاده می‌شوند استانداردهای لازم را دارند.

۳- کارفرما بایستی تمامی سفرهایی را که با هدف تجارت انجام می‌شوند را تا جای ممکن محدود کنند. به علاوه، کارفرما بایستی احتیاط بیشتری برای گذاشتن محدودیت بر سفرهای شخصی کارمندان خود اعمال کند. همچنین کارفرما اگر بخواهد در راستای اجرای توصیه‌های مقامات دولتی (من جمله قرنطینه خانگی به مدت ۱۴ روز بعد از سفرهای خارجی) عمل کند، می‌تواند کارکنان خود را مجبور کند در خانه بمانند.

مبحث پنجم: شرایط اختصاصی تحقق مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از بیماری کرونا

با دقت در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی علاوه بر لزوم احراز شرایط عمومی، تحقق مسئولیت مدنی کارفرما که در فصل اول بطور اختصار بیان شد، لازم است شرایط دیگری نیز تحقق پیدا کند تا مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از کار کارگر تحقق یابد که در فصل دوم به آن می‌پردازیم.

گفتار اول: لزوم شمول قانون کار نسبت به کارفرمایان

۱- کارفرما مشمول قانون کار نسبت به کارفرمایان صدر ماده ۱۲ ق. م. م. ا بیان می‌کند: «کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خسارتی می‌باشند...» قانونگذار با آوردن قید «مشمول قانون کار» برای کارفرمایان، آن دسته از کارفرمایان را که مشمول قانون کار نیستند از دایره شمول حکم ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی خارج کرده است. به عنوان نمونه دولت که در مقام کارفرما ظاهر می‌شود و در جهت اعمال حاکمیت عمل می‌کند. با توجه به تعریف ماده ۳ و تبصره ۱ ماده ۱۳ قانون کار و بند ۴ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت دستمزد کار می‌کند و مدیران و مسئولان کارگاه‌ها نیز نماینده کارفرما هستند و کارفرما در قبال کلیه تعهداتی که نمایندگان مذکور در مقابل کارگر به عهده دارند، مسئولیت دارد. حتی اگر نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی نماید و کارفرما آنرا نپذیرد، نماینده در قبال کارفرما ضامن است؛ گرچه عدم پذیرش وی نفی‌کننده مسئولیت او در قبال کارگر

نخواهد بود. به نظر می‌رسد نمایندگی مدیران، نمایندگی قراردادی و اختیاری باشد. در سیستم حقوقی انگلیس نیز کارفرما در صورتی مسئولیت نیابتی مارکنسنیس و اس اف دارد که زیان‌زننده (کارگر) با وی رابطه استخدامی داشته باشد.

۲- عمل زینباری از سوی کارگر سر زده باشد.

۳- عمل زیان‌بار در جریان شغل، اتفاق افتاده باشد.

۴- رابطه استخدامی کجا وجود دارد؟

در حقوق انگلیس دو نوع قرارداد وجود دارد: یکی جایی است که قرارداد خدمت^۲ بین دو نفر منعقد می‌شود که در آن رابطه کارفرما کارگری یا آمر و مأموری حاکم است. در این مورد کارفرما در قبال شبه جرم ارتكابی کارگر مسئولیت دارد. در نوع دیگر، قرارداد برای انجام کار خاصی^۳ تنظیم می‌شود، یعنی در آن رابطه کارگر و کارفرمایی حاکم نیست؛ بلکه رابطه کارفرمایی و پیمانکاری حاکم خواهد بود. در اینجا کارفرما در قبال شبه جرم پیمانکار هیچگونه مسئولیتی ندارد^۹.

در قرارداد کارفرما با کارگر، کارفرما نوع کار و شیوه انجام کار را تعیین می‌کند، حال آنکه در قرارداد پیمانکاری، پیمانکار در جریان انجام کار تحت نظارت و کنترل کارفرما می‌باشد. پس در شکل دوم که بین کارفرما و پیمانکار رابطه استخدامی وجود ندارد، کارفرما هیچگونه مسئولیتی در قبال افعال زیان‌بار وی ندارد، همانگونه که اگر کارفرما یک ابزار بد ساخته‌شده را، از بازار خریداری کند، در قبال کارکنانش مسئولیتی نخواهد داشت؛ چرا که نه سازنده و نه فروشنده توسط وی کارفرماگماشته نشده‌اند پس همانگونه که پیش از این اشاره شد با قید مندرج در صدر ماده ۱۲ ق. م. م. آمده است که کارفرمای دولتی و پیمانکاران که بر آنها کارگر اطلاق نمی‌شود، از حکم مندرج در ماده مذکور خارج هستند. به بیان دیگر این دسته از کارفرمایان و پیمانکاران از موضوع حکم ماده ۱۲ خارج هستند، پس می‌توان ملاک‌هایی را که در خصوص رابطه استخدامی و مسئولیت مدنی کارفرما در مقابل افعال مستخدمین وی، مطرح شده است به صورت زیر خلاصه نمود.

