فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی
Human Sciences Research Journal
دوره جدید، شماره هجدهم، تابستان ۱۳۹۸، صص ۵۳-۴۳ New Period, No 18, 2019, P 43-53
شماره شاپا (۲۴۷۶-۷۰۱۸) ISSN (2476-7018)

مسئولیت کارفرما در روابط کارگر و کارفرمایی

رضا مسافر
کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم شناسی

چکیده
رابطه کارگری وکارفرمائی رابطه ای است که به موجب آن کارگر نیروی بدنی یا فکری خود را در برابر دریافت مزد در اختیار کارفرما می‌گذارد و می‌پذیرد که زیر نظر و به دستور او کار کند. در راستای استمرار این رابطه مسولیت‌هایی متوجه هریک از طرف مقابل می‌شود اما عمده مسولیت‌ها متوجه کارفرما می‌شود زیرا بر کسی پوشیده نیست که قدرت و ثروت او از کارگر بیشتر است و برای پیشبرد امور خود متعهد است که تکالیف خود از جمله تعهد به ایمنی، تعهد به پرداخت حقوق و مزایا و امثالهم را به خوبی ادا نماید. او در مقابل حوادث مختلفی که ممکن است برای محوطه کاری اش و نیروی تحت سلطه اش ایجاد شود متوسل به سازوکارهای بیمه ای می شود و از این طریق در صورت بروز مشکل، بیمه در قبال حوادث ایجادی مسول و پاسخگو خواهد بود و جبران خسارت می نماید.

واژه‌های کلیدی: مسولیت کارفرما، مسولیت کارگر، روابط کارگر کارفرمایی

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

مقدمه

مسولیت به دسته‌های مختلفی تقسم می‌شود اما عمده تقسیم بندی شامل مسولیت مدنی و کیفری است. مسئولیت مدنی تعهد به جبران خسارت وارد شده به شخص یا اشخاص زیان دیده توسط عامل زیان یا همان زیان زننده می‌باشد. مسئولیت کیفری عبارت است از الزام شخص به تحمل یک مجازات کیفری، هنگامی که بابزهکاری خویش نظم اجتماعی را مختل کرده می‌کند. کارفرما چه شخص حقیقی باشد و چه شخص حقوقی در موارد متفاوت دارای مسولیت‌های متفاوت نسبت به کارگران خود می‌باشد در این نگارش که به صورت توصیفی-تحلیلی انجام خواهد شد قصد داریم به این مساله بپردازیم که کارفرما در روابط کارگر و کارفرمایی دارای چه مسولیت هایی می باشد؟

مفهوم و انواع مسولیت در نظم حقوقی

ابتدا و قبل از ورود به موضوع اصلی باید بیان کرد که علم حقوق به دو دسته عمومی و خصوصی تقسیم می شود، مسولیت هم در حقوق عمومی موضوع بحث واقع می شود هم در حقوق خصوصی این واژه تنها از اواخر قرن هیجدهم در زبان های اروپایی رواج یافته و در قرن نوزدهم از اخلاق به حقوق راه پیدا کرده است از اواخر قرن سیزدهم میلادی در شرایطی که حقوق تابع مذهب و اخلاق بود اصطلاح «مسؤول» به معنی کسی که در مقابل خداوند نسبت به زندگی و اعمالش پاسخگو است در اخلاق مذهبی رواج پیدا کرد و بعدها در جریان غیر مذهبی شدن اخلاق وارد اخلاق عرفی گردید و به معنی پاسخگو بودن فرد در مقابل وجدانش که در بردارنده قانون اخلاق مطابق با طبیعت و عقل است تثبیت شد. سرانجام به معنی کسی که در مقابل دادگاه نسبت به نتایج اعم از رفتار و تقصیرش پاسخگو است به حقوق راه پیدا کرد. در هر حال چنین به نظر می رسد که اصطلاح مسوولیت به مفهوم امروزی آن در حقوق خصوصی ساخته حقوقدانان قرن نوزدهم فرانسه بویژه نویسندگان نخستین رساله‌های حقوقی باشد. (بادینی، ۱۳۹۲: ۲۵). مسئولیت در یک تقسیم بندی کلی به مسئولیت کیفری، حقوقی (مدنی) و اخلاقی تقسیم می‌شود. مسئولیت مدنی تعهد به جبران خسارت وارد شده به شخص یا اشخاص زیان دیده توسط عامل زیان یا همان زیان زننده می‌باشد. اگرچه مسئولیت حقوقی ممکن است جنبه اخلاقی نیز داشته باشد مثلا اصرار به دیگری از نظر اخلاقی نیز عملی مزموم است ولی میان این دو تفاوتهایی وجود دارد از جمله اینکه:

