



Analysis of the Foundations and Conditions of Employer's Civil Liability Arising from Employee's Act in Iranian and English Law

Meisam Mousapour¹, Abuzar Esmaeili Jamkarani²

¹ Assistant Professor, Department of Private Law, Payam-e Noor University, Tehran, Iran
(Corresponding Author). musapour@pnu.ac.ir

² PhD Graduate of Islamic Jurisprudence and Private Law, Shahid Motahari University.

Abstract

According to the general rule of liability, a person is responsible for their own acts or acts committed under their instruction. Therefore, liability arising from the act of another person has exceptions and is contrary to the general rule. Another form of liability arising from the act of another person is known in common law as "vicarious liability," which is interpreted as proxy liability. In the civil liability sources of common law, the discussion of employer's liability for the actions of their employees has been addressed under the same title. This article, using a descriptive-analytical method, examines the latest theories on the foundations and conditions of this liability in Iran's and England's laws. According to Article 12 of the Iranian Civil Liability Law, employer's liability is based on the theory of fault and its specificity lies only in the fact that it arises from the act of another person. In contrast, in English law, this liability is considered distinctive from two perspectives: firstly, it is contrary to the principle of personal liability, and secondly, it falls within the framework of the theory of strict liability and is solely based on the element of harm.

Keywords: Vicarious Liability, Fault, Strict Liability, Derivative Liability, Guarantee.

Received: 2022/06/06 ; **Revised:** 2023/01/25 ; **Accepted:** 2023/09/18 ; **Published online:** 2023/09/21

How To Cite: Mousapour, Meisam; Esmaeili Jamkarani, Abuzar (2023). Analysis of the Foundations and Conditions of Employer's Civil Liability Arising from Employee's Act in Iranian and English Law, *Comparative Study on Islamic and Western Law*, 10(2), 165-186.

doi.org/10.22091/CSIW.2023.8263.228

Published by: University of Qom

© The Author(s)

Article type: Research





تحلیل مبانی و شرایط مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از فعل کارگر در حقوق ایران و انگلیس

میثم موسی پور^۱، ابوذر اسماعیلی جمکرانی^۲

^۱ استادیار گروه حقوق خصوصی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول). musapour@pnu.ac.ir
^۲ دانش‌آموخته دکتری رشته فقه و حقوق خصوصی دانشگاه شهید مطهری.

چکیده

مطابق قاعده کلی مسئولیت، هرکس مسئول افعالی است که خود مرتکب می‌شود و یا دستور ارتکاب آنها را می‌دهد، بنابراین مسئولیت ناشی از فعل غیر چهره استثنایی داشته و برخلاف قاعده است. از مسئولیت ناشی از فعل دیگری در حقوق کامن لو با عنوان «vaicious liability» یاد می‌گردد که از آن به مسئولیت نیابتی تعبیر می‌شود. در منابع مسئولیت مدنی نظام کامن لو ذیل همین عنوان به بحث از مسئولیت کارفرما در مقابل اعمال زیانبار کارگر پرداخته شده است. مقاله پیش رو با استفاده از روش تحلیلی و توصیفی به صورت تطبیقی آخرین نظریات ارائه شده در خصوص بنیان‌ها و شرایط این مسئولیت در حقوق ایران و انگلیس مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به ماده (۱۲) قانون مسئولیت مدنی ایران کارفرما مبتنی بر نظریه تقصیر بوده و خاص بودن آن فقط از جهت ناشی از فعل غیر بودن آن است؛ در حالی که در حقوق انگلیس این مسئولیت از دو جهت خاص تلقی می‌گردد؛ از جهتی بر خلاف اصل شخصی بودن مسئولیت است و از سوی دیگر در چارچوب نظریه عینی مسئولیت قرار دارد و تنها بر اساس عنصر زیان بوجود می‌آید.

کلیدواژه‌ها: مسئولیت نیابتی، تقصیر، مسئولیت عینی، مسئولیت ضمیمه‌ای، ضمان.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۱۶؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۷؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۲/۰۶/۳۰
استاد: موسی پور، میثم؛ اسماعیلی جمکرانی، ابوذر (۱۴۰۲). تحلیل مبانی و شرایط مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از فعل کارگر در حقوق ایران و انگلیس، پژوهش تطبیقی حقوق اسلام و غرب، ۱۰(۲)، ۱۶۵-۱۸۶. doi.org/10.22091/CSIW.2023.8263.228

نوع مقاله: پژوهشی

© نویسندگان

ناشر: دانشگاه قم



مقدمه

در حقوق انگلیس مسئولیت مدنی کارفرما تحت دو عنوان مورد مطالعه قرار می‌گیرد؛ اول مسئولیت کارفرما^۱ که مبتنی بر تقصیر^۲ می‌باشد. بر اساس آن چنانچه کارفرما وظیفه مراقبت معقول را در قبال کارگزارش انجام ندهد، مرتکب نقض تکالیف قانونی^۳ شده لذا مسئولیت شخصی^۴ دارد (Cooke, 2009: 285). اما گاهی مسئولیت ناشی از فعل غیر^۵ است. طبق آن شخصی متعهد به جبران خسارت زیان دیده است که عامل ایجاد زیان نبوده است. این امر در روابط کارگری و کارفرمایی دیده می‌شود و کارفرما مسئول خساراتی است که کارگر در جریان کار به دیگران وارد می‌کند (Harpwood, 2009: 353) مورد اخیر موضوع مقاله حاضر است که در حقوق ایران در ماده (۱۲) قانون مسئولیت مدنی تحت عنوان مسئولیت کارفرما ناشی از فعل زیان بار کارگر می‌باشد. در این مقاله به صورت تطبیقی مبانی و شرایط این مسئولیت در حقوق ایران و انگلیس تحلیل می‌شود.

۱. مبانی مسئولیت کارفرما ناشی از فعل کارگر

نظریات گوناگونی درباره مبانی مسئولیت کارفرما ناشی از فعل کارگر مطرح شده است که به نظر می‌رسد این مبانی مختص نظام حقوقی ایران نیست و در حقوق انگلیس نیز با تفاوت‌هایی مورد بحث واقع شده است که در ادامه به بررسی مبانی مذکور می‌پردازیم.

۱-۱. حقوق ایران

در خصوص مبنای نظری ماده (۱۲) ق.م.م.م میان حقوقدانان ایران به شدت اختلاف نظر وجود دارد. از جمله دلایل این تشکیک آن است که در حقوق ایران نظام حقوقی ایران نیست و در حقوق انگلیس نیز با تفاوت‌هایی مورد بحث واقع شده است که در ادامه به بررسی مبانی مذکور می‌پردازیم.

۱-۱-۱. نظریه تقصیر

قانون مسئولیت مدنی در سال ۱۳۲۹ تحت تاثیر حقوق اروپایی به دنبال تثبیت جایگاه مسئولیت مبتنی بر تقصیر در ایران بوده است. (بهرامی احمدی، ۱۴۰۰: ۱۸۷) ماده (۱۲) قانون مزبور بیان می‌دارد:

1. employer's liability
2. negligence
3. breach of statutory duty
4. personal liability
5. vaicrious liability

«کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می‌باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است مگر اینکه محرز شود تمام احتیاطهایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می‌نموده به عمل آورده یا این که اگر احتیاطهای مزبور را به عمل می‌آوردند بازهم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی‌بود...». چنانچه در ماده فوق بدان اشاره شده اثبات بی‌تقصیری از جانب کارفرما موجب رفع مسئولیت وی می‌شود. بنابراین مبنای مسئولیت کارفرما در این ماده، نظریه تقصیر است، اما قانون‌گذار تقصیر کارفرما را مفروض به شمار آورده و بار اثبات آن را از عهده زیان‌دیده برداشته است. بنابراین اکثر استادان حقوق ایران مبنای مسئولیت کارفرما در ماده مذکور را فرض تقصیر دانسته‌اند (کاتوزیان، ۱۳۸۶: ش ۲۵۸ و ۲۵۷؛ صفایی، رحیمی، ۱۳۹۲: ۳۱۷؛ یزدانیان، ۱۳۹۵: ۱۷۴) طبق این مبنا مسئولیت کارفرما، مسئولیت شخصی است و رجوع او به کارگر فاقد معنی خواهد بود زیرا معنی ندارد که شخص به دلیل تقصیر خود مسئول تلقی شود اما بعد از جبران خسارت زیان‌دیده بتواند به کارگر مراجعه نماید. (الشریف و دیگران، ۱۴۰۰: ۹۶)

۲-۱-۱. نظریه خطر

عده‌ای از حقوق‌دانان نظریه خطر در برابر منفعت را برای مسئولیت کارفرما پیشنهاد کرده‌اند. طرفداران این نظریه می‌گویند چون کارفرما از کارگر منتفع می‌شود باید مسئولیت عمل کارگر را هم به عهده بگیرد. به نظر "سالی" کسی که از منافع شخصی برخوردار می‌شود موظف به تحمل مسئولیت عمل وی می‌باشد (کاتوزیان، ۱۳۸۶: ۱۰۰) به نظر می‌رسد در حقوق ایران ماده (۱۲) قانون مسئولیت مدنی نمی‌تواند برای قاعده مبتنی باشد زیرا در مسئولیت مدنی همه ضررها به نحو موجهی کلیه قابل جبران نمی‌باشند، ضمن اینکه سود بردن نیز امری نسبی است و همان‌طور که کارفرما از عمل کارگر منتفع می‌گردد کارگر هم به نسبت سود می‌برد، همچنین در ماده (۱۲) قانون مسئولیت مدنی نیز لفظ «کارفرما» به طور مطلق به کار رفته و با «منتفع» مقید نگردیده است.