۱- انتخاب نامتناسب، به این معنا که کارفرما، کارگر یا گماشته‌ای را بدون تحقیق در سوابق او استخدام کرده است. البته امروزه دیگر این ملاک را نمی‌توان پذیرفت، چرا که آزادی کارفرمایان در انتخاب گماشته و مخصوصاً در اخراج وی بسیار محدود شده است.

۲- وجود قرارداد کار میان کارفرما و کارگر، زیرا ملاک واقعی گماشتگی را باید تبعیت کارگر از کارفرما دانست. این تبعیت صرفاً تبعیت اقتصادی نیست، زیرا از نظر حقوقی کارفرمایان تنگدست ممکن است مسئول تقصیر گماشتگان خود باشند و این تبعیت^۲ حقوقی است. مطابق این نظر، کارفرما کسی است که عملاً و قطع نظر از اینکه قدرت او قانونی یا غیر قانونی است به دیگری فرمان می‌دهد. برای مثال رئیس گروه باید تقصیر رفقای خود را بدوش کشد و در قبال آنان مسئولیت دارد.

گفتار دوم: لزوم ورود خسارت در حین انجام کار یا به مناسبت آن

یکی دیگر از شرایط اختصاصی که لازم است تحقق پیدا کند تا کارفرما مسئولیت مدنی نسبت به افعال کارگران خود داشته باشد، این است که خسارت در حین انجام کار، توسط کارگر یا به مناسبت انجام کار کارگر به زیان‌دیده وارد شده باشد. در ماده ۱۲ ق. م. م. ا. احراز رابطه سببیت بین عمل و خسارت وارده در حین انجام وظیفه یا به مناسبت آن را کافی دانسته است تا

^۹ محمد، خزانی مسئولیت مدنی ناشی از عمل کارگر، مجله دفتر حقوقی خدمات بین الملل.

کارفرما مسئولیت پیدا کند. احراز رابطه سببیت را می‌توان از مواد ۳۲۸ تا ۳۲۵ و مواد ۶۶۶ ق.م.ا و ماده (۱) ق.م.م. استنباط نمود؛ اما در خصوص دو شرط «حین انجام وظیفه» یا «به مناسبت انجام وظیفه» بایستی قدری توضیح داده شود.

بند اول: خسارت وارده در حین انجام کار

در خصوص شرط «حین انجام وظیفه» به دو نمونه که در سیستم حقوقی انگلستان رخ داده است اشاره می‌شود که قابل تسری به سیستم حقوقی ایران نیز می‌باشد. در سیستم حقوقی انگلیس نیز خسارت باید در جریان انجام وظیفه محوله توسط مستخدم وارد شده باشد و صرف قرار گرفتن در فرصت شغلی نمی‌تواند کفایت کند. به عنوان نمونه کارگری با توجه به اینکه تلفن در اختیار وی است، به دفعات اقدام به تلفن زدن کند و صورتحساب تلفن کارفرما زیاد شود یا اینکه مأمورین آتش‌نشانی به دلیل اختلافاتی که با کارفرمای خود دارند اهمال‌کاری نمایند و به جای آنکه ظرف سه دقیقه در موقعیت حاضر شوند، بعد از هفده دقیقه در محل حضور یابند و به همین دلیل خانه‌ای کاملاً در آتش بسوزد. دادگاه (مارکنسینس: ۵۱۰) در این مورد رأی داد که کارفرما مسئولیت نیابتی ندارد. در جای دیگر علی‌رغم اینکه کارفرما انجام برخی اعمال را ممنوع می‌کند، مستخدم نافرمانی کرده و آن عمل را انجام می‌دهد. مثلاً کارفرما مسابقه دادن رانندگان اتوبوس در جاده‌ها را ممنوع کرده بود، اما یک راننده نافرمانی می‌کند و موجب ایرات خسارتی می‌شود. دادگاه‌ها رأی دادند که کارفرما مسئول است؛ زیرا راننده برای شغل رانندگی اتوبوس استخدام شده است ممنوعیت نسبت به مسابقه دادن نشان می‌دهد که راننده آن شغل را صرفاً بد انجام داده است. در مورد تعریف شرط «تقصیر در انجام وظیفه» اختلاف زیادی بین دادگاه‌ها بروز کرده بود، بطوری که دیوان کشور فرانسه در چهار مورد، اینگونه اظهار نظر نمود:

۱- در مواردی که خسارت وارده ناشی از انجام وظیفه ناقص مأمور باشد، مسلماً آمر مسئول خواهد بود. این یک مورد بازرسی است که بند ۵ ماده ۱۳۸۴ برای آن تنظیم گردیده است و دامنه اجرای بند ۵ یاد شده عادتاً به این مورد محدود می‌شود.
۲- عمل مأمور حتی اگر ناشی از تجاوز آشکار از انجام وظیفه‌اش باشد در صورتی که آمر از آن اطلاع داشته و آن را تأیید کرده باشد، موجب مسئولیت آمر می‌گردد.

