

کیومرث مالمیر  
رئیس اداره روابط کاراداره کل تعاون کار  
و رفاه اجتماعی لرستان  
فوق لیسانس حقوق جزا و جرم شناسی

## مسئولیت کارفرما در حوزه حقوق کیفری کار

حقوق کیفری حامی دستاوردهای اساسی در زمینه اختراعات و اکتشافات اقتصادی، علمی، صنفی و فنی و رشد علوم انسانی به منظور پیشرفت ها و تحول و ظهور ارزشهای جدید تخصصی است. با وجود و بروز چنین تحولاتی امروزه در جهان شاهد تولد رشته های کیفری در کنار حقوق جزا هستیم که از آنها به عنوان «حقوق کیفری خاص» یا «حقوق کیفری فنی» یاد می شود. حقوق کیفری کار نیز عنوان دیگری از حقوق کیفری فنی است که با الهام از موازین حقوقی حاکم بر حقوق کار و حقوق کیفری از نیروی کار در هر کشور صیانت می نماید. تحت این عنوان تعریف عناوین مجرمانه ای که در رابطه کارگر و کارفرما قابل تصور می باشد، راه های پیشگیری از این قبیل جرایم، با اعمال پاره ای مجازات ها و محرومیت ها، مورد بررسی و مطالعه قرار می گیرد. در ایران گرچه رشته مجزایی تحت عنوان «حقوق کیفری کار» و یا قانون کیفری کار وجود ندارد؛ ولی پاره ای از مواد قانون کار جنبه جزایی داشته و قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، مسئولیت کیفری و حقوقی کارفرمایان را به صورت توأم، مورد ملاحظه قرار داده و نگاه قانونگذار در زمینه جرایم و مجازاتهای مربوط به کارفرمایان، با گذشته، تفاوت های چشمگیری پیدا کرده است. می توان گفت که علت این تفاوت و تمایز چشمگیر، وجود زمینه فکری در ذهن تدوین کنندگان قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در جهت گیری قانون یاد شده، برای تبیین رؤس و اساسی ترین خط مشی نظام حقوقی کشور در خصوص تنظیم روابط کارگر و کارفرما می باشد.

یکی از موضوعات مهم در رابطه با حوادث ناشی از کار، مسئولیت کارفرما در قبال این حوادث می باشد و از آنجایی که طبق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، کارفرما مسئول افعال و اعمال کارگر می باشد فلذا بررسی مبنای مسئولیت کارفرما و انواع آن و همچنین تحلیل ارکان مسئولیت می تواند افق های روش تری را فرا روی مسئولیت کارفرما در خصوص حقوق کیفری کار بگشاید.

### ۱- شرایط و مبنای مسئولیت کیفری کارفرما

#### ۱-۱- مبنای مسئولیت کیفری کارفرما

قاعده این است که هر کس مسئول خطاهای خویش باشد. خطاهایی که خود مرتکب می شود یا دستور ارتکاب آن را می دهد و وسایل آن را فراهم می نماید. مسئولیت های ناشی از فعل غیر چهره حمایتی دارد و برای این است که زیانی جبران نشده باقی نماند. تکیه بر جبران خسارت زیان دیده سبب می شود که در این گونه مسئولیت ها تقصیر نقش کمتری در ایجاد ضمان داشته باشد و گاه نیز به حساب نیاید.

کارفرما در جریان فعالیت اقتصادی خود برای دو گروه ایجاد خطر می کند؛

**الف:** برای اشخاص ثالثی که ممکن است از سوی کارگران زیان ببینند. کارفرما از نیروی کارگران برای پیشبرد هدفهای اقتصادی خود استفاده می کند و خطرهایی را به وجود می آورد که باید مسئول آن باشد.

**ب:** کارگران و کارکنانی که به حساب و با هدایت او کار می کنند. قانونگذار کارفرما را مسئول زیانی می داند که کارگران و کارمندان او ضمن کار یا به مناسبت آن متحمل می شوند.

