

Submit Date: 30 May 2026
Revise Date: 10 October 2026
Accept Date: 17 October 2026
Initial Publish: 20 October 2026
Final Publish: 20 February 2028

The Encyclopedia of Comparative Jurisprudence and Law

Legal Analysis of Employer Civil Liability Arising from an Employee's Act, with Emphasis on the Relationship of Subordination and the Scope of Occupational Duties

Mahmoud Allameh Monfared¹, Javad Niknezhad^{2*}, Mehdi Esmaeili³

1. Department of Private Law, Am.C. Islamic Azad University, Amol, Iran

2. Associate Professor, Department of Private Law, WT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran

3. Associate Professor, Department of Criminal Law and Criminology, CT.C. Islamic Azad University, Tehran, Iran

* Corresponding Author's Email: 2229671731@iau.ir

ABSTRACT

Employer liability for damage caused by an employee constitutes one of the most significant instances of vicarious civil liability and lies at the intersection of the protection of injured parties, the principle of personal liability, and the allocation of risks arising from economic activity. The principal issue addressed in the present study is how the relationship of subordination should be established and where the boundary should be drawn among acts committed in the course of employment, because of employment, in connection with employment, and outside the scope of occupational duties when determining employer liability. Employing a descriptive-analytical method and a comparative analysis of Article 12 of the Iranian Civil Liability Act and Article 6:102 of the Principles of European Tort Law, this article examines the theories of proven and presumed fault, liability for the acts of subordinates, risk in return for benefit, and agency. The findings indicate that subordination is not a purely contractual concept and that the right to direct and control the performance of work constitutes a more significant indicator than the formal designation of the contract. Nevertheless, extending employer liability indiscriminately to every act occurring in the workplace is incompatible with the criterion of an employment-related connection. In interpreting Article 12, a distinction should be drawn between the requirement of establishing a functional nexus between the employee's conduct and occupational duties, on the one hand, and the employer's ability to raise a defense based on having exercised all necessary precautions, on the other. The article ultimately advocates a multi-factor test based on organizational authority, functional nexus, risks generated by the organization of work, and the possibility of prevention, and proposes measures to promote greater consistency in judicial practice.

Keywords: employer civil liability; employee's act; relationship of subordination; scope of occupational duties; presumed fault; Principles of European Tort Law.

How to cite: Allameh Monfared, M., Niknezhad, J., & Esmaeili, M. (2027). Legal Analysis of Employer Civil Liability Arising from an Employee's Act, with Emphasis on the Relationship of Subordination and the Scope of Occupational Duties. *The Encyclopedia of Comparative Jurisprudence and Law*, 5(6), 1-20.



تاریخ ارسال: ۹ خرداد ۱۴۰۵
تاریخ بازنگری: ۱۸ مهر ۱۴۰۵
تاریخ پذیرش: ۲۵ مهر ۱۴۰۵
تاریخ چاپ اولیه: ۲۸ مهر ۱۴۰۵
تاریخ چاپ نهایی: ۱ اسفند ۱۴۰۶

دانشنامه فقه و حقوق تطبیقه

تحلیل حقوقی مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از فعل کارگر با تأکید بر رابطه تبعیت و قلمرو وظایف شغلی

محمود علامه منفرد^۱، جواد نیک نژاد^{۲*}، مهدی اسماعیلی^۳

۱. گروه حقوق خصوصی، واحد آیت اله آملی، دانشگاه آزاد اسلامی، آمل، ایران
 ۲. دانشیار، گروه حقوق خصوصی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
 ۳. دانشیار، گروه حقوق کیفری و جرم‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
- * پست الکترونیک نویسنده مسئول: 2229671731@iau.ir

چکیده

مسئولیت کارفرما در قبال زیان‌های ناشی از فعل کارگر یکی از مهم‌ترین مصادیق مسئولیت مدنی ناشی از فعل غیر است که در محل تلاقی حمایت از زیان‌دیده، اصل شخصی بودن مسئولیت و توزیع مخاطرات فعالیت اقتصادی قرار می‌گیرد. مسئله اصلی پژوهش حاضر آن است که رابطه تبعیت چگونه احراز می‌شود و مرز میان فعل ارتكابی در حین کار، به سبب کار، به مناسبت کار و خارج از وظیفه در تعیین مسئولیت کارفرما کجاست. این مقاله با روش توصیفی - تحلیلی و با استفاده از تحلیل تطبیقی ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی و ماده ۶:۱۰۲ اصول حقوق مسئولیت مدنی اروپا، نظریه‌های تقصیر اثبات‌شده و مفروض، تضمین فعل تابع، خطر در برابر انتفاع و نمایندگی را بررسی می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که تبعیت، مفهومی صرفاً قراردادی نیست و حق هدایت و کنترل فعالیت، قرینه مهم‌تری از عنوان قرارداد است؛ باین‌حال تسری بی‌ضابطه مسئولیت به هر فعل واقع‌شده در محیط کار، با ضابطه ارتباط شغلی سازگار نیست. در تفسیر ماده ۱۲، باید میان شرط احراز پیوند کارکردی رفتار با وظایف و امکان دفاع کارفرما درباره رعایت احتیاط‌های لازم تفکیک کرد. مقاله در نهایت از آزمونی چندمعیاری مبتنی بر اقتدار سازمانی، پیوند کارکردی، خطر ناشی از سازمان‌دهی کار و امکان پیشگیری دفاع می‌کند و پیشنهادهایی برای یکنواختی رویه قضایی ارائه می‌دهد.

کلیدواژگان: مسئولیت مدنی کارفرما؛ فعل کارگر؛ رابطه تبعیت؛ قلمرو وظایف شغلی؛ تقصیر مفروض؛ اصول مسئولیت مدنی اروپا.

نحوه استناددهی: علامه منفرد، محمود، نیک نژاد، جواد، و اسماعیلی، مهدی. (۱۴۰۶). تحلیل حقوقی مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از فعل کارگر با تأکید بر رابطه تبعیت و قلمرو وظایف شغلی. *دانشنامه فقه و حقوق تطبیقی*، ۵(۶)، ۱-۲۰.



زیان‌بار با وظایف محوله و آثار سوءاستفاده از موقعیت شغلی است. فرضیه مقاله آن است که مفهوم کارکردی تبعیت و معیار پیوند ساختاری میان زیان و فعالیت سازمانی، تفسیر منسجم‌تری از مقررات موجود فراهم می‌کند؛ مشروط بر آنکه استثنای قانونی اثبات رعایت احتیاط‌های لازم نادیده گرفته نشود.

مبانی نظری مسئولیت مدنی کارفرما

نظریه تقصیر اثبات‌شده و تقصیر مفروض

در بررسی مبانی مسئولیت کارفرما نسبت به خسارات ناشی از رفتار کارگر، «نظریه تقصیر» قدیمی‌ترین الگویی است که حقوق‌دانان به آن استناد کرده‌اند (Katouzian, 2009). بنیان این دیدگاه بر یک اصل ساده و اخلاقی بنا شده است: هیچ‌کس نباید مسئول جبران زبانی شناخته شود، مگر اینکه در رفتار خود مرتکب خطا، تعدی یا تفریطی شده باشد (Mousa Hosseini, 2017). بر پایه همین منطق، اگر کارگری در جریان انجام کار به دیگری زیان بزند، برای مسئول دانستن کارفرما باید بتوان خطایی را به رفتار شخص او منسوب کرد (Nourimanesh, 2021). با این حال، نحوه احراز این خطا و چگونگی اثبات آن در دادگاه، دو دیدگاه کاملاً متفاوت را در حقوق مسئولیت مدنی پدید آورده است.

در الگوی سنتی مسئولیت مدنی که بر قواعد عام ضمان قهری و اصل براءت استوار است، مسئولیت کارفرما منوط به اثبات تقصیر شخصی اوست (Deylami et al., 2020). در این فرض، زیان‌دیده نمی‌تواند تنها با اثبات خطای کارگر، از کارفرما غرامت بگیرد؛ بلکه طبق قاعده «البینه علی المدعی» باید ثابت کند که خود کارفرما نیز مرتکب خطای شخصی شده و میان این خطا و زیان وارده رابطه سببیت وجود دارد (Ghasemzadeh, 1999). این تقصیر شخصی معمولاً در دو قالب بروز می‌یابد:

اصل شخصی بودن مسئولیت مدنی اقتضا می‌کند هر کس در برابر آثار رفتار زیان‌بار خویش پاسخ‌گو باشد؛ با این حال، سازمان‌یافتگی فعالیت‌های اقتصادی و دشواری وصول خسارت از عامل مستقیم زیان، ضرورت شناسایی قواعد حمایتی ویژه را مطرح می‌کند. ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، مسئولیت کارفرمایان مشمول قانون کار را در برابر خساراتی که کارکنان اداری یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد می‌کنند، پیش‌بینی کرده است. پرسش اساسی این است که این مسئولیت از تقصیر شخص کارفرما ناشی می‌شود یا تضمینی قانونی به سود زیان‌دیده است. پاسخ به این پرسش، بر بار اثبات، حدود دفاع کارفرما، نقش رفتار کارگر و حق رجوع پس از جبران اثر می‌گذارد.

در دعوای ناشی از رفتار کارگر، تشخیص نام کارفرما معمولاً دشوارترین مسئله نیست؛ بلکه احراز نوع کنترل او بر رفتار مرتکب و تعیین حد ارتباط عمل زیان‌بار با کار محوله اهمیت بیشتری دارد. استفاده خصوصی از وسیله کارگاه، عدول از دستور، ارتکاب عمل عمدی با بهره‌گیری از موقعیت شغلی یا مأموریت خارج از محل کار، نمونه‌هایی است که معیار صرف زمان و مکان در آن‌ها پاسخ قطعی فراهم نمی‌کند. بر همین اساس، پژوهش حاضر با تفکیک عناصر ماهوی از قرائن اثباتی به دنبال چارچوبی است که از یک سو جبران خسارت را بی‌جهت دشوار نکند و از سوی دیگر مسئولیت کارفرما را به یک ضمان مطلق برای هر رفتار کارگر تبدیل نسازد.

