

مطالعه تطبیقی شرط «حین انجام کار کارگر» در مسئولیت مدنی کارفرما

حبیب اله رحیمی^۱، خسرو محمودزاده^۲

چکیده

در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، برای تشخیص محدوده شرط «حین انجام کار کارگر»، که در صدد تعیین قلمرو مسئولیت کارفرما بوده، معیاری اعلام نشده است و محدوده این شرط دارای خلاء قانونی است. از طرفی، از معیارهای ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی نمی‌توان برای شرط حین انجام کار در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی وحدت ملاک گرفت؛ چون این دو ماده از لحاظ مسئول پردها خسارت، اشخاص تحت حمایت و نوع خسارت تحت پوشش دارای تفاوت‌های اساسی می‌باشند. خلاف قاعده بودن مسئولیت کارفرما و مطابق قاعده بودن مسئولیت سازمان تأمین اجتماعی از دیگر تفاوت‌های اساسی این دو ماده است.

رویه قضایی انگلیس که سابقه‌ای دیرینه با این شرط دارد، با انتخاب معیارهای متفاوت بر مبنای تحولات اجتماعی، نقشی فعال در تعیین معیار شرط موضوع بحث داشته؛ به این نحو در سال ۲۰۰۲ در پرونده معروف به لیستر، با انتخاب معیار «ارتباط نزدیک»، با هدف جبران خسارت قربانیان، موجب گسترش محدوده حین انجام کار کارگر شد، اما متعاقباً یوان عالی کشور انگلیس در سال ۲۰۲۰ در پرونده موریسون، معیار ارتباط نزدیک به مفهوم ارتباط متعارف بین کار مورد استخدام و فعل زبان‌بار کارگر را به عنوان قاعده تعیین کرد. در حقوق ایران، هر چند رویه قضایی از قید و بند تقصیر و قواعد عام‌رهایی نیافته است، اما در برخی موارد، با گسترش مصادیق تقصیر کارفرما یا انتساب خسارت به مجموعه فعالیت کارفرما، سعی در گسترش محدوده مسئولیت کارفرما داشته و بلکه ساختار معیار «ارتباط نزدیک» متعارف حقوق انگلیس را به ذهن متبادر می‌نماید.

واژگان کلیدی: مسئولیت مدنی، معیار ارتباط نزدیک، کارگر، کارفرما، حین انجام کار

۱. دانشیار دانشکده حقوق دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول)

Rahimi@atu.ac.ir

۲. دوره دکتری حقوق خصوصی دانشکده حقوق دانشگاه علامه طباطبائی

babaklegally@gmail.com

درآمد

قاعده آن است که هر شخصی مسؤول جبران خسارت ناشی از تقصیر خویش باشد، اما به طور استثناء، ممکن است شخصی بدون این که مرتکب تقصیر شود به سبب فعل زیان بار دیگری مسؤول قرار گیرد. مسؤولیت کارفرما ناشی از فعل زیان بار کارگر، از مصادیق بارز مسؤولیت مدنی ناشی از فعل غیر است، که علاوه بر شرایط عمومی مسؤولیت، مستلزم شرایط ویژه ای می باشد که شرط وقوع فعل زیان بار کارگر «حین انجام کار» او، از جمله آن شرایط است.

ماده ۱۲ قانون مسؤولیت مدنی، ضرورت حین انجام کار بودن فعل زیان بار کارگر را به عنوان یکی از شرایط تحقق مسؤولیت کارفرما تصریح نموده، اما ابعاد این شرط، به خصوص معیار تعیین محدوده آن، در ابهام است. از آن جایی که شرط حین انجام کار کارگر، موجب تعیین قلمرو مسؤولیت کارفرما به سبب فعل زیان بار کارگر می شود، پس قلمرو مسؤولیت کارفرما، به علت مجهول ماندن محدوده شرط موضوع بحث نیز نامعلوم است.

در حقوق دو کشور انگلیس و فرانسه، به عنوان نمونه بارز نظام های حقوقی کامن لو و رومی ژرمنی، قواعد مسؤولیت مدنی مبتنی بر آرای قضایی بوده و دارای اختلاف ساختاری با حقوق ایران می باشند (صفایی و رحیمی، ۱۳۹۹: ۱۴-۱۷). شرط موضوع بحث تا حدودی در حقوق فرانسه مورد تحقیق واقع شده است (یزدانیان، ۱۴۰۲: ۳/۱۶۰ به بعد)؛ پژوهش حاضر با اعتقاد به استخراج قواعد مسؤولیت مدنی از رویه قضایی (صفایی و رحیمی، ۱۳۹۹: ۱۴-۱۷)، واجد وصف تطبیقی با حقوق انگلیس است که مبتنی بر رویه قضایی و در خصوص شرط حین انجام کار کارگر، دارای تحولات قابل ملاحظه بوده است.

در این مقاله، ضمن بررسی مفهوم و معیار شرط حین انجام کار کارگر، به ترتیب معیارهای به کار گرفته شده برای احراز این شرط در حقوق انگلستان و سپس ایران، تبیین و ارزیابی می شود.

۱. مفهوم شرط حین انجام کار کارگر

شرط حین انجام کار، در نظام کامن لو، خصوصاً حقوق انگلیس، تحت عنوان (In the course (scope) of employment) مطرح و به علت عدم وجود معیاری

معلوم و معین جهت تشخیص آن و وجود اختلاف نظر شدید، یک محدوده وسیع و نامشخص را در اختیار رویه قضایی قرار داد. معیارهای مختلف ارائه شده بر تفسیر مضیق و یا تفسیر موسع آن تاثیرگذار می باشد؛ چنانچه مبنای این شرط، در جهت ایجاد انگیزه و حمایت از کارفرما باشد، محدوده شرط محدود و مبتنی بر تفسیر مضیق است؛ اما چنانچه مبنای شرط، حمایت از زیان دیده و جبران خسارت او باشد، محدوده شرط مبتنی بر تفسیر موسع خواهد بود. این شرط به قدری دارای اهمیت است که در دو نظام حقوقی مبتنی بر نظریه مسئولیت بدون تقصیر و مبتنی بر نظریه تقصیر^۱ مطرح است (Giliker, 2010: 20). با این توصیف، به نظر می رسد شرط موضوع بحث که متضمن دو عنصر «رابطه کارگر و کارفرمایی» و «ارتباط تنگاتنگ و متعارف بین فعل زیان بار کارگر با کار مورد استخدام او» می باشد، در صدد بیان و اعلام یک محدودیت برای قلمرو مسئولیت کارفرما به سبب فعل زیان بار کارگر است، اما این شرط خود معیار نیست که بر اساس آن بتوان قلمرو معلوم و معین برای محدوده فعل زیان بار تحت شمول مسئولیت کارفرما را ترسیم کرد؛ بلکه مفهومی است که برای تعیین و مشخص نمودن محدوده آن، تعیین معیار ضروری است.

در حقوق ایران شرط موضوع بحث بدین نحو در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی آورده شده است: «کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسؤول جبران خساراتی می باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است...». این ماده فاقد تعریف یا توضیحی در ارتباط با مفهوم یا معیار شرط مذکور می باشد و اندیشمندان حقوقی جهت تشریح و تبیین آن به ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ رجوع نموده اند (صفایی و رحیمی، ۱۴۰۲: ۳۴۲؛ کاتوزیان، ۱۴۰۲/۲: ۱۵) که به شرح آتی مورد تحلیل و نقد قرار خواهد گرفت.

در نظر دکترین حقوق مسئولیت مدنی ایران، انجام کاری که مرتبط با وظیفه و

۱. شرط حین انجام کار کارگر و تعیین معیاری مشخص برای این شرط در این فرض هم اثرگذار می باشد؛ چنانچه فعل زیان بار کارگر در محل کار در حالی که مشغول انجام کار می باشد واقع گردد، تقصیر به سهولت قابلیت انتساب به کارفرما را دارد (بر مبنای نظریه تقصیر) و مسئولیت بر عهده کارفرما قرار می گیرد؛ در غیر این صورت تقصیر متوجه کارگر بوده و مسئولیت بر عهده وی می باشد.

کار مورد استخدام کارگر باشد (صفایی و رحیمی، ۱۴۰۲: ۳۴۳) و یا در زمره لوازم کار کارگر باشد (کاتوزیان، ۱۴۰۲: ۲/۱۵)؛ به عبارتی کاری که ارتباط تنگاتنگ با فعالیت کارگاه و وظایف محوله به کارگر داشته باشد، دلالت بر شرط حین انجام کار کارگر دارد (بابایی، ۱۴۰۱: ۱۵۲).

۲. معیار شرط حین انجام کار کارگر

در این قسمت، معیار شرط حین انجام کار کارگر، ابتدا در حقوق انگلیس و سپس در حقوق ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۲-۱. حقوق انگلیس

در حقوق انگلیس چند معیار برای تشخیص شرط موضوع بحث مطرح و به کار گرفته شده که ضمن تبیین وضعیت فعل زیان‌بار ممنوع شده، هر یک از معیارها به شرح آتی تبیین می‌شود.

۲-۱-۱. فعل زیان‌بار ممنوع شده

صرف سرپیچی کارگر از دستورالعمل کارفرما، به خودی خود موجب قطع ارتباط فعل زیان‌بار و کار مورد استخدام و رهایی کارفرما از مسئولیت نمی‌شود (Markesinis & Beakin, 1999: 548)؛ بلکه آثار تخلف کارگر بستگی به موضوع منع کارفرما دارد؛ اگر موضوع منع تعیین محدوده و نوع کار مورد استخدام نباشد، اصولاً فعل زیان‌بار کارگر حین انجام کار تلقی می‌شود؛ به طور مثال در پرونده شرکت بیمه قرن علیه حمل و نقل جاده‌ای^۱، راننده کامیون حمل بنزین در حین رانندگی به طور تقصیر آمیز کبریتی را برای روشن کردن سیگار خود رها نموده و این کبریت موجب انفجار تانکر بنزین، ماشین و چند خانه مجاور گردید. مجلس اعیان انگلیس، فعل زیان‌بار کارگر را در حین انجام وظیفه تلقی نمود؛ زیرا اولاً، روشن کردن سیگار یک عمل برای راحتی و آسایش کارگر می‌باشد و لازمه کار است؛ ثانیاً، در جایی که کارفرما کارگر را از انجام فعلی منع نموده، منظور ارشاد و راهنمایی کارگر در نحوه انجام وظیفه خویش است؛ نه تعیین نوع کار یا محدوده و قلمرو کار موضوع استخدام؛ ضمن این‌که ارتکاب بعضی از افعال زیان‌بار، از لوازم و ضروریات کار مورد استخدام

1. (... It is equally clear that disobedience of instructions will not automatically remove any connection between the employee's actions and his employment...).

