

وضعیت حقوقی اشتغال زوجین در قوانین موضوعه ایران و لایحه پیشنهادی حمایت خانواده^۱

محمدعلی خورسندیان^۲

چکیده

لزوم توسعه جوامع اسلامی ایجاب می‌نماید با وضع قوانین مناسب، نقش همسران در فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی بیشتر مورد نظر قرار گیرد؛ به ویژه که نیاز زنان به فعالیت اجتماعی و واکنش همسران، تأثیر فراوانی در میزان پایداری خانواده بر جای می‌گذارد. رویکرد قانون‌گذار در سال‌های گذشته توجه به خواست‌های زنان و از جمله شناسایی حق زنان در مخالفت با برخی از مشاغل مردان بوده است. این مقاله پس از پذیرفتن حق اشتغال به عنوان یک اصل، در مورد مبانی و حدود حق زوجین در مخالفت با اشتغال همسر مطالعه می‌نماید. بررسی موضوع نشان می‌دهد که ریاست شوهر محدود به مصالح خانوادگی است. همچنین با مطالعه تاریخ فقه روشن می‌گردد که در بسیاری از ازدواج‌های کنونی شرط بنایی خروج زن از منزل و اشتغال وی وجود دارد. نویسنده در ادامه، محدوده مخالفت با اشتغال همسر را مورد توجه قرار می‌دهد و به تبیین حکم مقرر در ماده ۱۸ قانون حمایت خانواده می‌پردازد و اشاره می‌کند که حذف این ماده در لایحه اصلاحی، برخلاف رویکرد جدید قانون‌گذار در تغییر لحن قوانین بوده است و این نقیصه می‌بایست در لایحه جدید برطرف می‌گردد. نویسنده در واپسین بخش مقاله، اثر حقوقی اجرای احکام منع شغل، بویژه چگونگی تعهدات همسر و خسارات وارده بر کارفرما و اشخاص ثالث را تبیین می‌نماید.

واژگان کلیدی

اشتغال، زوج، زوجه، تمکین عام، قانون حمایت خانواده، حقوق زوجین

۱- تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۱/۳۰؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۸/۲۲

۲- دکتری حقوق خصوصی و استادیار دانشگاه شیراز

مقدمه

اهمیت اشتغال با توجه به مشکلات موجود در سطح اقتصادی جامعه امروزی بر کسی پوشیده نیست. اشتغال هر کدام از زوجین بعد از ازدواج می‌تواند منجر به بروز مشکلاتی در امور خانواده گردد که به تدریج بنیان خانواده را سست و متزلزل کند. این احتمال در مورد اشتغال زنان بیشتر است؛ زیرا زنان نقش‌های متعددی را در اجتماع باید ایفا کنند که نقش مادری، همسری و نقش کارمند در برابر کارفرما، از جمله این نقش‌ها هستند و اشتغال ممکن است موجب تعارض میان نقش‌های مزبور گردد. هر چند تحقیقات متعدد روان‌شناسان غربی، نشان داده است اشتغال مادران اگر در کارهای فرساینده و طولانی مدت نباشد، رشد فرزندان را تقویت می‌کند و کودکان این خانواده‌ها از عزت نفسی بیشتر و روابط اجتماعی و خانوادگی بهتر برخوردار می‌گردند^۱ (برک، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۵۹۰-۵۹۱). در این میان، وظیفه نظام حقوقی است که با ارائه روش‌های مناسب میان نقش‌آفرینی زنان و مردان در فعالیت‌های شغلی و اجتماعی و ایفای وظایف هر یک در خانواده و تحکیم این بنای ارزشمند تعادل برقرار سازد. تحقیق حاضر به بررسی وضعیت حقوقی اشتغال زوجین در حقوق ایران می‌پردازد و می‌کوشد با اشاره به مبانی فقهی و حقوقی، ابعاد و کاستی‌های احتمالی این موضوع را در مقررات جاری روشن سازد. از سوی دیگر، اقدام قانون‌گذار در ارائه لایحه جدید حمایت خانواده، پیشنهاد موادی را در خصوص این موضوع ضروری می‌نماید.

پیشینه بحث حق اشتغال زوجین و بویژه زنان، به حقوق اساسی، قانون‌گذاری سده‌های اخیر و حقوق بشر باز می‌گردد. در قوانین اساسی کشورها و از جمله ایران حق اشتغال به عنوان حق اساسی شناخته شده و قوانین عادی نیز به این حق اشاره کرده‌اند. به تبع آن، این موضوع در کتاب‌های حقوق خانواده مطرح شده است که به آن اشاره خواهد شد. از لحاظ فقهی نیز باید بیان نمود در گذشته بیشتر فقها اشتغال زن را در خارج از منزل، محدود و منوط به اذن همسر قرار داده‌اند، اما برخی از فقیهان کنونی

۱- تحقیقات هافمن ۲۰۰۰، کلتران ۱۹۹۶، پلک و ماسیادری ۲۰۰۴، راور ۲۰۰۳.

به نحو دیگری به این موضوع پرداخته‌اند و حقوق زنان را برای اشتغال بیرون از منزل، مطابق اصل می‌دانند که مورد بررسی قرار می‌گیرد. این مقاله، نخست به بررسی مبانی حق زوجین بر اشتغال می‌پردازد و سپس با تحلیل مواد ۱۱۱۷ و ۱۱۰۵ قانون مدنی و ماده ۱۸ قانون حمایت خانواده قلمرو این حق را در حقوق ایران نشان می‌دهد و در نهایت، با اشاره به تفاوت قانون حمایت خانواده با لایحه جدید پیشنهادی در مورد موضوع مورد نظر، به آثار حق اشتغال زوجین و ممانعت همسر از اشتغال خواهد پرداخت.

پیش از شروع بحث باید گفت در مورد اشتغال زوجین حالت‌های مختلفی متصور است: گاه درباره اشتغال زوجین توافقی میان ایشان وجود ندارد و در این صورت، ممکن است زوجه پیش از ازدواج شاغل باشد یا شاغل نباشد. در صورتی که زوجه شاغل باشد و هنگام ازدواج در این باره صحبتی نشود، سکوت در مقام بیان قرینه بر آن خواهد بود که زوجه می‌تواند به اشتغال خویش ادامه دهد، اما گاهی زوجه پیش از عقد شاغل نبوده است و می‌خواهد پس از عقد اشتغال ورزد، در این حالت، اصل بر پذیرش حق اشتغال زن است، اما شوهر می‌تواند زوجه را از اشتغال به مشاغلی که به نوعی باعث اختلال در امور خانواده می‌گردد یا خلاف مصلحت خانوادگی و یا حیثیات طرفین است بازدارد. با توجه به این‌که مبنای مخالفت زوج مصلحت خانواده است، در ادامه گفته خواهد شد که مطابق قانون حمایت خانواده همین حق برای زوجه نیز وجود دارد تا شوهر را از اشتغال منافی مصلحت بازدارد. البته با توجه به این‌که عمده بحث‌های نویسندگان در این زمینه در باب مخالفت با اشتغال زوجه است، این موضوع با تفصیلی بیشتر بررسی خواهد شد.

مبانی حق اشتغال

مهم‌ترین دلیل بر حق اشتغال در شریعت اسلامی آیات شریفه قرآن، روایات و سیره مسلمین است که مورد تأیید واقع گردیده است. خداوند می‌فرماید: «للرجال نصیبٌ مما اكتسبوا و للنساء نصیبٌ مما اكتسبن (نساء، ۳۲)؛ مردان از آنچه کسب کرده‌اند بهره می‌برند و

زنان [نیز] از آنچه کسب کرده‌اند بهره می‌برند». ظاهر این آیه پذیرش کسب و تلاش اقتصادی مردان و زنان و مترتب شدن مالکیت بر آن است که نزول آن در عصر جاهلیت تحولی شگرف بود. ادله دیگری نیز به دلالت التزامی یا عموم خود همین معنا را تقویت می‌کنند، از جمله آیات متعددی که انسان را به کار و تلاش و «ابتغاء فضل الهی» ترغیب می‌کند (نحل، ۱۴؛ اسراء، ۶۶؛ بقره، ۱۸۵)^۱. در روایات متعدد به کار و تلاش انسان به صورت عموم ترغیب شده و کارهای زنان مانند بافندگی، آرایشگری، نوحه‌خوانی، و عطاری نیز به طور خاص مورد تأیید قرار گرفته است (طاهری‌نیا، ۱۳۸۳، ش ۸۳، ص ۷۲). برخی از نویسندگان اسلامی در باب نقش کار در تربیت روحی و روانی انسان، پیشرفت و رفاه عمومی، حفظ دین، ارتقای فرهنگ و حتی استجاب دعا با توجه به مستندات دینی به موارد فراوانی اشاره می‌کنند^۲. در عصر پیامبر ک نیز به اشتغال زنان به شکلی گسترده اشاره شده و حضور زنان در مشاغل رایج آن زمانه مانند: صنایع دستی پزشکی، شبانی و دامداری و تجارت تأیید شده است (قدیر، ۱۳۸۳، ش ۱۸، ص ۳). از سوی دیگر می‌توان حق اشتغال را از لوازم تکلیف برای کسانی دانست که مکلف به تأمین وسایل حیات خود و وابستگان خود هستند.

