



Original Research

Civil liability of the Employer and Employee Towards each Other and Third Parties

Mina Javadi Moghadam¹, Mehdi Haghighatju^{2*}

1 Assistant Professor of Private Law, Department of Law, Faculty of Humanities, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.

Article ID: ahrar-53267

<p>Received: January 18 ,2025</p> <p>Accepted: March 21 , 2025</p> <p>Available online: March 21 , 2025</p> <p>Keywords: Civil Liability, Employer-Employee Relationship, Employer, Employee, Third Party, Negligence, Compensation for Damages, Workplace Accidents</p> <p>Main Subjects: Civil Liability</p>	<p>Abstract Civil liability in employer-employee relationships is of paramount importance. This relationship is defined such that, in accordance with Article 2 of the Labor Law, the employee agrees to work under the supervision of the employer for wages, while the employer, in compliance with Article 3 of the Labor Law, must pay the employee's wages for their activities. During the execution of this relationship, accidents may occur causing damage and losses to both parties or even to third parties. Therefore, each party bears certain liabilities, which this research addresses using a library-based tool and a descriptive-analytical method. The findings indicate that in cases of damages inflicted upon workers due to workplace accidents, the employer is liable to compensate the worker. Consequently, in accordance with Article 148 of the Labor Law and based on the Social Security Law, the employer must insure the workers in their unit. This ensures that if any damages occur to the worker during the job, compensation will be provided through insurance. Regarding damages caused by workers to third parties during the performance of their duties, in accordance with Article 12 of the Civil Liability Law, the employer is liable to compensate the third party. However, if the employer can prove the conditions of "non-negligence" stipulated in the same article, they may seek recourse against the worker responsible for the damage. It should be noted that while the Iranian legislator has clarified the employer's liability in various laws, they have not explicitly addressed the type of liability of the worker. References to the worker's liability appear only in Article 95 of the Labor Law and Article 12 of the Civil Liability Law. Article 95 of the Labor Law places the responsibility for implementing technical and occupational health and safety regulations on the employer. However, if the employer provides the necessary equipment and facilities for technical and occupational protection to the worker, and despite receiving necessary training and prior warnings, the worker fails to use them in accordance with existing instructions and regulations, the employer shall bear no liability, and the worker becomes responsible for compensating the damages incurred. Additionally, Article 12 of the Civil Liability Law addresses the liability arising from the worker's negligence towards the employer regarding damages inflicted on third parties.</p>
---	---

*Corresponding Author: Mehdi Haghighatju

Address: Assistant Professor of Private Law, Department of Law, Faculty of Humanities, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.

Email: haghighatjoomehdi@iau.ac.ir



Extended Abstract

1. Introduction

The Labor Law contains certain protective provisions in employer-employee relationships, recognizing the employee as the weaker party vis-à-vis the employer. The Civil Liability Law also provides complementary provisions in this regard that are protective. However, this protection is not extended to the employee, but rather to third parties who may suffer harm or damages from the employee's activities. In such cases, if an employee engages in an activity resulting in damage to a third party, and the injured party wishes to seek recourse against the employee, compensation is unlikely to be obtained due to the employee's poor economic status. Consequently, the legislature has established provisions whereby, if an employee's activity causes harm to a third party, the employer—who possesses a better economic standing—is held liable for the damages. Nonetheless, there are circumstances under which the employer can prove that they are not at fault and thus be exempted from liability.

2. Theoretical Framework

The principle of liability in Iranian law is based on fault, and any exception to it requires explicit stipulation. Article 41 of the Labor Law of 1337 (1958) stipulated that if the negligence or fault of a worker causes an accident, destruction of or damage to workshop equipment, or spoilage of the product, the employer has the right to demand compensation from the worker. However, the Labor Law of 1369 (1990) does not contain such a provision. Nevertheless, it does not appear that the legislature's omission of an explicit stipulation was intended to absolve the worker of all liability. For when Article 27 of the Labor Law considers the worker's negligence in performing assigned duties as grounds for terminating the employment contract (or, more precisely, for dismissing the worker), would it be logical to also exempt them from liability and the payment of damages resulting from their own actions? Similarly, as stipulated in Article 12 of the Civil Liability Law, the employer, who is responsible for compensating damages inflicted on a third party, is given the right to seek recourse against a worker who is found liable according to the law.

3. Methodology

This research addressed the discussed issues utilizing a library-based method supported by a descriptive-analytical approach. For this purpose, primary sources and documents, including Labor Laws and Civil Liability Statutes, judicial precedents and unifying rulings, as well as books, articles, and scholarly opinions, were critically reviewed and analyzed to systematically delineate the scope and extent of civil liability for employers and employees in the event of workplace accidents and damages caused to third parties.



4. Results & Discussion

The low contractual power of employees compared to employers has compelled legislators to enact protective and imperative laws in favor of workers, thereby establishing employers as the primary liable parties for damages arising from workplace accidents. Consequently, since employers bear both civil and criminal liability towards their employees and third parties in the event of workplace incidents, it is advisable for them to secure liability insurance to largely alleviate concerns regarding various accidents and risks. Employer liability insurance for employees covers bodily injury and physical damages sustained by workers in the workplace while performing their duties, for which the employer is held responsible. Furthermore, in accordance with Article 13 of the Civil Code, employers may insure all their employees and administrative staff against damages they might cause to third parties. This approach effectively transfers the burden of this heavy liability from the shoulders of their subordinates, allowing them to perform their duties with greater peace of mind; in the event of an accident or the generation of damages, the responsibility for compensation would rest with the insurance company.

5. Conclusions & Suggestions

Employers and employees can prevent many accidents simply by fulfilling their legal duties and demonstrating a greater sense of responsibility towards workplace safety. Additionally, appointing a dedicated Safety Officer (HSE) to serve as a liaison between the employer and employees—responsible for the systematic procurement of safety equipment, worker training, and oversight of operations—will significantly contribute to achieving this goal. In short, prevention is better than cure; establishing a safe work environment to prevent damages is far superior to searching for a liable party and seeking compensation only after an accident has occurred.



مسئولیت مدنی کارفرما و کارگردر قبال یکدیگر و اشخاص ثالث

مینا جوادی مقدم^۱، مهدی حقیقت جو^{۲*}

۱ دانشجوی کارشناس ارشد حقوق خصوصی، گروه حقوق، موسسه آموزش عالی احرار، رشت، ایران.