۳-۱-۱. نظریه نمایندگی

براساس این نظریه کارگر نماینده کارفرما محسوب شده و عمل وی در امتداد عمل کارفرما قرار دارد و علت وضع مسئولیت کارفرما همین نمایندگی کارگر و تابعیت او از کارفرماست (عسکری، ۱۳۴۵: ۹۶) یک نوع وحدت شخصیت بین کارفرما و کارگر وجود داشته و بدین لحاظ در کارفرما مسئول اعمال خویش است و در حقیقت مسئولیت کارفرما تقصیر قراردادی و ناشی از پیمان میان کارگر و کارفرماست (کاتوزیان، ۱۳۸۶: ۵۳۸) طبق این نظر کارفرما نمی‌تواند عمل کارگر را از خود جدا کند (خزائلی، ۱۳۳۹: ۴۴) اصل نیابت اقتضا دارد که زیان‌دیده برای رجوع به کارفرما تقصیرکارگر را ثابت کند و پس از اثبات تقصیرکارگر، رد آن از سوی کارفرما مسموع نیست و این امر به دلیل وحدت شخصیت کارگر و کارفرما در

مقابل اشخاص ثالث می‌باشد. در این رابطه خطای کارگر در حکم خطای کارفرماست و قانون کارگر را نماینده کارفرما محسوب می‌کند اما نه نمایندگی در انجام عمل حقوقی بلکه نمایندگی به ارتکاب تقصیر. بر مبنای وحدت شخصیت میان کارفرما و کارگر حق رجوع کارفرما به کارگر امری غیر منطقی است درحالیکه ماده (۱۲) قانون مسئولیت مدنی چنین حقی را برای کارفرما در نظر گرفته است (خزائلی، ۱۳۳۹: ۴۶) در ضمن پذیرفته نیست که فردی خطای شخصی دیگری را بر اثر قرارداد، به عنوان خطای خود بپذیرد (کاتوزیان، ۱۳۸۶: ۵۳۹).

۴-۱-۱. رویکرد عملی در رویه قضایی ایران

در رویه قضایی ایران با توجه به اینکه حوادث ناشی از کار به جهت ایجاد صدمات بدنی و عناوین دیه و ارزش از طریق دادرسی جزایی رسیدگی می‌گردند قواعد مربوط به دیات و ضمان فقهی بر آنها حاکم می‌باشد از این رو در رویه قضایی مفهوم قابلیت انتساب حادثه^۱ و زیان ناشی از آن خود را در قالب تقصیر کارگر و کارفرما نشان می‌دهد البته گاهی در برخی موارد مفهوم سبب فقهی نیز شایع است؛ چنانچه برخی از حقوقدانان نیز همین نظریه را به عنوان مبنای ماده (۱۲) پذیرفته‌اند. (باریکلو، ۱۳۸۹: ۱۱۹) همچنین در پاره‌ای موارد به نظریه سبب اقوی^۲ از مباحث نیز استناد شده است. به همین دلیل به گفته برخی از نویسندگان با بررسی مبنای مسئولیت مدنی کارفرما در رویه قضایی، ضمان فقهی حاکمیت مطلق دارد (خدابخشی، ۱۳۹۵: ۱۹۲) بنابراین علیرغم انتقادات وارد به نظریه تقصیر ناشی از سوء مراقبت از عمل کارگر (کاتوزیان، ۱۳۸۶: ش ۲۵۸ و ۲۵۷) با توجه به نظریه تقصیر، خاص بودن مسئولیت مزبور، فقط از این جهت است که مسئول جبران خسارت، شخصی غیر از واردکننده زیان است. بنابراین به لحاظ مبنایی

۱. به عنوان نمونه کارفرمای کارگری که مسئول باز کردن داربست بوده در حین باز کردن و سقوط آن موجب خسارت به شخص ثالث شد. در این پرونده قاضی بر اساس مفهوم قابلیت انتساب (و استناد به ماده ۱۲ ق.م.م) کارفرما را مسئول دانسته است. (پرونده شماره ۵۷/۱۳۸۸ شعبه ۲۲۶ دادیاری دادرسی عمومی و انقلاب مشهد به نقل از خدابخشی، ۱۳۹۵: ۲۲۸) همچنین در دادنامه شماره ۱۶۵۱ مورخه ۱۳۷۰/۱۰/۱ شعبه دوم دیوان عالی کشور آقای الف رییس اداره برق و آقای ب مسئول شبکه برق از اتهام قتل غیر عمدی بانو د، به علت عدم احراز تقصیر متهمین و عدم استناد عرفی تلف به عمل آنها موجب نقض در دیوان عالی کشور می‌گردد. (بازگیر، یدالله، قانون مجازات اسلامی در آینه آراء دیوان عالی کشور: ۴۸)

۲. در کلاس پرونده ۳۷۲۲/۷-۲۶ به شماره دادنامه ۲۶/۱۲۶۵ مورخه ۷/۵/۷۱ شعبه ۲۶ دیوان عالی کشور آقای احمد به دلیل عدم رعایت جهات ایمنی در خصوص برق کشی اصولی سبب اقوی از مباحث شمرده شده و به همین جهت مقصر تلقی گردیده و مسئول پرداخت دیه و جبران خسارت متوفی است. به همین جهت آقای هوشنگ، رییس خدمات فنی و آقای حسینعلی رییس اداره نوسازی از اتهام قتل غیر عمد تبرئه شدند. (بازگیر، یدالله، قانون مجازات اسلامی در آینه آراء دیوان عالی کشور: ۲۲۶)

این مسئولیت خاص به شمار نمی‌رود (صفایی، رحیمی، ۱۳۹۰: ۱۹۳)

۱-۲. حقوق انگلیس

در حقوق انگلیس نظریات متعددی در خصوص مبنای مسئولیت کارفرما ناشی از فعل کارگر مطرح شده است. در یک تقسیم‌بندی کلی می‌توان این نظریات را به دو دسته نظریات مبتنی بر تقصیر و نظریات مخالف نظریه تقصیر تقسیم کرد.

۱-۲-۱. نظریات مبتنی بر تقصیر

بخشی از دکتین حقوقی انگلیس به این نتیجه رسیده است که مبنای مسئولیت مزبور، ایده بی‌احتیاطی و بی‌مبالاتی^۱ در نظر گرفته می‌شود و موجب مسئولیت متبوع در قبال اعمال تابع خود می‌شود. پذیرش این امر در حقوق انگلیس باعث می‌شود که مسئولیت مدنی ناشی از فعل کارگر مبتنی بر تقصیر^۲ در چارچوب نظریه شخصی مسئولیت باشد. (Tiernan, 2006: 11) اجمال این نظریات ۳ مورد است که به آنها اشاره می‌گردد.

۱-۲-۱-۱. بی‌مبالاتی در انتخاب^۳

بر این اساس چون کارفرما در انتخاب کارگر سهل‌انگاری نموده، مسئول خسارات وارده توسط کارگر است. (Cooke, 2007: 462) این نظریه نیز مبتنی بر رفتار سلبی کارفرما است و تشخیص آن به سختی امکان دارد. (Harper & James, 1974: 1369) مجلس اعیان انگلیس در دعوی مشهور^۴ *Staveley Iron & Chemical Co. Ltd. v. Jones* حکم کرد که فرض اهمال و سهل‌انگاری کارفرما، مسئولیت مدنی کارفرما را از نوع مسئولیت شخصی قرار می‌دهد. همچنین، حالات فراوانی هست که کارفرما آزادی انتخاب مستخدمین خود را ندارد، بنابراین وی مرتکب تقصیری نشده است.

