

همایش ملی مطالعات و پژوهش های علمی علوم انسانی

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار با حمایت معنوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه
مسئول برگزاری همایش: بنیاد علمی حقوقی قانون یار شماره مجوز: ۷۸۸۶۴-۴۸۵۳
سال برگزاری همایش: ۱۳۹۷ شماره مقاله: ۸۹۵/۸۶۵ رده بندی کنفرانس: ب ۵۱۳/۲

مسئولیت مدنی کارفرما در مقابل کارگر

دکتر بهنام اسدی

استاد دانشگاه

چکیده

طبق قانون کار، کارفرما باید تدابیر و احتیاط های لازم را برای جلوگیری از وقوع حوادث ناگوار در محل کارهای به عمل آورد و ضوابط فنی و بهداشتی را رعایت کند. اگر به این تکالیف عمل کرده باشد و حادثه ای رخ دهد و کارگری زخمی شود، کارفرما مسئولیت کیفری ندارد و مجرم نخواهد بود. اما در غیر این صورت (یعنی در صورت کوتاهی در رعایت احتیاط و ضوابط فنی و بهداشتی و جوانب ایمنی) علاوه بر این که باید همه خسارتهای کارگر مصادوم را بپردازد از جهت کیفری هم مجرم است و به مجازات محکوم می شود. به محض وقوع حادثه در محل کار کارفرما باید فرم گزارش حادثه را تنظیم و ظرف سه روز از تاریخ حادثه به اداره کار محل وقوع کارگاه تحویل دهد.

واژگان کلیدی: کارگر و کارفرما، مسئولیت مدنی، جبران ضرر، جوانب ایمنی، وقوع

حادثه

بخش اول: بررسی روابط و مسئولیت‌های کارگر و کارفرما به صورت

متقابل

روابط بین کارگر و کارفرما به معنایی که امروز در حقوق کار مورد توجه است و در تعهد روابط بین کارگر و کارفرما به معنایی که امروز در حقوق کار مورد توجه است و در تعهد یک طرف (کارگر) به قرارداد نیروی کار خود در اختیار و تحت اداره دیگری کارفرما در برابر عوض معین خلاصه می‌شود، اگر چه طی قرون در جوامع مختلف بشری وجود داشته است، اما مقررات حاکم بر این روابط همواره یکسان نبوده و دستخوش تحولات زیادی شده است.

از آن زمان که انسانها از زندگی ساده غارنشینی و شکار حیوانات دست برداشتند و برای ادامه زندگی مجبور باتخاذ روشهای تولیدی پیچیده تری شدند رفته رفته دسته ای از افراد بشر بجای اینکه خود مستقیماً کار کنند از کار دیگران استفاده می نمودند و بدیشان چیزی (بصورت غذا، لباس ومسکن و بعداً وجه نقد می پرداختند . با این تغییر وتحول رابطه کار بوجود آمد . عده ای نیروی کار خود را در اختیار دیگری می گذاردند و از راه عوضی که بدست می آوردند زندگی خود را تأمین می نمودند. در برابر دسته دیگری از کار دسته اول برای گرداندن چرخ کارهای تولیدی و جلب منفعت استفاده می کردند . این وضع در جوامع امروز نه تنها وجود دارد بلکه روزبه روز بر وسعت دامنه آن اضافه می شود . تا بدانجا که به نظر بعضی از متخصصین حقوق کار ، درآینده نزدیکی اکثریت اعضا جامعه را کسانی تشکیل می دهند که مزد بگیر بوده و تحت تبعیت (۱) و دستور دیگری کارخود را انجام میدهند و بدینسان اکثریت مردم مشمول مقررات کارخواهند شد .

برای رسیدن به مرحله فعلی، و ایجاد مقررات خاص و ویژه ای که حاکم بر روابط بین کسانی که کار می کنند وافرادی که از کار دسته اول استفاده می کنند باشد، راه دور و درازی پیموده شده است. کار مدتها مفهومی پست و تحقیرآمیز داشت و قدرتمندان جامعه خود تن بکار نمی دادند و برای انجام کارهای خویش افراد دیگر را بصورت برده و رعیت و خادم در خدمت خود در می آوردند و از کار ایشان استفاده می کردند. بررسی رابطه کار در چنین نظامهای اجتماعی اگر چه می تواند جالب باشد اما مورد بحث این مقاله نیست زیرا به زحمت می توان پذیرفت که رابطه کار در صور یاد شده جنبه قراردادی داشته است و بین طرفین قراردادی، از نوع قراردادهای نظام حقوقی فعلی، منعقد می شده است. زیرا تنظیم قرارداد مستلزم قبول تساوی طرفین و آزادی اراده ایشان است که در رابطه بین ارباب و برده و رعیت وجود آن بشدت مورد تردید می باشد بلکه میتوان گفت عدم آن محل انکار نیست. در این سطور هدف این است که روابط کسانی که کار می کنند (باصطلاح امروز کارگر) و کسانی که کار دسته اول تحت تبعیت ایشان و با پرداخت مزد از جانب آنان انجام می شود (در اصطلاح حقوقی فعلی کارفرما)، از زمانی که این رابطه تابع قرارداد بین طرفین شده است، مطالعه شود و بویژه این نکته بررسی گردد که قرارداد منعقد بین طرفین در تنظیم روابط ایشان چه نقشی دارد.

بند اول: مداخله قانونگذاران در روابط کار و تصویب مقررات کار

از اواسط قرن نوزدهم به تدریج در کشورهای صنعتی اروپا و سپس در ممالک دیگر یک سلسله قوانین و مقرراتی در زمینه مسائل کار وضع و تصویب شد به نحوی که در حال حاضر در بیشتر کشورهای جهان کم و بیش مقررات ویژه ای، بر روابط کار حاکم است.

