

مطالعه تطبیقی مسئولیت مدنی کارفرما در سیستم حقوقی ایران و انگلیس

ولی الله احمدوند
عضو هیأت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

چکیده

ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مصوب سال ۱۳۳۹ برای اولین بار احکام خاصی را در مورد مسئولیت کارفرما ناشی از خساراتی که توسط کارگران و کارکنان او به اشخاص ثالث وارد شود مقرر نموده است. ماده فوق به گونه‌ای تنظیم شده است که مبنای مسئولیت ناشی از آن را به وضوح نمی‌توان برداشت نمود. به همین دلیل برخی از حقوقدانان به نظریه تقصیر متمسک شده‌اند و برخی نیز به نظریه خطر (بدون تقصیر) متمسک شده‌اند و عده‌ای نیز فرض تقصیر را مبنای مسئولیت کارفرما در نظر گرفته‌اند.

در این مقاله سعی شده است که با مطالعه تطبیقی در نظام حقوقی ایران و انگلیس و بعضاً فرانسه و با تکیه بر اصول حقوقی، مبنای حقوقی مسئولیت کارفرما مورد بررسی قرار گیرد و شرایط تحقق مسئولیت کارفرما، با توجه به ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، بررسی شود.

کلیدواژه‌ها: مسئولیت مدنی، کارفرما، کارگر، اماره تقصیر، اماره بدون تقصیر، فرض تقصیر.

مقدمه

در پی فعالیتهای عادی و روزانه کارفرما شخص یا اشخاصی ممکن است زیان ببیند؛ بویژه که کارفرما برای رسیدن به هدفها و تحقق برنامه‌های گوناگونش وسیله و ابزارهای ساده و پیچیده‌ای را به کار می‌گیرد. به کارگرفتن این همه ابزار و وسیله به خودی خود و با همه دقتی که ممکن است کارگران و کارفرمایان به کار بندند، قطعاً باعث بروز خطر و رویدادهایی خواهد بود. که از این فعالیتهای و رویدادها می‌تواند زیانهای بزرگی پدید آید، اما پرسشی که به ذهن خطور می‌کند این است که آیا زیان دیده می‌تواند خسارت بگیرد و تاوان مطالبه نماید؟ در صورت مثبت بودن این پاسخ، بی‌درنگ پرسش دیگری به ذهن خطور می‌کند که چگونه و به چه ترتیب از زیان دیده جبران خسارت می‌شود؟ این پرسش در حقیقت ناشی از مسئولیت کارفرما و کارگر یا هر دوی آنها در خصوص مسئولیت مدنی آنان در قبال زیان دیده است و ربطی به مسئولیت جزایی یا مسئولیت ناشی از قرارداد و همچنین مسئولیت سیاسی ندارد. در مقاله حاضر از نظریه‌های بنیادی مسئولیت مدنی کارفرما و چگونگی تحقق مسئولیت مدنی وی و روشهای کارفرما و طرق جبران خسارات زیان دیده بحث خواهد شد.

بخش اول: تاریخچه و مبنای مسئولیت مدنی کارفرما

گفتار اول: تاریخچه مسئولیت مدنی کارفرما

سیر تاریخ تحول مسئولیت ناشی از زیان وارده به وسیله شخص یا اشیاء و افراد در اختیار وی به دیگری را می‌توان به سه مرحله تقسیم نمود. ۱- مرحله وظیفه دانستن جبران خسارت زیان دیده تا مشمول خشم خدایان نشود. هنگامی که شخص یا

اشیایی که در اختیار اوست، به دیگری زبانی رسانده است، پرداخت دیه وظیفه است. در این مرحله دیه‌ای که برای ممانعت از کینه توزی و انتقام پرداخت می‌شد جای خود را به ترمیم خسارت داد. بدین طریق دریافت مبلغی نقدینه که کیفر جرم بود از نظر تاریخی آغاز ظهور مسئولیت شد.

۲- مرحله اخلاقی که در آن حقوق، متحد می‌شود و این اتحاد صفت بارز این مرحله است. به این معنا که اگر جرمی پیش آید وظیفه اخلاقی مجرم، ترمیم خسارت ناشی از این جرم است. در این مرحله، قاعده حقوقی این است: «به دیگران زیان رسان.» از آن گذشته، وظیفه ایفای تعهدی است ارادی و آزادانه مبتنی بر کیفیت ذاتی و اخلاقی که آن تعهد را برای فردی صدیق و درست کردار الزامی می‌کند. بدین طریق مسئولیت از عملی ارادی ناشی می‌شود که این عمل می‌تواند به صورت تجاوز یا توافق باشد. به عبارت دیگر منشاء طبیعی، مسئولیت یا جرم است یا قرارداد و امور دیگر به یکی از این دو نسبت داده می‌شود. مسئولیت بدون تقصیر شبه جرم است و مسئولیت ناشی از حسن نیت که منتهی به ملاتت بلا سبب شود شبه عقد است که مقتضیات حسن نیت در اعمال ارادی راهنما و مفهوم اصلی شمرده می‌شود. تا سال ۱۹۴۶ میلادی (۱۳۲۵ شمسی) نظریه مسئولیت شخصی^۱ (ابوالحمد، ۱۳۷۰: ۹-۵۶۴) در انگلیس و تا سال ۱۹۵۷ میلادی (۱۳۳۶ شمسی) در آمریکا حاکم بود که بر اساس آن «آن که زیان از او می‌رسد، هم او نیز مسئول است» بر این مبنا روش پرداخت خسارت بوسیله مستخدم و از دارایی شخصی او که ظاهراً پدید آورنده اصلی خسارت است، انجام می‌گرفت. این راه حل از این اندیشه ریشه می‌گرفت که چون همه کارهای شخص حقوقی یا کارفرما به دست شخص حقیقی (کارگر یا کارمند) تحقق پیدا می‌کند، پس او باید در تصمیم‌هایی که می‌گیرد و کارهایی که

می‌کند دقت کامل را مبذول دارد و احتیاطهای لازم را به عمل آورد تا از وارد شدن زیان جلوگیری شود. اما کم‌کم این نظریه جای خود را به نظریه مسئولیت مشروط مستخدم داد. به این صورت که زیانهایی که از سوی کارگاه یا سازمان یا نهادی به شخص حقیقی یا حقوقی وارد می‌آید کارفرما یا سازمان یا نهاد، مسئول جبران آن زیانهاست و خسارت از دارایی کارفرما پرداخت می‌شود، و نه از مال مستخدم؛ زیرا مستخدم به نام و برای کارفرما یا نهاد تصمیم می‌گیرد و کار می‌کند. این زیانها قابل تجزیه یا جدا کردنی است؛ یعنی در مورد زیانهایی که به کار محوله از سوی کارفرما پیوند نداشته باشد خود مستخدم (کارمند یا کارگر) مسئول است نه کارفرما یا نهاد دیگر همچنین اگر زیانهای وارد شده در حین خدمت در نتیجه عمد یا بی احتیاطی مستخدم باشد در این فرض نیز مستخدم مسئول است و به تدریج نظریه تقصیر و نظریه خطر (بدون تقصیر) بروز نمود که در بخشهای بعد مقاله در خصوص مبانی نظریه‌های موجود آمده در سیر تاریخی به نحو اجمال بحث خواهد شد.

گفتار دوم: مبانی مسئولیت مدنی کارفرما

در این گفتار به طور عمده مبانی مسئولیت مدنی کارفرما را از نظر حقوق ایران و انگلیس مورد بررسی قرار می‌دهیم:

مبحث اول - نظریه تقصیر:

در مسئولیت ناشی از تقصیر هنگامی کارفرما مسئول شناخته می‌شود که مرتکب تقصیری شده باشد و آن تقصیر هم علت ایجاد خسارت شناخته شود. به عبارت دیگر به موجب این نظریه تنها دلیلی که می‌تواند مسئولیت کسی را نسبت به جبران خسارتی توجیه کند وجود رابطه علیت بین تقصیر و ضرر وارده است؛ یعنی زیان

دیده در صورتی می‌تواند مطالبه زیان نماید، که ثابت نماید که تقصیر کارفرما سبب ورود خسارت شده است. که بر اساس این نظریه در دعوی، زیان دیده نقش اصلی و مدعی را دارد و باید بار اثبات آنرا بدوش کشد. اگر چه در سیستم مبتنی بر تقصیر تا زمانی که تقصیر عامل ورود زیان اثبات نگردد، از وی نمی‌توان مطالبه جبران خسارت نمود؛ اما در برخی موارد قانونگذار برای این که جبران خسارت زیان دیده آسانتر گردد عنصر تقصیر را بر عامل ورود زیان مفروض دانسته است. که در این فرض تقصیر کارفرما در دو حالت نسبت به زیان وارده توسط مستخدم وی قابل تصور است که موجب شده است برخی بر نظریه تقصیر کارفرما ناشی از سوء انتخاب کارگر توسط وی متمایل گردند و برخی نیز به نظریه تقصیر کارفرما ناشی از سوء مراقبت از عمل کارگر سوق پیدا کنند.