پس مسئولیت کارفرما در برابر هر یک از این دو گروه احکام ویژه ای دارد که باید جداگانه مورد مطالعه قرار دارد. اهمیت این، به ویژه در بخش مربوط به مسئولیت کارفرما در برابر زیان دیده ثالث، در این است که قواعد آن را از راه قیاس در تمام موارد مشابه که ماموری به نام و حساب دیگری اقدام می کند، از جمله نمایندگان تجار و کارکنان می توان اجرا کرد. بحث مربوط به مبنای این مسئولیت نیز به دو پرسش مهم پاسخ

می دهد؛ ۱- آیا این قواعد با اصول مسئولیت مدنی سازگار است یا باید آن را استثنایی ویژه رابطه کارگر و کارفرما دانست؟ ۲- آیا مسئولیت کارفرما به واقع مسئولیت ناشی از فعل غیر است یا مسئولیتی است که از فعالیت های اقتصادی یا تقصیر او ناشی می شود؟ بنابراین، با توجه به مطالب فوق مهمترین مبنای که برای مسئولیت کارفرما در قبال خسارات کارگران ذکر کرده اند به قرار ذیل است؛

#### ۱-۱-۱- تقصیر انتخاب و مواظبت

قانونگذار خواسته است کسانی را که در نتیجه فعالیت کارخانه ها و کارگاهها زیان می بینند در مقام جبران خسارت، با کارگران و کارمندان روبه رو نسازد و زبانی را جبران نشده باقی نگذارد. عدالت اجتماعی اقتضاء دارد کسی که از این کارگاه ها سود می برد، زیان های ناشی از آن را تحمل کند. وانگهی، چون اداره کارگاه با کارفرما است و او باید کار را به کاردان بسپارد و نظمی برقرار سازد که از اضرار به دیگران جلوگیری شود، طبیعی است که باید کارفرما را سبب قوی تر شمرد و دست کم سهم او را در این راه به حساب آورد.

#### ۱-۱-۲- نظریه ایجاد خطر در برابر انتفاع

وجود فرض تقصیر برای کارفرما، از لحاظ عملی به منزله مسئول ساختن او در برابر زبانی است که به کار قابل سرزنش یا نامتعرفی نسبت داده نمی شود. زیرا، به دشواری می توان شرایط معاف شدن او را در برابر زیان دیده فراهم ساخت. او نیز به طور معمول به اثبات این شرایط دل نمی بندد و با بیمه کردن مسئولیت خویش حق بیمه را در زمره هزینه های کارگاه می آورد. پس باید این مسئولیت را نتیجه اجرای نظریه خطر در برابر انتفاع شمرد.

#### ۱-۱-۳- نظریه نمایندگی

در این نظریه آمده است که کارگر نماینده کارفرما است. در نتیجه، خطای او نیز به منزله تقصیر کارفرما است. بدین ترتیب مسئولیت کارفرما و امر مبتنی بر نظریه تقصیر است.

#### ۱-۱-۴- نظریه ضمان کارفرما و تضمین فعل کارگر

کارفرما ایمنی ناشی از فعالیت کارگران را تضمین می کند و مسئولیت او در برابر زیان دیده به عنوان ضامن کارگر است و به همین جهت نیز پس از جبران خسارت می تواند به کارگر رجوع کند.

#### ۱-۲-۱- شرایط مسئولیت کیفری کارفرما

##### ۱-۲-۱-۱- مفهوم مجرد حقوقی

یکی از عناصر عمومی تحقق جرم و به تبع آن مسئولیت کیفری، آن است که فعل یا ترک فعل صادره از سوی مرتکب، در قوانین جزایی عنوان مجرمانه داشته باشد. در کتاب ها و تالیفات حقوقی، این عنصر تحت عنوان «عنصر قانونی جرم» مطرح شده است. بنابراین، برای این که فعل یا ترک فعلی عنوان مجرمانه پیدا کند، لازم است که این امر قبلاً در متون قانونی پیش بینی شده باشد و تا عملی در قانون جرم شناخته نشده باشد، نمی توان مرتکب آن را به عنوان مجرم، تحت

۱- برای مطالعه تفصیلی نظرات فوق، ر.ک: ناصر کاتوزیان، ضمان قهری، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ ششم ۱۳۸۶، ص ۵۳۹.

