

بررسی تأثیر واحکام شرط اشتغال زوجه

— وجیهه شعربا فیان^۱

— چکیده: یکی از مهم‌ترین مسائلی که مربوط به حقوق خانواده بوده است و ممکن است باعث بروز اختلافاتی شود، مسئله‌ی مربوط به اشتغال زوجه است. اشتغال زوجه گاهی ممکن است با ایفای نقش همسری وی در تراحم بوده و بنابراین اختلافات و تنش‌هایی را در خانواده فراهم سازد. لذا با توجه به اهمیت خانواده در اسلام و قانون و هم اهمیت آزادی اشتغال برای افراد در آموزه‌های اسلام و قوانین، ارائه‌ی راهکارهای مناسب توسط حقوق‌دانان جهت پیش‌روی به سمت خانواده‌هایی اخلاق‌محور و قانین‌محور، لازم و ضروری به نظر می‌رسد. فقه اسلام و حقوق ایران به وضوح حق اشتغال را برای زوجه در نظر گرفته است. با توجه به ماده‌ی ۱۱۷ قانون مدنی، شوهر می‌تواند تنها اگر شغل زوجه، با مواردی مانند حیثیات زوجین یا مصالح خانوادگی در تنافی باشد، زوجه را از اشتغال (با رأی قاضی صالح) منع کند.

در این مقاله سعی شده است تا با روشی توصیفی-تحلیلی با اثبات این آزادی و حق برای زوجه، چگونگی و حدود مخالفت زوج با حق زوجه بیان گشته و نهایتاً به این نتیجه می‌رسد که با توجه به اصل آزادی اشتغال برای افراد، امکان مخالفت زوج باید به حداقل رسیده و تنها در شرایط ویژه‌ای با تحدیدهای فراوان، اعمال شود. لذا راهکارهایی نیز همانند شرط اشتغال زوجه در ضمن عقد لازم برای ممانعت با این مخالفت نیز به تفصیل ارائه گردیده است.

— واژگان کلیدی: اشتغال زوجه، شرط ضمن عقد، ماده‌ی ۱۱۷، شرط اشتغال.

تحدید شود.

۳. شرط اشتغال زوجه در ضمن عقد نکاح یا سایر عقود لازم در موقع واپس از عقد، راهکار مناسبی جهت رفع ابهامات در این زمینه است.

این مقاله باروشی توصیفی و تحلیلی بابررسی میناها و شرایط مخالفت زوجین با اشتغال زوجه به پرسش‌های فوق پرداخته و با این روش سعی در رفع ابهامات مسائل مربوط به اشتغال زوجه را دارد.

در این مقاله علاوه بر بررسی میناها به طور مختصر با تحلیل شروط مناسب با اشتغال در عقد لازم و بررسی انواع مختلف شروط برای حل این معضل و چگونگی تأثیر هر یک در مسائل مربوطه، تأکید بر بررسی شرط اشتغال زوجه را در انواع قالب‌ها دارد.

برای چنین منظوری ابتدائاً به اثبات حق اشتغال زوجه پرداخته شده، سپس مبانی و شرایط مخالفت زوج با اشتغال زوجه مورد بررسی خواهد بود، سپس در آخر نیز به صورت مختلف شرط اشتغال زوجه و احکام آن پرداخته خواهد شد.

۱. اصل آزادی اشتغال زن و مرد:

منابع متعددی وجود دارد که حق اشتغال و آزادی شغلی را برای زنان به مانند مردان، در نظر گرفته است و اصل آزادی اشتغال به عنوان اصلی مهم در منابع و موارد گوناگونی مورد تأکید قرار گرفته است.

این اصل هم از آموزه‌ها و فقه اسلامی و هم از قوانین داخلی ایران هم‌چنین از تصویب‌نامه‌ها و همین‌طور از اسناد بین‌المللی به طور صریح یا ضمنی قابل استنباط است. ذکر این اصل در منابع مختلف ذیلاً جداگانه مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۱-۱- حق اشتغال زن در فقه اسلامی

بنابر آموزه‌های دین مبین اسلام، اشتغال به عنوان یک حق برای همه‌ی افراد پذیرفته شده است. در قرآن کریم در آیه‌ی شریفه‌ی «لِّلرَّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا وِلِّلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ» به این معنی که «برای مردان از آنچه کسب کرده‌اند، بهره‌ای است و برای زنان نیز از آنچه کسب کرده‌اند، بهره‌ای است.» این آیه‌ی شریفه بر این موضوع دلالت دارد که برای زن هم حق اشتغال و حلال بودن اکتساب و استفاده از درآمد آن اشتغال مورد پذیرش قرار گرفته است. (آیه‌ی ۳۲ سوره‌ی نساء، قرآن کریم) اگر مقصود

مقدمه: یکی از بنیان‌های مهم برای هرکشوری خانواده است که قانون‌گذار هم با توجه به اهمیت آن قوانینی امری را در این زمینه تدوین کرده است. عواملی ممکن است موجب اختلافات در این نظام بشود. یکی از این عوامل اختلاف-برانگیز، مسئله‌ی اشتغال زوجه است که ممکن است توسط زوج منع شود و باعث چنین اختلافاتی شود. برای بهبود نظام خانواده و داشتن خانواده‌هایی قانون‌مند و اخلاق‌محور و سعی در رفع اختلافات، بهتر است هر یک از زن و مرد با حقوق خود در این زمینه آشنا باشد و با راه‌کارهایی مانند شرط ضمن عقد از این اختلافات ممانعت شود.