۱-۲-۱-۲. بی‌مبالاتی در سیطره^۵

اولین توجیه مسئولیت بر اساس سهل‌انگاری در سیطره بر عامل زیان، در دعوی^۶ *Duncan v Findlater* ارائه شده است. این نظریه کارفرما را مسئول اعمال زیانبار کارگانش می‌داند، زیرا کارفرما بر آنها سیطره و تسلط دارد طوری که می‌تواند آنها را توجیه کند و مانع وقوع کار آسیب‌رسان از طرف آنها شود و اگر کار

1 - negligence

2. fault-based liability

3. negligence in the selection

4. [1956] AC 627(HL)

5. control

6. [1839] 7 ER 934 at p 940

آنها موجب زیان گردد، کارفرما به منزله کسی است که توانایی کنترل کردن کارگران زیر دستش را نداشته است و کارفرما بر اساس تقصیری که مرتکب شده مسئول است. در واقع هر رابطه کاری حاوی این شرط ضمنی است که به موجب آن ایمنی باید از سوی کارفرما حفظ گردد (Ridly, 2003: 163-165) اما در حالتی که کارفرما امکان کنترل بر تابع عامل زیان ندارد به ویژه در مورد کارگران فنی و ماهر مانند پزشکان و مهندسان که گاهی کارفرمای آنها هیچ نوع شناختی به کار آنها ندارند با این حال مسؤول اعمال زیان بار آنها هستند. (Cooke, 2007: 462) از سوی دیگر این نظریه، توجیه مناسبی برای مسئولیت کارفرمایی که همه احتیاطات لازم را جهت جلوگیری از زیان وارده از ناحیه تابع خود به کار گرفته است، ارائه نمی‌دهد. (Harper & James, 1974: 1367) به علاوه اشخاصی هستند که عاملین ضرر را تحت کنترل دارند ولی مسئولیتی نسبت به آنها ندارند مانند ناظر بر کارگران که اجماعاً متحمل هیچ نوع مسئولیتی از جانب کارگران تحت کنترل خود نیستند. (Atiah, 1967: 16)

۳-۱-۲-۱. نظریه عدم انجام اقدامات پیشگیرانه^۱

هدف چنین نظریه‌ای ترغیب کارفرما برای انجام هر نوع اقدامی است که مانع از وقوع فعل زیان‌بار توسط کارگر شود و در صورتی که اقدامات مزبور در جلوگیری از وقوع زیان تأثیری نداشته باشد، کارفرما را مسؤول قرار می‌دهد. (Fleming, 1998: 410) به همین جهت وینریب در کتاب «ایده حقوق خصوصی»^۲ مبنای مسئولیت مزبور را گسترش نظریه تقصیر و هماهنگ با اصول عدالت اصلاحی می‌داند. (Weinrib, 2012: 185-186)

هر جا مسئولیت مبتنی بر نظریه تقصیر باشد هدف قانونگذار جمع میان حقوق متعارض «آزادی عمل واردکننده زیان» و «امنیت زیان‌دیده» خواهد بود و بنیان چنین مسئولیتی عدالت اصلاحی است. مبتنی ساختن مسئولیت مدنی کارفرما بر نظریه تقصیر به لحاظ هنجاری، بازدارندگی یا مجازات شخص مسؤول است (بادینی، ۱۳۸۳: ۷۲) البته به نظر می‌رسد با توجه به اینکه موضوع کار تنها از حیث حقوق خصوصی قابل حمایت نمی‌باشد و از جنبه حقوق عمومی نیز قابل حمایت است (بادینی، ۱۳۹۴: ۱۸۱) در رابطه کارفرما و کارگر نمی‌تواند صادق باشد. اما این نظریه در تناقض با رویه قضایی نظام حقوقی انگلیس است زیرا در دعوی مشهور^۳ Rose v. Plenty حتی با اینکه کارفرما اثبات کرده است تمام اقدامات ضروری برای جلوگیری از وقوع زیان را انجام داده است، مسؤول عمل زیان بار کارگر شمرده شده است.

1. failure to take preventive measures

2. The idea of private law

3. [1976] 1 WLR 141

۲-۱. نظرات مخالف با نظریه تقصیر

به سبب انتقادات وارده بر نظریات مبتنی بر تقصیر، نظریات دیگری مطرح شد که مسؤولیت را مبتنی بر پایه‌های اقتصادی و اجتماعی قرار می‌دهد زیرا به دلیل اصل شخصی بودن مسؤولیت شایسته نیست شخصی که خطایی از او سرزنزه مسؤول باشد. در ادامه به این نظریات اشاره می‌شود.

۱-۲-۲-۱. نظریه شرط ضمنی قرارداد استخدام^۱

این نظریه تلاش دارد در مبنای مسؤولیت، به جای توجه به رابطه بین فرد آسیب‌دیده و کارفرما به رابطه کارفرما و تابع توجه شود. این نظریه که از طرف Neyers در سال ۲۰۰۵ مطرح شده است، بیان می‌دارد: اشتباه مشترک همه نظریات در وضع قانون مسؤولیت ناشی از کار تابع، تمرکز بر رابطه دو طرف مسؤولیت (زیان‌دیده و کارفرما) است در حالی که سزاوار است بحث از این مسؤولیت در قرارداد الزام‌آور بین کارفرما و تابع او باشد به طوری که قرارداد میان کارفرما و کارگر در بردارنده این شرط ضمنی است که تابع مسؤولیتی ندارد ولی کارفرما، عهده‌دار مسؤولیت است. (Neyers, 2005: 304, 305) این نظریه ترجیح داده مبنای مذکور در رابطه قراردادی بین کارفرما و تابع او شکل بگیرد. اما تفسیر این نظریه به طور مطلق درست نیست؛ زیرا به هر حال فرد تابع در برابر فرد زیان‌دیده مسؤولیت شخصی دارد و فرد اخیر هم می‌تواند علیه او یا کارفرمای او اقامه دعوا و شکایت کند.

۱-۲-۲-۲. سازگاری اجتماعی و عدالت خشن^۲

این دکترین توجیه‌کننده توسعه سازمان‌های تجاری به عنوان سازمان‌های قانونی است که مستقل و متمایز از افرادی است که در آنها به فعالیت می‌پردازند.

این نظریه موجب سازگاری فعالیت شرکت‌ها و سازمان‌ها با جامعه است. این نظریه در دعوای^۳ ICI v. Shatwell مطرح شد؛ کارفرمایی که کارگر را برای مصلحت خود استخدام کرده است و از این کار سود برده است، متحمل ضرر و مسؤول زیان این کار هم باشد. (Harpwood, 2000: 350) به همین جهت لُرد Pearce نتیجه گرفت که این مسؤولیت مبنای حقوقی و منطقی واضحی ندارد و می‌توان آن را مبتنی بر عدالت خشن^۴ دانست.

1. implied condition of contract of employment

2. social convenience and rough justice

3. [1964] All ER 999

۴. اگر مجازات کسی عدالت خشن توصیف شود، به این معنی است که منصفانه انجام نگرفته است. برای مطالعه در این خصوص رجوع کنید به Stephenson, 2000: 565.

۳-۲-۱. نظریه تأمین اجتماعی^۱

تأمین اجتماعی عمدتاً یک نظام جبران است که هدف اصلی آن، ارائه جبران مناسب، صرف نظر از منشأ بیماری یا صدمه وارده است. بر اساس این نظریه، تأمین اجتماعی اقتضا می‌کند که زیان‌های وارده از جانب کارگران، توسط کارفرما به نفع اشخاص زیان‌دیده جبران گردد (Cooke, 2007: 462). انتقادی که به این نظر وارد شده است این است که، حسب شرایط زیان‌دیده قادر است هم علیه کارگر اقامه دعوا نماید و هم علیه کارفرما در حالیکه در نظام حقوقی تأمین اجتماعی و بیمه در حقوق انگلیس، شخص زیان‌دیده نمی‌تواند در مراجعه بین بیمه‌گر و عامل زیان، اختیاری داشته باشد همین‌طور شخص کارفرما، در نظام مسئولیت قادر خواهد بود خسارت پرداخت شده را از کارگر خود مطالبه نماید در حالیکه در نظام حقوقی تأمین اجتماعی چنین حقی برای وی نیست (Cane, 2002: 189).