الف: نظریه تقصیر ناشی از سوء انتخاب کارگر

بعضی از حقوقدانان، تقصیر در انتخاب کارگر شایسته را سبب مسئولیت کارفرما دانسته‌اند و گفته‌اند که کارفرما به دلیل عدم دقت در انتخاب کارگران خود مسئول می‌باشد. (فرانسیس^۱، ۱۹۳۹:۲۳۷) پوتیه نیز معتقد است کارفرما به دلیل سوء انتخاب، مسئول جرم و شبه جرم کارگانش است؛ ولی چنانچه کارفرما دقت و احتیاط لازم را در انتخاب کارگران شایسته اعمال نماید، با توجه به اینکه در حقوق فرانسه و ایران فرض تقصیر شده است، این نظریه نمی‌تواند مبنای مناسبی باشد. از سوی دیگر با توجه به اینکه صغیر یا مجنون بودن کارفرما مسئولیت وی را سلب نمی‌کند، در صورتی که بر مبنای مسئولیت کارفرما تقصیر، ناشی از سوء انتخاب کارگر باشد،

چگونه می‌توان کارفرمای صغیر یا دیوانه را که فاقد قدرت درک و شعور است به دلیل تقصیر در انتخاب، مسئول شناخت.

ب: تقصیر ناشی از سوء مراقبت از عمل کارگر

طبق این نظریه چون کارفرما از حقوق لازم جهت مراقبت و نظارت بر اعمال کارگران خود برخوردار است و بر آنها تسلط کامل دارد، مسئول اعمال آنان می‌باشد. این نظریه را برتراند^۱ بیان کرده است و حقوقدانی انگلیسی نیز به نام «Blackstone» معتقد است؛ بطوری که می‌گوید: «کارفرما برای کلیه تقصیرات و جرائم مدنی کارگران خویش که صراحتاً از آنها ممانعت نکرده است مسئولیت دارد.»

با اطمینان می‌توان گفت که نظریه تقصیر در مراقبت بر نظریه سوء انتخاب برتری دارد، چرا که در این نظریه رابطه تابع و متبوعی بین کارگر و کارفرما در نظر گرفته شده است و کارفرما در مقابل اعمال خلاف کارگر می‌تواند نظارت جدی اعمال نماید و از اعمال نادرست و زیانبار وی جلوگیری نماید.

به هر حال در نظام حقوقی ما بسیار بعید می‌نماید که مبنای مسئولیت کارفرما تقصیر باشد (تقصیر در انتخاب کارگر یا کارمند و یا تقصیر در مراقبت یا تهیه وسایل مناسب کار) چرا که اگر علت تقصیر یکی از این امور بود کارفرما می‌توانست با اثبات اینکه تقصیری نکرده است، مسئولیت را از دوش خود دور سازد. در صورتی که چنین نیست و در سیستمهای حقوقی مختلف از جمله انگلیس و ایران (ماده ۱۲ مسئولیت مدنی) بر کارفرما، فرض تقصیر شده است و زیان دیده نیازی به اثبات تقصیر کارفرما ندارد. در رویه قضایی انگلستان مواردی یافت می‌شود که بر اساس

ضابطه، کنترل کارفرما نسبت به اعمال و رفتار کارکنان، مسئولیت نیابتی^۱ دارد. برای مثال پرونده کسیدی علیه وزارت بهداشت^۲ که در آن صدمه‌ای بوسیله غفلت حاصل از عملکرد کارکنان حرفه‌ای بیمارستان به مصدومی وارد شده بود، دادگاه حکم داد که بیمارستان مسئولیت نیابتی در قبال غفلت حرفه‌ای کارکنان را خود دارد؛ گرچه پزشک یا پرستار و یا اتاق جراحی مقصر باشند.^(۱) البته بر این نظریه ایرادی وارد است که سوء مدیریت و عدم کنترل را به کارفرمای صغیر یا محجور نمی‌توان نسبت داد. بنابراین صغیر و محجور بایستی معاف شناخته شوند. کارفرما در قبال متضرر، مسئولیت شخصی خواهد داشت نه مسئولیت نیابتی؛ یعنی در آن صورت کارفرما حق رجوع به کارگر مقصر خویش پس از پرداخت خسارت، را نخواهد داشت، حال آنکه چنین حقی به وی داده شده است.

مبحث دوم: نظریه خطر

بر طبق این نظریه مبنای مسئولیت، خطر ایجاد شده توسط کارفرما نیست بلکه خطر ایجاد شده در اینجا به فعالیت و داشتن افراد دیگر است. پلانیول^۳ مبنای مسئولیت کارفرما در قبال کارگر را خطر یا زیان احتمالی می‌داند اما سالی^۴ و ژوسران (قرن نوزدهم) در فرانسه به این نظریه اعتقاد داشتند که رابطه سببیت بین فعل شخص و زیان وارده، خواه عمل وی قانونی و بدون تقصیر یا خطا کارانه باشد، در هر حال کارفرما مسئول خطرات ناشی از عمل خود خواهد بود. این نظریه، نظریه خطر اطلاق می‌شود به طوری که سالی معتقد است «هرکس در مقابل محیط خطرناکی که جهت فعالیت خود ایجاد کرده است و فعالیتش ثمرات مادی و معنوی برای او در برداشته

1- Vicarious Liability

2- Cassidy. V. Ministry of Health

3- Planioil

4- Sallie

است، مسئولیت دارد.» (افشار، ۱۳۷۰: ۲۱۱) به هر حال نظریه خطر دارای دو چهره است:

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

البته در نظام کامن لا نیز علیرغم اینکه مسئولیت را مبتنی بر تقصیر می داند، در توجیه مسئولیتهای مطلق (که از آن جمله باید مسئولیت کارفرما را نام برد) بیان می کند: «هر کس به ناروا ایجاد خطر کند مرتکب تقصیر می شود.» (افشار، ۱۳۷۰: ۲۱۲) بعضی نیز تقصیر فرد را، منوط به ایجاد خسارت برای دیگران شناخته اند.

نظریه خطر مطلق امروزه طرفداری ندارد. اگر کارفرما به دلیل توسعه فعالیت خویش و داشتن کارگران متعدد در قبال خطرات ناشی از فعالیت آنان مسئولیت داشته باشد، پس از جبران خسارت شخص ثالث نباید حق مراجعه به کارگران خویش را داشته باشد، درحالیکه چنین نیست و در صورت بروز تقصیر از ناحیه کارگر و ورود خسارت به غیر، حق مراجعه برای او محفوظ است.

عده ای از جمله ژوسران و برتراند قائل به نظریه خطر در مقابل منفعت می باشند. به طور کلی طرفداران این نظریه معتقدند که کارفرما به دلیل سود بردن از کار کارگر موظف به تحمل مسئولیت عمل وی می باشد. این نظریه با قاعده «من له الغنم فعليه الغرم» و قاعده «الضمان بالخراج» سازگار است. به تعبیر آقای دکتر کاتوزیان (کاتوزیان، ۱۳۷۴: ۴۳۴): «عدالت اجتماعی اقتضا دارد کسی که از کار کارگاه ها، سود می برد، باید زیانهای ناشی از آن را نیز تحمل کند. به اضافه چون اداره کارگاه با کارفرماست و او باید کار را به کاردان بسپارد و نظمی برقرار سازد که از وارد شدن زیان به دیگران جلوگیری شود، طبیعی است کارفرما باید سبب قوی تر شمرده شود و سهم او نیز در این راه محاسبه گردد. بر این نظریه ایرادی وارد است. اگر این نظریه مبنای مسئولیت باشد، چگونه زیان دیده می تواند علیه گماشته (کارگر یا کارمند)

مستقیماً اقامه دعوی نماید و در صورت تأدیه خسارت توسط کارفرما، حق رجوع به گماشته را داشته باشد. اگر چه بعضی از حقوقدانان تصور کرده‌اند که قانونگذار برای کارفرما مسئولیت مبتنی بر خطر ایجاد کرده است (طباطبائی مؤتمنی: ۴۱۶) اما به نظر می‌رسد اینگونه نباشد؛ زیرا اگر چنین بود، اثبات بی‌تقصیری کارفرما، نباید وی را از مسئولیت معاف می‌ساخت؛ حال آنکه بند دوم ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی که بیان می‌کند: «... مگر اینکه محرز شود تمام احتیاطهای مزبور را به عمل آورده است...»

باید اذعان نمود که برای کارفرما فرض تقصیر شده است، به این معنا که اگر از فعل کارگر خسارتی به بار آید چنین فرض می‌شود که او در انتخاب کارگر شایسته و پیشگیری از ضرر به غیر، احتیاط لازم را انجام نداده است. به همین سبب اگر معلوم شود وی تمام احتیاطهای لازم را بر مبنای اوضاع و احوال مبذول داشته است، از مسئولیت بری خواهد شد. به عبارت دیگر برای اینکه نظریه ایجاد خطر و رعایت عدالت اجتماعی در ایجاد فرض مسئولیت برای کارفرما اثر قاطع داشته باشد، باید پذیرفت که ماده ۱۲ ق.م.م. با نظریه تقصیر بیشتر سازگار است. زیرا اگر نظریه خطر مبنای مسئولیت باشد اثبات اینکه کارفرما رعایت احتیاطهای لازم را نموده است در قضیه مؤثر نیست و موجب معافیت وی از مسئولیت مدنی نمی‌گردد. (میشل لورراسا، ۱۳۷۵: ۷۹). عده‌ای نیز با الهام از نظریات امیل دورکیم قائل به نظریه خطر نامتعارف هستند. در این نظریه اعمالی که شخص مطابق عرف انجام می‌دهد، هر چند باعث خسارت دیگران باشد، مسئولیت‌زا نیست؛ اما هرگاه همین شخص پا را از شرایط متعارف فراتر گذارد و کارهای نامتعارف انجام دهد، در مقابل آثار عمل زیانبار خود مسئولیت دارد.

