

نحوه رجوع سازمان تأمین اجتماعی به مسئول اصلی زیان

اسدالله لطفی^۱
یاسر غلامی^۲
مجتبی کاسی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۳/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۲۱

چکیده

فارغ از امکان توسل زیان دیده به عموماًت مسئولیت مدنی برای جبران خسارات وارده به او در حین کار، امروزه نهادی حمایتی تحت عنوان تأمین اجتماعی برای جبران آسان تر خسارات در تمام کشورهای دنیا ایجاد شده است. این نهاد که خود از منابع بودجه عمومی کشور و حق بیمه های پرداختی تغذیه می کند روش مطمئن تری برای زیان دیده است تا بتواند سریع تر و راحت تر به حقتش برسد. در نظام های حقوقی، شیوه های مختلفی برای دریافت مابه ازای مبلغ پرداختی از مسئول اصلی زیان پیش بینی شده است که در حقوق ما در ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی ایران مصوب ۱۳۵۴ شیوه استرداد مزایا مورد قبول مقنن قرار گرفته است. بنابراین نهاد تأمین اجتماعی به قائم مقامی از زیان دیده به مسئول اصلی زیان مراجعه می کند که در این مقاله هدف بررسی شرایط و نحوه رجوع است. همچنین فرض های مختلفی حسب تقصیر هریک از کارگر یا کارفرما یا شخص ثالث متصور است که در حق رجوع مزبور تأثیر گذارند اما مقنن در رابطه با آنها سکوت کرده است. در پایان به این سؤال پاسخ داده می شود که آیا شرط های تحدیدکننده یا عدم مسئولیت در حق رجوع سازمان می تواند مؤثر باشد؟

واژگان کلیدی: بیمه تأمین اجتماعی، قائم مقامی، شرایط رجوع، مسئولیت مدنی، تقصیر

lotfidr@yahoo.com

۱. دانشیار دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره)

yassergh8@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری فقه و حقوق خصوصی، دانشگاه خوارزمی تهران

mostafakasi68@gmail.com

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد ثبت اسناد و املاک، دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری (نویسنده مسئول)

۱. مقدمه

بیمه‌های تأمین اجتماعی امروزه در اکثر کشورها جنبه آمرانه به خود گرفته و نوعی حمایت اجباری از کارگران زیان‌دیده به‌عمل می‌آورد. به‌نحوی که اجباری بودن از ارکان اصلی آن قرار گرفته است (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۸). این حمایت از طریق وضع مسئولیت برای کارفرمایان نمود پیدا می‌کند. نظام تأمین اجتماعی به شکلی که امروزه در بیشتر کشورها متداول است، دنباله نظام بیمه‌های اجتماعی است. باید توجه داشت هرچند به استناد ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی و تبصره‌های آن مشمولان این قانون تنها کارگران نیستند اما گروه عمده‌ای که از مزایای این قانون بهره‌مند می‌شوند، کارگران هستند (عراقی، ۱۳۹۱).

حمایت اجباری مذکور در حقوق ما در مصوبات مختلفی از جمله قانون تأمین اجتماعی ایران و قوانین مرتبط مثل بیمه‌های اجتماعی کارگران پیش‌بینی شده است. سازوکارهای حمایتی سازمان تأمین اجتماعی در حقوق ما از طریق بیمه‌نمودن کارگر توسط کارفرما و پرداخت حق بیمه از سوی کارفرماست. تا جایی که نص ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ مقرر می‌دارد: «کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه‌شده به سازمان است و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا، سهم بیمه‌شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده به سازمان تأدیه نماید. در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه‌شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود، تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه‌شده نخواهد بود».

از آنجایی که فلسفه وجود سازمان مزبور بدین خاطر بوده که از حق بیمه‌های پرداختی توسط کارفرمایان نوعی صندوق حمایتی جمعی ایجاد شود و از سوی دیگر ضرورت استمرار این حمایت‌ها نیازمند حق رجوع سازمان به مسبب اصلی زیان برای جبران کسری صندوق حمایتی است، جبران خسارت به وسیله بیمه‌گر نافی

مسئولیت و تعهد فاعل زیان نیست؛ زیرا مسئول اصلی جبران، فاعل زیان است لذا حق قائم‌مقامی برای بیمه‌گر ایجاد می‌شود (قاسم‌زاده، ۱۳۸۷). این قائم‌مقامی در حقوق ما با استفاده از روش استرداد مزایا (بازیافت) توسط سازمان تأمین اجتماعی صورت می‌گیرد که در ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی ۱۳۵۴ و دو تبصره آن مقرر شده است.^۱ اما مبنا و قلمرو و شرایط و تشریفات این استرداد در قانون ما به سکوت واگذار شده است. در این مقاله ضمن بررسی ماهوی بیمه تأمین اجتماعی و اصول حاکم بر آن در پی بررسی سازوکارهای نحوه رجوع سازمان تأمین اجتماعی به مسبب اصلی زیان هستیم.

۲. ماهیت بیمه تأمین اجتماعی

برخی نویسندگان حقوقی، بیمه تأمین اجتماعی را در مقابل بیمه‌های خصوصی قرار داده‌اند (خدابخشی، ۱۳۸۸)؛ زیرا در بیمه‌های خصوصی پوشش ریسک و خطرات احتمالی محور اصلی قرارداد بیمه است، در حالی که بیمه‌های تأمین اجتماعی رابطه‌ای با ریسک ندارند بلکه مبتنی بر اراده قانون‌گذار در توزیع اجتماعی تعهدات و مسئولیت‌ها می‌باشند (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۸). البته با وجود تنوع بسیار،

۱. ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی: در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان تأمین خدماتی درمانی و سازمان، هزینه‌های مربوطه معالجه، غرامات، مستمری‌ها و... را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.

تبصره یک: مقصر می‌تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این بابت بری‌الذمه شود.

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

قراردادهای بیمه را براساس طبیعت تعهدات قراردادی بیمه‌گر و بیمه‌گذار می‌توان به بیمه خسارت و بیمه اشخاص تقسیم کرد.

