

## مسئولیت کارفرما در قبال زیان ناشی از فعل کارگر به ثالث در فرض اقدام کارگر خارج از حیطة دستورات

(تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۷/۱۵، تاریخ تصویب ۱۴۰۰/۰۲/۱۲)

سیدعلی شامحمدی<sup>۱</sup>

دانشجوی کارشناسی حقوق دانشگاه زنجان

دکتر داود اسلامی

عضو هیات علمی گروه حقوق دانشگاه زنجان

### چکیده

مسئولیت کارفرما در قبال خساراتی که از جانب کارگر او به ثالث وارد می گردد امری اجتناب ناپذیر است که قانونگذار در قانون مسئولیت مدنی بدان اشاره داشته است. مسئله ای که لزوم جبران خسارت زیان دیده و حمایت از او و به علاوه حمایت از کارگر اقتضای آن را دارد. در مورد ماهیت مسئولیت کارفرما در حوادث ناشی از کار، بر خلاف نظر عده ای که معتقدند کارفرما سبب اقوی در خسارت است، مسئولیت کارفرما یک مسئولیت ناشی از فعل غیر است، چراکه کارگر موجودی مختار و با اراده است و کالاله نمی باشد. حال با توجه به دیدگاه اخیر، در برخی موارد مسائلی مطرح شود، از جمله اینکه کارگر، خارج از حیطة دستورات محوله به وی اقدام کند و موجب ورود خسارت به شخص ثالثی شود، که در اینجا باید دید آیا همچنان کارفرما مطابق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، مسئولیتی در قبال رفتار کارگر خود خواهد داشت یا خیر. در این باره برخی حقوقدانان، فرض مسئولیتی که قانونگذار برای کارفرما در نظر گرفته و به عبارتی مسئولیت وی ناشی از فعل کارگر را، استثنائی بر این اصل دانسته اند که هر شخص مسئول رفتار ارتكابی خویش است، و لذا نتیجه گرفته اند که باید مسئولیت کارفرما را در این فرض تفسیر مضیق نمود. اما به نظر می رسد این رویکرد نه تنها با فلسفه ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی و حمایت از زیان دیده

<sup>۱</sup>. نویسنده مسئول

ناسازگار است، بلکه این تفسیر چه بسا روزنه ای برای فرار کارفرمایان از مسئولیت خود ایجاد می کند. به علاوه اینکه در ماده مذکور، قیدی در خصوص اقدام کارگر در حدود دستورات وجود ندارد. البته در خصوص مسئولیت کیفری، شاید اصل شخصی بودن جرایم و مجازات ها اجازه چنین تفسیری را به ما ندهد، لیکن به نظر مانعی برای مسئولیت کارفرما اعم از حقیقی یا حقوقی در مواردی چون «دیه» وجود ندارد.

**واژگان کلیدی:** مسئولیت کارفرما، مسئولیت مدنی، مسئولیت کیفری، رابطه کارگر و کارفرمایی، حوادث کار

#### مقدمه

شاید بتوان حوادث ناشی از کار را از رایج ترین حوادثی دانست که روزمره با توجه به محیط خطر آفرینی که اکثر کارخانه جات و شرکت ها و کارگاه های تولیدی و صنعتی ایجاد کرده اند، رخ می دهند. بخشی از این حوادث مربوط به اشخاصی است که روزانه به این کارگاه ها رفت و آمد دارند و در عین حال ذیل عنوان کارگر ویا کارفرما در آن کارگاه قرار نمی گیرند. قانونگذار نیز خطرات و زیان هایی را که ممکن است از این محیط به اشخاص ثالث برسد به درستی مدنظر قرار داده و در جهت حمایت از زیان دیده ثالث قواعدی وضع کرده است که خسارت وارده به وی جبران نشده باقی نماند و از طرفی مسئولیت این خسارات را بر عهده کسی قرارداده که در جایگاه مالی مناسب تری قرار دارد، تا این جبران خسارت و مسئولیت برای وی نسبتا سنگین نباشد. ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی که مبنای اصلی بحث ما را تشکیل می دهد، در حوادث ناشی از کار، مسئولیت کارفرمایان را در قبال خسارات ناشی از کارکنان اداری ویا کارگران آنها مفروض داشته است و استثنائاتی را برای آن در نظر گرفته که در آنها کارفرمایان مبری خواهند بود. از جمله اینکه کارگر مطابق قانون مسئول شناخته شود، که به معنی تقصیر کارگر می باشد. حال در خصوص حکم این ماده و استثنائات ذیل آن ممکن است فروضی مطرح شود که در آنها متوجه کردن مسئولیت به هریک از کارفرما یا کارگر به آسانی ممکن نباشد. از جمله اینکه آیا فراتر رفتن کارگر از حیطه دستورات کارفرما نیز نوعی تقصیر تلقی شده و با توجه به ذیل ماده ۱۲ نمی توان مسئولیتی را متوجه کارفرما دانست؟ ویا اینکه این مسئله در رابطه بین کارگر و کارفرما

مطرح است و در فرض ورود خسارت به شخص ثالث مسئله متفاوت خواهد بود. با توجه به رویکردی که حقوقدانان مطرح ما در خصوص تفسیر مضیق مسئولیت کارفرما و همچنین رویه قضایی در این مسئله دارند، مشخص کردن حیطة مسئولیتی که برای کارفرما پیش بینی و مفروض گردیده است و به علاوه بررسی مصادیقی که کارفرما را مبری از مسئولیت می کند، ضروری به نظر می رسد، چراکه اقتضای عدالت این است که مسئولیتی به ناحق بر کسی بار نشود و در مقابل خسارتی که واقع شده نیز بلاجبران باقی نماند. علاوه بر نگاه اجمالی بر مبنا و ماهیت مسئولیت کارفرما و نقش تقصیر در آن، مسئله اصلی که در این نوشتار بدان پرداخته ایم حالتی است که در اثر رفتار کارگر فراتر از حیطة دستورات و یا اختیارات محوله به وی، خسارتی به شخص ثالث وارد آید که در اینجا باید مسئول جبران این خسارات و بعضاً متحمل شدن مجازات ناشی از آن، با توجه به قواعد عام مسئولیت، ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، قانون مجازات و مقررات خاص دیگر از جمله قانون کار مشخص گردد. به علاوه به نظر می رسد که رویکرد حقوقدانان در این خصوص قابل نقد و بررسی است که در مطالب آتی، ضمن اشاره به این نظرات و بعضاً تبعات پذیرش آنها به اجمال، مهم ترین نقد های وارد بر این دیدگاه ها بیان خواهد شد.