2. Century Insurance v NI Road Transport Board (1942) AC 509.

می‌باشد؛ لذا صرف منع از جانب کارفرما و سرپیچی کارگر موجب خروج فعل زیان‌بار ارتكابی از محدوده کار نمی‌باشد (Century Insurance, 1942). البته اگر کارگر جهت حفظ منافع کارفرما، عمداً از دستورالعمل وی سرپیچی کند، فعل زیان‌بار حین انجام کار تلقی می‌شود (Giliker, 2010: 154). اگر موضوع دستورالعمل منع کارگر، تعیین محدوده و نوع کار موضوع استخدام باشد؛ به طور مثال، کارفرما به راننده اتوبوس دستور دهد در محدوده مشخصی اقدام به حمل و نقل کند و راننده بعد از رسیدن به مقصد، اقدام به حمل و نقل در مسیری مزاد بر مسیر تعیین شده نماید و مرتکب فعل زیان‌بار منجر به خسارت شود، چون منظور از دستورالعمل منع، راجع به تعیین محدوده و قلمرو کار می‌باشد، سرپیچی کارگر و فعل زیان‌بار محقق شده و کارفرما فاقد مسئولیت است (Giliker, 2010: 154). البته در فرضی که خروج از محدوده تعیین شده، با کار مورد استخدام ارتباط نزدیک و تنگاتنگ داشته و به نفع کارفرما هم باشد، به نظر می‌رسد فعل کارگر در حین کار تلقی و خسارت وارده تحت مسئولیت کارفرما قرار گیرد.

۲-۱-۲. معیار سنتی «سالموند»^۱

در حقوق انگلیس، معیار سنتی برای تعیین محدوده «حین انجام کار کارگر» را جان سالموند^۲ مطرح نمود؛ به این مفهوم که فعل زیان‌بار کارگر در صورتی «حین انجام کار» تلقی می‌شود که کارفرما انجام آن را به کارگر دستور داده باشد و یا کارگر فعل دستور داده شده کارفرما را به طریق غیر مجاز انجام دهد (Salmond and Heuston, 1997: 443; Giliker, 2010: 158).^۳ در غیر این صورت، فعل زیان‌بار کارگر حین انجام کار تلقی نمی‌شود و کارفرما متحمل مسئولیتی نخواهد بود.

قاعده نخست معیار سالموند، دستور انجام فعل زیان‌بار از جانب کارفرما به کارگر، به علت این که موجب اختلاط بین مسئولیت شخصی و مسئولیت ناشی

1. Salmond test

2. Sir John Solmond

3. (... A master is not responsible for a wrongful act done by his servant unless it is done in the course of his employment. It is deemed to be so done if it is either (1) a wrongful act authorised by his master, or (2) a wrongful and unauthorized mode of doing some act authorized by the maste)

از فعل غیر می‌شود، غیر مفید و غیر معتبر است؛ چرا که دستور انجام فعل زیان‌بار از کارفرما، همان معیار یا تئوری دستور صریح یا ضمنی است که در قالب نظریه نمایندگی مطرح و به موجب آن، فعل کارگر به منزله فعل کارفرما تلقی می‌شود؛ پس مسئولیت مدنی شخصی و مبتنی بر تقصیر بر عهده کارفرما بوده و مسئولیت ناشی از فعل غیر و به تبع آن شرط موضوع بحث منتفی است (Giliker, 2010: 158)؛ اما قاعده دوم معیار سالموند، طریقه غیرمجاز انجام فعل اجازه داده شده از سوی کارفرما به کارگر، کاربردی و معتبر بوده و در قرن بیستم بر نظام حقوقی کامن لو حاکمیت داشته است؛ به طور مثال در پرونده لیمپوس علیه لاندن^۱، شرکتی که کارگر خویش (راننده اتوبوس) را از سرعت غیرمجاز منع نمود و راننده به علت تخطی از سرعت مجاز موجب خسارت گردید، بر اساس تصمیم دادگاه به علت فعل زیان‌بار کارگر مسؤول قرار گرفت؛ به این علت که راننده در زمان تخلف (سرعت غیر مجاز) و وقوع حادثه در حال انجام کاری بوده که بدان علت استخدام شده بود و این طبق قاعده دوم معیار سالموند انجام دادن کار اجازه داده شده از کارفرما توسط کارگر می‌باشد که کارگر آن را به طریق غیر قانونی انجام داده است (Limpus, 1862)؛ به عبارت دیگر، هر چند دلیل حدوث تصادف، تقصیر راننده یعنی سرعت غیر مجازی بوده که کارفرما آن را منع کرده بود، اما نباید به جزئیات فعالیت مثل رانندگی، بارگیری یا باربندی توجه نمود، بلکه باید به کلیت کار توجه شود (Nicholas, 2018: 839)؛ (Tunk, 1983: chapter13 part 2; Markesinis & Beakin, 1999: 547).

معیار سالموند مبتنی بر اقتدار کارفرما است؛ به این مفهوم که دادگاه در زمان تحلیل فعل زیان‌بار، انگیزه کارگر را مورد بررسی قرار می‌دهد و چنان‌چه این انگیزه در جهت انجام کار مورد استخدام و منافع کاری کارفرما بوده باشد، فعل زیان‌بار حین انجام کار تلقی می‌شود (Nolan, 2020: 609-625).^۲

1. Limpus v London General Omnibus (1862).

۲. با این تحلیل به نظر می‌رسد، زمانی می‌توان گفت که فعل زیان‌بار کارگر به انگیزه انجام کار مورد استخدام بوده که خود فعل زیان‌بار کارگر، جزئی از کار مورد استخدام یا از لوازم آن بوده باشد، اگرچه، به طریق نادرست، غیر مجاز و یا غیر قانونی واقع شده باشد. بنابر این فعل زیان‌بار تقصیر آمیز کارگر در جهت انجام کار مورد استخدام، حین انجام کار تلقی می‌گردد، به طور مثال کارگری هنگام بنایی، اجرای دستش رها و موجب ورود خسارت به ثالث می‌گردد، اما فعل زیان‌بار عمدی به علت این که نمی‌تواند جزئی از کار مورد استخدام یا از لوازم آن باشد، حین انجام کار تلقی نمی‌شود.

معیار سالموند در خصوص فعل زیان‌بار عمدی کارکرد نداشت و لذا مجلس اعیان انگلیس در پرونده سوء استفاده جنسی معروف به پرونده لیستر^۱، معیار «ارتباط نزدیک» را جایگزین آن نمود (Nolan, 2020: 609-625; Giliker, 2017: 158). منظور از فعل زیان‌بار عمدی، فعلی نیست که موضوع کار مورد استخدام یا از لوازم آن باشد؛ چرا که در این صورت، به علت این که فعل زیان‌بار موضوع دستور کارفرما بوده، پس مسئولیت مدنی ناشی از فعل غیر و به تبع آن شرط موضوع بحث منتفی است و موضوع مشمول مسئولیت شخصی می‌باشد.

۳-۱-۲. معیار ارتباط نزدیک

در پرونده معروف به لیستر، مؤسسه‌ای جهت تهیه مکان و مسکن برای مدیریت و مواظبت بچه‌های دارای عقب‌ماندگی ذهنی، اقدام به استخدام مدیری به نام واردن^۲ نمود که در سال‌های ۱۹۷۹ الی ۱۹۸۲ بچه‌های تحت سرپرستی خود را مورد سوء استفاده جنسی قرار می‌داد. از لحاظ کیفری دعاوی متعدد بر علیه واردن مطرح شد و موجب محکومیت کیفری او به حبس گردید، اما از لحاظ جبران خسارت، به دلیل عدم کنترل و نظارت مؤسسه و عدم دقت در انتخاب واردن، دعاوی زیادی برای جبران خسارت علیه مؤسسه طرح شد که دادگاه‌های بدوی و تجدید نظر انگلیس دعاوی خواهان‌ها را در خصوص مسئولیت کارفرما به سبب فعل زیان‌بار واردن، به علت عمدی بودن آن، نپذیرفتند (Lister, 2002). به واقع، محکومیت شرکت خوانده بر اساس معیار سالموند ممکن نبود؛ زیرا فعل سوء استفاده جنسی مدیر از بچه‌ها، طریق یا وسیله غیر مجاز فعلی که مؤسسه اجازه داده باشد محسوب نمی‌گردید تا دادگاه‌ها بر اساس معیار سنتی سالموند بتوانند حکم بر محکومیت شرکت به سبب فعل زیان‌بار واردن صادر نمایند. بر این اساس، دادگاه‌های بدوی و تجدید نظر انگلیس، شرکت استخدام کننده را مسئول تلقی نمودند (Giliker, 2017: 6-9; Lister, 2002).

گرد؛ به طور مثال کارگری هنگام بنایی عمداً آجری را به سوی ثالث پرتاب نماید. مگر این که موضوع کار مورد استخدام متضمن ورود خسارت به اشخاص ثالث باشد که در این صورت به نظر می‌رسد به علت این که فعل زیان‌بار موضوع دستور کارفرما بوده پس مسأله مسئولیت مدنی ناشی از فعل غیر و به تبع آن شرط موضوع بحث منتفی و موضوع مشمول مسئولیت شخصی می‌باشد.