۴-۲-۱. نظریه توزیع خسارت و زیان^۲

استناد این نظریه به توانایی اقتصادی و مالی کارفرما است و می‌تواند از راه توزیع این زیان به عنوان هزینه‌های تولید، بین مصرف‌کنندگان کالا یا خدمات، از زیان‌هایی که به سبب جبران خسارت بوجود آمده است اجتناب کند. (Howarth, 1995: 632) این نظریه یکی از ارزش‌های مهم مسئولیت مدنی که همان عدالت توزیعی^۳ است را مورد توجه قرار می‌دهد در توزیع زیان این همیشه جامعه و گروه خاصی است که ضرر را متحمل می‌گردد. عدالت توزیعی مربوط به رابطه‌ای فراتر از عامل زیان و زیان‌دیده بوده و بین تمام یا گروهی از اعضای جامعه است. بر این اساس، توزیع سود و زیان‌ها به شکل عادلانه بین تمام اعضای جامعه تقسیم می‌گردد. (Tudor, 2015: 173) در این نظریه تمام افرادی که فعالیت‌های سودمند اما خطرناکی دارند باید زیان آن را نیز بپذیرند (بادینی، ۱۳۸۴: ۵۰۸). مطابق این نظر با مسئول دانستن خواننده دعوی، هزینه جبران خسارت بین تمام یا بخشی از جامعه توزیع می‌گردد در واقع کارفرما کارگزار توزیع هزینه‌های مسئولیت یا حوادث کار است توزیع زیان زمانی می‌تواند محقق شود که خواننده به دلیل موقعیتی که در اجتماع دارد امکان توزیع هزینه‌های جبران خسارت را داشته باشد (Fleming, 1966: 162). بر مبنای همین تحلیل برخی از حقوق‌دانان به تبع نظریه پردازان دهه ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ حقوق مسئولیت مدنی را «حقوق عمومی تغییر شکل یافته»^۴ دانسته‌اند که بوسیله آن هزینه‌های خسارت در جامعه توزیع می‌گردد (White, 1985: 218).

1. Social Security
2. loss distribution theory
3. Distributive justice
4. public law in disguise

۵-۲-۱. قدرت اقتصادی^۱

مطابق این نظر مسئولیت کارفرما بر پایه تقصیر نیست بلکه بهره‌مندی کارفرما از قدرت اقتصادی، باعث دسترسی بهتر شخص زیان‌دیده بر مبلغ خسارتش می‌شود و شخص زیان‌دیده، به جای مطالبه زیان از کارگری که جهت جبران خسارت فاقد ملالت کافی است، از کارفرمای ثروتمند خسارت خود را مطالبه می‌نماید. (Ralph L. Brill, 1968: 2) در نقد این نظر گفته شده عادلانه نیست که کارفرما فقط به خاطر پولدار بودن، عهده‌دار جبران زیان فرد خسارت‌دیده باشد در حالی که ممکن است کارگر هم تمکن مالی داشته باشد ولی مجبور به جبران زیان نشود. (Neyers, 2005: 292) از سوی دیگر اگر به جای جبران خسارت احتمالی^۲ به دنبال جبران خسارت موثر^۳ باشیم دولت در بیشتر موارد به لحاظ اقتصادی بر هر کارفرمایی برتری دارد. (Neyers, 2005: 293)

۳-۲-۱. نظر ارجح در حقوق انگلیس

در حقوق انگلیس هرگاه به شکل استثنایی هیچ کدام از سه مورد سوء نیت^۴، عمد^۵ و بی احتیاطی و بی‌مبالاتی^۶ برای احراز مسئولیت مدنی ضرورت نداشته باشد، مسئولیت مدنی خاص^۷ وجود دارد و در چارچوب نظریه عینی مسئولیت قرار می‌گیرد. مطابق نظر صحیح تر در حقوق انگلیس، مسئولیت متبوع در قبال اقدامات تابع خود، مبتنی بر مسئولیت عینی است و جهت ایجاد چنین مسئولیتی نیازی به اثبات وقوع تقصیر از جانب تابع ندارد و صرفاً به محض ورود زیان مسئولیت برقرار می‌گردد. (Cooke, 2007: 303; Bermingham, 2003: 123) گروهی از حقوق دانان انگلیس مسئولیت مدنی خاص را اینگونه تعریف نموده‌اند که برخلاف مسئولیت مبتنی بر تقصیر که نمایانگر جنبه مثبت مسئولیت مدنی است و براساس عنصر اخلاقی تقصیر بوجود می‌آید؛ مسئولیت مدنی خاص جنبه سلبی مسئولیت مدنی بوده و تنها براساس عنصر زیان بوجود می‌آید. (Cooke, J. 2007: 11) در حقوق انگلیس دلایل متعددی در این خصوص ذکر شده است؛ از مهمترین دلایل تقویت نظر اخیر پیروی اکثر دادگاههای انگلیسی از نظر مزبور است، همانگونه که سهل‌انگاری متبوع در هدایت تابع خود لزوماً به معنای این نیست که تابع، شخصی غیر مناسب را برای آن شغل انتخاب نموده، و همچنین نمی‌توان همیشه به این استدلال پایبند بود که متبوع در انتخاب تابع خوب سهل‌انگاری کرده است. زیرا ممکن است در اکثر موارد تابع یک

-
1. deeper pocket
 2. possible compensation
 3. effective compensation
 4. Malice
 5. intention
 6. recklessness
 7. strict liability

شخص ماهر و دارای صلاحیت حرفه‌ای بالا و با پیشینه علمی باشد که خود متبوع در آن حوزه احاطه‌ای نداشته باشد، به همین دلیل ممکن است منجر به سهل‌انگاری خود تابع شود نه متبوع؛ امری که تأسیس این مسئولیت را بر اساس ایده‌ی تقصیر^۱ رد می‌کند.

از دیگر دلایلی که از مبنای مسئولیت عینی حمایت می‌کند، مزایایی است که به شخص متبوع از اعمال تابع می‌رسد که طبق آن مسئولیت متبوع ناشی از اعمال تابع را توجیه می‌گردد. همچنین گاهی، شخص تابع با تعهد متبوع به علت کم‌کردن دستمزد تابع بر بی‌مبالاتی مجبور شده است به همین دلیل غیرمنصفانه است که بر خود تابع به دلیل ارتکاب بی‌مبالاتی و تقصیر تابع اقامه دعوی شود. اغلب اوقات شخص متبوع از لحاظ اقتصادی خیلی قوی تر از تابع است بنابراین خیلی بهتر می‌تواند زیان وارده به متضرر را جبران نماید (Kionka, 2010: 311) و چنانچه تابع در حین کار و عمل به مصلحت متبوع موجب ورود زیان به مدعی گردد و چون شخص اخیر از کار تابع سود می‌برد همو نیز باید «هزینه‌های»^۲ حوادث ناشی از کار تابع را نیز پردازد (Cooke, 2007: 303). یکی از «هزینه‌های» بالقوه استخدام کارگر، احتمال ایراد آسیب و زیان از ناحیه اوست، در همین خصوص هارولد لاسکی مسئولیت نیابتی را از این جهت، جنبه‌ای از عدالت اجتماعی می‌داند: «ترویج همبستگی اجتماعی هدفی است که به طور خاص ترویج آن بر عهده قانون است، زیرا قدرت و حتی حیات به این هدف بستگی دارد. بر این اساس، اگر صنعتی‌سازی می‌خواهد منفعت عمومی را به حداکثر برساند، توزیع اجتماعی سود و زیان نشان می‌دهد که کارفرما باید بار عمل زیانبار کارمند خود را حتی زمانی که شخصاً تقصیری مرتکب نشده است به دوش بکشد.» (Laski, 1916: 26; Douglas^۳, 1928: 584) بنابراین می‌توان گفت در حقوق انگلیس مانند حقوق فرانسه مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از فعل زیان بار کارگر از دو جهت خاص محسوب می‌گردد از سویی مطابق با اصل شخصی بودن مسئولیت نیست و دوم از لحاظ مبنایی، مبتنی بر مبنایی غیر از مبنای اصلی مسئولیت (negligence) می‌باشد، زیرا مسئولیت مزبور مبتنی بر نظریه بدون تقصیر است.

۲. شرایط مسئولیت کارفرما ناشی از فعل کارگر

در حقوق ایران و انگلیس مسئولیت مدنی کارفرما در برابر خساراتی که کارگران او به اشخاص ثالث وارد کرده‌اند شرایطی دارد از این رو به روش تطبیقی شرایط مسئولیت بیان می‌شود.

1. negligence

2. costs

۳. نویسنده مزبور به دنبال ارائه مبنای اقتصادی و اجتماعی برای دکترین مسئولیت نیابتی است. برای مطالعه بیشتر رک به

(Douglas, 1928: 720)

۱-۲. وجود رابطه کارگری - کارفرمایی

۱-۱-۲. حقوق ایران

اولین شرطی که وجود دارد این است که شخص که با فعل یا ترک فعل خود به دیگری ضرر زده است کارگر به شمار آید ماده (۲) قانون کار، کارگر را بدین شکل تعریف نموده است: «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از فرد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار کند.» بنابراین کسی کارگر محسوب می‌گردد که به دستور کارفرما و بر طبق تعلیماتی که او می‌دهد کار کند. کارفرما شخصی است که درباره هدف کاری که باید انجام شود و وسایلی که برای رسیدن به هدف لازم است دستور می‌دهد و کارگر از او تبعیت می‌کند (صفایی، رحیمی: ۱۳۹۰، ش ۱۷۱؛ ژوردن، ۱۳۸۵: ۱۵۶).