روش پژوهش توصیفی - تحلیلی و مبتنی بر مطالعه کتابخانه‌ای است. ماده ۱۲ و ماده ۱۳ قانون مسئولیت مدنی، مفاهیم رابطه کار و اقتدار سازمانی، و الگوی مقایسه‌ای اصول حقوق مسئولیت مدنی اروپا (PETL) به عنوان متون اصلی تحلیل شده‌اند. پرسش نخست ناظر به مبانی حقوقی مسئولیت کارفرما و پرسش دوم مربوط به معیارهای احراز تبعیت است. پرسش سوم تعیین حد ارتباط فعل

تقصیر در انتخاب کارگر: یعنی کارفرما در استخدام کارگر دقت کافی به خرج نداده و فردی بی تجربه، فاقد صلاحیت یا نامناسب را به کار گرفته است (Shahidi, 2007).

تقصیر در نظارت و سازماندهی: یعنی کارفرما در نحوه اداره کارگاه، آموزش نکات ایمنی یا نظارت بر عملکرد کارگر کوتاهی کرده است (Ahmadpour, 2012).

اگرچه این نظریه از نظر اخلاقی موجه به نظر می‌رسید، اما در عملیات دادرسی مشکلات فراوانی ایجاد کرد. زیان‌دیده‌ای که خارج از مجموعه کارگاه است، به اسناد اداری یا روند نظارت داخلی کارفرما دسترسی ندارد و اثبات خطای شخصی کارفرما برای او بسیار دشوار یا غیرممکن است (Jafari Langroudi, 2002). در نتیجه، پذیرش این نظریه در عصر صنایع بزرگ باعث شد بخش زیادی از خسارات زیان‌دیدگان بدون جبران باقی بماند (Bavi & Bahmani, 2014).

برای حل مشکل اثبات تقصیر و حمایت از زیان‌دیدگان، حقوق‌دانان و رویه قضایی به ابزار «اماره یا فرض تقصیر» متوسل شدند (Safaei & Rahimi, 2010). در این الگوی حقوقی، بار اثبات دعوا تغییر می‌کند؛ به این معنی که هرگاه اثبات شود کارگر در حین انجام کار به دیگری زیان زده، اصل بر این گذاشته می‌شود که کارفرما در انتخاب یا نظارت بر او کوتاهی کرده است (Ahmadpour, 2012). بنابراین، خواهان نیازی به اثبات خطای کارفرما ندارد و این کارفرماست که باید بی‌تقصیری خود را ثابت کند.

حقوق‌دانان اماره تقصیر را به دو نوع تقسیم کرده‌اند:

اماره نسبی تقصیر: در این حالت، کارفرما می‌تواند با ارائه دلیل به دادگاه ثابت کند که تمام احتیاط‌های لازم را انجام داده یا حادثه ناشی از قوه قاهره بوده است تا از مسئولیت معاف شود (Jourdain, 2006).

اماره مطلق تقصیر: در این دیدگاه شدیدتر، کارفرما حتی با اثبات انجام احتیاط‌های لازم نیز نمی‌تواند از پرداخت خسارت شانه خالی کند و قانون، خطای کارگر را حکماً خطای کارفرما می‌داند (Sanhuri, 1998).

در حقوق ایران، درباره نحوه تفسیر ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی میان اساتید حقوق اختلاف نظر وجود دارد. برخی اساتید معتقدند ظاهر عبارت «مگر اینکه محرز شود تمام احتیاط‌ها را به عمل آورده» نشان می‌دهد قانون‌گذار فرض تقصیر را پذیرفته است (Shahidi, 2007). در مقابل، گروهی دیگر از حقوق‌دانان تأکید می‌کنند که اگر مسئولیت کارفرما مبتنی بر فرض تقصیر خودش باشد، نباید پس از پرداخت خسارت حق رجوع به کارگر را داشته باشد؛ در حالی که ماده ۱۲ صریحاً این حق را به او داده است (Katouzian, 2007). به همین دلیل، دکتین معاصر حقوق ایران مبنای واقعی ماده ۱۲ را عبور از تقصیر و گرایش به نظریه خطر و مسئولیت سازمانی می‌داند (Babaei, 2001).

در ارزیابی این دو برداشت باید به ساختار ماده ۱۲ توجه کرد: قانون ابتدا مسئولیت کارفرما را در شرایط مقرر بیان می‌کند، سپس برای وی راه دفاع مبتنی بر احراز رعایت همه احتیاط‌های متناسب با اوضاع و احوال یا اجتناب‌ناپذیری زیان حتی با رعایت آن احتیاط‌ها را می‌گشاید. بنابراین، بدون تحمیل بار اثبات تقصیر مدیریتی بر زیان‌دیده، نمی‌توان متن ماده را به سادگی معادل مسئولیت مطلق دانست. این ساختار، در عین حمایت از زیان‌دیده، نسبت به اوضاع و احوال حادثه حساس باقی می‌ماند.

نظریه نمایندگی و نقد آن

به نظر برخی، مبنای مسئولیت متبوع نمایندگی است (Benabent, 2005; Flour et al., 2008)؛ زیرا تابع، نماینده متبوع بوده و همان‌گونه که وکیل در حدود وکالت خویش موکل را متعهد به اعمال حقوقی می‌سازد، در اعمال زیان‌بار مادی نیز می‌تواند متبوع را به جبران خسارت متعهد کند (Mazeaud).

اگر تابع واقعاً نماینده متبوع باشد و عمل او عمل خود متبوع تلقی گردد، متبوع نباید پس از پرداخت خسارت به زیان‌دیده، حق رجوع به تابع را داشته باشد؛ زیرا اصیل نمی‌تواند به نماینده خود بابت عملی که به حساب او انجام داده مراجعه کند. این در حالی است که در قوانین موضوعه (از جمله ذیل ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ایران) صریحاً حق رجوع متبوع به تابع مقصر به رسمیت شناخته شده است. از این‌رو، دکترین حقوقی نظریه نمایندگی را در توجیه کامل و جامع مبنای مسئولیت متبوع ناکافی دانسته و اثر آن را تنها در مواجهه با اشخاص ثالث زیان‌دیده قابل تصور می‌دانند.

نظریه خطر در برابر انتفاع و تضمین حق

بر طبق این نظریه، کارفرما به دلیل سود بردن از کار کارگر موظف به تحمل مسئولیت ناشی از عمل وی می‌باشد. این نظریه با قاعده «من له الغنم فعلیه الغرم» و قاعده «الضمان بالخراج» سازگار است.

به تعبیر دکتر کاتوزیان (Safaei & Katouzian, 2007; Rahimi, 2010)

«عدالت اجتماعی اقتضا دارد کسی که از کار کارگاه‌ها سود می‌برد باید زیان‌های ناشی از آن را نیز تحمل کند. بعلاوه چون اداره کارگاه با کارفرماست و او باید کار را به کاردان بسپارد و نظمی برقرار سازد که از وارد شدن زیان به دیگران جلوگیری شود، طبیعی است که کارفرما باید سبب قوی‌تر شمرده شود و سهم او در این راه محاسبه گردد».

بر این نظریه نیز ایرادی وارد است؛ چراکه اگر این نظریه مبنای مسئولیت باشد، چگونه زیان‌دیده می‌تواند علیه کارگر مستقیماً اقامه دعوی کند و در صورت تأدیه خسارت توسط کارفرما، حق رجوع به کارگر را ندارد.

برخی از حقوق‌دانان (Tabatabai Motameni, 1999) تصور کرده‌اند که قانون‌گذار برای کارفرما مسئولیت مبتنی بر خطر ایجاد کرده است. و برخی دیگر (Bahrami Ahmadi, 2009) بر این عقیده‌اند که نمی‌توان تأثیر نظریه خطر را در ورای اندیشه ماده ۱۲ ق. م. انکار کرد و قانون‌گذار نیز متأثر از این نظریه خواسته

(et al., 1978). ایراد مترتب بر این دیدگاه آن است که نمایندگی

اعم است از نمایندگی قراردادی و قانونی؛ نمایندگی قانونی نیازمند تصریح قانون‌گذار است؛ زیرا اصل بر عدم وجود نمایندگی است؛ لذا در روابط اجتماعی شخص برای دیگری نمایندگی ندارد، مگر آنکه قراردادی وجود داشته باشد و یا قانون به آن تصریح نماید.

یکی دیگر از نظریاتی که برای توجیه مبنای مسئولیت متبوع ناشی از فعل تابع مطرح شده، «تئوری نمایندگی» است. بر اساس این دیدگاه، تابع در حکم نماینده (اعم از قانونی یا قراردادی) متبوع تلقی می‌شود. همان‌گونه که وکیل یا نماینده در حدود اختیارات خویش اصیل را نسبت به تصرفات و اعمال حقوقی متعهد می‌سازد، در افعال و رفتارهای مادی زیان‌بار نیز عمل او به منزله عمل خود متبوع به حساب می‌آید. بنابراین، خسارت ناشی از خطای تابع در حقیقت به ذمه متبوع منتسب شده و او را ملزم به جبران خسارت می‌نماید.

با وجود ظاهر توجیه‌پذیر این نظریه، دکترین حقوقی ایرادات و نقدهای ساختاری متعددی به آن وارد ساخته است:

فقدان مبنا در نمایندگی قانونی و قراردادی

نمایندگی در حقوق تنها از دو منبع قرارداد یا نص صریح قانون نشأت می‌گیرد. اصل بر عدم وجود نمایندگی در روابط اجتماعی است و نمی‌توان بدون تصریح قانون‌گذار یا توافق طرفین، شخصی را نماینده دیگری دانست. در روابط تبعیتی، به‌ویژه در مواردی که رابطه گماشتگی به صورت اتفاقی، قهری یا رایگان شکل می‌گیرد، هیچ‌گونه نمایندگی قراردادی یا قانونی وجود ندارد.

۲. عدم امکان نمایندگی در ارتکاب خطا و افعال مادی

نمایندگی ماهیتاً مربوط به انجام «اعمال حقوقی» (مانند انعقاد عقود و ایقاعات) به حساب اصیل است. خطای مدنی و فعل زیان‌بار مادی امر شخصی است و اصولاً قابلیت نیابت یا نمایندگی ندارد؛ زیرا هیچ‌کس به دیگری نمایندگی نمی‌دهد تا از طرف او مرتکب تقصیر یا خسارت شود.

کارفرمایانی را که از دایر کردن کارخانه‌ها و کارگاه‌ها سود می‌برند، زیان‌های ناشی از آن را نیز تحمل کنند.