در قوانین جمهوری اسلامی ایران مکرراً به حق اشتغال اشاره شده است که اطلاق و عموم آن شامل زن و مرد و حالت بعد از ازدواج نیز می‌گردد:

اصول قانون اساسی اشتغال را به عنوان حق اساسی مطرح می‌کند: اصل ۲۸ قانون اساسی مقرر داشته: «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید». چنان که مشهود است این اصل بین زن و مرد تفاوتی قائل نشده است. در اصل ۴۳ قانون اساسی نیز: «تأمین شرایط و امکانات کار، برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به

۱- بنگرید به: طاهری‌نیا، ۱۳۸۳، ش ۸۳، ص ۷۲.

۲- بنگرید به: حکیمی، ۱۳۸۴، ص ۴۳۵-۴۱۷.

کارند ولی وسایل کار ندارند» و «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری» به عنوان مبانی اقتصاد جمهوری اسلامی ذکر شده است. در این جا، عموم کلمه «همه» بر حق تمام افراد اعم از مرد و زن در اشتغال تأکید دارد. اصل ۲۱ قانون اساسی نیز مقرر می‌دارد: «دولت موظف است حقوق زن را در همه جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد:

۱- ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او...». تعبیر «حقوق زن در تمام جهات»، عام است و یکی از این جهات، حق اشتغال است. در قوانین عادی نیز به مسأله اشتغال زنان اشاره شده است:

- ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی مقرر داشته: «شوهر می‌تواند زن خود را از هر حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد منع کند».

این ماده به مرد اختیار می‌دهد از اشتغال زوجه با وجود شرایطی خاص جلوگیری نماید. بدین معنی که زوج در غیر شرایط فوق، حق ممانعت از اشتغال زوجه را ندارد. بنابراین، مطابق ظاهر این ماده اصل اولیه وجود حق اشتغال برای زوجه است.

- در قانون کار نیز بجز عموم مواد، می‌توان به مواد ۷۵ الی ۷۸ این قانون اشاره کرد که در آن، مقرراتی راجع به ممنوعیت به کارگیری زنان در مشاغل سخت و زیان‌آور و مرخصی دوران بارداری و زایمان ذکر شده است که نشانگر حق اشتغال زوجه در قانون کار است.

- علاوه بر قوانین یاد شده در قوانین دیگری نیز به صراحت بر حق اشتغال زنان اشاره شده است که تنها نام این قوانین ذکر می‌شود:

قانون خدمت نیمه وقت بانوان (مصوب ۱۳۶۲)، ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۶۶)، ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۷۴)، تبصره ۵ ماده واحده اصلاح قانون الحاق پنج تبصره به قانون شرایط انتخاب قضات دادگستری (مصوب ۱۳۷۴) در مجموع آنچه در تحلیل این مواد می‌توان گفت، آن است که بر پایه عموم آیات و روایات، اشتغال نیز مانند سایر امور مباح از حقوق انسان است که هم برای زن و هم برای مرد در نظر گرفته شده است و

اصول قانون اساسی یا به صراحت به این اشاره نموده‌اند و یا از عموم اصولی مانند اصل ۲۱ و ۴۳ این موضوع را دریافت می‌شود. همچنین تحلیل ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی اصل آزادی اشتغال را تبیین نموده، مواد متعدد قوانین دیگر نیز مفاد این اصل را تقویت می‌نمایند.

عدم امکان قانونی و شرعی اشتغال در پاره‌ای از مشاغل

در قانون اساسی و دیگر قوانین، محدودیت‌هایی برای اشتغال پیش‌بینی شده است. برخی از این محدودیت‌ها عام می‌باشند؛ یعنی هم برای مرد و هم برای زن هستند و برخی دیگر تنها به زنان اختصاص دارند؛ اما این مسأله نباید ایجاد شبهه نماید، زیرا تنها چند مورد استثنایی و اندک است که به لحاظ مصالح خاص شرعی و عرفی پیش‌بینی شده است.

محدودیت‌های عام، شرایطی هستند که در قانون برای حق اشتغال اشخاص پیش‌بینی شده است؛ این شرایط کلی هستند و اختصاص به مرد یا زن ندارند و عبارتند از:

- عدم مخالفت شغل با موازین اسلامی (اصول ۲۰ و ۲۱ ق.ا.) و احکام اسلام (اصل ۲۸ ق.ا.).

- عدم مغایرت شغل با مصالح عمومی و حقوق دیگران (اصل ۲۸ ق.ا.).
- عدم مغایرت شغل با نظم عمومی و اخلاق حسنه (ماده ۹۷۵ ق.م. و ماده ۶ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی).

قانون برای اشتغال زنان به طور خاص نیز محدودیت‌هایی پیش‌بینی نموده است؛ دو مورد از آن، قضاوت و کار در نیروهای مسلح است و مورد مهم دیگر، محدودیت کار پس از ازدواج بدون رضایت زوج است که هر یک جداگانه مورد بررسی قرار می‌گیرد:

۱- ممنوعیت قضاوت

در گذشته، زنان می‌توانستند همانند مردان، متصدی شغل قضاوت شوند. بعد از پیروزی انقلاب اسلامی با توجه به عموم و اطلاق اصل چهارم قانون اساسی مبنی بر

لزوم تطبیق کلیه قوانین با موازین اسلامی و در پی آن فرمان امام خمینی (ره) در خصوص بی‌اعتباری قوانین مغایر با شرع، قوانین موجود مورد بازنگری قرار گرفت. از جمله در ماده واحده مصوب سال ۱۳۶۱، مقررات مربوط به شرایط انتخاب قضات دادگستری به صورت زیر اصلاح شد:

«قضات از میان مردان واجد شرایط زیر انتخاب می‌شوند...» مفهوم مخالف این ماده واحده آن است که زنان نمی‌توانند این سمت را دارا باشند. اما در سال ۱۳۷۴ با اصلاح تبصره ۵ این قانون به رئیس قوه قضائیه اختیار داده شد تا زنان را با پایه قضایی جهت تصدی پست‌های مشاورت دیوان عدالت اداری، دادگاه‌های مدنی خاص، (و در حال حاضر دادگاه خانواده)، قاضی تحقیق و دفاتر مطالعات حقوقی و تدوین قوانین دادگستری و اداره سرپرستی صغار و مستشاری اداره حقوقی و سایر اداراتی که دارای پست قضایی هستند، استخدام نماید.^۱

۲- محدودیت اشتغال در نیروهای مسلح

زنان می‌توانند در نیروهای مسلح به امور درمانی، بهداشتی، اداری و امور غیر نظامی شاغل باشند. در ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران آمده است: «ارتش می‌تواند فقط برای مشاغل درمانی و بهداشتی زنان را استخدام نماید». در ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی آمده: «سپاه می‌تواند برای مشاغلی که مستلزم به کارگیری زنان باشد آنان را استخدام نماید». همچنین ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی بیان می‌کند: «نیروی انتظامی می‌تواند زنان را با حفظ موازین اسلامی در مشاغل مورد نیاز به صورت پرسنل انتظامی یا کارمند استخدام نماید».

۳- محدودیت اشتغال پس از ازدواج

همان گونه که بیان شد، قانون‌گذار کوشیده است روابط زوجین را در زمینه اشتغال در مواد ۱۱۱۷ قانون مدنی و قانون حمایت خانواده تنظیم نماید.

۱- بنگرید به: مهرپور، ۱۳۸۷، ص ۵۰.