در سیستم حقوقی انگلیس نیز برای مسئولیت نیابتی کارفرما توجیهاتی ارائه شده

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

۲- برخی حقوقدانان انگلیسی به ضابطه «غنی تر بودن کارفرما»^۲ استناد می کنند که بر این اساس کارفرما غنی تر است لذا برای اینکه خسارت زیان دیده جبران شود، عدالت اقتضاء می کند وی خسارت را پرداخت نماید.

۳- حقوقدانان انگلیسی به ضابطه نفع اقتصادی (understanding tort law, 38-39) و روانی که پیش از این توضیح داده شد تمسک جسته اند. عده ای نیز به نظریه مختلط اعتقاد دارند؛ به این معنا که نه می توان صرفاً نظریه خطر نفع را پذیرفت و نه نظریه خطر مطلق را. این نظریه مبنای اولیه نظریه تقصیر و مبنای ثانوی نظریه خطر است. این عده اعتقاد دارند اخلاق ایجاب می کند مسئولیت، مبتنی بر تقصیر باشد و مسئولیت مبتنی بر خطر تنها در موارد استثنایی و در مواردی که اقتضا کند باید مورد استفاده قرار گیرد. البته این نظریه ضابطه دقیقی برای موارد استثنایی یعنی نظریه خطر، احصا نکرده است. عده ای مثل ژوسران برای مسئولیت دو قطب قائل شده اند، بدین شکل که در پاره ای موارد مسئولیت باید مبتنی بر تقصیر و در پاره ای موارد باید بدون تقصیر باشد:

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

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

مبحث سوم: نظریه نمایندگی

براساس این نظریه چون کارگر به نمایندگی از سوی کارفرما انجام وظیفه می‌نماید پس عمل وی در راستای عمل کارفرما قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه نوعی وحدت شخصیت بین کارفرما و کارگر وجود دارد، بدین لحاظ کارفرما مسئول اعمال خویشتن است. به عبارت دیگر چون کارگر و کارمند برای کارفرما عمل می‌کنند، نماینده او در فعالیتهای کارگاه محسوب می‌شوند. بدین نحو اعمال کارکنان در حکم اعمال کارفرما تلقی می‌شود و خطای کارگر و یا کارمند، خطای کارفرما تلقی خواهد شد. لازم به ذکر است که قائلین به نظریه نمایندگی (خزائلی، ۱۳۶۹: ۴۴) در برابر حق مراجعه کارفرما به کارگر مقصر، اظهار کرده‌اند که وحدت شخصیت کارگر و کارفرما صرفاً در قبال اشخاص اعتبار دارد لیکن در رابطه بین آنها چنین وحدتی در بین نیست.

بر این نظریه نیز اشکالاتی وارد است:

- ۱- اتحاد کارگر و کارفرما امری فرضی و بدیهی است. بر امور فرضی نمی‌توان آثار حقوقی مترتب ساخت.
- ۲- چنانچه عنوان کارگر و کارفرما یکی باشد، کارفرما حق ندارد به کارگر رجوع کند زیرا مراجعه به کارگر رجوع به خود است و این امر غیرمنطقی است.
- ۳- چنانچه کارفرما جانشین کارگر گردد، تقصیر سنگین کارفرما محسوب می‌شود و با توجه به اینکه مطابق قانون بیمه، شخص حق ندارد خود را در قبال تقصیرات سنگین بیمه کند، بنابراین نباید بیمه کارگر در مقابل تقصیرات سنگین پذیرفته شود. حال آنکه این مجوز از سوی قانون بیمه ایران به کارفرما اعطاء شده است. از سوی دیگر خطا امری کاملاً شخصی است و قابلیت نمایندگی ندارد و این

نظریه با اساس مفهوم نمایندگی، آنگونه که در اعمال حقوقی مطرح می شود، در تعارض است.

مبحث چهارم: نظریه تضمین حق

براساس این نظریه (خزائلی، ۱۳۶۹: ۵۰) مسئولیت کارفرما بر مبنای ضمانت (گارانتی) دانسته شده است و وی را ضامن کارگر تلقی می نماید. اگر مبنای مسئولیت تضمین باشد، کارفرما باید از زیان دیده بخواهد که ابتدا به کارگر مراجعه کند. اگر غرامت از سوی کارگر جبران نشود، در آن صورت زیان متضرر را جبران نماید. حال آنکه به کارفرما چنین اختیاری داده نشده است و وی به محض تحقق شرایط مسئولیت (تقصیر کارگر و ورود زیان) ملزم به جبران خسارت خواهد شد.

این نظریه بیش از دیگر نظریات مورد قبول حقوقدانان قرار گرفته است، زیرا به واسطه فعالیت در کارگاه، کارگر و کارمند در معرض روبرو شدن با خساراتی هستند که نوعاً توان مالی جبران آنها را ندارند. به همین دلیل کارفرما باید تضمین ضامن مالی آنها در جبران این خسارات باشد که در این صورت اصالت مسئولیت کارگر در قبال خطاهای خود حفظ می شود. کارفرما نیز می تواند پس از جبران خسارات به خطاکار مراجعه نماید و نهایتاً می بایست خود افراد نتیجه خطاهایشان را تحمل کنند بر خلاف مبنای فرض تقصیر، کارفرما نمی تواند به صرف اثبات بی تقصیری خود از جبران خسارت افراد ثالث رهایی یابد و بدین ترتیب حقوق زیان دیدگان به نحو مطلوبتر و مطمئن تر جبران خواهد شد. براساس مبنای نظری تضمین، هر چند ریسک فعالیت کارگاه و جبران خسارات ناشی از خطای کارگر نهایتاً بر دوش کارفرما قرار نمی گیرد، اما حداقل ریسک ناتوانی مالی کارگر و کارمند بر کارفرما، تحمیل

خواهد شد و او می‌تواند با خرید بیمه مناسب، کارگاه و کارکنان از تحمل این خطر نیز به طرز معقولی رهایی یابد.

حال قبل از اینکه به جمع‌بندی مبانی نظری مسئولیت کارفرما بپردازیم شایسته است شرایط تحقق مسئولیت مدنی کارفرما و حق رجوع کارفرما به کارگر را مورد بررسی قرار دهیم.

بخش دوم: شرایط تحقق مسئولیت مدنی کارفرما و مراجعه به کارگر
برای تحقق مسئولیت مدنی کارفرما و مراجعه به کارگر در صورت پرداخت خسارت، شرایطی لازم است که در صورت حصول آنها مسئولیت کارفرما تحقق پیدا می‌کند و برحسب مورد وی می‌تواند به کارگر مراجعه نماید. که در این مقاله این شرایط تحت عنوان شرایط عمومی و شرایط اختصاصی تحقق مسئولیت مدنی کارفرما مورد بحث قرار می‌گیرد.

فصل اول: شرایط عمومی تحقق مسئولیت مدنی کارفرما

برای تحقق مسئولیت مدنی کارفرما باید برخی شرایط عمومی و اختصاصی تحقق پیدا کند. شرایط عمومی مسئولیت مدنی کارفرما عبارتند از:

- ۱- ضرری واقع شده باشد.
- ۲- عمل زیانباری رخ داده باشد.
- ۳- رابطه سببیت بین عمل زیانبار و ضرر وجود داشته باشد.

گفتار اول: مفهوم ضرر و انواع آن

از ضرر تعاریف گوناگونی شده است. عده‌ای آن را مساوی ضد نفع (حضرت امام «ره»، رسائل ج ۸؛ محقق داماد، ۱۳۸۰)، عده‌ای سوء حال (اعم از اینکه سوء حال مربوط به نفس باشد یا بدن یا بخاطر قلت مال و آبرو باشد. مفردات راغب، واژه ضرر) و عده‌ای نیز مساوی فقد هر چیزی می‌دانند که انسان داراست. (تقریرات درس دوره دکتری دکتر صفایی به نقل از قواعد الفقیه آیه‌... ناصر مکارم شیرازی) «... هو فقد کل مانجد و ننتفع به من مواهب الحیاة من نفس او مال او عرض و امثالها» به هر حال ماده (۱) قانون مسئولیت مدنی جبران ضررهای مادی و معنوی را به رسمیت شناخته است و در صورتی که ضرر را به معنای عرفی آن بگیریم شامل فوت منفعت مسلم نیز می‌گردد. علاوه بر این ماده ۵ قانون مسئولیت مدنی نیز ضرر آتی را به رسمیت شناخته است.

مبحث اول: انواع ضرر

الف) ضرر مادی: این نوع خسارت به پول قابل تقویم و تبدیل است و از نظر وقوع آن ممکن است هم به صورت فقدان شیء (مانند تخریب شیء) و هم به صورت فقدان نفع موجود باشد. (مثلاً بازرگانی به علت اینکه فروشنده کلی، کالا را به موقع به وی تحویل نداده است نتوانسته آن کالا را در بازار به قیمت مناسب بفروشد.) خسارت می‌تواند به صورت از بین رفتن یک حق مالی و یا وقوع صدمات جانی باشد. صدمات جانی ممکن است به صورت ضرب و جرح باشد و یا هزینه‌های

مربوط به ضرب و جرح را در بر داشته باشد که در این صورت در ردیف ضررهای مادی قرار می‌گیرند.