۱- در مسئولیت حقوقی تحقق ضرر شرط تحقق مسئولیت است درحالی که در مسئولیت اخلاقی حتی بدون تحقق ضرر به دلیل ارتکاب عمل مخالف تکالیف الهی در برابر خداوند مسئول است.

۲- ضمانت اجرای مسئولیت اخلاقی وجدان خود شخص و افکار عمومی است در حالیکه ضمانت اجرای مسئولیت حقوقی قانون است. مثلا شناگری که شاهد غرق شدن فردی است ولی هیچ اقدامی نمی‌کند ازنظر حقوقی مسئولیتی ندارد (تقی زاده و هاشمی، ۱۳۹۲: ۲-۱).

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

۳- از نظر قلمرو گاه احکام آن دو متفاوت است برای مثال اگر از خطایی کوچک زیانی بزرگ به بار آید حقوق در این مسئولیت تردید ندارد درحالی که اخلاق آن را عادلانه نمی‌بیند و به چشم پوشی و گذشت تمایل دارد (کاتوزیان، ۱۳۹۲: ۱۵).

۴- مسئولیت اخلاقی چهره ای از شرمساری وجدان و گناه است جنبه شخصی دارد و مفهوم آن از تقصیر (به معنای کار قابل سرزنش) جدا نیست درحالی که مسئولیت مدنی رفته رفته به صورت نوعی در می آید و معیارهای کلی می‌یابد و حتی مفهوم خطا یا تقصیر نیز چنان که خواهیم دید از مفهوم اخلاقی آن جدا شده و رنگ اجتماعی یافته است (همان، ۱۴).

مسئولیت کیفری یا جزایی مسئولیت ناشی از جرمی از جرایم مذکور در قانون است. در واقع مسئولیت کیفری عبارت است از الزام شخص به تحمل یک مجازات کیفری، هنگامی که بابزهکاری خویش نظم اجتماعی را مختل کرده است. بین این نوع مسئولیت و مسئولیت حقوقی (مدنی) تفاوت هایی وجود دارد که اهم آن به شرح زیر است:

۱- منبع این دو مسئولیت متفاوت است مسئولیت جزایی تنها ناشی از قانون است (اصل قانونی بودن جرایم و مجازاتها)درحالی که منبع مسئولیت مدنی قلمرو گسترده تری دارد و نیازی نیست اقدام زیانبار برخلاف قانون باشد تا مسئولیت مدنی محقق شود بلکه هر کس به دیگری زیانی وارد نماید باید آن را جبران کند.

۲- در تحقق مسئولیت کیفری علاوه بر ارتکاب عمل قصد مجرمانه (عنصر معنوی) سوء نیت نیز شرط است درحالیکه در مسئولیت مدنی فاعل فعل زیانبار بدون داشتن قصد مجرمانه نیز ممکن است مسئول شناخته شود.

۳- بین مسئولیت مدنی و کیفری رابطه عموم و خصوص من وجه برقرار است و قلمرو این دو مسئولیت با هم تفاوت دارد (تقی زاده و هاشمی، پیشین، ۲).

۴- هدف مسئولیت مدنی جبران خسارت از زیاندیده است اما هدف مسئولیت کیفری تنبیه مرتکب فعل مجرمانه تشفی قربانی جرم، ارعاب دیگران و پیشگیری از وقایع احتمالی مشابه است.