ماده ۱۱۱۷ ق.م. به زوج اختیار می‌دهد در شرایطی مانع از اشتغال به کار همسر خود شود. البته برای مردان نیز محدودیت‌هایی در ماده ۱۸ قانون فعلی حمایت خانواده (مصوب ۱۳۵۳) آمده است:

«شوهر می‌تواند با تایید دادگاه، زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد منع کند. زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی بنماید. دادگاه در صورتی که اختلالی در امر معیشت خانواده ایجاد نشود، مرد را از اشتغال به شغل مذکور منع می‌کند». قسمت اول این ماده راجع به حق زوج در ممانعت از شغل زن و قسمت آخر مربوط به حق زوجه در ممانعت از شغل مرد است. این مسأله به ترتیب توضیح داده خواهد شد.

حقوق و اختیارات مرد در منع زن از اشتغال

عقد ازدواج برای زوجین محدودیت‌هایی ایجاد می‌کند که از آن جمله محدودیت‌های شغلی است. در ادامه، حدود اختیارات زوج در ممانعت از شغل زوجه مورد بررسی قرار می‌گیرد. حق شوهر برای مخالفت با شغل همسر، تابعی از حق ریاست او بر خانواده است که در ماده ۱۱۰۵ ق.م. مقرر گردیده است: «در روابط زوجین ریاست خانواده از خصایص شوهر است». نخستین نکته‌ای که در این بحث باید تحقیق شود، آن است که حدود ریاست مرد چقدر است و چه مواردی را شامل می‌شود؟ آیا زوج می‌تواند با خروج زوجه از منزل مخالفت نماید؟ اگر بپذیریم که مرد به استناد ماده ۱۱۰۵ ق.م. چنین حقی دارد، در صورت عدم اجازه خروج از منزل، دیگر زن حق اشتغال در بیرون از منزل را نخواهد داشت و اگر هم بدون اذن شوهر از منزل خارج شود، ناشزه شده، آثار نشوز بر فعل وی بار خواهد شد. این موضوع در فقه از این باب نیز مورد بحث واقع می‌شود که زوجه در برابر زوج موظف به «تمکین عام» است و مخالفت وی با زوج حق نفقه او را ساقط می‌کند. در کنار تمکین عام، «تمکین خاص» قرار دارد که آمادگی زوجه برای روابط زناشویی در هر زمان و مکانی است که استمتاع در آن روا است (مروری، ۱۳۸۱هـ، ج ۲۸، ص ۳۶۳).

بررسی مبنای فقهی ماده ۱۱۰۵ و ۱۱۱۷ قانون مدنی

فقه‌های امامیه معتقدند: زن برای خروج از منزل باید رضایت شوهر را کسب کند. شهید ثانی در این باره می‌نویسد: «و از حقوق شوهر بر زن خارج نشدن زن از منزل شوهر بدون اجازه اوست گرچه نزد خانواده خود برود؛ حتی اگر برای عیادت از بیماران یا برای حضور در مراسم درگذشت و سوگواری آنان باشد» (جبعی عاملی، ۱۴۱۶هـ.ج، ص ۳۰۸). علامه حلی نیز برای شوهر حق منع قائل شده است؛ اما اجازه دادن به زن برای حضور در سوگواری والدین را مستحب می‌داند و می‌گوید: «مرد می‌تواند زن را از عیادت والدینش و خروج از منزل خود منع کند، مگر آن‌که خروج زن برای ادای حقی واجب باشد» (مرورید، ۱۴۱۳هـ.ج، ص ۲۸۱). این حکم در کتب فقهی متعددی تکرار شده است (طباطبایی، ۱۴۲۰هـ.ج، ص ۱۰۰؛ خوانساری، ۱۳۸۴هـ.ج، ص ۴۷۸؛ نجفی، ۱۳۶۶، ج ۳۱، ص ۳۰۶؛ خمینی، ۱۴۰۳هـ.ج، ص ۳۰۵؛ کیانی، ۱۳۸۴، ج ۲، ص ۴۵۶-۴۶۲). مطابق نظر مشهور فقها، خروج زن بدون اجازه از منزل شوهر نشوز محسوب می‌شود. مبنای نظریه مشهور، برخی از روایات است (حرعاملی، ۱۳۶۷، ج ۱، ص ۱۱۲؛ کلینی، ۱۳۶۷، ج ۵، ص ۵۱۳-۵۱۴). هر چند بعضی از فقها در سند برخی از این روایات و دلالت بعضی دیگر بر مدعا تردید کرده‌اند (بحرانی، ۱۴۰۸هـ.ج، ص ۶۱۱). احتمالاً به همین دلیل بوده است که برخی از فقه‌های معاصر این حکم را به احتیاط صادر نموده‌اند (خوئی، ۱۴۱۰هـ.ج، ص ۳۱۴؛ روحانی، ۱۴۰۴هـ.ج، ص ۳۱۹). در میان قدما شیخ طوسی در کتاب مبسوط با استفاده از یک روایت عامی که در آن زنی برای پرسش و شکایت از همسر خود به رسول خدا ﷺ مراجعه نموده است، فوایدی استنباط می‌کند و از جمله حکم می‌کند که «زن حق دارد برای حوایج خود به هنگام نیاز بیرون برود و می‌تواند از علما استفتا کند...» (مرورید، ۱۴۱۳هـ.ج، ص ۳۵۴). در روزگار ما نیز برخی از مراجع تقلید در پاسخ به یک استفتاء، لزوم اجازه شوهر را برای اشتغال زن مطلق ندانسته یا آن را منوط به مسأله امکان خروج زن از منزل نموده‌اند:

«سؤال: در صورتی که اشتغال زوجه با حقوق زوج، بویژه حق استمتاع منافات نداشته باشد، آیا اذن زوج برای اشتغال لازم است؟ آیت الله موسوی اردبیلی فتوا می‌دهد: «چنانچه اشتغال زن با حقوق و شؤون شوهر منافات نداشته باشد، ظاهراً اذن شوهر

شرط نیست» و در جای دیگر به صراحت می‌گوید: «اذن و رضایت شوهر لازم نیست و حق ندارد مانع ادامه چنین کاری بشود» (گنجینه آرای فقهی، سؤال ۹۰۷۷).

در پاسخ به استفتائی دیگر که سؤال شده: «زن پس از ازدواج بدون اذن زوج قرارداد اشتغال منعقد می‌کند و اشتغال وی هیچ منافاتی با حقوق زوج ندارد؛ آیا ممانعت از اشتغال برای زوج جایز است؟» آیت الله سیستانی فتوا داده‌اند: «نمی‌تواند منع کند ولی می‌تواند در این صورت از بیرون رفتن برای کار منع نماید ولی اگر بیرون رفتن را اجازه داد یا کار او متوقف بر بیرون رفتن بود، نمی‌تواند مانع شود». در پاسخ به همین سؤال، فقهای دیگر نیز نظیر همین فتوا را صادر کرده‌اند. آیت الله صافی گفته است: «اگر شغل زوجه در خود خانه باشد و محتاج به خروج از منزل نباشد، زوج حق ممانعت ندارد و اگر مستلزم خروج از منزل باشد، می‌تواند ممانعت کند». آیت الله تبریزی و فاضل لنکرانی هم همین گونه فتوا داده‌اند (همانجا). بدین ترتیب، روشن است که از نظر ایشان حق شوهر بر ممانعت زوجه، از باب خروج زن از منزل است.

در نقد نظر مشهور می‌توان گفت:

۱- نظر مشهور، مستلزم نوعی ولایت از جانب مرد بر زن است (هدایت نیا، ۱۳۸۵، ش ۳۴، ص ۲۰). در حالی که این ولایت خلاف اصل است و صریح نیست و لذا نیاز به دلایلی محکم از کتاب و سنت دارد. در شمول آیه ۳۲ سوره نساء «الرَّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ»، و همچنین سند و دلالت روایات برای ایجاد چنین ولایتی تردید است.

۲- از نظر قرآن، مرد باید با همسرش معاشرت به معروف داشته باشد: «و عاشروهن بالمعروف» (نساء، ۱۹)، بدون شک، ممانعت زوج با خروج همسر از منزل حتی برای کارهایی مانند عیادت والدین بیمار مغایر با اصل لزوم معاشرت به معروف است (هدایت نیا، ۱۳۸۵، ش ۳۴، ص ۲۰).

