

Journal of Islamic Law Research

پژوهش‌نامه حقوق اسلامی

Civil Liability of Employers for Damages Caused to Third Parties by the Actions of Contractors in the Legal System of Iran

Authors: Mohammad Gholampour Vishkaei | Iraj Babaei

Stable URL: <https://doi.org/10.30497/law.2025.248159.3755>

مسئولیت مدنی کارفرما نسبت به خسارات وارد بر ثالث ناشی از فعل پیمانکار

نویسندگان: محمد غلام‌پور ویشکائی | ایرج بابائی

پیوند دائمی: <https://doi.org/10.30497/law.2025.248159.3755>



Copyright 2026 The Author(s).

Published by *Imam Sadiq University*, Tehran, Iran.

This work is fully Open Access under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license, allowing non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and not modified. *Islamic Law Research* strictly follows the ethical guidelines of the Committee on Publication Ethics (COPE), which all readers, authors, reviewers, and editors are expected to observe and uphold.

Civil Liability of Employers for Damages Caused to Third Parties by the Actions of Contractors in the Legal System of Iran

Mohammad Gholampour Vishkaei • LLM in Private Law, Faculty of Law and Political
Science, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. (Corresponding Author)
mohammad_gholampour@atu.ac.ir

Iraj Babaei • Associate Professor, Department of Private Law, Faculty of Law and Political
Science, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. irajbabaei@atu.ac.ir

Abstract

Context & Objective: The concept of civil liability for employers, particularly in relation to damages caused to third parties by actions in the workplace, is a critical area of civil responsibility law globally. In Iran, Article 12 of the Civil Liability Law, enacted in 1960, holds employers accountable for damages caused by their workers and administrative staff. However, the prevailing judicial practice and legal doctrine in Iran limit this provision to the traditional employer-employee relationship, thereby excluding contractors from its scope. This article seeks to challenge this interpretation by reconsidering the legal boundaries of employer liability, focusing on whether contractors should be included under the existing legal framework. The primary research question addressed is whether the provisions of Article 12 should extend to include damages caused by contractors.

Method & Approach: The article adopts a doctrinal approach to legal analysis, engaging with both Iranian legal theory and judicial practice. It compares the traditional distinctions between workers and contractors and explores the underlying legal justifications for employer liability. Additionally, the research includes comparative studies to highlight how other jurisdictions handle similar issues. The methodology focuses on analyzing legal texts, judicial decisions, and doctrinal interpretations to present a comprehensive examination of employer liability in the context of contractors.



Findings: The findings suggest that the justifications for holding employers liable for damages caused by workers are equally applicable to contractors. Through a logical and purposive interpretation of Article 12, aligned with the original intent of the legislation, the research concludes that there is a basis for extending the scope of employer liability to cover damages caused by contractors. The comparative studies further support this conclusion, showing that other legal systems have adopted similar interpretations.

Conclusion: The article concludes that the current limitations of Article 12 of the Iranian Civil Liability Law should be reconsidered. A broader interpretation that includes contractors would align the law with its intended purpose of ensuring fair compensation for third-party damages. This shift would enhance the consistency and comprehensiveness of the legal framework governing employer liability in Iran.

Keywords: Civil Liability, Extra-contractual Liability, Liability for Third-party Actions, Worker, Employer, Contractor.



مسئولیت مدنی کارفرما نسبت به خسارات وارد بر ثالث ناشی از فعل پیمانکار

محمد غلام‌پور ویشکائی • دانش‌آموخته کارشناسی ارشد حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه

mohammad_gholampour@atu.ac.ir

طباطبائی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

ایرج بابائی • دانشیار، گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

irajbabaei@atu.ac.ir

چکیده

مسئولیت مدنی کارفرمایان از مهم‌ترین نهادهای حقوق مسئولیت مدنی به شمار می‌رود که به منظور جبران خسارات وارده به اشخاص ثالث ناشی از عملکرد نیروی انسانی در محیط کاری طراحی شده است. ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ایران، کارفرمایان را مسئول جبران خسارات ناشی از اعمال کارگران و کارکنان اداری خود دانسته است. با این حال، رویه غالب قضایی و دکترین، این ماده را محدود به روابط سنتی کارگر و کارفرما می‌داند و پیمانکاران را از شمول آن خارج می‌کند. مقاله حاضر، با روش توصیفی تحلیلی و با هدف بازنگری در این تفسیر و ارائه تحلیلی نو، به بررسی تفاوت‌های میان کارگر و پیمانکار، تحلیل مبانی و توجیهات مسئولیت مدنی کارفرمایان، و امکان تفسیر موسع ماده قانونی پیش‌گفته پرداخته است. یافته‌های تحقیق که از مطالعات تطبیقی نیز غافل نبوده است، نشان می‌دهد که تمامی مبانی توجیه‌کننده مسئولیت کارفرما نسبت به اعمال کارگر، به همان میزان در خصوص پیمانکاران نیز صادق است و با تفسیری منطقی و مبتنی بر مقاصد قانون‌گذار، ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی شامل خسارات ناشی از اعمال پیمانکاران نیز خواهد بود.

واژگان کلیدی: مسئولیت مدنی، مسئولیت خارج از قرارداد، مسئولیت ناشی از فعل غیر، کارگر، کارفرما، پیمانکار.

مقدمه

یکی از جنبه‌های غیرقابل اجتناب کار، ورود خسارت به اشخاص ثالث است. برای جبران حداکثری خسارت اشخاص زیان‌دیده، نظام‌های حقوقی، مسئولیت مدنی کارفرمایان را ایجاد و بدین وسیله جبران خسارت وارده به اشخاص ثالث را تسهیل کردند. مسئولیت مدنی کارفرمایان در نظام حقوقی ایران نیز به رسمیت شناخته شده و در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی بیان شده است. این ماده مقرر می‌دارد «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 اینکه اگر احتیاط‌های مزبور را به عمل می‌آورده، باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی‌بود. کارفرما می‌تواند به واردکننده خسارت در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود، مراجعه نماید».

مطابق ماده فوق، اگر کارکنان در حین انجام کار، آسیبی به دیگران وارد کنند، شخص ثالث می‌تواند بدون رجوع به کارگر، به کارفرما رجوع و خسارت خود را از ایشان مطالبه کند. در این حالت، جبران خسارت ثالث با سهولت بیشتری امکان‌پذیر است. باین‌حال، غالب حقوق‌دانان مسئولیت مدنی کارفرمایان را منحصر به خسارت کارگر دانسته‌اند و شامل خسارات ناشی از عمل پیمان‌کاران نمی‌دانند (بابایی، ۱۴۰۱، ص. ۱۵۲؛ صفایی و رحیمی، ۱۴۰۲، ص. ۳۳۹؛ کاتوزیان، ۱۴۰۱، ج ۲، ص. ۱۳)، اما این نظر قابل نقد است. درست است که در گذشته، کارفرمایان خود متخصص اصلی امور بودند و می‌توانستند جزئیات کار را به کارگران تحمیل کنند، ولی با پیشرفت امور و افزایش سطح علمی، این نوع کنترل از بین رفت. در واقع، امروزه کارفرمایان توانایی کنترل در معنای تعیین جزئیات کار برای کارگران متخصص خود مانند مهندسان را ندارند و کنترل محدود به اعمال مدیریتی یعنی امکان استخدام، نظارت کلی، دادن وظایف و درنهایت، اخراج کارگران خاطی شده است.

در عمل این حد از کنترل برای پیمان‌کاران نیز وجود دارد. پیمان‌کارانی که به دستور کارفرما دست به اجرای پروژه‌های کاری می‌زنند، ممکن است در حین انجام کار زبانی به اشخاص ثالث وارد کنند. در این حالت سؤال اساسی این است که آیا مسئولیت مدنی کارفرما نسبت به خسارات پیمان‌کار به اشخاص ثالث قابل تسری است؟ فرضیه نگارنده این است که با توجه به یکسان بودن

دلایل و توجیهات مسئولیت مدنی کارفرمایان نسبت به خسارت ناشی از فعل کارگران و کارکنان، مسئولیت مدنی کارفرما نسبت به خسارات پیمانکاران به ثالث نیز قابل تصور است. در پژوهش‌های متعددی، مسئولیت مدنی کارفرما نسبت به خسارات کارگران به اشخاص ثالث مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است، اما نسبت به مسئولیت مدنی کارفرما در رابطه با خسارات پیمانکار توجه اندکی شده است. این پژوهش که با روش توصیفی-تحلیلی نگاشته شده، در تلاش است که ضمن بیان دلایل، توجیهات و مبانی مسئولیت مدنی کارفرمایان، تفسیر جدیدی از ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ارائه دهد.

در این پژوهش از تجربیات دو نظام حقوقی انگلستان و آلمان بهره گرفته شده است. نظام کامن‌لا به دلیل سابقه طولانی در مباحث مرتبط با مسئولیت ناشی از فعل غیرکارفرمایان، از لحاظ نظری مورد استفاده قرار گرفته است. نظام حقوقی آلمان نیز به عنوان مرجع اصلی در شکل‌گیری قواعد مسئولیت مدنی و به‌ویژه ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ایران، مبنای الهام در ارائه تحلیل‌ها و گسترش دامنه مسئولیت کارفرمایان نسبت به اعمال پیمانکاران قرار داده شده است. در ادامه، برای روشن شدن موضوع، به تفاوت‌های کارگر و پیمانکار می‌پردازیم.

۱. تشخیص کارفرما، کارگر و پیمانکار از یکدیگر

در بررسی مسئولیت مدنی کارفرما نسبت به خسارات وارد بر اشخاص ثالث، نخستین و بنیادی‌ترین گام، شناسایی دقیق تفاوت میان کارفرما، کارگر و پیمانکار است. این تمایز به قدری اهمیت دارد که بدون آن، ادامه تحلیل و تبیین مسئولیت کارفرما امکان‌پذیر نخواهد بود. ازاین‌رو ابتدا به تعریف مفاهیم فوق می‌پردازیم.

۱.۱. کارفرما

«کارفرما» در لغت‌نامه‌ها به معنای «آن که به کاری فرمان می‌دهد» آمده است (دهخدا، ۱۳۷۷، ص. ۱۳۵). در عرف نیز کم‌وبیش همین معنا مراد است. نخستین تعریف قانونی از کارفرما در ماده ۳ قانون کار سال ۱۳۳۷ ارائه شد که «کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که کارگر به دستور و یا به حساب او کار می‌کند». این تعریف، مبتنی بر معیار «تبعیت حقوقی» بود. در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ نیز با اندکی تغییر، آمده است که «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند». این تعریف با حذف واژه

«دستور» بر عنصر «تبعیت اقتصادی» تمرکز یافته است. در باب تفاوت میان این دو نوع تبعیت، بحث خواهد شد.

در منابع حقوق کار نیز کارفرما به‌طور معمول چنین تعریف می‌شود که «کارفرما شخصی است صاحب سرمایه و وسایل کار که برای تولید کالا یا ارائه خدمات باید از نیروی کار دیگری استفاده کند. از دیدگاه حقوقی، کارفرما شخصی است که طرف قرارداد کار قرار می‌گیرد و تعهداتی را در برابر کارگر بر عهده می‌گیرد که سرمایه و دارایی او تضمینی برای اجرای این تعهدات است» (عراقی، ۱۴۰۱، ج ۱، صص. ۱۳۰-۱۳۱).

در تعاریف فوق، مخاطب کارفرما «کارگر» فرض شده است، اما این بدان معنا نیست که طرف قرارداد او همیشه باید کارگر باشد، بلکه ممکن است کارفرما با پیمان‌کار نیز قرارداد داشته باشد. آنچه اهمیت دارد، وجود رابطه‌ای مبتنی بر تبعیت و کنترل است. مطابق این تفسیر، کارفرما کسی است که انجام کار را بر عهده دارد و اجرای بخشی از آن را به دیگران (اعم از کارگر یا پیمان‌کار) سپرده و بر فعالیت تابع، نظارت و راهنمایی داشته باشد (یزدانیان، ۱۳۹۱، ص. ۴۷).