### **بخش اول: حیطة، مبنا و ماهیت مسئولیت کارفرما در قبال فعل کارگر**

#### **بند اول: مفهوم کارفرما، کارگر و ثالث زیان دیده**

مسئولیت کارفرما در قبال فعل کارگر، وجود قرارداد کار و رابطه کاری فی مابین طرفین را اقتضا دارد و به نظر بدون آن این مسئولیت متصور نیست. اجرای طرح های فنی کارگاه بر عهده دو گروه کارگران و پیمانکاران است که کارفرما نسبت به اعمال کارگران مسئولیت دارد و در مقابل اعمال پیمانکاران مسئولیتی ندارد، چون پیمانکار در انجام وظیفه خود تابع دستور کارفرما نیست. کارگر و کارفرما دو ضلع روابط کار را تشکیل می دهند و لذا بیان تعریفی مختصر برای هریک از دو مفهوم مهم است. مطابق 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...» بنابراین کارفرما اعم است از شخص حقیقی یا حقوقی. به علاوه در روابط کارگر و کارفرمایی، نکته ای که خصوصیت ویژه ای به رابطه بین طرفین می دهد، تبعیت حقوقی کارگر از کارفرما است. این کارفرما است که به کار کارگر نظارت دارد و

دستورات لازم را به او می دهد. مطابق ماده ۲ قانون کار: «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.» بنابراین کارگر بر خلاف کارفرما تنها می تواند شخص حقیقی باشد. در خصوص مفهوم شخص ثالث دو دیدگاه وجود دارد. اولین دیدگاه این است که منظور از زیان دیده در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، شخص ثالث غیرکارگر می باشد، و ماده ۱۳ این قانون نیز ظهور در این امر دارد که مقصود از زیان دیده حادثه، همین اشخاص است. چراکه تکلیف کارفرمایان به بیمه مسئولیت مدنی کارگران و کارکنان اداری خود، به این معناست که از جانب آنان خسارتی به دیگران وارد آید، وگرنه این کارگران تحت پوشش بیمه اجباری تامین اجتماعی هستند و ضرورتی برای بیمه مستقل دیگری وجود ندارد. لذا باید مسئولیت کارفرما در چارچوب ماده ۱۲ را منصرف به خسارات وارده به اشخاص ثالث غیرکارگر بدانیم. اما دیدگاه دیگر این است که حکم ماده ۱۲ و مسئولیت کارفرما نسبت به فعل کارگر، ناظر به رابطه کارگر و کارفرما است و در عمل هیچ تفاوتی نمی کند که خسارت به شخص ثالث کارگر یا غیر کارگر وارد شود و هردو اینها شخص ثالث محسوب اند و اینکه کارگران مشمول قانون بیمه اجباری تامین اجتماعی هستند، کمکی به تعیین مفهوم ثالث زیان دیده نمی کند، چراکه درهرحال اگر کارفرما مسئول باشد، مطابق ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی باید نهایتا خسارت را پرداخت کند. به نظر همین استدلال دوم منطقی تر باشد. چراکه اولاً حمایت بیشتری از کارگران زیان دیده می شود و ثانياً از کارگران مشمول نیز حمایت بیشتری به عمل می آید و ثالثاً توجیهی برای تفکیک شخص ثالث به کارگر و غیر کارگر وجود ندارد. (خدابخشی، ۱۳۸۹، ص ۱۶۲) البته در خصوص قرارداد کار فی مابین، گفته شده که در صورت بطلان و عدم صحت قرارداد، اگر در حین کار حادثه ای رخ دهد و خساراتی به کارگر یا ثالث وارد آید (موجب مسئولیت کیفری) قواعد مسئولیت کارفرما و حقوق کیفری تماماً اعمال می شود و استقلال مفهومی و هنجاری حقوق کیفری و قواعد آمره مربوط به مسئولیت کارفرما مانع از استناد کارفرما به بطلان قرارداد کار می شود. دلایلی که برای این امر آورده اند عبارت است از اینکه:

۱. عمل حقوقی در حقوق کیفری، واقعه حقوقی تلقی می شود و به مثابه یک فعل عمل می کند و در مورد اعمال مجازات قانونی، فرقی میان صحت قرارداد و بطلان آن نیست.

۲. در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، برای تحقق مسئولیت کارفرما اشاره ای به قرارداد کار و صحت آن نشده است و اطلاق «کارگر یا کارکنان اداری» به هر حالتی که در آن شخص اول برای شخص دوم خدمتی را انجام می دهد و تبعیت حقوقی وجود داشته باشد، صحیح است و در این صورت اگر قرارداد باطل باشد نیز تفاوتی نخواهد داشت.

۳. حقوق کار بخشی از حقوق عمومی است و روابط طرفین تا حد زیادی در اختیار قانون است و اراده اشخاص نقش کمی در تغییر قواعد آن دارد. بدین سان تعهدات کارفرما در ایمنی محیط کار در درجه اول مربوط به نظم عمومی است که به صراحت یا به طور ضمنی در قرارداد کار وارد می شود و تبدیل ماهیت تعهدات از قانونی به قراردادی، در حذف این تعهدات، در حالت بطلان قرارداد بی اثر است زیرا حمایت های مقرر برای کارگر از قرارداد باطل هم به وجود می آید و علت آن لازم الاجرا بودن تعهدات قانونی است. این تعهدات از سنخ «تعهد به نتیجه» می باشد و کارفرما نمی تواند از آنها طفره رود.

۴. رویه قضایی و دکتترین حقوقی در کشور های دیگر نیز، بین صحت قرارداد و بطلان آن تفاوتی نمی گذارند و از سقف حمایت های کارگر و مسئولیت کارفرما نمی کاهند. بنابراین آنچه برای تحقق مسئولیت کارفرما مهم است تحقق رابطه مادی و عینی «تبعیت حقوقی» و «نظارت پذیری» می باشد و این وضعیت ارتباطی با صحت قرارداد ندارد. (همان، ص ۲۵۵ الی ۲۵۶) البته در مقابل برخی از این استدلال ها می توان گفت که ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی نیز صراحتاً از کارفرمایان مشمول قانون کار صحبت کرده است و همچنین در قانون کار نیز رابطه کارگر و کارفرمایی از طریق قرارداد کار مذکور در ماده ۷ این قانون برقرار می شود. فلذا به نظر صحیح نمی نماید که عدم وجود قرارداد کار فی مابین، ولو به صورت شفاهی تأثیری در مسئولیت کارفرما نداشته باشد، چراکه لازمه این مسئولیت وجود رابطه کارگر و کارفرمایی است که از طریق همین قرارداد محقق می گردد. همچنین در خصوص تعیین کارفرما در مواردی که چند شخص به کارگر دستور می دهند، بیان شده است که صرف استفاده از فعالیت کارگر، برای تشخیص کارفرما کافی نیست (صفایی و رحیمی، ۱۳۸۹، ص ۲۶۸). لذا وجود قرارداد صحیح فی مابین ضروری به نظر می رسد. به علاوه در خصوص مسئولیت کیفری کارفرما در جرایمی که ممکن است کارگر تحت فرمان وی مرتکب شود، بنظر در اینجا دو اصل مهم در حقوق کیفری مورد غفلت واقع شده است. یکی اصل شخصی بودن جرایم و مجازات ها و دیگری اصل تفسیر مضیق در حقوق کیفری.

که در حالتی که قرارداد صحیحی فی مابین وجود ندارد، بعید است که استدلال مذکور در خصوص مسئولیت داشتن کارفرما در فرض عدم وجود قرارداد صحیح، تاب مقاومت در برابر این اصول را داشته باشد ولذا فرض مذکور، از حکم ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی خارج است.

