

مسئولیت مدنی کارگر در مقابل کارفرما

حسن بادینی*

حسین داوودی بیرق**

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۹/۰۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۲/۲۸

چکیده

مسئولیت در روابط کارگر و کارفرما به مانند همه روابط حقوقی مسئله مهمی است. وقوع حوادث محیط کار چاره ناپذیر است و در حال حاضر با توجه به نظام مسئولیت مدنی کشور ایران، بار مسئولیت بر کارگر یا کارفرما اجتناب ناپذیر، در این راه، نصوص قانونی خاص، مبانی فلسفی و قواعد عمومی مسئولیت، روشن کننده نتیجه خواهد بود. در نظام حقوقی ایران علی‌رغم مسئولیت سنگینی که کارفرما در برابر کارگر دارد، مسئولیت کارگر در این رابطه از بین نمی‌رود. هرچند اثبات آن در سایه مسئولیت سنگین کارفرما سخت می‌گردد، کارگر هنوز بر اساس قواعد عمومی می‌تواند مسئول قرار گیرد. با توجه به ویژگی‌های این رابطه مسئولیت‌های خاص نیز در کنار چهره خاص قواعد عمومی برای کارگر ایجاد می‌شود، از یک طرف کارگر نسبت به انجام وظیفه شغلی خود متعهد است و برخی از مسائل این تعهد از جمله اعتصاب کارگران در نوع خود خاص است، همچنین با توجه به حوادث ناشی از کار مسئولیت کارگر در این زمینه نیز مورد بحث است و می‌تواند در حالت‌های مختلف تصور گردد. در اکثر کارهای علمی در زمینه مسئولیت مدنی در روابط کار، همیشه تأکید بر مسئولیت مدنی کارفرما بوده است و به نوعی مسئولیت کارگر همیشه در بوته ابهام قرار داشته است. این مقاله سعی در روشن نمودن موضوع

* دانشیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

hbadini@ut.ac.ir

** دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

h.davoodi@ut.ac.ir

مسئولیت کارگر در برابر کارفرما دارد و از روش توصیفی تحلیلی در این راه سود برده است.

کلیدواژگان

مسئولیت مدنی، رابطه کارگری و کارفرمایی، مسئولیت کارگر، مبنای حقوق کار.



مقدمه

قدرت پایین قراردادی کارگر در برابر کارفرما، قانون‌گذاران را مجبور به تصویب قوانین حمایتی و آمره نموده است. در قلمرو مسئولیت مدنی در رابطه کارگری و کارفرمایی همه جا سخن از مسئولیت کارفرما است، درحالی‌که نگاه به حقوق مسئولیت مدنی در رابطه کارگر و کارفرما از زاویه دید مسئولیت کارگر موضوعی غریب است. قانون‌گذار ایرانی علی‌رغم اینکه مسئولیت کارفرما را در نصوص قانونی در مابه‌ازای حوادث ناشی از ترک ایمنی کار روشن نموده است، اما به صراحت از نوع مسئولیت کارگر سخنی به میان نیاورده است و فقط در ماده ۹۵ قانون کار به مواردی از مسئولیت کارگر اشاره شده و در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی نیز به مسئولیت ناشی از تقصیر کارگر در برابر کارفرما در قبال خسارات وارده به اشخاص ثالث اشاره نموده است، اما مبنای مسئولیت کارگر را مشخص ننموده و در حوادث ناشی از کار، سهم کارگر مشخص نیست. گروهی با توجه به حمایتی بودن حقوق کار در حوادث ناشی از تقصیر کارگر برای وی مسئولیتی قرار نداده‌اند، در مقابل در برخی از آرای صادره از محاکم با استناد به قواعد عمومی مسئولیت، بدون در نظر گرفتن ماهیت حقوق کار و نصوص قانون کار در این زمینه احکامی صادر شده است که منجر به تضییع حقوق کارگر شده است. سؤالی که در این رابطه قابل طرح می‌باشد این است که مبنای مسئولیت کارگر در برابر کارفرما چیست؟ آیا مسئولیت کارگر در مقابل کارفرما تابع قواعد عمومی است یا برای آن نظام و مقررات خاص وجود دارد؟ مصادیق مسئولیت کارگر در این رابطه چیست؟ ماهیت حقوق کار چه تأثیری بر تفسیر قواعد آن دارد؟ به نظر می‌رسد علی‌رغم حمایتی بودن قانون کار در نظام حقوقی ایران، مسئولیت کارگر در برابر کارفرما بر مبنای تقصیر استوار است، اما با توجه به نوع تعهدات کارگر در برابر کارفرما انواع متعددی از مسئولیت در این رابطه قابل تحقق است و بعضاً با قواعد عمومی مسئولیت زاویه پیدا می‌کند. مقاله حاضر در دو قسمت تنظیم شده است، در گفتار نخست ماهیت، منابع و مبنای مسئولیت کارگر در برابر کارفرما مورد بحث بوده و در گفتار دوم مصادیق مسئولیت‌های کارگر مورد بحث قرار می‌گیرد.

گفتار نخست: ماهیت، منابع و مبانی مسئولیت کارگر در قبال کارفرما

مسئولیت کارگر در قبال کارفرما دارای ماهیت خاص بوده و منابع و مبانی خاص خود را دارد.

۱. ماهیت مسئولیت کارگر در قبال کارفرما (قراردادی یا غیرقراردادی)

رابطه کارگری و کارفرمایی هرچند از جهاتی با قراردادهای معوض بی‌شبهت نیست اما با آنها تفاوت‌های بسیار دارد. وجود قوانین امری و ضرورت رعایت آنها از سوی طرفین قرارداد سبب شده است تا نقش قرارداد کار، به‌عنوان قرارداد، کاهش یابد، از این‌رو، برخی ترجیح می‌دهند به جای قرارداد کار از عنوان رابطه کار استفاده کنند^۱ باید دید که آیا این امر منجر به تغییر رابطه قراردادی شده و مسئولیت‌های طرفین را مشمول باب ضمان قهری (مسئولیت غیر قراردادی) می‌سازد؟ در تعریف مسئولیت قراردادی گفته شده است: «در نتیجه اجرا نکردن تعهدی که از عقد ناشی شده است به وجود می‌آید...» و دو شرط برای تحقق آن لازم است ۱. وجود قرارداد بین زیان‌دیده و عامل ورود ضرر ۲. رابطه علیت بین خسارت و عدم اجرای قرارداد. ۳. از طرفی در خصوص مسئولیت قراردادی متعلق قصد طرفین بودن تعهد نقض شده ضروری نیست و همین که تعهد لازمه توافق بشمار رود، خواه تلازم عرفی باشد یا قانونی، تعهد ناشی از عقد است.^۲ در رابطه کارگری و کارفرمایی نیز فارغ از اینکه قرارداد کار را به لحاظ قواعد آمره، رابطه تلقی کنیم یا عقد، به این جهت که ریشه مسئولیت‌های متصوره، قرارداد است و قبل از قرارداد، طرفین مسئولیتی نداشته‌اند، ماهیت آن، قراردادی است، هرچند طرفین از وجود این مسئولیت‌ها آگاهی نداشته باشند، با وجود این در مواردی خسارات وارده از سوی کارگر به کارفرما می‌تواند مرتبط به موضوع اصلی قرارداد نباشد اما در هر حال بخشی از مسئولیت کارگر که در رابطه با موضوع اصلی قرارداد کار است قراردادی است و مسئولیت کارگر در قبال سایر خسارات غیر قراردادی است.

۱. عراقی، عزت‌الله؛ حقوق کار، ج دوم، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۲، ص ۵.

۲. کاتوزیان، ناصر؛ حقوق مدنی، مسئولیت مدنی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۷، ج ۱، ص ۶۰۶-۶۰۶.

۳. همان، ص ۶۹.