1. Lister v Hesley Hall Ltd] 2002[1 AC 2015

2. Warden

در سال‌های ۱۹۷۴ الی ۱۹۹۰ آمار رو به افزایشی از سوء استفاده جنسی از بچه‌ها در منازل مسکونی توسط اشخاص مورد اعتماد در بریتانیا بر ملا شد و این وضعیت به یک مشکل حاد و حقیقتی نگران کننده برای خانواده‌ها تبدیل شده بود. در این راستا مجلس اعیان انگلیس^۱ در پرونده معروف به لیستر، جهت جمع کردن این رسوایی و مشکلات ناشی از عدم شناسائی فاعل فعل زیان‌بار، نداشتن تمکن مالی او یا گذشت مدت زمان مدید از این فاجعه و فوت فاعل، مسؤولیت فعل غیر کارفرما را به عنوان ابزاری جهت جبران خسارت اشخاصی که مورد سوء استفاده قرار گرفته بود، با ارائه معیار «ارتباط نزدیک»^۲ به جای معیار سالموند، برگزید؛ با این استدلال که فعل زیان‌بار فاعل به نحوی با کار مورد استخدام او ارتباط نزدیک دارد که تحمیل مسؤولیت جبران خسارت زیان دیده بر کارفرما منصفانه^۳ و عادلانه^۴ است؛ اگر چه مراقبت و احتیاط معقول از جانب کارفرما رعایت شده و او مرتکب تقصیری نشده باشد (Giliker, 2017: 6-9; Nolan, 2020: 609-625).

منظور از ارتباط در معیار ارتباط نزدیک، آن است که صرف وجود ارتباط زمینه‌ای وقوع فعل زیان‌بار با کار مورد استخدام، برای تلقی حین انجام کار کارگر کافی می‌باشد؛ به عبارت روشن‌تر، منظور ارتباط در این معیار، پاسخ مثبت به این سؤال است که آیا اگر کار مورد استخدام نبود، فعل زیان‌بار کارگر هم واقع نمی‌شد (Morgan, 2012: 636). با این استدلال به نظر می‌رسد وجه تمایز اصلی معیار سالموند با معیار ارتباط نزدیک، آن است که معیار سالموند به علت این که مبتنی بر اقتدار کارفرما می‌باشد، بر انگیزه کارگر در انجام کار مورد استخدام تمرکز دارد؛ اما معیار ارتباط نزدیک به علت خروج از مبنای اقتدار کارفرما، از طریق احراز نوعی ارتباط گسترده، نامحدود و نامعقول بین فعل زیان‌بار و کار مورد استخدام و بر مبنای مفاهیم انصاف و عدالت، سعی در انتساب خسارت به کارفرما دارد. این معیار از معیار ارتباط نزدیک که توسط دیوان عالی کشور کانادا در پرونده معروف به بازلی^۵ پذیرفته

1. Hous of Lord

2. Close Connection

3. Fair

4. Just

5. Bazley v. Curry, [1999] 2 S.C.R. 534

شده، نشأت گرفته و با کارکردهای سهولت در جبران خسارات و بازدارندگی، مبتنی بر نظریه خطر می‌باشد (Bazley, 1999; Morgan, 2015: 178; Giliker, 2010: 168)؛ به این مفهوم که، چون کارفرما موقعیتی از خطر و حادثه را ایجاد نموده که فرصت و زمینه برای ایجاد خسارت تلقی می‌شود و ریسک وقوع حادثه را بیشتر می‌نماید (Keating, 2001, 1323)^۱، پس بین موقعیت خطر ایجاد شده از جانب کارفرما (فعالیت) و خسارت وارده ارتباط نزدیک وجود دارد (نظریه ایجاد خطر)؛ بنابراین عادلانه و منصفانه است که مسئولیت جبران خسارت بر کارفرما که قابلیت توزیع خسارت را دارد تحمیل شود (Cappelletti, 2023: 5; Keating, 2022: 4).

سوآلی که پاسخ آن هنوز معلوم نبوده و در مباحث بعدی مشخص می‌شود این است که آیا معیار ارتباط نزدیک مطرح شده در پرونده لیستر توسط مجلس اعیان انگلیس، به طور کلی (در همه پرونده‌ها) جایگزین معیار سالموند شد؛ یا این معیار اختصاص به پرونده‌های سوء استفاده جنسی دارد و در دیگر پرونده‌ها، هنوز معیار سالموند حاکمیت دارد. با توجه به دو پرونده معروف به محمود^۲ و سوپر مارکت موریسون^۳، پاسخ به این سؤال مشخص می‌شود.

۴-۱-۲. گسترش نامحدود معیار ارتباط نزدیک

آنچه از جانب دیوان عالی کشور توسط قاضی میل^۴ در پرونده لیستر به عنوان معیار حین انجام کار کارگر ارائه شده بود، صرفاً یک معیار اصلاح شده از معیار سالموند بود که به عنوان راهنما در موقعیت‌های خاص مورد استفاد قرار می‌گیرد؛ چرا که معیار سالموند با تحولات روابط اجتماعی، در برخی موارد خشک، بی‌روح و مبالغه‌آمیز بود؛ بنابراین معیار ارتباط نزدیک گسترده پرونده لیستر به منظور رها کردن معیار سالموند و یا به معنی ایجاد کردن معیار جدید به منظور رویه یا قانون ثابت و حاکم نبود (Lister, 2002; Nolan, 2020: 609-625). با وجود این، در حقوق

۱. نظریه خطر نه تنها به عنوان مبنای مسئولیت مدنی ناشی از فعل غیر در نظر گرفته می‌شود، بلکه عاملی برای احراز و اثبات معیار «ارتباط نزدیک» در شرط حین انجام کار کارگر در نظر گرفته می‌شود (Morgan, 2013: 143).

2. Mohamud v WM Morrison Supermakets plc [2016] UKSC 10, AC677.

3. Wm Morrisons Supermarket plc v Various Claimants [2020] UKSC 12.

4. Lord Millett

انگلیس بعد از پرونده لیستر، رویه‌ای اتخاذ شد که نسبت به معیار سنتی سالموند انحراف ایجاد گردید؛ به نحوی که معیار ارتباط نزدیک در مفهوم گسترده، جایگزین معیار سنتی سالموند شد و تا قبل از پرونده معروف به سوپرمارکت موریسون^۱، در شماری از پرونده‌ها^۲ از جمله پرونده معروف به شرکت آلومینیوم^۳، این معیار به عنوان رویه ثابت مورد پذیرش قرار می‌گرفت و این انحراف در پرونده معروف به محمود^۴ به حد اعلای خود رسید (Nolan, 2020: 609-625; Giliker, 2017: 16).

در پرونده معروف به محمود، کارگر پمپ بنزین در داخل کیوسک (پمپ بنزین کوچک متعلق به سوپرمارکت) واقع در محوطه سوپرمارکت، به عنوان فروشنده مستقر بود که ضمن توهین نژادپرستانه به مشتری، درخواست او را رد کرد و سپس مشتری را دنبال کرده و مورد حمله و ضرب و شتم قرار داد. در این پرونده دیوان عالی کشور انگلیس، با ارائه معیاری دو مرحله‌ای، فعل زیان‌بار کارگر پمپ بنزین را حین انجام کار تشخیص داد و مسئولیت جبران خسارت وارده بر مشتری را بر عهده کارفرما قرار داد.

معیار دو مرحله‌ای ارائه شده توسط قاضی تولسون^۵ در دیوان عالی کشور در پرونده محمود بدین نحو است که در مرحله نخست دادگاه باید کار مورد استخدام فاعل فعل زیان‌بار را مشخص نماید و در مرحله دوم باید از خود سؤال کند که آیا بین زمینه و موقعیتی که کارمند برای استخدام در آن قرار دارد با فعل زیان‌بار او، آن چنان رابطه‌ای وجود دارد که تحقق مسئولیت مدنی ناشی از فعل غیر کارفرما را به عنوان پدیده اجتماعی ایجاب نماید. به عبارتی، بر اساس معیار مطرح شده در پرونده محمود، صرف این‌که کار مورد استخدام کارگر و شغل او زمینه و فرصت وقوع فعل زیان‌بار را فراهم کند کافی است تا فعل زیان‌بار کارگر حین انجام کار تلقی و

1. Wm Morrisons Supermarket plc v Various Claimants [2020] UKSC 12.

2. Bellman v Northampton Recruitment Ltd [2018] EWCA Civ 2214, [2019] 1 All ER 113; Group Seven Ltd v Notable Services LLP [2019] EWCA Civ 614, [2019] PNLR 22; and Shelbourne v Cancer Research UK [2019] EWHC 842 (QB), [2019] PIQR P16.

3. Dubai Aluminium Co Ltd v Salaam [2002] UKHL 48, [2003] 2 AC 366.

4. Mohamud v WM Morrison Supermarkets plc [2016] UKSC 10, AC677.

5. Lord Toulson

مسئولیت جبران خسارت بر کارفرما بار شود (Nolan, 2020: 609-625). با توجه به معیار مطرح شده در این پرونده، اولاً معیار اتخاذ شده که موضوع آن کاری و غیر از سوء استفاده جنسی است، از معیار ارتباط نزدیک گسترده پرونده لیستر وحدت ملاک گرفته شده است؛ بنابراین معیار اتخاذ شده توسط دیوان عالی کشور در پرونده محمود، به این معنی است که اگر کار مورد استخدام کارگر و شغل او زمینه و فرصت وقوع فعل زیان‌بار را فراهم نماید، کافی است تا فعل زیان‌بار کارگر حین انجام کار تلقی شود (معیار ایجاد زمینه وقوع فعل زیان‌بار)؛ این معیار نامحدود و خطرناک بود و در دکترین حقوق انگلیس کمتر مورد پذیرش قرار گرفت؛ بنابراین پرونده لیستر در تصمیمات متعدد قضات در پرونده‌های مختلف موجب گسترش بی‌رویه مسئولیت فعل غیر و مسئولیت کارفرما به سبب فعل زیان‌بار کارگر شد که حد اعلای این گستردگی محدوده مسئولیت کارفرما، در پرونده محمود در دیوان عالی کشور ظهور یافت (Giliker, 2016: 10; Nolan, 2020: 609-625). از طرفی، معلوم است که فعل زیان‌بار کارگر پمپ بنزین (ایراد ضرب و شتم) جزئی از کار مورد استخدام او و حتی از لوازم کار نیز نبوده است؛ بنابراین معیار پرونده محمود سنخیتی با معیار سالموند ندارد؛ چون انگیزه کارگر در خصوص انجام کار مورد استخدام جهت احراز اقتدار کارفرما که مبنای اصلی معیار سالموند است، کاملاً بی‌ربط در نظر گرفته شده است.

