



تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۰۶
تاریخ بازنگری: ۹۷/۱۲/۲۵
تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۲/۱۰
تاریخ انتشار: ۹۸/۰۳/۰۱

جایگاه حقوق اشتغال زوجه در قوانین ایران و فقه اسلامی

سعید زاهدی اصل^۱ محمد مسعودی نیا^{۲*}

چکیده

فقهای امامیه و اهل سنت اصل آزادی اشتغال زن را پذیرفته اند اما تعیین محدودیت هایی در فقه امامیه و فقه عامه سبب شده تا در عمل، اصل مذکور با مخاطراتی مواجه شود. مطابق قانون مدنی ایران زوج حق دارد چنانچه شغل زوجه را منافی حیثیت خود یا مصالح خانواده تشخیص دهد، از دادگاه منع وی را از اشتغال درخواست کند. دکتترین و رویه ی قضایی در اجرای این ماده به گونه ای عمل می کند که همراه با اضرار زوجه است. تفسیر موسع از «حیثیت» و «مصلحت خانواده»، امکان منع اشتغال زوجه با وجود شرط ضمن عقد مبنی بر اشتغال وی، اجرایی دانستن رأی که نتیجه ی آن تکلیف دادگاه به قطع رابطه ی استخدامی زوجه با اشخاص ثالث است و تحمیل خسارات ناشی از قطع رابطه ی قراردادی کار به زوجه، همگی زیان هایی هستند که متوجه زوجه می باشند. این نوشتار ضمن بررسی دکتترین و رویه ی قضایی در تفسیر ماده ی ۱۱۱۷ قانون مدنی و پاسخ به استدلال های ارائه شده در این دو منبع حقوق، بررسی حفظ حقوق زوجه و جلوگیری از ورود زیان های احتمالی به وی می پردازد.

واژگان کلیدی: اشتغال، زوجه، منع اشتغال، شروط اشتغال، آثار عدم اشتغال.

^۱ - گروه حقوق، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورزقان، تبریز، ایران. پست الکترونیکی: saeidlaw293@gmail.com

^۲ گروه حقوق، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور تبریز، ایران. پست الکترونیکی: m.a.masoudnia@gmail.com (نویسنده مسوول)

مقدمه

قوانین متعددی بر اشتغال زنان صحه گذاشته و حق کار زنان را به رسمیت شناخته است. بند دوم و چهارم اصل ۴۳ قانون اساسی نیز بر 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 کارند، اما وسایل کار ندارند و همچنین رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار تأکید کرده است. در قوانین موضوعه جمهوری اسلامی ایران نیز به مسأله اشتغال زنان اشاره شده است، به نحوی که ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی ایران به زوج حق داده از اشتغال زوجه در شرایطی جلوگیری کند و لذا از مفهوم این ماده بر می‌آید که قانونگذار حق اشتغال را برای زن (زوجه) قایل شده است. فارغ از قوانین مذکور در قوانین دیگری نیز حق اشتغال و حقوق زنان شاغل مورد اشاره قرار گرفته است که از جمله این قوانین می‌توان به قانون خدمت نیمه وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲ ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶ ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۰ و ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۴ اشاره کرد. در مقاله حاضر به بررسی جایگاه حقوق اشتغال زنان در حقوق ایران خواهیم پرداخت.

۱- مفهوم لغوی اشتغال

در لغت این واژه به کاری پرداختن، مشغول شدن، به کاری در شدن و به کاری سرگرم بودن است (دهخدا، ۱۳۳۸، ج ۷، ۲۶۳۲).

در فرهنگ لغت‌های فارسی معانی بسیاری از اشتغال آمده که برخی از آنها عبارت است از: آنچه از شخص یا شیء صادر شود، آنچه که کرده شود، شغل، پیشه، کار و....

اشتغال همواره با کار، رابطه مشخصی دارد. این رابطه را می‌توان رابطه‌ای سودبخش برای کسب درآمد (پولی، جنسی یا خدماتی) تعریف کرد که خود وسیله‌ای برای ارضای برخی از نیازها است. در کتب فرهنگ لغات قرآنی، کلمات «کسب» و «عمل» و «سعی» معادل «کار» استعمال شده است. سعی به معنای جد و جهد، کسب به معنای طلب روزی و عمل به معنای فعل و کردار می‌باشد (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۷، ص ۴۰۱).

۲- مفهوم اصطلاحی اشتغال

این واژه در فرهنگ‌نامه‌های اقتصادی، به معنی «مجموع مشاغل موجود جامعه که به طور مستقیم و غیرمستقیم در افزایش تولیدات ملی مؤثرند» آمده است (مدرسی، ۱۳۸۵، ص ۳۳). برخی از اقتصاددانان قید مزد و پاداش را بر تعریف لغوی اشتغال افزوده و بیان داشته‌اند: «اشتغال مشغول بودن به کاری است که پاداش و مزد در برابر آن وجود داشته باشد». براساس این تعریف، مفهوم «اشتغال» محدودتر شده و تنها کارها و فعالیت‌هایی را در برمی‌گیرد که در قبال آن دستمزدی پرداخت شود، اما تلاش‌هایی که مجانی صورت می‌گیرند مثل برخی از کارهای زنان در خانه، مشمول اشتغال نخواهند بود.

اشتغال از نظر حقوقی عبارت است از هر نوع عمل فکری یا بدنی که مطابق قوانین کشور و عرف جامعه، غیر مجاز نمی‌باشد و برای کسب درآمد (نقدی یا غیرنقدی) صورت می‌گیرد و نتیجه آن تولید کالا یا انجام خدمت می‌باشد. در این تعریف، بر مجاز بودن اشتغال تأکید شده است. پس کاری که منجر به کسب درآمد باشد، ولی مجاز نباشد، مانند خرید و فروش مواد مخدر یا مشروبات الکلی غیر مجاز و امثال آن، شغل نیست. اشتغال از نظر اقتصادی عقد یا قراردادی است بین کارگر و کارفرما یا اشخاص حقوقی برای مدت معینی در مقابل پرداخت اجرت معین که برای طرفین التزام و تعهد و تکلیف ایجاد می‌نماید.

در مورد اشتغال از دیدگاه‌های مختلف، تعاریف چندی ارائه شده است، که همگی به مفهوم به کارگیری نیروهای متخصص کار در مشاغل تخصصی و مطابقت دادن متخصصین با پست‌های تخصصی مورد لزوم سازمان اجتماعی اشاره دارد. به طور خلاصه، اشتغال یعنی به کارگیری عوامل تولید یا به کارگیری ظرفیت‌های موجود (صفایی و امامی، ۱۳۸۵، ص ۳۶۵).

۳- مبانی جواز اشتغال زنان

در اسلام اشتغال زنان به عنوان یک حق به رسمیت شناخته شده و در کنار آن، به حیثیت و شخصیت زنان نیز توجه شده است، در حالی که اشتغال زنان در غرب پس از انقلاب صنعتی به صورت گسترده شکل گرفت و افزایش مشارکت زنان در عرصه‌ی فعالیت‌های اقتصادی و اشتغال، به سبب نیاز شدید جوامع صنعتی به نیروی کار ارزان بود، نه به علت اینکه گسترش مشارکت زنان در جهت رعایت شخصیت و منزلت آنان باشد. در اسلام، به اشتغال زنان به عنوان یک حق توجه شده است. از دیدگاه فقهی، در اصل عدم حرمت کار زنان تردیدی وجود ندارد. کتاب، سنت و سیره‌ی رسول اکرم (صلی الله علیه و آله) و ائمه‌ی اطهار (علیهم السلام) گویای آن هستند که زنان می‌توانند برخی مشاغل و کارها را عهده دار گردند. از این رو، نگرانی‌های احتمالی در خصوص به مخاطره افتادن امنیت اجتماعی زنان، نباید موجب صدور حکم مطلق حرمت اشتغال زنان باشد. حرمت اشتغال زنان، با احراز شرایط حرمت، حداکثر می‌تواند از باب طریقی لحاظ شود نه موضوعی.

۳-۱- قرآن کریم

از آیات قرآن کریم می‌توان استنباط نمود که کسب و کار، فی الجمله برای زنان مجاز بوده و حرام نیست. برخی از اطلاعات و عموماً و دلالت التزامی آیات ما را به جواز کار زنان رهنمون می‌سازند: «الرِّجَالُ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ» (نساء/۳۲) (مردان را از آنچه به [اختیار] کسب کرده‌اند بهره‌ای است و برای زنان [نیز] از آنچه [به اختیار] کسب کرده‌اند بهره‌ای است). آیه‌ی کریمه بر جواز اشتغال زنان دلالت دارد؛ زیرا حلال بودن اکتساب؛ یعنی تحصیل درآمد، مفروض گرفته شده و سپس درباره‌ی درآمد حاصل از آن اظهار نظر شده است (هادوی تهرانی، ۱۳۷۶، ص ۱۰۱). پس اگر زن و یا مرد از راه عمل چیزی به دست آورند خاص خودشان است. در اینجا، کلمه‌ی «اکتساب» عمل اختیاری و غیر اختیاری را شامل می‌شود (طباطبائی، ۱۴۲۰، ج ۴، ص ۵۳۴). گرچه دانشمندان علم لغت درباره‌ی واژه‌ی «کسب» و «اکتساب» گفته‌اند که هر دو مختص جایی

هستند که عمل به اختیار آدمی انجام شود. در هر صورت، واژه‌ی «اكتساب» عمل اختیاری را شامل می‌شود که در اینجا مورد نظر است.

۳-۲- سنت

از روایات نیز می‌توان جواز اشتغال زنان را به دست آورد؛ چنان که رسول اکرم (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید: «طلب الحلال فریضه علی کل مسلم و مسلمه»، که طلب مال حلال از راه کسب و کار را نیز شامل می‌شود. در جای دیگر آمده است: «رخص رسول الله (صلی الله علیه و آله) فی خروج النساء العواتق العیدین للتعرض للرزق» (فرستاده خدا (صلی الله علیه و آله) به زنان جوان اجازه دادند تا در مراسم عید فطر و قربان [از منازل خود] خارج شوند و برای تهیه یروزی، بساط بگسترانند).

سیره و نوع رفتار پیامبر (صلی الله علیه و آله) با اشتغال زنان در عصر رسالت، به خوبی گویای جواز کار زنان است و جواز بسیاری از کارها برای زنان امضا شده. صنایع دستی، نخ ریزی، پارچه بافی، تجارت، بازرگانی، فروشندگی، پرستاری و امدادگری، نانوائی و چوپانی از جمله مشاغل زنان در عصر رسالت بوده و حضرت از این کارها نهی نفرموده و آن را در چارچوب احکام اسلام امضا کرده اند (سعیدزاده، ۱۳۷۴، ص ۱۴).

۳-۳- عقل

هرگاه برای فرد هدف اخلاقی و برای جامعه هدف حقوقی قایل شدیم و از فرد و جامعه خواستیم که برای تحقق هدف خود بکوشند، طبعاً برای رسیدن به هدف خود، از وسایلی استفاده می‌کنند. استفاده‌ی فرد از قوای جسمی و روحی و استعدادهای گوناگون مادی و معنوی خویش، اگر برای رسیدن به هدف اخلاقی باشد، کاملاً مشروع و مجاز است. دسته‌ای از حقوق به گونه‌ای هستند که عقل انسان مستقلاً؛ دلیل حق بودنشان را در می‌یابد، یعنی به خوبی در می‌یابد که انسان اگر از آنها محروم گردد، هدف خدای متعال از آفرینش تحقق نمی‌یابد؛ همانند: خوردن، آشامیدن، لباس، مسکن، کار کردن و مانند آن. در این گونه موارد، که عقل بدون کمک از منبع دیگر، ارتباط میان فعل و هدف را به خوبی شناسایی می‌کند و از راه کشف ارتباط به ثبوت حق می‌رسد، ثبوت حق در این گونه موارد، از «مستقلات عقلی» است. از این رشته حقوق گاهی به «حقوق عقلی» یا «حقوق فطری» یاد می‌کنند. پس بدون کار کردن همانند دیگر نیازهای اولیه، انسان به اهداف اخلاقی و اجتماعی خود نخواهد رسید و از این رو، حق کار کردن، چه برای زن و چه مرد، جزو حقوق فطری و مستقلات عقلی است و اگر انسان‌ها از آن محروم گردند هدف خدای متعال از آفرینش تحقق نمی‌یابد (سعیدزاده، ۱۳۷۴، ص ۵۶).

۴- دیدگاه فقهای مذاهب اسلامی در مورد اشتغال زنان

از نظر فقهای امامیه، حضور زن در خانه اولویت دارد، اما اگر مشاغلی، مختص زنان و یا منحصر در زنان باشد، مانند پرستاری، پزشکی متخصص زنان و زایمان، مامایی و معلمی در مدارس دخترانه، اشتغال زنان نه تنها مستحب،

بلکه در برخی مصادیق آن، واجب می‌شود و نوعی حالت اضطرار برای اشتغال زن در جامعه اسلامی ایجاد می‌کند. کما اینکه نظر مراجع در مراجعه زن به دکتر مرد در مواردی که مستلزم لمس و نگاه محرم باشد از باب ضرورت مراجعت را جایز دانسته است. یعنی بدون ضرورت و در حالت عادی مراجعه زن به دکتر مرد، با وجود دکتر زن حرام می‌باشد. شرایط دیگری که می‌تواند ضرورت اشتغال زنان را موجب شود، عدم تناسب درآمد شاغلین مرد با مخارج خانواده در شرایط خاص اقتصادی است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ص ۳۲۱).

همه فقیهان اهل سنت اتفاق نظر دارند که حداقل زن در دو حالت حق دارد، برای کسب و کار از منزل خارج شود، خواه شوهر اجازه دهد یا ندهد و تردیدی نیست که این خروج نشوز به حساب نمی‌آید و آن دو حالت عبارتند از: اول، بیرون آمدن از خانه جهت اکتساب نفقه: «اگر شوهر فقیر باشد و توان تأمین هزینه زندگی خانواده را نداشته باشد، زن حق دارد برای زن حق دارد جهت تأمین نفقه، از خانه خارج شود و به اشتغال پردازد و نشوز هم به شمار نمی‌رود» (هرگاه شوهر مستمند باشد، اکتساب نفقه از منزل بیرون رود). دوم، خارج شدن زن از خانه به خاطر دریافت یا ادای حق: جمهور فقیهان گویند که خارج شدن زن به خاطر دریافت حقوق یا ادای حق دیگری نشوز به شمار نمی‌رود (یوسفی غروی، ۱۳۸۲، ص ۲۱۳).

گروهی از اهل سنت با مشارکت زن در جامعه و اشتغال وی مخالفند و می‌گویند: حضور زن در عرصه‌های اجتماعی، مخالف فطرت و سرشت و طبیعت وی است. این گروه منکر توانمندی‌های زنان در عرصه‌های اجتماعی هستند و هر حضوری را به عنوان اشتغال، اگرچه اختصاص به زنان داشته باشد، منع می‌کنند و وظایف زنان را فقط در چهارچوب خانه تعریف می‌نمایند. این گروه معتقدند: زن برای خدمت مرد و بچه زایی و تربیت و مراقبت از کودک و رسیدگی به امور منزل خلق شده است، بنابراین جز برای کارهای ضروری، حق خروج از خانه و جز با محرم حق مسافرت را ندارد. اینان با استناد به برخی روایات، اصرار دارند که جای زن در منزل است و نخستین و آخرین وظیفه او شوهرداری و تربیت فرزندان است. کاشانی از فقهای بزرگ حنفی می‌نویسد: «از جمله حقوق مرد پس از ازدواج، این است که زن در خانه بماند و بیرون از منزل، به اشتغال نپردازد، و تأمین نیازهای زن بر عهده مرد است» (بن حنبل، ۱۴۰۸، ص ۲۷۱).

سرخسی فقیه حنفی می‌گوید: «معلوم است که زنان نمی‌توانند در خارج از منزل اشتغال داشته باشند؛ زیرا اشتغال زن موجب فتنه است». در برخی از کتب فقهی آمده است: اگر زن بدون اجازه شوهر از خانه خارج شود، ناشزه محسوب، و مجازات وی عدم پرداخت نفقه است، بنابراین اشتغال زن در بیرون از منزل، مشروط به رضایت شوهر است (کاسانی، ۱۹۸۲، ص ۴۲۱).

در اینکه آیا شوهر می‌تواند مانع از اشتغال زن در خانه شود، فقیهان آراء مختلفی دارند؛ برخی از فقهای حنفیه می‌گویند؛ مرد حق دارد مانع از اشتغال زن شود، اگرچه نیازی به بیرون رفتن از منزل نباشد و آن شغل در خانه انجام گیرد. عده ای نیز معتقدند شوهر حق ندارد مانع اشتغال زن در منزل شود و تنها می‌تواند از بیرون رفتن وی جهت

اشتغال جلوگیری کند. شافعیه و مالکیه و برخی حنابله گویند، زوجه حق دارد در خانه خود، به تجارت و مشاغل دیگر بپردازد و شوهر نیز حق منع وی را ندارد و اگر ارباب رجوع مردان باشند، لازم است در کنار زن محرمی باشد (حجاوی، بی تا، ص ۲۲۸).

فقهای مالکیه معتقدند: «شوهر حق ندارد مانع از اشتغال بافندگی، خیاطی و ... زن در منزل شود». و نیز گفته اند: «شوهر حق ندارد مانع از تجارت کردن زن خود در درون منزل شود». و نیز فقیهان حنابله اعتقاد دارند به اینکه شغلی که ضرر و زیانی در آن تصور نمی شود، دلیلی برای مانع شدن از آن وجود ندارد، به خصوص زمانی که شوهر به مسافرت رفته یا به عللی در خانه حضور ندارد و زن مجبور است برای تأمین هزینه زندگی کار کند و برخی نیز گویند: شوهر حق دارد زوجه اش را از اشتغال بازدارد: «شوهر حق دارد که زوجه خود را از اشتغال به گل دوزی و هرکار دیگر اگرچه در درون منزل باشد، منع کند». به طور کلی مخالفان اشتغال زن در منزل به دو دلیل استدلال می کنند؛ اولاً، زن به درآمد اشتغال نیاز ندارد؛ زیرا شوهر هزینه زندگی وی را تأمین می کند. ثانیاً، اشتغال، باعث خستگی و کم خوابی می شود، در نتیجه جمال و لطافت زن لطمه می بیند، بنابراین شوهر حق دارد مانع اشتغال وی شود (عسقلانی، ۱۴۰۸ق، ص ۳۶۷).

ولی این ادعا که اشتغال باعث نقص در جمال زن می شود، تا چه اندازه قابل اثبات است؟ باید گفت شافعیه معتقدند: ادله مخالفان اشتغال زن در خانه از حجت قابل قبولی برخوردار نیست و بنابراین شوهر حق ندارد مانع اشتغال زن در درون منزل شود؛ زیرا اسلام دین کار و تلاش است و در آیات و روایات بسیاری تشویق بر کار شده است. رسول اکرم (ص) در حدیثی صحیح می فرماید: «اگر قیامت به پا شد و در دست یکی از شما فسیل نخلی بود و توانست پیش از به پا شدن قیامت آن را بکارد، باید چنین کند». در این حدیث لفظ «أحدکم»، به کار رفته که عمومیت دارد و زن و مرد را دربر می گیرد (همان منبع، ۳۶۹).

۵- حق اشتغال زوجه در قوانین

۵-۱- حق اشتغال در قانون اساسی

بر طبق اصل ۲۸ قانون اساسی: «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». این اصل با تعبیر «هر کس» حکم عامی را بیان نموده و بین زن (اعم از زوجه یا غیر آن) و مرد فرقی قایل نشده است. این اصل دولت را موظف می کند، زمینه اشتغال را برای «همه افراد» با شرایط برابر ایجاد کند.

اصل ۴۳ قانون اساسی؛ در بند دوم و چهارم این اصل آمده: «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 کارند ولی وسایل کار ندارند». «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری». در متن فوق نیز با تعبیر «همه» بر حق تمام مردان و زنان در اشتغال تأکید شده است.

اصل ۲۱ قانون اساسی: «دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد: 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 مصادیق آن حق اشتغال است (میرخانی، ۱۳۷۹، ص ۴۴).

۲-۵- حق اشتغال در قوانین عادی

در قوانین عادی جمهوری اسلامی ایران نیز به مسأله اشتغال زنان اشاره شده است.

- قانون مدنی؛ در ماده ۱۱۱۷ ق.م. آمده: «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند».

این ماده به زوج حق داده، از اشتغال زوجه در شرایطی جلوگیری نماید. بدین مفهوم که زوج در غیر شرایط مذکور حق ممانعت از اشتغال زوجه را ندارد. لذا از ماده ۱۱۱۷ ق.م. معلوم می‌شود. که زوجه حق اشتغال دارد و زوج هم در شرایطی حق دارد با شغل زوجه ممانعت نماید.

- قانون کار؛ در مبحث چهارم از فصل سوم قانون کار (مواد ۷۵-۷۸) راجع به ممنوعیت بکارگیری زنان در مشاغل سخت و زیان‌آور، مرخصی دوران بارداری و زایمان مقرراتی ذکر شده است. بدین ترتیب، حق اشتغال زوجه در قانون کار مسلم و مفروغ‌عنه بوده و این قانون به حقوق زنان کارگر اشاره نموده است (غروی‌ان، ۱۳۸۰، ص ۵۹).

- سایر قوانین؛ علاوه بر قوانین مذکور در قوانین دیگری به صراحت بر حق اشتغال و حقوق زنان شاغل اشاره شده است. این قوانین فهرست وار بیان می‌شود: قانون خدمت نیمه وقت بانوان (مصوب ۱۳۶۲)؛ ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۶۶)؛ ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (مصوب ۱۳۷۰)؛ ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۷۴)؛ تبصره ۵ ماده واحده قانون اصلاح قانون الحاق پنج تبصره به قانون شرایط انتخاب قضات دادگستری (مصوب ۱۳۷۴) و ... (آرتی‌دار، ۱۳۷۹، ص ۱۵۵). شایسته است به سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز اشاره شود. در این تصویب‌نامه، مقررات نسبتاً مناسبی در خصوص اشتغال زنان پیش‌بینی شده است. در ماده ۲ این تصویب‌نامه آمده است: «اشتغال بانوان در مشاغل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و اداری از جمله شرایط و لوازم تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه است و باید به آن وقع لازم گذاشته شود». مطابق مفاد این تصویب‌نامه، نه تنها اشتغال، حق زنان است، بلکه لازمه تحقق «عدالت اجتماعی» و «تعالی جامعه» می‌باشد.

طبق قانون شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که مخالف مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند. البته شوهر نمی‌تواند خودسرانه مانع اشتغال زن شود و باید به دادگاه مراجعه و تقاضای منع اشتغال زوجه به دلیل مخالفت شغل زن با مصالح خانوادگی یا حیثیات خود را کند و این موضوع را در دادگاه به اثبات برساند.

اشتغال زن در ادارات دولتی را نمی‌توان منافی با مصالح خانوادگی یا حیثیات زن و یا شوهر تفسیر کرد و در حالی که شوهر به وضع اشتغال زن آگاه بوده و با رضایت کامل به این موضوع ازدواج کرده است ولی بعدها خواستار

عدم اشتغال او باشد صرف اطلاع و آگاهی او مانع از اعمال این حق نمی‌شود و می‌تواند از اختیار قانونی‌اش استفاده کند. اما این بدان معنا نیست که دادگاه نیز ادعای او را بپذیرد و وظیفه دادگاه آن است که به ادعا و درخواست شوهر مبنی بر آنکه اشتغال زن با حیثیت او و یا همسرش مخالفت دارد رسیدگی کند و صرف ادعای شوهر کفایت نخواهد کرد (غروی‌ان، ۱۳۸۰، ص ۵۳).

۶- اشتغال زوجه و انواع شرط

شروط در یک تقسیم‌بندی کلی به شروط مذکور و غیرمذکور تقسیم می‌شوند. شروط مذکور گاهی در ضمن عقد و گاهی در خارج عقد می‌باشد. اقسام سه‌گانه شرط به اختصار بررسی می‌شود (سیمایی صراف، ۱۳۸۰، ص ۳۴).

۶-۱- اشتغال و شرط ضمن عقد

شرطی که در متن عقد ذکر شود «شرط ضمن عقد» نامیده می‌شود. مانند آنکه در عقد بیع، تحویل کالا در مکان خاصی شرط شود یا در ضمن عقد نکاح، حق اشتغال زوجه شرط شود.

ممکن است زوجین در ضمن عقد نکاح توافق کنند که زوجه شاغل باشد یا شغل فعلی را حفظ نماید. تردیدی نیست که شروط مذکور در عقد نافذ است و این جای بحث ندارد. در ماده ۱۱۱۹ ق.م. در رابطه با اعتبار شروط ضمن عقد آمده:

«طرفین عقد ازدواج می‌توانند هر شرطی که مخالف با مقتضای عقد مزبور نباشد، در ضمن عقد ازدواج یا عقد لازم دیگر بنمایند؛ مثل اینکه شرط شود، هرگاه شوهر زن دیگر بگیرد یا در مدت معینی غایب شود یا ترک انفاق نماید یا بر علیه حیات زن سوء قصد کند یا سوء رفتاری نماید که زندگی آنها با یکدیگر غیر قابل تحمل شود، زن وکیل و وکیل در توکیل باشد که پس از اثبات تحقق شرط در محکمه و صدور حکم نهایی، خود را مطلقه سازد».

۶-۲- اشتغال و شرط بنایی

شرطی که در خارج عقد ذکر شود، اگر مفاد شرط با موضوع قرارداد مرتبط باشد و عقد مبتنی بر آن منعقد شده باشد، شرط بنایی یا شرط تبانی نامیده می‌شود. مانند آنکه پیش از عقد در مورد نوع و سایر کیفیات اتومبیل توافق شود و سپس عقد مبتنی بر آن واقع شود؛ اما در متن عقد شرطی ذکر نشود. یا پیش از عقد نکاح راجع به مهریه توافق شود و عقد مبتنی بر آن جاری گردد که اصطلاحاً بیان می‌شود «علی الصداق المعلوم». در این مورد ارتباط شرط و عقد به نحوی است که طرفین از ذکر مجدد شرط در ایجاب و قبول بی‌نیاز هستند، به تعبیر دیگر، شرط، قید معنوی عقد محسوب می‌شود.

ممکن است در مذاکرات پیش از عقد، زوجه بر شاغل بودن خود تأکید کرده یا طرفین عقد نکاح بر حق اشتغال زوجه توافق نموده باشند و عقد را مبتنی بر این توافق جاری سازند؛ مانند توافق طرفین عقد نکاح راجع به میزان مهریه و ماهیت آن. در عقد ازدواج مرسوم است که زوجین پیش از عقد راجع به مهریه و بعضی مسایل دیگر توافق می‌کنند و عقد را مبتنی بر آن جاری می‌سازند. در این گونه موارد زوجین خود را بی‌نیاز از ذکر مجدد موارد توافق شده در عقد می‌دانند. چنین شرطی نیز نافذ و لازم الوفاء می‌باشد. از بعضی عبارات فقهی چنین بر می‌آید که شرط

بنایی در باب نکاح اعتبار ندارد. از کلام اکثر اصحاب فهمیده می‌شود: شرط در صورتی قابل اعتناء و لازم‌الوفاء است که بین ایجاب و قبول واقع شود، تا جزیی از عقد لازم گردد. بنابراین اگر شرط پیش از عقد یا پس از آن واقع شود، جزو عقد محسوب نشده و اعتبار ندارد» (بحرانی، بی تا، ج ۲۴، ص ۱۶۷). برخی دیگر از فقها بر ضرورت ذکر شروط عقد نکاح بین ایجاب و قبول تأکید نموده‌اند (نجفی، ۱۳۷۴: ج ۳۰، ص ۱۸۳؛ انصاری، ۱۴۱۵ق، ص ۲۲۵). به نظر می‌رسد، عبارات فقها در نفی اعتبار شروط غیرمذکور در متن عقد، ناظر به شروط ابتدایی است و شامل شرط بنایی نمی‌شود. از این جهت که شروط بنایی، به دلیل ارتباطی که با عقد دارند و عقد مبتنی بر آن جاری شده، در حکم شرط مذکور در متن عقد است.

نظریه‌های مربوط به تأثیر شرط اشتغال زوجه در امکان منع وی از اشتغال، بین حالتی که اشتغال به طور بنایی شرط شده باشد با حالتی که بر آن تصریح کرده باشند، تفاوتی نگذاشته است. این عدم تمایز ناشی از اعتبار یکسان این دو نوع شرط در حقوق قراردادهاست و در علت آن گفته شده است: «شرط بنایی هم حین انشای عقد مورد لحاظ و اراده‌ی طرف‌های عقد قرار داشته است» (شهیدی ۱۳۸۷، ص ۴۲). آنچه در شرط بنایی باید توجه شود، تحمیل بار اثبات شرط بر زوجه است که در صورت انکار زوج باید متحمل شود.

مطابق ماده‌ی ۱۱۱۹ قانون مدنی، طرفین عقد ازدواج می‌توانند هر شرطی که مخالف با مقتضای عقد مزبور نباشد، ضمن عقد ازدواج یا عقد خارج لازم دیگر بنمایند و به جز شروط فاسد و مفسد موضوع مواد ۲۳۲ و ۲۳۳ قانون مدنی توافق بر هر شرطی توسط زوجین حین نکاح صحیح بوده و مؤثر است. شرط اشتغال زوجه در زمره‌ی هیچ یک از این دو شرط مذکور قرار نمی‌گیرد. فقهای معاصر نیز شرط اشتغال زوجه را صحیح و نافذ دانسته و برای زوج منع وی از اشتغال را قائل نشده‌اند. مطابق ماده‌ی ۱۱۱۹ قانون مدنی شروط ضمن عقد نکاح صرفاً در صورتی باطل است که مخالف با مقتضای عقد نکاح باشد و مقتضای عقد نکاح، خانه‌دار بودن زن نیست.

منع زوجه از اشتغال، یکی از مصادیق اعمال حق ریاست زوج موضوع ماده‌ی ۱۱۰۵ قانون مدنی است. این موضوع که ریاست مرد بر خانواده، علاوه بر حق، تکلیف زوج نیز می‌باشد، پذیرفته است، اما محدود ساختن جزئی این حق توسط مرد، منافاتی با تکلیف بودن آن ندارد. این نظر که اختیار زوج بر منع اشتغال زوجه یک حق صرف اسقاط شدنی نبوده، بلکه تکلیفی است که مرد به خاطر حفظ مصلحت خانواده نمی‌تواند آن را از خود ساقط کند، نظری مخالف معنای صریح لفظ «می‌تواند» در ماده‌ی موضوع بحث است، زیرا لفظ مذکور تصریح می‌کند که موضوع ماده، اعطای حق و اختیار به مرد است، نه تکلیف. از دیگر سو، مطابق ماده ۱۰ قانون مدنی، قراردادهای خصوصی بین افراد معتبر است و شرط اشتغال زن مخالف صریح قانون نیست. همچنین نظر اول - که ورود حکومت را به حیطه‌ی خصوصی خانواده مجاز و منع اشتغال زن از شغل منافی مصلحت خانواده را تکلیفی برای زوج در قبال جامعه دانسته است متقن نیست، زیرا دخالت حکومت در روابط خصوصی افراد امری استثنائی بوده و نیازمند نص صریح است.

سخت‌گیری دکتین و رویه‌ی قضایی موجب ورود ضرر به زوجه‌ای است که با اشتراط اشتغال به عنوان شرط پذیرش خواستگاری مرد، اعلام می‌دارد که برای وی فعالیت اجتماعی و شغلی فراتر از ازدواج است. این سخت-

گیری ضمن بی‌اثر کردن درج شرط اشتغال، امنیت روانی زنانی را که شغل خود را به عنوان بخشی از هویت اجتماعی خویش شناخته‌اند، مختل می‌کند. همچنین مردی که زن شاغلی را به عقد نکاح خویش در می‌آورد، نبود همسر در منزل را در ساعاتی از شبانه‌روز به‌طور ضمنی پذیرفته است. در این حالت، ممانعت مرد از اشتغال زن، ضمن بی‌احترامی به تعهدات و شروط بین زوجین، زمینه‌ی سوء استفاده از حق را فراهم می‌سازد (صفایی، ۱۳۷۹، ص ۱۶۷).

۶-۳- اشتغال و شرط ابتدایی

شروطی که در خارج عقد ذکر می‌شود، اگر با موضوع قرارداد بی‌ارتباط و بیگانه باشد (اعم از آنکه هیچ عقدی در میان نباشد یا آنکه بین عقد و شرط هیچ ارتباطی نباشد) شرط ابتدایی یا شرط بدوی نامیده می‌شود. بر این اساس، شرط ابتدایی یک تعهد مستقل است. بعضی نوشته‌اند:

«منظور از شرط ابتدایی به معنای اخص، شرطی است که قبل از عقد یا بعد از عقد آورده شود، بی‌آنکه به عقد ارتباطی داشته باشد یا عقد بر مبنای آن جاری شده باشد» (شکاری، ۱۳۷۷، ش ۳۹).

بنابراین شرط ابتدایی در عقد ذکر نمی‌شود و بین شرط و عقد، ارتباطی وجود ندارد. فقها شرطی را که پیش از عقد ذکر شده، ولی طرفین در زمان اجرای قرارداد آن را فراموش کنند، در زمره شروط ابتدایی آورده‌اند. در این مورد، ممکن است مفاد شرط، مربوط به کیفیات مبیع یا ثمن باشد، لکن بین این شرط و انشاء قرارداد ارتباط ایجاد نشده است. لذا شروط مذکور در متن عقد، در هیچ فرضی شرط ابتدایی محسوب نمی‌شود. مثلاً اگر گفته شود: «این پارچه را به شرطی خریداری می‌کنم که بافت آن ایرانی باشد» یا «این پارچه را به این شرط که برایم بدوزی، خریداری می‌کنم» شرط ضمن عقد است. با این وجود، بعضی فقها، همین فرض را نیز شرط ابتدایی دانسته‌اند: «شرط در صورتی ضمن عقد است که در ضمن عقد ذکر شود و ارتباط شرط و عقد به نحوی باشد که شرط جزو مبیع شده و تخلف از آن موجب خیار برای مشروطه گردد و الا شرط بدوی (ابتدایی) است. پس اگر کسی در عقد بیع ملتزم شود که برای مشتری پارچه‌ای بدوزد، این شرط بدوی است» (یزدی، ۱۳۷۸، ج ۲، ص ۱۱۹). این سخن به نظر صحیح نمی‌رسد. همچنین سخن کسانی که معتقدند: «شرط غیرمذکور در عقد، شرط ابتدایی است و لازم الوفاء نمی‌باشد، حتی اگر عقد مبتنی بر آن واقع شده باشد» (خوانساری، ۱۴۱۸ق، ج ۳، ص ۴۹). پس شروط خارج عقد به شرط بنایی و ابتدایی تقسیم می‌شود. توافق بر اشتغال زوجه ممکن است به نحوی صورت گیرد که بین آن و عقد نکاح هیچ ارتباطی برقرار نباشد. اعم از این که توافق پیش از عقد نکاح یا پس از آن باشد. به این توافق‌نامه‌های مستقل در فقه و حقوق، «شرط ابتدایی» یا «شرط بدوی» اطلاق می‌شود. مشهور فقهای امامیه معتقد هستند، شروط ابتدایی لازم الوفاء نیستند (انصاری، ۱۴۲۰ق، ج ۶، ص ۵۴). بعضی نیز در عدم اعتبار شروط ابتدایی ادعای اجماع نموده‌اند (بجنوردی، ۱۴۱۹ق، ج ۳، ص ۲۸۵). به نظر آنها شرط ابتدایی در حقیقت شرط نیست و ادله وجوب وفا به شرط شامل آن نمی‌شود (نجفی، ۱۳۷۴، ج ۳، ص ۱۸۳؛ بجنوردی، ۱۴۱۹ق، ص ۲۵۵). آنان بیان می‌دارند که شرط در لغت به معنای «الزام و التزام مذکور در عقد» است. بنابراین الزام و التزام غیرمذکور در عقد، شرط نبوده و اطلاق شرط بر آن مجازی است.

اما به نظر بعضی از فقها، شرط به معنای «مطلق الزام و التزام» است و اطلاق لفظ شرط بر شرط ابتدایی حقیقی است (انصاری، ۱۴۲۰ق، ج ۶، ص ۱۱). به همین دلیل، بعضی فقها شرط ابتدایی را نافذ دانسته و در تحقق اجماع بر عدم اعتبار چنین شرطی تردید نموده‌اند (نراقی، ۱۴۰۸ق، ص ۴۷). از جهت حقوقی نیز شرط ابتدایی معتبر بوده و بر اعتبار آن دلایل متعددی وجود دارد. در ماده ۱۰ ق.م. آمده است:

«قراردادهای خصوصی نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده‌اند، در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است». همچنین در ماده ۴۵۵ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی آمده: «متعاملین می‌توانند ضمن معامله ملزم شوند و یا به موجب قرارداد جداگانه تراضی نمایند که در صورت بروز اختلاف بین آنان به داوری مراجعه کنند و نیز می‌توانند داور یا داوران خود را قبل یا بعد از بروز اختلاف تعیین نمایند». این قانون بین تراضی ضمن معامله یا توافق مستقل در مورد داوری تفاوت نگذاشته است. حتی اگر شرط ابتدایی در قراردادها نافذ باشد، در عدم اعتبار این شروط در عقد نکاح به استناد برخی روایات تردیدی نیست. این مطلب مورد اتفاق و اجماع فقها بوده و نظر مخالفی دیده نشده است (نراقی، ۱۴۰۸ق، ص ۴۷). مدرک این اجماع روایات متعددی است که قدر متیقن از دلالت این روایات، شرط ابتدایی است. امام صادق (ع) می‌فرماید:

«ما کان من شرط قبل النکاح هدمه النکاح، و ما کان بعد النکاح فهو نکاح». در این حدیث عبارت «بعد النکاح» به «بعد الایجاب» حمل شده است بنابراین مقصود از آن شروط مذکور در عقد می‌باشد. لذا معنای حدیث فوق چنین خواهد بود: «هر شرطی که پیش از [عقد] نکاح بوده، [عقد] نکاح آن را از بین برده و آنچه بین ایجاب و قبول ذکر شده، جزئی از نکاح خواهد بود». احادیث دیگری نیز به همین مضمون وارد شده است (کلینی، ۱۳۸۸ق، ج ۵، ص ۴۵۶). بنابر آنچه بیان شد، اگر شرط اشتغال زوجه، به صورت شرط ابتدایی یا تعهدات مستقل واقع شود، اعتباری ندارد. با این وجود، اذن در اشتغالی که به صورت شرط ابتدایی داده شده، گاهی به سادگی قابل رجوع نیست. زیرا ممکن است زوجه به اعتماد اذن شوهر تعهدی کرده باشد که نقض تعهد برای خود یا برای متعهدله خساراتی داشته باشد.

- آیت الله مکارم شیرازی در این خصوص بیان نموده‌اند: «در صورتی که اشتغال زوجه در ضمن عقد لازمی مثل عقد ازدواج شرط شده باشد زوج نمی‌تواند مانع اشتغال او شود در غیر این صورت حق دارد از اذن خود برگردد، مگر در مواردی که به خاطر اذن زوج مسؤولیت‌ها را پذیرفته و ناچار است آن را ادامه دهد» (گنجینه آرای فقهی - قضایی، سوال ۵۷۶۰).

- آیت الله موسوی اردبیلی نیز می‌نویسد: «در موردی که اذن شوهر لازم باشد، اذن ابتدایی مجوز ادامه نیست، یعنی می‌تواند در ادامه منع نماید، مگر اینکه قطع کار موجب خسارت بر زن باشد یا زوج تعهدی داده باشد که باید به تعهد خود عمل کند».

۷- موارد مخالفت زوج با شغل زوجه

مطابق آنچه در ماده ۱۱۱۷ ق.م. ذکر شد، زوج با دو شرط «مغایرت شغل با مصالح خانواده» و «تنافی شغل با حیثیات زوجین» می‌تواند با شغل همسر مخالفت نماید.

۷-۱- مغایرت شغل زوجه با مصالح خانواده

ضابطه روشنی در این که چه شغلی با مصالح خانواده منافات دارد، در قانون نمی‌باشد. با این حال، امور ذیل می‌تواند ضابطه و معیار ناسازگاری شغل زن با مصالح خانواده باشد:

- سستی بنیان خانواده؛ مطابق ماده ۱۱۰۴ ق.م. «زوجین باید در تشیید مبانی خانواده و تربیت اولاد خود به یکدیگر معاضدت نمایند». بنابراین تشیید و تحکیم مبانی 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.

- اختلال در تربیت فرزندان؛ مطابق ماده ۱۱۶۸ ق.م. «نگاهداری 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، باشد؛ زوج می‌تواند مانع اشتغال زن شود (عراقی، ۱۳۶۹، ص ۳۳).

۷-۲- تنافی شغل زوجه با حیثیات زوجین

همچنین در ماده ۱۱۱۷ ق.م. آمده: «منافات داشتن شغل زوجه با حیثیات خود یا شوهر». ممکن است فردی با نگاه مادی محض و بدون لحاظ موقعیت اجتماعی خود یا همسر شغلی را برگزیند. در این صورت مرد حق دارد با آن مخالفت نماید. نمی‌توان بین حیثیت مرد و زن تفاوت قایل شد. زیرا پس از ازدواج، بین منافع زن و شوهر و نیز آبرو و حیثیت آنان پیوند ناگسستنی برقرار می‌شود. بنابراین زن نمی‌تواند به این دلیل که شغلش تنها با حیثیت وی مغایرت دارد و هر کسی حق دارد، راجع به خود تصمیم بگیرد، به مخالفت شوهرش بی‌اعتنا باشد.

البته بین مغایرت شغل با مصالح خانواده یا حیثیات زوجین با غیرشرعی بودن همان شغل هیچ ملازمه‌ای وجود ندارد. به بیان دیگر، ممکن است شغلی مشروع باشد، در عین حال با مصالح خانواده یا حیثیات زوجین ناسازگار باشد. مانند این که همسر یک استاد دانشگاه یا یک عالم دینی، منشی اداره‌ای باشد یا شوهر یک خانم با تحصیلات عالی، شغل دست‌فروشی را برگزیند. این قبیل مشاغل با وجود این که مشروع هستند، ولی عرفاً می‌تواند منافی حیثیات زوجین تلقی شود. همچنین، حضور زن در فعالیت‌های اجتماعی مشروع است، ولی احتمال دارد در امر تربیت فرزندان اختلال ایجاد شود و در نتیجه مغایر مصالح خانواده باشد (کیان مهر، ۱۳۷۸، ص ۱۳۸).

۷-۳- ضابطه تشخیص

برای تشخیص منافات داشتن شغل زن با مصالح خانواده یا حیثیات زوجین معیار ثابتی وجود ندارد و نمی‌توان چارچوب معینی را بیان نمود. معیارهای ذکر شده، نسبت به همه عرف‌ها و اشخاص یکسان نیست و اخلاق عمومی و وضع خاص هر خانواده در این داوری موثر است. به همین دلیل ذکر مصداق ممکن نبوده و به مصلحت نمی‌باشد. مرجع تشخیص مغایرت شغل زن با مصالح خانواده و حیثیات زوجین دادگاه است؛ دادگاه نیز باید با توجه به

اخلاق حسنه، عادات و رسوم جامعه و ویژگی‌های فردی و اجتماعی زوجین، تشخیص می‌دهد که آیا شغل زن با مصالح خانواده مخالفت دارد؟ (کاتوزیان، ۱۳۷۱، ج ۱، ص ۲۳۳).

۸- حقوق 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 نخستین نکته‌های 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 (مروارید، ۱۴۱۳، ج ۳۸، ص ۳۶۳).

۸-۱- 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 هرگونه حرفه در بیرون خانه منع کند».

بعضی دیگر گفته‌اند: «زن می‌تواند به هرکاری اشتغال ورزد که منافعی با وظایف زناشویی نباشد، مگر شوهر از نظر ریاست خانواده که مطابق ماده ۱۱۰۵ ق. م. عهده دار است، آن را منافعی 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».

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 (هدایت

نیا، 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.

۸-۲- 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: «هیچ‌کس 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 «تنافی شغل با حیثیات زوجین» می‌تواند با شغل همسر خود مخالفت کند (شکوری، ۱۳۸۴، ص ۵۹).

۹- آثار مخالفت زوج با شغل زوجه

اگر مرد در شرایطی با شغل همسرش مخالفت نماید؛ باید به دادگاه دادخواست بدهد؛ در صورتی که ادعای وی به تأیید دادگاه برسد؛ دادگاه حکم ترک شغل، صادر می‌نماید، این حکم آثاری دارد.

۹-۱- ابطال تعهدات زوجه

اگر زوجه در قرارداد با یک شخص حقیقی یا حقوقی (اعم از شخص حقوقی حقوق عمومی یا شخص حقوقی حقوق خصوصی) تعهداتی پذیرفته باشد، پس از صدور حکم دادگاه، قرارداد میان آنان منحل شده و تعهد شغلی زوجه از بین خواهد رفت. البته تعهد شغلی و قرارداد کاری زمانی از بین می‌رود که ادعای زوج در 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 (صفایی، امامی، ۱۳۸۵، ج ۱، ص ۱۴۳).

۹-۲- لزوم جبران خسارت کارفرما

ممکن است انحلال قرارداد و ترک کار زوجه برای کارفرما خساراتی در پی داشته باشد، در این صورت آیا وی حق دارد مطالبه ضرر و زیان نماید؟ بعضی از حقوق‌دانان معتقدند:

«خساراتی که از این بابت به اشخاص ثالث وارد می‌شود، باید به وسیله زن جبران شود. تصمیم مرد و تأیید دادگاه در حکم قوه قاهره نیست و زن را از پرداختن خسارت عدم انجام تعهد معاف نمی‌کند (مواد ۲۲۹-۲۲۷ ق.م.ا). زیرا مانعی که او را از ایفای تعهدات خود باز داشته است، علت خارجی نیست؛ بلکه بنا به خواسته او و ناشی از وضعی است که در اثر عقد نکاح پیدا کرده است» (کاتوزیان، ۱۳۷۱، ج ۱، ص ۲۳۶). مطابق ماده ۲۲۱ ق.م.ا: «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 اینکه جبران خسارت تصریح شده یا تعهد عرفاً به منزله تصریح باشد و یا بر حسب قانون موجب ضمان باشد». در قانون جدید کار حتی در مورد خسارت‌های ناشی از فسخ غیرموجه نیز حکمی پیش‌بینی نشده است. حال اگر در قرارداد نیز در مورد جبران خسارات مطالبی نیامده باشد، چاره‌ای جز رجوع به عرف نیست. لذا به نظر می‌رسد عرف، عدم انجام تعهد را با فرض مخالفت زوج و حکم دادگاه به ترک کار، عذر موجه دانسته و زن را مسئول جبران خسارت کارفرما نمی‌داند. البته قانون در این خصوص حکم روشنی ندارد (سعید زاده، ۱۳۷۴، ص ۹۷).

۹-۳- لزوم جبران خسارت زوجه

آیا اگر مخالفت زوج با اشتغال زوجه، برای وی خسارتی به دنبال داشته باشد زوج مسئول است؟ برخی معتقدند: اگر زوجه با موافقت شوهر و با کسب اجازه وی قرارداد را امضاء نموده و سپس با مخالفت شوهرش مجبور به ترک کار شود، زوج مسئول جبران خسارت زوجه است.

- آیت الله شبیری زنجانی در این خصوص می‌فرماید: «فی العمل الذی یحتاج الی اجازه الزوج یجوز له أن یمنع زوجته من ادامته حتی بعد أن أذن لها فیه نعم اذا صار المنع موجباً لتضررها یجب تدارکه»؛ در مورد کاری که نیاز به اجازه زوج دارد، زوج می‌تواند مانع همسرش از ادامه کار شود، حتی پس از آن که به همسرش اجازه داده است؛ آری! اگر منع موجب وارد آمدن خسارت به زوجه شود، جبران آن واجب خواهد بود.

- آیت الله مکارم شیرازی همچنین می‌فرمایند: «هرگاه زن قراردادی با اجازه شوهر نسبت به مدتی بسته است، آن قرارداد لازم‌الاجراء است و شوهر حق ممانعت از آن را ندارد و اگر قراردادی دارد و می‌تواند استعفاء دهد باید استعفاء دهد، اما اگر خسارتی از این جهت به زن برسد شوهر باید خسارت را جبران کند».

به نظر می‌رسد، برای زوجه حق مراجعه به شوهر بابت خسارت‌هایی که به کارفرما پرداخته است محفوظ باشد؛ از این جهت که زوج با عهد شکنی خود مسبب این خسارت‌ها شده است. از آن جا که سکوت قانون در این مورد نقص قانونی شمرده می‌شود، لذا باید تدبیری در این زمینه اندیشیده شود (حکیم پور، ۱۳۸۴، ص ۶۷).

نتیجه گیری

در یک نگاه کلی، اسلام به کار زنان با شرایطی که برای آن مقرر شده، مخالف نیست، اما در تعارض میان کار زنان و ارزش‌های مهم و بنیادی‌تر، دیدگاه اسلام درباره اشتغال زنان متفاوت و ناظر به رسالت‌های همسری و مادری او و ارزش‌های بنیادین و اساسی صیانت و حمایت از زن در خانواده و اجتماع است. از این رو مهمترین رسالت زنان

متدین، پرورش و تربیت سالم فرزندان است که نقش آن در جامعه ظاهر می‌شود اگر افراد یک جامعه در درون خانواده درست تربیت شوند جامعه مترقی، سعادت‌مند، خلاق و سالم خواهد بود و این مسأله فقط در دامن خانواده سالم اتفاق می‌افتد. 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 فقهای مبنی بر منع زنان از اشتغال، مربوط به بانوان مخدره باشد و گرنه 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 حقی است که قانون گذار به موجب قانون اساسی 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. را حصری تلقی کرد و بیان داشت در صورتی 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 سوءاستفاده 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 قانون گذار در این رابطه تصمیم مقتضی را بگیرد. از طرف دیگر نه تنها قانون اساسی سوء استفاده از حق را محکوم می‌نماید، بلکه می‌توان شخص را بر اساس قواعد مسئولیت مدنی به جبران خسارات در برابر همسر و ثالث زیان دیده محکوم کرد. اما مسلماً استفاده از مواد قانونی در حدود مذکور، هیچ مسؤولیتی برای استفاده‌کننده به همراه نخواهد داشت؛ به شرطی که اشتغال همسر مخالف موارد یاد شده در مواد فوق‌الذکر باشد.

پیشنهادات

- ۱- با توجه به نظر مشهور فقهای عظام به ویژه فقهای معاصر، در صورت وجود شرط ضمن عقد مبنی بر اشتغال زوجه به صورت صریح یا بنایی، اعمال ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی منتفی شود.
- ۲- در صورت اصلاح رویه‌ی قضایی بحث جبران خسارت ناشی از قرارداد توسط زوجه منتفی خواهد بود، مگر اینکه زوجه طوعاً حکم دادگاه را اجرا کند. در این صورت شاید بتوان گفت مشمول ماده‌ی ۲۲۷ قانون مدنی خواهد بود، اما برای حمایت از زنی که در جهت حفظ خانواده به حکم دادگاه تسلیم شده، و با عنایت به فتاوی فقهای عظام پذیرش جبران خسارت بر زوج از باب قاعده‌ی «من له الغنم فعليه الغرم» ارجح است.

فهرست منابع

منابع فارسی

- ۱- امامی، سید حسن. (۱۳۴۰). *حقوق مدنی*، ج ۲ و ۵، تهران، اسلامیه،
- ۲- آرتی‌دار، طیبه. (۱۳۷۹). *قوانین و مقررات ویژه زنان*، مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری، چاپ دوم، تهران، نشر برگ زیتون.
- ۳- جعفری لنگرودی، محمد جعفر. (۱۳۸۷). *مبسوط در ترمینولوژی حقوق*. جلد پنجم. تهران، انتشارات کتابخانه گنج دانش.
- ۴- حکیم پور، محمد. (۱۳۸۴). *حقوق زن در کشاکش سنت و تجدد*، چ دوم، تهران، نغمه نواندیش.
- ۵- دهخدا، علی اکبر. (۱۳۳۸). *لغت‌نامه*، تهران، دانشگاه تهران.
- ۶- سیمایی صراف، حسین. (۱۳۸۰). *شرط ضمنی*، قم، بوستان کتاب قم.
- ۷- شکوری، ابوالفضل. (۱۳۸۴). *زن و مسأله پوشش و نگاه*، ایران: کتابشناسی ملی ۸۴ - ۳۲۴۳۵.
- ۸- شهیدی، مهدی. (۱۳۸۷). *حقوق مدنی (شروط ضمن عقد)*، تهران، مجد.
- ۹- صفایی، حسین. (۱۳۷۹). *دوره مقدماتی حقوق مدنی*، جلد ۱، نشر میزان، تهران، چاپ اول.
- ۱۰- صفایی، سید حسین. امامی، اسدالله. (۱۳۸۵). *مختصر حقوق خانواده*، تهران، میزان.
- ۱۱- عراقی، عزت‌الله. (۱۳۶۹). *آیا می‌دانید حقوق زن در زمان ازدواج چیست؟*، نشر راهنما، چاپ دوم.
- ۱۲- کاتوزیان، ناصر. (۱۳۷۱). *حقوق مدنی*، ج ۱، تهران، شرکت انتشار و بهمن برنا.
- ۱۳- مدرسی، منصور. (۱۳۸۵). *فرهنگ توصیفی واژگان برنامه ریزی و توسعه*، چاپ اول، تهران، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- ۱۴- یوسفی غروی، محمدهادی. (۱۳۸۲). *تاریخ تحقیقی اسلام*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

مقالات

- ۱۵- «نرم‌افزار گنجینه آرای فقهی - قضایی»، دفتر آموزش روحانیون و تدوین متون فقهی معاونت آموزش قوه قضاییه.

- ۱۶- سعیدزاده، محمد. (۱۳۷۴). *مشاغل زنان در عصر رسالت*، مجله پیام زن، شماره ۳۸. سال انتشار ۱۳۷۴.
- ۱۷- شکاری، روشن‌علی. (۱۳۷۷). *شرط ابتدائی*، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی. سال انتشار ۱۳۷۷.
- ۱۸- غروی‌ان، محسن. (۱۳۸۰). *زن در کشاکش سنت و مدرنیته*، فصلنامه شورای فرهنگی و اجتماعی زنان، شماره ۱۲. سال انتشار ۱۳۸۰.
- ۱۹- کیان‌مهر، محمدولی. (۱۳۷۸). *تأثیر اشتغال زنان بر خانواده*، مجله کار و جامعه، ش ۲۳. سال انتشار ۱۳۷۸.
- ۲۰- میرخانی، عزت‌السادات. (۱۳۷۹). *گستره وظایف زن در حقوق مدنی*، فصلنامه شورای فرهنگی و اجتماعی زنان، شماره ۸. سال انتشار ۱۳۷۹.
- ۲۱- هادوی تهرانی، مهدی. (۱۳۷۶). *ضوابط شرعی اشتغال بانوان*، ماهنامه پیام زن، سال ششم، شماره ۶.
- ۲۲- هدایت‌نیا، فرج‌الله. (۱۳۸۵). *اشتغال زنان و مصلحت خانواده در قانون مدنی*، مطالعات راهبردی زنان، ش ۲۴. سال انتشار ۱۳۸۵.

کتاب عربی

- ۲۳- ابن حجر عسقلانی، شهاب‌الدین بن احمد. (۱۴۰۸ق). *فتح الباری*، بیروت، داراحیاء التراث العربی.
- ۲۴- احمد بن حنبل، مسند احمد. (۱۴۰۸ق). *زهیر الشاویش*، چاپ پنجم، بیروت، المکتب الإسلامی.
- ۲۵- انصاری، شیخ مرتضی. (۱۴۱۵ق). *کتاب النکاح*، چاپ اول، قم.
- ۲۶- بجنوردی، محمد حسن. (۱۴۱۹ق). *القواعد الفقهیه*، چاپ اول، قم، نشر الهادی.
- ۲۷- بحرانی، یوسف. (۱۴۰۷ق). *الحدائق الناضرة*، بحرانی، قم، جماعة المدرسین.
- ۲۸- حجاوی، شرف‌الدین موسی حجاوی مقدسی. (بی تا). *الافناع*، بیروت، بی نا.
- ۲۹- خوانساری، سید احمد. (۱۴۱۸ق). *جامع المدارک*، چاپ دوم، تهران، مؤسسه اسماعیلیان.
- ۳۰- طباطبائی، محمدحسین. (۱۴۲۰ق). *المیزان*، قم، اسلامی.
- ۳۱- کلینی، محمدبن یعقوب ابوجعفر. (۱۳۸۸). *الکافی*، ۸ جلد، چ چهارم، تهران، دارالکتب الإسلامیه.
- ۳۲- کاسانی، علاء‌الدین. (۱۹۸۲). *بدائع الصنائع*، بیروت، دارالکتاب.
- ۳۳- مروارید، علی اصغر. (۱۴۱۳ق). *الینایع الفقهیه*، چاپ اول، بیروت، مؤسسه فقه الشیعه.
- ۳۴- مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۷۴). *تفسیر نمونه*، چاپ اول، تهران، دارالکتب الاسلامیه.

۳۵- نجفی، شیخ محمد حسن. (۱۴۱۲ق). *جواهرالکلام*، بیروت، موسسه المرتضی العالمیه.

۳۶- نراقی، احمد. (۱۴۰۸ق). *عوائد الایام*، قم، مکتبه البصیری، چاپ سنگی.

۳۷- یزدی، سید محمد کاظم. (۱۳۷۸). *حاشیه مکاسب*، قم، چاپ دوازدهم، انتشارات اسماعیلیان.

Abstract

The Imams and Sunni jurists have accepted the principle of the freedom of women's employment, but the determination of the limits of Imamiyya jurisprudence and public jurisprudence has caused the practice to put the principle in jeopardy. According to Iran's civil code, a couple has the right to request a court to prohibit him from engaging in employment if the marriage of a woman is to be considered as a violation of his dignity or family affairs. The doctrine and judicial procedure in the implementation of this article act in conjunction with the harm of the wife. The broad interpretation of "dignity" and "family interest", The possibility of prohibiting the employment of a wife, despite the condition of a contract based on his employment, Executing a judgment whose outcome is the court's obligation to terminate the wife's employment relationship with third parties. And the imposition of damages resulting from the termination of the contractual relationship between the work and the wife, All of this is a loss to your wife. This paper examines the doctrine and judicial procedure in the interpretation of Article 1117 of the Civil Code and answers to the arguments presented in these two sources of law, examining the maintenance of the rights of the wife and preventing the entry of possible losses.

Keywords: Employment, Wife, Prohibition of Employment, Employment Conditions, Non-Employment Consequences.