تقیب قرار داد. عنصر قانونی جرم که از «اصل قانونی بودن جرائم» ریشه می گیرد، سابقه ای بس طولانی داشته و در زمان های متخلف، تحت عناوین گوناگونی مطرح شده است. در واقع این اصل در حقوق عرفی، از قرن هجدهم میلادی پدید آمد و بکار یا صراحتاً در کتاب خود، در سال ۱۷۶۴ میلادی از آن دفاع نمود. البته در حقوق غرب، قبل از آن تاریخ نیز، این اصل وجود داشته و ضرب المثل معروف لاتین «هیچ جرمی بدون قانون ممکن نیست»، آشکار کننده همین مطلب است. در حقوق اسلام از همان ابتدا، این اصل به طور مسلم پذیرفته شده است. لذا تا فعل یا ترک فعلی قبلاً در شریعت و فقه ممنوع اعلام نشده باشد، قابل مجازات نیست. «قاعده قبح عقاب بلا بیان» بر این اصل پا می فشارد. در مغرب زمین، بعد از بکار یا و خصوصاً بعد از انقلاب کبیر فرانسه، این اصل به صورت رسمی وارد حقوق موضوعه گردید. در حقوق غرب برای نخستین بار، اصل قانونی بودن جرائم و مجازات ها در ماده ۵ اعلامیه حقوق بشر سال ۱۷۸۹ میلادی متبلور شد. ماده ۸ اعلامیه بعدی، آن را تکامل بخشیده و بدین ترتیب مطرح نمود: «قانون منحصرآ مجازاتی را پیش بینی می کند که به وضوح و از روی یقین ضرورت دارد. کسی نباید مجازات شود، مگر به موجب مقرراتی که قبل از ارتکاب، تصویب و منتشر شده باشد و این مقررات بایستی بر طبق اصول قانونی به کار برده شود.» در نهایت این اصل در ماده ۱۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر که به سال ۱۹۴۸ م از تصویب مجمع عمومی سازمان ملل گذشت، بدین نحو بیان گردید: «هیچ کس نباید برای فعل یا ترک فعلی که در زمان ارتکاب، جرم نبوده است، مقصر شناخته شود و هم چنین هیچ کس نباید به مجازاتی سنگین تر از مجازاتی که در زمان ارتکاب جرم، معتبر بوده است، محکوم شود.» اصل مذکور در حقوق موضوعه ایران نیز مورد توجه قرار گرفته است. در اصول ۹ و ۱۲ متمم قانون اساسی سابق و نیز ماده ۲ قانون مجازات عمومی ۱۳۰۴ به این اصل اشاره شده بود. در قوانین کنونی نیز اصول ۳۶ و ۱۶۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و هم چنین ماده ۲ قانون مجازات اسلامی ۱۳۷۰ در مقام بیان همین مطلب هستند.

#### ۱-۲-۲- وجود عمل مجرمانه

برای این که فعل یا ترک فعل مجرمانه پیش بینی شده در قانون، در خارج متبلور گردد و صورت عینی به خود بگیرد، لازم است شخص یا اشخاصی آن را به انجام رسانند و تا هنگامی که عمل ممنوع به صورت مادی نمایان نشده، تصور تحقق جرم نیز باطل خواهد بود. هر چند در گذشته صرف داشتن اندیشه و پندار مجرمانه نیز جرم محسوب شده، قابل مجازات تلقی می گردید، ولی در حقوق جزای کنونی، هیچ کس به خاطر داشتن پندار مجرمانه مجازات نمی شود. این جنبه از گفتار مربوط به پدیده مجرمانه، بیان گر همان عنصر مادی جرم می باشد.

#### ۱-۲-۳- قابلیت روانی استناد مسئولیت کیفری

امروزه بیشتر حقوق دانان معتقدند که برای تحقق جرم و تحمیل مسئولیت کیفری بر مجرم، علاوه بر پیش بینی عمل مجرمانه در قانون

و ارتکاب آن توسط بزهکار، قرار داشتن وی در حالتی که بتوان از نظر روانی عمل مجرمانه و مسئولیت جزایی را به او منتسب دانست، ضروری است. به عبارت دیگر، ضروری است که مرتکب جرم در ارتکاب بزه انجام یافته، عمد و قصد داشته و یا به گونه ای عمل کرده باشد که فعل وی، توأم با یک خطای جزایی قابل تعقیب از قبیل بی احتیاطی، بی مبالایی، عدم مهارت، عدم رعایت نظامات دولتی و... باشد. بنابراین می توان گفت: مسئولیت جزایی محقق نمی شود، مگر این که علاوه بر دو شرط پیشین، شخص بزهکار از نظر روانی نیز قابل سرزنش بوده و آمادگی تحمل مسئولیت جزایی را دارا باشد.<sup>۱</sup>