۵- به مسئولیت کیفری متهم در دادسرا و دادگاه کیفری رسیدگی می‌شود، درحالی که به مسئولیت مدنی مرتکب در دادگاه حقوقی رسیدگی می‌شود (حیاتی، ۱۳۹۲: ۱۰۵).

مفهوم کارگر و کارفرما

کارگر در لغت به معنای کار کننده و کسی که در کارخانه یا کارگاه کار می‌کند و مزد می‌گیرد به کار می‌رود، و در مقابل کارفرما قرار دارد. (عمید، ۱۳۸۰: ۹۵۴) در اصطلاح حقوقی نیز از معنای لغوی خود دور نگشته است و در حقوق منظور از کارگر، کسی است که در برابر کار مزد می‌گیرد و بین او و مزد دهنده رابطه علیت می‌باشد. (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۷: ۲۹۹۰)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

کارفرما یک شخصیت حقیقی یا شخصیت حقوقی است که یک طرف امضاکننده موافقت‌نامه یا قرارداد است و اجرای عملیات موضوع موافقت‌نامه و قرارداد را به پیمانکار یا مشاور واگذار می‌کند. کارفرما در لغت به معنای صاحب کار، صاحب کارخانه، آن که به کاری فرمان دهد و نیز کسی که دستور کار بدهد، آمده است و در مقابل کارگر می‌باشد. (عمید، ۱۳۸۰: ۹۵۵)در اصطلاح حقوقی نیز کارفرما کسی است که دیگری را اجیر کند تا به دستور وی کاری معین را انجام دهد. (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۷: ۲۹۸۸) و یا بر اساس ماده ۳ قانون کار کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند. مدیران و مسؤلان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسؤول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است. به موجب ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خسارت کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن می باشند مگر اینکه محرز شود تمام احتیاط هایی را که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می نموده به عمل آورده یا اینکه اگر احتیاط های مربوط را به عمل می آورند باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی بود. . . . احراز اینکه تمام احتیاط هایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می نماید بدست قاضی با بهره گرفتن از معیارهای عرفی صورت می گیرد، البته عبارت احتیاط‌هایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می نماید دست قاضی را در تفسیر آن باز می گذارد به هر حال در حقوق ایران اثبات بی تقصیری کارفرما و اینکه او از رفتار کارفرمای متعارف تخطی نکرده است موجب رفع مسئولیت از او می‌شود (صفایی، رحیمی، ۱۳۹۳: ۳۲۴). دیگر اینکه اگر بین ضرر وارده و فعل زیانبار کارگر رابطه سببیت عرفی وجود نداشته باشد، مسئولیت کارفرما منتفی خواهد شد. زیاندیده برای اینکه حق رجوع به کارفرما داشته باشد باید ثابت کند ضرر عرفاً منتسب به فعل کارگر است. همچنین ثابت کند که کارگر عامل زیان با خوانده رابطه کارگری و کارفرمایی دارد، ولی لازم نیست ثابت کند که میان زیان وارده و دستور کارفرما رابطه سببیت برقرار است به تعبیر دیگر نیازی به اثبات تقصیر کارفرما ندارد. در خصوص اینکه مبنای مسئولیت در این رابطه فرض تقصیر گفته شده باید گفت این فرض تقصیر فقط مبین این است که ضرری که کارگر ناروا به غیر وارد کرده است به حکم قانون به فعل کارفرما استناد دارد و ناشی از بی احتیاطی است و فرض تقصیر به این معنا نیست که زیاندیده برای مطالبه خسارت نیازی به اثبات تقصیر (استناد عرفی ضرر) مرتکب فعل زیانبار ندارد. ولی کارفرما برای جبران ضرر از خود به دلیل پرداخت خسارت به شخص ثالث باید رابطه سببیت عرفی میان فعل کارگر و ضرر را به اثبات برساند (حیاتی، ۱۳۹۲: ۲۸۲).