ب) ضرر معنوی: جبران زیانهای معنوی یعنی آسیبهایی که به حیثیت یا شهرت و سرمایه‌های معنوی اشخاص وارد می‌آید و یا لطمات وارده به عواطف بواسطه از دست دادن نزدیکان و نیز تألمهای ناشی از درد و رنج پدید آمده از آسیبهای جسمانی، گرچه مدت زیادی مورد تردید بوده است؛ اما امروز پذیرفته شده که جبران خسارت معنوی، نه به منظور ترمیم زیان، بلکه برای جلب رضایت خاطر و خشنودی زیان دیده است. (مستفاد از حضرت امام (ره)، رسائل، ج ۸ و محقق داماد، قواعد فقه، قاعده لاضرر) به هر حال در حقوق ما امکان جبران چنین زیانهایی جدا از عامل ورود زیان، پذیرفته شده است. ماده ۱۰ قانون مسئولیت مدنی مقرر می‌دارد «کسی که به حیثیت و اعتبارات شخصی و یا خانوادگی او لطمه وارد می‌شود، می‌تواند از کسی که لطمه وارد آورده است جبران زیان مادی و معنوی خود را بخواهد ...» البته لازم به توضیح است که استعمال واژه «کسی» در مقام بیان عامل ورود زیان و زیان دیده خصوصیتی در بر ندارد که وجب مستثنی کردن اشخاص حقوقی از شمول احکام مندرج در آن گردد. بنابراین صحیح نیست که با تفسیر لفظی متن ماده جبران خسارت معنوی ناشی از اعمال اشخاص حقوقی، از دایره شمول این حکم خارج شود؛ زیرا با روح حاکم بر قانون مسئولیت مدنی و منطبق حقوقی منافات دارد. اما دایره شمول زیانهای معنوی، زیانهای عاطفی و لطمه‌های روحی به معنای عام را در بر نمی‌گیرد، چرا که باید مفاد بند ۲ ماده ۹ قانون آئین دادرسی کیفری سابق را - که اشعار می‌داد: «ضرر و زیان معنوی عبارت است از کسر حیثیت یا

اعتبار اشخاص و صدمات روحی مکمل - حکم مندرج در ماده ۱۰ قانون مسئولیت مدنی دانست و هر دو را جزیی از حکمی واحد به حساب آورد. برای تأیید بیشتر مبنی بر امکان جبران زیانهای معنوی ناشی از اعمال اشخاص حقوقی می توان به اصل ۱۷۱ قانون اساسی در خصوص مسئولیت مدنی قضات نیز اشاره نمود.

به هر حال چون زیانهای معنوی بایستی تبدیل به پول شود، ارزیابی آن نوع خسارتها امری دقیق و پیچیده است، بخصوص که جنبه شخصی بودن اینگونه خسارات، جبران آن را کاملاً به وجود شخص زیان دیده وابسته می سازد. در چنین مواردی قاضی باید با توجه به اوضاع و احوال خاص هر مورد، میزان و چگونگی خسارت را که همیشه به صورت مبلغی پول نخواهد بود، در هر دعوی تعیین نماید. (ماده ۳ ق.م.م).

ج) ضرر مختلط: خسارت مختلط هنگامی پیش می آید که زیان دیده به علت فعل زیان آور واحد، هم خسارت مادی را مطالبه می کند و هم خسارت معنوی را. فرض این مورد وقتی است که جرحی به جسم کسی می رسد که مجروح می تواند هم خسارات مادی (خسارت معالجه و بیکاری) و هم خسارت معنوی (یعنی تألمی که از این جرح به وی دست داده و احتمالاً خسارت رنج فقدان زیبایی جسمی) را مطالبه نماید.

ترمیم خسارت مختلط مسئولیتی خاص ندارد و تابع همان شرایط خسارت مادی است. این امر حاکی از آن است که اصل در مسئولیت، ترمیم خسارت مادی است.

مبحث دوم: شرایط ضرر قابل جبران

در زندگی اجتماعی سود و زیان بهم آمیخته است. هر کسی که نفعی می‌برد به گونه‌ای باعث ضرر دیگران شود، ولی همه این ضررها ایجاد مسئولیت نمی‌کند. بسیاری از خسارات لازمه زندگی اجتماعی است و عرف به دیده اغماض از آنها می‌گذرد. برای مثال اگر شما کالای محدودی را که به حراج گذارده شده است زودتر از دیگران بخرید، به زیان دیگران اقدام کرده‌اید؛ ولی عرف آن را ضرر به معنی حقوقی نمی‌داند. حقوق فقط ضررهای نامتعارف و غیر مشروع را از ارکان مسئولیت می‌شمارد. خسارتی که عرف از آن بی‌اعتنا می‌گذرد یا قانون مباح می‌داند، برای عامل آن ایجاد دین (ضمان) نمی‌کند. به همین جهت در صدر ماده (۱) ق.م.م. می‌خوانیم: «هرکس بدون مجوز قانونی موجب ضرر مادی یا معنوی دیگری شود، مسئول جبران خسارت ناشی از عمل خود می‌باشد.» لذا با توجه به اصول عقلی و قانونی می‌توان صفات ذیل را برای خسارت قابل ترمیم برشمرد:

الف - مسلم بودن ضرر

آنچه باید ترمیم شود خسارتی مسلم است نه خسارتی احتمالی. بر اساس نظر تمامی حقوق‌دانان اگر احتمال خسارت وجود دارد مدعی هنگامی می‌تواند درصدد مطالبه خسارت برآید که وقوع این احتمال مسلم باشد. به تعبیر دیگر خسارت آینده را هنگامی که وقوع آن مسلم باشد می‌توان ادامه مسلم و مستقیم وضع فعلی دانست.^(۲)

ب- خسارت باید مستقیم باشد

منظور از مستقیم و بی واسطه بودن ضرر این است که بین فعل زیانبار و ضرر، حادثه دیگری وجود نداشته باشد یا اگر حادثه‌ای وجود دارد، مؤثر نباشد به نحوی که بتوان گفت ضرر در نظر عرف از همان فعل ناشی شده است. یکی از حقوقدانان^(۳) مثالی برای این نوع خسارت ذکر می‌کند: فروشنده حیوانات اهلی، ماده گاو بیماری را به کشاورزی می‌فروشد. چون گاو بیمار ارزشی ندارد خریدار با این خرید زیان می‌بیند. (نخستین زیان) از طرف دیگر حیوان بیمار همه گله کشاورز را به بیماری مبتلا می‌کند، به طوری که همه حیوانات گله می‌میرند. (دومین زیان) کشاورز نمی‌تواند وام‌های خود را به بستانکاران پردازد. بنابراین بستانکاران همه دارایی این کشاورز را در قبال وام خود توقیف می‌کنند و آن را به بهای ناچیزی می‌فروشند. (سومین زیان) اگر زیان نخستین رابطه‌ای مستقیم با فروشنده گاو ماده بیمار دارد و اگر زیان دوم را بتوان در همین راستا فرض کرد، زیان سوم برعکس، زیانی غیرمستقیم است که در مقابل آن فروشنده مدیون هیچ خسارتی نیست. البته این شرط بیشتر مربوط به احراز رابطه علیت بین فعل شخص و ضرر است تا به شرایط و صفات زیان قابل مطالبه، ولی ذکر این نکته لازم است که منظور از ضرر مستقیم این نیست که هیچ علت دیگری در ورود ضرر دخالت نداشته باشد. امور اجتماعی چنان به هم ارتباط دارند که به دشواری می‌توان زیان به بار آمده را تنها به یک علت منسوب کرد؛ گرچه کافی است که بین فعل کارگر و زیان وارد شده رابطه سببیت عرفی احراز شود، هر چند که در فاصله میان فعل کارگر و ضرر وارده، عوامل دیگری نیز زمینه‌اثر را فراهم کنند^(۴).

ج- خسارت قبلاً ترمیم نشده باشد

هدف مسئولیت مدنی همان گونه که قبلاً نیز اشاره شد، ترمیم خسارتی است که به زیان دیده وارد شده است، ولی همین که این ترمیم صورت پذیرفت دیگر سخن از مسئولیت مدنی به میان نمی آید. به تعبیر دیگر در هر مورد که به وسیله ای از زیان دیده جبران خسارت شود ضرر از بین می رود و دوباره نمی توان آن را مطالبه کرد. در تأیید همین اصل است که گفته می شود زیان دیده نمی تواند دو یا چند وسیله جبران ضرر را باهم جمع کند. بنابراین در مواردی که چند نفر خسارتی را وارد کرده اند یا قانونگذار چند نفر را به طور تضامنی مسئول جبران خسارتی می داند، گرفتن خسارت از یکی از آنان، دیگران را بری می کند و در هیچ جایی از قانون زیان دیده حق ندارد ضرری را دو بار بگیرد (ماده ۳۱۹ ق.م.م.).

گفتار دوم: عمل زیانبار

مبحث اول: عنصر تقصیر

در هر مورد که از انجام کاری به دیگران زیان می رسد مسئولیت مدنی ایجاد نمی شود، بلکه باید کار زیانبار در نظر اجتماع نامشروع باشد و اخلاق عمومی آن را ناشایسته تلقی کند. در پاره ای از نظامهای حقوقی (مثل قانون مدنی فرانسه) مفهوم تقصیر را برای نامشروع بودن کار زیانبار کافی دانسته اند؛ زیرا ارتکاب تقصیر از نظر قانون یا عرف ناپسند و شایسته نکوهش است.

