

پژوهش‌های حقوقی

علمی - ترویجی

شماره ۲۵

هزار و سیصد و نود و سه - نیمسال اول

- ۵ ● آموزش حقوق بشر برای تفتی خشونت
رما لاسی - عباس بهروزی‌کوله
- ۲۹ ● چالش‌های سازمان جهانی تجارت در حاکمیت جهانی بر حوزه نفت
محمد آقایی
- ۶۱ ● مهندسی ساوول‌های نطقه‌ای انسان در مثلث حق سلامت، حق توسعه و هویت مشترک
فاطمه طرف
- ۸۵ ● دولت یرتاب‌کننده اشیای فضای و تأثیر پروژه «سی لانچ» بر تحول مفهوم آن
حسین کلونتی - سیدمادی محمودی
- ۱۱۲ ● رجوع سازمان تأمین اجتماعی به کارفرمای مقصر در ورود خسارت به کارگر بیمه‌شده
محمد سابر - سرین طباطبایی حساری
- ۱۳۲ ● مسؤلیت حقوقی دولت در بلایای طبیعی
زهره رحمتی
- ۱۸۵ ● کتوتاسیون منح شکنجه: هشم‌اندازی فرا راه جبران خسارت قربانیان نقض‌های فراسرزمینی
نیلوفر نظریاتی
- ۱۹۹ ● شرط ماهوی گام ابتکاری در آینده قوانین و مقررات (الگوی برای قانونگذاری ایران)
حامد نجفی - مهسا مدنی
- ۲۱۲ ● جایگاه ایران در مؤسسه بین‌المللی یکنواخت کردن حقوق خصوصی (پوتیدروا) و نگاهی به آینده
کوروش چمتری





http://jlr.sdil.ac.ir/article_32627.html

رجوع سازمان تأمین اجتماعی به کارفرمای مقصر در ورود خسارت به کارگر بیمه شده

محمود صابر*
نسرین طباطبایی حصاری**

چکیده:

راه‌حل‌های مبتنی بر نظام تأمین اجتماعی از جمله شایع‌ترین راه‌حل‌ها برای کمک به آسیب‌دیدگان از بیماری حرفه‌ای و حوادث ناشی از کار است. لیکن این راه‌حل‌ها، امکان مراجعه به مسؤول حادثه را از میان نمی‌برد. این امر در ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی ایران پیش‌بینی شده که با لحاظ ابزارهای خاص و استثنایی پیش‌بینی شده در آن تعیین قلمرو موضوعی و شخصی ماده مزبور از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است و سبب بحث و چالش‌هایی در تعیین قلمرو شمول ماده مزبور میان حقوقدانان و در رویه عملی گردیده است. این اختلاف‌نظرها بیشتر ناشی از چالش میان جنبه حمایتی بودن نهاد تأمین اجتماعی و استثنایی بودن ابزارهای پیش‌بینی شده در ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی است که در نهایت استثنایی بودن ابزار نام‌برده تفسیر مضیق را ایجاد می‌نماید. قلمرو اجرایی ماده مذکور برای مراجعه سازمان تأمین اجتماعی به مسؤول حادثه مستلزم تحقق شرایط سه‌گانه‌ای است که عبارت‌اند از وقوع پرداخت، غرامتی بودن پرداخت و وجود تقصیر. البته مراجعه سازمان به مسؤول حادثه دارای تشریفات است که به‌رغم وجود دستورالعمل‌های اجرایی در این خصوص در مواردی با ابهام و ایراد مواجه می‌شود. از جمله موارد دارای ابهام ترتیب و نحوه مراجعه سازمان در مواردی است که موضوع با مقررات مربوط به دیات مرتبط می‌گردد.

کلیدواژه‌ها:

کارگر، کارفرما، بیمه شده، بیمه‌گر، مسؤولیت مدنی، تأمین اجتماعی.

مقدمه

خطرهای شغلی دسته بزرگی از حوادث و بیماری‌ها هستند که در نتیجه و به مناسبت انجام کار برای افراد به وجود می‌آیند. در کشورهای مختلف حقوقدانان و قانونگذاران برای کمک به زیاندیدگان ناشی از خطرانی شغلی به راه‌حل‌های مختلف متوسل شده‌اند که از جمله آنها راه‌حل‌های مبتنی بر نظام بیمه اجتماعی^۱ است.

بر این مبنا، بیمه شده از مزایا و حمایت‌های سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان اصلی‌ترین نهاد بیمه‌ای در ایران برخوردار می‌گردد. لیکن این امر به معنای از میان رفتن مسؤلیت فردی نیست که خطرانی به‌بار آمده برای بیمه شده ناشی از تقصیر وی است. این امر در ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی مورد تصریح واقع شده و مبنای رجوع سازمان تأمین اجتماعی به مقصر حادثه جهت وصول مبالغ پرداختی به بیمه شده قرار گرفته و ابزارهای ویژه‌ای جهت این امر در اختیار سازمان نهاده است. ماده مزبور مقرر می‌دارد: «در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان تأمین خدمات درمانی هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود. تبصره ۱. مقصر می‌تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این بابت بری الذمه شود. تبصره ۲. هر گاه بیمه شده مشمول مقررات مربوط به بیمه شخص ثالث باشد در صورت وقوع حادثه سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی یا شخصاً کمک‌های مقرر در این قانون را نسبت به بیمه شده انجام خواهند داد و شرکت‌های بیمه موظف‌اند خسارات وارده به سازمان‌ها را در حدود تعهدات خود نسبت به شخص ثالث بپردازند.» نوشتار حاضر پس از بررسی فلسفه وجودی ماده ۶۶ به تعیین قلمرو، شرایط و تشریفات رجوع سازمان و در نهایت نحوه اعمال آن در برخورد با قواعد مربوط به دیات خواهد پرداخت.

۱. فلسفه وجودی ماده ۶۶

با راه پیدا کردن آثار انقلاب صنعتی به ایران و تصویب قوانین حمایتی مربوط به نظام تأمین اجتماعی (از جمله قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴) سازوکار جبران خساراتی ناشی از خطرانی شغلی در نظام تأمین اجتماعی ایران جای گرفت و به این وسیله کارگر آسیب دیده مورد حمایت واقع شد. از جمله اهداف و کارکردهایی که در پیش‌بینی مقررات

۱. نظام بیمه اجتماعی در واقع یک سیستم بیمه‌ای (اجباری) کارگران است که هدف از آن حمایت از کارگران و خانواده آنها در برابر خطرات اساسی، طبیعی یا تصادفی (بیماری‌ها، معلولیت‌ها، پیری، تصادفات ...) است.
(Gérard Cornu, *Vocabulaire Juridique*, Presses Universitaires de France, Sixième édition, 1996, P. 79).

مربوط به خطراتی شغلی در نظام تأمین اجتماعی، علاوه بر «حمایت کارگر و جبران خسارت وی» مد نظر قرار گرفته است. «پیشگیری» از خطراتی شغلی (حوادث و بیماری‌های ناشی از کار) از طریق تعیین ضمانت اجرا برای رفتار ناشایست است. زیرا پیشگیری از خطراتی حرفه‌ای در صورتی موفقیت‌آمیز خواهد بود که مقررات مربوط به ایمنی و بهداشت در محیط کار رعایت شود. به گونه‌ای که یکی از وظایف عمده‌ای که اغلب نظام‌های حقوقی بر عهده کارفرما گذارده‌اند نگهداری و حفظ محیط کار است. کارفرما بایستی مقررات و سیاست کار خود را با احترام به سلامت و امنیت محیط کار کارگزارانش تهیه و امکان بازرسی آن از طرف بازرسان را فراهم کند.^۱ در کنار این امکان، یکی از مهم‌ترین سیاست‌های پیشگیرانه قانون تأمین اجتماعی ایران امکان رجوع سازمان تأمین اجتماعی به کارفرمایی است که مقررات مربوط به حفاظت فنی و بهداشت را در محیط کار رعایت نکرده است.

به موجب ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی: «در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان تأمین خدمات درمانی و سازمان هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامت و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.»

علاوه بر هدف مذکور، ماده ۶۶ بیانگر این امر است که وجود بیمه‌های اجتماعی در ایران برخلاف برخی کشورها همچون فرانسه^۲ باعث نمی‌شود رابطه مسؤولیت میان کارگر زیان

1. Paul Lewis, *Practical Employment Law (A Guide for Human Resource Managers)*, First published, Blackwell Publishers, UK, 1992, P. 92.

2. Art.L.4511 - Code de la Sécurité Sociale: "... aucune action en réparation des accidents et maladies mentionnés par le présent livre ne peut être exercée conformément au droit commun, par la victime ou ses ayants droit".