با این همه، باید اذعان نمود که برای کارفرما فرض تقصیر شده است (La Rassat, 1996)، به این تعبیر که اگر از فعل کارگر خسارتی به وجود آید، چنین فرض می‌شود که او در انتخاب کارگر شایسته و پیشگیری از ورود ضرر به غیر احتیاط لازم را به عمل نیاورده است. به همین سبب، اگر روشن شود وی تمام احتیاط‌های لازم را بر مبنای اوضاع و احوال انجام داده است، از مسئولیت بری خواهد شد. چه اگر نظریه خطر مبنای مسئولیت باشد، اثبات اینکه کارفرما رعایت احتیاط‌های لازم را به عمل آورده است در قضیه مؤثر نیست و موجب معافیت وی از مسئولیت مدنی نمی‌گردد.

بر اساس این نظریه، مسئولیت کارفرما بر مبنای ضمانت (گارانتی) دانسته شده است و او را ضامن کارگر تلقی می‌نماید. اگر مبنای مسئولیت تضمین باشد، کارفرما باید از زیان‌دیده بخواهد که ابتدا به کارگر مراجعه کند. اگر غرامت از سوی کارگر جبران نشود، در آن صورت زیان متضرر را جبران نماید. حال آنکه به کارفرما چنین اختیاری داده نشده است و وی به محض تحقق شرایط مسئولیت (تقصیر کارگر و ورود زیان) ملزم به جبران خسارت خواهد شد (Babaei, 2001).

این نظریه بیش از دیگر نظریات مورد قبول حقوق‌دانان قرار گرفته است؛ زیرا به واسطه فعالیت در کارگاه، کارگر و کارمند در معرض روبه‌رو شدن با خساراتی هستند که نوعاً توان مالی جبران آن‌ها را ندارند. به همین دلیل، کارفرما باید ضامن مالی آن‌ها در جبران این خسارات باشد که در این صورت اصالت مسئولیت کارگر در قبال خطاهای خود حفظ می‌شود. کارفرما نیز می‌تواند پس از جبران خسارات به خطاکار مراجعه نماید و نهایتاً می‌بایست خود افراد نتیجه خطاهایشان را تحمل کنند. برخلاف مبنای فرض تقصیر، کارفرما نمی‌تواند به صرف اثبات بی‌تقصیری خود از جبران خسارت افراد ثالث رهایی یابد و بدین ترتیب حقوق زیان‌دیدگان

به نحو مطلوب‌تر و مطمئن‌تر جبران خواهد شد. بر اساس مبنای نظری تضمین، هرچند ریسک فعالیت کارگاه و جبران خسارت ناشی از خطای کارگر نهایتاً بر دوش کارفرما قرار نمی‌گیرد، اما حداقل ریسک ناتوانی مالی کارگر و کارمند بر کارفرما تحمیل خواهد شد و او می‌تواند با خرید بیمه مناسب، کارگاه و کارکنان را از تحمل این خطر نیز به طور معقولی رهایی بخشد.

ترکیب این نظریه‌ها نشان می‌دهد توجه مسئولیت کارفرما تک‌عاملی نیست. انتفاع اقتصادی، توان اداره و هدایت فعالیت و امکان گسترش پوشش بیمه‌ای همگی به توضیح عدالت توزیعی کمک می‌کنند، ولی هیچ‌یک به‌تنهایی جایگزین شرایط قانونی نیستند. از این رو، باید میان «فلسفه وضع حکم» و «شرایط اعمال حکم» تمایز گذاشت: نظریه خطر چرایی انتقال بخشی از بار خسارت را روشن می‌سازد، اما وجود رابطه تبعیت و ارتباط فعل با کار باید به‌صورت مستقل اثبات شود.

رابطه تبعیت و معیارهای احراز آن

مفهوم اقتدار و مرز تبعیت با گماشتگی

یکی از شرایط مسئولیت متبوع ناشی از عمل تابع که از یک رویه سستی نشأت گرفته (Bacache-Gibeili, 2007)، احراز رابطه تبعیت یا گماشتگی است (Fabre-Magnan, 2004) که مفهوم، قلمرو و اقسام آن در این قسمت مورد بحث قرار می‌گیرد. رابطه تبعیت یا گماشتگی را می‌توان در اقتدار خلاصه نمود؛ رابطه‌ای که متبوع حق دارد به تابع دستور دهد و وی نیز مکلف به اطاعت است (Martini & Losfeld, 2000).

میان حقوق‌دانان در خصوص مفهوم تبعیت و گماشتگی اختلاف نظر است. برخی رابطه «تبعیت» و «گماشتگی» را واحد می‌دانند (Fabre-Magnan, 2007)، اما به نظر برخی دیگر می‌توان بین این دو مفهوم قائل به تفاوت شد؛ زیرا مفهوم گماشتگی در مورد مسئولیت مدنی متبوع ناشی از عمل تابع وجود دارد و با مفهوم رابطه تبعیت موضوع قرارداد کار و مسئولیت کارفرما ناشی از عمل

کارگر متفاوت می‌باشد (Fabre-Magnan, 2007). از این رو، دایره مفهوم گماشتگی بسیار وسیع‌تر از تبعیت می‌باشد. شاید بتوان رابطه آن دو را عموم و خصوص مطلق دانست، به این صورت که هر رابطه تبعیتی متضمن نوعی رابطه گماشتگی نیز می‌باشد، اما هر رابطه گماشتگی رابطه تبعیت نیست. وسعت رابطه گماشتگی به این نحو قابل تصور است که برای ایجاد چنین رابطه‌ای وجود قرارداد کار الزامی نمی‌باشد؛ زیرا این رابطه ممکن است اتفاقی و موقتی بوده یا حتی از روابط دوستانه و خانوادگی ناشی شده باشد (Fabre-Magnan, 2007). همین رابطه است که یکی را متبوع و دیگری را تابع نشان می‌دهد؛ زیرا این رابطه، یعنی گماشتگی، از سوی تابع رابطه تبعیت و از سوی متبوع رابطه اقتدار است (Benabent, 2005).

با این وجود، باید توجه داشت که همواره احراز رابطه گماشتگی آسان نیست. به عنوان مثال، در عقد عاریه که پدری اتومبیلی را به فرزند عاریه می‌دهد، فرزند تابع نیست؛ اما جایی که پدری اتومبیل خود را در اختیار فرزند بالغ خود قرار داده و فرزند نیز تحت امر و نظارت پدر رانندگی می‌نماید، فرزند تابع می‌باشد. در این فرض، اطلاق عناوین کارگر و کارفرما بر فرزند و پدر ممکن نیست؛ بنابراین مجالی برای استناد به ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی نمی‌باشد؛ در عین حالی که نمی‌توان برای این قسم از مسئولیت به ماده ۷ قانون مذکور استناد کرد؛ زیرا پدر نه تنها نسبت به فرزند بالغ وظیفه نگهداری ندارد و شرط استناد به ماده ۷ صغیر بودن است، بلکه پدر مرتکب تقصیری نشده است؛ اما با پذیرش نظریه مسئولیت متبوع، با توجه به اقتداری که پدر بر فرزند خود دارد، وی مسئول تلقی می‌شود. بر این اساس، چنانچه فرزند برای مصالح شخصی از اتومبیل استفاده نماید و نه در راستای منافع پدر، دیگر فرزند تابع محسوب نمی‌شود. همچنان که اگر شخصی اتومبیلی را خریداری نموده و راننده‌ای را برای کار با آن به استخدام خود درآورد، مالک مسئول اعمال راننده است (Sanhuri, 1998)؛ اما چنانچه فردی اتومبیلی را از مالک آن اجاره کند، مستأجر تابع نبوده و مالک دیگر مسئول اعمال وی نمی‌باشد.

دشواری احراز رابطه سببیت از این دو مثال تقریباً مشابه قابل درک است. هرگاه مسافری به راننده تاکسی پیشنهاد کند که از مسیر خاصی برود و راننده در طول مسیر سبب خسارت عابری گردد، راننده تابع مسافر نبوده و در نتیجه مسافر نیز متبوع تلقی نشده و

شیوه احراز رابطه گماشتگی بیشتر در صلاحیت رویه قضایی است. رویه قضایی فرانسه در یک مورد نظر داده است که این رابطه هنگامی احراز می‌شود که بین دو شخص رابطه اقتدار و تبعیت وجود داشته باشد؛ و در یک مورد دیگر نظر داده است که با احراز رابطه وابستگی اقتصادی و اجتماعی بین دو شخص است که می‌توان به وجود چنین رابطه‌ای قائل گردید. با همین رابطه است که متبوع حق و اختیار امر کردن به تابع را دارد؛ این امر کردن و دستور دادن گاهی نسبت به هدفی است که قرار است به آن رسیده شود و زمانی ناظر بر وسایلی است که باید به کار گرفته شود. با بررسی این رابطه می‌توان در مشاغل متفاوت به وجود یا عدم وجود این رابطه پی برد. با این معیارها نمونه قطعی رابطه گماشتگی را بین کارگر و کارفرما می‌توان دید؛ زیرا کارگر در خصوص هدف و همچنین وسایل نیل به آن مکلف به تبعیت از کارفرماست؛ اما در مورد پیمانکار، صنعتگر، پزشک و سردفتر رابطه گماشتگی بین ایشان و مشتریان آن‌ها متصور نیست؛ زیرا مشتری فقط در خصوص هدف می‌تواند به ایشان امر کند، نه در مورد وسایل نیل به هدف، و این اشخاص دارای آزادی کامل هستند

مسئول نمی‌باشد؛ اما در فرضی که کارفرما به کارگری دستور دهد که با اتومبیل کارگاه مقداری کالا را در مسیر خاصی جابه‌جا نماید و سپس در طول مسیر کارگر سبب ورود خسارت به دیگری شود، کارفرما متبوع بوده و مسئول فعل کارگر است (Maurie et al., 2004). همچنین در حقوق فرانسه، در صورتی که زوج از همسر خود بخواهد تا با اتومبیل فرزندشان را به مهدکودک ببرد و در نتیجه تصادف خسارتی به شخصی وارد آید، زوج را مسئول اعمال زوجه دانسته‌اند؛ هرچند اطلاق عناوین کارگر و کارفرما بر چنین زوجینی عرفاً ممکن نیست (Rade, 2007). همچنان که اگر تاجری به فرزندش امر نماید تا با اتومبیل وی مقداری کالای فروخته‌شده را تا مقصد مشتری حمل نماید و خسارتی به بار آید، تاجر می‌تواند به عنوان متبوع مسئول شمرده شود (Rade, 2007).

