

## نگرشی تحلیلی به چالش های ضمانت اجرای عدم انجام به تعهدات و تکالیف کارگر و کارفرما

علی فقیه حبیبی<sup>۱</sup>، مهناز پارسا<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>استادیار گروه حقوق، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup>کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران

### چکیده

تعهدات کارگر و کارفرما به مفهوم حقوقی حاکی از رابطه حقوقی است که بموجب آن کارگر، نظر به اقتضای قرارداد، و یا بحکم قانون ملزم و متعهد به انجام فعل معین، در مدت محدود به نفع کارفرما می‌باشد. هرچند تعهدات کارگر و کارفرما در حقوق کار از واژه‌های معمول و آشنا است، ولی از تازه‌ترین و پیچیده‌ترین مسأله‌ای حقوقی کشور به شمار می‌آید، و بسیاری از کارگران بدلیل نداشتن آگاهی، حقوق شان در این عرصه تضییع شده اند، لذا تبیین این بحث از ضروریات حقوق خصوصی امروز قلمداد می‌گردد. مسأله اصلی تحقیق به بررسی ضمانت اجرای عدم انجام به تعهدات و تکالیف کارگر و کارفرما در مقابل هم و آثار آن در حقوق ایران چگونه پرداخته است. این تحقیق با روشی توصیفی تحلیلی چالش ها و ضمانت اجرای های عدم انجام به تعهدات و تکالیف کارگر و کارفرما و آثار آن در حقوق ایران را مورد بررسی قرار داده است. اصلاح قانون کار نیز ضرورتی است که تعهدات و تکالیف کارگر و کارفرما در برابر هم را از ضمانت اجرایی قانونی دقیقتری بهرمنند خواهد ساخت. یافته های تحقیق حاکی از آن است که ضمانت اجرای عدم انجام به تعهدات و تکالیف کارگر و کارفرما در مقابل هم با چالش های قانونی و چون اختلاف در بین حقوق دانان، تضاد منافع کارگر و کارفرما و تعارض قوانین مواجه است. تعهدات و تکالیف کارگر در مقابل کارفرما در پرتو رعایت ضوابط فنی، بهداشتی و حقوقی قابل تبیین است و از ضمانت اجرای قوی تری برخوردار است. و از طرفی تعهدات و تکالیف کارفرما در مقابل کارگر بیشتر در پرتو ضوابط ایمنی و اقتصادی مد نظر قرار دارد اما در زمینه حقوقی چون رعایت آزادی شغل و اجبار نداشتن افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری و مسائلی از این دست از ضمانت اجرای چندانی برخوردار نیست.

**واژه‌های کلیدی:** کارگر، کارفرما، قانون کار، تعهدات و تکالیف کارفرما و کارگر، ضمانت اجراء، شغل

## ۱. مقدمه

از آنجا که حیطه تأمین اجتماعی از جمله بخش های حقوق عمومی است و تابع ضوابط حقوق عمومی است. روابط فی مابین مشمولین این حوزه صرفاً بر مبنای قوانین و مقررات مربوط تنظیم می گردد به گونه ای که خارج از قوانین و مقررات موضوعه اصولاً نه حقی و نه تکلیفی برای طرفین ایجاد نمی شود، لذا تکالیف مربوط به کارفرمایان نیز صرفاً باید در قالب قوانین و مقررات بررسی گردد. مبنای هرگونه تکلیفی برای کارفرمایان نیز همان قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

قانونگذار در مواد ۲ و ۳ قانون کار معیارهایی برای تشخیص کارگر از کارفرما ارائه نموده اما مقتضیات زمان و تنوع و گوناگونی مشاغل مستلزم استفاده از راهکارهای نوین می باشد که حقوقدانان برای تشخیص این رابطه و قانون حاکم بر آن معتقدند که بایستی بین این دو تابعیت حقوقی و اقتصادی وجود داشته باشد. بعلاوه قراردادهای که بین این صنف افراد منعقد می گردد خود انواع مختلفی دارند که قرارداد کار از نمونه شایع آنهاست، که در ماده ۷ قانون کار تعریف گردیده است. بالتبع پیدایش این دسته از رابطه ها خود بعضی اختلافاتی را دامن می زند که لازمه فیصله این اختلافات پیدایش مراجع حل اختلافی است که تنش ها و معضلات احتمالی را فیصله داده و آرامش را به روابط کار بین کارگر و کارفرما اعاده نماید. این موضوع از دید مقنن دور نمانده و در ماده ۱۵۷ قانون کار مراجع حل اختلاف بین کارگر و کارفرما را پیش بینی نموده است. از سوی دیگر پیمانکاران با انعقاد پیمان متعهد به اجرای موضوع پیمان می گردند، که دارای یک رابطه دو سویه، از یک طرف باکارگر از طرف دیگر با کارفرما (صاحب کار) می باشند. (رفیعی، ۱۳۹۲: ۶۵).

ضمانت اجرای عدم انجام به تعهدات و تکالیف کارگر و کارفرما در مقابل هم و آثار آن در حقوق ایران همواره مورد مناقشه بوده است. برخی بر این باورند که تکالیف کارفرمایان خصوصاً در تأمین و پرداخت حق بیمه باعث افزایش زیاد هزینه نیروی کار شده و در نتیجه موجب ماشینی شدن خدمات و افزایش بیکاری می شود (ماینونی دینتینیانو، ۱۳۸۰، ص ۵۸). لکن مقایسه های بین المللی نشان می دهد که مشارکت بالای کارفرمایان به عکس موجب ارتقای سلامت و کیفیت نیروی انسانی شده و بهره وری کارفرمایان را افزایش می دهد. این مشارکت نیازمند ایفای تعهدات و تکالیفی است که نظام تأمین اجتماعی بر عهده کارفرمایان قرار داده است.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران که قریب به ۲ دهه پیش به تصویب نهایی رسید، دارای نقاط قوت و ضعف بسیاری می باشد و لازم است نمایندگان واقعی کارگران و کارفرمایان در کنار دولت، یک بار دیگر در فضایی کارشناسی قانون کار را نقد کنند. متأسفانه به علت عدم اجرای قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی بسیاری از سیاست های حمایتی که به عنوان کالای عمومی متوجه دولت می باشد از طریق قانون کار به کارفرمایان انتقال داده شده که عملاً مغایر با اصول سیاست های تنظیم روابط کار و حمایت از تولید می باشد.

یکی از اساسی ترین مسائل و مشکلات در پرتو تعهدات کارگر و کارفرما در جامعه امروز ما تضاد منافع کارگر و کارفرماست، وزارت کار به عنوان متولی اصلی تنظیم روابط کار و برقرار کننده تعامل بین شرکای اجتماعی (کارگر - کارفرما - دولت) نیز در هر دوره از فعالیت خود و با تغییر وزرا، معمولاً به ارائه آمارهای مختلفی مبنی بر کاهش اختلافات کارگری و کارفرمایی و تشکیل نهادهای صنفی برای دوگروه می پردازد که فعالان بازار کار خیلی به نوع بررسی ها و آمارهای این وزارتخانه استناد نمی کنند. طبق قوانین، که مهم ترین آنها قانون کار است، کارفرما در مقابل کارگر تکالیفی برعهده دارد. اکثر این تکالیف به منظور حمایت از کارگر و جلوگیری از سوء استفاده های احتمالی از اختیارات مدیریتی و صاحب سرمایه بودن کارفرماست. از ابعاد و مشکلات تحقیق حاضر در باب رابطه کارگری و کارفرمایی در جامعه امروز ما، قراردادهای کوتاه مدت و موقت چالش بعدی بخش مهمی از کارگران کشور است، دغدغه این موضوع در سال های گذشته باعث شده که حس ناامنی شغلی در کشور بیش از گذشته تشدید شود، اتفاقی که کارگران معتقدند با اصلاح قانون کار ممکن خواهد شد. در قانون کار فعلی دست نهادهای و واحدهای صنفی برای بستن قراردادهای موقت باز گذاشته شده است و این موضوع به خصوص در شرایط کنونی که واحدها با مشکلات اقتصادی رو به رو هستند، دست کارفرمایان را برای قطع همکاری با کارگران باز گذاشته است. کارگران امیدوارند مشکلات بازار کار با اصلاح قانون حل شود. قراردادهای شفاهی که در قانون کار به رسمیت شناخته شده است، مشکلاتی را

ایجاد کرده به گونه ای که در برخی کارگاه ها بدون قرارداد از کارگران بیش از ساعت کاری و بدون رعایت مرخصی های قانونی، کار خواسته می شود. فعالان کارگری معتقدند که اصلاح همین موضوع در قانون جدید ۳۰ درصد از مشکلات بازار کار را حل می کند.

بررسی پرونده های حقوقی و دعاوی کار کارگران در سال گذشته نشان می دهد که بیشترین ثبت دادخواست ها و پرونده های حقوقی در هیات های تشخیص مربوط به عدم پرداخت عیدی و پاداش، سنوات خدمت و حقوق معوقه بوده است. برای اینکه چالشهای روابط کار را در کشور کاهش دهیم لازم است اصلاحاتی را در قانون کار انجام بدهیم، چون بخشی از این مسایل ناشی از سوء تفاهم هایی است که نسبت به برداشتها از قانون است؛ مثلاً در بحث قراردادهای ماده ۷ قانون کار هم بحث قرارداد کتبی و هم قرارداد شفاهی مطرح است در حالی که وقتی کارگر قرارداد نداشته باشد امکان اینکه بتواند رابطه کارگری و کارفرمایی خود را در ادارات اثبات کند، سخت است و این مساله باعث شده که چالشهای زیادی بین کارگران و کارفرمایان را شاهد باشیم لذا اصلاح قانون کار می تواند به کاهش چالشهای روابط کار کمک کند.