قانونگذار در ماده ۱۳ ق. م. م کارفرمایان را مکلف کرده است تا تمام کارگران و کارکنان اداری خود را در مقابل خسارات وارده به اشخاص ثالث بیمه کنند و اگر این تکلیف انجام شودخسارت توسط بیمه گر

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

پرداخت می‌شود و دیگر دلیلی برای مراجعه کارفرما به کارگر وجود نخواهد داشت و 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 پیش بینی نشد، لیکن به نظر نمی رسد منظور قانون گذار از عدم تصریح معاف دانستن کارگر از هر نوع مسئولیت باشد. می توان 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 می رساند که در فرضی که تقصیرهای منصوص از سوی کارگر صورت نگرفته، مسئولیت کارفرما محقق می گردد. 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.

قراردادکار در قانون کار و قانون مدنی

قانون زمانی از وجاهت حقوقی برخوردار است که دارای سودمندی و فواید عملی برای جامعه باشد. این امر بدین معنی است که قانون باید ناظر به رفع نیازهای جامعه باشد. اگر برقراری نظم و امنیت اجتماعی و تامین حقوق و عدالت را از کار ویژه های اساسی قانون بدانیم، قانونی سودمند است که بتواند جهت دستیابی به اهداف فوق کمک نماید. در صورتی که قانونگذار به وضع قانونی بپردازد که وجود و عدم آن مساوی است این سخن به معنای عدم سودمندی قانون یاد شده بوده و فاقد توجیه حقوقی است. برابر ماده ۱۱۳۴ قانون مدنی فرانسه" قراردادهایی که بصورت قانونی منعقد شده باشد نسبت به کسانی که آنها را منعقد نموده اند در حکم قانونند " مفهومی که در ماده یک قانون مدنی ایران منعکس شده است " قراردادهای خصوصی که نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده اند در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است"زیرا برابر اصول کلی مربوط به حاکمیت اراده، افراد چون از تساوی آزادی برخوردارند می‌توانند آزادانه شرایط لازم را در نظر گرفته و با مذاکره دو جانبه و تنظیم قرارداد منافع خود را تامین کنند" آنچه قراردادی است عادلانه است" با توجه به این اصول دولت هم از مداخله در روابط قراردادی طرفین خودداری می‌کند و نظارت او منحصر به مواردی است که قراردادی برخلاف نظام عمومی و اخلاق حسنه باشد. اصول فوق در موارد روابط کار هم بشدت اجرا می‌شد.

یکی از انواع قراردادهای پرچالش در حقوق کار قراداد کار آزمایشی است که دارای دو دسته شرایط عمومی و اختصاصی می‌باشد. ذکر عبارت آزمایشی در قرارداد و نیز تعیین مدت از جمله شرایط اخصاصی آن است. حداکثر مدت برای کارگر ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر سه ماه می‌باشد. این قرارداد عقدی جایز است. کارگر در مدت قرارداد همانند سایر کارگران از تمامی حقوق کارگر بودن