قلمرو و اقسام رابطه تبعیت

گفته شد که تحقق مسئولیت متبوع منوط به آن است که متبوع بر فعالیت تابع نظارت و راهنمایی داشته باشد. چنین راهنمایی و نظارتی باید در خصوص «فعالیت معینی» باشد که تابع به نفع متبوع انجام می‌دهد. از آنجا که نظارت پدر و مادر بر طفل بیشتر به نگهداری از خود طفل ناظر می‌باشد و نه انجام عمل معینی، مسئولیت آن‌ها مشمول نظریه مسئولیت متبوع ناشی از عمل تابع نمی‌باشد. به عبارتی دیگر، با اینکه وفق ماده ۷ قانون مسئولیت مدنی و ماده ۱۳۸۴ قانون مدنی فرانسه، والدین مسئول اعمال زیان‌بار کودک خود می‌باشند (Safaei & Rahimi, 2010)؛ مسئولیت آن‌ها از مسئولیت تابع و متبوع متمایز است. بر این اساس است که مسئولیت والدین نسبت به عمل کودک مشمول ماده ۷ قانون مسئولیت مدنی است و نه ماده ۱۲ این قانون؛ با اینکه هر دو ماده به نوعی مسئولیت ناشی از عمل غیر را مطرح نموده‌اند. همچنین برخی اساتید در حقوق فرانسه، مسئولیت آموزگار ناشی از عمل دانش‌آموز را در ماده ۱۳۸۴ قانون مدنی فرانسه به دلیل

رابطه اقتداری می‌دانند که آموزگار بر دانش‌آموز دارد (Jeannot-Pages, 1999). با این وجود، به نظر می‌رسد رابطه مذکور رابطه گماشتگی نبوده و مسئولیت آموزگار بیشتر بر مبنای وظیفه وی در راستای نگهداری و مراقبت از خود دانش‌آموز است و نه به جهت راهنمایی و ارشاد در خصوص عمل معینی. به همین جهت، در حقوق فرانسه مسئولیت آموزگاران در بند دیگری از ماده ۱۳۸۴ آمده و از مسئولیت متبوع متمایز شده است؛ در حقوق ایران نیز مسئولیت آموزگار نسبت به عمل دانش‌آموز صغیر مشمول ماده ۷ قانون مسئولیت مدنی است و نه ماده ۱۲ این قانون.

رابطه گماشتگی دارای اقسامی است. این رابطه گاه دائمی بوده و در نتیجه تابع، تابع دائمی می‌باشد. اصولاً در عمل چنین تابعی با قرارداد با متبوع ارتباط می‌یابد و مکلف به ارائه برخی خدمات به متبوع می‌باشد؛ قرارداد کار این گونه است؛ همچنان که به نظر برخی عقد وکالت نیز سبب ایجاد نوعی رابطه گماشتگی بین وکیل و موکل است (Awji, 2009)؛ به‌ویژه هنگامی که وکیل متعهد به رعایت دستورات موکل می‌گردد و هیچ ابتکار عملی از خود نداشته باشد؛ بر این اساس، موکل می‌تواند مسئول جبران خسارت ناشی از کلاهبرداری وکیل در یک معامله باشد؛ هرچند اطلاق عناوین کارگر و کارفرما بر وکیل و موکل عرفاً ممکن نباشد (Sanhuri, 1998). بی‌جهت نیست که در حقوق فرانسه طبق ماده ۵۱۱-۱ قانون بیمه، شرکت بیمه مسئول اعمال نمایندگان خود است؛ زیرا شرکت بیمه موکل یا متبوع به حساب آمده و نمایندگان مذکور وکیل یا تابع قلمداد شده‌اند (Benabent, 2005).

با این وجود، مطالعه رویه قضایی فرانسه بیانگر آن است که وجود قرارداد کار یا وکالت امری ضروری نمی‌باشد؛ آنچه سبب احراز رابطه گماشتگی می‌گردد عنصر «قدرت بالفعل متبوع بر نظارت و هدایت تابع» است. به این ترتیب، دیگر منشأ قراردادی این رابطه و مشروعیت یا عدم مشروعیت آن مدنظر نمی‌باشد. ماده ۱۷۴ قانون مدنی مصر قدرت بالفعل متبوع بر نظارت و هدایت تابع را

مسئول تیم جراحی باشد (Shoja Pourian, 2010)؛ در این شرایط، پزشک متبوع و تیم جراحی تابع وی محسوب می‌شوند (Awji, 2009).

مطابق رویه قضایی فرانسه، قسم دیگر، تابع اتفاقی ۱ یا موقتی است. تابع اتفاقی شخصی است که بدون داشتن قرارداد تحت تبعیت متبوع درآمده و به طور موقتی و آنی تحت اقتدار و قدرت دیگری فعالیت می‌نماید. این رابطه عبارت است از یک وضعیت اقتدار ۲ که همیشه به اقدامی زودگذر و آنی محدود بوده و حتی می‌تواند ناشی از روابط خانوادگی، دوستانه و یا تجاری باشد (Benabent, 2005)؛ مانند فرضی که راننده برای لحظاتی فرمان اتومبیل را به دست یکی از مسافران می‌سپارد و مسافر سبب ورود خسارت به دیگری می‌شود (Malinvaud, 2005)؛ همچنان که اگر فردی برای یکی از دوستان خود انجام کار خاصی را بر عهده گیرد، تحت شرایطی می‌توان وی را تابع موقتی محسوب نمود (Benabent, 2005).

در حقوق فرانسه حتی در مواردی رویه قضایی در روابط همسران چنین رابطه‌ای را احراز نموده است؛ زیرا چه منطقی از این بالاتر که هر فردی که برای امر و نهی کردن بر دیگری اقتدار دارد، باید نسبت به اعمال وی نیز مسئول باشد. (Sayre, 1930) ۱ در حقوق فرانسه، به نظر برخی زوجه در واگذار کردن انجام امری به زوج نوعی متبوع بوده و مسئول عمل تابع خود، یعنی زوج، می‌باشد. حتی برخی تحقق این رابطه را بین زن و مرد بدون رابطه نکاح مشروع نیز متصور می‌دانند. (Toulet, 2001) ۲ در مواردی نیز پدر همسر به عنوان متبوع تلقی شده است (Rade, 2007). به نظر می‌رسد در حقوق ایران نیز بتوان گفت هرگاه زوج از زوجه انجام امری را درخواست نماید و با انجام فعل مزبور به شخصی خسارتی وارد آید، زوج می‌تواند مسئول جبران خسارت ناشی از فعل همسر خود باشد؛ زیرا طبق ماده ۱۱۰۵ قانون مدنی: «در روابط زوجین ریاست خانواده از خصایص شوهر است»؛ هرگاه با این

تشکیل‌دهنده رابطه گماشتگی دانسته و حق انتخاب تابع به وسیله متبوع را الزاماً از عناصر این رابطه نشناخته است (Sanhuri, 1998). این امر تا آنجا پیش رفته که رویه قضایی فرانسه در سال‌های اخیر حتی در موقعیت‌های اتفاقی و کوتاه‌مدت نیز این رابطه را احراز نموده است (Benabent, 2005). بنابراین، در عمل هرچند اصولاً این قرارداد کار است که تابع و متبوع را به یکدیگر مرتبط می‌سازد، مانند کارگر، خادم، آشپز، راننده، مستخدم و کارمند که تابع بوده و کارفرما و صاحب تجارت‌خانه یا رئیس اداره متبوع تلقی می‌شود؛ اما حتی در این موارد نیز به نظر می‌رسد ضرورتی به احراز قرارداد کار به معنی دقیق آن نباشد. لذا در فرض ایراد خسارت از سوی کارگر و سپس احراز بطلان قرارداد کار، کارفرما نمی‌تواند به بهانه فقدان قرارداد کار معافیت خود را نسبت به جبران خسارت زیان‌دیده ادعا کند (Khodabakhshi, 2012). همچنین برخلاف رابطه کارگری و کارفرمایی، در هر زمان که رابطه گماشتگی و اقتدار محرز شود، متبوع مسئول عمل تابع خواهد بود؛ اگرچه عرفاً نتوان بر طرفین این رابطه عناوین کارگر و کارفرما را اطلاق نمود.

بنابراین، برای احراز رابطه گماشتگی عنصر نظارت متبوع بر تابع ضروری است. چنانچه متبوع بتواند دستوراتی را برای راهنمایی تابع صادر کرده و نسبت به اجرا یا عدم اجرای فرامین خود اعمال نظارت نماید، می‌توان رابطه گماشتگی را محرز دانست. چنین رابطه‌ای با کمرنگ شدن نظارت و راهنمایی متزلزل شده و در فرض عدم نظارت کافی می‌تواند از بین برود. بر این اساس، با توجه به ضعیف بودن نظارت وزارت بهداشت بر فعالیت پزشکانی که در بیمارستانی برای خود کار می‌کنند، احراز رابطه گماشتگی بین این وزارتخانه و پزشک دشوار است؛ اما با لحاظ نظارت رئیس بیمارستان بر فعالیت چنین پزشکی، رئیس بیمارستان متبوع و پزشک مزبور تابع به شمار رفته و رئیس بیمارستان می‌تواند پاسخ‌گوی عمل پزشک باشد. همچنان که پزشک جراح می‌تواند

برای پرهیز از خلط رابطه قراردادی و تبعیت کارکردی، مناسب است دادگاه مجموعه‌ای از قرائن را ارزیابی کند: حق تعیین شیوه و زمان انجام کار؛ اختیار نظارت و اعمال دستور؛ ادغام فعالیت شخص در سازمان اقتصادی؛ تأمین ابزار اصلی کار؛ و وابستگی اجرای مأموریت به تصمیم‌های کارفرما. هیچ گزینه‌ای لزوماً تعیین‌کننده نیست. برای نمونه، پرداخت دستمزد به‌تنهایی ممکن است در قراردادهای پیمانکاری نیز دیده شود، در حالی که قدرت واقعی هدایت عملیات شاخص مهم‌تری برای شناسایی تبعیت است.

تبعیت کارگر و وضعیت کارآموز

یکی از مهم‌ترین و شایع‌ترین مصادیق مسئولیت ناشی از تبعیت، مسئولیت کارفرما در قبال خساراتی است که توسط کارگران یا کارآموزان در محیط کار یا به مناسبت آن به اشخاص ثالث وارد می‌شود. ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹ و مقررات قانون کار، چهارچوب اصلی این مسئولیت را ترسیم کرده‌اند.