۲ استادیار حقوق خصوصی، گروه حقوق، دانشکده علوم نسائی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

کد مقاله: ahrar-53267

<p>تاریخ دریافت:</p> <p>۲۸ دی ۱۴۰۳</p> <p>تاریخ پذیرش:</p> <p>۱ فروردین ۱۴۰۴</p> <p>تاریخ انتشار:</p> <p>۱ فروردین ۱۴۰۴</p> <p>کلیدواژه ها:</p> <p>مسئولیت مدنی، رابطه کارگری و کارفرمایی، کارفرما، کارگر، شخص ثالث، تقصیر، جبران خسارات، حوادث کار</p> <p>موضوعی:</p> <p>مسئولیت مدنی</p>	<p>چکیده</p> <p>مسئولیت در روابط کارفرما و کارگر بسیار حائز اهمیت است. رابطه کارفرما و کارگر رابطه ای است که به موجب آن کارگر طبق ماده ۲ قانون کار می پذیرد در برابر دریافت مزد زیر نظر کارفرما کند و کارفرما نیز مطابق ماده ۳ قانون کار در قبال فعالیت کارگر می بایست حقوق او را پرداخته نماید. حال در راستای انجام این رابطه ممکن است حوادثی پیش آید که موجب خسارت و زیان هایی به طرفین حتی شخص ثالث نیز گردد. لذا از این رو هر یک از طرفین دارای مسئولیت هایی می باشند که در این تحقیق با استفاده از ابزار کتابخانه ای به روش توصیفی-تحلیلی به این مسائل پرداخته شده است. یافته ها نشان می دهد که در قبال خسارات وارده به کارگران ناشی از حوادث کار، کارفرما مسئول جبران خسارات کارگر است؛ از این رو باید مطابق ماده ۱۴۸ قانون کار بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نماید، تا اگر خساراتی در حین کار به کارگر وارد شد، از طریق بیمه جبران شود. در خصوص خساراتی که کارگران در حین انجام کار به اشخاص ثالث وارد می نمایند نیز مطابق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی کارفرما مسئول جبران خسارات شخص ثالث می باشد. البته در صورت اثبات شرایط بی تقصیری خود مندرج در همین ماده، کارفرما می تواند به کارگری که مسئول خسارت است رجوع نماید. باید بیان داشت که قانونگذار ایرانی علی رغم اینکه مسئولیت کارفرما را در قوانین مختلف روشن نموده است اما به صراحت از نوع مسئولیت کارگر سخنی به میان نیاورده است و فقط در ماده ۹۵ قانون کار و ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی به مواردی از مسئولیت کارگر اشاره شده است. در ماده ۹۵ قانون کار مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما گذاشته شده است اما چنانچه کارفرما برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار دهد ولی کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید، دیگر کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت و کارگر مسئول جبران خسارات وارده می باشد. در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی نیز قانونگذار به مسئولیت ناشی از تقصیر کارگر در برابر کارفرما در قبال خسارات وارده به اشخاص ثالث اشاره نموده است.</p>
---	--

نویسنده مسئول: مهدی حقیقت جو

آدرس: استادیار حقوق خصوصی، گروه حقوق، دانشکده علوم نسائی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

ایمیل: haghighatjoomehdi@iau.ac.ir



۱- مقدمه

قانون کار در روابط کارگری- کارفرمایی دارای برخی مقررات حمایتی در جهت حمایت از کارگر است که در برابر کارفرما طرف ضعیف محسوب می‌شود. قانون مسئولیت مدنی نیز در همین زمینه و در تکمیل مقررات قانون کار مقرراتی دارد که حمایتی است. البته نه از کارگر بلکه از اشخاص ثالثی که ممکن است از فعالیت کارگر دچار صدمات یا خسارت‌هایی شوند. در این صورت اگر کارگر فعالیتی انجام دهد که در پی آن خسارتی به شخص ثالث وارد شود، در صورتی که شخص زیان دیده قصد مراجعه به کارگر را داشته باشد، به دلیل پایین بودن وضعیت اقتصادی کارگر، به احتمال زیاد خسارت شخص ثالث جبران نخواهد شد. به همین دلیل قانونگذار مقرراتی وضع کرده است تا اگر فعالیت کارگر موجب ورود آسیب به شخص ثالثی شد، کارفرما که دارای وضعیت اقتصادی بهتری است مسئول جبران خسارت باشد. البته شرایطی نیز وجود دارد که کارفرما می‌تواند آن را ثابت و مسئولیت را از خود ساقط نماید.

موضوع دیگر، مسئولیت کارفرما در مقابل کارگران خود وی است، نه در مقابل اشخاص ثالث. یعنی در مورد حوادثی که در حین کار برای کارگر پیش می‌آید و موجب خسارات و صدماتی به وی می‌شود. در این مورد نیز قانونگذار پیش بینی کرده است که اگر این خسارات ناشی از حوادث کار باشد، کارفرما مسئول جبران خسارت‌های کارگر است. بر اساس ماده ۹۵ قانون کار مسئولیت اجرای مقررات فنی بر عهده کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود. هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولان واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری، حقوقی و نیز مجازات‌های مندرج در این قانون مسئول است. تمام این مقررات به منظور حمایت از کارگران وضع شده است و این موضوع بدان معناست اگر در حین کار خساراتی وارد شود، کارفرما مسئول است و باید مسئولیت خود را نیز بیمه کند تا اگر در آینده، توان مالی برای پرداخت خسارات کارگر را نداشت، بیمه این خسارت‌ها را پرداخت کند و در نهایت خسارات کارگر، جبران نشده باقی نماند.

بنابراین دو نوع مسئولیت برای کارفرما وجود دارد: یکی در مقابل کارگر و بابت خسارت‌هایی که به کارگر وارد می‌شود و دیگری مسئولیت کارفرما در مقابل اشخاص ثالثی است که از فعالیت کارگر خسارت می‌بینند.

اما در خصوص مسئولیت کارگر، قانونگذار به صراحت از نوع مسئولیت کارگر سخنی به میان نیاورده است و فقط در ماده ۹۵ قانون کار و در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی به مسئولیت کارگر اشاره نموده است؛ که در آن نیز مبنای مسئولیت کارگر را مشخص ننموده و در حوادث ناشی از کار سهم کارگر مشخص نیست.

اصل مسئولیت در حقوق ایران بر مبنای تقصیر استوار بوده و هر استثنایی خارج از آن نیازمند تصریح است. ماده ۴۱ قانون کار سال ۱۳۳۷ مقرر کرده بود هرگاه اهمال یا تقصیر کارگر موجب بروز حادثه و از بین رفتن و آسیب دیدن یکی از آلات و ابزار کارگاه یا خرابی محصول شود کارفرما حق دارد جبران خسارت وارده را از کارگر بخواهد اما در قانون کار سال ۶۹ چنین نصی پیش بینی نشده است. لیکن به نظر نمی‌رسد منظور قانونگذار از عدم تصریح، معاف دانستن کارگر از هر نوع مسئولیت باشد. زیرا وقتی ماده ۲۷ قانون کار قصور کارگر در انجام وظایف محوله را مجوز فسخ قرارداد کار یا به تعبیر بهتر اخراج کارگر می‌شمارد، آیا منطقی است او را از پرداخت خسارت و مسئولیت ناشی از فعل



خود معاف کند؟ همانطور که در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی به کارفرمایی که مسئول جبران خسارات وارده به شخص ثالث است، حق رجوع به کارگری که مطابق قانون مسئول شناخته شود، داده شده است.

۲-پیشینه

-آقایان حسن بادینی و حسین داوودی، مقاله ای با عنوان مسئولیت مدنی کارگر در مقابل کارفرما نوشتند که در فصلنامه تحقیقات حقوقی شماره ۷۲ در سال ۱۳۹۴ چاپ شده است. آن ها در مقاله خود، مبنا و مصادیق مسئولیت کارگر در برابر کارفرما را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که هرچند قانون کار برخلاف کارفرما نسی در خصوص مسئولیت کارگر در قبال تخلف از انجام تعهد اصلی اش ندارد اما این امر به معنای مصونیت کامل کارگر نیست و وی در حقوق ما مسئول تقصیر خویش است.