۵-۲. تعدیل معیار ارتباط نزدیک گسترده

دیوان عالی کشور انگلیس در پرونده معروف به سوپر مارکت موریسون^۱، ارجاع این پرونده به دیوان عالی کشور در اثر تجدید نظرخواهی را فرصت مناسبی برای رفع ابهام و شفافیت در خصوص انحرافی که پس از پرونده لیستر در معیار ارتباط نزدیک در رویه قضایی انگلیس در پرونده‌های متعدد رخ داده بود دانست (Nolan, 2020: 609-625). در این پرونده، اندرو اسکلتون^۲ حسابرس سوپر مارکت زنجیره‌ای موریسون، به طور مخفیانه اطلاعات مربوط به حقوق اکثریت کارکنان را در وب سیتی در اختیار عموم مردم به اشتراک گذاشت که طبق قانون حفاظت اطلاعات

1. Wm Morrisons Supermarket plc v Various Claimants [2020] UKSC 12.

2. Andrew Skelton

مصوب ۱۹۹۸، جرم سوء استفاده از اطلاعات خصوصی افراد و نقض وظیفه قانونی محسوب می‌شد. کارکنان علیه مالک سوپر مارکت دعوی مسئولیت مدنی ناشی از فعل غیر مطرح نمودند. دادگاه بدوی و تجدید نظر با تکیه بر استدلال و معیار ارتباط نزدیک گسترده اعلام داشتند با توجه به این که فعل زیان‌بار اندرو اسکلتون با کار مورد استخدام او ارتباط کافی دارد، حین انجام کار تلقی می‌شود و رای بر محکومیت و مسئولیت سوپر مارکت صادر نمودند. با اعتراض محکوم، قاضی ریید^۱ در دیوان عالی کشور انگلیس، رای دادگاه بدوی و تجدید نظر را نقض و چنین استدلال کرد: فعل زیان‌بار کارگر باید دارای آن چنان ارتباط نزدیک با کار مورد استخدام او باشد که بر مبنای اهداف مسئولیت مدنی کارفرما در قبال اشخاص ثالث و بر مبنای انصاف و تناسب بتوان گفت که فعل زیان‌بار کارگر در حالت عادی اشتغال به کار مورد استخدام او واقع شده است. در این پرونده، منصفانه نیست که بگوییم اندرو در حال عادی اشتغال به کار مورد استخدام، اقدام به فاش نمودن اطلاعات خصوصی کارکنان دیگر نموده است.

معیار مطرح شده در پرونده موریسون بیان‌گر تلاش دیوان عالی کشور انگلیس در برقراری نظم بر هرج و مرج و انحراف نامعقول و نامحدود واقع شده در پرونده‌های قبلی در خصوص معیار ارتباط نزدیک برای شرط حین انجام کار کارگر بود؛ به این نحو که معیار جدید مطرح شده در پرونده موریسون به جهت حفظ و احیای مبنای اقتدار کارفرما در فعل زیان‌بار کارگر، هماهنگ و سازگار با معیار سالموند بود؛ چرا که معیار ارتباط نزدیک گسترده (معیار ایجاد زمینه وقوع فعل زیان‌بار) مبتنی بر رابطه علی و نامحدود بود؛ در حالی است که طبق معیار ارتباط نزدیک تعدیل یافته، دادگاه باید احراز کند که کارگر در وقوع فعل زیان‌بار، دارای انگیزه اشتغال به کار مورد استخدام کارفرما بوده است یا انگیزه شخصی؛ که در فرض نخست، فعل زیان‌بار حین انجام کار تلقی می‌شود و در فرض دوم، خارج از حین انجام کار؛ بنابراین معیار ارتباط نزدیک تعدیل یافته، با تکیه بر انگیزه کارگر در انجام کار مورد استخدام، به سطحی از قطعیت و ثبات دست یافته است. در اعمال این معیار،

1. Lord Reed

۲. منظور رابطه علی آن است که بگوییم اگر کار مورد استخدام نبود، فعل زیان‌بار کارگر هم واقع نمی‌شد.

حالت عادی کارگر در اشتغال به کار مورد نظر قرار می‌گیرد و از این رو، می‌توان آن را معیار ارتباط نزدیک متعارف نامید. به عبارتی، بر اساس معیار ارتباط نزدیک تعدیل یافته، دادگاه باید تحلیل نماید که آیا بر مبنای انصاف و تناسب، می‌توان گفت که کارگر در حالت عادی اشتغال به کار مورد استخدام هم مرتکب فعل زیان‌بار می‌گردد. منظور از دو واژه تناسب و عدالت که در پرونده موریسون به عنوان مبنای معیار ارتباط نزدیک تعدیل یافته مطرح گردید، برداشت شخصی دادگاه از واژه مذکور نیست، بلکه دادگاه باید در هر پرونده بر اساس اطلاعات و داده‌های موجود در آن پرونده و بر اساس رویه و اصول سابق در تصمیم‌گیری‌های قبلی اتخاذ تصمیم نماید (Nolan, 2020: 609-625). همچنین روشن شد که معیار ارتباط نزدیک گسترش یافته که تا قبل از پرونده موریسون، بر کلیه پرونده‌های دارای موضوع سوء استفاده جنسی یا غیر آن حاکمیت داشته، به موجب رای دیوان عالی کشور انگلیس در پرونده موریسون، به پرونده‌های سوء استفاده جنسی محدود شد و معیار ارتباط نزدیک تعدیل یافته، با ارائه ساختار جدید به شرح فوق، به پرونده‌های با موضوعی غیر از سوء استفاده جنسی اختصاص یافت (Nolan, 2020: 609-625).

۲-۲. معیار شرط «حین انجام کار کارگر» در حقوق ایران

شرط حین انجام کار کارگر با عبارت «در حین انجام کار یا به مناسبت آن»، در حالی در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ایران تصریح شده که معیاری برای تشخیص آن ارائه نشده است. دکترین حقوق مسئولیت مدنی ایران جهت تعیین معیاری برای شرط حین انجام کار کارگر در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، به معیارهای مطرح شده در ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی استناد نموده و از آن وحدت ملاک گرفته‌اند (کاتوزیان، ۱۴۰۲/۲: ۱۴؛ صفایی و رحیمی، ۱۴۰۲: ۳۴۲؛ قاسم‌زاده، ۱۴۰۰: ۷۶؛ بهرامی احمدی، ۱۴۰۰: ۱۹۹؛ حیاتی، ۱۳۹۸: ۲۷۵).

در ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی، چند معیار برای تشخیص شرط موضوع بحث مطرح شده که پژوهش حاضر ضمن تبیین آن معیارها، قابلیت یا عدم قابلیت استناد به آن معیارها جهت تعیین معیار «حین انجام کار کارگر» در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی را تحلیل می‌کند و موضع رویه قضایی ایران را در این راستا تبیین می‌نماید.

۱-۲-۲. معیار «محل کار»

قسمت نخست ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی جهت تعیین معیاری برای شرط حین انجام کار، بدون تعیین بازه زمانی، به محل کار کارگر تکیه نموده است: «... مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا موسسات وابسته یا ساختمان ها و محوطه آن مشغول کار باشد...». معیار مذکور مطلق نبوده و مقید به مشغول بودن کارگر به کار مورد استخدام در محل انجام کار می باشد، اما از حیث زمانی، قیدی نداشته و تمام اوقات شبانه روز را شامل می شود؛ لذا به نظر می رسد، معیار مذکور با شرایط توسعه یافته، تخصصی و پیچیده کاری هم خوانی ندارد؛ چرا که در زمان قدیم روابط کاری در حد کارگاه های کوچک بوده و کارفرما بیشتر اوقات در کارگاه حضور فیزیکی داشته و بر نوع فعالیت و نحوه فعالیت کارگر اشراف داشته است.^۱ با توجه به عبارت: «تمام اوقاتی است که» مندرج در قسمت نخست ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی، به نظر می رسد معیار مذکور منحصر به فعل زیانباری نیست که از جانب کارفرما صریحاً دستور داده شده باشد، بلکه فعل زیانبار مبتنی بر دستور ضمنی کارفرما را هم در بر می گیرد؛ زیرا از اطلاق ماده فوق استنباط می شود منظور از تمام اوقات، افزون بر اوقاتی که کارفرما در محل کار حضور داشته و انجام فعل زیانبار را به کارگر دستور می دهد، شامل اوقاتی هم می شود که کارفرما به رغم عدم حضور در محل کار و عدم دستور به کارگر برای انجام فعل زیانبار، نسبت به ارتکاب فعل زیانبار رضایت دارد.

۲-۲-۲. معیار «به مناسبت انجام کار»

با توجه به قدیمی بودن معیار محل کار و عدم هم خوانی آن با شرایط کاری، اجتماعی و صنعتی توسعه یافته، قانون گذار در ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی، در کنار

۱. قسمت دوم ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی که متعاقب معیار محل کار مورد استخدام آورده شده است این نظر را تأیید می نماید: «... و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده دار انجام ماموریتی باشد...»؛ با این توضیح که در ماده مذکور در معیار محل کار مورد استخدام، فعالیت کارگر در محل کار مورد استخدام منوط به دستور صریح کارفرما نشده است؛ چرا که در محل مورد استخدام کارفرما حضور فیزیکی و مستمر داشته و بدیهی است تمام فعالیت های کارگر تحت نظارت و کنترل کارفرما و بنا به دستور او می باشد. اما طبق قسمت دوم ماده، فعالیت کارگر خارج از محل کار مورد استخدام، منوط به دستور صریح کارفرما است (معیار دستور صریح)؛ چرا که اصولاً کارفرما در خارج از محل کار مورد استخدام، حضور فیزیکی نداشته و امکان کنترل و نظارت وجود ندارد.

