

تعهدات و مسئولیت های کارفرما در اجرای پروتکل های بهداشتی و ایمنی کار در مقابله با کرونا فرزاد پیرداده بیرانوند

کارشناسی ارشد مهندسی ایمنی (HSE)، بهداشت و محیط زیست

چکیده

در قوانین مرتبط با حقوق کار در 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. 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 می شود 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 می رسد .

واژه های کلیدی: کارفرما ، کارگر ، کرونا ، مسئولیت مدنی

بیان مساله

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 ویروس 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 بر اساس 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 تقسیم‌بندی شده است. قوه قاهره از حوادثی است که رابطه سببیت را کلاً از بین می‌برد و بنابراین، در بحث علل موجهه یا شرایط معاف‌کننده جای نمی‌گیرد، 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. (کاتوزیان، ۱۳۸۲، ص ۷۲) 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. (شهیدی، ۱۳۸۰، ص ۳۱) 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 (شهیدی، همان مرجع، ص ۵۲) با وجود اینکه هر دو مسئولیت اخیر جنبه بیرونی دارند، معذک و 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 منحصراً 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 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. 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 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 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 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 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 : مسئولیت کارفرما در قبال ایمنی در محیط کار

گفتار اول : مفهوم ایمنی محیط کار

بند اول : 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 هزینه‌های 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 واژه‌ی 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 کلمه‌ی 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.

در دایره‌ی المعارف ایمنی و بهداشت کار (Encyclopaedia occupational health) که توسط سازمان بین‌المللی کار با مشارکت ۶۰ کشور تدوین شده است حادثه این چنین تعریف شده است: حادثه عبارت است از یک اتفاق پیش‌بینی نشده و خارج از انتظار که یک نوع خاصی از آسیب یا انواع آسیب را منجر میشود و صدمه وارد میکند.

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

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 طوری 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 دوم : 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 میدانند، وسیله ی انتقال دهنده ی کارگران را نیز محیطی میدانند که به اقتضای کار، کارگاه محسوب شده و در نتیجه بیمه کارفرما مشمول جبران خارت قلمداد کرده است.^۳

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

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

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 بین المللی مربوط به سازمان کار در مورد تعریف محیط کار علاوه بر تاکید بر ماهیت رابطه کارگر و کارفرما به صورت ویژه ای بر کارگاه هایی تاکید کرده اند که به اقتصاد غیر رسمی تعلق دارد. تاکید سازمان بین المللی کار بر کارگاه هایی که به اقتصاد غیررسمی تعلق دارند در واقع نوعی تلاش برای حمیت از حقوق کارگران این بخش ها بدون محدود کردن آنهاست، زیرا خرد بودن این واحدها عموماً باعث ناتوانی آنها از اجرای مفاد حقوق کار بطور کلی است در نتیجه اسناد بین المللی 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 بصورت 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 : گستره مسئولیت کارفرما در قبال ایمنی محیط کار

مسئولیت کارفرما نسبت به ایمنی محیط کار آنطور که در قوانین موضوعه کار و بخصوص قانون کار استنباط میشود گستره تعهدات کارفرما نسبت به ایمنی در محیط کار در سه بخش قابل شمارش است.

بند اول : 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. بموجب همین شرایط، قانون کار در ماده ۸۵ شورای عالی حفاظت را در کنار وزارت بهداشت بعنوان 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 بخوبی مشخص است که این شورا به هدف صدور دستورالعملها و ملاک هایی تخصصی جهت ایجاد ایمنی در محیط کار میباشد 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. همچنین ترکیب شورای حفاظت فنی بنحوی است که در تمام زمینه ها اعم از صنعتی و معدنی و کشاورزی و حتی خدماتی میتواند ضوابط ایمنی روزآمدی را ابلاغ کند. علاوه بر این امر، ماده ۸۷ که هر اقدامی را قبل از احداث یا توسعه منوط به تایید شورای عالی حفاظت میداند، علاوه بر اینکه کمک به عملی شدن ضوابط این شورا میکند، منجر به انعطاف و جزئی بودن ضوابط حقوقی خواهد شد. هرچند از ماده ۸۵ چنین بر میآید که بطور کلی همه ی اجزا اعم از کارفرما و کارگر مجبور به رعایت ضوابط ایمنی صادره از شورا خواهند بود، اما تاکید قانون تامین اجتماعی و قانون مسئولیت مدنی بر مسئولیت کارفرما بنظر می آید.