۳- برعکس در مواردی که خسارت وارده هیچگونه رابطه‌ای با انجام وظیفه مأمور نداشته باشد آمر، مسئول تلقی نخواهد شد.
۴- اگر زیان دیده بدانند که مأمور از حدود وظایفش خارج گردیده است، آمر مسئولیتی نخواهد داشت (مثل اینکه شخصی با علم به اینکه راننده کامیون حق ندارد مسافر سوار کند، سوار کامیون شود). به‌هرحال در سیستم حقوقی ایران می‌توان برای تعریف «حین انجام وظیفه» به ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی رجوع کرد که در آنجا مقصود از «حین انجام وظیفه» را تمامی اوقاتی که بیمه‌شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه‌های مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی باشد، بیان می‌کند. برای مثال مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توان‌بخشی و اوقات رفت و برگشت کارگر (بیمه‌شده) از منزل جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌گردد، مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد.

بند دوم: خسارت وارده به مناسبت انجام کار

قید «به مناسبت انجام کار» که در ماده ۱۲ ق.م.ا آمده است به این معناست که اگر کاری در زمره لوازم انجام وظایف کارگری باشد، زمانی که کارگر به انجام آن می‌پردازد، در حکم وقتی به حساب می‌آید که به کار اصلی خود مشغول است. برای نمونه اگر ماشین کارخانه نیاز به تعمیر داشته باشد و کارگر ناچار شود که آنرا به تعمیرگاه ببرد، حوادثی که هنگام رفت‌وآمد کارگر

رخ می‌دهد، مشمول ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی است و کارفرمای وی باید زیانهای واردشده به اشخاص ثالث را جبران کند. مگر اینکه ثابت شود که تقصیری نداشته است. به عبارت دیگر به مناسبت انجام کار، یعنی اموری که در واقع، لوازم انجام تکالیف کارگر، تلقی شود و یا بتوان گفت اموری که موقعیتی را فراهم می‌کند تا کار محوله انجام شود و یا رابطه متعارف با کار محوله، داشته باشد. اما علاوه بر قیود «حین انجام کار» و «به مناسبت آن» که در ماده ۱۲ ق. م. م. برای جبران خسارت از سوی کارفرما ذکر شده است و شرح مختصر آن پیش از این آمد، قید «کارکنان اداری» نیز در ماده ۱۲ ق. م. م. آمده است: «... از طرف کارکنان اداری و یا کارگران...» حال آنکه به نظر می‌رسد ذکر عبارت «اداری» در کنار عبارت «کارگران» غیر ضروری و زائد باشد، زیرا با توجه به اینکه ماده ۱۲ ق. م. م. ناظر به کارفرمای مشمول قانون کار می‌باشد. از طرفی مطابق مواد ۲ و ۳ قانون کار در تعریف کارگر و کارفرما، رابطه کارگری و کارفرمایی یک رابطه حقوقی است که بر اساس نحوه ارتباط بین طرفین (یعنی رابطه تبعیت و پرداخت دستمزد) شکل می‌گیرد و نوع کار جهت ایجاد چنین رابطه‌ای مهم نیست. بر این اساس می‌توان گفت کارکنان اداری هم که در خدمت کارفرمایان مشمول قانون کار هستند، در واقع کارگران مشمول آن قانون می‌باشند، مضافاً بر اینکه قانون کار نیز چنین تفکیکی در خصوص نوع کار کارگر قائل نشده است.

گفتار سوم: شرایط مراجعه کارفرما به کارگر

در ذیل ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی آمده است «... با اینکه احتیاطهای مزبور را به عمل می‌آورند باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نباشد، کارفرما می‌تواند به واردکننده خسارت، در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود، مراجعه نماید.» همانگونه که پیش از این نیز بیان شد، مهمترین هدف قواعد مسئولیت مدنی در نظامهای گوناگون حقوقی از جمله سیستم حقوقی ایران، جبران خسارت و بازگرداندن موقعیت زیان‌دیده به وضعی است که پیش از ورود زیان داشته است. در صورتی که تمامی ارکان مسئولیت، که تا به اینجا مورد بررسی قرار گرفت، جمع شود، آنگاه زیان‌دیده می‌تواند جبران خسارت وارده به خود را خواستار شود. حال اگر زیان‌دیده اعاده وضع به حال سابق را به عنوان طریقه جبران خسارت از خود برگزیده باشد و کارفرما نیز وضع را به حال سابق برگردانده باشد، (برای مثال اگر ساختمانی تخریب گردد یا سندی مجعول ابطال شود) در آن صورت کارفرما می‌تواند به کارگر مقصر که مرتکب تقصیر شخصی شده است رجوع کند.

بند اول: جبران خسارت از طریق دادن معادل

اگر زیان‌دیده به جای اعاده وضع به حال سابق، شیوه جبران خسارت از طریق گرفتن معادل آن را انتخاب نماید، کارفرما جهت ایجاد تعادل در دارایی زیان‌دیده، چیزی معادل ارزش از دست رفته بر اثر زیان را، به وی بازگردانده که این چیز معادل، می‌تواند هر چیزی باشد، ولی معمولاً به صورت مبلغی وجه رایج است که به زیان‌دیده پرداخت می‌شود. به‌هرحال در صورتی که زیان‌دیده این شیوه جبران خسارت را برگزیند، کارفرما نیز به این شیوه از وی جبران خسارت می‌نماید. البته تعیین خسارت منوط به ارزیابی زیان وارده است که این ارزیابی نیز در فاصله ورود خسارت و حتی بعد از تقویم تغییر می‌کند. به‌هرحال همانگونه که در مبحث قبل به آن اشاره شد، در صورتی که ورود زیان ناشی از تقصیر شخصیت‌تقصیر سنگین کارگر باشد و یا تقصیر کارگر نیز به همراه نقص وسایل و ابزار آلات و... کارفرما در ورود زیان دخیل باشد، در آن صورت کارفرما پس از جبران خسارت از زیان‌دیده، حق رجوع به کارگر مقصر را خواهد داشت.