در حقوق فرانسه کارفرما مکلف است به صندوق بیمه‌ای همه حوادث ناشی از کار را که از آن مطلع شده است اعلام کند و الا کارگر می‌تواند علیه کارفرمایی که این وظیفه را انجام نداده است دعوی مسؤولیت مدنی اقامه کند. این وظیفه کارفرما مورد بحث واقع شده است و سبب درگیری میان مقررات عمومی و قانون تأمین اجتماعی شده است. رویه قضایی به این اصل معتقد است که تقصیر ناشی از فراموشی اجرای این اعلام با محرومیت از متوسل شدن به مقررات عام که در ماده ۴۵۱ - قانون تأمین اجتماعی به آن اشاره شده (محرومیت از حق اقامه دعوا) بی‌ارتباط نیست. کارفرما خودش را خارج از قلمرو اعمال مقررات خاص قرار می‌دهد و نمی‌تواند از وضعیت پیش‌بینی شده در این ماده بهره بگیرد، مگر در ایجاد آن کمک کرده باشد و حادثه را اعلام نموده باشد. کارگر آسیب‌دیده می‌تواند دعوی مسؤولیت مدنی علیه کارفرما به خاطر این تقصیر اقامه کند و فقدان شانس به دست آوردن جبران زیان‌ها توسط تأمین اجتماعی را مطالبه کند. این امکان توسل به مقررات عمومی به طور فرعی در سال ۱۹۷۹ زیر سؤال رفت. رویه قضایی، مکانیسم جبران خسارت با قرار دادن یک قاعده نظم عمومی مطلق در حقوق تأمین اجتماعی را به وجود آورد و هرگونه توسل به مقررات عمومی حتی در صورت وجود تقصیر قابل سرزنش کارفرما را ممنوع کرد. این راه‌حل برای قربانیان نامطلوب بود. آنها مرتکب تقصیر نشده بودند اما باید نتایج بی‌احتیاطی بزرگ کارفرما را تحمل می‌کردند. این موقعیت سخت‌گیرانه تلطیف شد و به بیمه شده اجازه اثبات تقصیر کارفرما برای اقامه دعوی مسؤولیت مدنی علیه وی با مقررات عمومی اعطا گردید. به این وسیله کارفرما مسؤول قرار گرفت و باید در این صورت خسارات وارده به کارگران را جبران کند.

(Christophe Radé et Jean Hauser, *Droit du Travail et Responsabilité Civile*, Librairie générale de droit

دیده و کارفرما قطع گردد. ماده مذکور به درستی بطلان این استدلال را نشان می‌دهد که کارفرما با پرداخت حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی، مسؤولیت خود را بیمه می‌کند و لذا نباید مسؤول جبران خسارات ناشی از تقصیر خود باشد. در حقیقت، مقنن در وضع ماده ۶۶ این امر اساسی را مورد توجه قرار داده است که قیاس بیمه‌های اجتماعی به بیمه مسؤولیت به هیچ وجه صحیح نیست؛ بلکه، الزام کارفرما به پرداخت حق بیمه، مبتنی بر همبستگی اجتماعی است و تأثیری در اعمال قواعد عام مسؤولیت مدنی ندارد، مگر اینکه همانند حقوق فرانسه، قانون خاصی بر این امر تصریح کرده باشد و مسؤولیت مدنی را در رابطه میان زیان‌دیده و کارفرما از بین برده باشد. به عبارت دیگر، حق بیمه‌ای که کارفرما در بیمه‌های اجتماعی پرداخت می‌کند، ارتباطی با مسؤولیت وی ندارد کما اینکه کارفرما مکلف است حق بیمه را برای مواردی مثل بازنشستگی، بیکاری، بارداری، فوت و از کار افتادگی غیر ناشی از کار، درمان بیمه شده و ... پرداخت کند که وی در قبال آنها مسؤولیتی ندارد. از نظر کارفرما نیز حق بیمه نوعی «مزد غیرمستقیم» است که به کارگر می‌پردازد و لذا شخصاً هزینه آن را تحمل نمی‌کند، بلکه یا آن را به قیمت کالا و خدماتی می‌افزاید که عرضه می‌دارد و در نهایت بار آن را مشتریانش تحمل می‌کنند یا از طریق کاهش دستمزد کارگر، آن را به کارگران منتقل می‌کند.^۱ بنابراین پرداخت حق بیمه، مسؤولیت کارفرما را در خصوص جبران خسارات وارده بر مبنای قواعد عام مسؤولیت مدنی از میان نمی‌برد. بنابراین در خصوص وجود مسؤولیت مدنی کارفرمایی که مقررات حفاظت فنی و بهداشتی را در محیط کار رعایت ننموده و این امر منجر به بیماری یا حادثه برای کارگر زیان دیده شده است، تردیدی نیست؛ لیکن، ممکن است این ابهام به وجود آید که آیا کارگر زیان‌دیده می‌تواند مزایای تأمین اجتماعی و مسؤولیت مدنی را با یکدیگر جمع کند و علاوه بر دریافت حمایت‌های تأمین اجتماعی، با اقامه دعوی مسؤولیت مدنی علیه کارفرما، خساراتی وارده را از وی نیز دریافت نماید یا آنکه سازمان می‌تواند پس از انجام تعهدات خود در مقابل بیمه شده به جای او به مسؤول حادثه رجوع کند؟

ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی با تأیید فرض اخیر به سازمان تأمین اجتماعی اجازه داده است پس از پرداخت هزینه‌ها به مسؤول حادثه و بیمه‌گر وی رجوع نماید و امکان جمع

et de jurisprudence, Paris, 1992, P.79 et 80).

بنابراین به عنوان یکی از استثنائات مسؤولیت مدنی در حقوق فرانسه، قربانی حوادث ناشی از کار و بیماری‌های حرفه‌ای و قائم مقامان قانونی وی حق اقامه دعوا علیه کارفرما را صرفاً در وضعیت خاصی دارند که مشارالیه مرتکب تقصیر غیرقابل بخشش یا عمدی در اعلام حادثه شده باشد.

Jean - Jacques Dupeyroux, *Droit de la Sécurité Sociale*, Dalloz, Onzième édition, 1988, P.501502 -).

۱. سیدعزت‌الله عراقی و همکاران، درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی (تهران: مؤسسه عالی پژوهش، ۱۳۸۶)، ۲۲۹.

مزایای تأمین اجتماعی و مسئولیت مدنی را از طرف کارگر زیان دیده رد نموده و در حقیقت از میان راه‌حل‌های موجود سیاست «رجوع» را انتخاب نموده است و به نهاد تأمین اجتماعی این حق را اعطا نموده که پس از جبران خسارت زیان دیده به مسؤؤل حادثه و بیمه‌گر مسؤولیت او رجوع کند. حکم مذکور منطبق با اصول پذیرفته شده در حقوق مسؤولیت مدنی است، زیرا یکی از شرایط ضرر قابل مطالبه آن است که «ضرر باید جبران نشده باشد.» و در هر موردی که به‌وسیله‌ای از زیان دیده جبران خسارت شده است، ضرر از بین می‌رود و دوباره نمی‌توان آن را مطالبه نمود. لذا گفته می‌شود که زیان دیده نمی‌تواند دو یا چند وسیله جبران ضرر را با هم جمع کند.^۱ و به این‌وسیله از جبران خسارت مضاعف زیان‌دیده جلوگیری می‌شود. این امر نیز خود سبب می‌شود در هزینه‌های نهاد تأمین اجتماعی صرفه‌جویی شود و از محل مبالغی که به این ترتیب به‌دست می‌آید، افراد بیشتری تحت پوشش حمایت‌های تأمین اجتماعی قرار گیرند.^۲

۲. قلمرو ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی

ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی درخصوص حوادث و بیماری‌هایی که مستقیماً به دلیل عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از سوی کارفرما دامن‌گیر کارگر (بیمه شده) می‌گردد؛ به سازمان تأمین اجتماعی حق داده است پس از جبران خسارات وارده، به کارفرما مراجعه و آنچه را که به کارگر پرداخت نموده است، مطابق ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی مطالبه کند.^۳ لذا مقنن به این‌وسیله در جهت حمایت از سازمان، اسناد متضمن مطالبات موضوع ماده ۶۶ را در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم‌الاجرا تلقی نموده است و به سازمان این حق را داده تا بدون رجوع به محاکم دادگستری و مستقیماً با صدور اجرائیه به‌وسیله مأموران خود اقدام به وصول آنها کند. امتیاز اعطا شده به سازمان در ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی جنبه استثنایی داشته، لذا تعیین قلمرو شخصی و موضوعی ماده ۶۶ از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است.

۲. ناصر کاتوزیان، الزام‌های خارج از قرارداد: ضمن قهری، ج اول (تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم، ۱۳۷۸)، ۲۹۰.

1. Fleming, John, *International Encyclopedia of comparative Law, volume XI, Torts, collateral benefits*, 1971, chapter 11, p.7.

به نقل از: حسن بادینی، «قواعد حاکم بر اعمال همزمان نظام‌های جبران خسارت»، فصلنامه حقوق، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره ۳۸، ۲ (۱۳۸۷)، ۵۲.