۱. مفهوم رابطه تبعیت و گماشتگی در روابط کارگری

برای بار کردن مسئولیت بر دوش کارفرما، احراز «رابطه تبعیت» یا «گماشتگی» میان کارفرما و کارگر شرط اولیه و بنیادی است. رابطه تبعیت زمانی محقق می‌شود که شخص کارفرما حق داشته باشد دستورات، فرامین و دستورالعمل‌های کاری را به کارگر ابلاغ کند و کارگر نیز مکلف به تبعیت و اطاعت از این دستورات باشد. این تبعیت بر دو لایه استوار است:

تبعیت حقوقی و سازمانی: یعنی کارفرما نحوه انجام کار، زمان و مکان و ضوابط اجرایی را تعیین می‌کند (Yazdanian, 2012).
تبعیت اقتصادی: یعنی فعالیت کارگر در راستای اهداف، سود و منافع مالی کارفرما صورت می‌گیرد (Ahmadpour, 2012).

نکته حائز اهمیت این است که برای تحقق مسئولیت موضوع ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، لزوماً وجود یک قرارداد کار معتبر و رسمی شرط نیست؛ بلکه اگر کارگر بر اساس یک رابطه واقعی یا

ریاست نوعی رابطه اقتدار و گماشتگی بتوان تصور نمود، می‌توان زوج را مسئول اعمال زیان‌بار زوجه دانست؛ باید توجه داشت که ریاست مذکور در این ماده به معنی اقتدار کامل مرد بر زن نمی‌باشد؛ این ریاست بیشتر به معنی مسئولیت است و نه اقتدار و فرمانروایی مرد بر زن. بر این اساس، در فرضی نیز که یکی از طرفین از روی احترام و بیشتر به لحاظ معنوی در مورد امری از دیگری تبعیت نماید، رابطه گماشتگی قابل احراز است؛ همچنان که در روابط دوستانه نیز، به‌رغم عدم اقتدار یکی بر دیگری، تبعیت ناشی از احترام را می‌توان مشمول عنوان گماشتگی دانست (Benabent, 2005). در تمامی این موارد عرفاً به هیچ‌یک از طرفین نمی‌توان عناوین کارگر و کارفرما را اطلاق نمود؛ بنابراین، با پذیرش نظریه مسئولیت مدنی متبوع ناشی از عمل تابع، هیچ‌یک از این موارد مشمول ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی نمی‌باشند؛ همچنان که نمی‌توان آن‌ها را مشمول ماده ۷ این قانون دانست؛ زیرا ممکن است هیچ‌یک صغیر نباشند و شرایط استناد به ماده مذکور فراهم نباشد. آراء بسیاری در فرانسه وجود دارد که حتی فرزند در مقام تابع تلقی شده و مسئولیت والدین نوعی مسئولیت متبوع ناشی از عمل تابع به حساب آمده است؛ در این آراء قضات به بند ۵ ماده ۱۳۸۴ (مسئولیت متبوع ناشی از عمل تابع) قانون مدنی فرانسه استناد نموده‌اند و نه به بند ۴ ماده مذکور که ناظر بر مسئولیت والدین در مورد فعل صغیر است (Rade, 2007).

گاهی رابطه اقتدار تجزیه می‌گردد؛ در کتب مسئولیت مدنی با عنوان وضعیت «تجزیه اقتدار»^۱ از آن یاد می‌شود و آن زمانی است که متبوع متعدد، اما تابع واحد باشد؛ مانند موردی که متبوع، تابع خود را برای مدتی در اختیار شخص ثالثی قرار می‌دهد یا آنکه چند شخص راننده‌ای را اجیر خود می‌کنند؛ در این موارد گفته شده است که باید شخصی را متبوع به حساب آورد که در لحظه تحقق فعل زیان‌بار «اقتدار مؤثر»^۲ بر تابع داشته باشد (Benabent, 2005; Malinvaud, 2005).

قلمرو وظایف شغلی و پیوند فعل زیان‌بار با کار

مسئولیت تابع و ضرورت وجود رفتار زیان‌بار

شرط دیگر مسئولیت متبوع این است که تابع باید بتواند خود شخصاً مسئول بوده و به عبارتی مرتکب فعل زیان‌باری شده باشد (Fabre-Magnan, 2004)؛ چراکه مسئولیت متبوع فرع بر مسئولیت تابع است؛ بر این اساس، باید ارکان سه‌گانه مسئولیت، یعنی ضرر، فعل زیان‌بار و رابطه سببیت، در خصوص تابع موجود باشد تا بتوان مسئولیت متبوع را مطرح کرد (Weill & Terre, 1975)؛ بنابراین، اگر تابع به نحو اتلاف خسارت وارد آورد، زیان‌دیده باید ثابت نماید که اتلاف در اثر عمل تابع بوده و اگر به صورت تسبیب، سبب ورود خسارت شود، باید تقصیر تابع را ثابت نماید.

شرط سوم برای تحقق مسئولیت متبوع این است که ارتکاب فعل زیان‌بار باید در هنگام انجام وظیفه یا به سبب آن باشد (Malaure et al., 2004; Malinvaud, 2005). برای مسئول دانستن متبوع باید وی با عمل تابع ارتباط پیدا کند؛ زیرا منطقی نیست که متبوع، مسئول تمام فعالیت‌های زیان‌بار تابع خود به شمار آید. اصولاً این شرط هنگامی تحقق می‌یابد که تقصیر تابع در حال انجام وظیفه یا به سبب آن باشد؛ در فرضی که تقصیر به جهت موقعیت و به مناسبت وظیفه روی داده باشد، به نظر برخی نمی‌توان متبوع را مسئول دانست (Martini & Losfeld, 2000)؛ به همین دلیل، اگر وظیفه تابع صرفاً موقعیت و فرصتی را برای تسهیل ارتکاب تقصیر توسط تابع فراهم آورده و یا به تحقق فعل زیان‌بار کمک نماید، نمی‌توان متبوع را مسئول جبران خسارات دانست. از نظر تحلیلی، در مواردی که تقصیر در حین انجام وظیفه نباشد، حداقل باید بین تقصیر و انجام وظیفه نوعی رابطه عرفی برقرار باشد؛ در واقع باید این امر به اثبات رسد که اگر وظیفه محوله وجود نمی‌داشت، تابع مرتکب فعل زیان‌بار نشده یا تصور انجام فعل زیان‌بار برای وی ممکن نمی‌بود (Martini

حتی رایگان و تبرعی تحت فرمان و دستور کارفرما قرار گرفته باشد، رابطه گماشتگی احراز شده و کارفرما مسئول خسارات او خواهد بود (Khodabakhshi, 2012). حتی در فرضی که قرارداد کار به دلیلی باطل باشد، کارفرما نمی‌تواند به بهانه بطلان عقد، از جبران خسارت شخص ثالث شانه خالی کند (Yazdanian, 2012).

قلمرو مسئولیت نسبت به کارآموزان و شاگردان

در خصوص کارآموزان و شاگردان کارگاه، مسئولیت کارفرما یا استادکار ابعاد خاصی می‌یابد. کارآموز فردی است که برای یادگیری مهارت فنی یا حرفه‌ای در کارگاه مشغول به کار می‌شود. از آنجا که کارآموز تحت نظارت، هدایت و آموزش مستقیم کارفرما قرار دارد، اقتدار کارفرما بر افعال او کاملاً مشهود است (Safaei & Rahimi, 2010).

اگر کارآموز در جریان آموزش یا اجرای دستورات آموزشی به دیگری زیان بزند، کارفرما به دلیل کوتاهی در تعلیم، عدم نظارت کافی یا سپردن امور خطرناک به فرد کم‌تجربه، مسئول جبران خسارت است (Ahmadpour, 2012). در حقوق تطبیقی (از جمله حقوق فرانسه)، مسئولیت استادکاران در قبال شاگردان و کارآموزان به عنوان یک قاعده عمومی پذیرفته شده است تا زیان‌دیدگان با افراد فاقد تمکن مالی مواجه نشوند (Babaei, 2001).

در مورد کارآموز، شدت تکلیف آموزش و مراقبت ممکن است از رابطه با نیروی کار حرفه‌ای بیشتر باشد؛ زیرا مهارت محدود کارآموز، قابلیت پیش‌بینی خطا و ضرورت نظارت را افزایش می‌دهد. با وجود این، صرف نام‌گذاری شخص به عنوان شاگرد یا کارآموز سبب نمی‌شود هر زبانی به کارفرما منتسب شود؛ باید وظیفه آموزشی و ارتباط عمل زیان‌بار با فعالیت مورد نظارت مشخص گردد.

(Losfeld, 2000 &). فروض متصوره در این خصوص آورده می‌شود.

فعل در حین انجام وظیفه

قاعده کلی این است که متبوع هنگامی مسئولیت عمل تابع را بر عهده دارد که تقصیر در زمان انجام وظیفه باشد (Malinvaud, 2005)؛ این معیار در حقوق ایران در ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی مطرح شده است؛^۱ مانند فرضی که مالک اتومبیلی راننده‌ای را استخدام کند؛ در صورت بروز خسارت در حین رانندگی، مالک مسئول عمل راننده می‌باشد و یا آنکه مأموری در حال انجام وظیفه و در زمان بازداشت متهمی تیراندازی نماید و اتفاقاً تیری به وی برخورد کند؛ در این فرض، دولت به عنوان متبوع، مسئول عمل تابع می‌باشد؛ همچنان که در ماده ۳۳۲ قانون مجازات اسلامی آمده است: «هرگاه ثابت شود که مأمور نظامی یا انتظامی در اجرای دستور آمر قانونی تیراندازی کرده و هیچ‌گونه تخلف از مقررات نکرده است ضامن دیه مقتول نخواهد بود و جز مواردی که مقتول و یا مصدوم مهدورالدم نبوده دیه به عهده بیت‌المال خواهد بود».