در کشور ما هم از زمان تصویب اولین مقررات کار (تصویب نامه هیئت وزیران سال ۱۳۲۵ | ۳ تا کنون قوانین متعددی وضع شده است که آخرین آنها قانون کار فعلی مصوب ۱۳۳۸ با

اصلاحاتی که بتدریج به عمل آمده است فعلاً حاکم بر روابط کار می باشد. (۱۹) قبل از تصویب این قوانین، براساس اصل حاکمیت اراده و مواد قانون مدنی، شرایط خاصی از لحاظ سن کار، زن یا مرد بودن کارگر، تابعیت او، نوع کار، وضع اقتصادی و اجتماعی کارگر وجود نداشت. و همین که قرارداد منعقد بین طرفین کارگر و کارفرما با اصول کلی قراردادها منطبق بود صحیح شمرده می شد. یعنی مثلاً اگر عیوب اراده (اشتباه یا اکراه) وجود نداشت قرارداد نافذ بود و این امر مورد توجه قرار نمی گرفت که کارگر به علت وضع خاص اقتصادی خود شرایط کارفرما را پذیرفته است و در واقع از آزادی اراده برخوردار نبوده است زیرا حالت وی اگر از موارد اضطرار هم محسوب می شد خللی بصحت قرارداد وارد نمی آورد (ماده ۲۰۶ قانون مدنی). یا مقررات مربوط به خیارغین و عیب وتدلیس فی المثل برای حمایت زیان دیده کافی شمرده می شدند زیرا کارگر هم بعنوان یک طرف قرارداد در مواردی که لازم باشد با استفاده از اختیارات می تواند معامله را فسخ کند. اما اینکه فسخ قرارداد چه مشکلی را برای کارگر حل می کند و او را مجبور است بخاطر امرار معاش، تنها سرمایه خود یعنی نیروی کارش را در اختیار طرف دیگر قرارداد بگذارد چگونه می تواند از این مقررات در عمل استفاده کند مطلبی است که از چهارچوب مفهوم قراردادی روابط طرفین خارج است اما با تصویب قوانین کار، بسیاری از شرایط حاکم بر روابط طرفین را قانون تعیین می کند. کارگر کمتر از سن معینی (درقانون کار ایران ۱۲ سال، ماده ۱۶ قانون کار) نمی تواند بکار گمارده شود. در مورد ساعات کار زنان و کودکان و شرایط کار آنان مقررات ویژه ای وجود دارد (فصل چهارم قانون کار) حداکثر مدت کار را قانون معین می نماید (فصل دوم) در اوقاتی از هفته و سال کارگر باید از مرخصی و تعطیلات استفاده نماید (فصل سوم) درمحل کار باید از شرایط بهداشتی و ایمنی خاصی برخوردار باشد (فصل دهم). حتی مزد دیگر فقط بعنوان

یکی از دو مورد معامله در قرارداد معوض مورد توجه نیست. مزد بعنوان وسیله تأمین معاش کارگر به حساب می‌آید و حداقل آن و زمان و مکان پرداختش را قانون تعیین می‌کند. از لحاظ نقش اجتماعی که مزد دارد و ممر درآمد کارگر است قانون آنرا در برابر طلبکاران کارگر و کارفرما حمایت می‌کند. (فصل پنجم قانون کار) این مقررات بصورت قوانین آمره وضع شده و برابر ماده ۳۱ قانون کار «در قرارداد کار نمی‌توان مزایایی کمتر از آنچه در این قانون برای کارگر مقرر شده منظور نمود». تخلف از این مقررات نه تنها موجب بطلان قرارداد کار است بلکه برای حمایت بیشتر از کارگر، موجب مسئولیت کیفری کارفرما خواهد شد (۲۰) کارفرمایی که این مقررات را رعایت نکند به جرمه و حتی حبس محکوم می‌شود (فصل سیزدهم قانون کار) حتی مقررات مربوط به پایان دادن بقرارداد و فسخ آن هم دیگر تابع قواعد کلی فسخ قراردادها نیست و احکام خاصی دارد تا حقوق طرفین قرارداد تأمین شود و بویژه کارگر که ممکن است سالیان دراز در کارگاهی مشغول کار بوده است با فسخ ناگهانی قرارداد به یکباره حقوق خود را از دست رفته ببیند (مواد ۳۲-۳۴ قانون کار).

با توجه به این مقررات آیا باز هم میتوان گفت که قرارداد کار منبع اساسی و منحصر روابط طرفین است؟ جواب مثبت بشدت مورد تردید است خصوصاً که وجود روابط جمعی هم در تضعیف موقع قرارداد کار نقش مهمی داشته است.

