فصلنامه مطالعات حقوق
Journal of Legal Studies
شماره بیست و چهارم. تابستان ۱۳۹۷، صص۱۸۶-۱۷۵ Vol 2. No 24. 2018, p 175-186
شماره شاپا (۲۵۳۸-۶۳۹۵) ISSN: (2538-6395)

اثر ریاست زوج در خانواده بر حق اشتغال زوجه

سیما مدنی
گروه حقوق خصوصی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، ایران
Simamadani0731@gmail.com

چکیده

در سالهای اخیر زنان ایرانی نقش پررنگی در اجتماع داشتند و بخش اعظمی از نیروهای متخصص و کارآمد جامعه را تشکیل می‌دهند حق اشتغال زنان هم در قرآن و هم در قانون اساسی نیز مورد پذیرش واقع شده است. اما از آنجا که زنان در خانواده نقش‌های مهمی همچون همسری و مادری ایفا می‌کنند، از طرفی به موجب ماده ۱۱۰۵ قانون مدنی زوج ریاست خانواده را بر عهده دارد حق اشتغال زنان با محدودیت‌هایی رو به رو شده است. از این رو بررسی تاثیر ریاست شوهر بر حق اشتغال زوجه خالی از لطف نیست. مواد ۱۱۱۷ قانون مدنی و ۱۸ قانون حمایت از خانواده به زوج حق منع زوجه از اشتغال را داده لیکن این حق مطلق نیست و محدود به قیودی همچون منافی مصلحت خانواده، حیثیت زوج و زوجه می‌باشد که این قیود باید به تایید دادگاه برسد. اما حدود حق زوج به منع زوجه از اشتغال و ضمانت اجرای مواد ۱۱۱۷ قانون مدنی و ۱۸ قانون حمایت از خانواده و نتایج سواستفاده از این نیاز حق به وضع قوانین جدید دارد.

واژه‌های کلیدی: ریاست زوج، اشتغال زوجه، مصلحت خانواده

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

مقدمه

در سالهای اخیر جامعه ما با رشد چشمگیر زنان تحصیلکرده مواجهه بوده است که این امر موجب افزایش حضور زنان در فعالیت های اقتصادی گشته است.

این امر صرف نظر از مباحث اقتصادی و اجتماعی، تاثیراتی نیز بر روابط خانوادگی افراد می گذارد.

«از آیات قرآن کریم می‌توان استنباط نمود که کسب و کار فی الجمله برای زنان مجاز بوده و حرام نیست. برخی از اطلاقات و عمومات و دلالت التزامی آیات ما را به جو از کار زنان رهنمون می سازند: «للرجال نصیب مما اکتسبوا و للنسا نصیب مما اکتسبن» (نسا. ۳۲) (مردان از آنچه به اختیار کسب کرده اند بهره ای است و برای زنان نیز آنچه به اختیار کسب کرده اند بهره ای است.)

آیه ی کریمه بر جواز اشتغال زنان دلالت دارد؛ زیرا حلال بودن اکتساب یعنی تحصیل درآمد- مفروض گرفته شده و سپس درباره ی درآمد حاصل از آن اظهار نظر شده است. پس اگر زن و یا مرد از راه عمل چیزی بدست آورند خاص خودشان است.

آیه ی دیگری که با اطلاق خود، بر جواز اشتغال زنان دلالت دارد آیه ی ذیل است:

«فاذا قضیت الصلاه فانتشروا فی الارض و ابتغوامن فضل الله و اذکروا الله کثیراً لعلکم تفلحون (جمعه، ۱۰) (هنگامی که نماز پایان یافت در زمین پراکنده شوید و از فضل خدا بطلبید و خدا را بسیار یاد کنید؛ شاید رستگار شوید.)» (صداقت، ۱۳۸۶)

از سوی دیگر در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در چندین اصل به حق اشتغال زنان اشاره شده است از جمله: اصل بیست و یکم «دولت موظف است حقوق زنان را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد:

۱- احیای زمینه های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او. . . »

بدیهی است یکی از حقوق مادی و معنوی زنان حق اشتغال آنان است. همچنین طبق اصل بیست و هشتم: «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است ومخالف 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 به کار و شرایط مساوی برای احراز مشاغل ایجاد کند.»

واژه هر کس دراین اصل نشان دهنده این است که این اصل هم زنان و هم مردان را در بر می گیرد.

در بند دوم اصل چهل سوم آمده «تامین 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 در شکل تعاونی، از راه وام بدون بهره یا هر راه مشروع دیگر که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروه های خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ مطلق درآورد. این اقدام باید با رعایت ضرورت‌های حاکم بر برنامه ریزی عمومی اقتصاد کشور در هر یک از مراحل رشد صورت گیرد.»

در این اصل نیز با یه کاربردن واژه همه حکم عامی را که شامل زن و مرد می شود را بیان نموده است.

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

همانطور که ملاحظه شد در قانون اساسی نیز منع صریحی بر اشتغال زنان وجود ندارد و جز حقوق اساسی زنان است.

ـ سوالی که مطرح می‌شود این است که حق اشتغال زنان در حقوق خانواده باچه محدودیت هایی رو به روست؟

ـ اصولاً ماهیت ریاست مرد بر خانواده چیست؟ و چه تاثیری بر حق اشتغال زوجه در کانون خانواده دارد؟

ریاست مرد بر خانواده

«ریاست در لغت به معنای سروری، بزرگی، فرمانروایی است» (عمید، ۱۳۶۲)

«خانواده نیاز به یک مقام مسئول دارد که در هنگام ضرورت بتواند تصمیم بگیرد و تصمیم او اعتبار داشته باشد و قانونگذار نمی تواند مساله ریاست خانواده را مسکوت و بلاتکلیف بگذارد و از میان زن یا مرد یکی را باید برای این مسئولیت انتخاب کند. اگر بنا شود که اراده ی زن و مرد در تنظیم امور خانواده ارزش مساوی داشته باشد، معلوم نیست، اختلاف سلیقه‌ها را در کجا باید حل کرد، اگر خانواده رئیسی نداشته باشد و زن و مرد در اداره امور آن برابر باشند ناچار باید برای حل هر اختلاف کوچکی به دادگاه مراجعه کنند و همین امر پایه ی زندگی زناشویی را سست می کند. نظام حقوقی ایران همانند بسیاری از نظام های حقوقی، این اقتدار را برای شوهر قائل شده است و این قاعده متکی به قرآن است. در قرآن یکی از دلایل آن تکلیف مرد به انفاق بیان شده است. ماده ۱۱۰۵ قانون مدنی اعلام می‌کند. «در روابط زوجین ریاست خانواده از خصائص شوهر است. » در مورد علت این حکم گفته شده که: مرد نوعاً دارای توانایی جسمی و روحی و اطلاعات بیشتری است و به همین جهت قانونگذار او را برای ریاست خانواد مناسب داشته است» (یوسف زاده، ۱۳۹۰)

ماهیت ریاست مرد بر خانواده

با بررسی آیات قرآنی از جمله آیه ۳۴ سوره نساء الرجال قوامون علی النسا، مردان بر زنان سرپرستی دارند.

و همچنین آیه ۲۲۸ سوره بقره «. . . و للرجال علیهن درجه» مردان نسبت به زنان رتبه ای دارند.»

و همچنین نگاهی به قوانین متوجه می‌شویم که در نظام حقوقی اسلامی که قوانین ما مبتنی بر آن است وظیفه ریاست خانواده بر عهده مرد است حال باید به این پرداخت آیا ریاست مرد بر خانواده یک حق و قابل اسقاط است یا حکمی است در جهت مصلحت خانواده و جامعه؟

«از لحاظ نظری» تفاوت بیم حق و حکم روشن است. زیرا حکم عبارت از اوامر و نواهی قانونگذار است که یا به طور مستقیم کاری را مباح یا واجب یا ممنوع می دارد، یا آثار حقوقی خاص بر اعمال اشخاص بار می کند، در حالی که حق اختیار و تسلطی است که برای اشخاص در روابط او بادیگران ایجاد می‌شود.

ولی تشخیص مصداق های این دو مفهوم به آسانی امکان ندارد.

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

اشکال در این است که قانونگذار برای تنظیم روابط اجتماعی ناچار است که پاره ای از مردم را در برابر دیگران مکلف به انجام دادن اموری سازد. این تکلیف سبب می‌شود که دسته دوم برای خود امتیازی احساس می‌کنند و بتوانند اجرای تکالیف دسته نخست را از ایشان بخواهند در این گونه موارد، هدف قانونگذار حفظ مصالحی بالاتر از نفع اشخاص معین است او ناگزیر است که موقعیت هر شخصی را در اجتماع معین سازد و بر آن آثاری بار کند. درا یجاد این موقعیت‌ها، یا اراده شخص و خواسته های او اثر ندارد یا شرط اجرای حکم است نه علت حق ولی امتیازی که از این راه برای اشخاص ایجاد می‌شود با حق شباهت دارد و تشخیص آن را دشوار می سازد.» (کارتوزیان، ۱۳۸۸)

در واقع «ریاست خانواده مقامی است که برای تثبیت و مصلحت خانواده به مرد داده شده است و یک امتیاز و حق فردی برای شوهر محسوب نمی‌شود. ریاست خانواده بیشتر یک وظیفه اجتماعی است که برای تامین سعادت خانواده به مرد محول گردیده و او نمی تواند از آن سو استفاده کند و بر خلاف عرف و مصلحت خانواده آن را بکار برد.

مثلاً شوهر نمی تواند به عنوان رئیس خانواده زن را از رفت و آمد متعارف با خویشان و دوستانش باز دارد سواستفاده مرد از اختیاراتی که به عنوان رئیس خانواده بر او گذارده شده بر خلاف قانون است و ممکن است از مصادیق سو معاشرت به شمار آید.» (صفایی و امامی، ۱۳۹۰)

حق اشتغال زوجه در خانواده

ممانعت زن از اشتغال به شغلی که منافی مصالح خانوادگی است از جمله آثار ریاست مرد بر خانواده است.

به موجب ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی با حیثیات خود یا زن باشد منع کند.»

به علاوه ماده ۱۸ قانون حمایت از خانواده مصوب ۱۳۵۳ درتکمیل ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی آورده است: «شوهر می تواند با تایید دادگاه زن خود را از اشتغال به شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد منع کند. زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی را بنماید. دادگاه در صورتی که اختلالی در امر معیشت خانواده ایجاد نشود، مرد را از اشتغال به شغل مذکور منع می‌کند.»

همانطور که از متن مواد قانونی مشخص است اختیار مرد در جلوگیری از ادامه اشتغال زن مطلق نیست و مقید به این است که شغل زن منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد.

اما در مورد این که چه اموری منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت مرد یا زن باشد معیار مشخصی وجود ندارد ولی می توان گفت «اموری منافی مصالح خانوادگی می‌باشد که موجب سستی یا از هم گسیختگی زناشویی می‌گردد که زن مکلف به تشدید مبانی آن می‌باشد.

اموری که منافی با حیثیات شوهر و زن می‌باشد، اموری است که از نظر رسوم و عادات اجتماع از شخصی مانند زن و شوهر انتظار انجام آن نمی رود.» (امامی، ۱۳۸۵)

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

در نهایت در این موارد معیار، عرف زمان و مکان و خانواده های طرفین است. چنانچه در گذشته مشاغل هنری، کار در گروه های موسیقی و تئاتر برای زنان چندان پسندیده نبود، اما امروزه این امر از سوی جامعه مورد پذیرش هست.

همچنین فرهنگ شهرهای بزرگ و صنعتی با روستاها و شهرهای کوچک در مورد اشتغال زنان با هم متفاوت است به طوری که کارکردن زوجه در شیفت شب در یک شهر بزرگ پذیرفته شده است اما در شهرهای کوچک و روستاها مورد پذیرش واقع نشده است.

از طرف دیگر حیثیت خانوادگی یک خانواده فرهنگی یا تاجر با حیثیت خانوادگی یک تبهکار یا مجرم متفاوت است. از این رو همه ی این عوامل باید مدنظر دادرس قرار گیرد که این امر موجب به وجود آمدن آرا متناقصی در این زمینه شده است.

از طرف دیگر علاوه بر، برخلاف مصالح خانوادگی و حیثیت زن یا شوهر بودن شغل، قید دیگری که زوج رادر اختیار قانونی خود در منع زوجه از اشتغال به شغلی که به آن مشغول است محدود کرده است تایید دادگاه می‌باشد. در واقع ماده ۱۸ قانون حمایت از خانواده تشخیص این امر را بر عهده دادگاه قرار داده است. به همین دلیل ماده ۱۴ آیین نامه قانون حمایت خانواده در تایید این موضوع آورده است. کارفرما (اعلم از حقوقی یا حقیقی) هنگامی می تواند به خدمت زن شوهردار که در استخدام اوست خاتمه دهد که دادگاه قبلاً به درخواست شوهر مبنی بر اینکه شغل زن منافی مصالح و حیثیات خانوادگی است رسیدگی کرده و نظر موافق داده باشد.»

حال سوالی که مطرح می‌شود این است که اگر مردی در هنگام ازدواج می دانسته که همسرش شاغل است و با رضایت و آگاهی از این امر با وی ازدواج کرده است، پس از ازدواج می‌تواند از اشتغال وی به آن شغل ممانعت نماید؟

در این زمینه نظریه اداره حقوقی قوه قضاییه به شماره ۷/۲۹۹۷ مورخ ۱۳۶۱/۸/۲ بدین شرح است:

«هر چند اشتغال زن در سازمانهای دولتی را نمی توان منافی با حیثیت او تلقی کرد لکن حکم ماده 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 هم که شوهر قبل از ازدواج به وضع استخدامی زن آگاه بوده و با رضایت کامل بر این امر صیغه نکاح جاری شده باشد می تواند از اختیار قانونی خود استفاده نماید. به هر تقدیر دادگاه باید به ادعا و درخواست شوهر مبنی بر اینکه حرفه یا صنعت عیال او منافی با مصالح خانوادگی یا حیثیات خود او یا زن است رسیدگی و نفیاً یا اثباتاً در موضوع اظهار نظر نماید.» (اسعدی، ۱۳۸۷)

امر دیگری که امروزه در جامعه رواج پیدا کرده در مورد شرط ضمن عقد ازدواج می‌باشد. در واقع به موجب ماده ۱۱۱۹ قانون مدنی «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

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

در مدت معینی غایب شود یا ترک انفاق نماید یا بر علیه حیات زن سوقصد کند یا سورفتاری کند که زندگانی 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.»

حال اگر زوجه ضمن عقد نکاح یا عقد لازم دیگری شرط اشتغال را بگنجاند با توجه به اینکه عقد نکاح عقدی لازم است و شرط ضمن آن از آن کسب لزوم می‌کند آیا زوج می‌تواند بعد از ازدواج ممانعت از ادامه اشتغال زوجه نماید؟

در این مورد نیز اداره حقوقی قوه قضائیه در نظریه ای به شماره ۷/۱۵۵۸ مورخ ۱۳۷۶/۷/۲ چنین اظهار نظر کرده است:

«الف) اگر شوهر اجازه اتخاذ شغلی به همسر خود داد، چنانچه به صورت شرط ضمن العقد باشد، صحیح و لازم الاجرا است و به هر حال در صورتی می تواند از ادامه کار همسر خود ممانعت کند که:

اولاً) کار یا شغل زن منافات با مصلحت خانوادگی یا حیثیات هر یک زوجین باشد.

ثانیاً) این امر را با اقامه دعوا در دادگاه ثابت نماید.

ب) بین کار موقت و مستمر تفاوتی وجود ندارد.

ج) بین استخدام توسط اشخاص حقیقی یا حقوقی یا دولتی یاغیر آن تفاوتی نیست.

د) ملاک کار طبق ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی، مصالح خانوادگی یا حیثیات زوجه است نه امور دیگر.» (اسعدی، ۱۳۸۷)

ضمانت اجرای ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی

قانون مدنی در مورد ضمانت اجرای ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی ساکت است.

حال اگر زوجه پس از تایید دادگاه مبنی بر اینکه شغل وی منافی مصالح خانوادگی و حیثیت خود او و با زوج است همچنان به اشتغال به آن شغل ادامه دهد تکلیف چیست؟ دراین جا با توجه به سکوت قانونگذار دو نظریه آورده شده است.

«۱) حکم فوق جنبه اعلامی دارد و به محض قطعیت رای دادگاه چنانچه زن به اشتغال خویش ادامه دهد ناشزه محسوب شده و نتایج مترتب بر نشوز از جمله عدم استحقاق نفقه بر او بار می‌شود.

۲) حکم فوق جنبه انشایی دارد و باید اجرا شود، در خصوص اجرای آن نیز با توجه به امکان یا عدم امکان منع زن از اشتغال چند حالت منصور است:

الف) چنانچه زن شغل غیر دولتی داشته و شغل وی در بخش خصوصی با تنظیم قرارداد موجودیت یافته باشد، در اثر صدور حکم، تمامی تعهداتی که مربوط به شخص زن است و به مناسب حرفه خود بر عهده گرفته ابطال می‌شود.

ب) چنانچه شغل زن به گونه ای باشد که امکان منع عملی وی وجود نداشته باشد مانند اینکه زن با اموال خود به تجارت مشغول باشد، آقای دکتر کاتوزیان قراردادن جریمه مستمر (روزانه یا ماهیانه) را وسیله‌ی

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

اجبار زن بر منع اشتغال دانسته است. همچنین به شوهر حق داده است زیان های ناشی ازاین خودسری را بر مبنای مسئولیت مدنی ناشی از تقصیر از دادگاه بخواهد.

ج) چنانچه شغل زن دولتی باشد، دادگاه آن اداره را ملزم به قطع رابطه استخدامی با زن می نماید.

اما رویه دادگاه ها در اجرای حکم الزام زوجه به تمکین، بر اعلامی بودن حکم استوار است و از تاریخ قطعیت حکم زوجه ناشزه محسوب شده و از حق نفقه محروم مانده و چنین نشوزی مجوز مرد در اخذ اذن بر ازدواج مجدد از دادگاه است.

نظر به اینکه ادامه اشتغال زن پس از اینکه دادگاه درخواست زوج را منطبق با قانون تشخیص داد، از مصادیق نشوز است، لذا باید آن را حکمی اعلامی دانست. بنابراین همان گونه که در اجرای حکم الزام به تمکین، زوجه را به قهر و عنف به منزل زوج نمی آورند، در این جا نیز به قهر نباید زوجه را ازا دامه اشتغال منع کرد.

به علاوه اعلامی دانستن حکم منطبق با موازین انسانی در قانون اساسی است و آزادی زن را به عنوان یک انسان در انتخاب صلاح خویش محدود نمی سازد.

با این وصف زن مقید است یکی از دوگزینه شغل یا زندگی زناشویی را برگزیند و مرد به عنوان محکوم له نیز از مواهب هر یک از دو انتخاب رفع مسئولیت پرداخت نفقه به زن، حق ازدواج مجدد و حق طلاق زن بدون پرداخت اجرت المثل بهره مند می‌شود» (اسدی، ۱۳۸۵)

حال بر فرض اینکه زوج با حکم دادگاه ازادامه ی فعالیت زوجه به اشتغال به شغل موردنظر ممانعت کرده و مانع از ادامه فعالیت وی شد و در اثر ممانعت وی خساراتی به کارفرما زوجه وارد شد چه کسی مسئول پرداخت خسارت است. مطابق ماده ۲۲۱ قانون مدنی «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 و یا تعهد عرفاً به منزله تصریح باشد و بر حسب قانون موجب ضمان باشد.»

پس «اگر در قراردادی که زن با کارفرما بسته است جبران خسارت صریحاً پیش بینی شده باشد، شک نیست که کارفرما می تواند در صورت خوداری زن از ادامه کار از او مطالبه خسارت کند. اما اگر جبران خسارت در قرارداد تصریح نشده باشد چه راه حلی را می توان پذیرفت؟

برابر ماده ۲۵ قانون جدید کار مصوب ۱۳۶۹ «هرگاه قرارداد برای مدت موقت و یا برای کار معین منعقد شده باشد، هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد» در این قانون به جبران خسارت ناشی از فسخ اشاره نشده است. با وجود این به نظر می رسد که حکم به جبران خسارت، هنگامی که عرف آن را مقدر بدارد، مطابق با قواعد عمومی قرارداده است و نیازی به تصریح ندارد. و زن ملزم به جبران خسارت است.

در فرض دیگر اگر قرارداد اشتغال زن یک قرارداد مقاطعه باشد نه قراردادکار، بدین معنی که رابطه تبعیت بین زن و صاحب کار وجود نداشته و صاحب کار به نتیجه کار نظر داشته باشد، بدون اینکه به نحوه اجرای

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

آن نظارت کند (چنانچه زن تعهد کرده باشد پیراهنهایی به اندازه هایی معین در منزل خود برای صاحب کار بدوزد)، باید دید آیا عرف زدن را برای عموم انجام تعهد خود مکلف به جبران خسارت می داند یا نه؟ می‌توان گفت دراین گونه موارد عرف زنی را که در اجرای حکم دادگاه به میل شوهر از اجرای قرارداد سر باز می زند مسئول و مکلف به جبران خسارت نمی شناسد.

ازآنچه گفتیم آشکار شد که کارفرما در پاره ای موارد می تواند به علت خود داری زن از ادامه‌ی شغل خود مطالبه خسارت کند. البته حق ادعای خسارت از زن خواهد داشت نه از شوهر، زیرا شوهر حق و اختیار قانونی خود را اعمال کرده و هیچ گاه تقصیری مرتکب نشده، تا بتوان او را مسئول شناخت» (صفایی و امامی، ۱۳۹۰)

«همچنین به نظر می‌رسد که در مورد مذکور زن نمی‌تواند به قوه قاهره استناد کند، چه هنگامی عقد قرارداد کار احتمال منع از کار وجود داشته و ممنوع شدن زن از اشتغال به کار قابل پیش بینی بوده است پس جلوگیری زن از ادامه شغل از موارد قوه قاهره به شمار نمی آید، خصوصاً در موردی که قرارداد کار بعد از ازدواج بسته شده باشد (صفایی و امامی، ۱۳۸۰)

اما طبق نظر دیگر «باید گفت اگر دادگاه حکم منع زوجه را صادر کند، کشف می‌شد که هنگام قرارداد موضوع وجود نداشته و قرارداد در خصوص زمان آینده باطل است. از این رو ذمه زوجه در برابر کارفرما اشتغال نخواهد داشت. به عبارت دیگر مسئولیت قراردادی متوجه زوجه نیست اما در مورد طرفی که باید خسارات کارفرما را جبران کند، باید بیان داشت اگر مطابق ماده ۲۲۱ جبران خسارت توسط متعهد به کار به صراحت مورد توافق واقع شده باشد، زوجه مسئول است، در غیر این صورت، در این که عرف در چنین مواردی زوجه را مسئول بداند تردید است. در مورد شمول اسباب ضمان خارج از قرارداد نیز اگر وجود علت خارجی را پذیرا گردیم نمی توان به دنبال شمول اتلاف زوجه یا تسبیب زوج بود.

در مورد شمول لاضرر هم ایراداتی وجود دارد که مهم ترین آن این است که لاضرر نمی‌تواند اثبات حکم باشد. اما در صورتی که برای لاضرر جنبه اثباتی قائل شویم، محدوده حکم با توجه به قاعده لاضرر تعیین می‌شود و شوهر باید زیان هایی را که از ناحیه مخالفت او با اشتغال زن ایجاد شده است، بپردازد.

همچنین اگر در این موضوع عنصر غرور و فریب از جانب همسر وجود داشته باشد، ضمان بر عهده عامل غرور (زوج یا زوجه) خواهد بود.

نکته ای که باید افزود این است که همه‌ی بحث های یاد شده مربوط به جایی است که کارفرما از وضع موجود بی اطلاع باشد و گرنه مطابق قاعده اقدام مسئولیت متوجه زوج یا زوجه نیست.» (خورسندیان، ۱۳۹۰)

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

سواستفاده زوج از حق ریاست خود در منع زوجه از اشتغال

در تعریف حق می توان گفت «قدرتی که از طرف قانون به شخصی داده شد حق نامیده می شود در فقه در همین معنی کلمه سلطه را بکار می برند حق بدین معنی دارای ضمانت اجرا است و آنرا «حق تحققی» و در «حق موضوعه» و «حق مثبته» نیر گفته اند.» (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۲)

واضح است افراد باید از حقوقی که بموجب قانون به آنها اعطا شده است در حدی استفاده کنند که با حقوق سایر اشخاص در تزاحم نباشد. در غیر این صورت با نهاد حقوقی سوء استفاده از حق مواجه می‌شویم.

«همانطور که روشن است و همگی آگاهیم، فراتر از شصت سال قبل از انقلاب اسلامی و تصویب اصل چهلم قانون اساسی، قانون مدنی ایران بر اساس فقه امامیه تدوین شد و به تصویب رسید. در قانون مدنی ایران از نظریه «سواستفاده از حق» نامی به میان نیامده و از آن تعریفی نشده است ولی نقطه نظرهای فقه امامیه در باب سواستفاده از حق در آن مراعات شده و در خلال مادگان مختلف، راه حل های فقه امامیه در باب این نهاد حقوقی مهم و بحث برانگیز به کار گرفته شده است.» (بهرامی احمدی، ۱۳۹۳)

«ویژگی های فقه امامیه و حقوق ایران در زمینه نهاد حقوقی سواستفاده از حق را می‌توان به شکل زیر خلاصه کرد:

۱- از نظر فقه امامیه هیچ حکمی در اسلام نیست که مجوز ضرر باشد، خواه آن ضرر کوچک باشد یا بزرگ و یا خواه آن ضرر، از عمد و قصد باشد و یا بدون عمد و قصد پیش آمده باشد. آنچه ملاک است قابلیت انتساب ضرر به عامل آن است.

۲- از دیدگاه فقه امامیه و حقوق ایران هیچ حقی مطلق نیست.

۳- نظریه های مادی و معنوی سواستفاده از حق نیز هیچکدام به طور مطلق مورد تایید نظام حقوقی فقه امامیه و حقوق ایران نیستند معذلک قصد اضرار در موارد خاصی به عنوان ضابطه ویژه برای حل بعضی مسائل مورداستناد قرار می گیرد.

۴- از دیدگاه فقه امامیه و حقوق ایران، هیچ ضرری که از سوی انسانی به دیگری وارد می آید، نباید بدون جبران بماند، خواه آن ضرر فاحش باشد یا اندک.

۵- اگر چه اصل قانونی بودن یا نبودن تصرف مالک و صاحب حق، تاثیری در اصل مسئولیت او ندارد ولی ممکن است در ابعاد و چگونگی آن اثر بگذارد.» (بهرامی احمدی، ۱۳۹۳)

اصل چهلم قانون اساسی نیز در همین راستا آورده است: «هیچ کس نمی تواند اعمال حق خویش را وسیله اضرار به غیر یا تجاوز به منافع عمومی قرار دهد.»

در سلسله مباحث خانواده و روابط زناشویی نیز قانونگذار حقوقی را برای زوجین قائل شده که نباید از آن سوء استفاده کنند. یکی از این حقوق، حق ریاست بر خانواده است که قانونگذار به تبع از فقها آن را بر عهده مرد گذاشته است تا از آن در جهت مصلحت خانواده و تحکیم بنیان خانواده استفاده کند، در واقع

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

ریاست مرد بر خانواده امتیازی خاص در جهت تحکم به اعضای خانواده نیست که مرد بتواند از آن در جهت پیشبرد اهداف و اغراض خویش استفاده کند بدیهی است اگر مردی ازاین حق سواستفاده کند علاوه بر سست شدن بنیان خانواده و از بین رفتن عشق و علاقه تبعات حقوقی آن را نیز باید متحمل شود.

همانطور که ذکر شد یکی از آثار ریاست مرد بر خانواده حق وی در خصوص منع زوجه از اشتغال به شغلی که منافی مصلحت خانواده یا حیثیت خود یا زن است، می باشد.

حال اگر مردی از حق ریاست خود سواستفاده کند و بدون دلیل موجه مانع از ادامه اشتغال زوجه شود مسئول است.

به عبارت دیگر «در هر مورد که شخص موظف به جبران خسارت دیگری است می‌گویند در برابر او مسئولیت مدنی دارد یا ضامن است. این قاعده عادلانه از دیرباز وجود داشته است که هر کس به دیگری ضرر بزند باید آن را جبران کند، مگر درمواردی که اضرار به غیر به حکم قانون باشد یا ضرری که به شخص وارد آمده است ناروا و نامتعارف جلوه نکند.» (کاتوزیان، ۱۳۸۷)

با همه ی این اوصاف باید توجه داشت «برای تحقق مسئولیت، در همه حال وجود سه عنصر ضرورت دارد:

۱- وجود ضرر

۲- ارتکاب فعل زیانبار

۳- رابطه سببیت بین فعل شخص و ضرری که وارد شده است.» (کاتوزیان، ۱۳۸۷)

برای روشن شدن موضوع بررسی مفاهیم این سه عنصر خالی از لطف نیست.

«مفهوم عرفی ضرر یا خسارت را همه می دانیم هر جا که نقصی دراموال ایجاد شود و یا منفعت مسلمی از دست برود یا به سلامت و حیثیت شخص لطمه ای وارد آید، می گویند ضرری به بار آمده است. ضرری که به شخص می رسد، ممکن است در اثر از بین رفتن مالی باشد (اعم از عین یا منفعت یا حق) یا در نتیجه از دست دادن منفعتی. پیش از این تردید داشتند که از دست دادن منفعت را نیز در زمره ضررها آورند، ولی امروزه در متون گوناگون عدم النفع نیز در شمار خسارات آمده است. از جمله در پایان ماده ۷۲۸ قانون آیین دادرسی مدنی اعلام شده است: «ضرر ممکن است به واسطه‌ی از بین رفتن مالی باشد یا به واسطه فوت شدن منفعتی که از انجام تعهد حاصل می شده است.»

از سوی دیگر در هر مورد که از کاری به دیگران زیان برسد مسئولیت مدنی ایجاد نمی‌شود. باید کار زیانبار در نظر اجتماع ناهنجار باشدو اخلاق عمومی ورود ضرر را ناشایسته بدانند.

به علاوه اثبات ورود ضرر به زیان دیده و همچنین ارتکاب تقصیر با وقوع فعلی از طرف خوانده یا کسانی که مسئولیت اعمال آنان با اوست، به تنهایی دعوا خسارت را توجیه نمی‌کند. باید احراز شود که بین دو عامل ضرر و فعل زیانبار رابطه سببیت وجود دارد. یعنی ضرر از آن فعل ناشی شده است.

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

در مواردی که تقصیر شرط ایجاد مسئولیت نیست، رابطه سببیت اهمیت بیشتری پیدا می‌کند و اثبات وجود آن نیز دشوار تر می شود. زیرا، جایی که تقصیر از ارکان مسئولیت است، تنها به حوادثی توجه می‌شود که در اثر بی احتیاطی و غفلت شخص رخ داده و زیان به بار آورده است.

ولی، هنگامی که این عنصر نیز در محدود ساختن حوادث موثر درایجاد ضرر به کار نیاید، دادرس ناچار از میان همه شرایط و اسبابی که باعث ایجاد ضرر شده است، علت اصلی را پیدا کند.» (کاتوزیان، ۱۳۸۷)

با کمی دقت نظر می توان به این نتیجه رسید که در فرض مذکور هر سه عامل تحقق مسئولیت مدنی وجود دارد.

به این صورت که اگر در اثر ممانعت ناموجه زوج از ادامه اشتغال زوجه، زیان‌های مادی (محرومیت زوجه از دستمزد و مزایا) و یا حتی زیان های معنوی (صدمات روحی ناشی از ترک شغل و عدم پیشرفت و ارتقاء شغلی) به زوجه وارد شده باشد و دادرس نیز پی به رابطه سببیت بین فعل زوج و زیان های وارده به زوجه ببرد زوج محکوم به جبران زیان های زوجه است و مسئولیت مدنی دارد.

این امر در ماده ۲ قانون مسئولیت مدنی نیز به صراحت آمده است:

«در موردی که عمل وارد کننده‌ی زیان موجب خسارت مادی یا معنوی زیان دیده شده باشد دادگاه پس از رسیدگی و ثبوت امر او را به جبران خسارات مزبور محکوم می نماید و چنانچه عمل وارد کننده زیان موجب یکی از خسارات مزبور باشد دادگاه او را جبران همان نوع خساراتی که وارد نموده محکوم خواهد نمود.»

نتیجه‌گیری

قانون مدنی ایران به پیروی از فقه امامیه ریاست خانواده را به موجب ماده ۱۱۰۵ بر عهده مرد گذاشته است که این امر آثار و نتایجی دارد. در واقع حق منع زوجه به اشتغال به شغلی که منافی مصلحت خانواده و حیثیت زوج و زوجه باشد از آثار ریاست مرد بر خانواده است. اما با بررسی مواد قانونی مشخص شد این اختیار مطلق نیست و مقید به قید منافی مصلحت خانواده یا حیثیت زوج و زوجه است و حتی این امور نیز باید به تایید دادگاه برسد.

اما علی رغم پیشرفت قوانین در جهت حفظ حقوق اساسی زنان هنوز خلاءهایی وجود دارد بهتر بود قانونگذار از ضمانت اجرای مواد ۱۱۱۷ قانون مدنی و ۱۸ قانون حمایت از خانواده را پیش بینی می‌کرد تا به اجرای عادلانه این قوانین کمک شود.

همچنین تصویب قوانینی در جهت تعیین حدود حق ریاست زوج بر زوجه و نتایج سواستفاده از این حق در بهبود شرایط حقوقی زنان تاثیر به سزایی خواهد داشت.

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع و مآخذ

الف) منابع فارسی

۱. اسعدی، سیدحسن، (۱۳۸۷)، خانواده و حقوق آن، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی.

۲. امامی، حسن، (۱۳۸۵)، حقوق مدنی جلد چهارم، تهران، انتشارات اسلامیه.

۳. بهرامی احمدی، حمید، (۱۳۹۳)، ضمان قهری (مسئولیت مدنی): با مطالعه تطبیقی در فقه مذاهب اسلامی و نظام های حقوقی، تهران، انتشارات دانشگاه امام صادق.

۴. جعفری لنگرودی، محمد جعفر، (۱۳۸۲)، ترمینولوژی حقوق، تهران، کتابخانه گنج دانش.

۵. صفایی، حسین و امامی، اسدا. . . (۱۳۹۰)، مختصر حقوق خانواده، تهران، نشر میزان.

۶. عمید، حسن، (۱۳۶۲)، فرهنگ فارسی عمید، تهران، انتشارات ابن سینا.

۷. کاتوزیان، ناصر، (۱۳۸۷)، دوره مقدماتی حقوق مدنی: وقایع حقوقی، تهران، شرکت سهامی انتشار.

۸. کاتوزیان، ناصر، (۱۳۸۸)، مقدمه علم حقوق و مطالعه در نظام حقوقی ایران، تهران، شرکت سهامی انتشار.

۹. یوسف زاده، مرتضی، (۱۳۹۰)، حقوق مدنی ۵ خانواده، تهران، شرکت سهامی انتشار.

ب) مقالات

۱. اسدی، لیلا، (۱۳۸۵)، اشتغال زن در خانواده، دادرسی، (۵۵)- ۶۸-۷۳.

۲. خورسندیان، محمدعلی، (۱۳۹۰)، وضعیت حقوقی اشتغال زوجین در قوانین موضوعه ایران و لایحه پیشنهادی حمایت خانواده، فقه و حقوق خانواده، (۵۴)- ۵۲-۷۶.

۳. صداقت، قاسم علی، (۱۳۸۶)، بررسی شرایط و محدودیت های کار زنان از منظر فقه و حقوق، معرفت، (۱۱۸) ۹۷-۱۱۲.

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]