در انتهای ماده ۱۲ ق. م. م. می‌خوانیم: «کارفرما می‌تواند به واردکننده خسارت، در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود، مراجعه کند...» ملاحظه می‌شود که در نظر نظام حقوقی ایران، شرط رجوع کارفرما به کارگر عامل ورود زیان، منحصر به

تقصیر نیست؛ چرا که خطا، مبنای منحصر مسئولیت در حقوق ایران محسوب نمی‌شود. ممکن است کارگر مطابق قواعد حاکم بر اتلاف، خسارتی را وارد سازد. در آن صورت وجود رابطه مستقیم مادی میان عمل وی و تحقق ضرر کفایت می‌کند. اما قانونگذار، کارفرما را مسئول عمل خطاکارانه کارگر قرار داده است، زیرا این انتخاب، جبران خسرت زیان‌دیده را تسهیل می‌کند. لازمه این حکم آن نیست که کارگر خاطی از مسئولیت شانه خالی کند، چرا که او عامل ورود زیان است و باید در نهایت آن را جبران کند. بنابراین، در صورتی که خسارت صرفاً ناشی از خطای کارفرما باشد، کارفرما مسئول ورود زیان و جبران آن است، گرچه آن خطای تشکیلاتی و اداری را کارگر مرتکب شده باشد. در چنین مواردی کارگر صرفاً ابزار و اندام تشکیلات کارفرما در وقوع ضرر تلقی می‌شود؛ زیرا عرف تشکیلات، کارفرما را سبب قویتر و عامل زیان می‌شناسد. در این صورت کارفرما پس از جبران خسارت حق مراجعه به کارگر را نخواهد داشت. اما در مواردی که خسارت جبران‌شده به وسیله دولت معلول خطای شخصی کارگر باشد، یعنی عنصر مادی و معنوی تقصیر در کارگر جمع باشد، باید حق رجوع کارفرما به کارگر مقصر را محفوظ داشت؛ زیرا در این موارد فرض بر آن است که کارگر با قصد اضرار و یا با ارتکاب تصیری سنگین، در واقع به عنوان یک شخص طبیعی مستقل از تشکیلات کارفرما، زمینه ورود زیان را فراهم آورده است. در اینجا او یک فرد فاقد اراده شخصی نیست. اگر کارفرما در چنین مواقعی خسارت زیان‌دیده را جبران می‌کند، به دلیل آن است که قانون او را در حکم ضامن کارگر و کارکنانش قرار داده است. (ماده ۱۲ ق. م. م.) ولی ضامن می‌تواند به مضمون عنه، نسبت به آنچه که پرداخته است مراجعه نماید.

گفتار چهارم: موارد معافیت کارفرما در قبال بیماری کرونا

در ماده ۱۲ ق. م. م. بیان شده است: «... مگر اینکه محرز شود تمام احتیاطهایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می‌نمود به عمل آورده است یا اگر احتیاطهای مزبور را به عمل آورده است باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی‌بود...» با استفاده از ماده ذکر شده می‌توان مواردی را که کارفرما از مسئولیت نسبت به خسارت وارده توسط کارگر و کارکنانش معاف می‌باشد را، احصاء نمود که در بخش آتی به آن پرداخته می‌شود.

بند اول: اثبات رعایت کلیه احتیاط های لازم

مراقبت متعارف در انتخاب کارگران در حقیقت مبنای مسئولیت کارفرما تضمین حقوق زیان‌دیده می‌باشد؛ اما با عنایت به قسمت آخر ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، در صورتی که کارفرما بتواند اثبات کند احتیاطهای لازم را در شغل خود به عمل آورده است، از مسئولیت معاف می‌گردد. در این صورت زیان‌دیده نمی‌تواند از کارفرما جبران خسارت وارده به خود را مطالبه نماید؛ زیرا مسئولیت کارفرما ناشی از عمل غیر و برخلاف قاعده کلی مسئولیت است. لذا در این مورد باید به نص قانونی اکتفا گردد. اما اگر کارفرما در انتخاب کارگران، مراقبت متعارف را ننموده باشد، مرتکب تقصیر شخصی شده است. در نظام حقوقی انگلیس نیز در این رابطه موارد متعددی وجود دارد. از آن جمله در خصوص دزدی و کلاهبرداری از سوی مستخدم (کارگر)، پرونده‌های زیادی در رویه قضایی انگلیس موجود است که در ابتدای امر به نظر می‌رسد مستخدم پا را از جریان امور شغلی خود فراتر گذارده است، اما دادگاه‌های انگلیس در این موارد، کارفرما را مسئول جبران خسارت می‌دانند؛ نه به عنوان مسئولیت ناشی از فعل غیر، بلکه به دلیل مسئولیت ناشی از فعل خود یعنی تقصیر در انتخاب دقیق کارگران (دیکن: ۵۲۰-۵۰۵) مشابه رویه قضایی انگلیس برای فرض تقصیر شخصی کارفرما در سیستم حقوقی ایران می‌توان از مبنای ماده ۱۳۹۰ قانون تأمین اجتماعی نیز استفاده نمود.