بند دوم: جنبه جمعی روابط کار

تحول صنعتی، رابطه کار را در غالب موارد، از جنبه فردی و گروه چندنفره خارج کرد. کارگران که تا آن زمان در کارگاههای کوچک و بصورت عده بسیار کمی بکار مشغول بودند و طبعاً احساس همبستگی طبقاتی نداشتند با انقلاب صنعتی در کارگاههای بزرگ

جمع شدند و به تدریج بر اثر کار با یکدیگر احساس اشتراک منافع نمودند و بالتجیه متدرجاً خواسته‌های خود را بصورت جمعی مطرح کردند اگر چه این حق در ابتدا برایشان شناخته نشده بود که بصورت گروه‌های متشکل رسماً رابطه کار را بصورت رابطه جمعی درآورند و کارفرمایان سعی داشتند این رابطه را در حالت رابطه فردی نگهدارند (زیرا این نوع رابطه را که براساس قراردادی استوار بود و کارگر را بعنوان یک فرد متساوی الاراده با کارفرما، و یکطرف قرارداد در برابر او قرار می داد، به عللی که قبلاً ذکر شد، موجب تحمیل شرائط یک طرفه کارفرما بکارگران می گردید). اما ناچار حقوق کار واقعیت امر را به رسمیت شناخت و کارگران با احراز حق تشکیل سندیکا، ایجاد کمیته های کارگاه و انتخاب نمایندگان خود در سطح کارگاه و شغل و حرفه متدرجاً بصورت جمعی در برابر کارفرما قرار گرفتند . اقدامات جمعی کارگران که با ایجاد سندیکاها انجام و تحقق آن تسهیل یافته است به دو صورت متجلی می گردد گاه از طریق اعتصاب، که در واقع تعلیق قرارداد کار برای بدست آوردن شرائط مساعدتر است و گاه بصورت پیمانهای جمعی . پیمانهای جمعی که یکی از تکنیک های حقوق کار برای احقاق حقوق کارگران است در حقیقت با انتقال رابطه کار از صورت فردی به سطح جمعی باعث می شود که جبران ضعف اقتصادی و اجتماعی کارگر بشود زیرا وقتی که بجای یک نفر کارگر، سندیکای کارگران طرف قرارداد باشد به علت قدرت جمعی خود میتواند شرائط مناسب تری برای کارگران کسب کند . این پیمانها (که بحث از آنها در خور مقاله جداگانه ای می باشد) شرائط کار را بصورت یکنواخت در یک حرفه و یا یک کارگاه در می آورند و چون فلسفه وجودی آنها احراز شرائط مساعدتر است و برابر ماده ۳۵ قانون کار نمی توانند مزایایی کمتر از آنچه که در قانون کار برای کارگران در نظر گرفته شده است در برداشته باشند انعقاد آن به نفع کارگران است . اما در بحث ما این سؤال مطرح می شود : با وصف

اینکه قسمتی از شرائط کار را قوانین و مقررات و بخشی دیگر را پیمانهای جمعی کار معین می کنند آیا باز هم برای قرارداد کار در رابطه بین کارگر و کارفرما نقشی باقی می ماند؟ برخی از علمای حقوق کار با توجه به همین امر، فائده قرارداد کار را منکر شده اند و در تأیید نظر خود به روابط کار در مواردی که براساس غیر قراردادی استوار است استفاده می کنند.

بخش دوم: بررسی نظریه کارگاه و رابطه کار در چهارچوب کارگاه

تحول عمیقی که در روابط ناشی از کار پدید آمد و تضعیف نقش قرارداد در این باره، حقوقدانان را برآن داشت که نظریه جدیدی که بتواند مبین روابط کارگر و کارفرما باشد عرضه دارند. در انتقاداتی که بطور کلی بر مفاهیم حقوق ناشی از سیستم لیبرال و اصل حاکمیت اراده و آزادی قرارداد کار می شد غالباً قرارداد کار را بعنوان نمونه کامل عدم انطباق این مفاهیم با واقعیات خارجی می دانستند. بطور خلاصه بذکر بعضی از این انتقادات می پردازیم. از دیرباز حقوقدانان دریافته اند که اصل حاکمیت اراده با اطلاقی که بیان می شد نمایشگر واقعی روابط طرفین قرارداد نیست مثلاً گونو در رساله دکتری خود درباره اصل حاکمیت اراده یادآور می شود که قراردادهای فردی نمی توانند آثار و نتایج لازم را ایجاد کنند مگر اینکه در محیط اجتماعی متجلی شوند و توافق این اراده ها در چهارچوب قوانین موجود و با احترام به سازمانهای حقوقی آن جامعه صورت گیرد. او در مورد قرارداد کار می گوید « اگر آنها از نزدیک ملاحظه کنیم می بینیم علاوه بر شروع تقسیم کار، یک سازمان اجتماعی نسبتاً پیچیده و باندازه کافی ثابت در بردارد برای اینکه افراد بتوانند با امنیت (خاطر) آینده را در یک عمل پیش بینی بررسی نمایند». در کنار

قراردادها که در آنها کارگران بعنوان طرف قرارداد مداخله می کنند سازمان ارگانیکی وجود دارد که کارگران عضو آن می شوند. اعضای که مسئولیت مشترک و همکاری

فعالانه و هوشمندانه ایشان در یک عمل مشترک و اطاعت و انتقادشان از انضباط واحدی، ایشان را شرکاء حقیقی می‌سازد... کارخانه یک حقیقت اجتماعی مستقلی را تشکیل می‌دهد». جرج سل، حقوقدان معروف درباره قرارداد کار چنین می‌نگارد: (قرارداد کار) یک سند پیچیده‌ای است که در آن توافق اراده در مورد ایجاد وضعیت فردی نسبت به مداخله کنندگان در قرارداد وجود دارد (وضعیت طلبکار یا بدهکار کار و مزد)، و نیز برای اجرای اوضاع کلی یا وضعیت (خاص) نسبت به افراد بکار می‌رود. وضعیت کارفرما و کارگر. این وضعیتهای غالباً محتوایی مستقل از اراده فعلی افراد ذینفع دارند: این وضعیت‌ها، بوسیله قانون، یا وسیله آئین نامه، و یا بوسیله قراردادهای جمعی تعیین می‌شوند. گاهی اتفاق می‌افتد که تمام یا قسمتی از این وضعیت بوسیله عمل یک جانبه یکی از دو اراده حاکم بر قرارداد بوجود می‌آید: اراده کارفرما در اینصورت «آئین نامه کارگاه» نام دارد که طبیعت عینی آن به همان اندازه غیر قابل تردید است که پیمانهای جمعی. اعمال این وضعیت‌ها و محتوای آنها نسبت به مداخله کنندگان (یعنی طرفین رابطه کار) نتیجه یک عمل شرطی است که عبارت از استخدام می‌باشد. بنابراین استخدام قلمرو اصلی باصطلاح قرارداد کار است...