فعل به سبب یا به مناسبت وظیفه

گاه تقصیر در حال انجام وظیفه نیست، بلکه به سبب وظیفه است؛ در این فرض نیز متبوع مسئولیت جبران خسارات ناشی از عمل تابع را بر عهده دارد. ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی بر این معیار تصریح دارد. در خصوص چگونگی تفکیک تقصیر به سبب انجام وظیفه و تقصیر در حین انجام وظیفه اختلاف نظر است؛ برخی معتقدند که باید بررسی شود که آیا اگر وظیفه‌ای در میان نبود، تقصیری رخ می‌داد؟ (Sanhuri, 1998) و گروهی بر این عقیده‌اند که باید دید اگر وظیفه مزبور محول نمی‌شد، آیا اندیشه ارتکاب تقصیر به ذهن تابع خطور می‌کرد (Sanhuri, 1998). به عنوان مثال، شرکت حمل‌ونقلی راننده‌ای را برای جابه‌جایی کودکان استخدام نمود؛ به علت آزار یکی از کودکان از سوی راننده

مذکور، با این استدلال که در صورت عدم واگذاری مسئولیت مزبور چنین خسارتی نیز به بار نمی‌آمد، شرکت حمل‌ونقل مسئول عمل راننده تلقی شد (Sanhuri, 1998).

گاهی تقصیر تابع فقط به مناسبت وظیفه او است. در این موارد، وظیفه محول‌شده صرفاً زمینه مناسبی را برای تحقق فعل زیان‌بار فراهم آورده و ارتکاب آن را آسان نموده است؛ به نحوی که انجام وظیفه برای ارتکاب فعل زیان‌بار چندان ضرورتی ندارد. به عنوان مثال، هرگاه راننده‌ای که به استخدام درآمده، شخصی را به عنوان یکی از دشمنان خود تلقی نموده و وی را با اتومبیل زیر بگیرد، دیگر مالک اتومبیل مسئول عمل راننده نمی‌باشد؛ در این مورد، وظیفه رانندگی فقط ارتکاب فعل زیان‌بار را تسهیل نموده است. حقوق‌دانان معتقدند در مواردی که تقصیر به مناسبت انجام وظیفه باشد، متبوع مسئولیتی ندارد (Sanhuri, 1998). در حقوق ایران در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی قید «به مناسبت آن» آمده است؛ باید این قید را در راستای ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی تفسیر نمود که قید «به سبب آن» را مطرح نموده است. در برخی از نظام‌های حقوقی دیگر نیز نمونه‌ای از این تفسیر صورت گرفته است (Awji, 2009)؛ به عبارتی، در هر دو مورد باید بین اجرای وظیفه و خسارت رابطه سببیت وجود داشته باشد و صرف اینکه وظیفه زمینه‌ساز اضرار باشد، مسئولیت متبوع را به دنبال ندارد (Katouzian, 2007; Khodabakhshi, 2012).

فعل خارج از وظیفه و سوءاستفاده از موقعیت شغلی

گاهی تابع خارج از وظیفه مرتکب تقصیر می‌شود؛ در این صورت، متبوع مسئول عمل تابع نمی‌باشد؛ مانند تقصیری که خارج از زمان و مکان مورد نظر برای انجام وظیفه رخ داده باشد. همچنین این فرض متصور است که در زمان و مکان مورد نظر برای انجام وظیفه، تقصیر خارج از وظیفه رخ دهد؛ مانند موردی که کارگری در یک نزاع در زمان و مکان مربوط به کار شرکت نموده و سبب ورود خسارت شود (Malinvaud, 2005). بر این اساس،

2005). اگر کارگر در خارج از زمان و مکان کار و برای منافع شخصی مرتکب خسارت شود، مسئولیت از دوش کارفرما برداشته می‌شود (Yazdanian, 2012).

قابلیت انتساب عرفی: خسارت باید به گونه‌ای با محیط و فعالیت کارگاه پیوند خورده باشد که عرف، کارفرما را ضامن مالی آن رفتار بداند (Deylami et al., 2020).

یکی از چالش‌های عمیق حقوقی زمانی رخ می‌دهد که کارگر از ابزار یا موقعیت شغلی خود سوءاستفاده کرده و مرتکب جرم یا خطای عمدی شود. در صورتی که فعل زیان‌بار کارگر هیچ‌گونه ارتباطی با اهداف کارگاه نداشته و صرفاً از فرصت ایجادشده برای مقاصد شخصی یا مجرمانه استفاده کرده باشد، کارفرما مسئول نخواهد بود؛ زیرا تبعیت حقوقی در چنین نقطه‌ای قطع شده است (Sanhuri, 1998). با این حال، اگر نحوه سازمان‌دهی کارگاه به گونه‌ای باشد که زمینه سوءاستفاده را تسهیل کرده باشد، مسئولیت کارفرما بر پایه تسبیب یا عدم نظارت باز می‌گردد (Katouzian, 2007).

تمایز میان چهار وضعیت فوق نباید فقط صوری و مبتنی بر الفاظ باشد. عبارت «در حین انجام کار یا به مناسبت آن» در ماده ۱۲ ظرفیت شمول رفتارهایی را دارد که از حیث زمانی خارج از ساعات معمول کار واقع می‌شوند، اما علت مؤثر آن‌ها مأموریت یا امکانات واگذارشده است. در مقابل، وقوع فعل در محل کار یا با استفاده از ابزار کار، بدون پیوند معنادار با وظیفه، به‌تنهایی کافی نیست. برای مثال، اختلاف شخصی کاملاً بی‌ارتباط با مأموریت ممکن است از مدار مسئولیت نیابتی خارج باشد؛ ولی سوءاستفاده از دسترسی حرفه‌ای برای ورود زیان، نیازمند تحلیل دقیق‌تر نسبت میان فرصت ایجادشده توسط سازمان و قصد شخصی مباشر است.

بررسی تطبیقی با اصول حقوق مسئولیت مدنی اروپا

اصول حقوق مسئولیت مدنی اروپا در ماده ۶:۱۰۲ مسئولیت شخصی را که از دستیاران خود برای فعالیت معین استفاده می‌کند،

چهارم بتوان معیار را این‌گونه در نظر گرفت که برای تحقق مسئولیت متبوع ناشی از عمل تابع باید تابع در زمانی که تحت اقتدار متبوع است مرتکب فعل زیان‌بار شده باشد. به همین دلیل، متبوع نه‌تنها مسئول اعمال خارج از زمان و مکان کار تابع نیست، بلکه در فرضی که فعل زیان‌بار در زمان و مکان کار بوده، اما تابع تحت اقتدار و نظارت متبوع نبوده است نیز مسئولیت متبوع منتفی است؛ زیرا در این موارد، تابع مرتکب سوءاستفاده در اعمال وظیفه ۲ شده و خارج از وظیفه خود، بدون اجازه متبوع و یا به جهت منافع شخصی، مرتکب فعل زیان‌باری شده است (Martini & Losfeld, 2000)؛ مانند موردی که کارگر سینما پس از تجاوز به علف نسبت به یکی از تماشاچیان وی را به قتل رسانده است؛ در این فرض، مسئول دانستن کارفرما امری دشوار می‌نماید (Maurie et al., 2004; Starck et al., 1996). با این وجود، مدتی است که دیوان عالی فرانسه در مورد سوءاستفاده تابع از وظیفه خود و حدود مسئولیت متبوع در تردید است. از یک سو، به منظور پیشگیری از حوادث نسبت به پیش‌بینی مسئولیت برای متبوع تمایل دارد تا بدین ترتیب از سوءاستفاده تابع جلوگیری به عمل آورد؛ از سوی دیگر، مسئول دانستن متبوع چندان هم آسان نیست؛ زیرا مفهوم تبعیت مستلزم آن است که به محض سوءاستفاده وی از حدود اختیاراتش نتوان بر او عنوان «تابع» را اطلاق نمود؛ در نتیجه، مسئول دانستن متبوع به‌سادگی امکان‌پذیر نیست (Maurie et al., 2004)؛ به همین دلیل، رویه قضایی فرانسه بر سر دوراهی انتخاب مانده است.

برای اینکه کارفرما ملزم به جبران خسارت ناشی از فعل کارگر یا کارآموز شود، علاوه بر ارکان عام مسئولیت مدنی، اجتماع شرایط اختصاصی زیر نیز ضروری است (Safaei & Rahimi, 2010): وقوع خسارت در حین انجام کار یا به مناسبت آن: خسارت باید زمانی رخ دهد که کارگر در حال انجام وظایف شغلی است یا اقدام او عرفاً با وظایف محوله مرتبط باشد (Ahmadvand,

کارفرماست و همین عدم تقارن اطلاعاتی یکی از دلایل موجه توزیع بار اثبات به نفع زیان‌دیده است.

دفاع کارفرما باید ناظر به اقتضائات مشخص همان فعالیت باشد. ارائه دستورالعمل صوری یا ادعای کلی مبنی بر رعایت نکات ایمنی کفایت تحلیلی ندارد؛ بلکه محتوا و اجرای آموزش، تناسب نظارت با احتمال و شدت خطر، ایمنی ابزار و وجود سامانه‌های گزارش‌دهی حادثه باید با اوضاع و احوال زیان‌سنجیده شوند. هم‌زمان نباید از کارفرما پیشگیری از مخاطرات واقعاً غیرقابل پیش‌بینی یا ناممکن مطالبه شود.

حق رجوع کارفرما به کارگر پس از جبران خسارت، که در ذیل ماده ۱۲ پیش‌بینی شده، از مسائل مهم روابط داخلی آنان است. اما این حق را نباید با رفع مسئولیت در برابر زیان‌دیده خلط کرد. در برابر ثالث، هدف حکم افزایش امکان جبران خسارت است؛ در رابطه داخلی، میزان تأثیر رفتار مستقیم کارگر و احتمال تقصیر مستقل کارفرما موضوع تحلیل متفاوتی است. در فرض وجود تقصیر مؤثر کارفرما، مطالبه همه خسارت از کارگر بدون ارزیابی نقش سببیت و عدالت توزیعی محل بحث خواهد بود.

الگوی پیشنهادی برای حل پرونده‌های مرزی

برای مواجهه با موارد اختلافی می‌توان آزمونی چهارمرحله‌ای پیشنهاد کرد. مرحله نخست، احراز اقتدار واقعی یا حق کنترل کارفرما نسبت به فعالیت معین است. مرحله دوم، تشخیص رفتار زیان‌بار و تعیین نسبت آن با مأموریت، امکانات، دسترسی یا موقعیت حرفه‌ای واگذار شده است. مرحله سوم، ارزیابی اینکه خطر تحقق‌یافته از مخاطرات متعارف همان سازمان‌دهی فعالیت بوده یا صرفاً از انگیزه‌ای کاملاً شخصی و مستقل ناشی شده است. مرحله چهارم، بررسی دفاع قانونی کارفرما درباره احتیاط‌های لازم و امکان اجتناب از زیان است. این ترتیب می‌تواند از خلط مفهوم تبعیت با مسئله تقصیر و از استناد شتاب‌زده به زمان و مکان وقوع حادثه جلوگیری کند.