مراقبت متعارف در تهیه وسایل و ارائه دستورات و آموزشهای صحیح به کارگران در تبصره ۲ ماده ۹۵ قانون کار مقرر میدارد: «چنانچه کارفرما یا مدیریت واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار، وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشد و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستور العمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید، کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت» و با توجه به ماده ۱۲ ق. م. م. در آن قسمت که بیان می‌کند: «کارفرمایی که مشمول قانون کار هستند، مسئول جبران خساراتی می‌باشند. مگر اینکه محرز شود که تمام احتیاطهایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می‌نموده بعمل آورده...» می‌توان استنباط نمود که علیرغم فرض مسئولیت برای کارفرما در اثر خسارت وارده ناشی از عمل کارگر و کارکنان وی در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، در صورت اثبات احتیاطهای لازم از سوی کارفرما، وی مسئولیتی نخواهد داشت و می‌توان براساس ذیل ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی در صورت پرداخت خسارت، به کارگر عامل ورود زیان، مراجعه نمود.

مسئولیت کارفرما نسبت به اعمال کارگران و کارکنانش، محدود به مراقبت در انتخاب دقیق و شایسته آنها و همچنین صدور دستور العملها و آموزش و تهیه وسایل و ابزار مناسب کار نمی‌باشد؛ بلکه کارفرما بایستی در هدایت اجرای عملیات علاوه بر صدور تعالیم و دستور العملهای مربوط که مطابق ضوابط قانون کار به عهده وی می‌باشد، در حین اجرای عملیات بر حسن انجام عملیات و وظایف کارگران و کارکنانش نظارت لازم را مبذول دارد. که معمولاً در کارگاه‌های بزرگ و یا تشکیلات کارفرما، دستگاه کنترلی و نظارتی کارفرما وظیفه هدایت و کنترل دقیق اعمال کارگران را به عهده دارد. دستگاه کنترل بویژه در موارد رعایت اصول ایمنی در کارگاه‌ها، واحدهای بهداشت و ایمنی و حفاظت محیط کار از سوی کارفرمایان تعبیه می‌شود. حال اگر کارفرما به وظایف خود نسبت به هدایت اجرای عملیات، مرتکب تقصیر نشود و دقیقاً مراتب را دنبال کند، براساس ذیل ماده ۱۲ ق. م. م. از مسئولیت ناشی از خطای کارگر میرا خواهد بود. در ذیل ماده ۱۲ ق. م. م. یکی دیگر از موارد معافیت کارفرما را از مسئولیت چنین مقرر می‌دارد: «... یا اینکه اگر احتیاطهای مزبور را به عمل می‌آوردند، باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی‌بود...» پس یکی دیگر از موارد معافیت کارفرما این است که وقوع حادثه به گونه‌ای باشد که هر شخص حقیقی یا حقوقی دیگر نیز چنانچه به جای کارفرما بود، در شرایط حادثه نمی‌توانست مانع ورود زیان شود، زیرا وقوع حادثه در آن صورت یا به عنوان فورس ماژور حادث غیر قابل پیش‌بینی است و یا عمل شخص ثالث، غیر کارگر در ورود زیان مدخلیت داشته است که نمی‌تواند قابل انتساب به فعل کارفرما یا کارگر و کارکنان وی باشد. چون فورس ماژور و فعل غیر در سایر مسئولیتهای مدنی اعم از مسئولیت مدنی شخصی و مسئولیت مدنی دولت قابل طرح است و بحث اختصاصی در این خصوص را نمی‌طلبد.

بند دوم: مواردی که کارفرما مسئول پرداخت دیه نیست

نا به دلایل زیر در صورت ابتلا کارگران به بیماری کرونا و یا بیماری‌های مشابه کارفرما مسئول پرداخت دیه نیست

- در صورت رعایت دستورالعمل‌های بهداشتی از سوی کارفرما هیچ فعل یا ترک فعل زیانباری به عنوان یکی از ارکان مسئولیت اتفاق نیفتاده است که منجر به محکومیت کارفرما به پرداخت دیه گردد.
- رابطه سببیت بین فوت کارگر و فعل یا ترک فعل کارفرما وجود ندارد چرا که فوت کارگر ناشی از ابتلا به ویروس کرونا بوده است نه فعل کارفرما و اساساً امکان اثبات این موضوع که کارگر قطعا در محیط کار به این ویروس آلوده شده است یا خیر وجود ندارد و یا با فرض اینکه بتوان این موضوع را اثبات کرد دلیل بر مقصر بودن کارفرما نیست، کارفرما صرفاً میبایست دستورالعمل‌های بهداشتی را اجرا نماید و حتی در صورت کوتاهی و یا تخطی از اجرای این دستورالعمل‌ها و در بدترین حالت

ممکن به دلیل عدم رعایت دستورالعمل‌های بهداشتی و به خطر انداختن سلامت جامعه مرتکب جرم از جنبه کیفری شده است که می‌تواند منجر به اعمال جرایم و یا تعطیلی کارگاه بنا به تشخیص بازرسان بهداشت محیط طبق ماده ۱۰۵ قانون کار شود و طبق قانون در چنین شرایطی کارفرما فقط مسئول پرداخت حقوق کارگران بیکار شده است.