۳. ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی: «مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارت تأخیر و جریمه‌های نقدی که ناشی از اجرای این قانون یا قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی و قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان باشد، همچنین هزینه‌های انجام شده طبق مواد ۶۶ و ۹۰ و خسارات مذکور در مواد ۹۹ و ۱۰۰ این قانون در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم‌الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول باشد...»

۱-۲. قلمرو شخصی

همان‌گونه که قبلاً اشاره شد، در حقوق برخی کشورها وضع قوانین خاص در تأمین اجتماعی برای حوادث ناشی از کار و بیماری‌های حرفه‌ای باعث شده تا مسؤولیت مدنی، در رابطه میان زیان دیده و کارفرما، از میان برود؛ لیکن در کشور ما چنین مقرراتی وجود ندارد و برخورداری کارگر بیمه شده از مزایای تأمین اجتماعی نافی مسؤولیت کارفرما در برابر کارگر نیست. ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی نیز با توجه به همین امر امکان مراجعه سازمان به کارفرما را پذیرفته است؛ لیکن توجه به تبصره‌های ذیل این ماده ممکن است این تصور را به وجود آورد که قلمرو شخصی ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی صرفاً محدود به کارفرمای مسؤول حادثه نیست.

تبصره ۲ ماده مذکور مقرر می‌دارد: «هرگاه بیمه شده مشمول مقررات مربوط به بیمه شخص ثالث باشد، در صورت وقوع حادثه سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی یا شخصاً کمک‌های مقرر در این قانون را نسبت به بیمه شده انجام خواهند داد و شرکت‌های بیمه موظفاند خسارات وارده به سازمان‌ها را در حدود تعهدات خود نسبت به شخص ثالث بپردازند.» بنابراین در صورتی که حادثه در نتیجه عمل اشخاص دیگر غیر از کارفرما روی داده باشد سازمان می‌تواند به مسؤول حادثه مراجعه کند. این امکان به قیاس اولویت از تبصره ۲ ماده ۶۶ به دست می‌آید؛ زیرا بر اساس تبصره ۲ ماده مذکور، سازمان می‌تواند به بیمه‌گر مسؤول حادثه مراجعه کند، پس به طریق اولی حق مراجعه به شخص او (فرد مسؤول حادثه) را دارد؛ زیرا مسؤولیت بیمه‌گر فرع بر مسؤولیت بیمه‌گذار است. در خصوص تبصره ۲ ماده ۶۶ باید توجه داشت که منظور از بیمه‌گر در اینجا، بیمه‌گر مسؤول حادثه و نه بیمه‌گر خود زیان‌دیده می‌باشد. بنابراین، در صورتی که مسؤولیت اعمال اشخاص ثالث که سبب حادثه گردیده‌اند به عهده دیگری باشد، سازمان پس از جبران خسارات زیان‌دیده می‌تواند علیه این اشخاص نیز اقدام کند، زیرا در قائم‌مقامی، طلب با تمام تضمیناتش منتقل می‌گردد و از جمله این تضمین‌ها، مسؤولیت مدنی ناشی از فعل غیر است.^۱

در خصوص تبصره ۲ ماده ۶۶ این ابهام وجود دارد که در خصوص اشخاصی که به موجب تبصره مذکور حق مراجعه سازمان به آنها شناخته شده است، آیا سازمان حق استفاده از ماده ۵۰ را جهت وصول مطالبات خود از آنها دارد یا خیر؟

در پاسخ به پرسش مذکور دو دیدگاه ممکن است به ذهن متبادر گردد. اول آنکه ماده ۶۶ در مقام اعطای امتیاز استفاده از ماده ۵۰ جهت مراجعه سازمان به کارفرما (به شرط رعایت

۱. حسن بادینی و محسن ایزانلو، «نقد و بررسی ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی»، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، سال اول، پیش شماره (۱۳۸۴)، ۲۱.

قلمرو موضوعی آن ماده) است. لذا با لحاظ این امر که تبصره ۲ ماده ۶۶ در ذیل این ماده بیان شده است، می‌توان استنباط نمود در خصوص اشخاصی نیز که به موجب تبصره مذکور حق مراجعه سازمان به آنها شناخته شده است، سازمان حق استفاده از ماده ۵۰ را جهت وصول مطالبات خود از آنها (به شرط رعایت قلمرو موضوعی ماده) خواهد داشت. در حقیقت تبصره مذکور قلمرو شخصی مقرر در ماده ۶۶ را افزایش داده است. چه آنکه طبق قواعد عام مسؤولیت مدنی و قائم‌مقامی،^۱ سازمان پس از پرداخت خسارات وارده به بیمه شده، حق مراجعه به مسؤول حادثه را دارا خواهد بود و در صورت عدم وجود مقرره خاص نیز در اصل مذکور تردیدی وجود نخواهد داشت. بنابراین هدف از وضع ماده ۶۶ و تبصره آن بیان یکی از اصول اساسی پذیرفته شده حقوقی نبوده است، بلکه مقنن با وضع ماده مذکور در مقام اعطای امکان استفاده از ابزار استثنایی موجود در ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی به سازمان بوده تا بدین وسیله سازمان را که متولی و متصدی یک خدمت عمومی است مورد حمایت قرار دهد و آن را از مراجعه به محاکم عمومی جهت وصول مطالباتش و صرف زمان طولانی جهت این امر بی‌نیاز نماید.

در مقابل، دیدگاه دیگری مطرح می‌گردد که به موجب آن استفاده از ماده ۵۰ جهت وصول مطالبات سازمان در قلمرو ماده ۶۶ صرفاً محدود به حوادثی است که کارفرما در آن دارای تقصیر باشد. استثنایی بودن حکم مذکور در ماده ۵۰ مانع از گسترش موارد اعمال آن جزء در مواردی است که تصریح شده است. بنابراین علی‌رغم آنکه در اصل مراجعه به مسؤول حادثه اعم از کارفرما یا اشخاص ثالث تردیدی وجود ندارد، لیکن قلمرو شخصی ماده ۶۶ و در نتیجه امکان استفاده سازمان از ماده ۵۰ در رجوع به مسؤول حادثه صرفاً محدود به کارفرما می‌گردد. تبصره ۲ ماده ۶۶ نیز در مقام افزایش قلمرو شخصی ماده ۶۶ نبوده است، بلکه در مقام رفع خلط این موضوع با بحث مربوط به بیمه اشخاص در بیمه‌های تجاری است؛ زیرا «در مورد بیمه اشخاص به‌ویژه بیمه عمر، چون پولی که بیمه‌گر در مقام اجرای تعهد خویش می‌پردازد، ارتباط با میزان خسارت ندارد و کار بیمه‌گذار نوعی سرمایه‌گذاری و ذخیره است، گرفتن آن مبلغ در اجرای قرارداد بیمه، حق بیمه‌گذار در خسارت گرفتن از اشخاص ثالث را از بین نمی‌برد. برای مثال اگر کسی بیمه عمر شود و در اثر سانحه اتومبیل درگذرد، گرفتن حق بیمه مانع از رجوع وارثان متوفی به راننده خطاکار نیست.»^۲ به عبارت دیگر ذی‌نفع در این بیمه‌ها می‌تواند هم مبلغ بیمه‌نامه و هم جبران خسارات وارده را از مقصر دریافت کند. لیکن در خصوص بیمه‌های اجتماعی، علی‌رغم شباهت ظاهری آن با بیمه اشخاص،

۱. غلامرضا موحدیان، حقوق کار به انضمام مباحثی از بیمه‌های تأمین اجتماعی کارگران (قم: چاپ نگین، ۱۳۸۱)، ۲۲۷-۲۲۸.

۲. کاتوزیان، پیشین، ۲۹۳.

بیمه‌گذار نمی‌تواند هم از مزایای تأمین اجتماعی برخوردار شود و هم دعوی مسؤلیت مدنی علیه مسؤول حادثه اقامه کند؛ بلکه در بیمه‌های اجتماعی ترتیب مقرر شده در خصوص بیمه اموال در بیمه‌های تجاری اتخاذ گردیده است و این امر مانع جبران مضاعف خسارات وارده به زیان‌دیده می‌شود و بر همین اساس، سازمان تأمین اجتماعی در حدود پولی که می‌پردازد، قائم‌مقام زیان‌دیده می‌گردد. تبصره ۲ ماده ۶۶، صرفاً به منظور بیان نکته فوق‌الاشعار تصویب گردیده، لیکن امکان استفاده از ماده ۵۰ را جهت وصول مطالبات مورد بحث فراهم نمی‌کند. استثنایی بودن امکان استفاده از ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی در وصول مطالبات سازمان نیز مؤید دیدگاه اخیر است.

۲-۲. قلمرو موضوعی

در نظام حقوقی ایران، برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی نافی مسؤلیت مدنی کارفرما در برابر کارگر نیست. حکم ماده ۶۶ مبنی بر امکان مراجعه سازمان به کارفرما هم نتیجه بقای مسؤلیت مدنی کارفرما در برابر کارگر است. در رویه عملی سازمان تأمین اجتماعی، برخی با توجه به همین امر (بقای مسؤلیت مدنی) معتقدند که در هر مورد که کارفرما در برابر کارگر مسؤلیت دارد، خواه حادثه ناشی از کار یا غیرناشی از کار باشد، سازمان بر مبنای حکم مقرر در ماده ۶۶ و با استفاده از ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی حق مراجعه به کارفرما را خواهد داشت.