نسبت به زیان ناشی از اقدام آنان در حدود فعالیت واگذار شده پیش‌بینی می‌کند. این مقرر را باید به‌عنوان یک الگوی غیرالزام‌آور تطبیقی شناخت، نه قانون لازم‌الاجرا در ایران یا همه کشورهای اروپایی. اهمیت تطبیقی آن در برجسته‌سازی ساختار سازمانی و ارتباط فعالیت با وظایف سپرده شده است.

مقایسه این رویکرد با ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ایران دو نتیجه دارد. نخست، مفهوم دستیار و ارتباط کارکردی با فعالیت می‌تواند برای تحلیل مواردی مفید باشد که شکل رسمی قرارداد با واقعیت کنترل و نظارت منطبق نیست. دوم، نباید ضابطه اروپایی را عیناً جایگزین دفاع قانونی کارفرما در حقوق ایران کرد. متن داخلی صریحاً برای کارفرما امکان اثبات رعایت احتیاط‌های لازم را در نظر گرفته است و تفسیر تطبیقی تنها در محدوده سازگار با این ساختار قابل استفاده است.

از منظر سیاست حقوقی، الگوی اروپایی توجه را از پرسش محدود «آیا کارفرما شخصاً خطا کرده است؟» به پرسش گسترده‌تر «آیا خسارت در پی اجرای فعالیتی پدید آمده که سازمان آن را هدایت و سامان‌دهی کرده است؟» منتقل می‌کند. این تغییر زاویه دید، به‌ویژه در روابط چندلایه پیمانکاری، مأموریت‌های خارج از کارگاه و استفاده از دستیاران موقت سودمند است؛ هرچند تطبیق آن با قوانین کار و مسئولیت مدنی ایران نیازمند مطالعه مستقل رویه قضایی و شرایط هر پرونده است.

بار اثبات، دفاع کارفرما و حق رجوع

زیان‌دیده در دعوای مبتنی بر ماده ۱۲ باید وقوع ضرر، فعل زیان‌بار، رابطه سببیت، وابستگی رفتار مرتکب به فعالیت کارفرما و وجود رابطه کار یا تبعیت مشمول حکم را نشان دهد. اما از او نمی‌توان انتظار داشت تمام جزئیات انتخاب، نظارت، آموزش و سازوکارهای پیشگیری در داخل بنگاه را نیز اثبات کند. بخش مهمی از اطلاعات مربوط به احتیاط‌های انجام‌شده در اختیار

رابطه تبعیت مفهومی واقعی و سازمانی است و نمی‌توان آن را منحصرأ از عنوان سند استخدامی استخراج کرد. قدرت دستوردهی، کنترل نحوه اجرا و ادغام کار در فعالیت بنگاه از شاخص‌های محوری آن به‌شمار می‌آیند. در تعیین قلمرو وظایف نیز معیار زمان و مکان، تنها قرینه است و باید به رابطه سببیت و ارتباط ساختاری توجه شود. سوءاستفاده از شغل همواره به معنای خروج قطعی از مسئولیت کارفرما نیست؛ ولی استفاده اتفاقی از وسیله یا مکان کارگاه نیز به خودی خود موجب ضمان او نخواهد بود.

بر این مبنا پیشنهاد می‌شود: نخست، در استدلال قضایی عناصر «رابطه تبعیت»، «پیوند فعل با کار» و «دفاع رعایت احتیاط‌ها» به صورت جداگانه احراز شوند؛ دوم، برای فعالیت‌های پرخطر، شاخص‌های روشن آموزش، نظارت و ثبت رویدادها مبنای بررسی دفاع کارفرما قرار گیرد؛ سوم، در پرونده‌های پیمانکاری و کار موقت، اقتدار واقعی بر اجرای فعالیت بر عنوان ظاهری قرارداد ترجیح داده شود؛ و چهارم، هنگام اعمال حق رجوع، سهم تقصیر مستقل کارفرما و کارگر از یکدیگر تفکیک گردد. این پیشنهادها ماهیت تفسیری دارند و اجرای برخی از آنها نیازمند تحول در رویه قضایی یا تصریح قانون‌گذار است.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

EXTENDED ABSTRACT

Employer civil liability for damage caused by employees constitutes one of the most significant manifestations of liability for the acts of others and lies at the intersection of several foundational concerns in private law: the principle of personal responsibility, protection of injured parties, allocation of risks generated by organized economic activity, and the practical need to ensure effective compensation. The traditional principle of civil liability requires every person

بر اساس این الگو، کارگری که هنگام جابه‌جایی کالای کارگاه به عابر زیان می‌رساند، با مأموریت شغلی پیوند روشن دارد؛ اما کارگری که در یک نزاع صرفاً خانوادگی در ساعات غیرکاری مرتکب اضرار می‌شود، معمولاً پیوند لازم را ندارد. وضعیت میانی، زمانی است که کارگر با استفاده از اقتدار ظاهری شغل یا دسترسی‌های ویژه سازمانی اقدام زیان‌بار می‌کند. در این فرض باید پرسید آیا سازمان، فرصت و خطر خاصی را ایجاد یا تشدید کرده است و آیا اقدام، از نظر عرفی به اجرای مأموریت قابل اتصال است؛ نه اینکه صرف «حضور در محل کار» یا «انگیزه شخصی» به تنهایی نتیجه را تعیین کند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش نشان می‌دهد مسئولیت مدنی کارفرما نهادی با کارکرد حمایتی و توزیعی است که در حقوق ایران صورت‌بندی ویژه خود را در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی یافته است. نظریه تقصیر شخصی، به دلیل دشواری دسترسی زیان‌دیده به شواهد داخلی بنگاه، توجیه کافی برای تمام ابعاد حکم ارائه نمی‌کند؛ در مقابل، نظریه خطر و تضمین نیز اگر بدون ملاحظه شروط قانونی به کار گرفته شوند، مسئولیت را به ضمانی بی‌حد تبدیل می‌کنند. خوانش منسجم‌تر آن است که نخست پیوند کارکردی زیان با فعالیت تحت تبعیت احراز شود و سپس دفاع ویژه کارفرما جداگانه بررسی گردد.

to answer for the harmful consequences of his or her own conduct, yet the expansion of industrial, commercial, and organizational activity has made strict reliance on the immediate tortfeasor increasingly inadequate, particularly where the employee lacks the financial capacity to compensate the victim. Iranian law addresses this problem principally through Article 12 of the Civil Liability Act, which establishes employer liability for damage caused by administrative employees or workers in the course of employment or in

connection with it. The central difficulty, however, concerns the juridical basis and precise scope of this liability. One line of analysis attributes the employer's liability to personal fault in selecting, supervising, instructing, or organizing employees, while another interprets Article 12 as embodying a presumption of fault or a broader organizational allocation of risk (Deylami et al., 2020; Katouzian, 2009; Nourimanesh, 2021). The distinction is practically significant because it affects the burden of proof, the employer's available defenses, the importance assigned to the employee's direct wrongdoing, and the employer's right of recourse after compensating the victim. A purely fault-based model requires the injured party to establish an independent omission attributable to the employer, whereas a presumption-based approach shifts the evidentiary burden and obliges the employer to demonstrate that the necessary precautions were taken (Ahmadpour, 2012; Safaei & Rahimi, 2010). This article therefore examines employer civil liability through a descriptive-analytical and comparative method, focusing on the relationship of subordination, the scope of occupational duties, and the functional connection between the employee's harmful act and the employer's organized activity.

The theoretical foundations of employer liability reveal that no single doctrine fully explains its contemporary legal operation. The classical theory of proven fault rests on the proposition that liability should not be imposed without demonstrating fault attributable to the employer personally, usually in the form of negligent hiring, inadequate training, deficient supervision, or defective organization of the workplace (Ahmadpour, 2012; Shahidi, 2007). Although this theory is normatively consistent with personal responsibility, it creates serious evidentiary problems because third-party victims ordinarily lack access to internal

employment records, supervisory procedures, or organizational information necessary to prove the employer's specific fault (Jafari Langroudi, 2002). The theory of presumed fault emerged partly as a response to this difficulty, allowing fault to be inferred once the employee's damaging conduct within the employment context is established and placing the burden on the employer to prove adequate precautions (Jourdain, 2006; Nourimanesh, 2021). Iranian doctrine remains divided as to whether Article 12 merely establishes such a rebuttable presumption or moves beyond fault toward a broader form of organizational liability. The statutory possibility for the employer to avoid liability by proving that all precautions required by the circumstances were taken suggests that the rule is not one of absolute liability (La Rassat, 1996). At the same time, the employer's express right of recourse against the culpable employee complicates any explanation based exclusively on the employer's own presumed fault and supports the view that the provision also pursues a compensatory and distributive function (Babaei, 2001; Katouzian, 2007). The risk-benefit theory further maintains that the person who derives economic benefit from an organized activity should also bear at least part of the losses generated by that activity, an approach compatible with distributive justice and the practical ability of employers to spread losses through insurance or pricing mechanisms (Bahrami Ahmadi, 2009; Tabatabai Motameni, 1999). Consequently, Article 12 is more convincingly understood through a composite rationale combining fault, risk allocation, organizational authority, and protection of victims rather than through a single doctrinal explanation.

A second major dimension of employer liability concerns the relationship of subordination, because liability for an employee's act presupposes some legally relevant form of authority linking the

employee to the employer. Subordination should not be reduced to the formal existence of a valid employment contract; rather, it is fundamentally a functional relationship in which one person has the actual or legally recognized power to direct, supervise, and control the performance of another (Fabre-Magnan, 2004; Martini & Losfeld, 2000). Comparative private law distinguishes, at least analytically, between the narrower employment relationship and the broader concept of committant-preposé or principal-subordinate relations, the latter sometimes extending to temporary, gratuitous, or informal arrangements where one person effectively exercises authority over another (Benabent, 2005; Fabre-Magnan, 2007). This broader approach explains why the decisive factor is not necessarily the contractual title but the existence of effective control over the manner in which a particular activity is performed. Courts should therefore consider several indicia, including the employer's power to issue instructions, determine the method and timing of performance, monitor compliance, provide the essential tools of the activity, and integrate the subordinate's work into the employer's organizational structure. Economic dependence may reinforce the inference of subordination, but it should not independently determine the issue because contractors and other autonomous professionals may also depend economically on a client while retaining control over the means and methods of performance (Benabent, 2005; Malinvaud, 2005). The distinction is especially important in cases involving independent contractors, physicians, professionals, temporary assistants, and persons whose relationship is not formally classified as employment. French doctrine and case law have long emphasized the actual power of direction and supervision as a central criterion, and comparable reasoning may assist the interpretation of

Iranian law where the formal contract does not accurately reflect the operational relationship (Sanhuri, 1998). For similar reasons, the invalidity of an employment contract should not automatically release the employer from liability toward a third-party victim when actual organizational authority and factual subordination existed at the time of the harmful conduct (Khodabakhshi, 2012; Yazdanian, 2012).