پل دوران، استاد فقید و گرانمایه حقوق کار فرانسه به نوبه خود، با اظهار و تشریح نظریه جدید کارگاه، به طرد مفهوم فردی و قراردادی کار کمک کرد. نظرات او در این باب با برخی مفاهیم فلسفی دانشمندان آلمانی درباره رابطه کار بسیار نزدیک است، خود او نیز این ارتباط فکری را متذکر شده منشأ نظرات خود را یادآور می‌شود. او با رد مفهوم فردی اجاره خدمات (که مبنای رابطه کار را قراردادی مانند سایر قراردادهای می‌شمارد) بر روی جنبه شخصی رابطه کار تأکید بسیار می‌کند. این رابطه از حیثه حقوق مدنی و مقررات مربوط به قراردادهای مالی خارج بوده مبنایش در کارگاه است همانجا که طرفین

این رابطه یعنی کارگر و کارفرما یا کار و سرمایه (که از یکدیگر قابل تفکیک نیستند) باهم شرکت دارند و ارزش و اهمیت خود را در این اتحاد می یابند . کارگاه تشکیل مجموعه ارگانیکی را می دهد که حقوق کار آنرا تابع وضع عینی و اساسنامه خاصی قرارداده است . در اینصورت قرارداد کار مقدمه و پایه ایجاد رابطه کار نیست بلکه در برابر این رابطه محو میشود . رابطه کار نتیجه عمل دیگری است که عبارت از ورود در این اتحاد (بین کار و سرمایه) باشد .

از این بخش نتیجه می شود که صحت یا بطلان قرارداد کار تأثیری در شمول یا عدم شمول مقررات کار ندارد . کارگری که وارد کارگاه می شود و به استخدام آن در می آید صرفنظر از قرارداد موجود بین او و کارفرما و حتی در صورت عدم آن ، به هر حال ، از حمایت قانون کار و مقررات مربوط بدان برخوردار می شود .

پل دوران ارزش این نظریه را که با افول نقش قرارداد کار همراه است تشریح می کند و برای روشن تر شدن موضوع آن را با سازمان یا نهاد حقوقی (Institution) که در مفاهیم حقوقی فرانسه وجود دارد مقایسه و بدان تشبیه می کند . به عقیده وی در مفهوم کارگاه عناصری که در یک نهاد مشاهده می شود موجود است : تلفیق نیروی انسانی و وسائل مادی ، نظم داخلی و هدف مشترک . ورود به کارگاه الحاق به این نهاد به شمار می رود و رابطه کار ، رابطه حقوقی است که در این نهاد (کارگاه) رئیس کارگاه را بهر یک از اعضاء آن مرتبط می سازد . بدین ترتیب ، کارگاه بر اشتراک منافع اعضاء متکی است و اتحاد منظمی را تشکیل می دهد که تحت اداره طبیعی رئیس آن ، سلسله مراتبی را در بر دارد . کارفرما نیز به مقتضای ریاست کارگاه از سه امتیاز برخوردار است : قدرت

(اجرای اقدامات انضباطی در موارد تخلف کارگران . مبنای این امتیازات مسئولیتی است که در اداره کارگاه دارد . نکته مهمی که نباید از یاد برد اینست که وجود منافع وهدف مشترک اختیارات رئیس کارگاه را محدود کرده و تضمینی برای جلوگیری از سوءاستفاده وی شمرده می شود . به عبارت روشنتر چون رئیس کارگاه وظیفه اش اداره کارگاه در جهت تأمین منافع عموم اعضاء آن می باشد ندارد کارگاه را هرطور که مایل است اداره کند بلکه این هدف فوق را تأمین کند .

بخش سوم: مسئولیت مدنی کارفرما در برابر بی احتیاطی کارگر

بر اساس ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی کار فرمایان مسئول جبران خسارات ناشی از کارگران زیر مجموعه خود هستند. قاضی دادگستری شهرستان بیرجند با بیان این که یکی از شرایط و ارکان دعاوی مطالبه خسارت، وجود رابطه سببیت یا علیت بین فعل یا ترک فعل زیان بار و زیان وارده است، گفت: چنان چه سهل انگاری و قصوری از طرف فردی احراز نشود وی مسئول جبران خسارات وارده نیست. البته در حقوق عرفی، با پذیرش نظریه خطر ممکن است افرادی مسئول جبران خسارت شناخته شوند بدون این که مرتکب تقصیر شده باشند که در حقوق ایران نیز تا حدی این نظریه مورد توجه قانون گذار قرار گرفته است. بر اساس ماده ۱۲ قانون کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آن ها هنگام انجام کارها یا به مناسبت آن وارد شده است، مگر این که مشخص شود کارفرما تمام احتیاط های لازم و تدابیر امنیتی را ایجاد کرده و با این وجود جلوگیری از زیان امکان پذیر نبوده است. به گفته وی کارفرما در برابر اشخاص ثالث زیان دیده ولو این که زیان وارده ناشی از سهل انگاری کارگر وی باشد مطابق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مسئول جبران خسارات وارده است.