### **بند دوم: مفهوم حادثه ناشی از کار**

در مورد حادثه می توان گفت آن چیزی که مورد خواست زیان دیده نبوده و به سببی خارجی مرتبط باشد. کارفرما در قبال اعمالی مسئولیت دارد که کارگر برای او انجام داده باشد. بنابراین باید مسئولیت کارفرما را محدود به مواردی بدانیم که کارگر او به هنگام کار یا به مناسبت آن به دیگران وارد کرده است و تنها در این حالت است که قانون رابطه سببیت میان عمل کارگر که موجب خسارت شده و ضرر وارده را مفروض داشته و آن را متوجه کارفرما و زیان دیده را از اثبات آن بی نیاز می داند. برای حادثه ناشی از کار، شروطی بیان کرده اند من جمله اینکه اولاً امری است که در اثر عمل یا اتفاق رخ می دهد و صدمه و زیان هایی را در پی دارد، ثانیاً ناگهانی است، ثالثاً وجود یک یا چند عامل خارجی در آن لازم است یعنی علت خارجی باید منشاء این حادثه باشد، رابعاً برای اینکه حادثه ای ناشی از کار تلقی گردد باید صدمه ی جسمی یا روحی به شخصی وارد کند و این یعنی زیان های مالی به موجب کار را شامل نمی شود و نهایتاً اینکه حادثه باید در حین انجام وظیفه یا به سبب آن باشد. (عراقی، ۱۳۹۳، ص ۲۲۵) در خصوص حادثه ناشی از کار اکثر نویسندگان به ماده ۶۰ قانون تامین 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 مؤسسات وابسته یا ساختمانها 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 توانبخشی 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.» اما مسئله ای که بعضاً در اینجا مورد غفلت حقوقدانان ما قرار گرفته این است که ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی جنبه حمایتی برای بیمه شده دارد و در خصوص خساراتی است که به خود کارگر وارد می آید و لذا قانونگذار شرایط و موارد ورود خسارت را در این ماده حتی الامکان بسط داده است. اما مبنا در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی چیز دیگری است. در ماده ۱۲، زیان وارده مستند به فعل کارفرما است و برای او فرض تقصیر شده، مگر اینکه وی خلاف آن یعنی رعایت احتیاطات لازم و با تقصیر کارگر را اثبات نماید. و همچنین این ماده برخلاف ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی از خساراتی صحبت می کند که به «غیر» وارد می شود و نه خود کارگر. لذا می توان گفت مقصود از حین انجام کار و به مناسبت آن، این است که خسارت ناشی از فعلی باشد که عموماً لازمه انجام کار محوله به کارگر باشد. هرچند ممکن است گفته شود که اقتضای ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی حمایت از زیان دیده است، ولی در مواردی مانند خروج کارگر از منزل برای رفتن به کارگاه و ورود خسارت به ثالث در این راه، تاثیر کارفرما بسیار دور می نماید. حال این فرض که کارگر فراتر از دستورات کارفرما ی خود عمل کند و خساراتی در این بین به شخصی وارد گردد، آیا مشمول حادثه ناشی از کار خواهد بود یا خیر، امری است که در مطالب آتی بدان پرداخته می شود، که اجمالاً به این نتیجه می رسیم که بایستی اکثر این حوادث را ناشی از کار تلقی کرد.

### **بند سوم: مبنای مسئولیت کارفرما**

در خصوص مبنای مسئولیت کارفرما در قبال فعل کارگر که موجب خسارت به غیر شود، نظریات مختلفی مطرح شده است. یکی از آن نظریات، «نظریه انتفاع مادی» است. به این معنا که چون نهایتاً این کارفرما است که سود حاصل از کار را می برد و انتفاع مادی از کار برای اوست، فلذا او باید مسئول خساراتی باشد که به واسطه انجام کار رخ می دهد. امری که در فقه نیز از آن به قاعده «من له الغنم فعلیه الغرم» یاد شده است. منتها نقدی که بر این نظر می توان وارد آورد این است که اگر کارفرما به سبب منفعی که می برد مسئول خسارت ناشی از کار باشد، دیگر مراجعه او پس از جبران خسارت، به کارگر بی معنا خواهد بود چراکه خود او انتفاع مادی را برده و خود او نیز بایستی مسئول تلقی گردد و تقصیر کارگر نقشی در این بین ندارد. اما مراجعه به کارگر، پس از جبران خسارت وارده به ثالث،

امری است که در ذیل ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی به روشنی بیان شده فلذا نمی توان این رویکرد را در خصوص مبنای مسئولیت برای کارفرما پذیرفت. از دیگر نظریاتی که در این حوزه مطرح شده، «نظریه تقصیر در انتخاب و مواظبت» است که تاکید زیادی بر نقش تقصیر در این مسئولیت دارد. 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. (صفایی و رحیمی، پیشین، ص ۲۶۶) ایرادی که بر این رویکرد می توان گرفت این است که هرچند کارفرما وظیفه نظارت بر رفتار کارگر و انتخاب کارگری شایسته را برعهده دارد، اما همیشه امکان نظارت بر او را ندارد. برای مثال در مورد راننده ای که وظیفه انتقال محموله ای را دارد، کارفرما نمی تواند همیشه و در همه حال مراقب رفتار او باشد. و همچنین در مواردی این کارفرما نیست که کارگر خود را انتخاب می کند، بلکه کارگر مطابق قانون به وی تحمیل می شود. پس این نظر نیز نمی تواند مبنای مناسبی برای این مسئولیت واقع شود. به نظر آنچه که قانونگذار را بر آن داشته که مسئولیت رفتار کارگر و خسارات ناشی از عمل او را بر کارفرما تحمیل کند، اولاً لزوم حمایت از زیان دیده است. بعید است که کارگر بتواند خسارت وارده به زیان دیده را به طور کامل جبران نماید، لذا اقتضای جبران خسارت و حمایت از زیان دیده ثالث ایجاب می کند که کارفرمائی که در موضع برتر قرار دارد و وضعیت اقتصادی بهتری نسبت به کارگر دارد خسارت وارده به غیر را جبران نماید. البته که این مبنا برای مسئولیت کارفرما کافی نیست و باید مبانی دیگری نیز در نظر گرفته شود، چون صرف وضعیت اقتصادی بهتر باعث نمی شود که مسئولیت فعل شخصی را بر عهده دیگری نهاد. بهتر است با توجه به نظریاتی که در این باب بیان شد، گفته شود که مسئولیت کارفرما در قبال فعل کارگر خود از جهت تضمین فعالیت اوست به این معنا که کارفرما ایمنی ناشی از فعالیت او را تضمین می کند و در مقابل زیان دیده از فعل او ضامن است. همچنین اگر برای کارفرما در قبال فعل کارگر خود مسئولیتی وجود نداشته باشد، او



در مواظبت های لازم و رعایت اصول ایمنی کوتاهی خواهد نمود، امری که مطابق قانون وظیفه آن را دارد.