این معیار، معیار «به مناسبت انجام کار» را نیز ارائه داده است. این معیار با عبارت «به سبب انجام کار» آمده و اگر چه که از آن تعریفی به عمل نیامده است^۱، اما به مصادیق خاص آن از قبیل حادثه حین مسیر، اوقات درمانی و توان بخشی کارگر و یا حین نجات سایر کارگران تصریح شده است: «اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توان بخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می شود؛ مشروط بر این که حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد. حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق افتد، حادثه ناشی از کار محسوب می شود». این مصادیق هر چند جزو کار مورد استخدام کارگر تلقی نمی شود، اما به جهت نوعی ارتباط با کار مورد استخدام کارگر، مصادیق تمثیلی برای معیار «به مناسبت انجام کار» کارگر بوده و بر مبنای اصل حمایتی و اصل فراگیر بودن مسئولیت سازمان تأمین اجتماعی و عمومی بودن نوع سازمان، موجب گسترش مسئولیت سازمان تأمین اجتماعی می شود (بادینی و رستمی، ۱۴۰۲: ۳۶۴-۳۷۰؛ مولانی و میر احمدی، ۱۴۰۱: ۳۰۶).

معیار «به مناسبت انجام کار» که در تکمیل معیار محل انجام کار مطرح شد، شامل فعل زیان بار واقع شده در زمان و مکان کار مورد استخدام یا خارج از آن است. رویه قضایی ایران با تفسیر موسع از زمان و مکان و حتی نوع حادثه، حادثه واقع شده در هر مکانی از محل کار از جمله محل استراحت موقت محل کار و محل صرف غذا؛ و در هر زمانی شامل ساعت رسمی کار و خارج از ساعت رسمی؛ و در مورد هر حادثه ای از جمله حمله قلبی (دادنامه شماره ۹۵۰۹۹۷۰۹۵۵۵۰۱۰۶۳ مورخ ۱۳۹۵/۰۳/۱۶، سامانه ملی آرای قضایی)^۲ را حادثه ناشی از کار تلقی نموده است؛ چرا

۱. برخی به تبع حقوق فرانسه، بین عبارت «به سبب انجام وظیفه» و «به مناسبت انجام وظیفه» تفاوت قائل شده اند؛ که معیار نخست گسترده تر از معیار دوم می باشد (یزدانیان، ۱۶: ۳/۱۴۰۳؛ یزدانیان، ۱۳۹۱: ۶۴-۶۵).

۲. «... شاکی برابر مدارک موجود در پرونده من جمله نامه شماره ... مورخ ۹۱/۵/۱۷ اداره کل کار و تعاون اجتماعی استان مرکزی در حین انجام وظیفه دچار عارضه سکته قلبی منجر به فوت گردیده و با التفات به بند ۸ ماده ۲ قانون مارالذکر که وقوع حادثه علاوه بر تأثیر عوامل خارجی را می توان ناشی از بروز یک اتفاق ناگهانی دانست و عارضه مذکور مصداق اتفاق ناگهانی در این ماده بوده است، علی هذا با استناد به مواد معنونه و ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی و همچنین نوع حادثه، شکایت شاکی درخور پذیرش تشخیص و حکم به ورود شکایت مشارالیه مبنی بر الزام سازمان خواننده به پذیرش

که فرض بر آن است که در این شرایط، کارگر تحت سلطه و اقتدار کارفرما است؛ مگر آن که خلاف آن ثابت شود (عراقی و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۵۲؛ دلاوری، ۱۳۹۶: ۸۶). مبنای تفسیر موسع فوق به تصریح ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی در خصوص حادثه حین مسیر و زمان مراجعه به بیمارستان، درمانگاه و یا معالجات توان بخشی بر می شود. بر این اساس، به نظر می رسد طبق مصادیق تمثیلی ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی ایران و موضع رویه قضایی، صرف این که کار مورد استخدام زمینه وقوع فعل زیان بار را فراهم آورد و بتوان گفت اگر کار مورد استخدام نبود فعل زیان بار واقع نمی شد، کافی برای تحقق مسئولیت و تلقی فعل زیان بار به عنوان فعل حین انجام کار مورد استخدام باشد.

مصادیق مذکور در ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی هر چند در ماهیت امر، موضوع اصلی کار مورد استخدام کارگر محسوب نمی شود، اما دارای نوعی ارتباط با کار مورد استخدام کارگر است؛ از این رو، به نظر می رسد به معیار «ارتباط نزدیک» انحراف یافته اتخاذ شده توسط دیوان عالی کشور انگلیس در پرونده محمود، نزدیک باشد. طبق معیار پیش گفته که در حقوق انگلیس هم مورد استقبال نیست، صرف این که کار مورد استخدام زمینه وقوع فعل زیان بار را فراهم آورد، برای تحقق مسئولیت کارفرما کافی است.

نویسندگان مسئولیت مدنی ایران، به رغم این که در تعیین معیار حین انجام کار کارگر به معیار نامحدود و گسترده ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی ارجاع نموده اند، در مقام تبیین معیار به مناسبت انجام کار، ضمن انتقاد از مصادیق اخیر ماده ۶۰ قانون مذکور و عدم شمول مسئولیت کارفرما (خدابخشی، ۱۴۰۰: ۳۸۳)، اعلام داشته اند اگر کاری از لوازم وظیفه مورد استخدام باشد و کارگر حین انجام آن کار مرتکب فعل زیان بار شود، «حین انجام کار» تلقی می شود؛ به عبارت دیگر بین فعل زیان بار کارگر و کار مورد استخدام باید رابطه منطقی، متعارف و تنگاتنگ وجود داشته باشد (صفایی و رحیمی، ۱۴۰۲: ۳۴۲؛ بابایی، ۱۴۰۱: ۱۵۲)؛ به طور مثال، اگر کارگر در کامیونی که به او سپرده شده تفنگی پنهان کند تا به شکار قاچاق بپردازد، ارتباطی با

خواسته شاکی به عنوان حادثه ناشی از کار صادر و اعلام می گردد ...».

کار مورد استخدام ندارد و لذا کافی نیست که کار مورد استخدام کارگر، زمینه وقوع فعل زیان بار کارگر را فراهم آورد؛ به عبارت دیگر، صرف این که بگوییم اگر کار مورد استخدام کارگر نبود خسارت هم واقع نمی شد، کافی برای تحقق مسئولیت کارفرما نیست (کاتوزیان، ۱۴۰۲/۲: ۱۵). این تفسیر متعارض و دوگانگی در دکترین مسئولیت مدنی ایران که از یک سو در تعیین معیار حین انجام کار کارگر در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، به ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی که مبتنی بر معیار موسع و گسترده «ایجاد زمینه وقوع فعل زیان بار» می باشد، استناد نموده و از سوی دیگر در تحلیل معیار حین انجام کار طبق ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی از معیار موسع «ایجاد زمینه وقوع فعل زیان بار» عدول و معیار «ارتباط متعارف و منطقی» را مطرح نموده است، از تفاوت اساسی بین مسئولیت کارفرما ناشی از فعل زیان بار کارگر طبق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی در مقابل خسارت وارده به اشخاص ثالث حین انجام کار کارگر، با مسئولیت سازمان تأمین اجتماعی طبق ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی در مقابل آسیب های وارده به کارگر^۱ نشأت می گیرد؛ که اولی مسئولیت مدنی نهاد خصوصی (کارفرما) و خلاف قاعده است و دومی مسئولیت مدنی نهاد عمومی و مطابق قاعده بوده و به شرح آتی تحلیل می شود.

۳-۲-۲. وحدت ملاک از ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی

با توجه به وجوه تمایز اشخاص تحت حمایت، مسؤولان پرداخت، مبانی و حتی نوع ضرر مورد حمایت در مواد ۶۰ قانون تأمین اجتماعی و ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، قابلیت وحدت ملاک گرفتن از ماده ۶۰ برای تعیین معیار حین انجام کار کارگر، قابل پذیرش نمی باشد. این وجوه تمایز به شرح زیر است:

نخست، تمایز ناظر بر اشخاص تحت حمایت قانون: ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی در حمایت از اشخاص ثالث است^۲ که در اثر خسارت وارده از فعل کارگران

۱. طبق مقررات موضوعه، کارفرما در خصوص خسارات وارده به کارگر حین انجام کار مورد استخدام (حادثه ناشی از کار)، در صورت عدم وجود یا احراز تقصیر از جانب کارفرما، فاقد هر گونه مسئولیت می باشد. اما با وحدت ملاک و قیاس اولویت با مسئولیت کارفرما در قبال اشخاص ثالث طبق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، به طریق اولی کارفرما می بایست در قبال خسارات وارده به کارگر حین انجام کار هم مسؤول باشد (خدابخشی، ۱۴۰۰: ۱۱۹).

۲. بنا بر نظر برخی از نویسندگان، علیرغم سکوت قانونی، می توان با قیاس اولویت گفت مسئولیت کارفرما در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی شامل کارگران نیز می شود (خدابخشی، ۱۳۹۵: ۱۱۹).

و یا کارکنان متضرر شده‌اند، اما ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی در حمایت از کارگر آسیب‌دیده (و نه شخص ثالث) می‌باشد.^۱

دوم، اختلاف در مسئولان پرداخت خسارت: مسئولیت پرداخت خسارت طبق ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی، بر عهده سازمان تأمین اجتماعی به عنوان نهاد عمومی دولتی است، که به جهت ماهیت حمایتی بودن و مبتنی بر اصل فراگیر بودن نسبت به نیرو و سرمایه کار و قشر ضعیف و بی بضاعت کارگر، گستره وسیعی از خسارت وارده را شامل می‌شود (بادینی و رستمی، ۱۴۰۲: ۴۱۶؛ استوار سنگری، ۱۴۰۲: ۲۵) و در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، علیه کارفرما است که ممکن است شخص حقیقی یا حقوقی غیر دولتی باشد؛ لذا گسترش محدوده مسئولیت موجب تحمیل تعهدی ناعادلانه بر عهده کارفرما می‌شود؛ امری که با مبانی شرط موضوع بحث در تعارض است؛ این تفاوت ناشی از مطابق قاعده بودن ماده ۶۰ و اصل تفسیر موسع مبتنی بر آن و خلاف قاعده بودن ماده ۱۲ و اصل تفسیر مضیق مبتنی بر آن می‌باشد.