۲-۱-۲. حقوق انگلستان

در حقوق انگلیس جهت احراز این گونه مسئولیت، باید رابطه استخدامی وجود داشته باشد و پیمانکاری که کارهای سفارش داده شده را انجام می‌دهد و تحت امر کارفرما قرار نمی‌گیرد از حیطه رابطه کارگری و کارفرمایی خارج می‌گردند (harpwood, 2000: 346) در حقوق انگلستان کارفرما در قبال تقصیرات پیمانکاران مستقل^۱ مسئولیتی بر مبنای تبعیت یا مسئولیت ناشی از فعل غیر^۲ ندارند (Glannon, 2010: 517) این مسئولیت، شخصی^۳ است و ناشی از اعمال خود اوست (Okrent, C. 2010: 93) لذا محاکم انگلستان به جهت تمایز میان مفهوم تابع یا کارگر و پیمانکار مستقل و تعیین معنای تابع ملاک‌های مختلفی را وضع نموده‌اند (Cooke, 2000: 304) در واقع دادگاه‌های انگلیسی با تعیین این معیارها، بین قرارداد کاری^۴ که مطابق آن شخص، تابع متبوع خویش است و قرارداد ارائه خدماتی^۵ که شخص در آن به عنوان پیمانکار مستقل شمرده می‌شود، تمایز قائل شوند که به آنها اشاره می‌گردد.

۱-۲-۲. ضابطه کنترل^۶

مطابق این معیار سنتی در دادگاه‌های انگلستان مشخص می‌شود که آیا رابطه تبعیت میان دو شخص، برقرار بوده است یا خیر. معیار مزبور بر این اساس معین نمودن میزان کنترلی^۷ است که شخص متبوع بر

1. independent contractor

2. vicarious liability

3. personal liability

4. contract of services

5. contract for services

6. control test

7. degree of control

تابع دارد. بنابراین در مواردی که کنترل قابل توجهی بر شرایط کار شخص اعمال می‌شود، احتمال تابع بودن او بیشتر است. (Owen, R 2000: 66) بر عکس اگر شخصی که متعهد به انجام عملی است، دارای نوعی اختیار^۱ در انتخاب کیفیت عملی است که باید انجام دهد شخص مزبور پیمانکار مستقل است. قضات به دلیل این که ضابطه مزبور، مصنوعی، منسوخ و دارای کاربرد جزئی است، کمتر به آن تاکید دارند. (Harpwood, 2000: 350)

۲-۱-۲-۲. ضابطه سازمانی یا یکپارچه بودن عمل^۲

به دلیل نقایصی که معیار کنترل دارا بود معیار دیگری توسط قاضی لرد دنینگ مطرح و اولین بار در حقوق انگلیس توسط کان فروند توسعه یافت. (Freund, 1951: 642) این ضابطه در پرونده^۳ Stevenson, Jordan and Harrison Ltd and Evan v. McDonald زمانی که عمل شخص به عنوان جزء جدایی‌ناپذیر^۴ کار باشد تابع محسوب می‌شود اما پیمانکار مستقل علی‌رغم اینکه عمل وی بر اساس قرارداد با شخص است، عمل وی جنبه ثانوی و فرعی^۵ دارد و جزء جدایی‌ناپذیر محسوب نمی‌گردد. (Owen, R, 2000: 66) دادگاه ضابطه مزبور را کامل‌کننده ضابطه کنترل دانسته است (Stuhmcke, 2001: 159).

۲-۱-۲-۳. ضابطه عمل بر حساب خاص^۶

اگر شخصی که کار خاصی را انجام می‌دهد، خودش را با مسئولیت حساب‌های خود، مالیات و تجهیزات خود اداره کند، معمولاً یک پیمانکار مستقل خواهد بود. (Harpwood, 2000: 351) دادگاه استیناف ضابطه مزبور را در پرونده^۷ Hall v. Lorimer اعمال نموده است. در پرونده مزبور دادگاه در صدد بررسی این مسئله بود که آیا شخص خواننده، تابع بوده یا به حساب خودش کار می‌کند. مطابق قانون شخص تابع نسبت به شخصی که برای حساب خودش کار می‌کند، باید مالیات بیشتری بپردازد. اداره مالیات معتقد بود شخص خواننده عنوان تابع صدق می‌کند. دادگاه تجدید نظر این نظر را تایید نمود در حکم دادگاه بر اساس اعمال ضابطه مذکور آمده است؛ شخص تابعی که برای حساب خود کار می‌کند غالباً دارای تجهیزات کار است و ریسک و خطرهای مالی را نیز متحمل می‌شود و دستمزد نیز بر اساس

1. discretion

2. Organization/ Integration Test

3. [1952] 1 TLR 101

4. integral part

5. accessory

6. business on his own account test

7. [1993] EWCA Civ 25

نوع کاری که انجام می‌دهد تعیین می‌شود. با این حال قاضی نولان^۱ در همین زمینه بیان داشته است فقط به این دلیل که شخص کار بسیار حرفه‌ای و با مهارت بالا انجام می‌دهد به این معنا نیست که به حساب خودش عمل می‌نماید. به عنوان نمونه ممکن است یک جراح مغز و اعصاب در عملی که انجام می‌دهد تابع دیگری باشد در حالی که ممکن است یک نظافتچی برای حساب خودش کار کند. (Elliott & Quinn, 2009: 375) سپس دادگاههای انگلیس جهت سنجش اینکه شخص تابعیت شخص، از معیار واحد عدول نموده و به سنجیدن تمام شرایط هر پرونده به بکارگیری تمام معیارها گرایش پیدا نمودند. طبق این رویکرد دادگاه کلیت روابط طرفین را مورد بررسی قرار می‌دهد (Stuhmcke, 2001, 160) و ممکن است چندین ملاک را مورد لحاظ قرار دهد.

به عنوان نمونه دادگاه در پرونده^۲ Ready mixed concrete Ltd v. Minister of pensions جهت تعیین وضعیت فرد به عنوان تابع یا اینکه قرارداد کار است یا خیر سه معیار را در نظر گرفته است (Stephenson, 2000: 569-570). اول؛ شخص در ازای دریافت دستمزد موافقت کند کار و مهارت حرفه‌ای خود را به نفع کارفرما ارائه دهد. دوم؛ شخص به شکل صریح یا ضمنی موافق است که تحت سیطره و کنترل متبوع قرار دارد. سوم؛ بندهای قرارداد منعقد شده میان آنها مطابق با ماهیت قرارداد کار باشد. (Stephenson, 2000: 569-570)

۲-۲. فعل زیان بار کارگر

۲-۲-۱. حقوق ایران

مطابق ماده (۱۲) ق م م خسارت باید متناسب به کارگر بوده و با فعل یا ترک فعل او رابطه سببیت عرفی داشته باشد. با توجه به اینکه ماده مذکور عیناً ترجمه ماده (۵۵) قانون تعهدات سوئیس بوده (بابایی، ۱۳۸۰: ۱۶) و در این قانون اثبات تقصیر کارگر جزو شرایط مسئولیت کارفرما نیست، اثبات ارکان مسئولیت کارگر و تقصیر او تنها شرط رجوع کارفرما به کارگر است و شرط تحقق مسئولیت کارفرما به شمار نمی‌آید؛ به علاوه این نظر با هدف ماده ۱۲ نیز سازگارتر به نظر می‌رسد.