به‌نظر می‌رسد بیمه تأمین اجتماعی در کشور ما نیز از آنجایی که برای صیانت از نیروی انسانی و پاسداشت زحمات کارگران و حفظ تمامیت جسمی و شخصیتی آنهاست، ماهیت این نوع بیمه را به بیمه اشخاص نزدیک می‌کند. در این نوع بیمه تعیین مبلغ قابل پرداخت عمدتاً توسط بیمه‌گذار صورت می‌گیرد. به‌همین دلیل برخی به‌جای بیمه اشخاص اصطلاح بیمه سرمایه را به‌کار برده‌اند (بابایی، ۱۳۹۰؛ کریمی ۱۳۸۸). همچنین بیمه اشخاص بر خلاف بیمه‌های خسارت مبتنی بر اصل جبران خسارت نیستند. بدین معنا که در بیمه اشخاص هدف حداکثر پوشش و جبران صدمات و خسارت است نه اینکه مقید به مسئولیت شخص یا اشخاص باشد (خدابخشی، ۱۳۹۰). بلکه چنان که ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی بیان داشته صرف رابطه کار خود به خود موجب تکلیف کارفرما و سازمان تأمین اجتماعی به جبران زیان‌های وارده می‌باشد و حتی تأخیر یا عدم پرداخت حق بیمه را رافع مسئولیت سازمان ندانسته است و حال آنکه اگر مبنای تکلیف سازمان به پوشش زیان‌های وارده به کارگر، تقصیر و به تبع آن مسئولیت مدنی کارفرما (برطبق قواعد عام) می‌بود حق رجوع سازمان به کارفرما (بر طبق ماده ۶۶) قابل پذیرش نبود، زیرا مانعی ندارد که کارفرما مسئولیت خود را در قبال این نوع زیان‌ها بیمه نماید. به‌عبارت‌دیگر تکلیف کارفرما به بازپرداخت بخشی از هزینه‌های سازمان تأمین اجتماعی و ازسوی‌دیگر پرداخت حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی جهت پوشش زیان‌های احتمالی، نوعی نقض غرض است و فلسفه بیمه را زیر سؤال می‌برد.

ثمره دیگر ملحق‌نمودن بیمه تأمین اجتماعی به بیمه اشخاص در جبران کامل خسارات در صدمات بدنی است، اصلی که در مواد ۵ و ۶ قانون مسئولیت مدنی ۱۳۳۹ به آن اشاره شده است. مطابق این اصل اگر صدمه مزبور بدنی باشد حتی بدون وجود شرط قابلیت پیش‌بینی و حتی در صورت عدم تقصیر کارفرما سازمان تکلیف

به پرداخت می‌یابد. اهمیت این اصل تا حدی است که ماده ۹۲ قانون برنامه چهارم توسعه مصوب ۱۳۸۳ به لزوم جبران تمام خسارات بدنی تصریح نموده است.^۱

۳. مبنای رجوع سازمان تأمین اجتماعی به کارفرما

باتوجه به قواعد شناخته شده در حقوق مدنی کشور ما به نظر می‌رسد باید مبنای حق رجوع سازمان تأمین اجتماعی به کارفرما را در اصل منع دارا شدن بلاجهت جستجو نمود. باتوجه به فلسفه حمایتی تأمین اجتماعی و تکلیف آن سازمان به پرداخت تمام خسارات جانی به کارگر و اعاده وضعیت زیان دیده به حالت سابق و ازسوی دیگر وجود رابطه سببیت بین تقصیر کارفرما و زیان‌های وارده، ضروری می‌نماید برای تأمین اجتماعی، حق رجوع به کارفرما وجود داشته باشد اگرچه کارفرما مبلغی تحت عنوان حق بیمه می‌پرداخته است درعین حال چون عموماً مبلغ حق بیمه نسبت به هزینه‌هایی که سازمان تأمین اجتماعی می‌پردازد رقم ناچیزی هستند و میان آنها تناسب وجود ندارد، چنانچه تأمین اجتماعی نتواند رجوع کند، متضرر می‌شود و انگیزه‌ای به حفظ حمایت‌ها نخواهد داشت و ازسوی دیگر کارفرما به نوعی منتفع می‌شود که چنین انتفاعی مطابق اصل منع دارا شدن بلاجهت در حقوق ما ممنوع شده است. ضمن اینکه جبران کسری‌های صندوق حمایتی سازمان نیز اقتضای حق رجوع سازمان به کارفرمای مقصر را دارد (رحیمی، ۱۳۸۸).

یکی دیگر از مبانی حق رجوع سازمان را باید در قاعده احسان جستجو کرد. مبنای این قاعده آیه ۹۱ سوره توبه می‌باشد که مطابق آن هر راهی که منجر به ضرر افراد نیکوکار شود، منتفی است (لطفی، ۱۳۷۹). از آنجاکه فلسفه تأسیس چنین نهادی نوعی احسان و پشتیبانی از اقشار آسیب‌پذیر جامعه است باتوجه به آیه شریفه «هل جزاء الاحسان الا الاحسان» روا نیست چنین احسانی بی‌پاسخ بماند. البته مفاد مستقیم

۱. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلف است نسبت به درمان فوری و بدون قید و شرط مصدومین حوادث و سوانح رانندگی، در مراکز خدمات بهداشتی و درمانی اقدام کند.

قاعده احسان مبنی بر عدم ضمان محسن در برابر اتلاف اموالی است که در اختیار او بوده است اما از روح این قاعده می‌توان به‌عنوان مبنایی برای حق رجوع تأمین اجتماعی استفاده کرد؛ زیرا در هر دو مورد هدف، عدم تضرر احسان‌کننده است (مصطفوی، ۱۳۹۰؛ بجنوردی، ۱۴۰۱).