سوم، وجه تمایز ناظر بر نوع خسارت وارده: ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی شامل هر نوع خسارتی اعم از مالی یا بدنی است؛ در حالی است که ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی فقط ناظر بر آسیب‌های وارد بر جسم و روان کارگران بوده (عراقی و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۵۲) و سازمان تأمین اجتماعی کل خسارت وارده بر جسم و روان را جبران نمی‌کند و خسارت قابل جبران شامل هزینه درمان، مستمری و مبلغی مقطوع به عنوان غرامت است (نعیمی و پرتو، ۱۳۹۸: ۲۶۰؛ عراقی، ۱۴۰۲: ۲/۲۳۰؛ هاشمی، ۱۴۰۱: ۱۲۷).

چهارم، تفاوت در منشأ ورود خسارت: خسارت تحت شمول ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی، حوادث ناشی از کار شامل حوادثی است که دارای شرایط قوه قاهره باشد (همتی، ۱۳۹۶: ۱۹۸) و خسارت تحت شمول ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مستثنی از قوه قاهره است و قوه قاهره از اسباب معافیت کارفرما از جبران خسارت محسوب می‌شود.

۱. اثر این تمایز در برخی موارد موجب متفاوت بودن مرجع قضایی صالح به رسیدگی به اختلاف می‌باشد (بنگرید به: رستمی و رستمی، ۱۴۰۱: ۱۹۵-۲۱۸).

با توجه به تمایزات پیش گفته، به نظر می‌رسد ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی صرفاً واجد جنبه ارشادی برای ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی است و وحدت ملاک گرفتن از آن پذیرفته نیست. از این رو، شرط حین انجام کار کارگر در مسئولیت مدنی سازمان تأمین اجتماعی که خارج از موضوع این پژوهش است، با شرط حین انجام کار کارگر در مسئولیت مدنی کارفرما طبق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، بر خلاف نظر نویسندگان حقوق مسئولیت مدنی ایران، دو مقوله متفاوت می‌باشد.

۴-۲. رویه قضایی ایران

رویه قضایی ایران در برخی موارد به نتیجه معقول که پوشش دهنده تحولات اجتماعی است پاسخ داده است، اما هنوز به درک صحیح از معیار موضوع بحث و چالش‌های آن نرسیده و در برخی از حوزه‌ها از جمله سرپرستی از قشر آسیب‌پذیر، با این موضوع مواجه نشده و به جهت رعایت احتیاط هنوز گرفتار قواعد عام می‌باشد. به چند رای اشاره می‌شود.

برخی دادگاه‌ها از چهارچوب نظریه تقصیر خارج نمی‌شوند و اعتقادی به مسئولیت کارفرما طبق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی و به تبع آن شرط حین انجام کار کارگر ندارند؛ به طور مثال در دادنامه شماره ۱۹۰۲۲۳۳۰۰۰۹۲۰۹۹۷ مورخ ۱۳۹۲/۱/۱۹ شعبه ۲۱۵ دادگاه عمومی حقوقی تهران^۱، موضوع خسارت وارده به شخص ثالث در اثر تقصیر راننده شرکت به علت عدم رعایت فاصله طولی (طبق نظر کارشناس) بوده که دادگاه به علت تقصیر راننده (کارگر)، مسئولیت را بر عهده او قرار داده و با این استدلال که تقصیر ارتباطی به شرکت (کارفرما) ندارد، حکم به عدم مسئولیت وی صادره نموده است. البته برخی در مقام تحلیل رای فوق، ضمن تایید استدلال دادگاه، منظور از عدم ارتباط بین فعل راننده با شرکت در استدلال دادگاه را حمل بر شرط معاف کننده کارفرما در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی و عدم ارتباط فعل زیان‌بار به فعالیت شرکت دانسته‌اند؛ چرا که اگر شرکت تمام احتیاط‌های لازم را هم می‌نمود، باز هم قابلیت جلوگیری از تقصیر راننده میسر نمی‌شد (بابایی، ۱۴۰۲: ۱۴۲). با توجه به این که راننده در حال رانندگی در حین انجام کار مورد استخدام

۱. برای مشاهده دادنامه‌های مورد استناد در این مقاله، مراجعه کنید به: پژوهشگاه قوه قضاییه، سامانه ملی آرای قضایی؛ <https://ara.jri.ac.ir/>

شرکت بوده و بر اساس قسمت اخیر ماده فوق (حق رجوع کارفرما به کارگر مقصر)، تقصیر غیر عمدی راننده موجب خروج او از حین انجام وظیفه نمی‌شود و فرض عدم ارتباط فعل زیان‌بار کارگر با فعالیت کارفرما را باید حمل بر موردی نمود که کارگر در ارتکاب فعل زیان‌بار عمد داشته و یا به غیر کار مورد استخدام مشغول باشد؛ پس به نظر می‌رسد رای دادگاه و استدلال فوق قابل انتقاد باشد.

برخی دیگر از دادگاه‌ها، ضمن شناخت و اعتقاد به مسئولیت مدنی کارفرما در قبال فعل زیان‌بار مبتنی بر تقصیر کارگر و پذیرش ضمنی فعل زیان‌بار تقصیرآمیز یا ممنوع شده کارگر در محدوده حین انجام کار کارگر، مسئولیت مدنی کارفرما به سبب فعل زیان‌بار کارگر را بر مبنای قرارداد مورد تحلیل و ارزیابی قرار داده اند؛ به طور مثال، دادنامه شماره ۹۳۰۹۹۷۰۲۲۲۵۰۰۵۵۳ مورخ ۱۳۹۳/۴/۲۹ شعبه ۲۵ دادگاه تجدید نظر استان تهران، در موضوع دعوی ثالث خسارت دیده با این مضمون که ایشان خودرو خود را جهت تعمیر به تعمیرگاه کارفرما تحویل داده که به علت تقصیر تعمیر کار (و نه کارفرما) در خروج خودرو از تعمیرگاه در خارج از ساعت کاری، با انجام آزمایشات نامتعارف با سرعت بالا باعث ورود خسارت به خودرو شده است و کارشناس رسمی کارفرما را به لحاظ به کارگیری تعمیرکار ناآشنا مقصر دانسته است. البته دادگاه اعلام داشته نظریه کارشناسی حاکمیتی بر دادگاه ندارد، اما با تحلیل روابط طرفین بر مبنای قراردادی، اعلام داشته به علت راه اندازی تعمیرگاه توسط کارفرما و تصدی‌گری او، نوعی قرارداد و قبول مسئولیت توسط کارفرما در قبال ارباب رجوع وجود دارد و بر این مبنای حکم بر محکومیت کارفرما صادره نموده است؛ ضمن این‌که حق کارفرما در رجوع به تعمیرکار مقصر را محفوظ اعلام داشته است. در این دادنامه، دادگاه تقصیر و سرپیچی کارگر را موجب خروج او از حین انجام کار ندانسته است، به نظر می‌رسد در بطن استدلال دادگاه احراز نوعی ارتباط بین فعل زیان‌بار کارگر و کار مور استخدام نهفته است که مبتنی بر اقتدار کارفرما می‌باشد و با معیار سنتی قاعده دوم سالموند (شیوه غیر مجاز انجام کار مورد استخدام) در حقوق انگلیس مطابقت و نزدیک می‌باشد؛ چون تعمیر کار در جهت تشخیص عیب خودرو آزمایشات را به روش غیرمجاز صورت داده، که با فعالیت و پویایی رویه قضایی می‌تواند به عرصه ظهور برسد.

در دادنامه شماره ۹۱۰۰۴۱۳ مورخ ۹۱/۶/۲۷ شعبه ۲۱۷ عمومی حقوقی تهران، دادگاه فعل زیان بار تقصیرآمیز راننده کامیون متعلق به شرکت هواپیمایی خوانده را در ورود خسارت به پوشش ریل هواپیمای خواهان، به جهت این که خسارت به علت تقصیر راننده کامیون شرکت خوانده بوده، تحت مسئولیت شرکت خوانده قرار داد؛ این در حالی است که شعبه ۳۷ دادگاه تجدید نظر استان تهران به موجب دادنامه شماره ۹۲۰۹۹۷۰۲۲۳۷۰۱۲۶۴ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۵ به جهت این که راننده کامیون متعلق به شرکت خوانده، در واقعیت امر کارگر شرکت خوانده نبوده، بلکه کارگر یک شرکت پیمانکاری بوده که با شرکت خوانده قرارداد پیمانکاری منعقد کرده، دادنامه صادره از شعبه ۲۱۷ را نقض و به طرح دعوی علیه شرکت پیمانکاری تصریح کرد. همچنان که ملاحظه می شود، در هر دو دادنامه، دادگاه بدون تصریح به مفاد ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی و مسئولیت کارفرما در قبال فعل زیان بار کارگر و شرط موضوع پژوهش، مسئولیت کارفرما را نسبت به فعل زیان بار کارگر پذیرفته است؛ زیرا انجام کار مورد استخدام به شیوه تقصیرآمیز یا غیر مجاز (تقصیر راننده در نحوه رانندگی) در محدوده حین انجام کار کارگر تلقی شده است که به نظر می رسد، با قاعده دوم معیار سنتی سالموند (شیوه غیر مجاز انجام کار مورد استخدام) در حقوق انگلیس مطابقت دارد.