براین‌اساس، در مواردی که شخصی زمین یا ملکی را در اختیار دیگری قرار می‌دهد تا ساخت‌وساز روی آن انجام گیرد و سپس محصول کار (مثلاً ساختمان) میان طرفین تقسیم شود، از منظر عرف ممکن است رابطه‌ای شبیه کارفرما و پیمان‌کار به نظر برسد، اما در واقع، نوعی عقد شرکت تحقق یافته است. در چنین فرضی، هیچ‌یک بر دیگری نظارت یا کنترلی ندارد، بلکه هر دو طرف به‌طور مستقل در سود و زیان کار شریک‌اند. لذا چنین روابطی از شمول مفهوم حقوقی کارفرما خارج می‌شود.

۲.۱. کارگر

کارگر در لغت به معنای «کارکننده، کسی که در کارخانه یا کارگاه کار می‌کند و مزد می‌گیرد» است (عمید، ۱۳۶۴، ج ۱، ص. ۱۲۴۷). در عرف معمولاً کارگر به کسانی گفته می‌شود که مشغول به کار یدی باشند و کسانی را که با قوای فکری خود مشغول باشند، کارگر نمی‌نامند (عراقی، ۱۴۰۱، ج ۱، ص. ۱۱۱).

اولین تعریف از کارگر در قانون کار سال ۱۳۲۵ انجام شد. مطابق ماده ۳ این قانون، «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که در کارگاه به دستور کارفرما در مقابل دریافت دستمزد یا حقوق

معین کار می‌کند».

در سال ۱۳۳۷، کمی معنای کارگر گسترده‌تر و عنصر وابستگی به کارگاه کم‌رنگ‌تر شد. مطابق ماده ۱ قانون کار ۱۳۳۷، «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان به دستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می‌کند». در قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، بار دیگر تعریف کارگر مورد تغییر واقع شد. مطابق این قانون، «کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند».

در جمع‌بندی تعاریف قانونی می‌توان گفت در حقوق ایران، کارگر شخصی حقیقی است که به درخواست و تحت نظارت کارفرما، در قبال دریافت حق‌السعی به انجام کار می‌پردازد بی‌آنکه نوع کار، عنوان شغلی یا شیوه پرداخت مزایا در تحقق این رابطه تأثیرگذار باشد. باوجوداین، تمایز میان کارگر و پیمانکار در بسیاری از موارد به‌سادگی ممکن نیست و مستلزم بررسی دقیق معیارهای تمیز این دو عنوان است؛ معیارهایی که در ادامه به آن‌ها پرداخته خواهد شد.

۳.۱. پیمانکار

پیمانکار در لغت به معنای کسی است که «انجام دادن کاری را در قبال مبلغ معینی پول تعهد می‌کند» (دهخدا، ۱۳۷۷، ص. ۷۸۰). ماده ۷ شرایط عمومی پیمان، پیمانکار را این‌گونه تعریف کرده است که «پیمانکار، شخص حقیقی یا حقوقی است که سوی دیگر امضاکننده پیمان است و اجرای موضوع پیمان را بر اساس اسناد و مدارک پیمان به عهده گرفته است. نمایندگان و جانشین‌های قانونی پیمانکار، در حکم پیمانکار می‌باشند». با این تعریف مشخص می‌شود که پیمانکار می‌تواند شخص حقوقی یا حقیقی باشد برخلاف کارگر که محدود به افراد حقیقی است. حقوق‌دانان نیز پیمانکاری را این‌گونه تعریف کرده‌اند که «پیمانکاری قراردادی است که به‌موجب آن، کارفرما خرید کالا یا انجام عمل معینی را در قبال قیمت معین، با شرایط معین و مدت معین به شخصی دیگر به‌عنوان پیمانکار واگذار می‌کند» (کریمی تازه‌کند و همکاران، ۱۳۹۶، ص. ۶۱).

۴.۱. معیار تمیز پیمانکار از کارگر

در نگاه نخست، ممکن است تمایز میان پیمانکار و کارگر به‌وضوح مشخص به نظر برسد، اما با دقت در مباحث مطرح‌شده، پیچیدگی‌های آن روشن خواهد شد. اولاً، با توجه به عبارت «به هر عنوان» در ماده ۱ قانون کار، عنوان قرارداد به‌تنهایی نمی‌تواند نوع رابطه افراد را از منظر قانون

تعیین کند. ثانیاً، تفاوت دیگری که به‌طور قانونی مطرح است، منحصر بودن عنوان «کارگر» به اشخاص حقیقی و اعم بودن «پیمان‌کار» به اشخاص حقیقی و حقوقی است. این تفاوت در تشخیص کارگر از شرکت‌های پیمانی مفید است، اما تأثیری در تمایز میان کارگر و پیمان‌کار حقیقی ندارد.

با توجه به اینکه قانون‌گذار در حقوق و تکالیف این دو تفاوت قائل است، تفکیک آن‌ها از یکدیگر ضروری به نظر می‌رسد. از این‌رو حقوق‌دانان ضوابط متعددی را برای تشخیص کارگر از پیمان‌کار مطرح کرده‌اند که در ادامه، به تفصیل این معیارها بررسی خواهد شد.

۱.۴.۱. معیار کنترل یا تبعیت حقوقی

در ادبیات حقوقی، «تبعیت» به‌عنوان یکی از مهم‌ترین معیارهای تفکیک کارگر از پیمان‌کار شناخته شده است (Markesinis & Unberath, 2019, p. 119). این معیار ناظر بر میزان اختیار فرد در تصمیم‌گیری نسبت به ماهیت کار، ابزار و روش اجرای آن و نیز زمان و مکان فعالیت است (Giliker, 2010, p. 51). مطابق این معیار، کارفرما نحوه انجام کار را به کارگر تحمیل می‌کند و کارگر موظف است از امر کارفرما پیروی کند. در واقع، به هر مقدار که آزادی انجام کار برای فرد کمتر باشد، احتمال کارگر محسوب شدن وی بیشتر می‌شود و برعکس، هر مقدار که فرد در چگونه انجام دادن کار آزادتر باشد، احتمال اینکه پیمان‌کار شناخته شود، بیشتر است (Barron, 1999, p. 458).

دلیل این معیار به تاریخ کارگری بازمی‌گردد. در زمان گذشته، معمولاً کارفرما خود متخصص امور صنعتی بود و کارگران غالباً شامل افراد کم‌سواد و غیرمتخصص بودند که درکی از چگونه انجام کار دستگاه صنعتی نداشتند، لیکن با پیشرفت علم و تخصصی شدن امور، کارفرمایان در بسیاری از مسائل مخصوصاً مسائل صنعتی و مهندسی، اطلاعات کمتری نسبت به کارکنان و کارگران خود دارند. نمونه گویا در این زمینه، جایگاه مهندسان ارشد، ناخدای کشتی یا متخصصان فنی رده‌بالا در پروژه‌های پیچیده است. این افراد تحت استخدام یا نظارت کارفرما فعالیت می‌کنند، اما به‌واسطه دانش تخصصی و ماهیت حرفه‌ای کار خود، از سطح بالایی از استقلال عملی در وظایف برخوردارند. کارفرما نه در موقعیت علمی مداخله در تصمیمات فنی ایشان قرار دارد و نه اختیار اعمال نظر جزئی در روش کار را دارد. با این حال، چنین استقلالی در عمل، به معنای فقدان

رابطه کارگری یا عدم مسئولیت کارفرما نیست، بلکه صرفاً نشان می‌دهد که «تبعیت» در معنای حقوقی آن، مفهومی منعطف است که می‌تواند با استقلال فنی و حرفه‌ای توأم باشد. به همین دلایل است که در نظام حقوقی آلمان، معیار «تبعیت» دچار تعدیل شد؛ به گونه‌ای که برای تحقق مسئولیت، نیازی به احراز کنترل جزئی و دقیق بر رفتار افراد وجود ندارد، بلکه چنانچه کارفرما بتواند حدود وظایف شخص را تعیین کند، در نحوه انجام کار مداخله کند و اختیار محدودسازی فعالیت یا قطع همکاری با وی را داشته باشد، این میزان از کنترل برای تحقق رابطه تبعیت کافی تلقی می‌شود. به عبارت دیگر، صرف توان مدیریت و هدایت کلی بر کار می‌تواند موجبی برای انتساب مسئولیت به کارفرما حتی در قبال اشخاصی مانند پیمان‌کاران باشد (Giliker, 2010, p. 66).

با این توضیحات، روشن می‌شود که تبعیت حقوقی از کارفرما می‌تواند در رابطه‌ها هر دو عنوان «کارگر و پیمان‌کار» وجود داشته باشد. بنابراین، نمی‌توان آن را به تنهایی به عنوان معیار اصلی تفکیک این دو تلقی کرد.

۲.۴.۱. تبعیت اقتصادی

تبعیت اقتصادی یکی دیگر از معیارهایی است که برای تمایز میان کارگر و پیمان‌کار مورد توجه قرار گرفته است. همان‌گونه که از عنوان آن پیداست، منظور از تبعیت اقتصادی، وابستگی معیشتی شخص به کارفرماست. به بیان دیگر، در صورتی می‌توان از تبعیت اقتصادی سخن گفت که فرد برای تأمین هزینه‌های زندگی خود، عمدتاً به درآمد حاصل از اشتغال برای کارفرما متکی باشد. برخی نویسندگان حقوقی، در تبیین این مفهوم، کارگر را کسی دانسته‌اند که «به مزدی که از کارفرما دریافت می‌کند، نیازمند است» (رفیعی، ۱۳۹۲، ج ۱، ص. ۱۷۱). بدین معنا که فعالیت وی برای کارفرما، منبع اصلی امرار معاش او تلقی می‌شود. اولاً، وابستگی اقتصادی منحصر به رابطه کارگری نیست. بسیاری از اشخاصی که در قالب قراردادهای پیمان‌کاری فعالیت می‌کنند نیز ممکن است برای گذران زندگی خود به وجوه دریافتی از یک کارفرما وابسته باشند. به عبارت دیگر، صرف نیازمندی به عواید حاصل از یک فعالیت، نمی‌تواند به عنوان نشانه‌ای قطعی از وجود رابطه کارگری تلقی شود. ثانیاً، میزان وابستگی اقتصادی، امری ذهنی و درونی است و در اغلب موارد، احراز آن با دشواری‌های جدی مواجه است. چه بسا اشخاصی که از نظر مالی در وضعیت دشواری

قرار دارند، اما با استقلال کامل و در چهارچوب قرارداد پیمان‌کاری به فعالیت اشتغال دارند. در مقابل، افرادی که از ثبات مالی برخوردارند، در قالب روابط کارگری و تحت تبعیت کامل به کار اشتغال می‌ورزند.

براین اساس، تبعیت اقتصادی می‌تواند در تبیین نوع رابطه کاری مؤثر باشد، اما به تنهایی قادر به تفکیک دقیق کارگر از پیمان‌کار نیست.

۳.۴.۱. نوع و طبیعت کار

منظور از کار، مجموعه اعمالی است که فردی تحت هر عنوان برای شخص دیگری انجام می‌دهد و منظور از نوع و طبیعت کار، نحوه پذیرش و انجام کار است. در این باب گفته شده است که «در نوع و طبیعت کار، کارگر نیروی کار خود را به دیگری واگذار می‌کند، اما پیمان‌کار نتیجه کار را تعهد می‌کند. در واقع، تعهد کارگر تعهد به وسیله و تعهد پیمان‌کار تعهد به نتیجه است» (دوران و ویتو به نقل از عراقی، ۱۴۰۱، ج ۱، ص. ۱۱۳). برخی به این نظر نقد وارد کرده‌اند که در صورت صحت این نظر، «کارگرانی که مزد خود را بر پایه واحد کالای تولیدشده دریافت می‌کنند و به تعبیر دیگر، کارمزد می‌گیرند، چون نتیجه کارشان مدنظر است، نباید کارگر محسوب شوند». این نقد صحیح است، لیکن نباید تفاوت نوع کار بین کارگر و پیمان‌کار را به کلی نادیده گرفت. کارگر معمولاً نیروی فکری و جسمی خود را برای مدت و کار معین در اختیار کارفرما قرار می‌دهد، ولی پیمان‌کاران معمولاً نحوه کارهایشان پروژه‌محور در راستای انجام فعل مشخص است.

