

# حق زوج بر منع اشتغال زوجه

لیلا سادات اسدی \*

## چکیده

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. دکترین و رویه‌ی قضایی در اجرای این ماده به گونه‌ای عمل می‌کند 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 نتیجه‌ی آن تکلیف دادگاه به قطع رابطه‌ی استخدامی زوجه با اشخاص ثالث است و تحمیل خسارات ناشی از قطع رابطه‌ی قراردادی کار به زوجه، همگی زیان‌هایی هستند که متوجه زوجه می‌باشند. این نوشتار ضمن بررسی دکترین و رویه‌ی قضایی در تفسیر ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی و پاسخ به استدلال‌های ارائه شده در این دو منبع حقوقی، به ارائه‌ی راه‌کارهایی در جهت حفظ حقوق زوجه و جلوگیری از ورود زیان‌های احتمالی به وی می‌پردازد.

## کلید واژه

اشتغال، زوجه، نشوز، مصلحت خانواده، منع اشتغال، شرط ضمن عقد.

---

\*- استادیار دانشگاه امام صادق (ع) پردیس خواهران  
- تاریخ دریافت: ۹۰/۲/۳ تاریخ تصویب نهایی: ۹۰/۳/۲۴

## درآمد

بنا بر آموزه‌های دین مبین اسلام، اشتغال به عنوان یک حق برای همه‌ی افراد پذیرفته شده است.<sup>۱</sup> قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز در اصول متعدد به حقوق مساوی برای تمامی افراد تأکید کرده است. بند نهم از اصل سوم، رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه را برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی از وظایف دولت دانسته است و بند دوازدهم همین اصل، به منظور پی‌ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه، رفع محرومیت در زمینه‌های مختلف از جمله اشتغال را مد نظر قرار داده است. تأمین حقوق همه‌جانبه‌ی افراد از زن و مرد، ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون نیز موضوع بند چهاردهم این اصل است. اصل بیستم، همه‌ی افراد ملت اعم از زن و مرد را یکسان در حمایت قانون قرار داده و آنها را برخوردار از همه‌ی حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در چارچوب موازین اسلامی دانسته است؛ اصل بیست و هشتم نیز به هر کس حق داده شغلی را که بدان مایل است، برگزیند. با این وصف در قانون اساسی، منعی بر اشتغال دیده نمی‌شود. افزون بر این، قانون مذکور، به منع اعمال حق به عنوان وسیله‌ای برای اضرار به غیر تأکید کرده است.<sup>۲</sup>

در باب اشتغال زوجه، ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی به شوهر اختیار داده تا زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد، منع کند. این ماده صرف اشتغال زن را منوط به رضایت شوهر ندانسته، اما منطبق بودن شغل زوجه با «مصلحت خانواده» و «حیثیت زوجین» را ضروری به شمار آورده است.

۱- للرجال نصيب مما اكتسبوا و للنساء نصيب مما اكتسبن (نساء: ۳۲).

۲- اصل چهلم قانون اساسی: «هیچ کس نمی‌تواند اعمال حق خویش را وسیله‌ی اضرار به غیر یا تجاوز به منافع عمومی قرار دهد.»

## حق زوج بر منع اشتغال زوجه

ارجح بودن مصالح خانواده بر مصالح اعضای آن امری پذیرفته شده است، اما نحوه‌ی اجرای ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی و تفسیر رویه‌ی قضایی از آن با ورود ضرر شدید به زوجه همراه است. در این نوشتار، تفسیر این ماده در دکترین و رویه‌ی قضایی در وضعیت‌های مختلف بین زوجین حین عقد نکاح از جهت اشتراط یا عدم اشتراط اشتغال زوجه، رویکرد رویه‌ی قضایی در چنین دادخواست‌هایی از نظر تفسیر قیود وارد بر حق اشتغال زوجه و اعتباربخشی به شرط ضمن عقد نکاح یا عقد خارج لازم دیگر مبنی بر اشتغال زوجه، نوع حکم دادگاه از نظر اعلامی یا اجرایی بودن و تأثیر آن بر قرارداد کار زوجه بررسی می‌شود. همچنین نظریات مختلف در خصوص جبران خسارت ناشی از قرارداد کار زوجه با ثالث بحث و راهکارهایی در جهت اجرای ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی ارائه می‌شود.

### ۱) محدودیت تفسیر در حق اشتغال زوجه

دیدگاه غالب نویسندگان حقوق بر آن است که با توجه به ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی و قیودات آن، حق زوج در منع اشتغال زوجه، منوط به تنافی شغل زوجه با حیثیت زوجین و مصالح خانواده است (گرجی ۱۳۸۴: ۱۸۴). در مقام رفع تراحم حق اشتغال زوجه و حق زوج بر تمکین زوجه، چنین استدلال شده که قانون مدنی خروج زن از منزل را منوط به اخذ اذن نکرده و چون کار کردن امری متعارف است، اگر شوهر از دادن اذن مضایقه کند، از حق خود سوء استفاده کرده و اختیار او در اذن ساقط می‌شود (حیدرپور ۱۳۸۵: ۱۵۰).

ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی، جهات منع اشتغال زوجه را شامل تنافی شغل زوجه با حیثیت زوجین و مصالح خانوادگی دانسته است. این دو قید، حق اشتغال برای زوجه

را به رسمیت می‌شناسد؛ تفسیری که با اصل بیست و هشتم قانون اساسی منطبق است.<sup>۱</sup> از این رو، در تفسیر مصادیق منطبق بر این دو قید باید احتیاط کرد. این در حالی است که دکترین و رویه‌ی قضایی در تفسیر این دو استثناء، به گسترش آن تمایل دارد. نتیجه‌ی این تفسیر موسع، محدودیت بیشتر بر حق اشتغال زوجه است.

همچنین دکترین در تعیین مصلحت، مسئولیتی بیش از آنچه شرع و قانون برای زن در نظر گرفته، بر او بار کرده است. برای مثال، گفته شده است که گرفتاری‌های شغلی زوجه نباید مانع اداره‌ی خانه و نگاهداری و تربیت فرزندان باشد (کاتوزیان ۱۳۷۱: ۲۳۳). نظر دیگر، اداره‌ی امور خانواده را نیز به این جهات اضافه کرده است (صفایی و امامی ۱۳۸۵: ۱۲۵؛ گرجی ۱۳۸۴: ۱۹۱)، این در حالی است که قانون، حضانت فرزندان را - که شامل نگاهداری و تربیت آنها می‌شود - از تکالیف هر دو والد قرار داده است. همچنین اداره‌ی امور خانواده تکلیف هر دو طرف عقد نکاح است.<sup>۲</sup> حتی برخی برای مادر قائل به تکلیف در حضانت نشده، بلکه صرفاً برای وی قائل به حق حضانت‌اند (نجفی ۱۴۱۲: ج ۱، ص ۱۸۳؛ مکارم شیرازی، استفتائات: ج ۲، ص ۳۶۴). این نظر در رویه‌ی قضایی با تمسک به قید «اولویت» در ماده‌ی ۱۱۶۹<sup>۳</sup> نیز مطرح است.

۱- حق اشتغال در ماده‌ی ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر (۱۹۴۸ میلادی) و ماده‌ی ۶ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هم شناخته شده و با توجه به الحاق ایران به کنوانسیون فوق و اینکه طبق ماده‌ی ۹ قانون مدنی ایران، عهد و قراردادهایی که ایران به آن ملحق شده در حکم قانون داخلی است، باید گفت الزامات جمهوری اسلامی بر رعایت حق اشتغال افراد، چنین تفاسیر موسعی از قیود مندرج در ماده‌ی ۱۱۱۷ را نمی‌پذیرد.

۲- ماده‌ی ۱۱۰۴ قانون مدنی: «زوجین باید در تشیید مبانی خانواده و تربیت اولاد با یکدیگر معاضدت نمایند»  
۳- «برای حضانت و نگاهداری طفلی که والدین او جدا از یکدیگر زندگی می‌کنند، مادر تا هفت سالگی اولویت دارد...»

## ۲) شرط اشتغال حین عقد ازدواج

در بحث تأثیر شرط بنایی<sup>۱</sup> اشتغال زوجه یا شرط اشتغال مصرح در عقد نکاح یا عقد خارج لازم دیگر، بر حق زوج به ممانعت از اشتغال زوجه تفسیر دکترین و رویه‌ی قضایی به گونه‌ای است که به ضرر زوجه منتهی می‌شود. نوع دیگری از شرط، شرط تلویحی یا ضمنی است که در ایجاب و قبول به تصریح یا تلویح ذکر نمی‌شود، ولی به لحاظ انس جامعه وجود شرط معهود در عرف شناسایی می‌شود، به گونه‌ای که اگر عقدی به طور مطلق هم انشاء شود، وجود این شرط در آن عقد، در ذهن عرف انعکاس می‌یابد. به نظر می‌رسد اشتغال زوجه امر معهودی در عرف نیست تا آن را به صورت شرط ضمن عقد نکاح به شمار آورد، لذا به دو نوع دیگر شرط اشتغال می‌پردازیم.

### ۱-۲) شرط بنایی بر اشتغال

چنانچه زن حین ازدواج شاغل باشد و مرد بدون ایراد بر اشتغال وی، نکاح با او را بپذیرد، اشتغال زن را به طور ضمنی پذیرفته است. در این صورت برای حق مرد بر منع زوجه از اشتغال دو نظر حاکم است:

نظر اول و اکثریت، از ساقط نشدن حق مرد بر منع زوجه از اشتغال حکایت می‌کند. مطابق این نظر اگر مردی با دختر شاغلی ازدواج کند و پس از چندی دریابد که ادامه‌ی اشتغال به این شغل با مصالح خانوادگی منافات دارد، حق دارد منع او را از دادگاه تقاضا کند و رضایت شوهر نیز از اختیار قانونی او نمی‌کاهد. استدلال این گروه

۱ - شرط بنایی و تبانی: شرطی است که به هنگام ایجاب و قبول هرچند به اشاره نامی از آن برده نمی‌شود، لیکن پیش از عقد طرفین نسبت به آن توافق کرده و سپس عقد را با بنای ذهنی نسبت به آن واقع می‌سازند (شهیدی ۱۳۸۷: ۴۰ و ۴۱). عده‌ای اصطلاح شرط ضمنی را برای آن به کار برده‌اند (مدنی ۱۳۸۳: ۲۶۶).

آن است که منع زن، تنها حق مرد نیست که بتوان ادعا کرد با اعلام رضایت ساقط شده است، بلکه بقای این اختیار در زمره‌ی مسائل مربوط به نظم عمومی و اعمال آن در شمار تکالیف و مسئولیت‌های شوهر در اداره‌ی امور خانواده است (کاتوزیان ۱۳۷۱: ۲۳۵؛ امامی ۱۳۶۶: ج ۵، ص ۵۲۰).

عده‌ی دیگر برآنند که هرگاه حین ازدواج، زن شاغل بوده و عقد نکاح مبنی بر ادامه‌ی آن منعقد شده یا اشتغال ضمن عقد شرط شده باشد، زوج نمی‌تواند او را از ادامه‌ی شغل منع کند (محقق داماد ۱۳۶۷: ۳۱۶). نظر رویه‌ی قضایی مطابق دیدگاه اول است.<sup>۱</sup>

## ۲-۲) شرط تصریحی بر اشتغال

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: 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

۱- نظریه‌ی شماره‌ی ۱۳۶۱/۸/۲-۷/۲۹۹۷: «حکم ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی به طور عام و اطلاق این است که شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند. بنابراین در صورتی که شوهر قبل از ازدواج به وضع استخدامی زن آگاه بوده و با رضایت کامل بر این امر صیغه‌ی نکاح جاری شده باشد می‌تواند از اختیار قانونی خود استفاده کند...» همچنین نظریه‌ی شماره‌ی ۱۳۷۷/۲-۷/۱۵۵۸ «امکان منع زن از اشتغال را حتی در صورتی که شوهر اجازه‌ی اتخاذ شغلی را به صورت شرط ضمن عقد به او داده باشد میسر دانسته است» (معاونت حقوقی و توسعه‌ی قضایی قوه‌ی قضائیه ۱۳۸۸: ج ۱، ص ۸۱۳).

## حق زوج بر منع اشتغال زوجه

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<sup>۱</sup> 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.<sup>۲</sup> 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<sup>۳</sup> 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.<sup>۴</sup> 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 ماده‌ی ۱۰ قانون

۱- ماده‌ی ۲۳۲ قانون مدنی: «شروط مفصله ذیل باطل است، ولی مفسد عقد نیست: (۱) شرطی که انجام آن غیر مقدور باشد. (۲) شرطی که در آن نفع و فایده نباشد. (۳) شرطی که نامشروع باشد.»

- ماده‌ی ۲۳۳ قانون مدنی: «شروط مفصله ذیل باطل و موجب بطلان عقد است: (۱) شرط خلاف مقتضای عقد (۲) شرط مجهولی که جهل به آن موجب جهل به عوضین است.»

۲- آیت‌الله العظمی سیستانی می‌فرماید: «چنانچه ضمن عقد زن شرط کرده باشد که شوهر او را منع از کار نکند، شرط نافذ و صحیح است» (سایت حقوقی). آیت‌الله مکارم شیرازی می‌فرماید: «در صورتی که اشتغال زوجه در ضمن عقد لازمی مثل عقد ازدواج شرط شده باشد، زوج نمی‌تواند مانع اشتغال او شود...» (گنجینه‌ی آراء فقهی-قضایی، سوال ۵۷۶۰).

۳- در روابط بین زوجین، ریاست خانواده از خصایص شوهر است.

۴- وفق ماده ۹۵۹ قانون مدنی: «هیچ‌کس نمی‌تواند به طور کلی حق تمتع و یا حق اجرای تمام یا قسمتی از حقوق مدنی را از خود سلب کند.» مفهوم مخالف این ماده آن است که سلب حق به طور جزئی منعی ندارد.

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 دکترین 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 سخت‌گیری 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 به طور 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.

### ۳) تأثیر حکم دادگاه بر قرارداد کار زوجه

تعیین ماهیت حکم دادگاه بر ممنوعیت زوجه از اشتغال، نقش مهمی بر اثر حکم در خارج دارد. احکام از یک جهت به اعلامی و انشایی تقسیم می‌شوند؛ حکم اعلامی یا کشفی حکمی است که وضعیت حقوقی جدیدی را ایجاد نکرده، صرفاً وضعیت سابق را احراز و اعلام کرده و آثار حقوقی را در محدوده‌ی خواسته‌ی خواهان بر آن مترتب می‌گرداند (شمس ۱۳۸۷: ج ۲، ۲۱۷). در مقابل، حکم تأسیسی یا انشایی موجد حق است که با صدور آن وضعیت حقوقی جدیدی ایجاد می‌شود. حکم انشایی، انشای



## حق زوج بر منع اشتغال زوجه

حقی را از تاریخ صدور حکم بیان می‌کند (معاونت آموزش قوه قضائیه ۱۳۸۵: ۱۲۲) مانند حکم ورشکستگی تاجر. از دیگر سو در مقابل حکم اعلامی، حکم اجرایی قرار می‌گیرد و در این معنا، حکم اعلامی فاقد اقدامات اجرایی است و تأثیر آن بر محکوم علیه تحمیل اموری است که نتیجه‌ی تمکین نکردن از حکم است.

دکترین حقوق حکم دادگاه به منع اشتغال زوجه را واجد جنبه‌ی اجرایی می‌داند و معتقد به منع عملی زوجه از اشتغال است. در تبیین اثر اجرایی حکم منع اشتغال زوجه گفته شده است: چنانچه زن شغل غیر دولتی داشته و شغل وی در بخش خصوصی با تنظیم قرارداد موجودیت یافته باشد، با صدور حکم، تمام تعهدات مربوط به زن که به مناسبت حرفه‌ی خود بر عهده گرفته، ابطال می‌شود (کاتوزیان ۱۳۷۱: ۲۳۶).<sup>۱</sup> همچنین اگر به دلیل چگونگی شغل زن امکان منع عملی وی از اشتغال وجود نداشته باشد، برای مثال، موردی که زن با اموال خود به تجارت مشغول باشد، قرار دادن جریمه‌ی مستمر (روزانه یا ماهیانه) را وسیله‌ی اجبار زن بر منع اشتغال دانسته‌اند. این نظر با استناد به ماده‌ی ۷۲۹ قانون آیین دادرسی مدنی مصوب ۱۳۱۸<sup>۲</sup> و تبصره‌ی ماده‌ی ۴۷ قانون اجرای احکام مدنی مصوب ۱۳۵۶<sup>۳</sup> ارائه شده است که با توجه به تصویب قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی در سال ۱۳۷۹ و

۱- گفته شد نظر دیگری است که شوهر نمی‌تواند به استناد ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی، زن را از انجام دادن تعهدی که به وسیله‌ی عقد اجاره نموده، مانع شود؛ زیرا اجاره به درستی واقع شده و زناشویی مؤخر، تأثیری در اجاره‌ی مقدم ندارد و عقد سابق را متزلزل نمی‌گرداند. بنابراین، زوج نمی‌تواند حق ثابت مستأجر یا اجیر را مرتفع سازد. این نظر صرفاً حالتی را در نظر گرفته که عقد اجاره انسان بین زن و کارفرما پیش از عقد نکاح منعقد شده باشد.

۲- ماده ۷۲۹. در مواردی که موضوع تعهد عملی است که انجام آن جز به وسیله‌ی شخص متعهد ممکن نیست، دادگاه می‌تواند به درخواست متعهدله در حکم راجع به اصل دعوا یا پس از صدور حکم، مبلغی را معین نماید که اگر محکوم‌علیه مدلول قطعی را در آن مدت اجرا نکند، مبلغ مزبور را برای هر روز تأخیر به محکوم‌له بپردازد.

۳- در صورتی که انجام عمل توسط شخص دیگری ممکن نباشد مطابق ماده‌ی ۷۲۹ آیین دادرسی مدنی انجام خواهد شد.

سکوت قانون اخیر نسبت به این موضوع، باید قائل به نسخ آن شد. البته برخی با اعتقاد بر بقای حکم ماده‌ی ۷۲۹ قانون آئین دادرسی مدنی و تبصره‌ی ماده‌ی ۴۷ قانون اجرای احکام مدنی، به شوهر حق می‌دهند زیان‌های ناشی از این خودسری را بر مبنای «مسئولیت مدنی ناشی از تقصیر» از دادگاه بخواهد (همان: ۲۳۷).

ابطال قرارداد کار زوجه با ثالث و اقدام به قطع رابطه‌ی استخدامی زوجه توسط دادگاه، ماهیت اجرایی به رأی می‌دهد. ماده‌ی ۵ آیین‌نامه‌ی نحوه‌ی اجرای احکام و تصمیمات دادگاه خانواده مصوب ۱۳۵۴ - که رؤسا، مدیران، مسئولین سازمان‌ها و مؤسسات عمومی و خصوصی و کارفرمایان را به اجرای تصمیم دادگاه در مورد منع اشتغال زوج یا زوجه مکلف کرده - مؤید ماهیت اجرایی حکم دادگاه بر منع اشتغال زوجه است.

با فرض اعلامی بودن حکم فوق به محض قطعیت حکم اگر زن به اشتغال ادامه دهد، ناشزه محسوب شده و نتایج مترتب بر نشوز - مانند عدم استحقاق بر نفقه<sup>۱</sup>، جواز صدور اذن بر ازدواج مجدد زوج<sup>۲</sup> و عدم شمول حکم تبصره‌ی ماده‌ی ۶ ماده واحده‌ی قانون اصلاح مقررات طلاق در خصوص حق زن بر اجرت‌المثل ایام زناشویی حین طلاق<sup>۳</sup> به درخواست زوج - بر او بار می‌شود. این نظر به دلایل زیر مناسب‌تر است:

---

۱- «هرگاه زن بدون مانع مشروع از ادای وظایف زوجیت امتناع کند، مستحق نفقه خواهد بود».

۲- ماده‌ی ۱۶ قانون حمایت از خانواده. مرد نمی‌تواند با داشتن زن، همسر دوم اختیار کند مگر در موارد زیر:

۳- عدم تمکین زن از شوهر.

۳- پس از طلاق در صورت درخواست زوجه مبنی بر مطالبه‌ی حق‌الزحمه‌ی کارهایی که شرعاً به عهده‌ی وی نبوده است دادگاه بدو از طریق تصالح نسبت به تأمین خواسته‌ی زوجه اقدام می‌نماید و در صورت عدم امکان تصالح، چنانچه ضمن عقد یا عقد خارج لازم، در خصوص امور مالی شرطی شده باشد طبق آن عمل می‌شود، در غیر این صورت هرگاه طلاق به درخواست زوجه نباشد و نیز تقاضای طلاق ناشی از تخلف زن از وظایف همسری یا سوء اخلاق و رفتار وی نباشد، به ترتیب زیر عمل می‌شود: الف) چنانچه زوجه کارهایی را که شرعاً به عهده‌ی وی نبوده، به دستور زوج و با قصد عدم تبرع انجام داده باشد و برای دادگاه نیز ثابت شود، دادگاه اجرت‌المثل کارهای انجام گرفته را محاسبه و به پرداخت آن حکم می‌کند.

## حق زوج بر منع اشتغال زوجه

الف - ماده‌ی ۵ آیین‌نامه‌ی نحوه‌ی اجرای احکام و تصمیمات دادگاه خانواده، بر ماده‌ی ۱۸ قانون حمایت از خانواده استوار است که بنا بر نظر اکثریت، بسیاری از مواد آن منسوخ شده و اجرایی نیست.<sup>۱</sup> از سوی دیگر آیین‌نامه صرفاً توضیح دهنده‌ی قانون است و مطابق اصل ۱۷۰ قانون اساسی قضات مکلف‌اند از اجرای تصویب‌نامه‌ها و آیین‌نامه‌هایی که مخالف با قوانین و مقررات اسلامی یا خارج از حدود اختیارات قوه‌ی مجریه است خودداری کنند. آیین‌نامه‌ی مذکور نیز که مصوب هیئت وزیران است، با قوانین استخدامی و کار که جهات قطع رابطه‌ی استخدامی یا کارگری و کارفرمایی و نیز جهات بطلان یا عدم نفوذ قراردادها را مشخص کرده است، منافات دارد.

ب - رویه‌ی قضایی در اجرای حکم الزام زوجه به تمکین، بر اعلامی بودن حکم استوار است.<sup>۲</sup> بدین ترتیب از تاریخ قطعیت حکم، زوجه ناشزه محسوب شده، از حق نفقه محروم مانده و چنین نشوزی مجوز مرد در اخذ اذن بر ازدواج مجدد از دادگاه است. از آنجا که استنکاف زوجه از اجرای حکم دادگاه از مصادیق نشوز است، باید آن را همانند حکم الزام به تمکین اعلامی دانست. بنابراین همان گونه که در اجرای حکم الزام به تمکین، زوجه را به قهر و عنف به منزل زوج نمی‌آورند، در اینجا نیز

۱- نگاهی به مجموعه‌ی قوانین منتشر شده از سوی مراجع معتبر مانند معاونت حقوقی قوه‌ی قضائیه یا اداره‌ی تنقیح قوانین ریاست جمهوری، که هر یک به زعم خود موادی از قانون حمایت از خانواده را با عقیده به منسوخ بودن درج نکرده‌اند، مؤید این نظر است. به عنوان مثال، مجموعه تنقیح‌شده‌ی قوانین و مقررات حقوقی تدوین شده توسط معاونت حقوقی قوه‌ی قضائیه، صرفاً هشت ماده و چهار تبصره از مواد این قانون را درج کرده و در مقابل مجموعه قوانین منتشره توسط ریاست جمهوری پنج ماده و سه تبصره از دیگر مواد را آورده است (معاونت حقوقی و توسعه قضایی قوه‌ی قضائیه، همان: ج ۱؛ معاونت پژوهش و تدوین و تنقیح قوانین و مقررات ریاست جمهوری، قوانین و مقررات خانواده، تهران، اداره تنقیح قوانین و مقررات ریاست جمهوری، ۱۳۸۲).

۲- نظریه‌ی مشورتی شماره‌ی ۷/۹۵۰ مورخ ۱۳۶۷/۴/۳۰ (شهری و خرازی ۱۳۸۰: ۹۰؛ تعالی خانواده، ۱۳۸۴: ص ۲۵). البته نظر مخالف هم وجود دارد. قضات قم در نشست قضایی دادگستری قم، حکم تمکین را اجرایی دانسته و الزام زوجه به تمکین را پذیرفته‌اند، اما در ادامه قبول کرده‌اند که در عمل حتی با صدور اجرائیه نیز نمی‌توان زوجه را به زور وادار به تمکین کرد (معاونت آموزش قوه‌ی قضائیه، ۱۳۸۷: ۳۳۸).

نباید زوجه را به قهر از ادامه‌ی اشتغال منع کرد.

ج - اعلامی دانستن حکم از تضييع حقوق افراد ثالثی که با زوجه قرارداد کار منعقد کرده‌اند، پیشگیری می‌کند. در این صورت صرفاً زوجه متحمل آثار و نتایج حکم دادگاه می‌شود.

د - اعلامی دانستن حکم ممانعت از اشتغال، در برخی موارد از اجرا نشدن حکم جلوگیری می‌کند. بدین ترتیب که گاه منع زن از اشتغال میسر نیست، مانند اشتغال زن به تجارت یا مشاغل آزاد. چنان‌که بیان شد، در این موارد طبق نظری راه‌کار منع زوجه از اشتغال، محکومیت وی به خسارت تخلف است؛ یعنی زوجه به ازای هر روز تخلف از حکم دادگاه محکوم به پرداخت مبلغی به عنوان خسارت می‌شود - صرف نظر از اختلاف در نسخ یا عدم نسخ ماده‌ی ۷۲۹ قانون آیین دادرسی مدنی مصوب ۱۳۱۸ این نظر تکلیف مالایطاق بر زوجه بار می‌کند - در این صورت زوجه بین دو تکلیف و دو خسارت متحیر و سرگردان است؛ از یک سو، جبران خسارت طرف قرارداد خود در صورت تمکین از خواسته‌ی شوهر و رها ساختن منبع درآمد خود و از دیگر سو، پرداخت خسارت روزانه به شوهر از بابت حفظ شغل.

ه) اعلامی دانستن حکم، منطبق با موازین انسانی و حقوق بشری مندرج در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و اسناد بین‌المللی است که آزادی زن را به عنوان یک انسان در انتخاب صلاح خویش محدود نمی‌سازد و نیز مانع ورود ضرر معنوی به زن می‌شود. با این وصف زن مخیر است یکی از دو گزینه‌ی شغل یا زندگی مشترک را برگزیند و مرد به عنوان محکوم‌له نیز از مواهب این انتخاب (رفع مسئولیت پرداخت نفقه به زن، حق ازدواج مجدد و حق طلاق زن بدون پرداخت اجرت‌المثل و یا تملیک تا نصف دارایی خود در صورت وجود شرط ضمن عقد بر این مبنا) بهره‌مند می‌شود.

## حق زوج بر منع اشتغال زوجه

توجه به این نکته ضروری است که منع عملی زن از شغل در اکثریت قریب به اتفاق موارد به معنای بازگشت زن به زندگی زناشویی نیست، زیرا قهر و غلبه در کانون خانواده - که کانون عشق و عاطفه است - جایگاهی ندارد.

و- خانواده به عنوان حریم خصوصی از بعد فیزیکی، اطلاعاتی و ارتباطاتی پذیرفته شده است. ورود به حوزه‌ی خصوصی خانواده، باید با احتیاط و با توجه به شرایط دخالت از جمله حداقلی بودن آن و ضرورت دخالت باشد (اسدی ۱۳۹۰: ۶۷-۵۵). رسیدگی محاکم خانواده به مجموعه‌ای از دعاوی زوجین مانند مهریه، جهیزیه، حضانت و ملاقات فرزندان، منع اشتغال، الزام به تمکین و در نهایت طلاق نشانگر آن است که این دخالت در جهت تحکیم خانواده نخواهد بود. در اکثر موارد، حین بروز اختلافات و پس از تشکیل پرونده‌های متعدد، هنگامی که زن و مرد جدای از یکدیگر زندگی می‌کنند، مرد از دعوی منع اشتغال به عنوان اهرم فشاری علیه زن استفاده کرده و به این وسیله در وضعیت معیشت زن اختلال جدی ایجاد می‌کند.

## ۴) مسئولیت زوجه در مقابل ثالث در قرارداد کار

به منظور بررسی جبران خسارت ناشی از انحلال قرارداد کار زوجه با ثالث، باید اثر حکم دادگاه بر قرارداد کار زوجه بررسی شود. در بیان اثر حکم منع اشتغال بر قرارداد کاری بین زوجه و ثالث، برخی قائل به ابطال شده‌اند. ابطال با بطلان و فسخ متفاوت است. عقد قابل فسخ را عقدی نافذ دانسته‌اند که در ارکان آن کمبود و عیب دیده نمی‌شود، منتها به دلیل ضرر ناروایی که لزوم آن به بار می‌آورد یا به حکم تراضی دو طرف، برای یکی از آنها یا هر دو یا شخص ثالث خیار فسخ به وجود می‌آید و به استناد این حق می‌توان عقد را منحل کرد، اما عقد قابل ابطال عقدی است که از آغاز

انعقاد به وسیله‌ی اشخاص مورد حمایت قانون‌گذار قابل حذف است و آن را در شمار عقود باطل که بطلان آن نسبی است، آورده‌اند (کاتوزیان ۱۳۸۸: ج ۲، ص ۳۳۰). همچنین گفته شده عقد قابل ابطال یا عقد دارای وصف بطلان نسبی، عقدی است که نسبت به یک طرف صحیح و نسبت به طرف دیگر باطل یا قابل ابطال است و آن کسی که عقد نسبت به او باطل است، می‌تواند از مقام ذی‌صلاح قضایی بخواهد عقد را باطل اعلام یا قبول کند (نوبین ۱۳۸۴: ۱۴۵).

در خصوص سرنوشت عقد قابل ابطال و تفاوت آن با عقد غیر نافذ گفته شده عقد قابل ابطال پیش از تنفیذ نیز نفوذ حقوقی دارد و حکم دادگاه یا اعلام ذی‌نفع آن را باطل می‌کند (همان)، اما با ابطال، تمام قرارداد صحیح از عالم اعتبار محو می‌شود و آثار حقوقی آن از بین می‌رود (شهیدی ۱۳۸۳: ۵۲).

موارد قابلیت ابطال که از آن به بطلان نسبی نیز یاد شده شامل اشتباه، تدلیس، اکراه، عدم اهلیت معامله‌کننده و بطلان ناشی از ضرر است.<sup>۱</sup> نظر دیگر آنکه بطلان نسبی عمدتاً از حدوث اشتباه در عقد به وجود می‌آید. مانند ماده‌ی ۳۵۳ قانون مدنی<sup>۲</sup> و گفته شده است در بطلان نسبی، عقد نسبت به یک طرف صحیح و نسبت به طرف دیگر باطل یا قابل ابطال است و کسی که عقد نسبت به او باطل است، می‌تواند از مقام ذی‌صلاح قضایی بخواهد که عقد را باطل اعلام نماید یا قبول کند (نوبین: همان). این نظر با عنایت به تعریف بطلان نسبی جای بحث دارد. چنانچه بطلان نسبی شامل موارد ضرر فرض شود، می‌توان گفت به جهت تعارض شغل زوجه با مصلحت

۱- در خصوص بطلان ناشی از ضرر به ماده‌ی ۱۶۷۴ قانون مدنی فرانسه اشاره شده که طبق آن اگر فروشنده مال غیرمنقول بیش از هفت دوازدهم قیمت مبیع متضرر شود، می‌تواند اعلام انحلال عقد را از دادگاه درخواست کند (شهیدی ۱۳۸۳: ۶۳).

۲- ماده ۳۵۳ قانون مدنی: «هرگاه چیز معین به عنوان جنس خاصی فروخته شود و در واقع از آن جنس نباشد بیع باطل است و اگر بعضی از آن از غیر جنس باشد نسبت به آن بعض باطل است و نسبت به مابقی مشتری حق فسخ دارد.»

## حق زوج بر منع اشتغال زوجه

خانواده در موضوع این نوشتار نیز مصادیق ضرر محرز است و دادگاه می‌تواند حکم به ابطال قرارداد کاری زوجه دهد، اما طبق نظر دیگر - که بطلان نسبی را به جهت دیگر ممکن دانسته - ابطال قرارداد کار زوجه با حکم دادگاه ممکن نیست. از دیگر سو، با عنایت به اینکه در بطلان نسبی عقد، طرف قرارداد باید صدور حکم به ابطال را از دادگاه بخواهد و در ما نحن فیه، زوج بدون اینکه از اطراف قرارداد باشد، چنین درخواستی را از دادگاه می‌کند، در امکان قابل ابطال بودن قرارداد کاری زوجه خدشه وارد می‌شود. نظر دیگر بر آن است که در حقوق ایران حکم بطلان نسبی عقد وجود ندارد و عقد می‌تواند صحیح نافذ، صحیح غیر نافذ، باطل یا قابل فسخ باشد (شهیدی ۱۳۸۳: ۷۱)<sup>۱</sup>، که این وضعیت‌های حقوقی با بطلان نسبی متفاوت است. این نظر اتقان بیشتری دارد. همچنین در تفکیک بطلان مطلق و نسبی گفته‌اند: در بطلان مطلق یکی از ارکان عقد شامل رضا، موضوع، سبب و شکل (در عقود شکلی) موجود نیست، اما در بطلان نسبی رضا از شخص فاقد اهلیت کامل صادر می‌شود یا رضا به واسطه‌ی اشتباه، تدلیس یا اکراه باطل است و عقد باطل نسبی با اجازه یا رد طرفی که دچار اشتباه شده یا ولی فرد فاقد اهلیت، از حالت بطلان نسبی خارج می‌شود. این جهات در قرارداد کاری بین زوجه و ثالث موجود نیست، زیرا زوجه اهلیت انعقاد قرارداد دارد و تکلیف وی به احترام به خانواده و سعی در تحکیم آن خدشه‌ای به اهلیت وی وارد نمی‌کند. از دیگر سو، در صورت قائل به قابل ابطال بودن عقد، اجازه یا رد عقد قابل ابطال، صرفاً از سوی طرف قرارداد که دچار اشتباه شده، ممکن است. اجازه‌ی ولی در عقد انجام شده توسط صغیر ممیز، قابل مقایسه با وضعیت زوج و زوجه نیست. بنابراین قابل ابطال دانستن قرارداد کاری زوجه با اصول کلی قرارداد منطبق

۱- در تعبیر دیگر آورده شده است: «در حقوق ایران نه طبق قانون و نه به اراده‌ی طرفین، عقد صحیح به عقد باطل مبدل نمی‌شود» (شهیدی ۱۳۸۳: ۷۶).

نبوده و اثر حکم دادگاه به منع زوجه در اشتغال را باید در ایجاد الزامی برای زوجه دانست (السنهوری ۱۳۸۲: ۳۴۰).

صرف نظر از نوع شغل زوجه در صورت منع وی از اشتغال، ممکن است به زوجه یا ثالث ضررهایی وارد شود. برای مثال، زوجه که تعهد خدمت به یک سازمان دولتی دارد، با منفک شدن از شغل مجبور به پرداخت ما به ازاء مالی تعهد خود است یا اگر زوجه قرارداد کار با ثالث (اعم از شخص حقیقی یا حقوقی، دولتی، عمومی یا غیردولتی) منعقد کرده است و در اثر باطل شدن قرارداد (در صورت قائل بودن به ابطال آن با حکم دادگاه به منع اشتغال) یا عدم اجرای آن، خساراتی بر ثالث وارد شود، طبق قاعده‌ی لاضرر جبران آن ضروری است. توجه به این نکته لازم است که نظر غالب بر آن است که حکم موضوع ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی شامل مشاغلی که زوجه پیش از نکاح داشته است، نیز می‌شود.

نظری که قائل به ابطال تعهدات حرفه‌ای و شغلی زوجه بر اثر حکم دادگاه به منع اشتغال است، مسئولیت جبران خسارات وارد بر اشخاص ثالث را متوجه زن کرده است (کاتوزیان ۱۳۷۱: ۲۳۶). بنا بر این نظر تصمیم مرد و تأیید دادگاه در حکم قوه‌ی قاهره نیست تا زن را طبق مواد ۲۲۷ و ۲۲۹ قانون مدنی<sup>۱</sup> از پرداخت خسارت انجام ندادن تعهد معاف کند، بلکه مانعی که او را از ایفای تعهد بازداشته، بنا به خواسته‌ی او و ناشی از وضعی است که بر اثر عقد نکاح پیدا کرده است. این استدلال درباره‌ی قراردادهای منعقد شده توسط زن با دیگری پیش از عقد نکاح جایگاه دارد، اما در مورد اشتغال زن پس از عقد نکاح که با رضایت مرد یا حق ناشی از شرط ضمن

۱- ماده ۲۲۷. متخلف از انجام تعهد وقتی محکوم به تأدیه خسارت می‌شود که نتواند ثابت نماید که عدم انجام به واسطه علت خارجی بوده است که نمی‌توان مربوط به او نمود.  
- ماده ۲۲۹. اگر متعهد به واسطه حادثه که رفع آن خارج از حیطه‌ی اقتدار اوست، نتواند از عهده‌ی تعهد خود برآید محکوم به تأدیه خسارت نخواهد بود.



## حق زوج بر منع اشتغال زوجه

عقد ایجاد شده سازگار نیست، زیرا زوجه پس از انعقاد قرارداد اقدامی صورت نداده است که به عنوان علت انجام ندادن تعهد مطرح شود. از دیگر سو، در حالت نخست نیز ازدواج با دیگری را نمی‌توان علت مستقیم ابطال قرارداد کار به شمار آورد، بلکه علت مستقیم که طبق ماده‌ی ۲۲۷ قانون مدنی به عنوان علت خارجی متصور است، درخواست مرد بر منع اشتغال زن و صدور حکم از ناحیه‌ی دادگاه است که زن در آن دخالت و اختیاری ندارد. به نظر می‌رسد اصطلاح «علت خارجی» در ماده‌ی ۲۲۷ قانون مدنی جدای از مفهوم «قوه‌ی قاهره» یا «فورس ماژور» مندرج در ماده‌ی ۲۲۹ همین قانون است.<sup>۱</sup> صدور حکم منع اشتغال قوه‌ی قاهره نیست، اما علت خارجی است که مربوط به زن نمی‌شود و نمی‌توان زن را مقصر و متخلف از قرارداد دانست. در حالی که شرط اصلی برای جبران خسارت ناشی از انجام ندادن تعهد قراردادی، تخلف و تقصیر است. همچنین طبق ماده‌ی ۵۲۰ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی مصوب ۱۳۷۹<sup>۲</sup> شرط مسئولیت برای جبران خسارت به جانی‌واردن تعهد ناشی از عقد توسط متعهد است. مقید کردن زن به پذیرفتن این خطر که هر زمان مرد بخواهد می‌تواند از دادگاه درخواست منع اشتغال و ابطال قرارداد وی را نماید، موجب ضرر معنوی است که وی را در عرصه‌ی تجارت محدود می‌سازد. نتیجه‌ی این نظر که اگر زنی به حکم دادگاه از اشتغال ممنوع شده و با ابطال قرارداد کاری منبع درآمد خود را از دست داده، مسئول جبران خسارت ناشی از ابطال قرارداد باشد، قرار دادن زن در وضعیت عسرو حرج است که آثار ناشی از آن ثالث را هم در برمی‌گیرد. به همین جهت، اشخاص تمایلی به انعقاد قرارداد کاری با

۱- البته فورس ماژور می‌تواند مصداقی از علت خارجی باشد.

۲- در خصوص مطالبه‌ی خسارات وارده خواهان باید این جهت را ثابت نماید که زیان وارده بلاواسطه ناشی از عدم انجام تعهد یا تأخیر آن و یا عدم تسلیم خواسته بوده است. در غیر این صورت دادگاه دعوی مطالبه خسارت را رد خواهد کرد.

زنان نخواهند داشت، چون هر آینه خطر ابطال آن می‌رود و آنها با خواننده‌ای روبه‌رو می‌شوند که به لحاظ از دست دادن شغل خود اغلب در وضعیت اعسار به سر برده و توانایی جبران خسارت را نخواهد داشت. این امر به ویژه با وجود ماده‌ی ۲ قانون نحوه‌ی اجرای محکومیت‌های مالی، موجبات اضرار بیشتر زوجه را فراهم می‌آورد؛ چه آنکه همواره امکان بازداشت زوجه تا زمان پرداخت بدهی‌اش فراهم است مگر آنکه با شرایطی بتواند اعسار خود را به اثبات برساند. حتی اثبات چنین امری هم نمی‌تواند اضرار وی را منتفی سازد، زیرا در هر حال تکلیف وی به پرداخت محکوم‌به همچنان به قوت خود باقی است. در بازداشت ماندن زن ضرری جبران‌ناپذیر را بر وی که تقصیری متوجه او نیست، بار می‌کند. همچنین در لسان حقوق‌دانان، تعریف مسئولیت با تکلیف به اجرای قرارداد همراه است و ملازمه دارد، نه با عدم آن (کاتوزیان ۱۳۸۷: ۱۳۲). در این بحث، زوجه برای اجرای مفاد قرارداد آمادگی دارد، اما با حکم دادگاه از ایفای تعهد منع شده است یا آنکه با پذیرش این نظر که اثر حکم دادگاه بر منع اشتغال زوجه ابطال قرارداد است، دیگر قراردادی باقی نمانده تا اجرا شود.

بنا بر نظر دیگر امکان ابطال قراردادی که به صحت منعقد شده، وجود ندارد و زنی که به رغم حکم دادگاه بر ممنوعیت از اشتغال، شغل خود را رها نمی‌کند و به اجرای تعهدات با کارفرما ادامه می‌دهد، ناشزه به شمار می‌رود (لطفی ۱۳۸۸: ۲۸۲). با این وصف اثر اعلامی یا اجرایی دانستن حکم منع اشتغال در بحث جبران خسارت روشن می‌شود. این نظر با برخی فتاوای معاصر هم‌خوانی داشته و جبران ضرر را به

عهده‌ی مرد دانسته است.<sup>۱</sup>

## نتیجه‌گیری

اجرای مطلوب حکم مندرج در ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی که منطبق با هدف اصلی قانون‌گذار یعنی تحکیم نهاد خانواده است، آثار مثبت به جای می‌گذارد، اما چگونگی تفسیر این ماده، نحوه‌ی اجرا و آثاری که دکترین و رویه‌ی قضایی بر آن قائل شده، موجبات اضرار زوجه را فراهم می‌آورد.

تفسیر موسع از مصلحت خانواده و حیثیت زوجین در دکترین و رویه‌ی قضایی، اجرایی دانستن حکم دادگاه بر منع اشتغال زوجه که با قطع رابطه‌ی استخدامی زوجه با سازمان مربوطه یا ابطال قرارداد کار همراه است و تحمیل جبران خسارت ناشی از ابطال قرارداد کار بر زوجه، همگی اضرار مادی و معنوی زوجه را موجب می‌شود. در اکثریت موارد زوج هنگام جریان دعاوی متعدد خانوادگی بین آنها دادخواست منع اشتغال را به عنوان اهرم فشاری بر زوجه با هدف انصراف وی از مطالبه‌ی حقوق قانونی‌اش تقدیم دادگاه می‌کند. همچنین قطع رابطه‌ی کاری زوجه با حق اشتغال وی به عنوان یکی از حقوق شناخته شده در قانون اساسی و اسناد حقوق بشری منافات دارد و ضمن به خطر انداختن امنیت شغلی زن، اشخاص ثالث را از انعقاد قرارداد کاری با وی منصرف می‌سازد. تلقی منفی عرف از انعقاد قرارداد با زنان، بی‌ارتباط با

---

۱- آیت‌الله مکارم شیرازی در این خصوص معتقدند: «شوهر باید خسارت‌ها را جبران کند. همچنین در خصوص جبران خسارت زوجه نیز قائل‌اند که اگر زوجه با موافقت شوهر قرارداد (کار) را امضا کرده و سپس با مخالفت شوهر مجبور به ترک کار شود، زوج مسئول جبران خسارت زوجه است». همچنین آیت‌الله شبیری زنجانی می‌فرمایند: «زوج می‌تواند مانع ادامه‌ی کار همسرش شود، حتی پس از آنکه به همسرش اجازه داده است؛ آری اگر منع موجب وارد آمدن خسارت به زوجه شود، جبران آن واجب خواهد بود». آیت‌الله مکارم شیرازی نیز فرموده‌اند: «هرگاه زن قراردادی با اجازه‌ی شوهر نسبت به مدتی بسته است، آن قرارداد لازم‌الاجراست و شوهر حق ممانعت از آن را ندارد و اگر قراردادی دارد و می‌تواند استعفا بدهد، باید استعفا دهد، اما اگر خسارتی از این جهت به زن برسد، شوهر باید خسارت را جبران کند» (هدایت‌نیا، همان).

چنین تفاسیری نبوده و این تلقی همواره زنان را در موقعیت کاری ضعیف‌تری قرار داده است.

تحمیل جبران خسارت ناشی از تعهدات کاری به زوجه - که در جهت مصالح خانواده از اشتغال محروم شده است - ضرری مضاعف است، چه آنکه وی منبع درآمد خود را از دست داده است. لذا پیشنهاد می‌شود:

۱- اصطلاح «مصلحت خانواده» با توجه به تکالیف شرعی و قانونی زوجه در خانواده تفسیر شود؛

۲- عبارت «حیثیت زوج» با توجه به اهمیت و احترام مشاغل مورد نیاز جامعه که فاقد وصف مجرمانه است، تفسیر شود؛

۳- حکم منع اشتغال همانند حکم الزام زوجه به تمکین از احکام اعلامی شناخته شود که ضمانت اجرای آن، بار کردن آثار نشوز بر زوجه است. بدین ترتیب زوجه می‌تواند شغل خود را به همراه تحمیل آثار نشوز بر خود انتخاب کند یا آنکه با تمکین از حکم دادگاه و ترک اشتغال خود را از تبعات نشوز در امان دارد. به این ترتیب ابطال قرارداد کار از آثار حکم دادگاه به منع اشتغال نیست و این تفسیر با قواعد عمومی قراردادها مطابقت دارد؛

۴- 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؛

۵- در صورت اصلاح رویه‌ی قضایی در موارد پیش گفته، 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،

## حق زوج بر منع اشتغال زوجه

اما برای حمایت از زنی که در جهت حفظ خانواده به حکم دادگاه تسلیم شده، و با عنایت به فتاوی‌های فقهای عظام پذیرش جبران خسارت بر زوج از باب قاعده‌ی «من له الغنم فعلیه الغرم»، ارجح است.

## منابع

- ◀ اسدی، لیلا سادات ۱۳۹۰. حقوق کیفری خانواده، تهران، دانشگاه امام صادق(ع) واحد پردیس خواهران.
- ◀ امامی، سید حسن ۱۳۶۶. حقوق مدنی، تهران، اسلامیه، ج ۲ و ۵.
- ◀ جابری عربلو، محسن ۱۳۶۲. فرهنگ اصطلاحات فقه اسلامی، تهران، سپهر.
- ◀ حلی، شیخ جعفر بن شیخ حسن (محقق) ۱۳۶۴. شرایع الاسلام، ترجمه‌ی ابوالقاسم بن احمد یزدی، تهران، دانشگاه تهران، ج ۱.
- ◀ حیدرپور، البرز ۱۳۸۵. حقوق خانواده- انعقاد ازدواج دائم- آثار و انحلال آن، تهران، مه‌زیار.
- ◀ السنهوری، عبدالرزاق احمد ۱۳۸۲. الوسیط فی شرح القانون المدنی الحدید، ترجمه‌ی محمد حسین دانش کیا و سید مهدی دادم‌ری، قم، دانشگاه قم.
- ◀ شمس، عبدالله ۱۳۸۷. آیین دادرسی مدنی، تهران، دراک، ج ۲.
- ◀ شهیدی، مهدی ۱۳۸۳. اصول قراردادهای و تعهدات، تهران، مجد، ج ۲.
- ◀ \_\_\_\_\_ ۱۳۸۸. حقوق مدنی (۳)- تعهدات، تهران، مجد.
- ◀ \_\_\_\_\_ ۱۳۸۷. حقوق مدنی (۴)- شروط ضمن عقد، تهران، مجد.
- ◀ صفایی، سید حسین و اسدالله امامی ۱۳۸۵. مختصر حقوق خانواده، تهران، میزان.

فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان

- ◀ عمید، حسن ۱۳۶۲. فرهنگ فارسی عمید، تهران، ابن سینا.
- ◀ کاتوزیان، ناصر ۱۳۷۱. حقوق مدنی، تهران، شرکت انتشار و بهمن برنا، ج ۱.
- ◀ \_\_\_\_\_ ۱۳۸۸. قواعد عمومی قراردادها، تهران، شرکت سهامی انتشار، ج ۲.
- ◀ \_\_\_\_\_ ۱۳۸۷. کلیات حقوق، نظریه عمومی، تهران، شرکت سهامی انتشار.
- ◀ گرجی، ابوالقاسم ۱۳۸۴. بررسی تطبیقی حقوق خانواده، تهران، دانشگاه تهران.
- ◀ لطفی، اسدالله ۱۳۸۸. حقوق خانواده، تهران، خرسندی، ج ۱.
- ◀ مجتمع قضایی خانواده یک تهران، «بررسی حکم تمکین از حیث اعلامی یا اجرایی بودن»، تعالی خانواده، ش ۱۱، (شهریور ۱۳۸۴).
- ◀ محقق داماد، سید مصطفی ۱۳۶۷. بررسی فقهی - حقوقی خانواده، علوم اسلامی. تهران
- ◀ مدنی، سید جلال الدین ۱۳۷۰. حقوق اساسی و نهادهای سیاسی جمهوری اسلامی ایران، تهران، همراه.
- ◀ \_\_\_\_\_ ۱۳۸۳. حقوق مدنی (۳) - شرایط ضمن عقد، تهران، پایدار.
- ◀ معاونت آموزش قوه قضائیه ۱۳۸۵. راهنمای رسیدگی عملی در شوراهای حل اختلاف، قم، قضا.
- ◀ \_\_\_\_\_ ۱۳۸۷. مجموعه نشست‌های قضایی - مسایل قانون مدنی، جاودانه، تهران
- ◀ معاونت پژوهش، تدوین و تنقیح قوانین و مقررات ریاست جمهوری ۱۳۸۲. قوانین و مقررات خانواده، تهران، ریاست جمهوری.
- ◀ معاونت حقوقی و توسعه قضایی قوه قضائیه ۱۳۸۴. مجموعه تنقیح شده قوانین و مقررات حقوقی، تهران، روزنامه رسمی، ج ۱.
- ◀ مکارم شیرازی، استفتانات، ج ۲.
- ◀ نجفی، شیخ محمد حسن ۱۴۱۲ق. جواهرالکلام، بیروت، موسسه المرتضی العالمیه.

- ◀ نوین، پرویز ۱۳۸۴. *انعقاد و انحلال قراردادها*، تهران، تدریس.
- ◀ وفادار، علی ۱۳۸۰. *حقوق خانواده- حقوق مدنی ۵*، تهران، وفادار.
- ◀ هدایت نیا، فرج الله. «اشتغال زنان و مصلحت خانواده در قانون مدنی»، *مطالعات راهبردی زنان*، ش ۲۴ (زمستان ۱۳۸۵).