پاره ای از نویسندگان تقصیر را چنین تعریف کرده اند: « اشتباه در رفتار که به فاعل آن قابل انتساب باشد » (میشل لورراسا، ۱۳۷۵: ۵۱) اما به عقیده هانری - لئون و ژان مازو و شابا تقصیر، مفهوم اجتماعی و عینی است که باید بدون توجه به اوضاع و

احوال خاص فاعل عمل زیان آور مورد ارزیابی قرار گیرد. به عقیده آنان تقصیر عبارتست از «... اشتباهی در رفتار است بدان گونه که اگر شخص محتاطی در همان اوضاع و احوال خارجی قرار گرفته باشد، مرتکب آن نمی‌گردد.» (میشل لوراسا: ۵۵). از مواد ۹۵۱ تا ۹۵۳ ق.م.ا نیز به خوبی بر می‌آید که در نظر قانونگذار ما نیز داوری درباره تقصیر جنبه نوعی دارد نه شخصی^(۶)؛ زیرا نه تنها در تعریف به شرایط جسمی و روحی خطا کار توجه نشده است، بلکه معیار تمیز خطا نیز داوری عرف است. در این خصوص به ماده ۱۲۱۶ قانون مدنی نیز می‌توان تمسک جست.^(۷)

الف- عنصر مادی تقصیر

برای تحقق تقصیر باید رفتاری در عرصه جهان خارج وجود داشته باشد، ولی همانگونه که رفتار زیان‌آور می‌تواند ناشی از عمل مثبت باشد، عمل منفی (ترک فعل) نیز می‌تواند همین نتیجه را در بر داشته باشد؛ گرچه حقوقدانان بین «امتناع هنگام انجام عملی» و صرف «امتناع بدون قید و شرط» قائل به تفصیل بوده‌اند. که در این تفصیل «امتناع هنگام انجام عمل» و صرف «امتناع بدون قید و شرط» عموماً در مجموعه‌های حقوقی تقصیر تلقی نمی‌شود؛ به همین علت، عدم مساعدت به درمانده را تقصیر نمی‌دانستند. سرانجام بسیاری از کشورها با وضع قانون، این نوع عدم مساعدت را جرم شناختند.^(۸) اما در حقوق ایران تقصیر یا انجام کاری است که شخص به حکم قرارداد قانون و یا عرف باید از آن پرهیز کند، یا خودداری از کاری است که باید انجام دهد. این تعریف از مجموع مواد ۹۵۱ و ۹۵۲ و ۹۵۳^(۹) ق.م.ا قابل استنباط است.

ب- عنصر معنوی یا روانی تقصیر

اراده مباشر خسارت می تواند شامل دو مرحله باشد، چراکه تقصیر بر حسب اینکه فعل زیان آور به منظور ایجاد خسارت یا عدم ایجاد آن، صورت گرفته است، صورتی متفاوت به خود می گیرد. بر این اساس، تقصیر یا ناشی از خطا و تقصیر عمدی مباشر است؛ بدین معنا که در تقصیر عمدی متضمن ادراک احتمال زیان و قبول گستاخانه آن بدون دلیل معقولی می باشد. ممکن است تقصیر غیر عمدی یا ناشی از بی احتیاطی یا تسامح باشد که در این نوع از تقصیر، عامل خسارت قصد ضرر زدن نداشته است، بلکه مرتکب تسامح شده است که اگر این تسامح نبود، خسارتی به دیگری وارد نمی شد. (این نوع تقصیر در خصوص موضوع مقاله حاضر بیشتر مصداق دارد) (چون در تمامی مصادیق مسئولیت مدنی اعم از مسئولیت مدنی شخصی، مسئولیت مدنی دولت و مسئولیت مدنی پزشک، این مطلب مورد بحث قرار گرفته است و در این مقاله به تفصیل به آن پرداخته نشد).

گفتار سوم: رابطه سببیت بین ضرر و فعل زیانبار

این رابطه برای اثبات مسئولیت مدنی احراز رابطه سببیت در اغلب خساراتی که وارد می گردد امری ضروری است. به تعبیر دیگر صرف اثبات ورود ضرر به زیان دیده و ارتکاب تقصیر یا وقوع فعلی از طرف خواننده، به تنهایی دعوی خسارت را توجیه نمی کند. باید احراز شود که بین دو عامل ضرر و فعل زیانبار، رابطه سببیت وجود دارد. دادگاه نیز در این موارد زمانی حکم به جبران ضرر وارده صادر می کند که معلوم شود بین فعل کارگر و ضرر وارده رابطه علیت برقرار بوده است.

در مجموع می‌توان گفت در خصوص این مبحث نظریه‌های گوناگونی بیان شده است که بر اساس آن در صورتی که بین ضرر و فعل زیانبار سبب‌های گوناگون دخیل باشند در مورد اینکه کدام سبب را می‌توان مسئول شناخت، نقطه نظر حقوقدانان یکسان نیست. برخی به نظریه تساوی اسباب، برخی به نظریه سبب مستقیم و بی‌واسطه یا مجاورت علت و برخی نیز به نظریه سبب مقدم در تأثیر تمسک جسته‌اند که از این میان برخی نظریات توضیح داده می‌شود:

۱- نظریه برابری اسباب و شرایط: بر اساس این نظریه هر عنصری که در ایجاد خسارت دخالت داشته باشد قطع نظر از اهمیت یا تاثیر آن، علت خسارت به شمار می‌آید.

۲- نظریه سبب مستقیم و بی‌واسطه یا مجاورت علت: بنابراین فرضیه نزدیکترین عنصر از حیث زمان به خسارت، علت خسارت شناخته می‌شود.

۳- نظریه سبب مقدم در تأثیر: به موجب این نظریه باید بین سبب ورود ضرر و شرایطی که زمینه را برای تأثیر سبب فراهم آورده است تفاوت قائل شد. نباید تمام حوادث و شرایطی را که در وقوع ضرر دخالت داشته‌اند در زمره اسباب آن آورد. (یعنی چنانچه حادثه ای سبب شود که بر مبنای متعارف و سیر عادی امور، ضرر وارد شود. به هر حال نظریه سبب اصلی و متعارف در میان نظریات قبلی از لحاظ منطقی و اجرای عدالت عملی تر به نظر می‌رسد و قانونگذار ایران نیز از نتایج آن پیروی کرده است. (ماده ۳۵۲ ق.م.)

فصل دوم: شرایط اختصاصی تحقق مسئولیت مدنی کارفرما

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

گفتار اول: لزوم شمول قانون کار نسبت به کارفرمایان

۱- کارفرما مشمول قانون کار نسبت به کارفرمایان

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

نیز کارفرما در صورتی مسئولیتی نیابتی^۱ (مارکنسیس و اس اف دیکن: ۴۹۷) دارد که زیان زنده (کارگر) با وی رابطه استخدامی داشته باشد.

۲- عمل زیانباری از سوی کارگر سرزده باشد.

۳- عمل زیان بار در جریان شغل، اتفاق افتاده باشد.

۴- رابطه استخدامی کجا وجود دارد؟

در حقوق انگلیس (لومید سیمپل؛ سی اف پد فیلد: ۲۰۵) دو نوع قرارداد وجود دارد: یکی جایی است که قرارداد خدمت^۲ بین دو نفر منعقد می شود که در آن رابطه کارفرما کارگری یا آمر و مأموری حاکم است. در این مورد کارفرما در قبال شبه جرم ارتكابی کارگر مسئولیت دارد. در نوع دیگر، قرارداد برای انجام کار خاصی^۳ تنظیم می شود، یعنی در آن رابطه کارگر و کارفرمایی حاکم نیست؛ بلکه رابطه کارفرمایی و پیمانکاری حاکم خواهد بود. در اینجا کارفرما در قبال شبه جرم پیمانکار هیچگونه مسئولیتی ندارد^(۴).