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

برخوردار است. کارفرما نیز در مدت قرارداد کار آزمایشی مسئول اجرای کلیه تعهدات ناشی از قانون کار و سایر مقررات از جمله ماده ۱۲ و ۱۳ قانون مسئولیت مدنی و مواد ۸۵ الی ۹۵ قانون کار می باشد. سوالی که ممکن است پیش آید این است که اگر در قراردادی به کلمه«دوره آزمایشی کار تصریح شود اما مدت مشخص نگردد آیا این قرارداد را طبق تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار قراداد غیر موقت بدانیم یا قرارداد کار آزمایشی؟ در پاسخ ممکن است با استناد به یکی از مشخصات حقوق کار یعنی به حمایتی بودن آن که در تفسیر مقررات کار نیز بعضا اعمال می‌شود استناد گردد و قرارداد را به نفع کارگر تفسیر نموده و به عبارت«آزمایشی توجه نکرد و قرارداد را غیر موقت دانست اما این استدلال با در نظر گرفتن تبصره ماده ۱۱ قانون کار قابل رد است زیرا در این تبصره با تقسیم کارگران به ساده و ماهر و تعیین سقف مدت آزمایشی مانع چنین تفسیری می‌شود مضافا اینکه قصد طرفین در این نوع قراردادها ارزیابی توانایی و کارائی و ارزیابی شرایط کاراست. سوال دیگری که مطرح می‌شود اینست که آیا می‌توان در درون سقف مدت‌های تعیین شده در تبصره ماده ۱۱ قانون کار، قرارداد کار آزمایشی را تمدید نمود به نحوی که مجموع مدتهای مذکور از سقف تعیین شده تجاوز نکند به نظر می‌رسد که جواب مثبت است زیرا عرفا ممکن است بپذیریم که در یک مدت کوتاه مثلا یک هفته‌ای نتوان ارزیابی دقیقی از کار و کارگر به دست آورد بخصوص اینکه کارگر ماهر و دارای تخصصی سطح بالا باشد و از طرف دیگر به نظر می‌رسد کارفرما می‌تواند با یک کارگر در مشاغل مختلف قراردادهای کار آزمایشی تنظیم نماید تا ارزیابی کند که این کارگر برای کدام شغل مناسب است در این صورت در هر کدام از قراردادهای مذکور اگر سقف مدت‌های ذکر شده رعایت گردد انعقاد قراردادهای کار آزمایشی بلامانع است. (خوش بیان، ۱۳۸۴: ۹)

مسولیت مدیران شرکت‌ها

اصل جبران کامل خسارت در عین این که از اصول مسلم حقوق مسولیت مدنی معاصر است، به واسطه ملاحظات مربوط به عدالت و انصاف و مصالح عملی اقتصادی – اجتماعی مواجه با برخی استثنائات مهم قانونی و قراردادی شده است که از آن میان، اصل «لزوم قابل پیش‌بینی بودن خسارت در دو حوزهٔ قراردادی و قهری»، یکی از ابزارهای حقوقی نسبتا جدید برای تعدیل و تحدید اصل فوق به شمار می‌رود که هنوز محل بحث و مناقشه بوده و جایگاه آن به ویژه در نظام حقوقی ایران علی رغم برخی پژوهش‌های عمیق اما اندک موجود، هم چنان نیازمند بررسی و مطالعه به نظر می‌رسد. رابطه علیت (سبّبیت) عرفی به عنوان یکی از ارکان عقلی مسولیت مدنی، محکم‌ترین و قانع کننده‌ترین مبنای اصل مزبور است و براساس همین مبنا است که می‌توان به وجود این اصل به عنوان یکی از شرایط مسولیت مدنی در هر دو حوزه قراردادی و قهری در نظام حقوقی ایران نظر داد. با این همه این شرط مربوط به نظم عمومی و اخلاق حسنه و از قواعد آمره نیست و علاوه بر استثنائات قانونی، می‌تواند به واسطه توافق طرفین قرارداد، منتفی گردد

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

که در این صورت، تعهد به جبران خسارت غیرقابل پیش‌بینی، نه از باب مسولیت مدنی بلکه نوعی تضمین به شمار خواهد آمد. (قاسمی، ۱۳۸۸: ۱۵۳)

مسئولیت در علم حقوق همواره با مضاف‌الیه‌های مختلفی همراه بوده است؛ مسئولیت مدنی، ضمانت اجرای مسئولیت مدنی الزام به انجام تعهد و جبران خسارت می‌باشد. مسئولیت مدنی در این مورد بر دو قسم می‌باشد:

الف: مسئولیت عادی

– انفرادی

– مشترک

در این نوع از مسئولیت دادگاه سهم هر یک از مدیران و مدیرعامل را که باهم مرتکب تخلف شده‌اند در ورود خسارت و جبران آن معین می‌کند و هر کدام از آنان به پرداخت قسمتی از خسارت محکوم می‌شوند. مطابق ماده ۱۴۲ قانون تجارت: مدیران و مدیر عامل شرکت در مقابل شرکت و اشخاص ثالث نسبت به تخلف از مقررات قانونی یا اساسنامه شرکت و یا مصوبات مجمع عمومی بر حسب مورد منفرداً یامشترکاً مسئول می‌باشند و دادگاه حدود مسئولیت هر یک را برای جبران خسارت تعیین خواهد نمود.