-آقای رضا مسافر، مقاله ای با عنوان مسئولیت کارفرما در روابط کارگر و کارفرمایی نوشت که در فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی شماره هجدهم در سال ۱۳۹۸ چاپ شده است. وی در مقاله خود، مسئولیت مدنی کارفرما در مقابل اشخاص ثالث و کارگران را بررسی نموده و به این نتیجه رسیدند که قدرت پایین قراردادی کارگر در برابر کارفرما قانونگذاران را مجبور به تصویب قوانین حمایتی از کارگر کرده است و از آنجا که کارفرما در این خصوص دارای مسئولیت مدنی و کیفری می باشد لازم است که با تهیه بیمه مسئولیت کارفرما خیال خود را نسبت به حوادث و اتفاقات در حین کار آسوده خاطر کند.

-آقای ولی الله احمدوند، مقاله ای با عنوان مطالعه تطبیقی مسئولیت مدنی کارفرما در سیستم حقوق ایران و انگلیس نوشت که در مجله مصباح شماره ۶۱ سال ۱۳۸۴، به چاپ رسیده است. وی در مقاله خود، عمده مبانی مسئولیت کارفرما را از نظر حقوق ایران و انگلیس بررسی نموده و به این نتیجه رسیدند که شرط مسئولیت کارفرما احراز تقصیر کارگر نیست و چنانچه از سوی کارگر در حین انجام کار یا به مناسبت آن کار خسارتی به دیگری وارد گردد (خواه کارگر مرتکب تقصیر شده باشد یا بدون تقصیر سبب خسارت شده باشد) کارفرما مسئولیت خواهد داشت؛ البته این مقررات فقط کارفرمایان مشمول قانون کار را در بر می گیرند و آن دسته از کارفرمایان که مشمول قانون کار نمی باشند مثل دولت در مقام کارفرما را شامل نمی شود.

-آقای ایرج بابایی، مقاله ای با عنوان مبنای مسئولیت کارفرمایان در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی نوشت که در مجله پژوهش حقوق عمومی شماره ۵ سال ۱۳۸۰، به چاپ رسیده است. وی در مقاله خود، بصورت تطبیقی مبانی مسئولیت کارفرما را در حقوق غرب از جمله کشورهای سوئیس، آلمان و فرانسه با حقوق ایران بررسی نمودند و به این نتیجه رسیدند که نظریه تقصیر به دلیل ناهماهنگی با مبانی مسئولیت مدنی ایران نمی تواند مبنای مسئولیت کارفرما در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی باشد و به نظر می رسد که مطلوب ترین مبنای مسئولیت کارفرما برداشتی از نظریه خطر (ریسک) است. کارفرمایی که با به کارگیری کارگران به فعالیتهای تولیدی و خدماتی می پردازد و محیطی را به وجود می آورد که هر لحظه ممکن است موجب ایراد خسارت به دیگران شود، وی می بایست پاسخگوی خسارات ناشی از تحقق این خطر باشد. به این نحو کارفرما در مواردی که ایراد خسارت به دلیل انجام وظایف محوله کارگاه باشد، مکلف به جبران خسارت وارده به ثالث خواهد بود.



-آقای رضا غلام دوست، مقاله ای با عنوان بررسی مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارگر ناشی از حوادث کار نوشت که در مجله پژوهش و مطالعات علوم انسانی شماره ۴۲ در سال ۱۴۰۱ چاپ شده است. وی در مقاله خود، شرایط تحقق مسئولیت مدنی کارفرما در قبال خسارات وارده به کارگر را بررسی نموده و به این نتیجه رسیدند که ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی با نظریه تقصیر بیشتر سازگار است و در مواردی قانونگذار در باب حمایت از کارگر، حتی اگر کارفرما به طور مستقیم دخالتی در ورود خسارت نداشته باشد، کارفرما رو مکلف به جبران خسارت کرده است. لذا از این رو ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرمایان رو مکلف به بیمه کردن کارگران واحد خود براساس قانون تأمین اجتماعی کرده است.

-آقایان حبیب اله رحیمی و خسرو محمدزاده، مقاله ای با عنوان مطالعه تطبیقی شرط حین انجام کار کارگر در مسئولیت مدنی کارفرما نوشتند که در مجله حقوقی دادگستری در سال ۱۴۰۴، در شماره ۱۲۹ از دوره ۸۹، چاپ شده است. آنها در مقاله خود، به بررسی مفهوم و معیار شرط حین انجام کار کارگر در حقوق ایران و انگلیس پرداخته و به این نتیجه رسیدند که در حقوق ایران بسیاری از حقوقدانان در تعیین معیار حین انجام کار کارگر در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی به ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی استناد می کنند در حالی که بین دو ماده مذکور تفاوت های اساسی از جمله تفاوت در مسئول پرداخت خسارت، تفاوت در اشخاص تحت حمایت، تفاوت در نوع خسارت تحت پوشش مسئولیت و تفاوت در مبانی و اصول وجود دارد. از این رو پیشنهاد می شود یک تبصره به این شرح به ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی الصاق شود که معیار شرط حین انجام وظیفه یا به مناسبت انجام وظیفه کارگر، ارتباط نزدیک متعارف بین فعل زیان بار کارگر و کار مورد استخدام او باشد.

-آقای سید علی شامحمدی، مقاله ای با عنوان مسئولیت کارفرما در قبال زیان ناشی از فعل کارگر به ثالث نوشتند که در فصلنامه تحقیقات حقوق قضایی در سال ۱۳۹۹، در شماره ۲ از دوره اول، چاپ شده است. وی در مقاله خود، مسئولیت فوق در فرض اقدام کارگر خارج از حیطه دستورات را بررسی نموده و به این نتیجه رسیدند که خروج کارگر از حیطه دستورات و وظایف محوله به او، مانعی برای مسئولیت ابتدایی کارفرما در برابر ثالث زیان دیده نخواهد بود و قانون نیز در این فرض این حق را به کارفرما داده است که پس از جبران خسارت به کارگر مقصر مراجعه کند.

-آقایان میثم موسی پور و ابوذرا اسماعیلی، مقاله ای با عنوان تحلیل مبانی و شرایط مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از فعل کارگر در حقوق ایران و انگلیس نوشتند که در نشریه پژوهش تطبیقی حقوق اسلام و غرب در سال ۱۴۰۲، در شماره ۲ از دوره ۱۰، چاپ شده است. آنها در مقاله خود، نظریات گوناگون مبانی مسئولیت کارفرما از فعل کارگر (نظریه تقصیر، نظریه خطر، نظریه نمایندگی) را در حقوق ایران و انگلیس بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که در حقوق ایران مسئولیت مدنی کارفرما مبتنی بر تقصیر بوده و نظریه تقصیر مورد پذیرش قرار گرفته است. در حقوق انگلیس نیز بنا بر نظریه ارجح در حقوق مسئولیت مدنی انگلیس، مسئولیت متبوع در قبال اقدامات تابع خود، مسئولیتی محض بوده و به محض ورود زیان و بدون نیاز به اثبات تقصیر برقرار می گردد.



۳- مسئولیت مدنی

مسئولیت در لغت به معنی مورد پرسش و سؤال واقع شدن است و در اصطلاح، مسئولیت تعهد قانونی شخص است بر رفع ضرری که به دیگری وارد کرده است؛ خواه این ضرر ناشی از تقصیر خود وی باشد یا از فعالیت او ایجاد شده باشد .