مگر این که بی تقصیر بودن خود را ثابت کند که در این صورت حق مراجعه به کارگر

مقصر را خواهد داشت. وی با بیان این که مفاد این ماده بر مصالح گوناگون اجتماعی استوار است. قانون گذار در نظر داشته افرادی را که در نتیجه فعالیت کارخانه ها و کارگاه ها زیان می بینند در مقام جبران خسارت، با کارگران و کارمندان روبه رو نسازد و زبانی را جبران نشده باقی نگذارد. به گفته وی عدالت اجتماعی اقتضا می کند کسی که از این کارگاه ها سود می برد، زیان های ناشی از آن را متحمل شود به علاوه، چون اداره کارگاه با کارفرماست او باید نسبت به پذیرش کارگران مجرب به گونه ای اقدام کند که تا حد ممکن دیگران کمتر دچار ضرر و زیان شوند. باید خاطر نشان کرد که قانون گذار برای کارفرما، مسئولیت بدون تقصیر ایجاد نکرده زیرا اگر چنین بوده، اثبات بی تقصیری کارفرما نباید او را از چنین مسئولیتی معاف کند. بنابراین برای کارفرما فرض تقصیر شده است، بدین تعبیر که اگر کارگری در اثر بی احتیاطی خسارتی به دیگران وارد کند فرض می شود که کارفرما در انتخاب کارگر شایسته و جلوگیری از ضرر و زیان به دیگران احتیاط های لازم را به عمل نیاورده است به همین علت در صورتی که معلوم شود کارفرما تمام احتیاط هایی را که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می نموده به عمل آورده از مسئولیت مبرا می شود. وی در پاسخ به این سوال که آیا کارفرمایان کارگران تعمیرگاه اجازه دارند تا از خودروهای تعمیری استفاده شخصی کنند نیز گفت: بر اساس عرف و قانون، کارفرما و شاگرد وی در قبال خودروهای مشتریانی که برای تعمیر به آن ها سپرده شده است امین محسوب می شوند و تعهد دارند فقط به تعمیر خودرو بپردازند، چنان چه برخلاف تعهد عمل کنند و بدون اطلاع و رضایت مالک خودروی مذکور را برای امور شخصی خود مورد استفاده قرار دهند مرتکب جرم خیانت در امانت شده و مطابق ماده ۶۷۴ قانون مجازات اسلامی و با شکایت شاکی خصوصی تحت تعقیب کیفری قرار می گیرند و به مجازات ۶ ماه تا ۳ سال حبس محکوم می شوند. وی خاطر نشان کرد: چنان چه کارفرما یا

شاگرد تعمیرگاه، خودرو را مورد استفاده شخصی قرار دهند و در هنگام رانندگی در اثر بی احتیاطی مرتکب قتل غیرعمدی یا ایراد صدمه بدنی غیرعمد شوند مرتکب جرایم متعددی می شوند و علاوه بر مجازات خیانت در امانت به مجازات قتل یا ایراد صدمه بدنی غیر عمدی در اثر بی احتیاطی در رانندگی که مطابق مواد ۷۱۴ و ۷۱۷ قانون مجازات اسلامی و قانون وصول برخی از درآمدهای درست علاوه بر پرداخت دیه، مجازات حبس و جزای نقدی برایش جرایم نقدی در نظر گرفته شده است، همچنین باید از عهده خسارات وارده نیز برآیند به عبارت دیگر باید خسارات وارده به مالک خودرو یا اشخاص ثالث را جبران کنند. زیان زننده یا مدیون موظف است نسبت به پرداخت دین خود اقدام و خسارات وارده به اشخاص را جبران کند مگر این که تعهد وی به یکی از روش های قانونی ساقط شود. بر اساس ماده ۲۶۴ قانون مدنی این روش ها عبارتند از ۱- وفای به عهد ۲- اقاله (یعنی توافق طرفین برای به هم زدن عقد و قرارداد و از بین بردن تعهد) ۳- ابراء یعنی دائن یا طلبکار از حق خود برای وصول طلب خویش یا مطالبه خسارت به اختیار صرف نظر کند) ۴- تبدیل تعهد ۵- تهاتر (یعنی وقتی ۲ نفر در مقابل یکدیگر مدیون باشند، بین دیون آن ها با رعایت شرایط مقرر در قانون تهاتر حاصل می شود و دین آنان با جمیع شرایط قانونی، قهراً ساقط می شود.

بنابراین ضعف مالی یا نداشتن تمکین مالی از موارد سقوط تعهدات و معاف شدن از جبران خسارت نیست بر این اساس زیان دیده چنان چه نسبت به دین خود گذشت نکند و یا به طور یک جانبه از حق خود به اختیار صرف نظر نکند می تواند به استناد مواد یک، ۲ و ۳ قانون مسئولیت مدنی و مواد ۳۲۸ و ۳۳۱ قانون مدنی و ماده ۱۹۸ قانون آیین دادرسی مدنی جبران خسارت وارده بر خود را مطالبه کند. وی در پاسخ به این که چنان چه با وجود صدور حکم قطعی بر محکومیت محکوم علیه نسبت به اجرای حکم اقدام نکند قانون چه