بعضی از دادگاه ها با در نظر داشتن ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی و تحلیل مبانی آن و رعایت مصلحت و با آگاهی از حقوق پیشرفته تطبیقی، هر چند از قید و بند مفهوم تقصیر رهایی نیافته اند، اما با ابزارهای قانونی از جمله گسترش قلمرو تقصیر کارفرما، به خصوص برقراری رابطه استنادی بین مجموعه تشکیلات و فعالیت کارفرما و خسارت وارده به ثالث، رای بر محکومیت کارفرما به جبران خسارت صادر نموده اند؛ به طور مثال، در دادنامه شماره ۹۳۰۹۹۷۰۲۲۱۶۰۱۳۵۶ مورخ ۱۳۹۳/۱۰/۲۲ شعبه ۱۶ دادگاه تجدید نظر استان تهران، کارفرما و پیمانکار (هر دو شرکت) در جریان انفجار به منظور راه سازی، موجب آسیب درختان شخص ثالث در اثر ریزش سنگ از کوه شده بودند. دادگاه با احراز رابطه سببیت بین خسارت وارده و اقدامات کارفرما و پیمانکار، حکم به مسئولیت مشترک هر دو در جبران خسارت داد. در موضوع این دادنامه، مباشرت در ورود خسارت توسط کارگران و مدیران و عوامل درگیر در کار

صورت می‌پذیرد (و نه شرکت) و دستورالعمل صریح یا ضمنی راه سازی بدون ورود خسارت به اشخاص ثالث مورد نظر شرکت بوده است؛ لذا شعبه ۱۶ دادگاه تجدید نظر استان تهران با آگاهی از مبانی ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، رابطه استنادی بین مجموعه تشکیلات و فعالیت کارفرما (نه تقصیر کارفرما) را با خسارت وارده به خواهان احراز نموده است. با توجه به این که ارتباط بین مجموعه فعالیت و خسارت وارده از طرف دکترین مسئولیت مدنی ایران هم، به عنوان معیار حین انجام کار مورد پذیرش واقع شده است (صفایی و رحیمی، ۱۴۰۲: ۳۴۲؛ کاتوزیان، ۱۴۰۲: ۲/۱۵؛ بابایی، ۱۴۰۱: ۱۵۲)، به نظر می‌رسد شعبه ۱۶ دادگاه تجدید نظر در مقام تحلیل و تبیین مسئولیت کارفرما و معیار شرط حین انجام کار کارگر، گامی مؤثر، اساسی و پیشرو برداشته است و معیار «رابطه استنادی (ارتباط نزدیک) بین مجموعه تشکیلات و فعالیت کارفرما و خسارت وارده به ثالث» مطرح شده توسط این شعبه، با معیار ارتباط نزدیک متعارف مطرح شده در پرونده سوپر مارکت موریسون در حقوق انگلیس که از یک سو مبتنی بر اقتدار کارفرما و از سوی دیگر مبتنی بر نظریه ایجاد خطر می‌باشد، نزدیک بوده و هم‌خوانی دارد. دادگاه تجدید نظر پا را فراتر گذاشته و واگذاری کار به پیمانکار را رافع مسئولیت کارفرما ندانسته است؛ این گستردگی در محدوده مسئولیت کارفرما در قبال خسارات وارده به اشخاص ثالث به سبب فعل زیان‌بار کارگر، در حقوق انگلیس هم پذیرفته نشده است؛ چرا که در حقوق این کشور، کارفرما در خصوص خسارت ناشی از فعل زیان‌بار پیمانکار مستقل مسئولیتی ندارد (Giliker, 2010: 168; Morgan, 2015: 178).

در این دسته از آراء قضایی، چند نکته اساسی قابل استنباط است:

نخست، هر چند در همه پرونده‌ها، جهت احراز مقصر، موضوع به کارشناس ارجاع می‌شود؛ اما در بطن ذهن و نظریه اکثریت کارشناسان، این نکته نهفته ظهور پیدا می‌کند که با تفسیر موسع از تقصیرات کارفرما، تمام تقصیر یا بخش اصلی تقصیر را به کارفرما تحمیل کنند. دلیل این امر آن است که چون سود مجموعه و تشکیلات فعالیت متعلق کارفرما است، پس مسئولیت جبران خسارت هم باید عهده او باشد؛ مگر در مورد تقصیرات فاحش و غیر قابل اغماض و یا عمدی. با این تحلیل، مبنای ذهنیت کارشناسان مبتنی بر نظریه خطر بوده که به عنوان یکی از مبانی معیار ارتباط

نزدیک در حقوق انگلیس در پرونده لیستر و سوپر مارکت موریسون مورد پذیرش واقع گردیده، اما در حقوق ایران، به عنوان یک قاعده موقعیت ظهور نیافته است. دوم، در اکثریت موارد، کارشناس با تفسیر موسع تقصیر، منشأ تخلف کارگر از دستورات کارفرما و تقصیرات غیر عمدی کارگر در ورود خسارت را، تقصیر کارفرما در انتخاب، نظارت بر کارگر یا آموزش وی دانسته است؛ پس به نظر می‌رسد تخلف و سرپیچی کارگر از دستورالعمل کارفرما و همچنین تقصیرات کارگر، از موجبات خروج او از حین انجام کار تلقی نگردیده و خسارت وارده به ثالث در این حین، تحت مسئولیت کارفرما قرار دارد؛ لذا به رغم خلأ قانونی، حقوق ایران همگام با حقوق انگلیس، تخلف و تقصیر کارگر را غالباً حین انجام کار تلقی کرده و تحت مسئولیت کارفرما قرار داده است.

سوم، ذهنیت برخی دادگاه‌ها که به دنبال احراز رابطه استنادی بین تشکیلات و فعالیت کارفرما با خسارت هستند، با نظریه ایجاد خطر هم‌خوانی دارد؛ این مبنا ارائه کننده معیار ارتباط نزدیک در حقوق انگلیس و به عنوان آخرین معیار مطرح و مورد پذیرش است؛ با این تفاوت اساسی که معیار مذکور در حقوق کشور مورد تطبیق، جهت گسترش قلمرو مسئولیت کارفرما و تحت پوشش قرار دادن برخی تقصیرات عمدی کارگران مطرح گردیده است؛ در حالی که، رویه قضایی ایران تاب این تفسیر و تلقی فعل زیان‌بار عمدی کارگر در حین انجام کار را ندارد.

برآمد

۱- شرط «حین انجام کار» کارگر، که در صدد تعیین قلمرو مسئولیت کارفرما به سبب فعل زیان‌بار کارگر و متضمن نوعی ارتباط بین فعل زیان‌بار کارگر و کار موضوع استخدام او بوده، دارای هدف و مبنای قابلیت انتساب ضرر به مسئول پرداخت خسارت (کارفرما)، با کارکردهای جبران خسارت و بازدارندگی؛ و در عین حال، جلوگیری از تحمیل تعهدی ناعادلانه بر کارفرما می‌باشد.

۲- در حقوق انگلیس، معیار سستی حین انجام کار کارگر، طبقه غیر مجاز انجام کار مورد استخدام کارگر بود (معیار سالموند). مجلس اعیان انگلیس در پرونده لیستر در سال ۲۰۰۲، به جهت جمع کردن فاجعه گسترده سوء استفاده جنسی از بچه‌ها، معیار ارتباط نزدیک گسترده (معیار ایجاد زمینه قوع فعل زیان‌بار) را جایگزین معیار سالموند نمود تا از این طریق، شرط حین انجام کار شامل فعل زیان‌بار عمدی هم بشود؛ اما دادگاه‌ها با تفسیر موسع، این معیار را در پرونده‌های با موضوع غیر سوء استفاده جنسی هم مورد پذیرش قرار دادند که این امر موجب نوعی بی‌نظمی در محدوده حین انجام کار را در پی داشت. در نهایت دیوان عالی کشور انگلیس در سال ۲۰۲۰ و در پرونده معروف به سوپر مارکت موریسون، بین پرونده‌های سوء استفاده جنسی و غیر آن تفکیک قائل شد؛ به این نحو که در پرونده‌های سوء استفاده جنسی با توجه به واقعیات پرونده، معیار ارتباط نزدیک گسترده را پذیرفت و در غیر آن، معیار ارتباط نزدیک متعارف مورد نظر قرار گرفت.

۳- در حقوق ایران، جهت تعیین معیار حین انجام کار کارگر در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی به ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی استناد می‌شود؛ در حالی که با توجه به تفاوت‌های اساسی بین دو ماده مذکور شامل تفاوت در مسئول پرداخت خسارت، تفاوت در اشخاص تحت حمایت، تفاوت در نوع خسارت تحت پوشش مسئولیت و تفاوت در مبانی و اصول، به نظر می‌رسد وحدت ملاک موضوعیت نمی‌یابد.

۴- به رغم خلأ قانونی و حاکمیت نظریه تقصیر، رویه قضایی نتوانسته از قید و بند نظریه تقصیر و قواعد عام رهایی یابد؛ اما از طریق گسترش مصادیق تقصیر کارفرما یا احراز رابطه استنادی بین مجموعه فعالیت کارفرما و خسارت وارده، مسئولیت را هر چند که در اثر تقصیر کارگر بوده باشد، بر عهده کارفرما قرار داده

است؛ که نشان از نفوذ امیدوار کننده واقعیات جامعه کنونی از مجاری رویه قضایی به قواعد حقوقی دارد.

۵- در جهت رفع خلاء قانونی، پیشنهاد می شود یک تبصره به این شرح، به ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی الحاق شود: «معیار شرط حین انجام وظیفه یا به مناسبت انجام وظیفه کارگر، ارتباط نزدیک متعارف بین فعل زیان بار کارگر و کار مورد استخدام او می باشد».