۲. ملاحظات حقوق کار در خصوص مسئولیت کارگر (ملاحظات اجتماعی و اقتصادی)

نابرابری قدرت قراردادی منجر به پیش‌بینی قواعدی شده است که از طرف ضعیف حمایت گردد. از نظر اقتصادی کارفرما تمام منافع را می‌برد، درحالی‌که کارگر که معیشت او وابسته به توانایی او در فروش تنها سرمایه‌اش (کارش) است در معرض زیان قرار دارد.^۱ از نظر فلسفی و مبنایی بین حقوق مدنی و حقوق کار تفاوت اساسی وجود دارد، منطق حقوق مدنی منطق عدالت معاوضی است و از شهروند بماهو شهروند حمایت می‌کند و در آن افراد با هم برابرند و منطق ریاضی بر حقوق مدنی حاکم است. حقوق مدنی حقوق بورژوا و سرمایه‌داران است درحالی‌که حقوق کار منطق متفاوتی دارد و جانب‌دارانه عمل می‌نماید، عالما عامدا در صدد حمایت از یکی از طرفین (کارگر) است^۲ و از تأثیرات آن می‌توان تفسیر به نفع کارگر را عنوان نمود. قانون مدنی خود اختلاف‌زا است در حالی‌که حقوق کار سعی در حل اختلافات به‌صورت مسالمت آمیز دارد^۳ دورکیم می‌نویسد: «...قرارداد عادلانه قراردادی است که به‌وسیله آن اشیاء و خدمات در سایه ارزش‌های حقیقی و بهنجار و به‌طور خلاصه، در سایه ارزش‌های عادلانه، مبادله شوند.»^۴ از نظر دورکیم در قلمرو حقوق کار، دولت‌ها باید کمتر دخالت کنند. و فقط باید در برابر قراردادهای ناعادلانه و غیرمنصفانه عکس‌العمل نشان دهند^۵ از دیدگاه جامعه‌شناختی، روابط کار واقعیتی اجتماعی، اقتصادی و حقوقی است، حقوق کار از مصادیق نوع نوینی از حقوق است که می‌توان آن را «حقوق اجتماعی» نامید. از آنجایی‌که کارگران یک طبقه مهم از جوامع را تشکیل می‌دهند تلاش‌های صورت گرفته در راستای حمایت از آنان تحت عنوان مفهوم اجتماعی حقوق کار شناخته می‌شود. در برابر این مفهوم که حاصل جنبش‌ها و مبارزات کارگری و پشتیبانی‌های انسان دوستانی بود که از کارگران دفاع می‌کردند، مفهوم اقتصادی قرار دارد که به مفهوم

1. Bryn, Perrins, M.A, Labour relations law now, London:Butterworths, 1975,(p 1)

2. Alexandru, POPA, "The Liability of the Employer and the Liability of the Employees between Civil Law and Labour Law, theoretical and applied", economics ,volume xvii, 2010,(p 136).

3. Christophe, rade,france quercy, Droit du travail et responsabilite civile, Bordeaux: universite bordeaux ,1997,(p 2).

۴. علیزاده، عبدالرضا: «رویکردی جامعه‌شناختی به حقوق کار ایران»، مجله اندیشه‌های حقوقی، بهار و تابستان ۸۳، ش ششم، ص ۸۸.

۵. علیزاده؛ همان.

اقتصادی حقوق کار توجه می‌کند. هر امتیازی که در جهت بهبود وضع کارگران داده می‌شود از دیدگاه اقتصادی، به شکل افزایش هزینه تولید جلوه‌گر می‌شود، لذا میان منافع کارفرما و منافع کارگران تعارضی وجود دارد که می‌توان آن‌را به تعارض میان ملاحظات اجتماعی و اقتصادی تعبیر کرد. هماهنگی دو مفهوم ضروری بوده و حفظ حقوق بنیادین کارگر تحت هر شرایطی لازم است.^۱ همیشه بار مسئولیت مطلق بر طرف قوی (مانند کارفرما یا تولیدکننده) به نفع جامعه نیست.^۲ برای جلوگیری از افزایش هزینه‌ها و رکود تولید راه‌حل‌هایی مانند بیمه ارائه شده و در برخی کشورها، تأمین اجتماعی و طرح‌های خاص به کلی جایگزین مسئولیت مدنی شده و تقصیر زیان‌دیده نیز به تنهایی وی را از گرفتن خسارت محروم نمی‌کند. ماده ۱-۴۵۱ قانون تأمین اجتماعی فرانسه مقرر داشته است: «جزء در موارد استثنایی، هیچ‌گونه رابطه مسئولیتی بین کارگر زیان‌دیده و کارفرما وجود ندارد و صندوق تأمین اجتماعی مدیون اصلی جبران خسارت زیان‌دیده است.» در حقوق آلمان نیز وضع به همین منوال است.^۳ لذا ایجاب حمایت از کارگر به معنای بار مسئولیت سنگین بر کارفرما و معاف نمودن کارگر از مسئولیت‌های ناشی از تقصیر وی نیست و نمی‌توان معافیت افراد از مسئولیت را به استناد ضعیف بودنشان توجیه نمود.

۳. مبنای مسئولیت کارگر در برابر کارفرما

اصل مسئولیت در حقوق ایران بر مبنای تقصیر استوار بوده (ماده ۱ ق.م.م) و هر استثنایی خارج از آن نیازمند تصریح است. ماده ۴۱ قانون کار ۱۳۳۷ مقرر کرده بود «هرگاه اهمال یا تقصیر کارگر موجب بروز حادثه و از بین رفتن و آسیب دیدن یکی از آلات و افزار کارگاه یا خرابی محصول شود، کارفرما حق دارد جبران خسارت وارده را ... از کارگر بخواهد.» اما در قانون کار سال ۶۹ چنین نصی پیش‌بینی نشد، لیکن به نظر نمی‌رسد منظور قانون‌گذار از عدم تصریح معاف دانستن کارگر از هر نوع مسئولیت باشد. وقتی قانون کار سال ۶۹ قصور کارگر در «انجام وظایف

۱. عراقی؛ همان.

۲. کاتوزیان، ناصر؛ **مسئولیت ناشی از عیب تولید**، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۹۰، ص ۱۱۲.

۳. بادینی، حسن؛ **فلسفه مسئولیت مدنی**، تهران: انتشارات شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۴، ص ۵۹۶.

محوه» را مجوز فسخ قرارداد کار یا به تعبیر دقیق‌تر اخراج کارگر می‌شمارد (ماده ۲۷)، آیا منطقی است او را از پرداخت خسارت و مسئولیت ناشی از فعل خود معاف کند؟^۱

تعریف اجمالی تقصیر عبارت است از فعل خلاف رفتار انسان متعارف و معقول در شرایط خارجی حادثه. می‌توان تقصیر کارگر را نیز با فعل کارگر متعارف در اوضاع و احوال خارجی حادثه مقایسه کرد. قانون کار در مواد ۹۱ و ۹۲ مسئولیت برخی حوادث را بر عهده کارفرما گذاشته و مسئولیت کارگر را محدود به فروض معدودی نموده است و این شائبه را به ذهن می‌رساند که در فرضی که تقصیرهای منصوص از سوی کارگر صورت نگرفته، مسئولیت کارفرما محقق می‌گردد. از سوی دیگر در ماده یک قانون مسئولیت مدنی تقصیر مبنای مسئولیت اعلام شده و در ماده ۱۲ قانون مزبور نیز مقرر گردیده کارفرما مسئول خسارات وارده از سوی کارگران است و به وی حق مراجعه به کارگری که مطابق قانون مسئول باشد، داده شده است. لیکن کم و کیف این مسئولیت قانونی کارگر مورد سؤال است. در خصوص مفهوم تقصیر کارگر در برابر کارفرما سه مفهوم قابل تصور است. ۱. مسئولیت محض کارفرما و عدم مسئولیت کارگر حتی در فرض تقصیر وی به استثنا تقصیر عمدی و حادثه خارج از کار. ۲. مسئولیت کارگر در فروض نقض تکالیف مقرر در مواد ۹۱ و ۹۵ قانون کار. ۳. مسئولیت کارگر در فرض تقصیر مطابق قواعد عمومی. از یک طرف می‌توان گفت تقصیر کارگر با تصویب قانون متأخر (قانون کار ۱۳۶۹) محدود به موارد خاصی شده است و در غیر از موارد مزبور کارگر مسئول نبوده و کارفرما قهراً مسئول خواهد بود و در واقع مقررات مربوط به مسئولیت مدنی کارگر تخصیص خورده است، از سوی دیگر قانون کار برای حمایت از منافع کارگر و البته با مد نظر قرار دادن مفهوم اقتصادی حقوق کار پیش‌بینی شده و به این بهانه نمی‌توان به اشخاص آزادی انجام اعمال مغایر با رفتار انسان متعارف را داد، لیکن اینکه کارفرما مسئولیت خود را با اثبات تمام احتیاط‌های لازم در تدارک ایمنی کارگر می‌تواند از بین ببرد. و برخلاف قول برخی^۲ یگانه علت معافیت کارفرما اثبات علت خارجی عنوان نیست. صرفاً در مقابل اشخاص صدمه دیده از فعل کارگر پیش‌بینی شده است، و نفی یا

۱. عراقی، عزت‌الله؛ حقوق کار، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۱، ج ۲، ص ۱۸۸.