بنابراین مسئولیت مدنی عبارت است از تعهد و الزامی که شخص به جبران زیان وارد شده به دیگری دارد اعم از اینکه زیان مذکور در اثر عمل شخص مسئول و یا عمل اشخاص وابسته به او و یا ناشی از اشیاء و اموال تحت مالکیت یا تصرف او باشد .

با این توضیحات هدف اصلی مسئولیت مدنی، جبران ضرر زیان دیده است و برای تحقق مسئولیت مدنی وجود سه عنصر (وجود ضرر، ارتکاب فعل زیان بار، وجود رابطه سببیت بین ضرر و فعل زیان بار) ضروری است.

۴- کارگر و کارفرما و ثالث زیان دیده

از آنجا که کارگر و کارفرما دو ضلع روابط کار را تشکیل می دهند، بیان تعریفی مختصر از هریک از آنان بسیار مهم است تا بتوان بطور دقیق تری متوجه جایگاه و مسئولیتهای هر کدام از آنها در این رابطه کاری شد .

کارگر در لغت به معنای کار کننده و کسی که در کارخانه یا کارگاه کار می کند و مزد می گیرد، به کار می رود و در مقابل کارفرما قرار دارد. در اصطلاح حقوقی نیز منظور از کارگر، کسی است که در برابر کار مزد می گیرد و بین او و مزد دهنده رابطه علیت می باشد. و براساس ماده ۲ قانون کار، کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

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 می باشد. در اصطلاح حقوقی نیز کارفرما کسی است که دیگری را اجیر کند تا به دستور وی، کاری معین را انجام دهد .

همچنین براساس ماده ۳ قانون کار، کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند.

علاوه بر کارفرما و کارگر ممکن است اشخاص ثالثی نیز روزانه به محیط کارگاه ها رفت و آمد داشته باشند و به آنان نیز در صورت وقوع حوادث در حین کار خسارت هایی وارد شود. از این رو قانونگذار در جهت حمایت زیان دیده ثالث قواعدی وضع کرده است که خسارت وارده به وی جبران نشده باقی نماند.



۵- مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارگر و اشخاص ثالث

مطابق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی: کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می‌باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است مگر اینکه محرز شود تمام احتیاط‌هایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می‌نموده، به عمل آورده یا این که اگر احتیاط‌های مزبور را به عمل می‌آوردند باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی‌بود، کارفرما می‌تواند به واردکننده خسارت در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود، مراجعه نماید .

البته در خصوص مفهوم شخص ثالث دو دیدگاه وجود دارد. دیدگاه اول این است که منظور از زیان دیده در ماده ۱۲ ق.م.م، شخص ثالث غیر کارگر می‌باشد. زیرا ماده ۱۳ ق.م.م که بیان می‌دارد: «کارفرمایان مکلفند تمام کارگران و کارکنان اداری خود را در مقابل خسارات وارده از ناحیه آنان به اشخاص ثالث بیمه نمایند»، خود نشان دهنده این موضوع است که مقصود از زیان دیده ثالث، اشخاص غیر کارگر می‌باشند که از جانب کارگران خسارت دیده اند و گرنه که خود کارگران تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی هستند و ضرورتی برای بیمه مستقل دیگری وجود ندارد.

اما دیدگاه دیگر این است که حکم ماده ۱۲ و مسئولیت کارفرما ناظر بر رابطه کارگر و کارفرما است و هیچ تفاوتی بین خسارت به شخص ثالث کارگر و غیرکارگر وجود ندارد و هر دو شخص ثالث محسوب می‌شوند و صرف اینکه کارگران مشمول قانون بیمه تأمین اجتماعی هستند کمکی به تعیین مفهوم ثالث زیان دیده نمی‌کند. زیرا طبق ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی «در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده، سازمان، تأمین خدمات درمانی و هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود». بنابراین در جایی که کارفرما مسئول شناخته شود، با وجود بیمه تأمین اجتماعی باز خود او نهایتاً باید خسارت را پرداخت کند .

بنابراین به نظر می‌رسد همین دیدگاه دوم منطقی تر باشد زیرا اولاً حمایت بیشتری هم از کارگران زیان دیده و هم از کارگران مسئول به عمل آورده است ثانیاً توجیهی برای تفکیک شخص ثالث به کارگر و غیرکارگر وجود ندارد .



۶- شرایط تحقق مسئولیت مدنی کارفرما

برای اینکه کارفرما به دلیل خساراتی که کارگران او به اشخاص ثالث وارد کرده اند مسئول شناخته شود شرایطی لازم است که این شرایط عبارتند از:

۶-۱- وجود رابطه کارگری - کارفرمایی

اولین شرط شرایط تحقق مسئولیت مدنی کارفرما در قبال خسارت وارده به کارگر آن است که واقعاً رابطه کارگری و کارفرمایی وجود داشته باشد و شخصی که با فعل خود به دیگری ضرر زده، کارگر به شمار آید.

۶-۲- فعل زیانبار کارگر

برای آنکه کارفرما مسئول شناخته شود لازم است تا خساراتی از فعل یا ترک فعل کارگر به بار آمده باشد؛ یعنی خسارت باید متناسب به کارگر بوده و با فعل یا ترک فعل او رابطه سببیت عرفی داشته باشد.

۶-۳- ورود ضرر به هنگام کار یا به مناسبت آن

شرط دیگر مسئولیت کارفرما در قبال خسارت وارده از کارگر به اشخاص ثالث آن است که خسارت در حین کار یا به مناسبت آن وارد شده باشد. در خصوص حادثه ناشی از کار اکثر نویسندگان به ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی اشاره کرده و از این ماده ملاک گرفته اند. به موجب این ماده: «حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می افتد. مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا موسسات وابسته یا ساختمان ها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام مأموریتی باشد. اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توان بخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می گردد مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد. حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می افتد حادثه ناشی از کار محسوب می شود .

منظور از به مناسبت انجام کار نیز آن است که خسارت هنگامی رخ می دهد که کارگر مشغول انجام کاری است که جزء وظایفش نیست ولی مرتبط با وظیفه اش است .



۶-۴- مبنای مسئولیت کارفرما

در مسئولیت مدنی قاعده این است که هر کسی مسئول کارهای خود باشد و جبران خسارت وارده را علی الاصول کسی بر عهده دارد که خطایی مرتکب شده است یا دستور ارتکاب آن را داده است و وسایل ارتکاب آن خطا را فراهم نموده است. اما در مواردی مسئولیت ناشی از فعل غیر بر عهده شخص دیگری قرار می گیرد، که ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مصداق بارز این مورد است.

این ماده از قانون سوئیس اخذ شده و در اصل ترجمه ماده ۵۵ قانون تعهدات این کشور است. مطابق ماده ۵۵ سوئیس: کارفرما مسئول ضرر و زیانی است که توسط کارمندان یا کارکنان خود در حین انجام کارشان ایجاد می شود، مگر اینکه ثابت کند که تمام مراقبت های لازم را برای جلوگیری از این نوع ضرر و زیان به عمل آورده است یا اینکه حتی اگر تمام مراقبت های لازم را به عمل آورده بود، ضرر و زیان وارد می شد. کارفرما حق دارد علیه شخصی که باعث ضرر و زیان شده است، تا حدی که چنین شخصی مسئول جبران خسارت باشد، اقامه دعوی کند.