فهرست منابع

الف. فارسی

- * استوار سنگری، کورش (۱۴۰۲)، حقوق تامین اجتماعی، چاپ هفتم، تهران: میزان.
- * انصاری، علی و مبین، حجت (۱۳۹۰)، «نظریه قابلیت انتساب در حقوق مسئولیت مدنی مطالعه تطبیقی در فقه امامیه و حقوق فرانسه»، پژوهش‌های حقوق تطبیقی، دوره ۱۵، شماره ۱.
- * بابایی، ایرج (۱۳۸۰)، مبنای مسئولیت کارفرمایان در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، پژوهش‌های حقوق عمومی، دوره ۳، شماره ۵.
- * بابایی، ایرج (۱۴۰۱)، حقوق مسئولیت مدنی و الزامات خارج از قرارداد، چاپ سوم، تهران: میزان.
- * بابایی، ایرج (۱۴۰۱)، نظریه عمومی مسئولیت مدنی، چاپ نخست، تهران: شهر دانش.
- * بابایی، ایرج (۱۴۰۲)، حقوق مسئولیت مدنی مبتنی بر نقد و بررسی آراء و رویه قضایی، جلد دوم، چاپ ششم، تهران: مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضاییه.
- * بادینی، حسن و رستمی، مرتضی (۱۴۰۲)، حقوق تامین اجتماعی، چاپ دوم، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- * بجنوردی، سیدمحمد (۱۴۲۴ق)، القواعد الفقهیه، جلد دوم، قم، دلیل ما.
- * بهرامی احمدی، حمید (۱۴۰۰)، مسئولیت مدنی، چاپ چهارم، تهران: میزان.
- * تنک، آندره (۱۳۹۸)، مبانی و اصول مسئولیت مدنی از دیدگاه حقوق تطبیقی، برگردان: سیدحسین صفایی سید احسان حسینی، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- * حیاتی، علی عباس (۱۳۹۸)، مسئولیت مدنی، چاپ دوم، تهران: میزان.
- * حمزوی حمزه‌خانی (۱۴۰۰)، بررسی آرای قضایی در باب مسئولیت مدنی کارفرما در قبال اعمال کارکنان و کارگران خود (در استان تهران، آراء سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۸)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- * حسینی مراغی، میرعبدالفتاح (۱۴۱۸ق)، العناوین، جلد دوم، قم، مؤسسه نشر اسلامی.
- * خدابخشی، عبدالله (۱۴۰۰)، جبران خسارت کارگران در نظام مسئولیت مدنی،

- چاپ پنجم، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- * خویی، سیدابوالقاسم (۱۴۲۲ق)، **مبانی تکمله المنهاج**، جلد چهل و یکم، قم، مؤسسه احیاء آثار الامام الخویی (ره).
- * دلاوری، محمدرضا (۱۳۹۶)، **رویه قضایی شعب دیوان عدالت اداری در رسیدگی به برخی دعاوی مرتبط با تأمین اجتماعی**، تهران: جنگل.
- * رحیمی، حبیب‌اله (۱۳۹۷)، «**تحولات مسئولیت مدنی دولت به سبب صدور و اجرای آرای قضایی با تصویب قانون مجازات اسلامی و قانون آیین دادرسی کیفری جدید**»، پژوهش حقوق عمومی، سال بیستم شماره ۵۹.
- * رستمی، مرتضی و رستمی، محمد (۱۴۰۱)، «**اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار در نظام قضایی ایران**»، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۶، شماره ۱۱۹.
- * صفایی، سیدحسین و رحیمی، حبیب‌اله (۱۴۰۲)، **الزامات خارج از قرارداد**، چاپ هجدهم، تهران: سمت.
- * صفایی، سیدحسین و رحیمی، حبیب‌اله (۱۳۹۹)، **مسئولیت مدنی تطبیقی**، چاپ دوم، تهران: شهردانش.
- * طباطبایی، سیدعلی (۱۴۲۲ق)، **ریاض المسائل**، جلد چهاردهم، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- * عراقی، سیدعزت‌الله و همکاران (۱۳۸۶)، **درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی: نقد قانون تأمین اجتماعی ایران بر اساس مطالعه تطبیقی**، چاپ نخست، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- * عراقی، سیدعزت‌اله و بادینی، حسن (۱۳۸۴)، «**بررسی کاستی‌های قانون تأمین اجتماعی بر اساس مطالعات تطبیقی**»، فصل‌نامه تأمین اجتماعی، دوره ۷، شماره ۳.
- * عراقی، سیدعزت‌اله (۱۴۰۲)، **حقوق کار**، جلد دوم، چاپ نهم، تهران: سمت.
- * علویان کرانی، سیدروح‌اله (۱۳۹۴)، «**نگرش فقهی به مسئولیت مدنی ناشی از فعل غیر**»، گفت‌وگو، شماره ۲۷ و ۲۸.
- * قاسم‌زاده، سیدمرتضی (۱۴۰۰)، **الزام‌ها و مسئولیت مدنی بدون قرارداد**، چاپ یازدهم، تهران: میزان.
- * کاتوزیان، ناصر (۱۴۰۲)، **الزامات خارج از قرارداد (مسئولیت مدنی)**، جلد دوم،

چاپ پنجم، تهران: گنج دانش.

* کاشانی، ابوبکر بن مسعود (۱۴۰۹ق)، *بدایع الصنائع*، جلد هفتم، پاکستان: مکتبیه الحیبیه.

* کرمی، محمدباقر (۱۴۰۱)، *مجموعه استفتائات فقهی و نظریات حقوقی راجع به قتل*، چاپ نخست، تهران: فردوسی.

* میرشکاری، عباس و صمدی، افروز (۱۳۹۷)، *اصول اروپایی حقوق مسئولیت مدنی*، چاپ دوم، تهران: شرکت سهامی انتشار.

* مولایی، آیت و میراحمدی، فاطمه (۱۴۰۱)، «چالش‌های آرای هیئت‌های تشخیص مطالبات سازمان تأمین اجتماعی با تأکید بر آرای دیوان عدالت اداری»، *مجله حقوقی دادگستری*، دوره ۸۶، شماره ۱۲۰.

* نجفی، محمدحسن (۱۳۶۲)، *جواهر الکلام فی شرح شرایع الاسلام*، جلد چهارم، تهران: دارالکتاب الاسلامیه.

* نعیمی، عمران و پرتو، حمیدرضا (۱۳۹۸)، *حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه بیمه‌ای*، چاپ پنجم، تهران: سمت.

* هاشمی، سیدمحمد (۱۴۰۱)، *حقوق کار*، چاپ دوم، تهران: میزان.

* همتی، مجتبی (۱۳۹۶)، *حقوق تأمین اجتماعی*، تهران: دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری.

* یزدانیان، علیرضا (۱۳۹۱)، «نظریه عمومی مسئولیت مدنی متبوع ناشی از عمل تابع در حقوق فرانسه»، *مجله حقوقی دادگستری*، شماره ۷۷.

* یزدانیان، علیرضا (۱۴۰۲)، *قواعد عمومی مسئولیت مدنی (با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه)*، جلد‌های سوم و چهارم، چاپ سوم، تهران: میزان.

* پژوهشگاه قوه قضاییه، سامانه ملی آرای قضایی <https://ara.jri.ac.ir>

ب. انگلیسی

* Cappelletti. Marco (2022), *Justifying Strict Liability*, A Comparative Analysis in Legal Reasoning, Oxford University Press.

* Cappelletti. Marco (2023), *A Pluralist View Of Vicarious Liability In Tort*, University Of Oxford, 1-34.

- * Deakin, Simon (2017), **The Evolution of Vicarious Liability**, Cambridge Privat Law Cent.
- * Giliker. Paula (2010), **Vicarious Liability in Tort (A Comparative perspective)**, Cambridge university press.
- * Giliker. Paula (2017), **A revolution in vicarious liability: Lister, the Catholic Child Welfare Society case and beyond**, Hart Publishing.
- * Giliker. Paula (2016), **‘Vicarious Liability in the Supreme Court’** in D. Clarry (ed), **The UK Supreme Court Yearbook**, Volume 7.
- * Gray, Anthony (2018), **Vicarious Liability (Critique and Reform)**, first ed, Hart Publishing.
- * Harpwood, Vivienne (2000), **LLB Barrister, Principal of Tort Law**, Fourth edition, London Sydney.
- * Keating, Gregory C (2001), **The Theory of Enterprise Liability and Common Law Strict Liability**, University of Southern California Law School Los Angele.
- * Keating, Gregory C (2022), **Enterprise Liability**, University of Southern California Law School Los Angele.
- * Lengell, Eric (2015), **Wisconsin Worker's Compensation: Course of Employment, Independent**.
- * Morgan, Phillip (2015), **Revising Vicarious Liability- a commercial perspective**.
- * Morgan, Phillip (2013), **Vicarious Liability on The Move**, University of York.
- * Morgan, Phillip (2015), **Vicarious liability of companies: the final frontier of vicarious liability**, Professional Negligence.
- * Markesinis.b.s& Beakin.s.f, **TORT LAW**, clarendon press oxford university, 1999.

- * Martin Petrin & Barnali Choudhury (2018), **Group Company Liability**, published in Eus Org Law Rev. Vol. 20. Pp. 1-26.
- * Nolan, Donal (2020), **Riening in Vicarious Liability**, Industrial Law Jornal 49.
- * Nicholas J. McBride and Rodrick Bagshow (2018), **Tort Law**, Pearson UK.
- * Neyers .j .w (2004), **A Theory of Vicarious Liability**, university of western Ontario.
- * Pollok, F and Maitland, FW (1895), **The History of English LAW**, Cambridge University Press.
- * Salmond, S.J.W and Heuston, R.F.V and Buckley, R.A (1997). **Salmond and heuston on the law of torts**.
- * Tunk, andre (1983), **international encyclopedia of comparative law**, martinus nijhoff publisher Dordrecht. Boston. Lansacter.
- * Wigmore, J (1894), **Responsibility For Tortious Acts: Its History**, Harvard Law Review.
- * White, G. Edward (1985), **Tort Law In American, an intellectual history**, new York university press.
- * Limpus v London General Omnibus (1862).
- * Mohamud v WM Morrison Supermakets plc [2016] UKSC 10, AC677.
- * Wm Morrisons Supermarket plc v Various Claimants [2020] UKSC 12.
- * Century Insurance v NI Road Transport Board [1942] AC 509.
- * Bazley v. Curry, [1999] 2 S.C.R. 534.
- * Bellman v Northampton Recruitment Ltd [2018] EWCA Civ 2214, [2019] 1 All ER 113.

- * Group Seven Ltd v Notable Services LLP [2019] EWCA Civ 614, [2019] PNLR 22.
- * Shelbourne v Cancer Research UK [2019] EWHC 842 (QB), [2019] PIQR P16.
- * Dubai Aluminium Co Ltd v Salaam [2002] UKHL 48, [2003] 2 AC 366.