

اشتراط الزوجة العمل أو عدم منعها منه

The wife's condition to work or not being prevented from it

بن سهلي سليم

أستاذ مساعد أ. كلية الحقوق جامعة الجزائر 1

bensa-sa@hotmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/02/18

تاريخ القبول: 2025/05/29

تاريخ النشر: 2025/06/03

الملخص: يكتسي موضوع العمل خصوصاً في وقتنا الحاضر أهمية كبيرة في حياة الزوجة، وتبرز هذه الأهمية من خلال تضمين عقد الزواج أو عقد رسمي لاحق شرط العمل، حيث تلجأ الزوجة إلى الاشتراط على زوجها العمل، أو أن لا يمنعها من الاستمرار فيه إن كانت عاملة في الأساس، ولا شك أن هذا النوع من الشروط كان محل خلاف بين الفقهاء، ففريق قال بمنع وبطلان هذا الشرط، وفريق آخر أفتى بجوازه وصحته، بل وألزم الزوج بوجوب الوفاء به، أما المشرع الجزائري فقد تبني موقف المجزين لهذا الشرط طبقاً لما نصت عليه أحكام المادة 19 من قانون الأسرة. كما رتب على عدم وفاء الزوج بالشرط إمكانية طلب الزوجة التطليق، مع احتفاظها بحقوقها في طلب التعويض إذا لحقها ضرر.

الكلمات المفتاحية: عقد الزواج، اشتراط، عمل الزوجة، الوفاء.

Abstract: The topic of work, especially in our present time, holds significant importance in the life of a wife. This importance is evident through the inclusion of a work stipulation in the marriage contract, where a wife may stipulate that her husband allows her to work or does not prevent her from continuing her job. There is no doubt that this type of condition has been a subject of disagreement among scholars. Some scholars considered this condition invalid, while others approved its validity and permissibility. Moreover, they required the husband to fulfill it. As for the legislator, he has clearly established his stance on this condition, as stipulated in Article 19 of the Family Law, which obliges the husband to adhere to it. In case of non-compliance, the wife has the right to request divorce while retaining the right to claim compensation if she has suffered any harm.

Keywords: Marriage contract, Stipulation, Wife's work, Loyalty.

1. مقدمة

يدخل شرط عمل الزوجة ضمن دائرة الشروط التي لا توافق مقتضى عقد الزواج ولا تنافيه ولكنها تحقق منفعة أو مصلحة معتبرة للزوجة، فإدراج هذا الشرط في عقد الزواج يضمن للمرأة حقها في العمل، ويحقق لها استقرارها الأسري الذي تنشده، ولا شك أن هذا الشرط قد حظي باهتمام تشريعي خاص مثلما سنرى ذلك لاحقا.

إن أهمية هذا الموضوع تبرز من خلال الجدل المثار على الصعيد الفقهي، والذي تمحور أساسا حول مدى مشروعية عمل المرأة خارج البيت، فمن الفقهاء من منع عنها العمل وجعل الأساس في وظيفة المرأة هو إدارة بيتها ورعاية أسرتها، بينما أجازها البعض بقيود وضوابط، كما أثير الخلاف أيضا حول حكم هذا الشرط ومدى تأثيره على عقد الزواج.

وانطلاقا مما ذكر أعلاه فإن إشكالية هذا المقال تتجلى من خلال طرح الأسئلة التالية:

هل يجوز للزوجة أن تشتراط على زوجها العمل عند إبرام عقد الزواج؟ وهل يجوز لها أن تشتراط عليه أن لا يمنعها من مزاوله عملها إن كانت عاملة في الأساس قبل العقد عليها؟ وهل يضمن هذا الشرط فعلا حق الزوجة في العمل إذا ما اشترطته في عقد الزواج؟ وهل يجب على الزوج الوقوف على حدود هذا الشرط والالتزام به، أم يحق له منعها بالرغم من قبوله بالشرط؟

وللإجابة على هذه الأسئلة سنتولى دراسة هذا الموضوع من خلال التطرق أولا إلى طبيعة العمل الذي تخرج إليه الزوجة وضوابطه، ثم ثانيا الوقوف على مشروعية اشتراط الزوجة العمل في عقد الزواج سواء من المنظور الشرعي أو القانوني، ثم ثالثا وأخيرا الجزاء المترتب على عدم وفاء الزوج بشرط العمل.

2. طبيعة العمل الذي تخرج إليه الزوجة وضوابطه

إن العمل الأصلي للمرأة هو عملها في بيتها، فوظيفة المرأة الأولى هي إدارة بيتها ورعاية أسرتها وتربية أبنائها والإحسان إلى زوجها، مصداقا لقول النبي صلى الله عليه وسلم: "والمرأة راعية على بيت بعلها وولده،

وهي مسؤولة عنهم¹، ولا شك أن عملها هذا عمل مقدس يتفق مع الوظيفة الفطرية والاجتماعية والزوجية والعائلية، وهو عبادة عظيمة، وفيها أجر كبير، ويظهر هذا في أربعة جوانب: التبعل للزوج وخدمته، الحمل والإنجاب، تربية الأولاد وحضانتهم، وأخيرا حفظ بيت الزوج وماله وعرضه.

وإذا كان الأمر على هذا النحو، أي أن الأصل في عمل المرأة يكون داخل بيت الزوجية، فإن هذا خاص في الغالب بالمرأة المتزوجة التي لها أولاد تسهر على تربيتهم ورعايتهم، ولكن ما هو الحال بالنسبة للمرأة التي لم تتزوج بعد، أو المرأة التي تزوجت لكنها لم تنجب، أو المرأة التي تزوجت ثم طُلقَت أو مات عنها زوجها وليس لها أولاد، وقد لا يكون لهؤلاء أو لإحدها من رزق لا لها ولا لأولادها، وقد تكون متزوجة ولكن لا يكون لزوجها أي دخل مادي، أو يكون له دخل ولكنه دخل محدود جدا، وهنا تطرح فكرة عمل المرأة خارج البيت كحل بديل دعت إليه الحاجة والضرورة، خصوصا إذا كانت المرأة متعلمة ومتحصلة على شهادات جامعية، مما يسمح لها بالولوج لسوق العمل أو تقلد وظائف عن جدارة واستحقاق.

ولنا في رسول الله وصحابته ومن تبعهم من السلف الصالح أسوة حسنة، فهناك الكثير من الأدلة والحجج سواء من الأحاديث النبوية الشريفة أو من الأثر الوارد عن الصحابة والتابعين ما يؤكد مشروعية وجواز عمل المرأة خارج بيتها، سواء كانت امرأة عازبة أو متزوجة أو مطلقة أو أرملة. نذكر على سبيل المثال ما كانت تقوم به الصحابية الجليلة رائطة زوجة عبد الله بن مسعود رضي الله عنهما من أعمال الصناعة والتجارة، فقد جاءت للنبي صلى الله عليه وسلم يوما، وقالت: يا رسول الله إني امرأة ذات صنعة أبيع منها، وليس لي ولا لولدي ولا لزوجي نفقة غيرها، وقد شغلوني عن الصدقة فما أستطيع أن أتصدق بشيء فهل لي من أجر فيما أنفقت، فقال لها صلى الله عليه وسلم: "أنفقي عليهم فإن لك في ذلك أجر ما أنفقت عليهم²".

¹ - أبو الحسين مسلم بن الحجاج النيسابوري، صحيح مسلم، دار الحديث، القاهرة، الطبعة الأولى 1991، كتاب الإمارة، باب فصيلة الامام العادل، الحديث رقم 1829، الجزء الثالث، ص 310.

² - مسند الإمام أحمد بن حنبل، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، 2008، رقم الحديث 16513، الجزء السادس، ص 556.

ومن هذا المنطلق لنا أن نسأل عن طبيعة العمل الذي تخرج إليه المرأة بصفة عامة والزوجة بصفة خاصة، وعن الضوابط والقيود التي اشترطها الفقهاء للسماح لها بالخروج.

1.2. طبيعة العمل الذي تخرج إليه الزوجة

إن مفهوم عمل المرأة خارج البيت كما يعرفه البعض هو: الالتحاق بمؤسسة عامة أو خاصة، منفردة عن ذويها، فتعمل خارج المنزل للحصول على أجر مقابل عملها¹.

كما عُرف بأنه كل عمل تقوم به المرأة خارج البيت بقصد الحصول على الأجر والكسب، كعملها في مجالات التربية والتعليم وفي المستشفيات والشركات وغيرها من مؤسسات الدولة².

ثم إن الأعمال أو الوظائف مختلفة من حيث طبيعتها فهناك الأعمال التجارية والأعمال الحرفية والأعمال الحرة، كما أن هناك الوظائف في الإدارات العمومية كالتعليم والقضاء، والوظائف في الشركات والمؤسسات العمومية سواء كانت صبغتها إدارية أو اقتصادية كخطوط الطيران والمؤسسات المالية والبنوك، إلى جانب ذلك نجد المهن الحرة كالطب والمحاماة والتوثيق، وباقي المهن الأخرى كالخياطة والحلاقة وصالونات التجميل وصناعة الحلويات ونحوها، ومختلفة أيضا من حيث توقيتها، فهناك العمل النهاري والعمل الليلي، وهناك العمل الدائم والعمل المؤقت، وقد نجد الاختلاف في المرأة نفسها، فهناك المرأة العازبة والمرأة الأرملة والمرأة المطلقة، وهناك أيضا المرأة المتزوجة محل الدراسة.

وعلى الصعيد التشريعي أقرت القوانين الوضعية الوطنية منها والدولية حق المرأة في العمل، فعلى الصعيد الدولي نذكر ما تناولته اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 من خلال المادة 11 التي أوجبت على الدول المصادقة على هذه الاتفاقية ومنها الجزائر، اتخاذ كل التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل، كالحق في التمتع بنفس فرص العمل، والحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل.

¹ - محمد الزحيلي، المرأة المسلمة المعاصرة، مكانتها حقوقها أحكامها، دار الفكر، دمشق، الطبعة الأولى، 2007، ص 263.

² - ردينا إبراهيم الرفاعي وجميلة عبد القادر الرفاعي، اشتراط إذن الزوج لعمل المرأة وما يترتب عليه من أحكام، دراسة فقهية مقارنة، دراسات علوم الشريعة والقانون، الأردن، المجلد 36، لسنة 2009، ص 729.

أما على الصعيد الوطني أو الداخلي فالمشرع الجزائري منذ الاستقلال اهتم بدور المرأة داخل المجتمع، ففتح المجال أمامها ومكّنها من التعليم والتكوين لكي تكتسب المؤهلات والقدرات اللازمة من أجل إدماجها في سوق العمل، ويظهر هذا الدعم وهذا الاهتمام من خلال سن نصوص وأحكام تعزز مكانة المرأة في مجال العمل، ومن هذه النصوص القانونية ما حمّله دستور البلاد¹، حيث أقر بأن العمل حق وواجب، كما أقر مبدأ المساواة بين جميع المواطنين ذكورا وإناثا في تقلد الوظائف، ونص أيضا بوقوف الدولة وحرصها على ترقية التناصف في سوق العمل والتشغيل بين الرجال والنساء، وتشجيعها للمرأة من خلال ترقيتها في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات، كما أبقي على المكانة الاجتماعية للمرأة كأم وراعية أسرة فنص على أن الأسرة تحظى بحماية الدولة².

ونفس الأمر يقال عن تشريعات العمل المتعاقبة في الجزائر والتي لم تجد عن هذا المسار أو التوجه، فنصت على عدة قواعد وأحكام تضمن للمرأة الحق في العمل والحق في المساواة سواء عند التشغيل أو خلال مشوارها المهني، فالهيئة المستخدم ملزمة بتحقيق المساواة بين العمال والعاملات دون تمييز بينهما لأي سبب من الأسباب، وهذا ما حمّله نص المادة 17 من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 11/90 المعدل والمتمم³. وفي سبيل تعزيز حماية أكثر للمرأة من أي تمييز أقر المشرع الجزائري أحكاما جزائية تتمثل في عقوبات مالية تتراوح ما بين 100.000 دج و200.000 دج، تضاعف في حالة العود. وهذا ما أكدت عليه المادة 99 من القانون رقم 11/17 المتضمن قانون المالية لسنة 2018⁴.

¹ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1996، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 76، بتاريخ 1996/12/08، المعدل والمتمم

² يراجع: المواد 66، 67، 68، 70 من الدستور.

³ - قانون علاقات العمل رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ 1990/04/25، ص 564.

⁴ - القانون رقم 11/17 الصادر بتاريخ 2017/12/27 المتضمن قانون المالية لسنة 2018، الجريدة الرسمية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 2017/12/28.

ونظرا للطبيعة الفيزيولوجية للمرأة التي تتميز ببنية جسدية ضعيفة مقارنة بالرجل هذا من جهة، ومتطلبات العادات والتقاليد ومبادئ ديننا الحنيف من جهة أخرى، خصت تشريعات العمل المرأة بأحكام خاصة، تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال أو المناصب التي تسند إليها، كالمنع من تشغيلها في الأعمال الخطيرة والشاقة وكل الأعمال التي فيها جهد وإرهاق شديدين، والتي يمكن أن تلحق أضرارا بصحتها وصحة جنينها إذا كانت حاملا، ومن مظاهر هذه الحماية أن حُدِد مقدار الوزن الأقصى الذي يمكن للعاملة حمله بـ 25 كلف ولسافة قصيرة، وقد أكدت على ذلك المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 بالقول: "أما العاملات الاناث والعمال القصر فأقصى الحملوة التي يحملونها خمسة وعشرون 25 كلف..."¹.

كما منع المشرع على المستخدم تشغيل المرأة في الأعمال الليلية، وهو ما تؤكدته المادة 29 من قانون 11/90 بالقول: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية"، إلا إذا كان هناك تبرير يجيز العمل ليلا بحسب طبيعة النشاط وخصوصياته.

2.2. ضوابط عمل الزوجة خارج البيت

إن الإسلام لما أباح للزوجة أن تعمل خارج البيت في ميادين الحياة العامة لم يجعله على إطلاقه دون قيد أو شرط، حسب ما تريده أو تهواه، بل إن الأمر مقيد بضوابط استدعتها مقاصد الشرع الحنيف. ومجمل هذه الضوابط نوجزها فيما يلي:

أن يكون العمل مشروعاً، والمقصود بالعمل المشروع أن لا يكون متعارضاً مع النظام العام والآداب، فهو كل عمل مباح يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية والتشريعات القانونية السارية، أما العمل غير المشروع فهو كل ما ورد النهي عنه لما فيه من المعصية والإثم، كالعمل في مصانع الخمر والملاهي والمقاهي الليلية والرقص والغناء وغيرها من الأعمال المحرمة التي تنفر منها الطباع السليمة.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 05/91 الصادر بتاريخ 19/01/1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن وأماكن العمل، الجريدة الرسمية، عدد 4، الصادرة بتاريخ 23/01/1991. وقد سبق إلى ذلك المادة 7 من الاتفاقية الدولية رقم 127 بشأن الحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعمال واحد بحملها، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 07/06/1967، المنشور على الموقع الإلكتروني:

أن يكون العمل متوافقا مع طبيعتها كأثى، ومعنى ذلك أن يكون العمل الذي تخرج إليه الزوجة عملا يناسب طبيعتها كامرأة وأن يتوافق مع تكوينها وخلقتها وتركيبها الفيزيولوجية كالتطبيب والتمريض والتعليم والتدريس ونحو ذلك، أما أن تعمل في الأعمال البدنية الشاقة والمرهقة التي تحتاج إلى قوة عضلية مما لا يتفق مع تكوينها الجسماني واستطاعتها الجسدية وكرامتها الإنسانية فلا يجوز لها أن تمارسه، للنهي عنه شرعا وقانونا.

عدم تعارض عملها مع واجباتها الأخرى، ومعناه أن لا يكون عمل الزوجة خارج بيتها على حساب واجباتها تجاه بيتها وزوجها وأولادها.

أن تلتزم بتعاليم الإسلام وآدابه، كالتزامها عند خروجها للعمل باللباس الشرعي بأن تكون ساترة لجميع بدنها، وأن يكون سلوكها سلوك المرأة العفيفة، فعلها أن تتقي الله في مشيتها وأن تغض بصرها وأن لا تخضع بالقول فيطعم الذي في قلبه مرض، وأن تتجنب الاختلاط أو الجلوس مع الرجال متى أمكنها ذلك¹. أن تكون الزوجة بحاجة لهذا العمل لتوفير الأموال اللازمة لها، خصوصا إذا كان زوجها مريضا ليس له دخل، أو كان لا يعمل أساسا، أو كان يعمل لكن دخله محدود لا يكفي نفقتها ونفقة أولادها، أما إذا لم تكن مضطرة للخروج للعمل أو لم تكن بحاجة له فلا داعي لأن تعمل².

أن يكون الخروج بإذن من الزوج، ومعنى ذلك أن الزوجة لا يجوز لها الخروج لعملها أو وظيفتها إلا بإذن من زوجها وموافقته. ومن ثم إذا رفض الزوج خروجها فلا يجوز لها العمل، غير أن هذا الإذن يسقط إذا أعسر الزوج أو امتنع من النفقة عليها، فإذا أعسر الزوج بالنفقة خُبرت الزوجة بين الفسخ وبين المقام معه³.

تقدم الذكر بأن للمرأة الحق في العمل، وهذا الحق ثابت لها في الشرع والقانون، ولكن قد يحدث أن يكون الرجل الذي تنوي المرأة الارتباط به رافضا لفكرة العمل، ورغبة منها في التأكيد على حقها في العمل، وعدم منع الزوج لها من الاستمرار فيه تلجأ إلى إدراج شرط العمل، أو شرط عدم منعها منه في

¹ - هند محمود الخولي، عمل المرأة، ضوابطه أحكامه ثمراته، دراسة فقهية مقارنة، دار الفارابي للمعارف، دمشق، الطبعة الأولى، 2001، ص 155.

² - أم حبيبة البريكي، عمل المرأة في ميزان الشريعة الإسلامية، مكتبة أولاد الشيخ للتراث، القاهرة، 2005، ص 114.

³ - منصور بن يونس الهوتي، شرح منتهى الإرادات، مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى، 2000، الجزء الخامس، ص 667.

عقد الزواج، وقد تكون متحصلة على شهادة علمية أو جامعية فتشترط على الزوج عند ابرام العقد، العمل بهذه الشهادة حتى أثناء قيام الحياة الزوجية، فهل يجوز مثل هذا الاشتراط من الناحية الشرعية؟ وهل يلزم الزوج بالوفاء بهذا الشرط؟ وما هو موقف قانون الأسرة منه؟ هذا ما سنحاول معرفته من خلال العنصر الموالي.

3. حكم اشتراط الزوجة العمل في عقد الزواج

سنتولى دراسة هذا العنصر بالتطرق لحكم اشتراط الزوجة العمل من الناحية الشرعية وأقوال الفقهاء في ذلك، ثم حكم هذا الشرط من الناحية القانونية، من خلال توضيح موقف قانون الأسرة الجزائي منه.

1.3. حكم هذا الشرط من الناحية الشرعية

اختلف الفقهاء حول مسألة اشتراط الزوجة العمل، أو عدم منعها منه في عقد الزواج على عدة أقوال نوجزها فيما يلي:
رأي الحنفية

يرى الحنفية بأن خروج المرأة للعمل أمر جائز إذا اقتضت الضرورة ذلك، أما إذا اشترطت الزوجة على زوجها عند ابرام عقد الزواج الخروج للعمل، أو اشترطت عليه البقاء في عملها وعدم منعها منه، فإن هذا الشرط فاسد ملغى ولا أثر له ويبقى العقد صحيحا، ويحق للزوج أن يمنع زوجته من العمل، فإذا لم تمتنع واستمرت فيه تعد ناشزا، ذلك أن الزوجة محبوسة لحق الزوج ومفرغة نفسها له فتستوجب الكفاية عليه في ماله، فإذا تغيبت عن زوجها أو خرجت دون إذن منه أو أبت أن تتحول معه إلى منزله أو إلى حيث يريد من البلدان فلا نفقة لها لأنها ناشزة، ولا نفقة للناشزة¹.

رأي المالكية

يدخل اشتراط الزوجة خروجها للعمل، أو عدم منعها من ممارستها في دائرة الشروط التي لا يقتضيها العقد ولا تنافيه، والمالكية يقولون بصحة هذا النوع من المشارطات لكن مع الكراهة، لما فيه من

¹ - شمس الدين السرخسي، المبسوط، دار المعرفة، بيروت، 1989، الجزء الخامس، ص 181 و186.

التحجير على الزوج، فيحق للزوج أن يمنع زوجته بالرغم من وجود الشرط، ويجب على الزوجة طاعته في هذا المنع، فإن خرجت لعملها بعد منعه لها كانت ناشزا، لأن الوفاء بهذا يكون على وجه الاستحباب فقط دون إلزام، وإذا لم يف الزوج بالشرط فليس للزوجة خيار فسخ العقد، جاء في المعيار قوله: "من تزوج ماشطة وشرطت عليه في عقد النكاح أن لا يمنعه من صنعتها، وقيل ذلك منها ثم أراد منعها من ذلك، لا يلزمه الوفاء بالشرط، قيل إن كانت صنعتها لا تجوز فواضح، وإن كانت جائزة فتجري على مسألة إذا اشترطت أن لا يخرجها من بلدها، وظاهر المدونة عدم اللزوم، واستحب غير واحد الوفاء للحديث"¹. وهو قول النبي صلى الله عليه وسلم: "أحق ما أوفيتم من الشروط أن توفوا به ما استحللتم به الفروج"².

رأي الشافعية

يرى الشافعية أنه إذا أدرج شرط العمل في عقد الزواج، كان الشرط فاسدا لا يرتقي إلى درجة بحث جواز الوفاء به أو وجوبه، فمثل هذا الشرط لا قيمة له عند الشافعية، لأن النفقة عندهم تجب بالتمكين لا بالعقد ولأن للزوج على زوجته حق الحبس في مقابلة وجوب النفقة، فإذا نشزت سقط وجوب النفقة³، وعمل الزوجة خارج البيت دون إذن الزوج تكون في حكم الناشزة، يقول الشافعي رحمه الله: "ولو نكح بكرا أو ثيبا بأمرها على ألف على أن لها أن تخرج متى شاءت من منزله، وعلى ألا يخرجها من بلدها، وعلى ألا ينكح عليها، ولا يتسرى عليها، أو أي شرط ما شرطته عليه مما كان له إذا انعقد النكاح أن يفعله ويمنعها منه، فالنكاح جائز والشرط باطل"⁴. والسبب في بطلان الشرط أن الله عز وجل أوجب للزوج الفضيل على زوجته، وباشتراطها أن لا يمنعه من الخروج فقد شرطت عليه إبطال ما له عليها.

¹ - أبو العباس أحمد بن يحيى الونشريسي، المعيار المغرب والجامع المغرب عن فتاوي أهل إفريقية والأندلس والمغرب، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية للمملكة المغربية، الطبعة الأولى، 1981، الجزء الثالث، ص 278.

² - أبو الفضل شهاب الدين أحمد بن علي بن محمد بن حجر العسقلاني، فتح الباري شرح صحيح البخاري، دار إحياء التراث العربي، بيروت، الطبعة الثالثة، 1985، الجزء التاسع ص 178.

³ - شمس الدين محمد بن الخطيب الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، دار المعرفة، بيروت، الطبعة الأولى، 1997، الجزء الثالث، ص 570.

⁴ - محمد بن إدريس الشافعي، الأم، دار الوفاء، المنصورة، الطبعة الأولى، 2001، الجزء السادس، ص 187.

رأي الحنابلة

الأصل عند الحنابلة هو قرار المرأة في البيت ولا تخرج إلا بإذن زوجها، غير أنه إذا اشترطت الزوجة خروجها للعمل، أو اشترطت عليه أن لا يمنعه من الاستمرار فيه، ورضي الزوج به كان الشرط صحيحا، لأن شرط العمل من الشروط التي لا تنافي مقتضى عقد الزواج، وفيها مصلحة أو منفعة للزوجة، وهذا النوع من الشروط يرى فيه الحنابلة بأن الوفاء به واجب، وإلا ثبت للزوجة حقها في طلب الفسخ، شأنه شأن شرط عدم التعدد، وعدم الإخراج من البلد، وعدم السفر ونحو ذلك¹.

ويبدو أن الرأي الأقرب إلى الواقع الذي نعيشه اليوم هو رأي الحنابلة، لأن عمل المرأة أصبح أمرا مألوفًا واعتياديا، بل يكون أحيانا حاجة مجتمعية ملحة، خاصة في مجال الطب والتعليم، كما يكون عمل المرأة في أحيان أخرى دعامة أساسية في دخل الأسرة لا سيما إذا كانت امرأة مطلقة أو أرملة ولها أولاد، أو كانت متزوجة وكان زوجها معسرا، أو ذا دخل ضعيف حيث لا يكون ثمة ما يمنع أن تساعد الزوجة زوجها وتساهم في النفقة على الأسرة. ومع ذلك فإن الزوجة تحبس بالزواج لمنفعة زوجها والقيام بشؤون بيتها مقابل النفقة عليها، فهي مقصورة عليه، فلا تخرج من البيت سواء للعمل أو لغيره بدون رضاه، غير أنه إذا اشترطت الزوجة على زوجها عند إبرام عقد الزواج الخروج للعمل، أو اشترطت عليه أن لا يمنعه من العمل بعد الزواج كان لها ما اشترطت، ولا يمكن للزوج بعد قبوله بالشرط أن يخل بالوفاء بما التزم به.

2.3. موقف قانون الأسرة من اشتراط الزوجة العمل

سلك المشرع الجزائري مسلك المذهب الحنبلي في جواز وصحة الشروط المشترطة في عقد الزواج، وبالنسبة لشرط عمل المرأة أولاه المشرع اهتماما خاصا، إذ نص على جواز اشتراطه صراحة في المادة 19 من قانون الأسرة بقوله: "ولا سيما ... عمل المرأة"، وتعمّد النص على هذا الشرط من قبل المشرع إنما هو تأكيد على أهميته بالنسبة للمرأة، خصوصا في وقتنا هذا الذي ازداد فيه وعيها بضرورة العمل، وأنه أولوية من الأولويات الأساسية في حياتها، وحسب الإحصاء المتقدم من طرف منظمة Global Rights والتي

¹ - موفق الدين أبو محمد عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة، المغني، دار عالم الكتب، الرياض، الطبعة الثالثة،

1997، الجزء التاسع، ص 483 و485.

سلطت الضوء على إبرام عقود الزواج المبرمة في عدة ولايات جزائرية، نأخذ ولاية تلمسان على سبيل المثال، حيث كان من أصل 1991 عقد زواج تم إبرامه سنة 2006، هناك 190 عقد زواج مضمنا بشروط، كانت الحصة الكبيرة لهذه الشروط، هو شرط متابعة الزوجة لدراساتها بـ 80 عقد، ثم يليه في المرتبة الثانية شرط الزوجة العمل خارج المنزل بـ 63 عقد، ليأتي في المرتبة الأخيرة شرط توفير السكن بـ 47 عقد. أما في سنة 2009 فقد كان عدد عقود الزواج التي تتضمن شروطا 213 من أصل 1830 عقد زواج، كان فيها شرط الزوجة العمل يحتل المرتبة الأولى بـ 109 عقد¹.

وهنا لنا أن نلاحظ أهمية العمل في حياة الزوجة، فقد تتنازل عن حياتها الأسرية بما فيها من زوج وأولاد مقابل عملها، وهذا أمر فعلا يدعوا للاستغراب والتساؤل. إذ في كثير من الأحيان نجد الزوجة العاملة تُؤثر عملها على حساب التزاماتها وواجباتها المنزلية، رغبة منها في الراتب وتحصيل المال هذا من جهة، وهروبا من الروتين الذي يفرضه البيت من جهة أخرى، في وقت طغت فيه المادة على حساب القيم والأخلاق، وأصبحت هي لغة العصر وشغله الشاغل².

واشتراط المرأة عدم منعها من العمل أو الاستمرار فيه لا يقتصر فقط على لحظة إبرام عقد الزواج، بل أتاح المشرع بموجب النص إمكانية اشتراطه والاتفاق عليه بموجب عقد موثق لاحق عن عقد الزواج، وهذا ما يستفاد من خلال عبارة "أو في عقد رسمي لاحق"، وهي عبارة مضافة هدفها فتح باب الاستدراك أثناء الحياة الزوجية إذا ظهرت أمور تقتضي الاشتراط، وهذا كله حماية لحقوق الزوجين وللعقد الذي يربط بينهما³.

¹ - البحث الميداني مع السلطات المحلية حول استعمال عقود الزواج، المقدم من طرف منظمة Global Rights تحت عنوان النهوض بالحقوق الإنسانية للنساء في المغرب والجزائر وتونس من خلال الاستعمال الاستراتيجي لعقود الزواج، ص 31. منشور على موقع المنظمة تحت الرابط التالي: www.globalrights.org

² - كعنيت محمد، مدى أحقيت الزوج في مال الزوجة مقابل السماح لها بالخروج للعمل دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي وقانون الأسرة الجزائري، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 8، العدد 10، لسنة 2015، ص 2.

³ - العشي نواره، الشروط الاتفاقية في عقد الزواج في قانون الأسرة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد 1، لسنة 2013، ص 376.

هذا وإن المقصود بالعمل الوارد في نص المادة 19 هو ذلك العمل أو تلك الوظيفة الرتبة المشروعة في دوام يومي منتظم من غير ضرورة ملحة لهذه الوظيفة. ووفقا لذلك فإنه يحق للزوجة أن تشتط على زوجها أثناء العقد أن لا يمنعها من الاستمرار في مزاولة عملها أو وظيفتها إذا كانت تعمل أصلا قبل الزواج، أو أن لا يمنعها من العمل متى سمحت لها الفرصة، وبالرغم من أن اشتراط الزوجة العمل شرط لا يقتضيه عقد الزواج إلا أنه لا ينافيه أيضا ولا يخالفه، بل يحقق مصلحة ومنفعة للزوجة.

كما أن المشرع الجزائري ذهب بعيدا في تأكيده على أهمية عمل المرأة بحيث لم يجعله سببا كافيا لسقوط حقها في الحضانة، طبقا لنص المادة 67 من قانون الأسرة، ومعنى ذلك أنه لا يمكن منع المرأة من العمل حتى ولو كانت حاضنة لأولادها القصر، غير أن هذا المبدأ يجب أن لا يتعارض مع مبدأ مراعاة مصلحة المحضون المنصوص عليه قانونا.

غير أن السؤال الذي يطرح في هذا الصدد هل يحق للزوج أن يلزم زوجته بترك عملها أو وظيفتها؟
إجابة على هذا السؤال يميز بعض الفقهاء المعاصرين بين حالتين اثنتين¹:

الحالة الأولى: حالة عدم وجود اشتراط وكانت الزوجة عاملة أو موظفة قبل العقد عليها

في هذه الحالة وجب على الزوج عند التقدم لخطبتها أن يشترط على زوجته أن تترك وظيفتها أو عملها، وتتفرغ لبيتها وزوجها، فإن رضيت الزوجة بذلك، صار من الواجب عليها قرارها بالبيت مع وجوب النفقة عليها، فإذا خرجت أصبحت ناشزا وفات حقها في النفقة. أما إذا لم يشترط الزوج عليها ترك عملها، بأن تزوجها وهو يعلم أنها موظفة أو عاملة، ومع ذلك سكت ولم يصرح بعدم رغبته في خروجها للعمل، فيعني ذلك أنه موافق على عملها ضمنا، وبذلك يكون قد فات حقه الشرعي في إلزامها بالاحتباس والبقاء في البيت، ومن ثم لا يحق له منعها من العمل.

الحالة الثانية: حالة وجود اشتراط الزوجة

إذا اشترطت المرأة المقبلة على الزواج أن تعمل مستقبلا متى سمحت لها الفرصة، أو كانت موظفة أساسا واشترطت الاستمرار في وظيفتها، فإذا قبل الزوج بهذا الشرط وجب عليه الوفاء به، ولا يكون من حقه منع زوجته من العمل ما دام قد أذن لها بذلك، وإلا اعتبر متعسفا في استعمال حقه، لأن هذا الإذن

¹ - محمد مصطفى الزحيلي، المرأة المسلمة المعاصرة، المرجع السابق، ص 279.

يعتبر إذن دائماً يدوم بدوام العلاقة الزوجية بينهما، فإذا طلب منها أن تمتنع ورفضت ذلك فلا تعد ناشزاً ولا تسقط نفقتها عليه، حيث لا يمكن أن يُفسر منعه لها إلا بكونه قاصداً إلحاق الضرر بها.

ويستثنى من الحالة الثانية هذه، جواز منع الزوج لزوجته من العمل وإلزامها القرار بالبيت بالرغم من وجود الشرط، وذلك في حالة وجود سبب جدي ومشروع للمنع، خصوصاً إذا رأى في هذا المنع مصلحة لأولاده واستقراراً لأسرته¹. كأن يكون القصد وراء المنع هو تفرغ الزوجة لرعاية أولاده الصغار أو مرض أحدهم، أو ترتب على هذا العمل مفسدة أو ضرر أو خطر على مصلحة الأسرة، كما لو تطلب عمل الزوجة السفر والانتقال بعيداً عن بيت الزوجية، أو أصبح عملها نتيجة لتغير ظروف العمل. يستغرق وقتاً أطول عن المعتاد مما ترتب عنه إهمال للأسرة وتقصير في الواجبات المنزلية وحقوق الزوج، أو كان مقصد الزوجة من العمل الإضرار بالزوج أو الأسرة، فلا شك أن رجوع الزوج عن الموافقة في هذه الأحوال يكون مبرراً، ويثبت له الحق في منعها من العمل، فإذا رفضت واستمرت في خروجها للعمل عدت ناشزاً وسقطت عنها النفقة، وذلك لأن وجوب النفقة على الزوج منوط بالاحتباس الكامل والقرار في بيت الزوجية.

فالاحتباس الكامل هو الأصل والأساس في الحياة الزوجية، لأنه هو الذي يحقق ما شرع الزواج من أجله وهو السكن الذي يتحقق بقرار الزوجة في بيت الزوجية، والاحتباس الناقص. وإن رضي به الزوج وأذن فيه. فهو استثناء من القاعدة، والاستثناء لا يلغي القاعدة الأصلية، فإذا الزوج يُوجد الاستثناء في فترة الإذن، وإلغاؤه هذا الإذن يقطع حالة الاستثناء ويرجع الأمر إلى الحكم الأصلي القاضي بحقه الكامل في دعوتها إلى الاحتباس الكامل، وواجبها في طاعة ذلك على الفور، أما جعل الاستثناء ملغياً للقاعدة الأصلية فأمر لم يعرفه الفكر الفقهي الإسلامي ولا يتفق مع قواعده العامة ولا الأقيسة الصحيحة فيه².

¹ - ردينا إبراهيم الرفاعي وجميلة عبد القادر الرفاعي، المرجع السابق، ص 732.

² - بن صغير محفوظ، الاجتهاد القضائي في الفقه الإسلامي وتطبيقاته في قانون الأسرة الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية

العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008، ص 465

ولا يمكن للزوجة أن تتمسك بالشرط المتضمن في العقد، وإلزام الزوج بالوفاء به، ويكون للقاضي هنا إذا ما عرض عليه النزاع دور كبير في الموازنة بين المصالح والمفاسد المترتبة عن رجوع الزوج في موافقته لزوجته بالعمل.

وقد خرج مجمع الفقه الإسلامي المنعقد بالإمارات العربية المتحدة في سنة 2007 بجملة من القرارات تتعلق بموضوع اشتراط المرأة العمل، قضى فيها بما يلي:

" خامسا اشتراط العمل:

1. يجوز للزوجة أن تشتترط في عقد الزواج أن تعمل خارج البيت، فإن رضي الزوج بذلك ألزم به، ويكون الاشتراط عند العقد صراحة.

2. يجوز للزوج أن يطلب من الزوجة ترك العمل بعد إذنه به إذا كان الترك في مصلحة الأسرة والأولاد.

3. لا يجوز شرعا ربط الإذن أو الاشتراط للزوجة بالعمل خارج البيت مقابل الاشتراط في النفقات الواجبة على الزوج ابتداء، أو إعطائه جزءا من راتبها وكسبها.

4. ليس للزوج أن يجبر الزوجة على العمل خارج البيت.

سابعا إساءة استعمال الحق في مجال العمل:

1. للزوج حقوق وواجبات متبادلة بين الزوجين، وهي محددة شرعا، وينبغي أن تقوم العلاقة بين الزوجين على العدل والتكافل والتناصر والتراحم، والخروج عليهما تعدٍ محرّم شرعا.

2. لا يجوز للزوج أن يسيء استعمال الحق بمنع الزوجة من العمل، أو مطالبتها بتركه إذا كان بقصد الإضرار، إلا إذا ترتب على ذلك مفسدة وضرر يربوا على المصلحة المرتجاة منه.

3. ينطبق هذا على الزوجة إذا قصدت من البقاء في عملها الإضرار بالزوج أو الأسرة، أو ترتب على عملها ضرر يربو على المصلحة المرتجاة منه¹.

ويجدر التذكير هنا أن تشريعنا الأسري عندما نص في المادة 19 على جواز اشتراط المرأة خروجها للعمل، لم يميز بين العمل المشروع، الذي يكون فيه الزوج ملزما بالوفاء بالشرط، والعمل غير المشروع

¹ - قرار مجمع الفقه الإسلامي، رقم 144، مجلة مجمع الفقه الإسلامي الدولي، الدورة 16، العدد 16، الطبعة الأولى،

2007، الجزء الأول، ص 536 و537.

الذي يبطل فيه شرط الزوجة، ويعتبر كأن لم يكن ولا تأثير له على عقد الزواج، فيبطل الشرط ويصح العقد طبقاً لأحكام المادة 35 من قانون الأسرة التي قضت بالقول: "إذا اقترن عقد الزواج بشرط ينافيه كان ذلك الشرط باطلاً والعقد صحيحاً".

ومن التشريعات الأسرية العربية التي خصت شرط عمل المرأة بنص صريح. على غرار قانون الأسرة الجزائري. نجد قانون الأحوال الشخصية الأردني¹، الذي اعتبر شرط الزوجة في العمل شرطاً صحيحاً، ويتعين على الزوج إذا قبل بالشرط أن يفي به، حيث قضت المادة 37 في الفقرة (أ) بالقول: "إذا اشترطت الزوجة على زوجها أن لا يمنعها من العمل خارج البيت كان الشرط صحيحاً، فإن لم يف به الزوج فسخ العقد بطلب من الزوجة ولها مطالبته بسائر حقوقه الزوجية". وبالنسبة لتأثير شرط العمل على نفقة الزوجة تنص المادة 61 من قانون الأحوال الشخصية بالقول:

"أ. تستحق الزوجة التي تعمل خارج البيت النفقة بشرطين:

1. أن يكون العمل مشروعاً.

2. أن يوافق الزوج على العمل صراحة أو دلالة.

ب. لا يجوز للزوج الرجوع عن موافقته على عمل زوجته إلا بسبب مشروع ودون أن يلحق بها ضرراً".
كما نص قانون الأحوال الشخصية الموريتاني² في المادة 28 منه بجواز اشتراط الزوجة العمل، واعتبره من الشروط الصحيحة التي لا تنافي المقصود الأصلي من العقد.

ومن التطبيقات القضائية المقارنة حول اشتراط الزوجة الخروج للعمل ما قضت به المحكمة الاتحادية العليا لدولة الإمارات العربية المتحدة في قضية رفعت أمامها سنة 1993، وملخصها أن امرأة اشترطت في عقد الزواج أن لا يمنعها زوجها من العمل، ثم أراد الزوج بعد ذلك إخراجها من عملها، ولم ينفق عليها لاعتبارها ناشزاً، وقد حكمت المحكمة بصحة عمل الزوجة ووجوب النفقة لها، إذ من حقوق

¹ - قانون الأحوال الشخصية الأردني رقم 15 لسنة 2019، الجريدة الرسمية العدد 5578 الصادرة بتاريخ 2019/06/02، ص 3181.

² - قانون رقم 052-2001 الصادر بتاريخ 2001/07/19 يتضمن مدونة الأحوال الشخصية الموريتاني، الجريدة الرسمية العدد 1004، بتاريخ 2001/08/15 ص 362.

الزوج أن تتفرغ الزوجة لشؤونه، وشؤون المنزل، ومن حقوقها النفقة التي تستغني بها عن العمل، لكن إذا رضي بعملها، وعملها لا يمنع تحصيل حقوقه، فيصح لها العمل، ولا يكون ذلك نشوزاً مانعاً من النفقة، فشرطها يُسقط حقه في الاحتباس الكامل¹.

وقبل أن أنهي هذا العنصر يجب أن أشير إلى أنه قد يحدث أن يكون الزوج هو من يبادر بالاشتراط، كأن يشترط على زوجته عند إبرام العقد أن تترك وظيفتها أو عملها، ولا شك أنه شرط صحيح بناء على أحكام المادة 19 التي تجيز لكل الزوجين الاشتراط، ومن ثم إذا وافقت الزوجة على هذا الشرط وجب عليها الوفاء به. غير أن المشرع الجزائري لم يوضح لنا صراحة المركز القانوني عند عدم وفاء الزوجة بهذا الشرط، فهل تعتبر الزوجة التي خرجت للعمل بالرغم من الشرط المانع ناشزاً، فيسقط حقها في النفقة؟ وهل إذا رفع الزوج دعوى طلاقه لها، يكون طلاقه تعسفياً، ومن ثم يلزم بالتعويض، أم أن الطلاق يقع على مسؤوليتها وبتظليل منها.

4. جزاء عدم الوفاء بشرط العمل

1.4. جزاء الاخلال بالشرط في الفقه الإسلامي

اختلف الفقهاء حول آثار عدم الوفاء بهذا النوع من المشارطات تبعاً لاختلافهم في مشروعية جوازه من عدمها كما سبق البيان، فشرط الزوجة العمل على زوجها أو عدم منعها منه عند الحنفية والشافعية من الشروط غير الصحيحة، فإذا اشترطته الزوجة في عقد الزواج وقع باطلاً، ولا يسري بطلانه على العقد، لأنه من الشروط التي لا تمس بالمقصود الأصلي للزواج، لذلك يلغى ولا أثر له، وللزوج الحق في منع زوجته من العمل.

أما عند المالكية فهو من الشروط التي لا يقتضيها العقد ولا تنافيها تماماً مثل اشتراطها عدم الزواج عليها أو عدم إخراجها من بلدها ونحو ذلك، فالإمام مالك رحمه الله أباح اشتراط الزوجة العمل مع

¹ - مجموعة الأحكام الصادرة عن المحكمة الاتحادية العليا، السنة 15، العدد 3، لسنة 1995، ص 1265. نقلاً عن: صالح

بن محمد بن أحمد بن حسن آل علي، أحكام الشروط المقتربة بعقد النكاح وآثارها، جمعية دار البر، الإمارات العربية

المتحدة، الطبعة الأولى، 2014، ص 204.

الكراهة، لما فيه من التضيق والتجوير على حق الزوج في الاحتباس، لذلك فإن وفاء الزوج به يكون على سبيل الاستحباب لا الوجوب، كما أن عدم وفاء الزوج بالشرط لا يخول للزوجة الحق في طلب فسخ العقد.

أما الإمام أحمد بن حنبل فيرى بأن هذا الشرط شرط صحيح، لأنه يحقق مصلحة مشروعة للزوجة، فمتى رضي به الزوج والتزم بالوفاء به وجب عليه ذلك، وإلا ثبت للزوجة الخيار في طلب فسخ الزواج، ولا يسقط حقها في الفسخ إلا إذا رضيت بعدم وفاء زوجها بالشرط، سواء كان هذا الرضا منها بالقول أو الفعل بأن تمكنه من نفسها مع علمها بعدم وفائه بالشرط، فإن لم تعلم بعدم وفائه بالشرط ومكنته من نفسها لم يسقط خيارها¹.

2.4. جزاء الاخلال بالشرط في قانون الأسرة

إذا اشترطت الزوجة على زوجها العمل، أو الاستمرار فيه ولم يف لها بما تعهد به، جاز للزوجة أن ترفع دعوى تطليق بناء على أحكام الفقرة 9 من المادة 53 من قانون الأسرة، كما جاز لها أن تطلب التعويض عما لحقها من ضرر بناء على نص المادة 53 مكرر.

أ. التطليق

اعتبر تشريعنا الأسري مخالفة الشروط المتفق عليها في عقد الزواج سببا من الأسباب التي تجيز للزوجة طلب التطليق، وهذا ما حملته نص المادة 53 في فقرتها 9 بالقول: "يجوز للمرأة أن تطلب التطليق للأسباب التالية: أ. مخالفة الشروط المتفق عليها في عقد الزواج".

ومن ثم إذا أخل الزوج بشرط الزوجة في العمل كان من حقها أن ترفع دعاوها أما القضاء وتطلب التطليق كجزء لعدم الوفاء بناء على الفقرة 9 المذكورة أعلاه، وهي فقرة مستحدثة بموجب تعديل 2005، ولقد كان القضاء قبل هذا التعديل لا يحكم للزوجة بالتطليق لمجرد اخلال الزوج بالشرط لعدم وجود الأساس القانوني.

¹ - منصور بن يونس بن إدريس الميهوبي، كشف القناع عن متن الإقناع، عالم الكتب، بيروت، 1983، الجزء الخامس، ص

وقد قضت المحكمة العليا في إحدى قراراتها أن الشروط الواردة في عقد الزواج التي لا يقتضيها العقد ولا تنافيه هي شروط مكروهة، لا تلزم الزوج لما فيها من التحجير والتضييق عليه، كما أن مخالفتها وعدم الوفاء بها لا تؤثر في عقد الزواج¹.

وفي المقابل قضت المحكمة العليا في اجتهاد لها بعد تعديل 2005، باحترام شرط الزوجة ووجوب وفاء الزوج به، حيث قضت فيه بالحكم لصالح الزوجة التي رفضت إتمام مراسيم الدخول بسبب إخلال الزوج بشرطها².

ب. التعويض

أقر المشرع الجزائري إلى جانب حق الزوجة في طلب التطليق، حقها في المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي يمكن أن يلحق بها، طبقا لما نصت عليه المادة 53 مكرر من قانون الأسرة بقولها: "يجوز للقاضي في حالة الحكم بالتطليق أن يحكم للمطلقة بالتعويض عن الضرر اللاحق بها"، وبالرغم من أن هذا النص لا يقتصر فقط على الحكم للزوجة بالتعويض نتيجة إخلال الزوج بالشرط، بل هو نص عام يشمل كل أسباب التطليق الواردة في المادة 53، غير أن حق الزوجة في التعويض عما لحقها من ضرر بسبب عدم وفاء الزوج بالشرط، يعتبر جزاء ثانيا أقره المشرع ضد الزوج المخل بما التزم به، إلى جانب الجزاء الأول وهو حقها في طلب التطليق، وفي تصوري أن المشرع كان مصيبا عندما استدرك هذه المسألة وأستحدث لنا المادة 53 مكرر بموجب التعديل الجديد، وإلا ما الفائدة المنتظرة من الاشتراط إذا كان عدم الوفاء به لا يرتب أي أثر.

وجدير بالذكر أن أشير إلى أن البعض يرى بأنه إذا تأكد قاضي شؤون الأسرة من وقوع الإخلال بالشرط حسب الفقرة 9 من المادة 53 وجب عليه أن يستجيب لطلب الزوجة ويحكم لها بالتطليق، لأنه حق من حقوقها ملكته نتيجة الشرط الذي لم يف به الزوج، أما مسألة التعويض فتبقى مسألة جوازية

¹ - قرار المحكمة العليا، غرفة الأحوال الشخصية رقم 49575 الصادر بتاريخ 1988/06/20، المجلة القضائية العدد 2، لسنة 1991، ص 54.

² - قرار المحكمة العليا، غرفة الأحوال الشخصية رقم 415123 الصادر بتاريخ 2008/03/12، مجلة المحكمة العليا العدد 1 لسنة 2008، ص 277.

بيد القاضي وخاضعة لتقديره¹. فإذا ثبت للقاضي تضرر الزوجة من جراء مخالفة الزوج للشرط كفقدانها لوظيفتها أو لمنصب عملها حكم لها بالتعويض، وإلا اكتفى بالتطليق.

5. الخاتمة

يمكن التوصل من خلال هذه الورقة البحثية حول مسألة اشتراط الزوجة العمل إلى بعض النتائج واقترح بعض التوصيات نجملهما فيما يلي:

النتائج:

- أ. أن للزوج كأصل عام حق احتباس زوجته وقرارها في البيت مقابل التزامه بالنفقة عليها.
- ب. أن حق المرأة في العمل حق كفله الإسلام وكرسته القوانين الوضعية.
- ج. أن للزوجة الحق في الخروج للعمل والتكسب، طالما التزمت بالقيود والضوابط الشرعية والقانونية.
- د. أن المشرع أكد على حق الزوجة في العمل واعتبر بأن عملها لا يعتبر سببا يؤدي إلى سقوط حضانة أولادها القصر وفقا لما نصت عليه المادة 67 من قانون الأسرة.
- هـ. أن للزوجة أن تشتري على زوجها العمل أو الاستمرار فيه وفقا لما نصت عليه المادة 19 من قانون الأسرة. وهو شرط صحيح والوفاء به واجب عند الحنابلة، ومستحب عند المالكية.
- و. أن للزوجة الحق في رفع دعوى التطليق إذا لم يف الزوج بشرطها طبقا لأحكام المادة 9/53 من قانون الأسرة.
- ز. أن للزوجة الحق في المطالبة بالتعويض عما لحق بها من ضرر نتيجة عدم وفاء الزوج بما تعهد به طبقا لأحكام المادة 53 مكرر من قانون الأسرة.
- ح. أن للزوج الحق في منع زوجته من العمل بعد قبوله بالشرط، ويكون له ذلك متى كان هناك سبب جدي ومشروع للمنع، وبناء عليه يجب على الزوج أن لا يكون متعسفا في منع زوجته من العمل.

¹ - خدام هجيرة، حرية المرأة في عقد الزواج بين الشريعة والقانون، مجلة المعيار، المجلد 6، العدد 1، لسنة 2015، ص 350.

. أن المشرع عندما نص على جواز اشتراط المرأة خروجها للعمل، لم يميز بين العمل المشروع والذي يكون فيه الزوج ملزماً بالوفاء بالشرط، والعمل غير المشروع حيث يكون اشتراط الزوجة باطلاً، ولا يلزم الزوج الوفاء به، كما لا يعطي لها الحق في طلب التطلق.

التوصيات:

. أن يكون المشرع أكثر دقة ووضوحاً في مسألة عمل الزوجة، وذلك من خلال تخصيص نص يميز فيه بين العمل المشروع الذي يجوز للزوجة أن تشترط الخروج له وبين العمل غير المشروع الذي يقع الاشتراط فيه باطلاً.

. على المشرع أن يضيف نصاً للمادة 19 يتعلق بتعديل الشرط أو إعفاء المتعهد به منه، متى كان تنفيذ الشرط مرهقاً له أو تعذر تنفيذه.

. على المشرع الأسري أن ينص صراحة على غرار بعض التشريعات العربية المقارنة. مسألة توثيق الشروط وتدوينها في عقد الزواج، وكذلك النص على مسألة إثبات الشروط التي لم يتم توثيقها رسمياً.

6. قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات

1. الكتب

- . أبو الحسين مسلم بن الحجاج النيسابوري، صحيح مسلم، دار الحديث، القاهرة، الطبعة الأولى 1991.
- . أبو الفضل شهاب الدين أحمد بن علي بن محمد بن حجر العسقلاني، فتح الباري بشرح صحيح البخاري، دار إحياء التراث العربي، بيروت، الطبعة الثالثة، 1985.
- . أبو العباس أحمد بن يحيى الونشريسي، المعيار المغربي، والجامع المغربي عن فتاوى أهل إفريقية والأندلس والمغرب، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية للمملكة المغربية، الطبعة الأولى، 1981.
- . أم حبيبة البريكي، عمل المرأة في ميزان الشريعة الإسلامية، مكتبة أولاد الشيخ للتراث، القاهرة، 2005.
- . شمس الدين السرخسي، المبسوط، دار المعرفة، بيروت، 1989.
- . شمس الدين محمد بن الخطيب الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، دار المعرفة، بيروت، الطبعة الأولى، 1997.

. صالح بن محمد بن أحمد بن حسن آل علي، أحكام الشروط المقتترنة بعقد النكاح وآثارها، جمعية دار البر، الامارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 2014

. محمد مصطفى الزحيلي، المرأة المسلمة المعاصرة، مكانتها حقوقها أحكامها، دار الفكر، دمشق، الطبعة الأولى، 2007.

. محمد بن إدريس الشافعي، الأم، دار الوفاء، المنصورة، الطبعة الأولى، 2001.

. مسند الإمام أحمد بن حنبل، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، 2008.

. منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، شرح منتهى الارادات، مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى، 2000.

. منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، كشف القناع عن متن الإقناع، عالم الكتب، بيروت، 1983.

. موفق الدين أبو محمد عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة، المغني، دار عالم الكتب، الرياض، الطبعة الثالثة، 1997.

. هند محمود الخولي، عمل المرأة، ضوابطه أحكامه ثمراته، دراسة فقهية مقارنة، دار الفارابي للمعارف، دمشق، الطبعة الأولى، 2001.

2. المقالات

. العشي نواره، الشروط الاتفاقية في عقد الزواج في قانون الأسرة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد 1، لسنة 2013.

. خدام هجيرة، حرية المرأة في الاشتراط في عقد الزواج بين الشريعة والقانون. مجلة المعيار، المجلد 6، العدد 1، لسنة 2015.

. ردينا إبراهيم الرفاعي وجميلة عبد القادر الرفاعي، اشتراط إذن الزوج لعمل المرأة وما يترتب عليه من أحكام، دراسة فقهية مقارنة، دراسات علوم الشريعة والقانون، الأردن، المجلد 36، لسنة 2009.

. كعنيت محمد، مدى أحقيت الزوج في مال الزوجة مقابل السماح لها بالخروج للعمل، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي وقانون الأسرة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 8، العدد 10، لسنة 2015.

3. الرسائل والأطروحات

. بن صغير محفوظ، الاجتهاد القضائي في الفقه الإسلامي وتطبيقاته في قانون الأسرة الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008.

4. المداخلات

. قرار مجمع الفقه الإسلامي، رقم 144، مجلة مجمع الفقه الإسلامي الدولي، الدورة 16، العدد 16، الطبعة الأولى، 2007.

5. مواقع الانترنت

. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 127 بشأن الحد الأقصى للوزن سنة 1967 موجودة على الرابط التالي:
<http://www.labor-watch.net/ar/paper/200>

. منظمة Global Rights على الرابط التالي: www.globalrights.org

ثانيا: القوانين والنصوص القانونية

. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979

. دستور الجزائر سنة 1996 المعدل والمتمم

. قانون الأسرة رقم 84-11 الصادر بتاريخ 09/06/1984 المعدل والمتمم بالأمر رقم 02/05 الصادر بتاريخ 2005/02/27.

. قانون علاقات العمل رقم 90/11 المؤرخ في 21/04/1990، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ 1990/04/25.

. القانون رقم 17/11 الصادر بتاريخ 27/12/2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018، الجريدة الرسمية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 28/12/2017.

. مرسوم تنفيذي رقم 91/05 الصادر بتاريخ 19/01/1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن وأماكن العمل، الجريدة الرسمية، عدد 4، الصادرة بتاريخ 23/01/1991.

. الاتفاقية الدولية رقم 127 بشأن الحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعامل واحد بحملها، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 07/06/1967.

. قانون الأحوال الشخصية الأردني رقم 15 لسنة 2019، الجريدة الرسمية العدد 5578 الصادرة بتاريخ 2019/06/02.

. مدونة الأحوال الشخصية الموريتاني رقم 052-2001 الصادر بتاريخ 2001/07/19، الجريدة الرسمية العدد 1004، بتاريخ 2001/08/15 ص 362.

ثالثا: قرارات المحكمة العليا

. المجلة القضائية العدد 2، لسنة 1991.

. مجلة المحكمة العليا العدد 1 لسنة 2008.