• تا زمانی که قانون مشخصی در رابطه با قرنطینه و یا تعطیلی بخش خصوصی و تعیین تکلیف قراردادهای کار و نحوه جبران ضرر و زیان‌های فعالان اقتصادی ناشی از این بیماری توسط مجلس تصویب و ابلاغ نگردد نمی‌توان از کارفرمایان بخش خصوصی انتظار داشت تا فعالیت اقتصادی خود را تعطیل کنند.

نتیجه‌گیری

با مطرح شدن حوادث ناشی از عدم ایمنی محیط کار، نظام حقوقی حاکم بر آن اصولاً وجهه‌ی غایب آن است. در نظام حقوقی ایران یکی از راهکارهای نگرش به این موضوع مسئولیت کارفرما تلقی می‌شود. مسئولیت کارفرما در قبال کارگران در حقوق مدنی ایران بیشتر به عنوان مسئولیتی مدنی به موجب ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹ شناخته شده است. مسئولیتی که ناشی از فعل کارگر و نسبت به ثالث خواهد بود از همین رو بیشتر مطالعات حقوقی معطوف به این جنبه از مسئولیت کارفرما بوده است.

با نگاه به مواد قانونی می‌توان دریافت که با وجود بی‌توجهی نسبی حقوقدانان به این موضوع، قانونگذار در مواردی به مسئولیت کارفرما در قبال ایمنی محیط کار و حوادث ناشی از آن پرداخته است. ابتدا باید اشاره‌ای به قانون تأمین اجتماعی نمود که مطابق با ماده ۶۰ این قانون، حوادث ناشی از کار تعریف شده است

با توجه به مبانی یاد شده از مسئولیت کارفرما و حرکت این مسئولیت در تمامی کشورها به سمت تعدیل مسئولیت کارفرما بوده است. از جهتی نفعی متعارض باعث شده است تا حمایت از کارگر همواره حفظ شود و در این مسیر نظام تأمین اجتماعی مسیری برای دخالت دولت فراهم کرده است تا منافع اجتماعی هر دو گروه حفظ شود. اما حضور حمایتی دولت در نظام تأمین اجتماعی برای ایجاد شرایط ایمنی کافی نبوده است.

تحقیقات نشان داد مهم‌ترین عامل ایجاد ایمنی در محیط کار، گسترش نگرش فرهنگ ایمنی در میان کارکنان بوده است. هر چند قانون کار با تسری مسئولیت این امر به کارفرما از لحاظ نظری تا حدی موفق عمل کرده اما جنبه‌های عملی آن قابل خدشه است. از همین رو پیشنهاد می‌شود:

مسئولیت کارفرما در نظام مسئولیت مدنی براساس خصلت‌های رابطه کارگر- کارفرما در محیط کار به سمت مبنایی برود که در آن مسئولیت کارفرما پیش از تحقق حادثه و نسبت به انجام آموزش‌های لازم محض باشد و پس از آن مبتنی بر تقصیر باشد.

قوانین از لحاظ ایمنی باید با استفاده از هر دو نهاد تأمین اجتماعی و قانون کار نگرش ایمنی را در سطح کارکنان افزایش دهند، هر چند مسئولیت چنین امری به درستی برعهده کارفرماست اما باید قوانین تأمین اجتماعی به این حیثه تسری یابند تا با حضور حمایتی- ارشادی دولت، نگرش ایمنی و سلامت روانی در کارکنان به عنوان بدیهیات و قبل از استخدام تثبیت شود و از طرفی کارفرما با حصول اطمینان از اینکه می‌تواند با هزینه‌ی کمتر نیروی کار مجرب‌تر در اختیار گیرد، دیگر حتی نیاز به نهادهای نظارتی نخواهد بود و این امر در کارگاه‌های کوچک به طور ویژه حفظ خواهد شد.

حضور شرکت بیمه و انجمن‌های صنفی به عنوان حامی کارگر مفید خواهد بود، به این صورت که شرکت بیمه استانداردهای جبران خسارت را با معیارهای انجمن‌های صنفی تطابق دهد و از طرفی انجمن‌های صنفی بپذیرند که کارفرما باید این

استانداردها را قبل از به کارگیری نیروی کار لحاظ کند و در صورت عدم رعایت آموزش‌ها توسط کارگران، بتوان مسئولیتی تعدیل شده برای کارگر در نظر گرفت تا این عاملی محرک برای دقت کارفرما در امر آموزش باشد.