مشکل عمده ای که در اجرای این حکم قانونی وجود دارد این است که براساس مبنای مسئولیت کشور سوئیس بنا گردیده و با مبنای مسئولیت مدنی کشور ما که از فقه امامیه نشأت گرفته سازگاری ندارد. در خصوص مبنای مسئولیت کارفرما در قبال فعل کارگر که موجب خسارت به غیر شود، نظریات متفاوتی در حقوق داخلی و همچنین حقوق خارجی مطرح شده است. از این رو لازم است برای بومی نمودن این حکم قانونی و ارائه تفسیری مناسب با نظام حقوقی ایران، در ابتدا مبنای آن در کشور سوئیس و حقوق غرب شناخته شود و سپس به پژوهش برای یافتن مبنای مناسب در حقوق ما پرداخته شود. حقوقدانان برای تحلیل حقوقی چنین مسئولیتی نظریاتی را بیان داشته اند که مختصراً به هر کدام از آنها در ادامه اشاره می شود.

۶-۵- نظریه تقصیر

بکارگیری نظریه تقصیر در مسئولیت کارفرما منجر به ایجاد دو مبنا برای مسئولیت کارفرما می شود:

۱. تقصیر ناشی از سوء انتخاب کارگر ۲. تقصیر ناشی از سوء مراقبت عمل کارگر

به عبارتی کارفرما از این جهت مسئول خسارات ناشی از فعل کارگر می باشد که تقصیر کرده و این تقصیر او نیز ناظر به عدم انتخاب کارگری شایسته و مناسب برای کار و همچنین عدم رعایت احتیاطات لازمه برای جلوگیری از ورود خسارت به غیر است. به علاوه پیروان این نظر با اشاره به اینکه کارفرما با اثبات بی تقصیری خود و متوجه داشتن تقصیر به کارگر، از مسئولیت مبری خواهد بود، تاکید بیشتری بر مبنای تقصیر در این مسئولیت داشته اند و معتقدند قانونگذار برای کارفرما فرض تقصیر کرده است.

ایرادی که بر این رویکرد می توان گرفت این است که هر چند کارفرما وظیفه نظارت بر رفتار کارگر و انتخاب کارگری شایسته را برعهده دارد، اما همیشه امکان نظارت بر او را ندارد.



نظریه تقصیر علاوه بر کشور سوئیس که در ماده ۵۵ این کشور به وضوح بیان شده است، در تمامی کشورهای تابع سیستم حقوقی رومی ژرمنی مبنای مسئولیت کارفرماست .

به عنوان مثال در ماده ۸۳۱ قانون مدنی آلمان بیان شده است: کسی که از شخص دیگری برای انجام کاری استفاده می کند، مسئول جبران خساراتی است که آن شخص به نحو غیرمشروع هنگام انجام کار به دیگران وارد می نماید. اگر کارفرما ثابت کند که احتیاط های لازم را در انتخاب کارگر معمول داشته یا در مواردی که می بایست وسایل کار را در اختیار وی قرار دهد یا بر کار او نظارت نماید، وسایل صحیح را به او تحویل داده و به نحو صحیح نظارت کرده است، یا حتی اگر این مراقبتهای لازم را اعمال می داشت باز خسارت رخ می داد، کارفرما مسئولیتی در قبال جبران خسارت نخواهد داشت .

همانطور که از متن قانون آلمان نیز به وضوح در می آید، مبنای این مسئولیت در این کشور همانند سوئیس، پیش فرض تقصیر کارفرما است.

۶-۶- نظریه خطر

در برابر مبنای فوق برای مسئولیت کارفرما، در نظام های حقوقی دیگر از جمله فرانسه مبنای متفاوتی در نظر گرفته شده است و این مسئولیت را از دسته مبتنی بر تقصیر خارج کرده و در زمره مسئولیت بدون خطا قرار داده است.

بند ۵ ماده ۱۳۸۴ قانون مدنی فرانسه مقرر می دارد: یک شخص نه تنها مسئول خساراتی است که خود با عمل خود ایجاد می کند، بلکه مسئول جبران خساراتی است که توسط کارگران آنان در اجرای وظایف محوله وارد می شود .

در این راستا دکترین فرانسه مبنای مختلفی برای این مسئولیت پیشنهاد داده اند که از مهمترین این مبنای پیشنهادی، نظریه خطر (ریسک) است. مطابق نظر سالی (Saleilles) بنیانگذار نظریه ریسک، کارفرما پاسخگوی خطاهای کارگر خود است زیرا کارگر برای او کار می کند و خدمت خود را در اختیار او قرار می دهد و در نتیجه تمامی محصول کار خود را برای او محقق می نماید، چه این محصول و نتیجه فعالیت خوب یا بد باشد .

به موجب این طرز فکر «هر کس در مقابل محیط خطرناکی که جهت فعالیت خود ایجاد کرده و فعالیتش ثمرات مادی یا معنوی برای او در بر داشته باشد، باید زیان های ناشی از آن را نیز جبران کند.»

سالی از جمله طرفداران نظریه خطر بر مبنای عدالت اجتماعی است. بنابراین مسئولیت مبتنی بر تقصیر را غیر عادلانه دانسته و نظریه خطر بر مبنای عدالت اجتماعی را برمی گزیند. در این نظریه اعتقاد بر این است که چون کارفرما حقوق لازم جهت نظارت و مراقبت بر اعمال کارگران را دارا می باشد و بر آنها تسلط کامل دارد، در نتیجه مسئول اعمال آنان نیز می باشد.



باید گفت این نظریه در تدوین قوانین مسئولیت مدنی به خصوص در جبران خسارت ناشی از حوادث محیط کار، تأثیر بسزایی داشته است. به گونه ای که اکثر علمای حقوق و قانونگذاران را تحت نفوذ خود قرار داده است. دلیل موفقیت نظریه خطر، فایده اجتماعی بالای آن بوده است؛ زیرا این نظریه امنیت اشخاص را در برابر فعالیت های اقتصادی تضمین می نماید .

البته با این وجود، این نظریه نیز مورد انتقاد قرار گرفته و مورد قبول اکثر حقوقدانان فرانسه نیست زیرا آنان معتقدند در نهایت این نظریه به ضرر جامعه خواهد بود، چرا که برای کارفرما هزینه های گزافی ایجاد می کند و منجر به رکود یا گرانی در سطح جامعه خواهد شد. همچنین با آرای قضایی فرانسه نیز سازگاری ندارد. زیرا توجیه مسئولیت براساس نظریه ریسک ایجاب می کند که بار نهایی مسئولیت بر دوش کارفرما باشد اما مطابق آرای دیوان عالی کشور فرانسه، در مواردی که خسارت از خطای کارگر ناشی شود و کارفرما براساس ماده ۱۳۸۴ قانون مدنی مکلف به جبران خسارات وارد بر غیر گردد، حق مراجعه به کارگر و کارمند خود را خواهد داشت و بار نهایی جبران خسارت بر دوش کارگر و کارمند خا طی خواهد بود.