### **بند چهارم: ماهیت مسئولیت کارفرما**

در قانون مسئولیت مدنی بعضا شاهد این هستیم که قانونگذار مسئولیت رفتار شخصی را بر عهده دیگری قرار داده است، که نمونه آن مسئولیت سرپرست صغیر و مجنون و همچنین مسئولیت کارفرما در قبال فعل کارگر است. بعضا گفته شده که ماهیت مسئولیت کارفرما نیز همچون مسئولیت سرپرست صغیر و مجنون، به جهت اینکه تاثیر او در تحقق فعل زیانبار بیشتر از کارگر (مباشر) است، یک فرض مسئولیت برای سبب اقوی از مباشر می باشد. اما نکته ای که در این نظر از آن غفلت شده این است که نمی توان وضعیت کارگر را با وضعیت مجنون و صغیر یکی دانست. در خصوص صغار و مجانین که مسئولیت خسارت ناشی از فعل آنها در ماده ۷ قانون مسئولیت مدنی بر عهده سرپرستی قرارداده شده که وظیفه نگاهداری و مواظبت از این افراد را بر عهده دارد، این مسئولیت ناشی از نقص اراده و اختیار در آنهاست و این وضعیت را نمی توان به کارگر تسری داد چرا که وی موجودی مدنی در حالتی که کارگر مطابق قانون مسئول شناخته شود، این امر پیش بینی شده است که کارفرما بتواند به وارد کننده خسارت (کارگر) مراجعه نماید. در حالی که در بحث سبب اقوی از مباشر، «سبب» چنین حقی برای مراجعه به مباشر ندارد. لذا صحیح این است که مطابق نظر اکثریت حقوقدانان، ماهیت مسئولیت کارفرما در قبال فعل کارگر خود را از نوع مسئولیت ناشی از فعل غیر بدانیم.

### **بخش دوم: نقش تقصیر در حوادث کار و فروض آن**

#### **بند اول: تقصیر کارفرما**

حادثه ناشی از کار و به تبع آن خسارت زیان دیده می تواند ناشی از تقصیر کارفرما باشد. قانون کار برای کارفرمای 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 می‌برد. از تبعات این تقصیر این است که دیگر نمی‌توان 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 (به جهت اینکه نمی‌توان گفت ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی در جهت محدود کردن مطالبات زیان دیده است)، 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. همانند اینکه کارفرما به شخصی که به دفتر او مراجعه کرده آسیب عمدی برساند. اما در خصوص تقصیر غیر عمدی کارفرما، این مورد را می‌توان 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 احتیاط‌هایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می‌نماید موجب مسئولیت مطلق کارفرما می‌گردد 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 لازمه، 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 نمی‌توان 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. فی الواقع این خسارت زیان دیده است که نارواست و قانونگذار درصدد حمایت از وی بوده است و لذا 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.

**بند دوم: تقصیر کارگر**

کارگری که از وظایف خود تخلف کرده و به موجب رفتار او خسارتی به غیر وارد شده باید نهایتاً مسئولیت رفتار خود را به عهده بگیرد. هرچند که لزوم حمایت از زیان دیده اقتضای آن را دارد که حتی اثبات بی تقصیری کارگر از سوی کارفرما موجب رفع مسئولیت او نشود (صفایی و رحیمی، ۱۳۸۹، ص ۲۶۹)، اما باید دید که چه مواردی مشمول این عنوان خواهند شد تا ببینیم 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 (خدابخشی، ۱۳۸۹، ص ۱۴۷) 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... و همچنین گفته شده 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. و البته گفته شده که در این موارد بار اثبات حسن نیت با کارگر است. به طور کلی تقصیر غیر قابل بخشایش را مفهومی فراتر از تقصیر معمولی و نزدیک به تقصیر آگاهانه دانسته اند و نوعی تقصیر سنگین، اما گفته شده که این نوع تقصیر در رابطه اشخاص ثالث زیان دیده قابل استناد نیست و تنها در حدود رابطه کارگر، کارفرما و سازمان تامین اجتماعی از آن استفاده می شود. همچنین اشاره شده است که اگر کارگر مطابق تبصره ۲ ماده ۹۵ قانون کار که مقرر داشته: «چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.»، از وسایل لازمی که کارفرما به او تحویل داده استفاده نکند و این تکلیف را عاقدانه نقض کند یا در استفاده از وسایل به صورت مستمر اهمال کند و این کار را عادت خود بداند، 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 مسئولیت مدنی، باید بین اجرای وظیفه کارگر و ورود ضرر رابطه منطقی و متعارفی وجود داشته باشد و لذا اگر کارگر از ماموریت خود سوء استفاده کند و از موقعیتی که شغل او به وجود آورده است برای اضرار به غیر سود برد، 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، هرچند که کارگر از دستورات او تجاوز و از موقعیت خود استفاده ناروا کرده باشد (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ص ۱۴). 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. که این می تواند معیاری برای تفکیک تقصیر کارگر به معمولی و غیرقابل بخشایش و متعاقبا بارکردن آثار هر کدام از این دو باشد. ولی این نیز گفته شده که تمیز بین موردی که ضرر به مناسبت انجام وظیفه وارد شده با فرضی که کارگر را باید مستقلا عامل آن دانست، آسان نیست. فلذا این معیار نیز خالی از ایراد نبوده و معیار دقیقی نیست. همچنین برخی فرضی را که کارگر در انجام وظیفه خود به صورت خودسرانه خسارتی به بار می آورد را بلاتردید مشمول قاعده اقدام دانسته و معافیت وی را بر خلاف نظم عمومی دانسته اند. (بادینی و داوودی بیرق، ۱۳۹۴، ص ۱۹۴). البته این موارد مشابه فرضی هستند که کارگر از حیطة وظایف خود و دستوراتی که کارفرما به وی داده است فراتر رود، که با توجه به آنچه در مطالب آتی بیان می شود و این نکته که تفکیک مزبور در رابطه با اشخاص ثالث زیان دیده قابل استناد نیست، عدم رابطه متعارف بین اجرای وظیفه کارگر و ورود ضرر را نمی توان مانع مسئولیت ابتدایی کارفرما در مقابل ثالث زیان دیده دانست. به علاوه در خصوص پذیرش این تفکیک در رابطه کارگر و کارفرمایی و مراجعه بعدی کارفرما به کارگر به جهت تقصیر او نیز، بنظر 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، و نیز از آنجایی که این تفسیر از حقوق فرانسه گرفته شده و در حقوق ایران جایگاهی ندارد (همان، ص ۱۸۶)، در نتیجه می توان گفت که فایده عملی نیز برای این تفکیک متصور نیست.

البته فرض 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 سر شکن می شود و هرکس به میزان دخالت خود در ورود زیان مسئول می باشد و اگر تاثیر رفتار هریک معلوم نباشد نیز به صورت مساوی ضامن آن خواهند بود. البته این فرض در روابط بین کارگر و کارفرما مطرح است و گرنه 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 و در نتیجه سه چهارم خسارت بر عهده کارفرما و تنها یک چهارم بر عهده کارگر باشد، فلذا کارفرما فقط نسبت به یک چهارم خسارت پرداختی به زیان دیده حق مراجعه به کارگر را داشته باشد؛ و یا اینکه در این فرض سبب را متوجه عامل انسانی کنیم و بگوییم که کارفرما به عنوان یک عامل انسانی خسارت، هرچند از زوایای مختلف مرتکب تخلف شده است، 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 به کارفرما حق مراجعه به کارگر، تنها به میزان نقش او در خسارت (یک دوم) را داد. در اینجا نویسندگان بعضا رویکرد اخیر را پذیرفته اند (خدابخشی، ۱۳۸۹، ص ۴۹۰). اما آنچه که باید به آن توجه داشت لزوم حمایت از کارگر است و به نظر به دور از انصاف است که تاثیر 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 و لذا 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 پوشید.