تا به این وسیله شرکت‌های بیمه‌گر نه نهادی بازدارنده بلکه حمایتی برای کارفرما باقی بمانند و همچنین امر آموزش معاف ساختن کارفرما از مسئولیت محض با رجوع سازمان تأمین اجتماعی را به بیمه‌گر منتفی کند تا بیمه بعنوان پوشش کارفرما را به سرمایه‌گذاری تشویق کند تا مخاطرات ناشی از مسئولیت گسترده کارفرما تکرار نشود.

قانون کار نیز در فصل چهارم با عنوان، حفاظت فنی و بهداشت کار در موادی مستقیماً به این موضوع پرداخته است. قانون‌گذار در مواردی پا از این فراتر گذاشته و جدا از مسئولیت مدنی برای این مورد مسئولیت کیفری نیز قائل شده است. (ماده ۹۵ قانون کار) سازمان بهداشت جهانی بیماری کرونا یا کوید ۱۹ را به عنوان پاندمی و جهان شمول اعلام کرده، هر انسانی و در هر مکانی در معرض ابتلا به این ویروس است و بنا به گفته مقامات کشورمان هم، حتی تا ۸۰ درصد جمعیت ایران هم احتمال ابتلا به بیماری کوید ۱۹ دارند، و چنان چه کارگران و کارکنان بنگاه‌ها در اثر ابتلا به ویروس کرونا، بیمار شده و بستری یا قرنطینه شوند، تکلیفی بابت پرداخت مزد آنان در دوران بیماری بر عهده کارفرما نخواهد بود، بلکه به استناد مقررات قانون کار و قانون تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی مکلف به پرداخت غرامت دستمزد کارگر و کارکنان مبتلا به بیماری که قرنطینه، بستری یا به دستور پزشک ملزم به استراحت اجباری یا استفاده از مرخصی استعلاجی باشند باشند، خواهد بود. چرا که حضور کارگران در محیط کار به اجبار نبوده بلکه بر اساس قرارداد فی مابین کارفرما و کارگر است و در صورت عدم تمایل کارگر به ادامه فعالیت در شرایط خطرناک فعلی امکان فسخ قرارداد توسط کارگر و یا تعلیق کلیه قراردادهای کار طبق ماده ۱۵ قانون کار توسط وزارت کار وجود دارد بنابراین در صورت ادامه اختیاری قرارداد توسط کارگر و تا زمان عدم اجرای ماده ۱۵ قانون کار توسط دولت نمی‌توان کارفرما را مسئول دانست.

همچنین رابطه سببیت بین فوت کارگر و فعل یا ترک فعل کارفرما وجود ندارد چرا که فوت کارگر ناشی از ابتلا به ویروس کرونا بوده است نه فعل کارفرما و اساساً امکان اثبات این موضوع که کارگر قطعاً در محیط کار به این ویروس آلوده شده است یا خیر وجود ندارد و یا با فرض اینکه بتوان این موضوع را اثبات کرد دلیل بر مقصر بودن کارفرما نیست، کارفرما صرفاً می‌بایست دستورالعمل‌های بهداشتی را اجرا نماید و حتی در صورت کوتاهی و یا تخطی از اجرای این دستورالعمل‌ها و در بدترین حالت ممکن به دلیل عدم رعایت دستورالعمل‌های بهداشتی و به خطر انداختن سلامت جامعه مرتکب جرم از جنبه کیفری شده است که می‌تواند منجر به اعمال جرایم و یا تعطیلی کارگاه بنا به تشخیص بازرسان بهداشت محیط طبق ماده ۱۰۵ قانون کار شود و طبق قانون در چنین شرایطی کارفرما فقط مسئول پرداخت حقوق کارگران بیکار شده است.

پیشنهاد:

دلالیت ماده‌ی ۹۱ قانون کار بر پیشامدهای مربوط به محیط کار است، اما ابتلا به بیماری کرونا الزاماً ممکن است در محیط کار رخ نداده باشد. از آنجا که نشانه‌های بیماری کرونا تا مدتی پس از جاگیری ویروس در بدن پنهان است و سپس آشکار می‌شود، ممکن است فرد ناقل در بیرون از محیط کار مبتلا شده، به طور ناخودآگاه و به دلیل عدم قطعیت پروتکل‌های بهداشتی در پیشگیری از ابتلا در هنگام فعالیت در محیط کار باعث انتقال آن به سایر همکاران شده و در نهایت باعث بروز خسارات به خود و سایر همکاران خود شود.