در خصوص سایر وارد کنندگان زیان بر فرض آنکه آنان نیز در قلمرو شخصی ماده ۶۶ قرار گیرند، معتقد هستند در صورتی که حادثه در نتیجه عمل اشخاص دیگر غیر از کارفرما روی دهد، سازمان می‌تواند به مسؤول حادثه مراجعه کند، خواه حادثه ناشی از کار باشد یا غیر ناشی از کار. لذا رجوع سازمان تنها به حوادث ناشی از کار محدود نیست.

لیکن بررسی دقیق دیدگاه فوق نشانگر خلط مبحث و برداشت نادرست از ماده ۶۶ است. زیرا بر طبق قواعد عام مسؤلیت مدنی و قائم‌مقامی، سازمان پس از انجام پرداخت‌های غرامتی به بیمه شده حق رجوع به مسؤول حادثه (خواه حادثه ناشی از کار یا غیر ناشی از کار باشد) را داراست. در صحت اصل مذکور تردیدی نیست، لیکن آنچه مورد تردید است امکان استفاده از ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی در وصول مطالبات مذکور است. همان‌طور که قبلاً اشاره شد، ماده ۵۰ دربردارنده حکمی استثنایی است که در موارد خاصی این امکان را برای سازمان فراهم نموده تا بدون لزوم مراجعه به مراجع قضایی و اداری، راساً جهت وصول مطالبات خود اقدام نماید.

استثنایی بودن حکم مذکور، سبب می‌شود صرفاً در مواردی که تصریح شده امکان اعمال آن وجود داشته باشد. بنابراین در موارد تردید، اصل تفسیر مضیق احکام استثنایی حاکم خواهد بود و نمی‌توان قلمرو آن را افزایش داد. ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی نیز بر این امر تصریح دارد که صرفاً در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده، سازمان می‌تواند طبق ماده ۵۰ این قانون جهت وصول پرداخت‌های غرامتی خود به بیمه شده، از کارفرما اقدام نماید. بنابراین حکم مذکور را نمی‌توان به حوادث و بیماری‌های غیرناشی از کار گسترش داد و به سازمان اجازه وصول مطالبات خود را بر مبنای ماده ۵۰ در غیر موارد تصریح شده اعطا نمود.

در خصوص سایر مسؤولان مذکور در تبصره ۲ (بر فرض افزایش قلمرو شمول ماده ۶۶ نسبت به آنها) نیز تنها در خصوص حوادث ناشی از کار یعنی حوادثی که در محیط کارگاه اتفاق افتاده مانند تصادف با وسایل نقلیه موجود در محوطه کارگاه یا حوادثی که ناشی از تقصیر سایر کارگران در محوطه کارگاه است، امکان اعمال ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی وجود خواهد داشت. در نتیجه، به‌رغم آنکه تردیدی در اصل امکان مراجعه سازمان به مسؤولان حادثه (اعم از حادثه ناشی از کار و غیر ناشی از کار) وجود ندارد؛ لیکن قلمرو موضوعی ماده ۶۶ صرفاً محدود به حوادث ناشی از کار است و در خصوص حوادث غیرناشی از کار به‌رغم آنکه که سازمان حق مراجعه به مسؤولان حادثه را پس از انجام پرداخت‌های غرامتی به بیمه شده داراست؛ اما حق استفاده از ماده ۵۰ را در این موارد دارا نیست.

در خصوص قلمرو موضوعی ماده ۶۶ توجه به دو نکته در خور توجه است:

۱. در صورتی که خسارت ناشی از تقصیر عمدی کارفرما یا نمایندگان وی یا اشخاص دیگر (سایر کارگران) باشد، با تمسک به اصول و قواعد کلی حاکم بر قانون تأمین اجتماعی و مسؤولیت مدنی به نظر می‌رسد که مقررات مربوط به حوادث ناشی از کار و بیماری‌های حرفه‌ای قابل اعمال نخواهد بود؛ زیرا در این صورت، با توجه به اینکه حادثه ناشی از کار اتفاقی پیش‌بینی نشده است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می‌افتد (بند ۸ ماده ۲ و ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی) و بیماری حرفه‌ای نیز بیماری است که بیمه شده طی روندی مستمر و در نتیجه اشتغال به برخی از کارها به آن مبتلا می‌شود، نمی‌توان گفت که حادثه ناشی از کار اتفاق افتاده یا بیمه شده دچار بیماری حرفه‌ای گردیده است. در واقع، وجود عمد در این موارد سبب قطع رابطه سببیت میان کار و حادثه یا بیماری می‌گردد. در نتیجه خسارات ناشی از تقصیر عمدی مسؤول حادثه تخصصاً از قلمرو موضوعی ماده ۶۶ خارج است.

۲. ماده ۶۶ بر این امر تصریح دارد که سازمان صرفاً در خصوص حوادث ناشی از «عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان وی»، حق مراجعه با استفاده از ماده ۵۰ این قانون را به آنها دارد. در ابتدا ممکن است این تصور به وجود آید که بیماری حرفه‌ای یا حادثه ناشی از کار به هر علتی که باشد در قلمرو موضوعی این ماده قرار می‌گیرد و به سازمان امکان مراجعه به مسؤول حادثه را بر اساس ماده ۵۰ اعطا می‌کند؛ زیرا هر چند در ابتدای ماده ۶۶ تصریح شده است در صورتی که حادثه ناشی از «عدم رعایت مقررات حفاظت فنی» و بروز بیماری ناشی از «عدم رعایت مقررات بهداشتی» باشد، سازمان حق استفاده از اختیار مذکور در ماده ۶۶ را در مراجعه به مسؤول حادثه دارد، لیکن عبارت «احتیاط لازم» در ماده مذکور تاب این تفسیر را دارد که سایر حوادث ناشی از کار را که ناشی از دو عامل فوق‌الذکر نباشند؛ نیز در شمول قلمرو موضوعی ماده قرار دهد و دو مصداق ذکر شده را تمثیلی و نه حصری به حساب آورد؛ لیکن در مقابل دیدگاه دیگری با توجه به استثنایی بودن حکم ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی قابل طرح است مبنی بر اینکه صرفاً در صورتی که حادثه ناشی از کار و بیماری حرفه‌ای ناشی از عدم رعایت دو عامل مذکور در ماده (مقررات حفاظت فنی و بهداشتی) باشد، سازمان حق مراجعه به مسؤول حادثه را با استفاده از ماده ۵۰ داراست. علاوه بر آن، وجود ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی نیز مؤید این دیدگاه است که قلمرو شمول ماده ۶۶ محدود به تقصیر ناشی از عدم رعایت دو عامل ذکر شده در ماده است و سایر موارد تقصیر را در برنمی‌گیرد که منجر به وقوع حادثه یا بروز بیماری ناشی از کار می‌گردد، زیرا ماده ۹۰ نیز همانند ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی مربوط به حوادث ناشی از کار و تقصیر و مسؤولیت کارفرماست و بر همین مبنا حق مراجعه سازمان به کارفرمای مقصر را با استفاده از ماده ۵۰ اعطا نموده است؛ لیکن تفاوت این دو ماده در آن است که این دو تقصیر کارفرما با یکدیگر تفاوت دارند. تقصیر موضوع ماده ۶۶ عبارت است از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بهداشتی و بی‌احتیاطی کارفرما یا نمایندگان وی، در حالی که تقصیر موضوع ماده ۹۰ عبارت است از عدم معاینه پزشکی کارگر از سوی کارفرما جهت تشخیص قابلیت و استعداد کارگر برای کاری که به او سپرده می‌شود. در صورتی که اگر ماده ۶۶ تاب این تفسیر را داشت که همه موارد تقصیر کارفرما را در برگیرد که سبب وقوع حادثه ناشی از کار یا بروز بیماری حرفه‌ای می‌شود، لزومی به بیان برخی انواع تقصیر جهت شمول همان حکم در مواد دیگر از جمله ماده ۹۰ نبود. بنابراین عبارت «احتیاط لازم» را نیز در ماده ۶۶ باید ناظر بر رعایت مقررات حفاظت فنی و بهداشتی دانست و قلمرو ماده ۶۶ را که متضمن حکمی استثنایی است؛ افزایش نداد.