### بند سوم: خروج از حیطه دستورات

ملاحظه شد که برخی معتقدند تقصیر کارگر در مواردی که رابطه متعارفی بین وظایف او و خسارت وارده وجود ندارد و یا در موردی که کارگر خودسرانه عمل کند و در نتیجه خسارتی به دیگری وارد آید، کارفرما از مسئولیت مبری خواهد بود. اما مطلب اصلی که بر آنیم در این نوشتار بدان بپردازیم این است که این معافیت کارفرما در فرض تقصیر کارگر و اقدام او خارج از حیطه دستورات که مشابه موارد مذکور است، به چه معناست. آیا مطلقاً هیچ مسئولیتی در این موارد متوجه کارفرما نخواهد بود یا بایستی این گونه تفسیر کرد که کارفرما در ابتدا خسارت را پرداخته و سپس به عامل زیان (کارگر) مراجعه می کند. در خصوص این مسئله راه حلی که دیوان عالی کشور فرانسه ارائه کرد این بود که عدم مسئولیت کارفرما در این موارد منوط به سه شرط شد:

۱. کارگر از کارفرما برای انجام دادن فعل زیانبار اجازه صریح یا ضمنی نداشته باشد؛
۲. کارگر برای اهدافی که با وظایف او ارتباطی ندارد اقدام کرده باشد؛ مانند راننده اتومبیلی که مرتکب قاچاق شده باشد؛
۳. کارگر خارج از چهارچوب وظایفی که برای آن استخدام شده عمل کرده باشد. فلذا اگر میان فعل زیانبار و وظایف کارگر، رابطه عینی وجود داشته باشد، کارفرما ضامن خسارات خواهد بود، هرچند اجازه صریح یا ضمنی به کارگر نداده باشد و فعل زیانبار برای رسیدن به هدفی صورت گرفته باشد که ارتباطی با وظایفش ندارد (صفایی و رحیمی، ۱۳۸۹، ص ۲۷۱). به تعبیری وجود هر سه شرط ضروری است.

در این زمینه نظر اکثر حقوقدانان من جمله دکتر کاتوزیان و دکتر صفایی بر این است که خروج کارگر از حیطه دستورات و این تقصیر او، فرضی نیست که بتواند مشمول ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی قرار گیرد. حداقل دکتر کاتوزیان در خصوص این مورد بین موردی که رابطه متعارف بین اجرای وظیفه کارگر و ورود ضرر وجود دارد با موردی که این رابطه وجود ندارد، قائل به تفکیک شده اند و در مورد اخیر بیان داشته اند که کارفرما را نمی توان مسئول عمل کارگر پنداشت (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ص ۱۴ و ۱۵). به علاوه دکتر صفایی نیز معتقدند که در حقوق ایران نباید دایره مسئولیت کارفرما را گسترش داد، زیرا مسئولیت مقرر در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی منطبق با قاعده نیست و کارفرما به طور استثنائی

مسئول زیان های ناشی از فعل کارگر گردیده است و نتیجه گرفته اند که چنانچه کارگر از موقعیتش سوء استفاده کند و وظایف سپرده شده به او، تنها زمینه ورود ضرر را ایجاد کرده باشد، کارفرما نباید مسئول تلقی شود (صفایی و رحیمی، پیشین، ص ۲۷۲).

اما در مقابل رویکردی که این حقوقدانان در پیش گرفته اند، می توان این چنین استدلال نمود که اولاً، فلسفه ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی حمایت از زیان دیده می باشد و اگر این گونه تفسیر کنیم که در این فرض کارفرما مسئولیتی ندارد و بحث خارج از شمول ماده می باشد، در این صورت خسارت زیان دیده بلاجبران باقی می ماند و یا حداقل زیان دیده در جبران خسارات خود با مشکلات و دشواری هایی مواجه شده و حمایتی که قانونگذار در پی آن بوده محقق نخواهد شد.

ثانیاً، این امر صحیح است که این ماده و فرض مسئولیت آن برای کارفرما در قبال فعل کارگر یک استثنا است و باید آن را تفسیر مضیق نمود؛ اما با این حال، به نظر تردیدی وجود ندارد که این استثنا مشمول موردی نیز بشود که کارگر فراتر از حیطه دستورات و وظایف خود خسارتی وارد آورد، چراکه ماده مذکور اطلاق داشته و قیدی از این جهت که کارگران و کارفرمایان باید در حدود اختیارات و دستورات اقدام کرده باشند، در آن دیده نمی شود. لذا بنا بر اصالت الظهور می توان گفت که ماده شامل فرضی نیز می گردد که کارگران خارج از اختیارات اعطایی عمل کرده باشند و نمی توان تفسیر مضیق از آن نمود.

ثالثاً، این تفسیر مضیق در خصوص مسئولیت کارفرما و تحدید آن به حیطه دستورات و وظایف کارگر، چه بسا روزنه ای برای فرار کارفرما از مسئولیت ایجاد می کند؛ به این نحو که در صورت ورود زیان، کارفرما آن را متوجه فعل و تقصیر کارگر کرده و حوزه کاری کارگر را نیز در قرارداد چیز دیگری درج می کند تا به هنگام ورود زیان و تحقق چنین حوادثی، بار مسئولیت را بر گردن کارگر نهاده و ادعا کند که او خارج از حیطه اختیارات و دستوراتی که داده شده عمل کرده است و خود را مبرا از هرگونه مسئولیتی جلوه دهد.

لذا به نظر می رسد که با عنایت به استدلال هایی که بیان گردید، در حوادث ناشی از کار، چه کارگر در حیطه وظایف و دستوراتی که کارفرما به وی داده باشد عمل کند و چه از آنها فراتر رود، در هر حال این کارفرما است که مسئول ابتدایی رفتار او در مقابل زیان دیده است. و خروج کارگر از حیطه دستورات و وظایف، تنها موجب رجوع کارفرما به کارگر می باشد، همان فرضی که در ذیل ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی به روشنی بیان گردیده است.

### بخش سوم: مسئولیت کیفری کارفرما

مسئولیت کیفری را می توان قابلیت یا اهلیت شخص برای تحمل تبعات جزایی رفتار مجرمانه خود و تحمیل این تبعات بر او دانست. مسئولیت کیفری التزام شخص مکلف به پاسخگویی در خصوص اعمال زیانبار فردی و اجتماعی است که انجام داده است. مسئولیت دیگری که ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی بر عهده کارفرما بار می کند، مسئولیت جرایمی است که کارگر وی مرتکب می گردد. به قولی «کارفرما نه تنها در صورت عدم اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار (مطابق ماده ۹۱ قانون کار) مسئول است، بلکه اگر بر اثر عدم رعایت این مقررات جرمی اتفاق افتد و معلوم شود کارفرما بر افعال کارگران در ضمن کار نظارت نداشته است، شخصا در مراجع قضایی پاسخگو خواهد بود.» (اردبیلی، ۱۳۹۵، ص ۱۳۶). از اصول مهم حقوق کیفری این است که هر شخصی مسئول عمل ارتكابی خویش است. مسئولیت کیفری کارفرما اصولا مبتنی بر فرض و تکالیف نظارت کارفرما بر کارگران است. بنابر این در حالت می تون گفت کارفرما نیز دارای رکن روانی تخلفات صورت گرفته از سوی کارگران بوده و رکن مادی جرایم مذکور را نیز از آنها وام می گیرد. در خصوص ماهیت این مسئولیت و اینکه آیا می توان آن را نوعی «مسئولیت کیفری ناشی از فعل غیر» تلقی کرد یا خیر، به علاوه نظریات موجود در باره این مسئولیت و همچنین مسئولیت کیفری شخص حقوقی، مباحث چالش برانگیزی وجود دارد که در ادامه به آنها خواهیم پرداخت.