۲. حسینی نژاد، حسینقلی؛ مسئولیت مدنی، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۷۰، ص ۵۰.

اثباتا دلالتی بر مسئولیت کارفرما در مقابل کارگر که به نوعی معین کننده مسئولیت کارگر در برابر او نیز خواهد بود، ندارد. یقینا مسئولیت کارفرما در برابر کارگر به مانند و به میزان مسئولیت وی در برابر اشخاص ثالث نیست، زیرا، در این صورت مراجعه بعدی کارفرما به کارگر توجیه ناپذیر می‌گردد. هرچند بخش آخر ماده ۱۲ مذکور در خصوص خسارت کارگر به اشخاص ثالث است، اما خساراتی که به مناسبت کار از سوی کارگر به اشخاص ثالث وارد می‌نماید بی‌مناسبت به تأمین ایمنی کارگر و کارگاه توسط کارفرما نیست و مسئولیت کارفرما در برابر اشخاص ثالث می‌تواند به جهت بی‌احتیاطی یا نافرمانی یا نقض تکالیف مقرر در قانون کار از سوی کارگر باشد و در این مورد برای کارفرما فرض تقصیر شده است. اگر قانون کار معیار باشد و حادثه به علت تقصیر کارگر- غیر از نقض تکالیف خاص قانون کار- ایجاد شده باشد، علی‌رغم تدارک وسایل ایمنی از سوی کارفرما مسئولیت قهرا بر دوش وی خواهد بود، اما اگر قواعد عمومی معیار رجوع کارفرما به کارگر باشد، فقط نقض تکالیف موصوف نیست که کارگر را مسئول می‌کند، بلکه تقصیرات دیگر نیز او را مسئول خواهد نمود. یکی از اساتید^۱ در تأیید مسئولیت تام کارفرما در برابر کارگر و عدم مسئولیت کارگر در فرض اهمال و بی‌احتیاطی، با استناد به ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی و با توجه به قسمت اخیر آن در خصوص تکلیف کارفرما نسبت به کسر حق بیمه سهم بیمه شده (... در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خود داری کند شخصا مسئول پرداخت آن خواهد بود، تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود) آورده‌اند: «... هر کارگر خود به خود و به حکم قانون نسبت به حوادث ناشی از کار بیمه می‌شود و کارفرما موظف است حق بیمه را بپردازد، و این امر مفهومی جز مسئولیت کارفرما نسبت به حوادث ناشی از کار، هرچند که مبتنی بر اهمال و بی‌احتیاطی کارگر باشد ندارد، پس، اگر کارفرما تمام احتیاطها و مراقبت‌های لازم را برای ایمنی کارگاه بکند و کارگری به هنگام کار یا به مناسبت آن صدمه ببیند، کارفرما مسئول جبران خسارت است و بی‌احتیاطی و تقصیر کارگر نیز از این مسئولیت نمی‌کاهد...» این استاد محترم در ادامه مواردی را از قلمرو مسئولیت کارفرما از جمله صدمه عمدی کارگر به خود،

۱. کاتوزیان، ناصر؛ حقوق مدنی، مسئولیت مدنی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۷، ص ۲۳.

خسارتی که در اثر مستی و اعتیاد یا ارتکاب امری خلاف قانون به او وارد می‌شود، خارج می‌دانند و در واقع آن را حادثه خارج از کار می‌دانند و همچنین به نقل از حقوق‌دانان آمریکایی، مسئولیت کارفرما نسبت به زیان‌های ناشی از کار در حقوق آمریکا را «مسئولیت محض» عنوان نموده‌اند.^۱ در مقابل این نظر می‌توان گفت: در ماده ۱۳ قانون مسئولیت مدنی نیز کارفرمایان مکلف به بیمه نمودن کارگران در مقابل خسارات وارده از ناحیه آنان به اشخاص شده‌اند و نتیجه پذیرش استدلال یاد شده (مسئولیت محض کارفرما) این خواهد بود که کارفرما نتواند به کارگر رجوع نماید، حال آنکه مطابق قسمت اخیر ماده ۱۲ حق رجوع به کارگر مسئول پیش‌بینی شده است. برخی در این مورد معتقدند: «...عیب این ماده (ماده ۱۳ ق.م.م) این است که ضمانت اجرای آن مشخص نیست: ظاهراً این تکلیف هیچ ضمانت اجرایی ندارد... پذیرش امکان رجوع به معنای آن است که قانون‌گذار عدم رعایت تکلیف مقرر در ماده ۱۳ را نادیده می‌گیرد و هیچ ضمانت اجرایی برای آن قائل نمی‌شود؛ ...»^۲ ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی در فصل سوم (منابع درآمد- مأخذ احتساب حق بیمه و نحوه وصول آن) آمده است و به نظر می‌رسد نتوان استدلال مسئولیت تام را به استناد آن قبول داشت زیرا، قانون‌گذار در این ماده ضمن تأیید بیمه خود به خود کارگر در هر حالت، کارفرما را مکلف به کسر حق بیمه سهم بیمه شده از حقوق وی نموده است و ضمانت اجرایی آن را پرداخت آن از طرف کارفرما قرارداده است به نحوی که قادر به مراجعه بعدی به کارگر در خصوص سهم مزبور نباشد و نه اینکه با عدم کسر سهم مزبور مسئولیت خسارات وارده از سوی کارگر بر عهده کارفرما باشد. منطقاً نیز این کارکرد قانون تأمین اجتماعی در پی اجرای تکلیف ماده ۱۳ قانون مسئولیت مدنی مقرر شده و حال آنکه خود قانون مسئولیت مدنی به شرحی که گذشت، برای ماده ۱۳ (بیمه مسئولیت) ضمانت اجرایی پیش‌بینی ننموده است، لذا صرف اقتضای حمایت از کارگر و منطق ضمانت اجرای عدم رجوع به کارگر در تفریر مسئولیت، به صورت ضمنی و مبهم، نمی‌تواند در برابر نصوص صریح (ماده ۱۲ ق.م.م) تاب مقاومت داشته باشد. مسئولیت محض کارفرما نیاز به تصریح قانون‌گذار دارد، هرچند این نظر که؛ مسئولیت

۱. همان، به نقل از: Emanuel, Steven L., torts, aspen publisher, new York: 2009 (p321)
 ۲. صفایی، حسین و رحیمی، حبیب‌الله؛ الزم‌ها و مسئولیت مدنی بدون قرارداد، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۰، ص ۲۷۴.