با توجه به مطالب مذکور، مشخص است که هریک از معیارهای گفته‌شده به تنهایی قادر به پاسخ‌گویی به مسئله تمییز کارگر و پیمان‌کار نیست. به نظر برای تشخیص کارگر از پیمان‌کار، باید از معیارهای مطرح‌شده نه مستقلاً، بلکه در کنار یکدیگر استفاده کرد. به عبارت دیگر، وجود یکی از معیارها برای قضاوت نسبت به وضعیت کاری افراد کافی نیست. برای مثال، فردی انجام پروژه‌ای را بر عهده می‌گیرد و در عوض انجام آن در مدت معین مزد دریافت می‌کند و در زمان، مکان و نحوه انجام پروژه نیز آزاد است. در این صورت نباید در پیمان‌کار بودن وی تردیدی کرد. طبیعتاً در بسیاری از مواقع، تفاوت بین کارگر و پیمان‌کار واضح نیست که این امر سبب دشواری شناسایی این دو از یکدیگر شده است. در این صورت باید پرسید اگر تفاوت‌های این دو آن‌قدر ناچیز است که تمییز این دو حتی برای حقوق‌دانان دشوار می‌نماید، پس دلیل تبعیض حقوقی در

حقوق و تکالیف بین این دو چیست؟

۲. توجیهات و مبانی مسئولیت مدنی کارفرمایان

برای بررسی مسئولیت مدنی کارفرمایان در قبال خساراتی که پیمان‌کاران به دیگران وارد می‌کنند، ضروری است ابتدا دریابیم چرا نظام‌های حقوقی کارفرما را با آنکه در نگاه نخست به نظر می‌رسد نقشی در وارد کردن ضرر نداشته باشد، مسئول جبران خسارت می‌دانند. در همین راستا، به بررسی توجیهات و مبانی مسئولیت مدنی کارفرمایان می‌پردازیم.

۱.۲. توجیهات مسئولیت مدنی کارفرمایان

در بحث مسئولیت مدنی کارفرمایان، دلایل پذیرش این نوع مسئولیت در نظام‌های حقوقی مختلف بر اصول و مبانی مشترکی استوار است. در نظام‌های حقوقی که این نوع مسئولیت را پذیرفته‌اند، استدلال‌هایی مانند وضعیت مالی بهتر کارفرما و توانایی او برای بیمه کردن مسئولیت خود، نقش کارفرما در انتخاب و نظارت بر کار کارکنان و بهره‌مندی کارفرما از منافع حاصل از فعالیت کارکنان، به عنوان توجیهاتی برای این مسئولیت مطرح شده‌اند. از آنجاکه در بسیاری از موارد، تفاوت چندانی میان نقش کارگران و پیمان‌کاران در ارتباط با کارفرما وجود ندارد، می‌توان استدلال کرد که هر مبنایی که برای مسئولیت کارفرما در قبال خسارات ناشی از فعل کارکنان پذیرفته شود، می‌تواند در مورد پیمان‌کاران نیز صادق باشد.

۱.۱.۲. ریسک کارگاه

یکی از قدیمی‌ترین دلایل استفاده‌شده جهت تحمیل مسئولیت مدنی بابت خسارات ثالث ناشی از کار به کارفرمایان، ریسک کارگاه^۱ است. پذیرش این نظر به قرن ۱۹ برمی‌گردد (Gray, 2018, p. 106). با گسترش ماشین‌آلات صنعتی و افزایش بهره‌وری، بروز حوادث شغلی و خسارت ناشی از فعالیت اقتصادی رشد فزاینده‌ای پیدا کرد. بر اساس این دیدگاه، کارفرما که با هدف کسب سود و بهره‌برداری اقتصادی مبادرت به ایجاد کارگاه یا سازمان تولیدی می‌کند، باید بار تبعات احتمالی ناشی از آن را نیز بر عهده گیرد. به بیان دیگر، در قبال منافعی که از محل فعالیت کارگاه کسب

1. Enterprise Risk

می‌شود، باید مسئولیت خطراتی را که ایجاد کرده است نیز پذیرا باشد؛ زیرا در اغلب موارد، این منافع، زمینه‌ساز زیان برای دیگران نیز بوده‌اند. بنابراین، عادلانه است که کارفرما که منتفع اصلی از فعالیت کارگاه است، مسئول جبران خسارت باشد. از این رو، چنانچه کارگاه از خدمات پیمان‌کار استفاده کند و در نتیجه اجرای پروژه‌ای از سوی وی، زبانی به ثالث وارد شود، استناد به نظریه ریسک کارگاه همچنان می‌تواند مسئولیت را متوجه کارفرما کند؛ زیرا بر اساس این نظریه، آنچه اهمیت دارد، وابستگی فعالیت زیان‌بار به ساختار اقتصادی کارفرما و منتفع شدن وی از نتیجه آن است؛ امری که در مورد هر دو گروه کارگر و پیمان‌کار صادق است. در نتیجه، نظریه ریسک کارگاه تفکیکی میان نوع رابطه قراردادی میان کارفرما و عامل زیان قائل نمی‌شود، بلکه به واقعیت اقتصادی و منتفع بودن کارفرما از فعالیت توجه دارد. بنابراین، در صورت پذیرش این مبنا، مسئولیت مدنی کارفرما شامل اعمال زیان‌بار پیمان‌کار نیز خواهد بود.

۲.۱.۲. وضعیت مالی کارکنان

وضعیت مالی کارگران به‌ویژه کارگران یدی، غالباً در سطحی قرار دارد که امکان جبران خسارات واردشده به اشخاص ثالث را از سوی ایشان غیرممکن می‌سازد. کار دشوار و در بسیاری موارد خطرناک آنان، غالباً در قبال مزدی انجام می‌شود که صرفاً تأمین حداقل‌های معیشت را ممکن می‌سازد. درست است که «قواعد مسئولیت مدنی با فقر و غنا تغییر نمی‌کند» (خدابخشی، ۱۴۰۰، ص. ۳۷۸)، با در نظر گرفتن ماهیت حادثه‌آفرین فعالیت‌های صنعتی و نیز نقش بی‌بدیل کارگران در بروز این حوادث که در بسیاری از موارد ناشی از خطاهای انسانی و ناگزیر آنان در محیط‌های پرریسک است، تحمیل مسئولیت مستقیم به کارگران، منجر به نتایج ناعادلانه خواهد شد. بر همین اساس، در اغلب نظام‌های حقوقی از جمله ایران به‌موجب ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، مسئولیت متوجه کارفرمایی شده است که از فعالیت نیروی انسانی خود منتفع می‌شود و در عین حال، از توان مالی لازم جهت جبران خسارات نیز برخوردار است. بدین ترتیب، تضمین جبران خسارت زیان‌دیده، غایت این نوع از مسئولیت دانسته شده است.

در خصوص پیمان‌کاران نیز برخی شرکت‌های پیمان‌کاری واجد تمکن مالی هستند، لیکن در موارد متعددی پیمان‌کاران حقیقی از منظر مالی در شرایطی مشابه کارگران قرار دارند و در برابر خسارات واردشده به اشخاص ثالث ناتوان از جبران هستند. این دسته از پیمان‌کاران نیز مانند

کارگران، قوای جسمی و فکری خود را در ازای اجرت در اختیار کارفرما قرار می‌دهند با این تفاوت که در بسیاری از موارد از حمایت‌های قانونی مقرر برای کارگران بی‌بهره‌اند. از دیدگاه زیان‌دیده نیز تفاوتی میان خسارت ناشی از فعل کارگر یا پیمانکار وجود ندارد. بنابراین، چنان‌که وضعیت مالی ضعیف کارگران موجب تحمیل مسئولیت به کارفرما شده است، در مورد پیمانکارانی با شرایط مشابه نیز همین توجیه قابلیت تسری دارد. بدین ترتیب، تمایز در نحوه برخورد با مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارگر و پیمانکار، در بسیاری از موارد ناعادلانه و غیرمنطقی به نظر می‌رسد.

۳.۱.۲. وضعیت مالی کارفرما

یکی دیگر از دلایل جبران خسارت وضعیت مالی کارفرمایان است که از این‌رو کاملاً متضاد با وضعیت کارکنانشان است. در نظام‌های حقوقی که مسئولیت مدنی کارفرمایان پذیرفته شده است، وضعیت مالی مناسب کارفرمایان یکی از دلایل اصلی تحمیل مسئولیت مدنی به ایشان است (Neyers, 2005, p. 532). این دلیل که در کامن‌لا، به جیب عمیق‌تر^۱ نیز شناخته می‌شود، مبتنی بر وضعیت و موقعیت برتر اقتصادی کارفرمایان نسبت به کارکنان خود است. به بیان ساده، کارفرما باید مسئول جبران خسارت کارکنان خود باشد؛ زیرا وی از ثروت بیشتر برخوردار است (Markesinis & Deakin, 1999, p. 532). واقعیت این است که این یک توجیه خلاف اصول حقوقی محسوب می‌شود و در هیچ قانونی، به افراد به دلیل وسع مالی بهتر، جبران خسارت تحمیل نمی‌شود (Gray, 2018, p. 532)، لیکن کارفرما به دلیل موقعیت اجتماعی خاص خود و رابطه کاری منحصربه‌فرد با کارگر و همین‌طور در اختیار داشتن وسعت مادی، امکان پیشگیری از خسارت و جبران خسارت بهتری نسبت به کارکنان خود دارد. در این راستا، مسئول شناختن ایشان، ثالث زیان‌دیده را از سردرگمی نجات می‌دهد و راه را برای جبران آسیب‌ها به وی تسهیل می‌کند.

پذیرش این استدلال به‌عنوان مبنایی برای تحمیل مسئولیت مدنی بر کارفرمایان، موجب می‌شود تمایز میان تحمیل مسئولیت به کارفرما بابت خسارات ناشی از فعل کارگر و خسارات

ناشی از فعل پیمانکار نیز از میان برود. به عبارتی، اگر توانایی بیشتر کارفرما برای جبران زیان، مبنایی برای تحمیل مسئولیت وی در قبال خسارات ناشی از فعل کارگر باشد، همین استدلال در خصوص خسارات ناشی از فعل پیمانکار نیز قابل اعمال است؛ زیرا کارفرما در برابر پیمانکار نیز از توانایی بیشتری برای جبران زیان برخوردار است. از این رو، نباید میان کارگر و پیمانکار از این حیث تفاوتی قائل شد (Flannigan, 1987, p. 28).

۴.۱.۲. مدیریت کار توسط کارفرما

یکی دیگر از توجیهات مسئولیت مدنی کارفرما در قبال خسارات ناشی از فعل کارکنان، نقش وی در مدیریت و سازمان‌دهی کار است. کارفرما در مقام آغازگر فرایند کاری، با استخدام نیرو، اقدام به تعیین وظایف مشخص برای آنان می‌کند. بدیهی است که این اقدام مستلزم احراز توانایی فنی و جسمی افراد در انجام وظایف محوله است. افزون‌بر آن، کارفرما در جریان انجام کار نیز از موقعیتی برخوردار است که به موجب آن، اولاً، می‌تواند دستورالعمل‌هایی را به نیروهای تحت امر تحمیل کند و ثانیاً، امکان نظارت مستمر بر حسن اجرای این دستورالعمل‌ها را داراست. از این منظر، در صورت بروز حادثه، فرض بر این است که دستورالعمل‌های ارائه‌شده از سوی کارفرما یا ناکافی بوده یا نظارت کافی بر اجرای آن‌ها صورت نگرفته است. بنابراین، کارفرما که از امکان اعمال نظارت و هدایت برخوردار بوده است، نمی‌تواند در قبال نتایج زیان‌بار آن، خود را بری از مسئولیت بداند.

برخی اساتید بر این باورند که پیمان‌کاران در طرز اجرای خدمتی که بر عهده می‌گیرند، آزادند و ابتکار عمل اجرایی را خود بر عهده دارند. پیمان‌کار معمولاً سازمان فعالیت خود را به‌نحو دلخواه منظم و مستقلاً اقدام می‌کند. به همین دلیل، در حقوق مسئولیت مدنی، اصل بر آن است که کارفرما مسئول تقصیرهای پیمان‌کار نیست (کاتوزیان، ۱۴۰۱، ج ۲، ص. ۱۲). با این حال، این استدلال در نظام‌های کاری معاصر چندان موجه به نظر نمی‌رسد؛ زیرا در حال حاضر، تخصصی شدن امور موجب شده است که بسیاری از کارگران نیز خصوصاً در حرفه‌های فنی، از درجه بالایی از استقلال عملی برخوردار باشند بدون آنکه این استقلال مانع مسئولیت کارفرما در قبال آنان شود.