۳. شرایط مراجعه سازمان

در صورتی که بیمه شده در اثر خطرات شغلی (حادثه ناشی از کار و بیماری حرفه‌ای) دچار خسارت شود، سازمان با تحقق شرایطی حق مراجعه به مسؤول حادثه را خواهد داشت که در ذیل به بررسی این شرایط طی سه شماره خواهیم پرداخت:

۱-۳. وقوع پرداخت

ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی به صراحت رجوع سازمان به کارفرمای مقصر را موکول به انجام هزینه‌های مربوط به معالجات و غرامات و مستمری‌ها و ... نموده و فی‌الواقع لزوم وقوع پرداخت (اعم از نقدی و غیرنقدی) از سوی سازمان در حق زیان‌دیده یا بازماندگان واجد شرایط وی را از شرایط مراجعه سازمان قرار داده است. لحاظ مبانی موجود برای ماده ۶۶^۱ نیز، وجود شرط «وقوع پرداخت» را تأیید می‌نماید؛ زیرا تا قبل از «وقوع پرداخت»، از دارایی سازمان کاسته نشده و سازمان متحمل ضرری نگردیده تا دعوی مسؤولیت مدنی اقامه کند؛ قائم‌مقامی هم در اثر پرداخت ایجاد می‌شود و پیش از پرداخت، سازمان «قائم‌مقام» نگردیده است.^۲

وقوع شرط مذکور در خصوص پرداخت‌هایی که دفعتاً واحده انجام می‌شود با مشکلی مواجه نیست؛ لیکن در خصوص مستمری‌ها، موکول نمودن حق مراجعه سازمان به مسؤول حادثه به پرداخت، با این ایراد اساسی مواجه خواهد بود که مستمری‌ها به صورت تدریجی پرداخت می‌گردد و امکان مراجعه سازمان پس از هر پرداخت عملاً دشوار خواهد بود. تبصره ۱ ماده ۶۶ نیز که مقرر می‌دارد: «مقصر می‌تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این بابت بری‌الذمه شود.» اشکال فوق‌الاشعار را رفع نخواهد کرد، زیرا اعمال راه‌حل مذکور در تبصره ۱ ماده ۶۶ به اختیار فرد مقصر واگذار گردیده است و در صورتی که وی از این اختیار استفاده ننماید، راه‌حل پیش‌بینی شده نیز ثمربخش نخواهد بود.

با توجه به دشواری که عملاً موکول نمودن مراجعه سازمان پس از هر بار پرداخت مستمری به مقصر به همراه دارد، بند اول بخش چهارم دستورالعمل نحوه وصول خسارات موضوع ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی مورخ ۱۳۷۸/۸/۱۸، مقرر داشته است: «در مواردی

۱. به موجب ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی پس از انجام پرداخت‌های غرامتی حق مراجعه به مسؤول حادثه را خواهد داشت. در خصوص مبانی حقوقی این حق، تئوری‌های مختلفی ارائه گردیده است که پذیرش هر یک از آنها دارای آثار و تبعات حقوقی ویژه‌ای است که عبارت‌اند از: نظریه قائم‌مقامی از زیان‌دیده، نظریه مسؤولیت مدنی، نظریه تأسیس حقوقی خاص، نظریه تفکیک تعهد به دین و التزام به تأدیه.

۲. بادینی و ایزانلو، پیشین، ۲۵.

که کارفرما نسبت به پرداخت معادل ۱۰ سال مستمری موضوع تبصره ۱ ماده ۶۶ قانون اقدام ننماید لازم است هر شش ماه یکبار میزان وجوه پرداختی به مستمری‌بگیر محاسبه و طی اخطاریه به کارفرما ابلاغ و چنانچه آن را نپردازد، نسخه اخطاریه ابلاغ شده را همراه با درخواست صدور اجرائیه جهت پی‌گیری و وصول به واحد اجرائیات ارسال نمایند.»
رویه مذکور هر چند تکلیف مراجعه سازمان پس از هر ماه پرداخت را به شش ماه یکبار تقلیل داده است، لیکن واضح است که مشکل را به‌طور اساسی حل نخواهد کرد.
بنابراین اصلاح تبصره فوق‌الاشعار به نحوی که در موارد لزوم پرداخت مستمری، امکان الزام مقصر از سوی سازمان برای پرداخت یکباره مبلغ را فراهم نماید، می‌تواند رهگشا باشد.

۲-۳. غرامتی بودن پرداخت

پرداخت‌هایی که از سوی سازمان به بیمه‌شدگان آن صورت می‌گیرد ممکن است واجد وصف غرامتی یا فاقد آن باشد. منظور از پرداخت‌های غرامتی، پرداخت‌هایی است که در مقام جبران خسارات وارده به بیمه شده پرداخت می‌گردد و ناشی از حادثه بوده و با آن رابطه سببیت دارند. از جمله آنها می‌توان به مستمری از کارافتادگی، هزینه درمان و معالجه ... اشاره نمود؛ لیکن هدف از پرداخت غیر غرامتی جبران خسارات وارده بر بیمه شده نیست و نتیجه مستقیم حادثه محسوب نمی‌گردد که از جمله آنها، کمک عائله‌مندی، کمک ازدواج و ... قابل ذکر است.

یکی از شرایط مراجعه سازمان بر مبنای ماده ۶۶ آن است که پرداخت صورت گرفته به بیمه شده، از نوع پرداخت‌های غرامتی بوده باشد. اتخاذ هر یک از مبانی مذکور برای ماده ۶۶ نیز مؤید این امر می‌باشد؛ زیرا پرداخت‌های غیر غرامتی با وقوع حادثه بی‌ارتباط بوده و لذا بر مبنای نظریه مسؤولیت مدنی قابل توجیه نیست. علاوه بر آن چنین پرداخت‌هایی با طلب مسؤولیت مدنی زیان‌دیده از حادثه نیز بی‌ارتباط بوده و لذا نمی‌توان سازمان را قائم‌مقام زیان دیده در این موارد به حساب آورد.^۱

۳-۳. وجود تقصیر

سازمان فقط در صورتی حق دارد پس از انجام پرداخت‌های غرامتی به کارفرما یا نمایندگان وی بر مبنای ماده ۶۶ و با استفاده از ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی رجوع کند که خطرات

۱. عمران نعیمی، محمدرضا جوان جعفری، حمید فدایی، محسن قاسمی، احمد رضوانی، مهدی رشوند، زهرا جعفری و نسربین طباطبایی حصاری، قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی (تهران، جنگل، ۱۳۸۹)، ۲۶۴ - ۲۶۵.

مذکور مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و حفاظت فنی یا احتیاط‌های لازم از سوی آنها بوده باشد.

همان‌طور که قبلاً اشاره شد حوادث ناشی از تقصیر عمدی کارفرما به آن علت که حادثه ناشی از کار تلقی نمی‌گردد از شمول ماده ۶۶ تخصصی خارج است. بنابراین صرفاً در خصوص حوادث ناشی از تقصیر غیرعمدی کارفرما، ماده ۶۶ قابل اعمال است.

مسئله مهم در خصوص این شرط، مرجع صالح جهت احراز تقصیر کارفرماست. یکی از شرایط اعمال ماده ۶۶، وجود تقصیر کارفرما در وقوع حادثه یا بروز بیماری است؛ لیکن ماده ۶۶ مقام صالح اثبات تقصیر کارفرما را معین ننموده است. همین امر موجب بروز تردید در این خصوص گردیده است که آیا تشخیص سازمان در خصوص تقصیر کارفرما برای صدور اجرائیه کفایت می‌کند یا آنکه احراز این امر مستلزم اظهار نظر قضایی و صدور حکم قطعی از مراجع صالح است؟ در بدو امر ممکن است اندیشیده شود که زمانی سازمان می‌تواند مطابق ماده ۵۰ اقدام به صدور اجرائیه نماید که همه شرایط ماده ۶۶ فراهم باشد. مطابق ماده ۶۶ نیز یکی از این شرایط آن است که وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان وی باشد. لذا زمانی شرایط ماده ۶۶ و در نتیجه زمینه صدور اجرائیه بر مبنای ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی فراهم می‌گردد که امر مذکور (تقصیر کارفرما) اثبات و احراز گردد. لحاظ این امر که ماده ۶۶ مرجع صالح جهت اثبات تقصیر کارفرما را معین ننموده از یک سو و لحاظ قاعده صلاحیت عام محاکم دادگستری از سوی دیگر مؤید این امر می‌باشد که صدور اجرائیه مستلزم صدور حکم قطعی از مراجع دادگستری در خصوص تقصیر کارفرما می‌باشد؛ لیکن دقت در مبانی‌ای که قانونگذار در پیش‌بینی نهاد صدور اجرائیه در قانون تأمین اجتماعی مدنظر داشته است، بطلان دیدگاه فوق‌الذکر را نشان می‌دهد. زیرا مقنن به منظور حمایت از سازمان تأمین اجتماعی که اصلی‌ترین نهاد ارائه‌دهنده مزایای نظام تأمین اجتماعی در حقوق ایران می‌باشد، مطالبات سازمان را در حکم اسناد لازم‌الاجرا دانسته و به پیش‌بینی نهاد صدور اجرائیه در قانون تأمین اجتماعی پرداخته است تا به این وسیله سازمان را از قید اقامه دعوا علیه کارفرما و صرف زمانی طولانی جهت صدور حکم قطعی در خصوص این دسته از مطالباتش برهاند. بنابراین به نظر می‌رسد مرجع تشخیص تقصیر کارفرما نیز خود سازمان است چنان‌که ظاهر مواد ۵۰ و ۶۶ قانون تأمین اجتماعی نیز دلالت بر این امر دارد. منضم به آنکه قول به لزوم مراجعه به محاکم دادگستری جهت اثبات تقصیر کارفرما، صدور اجرائیه از سوی سازمان را خالی از فایده کرده و کمک مؤثری به سازمان نخواهد نمود؛ زیرا حکم قطعی دادگاه را از طریق اجرای احکام مدنی نیز می‌توان اجرا نمود.