#### ۱-۲-۴- فقدان موانع تحقق مسئولیت جزایی

یکی دیگر از شرایط تحقق مسئولیت کیفری آن است که علل و عواملی که موجب انعدام و انتفای آن می شوند، مفقود باشد. بدین ترتیب، اگر در جریان ارتکاب جرمی سه شرط پیش گفته موجود بوده و موانعی نیز در میان نباشد، مسئولیت کیفری به مرتکب قابل انتساب خواهد بود. موانع مسئولیت، استثنایی بر اصل مسئولیت کیفری بوده و تنها در همان موارد، اصل مزبور مخدوش می گردد. منظور از موانع مسئولیت، وضعیت های مختلفی است که در نهایت منجر به سقوط و رفع مسئولیت کیفری می گردد. این موانع به دو دسته تقسیم می شوند: دسته اول، «عوامل موجهه جرم» و دسته دوم، «علل رافع مسئولیت کیفری» می باشند.

#### ۲- انواع مسئولیت کارفرما

##### ۱-۲-۱- مسئولیت کیفری کارفرما

در تعریف مسئولیت کیفری اتفاق نظر وجود ندارد و حقوقدانان به ارائه تعاریف مختلفی در این زمینه پرداخته اند که بعضی از آنها بدین قرار است:<sup>۲</sup>

۱- مسئولیت کیفری عبارتست از «قابلیت» یا «اهلیت» شخص برای تحمل تبعات جزایی رفتار مجرمانه خود.

۲- مسئولیت کیفری عبارت از این است که تبعات جزایی رفتار مجرمانه ای شخص بر او «الزام» یا «تحمیل» گردد.

۳- التزام، یا «مجبور بودن» شخص نسبت به تحمل تبعات جزایی رفتار مجرمانه ای خود، مسئولیت کیفری نامیده می شود.

مسئولیت جزایی را التزام شخص مکلف به پاسخگویی آثار و نتایج زیان بار فردی و اجتماعی جرمی که انجام داده است نیز تعریف کرده اند. حقیقت این است که «اهلیت تحمل تبعات جزایی» و «اجبار به تحمل تبعات جزایی» دو چهره گوناگون از «مسئولیت کیفری» را نشان می دهند؛ زیرا اولی معرف جنبه ی مجرد و انتزاعی و دومی نشانگر جنبه ی واقعی و عینی مسئولیت است. جنبه ی انتزاعی مسئولیت ناظر به «وضعیت» و صفتی خاص در شخص است که به موجب آن «اهلیت» و «قابلیت» این را پیدا می کند تا «هرزمان» رفتار مجرمانه ای از او صادر شود، تبعات جزایی آنرا متحمل گردد؛ با این

حال از نظر نباید دور داشت که جنبه ی بالقوه مسئولیت همواره در ضمن جنبه ی بالفعل آن (یعنی اجباریه تحمل مجازات) موجود است، زیرا اجبار شخص به «تحمل» تبعات کیفری رفتار خود، عادلانه و منطقی نیست، مگر اینکه «مجرم» و «محکوم»، «اهلیت» تحمل این تبعات را داشته باشد؛ زیرا نمی توان پذیرفت شخصی که فاقد «اهلیت» تحمل تبعات جزایی است، در صورت ارتکاب رفتار مجرمانه، به تحمل این نوع تبعات اجبار و الزام شود.<sup>۳</sup>

ممکن است این سوال مطرح شود که آیا انسان بودن شرط کافی برای اهلیت ارتکاب جرم (اهلیت جنایی) است یا شرایطی دیگر نیز لازم است تا شخص دارای اهلیت جنایی قلمداد گردد؟

از دیدگاه برخی حقوقدانان لازم است در انسان شرایطی خاص جمع باشد تا قابلیت و اهلیت ارتکاب جرم را پیدا، چنانکه با فقدان این شرایط در یک انسان، اهلیت «ارتکاب جرم»، یا اهلیت جنایی و بالتبع عنوان مجرم از او سلب می شود. اما باید توجه داشت که اهلیت مادی و واقعی با اهلیت جنایی فرق می کند. اهلیت مادی در ارتکاب جرم این است که از نظر «واقعی» کسی بتواند جرمی انجام دهد و نتیجه مجرمانه ای بیافریند. از این نظر هر انسانی که قدرت مادی لازم برای ایجاد نتیجه ی مجرمانه را داشته باشد دارای اهلیت مادی محسوب می شود بنابراین طفل یا شخص مجنون که نظیر شخص بالغ و عاقل می تواند به ارتکاب قتل یا ایجاد حریق مبادرت کند، لذا از اهلیت مادی برای ارتکاب جرم برخوردار است. و امکان دارد قانون گذار بنا به دلیلی از ارتکاب این اعمال توسط صغیر یا مجنون را به عنوان «جرم» به رسمیت نشناسد به این دلیل که برای مجنون یا صغیر اصولاً اهلیت ارتکاب جرم و به بیان دیگر اهلیت جنایی قائل نیست.