از سوی دیگر، پذیرش مسئولیت کارفرما موجب خواهد شد که وی برای کاهش هزینه‌های احتمالی ناشی از خسارات، اهتمام بیشتری به تدوین دستورالعمل‌های ایمنی و نظارت بر حسن

اجرای آن‌ها داشته باشد. وانگهی، نظارت مدنظر در این مبنا، صرفاً ناظر به دخالت مستقیم در نحوه انجام کار نیست، بلکه به معنای تمهید مقدمات ایمنی، تعیین چهارچوب‌های رفتاری و پایش رعایت استانداردهای تعیین‌شده است. این نوع نظارت در خصوص پیمان‌کاران نیز ممکن و در مواردی الزامی است؛ به‌ویژه آنکه بسیاری از دستورالعمل‌های ایمنی، منشأ قانونی یا آیین‌نامه‌ای دارند و اجرای آن‌ها صرف‌نظر از نوع رابطه کاری، الزامی است.

درنتیجه، تفاوت میان کارگر و پیمان‌کار از حیث امکان اعمال نظارت و مدیریت، نمی‌تواند به‌عنوان مبنایی برای عدم مسئولیت کارفرما در قبال خسارات ناشی از فعل پیمان‌کار پذیرفته شود.

۲.۲. مبنای مسئولیت مدنی کارفرمایان

مبنای مسئولیت مدنی کارفرما نسبت به اعمال کارکنان نه‌تنها در تبیین حدود و شرایط مسئولیت کارفرما تأثیر دارد، بلکه در امکان تسری این مسئولیت به خسارات ناشی از عملکرد پیمان‌کاران نقش اساسی دارد.

در ابتدا، مبنای مسئولیت مدنی کارفرما در غالب نظام‌های حقوقی، بر پایه نظریه تقصیر استوار بود. به‌موجب این دیدگاه، تنها در صورتی می‌شد کارفرما را مسئول قلمداد کرد که رابطه سببیت فعل وی و حادثه اثبات می‌شد. در عمل، اثبات چنین تقصیری از سوی زیان‌دیدگان اغلب بسیار دشوار و گاه غیرممکن بود؛ به‌ویژه در مواردی که زیان‌دیده ارتباطی با فضای درون کارگاه نداشت و از فرایندهای داخلی آن بی‌اطلاع بود. درنتیجه، بسیاری از خسارات زیان‌دیدگان بدون جبران باقی می‌ماندند. افزایش حوادث صنعتی به‌ویژه در قرون ۱۹ و ۲۰ موجب شد تا نظام‌های حقوقی در پی اصلاح و بازنگری بنیادین در مبنای مسئولیت مدنی برآیند. بدین ترتیب، رویکردهای نوینی به‌تدریج شکل گرفت که در آن، کارفرما صرف‌نظر از اثبات تقصیر شخصی خود، صرفاً به دلیل انتفاع از فعالیت کارگران یا به‌واسطه ایجاد خطر در چهارچوب کارگاه، مسئول تلقی می‌شد.

در حقوق ایران، ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی به‌عنوان مهم‌ترین مستند قانونی در این زمینه، کارفرما را در قبال خسارات واردشده به اشخاص ثالث از سوی کارگران خود، مسئول شناخته است. بااین‌حال، به سبب نحوه نگارش این ماده، اختلاف‌نظرهایی در خصوص مبنای دقیق مسئولیت مندرج در آن شکل گرفته است. از مهم‌ترین این دیدگاه‌ها، نظریه «فرض تقصیر کارفرما» و نظریه «خطر یا نفع» است که در ادامه، به بررسی هریک پرداخته خواهد شد.

۱.۲.۲. فرض تقصیر کارفرما

به نظر می‌رسد دیدگاه غالب در خصوص مبنای ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، پذیرش فرض تقصیر کارفرما است. استدلال اصلی این گروه از حقوق‌دانان حول محور عبارت «مگر اینکه محرز شود تمام احتیاط‌هایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می‌نموده، به عمل آورده یا اینکه اگر احتیاط‌های مزبور را به عمل می‌آوردند باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی‌بود» می‌چرخد. در این باب گفته‌اند، «مسئولیت کارفرما در قبال خسارت ناشی از فعل زیان‌بار کارگر نسبت به اشخاص ثالث، مسئولیتی بدون تقصیر و مبتنی بر نظریه خطر نیست؛ زیرا آن‌گونه که در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی آمده است، اثبات بی‌تقصیری از جانب کارفرما و اینکه او تمام احتیاط‌هایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می‌نموده، به عمل آورده است، موجب رفع مسئولیت می‌شود درحالی‌که اگر مبنای نظری مسئولیت کارفرما، نظریه خطر بود، چنین امری موجب معافیت نمی‌شد» (صفایی و رحیمی، ۱۴۰۲، ص. ۳۳۸).

در دفاع از این نظر باید گفت که یکی از راه‌های تفسیر قانون، رجوع به منشأ آن قانون است. قانون مذکور برگرفته از نظام حقوقی رومی-ژرمنی است و از آنجاکه، نظام مذکور مبنای فرض تقصیر را پذیرفته است، در نتیجه، استفاده از این مبنا منطقی می‌نماید. نتیجه این استدلال، مسئولیت کارفرما نه یک مسئولیت خاص یا مسئولیت ناشی از فعل غیر، بلکه یک مسئولیت اصلی و ابتدایی بر اساس نظریه فرض تقصیر خواهد بود. اثر دیگر فرض تقصیر کارفرمایان این است که همچون نظام حقوقی رومی-ژرمنی، کارفرمایان می‌توانند با اثبات عدم تقصیر و احتیاط‌های لازم، خود را از مسئولیت مبرا کنند.

در زمینه فلسفه وجودی این ماده، این‌گونه استدلال شده است که «وجود این خسارات نشان‌دهنده سوءمدیریت و نداشتن نظارت شایسته و معقول بر فعالیت‌های کارکنان است یا به سبب گذاشتن ابزار نامناسب در اختیار کارکنان یا نهایتاً، استخدام و ارجاع امور به کارگران و کارمندان غیرمتخصص، سهل‌انگار و نالایق است» (بابایی، ۱۳۸۰، ص. ۱۸). نتیجه این گفته این است که مسئولیت مدنی موضوع ماده ۱۲، چیزی غیر از مسئولیت مستقیم کارفرما ناشی از اهمال در اجرای قوانین نیست با این تفاوت که وجود خسارت، نوعی اماره قانونی مبنی بر عدم اجرای تعهدات قانونی در نظر گرفته شده است.

برخی اساتید به نظریه فرض تقصیر نقدهایی کرده‌اند. هسته اصلی این نقدها، قسمت میانی ماده

۱۲. یعنی عبارت «کارفرما می‌تواند به واردکننده خسارت در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود، مراجعه کند» است. به نظر این استناد منطقی نیست که کارفرمایی که خود مقصر وقوع خسارت بوده است، بتواند به کارگر رجوع کند (بابایی، ۱۴۰۱، ص. ۱۵۳). به عبارتی، اگر مطابق ماده مذکور، خسارت اماره‌ای بر افعال کارفرما در اجرای قانون است، پس چرا کارگر باید جواب‌گوی این افعال باشد؟ به همین دلیل، این اساتید در نظر مذکور تردید و نظریه دیگری را عنوان کرده‌اند.

۲.۲.۲. نظریه خطر-نفع

برخی از اساتید برای رفع انتقادات وارد شده به این نظر، مبنای خطر-نفع را به‌عنوان مبنای ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی پذیرفته‌اند. همان‌طور که گفته شده، اثر این مبنا عدم نیاز به اثبات تقصیر و یقینی بودن جبران خسارت بوده است و کارفرما توان رها شدن از مسئولیت با اثبات عدم تقصیر خود را ندارد. عبارت قانونی «مگر اینکه محرز شود تمام احتیاط‌هایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می‌نموده، به عمل آورده یا اینکه اگر احتیاط‌های مزبور را به عمل می‌آوردند، باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی‌بود»، در ظاهر خلاف این میناست، لیکن توضیح داده شده که اساساً عبارت مذکور برای تفسیر و تبیین حوادث کارگاه بیان شده و موارد ایراد خسارت عمدی توسط کارکنان و همچنین اعمالی که خارج از وظایف و کارکرد کارگاه توسط ایشان صورت گرفته است، از عداد مسئولیت کارفرما خارج می‌شود. در واقع، با اثبات اعمال احتیاط‌های لازم یا اثبات آنکه اگر احتیاط‌ها را هم انجام می‌داد باز هم حادثه رخ می‌داد، مشخص می‌شود که حادثه از مصادیق حوادث در حین انجام کار یا به مناسبت آن (عبارتی که در قانون به کار رفته و تعیین‌کننده دامنه حوادث موضوع مسئولیت کارفرماست) نیست و هیچ ارتباطی به ریسک فعالیت ندارد (بابایی، ۱۴۰۱، ص. ۱۵۳).

مطابق دکترین طرفدار این نظر، ایراد جدی دیگر به مبنای فرض تقصیر و منتفی شدن مسئولیت کارفرما در صورت اثبات عدم ارتکاب تقصیر، حکم ماده ۱۳ و ارتباط ماده ۱۳ و ماده ۱۲ قانون است. در واقع، مطابق ماده ۱۳، کارفرما مکلف شده است که «... تمام کارگران و کارکنان اداری خود را در مقابل خسارت وارده از ناحیه آن به اشخاص ثالث بیمه نماید». حکم این ماده با حکم انتهای ماده ۱۲ قانون سازگاری ندارد؛ زیرا چنانچه کارفرما به تکلیف خرید بیمه

مسئولیت عمل کرده باشد، در صورت وقوع حادثه و ایراد خسارت به ثالث توسط کارگران و کارکنان، بیمه از عهده جبران خسارت برخواهد آمد و علی‌الاصول نوبت به جبران خسارت توسط کارفرما یا کارگر نخواهد رسید. فرض پرداخت خسارت توسط کارفرما و مراجعه او به کارگر معمولاً در موردی صورت می‌گیرد که کارفرما به تکلیف خرید بیمه عمل نکرده باشد. در این مورد نیز نتیجه کوتاهی از انجام این تکلیف منطقاً باید متوجه خود او شود و مراجعه او به کارگر مقصر غیرمنطقی به نظر می‌رسد (بابایی، ۱۴۰۱، ص. ۱۵۴).

این نظر با فلسفه وجودی مسئولیت کارفرما و عدالت اجتماعی مطابقت بیشتری دارد، ولی در مقابل، نسبت به نظر اول با نص ماده کمتر انطباق دارد.

۳.۲.۲. ارزیابی نظریات مذکور

دو نظریه‌ای که پیش‌تر بیان شد، شناخته‌شده‌ترین دیدگاه‌ها در تبیین مبنای ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی به شمار می‌روند. با وجود تلاش‌های قابل توجه طرف‌داران هریک از این نظریات در تحلیل و توجیه منطقی متن ماده، به نظر می‌رسد هیچ‌یک از آن‌ها به‌تنهایی نتوانسته‌اند به‌گونه‌ای کامل و قانع‌کننده مبنای این ماده را تبیین کنند. علت اصلی این کاستی را باید در نبود سابقه تقنینی روشن و نیز نگارش مبهم و ناسازگار برخی عبارات ماده دانست. در نتیجه، به نظر می‌رسد راه‌حل نهایی برای رفع ابهام، بازنگری و اصلاح قانون یا دست‌کم حذف و جایگزینی برخی از عبارات ناهماهنگ ماده باشد.

با این حال، صرف‌نظر از اشکالات ساختاری و مبنایی، ماده ۱۲ واجد اهمیت ویژه‌ای در نظام حقوقی ایران است؛ زیرا برای نخستین‌بار، مسئولیت مدنی کارفرمایان را نسبت به خسارات ناشی از اعمال زیان‌بار کارکنانشان به رسمیت شناخته است. این ماده در عمل، نقش بسزایی در تضمین جبران خسارت زیان‌دیدگان ایفا می‌کند، لیکن در یک تفسیر قابل انتقاد، اغلب اساتید، مسئولیت مدنی کارفرمایان در این ماده را مختص به کارگران دانسته‌اند و خسارات پیمان‌کاران را از این ماده جدا می‌کنند (بابایی، ۱۴۰۱، ص. ۱۵۲؛ صفایی و رحیمی، ۱۴۰۲، ص. ۳۳۹؛ کاتوزیان، ۱۴۰۱، ج ۲، ص. ۱۳) درحالی‌که تمام مطالب گفته‌شده در باب مبنای مسئولیت مدنی کارفرمایان، شامل پیمان‌کاران نیز می‌شود. به عبارتی، اگر خسارات نشان‌دهنده تقصیر کارفرما به دلیل گذاشتن ابزار نامناسب در اختیار کارکنان یا استخدام و ارجاع امور به کارگران و کارمندان غیرمختص و...