اما وجه تمایز کارگر یا مستخدم^۴ با پیمانکار^۵ چیست؟

در قرارداد کارفرما با کارگر، کارفرما نوع کار و شیوه انجام کار را تعیین می کند، حال آنکه در قرارداد پیمانکاری، پیمانکار در جریان انجام کار تحت نظارت و کنترل کارفرما می باشد. پس در شکل دوم که بین کارفرما و پیمانکار رابطه استخدامی وجود ندارد، کارفرما هیچگونه مسئولیتی در قبال افعال زیانبار وی ندارد، همانگونه که اگر کارفرما یک ابزار بد ساخته شده را، از بازار خریداری کند، در قبال کارکنانش مسئولیتی نخواهد داشت؛ چرا که نه سازنده و نه فروشنده توسط وی (کارفرما) گماشته نشده اند. (مارکنسیس: ۲۰۵) پس همانگونه که پیش از این اشاره

1 - Vicariou Liability

3- Contract for Service

5 - Independent Contractor

2 - Contract of Service

4 - Employee

شد با قید مندرج در صدر ماده ۱۲ ق.م.م. آمده است که کارفرمای دولتی و پیمانکاران که بر آنها کارگر اطلاق نمی‌شود، از حکم مندرج در ماده مذکور خارج هستند. به بیان دیگر این دسته از کارفرمایان و پیمانکاران از موضوع حکم ماده ۱۲ خارج هستند، پس می‌توان ملاک‌هایی را که در خصوص رابطه استخدامی و مسئولیت مدنی کارفرما در مقابل افعال مستخدمین وی، مطرح شده است به صورت زیر خلاصه نمود^(۱):

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

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

گفتار دوم: لزوم ورود خسارت در حین انجام کار یا به مناسبت آن
یکی دیگر از شرایط اختصاصی که لازم است تحقق پیدا کند تا کارفرما مسئولیت مدنی نسبت به افعال کارگران خود داشته باشد، این است که خسارت در حین انجام کار، توسط کارگر یا به مناسبت انجام کار کارگر به زیان دیده وارد شده باشد. در

ماده ۱۲ ق.م.ا. احراز رابطه سببیت بین عمل و خسارت وارده در حین انجام وظیفه یا به مناسبت آن را کافی دانسته است تا کارفرما مسئولیت پیدا کند. احراز رابطه سببیت را می‌توان از مواد ۳۲۸ تا ۳۲۵ و مواد ۶۶۶ ق.م.^(۱۱) و ماده (۱) ق.م.ا. استنباط نمود؛ اما در خصوص دو شرط «حین انجام وظیفه» یا «به مناسبت انجام وظیفه» بایستی قدری توضیح داده شود.

مبحث اول: خسارت وارده در حین انجام کار

در خصوص شرط «حین انجام وظیفه» به دو نمونه که در سیستم حقوقی انگلستان رخ داده است اشاره می‌شود که قابل تسری به سیستم حقوقی ایران نیز می‌باشد. در سیستم حقوقی انگلیس نیز خسارت باید در جریان انجام وظیفه محوله توسط مستخدم وارد شده باشد و صرف قرار گرفتن در فرصت شغلی نمی‌تواند کفایت کند. به عنوان نمونه کارگری با توجه به اینکه تلفن در اختیار وی است، به دفعات اقدام به تلفن زدن کند و صورت حساب تلفن کارفرما زیاد شود یا اینکه مأمورین آتش نشانی به دلیل اختلافاتی که با کارفرمای خود دارند اهمال کاری^۱ نمایند و به جای آنکه ظرف سه دقیقه در موقعیت حاضر شوند، بعد از هفده دقیقه در محل حضور یابند و به همین دلیل خانه‌ای کاملاً در آتش بسوزد. دادگاه (مارکنسینس: ۵۱۰) در این مورد رأی داد که کارفرما مسئولیت نیابتی ندارد. در جای دیگر علیرغم اینکه کارفرما انجام برخی اعمال را ممنوع می‌کند، مستخدم نافرمانی کرده و آن عمل را انجام می‌دهد. مثلاً کارفرما مسابقه دادن رانندگان اتوبوس در جاده‌ها را ممنوع کرده بود، اما یک راننده نافرمانی می‌کند و موجب ایراد خسارتی می‌شود. دادگاه‌ها رأی دادند که کارفرما مسئول است؛ زیرا راننده برای شغل رانندگی اتوبوس استخدام شده است^(۱۲) و

ممنوعیت نسبت به مسابقه دادن نشان می‌دهد که راننده آن شغل را صرفاً بد انجام داده است. در مورد تعریف شرط «تقصیر در انجام وظیفه» اختلاف زیادی بین دادگاه‌ها بروز کرده بود، بطوری که دیوان کشور فرانسه در چهار مورد، اینگونه اظهار نظر نمود: (میشل لورراسا، ۱۳۷۵: ۷۶)

- ۱- در مواردی که خسارت وارده ناشی از انجام وظیفه ناقص مأمور باشد، مسلماً آمر مسئول خواهد بود. این یک مورد بازرسی است که بند ۵ ماده ۱۳۸۴ برای آن تنظیم گردیده است و دامنه اجرای بند ۵ یاد شده عادتاً به این مورد محدود می‌شود.
- ۲- عمل مأمور حتی اگر ناشی از تجاوز آشکار از انجام وظیفه اش باشد در صورتی که آمر از آن اطلاع داشته و آن را تأیید کرده باشد، موجب مسئولیت آمر می‌گردد.
- ۳- برعکس در مواردی که خسارت وارده هیچگونه رابطه‌ای با انجام وظیفه مأمور نداشته باشد آمر، مسئول تلقی نخواهد شد.
- ۴- اگر زیان دیده بداند که مأمور از حدود وظایفش خارج گردیده است، آمر مسئولیتی نخواهد داشت (مثل اینکه شخصی با علم به اینکه راننده کامیون حق ندارد مسافر سوار کند، سوار کامیون شود). به هر حال در سیستم حقوق ایران می‌توان برای تعریف «حین انجام وظیفه» به ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی رجوع کرد که در آنجا مقصود از «حین انجام وظیفه» را تمامی اوقاتی 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، بیان می‌کند. برای مثال مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توان بخشی و اوقات رفت و برگشت کارگر (بیمه شده) از منزل جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌گردد، مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد.

مبحث دوم: خسارت وارده به مناسبت انجام کار

قید «به مناسبت انجام کار» که در ماده ۱۲ ق.م.م. آمده است به این معناست که اگر کاری در زمره لوازم انجام وظایف کارگری باشد، زمانی که کارگر به انجام آن می‌پردازد، در حکم وقتی به حساب می‌آید که به کار اصلی خود مشغول است. برای نمونه اگر ماشین کارخانه نیاز به تعمیر داشته باشد و کارگر ناچار شود که آنرا به تعمیرگاه ببرد، حوادثی که هنگام رفت و آمد کارگر رخ می‌دهد، مشمول ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی است و کارفرمای وی باید زیانهای وارد شده به اشخاص ثالث را جبران کند. (مگر اینکه ثابت شود که تقصیری نداشته است.) به عبارت دیگر به مناسبت انجام کار، یعنی اموری که در واقع، لوازم انجام تکالیف کارگر، تلقی شود و یا بتوان گفت اموری که موقعیتی را فراهم می‌کند تا کار محوله انجام شود و یا رابطه متعارف با کار محوله، داشته باشد.

اما علاوه بر قیود «حین انجام کار» و «به مناسبت آن» که در ماده ۱۲ ق.م.م. برای جبران خسارت از سوی کارفرما ذکر شده است و شرح مختصر آن پیش از این آمد، قید «کارکنان اداری» نیز در ماده ۱۲ ق.م.م. آمده است: «... از طرف کارکنان اداری و یا کارگران...» حال آنکه به نظر می‌رسد ذکر عبارت «اداری» در کنار عبارت «کارگران» غیرضروری و زائد باشد، زیرا با توجه به اینکه ماده ۱۲ ق.م.م. ناظر به کارفرمای مشمول قانون کار می‌باشد. از طرفی مطابق مواد ۲ و ۳ قانون کار در تعریف کارگر و کارفرما، رابطه کارگری و کارفرمایی یک رابطه حقوقی است که بر اساس نحوه ارتباط بین طرفین (یعنی رابطه تبعیت و پرداخت دستمزد) شکل می‌گیرد و نوع کار جهت ایجاد چنین رابطه‌ای مهم نیست. براین اساس می‌توان گفت کارکنان اداری هم که در خدمت کارفرمایان مشمول قانون کار هستند، در واقع کارگران

مشمول آن قانون می باشند، مضافاً بر اینکه قانون کار نیز چنین تفکیکی در خصوص نوع کار کارگر قائل نشده است.

فصل سوم: شرایط مراجعه کارفرما به کارگر

در ذیل ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی آمده است «... با اینکه احتیاطهای مزبور را به عمل می آورند باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نباشد، کارفرما می تواند به وارد کننده خسارت، در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود، مراجعه نماید».

گفتار اول: جبران خسارت زیان دیده توسط کارفرما

مبحث اول: اعاده وضع زیان دیده به قبل از ورود زیان و محو آثار آن

همانگونه که پیش از این نیز بیان شد، مهمترین هدف قواعد مسئولیت مدنی در نظامهای گوناگون حقوقی از جمله سیستم حقوقی ایران، جبران خسارت و بازگرداندن موقعیت زیان دیده به وضعی است که پیش از ورود زیان داشته است. در صورتی که تمامی ارکان مسئولیت، که تا به اینجا مورد بررسی قرار گرفت، جمع شود، آنگاه زیان دیده می تواند جبران خسارت وارده به خود را خواستار شود. حال اگر زیان دیده اعاده وضع به حال سابق را به عنوان طریقه جبران خسارت از خود برگزیده باشد و کارفرما نیز وضع را به حال سابق برگردانده باشد، (برای مثال اگر ساختمانی تخریب گردد یا سندی مجعول ابطال شود) در آن صورت کارفرما می تواند به کارگر مقصر که مرتکب تقصیر شخصی شده است رجوع کند. تقصیر