با عنایت به ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، کارفرما مسئول کلیه خساراتی است که از جانب کارگر و در محیط کار به دیگران وارد آمده باشد و از آنجایی که کارفرما ضامن تهیه وسایل و امکانات کار و تهیه وسایل ایمنی برای کارگران می باشد، بنابراین وی را می توان مسئول خسارات وارده دانست و اگر این خسارات ها ناشی از عمد کارفرما یا بی احتیاطی او باشد به استناد مواد مختلف قانون مجازات اسلامی از جمله ماده ۶۱۶ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۷۵ مسئولیت جزایی دارد. در این رابطه چند نکته قابل تامل می باشد. اولاً اگر کارگر عمداً خسارتی را به دیگران وارد نماید و یا در خارج از محیط کار یا خارج از زمان انجام وظیفه مرتکب تخلفی شود کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. ثانیاً، مسئولیت کیفری کارفرما اصولاً مبتنی بر فرض و تکلیف نظارت کارفرما بر کارگران است. بنابراین، در این حالت می توانیم بگوییم کارفرما نیز دارای رکن روانی تخلفات صورت گرفته از سوی کارگر بوده و رکن مادی جرایم مذکور را نیز از آنها وام می گیرد.

##### ۲-۲- مسئولیت مدنی کارفرما

مسئولیت مدنی مسئولیتی است که در قبال خساراتی که شخص یا

۳- میر سعیدی، سید منصور، مسئولیت کیفری، نشر میزان، بهار ۱۳۸۳، جلد اول، ص ۲۳.

۱- همان، ص ۵۴۹.

۲- العوجی، مصطفی، المسؤلیه الجنائیه، موسسه نوفل، ۱۹۸۵، ص ۱۲.

کسی که تحت مراقبت یا اداره‌ی شخص است یا اشیاء تحت حراست وی به دیگری وارد می‌کند ایجاد می‌گردد و در واقع التزام شخص به جبران خسارتی است که به دیگری وارد کرده است. مسئولیت در کتب فقهی به این عنوان به کار نرفته اما از واژه ضمان به نحو گسترده‌ای در متون فقهی استفاده شده است. ضمان عبارت از این است که خسارت چیزی بر عهده کسی قرار گیرد. معمولاً واژه ضمان در مفهوم کلی به معنای مسئولیت اعم از کیفری و مدنی به کار می‌رود. فقها معمولاً در مبحث دیات از واژه ضمان استفاده کرده‌اند و از آنجا که دیه در قانون مجازات اسلامی در شمار مجازات احصاء شده است می‌توان از واژه‌های ضمان برای معرفی مسئولیت کیفری استفاده نمود. مسئولیت مدنی کارفرما مبتنی بر قواعد و اصول عمومی مسئولیت مدنی است که از جمله آنها می‌توان به قاعده لاضرر، قاعده اتلاف، تسبیب و... استناد نمود.

### ۳- صلاحیت مرجع قضایی

به موجب ماده ۱۸۵ قانون کار: رسیدگی به جرایم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴، در صلاحیت دادگاه کیفری دادگستری است. رسیدگی مذکور، در دادرسی و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد. می‌دانیم که در حال حاضر، دادگاههای عمومی و انقلاب، بر اساس قانون تشکیل دادگاههای عمومی و انقلاب مصوب ۱۳۷۳ مجلس شورای اسلامی، جایگزین دادگاههای کیفری و حقوقی یک و دو سابق شده است و کلیه دعوی کیفری و حقوقی، به دادگاههای عمومی و انقلاب احاله و ارجاع می‌گردد. به طور دقیق تر، نصاب مورد نظر در قانون تشکیل دادگاههای حقوقی یک و دو مصوب ۶۴/۹/۳ مجلس شورای اسلامی و قانون تشکیل دادگاههای کیفری یک و دو و شعب دیوان عالی کشور مصوب ۶۸/۳/۳۱ مجلس شورای اسلامی، به موجب قانون فوق از میان رفته و نظر بر این بوده است که صلاحیت عام برای دادگاههای دادگستری به وجود آید. در زمینه کیفری، ماده یک قانون تشکیل دادگاههای کیفری یک و دو مقرر می‌داشت: دادگاههای کیفری به ترتیب مقرر در این قانون تشکیل و به جرایمی که مطابق قوانین، دارای مجازاتهای زیر بوده و در صلاحیت دادگاههای دیگری نباشد، رسیدگی و حکم مقتضی صادر می‌نمایند:

۱. حدود؛ ۲. قصاص؛ ۳. دیات؛ ۴. تعزیرات؛ ۵. مجازاتهای بازدارنده.

افزون بر این، در ماده دوم قانون اخیر، چنین آمده بود: دادگاههای کیفری، به دادگاههای کیفری یک و دادگاههای کیفری دو تقسیم می‌شوند. در معیت دادگاههای کیفری یک و دو، دادرسی عمومی، انجام وظیفه می‌نماید. در رأس دادرسی، دادستان، عهده دار وظایف و تکالیفی بود که قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۲۹۰ مقرر داشته بود. اما با تصویب قانون تشکیل دادگاههای عمومی و انقلاب مصوب ۱۳۷۳ و متعاقب آن، قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور کیفری مصوب ۱۳۷۸/۶/۲۸ کمیسیون امور قضایی و حقوقی مجلس شورای اسلامی، نهاد دادرسی از تشکیلات قضایی حذف شد. ماده ۶۸ قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور کیفری مقرر می‌دارد: «شکایت، برای شروع رسیدگی کافی است، قاضی دادگاه نمی‌تواند از انجام آن خودداری نماید.» ظاهراً هر یک از شکواییه‌های وارد شده به حوزه‌های قضایی مستقر در نقاط مختلف کشور، و از جمله، هر نوع شکواییه‌ای که ناظر بر یکی از بزه‌های موضوع گفتار نخست این مقاله باشد، باید از طریق دادگاههای عمومی، مورد پیگرد واقع شود؛ یعنی اگر شکایتی دال بر عدم رعایت مقررات و ضوابط مندرج در قانون کار مصوب ۱۳۶۹، از ناحیه شخص یا اشخاصی که ذینفع نیز نباشند، ارسال شود، قابلیت رسیدگی خواهد داشت و به نظر می‌رسد جنبه عمومی این جرایم، بر جنبه خصوصی آن غلبه و رجحان یافته است. نظر به این که ماهیت قواعد حقوق کار، واجد جنبه حمایتی به نفع کارگران است و ضوابطی را مورد نظر قرار می‌دهد که بتوان از نیروی کار کارگران به نحو احسن محافظت کرد، حق الهی انگاشتن چنین جرایمی در حقوق کار کیفری ایران، قابل توجه و در خور تعمق به نظر می‌رسد و با سیاست کیفری متخذه در نظام حقوقی قبل از انقلاب اسلامی، تفاوت چشمگیری دارد. لکن عدم توجه قانونگذار به لزوم پیش بینی مرجعی خاص برای رسیدگی تخصصی به چنین اموری، قابل انتقاد است و اصلح بود که دادگاه کیفری کار، در کنار دادگاههای دیگر، مشغول انجام وظیفه می‌گردد. به هر حال، در شرایط کنونی، قضات تحقیق و دادرسان دادگاههای عمومی، وظیفه دارند به چنین جرایمی، خارج از نوبت، رسیدگی و تصمیم مقتضی را اتخاذ نمایند.