#### بند اول: ماهیت مسئولیت کیفری کارفرما و نظریات موجود

مسئولیت کیفری شخص متبوع به جهت اعمالی مطرح بوده که تابع در ضمن انجام کار برای او یا در موسسه او یا به نمایندگی از او مرتکب می شد. این حرکت یعنی شناخت مسئولیت کیفری کارفرما در قبال اعمال کارگر را دادگاه های فرانسه در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم آغاز کردند (زراعت، ۱۳۹۰، ص ۱). برخی حقوقدانان معتقدند که مسئولیت کیفری ناشی از فعل غیر با اصل شخصی بودن مسئولیت کیفری و در پی آن با اصل شخصی بودن مجازات مخالف است (همان، ص ۱۳). بر خلاف مسئولیت مدنی که قانونگذار بعضا شخص دیگری را به جهت نظارت و کنترلی که بر فرد دارد و یا به سبب مخدوش بودن اراده و اختیار وی، مسئول اعمال زیان بار او تلقی می کند، در حقوق کیفری



اصل مهمی تحت عنوان «اصل شخصی بودن مسئولیت» حاکم است که به معنای این است که نمی توان و نباید مسئولیت کیفری رفتار شخصی را متوجه دیگری نمود. در واقع شخصی که نه مباشر جرم بوده است و نه معاون و شریک در جرم، قابلیت تعقیب کیفری را نخواهد داشت. و در مقابل برخی نیز بیان داشته اند که در روابط کار و در مسئولیت کیفری ناشی از فعل غیر، شخص مسئول کاملاً هم بدون ارتباط با جرم نمی باشد بلکه پیش از وقوع جرم وضعیتی را فراهم کرده که در آن وضعیت جرم تحقق می یابد. برخی نیز عقیده دارند که در ایران مسئولیت کیفری کارفرما را از باب تسبیب و آن هم سبب اقوی از مباشر مطرح نموده اند (خدابخشی، ۱۳۸۹، ص ۲۷۶). اما همانطور که اشاره کردیم سبب اقوی از مباشر در قوانین کیفری و در فقه سببی است که مباشر در مقابل او فاقد اختیار و دارای وضعیت خاصی است و اطلاق مباشر بدون اختیار به کارگری که اراده مند و مختار است نمی تواند مبنای صحیحی داشته باشد. اصل شخصی بودن مسئولیت کیفری در ماده ۱۴۱ قانون مجازات اسلامی بیان گردیده است و در ادامه آن ماده ۱۴۲ قانون مجازات اسلامی مسئولیت کیفری به علت رفتار دیگری را در بعضی موارد محقق دانسته است. این ماده مقرر می کند: «مسئولیت کیفری به علت رفتار دیگری تنها در صورتی ثابت است که شخص به طور قانونی مسئول اعمال دیگری باشد یا در رابطه با نتیجه رفتار ارتكابی دیگری مرتکب تقصیر شود.» در نگاه اول ممکن است این ماده استثنایی بر حکم ماده قبل خود به نظر آید و گفته شود که به این سبب، مسئولیت ناشی از فعل غیر در آن پیش بینی شده است. اما با توجه به اینکه قانونگذار این مسئولیت را در فرضی متوجه شخص دیگر به غیر از مرتکب آن کرده است که او نیز مرتکب تقصیر شده باشد، بنابراین شاید بتوان گفت که وی حقیقتاً مسئول عمل غیر نیست، بلکه مسئولیت او ناشی از تقصیر خود اوست. امری که بعضی نویسندگان به آن اشاره داشته اند (جعفری، ۱۳۹۶، ص ۱۷۵) و معتقدند که در حقوق ایران مقوله ای تحت عنوان «مسئولیت کیفری فعل غیر» وجود ندارد. اما با این وجود به نظر می رسد که ماده ۱۴۲ قانون مجازات اسلامی نیز مسئولیت شخصی در برابر فعل شخص دیگر را، تنها محدود به تقصیر او و به جهت آن تقصیر مقرر نکرده است. به نظر وقتی ماده از عبارت «به طور قانونی مسئول اعمال دیگری باشد» استفاده می کند، اشاره به قوانین خاصی دارد که این مسئولیت را پیش بینی کرده اند و از جمله آنها ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی است که کارفرمایان را به طور کلی و مفروض، مسئول خسارات ناشی از

فعل کارگر خود می‌داند. ولذا در این خصوص نباید محدود به این ماده و به طور خاص جمله آخر آن گردید. اما در خصوص این مسئولیت نظریاتی ذکر گردیده. یکی از این نظریات، «نظریه انتخاب و مواظبت» می‌باشد. به این معنا که این کارفرما است که معمولاً کارگران خود را انتخاب می‌کند و قاعدتاً وظیفه نظارت بر آنها را بر عهده دارد. او بایستی اصطلاحاً، کار را به کاردان سپرده و نظمی را که برای جلوگیری از ورود خسارت به غیر ضروری است، برقرار سازد. حال اگر از این فعالیت سود آور برای او زینانی حاصل شود، باید خود او در قبال آن پاسخگو باشد. و طبیعی است که او عامل قوی تر شمرده شده و حداقل سهم او در این زیان به حساب آورده شود. نظریه دیگر، «نظریه ضمان کارفرما و تضمین فعل کارگر» است. بر طبق این نظریه کارفرما ایمنی ناشی از فعالیت کارگران را تضمین می‌کند و مسئولیت او در برابر زیان دیده به عنوان ضامن کارگر است و به همین جهت است که پس از جبران خسارت زیان دیده می‌تواند به کارگر رجوع کند. برای تحقق مسئولیت کیفری کارفرما در قبال فعل کارگر شرایطی وجود دارد از جمله اینکه رفتار زیان بار، در نتیجه تخلف از مقرراتی باشد که کارفرما ملتزم به رعایت آنها بوده و همچنین اینکه جرم واقع شده عمدی نبوده باشد، چرا که در جرایم عمدی تصور مسئولیت کیفری در قبال رفتار دیگری دشوار به نظر می‌رسد. بنابراین اگر کارگر عمداً خسارتی به دیگری وارد نماید و یا در خارج از محیط کار یا خارج از زمان انجام وظایف مرتکب تخلفی شود، کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در خصوص اقدام کارگر خارج از حیطة دستورات اما، به نظر می‌رسد برخلاف آنچه در خصوص مسئولیت مدنی در مطالب قبلی بیان گردید، در این جا و در مسئولیت کیفری متوجه کردن مسئولیت جرایم ارتكابی از سوی کارگر به کارفرما در این فرض، به آسانی ممکن نباشد. چراکه اولاً می‌توان گفت معمولاً کارگری که خارج از حیطة دستورات اقدام کرده، در فرضی که وظایف وی کاملاً شرح داده شده باشد، به عمد این کار را انجام داده ولذا مسئولیت کیفری ناشی از فعل غیر، در صورت تصور آن در حقوق ما، حداقل شامل این مورد نمی‌شود. از طرفی اصل شخصی بودن مسئولیت و به تبع آن مجازات، در اینجا مانع از تفسیر موسع مسئولیت کیفری کارفرما می‌گردد. به علاوه در رویه قضایی نیز اغلب ملاحظه می‌گردد که به ویژه در مورد خسارات جانی، رویه کیفری در مواقع تردید در انتساب نتیجه به کارفرما، اصل را بر عدم مسئولیت وی نهاده است و ملاک و حکم ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی که تقصیر کارفرما را مفروض دانسته است، در فروض