(خطای) شخصی زمانی مصداق پیدا می‌کند که کارگر مرتکب خطای سنگین یا قصد ضرر زدن داشته باشد، در اینجا چون کارفرما در حکم ضامن اعمال کارکنان و کارگران خویش اقدام به جبران خسارت از زیان دیده کرده است (ماده ۱۲ ق.م.م.) و مطابق با این اصل که هر ضامنی می‌تواند برای آنچه پرداخته است به مضمون عهده رجوع کند، لذا کارفرما می‌تواند به کارگر مقصر رجوع نماید. در این مورد می‌توان از مبنای ماده ۱۱ قانون مسئولیت مدنی که نقص وسایل تشکیلات دولت را به خطای اداری کارمند باز می‌گرداند استفاده کرد. جبران خسارت تنها بر عهده دولت است و کارفرما حق رجوع به کارمند را ندارد، مشروط بر آنکه خطای اداری و مباشرت کارمند در ورود زیان به گونه‌ای باشد که ضرر به نقص ساختار اداری منسوب گردد و اداره در نظر عرف، سبب قویتر محسوب شود. همین مبنا به خطای کارگر قابل تسری است؛ زیرا در صورت نقص وسایل، ابزار آلات، تشکیلات اداری و ... کارفرما در نظر عرف، سبب اقوی تلقی می‌شود و کارگر بدان سبب مسئولیتی نخواهد داشت. بدیهی است در صورتی که زیان ناشی از نقص وسایل و ابزار آلات و نقص ساختاری تشکیلات کارفرما باشد همچنین اگر کارگر در وقوع خسارت و ورود زیان به زیان دیده دخیل باشد و زیان دیده به کارفرما رجوع کرده باشد و کارفرما نیز از وی جبران خسارت نموده باشد، در آن صورت کارفرما می‌تواند به استناد ماده ۱۴ به تناسب چگونگی مداخله کارگر در ورود زیان، به کارگر مقصر رجوع کند. بر مبنای ماده ۱۴ ق.م.م. روابط میان مسئولان حادثه، که توزیع نهایی مسئولیت را با توجه به نحوه مداخله هریک در ورود ضرر به عهده دادگاه نهاده است، می‌توان استنباط نمود. (کاتوزیان، ۱۳۷۴: ۱۳۵). به هر حال به نظر می‌رسد ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی را نیز می‌توان بر این معنا حمل نمود که منظور قانونگذار از مسئول بودن کارگر به عنوان شرط رجوع کارفرما به وی، حاکی از مسئولیت شخصی کارگر است، خواه

این مسئولیت ناشی از خطای شخصی کارگر باشد و یا در نتیجه وجود رابطه مستقیم میان ضرر و عمل او رخ دهد و یا اینکه مسئولیت کارگر به موجب قانون و بدون در نظر گرفتن شیوه رفتار او ایجاد شده باشد.

مبحث دوم: جبران خسارت از طریق دادن معادل

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

گفتار دوم: تقصیر کارگر

در انتهای ماده ۱۲ ق.م.م. می‌خوانیم: « کارفرما می‌تواند به وارد کننده خسارت، در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود، مراجعه کند ...» ملاحظه می‌شود که

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

بخش سوم: موارد معافیت کارفرما

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

فصل اول: اثبات رعایت کلیه احتیاطهای لازم

گفتار اول: مراقبت متعارف در انتخاب کارگران

در حقیقت مبنای مسئولیت کارفرما تضمین حقوق زیان دیده می باشد؛ اما با عنایت به قسمت آخر ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، در صورتی که کارفرما بتواند اثبات کند احتیاطهای لازم را در شغل خود به عمل آورده است، از مسئولیت معاف می گردد. در این صورت زیان دیده نمی تواند از کارفرما جبران خسارت وارده به خود را مطالبه نماید؛ زیرا مسئولیت کارفرما ناشی از عمل غیر و بر خلاف قاعده کلی مسئولیت است. لذا در این مورد باید به نص قانونی اکتفا گردد. اما اگر کارفرما در انتخاب کارگران، مراقبت متعارف را ننموده باشد، مرتکب تقصیر شخصی شده است. در نظام حقوقی انگلیس نیز در این رابطه موارد متعددی وجود دارد. از آن جمله در خصوص دزدی و کلاهبرداری از سوی مستخدم (کارگر)، پرونده های زیادی در رویه قضایی انگلیس موجود است که در ابتدای امر به نظر می رسد مستخدم پا را از جریان امور شغلی خود فراتر گذارده است، اما دادگاه های انگلیس

در این موارد، کارفرما را مسئول جبران خسارت می‌دانند؛ نه به عنوان مسئولیت ناشی از فعل غیر، بلکه به دلیل مسئولیت ناشی از فعل خود یعنی تقصیر در انتخاب دقیق کارگران (دیکن: ۵۲۰-۵۰۵). مشابه رویه قضایی انگلیس برای فرض تقصیر شخصی کارفرما در سیستم حقوقی ایران می‌توان از مبنای ماده ۹۰^(۱۳) قانون تأمین اجتماعی نیز استفاده نمود.

گفتار دوم: مراقبت متعارف در تهیه وسایل و ارائه دستورات و آموزشهای صحیح به کارگران

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

گفتار سوم: مراقبت متعارف در هدایت اجرای عملیات

مسئولیت کارفرما نسبت به اعمال کارگران و کارکنانش، محدود به مراقبت در انتخاب دقیق و شایسته آنها و همچنین صدور دستورالعملها و آموزش و تهیه وسایل و ابزار مناسب کار نمی‌باشد؛ بلکه کارفرما بایستی در هدایت اجرای عملیات علاوه بر صدور تعالیم و دستورالعملهای مربوط که مطابق ضوابط قانون کار به عهده وی می‌باشد، در حین اجرای عملیات بر حسن انجام عملیات و وظایف کارگران و کارکنانش نظارت لازمه را مبذول دارد. که معمولاً در کارگاه‌های بزرگ و یا تشکیلات کارفرما، دستگاه کنترلی و نظارتی کارفرما وظیفه هدایت و کنترل دقیق اعمال کارگران را به عهده دارد. دستگاه کنترل بویژه در موارد رعایت اصول ایمنی در کارگاه‌ها، واحدهای بهداشت و ایمنی و حفاظت محیط کار از سوی کارفرمایان تعیین می‌شود. حال اگر کارفرما به وظایف خود نسبت به هدایت اجرای عملیات، مرتکب تقصیر نشود و دقیقاً مراتب را دنبال کند، بر اساس ذیل ماده ۱۲ ق.م.م. از مسئولیت ناشی از خطای کارگر مبرا خواهد بود.

در ذیل ماده ۱۲ ق.م.م. یکی دیگر از موارد معافیت کارفرما را از مسئولیت چنین مقرر می‌دارد: «... یا اینکه اگر احتیاطهای مزبور را به عمل می‌آوردند، باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی‌بود...» پس یکی دیگر از موارد معافیت کارفرما این است که وقوع حادثه به گونه‌ای باشد که هر شخص حقیقی یا حقوقی دیگر نیز چنانچه به جای کارفرما بود، در شرایط حادثه نمی‌توانست مانع ورود زیان شود، زیرا وقوع حادثه در آن صورت یا به عنوان فورس مازور (حوادث غیر قابل پیش‌بینی) است و یا عمل شخص ثالث، غیر کارگر در ورود زیان مداخلت داشته است که نمی‌تواند قابل انتساب به فعل کارفرما یا کارگر و کارکنان وی باشد. چون فورس

ماژور و فعل غیر در سایر مسئولیتهای مدنی اعم از مسئولیت مدنی شخصی و مسئولیت مدنی دولت قابل طرح است و بحث اختصاصی در این خصوص را نمی‌طلبد، از ورود به آن و ارکان و عناصر و شرایط هریک خودداری می‌کنیم و خوانندگان را به مباحث مطروحه در منابع معتبر در مورد مسئولیت مدنی احاله می‌دهیم.

نتیجه گیری

با توجه به مباحثی که درخصوص مبانی مسئولیت مدنی کارفرما بیان شد، اولاً بر اساس ماده ۱۲ ق.م.م. شرط مسئولیت کارفرما احراز تقصیر کارگر نیست. با وجود این چنانچه از ناحیه کارگر در حین انجام کار یا به مناسبت آن کار خسارتی به دیگری وارد گردد، کارفرما مسئولیت خواهد یافت. (خواه کارگر مرتکب تقصیر شده باشد یا بدون تقصیر سبب خسارت شده باشد). در حقیقت هر چند مبنای مسئولیت کارفرما تضمین حقوق زیان‌دیده است، اما با توجه به قسمت آخر ماده ۱۲ ق.م.م. در صورتی که کارفرما بتواند اثبات کند احتیاطهای لازم را در شغل خود به عمل آورده است از مسئولیت معاف می‌گردد. در این صورت زیان‌دیده نمی‌تواند از کارفرما جبران خسارت وارده را تقاضا نماید، زیرا همانگونه که بیان شد مسئولیت کارفرما ناشی از عمل غیر می‌باشد و این مسئولیت خلاف قاعده کلی مسئولیت می‌باشد در حالیکه معافیت کارفرما منطبق با قاعده است زیرا مسئولیت کارفرما ناشی از فعل غیر می‌باشد لذا می‌توان به حکم عقل و شرع و قانون مسئولیت مدنی کارگر مسبب زیان را مستقیماً در مقابل متضرر، مسئول قلمداد نمود (ماده ۱ ق.م.م.) و وی را مدیون شناخت تا حقی نیز از متضرر پایمال نشود و ضرری بدون جبران باقی نماند.