مسئولیت نقض تعهد در هر حال متوجه کارفرما خواهد بود، در نتیجه میتوان گفت چنین تعهدی برای کارگر صرفاً در مواردی که تقصیری غیر قابل بخشایش از وی سر بزند قابل استناد است.^۴

بند دوم: نظارت بر ایمنی و بهداشت محیط کار:

گذشته از ایمنی کاگاه و وسایل کار، نقش نظارتی کرفرما بر کارگر نیز در سلامت محیط کار و پرهیز از حوادث زیانبار، موثر است. نگاهی به حوادث نشان میدهد که در بسیاری از موارد این بخش از تعهد کارفرما نقش شده است. در برخی کشورها، تعهد به نظارت بر کارگر در چند بخش تقسیم میشود و معمولاً میتوان گفت کارفرما تعهد به نظارت بر سلامتی کارکنان خود در کنار نظارت بر نحوه اجرای کار نیز دارد.

همانطور که گفته شد، ایمنی محیط کار علاوه بر شرایطی که از احتمال پیش آمدن حوادث زیانبار میکاهد، کارایی کارکنان محیط کار را نیز در برمیگیرد. از همین رو کارفرما موظف است، نسبت به سلامت جسمی و روانی کارکنان خود اطمینان حاصل کند و این از مواردی است که نقش نظارتی کارفرما مطرح میشود.

در ایران طبق 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، غیرقابل استناد خواهد بود.

۳. آموزش ضوابط و مقررات ایمنی مطابق ماده ۹۱ قانون کار، کارفرما علاوه بر تعهد به تهیه امکانات و وسائل لازم برای رعایت شرایط ایمنی، موظف به آموزش کاربرد وسایل به کارکنان میباشد و در این صورت کارگران ملزم به رعیت مقرر و استفاده از وسایل ایمنی خواهند بود. لازم به ذکر است طبق قانون کار، وسایل ایمنی نیز همگی باید به تایید شورای عالی حفاظت برسند. ماده ۹۱ پس از ایجاد این وظیفه، کارگران را ملزم به رعایت مقررات ایمنی که به آنها آموزش داده شده میداند.

آنالیز داده ها نشان میدهد که میانگین نمره نگرش کارکنان نسبت به مسائل ایمنی معادل ۳,۱۵ میباشد که از میزان متوسط بالاتر بوده، همچنین از میان پارامترهای موثر بر ایمنی دو بعد تخطی و نادیده گرفتن قوانین و مقررات و دستورالعمل ها و موانع رفتارهای ایمن از میزان میانگین بالاتری برخوردار بوده است و این بدان معنی است که مقررات و قوانین ایمنی توس کارکنان رعایت میگردد.^۵

با توجه به تحقیقات فوق بنظر میرسد همچنان علت اصلی حوادث که بموجب عدم رعایت شرایط ایمنی واقع میشود، بیش از هر چیز استنفکاف از وظیفه آموزش موجب بروز خسارت شده است و در صورت آموزش صحیح ضوابط به کارکنان در بیشتر موارد این ضوابط از سوی کارکنان رعایت خواهد شد.

در نتیجه میتوان خلاصی در مسئولیت کارفرما در قبال ایمنی محیط کار، بیش از هرچیز قوانین نظارتی کارآمد در امر آموزش ضوابط ایمنی دانست.

^۴ - عبدالله، خدابخشی، جبران خسارت کارگران در نظام مسئولیت مدنی، ص ۱۳۵

^۵ - اکبر، اکبری کلیشادی، (۱۳۹۳) سنجش نگرش کارکنان نسبت به مفهوم ایمنی شغلی به منظور پیشگیری از حوادث محیط کار، انتشارات تعاون ص

بند دوم: نگاهی به مسئولیت کارفرما در قبال ایمنی محیط کار در قوانین اروپا

منابع حقوق کار در اروپا متفاوت هستند و از آنجا که بحث مسئولیت نیز همانند حقوق کار از جمله مواردیست که سیر تحولات اجتماعی در آن بسیار موثر است، مسئولیت کارفرما نیز از مواردیست که تحولات گوناگونی را سپری کرده است. الگوی حقوق کار در اروپا از سال ۱۹۴۵ حرکت محسوسی به سمت حقوق کارگر داشت زیرا در آن زمان از لحاظ اقتصادی، نظریات کینز اقتصاددان جامعه محور و تئوری های دولت رفها در مرکز توجهات بودند. این آگو در کنار الگوی بازار آزاد منجر به رشد اقتصادی پایدار و بازار کارآمدتر شد.

