

تأملی در ذیل اصل ۱۴۱ قانون اساسی (بحثی در هم‌زمانی دو شغل استادی دانشگاه و وکالت)

مصطفی جباری*

دانشیار گروه فقه و حقوق اسلامی دانشکده علوم انسانی دانشگاه سمنان

(تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۱/۱۷ - تاریخ تصویب: ۱۳۸۸/۱۰/۲۱)

چکیده:

در اصل ۱۴۱ قانون اساسی آمده است: "رئیس جمهور، معاونان رئیس جمهور، وزیران و کارمندان دولت نمی‌توانند بیش از یک شغل دولتی داشته باشند و داشتن هر نوع شغل دیگر در موسساتی که تمام یا قسمتی از سرمایه آن متعلق به دولت یا موسسات عمومی است و نمایندگی مجلس شورای اسلامی و وکالت دادگستری و مشاوره حقوقی و نیز ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیئت مدیره انواع مختلف شرکت‌های خصوصی، جز شرکت‌های تعاونی ادارات و موسسات برای آنان ممنوع است. سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و موسسات تحقیقاتی از این حکم مستثنی است." در این نوشتار، با توجه به قوانین موضوعه و قواعد فقهی این پرسش مطرح شده است که آیا اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها می‌توانند به‌طور هم‌زمان عهده دار وکالت دادگستری نیز باشند یا خیر؟

واژگان کلیدی:

شغل، سمت آموزشی، ممنوعیت تصدی، وکالت دادگستری.

۱- طرح مسأله

موضوع اشتغال اساتید رشته‌های حقوق دانشگاه‌ها، به وکالت دادگستری چندان رایج است که طرح سوال " آیا اساتید دانشگاه‌ها مجاز به اشتغال به وکالت دادگستری هستند"، در نگاه اول سوالی بی مورد به نظر می‌آید و البته این بداهت از آن جا برمی‌خیزد که ظاهر اصل ۱۴۱ قانون اساسی این کار را مجاز می‌داند. هرچند چنین پاسخی برای حوزه اجرا قابل قبول باشد اما در حوزه بحث و نظر، اصولاً با سؤالاتی رویاروی خواهد بود و جان کلام این است که آیا جواز صریح موجود در قانون اساسی با روح قانون اساسی و از طرف دیگر با اصول و قواعد فقهی سازگاری دارد یا نه؟

با نگاهی به اصل ۲۸ قانون اساسی، قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل و گذری بر آرای فقهاء، تلاش کرده‌ام تا صورت سوال را تقویت کنم. شاید می‌توان گفت که جواز مزبور در ذیل اصل ۱۴۱ خالی از تردید نیست.

از نظرات و آرای فقهاء از آن روی سخن خواهم گفت که بدون تردید مایه اصلی قانون اساسی، فقه شیعه است. پس همان‌گونه که برابر اصل ۱۶۷ قانون اساسی وقتی قاضی حکم دعوی را در قوانین مدونه نمی‌یابد باید به فتاوی معتبر مراجعه کند؛ در مقام رفع تردید و یافتن تفسیر برای مبهمات قانون اساسی نیز باید از آرای فقهاء کمک گرفت، و بدیهی است که تفسیر شورای محترم نگهبان از قانون اساسی نیز از باب کمک گرفتن از اندیشه‌های فقهی است (اصل دوم بند ۶ قسمت الف که از اجتهاد مستمر فقهای جامع الشرایط سخن گفته و اصل نود و هشتم که تفسیر قانون اساسی را بر عهده شورای نگهبان گذارده است). از سوی دیگر، ضروری است به " قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل " - که در ۷۳/۱۰/۱۴ به تایید شورای محترم نگهبان رسیده و به اصل ۱۴۱ قانون اساسی توجه دارد - اشاره کرد. البته به این سوال هم باید پاسخ مناسب داده شود که "شغل" یا مستخدم کسی یا نهادی بودن ماهیتاً در شمار کدام یک از نهادهای فقهی است تا بتوان درباره آثار و تبعات آن سخن گفت. دامنه‌ی این تردید را با طرح چند نکته دنبال خواهم کرد.

۲-۱- اصل ۱۴۱ قانون اساسی: اگر قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل را به نوعی مفسر اصل مزبور بدانیم باید بگوییم از نظر قانون‌گذار اصل این است که هیچ کس نمی‌تواند بیش از یک شغل دولتی داشته باشد مگر آن که مشمول استثنایی باشد؛ که قانون مقرر کرده است. در این اصل، در کنار رئیس جمهور، معاونان رئیس جمهور و وزیران از " کارمندان دولت " یاد شده است. بدیهی است که استادان دانشگاه - در مراتب مختلف علمی - مشمول این واژه خواهند بود و این واژه با واژه‌ی " کارکنان دولت " از این حیث، تفاوتی ندارد. همه‌ی آنان که با ذکر سمت (مانند رئیس جمهور) یا به صورت یک طیف (مانند کارمندان دولت)؛ در

این قانون ذکر شده اند از تصدی بیش از دو شغل دولتی منع شده‌اند. تنها مورد استثناء همان است که در ذیل اصل آمده است: "سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و موسسات تحقیقاتی از این حکم مستثنی است". حکم ذیل اصل ۱۴۱ همان است که با اندک تفاوت در تبصره یک قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل آمده است: "سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی و تحقیقاتی از این حکم مستثنی می‌باشند". تفاوت اصل و تبصره، ذکر عبارت موسسات آموزشی در تبصره و عدم ذکر آن در قانون اساسی است. در تبصره ۲ قانون آمده است: "منظور از شغل عبارت است از وظایف مستمر مربوط به پست ثابت سازمانی، یا شغل و یا پستی که به طور تمام وقت انجام می‌شود".

از تعریف شغل در تبصره ۲ و مقایسه آن با متن اصل ۱۴۱، ظاهراً چنین برمی‌آید که نگاه این دو نص قانونی به "شغل" یکسان نیست: شغل در اصل با دو تعبیر متفاوت استعمال شده است نخست "شغل دولتی" و دوم "شغل دیگر". با عنایت به آنچه در ادامه عبارت هر نوع "شغل دیگر" ذکر شده است مشخص می‌شود که منظور از عبارت شغل دیگر، مشاغل غیردولتی است: ... نمایندگی مجلس شورای اسلامی، وکالت دادگستری، مشاوره حقوقی و نیز ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیئت مدیره انواع مختلف شرکت‌های خصوصی،... اما تعریفی که تبصره ۲ از شغل ارائه می‌دهد بیان گر آن است که نگاه تبصره به شغل، به معنای اخص این واژه یعنی همان شغل اداری متعارف است.

واقعیت این است که "شغل" با هر مفهوم و معنایی در اصل و تبصره به کار رفته باشد؛ در ساختار بحث مورد نظر و سوالی که مطرح کرده‌ام تفاوتی به وجود نخواهد آمد، زیرا نشان خواهیم داد که نگاه این نوشتار به مساله، از زاویه‌ای دیگر است. اما قدر متقن این است که هم اصل ۱۴۱ و هم قانون در روح و کلیت خود می‌گویند: اصل این است که هر شخص بیش از یک شغل دولتی نداشته باشد و هم این که دارندگان سمت‌های آموزشی از این ممنوعیت بیرونند.

از سوی دیگر، قدر مسلم این است که استادان دانشگاه به دلیل این که سمت‌های آموزشی دارند از این حکم مستثنی شده‌اند.

این قسمت از بحث را با سوالاتی به پایان می‌برم: "آیا استادان پژوهشی هم مشمول این استثناء هستند؟" به این نکته توجه داشته باشیم که اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به دو گروه اعضای هیأت علمی آموزشی و پژوهشی تقسیم بندی می‌شوند و اعضای پژوهشی، "سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها" ندارند و از سوی دیگر داشتن سمت آموزشی آنان در "موسسات تحقیقاتی" مورد تردید جدی است. اگر این‌گونه باشد اعضای هیأت علمی پژوهشی، مشمول این استثناء نخواهد بود.

آیا "سمت های آموزشی"، کارهایی از قبیل مدیر گروهی، ریاست دانشکده و... را نیز در بر می گیرد؟ ثمره علمی تفسیر این عبارت این است که اگر مدیر گروه آموزشی یا رئیس دانشکده، به هر دلیل تدریس قابل توجه نداشته باشد به نحوی که بتوان کار غالب او را "سمت آموزشی" دانست، بلکه کار "اجرایی" او غالب باشد مشمول استثناء نخواهد بود. جای بحث و تفصیل بیش از این، و این که آیا با چنین "تخلّفی" چگونه باید برخورد شود در این نوشتار نیست.

پرسش دیگر این است که به مراکز آموزشی غیرانتفاعی که برابر تعاریف و ضوابط موجود نه "دانشگاه" محسوب می شوند و نه "موسسه تحقیقاتی"؛ چگونه باید نگاه کرد؟ البته همین مراکز آموزشی غیرانتفاعی زیر عنوان "موسسات آموزشی" که در تبصره ۱ قانون ممنوعیت آمده است می توانند قرار گیرند. اما آیا راه حلی برای جمع بین اصل ۱۴۱ و این تبصره می توان پیدا کرد؟

۳-۱- اصل ۲۸ قانون اساسی: "هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف 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 مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید." مشخص است که منظور از "شغل" در این اصل با آن چه در تبصره ۲ قانون ممنوعیت ... آمده است یکی نیست و منظور از آن کاری است که فرد انجام می دهد تا بتواند معاش خود را تامین کند؛ حال آن که شغل مزبور در تبصره، به مفهوم مصطلح و متعارف اداری آن است.

نکته ای را که در راستای بحث مورد نظر در این نوشتار از این اصل می توان نتیجه گرفت این است که هدف اصل، تأمین عدالت اجتماعی و اقتصادی است زیرا دولت را موظف کرده است که هم "امکان اشتغال به کار" را برای همه افراد فراهم کند و هم "شرایط مساوی را برای احراز مشاغل". بنابراین؛ قدر مسلم این است که کسانی حق ندارند با "شغل و تامین معاش" و کار به گونه ای رفتار کنند که عرصه را بر دیگران تنگ آورند و مانع آن باشند که دیگران، حتی با داشتن شرایطی مانند آنان از اشتغال به کاری محروم بمانند آن هم فقط به این دلیل که پیش از ایشان کسی آن منصب را اشغال کرده است.

مصداتی از آن چه گفته شد را می توان در موضوع بحث نشان داد: پست سازمانی تعریف شده و ثابتی در تشکیلات سازمانی یک دانشگاه یا موسسه آموزشی یا تحقیقاتی به وسیله فردی اشغال می شود که به طور فعال به کار وکالت هم مشغول است. متقاضی یا متقاضیان همان پست تعریف شده سازمانی؛ از تصدی آن و مزایای مادی و معنوی آن محروم می شوند و البته از سوی دیگر، فردی که همان پست را اشغال کرده است به دلیل مشغله زیاد بیرونی از

انجام وظایف قانونی و متعارف خود به خوبی برنمی آید: عدم حضور به موقع و کافی، محروم بودن دانشجویان از حضور منظم وی، عدم پیگیری دقیق امور محوله توسط مقامات مافوق به ایشان، و...

در تبصره یک ماده ۱۵ قانون دفاتر اسناد رسمی و کانون سردفتران و دفتر یاران مصوب ۱۳۴۵/۴/۲۵ آمده است: "تدریس در دانشکده‌ها و مدارس عالی با اجازه وزارت دادگستری، مانع از اشتغال به شغل سردفتری و یا دفتر یاری نخواهد بود." سوال این است که آیا سردفتر با اجازه وزارت دادگستری می‌تواند تدریس داشته باشد و یا مدرس دانشکده و مدرسه عالی می‌تواند با اجازه وزارت دادگستری به سردفتری هم اشتغال ورزد؟ ظاهر عبارت نشان می‌دهد که تدریس زماناً مقدم بر سردفتری است. هرچه باشد این تردید هنوز باقی است که آیا شخص می‌تواند در هر دو جای مزبور اشتغال داشته باشد؟ مبنای این "اجازه" که از سوی وزارت دادگستری صادر می‌شود چیست؟

۴-۱- نظریه‌ی ۲۴۳۲ مورخ ۶۷/۷/۵ شورای نگهبان: "با توجه به ذیل اصل ۱۴۱ قانون اساسی، اشتغال نماینده مجلس شورای اسلامی به سمت آموزشی در دانشگاه‌ها و موسسات تحقیقاتی بلامانع است." سوالی که در چند سطر پیش مطرح شد، در این مورد هم قابل طرح است. حتی در این فرض که "نماینده مجلس" عهده دار سمت آموزشی در دانشگاه باشد نه آن که مدرس دانشگاه، نماینده مجلس شود و به تدریس هم ادامه بدهد این پرسش وجود دارد که مبنای چنین جوازی چیست؟

۵-۱- ماده ده لایحه قانونی استقلال کانون وکلای دادگستری مصوب ۱۳۳۳/۱۲/۵: "به اشخاص زیر اجازه وکالت داده نمی‌شود: ۱- اتباع خارجه ۲- قضات و مستخدمین دولتی و بلدی... در حین اشتغال به خدمت، به استثنای استادان دانشکده حقوق که اشتغال به تدریس در یکی از شعب حقوقی دارند، در صورت اجازه شورای دانشگاه." یقیناً منظور از واژه "استاد" همان مفهوم متعارف است که سطوح مختلف مدرسی در دانشگاه را در برمی‌گیرد. اما این که شورای دانشگاه چگونه و با چه صلاحیتی می‌تواند چنین اجازه‌ای را صادر کند همان است که باید بررسی و تحلیل شود. نکته قابل توجه این که در فضای سال ۱۳۳۳، "اجازه‌ی شورای دانشگاه" که با هر یک از استادان و مسئولیت‌های علمی و اجرایی آنان آشنایی بی‌واسطه دارد، لحاظ شده است اما در اصل ۱۴۱ و قانون ممنوعیت، چنین حساسیتی وجود ندارد و نقش دستگاه ذی ربط مورد توجه نیست.

در اصل چهارم قانون اساسی آمده است: "کلیه قوانین و مقررات مدنی، جزایی، مالی، اقتصادی، اداری، فرهنگی، نظامی، سیاسی و غیر اینها باید بر اساس موازین اسلامی باشد. این

اصل بر اطلاق یا عموم همه اصول قانون اساسی و قوانین و مقررات دیگر حاکم است و تشخیص این امر بر عهده فقهاء شورای نگهبان است."^۱

در ادامه بحث و در قسمت مربوط به نقد و بررسی موضوع؛ از مفاد این اصل استفاده و این سوال را تقویت خواهم کرد که آیا اشتغال به استادی دانشگاه و وکالت دادگستری به طور همزمان با موازین پذیرفته شده فقهی سازگاری دارد یا خیر؟

۲- تحلیل و بررسی

در این بخش نیز، همان شیوهی بخش نخست را دنبال خواهم کرد اما از دامنه‌ی بحث می‌کاهم و آن را به این پرسش محدود می‌کنم که آیا استادان دانشگاه می‌توانند همزمان با تدریس به وکالت رسمی دادگستری اشتغال داشته باشند؟ کوشیده‌ام تا با طرح چند سوال در صحت اجازه‌ای که قانون گزار داده است تردید کنم. بنابراین به قدر متقن‌ها بسنده کرده و بحث را پی می‌گیرم: "سمت آموزشی" را تدریس در دانشگاه و "دانشگاه" را همان سازمان مصطلحی می‌دانیم که بلافاصله پس از شنیدن این واژه، به ذهن، متبادر می‌شود. بنابراین سمت‌های اجرایی مانند ریاست و معاونت دانشگاه و دانشکده و هم چنین مدیر گروهی و... که ضرورتاً پست‌های اختصاصی اساتید دانشگاه هستند هم چنین مراکز آموزش عالی غیرانتفاعی را از موضوع بحث، تخصصاً خارج می‌دانیم. و منظور از "استادان دانشکده حقوق" (که در ماده ۱۰ لایحه قانون استقلال کانون وکلاء آمده است)، مدرسان این رشته هستند نه "استاد" با مرتبه‌ی علمی خاص تعریف شده اداری.

۱-۲- **نگاهی به ماهیت استخدام و اشتغال:** اگر بخواهیم پیمانی را که میان عضو هیأت علمی و دانشگاه، به عنوان نماینده وزارت متبوع، منعقد می‌شود در قالب یکی از عقود جای دهیم باید آن را در قالب عقد اجاره تحلیل کنیم. ماده ۶۷ قانون مدنی به تبعیت از فقه، در عقد اجاره از اجاره اشیاء، اجاره حیوانات و اجاره اشخاص (اجاره خدمه و کارگر، اجاره متصدی حمل و نقل) سخن گفته است. در این قانون (ماده ۶۶) اجاره را عقدی می‌داند که "به موجب آن، مستأجر، مالک منافع عین مستاجر می‌شود." البته وقتی شخصی با دیگری پیمانی بر انجام کار می‌بندد اندکی تردید وجود دارد که آیا مستأجر "مالک" منافع عین مستاجر است یا آن که چنین عقد اجاره‌ای عقدی عهدی است که اجیر تعهدی بر انجام کاری به ازای مبلغ معینی بر عهده دارد. اما در قانون مدنی از "اجاره انسان" شاید به دلیل وضوح عرفی آن، تعریفی ارائه نشده است بنابراین تعریف آن را باید در جای دیگر یافت:

میرزای قمی در پاسخ به سوالی می‌گوید: "... واجیر خاص، یعنی آن که خود را به اجاره داد که به خودی خود خدمت کند در هر عملی که پیش آید در مدت معین،... (میرزای قمی، ۱۳۷۱، ۴۲۵)".

هاشم معروف الحسنی: "لقد قسّم الفقهاء الاجیر الی قسمین: خاصّ و مشترک. فالخاصّ هو الذی یستاجر لمدّة معینة شخصیة بمقدار العمل... و بتعبیر اکثر شمولاً و اذّل علی المراد هو عبارة عن الذی یوجز نفسه فی مدّة معینة لشخص آخر بحيث لا یسوغ له ان یعمل ای شیء آخر لغير المستأجر..." (معروف الحسنی، بی تا، ۲۹۲).

تعبیری که در دیگر متون فقهی نیز آمده است بیان گر همین مفهوم است (مثلاً خوبی، ۱۳۹۷، ۱۰۵ به بعد، موسوی اصفهانی، ۱۳۹۷، ۴۷۱).

در تعریف اجیر خاصّ و اجیر مشترک در متون فقهی اختلاف نظری دیده نمی‌شود. حقوقدانان نیز همان تعاریف را ذکر کرده‌اند:

دکتر سید حسن امامی: "اجیر خاصّ کسی است که خود را اجاره می‌دهد به نحوی که تمامی منافع او در مدت معین متعلق به مستأجر می‌شود و یا آن که منفعتی مخصوص مانند خیاطی، نویسندگی، بافندگی و امثال آن، در مدت معین از آن مستأجر می‌گردد... اجیر عام کسی است که تعهد به انجام عملی، به عنوان اجاره، می‌نماید. اجیر عام می‌تواند عمل مورد تعهد را خود انجام دهد و یا به شخص ثالث واگذار کند که از طرف او انجام دهد زیرا منظور مستأجر از عقد اجاره، انجام عمل معین می‌باشد از هرکس به وجود آید و خصوصیت اجیر مورد نظر او نیست" (امامی، ۱۳۴۷، ۶۲ و ۶۵).

دکتر ناصر کاتوزیان: "اجیر خاص به کسی گفته می‌شود که خود را برای مدت معین به اجاره می‌دهد به گونه‌ای که یا تمام منافع او در این مدت از آن مستأجر باشد یا منفعتی خاص از کار او به مستأجر تعلق گیرد... نتیجه مورد نظر طرفین، تنها انجام دادن کار معین نیست، انجام دادن آن کار به وسیله اجیر است. برای مثال، خادمی که در برابر اجرت ماهیانه، تمام منافع خود را در اختیار مخدوم می‌گذارد یا کارگری که برای مدت یک سال برای خیاطی یا نجاری به استخدام کارفرمایی در آید اجیر خاص است. اجیر مشترک که مطلق و عام نیز گفته می‌شود به کسی می‌گویند که انجام دادن کاری را به عهده گرفته است. در اجرای کاری که اجیر به عهده دارد یا مباشرت شخص او شرط نیست (چنان که مقاطعه کاری ملتزم شود جاده ای را ظرف مدت ۴ ماه آسفالت کند) یا اگر مباشرت شخص اجیر مورد نظر است مدتی برای انجام دادن کار، معین نمی‌شود (مانند خیاطی که دوختن پارچه‌ای را به عهده می‌گیرد). بنابراین اجیر مشترک... بر خلاف اجیر خاص، آزادی کار خود را در هیچ زمان از دست نمی‌دهد" (کاتوزیان، ۱۳۷۱، ۵۵۹ و ۵۶۰).

اگر بپذیریم که ماهیت استخدام در دانشگاه‌ها، عقد اجاره است، آن گاه به این سوال باید پاسخ بدهیم که آیا عضو هیئت علمی به عنوان "اجیر خاص" می‌تواند در همان روزها و ساعاتی که باید در خدمت دانشگاه باشد، به کار دیگری بپردازد؟

اما حقوقدانان وقتی از اجاره اشخاص سخن گفته‌اند متعرض همان مثال‌هایی شده‌اند که نوعاً در کتب فقهی آمده است (به عنوان نمونه ر.ک لمعه دمشقیه که از خیاطت رومی که لباس را با دو درز می‌دوزند و خیاطت فارسی که لباس را با یک درز می‌دوزند مثال آورده است و نیز هاشم معروف الحسینی که از کتابت و بنایی سخن می‌گوید. هم چنین است منهای الصالحین. مقایسه شود با معاملات معوض دکتر کاتوزیان ص ۵۶۰ که از خیاطی مثال زده است. و نیز سید حسن امامی که مثال پرستاری را می‌آورد که برای نگهداری کودک اجیر شده است و بافتنی هم می‌بافد).

دشواری مسأله این جاست که قراردادهای استخدامی و اشتغال به کار در دانشگاه‌ها را با اندکی تفسیر باید در عقد اجاره تحلیل کرد و ظاهراً در عقدی معین غیر از اجاره نمی‌گنجد: استاد با دانشگاه قراردادی دارد تا حاصل فکر و تجربه خود را که عبارت است از آموزش و پژوهش در شاخه‌ای از علوم در اختیار دانشگاه بگذارد. از این اجمال باید به تفصیل روی آوریم و گستره موارد مزبور در متون فقهی و موضوع مورد بحث را بیان کنیم: مدت معین که اجیر خاص در دانشگاه به کار اشتغال دارد چندین برابر آن زمانی است که در مثال‌های ذکر شده آمده است. علاوه بر آن مستخدم که موظف است منفعت خود را در اختیار دستگاه بگذارد باید در ارتقای سطح علمی خود نیز بکوشد تا بتواند مشمول قوانین "ترفع" و "ارتقاء" باشد. مهم تر آن که مستخدم با دستگاهی قرارداد می‌بندد ولی اشخاص دیگری غیر از دستگاه طرف قرارداد، عملاً از منافع او بهره می‌برند که دانشجویانند. پس قدر متیقن آن است که دانشگاه یا سازمانی به نام وزارت علوم، فرد صالحی را برای کارهای خاص اجیر می‌کند تا آن "اجیر خاص" از طریق امکاناتی که مستاجر در اختیارش قرار می‌دهد، منافعی را برای کسان دیگری - که همان دانشجویانند - ارائه دهد. پس سوال این است که مستاجر کیست؟ از سوی دیگر، از نگاه فقها و حقوقدانان، قدر مسلم این است که "اجیر خاص" نمی‌تواند در آن "مدت معین" که در اختیار مستاجر خود است، اجیر شخص دیگری هم باشد. مگر آن که مستاجر، "اذن" داده باشد یا آن که "کار دیگر" با کاری که برای آن، اجیر شده است منافات نداشته باشد:

ابن ادریس حلی: "من استأجر غیره مدّه معلومه و اوقاتاً معینه اجاره معینه لیتصرف فی حوائجه، لم یجز له أن يتصرف لغيره فی شیئی الا باذن من استأجره... لانه صارت منافع - فی جمیع المدّه - مستحقه للمستأجر دون نفسه و دون غیره" (ابن ادریس، ۱۴۱۷، ۴۶۹). از نگاه ابن

ادریس، منافع اجیر در همه مدتی که در اجاره است از آن مستأجر است و او نه در اختیار خود است و نه در اختیار دیگری، فقط در اختیار مستأجر قرار دارد. پس اگر وزارت و دانشگاه را واسطه یا ناظر یا متوکی یا وکیل "جامعه دانشجویان" کشور بدانیم که "اجیر" را استخدام و در اختیار دانشجویان می‌گذارد تا از منافع او استفاده کنند، مستأجر حقیقی و اصیل، "دانشجو" است پس اجیر باید در همه اوقاتی که دانشجو به او نیازمند است در اختیار او باشد. اگر چنین باشد "اذن مستأجر"، نه تنها قابل تأمل است؛ بلکه بعداً نشان خواهیم داد که وزارت نیز "اجیر" را از این‌که به "کار دیگری" پردازد منع کرده است.

نکته دیگر که در متون فقهی به آن اشاره شده است جواز کاری است که منافی با منافع مستأجر نباشد: "اذا أجر نفسه لعمل مخصوص بالمباشرة في وقت معين، لا مانع من أن يعمل لنفسه أو لغيره في ذلك الوقت ما لا ينافيه. كما إذا أجر نفسه يوماً معيناً للخياطة أو للكتابة، ثم أجر نفسه في ذلك اليوم للصوم عن الغير" (موسوی اصفهانی، ۱۳۹۷، ۴۷۱).

البته این روزه برای دیگری همراه با کار برای مستأجر، به شرطی مجاز دانسته شده است که بر حسب متعارف، موجب منقصت در کار مستأجر نشود و کار روزه در کار مستأجر تأثیر منفی نداشته باشد (همان، پورقی). همین نظر با جملاتی اندک متفاوت در دیگر متون فقهی نیز یافت می‌شود: (مثلاً ر.ک هاشم معروف الحسینی، ص ۲۹۲ که معتقد است هر عملی که منافی حق مستأجر باشد و مستأجر به آن اذن نداده باشد باطل است. هم چنین منهای الصالحین ص ۱۰۵ به بعد که معتقد است اگر کسی برای کار در "روز" استخدام شده باشد می‌تواند "شب" به کار دیگری پردازد مشروط به آن که کار دوم موجب ضعف او در کار روزانه اش نشود).

میرزای قمی در جواب سوالی که می‌گوید اجیر شخصی قدری از مدت را خدمت می‌کند و بعد می‌رود و برای خود، کار می‌کند؛ می‌گوید: "عقد اجاره، از عقود لازمه است، و اجیر خاص، یعنی آن که خود را به اجاره داد که به خودی خود خدمت کند در هر عملی که پیش آید در مدت معین، جایز نیست که بدون اذن مستأجر، کار برای دیگری بکند در آن مدت (میرزای قمی، ۱۳۷۱، ۴۲۵)". دکتر امامی نیز ضمن مثالی همین معنی را بیان کرده است: "... منافع یا منفعت خاص مورد اجاره (اجیر)، در اثر عقد اجاره، ملک مستأجر می‌شود و اجیر نمی‌تواند عملی که منافات با آن دارد برای خود یا دیگری انجام دهد ولی انجام عملی که منافات با منافع یا منفعت خاص مورد اجاره نداشته باشد مانعی ندارد مثلاً کسی که برای پرستاری کودکی اجیر شده باشد می‌تواند نزد دیگری برای بافتن پیراهن پشمی با میل دستی اجیر شود که در مواقع خواب یا بازی کودک به بافندگی اشتغال ورزد هم چنان که او می‌تواند برای خود در آن مواقع پیراهن ببافد زیرا عمل بافندگی بدین نحو، منافات با پرستاری ندارد..." (امامی، ۱۳۴۷، ۶۲).

پس تاکنون معلوم شد که "اجیر خاص" نمی‌تواند، در آن زمان معین که در اختیار و استخدام مستأجر است، بدون اذن وی به کاری بپردازد که منافی منافع مستأجر باشد و بر این مدعا نمونه‌های فراوان از متون فقهی می‌توان یافت که شماری از آن‌ها، به نمونه، نقل شد.

اما نمونه‌ای که هم اکنون می‌آورم می‌تواند مؤید این باشد که موضوع مورد بحث مصداقی از عقد اجاره است: "تجوز الاجاره علی الطبايه و معالجه المرضى سواءً أكانت بمجرد وصف العلاج ام بالمباشره كجبر الكسير و تضميد القروح و الجروح و نحو ذلك... و تجوز الاجاره علی تعليم الحلال و الحرام و تعليم الواجبات مثل الصلوه و الصيام و غیرهما مما هو محل الابتلاء" (خوبی، ۱۳۹۷، ۱۰۵). می‌توان با پزشکی به عنوان اجیر خاص قرارداد داشت که بیماری یا بیمارانی را مداوا کند و مثلاً خودش کار پانسمان و زخم بندی و شکسته بندی را شخصاً عهده دار باشد. این پیمان ممکن است بین یک شخص حقیقی و پزشک یا یک شخص حقوقی و پزشک یا پزشکی منعقد شود. هم چنین این قرارداد می‌تواند شامل زمان خاص، نحوه مراجعه که پزشک به منزل برود یا بیمار را نزد او بیاورند و... باشد. نیز می‌توان تصور کرد که شخص حقوقی، مانند سازمان بیمه گر و طرف قرارداد پزشک یا پزشکان، شرط ادامه قرارداد را آن بداند که آنان موظف باشند تا در "دوره های بازآموزی" و "ضمن خدمت" هم شرکت کنند و گواهی‌هایی مربوط به دانش افزایی ارائه بدهند. از سوی دیگر، دیدیم که تعلیم واجباتی مانند نماز و روزه نیز می‌تواند موضوع عقد اجاره باشد. پس می‌توان تصور کرد که سازمانی که متولی گسترش فرهنگ دینی جامعه است با کسانی چنین عقدی را منعقد کند. علاوه بر آموزش نماز و روزه در هر موردی که مبتلا به جامعه باشد نیز می‌توان "اجیر خاص" داشت.

با اندکی تأمل باید بپذیریم که کار مدرسان دانشگاه نیز به نوعی "عقد اجاره" است و مدرس مصداق "اجیر خاص" است. اگر چنین باشد آن گاه باید پرسید که مستأجر حقیقی کیست؟ اگر پاسخ این باشد که مستأجر حقیقی، جامعه دانشجویی است، به دشواری می‌توان پذیرفت که قانون‌گذار بتواند با چنین نگارشی مطلق که در اصل ۱۴۱ آمده است به اجیری خاص با چنین ویژگی حق اشتغال به کار دومی مانند وکالت بدهد.

در نظریه‌ی ۲۴۳۲ مورخ ۶۷/۷/۵ شورای محترم نگهبان آمده است: "با توجه به ذیل اصل ۱۴۱، اشتغال نماینده‌ی مجلس شورای اسلامی به سمت آموزشی در دانشگاه‌ها و موسسات تحقیقاتی بلامانع است."

با توجه به آنچه گفته شد، در خصوص این نظریه نیز پرسشهایی وجود دارد. این اصل و این نظریه، تقیید موجود در ماده ۱۰ لایحه قانونی استقلال کانون وکلای دادگستری - مورخ ۱۳۳۳/۱۲/۵ را برداشته است. زیرا در این ماده، "اجازه‌ی شورای دانشگاه" لحاظ شده بود: "به اشخاص زیر اجازه‌ی وکالت داده نمی‌شود: ۱- اتباع خارجه، ۲- قضات و مستخدمین دولتی

و... در حین اشتغال به خدمت، به استثنای استادان دانشکده‌ی حقوق که اشتغال به تدریس در یکی از شعب حقوقی دارند در صورت اجازه‌ی شورای دانشگاه."

البته با توجه به مطالب بالا، بدیهی است که این ماده نیز با این پرسش رویاروی خواهد بود: آیا حتی "شورای دانشگاه" می‌تواند چنین اجازه‌ای بدهد؟ پاسخ مثبت یا منفی این پرسش، به پرسش دیگری وابسته است: نقش دانشگاه در این "اجاره" چیست و مستأجر حقیقی کیست؟

۲-۲- جمع میان اصل ۲۸ و اصل ۱۴۱: با عنایت به این که اصل ۲۸ قانون اساسی دولت را موظف کرده است "با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه‌ی افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید"، آیا می‌توان پذیرفت وقتی کسانی پیش از آن که به وکالت بپردازند کرسی مدرس دانشگاه را اشتغال کرده‌اند برای نفرات بعدی که متقاضی شغل مدرس هستند امکان اشتغال به کار فراهم باشد؟ به ویژه با عنایت به این که هم روح قانون اساسی و هم اصول متعدد از آن ایجاد عدالت اجتماعی و اقتصادی را دنبال می‌کند، با چنین تصمیمی می‌توان به آن عدالت دست یافت؟ و به ویژه این عدالت، آن گاه بیشتر خدشه پذیر خواهد بود که "حق دسترسی دانشجو به استاد" و نیز "حق دسترسی موکل به وکیل" مورد نظر قرار گیرد، آیا چنین تصویری از اشتغال "مخالف حقوق دیگران" که در اصل ۲۸ از آن یاد شده است، نخواهد بود؟

۲-۳- قاعده لاضرر. مفاد این قاعده اصولاً این است که از نظر شارع، هیچکس حق ندارد به دیگری ضرری وارد کند و "ضرر منفی" در این قاعده، شامل هر نوع ضرر مادی و معنوی خواهد بود. بسیار بدیهی است که عدم حضور به موقع و به اندازه‌ی لازم و کافی و مقرر در قوانین و مقررات موجب ضرر وارد بر جامعه دانشجویان است.

۲-۴- نگاهی به مقررات وزارتی. الف- در آیین نامه‌ی خدمت موظف و اعطای ترفیع اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها که از سال‌ها پیش تصویب و ابلاغ شده است (مثلاً ابلاغ ۳/۳۱۳۳۷ مورخ ۱۳۷۰/۱۲/۶)، همواره از چهل ساعت خدمت موظف در هفته ذکری به میان آمده است^۱.

۱. نیز ماده ۱ از همین آیین نامه که با اندکی اصلاح در ۷۷/۱۲/۳ ابلاغ شده است: «ساعات خدمت موظف اعضای هیأت علمی ۴۰ ساعت در هفته است.» البته در همین آیین نامه و در ماده ۲، عضو هیأت علمی موظف شده است قبل از آغاز هر نیم سال تحصیلی برنامه هفتگی خود را با توجه به وظایف ابلاغ شده، به گروه آموزشی اعلام کند. در این برنامه باید موارد زیر لحاظ شود: ساعات تدریس، ساعات پاسخگویی به سؤالات درسی، رسیدگی به پایان‌نامه‌ها، مشاوره‌ها، شرکت در جلسات، اجرای طرح‌های پژوهشی و کارهای اجرایی. و در تبصره آمده است که همکاری با دستگاه‌های دولتی و نهادهای عمومی، مطابق مقررات و با اجازه مؤسسه امکان‌پذیر است.

ب- در نامه وزارتی ۱۵۹۱۹و، مورخ ۸۳/۱۱/۶ آمده است که " در جهت اجرای اصولی آیین نامه تسهیلات اعضای هیأت علمی ... موضوع تصویب نامه شماره ۳۰۸۸۱ ت ۲۶۱۰۴ هـ مورخ ۸۲/۶/۴ هیئت محترم وزیران ... مقتضی است دستور فرمائید نسبت به تدوین برنامه‌های جدید آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه اقدام عاجل معمول داشته و... در تهیه برنامه‌های پیش گفته توجه به نکات زیر به عنوان اصول حاکم بر آیین نامه‌ی تسهیلات ضروری است: ۱- احصاء و باز تعریف وظایف آموزشی، پژوهشی و اجرایی اعضای هیأت علمی در جهت تحقق رسالت و اهداف نظام آموزش عالی کشور؛ ۲- تأکید بر حضور فعال^۱ و مستمر اعضای هیأت علمی در دانشگاه و ارتقای بهره وری آنها."

ج- در نامه‌ی ۲/۱۶۱۶۸ مورخ ۸۶/۹/۱۴ معاون محترم آموزشی وزارت متبوع بر همین چهل ساعت تأکید شده است: "به منظور عملیاتی کردن ماده ۳ آیین نامه‌ی استخدامی هیأت علمی دانشگاه‌ها... مبنی بر این که اعضای هیأت علمی تمام وقت باید حداقل هفته‌ای چهل ساعت طبق برنامه و وظایفی که از طرف دانشگاه تعیین می‌شود در خدمت دانشگاه باشند... به گونه‌ای که اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در مدت مزبور بخش قابل توجه از وقت خود را در تعامل با دانشجویان سپری کنند..." در عبارات و واژه‌های ذکر شده، ابهامی وجود ندارد که نیازمند توضیح یا تفسیر باشد: حضور فعال و مستمر، چهل ساعت در خدمت دانشگاه بودن آن هم طبق برنامه و وظایفی که از طرف دانشگاه تعیین می‌شود، بیشتر وقت خود را در تعامل با دانشجویان گذراندن، عباراتی کاملاً گویا و روشن اند.

د- در آیین نامه ارتقاء (مصوب ۸۷/۸/۱۸)، نه تنها در ماده ۳ (بند ۳-۱۷) بر کسب موافقت رسمی موسسه محل خدمت در خصوص خدمات علمی- اجرایی؛ تصریح شده است بلکه در بند ۲-۹ که "پژوهشی" است نیز "موافقت موسسه محل خدمت"؛ به عنوان شرط احتساب امتیاز پژوهشی، قید شده است. بنابراین، باید گفت از نظر آیین نامه‌ی ارتقاء درست است که هدف اصلی دانشگاه، "پژوهش" است ولی همین هدف اصلی از راهی خاص باید دنبال شود: "موسسه محل خدمت" به عنوان مستأجر یا نماینده تام‌الاختیار جامعه مستأجران (دانشجویان) با حفظ حقوق و منافع آنان می‌تواند به طور موردی چنین اذنی بدهد یا ندهد.

ه- آنچه تاکنون گفته شد همان "قوانین و مقررات دانشگاه" است که در فصل دوم قانون مقررات انتظامی هیأت علمی دانشگاه‌ها (مصوب ۱۳۶۴/۱۲/۲۶ شورای محترم نگهبان) به عنوان تخلف انتظامی درج شده است. وقتی آیین نامه‌های مذکور بوسیله مقامات دانشگاه

۱. این "حضور فعال" که در بخش نامه ۶۹/۱/۲۶ شماره ۱۵/۵۷۸ به امضای وزرای وزارتین ابلاغ شده است، "خدمت قابل قبول" نامیده شده و عبارت است از حضور فعال در مؤسسه متبوع و انجام امور آموزشی و پژوهشی و مدیریت و شرکت در کمیته‌ها و شوراهای مؤسسه و سایر امور اجرایی که از طرف مؤسسه محول می‌شود (شریعت، ۱۳۸۲، ۲۰۰).

جهت اجرا ابلاغ و طبیعتاً دستور قانونی هم تلقی می‌شوند (چون برابر و عین مقررات است)، تمرّد از آن چه حکمی خواهد داشت؟ اما این شبهه هم وجود دارد که چنین کارهایی ریشه در ذیل همان اصل دارد که چنین اشتغالی را بدون قید و شرط آزاد گذارده است: دو اشتغال پر مسئولیت، خطیر، وقت گیر و بسیار حساس. مگر می‌توان وقت حضور در دادگاه را به آسانی تغییر داد پس بهتر آن است که کار و تکلیف و بازبینی تحقیق دانشجو اندکی به تأخیر افتد. از میان جلسات آموزشی یا اداری دانشکده و دانشگاه و جلسه دادگاه کدام را باید ترجیح داد؟ پاسخ این است که با نگاهی به مواد ۴۱ تا ۴۴ قانون آیین دادرسی مدنی و حقوق و وظایف و کلاء که در قانون وکالت مصوب ۱۳۱۵/۱۱/۲۵ آمده است گستردگی، ظرافت و حجم کاری مشخص خواهد شد که می‌تواند هم زمان با تدریس در موسسات آموزشی انجام شود.

و- تبصره ۴، از ماده ۳ آیین نامه استخدامی هیأت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی: اعضای هیأت علمی متعهدند که در خارج از محل خدمت خود به کار دولتی و یا غیر دولتی (بخش خصوصی) نپردازند. عدم رعایت این اصل، تخلف محسوب می‌شود و با متخلفین بر اساس مقررات قانون انتظامی اعضای هیأت علمی رفتار خواهد شد (شریعت، ۱۳۸۲، ۸). در پاورقی ماده ۳ نیز به صراحت ذکر شده است که طبق مصوبه سی و هفتمین جلسه مورخ ۱۳۶۹/۵/۱۶ هیأت سه نفری جانشین هیأت‌های اماناء، ساعات خدمت هفتگی اعضای هیأت علمی ۴۰ ساعت تعیین گردیده است.

ز- پس از تصویب نامه هیئت محترم وزیران (۱۰۳۳/ت/۲۸۴۲۴-هـ مورخ ۱۳۸۲/۱/۱۶) که از ۸۲/۱/۱ تسری افزایش حقوق کارکنان دولت به اعضای هیأت دانشگاه را تصویب کرد، به تمامی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی بخشنامه‌ای صادر شد:

" با توجه به قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به پایه حقوق ... مصوب ۶۸/۱۲/۱۶ مجلس ... و آیین نامه‌های مربوط که در جهت رفاه ... به مورد اجرا گذاشته شده است انتظار دارد که دانشگاه‌ها تمام توان خود را برای ارتقای کمی و کیفی آموزش و پژوهش اعمال نمایند. برای تحقق بخشیدن به این هدف والا، نظر آن دانشگاه را به اجرای دقیق موارد ذیل معطوف می‌دارد: ۱- اعضای هیأت علمی مکلفند به استناد ماده ... و تصمیمات متخذ هیأت سه نفری جانشین هیأت‌های اماناء ... در اوقات اداری ۴۰ ساعت در هفته برای ... فعالیت نمایند. ۲- آن تعداد از افرادی که با استفاده از قانون نحوه تأمین هیأت علمی مورد نیاز دانشگاه در آن دانشگاه اشتغال دارند مکلفند در همه روزهای اداری در محل کار خود حضور داشته باشند و برابر بند اول بخشنامه انجام وظیفه نمایند (همان، ۱۹۹۰)."

۲-۵- تبصره‌ی یک ماده‌ی ۱۵ قانون دفاتر اسناد رسمی و کانون سردفتران و دفتر یاران، مصوب ۱۳۵۴/۴/۲۵: "تدریس در دانشکده‌ها و مدارس عالی با اجازه‌ی وزارت دادگستری،

مانع از اشتغال به شغل سردفتری یا دفترباری نخواهد بود." می‌دانیم که دفترخانه‌ی اسناد رسمی واحدی وابسته به وزارت دادگستری است و سردفتر به موجب ابلاغ وزیر دادگستری منصوب می‌شود (ماده ۲۱۰ قانون فوق) و به شغلی دولتی اشتغال می‌ورزد. بنابراین، طبیعی است که با عنایت به حجم کار و حساسیت شغل سردفتری، چنین اجازه‌ای ضروری تشخیص داده شده باشد.

۳- جمع بندی و نتیجه. با عنایت به آن چه در خصوص ماهیت اشتغال به امر تدریس در دانشگاه‌ها و تحلیل آن در قالب "عقد اجاره" گفته شد و نیز با توجه به این که قانون‌گذار از سال‌های ۱۳۳۳ اجازه‌ی شورای دانشگاه را در اشتغال به کار وکالت استادان دانشکده‌ی حقوق لحاظ کرده بود (ماده ۱۰ لایحه قانونی استقلال کانون وکلای دادگستری ۱۳۳۳/۱۲/۵) و نیز با توجه به این که اجازه‌ی وزارت دادگستری در جای دیگری به عنوان شرط اصلی اشتغال به سردفتری و تدریس (به طور هم زمان) در نظر قانون‌گذار بوده است. با ملاحظه‌ی تلاش‌های بسیار که از سوی وزارت علوم در سال‌های اخیر (در قالب بخشنامه‌های مکرر و قیود ذکر شده در آیین نامه‌های ارتقاء و ترفیع) برای حضور مستمر و فعال اساتید در دانشگاه‌ها - به دلیل توسعه‌ی کمی و کیفی در دانشگاه‌ها - انجام شده است و از کلیت این تلاش‌ها برمی‌آید که وزارت علوم در پی یافتن راه حلی برای قانونمند کردن این "حضور" است؛ می‌توان نتیجه گرفت که ابهام موجود در اصل ۱۶۱ باید به نحو مقتضی مرتفع شود. اگر در تحلیل "ماهیت استخدام"، به آن چه در این نوشتار آمده است قائل باشیم آن گاه باید بپذیریم که "مصلحت جامعه‌ی علمی کشور" به عنوان مستأجر اصلی و شخصیتی حقوقی که مصداق‌های بیرونی آن دانشگاه‌ها و بالاحص دانشجویانند؛ هم در حال و هم در آینده - به ویژه بر اساس سند چشم انداز کشور - مقتضی آن است که ممنوعیت تصدی دو شغل در این مورد دقیقاً اعمال شود: تدریس هم زمان با وکالت. زیرا هر نوع مصلحت‌اندیشی و توجیهی از این دست که "وکالت" و "تدریس حقوق" تلفیقی از تجربه و علم است و ثمره‌اش نهایتاً به جامعه علمی کشور می‌رسد، با این پرسش جدی رویاروی خواهد بود که چرا متخصصی در صنعت نفت یا گاز یا یکی دیگر از شاخه‌های مهندسی شیمی نتواند با یکی از پالایشگاه‌ها و یا مراکز صنعتی و علمی بزرگ کشور قرارداد رسمی همکاری داشته باشد. اگر در مورد اول، تلفیق علم و تجربه مشکل گشاست چرا به روانشناسان اجازه ندهیم که به طور رسمی و کاملاً قانونی در مراکز روان‌شناسی و مشاوره مشغول باشند و در ساعات اداری در آن مراکز حضور یابند همان‌گونه که وکلاء، در ساعات اداری متعلق به دانشگاه در جلسه دادگاه حاضر می‌شوند؟

منابع و مأخذ

۱. آیین نامه ارتقای اعضای هیأت علمی دانشگاه ها.
۲. آیین نامه خدمت موظف و ترفیع اعضای هیأت علمی دانشگاه ها.
۳. آیین دادرسی مدنی.
۴. امامی، سید حسن، (۱۳۴۷)، حقوق مدنی، ج ۲، تهران، کتابفروشی اسلامیه.
۵. حلی، ابن ادریس، (۱۳۹۷ق)، السرائر الحاوی لتحریر الفتاوی، ج ۲، قم، مؤسسه النشر اسلامی.
۶. خوبی، سید ابوالقاسم، (۱۳۷۹)، منهاج الصالحین، ج ۲، ج ۲۷، نجف، مطبعه النعمان.
۷. شریعت، بهاءالدین، (۱۳۸۲)، مجموعه ضوابط و مقررات استخدامی اعضای هیأت علمی دانشگاه ها و ...، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
۸. شهید اول، (۱۴۱۰ق)، اللمعه الدمشقیه، لبنان، مؤسسه فقه الشیعه.
۹. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
۱۰. قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران.
۱۱. قانون دفاتر اسناد رسمی و کانون سردفتران و دفتریاران، ۱۳۸۶، تدوین جهانگیر منصور، تهران، نشر دیدار.
۱۲. قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل (مصوب ۱۳۷۳/۱۰/۱۴).
۱۳. قمی، میرزا ابوالقاسم، (۱۳۷۱)، جامع الشتات، با تصحیح مرتضی رضوی، ج ۳، تهران، انتشارات کیهان.
۱۴. کاتوزیان، ناصر، حقوق مدنی (معاملات معوض)، (۱۳۷۱)، تهران، شرکت انتشار با همکاری بهمن برنا.
۱۵. لایحه قانونی استقلال کانون وکلای دادگستری (۱۳۳۳/۱۲/۵)، ۱۳۷۱، در مجموعه قوانین حقوقی، تدوین غلامرضا حاجتی اشرفی، تهران، چاپخانه احمدی.
۱۶. معروف الحسنی، هاشم، بی تا، الولایه و الشفعه و الاجاره، بیروت، دارالقلم.
۱۷. موسوی الاصفهانی، سید ابوالحسن، (۱۳۹۷)، وسیله النجاه، با تعلیقات سید محمد رضا موسوی گلپایگانی، ج ۱، بیروت، دارالتعارف للمطبوعات.

از این نویسنده تاکنون مقالات زیر در همین مجله منتشر شده است:

۱. «فتوا» یا «قانون»؟ نگاهی به اصل ۱۶۷ قانون اساسی، سال ۱۳۸۷، شماره ۳، «زمان عاقله»، سال ۱۳۸۸، شماره ۲. «قانون نحوه اهدای جنین به زوجین نابارور (سبب ساز و نسب ساز)» سال ۱۳۸۹، شماره ۱.