ب: مسئولیت تضامنی

در قانون تجارت مسئولیت تضامنی استثنا محسوب می‌شود و اصل بر مسئولیت تضامنی نیست و تنها زمانی کاربرد دارد که یا قانون بدان تصریح کرده باشد و یا براساس توافق خصوصی افراد این نوع از مسئولیت پیش‌بینی شود. در مسئولیت تضامنی هر کدام از متخلفان به پرداخت تمام خسارت محکوم می‌شوند و این مورد تفاوت میان مسئولیت مشترک و تضامنی می‌باشد. به عنوان مثال در مورد توافق خصوصی می‌توان به وام قابل تبدیل به سهام اشاره کرد که در آن بندی وجود دارد مبنی بر آن‌که تمامی سهام‌داران و وام گیرنده متضامنا در برابر وام دهنده مسئول هستند. این یک توافق محسوب می‌شود و افراد خود در مورد آن به نتیجه می‌رسند. در مورد مواردی که قانون به آنها تصریح کرده باشد می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

ماده ۱۴۳ قانون تجارت: در صورتی که شرکت ورشکسته شود یا بعد از انحلال معلوم شود که دارایی شرکت برای تادیه دیون آن کافی نیست، دادگاه صلاحیت‌دار می‌تواند به تقاضای هر ذی‌نفع هر یک از مدیران و یا مدیر عاملی را که ورشکستگی شرکت یا کافی نبودن دارایی شرکت به نحوی از آنجا معلول تخلفات او بوده است منفردا یا متضامنا به تادیه آن قسمت از دیونی که پرداخت آن از دارایی شرکت ممکن نیست محکوم نماید. (خدابخشی، ۱۳۸۹: ۱۱۵-۱۲۴)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

مسولیت مدنی کارفرمایان در مقابل اشخاص ثالث و کارگران

قانون کار دارای برخی مقررات حمایتی است و به طور طبیعی، حمایت از کارگر است که در برابر کارفرما طرف ضعیف محسوب می‌شود. قانون مسئولیت مدنی نیز در همین زمینه و در تکمیل مقررات قانون کار، مقرراتی دارد که حمایتی است. البته نه از کارگر بلکه از اشخاص ثالثی که ممکن است از فعالیت کارگر دچار صدمات یا خسارت‌هایی شوند. در این صورت اگر کارگر فعالیتی انجام دهد که در پی آن خسارتی به شخص ثالث مانند عابر پیاده یا افراد حاضر در صحنه وارد شود، در صورتی که شخص ثالث زیان‌دیده قصد مراجعه به کارگر را داشته باشد، به دلیل پایین بودن توان جبران خسارت از سوی کارگر، باید گفت که به احتمال زیاد در عمل، خسارت شخص ثالث جبران نخواهد شد، به همین دلیل قانون‌گذار مقرراتی وضع کرده است تا اگر فعالیت کارگر موجب ورود آسیب به شخص ثالثی شد، کارفرما مسئول جبران خسارات باشد. البته شرایطی نیز وجود دارد که کارفرما می‌تواند آن را ثابت و خود را از مسئولیت مبرا کند. ولی به طور طبیعی نخستین و مهم‌ترین قاعده این است که کارفرما مسئول جبران خسارات اشخاص ثالث است. موضوع دیگر مسئولیت کارفرما در مقابل کارگر است، نه در مقابل اشخاص ثالث یعنی در مورد حوادثی که در حین کار برای کارگر پیش می‌آید و موجب خسارت‌ها و صدماتی به او می‌شود. در این مورد نیز قانون‌گذار پیش‌بینی کرده است که اگر این خسارت‌ها ناشی از حوادث کار باشد، کارفرما مسئول جبران خسارت‌های کارگر است.