کارگر صرفاً محدود به تقصیرهای عمدی و حوادث خارج از قلمرو کار است، با طبع حقوق کار سازگارتر است لیکن نیاز به اسباب حقوقی متناسب دارد. مواد ۹۱ و ۹۵ نیز کارفرما را مسئول حوادث ناشی از ترک وظیفه تدارک ایمنی کارگر دانسته است و این حکم قانونی نیز جزء فرض تقصیر برای کارفرما نسبت به تأمین ایمنی، مؤسس قاعده جدیدی نیست، لذا نصوص قانونی جدید صرفاً حاکی از مسئولیت کارگر مطابق قواعد عمومی مسئولیت است، آرای صادره از محاکم کشور نیز به دنبال قواعد عمومی مسئولیت در این رابطه است، با وجود این تفسیر مواد قانونی در رویه قضایی باید به تعدیل این استدلال خشک و مغایر با فرض حمایت از کارگر کمک کند. برخی از نویسندگان حقوقی نیز تقصیر معمولی کارگر را برای وی مسئولیت‌زا نمی‌دانند و معتقدند آن چیزی که سبب مسئولیت کارگر در برابر کارفرما می‌شود «تقصیر غیرقابل بخشایش» کارگر است و آن تقصیری است که شدت آن از تقصیر معمولی بیشتر و غیرقابل اغماض بوده و در احراز آن شرایط خارجی حادثه، شرایط کار مثل زمان حادثه (ابتدا یا انتهای کار) محتویات ذهنی کارگر و... مورد لحاظ قرار می‌گیرد و دلیل آن را مسئولیت نهایی کارفرما عنوان نموده‌اند.^۱ و استدلال شده است؛ از آنجایی که مطابق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی کارفرما صرفاً در خصوص برخی از خسارات وارده از ناحیه کارگران پس از جبران می‌تواند به کارگران رجوع نماید لذا این تفکیک به این صورت تفسیر می‌شود که کارفرما صرفاً در مواردی که کارگر تقصیر غیرقابل بخشایشی انجام داده باشد حق رجوع به وی را دارد. با تحلیلی که شد معلوم شد هیچ‌کدام از نصوص استنادی نافی مسئولیت کارگر بر مبنای تقصیر وی نیست و تفسیر اخیر (تقصیر غیر قابل بخشایش) نیز که از حقوق فرانسه برگرفته شده است در حقوق ایران جایگاهی ندارد و با عناصر سازنده آن ناسازگار است، البته با توجه به تکلیف سنگین کارفرما در تأمین ایمنی کارگر، تقصیر عادی کارگر می‌تواند تحت الشعاع تکلیف مزبور قرار گرفته و سبک جلوه نماید و در نتیجه در توزیع مسئولیت سهم کارگر کمتر شود.

۱. خدابخشی، عبدالله؛ **جبران خسارت کارگران در نظام مسئولیت مدنی**، تهران: انتشارات شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۲، ص ۱۰۸.

گفتار دوم: مصادیق و صور مسئولیت کارگر در مقابل کارفرما

در رابطه کارگر و کارفرما با توجه به مناسبات کاری مسئولیت‌های خاصی بروز می‌نماید.

۱. مسئولیت کارگر ناشی از ترک وظیفه شغلی.

موضوع اصلی تعهد کارگر انجام کار محوله به وی است ترک این وظیفه یا همراه با ترک کار به قصد عدم انجام وظیفه و یا تحت عنوان اعتصاب انجام می‌گیرد.

الف) ترک کار یا نقص در انجام وظیفه

تکلیف اصلی کارگر انجام کار محوله بوده و بمانند سایر تکالیف قراردادی ناقض آن مسئول است. در قانون کار با شرایطی، کارگر ناقض تعهدات مزبور اخراج می‌گردد. در خصوص مطالبه خسارات ناشی از این نقض عهد با توجه به اینکه ماهیت مسئولیت کارگر در برابر کارفرما قراردادی است، ماده ۲۲۱ ق.م.مستند مطالبه خسارت است، همچنین به موجب حکم کلی (ماده ۱ ق.م.م) اصل این است که هیچ ضرری بدون جبران باقی نماند. آنچه مطالبه خسارت را در این خصوص با تردید همراه می‌سازد، این است که؛ قانون‌گذار در مواد مختلف قانون کار برای تخلفات کارگر ضمانت‌اجرائی‌هایی پیش‌بینی نموده است (ماده ۲۷، تبصره ۱ ماده ۲۰) و در موارد خاصی کارگر را به جبران خسارات مکلف. (ماده ۱۱۴) اما در مواردی نسبت به آن سکوت نموده است. به همین جهت این شائبه به ذهن می‌رسد که، سکوت قانون‌گذار در مکلف نمودن کارگر به جبران خسارات وارده، در برخی موارد دلیل بر عدم تکلیف کارگر است، حتی شاید گفته شود از آنجایی که هیچ شخصی را نمی‌توان با اجبار به انجام کار واداشت و عرف کار نیز مستلزم پیش‌بینی کارفرما نسبت به تخلفات احتمالی کارگر و چاره‌جویی در این موارد است این نوع خسارات قابل مطالبه نیستند، در فصل دوم قانون کار، در بند ۲-۴ تحت عنوان: «جبران خسارات از هر قبیل...» در ماده ۲۹، کارفرما در صورتی که مسئول تعلیق شناخته شود، مکلف به جبران خسارات کارگر شده است، لیکن برای موردی که کارگر، موجب تعلیق قرارداد می‌گردد، مسئولیتی را پیش‌بینی ننموده است. با وجود این هرچند اشخاص را به اجبار نمی‌توان به کار واداشت، اما این امر مانع از مسئولیت متخلف نیست، لذا ترک کار چنانچه بدون اطلاع قبلی و شتابزده باشد طبق قواعد عمومی مسئولیت کارگر را در پی دارد و سوء استفاده از حق در حقوق ما مسئولیت‌زا است.

ب) اعتصاب

ترک وظیفه شغلی کارگر می‌تواند در قالب اعتصاب صورت گیرد. اعتصاب نمودی از اختلافات جمعی کار است که از سوی کارگران ابراز می‌شود. قانون کار در ماده ۱۴۲ ذیل بحث از مذاکرات و پیمان‌های جمعی کار اشاره‌ای به یک نوع از اعتصاب یعنی کاهش تولید ضمن حضور در محل کار می‌کند و مقرر می‌دارد که در چنین مواردی قضیه باید به شکل یک دعوی کار درآید و در هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف مورد رسیدگی قرار بگیرد. اعتصاب پدیده‌ای اجتماعی است و فراتر از مقررات حقوقی محلی برای آزمایش قدرت است؛ کارگران که در مقابل کارفرما در موضع ضعیف‌تر قرار دارند از طریق این اقدام جمعی و با ضرر زدن به منافع کارفرما وی را به مذاکره می‌کشانند و مواضع خود را به وی دیکته می‌کنند. مسلم است که در نتیجه اعتصاب به کارفرما ضرر وارد می‌شود و بین عمل کارگران و این ضرر رابطه سببیت وجود دارد و بنابراین مقدمات تحقق مسئولیت مدنی عاملان اعتصاب در برابر کارفرما و سایر اشخاص متضرر وجود دارد. ضرر در رابطه با اعتصاب از سه جنبه قابل طرح است: خسارت نسبت به دستمزد کارگران، خسارت نسبت به منافع کارفرما و خسارت از طرق مختلف به عموم^۱. اگر دلیلی برای مشروعیت اعتصاب وجود نداشته باشد می‌توان گفت که مطابق اصول مسئولیت مدنی ایرادی در ضامن بودن کارگران در قبال خسارات وارده وجود ندارد، اما اگر اعتصاب حق کارگران باشد اصولاً مسئولیتی به بار نمی‌آورد مگر اینکه در اعمال آن سوء استفاده از حق صورت گرفته باشد. در حقوق ایران ممکن است گفته شود که ذکر مصداقی از اعتصاب در ماده ۱۴۲ قانون کار و عدم اعلام ممنوعیت آن و عدم وضع ضمانت اجرا برای آن دال بر مصونیت کارگران در صورت توسل به آن است، اما به نظر می‌رسد که نمی‌توان این تفسیر را پذیرفت و ظاهراً قانون‌گذار در به کار نبردن اصطلاح اعتصاب و عدم وضع مقررات در مورد آن تعمد داشته است. به علاوه اعتصاب عبارت است از توقف کار و به عبارتی تخلف از قرارداد کار و ممنوعیت چنین امری نیاز به دلیل خاص ندارد، بلکه مجاز بودن آن نیاز به دلیل دارد که چنین دلیلی در حقوق کنونی ایران وجود ندارد، البته به موجب اصل بیست و هفتم قانون اساسی ایران تشکیل اجتماعات و راهپیمایی‌ها،