### ۱- مفهوم شناسی

بند یک ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی در خصوص بیمه شده اینگونه بیان داشته است: «بیمه شده شخصی است که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد».

#### ۱-۱ کار فرما

در این فصل به مفهوم کارفرما پرداخته می شود. اصولاً زمانی بیمه اجباری مصداق می یابد که کارفرما و شخص مزد یا حقوق بگیر وجود داشته باشند تنها در این صورت می توان گفت طرفین بیمه اجباری به وجود آمده اند. مفهوم بیمه شده در فصل قبل بیان گردید و در این فصل مفهوم کارفرما بررسی می گردد.

در بند ۴ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، کارفرما شخصی دانسته شده است که بیمه شده، به دستور یا به حساب او کار می کند، حال آنکه در ماده ۳ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، واژه «به حساب او» با واو عطف به واژه «به درخواست» اضافه گردیده و آمده است که «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند...».

تعریف مندرج در قانون تأمین اجتماعی نشان می دهد که کار کردن شخص بیمه شده به حساب دیگری علی رغم عدم وجود «دستوری» از جانب وی، می تواند عنوان «کارفرمایی» را محقق سازد، حال آنکه به نظر می رسد «دستور و یا درخواست» عنصر ضروری و لازم برای تحقق رابطه کارگر و کارفرمایی است، گرچه این دستور یا درخواست می تواند بصورت مودی و صریح یا کلی و ضمنی باشد و این همان چیزی است که مفاد ماده ۳ قانون کار به نوعی بر آن دلالت دارد. به علاوه، دریافت مزد یا حقوق (حق السعی) نیز یکی دیگر از عناصر ضروری این رابطه است که در تعریف مقرر در قانون تأمین اجتماعی مغفول مانده است (نعیمی، عمران و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۲۸).

به تعبیر دکتر عراقی کارفرما شخصی است که برای اداره تمام یا قسمتی از کارگاه استخدام شده است و کسی است که کارگران باید کار خود را مطابق دستور و تحت نظارت آنان انجام دهند. کارفرمایان در دو بخش قابل بحث و بررسی هستند، کارفرمایان مشمول قانون کار و کارفرمایان غیرمشمول قانون کار که در ادامه هر کدام مورد بررسی قرار گرفته اند. (عراقی، ۱۳۸۷، صص ۱۳۶-۱۳۰)

#### ۱-۲ کارگر

از جمله مفاهیم و اصطلاحاتی که در این پایان نامه به کرات مورد استفاده قرار می گیرد مفهوم کارگر است. چنانچه مفهوم کارگر به درستی تبیین گردد اصطلاح کارفرما نیز به سهولت قابل فهم خواهد بود.

در نظام حقوقی کشورمان ابتدا کارگر به مفهوم امروزی تعریف نشده بود و مطابق قوانین مدنی عمل می شد. در قانون مدنی از کارگر به عنوان اجیر یاد شده است. در این قانون میبایست به اجاره اشخاص اختصاص داده شده است که مقصود از اجاره اشخاص «عقدی است معوض که به موجب آن شخصی در برابر اجرت معین ملزم می شود کاری را انجام دهد.» (کاتوزیان،

۱۳۸۰، ص ۲۴۱) البته باید دانست که با جدا شدن حقوق کار از حقوق مدنی، این تعریف از کارگر رنگ باخته و دولت بوسیله قوانین کار و بیمه های اجتماعی رابطه کارگر و کارفرما را در اختیار گرفته است (هدایتی زفرقندی، ۱۳۹۱، ص ۳۱). در خصوص مفهوم حقوقی کارگر، نویسندگان حقوق کار، از جنبه های مختلف به تبیین آن پرداخته اند: نخست اینکه طبیعت کار طوری باشد که کارگر متعهد به وسیله باشد نه به نتیجه، دوم اینکه میزان معادل دریافت گردد و سوم اینکه کارگر نسبت به کارفرما تبعیت داشته باشد (عراقی، ۱۳۸۷، صص ۱۱ تا ۱۳۰).

اصطلاح کارگر نیز در ذیل دو عنوان قابل بحث و بررسی است کارگرانی که مشمول قانون کار هستند و کارگرانی که از شمول قانون کار خارج می باشند و مشمول سایر قوانین و مقررات هستند. در این فصل سعی بر آن است تا هر دو عنوان تبیین گردد کارگران مشمول قانون کار و کارگران غیرمشمول قانون کار که هریک در مبحثی جداگانه توضیح داده خواهد شد.

### ۱-۳ کارگاه

بند ۳ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی درخصوص «کارگاه» مقرر داشته است: «کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند.» همانطور که ملاحظه می گردد این تعریف بسیار کلی است و می تواند در عمل موجب ابهاماتی گردد. به عنوان مثال در ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی، قانونگذار در مقام تعریف «حادثه ناشی از کار»، عنصر «زمان» را ملاک قرار داده و «تمام اوقاتی که بیمه شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمان ها و محوطه آن مشغول به کار باشد» و نیز «اوقاتی که بیمه شده به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه، عهده دار انجام مأموریتی باشد» را مقصود از واژه «حین انجام وظیفه» دانسته است، همچنین قانونگذار «اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توان بخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد» را نیز جزء اوقات انجام وظیفه به شمار آورده است.

با این همه تعریف مزبور به سبب محوریت عنصر «زمان» در آن نمی تواند در تعریف کارگاه به عنوان یک مکان بکار آید اما تعریف مندرج در ماده ۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ که حول محور «مکان» قرار دارد و گویاترین و کامل ترین تعریف موجود در متون قانونی است در ترسیم حدود مفهوم کارگاه قابل استناد است (نعیمی، عمران و دیگران، ۱۳۹۳، صص ۲۸-۲۷). در این ماده آمده است: «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آن جا کار می کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق کارگاهند از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائتخانه، کلاس های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند».

### ۲- تعهدات و تکالیف کارفرما در مقابل کارگر

ضمانت اجرای عدم انجام به تعهدات و تکالیف کارگر و کارفرما در مقابل هم و آثار آن در حقوق ایران همواره مورد مناقشه بوده است. برخی بر این باورند که تکالیف کارفرمایان خصوصاً در تأمین و پرداخت حق بیمه باعث افزایش زیاد هزینه نیروی کار شده و در نتیجه موجب ماشینی شدن خدمات و افزایش بیکاری می شود (ماینونی دینتینیانو، ۱۳۸۰، ص ۵۸). لکن مقایسه های بین المللی نشان می دهد که مشارکت بالای کارفرمایان به عکس موجب ارتقای سلامت و کیفیت نیروی انسانی شده و بهره وری کارفرمایان را افزایش می دهد (اوزبی، ۱۳۸۶، صص ۷۲-۷۱). این مشارکت نیازمند ایفای تعهدات و تکالیفی است که نظام تأمین اجتماعی بر عهده کارفرمایان قرار داده است.

این بخش به تکالیف کارفرمایان مشمول تأمین اجتماعی می پردازد. از آنجا که حیطة تأمین اجتماعی از جمله بخش های حقوق عمومی است و تابع ضوابط حقوق عمومی است (نعیمی، عمران و محمد مهدی صداقت، ۱۳۹۱، ص ۲۴). تمامی روابط فی مابین مشمولین این حوزه صرفاً بر مبنای قوانین و مقررات مربوط تنظیم می گردد به گونه ای که خارج از قوانین و مقررات موضوعه اصولاً نه حقی و نه تکلیفی برای طرفین ایجاد نمی شود، لذا تکالیف مربوط به کارفرمایان نیز صرفاً باید در قالب قوانین و مقررات بررسی گردد. مبنای هرگونه تکلیفی برای کارفرمایان نیز همان قانون تأمین اجتماعی خواهد بود. البته به تدریج

قوانین و مقررات دیگری به مباحث حقوقی مربوط به تکالیف کارفرمایان اضافه گردیده اند که در خلال مطالب به آنها نیز پرداخته می شود. بنابراین تکالیف کارفرمایان در فصول مختلف این بخش بیان خواهد شد و توضیحات تفصیلی در هر مورد آورده می شود.

از آنجا که این پایان نامه علاوه بر بررسی موضوع حقوق و تکالیف کارفرمایان به تبیین اصل امنیت حقوقی نیز پرداخته است، بنابراین تأکید بر این است که در بررسی هر یک از موضوعات، مطالب بحث شده با اصول مربوط به امنیت حقوقی سنجیده شود و سعی خواهد شد تکالیف قانونی مقرر در چارچوب اصل امنیت حقوقی تفسیر گردد و چنانچه تکالیف مقرر در قوانین با اصول امنیت حقوقی سازگاری نداشته و رعایت این اصول مبنای کار تدوین کنندگان قوانین و یا مقررات مربوط نبوده باشد، به عنوان دیدگاه انتقادی بر آن مقرر بررسی های مقتضی صورت گرفته و پیشنهادات اصلاحی ارائه خواهد شد.