۴. شرایط حق رجوع سازمان تأمین اجتماعی براساس ماده ۶۶ قانون

تأمین اجتماعی

رجوع نهاد تأمین اجتماعی به مسئول زیان از طریق تأسیس حقوقی قائم‌مقامی است. تأسیسی که در ماده ۳۰ قانون بیمه مصوب ۱۳۱۶^۱ و به تبع آن در ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی ایران پیش‌بینی شده است. قائم‌مقامی در بیمه به تبع جبران خسارتی که از سوی بیمه‌گر صورت می‌گیرد، ایجاد می‌شود. البته به‌نظر می‌رسد مفهوم دقیق قائم‌مقامی در حقوق بیمه با آنچه از مفاد ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی برمی‌آید قابل انطباق نمی‌باشد. همان‌طور که به‌درستی برخی نویسندگان، قائم‌مقامی را ذیل قواعد خاص بیمه‌های اموال آورده‌اند (بابایی، ۱۳۹۰). بدین ترتیب نمی‌توان قائم‌مقامی را در بیمه‌های مسئولیت متصور بود (خدابخشی، ۱۳۹۰)؛ زیرا در بیمه‌های مسئولیت بیمه‌گذار با پرداخت حق بیمه، مسئولیت‌های احتمالی ناشی از اعمال و اشیای مربوط به خود را در برابر ثالث پوشش می‌دهد و با بروز زیان، بیمه‌گر این زیان‌ها را جبران می‌کند بدون اینکه حق رجوعی به بیمه‌گذار داشته باشد. زیرا هیچ ارتباط حقوقی را نمی‌توان بین پرداخت به زیان‌دیده و دریافت از بیمه‌گذار یافت و تبعاً قائم‌مقامی معنا نمی‌یابد. همچنین اعطای چنین حقی به بیمه‌گر در این فرض فلسفه بیمه و انگیزه‌ای که بیمه‌گذار در پی آن بوده را منتفی

۱. بیمه‌گر در حدودی که خسارات وارده را قبول یا پرداخت می‌کند در مقابل اشخاصی که مسئول وقوع حادثه یا خسارت هستند قائم‌مقام بیمه‌گذار خواهد بود و اگر بیمه‌گذار اقدامی کند که منافی با عقد مزبور باشد در مقابل بیمه‌گر مسئول شناخته می‌شود.

می‌سازد. انگیزه بیمه‌گذار پوشش خسارات در فرض ورود زیان بوده و بیمه درست در همین جاست که سودمند خواهد بود، بنابراین مفهوم دقیق قائم‌مقامی در بیمه‌هایی مطرح می‌شود که ثالث زیانی به بیمه‌گذار وارد می‌نماید (مانند بیمه‌های اموال) و بیمه‌گر تکلیف به جبران می‌یابد و در مرحله بعد خود به مسبب زیان رجوع می‌کند که این رجوع تحت عنوان قائم‌مقامی انجام می‌شود (خدابخشی، ۱۳۹۰). باید توجه داشت که از منطوق ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی مفهوم قائم‌مقامی برمی‌آید، باوجوداین ماهیت بیمه تأمین اجتماعی از بیمه‌های مسئولیت به دور است و در بیمه‌های مسئولیت قائم‌مقامی مطرح نیست. لذا باید مقررۀ ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی مبنی بر حق رجوع سازمان را نوعی حق ویژه دانست که بر مبنای جنبه حمایتی از زیان‌دیده تشریح شده است نه مفهوم قائم‌مقامی در معنای خاص آن (که در فرض ورود ضرر از سوی ثالث به بیمه‌گذار مصداق می‌یابد). با این مقدمه در ادامه به بررسی شرایطی که در صورت احراز آنها حق رجوع برای تأمین اجتماعی ایجاد خواهد شد، می‌پردازیم:

- شرط اول: لازم است سازمان، خسارت وارده به زیان‌دیده را پرداخت نموده باشد، از آنجاکه باتوجه به نصوص قانون تأمین اجتماعی اصل جبران کامل خسارت پذیرفته نشده و برای جبران خسارت بدنی، سقف تعیین شده و اقلامی از قبیل خسارات وارد به اموال زیان‌دیده و زیان‌های معنوی و زیان‌های مربوط به افزایش هزینه‌های زندگی، توسط سازمان پرداخت نمی‌شود طبیعتاً نسبت به آنها حق رجوع نخواهد داشت (عراقی، ۱۳۸۶). چون بیمه‌های اجتماعی مبتنی بر عدالت توزیعی هستند و سعی بر آن است تا از لحاظ کمی تعداد زیان‌دیدگان بیشتری تحت پوشش قرار گیرند، این امر به ناچار منجر به محدودشدن میزان و قلمرو خسارت قابل جبران می‌شود و لذا خسارت معنوی جبران نمی‌شود؛ چرا که خارج کردن جبران خسارت معنوی از قلمرو شمول تأمین اجتماعی باعث می‌شود تا منابع لازم برای جبران خسارت‌های ضروری‌تر تأمین شود.

یکی از محدودیت‌های احتمالی سازمان در رجوع به مسئول اصلی حادثه مربوط به دیه اعضا و منافع و فوت است. آیا سازمان تأمین اجتماعی بابت پرداختی‌هایش در این خصوص می‌تواند به کارفرمای مقصر رجوع کند؟ بررسی این مهم مستلزم شناسایی ماهیت دیه است. چنانچه دیه را نوعی کیفر بدانیم سازمان بابت مبالغ پرداختی حق رجوع بعدی به کارفرما را نخواهد داشت؛ زیرا مطالبه دیه نیازمند طرح دعوی کیفری از مجرای تشریفات آیین دادرسی کیفری می‌باشد و این خود منوط به داشتن سمت و استحقاق دیه است، درحالی‌که این شرایط در سازمان تأمین اجتماعی وجود ندارد. اما اگر ماهیت دیه را چنان‌که برخی گفته‌اند (مرعشی، ۱۳۷۶) خسارت مدنی تلقی نماییم یا لاقلاً برای آن ماهیتی دوگانه قائل شویم (کاتوزیان، ۱۳۹۲؛ میرمحمد صادقی، ۱۳۹۲)، سازمان تأمین اجتماعی حق رجوع به کارفرمای مقصر را خواهد داشت. البته این حق رجوع با محدودیت دیگری نیز روبه‌روست که در مبحث ذیل به آن پرداخته می‌شود.