۲-۲-۲. حقوق انگلیس

در حقوق کامن لو به این صورت تعبیر شده است که کارگر باید مرتکب "tort" شده باشد بنابراین در حقوق انگلیس هم جهت برقراری مسئولیت نیابتی کارفرما، باید از جانب کارگر زبانی به شخص وارد شده باشد. (Markesinis & Deakins. 1999: 543-553)

1. Nolan

2. [1968] 2 QB 497

۲-۳. ورود ضرر به هنگام کار یا به مناسبت آن

۲-۳-۱. حقوق ایران

مسئولیت کارفرما در برابر اشخاص ثالث نسبت به زبان‌های وارد از طرف کارگران در صورتی تحقق می‌یابد که «هنگام کار» و یا «به مناسبت انجام دادن آن» باشد (کاتوزیان، ۱۳۸۶: ۵۴۱) ماده (۶۰) قانون تامین اجتماعی که حوادث ناشی از کار را تعریف می‌کند «حین کار» را هم توضیح داده است: «حوادث ناشی از کار حادثی است که در حین انجام وظیفه و یا به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می‌افتد مقصود از حین انجام وظیفه تمامی اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه عهده دار ماموریتی باشد اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان وی برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزو انجام وظیفه محسوب می‌گردد مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه‌شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد حادثه ناشی از کار محسوب می‌گردد.» قید به «مناسبت انجام کار» برای این است که کارگر کاری را انجام دهد که در زمره کارهای اصلی او قرار نمی‌گیرد ولی در حکم آن فعالیت‌ها محسوب می‌گردد (کاتوزیان، ۱۳۸۶: ۲۶۰) مانند حوادثی که در اوقات مراجعه به درمانگاه یا بیمارستان یا اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه در حین کار به شمار نمی‌آید بلکه به مناسبت آن محسوب می‌گردد (صفایی، رحیمی، ۱۳۹۰: ش ۱۷۱) بنابراین اگر کارگر بدون اجازه برای اهداف خارج از صلاحیتش عمل کرده تردیدی نیست که خود وی باید مسئولیت کامل اعمالش را به عهده گیرد و کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت (ژوردن: ۲۹۳)

۲-۳-۲. حقوق انگلیس

در حقوق انگلستان نیز فعل غیر مجازی^۱ که از ناحیه کارگر موجب خسارت به دیگری شده است باید در حین اجرای عمل به حساب شخص متبوع^۲ باشد در غیر این صورت مسئولیت نیابتی شخص کارفرما برقرار نمی‌گردد. (Elliott & Quinn, 2009: 389) در دعوی^۳ beard v London general omnibus company شخصی که مستخدم شرکت اتوبوسرانی بود تصمیم به رانندگی و هدایت اتوبوس گرفت که در حین رانندگی منجر به وارد شدن خسارت به خواهان این دعوا گردید. دادگاه رای صادر نمود که کارفرمای (شرکت مزبور) شخص، مسئول خسارت وارده توسط کارگر خود نمی‌باشد زیرا این زیان خارج از وظایف استخدامی بوجود آمده است (Stephenson, 2000: 577).

1. wrongful act

2. in the course of employment

3. [1900] QB 530

۱-۲-۳. معیار سالموند^۱

حقوقدان انگلیسی، سالموند جهت تعیین خطای مدنی که کارگر در حین عمل به حساب متبوع مرتکب می‌شود معیاری را وضع نموده است. بنابراین معیار دو گونه خطای صادره از کارگر موجب مسئولیت نیابتی کارفرما می‌گردد. اول؛ کارگر فعل غیر مجاز را با اجازه کارفرما مرتکب شده باشد. دوم؛ ارتکاب فعل غیر مجاز با اجازه کارفرما نبوده لکن کارگر عمل را به روش و شیوه‌ای غیر از آنچه مد نظر کارفرما بوده است انجام داده و مرتکب فعل زیان بار شده است. در این مورد نیز مسئولیت نیابتی کارفرما برقرار می‌گردد. دعوی^۲ *Bayler v. Manchester Railway co* گویای حالت دوم است. در دعوی مزبور خواننده دعوی (شرکت راه آهن منچستر) کارگری را در ایستگاه راه آهن استخدام نمود. شخص مزبور در جهت کمک به کارگر خواهان که داشت اشتباهی قطار دیگری را سوار می‌شد به زور کشید. طبق رای دادگاه هر چند کارگر وظیفه راهنمایی مسافران را دارد اما اگر این تکلیف را به روشی غیر از اسلوب مورد نظر کارفرما انجام دهد باز هم کارفرما مسئول است. با این حال در حقوق انگلیس در مواردی با اینکه فعل غیر مجاز کارگر در حین عمل به حساب متبوع است اما کارفرما مسئولیت نیابتی ندارد (Weir, T. 2006: 109) در حقوق انگلستان اصل مسئولیت نیابتی کارفرما از اعمال غیر مجاز کارگر با دو استثناء روبرو است.

۲-۳-۲. نهی صریح^۳ کارفرما

اگر شخص متبوع/کارفرما، کارگر را از عمل معینی به صراحت نهی کند و در عین حال کارگر آن عمل منهی عنه را انجام دهد، شخص کارفرما در این خصوص مسئولیتی ندارد (Cooke, 2009: 306) اما اگر نهی شخص کارفرما مربوط به روش و اسلوب انجام عمل و نه خود عمل باشد (Horsey, K. Rackely, E. 2013: 597)، در این صورت نیز کارفرما مسئولیت نیابتی دارد. در دعوی^۴ *Limpus v London General Omnibus Co* شرکت اتوبوس رانی (کارفرما/خواننده) دستورالعملی دقیق مبنی بر عدم سبقت از دیگر اتوبوس‌های دیگر حین رانندگی ابلاغ نموده است. اما راننده دستورالعمل را نادیده گرفت و در حین سبقت از اتومبیل دیگری موجب ایراد خسارت به اتومبیل خواهان گردید. در حکم دادگاه در این خصوص آمده است راننده در حین رانندگی در حال عمل به وظایف خود بوده است و ایراد خسارت توسط وی در دوره استخدام^۵ بوده است و تنها روش اجرای وی مورد نهی خوانندگان (کارفرما/شرکت اتوبوس رانی) بوده است اما با این حال مسئولیت خوانندگان دعوی (کارفرما/متبوع) به شکل نیابتی

1. Salmond test
2. (1873) LR 8 CP 148
3. express prohibition
4. (1862) 1 H & C 526
5. within the course of his employment

از خطای کارگر برقرار است. (harpwood, 2009: 361) اما در پرونده^۱ Twine v Beans Express قضیه برعکس است در این دعوی کارگر خواندگان که راننده اتوبوس است به شوهر خواهان اجازه سوار شدن به اتوبوس را می‌دهد. در نتیجه سهل‌انگاری شخص مزبور (راننده/ تابع) شوهر خواهان از ماشین سقوط کرده و فوت می‌نماید. این در حالی است که خواندگان (کارفرما/ متبوع/ شرکت مینی‌بوس) دستورالعمل سختگیرانه‌ای جهت راهنمایی راننده مینی‌بوس صادر کرده بودند که طبق آن راننده اجازه ندارد شخصی غیر از گروهی از مسافران را که دارای مجوز بودند را سوار مینی‌بوس کند. حتی خواندگان/ شرکت مینی‌بوس تابلویی مشتمل بر نام تمام افرادی که می‌توانستند سوار شوند را در مینی‌بوس نصب کرده بودند که نام شخص فوت شده جزء آنها نبوده است. به همین جهت دادگاه رای داد به دلیل اینکه راننده مرتکب عملی شده که غیر مجاز بوده^۲ و در واقع عمل ارتكابی او کاملاً خارج از حیطه استخدام^۳ بوده؛ به همین جهت خواندگان/ شرکت/ متبوع به شکل نیابتی مسئول عمل راننده/ کارگر/ تابع نمی‌باشند. (harpwood, 2009: 362)

۳-۲-۳. اعمال مربوط به لذت‌های شخص کارگر^۴

قضات انگلیسی اصطلاح مزبور را زمانی به کار می‌برند که شخص کارگر اقداماتی که انجام می‌دهد هیچ گونه ارتباطی به اعمالی که به حساب کارفرما انجام می‌دهد نداشته باشد. شخص کارفرما در این خصوص مسئولیتی ندارد (Levmore and Sharkey, 2012: 278) این نوع اعمال اقداماتی است که به کارگر فرصت ارتکاب خطا را می‌دهد و ممکن است در حین عمل به حساب کارفرما نیز صورت پذیرند (Brennan, 2013: 110) درحالی که هیچ ارتباطی بین این دو نوع اعمال وجود ندارد. زیرا اینگونه اقدامات که کارگر در جهت لذت‌های شخصی خود مرتکب می‌شود موجب مسئولیت نیابتی شخص کارفرما نمی‌گردد (Willman, 2005: 233) دادگاههای انگلیس در پرونده^۵ Hilton v. Thomas Burton (Rhodes) Ltd این اصل را اعمال نموده است. در این پرونده چهار کارگر، وسیله نقلیه متعلق به کارفرما را که برای انتقال آنها به محل کار اختصاص داده بود را بعد از سپری شدن نیمی از یک روز کاری سوار شدند تا به یک کافه که هفت مایل دورتر از محل کار بود بروند و مدتی را در آنجا صرف کنند. کارگران قبل از رسیدن به کافه نظر خود را تغییر داده و وارد کافه نشدند و در مسیر بازگشت بر اثر حادثه‌ای به دلیل سهل‌انگاری در رانندگی یکی از کارگران فوت نمود. دادگاه حکم صادر نمود که شخص کارفرما مسئول اعمال کارگران

1. [1946] 1 All ER 202

2. unauthorized act

3. outside the course of his employment

4. frolics of his own or employee going off on frolics of his own

5. [1961] 1 WLR 705

نیست. زیرا حادثه مزبور حین کار کارگران برای شخص کارفرما واقع نشده و دادگاه عملی را که کارگران انجام داده‌اند را به عنوان یک عمل خوشگذرانی صرف و سرگرمی که مربوط به لذت‌های شخصی کارگران بوده است توصیف نمود (Elliott & Quinn, 2009: 383)

نتیجه‌گیری

نظر به بررسی‌های انجام شده در مقایسه میان نظام حقوقی ایران و انگلیس، می‌توان ادعان داشت: در حقوق ایران با توجه به قانون مسئولیت مدنی و دکترین غالب حقوقی، مسئولیت مدنی کارفرما مبتنی بر تقصیر بوده و نظریه فرض تقصیر مورد پذیرش قرار گرفته است. هرچند رویه قضایی و رویه عملی دادگاه‌ها به ویژه در خسارات جسمانی، ضمان فقہی مانند نظریه انتساب حادثه و یا مفهوم سبب فقہی را حاکم مطلق بر دعوی مزبور می‌دانند. در حقوق انگلیس علیرغم اینکه برخی از اندیشمندان معتقدند مبنای مسئولیت مزبور، گسترش نظریه تقصیر بوده و در نتیجه هماهنگ با اصول عدالت اصلاحی؛ اما بنابر نظریه راجح در حقوق مسئولیت مدنی انگلیس، مسئولیت متبوع در قبال اقدامات تابع خود، مسئولیتی محض^۱ بوده و مبتنی بر اندیشه توزیع زیان است و به محض ورود زیان و بدون نیاز به اثبات تقصیر برقرار می‌گردد. بر اساس این نگرش در حقوق انگلستان؛ زیان‌های ناشی از کار به عنوان جزئی از زندگی مشترک اجتماعی بوده و به طور جمعی با آن برخورد می‌شود که مبتنی بر عدالت توزیعی و زیر مجموعه روش تخصیص مسئولیت مدنی^۲ و تخصیص منصفانه پیامدهای ریسک می‌باشد. بنابراین در حقوق انگلیس این مسئولیت از دو جهت خاص محسوب می‌گردد؛ از سویی مطابق با اصل شخصی بودن مسئولیت نیست و دوم از لحاظ مبنا، مبتنی بر بنیان اصلی مسئولیت یعنی تقصیر^۳ نمی‌باشد؛ در حالیکه در حقوق ایران خاص بودن این مسئولیت فقط از جهت مغایرت با اصل شخص بودن مسئولیت است و به لحاظ مبنایی این مسئولیت خاص به شمار نمی‌رود. در خصوص شرایط ایجاد مسئولیت ناشی از عمل زیانبار کارگر در حقوق انگلیس دادگاه‌ها برای تشخیص «کارگر تحت حمایت قانون کار» سه معیار «کنترل»، «ضابطه سازمانی یا یکپارچگی عمل» و «عمل بر حساب خاص» را تعیین نموده‌اند که این معیارها در حقوق ایران نیز می‌تواند مورد توجه و استفاده قرار گیرد. از دیگر شرایط برقراری مسئولیت نیابتی کارفرما «ورود ضرر هنگام کار یا به مناسبت آن» است. رویه قضایی انگلیس با طرح «آزمون سالموند» موجب گسترش دامنه عمل زیانبار از سوی کارگر و مسئولیت کارفرما و در نتیجه حمایت بیشتر از زیان‌دیدگان شده است. در عین حال اگر زیان وارده از ناحیه کارگر علیرغم «نهی صریح کارفرما» یا «مربوط به اعمال شخصی کارگر باشد»، کارفرما فاقد مسئولیت نیابتی است.

-
1. strict liability
 2. allocative approach
 3. negligence

فهرست منابع

- احمدوند، ولی‌الله، ۱۳۸۴ش، «مطالعه تطبیقی مسئولیت مدنی کارفرما در سیستم حقوقی ایران و انگلیس»، مجله مصباح، ش ۴۶.
- الشریف، محمد مهدی، سعیدی، سمیه، قائم‌فرد، محسن، ۱۴۰۰ش، بررسی میزان انطباق مسئولیت کارفرما در ماده ۱۲ قانون مسنویت مدنی با قواعد عام مسئولیت مدنی، مجله مطالعات حقوقی دانشگاه شیراز، ش ۲.
- بابایی، ایرج، ۱۳۸۰ش، مبنای مسئولیت کارفرمایان در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، مجله پژوهش حقوق عمومی، ش ۵.
- بازگیر، یدالله، ۱۳۷۶ش، قانون مجازات در آیینہ آراء دیوان عالی کشور، قتل شبه عمد و خطای محض، تهران، ققنوس، چ ۱.
- بادینی، حسن، ۱۳۸۴ش، فلسفه مسئولیت مدنی، تهران، شرکت سهامی انتشار، چ ۱.
- _____، ۱۳۸۳ش، هدف مسئولیت مدنی، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ش ۶۶.
- بادینی، حسن، اسلامی‌فارسانی، علی، صندوق تامین خسارت‌های بدنی ترسیم وضع موجود و چشم انداز آینده، فصلنامه تحقیقات حقوقی، دوره ۱۷، ش ۶۶.
- بادینی، حسن، داوودی بیرق، حسین، ۱۳۹۴ش، مسئولیت مدنی کارگر در مقابل کارفرما، فصلنامه تحقیقات حقوقی، ش ۷۲.
- باریکلو، علیرضا، ۱۳۸۹ش، مسئولیت مدنی، تهران، میزان، چ ۳.
- بهرامی احمدی، حمید، ۱۴۰۰ش، حقوق مدنی (۴) - مسئولیت مدنی، تهران، انتشارات میزان، چ ۴.
- جردن، پاریس، ۱۳۸۶ش، تحلیل رویه قضایی فرانسه در زمینه مسئولیت مدنی، ترجمه و تحقیق مجید ادیب، تهران، میزان، چ ۱.
- حسینی‌نژاد، حسینقلی، ۱۳۷۳ش، قانون مسئولیت مدنی، تهران، نشریلدا، چ ۱.
- خدابخشی، عبدالله، ۱۳۹۵ش، جبران خسارت کارگران در نظام مسئولیت مدنی، چاپخانه حیدری، چ ۴.
- خزائلی، محمد، ۱۳۳۹ش، مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از عمل کارگر، تهران، چاپخانه موسوی، چ ۱.
- صفایی، سید حسین، رحیمی، حبیب‌الله، ۱۳۹۰ش، مسئولیت مدنی، تهران، انتشارات سمت، چ ۲.
- _____، ۱۳۹۷ش، مسئولیت مدنی تطبیقی، تهران، انتشارات شهر دانش، چ ۱.
- عباسلو، بختیار، ۱۳۸۶ش، مسئولیت مدنی ناشی سوانح رانندگی، تهران، میزان، چ ۱.
- عسکری، محمدرضا، ۱۳۴۵ش، موارد دیگری از مسئولیت ناشی از فعل غیر، مجله کانون وکلا، ش ۱۰۸-۹۲.
- کاتوزیان، ناصر، ۱۳۸۶ش، الزامهای خارج از قرار داد، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چ ۸.
- کاتوزیان، ناصر، ۱۳۷۴ش، نظریه عمومی تعهدات، تهران، موسسه نشر یلدا.
- گرچی، ابوالقاسم، ۱۳۶۵ش، مقالات حقوقی، تهران، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چ ۱.
- لوراسا، میشل، ۱۳۷۵ش، مسئولیت مدنی، ترجمه دکتر محمد اشتری، تهران، انتشارات حقوقدان، چ ۱.
- یزدانیان، علیرضا، ۱۳۹۱ش، مطالعه تطبیقی طرح قاعده مسئولیت مدنی ناشی از عمل غیر در حقوق ایران و فرانسه، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی دانشگاه تهران، ش ۴.

_____، ۱۳۹۵ش، قواعد عمومی مسئولیت مدنی، تهران، میزان، چ ۱، ج ۱.
 _____، ۱۳۹۱ش، نظریه عمومی مسئولیت مدنی متبوع ناشی از عمل تابع در حقوق فرانسه و طرح آن در حقوق ایران، مجله حقوقی دادگستری، ش ۷۷.
 ورا، برمنیکهام، ۱۳۸۸ش، شبه جرم و مسئولیت مدنی در حقوق انگلستان، مترجم سید مهدی موسوی، تهران، میزان، چ ۱.

- Atian, P. S. (1967). Vicarious liability in the law of tort. London: Butterworths.
- Bermingham, V. (2003). *Nutshells Tort*. London: Thomson, Sweet and Maxwell. (6th ed).
- Brennan, C. (2013). *Tort law concentrate Revision and study guides*. Oxford: Oxford University Press. (2nd ed).
- Brill, R. L. (1968). The liability of an employer for the willful torts of his servants. *Chicago-Kent Law Review*, 45(1). Retrieved from: <https://scholarship.kentlaw.iit.edu/cklawreview/vol45/iss1/1>
- Cane, P. (2002). *Atiyeh's accident, compensation and law*. London: Butterworths Lexis Nexis. (6th ed).
- Cooke, J. (2007). *Law of tort*. England: Pearson. (8th ed).
- Douglas, W. O. (1929). Vicarious liability and administration of risk. *Yale Law Journal*, 38. Retrieved from: <https://digitalcommons.law.yale.edu/ylj/vol38/iss5/2>
- Edwards, L., Edwards, S., Kirtley Wells, P. (2012). *Tort law*. New York: Delmar Cengage Learning. (5th ed).
- Elliott, C., & Quinn, F. (2009). *Tort law*. Harlow, UK: Pearson Education Ltd. (7th ed).
- Fleming, J. G. (1966). More Thoughts on Loss Distribution. *Osgood Hall Law Journal*, 4(2), 161-173. Retrieved from: <https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/ohlj/vol4/iss2/1>
- Fleming, J. G. (1998). *Introduction to the law of torts*. Oxford: LBC Information Service. (9th ed).
- Formstone, M. (2007). *Cheshire, Finfoot and Formstone's Law of contract*. Oxford: Oxford University Press. (15th ed).
- Giliker, P. (2010). *Vicarious liability in Tort: A comparative perspective*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Glannon, J. W. (2010). *The law of Tort*. New York: Wolters Kluwer. (4th ed).
- Harper, F. V., & James, F. (1974). *The law of tort (Vol. 2)*. USA: Little, Brown & Company Limited.
- Harpwood, V. (2000). *Principles of tort law*. London: Cavendish Publishing Limited. (5th ed).
- Harpwood, V. (2009). *Modern Tort Law*. London: Routledge-Cavendish. (7th ed).
- Holmes, S. W. (1891). Agency. *Harvard Law Review*, 5. Retrieved from <https://doi.org/10.2307/1322273>
- Horse, K., & Rackley, E. (2013). *Tort law*. Oxford: Oxford University Press. (3rd ed).
- Howarth, D. (1995). *Textbook on tort*. London: Butterworths.
- Kahn Freund, O. (1951). A note on status and contract in British law. *Modern Law Review*, 14(30). Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1468-2230.1967.tb02799.x>
- Kionka, K. (2010). *Torts in a nutshell*. USA: West Academic Publishing. (5th ed).
- Laski, H. J. (1916). The basis of vicarious liability. *Yale Law Journal*, 25, 105. Retrieved from <https://doi.org/10.2307/786314>
- Levmore, S., & Sharkey, C. M. (2012). *Foundations of Tort law*. New York: Thomson Reuters /

- Foundation Press. (2nd ed).
- Markesinis, B. C., & Deakin, S. F. (1994). Tort law. Oxford: Oxford University Press. (3rd ed).
- Markesinis, B. S., et al. (2003). Markesinis and Deakin's Tort Law. New York: Oxford University Press.
- Neyews, J. W. (2005). A theory of vicarious liability. *Alberta Law Review*, 43. Retrieved from <https://doi.org/10.29173/alr1254>
- Okrent, C. (2010). Torts and personal injury law. New York: Delmar Cengage Learning. (5th ed).
- Owen, R. (2000). Essential tort law. London: Cavendish Publishing Limited. (3rd ed).
- Oxford Dictionary of Law. (2009). Oxford University Press. (7th ed).
- Peel, E., & Treitel, C. M. (2010). Treitel on The Law of Contract. London: Sweet and Maxwell. (12th ed).
- Ridley, J., & John Channing. (2013). Safety at Work. Routledge. (8th ed).
- Steele, J. (2007). Tort law. Oxford University Press.
- Stephenson, G. (2000). Sourcebook on tort (2nd ed.). Cavendish Publishing Limited.
- Stuhmcke, A. (2001). Essential tort law (2nd ed.). London, Cavendish Publishing Limited.
- Tudor, I. (2015). Tort law from the perspective of corrective and distributive justice. *Journal of Public Administration Finance and Law*, (7), 171-175. Retrieved from <https://www.jopafll.com/issue7.html>
- Weinrib, E. (2012). The idea of private law. Oxford University Press.
- Weir, T. (2006). An introduction to tort law (2nd ed.). Oxford: Clarendon Press.
- White, G. E. (1985). Tort law in America: An intellectual history. Oxford University Press.
- Wigmore, J. H. (1894). Responsibility for tort acts. *Harvard Law Review*, 7(7), 383-405. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/1321291>
- Willman, J. (2005). Brown: GCSE Law (9th ed.). London: Thomson, Sweet and Maxwell.

Persian Sources

- Abbaslou, B. (1386 SH). Civil Liability Arising from Traffic Accidents. Tehran: Mizan Publishing.
- Ahmadvand, V. (1384 SH). A Comparative Study of Employer's Civil Liability in the Legal Systems of Iran and England. *Mesbah Journal*, (46).
- Al-Sharif, M. M., Saeidi, S., & Ghaemfard, M. (1400 SH). Examining the Compatibility of Employer's Liability in Article 12 of the Civil Liability Law with General Principles of Civil Liability. *Shiraz University Journal of Legal Studies*, (2).
- Askari, M. R. (1345 SH). Other Cases of Non-Performance Liability. *Journal of the Bar Association*, (92-108).
- Babaei, I. (1380 SH). The Basis of Employer's Liability in Article 12 of the Civil Liability Law. *Journal of Public Law Research*, (5).
- Badini, H. (1383 SH). The Purpose of Civil Liability. *Tehran University Journal of Faculty of Law and Political Science*, (66).
- Badini, H. (1384 SH). Philosophy of Civil Liability. Tehran: Sahami Enteshar Publishing.
- Badini, H., & Davoudi Beiragh, H. (1394 SH). Worker's Civil Liability vis-à-vis the Employer. *Legal Research Quarterly*, (72).

- Badini, H., & Eslami Farsani, A. (n.d.). Mapping the Existing Situation and Future Outlook of Bodily Injury Compensation Fund. *Legal Research Quarterly*, (17)(66).
- Bahrami Ahmadi, H. (1400 SH). *Civil Law (4) - Civil Liability*. Tehran: Mizan Publishing.
- Bariklou, A. (1389 SH). *Civil Liability*. (Vol. 3). Tehran: Mizan Publishing.
- Bazgir, Y. (1376 SH). *Criminal Law in the Mirror of Supreme Court Opinions: Manslaughter and Pure Negligence*. Tehran: Ghoghnoos Publishing.
- Gorji, A. (1365 SH). *Legal Articles*. Tehran: Ministry of Culture and Islamic Guidance Publishing.
- Hosseini Nezhad, H. G. (1373 SH). *Civil Liability Law*. Tehran: Yalda Publishing.
- Jordan, P. (1386 SH). *Analysis of Judicial Precedents in France Regarding Civil Liability*. (M. Adib, Trans. & Res.). Tehran: Mizan Publishing.
- Katuzian, N. (1374 SH). *General Theory of Obligations*. Tehran: Yalda Publishing.
- Katuzian, N. (1386 SH). *Non-Contractual Obligations*. (Vol. 8). Tehran: Tehran University Press.
- Khazaeli, M. (1339 SH). *Employer's Civil Liability Arising from the Act of the Employee*. Tehran: Mousavi Press.
- Khodabakhshi, A. (1395 SH). *Compensation for Workers' Damages in the Civil Liability System*. Heidari Press.
- Lourasa, M. (1375 SH). *Civil Liability*. (M. Ashtari, Trans.). Tehran: Hoquqdan Publishing.
- Safa'i, S. H., & Rahimi, H. (1390 SH). *Civil Liability*. Tehran: SAMT Publishing.
- Safa'i, S. H., & Rahimi, H. (1397 SH). *Comparative Civil Liability*. Tehran: Shahredanesh Publishing.
- Wara, B. (1388 SH). *Tort and Civil Liability in English Law*. (S. M. Mousavi, Trans.). Tehran: Mizan Publishing.
- Yazdaniyan, A. (1391 SH). *A Comparative Study of the Civil Liability Arising from Non-Performance Rule in Iranian and French Law*. *Journal of Private Law Studies*, University of Tehran, (4).
- Yazdaniyan, A. (1391 SH). *General Theory of Subsequent Civil Liability Arising from Vicarious Acts in French Law and Its Application in Iranian Law*. *Journal of Judiciary Legal Research*, (77).
- Yazdaniyan, A. (1395 SH). *General Rules of Civil Liability*. (Vol. 1, Part 1). Tehran: Mizan Publishing.