1. By, Edson, L. Whitney, Labour relations law now, London: butterworths published, 1920, (p189).

بدون حمل سلاح، به شرط آنکه مخل به مبانی اسلام نباشد آزاد است» اما بعید است به استناد این اصل کارگران اعتصاب کننده در برابر کارفرما فاقد مسئولیت تلقی شوند، بلکه چنین برداشتی مستلزم تقویت آن با رویه قضایی است، البته نص مشابهی در منشور حقوق بشر اروپایی وجود دارد که محاکم انگلستان برای مشروعیت اعتصاب به آن استناد نموده‌اند. قرن‌ها اعتصاب به‌عنوان «جمعیت خطرناک» کارگران تلقی می‌شد، که باید تحت کنترل در بیاید و به هیچ وسیله‌ای نباید به کارگران اجازه مسلح شدن به این سلاح را داد...^۱ در حقوق فرانسه در زمان انقلاب کبیر ائتلاف کارگری و کارفرمایی برای تغییر دستمزد جرم بوده و پیش‌بینی این جرم در این نظام حقوقی امکان توسل به اعتصاب را از بین می‌برد اما عملاً اعتصاب‌های بسیاری در این کشور رخ می‌داد انقلاب هرگونه ائتلافی را ممنوع کرد تا اینکه قانون این حق را پیش‌بینی کرد^۲ در حال حاضر در فرانسه اعتصاب از حقوق اساسی محسوب می‌شود که به‌وسیله قانون اساسی تضمین شده است، اما باید بین آن و سایر ارزش‌ها و آزادی‌ها تعادل برقرار گردد. از جمله این حقوق که باید تعادل آنها با اعتصاب برقرار شود، آزادی تجاری و صنعتی و حق مالکیت، آزادی شغل، امنیت اشخاص و اشیاء، استمرار خدمات عمومی است. بنابراین، شرکت‌کنندگان در اعتصاب مکلف به حفظ حقوق اساسی مذکور هستند. در تصمیم مورخه ۱۹۷۹ شورای قانون اساسی اعلام شد، حق اعتصاب باید با استمرار خدمات عمومی مطابق باشد.^۳ اگر اعتصاب توأم با تقصیر سنگین باشد کارفرما حق اعمال ضمانت اجرا دارد، این ضمانت اجرا بر علیه تقصیر اعمال می‌شود و نه اعتصاب و حتی می‌تواند اخراج کارگر را در بر داشته باشد. در اعتصاب سه نوع تقصیر امکان دارد. ۱. لطمه به آزادی اشتغال. ۲. امتناع از تبعیت از دستور توقف اعتصاب.^۳ رفتارهای زیان‌زننده خاصی در اعتصاب.^۴ ماده ۱-۵۲۱ L قانون کار نتایجی را برای اعتصاب کنندگان مقرر نموده است: «اعتصاب قرارداد کار را نقض نمی‌کند مگر اینکه کارگر مرتکب

1. Arabella, Stewart, Mark, Bell, The Right to Strike: A Comparative Perspective, Liverpool: institute briefing published, 2008,(p.27), available at: www.ier.org.uk/.../The+Right+to+Strike+A+Comparative+Perspective.pdf(last visited on 08/09/2014,).

2. Jacques, ghestin, sirey, Droit du travail, Paris, 1972,(p 88).

3. Arabella, Stewart,& Mark, Bell, ibdl,(p 35).

4. IE, cattede, Legislation professionnelle et social,1965,(p 27).

تقصیر سنگین شود (gross misconduct) اعمال اعتصاب نمی‌تواند از طرف کارفرما به‌عنوان زمینه رفتار تبعیض‌آمیز در رابطه با پاداش و مزایای جانبی مورد استفاده قرار گیرد. اخراج ناشی از نقض پاراگراف ۱ باطل و بی‌اعتبار است» از این ماده دادگاه‌ها سه نتیجه گرفته‌اند: اول اینکه؛ اعتصاب قرارداد کار را به حالت تعلیق در می‌آورد. دوم: رفتار تبعیض‌آمیز در رابطه با پاداش و مزایای جانبی ممنوع است و نهایتاً اخراج ناشی از اعتصاب متعارف ممنوع است.^۱ (در اثر اعتصاب قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید؛ کارگر تعهدی به اجرای قرارداد کار در این مدت ندارد و از مزد این دوره هم محروم است و همه روابط کاری بین کارگر و کارفرما در این دوران از بین می‌رود اما پس از پایان اعتصاب مجدداً رابطه کار از سر گرفته می‌شود)^۲. حق اعتصاب در مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار به صراحت مورد اشاره قرار نگرفته، اما در منشور اجتماعی شورای اروپا و در منشور حقوق بنیادین اتحادیه اروپا اعتصاب به‌عنوان یکی از حقوق اساسی اشخاص شناسایی شده است. در حقوق فرانسه اعتصاب مرواریددوژی شده (greve perlee) ممنوع است. منظور از این اعتصاب اجرای ناقص و معیوب قرارداد کار است. همچنین اعتصاب سیاسی نیز در این کشور ممنوع است. منظور از اعتصاب سیاسی توقف کار در اعتراض به سیاست‌های دولت است به نحوی که به مسائل حرفه‌ای کارگر ارتباطی نداشته باشد.^۳ ملاک سوءاستفاده از حق بودن اعتصاب این است که اختلال عمدی در کلیت کارگاه به منظور فلج کردن آن (و نه صرفاً کاهش تولید آن) صورت بگیرد. این امر از امور موضوعی است که باید در هر مورد بررسی شود. همچنین است هرگاه محرز شود که مطالبات حرفه‌ای مد نظر کارگران نبوده و از این حق صرفاً به قصد اضرار به کارفرما استفاده کرده‌اند. اگر کارفرما در وقوع اعتصاب مؤثر باشد (به علت عدم رعایت مقررات قانونی و تعهدات قراردادی) کارگران حتی در صورت مسئول بودن هم با مسئولیت کاهش یافته مواجه هستند. معروف است که در حقوق کامن لاق اعتصاب وجود ندارد. در دعوی Taff Vale Railway مسئولیت خسارات وارده بر کارفرما در اثر اعتصاب مقرر شد. اما تجدید نظر در این تصمیم با قانون دعاوی تجاری (کارگری) مصوب ۱۹۰۶

1. Arabella, Stewart & Mark Bell, Ibdl, (p 44).

2. IE catte, Ibdl, (p 31).

3. IE catte, Ibdl, (p 35).

صورت گرفت و طریق قانونی حمایت از آزادی اعتصاب را گشود. قانون ۱۹۰۶ یک مصونیت را برای مسئولان اتحادیه‌ها در برابر اعمالی که در حالت عادی غیرقانونی محسوب می‌شود، ایجاد نمود. به این معنی که کارفرما نمی‌تواند به جهت مطالبه خسارات بر علیه اتحادیه اقامه دعوی نماید. این شکل حمایت در قالب مصونیت و نه در قالب حق تا به حال ادامه دارد.^۱ شکل جدید قانون مذکور در قانون ۱۹۷۴ متبلور شده است و به وسیله قوانین بعدی اصلاح شده است، من جمله قانون اتحادیه‌ها و روابط کار ۱۹۹۲ و اصلاحی ۱۹۹۳ آن و بعدها با تصویب قانون ۱۹۹۹ و ۲۰۰۴ مصونیت اعتصاب محدود شد. در طی سال‌ها مصونیت از شکل‌های خاص دعوی که مورد حمایت قرار می‌گرفت، به صورت مشروط در برخی از تعهدات شکلی رسید و مشروط به ارسال اخطاریه و رأی‌گیری شد. بین سال‌های ۱۸۷۱ تا ۱۹۰۶ قوانینی تصویب شد که به موجب آنها حق اعتصاب عملاً به صورت منفی از طریق مصونیت‌های تصویب شده در این قوانین مستقر شد. (مواد ۱، ۲، ۳ قانون دعاوی تجاری ۱۹۰۶). در حقوق انگلیس اعتصاب بدون اخطار همواره نقض اساسی است. در آمریکا با تصویب قانون ملی روابط کار مصوب ۱۹۳۵ مقرر شد: «هیچ‌یک از مقررات آن قانون نباید به نحوی تفسیر شود که مخل حق اعتصاب باشد»^۲ مصونیت‌های قانونی در موارد ذیل زایل می‌شود: ۱. کنش ثانوی^۳. ۲. تجمع غیرقانونی^۳. اقدام برای اجبار به عضویت در اتحادیه^۴. اقدام برای تحمیل شناسایی اتحادیه^۵. اقدام برای حمایت از اعتصاب‌گران غیر رسمی اخراج شده^۶. اقدام بدون اخطار مناسب^۷. اقدام بدون رأی‌گیری معتبر برای اعتصاب.^۴