۳- ممکن است بتوان گفت سلب آزادی زن شوهردار به نحوی که مشهور بیان کرده‌اند، مستلزم عسر و حرج زوجه است، حال آن که در شریعت مقدس اسلام، حرج نفی شده است «و ما جعل علیکم فی الدّین من حرج» (حج، ۱۸؛ هدایت نیا، ۱۳۸۵، ش ۳۴، ص ۲۰).

۴- نکته مهم‌تری که باید بدان پرداخت، این است که در شرایط اجتماعی امروز، اکثر پیمان‌های زناشویی با این شرط بنایی منعقد می‌شود که زوجه بتواند در حد متعارف با اطلاع همسر از منزل خارج شود. شرط‌های بنایی شرط‌هایی است که نه به زبان می‌آیند و نه حتی ممکن است در زمان ایجاب و قبول نیت شوند، اما شرایط زمان عقد به گونه‌ای است که اگر از «طرفین» پرسش شود که آیا شما چنین شرطی دارید؟ پاسخ مثبت خواهند داد. فقهای متأخر در جای خود نفوذ چنین شرط‌هایی را در ابواب معاملات پذیرفته‌اند^۱ و فتوایی بر پذیرش این شروط در نکاح هم صادر شده است (خمینی، ۱۳۸۱، ص ۱۰۷؛ فاضل لنکرانی، ۱۳۸۰، ج ۲، ص ۳۸۵). البته پذیرش این شرط‌ها به ویژه در نکاح در گذشته‌ی فقه مورد اختلاف بوده (انصاری، ۱۴۱۵ هـ ص ۲۲۵؛ نجفی، ۱۳۶۶، ج ۳۰، ص ۱۸۳) و فقهای پیشین این شروط را مانند شروط ابتدایی غیرنافذ دانسته‌اند (جبعی عاملی، ۱۴۱۶ هـ ج ۷، ص ۴۵۷)؛ اما نویسندگان قانون مدنی به تبع فقهای متأخر در مادتين ۱۱۱۳ راجع به وقوع نکاح انقطاعی «مبنی بر» شرط نفقه و ۱۱۲۸ در خصوص «تبانی» بر وجود وصف خاص در یکی از طرفین عقد، به صراحت از این نوع شرط نام برده و آن را پذیرفته‌اند. به همین جهت، برخی از حقوق‌دانان نفوذ شروط بنایی یا تبانی را به عنوان شرط ضمنی در همه قراردادهای مستند به این مواد دانسته‌اند که در باب نکاح آمده است.^۲ این موضوع نیازمند توضیحی بیشتر است:

تحلیل شرط بنایی اشتغال و حضور زوجه در اجتماع با توجه به زمینه

تاریخی آن

با توجه به این‌که از نظر دسته‌بندی تاریخی، مردان امروزی با زنان «برزه» ازدواج می‌کنند، خروج آنان از منزل یک اصل است که در صورت مخالفت، باید خلاف آن را در عقد ازدواج شرط کنند. توضیح آن‌که در تاریخ فقه اسلامی، زنان از جهتی به دو دسته بانوان «مخدره» و «برزه» تقسیم شده‌اند. زنان برزه زنانی بودند که برای کارهای خود

۱- بنگرید به: خوانساری، ۱۳۵۸ هـ ج ۲، ص ۱۲۳-۱۲۴.

۲- بنگرید به: کاتوزیان، ۱۳۷۵، ج ۱، ش ۱۷۲، ص ۲۴۴.

پیوسته از منزل خارج می‌شدند و در بازار به خرید و فروش می‌پرداختند و زنان مخدره پرده‌نشین بودند. واژه برزه و مخدره در کتب فقهی تعریف نشده است و برای این منظور باید به کتب لغت مراجعه کرد. در صحاح و لسان العرب، برزه این گونه تعریف شده است: «مرأة برزه أی جلیله تبرز و تجلس للناس» (جوهری، ۱۴۰۷هـ ج ۳، ص ۸۶۴؛ ابن‌منظور، ۱۴۰۵هـ ج ۵، ص ۳۱۰) و در جای دیگر، این زنان به «جَهارت و عقل» و یا «عفت و عقل» توصیف شده‌اند (ابن‌فارس، ۱۴۰۴هـ ج ۱، ص ۲۱۸؛ ابن‌اثیر، ۱۳۶۴، ج ۱، ص ۱۱۷؛ ابن‌منظور، همان)؛ زیرا از سوی شخصیت آنان در اجتماع آشکار بوده و از سوی دیگر به سبب حضور در اجتماع از نوعی آگاهی برخوردار بوده‌اند. از این رو، هر چند در برخی از معانی این واژه کهولت سن لحاظ شده (ابن‌اثیر، همان)، اما برآیند معانی این واژه و استعمالات آن در کتب دیگر این معنا را تأیید نمی‌کند. به هر روی، در ابواب مختلف قضاء و در جاهای مختلف کتب فقهی تکرار شده است که قضا، تنها حق احضار این دسته زنان را به دادگاه دارند؛ اما در مورد مخدرات، باید شخص قاضی یا فرستاده او به درب منزل ایشان رفته و برای انجام امور قضایی آنان را ملاقات کند (جبعی عاملی، ۱۴۱۶هـ ج ۱۳، ص ۴۲۵ و ج ۱۰، ص ۲۳۶؛ نجفی، ۱۳۶۶، ج ۳، ص ۶۲؛ طوسی، ۱۳۵۱، ج ۵، ص ۲۲۳، ۲۶۰ و ج ۸، ص ۱۵۶؛ ابن‌حمزه، ۱۴۰۸هـ ص ۲۲۸، حلی، ۱۴۰۹هـ ج ۳، ص ۶۵۶ و ج ۴، ص ۸۷۰). آغاز این حکم که هم در کتب مختلف فقه شیعه و هم اهل تسنن (نووی، بی‌تا، ج ۱۷، ص ۴۴۴، ج ۱۸، ص ۱۷۴ و ج ۲۰، ص ۱۵۴؛ ابن‌قدامة، بی‌تا، ج ۱۱، ص ۴۱۱؛ شربینی، ۱۳۷۷هـ ج ۲، ص ۱۶۹) تکرار شده است، از دو روایت عامی در مورد یک زن زناکار عامری است که فقها استفاده کرده‌اند که از زنان برزه بوده و پیامبر ﷺ او را رجم می‌فرماید، اما در مورد زنی دیگر که از خانواده بزرگان بوده، مأموری می‌فرستند تا او را در منزل رجم نماید (بیهقی، بی‌تا، ج ۸، ص ۲۱۴؛ ابن‌ماجه، بی‌تا، ج ۲، ص ۸۵۲؛ نسائی، ۱۳۴۸، ج ۸، ص ۲۴۱-۲۴۲؛ بخاری، ۱۴۰۱هـ ج ۳، ص ۱۳۴). به هر تقدیر، این تحقیق روشن می‌کند که در گذشته فقه، دسته‌ای از زنان پاکدامن به رسمیت شناخته می‌شده‌اند که آزادانه در اجتماع رفت و آمد داشتند و به اشتغال می‌پرداخته‌اند و شریعت اسلامی هم مخالفتی با این موضوع نداشته است. اما فتوایی که مربوط به عدم امکان خروج زنان از منزل و عدم اشتغال ایشان بوده است، در فضایی صادر شده که بیشتر زنان شهرنشین محل زندگی صادرکنندگان فتاوی، در زمره بانوان مخدره بوده‌اند که فرض اولیه، عدم خروج آنان از منزل بوده

است. اما اگر به تعریف‌های ارائه شده توجه شود درمی‌یابیم که زنان امروزی همه از دسته زنان برزه هستند و همسران کنونی، همه در چنین وضعیتی زنان را می‌پذیرند و با آنان پیمان زناشویی می‌بندند. لذا مخالفت بعدی آنان با خروج زنان از منزل و یا حتی اشتغال آنان، بر خلاف حالت و بنای عرفی پذیرفته شده از جانب ایشان است. مراجع تقلید در پاسخ به استفتایی که از آنان به عمل آمده تا حدی به این موضوع نزدیک شده‌اند؛ هر چند نظر نهایی آنان با نتیجه‌ای که بیان شد، مغایر است. نزدیک شدن آنان از این نظر است که در پاسخ به سؤال، عملاً شرط بنایی را پذیرفته‌اند. ایشان در فرضی که مرد پیش از ازدواج از شغل همسر آگاه بوده و شغل زوجه منافاتی با حقوق او نداشته باشد، مخالفت وی را نافذ نمی‌دانند.^۱

پس، نکته بسیار مهم این است که چون در ازدواج‌های کنونی برای اغلب زنان (نه تنها زنان شاغل) بنای عرفی بر حق خروج از منزل وجود دارد و حق شوهر را در ممانعت از اشتغال زوجه، مبتنی بر حق زوج در استمتاع می‌دانیم در جایی که اشتغال منافاتی با استمتاع ندارد و با مصالح خانوادگی نیز متعارض نیست، خروج زوجه از منزل برای انجام کار مانعی نخواهد داشت.