به کرات مشاهده می گردد تدوین کنندگان قانون بدون توجه به حقوق قانونی مشمولین قانون اقدام به قانون گذاری نموده اند و یا در تدوین قانون به قوانین قبلی توجه نداشته اند که این موضوع خود سبب می گردد در عمل با چند قانون متعارض که اتفاقاً هیچ یک ناسخ دیگری نبوده و همگی از قوانین لازم الاجرا محسوب می گردند مواجه شویم.

اصل امنیت حقوقی هرگونه ابهام، اجمال، عدم شفافیت، عدم انسجام و یکپارچگی قوانین و مقررات را نفی می کند و آن را مخالف حقوق قانونی مشمولین و مجریان قانون می داند بدین لحاظ در چنین مواردی پیشنهاد اصلاح قوانین و مقررات و یا نسخ یک قانون در اجرای قانون دیگر لازم می آید که تمامی این موارد در بخش حاضر به تفصیل توضیح داده خواهد شد.

همان گونه که در بخش قبل توضیح داده شد مفهوم کارفرما مفهومی است عام که هم شامل کارفرمایان مشمول قانون کار می گردد و هم کارفرمایان غیرمشمول قانون کار را در بر می گیرد. از آنجا که موضوع بیمه اجتماعی مطابق قوانین و مقررات مختلف امری است اجباری و الزامی، بنابراین کارفرمایان به طور کلی ملزم به بیمه نمودن کارگران خود می باشند، اعم از اینکه کارگران ایشان مشمول قانون کار و یا مشمول سایر مقررات استخدای باشند.

بنابراین حق بیمه هایی که بیمه شدگان به سازمان می پردازند مهم ترین منبع مالی سازمان را تشکیل می دهد (ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی) و به همین جهت قانونگذار جهت حمایت سازمان در وصول آن و جلوگیری از ورود سازمان در دام تشریفات سنگین، طولانی و پرهزینه اقامه دعوی در محاکم عمومی، مطالبات سازمان بابت حق بیمه ها را مشمول اختیارات اجرایی خاص قرار داده و بدین وسیله سازمان می تواند برای وصول آن اقدام به صدور اجرائیه نماید. اما آنچه گفته شد مربوط به حق بیمه های، بیمه های اجباری است (دارویی، ۱۳۸۵، صص ۳۵-۳۲). یعنی مشمولین بند (الف) ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی و گرنه مطالبات سازمان بابت حق بیمه های اختیاری اعم از بیمه های صاحبان حرف و مشاغل آزاد (ماده واحده راجع به قانون اصلاح بند (ب) و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴) و بیمه های مربوط به ادامه بیمه به طور اختیاری (تبصره ماده ۸ قانون تأمین اجتماعی) قابلیت صدور اجرائیه ندارند. این نوع بیمه ها ماهیتاً نوعی قرارداد خصوصی بین بیمه شده و سازمان تأمین اجتماعی است. بنابراین مطالبات ناشی از این بیمه ها را باید جزء مطالبات عمومی سازمان تلقی کرد (نعیمی، عمران و حمیدرضا پرتو، حقوق تأمین اجتماعی در قراردادهای پیمانکاری، پیشین، ص ۱۹۷).

### ۳- الزام کارفرما به انجام اقدامات اولیه جهت جلوگیری از تشدید وضع بیمه شده حادثه دیده

نیروی کار و در واقع قشر کارگر، نیروی مولد و سرمایه کشور است. از این رو قانونگذار جهت حفظ این سرمایه، علاوه بر راهکارهای حمایتی، برخی تمهیدات پیشگیرانه را نیز در دستور کار قرار داده است. اقدامات پیشگیرانه در قوانین مختلفی چون قانون تأمین اجتماعی، قانون کار، قانون بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور، قانون حفاظت در برابر اشعه و... آمده است (نعیمی، عمران و حمیدرضا پرتو، ۱۳۹۳، ص ۲۷۰).

از جمله این موارد در ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی بیان شده است که «در صورت وقوع حادثه ناشی از کار کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف ۳ روز اداری کتباً به اطلاع سازمان برساند. در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه ای شده باشد، سازمان تأمین خدمات درمانی [تأمین اجتماعی] هزینه های مربوط را خواهد پرداخت».

ماده قانونی مذکور یکی دیگر از تکالیف کارفرمایان را تبیین نموده است و آن اقدامات اولیه کارفرما برای جلوگیری از تشدید وضع بیمه شده حادثه دیده است که ذیلاً به شرح و بیان موضوع و شرایط اعمال آن پرداخته می‌شود.

### ۳-۱ تکلیف کارفرما به انجام معاینات پزشکی ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی به صورت سالیانه

در مقررات مربوط به مشاغل سخت و زیان آور قانونگذار، کارفرمایان را مکلف نموده کارگران خود را مرتباً معاینه پزشکی سالیانه نمایند. در این خصوص جزء ۲ بند (الف) تبصره ۲ اصلاحی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۰) موسوم به قانون مشاغل سخت و زیان آور مقرر می‌دارد: «کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان آور به بیمه شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده شده (موضوع ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی)، نسبت به انجام معاینات دوره‌ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یک بار باشد، نیز به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام نمایند. وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند تمهیدات لازم را در انجام این بند توسط کارفرمایان اعمال نمایند».

قانون مذکور در برگیرنده دو گونه الزام کارفرمایان است اول اینکه: کارفرمایان کارگاه‌های سخت و زیان آور قبل از به کارگیری کارگران خود مکلف به انجام معاینات بدو استخدام ایشان می‌باشند تا قابلیت جسمی و روحی کارگران خود را نسبت به کار ارجاعی بررسی نمایند و در صورتی که مستخدم بتواند از عهده کار ارجاعی برآید، می‌توانند وی را به کار گمارند. حکم این موضوع قبلاً در ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی نیز ذکر گردیده بود و از این جهت حکم خاصی وضع نشده است. ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی که معاینات بدو استخدام را تصریح می‌نماید، حکمی است عام که معاینات در بدو استخدام را اعم از اینکه به کارگیری افراد در کارگاه‌های مشمول قانون سخت و زیان آور باشد و یا کارگاه‌های عادی، در بر می‌گیرد. بنابراین عدم تصریح این حکم در ماده واحده مربوط به قانون مشاغل سخت و زیان آور ضروری به نظر نمی‌رسید. به هر حال شاید مقنن از باب تأکید و حساسیت موضوع حکم الزامی سابق را مجدداً تأکید کرده است. البته این موضوع با اصول قانونگذاری که بر مختصر بودن قوانین و جلوگیری از تورم قوانین است، مطابقت ندارد و امری لغو و بیهوده به نظر می‌رسد. از طرف دیگر تکرار الزامات مشابه در قوانین مختلف گاه موجب برداشت‌ها و تفاسیر متفاوت از یک موضوع مشابه می‌گردد و این مشکل در حالت فوق‌الذکر پیش آمده است. مسئله این است که مطابق ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی کارفرما مکلف است صرفاً یکبار در ابتدای استخدام افراد ترتیب معاینات پزشکی ایشان را بدهد تا معلوم شود توانایی انجام کار ارجاعی را دارند یا خیر و منظور مقنن تکرار سالیانه و دوره‌ای این تکلیف نبوده است در حالی که از متن مقرر فوق‌الذکر چنین برداشت می‌گردد که معاینات پزشکی دوره‌ای کارگران از سوی کارفرمایان به نوعی با تکلیف قانونی ماده ۹۰ منطبق گردیده است در این صورت کارفرما همواره با ضمانت اجرای مذکور در ماده ۹۰ یعنی پرداخت کلیه خسارات سازمان تأمین اجتماعی مواجه است. موضوع را ضمن ارائه مثال توضیح می‌دهیم: کارفرمایی که کارگاه وی دارای مشاغل سخت و زیان آور است تصمیم دارد فردی را به کار گیرد. معاینات بدو استخدام را صورت می‌دهد و اثبات می‌گردد که شخص قابلیت و استعداد کار ارجاعی (از نوع سخت و زیان آور) را دارد. فرد مذکور به کار گرفته می‌شود و برای مدت یک سال نزد کارفرما به کار اشتغال دارد. در ابتدای سال دوم کارفرما به استناد قانون مشاغل سخت و زیان آور مستخدم خود را جهت انجام معاینات پزشکی معرفی می‌نماید. نتیجه معاینات این است که شخص به دلیل وضع جسمانی جدید استعداد و قابلیت انجام کار ارجاعی را ندارد. در این صورت کارفرما با دو الزام قانونی متضاد مواجه می‌گردد؛ اول اینکه مطابق قانون تأمین اجتماعی (ماده ۹۰) کارفرما حق به کارگیری فرد مذکور را مطلقاً ندارد. یعنی باید نسبت به قطع رابطه استخدامی با وی اقدام کند. در غیر این صورت و ادامه اشتغال و تشدید بیماری یا ایجاد حادثه‌ای که ناشی از به کارگیری نادرست کارفرما باشد، کارفرما می‌باید از عهده کلیه خسارات وارده بر سازمان تأمین اجتماعی برآید. این خسارات اعم از مستمری از کارافتادگی یا فوت و هزینه‌های درمانی خواهد بود که سازمان تأمین اجتماعی متحمل می‌گردد (نعیمی، عمران و حمیدرضا پرتو، ۱۳۹۳، ص ۲۶۹). در بخش‌های دیگر این پایان‌نامه مفصل توضیح داده خواهد شد.