است، پس باید مسئولیت مدنی کارفرمایان شامل پیمان‌کاران نیز بشود. به عبارتی، چه فرقی می‌کند که رابطه قراردادی بین زیان‌زننده و کارفرما تحت چه عنوانی باشد وقتی که جبران خسارت کارفرما به دلیل اهمال خودش است. در نتیجه، تمیز بین کارگر و پیمان‌کار منطقی به نظر نمی‌رسد. از سوی دیگر، چنانچه مبنای ماده ۱۲ را نظریه خطر-نفع بدانیم؛ یعنی مسئولیت کارفرما بر پایه بهره‌برداری و انتفاع وی از کار اشخاص دیگر استوار باشد، باز هم تمایز میان کارگر و پیمان‌کار بی‌وجه خواهد بود؛ زیرا در هر دو حالت، زیان‌زننده در چهارچوب فعالیت کاری عمل کرده و کارفرما از نتایج کار او منتفع شده است. در نتیجه، مسئولیت کارفرما از حیث بهره‌مندی از کار دیگران توجیه‌پذیر خواهد بود فارغ از اینکه شخص عامل زیان کارگر باشد یا پیمان‌کار.

پس به‌طور خلاصه، مبانی متعددی نسبت به ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مطرح شده است، لیکن تفاوتی ندارد که کدام‌یک از مبانی مربوط به آن مورد پذیرش قرار گیرد. نتیجه هر دو مبنای مطرح‌شده از لحاظ منطقی و حقوقی آن است که تفاوتی بین کارگر و پیمان‌کار در باب مسئولیت مدنی کارفرما نباید وجود داشته باشد. کارگر در این ماده از هیچ ویژگی خاصی برخوردار نبوده است و این ماده از لحاظ مبنایی شامل پیمان‌کاران نیز می‌شود.

۳. تفسیر موسع مسئولیت مدنی کارفرمایان

با بررسی مبانی و توجیهات مسئولیت مدنی کارفرمایان، مشخص شد که تمام دلایلی که به‌موجب آن‌ها، جبران خسارات واردشده از سوی کارگران به اشخاص ثالث بر عهده کارفرما نهاده می‌شود، به همان میزان نسبت به خسارات ناشی از اعمال پیمان‌کاران نیز قابل تسری است. در نتیجه، تمایز میان کارگر و پیمان‌کار و در پی آن، محروم ساختن زیان‌دیده از حق رجوع به کارفرما، توجیه منطقی ندارد. لذا برای حل این مشکل باید تفسیر جدیدی از ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ارائه داد.

نظر به آنکه ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی با تأثیر از نظام حقوقی ژرمن تدوین شده است (و در واقع، ترجمه دقیق ماده ۵۵ قانون تعهدات سوئیس مصوب ۱۹۱۱ است و در قانون مدنی آلمان ذیل ماده ۸۳۱ بیان شده است)^۱، مطالعه تطبیقی این نهاد در حقوق آلمان می‌تواند در تفسیر

1. L'employeur est re-sponsable du dommage causé par ses travailleurs ou ses autres auxiliaires dans l'accomplissement de leur travail, s'il ne prouve qu'il a pris tous les soins

اصولی‌تر آن در نظام حقوقی ایران یاری رساند. در ادامه، ابتدا به بررسی مبانی و حدود مسئولیت مدنی کارفرما در نظام حقوقی آلمان پرداخته خواهد شد و سپس امکان تسری این مسئولیت نسبت به خسارات ناشی از عملکرد پیمان‌کاران در حقوق ایران مورد تحلیل قرار می‌گیرد.

۱.۳. مسئولیت مدنی کارفرمایان در نظام حقوقی آلمان

مسئولیت مدنی کارفرمایان در حقوق آلمان در ماده ۸۳۱ قانون مدنی این کشور^۱ ذیل مبحث کلی مسئولیت مدنی و تحت عنوان «مسئولیت نسبت به کارکنان»^۲ مورد تصریح قرار گرفته است. مطابق این ماده، «شخصی که شخص دیگری را برای انجام امری مأمور می‌کند، مسئول جبران خساراتی است که آن شخص در حین انجام وظیفه و به‌طور غیرقانونی به شخص ثالث وارد می‌سازد. با این حال، در صورتی که کارفرما اثبات کند در انتخاب آن فرد دقت متعارف را معمول داشته یا تدابیر لازم را برای سازمان‌دهی کار و تجهیز محیط اتخاذ کرده است یا آنکه در فرض اتخاذ این تدابیر نیز وقوع خسارت اجتناب‌ناپذیر بوده است، از مسئولیت معاف خواهد بود»^۳.

در نظام حقوقی آلمان، مسئولیت مدنی کارفرما نسبت به اعمال زیان‌بار دیگران به‌ویژه کارکنان، عمدتاً مبتنی بر نظریه «تقصیر در انتخاب، نظارت یا سازمان‌دهی»^۴ است. مطابق ماده ۸۳۱ قانون مدنی آلمان، مسئولیت کارفرما صرفاً در صورتی محقق می‌شود که در انتخاب شخصی که انجام کار به او سپرده شده یا در نظارت بر عملکرد او یا در سازمان‌دهی شرایط کار، دقت متعارف به عمل نیامده باشد. این مفهوم در حقوق آلمان با اصطلاح «رئیس بنگاه تجاری»^۵ بیان می‌شود که

commandés par les circonstances pour détourner un dommage de ce genre ou que sa diligence n'eût pas empêché le dommage de se produire.

2- L'employeur a son recours contre la personne qui a causé le préjudice, en tant qu'elle est responsable du dommage.

1. BGB

2. § 831: Haftung für den Verrichtungsgehilfen (آلمانی) - Liability for vicarious agents (انگلیسی).

3. A person who deploys another person to perform a task is liable to provide compensation for the damage that the other unlawfully inflicts on a third party when carrying out the task. Liability in damages does not apply if the principal exercises the care required in business dealings when selecting the person deployed and, to the extent that they are to procure devices or equipment or to manage the business activity, in such procurement or management, or if the damage would have occurred even if this care had been exercised.

4. Culpa in Eligendo یا Culpa in Vigilando

5. Geschäftsherr

قلمرویی فراتر از مفهوم سنتی کارفرما دارد. برخلاف کارفرما که به رابطه قراردادی مزدگیری و تابعیت قراردادی محدود می‌شود، اصطلاح «رئیس بنگاه تجاری» دربردارنده هر شخص یا نهادی است که در مقام اداره‌کننده، انجام یک فعالیت را به دیگری می‌سپارد بدون آنکه لزوماً رابطه استخدامی مستقیم یا قرارداد کار بین آن دو برقرار باشد (Markesinis & Unberath, 2019, p. 118).

یکی از راهکارهای مهم ماده ۸۳۱ قانون مدنی آلمان برای گسترش دامنه شمول مسئولیت، استفاده از عبارات کلی و عام‌الشمول نسبت به عبارات محدود در نظام‌های حقوقی دیگر است (Giliker, 2010, p. 26). در ماده مذکور به جای استفاده از کلمات محدود مثل مستخدم یا کارگر از عبارت «شخص دیگری که برای انجام امری مأمور می‌کند»^۱ استفاده شده است. برای تشخیص شمولیت این عبارت، حقوق‌دانان آلمانی از معیار تبعیت حقوقی استفاده می‌کنند. در ابتدا، تبعیت به معنای امکان صدور دستورالعمل در جزئیات امور روزمره تعبیر می‌شد، اما با پیچیده‌تر شدن ساختارهای کاری و تخصصی شدن امور، این برداشت گسترش یافته و به صورت امکان اعمال نظارت کلی، تنظیم چهارچوب‌های زمانی، مکانی و قدرت تعلیق یا خاتمه همکاری تفسیر شده است. به عبارتی، همین که طرف دیگر اختیار ساختاری یا عملی برای محدودسازی هدایت یا پایان‌دادن به همکاری را دارا باشد، برای ایجاد معیار تبعیت کافی است (Markesinis & Unberath, 2019, p. 119).

در نتیجه، مطابق ماده ۸۳۱ قانون مدنی آلمان، این نظام حقوقی بدون تقسیم‌بندی سنتی کارگر-کارفرمایی، با استفاده از مفاهیم و تغییر معیارها، شمولیت مسئولیت مدنی کارفرمایان را افزایش داد. حال باید دید آیا در حقوق ایران نیز می‌توان از ظرفیت‌های تفسیری برای گسترش مسئولیت مدنی کارفرما در قبال خسارات ناشی از پیمان‌کاران بهره برد؟

۲.۳. تفسیر موسع ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی

اولین و اساسی‌ترین شرط مسئولیت مدنی کارفرمایان، وجود رابطه قراردادی بین ایشان و

1. A person who deploys another person to perform a task.

در زبان اصلی از عبارت Verrichtungsgehilfen استفاده شده است.

کارکنانشان است. قسمت اول ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی بیان می‌دارد که «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...».

عبارت «کارفرمایان مشمول قانون کار» در این ماده و تعریف کارفرما در ماده ۳ قانون کار باعث شده است که اغلب حقوق‌دانان لزوماً ماده فوق را منحصر به کارگر بدانند و پیمان‌کاران را از این مبحث خارج کنند. ماده ۳ قانون کار، کارفرما را این‌گونه تعریف کرده است که «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند». برخی حقوق‌دانان با توجه به ماده مذکور، کارفرما را لزوماً در مقابل کارگر قرار داده و این‌گونه استدلال کرده‌اند که هرچند در عرف به طرف قرارداد پیمان، کارفرما گفته می‌شود، از لحاظ حقوقی، پیمان‌کاران را «صاحب‌کار» می‌گویند (صفایی و رحیمی، ۱۴۰۲، ص. ۳۴۰) و بدین شکل این افراد را از دایره بحث خارج کرده‌اند. در این راستا، اداره کل حقوقی قوه قضائیه در یک نظریه مشورتی^۱ بیان داشته است که «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند و نیز مستفاد از ماده ۱۳ قانون کار^۲، شخصی که انجام کار را به صورت مقاطعه به دیگری واگذار می‌کند، مقاطعه‌دهنده است نه کارفرما. بنابراین، در فرض سؤال که مقاطعه‌دهنده انجام کار را به دیگری واگذار کرده، کارفرما شخصی است که کارگران به درخواست و به حساب وی در مقابل حق‌السعی (حقوق، مزایا و مزد) کار می‌کنند...». بدین وسیله، رکن اول مسئولیت مدنی کارفرمایان، رابطه قراردادی کارگری-کارفرمایی قلمداد شده است.

به نظر این ادعا که مطابق قانون، اطلاق عبارت کارفرما منحصرأً به قراردادهای کارگر-کارفرما اختصاص دارد، نادرست است؛ زیرا اولاً، سابقه استفاده از لفظ «کارفرما» نسبت به شخص طرف قرارداد پیمان‌کاری در قوانین وجود دارد. برای مثال، در ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی مقرر شده

۱. نظریه مشورتی شماره ۷/۹۶/۱۶۶۴ مورخ ۱۳۹۶/۷/۲۲.

۲. ماده ۱۳ قانون کار: «در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه‌کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید».