تدابیری اتخاذ کرده است نیز گفت: تا قبل از تصویب قانون نحوه اجرای محکومیت های مالی مصوب ۷۷/۸/۱۰ چنان چه محکوم علیه، دین خود را پرداخت نمی کرد یا اموالی برای توقیف در اختیار نداشت بر اساس قانون منع توقیف اشخاص، در قبال تخلف در انجام تعهدات مصوب ۱۳۵۲/۸/۲۲ هیچ اقدام قضایی دیگری علیه وی متصور نبود تا این که با تصویب قانون نحوه اجرای محکومیت های مالی و به موجب ماده ۲ این قانون، قانون گذار به طلبکار این حق را داده تا از دادگاه صادر کننده حکم قطعی تقاضای بازداشت محکوم علیه را بنماید در این صورت محکوم علیه به دستور دادگاه تا پرداخت کامل محکوم و به جلب رضایت محکوم له یا صدور حکم اعسار بازداشت خواهد شد. به عبارت دیگر مقصر حادثه یا مدیون چنانچه به لحاظ نداشتن تمکن مالی، توان پرداخت دین خود را به صورت یکجا نداشته باشد معسر نامیده می شود. وی ادامه داد: بر اساس ماده قانون اعسار مصوب ۲۰ آذرماه ۱۳۱۳ معسر کسی است که به واسطه عدم کفایت دارایی یا نداشتن دسترسی به مال خود قادر به تادیه مخارج محاکمه یا دیون خود نباشد چنین شخصی می تواند به استناد مواد ۲۰، ۲۱ و ۲۳ قانون اعسار و ماده ۲۷۷ قانون مدنی تقاضای صدور حکم بر اعسار یا تقسیط محکوم به را از دادگاه صادر کننده حکم کند. به گفته وی مطابق ماده ۲۷۷ قانون مدنی متعهد نمی تواند متعهد له را مجبور به قبول قسمتی از موضوع تعهد نماید ولی حاکم می تواند نظر به وضعیت مدیون مهلت عادلانه یا قرار اقساط دهد.

بخش چهارم: بیمه مسئولیت مدنی کارفرما در برابر کارکنان

این بیمه نامه مسئولیت بیمه گذار را در مقابل کارکنان تحت پوشش بیمه قرار می دهد. بدین معنی که چنانچه در جریان انجام کار در محل کار، در اثر حادثه خسارت بدنی به

کارکنان شاغل بیمه گذار وارد آید و مسئولیت بیمه گذار در این ارتباط برای بیمه گر | ۱۳

محرز گردد خسارت وارده جبران خواهد شد. منظور از جبران خسارت بدنی، شامل

پرداخت هزینه‌های پزشکی و غرامت نقص عضو و فوت کارکنان می‌باشد. در واقع هر شخصیت حقیقی و حقوقی که فرد یا افرادی را جهت انجام امور معین و مشخص تحت امر دارد در مقابل کارکنان خود برای خسارات بدنی ناشی از سهل‌انگاری و قصور در نظارت و استفاده از وسایل بی‌حفاظ و معیوب در حین کار و ضعف اقدامات ایمنی مسئول است و این مسئولیت را می‌توانند بیمه نمایند. همچنین از آنجایی که ارتباط قراردادی فی مابین کارفرما و کارگر (نوع استخدام) محدودکننده مسئولیت کارفرما در مقابل کارکنان در خصوص غرامتهای ناشی از حوادث کار نمی‌باشد این بیمه نامه کلیه کارکنان شاغل را اعم از رسمی، پیمانی، روزمزد، قراردادی که بصورت تمام وقت یا پاره وقت در پروژه مورد بیمه فعالیت دارند را تحت پوشش بیمه ای دارد. کلیه کارفرمایان مشمول قانون کار و کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی، از جمله شرکتها، سازمانها، کارخانجات و کارگاههایی که در امور تولید، تعمیرات و خدمات فعال هستند و همچنین مجریان پروژههای عمرانی و ساخت و سازهای بناهای مسکونی و تجاری که در مقابل کارکنان خود برای جبران خسارات بدنی مسئول هستند به این بیمه نامه نیاز دارند. با توجه به شرایط مندرج در بیمه نامه ممکن است خطرات در یکی از سطوح ذیل مورد پوشش قرار گیرد:

۱- چنانچه در جریان انجام کار در محل کار، در اثر حادثه خسارت بدنی به کارکنان شاغل بیمه گزار وارد آید و مسئولیت بیمه گزار در این ارتباط توسط بیمه گر محرز گردد خسارت وارده جبران خواهد شد. منظور از جبران خسارت بدنی، شامل پرداخت هزینه‌های پزشکی و غرامت نقص عضو و فوت کارکنان می‌باشد.

۲- خسارات بدنی ناشی از سهل‌انگاری و قصور در نظارت و استفاده از وسایل بی‌حفاظ

۳- پیمانکاران ساختمانی می‌توانند مسئولیت خود را در مقابل خسارت‌های جانی وارده به کارگران شاغل در محل کار تحت پوشش قرار دهند

۴- خسارت‌های جانی وارده به کارگران فعال واحدهای تولیدی و صنعتی تحت پوشش قرار می‌دهد. به این شکل که در صورت بروز حادثه منجر به فوت یا جرح شرکت بیمه هزینه‌های مالی خسارت وارده را جبران می‌کند

- پوشش بیمه‌ای منحصر به آن موارد از حوادثی است که ناشی از اجرای کار در محل مورد بیمه اتفاق افتاده باشد

پوشش‌های اصلی (اجباری):

۱- فوت

۲- نقص عضو

۳- هزینه‌های پزشکی

پوشش‌های فرعی (کلوزهای اختیاری):

۱- مأموریت‌های خارج از کارگاه

۲- اماکن وابسته به کارگاه

۳- حوادث وسایل نقلیه موتوری به طور کامل

۴- مسئولیت پیمانکاران فرعی

۵- مسئولیت مهندسین ناظر یا مشاور

۶- پرداخت خسارت بدون رای دادگاه

۷- پرداخت خسارت پزشکی بدون اعمال تعرفه

۸- مطالبات سازمان تامین اجتماعی برای هر کارگر

۹- حوادث شخص کارفرما. پیمانکار و ...