۶-۷- نظریه نمایندگی کارگر

حقوقدانان فرانسوی نظیر دوما و هانری مازو مبنای مسئولیت کارفرما را نمایندگی کارگر از وی دانسته اند و علت وضع مسئولیت وی را مطابق ماده ۱۳۸۴ قانون مدنی فرانسه، تابعیت کارگر از کارفرما دانسته اند. در این خصوص دوما چنین بیان داشته است: کارگر بازو و دست کارفرماست؛ بنابراین کارفرما نمی تواند عمل کارگر را از عمل خود تفکیک کند.

بعضی از حقوقدانان با تغییراتی در نظریه نمایندگی که عمدتاً در مورد اعمال حقوقی مطرح می شود، چنین توجیه نموده اند: از آنجا که کارگر و کارمند برای کارفرما عمل می کنند، نماینده او در فعالیت های کارگاه محسوب می شوند، همچنان که نماینده از جانب اصیل در مورد اعمال حقوقی عمل می نماید؛ بدین نحو، اعمال کارکنان در حکم اعمال کارفرما تلقی می شود و خطای کارمند و کارگر خطای کارفرما تلقی خواهد شد .

این نظریه نیز مورد انتقاد قرار گرفته است. منتقدین تأکید دارند که خطا امری کاملاً شخصی است و قابلیت نمایندگی ندارد و این نظریه با اساس مفهوم خطا و مفهوم نمایندگی در تعارض است.

۶-۸- نظریه تضمین

نظریه دیگر تحت عنوان تضمین مطرح شده و بیش از دیگر نظریات مورد قبول حقوقدانان قرار گرفته است. استارک یکی از حقوقدانان فرانسوی مبنای مسئولیت مدنی را بطور کلی نظریه تضمین حق می داند و معتقد است محدوده نظریات تقصیر و خطر پاسخگوی تمام جوانب نیست.

از آنجا که به واسطه فعالیت در کارگاه، کارگر و کارمند در معرض ایراد خساراتی هستند که توان مالی جبران آنها را ندارند، کارفرما باید تضمین کننده مالی آنها در جبران این خسارت ها باشد. به این نحو، اصالت مسئولیت کارگر و کارمند در قبال خطاهای خود حفظ می شود و نظر به آنکه کارفرما می تواند پس از جبران خسارات به خطاکار مراجعه نماید، نهایتاً می بایست خودشان نتیجه خطاهایشان را تحمل کنند. همچنین برخلاف مبنای پیش فرض تقصیر، کارفرما نمی تواند به صرف اثبات بی تقصیری خود از جبران خسارات افراد ثالث رهایی یابد و بدین نحو حقوق زیان دیدگان به نحو مطلوب تر و مطمئن تر جبران خواهد شد .

۷- مبنای مسئولیت کارفرما در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی

در حقوق ایران نیز همانند حقوق فرانسه در خصوص مبنای مسئولیت کارفرما اختلاف نظر وجود دارد. این اختلاف نظر در حقوق ایران در نگارش غیر دقیق و مبهم ماده ۱۲ ق.م.م.ریشه دارد، زیرا تنظیم ماده به نحوی است که تعیین هریک از مبنای اروپایی مسئولیت مدنی اعم از فرض تقصیر، خطر یا تضمین برای این مسئولیت را، هماهنگ با حکمی از این ماده و ناسازگار با حکم دیگر کرده است.

مفاد این ماده که در حقوق ما تازگی دارد بر مصالح گوناگون اجتماعی مبتنی است؛ قانونگذار خواسته است کسانی را که در نتیجه فعالیت کارخانه ها و کارگاه ها زیان می بینند، در مقام جبران خسارت با کارگران و کارمندان روبرو نسازد و زبانی را جبران نشده باقی نگذارد. به تعبیری عدالت اجتماعی اقتضاء دارد کسی که از این کارگاه ها سود می برد زیان های 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 اضرار به دیگران جلوگیری شود، طبیعی است که باید او را سبب قوی تر شمرد و دست کم سهم او را در این راه به حساب آورد.

به طور کلی طرفداران نظریه خطر معتقدند که کارفرما به دلیل سود بردن از کار کارگر موظف به تحمل مسئولیت عمل وی می باشد. اگرچه بعضی از حقوقدانان داخلی نیز تصور کرده اند که قانونگذار برای کارفرما مسئولیت مبتنی بر خطر ایجاد کرده است، اما به نظر می رسد اینگونه نباشد زیرا اگر چنین بود، اثبات بی تقصیری کارفرما نیز نمی بایست او را از چنین مسئولیتی معاف می ساخت. حال آن که بند دوم ماده ۱۲ قانون م.م. که بیان می دارد: «... مگر اینکه محرز شود تمام احتیاط های 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 می شود 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 احتیاط های لازم را بر مبنای اوضاع و احوال مبذول داشته است، از مسئولیت مبری خواهد شد.

بنابراین باید پذیرفت که ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی با نظریه تقصیر بیشتر سازگار است همانطور که اکثر حقوقدانان نیز قائل به تئوری فرض تقصیر در مسئولیت کارفرما می باشند.



۸- نقش تقصیر کارفرما و کارگر در حوادث کار

الف: تقصیر کارفرما

حادثه ناشی از کار و به تبع آن خسارت زیان دیده می تواند ناشی از تقصیر کارفرما باشد. قانون کار برای کارفرمایان مشمول این قانون وظایفی را پیش بینی کرده که عدم رعایت آنها از سوی کارفرما را می توان نوعی تقصیر تلقی کرد. از جمله مواد ۸۵، ۸۷، ۸۹، ۹۱ و سایر مواد این قانون که کارفرمایان را مکلف به رعایت ضوابط حفاظت فنی و بهداشت و رعایت مقررات ایمنی کار کرده است .

در این خصوص باید گفت هرگاه در حادثه ناشی از کار، خسارت صرفاً ناشی از تقصیر عمدی کارفرما باشد، مسئله از حوزه حوادث ناشی از کار خارج شده و این تقصیر عمدی از سوی کارفرما شرایط حادثه زیانبار در کار را از بین می برد. از تبعات این تقصیر این است که دیگر نمی توان همانند زیان ناشی از فعل کارگر به واسطه کار، که زیان دیده ثالث و یا بازماندگان او اختیار این را دارند که به هریک از کارگر یا کارفرما مراجعه نمایند، گفت که در اینجا و در فرض تقصیر عمدی از سوی کارفرما نیز این امکان وجود دارد. بلکه در این فرض باید علیه عامل زیان اقامه دعوا شود و مسئله به هیچ وجه متوجه کارگر نخواهد بود.

اما در خصوص تقصیر غیر عمدی کارفرما، این مورد را می توان شامل موادی دانست که در قانون کار کارفرمایان را مکلف به رعایت ضوابطی کرده و در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی نیز اشاره ای به این امر شده است که عدم رعایت احتیاط هایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می نماید موجب مسئولیت مطلق کارفرما می گردد؛ به این معنا که دیگر مطابق ذیل این ماده حق مراجعه به کارگر را نخواهد داشت.

بدیهی است که تقصیر در مسئولیت کارفرما نقش دارد و اگر او تقصیری از جهت عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بهداشت و عدم به عمل آوردن احتیاطات لازم، نداشته باشد حق مراجعه به کارگر وارد کننده زیان را خواهد داشت. منتها در تکمیل آنچه که در خصوص مبنای این مسئولیت و در باب نظریه تقصیر گفته شد، باید اضافه کرد که مسئولیت کارفرما را نمی توان کاملاً مبتنی بر تقصیر دانست چراکه در هر دو حالت که کارفرما تقصیر کرده و یا تقصیر نکرده باشد، مسئولیت ابتدائی در مقابل زیان دیده ثالث با اوست و تنها در فرضی که کارگر نیز مسئول باشد حق مراجعه به وی وجود خواهد داشت.