است که «در مواردی که انجام کار به‌طور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود، «کارفرما» باید در قراردادی که منعقد می‌کند، مقاطعه‌کار را متعهد نماید که کارکنان خود، همچنین کارکنان مقاطعه‌کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید». در ادامه، همان ماده مجدداً تکرار می‌کند که «... هرگاه کارفرما آخرین قسط مقاطعه‌کار را بدون مطالبه مفادحساب سازمان پرداختد». ثانیاً، در رویه قضایی، استفاده از لفظ کارفرما نسبت به شخص طرف قرارداد پیمان‌کاری بسیار معمول است. به دلیل اینکه طبیعتاً امکان بیان تمام آرای مربوط به این زمینه وجود ندارد، به بیان چند نمونه بسنده می‌کنیم. برای مثال، دیوان عدالت اداری در رأی بیان داشته است که «اگرچه شاکی با پیمان‌کاری قرارداد تنظیم کرده است، اما مداخله "کارفرما" در اخراج کارگر پیمان‌کار در صورت صحت ادعا وجاهت ندارد»^۱. در این رأی که مربوط به اخراج کارگر پیمان‌کار توسط کارفرمای پیمان‌کار است، دیوان عدالت اداری برای بیان طرف قرارداد پیمان‌کار، از عبارت کارفرما استفاده کرد. در رأی دیگر در رابطه با مرجع صالح در رسیدگی به دعوی پیمان‌کار و کارفرما، دیوان عالی کشور بیان داشته است که «مطالبه بهای موضوع پیمان به‌وسیله پیمان‌کار از کارفرما از شمول ماده ۱۵۷ قانون کار خارج است»^۲.

این دو نمونه رأی صادرشده در دیوان عدالت اداری و دیوان عالی کشور به‌خوبی عدم صحت استدلال‌های مذکور را نشان می‌دهد. در واقع، با بررسی آرای قضایی مشخص می‌شود که نه تنها استفاده از لفظ کارفرما نسبت به شخص طرف قرارداد پیمان‌کاری صحیح و معمول بوده، بلکه استفاده از لفظ «صاحب‌کار» یک امر نادر و غیرمعمول است. به نظر، ماده ۳ قانون کار را باید مسامحه قانون‌گذار به علت غلبه و همین‌طور حواشی پیرامون معیارهای پذیرش کارگر دانست. به عبارت دیگر، از آنجاکه تمرکز قانون کار غالباً بر کارگران و حقوق و تکالیف آن‌ها بوده است، قانون‌گذار کارفرما را با معیار کارگر تعریف کرد. از لحاظ منطقی نیز اثبات شیء نفی ماعدا نمی‌کند و این عبارت که «کارگر به حساب یا دستور وی کار می‌کند»، دلیلی بر محدود بودن کارفرما به کارگر و عدم شمول نسبت به غیر آن نیست.

۱. رأی شماره ۰۰۳۶۵ مورخ ۱۳۹۲/۲/۲۹ صادرشده از شعبه ۱۸ دیوان عدالت اداری.

۲. رأی شماره ۰۰۰۴۵ مورخ ۱۳۹۲/۱/۲۸ صادرشده از شعبه ۱۰ دیوان عالی کشور.

بالین حال، نباید در وجود رابطه قراردادی بین زیان‌زننده و کارفرما هیچ تردید کرد؛ زیرا این قرارداد است که منشأ مسئولیت کارفرماست، اما به نظر می‌رسد اطلاق «کارگر یا کارکنان اداری» نشان‌دهنده این امر است که این قانون شامل تمام افرادی که تحت هر عنوانی که یکی از طرفین، طرف دیگری را به کار گیرد، می‌شود. به عبارتی، کارگر یا کارکنان اداری از باب تمثیل آورده شده است؛ زیرا عبارت «کارکنان اداری» و کلیت ماده مذکور نشان‌دهنده این واقعیت است که قرارداد کارگر-کارفرما جزو ارکان مسئولیت کارفرما نیست، بلکه قرارداد کاری که در آن تبعیت حقوقی موجود باشد، برای تحمیل مسئولیت مدنی به کارفرمایان کفایت می‌کند.

دلیل این امر نیز استفاده از کارگر و کارکنان در کنار یکدیگر است. این امر باعث از بین رفتن ویژگی خاص هریک می‌شود؛ زیرا این دو گروه هیچ ارتباطی غیر از تبعیت حقوقی نسبت به کارفرما ندارد. همان‌طور که توضیح داده شده است، تبعیت حقوقی امروزه به معنای دستور و تعیین جزئیات نیست؛ زیرا کارفرما توانایی علمی و تخصصی در تعیین جزئیات ندارد و امروزه تبعیت حقوقی محدود به سپردن کارها، تعیین ضوابط و امکان اخراج افراد است. در این حالت، پیمان‌کار نیز باید در این دسته قرار گیرد. بدین جهت که پیمان‌کاران نیز دارای تبعیت حقوقی از کارفرما هستند و تنها تفاوت، مدت قرارداد و نحوه دریافت حقوق در برخی از موارد است. پس عبارت کارگر یا کارکنان اداری را نباید حصری دانست، بلکه تمثیلی از قراردادهایی است که در نتیجه آن، یک نفر به دستور دیگری مشغول به انجام کارها می‌شود و کارفرما بر او نظارت دارد. در نتیجه، کارگر در این ماده از هیچ ویژگی خاصی برخوردار نیست و از لحاظ منطقی این ماده باید شامل پیمان‌کاران نیز بشود.

۴. شرط عدم مسئولیت مدنی کارفرمایان در قراردادهای پیمان

یکی از شایع‌ترین شروط مندرج در قراردادهای پیمان، درج شرط سلب یا تحدید مسئولیت کارفرما در قبال اشخاص ثالث است. نمونه بارز این رویکرد را می‌توان در بند ب ماده ۲۱ شرایط عمومی پیمان مشاهده کرد که به صراحت مسئولیت حوادث و خسارات وارد بر اشخاص ثالث را متوجه پیمان‌کار می‌داند. مطابق این ماده، «پیمان‌کار در چهارچوب مقررات و دستورالعمل‌های حفاظت فنی و بهداشت کار، مسئول خسارت‌های وارد شده به اشخاص ثالث در محوطه کارگاه است و در هر حال، کارفرما در این مورد هیچ‌گونه مسئولیتی به عهده ندارد. کارفرما و مهندس

مشاور می‌توانند در صورت مشاهده عدم رعایت دستورالعمل‌های حفاظت فنی و بهداشت، دستور توقف بخشی از کار را که دارای ایمنی لازم نیست تا برقراری ایمنی طبق دستورالعمل‌های یادشده صادر نمایند. در این حالت، پیمانکار حق مطالبه خسارت در اثر دستور توقف کار را نخواهد داشت. پیمانکار متعهد است که تدابیر لازم را برای جلوگیری از وارد شدن خسارت و آسیب به املاک مجاور اتخاذ نماید و اگر در اثر سهل‌انگاری او، خسارتی به املاک و تأسیسات مجاور یا محصول آن‌ها وارد آید، پیمانکار مسئول جبران آن خواهد بود.^۱

همان‌گونه که از مفاد این ماده و شرط مندرج در قرارداد برمی‌آید، مسئولیت مدنی ناشی از حوادث و خسارات وارده به اشخاص ثالث به‌طور کامل بر عهده پیمانکار نهاده شده و کارفرما از هرگونه تعهد در این زمینه مبرا شده است. نتیجه عملی چنین شرطی آن است که زیان‌دیدگان برای استیفای حقوق خویش ناگزیر از مراجعه مستقیم به پیمانکار خواهند بود بدون آنکه امکان طرح دعوی علیه کارفرما را داشته باشند.

در خصوص آثار شرط سلب مسئولیت نسبت به اشخاص ثالث، رویه قضایی وحدت نظر ندارد. در پاره‌ای از آراء، دادگاه‌ها چنین شرطی را مؤثر دانسته و آن را موجب رفع کامل مسئولیت کارفرما قلمداد کرده‌اند.^۲ در مواردی نیز دادگاه‌ها با توجه به تکلیف کارفرما به رعایت الزامات ایمنی، همچنان کارفرما را در کنار پیمانکار مسئول شناخته‌اند.^۳

در بسیاری از موارد، دادگاه‌ها این شرط را معتبر می‌دانند، اما نسبت به اشخاص ثالث زیان‌دیده غیرقابل استناد قلمداد می‌کنند (نصیران و نصیران، ۱۴۰۱، صص. ۵۹۲-۵۹۳). در این وضعیت، دادگاه شروط قراردادی را به‌هیچ‌وجه دفاعی موجه نمی‌شناسد^۴ که این امر به‌خوبی تضاد آراء را روشن می‌کند.

۱. دادنامه شماره ۱۵۱۵/۲۲۲۳۰۹۹۷۰ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۱۷ صادرشده از شعبه ۲۳ دادگاه تجدیدنظر استان تهران، دادنامه

شماره ۹۱-۰۰۷۲۴ مورخ ۱۳۹۱/۷/۹ صادرشده از شعبه ۱۰۳۸ دادگاه عمومی جزایی تهران و دادنامه شماره ۰۰۴۵۹ مورخ

۱۳۹۱/۱۱/۱۷ صادرشده از شعبه ۲۹ دادگاه تجدیدنظر استان تهران.

۲. دادنامه شماره ۰۰۷۲۴ مورخ ۱۳۹۱/۷/۹ صادرشده از شعبه ۱۰۳۸ دادگاه عمومی جزایی تهران.

۳. دادنامه شماره ۰۰۷۰۴ مورخ ۱۳۹۴/۷/۲۲ صادرشده از شعبه ۵۲ دادگاه تجدیدنظر استان تهران و دادنامه شماره ۰۱۶۸۳

مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۲۷ صادرشده از شعبه ۱۵ دادگاه تجدیدنظر استان تهران.

همان‌طور که ملاحظه شد، اختلاف آرا در باب تأثیر شرط اسقاط مسئولیت کارفرمایان بسیار زیاد است. اختلافات به حدی است که به نظر می‌رسد وجود رأی وحدت رویه در این زمینه جهت حل اختلافات الزامی است.

در این راستا، نظرات دکترین نیز یکسان نیست. به نظر باید شرط عدم مسئولیت کارفرمایان در قراردادهای پیمان را مطابق اصل اساسی «نسبی بودن قرارداد» بررسی کرد. طبق اصل مذکور، اثر قراردادها، شخصی و محدود به اطراف قرارداد است. امکان رجوع به کارفرما یک حق اساسی و مهم برای زیان‌دیدگان است که مقنین در نظام‌های مختلف حقوقی به ایشان اعطا کرده‌اند. طبیعتاً نمی‌توان به موجب یک قرارداد خصوصی، شخص ثالثی را از حقوق خود محروم کرد. برخی در مقابل اصل نسبی بودن قراردادهای استدلال کرده‌اند که «اگر حادثه‌دیده قصد مطالبه حق خود از کارفرمای اصلی را دارد، باید به قرارداد بین ایشان و پیمان‌کار استناد کند. این استناد نمی‌تواند گزینشی باشد و با پذیرش بخشی و رد بخشی دیگر انجام پذیرد. [ثانیاً]، در این قراردادهای هنگامی که کارفرما از شرط عدم مسئولیت به نفع خویش برخوردار می‌شود، بدون تردید عوضی برای آن پرداخت کرده است. وجود این عوض و معوض به عدالت قراردادی منتهی می‌گردد. لذا در صورتی که یکی از آن‌ها بدون اراده و اختیار شخص حذف شود، عدالت قراردادی از بین رفته و منجر به خسران خواهد شد» (مظفری و میرزایی مقدم، ۱۴۰۲، صص. ۸۰-۸۱).

به نظر، این استدلال‌ها قابل خدشه هستند. اولاً، دست‌کم در حقوق ایران نه تنها عقد و شرط یک مجموعه غیرقابل تفکیک از یکدیگر نیستند، بلکه در غالب موارد، شروط باطل منجر به بطلان عقد نمی‌شود. بنابراین، خدشه وارد کردن به شرط لزوماً با پذیرش عقد ارتباطی ندارد. در این مورد نیز به نظر نمی‌توان شخص ثالث را به بهانه پذیرفتن وجود قرارداد بین دو شخص مجبور به پذیرفتن شروطی کرد که نقشی در آن نداشته و هم‌زمان به حقوق وی خدشه وارد کرده است. ثانیاً، پرداخت عوض قراردادی ارتباطی به ثالث ندارد. منطق نیز نمی‌پذیرد که فردی از حقوقش محروم شود به این دلیل که زیان‌زننده به دیگری عوضی پرداخت کرده است!

با تمام این گفته‌ها نباید این‌گونه متصور شد که این شرط هیچ تأثیری ندارد و کان‌لم‌یکن است. در واقع، باید نظر قضاتی پذیرفته شود که این شرط را صحیح، ولی نسبت به ثالث غیرقابل استناد می‌دانند. مطابق این نظر، در صورت ایراد خسارت، کارفرما مسئول جبران تمام خسارت‌های وارده به ثالث خواهد بود، اما بعد جبران خسارت، به استناد قرارداد بین وی و

پیمانکار می‌تواند به وی رجوع و تمام هزینه‌های انجام‌شده را از وی مطالبه کند. در صورت پذیرفتن این نظر، عدالت معاوضی نیز مختل نمی‌شود و هیچ‌یک از طرفین نیز دچار «خسران» نمی‌شوند.