نکته حائز اهمیت دیگر در خصوص شرط تقصیر، توجه به تقصیر مشترک زیان‌دیده و آثار آن است، هنگامی که کارگر و کارفرما هر دو به نحوی در وقوع حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه‌ای مقصر باشند، این پرسش به میان می‌آید که بر چه مبنایی بایستی مسؤولیت را تقسیم نمود و آیا در این موارد، سازمان برای وصول پرداخت‌هایی که به موجب ماده ۶۶ به بیمه شده نموده است می‌تواند به کارفرما مراجعه کند؟

در قواعد عام مسؤولیت مدنی، معیارهای متفاوتی در خصوص تقسیم مسؤولیت، زمانی که زیان وارده دارای چند سبب می‌باشد، مطرح شده است از جمله آنها تقسیم مسؤولیت به تساوی (ماده ۵۲۸ و ۵۳۳ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲)، تقسیم مسؤولیت براساس نحوه مداخله (ماده ۱۴ قانون مسؤولیت مدنی)، تقسیم مسؤولیت براساس درجه تقصیر (ماده ۱۶۵ قانون دریایی)، تقسیم مسؤولیت براساس عدالت و انصاف و تقسیم مسؤولیت به صلاحدید دادرس می‌باشد.^۱ هیچ‌کدام از نظریات فوق به‌طور قاطع در حقوق ایران پذیرفته نشده است. لیکن سه تئوری تقسیم مسؤولیت بر اساس درجه تقصیر، نحوه مداخله و تقسیم مسؤولیت به تساوی در قوانین ایران دارای سابقه می‌باشد. تقسیم مسؤولیت بر اساس درجه تقصیر جزء در مورد خاص (ماده ۱۶۵ قانون دریایی) پذیرفته نشده است و حکم کلی در ماده ۵۳۳ قانون مجازات اسلامی مبنی بر تقسیم به تساوی صرفنظر از درجه تأثیر در ورود ضرر و سنگینی و سبکی تقصیر، مقرر گردیده است؛ اما در مورد حوادث ناشی از کار با توجه به ماده ۱۴ قانون مسؤولیت مدنی تقسیم مسؤولیت باید بر اساس میزان مداخله صورت گیرد.^۲ لذا در صورتی که میزان و نحوه مداخله هر یک از اسباب معین باشد، بر اساس همان میزان سازمان حق مراجعه به کارفرما را خواهد داشت و در صورتی که این امر مشخص نباشد با استناد به تسبیب موضوع مواد ۵۲۸ و ۵۳۳ قانون مجازات اسلامی باید حکم به تساوی مسؤولیت کارگر و کارفرما نموده و در نتیجه حق مراجعه سازمان به کارفرما را برای مطالبه نیمی از خسارات وارده به رسمیت شناخت.

۴. تشریفات رجوع سازمان

مطابق دستورالعمل نحوه وصول خسارات موضوع ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۷۸ اثبات عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی از سوی کارفرما یا نمایندگان وی از سه طریق (گزارش بازرس کار، گزارش

۱. ناصر کاتوزیان، لعیا جنیدی، مجید غمامی، مسؤولیت مدنی ناشی از حوادث رانندگی (تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۰)، ۱۴۱-۱۳۵.

۲. برای مطالعه بیشتر نک: ناصر کاتوزیان، وقایع حقوقی (تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ چهاردهم، ۱۳۸۷)، ۹۸-۹۴.

کارشناسی بهداشت کار و حکم قطعی صادره از مراجع قضایی) امکان‌پذیر است. چنانچه به یکی از طرق فوق تفصیر کارفرما احراز گردد، به ترتیب زیر عمل خواهد شد:

۱. چنانچه بیمه شده حادثه دیده ناشی از کار، غرامت نقص عضو مقطوع یا غرامت دستمزد یا هر دو را دریافت نموده باشد و درمان وی نیز توسط سازمان انجام و یا هزینه درمان توسط دفاتر اسناد پزشکی پرداخت شده باشد، در این صورت کل هزینه‌های انجام شده توسط واحد امور بیمه‌شدگان محاسبه و طی اظهاریه به کارفرما ابلاغ و در صورت عدم پرداخت کارفرما، نسخه ابلاغ شده اظهاریه همراه با درخواست صدور اجرائیه جهت اقدامات بعدی به واحد اجرائیات ارسال می‌گردد.

۲. چنانچه بیمه شده در اثر حادثه ناشی از کار، از کار افتاده شود و برای وی مستمری از کارافتادگی جزئی یا کلی برقرار شود و همچنین در مواردی که بیمه شده فوت و برای بازماندگان وی مستمری فوت ناشی از کار برقرار گردد، باید به شرح زیر اقدام شود:

به میزان وجوه نقدی و غیرنقدی پرداختی به بیمه شده یا بازماندگان وی به اضافه هزینه درمانی انجام شده برای درمان بیمه شده از کارافتاده یا فوت شده توسط سازمان و دفاتر اسناد پزشکی سازمان، اظهاریه صادر و به کارفرما ابلاغ شود. در صورت عدم تمکین کارفرما به پرداخت هزینه‌های انجام شده، نسخه ابلاغ شده اظهاریه همراه با درخواست صدور اجرائیه جهت پی‌گیری و وصول خسارات به واحد اجرائیات ارسال گردد. ضمناً طبق تبصره ۱ ماده ۶۶ قانون، میزان مستمری ۱۰ ساله بیمه شده را براساس مستمری آخرین ماه محاسبه و به کارفرما ابلاغ نمایند تا در صورت تمایل کارفرما آن را پرداخت و بری‌الذمه شود.^۱

بنابراین به موجب دستورالعمل مورخ ۱۳۷۸، جهت اعمال تبصره ۱ ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی میزان مستمری ده ساله بیمه شده بر اساس «مستمری آخرین ماه» محاسبه می‌شود؛ لیکن معیار مذکور (محاسبه براساس مستمری آخرین ماه) در برخی موارد خلاف عدالت و انصاف است و با برخی قواعد حقوقی از جمله قاعده لاضرر در تعارض قرار می‌گیرد. به عنوان مثال: چنانچه در اعمال تبصره یک ماده ۶۶، سازمان در ابلاغ بدهی به کارفرما قصور ورزد و پس از مدت‌ها نسبت به ابلاغ اقدام نماید، اعمال معیار «محاسبه بر اساس مستمری آخرین ماه» برخلاف قاعده لاضرر بوده و سبب می‌شود نتایج تعلق و قصور واحد اجرائی بر کارفرما بار شود.

لذا عدالت و انصاف اقتضا می‌نماید که معیار محاسبه را در این موارد میزان مستمری‌ای قرار داد که امکان ابلاغ و مطالبه آن به کارفرما در زمان متعارف و به نحو مقتضی فراهم بوده است؛ لیکن باید توجه داشت در صورتی که سوابق حاکی از امتناع کارفرما از اجرای تبصره ۱

۱. دستورالعمل شماره ۵۲/۱۴۱۹۹ مورخ ۱۳۷۸/۸/۱۸ در خصوص نحوه وصول خسارات موضوع ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی.

ماده ۶۶ باشد، راه حل فوق فاقد وجاهت بوده و معیار محاسبه را باید میزان مستمری آخرین ماه نهاد. لذا در صورتی که به عنوان مثال ظرف مدتی مثلاً پنج سال سازمان اقدام به پرداخت مستمری به بیمه شده نموده و بر همین مبنا در جهت اعمال ماده ۶۶ اقدام به صدور اجرائیه علیه کارفرما کرده است و کارفرما علی‌رغم ابلاغ سازمان به وی ظرف مهلت متعارف و به نحو مقتضی، از اختیار مذکور در تبصره ۱ ماده ۶۶ در این مدت استفاده ننموده باشد، دیون ایجاد شده بر مبنای اجرائیه‌های صادره در ظرف پنج سال مذکور از وی قابل مطالبه بوده و در صورت ابراز تمایل او به استفاده از اختیار مذکور در تبصره ۱ ماده ۶۶، دیون ایجاد شده در خصوص پنج سال گذشته در احتساب ده سال موضوع تبصره فوق، محاسبه نخواهد شد؛ بلکه زمان آغاز ده سال مذکور از هنگام ابراز تمایل وی به استفاده از این اختیار بوده و معیار محاسبه نیز مستمری آخرین ماه پس از ابراز این تمایل می‌باشد؛ زیرا دیون ایجاد شده قبل از آن برعهده کارفرما مستقر شده و نمی‌تواند مبنایی برای برائت ذمه مورد نظر قرار گیرد.