همچنین ممکن است کارفرما به طور مستقیم دخالتی در ورود خسارت نداشته باشد. ولی از باب حمایت از کارگر، قانون‌گذار کارفرما را مکلف به جبران خسارت کرده است، به همین دلیل بخصوص در برخی فعالیت‌ها الزاماتی برای بیمه کردن کارگر وجود دارد. هر کارفرمایی مکلف است کارگران ثابت و دایم خود را بیمه کند تا اگر خساراتی در حین کار به کارگر وارد شد، از طریق بیمه جبران شود. بر اساس ماده ۹۵ قانون کار، مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ذکرشده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود. هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولان واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات‌های مندرج در این قانون مسئول است. موضوع دیگری که باید مورد توجه قرار گیرد، این است که ممکن است کارفرما به طور مستقیم دخالتی در ورود خسارت نداشته باشد اما از باب حمایت از کارگر، قانونگذار کارفرما را مکلف به جبران خسارت کرده است، به همین دلیل به خصوص در برخی فعالیت‌ها الزاماتی برای بیمه کردن کارگر وجود دارد. در این زمینه قانونگذار در ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون را مکلف کرده است که بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه کردن کارگران واحد خود اقدام کنند.

به طور طبیعی قسمت عمده حق بیمه را نیز کارفرما و بخش جزیی از آن را کارگر می‌پردازد. به غیر از بیمه تامین اجتماعی، در خصوص کارگران غیر دایم مانند کارگران ساختمانی، به دلیل ورود خسارات احتمالی

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

به آنان مقرراتی به منظور الزام کارفرمایان برای اینکه کارگران خود را بیمه کنند، پیش‌بینی شده که در اینجا نیز پرداخت حق بیمه بر عهده کارفرماست. تمام این مقررات، به منظور حمایت از کارگران وضع شده است و این موضوع بدان معناست که اگر در حین کار خساراتی وارد شود، کارفرما مسئول است و باید مسئولیت خود را نیز بیمه کند تا اگر در آینده توان مالی برای پرداخت خسارات کارگر را نداشت، بیمه این خسارت‌ها را پرداخت کند و در نهایت خسارات کارگر به صورت جبران نشده باقی نماند. در صورتی که بخواهیم به طور کلی این موضوع را بیان کنیم، باید بگوییم که دو نوع مسئولیت برای کارفرما وجود دارد، یکی در مقابل کارگر و بابت خسارت‌هایی که به کارگر وارد می‌شود و دیگری مسئولیت کارفرما در مقابل اشخاص ثالثی که از فعالیت کارگر خسارت می‌بینند.

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، درحالی که نگاه به حقوق مسئولیت مدنی در رابطه کارگر و کارفرما از زاویه دید مسئولیت کارگر موضوعی غریب است. قانون گذار ایرانی علی رغم اینکه مسئولیت کارفرما را در قوانین مختلف در مابه ازای 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 نداده اند، 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.

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 پیش بینی نشد، لیکن به نظر نمی رسد منظور قانون گذار از عدم تصریح معاف دانستن کارگر از هر نوع مسئولیت باشد. 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

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

سوی کارگران است و به وی حق مراجعه به کارگری که مطابق قانون مسئول باشد، داده شده است و از آنجایی که سرپرستان و مدیران کارگاهها نماینده کارفرما محسوب می‌شوند تعهد و مسئولیت مدیران و سرپرستان کارگاه ها در قبال کارگران در حوادث ناشی از کار، در راستای تعهد و مسئولیت کارفرمایان در این مورد است و با وجود نظریات مختلف در باب مبنای مسولیت مدنی می‌توان بیان کرد که مبنای حقوقی مسئولیت مدنی مدیران و سرپرستان کارگاه ها، نظریه تقصیر است. در نهایت علی رغم حمایتی بودن حقوق کار هنوز قشرکارگر در حقوق ما مسئول تقصیر خویش شناخته می‌شود. 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.