تفسیر حقوقی مواد ۱۱۰۵ و ۱۱۱۷ قانون مدنی

مواد ۱۱۰۵ و ۱۱۱۷ قانون مدنی در آثار نویسندگان به چند صورت تبیین گردیده است: برخی، به پیروی از نظریه مشهور فقها ریاست شوهر را با محدوده‌ای وسیع تفسیر کرده و نوشته‌اند: «از نظر فقهی، اصولاً خروج زن از خانه به هر منظوری که باشد، باید با موافقت شوهر انجام پذیرد. بنابراین، چنانچه زن در هنگام ازدواج شاغل نبوده و ازدواج با شرط اشتغال انجام نگرفته باشد، شوهر می‌تواند مطلقاً زن را از اشتغال به هر گونه حرفه در بیرون خانه منع کند» (محقق داماد، ۱۳۶۵، ص ۲۱۶؛ حائری شاهباغ، ۱۳۸۲، ص ۹۶۴). بعضی دیگر گفته‌اند: «زن می‌تواند به هر کاری اشتغال ورزد که منافای با وظایف زناشویی نباشد، مگر شوهر از نظر ریاست خانواده که مطابق ماده ۱۱۰۵ ق. م.

۱- بنگرید به: گنجینه آرای فقهی قضایی (نرم افزار)، سؤال ۹۰۷۷، نظرات آیات عظام: تبریزی، خامنه‌ای، سیستانی، صفایی، لنگرانی.

عهده‌دار است، آن را منافای با مصالح خانوادگی و حیثیت زن یا خود، تشخیص دهد، در این حال می‌تواند زن را منع نماید» (امامی، ۱۳۴۰، ج ۴، ص ۴۵۰). برخی دیگر نیز ریاست شوهر را با محدودیت بیشتری تفسیر کرده‌اند و می‌نویسند: «شوهر می‌تواند برای حفظ خانواده، معاشرت‌های زن و رفت و آمدهای وی را بازرسی کند و او را از رفتاری که سلامت خانواده را تهدید می‌کند، باز دارد؛ ولی حق ندارد به دلخواه خود و بدون این‌که دلیل موجهی داشته باشد، زن را از معاشرت با خویشان نزدیک، انجام فرایض دینی یا تکالیف اجتماعی باز دارد» (کاتوزیان، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۲۲۹).

مقایسه ماده ۱۱۰۵ ق. م. با ماده ۱۱۱۷ ق. م. درستی نظریه اخیر را تأیید می‌کند. اگر چه قانون‌گذار برای این که به طور صریح با نظر فقهای امامیه مخالفت نکند، این مطلب را به طور صریح بیان نکرده است؛ اما این نکته از عبارت به کار رفته در ماده اخیر قابل فهم است. از سوی دیگر، ریاست شوهر ناشی از عقد ازدواج و آثار آن است و چیزی که محصول رابطه زوجیت است، به طور منطقی نمی‌تواند ورای این رابطه را تحت قلمرو خود قرار دهد (مدایت‌نیا، ۱۳۸۵، ش ۳۴، ص ۳۰). بنابراین، به خصوص با توجه به اصلی که در ابتدای بحث تأسیس شد، حتی اگر مبانی فقهی را که بیان شد نپذیریم، در حالت تردید، ماده ۱۱۰۵ ق. م. را که تنها مستند حقوقی ریاست شوهر بر خانواده است، باید به صورت محدودتر تفسیر کنیم. همچنین، باید گفت اگر خروج زن از منزل در هر حال منوط به جلب موافقت شوهر باشد، دیگر ماده ۱۱۱۷ ق. م. که به بیان حق شوهر در مخالفت با حرفه زن پرداخته است، بسیار کم اهمیت جلوه می‌نماید؛ زیرا اگر چه بین اشتغال و خروج از منزل ملازمه‌ای وجود ندارد، ولی بحث اشتغال زن به طور عمده در بیرون منزل مصداق پیدا می‌کند (همانجا).

تحلیل مفاد ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی

تا اینجا بیان شد که از آثار ریاست مرد بر خانواده این است که وی می‌تواند با اشتغال زوجه مخالفت نماید؛ اما مطابق ماده ۱۱۱۷ ق. م. حق مرد در ممانعت از اشتغال همسر مطلق نیست. زوج تنها می‌تواند از اشتغال همسر به مشاغل خاص به دلیل تنافی با

مصالح خانواده یا حیثیات زوجین جلوگیری کند. بدین ترتیب، اگر شوهر با شغل زن به دلیل یاد شده مخالفت نماید، زن باید شغل خود را تغییر دهد و شغلی را برگزیند که با مصالح خانواده و حیثیت زوجین سازگار باشد. شوهر می‌تواند با «شغل» زن مخالفت نماید، اما با «اشتغال» وی نمی‌تواند مخالفت کند. حقی که قانون‌گذار در ماده ۱۸ ق. ح. خ. برای زوجین پیش‌بینی نموده نیز در همین حد است. از سوی دیگر، با توجه به ماده ۹۵۹ ق. م. که مقرر داشته: «هیچ کس نمی‌تواند به طور کلی حق تمتع یا حق اجرای تمام یا قسمتی از حقوق مدنی را از خود سلب کند» می‌توان دریافت که قانون‌گذار راضی به سلب حقوق مدنی اشخاص نیست و سلب حق اشتغال زوجه نمی‌تواند از آثار عقد ازدواج باشد. بنابراین، زوج با دو شرط «مغایرت شغل با مصالح خانواده» و «تتافی شغل با حیثیات زوجین» می‌تواند با شغل همسر خود مخالفت کند.

مصلحت خانواده و رابطه آن با شغل زوجه

این‌که کدام شغل مخالف با مصالح خانوادگی است، در قانون نیامده است و باید به عرف واگذار شود؛ اما برخی از مواد قانونی به مصادیقی از آن اشعار دارد:

مطابق ماده ۱۱۶۸ ق. م. «نگهداری اطفال هم حق و هم تکلیف ابویین است»؛ حال اگر شغل زن مانع از انجام وظایفی که قانون در قبال فرزندان بر عهده وی گذاشته است باشد؛ زوج می‌تواند مانع اشتغال زن شود. مطابق ماده ۱۱۰۴ ق. م. نیز «زوجین باید در تشییع مبنای خانواده و تربیت اولاد خود به یکدیگر معاضدت نمایند». بنابراین، تشییع و تحکیم مبنای خانواده وظیفه مشترک زوجین است؛ حال اگر شغلی که زن انتخاب کرده، به دلایلی موجب سستی بنیان خانواده باشد، زوج می‌تواند با آن مخالفت نماید.

حیثیات زوجین و رابطه آن با اشتغال زوجه

ممکن است زن بدون توجه به موقعیت اجتماعی خود یا همسر شغلی را برگزیند. در این حالت، مرد حق دارد با آن شغل مخالفت نماید. روشن است که پس از تشکیل خانواده هر یک از زن و شوهر جزئی از یک مجموعه واحد به نام خانواده‌اند که واجد شرافت و

حیثیت ویژه است و نمی‌توان اجازه داد فعالیت اجتماعی هر یک از زوجین زبانی متوجه این حیثیت نماید. ممکن است شغلی که یکی از زوجین انتخاب می‌کند مشروع باشد، اما در همان حال با مصالح خانواده یا حیثیات زوجین ناسازگار باشد. برای مثال، ممکن است مرد از طبقه اجتماعی متشخص باشد و شغل همسر او که کار در مغازه دیگری است، با مصالح خانوادگی آنان تعارض داشته باشد. این قبیل مشاغل، با وجود آن که مشروع هستند، عرفاً می‌تواند منافی حیثیات زوجین تلقی شوند. از سوی دیگر، باید توجه داشت قائل شدن حق متقابل برای زن در مخالفت با مشاغل نامناسب شوهر، علاوه بر آن‌که با توجه به اختیارات قانون‌گذار فاقد اشکالات شرعی است، با روی‌کرد جدید قانون‌گذار در تغییر لحن مواد قانونی به گونه‌ای که القای تبعیض ناروا علیه بانوان کشور اسلامی را ننماید، سازگار است، روی‌کردی که در اصلاح مواد ۱۱۳۳ قانون مدنی در مورد حق طلاق مرد و ۱۱۱۰ در مورد نفقه و مانند آن دنبال شد و مورد پذیرش فقها قرار گرفت.