۵. بررسی رویه قضایی در خصوص مسئولیت مدنی کارفرما نسبت به خسارات ناشی از پیمانکار

مسئولیت مدنی کارفرما در قبال خسارات ناشی از فعل پیمانکار از جمله موضوعاتی است که در رویه قضایی با رویکردهای متفاوتی مواجه شده است. به‌طور کلی، می‌توان سه فرض عمده را در این زمینه تصور کرد. نخست، نفی کامل مسئولیت کارفرما و محدود ساختن آن به شخص پیمانکار، دوم، پذیرش نوعی مسئولیت مشترک میان کارفرما و پیمانکار، به‌گونه‌ای که هریک نسبت به بخشی از زیان پاسخ‌گو باشند و سوم، پذیرش مسئولیت کامل کارفرما در قبال تمام خسارات وارده به اشخاص ثالث. بررسی آرای محاکم نشان می‌دهد که به دلیل نبود تصریح و شفافیت کافی در قوانین، هریک از این رویکردها در میان قضات طرف‌دارانی داشته و در موارد گوناگون اعمال شده است.

دسته نخست، دیدگاهی است که قائل به عدم مسئولیت مدنی کارفرما در قبال خسارات ناشی از پیمانکار است. این نظر در آرای قضایی نیز جایگاه قابل توجهی یافته و آرای متعددی بر مبنای آن صادر شده است. در این موارد، دادگاه‌ها غالباً بدون تفصیل چنین اظهار می‌دارند که «مسئولیت جبران خسارات ناشی از عدم رعایت ضوابط اجرایی قرارداد نسبت به اشخاص ثالث بر عهده پیمانکار است»^۱. این دیدگاه با دکترین غالب حقوقی و نیز با مفاد شرایط عمومی پیمان سازگاری بیشتری دارد، اما به نظر قابل نقد می‌رسد. اولاً، همان‌گونه که پیش‌تر بیان شد، بر اساس مبانی و توجیهات مسئولیت مدنی کارفرمایان، این نوع مسئولیت باید شامل پیمانکاران نیز بشود. ثانیاً، قراردادهای منعقد شده میان کارفرما و پیمانکار و همچنین، مقرراتی مانند «شرایط عمومی پیمان» که ناظر بر روابط این دوست، مطابق اصل نسبی بودن قراردادهای صرفاً میان طرفین اعتبار دارد و نسبت به اشخاص ثالث قابل استناد نیست. دسته دوم، دیدگاهی است که می‌توان آن را نظر بینابین دانست. بدین معنا که مسئولیت میان

۱. شماره دادنامه ۹۱۰۹۹۷۰۲۲۳۲۰۱۱۳۴، مورخ ۱۳۹۱/۷/۲۴ صادره از دادگاه تجدیدنظر تهران شعبه ۳۲.

کارفرما و پیمان‌کار تقسیم می‌شود. در این زمینه، معمولاً دو شیوه مطرح است. نخست، تقسیم مساوی مسئولیت میان زیان‌زندگان و دوم، تعیین سهم هریک بر اساس میزان تقصیر. حقوق‌دانان در خصوص برتری هریک از این دو روش، مباحثی را مطرح کرده‌اند (میرشکاری، ۱۴۰۲، ص. ۴۴۳)، اما رویه قضایی بیشتر به روش دوم یعنی تقسیم نسبی مسئولیت بر مبنای تقصیر هر شخص گرایش یافته است. در این حالت، دادگاه‌ها^۱ با ارجاع امر به کارشناسی، میزان تقصیر هریک از طرفین را مشخص می‌کنند و خسارت بر همان اساس میان کارفرما و پیمان‌کار تقسیم می‌شود. با وجود ظاهر منطقی این رویکرد، چنین شیوه‌ای با هدف اصلی مسئولیت مدنی کارفرمایان سازگار به نظر نمی‌رسد. مسئولیت مزبور به دنبال تضمین جبران خسارت به طریق ساده، سریع و کامل است درحالی‌که تقسیم مسئولیت میان کارفرما و پیمان‌کار عملاً این هدف را مخدوش می‌سازد. در چنین حالتی، زیان‌دیده ناگزیر است برای وصول تمام زیان خود، به هریک از طرفین مراجعه کند. این امر فرایند جبران خسارت را پیچیده و زمان‌بر می‌کند. افزون‌بر آن، در صورتی‌که یکی از مسئولان به دلیل اعسار یا امتناع از پرداخت نتواند سهم خویش را ایفا کند، بخشی از خسارت زیان‌دیده بدون جبران باقی خواهد ماند. بنابراین، تقسیم مسئولیت بر مبنای میزان تقصیر هریک از طرفین، از منظر تئوریک عادلانه جلوه می‌کند، اما از حیث کارکرد عملی، با فلسفه حمایت‌گرایانه مسئولیت کارفرمایان در تعارض است.

دسته سوم، کارفرما را مسئول جبران تمام خسارات دانسته است. برای نمونه، در دادنامه شماره ۲۳۶-۹۳۰، دادگاه بدوی با استناد به ماده ۱۴ قانون مسئولیت مدنی، هر دو طرف را به‌طور تضامنی مسئول خسارات ناشی از اجرای عملیات پیمان‌کار دانسته است. با این حال، چنین حکمی محل تأمل است. نخست آنکه، تسری ماده ۱۴ به روابط میان کارفرما و پیمان‌کار محل تردید است؛ زیرا این ماده اشاره به مورد خاصی از وجود چند زیان‌زننده دارد و شامل خسارت کارفرمایان نمی‌شود. دوم آنکه، اصل در حقوق ایران بر عدم تضامنی بودن

۱. دادنامه شماره ۳۳۷ مورخ ۱۳۹۱/۴/۲۷ صادرشده از شعبه ۸۵ دادگاه عمومی حقوقی تهران، دادنامه شماره ۴۰۰۶۸۸ مورخ ۱۳۹۱/۷/۲۹ صادرشده از شعبه ۱۰۴۹ دادگاه عمومی-جزایی تهران و دادنامه ۹۲۰۹۹۷۰۲۲۴۱۰۰۰۱۰ مورخ ۱۳۹۲/۱/۲۶ رئیس شعبه ۴۱ دادگاه تجدیدنظر استان تهران.

مسئولیت‌هاست و تنها در موارد منصوص و استثنایی می‌توان مسئولیت تضامنی را پذیرفت. از این رو، نظریه مسئولیت «تضامی» مناسب‌تر به نظر می‌رسد. بدین معنا که هریک از کارفرما و پیمانکار بر مبنای مستقل خود، مسئول جبران خسارت باشند؛ زیرا مسئولیت کارفرما به موجب ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، نافی مسئولیت کارکنان مطابق قواعد عمومی مسئولیت مدنی نیست (بابایی، ۱۴۰۱، ص. ۱۵۰). در نتیجه، کارفرما و پیمانکار هریک به سبب متفاوتی مسئول جبران خسارت وارده خواهند بود. در این حالت، چون خسارت واحد، ولی سبب خسارت متعدد بوده است، بحث مسئولیت تضامی مطرح می‌شود (یزدانیان و نیازی، ۱۳۹۳، ص. ۱۸۳).

با این حال، دادگاه تجدیدنظر^۱ نسبت به همین پرونده، «به دلیل خلاف اصل بودن تضامن» ضمن حذف مسئولیت تضامنی، رأی به مسئولیت اشتراکی داد، اما این شیوه نیز با ایراداتی مواجه است که پیش‌تر ذکر شد. تقسیم مسئولیت، زیان‌دیده را ناگزیر می‌سازد برای هر بخش از خسارت به یک شخص خاص مراجعه کند و در صورت ناتوانی یکی از مسئولان، بخشی از زیان بدون جبران باقی بماند. چنین وضعیتی با هدف ماده ۱۲ در حمایت مؤثر، سریع و ساده از اشخاص ثالث، مغایرت دارد.

نتیجه آنکه، با توجه به آنچه گذشت، به نظر می‌رسد که رویه فعلی با اصول بنیادین مسئولیت مدنی کارفرمایان که هدف آن حمایت کارآمد از اشخاص ثالث است، سازگاری ندارد. از این رو تفسیر مضیق از ماده ۱۲ و رویکردهای صرفاً مبتنی بر تقصیر، نیازمند بازنگری بنیادین است. با بررسی شرایط و مبانی مندرج در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی به‌ویژه با تمرکز بر عبارت «کارکنان اداری یا کارگران» که صرفاً می‌تواند دلالت بر وجود نوعی تبعیت حقوقی داشته باشد، می‌توان نتیجه گرفت که برخلاف دیدگاه غالب در دکترین، شمول این ماده منحصر به کارگران نیست و پیمانکاران را نیز دربرمی‌گیرد. چنین تفسیری با فلسفه وجودی مسئولیت مدنی کارفرمایان و اهداف آن سازگاری بیشتری دارد.

۱. دادنامه شماره ۱۳۵۶۰۱۳۲۱۶۰۲۲۹۷۰۹۳۰ مورخ ۱۳۹۳/۲۲/۱۰ صادرشده از شعبه ۱۶ دادگاه تجدیدنظر استان تهران.

نتیجه‌گیری

مسئولیت مدنی کارفرمایان به منزله یکی از مهم‌ترین ابزارهای جبران خسارت در نظام حقوقی، به‌ویژه در حوزه‌های صنعتی و حرفه‌ای، جایگاه ویژه‌ای دارد. ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ایران، به‌عنوان نخستین مقرر قانونی که به‌صراحت مسئولیت کارفرما در قبال خسارات ناشی از عمل کارکنان را پذیرفته است، نقطه عطفی در نظام مسئولیت مدنی ایران به شمار می‌رود. با این حال، برداشت غالب از این ماده، آن را منحصر به خسارات ناشی از فعل کارگران دانسته است و از شمول نسبت به پیمان‌کاران بازمی‌دارد. چنین تفسیری نه تنها با اهداف عدالت‌محور قانون مسئولیت مدنی ناسازگار است، بلکه با واقعیت‌های اجتماعی و اقتصادی نظام‌های کاری معاصر نیز در تعارض است.

نخست آنکه، تمام مبانی و توجیهاتی که در پذیرش مسئولیت مدنی کارفرما نسبت به اعمال زیان‌بار کارگران مورد استناد قرار می‌گیرد مانند نظریه ریسک کارگاه، وضعیت مالی ضعیف کارکنان، توان مالی بالاتر کارفرما، امکان اعمال نظارت و توزیع خسارت از طریق بیمه، در مورد پیمان‌کاران نیز به همان اندازه صادق است. در بسیاری از موارد، پیمان‌کاران نیز به‌ویژه پیمان‌کاران حقیقی، در شرایطی مشابه یا حتی دشوارتر از کارگران فعالیت می‌کنند و در عمل تابعی از کارفرما محسوب می‌شوند. بنابراین، از منظر اقتصادی، اجتماعی و حتی حقوقی، تمایز میان کارگر و پیمان‌کار در این زمینه، مبنای قانع‌کننده‌ای ندارد.

دوم آنکه، مبنای نظری مسئولیت مدنی مندرج در ماده ۱۲، خواه مبتنی بر فرض تقصیر باشد یا نظریه خطر-نفع، در هر دو حالت قابل تسری به پیمان‌کاران است. اگر مبنای تقصیر در انتخاب، نظارت یا سازمان‌دهی باشد، بدیهی است که چنین اموری در خصوص پیمان‌کاران نیز مطرح است. اگر هم مبنای نفع کارفرما از فعالیت باشد، این نفع در فعالیت پیمان‌کار نیز به همان نحو برای کارفرما حاصل می‌شود.

سوم آنکه، بررسی تطبیقی با حقوق آلمان به‌عنوان منشأ الهام ماده ۱۲، نشان می‌دهد که در این نظام حقوقی، مفاهیم عام و انعطاف‌پذیرتری مانند «رئیس بنگاه تجاری» و «شخص مأمور به انجام وظیفه» به کار رفته است که محدود به رابطه کلاسیک کارگر-کارفرما نیست و به کارفرما اجازه می‌دهد که مسئولیت خسارات ناشی از پیمان‌کاران را نیز بپذیرد مشروط بر اینکه رابطه‌ای از نوع تبعیت حقوقی ولو غیرمستقیم وجود داشته باشد.