بموجب این رشد، به قدرتمند شدن اتحادیه های کارگری، مسائل مربوط به حوادث کار در کنار دیگر مسائل حقوق کار دارای اهمیت اجتماعی بالایی بوده و اتحادیه های کارگری در راستای اهداف خود تلاش کرده اند تا قوانین حمایتی را نیز افزایش دهند.

از همین تئوری امنیت که در زمینه ی حقوق کار در مورد زید نظیر استخدام و اخراج نیز مطرح است قرار گرفت، هرچند در این میان نقش دولت، بیش از نقش کارفرمایان بود با گذر زمان الگوی مسئولیت مدنی در حقوق کار و تئوری امنیت در زمینه ی ایمنی محیط کار موثر افتاد و همانند مسئولیت مدنی تئوری تعدیل و یا انعطاف در این زمینه مطرح شد. لازم به ذکر است در زمینه ی ایمنی هرگز قوانین و مقررات در یک سو نبوده و در نهایت با مطرح شدن تئوری انعطاف، قوانین آمیزه ای از این دو قرار گرفت.

پیام چنین رویکردی حمایت از کارکنان در کنار حمایت از مشاغل است و در واقع رویکرد امنیت به سمت حمایت از کارگران و رویکرد انعطاف به سمت حمایت مشاغل می رود، تا با تعدیل مسئولیت کارفرما، امکان ایجاد مشاغل را از بخش خصوصی سبب نکند. قوانین دانمارک یک نمونه ی بارز و شناخته شده از چنین رویکردی میباشد.^۶

صرف نظر از تحولات حقوق در مسئولیت مدنی، اصول اروپایی مسئولیت مدنی که بوسیله مطالعات تطبیقی گسترده در نظام های حقوقی اروپایی تدوین گشته است، مسئولیت تعدیل شده ی کارفرما را مدنظر دارد. با این وجود با نگاهی موسع رابطه ی مسئولیت کارفرما مختص به فعل کارگر نمی ماند و فعل هر فرد تحت امر کارفرما حتی شخصی که تبرعا در محیط کار مشغول به کار است را نیز در بر میگیرد.

با این وجود با آوردن بند ب در ماده ۶-۱۰۲، بدون اینکه به مسئولیت پیمانکاران اشاره کند، مصداق وی از عنوان کارگر خارج شده است. اما بنظر می آید بموجب این ماده پیمانکار مسئولیت کارفرما را نخواهد داشت و در هر حال کارفرما مسئول فعل کارگر خواهد بود مگر در موارد تقصیر کارگر.

مبحث دوم : ابتلای کارگران به کرونا و مسئولیت کارفرما ناشی از عدم رعایت پروتکل های بهداشتی و ایمنی کار

دولت در ایام شیوع بیماری اقدام به تعطیل کردن اصناف، مشاغل و کسب و کارها کرد، اما در این بین کارفرمایان به ویژه کارفرمایان بخش خصوصی با این استدلال که موضوع تعطیلی مشاغل ناظر به بخش دولتی است کارگران را مجبور به ادامه

^۶ - آرتور برونستین ، حقوق بین الملل و تطبیقی کار ، سعید رضا ، ابدی (مترجم) ، ص ۶۳

کارکردند. که این موضوع سبب حضور کارگران و کارمندان در محل کار در شرایط بحران شیوع ویروس کرونا و ابتلای کارگران به بیماری شد.