در واقع قانونگذار درصدد حمایت از ثالث زیان دیده است و تقصیر کارفرما نقشی در رابطه او با ثالث زیان دیده ندارد. همچنین لزومی ندارد که زیان دیده ثابت نماید که میان زیان وارده و دستور کارفرما رابطه سببیت برقرار است و به تعبیری نیازی به اثبات تقصیر کارفرما از جانب زیان دیده وجود ندارد چراکه حمایت از زیان دیده و فرض تقصیر برای کارفرما اقتضای این را دارد.



ب: تقصیر کارگر

کارگری که از وظایف خود تخطی کرده و به موجب رفتار او خسارتی به غیر وارد شده باید نهایتاً مسئولیت رفتار خود را به عهده بگیرد. هر چند که لزوم حمایت از زیان دیده اقتضای آن را دارد که حتی اثبات بی تقصیری کارگر از سوی کارفرما موجب رفع مسئولیت او نشود، اما باید دید که چه مواردی مشمول این عنوان خواهند شد تا به این نتیجه رسید که می توان کارگر را نهایتاً مسئول دانست یا خیر. در مورد تقصیری که کارگر مرتکب شده و به واسطه آن زیانی به بار آمده، برخی قائل به تفکیک تقصیر او به تقصیر معمولی و تقصیر غیرقابل بخشایش شده اند؛ به این معنا که تقصیر عبارت است از انحراف از رفتار متعارف در حادثه، که اگر این انحراف، شدید و غیر قابل اغماض بوده باشد به نحوی که از کارگر پذیرفته نشود که چنین خطای روشنی مرتکب شود، تقصیر او از نوع غیرقابل بخشایش خواهد بود. برای تشخیص این نوع تقصیر از نوع معمولی آن نیز باید شرایط دیگری به غیر از ملاک نوعی در نظر گرفته شود از جمله تحقق حادثه در ابتدا یا انتهای کار و در نظر گرفتن غلبه خستگی به کارگر و ...

همچنین در تحقق این نوع تقصیر باید به قصد کارگر نیز تا حدی توجه داشت و مثلاً کارگری که در راستای انجام سریع کار و کمک به کارفرما مرتکب تقصیر و نهایتاً خسارت شود را نمی توان مرتکب تقصیری غیر قابل بخشایش دانست. به طور کلی تقصیر غیر قابل بخشایش مفهومی فراتر از تقصیر معمولی و نزدیک به تقصیر آگاهانه دارد، اما این نوع تقصیر در رابطه اشخاص ثالث زیان دیده قابل استناد نیست و تنها در حدود رابطه کارگر، کارفرما و سازمان تأمین اجتماعی از آن استفاده می شود.

به علاوه اگر کارگر مطابق تبصره ۲ ماده ۹۵ قانون کار از وسایل لازمی که کارفرما به او تحویل داده استفاده نکند و این تکلیف را عامدانه نقض کند یا در استفاده از وسایل به صورت مستمر اهمال کند، مرتکب این نوع تقصیر یعنی تقصیر غیرقابل بخشایش شده است و در این موارد کارفرما مطابق ماده مذکور مسئولیتی نخواهد داشت. اما در فرض پذیرش این تفکیک نیز باید دید که معیار ما برای این تمایز چیست، و فایده و کاربرد عملی تفکیک در مورد تقصیر کارگر کدام است.

دکتر کاتوزیان بیان داشته اند که باتوجه به قید « به مناسبت انجام کار » در ماده ۱۲ قانون م.م، باید بین اجرای وظیفه کارگر و ورود ضرر رابطه منطقی و متعارفی وجود داشته باشد و لذا اگر کارگر از مأموریت خود سوء استفاده کند و از موقعیتی که شغل او به وجود آورده است برای اضرار به غیر سود ببرد، کارفرما را نمی توان مسئول کار او پنداشت و برعکس هرگاه رابطه متعارف بین انجام دادن وظیفه و ورود ضرر موجود باشد، کارفرما مسئول است، هر چند که کارگر از دستورات او تجاوز و از موقعیت خود استفاده ناروا کرده باشد. بنابراین در حوادثی که از فعل کارگر ناشی می شود باید قائل به تفکیک شد و هر خسارتی را که کارگر به بار آورد نباید به پای کارفرمای او نوشت و نویسندگان بین حالت متعارف رفتار و غیر آن برای توجه مسئولیت به کارفرما، تفاوت قائل اند.

همچنین برخی فرضی را که کارگر در انجام وظیفه خود به صورت خودسرانه خسارتی به بار می آورد را بالاتر دید مشمول قاعده اقدام دانسته و معافیت وی را بر خلاف نظم عمومی دانسته اند.



در خصوص پذیرش این تفکیک در رابطه کارگر و کارفرمایی و مراجعه بعدی کارفرما به کارگر به جهت تقصیر او نیز باید به این نکته اذعان داشت که چون مسئول دانسته شدن کارگر و فی الواقع تقصیر او در قانون به طور مطلق بیان گردیده و لزومی هم به تفکیک آن دیده نمی شود، در نتیجه می توان گفت که فایده عملی برای این تفکیک متصور نیست. البته در مواردی نیز ممکن است که کارگر و کارفرما در کنار یکدیگر مسئول تلقی شده و به عبارتی خسارت وارده مستند به رفتار هر دوی آنها باشد که در این صورت مطابق ماده ۵۲۶ قانون مجازات اسلامی مسئولیت خسارت بین آنها سرشکن می شود و هرکس به میزان دخالت خود در ورود زیان مسئول می باشد و اگر تأثیر رفتار هریک معلوم نباشد نیز به صورت مساوی ضامن آن خواهند بود.

البته این فرض در روابط بین کارگر و کارفرما مطرح است و گزینه مسئولیتی که کارفرما در ابتدا و در مقابل ثالث زیان دیده متحمل می گردد نسبت به کل خسارات است. در این فرض برای مثال کارفرما سه تخلف در رعایت مقررات حفاظت فنی و وظایفی که بر عهده داشته انجام داده و کارگر نیز در ورود خسارت به دیگری مقصر بوده است. در اینجا ممکن است مسئله ای پیش آید که تخلف کارفرما را بر مبنای فعل او در نظر بگیریم و بگوییم هریک از تخلفاتی که او مرتکب شده است یک سبب برای وقوع حادثه می باشد و در کنار آنها عمل کارگر نیز یک سبب در نظر گرفته شود. در نتیجه سه چهارم خسارت بر عهده کارفرما و تنها یک چهارم بر عهده کارگر می باشد و کارفرما فقط نسبت به یک چهارم خسارت پرداختی به زیان دیده حق مراجعه به کارگر را دارد؛ و یا اینکه در این فرض سبب را متوجه عامل انسانی کنیم و بگوییم که کارفرما به عنوان یک عامل انسانی خسارت و تقصیر کارگر نیز به عنوان عاملی دیگر در نظر گرفته شود، و در نتیجه یک دوم خسارات را متوجه کارفرما و یک دوم دیگر را متوجه کارگر کرده و کارفرما حق مراجعه به کارگر، تنها به میزان نقش او در خسارت (یک دوم) را دارد. در اینجا نویسندگان بعضاً رویکرد اخیر را پذیرفته اند. اما آنچه که باید به آن توجه داشت لزوم حمایت از کارگر است و به نظر به دور از انصاف است که تأثیر عمل کارفرمایی که مرتکب چند تخلف متعدد در زمینه وظایف خود گردیده است را با کارگری که تنها یک اشتباه و تقصیر مرتکب شده است، برابر و یکسان تلقی کرد؛ بنابراین بهتر این است که در خصوص نقش هر عامل و درمورد مراجعه کارفرما به کارگر به میزان آنچه که او در حادثه نقش داشته، فعل هریک از این اسباب ملاک و معیار باشد و نباید به صرف اینکه کارفرما تنها یک عامل انسانی است، از نقش تخلفات عدیده او در خسارت وارده چشم پوشی نمود.