۱۰- خسارت جانی اشخاص ثالث

۱۱- مابه‌التفاوت افزایش دیه هر سال علاوه بر میزان تعهدات خریداری شده در بیمه‌نامه

برای حداقل یکسال و حداکثر سه سال

۱۴- پرداخت غرامت روزانه کارگران

۱۵- صدمات جسمی کارکنان بر اثر حوادث نامرتبط با فعالیت بیمه‌شده

بند اول: شرایط و فرآیند فسخ بیمه نامه

این بیمه نامه ممکن است قبل از انقضای مدت با اخطار قبلی و کتبی ۱۰ روزه از طرف

بیمه‌گر و یا بیمه‌گزار در موارد زیر فسخ گردد:

۱- در صورت عدم پرداخت اقساط بیمه نامه و حق بیمه اضافی در سر رسیدهای معین.

۲- در صورت تشدید خطر و عدم موافقت بیمه‌گزار به پرداخت حق بیمه اضافی

مربوطه.

۳- در صورت کتمان یا اظهار خلاف واقع بیمه‌گزار به طور غیر عمد درباره وضعیت

خطر و احراز این امر قبل از وقوع حادثه.

۴- از طرف بیمه‌گزار: در صورتی که کیفیت تشدید خطر کاهش یافته و یا از بین رفته و

بیمه‌گر به تخفیف حق بیمه رازی نشود.

تبصره: در صورت فسخ از طرف بیمه گر، باید حق بیمه ای که باقی مانده است به صورت روزشمار محاسبه و به بیمه گزار برگشت شود، و در صورت فسخ بیمه نامه از طرف بیمه گزار، حق بیمه برگشتی بر اساس تعرفه بیمه کوتاه مدت محاسبه خواهد شد.

با توجه به شرایط مندرج در بیمه ممکن است خطرات در یکی از سطوح ذیل مورد پوشش قرار گیرد:

۱. چنانچه در جریان انجام کار در محل کار، در اثر حادثه خسارت بدنی به کارکنان شاغل بیمه گزار وارد آید و مسئولیت بیمه گزار در این ارتباط توسط بیمه گر محرز گردد خسارت وارده جبران خواهد شد. منظور از جبران خسارت بدنی، شامل پرداخت هزینه های پزشکی و غرامت نقص عضو و فوت کارکنان می باشد.

۲. خسارات بدنی ناشی از سهل انگاری و قصور در نظارت و استفاده از وسایل بی حفاظ و معیوب در حین کار و ضعف اقدامات ایمنی

۳. پیمانکاران ساختمانی می توانند مسئولیت خود را در مقابل خسارت های جانی وارده به کارگران مشاغل در محل کار تحت پوشش قرار دهند

۴. خسارت های جانی وارده به کارگران فعال واحدهای تولیدی و صنعتی تحت پوشش قرار می دهد. به این شکل که در صورت بروز حادثه منجر به فوت یا جرح شرکت بیمه هزینه های مالی خسارت وارده را جبران می کند

۵. پوشش بیمه ای منحصر به آن موارد از حوادثی است که ناشی از اجرای کار در محل مورد بیمه اتفاق افتاده باشد

بند دوم: وظایف و مسئولیت‌های مدنی بیمه‌گذار به صورت تفصیلی

بیمه‌گذار باید پیشنهاد بیمه را با رعایت دقت و صداقت تکمیل و کلیه اطلاعات راجع به موضوع بیمه را در اختیار بیمه‌گر قرار دهد. بیمه‌گذار موظف است در طول مدت اعتبار بیمه نامه هرگونه تغییر کمی و کیفی را که در وضعیت خطر حاصل شود و یا تغییراتی را که در چگونگی ارتباط بیمه‌گذار با موضوع بیمه بوجود آید، ظرف مدت ده روز بصورت کتبی به اطلاع بیمه‌گر برساند. بیمه‌گذار موظف است اقدامات لازم را که هر فرد عرفاً برای جلوگیری از وقوع حوادث رعایت می‌نماید بعمل آورد در غیر اینصورت بیمه‌گر حق دارد از پرداخت تمام و یا بخشی از خسارت خودداری نماید. بیمه‌گذار موظف است وقوع هرگونه حادثه موضوع این بیمه نامه و همچنین هر نوع ادعا و یا مطالبه کارکنان علیه خود را که به این بیمه نامه مربوط شود اعم از این که مطالبه و ادعا کتبی یا شفاهی و یا بصورت ارسال اظهارنامه و یا اقامه دعوی در مراجع قضایی باشد را بدون فوت وقت در اولین زمان ممکن و حداکثر ظرف مدت پنج روز (به استثنای تعطیلات رسمی) از تاریخ اطلاع خود از وقوع آن به اطلاع بیمه‌گر برساند و نیز مکلف است متعاقباً کیفیات مطالبه و یا دعوی، نام و نشانی مطالبه‌کننده و یا اقامه‌کننده دعوی و عنوانی که به موجب آن مطالبه خسارت و یا اقامه دعوی شده است، مشخصات زیان‌دیده، نام و نشانی شهود احتمالی، مبلغ مورد ادعا و هرگونه اطلاعات، مشخصات و نکات دیگر مربوط به موضوع را که برآن وقوف دارد و همچنین هر نوع اسناد و مدارکی را که در این باره در اختیار دارد به بیمه‌گر تسلیم و بیمه‌گر را در تحقیقات و رسیدگی و دفاع کمک نماید. بیمه‌گذار بایستی جهت بازدید از محل حادثه و انجام امور کارشناسی همکاری لازم را با بیمه‌گر بعمل آورد. قبول هرگونه مسئولیت و سازش در مورد خسارتهای بدنی از طرف بیمه‌گذار بدون موافقت کتبی بیمه‌گر فاقد اعتبار است مگر اینکه طبق مدارک مسئولیت