همین اقدام محملی را فراهم کرد تا حقوقدانان به بحث و بررسی این موضوع بپردازند که در صورت ابتلای کارمندان و کارگران و احتمالاً فوت‌شان یا ایجاد سایر خسارات بدنی ناشی از بیماری کرونا، آیا کارفرمایان در صورت ابتلای کارگران به بیماری مسئولیت مدنی دارند؟

در پاسخ به این پرسش در میان صاحب‌نظران اختلاف نظر جدی وجود دارد؛ از طرفی برخی استادان معتقدند به صرف نقض دستور دولت در ایجاد قرنطینه و ابتلای کارگران به بیماری در محیط کار، کارفرما دارای مسئولیت خواهد بود و در طرف مقابل صاحب‌نظران دیگری قرار دارند که معتقدند صرف تخلف از دستور دولت در ایجاد قرنطینه در احراز رابطه سببیت کافی نخواهد بود و باید همه عوامل در کنار یکدیگر جمع شده باشد تا بتوان کارفرما را دارای مسئولیت مدنی دانست. (انصاری، ۱۳۸۴)

در ابتدا برای پاسخ به این سوال که کارفرما چه مسئولیتی در خصوص بیماری کرونا دارد؟ نیاز است که ابتدا بیماری در کارگران را تعریف کنیم.

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 می شوند. 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 ایجاد 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 تأثیر 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 دستورالعمل‌هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاه‌ها، 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 فوق‌الذکر 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 دستورالعمل‌های مربوط کارگاه می‌باشند^۷

بند چهارم : ماده ۹۲ قانون کار

کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری‌های 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 آزمایش‌های 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، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات‌های مندرج در این قانون مسئول است بر اساس قوانین فوق و سایر قوانین موجود کارفرما و وظایف زیر را دارد :

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.

کارمندانی 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

۷ - خدابخشی، عبدالله (۱۳۸۹)، جبران خسارت کارگران در نظام مسئولیت مدنی، چ ۱، شرکت سهامی انتشار. ص ۷۵۶

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 باید 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.

نتیجه گیری

با مطرح شدن حوادث ناشی از عدم ایمنی محیط کار، نظام حقوقی حاکم بر آن اصولاً وجهه ی 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 مطلعات حقوقی معطوف به این جنبه از مسئولیت کارفرما بوده است.

با نگاه به مواد قانونی می‌توان دریافت که با وجود بی توجهی 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 اشاره ای 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 مهم ترین 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 جنبه های عملی آن قابل خدشه است. از همین رو پیشنهاد می شود:

مسئولیت کارفرما در نظام مسئولیت مدنی براساس خصلت های رابطه کارگر- کارفرما در محیط کار به سمت مبنایی برود که در آن مسئولیت کارفرما پیش از تحقق حادثه و نسبت به انجام آموزش های 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 حیطة 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 می تواند با هزینه ی کمتر نیروی کار مجرب تر در اختیار گیرد، دیگر حتی نیاز به نهادهای نظارتی نخواهد بود و این امر در کارگاه های کوچک به طور ویژه حفظ خواهد شد.

حضور شرکت بیمه و انجمن های 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 انجمن های صنفی بپذیرند که کارفرما باید این استانداردها را قبل از به کارگیری نیروی کار لحاظ کند و در صورت عدم رعایت آموزش ها 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 شرکت های بیمه گر 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 بیمه گر منتفی کند تا بیمه بعنوان پوشش کارفرما را به سرمایه گذاری 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 مستقیما به این موضوع پرداخته است .قانون گذار در مواردی پا از این فراتر گذاشته و جدا از مسئولیت مدنی برای این مورد مسئولیت کیفری نیز قائل شده اس . (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 کویید ۱۹ دارند، و چنان چه کارگران و کارکنان بنگاه ها 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 ویا 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 نمی توان 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 اساسا 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 صرفا می بایست 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 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 :

دلالت ماده‌ی ۹۱ قانون کار بر پیشامدهای مربوط به محیط کار است، اما ابتلا به بیماری کرونا الزاما 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 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، صرفا 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؛ دانش نامه 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؛ الزام های خارج از قرارداد، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۸، چاپ دوم، ج اول،
۴. عمید زنجانی، عباس علی؛ 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 (ضمان 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:

۲۴. اکبری کلیشادی، اکبری، سنجش نگرش کارکنان نسبت به ایمنی محیط کار، دانشگاه تهران، دانشکده محیط زیست، ۱۳۹۳

۲۵. صابری، علی، مسئولیت مدنی کارفرما؛ دانشگاه تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۱۳۷۶

۲۶. خزائلی، محمد، مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از عمل کارگر، دانشگاه تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۱۳۵۵