ماده ۱۸ قانون حمایت خانواده و معیار وجود تعارض

برای تشخیص منافات داشتن شغل زن با مصالح خانواده یا حیثیات زوجین، ضابطه خاصی وجود ندارد. مصادیق موجود نسبت به همه عرف‌ها و اشخاص یکسان نیست. ماده ۱۱۱۷ ق.م. به حق زوج در مخالفت با بعضی مشاغل زوجه اشاره نموده است، اما راجع به نحوه تشخیص تنافی شغل زن با مصالح خانواده یا حیثیات زوجین صحبتی نمی‌کند. در حقیقت آن را به نظر زوج موکول می‌نماید. اما ماده ۱۸ قانون حمایت از خانواده مرجع تشخیص مغایرت شغل زن با مصالح خانواده و حیثیات زوجین را دادگاه قرار داده است؛ دادگاه نیز باید با توجه به اخلاق حسنه، عادات و رسوم جامعه و ویژگی‌های فردی و اجتماعی زوجین، تشخیص دهد که آیا شغل زن با مصالح خانواده مخالفت دارد یا خیر؟ (کاتوزیان، ۱۳۷۵، ص ۲۳۳).

ماده ۱۸ ق.ح.خ. که در سال ۱۳۵۳ به تصویب رسید، همان متن ماده ق.ح.خ. مصوب ۱۳۴۶ است که تغییراتی در آن ایجاد شد، در ماده ۱۵ ق.ح.خ. قبلی آمده بود: «شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه، زن خود را از اشتغال به هر گونه شغلی که منافی مصالح

خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند». در این متن بر لزوم «تأیید دادگاه» تأکید شده و مطلب مهم دیگری در مقایسه با ماده ۱۱۱۷ ق.م. ندارد. ماده ۱۸ ق.ح.خ. بر این متن نکات دیگری افزوده است. این قانون بیان می‌دارد:

«شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافعی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد منع کند. زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی را بنماید. دادگاه در صورتی که اختلالی در امر معیشت خانواده ایجاد نشود، مرد را از اشتغال به شغل مذکور منع می‌کند». شایان ذکر است در لایحه جدید قانون حمایت از خانواده که موادی از آن در سال ۱۳۸۶ در مجلس به تصویب رسیده و بررسی آن به دلیل بروز مخالفت‌هایی با برخی از مواد آن، هم چنان ادامه دارد، بدون هیچ دلیل موجهی این حکم برداشته شده است. پیش‌بینی می‌شود خلأ قانونی ناشی از برداشته شدن این حکم با توجه به افزایش شمار زنان تحصیل‌کرده و شاغل در جامعه کنونی، نابسامانی‌هایی را در خانواده‌ها ایجاد کند. از این رو ضروری است قانون‌گذار با دقت بیشتری به این موضوع امعان نظر نماید.

نکته دیگر آن‌که حکم مذکور در ماده ۱۸ در خصوص لزوم مراجعه به دادگاه عام است؛ اما می‌توان یک مورد را از آن استثنا نمود: ماده ۱۲۳۳ ق. م. بیان می‌دارد: «زن نمی‌تواند بدون رضایت شوهر خود سمت قیمومت را قبول کند» مطابق این ماده، صرف عدم رضایت شوهر برای ممکن نبودن پذیرش سمت قیمومت از جانب زوجه کافی است؛ لذا در این مورد نیازی به تأیید دادگاه نیست.

زوجه و حق او در منع همسر از اشتغال

در ماده ۱۱۱۷ ق.م. راجع به حق زن در مخالفت با شغل شوهر مطالبی ذکر نشده است، ولی قانون حمایت از خانواده به این مورد اشاره کرده است: «زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی را بنماید...» شرایط و مواردی که زن می‌تواند با شغل همسر مخالفت نماید، همان است که در بحث حق زوج در مخالفت با شغل زوجه بیان گردید. مطابق قانون حمایت از خانواده، شرط پذیرش تقاضای زوجه، عدم اختلال در معیشت

است؛ اگر زنی با شغل همسرش مخالفت نماید: «...دادگاه در صورتی که اختلالی در امر معیشت خانواده ایجاد نشود، مرد را از اشتغال به شغل مذکور منع می‌کند». مبنای این حکم آن است که زوج مسؤول تأمین معاش خانواده است، در حالی که زوجه چنین مسؤولیتی ندارد.

مسؤولیت عدم اجرای تعهدات همسر در فرض مخالفت با شغل وی

اگر زوج یا زوجه در شرایطی با شغل همسر خود مخالفت نماید؛ باید به دادگاه دادخواست بدهد؛ در صورتی که ادعای وی به تأیید دادگاه برسد، دادگاه حکم ترک شغل را صادر می‌نماید. حکم مزبور آثاری دارد که باید از نظر گذراند. این موضوع را مطابق آنچه بیشتر اتفاق می‌افتد، از زاویه مخالفت شوهر با شغل زوجه بررسی می‌کنیم:

اگر زوج در قرارداد با یک شخص حقیقی یا حقوقی تعهداتی پذیرفته باشد، پس از صدور حکم دادگاه، قرارداد میان آنان در خصوص زمان آینده به دلیل از بین رفتن موضوع باطل خواهد شد؛ اما در خصوص زمان قبل صحیح است. در این صورت، احکام باب تعهدات و به ویژه عقد اجاره اشخاص اقتضا دارد هر میزان اجرتی که زن تا قبل از حکم دادگاه دریافت نموده باشد، برابر با میزان تعیین شده (اجرت المسمی) صحیح باشد. البته صاحب‌کار می‌تواند برای جلوگیری از زیان خود از خیار تبعض صفت استفاده کند و با فسخ قرارداد در خصوص زمان گذشته، برای کار انجام شده، برابر قاعده احترام یا ضمان استیفا از عمل غیر، اجرت‌المثل پرداخت کند.

باید افزود، تعهد شغلی و قرارداد کار زمانی از بین می‌رود که ادعای زوج مبنی بر منافی بودن شغل زن با مصالح خانواده یا حیثیات زوجین، به تأیید دادگاه برسد. بنابراین، به صرف مخالفت زوج با شغل زن، کارفرما حق ندارد به اشتغال کارگر زن خاتمه دهد. این نکته در ماده ۱۴ آیین‌نامه اجرایی ق.ح.خ. سابق ذکر شده بود: «کارفرما هنگامی می‌تواند به استناد ماده ۱۵ قانون حمایت خانواده به خدمت زن شوهردار که در استخدام اوست خاتمه دهد که دادگاه قبلاً به درخواست شوهر مبنی بر این‌که شغل زن منافی با حیثیات خانوادگی است، رسیدگی کرده و نظر موافق داده باشد». اگر چه در

قانون حمایت خانواده بعدی و آیین‌نامه اجرایی آن چنین متنی دیده نمی‌شود، ولی با توجه به این‌که لزوم تایید دادگاه در قانون فعلی نیز ذکر شده، می‌توان ادعا کرد در حال حاضر نیز همین حکم جاری است (صفایی و امامی، ۱۳۶۹، ج ۱، ص ۱۶۹).

زن نمی‌تواند با بی‌اعتنایی به مخالفت شوهر و حکم دادگاه مبنی بر ترک شغل یا تغییر آن، به کار خود ادامه دهد؛ در غیر این صورت، او ناشزه محسوب می‌شود و آثار نشوز بر فعل وی بار خواهد گردید. حال در صورتی که کارفرما و زوجه از اجرای حکم دادگاه خودداری نمایند و زن به کار خود ادامه دهد، به دلیل بطلان قرارداد کار این سؤال پیش می‌آید که آیا زن مستحق هیچ اجرتی نیست یا باید اجرت‌المثل دریافت نماید؟ با توجه به ضمان استیفاء از عمل غیرمندرج در ماده ۳۳۶ ق.م. به نظر می‌رسد که در این صورت، زن مستحق دریافت اجرت‌المثل خواهد بود.

مسئولیت خسارات وارد شده به اشخاص ثالث در فرض مخالفت با شغل

همسر

ممکن است از بین رفتن قرارداد، خسارت‌هایی را به طرف مقابل وارد سازد. در این حالت، در فرض مخالفت شوهر برخی معتقدند: «خساراتی که از این بابت به اشخاص ثالث وارد شود، باید به وسیله زن جبران شود. تصمیم مرد و تایید دادگاه در حکم قوه قاهره نیست (مواد ۲۲۹-۲۲۷ ق.م.) و زن را از پرداختن خسارات عدم انجام تعهد معاف نمی‌کند؛ زیرا مانعی که او را از تعهدات خود بازداشته است، علت خارجی نیست، بلکه بنا به خواسته او و ناشی از وضعی است که در اثر عقد نکاح پیدا کرده است» (کاتوزیان، ۱۳۶۴، ج ۱، ص ۲۳۰). در توضیح این نظر باید گفت مطابق ماده ۲۲۱ ق.م. «اگر کسی تعهد اقدام به امری را بکند یا تعهد نماید که از انجام امری خودداری کند، در صورت تخلف، مسئول خسارت طرف مقابل است، مشروط بر این که جبران خسارت تصریح شده و یا تعهد عرفاً به منزله تصریح باشد و یا بر حسب قانون موجب ضمان باشد». بنابراین جبران خسارت عدم انجام تعهد در سه صورت لازم است: یا در قرارداد کارگر و کارفرما، جبران خسارت عدم انجام کار صریحاً پیش‌بینی شده باشد؛ یا تعهد کارگر به

انجام کار عرفاً به این معنا باشد که خسارت عدم انجام کار جبران شود؛ یا به موجب قوانین جبران خسارت لازم باشد. در مواردی که عدم انجام تعهد به دلیل حادثه‌ای غیرقابل پیش‌بینی و غیرقابل دفع باشد، جبران خسارت نیز منتفی است. در ماده ۲۲۹ ق.م. آمده است: «اگر متعهد به واسطه حادثه‌ای که دفع آن خارج از حیطه اقتدار او است نتواند از عهده تعهد بر آید محکوم به تأدیه خسارت نخواهد بود». مقصود از «حادثه‌ای که دفع آن خارج از حیطه اقتدار اوست»، قوه قاهره یا علت خارجی است. سؤال اینجاست که آیا حکم دادگاه مبنی بر ممانعت زن از اشتغال نیز می‌تواند قوه قاهره محسوب شود؟ گفته شد که برخی از حقوق‌دانان صدق قوه قاهره را در این مورد به علت قابل پیش‌بینی بودن منع زن از کار دشوار دانسته‌اند (صفایی و امامی، ۱۳۶۹، ج ۱، ص ۱۷۳). با این حال، در فرضی که شوهر اشتغال زن را پذیرفته باشد و سپس مخالفت نماید، بعضی از فقها، زوج را مسؤول جبران خسارت زوجه دانسته‌اند (فتاویٰ مکارم شیرازی و شبیری زنجانی، گنجینه آراء فقهی قضایی، سؤال ۲۴).

باید گفت اگر دادگاه حکم منع زوجه را صادر کند، کشف می‌شود که هنگام قرارداد موضوع وجود نداشته و قرارداد در خصوص زمان آینده باطل است. از این رو زوجه در برابر کارفرما اشتغال نخواهد داشت. به عبارت دیگر مسؤولیت قراردادی متوجه زوجه نیست. اما در مورد طرفی که باید خسارات کارفرما را جبران کند، باید بیان داشت اگر مطابق ماده ۲۲۱ جبران خسارت توسط متعهد به کار به صراحت مورد توافق واقع شده باشد، زوجه مسؤول است در غیر این صورت، در این‌که عرف در چنین مواردی زوجه را مسؤول بداند تردید است.

در مورد شمول اسباب ضمان خارج از قرارداد نیز اگر وجود علت خارجی را پذیرا گردیم، نمی‌توان به دنبال شمول اتلاف زوجه یا تسبیب زوج بود. در مورد شمول لاضرر هم ایراداتی وجود دارد که مهم‌ترین آن این است که لاضرر نمی‌تواند اثبات کننده حکم باشد. اما در صورتی که برای لاضرر جنبه اثباتی قائل شویم، محدوده حکم با توجه به قاعده لاضرر تعیین می‌شود و شوهر باید زیان‌هایی را که از ناحیه مخالفت او با اشتغال زن ایجاد شده است، بپردازد. همچنین اگر در این موضوع عنصر غرور و فریب از جانب همسر وجود داشته باشد، ضمان بر عهده عامل غرور (زوج یا زوجه) خواهد بود.

نکته‌ای که باید افزود این است که همه بحث‌های یاد شده، مربوط به جایی است که کارفرما از وضع موجود بی اطلاع باشد وگرنه مطابق قاعده اقدام مسئولیتی متوجه زوجه یا زوج نیست.

جبران خسارت وارد شده بر همسر به دلیل مخالفت با شغل

آنچه بیان شد، در باب جبران خسارت‌های وارد شده به اشخاص ثالث بود؛ اما اگر مخالفت یک همسر موجب ایراد خسارت به طرف مقابل گردد، آیا می‌توان همسر را مسؤول شناخت؟ برخی معتقدند: اگر زوجه با موافقت شوهر و با کسب اجازه وی قرارداد را امضاء نموده باشد و سپس با مخالفت شوهرش مجبور به ترک کار شود، زوج مسؤول جبران خسارت زوجه است. اما در صورتی که چنین موافقتی در کار نبوده باشد، از آنجا که زوج از اختیار قانونی خود استفاده کرده است نیازی به جبران خسارت نیست. حکم این موضوع نیز از آنچه گفته شد معلوم می‌گردد؛ یعنی به نظر می‌رسد در حالت عادی این خسارت قابل مطالبه نباشد. شایان ذکر است بیشتر فقهای معاصر در استفتاء یاد شده، بازگشت زوج از اذن را روا ندانسته‌اند.

یافته‌های پژوهش

دانستیم ماده ۱۱۱۷ ق.م. از نتایج و آثار ماده ۱۱۰۵ ق.م. است. ریاست شوهر بر خانواده از احکام این حکم مسلم شرعی است؛ اما از فتاوی فقها و مواد قانونی برمی‌آید که مخالفت شوهر با اشتغال زن و خروج او از منزل، محدود به مصالح خانوادگی است. اگر چه قانون مدنی در مورد نحوه استفاده از ماده ۱۱۱۷ ق.م. صحبتی ننموده است، اما با توجه به ماده ۱۸ قانون امور حسبی و رویه محاکم به نظر می‌رسد، مرد باید به دادگاه مراجعه نموده، بعد از اثبات موارد مذکور در ماده، حکم دادگاه را تحصیل نماید. همچنین باید بیان نمود زوج به واسطه ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی تنها اختیار دارد با نوع شغل زوجه مخالفت نماید نه با اشتغال زوجه. این موضوع با یک تحلیل تاریخی از تقسیم زنان به بانوان مخدره و زنان برزه مطرح می‌شود و این احتمال را تقویت می‌کند که فتاوی فقهی

مبنی بر منع زنان از اشتغال، مربوط به بانوان مخدره باشد وگرنه در مورد زنان برزه که زنان امروز از این دسته‌اند، شرط بنایی اشتغال که در حیطة توافق زوجین هنگام عقد وارد شده، حاکم است. از آن جا که اشتغال حقى است که قانون‌گذار به موجب قانون اساسى از جمله اصول ۲۸، ۴۳ و ۲۱ صریحاً برای تمامی افراد قرار داده است، لذا باید موارد مندرج در ماده ۱۱۱۷ ق.م. و ۱۸ ق. ح.خ. را حصری تلقى کرد و بیان داشت در صورتى که دادگاه موارد یاد شده را تأیید نماید، از اشتغال به آن شغل توسط زوجین ممانعت به عمل می‌آید. البته استفاده از این حق تا آن جاست که رنگ سوء استفاده به خود نگیرد. دلیل این مطلب آن است که هیچ کس نمی‌تواند اعمال حق خویش را وسیله‌ی اضرار به غیر قرار دهد. البته در لایحه پیشنهادی حقوق خانواده سال ۱۳۸۶ که بررسی آن تاکنون ادامه یافته، ماده ۱۸ قانون نسخ گردیده است و می‌توان آن را یکی از ایرادهای مهم این لایحه برشمرد. لازم است قانون‌گذار در این رابطه تصمیم مقتضی را بگیرد. از طرف دیگر نه تنها قانون اساسى سوء استفاده از حق را محکوم می‌نماید، بلکه می‌توان شخص را بر اساس قواعد مسؤولیت مدنى به جبران خسارات در برابر همسر و ثالث زیان‌دیده محکوم کرد. اما مسلماً استفاده از مواد قانونى در حدود مذکور، هیچ مسؤولیتی برای استفاده‌کننده به همراه نخواهد داشت؛ به شرطی که اشتغال همسر مخالف موارد یاد شده در مواد فوق‌الذکر باشد.

منابع و مأخذ

- ✓ ابن اثیر، مبارک بن محمد، *النهايه فی غريب الحديث*، قم، مؤسسه اسماعيليان، ۱۳۶۴، چاپ سوم
- ✓ ابن حمزه، محمد، *الوسيله الى نيل الشريعه*، قم، خيام، مكتبه المرعشي، ۱۴۰۸هـ
چاپ اول
- ✓ ابن فارس، احمد، *معجم مقاييس اللغه*، قم، مكتبه الاعلام الاسلامي، ۱۴۰۴هـ چاپ اول
- ✓ ابن قدامه، عبد الله، *المغني*، بيروت، بي تا
- ✓ ابن ماجه قزويني، محمد بن يزيد، *السنن*، بيروت، دارالفكر، بي تا
- ✓ ابن منظور، محمد، *لسان العرب*، قم، ادب الحوزه، ۱۴۰۵هـ چاپ اول
- ✓ امامي، سيد حسن، *حقوق مدني*، تهران، اسلاميه، ۱۳۴۰، چاپ اول
- ✓ انصاري، شيخ مرتضي، *كتاب النكاح*، قم، باقري، ۱۴۱۵هـ چاپ اول
- ✓ بحراني، سيد يوسف، *الحدائق الناظره*، قم، مركز نشر اسلامي، ۱۴۰۸هـ چاپ اول
- ✓ بخاري، ابي عبد الله محمد، *الصحیح*، بيروت، دارالفكر، ۱۴۰۱هـ
- ✓ برک، لورا، *روانشناسی رشد*، ترجمه يحيى سيد محمدی، تهران، ارسباران، ۱۳۸۹، چاپ شانزدهم
- ✓ بيهقي، ابوبکر احمد بن حسين، *السنن الكبرى*، بيروت، دارالفكر، بي تا
- ✓ جبعی عاملي، زين الدين، *مسالك الافهام*، قم، پاسدار اسلام، ۱۴۱۶هـ چاپ اول
- ✓ جوهری، اسماعيل بن حماد، *الصحاح*، بيروت، دارالعلم للملايين، ۱۴۰۷هـ چاپ چهارم
- ✓ حائري شاه باغ، سيد علي، *شرح قانون مدني*، تهران، گنج دانش، ۱۳۸۲، چاپ سوم
- ✓ حر عاملي، محمد، *وسائل الشيعه*، تهران، وزارت ارشاد (افست اسلاميه)، ۱۳۶۷، چاپ ششم
- ✓ حكيمي، محمد رضا، *الحیات*، ترجمه احمد آرام، قم، انتشارات دليل ما، ۱۳۸۴، چاپ پنجم
- ✓ حلي (محقق)، يحيى ابن سعيد، *شرايع الاسلام*، قم، امير، ۱۴۰۹هـ
- ✓ خميني، روح الله، *استفتائات*، قم، انتشارات اسلامي، ۱۳۸۱، چاپ اول
- ✓ _____، *تحرير الوسيله*، تهران، مكتبه الاعتماد، ۱۴۰۳هـ چاپ اول

- ✓ خوانساری، سید احمد، *جامع المدارک*، تهران، مؤسسه اسماعیلیان، ۱۳۸۴، چاپ دوم
- ✓ خوانساری، موسی، *منیه الطالب* (تقریرات میرزا محمد حسین نائینی)، نجف، مطبعه المرتضویه، ۱۳۵۸هـ
- ✓ خویی، سیدابوالقاسم الموسوی، *منهاج الصالحین*، قم، مدینه العلم، ۱۴۱۰هـ چاپ اول
- ✓ روحانی، سید محمد صادق، *منهاج الصالحین*، قم، انتشارات مهر، ۱۴۰۴هـ چاپ اول
- ✓ شربینی، محمد، *مغنی المحتاج*، بیروت، دار إحياء التراث العربی، ۱۳۷۷هـ چاپ اول
- ✓ صفایی و امامی، سید حسین و اسداله، *حقوق خانواده*، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۶۹
- ✓ طاهری‌نیا، احمد، «*فعالیت اقتصادی زنان از دیدگاه قرآن*»، مجله معرفت، ش ۸۳، ص ۷۲-۷۹، ۱۳۸۳
- ✓ طباطبایی، سیدعلی، *ریاض المسائل*، قم، مؤسسه نشر اسلامی، ۱۴۲۰هـ چاپ اول
- ✓ طوسی، محمد، *المبسوط*، تهران، مکتبه المرتضویه، ۱۳۵۱، چاپ اول
- ✓ فاضل لنکرانی، شیخ محمد، *جامع المسائل*، قم، امیر، ۱۳۸۰، چاپ دهم
- ✓ قدیر، محسن، «*اشتغال زنان از منظر اسلام و غرب*» (۲)، شمیم یاس، ش ۱۸، ص ۳، شهریور ۱۳۸۳
- ✓ کاتوزیان، ناصر، *حقوق خانواده*، تهران، بهمن برنا، ۱۳۷۵، چاپ اول
- ✓ _____، *قواعد عمومی قراردادها*، تهران، به‌نشر، ۱۳۶۴، چاپ اول
- ✓ کلینی، محمدبن یعقوب، *الکافی*، تهران، دارالکتب اسلامی، چاپ سوم، ۱۳۶۷
- ✓ کیائی، عبدالله، *قانون مدنی و فتاوی امام خمینی*، تهران، سمت و مؤسسه نشر آثار امام خمینی، ۱۳۸۴، چاپ اول
- ✓ *گنجینه آرای فقهی قضایی (نرم افزار)*، دفتر آموزش روحانیون و تدوین متون فقهی قوه قضائیه، معاونت آموزش قوه قضائیه
- ✓ محقق داماد، سید مصطفی، *حقوق خانواده*، تهران، مرکز نشر علوم اسلامی، ۱۳۶۵، چاپ اول
- ✓ مروارید، علی اصغر، *الینابیع الفقهیه*، بیروت، مؤسسه فقه الشیعه، ۱۴۱۳هـ چاپ اول

- ✓ مهرپور، حسین، «*بحثی پیرامون قضاوت زن*»، مجله تحقیقات حقوقی، ش ۱۸، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، بهار ۱۳۷۸
- ✓ نجفی، محمد حسن، *جواهرالکلام*، تهران، دارالکتب اسلامی، ۱۳۶۶، چاپ دوم
- ✓ نسائی، احمد، *السنن*، بیروت، دارالفکر، بی‌جا، ۱۳۴۸
- ✓ نووی، محی‌الدین، *المجموع*، بیروت، دارالفکر، بی‌جا، بی‌تا
- ✓ هدایت‌نیا، فرج‌الله، «*اشتغال زنان و مصلحت خانواده در قانون مدنی*»، کتاب زنان، ش ۳۴، ص ۷-۴۶، زمستان ۱۳۸۵

قوانین

قانون اساسی

قانون مدنی

قانون حمایت خانواده مصوب ۱۳۵۳

لایحه پیشنهادی قانون حمایت خانواده ۱۳۸۷

قانون کار

قانون خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲

قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶

قانون استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی

مقررات استخدامی قضات دادگستری

قانون آیین دادرسی مدنی مصوب ۱۳۷۹

قانون استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۴

آیین‌نامه اجرایی قانون حمایت خانواده ۱۳۵۳