کیفری رعایت نمی گردد و کمترین تقصیری از سوی کارگر، او را مطابق قاعده اقدام ویا مباشر اقوی از سبب مسئول حادثه می گرداند. و امری که قانون مسئولیت مدنی متأثر از حرکت جهانی در حمایت از کارگر مقرر نموده است، ظاهراً توسط قواعد فقهی مربوط به ضمانات به شدت کنترل و محدود شده است و این موضوع به ویژه در مسئولیت کیفری و خسارات جانی نمود می یابد (احمدی، ۱۳۹۱، ص ۶۳). البته در خصوص دیه و با اشاره به اینکه دیه به لحاظ ماهیتی بیشتر به سمت جبران خسارت تمایل دارد تا مجازات (خدابخشی، ۱۳۸۹، ص ۴۵۲)، چراکه قوانین ما نیز بعضاً مسئولیت پرداخت دیه را بر عهده شخص حقوقی گذاشته اند، برای مثال در قانون دسترسی آزاد به شبکه حمل و نقل ریلی مصوب ۱۳۸۴ و در تبصره ۲ ماده ۲ این قانون، راه آهن و شرکت های موضوع قانون مذکور در صورت بروز سوانح ریلی، مسئول جبران خسارات و پرداخت دیه به اشخاص سانحه دیده می باشند. همچنین با توجه به اینکه شخص حقوقی دارای اراده و یا سوء نیت نیست که مجازات در خصوص او اعمال شود؛ می توان دیه را به عنوان نوعی جبران خسارت و یا مسئولیت کیفری قابل اعمال بر عهده کارفرما بار کرد و به نظر مانعی از این جهت وجود ندارد که مسئولیت پرداخت دیه ثالث زیان دیده نیز مطابق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی بر عهده کارفرما باشد.

### **بند دوم: مسئولیت کیفری شخص حقوقی**

امروزه اکثر کارگاه ها و کارخانه جاتی که کارگر در آنها مشغول به کار است، دارای شخصیت حقوقی می باشند. و با توجه به این اکثر حوادث ناشی از کار نیز در محیط همین کارخانه ها و شرکت های تولیدی و صنعتی اتفاق می افتد. حقیقت این است که شخص حقوقی نیز همانند شخص حقیقی مسئولیت دارد و تردیدی در این باره نمی توان داشت. در گذشته در حقوق مدنی و در خصوص مسئولیت مدنی شخص حقوقی نیز پذیرش این مسئولیت برای شخص حقوقی به اندازه پذیرش مسئولیت کیفری این شخص و به صورت محدود بوده، اما رفته رفته با نظریه اهلیت دارا شدن حق و تکلیف، موانع اعتباری کنار رفته و واقعیت مسئولیت جایگزین آن گردیده است. به باور برخی نویسندگان، وقتی شخصی قابلیت مسئولیت مدنی را یافت، زمینه اصلی تحقق مسئولیت کیفری را نیز در نهاد خود دارد. شخص حقوقی می تواند حقوق مستقیم خود را به دست آورد و در این هنگام کسی از

دخالت مدیریت و فرد انسانی سخن نمی گوید؛ حال چگونه است که وقتی پای مسئولیت به میان می آید، بین مسئولیت مدنی و کیفری تفاوت قائل می شوند (خدابخشی، همان، ص ۴۵۵). موافقان مسئولیت کیفری شخص حقوقی، سخن از واقعیت اجتماعی و قضایی این مسئولیت در پناه دست آورد های جرم شناسی دارند و حفظ نظم عمومی را در گرو شناسایی و اجرای این مسئولیت می دانند زیرا مسئولیت مذکور امر تعقیب را آسان تر می کند و به جای تعقیب و گریز افراد مختلف حقیقی، کلیت این مجموعه مورد بازخواست قرار می گیرد، جبران خسارت ناشی از عمل مجرمانه تسریع شده و جایگاه حمایت از بزه دیده تقویت می گردد زیرا اگر تنها شخص حقیقی مسئول باشد، جبران خسارت توسط او غیرممکن یا دشوار خواهد بود. به علاوه اگر مسئولیت را به طور کلی متوجه شخص حقوقی ندانیم، در متوجه ساختن این مسئولیت بر اشخاص حقیقی ممکن است دچار مشکل شویم؛ به این معنی که مسئولیت را متوجه مدیرعامل، یا همه مدیران، مدیر بخش مربوطه که در آن حادثه رخ داده و یا هر کدام به عنوان عاملی مستقل باید دانست. به نظر بر خلاف عقیده مخالفان این نوع مسئولیت برای شخص حقوقی که اشکال را در مرحله تحقق این مسئولیت می دانند و ارتکاب جرم را توسط شخص حقوقی غیرممکن، در این مورد باید از مرحله ثبوت و تحقق آن عبور کرد و توجه را معطوف به آثار عملی مفید آن نمود. به علاوه آنچه که در مسئولیت کارفرما از آن صحبت می گردد، این نیست که کارفرما شخصا مرتکب جرمی شود، بلکه آنچه در اینجا مطرح است، ارتکاب جرم توسط کارگر حقیقی و انتساب نتایج آن به کارفرما اعم از حقیقی یا حقوقی است. در این باره می توان به نظریه نمایندگی ارگانیکی مدیران اشاره کرد که به جای تمیز اراده مدیر و اراده شخص حقوقی، معتقد است که ضرورتی برای این تمیز وجود ندارد بلکه می توان اراده مدیران را، بخش سازنده شخص حقوقی و مظهر اراده آن تلقی کرد و در واقع مدیریت شخص حقوقی را یکی از ارگان های آن محسوب نمود. بنابراین نمایندگی مرسوم که مستلزم دو اراده است، جای خود را به نظریه محوریت و وحدت اراده شخص حقوقی می دهد (کاتوزیان، ۱۳۷۶، صص ۵۷ الی ۶۱). از طرفی همین دیدگاه را می توان در مسئولیت کیفری در قبال فعل کارگران نیز تصور کرد و با در نظر داشتن اصل مسئولیت، تنها برخی امور غیر همسان با ماهیت شخص حقوقی مانند اعدام یا حبس را می توان استثنا کرد. هرچند برخی معتقدند که مجازات هایی مانند حبس به راحتی می تواند به جزای نقدی تبدیل گردد و با توجه به ماهیت مجازات های