در شرایط کنونی و با فرض رعایت پروتکل‌های بهداشتی، مرجع تشخیص مقصر و میزان تقصیر در شیوع ویروس کرونا در محیط‌های کاری، محاکم قضایی ذی‌صلاح هستند؛ حال آنکه عدم قطعیت در ردپا و چگونگی شیوع ویروس کرونا در محیط‌کار بسیار بالاست و این امر احتمال خطا در تشخیص مقصر و میزان تقصیر را برای مرجع قضایی هم بالا می‌برد. همچنین چشم‌اندازی از پیاده‌سازی قطعی‌ترین گام در کنترل بیماری کرونا، یعنی نمونه‌گیری‌های فراوان نیز در کشور دیده‌ نمی‌شود. به عبارتی می‌توان گفت هم‌اکنون در صورت بروز حوادث ناشی از بیماری کرونا در محیط‌کار، صرفاً کارفرما و کارگر به ناچار در دایره تشخیص مرجع ذی‌صلاح قضایی ایستاده‌اند که به دلیل همه‌گیری ویروس، هیچ‌کدام مقصر نیستند. اما جای خالی حاکمیت به عنوان نهاد دستوردهنده و مسئول، که به طور قاطعانه «باید» می‌گوید و ریسک ابتلای شهروندان به کرونا را می‌پذیرد، در این بین به روشنی دیده می‌شود.

پس وقتی که «باید» کسب‌وکارها با پروتکل‌های بهداشتی آغاز شوند، «باید» چارچوبی هم برای مسئولیت کامل نهاد حاکمیت و سازمان تأمین اجتماعی، در جبران بی‌کم‌وکاست، بی‌چون‌وچرا و بلاعوض خسارات و دیات ناشی از بیماری کرونا بر کارگران، کارفرمایان و شهروندان مشخص شود.

منابع

الف: کتب

۱. انصاری، مسعود؛ دانش‌نامه حقوق خصوصی؛ تهران، محراب فکر، ۱۳۸۴، ج ۳
۲. ایروانی، محمد کاظم (۱۳۵۳)، حقوق کار در ایران، ج ۵، چاپ افست گلشن.
۳. کاتوزیان، ناصر؛ الزام‌های خارج از قرارداد، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۸، چاپ دوم، ج اول،
۴. عمید زنجانی، عباس‌علی؛ موجبات ضمان، تهران، نشر میزان، ۱۳۸۲، چاپ اول
۵. قاسم زاده، سیدمرتضی؛ مبانی مسئولیت مدنی، تهران، نشر دادگستر، ۱۳۷۸، چاپ اول
۶. حسینی نژاد، حسینقلی، مسئولیت مدنی، نشر مجمع علمی فرهنگی مجد، چاپ اول، سال ۱۳۷۷.
۷. مطالع تطبیقی طرح قاعده مسئولیت مدنی ناشی از عمل غیر در حقوق ایران و فرانسه | علیرضا یزداننیا | مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی | شماره ۴ | زمستان ۱۳۹۱
۸. اکبری کلیشادی، اکبر، سنجش نگرش کارکنان نسبت به مفهوم ایمنی شغلی به منظور پیشگیری از حوادث کار، دانشگاه تهران، دانشکده محیط زیست، ۱۳۹۳
۹. خزائلی، محمد، مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از عمل کارگر، تهران، چاپخانه موسوی، ۱۳۹۳
۱۰. خدابخشی، عبدالله، جبران خسارت کارگران در نظام مسئولیت مدنی، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۲
۱۱. صفایی، سیدحسن؛ حبیب الله، امامی، مسئولیت مدنی (الزامات خارج از قرارداد)، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۹۳
۱۲. امیری قائم مقامی، عبدالحمید، حقوق تعهدات، جلد اول، تهران، نشر میزان، ۱۳۸۷
۱۳. افشار، حسن، کلیات حقوق تطبیقی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۵۵
۱۴. برونستین، آرتور، حقوق بین الملل و تطبیقی کار، سعید رضا، ابدی (مترجم)، تهران، انتشارات دراک، ۱۳۹۳
۱۵. حسینی نژاد، حسینقلی، مسئولیت مدنی، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۷۰
۱۶. خدابخشی، عبدالله، جبران خسارت کارگران در نظام مسئولیت مدنی، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۲

۱۷. کاتوزیان، ناصر، الزام های خارج از قرارداد (ضمن قهری)، جلد اول، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۷
۱۸. کاتوزیان، ناصر، الزام های خارج از قرارداد (مسئولیت های خاص و مختلط)، جلد دوم، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۷
۱۹. کاتوزیان، ناصر، وقایع حقوقی، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۲
۲۰. صفایی، سید حسین؛ امامی، حبیب الله، مسئولیت مدنی (الزام های خارج از قرارداد)، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۹۲
۲۱. مجتهدی، محمدرضا، حقوق تامین اجتماعی، تبریز، انتشارات آیدین، ۱۳۹۱
۲۲. میرشکاری، عباس؛ صمدی، افروز (همکار)، اصول اروپایی حقوق مسئولیت مدنی، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۵
۲۳. خدابخشی، عبدالله (۱۳۸۹)، جبران خسارت کارگران در نظام مسئولیت مدنی، چ ۱، شرکت سهامی انتشار .

ب- پایان نامه ها:

۱. اکبری کلیشادی، اکبری، سنجش نگرش کارکنان نسبت به ایمنی محیط کار، دانشگاه تهران، دانشکده محیط زیست، ۱۳۹۳
۲. صابری، علی، مسئولیت مدنی کارفرما؛ دانشگاه تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۱۳۷۶
۳. خزائلی، محمد، مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از عمل کارگر، دانشگاه تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۱۳۵۵