ماده ۱۱ سند کنوانسیون اروپایی حقوق بشر (ECHR) حق تجمع را پیش‌بینی نموده است. سال‌ها ماده ۱۱ از سوی دادگاه حقوق بشر اروپا به‌طور مضیق تفسیر می‌شد، در حال حاضر حق اعتصاب یکی از مصادیق ماده ۱۱ تلقی می‌شود^۵ و این سند وارد حقوق داخلی انگلیس شده است. به

1. BOB, SIMPSON, Economic Tort Liability in Labour Disputes: The Potential Impact of the House of Lords' Decision in OBG Ltd v Allan, Industrial Law Journal, Vol. 36, No. 4, London: Industrial Law Society, 2007, (p 468).

2. OTTO, KAHN, FREUND, Stevenson, Labour relations and the law, 1965, (p 171).

3. James Holland, Employment Law, united kingdom: oxford university press, 2013, (p456).

4. Ibid, 457.

5. Carmen, La Macchia, The Right to Strike in the EU The complexity of the norms and safeguarding efficacy, roam: Fabrizio Solari, Copyright by Ediesse. roam, 2011,

(p 235).

موجب ماده ۱۱۱(۱): «هر شخصی دارای حق آزادی تجمعات مسالمت آمیز و اجتماع با دیگران هست، از جمله حق تشکیل و پیوستن به اتحادیه‌ها برای حمایت از منافع خویش.» نویسندگان پذیرفته‌اند که اعتصاب: «توقف کار از سوی کارگرانی است که با کارفرمایشان اختلاف دارند»^۱ اعتصاب قانونی باید تشریفاتی که در قانون روابط اتحادیه‌های کارگری مصوب ۱۹۹۲ پیش‌بینی شده است را داشته باشد. این تشریفات حاوی جزئیات برگه رأی، بررسی مستقل، همچنین خطاری که باید به کارفرما داده شود و قوانینی که کارگران در حال اعتصاب باید رعایت کنند است. در قانون اتحادیه‌های کارگری مصوب ۱۹۸۴ پیش‌بینی شد که قبول اکثریت در رأی‌گیری به معنای مصونیت اکثریت از مسئولیت مدنی در اعتصاب است. اعتصاب (بستن راه ورود اشخاص به محل کار) قانونی است به شرطی که مسالمت‌آمیز بوده و صرفاً برای حل و فصل اختلافات تجاری باشد.^۲ با تصویب قانون استخدام ۱۹۹۹ مقرر شد اخراج کارگری که به جهت دعوی صنعتی حمایت شده است خود به‌خود غیر منصفانه تلقی می‌شود.^۳ ممکن است بر حسب اوضاع و احوال اعتصاب کارگران برای کارفرما قوه قاهره شمرده شود.^۴

۲. تقصیر کارگر در حفظ ایمنی

در ماده ۹۵ ق.ک و تبصره ۲ آن برای کارگر نیز جهت حفظ ایمنی وظایفی پیش‌بینی شده است و نقض آنها مسئولیت وی را به دنبال دارد، که عبارتند از: توجه به دستورالعمل‌ها و مقررات در استفاده از وسایل ایمنی و امکانات، حفظ وسایل حفاظتی، رعایت دستورالعمل‌های کارگاه، اجرای دستورالعمل‌های فنی، توجه به تذکرات و عمل مطابق آموزش‌های ارائه شده. در بخش ۷ قانون سلامت و ایمنی کار مصوب ۱۹۷۴ انگلیس نیز وظایفی برای کارگران پیش‌بینی شده است. در قسمتی از بخش مزبور آمده است: «۷. هر کارگری وظایف ذیل را خواهد داشت: (أ) محافظت معقول هر کارگر از سلامت و ایمنی خود و ... در اجرای این قانون، قانونی تحت عنوان «مقررات

1. H.Collins,K.D,Ewing, A.McColgan, Labour Law Text and Materials, Oxford: Hart Publishing, 2005, (p 863).

2. Arabella Stewart & Mark, Bell, Ibdl (p 100).

3. librire, dareceai,l sirey, , Triate theorique et pratique de laresponsibilite civile,paris,1949, (p 499).

4. Christophe, rade, France, quercy, ibdl,(p 88).

تهیه و استفاده از تجهیزات کار»^۱ از سوی سازمان سلامت و ایمنی در سال ۱۹۹۸ تصویب شد. ماده (۱) ۹ این قانون، کارفرمایان را مکلف نموده تا تضمین نمایند هر آنچه را که کارگران استفاده کننده از تجهیزات برای آموزش ایمنی‌های لازم، ضروری است کسب نموده‌اند. از این ماده و عبارت «تضمین نمایند» محاکم نوعی مسئولیت محض^۲ برای کارفرمایان نسبت به تضمین آموزش ایمنی به کارگران استفاده نموده‌اند.^۳ این نوع مسئولیت نیاز به اثبات تقصیر کارفرما بر اساس معیار سنجش احتمالات ندارد و فرض تقصیر برای کارفرما شده است و از آنجایی که اثبات این امر که تمام احتیاط‌های لازم انجام یافته تقصیر کارفرما را بر طرف می‌نماید، مسئولیت مطلق نیست. رویکرد مزبور در حقوق انگلیس به رویکرد قانون‌گذار ایرانی شباهت دارد و هر دو نسبت به تأمین ایمنی کارگر برای کارفرما فرض تقصیر نموده‌اند. در کتب حقوق کار انگلیس برای کارگران تعهدات و شروط ضمنی عنوان شده است^۴ از جمله: رفتار خوب، صداقت، اطاعت از دستورالعمل‌های کارفرما؛ بکارگیری احتیاط و مهارت، وفاداری.

۳. مصادیق خاص اقدام کارگر به زیان خود

اقدام کارگر به زیان خودش را می‌توان به دو صورت فرض نمود، فرض اول اینکه، شخص بدوا توانایی کار محول شده به خود را ندارد و در فرض دوم کارگر توانایی انجام وظیفه اصلی را دارد، لیکن اقدام به عمل مخاطره‌آمیزی می‌نماید که منجر به وقوع حادثه می‌گردد، در فرض اول کارگر با علم به اینکه مهارت یا توانایی جسمی لازم در انجام کار را ندارد به آن اشتغال می‌یابد، مثلاً: فردی که ضعف بینایی دارد در یک قرارداد کار اقدام به رانندگی نموده و حادثه‌ای به بار می‌آورد، لذا در این فرض سؤال این است که آیا کارفرما می‌تواند به استناد تقصیر کارگر به وی رجوع نماید؟ موضوع از آنجایی اهمیت دارد که در قانون تأمین اجتماعی ماده ۹۰ مقرر گردیده است: «... کارفرمایان مکلفند قبل از به کار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند. در

1. The Provision and Use of Work Equipment Regulations 1998.

2. Strict liability.

3. Jane, Hughes, Partner, Strict and Absolute Liability - Employer's Obligations under the Provision and Use of Work Equipment Regulations, Collyer, Bristow LLP, 2008, (p35).