## نتیجه گیری

جرم به مثابه رفتار و واکنشی معارض با هنجارهای اجتماعی همزاد بشر است. زیرا، با تشکیل جوامع بشری و گروه های اجتماعی سازمان یافته، جرم نیز به عنوان پدیده ضروری اجتماع متولد شده و همگام با آن ادامه حیات داده و با آهنگ رشد جوامع همنا شده است. راز بقاء و حفظ نظم و امنیت اجتماعی، جامعه را بر آن داشته است تا تحت لوای «قرارداد اجتماعی» به واکنش علیه پدیده مجرمانه بپردازد. تفکر واکنش علیه پدیده مجرمانه موجب شده است که در طول تاریخ تقنینی ملل و در سیر تکوینی جوامع مدنی، همواره دولت ها به جرح و تعدیل و یا تشدید کیفرها بپردازند. در واقع، سیاست جنایی از همین نقطه - یعنی ایجاد دولت ها و سازماندهی درست واکنش اجتماعی در برابر جرایم - به وجود می آید. بدین ترتیب دست اندرکاران امور جنایی با بهره گیری از تمامی ابزارها و امکانات کیفری و غیر کیفری به مقابله و پیشگیری منطقی از جرایم مبادرت می ورزند. در حقوق موضوعه ایران، فصل یازدهم قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام با عنوان «جرایم و مجازات ها» به موضوع جرم و کیفرهای مربوط به روابط کارگران و کارفرمایان می پردازد. در ماده ۱۷۱ قانون کار در این فصل آمده است: «متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد...» بدین ترتیب این مواد یعنی از ماده ۱۷۱ تا ۱۸۶ در این فصل ماهیت کیفری پیدا نموده است. لازم به ذکر است که عبارت ذیل ماده ۱۷۱ قانون کار اشعار می دارد: «... در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات های مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید. بنابراین در موارد نقص عضو و فوت کارگر

ناشی از تخلف کارفرما و یا کار، شعبات کیفری دادگاه های عمومی و انقلاب صالح به رسیدگی و اصدار حکم هستند. در کنار عناوین کیفری عمومی مرتبط با محیط کار که مقررات آنها در قوانین و مقررات جزایی عمومی پیش بینی شده است، قوانین و مقررات اختصاصی نیز وجود دارد. برای مثال یکی از موضوعات اصلی و حائز اهمیت در روابط انسانی منع کار اجباری به انحاء گوناگون مثل؛ اجبار، تهدید و اعمال فشار است. در بند ۴ اصل چهل و سوم قانون اساسی آمده است: «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری». ماده ۶ قانون کار به پیروی از اصول مختلف قانون اساسی اشعار می دارد: «اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگران ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوقی دیگران نیست برگزیند». آن گاه ماده ۱۷۲ قانون کار به کارگیری اجباری افراد در شغلی معین را جرم قلمداد کرده و مجازات آن را مشخص نموده است. لازم به ذکر است که کار اجباری هم به صورت انفرادی و هم به شکل جمعی حسب ماده ۱۷۲ قانون کار و تبصره آن ممنوع اعلام شده است. در این ماده چنین اشعار می دارد: «کار اجباری با توجه به ماده ۶ این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یکسال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد...» و در تبصره این ماده (ماده ۱۷۲) بیان داشته است: «چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل، باتوجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در

این ماده محکوم خواهند شد.» بدیهی است اگر متخلف شخصیت حقوقی باشد، بالاترین مقام یا مدیرعامل آن سازمان درخصوص تخلف صورت گرفته مسئولیت کیفری دارد. همان گونه که نمی توان کارگری را به کاری اجباری گمارد، از اجبار اشخاص به عضویت یا شرکت در تشکل های کارگری و کارفرمایی هم منع شده است. در عبارت ذیل به اصل بیست و ششم قانون اساسی پس از تاکید بر آزادی احزاب و جمعیت ها و انجمن های سیاسی و صنفی با حفظ موازین و اصول جمهوری اسلامی اظهار می دارد: «... هیچ کس را نمی توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت.» ماده ۱۷۸ قانون کار براساس قانون اساسی اجبار اشخاص به عضویت یا شرکت در تشکل های کارگری یا کارفرمایی را جرم تلقی و برای آن مجازات مشخص کرده است. ماده ۱۷۸ قانون کار: «هر کس، شخص یا اشخاص را به اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل های کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکل های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از بیست تا صد برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.» همان گونه که ملاحظه شد در این ماده قانونی سه عمل جرم تلقی شده است:

- وادار کردن اجباری افراد به قبول عضویت تشکل ها.
- منع از عضویت در تشکل ها.
- ممانعت از ایجاد تشکل ها.