که سازمان تأمین اجتماعی مستنداً به ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی با صدور اجرائیه کلیه خسارات خود را رأساً وصول خواهد کرد.

الزام دومی که برای کارفرما ایجاد می شود این است که کارفرما حق قطع رابطه استخدامی را ندارد و مقررات کار چنین اجازه ای به کارفرما نمی دهد. ماده ۲۱ قانون کار طریقی را که طی آن قرارداد کار خاتمه می یابد، بیان کرده است و اینکه در ضمن اشتغال کارگر، قرارداد وی به دلیل عدم قابلیت جسمانی با کار ارجاعی پایان پذیرد؛ مطابق ماده ۳۲ قانون کار ضمانت اجرایی خاصی که عبارت از پرداخت معادل دو ماه آخرین حقوق می باشد برای کارفرما پیش بینی شده است.

ملاحظه می گردد که عدم انجام قوانین چگونه سبب گردیده است امنیت حقوقی کارفرمایان به مخاطره افتد و کارفرما به دلیل مواجهه با دو قانون متفاوت و احکام و الزامات متفاوت نتواند نتایج قانونی اعمال خود را پیش بینی نماید. به نظر می رسد اصلاح جزء ۲ بند (الف) تبصره ۲ قانون مشاغل سخت و زیان آور (مصوب ۱۳۸۰) و حذف عبارت صدر این مقرر مبنی بر انجام معاینات بدو استخدام به دلیل وجود چنین حکمی در قانون تأمین اجتماعی، اصل امنیت حقوقی را در مقررات مذکور مجری خواهد ساخت.

### ۳-۲-۳ معافیت کارگاه های کمتر از پنج نفر از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما

#### ۳-۲-۳-۱ شرح متن ماده واحد

قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر پنج نفر کارگر دارند (مصوب ۶۱/۱۲/۱۶) کارفرمایان کلیه کارگاه های تولیدی و صنعتی و فنی که از خدمات دولتی از قبیل برق، آب، تلفن و راه استفاده می کنند تا میزان ۵ نفر کارگر از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما معاف بوده و از ۵ نفر به بالا نسبت به مازاد ۵ نفر حق بیمه را قابل وصول می داند.

ماده واحد مذکور در جهت حمایت از کارفرمایان و کمک به وضعیت اشتغال جامعه تصویب گردیده است. البته معافیت مذکور اولاً، به معنی عدم پرداخت حق بیمه به سازمان نیست چرا که معافیت مذکور با پرداخت حق بیمه کارفرمایی از محل اعتبارات دولت به سازمان جبران می گردد. تبصره ۱ ماده واحد نسبت به تأمین بار مالی آن تصریح نموده است. ثانیاً، به معنی رفع تکلیف کارفرما از پرداخت حق بیمه سهم کارگران نیست، چرا که کارفرما مطابق ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی همچنان مکلف است حق بیمه سهم بیمه شده را از حقوق و مزایای وی کسر و با ارائه لیست بیمه ای، به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید.

تعیین نوع کارگاه های تولیدی، صنعتی و فنی را تبصره ۵ قانون فوق به موجب آیین نامه ای دانسته است که توسط وزارت بهداشت از طرف دولت تهیه و توسط هیأت وزیران به تصویب می رسد. آیین نامه اجرایی مذکور نیز به موجب تصویب نامه شماره ۱۰۶۲۵۲ مورخ ۶۹/۲/۱۲ هیأت وزیران وضع گردید و فهرست فعالیت های تولیدی، صنعتی و فنی مشمول معافیت حق بیمه سهم کارفرما تا میزان ۵ نفر کارگر در آن تصریح شده فهرست مذکور شامل ۳۴ نوع فعالیت بود که به عنوان مثال می توان از فعالیت هایی چون ریخته گری، سراجی، پرورش ماهی، انواع بافندگی و ... نام برد.

#### ۳-۲-۳-۲ ابهامات موجود در متن ماده واحد

تبصره ۳ ماده واحد در خصوص استثنای ماده واحد بیان می دارد: «کارخانجات، معادن، پیمانکاران، شرکت های خارجی از شمول این قانون مستثنی هستند». ابهامی که در تبصره مذکور وجود دارد مربوط به کلمه «کارخانجات» است که هیچ گونه تعریف خاصی در قوانین و مقررات موجود برای آن ارائه نشده است. برخی از کارگاه ها به دلیل اینکه در پروانه بهره برداری آنها کلمه کارخانه قید گردیده است نمی توانند از معافیت قانون فوق الذکر استفاده کنند در حالی که فعالیت مشابهی که صرفاً دارای پروانه بهره برداری از وزارت صنایع نیست و یا در پروانه بهره برداری آن عنوان «کارخانه» قید نگردیده می تواند از معافیت استفاده کند از این جهت وجود ابهام در متن قانون سبب گردیده است اصل امنیت حقوقی شهروندان مخدوش گردیده و کارفرمایی که فعالیتی تولیدی یا صنعتی را آغاز می کند، نتواند بر مبنای اصل اعتماد مشروع، نسبت به پیش بینی معافیت یا عدم معافیت خود واقف گردد. عدم پیش بینی چنین موضوعی در یک فعالیت اقتصادی که شروع آن مستلزم محاسبات دقیق

مالی اولیه می‌باشد، می‌تواند تأثیر مهمی بر تصمیم‌گیری کارفرمایان داشته باشد. بنابراین به نظر می‌رسد تعریف کلمه «کارخانه» در متن ماده واحده الزامی است که استفساریه‌ای از مجلس شورای اسلامی می‌تواند در این زمینه راهگشا باشد.

ابهام دیگری که از جمع ماده واحده و قانون مصوب پس از آن به وجود می‌آید حذف تبصره ۵ ماده واحده به موجب قانون اصلاح قانون تأمین اجتماعی و برخی قوانین مربوط مصوب ۸۷/۱/۲۵ مجلس شورای اسلامی و ۸۷/۴/۸ مجمع تشخیص مصلحت نظام است. همان گونه که قبلاً بیان شد تبصره ۵ ماده واحده تعیین نوع کارگاه‌های تولیدی، صنعتی و فنی را به تصویب آیین نامه اجرایی مصوب هیأت دولت واگذار کرده بود که آیین نامه مذکور نیز در تاریخ ۶۲/۲/۲۸ به تصویب هیأت وزیران رسیده بود و تا سال ۸۷ لازم الاجرا بود. پس از حذف تبصره ۵ ماده واحده عملاً فهرست فعالیت‌های تولیدی، صنعتی و فنی مصوب هیأت وزیران نیز حذف گردید. سؤالی که مطرح می‌گردد این است که آیا پس از حذف تبصره فوق‌الذکر از متن ماده واحده در سال ۱۳۸۷ و لغو مصوبه هیأت وزیران درخصوص تعیین نوع کارگاه‌های مشمول قانون معافیت کارگاه‌های کمتر از ۵ نفر از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما، تمامی فعالیت‌ها و کارگاه‌ها مشمول معافیت قرار می‌گیرند و یا اساساً به دلیل عدم وجود مقررره‌ای که نوع فعالیت کارگاه‌های مشمول قانون را معین کند اجرای قانون می‌باید متوقف گردد. به هر حال با حذف تبصره ۵ قانون صدر ماده واحده که صرفاً کارفرمایان کارگاه‌های تولیدی، صنعتی و فنی را مشمول معافیت مقرر در قانون فوق می‌دانست همچنان اجرای قانون را مقید می‌داند و با حذف تبصره نمی‌توان گفت قانون مطلقاً تمامی کارفرمایان کارگاه‌ها را مشمول معافیت دانسته است. ابهام مذکور به گونه‌ای است که اجرای قانون حمایتی فوق‌الذکر را با مشکل مواجه ساخته است. چنانچه کلیه کارفرمایان کارگاه‌های کمتر از ۵ نفر مشمول معافیت حق بیمه کارفرمایی گردند، در این صورت بار مالی ناشی از اجرای قانون به اندازه‌ای افزایش خواهد یافت که تأمین اعتبار آن از سوی دولت امکان‌پذیر نیست و عدم تأمین اعتبار نیز موجب عدم اعمال معافیت مذکور از سوی مجری آن یعنی سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

ابهامات ایجاد شده سبب گردیده است امنیت حقوقی کارفرمایان به مخاطره افتد. از طرفی کارفرمایانی که قبلاً به دلیل وجود قانون حمایتی اقدام به فعالیت تولیدی کرده‌اند و حق مکتسب قانونی برای ایشان ایجاد گردیده است نمی‌توانند از حق مذکور استفاده کنند. ثانیاً، تعارض بین اصل قانون و اصلاحیه آن موجب عدم انسجام درونی قوانین گردیده و ابهام در نحوه اجرای قانون نیز امنیت حقوقی کارفرمایان را به مخاطره انداخته است. نتیجه تمامی این ابهامات عدم شفافیت قانون است بنابراین مهمترین شرایط مربوط به اصل امنیت حقوقی که شفافیت قوانین است در مقررره مذکور موجود نیست. لذا به نظر می‌رسد تصویب متن صریحی که تکلیف کارفرمایان مشمول قانون را مشخص نماید ضروری است.