نتیجه

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 و بر کسی پوشیده نیست که کارفرما در روابط کارگر و کارفرمایی دارای مسولیت کیفری و مسولیت مدنی می باشد اما پوشش‌های بیمه ای متنوع و موجود در بازار تا حدود زیادی توانسته است کارفرمایان را نسبت به حوادث و ریسک‌های مختلف آسوده خاطرکند. بیمه مسئولیت کارفرما در قبال کارکنان، خسارت های جانی و صدمات جسمی وارده به کارکنان و کارگران (تمامی کارکنان شاغل در محدوده کارگاه، اعم از کارگران ایرانی و غیر ایرانی) در محیط کار و در حین انجام کار را که کارفرما مسئول آن شناخته می‌شود را تحت پوشش قرار می‌دهد. در نهایت نیاز است ضمن بازنگری و تجدیدنظر در رویه فعلی رسیدگی به مجازات مرتکبین و مسببین حوادث کار به عنوان بخشی از جرایم غیرعمد و رجوع به قوانین موضوعه مصوب قانونگذار و به منظور کاهش اینگونه حوادث و آثار و نتایج زیانبار و غیرقابل جبران آن، مسئولیت و تعهد به وسیله مدیران و سرپرستان کارگاه ها در ایجاد شرایط ایمن در کارگاه ها تأکید و تبیین گردد تا ایشان به عنوان نمایندگان کارفرما، با رعایت موازین فنی و آیین نامه‌های ایمنی مورد انتظار قانوگذار و اتخاذ تدابیر فنی و ایمنی مقتضی و اعمال ساز و کارهای مدیریتی متعهدانه، محیط کار کارگران به عنوان والاترین سرمایه مادی و معنوی جامعه را عاری از هرگونه عوامل مخاطره آمیز و حادثه ساز نماید.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

فهرست منابع و مآخذ

ـ بادینی، حسن. (۱۳۹۲). فلسفه مسئولیت مدنی. شرکت سهامی انتشار.

ـ تقی زاده و هاشمی، ابراهیم و سیداحمدعلی. (۱۳۹۲). مسئولیت مدنی (ضمان قهری). دانشگاه پیام نور.

ـ جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۳۸۷). مبسوط در ترمینولوژی حقوق، تهران، گنج دانش، چاپ اول، جلد ۴.

ـ حیاتی، علی عباس. (۱۳۹۲). حقوق مدنی (۴)مسئولیت مدنی. بنیاد حقوقی میزان.

ـ خدابخشی، عبدالله (۱۳۸۹). جبران خسارت کارگران در نظام مسؤلیت مدنی، چاپ اول، تهران، شرکت سهامی انتشار.

ـ خوش بیان، محمد (۱۳۸۴). قرارداد کار آزمایشی، مجله دیدگاه های حقوق قضایی، شماره ۳۶ و ۳۷ **ISC**، صفحات ۹ تا ۲۴.

ـ صفایی و رحیمی، سیدحسین و حبیب الله. (۱۳۹۳). مسئولیت مدنی (الزامات خارج از قرارداد). سمت.

ـ عمید، حسن؛ (۱۳۸۰). فرهنگ فارسی عمید، تهران، امیرکبیر، چاپ ۲۲.

ـ قاسمی، محسن (۱۳۸۸). نقش قابل پیش بینی بودن خسارت در مسئولیت مدنی قراردادی و قهری، مجله تحقیقات حقوقی آزاد، شماره ۵ و ۶ و ۷ علمی-پژوهشی/**ISC**، صفحات ۱۵۳ تا ۲۱۸.

ـ کاتوزیان، ناصر. (۱۳۹۲). وقایع حقوقی مسئولیت مدنی. شرکت سهامی انتشار.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]