The scope of occupational duties constitutes the next critical issue because the existence of subordination alone does not justify imposing liability for every harmful act committed by an employee. The damaging conduct must possess a sufficient functional nexus with the assigned work. Comparative doctrine generally requires that the act occur in the course of performing duties or because of those duties, while excluding situations in which employment merely provides an incidental opportunity for conduct entirely unrelated to the assigned activity (Maurie et al., 2004; Malinvaud, 2005). Iranian Article 12 uses the expression "in the course of employment or in connection with it," which requires careful interpretation because a purely temporal or spatial test is inadequate. An employee may act outside ordinary working hours yet remain within the functional sphere of employment if the harmful conduct results from a mission, authority, instrument, or access entrusted by the employer. Conversely, an act occurring physically inside the workplace may fall outside the employer's vicarious liability where it arises entirely from a personal dispute, independent motive, or unauthorized activity unrelated to occupational functions (Martini & Losfeld, 2000). The correct analysis therefore requires more than asking whether the employee was at work or used workplace equipment. The relevant inquiry is whether the employment relationship created, structured, or significantly facilitated the risk

that materialized and whether the harmful conduct can reasonably be connected to the entrusted function. This distinction becomes particularly difficult when the employee deliberately abuses professional authority or organizational access for personal purposes. Some acts of abuse may sever the functional relationship entirely, especially where the employee acts exclusively for private motives and beyond the employer's authority, while other abuses may remain sufficiently connected to the employment where the position itself creates a distinctive opportunity for harm (Katouzian, 2007; Sanhuri, 1998). Accordingly, neither personal motive nor misuse of workplace facilities should automatically determine the outcome; courts should instead evaluate the structural relationship between the harmful act, the assigned duties, the authority conferred, and the specific risk created by the organization of work.

The comparative perspective reinforces the usefulness of a functional and organizational approach. Article 6:102 of the Principles of European Tort Law addresses liability for auxiliaries used in the performance of an activity and emphasizes the relationship between the delegated function and the harmful conduct. Although the Principles of European Tort Law are not binding law in Iran and should not be treated as universally applicable European legislation, their comparative value lies in shifting attention from the narrow question of whether the employer personally acted negligently toward the broader question of whether the damage arose from an activity organized and entrusted by another person. This functional model is particularly useful in modern working arrangements involving outsourcing, layered contracting, temporary assistance, and activities performed outside the employer's physical premises. It also supports a distinction between the existence of

organizational responsibility and the separate question of whether the employer may invoke a statutory defense based on adequate precautions. Iranian law must retain its own statutory structure, particularly the explicit defense recognized in Article 12, but comparative reasoning can assist in identifying when the employee's conduct remains sufficiently connected to the employer's sphere of activity. A practical analytical model may therefore proceed in four stages. First, the court should determine whether the employer exercised actual organizational authority or possessed a right of control over the relevant activity. Second, it should identify the harmful conduct and examine its connection with the mission, tools, access, or professional status conferred on the employee. Third, it should assess whether the realized risk was characteristic of, or materially increased by, the organization of the activity rather than generated solely by an independent personal motive. Fourth, only after establishing this functional connection should the court examine the employer's statutory defense and determine whether all precautions reasonably required by the circumstances were taken. This sequencing also clarifies the evidentiary structure of Article 12. The injured party should prove damage, harmful conduct, causation, and the relevant employment or subordination relationship, but should not be required to establish every internal defect in supervision or management, information that is primarily within the employer's possession (Ahmadvand, 2005; Deylami et al., 2020). The employer, in turn, should substantiate the concrete preventive measures actually adopted rather than relying on abstract assertions of proper supervision.

In conclusion, employer civil liability under Iranian law should be interpreted as a structured form of liability that simultaneously protects injured parties,

respects the principle of personal responsibility, and recognizes the realities of organized economic activity. The relationship of subordination must be understood functionally rather than formally, with emphasis on actual authority, direction, supervision, and integration of the employee's activity into the employer's organization. Likewise, the scope of occupational duties cannot be determined by time and place alone; the decisive issue is whether a meaningful functional and causal connection exists between the harmful act and the entrusted activity. A multi-factor analysis based on organizational authority, functional nexus, work-related risk creation, and preventability offers a more coherent solution for borderline cases than rigid reliance on contractual labels or physical presence at the workplace. The employer's statutory defense should remain analytically distinct from the prior determination that the harmful conduct falls within the legally relevant sphere of employment, and the employer's right of recourse against the employee should likewise be treated as an internal allocation issue rather than as a basis for denying compensation to the injured third party. Judicial consistency would be improved if courts expressly separated the questions of subordination, connection with occupational duties, employer precautions, and subsequent recourse, particularly in cases involving temporary workers, trainees, contractors, off-site assignments, and abuse of professional position. Such an approach would preserve the compensatory purpose of civil liability while preventing employer liability from becoming an unlimited guarantee for every act committed by an employee.

References

- Ahmadpour, S. (2012). *Presumption of fault in civil liability* [Bu-Ali Sina University].
- Ahmadvand, V. (2005). A comparative study of employers' civil liability in the Iranian and English legal systems. *Mesbah*(61).
- Awji, M. (2009). *Civil law: Civil liability* (4 ed., Vol. 2). Al-Halabi Legal Publications.
- Babaei, I. (2001). The basis of employers' liability under Article 12 of the Civil Liability Act. *Law and Politics Research*(5).
- Bacache-Gibeili, M. (2007). *Civil law: Obligations, non-contractual civil liability* (1 ed., Vol. 5). Economica.
- Bahrami Ahmadi, H. (2009). *Civil liability* (1 ed.). Mizan.
- Bavi, M., & Bahmani, M. (2014). A comparison of fault in civil and criminal liability. *Legal Knowledge and Research*, 3(2).
- Benabent, A. (2005). *Civil law: Obligations* (10 ed.). Montchrestien.
- Deylami, A., Zand Lashani, N., & Javadieh, A. (2020). Foundations of liability for the acts of others in English and Iranian law. *Civil Law Knowledge*, 9(2), 67-79.
- Fabre-Magnan, M. (2004). *Obligations* (1 ed.). Presses Universitaires de France.
- Fabre-Magnan, M. (2007). *Law of obligations: Civil liability and quasi-contracts* (1 ed.). Presses Universitaires de France.
- Flour, J., Aubert, J. L., & Savaux, E. (2008). *Civil law: Obligations, legal facts* (13 ed., Vol. 2). Sirey.
- Ghasemzadeh, S. M. (1999). *Foundations of civil liability* (1 ed.). Dadgostar.
- Jafari Langroudi, M. J. (2002). *Comprehensive legal terminology* (Vol. 1-2). Ganj-e Danesh.
- Jeannot-Pages, G. (1999). Right to compensation, fault-based liability, and teachers' liability. *Civil Liability and Insurance*.
- Jourdain, P. (2006). *Principles of civil liability* (M. Adib, Trans.; 2 ed.). Mizan.
- Katouzian, N. (2007). *Non-contractual obligations: Tort liability* (8 ed., Vol. 1). University of Tehran Press.
- Katouzian, N. (2009). The evolution of the concept of fault in civil liability law. *Journal of the Faculty of Law and Political Science*(1), 189-214.
- Khodabakhshi, A. (2012). Apportionment of damages in civil liability law where multiple causes exist. *Law Quarterly*, 42(1), 109-126.
- La Rassat, M. (1996). *Civil liability* (M. Ashtari, Trans.). Hoghooghdan.
- Malaurie, P., Aynes, L., & Stoffel-Munck, P. (2004). *Civil law: Obligations* (1 ed.). Defrenois.
- Malinvaud, P. (2005). *Law of obligations* (9 ed.). LexisNexis Litec.
- Martini, P., & Losfeld, K. (2000). *Law of obligations* (1 ed.). Librairie Vuibert.
- Mazeaud, H., Mazeaud, L., & Mazeaud, J. (1978). *Lessons in civil law: Obligations* (6 ed., Vol. 2). Montchrestien.
- Mousa Hosseini, A. (2017). *Civil liability: A comparative study of Iranian and French law* Third International Conference on New Research in Management, Economics, Accounting, and Humanities,

- Nourimanesh, A. (2021). Examining and analyzing instances of presumed fault in civil liability claims. *Qanun Yar Scientific Legal Quarterly*, 5(20).
- Rade, C. (2007). Right to compensation: Liability for the acts of others, scope, and employers' liability. *Civil Liability and Insurance*.
- Safaei, S. H., & Rahimi, H. (2010). *Civil liability: Non-contractual obligations* (1 ed.). SAMT.
- Sanhuri, A. a.-R. A. (1998). *The intermediate commentary on the new Civil Code* (3 ed., Vol. 1, part 2). Al-Halabi Legal Publications.
- Sayre, F. B. (1930). Criminal responsibility for the acts of another. *Harvard Law Review*, 43(5).
- Shahidi, M. (2007). *Effects of contracts and obligations: Civil liability* (2 ed., Vol. 3). Majd.
- Shoja Pourian, S. (2010). *A physician's contractual liability toward the patient*. Ferdowsi.
- Starck, B., Roland, H., & Boyer, L. (1996). *Obligations: Civil liability* (5 ed., Vol. 1). Librairie de la Cour de Cassation.
- Steinle-Feuerbach, M. F. (2008). *Law of obligations* (1 ed.). Ellipses Edition Marketing.
- Tabatabai Motameni, M. (1999). *Administrative law* (5 ed.). SAMT.
- Toulet, V. (2001). *Civil law: Obligations and civil liability* (1 ed.). Centre de Publications Universitaires.
- Weill, A., & Terre, F. (1975). *Civil law: Obligations* (2 ed.). Dalloz.
- Yazdanian, A. (2012). The general theory of a principal's civil liability for the acts of a subordinate in French law and its application to Iranian law. *Judiciary Law Journal*(77), 35-68.