#### ۴- ضمانت اجرای عدم انجام تکالیف مقرر در ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی

ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی در برگیرنده دو الزام برای کارفرمایان است. الزام اول: «اقدامات لازم اولیه برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده» و الزام دوم: «اعلام مکتوب وقوع حادثه و وضعیت بیمه شده حادثه دیده ظرف سه روز اداری به سازمان تأمین اجتماعی». سؤالاتی که در اینجا مطرح است این است که چنانچه کارفرما تکالیف مزبور را انجام ندهد ضمانت اجرای عدم انجام این تکالیف چیست؟ موضوع را در دو بند جداگانه مورد بررسی قرار می‌دهیم:

#### ۴-۱ ضمانت اجرای عدم انجام اقدامات لازم اولیه از سوی کارفرما در جهت جلوگیری از تشدید وضع بیمه شده حادثه دیده

از جمله اوصاف قاعده حقوقی داشتن ضمانت اجراست اگر قاعده حقوقی الزام آور باشد اما ضمانت اجرا نداشته باشد چنین الزامی نمی‌تواند اجرایی گردد و به تعبیر دیگر قاعده حقوقی ایجاد نگردیده است (کاتوزیان، ۱۳۸۴، ص ۵۵).

صدر ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی بر تکلیف کارفرما به انجام اقدامات اولیه برای جلوگیری از تشدید وضع بیمه شده حادثه دیده تصریح نموده است. سؤال این است که چنانچه کارفرما به دلیل بی‌مبالاتی و یا عمداً از اجرای تکلیف مذکور سر باز زند، آیا ضمانت اجرایی جهت الزام وی وجود دارد؟ با بررسی قانون تأمین اجتماعی و مواد فصل یازدهم این قانون در باب تخلفات و مقررات کیفری معلوم می‌گردد قانونی که در بر گیرنده ضمانت اجرای ماده ۶۵ قانون فوق‌الذکر باشد، پیش‌بینی نشده است.



مسئله حرمت و احترام به صحت و سلامت نفوس انسان ها تا این اندازه از اهمیت برخوردار است که مقنن می بایست در ذیل ماده ۶۵ قانون مذکور مجازات سنگینی را بابت خودداری کارفرما از الزامات مقرر در این قانون وضع می نمود تا کارفرمایان به دلایل مختلف از جمله وجود هزینه های سنگین درمانی از انجام وظیفه مذکور طفره نروند. البته در این خصوص شاید بتوان به قواعد عمومی مجازات ها استناد نمود و از مقررات کیفری و یا قوانین خاص بهره جست. در قانون مجازات اسلامی حکم خاصی در موضوع فوق الذکر به چشم نمی خورد، اما در ماده واحده قانون مجازات خودداری از کمک به مصدومین و رفع مخاطرات جانی (مصوب ۱۳۵۴) می توان ضمانت اجرایی برای ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی یافت. قانون مذکور مقرر می دارد: «هر کس شخص یا اشخاصی را در معرض خطر جانی مشاهده کند و بتواند با اقدام فوری خود یا کمک طلبیدن از دیگران یا اعلام فوری به مراجع یا مقامات صلاحیت دار از وقوع خطر یا تشدید نتیجه آن جلوگیری کند بدون اینکه با این اقدام خطری متوجه خود او یا دیگران شود و با وجود استمداد یا دلالت اوضاع و احوال بر ضرورت کمک از اقدام به این امر خودداری نماید به حبس حنجه ای تا یک سال و یا جزای نقدی تا پنجاه هزار ریال محکوم خواهد شد».

بنابراین چنانچه کارفرما اقدامات اولیه لازم را جهت جلوگیری از تشدید وضع بیمه شده حادثه دیده به عمل نیاورد، می توان گفت مشمول ضمانت اجرای مقرر در قانون فوق الذکر می باشد. ضمانت اجرای مذکور از دیدگاه کیفری مطرح گردید. لیکن بحث ضمانت اجرای حقوقی همچنان روشن نیست. آیا می توان تشدید وضع بیمه شده حادثه دیده را که ناشی از تعلل کارفرما بوده است، دلیلی بر قصور کارفرما دانست که نتیجه آن وارد آمدن ضرر و زیان جسمی و یا روحی به بیمه شده گردیده است و در نتیجه کارفرما را از باب تسبیب در تشدید حادثه و گسترش دامنه آسیب های وارده بر بیمه شده مقصر دانست. به تعبیر دیگر ضمانت اجرای فعل منفی و عدم اقدام کارفرما در انجام وظیفه قانونی چه خواهد بود. این امر مستلزم اثبات مسئولیت مدنی کارفرما با تمام شرایط آن به ویژه تقصیر او در مقابل کارگر است. از آنجایی که ماده ۶۶ مقام صالح جهت اثبات تقصیر کارفرما را معلوم نکرده است، لذا مطابق قاعده صلاحیت عام محاکم دادگستری (اصل ۱۵۹ قانون اساسی) مقام صالح در این مورد دادگاههای دادگستری هستند. به ویژه آنکه دعای مسئولیت مدنی از جمله دعای ظریف و دقیق و فنی است و بیش از مسائل دیگر مربوط به تأمین اجتماعی نیازمند رسیدگی قضایی است و سپردن این امر خطیر به دست کارشناسان غیرمتخصص سازمان یا اداره کار حقوق کارفرمایان را به مخاطره خواهد انداخت. (نعیمی، عمران و حمیدرضا پرتو، ۱۳۹۳، ص ۲۷۸).

اگر مرجع تشخیص تقصیر کارفرما سازمان باشد هیچ مرجع ابتدایی برای اعتراض کارفرما نسبت به تصمیم سازمان وجود نخواهد داشت؛ در حالی که در مورد مطالبات ناشی از حق بیمه ها، کارفرما می تواند به هیأت های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات سازمان نسبت به حق بیمه های تعیین شده اعتراض کند و این تبعیض با توجه به اعتباری بودن مسئله مسئولیت مدنی منطقی نخواهد بود (بادینی، حسن و محسن ایزانلو، ۱۳۸۴، صص ۲۳ به بعد).

#### ۴-۲ اعلام وقوع حادثه و وضعیت بیمه شده حادثه دیده به سازمان تأمین اجتماعی

عدم اطلاع رسانی کارفرما نسبت وقوع حادثه و وضعیت بیمه شده حادثه دیده به سازمان تأمین اجتماعی می تواند دلایل مختلفی داشته باشد. کارفرما وقوع حادثه را اطلاع نمی دهد تا تمامی اسناد و مدارک که حاوی قصور کارفرما در انجام وظایف قانونی از قبیل استاندارد سازی، ایمن سازی محیط کار و ... بوده است، از بین برود و بازرسان کار و تأمین اجتماعی نتواند تقصیر کارفرما را در وقوع حادثه اثبات نمایند. در مواردی کارفرما وقوع حادثه را اطلاع رسانی نمی کند و دلیل آن حمایت از بیمه شده است چرا که ممکن است کارفرما در نتیجه اقدامات اولیه جهت جلوگیری از تشدید وضع بیمه شده حادثه دیده وی را به مراکز درمانی خصوصی که هزینه های زیادی را در پی دارد انتقال داده است و می خواهد در همان مراکز بیمه شده حادثه دیده بهبودی نسبی پیدا کند. سپس حادثه را به سازمان اطلاع رسانی نماید و هزینه های درمانی را یکجا از سازمان وصول کند. زیرا چنانچه سازمان زودتر متوجه می شد، بیمه شده را به مراکز درمانی خود هدایت می کرد.

بهرحال دلایل تأخیر کارفرما در اطلاع رسانی و یا عدم اطلاع رسانی وی هر چه باشد، به نظر می رسد که فاقد هرگونه ضمانت اجرایی است و سازمان تأمین اجتماعی نمی تواند با تمسک به این موضوع که کارفرما در اطلاع رسانی خود تعلل کرده است، از پرداخت هزینه هایی که کارفرما بابت اقدامات اولیه متحمل شده است، خودداری کند. چنانچه در دانستن یا نداشتن ضمانت

اجرای کارفرما در اطلاع رسانی ابهام قانونی دانسته باشیم در الزام سازمان به پرداخت هزینه هایی که کارفرما بابت اقدامات اولیه متحمل شده است و در اطلاق عبارت «هزینه» به هرگونه هزینه ابهامی قابل طرح نیست به نظر می رسد ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی نسبت به کارفرما، از بابت عدم پیش بینی ضمانت اجرای مربوط، بیشتر شبیه توصیه اخلاقی است تا قانونی اما درخصوص الزام سازمان تأمین اجتماعی به جبران هزینه های کارفرما یک الزام و تعهد قانونی برای سازمان بیمه گر محسوب می گردد که عدم انجام آن شکایت کارفرما در مراجع قضایی (دیوان عدالت اداری) را در پی خواهد داشت و دیوان عدالت اداری نیز حکم به الزام سازمان به پرداخت هزینه های کارفرما صادر می نماید.

از آنجا که به جهت ارتباط حقوق کار و حقوق تأمین اجتماعی و قرابت مبانی هر دو عنوان مذکور، می توان در تفسیر برخی قواعد این دو رشته از قواعد دیگری کمک گرفت، لذا حکم مشابهی که در قانون کار ذکر گردیده و با ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی مطابقت می نماید، بررسی می گردد.