4. James Holland, Ibdl (, p 36), -Andrew C. Bell, employment law, London: Sweet & Maxwell published, 2006, (p 42).

صورتی که پس از استخدام مضمولین قانون معلوم شود که نامبردگان در حین استخدام قابلیت و استعداد کار مرجوع را نداشته‌اند و کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده است و بالتیجه بیمه شده دچار حادثه شده و یا بیماری شدت یابد سازمان تأمین خدمات درمانی و این سازمان مقررات این قانون را درباره بیمه شده اجرا و هزینه‌های مربوط را از کارفرما طبق ماده ۵۰ این قانون مطالبه و وصول خواهند نمود.» بنابراین با وجود اینکه ناتوانی از ناحیه کارگر بوده است بار مسئولیت بر عهده کارفرما گذاشته شده است صرف‌نظر از این امر می‌توان استخدام کارگر نالایق را نوعی تقصیر از جانب کارفرما تلقی نمود. اگر کارفرما اقدامات قانونی را در خصوص معاینه کارگر اتخاذ نماید اما کارگر به عمد و حیلتی ناتوانایی یا عدم استعداد خود را پنهان نماید مسئولیتی بر عهده کارفرما نیست زیرا، صرف انجام معاینات پیش‌بینی شده موجب ساقط شدن مسئولیت کارفرما است. در فرضی که کارگر با اقدام به عملی مخاطره آمیز در انجام وظیفه محوله به وی و به‌صورت خودسرانه خسارتی به بار آورد تردیدی نیست که اعمال قاعده اقدام در اینجا ضروری است، زیرا، معافیت کارگر به معنای آزاد نمودن ورود خسارت و فرار از مسئولیت برخلاف نظم عمومی است.

۴. اجتماع کارفرما و کارگر (اجتماع سبب و مباشر)

از آنجایی که کارفرما خود مباشرتی در انجام کار ندارد اصولاً مسئولیت کارفرما از باب تسبیب قابل تصور است. در مواردی ممکن است تقصیر دو طرف منجر به وقوع حادثه‌ای گردد، مثلاً: کارگر با وجود اینکه تمام آموزش‌های لازم را دیده و تمام دستورالعمل‌ها به او تذکر داده شده و سالیان چند در انجام عمل مزبور متبحر شده با یک مسامحه خسارتی را به خود یا دیگران وارد نموده و از طرف دیگر کارفرما نیز وسایل ایمنی کافی در اختیار کارگر قرار نداده باشد. قانون مجازات اسلامی سابق در فرض اجتماع مباشر و سبب، مباشر را مسئول عنوان کرده بود، مگر اینکه سبب اقوی از مباشر باشد و تکلیف اجتماع سبب و مباشر را در دو حالت اقوی بودن سبب و اقوای بودن مباشر بیان نموده بود. به نظر بعضی از حقوق‌دانان در صورت تساوی قدرت مباشر و سبب و در فرضی که بتوان در فهم عرفی، اتلاف را منتسب به هر دو کرد باید حکم به ضمان

تشریح داد^۱ از طرفی حسب ظاهر ماده مذکور در صورت برقراری این اجتماع صرفاً سبب زمانی مسئول جبران خسارات می‌باشد که اقوی از مباشر باشد. فتاویٰ برخی از مراجع عظام تقلید مؤید این معنی است^۲ در یکی از آرای که از شعبه ۲۶ دیوان عالی کشور صادر شده است^۳ در موردی تقصیر کارگری منجر به تخریب دیوار می‌گردد و کارفرما نیز در حفظ ایمنی کوتاهی نموده است به این مسئله اشاره گردیده است، چنانچه در رأی مزبور که در مقام نقض رأی دادگاه کیفری استان که بر اساس رأی شعبه مزبور کارفرما به میزان ۵۰ درصد مسئول شناخته شده بود، آمده است: «... با توجه به محتویات پرونده و با ملاحظه خصوصیات حادثه، نظریه اداره کار و کارشناسان رسمی در مورد تخریب دیوار که موجب مرگ کارگر شده است، قابل تصدیق نیست، چون به‌طور کلی در باب ضمانات و اسباب ضمان دیه اولاً: به ذمه مباشر مستقر خواهد شد. در باب اجتماع سبب و مباشر هم در صورتی سبب ضامن است که اقوی باشد از مباشر؛ بنابراین، حتی در صورت تساوی سبب و مباشر، باز مباشر ضامن است و در فرض حادثه کارشناسان سبب و مباشر را مساوی فرض کرده‌اند و دیه پنجاه درصد معین شده است و در عین مسئله در جلد ۴۲، ص ۱۰۹ جواهرالکلام به این صورت مطرح است: «لو اشترک ثلاثه فی هدم حائط» و صاحب جواهر و محقق روایت را حمل کرده‌اند بر ضمانت کسانی که در تخریب شرکت داشته‌اند و این معنی علی‌القاعده نیز می‌باشد؛ بنابراین رأی صادره مبنی بر ضمانت پنجاه درصد مطابق موازین نبوده نقض می‌شود...». نظریات فقهای عظام نیز در این خصوص تا حدی محل اختلاف است. یکی از فقهای عظام در جواب استفتا به عمل آمده در این خصوص که در حوادث ناشی از کار هرگاه کارشناس مورد وثوق ۴۰ درصد کارفرما و ۶۰ درصد مصدوم را مقصر بدانند ضمان چگونه خواهد بود؟ و چنانچه در فرض فوق کارشناس ۵۰ درصد تقصیر را متوجه کارفرما و ۵۰ درصد تقصیر را متوجه مصدوم بدانند چه حکمی دارد؟ فرموده‌اند: «اگر کارگر خودش مقصر بوده است به گونه‌ای که قتل عرفاً به کسی استناد نداشته است کسی ضامن دیه او نیست هرچند

۱. جعفری لنگرودی، محمد جعفر؛ الفارق، تهران: انتشارات گنج دانش، ۱۳۸۸، ج ۱، ص ۶۲.

۲. معاونت قوه قضائیه، مجموعه نظریات مشورتی فقهی امور کیفری، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۸۹، ج ۷، ص ۶۷.

۳. بازگیر، یدالله؛ قانون مجازات اسلامی در آیینه آرا دیوان عالی کشور-قتل شبه‌عمد و خطای محض، تهران: انتشارات ققنوس، ۱۳۷۶، ص ۱۳۱.

کارفرما در وظیفه خود کوتاهی کرده باشد و فرقی نمی‌کند که درجه تقصیر او چه میزانی باشد.^۱ یکی دیگر از مراجع معظم در پاسخ به سؤال مزبور فرموده‌اند: «دیه به همان نسبت بین کارفرما و مصدوم تقسیم می‌شود مگر اینکه قانون کار که با توجه به آن استخدام صورت گرفته حکم دیگری کند.»^۲ قانون مجازات مصوب ۱۳۹۲ ماده ۵۲۶ در این موارد برای تعیین مسئول «استناد» را معیار قرار داده است و برای توزیع مسئولیت اصل را بر تساوی و در فرض تفاوت تأثیر رفتار مرتکبان، میزان تأثیر را معیار توزیع مسئولیت اعلام داشته است نگاه شعبه دیوان عالی کشور به مسئولیت کارگر و کارفرما یک نگاه مضیق و با منطق خشک حقوقی بوده و قانون کار و جنبه حمایت از کارگر در آن مغفول مانده است. بدون تردید اصل حمایت از کارگر اسقاط مسئولیت کارفرما را در این موارد بر نمی‌تابد و قانون جدید نیز تا حدی به مباحث سابق سبب و مباشر پایان داده است. به هر حال ترک فعل کارفرما در تدارک ایمنی کارگر سبب وقوع حادثه بوده است و از طرفی کارفرما در مقابل کارگر، به مانند سایر اشخاص نیست که مباشرت کارگر تبرئه وی را بدنبال داشته باشد حال سؤال این است که در این مورد کارفرما مسئول صد در صد حادثه است یا این مباشرت باعث تقسیم مسئولیت می‌گردد؟ در ماده ۹۵ قانون کار آمده است: «مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما ... خواهد بود، هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا ... مسئول است.» آنچه از لحن ماده مزبور بر می‌آید این است که کارفرما مسئول حادثه‌ای است که بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور (مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار) ناشی شده است، به معنای دیگر کارفرما مسئول نتیجه ترک فعل خود خواهد بود و نه اینکه مسئولیت تام داشته باشد، البته در این خصوص برای کارفرما فرض تقصیر شده است. ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی نیز مؤید آن است. آن قسمت ماده مذکور که بیان می‌دارد: «... وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما ... بوده...» نشانگر این است که مسئولیت کارفرما در قبال حادثه‌ای است که مستقیماً از ترک وظیفه ایمنی ناشی شده باشد. در مانحن‌فیه صرف ترک فعل کارفرما

۱. همان، ص ۷، ۶۸.