۵. اجرای ماده ۶۶ و پرداخت دیه

زمانی که شرایط مقرر برای رجوع سازمان بر اساس ماده ۶۶ به کارفرما فراهم می‌گردد سازمان به عنوان قائم‌مقام بیمه شده به کارفرما مراجعه می‌نماید و مبالغ پرداختی به بیمه شده را از کارفرما مطالبه می‌کند؛ زیرا با وقوع تقصیر، کارفرما در برابر کارگر مسؤول جبران خسارات وارده قرار می‌گیرد و سازمان با پرداخت این مبالغ قائم‌مقام بیمه شده (متضرر) می‌گردد و لذا حق رجوع به کارفرما را پیدا می‌کند؛ لیکن گاهی ورود ضرر به کارگر به گونه‌ای است که مشمول مقررات مربوط به دیات نیز گردیده و کارفرما را مکلف به پرداخت دیه نیز می‌نماید. در چنین فرضی مسأله نحوه جمع مراجعه سازمان به کارفرما و پرداخت دیه از ناحیه وی مطرح می‌گردد. در خصوص مسأله مطروحه، دیدگاه واحدی وجود ندارد. رعایت انصاف و ممانعت از ایجاد تکلیف مضاعف برای کارفرما اقتضا می‌نماید که قائل به امکان استرداد مزایای تأمین اجتماعی از محل دیه گردید؛ زیرا خلاف عدالت است که کارفرما از سویی مکلف به پرداخت دیه گردد و از سوی دیگر مکلف باشد خسارات مذکور را به سازمان پرداخت نماید. مطرح شدن مسأله فوق‌الذکر در حقیقت ریشه در اختلاف نظر در خصوص ماهیت دیه دارد. اگر ماهیت دیه، تنها کیفر و مجازات باشد، باید معتقد بود که پرداخت‌های سازمان تأمین اجتماعی هیچ ارتباطی با دیه نداشته؛ زیرا ماهیت آنها از اساس متفاوت است و لذا عدالت و انصاف نیز تأیید می‌کند که سازمان بتواند برای کلیه مبالغ پرداختی به کارفرما از باب مسؤولیت مدنی وی مراجعه کند و علاوه بر آن به عنوان مجازات کارفرما محکوم به پرداخت دیه باشد. بر اساس این نظر چون پرداخت‌های سازمان تأمین اجتماعی از بابت

مجازات وارده کننده زیان محسوب نمی‌شود، طبیعی است که این سازمان در وصول دیه از مسؤل حادثه قائم مقام زیان دیده نشود؛ اما هر گاه چهره خسارت بودن دیه تأیید گردد اعم از آنکه آن را خسارت محض و یا دارای ماهیت مختلط (خسارت و مجازات) به حساب آوریم، میان پرداخت‌های سازمان و دیه ارتباط وجود خواهد داشت و لذا خلاف عدالت است که کارفرما هم مکلف به پرداخت دیه و هم پرداخت‌های سازمان به طور مجزا گردد؛ زیرا در این صورت فی الواقع وی مجبور به جبران مضاعف یک زیان می‌گردد. در نتیجه می‌بایست قائل به امکان استرداد مزایای تأمین اجتماعی از محل دیه گردید و بدین وسیله مانع اجحاف به کارفرما شد.^۱

دیدگاه فوق‌الذکر هر چند با عدالت و انصاف موافق است، لیکن با این ایراد مواجه می‌باشد که ذی‌نفع دریافت دیه در قوانین جزایی به صراحت مشخص شده و به‌ویژه در فرض فوت زیان‌دیده نیز بازماندگان مستحق دریافت دیه همان بازماندگان مستحق دریافت مزایای تأمین اجتماعی نیستند و بنابراین استرداد مزایای تأمین اجتماعی از محل دیه ممکن نیست. علاوه بر آن، این امر سازمان را از مزایای مندرج در ماده ۶۶ (امکان استفاده از ابزار پیش‌بینی شده در ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی) محروم و مکلف به مطالبه مزایای پرداختی از طریق محاکم دادگستری نموده و سبب نقض فلسفه وضع ماده ۶۶ و تبصره‌های آن می‌گردد. ایرادهای مذکور و لحاظ این امر که بحث دیه و امکان استرداد مزایای مذکور در ماده ۶۶ هر یک دارای عناوین قانونی مجزا می‌باشند؛ سبب تقویت امکان مطالبه مزایای پرداختی و دیه به طور جداگانه از کارفرما در وضعیت فعلی گردیده است به‌ویژه آنکه دیه در جهت جبران خسارات وارده به زیان‌دیده می‌باشد؛ در حالی که قسمت اعظمی از مزایای ارائه شده توسط سازمان درصدد جبران خسارت آینده زیان‌دیده می‌باشد. لذا دو زیان متفاوت است که هر یک می‌بایست به صورت جداگانه جبران گردد و در نتیجه بحث ایجاد تکلیف مضاعف برای بیمه‌گر نیز سالبه به انتفاع موضوع می‌باشد.^۲

هر چند تفسیر موضوع به نحو فوق، مسأله را از نظر حقوقی حل می‌نماید، اما تجزیه و تحلیل موضوع به خوبی نشان می‌دهد که در برخی موارد به‌عنوان مثال زمانی که مزایای پرداختی سازمان ناظر بر جبران خسارات وارده بوده مثل هزینه درمان، سبب ایجاد تکلیف

۱. برای مطالعه در خصوص نحوه رجوع سازمان به مبلغ دیه نک: محسن ایزانلو، «استرداد مزایای تأمین اجتماعی از محل دیه مسؤولیت مدنی (مطالعه تطبیقی)» فصلنامه حقوق، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره ۳۸، ۱ (۱۳۸۷)، ۴۳-۴۶.

۲. در مورد ارتباط پرداخت‌های سازمان با دیه، معاونت فنی و درآمد سازمان تأمین اجتماعی نیز در پاسخ به این پرسش که «آیا پرداخت دیه از ناحیه کارفرما به کارگر می‌تواند مانعی برای اجرای حکم ماده ۶۶ باشد.» چنین اظهار داشته است: «طبق ماده ۶۶ قانون در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی یا مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما بوده، سازمان هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ از کارفرما وصول خواهد نمود و اجرای حکم این ماده هیچ‌گونه ارتباطی با دیه تعیین شده از سوی مقامات قضایی ندارد.»

مضاعف برای کارفرما می‌گردد. در حقوق برخی کشورها این مشکل به وسیله نظام بیمه مسؤولیت مدنی حل شده است. در حقوق انگلستان به موجب «قانون بیمه اجباری مسؤولیت کارفرمایان مصوب ۱۹۶۹» کارفرما موظف است مسؤولیت خود در قبال «خسارات وارد به کارگران» را بیمه کند، این خسارات شامل خسارات بدنی (اعم از بیماری و فوت) وارده به هر شخصی که کارگر یا کارآموز اوست، می‌گردد مشروط بر آنکه خسارات بدنی ناشی از کار بیمه‌گذار و در هنگام اشتغال آن شخص به وجود آید.^۱ بیمه مسؤولیت کارفرما^۲ از یک سو کارگر یا قائم‌مقام او (سازمان تأمین اجتماعی) را از مواجهه با اعسار کارفرمای مقصر مصون نگه می‌دارد و از سوی دیگر کارفرما را از بار جبران خسارات مضاعف می‌رهاند. در نظام حقوقی ایران، بیمه اجباری مسؤولیت مدنی کارفرما متوجه خسارات وارد به اشخاص ثالث در اثر عمل کارگران است و نه خسارات وارد بر کارگران،^۳ در حالی که به نظر می‌رسد اجباری کردن بیمه مسؤولیت مدنی کارفرمایان به نحوی که ناظر بر جبران خسارات وارد بر کارگران باشد تا حد زیادی در رفع مشکلات موجود مؤثر است.

البته نکته حائز اهمیت در این خصوص آن است که برقراری نظام بیمه اجباری مسؤولیت کارفرمایان در برابر کارگران هر چند کارفرما را از بار جبران خسارات مضاعف می‌رهاند؛ لیکن مانع جبران خسارت مضاعف زیان‌دیده نمی‌گردد. زیرا در خصوص خسارات بدنی، از یک سو زیان‌دیده از مزایای نهاد تأمین اجتماعی بهره‌مند می‌گردد و از سوی دیگر از مسؤول حادثه یا بیمه‌گر او مبلغی را به‌عنوان دیه دریافت می‌کند.^۴ این امر با اصول پذیرفته شده در حقوق مسؤولیت مدنی از جمله اصل «قابلیت جبران ضرر جبران نشده» در تعارض است.