بیمه گذار محرز باشد. بیمه گذار متعهد است هر گونه اوراق قضایی مربوط به هر دعوی مرتبط با موضوع این بیمه نامه را اعم از این که طرف مدعی خسارت یا دستگاہهای قضایی دریافت نموده باشد بی درنگ و حداکثر ظرف مدت ۲۴ ساعت جهت بیمه گر ارسال دارد و در صورت تاخیر مسئول جبران ضرر و زیانهایی که از این طریق به بیمه گر وارد می شود خواهد بود. بیمه گذار موظف است حق بیمه و اقساط آن را در سر رسیده های معین پرداخت نماید در صورت عدم پرداخت به موقع اقساط حق بیمه هنگام پرداخت خسارت احتمالی قاعده نسبی حق بیمه اعمال می گردد.

نتیجه گیری

با توجه به مباحثی که بیان شد در قانون ما مسئولیت مدنی خیلی جدی و اساسی کارفرما در برابر کارگر وجود دارد که این خود در نگاهی دقیق تر دلیلی قوی برای حمایت از کارگر و کارمند می باشد. بر اساس ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی که بیان می دارد کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آن ها هنگام انجام کارها یا به مناسبت آن وارد شده است، مگر این که مشخص شود کارفرما تمام احتیاط های لازم و تدابیر امنیتی را ایجاد کرده و با این وجود جلوگیری از زیان امکان پذیر نبوده است. به نظر شخصی بنده این ماده جای بحث و گفتگوی عمیق تر و فراتری را می طلبد چرا که اثبات کردن این مسئله که ((کارفرما تمام احتیاط های لازم و تدابیر امنیتی را ایجاد کرده و با این وجود جلوگیری از زیان امکان پذیر نبوده است)) کمی گنگ و مشکل می باشد. در دید کلی و منطقی باید گفت قانون ما در گام اول در مقام دفاع از کارگر و حقوق وی قدم برداشته و در جمله اول

است و این خود دلیلی بر حمایت از کارگر و کارکنان اداری می باشد. اما قانون گذار در ادامه این بحث در مقام دفاع از کارفرمایی بر می آید که تمام احتیاط های لازم و تدابیر امنیتی را ایجاد کرده و با این وجود جلوگیری از زیان امکان پذیر نبوده است.

منابع و مآخذ

۱. اسماعیلی - محسن، قوه قاهره، انتشارات سروش، ص ۱۹
۲. اباذری فومشی، منصور، حقوق کار، انتشارات بهنامی، چاپ ۱ و ۲، تهران، سال ۱۳۸۱، ص ۹۳
۳. باز، سلیم؛ شرح المجله، المطبعة الادبية، بیروت، ۱۹۲۳م
۴. جعفری لنگرودی، محمد جعفر، ترمینولوژی حقوقی، انتشارات گنج دانش، چاپ سیزدهم، ۱۳۸۲، ص ۵۳۸
۵. جعفری لنگرودی - سید جعفر، حقوق تعهدات جلد اول، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ سوم، تهران، ۱۳۷۲، ص ۲۸۶
۶. جرج سلول، حقوق کار ج ۱، ترجمه دکتر پیرنیا، چاپ دوم، صفحات ۹۸ الی ۱۳۴.
۷. جزایری شمس الدین حقوق کار و بیمه های اجتماعی - انتشار رضوان، چاپ اول، تهران، سال ۱۳۸۲ ص ۲۰۴ تا ۲۴۲
۸. دهخدا، علی اکبر، لغت نامه، شماره مسلسل ۷۰، ۱۳۴۱، انتشارات دانشگاه تهران، ص ۷۷۶
۹. رسایی نیا - ناصر، حقوق کار، انتشارات آوای نو، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۹، ص ۱۲۵
۱۰. شهیدی، مهدی، تشکیل قراردادها و تعهدات، مجمع علمی فرهنگی مجد، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۲، ص ۳۳۵
۱۱. صفایی - سید حسین، مقالاتی درباره حقوق مدنی و حقوق تطبیقی، نشر میزان، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۲، ص ۳۹۳
۱۲. عراقی، عزت الله، حقوق کار (۱) انتشارات سمت، چاپ اول، تهران، سال ۱۳۸۱، ص ۷۸

۱۳. عراقی، عزت الله، بررسی تطبیقی پیرامون قرارداد کار موقت، موسسه کار و تامین اجتماعی تهران، ۱۳۸۲، ص ۲۵
۱۴. غانم قانون العمل (المصری)، اسماعیل، دروس فی قانون العمل اللبنانی، شماره ۱۹۴، چاپ مشرق، ۱۳۸۰
۱۵. قاضی - ابوالفضل، حقوق اساسی و نهادهای سیاسی (کلیات مبانی) چاپ هشتم، انتشارات دانشگاه تهران ۱۳۸۲، ص ۶۸۲
۱۶. کاتوزیان، ناصر، قانون مدنی در نظم حقوقی کنونی، همان منبع، ص ۵۷۵