۹- نتیجه گیری

قدرت پایین قراردادی کارگر در برابر کارفرما، قانونگذاران را مجبور به تصویب قوانین حمایتی و آمره از کارگران نموده است و از این رو کارفرمایان را مسئول ابتدایی در جبران خساراتی که در حوادث کار پیش می آید، در نظر گرفته است. بنابراین از آنجایی که کارفرما در خصوص حوادث کار در قبال کارگران خود و اشخاص ثالث دارای مسئولیت مدنی و کیفری می باشد؛ لذا بهتر است که کارفرمایان با تهیه بیمه مسئولیت تا حد زیادی خیال خود را نسبت به حوادث و ریسکهای مختلف آسوده خاطرکنند. بیمه مسئولیت کارفرما در قبال کارکنان، خسارت های جانی و صدمات جسمی وارده به کارکنان و کارگران در محیط کار و در حین انجام کار را که کارفرما مسئول آن شناخته می شود، تحت پوشش قرار می دهد. همچنین کارفرمایان می توانند مطابق ماده ۱۳ ق.م.م تمام کارگران و کارکنان اداری خود را در مقابل خسارات وارده از ناحیه آنان به اشخاص ثالث بیمه نمایند، بدین نحو فشار این مسئولیت سنگین را از روی دوش پرسنل زیر مجموعه خود بر می دارند تا آنان با آرامش بیشتری به انجام وظایف خود پرداخته و در صورت وقوع حادثه ای و ایجاد خسارات، مسئولیت جبران آن برعهده شرکت بیمه باشد. از نظر نگارنده راهکار دیگر نیز آن است که در وهله اول کارفرمایان و کارگران از بروز حادثه و ایجاد ضرر و زیان جلوگیری نمایند که این امر مستلزم فراهم نمودن محیط ایمن برای فعالیت های خودشان می باشد. برای این منظور در قانون کار راهکارهای خوبی پیشنهاد شده است. به عنوان مثال ماده ۹۱ قانون کار، کارفرمایان را مکلف کرده است برای تأمین 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. کارگران را نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل های مربوطه کارگاه کرده است. بنابراین کارفرمایان و کارگران فقط با انجام همین وظایف قانونی خود و احساس مسئولیت بیشتر نسبت به ایمنی محیط کار خود می توانند از بروز خیلی از حوادث جلوگیری نمایند. همچنین انتخاب یک نفر به عنوان مسئول ایمنی (HSE) به عنوان رابط بین کارفرما و کارگر در خصوص این موضوع که به صورت کاملاً منظم بحث تهیه وسایل، آموزش به کارگران و نظارت به کار آنان را بر عهده بگیرد، کمک شایانی در پیشبرد این هدف خواهد داشت. در یک جمله پیشگیری بهتر از درمان می باشد. اینکه با فراهم نمودن محیط کاری ایمن از بروز خسارات جلوگیری شود خیلی بهتر از آنست که پس از وقوع حادثه، به دنبال مسئول و مسبب حادثه برای جبران خسارت گشت .



References

1. Ahmadvand, V. (2005). A comparative study of employer civil liability in the legal systems of Iran and England. *Mesbah Journal*, (61). **[In Persian]**
2. Amidi, H. (2001). *Amid Persian Dictionary*. Tehran: Amirkabir Publications. **[In Persian]**
3. Babaei, I. (2001). The basis of employer liability in Article 12 of the Civil Liability Law. *Public Law Research Journal*, (5). **[In Persian]**
4. Badini, A. (2010). *Legal theories regarding civil liability*. Tehran: Majd Publications. **[In Persian]**
5. Badini, H., & Davoudi Biragh, H. (2015). Employee civil liability towards the employer. *Quarterly Research of Legal Studies*, (72). **[In Persian]**
6. Bahrami Ahmadi, H. (2022). *Civil liability*. Tehran: Mizan Press. **[In Persian]**
7. Ghamami, M. (1997). *The civil liability of the state towards its own employees*. Tehran: Dadgostar Publications. **[In Persian]**
8. Ghasemzadeh, S. M. (2022). *Non-contractual obligations and civil liability*. Tehran: Mizan Publications. **[In Persian]**
9. Gholamdoost, R. (2021). Employer civil liability towards the employee arising from workplace accidents. *Journal of Research on Humanities Studies*, (42). **[In Persian]**
10. Hayati, A. A. (2019). *Civil liability*. Tehran: Mizan Press. **[In Persian]**
11. Hosseini Nejad, H. (1991). *Civil liability*. Tehran: Shahid Beheshti University, Jihad Daneshgahi Publications. **[In Persian]**
12. Iraqi, E. (2012). *Labor law*. Tehran: Samt Publications. **[In Persian]**
13. Jafarilangeroudi, M. (2020). *Legal terminology*. Tehran: Ganj-e Danesh Publications. **[In Persian]**



14. Katouzian, N. (2008). Non-contractual obligations (Civil liability), Vol. 2. Tehran: Tehran University Press. **[In Persian]**
15. Khaledbakhshi, A. (2010). Compensation for workers' damages in the civil liability system. Tehran: Sherkat Sahami Enteshar. **[In Persian]**
16. Mousafir, R. (2019). Employer liability in employer-employee relations. Quarterly New Research in Human Sciences, (18). **[In Persian]**
17. Mousapour, M., & Esmaili, A. (2023). Analysis of the foundations and conditions of employer civil liability arising from the act of an employee in Iranian and English law. Comparative Journal of Law of Islam and the West, 10(2). **[In Persian]**
18. Rahimi, H., & Mohammadzadeh, K. (2025). Comparative study of the worker's condition of performing the contract at the time of occurrence in employer civil liability. Judicial Law Journal, 89(129). **[In Persian]**
19. Shafiei, S., & Rahimi, H. (2010). Civil liability (Non-contractual obligations). Tehran: Samt Publications. **[In Persian]**
20. Shamohammadi, S. A. (2020). Employer liability for damage caused by the act of an employee to a third party. Quarterly Research of Judicial Legal Research, (2). **[In Persian]**
21. Shahidi, M. (2007). Effects of contracts and obligations, Vol. 3. Tehran: Majd Publications. **[In Persian]**
22. Tabatabai, et al. (2009). The basis of damage compensation. Tehran: Ganj-e Danesh Publications. **[In Persian]**