ابتدا باید دید که باچه مستنداتی چنین حقی برای زوجه وجود دارد و در کدام منابع فقهی و حقوقی این آزادی به وی اعطا شده است یعنی باید منابعی که این حق را حق مسلمی برای زوجه قرار داده است بررسی شود، سپس با تعریف واژه‌هایی هم‌چون مصالح خانوادگی و حیثیات زوجین و بررسی مواردی که طبق قانون این حق توسط زوج قابل تحدید است بیان شود و حدود و ثغور آن نیز با توجه به ماده‌ی ۱۱۱۷ مشخص گردد و قیود و مفاهیم مرتبط نیز تعریف شود. در نهایت با ارائه‌ی راهکارهایی همانند شرط اشتغال زوجه در عقود لازم و میزان اعتبار هر یک از شروط، سعی در رفع ابهامات و اختلافات خواهد شد.

پرسشها و فرضیه‌های اصلی مقاله به شرح ذیل است:

۱. حق اشتغال با توجه به چه مستنداتی برای زوجه مسلم است؟
۲. چرا امکان تحدید حق اشتغال زوجه با توجه به ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی چیست؟ با کدام میناها، در چه مواقع و با چه ضرورت‌هایی اعمال می‌شود؟
۳. چگونه می‌توان از بروز اختلافات خانوادگی در مسئله‌ی اشتغال زوجه با دست‌آویزهای قانونی و با محفوظ بودن حقوق زن، ممانعت کرد؟

فرضیه‌های اصلی این مقاله عبارتند از:

۱. حق اشتغال زوجه در اسلام، قانون اساسی، قانون مدنی و سایر قوانین و اسناد بین‌المللی، مورد حمایت است.
۲. حق اشتغال با مبانی گوناگونی همانند ریاست مرد بر خانواده، تمکین زوجه و... اثبات شده و زن فقط در موارد مصرح در ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی و با تفسیر مضیق واژه‌هایی هم‌چون حیثیت زوجین و مصالح خانوادگی توسط قاضی باید

وظایف دولت دانسته است. این بندهای مختلف از اصل ۳ قانون اساسی برای زن و مرد امکاناتی را به طور مساوی قابل شده است که از آن‌ها حق یکسان در استفاده از امکانات از جمله رفاه و امکانات شغلی برای مرد و زن استنباط می‌شود.

هم‌چنین بندهای ۲ و ۴ اصل ۴۳ قانون اساسی به صراحت اعلام می‌دارد که: «برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه‌کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد با حفظ آزادگی او، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران براساس ضوابط زیر استوار می‌شود: بند ۲= تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه‌ی کسانی که قادر به کارند اما وسایل کار ندارند. و...» بند ۴= «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری» در متن فوق، «همه» بر حق همه‌ی مردان و زنان بر اشتغال تأکید دارد و حق زنان بر اشتغال را هم شامل می‌شود.

همین‌طور اصل ۲۸ قانون اساسی بیان می‌کند که: «هر فردی حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست را برگزیند. دولت، موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه‌ی افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.» این اصل حکم عامی را بیان می‌کند که شامل همه‌ی افراد جامعه یعنی هم مرد هم زن می‌شود و فرقی میان زن و مرد قابل نشده است و دولت را موظف می‌کند که زمینه‌ی اشتغال برای «همه‌ی افراد» را فراهم کند.

اصل ۲۱ قانون اساسی هم برای دولت وظیفه‌ی تضمین حقوق زن در همه‌ی جهات با رعایت موازین اسلامی را در نظر گرفته است. این اصل بیان می‌دارد: «دولت موظف است حقوق زن را در همه‌ی جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید امور ذیل را انجام دهد: ۱- ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و حقوق مادی و معنوی او.» از جمله‌ی این حقوق مادی و معنوی برای زن، حق اشتغال است. هم‌چنین به‌کاربردن «حقوق زن در همه‌ی جهات» که عام است بیان‌گر این است که یکی از مصادیق حقوق زن که حق اشتغال است را نیز شامل می‌شود.

۱-۲-۲- حق اشتغال زن در قوانین عادی

در قوانین عادی هم مواد گوناگونی است که نشان‌دهنده‌ی آزادی اشتغال برای زوجه به شمار می‌رود.

از نصیب را در این آیه بهره‌ای دانست که هر فرد نسبت به درآمدهای خود از کشاورزی،... می‌برد، این آیه می‌تواند نشان‌گر این باشد که آزادی و حق اشتغال برای زن در قرآن کریم در نظر گرفته شده است.

هم‌چنین در برخی از آیات نیز زنان را در کنار مردان تشویق به کارکردن و آبادکردن زمین می‌کند که جواز اشتغال به زن را نشان داده و باعث اثبات اجازه‌ی کار به آن‌ها می‌شود. (آیه‌ی ۶۱ سوره‌ی هود و آیه‌ی ۷ سوره‌ی جمعه، قرآن کریم)

داستان‌هایی که در خصوص کار کردن زنان در قرآن روایت شده است همانند داستان چوپانی دختران شعیب (ع) نیز بر این موضوع که حق اشتغال برای زنان است آزادی اشتغال نیز است، دلالت دارد. (آیه‌ی ۲۳ سوره‌ی قصص، قرآن کریم)

بنابراین با توجه به این آیات و روایات از این که زنان نیز همانند مردان به کار و فعالیت اقتصادی دعوت شده‌اند، باید گفت که نه تنها اشتغال برای زنان ممنوع نشده است بلکه مورد حمایت در فقه اسلام هم واقع شده است.

۱-۲-۱- حق اشتغال زن در قوانین

حق و آزادی اشتغال زن در قوانین هم به مانند آموزه‌های فقهی مورد حمایت قانون‌گذار و مورد تأکید بوده است.

۱-۲-۱-۱- حق اشتغال زن در قانون اساسی

اصول متعددی در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به حقوق مساوی برای همه‌ی افراد تأکید کرده است. از این اصول قابل فهم است که حق اشتغال هم به عنوان حقی مساوی برای همه‌ی افراد در نظر گرفته شده است.

اصل ۳ قانون اساسی بیان می‌دارد که: «دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل ۲، همه‌ی امکانات خود را برای امور زیر به کار گیرد: بند ۹= رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در همه‌ی زمینه‌های مادی و معنوی.» بنابراین بند ۹ که قانون اساسی آن را از وظایف دولت دانسته است، نشان‌دهنده‌ی یکسان بودن حقوق و رفاه زن و مرد می‌باشد. هم‌چنین بند ۱۲ این اصل «پی‌ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه بر طبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و برطرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه‌های تغذیه، مسکن، کار و بهداشت تعمیم بیمه» و هم‌چنین بند ۱۴ این اصل «تأمین حقوق همه‌جانبه‌ی افراد از زن و مرد و ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون» را از

۱-۲-۲-۱- حق و آزادی اشتغال در قانون مدنی

ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی بیان می‌کند که: «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه و یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد، منع کند.» از مفهوم ماده‌ی ۱۱۱۷ فهمیده می‌شود که زوج در غیر از شرایط مذکور، حق ممانعت از اشتغال زوجه را ندارد و لذا اصولاً زن، حق اشتغال دارد و فقط در شرایطی، شوهر می‌تواند مانع از اشتغال به شغل معینی برای او شود.

۱-۲-۲-۲- قانون کار

مواد ۷۵-۷۸ قانون کار در مورد ممنوعیت به‌کارگیری زنان در مشاغل سخت و زیان‌آور بیان کرده‌است. بنابراین حق اشتغال زن در قانون کار مسلم فرض شده‌است.

۱-۲-۲-۳- سایر قوانین

در سایر قوانین نیز به صراحت بر حق اشتغال زن تأکید شده‌است. فهرست این قوانین عبارتند از:

- قانون خدمت نیمه وقت بانوان (مصوب ۱۳۶۲): وزارتخانه‌ها و موسسات مشمول قانون استخدام کشوری و شرکت‌های دولتی و موسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، می‌توانند در صورت تقاضای بانوان کارمند رسمی و ثابت خود و موافقت بالاترین مقام مسئول خدمت آنها را نیمه وقت تعیین نمایند.

- ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۶۶): ارتش می‌تواند فقط برای مشاغل درمانی و بهداشتی زنان را استخدام نماید. نقل و انتقالات زنان باید حتی‌الامکان تابع شرایط خدمتی همسران آنان باشد.

- ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (مصوب ۱۳۷۰): سپاه برای مشاغلی که مستلزم به‌کارگیری زنان باشد آنان را استخدام مینماید تغییر محل خدمت زنان باید حتی‌الامکان تابع شرایط خدمتی همسران آنان باشد.

- ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۷۴): نیروی انتظامی می‌تواند صرفاً برای انجام مشاغلی که مستلزم به‌کارگیری زنان باشد نسبت به استخدام آنان به صورت کارمند اقدام نماید. نقل و انتقالات زنان باید حتی‌الامکان تابع شرایط خدمتی همسران آنان باشد.

این قوانین نیز واضح است که همانند سایر منابع به عنوان

مستندی برای آزادی اشتغال زنان در جامعه می‌باشد.

۱-۲-۲-۴- تصویب‌نامه‌ها

سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز در خصوص اشتغال زنان مقرراتی را پیش‌بینی کرده‌است. ماده ۲ تصویب‌نامه بیان می‌دارد: «اشتغال بانوان در مشاغل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و اداری از جمله‌ی شرایط و لوازم تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه است و باید به آن وقع لازم گذاشته‌شود.

مطابق این تصویب‌نامه نه تنها اشتغال، حق زن است بلکه لازمی تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه نیز می‌باشد.

۱-۳-۱- حق اشتغال زن در اسناد بین‌المللی

در بسیاری از اسناد بین‌المللی نیز امر تساوی زن و مرد در زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و مدنی که اشتغال نیز از جمله‌ی آنها محسوب می‌شود، مورد تأکید قرار گرفته‌است. منشور سازمان ملل متحد پس از آن‌که از بعد نظری به موضوع حقوق بشر و آزادی‌های اساسی زن و مرد و تساوی آنها پرداخته‌است در بعد عملی نیز به دولت‌ها دستور داده‌است که حقوق بشر و آزادی‌های اساسی زن و مرد و تساوی حقوقی آنها را رعایت کنند. اسناد بین‌المللی دیگری نیز که تساوی حقوق زن و مرد از جمله حق اشتغال آنها و احترام به حقوق شرعی زن را مورد تأکید قرار داده‌اند عبارتند از:

- اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر

- اعلامیه‌ی اسلامی حقوق بشر

- میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی.

- میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی- اجتماعی و فرهنگی؛

- کنوانسیون رفع کلیه‌ی اشکال تبعیض علیه زنان؛ و... (دیلمی و خدادادپور، ۱۳۸۷، ص ۱۱۳).

بنابراین در عرصه‌ی بین‌المللی هم حق اشتغال زن در کنار مرد پذیرفته شده‌است و قابل اجرا می‌باشد.

۲. مبنای اختیار مرد در منع اشتغال زوجه به شغل معین همان‌گونه که بیان شد، قانون مدنی در ماده‌ی ۱۱۱۷ این اختیار را به زوج داده‌است که در صورت تنافی شغل زوجه با مصالح خانوادگی و حیثیت او یا زن، زوجه را از اشتغال منع کند. حال باید ابتدا دید که مبنای این اختیار و حق برای زوج

دادگاه می‌تواند، در صورت اختلاف، بر مبنای عادت و رسوم اجتماعی و اخلاقی درباره‌ی درستی تصمیم شوهر، تصمیم بگیرد. (کاتوزیان، ۱۳۹۴، ص ۶۷۸)

بنابراین حق شوهر در منع اشتغال زوجه، مطلق نیست بلکه حدود و ثغوری دارد.

۲-۲- تمکین

از دیگر مبانی برای اختیار زوج را، تمکین می‌توان دانست. زیرا که چون زن مکلف و در تمکین است، شوهر این اختیار ممانعت را دارد. تمکین در معنای عام را تبعیت از اراده‌ی زوج در کلیه‌ی مسائل زندگی دانسته‌اند. قانون مدنی ایران بدون اینکه به واژه‌ی «تمکین» اشاره کند، با به کار بردن واژه‌ی «نشوز»، عدم تمکینی که بدون عذر موجه باشد را نشوز دانسته است. (اسدی، ۱۳۸۵، ص ۷۰)

این قانون در فصل هشتم در باب حقوق و تکالیف زوجین نسبت به هم، حسن معاشرت زوجین را به عنوان تکلیف در ماده ۱۱۰۳ مورد اشاره قرار داده که در واقع یکی از مصادیق تمکین عام می‌باشد. معاضدت در تشدید مبانی خانواده و تربیت اولاد نیز مصداق دیگری از تمکین عام است که در ماده ۱۱۰۴ همین قانون گنجانده شده است. ماده ۱۱۰۵ با اختصاص ریاست خانواده به زوج این گمان را ایجاد کرده که صفت تمکین، صرفاً بر زن بار می‌شود. الزام زن به تمکین از مرد ایجاب می‌نماید که در خروج از منزل که لازمه و مقدمه اشتغال است اذن مرد را داشته باشد. بنابراین چنانچه مرد به عنوان رئیس خانواده، مصلحت خانواده را بر عدم اشتغال زن بداند، زن نیز باید مطیع امر او باشد. (اسدی، ۱۳۸۵، ص ۷۲)

۲-۳- تکلیف زوجین در تشدید مبانی خانواده و تربیت فرزندان

از آنجا که مطابق ماده (۱۱۰۴) قانون مدنی زوجین مکلفند در تشدید مبانی خانواده و تربیت اولاد خود به یکدیگر معاضدت نمایند و نحوه‌ی این معاضدت با توجه به ماده (۱۱۰۵) قانون مدنی، توسط مرد تعیین می‌شود، چنانچه زوج اشتغال زوجه را منافی موجبات تشدید مبانی خانواده دانست، باید بتواند او را منع کند. این مورد گرچه مبنای اصلی آن همان ریاست بر خانواده است اما برخی از حقوق دانان آن را مبنای دیگری دانسته‌اند. (اسدی، ۱۳۸۵، ص ۷۲)

۲-۴- عدم مسؤولیت زن در تأمین معاش خانواده

نظر به اینکه یکی از اهداف اشتغال، کسب درآمد و تأمین

در مورد منع اشتغال زوجه به شغل منافی با مصالح خانوادگی و حیثیت زن و شوهر چیست؟ یعنی، چه عاملی باعث می‌شود که مرد این اختیار را داشته‌باشد تا بتواند زن خود را از اشتغال به شغل منافی با مصالح خانوادگی و حیثیت زن و شوهر، منع کند؟

۲-۱- ریاست شوهر در خانواده

برای این موضوع مبانی مختلفی وجود دارد که یکی از آن‌ها ریاست شوهر در خانواده است. ماده‌ی ۱۱۰۵ قانون مدنی نیز به این موضوع اشاره می‌کند که: «در روابط زوجین، ریاست از خصایص شوهر است.»

برخی (موحدیان، ۱۳۸۶، ص ۸۸) ریاست را موجب و مبنای مخالفت زوج با حق اشتغال زوجه در حدود قانونی میدانند. یکی از مهم‌ترین درگاه‌های این ریاست، حق زوج در خصوص تصمیم‌گیری نسبت به اشتغال زوجه است. یعنی از آثار این ریاست تعیین خط مشی خانواده است که جهت تصدّی بهتر امور خانواده بهتر است از مشورت زن نیز استفاده کند. اما تصمیم‌گیری نهایی با زوج است تا در امور مهم خانواده را هدایت کند. از جمله‌ی این امور، تکلیف اشتغال زوجه است. (موحدیان، ۱۳۸۶، ص ۸۸).

باید گفت که این ریاست باعث اعمال تکالیفی در کنار اعمال چنین حقی می‌شود. حق ریاست، حق مطلق نیست بلکه تحدید شده است.

از لحاظ فقهی نیز، چنانچه اشتغال زن موجب خروج از منزل باشد باید با اجازه‌ی زوج باشد و گرنه عواقب شرعی و قانونی دارد. که این هم از آثار ریاست شوهر است. (موحدیان، ۱۳۸۶، ص ۸۸).

برخی (کاتوزیان، ۱۳۹۴) ریاست را فراتر از حق برای مرد دانسته و آنرا جزء قواعد مربوط به نظم عمومی می‌دانند. باین توضیح که شوهر نباید به اختیار و ضمن قرارداد خصوصی از موقعیت خود بگذرد زیرا ریاست او از قواعد مربوط به نظم عمومی است. (کاتوزیان، ۱۳۹۴، ص ۶۷۲) اما برخی دیگر (محقق داماد، ۱۳۸۶) مفهوم دیگری را برای ریاست در نظر دارند. باین توضیح که ایشان ریاست را مراعات مصالح خانوادگی دانسته و در تمثیل از انتخاب محل سکونت و انتخاب شغل زن توسط مرد اشاره کرده‌اند. (محقق داماد، ۱۳۸۶، ص ۲۸۸)

اما به هر تفسیر، ریاست مرد، یکی از مبانی فقهی این ماده است. در ذیل ماده ۱۱۱۷ بیان شده است که اختیار شوهر مقید و محدود به مصالح خانوادگی و حیثیت خود یا زن است و

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 عالیه، 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. (هدایت‌نیا، ۱۳۸۵، ص ۲۳)

به تعبیر برخی حقوق‌دانان هم چون دکتر کاتوزیان، مراد از منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن در این ماده، اموری است که سبب سستی بنیان خانواده، اخلال در نگهداری تربیت فرزندان، اخلال در حیثیت اجتماعی زن و شوهر و یا برهم خوردن نظم اقتصادی خانواده شود. همه‌ی مشاغل خارج از منزل، کم و بیش زن را از پاره‌ای وظایف مادری و همسری باز می‌دارد. هدف از وضع ماده (۱۱۱۷) قانون مدنی نیز این بوده است که گرفتاریهای شغلی زن، مانع از «اداره‌ی خانه» و تربیت فرزندان او نباشد (کاتوزیان، ۱۳۸۵، ص ۲۳۳)

اما عده‌ای بر این عقیده‌اند که طبق نظرات بیان‌شده در تعریف «مصلحت» مسؤولیتی بیش از آنچه شرع و قانون برای زن در نظر گرفته، برای وی در نظر گرفته شده است. مطابق قانون مدنی، حضانت طفل با ابوبین است. بنابراین پدر و مادر به یک اندازه تکلیف در حضانت طفل که شامل تربیت نیز می‌شود، دارند. همچنین زن در قانون تکلیفی در انجام کارهای منزل ندارد؛ اگر چه زنان معمولاً این وظیفه را به طور کامل انجام می‌دهند. بنابراین قید «اداره‌ی خانه» در این تعریف، تکلیفی ماورای قانون بر زن است. (اسدی، ۱۳۸۵، ص ۶۹)

اما در واقع با توجه به عرف و اخلاق به نظر می‌رسد پذیرش ادعای این پژوهش‌گر مورد تردید است. زیرا امروزه در عرف جامعه‌ی ایران هیچ فردی از انجام کارهای منزل امتناع نکرده و یا از شوهر خود مطالبه‌ی اجرت را نمی‌کن و براساس گفته‌ی خود این شخص معمولاً همه‌ی زنان این وظیفه را انجام می‌دهند و همچنین اخلاق نیز به زن این اجازه را نمی‌دهد

هزینه‌های زندگی است و با عنایت به اینکه مطابق ماده (۱۱۰۶) قانون مدنی، در عقد دائم نفقه زن بر عهده شوهر است لذا ضرورتی بر اشتغال زن در خانواده نیست و زن باید نقش در اداره‌ی امور خانواده را ایفا کند که و حق اشتغال به شغلی را دارد که با مصالح خانوادگی حیثیات زوجین منافی نباشد. (اسدی، ۱۳۸۵، ص ۷۲)

۳. حدود اختیارات زوج در اشتغال زوجه

حال باید جهات این اختیار و این که با چه تحدیداتی قابل اعمال است بررسی شود:

با توجه به ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی زوج اگر آن شغل منافی با مصالح خانوادگی و حیثیات زوجین باشد، می‌تواند او را از اشتغال به آن منع کند. برای فهم بیشتر و بهتر این ماده و همچنین تعیین حدود این حق باید ابتدا مفهوم «مصالح خانوادگی» و «حیثیت زوجین» مشخص شود:

۳-۱- مفهوم «مصالح خانوادگی»

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 تشدید مبانی خانواده و تربیت اولاد خود به یکدیگر معاضدت نمایند». بنابراین تشدید 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. (هدایت‌نیا، ۱۳۸۵، ص ۲۱)

- اختلال در تربیت فرزندان؛ مطابق ماده ۱۱۶۸ ق.م: «نگاهداری اطفال هم حق و هم تکلیف ابوبین 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. (هدایت‌نیا، ۱۳۸۵، ص ۲۱)

۳-۲- مفهوم «حیثیت زوجین»

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

وضع ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی این بوده است که گرفتاری‌های شغلی زن مانع از اداری خانه نشود و شوهر به عنوان رئیس خانواده و مسئول حفظ مصالح این کانون، بتواند زن را از کاری که برخلاف مصلحت می‌بیند بازدارد. اما همه می‌دانیم که پاره‌ای از محدودیت‌ها در عرف قابل اغماض است. لوازم خانه‌داری و نیز در آداب و رسوم اجتماعی گوناگون است و تابع عرف می‌باشد. بنابراین دادرس باید در تعیین مصالح خانوادگی و لوازم آن، اخلاق عمومی و رسوم را در نظر بگیرد و نمی‌توان ضابطه‌ی کار او را معین کرد. (کاتوزیان، ۱۳۸۵، صص ۲۳۴-۲۳۳) بنابراین عرف و نقش مهم و اساسی را در تعیین حدود این مفاهیم بازی گردان است.

۴. صور مختلف شرط اشتغال زوجه

توضیحات فوق همه در موردی که شرطی به نفع زوجه مبنی بر اشتغال در مدت ازدواج نباشد، اعمال می‌شود. حال در این مبحث برای این که به اختلافات پایان داده شود، پیشنهادی مطرح می‌گردد که شرط اشتغال زوجه در عقد شود. همین شرط هم ممکن است انواعی باشد که برخی از انواع آن امکان اجرایی دارد بنابراین به بررسی این موضوع خواهیم پرداخت که اگر اشتغال زوجه در ضمن عقد لازم یا عقد جایز یا قرارداد نامعیننی شرط شود و یا این که فقط تعهد یک‌جانبه از سوی زوج باشد این حق هم‌چنان برای زوج است که او را در تنافی شغل با مصالح خانوادگی یا حیثیات زوجین منع کند یا خیر یا این که برای وی در کدام یک از این عناوین این حق هم‌چنان است. هر کدام از این عناوین به‌طور جداگانه در ذیل بررسی می‌شود:

۴-۱- شرط اشتغال در عقد لازم (نکاح)

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... (فرج ا... هدایت‌نیا، ص ۲۸)

بنا بر آن چه گفته شد، اگر اشتغال زوجه در ضمن عقد ازدواج شرط شده باشد، زوج به هیچ عنوان نمی‌تواند مانع از اشتغال زوجه شود و دست کم تا مدتی که قرارداد کار ادامه دارد نمی‌تواند زن را ملزم به ترک شغل خویش کند؛ زیرا زن با وجود چنین شرطی به عقد نکاح رضایت داده است و شاید اگر چنین

که زن کارهای اداری خانه را امتناع کرده یا برای آن مزدی دریافت کند. مضاف بر این زوجین در قانون مدنی تکلیف به حسن معاشرت و معاضدت با یکدیگر دارند که یکی از این معاضدت‌ها معاضدت در اداری امور خانه است. بنابراین اداری خانه را هم می‌توان از مواردی دانست که اگر اشتغال زوجه در تنافی با آن باشد، امکان منع زوجه توسط زوج است و از مصادیق «مصلحت» می‌باشد. بدین ترتیب داوری به عرف ارجاع داده شده است مثلاً عرف اشتغال زن در رختشوی خانه را در حالیکه شوهر او یا خود زن از خانواده ای با موقعیت اجتماعی و فرهنگی مناسب باشد مغایر با مصالح خانوادگی میدانند، علاوه بر آن اموری چون سستی بنیان خانواده که تلاش در جهت تحکیم آن مطابق ماده ی ۱۱۰۴ ق.م. از وظایف زوجین دانسته شده است و نیز اختلال در تربیت فرزندان که مطابق ماده ی ۱۱۶۸ همین قانون، حق و تکلیف ابویین ذکر گردیده است، میتواند ضابطه‌ی این تشخیص باشد. همچنین معیار تنافی شغل زوجه با حیثیت شوهر یا زن مشخص نیست از این رو ممکن است شغل از مشاغل مشروع باشد ولی در عین حال با مصالح خانواده یا حیثیت زوجین ناسازگار باشد. (افتخار جهرمی و مجید داودی، ۱۳۹۰، ص ۱۵)

. با این حال بنا بر نظر حقوقدانان برای تشخیص این امور نمی‌توان قاعده‌ی ثابتی به دست داد. زیرا اخلاق عمومی و وضع خاص هر خانواده در این داوری مؤثر است. (کاتوزیان، ۱۳۸۵، ص ۲۳۲)

در تأیید این نظریه برخی دیگر از حقوق‌دانان نظیر دکتر صفایی و امامی در مختصر حقوق خانواده اشاره می‌شود که چنین بیان کرده‌اند: درباره‌ی این که شغلی منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات زن یا مرد است، ضابطه‌ی کلی نمی‌توان به دست داد. این امر بر حسب زمان و مکان و وضع خانواده تفاوت می‌کند و تشخیص آن با عرف است و دادرس در این خصوص باید به عرف رجوع کند. (صفایی، ۱۳۶، ۱۳۹۵، صص ۱۳۶-۱۳۷)

بنابراین دادگاه باید با توجه به اخلاق حسنه و همین‌طور عادات و رسوم جامعه‌ی خود و ویژگی‌های فردی و اجتماعی زن و شوهر، تشخیص دهد که آیا شغل زن با مصالح خانواده و حیثیت آن‌ها مخالف است یا نیست. برای مثال مصالح خانوادگی هنرپیشه‌ای که به خانه و خانواده پای‌بند نیست و با زنی از همان طبقه ازدواج کرده است با مصالح خانوادگی که مردی فیلسوف برای خود فراهم کرده متفاوت است. هم‌چنین همه‌ی شغل‌ها بیش و کم زن را از پاره‌ای از وظایف خویش باز می‌دارد. هدف از

نشده و اعتبار ندارد. 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. دیدگاه مورد پذیرش قانون مدنی، با اصل حاکمیت اراده و اعتبار دادن به تراضی واقعی طرفین سازگارتر است و با توجه به پذیرش ملاک اراده باطنی متعاقدين در جای جای این قانون پذیرش اعتبار و لازم الوفاء بودن شروط بنایی، موافق ملاک مذکور به نظر می‌رسد و مطابق با نظر برخی از فقها نیز می‌باشد. (اسدی، ۱۳۹۰، ص ۱۶۱)

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

۱. 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 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. برای تأیید این نظر دکتر صفایی و دکتر امامی در مختصر حقوق خانواده بیان می‌دارند که: در چنین فرضی شوهر می‌تواند طبق ماده‌ی ۱۱۱۷ قانون مدنی و ماده‌ی ۱۸ قانون حمایت از خانواده ۱۳۵۳ از شغل زن جلوگیری کند. زیرا ماده‌ی ۱۸ قانون حمایت از خانواده شامل قاعده‌ای آمره است و توافق زوجین برخلاف آن مؤثر نیست. یعنی اختیار شوهر راجع به منع اشتغال زن با تأیید دادگاه، حقی فردی نیست تا زوج بتواند ضمن عقد از آن صرف‌نظر کند، بلکه اختیاری است که در راه مصلحت خانواده به او داده شده است و بدین جهت شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه از کار زن جلوگیری کند، حتی اگر ضمن عقد با ادامه‌ی آن کار موافقت کرده باشد. بنابراین این گون شرط را باید نامشروع و باطل تلقی کرد. (امامی و صفایی، ۱۳۹۵، ص ۱۳۹)

۲. 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

شرطی مورد پذیرش زوج واقع نمی‌شود، زن نیز به عقد ازدواج رضایت نمی‌داد. در چنین حالتی، این شرط، قید رضایت زوجه بوده است و بدون آن رضایتی هم وجود نخواهد داشت؛ افزون بر آن که شوهر با پذیرش این شرط به اشتغال زوجه رضایت داده است و با این وجود که برای او قابل پیش بینی بوده که ممکن است اشتغال زوجه با حقوق او منافات پیدا کند، شرط اشتغال زوجه را پذیرفته و اقدام به ضرر خود کرد هاست. در این فرض، شوهر حتی با ادعای منافات داشتن اشتغال زوجه با حقوق خود یا استناد به حق ریاست مرد، نمی‌تواند زن را از شغل خود بازدارد یا آزادی او را در تعیین شغلی که در ضمن نکاح پذیرفته هاست محدود کند (دیلمی و خدادادپور، ۱۳۸۷، ص ۱۲۲) برخی معتقدند اگر زن در لحظه‌ی ازدواج شاغل نیست اما شرط کرده که پس از ازدواج در خارج از منزل اشتغال خواهد داشت و این موضوع به نفع زن در ضمن عقد ازدواج به این شرط ضمن عقد تصریح شده است، مخالفت مرد با اشتغال همسرش در خارج از منزل تأثیری ندارد و مانع از استحقاق زن از دریافت نفقه نمی‌شود. (موحدیان، ۱۳۸۶، صص ۸۹-۹۰)، از دیدگاه فقهی نیز هرگاه در هنگام ازدواج زن شاغل بوده و عقد همسری مبنی بر ادامه‌ی آن انجام گرفته و یا در ضمن عقد شرط شده باشد زوج نمی‌تواند او را از ادامه‌ی شغل منع نماید. (، محقق داماد، ۱۳۸۶، ص ۳۱۶)

۴-۲- 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. ممکن است در مذاکرات پیش از عقد، زوجه بر شاغل بودن خود تاکید 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 اعتنا و لازم الوفاء 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

معامله یا توافق مستقل در مورد داوری تفاوت نگذاشته است. از نظر حقوقی نیز می توان بر اعتبار شروط ابتدایی صحه گذاشت، ماده ۱۰ قانون مدنی می گوید «قرارداد های خصوصی» نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده اند، در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است. (هدایت نیا، ص ۳۹)

با این وجود 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. مدرک این اجماع روایات متعددی است که قدر متیقن از دلالت این روایات، شرط ابتدایی است. امام صادق (ع) می فرماید: «ما کان من شرط قبیل النکاح هدمه النکاح، و ما کان بعد النکاح فهو نکاح»: در این حدیث عبارت «بعد النکاح» به «بعد الايجاب» معنا شده است. بنابراین مقصود از آن شروط مذکور در عقد می باشد. لذا معنای حدیث فوق چنین خواهد بود: «هر شرطی که پیش از [عقد] نکاح بوده، نکاح آن را از بین برده و آنچه بین ايجاب و قبول ذکر شده، جزئی از نکاح خواهد بود». احادیث دیگری نیز به همین مضمون وارد شده است 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. برای تکمیل بحث باید گفت که در نظر فقهای معاصر، تعهد یک جانبه ی زوج به اشتغال زوجه (ایقاع و وعده ی یک طرفه)، لازم الوفاء نیست. چون اصل صحّت ایقاعات پذیرفته نشده است. (هدایت نیا، ۱۳۸۵، صص ۳۶-۳۷)

نتیجه گیری

اشتغال زوجه یکی از حقوق اصلی و اساسی وی در جامعه است که در قرآن کریم، قوانین اساسی و عادی ایران و هم نین تصویب نامه ها و کنوانسیون های بین المللی مورد تأکید فراوان است. این حق آزادی اشتغال زوجه در مواردی ممکن است بابنیان و نظام خانواده که آن هم مورد تأکید ویژه در آموزه های اسلام و دین است، دارای مغایرت هایی باشد. و چون اسلام و قانون تأکید اساسی بر خانواده اخلاق محور و قانون محور دارد، باید این تراحم بر طرف گردد. قانون مدنی در ماده ۱۱۷ منع و امکان مخالفت با اشتغال زوجه را برای زوج فراهم ساخته و آن را با شرایطی اجرایی کرده است.

کند (محقق داماد، ۱۳۸۶، ص ۳۱۶). نظر رویه ی قضایی مطابق دیدگاه اول است. (اسدی، ۱۳۹۰، ص ۱۶۲)

در بررسی این نظریه ها باید گفت مطابق ماده ۱۱۱۹ قانون مدنی، طرفین عقد ازدواج می توانند هر شرطی که مخالف با مقتضای عقد مزبور نباشد در ضمن عقد ازدواج یا عقد خارج لازم دیگر بنمایند و به جز شروط باطل مندرج در قانون مدنی و شروط باطل مفسد عقد توافق بر هر شرطی توسط زوجین حین نکاح صحیح بوده و دارای اثر است. شرط اشتغال زن نه شرط باطل است و نه شرط باطل مبطل عقد. همچنان که ماده ۱۱۱۹ قانون مدنی نیز ذکر نموده، شروط ضمن عقد نکاح صرفاً در صورتی باطل است که مخالف با مقتضای عقد باشد و بی هیچ تردیدی ماندن زن در منزل و اختیار مرد در منع زن از اشتغال، مقتضای عقد نکاح نیست. (اسدی، ۱۳۸۵، ص ۷۰)

۴-۳- اشتغال در شرط ابتدایی (قرارداد نامعین)

و وعده ی یک جانبه

تعهداتی که در خارج از عقد معین مورد راضی افراد است، هیچ تفاوتی بها توافقات مندرج در عقد ندارد. 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 توافق نامه های مستقل در فقه و حقوق، «شرط ابتدایی» یا «شرط بدوی» اطلاق می شود. (بهشتیان، ص ۷۲) مشهور فقهای امامیه معتقد هستند، شروط ابتدایی لازم الوفاء نیستند. بعضی نیز در عدم اعتبار شروط ابتدایی ادعای اجماع نموده اند. به نظر آنها شرط ابتدایی در حقیقت شرط نیست و ادله وجوب وفا به شرط شامل آن نمی شود. مانند آیت... بجنوردی و آملی بر این نظر هستند. آنان بیان می دارند که شرط در لغت به معنای «الزام و التزام مذکور در عقد» است. بنابراین الزام و التزام غیر مذکور در عقد، شرط نبوده و اطلاق شرط بر آن مجازی است. اما از جهت حقوقی نیز شرط ابتدایی معتبر بوده و بر اعتبار آن دلایل متعددی وجود دارد. در ماده ۱۰ ق.م. آمده است: «قرارداد های خصوصی نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده اند، در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است». همچنین در ماده ۴۵۵ قانون آیین دادرسی دادگاه های عمومی و انقلاب در امور مدنی آمده: «متعاملین می توانند 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 می توانند داور یا داوران خود را قبل یا بعد از بروز اختلاف تعیین نمایند». این قانون بین تراضی ضمن

حقوق خانواده، نشر میزان.
 ۸- کاتوزیان، ناصر، (۱۳۸۵)، حقوق مدنی (خانواده)، جلد اول، شرکت سهامی انتشار.
 کاتوزیان، ناصر (بهار ۱۳۹۴)، قانون مدنی در نظم کنونی، چاپ ۴۴، نشر میزان.
 محقق داماد، دکتر سید مصطفی (پاییز ۱۳۸۶)، بررسی فقهی حقوق خانواده، چاپ شانزدهم، مرکز نشر علوم اسلامی.
 موحدیان، غلامرضا (۱۳۸۶)، حقوق و روابط مالی زوجین، چاپ دوم، انتشارات نگاه بینه.
 هدایت نیا، فرج ا... (زمستان ۱۳۸۵). اشتغال زنان و مصلحت خانواده در قانون مدنی، مطالعات راهبردی زنان، سال ۹، شماره ۳۴، صص ۷ تا ۴۶.
<http://ensani.ir/file/download/article/20110213121745-642.pdf>، دکتر سید محسن، مفهوم و اعتبار «شروط ابتدایی»، سایت جامع علوم انسانی.

این مقاله ابتدائاً با اهتمام و اثبات اشتغال زوجه و بررسی تفصیلی ماده‌ی ۱۱۷ و بررسی میناها و شرایط و حدود و مواقع اعمال آن به این نتیجه رسید که اصل بر آزادی اشتغال زوجه است و فقط در موارد خاص و محدودی که این اشتغال باعث اختلال نظام خانواده شود و شغل زوجه مغایر شرایط ماده‌ی ۱۱۱۷ به تشخیص دادگاه صالح باشد، امکان مخالفت زوج با آن شغل است و باید توجه داشت که به دلیل همان اصل آزادی اشتغال، فاهیمی چون حیثیت زوجین باید توسط قاضی با توجه به عرف، تفسیر شود.

هم‌چنین راهکار این مقاله برای آن که تحصیلات و جایگاه اجتماعی زوجه در معرض آسیب نباشد و از چنین اختلافاتی در خانواده ممانعت شود پس از بررسی انواع شروط بنایی، توافق یک‌جانبه و... این است که در ضمن عقد لازمی اشتغال زوجه، شرط شده و باین شرط تصریحی ممانعت از اختلافات و مغایرت‌ها در زمینه‌ی اشتغال زوجه خواهد بود.

■ فهرست منابع

قرآن کریم.

- اسدی، لیلیا (۱۳۸۵). اشتغال زن در خانواده، نشریه دادرسی، سال دهم، شماره ۵۵، صص ۶۸-۷۳.
 اسدی، لیلیا سادات (بهار ۱۳۹۰). حق زوج بر منع اشتغال زوجه، مطالعات راهبردی زنان، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی، سال سیزدهم شماره ۵۱، صص ۱۵۷-۱۷۹.
 افتخار جهرمی، گودرز، داودی، مجید (زمستان ۱۳۹۰). اشتغال زن و نقش اجازه شوهر در آن، فصلنامه‌ی مطالعات فقه و حقوق اسلامی، سال ۸، شماره ۲۶، صص ۱۰-۲۰.
 دیلمی، دکتر احمد، خدادادپور، منیژه (پائیز ۱۳۸۷). سوءاستفاده از حق ریاست شوهر در منع اشتغال همسر، مطالعات زنان، سال ۶، شماره ۲، صص ۱۱۱-۱۲۷.
 روشن، محمد، صادقی، محمد، سادات سینی، فضا (۱۳۹۴). حق زوجه بر اشتغال و رابطه‌ی آن با ریاست شوهر بر خانواده در فقه امامیه و نظام حقوقی ایران، دو فصلنامه ترویجی فقه و حقوق خانواده (ندای صادق)، سال ۲۰، شماره ۶۳، صص ۹۵-۱۲۱.
 صفایی، سید حسین، امامی، اسد... (بهار ۱۳۹۵)، مختصر