دیگر نیز می توان در مورد اشخاص حقوقی، انحلال و تعطیلی موقت یا دائم و غیره را اعمال کرد (احمدی، ۱۳۹۱، ص ۸۴). اما در عمل، و در خصوص مسئولیت شخص حقوقی، در نظریه مشورتی که اداره حقوقی قوه قضاییه صادر کرده است، اصل بر عدم مسئولیت کیفری شخص حقوقی گذاشته شده و این مسئولیت نوعی استثنا تلقی گردیده است. در این باره نظریه مشورتی ۷/۹۱۸۵ مورخ ۱۳۷۹/۱۲/۱۵ مقرر داشته است: «با توجه به مقررات مذکور در قانون کار من جمله مواد ۹۵، ۱۷۱ و ۱۸۴ مسئولیت اشخاص حقوقی به لحاظ مدنی و کیفری قابل تفکیک است به این معنی که مسئولیت مدنی ناشی از اقدامات شخص حقوقی متوجه شخص حقوقی است، اما مسئولیت کیفری تخلفات اشخاص حقوقی متوجه شخص یا اشخاص حقیقی است که تخلف استناد به آنان باشد، مگر در موارد استثنایی که خلاف آن در قانون تصریح شده باشد به عبارت دیگر مسئولیت کیفری شخص حقوقی که وجود آن اعتباری است و به وسیله اشخاص حقیقی اداره می شود، امری استثنایی است. از این رو ماده ۹۵، مسئولیت کیفری و حقوقی وقوع حوادث را برعهده اشخاص اداره کننده شخص حقوقی قرار داده و ماده ۱۸۴ نیز مسئولیت جزایی را متوجه مدیرعامل یا مدیر مسئول شخص حقوقی دانسته، لذا دادگاه حسب مورد باید قضیه را مورد رسیدگی قرار داده و با توجه به قوانین مربوطه حکم مقتضی صادر نماید. مراد مقنن از شخص کارفرما یا مسئول در بخش اخیر ماده ۹۵ شخص حقیقی است و تا کید قانونگذار بر توجه مسئولیت حقوقی و کیفری و مجازات ها به این اشخاص با همین برداشت قابل توجیه است، لذا مسئولیت متوجه شخص حقیقی است که تخلف مستند به اقدامات وی باشد.» البته در مورد پرداخت دیه از طرف شخص حقوقی، هرچند دیه دارای وصف جزایی نیز هست و بدین جهت مسئولیت شخص حقوقی با توجه به نظریه مشورتی که بیان گردید، استثنا می باشد، منتها در این مورد باید به جنبه جبران خسارت دیه نیز توجه داشت و به نظر می توان شخص حقوقی را به پرداخت آن محکوم کرد. چراکه پرداخت دیه از اموال شخص حقوقی می تواند صورت گیرد و از این جهت مانعی ندارد که پرداخت دیه را متوجه شخص حقوقی کنیم.

### نتیجه گیری

بر خلاف آنچه در آثار حقوقدانان مطرح ما دیده می شود و شاید بتوان از آن به دکترین تعبیر کرد، خروج کارگر از حیطة 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 و مسئله را نباید از شمول ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی خارج دانسته و قائل به تفسیر مضیق آن شد، چراکه در غیر این صورت با حمایت از زیان دیده ثالث مغایرت داشته و از این جهت مخالف کامل فلسفه این ماده است، و از طرفی به روشنی می توان آن را مشمول ماده مذکور دانست، چراکه قیدی برای محدود کردن مسئولیت کارفرما در قبال فعل کارگر از این جهت وجود ندارد و ضرورتی نیست که رفتار کارگر حتما در چارچوب وظایف او بوده باشد. به علاوه اگر مسئولیت کارفرما را محدود به اقدام کارگر در حیطه دستورات بدانیم، تالی فاسد آن این خواهد بود که عملا راه فراری برای کارفرمایان از مسئولیت خود ایجاد می گردد، به این معنا که در این موارد کارفرما حادثه را متوجه کارگر کرده و از وظایف و تکالیفی که قانونگذار برای او مقرر داشته، شانه خالی می کند. که این خود موجب افزایش حوادث ناشی از کار و متوجه کردن آنها به کارگری خواهد شد که در موضع پایین تری قرارداد و ممکن است واقعا هم به تنهایی مسئول نبوده باشد. درحالی که این تفسیر به دور از نظر قانونگذار است. در مسئولیت کیفری نیز، علی رغم موانعی که در خصوص مسئولیت کارفرما در قبال رفتار ارتكابی کارگر خود که خارج از دستورات اقدام کرده وجود دارد، قدر متیقن این است که در این موارد، پرداخت دیه ثالث را می توان در زمره این فرض مسئولیت برای کارفرما دانست، هرچند رویه قضایی نیز در خصوص سایر مسئولیت های کیفری، و در موارد تردید اصل را بر عدم مسئولیت کیفری کارفرما نهاده و مسئولیت کارفرما نوعی استثنا تلقی شده است. که به نظر باید تجدیدنظری در این امر صورت گیرد. در خصوص شخص حقوقی نیز هر چند مسئولیت آن محدود به موارد استثنایی گردیده است، اما در اینجا نیز، با توجه به استدلال هایی که بیان گردید، مانعی وجود ندارد که مواردی مانند دیه شخص ثالث زیان دیده از اموال شخص حقوقی پرداخت گردد و اتفاقا این تفسیر مطابق با فلسفه حمایت از زیان دیده و همچنین موجب حمایت از کارگر وارد کننده این زیان خواهد بود.

## منابع و مأخذ

- ۱- احمدی، «مسئولیت کارفرما در حوادث ناشی از کار»، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه شیراز واحد بین الملل، ۱۳۹۱.
- ۲- اردبیلی، محمدعلی (۱۳۹۵)، حقوق جزای عمومی، ج ۲، تهران: نشر میزان.
- ۳- بادینی، اسلامی پناه و مقصودی، «مسئولیت کارفرما در قبال کارگر در حوادث کار»، کار و جامعه، بهمن ۱۳۹۱، شماره ۱۵۳، صص ۲۸-۳۴.
- ۴- بادینی و داوودی بیرق، «مسئولیت مدنی کارگر در مقابل کارفرما»، تحقیقات حقوقی، زمستان ۱۳۹۴، شماره ۷۲، صص ۱۷۷-۲۰۰.
- ۵- جعفری، «باز اندیشی در مفهوم مسئولیت کیفری فعل غیر»، پژوهش حقوق کیفری، پاییز ۱۳۹۶، شماره ۲۰، صص ۱۷۳-۲۰۰.
- ۶- خدابخشی، عبدالله؛ جبران خسارت کارگران در نظام مسئولیت مدنی، تهران: انتشارات شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۹.
- ۷- داچک، «مسئولیت کیفری ناشی از فعل غیر»، پژوهش ملل، شماره ۴۴، مرداد ۱۳۹۸، صص ۴۷-۶۶.
- ۸- زراعت، عباس، حقوق کیفری کار، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۹۰.
- ۹- صفایی، حسین و رحیمی، حبیب الله؛ مسئولیت مدنی (الزامات خارج از قرارداد)، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۸۹.
- ۱۰- عراقی (الف)، سیدعزت الله (۱۳۹۶)، حقوق کار، ج ۱، تهران: انتشارات سمت.
- ۱۱- عراقی (ب)، سیدعزت الله (۱۳۹۶)، حقوق کار، ج ۲، تهران: انتشارات سمت.
- ۱۲- کاتوزیان (الف)، ناصر (۱۳۸۷)، الزام های خارج از قرارداد، جلد دوم، تهران: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- ۱۳- کاتوزیان (ب)، ناصر (۱۳۷۶)، قواعد عمومی قراردادها، جلد دوم، شرکت انتشار با همکاری شرکت بهمن و برنا.
- ۱۴- مالمیر، «مسئولیت کارفرما در حوزه حقوق کیفری کار»، کار و جامعه، خرداد ۱۳۹۲، شماره ۱۵۷، صص ۵۱-۵۶.

۱۵- مسافر، «مسئولیت کارفرما در روابط کارگر و کارفرمایی»، تحقیقات جدید در علوم انسانی، تابستان ۱۳۹۸، شماره ۵۱، صص ۴۳-۵۴.