تبصره ۱ ماده ۹۵ قانون کار مقرر می دارد: «کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می گردد، ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند». حکم این ماده مشابه الزام مقرر در ماده ۴۵ قانون تأمین اجتماعی برای کارفرمایان است. با بررسی مواد قانونی فصل یازدهم قانون کار (جرائم و مجازات ها) ملاحظه می گردد که علی رغم ضمانت اجرای متعددی که بابت هر یک از الزامات مقرر در مواد قانون کار در فصل یازدهم پیش بینی شده است، اما هیچ گونه ضمانت اجرایی بابت تبصره ۱ ماده ۹۵ قانون کار در نظر گرفته نشده است و به نظر می رسد ضعف موجود در ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی در ماده ۹۵ قانون کار نیز وجود دارد.

#### ۵- فقدان ضمانت اجرا در صورت عدم انجام تکلیف مقرر در ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی

ابتدای بخش دوم ماده ۹۰ مقرر می دارد: «در صورتی که پس از استخدام مشمولین قانون معلوم شود کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده است...». با بررسی این بخش از ماده ۹۰ مطالب زیر استنباط می گردد:

اولاً: کارفرمایان می توانند بدون اینکه معاینات پزشکی بدو استخدام را به انجام برسانند، نسبت به بکارگیری افراد اقدام کنند و در این خصوص ممنوعیتی در قوانین تأمین اجتماعی و کار پیش بینی نشده است. با ملاحظه فصل یازدهم قانون تأمین اجتماعی (تخلفات - مقررات کیفری) نیز می توان دریافت که هیچگونه ضمانت اجرای کیفری برای این موضوع وجود ندارد. بنابراین تنها در صورتی که در نتیجه عدم انجام معاینات بدو استخدام بیماری بیمه شده تشدید یابد و یا منجر به وقوع حادثه شود سازمان خسارات وارده را از کارفرما وصول خواهد کرد که در این زمینه در قسمت های بعدی به تفصیل توضیح داده خواهد شد.

ثانیاً: سازمان تأمین اجتماعی نمی تواند شاغلینی را که در پرونده استخدامی خود فاقد نتایج معاینات بدو استخدام می باشند را از عداد بیمه شدگان خارج دانسته و از اعمال حمایت های مقرر در قانون تأمین اجتماعی (از جمله حمایت های درمانی) خودداری نماید و اعمال حمایت های خود را منوط به معاینات بدو استخدام بداند، چرا که اصولاً بیمه شده هیچ گونه تکلیفی در قبال اجرای ماده ۹۰ ندارد و الزام مقرر در ماده ۹۰ صرفاً در رابطه بین کارفرما و سازمان تأمین اجتماعی مؤثر است این مطلب از صراحت قسمت پایانی ماده ۹۰ نیز به خوبی قابل تحصیل است که به هر حال سازمان را مکلف به اجرای مقررات قانون تأمین اجتماعی در حق بیمه شده می داند.

#### ۶- ضمانت اجرای کارفرما به پرداخت خسارت

ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی درخصوص قصور کارفرما و وقوع حادثه یا بروز بیماری و نیز خساراتی که از این جهت کارفرما مکلف به پرداخت آن است مقرر داشته است: «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 هزینه های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری ها 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 بری‌الذمه شود.

تبصره ۲- هرگاه بیمه‌شده مشمول مقررات مربوط به بیمه شخص ثالث باشد در صورت وقوع حادثه سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی و یا شخصاً کمک‌های مقرر در این قانون را نسبت به بیمه‌شده انجام خواهند داد و شرکت‌های بیمه موظفند خسارات وارده به سازمان‌ها را در حدود تعهدات خود نسبت به شخص ثالث بپردازند.

ماده قانونی مذکور در برگیرنده سه موضوع است. موضوع اول: وجود حادثه یا بیماری که ناشی از کار باشد. موضوع دوم: سازمان تأمین اجتماعی تعهدات قانونی خود را در حق بیمه شده انجام داده باشد. موضوع سوم: ثابت گردد که وقوع حادثه یا بروز بیماری مستقیماً ناشی از قصور کارفرما بوده است. موضوع چهارم: تکلیف کارفرما به پرداخت خساراتی که به سازمان وارد کرده است. هریک از موضوعات فوق‌الذکر در گفتاری جداگانه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

## ۶-۱ وجود حادثه یا بیماری ناشی از کار

اولین شرط اجرای ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی وجود حادثه یا بیماری ناشی از کار است. بند ۸ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی به تعریف حادثه پرداخته است و حادثه را اتفاقی پیش‌بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی می‌داند که در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می‌دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه شده می‌گردد. تعریف مذکور بدون توجه به اینکه حادثه ناشی از کار یا غیرناشی از کار باشد بیان گردیده است البته از آنجا که کلمه «بیمه شده» در تعریف مذکور به کار رفته است، به نظر می‌رسد هدف مقنن تعریف حادثه ای است که به کار مربوط می‌گردد. هر چند چنین تصریحی در متن مقرر مذکور وجود ندارد. اما تعریفی که اختصاصاً مربوط به حادثه ناشی از کار می‌شود، تعریفی است که در ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی آمده است: «حوادث ناشی از کار حوادثی است که درحین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می‌افتد. مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمان‌ها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی باشد. اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توان بخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌گردد مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد حادثه ناشی از کار محسوب می‌شود». این تعریف بیان‌کننده حادثه ناشی از کار است و آنچه که نظر مقنن در ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی می‌باشد این نوع حادثه است که دارای دو ویژگی مهم است: «حین انجام وظیفه یا به سبب انجام وظیفه». برخی از صاحب‌نظران بر این عقیده اند که حادثه وقتی در نتیجه یا به مناسبت انجام کار است که کارگر در زمان حادثه تحت سلطه کارفرما بوده باشد، از این رو تشخیص حادثه ناشی از کار، مستلزم مشخص کردن قلمرو سلطه کارفرما است که آن هم به نوبه خود منوط به مشخص کردن مفهوم زمان و مکان انجام کار است (عراقی، عزت‌اله، حسن بادینی و مهدی شهابی، ۱۳۹۳، ص ۱۵۶).

## ۶-۲ اثبات تقصیر کارفرما و الزام به پرداخت خسارت

صدر ماده ۶۶ قانون فوق‌الذکر درخصوص اثبات تقصیر کارفرما از فعل مجهول «ثابت شود» استفاده کرده است. بنابراین مشخص نیست مرجع اثبات تقصیر کارفرما کیست؟ آیا سازمان تأمین اجتماعی که مطابق ماده ۶۶ رأساً نسبت به وصول خسارات از کارفرما اقدام می‌نماید و ظاهراً در مقام مدعی است می‌تواند خود داور قضیه بوده و تقصیر کارفرما را ثابت کند و یا اینکه مرجع دیگری مکلف به احراز تقصیر کارفرما است؟ به نظر می‌رسد در این خصوص نمی‌توان سازمان تأمین اجتماعی را که خود مدعی است به عنوان داور محسوب نمود. لذا در این خصوص استناد به مواد قانونی فصل چهارم قانون کار که مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار می‌باشد خصوصاً ماده ۹۶ آن که اداره کل بازرسی وزارت کار را مسئول نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به حفاظت فنی می‌داند می‌تواند راهگشا بوده و به استناد ماده ۱۰۱ آن قانون گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار را که در حکم گزارش ضابطین دادگستری است ملاک عمل قرار دهیم. ضمن اینکه ماده ۳۳ قانون کار نیز تشخیص میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی را نیز برابر ضوابطی که

به پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیأت وزیران می باشد دانسته است. به هر حال نظر بازرسان کار در این زمینه لازم‌الاتباع است.

مطلب دیگر اینکه همان گونه که در مباحث قبلی بیان شد قانون تأمین اجتماعی شامل کلیه بیمه شدگان اعم از مشمولین قانون کار و غیرمشمولین قانون کار می باشد بنابراین چنانچه قائل بر این باشیم که درخصوص قصور کارفرمایان مشمول قانون کار نظر بازرسان کار ملاک عمل است. اثبات تقصیر کارفرمایان غیرمشمول قانون کار بر عهده کیست؟ از این جهت ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی واجد ایراد است و با اصل امنیت حقوقی سازگار نیست. چرا که مرجع تشخیص کارفرما مشخص نیست و چنانچه صرفاً مطابق نظر کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی عمل گردد ممکن است حقوق کارفرمایان مشمول ماده قانونی فوق الذکر تضییع گردد. به هر حال لازم است ماده ۶۶ به گونه ای اصلاح شود که مرجع تشخیص قصور کارفرما به صراحت تعیین شود.

پس از اینکه تقصیر کارفرما ثابت شد، خسارات وارده به سازمان چگونه محاسبه گردیده و از کارفرما وصول می شود. درخصوص میزان خسارات وارده به سازمان ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی به صراحت بیان داشته است سازمان تأمین اجتماعی هزینه های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ از کارفرما وصول می کند. وقوع حادثه و یا بروز بیماری ممکن است مستلزم ارائه برخی از تعهدات از سوی سازمان باشد که قانوناً مکلف به آن است.

ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی درخصوص تعهدات کوتاه مدت و بلندمدت سازمان به حوادث و بیماری ها غرامت دستمزد، از کارافتادگی، مرگ (بازماندگان) و ... تصریح دارد مواردی که نام برده شد درخصوص هزینه هایی که نسبت به بیمه شده حادثه دیده و یا بیمار اعمال می گردد، مصداق دارد. بیمه شده حادثه دیده و یا بیمار ممکن است نیاز به اقدامات درمانی دانسته باشد و یا به دلیل از کارافتادگی مستحق دریافت مستمری از کارافتادگی باشد و یا در اثر فوت ناشی از حادثه یا بیماری بازماندگان وی مستحق دریافت مستمری بازماندگان گردند. در تمامی این موارد سازمان تعهدات قانونی خود را انجام می دهد، لیکن نسبت به هزینه هایی که بابت این تعهدات نموده است علیه کارفرما اقدام می نماید.

مبنای رجوع سازمان به کارفرما (مسئول وقوع حادثه یا بیماری) چیست؟ در این خصوص نظرات مختلفی ارائه گردیده است: از جمله نظریه قائم مقامی سازمان از زیان دیده، نظریه مسئولیت مدنی نظریه تأسیس قانونی خاص، (نعیمی، عمران و دیگران، ۱۳۹۳، صص ۲۵۳-۲۵۱). به نظر می رسد نظریه مسئولیت مدنی درخصوص الزام کارفرما به جبران خسارات وارده به سازمان بیشتر از سایر نظرات مستدل و مستند باشد چرا که تقصیر کارفرما سبب ورود خسارت به سازمان گردیده است و رابطه سببیت در این خصوص قابل احراز است.

البته به دلیل اینکه درخصوص اعمال ماده ۶۶ تقصیر کارفرما شرط ایجاد مسئولیت است بنابراین اثبات وجود رابطه سببیت چندان دشوار نیست چرا که به دلیل اینکه تقصیر در اینجا از ارکان مسئولیت است بنابراین صرفاً به وقوع حادثه و بیماری که ناشی از بی احتیاطی و یا عدم رعایت قوانین از سوی کارفرماست می توان استناد نمود. (کاتوزیان، ۱۳۶۹، ص ۲۷۱).

درخصوص میزان خسارات کلیه هزینه هایی که سازمان بابت معالجه بیمه شده صرف کرده و یا غرامت دستمزدی که در ایام بیماری به بیمه شده پرداخت کرده است همچنین کلیه مستمری هایی که به سبب از کارافتادگی بیمه شده بدون پرداخت می شود و یا به سبب فوت بیمه شده به بازماندگان وی پرداخت می گردد مستند خسارات وارده به سازمان که از کارفرمای مقصر قابل وصول است قرار می گیرد. البته مطابق تبصره ۱ ماده ۶۶ مقصر می تواند با پرداخت مبلغ ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این بابت بری الذمه شود.

مطلب دیگر اینکه خسارات وارده طبق ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی از کارفرما وصول می گردد. یعنی مطالبات مذکور در حل مطالبات مستند به اسناد لازم الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می باشد.

ایرادیه که در این مبحث می توان بر ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی وارد نمود این است که تعیین میزان خسارات وارده به سازمان به عهده خود سازمان واگذار گردیده و از این جهت که تعیین میزان خسارت نوعی رسیدگی قضایی به میزان خسارات

است که نیازمند برخورداری از یک دادرسی منصفانه می باشد، بنابراین ضروری است قانونگذار در جهت اعمال اصل امنیت قضایی و حقوقی شهروندان، تعیین میزان خسارت را به عهده مراجع ثالث اعم قضایی یا شبه قضایی واگذار نماید تا به عنوان یک امر توافقی با حضور طرفین دعوی، رسیدگی و رأی مقتضی صادر گردد.

### نتیجه گیری

تعهدات کارفرما نسبت به کارگر و همین طور وظایف کارگران، دارای مواد و بندهای متعددی در قانون کار ایران است که تا حد زیادی مخصوصاً تکالیف کارفرما در قبال کارگر را تعیین کرده است تا کارگران به نحو مناسبی بتوانند از حقوق خود دفاع کرده و از وظایفشان آگاه شوند. کارمنتو در این مقاله بعد از معرفی کامل کارفرما و کارگر، تعهدات کارفرما و کارگر نسبت به یکدیگر را به طور کامل بر اساس مواد مختلف قانون کار مورد بررسی قرار می دهد.

در باب ضمانت اجرای کارفرما به پرداخت خسارت می توان گفت که ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی درخصوص قصور کارفرما و وقوع حادثه یا بروز بیماری و نیز خساراتی که از این جهت کارفرما مکلف به پرداخت آن است. چالش اثبات تقصیر کارفرما و الزام به پرداخت خسارت را می توان در موارد زیر بررسی کرد که صدر ماده ۶۶ قانون فوق الذکر درخصوص اثبات تقصیر کارفرما از فعل مجهول «ثابت شود» استفاده کرده است. بنابراین مشخص نیست مرجع اثبات تقصیر کارفرما کیست؟ آیا سازمان تأمین اجتماعی که مطابق ماده ۶۶ رأساً نسبت به وصول خسارات از کارفرما اقدام می نماید و ظاهراً در مقام مدعی است می تواند خود داور قضیه بوده و تقصیر کارفرما را ثابت کند و یا اینکه مرجع دیگری مکلف به احراز تقصیر کارفرما است؟ به نظر می رسد در این خصوص نمی توان سازمان تأمین اجتماعی را که خود مدعی است به عنوان داور محسوب نمود. لذا در این خصوص استناد به مواد قانونی فصل چهارم قانون کار که مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار می باشد خصوصاً ماده ۹۶ آن که اداره کل بازرسی وزارت کار را مسئول نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین نامه ها و دستورالعمل های مربوط به حفاظت فنی می داند می تواند راهگشا بوده و به استناد ماده ۱۰۱ آن قانون گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار را که در حکم گزارش ضابطین دادگستری است ملاک عمل قرار دهیم. ضمن اینکه ماده ۳۳ قانون کار نیز تشخیص میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی را نیز برابر ضوابطی که به پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیأت وزیران می باشد دانسته است. به هر حال نظر بازرسان کار در این زمینه لازم الاتباع است.

چالشی که درخصوص پیمانکاری ها مطرح است این است که اصولاً پیمانکاران جایگاه ثابت و مشخصی ندارند. از این جهت نیز امکان بازرسی از کارگاه های پیمانکاری وجود ندارد و بازرسی های مربوط به تعداد شاغلین پیمانکاری و همچنین بررسی میزان مزد و حقوقی که به شاغلین پیمانکاری پرداخت می شود، از سوی سازمان تأمین اجتماعی صورت نمی گیرد. نتیجه اینکه درخصوص نحوه محاسبه و وصول حق بیمه از پیمانکاری ها مطابق ماده ۴۱ قانون تأمین اجتماعی عمل می گردد.

چالش ضمانت اجرا در صورت عدم انجام تکلیف مقرر در ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی که ابتدای بخش دوم ماده ۹۰ مقرر می دارد: «در صورتی که پس از استخدام مشمولین قانون معلوم شود کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده است...». با بررسی این بخش از ماده ۹۰ مطالب زیر استنباط می گردد:

کارفرمایان می توانند بدون اینکه معاینات پزشکی بدو استخدام را به انجام برسانند، نسبت به بکارگیری افراد اقدام کنند و در این خصوص ممنوعیتی در قوانین تأمین اجتماعی و کار پیش بینی نشده است. سازمان تأمین اجتماعی نمی تواند شاغلینی را که در پرونده استخدامی خود فاقد نتایج معاینات بدو استخدام می باشند را از عداد بیمه شدگان خارج دانسته و از اعمال حمایت های مقرر در قانون تأمین اجتماعی (از جمله حمایت های درمانی) خودداری نماید و اعمال حمایت های خود را منوط به معاینات بدو استخدام بداند، چرا که اصولاً بیمه شده هیچ گونه تکلیفی در قبال اجرای ماده ۹۰ ندارد و الزام مقرر در ماده ۹۰ صرفاً در رابطه بین کارفرما و سازمان تأمین اجتماعی مؤثر است این مطلب از صراحت قسمت پایانی ماده ۹۰ نیز به خوبی قابل تحصیل است که به هر حال سازمان را مکلف به اجرای مقررات قانون تأمین اجتماعی در حق بیمه شده می داند.

در باب ضمانت اجرای الزام کارفرمایان مقاطعه کار به پرداخت حق بیمه در قراردادهای پیمانکاری ماده ۳۸ می توان گفت که قانون تأمین اجتماعی الزام پیمانکاران مقاطعه کار را به پرداخت حق بیمه کارگران خود مورد حکم قرار داده است از این جهت

ابتدا متن ماده ۳۸ این قانون بیان می‌گردد و سپس توضیحات مربوط ارائه خواهد شد. ماده مذکور مقرر می‌دارد: «در مواردی که انجام کار به طور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقاطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود همچنین کارکنان مقاطعه‌کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ این قانون بپردازد. پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقاطعه کار از طرف کارفرما موکول به ارائه مفاسحساب از طرف سازمان خواهد بود.