در ماده ۱۷۳ قانون کار مجازات متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۴۹، ۱۵۱، ۱۵۲، ۱۵۳، ۱۵۴، ۱۵۵ و قسمت دوم ماده ۷۸ بیان شده است. ماده ۷۸: «در کارگاه هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت

ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی کارفرما در قبال خسارات وارده در محیط کار مسئولیت دارد. مسئولیت کارفرما نه تنها در حوزه مسئولیت مدنی است بلکه گستره این مسئولیت به امور کیفری نیز سرایت می نماید (نظیر ماده ۶۱۶ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۷۵). مسئولیت مدنی کارفرما مبتنی بر قواعد و اصول عمومی مسئولیت مدنی است که از جمله آنها می توان به قاعده لاضرر، قاعده اتلاف، تسبیب و... استناد نمود. در این رابطه چند نکته قابل تامل می باشد. اولاً اگر کارگر عمداً خسارتی را به دیگران وارد نماید و یا در خارج از محیط کار یا خارج از زمان انجام وظیفه مرتکب تخلفی شود کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. ثانیاً، مسئولیت کیفری کارفرما اصولاً مبتنی بر فرض و تکلیف نظارت کارفرما بر کارگران است. با عنایت به مطالب مذکور سوال مهمی که در اینجا مطرح می شود این است که، آیا نظام تامین اجتماعی ایران بسترهای لازم را برای حمایت از آسیب دیدگان حوادث ناشی از کار فراهم نموده است؟ در پاسخ به سوال مذکور بایست خاطر نشان نمود که اگر چه قانونگذار سیاست منسجم و فراگیری را در خصوص همه حوادث ناشی از کار اتخاذ نموده و در این رابطه نقاط ضعف و خلاء های فراوانی وجود دارد ولی در مجموع بایست اذعان کرد که نظام تامین اجتماعی ایران با پیش بینی و طراحی طیف گسترده ای از تدابیر پیشگیرانه و حمایتی نظیر تکلیف کارفرما به تهیه وسایل و امکانات لازم و رعایت استانداردهای محیط کار، مستمری بازماندگان، غرامت دستمزد، خدمات درمانی و... بسترهای حداقلی را برای حمایت از آسیب دیدگان حوادث ناشی از محیط کار فراهم نموده است.

#### منابع

- ۱- کاتوزیان ناصر، ضمان قهری، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ ششم ۱۳۸۶، ص ۵۳۹
- ۲- همان، ص ۵۴۹
- ۳- العربی، مصطفی، المسئولیه، موسسه نوفل ۱۹۸۵ ص ۱۲
- ۴- میرسعیدی، سیدمنصور، مسئولیت کیفری، نشر میزان، بهار ۱۳۸۳ جلد اول، ص ۲۳

جزء ساعات کار آنان محسوب می شود. همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و یا در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و...) را ایجاد نماید.»

بدین ترتیب کارفرما مکلف به انجام دو کار شده است:

- دادن وقت شیردهی به مادران شیرده شاغل.
  - و ایجاد مراکز نگهداری کودکان مثل شیرخوارگاه و مهدکودک در جوار کارگاه لذا در صورت تخلف از این دو مورد مشمول مجازات مندرج در ماده ۱۷۳ قانون کار خواهد شد.
- ماده ۱۴۹: «کار فرمایان مکلف اند با تعاونی های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند. و همچنین کارفرمایان کارگاه های بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه یا محل مناسب دیگر می باشند.» در این ماده قانونی هم کارفرمایان مکلف به دو امر شده اند:
- همکاری با تعاونی های مسکن و کارگران برای تامین مسکن
  - احداث خانه های سازمانی. تخلف از هر یک از این دو تکلیف کارفرما را مشمول مجازات مندرج در ماده ۱۷۳ می نماید. ماده ۱۵۱: «در کارگاهی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، ناهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاه ها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.» تکلیف کارفرما در این ماده قانونی:
  - دادن سه وعده غذا در کارگاه های خاص.
  - و ایجاد خوابگاه مناسب، که در صورت عدم انجام این تکالیف مشمول مجازات مذکور در ماده ۱۷۳ خواهند بود.
- ماده ۱۸۴ مقرر می دارد، در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد، اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود، ولی مسئولیت جزائی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجراء خواهد شد. ماده ۱۸۵ نیز مقرر می دارد، رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت بعمل خواهد آمد. ماده ۱۸۶- جرایم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به موجب آئین نامه ای که به تصویب هیات وزیران می رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید. یکی از موضوعات مهم مرتبط با حوادث ناشی از کار، مسئولیت کارفرما در قبال آن می باشد. به طور کلی طبق