نتیجه‌گیری

سیاست پیشگیری از خطرات شغلی، حمایت از کارگر و فراهم نمودن وسایل جبران خسارات وارده بر وی سبب شده است تا در حقوق ایران نهاد تأمین اجتماعی سبب قطع رابطه مسؤولیت مدنی میان کارگر زیان‌دیده و کارفرما نگردد و این نهاد امکان رجوع به مسؤول حادثه را پس از اعطای مزایا به کارگر زیان‌دیده تحت شرایط مقرر دارا باشد. این

۳. آلن پاول، بیمه‌های مسؤولیت، ترجمه علی‌اکبر ریسبه (تهران: بیمه مرکزی ایران، ۱۳۸۱) ۲۰۵ - ۲۰۶.

2. Employer's liability insurance.

۳. ناصر کاتوزیان و محسن ایزانلو، مسؤولیت مدنی (جلد سوم: بیمه مسؤولیت مدنی)، (تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۷)، ۱۹۹.

۴. در عمل دادگاه‌ها مزایایی را که طبق قانون، نهاد تأمین اجتماعی مکلف به ارائه آن است، با دیه‌ای که در خصوص همان خسارت طبق قانون مجازات اسلامی تعلق می‌گیرد قابل جمع دانسته‌اند و استرداد مزایای تأمین اجتماعی را از محل دیه ممکن نمی‌دانند. بادینی، پیشین، ص ۶۶.

امر در ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی مورد تصریح واقع شده است و به موجب آن سازمان تأمین اجتماعی پس از جبران خسارات وارد شده به بیمه شده (کارگر زیان‌دیده) محق در مراجعه به عامل ورود زیان بدون نیاز به مراجعه به محاکم دادگستری بر مبنای ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی است.

ماده اخیرالذکر در بردارنده حکمی استثنایی است که در موارد خاصی این امکان را برای سازمان فراهم نموده تا بدون لزوم مراجعه به مراجع قضایی و اداری رأساً جهت وصول مطالبات خود اقدام نماید. استثنایی بودن حکم مذکور لزوم تفسیر مضیق را در تعیین قلمرو شخصی و موضوعی ماده ۶۶ تأیید می‌نماید.

حق رجوع سازمان به کارفرمای مقصر حادثه نیز مستلزم تحقق سه شرط اساسی است که عبارت‌اند از: وقوع پرداخت، غرامتی بودن پرداخت و وجود تقصیر. با تحقق این سه شرط، سازمان به‌عنوان قائم‌مقام بیمه شده به کارفرما مراجعه می‌نماید و مبالغ پرداختی به بیمه شده را از کارفرما مطالبه می‌کند.

در مواردی که ورود ضرر به کارگر به گونه‌ای است که مشمول مقررات مربوط به دیات نیز می‌گردد مسأله نحوه جمع مراجعه سازمان به کارفرما و پرداخت دیه از ناحیه وی موجب بروز اختلاف نظر گردیده است؛ لیکن در عمل امکان مراجعه سازمان تأمین اجتماعی به دیه مقرر و مطالبه پرداخت‌های غرامتی خود از محل آن با توجه به مبانی فقهی موجود در خصوص دیه پذیرفته نشده است و به نظر می‌رسد اجباری نمودن بیمه مسؤلیت کارفرما در برابر کارگر می‌تواند تا حدی در حل مسأله فوق و رفع بار مضاعف جبران خسارت از سوی کارفرمای مسؤول حادثه مؤثر باشد؛ هرچند که مانع جبران خسارت مضاعف کارگر زیان‌دیده نمی‌گردد که هم از پرداخت‌های سازمان تأمین اجتماعی و هم از وصول دیه بهره‌مند می‌شود.

منابع فارسی

۱. ایزانلو، محسن. «استرداد مزایای تأمین اجتماعی از محل دیه مسؤلیت مدنی (مطالعه تطبیقی)». فصلنامه حقوق، دوره ۳۸، ۱ (۱۳۸۷).
۲. بادینی، حسن و محسن ایزانلو. «نقد و بررسی ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی». فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، سال اول، پیش شماره (۱۳۸۴).
۳. بادینی، حسن. «قواعد حاکم بر اعمال همزمان نظام‌های جبران خسارت». فصلنامه حقوق، دوره ۳۸، ۲ (۱۳۸۷).
۴. پاول، آلن. بیمه‌های مسؤلیت، ترجمه علی‌اکبر ریشه، تهران: بیمه مرکزی ایران، ۱۳۸۱.
۵. عراقی، سید عزت‌الله و همکاران، درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی، تهران: مؤسسه عالی پژوهش، ۱۳۸۶.

۶. کاتوزیان، ناصر. وقایع حقوقی. تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ چهاردهم، ۱۳۸۷.
۷. کاتوزیان، ناصر، الزامهای خارج از قرارداد: ضمان قهری. جلد اول، تهران: دانشگاه تهران، چاپ دوم، ۱۳۷۸.
۸. کاتوزیان، ناصر، لعیا جنیدی و مجید غمامی. مسوولیت مدنی ناشی از حوادث رانندگی. تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۸۰.
۹. کاتوزیان، ناصر و محسن ایزانلو. مسوولیت مدنی (جلد سوم: بیمه مسوولیت مدنی). تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۸۷.
۱۰. نعیمی، عمران، محمدرضا جوان جعفری، حمید فدایی، محسن قاسمی، احمد رضوانی، مهدی رشوند، زهرا جعفری و نسرین طباطبایی حصار. قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی، تهران: جنگل، ۱۳۸۹.
۱۱. موحدیان، غلامرضا. حقوق کار به انضمام مباحثی از بیمه‌های تأمین اجتماعی کارگران. قم: چاپ نگین قم، ۱۳۸۱.

منابع انگلیسی

1. Code de la Sécurité Sociale de la France.
2. Cornu, Gérard, *Vocabulaire Juridique*, Preesses Universaires de France, Sixième édition, 1996.
3. Dupeyroux, Jean - Jacques, *Droit de la Sécurité Sociale*, Dalloz, Onzième edition, 1988.
4. Guillien, Raymond et Jean Vincent, *Lexique des Termes Juridiques*, Dalloz, 16 édition, 2007.
5. Lewis, Paul, *Practical Employment Law (A Guide for Human Resource Managers)*, First published, Blackwell Publishers, UK, 1992.
6. Radé, Christophe et Jean Hauser, *Droit du Travail et Responsabilité Civile*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1992.

Reference of Social Security Organization to Responsible Employer in Injuring to Insured Employee

Mahmood Saber (Ph.D.)

&

Nasrin Tabatabaie Hesarie (Ph.D.)

The most common methods to help injuries of professional illness and work accidents are methods based on system of Social security. Plus, these manners it is possible to reference to responsible person. This subject is anticipated in article 66 of Iran Social Security Act (S.S.A.). Thematic and personal domain's, determination of this article is important considering its special tools. There are disagreements between jurists and practical procedures in determination of its domain. These disagreements rise of challenge between supportive function of social security system and specific tools anticipated in article 66 S.S.A. Being specific of these tools cause district and limited interpretation. Reference of S.S.O. to responsible of accident depends to realization of three conditions: payment, compensation being, existence of fault. This subject has formalities which have ambiguities and objections. Such as, mode of reference of S.S.O. in subjects that link with provisions of blood money.

Key words: Employee, Employer, Insured, Insurer, Civil Liability, Social Security

Journal of LEGAL RESEARCH

VOL. XIII, No. 1

2014-1

- **HUMAN RIGHTS TRAINING FOR BANISHING VIOLENCE**
Reza Estami & Abbas Behroozkhal
- **THE CHALLENGES OF WTO GLOBAL GOVERNANCE ON OIL**
Mohammad Aghaei
- **ENGINEERING HUMAN SPERM CELLS IN THE TRIANGLE OF COMMON HEALTH, DEVELOPMENT AND IDENTITY RIGHTS**
Fatemeh Toof
- **THE LAUNCHING STATE OF SPACE OBJECTS AND EFFECT OF SEALAUNCH PROJECT ON DEVELOPMENT OF ITS CONCEPT**
Homa Khalvandi - Seyed Hadi Mahmoudi
- **REFERENCE OF SOCIAL SECURITY ORGANIZATION TO RESPONSIBLE EMPLOYER IN INJURING TO INSURED EMPLOYEE**
Mehmood Saber - Nasrin Tabatabaie Hesari
- **LEGAL RESPONSIBILITY OF THE STATE IN NATURAL DISASTERS**
Zohreh Rahmani
- **CONVENTION AGAINST TORTURE: THE PROSPECT OF THE REPARATION FOR VICTIMS OF EXTRATERRITORIAL VIOLATIONS**
Niloufar Nazaryani
- **SUBSTANTIVE REQUIREMENT OF INNOVATIVE STEP IN THE MIRROR OF ACTS AND RULES: A STANDARD FOR IRAN'S LEGISLATION**
Hamid Najafi & Mahsa Madani
- **IRAN AND THE INTERNATIONAL INSTITUTE FOR THE UNIFICATION OF PRIVATE LAW (UNIDROIT): LOOKING TO THE FUTURE**
Kocooth Jafari
- **INTERVIEW**
With Mr. Jose Angelo Estrella Fiala, Secretary General of UNIDROIT



S. D. I. L.

The S.D. Institute of Law
Research & Study