چالش‌های موجود در متن تبصره ۳ ماده واحده درخصوص استثنای ماده واحده بیان می‌دارد: «کارخانجات، معادن، پیمانکاران، شرکت‌های خارجی از شمول این قانون مستثنی هستند». ابهامی که در تبصره مذکور وجود دارد مربوط به کلمه «کارخانجات» است که هیچ گونه تعریف خاصی در قوانین و مقررات موجود برای آن ارائه نشده است. برخی از کارگاه‌ها به دلیل اینکه در پروانه بهره‌برداری آنها کلمه کارخانه قید گردیده است نمی‌توانند از معافیت قانون فوق‌الذکر استفاده کنند در حالی که فعالیت مشابهی که صرفاً دارای پروانه بهره‌برداری از وزارت صنایع نیست و یا در پروانه بهره‌برداری آن عنوان «کارخانه» قید نگردیده می‌تواند از معافیت استفاده کند از این جهت وجود ابهام در متن قانون سبب گردیده است اصل امنیت حقوقی شهروندان مخدوش گردیده و کارفرمایی که فعالیتی تولیدی یا صنعتی را آغاز می‌کند، نتواند بر مبنای اصل اعتماد مشروع، نسبت به پیش‌بینی معافیت یا عدم معافیت خود واقف گردد. عدم پیش‌بینی چنین موضوعی در یک فعالیت اقتصادی که شروع آن مستلزم محاسبات دقیق مالی اولیه می‌باشد، می‌تواند تأثیر مهمی بر تصمیم‌گیری کارفرمایان داشته باشد. بنابراین به نظر می‌رسد تعریف کلمه «کارخانه» در متن ماده واحده الزامی است که استفساریه‌ای از مجلس شورای اسلامی می‌تواند در این زمینه راهگشا باشد.

چالش دیگری که از جمع ماده واحده و قانون مصوب پس از آن به وجود می‌آید حذف تبصره ۵ ماده واحده به موجب قانون اصلاح قانون تأمین اجتماعی و برخی قوانین مربوط مصوب ۸۷/۱/۲۵ مجلس شورای اسلامی و ۸۷/۴/۸ مجمع تشخیص مصلحت نظام است. ابهام مذکور به گونه‌ای است که اجرای قانون حمایتی فوق‌الذکر را با مشکل مواجه ساخته است. چنانچه کلیه کارفرمایان کارگاه‌های کمتر از ۵ نفر مشمول معافیت حق بیمه کارفرمایی گردند، در این صورت بار مالی ناشی از اجرای قانون به اندازه‌ای افزایش خواهد یافت که تأمین اعتبار آن از سوی دولت امکان‌پذیر نیست و عدم تأمین اعتبار نیز موجب عدم اعمال معافیت مذکور از سوی مجری آن یعنی سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود.

## منابع

۱. ابادری فومنی، منوچهر، اصول تنظیم قراردادهای پیمانکاری، تهران، خرسندی، ۱۳۸۸.
۲. امامی، محمد و کورش استوار سنجری، حقوق اداری، تهران، میزان، ۱۳۹۲.
۳. پلاگ، نیلز و یان کویست، تأمین اجتماعی در اروپا: توسعه یا تعطیل؟، ترجمه هرمز همایون پور، تهران، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۷۹.
۴. حسینی نژاد، حسینقلی، مسئولیت مدنی، تهران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۷۰.
۵. جعفری لنگرودی، محمدجعفر، ترمینولوژی حقوق، تهران، انتشارات گنج دانش، ۱۳۸۵.
۶. رضایی زاده، محمد جواد، حقوق اداری (۱)، تهران، میزان، ۱۳۹۰.
۷. سلطانی، هدی، بررسی نحوه کسر حق بیمه در قراردادهای پیمانکاری، پایان نامه کارشناسی ارشد، زمستان ۱۳۹۰.



۸. صورت مشروح مذاکرات مجلس بررسی نهایی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، تهران، انتشارات اداره کل امور فرهنگی و روابط عمومی مجلس شورای اسلامی، ۱۳۶۴.
۹. طالب، مهدی، تأمین اجتماعی، مشهد، بی نا، ۱۳۶۸.
۱۰. طباطبائی موتمنی، منوچهر، حقوق اساسی، تهران، میزان، ۱۳۸۴.
۱۱. طهماسبی، داریوش، حقوق و تعهدات بیمه گر و بیمه گذار و آثار حقوقی آن در قراردادهای بیمه عمر، تهران، جاودانه، ۱۳۹۰.
۱۲. عراقی، عزت الله، حقوق کار(۱)، تهران، سمت، ۱۳۸۷.
۱۳. عراقی، عزت الله، حسن بادیی و مهدی شهابی، درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵.
۱۴. عزیزاده اشکوری، ذبیح الله، مبانی حقوق اساسی، تهران، انتشارات فردوس، ۱۳۸۴.
۱۵. عمید زنجانی، عباسعلی، فقه سیاسی، ج ۳، تهران، انتشارات امیر کبیر، ۱۳۷۷.
۱۶. غمامی، مجید، قابلیت پیش بینی ضرر در مسئولیت مدنی، تهران، انتشارات شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۳.
۱۷. قاضی، ابوالفضل، بایسته های حقوق اساسی، تهران، نشر دادگستر، ۱۳۸۰.
۱۸. قاضی، ابوالفضل، حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، تهران، میزان، ۱۳۸۳.
۱۹. کاتوزیان، ناصر، حقوق مدنی، نظریه عمومی تعهدات، تهران، میزان، ۱۳۸۵.
۲۰. کاتوزیان، ناصر، حقوق مدنی، درسهایی از عقود معین، ج اول، تهران، گنج دانش، ۱۳۸۰.
۲۱. کاتوزیان، ناصر، حقوق مدنی ضمان قهری - مسئولیت مدنی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۹.
۲۲. کاتوزیان، ناصر، مقدمه علم حقوق، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۴.
۲۳. کریمی، آیت، کلیات بیمه، تهران، بیمه مرکزی ایران، ۱۳۷۶.
۲۴. ماینونی دینتینیانو، بئاتریس، حمایت اجتماعی، ترجمه ایرج علی آبادی، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۰.
۲۵. مدنی، سید جلال الدین، کلیات حقوق اساسی، تهران، انتشارات پایدار، ۱۳۸۷.
۲۶. مریدی، سیاوش، فرهنگ بیمه های اجتماعی، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۷۸.
۲۷. نعیمی، عمران و حمیدرضا پرتو، حقوق تأمین اجتماعی در قراردادهای پیمانکاری، تهران، دادگستر، ۱۳۹۳.
۲۸. نعیمی، عمران و محمد مهدی صداقت، حقوق بیمه، تهران، جنگل، ۱۳۹۱.
۲۹. هدایتی زفرقندی، محمد، قراردادکار، تهران، میزان، ۱۳۹۱.
۳۰. اوزبی، چانتال، «تأمین اجتماعی برای قرن بیست و یکم»، هرمز یزدان پور، مجموعه مقالات تأمین اجتماعی در ایران و جهان، ج ۱، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۶.
۳۱. ایزانلو، محسن، «نقد و بررسی ماده ۳۷ قانون تأمین اجتماعی»، فصلنامه قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، سال اول، پیش شماره، تابستان ۱۳۸۴.
۳۲. بادیی، حسن، «جستاری نقادانه در نظام حقوقی تأمین اجتماعی ایران»، فصلنامه حقوق، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، دوره ۳۸، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۷.
۳۳. بادیی، حسن و محسن ایزانلو، «نقد و بررسی ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی»، مجله فصلنامه قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، پیش شماره، ۱۳۸۴.

۳۴. جعفری، زهرا، «دامه بیمه به صورت اختیاری»، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، سال دوم، پیش شماره پنجم، زمستان ۱۳۸۵.
۳۵. جعفری، زهرا، «کمک هزینه عائله مندی»، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، سال سوم، شماره هفتم، تابستان ۱۳۸۶.
۳۶. جعفری، فاطمه، «مستمری بازماندگان در قانون تأمین اجتماعی»، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، سال سوم، شماره هشتم، پاییز ۱۳۸۶.
۳۷. جوان جعفری، محمدرضا، «مزایای تأمین اجتماعی برای همسران و اعضای خانواده بیمه شدگان»، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، سال سوم، شماره هشتم، پاییز ۱۳۸۶.
۳۸. دارویی، عباسعلی، «حق بیمه در قراردادهای پیمانکاری»، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، پیش شماره، تابستان ۱۳۸۴.
۳۹. دارویی، عباسعلی، «صدور اجراییه از سوی سازمان تأمین اجتماعی»، فصلنامه قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، سال اول، پیش شماره دوم، بهار ۱۳۸۵.
۴۰. دلونی، پل، «نقش تهیه کنندگان پیش نویس قانون در تعیین محتوای قوانین»، گفتارهایی در قانون و قانونگذاری (مجموعه مقالات)، ترجمه حسن و کیلیان، تهران، مجلس شورای اسلامی، مرکز پژوهش ها، ۱۳۹۰.
۴۱. ویژه، محمدرضا، «امنیت حقوقی به مثابه شرط تحقق امنیت قضایی»، فصلنامه راهبرد، سال بیستم، ش ۵۸، بهار ۱۳۹۰.
۴۲. نعیمی، عمران و حمید فدایی، «حقوق و تکالیف کارفرما در مقررات تأمین اجتماعی»، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، سال سوم، شماره هشتم، پاییز ۱۳۸۶.