۲. همان، ص ۶۹.

منجر به وقوع حادثه نشده است، بلکه کارگر در وقوع آن مشارکت داشته است، لذا دو راهکار غیر از بار مسئولیت بر کارگر که خلاف قانون کار است پیش رو است یکی مسئولیت صد درصد کارفرما به استناد ماده ۹۵ قانون کار و دوم توزیع مسئولیت به میزان تأثیر (۵۲۶ ق.م.ا). به نظر می‌رسد مسئولیت کارفرما از نظر قانون‌گذار مسئولیت مطلق غیر قابل تحدید نیست چنانچه مسئولیت را در قبال و در ازای ترک ایمنی قرار داده است به این معنا که کارفرما مسئول نتیجه ترک فعل خود است و این به معنای اسقاط مسئولیت غیر (کارگر) نیست.



نتیجه گیری

علی‌رغم حمایتی بودن حقوق کار هنوز کارگر در حقوق ما مسئول تقصیر خویش است. هرچند قانون کار بر خلاف کارفرما نصی در خصوص مسئولیت کارگر در قبال تخلف از انجام تعهد اصلی‌اش ندارد اما این امر به معنای مصونیت کارگر نیست و کارگری که در صورت تخلف اخراج می‌گردد نمی‌تواند از جبران خسارات وارده معاف گردد. قانون کار در خصوص اعتصاب سکوت نموده و اصل ۲۷ قانون اساسی نیز به‌عنوان تمسک حق اعتصاب بدون پشتیبانی رویه قضایی بعید می‌نماید. در خصوص حوادث ناشی از کار هرچند کشورهای پیشرفته در صدد پیش‌بینی نظامی بر آمده‌اند که حقوق کارگر در حوادث ناشی از کار به خوبی تضمین گردیده و خسارات وی به راحتی و کامل پرداخت گردد، اما قانون‌گذار ایرانی هنوز در این راه پایبند به قواعد سنتی مسئولیت باقیمانده و نصوص قانونی نیز مبین مسئولیت مطلق یا محض کارفرما نیست. نصوص قانونی موجود، مؤید این است که کارگر می‌تواند متصف به مسئولیت ناشی از تقصیراتش گردد و تقصیرات مزبور محدود به تخلف از تکالیف مقرر در قانون کار نیست، لیکن اثبات این تقصیر تحت تأثیر مسئولیت سنگین کارفرما در حفظ ایمنی کارگر قرار دارد. در این رابطه خاص در تعیین مسئولیت مشترک نمی‌توان برخی قواعد عمومی مسئولیت را به گونه‌ای تفسیر نمود که تکلیف کارفرما را در حفظ ایمنی کارگر در شرایطی از بین ببرد. کارفرما در هر حالتی نسبت به تخلف از این وظیفه مسئول است و برای وی فرض تقصیر شده است، نمی‌توان مسئولیت کارفرما را مقید به اقوی بودن از کارگر (مباشر) دانست. اقدام کارگر در برخی موارد نافی تکلیف کارفرما نیست. کارکرد جبران خسارات مسئولیت مدنی باید به گونه‌ای اجرا گردد که بر ادامه رابطه کاری کارگر خدشه‌ای وارد ننماید و کارگر بتواند با حفظ شغل خود خسارات وارده به خود را نیز مطالبه نماید و از طرفی جبران نوعاً سنگین این نوع خسارات، کارفرما را متضرر نسازد. لذا قانون‌گذار ایرانی می‌بایستی به تقلید از نظام‌های حقوقی نظام جبران خسارت خاصی را پیش‌بینی نماید که این اهداف را در خود داشته باشند.

فهرست منابع

الف) فارسی

۱. بازگیر، یدالله؛ **قانون مجازات اسلامی در آینه آرا دیوان عالی کشور-۲ قتل شبه عمد و خطای محض**، تهران: انتشارات ققنوس، ۱۳۷۶
۲. بادینی، حسن؛ **فلسفه مسئولیت مدنی**، تهران: انتشارات شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۴.
۳. حسینی نژاد، حسینقلی؛ **مسئولیت مدنی**، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی شهید بهشتی، ۱۳۷۰.
۴. خدابخشی، عبدالله؛ **جبران خسارت کارگران در نظام مسئولیت مدنی**، تهران: انتشارات شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۲.
۵. جعفری لنگرودی، محمد جعفر؛ **الفارق**، تهران: انتشارات گنج دانش، ۱۳۸۸.
۶. عراقی، عزت الله؛ **حقوق کار**، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۲-۱۳۷۲.
۷. عزیزاده، عبدالرضا؛ «**رویکردی جامعه‌شناختی به حقوق کار ایران**»، مجله اندیشه‌های حقوقی، بهار و تابستان ۸۳، ش ششم.
۸. صفایی، حسین و رحیمی، حبیب الله؛ **مسئولیت مدنی** (الزامات خارج از قرارداد)، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۰.
۹. معاونت آموزش و تحقیقات قوه قضائیه، **مجموعه نظریات مشورتی فقهی امور کیفری**، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۸۹.
۱۰. کاتوزیان، ناصر؛ **حقوق مدنی، مسئولیت مدنی**، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۷.
۱۱. کاتوزیان، ناصر؛ **مسئولیت ناشی از عیب تولید**، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۹۰.

ب) لاتین

12. Andrew, C. Bell, employment law, London: Maxwell & sweet published, 2006.

13. Alexandru POPA, "The Liability of the Employer and the Liability of the Employees between Civil Law and Labour Law, Theoretical and Applied" Economics Volume XVII No. (543), pp. 133-140, 2010.
14. Arabella, Stewart, Mark, Bell, The Right to Strike: A Comparative Perspective, Liverpool: institute briefing published, (2008) available at: www.ier.org.uk/.../The+Right+to+Strike+A+Comparative+Perspective.pdf (last visited on 08/09/2014,).
15. BOB, SIMPSON, "Economic Tort Liability in Labour Disputes: The Potential Impact of the House of Lords' Decision in OBG Ltd v Allan", London, Industrial Law Journal, Vol. 36, No. 4, (December 2007) Industrial Law Society.
16. Bryn Perrins, M.A, Labour relations law now, London: butterworths published, 1975.
17. Carmen La Macchia, The Right to Strike in the EU The complexity of the norms and safeguarding efficacy, Roam: Fabrizio Solari© Copyright by Ediesse, 2011.
18. Christophe rade, France quercy, Droit du travail et responsabilite civile, Bordeaux: universite Bordeaux, 1997
19. Fairest, P., Guide to the Consumer Protection Act, 1987. London: Croner, 1988.
20. H.Collins, K.D, Ewing, A.McColgan, Labour Law Text and Materials, Oxford: Hart Publishing, 2005.
21. IE catte, Legislation professionnelle et social, Paris.1965
22. James Holland, Employment Law, United Kingdom: Oxford University Press, 2013.
23. Jane, Hughes, Partner, Strict and Absolute Liability - Employer's Obligations under the Provision and Use of Work Equipment Regulations 1998, 2008, Collyer Bristow LLP, 2008.
24. Jacques, ghestin, sirey, Droit du travail, Paris, 1972
25. Librire, dareceail, sirey, Triate theorique et pratique de laresponsibilite civile, T2, paris.1949.
26. OTTO, KAHN-FREUND, Stevenson, Labour relations and the law., London, 1965.