چهارم آنکه، تفسیر مضیق از ماده ۱۲، در عمل منجر به بی‌پناه ماندن بسیاری از زیان‌دیدگان می‌شود که از خدمات یا فعالیت پیمان‌کاران آسیب دیده‌اند. این امر نه تنها با اصول عدالت اجتماعی در تضاد است، بلکه کارکرد پیشگیرانه مسئولیت مدنی را نیز تضعیف می‌کند. برعکس، تفسیر موسع و عقلایی از ماده ۱۲ که ناظر بر پذیرش مسئولیت کارفرما نسبت به پیمان‌کاران است، هم با رویه‌های قضایی منطبق است و هم اهداف قانون‌گذار را بهتر تأمین می‌کند.

درنهایت، با توجه به عبارت «کارگر و یا کارکنان اداری» در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی باید ادعان داشت که کارگر ویژگی خاصی ندارد و تنها یک نمونه از افرادی است که به دستور و برای منافع کارفرما فعالیت می‌کند. پیمان‌کاران نیز به‌ویژه در قالب قراردادهای مستمر یا پروژه‌ای، در عمل بخشی از بدنه فعالیت کارفرما را تشکیل می‌دهند و تابع ساختارهای مدیریتی وی هستند. لذا از منظر منطقی و کارکردی، گنجاندن آنان در شمول ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، امری موجه و حتی ضروری است.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود که رویه قضایی و نظریات حقوقی به‌سوی تفسیر موسع ماده ۱۲ سوق پیدا کند تا با اقتضائات نظام‌های کاری مدرن هماهنگ و از ورود ضرر بدون جبران به اشخاص ثالث جلوگیری شود.

منابع

- (۱) بابایی، ایرج (۱۳۸۰). مبنای مسئولیت کارفرمایان در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی. پژوهش حقوق و سیاست، صص. ۱۴-۳۸.
- (۲) بابایی، ایرج (۱۴۰۱). مسئولیت مدنی و الزامات خارج از قرارداد. تهران: بنیاد حقوقی میزان.
- (۳) خدابخشی، عبدالله (۱۴۰۰). جبران خسارت کارگران در نظام مسئولیت مدنی. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- (۴) دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۷). لغت‌نامه. تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران.
- (۵) رفیعی، احمد (۱۳۹۲). حقوق کار (جلد ۱). تهران: نگاه بینا.
- (۶) سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (۱۳۷۸). شرایط عمومی پیمان.
- (۷) صفایی، سیدحسین و رحیمی، حبیب‌الله (۱۴۰۲). مسئولیت مدنی (الزامات خارج از قرارداد). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاهی در علوم اسلامی و انسانی (سمت).
- (۸) عراقی، عزت‌الله (۱۴۰۱). حقوق کار (جلد ۱). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاهی در علوم اسلامی و انسانی (سمت).
- (۹) عمید، حسن (۱۳۶۴). فرهنگ عمید (جلد ۱). تهران: امیرکبیر.
- (۱۰) کاتوزیان، ناصر (۱۴۰۱). الزام‌های خارج از قرارداد؛ مسئولیت مدنی (جلد ۲). تهران: گنج دانش.
- (۱۱) کریمی تازه‌کند، شهرام، عرفانی، محمود و واحدی‌زاده، جواد (۱۳۹۶). مبنا و حدود مسئولیت مدنی پیمان‌کار. پژوهش‌های حقوقی، صص. ۵۹-۹۷.
- (۱۲) مظفری، مرتضی و میرزایی مقدم، مصطفی (۱۴۰۲). بررسی شرط اسقاط مسئولیت ناشی از حوادث کار در قراردادهای پیمان‌کاری در پرتوی رویه قضایی. تحقیقات حقوقی، صص. ۲۶۳-۲۸۵.
- (۱۳) میرشکاری، عباس (۱۴۰۲). رساله عملی در مسئولیت مدنی. تهران: سهامی انتشار.
- (۱۴) نصیران، داوود و نصیران، ناهید (۱۴۰۱). مسئولیت مدنی شهرداری ناشی از خطای پیمان‌کار. دوفصلنامه نقد و تحلیل آرای قضایی (دوره ۱)، شماره ۲، صص. ۵۸۵-۶۰۷.
- (۱۵) یزدانیان، علیرضا (۱۳۹۱). نظریه عمومی مسئولیت مدنی متبوع ناشی از عمل تابع در حقوق فرانسه و طرح آن در حقوق ایران. مجله حقوقی دادگستری (دوره ۷۶)، شماره ۷۷، صص. ۳۵-۶۸.
- (۱۶) یزدانیان، علیرضا و نیازی، عباس (۱۳۹۳). مطالعه تطبیقی مسئولیت تضامی در فقه و حقوق فرانسه. مطالعات حقوق تطبیقی معاصر (دوره ۵)، شماره ۸، صص. ۱۳۹-۱۶۶.

- 18) Flannigan, Robert. (1987). Enterprise control: The servant-independent contractor distinction. *The University of Toronto Law Journal*, 37(1), 25.
<https://doi.org/10.2307/825661>
- 19) Giliker, Paula. (2010). *Vicarious liability in tort: A comparative perspective*. New York: Cambridge University Press.
- 20) Gray, Anthony. (2018). *Vicarious liability: Critique and reform*. Oxford, UK; Portland, Oregon: Hart Publishing.
- 21) Markesinis, Basil, & Deakin, Simon. (1999). *Tort law*. Oxford: Clarendon Press.
- 22) Markesinis, Basil, & Unberath, Hannes. (2019). *The German law of torts: A comparative treatise*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing.
- 23) Neyers, Jason W. (2005). A theory of vicarious liability. *Alberta Law Review*, 43, 287.
- 24) Peel, Edwin, Goudkamp, James, Winfield, Percy Henry, & Jolowicz, John A. (2014). *Winfield and Jolowicz on tort* (19th ed.). London: Sweet & Maxwell.



References

- 1) Amid, Hasan (1364 SH/1985). Farhang-e 'Amīd (Vol. 1) [Amid Dictionary]. Tehran: Amirkabir [in Persian].
- 2) Babaei, Iraj (1380 SH/2001). Mabnā-ye Mas'ūliyat-e Kārfarmāyān dar Māddeh-ye 12-e Qānūn-e Mas'ūliyat-e Madanī [Basis of Employers' Liability in Article 12 of Civil Liability Law]. Pazhohesh-e Hoquq va Siyasat [Research in Law and Politics], pp. 14–38 [in Persian].
- 3) Babaei, Iraj (1401 SH/2022). Mas'ūliyat-e Madanī va Eltezāmāt-e Kārej az Qarārdād [Civil Liability and Extra-Contractual Obligations]. Tehran: Mizan Legal Foundation [in Persian].
- 4) Barron, Marya. (1999). Who's an independent contractor? Who's an employee?, 457–473.
- 5) Dehkhoda, Ali Akbar (1377 SH/1998). Logat-nāmeḥ [Dictionary]. Tehran: University of Tehran Press [in Persian].
- 6) Flannigan, Robert. (1987). Enterprise control: The servant-independent contractor distinction. The University of Toronto Law Journal, 37(1), 25. <https://doi.org/10.2307/825661>
- 7) Giliker, Paula. (2010). Vicarious liability in tort: A comparative perspective. New York: Cambridge University Press.
- 8) Gray, Anthony. (2018). Vicarious liability: Critique and reform. Oxford, UK; Portland, Oregon: Hart Publishing.
- 9) Iraqi, Ezzatollah (1401 SH/2022). Hoquq-e Kār (Vol. 1) [Labor Law]. Tehran: SAMT [in Persian].
- 10) Karimi Tazehkand, Shahram, Erfani, Mahmoud, & Vahedizadeh, Javad (1396 SH/2017). Mabnā va Ḥodūd-e Mas'ūliyat-e Madanī-ye Peymān-kār [Basis and Scope of Contractor's Civil Liability]. Pazhoheshhay-e Hoquqi [Law Research Magazine], pp. 59–97 [in Persian].
- 11) Katouzian, Nasser (1401 SH/2022). Elzām-hā-ye Kārej az Qarārdād; Mas'ūliyat-e Madanī (Vol. 2) [Extra-Contractual Obligations; Civil Liability]. Tehran: Ganj-e Danesh [in Persian].
- 12) Khodabakhshi, Abdollah (1400 SH/2021). Jobrān-e Qasārat-e Kārgarān dar Neẓām-e Mas'ūliyat-e Madanī [Compensation for Workers' Loss in Civil Liability System]. Tehran: Enteshar Publishing Company [in Persian].
- 13) Management and Planning Organization of Iran (1378 SH/1999). Šarā'eṭ-e 'Umūmī-ye Peymān [General Conditions of Contract]. [n.p.] [in Persian].
- 14) Markesinis, Basil, & Deakin, Simon. (1999). Tort law. Oxford: Clarendon Press.
- 15) Markesinis, Basil, & Unberath, Hannes. (2019). The German law of torts: A comparative treatise. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing.
- 16) Mirshekari, Abbas (1402 SH/2023). Resāleh-ye 'Amalī dar Mas'ūliyat-e Madanī [Practical Treatise on Civil Liability]. Tehran: Enteshar Publishing Company [in Persian].
- 17) Mozaffari, Morteza, & Mirzaei Moghadam, Mostafa (1402 SH/2023). Barresi-ye Šarṭ-e Esqāṭ-e Mas'ūliyat-e Nāši az Ḥavādeṭ-e Kār dar Qarārdādhā-ye Peymān-kārī dar Partow-e Ravīyeh-ye Qazā'i [Study of Exemption Clause for Work

- Accident Liability in Construction Contracts in Light of Judicial Practice]. *Tahqiqat-e Hoquqi* [Legal Research Journal], pp. 263–285 [in Persian].
- 18) Nasiran, Davoud, & Nasiran, Nahid (1401 SH/2022). *Mas'ūliyat-e Madanī-ye Šahrdārī Nāši az Kaṭā-ye Peymān-kār* [Municipal Civil Liability Arising from Contractor's Fault]. *Do-faslnameh-ye Naqd va Tahlil-e Aray-e Qazayi* [Judicial Opinions Critique and Analysis Biannual Journal], Vol. 1, No. 2, pp. 585–607 [in Persian].
- 19) Neyers, Jason W. (2005). A theory of vicarious liability. *Alberta Law Review*, 43, 287.
- 20) Peel, Edwin, Goudkamp, James, Winfield, Percy Henry, & Jolowicz, John A. (2014). *Winfield and Jolowicz on tort* (19th ed.). London: Sweet & Maxwell.
- 21) Rafiei, Ahmad (1392 SH/2013). *Hoquq-e Kār* (Vol. 1) [Labor Law]. Tehran: *Negah-e Bina* [in Persian].
- 22) Safai, Sayyid Hossein, & Rahimi, Habibollah (1402 SH/2023). *Mas'ūliyat-e Madanī (Eltezāmāt-e Kārej az Qarārdād)* [Civil Liability (Extra-Contractual Obligations)]. Tehran: SAMT [in Persian].
- 23) Yazdanian, Alireza (1391 SH/2012). *Naẓariyeh-ye 'Umūmī-ye Mas'ūliyat-e Madanī-ye Matbū' Nāši az 'Amal-e Tābe' dar Hoquq-e Farānseh va Tarḥ-e Ān dar Hoquq-e Īrān* [General Theory of Employer's Civil Liability Arising from Employee's Act in French Law and Its Presentation in Iranian Law]. *Majalleh-ye Hoquqi-ye Dadgostari* [Justice Law Journal], Vol. 76, No. 77, pp. 35–68 [in Persian].
- 24) Yazdanian, Alireza, & Niazi, Abbas (1393 SH/2014). *Moṭāla'eh-ye Toṭbiqī-ye Mas'ūliyat-e Tazāmonī dar Feqh va Hoquq-e Farānseh* [Comparative Study of Joint and Several Liability in Jurisprudence and French Law]. *Molate'at-e Hoquq-e Tatbiqi-ye Mo'aser* [Contemporary Comparative Law Studies], Vol. 5, No. 8, pp. 139–166 [in Persian].



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی