

Damages for Preventing the Right of the Wife, to Work in the Non-financial Relationship of the Couple

Marziyeh Navid Tehrani¹, Jamshid Masoumi^{2*}, Ebrahim Yaghouti³

1. PhD. student of Imam Khomeini's Jurisprudence and Foundations of Thought Department, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Fiqh and Fundamentals of Islamic Law, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (corresponding author).
3. Assistant Professor, Department of Islamic Jurisprudence and Principles of Islamic Law, Faculty of Letters and Human Sciences, Islamic Azad University Central Tehran Branch, Tehran, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article Type: Original Research

Pages: 85-100

Article history:

Received: 19 Sep 2022

Edition: 9 Oct 2022

Accepted: 18 Oct 2022

Published online: 9 April 2023

Keywords:

Damage, Employment right, Wife, Non-financial relations, Couples.

Corresponding Author:

Jamshid Masoumi

Address:

Iran, Tehran, Central, Islamic Azad University, Tehran Branch, Department of Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law.

Orchid Code:

0000-0002-1491-7819

Tel:

09127645321

Email:

drjm1347@gmail.com

ABSTRACT

Background and Aim: The employment right of wife is one of the non-financial rights in the relationship between couples, the issue of compensation for obstruction of which has been less investigated and the present paper tries to explain it.

Materials and methods: The present study is descriptive and analytical using library method.

Ethical considerations: In the present paper, the originality of the texts, honesty and trustworthiness are respected.

Findings: According to jurisprudence and subject rights, the husband can prevent the wife's employment if it is against the family interests or the dignity of the husband or wife. Preventing the wife's right to work is only possible with a court order, and if the husband prevents the wife's right to occupation without a court order, he is responsible and must compensate the damage caused to the wife. There is a difference of opinion regarding the responsibility of compensating damages caused to third parties, including the employer. Some people believe that the wife is responsible for compensating the employer or the parties to the employment contract because the husband's obstruction of the court order does not include the rule of force majeure. According to others, the wife is not responsible in this regard and the husband is responsible for paying damages to third parties.

Conclusion: due to the contract and work commitment of the wife to the third parties, the wife herself is responsible for compensating the damages caused to them, but the wife has the right to refer to the husband for the damages she has paid to the employer. Since the silence of the law in this case is considered a legal defect, therefore, a plan should be thought of in this field.

Cite this article as:

Navid Tehrani M, Masoumi J, Yaghouti E. Damages for Preventing the Right of the Wife, to Work in the Non-financial Relationship of the Couple. *Economic Jurisprudence Studies*. 2022-2023.

فصلنامه مطالعات فقه اقتصادی، دوره پنجم، شماره اول، بهار ۱۴۰۲

خسارت ممانعت از حق اشتغال زوجه، در روابط غیر مالی زوجین

مرضیه نوید تهرانی^۱، دکتر جمشید معصومی^۲، دکتر ابراهیم یاقوتی^۳

۱. دانشجوی دکتری گروه فقه و مبانی اندیشه امام خمینی (ره)، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. استادیار گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران: (نویسنده مسئول).

۳. دانشیار گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: حق اشتغال زوجه از جمله حقوق غیرمالی در روابط میان زوجین است که بحث جبران خسارت ممانعت از آن کمتر مورد بررسی قرار گرفته است و در این مقاله تلاش شده است تا تبیین شود.

مواد و روش‌ها: مقاله حاضر توصیفی-تحلیلی است و برای گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

ملاحظات اخلاقی: در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

یافته‌ها: مطابق فقه و حقوق موضوعه، زوج می‌تواند در صورتی که شغل و حرفه زوجه منافعی مصالح خانوادگی یا حیثیت زوج یا زن باشد، از آن ممانعت کند. ممانعت از حق اشتغال زوجه صرفاً به حکم دادگاه امکان‌پذیر است و اگر زوج بدون حکم دادگاه از حق اشتغال زوجه جلوگیری کند، دارای مسئولیت خواهد بود و لازم است که خسارات وارده به زوجه را جبران کند. درباره مسئولیت جبران خسارت‌های وارد شده به طرف‌های ثالث از جمله کارفرما، اختلاف نظر وجود دارد. مطابق یک دیدگاه، مسئول جبران خسارت کارفرما یا طرفین قرارداد کاری زوجه، خود اوست؛ زیرا ممانعت زوج به حکم دادگاه شامل قاعده فورس ماژور نیست. از دیدگاه دیگر اما زوجه مسئولیتی در این زمینه ندارد و زوج مسئول پرداخت خسارت به طرفین ثالث است.

نتیجه‌گیری: به دلیل قرارداد و تعهد کاری زوجه به طرفین ثالث، زوجه خود مسئول جبران خسارات وارد به آن‌هاست. هرچند لازم است برای زوجه حق مراجعه به شوهر محفوظ باشد به دلیل مطالبه خسارت‌هایی که به کارفرما پرداخته است. قانون‌گذار در این باره سکوت کرده است که لازم است از حقوق زوجه در این زمینه دفاع کند.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۸۵-۱۰۰

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۸

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۰۷/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۱/۲۰

واژگان کلیدی:

خسارت، حق اشتغال، زوجه، روابط غیرمالی، زوجین.

نویسنده مسئول:

دکتر جمشید معصومی

آدرس پستی:

ایران، تهران، مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران، گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی.

تلفن:

۰۹۱۲۷۶۴۵۳۲۱

کد ارکید:

0000-0002-1491-7819

پست الکترونیک:

drjm1347@gmail.com

۱. مقدمه

به محض وقوع نکاح روابط زوجین اعم از روابط مالی و غیرمالی برقرار می‌شود. حقوق غیرمالی حقوقی است که مانند حق اشتغال، قابل تقویم به پول نباشد. حق اشتغال یکی از حقوق غیرمالی زوجه است؛ اما این حق با محدودیت‌هایی مواجه است. مطابق ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی: «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند». ماده مذکور مرد را در تمامی شرایط مشمول این حق نمی‌داند؛ مگر اینکه شغل زن حیثیات یا مصالح خانوادگی را به مخاطره بیندازد. در چنین وضعیتی زن می‌تواند شغل خود را تغییر دهد. مرد نیز این حق را دارد که با شغل زن مخالفت کند؛ اما نمی‌تواند او را از کار کردن منع کند؛ زیرا اشتغال زن حق وی در نظر گرفته شده است و مطابق ماده ۹۵۹ مدنی سلب حق ممکن نیست (هدایت‌نیا، ۱۳۸۵، ۲). با وجود این، زوج می‌تواند با عنوان مصلحت خانواده و حیثیت زوجین از اشتغال زوجه ممانعت کند. این امر خسارت زیادی برای زوجه و اشخاص ثالث طرف قرارداد کاری وی به همراه دارد. قطع رابطه کاری زوجه ضمن اینکه با حق اشتغال وی در قالب یکی از حقوق شناخته شده در قانون اساسی و اسناد حقوق بشری منافات دارد، ضمن به خطر انداختن امنیت شغلی زن، اشخاص ثالث را از انعقاد قرارداد کاری با وی منصرف می‌کند. در چنین اوضاعی، حق جبران خسارت ممانعت از حق اشتغال زوجه از موضوعات مهمی است که کمتر

مورد توجه قرار گرفته است. درباره حق اشتغال زوجه پژوهش‌های زیادی انجام شده است: محمدحسن صادقی مقدم و امین امیرحسینی (۱۳۹۶)، در مقاله‌ای با عنوان «اختیارات شوهر در منع اشتغال زن در نظام حقوقی ایران» محدوده اشتغال زوجه و اختیار زوج در ایجاد محدودیت برای حفظ اساس خانواده را بررسی کرده‌اند. نتایج تحقیق بر این امر دلالت دارد که از موارد مجاز منع اشتغال زوجه، اموری است که به وظیفه زن در تشدید مبانی خانواده، مساعدت در تربیت فرزندان و انجام وظیفه تمکین خلل وارد کند یا حیثیت و شئون خانوادگی را خدشه دار کند. برای پیش‌گیری از سوء استفاده احتمالی شوهر از اعمال این حق، تقاضای زوج و اثبات تنافی شغل انتخابی با مصالح خانواده یا حیثیت مرد یا زن و صدور حکم قضایی، لازمه ممانعت از اشتغال زن به حرفه مغایر با وظایف و شئون خانوادگی است. سیما مدنی (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان «اثر ریاست زوج در خانواده بر حق اشتغال زوجه» اشتغال زوجه را بررسی کرده است و نتایج مقاله بیانگر این امر است که مواد ۱۱۱۷ قانون مدنی و ۱۸ قانون حمایت از خانواده به زوج حق منع زوجه از اشتغال را داده است؛ ولی این حق مطلق نیست و محدود به قیودی همچون منافی مصلحت خانواده، حیثیت زوج و زوجه است که باید به تأیید 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 سوء استفاده از این حق

اشتغال، مطالبه خسارت کند؟ و جبران خسارات وارد شده به اشخاص ثالث از قبیل کارفرما برعهده کیست؟ به منظور بررسی این پرسش ابتدا جبران خسارت وارد شده بر زوجه بررسی شده است و در ادامه از جبران خسارت وارد به اشخاص ثالث طرف قرارداد کاری زوجه از جمله کارفرما بحث شده است و در نهایت ضمانت اجرای ممانعت از اشتغال زوجه تبیین شده است.

۲. مواد و روش‌ها

مقاله حاضر توصیفی-تحلیلی است و برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

۳. ملاحظات اخلاقی

در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

۴. یافته‌ها

مطابق فقه و حقوق موضوعه زوج می‌تواند در صورتی که شغل و حرفه زوجه منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت زوج یا زن باشد از آن ممانعت کند. ممانعت از حق اشتغال زوجه صرفاً به حکم دادگاه امکان‌پذیر است و اگر زوج بدون حکم دادگاه از حق اشتغال زوجه جلوگیری کند دارای مسئولیت

نیاز به وضع قوانین جدید دارد. محمدعلی رجایی (۱۳۹۹)، در مقاله‌ای با نام «حق اشتغال زوجه و محدودیت‌های آن از منظر فقه و حقوق اسلامی» این سوال را تبیین کرده است که آیا زوجه حق اشتغال دارد یا نه؟ و اگر این حق را دارد، آیا به صورت مطلق است یا محدود؟ وی به این نتیجه رسیده است که اصل حق اشتغال زوجه در نظام حقوقی اسلام امری است پذیرفته و در آیات مختلف از قرآن کریم مانند آیات ۳۲، ۱۰ و ۶۲ سوره نساء، جمعه و هود، سیره و احادیث نبوی، مورد تأیید قرار گرفته است و بسیاری از فقیهان نیز آن را پذیرفته‌اند. هرچند یک-سری محدودیت‌ها برای این حق وجود دارد که عبارت است از وظیفه اطاعت از زوج، شرط ضمن عقد زوج بر عدم اشتغال، حفظ نظام خانواده، حاکمیت نظم در کانون خانواده و اهمیت تربیت فرزندان. در صورتی که اشتغال زوجه موجب تضییع حقوق زوج شود، مخالف با شأن خانواده باشد یا موجب اختلال در نظم خانواده یا تربیت فرزندان و ...، زوج حق دارد که مانع اشتغال زوجه شود و او را از کار در خارج از منزل یا کار خاص بازدارد. چنان‌که مشاهده می‌شود بحث جبران خسارت ممانعت از حق اشتغال زوجه در هیچ‌یک از پژوهش‌های مذکور تبیین و تحلیل نشده است. با توجه به این، مقاله حاضر درصدد بررسی این موضوع مهم است و پرسش اساسی این است که آیا می‌توان برای ممانعت از حق اشتغال زوجه قائل به خسارت شد؟ یا اینکه در چه صورتی زوجه می‌تواند از زوج به خاطر ممانعت از حق

خواهد بود و لازم است خسارات وارد شده به زوجه را جبران کند. درباره مسئولیت جبران خسارت‌های وارد شده به طرف‌های ثالث از جمله کارفرما، اختلاف نظر وجود دارد. از دیدگاه برخی، مسئول جبران خسارت کارفرما یا طرفین قرارداد کاری زوجه، خود اوست؛ زیرا ممانعت زوج به حکم دادگاه شامل قاعده فورس ماژور نیست. از دید برخی دیگر، زوجه مسئولیتی در این زمینه ندارد و زوج مسئول پرداخت خسارت به طرفین ثالث است.

۵. بحث

جبران خسارت وارده بر زوجه

برابر ماده ۱۱۰۲ قانون مدنی: «همین که نکاح به طور صحت واقع شد، روابط زوجیت بین طرفین موجود و حقوق و تکالیف زوجین در مقابل همدیگر برقرار می‌شود». حقوق زوجین در قبال یکدیگر به دو دسته حقوق مالی و حقوق غیر مالی زوجین قابل تقسیم است (صفایی و دیگران، ۱۳۸۴، ۱۷۵). حق مالی آن است که اجرای آن مستقیم برای دارنده منفعتی ایجاد کند که قابل تقویم به پول باشد. حق مالی قابل اسقاط و انتقال به غیر است. حق غیر مالی آن است که مستقیم قابل تقویم به پول نباشد. حقوق غیر مالی به طور غیرمستقیم متضمن منافع مالی است که قابل تقویم به پول است؛ ولی این امر آن را به حق مالی تبدیل نمی‌کند. حق اشتغال از جمله حقوق غیر مالی زوجه است. در حقوق ایران زنان از داشتن شغل و فعالیت‌های اقتصادی منع نشده‌اند. زنان می‌توانند

دوشادوش مردان در شغل و حرفه‌ای که به انجام آن مایل هستند فعالیت کنند و اصل ۲۸ قانون اساسی از آن‌ها حمایت می‌کند. حق اشتغال زنان با محدودیت‌هایی نیز مواجه است. مطابق ماده ۱۱۱۷: «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافعی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند». درباره مبنای قانونی اختیار زوجه بر منع اشتغال زوج باید گفت قانون مدنی در ماده ۱۱۱۷ در این خصوص ساکت است؛ ولی مطابق ماده ۱۸ قانون حمایت از خانواده که هنوز هم به صراحت نسخ نشده است: «شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافعی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد، منع کند...». هرچند برخی از مواد قانون حمایت خانواده به موجب تصویب قوانینی بعد از انقلاب اسلامی، نسخ شده است؛ ولی همه مواد قانون حمایت خانواده، نسخ نشده است و ماده ۱۸ نیز از مواردی است که قانونی نسخ نشده است و به قوت خود باقی و قابل اجراست.

اگر زوجه بدون دلیل موجه و بدون رأی دادگاه از اشتغال زوجه ممانعت کند در قبال خسارت وارد شده به زوجه ضامن است. یعنی هرگاه زوجه قرارداد اشتغال را منعقد کند و اشتغال او لطمه‌ای به مصالح خانواده یا حیثیت زوجین وارد نکند، زوج نمی‌تواند از اشتغال وی ممانعت کند؛ زیرا اعمال ریاست مرد بر خانواده در محدوده حیثیت زوجین و مصالح خانواده پذیرفته شده است. اگر اشتغال زوجه منافاتی

با حیثیت زوجین و مصالح خانواده نداشته باشد، زوج حق الزام زوجه به ترک شغلش را نخواهد داشت. اگر در چنین وضعیتی زوج مانع اشتغال زوجه شود، عملاً بدون دلیل و جهت و بدون مبنای قانونی اقدام به زایل کردن حق اشتغال زوجه کرده است و لطمات مادی و معنوی زیادی به وی وارد کرده است که مطابق ماده ۳ قانون مسئولیت مدنی در قبال آن ضامن است.

از دیدگاه برخی: «اگر زوجه با موافقت شوهر و با کسب اجازه وی قرارداد را امضا کرده باشد و سپس با مخالفت شوهر مجبور به ترک کار شود، زوج مسئول جبران خسارت زوجه است. در صورتی که چنین موافقتی در کار نباشد، چون زوج از اختیار قانونی خود استفاده کرده است نیازی به جبران خسارت نیست» (خورسندیان، ۱۳۹۰، ۷۲). به نظر می‌رسد خسارتی که بر زوجه وارد می‌شود در فرضی که اشتغال قبل از عقد نکاح بوده باشد و عقد مبتنی بر آن منعقد شده باشد و فرضی که قرارداد کار بعد از عقد نکاح منعقد شده است نباید تفکیک شود. به دلیل اینکه در هر دو فرض یا زوج از اشتغال آگاه بوده است و یا بعد از عقد اشتغال با رضایت او صورت گرفته است؛ پس در هر صورت زوج باید مسئول جبران خسارت زوجه باشد. بهتر است گفت اگر بعد از ازدواج شرایط زندگی به گونه‌ای تغییر کند که اشتغال زوجه مخالف با مصلحت و حیثیات خانواده

باشد و زوج دادخواست منع اشتغال زوجه را دهد، در صورت تأیید، زوج مسئول جبران خسارت نیست.

مسئولیت مدنی، رابطه‌ای حقوقی است که ناشی از فعل یا ترک زیان‌آور باشد (جعفری لنگرودی، ۱۳۹۰). ورود و اثبات زیان یکی از موارد تحقق مسئولیت مدنی است (کاتوزیان، ۱۳۸۷، ۴۵). بنابر اصل «لزوم جبران خسارت» هر کس زیانی مالی، غیرمالی، مادی و معنوی به شخصی وارد آورد؛ حتی اگر قانون‌گذار سخنی از جبران آن خسارت به میان نیاورده باشد، مکلف به جبران خسارت است و جبران ضرر باید به اندازه‌ای باشد که خسارت وارد شده به زیان‌دیده را جبران کند.

اعتقاد به جبران خسارت وارد شده به زوجه بر اثر منع او از اشتغال (خواه شرط اشتغال شده باشد یا خیر)، در بین آرای فقها نیز دیده می‌شود. آیت‌الله شبیری زنجانی در این باره می‌فرماید: «در مورد کاری که نیاز به اجازه زوج دارد، زوج می‌تواند مانع همسرش از ادامه کار 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» (مرکز تحقیقات فقهی قوه قضائیه، ۱۳۷۹، سؤال ۲۶). آیت‌الله مکارم شیرازی می‌فرماید: «هرگاه زن قراردادی با اجازه شوهر نسبت به مدتی بسته است، آن قرارداد لازم الاجرا است و شوهر حق ممانعت از آن را ندارد و اگر قراردادی دارد و می‌تواند استعفا دهد باید استعفا دهد؛ اما اگر خسارتی از این جهت

مسئول جبران خسارت اختلاف نظر وجود دارد که در مبحث بعدی دیدگاه‌های موجود در این زمینه بررسی می‌شود.

۵-۲-۱. فقدان مسئولیت زوجه در جبران خسارت ثالث

مطابق ماده ۲۲۹ قانون مدنی: «اگر متعهد به واسطه حادثه که دفع آن خارج از حیطه اقتدار اوست نتواند از عهده تعهد خود برآید محکوم به تأدیه خسارت نخواهد بود». در نتیجه مطابق این ماده نمی‌توان زن را متخلف به دلیل انجام ندادن تعهد دانست؛ زیرا از شروط اصلی برای جبران خسارت تقصیر و تخلف است. نظر برخی از فقها درباره لزوم جبران خسارت از جانب زوجه حاکی بر آن است که: «هرگاه زن، قراردادی با اجازه شوهر نسبت به مدتی بسته است، آن قرارداد لازم‌الاجرا می‌باشد و شوهر حق ممانعت از آن را ندارد و اگر قراردادی دارد و می‌تواند استعفا دهد باید استعفا دهد، اما اگر خسارتی از این جهت به زن برسد شوهر باید خسارت را جبران نماید (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ۳۴). پذیرش چنین دیدگاهی، خسارت زیادی متوجه حق اشتغال زوجه می‌کند؛ زیرا منع اشتغال و ابطال قرارداد کاری وی خطری است که هر آن می‌تواند وضعیت کاری و شغلی‌اش را به مخاطره اندازد. به دلیل اینکه اگر کارفرما متوجه شود امکان جبران خسارت وی از سوی زوجه امکان‌پذیر نیست، ممکن است حاضر به انعقاد قرارداد کاری با زوجه نشود. می‌توان وضعیتی را متصور شد

به زن برسد شوهر باید خسارت را جبران کند». بنابراین اگر شوهر اذن به اشتغال زوجه دهد؛ اما پس از مدتی بدون اینکه اشتغال زوجه مانع مصلحت خانواده باشد از اذن خود برگردد و در این میان خسارتی به زوجه وارد شود زوج مسئول جبران آن است. درباره روش جبران خسارت نیز باید گفت که بر اساس ماده ۳ قانون مسئولیت مدنی، پرداخت خسارت با در نظر گرفتن اوضاع و احوال حاکم بر موضوع و با رای دادگاه تعیین می‌شود. برای مثال اگر در نتیجه اقدام زوج، زوجه از دریافت حقوق و مزایای شغلی خود محروم شود، زوج باید این هزینه‌ها را به زوجه پرداخت کند.

۵-۲. جبران خسارت ثالث

اگر زوجه به درخواست زوج و بنابر حکم صادره از سوی دادگاه از اشتغال منع شود ممکن است خساراتی به کارفرما وارد شود. مطابق قانون مسئولیت مدنی و «اصل لزوم جبران خسارت» (اصولی؛ عبدالحی، ۱۳۹۴، ۴) و همچنین مطابق قاعده فقهی لاضرر (آخوند خراسانی، ۱۴۳۷، ج ۲، ۱۹۴؛ سیستانی، ۱۴۱۴، ۱۳۱-۱۳۳) نیز هیچ‌زانی نباید به صورت جبران‌نشده باقی بماند. فقها، ضمن پذیرش این نظر که اصل لزوم جبران ضرر از مستقلات عقلیه محسوب می‌شود و پشتوانه عقلی دارد؛ همان‌طور که اگر شرع نیز حکم به پذیرش این اصل نمی‌داد عقل خود حکم به پذیرش آن می‌داد (مراغه‌ای، ۱۴۲۱، ج ۱، ۳۲۵؛ محقق داماد، ۱۳۸۵، ج ۱، ۱۳۱). درباره

که در آن زن با حکم دادگاه از اشتغال منع شده است و در عسر و حرج قرار گرفته است و توانایی پرداخت خسارت وارد شده به شخص ثالث را نیز به دلیل اجرا نشدن تعهد خود ندارد. بالطبع وضعیت مذکور می تواند دلیلی باشد که کارفرمایان تمایلی به انعقاد قرارداد کاری با زنان نداشته باشند و این امر ضررهای معنوی زیادی متوجه زوجه می کند.

۵-۲-۲. مسئولیت زوجه در جبران خسارت

ثالث

دیدگاه دیگر قائل به مسئولیت زوجه در جبران خسارت است. این دیدگاه قائل به ابطال تعهدات حرفه‌ای و شغلی زوجه بر اثر حکم دادگاه به منع اشتغال است و مسئولیت جبران خسارات وارده را متوجه زن کرده است. بر این اساس، اگر زوجه از تعهد شغلی خود منفعک شود ممکن است بر اثر ابطال قرارداد کار با ثالث یا اجرا نشدن تعهد خسارتی به ثالث وارد شود که باید جبران شود (اسدی، ۱۳۹۰، ۱۷۲). 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. لازم است قبل از بررسی مسئولیت زوجه در جبران خسارت ثالث، به امکان فسخ یا ابطال قرارداد کاری زوجه اشاره شود. 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. عقد قابل ابطال عقدی است که از آغاز انعقاد به وسیله اشخاص مورد حمایت قانون گذار قابل حذف است و آن را در شمار عقود باطلی آورده‌اند که بطلان آن نسبی است. گفته شده است 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 کند یا قبول کند (نوبین، ۱۳۸۴، ۱۴۵). در خصوص سرنوشت عقد قابل ابطال و تفاوت آن با عقد غیر نافذ گفته شده است که عقد قابل ابطال پیش از تنفیذ نیز نفوذ حقوقی دارد و حکم دادگاه با اعلام ذی‌نفع آن را باطل می‌کند و با ابطال، تمام قرارداد صحیح از عالم اعتبار محو می‌شود و آثار حقوقی آن از بین می‌رود. موارد قابل ابطال که از آن به بطلان نسبی نیز یاد شده است شامل اشتباه، تدلیس، اکراه، عدم اهلیت معامله‌کننده و بطلان ناشی از ضرر است. نظر دیگر آن است که بطلان نسبی عمدتاً از حدوث اشتباه در عقد به وجود می‌آید؛ مانند ماده ۳۵۳ قانون مدنی که 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 کند یا قبول کند. این نظر با توجه به تعریف بطلان نسبی جای بحث دارد. اگر

آن، خساراتی بر ثالث وارد شود، طبق قاعده لاضرر، جبران آن ضروری است. توجه به این نکته لازم است که نظر غالب بر آن است که حکم موضوع ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی شامل مشاغلی نیز می‌شود که زوجه پیش از نکاح داشته است. نظری که قائل به ابطال تعهدات حرفه‌ای و شغلی زوجه بر اثر حکم دادگاه به منع اشتغال است، مسئولیت جبران خسارات وارد شده بر اشخاص ثالث را متوجه زن کرده است.

در این حالت، بر فرض مخالفت شوهر برخی معتقدند: «خساراتی که از این بابت به اشخاص ثالث وارد شود، باید به وسیله زن جبران شود. تصمیم مرد و تأیید دادگاه در حکم قوه قاهره نیست و زن را از پرداختن خسارات عدم انجام تعهد معاف نمی‌کند؛ زیرا مانعی که او را از تعهدات خود بازداشته است، علت خارجی نیست؛ بلکه بنا به خواسته او و ناشی از وضعی است که در اثر عقد نکاح پیدا کرده است». بعضی حقوق دانان معتقدند: «اگر منع زن از کار به حکم دادگاه قوه قاهره محسوب شود، زن مسئولیتی نخواهد داشت؛ لیکن صدق قوه قاهره در این مورد به علت قابل پیش‌بینی بودن منع زن از کار دشوار است» (صفایی؛ امامی، ۱۳۹۰، ج ۱، ۱۴۵). در درستی نظر فوق تردید وجود دارد؛ زیرا مطابق آنچه در ماده ۲۲۷ ق.م. آمده است: «متخلف از انجام تعهد وقتی محکوم به تأدیة خسارت می‌شود که نتواند ثابت نماید که عدم انجام به واسطه علت خارجی بوده است که نمی‌توان مربوط به او نمود». حال اگر عدم انجام تعهد به تصمیم زوج و به حکم دادگاه باشد، دلیل اجرا

بطلان نسبی شامل موارد ضرر فرض شود، می‌توان گفت به دلیل تعارض شغل زوجه با مصلحت 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 دلیلی دیگر ممکن دانسته است)، ابطال قرارداد کار زوجه با حکم دادگاه ممکن نیست. از دیگر سو، با توجه 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 این است که در حقوق ایران حکم بطلان نسبی عقد وجود ندارد و عقد می‌تواند صحیح نافذ، صحیح غیرنافذ، باطل یا قابل فسخ باشد (شهیدی، ۱۳۸۳، ج ۲، ۷۱) که این وضعیت‌های حقوقی با بطلان نسبی متفاوت است.

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 مابه‌ازای 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 بر اثر باطل شدن قرارداد (در صورتی که قائل به ابطال آن با حکم دادگاه به منع اشتغال باشیم) یا اجرا نشدن

نشدن تعهد، منتسب به زن نیست. به‌ویژه در مواردی که زن با موافقت زوج، قرارداد کار را پذیرفته است، ولی زوج پس از آن مخالفت کرده است.

در چنین وضعی، اگر خسارت به اشخاص ثالث وارد شود زن ملزم به جبران خسارت است زیرا درخواست مرد به منع اشتغال زوجه و حکم دادگاه را نمی‌توان در حکم قوه قاهره تلقی کرد. به‌دلیل اینکه آنچه مانع ایفای تعهد او شده است وضعیتی است که بر اثر نکاح ایجاد شده است؛ بنابراین نمی‌توان آن را علتی خارجی پنداشت.

این استدلال دربارهٔ قراردادهای منعقدشده کاری زوجه تا پیش از انعقاد عقد نکاح مصداق دارد؛ اما قابل تعمیم به وضعیت زوجه پس از عقد نکاح نیست. زیرا اشغال زوجه پیش از عقد نکاح ممکن است با رضایت خود زوج یا به‌صورت شرط ضمن عقد پذیرفته شده باشد. در این صورت حکم منع اشتغال زن قوه قاهره نیست؛ اما می‌توان آن را علت خارجی دانست.

در این فرض برخلاف مورد قبل، شوهر در ممتنع شدن اجرای تعهدات نقش دارد که جای توسل به قاعده اقدام است. گذشته از اینکه آیا متعهده می‌تواند برای گرفتن خسارت به شوهر مستقیم رجوع کند یا خیر، نقش مسئولانه شوهر را در خسارات قرارداد نمی‌توان انکار کرد؛ زیرا خود وی با آگاهی و حتی اجازه اشتغال به زن، خود را در چنین موقعیتی قرارداده است و عادلانه نیست که زن را مسئول

خسارات اجرا نشدن چنین قراردادی دانست. طبق ماده ۱۱۰۵ ق.م.ریاست خانواده با شوهر است و وی مسئول خساراتی است که از بی‌لیاقتی و ناکارآمدی وی در اداره خانواده از زمان تشکیل آن ایجاد می‌شود. البته مشروط بر اینکه شوهر پیش از ازدواج قاطعانه مخالفت خود را با شغل زن اعلام نکرده باشد؛ زیرا صرف ازدواج با چنین زنی اقدام محسوب نمی‌شود.

در اینجا شخص ثالث در جایگاه متعهده نمی‌تواند مسقیم به زوج مراجعه کند؛ زیرا اولاً قراردادی در این باره با زوج نداشته است و نیز زوج مطابق قانون با عنوان حفاظت و صیانت از خانواده از اشتغال زوجه ممانعت کرده است. البته این حق برای زوجه محفوظ است که پس از پرداخت خسارت کارفرما یا طرف قرارداد کاری خود، به زوج برای مطالبه خسارت رجوع کند. حق رجوع زوجه به زوج برای مطالبه خسارت از مسئولیت مدنی و قاعده تسبیب ناشی می‌شود که به قطع باید رابطه سببیت عرفی بین عمل مرد و وارد شدن خسارت به زن وجود داشته باشد. در این دعوا به لحاظ اثباتی، زن مدعی است و باید تقصیر مرد را در ادامه شغل خود ثابت کند. البته مبنای مراجعه زن به شوهر برای دریافت خساراتی که به متعهده داده است می‌تواند قاعده غرور نیز باشد. در جایی که زن با اذن شوهر ادامه شغل داده است و آن را حمل بر سازگاری این شغل با حیثیات خانوادگی خویش می‌کند؛ مگر اینکه مرد خلاف آن

و آگاهی زن را ثابت کند که در این صورت از دادن خسارت به زن معاف می‌شود. این حکم در فرضی که مرد بعد از ازدواج اذن اشتغال زوجه‌اش را به شغلی می‌دهد و زن نیز تعهداتی را برای ادامه شغل خود برعهده می‌گیرد و بعد با منع دادگاه مواجه می‌شود پر رنگ‌تر است و ظاهری که ایجاد می‌کند در هر حال زن را در جایگاه مدعی علیه قرار می‌دهد.

«اگر در قراردادی که زن با کارفرما بسته است، جبران خسارت صریحاً پیش‌بینی شده باشد، شک نیست که کارفرما می‌تواند در صورت خودداری زن از ادامه کار از او مطالبه خسارت کند؛ اما اگر جبران خسارت در قرارداد یا قانون پیش‌بینی نشده باشد، طبق عرف عمل می‌شود. البته در مواردی که عدم انجام تعهد به دلیل حادثه‌ای غیر قابل پیش‌بینی و غیرقابل دفع باشد (قوة قاهره)، جبران خسارت نیز منتفی است».

در ماده ۲۲۹ ق.م. آمده است: «اگر متعهد به واسطه حادثه‌ای که دفع آن خارج از حیطه اقتدار او است نتواند از عهده تعهد خود برآید محکوم به تأدیه خسارت نخواهد بود». مقصود از «حادثه‌ای که دفع آن خارج از حیطه اقتدار اوست»، همان است که اصطلاح «قوة قاهره» نامیده می‌شود. حال آیا منع زن از کار به حکم دادگاه، قوة قاهره محسوب نمی‌شود؟ از دیدگاه برخی: «اگر منع زن از کار به حکم دادگاه قوة قاهره محسوب شود، زن مسئولیتی نخواهد داشت؛ لیکن صدق قوة قاهره در این مورد به علت قابل پیش‌بینی بودن منع زن از کار دشوار است».

این دیدگاه مورد تردید است و درست به نظر نمی‌رسد؛ زیرا با ماده ۲۲۷ قانون مدنی سازگار نیست. مطابق این ماده: «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». در این صورت اگر زوجه به موجب اقدام زوج و با رأی دادگاه امکان و توان انجام تعهدات کاری خود را نداشته باشد، نمی‌توان دلیل انجام نشدن تعهدات را به زوجه نسبت داد. به-خصوص ممکن است زوج پیش‌تر با اشتغال زوجه و انعقاد قرارداد کاری از سوی او موافقت کرده باشد؛ ولی در ادامه با آن مخالفت کند. بر این اساس خسارت و زیان وارده در نتیجه قطع رابطه کاری زوجه برعهده زوج است.

۳-۵. ضمانت اجرای ترک نکردن اشتغال از سوی زوجه

درباره شروط ممانعت حق منع اشتغال زوج، تردیدی وجود ندارد؛ اما در خصوص ضمانت اجرای تخلف از آن، میان صاحب‌نظران، اختلافاتی وجود دارد. درواقع، در موضوع ضمانت اجرای امتناع زن از ترک شغل نظرات مختلفی وجود دارد:

(۱) برخی از اساتید درباره بازداشتن زوجه‌ای که با وجود صدور حکم منع اشتغال از سوی دادگاه همچنان به اشتغال خود ادامه می‌دهد، معتقد هستند

ناشزه بر آن حاکم می‌شود که مصداق بارز عدم تمکین است. درباره حکم انشایی، حقوق دانان، حکم دادگاه به منع اشتغال زوجه را واجد جنبه اجرایی می‌دانند و به منع عملی زوجه از اشتغال معتقد هستند. در این زمینه چند وضعیت امکان‌پذیر است:

الف) «چنانچه زن شغل غیر دولتی داشته و شغل وی در بخش خصوصی با تنظیم قرارداد موجودیت یافته باشد، در اثر صدور حکم، تمام تعهداتی که مربوط به شخص زن است و به مناسبت حرفه خود برعهده گرفته، ابطال می‌شود» (کاتوزیان، ۱۳۸۸، ج ۱، ۲۱۹). دیدگاه دیگری در این باره قابل طرح است. بر اساس این دیدگاه اگر زوج پیش‌تر اجازه اشتغال به زوجه را داده است نمی‌تواند بعدتر مانع وی شود؛ زیرا حتی رابطه زناشویی و عقد نکاح نمی‌تواند اجازه سابق را که به صورت صحیح در قالب عقد داده شده است، متزلزل کند (امامی، ۱۳۶۴، ج ۲، ۷۱). از این استدلال می‌توان چنین استنباط کرد که تمامی معاملات زن پیش از زوجیت یا پیش از صدور حکم قطعی مبنی بر منع از اشتغال صحیح است؛ زیرا اثر حکم به معاملات پس از صدور حکم قطعی مترتب است.

ب) اگر شغل زن به گونه‌ای باشد که امکان منع عملی وی وجود نداشته باشد مانند آنجایی که زن با اموال خود قرارداد شغلی بسته باشد. این گونه قرارداد حتی اگر پس از مخالفت شوهر خود، امضا شده باشد باطل نیست. «زیرا به موجب ماده ۱۱۱۸ ق.م. زن استقلال مالی دارد و درخواست مرد، هرچند که از نظر حرفه

که دادگاه می‌تواند به وسیله قرار دادن جریمه‌ای مستمر (روزانه یا ماهیانه) او را اجبار کند. همچنین شوهر حق دارد زبان‌های ناشی از این خودسری را بر مبنای «مسئولیت مدنی ناشی از تقصیر» از دادگاه بخواهد (کاتوزیان، ۱۳۹۲، ۶۷۸).

۲) برخی نیز بر این نظر هستند: «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.

«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 حکمی است که وضعیت حقوقی جدیدی را ایجاد نکرده، صرفاً وضعیت سابق را احراز و اعلام کرده و آثار حقوقی را در محدوده خواسته خواهان بر آن مترتب می‌گرداند. در مقابل، حکم تأسیسی یا انشایی موجد حق است که با صدور آن وضعیت حقوقی جدیدی ایجاد می‌شود. حکم انشایی، انشای حقی را از تاریخ صدور حکم بیان می‌کند» (شمس، ۱۳۸۷، ج ۲، ۱۲۲)؛ مانند حکم ورشکستگی تاجر. اگر ماهیت حکم دادگاه را حکم اعلامی در نظر بگیریم، با قطعی شدن رأی دادگاه (در صورتی که زوجه همچنان به اشتغال خود ادامه دهد)، ناشزه محسوب می‌شود و وضعیت زن

با حکم دادگاه نظر داده‌اند و بیان کرده‌اند که اگر ضمانت اجرای حکم دادگاه عدم الزام شخص نشوزکننده اعم از زوج یا زوجه در منع از ادامه اشتغال نباشد، چنین ضمانت اجرایی به معنای واقعی کلمه ضمانت اجرا نیست و با قسمت پایانی ماده ۵۳ قانون حمایت خانواده نیز متناسب نیست؛ بنابراین دادگاه می‌تواند قرارداد نشوزکننده را با اشخاص ثالث ابطال کند.

گویا مطابق نظر اخیر در صورت عدم ترک اشتغال از سوی زوجه باید ضمانت اجرای اولیه آن صدور حکم نشوز و سپس اجبار به ترک شغل باشد و در نهایت اگر با وجود اجبار نیز زوجه به ترک شغل راضی نشود، می‌توان از اختیار ماده ۲۶ قانون حمایت خانواده مصوب ۱۳۹۲ استفاده کرد تا از دادگاه تقاضای صدور گواهی عدم امکان سازش کند و دادگاه در صورت احراز آن موارد گواهی عدم امکان سازش صادر خواهد کرد.

۶. نتیجه‌گیری

حق اشتغال یکی از انواع حقوق غیرمالی زوجه است؛ اما این حق با محدودیت‌هایی مواجه است. اگر مصالح خانواده و حیثیت زوج یا خود زوجه در نتیجه اشتغال زوجه نادیده گرفته شود، زوج می‌تواند از اشتغال زوجه ممانعت کند. البته برای زوج حقی نسبت به منع بی‌دلیل زوجه از اشتغال قائل نشده‌اند و اگر مرد با تجاوز از این محدوده بی‌دلیل با اشتغال زن مخالفت کند، در قبال خسارت‌های واردشده مسئولیت دارد.

زن مشروع باشد، او را در زمره محجورین در نمی‌آورد. پس اگر زنی برخلاف میل شوهر خود به تجارت بپردازد و با تأیید دادگاه از آن منع شود قراردادهایی که می‌بندد نافذ است». هرچند چنین زنی در قبال شوهر خود ناشزه محسوب می‌شود؛ می‌تواند تعهداتش را در قبال طرفین قرارداد کاری خود ایفا کند.

پ) این دیدگاه نیز قابل طرح است که درباره ضمانت اجرای تخلف از شرط مذکور، علاوه بر نشوز ناشز، تنها ضمانت اجرا را صدور حکم طلاق به دلیل نشوز است. در واقع ضمانت اجرای تخلف از چنین حکمی طبق بند ۷ ماده ۸ قانون حمایت از خانواده مصوب ۱۳۵۳ جواز طلاق برای شوهر یا زن است. در حقیقت تخلف یکی از طرفین از موجبات درخواست طلاق برای طرف مقابل و صدور گواهی عدم امکان سازش است.

ت) برخی نیز معتقدند این اقدام زن را ناشزه می‌کند و مرد بر مبنای نشوز می‌تواند درخواست طلاق کند (مواد ۱۱۳۰ ق.م و ماده ۸ قانون حمایت خانواده و بند ۳ ماده ۱۶ قانون حمایت خانواده) مجوز اختیار همسر دوم برای مرد نیز است. علاوه بر این موارد بی- توجهی زن به منع دادگاه طبق ماده ۱۱۰۸ ق.م. موجب عدم استحقاق وی به نفقه در دوران نشوز است؛ زیرا مصداق بارز عدم تمکین است (حاجیانی، ۱۳۹۷).

ث) برخی دیگر از استادان، ضمانت اجرای اولیه را صدور حکم نشوز و در ادامه اجبار زوجه به ترک شغل

صرف نظر از نوع شغل زوجه، در صورت منع وی از اشتغال، ممکن است به خود زوجه یا کارفرما ضررهایی وارد شود که طبق قاعده لاضرر جبران آن ضروری است. در این صورت زیان دیده می تواند به استناد قواعد مسئولیت مدنی، خواستار جبران خسارت وارد شده از سوی واردکننده زیان باشد. اگر اشتغال زوجه در ضمن عقد ازدواج یا عقد لازم دیگری شرط شده باشد، شوهر به هیچ عنوان یا دست کم تا زمانی که قرارداد کار زوجه ادامه دارد، نمی تواند مانع اشتغال شود؛ زیرا این شرط قید رضایت زن بوده است. البته در این باره نیز اگر اشتغال زوجه، زندگی خانوادگی را در معرض خطر قرار دهد، شوهر به حکم دادگاه حق منع زوجه را خواهد داشت. اگر شوهر در این فرض یا در دیگر موارد که به اشتغال زوجه رضایت داده باشد و شغل زوجه منافاتی با مصالح خانواده نداشته باشد، مانع از اشتغال زوجه شود و زوجه نیز بر اثر این اعمال فشار، ناچار به رها کردن شغل شود و در خانه ماندن او موجب ورود ضرر مادی یا معنوی به او شود، شوهر به موجب قواعد مسئولیت مدنی، ملزم به جبران خسارت وارد شده به زن خواهد شد. در صورتی که که چنین رضایت و اذنی در کار نبوده باشد، چدن زوج از اختیار قانونی خود استفاده کرده است، نیازی به جبران خسارت نیست. درباره جبران خسارت کارفرما دو دیدگاه وجود دارد: برخی که منع از ادامه به شغل را در حکم قوه قاهره به شمار نمی آورند، جبران خسارت وارد شده را بر عهده زن قرار داده اند. زمانی که زن دیگر قادر به ادامه

اشتغال نباشد در عسر و حرج قرار می گیرد که این امر ضرر جبران ناپذیر معنوی به او وارد می آورد؛ درحالی که زوجه اختیاری در منع ادامه به کارش نداشته است؛ به ویژه در وضعیتی که با کسب اجازه و موافقت شوهر قرارداد کار را امضا کرده باشد. برخی با در نظر گرفتن وضعیت زوجه در صورت منع از ادامه شغلش توسط زوج، جبران خسارت را بر عهده مرد قرار داده اند که در این نظر مصلحت زن و حقوقش در نظر گرفته شده است. در قانون حقوق خانواده مصوب ۱۳۹۱ برخلاف قانون مصوب ۱۳۵۳ درباره اشتغال زن سخنی به میان نیامده است که بهتر آن بود در قانون اخیر به این مهم توجه می شد و در خصوص جبران خسارت ممانعت از حق اشتغال زوجه تدابیری اندیشیده می شد. با توجه به اینکه در ماده آخر قانون مصوب ۱۳۹۱ حمایت از خانواده صحبتی از نسخ قانون سابق نشده است، می توان این گونه تفسیر کرد که مقررات قانون سابق تا حدودی که خلافتش در قانون جدید گفته نشده است، معتبر است و چون قانون جدید در این موضوع سکوت کرده است، می توان همچنان قائل به اعتبار ماده ۱۸ قانون پیشین بود.

منابع

فارسی

- شمس، عبدالله، آیین دادرسی مدنی، جلد دوم، چاپ ششم، تهران، انتشارات دراک، ۱۳۸۷.
- شهیدی، مهدی، اصول قراردادهای و تعهدات، جلد دوم، چاپ سوم، تهران، انتشارات مجد، ۱۳۸۳.
- صادقی مقدم، محمدحسن؛ حسینی، امین امیر، «اختیارات شوهر در منع اشتغال زن در نظام حقوقی ایران»، مجله زن در فرهنگ و هنر، شماره سوم، ۱۳۹۶.
- صفایی، سیدحسین؛ همکاران، بررسی تطبیقی حقوق خانواده، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه، ۱۳۸۴.
- صفایی، سیدحسین؛ امامی، اسدالله، حقوق خانواده، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۹۰.
- کاتوزیان، ناصر، الزامهای خارج از قرارداد مسئولیت مدنی، جلد دهم، چاپ هشتم، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۷.
- کاتوزیان، ناصر، حقوق مدنی خانواده، جلد اول، چاپ پنجم، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۷.
- کاتوزیان، ناصر، دوره حقوق مدنی خانواده (نکاح و طلاق، روابط زن و شوهر)، جلد اول، چاپ نهم، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۸.
- کاتوزیان، ناصر، دوره حقوق مدنی (قواعد عمومی قراردادهای آثار قرارداد)، جلد اول، چاپ هشتم، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۷.
- کاتوزیان، ناصر، قانون مدنی در نظم حقوقی کنونی، چاپ سی و ششم، تهران، بنیاد حقوقی میزان، ۱۳۹۲.

- اسدی، لیلاداد، «حق زوج بر منع اشتغال زوجه»، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات راهبردی زنان (کتاب زنان سابق)، شماره پناه ویکم، ۱۳۹۰.
- اصولی، پریسا؛ عبدالحی، سامان، «بررسی آثار و احکام قاعده غرور در نظام حقوقی ایران»، دومین همایش ملی عدالت، اخلاق، فقه و حقوق دانشگاه آزاد میبد، ۱۳۹۴.
- امامی، سید حسن، حقوق مدنی، جلد دوم، تهران: کتابفروشی اسلامی، ۱۳۶۴.
- جعفری لنگرودی، محمدجعفر، ترمینولوژی حقوق، چاپ هشتم، تهران، کتابخانه گنج دانش، ۱۳۹۰.
- حاجیانی، هادی، «بررسی تطبیقی وضعیت حضانت و سرپرستی اطفال در اتحادیه اروپا و حقوق ایران»، دومین همایش بین المللی فقه و حقوق، وکالت و علوم اجتماعی، ۱۳۹۷.
- خورسندیان، محمدعلی، «وضعیت حقوقی اشتغال زوجین در قوانین موضوعه ایران و لایحه پیشنهادی حمایت خانواده»، فصلنامه فقه و حقوق خانواده، شماره پناه وچهارم، ۱۳۹۰.
- رجایی، محمدعلی، «بررسی فقهی حق اشتغال زوجه و محدودیت های آن از منظر فقه و حقوق اسلامی»، مجله خانواده در آیین فقه، شماره پنجم، ۱۳۹۹.

- کاتوزیان، ناصر، کلیات حقوق (نظریه عمومی)، جلد اول، چاپ نهم، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۷.
- کاتوزیان، ناصر، قواعد عمومی قراردادها، جلد دوم، چاپ ششم، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۸.
- لطفی، اسدالله، حقوق خانواده، جلد اول، چاپ هفتم، تهران، خرسندی، ۱۳۸۸.
- مدنی، سیما، «اثر ریاست زوج در خانواده بر حق اشتغال زوجه»، مجله مطالعات حقوق، شماره بیست- و چهارم، ۱۳۹۷.
- مرکز تحقیقات فقهی قوه قضائیه، گنجینه آرای فقهی قضایی، (نرم افزار)، چاپ اول، تهران: انتشارات دفتر آموزش روحانیون و تدوین متون فقهی قوه قضائیه، معاونت آموزش قوه قضائیه، ۱۳۹۷.
- مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، چاپ اول، تهران، انتشارات دار الکتب الاسلامیه، ۱۳۷۴.
- نوین، پرویز، انعقاد و انحلال قراردادها، چاپ اول، تهران، انتشارات تدریس ۱۳۸۷.
- هدایت‌نیا، فرج‌الله، «اشتغال زنان و مصلحت خانواده در قانون مدنی بررسی فقهی و حقوقی ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی»، نشریه مطالعات راهبردی زنان، شماره سی و چهارم، ۱۳۸۵.
- سیستانی، سیدعلی، قاعده لاضرر و لاضرار، قم، مکتب آیت‌الله العظمی سیستانی، ۱۴۱۴.
- محقق داماد، مصطفی، قواعد فقه (بخش مدنی)، جلد یکم، چاپ چهاردهم، تهران، انتشارات مرکز نشر علوم اسلامی، ۱۳۸۵.
- مراغه‌ای، عبدالفتاح، العناوین، جلد یک، چاپ سوم، قم، انتشارات مؤسسه نشر اسلامی، ۱۴۲۵.

عربی

- آخوند خراسانی، محمدکاظم، کفایه الاصول، چاپ ششم، قم، مجمع الفکر الاسلامی، ۱۴۳۷.