با پذیرش اجمالی ماهیت دیه به‌عنوان خسارت، مسئله دیگر، امکان یا عدم امکان جمع دیه و مزایای اعطایی سازمان تأمین اجتماعی است؟ بررسی این موضوع نیز مستلزم این است که آیا دیه تمام خسارت را جبران می‌کند یا خسارت مازاد بر دیه هم قابل مطالبه است؟ نظریه مشورتی شماره ۷/۹۵۹-۴/۴/۱۳۶۴ اداره حقوقی قوه قضاییه؛ نه تنها جمع مزایای تأمین اجتماعی و دیه را ممکن اعلام کرده، هر نوع حمایت و کمک را نیز مشمول این حکم دانسته است. تصور اینکه شمول دیه را بر تمام خسارت‌های ناشی از حادثه بدانیم و مقصودمان این باشد که جز دیه خسارتی قابل مطالبه نباشد، قابل پذیرش نمی‌باشد، زیرا هدف قانون‌گذار جبران تمام زیان‌های زیان‌دیده می‌باشد و قوانین باید به‌گونه‌ای تفسیر شوند که وضعیت زیان‌دیده به حالت پیش از زیان بازگردد، این فلسفه حمایتی با تعیین مبلغی مقطوع به‌عنوان خسارت قابل توجیه نیست، زیرا باتوجه به شرایط زمان، هزینه متعارف زندگی، وضعیت زیان‌دیده و... محدودۀ حمایت مزبور متفاوت می‌باشد، بنابراین بهتر است که خسارت

مازاد بر دیه پذیرفته شود (کاتوزیان، ۱۳۹۲). در نتیجه به نظر ما زیان دیده می‌تواند برای مطالبه دیه به کارفرما مراجعه کند و علاوه بر آن خسارات مازاد بر دیه را نیز از سازمان تأمین اجتماعی بگیرد. اما سازمان تأمین اجتماعی نسبت به مبلغ دیه حق رجوع به کارفرما از باب قائم مقامی را نخواهد داشت؛ زیرا نفع شخصی و مستقیم در این امر برای او متصور نیست و از اولیای دم به شمار نمی‌رود و لذا فاقد سمت است اما برای خسارات مازاد بر دیه حق رجوع پیدا می‌کند.

حق رجوع در اثر پرداخت ایجاد می‌شود، در این رابطه با این سؤال مواجه می‌شویم که اگر پرداخت‌های سازمان در قالب مستمری باشد سازمان چه زمان حق رجوع به مسبب اصلی زیان را خواهد یافت؟ در رابطه با مستمری‌ها دو فرض مطرح است؛ فرض اول در رابطه با تبصره یک ماده ۶۶ می‌باشد که کارفرمای مقصر پس از رجوع تأمین اجتماعی به او می‌تواند با پرداخت معادل ۱۰ سال مستمری به تأمین اجتماعی در مقابل آن بری‌الذمه شود. اما چالش اصلی در مورد فرضی است که مسبب اصلی زیان مستمری‌ها را یکجا پرداخت نکرده باشد. حال سؤال اینجاست که سازمان چه زمان حق رجوع دارد؟ آیا پس از پرداخت هر مستمری ماهیانه چنین حقی می‌باید یا اینکه سازمان پس از پرداخت مستمری به صورت کامل حق رجوع خواهد یافت؟ پاسخ هیچ یک از سؤالات فوق در قانون ما پیش‌بینی نشده است. به نظر می‌رسد راه حل بهتر باتوجه به تجویز ماده ۳ قانون مسئولیت مدنی، دادن اختیار به محاکم قضایی است تا بتوانند باتوجه به اوضاع و احوال قضیه، طریقه و کیفیت بازیافت مستمری‌ها را تعیین نمایند. از جمله مواردی که محاکم می‌توانند بازیافت را تضمین نمایند اخذ تأمین از مسبب زیان است تا در صورت عدم بازپرداخت مستمری‌ها از سوی او ناچار به اقامه دعوی حقوقی و ادعای إعسار طرف نشود.

- شرط دوم: در نحوه رجوع سازمان محدودیت‌هایی قابل تصور است؛ بدین نحو که سازمان فقط زیان‌هایی را که قابل انتساب به مسبب زیان باشند، دریافت می‌کند. این حوادث باید ناشی از کار باشند، که ماده ۶۰ قانون تأمین

اجتماعی حوادث ناشی از کار را ذکر نموده است. تعیین ضابطه برای زیان‌های قابل انتساب دشوار می‌نماید، در ادامه به چند مصداق اصلی در این رابطه اشاره می‌کنیم.

• **بیمه بیکاری:** چنانچه در اثر حادثه‌ای کارگاه تعطیل شود اگر وقوع حادثه و به تبع آن تعطیلی کارگاه در نتیجه تقصیر کارفرما یا شخص ثالث باشد آیا قابلیت انتساب وجود دارد و سازمان بابت پرداختی‌های بیکاری حق رجوع خواهد داشت؟ به نظر ما از آنجاکه رابطه سببیت مستقیم میان تقصیر عوامل مزبور و تعطیلی کارگاه وجود دارد، خسارت وارده قابل انتساب است و از سوی دیگر در دوران بیکاری، منافع کارگر (زیان‌دیده) از نوع منافع ممکن‌الحصول بوده و نه عدم‌النفع (شهیدی، ۱۳۹۲) و به این ترتیب سازمان حق رجوع دارد.

• **مستمری بازنشستگی:** اصولاً در مورد این مستمری قابلیت انتساب ضرر به مسبب زیان وجود ندارد؛ زیرا اساساً خسارتی که منشاء آن حادثه منتسب به کارفرما بوده باشد رخ نداده و به علاوه آنچه سازمان تحت عنوان مستمری بازنشستگی می‌پردازد مابه‌ازای مبالغی است که به‌عنوان حق‌بیمه قبلاً از سوی کارفرما پرداخت شده است. با وجود این به‌نظرمی‌رسد هزینه‌های معالجه و درمانی که سازمان می‌پردازد و همچنین در فرضی که زیان‌دیده در کارهای سخت و زیان‌آور (موضوع قانون اصلاح تبصره دو الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی) مشغول به کار است و با داشتن بیست سال سابقه کار یا حتی کمتر از آن بازنشسته می‌شود، به شرطی که (فرسایش روحی و جسمی کارگر) در نتیجه تقصیر کارفرما نسبت به کاهش یا حذف عوامل زیان‌آور باشد، سازمان از بابت مقرری بازنشستگی هم (حتی قبل از رسیدن به سن عمومی بازنشستگی) حق رجوع خواهد یافت (استوارسنگری، ۱۳۸۴).

• **مستمری از کارافتادگی:** این مستمری قبل از رسیدن زیان‌دیده به سن بازنشستگی مطرح می‌شود اما پس از رسیدن به سن عمومی بازنشستگی، مستمری بازنشستگی دریافت می‌کند و دیگر نمی‌توان موجبی برای پرداخت مستمری

از کارافتادگی قائل بود مگر اینکه مبلغ دریافتی از محل بیمه از کارافتادگی بیشتر از مستمری بازنشستگی باشد که در این صورت به میزان مبلغ اضافه، سازمان می‌تواند به مسئول زیان رجوع نماید (ایرانلو، ۱۳۸۷).

• **شرط سوم:** مطابق نص ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۲ قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران ساختمانی^۱، شرط است وقوع حادثه زیان‌بار مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات فنی و ملاحظات بهداشتی و سایر احتیاط‌های لازم از سوی کارفرما یا نمایندگان او باشد. قید «سایر احتیاط‌ها» در این ماده به لزوم شرط قابلیت پیش‌بینی ضرر به‌عنوان یکی از ارکان مسئولیت یا یکی از اوصاف ضرر قابل جبران اشاره دارد (غمامی، ۱۳۸۸). با وجود این در دید عرف آنچه در حالت معمول و متعارف می‌توان به خطای شخص منسوب کرد این است که رابطه سببیت بین فعل زیان‌بار و ضرری که دور از انتظار نبوده وجود داشته باشد و صرف قابلیت پیش‌بینی برای انتساب زیان به کارفرما کافی نیست. بنابراین اگر حادثه غیرمنتظره یا شرایطی که از منظر انسان نوعی و متعارف شرایطی ویژه تلقی می‌شود منجر به زیان شود هر چند قابل پیش‌بینی بوده باشد، از دید عرف نمی‌توان منتسب به فعل مرتکب تلقی کرد (کاتوزیان، ۱۳۹۲). پس نباید قید سایر احتیاط‌ها در ماده مذکور را تفسیر بسیار موسع نمود تا از فراهم‌سازی زمینه سوءاستفاده سازمان تأمین اجتماعی در رجوع به کارفرما جلوگیری شود.

همان‌طور که از ظاهر این دو ماده ذکر شده برمی‌آید باید تقصیر کارفرما اثبات شود و بدون اثبات آن سازمان حق رجوع نخواهد یافت. کما اینکه لزوم تقصیر

۱. در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه ناشی از کار مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی کارفرما می‌باشد، سازمان تأمین اجتماعی طبق مقررات این قانون (ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی و تبصره‌های آن) هزینه‌های مربوط را طبق ماده (۵۰) قانون تأمین اجتماعی از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.

کارفرما در تبصره دو ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۷۱ قانون کار^۱ و ماده ۴۹ قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران مصوب ۱۳۳۹^۲ ما را به این مسئله رهنمون می‌کند. بنابراین باید مقررۀ ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مبنی بر نظریۀ فرض تقصیر برای کارفرما را در حق رجوع سازمان کنار گذاشت و آن را محدود به رجوع کارگر زیان‌دیده به کارفرما دانست. ثمرۀ فرض تقصیر در حق رجوع سازمان به کارفرما اجحاف در حق وی است. منطقی نیست که کارفرما حق بیمه را پرداخت نماید و از سوی دیگر سازمان بتواند تمام خسارت را از او بازیافت کند. زیرا در آن صورت دیگر کارفرما انگیزه‌ای برای پرداخت حق بیمه نخواهد داشت چراکه در هر صورت خود را مغبون می‌بیند.

در پایان این بحث ضروری است به اصل جایگزینی بیمه‌گر به جای مسئول حادثه نیز اشاره نماییم. اگر چه در وهله اول ورود زیان به کارگر در محیط کار، صرفاً تعهد حقوقی میان کارگر و کارفرما برای جبران خسارات ایجاد می‌کند و عقد بیمه نیز طبق اصل نسبی بودن قراردادها (کاتوزیان، ۱۳۹۲) ناظر به طرفین آن است، اما همین رابطه کارگر-کارفرمایی، قابلیت استناد در برابر سازمان تأمین اجتماعی را دارد. با تمسک به همین قابلیت استناد کارگر باید بتوان به‌طور مستقیم سازمان تأمین اجتماعی را خواننده دعوا قرار داد که از آن به اصل جایگزینی بیمه‌گر به جای مسئول حادثه یاد می‌نماییم. البته در رویۀ عملی در حقوق ایران بیشتر به اقامۀ دعوا علیه مسئول حادثه تمایل دارند اما پاره‌ای از مقررات قانونی مانند ماده ۲۲ قانون

۱. در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقض عضو یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات‌های مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

۲. در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه ناشی از کار، مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی کارفرما می‌باشد، سازمان تأمین اجتماعی طبق مقررات این قانون (ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی و تبصره‌های آن) هزینه‌های مربوط را طبق ماده (۵۰) قانون تأمین اجتماعی از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.

اصلاح بیمه مسئولیت مدنی دارندگان وسایل نقلیه موتوری زمینی در مقابل شخص ثالث مصوب سال ۱۳۸۷، نویددهنده امکان حضور مستقیم بیمه‌گر در دعوی جبران خسارت است. آثار این اصل را می‌توان در جلوگیری از تبانی اشخاص و تضييع حقوق بیمه‌گر با طرح دعاوی صوری و سرعت بخشیدن به تصفیه حساب و جلوگیری از اقامه دعاوی بعدی بیمه‌گر علیه مسئول اصلی حادثه یافت (خدابخشی، ۱۳۹۰). به هر حال امروزه هر چند اصل دعوی مستقیم علیه بیمه‌گر قابل پذیرش است اما در هر حال اختیاری است (جعفری لنگرودی، ۱۳۵۵).

۵. نقش تقصیر کارگر در حق رجوع سازمان

یکی از فرض‌های مهمی که در قانون مدنی و تأمین اجتماعی در مورد آن سکوت شده و نیازمند بررسی است، فرضی است که زیان‌دیده کارگر می‌باشد و علت زیان، تقصیر منحصر او یا تقصیر مشترک او و کارفرماست.

مطابق عموماًت مسئولیت مدنی اگر تقصیر زیان‌دیده علت منحصر و اصلی حادثه باشد وی نمی‌تواند از این بابت مطالبه خسارت کند (کاتوزیان، ۱۳۹۲). در حوزه رابطه کارگر و کارفرما نیز ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مقرر نموده است: کارفرما حق رجوع به کارگر عامل زیان را دارد و مسئولیت نهایی زیان را بر دوش کارگر مقصر قرار داده است و اگر تقصیر اشتراکی زیان‌دیده و عامل زیان موجب خسارت شود، مسئولیت میان هر دو تقسیم می‌شود. در عین حال در حوزه روابط کارگر و کارفرما به دلیل جنبه حمایتی، تقصیر کارگر جز در موارد اهمال و بی‌احتیاطی، او را از برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی محروم نمی‌کند (کاتوزیان، ۱۳۸۹، بادینی، ۱۳۸۴)، مگر در موارد تقصیر غیرقابل بخشایش (خدابخشی، ۱۳۹۰) یا تقصیر عمد یا سنگین (قاسم‌زاده، ۱۳۸۷). اما سؤال اینجاست که در فرض فوق (تقصیر منحصر کارگر) آیا سازمان پس از اعطای تسهیلات، حق رجوع به کارفرما را خواهد داشت؟ به نظر ما پاسخ منفی است چون حق رجوع سازمان را نوعی استثنا می‌دانیم که در فرض ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی (تقصیر کارفرما) تحقق می‌یابد و خارج از محدوده نص این ماده، حق

رجوع ایجاد نمی‌شود؛ زیرا تحمیل نهایی این خسارات به کارفرمایی که حق بیمه را پرداخت نموده نوعی اجحاف در حق اوست، زیرا مسئولیت مدنی کارفرما نیز جز در موارد خارج از نص، تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی می‌باشد.

در مورد حق رجوع سازمان به کارفرما در فرض تقصیر مشترک نیز در قانون تصریحی به چشم نمی‌خورد اما چون در نهایت باید مسئولیت زیان به مسبب اصلی آن تحمیل شود، نهاد تأمین اجتماعی می‌تواند به نسبت (نه به میزان) مسئولیت واردکننده زیان در ورود خسارت، به کارفرما رجوع کند؛ زیرا بیمه‌های پرداخت شده به تأمین اجتماعی نه فقط از باب مسئولیت مدنی واردکننده زیان بلکه بابت تقصیر خود بیمه شده نیز محسوب می‌شود و لذا سازمان مکلف به اعطای مزایا به زیان‌دیده است بدون اینکه به زیان‌دیده حق رجوع داشته باشد (ایزانلو، ۱۳۸۸).

فرض دیگر که بررسی آن ضروری است اینکه زیان‌دیده واقعی شخص ثالث است. آنچه در ابتدا باید روشن شود اینکه آیا شخص ثالث کسی است که هیچ رابطه کاری با کارفرما ندارد یا سایر کارگران را نیز شامل می‌شود؟ به نظر ما بهتر است ثالث را شامل هر دو گروه بدانیم؛ زیرا به این ترتیب حمایت بیشتری از کارگران تحقق می‌یابد و این به فلسفه حمایتی نظام تأمین اجتماعی نزدیک‌تر است و به عبارت دیگر شخص موضوعیت ندارد بلکه حمایت از وضعیت عینی زیان‌دیده حائز اهمیت است. بدیهی است چنانچه زیان وارده به ثالث از ناحیه تقصیر مشترک کارگر و کارفرما باشد شخص ثالث می‌تواند مطابق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مستقیماً به کارگر نیز رجوع نماید و در واقع در این حالت کارگر و کارفرما در برابر او مسئولیت تضامنی دارد. زیرا هدف از حکم ماده ۱۲ این است که ضرری جبران نشده باقی نماند و زیان‌دیده با اِعمال کارگر مقصر روبرو نشود (کاتوزیان، ۱۳۹۱).

در فرضی هم که شخص ثالث عامل منحصر ورود زیان به کارگر باشد، کارگر علاوه بر حق رجوع مستقیم به شخص ثالث از باب عموماًت مسئولیت مدنی (قاسم‌زاده، ۱۳۸۷) حق رجوع به تأمین اجتماعی را نیز از باب مفهوم ضمنی

تبصره ۲ ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی دارد؛ زیرا حق رجوع سازمان تأمین اجتماعی به ثالث عامل زیان یا بیمه‌گر او متضمن حق رجوع قبلی کارگر به سازمان تأمین اجتماعی بابت زیان‌های وارده است. بدیهی است بنا به نص ماده مزبور و تبصره آن سازمان تأمین اجتماعی، حق رجوع بعدی به بیمه‌گر او را خواهد داشت و به طریق اولی حق رجوع به خود ثالث هم وجود دارد. همچنین باید توجه داشت که امکان رجوع سازمان به بیمه‌گر شخص ثالث، فرع بر امکان مراجعه به خود شخص (بیمه‌گذار یا ثالث) است. چنانچه زیان وارده ناشی از تقصیر مشترک کارگر زیان‌دیده و شخص ثالث باشد نیز حق رجوع سازمان به نسبت مسئولیت شخص ثالث خواهد بود و مسئله رجوع به کارفرما به دلیل عدم انتساب تقصیر به او تخصصاً از موضوع رجوع سازمان خارج است.

۶. نقش شرط عدم یا تحدید مسئولیت کارفرما در حق رجوع سازمان

شرط عدم یا تحدید مسئولیت یکی از اقسام تعهد اسقاط است. اجمالاً باید گفت عموم حقوق‌دانان آن را صحیح و معتبر می‌دانند. مگر اینکه خسارات وارده در اثر نقض عهد، خسارات جسمانی و شخصیتی یا ناشی از تقصیر عمدی یا در حکم عمد (سنگین) بوده باشد (قاسم‌زاده، ۱۳۸۷، ایزانلو، ۱۳۸۲).

در این بخش در پی بررسی اعتبار یا عدم اعتبار حقوقی اثر شرط تحدید یا عدم مسئولیت کارفرما در حق رجوع سازمان هستیم. بدیهی است محل بحث درج شرط تحدید یا عدم مسئولیت کارفرما در قرارداد منعقد بین او و کارگر در برابر خسارات ناشی از کار در مقابل اشخاص ثالث است و چنین شروطی اساساً میان کارفرما و سازمان تأمین اجتماعی واقع نمی‌شود؛ زیرا این سازمان در مقام یک نهاد حمایت‌کننده، قانونی عمل می‌کند و با کارفرما طرف قرارداد قرار نمی‌گیرد تا قابلیت درج این شروط در قرارداد مطرح شود. بلکه چنین شروطی در قرارداد بین مسئول زیان و زیان‌دیده احتمالی آینده منعقد می‌شود و به موجب آن مسئول از پرداختن تمام یا بخشی از خسارت معاف می‌شود (کاتوزیان، ۱۳۹۲). در این قسمت برخی چنین شرطی را چنانچه ناظر بر

وضعیت اهمال و تقصیر کارگر باشد معتبر و قابل قبول می‌دانند (شهیدی، ۱۳۹۲). اما به نظر ما اولاً با استناد به اصل نسبی بودن قراردادها نمی‌توان چنین شرطی را نافذ دانست و این شرط صرفاً بین طرفین اثر دارد و فقط مشروط‌له می‌تواند به آن استناد کند و قابل استناد علیه ثالث نیست. کما اینکه برخی نویسندگان با بیان اینکه این شرط به حقوق کسانی که در جریان کار، زیان می‌بینند، صدمه می‌زند قائل به عدم نفوذ چنین شرطی شده‌اند (کاتوزیان، ۱۳۹۲). ثانیاً در هیچ قراردادی امکان تعهد به زیان ثالث وجود ندارد؛ زیرا هر عقدی که در آن به ضرر ثالث شرطی شود بدون رضای او ممنوع است (جعفری لنگرودی، ۱۳۶۳). ثالثاً حکم ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹ مبنی بر مسئولیت کارفرما در قبال زیان‌های وارده به ثالث به مناسبت انجام کار، حکمی آمرانه است که جهت تضمین حقوق ثالث وضع شده است و توافق بین کارگر و کارفرما نمی‌تواند بر خلاف آن معتبر باشد. اهمیت مسئله مزبور تا جایی است که مقنن در تبصره ۲ ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی، حمایت دوباره خود از ثالث زیان‌دیده را بیان می‌نماید. با پذیرش عدم اعتبار چنین شرطی باید نتیجه گرفت که این نوع شروط تأثیری بر حق رجوع سازمان نخواهد داشت. اما چنانچه شرط تحدید یا عدم مسئولیت کارفرما در قرارداد منعقد بین او و کارگر در برابر خساراتی باشد که به خود کارگر وارد می‌شود، باتوجه به اصل نسبی بودن قراردادها باید چنین شرطی بین کارگر و کارفرما را محترم شمرد و معتقد بود، شروط مزبور حداقل بین آن دو قابل استناد است. بنابراین به نظر ما باید سازمان تأمین اجتماعی به دلیل جنبه حمایتی که دارد صرف‌نظر از درج چنین شروطی خسارات وارده به کارگر را تماماً بپردازد. اما آنچه در اینجا قابل تأمل است اینکه اثر و فایده شروط تحدید یا عدم مسئولیت کجا ظاهر می‌شود؟ در پاسخ به نظر می‌رسد بهتر باشد سازمان از مجرای ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی به کارفرما رجوع کند و سپس کارفرما نیز از مجرای شروط مزبور به کارگر، حق رجوع داشته باشد.

۷. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

سازمان تأمین اجتماعی در فرض تقصیر کارفرما حق رجوع به او را خواهد داشت و همان‌گونه که قبلاً بیان داشتیم دلیل اصلی وضع این حق رجوع برای سازمان، قراردادن مسئولیت نهایی بر دوش مسبب اصلی زیان است و این امر استمرار اهداف حمایتی سازمان تأمین اجتماعی را نیز تضمین می‌نماید. همچنین باید توجه داشت که نحوه رجوع سازمان از طریق تأسیس حقوقی قائم‌مقامی توجیه می‌شود که البته با استجماع شرایط آن چنین رجوعی امکان‌پذیر است. تقصیر هریک از طرفین رابطه در وقوع زیان نیز حسب مورد آثار خاصی دارد و در نحوه رجوع سازمان اثرگذار است. علاوه‌برآن باید اثر شروط تحدید یا عدم مسئولیت را در صورتی که به زیان ثالث باشند، نفی نموده و آن را محدود به رابطه کارگر و کارفرما تلقی نمود.

در پایان پیشنهاد می‌شود برای تأمین بهتر حقوق سازمان تأمین اجتماعی در مراجع قانون‌گذاری با تصویب قوانین امری زمینه حضور الزامی این سازمان در دعوی مسئولیت فراهم گردد. همچنین ضروری است جهت سهل‌الوصول شدن عملیات بازیافت از تشریفات رسیدگی در دعاوی مربوطه کاسته شود و برای رویارویی با خطر اعسار کارفرما یا امتناع او از بازپرداخت هزینه‌ها، تأمین مناسب از وی أخذ شود.

منابع

۱. استوار سنگری، ک.، ۱۳۸۴. حقوق تأمین اجتماعی، تهران: میزان، ص ۱۰۸.
۲. ایزانلو، م.، ۱۳۸۲. شروط محدودکننده و ساقط‌کننده مسئولیت در قراردادها، تهران: شرکت سهامی انتشار، ص ۱۵۹.
۳. ایزانلو، م.، ۱۳۸۷. استرداد مزایای تأمین اجتماعی از محل دین مسئولیت مدنی. فصلنامه حقوق دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، (۱) ۳۸، صص ۴۹-۲۹.
۴. ایزانلو، م.، ۱۳۸۸. اثر خطای زیان‌دیده در رجوع نهاد تأمین اجتماعی. فصلنامه حقوق دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، (۴) ۳۹، صص ۵۱-۳۵.
۵. بابایی، الف.، ۱۳۹۰. حقوق بیمه، تهران: سمت، ص ۱۶۲.
۶. بادینی، ح.، ۱۳۸۴. فلسفه مسئولیت مدنی، تهران: شرکت سهامی انتشار، ص ۳۵۲.
۷. بادینی، ح.، ۱۳۸۷. قواعد حاکم بر اعمال هم‌زمان نظام‌های جبران خسارت. فصلنامه حقوق دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، (۲) ۳۸، صص ۶۸-۳۹.
۸. بجنوردی، م.س.، ۱۴۰۱. قواعد فقهیه، تهران: عروج، ج ۱، ص ۳۳.
۹. جعفری لنگرودی، م.ج.، ۱۳۵۵. دایره‌المعارف مدنی و بازرگانی، تهران: گنج دانش، ج ۱، ص ۶۷۵.
۱۰. جعفری لنگرودی، م.ج.، ۱۳۶۳. حقوق تعهدات، تهران: دانشگاه تهران، ص ۱۱۰.
۱۱. جعفری لنگرودی، م.ج.، ۱۳۸۷. مبسوط در ترمینولوژی حقوق، تهران: گنج دانش، ج ۲.
۱۲. جعفری لنگرودی، م.ج.، ۱۳۸۸. دایره‌المعارف حقوق مدنی و تجارت، تهران: گنج دانش، ج ۱. صص ۱۰۲۳-۵۴۲.
۱۳. خالقی، ع.، ۱۳۹۰. آیین دادرسی کیفری، تهران: شهر دانش.
۱۴. خدابخشی، ع.، ۱۳۸۸. بیمه و حقوق مسئولیت مدنی، تهران: روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران، صص ۱۹-۱۸.
۱۵. خدابخشی، ع.، ۱۳۸۹. جبران خسارت کارگران در نظام مسئولیت مدنی، تهران: سهامی انتشار.
۱۶. خدابخشی، ع.، ۱۳۹۰. جبران خسارت کارگر و کارفرما، تهران: سهامی انتشار، صص ۳۱۳-۱۳۹.

۱۷. درودیان، ح.ع.، ۱۳۷۴. رجوع سازمان تأمین اجتماعی به عامل زیان و بیمه‌گر او. فصلنامه تأمین اجتماعی، (۲۳)۷.
۱۸. رحیمی، ح.، ۱۳۸۸. استفاده بلاجهت، تهران: سهامی انتشار.
۱۹. شهیدی، م.، ۱۳۹۲. آثار قراردادها و تعهدات، تهران: مجد، ص ۲۵۶.
۲۰. عراقی، س.ع.، ۱۳۸۶. درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی، تهران: مؤسسه عالی پژوهشی تأمین اجتماعی، ص ۱۹۳.
۲۱. عراقی، س.ع.، ۱۳۹۱. حقوق کار، تهران: سمت، ص ۴۴.
۲۲. غمامی، م.، ۱۳۸۸. قابلیت پیش‌بینی ضرر در مسئولیت مدنی، تهران: سهامی انتشار، ص ۱۶۴.
۲۳. قاسم‌زاده، م.، ۱۳۸۷. الزام‌ها و مسئولیت مدنی بدون قرارداد، تهران: میزان.
۲۴. کاتوزیان، ن.، ۱۳۸۹. وقایع حقوقی، تهران: سهامی انتشار، ص ۱۱۵.
۲۵. کاتوزیان، ن.، ۱۳۹۲. الزام‌های خارج از قرارداد، تهران: دانشگاه تهران، ج ۲، صص ۴۹۴-۵۱.
۲۶. کاتوزیان، ن.، ۱۳۹۱. قواعد عمومی قراردادها، ج ۳، تهران: سهامی انتشار، ج ۳، ص ۲۱.
۲۷. کریمی، آ.، ۱۳۸۸. بیمه اموال و مسئولیت، تهران: دانشکده امور اقتصادی، ج ۱.
۲۸. لطفی، الف.، ۱۳۷۹. موجبات و مستقطات ضمان قهری در فقه و حقوق مدنی ایران، تهران: مجد، صص ۱۴۵-۱۴۳.
۲۹. مرعشی، م.ح.، ۱۳۷۶. دیدگاه‌های کیفی نو در حقوق اسلام، تهران: میزان، ص ۱۹۶.
۳۰. مصطفوی، س.ک.، ۱۳۹۰. القواعد، ج ۱، تهران: میزان، ج ۱، ص ۴۰.
۳۱. میرمحمدصادقی، ح.، ۱۳۹۲. جرائم علیه اشخاص، تهران: میزان، ص ۲۱۱.