همانگونه که متذکر شدیم در این موارد در سیستم های حقوقی انگلیس و ... به مسئولیت شخصی کارگر استناد می شود. پس در غیر از مواردی که مسئولیت شخصی کارگر قابل استناد است براساس ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی بر کارفرما فرض تقصیر شده است و مقررات مؤید این حکم نیز این است که در ماده ۱۲ ق.م.م. که کارفرما موظف به بیمه نمودن کارگران در مقابل خسارات وارده به اشخاص ثالث می شوند؛ چنانچه مطابق قرارداد بیمه، بخشی از خسارات وارده به شخص ثالث را جبران ننماید، کارفرما در مقابل مابقی خساراتی که در دعوی مسئولیت علیه کارفرما طرح می شود و توسط بیمه جبران نمی شود، موظف به جبران زیان، زیان دیده شده است. نکته دیگر اینکه به نظر میرسد کاربرد واژه «کارکنان اداری» در کنار واژه «کارگران» در ماده ۱۲ و ۱۳ زاید باشد زیرا با توجه به اینکه ماده ۱۲ ق.م.م. ناظر به کارفرمای مشمول قانون کار می باشد و با توجه به تعریف کارگر و کارفرما در ماده ۲ و ۳ قانون کار بین کارگر و کارفرما نوعی رابطه حقوقی حاکم است که این رابطه بر اساس رابطه تبعیت و پرداخت حق السعی شکل می گیرد و نوع کار جهت ایجاد چنین رابطه ای مهم نیست؛ بنابراین می توان گفت که کارکنان اداری هم که در خدمت کارفرمایان قانون کار می باشند، در واقع تحت شمول تعریف کارگر می باشند.

ثانیاً: مقررات مندرج در ماده ۱۲ فقط کارفرمایان مشمول قانون کار را در برمی گیرند و آن دسته از کارفرمایان که مشمول قانون کار نمی باشند مثل دولت در مقام کارفرما را شامل نمی شود البته اگر دولت در اعمال تصدی مطابق قانون کار قرارداد کار با مستخدمین خود منعقد نماید، در این صورت، دولت به ماهو دولت نیست بلکه دولت در مقام کارفرما، مشمول قانون کار می باشد و مشمول حکم مندرج در ماده ۱۲ ق.م.م. خواهد بود و همچنین کارفرما در مقابل زیان ناشی از کار

پیمانکاران مستقل و مقاطعه کاران براساس قانون مسئولیت مدنی مسئول نخواهد بود؛ زیرا که بین کارفرما و پیمانکار، رابطه استخدامی وجود ندارد بنابراین اطلاق کارگر به پیمانکار مستقل نیز صحیح نمی‌باشد.

ثالثاً: در صورتی کارفرما مسئولیت جبران خسارات ناشی از فعل کارگران خود خواهد بود که خسارت در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده باشد، در غیراینصورت، کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت و کارگر در قبال زیان دیده، مسئولیت شخصی، خواهد داشت.

رابعاً: چنانچه ورود خسارت منتسب به فعل شخص ثالث یا فورس ماژور باشد؛ کارفرما در این موارد نیز از مسئولیت معاف خواهد بود.

خامساً: چنانچه تقصیر کارگر و کارفرما به صورت تعدد اسباب در ورود خسارت به دیگری دخیل باشند، مطابق قواعد مربوط به تعدد اسباب، هر یک از کارگر و کارفرما در قبال زیان دیده، مسئولیت شخصی خواهند داشت.

یادداشتها:

1- "All three judges felt that it was unnecessary to pin-point whose negligence had caused the harm; the hospital was vicariously liable for the professional negligence of its staff. Tort law B.S narkensinis & S.F Deakin

۲- ماده ۵ ق.م.م. در این خصوص مقرر می‌دارد: « اگر در آسیبی که به بدن یا سلامتی کسی وارد شده، در بدن او نقی پیدا شود یا قوه کار زیان دیده کم گردد و یا از بین برود و یا موجب افزایش مخارج زندگانی او بشود، وارد کننده زیان مسئول جبران کلیه خسارات مزبور است ... »

۳- این مثال را دکتر کاتوزیان به نقل از پوتیه (POTHIER) حقوقدان مشهور در مبحث خسارت مستقیم در کتاب حقوق مدنی ، ضمان فہری ، چاپ ۱۳۷۴ ص ۲۴۹ ذکر کرده است.

۴- لازم به ذکر است که در حقوق ایران گاه همین رابطه سببیت عرفی نیز برای تحقق مسئولیت ضروری نیست همانند موردی که شخص از راه نامشروع بر مال دیگری مستولی می‌شود (غصب).

۵- ماده ۹۵۱ ق.م «تعدی، تجاوز نمودن از حدود اذن یا متعارف است نسبت به مال یا حقوق دیگری». ماده ۹۵۲ ق.م. «تفریط عبارت از ترک عملی است که به موجب قرارداد یا متعارف، برای حفظ مال غیر لازم است» ماده ۹۵۳ ق.م. «تقصیر اعم است از تعدی و تفریط».

۶- ماده ۱۲۱۶ قانون مدنی ایران «هرگاه صغیر یا مجنون یا غیر رشید باعث ضرر غیر شود، ضامن است».

۷- بند ۲ ماده واحد قانونی مجازات خودداری از کمک به مصدومین و رفع مخاطرات جانی مصوب ۱۳۵۴.

۸- ماده ۹۵۱ قانون مدنی ایران: «تعدی، تجاوز نمودن از حدود اذن یا متعارف است نسبت به مال یا حق دیگری».

ماده ۹۵۲: تفریط عبارت است از ترک عملی که بموجب قرارداد یا متعارف برای حفظ مال غیر لازم است. ماده ۹۵۳: تقصیر اعم است از تفریط و تعدی.

9- Independent contractors are employed to do specific tasks but can choose the method of carrying out the work. An employed, on the other hand, is under the control of his employer as to what to do, & how to do it. GCSE law, Forth edition W. J. Brown, Page 205.

۱۰- با استفاده از مسئولیت مدنی، میشل لوراسا، ص ۷۳ به بعد، ترجمه دکتر محمد اشتری، ص ۴۸ مسئولیت مدنی، دکتر حسینقلی حسینی نژاد

۱۱- ماده ۳۲۵: اگر مشتری جاهل به غصب بوده و مالک به او رجوع نموده باشد او نیز می تواند نسبت به ثمن و خسارات به بایع رجوع کند، اگر چه مبیع نزد خود مشتری تلف شده باشد و اگر مالک نسبت به مثل یا قیمت رجوع به بایع کند، بایع حق رجوع به مشتری را نخواهد داشت. ماده ۳۲۶: اگر عوضی که مشتری عالم برغصب در صورت تلف مبیع به مالک داده است زیاد بر مقدار ثمن باشد به مقدار زیاده نمیتواند رجوع به بایع کند ولی نسبت به مقدار ثمن حق رجوع دارد. ماده ۳۲۷: اگر ترتیب ایادی بر مال مقصوب به معامله دیگری غیر از بیع باشد احکام راجعه به بیع مال غصب که فوقا ذکر شده مجری خواهد بود. ماده ۳۲۸: هر کس مال غیر را تلف کند ضامن آن است و باید مثل یا قیمت آنرا بدهد اعم از اینکه از روی عمد تلف کرده باشد یا بدون عمد و اعم از اینکه عین باشد یا منفعت و اگر آنرا ناقص یا معیوب کند ضامن نقص قیمت آن مال است. ماده ۳۶۶- هر گاه از تقصیر وکیل خسارتی به موکل متوجه شود که عرفا وکیل مسبب آن محسوب می گردد مسئول خواهد بود.

12- The driver was doing the job he was employed to do , namely to drive a bus public transport ... Only made it a bad way of doing that job. Previous source, page 510

۱۳- ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی مقرر می دارد: «... در صورتیکه پس از استخدام مشمولین قانون معلوم شود که نامبردگان در حین استخدام قابلیت و استعداد کار مرجوع را نداشته و کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده ... سازمان مقررات این قانون را درباره بیمه شده اجرا و طبق ماده ۵۰ قانون هزینه های مربوط را از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود».

منابع فارسی

ابوالحمید، عبدالحمید، حقوق اداری، نشر توس، چاپ چهارم، ۱۳۷۰.

افشار، حسن، کلیات حقوق تطبیقی.

تقریرات درس مسئولیت مدنی تطبیقی دوره دکتری حقوق خصوصی دانشگاه تربیت مدرس، دکتر سیدحسین صفایی، ۱۳۸۲.

حسینی نژاد، حسینقلی، مسئولیت مدنی، تهران: بخش فرهنگی جهاد دانشگاهی دانشگاه شهیدبهشتی، ج اول، ۱۳۷۰.

حضرت آیت ... العظمی امام خمینی (ره) رسائل، ج ۸.

خزائلی، محمد، مسئولیت مدنی ناشی از عمل کارگر، مجله دفتر حقوقی خدمات بین الملل.

طباطبائی مؤتمنی، منوچهر، حقوق اداری، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۷۸.

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

محقق داماد، سیدمصطفی، قواعد فقه، مبحث قاعده لاضرر، تهران: سمت، ج چهارم، ۱۳۸۰.

میشل لورراسا، مسئولیت مدنی، ترجمه محمداشتری، تهران: نشر حقوق دان، چاپ اول، ۱۳۷۵.

منابع انگلیسی

Tort law . B.s. Markensinis & S.F Deakin
Francis Raleighbatt , London / 1939
Law made simple CF PAD field LLB . DPA
GCSE law , Forth edition E.J. Brown

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی