

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون.

إعداد

خليل حسن جميل حامد

إشراف

د. جمال زيد الكيلاني

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الفقه والتشريع بكلية الدراسات

العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس فلسطين.

2012

د. محمد عبد الحليم
10/05/2012

التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون

إعداد

خليل حسن جميل حامد

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 12 / 2 / 2012م وأجيزت.

التوقيع

.....

.....

.....

أعضاء لجنة المناقشة:

1. د. جمال الكيلاني/ رئيساً ومشرفاً

2. د. خالد محمود قرقور/ ممتحناً خارجياً

3. د. أيمن مصطفى الدباغ/ ممتحناً داخلياً

الإهداء

أهدي هذا البحث إلى:

- الذي بعثه الله تعالى رحمة للعالمين.. المعلم الأول.. سيد الخلق.. سيدي.. محمد بن عبد الله ﷺ..
- الذي اخشوشنت يداه.. وأنهكت قواه.. وما ادخر جهداً إلا بذله وأداه.. والذي العزيز..
- التي ضحّت بسنيّ عمرها.. وأفنت زهرة شبابها.. علمتني اللغة العربية.. وهي لا تكاد تقرأ حروفها.. وتركت عالمها الأول.. من أجلي وأبي وأشقائي.. أمي الحنون..
- الذي يربض خلف جدران القهر.. فحولها إلى دار علم وفكر.. باع حياته رخيصة.. من أجل رضوان ربه سبحانه.. عمي القائد البطل.. الأسير.. إبراهيم جميل حامد..
- التي كانت حافزاً لإنجاز هذا العمل.. وازدانت بها الحياة.. زوجتي العزيزة..
- التي أدخلت السرور إلى قلبي.. ابنتي الغالية..
- الذين ترعرعت معهم في منزل الفضل والإيمان.. أشقائي.. إسلام.. نور.. بلال..
- كل باحث إسلامي.. سعى إلى إحقاق الحق.. وإبطال الباطل.. نادى بتطبيق الشرع الإسلامي الحنيف.. أنكر قول من قال.. ما ترك الأول للآخر شيئاً.. فبحث وسأل وأصل..

الشكر والتقدير

- أقدم شكري لله سبحانه وتعالى.. الذي امتن عليّ بإتمام هذا العمل.
- وأشكر الدكتور جمال زيد الكيلاني.. الذي أسدى لي النصيح.. ووجهني.. حتى خرج هذا العمل...
- إلى لجنة المناقشة الكريمة.. التي ما بخلت عليّ بنصائحها وتوجيهاتها..
- إلى مكتبة مسجد البيرة الكبير في البيرة.. نفع الله تعالى بها طلبة العلم.. وجعلها ذخراً للمسلمين.

الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة علمية أو بحث علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:

اسم الطالب:

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ:

الفهرس

ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
ن	الفهرس
و	ملخص
1	مقدمة:
7	تمهيد:
7	أولاً: التعريف بقانون العمل ونطاق تطبيقه:
8	تعريف قانون العمل:
9	نطاق تطبيق قانون العمل:
10	تمييز عقد العمل عن العقود الأخرى:
11	أولاً: عقد العمل وعقد المقاولة:
11	ثانياً: عقد العمل وعقد الوكالة:
12	ثالثاً: عقد العمل وعقد الشركة:
12	خامساً: عقد العمل وعقد الإجارة:
12	نشأة القوانين المنظمة للعمل:
15	ثانياً: موضع بحث الفقهاء المتقدمين لعقد العمل:
15	تعريف الإجارة
15	الإجارة في اللغة:
16	الإجارة في الاصطلاح:
16	أنواع الأجير:
16	الأجير الخاص
17	الأجير المشترك
17	علاقة عقد العمل بالأجير الخاص:
19	الفصل الأول: التزامات العامل
19	المبحث الأول: قيام العامل شخصياً بالعمل

- 19.....المطلب الأول: قيام العامل شخصيًا بالعمل في الفقه الإسلامي:
- 22.....المطلب الثاني: قيام العامل شخصيًا بالعمل في القانون الوضعي:
- 24.....المبحث الثاني: أداء العمل حسب المتفق عليه:
- 24.....المطلب الأول: أداء العمل حسب المتفق عليه في الفقه الإسلامي:
- 25.....المطلب الثاني: أداء العمل حسب المتفق عليه في القانون:
- 26.....متى يُلزم العامل بالقيام بغير العمل المتفق عليه؟
- 28.....المبحث الثالث: بذل العناية المطلوبة في العمل:
- 28.....المطلب الأول: بذل العناية في الفقه الإسلامي:
- 31.....المطلب الثاني: بذل العناية في العمل في القانون الوضعي:
- 32.....تنمية المهارات
- 34.....المبحث الرابع: تنفيذ أوامر رب العمل:
- 34.....المطلب الأول: تنفيذ أوامر رب العمل في الفقه الإسلامي:
- 34.....ضابط أوامر رب العمل الواجب تنفيذها في الفقه الإسلامي:
- 36.....المطلب الثاني: تنفيذ أوامر رب العمل في القانون:
- 37.....ضابط أوامر رب العمل الواجب تنفيذها في القانون:
- 38.....المبحث الخامس: الحفاظ على أدوات العمل:
- 38.....المطلب الأول: الحفاظ على أدوات العمل في الفقه الإسلامي:
- 39.....المطلب الثاني: الحفاظ على أدوات العمل في القانون:
- 40.....ضابط الحفاظ على أدوات العمل:
- 42.....المبحث السادس: الحفاظ على أسرار العمل:
- 42.....المطلب الأول: الحفاظ على أسرار العمل في الفقه الإسلامي:
- 45.....المطلب الثاني: الحفاظ على أسرار العمل في القانون:
- 45.....ضابط الحفاظ على أسرار العمل
- 47.....المبحث السابع: عدم منافسة العامل لرب العمل:
- 47.....المطلب الأول: عدم منافسة العامل لرب العمل في الفقه الإسلامي:
- 48.....المطلب الثاني: عدم منافسة العامل لرب العمل في القانون:
- 49.....ضابط التزام العامل بعدم منافسة رب العمل:

51	المبحث الثامن: اختراعات العامل:
51	المطلب الأول: مفهوم اختراعات العامل:
51	أقسام اختراعات العامل:
53	المطلب الثاني: موقف الفقه الإسلامي من اختراعات العامل:
54	المبحث التاسع: مراعاة الأخلاق والآداب العامة
54	المطلب الأول: مراعاة الأخلاق والآداب العامة في الفقه الإسلامي:
55	المطلب الثاني: مراعاة الأخلاق والآداب العامة في القانون:
57	الفصل الثاني: الجزاءات المترتبة على إخلال العامل بالتزاماته:
57	المبحث الأول: التعويض والفسخ:
57	المطلب الأول: التعويض والفسخ في الفقه الإسلامي:
57	الفرع الأول: التعويض في الفقه الإسلامي
57	القول الأول: وهو قول الجمهور من الحنفية والمالكية والشافعية والحنابلة:
60	القول الثاني: قول للإمام أحمد:
60	القول الثالث: قول ابن أبي موسى من الحنابلة:
60	الراجع:
61	الفرع الثاني: فسخ عقد العمل
61	أولاً: سرقة العامل:
62	ثانياً: مرض العامل:
62	ثالثاً: ارتكاب العامل عملاً مخالفاً بالشرف والأخلاق:
62	رابعاً: تغيب العامل عن العم :
63	أولاً: تغيب العامل عن عمله لأداء الصلاة:
63	صلاة الفرائض والسنن الرواتب والنوافل:
64	أداء صلاة الجمعة:
64	القول الأول: رأي الحنفية:
64	القول الثاني: المعتمد عند الشافعية ورأي الحنابلة:
64	القول الثالث: وهو قول عند الشافعية:
65	الراجع:

65	ثانيًا: تغيب العامل عن عمله لعذر طارئ:.....
66	القول الأول: الحنفية والراجح عند المالكية والشافعية:.....
66	القول الثاني: رأي عند المالكية:.....
67	الراجح:.....
68	ثالثًا: تغيب العامل عن عمله بسبب عمله عند آخر:.....
68	الحالة الأولى: قيام العامل بعمل يؤثر على عمله الأول:.....
68	القول الأول: الحنفية:.....
69	القول الثاني: المالكية.....
69	القول الثالث: الحنابلة:.....
69	الراجح:.....
70	الحالة الثانية: قيام العامل بعمل لا يؤثر على عمله الأول:.....
72	المطلب الثاني: التعويض والفسخ في القانون:.....
73	ضمان العامل المناب:.....
76	المبحث الثاني: العقوبات التأديبية.....
76	المطلب الأول: تعريف العقوبات التأديبية في القانون وشروطها وأنواعها:.....
76	الفرع الأول: تعريف العقوبات التأديبية وحكماتها.....
77	الفرع الثاني: شروط صحة العقوبات التأديبية:.....
79	الفرع الثالث: أنواع العقوبات التأديبية:.....
79	أولاً: الإنذار:.....
80	ثانيًا: الغرامة:.....
81	ثالثًا: الوقف عن العمل:.....
81	رابعًا: الفصل عن الخدمة:.....
83	خامسًا: عقوبات أخرى:.....
83	المطلب الثاني: موقف الفقه الإسلامي من العقوبات التأديبية.....
87	الفصل الثاني: التزامات رب العمل.....
87	المبحث الأول: دفع الأجر:.....
87	المطلب الأول: الأجر تعريفه.. وشروطه والحث على دفعه:.....

87	الفرع الأول: تعريف الأجر:
88	الفرع الثاني: شروط الأجر:
89	الفرع الثالث: الحث على دفع الأجر:
91	المطلب الثاني: وقت استحقاق العامل أجره:
91	الفرع الأول: وقت استحقاق العامل أجره في الفقه الإسلامي:
91	الحالة الأولى: وقت استحقاق الأجر حال اتفاق الطرفين:
92	الحالة الثانية: وقت استحقاق الأجرة حال إطلاق العقد:
92	القول الأول: أبو حنيفة في قوله الأول وزفر:
92	القول الثاني: الحنفية والمالكية:
95	القول الثالث: الشافعية والحنابلة:
97	مناقشة الأدلة والترجيح:
97	مناقشة القول الأول: وهو رأي أبي حنيفة الأول وزفر:
97	مناقشة القول الثاني: وهو المعتمد عند الحنفية والمالكية:
99	مناقشة المذهب الثالث: وهو قول الشافعية والحنابلة:
103	الترجيح:
103	الحالة الثالثة: وقت استحقاق الأجر حال كونه عيناً:
103	القول الأول: وهو جمهور العلماء من الحنفية والمالكية والشافعية:
103	القول الثاني: الحنابلة:
104	الراجع:
104	الفرع الثاني: وقت استحقاق العامل أجره في القانون:
106	المطلب الثالث: مكان استيفاء العامل أجره:
106	الفرع الأول: مكان استيفاء العامل أجره في الفقه الإسلامي:
108	الفرع الثاني: مكان استيفاء الأجر في القانون:
109	المطلب الرابع: تحديد الدولة للأجور:
112	المبحث الثاني: المنح والمكافآت والأجر الإضافي:
112	المطلب الأول: تعريف المنح والمكافآت وتكييفها:
112	الفرع الأول: تعريف المنح والمكافآت:

- 113..... الفرع الثاني: تكيف المنح والمكافآت:
- 115..... الفرع الثالث: موقف الفقه الإسلامي من المنح والمكافآت:
- 116..... المطلب الثاني: الأجر الإضافي .. تعريفه وموقف الفقه الإسلامي منه:
- 116..... الفرع الأول: تعريف الأجر الإضافي:
- 117..... الفرع الثاني: موقف الفقه الإسلامي من الأجر الإضافي:
- 119..... المطلب الثالث: مكافأة نهاية الخدمة:
- 119..... الفرع الأول: تعريف مكافأة نهاية الخدمة:
- 120..... الفرع الثاني: التكيف الفقهي والقانوني لمكافأة نهاية الخدمة:
- 121..... أولاً: تكيفها على أنها أجر:
- 122..... ثانياً: تكيفها على أنها تعويض:
- 122..... ثالثاً: تكيفها على أنها تأمين:
- 123..... رابعاً: التكيف المختار:
- 123..... الفرع الثالث: بعض الأحكام القانونية الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة:
- 123..... المسألة الأولى: ضمانات مكافأة نهاية الخدمة:
- 124..... المسألة الثانية: شروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة:
- 124..... المسألة الثالثة: مقدار مكافأة نهاية الخدمة:
- 124..... الفرع الرابع: موقف الفقه الإسلامي من مكافأة نهاية الخدمة:
- 127..... المبحث الثالث: تحديد ساعات العمل ومنح الراحة اليومية والأسبوعية:
- 127..... المطلب الأول: تحديد ساعات العمل والراحة اليومية في الفقه والقانون:
- 127..... الفرع الأول: تحديد ساعات العمل:
- 127..... تقدير اليوم في اللغة:
- 127..... تقدير اليوم في الفقه الإسلامي:
- 127..... تقدير اليوم في العرف:
- 128..... تقدير اليوم في القانون:
- 128..... الفرع الثاني: منح الراحة اليومية:
- 129..... المطلب الثاني: الراحة الأسبوعية:
- 129..... الفرع الأول: الراحة الأسبوعية في الفقه الإسلامي:

- 129.....القول الأول: الراجح عند الحنفية وهو رأي المالكية وقول عند الشافعية: .
- 130.....القول الثاني: قول عند الحنفية والشافعية: .
- 130.....الراجح: .
- 133.....الفرع الثاني: الراحة الأسبوعية في القانون: .
- 135.....المبحث الرابع: الإجازات الرسمية: .
- 135.....المطلب الأول: أساس وجود الإجازات الرسمية وأنواعها: .
- 135.....الفرع الأول: أساس وجود الإجازات الرسمية: .
- 136.....الفرع الثاني: أنواع الإجازات الرسمية: .
- 136.....النوع الأول: الإجازات الدينية والوطنية: .
- 137.....النوع الثاني: الإجازات السنوية: .
- 137.....المسألة الأولى: تحديد مدة الإجازة السنوية: .
- 138.....المسألة الثانية: تنفيذ الإجازة السنوية: .
- 142.....النوع الثالث: الإجازة المرضية وإجازة الوضع: .
- 142.....المسألة الأولى: الإجازة المرضية: .
- 142.....المسألة الثانية: إجازة الوضع: .
- 143.....المطلب الثاني: موقف الفقه الإسلامي من الإجازات الرسمية: .
- 143.....الفرع الأول: موقف الفقه الإسلامي من الإجازات الدينية والوطنية: .
- 144.....الفرع الثاني: موقف الفقه الإسلامي من الإجازات السنوية: .
- 145.....الفرع الثالث: موقف الفقه الإسلامي من الإجازة المرضية وإجازة الوضع: .
- 147.....المبحث الخامس: الرعاية الطبية والتعويض عن إصابة العمل: .
- 147.....المطلب الأول: مفهوم الرعاية الطبية وإصابة العمل ومرض المهنة: .
- 147.....الفرع الأول: مفهوم الرعاية الطبية للعمال والحفاظ على سلامتهم: .
- 148.....الفرع الثاني: مفهوم إصابة ومرض المهنة: .
- 149.....الفرع الثالث: ضابط مسؤولية نفقة العلاج والتعويض عن الإصابة أو المرض: .
- 150.....المطلب الثاني: نفقات العلاج والتعويض عن إصابات العمل في القانون: .
- 151.....المطلب الثالث: موقف الفقه الإسلامي من نفقات العلاج والتعويض عن إصابات العمل: .
- 151.....الفرع الأول: موقف الفقه الإسلامي من عناية رب العمل بالعامل: .

153	الفرع الثاني: موقف الفقه الإسلامي من نفقات العلاج والتعويض عن الإصابة:
158	المبحث السادس: النقل والسكن:
158	المطلب الأول: نقل العامل من وإلى مكان العمل.
158	الفرع الأول: وجود منشأة العمل داخل منطقة سكن العامل:
159	الفرع الثاني: وجود منشأة العمل خارج منطقة سكن العامل:
160	الفرع الثالث: نقل العامل من مكان إقامته إلى السكن في منشأة العمل وإعادته إليه:
160	المطلب الثاني: سكن العامل وطعامه.
162	الخاتمة:
164	قائمة المصادر والمراجع
b	Abstract

التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون

إعداد

خليل حسن جميل حامد

إشراف

د. جمال زيد الكيلاني

الملخص

تناولت هذه الدراسة موضوع التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، وهو موضوع فقهي مقارن بالقانون الوضعي، تقدم به الطالب استكمالاً لنيل درجة الماجستير في الفقه والتشريع من كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، بإشراف فضيلة الدكتور جمال زيد الكيلاني، درس الطالب فيه أقوال علماء الشريعة الإسلامية الغراء، مقارنة مع ما توصل إليه فقهاء القانون الوضعي.

عالج الطالب في هذه الدراسة بعض التساؤلات التي تتعلق بالتزامات العامل ورب العمل المذكورة في القوانين للتوصل إلى الحكم الشرعي فيها، وانتهج المنهج التحليلي الوصفي المقارن، حيث تتبع الالتزامات المذكورة كما أوردتها القوانين وتتبع مباحث الفقهاء المتعلقة بها، محللاً ذلك كله للوصول إلى الحكم الشرعي فيه، هذا وتوجد بعض الدراسات التي تناولت مواضيع عقد إجارة الأشخاص بشكل عام بما في ذلك الالتزامات المتبادلة فيه، لكن لا توجد دراسات تناولت موضوع هذه الالتزامات بشكل منفرد ومتخصص وشامل وهو ما تتميز به الدراسة.

وقد جعل الطالب الدراسة في تمهيد وثلاثة فصول رئيسة، حيث خصص التمهيد للحديث

عن عقد العمل من حيث مفهومه ونطاق تطبيقه، ومواضع بحث الفقهاء المتقدمين لعقد العمل.

وفي الفصل الأول تناول الطالب التزامات العامل، وجعله في تسعة مباحث، خصص كل مبحث منها لالتزام، حيث تمثلت هذه الالتزامات في قيام العامل شخصياً بالعمل وأداء العمل حسب المتفق عليه وبذل العناية المطلوبة في العمل وتنفيذ أوامر رب العمل والحفاظ على أدوات العمل والحفاظ على أسرار العمل وعدم منافسة العامل لرب العمل واختراعات العامل ومراعاة الأخلاق والآداب العامة.

أما الفصل الثاني فقد تناول الطالب فيه الجزاءات المترتبة على إخلال العامل بالتزاماته، وجعله في مبحثين، خصص كل مبحث منها لنوع منهما، حيث تمثلت هذه الجزاءات في التعويض والفسخ والعقوبات التأديبية.

أما الفصل الثالث فقد تناول الطالب فيه التزامات رب العمل، وجعله في ستة مباحث، خصص كل مبحث منها لالتزام، حيث تمثلت هذه الالتزامات في دفع الأجر، والمنح والمكافآت والأجر الإضافي، وتحديد ساعات العمل ومنح الراحة اليومية والأسبوعية، والإجازات الرسمية، والرعاية الطبية والتعويض عن إصابة العمل، والنقل والسكن.

وقد خلصت الدراسة إلى نتائج من أهمها: وجود سند شرعي للالتزامات القانونية المتبادلة في عقد العمل، حيث بحث الفقهاء بشكل مباشر كثيراً منها، كما يمكن تأصيل ما استجد من هذه الالتزامات بالاعتماد على مقاصد الشريعة ونصوصها العامة، وأن هناك بعض جوانب الاختلاف بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي في بعض الالتزامات، مثل فرض حد أدنى للأجور على إطلاقه، وإلزام رب العمل بنفقات العلاج والتعويض عن إصابات العمل.

وتوصي الدراسة بضرورة استمرار البحث الفقهي والشرعي في موضوع التزامات العامل ورب العمل، كما توصي المشرع الفلسطيني بإفراد مواد قانونية خاصة بالتزامات العامل ورب العمل في قانون العمل الفلسطيني.

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين، استخلف الإنسان في الأرض ليعمرها وسخر له من النعم ما لم يسخره لكثير من خلقه، فكرمه وفضّله قال تعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾ الإسراء 70 وأمره بالجد والعمل فقال: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ التوبة 105 والصلاة والسلام على خير خلق الله، سعد من والاه، وخاب من عاداه، أمر فأتمر، ونهي فانتهي، قال فيه المولى عز وجل: ﴿وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ﴾، وبعد:

فإن العلاقات البشرية تتحصر بين أن تكون أخروية أو دنيوية، فأما الأولى فإن الله تعالى وضع من العبادات ما ينظم به علاقة الإنسان بربه لسلامة توجهه نحو الآخرة، لمن أراد النجاة فيها والفوز، وأما الثانية، فإن الله تعالى أراد للإنسان البقاء، فكانت قواعد الزواج لضمان استمرار وسلامة النوع البشري، ولا يستطيع الإنسان العيش وحده دون الاستعانة بالآخرين، ولا أن يستغني بنفسه عن سواه من الخلق، فمد يد الحاجة إليهم يريد عونهم، فكانت أحكام المعاملات، التي تخرج من معين حي لا ينضب، لا يأتيه الباطل من بين يديه ولا من خلفه، حتى تنظم علاقة الإنسان بأخيه الإنسان، ولأنه يسعى لتحقيق مصالحه، فتطغى عليه نفسه فيعتدي على الآخرين احتاج إلى رادع يوقفه عند حده، بحيث يضمن سلامة الآخرين، فكانت العقوبات.

إن عجلة تطور الحياة تسير دون توقف، وعندما أنزل الله تعالى التشريع الإسلامي وضع القواعد العامة التي يتحاكم الناس إليها في معاملاتهم، فلكل عصر مسأله وقضاياها، ومن أهمها ما ينشأ بين العمال الذين يبذلون الغالي والنفيس في سبيل تحقيق معنى استعمار الأرض ومن

يعملون عندهم، أرباب العمل الذين وضعوا خبراتهم وأموالهم في سوق العمل حتى ينهضوا بواقع مجتمعاتهم ويساهموا في تحقيق غاية الخلق.

أهمية الموضوع وسبب اختياره:

ومع تعدد الحاجات، وتعاضم المهمات، وتطور الحياة، تخصص الخلق كل في عمل محدد، محاولاً الإبداع فيه، وتشكل لكل عمل مجموعة من العمال يقومون به، يعرفونه ويتناقلون الخبرات فيه، حتى يزدادوا دقة في الأداء، وجودة في الخدمة، فكانت المنافسة بينهم، حتى اشتهر البعض منهم، وأصبح تحت يده العديد من العمال، فكان له عليهم التزامات وواجبات، كما أن لهم عليه كذلك، وبما أن حق الإنسان مبني على المشاحة لا على المسامحة أراد كل منهم أن يحصل حقه على التمام، فطالب بأن يؤدي غيره ما عليه من التزامات، فظهر ما يعرف بالتزامات العامل ورب العمل.

ولأن الشريعة الإسلامية نظمت العلاقات التي بين الناس، حتى لا يتظالموا، كان لها في هذه الالتزامات من الأحكام ما ينظمها ويحددها وبينت لكل واحد من العامل ورب العمل ما له وما عليه، لتنتظم مسيرة العمل بكل انسجام ووثام، بغير منازعات أو خلات.

ومع دخول التطور الصناعي والتقني إلى سوق العمل ظهرت العديد من المسائل المستجدة التي تحتاج إلى بيان حكمها الشرعي، وإلى جمع الأحكام الفقهية المتناثرة في كتب الفقه الإسلامي المتعلقة بالعامل ورب العمل من حيث التزاماتهم، أو إلى تأصيل بعض الأحكام الفقهية التي لم يتناولها الفقهاء المتقدمون، وإيجاد أجوبة للتساؤلات المطروحة في هذا العصر بهذا الشأن، خاصة الأحكام القانونية التي أنشأت بعض الالتزامات سواء على العامل أو رب العمل التي لم تكن في السابق .

في هذا البحث سأعمل على بيان الأحكام التي وضعتها الشريعة الغراء، وأقارنها بما عند القانونيين، مبيناً ما يقع بينهما من اتفاق واختلاف، لمعرفة العلاقة الشرعية والقانونية بين العمال ومن يشغلونهم، فما كان فيه من صواب فمن توفيق الله تعالى، وما كان فيه من خطأ فمني، والله تعالى أسأل العون والسداد والتوفيق.

الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على العديد من الكتب والدراسات في هذا الموضوع، وسؤال أهل العلم الشرعي لم أجد دراسة متخصصة في هذا الموضوع تغطيه بنفصيلاته، وتجمع بين الفقه الشرعي والنظام القانوني، إنما هناك بعض الدراسات التي تناولت موضوع الإجارة بشكل عام، عرّج الباحثون فيها على بعض مسائل الالتزامات في عقد العمل، وأذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

1. الشريف: د. شرف بن علي، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، ط1، دار الشروق، المملكة العربية السعودية، 1400هـ-1980م. وقد تناول الباحث في هذه الدراسة أحكام الإجارة والمباحث المتعلقة بعقد الإجارة وتحدث عن التزامات العامل ورب العمل، دون تفصيل عميق، فكان البحث باكورة النظر في مسائل عقد العمل من الناحية الشرعية وتتميز دراستي بالتخصص في جانب من هذا العقد، مع تفصيله والتعمق فيه، وهو جانب الالتزامات المتبادلة بين طرفيه.

2. حسن: د. أحمد، نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، ط1، دار اقرأ، دمشق - سوريا، 1422هـ-2002م. وقد فصل الباحث القول في مسائل الأجور دون البحث في التزامات رب العمل الأخرى، ودون البحث في التزامات العامل، فالدراسة تخصصت في التزام

واحد من التزامات عقد العمل، بخلاف دراستي التي تميزت بتناول كل الالتزامات في عقد العمل.

3. بكر: عبد الرحمن، علاقات العمل في الإسلام، ط: بلا، المؤسسة الثقافية العمالية، القاهرة - مصر، 1970. تناول فيه الباحث الأساس التشريعي لعلاقات العمل في الإسلام، وبين بعض أحكامها، وبحث الالتزامات المتبادلة بين العامل ورب العمل، لكن لم يشبع الباحث مسائل الالتزامات المتبادلة بحثاً، وهذا ما استدركته في دراستي.

4. السعيد: د. صادق مهدي، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، ط1، مكتب العمل العربي، بغداد العراق، 1983م. تناول فيه الباحث مفهوم العمل ومكانته في الإسلام، وبحث مسألة الأجور دون باقي الالتزامات المتعلقة بالعامل أو رب العمل.

والخلاصة أن دراستي تتميز بالتخصص في موضوع الالتزامات المتبادلة بين طرفي عقد العمل وبحثها باستيعاب وتفصيل، كما تمتاز بالمقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي.

مشكلة البحث:

هناك كثير من المسائل التي ترد في موضوع الالتزامات المتبادلة بين العامل ورب العمل تحتاج إلى معرفة الأحكام الشرعية فيها، ومنها:

ما الالتزامات التي تقع على العامل في عقد العمل؟ من يؤدي العمل؟ هل العامل ذاته؟ أم له أن يطلب من آخر أن يقوم بعمله؟ وهل عليه أن ينمي مهاراته، وما القواعد الآمرة في الموضوع؟ وهل للعامل أن يتفق مع رب العمل على مخالفتها وما مدى حق رب العمل بإصدار أوامر؟ والتحكم بسير العمل في المنشأة العمالية؟ وما مدى التزام العامل بطاعته في هذه الأوامر؟ وهل للعامل أن ينافس رب العمل؟ وما حقوق العامل فيما يخترعه أثناء عمله؟ وما هي طبيعة العلاقات المتبادلة بين العامل ورب العمل من حيث الأخلاق؟

وما الجزاءات المترتبة على العامل في حال أخل بالتزاماته أو بيعضها وما مدى ضمان العامل؟ ومتى يثبت خيار فسخ العقد لرب العمل؟ وما هي العقوبات التأديبية؟ وما هي شروطها وأنواعها؟ وما هو موقف الفقه الإسلامي من هذه العقوبات؟

وما الالتزامات التي تقع على عاتق رب العمل؟ وما شروط الأجر وقواعده العامة؟ وما دور رب العمل في تحديد ساعات العمل؟ ووقت الإجازات؟ وماذا عن منح العامل بعض المميزات؟ مثل شهادة الخبرة أو نفقة العلاج والإصابة المرضية وما التزامات رب العمل بعد الانتهاء من العمل؟ وما هي مكافأة نهاية الخدمة؟ وما هو حكمها وتكييفها الشرعي؟ وما هي الالتزامات المترتبة على رب العمل من حيث نقل وسكن العامل؟

منهج الدراسة:

تتطلب طبيعة البحث جمع الأحكام الفقهية المنثورة في مظان وأمات الكتب الفقهية، فاتبعت من أجل ذلك المنهج الاستقرائي، ووضعت هذه الأحكام ضمن عناوين متجانسة، بحيث يسهل الرجوع إليها، كما أن طبيعة البحث تتطلب وصف المسائل وتحليلها واستنباط الحكم الشرعي المناسب لها، فاتبعت المنهج الوصفي التحليلي مستندًا إلى كلام الله تعالى وسنة نبيه المصطفى ﷺ، ثم إلى الأصول المتبعة في استنباط وتأصيل المسائل الشرعية، وأذكر بعض آراء الصحابة رضي الله عنهم، وبعض الأحداث التاريخية التي توصلت إليها الحضارة الإسلامية في بعض المسائل، للتدليل على سبق الإسلام منهجًا وتطبيقًا للنظم الوضعية في الرقي بالعامل وحقوقه، وعند اختلاف الفقهاء أذكر أقوالهم وأدلة كل واحد منهم، ثم أذكر الراجح مع الدليل.

ولأن هذه المسائل تعلقت بها أحكام قانون العمل الوضعي، وتناولتها الدراسات القانونية لتبيين وجهة نظر القانون وشرحها، فإني اتبعت المنهج المقارن بين أحكام الشرع الحنيف وما توصلت إليه قوانين العمل الحديثة في الدول العربية والدراسات القانونية، وذكرت رأي القانون

في المسائل المستجدة، واعتمدت في ذلك قانون العمل الفلسطيني، ثم قانون العمل لدى كل من الأردن ومصر، وفي بعض الأحيان تناولت تعليق بعض فقهاء بعض القوانين العربية الأخرى، ذلك كله إلى جانب تأصيل وتبيين الحكم الشرعي لهذه المسائل كما وصفت.

خطة البحث:

تطلبت طبيعة البحث تقسيمه إلى تمهيد وثلاثة فصول؛ عرجت في التمهيد على التعريف بعقد العمل ونطاق العمل به، وميزت عقد العمل عن بعض العقود الأخرى المشابهة له، كما أنني عرجت على نشأة قانون العمل، وبيّنت فيه إسهامات الفقهاء المتقدمين في هذا المجال، ثم بينت موضع بحث الفقهاء المتقدمين لعقد العمل، وبيان موقع هذا العقد بين أحكام الفقه الإسلامي، وعرفت بعقد الإجارة، وفرقت بين الأجير الخاص والمشارك.

وتناولت في الفصل الأول التزامات العامل، حيث جاء في تسعة مباحث، تناولت في كل مبحث التزاماً منها، تمثل محل التزام العامل الرئيس في تسليم النفس في الفترة المتفق عليها، وأن تسليم النفس يتطلب من العامل القيام بالعمل بشكل شخصي، وأن يبذل في ذلك العناية المطلوبة، وأن عليه أن يحافظ على أدوات العمل عناية الشخص المعتاد، وأن يؤدي عمله بإتقان ومهارة، وأن يطيع أوامر رب العمل في نطاق عقد العمل، وللمن يعود ريع الاختراع؟ ألعامل أم لرب عمله أم لهما معاً؟ وأن يعامل رب العمل والعمال بما تمليه عليه قواعد الآداب والأخلاق والفضيلة.

وتناولت في الفصل الثاني الجزاءات المترتبة على إخلال العامل بالتزاماته، حيث جاء في مبحثين، تناول المبحث الأول موضوع التعويض والفسخ وبحثت مدى التزام العامل بتعويض ما يتلفه، وهل يده يد ضمان أو يد أمان؟ ومتى يثبت لرب العمل خيار الفسخ؟ ومتى يثبت له حق

إسقاط وحط جزء من الأجر؟ وتناول المبحث الثاني موضوع العقوبات التأديبية من حيث مفهومها وشروطها وأنواعها وموقف الفقه الإسلامي منها.

وتناولت في الفصل الثالث التزامات رب العمل، حررت فيه محل التزام رب العمل، وهو دفع الأجر، وما يترتب على هذا الالتزام من مباحث مثل تعريف الأجر، ووقت استحقاق العامل أجره، ومكان استيفاء العامل أجره، وتحديد الدولة للأجور، وحددت الالتزامات التي يجب على رب العمل القيام بها تجاه العامل، ومنها التزام رب العمل بالمنح والمكافآت والأجر الإضافي والتعريف بها وتكييفها، وبيان موقف الشرع الحنيف منها، والتزامه بتحديد ساعات العمل، ومنح العامل الراحة المناسبة يوميًا وأسبوعيًا، والتزامه بالإجازات الرسمية على اختلاف أنواعها والتزام رب العمل بنقل العامل وسكنه.

وعرجت في الخاتمة على أهم النتائج والتوصيات التي خرجت بها، ومنها أن محل التزام العامل تسليم نفسه بالوقت والزمان المتفق عليه، وأن يؤدي العمل بنفسه، وأن محل التزام رب العمل دفع الأجر للعامل دون أن يماطله أو أن يبخس من حقه شيئًا.

تمهيد:

حث الإسلام على العمل ودعا إليه، فلا حضارة تقوم دونه، لذا رتب أحكامًا خاصة للعامل ورب العمل، وكانت تحت باب: "الإجارة على الأشخاص"، واهتم فقهاء القانون كذلك بالمسائل العمالية، فجعلوها في قوانين أطلق عليها اسم: "قانون العمل" وقبل الخوض في غمار هذا البحث أعرج على هذه المفردات، وأبين الفرق بين عقد العمل وغيره من العقود المشابهة، وأهم المراحل التي تطور من خلالها قانون العمل حتى وصل إلى ما هو عليه الآن، بما يتناسب وطبيعة البحث.

أولاً: التعريف بقانون العمل ونطاق تطبيقه:

تعريف قانون العمل:

يعرف قانون العمل الفلسطيني عقد العمل بأنه: "اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة، أو لإنجاز عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل"¹، وعلى هذا قانون العمل الأردني²، ويعرفه د. سليمان الناصري بأنه: "مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم أو تحكم علاقة العمل التابع المأجور"³.

ويشتمل تعريف عقد العمل على عدة عناصر هي⁴: العمل فمن أجر شيئاً غير عمله مثل الدار وغيرها فلا يندرج تحت هذا القانون، والأجر، فالذي يقدم منفعته وجهده لشخص أو جهة ما دون أجر معلوم لا تشمله أحكام هذا القانون والتبعية القانونية، والمقصود بالتبعية "نوع من السلطة تتجسد في حق صاحب العمل في هيمنته المتمثلة في توجيه وملاحظة العامل ورقابته والإشراف عليه وإدارته"⁵ فلا تشمل أحكام هذا القانون العامل الذي لا يخضع في تصرفاته وأعماله الآنية لرب العمل، مثل المحامي لموكله، فالعامل في عقد العمل تابع مأجور كما عند د. الناصري.

¹. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، قانون العمل الفلسطيني والتشريعات الثانوية الصادرة بالاستناد إليه ط2، دار النشر: بلا، 2007. وأشير إليه: المركز، قانون العمل الفلسطيني (مادة/ص. 30/24).

². يُراجع: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، تشريعات العمل، ط1، جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان- الأردن، 1972م. 13.

³. الناصري: د. سليمان، قانون العمل دراسة مقارنة، ط: بلا، المكتب الجامعي الحديث، مكان النشر: بلا، سنة النشر: بلا. وأشير إليه: الناصري، قانون العمل، ص. 11.

⁴. يُراجع: حباس: أ. موسى شكري، عقد العمل، ط1، دار السلام، رام الله - فلسطين، 1419هـ-1999م، وأشير إليه: حباس، قانون العمل، ص. 22.

⁵. المرجع السابق، 48.

نطاق تطبيق قانون العمل¹:

عرف أ. أحمد أبو شنب العمل بصورة عامة بأنه: "جهد عضلي أو فكري يبذله الإنسان بحيث يدخل في قيمة السلعة المنتجة أو الخدمة المقدمة"²، إلا أنه ليس كل عمل يدخل ضمن نطاق قانون العمل، فمن الواضح أن قوانين العمل لا تنظم كل أنواع العمل الإنساني، فلا يشمل مثلاً عمل الإنسان الذي يبذل جهداً لبناء داره أو عمارة أرضه، وإنما يتعلق بالعمل التابع المأجور كما سبق بيانه.

على أن نطاق قانون العمل لا يشمل أيضاً بعض أنواع العمل التابع المأجور، فقد نص قانون العمل الفلسطيني في المادة الثالثة منه على أنه: "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء:

1. موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم.

2. خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم.

3. أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى"³.

واستثنى القانون هذه الفئات لأسباب خاصة في كلٍّ منها؛ مبناهما انتفاء علاقة المشاحة بين طرفي العقد، فعقود موظفي الحكومة والهيئات المستقلة لا تكون عادة علاقة عقدية، ولكنها تنبع من سيادة الدولة التي لا يسعها أن تنقيد بالعلاقات العقدية إذا كانت ستحافظ على مصالح

¹ يراجع: حمدان: القاضي حسين عبد اللطيف، قانون العمل دراسة مقارنة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت- لبنان، 2005م. وأشير إليه: حمدان، قانون العمل، ص. 113-144. 149-172، وأبو شنب: أ. أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الجديد، ط1 - الإصدار الثالث، دار الثقافة، عمان- الأردن، 2003م. وأشير إليه: أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص. 57-63، وهاشم: د. هشام رفعت، شرح قانون العمل الأردني تشريع فقه قضاء، ط2، دار النشر بلا، عمان الأردن، 1990. وأشير إليه: هشام هاشم، شرح قانون العمل الأردني، ص. 72-85.

² أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد 5.

³ المركز، قانون العمل الفلسطيني (3) / 19.

الشعب"¹، فليس للدولة مصلحة خاصة في توظيف الناس، بل هي من قبيل المصلحة العامة، وليس لها أن تتعاقد مع العامل كما يتعاقد أحدهم مع آخر على مصلحة خاصة له.

وتختلف طبيعة العمل الذي يبذله خدم المنازل عن باقي العمال فهم يطلعون على الكثير من أسرار البيوت، وتكون طريقة الخدمة غير منتظمة من ناحية الوقت وطبيعة العمل، فمن الصعب أن يتم تحديد ما لهم وما عليهم، لذا لا بد من أن يكون لهم قانون خاص بهم، يراعي مسائلهم الخاصة.

ولا يخفى أن علاقة رب العمل والعامل عندما يكون من الدرجة الأولى من أسرته لا تتشابه مع علاقته بغير أقاربه من هذه الدرجة، فلا أحرص من الآباء على رعاية وحماية حقوق الأبناء، وكل أموالهم ستؤول إليهم، فلا يكونون مع باقي العمال سواء بسواء، أخذاً بعين الاعتبار أن في الكثير من الأحيان يحاول الأب تعليم أبنائه عمله من أجل أن يخلفوه فيه، كما أن قصد العون وبناء الأسرة يتحقق عند العامل عندما يعمل مع رب العمل من قرابة الدرجة الأولى.

تمييز عقد العمل عن العقود الأخرى²:

إن أساس التفرقة بين عقد العمل وغيره من العقود تقوم على مدى تحقق عناصر العمل وخاصة التبعية القانونية بين العامل ورب العمل، فإذا كان العامل تابعاً لسلطة رب العمل الآنية، خاضعاً لأوامره، كان العقد عقد عمل، وأعرض هنا لبعض العقود التي يمكن أن تتقاطع مع عقد العمل في بعض المسائل.

¹. هشام هاشم، شرح قانون العمل الأردني 73.

². يراجع: أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، 70-88، وهشام هاشم، شرح قانون العمل الأردني، 54-62، وحباس، قانون العمل 52-61، وحمدان، قانون العمل 205-232.

أولاً: عقد العمل وعقد المقاولة:

عقد المقاولة هو "عقد يلتزم المرء بمقتضاه إتمام عمل معين لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل"¹، ويظهر التقارب فيما بين العقدين، حيث يقدم المقاول عملاً مقابل أجر، وبينهما أكثر من فرق، إلا أن أساس التفرقة بينهما التبعية القانونية، فإن العامل في عقد العمل يأتّمر بأوامر رب العمل ويخضع له، وهو الذي يشرف عليه مباشرة، في حين المقاول لا يأتّمر بأمر أحد، وإنما ينجز العمل المطلوب منه دون رقابة آنية عليه، ودون إشراف مباشر عليه أو خضوع لإدارة شخص أو جهة، وفرق آخر فإن العامل في عقد العمل يلتزم بتسليم النفس، بينما يلتزم المقاول في عقد المقاولة تسليم العمل، وعليه فالعامل لا يضمن ما أُلّف، بينما يضمن المقاول عمله.

ثانياً: عقد العمل وعقد الوكالة:

نصت مجلة الأحكام العدلية في المادة 1449 منها على أن الوكالة "تفويض أحد في شغل لآخر، وإقامته مقامه في ذلك الشغل، ويقال لذلك الشخص موكل ولمن أقامه وكيل، ولذلك الأمر موكل به"²، فالوكيل يقوم بعمل لصالح الموكل، وكذلك العامل يقوم بعمل لصالح رب العمل فكان التشابه بين العقدين، وعلى أساس التبعية القانونية يجري التفريق بينهما، وهي سمات عقد العمل دون الوكالة، وإن كان الوكيل يلتزم بما أمره به الموكل، إلا أن له الحرية في الكيفية التي يقوم بالعمل من خلالها، وهذا ما لا يتوافر في عقد العمل، كما أن هناك فرقاً آخر يتمثل في كون محل الوكالة تصرفاً قانونياً، حين أن المحل في عقد العمل هو فعل مادي.

1. حمدان، قانون العمل 206.

2. حيدر: علي، درر الحكام شرح مجلة الأحكام، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، سنة النشر: بلا. وأشير إليه: حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام، ج/ص. 524/11.

ثالثاً: عقد العمل وعقد الشركة:

عقد الشركة هو "عقد بمقتضاه يشترك شخصان أو عدة أشخاص في مشروع ما بقصد اقتسام ما ينتج من ربح أو خسارة، وقد يساهم الشريك في الشركة بتقديم حصة مالية، أو بتقديم عمله، دون تقديم المال"¹، فالشريك الذي يقدم عملاً قريب من مركز العامل في عقد العمل، إلا أن الشريك العامل لا يخضع لشريكه، فهو ليس تحت إشرافه أو مراقبته، وبذا لا تتحقق التبعية القانونية، حيث تقوم نية المشاركة على أساس المحاصصة بين الشركاء، لا على تبعية بعضهم لبعض، وذلك بخلاف علاقة التبعية التي تربط العامل برب العمل.

خامساً: عقد العمل وعقد الإجارة:

لابد من التنبه إلى أن القانونيين عندما فرقوا بين عقد العمل والإجارة لم يعتبروا الإجارة على الأشخاص، بل قصدوا الإجارة على الأشياء، حيث يلتزم المؤجر أن يمكّن المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجرة، بالطريقة التي تناسبه دون تدخل منه عليه، أما العامل فهو يقدم عمله - ذهنياً كان أو بدنياً أو هما معاً - ويلتزم العامل بأن يكون تابعاً لرب العمل، وهذا ما لا يتحقق في عقد الإجارة على الأشياء، ومن أجل عنصر التبعية تم استثناء دراسة الأجير المشترك؛ بسبب أنه لا يتبع رب العمل كالخاص، بل له أن يقوم بتأدية العمل بالطريقة التي يراها مناسبة، كما أنه غير ملزم بأداء العمل شخصياً، فله أن يعهد به إلى غيره.

نشأة القوانين المنظمة للعمل²:

التطور العام للقوانين الإنسانية يتبع تطور الإنسان ذاته، فالإنسان بدأ في مجتمعات بدائية ثم بدأت حياته بالتطور والتعقيد، وكانت القوانين تتطور مع هذا التطور الإنساني، وكلما ابتعد

¹. حمدان، قانون العمل 222.

². يراجع: حمدان، قانون العمل، 113-144. 41-63، وحباس، قانون العمل، 5-15، والناصر، قانون العمل، 25-

الإنسان عن النهج الذي أمره الله تعالى به وقع في الظلم وتنادى الناس بالمطالبة بحقوقهم الإنسانية، التي بُعث الرسل - عليهم الصلاة والسلام - من أجل المناداة بها وتأكيداتها وترسيخها، فلا يعتدى عليها، ويلاحظ أن معظم القانونيين لا يرون لقانون العمل من تطور حقيقي في فترة النظام الإسلامي، بل ينسبونه للثورة الفرنسية، نعم لا ينكر أحد ما لهذه الثورة من دور في صياغة القانون الحديث على ما هو عليه، لكن لا يعني هذا الانتقاص من الدور العظيم للإسلام والمسلمين في التطور العام لقانون العمل، وتأكيد حقوق العامل.

فقد ساد قبل الإسلام نظام الرق والعبودية، وتقسيم الناس إلى طبقات، وانتهكت حقوق الناس، ومن ضمنهم العامل، فلم تكن في هذه المرحلة من القواعد والقوانين ما يضبط العلاقة بين العامل ورب العمل، وإن وجدت فلقهر العامل وهضم حقوقه، وترسيخ الفصل بين الطبقات.

إلا أن بعض صور التعاقد على العمل شاعت عند العرب قبل الإسلام، ومن ذلك الظئر¹ فكانت المرأة ترضع ولد غيرها من الناس بأجر، فكانت حليلة السعدية مرضعة النبي ﷺ²، كما أن النبي ﷺ كان راعياً لقريش قبل الإسلام بأجر، فعن عن أبي هريرة رضي الله عنه: عن النبي ﷺ قال: "ما بعث الله نبياً إلا رعى الغنم" فقال أصحابه وأنت؟ فقال: "نعم كنت أراها على قراريط لأهل مكة"³، كما أن النبي ﷺ كان عاملاً عند السيدة خديجة رضي الله تعالى عنها - في

1. وهي المرأة "العاطفة على غير ولدها المرضعة له من الناس" وجمعها ظُؤرة، ابن منظور: لسان العرب، ط3، دار صادر، بيروت-لبنان، 1414هـ-1994م. وأشار إليه: ابن منظور، لسان العرب، ج/ص 514/4.

2. يراجع: ابن هشام المعافري: أبو محمد عبد الملك، السيرة النبوية، تحقيق: الشيخ محمد علي القطب والشيخ محمد بلطه، المكتبة العصرية، صيدا-بيروت، ط1، 1424هـ-2003م. وأشار إليه: ابن هشام، السيرة النبوية، ج/ص. 125- 121/1.

3. البخاري: محمد بن إسماعيل، صحيح البخاري، ط2، دار السلام، الرياض - المملكة العربية السعودية، 1419هـ - 1999م. وأشار إليه: البخاري، صحيح البخاري، كتاب، باب، ح. رقم/ص. كتاب: الإجازات، باب: رعى الغنم على قراريط. 360/2262.

تجارتها بأجر¹، وما هذه إلا بعض الشواهد الدالة على وجود بعض أنواع الإجراءات على الأشخاص في الجاهلية قبل الإسلام.

وحين جاء الإسلام دعا إلى أن يُعطى كل ذي حق حقه، ومنع الظلم، ولم يحث على العمل فحسب بل رتب على العمل المراقبة والمحاسبة، قال الله تعالى: ﴿وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ التوبة 105 ورسخ مبدأ المساواة بين الناس، وأقر حقوق العامل، وقد أثمر ذلك حضارة راقية، أطلقت الطاقات، وكثفت العمل، وأنت بالإنجازات الإنسانية العظيمة في شتى ميادين الحياة.

أما من الناحية القانونية التعاقدية فقد اجتهد الفقهاء المتقدمون فقَّعوا القواعد، وأصلوا العلوم، وانتظمت دور القضاء تحت عين الدولة الإسلامية على اختلاف عصورها لتقييم العدل والإحسان بين الناس، وكتب الفقه الإسلامي وقواعده وأصوله العريقة شاهدة على هذا التطور النوعي والكمي في كافة مناحي الحياة القانونية، وبالتحديد قانون العمل، وبحثوا هذه العلاقة تحت عنوان الإجارة على الأشخاص كما سيأتي لاحقاً.

وفي ظل هذا التقدم العظيم الذي نقل البشر نقلة تاريخية هائلة ساد في أوروبا النظام الإقطاعي، عصر تعارفت عليه البشرية بأنه عصر الظلام، حيث كان الإقطاعي يملك من الأراضي ما لا يستطيع إحصاءه، ينظر إلى المزارع نظرتة إلى الأرض من حيث الملكية، فهو تابع له تبعية أبدية، وله سلطان مطلق عليه، وانتقلت أوروبا إلى مرحلة أخرى لا تقل مأساوية وقساوة، هي مرحلة الثورة الصناعية.

حيث تحرر العمال من الإقطاعيين، ليدخلوا في عبودية من نوع جديد، عبودية الرأسمالية، التي يقدم العامل فيها جهده ومنفعة عمله مقابل أجر زهيد، ولكثرة العمال كانوا يقبلون العمل

¹. يراجع: ابن هشام، السيرة النبوية 139/1.

تحت أية ظروف، مهما كانت مجحفة بحقهم، ومنها كثرة ساعات العمل وقلة الأجور وعدم توفر المكان المناسب للعمل، واستغلال الأطفال والنساء.

وازدادت أوضاع العمال سوءاً، وتفاقم بؤسهم، وبدؤوا يطالبون بشيء من حقوقهم، وشكلوا نقابات تطالب بهذه الحقوق، وأهم ما ضغطوا به على أصحاب المصانع الإضراب والمظاهرات والاعتراضات، وتهدد أمن المجتمع، وانتهى ذلك بوضع ما يعرف باسم قانون العمل، لتنظيم علاقات العمل الجماعية والفردية، وبيان ما للعمال من حقوق وواجبات مع أرباب العمل.

ثانياً: موضع بحث الفقهاء المتقدمين لعقد العمل:

بحث الفقهاء المتقدمون موضوع عقد العمل بوصفه جزءاً من عقد الإجارة، والإجارة عندهم إما أن تقع على الأشياء، كاللحوم والآلات والدواب، أو على الأشخاص، والأجير في الإجارة الواردة على الأشخاص نوعان: أجير خاص ومشترك وذلك بناء على أن محل العقد وقع على أساس الزمن أو العمل، وأورد تعاريف الإجارة ونوعي الأجير الخاص والمشترك وأساس التفرقة بينهما.

تعريف الإجارة

الإجارة في اللغة:

الإجارة من الفعل أَجَرَ، ويقول فيه ابن فارس: "الهمزة الجيم والراء أصلان يمكن الجمع بينهما في المعنى، فالأول: الكراء على العمل، والثاني جبر العظم الكسير، ...، والإجارة ما أُعْطِيَ من أجر في عمل، ...، فهذان أصلان، والمعنى الجامع بينهما أن أجرة العامل كأنها شيء يجبر به حاله فيما لحقه من كدٍّ فيما عمله"¹، فهم سُموا: "الأجراء" لأنهم يجبرون عجزهم

¹. ابن فارس: أبو الحسن أحمد، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الجليل، بيروت - لبنان، تاريخ النشر: بلا، ط1. 63- 62/1.

ويسدون حوائجهم بما أعطوا من أجر مقابل عملهم، كما أنه بهم يُجبر حال الدولة، فهم من يسهرون على إعمارها.

الإجارة في الاصطلاح:

عرف العديد من الفقهاء الإجارة، وأختار منها تعريف الشافعية، وفيه أن الإجارة: "عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبدل والإباحة بعوض معلوم"¹، فخرج البيع لأن الإجارة عقد على منفعة، والبيع عقد على عين، وخرجت المنفعة التافهة بقوله "مقصودة"، وخرجت المنفعة المجهولة بقوله "معلومة"، وخرجت منفعة البضع بقوله "قابلة للبدل والإباحة"، لأن العقد عليها لا يسمى إجارة²، وخرجت العارية بقوله "بعوض"، وخرج العوض المجهول بقوله "معلوم".

أنواع الأجير:

قسم الفقهاء المتقدمون الإجارة الواردة على الأشخاص إلى نوعين: الأجير الخاص والمشارك، بناء على الأساس الذي اعتمده طرفا العقد، وأعرف بكل واحد منهما، والأساس الذي بنيت عليه هذه التفرقة.

الأجير الخاص

هو الأجير الذي أجر نفسه لشخص أو جهة معينة، مدة معينة من الزمن، يستحق المستأجر نفعه في جميعها³، ويُطلق عليه الحنفية مصطلح أجير الوحد⁴، وأطلق عليه الشافعية الأجير المنفرد⁵، وهو مثل عمال المصانع والشركات، فمحل العقد تم على أساس الزمن، أي محل التزام

1. الشربيني: محمد بن محمد الخطيب، مغني المحتاج إلى معرفة المنهاج، تحقيق: الشيخ علي محمد معوض والشيخ عادل عبد الموجود، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، ط1 1415هـ - 1994م. 438/3.

2. يراجع: المصدر السابق: 438/3.

3. يراجع: الكاساني: علاء الدين أبو بكر بن مسعود، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، تحقيق: الشيخ علي محمد معوض والشيخ عادل عبد الموجود، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1418هـ - 1997م. وأشار إليه: الكاساني، بدائع الصنائع، ج/ص. 517/5. والماوردي: محمد بن حبيب، الحاوي الكبير، تحقيق: الشيخ علي محمد معوض والشيخ عادل عبد الموجود، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1414هـ - 1994م. وأشار إليه: الماوردي، الحاوي الكبير ج/ص. 425/7. والمقدسي: ابن قدامة، المغني، ط1، دار الفكر، بيروت - لبنان، 1414هـ - 1994م. وأشار إليه: ابن قدامة، المغني، ج/ص. 117/6 - 118، ولم أجد للسادة المالكية تعريفاً واضحاً للأجير الخاص.

4. يراجع: الكاساني، بدائع الصنائع 517/5.

5. يراجع: الماوردي، الحاوي 425/7.

الأجير تسليم نفسه مدة من الزمن المتفق عليها، والانصياع لأوامر رب العمل، ولا يُسأل عن نتيجة العمل.

الأجير المشترك

وهو الذي أجز منفعته لعامة الناس، ولم يقصرها على جهة دون أخرى لأداء عمل معين¹ مثل الخياط والصباغ، فمحل العقد تم على أساس العمل لا على أساس الزمن، فمتى انتهى الأجير من العمل يكون قد أدى ما التزم به في العقد، ويسأل عن نتيجة العمل.

علاقة عقد العمل بالأجير الخاص:

وفي هذا البحث سأقتصر على دراسة مسائل الأجير الخاص؛ بسبب أن العامل في قانون العمل ينطبق عليه وصف الأجير الخاص دون المشترك، من حيث إنه مطالب بتسليم نفسه في الفترة المتفق عليها، وإن لم يعمل، بينما الأجير المشترك مطالب بأداء العمل فهو محل العقد، ومن حيث تبعية العامل لرب العمل، فالأجير الخاص تابع لأوامر رب العمل وخاضع لها، ولا يطلق هذا الوصف على الأجير المشترك، وبذلك يتبين مما سبق أن الفقهاء المتقدمين بحثوا موضوع عقد العمل عند بحثهم لموضوع الأجير الخاص في باب الإجارة.

ويجدر بنا التوقف هنا عند موضوع التسمية فقد انتقد بعض المعاصرين تسمية العامل بالأجير، معتبراً أن في ذلك إهانة للعامل وعلاقة بنظام الرق الذي كان سائداً، حيث يقول القاضي حسين عبد اللطيف حمدان: "...على أي حال لم يعد لهذه التسمية ما يبررها بعد أن زال نظام الرق"²، فربط بين هذه التسمية ونظام الرق، ويكأن الإسلام هو الذي أوجده، أو أن لهذه التسمية علاقة بالرق، مع أن الأصل اللغوي لها كما عند ابن فارس - تشير إلى جبر حال الأجير، وحال الدولة التي يعمل على بنائها، وهذا الوصف هو أقرب وصف للعامل من حيث اللغة، فلم التحامل؟ علماً بأن القانونيين يطلقون على هذا العمل مصطلح العمل المأجور، ويطلقون على بدل تسليم العامل نفسه الأجر، فيجعلون الأجر مميّزاً أساسياً له.

¹. يراجع: الكاساني، بدائع الصنائع، 517/5، والماوردي، الحاوي، 425/7، وابن قدامة، المغني، 117/6، ولم أجد لسادة المالكية تعريفاً واضحاً للأجير المشترك.

². حمدان، قانون العمل 45.

الفصل الأو

التزامات العامل واشتمل على

- المبحث الأول: قيام العامل شخصياً بالعمل
- المبحث الثاني: أداء العمل حسب المتفق عليه
- المبحث الثالث: بذل العناية المطلوبة في العمل
- المبحث الرابع: تنفيذ أوامر رب العمل
- المبحث الخامس: الحفاظ على أدوات العمل
- المبحث السادس: الحفاظ على أسرار العمل
- المبحث السابع: عدم منافسة العامل لرب العمل
- المبحث الثامن: اختراعات العامل
- المبحث التاسع: مراعاة الأخلاق والآداب العامة

الفصل الأول: التزامات العامل

يلقي عقد العمل التزامات متبادلة بين طرفيه، وفي هذا الفصل أتناول التزامات العامل في تسعة مباحث، أخص كل مبحث منها بالتزام من تلك الالتزامات، مع المقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، كما هو منهجي الذي التزمته في هذه الرسالة.

المبحث الأول: قيام العامل شخصياً بالعمل

المطلب الأول: قيام العامل شخصياً بالعمل في الفقه الإسلامي:

يلزم العامل القيام في الفقه الإسلامي بالعمل شخصياً ذلك أن رب العمل اختاره بناءً على مواصفات ارتضاها فيه، وعليه أن يسلم نفسه لرب عمله حسب المتفق عليه، وعندئذ يكون قد أدى ما عليه من التزام بمجرد تسليم نفسه واستعداده للقيام بالعمل، حتى لو لم يعمل بسبب من رب العمل.

فمحل التزام العامل وهو الأجير الخاص في الفقه الإسلامي تسليم نفسه واستعداده للقيام بنفسه بالأعمال التي يوكلها له رب العمل ويتضح ذلك من تأكيد الفقهاء على الاعتبار الشخصي في عقد الأجير الخاص حيث ورد في تنوير الأبصار: "ويستحق الأجر بتسليم نفسه في المدة وإن لم يعمل"¹، ويؤكد ذلك الولوالجي² في فتاواه فيقول: "وأجير الوجد إنما يستحق الأجر بتسليم النفس في المدة"³.

ومن هنا اتفق الفقهاء المتقدمون على أنه ليس للعامل أن ينيب غيره، حتى لو عجز عن أداء

العامل بنفسه، ذلك أن التزامه متعلق بشخصه، وحق رب العمل متعلق بالعامل نفسه، لا بمن

¹. ابن عابدين: محمد أمين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، دراسة وتحقيق وتعليق: الشيخ عادل أحمد عبد الموجود والشيخ علي معوض، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1415هـ - 1994م. وأشار إليه: ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، ج/ص. 95/9.

². هو: "عبد الرشيد بن أبي حنيفة بن عبد الرزاق، أبو الفتح، ظهير الدين، الولوالجي: فقيه حنفي، ولد ومات في ولوالج (بيدخشان) وتفقه ببلخ". الزركلي: خير الدين، الأعلام قاموس تراجم لأشهر الرجال والنساء من العرب والمستعربين والمستشرقين، ط13، دار العلم للملايين، بيروت - لبنان، 1998م. وأشار إليه: الزركلي، الأعلام، ج/ص. 353/3.

³. الولوالجي: عبد الرشيد بن أبي حنيفة، الفتاوى الولوالجية، حققه: الشيخ: مقداد بن موسى قريوي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1424هـ - 2003م. وأشار إليه: الولوالجي، الفتاوى الولوالجية، ج/ص. 331/3.

ينيب، وقاسوا ذلك على بيع المعين؛ حيث من المقرر أنه ليس للبائع حال تلف المبيع المعين تسليم المشتري غيره، لتعيينه، كما قاسوا الأجير الخاص على إجارة الشيء المعين، يقول السرخسي¹: "وليس للأجير الخاص أن يستأجر غيره لإقامة العمل"²، ويعلل الزيلعي³ ذلك بقوله: "لتعين المعقود عليه لذلك"⁴.

وورد في المدونة الكبرى ما نصه: "قلت: أرأيت إن استأجرت أجيراً يرعى لي غنمي هذه فأتاني بغيره يرعى مكانه؟ قال: لا يكون له ذلك وإنما رضي أمانته رب الغنم وجزاءه وكفايته وأنه إنما استأجره ببدنه"⁵، والراعي في هذه المسألة أجير خاص، ليس له أن ينيب غيره مكانه، لأن رب العمل رضي الراعي ذاته لما عنده من مواصفات، فحق رب العمل شخصي في الراعي ذاته.

ونص الشافعية على منع الاستتابة، حيث قال النووي⁶ عن الأجير المعين: "فلو كان أي الأجير - مريضاً لا يمكنه الخروج أو كان الطريق مخوفاً أو كانت المسافة بحيث لا تتقطع في بقية السنة لم يصح العقد للعجز عن المنفعة، ...، وليس للأجير أن يستتبع في إجارة العين

1. هو: "محمد بن أحمد بن سهل، أبو بكر، شمس الأئمة: قاض، من كبار الأحناف، مجتهد، من أهل سرخس". الزركلي، الأعلام 315/5.

2. السرخسي: محمد بن أحمد، المبسوط، تحقيق: محمد حسن إسماعيل، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1421هـ - 2001م. وأشير إليه: السرخسي، المبسوط، ج/ص. 142/15.

3. هو: "عثمان بن علي بن محجن، فخر الدين الزيلعي، فقيه حنفي، قدم القاهرة سنة 705 هـ فأفتى ودرس، وتوفي فيها". الزركلي، الأعلام 210/4.

4. الزيلعي: عثمان بن علي، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق، تحقيق: الشيخ أحمد عزو عناية، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1420هـ - 2000م. وأشير إليه: الزيلعي، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق، ج/ص. 91/6.

5. الأصبحي: مالك بن أنس، المدونة الكبرى، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1415هـ - 1994م. وأشير إليه: الإمام مالك، المدونة الكبرى، ج/ص. 448/3.

6. هو: "يحيى بن شرف بن مري بن حسن الحزامي الحوراني، النووي، الشافعي، أبو زكريا، محيي الدين، علامة بالفقه والحديث، مولده ووفاته في نوا (من قرى حوران، بسورية) وإليها نسبته". الزركلي، الأعلام 149/8.

بحال"¹، فالأجير الخاص أجر منفعة نفسه فهي معينة، فلا يجوز أن يستتیب غيره مكانه لتعین نفسه.

وقاس الحنابلة منعهم ذلك على إجارة الدابة المعينة، فإن ماتت أو مرضت أو لم يقدر المؤجر على تسليمها ليس له أن يؤجره سواها، وعلى من اشترى معيناً، فإن تلف فليس للبائع إيداله بغيره، يقول البهوتي²: " (ولا يستتیب) أجير خاص فيما استؤجر له؛ لوقوع العقد على عينه، كمن أجر دابة معينة لمن يركبها ونحوه"³، ويفصل ابن قدامة⁴ ع في منع ذلك فيقول: "فأما إن كانت الإجارة على عبده في مدة أو غيرها فمرض لم يقم غيره مقامه؛ لأن الإجارة وقعت على عمله بعينه لا على شيء في ذمته، وعمل غيره ليس معقوداً عليه، وإنما وقع العقد على معين فأشبهه ما لو اشترى معيناً لم يجز أن يدفع إليه غيره ولا يبدله بخلاف ما لو وقع في الذمة، فإنه يجوز إبدال المعيب"⁵، فالإجارة الواقعة على الذمة مثل الأجير المشترك يجوز فيها أن يعهد الأجير بالعمل إلى غيره وينيبه للقيام بالعمل؛ لعدم تعين نفسه بالعمل كما هو في حال الأجير الخاص.

وتستثنى من أصل منع العامل استتابة غيره مكانه حالتان؛

1. النووي: يحيى بن شرف، روضة الطالبين وعمدة المفتين، ط1، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1415هـ - 1995م. وأشير إليه النووي، روضة الطالبين، ج/ص. 303/2 - 304.

2. هو: "منصور بن يونس بن صلاح الدين ابن حسن بن إدريس البهوتي الحنبلي، شيخ الحنابلة بمصر في عصره، نسبته إلى (بهوت) في غربية مصر". الزركلي، الأعلام 307/7.

3. البهوتي: منصور بن يونس، شرح منتهى الإرادات دقائق أولي النهى لشرح المنتهى، تحقيق: د. عبد الله بن عبد المحسن التركي، ط1، مؤسسة الرسالة، دار النشر: بلا، 1421هـ - 2000م. وأشير إليه: البهوتي، شرح منتهى الإرادات ج/ص. 37/4.

4. هو: "عبد الله بن محمد بن قدامة الجماعلي المقدسي ثم الدمشقي الحنبلي، أبو محمد، موفق الدين: فقيه، من أكابر الحنابلة". الزركلي، الأعلام 67/4.

5. ابن قدامة، المغني، 39/6 - 40. ويراجع: المرادوي: علي بن سليمان، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف على مذهب الإمام المجلد أحمد بن حنبل، حققه: محمد حامد الفقي، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت - لبنان، سنة النشر: بلا. وأشير إليه: المرادوي، الإنصاف، ج/ص. 66/6.

الأولى: موافقة رب العمل، لأن ذلك حقه، فله أن يتنازل عنه بإرادته، وسواء أكانت الموافقة منصوص عليها في العقد أو موافقة لاحقة، جاء في المدونة الكبرى: "وقال سحنون¹: لا يستخلف القاضي - وإن سافر أو مرض إلا بإذن الخليفة"²، والقاضي أجبر خاص.

الثانية: ما جرى العرف بالتسامح فيه، مثل أن ينيب العامل مكانه ابنه لبعض الوقت، ومثل أن ينيب غيره مكانه بسبب مرض أو غيبة اضطرارية إذا كانت يسيرة يتسامح فيها حسب ما جرى عليه العرف، قال الشرواني: "ما جرت به العادة من استنابة صاحب الوظيفة لمن يقوم مقامه فيها فيستحق ما جعله له"³.

المطلب الثاني: قيام العامل شخصياً بالعمل في القانون الوضعي⁴:

يقرر فقهاء القانون الوضعي موافقين في ذلك لما قرره الفقه الإسلامي - الطبيعة الشخصية لالتزام العامل بالعمل، فنص قانون العمل المصري في المادة السادسة والخمسين على أن من واجبات العامل "أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به"⁵ ويقول د. عدنان العابد أن "التزام العامل بأداء العمل التزام شخصي، وعليه فإن الوفاء به لا يخضع للقواعد العامة التي تجيز الوفاء من غير المدين"⁶.

1. هو: عبد السلام بن سعيد بن حبيب التتوخي، الملقب بسحنون، قاض، فقيه، انتهت إليه رئاسة العلم في المغرب، كان زاهداً لا يهاب سلطاناً في حق يقوله، أصله شامي، من حمص، ومولده في القيروان، ولي القضاء بها سنة 234هـ واستمر إلى أن مات، أخباره كثيرة جداً، وكان رفيع القدر، عفيفاً، أبي النفس. روى "المدونة - ط" في فروع المالكية، عن عبد الرحمن بن قاسم، عن الإمام مالك". الزركلي، الأعلام 5/4.

2. القرافي: أحمد بن إدريس، الذخيرة، تحقيق أ. محمد بو خبزة، ط1، دار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان، 1994م. وأشير إليه: القرافي، الذخيرة، ج/ص. 124/10.

3. الشرواني: ابن قاسم والعبادي، حواشي الشرواني والعبادي على تحفة المحتاج بشرح المنهاج، تحقيق: الشيخ محمد عبد العزيز الخالدي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1416هـ-1996م. وأشير إليه: الشرواني والعبادي، حواشي الشرواني والعبادي على تحفة المحتاج بشرح المنهاج، ج/ص. 557/7.

4. يؤخذ على قانون العمل الفلسطيني بأنه لم ينص على الطبيعة الشخصية لالتزام العامل بالعمل.

5. عمارة: علي، قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003 في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية، ط3، دار النشر: بلا، مصر، 2005. وأشير إليه عمارة، قانون العمل الجديد، ص. 281.

6. العابد: د. عدنان، د. يوسف الياس، قانون العمل، لم تذكر معلومات نشر. وأشير إليه: العابد، قانون العمل، ص. 246.

ومن هنا منع فقهاء القانون أن يقوم العامل بإنابة غيره مكانه في أداء العمل دون إجازة رب العمل يقول د. عدنان العابد: "... وبترتب على ذلك أنه لا يجوز كأصل عام أن ينيب غيره في تنفيذ العمل، ولا أن يستعين بغيره في أدائه"¹، فإذا أناب العامل غيره في عمله دون رضا رب العمل فإنه يعتبر مخالفاً بالتزامه، ويتحمل كافة التبعات القانونية على إنابته.

واستثنى القانونيون جواز الإنابة في حالة الاتفاق عليها بين طرفي العقد، يقول أ. عمارة: "ومتى تم تحديد العمل الذي يقوم به العامل، التزم الأخير بأدائه، غير أنه لا يجوز للعامل إنابة غيره في أداء العمل، إلا بإجازة رب العمل"²، ويؤكد أ. هشام هاشم على أن "التزام العامل بأن يعمل لدى صاحب العمل هو التزام شخصي، عليه أن يؤديه بنفسه، وبناء على ذلك فليس له بدون موافقة صاحب العمل أن ينيب عنه عاملاً آخر في أداء العمل، كما أنه ليس له أن يحل محله عاملاً آخر كعاقد"³، وفي إلزام العامل مسؤولية بعد موافقة رب العمل على الإنابة توضيح أورده لاحقاً⁴ إن شاء الله تعالى.

¹. المرجع السابق، ص. 246.

². عمارة، قانون العمل الجديد 283.

³. هشام هاشم، شرح قانون العمل الأردني 119.

⁴. يراجع: ص

المبحث الثاني: أداء العمل حسب المتفق عليه:

المطلب الأول: أداء العمل حسب المتفق عليه في الفقه الإسلامي:

اتفق الفقهاء على وجوب قيام طرفي العقد بتحديد العمل وضبطه تحديداً لا يؤدي إلى اختلافهما عند التنفيذ؛ لأن العامل عندما استعد لبذل جهد في هذا العمل لفترة محددة، قدر جهده حسب نوع العمل في هذه الفترة، فالأعمال متفاوتة، فأشبه ذلك المبيع في البيع، حيث تدخل الجهالة عليه في حال كونه غير محدد أو مضبوط، وهذه بعض نصوص الفقهاء في ذلك:

جاء في الفتاوى الولوالجية من المذهب الحنفي: "... فإن الإجارة على المدة لا تصح ما لم يبين نوع العمل، لأن أنواع العمل مما تتفاوت" ¹ فالأجير الخاص يلتزم بتسليم نفسه في المدة المتفق عليها وهو محل التزامه، إلا أن هذا العقد غير صحيح دون تبين نوع العمل، بل هو عقد فاسد، حيث إن العقد على المدة لا على العمل، يقول علي حيدر في شرح المجلة: "مِثَالُ الْوَجْهِ الْأَوَّلِ: ذَكَرُ الْمُدَّةِ وَحَدَّهَا كَقَوْلِكَ أَسْتَأْجِرُ مُدَّةَ شَهْرٍ وَهَذِهِ الْإِجَارَةُ تَكُونُ فَاسِدَةً؛ لِأَنَّ الْعَمَلَ لَمْ يُذْكَرْ فِيهَا" ² فيحق للعامل أن يفسخ العقد فيما لو لم يتفقا على عمل معين.

ويتم تبين نوع العمل إما بالاتفاق بين طرفي العقد، جاء في المدونة الكبرى: "قلت: رأيت إن استأجرت عبداً للخياطة كل شهر بكذا وكذا، أكون لي أن أستعمله غير الخياطة في قول مالك؟ قال: لا يكون لك أن تستعمله إلا في الخياطة" ³، ويضيف الإمام مالك في موضع آخر على السؤال نفسه، فأجاب: "إذا كان اليوم وما أشبهه إذا كان الشيء القريب فلا بأس بذلك، فإن كثر ذلك فلا خير فيه" ⁴، فإذا كان العمل الآخر قريباً من الأول، ولفترة قصيرة فهو يحتمل

¹. الولوالجي، الفتاوى الولوالجية 330/3.

². حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام 385/1.

³. الإمام مالك، المدونة الكبرى 445/3.

⁴. الإمام مالك، المدونة الكبرى 445/3.

وجائز، وإلا فلا، أو بما تعارف عليه الناس، جاء في المدونة: "يستخدمه كما يستخدم الناسُ الأجراء"¹.

ويؤكد النووي على عدم صحة العقد الذي لم يحدد فيه نوع العمل فيقول: "وإن استأجر رجلاً ليرعى له مدة، لم يصح حتى يعرف جنس الحيوان؛ لأن لكل جنس من الماشية تأثيراً في إتعاب الراعي"² فاشتراط معرفة العمل في الأجير الخاص لازم، بسبب اختلاف الجهد من عمل لآخر فهو يعمل حتى انتهاء الوقت، لكن ضمن العمل المتفق عليه.

ويقول البهوتي: "(وأما تقدير العمل فيجوز بأحد شيئين؛ إما بالمدة كيوم، وإما بمعرفة الأرض،... (فإن قدره) أي الحرث (بالمدة فلا بد من معرفة البقر التي يعمل عليها) لأن الغرض يختلف باختلافها"³، وخالصة القول لا يعتبر العقد صحيحاً بتحديد المدة وحدها، بل يجب على الطرفين التعريف بالعمل، وتحديده تحديداً مخرجاً من النزاع، ويكون إما بالاتفاق أو بالعرف.

المطلب الثاني: أداء العمل حسب المتفق عليه في القانون:

وافق القانونُ الوضعي الفقهَ الإسلامي فيما ذهب إليه، فنص قانون العمل الفلسطيني في المادة الثانية والثلاثين منه على أنه: "لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل"⁴ ويشرح د. كرم هذا الالتزام بأن "يقنصر العمل على ما اتفق عليه العامل مع صاحب العمل، وبما تعارف عليه العرف الجاري في المهنة، وعليه فإن العامل لا يجبر على أداء عمل لم يتضمنه العقد أو لم يستقر عليه العرف في المهنة التي يمارسها

1. المصدر السابق، 445/3.

2. النووي: محي الدين بن شرف، المجموع شرح المذهب، تحقيق: محمد نجيب المطيعي، دار إحياء التراث العربي، مكان النشر: بلا، 1415هـ-1995م. وأشير إليه: النووي، المجموع، ج/ص. 274/15.

3. البهوتي: منصور بن يونس، كشاف القناع إلى متن الإقناع، ط: بلا، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1402هـ-1982م. وأشير إليه: البهوتي، كشاف القناع إلى متن الإقناع، ج/ص. 8/4.

4. المركز، قانون العمل الفلسطيني (32)/32.

وعليه فليس لصاحب العمل تكليف العامل بعمل يخرج في طبيعته عن العمل المتفق عليه، أو لم يجر العرف على أنه من جزئيات المهنة، كتكليف المعلم في مدرسة أهلية بإصلاح رحلات للطلبة، أو تكليف الطبيب بأعمال التضميد¹، فتحديد عمل العامل يتم إما بالاتفاق عليه صراحة، أو بما تعارف عليه أهل الصناعة.

متى يُلزم العامل بالقيام بغير العمل المتفق عليه؟

إلا أن هناك بعض الحالات التي نص القانونيون على إلزام العامل فيها بأن يقوم بغير عمله، وهي:

أولاً: عند الحالات الطارئة؛ مثل نشوب حريق في مكان العمل، أو حدوث تلف في أدواته من شأنه أن يؤدي إلى كارثة من إصابات أو حالات وفاة وما إلى ذلك، حيث إن العامل لا يُكلف "بعمل غير المتفق عليه إلا لضرورة تدعو لمنع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة"² وقد نص القانون الفلسطيني في المادة الثانية والثلاثين منه على أنه "لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، منعاً لوقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، بما لا يتجاوز شهرين"³.

ثانياً: أن لا يختلف العمل اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، ويتسامح فيه عرفاً، وذلك مثل أن يكون العمل المتفق عليه خياطة قمصان، فطلب رب العمل من العامل أن يخطط له المعاطف أو السراويل، حيث ليس لرب العمل "أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا كان لا

¹. كرم: د. عبد الواحد، قانون العمل في التشريع الأردني، ط1، دار الثقافة، عمان الأردن، 1998م. وأشير إليه: كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، ص. 95-96.

². العمروسي: أنور، قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية- مصر، 1964. وأشير إليه: العمروسي، قضاء العمال، ص. 341-342.

³. المركز، قانون العمل الفلسطيني (32/32).

يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، على ألا يكون تغيير نوع العمل المقصود به إساءة للعامل"¹
فتكليف مدرس المرحلة الثانوية في مدرسة خصوصية بتدريس الصف الأول يمكن أن يعتبر
إساءة له.

يقول أ. حباس: "وهنا يكون للعامل الحق بالامتناع عن تنفيذ أعمال أخرى تختلف في نوعها
اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه، ...، أما إذا كان الاختلاف في الأعمال ليس بيناً أو ليس
مختلفاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه فلا يجوز للعامل أن يرفض، وعليه الالتزام بتنفيذه وفق
رغبة صاحب العمل المشروعة والمقرونة بحسن النية"².

وأرى جواز هاتين الحالتين شرعاً؛ أما الأولى فإن الشرع قرر أنه يجب الحفاظ على
النفس، وعدم إيرادها المهالك، قال تعالى: ﴿وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ﴾ البقرة 195 فإن شب
حريق أو سقط حائط في منشأة العمل، أو ألمّ بها مكروه خطير عرضتها للخطر، فإن العامل
ملزم بالقيام بما يدفع عن نفسه وعن مؤسسته ما يوقعه وزملاءه في الهلاك، أما الثانية، فقد أفتى
الإمام مالك³ بجواز استخدام العامل بغير ما اتفق عليه طرفا العقد بشرط قصر المدة، ومثابته
العمل الآخر للأول، وهذا ما يماثل تقريباً الحالة الثانية.

¹. العمروسي، قضاء العمال 342.

². حباس، عقد العمل 133.

³. يراجع: الإمام مالك، المدونة الكبرى 445/3.

المبحث الثالث: بذل العناية المطلوبة في العمل:

المطلب الأول: بذل العناية في الفقه الإسلامي:

على العامل أن يبذل من الجهد ما يقتضيه الاتفاق والعرف، فلكل عمل جهد معتاد معروف وعليه أن يعتني في عمله عناية أقرانه وأمثاله بهذا العمل والله تعالى أمر المؤمنين بالالتزام بالعهد، وتنفيذه، ورتب على من لا يلتزم بالعهد مسؤولية، فقال سبحانه: ﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا﴾ الإسراء 34، وقال تعالى: ﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ التوبة 105 وهو ما يؤصل لمتابعة ومحاسبة العامل في حال لم يلتزم بالعقد كما تم الاتفاق عليه، ثم إن الله سبحانه حذر من عدم الأمانة في التصرفات عامة، حيث يخاطب المؤمنين فيقول سبحانه: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ الأنفال 27، فتعهد العامل بأداء العمل على الوجه الذي تم الاتفاق عليه في العقد أمانة، والتقصير في أدائها خيانة نهى الله تعالى عنها، فالعامل يشعر بالرقابة الذاتية، حيث التقصير في أداء العمل يوقعه في الإثم والمساءلة وهو يتلو قول الحق تعالى: ﴿وَلْتَسألنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ النحل 93.

والعمل في هذه النصوص عام، لا يختص بأعمال العبادات، فكل أعمال المرء دنيوية كانت أم أخروية، بعقد للعمل للغير أم لا فإنها تحت عموم هذا العمل، والأصل في المؤمن أن يعتبر أعماله كلها من قبيل العبادة والتقرب إلى الله تعالى.

إن المؤمن لا يُقبل على العمل دون أن يستشعر أنه يطيع الله تعالى في عمله، ويبقى عند غياب رب العمل على ما كان عليه من بذل الجهد الذي كان يبذله بحضوره، أداء لحق الله تعالى

أولاً، ثم لحق رب العمل ثانيًا، وإلا فهو غاش، خان أمانته في عمله، ووقع مع من أنكر عليهم النبي ﷺ أفعالهم، وشدد عليهم الزجر، حيث قال ﷺ: "من غش فليس مني"¹.

كما أن على العامل أن لا ينشغل بشيء سوى عمله الذي أوكل إليه، ولا حتى أن يفكر بما يشغله عنه، خصوصًا في الأعمال الذهنية، ونص على ذلك فقهاؤنا الكرام، من ذلك ما جاء في المغني في الحديث عن النسّاخ: "قال ابن عقيل: وليس له محادثة غيره حالة النسخ، ولا التشاغل بما يشغل سره ويوجب غلظه ولا لغيره تحديته وشغله، وكذلك كل الأعمال التي تختل بشغل السر والقلب كالقصار² والنساجة ونحوهما"³.

وضابط العناية المطلوبة من العامل في الفقه الإسلامي يتحدد بأمرين؛ الاتفاق والعرف، يقول النبي ﷺ: "إن الله عز وجل - يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"⁴، فالعامل يتقن عمله حسب الاتفاق وحسب ما تعارف عليه أهل هذه الصنعة أو هذا العمل، قال المناوي ع في شرحه هذا الحديث: "فعلى الصانع الذي استعمله الله في الصور والآلات والعدد مثلاً أن يعمل بما علمه

1. النيسابوري: مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، ط1، بيت الأفكار الدولية، الرياض السعودية، 1419هـ-1998م. وأشير إليه: مسلم، صحيح مسلم، كتاب، باب، ح. رقم/ص. كتاب الإيمان، باب: قول النبي ﷺ "من غشنا فليس منا"، ح. رقم 67/102.

2. جاء في لسان العرب: "وَقَصَرَ الثوبَ قِصَارَةً عَنْ سَبْيُوِيهِ، وَقَصَرَهُ كِلَاهِمَا: حَوَّرَهُ وَدَقَّهُ، وَمِنْهُ سُمِّيَ الْقَصَارُ وَقَصَّرْتُ الثوبَ تَقْصِيرًا مِثْلَهُ، وَالْقَصَارُ وَالْمُقَصَّرُ: الْمُحَوَّرُ لِلثَّيَابِ؛ لِأَنَّهُ يَدُقُّهَا بِالْقَصْرِ، الَّتِي هِيَ الْقِطْعَةُ مِنَ الْخَشَبِ، وَحِرْفَتُهُ: الْقِصَارَةُ، وَالْمُقَصَّرَةُ: خَشَبَةُ الْقَصَارِ". ابن منظور، لسان العرب 104/5.

3. ابن قدامة، المغني 43/6، ويراجع: النووي، المجموع 344/15.

4. البيهقي: أحمد بن الحسين، شعب الإيمان، تحقيق: محمد السعيد زغلول، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1427هـ-2000م. وأشير إليه: البيهقي، شعب الإيمان، باب، ح. رقم، ج/ص. باب: في الأمانات ووجوب أدائها إلى أهلها، ح. رقم: 5314، 335/4. وصححه الألباني في سلسلة الأحاديث الصحيحة، الألباني: محمد ناصر الدين، سلسلة الأحاديث الصحيحة، ط1، مكتبة المعارف، الرياض-السعودية، 1415هـ-1995م. وأشير إليه: الألباني، سلسلة الأحاديث الصحيحة، حديث رقم، ج/ص. ح. رقم: 1113 106/3.

الله عمل إتقان وإحسان بقصد نفع خلق الله الذي استعمله في ذلك ولا يعمل على نية أنه إن لم يعمل ضاع ولا على مقدار الأجرة بل على حسب إتقان ما تقتضيه الصنعة...¹.

ويلاحظ هنا نص المناوي ع على أن إتقان العامل عمله لا يكون على حسب الأجر بل على "حسب إتقان ما تقتضيه الصنعة"²، أي على ما تعارف عليه الصناع في أداء هذا العمل، ومدى الإتقان الذي يجب على العامل أن يبذله، وتنص المادة الثالثة والأربعين من المجلة على القاعدة الفقهية "المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً"³ وهذا ما اصطلح عليه القانونيون في هذا العصر "عناية الشخص المعتاد".

فالمعتبر في ضبط عناية العامل بعمله حين وقوع الخلاف بينه وبين رب عمله هو الاتفاق وما تقتضيه الصنعة، ويُعرف ذلك عن طريق مقارنة هذا العمل بالأعمال المتشابهة معه، حسب عرف الصناع فيها، ولقد نص فقهاؤنا الكرام على ذلك، ومنه ما جاء في المدونة: "قلت: رأيت الطُورَةَ⁴ هل عليهم عمل الصبيان؟ غسل خرقهم، ودق ريحانهم ودهنهم، وحميمهم وتطيبب الصبي؟ قال: إنما يحملون من هذا على ما يعمل الناس بينهم. قلت أسمعته من مالك؟ قال: لا، ولكن مالكاً قال في الأجراء: يحملون من هذا على عمل الناس بينهم، فأرى هذا أيضاً يحمل على ما يُعرف من أمر الطُورَةَ عندهم"⁵، والأمثلة على ذلك كثيرة، فالراعي مطالب بالقيام بما تعارف عليه الناس في مهنة الرعي وهكذا، فلا يلزم العامل ببذل أقصى طاقته، وتقديم أفضل ما يستطيع، وإجهاد نفسه فوق الحد، بل عليه أن يقوم من ذلك إما بمقتضى الاتفاق أو العرف.

¹. المناوي: محمد عبد الرؤوف، فيض القدير شرح الجامع الصغير من أحاديث البشير النذير، ط1، دار الفكر، بيروت - لبنان، 1416هـ - 1996م. وأشير إليه: المناوي، فيض القدير شرح الجامع الصغير، ج/ص. 358/2.

². المصدر السابق، 358/2.

³. حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام 46/1.

⁴. الطُورَةَ: جمع ظئر، وهي المرأة العاطفة على غير ولها المرضعة له، يراجع ص: 13.

⁵. الإمام مالك، المدونة الكبرى 452/3.

المطلب الثاني: بذل العناية في العمل في القانون الوضعي:

قرر القانون الوضعي بأن على العامل أن يعتني بعمله عناية الشخص المعتاد وأن يبذل الجهد المناسب الذي يُبذل عادة في مثل هذا العمل، فحدد القانون قدرَ العمل المطلوب من العامل تأديته ودرجةَ جودته بعرف أهل الصناعة ومن ذلك ما نص عليه قانون العمل المصري في المادة السادسة والخمسين منه على أنه من التزامات العامل أن "يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد"¹، ونص قانون العمل الفلسطيني في المادة الثالثة والثلاثين بأن العامل يلتزم "بتأدية عمله بإخلاص وأمانة"²، فلا يُبطن في عمله من الغش ما لا يظهر، فيجدُ أمام رب العمل والمراقبين عليه، وفي حال غيابهم تقلُّ عنايته بعمله عن الحد الأدنى الملزم به، مما يؤدي إلى قلة في الإنتاج، ورداءة في الجودة.

يقول د. سلطان في شرح بذل العامل العناية المطلوبة: "وفكرة الشخص العادي فكرة مجردة يرجع في تحديدها إلى الرجل العادي في طائفة الناس التي ينتمي إليها المدين، فإذا كان المدين طبيباً مثلاً، فيقارن مسلكه، لمعرفة ما إذا قد ارتكب خطأً، بمسلك الطبيب العادي إذا وجد في مثل ظروفه"³، فيتضح بأن المقصود ببذل عناية الشخص المعتاد هو أن على العامل أن "يبذل العناية المعتادة التي يقتضيها العرف والعادة"⁴.

1. عمارة، قانون العمل الجديد 281.

2. المركز، قانون العمل الفلسطيني (33/33)، ويؤخذ على قانون العمل الفلسطيني بأنه لم ينص صراحة على مبدأ عناية الشخص المعتاد، فلم يحدد مقدار الجهد الواجب على العامل بذله.

3. سلطان: د. أنور، مصادر الالتزام، ط2، المكتب القانوني، مكان النشر: بلا، 1998م. وأشار إليه: سلطان، مصادر الالتزام، ص. 262.

4. حباس، عقد العمل 135.

هذا ويجوز لطرفي العقد أن يتفقا على خلاف ذلك؛ بأن يبذل العامل جهدًا أكبر أو أقل مما يكون عليه الشخص المعتاد، على أن يكون الاتفاق على ذلك صراحة بالنص في العقد أو ضمناً يكون الأجر أكثر أو أقل من قيمة العمل المتعارف عليه مثل أن يتطلب العمل أداء نشاط بدني أو ذهني أكثر من المعتاد، أو أن العامل كبير في العمر، فيعطى من الأجر بمقدار ما يتوقع أن يؤدي من نشاط في المنشأة العمالية¹.

فالآلات التي يعمل العامل من خلالها تختلف في أهميتها وخطورتها مثلاً، وفي كيفية التعامل معها، فيصح اتفاق المتعاقدين على قدر العناية التي يبذلها العامل في عمله، حسب متطلبات العمل، ورغبة رب العمل في التشديد على الحفاظ على أدواته وآلات مصنعه، يقول د. زكي: "... إلا إذا نص في العقد أو أوضحت ظروف إبرامه نية الطرفين في الاكتفاء بعناية أقل، أو اقتضاء عناية أكبر"².

تنمية المهارات³

بدخول التطور الصناعي على العمل في هذا العصر، أصبح العامل بحاجة ماسة إلى متابعة قدراته العلمية والمهنية الخاصة بمجال عمله، وتعتبر تنمية العامل مهاراته العملية من أهم ما قد يزيد من إنتاج المنشأة العمالية كمًّا ونوعًا، ولذا فإن القانون الحديث قد جعل تنمية مهارات العامل في عمله من الالتزامات المترتبة عليه، من ذلك ما نص عليه القانون المصري في المادة السادسة والخمسين منه، على أن من التزامات العامل أن: "يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل

¹. يراجع: كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 96.

². زكي: د. محمود جمال الدين، قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة- مصر، 1403هـ - 1983م. وأشير إليه زكي، قانون العمل، ص. 414.

³. يؤخذ على قانون العمل الفلسطيني أنه لم ينص على التزام العامل بتنمية مهاراته.

لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا، أو لتأهيله للقيام بعمل ينفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة¹.

وأرى أن مثل هذا الالتزام لا يتعارض ومبادئ الشريعة الإسلامية الغراء، حيث إن تنمية المهارة والكفاءة تؤدي إلى سرعة في الأداء، وإتقان للعمل، وذلك بأقل وقت وجهد وتكلفة ممكنة، ويتم رفع مستوى الإنتاج، والمساهمة في تقدم وتطور المجتمع، وزيادة رفاهيته وسعة عيشه، والله تعالى أمر بالإحسان في كل شيء، فقال سبحانه: ﴿وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ البقرة: 195 كما أن النبي ﷺ قال: "إن الله كتب الإحسان على كل شيء فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة وإذا ذبحتم فأحسنوا الذبح وليحد أحدكم شفرته وليرح ذبيحته"² وخص العمل فقال موصيًا العمال: "إن الله عز وجل - يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"³، وهكذا فإن الإحسان أصل معتبر في الشرع القويم، وإتقان العمل نوع من الإحسان، ومن لوازم إتقان العمل تنمية المهارات المتعلقة به.

¹. عمارة قانون العمل الجديد 282.

². مسلم، صحيح مسلم، كتاب: الصيد والذبائح، باب: الأمر بإحسان الذبح والقتل وتحديد الشفرة، ح/ رقم 1955، 809 - 810.

³. سبق تخريجه، ص 29.

المبحث الرابع: تنفيذ أوامر رب العمل:

المطلب الأول: تنفيذ أوامر رب العمل في الفقه الإسلامي:

اعتبر الفقهاء أن منفعة العامل في الإجارة على المدة مستحقة لمستأجره، وأن للمستأجر أن يستفيد من منافع عامله ضمن المدة المتفق عليها، فيما يرتضيه من أعمال، فله أن يأمره وأن ينهيه وأن يطلب منه ما شاء في نطاق ما اتفقا عليه، وليس للعامل أن يمانعه أو يخالفه؛ لأن المستأجر إنما يتصرف في منفعة مستحقة له، لا للأجير، فالأجير الخاص كما في المادة 422 من المجلة "لا يمكنه أن يعمل عملاً لغير المستأجر قبل انقضاء المدة التي استؤجر فيها؛ لأن الانتفاع بعمله في تلك المدة للمستأجر، ولا يجوز تملك المنافع العائدة إليه لغيره"¹، فرب العمل وهو المستأجر أن ينتفع بمنافع العامل في مدة العمل على الوجه الذي يرغب، وعلى العامل أن يطيع رب العمل في أوامره، وإن لم ينفذ هذا الالتزام فإنه يعرض حقوقه للزوال أو النقصان بقدر عصيانه الأوامر.

ضابط أوامر رب العمل الواجب تنفيذها في الفقه الإسلامي:

حتى تقع أوامر رب العمل صحيحة، ملزمة للعامل بالتنفيذ، يجب توفر مجموعة من الشروط في هذه الأوامر، تتمثل فيما يلي:

أولاً: أن تكون في محل العقد، لعموم قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ المائدة 1 فلا يحق لرب العمل أن يأمر مدرساً مثلاً في مدرسته بأن يقوم بأعمال الأذن أو الجباية، إلا أن يكون ذلك من مهامه المتفق عليها في العقد.

¹. حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام 383/1.

ثانيًا: أن تكون مما تعارف عليه أهل الصناعة، وقد نص الإمام مالك على أن العمال "يحملون من هذا أوامر أرباب العمل - على عمل الناس بينهم"¹ فحمل العامل على القيام بأعماله من حق رب العمل، وهو من قبيل تنفيذ أوامره، على أن تكون الأوامر مما تعارف عليه أهل الصناعة، فالعامل يعلم عرفاً مدى أوامر رب العمل التي سيوجهها إليه.

ثالثًا: أن تكون متفقة ومبادئ الشريعة السمحة، والنظام العام، حيث ورد في الحديث "لا طاعة في معصية الله، إنما الطاعة في المعروف"²، فأمر يعد خروجًا عن القواعد العامة في القانون والآداب والأخلاق المعتبرة في ظل النظام الإسلامي لا يلزم العامل بتنفيذه، كأن يأمره رب العمل بأن يكذب أو يغش، أو يشهر بالمنافس... إلخ.

رابعًا: أن تكون ضمن قدرة العامل وطاقته، فليس لرب العمل أن يكلف العامل فوق طاقته، بل عليه أن يراعي إمكانياته، ويعاونه في بعض ما كلفه به، رافة به ورحمة، قال سبحانه: ﴿لَا تُكَلِّفُ نَفْسٌ وِإِلَّا وُسْعَهَا﴾ البقرة 233 والنبى ﷺ أظهر مدى اعتناؤه بالإنسان، وهو يأمر المسلمين بالرفق واللين عند التعامل مع العمال والخدم، فقال: "إن إخوانكم خولكم³ جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس ولا تكلفوهم ما يغلبهم

¹. الإمام مالك، المدونة الكبرى 452/3.

². مسلم، صحيح مسلم، كتاب: الإمارة، باب: وجوب طاعة الأُمراء في غير معصية، وتحريمها في المعصية، ح. رقم 1840 ص 768-769.

³. والخول: "هم الخدم، سموا بذلك لأنهم يتخولون الأمور أي يصلحونها، ومنه الخولي لمن يقوم بإصلاح البستان، ويقال: الخول جمع خائل، وهو الراعي، وقيل التخويل التمليك، تقول: خولك الله كذا أي ملكك إياه، ...، ويلتحق بالرفيق من في معناهم من أجير وغيره" العسقلاني: ابن حجر، فتح الباري بشرح صحيح البخاري، ط1، بيت الأفكار الدولية، الرياض - المملكة العربية السعودية، 1420هـ-1999م. وأشار إليه: ابن حجر، فتح الباري، ج/ص. 1284/2.

فإن كلفتموهم ما يغلبهم فأعينوهم"¹، ويلاحظ أن النبي ﷺ قدم لفظ الأخوة على الخول؛ حتى يؤكد على أهمية أن ينظر السيد لخدمته أو رب العمل لعامله نظرة الأخوة، ونظرة اللطف والرحمة. خامساً: أن تكون ضمن حدود السلامة، فليس لرب العمل أن يعرض العامل للخطر والتهلكة، حفظاً على السلامة العامة، فالشرع الحنيف حرم كل ما يلحق الضرر بالنفس البشرية، يقول الحق تعالى: ﴿وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ﴾ البقرة 195، وعن ابن عباس ؓ قال: قال رسول الله ﷺ: "لا ضرر ولا ضرار"²، والحفاظ على النفس من أهم الضروريات التي اعتبرها الشرع الحنيف، ودعا إلى الحفاظ عليها من جانبي الإيجاد والعدم، فشرع من الأحكام ما تقوم به النفس، وحرم من الأفعال ما يلحق بها الضرر.

المطلب الثاني: تنفيذ أوامر رب العمل في القانون³:

نصت القوانين الحديثة على أن من التزامات العامل تجاه رب العمل أن يخضع لأوامره، وينفذها كما يريد رب العمل على أكمل وجه، فنصت المادة رقم 814 من القانون المدني الأردني بأنه على العامل أن "يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه"⁴ وسار على ذلك المقتن المصري حيث نصت المادة السادسة والخمسون من قانون العمل المصري على أن من التزامات العامل أن "ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به"⁵.

1. البخاري، صحيح البخاري، كتاب: العتق، باب: قول النبي ﷺ: "العبيد إخوانكم فأطعموهم مما تأكلون، ح. رقم 411/2545.

2. ابن حنبل: أحمد، مسند الإمام أحمد بن حنبل، تحقيق شعيب الأرنؤوط وآخرون، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، 1419هـ -1998م. وأشير إليه: ابن حنبل، مسند الإمام أحمد، مسند الصحابي، ح. رقم، ج/ص. مسند عبد الله بن عباس ح. رقم 55/5 2865. قال فيه الشيخ الأرنؤوط: "حسن".

3. يؤخذ على قانون العمل الفلسطيني بأنه لم ينص صراحة على التزام العامل بتنفيذ أوامر رب العمل.

4. هشام هاشم، شرح قانون العمل الأردني 122.

5. عمارة، قانون العمل الجديد 281.

والأصل القانوني الذي يخول ذلك إلى رب العمل هو التبعية القانونية، حيث إن "سلطة صاحب العمل في الإدارة والتوجيه هي المظهر الرئيسي لرابطة التبعية، التي من مقتضاها أن تكون رئاسة المشروع والمسؤولية عن إدارته لصاحب العمل الذي له أن يرسم سياسته ويضع خطط ونظام الإنتاج، وينظم عناصر الإنتاج فيه، بما فيها اليد العاملة البشرية"¹، ومن أجل استقرار العمل في المنشأة العمالية، وضمان تقدم العملية الإنتاجية فإن على العامل أن ينفذ أوامر ورغبات رب العمل كما يرتضيها، على أن يلتزم رب العمل بالضوابط التي وضعها القانون في هذا الالتزام.

ضابط أوامر رب العمل الواجب تنفيذها في القانون:

نص القانون المصري في المادة السادسة والخمسين منه على أن تنفيذ أوامر رب العمل تعتبر من واجبات العامل "إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر"²، ونص القانون المدني الأردني في الفقرة الثالثة من المادة 814 على أن العامل "يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه، في كل ما لا يعرضه للخطر، ولا يخالف القانون والآداب"³.

وتتوافق هذه الضوابط وما ذهب إليه الفقه الإسلامي من أن التزام العامل في هذه الأوامر إما يكون فيما اتفق عليه الطرفان من أعمال أو ما تعارف عليه العمال في هذه الصنعة، وأن لا تخالف الأوامر القانون والآداب، وأن لا تعرض الأوامر العامل للخطر، مع نص الأحكام الشرعية في الفقه الإسلامي إلى إن تكون هذه الأوامر ضمن قدرة العامل وطاقته، فلا يكلف العامل فوق ما يطيق.

¹. العابد، قانون العمل 248. وراجع: هشام هاشم، قانون العمل الأردني 122.

². الشهاوي، موسوعة قانون العمل 170.

³. هشام هاشم، قانون العمل الأردني 122.

المبحث الخامس: الحفاظ على أدوات العمل:

المطلب الأول: الحفاظ على أدوات العمل في الفقه الإسلامي:

لم أجد عند الفقهاء تخصيصاً لهذا الالتزام بالذكر، وذلك يعود في نظري لأمرين؛ الأول: أن عقود الإجارة التي كانوا يعالجونها في زمانهم كانت محدودة لمدة يسيرة، كيوم أو شهر، أما في هذا الزمان فقد تطور عقد العمل ليمتد في بعض الأحيان إلى عمر العامل كله، وهو ما يترتب عليه وضع يد العامل على منشآت وأدوات العمل، وائتمانه عليها. الثاني: أصبحت الآلات والأدوات المستخدمة في أنواع العمل المختلفة في عصرنا الحاضر متنوعة ومتعددة ومعقدة، كما أنها مكلفة، وهي تتطلب عناية خاصة، ومتابعة حثيثة، وتلفها أو فقدانها يلحق أشد الضرر مادياً برب العمل.

ويمكن تأصيل الالتزام المذكور شرعاً بالنصوص الشرعية التي حثت على حفظ الأمانة وعدم تضييعها، فأدوات العمل إنما هي أمانة تحت يد العامل، وقد نص الفقهاء على أن يد العامل يد أمانة، لا يد ضمان، وأن ما يتلف تحت يده فإنه يضمنه إذا قصر في حفظه أو تعدى في استعماله¹.

وقد أكد سيدنا يوسف عليه السلام على معنى حفظ الأمانة حين قدم نفسه لتولي منصب مهم في النظام المصري، معللاً طلبه هذا بأنه حفيظ عليم، قال سبحانه وتعالى على لسانه: ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾ يوسف 55، كما كانت القوة والأمانة ركيزتين أساسيتين دفعتنا ابنة الرجل الصالح في مدين أن تطلب من أبيها استئجار كليم الله موسى عليه السلام من أجلهما، حيث ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ القصص 26.

¹. يراجع: التعويض في الفقه الإسلامي ص 57.

فالحفظ والعلم والقوة والأمانة صفات مهمة في كل عامل يقوم على أساسها اختيار العامل، وتقديمه على الآخرين، ولا يغني أحدها عن الآخر، فإن على العامل أن يحافظ على ما سلمه إليه رب عمله، بكل ما أوتي من علم وقوة، وبما تمليه عليه أمانته، وأن يراعه رعاية تامة، وأن لا يقصر في حفظه، وأن لا يعتدي عليه، وأن لا يستخدمه في غير محله، أو فيما ليس له، كما يتعارف على حفظه الناس، فلا يجوز أن يستغله لصالحه الشخصي ولا لصالح غيره، وكل ما من شأنه الحفاظ على ما سلم إليه فهو من ضمن هذا الالتزام.

والنبي ﷺ يقول: "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، ...، والخادم مسؤول في مال سيده ومسؤول عن رعيته، ... منفق عليه¹، يقول ابن حجر: " قوله باب: العبد راع في مال سيده؛ أي يلزمه حفظه ولا يعمل إلا بإذنه"²، والخادم يأتي بمعنى العامل فالعامل راع في مال رب العمل الذي سلمه إليه وأدوات العمل جزء من هذا المال، فعليه أن يحافظ عليه كما يحافظ أقرانه في العمل على ما يتصرفون به من أموال من يعملون عندهم، وهو مسؤول في حال تقصيره أو تعديه عما عهد به إليه.

المطلب الثاني: الحفاظ على أدوات العمل في القانون:

اعتبرت القوانين الوضعية أن من التزامات العامل الحفاظ على الأدوات الخاصة بالعمل، من آلات ومواد أولية ووثائق وغيرها على حسب تنوع الأعمال، فنص قانون العمل الفلسطيني في المادة الثالثة والثلاثين منه على أن العامل يلتزم بالمحافظة على أدوات العمل³، كما نص القانون المصري في المادة السادسة والخمسين منه على أنه "يجب على العامل... أن يحافظ على

¹. البخاري، صحيح البخاري، كتاب: الجمعة، باب: الجمعة في القرى والمدن، حديث رقم: 143/893. ومسلم، صحيح

مسلم، باب: فضيلة الإمام العادل، كتاب: الإمارة، ح. رقم 763/ 1829.

². ابن حجر، فتح الباري 1/669.

³. يراجع: المركز، قانون العمل الفلسطيني (33/33).

ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها..."¹، ورفع القانون الفلسطيني عن العامل أية مسؤولية عن وقوع أي ضرر في هذه الأدوات في حال لم يقصر في حفظها، أو طرأ ظرف قاهر خارج عن إرادته حال دونه والحفاظ على هذه الأدوات، فنص على أن العامل "لا يعتبر مسؤولاً عن خلل الأدوات أو ضياعها نتيجة أي ظرف طارئ خارج عن إرادته أو قوة قاهرة"²

ضابط الحفاظ على أدوات العمل:

حتى يقع هذا الالتزام على العامل، وتترتب عليه المسؤولية العقدية، يجب توافر مجموعة من الشروط في الأدوات المراد حفظها وكيفية الحفظ وهي كما يلي:

أولاً: أن تكون الأدوات خاصة بالعمل ومنشأته، لا بأي شيء آخر، ولذا فإن سيارة المصنع التي استلمها العامل من أجل توزيع الناتج "تدخل في نطاق هذا الالتزام، ويجب على العامل المحافظة عليها، وإخلاله في المحافظة عليها يترتب مسؤوليته، ويستوجب تطبيق الأحكام الخاصة بقانون العمل، ولكن سيارة صاحب العمل الشخصية المسلمة لسائق المعمل لأغراض شخصية (تصليحها مثلاً) وإعادتها إلى منزل صاحب العمل، لا يمكن اعتبارها من الأموال المتعلقة بالعمل، الداخلة في نطاق هذا الالتزام"³.

ثانياً: أن يبذل العامل في حفظها عناية الشخص المعتاد، حيث نص القانون المصري في المادة السادسة والخمسين منه بأنه على العامل أن "يلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد"⁴

¹. الشهاوي، موسوعة قانون العمل 170.

². المركز، قانون العمل الفلسطيني (33/33)، ويراجع: هشام هاشم، قانون العمل الأردني 124-125.

³. الناصري، قانون العمل 100.

⁴. الشهاوي، موسوعة قانون العمل 170.

كما أن لرب العمل أن يتفق مع العامل على بذله في الحفاظ على هذه الأدوات عناية فوق عناية الشخص المعتاد، في مثل الأدوات الدقيقة والباهظة الثمن، أو التي بحاجة إلى تركيز عالٍ على غير المعهود به في غيرها¹، وإن كانت يد العامل في المثال السابق على السيارتين كلتيهما يد أمانة، إلا أن هناك فرقاً بينهما، يكمن في أن الحفاظ على سيارة العمل يقتضي بذل العامل عناية الشخص المعتاد، واعتماد العرف في ذلك، فيتطلب حفظ سيارة العمل اعتناءً خاصاً حسب قانون العمل، لا يُطلب منه في الحفاظ على سيارة رب العمل الخاصة.

ثالثاً: أن تترتب كامل النفقات الخاصة بالحفاظ على هذه الأدوات على رب العمل لا على العامل، فعلى رب العمل أن يتحمل "النفقات التي قد يدفعها العامل لتنفيذ هذا الالتزام"².

لم يتناول فقهاء الشريعة هذه الضوابط على خصوصيتها؛ ذلك أن هذا الالتزام ناشئ حديثاً، ويمكن تخريجها على أنها جزء من مقتضيات العقد، وعلى القواعد العامة في الضمان، فما سلمه رب العمل للعامل يده عليه يد أمانة، وعلى قبول العرف العام.

¹. يراجع: كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 99-100.

². كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 171.

المبحث السادس: الحفاظ على أسرار العمل:

المطلب الأول: الحفاظ على أسرار العمل في الفقه الإسلامي:

قد يطلع العامل نتيجة موقعه في العمل على معلومات لا يرغب رب العمل أن يطلع عليها غيره، فيقع التزام على العامل بحفظ هذه الأسرار، ويكون ذلك إما باشتراط رب العمل أو شيوع العرف بذلك.

ولم يعالج فقهاؤنا المتقدمون هذه المسألة؛ إذ إن التطور الصناعي والإنتاجي لم يصل في عصورهم إلى ما وصل إليه عصرنا هذا، فقد أدى ظهور الثورة الصناعية إلى رفع قيمة المنتج المعنوية، فلا تقتصر عملية الإنتاج على العملية الميكانيكية فحسب، فكل منتج يسعى للحفاظ على سرية مكونات وطريقة الإنتاج، ويسعى رب العمل لمعرفة ما عند الآخرين حتى يحسن عليه ويضيف إليه، فيرفع جودة إنتاجه، وأصبح للإعلام والتسويق أهمية بالغة في هذه العملية، فوجود الشائعات عن مصنع ما يؤدي إلى تسويق منتجاته تماشيًا مع الشائعة سلبيًا وإيجابًا، فأخذ أرباب الصناعات يخفون شؤون أعمالهم، ويحافظون على أسرار صناعاتهم، ولا يظهرون منها إلا ما يريدون، حسب مصالحهم، فظهر بذلك التزام جديد على العمال، وهو أن يحافظ كل منهم على أسرار عمله التي استؤمن عليها، وعليه لم يكن موضوع الحفاظ على أسرار العمل ذا بال في العصور السالفة، مما تسبب بعدم بحثه لدى الفقهاء المتقدمين.

كما أن لكل منتج صفاته وخصائصه التي تميز جودته وتبقيه رائدًا في سوق المنافسة، وإفشاء أي أمر من الأمور المتعلقة بذلك المنتج يلحق أشد الضرر بالمنتج في السوق، ويؤثر سلبيًا على تسويق سلعته، ويحد من تميزه عن منافسيه، كما أن ذلك يلحق ضررًا بالمجتمع نفسه؛ إذ تختل قواعد المنافسة المشروعة العادلة، ويستوي المبدع والمجد مع غيره من الكسالي

وأصحاب الدعة والركون، فشيوع أسرار الصناعات بين الناس يحول دون إبداع المنتجين ويقتل في المبدعين رغبتهم في استحداث الصناعات، واكتشاف الطاقات.

والشريعة الغراء حرمت الضرر بكل صورته وأنواعه وأشكاله، وحرمت كل الوسائل المفضية إليه، سواء أكانت وسائل مادية أو معنوية، وسواء أكانت أفعالاً أو أقوالاً، فكل ما يؤدي إلى الضرر فهو محرم شرعاً، كما قال رسولنا الكريم ﷺ "لا ضرر ولا ضرار"¹، وكما تقرر القاعدة الفقهية "الضرر يدفع بقدر الإمكان"²، وحيث إن إفشاء أسرار العمل في هذا العصر مما يلحق أشد الضرر برب العمل والمجتمع فإنه يحرم شرعاً.

وقد أشارت بعض النصوص الشرعية إلى ضرورة كتمان السر، إذا ترتب على إفشائه ضرر، ومن ذلك ما وصى به سيدنا يعقوب ابنه يوسف عليهما السلام - فقال: ﴿لَا تَقْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَىٰ إِخْوَتِكَ فَيَكِيدُوا لَكَ كَيْدًا إِنَّ الشَّيْطَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوٌّ مُّبِينٌ﴾ يوسف: 5، فعندما رأى الأب الحكيم أن بوح يوسف ﷺ بهذه الرؤيا أمام إخوته سيلحق به الضرر، دعاه إلى كتمانها وعدم إفشائها لهم، وعلق الجصاص ع على هذه الآية فقال في أحكامه: "وهو أصل في جواز ترك إظهار النعمة وكتمانها عند من يخشى حسده وكيده، وإن كان الله قد أمر بإظهاره بقوله تعالى: ﴿وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ﴾"³، والحسد والكيد ضرر بيبين، يدعو أرباب العمل إلى إخفاء أسرار صناعاتهم عن السوق، حتى يستمر في إبداعه وعطاءه.

كما أن النبي ﷺ دعا إلى كتمان السر صراحة عند تحقق الحسد والضرر بالإفشاء، حيث روى معاذ ﷺ عن النبي ﷺ أنه قال: "استعينوا على نجاح الحوائج بالكتمان لها، فإن كل ذي

¹. سبق تخريجه، ص 36.

². حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام 37/1.

³. الجصاص: أحمد بن علي، أحكام القرآن، تحقيق محمد الصادق قمحاوي، ط: بلا، دار إحياء التراث العربي، بيروت - لبنان، 1405هـ - 1983م. 380/4.

نعمة محسود"¹، يقول المناوي ع في شرحه: "أي كونوا لها كاتمين عن الناس واستعينوا بالله على الظفر بها ثم علل طلب الكتمان لها بقوله (فإن كل ذي نعمة محسود) يعني إن أظهرتم حوائجكم للناس حسدوكم فعارضوكم في مرامكم"²، والمقصود بالمعارضة هنا أن يقوموا بمثله، وهذا ما يحذره رب العمل من إفشاء سر العمل، حيث سيعارضه الناس، ويأتون بمثل منتوجه، فيقع في الضرر، فيمكن اعتبار هذا الحديث الشريف نصاً مباشراً في هذه المسألة.

وهناك العديد من نصائح الصحابة رضي الله عنهم والعلماء في هذا المجال؛ فمنها مثلاً ما رواه ابن أبي الدنيا عن الحسن بن علي رضي الله عنه أنه قال: "إن من الخيانة أن تحدث بسر أخيك"³ وقال الماوردي ع في أدب الدنيا: "اعلم أن كتمان الأسرار من أقوى أسباب النجاح وأدوم لأحوال الصلاح"⁴ ويروي ابن حجر ع يقول: "...وقال ابن بطلال: الذي عليه أهل العلم أن السر لا يباح به إذا كان على صاحبه منه مضرة"⁵.

كما أن الشرط معتبر في العقود لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: "المسلمون على شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحل حراماً"⁶، فلرب العمل أن يفرض على العامل ما شاء من الشروط ما دامت لا تخالف حكماً شرعياً، ومنها أن يحافظ على أسرار العمل، وذلك بتضمينه هذا الشرط ضمن

1. البيهقي، شعب الإيمان، باب: في الحث على ترك الغل والحسد، ح. رقم: 6655، 277/5. وصححه الألباني في السلسلة الصحيحة، الألباني، السلسلة الصحيحة، ح. رقم: 1453 436/3.

2. المناوي، فيض القدير شرح الجامع الصغير 614/1.

3. ابن أبي الدنيا: عبد الله بن محمد، الصمت وحفظ اللسان، تحقيق د. محمد أحمد عاشور، ط1، دار الاعتصام، القاهرة- مصر، 1406هـ - 1986م. ص213.

4. الماوردي: علي بن محمد، أدب الدنيا والدين، حققه: مصطفى عبد القادر عطا، ط2، مؤسسة الكتب الثقافية، بيروت - لبنان، 1418هـ - 1998م. ص22.

5. ابن حجر، فتح الباري 97/11.

6. الترمذي: محمد بن عيسى بن سورة، سنن الترمذي، حكم على أحاديثه العلامة محمد ناصر الدين الألباني، ط1، مكتبة المعارف، الرياض- المملكة العربية السعودية، 1417هـ. وأشير إليه: الترمذي، سنن الترمذي، كتاب، باب، ح. رقم/ ص. كتاب: الأحكام عن رسول الله صلى الله عليه وسلم، باب: ما ذكر عن رسول الله صلى الله عليه وسلم في الصلح بين الناس، ح. رقم: 318/1352. وقال عنه الألباني: "صحيح".

اتفاق العمل، وقد أصبح ذلك من العرف العام المقبول في زماننا، فلو لم يشترط رب العمل ذلك فهو من التزامات العامل؛ لأن "المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً"¹.

ولا يعتبر الحفاظ على أسرار العمل من كتمان العلم الذي نهى عنه المصطفى ﷺ بقوله: "من سئل عن علم ثم كتّمه أُلجم يوم القيامة بلجام من نار"²؛ إذ النهي خاص بالعلم الذي يؤدي كتمانها إلى الإضرار بالناس، ومنع الخير عنهم، أما إذا أفضى الكتمان إلى نفع، وأدى الإفشاء إلى ضرر، كما هو الحال في الالتزام المذكور، كان الكتمان مأموراً به والإفشاء منهياً عنه.

المطلب الثاني: الحفاظ على أسرار العمل في القانون:

يعرف د. كرم هذا الالتزام على العامل بأنه: "كل معلومات يحصل عليها العامل بحكم عمله، ولا تكون معلومة من الغير، ويترتب على إفشائها ضرر بصاحب العمل"³، ونص قانون العمل الفلسطيني على أن العامل يلتزم "بالمحافظة على أسرار العمل"⁴، وقضى بجواز إنهاء عقد العمل من طرف رب العمل في حال إفشاء العامل "للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم"⁵.

ضابط الحفاظ على أسرار العمل

لم يضع الفقهاء المتقدمون ضوابط تخص هذا الالتزام لعدم وجوده أصلاً وقتئذ، ويترك أمر تحديد الضوابط والاستثناءات لأهل التخصص في ذلك، لقوله تعالى: ﴿ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ

¹. حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام 46/1.

². الترمذي، سنن الترمذي، كتاب: العلم عن رسول الله ﷺ، باب: ما جاء في كتمان العلم، ح. رقم: 597/2649. وقال عنه الألباني: "صحيح".

³. كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 99.

⁴. المركز، قانون العمل الفلسطيني (33/33).

⁵. المصدر السابق، الفقرة السادسة من المادة (40/36-37).

لَا تَعْلَمُونَ ﴿٤٣﴾ سورة النحل 43، وأهل الذكر في هذه المسألة هم القانونيون، وقد وضع شراح القانون

الوضعي العديد من هذه الشروط والضوابط، أُجملها بالنقاط التالية¹:

أولاً: أن ينصبَّ العامل على معلومات وبيانات خافية عن الغير.

ثانياً: أن تتعلق تلك الأسرار بأعمال المؤسسة.

ثالثاً: أن لا تتعلق بأمر يوجب القانون الاطلاع عليها وقد منع الله تعالى ذلك فقال: ﴿وَمَنْ أَظْلَمُ

مِمَّنْ كَتَمَ شَهَادَةً عِنْدَهُ مِنَ اللَّهِ وَمَا اللَّهُ بِغَافِلٍ عَمَّا تَعْمَلُونَ﴾ البقرة 140، فلا يجوز للمسلم كتم الشهادة عند

القضاء، وهذه مسائل تتعلق بالحق العام والمصلحة العامة التي يجب إظهارها عند السؤال

والبوح بها عند الاستجواب.

رابعاً: أن يترتب على إفشاء تلك المعلومات ضرر جسيم برب العمل.

خامساً: أن يستمر التزام العامل بعدم إفشاء المعلومات ما دامت صفة السرية والخفاء باقية لها.

سادساً: أن يقتصر التزام العامل بحفظ أسرار العمل على إبلاغها للغير، وله أن يستخدمها لنفسه

بعد انتهاء عقد العمل إلا إذا اشترط رب العمل عدم المنافسة وذلك حسب قواعد قانون العمل.

¹. يراجع: كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، 99-101، والناصر، قانون العمل، 102-103، والعايد، قانون

المبحث السابع: عدم منافسة العامل لرب العمل:

المطلب الأول: عدم منافسة العامل لرب العمل في الفقه الإسلامي:

لم ينص فقهاؤنا على هذا الالتزام بالتحديد ذلك أن الأعمال التي كان العمال يمارسونها في زمانهم لم تكن بالتعقيد الذي عليه المصانع والأعمال في هذا الزمان، فإن تصور منافسة العامل رباً عمله في ذلك الزمان صعبة التصور.

والشريعة الإسلامية الغراء لا تحرم وجود التزام كهذا، حيث راعى الإسلام حق الإنسان في الاحتفاظ بنتائج عمله، والاستفادة من ثمار جهده، بحيث لا يسطو أحد على هذه الثمار، فيستغلها في لحظات، وقد بذل صاحبها عمراً في الوصول إليها بكده وتعبه، فصاحب السبب هو أحق بنيل نتيجة عمله، قال تعالى: ﴿كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ﴾ المدثر 38، كما أكد النبي ﷺ على معنى اختصاص العامل بعمله ونتيجة جهده بقوله ﷺ: "من أحيا أرضاً ميتة فهي له"¹، فجعل النبي ﷺ من حق العامل أن يختص بما قام به من جهد، اندراجاً تحت الأصل العام وهو إلحاق النتائج بأسبابها.

ورب العمل يبذل جهداً ووقتاً حتى يصل لما هو عليه من الشهرة والإتقان، ويدفع الأموال ويسخر الطاقات، ويرفع من تقنية عمله، ويسبر أحوال الأسواق، حتى يصبح أحد الرواد في مجاله، وما بناه بجهده على مر سنين، يتقنه عماله خلال بضعة أشهر أو أقل، فيشكلون بذلك خطر المنافسة الحقيقية له؛ إما بأنفسهم أو بأن يعملوا عند منافس له.

وإن من القواعد الأصولية التي تعتبر أصلاً للعديد من الأحكام الشرعية أن الفرع لا يعود

على أصله بالإبطال، يقول الشاطبي² ع: "كل تكلمة فلها من حيث هي تكلمة - شرط، وهو: أن

¹. ابن حنبل، مسند الإمام أحمد، مسند جابر بن عبد الله ح. رقم 14636 7/23 -8. قال فيه الشيخ الأرنؤوط: "إسناده صحيح على شرط الشيخين".

². هو: "إبراهيم بن موسى بن محمد اللخمي الغرناطي الشهير بالشاطبي، أصولي حافظ، من أهل غرناطة، كان من أئمة المالكية". الزركلي، الأعلام 75/1.

لا يعود اعتبارها على الأصل بالإبطال، وذلك أن كل تكملة يفضي اعتبارها إلى رفض أصلها، فلا يصح اشتراطها عند ذلك"¹، والفروع التشريعية على ذلك كثيرة؛ منها أن الوالد لا يقتل بولده، فعن عمر بن الخطاب رضي الله عنه قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: "لا يقاد الوالد من ولده"² يقول المناوي رحمته الله في شرح هذا الحديث: "لأنه السبب في إيجاده فلا يكون هو السبب في إعدامه"³ ومنافسة العامل رب عمله محاولة منه لإبطال ريادة وتقدم رب عمله، الذي كان سبباً فيما وصل إليه العامل وأصلاً له، فيقع موافقاً للشرع سنُّ التزام العامل عدم منافسة رب عمله، ولرب العمل الحق في أن يحافظ على عمله، وألا يخرج من تحت يديه من ينافسه، ويقوض تجارته وصناعته، فكان وجوب التزام العامل بعدم المنافسة امتثالاً للقواعد الآمرة في القانون، وتحديداً عند اشتراطه، حيث يشترطه رب العمل في العقد مع العامل، والرسول صلى الله عليه وسلم يقول: "المسلمون على شروطهم، إلا شرطاً أحل حراماً أو حرم حلالاً"⁴، وليس في هذا الشرط مخالفة للأحكام والمقاصد الشرعية، بل إنه يتوافق وطبيعة التشريع الإسلامي، فيقع صحيحاً عند الاتفاق عليه.

المطلب الثاني: عدم منافسة العامل لرب العمل في القانون:

نصت قوانين العمل الحديثة⁵ على أن العامل الذي اكتسب مهارات العمل من مؤسسة عمالية ما ليس له أن ينافس رب العمل، وفق ضوابط معينة، تهدف إلى تأمين حق رب العمل في عمله، وإلى حماية العامل، خصوصاً بعد أن ينتهي العقد لسبب أو لآخر، فقد حظر قانون العمل المصري مثلاً على العامل أن يقوم بمجموعة من الأعمال، منها "العمل للغير سواء بأجر أو

1. الشاطبي: أبو إسحاق إبراهيم بن موسى، الموافقات في أصول الشريعة، ط1، المكتبة التوفيقية، القاهرة- مصر، 2003. وأشير إليه: الشاطبي، الموافقات، ج/ص. 10/2.

2. أحمد، مسند الإمام أحمد، مسند عمر رضي الله عنه، ح. رقم: 98 257/1. وقال عنه الأرنؤوط: حسن لغيره.

3. المناوي، فيض القدير شرح الجامع الصغير 511/6.

4. سبق تخريجه. ص 44.

5. يؤخذ على قانون العمل الفلسطيني بأنه لم يتناول هذا الالتزام، ولم يوضح أحكامه.

بدون أجر، إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحين أدائه لعمله، أو لا يتفق مع كرامة العمل، أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل"¹.

ضابط التزام العامل بعدم منافسة رب العمل:

إن هذا الشرط يقيد من حرية العامل التي كفلها له القانون، فلكل مواطن الحق في العمل، بما لا يتناقض والأصول القانونية، ولذا عمد القانون إلى تقييد شرط عدم المنافسة بأكثر من ضابط حتى يقع صحيحاً متوافقاً مع تلك الأصول، حماية للعامل من استغلال رب العمل لهذا الشرط، وإيقاع الضرر عليه، ويمكن تحديد هذه الضوابط بما يلي²:

أولاً: أن يكون العامل على اطلاع واسع على أسرار العمل، ومعرفة عملاء المنشأة، فيتعلق الأمر إذن بوصول هذا العامل إلى درجة كبيرة من معرفة حيثيات العمل، خصوصاً في الأعمال الكيماوية والتركيبية التي تحتاج لخلط مجموعة من العناصر بشكل دقيق، ليصل المنتج إلى الحالة المرجوة والجودة المقصودة، فنص القانون المدني الأردني على أنه: "إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد"³.

ثانياً: أن يكون الاتفاق محددًا بالزمان والمكان ونوع العمل حيث تتحقق من خلال ذلك مصلحة رب العمل، وإلا فلا يصح هذا الشرط، وقد نص القانون المدني الأردني في المادة 2/818 على جواز سريان هذا الشرط "على أن الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل"⁴، وأحسن قانون

¹. عمارة، قانون العمل الجديد 291.

². يراجع: زكي، قانون العمل 422-427، والناصري، قانون العمل 105-106.

³. القانون المدني الأردني، رقم 43 لسنة 1976م. مادة رقم 1/818.

⁴. القانون المدني الأردني، رقم 43 لسنة 1976م، مادة رقم 2/818.

العمل المصري "بعدم إطلاق حظر المنافسة، وإنما جعله نسبيًا من حيث الزمان ونوع العمل
بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل، فإذا ما انتهى عقد العمل فإن العامل لا يلتزم
بهذا الحظر"¹

ثالثًا: يعتبر هذا الشرط لاغيًا عندما يتضمن قيودًا كثيرة على العامل؛ مثل أن يترتب عليه إجباره
على البقاء في عمله، ومنعه من أن ينتقل إلى آخر، أو الاستقلال بذاته، فإن هذه الشروط تعتبر
لاغية، وينسحب ذلك على شرط عدم المنافسة ذاته، ثم إن هذا الشرط يلغى فيما لو فسخ رب
العمل العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما أنه يلغى فيما لو صدر
منه ما يستطيع من خلاله العامل أن يفسخ العقد.

رابعًا: وضعت بعض القوانين قيودًا على العامل نفسه بأن يكون بالغًا وقت إبرام العقد، وألا
يؤثر على مصلحته الاقتصادية تأثيرًا ينافي العدالة، وأن يقرر العقد تعويضًا مناسبًا لمصالح
العامل على هذا الشرط.

ومقتضى ذلك بأنه إذا تخلفت هذه القيود أصبح شرط عدم المنافسة لاغيًا حفاظًا على حق
العامل، فالقيود والضوابط التي سنّها القانون تراعي حقوق العامل وتدعم ثباته، فهو اللبنة الأولى
في الصناعة والزراعة والتجارة وفي كافة الأعمال في الدولة، وتحد من فرض رب العمل
الكثير من الشروط التي تحول دون تطور العامل المهني والمادي، وتعتبر هذه الضوابط مما
يحافظ على العامل لضعفه، فإنها تتوافق والشريعة الغراء.

¹. عمارة، قانون العمل الجديد 293.

المبحث الثامن: اختراعات العامل:

المطلب الأول: مفهوم اختراعات العامل:

قد يتوصل العامل لاختراع أو ابتكار جديد لم يسبق إليه أحد، ويمكن أن يكون المردود المالي لهذا الاختراع كبيراً، فهل يكون ذلك من حق العامل أم من حق رب العمل تعود صلة الاختراع إما إلى العامل، أو إلى رب العمل أو إليهما معاً، وعلى هذا الأساس بنى القانون الحديث أحكامه في امتلاك الاختراع وريعه، حيث دخل الخلاف بين القانونيين حتى خلصوا إلى نتيجة عادلة، بسبب حداثة هذه المسألة، يقول د. محمود زكي: "أصبح حق العامل فيما قد يهتدي إليه في أثناء عمله من اختراعات ذا أهمية قصوى، ...، وأثار هذا الحق في القانون الفرنسي خلافات شتى؛ لخلو تشريع العمل فيه من قواعد تنظمه، وانتهى الرأي عندهم، على خلاف التفصيلات، إلى التفريق بين اختراع يكون لصاحب العمل دور أساسي في وجوده، فيصير وحده صاحب الحق فيه، وبين اختراع يحصل عليه العامل دون تدخل فعال منه فيستأثر هذا الأخير به"¹، فهو أعطى الحق لمن تسبب في التوصل إلى هذا الاختراع والابتكار، وكان له دور رئيس فيه.

أقسام اختراعات العامل:

قسم فقهاء القانون اختراع العامل على هذا الأساس إلى ثلاثة أقسام؛ اختراعات حرة واختراعات لها صلة بعمل العامل واختراعات العمل أو الخدمة، وهي²:

أولاً: الاختراعات والابتكارات والاكتشافات التي لا صلة لها بنشاط العامل في المشروع، والتي يتوصل إليها العامل أثناء خدمته لدى صاحب العمل، ويطلق عليها الفقه: "الاختراعات الحرة"

¹. زكي، قانون العمل 418.

². يراجع: كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 105-106 بتصرف.

ولا يشترط أن يتوصل إليها العامل خلال ساعات العمل اليومية، وتكون حق العامل وحده وليس لصاحب العمل أي حق فيها، مثل أن يهتدي العامل في مؤسسة عمالية كيميائية إلى دواء جديد، إثر تجاربه الخاصة في مختبره الخاص.

ثانياً: الاختراعات والابتكارات والاكتشافات التي لها صلة بعمل العامل، ويصل إليها العامل أثناء خدمته لدى صاحب العمل، رغم أن عمله لا يقتضي البحث والابتكار، وتدعى الاختراعات والابتكارات والاكتشافات العرضية، وتكون حقاً للعامل، وذلك مثل اهتداء العامل في المؤسسة الكيميائية إلى تركيبة ما، خاصة بالعامل ليس للمؤسسة العمالية شأن بها.

غير أن الفقه القانوني يرى أن هذه الحقوق ليست من النظام العام، ويجوز أن تقول إلى صاحب العمل في إحدى الحالتين الآتيتين:

أ- إذا تضمن عقد العمل حكماً يقضي بأيلولة تلك الحقوق إلى صاحب العمل، وفي هذه الحالة تطبق نصوص العقد، لأن ما توصل إليه العامل ذو صلة مباشرة بالعمل الذي وكل إليه من صاحب العم .

ب- إذا توصل العامل إلى ذلك الاختراع أو الابتكار أو الاكتشاف بناء على أمر من صاحب العمل.

ثالثاً: الاختراعات والابتكارات والاكتشافات التي تتعلق بنشاط المشروع أو القسم الذي يشتغل فيه العامل، وتكون مهمة العامل هي الموضوع إلى تلك الاختراعات أو الابتكارات أو الاكتشافات، أو تلك التي ينص العقد صراحة على أن حقوقها تعود إلى صاحب العمل. ويطلق الفقه على هذه اختراعات العمل أو اختراعات الخدمة، مثل أن تكون مهمة العامل في المؤسسة الكيميائية اكتشاف وابتكار التركيبات الدوائية والعلاجية، فما يبتكره من مواد تعود ملكيته إلى رب العمل لا إلى العامل.

المطلب الثاني: موقف الفقه الإسلامي من اختراعات العامل:

ولم يتم ذكر هذه المسألة في كتب الفقهاء المتقدمين، حيث إنها مسألة محدثة متعلقة بالتطور الحديث، ولم تبت القوانين الحديثة الرأي فيها إلا في مرحلة متأخرة من تقنين القوانين، وأطلق عليها اسم الحقوق الأدبية، وأرى أن الشريعة الإسلامية لا تعارض مثل هذا التفصيل المذكور في القوانين الحديثة لهذه المسألة، حيث إنه تفصيل يقوم على منح الحق في الاختراع لمن تسبب في التوصل إليه، سواء أكان العامل أم رب العمل أم هما معاً، وهو ما يتفق مع الأصل الشرعي الذي قررته في المبحث السابق، والمتضمن اختصاص كل ذي جهد بجهد، وكل ذي عمل أو إبداع بثمرة عمله أو إبداعه، وإلحاق كل نتيجة بسببها.

وقد رجح د. مصطفى الزرقاع تسمية هذه الحقوق بحقوق الابتكار لا الحقوق الأدبية؛ لأن الاسم الثاني "ضيق لا يتلاءم مع كثير من أفراد هذا النوع، كالاختصاص بالعلامات الفارقة التجارية، والأدوات الصناعية المبتكرة، وعناوين المحال التجارية، مما لا صلة له بالأدب والنتاج الفكري"¹، وعلل د. الزرقاع اعتبار هذه الحقوق بقوله: "والقصد من إقرار هذه الحقوق إنما هو تشجيع الاختراع والإبداع، كي يعلم من يبذل جهده فيهما أنه سيختص باستثمارهما، وسيكون محميًا من الذين يحاولون أن يأخذوا ثمرة ابتكاره وتفكيره ويزاحموه في استغلالها"².

¹. الزرقاع: مصطفى أحمد، المدخل إلى نظرية الالتزام العامة في الفقه الإسلامي، ط1، دار القلم، دمشق-سوريا،

1420هـ-1999م. 32

². المرجع السابق: 31.

المبحث التاسع: مراعاة الأخلاق والآداب العامة

المطلب الأول: مراعاة الأخلاق والآداب العامة في الفقه الإسلامي:

حض الإسلام على الأخلاق واعتبرها مبدأ عاماً في الشريعة الإسلامية، فالآداب والأخلاق ركيزة أساسية في أحكام الشرع الحنيف، عمل الإسلام على ترسيخها وتمييزها، وبها امتدح الله تعالى نبيه ﷺ فقال: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ القلم 4 وقال رسول الله ﷺ: "إنما بعثت لأتمم صالح الأخلاق"¹، فتمام الأخلاق وصلاحها مقصد شرعي دعا إليه الإسلام، وهو من صلاح عقيدة الإنسان، واعتبر الشاطبي ع أن قسم مكارم الأخلاق يجمع النوع الثالث من المقاصد الشرعية وهو التحسينات، التي هي أخذ بمحسن العادات وترك المدنسات، فقال: "وأما التحسينات، فمعناها الأخذ بما يليق من محاسن العادات، وتجنب المدنسات التي تأنفها العقول الراجحات، ويجمع ذلك قسم مكارم الأخلاق"².

إن شيوع الأخلاق بين الرئيس ومروؤسه وبين القائد وجنده سبب لاستقرار العلاقات وانتظامها، ولطاعة الأدنى الأعلى، وعلى هذا الأساس لا بد أن تكون العلاقة بين رب العمل وعامله على قدر من الاحترام المتبادل، والأدب الرفيع والخلق العظيم، وهذا يعمل على شعور العامل بالأمان، ونتيجة ذلك إبداع العامل في عمله وبلوغه أقصى درجات التفاني.

ثم إن العمال في مؤسسة العمل الواحدة يجب أن يتحلوا فيما بينهم بأعلى قيم الأخلاق والتواضع، ليشكلوا بمجموعهم فريق عمل منتظم يكمل بعضه بعضاً، لا يحمل أحدهم ضغينة على آخر، لا يحسده ولا يوقع به، بل يتجه الجميع للعمل بروح ملؤها الحب والإخلاص، فترتفع

¹. ابن حنبل، مسند الإمام أحمد، مسند أبي هريرة، ح. رقم 8952 / 14 / 52-53. قال فيه الشيخ الأرنؤوط: "صحيح وهذا إسناد قوي".

². الشاطبي، الموافقات 9/2.

جودة عملهم، ويزداد إنتاجهم كمًّا وقدرًا، فكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى الإنتاج هو مطلوب من العامل.

كما أن العامل رسول عمله خارج مؤسسته، فينظر الناس لهذه الشركة أو لهذا المصنع حسب ما يرونه من تصرفات عماله وأخلاقهم وشيمهم، فعلى العامل أن يحسّن من أخلاقه وأن يتحرى طيب الحديث حتى خارج المؤسسة لتعلق هذا بتسويق إنتاجه.

المطلب الثاني: مراعاة الأخلاق والآداب العامة في القانون:

نص القانون المصري في المادة السادسة والخمسين منه بأنه على العامل أن "يحسن معاملة صاحب العمل وأن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها وأن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به"¹، وضابط تحديد سوء الخلق من عدمه قال فيه علي عمارة: "ولجهة العمل تقدير ما إذا كان سلوك العامل في العمل أو في خارجه سلوكًا شائنًا ومخلًا بكرامة العمل أم لا، مع الأخذ في الاعتبار بطبيعة العمل الذي يؤديه العامل. وللقضاء مراقبة تقدير جهة العمل لاستجلاء ما إذا كان تقدير جهة العمل سائنًا أم شابه التعسف"².

نص قانون العمل الفلسطيني في الفقرة السابعة من المادة الأربعين منه على أنه من مسوغات إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل دون إشعار العامل: "7. إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة. 8. وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثرًا بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون. 9. اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر"³، ويؤخذ عليه أنه لم ينص صراحة على التزام العامل بمراعاة الآداب والأخلاق العامة في منشأة العمل.

¹. عمارة، قانون العمل الجديد 281.

². المرجع السابق، 287.

³ المركز، قانون العمل الفلسطيني، الفقرات من 7-8 من المادة (40/36-37)

الفصل الثاني

الجزاء المترتبة على إخلال العامل بالتزاماته:

واشتمل على

- المبحث الأول: التعويض والفسخ
- المبحث الثاني: العقوبات التأديبية

الفصل الثاني: الجزاءات المترتبة على إخلال العامل بالتزاماته:

يقع على العامل عند إخلاله بالتزام من التزاماته إما التعويض أو فسخ العقد من جهة، أو العقوبات التأديبية من جهة أخرى، أتناولها في مبحثين.

المبحث الأول: التعويض والفسخ:

المطلب الأول: التعويض والفسخ في الفقه الإسلامي:

ترتب قواعد وأحكام الفقه الإسلامي أن على الأجير في حال إخلاله بالتزاماته أو ببعض منها إما التعويض أو إثبات حق فسخ العقد لرب العمل، وأتناول ذلك في فرعين.

الفرع الأول: التعويض في الفقه الإسلامي

إذا تسبب العامل في إيقاع ضرر على رب العمل أو أخل بالتزاماته أو ببعض منها، فلفقهاء الشريعة الإسلامية في ضمان العامل وتعويضه رب العمل أقوال ثلاثة أبينها فيما يلي:

القول الأول: وهو قول الجمهور من الحنفية والمالكية والشافعية والحنابلة¹:

ذهبوا إلى أن العامل لا يضمن ما أتلف إلا بالتعدي والتقصير، حيث ينعقد عقد الأجير الخاص أو العامل على المدة لا على العمل، فهو يستحق أجره بتسليم نفسه، وتمكين رب العمل من منفعتة المعقود عليها حسب الأصول، وبذلك فإنه يكون قد أدى ما عليه، فيد العامل يد أمانة لا يد ضمان، ولا ضمان على يد الأمانة.

يقول السرخسي²: "ولا ضمان على أجير الواحد إلا إذا خالف ما أمره به"² كما أنه نص على أن يد الأجير الخاص يد أمانة، فقال: "إن كان أجيراً واحداً فهو أمين كالمودع"³، ونصت

¹. يراجع: السرخسي، المبسوط، 90/15، والإمام مالك، المدونة الكبرى، 457/3، والدسوقي، حاشية الدسوقي

373/5، والماوردي، الحاوي الكبير 426/7، والمرداوي، الإنصاف 81/6.

². السرخسي، المبسوط 90/15.

³. المصدر السابق، 95/15. ويراجع: السرخسي، المبسوط 11/16.

مجلة الأحكام العدلية في المادة 610 منها على أن: "الأجير الخاص أمين فلا يضمن المال الهالك بيده بغير صنعه، وكذلك لا يضمن المال الهالك بعمله بلا تعدٍ"¹، فلا يضمن العامل ما أتلّفه إلا بالتعدي والتقصير، ومخالفة أوامر رب العمل تقصير يوجب عليهم الضمان.

وعلة القول بعدم تضمين العامل كما عند صاحب الاختيار اعتبار أن "المعقود عليه المنفعة، وهي سليمة، والمعيب: العمل؛ الذي هو: تسليم المنفعة، وهو غير معقود عليه، ولا يكون مضموناً عليه، ولأن المنافع إذا صارت ملكاً للمستأجر فإذا أمره بالعمل انتقل عمله إليه؛ لأنه يصير نائباً عنه فيصير كأنه فعله بنفسه"²، فالعامل لا يضمن من وجهين؛

الأول: أن محل العقد تسليم النفس، والاستعداد بالقيام بالعمل كما هو الاتفاق أو العرف، لا على تسليم العمل، والعامل قام بما أوكل إليه من مهام، فسلم ما عليه في العقد.

الثاني: أن تملك المنافع يتضمن أن يد العامل هي يد رب العمل، فكل ما يقوم به العامل كأن رب العمل هو من قام به؛ لأنه تحت أوامره، ويطلق على ذلك في العصر الحديث التبعية القانونية، فإن العامل يخضع في تصرفاته لرب العمل، بحيث يكون العامل تابعاً، ورب العمل متبوعاً.

فالعامل لا يضمن إلا إذا تعدى بإهلاك ما بيده من أدوات أو أعمال، أو بدر منه تقصير بعدم تسليم النفس أو بمخالفة أوامر رب العمل، وجاء في المدونة في ضمان الأجير الخاص: "لا يضمن إلا أن يتعدى فأما ما لم يتعد فلا يضمن، ...، قلت: وكذلك لو أمرته يخيط لي ثوباً فأفسده لم يضمن إلا أن يتعدى؟ قال: نعم لأنك لم تسلم إليه شيئاً يغيب عليه وإنما هو أجيرك

1. حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام 604/1.

2. الموصلي: عبد الله بن محمود، كتاب الاختيار لتعليل المختار، تحقيق: خالد عبد الرحمن العك، ط1، دار المعرفة، بيروت- لبنان، 1419هـ-1998م. 65/2.

في بيتك والشيء في يدك فلا يضمن إذا تلف الثوب ويضمن إذا أفسد بالعداء¹ فعلل المالكية
عدم تضمين العامل بأنه تحت مراقبة رب العمل، وجاء في حاشية الدسوقي: "ثم إن أجير
الصانع لا ضمان عليه لا للصانع ولا لرب الشيء المصنوع الذي تلف لأنه أمين للصانع ما لم
يفرط"².

ويقول الماوردي³ ع: "إذا تلف المال من يد الأجير المنفرد فلا يخلو تلفه من أحد أمرين: إما
أن يكون بجنايته وعدوانه أو لا، فإن تلف بجنايته وعدوانه فعليه ضمانه وإن كان في يد مالكة،
...، وإن تلف ذلك بغير جناية الأجير ولا عدوانه فلا ضمان عليه لأن ما تلف في يد أربابه لم
يضمن بغير جناية ولا عدوان"⁴، وجاء في الإنصاف: "لا يضمن جنايته في المنصوص، ...
قال الزركشي⁵: وعليه الأصحاب"⁶، وفي سياق تعليل ابن قدامة ع عدم تضمين الأجير الخاص
قال: "ولأن الأجير الخاص نائب عن المالك في صرف منافعه إلى ما أمره به، فلم يضمن من
غير تعد"⁷، فالعامل تحت أوامر وتصرف رب العمل، فإنتاجه يعود ريعه إلى رب عمله، وما
يتلف يعود غرمه على رب عمله كذلك.

1. الإمام مالك، المدونة الكبرى 457/3.

2. الدسوقي: محمد بن أحمد بن عرفة، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان،
1417هـ-1996م. وأشير إليه: الدسوقي، حاشية الدسوقي، ج/ص. 373/5.

3. هو: "علي بن محمد بن حبيب، أبو الحسن الماوردي: أفضى قضاة عصره، من العلماء الباحثين، أصحاب التصانيف
الكثيرة النافعة، ولد في البصرة، وانتقل إلى بغداد، وولي القضاء في بلدان كثيرة، ثم جعل "أفضى القضاة" في أيام القائم
بأمر الله العباسي، وكان يميل إلى مذهب الاعتزال، وله المكانة الرفيعة عند الخلفاء، وربما توسط بينهم وبين الملوك وكبار
الأمرء في ما يصلح به خللاً أو يزيل خلافاً. نسبته إلى بيع ماء الورد، ووفاته ببغداد". الزركلي، الأعلام 327/4.

4. الماوردي: الحاوي الكبير 426/7.

5. هو: "شمس الدين أبو عبد الله محمد بن عبد الله بن محمد الزركشي، المصري الحنبلي الشيخ الإمام العلامة، كان إماماً
في المذهب". ابن العماد الحنبلي: أبو الفلاح عبد الحي، شذرات الذهب في أخبار من ذهب، ط2، دار المسيرة، بيروت -
لبنان، 1399هـ-1979م. 224/6.

6. المرادوي، الإنصاف 81/6.

7. ابن قدامة، المغني 122/6.

القول الثاني: قول للإمام أحمد:

وهو تضمين العامل إذا كان سبب التلف خفياً لا يعلم إلا من جهة العامل، قال المرداوي¹:
"وحكي فيه عن الإمام أحمد رواية بتضمينه ما تلف، بأمر خفي لا يعلم إلا من جهته"²، وتوجيه
هذا الرأي فيما أرى الاستناد إلى مبدأ سد الذريعة؛ لأن سبب التلف إذا كان خفياً من العامل يمكن
أن يدعي العامل فيه عدم التقصير أو التعدي، دون إمكانية التحقق من ذلك، وهو ما يلحق ضرراً
برب العمل، فيسد الطريق المفضي إلى ذلك بتضمين العامل على كل الأحوال.

القول الثالث: قول ابن أبي موسى من الحنابلة:

ذهب ابن أبي موسى³ من الحنابلة إلى قول ضعيف خالف به جمهور العلماء فضمن العامل
حتى لو لم يتعد أو يقصر، قال المرداوي "... وقيل: يضمن، اختاره ابن أبي موسى في
الإرشاد"⁴، وذكره دون أن يوجه قوله.

الراجع:

أرى أن الراجع من بين أقوال العلماء هو رأي الجمهور، لما ساقوه من أدلة على قولهم،
فالعامل بتسليم نفسه واستعداده للعمل يكون قد أدى ما عليه من التزام، وليس عليه أن يسلم العمل
خالياً من أية شائبة، فليس العمل معقوداً عليه في الأساس، بل المعقود عليه هو تسليم النفس وقد
حصل.

أما القول الثاني فليست العبرة بحضور أو غياب رب العمل عن العمل لتضمين العامل
فالعامل لا يضمن إلا بالتعدي أو التقصير، وهو ما لم يصدر منه ثم إن رب العمل لم يرغب عن

¹. هو: "علي بن سليمان بن أحمد المرداوي ثم الدمشقي: فقيه حنبلي، من العلماء. ولد في مردا (قرب نابلس) وانتقل في
كبره إلى دمشق فتوفي فيها". الزركلي، الأعلام 292/4.

². المرداوي، الإنصاف 81/6.

³. هو: "محمد بن أحمد بن أبي موسى الهاشمي، أبو علي، قاض، من علماء الحنابلة، من أهل بغداد، مولداً ووفاء، كان
أثيراً عند الإمامين القادر بالله والقائم بأمر الله العباسيين، له حلقة في جامع المنصور". الزركلي، الأعلام 314/5.

⁴. المرداوي، الإنصاف 81/6.

هذا العامل إلا لأنه آمنه على أعماله، وأن العامل وصل من المهارة في العمل والدقة في الأداء إلى ما يستطيع رب العمل من خلاله الاعتماد عليه، كما أن في هذا القول إضراراً بالعامل؛ حيث يتحمل تبعه التلف الخفي ولو لم يكن مقصراً أو متعدياً أما القول الثالث فلا أرى له وجهاً سديداً.

الفرع الثاني: فسخ عقد العمل

أثبت الفقه الإسلامي لرب العمل الحق في فسخ عقد العمل وهو ما يطلق عليه القانونيون في هذا العصر مصطلح فصل العامل - في بعض الحالات، والأصل في إثبات حق الفسخ لرب العمل دخول العيب إلى محل العقد بحيث يلحق به الضرر، وتفوت المصلحة المقصودة لرب العمل من العقد¹ ونصت المادة 514 من المجلة على أن: "العيب الموجب للخيار في الإجارة هو ما يكون سبباً لفوات المنافع المقصودة بالكليّة أو إخلالها"²، فإذا انعدمت المنفعة التي كان رب العمل يربوها من العامل أو أخلّ بها العامل فإن له أن يطالب بفسخ العقد، والمقصود هو إثبات حق الفسخ لا الفسخ فعلاً، حيث لرب العمل حق المطالبة بالفسخ، وله الإبقاء على العامل³ والفسخ إما أن يكون بتراضٍ بين طرفي العقد، أو بحكم وسلطة القضاء⁴ وهذه الحالات هي:

أولاً: سرقة العامل:

إذا تبين لرب العمل أن عامله سارق، فقد أثبت جمهور الفقهاء⁵ لرب العمل حق فسخ العقد، وعلل الحنفية ذلك بأن: "السلامة مشروطة دلالة، فتكون كالمشروطة نصاً"⁶، وقاسوا هم

1. يراجع: الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 26/6، والدردير: أبو البركات أحمد بن محمد بن أحمد، الشرح الصغير على أقرب المسالك إلى مذهب الإمام مالك، تحقيق: د. مصطفى كمال مصطفى، ط1، دار المعارف، القاهرة- مصر، سنة النشر: بلا. وأشير إليه: الدردير، الشرح الصغير، ج/ص. 49/4، والنووي، المجموع، 321/15، وابن قدامة، المغني، 25/6.

2. حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام 501/1.

3. يراجع: الدردير، الشرح الصغير 51/4.

4. يراجع: ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار 104/9-105.

5. يراجع: الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 25/6، والإمام مالك، المدونة، 447/3، والدردير، الشرح الصغير، 52/4، ولم أجد نصاً عند الشافعية والحنابلة على ذلك، إلا أن هذه المسألة تتوافق والأصل الذي بنوا عليه قاعدة الفسخ، فالعامل السارق صدر منه عيب في محل عقده.

6. الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع 25/6.

والمالكية إثبات حق فسخ عقد الإجارة على البيع، فالسرقة عيب يوجب خيار الفسخ في الإجارة كما البيع¹.

ثانيًا: مرض العامل:

إذا مرض العامل وأخل مرضه بمنفعته المعقود عليها فأنقص منها أو عدمها، فإن الفقهاء اتفقوا على أن لرب العمل الحق في أن يطالب بفسخ العقد²، وذلك لفوات منفعة مقصودة معقود عليها، ونص بعض المالكية³ على أن لرب العمل القيام بإيقاف العامل وفسخ العقد إذا غاب عن عمله مدة ليست يسيرة، وحددوا المدة اليسيرة بأسبوع ونحوه.

ثالثًا: ارتكاب العامل عملاً مخلًا بالشرف والأخلاق:

إذا ارتكب العامل عملاً خرج عن مقتضى الآداب العامة والأخلاق الإسلامية، وفوت العامل بتصرفه المشين جزءًا من منافعه أو ألحق بها عيبًا فإن هذا يعتبر مسوغًا لإثبات حق الفسخ لصالح رب العمل، ورد في بدائع الصنائع: "أو تكون الظئر - فاجرة بينة الفجور، لأنها تتشاغل بالفجور عن حفظ الصبي"⁴، فإذا لم يفوت سوء خلق العامل على منفعة المعقود عليها شيئاً فلا يثبت حق الفسخ لرب العمل.

رابعًا: تغيب العامل عن العم :

تغيب العامل عن عمله إما أن يكون لفترة قصيرة، أو لفترة طويلة، فأثبت الفقهاء المتقدمون حق الفسخ لرب العمل في حال غياب العامل فترة طويلة تفوت مقصود المنفعة على رب العمل،

1. يراجع: الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع 25/6، والإمام مالك، المدونة 447/3.

2. يراجع: الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 34/6، وحيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام، 504/1 والدردير، الشرح الصغير 51/4-52، والنووي، المجموع 326/15 و334/15، والمرداوي، الإنصاف 66/6.

3. يراجع: الخطاب الرعيني: محمد بن محمد بن عبد الرحمن، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل، بهامشه التاج والإكليل لأبي عبد الله المواق، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1416هـ - 1995م. وأشير إليه: الخطاب الرعيني، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل، ج/ص. 117/2.

4. الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع 34/6.

وأسقطوا مقابل غياب العامل الفترة القصيرة في بعض الحالات دون أخرى جزءاً من الأجر وغياب العامل إما أن يكون لصلاة، أو لعذر طارئ من مطر أو مرض، أو لعطلة معروفة¹، أو لعمل عند الغير، أو بسبب هروبه من العمل، وقد تناول الفقهاء المتقدمون هذه الحالات، أبينها فيما يلي:

أولاً: تغيب العامل عن عمله لأداء الصلاة:

الصلاة إما أن تكون صلاة الفرائض وسننها ونوافلها، أو صلاة الجمعة، وهي على النحو التالي:

صلاة الفرائض والسنن الرواتب والنوافل:

إن الشرع ألزم كل مسلم بأداء الصلاة المفروضة، فقال تعالى: ﴿إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَوْقُوتًا﴾ النساء 103، فهي مستثناة شرعاً، واتفق الفقهاء² على أن أداء الصلاة المفروضة مع السنن الراتبة من حق العامل، بشرط أن لا يطيل في الصلاة، بل يؤدي ما يسقط التزامه تجاه الله سبحانه، وله أن يتوضأ وأن لا يسرف في الوقت متذرعاً بذلك، وليس له أن يصلي النوافل، فليس هذا وقت أدائها؛ لأنه أجرٌ منفعته لرب عمله في هذا الوقت، ولم يستقطع الشرع للنوافل وقتاً محدداً كما في الفروض والسنن.

¹. يراجع: الراحة الأسبوعية ص 126.

². يراجع: الشيخ نظام وآخرون، الفتاوى الهندية، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1421هـ-2000م. وأشار إليه: الشيخ نظام، الفتاوى الهندية، ج/ص. 468/4، والنووي، روضة الطالبين، 425/4، وابن قدامة، المغني، 48/6 والبهوتي، كشاف القناع إلى متن الإقناع 32/4.

أداء صلاة الجمعة:

الأصل في يوم الجمعة أنه عطلة أسبوعية، ولكن قد يحدث أن يقوم العامل بعمله يوم الجمعة، فهل يعد عقد العمل عذراً في تركها؟ وهل يستحق الأجر إذا أداها أثناء العمل؟ للعلماء في ذلك أقوال ثلاثة، أذكرها فيما يلي:

القول الأول: رأي الحنفية¹:

ذهبوا إلى أن عقد الإجارة لا يسوغ ترك الجمعة، فعلى الأجير الخاص حضورها وأداؤها، أما استحقاقه الأجر، فينظر: فإن كان المسجد قريباً ولم تستهلك الصلاة من وقت العامل كثيراً فله الأجر، أما لو كان المسجد بعيداً واستهلك الصلاة من وقته كثيراً فيسقط من الأجر بمقدار تغيبه، وحددوا مقدار القلة والكثرة في ذلك بمقدار ربع النهار، أي ربع المدة التي يسلم العامل فيها نفسه لرب العمل.

القول الثاني: المعتمد عند الشافعية ورأي الحنابلة²:

ذهبوا إلى أن حضور الجمعة واجب على الأجير، وأجرته واجبة على مستأجره، حيث وقت الصلاة مستثنى شرعاً.

القول الثالث: وهو قول عند الشافعية³:

ذهب بعض الشافعية إلى أن العمل في عقد الإجارة يبرر للعامل ترك صلاة الجمعة، ويسقط من أجره مدة غيابه لأدائها فيما لو غاب لتأديتها، وحدد الشرواني جواز استثناء صلاة الجمعة

¹. يراجع: الشيخ نظام، الفتاوى الهندية 468/4.

². يراجع: النووي، روضة الطالبين، 425/4، والنووي، المجموع، 343/15، وابن قدامة، المغني، 48/6، والبيهوتي، كشف القناع إلى متن الإقناع، 32/4.

³. يراجع: النووي، روضة الطالبين، 425/4، والشرواني والعبادي، حواشي الشرواني وابن قاسم العبادي على تحفة المحتاج بشرح المنهاج، 537/7، والرملی: محمد بن أبي العباس، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، ط3، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1424هـ - 2003م. وأشير إليه: الرملی، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، ج/ص. 282/5.

بكونها "لم يخش من الذهاب إليها على عمله، وطهارتها وراتبتها..."¹، فالعمل الذي يُخشى عليه بسبب الذهاب إلى صلاة الجمعة يعدُّ سبباً في جواز ترك الصلاة.

الراجع:

التغيب عن صلاة الجمعة ممتنع شرعاً، إلا لمسوغ شرعي، وإن أعمال التجارة والكسب لا تعد مسوغاً لترك الجمعة، قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ الجمعة 9، وهذا في البيع وغيره، وذكر البيع لأنه غالب، والدليل عليه قوله تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ الجمعة 10، ولم يقل فبيعوا، بل قال: ﴿فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ﴾ فكان عقد العمل الإجارة - داخلاً ضمن هذه الآية.

وحيث إن اقتطاع وقت للصلاة يضر برب العمل، فإن الحط من الأجر من العامل بمقدار وقت الصلاة مبرر، إلا إن كان قصيراً يحتمل غياب مثله.

ولقول الشافعية غير المعتمد في مذهبهم وجه، في الأعمال التي لا يمكن للعامل الاشتغال عنها بشيء آخر حتى صلاة الجمعة؛ مثل الأطباء والمرضيين في المشافي، أو حراس الأمن في مختلف الأماكن من السجون والحدود وغيرها، أو الأماكن التي يخشى من الاعتداء عليها، ومؤسسات الخدمات العامة وما شابه ذلك، والله تعالى أعلى وأعلم.

ثانياً: تغيب العامل عن عمله لعذر طارئ:

قد يقع العامل في ظرف طارئ وعذر قاهر من مرض أو مطر أو حصار وغير ذلك، فلا يستطيع الوصول إلى مكان العمل، أو أنه وصل ولم يستطع القيام بالتزاماته نتيجة ذلك الظرف الطارئ، فهل له أجرة تلك الفترة التي لم يسلم فيها نفسه لرب العمل؟ أم هل لرب عمله خصم

¹ . الشرواني والعبادي، حواشي الشرواني وابن قاسم العبادي على تحفة المحتاج بشرح المنهاج 537/7.

عوض هذه المدة من أجر العامل نتيجة عدم تسليم نفسه؟ اختلف الفقهاء في هذه المسألة على قولين:

القول الأول: الحنفية والراجح عند المالكية والشافعية¹:

ذهب أصحاب هذا الرأي إلى أنه لا أجر له؛ لأن الأجر عوض مقابل منفعة، وهذه المنفعة لم يحم بها العامل، فلم يسلم نفسه لرب العمل، ولم يستوف رب العمل المنافع التي تعهد بدفع مقابلها وإن كان ذلك بسبب قاهر، خارج عن إرادته، قال السرخسي ع: "... لأنه يستحق الأجر بتسليم منافعه، وذلك يندم في مدة البطالة سواء كان بعذر أو بغير عذر"²، وتعليله واضح في ذلك، فتسليم النفس وهو محل العقد منعدم فكذا الأجر؛ حيث هما متلازمان، وقاس الشافعية³ ذلك على ما يسقط من الثمن بقدر الهلاك الذي أصاب العين المبيعة.

القول الثاني: رأي عند المالكية:

ذهب بعض المالكية إلى أن العامل إن غاب عن عمله لعذر أو لغير عذر وقتاً يسيراً فله ذلك دون أن ينقص رب العمل شيئاً من أجره، أما في حال الغياب لوقت طويل فلرب العمل الحط من الأجرة بمقدار الغياب، أو يثبت له حق الفسخ، فنصوا على أنه: "إن غاب الإمام، أو المؤدب في حاجته الجمعة ونحوها فلا بأس، وإن طال مغيبه فلاهل المسجد توقيف الإمام والمعلم بمنعه من ذلك، ولا يحط له من الأجر شيء-أي الفترة القليلة، وقدرها بنحو الجمعة

¹. يراجع: السرخسي، المبسوط، 183/15، والولواجي، الفتاوى الولواجية، 331/3، والشيخ نظام، الفتاوى الهندية، 464/4. والدردير، الشرح الصغير 51/4-52. والنوي، المجموع 331/15.

². السرخسي، المبسوط 183/15.

³. يراجع: النوي، المجموع 331/15.

يقصد الأسبوع-، وكذا إن مرض الأيام اليسيرة، ولو طال مرضه، أو مغيبه سقط من أجره مناب ذلك"¹.

وقد عزا د. أحمد حسن في كتابه نظرية الأجور هذا الرأي إلى بعض الحنفية²، واستدل بما نقله ابن عابدين³ ع عن فتاوى الحانوتي، حيث قال: "وفي فتاوى الحانوتي: يستحق المعلوم عند قيام المانع من العمل ولم يكن بتقصيره سواء كان ناظرًا أو غيره كالجابي"⁴، وقد تضافر النقل بخلاف ذلك كما بينته في الرأي الأول، والنص الذي استشهد به د. أحمد مجتزأ، حيث جاء تحت مطلب عند ابن عابدين ع عنوانه: فيمن لم يدرس لعدم وجود الطلبة، وقال فيه: "وفي الحموي سئل المصنف: عن من لم يدرس لعدم وجود الطلبة، فهل يستحق المعلوم؟ أجاب: إن فرغ نفسه للتدريس بأن حضر المدرسة المعينة لتدريسه استحق المعلوم"⁵، فيظهر هنا أن المعلم سلم نفسه في المدة التي اتفق مع رب العمل بخصوصها، واستعد للتدريس، فقدم ما عليه من التزام بهذا الخصوص، فاستحق الأجرة، والمانع الذي قام هو غياب الطلاب، وهذه المسألة خارج محل النزاع، فلا تصح نسبة الرأي المذكور الذي ذكره د. أحمد حسن إلى السادة الحنفية، والله تعالى أعلم.

الراجع:

ومن خلال هذه الآراء أرى الراجع هو القول الأول وهو أن العامل لا يستحق الأجر في حال عدم تسليمه نفسه لرب العمل حسب اتفاقهما حتى لو كان لعذر طارئ، لأن في ذلك ظلمًا

¹. الخطاب الرعيني، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل 117/2.

². يراجع: حسن: د. أحمد، نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، ط1، دار اقرأ، دمشق - سوريا، 1422هـ-2002م. وأشير إليه: د. أحمد حسن، نظرية الأجور 408.

³. هو: "محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز عابدين الدمشقي، فقيه الديار الشامية وإمام الحنفية في عصره، مولده ووفاته في دمشق". الزركلي، الأعلام 42/6.

⁴. ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار 567/6

⁵. المرجع السابق، 567/6.

لرب العمل، وأكل من ماله دون حق؛ حيث سيدفع من ماله دون عوض، وقد منح قانون العمل العامل حق الإجازة المرضية حال غيابه من أجل المرض دون أن يحسم من الأجر شيئاً، وفي ذلك نظر¹.

ثالثاً: تغيب العامل عن عمله بسبب عمله عند آخر:

قيام العامل بعمل لغير رب العمل أثناء المدة له حالتان: الأولى: أن يؤثر عمله الثاني على الأول، والثاني: أن لا يؤثر عمله الثاني على الأول، وتفصيل ذلك فيما يلي:

الحالة الأولى: قيام العامل بعمل يؤثر على عمله الأول:

ففي هذه الحالة يغيب العامل عن عمله الأول لصالح عمله الثاني، أو يلحق عمله الثاني الضرر بعمله الأول، بما يفوت عمله الثاني منفعة العامل أو جزءاً منها، واتفق الفقهاء² على تحريم عمله الثاني، وأن لرب العمل حقاً في التعويض عن الضرر الذي ألحقه به العامل، فلم يسلم العامل النفس كما التزم في العقد، واختلفوا في ماهية هذا التعويض على ثلاثة أقوال، أبينها كما يلي:

القول الأول: الحنفية:

فذهبوا إلى أن لرب العمل أن يسقط جزءاً من أجر العامل بقدر ما فوته من منفعته نتيجة

عمله الثاني³.

¹. يراجع: ص 141.

². السرخسي، المبسوط، 183/15، والدردير، الشرح الصغير، 37/4-38، والمرداوي، الإنصاف، 72/6. ولم أجد نصاً للشافعية في هذه المسألة.

³. يراجع: السرخسي، المبسوط، 183/15، والشيخ نظام، الفتاوى الهندية، 468/4-469، وابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار 567/6-568.

القول الثاني: المالكية

وخيروا رب العمل بين الإسقاط من الأجر بقدر ما فُوت عليه أو أن يرجوع على العامل بأجره المسمى من رب العمل الثاني، قال الدردير¹: "(كأجير لخدمةٍ أجَّر نفسه) في خدمةٍ أخرى أو في عمل شيء حتى فوت على المستأجر ما استأجر عليه أو بعضه، فأجرته تكون لمستأجره الأول، وإن شاء أي رب العمل الأول - أسقط عن نفسه أجره ما فوته العامل - عليه"².

القول الثالث: الحنابلة:

وذهب الحنابلة إلى أن رب العمل الأول إما أن يرجع على عامله بقيمة ما فوته من مصلحته، وهو الإسقاط من أجره، وهو الصحيح من المذهب، أو أن يرجع عليه بقيمة ما عمل عند الثاني، أي بأجر مثله، أو أن يرجع عليه بالأجر المسمى الذي اتفق عليه الأجير الخاص مع رب العمل الثاني، الذي يمكن أن يكون أكثر أو أقل أو مساوٍ لقيمة ما عمل، قال المرادوي: "الثانية أي الفائدة -: ليس له أن يعمل لغيره في مدة المستأجر، فإن عمل وأضر بالمستأجر فله قيمة ما فوته، على الصحيح من المذهب، ...، وقيل: يرجع بقيمة ما عمله لغيره، ...، وقال القاضي: يرجع بالأجرة التي أخذها من غير مستأجره"³.

الراجح:

أرى أن الراجح هو ما ذهب إليه الحنفية والصحيح من مذهب الحنابلة؛ وهو الإسقاط من الأجر بقدر تغيب العامل عن عمله أو بقدر ما فوته على رب عمله الأول نتيجة عمله الثاني، ولتعليل ما ذهب إليه لا بد من أن نفرق بين أن يمتلك رب العمل منافع العامل أو أنه يستحقها

¹. هو: "أحمد بن محمد بن أحمد العدوي، أبو البركات الشهير بالدردير، فاضل، من فقهاء المالكية، ولد في بني عدي (بمصر) وتعلم بالأزهر، وتوفي بالقاهرة". الزركلي، الأعلام، 1/244.

². الدردير، الشرح الصغير 37/4-38.

³. المرادوي، الإنصاف 72/6.

فقط، فالعامل عندما سلم نفسه ليكون تحت أوامر رب العمل لم ينقل ملكية منفعه إليه، فالخطا ط مثلاً عندما يعمل لدى مدرسة لتعليم الخط لا ينقل ملكية موهبته في الكتابة إلى هذه المدرسة، وإنما جعل المدرسة مستحقة لمنفعه.

فالعامل لا يملك نقل ملكية منفعه إلى غيره، لأن هذه المنافع وهبها الله تعالى له، بل هو لا يستطيع ذلك، وعليه، فإن على العامل عندما يفوت مصلحة رب العمل لعمله عند آخر أن يعوضه عمًا فاته بسببه، وذلك بإسقاط وحسم ما كان سببًا في تفويته، والقول بأن عليه أن يدفع لرب العمل الأجر المسمى الذي تقاضاه من رب العمل الآخر أو أجر المثل لا يصح، لأنه يقتضي امتلاك رب العمل منافع العامل، ورب العمل الأول لا يملك منافع العامل حتى يستحق بدل تأجيرها، بل هو يستحق هذه المنفعة، وعليه فليس لرب العمل إلا أن يسقط من الأجر بمقدار ما فوته عليه العامل.

وبناء على التفصيل المذكور يتضح أن تعريف عقد الإجارة على عمل بأنه تمليك المنفعة، هو تعريف تعوزه الدقة؛ لأن رب العمل لا يملك المنفعة، بل يستحق الانتفاع بها دون تملكها، فالأدق أن يقال عن تعريف عقد الإجارة أنه عقد على استحقاق المنفعة لا على تملكها، وهو ما تنبه له الإمام السرخسي ع حين قال عن الظئر: "... لأن منافعها صارت مستحقة للأولين ... إنما أخذته عوضًا عن ملكها فإن منافعها مملوكة لها"¹.

الحالة الثانية: قيام العامل بعمل لا يؤثر على عمله الأول:

ففي هذه الحالة لا يغيب العامل عن عمله الأول لصالح عمله الثاني، أو أنه لا يلحق الضرر بعمله الأول، وقد اتفق جمهور الفقهاء بأنه لا يكون لرب العمل الأول حق في التعويض؛ لأنه لم يلحق به ضرر، حيث سلم العامل نفسه في الفترة المتفق عليها، وقام بما أوكل به، فله أن يأخذ

¹. السرخسي، المبسوط 141/15.

أجره من ربِّي العمل المستأجرين، وليس لأحد منهما حسم شيء من أجره؛ حيث حصل مقصودهما دون أن ينقص مما طلب أحدهما شيئاً.

يقول السرخسي ع عن الظئر -التي أجرت نفسها لطرفين في المدة نفسها دون علم المستأجر الأول بعقدها الثاني، ودون أن تقصّر في حق أحدهما-: "ولها الأجر كاملاً على الفريقين؛ لأنها حصلت مقصود الفريقين ولا تتصدق بشيء منه؛ لأن ما أخذت من كل فريق إنما أخذته عوضاً عن ملكها فإن منافعها مملوكة لها"¹، وقال الدردير في أجير الخدمة الذي أجر نفسه في خدمة أخرى فلم يتضرر رب العمل الأول: "فإن لم يفوت عليه شيئاً بأن وفى بجميع ما استأجره عليه فلا كلام لمستأجره"²، ولم يصرح المرادوي القول في هذه المسألة، إلا أنه رتب التعويض على العامل الذي يعمل لاثنتين لصالح رب العمل الأول في حال أنه أضر به³، مما قد يفهم منه أنه في حال عدم الإضرار به لا يترتب عليه تعويض، ولم أجد نصاً للشافعية في هذه المسألة.

أما حكم هذه الحالة من حيث الحل والحرمة فيقتضي التمييز بين حالتين؛ الأولى: أن يشترط رب العمل على العامل أن لا يعمل لغيره، وبالتالي يكون عمله لغيره محرماً؛ لأنه مخالفة لشرط تم الاتفاق عليه، لعموم قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ المائدة 1 ولقوله ﷺ: "المسلمون على شروطهم"⁴، الثانية: أن لا يشترط رب العمل على العامل أن لا يعمل عند غيره، وفي هذه الحالة لا يكون هناك مقتضى للقول بالحرمة، فالعامل قام بتسليم نفسه بالمدة، واستعد لبذل التزاماته فيها على الوجه المتفق عليه، ويقع على رب العمل أن يسير شؤون العمل

¹. السرخسي، المبسوط، 141/15، ويراجع: المصدر السابق، 182/15-183، حيث كرر السرخسي المسألة ذاتها في الراعي الذي اشترط مستأجره أن لا يرعى غنم غيره في المدة نفسها.

². الدردير، الشرح الصغير 37/4-38.

³. يراجع: المرادوي، الإحصاف 72/6.

⁴. سبق تخريجه، ص 44.

بما لا يدع مجالاً للعامل بأن يعمل لغير رب العمل الأول، وأضرب لذلك مثلاً: فلو قام المدرس في جامعة خاصة أو الأستاذ في المدرسة بكتابة مقال أو بحث لدى جهة أخرى غير الجامعة أو المدرسة التي يعمل فيها في أوقات فراغه لما كان عمل المدرس حراماً، ولما قُضي عليه بالتعويض لعدم تقصيره أو إهماله في تأدية التزاماته، إلا أن يكون رب العمل الأول اشترط عليه ألا يقوم بذلك، أو كانت طبيعة المقالات أو الأبحاث التي يكتبها وقت فراغه تؤثر سلباً على رب العمل، فنفتت عليه منفعة العامل المقصودة بما يعود عليه بالضرر.

المطلب الثاني: التعويض والفسخ في القانون:

وافق القانون الوضعي في قواعده العامة الفقه الإسلامي في أنه وفي حال إخلال العام بالتزاماته فإنه يوقع عليه إحدى عقوبتي التعويض أو فسخ العقد، إلا أنه استحدث ما أطلق عليه مصطلح العقوبات التأديبية، فرب العمل أن يحاسب العامل إما وفق مقتضيات وقواعد القانون العامة بالتعويض أو الفسخ، أو أن له أن يستخدم نظام العقوبات التأديبية، وهي موضوع المبحث التالي.

أما التعويض فلا يقضي القانون الوضعي بالضمان على العامل إلا في حالة قيام المسؤولية العقدية¹ وهي تقابل ما يطلق عليه الفقهاء بالتعدي والتقصير وهذا هو الأصل العام لتضمنين من عليه التزام في عقد من العقود، ويعرف القانونيون المسؤولية العقدية بأنها "جزاء عدم تنفيذ العقد"²، ولقيام هذه المسؤولية لا بد من توافر ثلاثة شروط³، فهي لا تقع صحيحة على العامل أو على صاحب الالتزام في أي عقد بمجرد عدم تنفيذ الالتزام، وهذه الشروط هي ارتكاب المدين خطأ، وأن يلحق الدائن ضرراً، وأن يكون هذا الضرر راجعاً إلى خطأ المدين.

¹. إما أن تكون المسؤولية عقدية في حال التزام المدين بموجب عقد تجاه الدائن، أو أنها تقصيرية في حال عدم العقد.

². سلطان: مصادر الالتزام 261.

³. يراجع: سلطان: مصادر الالتزام 261-262.

فإنه لا تترتب المسؤولية العقدية أو الضمان على العامل، إلا بصدور خطأ من العامل، ثم أن يتضرر رب العمل، وأن تتحقق السببية بينهما؛ بأن يكون تضرر رب العمل نتيجة لتقصير العامل، فإذا تحققت هذه الشروط الثلاثة، وهي أركان المسؤولية العقدية، وقعت المسؤولية على العامل، ووجب عليه تحمل الضمان¹.

كما أن العامل يخضع لرب العمل حسب قواعد التبعية القانونية، وعليه فإن رب العمل يكون "مسؤولًا عن تصرفات العامل المستخدم لديه، ورابحًا لإنتاجاته الإيجابية في العمل، وضامنًا للأضرار التي قد يلحقها هذا العامل لديه"²؛ إذ العامل ينفذ أوامر ورغبة رب العمل على ما تقتضيه عناية الشخص المعتاد، فلا يقع تحت طائلة المسؤولية في حال التزامه بذلك، إلا أن يصدر منه خطأ تترتب على أساسه المسؤولية العقدية.

أما بالنسبة إلى فسخ العقد، فلا يكون إلا بالاتفاق بين الطرفين، أو بحكم قضائي، وإلا كان رب العمل متعسفًا في هذا الفسخ، وللقضاء سلطة تقديرية في الفسخ، أي أن لها تقرر عدم الحكم بالفسخ، مع تحققها من وقوع العامل بخلل ألحق الضرر برب العمل، إذ ليس كل خلل يستوجب فسخ رابطة عقد العمل³.

ضمان العامل المناب:

ذكرت في هذه الدراسة أن تأدية العمل وباقي التزامات العامل تقع شخصية عليه، فالعامل لا ينبى عنه غيره، فإن حدث وأناب غيره، فهل يضمن العامل في حال إلحاق منابه الضرر برب العمل سواء أكان بالتقصير والتعدي أم دونهما

¹. يراجع: الشهاوي، موسوعة قانون العمل 174.

² حباس، عقد العمل 149.

³ حمدان، قانون العمل 379.

من الملاحظ أن الفقهاء المتقدمين لم يتناولوا هذه المسألة بخصوصها، واكتفوا بالتنصيص على منع العامل من الإنابة، دون موافقة رب العمل، ويمكن استخلاص حكم ضمان العامل في حال استنابته غيره من القواعد العامة للضمان عند الفقهاء، فإذا كانت استنابته بإذن رب العمل لم يكن متعدياً، وبالتالي لا يضمن، وإذا كانت دون إذن رب العمل فإنه يعد متعدياً ويضمن، سواء كان المستناب متعدياً أو مقصرًا أم لم يكن.

أما شرح القانون الوضعي فقد وافقوا الأصل العام للضمان في حال استنابة العامل غيره دون إذن رب عمله، حيث اعتبروا أن المدين لو "خالف التعهد وعهد إلى الغير بتنفيذ الالتزام، فتشغل مسؤوليته لا لخطأ من الغير، بل لخطئه الشخصي"¹، فالعامل في هذه الحالة ضامن لأنه لم يؤد ما عليه من التزامات.

أما في حال استنابة العامل غيره بإذن من رب عمله فإنهم ضمنوا العامل في حال وقع منابه في تقصير أو تعدد؛ ذلك أن رب العمل لم يعين العامل المناب، ولا تتحقق قواعد قانون العمل بينهما، ولم يعتبروا إجازة رب العمل الإنابة بمثابة دخول المناب ضمن قواعد قانون العمل، فلم يتم أي عقد بين رب العمل والعامل المناب، يقول أ. عمارة: "لا يجوز للعامل إنابة غيره في أداء العمل، إلا بإجازة رب العمل، ويكون العامل مسؤولاً عن أداء العمل، إذا أحضر من يقوم بالعمل معه أو يساعده في أدائه، ولو كان ذلك برضاء رب العمل، ما دام أن هذا المساعد ليس معيناً من قبل صاحب العمل"².

¹. سلطان، مصادر الإلتزام 266.

². عمارة، قانون العمل الجديد 283.

فرب العمل يرجع في تضرره إلى العامل، وللعامل في حال سلامة إنابته غيره أن يرجع إلى منابه، فمن الرجوع إلى الأصل في القانون المدني، نجد أنه يُشترط لقيام مسؤولية المدين العقديّة عن فعل الغير شرطان¹

الأول: أن يقع العقد بين الطرفين العامل ورب عمله - صحيحًا.

الثاني: أن يتولى المُناب تنفيذ التزام المدين -وفي عقد العمل المدين هنا العامل - إما بأمر من القانون أو باتفاق بينه وبين دائنه، أي رب العمل.

فإذا تحققت "مسؤولية المدين العامل - العقديّة عن فعل الغير قَبْل دائنه، كان له أن يرجع بدوره على الغير إما بالمسؤولية العقديّة؛ إذا كان قد كلفه بتنفيذ العمل، وإما بالمسؤولية التقصيرية؛ إذا كان الغير قد قام بتنفيذ العقد بتكليف من القانون"²، وبالتالي فإن رب العمل يرجع على العامل، وللعامل في حال قانونية فعل الغير الرجوع عليه بالضمان، وذلك إما بأن ينيبه بإذن رب العمل، أو أنابه تحت إطار سلطة القانون وأمره.

¹. يراجع: سلطان، مصادر الإلتزام 266-267.

². سلطان، مصادر الإلتزام 268.

المبحث الثاني: العقوبات التأديبية

المطلب الأول: تعريف العقوبات التأديبية في القانون وشروطها وأنواعها:

الفرع الأول: تعريف العقوبات التأديبية وحكمتها

عرف د. محمود زكي السلطة التأديبية بأنها: "مجموع الوسائل التي يستمدها رئيس المشروع من عقد العمل، كضمان حسن تنفيذ العمال له، ويقصد بالجزاء التأديبي أنه زجر المخالف وردع غيره"¹ فالعقوبات التأديبية سلطة تمنحها الدولة لرب العمل لتأديب وزجر العامل الذي أخلّ بما التزم به في عقد العمل، ولردع غيره وتنبهه حتى لا يقع فيما وقع به.

تقرر القواعد العامة في القانون أن جزاء إخلال العامل بالتزاماته ينحصر إما في تعويض رب العمل تعويضاً مالياً، أو أن له أن يفسخ العقد بينه وبين العامل في حال وصل إخلاله وتقصيره لما يخول رب العمل فصله، إلا أن هذين الجزاءين غير مجديين لرب العمل، ولا يحققان له مرامه ومقصده من العقوبة إذ إن العامل في الغالب غير مليء، فلا يمكنه التعويض، أما الفسخ -وحتى يقع صحيحاً وذلك حسب القواعد العامة - فلا بد من أن يتم إما بالاتفاق مع العامل، أو بحكم قضائي، وللقضاء النظر في مدى أحقية رب العمل في هذا الفسخ، وهو ما يستدعي إجراءات قد تطول، ويمكن أن تكون نهايتها عدم فسخ العقد، ولتحقق الصعوبة في ذلك استحدث القانون الوضعي ما يعرف بالسلطة أو العقوبات التأديبية التي تنحصر في علاقات رب العمل بالعامل².

ويعتبر القاضي حمدان أن العقوبات والجزاءات التأديبية منحصرة في قانون العمل بسبب أن "حسن سير العمل في المنشأة وضمان تنفيذ الأجير لالتزاماته وأدائه للعمل المطلوب منه

¹. زكي، قانون العمل، فقرة 76.

². يراجع: حمدان، قانون العمل 378-379.

يقتضي وجود جزاءات فعالة، تهدد المستهترين من الأجراء وتردع الكسالى وتزجر المهملين¹ كما أن لرب العمل الإشراف على منشأته، وإصدار الأوامر فيها، ومتابعة حسن سير العمل، فإن ذلك يستتبع أيضاً أن تكون له سلطة لإيقاع الجزاءات على عماله في حال مخالفتهم أو امره². وليست هذه العقوبات من قبيل التعويض، بل هي لزجر العامل عن الوقوع في الأخطاء والتقصير والإهمال، ولمنح رب العمل القدرة على حسن متابعة عماله، ولمنحه القدرة على تجاوز القواعد العامة للقانون المتمثلة في التعويض أو الفسخ؛ لصعوبتها وعدم إمكانية تحققها في الغالب، ولذلك فإن لرب العمل وعبر العقوبات التأديبية التحكم أكثر في سير العملية الإنتاجية في منشأته، مما يعني أن العامل لن يتهاون في تأدية التزاماته؛ لأنه على علم بقدرة رب العمل على محاسبته، وتجاوزه عدم قدرة العامل على التعويض أو تعقيدات أحكام الفسخ الرضائية أو القضائية.

الفرع الثاني: شروط صحة العقوبات التأديبية:

وحتى لا يتمادى رب العمل أو يتعسف في استغلال هذه السلطة التي منحها له الدولة، فقد حددت قوانين العمل الوضعي العقوبات التأديبية التي يمكن أن يوقعها رب العمل على عامله وتولت الدولة مراقبة تصرفات رب العمل من خلال مفتش وزارة العمل فيها؛ وألزم القانون رب العمل بتحرير لائحة مكتوبة تتضمن الجزاءات التي يمكن أن يتعرض لها العامل حتى يتجنب الوقوع في الخطأ الموجب لهذا الجزاء أو ذاك، ويتم تعليق هذه اللائحة في مكان واضح في منشأة العمل³، وإلا لما سميت بلائحة الجزاءات، ويجب أن توافق وزارة العمل على مضمون

¹ حمدان، قانون العمل 379.

² يراجع: حمدان، قانون العمل 379، والعمروسي، قضاء العمال 386

³ يراجع: المركز، قانون العمل الفلسطيني (91/59).

هذه اللائحة، وأن تصل كل عامل، وأن يفهم ما هي بنودها ومقتضياتها¹، ولوقوع العقوبة صحيحة يجب تحقق ما يلي²:

- أولاً: عدم إيقاع العقوبة من غير رب العمل أو من ينوب منابه.
- ثانياً: أن يكون الفعل الخاطئ ذا صلة بالعمل، وأن يعد مخالفة لما في عقد العمل، فلا يسأل العامل عن خطأ قام به خارج حدود العمل، أو ليس له علاقة به.
- ثالثاً: أن يكون الجزاء موافقاً لما عليه القانون، فليس لرب العمل أن يوقع على العامل جزاءً خارج اللائحة الجزائية التي تتعارض ونص القانون المحدد لهذه الجزاءات.
- رابعاً: أن يتناسب الجزاء مع المخالفة أو الضرر الذي قام به العامل، فلا يكون الفصل من العمل من أجل تأخره عن موعد العمل فترة بسيطة لا تؤدي إلى ضرر برب العمل.
- خامساً: وجوب التحقيق في الحادثة التي يريد رب العمل أن يوقع على العامل العقوبة من أجلها، وتمكينه من الدفاع عن نفسه.
- سادساً: عدم توقيع أكثر من عقوبة واحد على المخالفة الواحدة، فالمخالفة التي وجّه رب العمل من أجلها للعامل إنذاراً خطياً لا يجوز له أن يفض عليه بسببها غرامة.
- سابعاً: تسجيل العقوبات في سجلات خاصة بها، وتحديد الغرامات.
- ثامناً: عدم جواز تطبيق الإجراءات التأديبية بعد انقضاء مدة معينة، حددها القانون الفلسطيني بأسبوعين من تاريخ التثبت من المخالفة.
- تاسعاً: تخصيص الغرامات للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة.

¹. يراجع: حباس، عقد العمل 152. وكرم، قانون العمل في التشريع الأردني 112.
². يراجع: المركز، قانون العمل الفلسطيني (84/56)، وعمار، قانون العمل الجديد، 318-319، وحمدان، قانون العمل 383-384.

عاشراً: للعامل الاعتراض على الإجراء التأديبي بما فيه الغرامة لمفتش العمل خلال أسبوع من تبلغه خطياً بهذه العقوبة¹.

الفرع الثالث: أنواع العقوبات التأديبية:

لم يترك القانون لرب العمل أن يحدد أنواع هذه العقوبات، حفاظاً على مصالح العامل، وحتى لا يتمادى رب العمل في إيقاع العقوبات على العامل، وهذه العقوبات متشابهة إلى حد كبير في قوانين العمل العربية، وهي:
أولاً: الإنذار:

وهو "تنبيه العامل إلى المخالفة التي ارتكبها وتحذيره بفرض عقوبة أشد في حالة تكرار المخالفة"²، فهي عقوبة تحذيرية استباقية، فيها معنى الزجر لما ارتكبه العامل من خطأ، تسمح لرب العمل بمتابعة عمله ومراقبته، مما يضع العامل في جو المراقبة المادية من رب العمل، إضافة إلى المراقبة التي يفرضها المسلم على نفسه، حيث يراقب المسلم نفسه ذاتياً.

والإنذار عقوبة معنوية، فلا يخصم من أجر العامل شيء، ولا يغرم ولا يوقف عن العمل أو يفصل، لكنها تمهد لذلك، ويعتمد رب العمل على تكرارها في إيقاع عقوبة تأديبية أخرى على العام³، يمكن أن تصل إلى إنهاء رب العمل عقد العمل وفصل العامل دون أن تترتب عليه استحقاقات للعامل، ولذلك فإن البعض اشترط على رب العمل أن يكتبها ويثبتها في سجل العامل،

¹. أسجل هنا ما سطرته مواد قانون العمل الفلسطيني من ضمانات تمنع رب العمل من التعسف باستخدام هذه السلطة ضد عماله، وأدعو إلى زيادة نشر الوعي العمالي بين العمال، لمعرفة هذه الجزاءات والعقوبات، ومتابعة تصرفات أرباب العمل التي تصل إلى حد الجور والظلم، وهذا يقع على عاتق وزارة العمل الفلسطينية، ومن ذلك عدم تعليق لوائح العقوبات على بنايات المنشأة العمالية وغيرها من الأمور.

². كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 113. ويراجع: عمارة، قانون العمل الجديد 320.

³. يراجع: حباس، عقد العمل 155.

فإن تعذر ذلك فعلى رب العمل أن يشهد شهودًا حفاظًا على حقه في إثبات هذه الإنذارات، ليرجع إليها وقت تكرار العامل الأخطاء، وإرادة رب العمل إيقاع عقوبات أخرى¹.

ثانيًا: الغرامة:

وهي "عقوبة مالية تقضي باستقطاع جزء من أجر العامل أو قطع أجره أيام معينة"²، أطلق عليها المقتن المصري لفظ: "الخصم من الأجر"³، حيث تكون جزاء لمخالفة أكبر، لكن القانون حددها بحد أعلى على اختلاف بين الأقطار العربية، ففي فلسطين والأردن حتى ثلاثة أيام وفي مصر حتى خمسة أيام؛ لأنها تتال من مورد رزق العامل الأساسي، الذي لا يكاد يجد ما يقتات منه سواه.

ولضمان عدم تمادي رب العمل في هذه الغرامات، ألزم القانون رب العمل بفتح صندوق للغرامات في مؤسسته، تصرف أمواله في الخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة فيعود ريعها لصالح العمال لا لمصلحة رب العمل وذمته الشخصية، كما أن القانون ألزم رب العمل بتوثيق الغرامات في سجل العمال الخاص بهم، مع بيان سبب إيقاعها على العامل، وقدرها، حتى يطلع عليها مفتش العمل⁴.

فليست الغرامة من قبيل التعويض الذي يعتبر إحدى العقوبتين وفق مقتضيات وقواعد قانون العمل، فبدل التعويض يستحقه رب العمل، أما الغرامة فيعود ريعها للصندوق المخصص لها في المنشأة العمالية، وقيمة بدل التعويض تتناسب مع حجم الضرر الواقع على رب العمل، بخلاف الغرامة التي تكون مبلغًا مقطوعًا بغض النظر عن حجم الضرر.

¹. يراجع: حباس، عقد العمل 155، وكرم، قانون العمل في التشريع الأردني 113.

². كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 113.

³. يراجع: عمارة، قانون العمل الجديد 321.

⁴. يراجع: المركز، قانون العمل الفلسطيني، (84/56)، وحباس، عقد العمل، 156-157، وكرم، قانون العمل في التشريع الأردني 113. وعمارة، قانون العمل الجديد 321.

ثالثاً: الوقف عن العمل:

وهو "منع العامل من العمل لمدة معينة مع حرمانه الأجر خلالها"¹، والغرامة أمعن في عقوبتها من الإيقاف عن العمل، ذلك أن الغرامة خصم من أجر العامل رغم أنه يعمل، أما الإيقاف عن العمل، فليس له أجر، وهو لا يعمل ولأن الإيقاف عن العمل قريب من الغرامة يعامل معاملته في المدة، إلا أن القانون المصري الجديد ألغى هذه العقوبة؛ لما اعتبره تناقضاً بينها وبين عقوبة الغرامة، أو الخصم من الأجر كما أسماها.

رابعاً: الفصل عن الخدمة:

وهو "إنهاء خدمة العامل نهائياً وفسخ عقد العمل، دون إشعار أو دفع مكافآت"²، وهو أشد عقوبة تقع على العامل لأن فسخ عقد العمل يأتي بإرادة رب العمل المنفردة، فإنه يشتهر بالفصل التعسفي، لكن معيار التفرفة الأساس أن الفصل التعسفي يكون من رب العمل بلا مبرر، ولا بد من التفريق بين الفصل عن الخدمة على اعتباره إحدى العقوبات التأديبية، وفسخ عقد العمل القضائي باعتباره عقوبة من مقتضيات قواعد عقد العمل العامة، فالأول يقع من رب العمل بإرادته المنفردة، دون الحاجة إلى حكم قضائي، بشرط انفاقه ولائحة العقوبات التأديبية، والثاني يقع على العامل بطريق القضاء، بعد ارتكابه ما يوجب ذلك.

وبما أن فسخ العقد وفسد العامل أخطر ما يمكن أن يوجه للعامل، ويعرضه للخطر، من حيث سمعته ومصدر رزقه؛ حيث من الصعب أن يجد عملاً بعده، فقد حدد القانون الحالات التي

¹. حمدان، قانون العمل 381.

². كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 115.

يمكن لرب العمل أن يفصل العامل من أجلها، فإن تبين للمحكمة التي تنتظر في دعوى العامل أن فصله كان تعسفيًا أعادته إلى العمل، أو حكمت له بالتعويض عن الفصل التعسفي¹.

وقد حددت قوانين العمل العربية الأحوال التي لرب العمل فصل العامل من أجلها وذلك بارتكابه خطأ جسيمًا، ومن ذلك ما يلي²:

1. تعريض العامل حياته أو حياة غيره عن قصد للخطر أثناء العمل، أو إلحاق أضرار مادية عن قصد لمنتجات رب العمل أو منشأته.

2. انتحال العامل شخصية الغير، أو جنسية كاذبة، أو استخدام وثائق مزورة بقصد نفع نفسه أو الإضرار بغيره.

3. انتهاء فترة التجربة، مع عدم رغبة رب العمل في اعتماد العامل في مؤسسته.

4. ارتكاب العامل خطأ فادحًا جسيمًا ألحق خسارة مادية برب العمل.

5. تكرار مخالفة النظام العام الداخلي لمؤسسة العمل، بعد أن ينذر العامل كتابة حول ذلك، ثلاث مرات في السنة الواحدة.

6. الغياب عن العمل دون عذر مشروع مدة محددة، على اختلاف بين أنظمة العمل في الدول العربية في تحديد هذه المدة.

7. إنشاء العامل الأسرار الخاصة بالعمل، بحيث يترتب على البوح بهذه الأسرار ضرر كبير على رب العمل.

8. ارتكاب العامل جناية أو جنحة تمس بالشرف والأخلاق، بعد الحكم القضائي عليه، واكتساب الحكم الدرجة القطعية.

¹. يراجع: كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 115-117.

². يراجع: المركز، قانون العمل الفلسطيني، (40/36)، وحباس، عقد العمل، 209-227، وكرم، قانون العمل في التشريع الأردني 117-128، وحمدان، قانون العمل 382-383، وعمارة، قانون العمل الجديد 336-350.

9. اعتداء العامل على رب العمل أو باقي زملائه في مؤسسة العمل، وليس من ذلك الشجار

الطبيعي الذي يحصل في أماكن العمل، بل لا بد من الضرب والإساءة مادية أو معنوية.

10. إساءة العامل لحرمة منشأة العمل، بوجوده فيه سكراناً، أو متأثراً بمخدر، أو ارتكابه

فيه أمراً مشيناً بالأخلاق.

11. منافسة العامل لرب العمل، حيث قد تعرف على أسرارهِ وزبائنه.

خامساً: عقوبات أخرى:

نصت بعض القوانين على أنواع أخرى من العقوبات، منها تأجيل استحقاق العلاوة السنوية،

على أن لا يزيد ذلك عن ثلاثة أشهر، ومنها حرمان العامل من نصف العلاوة السنوية، وهو أشد

من سابقه، ومنها تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة، فإن انتهت السنة فللعامل

أن يطالب باستحقاقه، ومنها خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر، ومنها خفض إلى الدرجة

الأدنى مباشرة مع بقاء الأجر كما هو؛ ذلك أنه لا يجوز اجتماع عقوبتين في آن واحد لعقوبة

واحدة، وتكون هذه العقوبات حسب حال الدولة التي أقرتها.

المطلب الثاني: موقف الفقه الإسلامي من العقوبات التأديبية

قررت الشريعة الإسلامية أن لرب العمل حقّ تعويض العامل أو فسخ العقد معه حال

ارتكابه ما يدعو إلى ذلك، ولم يبحث الفقهاء المتقدمون مسألة العقوبات التأديبية لحدّاتها، وأرى

أن الشريعة الغراء لا تقف عائقاً أمام هذه العقوبات التي منحتها الدولة بسلطتها لصالح رب

العمل، وذلك لما يلي:

أولاً: إن تسارع الإنتاج في العصر الحديث، وتأثر المنشأة العمالية بعنصر الوقت، يعد سبباً

مسلطاً على رقاب أرباب العمل، وأصحاب المصانع والمنتجين، ولذلك فإن حصر رب العمل

عند إخلال العامل بالتزاماته بما تقرره القواعد الفقهية والقانونية على حد سواء في التعويض أو

فسخ العقد يوقعه في الحرج الشديد والضرر المحقق، فالعامل غالباً غير مليء من أجل تعويض رب العمل عند استحقاقه ذلك، وإجراءات الفسخ القضائية قد تطول وتطول، ولا تحقق النتائج المرجوة، خصوصاً بعد فساد الذمم، مما يسبب القصد في تطويل الإجراءات القضائية، وعدم مقدرة رب العمل أو منابه مراقبة جميع مرافق المنشأة العمالية بدقة، مما يتعذر عليه أن يثبت بوسائل الإثبات القانونية المعهودة ما يقع فيه العامل من إخلال موجب لتعويض عليه أو فسخ العقد معه.

ثانياً: لقد أصبحت العقوبات التأديبية جزءاً متعارفاً عليه بين العمال، فانتشر مفهومها، واتضحت شروطها وأنواعها بينهم في هذا العصر، والتزموا بها، وآتت هذه العقوبات أكلها، وأثبتت جدارتها في حمل العامل على القيام بالتزاماته على خير وجه، ولا تخالف هذه العقوبات نصوص الكتاب والسنة، ولا أحكام الشرع الإسلامي، فأصبحت من العرف المعترف، فكما قررت القواعد العامة عند فقهاء الشريعة الإسلامية بأن: "المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً"¹، وأن: "العادة محكمة"² فالعامل عندما يبرم عقد العمل يتعرف على العقوبات التأديبية، وهو على علم بها أصلاً، فقد أصبحت عرفاً بين الناس، فكانت كأن رب العمل اشترطها، فجاز اللجوء إليها والتحاكم بها.

ثالثاً: إن نقل سلطة العقوبات من الدولة إلى رب العمل، هو تفويض جهة خاصة بالقيام بعقوبة تعزيرية ما، وهذا من قبيل السياسة الشرعية، وتقرر القاعدة الفقهية في السياسة الشرعية بأن:

¹. حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام 46/1.

². السيوطي: جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر، الأشباه والنظائر في قواعد وفروع فقه الشافعية، تحقيق: عبد الكريم الفضيلي، ط1، المكتبة العصرية، بيروت-لبنان، 1421هـ-2001م. وأشير إليه: السيوطي، الأشباه والنظائر، ص. 121.

"تصرف الإمام على الرعيّة منوط بالمصلحة"¹، وتقرّر بأن هذه العقوبات جالبة للمصلحة، وفي حصر رب العمل بالتعويض أو الفسخ إيقاعٌ له في الحرج وإلحاق الضرر به، فصح وجاز ما قضت به قوانين العمل من نقل سلطة العقوبات من الدولة إلى رب العمل.

رابعاً: لم تهمل الدولة إمكانية تعسف رب العمل في إيقاع العقوبة على العامل، بل أحاطت السلطة التي منحتها له مجموعة من الشروط والضوابط التي يتعذر عليه من خلالها الخروج من منطق العدل إلى دور الجور، ومن إحقاق الحق إلى تكريس الظلم، فكانت جالبة للمصلحة دافعة للضرر، فتحقق بذلك عدم مخالفتها الشريعة الإسلامية وأحكامها.

¹. الزركشي: محمد بن بهادر، المنشور في القواعد، تحقيق: محمد حسن إسماعيل، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1421هـ-2001م. وأشير إليه: الزركشي، المنشور في القواعد، ج/ص. 183/1.

الفصل الثالث

التزامات رب العمل.

واشتمل على ستة مباحث:

المبحث الأول: دفع الأجر.

المبحث الثاني: المنح والمكافآت والأجر الإضافي.

المبحث الثالث: تحديد ساعات العمل ومنح الراحة اليومية والأسبوعية.

المبحث الرابع: الإجازات الرسمية.

المبحث الخامس: الرعاية الطبية والتعويض عن إصابة العمل.

المبحث السادس: النقل والسكن.

الفصل الثاني: التزامات رب العمل.

هناك التزامات تقع على رب العمل تجاه من يعمل عنده، من الأجر والمنح والمكافآت ومقدار ساعات العمل والراحة والإجازات بأنواعها، والرعاية الطبية للعمال وتعويضهم عن الإصابات، ونقل العامل من وإلى مكان سكناه، وغيرها من المسائل، سأتناولها في عدة مباحث.

المبحث الأول: دفع الأجر:

يعد الأجر ودفعه للعامل محل التزام رب العمل الأول، ومن المسائل المهمة المتعلقة بهذا المبحث التعريف بالأجر وشروطه والحث على دفعه، ووقت استحقاق العامل أجره في الشرع والقانون ومكان استيفاء الأجر واحتساب الأجر وتحديد الدولة للأجور، هذه المسائل وغيرها أتناولها في عدة مطالب فيما يلي:

المطلب الأول: الأجر تعريفه.. وشروطه والحث على دفعه:

الفرع الأول: تعريف الأجر:

الأجر في اللغة: "جزاء العمل... والإجارة: ما أعطيت من أجر في عمل"¹، فالأجر ما يستحقه الإنسان مقابل ما قام به من جهد.

الأجر في الشرع: انبنى تعريف الأجر في الاصطلاح الشرعي على المعنى اللغوي له، وتناوله غير واحد من العلماء، أقتصر على ما قاله الدسوقي في حاشيته: "والأجر هو العوض الذي يدفعه المستأجر للمؤجر في مقابلة المنفعة التي يأخذها منه"².

¹ الفراهيدي: الخليل بن أحمد، كتاب العين، تحقيق د. مهدي المخزومي ود. إبراهيم السامرائي، ط: بلا، دار ومكتبة الهلال، مكان النشر: بلا، سنة النشر: بلا. 173/6.

² الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير 334/5.

الأجر في القانون: نصت المادة الثانية من القانون الأردني على أن: "الأجر كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدًا أو عينًا، مضافًا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى، أيًا كان نوعها، إذا نص القانون أو عقد عمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها، باستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي"¹.

فالأجر هو العوض الذي يستحقه العامل نتيجة عمله، هذا العمل الذي يقوم به العامل على أساس التبعية القانونية التي تربطه برب عمله، فأى مبلغ مالي وأي عوض يتقاضاه العامل نتيجة هذه التبعية القانونية فهو في دائرة الأجر، حتى لو استقر العرف على اعتباره أجرًا.

الفرع الثاني: شروط الأجر:

وبما أن الأجر محل التزام على رب العمل - بل قد اعتبره القانونيون الالتزام الأول الذي يترتب على عاقته² - فيجب أن تتوافر فيه الشروط العامة في محل الالتزام، بأن يكون مالاً متقومًا ظاهرًا منتفعًا به مقدورًا على تسليمه معلومًا ذاتًا وأجلًا أو حلولًا مملوكًا لرب العمل ملكًا تامًا³.

فما لا قيمة له من الأشياء لا يجوز أن يكون أجره مثل الخمر والميتة، قال رسول الله ﷺ:
"إن الله ورسوله حرم بيع الخمر والميتة والخنزير والأصنام"⁴.

وعدم العلم بالأجرة مفض إلى النزاع، وموقع في الغرر، وقد "نهى النبي ﷺ عن الغرر"⁵
وقد ورد في معلومية الأجر حديثان لم يرتقيا بذواتهما إلى درجة الصحيح، لكن كل واحد منهما

¹. كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 134.

². يراجع: المرجع السابق، 133.

³. يراجع: الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 18/6-19، والدردير، الشرح الصغير، 8/4، والبهوتي، كشاف القناع إلى متن الإقناع 32/4.

⁴. البخاري، صحيح البخاري، كتاب: البيوع، باب: الميتة والأصنام، ح. رقم 356/2236.

⁵. مسلم، صحيح مسلم، كتاب البيوع، باب: بطلان بيع الحصة والبيع الذي فيه غرر، ح. رقم 1513 614-615.

يقوي الآخر، ثم يتقويان باندرجهما تحت معنى النهي عن بيع الغرر، أما الأول فما رواه الإمام أحمد 8 في مسنده عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم: "نهى عن استئجار الأجير حتى يبين له أجره، وعن النجش واللمس وإلقاء الحجر"¹، والثاني فما رواه البيهقي في سننه الكبرى عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: "لا يساوم الرجل على سوم أخيه، ولا يخطب على خطبة أخيه، ولا تتاجشوا ولا تبايعوا بإلقاء الحجر، ومن استأجر أجيرًا فليعلمه أجره"².

وبحث شروط الأجر يطول، وهو ليس موضوع البحث الأساسي، ولذا فإني أكتفي بهذا التلخيص.

الفرع الثالث: الحث على دفع الأجر:

إن التزام رب العمل الأول إنما يتمثل في دفع الأجر للعامل، وهذا ما تعهد به في العقد، والله تعالى يقول: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ المائدة 1، ولعل أي تباطؤ يصدر من رب العمل في تنفيذ هذا الالتزام الحيوي يوقع عامله تحت الضرر والمعاناة والحرَج، خصوصًا في هذا العصر الذي يعتمد فيه العامل كليًا على ما يتقاضاه من أجر لتسيير شؤونه الحياتية، لذا فإن الشارع الحكيم حث على دفع الأجر، ونهى عن الامتناع عن أدائه أو التلكؤ والمماطلة في ذلك قال تعالى: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْحَمْنَ أُمَّهَاتَهُنَّ﴾ الطلاق 6 فحث الشرع الكريم والد الرضيع أن يؤتي أمه أجرها عندما ترضعه، لأن هناك مظنة عدم التزام الوالد في ذلك ثم إن الله تعالى قال:

1. الإمام أحمد، مسند الإمام أحمد، مسند أبي سعيد الخدري رضي الله عنه، 116/18، ح. رقم 11565. وقد علق عليه الشيخ الأرنؤوط بقوله: "صحيح لغيره، دون قوله: نهى عن استئجار الأجير حتى يبين له أجره، وهذا إسناده ضعيف لانقطاعه..."

2. البيهقي: أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي، السنن الكبرى، خرج أحاديثه: إسلام منصور عبد الحميد، ط: بلا، دار الحديث، القاهرة - مصر، 1429هـ - 2008م، وأشير إليه: البيهقي: السنن الكبرى، كتاب، باب، ح. رقم، ج/ص. كتاب: الإجارة، باب: لا تجوز الإجارة حتى تكون معلومة وتكون الإجارة معلومة، ح. رقم: 11652، 222/6. وقد استدلل البيهقي على تقوية الحديث في طريقة عرضه، حيث جعله في هذا الباب، وقال بعد عنوانه مباشرة: "استدلالاً بما روينا في كتاب البيوع عن النبي صلى الله عليه وسلم: أنه نهى عن بيع الغرر، والإجارة صنف من البيوع والجهالة فيها غرر"، إلا أن مخرج أحاديث سنن البيهقي الكبرى قال عنه: "ضعيف"، وصححه د. أحمد حسن، د. أحمد حسن، نظرية الأجور 47.

"فآتوهن" ولم يقل فأعطوهن، ففي الإيتاء لين ويسر وسهوله، قال الراغب الأصفهاني في مفرداته: "الإيتان: مجيء بسهولة، ...، والإيتاء: الإعطاء، وقد خص دفع الصدقة في القرآن بالإيتاء، نحو: ﴿وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ﴾ البقرة 277" ¹ فرب العمل يقدم الأجر للعامل بلين ورفق وطيب نفس منه، دون أن يماطله أو أن يبخسه حقه، والإيتاء أقوى من الإعطاء في مدلوله، ليس هذا مجال تفصيله ².

هذا وقد حذر الرسول ﷺ من التكرار للعامل وعدم دفع الأجرة التي يستحقها، وقد قدم ما عليه، ونفع رب عمله، وبذل ما في وسعه من طاقة لتلبية حاجات العمل التي كُلف بها، فقام بها كما يقوم بها العامل المعتاد، حيث روى البخاري عن أبي هريرة ؓ عن النبي ﷺ أنه قال: "قال الله تعالى: 'ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة؛ رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره'" ³، قال ابن حجر في شرحه: "قوله: (ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره) هو في معنى من باع حراً وأكل ثمنه لأنه استوفى منفعته بغير عوض وكأنه أكلها، ولأنه استخدمه بغير أجرة وكأنه استعبده" ⁴.

¹ الأصفهاني: الراغب، مفردات ألفاظ القرآن، تحقيق: صفوان عدنان داوودي، ط2، دار القلم، دمشق-سوريا، 1418هـ - 1997م. 60-61.

² الزركشي: محمد بن عبد الله، البرهان في علوم القرآن، تحقيق: د. يوسف المرعشلي وآخرون، ط2، دار المعرفة، بيروت-لبنان، 1415هـ - 1994م. 74/4-75.

³ البخاري، صحيح البخاري، كتاب: الإجارة، باب: إثم من منع أجر الأجير، ح. رقم 2270، 361-362. وأخرجه الإمام أحمد في مسنده عن أبي هريرة ؓ قال: قال رسول الله ﷺ: "قال الله عز وجل: 'ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته؛ رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يوفه أجره'" أحمد بن حنبل، مسند الإمام أحمد، مسند أبي هريرة ؓ، ح. رقم: 8692/14 318، وقال عنه الأرنؤوط: "إسناده حسن، يحيى بن سليم الطائفي وإن روى له الشيخان صدوق حسن الحديث".

⁴ ابن حجر، فتح الباري 1/1182.

ويروي ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: "مطل الغني ظلم"¹، فرب العمل الغني القادر على دفع ما ترتب عليه من أجر ثم يماطل في ذلك وقع في الظلم الذي نهانا الشرع الحنيف من الوقوع في شراكه.

المطلب الثاني: وقت استحقاق العامل أجره:

الفرع الأول: وقت استحقاق العامل أجره في الفقه الإسلامي:

لقد فصل العلماء في الوقت الذي يستحق العامل فيه أجره، فاتفقوا في مسائل، واختلفوا في أخرى، وهذه المسألة مما كثرت فيها الأقوال، وتعددت فيها الحالات، وهي: اتفاق الطرفين على وقت استحقاق الأجر أو أنهما أطلقا ذلك عن الاتفاق، وعلى أن يكون الأجر عيناً، أو أن يكون العمل مضموناً في الذمة² وأفضل فيها القول على النحو التالي:

الحالة الأولى: وقت استحقاق الأجر حال اتفاق الطرفين:

اتفق الفقهاء³ على صحة اتفاق المؤجر والمستأجر على تحديد وقت استحقاق الأجرة ويتحدد بما اتفقا عليه، سواء في ذلك اتفقا على تعجيلها أو تأجيلها أو تقسيطها؛ لأن الاتفاق يحدد الحقوق وينشئ التزاماً يجب الوفاء به شرعاً وقانوناً، قال الكاساني: "... لأنهما لما شرطتا تعجيل البذل لزم اعتبار شرطهما لقوله صلى الله عليه وسلم: "المسلمون على شروطهم"⁴، وقياساً على الثمن في البيع،

¹. الإمام أحمد، مسند الإمام أحمد، مسند ابن عمر رضي الله عنهما، ح. رقم 5395 292/9. قال عنه الأرنؤوط: صحيح لغيره.

². وهو إلزام ذمة المؤجر بالقيام بالعمل، سواء قام به شخصياً أم عهد به إلى آخر، وهذه الحالة تخرج عن مفهوم الأجير الخاص، الذي أجر منفعة نفسه لا ذمته مدة معينة، ولذلك فإني لن أتناول هذه الحالة لخروجها عن مضمون البحث.

³. يراجع: الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 41/6، والدسوقي، حاشية الدسوقي، 335/5، والنووي: روضة الطالبين 343/4، وابن قدامة، المغني 20/6.

⁴. سبق تخريجه، ص 44.

⁵. الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع 41/6.

يصح الاتفاق على تأجيله أو تعجيله ويكون الاتفاق ملزماً، قال ابن قدامة ع: "... لأن إجارة العين كبيعها، وبيعها يصح بثمن حالاً أو مؤجل فكذاك إجاتها"¹.

هذا وقد ألحق فقهاء المالكية² بحالة الاتفاق حالة وجود عرف يحدد وقت استحقاق الأجر، وذلك لأن "المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً"³.

الحالة الثانية: وقت استحقاق الأجرة حال إطلاق العقد:

وأما إذا أطلق المتعاقدان العقد ولم يحددا فيه وقتاً لاستحقاق الأجرة فإن للفقهاء ثلاثة أقوال في ذلك، مبناها على من اعتبر أن الأجرة تملك بالعقد أم باستيفاء المنافع، وهي على النحو الآتي:

القول الأول: أبو حنيفة في قوله الأول وزفر:

وهو أن الأجرة لا تستحق بالعقد وإنما بمضي المدة كلها، فلو أجره نفسه شهراً، استحق الأجر بعد تمام الشهر⁴، واستدل بأن المستأجر قصد جملة المنفعة بتمامها، فإن لم يستلمها كلها لم يجب من الأجر شيء، وقاسا أجر الأجير الخاص على أجر الأجير المشترك، الذي لا يستحقها إلا بعد تسليم عمله، وعلى الثمن في البيع؛ إذ لا يتوزع على أجزاء المبيع بل إن جملة الثمن تقابل جملة المبيع⁵.

القول الثاني: الحنفية والمالكية:

ذهبوا إلى أن الأجر لا يملك بالعقد، إنما يملك باستيفاء المنافع شيئاً فشيئاً، فكما امتلك المستأجر جزءاً من المنفعة امتلك المؤجر بدل ذلك الجزء⁶، وحدد بعض الفقهاء ذلك الجزء

¹ ابن قدامة، المغني 20/6.

² يراجع: الدسوقي، حاشية الدسوقي 335/5.

³ حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام 46/1.

⁴ يراجع: الكاساني: بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع 37/6.

⁵ يراجع: البابرتي: محمد بن محمد: العناية شرح الهداية، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1428هـ - 2007م. وأشير إليه: البابرتي، العناية، ج/ص. 194/5 - 195.

⁶ يراجع: الكاساني: بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 37/6، والخرشي: محمد بن عبد الله، حاشية الخرشي على مختصر سيدي خليل، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1417هـ - 1997م. وأشير إليه: الخرشي، حاشية الخرشي ص/ج. 219/7.

بمنفعة يوم، فكلما استوفى منفعة يوم دفع ما يقابلها من الأجر، أو الجزء من الطريق، فكلما قطع الأجير جزءاً منها استحق ما يقابله من الأجر¹، وأدلتهم في ذلك من الكتاب والسنة والقياس ومدارها على أن الأجر لا يجب قبل الشروع في العمل بل بعده، ثم إنه يجب شيئاً فشيئاً بالمقابلة مع استيفاء المنفعة، لا جملة واحدة، وهي:

1. قوله تعالى: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْحَمْنَ أَخْرَهُنَّ﴾ الطلاق 6، فإيتاء الأجر إنما يكون بعد

الإرضاع لا قبله، قال القرافي: "والفاء للتعقيب، ولأن تسليم المنفعة شيئاً فشيئاً فتكون

الأجرة كذلك تسوية بين العوضين"²، فلا يشترط انتهاء مدة الإرضاع لوجوب الأجر، بل

شيئاً فشيئاً.

2. ما رواه البيهقي عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "لا يساوم الرجل على سوم أخيه

ولا يخطب على خطبة أخيه ولا تتاجشوا ولا تبايعوا بإلقاء الحجر ومن استأجر أجيراً

فليعلمه أجره"³، أما وجه الاستدلال به فإن النبي صلى الله عليه وسلم أمر بإعلام الأجير مقدار أجره، ولو

استحق أجره قبل الشروع في العمل لقال: فليؤته⁴.

3. وما رواه ابن ماجة عن ابن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "أعطوا

الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"⁵، أما وجه الاستدلال: فقد قال السرخسي: "وفي قوله

صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" دليل على ذلك أيضاً فإنه أمر بالمسارعة

إلى أداء الأجرة وجعل أول أوقات المسارعة ما بعد الفراغ من العمل قبل جفاف

1. يراجع: الخرشي، حاشية الخرشي 219/7.

2. القرافي، الذخيرة 386/5.

3. سبق تخريجه، ص 87.

4. يراجع: السرخسي، المبسوط 85/15.

5. ابن ماجة القزويني: أبو عبد الله محمد بن يزيد، سنن ابن ماجة، تحقيق: محمد ناصر الدين الألباني، ط1، مكتبة

المعارف، الرياض- المملكة العربية السعودية، سنة النشر: بلا. كتاب الرهن، باب: أجر الأجراء، ح. رقم: 2443

417، وقال عنه محقق الكتاب الشيخ الألباني: "صحيح".

العرق فدل أن أول وقت الوجوب هذا"¹، والمسارة في أداء الأجر تكون بأن يقبض العامل أجره شيئاً فشيئاً بما يقابل استيفاء المستأجر المنفعة.

4. وما رواه البخاري عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: قال الله تعالى: "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة؛ رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره"²، يقول السرخسي ع فيه: "وفيه دليل جواز استئجار الأجير، وأن الأجر لا يملك بنفس العقد؛ لأنه ألحق الوعيد به بمنع الأجر بعد العمل فلو كان الأجر يجب تسليمه بنفس العقد لما اشترط استيفاء العمل لذكر الوعيد على منع الأجر"³، والوعيد لا يكون إلا في وقت الوجوب، فدل على أن وقت الوجوب بعد العمل لا قبله، ولأن استيفاء العمل شيئاً فشيئاً فإن استحقاق الأجر يكون كذلك.

5. وما رواه الإمام أحمد عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم: "أعطيت أمي خمس خصال في رمضان لم تعطها أمة قبلهم ...، ويغفر لهم في آخر ليلة" قيل يا رسول الله: أهي ليلة القدر قال: "لا ولكن العامل إنما يوفى أجره إذا قضى عمله"⁴.

6. الأجر بدل في عقد معاوضة، فيستحق كلما استوفى الطرف الآخر المنفعة، يقول الكاساني: "وأما كيفية ثبوت حكم العقد فعندنا: يثبت شيئاً فشيئاً على حسب حدوث محله، وهو المنفعة؛ لأنها تحدث شيئاً فشيئاً"⁵.

1. السرخسي، المبسوط 85/15.

2. سبق تخريجه، ص 88.

3. السرخسي، المبسوط 92/15.

4. أحمد بن حنبل، مسند الإمام أحمد مسند أبي هريرة، 295/13. وقد ضعفه الشيخ الأرنؤوط فقال: "إسناده ضعيف جداً، هشام بن أبي هشام، وهو هشام بن يزيد القرشي أبو المقدم، متفق على ضعفه..."، ولضعفه يسقط الاستدلال به.

5. الكاساني: بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع 36/6.

7. القياس على البيع، فإن الثمن بدل المبيع ويستحق بتسليمه، والأجر يستحق بتسليم المنفعة

التي تحصل شيئاً فشيئاً.

القول الثالث: الشافعية والحنابلة:

حيث ذهبوا إلى أن الأجرة تكون حالة تملك بالعقد نفسه، وتستحق بالتمكين¹، واستدل

أصحاب هذا الرأي بما يلي:

1. القياس على الثمن في البيع؛ حيث جاز تقديم الثمن في البيع بالشرط، فهو حال عند عدم

اشتراطه، والأجر يقدم عند اشتراطه، فهو كذلك دون الاشتراط، يقول الماوردي ع:

"ولأن كل عوض تعجل بالشرط فإطلاقه يوجب حلو له كالثمن"².

2. الاندراج تحت الأصل في عقود المنافع؛ وهو استحقاق العوض حالاً فيما لزم منها، يقول

الماوردي ع: "ودليلنا هو أن ما لزم من عقود المنافع استحق العوض حالاً كالنكاح"³

ويقول ابن قدامة ع: "ولنا أنه عوض أطلق ذكره في عقد معاوضة فيستحق بمطلق العقد

كالثمن والصداق"⁴.

3. وأصل ذلك أن المؤجر قد سلم المنفعة حكماً بتمكينه المستأجر من استيفائها، فوجب

تسليم الأجر في مقابل ذلك، كما هو الحال في سائر عقود المعاوضات، يقول الماوردي

ع: "... كالبيع إذا سلم المبيع فيه وجب تسليم الثمن والنكاح إذا حصل التمكين وجب

¹. يراجع: الماوردي، الحاوي الكبير 395/7، وابن قدامة، المغني 18/6.

². الماوردي، الحاوي الكبير 396/7.

³. المصدر السابق، 396/7.

⁴. ابن قدامة، المغني 18/6.

تسليم الصداق كذلك الإجارة إذا حصل تسليم المنفعة وجب تسليم الأجرة، والمنافع هاهنا بالتمكين مقبوضة حكماً وإن لم يكن القبض مستقراً¹.

أما أن المنفعة مقبوضة حكماً بمجرد التمكين من استيفائها، فقد دلت الشافعية على ذلك بأدلة، هي:

- اتفق الفقهاء على جواز اشتراط تأجيل الأجرة، وعلى هذا فإن عوضها وهو محل الإجارة حال مقبوض، وإلا لكان العقد بيع دين بآخر، وروى ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي ﷺ "أنه نهى عن بيع الكالئ بالكالئ"²، ونقل ابن حجر عن الإمام أحمد ع الإجماع في ذلك فقال: " ليس في هذا حديث يصح، لكن إجماع الناس على أنه لا يجوز بيع دين بدين"³.
- لو لم يكن محل الإجارة مقبوضاً لما جاز للمستأجر أن يؤجر المنفعة التي استأجرها؛ حيث سيؤجر ما لا يملك، ولكن أجز له ذلك؛ لأنه قبض محل الإجارة، ومن شروط الإجارة أن يكون محل الإجارة مملوكاً للمؤجر.
- المرأة لا يلزمها تسليم نفسها إلا بعد قبضها المهر، ولو كان مهرها سكنى دار تسلمتها للزمها تسليم نفسها، فلو لا قبضها مهرها بالتمكين من سكن الدار ما ألزمت بذلك⁴.
- العين المؤجرة كانت منفعتها قبل العقد تحت حكم مالك العين وتصرفه المخصوص بها، أما بعدها فإن منفعتها تعلقت بحكم المستأجر وتصرفه المخصوص عليها، وليس لمالك

1. الماوردي، الحاوي الكبير 396/7.

2. البيهقي، السنن الكبرى، كتاب: البيوع، باب: ما جاء في النهي عن بيع الدين بالدين، ح. رقم: 10536، 621/5 - 622، والكالئ بالكالئ كما روى البيهقي عن نافع أنه قال: "وذلك بيع الدين بالدين"، المصدر السابق، 622/5.

3. ابن حجر العسقلاني، تلخيص الحبير في تخريج أحاديث الرافعي الكبير، تحقيق: الشيخ عادل أحمد عبد الموجود والشيخ علي محمد معوض، ط2، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1419هـ - 1998م، 71/3.

4. يراجع: الماوردي، الحاوي الكبير 396/7 - 397.

العين حق في ذلك وقت العقد، وبذا فإن المستأجر قابضٌ لهذه المنفعة حكمًا طوال مدة

الإجارة قبضًا حالاً.¹

مناقشة الأدلة والترجيح:

مناقشة القول الأول: وهو رأي أبي حنيفة الأول وزفر:

القياس على الأجير المشترك قياس مع الفارق؛ حيث ينتفع المستأجر من الدار أو من الأجير الخاص في كل يوم، بينما لا ينتفع المستأجر من عمل الأجير المشترك إلا بعد اكتماله وتسليمه، يقول البابرتي² ع: "وقاس المنافع على العمل وهو فاسد، لأن شرط القياس المماثلة بين الأصل والفرع وهو منتفٍ، لأن في المنافع قد استوفى المستأجر بعضها فيلزمه العوض بقدره، ولا كذلك العمل لأنه لم يتسلم من الخياط شيئاً"³، أما قياسه على البيع، فهو مع الفارق، حيث يمكن تصور تسليم المبيع جملة واحدة في وقت واحد، وهذا ممتنع في منفعة الإجارة على المدة، فلا يصح القياس.

مناقشة القول الثاني: وهو المعتمد عند الحنفية والمالكية:

1. استدلالهم بقوله تعالى ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجْرَهُنَّ﴾ الطلاق: 6، رد عليه ابن قدامة ع

فقال: "وأما الآية فيحتمل أنه أراد الإيتاء عند الشروع في الإرضاع، أو تسليم نفسها، كما

قال تعالى: ﴿فَإِذَا قَرَأْتَ الْقُرْآنَ فَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ﴾ النحل: 98 أي إذا أردت

القراءة، ولأن هذا تمسك بدليل الخطاب، ولا يقولون به... جواب آخر، أن الآية

والأخبار إنما وردت في من استؤجر على عمل، فأما ما وقعت الإجارة فيه على مدة

¹. يراجع: ابن قدامة، المغني 17/6.

². هو: "محمد بن محمد بن محمود، أكمل الدين أبو عبد الله بن الشيخ شمس الدين ابن الشيخ جمال الدين الرومي البابرتي: علامة بفقہ الحنفية، عارف بالأدب. نسبته إلى بابرتي (قرية من أعمال دجيل ببغداد) أو (بابرت) التابعة لارزن الروم - أضرورم بتركيا، رحل إلى حلب ثم إلى القاهرة، وعرض عليه القضاء مرارا فامتنع، وتوفي بمصر". الزركلي، الأعلام 42/7.

³. البابرتي، العناية شرح الهداية 195/5.

فلا تعرض لها به،¹، كما رد عليه الماوردي ع فقال: "وأما الجواب عن قوله تعالى: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ﴾ الطلاق: 6، فهو أن معناه فإن بذلن الرضاع لا أنه أراد استكمال الرضاع كما قال سبحانه: ﴿حَتَّىٰ يُعْطُوا الْجِزْيَةَ عَن يَدٍ﴾ التوبة: 29، أي ببذلوا إلا ترى إلى قوله تعالى: ﴿وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُتْرُوعٌ لَهُ أُخْرَى﴾ الطلاق: 6 ولو كان ذلك بعد إتمام الرضاع ما احتاج إلى إرضاع أخرى فصارت الآية دليلاً لنا².

2. استدلالهم بحديث "من استأجر أجيراً فليعمه أجره" لا يصح، فهو خارج محل النزاع، حيث يعلمنا النبي ﷺ عن ضرورة معلومية الأجر، ولم يأت على ذكر موعد تسليمه.

3. استدلالهم بحديث "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" رد عليه الشافعية، قال الماوردي ع: "وأما الجواب عن قوله ﷺ أعطوا الأجير أجرته قبل أن يجف عرقه" فهو أن استدلالنا منه كاستدلالهم؛ لأنه قد يعرق حين يعمل فيقتضي أن يستحق أخذها قبل إتمام العمل على أنه يجوز أن يكون وارداً فيمن شرط تأخير أجرته³، وردهم لا يسلم، حيث رأي الحنفية والمالكية أن الأجير يستحق أجره شيئاً فشيئاً، فكلما قام العامل بجزء من عمله، استوفى المستأجر - رب العمل - منفعته، وبذا استحق الأجير ما يقابل عمله في هذا الجزء من أجر، فاستحقاق الأجير أجره قبل تمام عمله لا يعني أنه يستحقه قبل الشروع به، بل يستحق الأجر شيئاً فشيئاً كما أن المستأجر يستوفي منفعته شيئاً فشيئاً، فاستقام استدلال الحنفية والمالكية، والقول بأن الحديث يمكن أن يكون فيمن شرط تأخير أجرته يدخله الاحتمال، فيسقط به الاستدلال.

1. ابن قدامة، المغني 19/6.

2. الماوردي، الحاوي الكبير 397/7.

3. المصدر السابق، 397/7.

4. استدلالهم بحديث "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ... ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره"، رد عليه الشافعية والحنابلة ردين؛ الأول: أن الحديث دليل لمن قال بأن استحقاق الأجر يكون بعد الفراغ من العمل، لا لمن قال باستحقاقه شيئاً فشيئاً، الثاني: أن الوعيد يحتمل أنه توجه للمستأجر الذي يخالف عرفاً معمولاً به في تسليم الأجر، قال ابن قدامة ع: "وبدل عليه أنه إنما توعد على ترك الإيفاء بعد الفراغ من العمل، وقد قلت: تجب الأجرة شيئاً فشيئاً، ويحتمل أنه توعد على ترك الإيفاء في الوقت الذي تتوجه المطالبة فيه عادة"¹، أما ردهم الأول: فهو إقرار منهم على أن الأجر يجب بعد الفراغ من العمل وهو قول أبي حنيفة وزفر، لا قبل الشروع في العمل، وهو مذهبهم، فردهم يصلح لرد مذهبهم، أما عن أن الأجر يجب بعد الفراغ من العمل فإن الحديث نص على استيفاء المستأجر منفعتة ولم ينص على فراغ العامل من عمله، والاستيفاء مجزئاً شيئاً فشيئاً على حسب المدة، وكذا الأجر، وهذا رأي المذهب الثاني، أما ردهم الثاني: فإنه لو سلم أن الوعيد توجه لمن خالف عرفاً معمولاً به في وقت استحقاق الأجر، وهو احتمال كما قالوا، لكان الحديث نصاً في قبول العرف في هذه المسألة والعمل به، وترتيب الجزاء على مخالفته، وبطل استدلالهم بأي دليل يوجب استحقاق الأجر في وقت محدد، لأن العرف هو من يحدد ذلك.

مناقشة المذهب الثالث: وهو قول الشافعية والحنابلة:

1. إن الأصل الذي بنى عليه أصحاب هذا الرأي رأيهم مبناه على أن المستأجر قبض المنافع كلها حكماً بتسليم الأجير نفسه في المدة، وهذا أصل منهدم؛ ذلك لأسباب عدة، منها:

¹. ابن قدامة، المغني 19/6.

- الشيء يقدر حكماً إذا أمكن تصوره حقيقة، ولا تتصور المنافع حقيقة؛ لأنها معدومة، والمعدوم لا يتصور، قال السرخسي ع: "ولا وجه أن يقال إن المنافع التي تحدث في المدة تجعل موجودة حكماً؛ لأنه إنما يقدر الشيء حكماً إذا كان يتصور حقيقة ... ولا تصور لوجود المنافع التي تحدث في المدة جملة فلا يجوز أن يقدر حكماً"¹، فالأجير وإن سلّم نفسه في المدة إلا أن ذلك لا يعني أن المستأجر قبض المنافع حكماً؛ لأن باقي المدة معدومة، ويمتنع القبض الحكمي في المعدوم.
- لو كان ذلك كذلك لوجب تسليم الأجر قبل استلام منافع الأجير، كالثمن يسلم قبل المبيع، ويقول أصحاب هذا الرأي بأن المنافع سلّمت حكماً قبل الأجر، فاضطرب مذهبهم، يقول السرخسي ع: "والدليل عليه أن قبل تسليم الدار لا يجب تسليم الأجر ولو جعلت المنفعة كالعين لكان أول التسليمين على المستأجر كالثمن في بيع العين"².
- أما اتفاق الفقهاء على جواز اشتراط تأجيل الأجر وبالتالي فإن عوضه مقبوض وإلا لكان ديناً بدين، فيرد بأن الدين محله الذمة، وأما المنفعة فتتعلق بمحلّ هو المعقود عليه وهو المؤجر نفسه في الأجير الخاص، أو الدار في السكنى، فلو مات المؤجر أو انهدمت الدار، بطل العقد، يقول السرخسي ع: "ولا يقول: إن المنفعة دين فإن الدين محله الذمة وهو لا يلتزم المنفعة في الذمة -أي يلتزمها في محل المعقود عليه وهو المؤجر نفسه أو الدار مثلاً"³، فحق المستأجر عينيّ شخصيّ في الأجير نفسه، لا في ذمته، فالعوض المقبوض الحق العينيّ للمستأجر في الأجير الخاص، لا ذمة المؤجر.

¹. السرخسي، المبسوط 121/15.

². المصدر السابق، 122/15.

³. المصدر السابق، 122/15.

• أما عندما يكون صداق المرأة سكنى دار، وتسليمها نفسها بتسلم الدار، فلا يعني أنها استلمت الصداق كله، بل إنها رضيت بسقوط حقها في حبس صداقها، فهي على علم بأن المنافع المعقود عليها معدومة، فكانت كمن كان صداقها مقسطاً منجماً، قال السرخسي ع: "وإنما يعتبر مجرد تسليم الدار في سقوط حقها في الحبس لوجود الرضاء منها بذلك فإنها لما جعلت الصداق المنافع التي توجد في المدة مع علمها أنه لا يتصور تسليمها جملة فقد صارت راضية بسقوط حقها في الحبس عند تسليم الدار إليها لتحدث المنفعة على ملكها بمنزلة ما لو زوجت نفسها بمهر منجم"¹.

• إن ملك منافع العين عندهم ملك مراعى، فلا يستقر ملكه عليه إلا بمضي المدة، فلو انهدمت الدار أو مات الأجير الخاص بطل العقد في باقي المدة، قال الشرواني: "لكنه أي ملك المستأجر منفعة العين ملك مراعى كلما مضى جزء من الزمان على السلامة بان أن ملك المؤجر استقر على ما يقابل ذلك"²، وقال الماوردي ع: "فإذا تقرر هذا فالإجارة تنفسخ بموت العبد وانهدام الدار، ... وإذا كان كذلك فلا يخلو حال موت العبد وانهدام الدار من أن يكون في أول المدة، أو بعد مضي بعضها فإن كان في أول المدة قبل مضي شيء منها فالإجارة في جميع المدة باطلة ويسترجع المستأجر أجرته إن كان قد أقبضها وإن كان موت العبد وانهدام الدار بعد مضي بعض المدة كأن مضى من سنة الإجارة نصفها وبقي نصفها فالإجارة في النصف الباقي من السنة باطلة"³.

فاستحقاق المستأجر منفعة العين ليس جملة واحدة، بل بالتدرج؛ فإن هلك العامل أو انهدمت الدار بطل العقد في المدة المتبقية، حيث لا يمكن استيفاء هذه المنفعة، فثبت أن حق

¹. السرخسي، المبسوط 122/15.

². الشرواني والعبادي، حواشي الشرواني والعبادي على تحفة المحتاج بشرح المنهاج 506/7.

³. الماوردي، الحاوي الكبير 399/7.

المستأجر في محل العقد عيني لا في الذمة، وقد وضح الماوردي ع ذلك بأن اعتبر أن حكم باقي المدة باطل، ويستحق المستأجر استرداد ما بقي من الأجرة لو أنه دفعها، ولو امتلك المستأجر منفعة العين أي الأجير الخاص أو الدار - جملة واحدة لكان له أن يطلب أكثر من نصف الأجر في حال موت المؤجر أو انهدام الدار بعد نصف المدة؛ لأنه امتلك هذه المنفعة ولا يريد التنازل عنها بمثل ما تملكها، فله أن يطالب بزيادة، ولكنهم يقولون بأن له نصف ما اتفق عليه من الأجر، وهذا يعني أنه ليس له أن يحكم فيما يملك، فدل على أنه لم يكن يملك أصلاً.

2. قياسهم الأجر على الثمن في البيع لا يصح باعتبارهم أن "كل عوض تعجل بالشرط بإطلاقه يوجب حله كالثمن"¹ فالثمن حال في البيع عند عدم اشتراطه لا لأنه حال مع الاشتراط، بل لأن من مقتضى عقد البيع أن يكون الثمن حالاً، ويتأخر بشرط الخيار، ومن مقتضى عقد الإجارة تأجيل استحقاق الأجر، ويتغير باشتراط تعجيلها، فليس كل عوض تعجل بالشرط يوجب إطلاقه حله، يقول السرخسي ع: "فأما إذا شرط التعجيل فنقول: امتناع الملك بنفس العقد كان بمقتضى مطلق المعاوضة، وذلك يتغير بالشرط بمنزلة البيع فإن مقتضى مطلق العقد ملك المبيع بنفس العقد، ثم يتأخر بشرط الخيار ومقتضى مطلق البيع وجوب تسليم الثمن بنفس العقد، ثم يتعين شرط الأجل بخلاف الإجارة المضافة فإن امتناع ثبوت الملك هنا ليس بمقتضى العقد بل بالتصريح بالإضافة إلى وقت في المستقبل والمضاف إلى وقت لا يكون موجوداً قبل ذلك الوقت فلا يتغير هذا المعنى بالشرط"².

¹. المصدر السابق، 396/7.

². السرخسي، المبسوط 122/15.

3. قياسهم على النكاح مع الفارق كذلك؛ فلو انسخ عقد الإجارة لوجب على المؤجر أن يرجع مقدار الأجرة التي تقابل فترة انفساخ العقد، أما الطلاق بعد الدخول فإنه ليس للمطلق أن يسترد شيئاً من المهر، فافتراقاً¹.

الترجيح:

يظهر أن ما ذهب إليه الحنفية والمالكية في المعتمد عندهم هو الأقوى حجة والأظهر بياناً، وإلا لسلم المؤجر شيئاً من منفعته وقبض الأجر كله ولا عدل في ذلك، وقد بينتُ أن استحقاق المستأجر للمنفعة استحقاق مراعى بالتدرّج لا جملة واحدة، كما وأنه قد سلم استدلال الحنفية والمالكية بالنصوص التي اعتمدوا عليها، وما سلمت حجج السادة الشافعية والحنابلة من ذلك، والله تعالى أعلى وأعلم.

الحالة الثالثة: وقت استحقاق الأجر حال كونه عيناً:

والمقصود أن ينفق المتعاقدان على أن يكون الأجر من الأموال القيمة أو المثلية المعينة مثل هذه السيارة أو هذا الحاسوب أو هذا القمح أو هذا الثوب، وهكذا، فإن للفقهاء في هذه الحالة قولين، أبينهما فيما يلي

القول الأول: وهو جمهور العلماء من الحنفية والمالكية والشافعية²:

ذهبوا إلى وجوب تعجيل الأجر إذا كان عيناً، واستدلوا على ذلك بأن الأجر إذا كان عيناً أصبح من حق المؤجر أي العامل، وفي تأجيل استحقاقه غرر بين؛ حيث يمكن أن يهلك أو يصيبه مكروه يغير من حاله الذي كان عليه وقت موافقة العامل، فوجب تعجيل استحقاقه.

القول الثاني: الحنابلة:

¹. يراجع د. أحمد حسن، نظرية الأجور 396-397.

². يراجع: السرخسي، المبسوط 124/15، والدسوقي، حاشية الدسوقي 335/5، والنووي، روضة الطالبين 344/4.

فإنهم يجوزون تأجيل الأجر مطلقاً حتى لو كان عيناً، يقول المرادوي: "قوله: (إلا أن يتفقا على تأخيرها) يجوز تأجيل الأجرة مطلقاً على الصحيح من المذهب"¹، ولم أقف على استدلال ما غير ما صرح به صاحب الإنصاف، ولعل دليلهم النصوص العامة التي تناولت موضوع الأجر، والتي لم تفرق بين كون الأجر عيناً أم لا.

الراجع:

إن توجيه الجمهور لرأيهم سديد، إلا أن العامل بهذا الشكل سيستوفي أجره قبل أن يوفي رب العمل منفعته، وأرى أن الصواب أن يتم حبس هذه العين وحفظها، إلى حين انتهاء العامل من أداء عمله، لا القول بوجوب تعجيل الأجر خوفاً من هلاكه أو تغييره.

وأسجل هنا أن الفقهاء في الحالة الأولى لم يقيدوا صلاحية الطرفين، فيحصل التناقض، فلو انفق الطرفان على تأجيل الأجر إذا كان عيناً فهو جائز حسب الحالة الأولى، غير جائز هنا، فكان الأصح تقييد الحالة الأولى باشتراط عدم كون الأجر عيناً.

الفرع الثاني: وقت استحقاق العامل أجره في القانون:

حددت بعض القوانين وقتاً دورياً لاستحقاق الأجير أجره، ولم تأبه لإرادة الأطراف في تحديد زمان الوفاء بالأجر، اعتماداً على أهمية الأجر في حياة العامل، وعند تعارض اتفاق الطرفين مع ما نص عليه القانون يسقط اتفاقهما²، فنص قانون العمل الفلسطيني في المادة الثانية والثمانين منه على أنه: "يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً شريطة أن يتم الدفع وفقاً لما يلي:

أ. في أيام العمل ومكانه.

ب. في نهاية كل شهر للعاملين بأجر شهري.

¹. المرادوي، الإنصاف 81/6.

². يراجع: الناصري، قانون العمل 117.

ج. في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع.

2 لا يجوز تأخير دفع أجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق¹.

وهذا يعد خروجاً عن مقتضى القواعد العامة في اعتبار ما يتفق عليه العاقدان، لذا فإن المشرع الأردني عمد إلى "ترك تحديد مواعيد دفع أجر العامل إلى اتفاق المتعاقدين بخلاف بعض التشريعات في الدول العربية التي حددت مواعيد دفع الأجر حسب طبيعة العمل، وحسناً فعل المشرع الأردني، لأن تحديد مواعيد لدفع الأجر قد يثير مشكلات في التطبيق، ثم إن عرف المهنة كثيراً ما يساعد على حل هذه المسألة، غير أن المشرع ألزم صاحب العمل على المبادرة على دفع أجر العامل خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقه في المواعيد المتفق عليها² ذلك كله حرصاً من المشرع على مصلحة العامل حيث اعتبر القانون الطابع الحيوي للأجر بالنسبة للعامل فعلى رب العمل "دفع الأجرة في مواعيد دورية متقاربة، ويستند مبدأ دورية الدفع على هذا النحو إلى الطابع الحيوي للأجر، لكونه في الغالب مصدر الرزق الوحيد للعامل، كما أن دفعه في أوقات متقاربة يجنب العامل تراكم مبالغ كبيرة منه لدى صاحب العمل تتعرض للضياع حال إفلاسه وللتبذير حال قبض العامل لها³.

ولم أجد عند القانونيين ما بحثه الفقهاء من أن الأجر يستحق بمجرد العقد، أم بمرور الزمن وتسليم المنفعة شيئاً فشيئاً، إلا أن القانون وبسلطته الأمرة حدد المواعيد التي على رب العمل أن يوفي العامل فيها أجره، وحتى قانون العمل الأردني فإنه وضع مبدأ دورية الدفع، واعتبر الطابع الحيوي للأجر، وأرى أن تحديد قوانين العمل وقت استحقاق العامل أجره بنهاية الأسبوع أو

الشهر صحيح شرعاً، وذلك لما يلي:

¹. المركز، قانون العمل الفلسطيني (82/55).

². كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 144.

³. المرجع السابق، 437.

1. إن انتظام وقت استحقاق العامل أجره يساهم في ترتيب أولوياته، وتنظيم شؤون حياته، علمًا بأن الأجر هو مصدر دخله الوحيد عادة، وهذه مصلحة معتبرة، لا تخالف أحكام الشرع الحنيف.

2. ذهب بعض الفقهاء إلى تحديد وقت استحقاق العامل أجره بأدائه منفعة يوم، فكلما استوفى المستأجر منفعة يوم دفع ما يقابلها من الأجر للعامل¹، وهذا لأن مدة العقد في الغالب في زمنهم كانت قصيرة، أما في هذا الزمن فإنها طويلة، ويمكن أن تستمر طوال العمر، ولهذا فإن تحديد وقت استحقاق الأجر بأسبوع أو شهر يتوافق وما ذهب إليه السادة الحنفية والمالكية، من أن الأجير يمتلك الأجر باستيفاء المستأجر منافعه شيئاً فشيئاً.

3. إن في هذا التحديد انتظاماً لسير العملية القانونية في الدولة، مما يبسر على القضاء التحقق من الوقت الواجب فيه أداء الأجر، بعيداً عن منازعات طرفي العقد.

4. إن هذا التحديد أصبح عرفاً انتشر بين العمال، وانتظمت حياتهم على أساسه، ونصت القاعدة الفقهية على أن "العادة محكمة"² وعلى أن "المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً"³ فوقع التحديد على هذا الشكل موافقاً للشريعة الغراء.

المطلب الثالث: مكان استيفاء العامل أجره:

الفرع الأول: مكان استيفاء العامل أجره في الفقه الإسلامي:

لم يفصل الفقهاء المتقدمون القول في هذه المسألة، إلا ما كان من خلاف بين أبي حنيفة وصاحبيه -رحمهم الله- حال كون الأجر شيئاً له حمل ومؤنة في عقد الإجارة على المدة⁴.

¹. يراجع: الخوشي، حاشية الخوشي 219/7.

². السيوطي، الأشباه والنظائر ص. 121.

³. حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام 46/1.

⁴. فيشمل الأجير الخاص وإجارة الأشياء من الدور والأراضي... إلخ.

فاشترط أبو حنيفة ع بيان مكان استيفاء الأجير أجره حتى لا يقع طرفا العقد في الجهالة المفضية إلى النزاع، ولم يشترطه صاحبان؛ إذ الأجر لا يجب بمطلق العقد، ولذا فإنه يجب بتسليم المنافع شيئاً فشيئاً، لأنه يقابله، فيدفع المستأجر الأجر في المكان الذي يستوفي فيه المنفعة¹، وهو مكان العمل، قال الكاساني: "ولا بد من بيان مكان الإيفاء فيما له حمل ومؤنة في قول أبي حنيفة وعند أبي يوسف ومحمد لا يشترط ذلك ويتعين مكان العقد للإيفاء"²، وأرى أن الراجح قول صاحبين؛ فلا جهالة في عدم الاشتراط، لأن من مقتضى العقد تسليم الأجر في مكان تسليم المنفعة، ولمنع رب العمل من حمل العامل على السفر وتكليفه مؤنة تنقله من أجل استيفاء أجره. أما في حال كون الأجر من النقود فقد قال السرخسي ع عن المؤجر وهو العامل: "وله أن يأخذه في الدراهم والدنانير حيث شاء؛ لأنه صار ديناً في ذمته أي ذمة المستأجر - وليس له حمل ومؤنة فيطالبه بالإيفاء حيثما لقيه، والله أعلم"³، وإن كان حقاً للمؤجر أن يطالب رب عمله بالأجر النقدي في أي مكان لعدم حاجته إلى حمل ومؤنة، فإني أرى أن يلتزم المستأجر رب العمل بدفع الأجر لعامله في مكان العمل، وذلك لما يلي:

1. أمر النبي ﷺ أرباب العمل فقال: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"⁴ وجفاف

العرق يكون في موضع العمل، فدفع الأجر يكون فيه.

2. تخريجاً على قاعدتي الفقهاء في تملك الأجر واستحقاقه، فالحنفية والمالكية ذهبوا إلى أن

الأجر يملكه العامل شيئاً فشيئاً بمقابل أدائه المنفعة، الشافعية والحنابلة ذهبوا إلى أن

الأجر يملكه العامل بالعقد ويستحقه شيئاً فشيئاً بمقابل أدائه المنفعة، وهذا يعني أنهم

1. أما في إجارة الأرض الدار فإنهما تتعينان لدفع للإيفاء.

2. الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع 21/6، ويراجع: السرخسي، المبسوط 126/15-128.

3. السرخسي، المبسوط 126/15-128.

4. سبق تخريجه، ص 91.

أجمعوا على أن على رب العمل أن يدفع للعامل أجره منجماً مقسماً على المدة، وأقرب

صورة لذلك أن يكون الدفع مباشرة بعد أداء العامل عمله شيئاً فشيئاً في مكان العمل.

3. أداء الأجر التزام على رب العمل، فلا يتم تكليف العامل بالانتقال لاستيفاء حقه، فقد أدى

ما عليه من التزامات بتسليم نفسه واستعداده للعمل، فبقي أن يقوم رب عمله بما التزم

به، فالكلفة والجهد في دفع الأجر يكونان على رب العمل لأنه التزم عليه لا على

العامل.

هذا في حال لم يتفق الطرفان على مكان استيفاء الأجر، أما لو اتفقا، فانفاقهما يقع صحيحاً؛

لقوله ﷺ: "المسلمون على شروطهم"¹، ويمكن اعتبار ذلك من تنظيم شؤون العمل، حيث يتم فتح

حسابات للعمال في البنوك من أجل هذه الغاية، وهذا ما يساعد على حفظ العامل أمواله، وعدم

تثقله وهو يحمل أجره، مما يمكن أن يعرضه للسرقة أو للإسراف في الإنفاق.

الفرع الثاني: مكان استيفاء الأجر في القانون:

قضت قواعد قانون العمل العامة أن يكون مكان الإيفاء بالأجر هو مكان العمل؛ حتى لا

يتكبد العامل عناء الانتقال إلى مكان آخر من جهد ووقت ونفقات ليتسلم أجره، إلا إن اتفق

الطرفان أو جرى العرف على غير ذلك، وللطرفين أن يتفقا على أن يودع رب العمل الأجر في

أحد المصارف المتفق عليها، بتواريخ محددة مثل نهاية كل شهر²، ونصت المادة الثانية

والثمانون من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً شريطة

أن يتم الدفع وفقاً لما يلي: أ. في أيام العمل ومكانه..."³.

¹ . سبق تخريجه، ص 44.

² . يراجع: كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 144، والناصر، قانون العمل، 118.

³ . المركز، قانون العمل الفلسطيني، (82)/55.

وعليه فإن ما ذهب إليه القانون الوضعي يتوافق وما ذهب إليه الفقه الإسلامي الحنيف من خلال قواعده العامة في مكان استيفاء الأجير أجره.

المطلب الرابع: تحديد الدولة للأجور:

الأصل في الأجر أن يقوم على التراضي بين الطرفين، فهو عوض في عقد معاوضات، والله تعالى يقول: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ﴾ النساء 29، ويخضع احتساب الأجر لقانون أرساه الله تعالى في المجتمعات البشرية، وهو قانون العرض والطلب، ومبنى اتفاق الطرفين يقوم على أن الأجر يقدر بقيمة المنفعة الحقيقية للعامل، بشرط أن يكون السوق على طبيعته، لا يوجد ثم من يستغل حاجة الآخر أو يظلمه ويبخسه حقه، وعندما يتفق الطرفان فإنهما يأخذان بعين الاعتبار مقدار جهد العامل في منفعته، وكما تعارف الناس عليه في تحديد قدر الجهد والمنفعة، وهذا هو مضمون قانون العرض والطلب، يقول د. صادق السعيد: "الأصل أن مقدار الأجر يتحدد في الإسلام بالاتفاق الحر العادل، ثم بالعرف والعادة عند تقدير أجر المثل، وألا يكون فيه غبن وظلم وإجحاف ومماثلة في الأداء"¹

وبهذا نفهم امتناع المصطفى ﷺ إجابة طلب البعض بالتسعير حين ارتفعت الأسعار؛ لأن ارتفاع الأسعار لم يكن نتيجة سوء نية التجار، أو استغلال طرف لآخر، بل هو نتيجة طبيعية لتقلب أحوال السوق، واندراباً تحت الأصل، وهو قاعدة العرض والطلب، روى الترمذي عن أنس رضي الله عنه قال: "غلا السعر على عهد رسول الله ﷺ فقالوا: يا رسول الله سعر لنا فقال: "إن الله هو المسعر القابض الباسط الرزاق وإنني لأرجو أن ألقى ربي وليس أحد منكم يطلبني بمظلمة

¹ السعيد: د. صادق مهدي، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، ط1، مكتب العمل العربي، بغداد-العراق، 1983م. 71.

في دم ولا مال"¹، فقول رسول الله ﷺ بأن المسعر هو الله تعالى دليل على قانونية العرض والطلب، والتعدي على هذا القانون هو عمل على تغيير نواميس وقوانين سير المجتمعات الإنسانية، فرفض النبي ﷺ هذا التعدي.

أما لو تغاشش الناس، وفسد أهل الزمان، واستغل رب العمل حاجة العمال للعمل، أو وقع تواطؤ من أرباب العمل على أن لا يدفعوا للعامل سوى أجر معين هو أدنى من قيمة منفعته، أو استغل العمال أرباب العمل لمهاراتهم وعلومهم ومنافعهم، أو وقع تواطؤ من العمال على أن لا يقدموا منافعهم إلا باستيفاء أجر معين هو أعلى من قيم منافعهم، وجب على الدولة أن تعيد الأمور إلى حالها الطبيعي، بأن تسعر الأثمان وتحدد الأجور، حتى لا يُظلم عاملٌ ولا ربُّ عمل، فتدخل الدولة إنما يكون لإعادة الأمور إلى نصابها، فيتحقق التوازن والتماثل بين الأجر المسمى وأجر المثل، الذي يقدر بقيمة المنفعة الحقيقية، وهذا هو مقتضى السير وفق قانون العرض والطلب، وإذا تحقق ذلك فلا يستطيع عامل ولا رب عمل أن يتلاعب بقيمة جهد ومنفعة العامل.

وأكد على ذلك ابن القيم ع فقال: "وأما التسعير: فمنه ما هو ظلم محرم، ومنه ما هو عدل جائز؛ فإذا تضمن ظلم الناس وإكراههم بغير حق على البيع بثمن لا يرضونه، أو منعهم مما أباح الله لهم، فهو حرام، وإذا تضمن العدل بين الناس، مثل إكراههم على ما يجب عليهم من المعاوضة بثمن المثل وهو مقتضى قانون العرض والطلب، -ومنعهم مما يحرم عليهم من أخذ الزيادة على عوض المثل، فهو جائز، بل واجب"².

فالتسعير واجب عند الظلم والانحراف عن قاعدة العرض والطلب، وهو ظلم فيما لو كان الغلاء طبيعياً، مندرجاً تحت أفراد هذه القاعدة، يقول ابن القيم ع تحت عنوان "يجب التسعير على أهل الظلم": "... وهؤلاء يجب التسعير عليهم، وألا يبيعوا إلا بقيمة المثل، ولا يشتروا إلا

¹ الترمذي، سنن الترمذي، كتاب البيوع عن رسول الله ﷺ، باب: ما جاء في التسعير، ح. رقم 1314، 311، وقال عنه الترمذي: حديث حين صحيح، وقال عنه الألباني: صحيح.

² الجوزية: ابن قيم، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، تحقيق: عصام فارس الحرساني، ط1، دار الجليل، بيروت - لبنان، 1418هـ - 1998م. وأشار إليه: ابن القيم، الطرق الحكمية، ص. 312.

بقيمة المثل ، بلا تردد في ذلك عند أحد من العلماء ...، فالتسعير في مثل هذا واجب بلا نزاع، وحقيقته: إلزامهم بالعدل، ومنعهم من الظلم¹.

وقد وضع ابن القيم ع السبب الذي يبرر عدم تسعير الأجور في زمن الرسالة، فقال: "وإنما لم يقع التسعير في زمن النبي ﷺ بالمدينة لأنهم لم يكن عندهم من يطحن ويخبز بكراء، ولا من يبيع طحيناً وخبزاً، بل كانوا يشترون الحب ويطحنونه ويخبزونه في بيوتهم، وكان من قديم بالحب لا يتلقاه أحد، بل يشتريه الناس من الجالين، ... وكذلك لم يكن في المدينة حائك، بل كان يقدم عليهم بالثياب من الشام واليمن وغيرهما، فيشترونها ويلبسونها"².

وقد نص قانون العمل الفلسطيني في المادة التاسعة والثمانين منه على أنه "لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً"³، وقضى بتشكيل لجنة الأجور، ونص في المادة السابعة والثمانين على أنه: "تقوم لجنة الأجور بالمهام التالية: 1. دراسة السياسات العامة للأجور، ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة، وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء. 2. تحديد الحد الأدنى للأجور، على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء."⁴

وأرى أن تحديد الحد الأدنى للأجور يقع صحيحاً في هذا الزمن، حيث فسدت النوايا، وارتفعت أسعار السلع، وشيوع المنافسات غير الشريفة، وبقيت أجور العمال على حالها دون توازن مع ارتفاع الغلاء المعيشي، نتيجة عدم وجود رقابة فعالة على أرباب العمل.

1. ابن القيم، الطرق الحكيمة 313.

2. المرجع السابق، 322.

3. المركز، قانون العمل الفلسطيني (89/59).

4. المصدر السابق، (87/57).

المبحث الثاني: المنح والمكافآت والأجر الإضافي:

يحصل في سوق العمل أن يعطي رب العمل العامل مبلغاً من المال نقدًا أو عيناً، تشجيعاً له أو لجريان العرف بذلك، مقابل جهد بذله تبرعاً، أثبت فيه سلامة نواياه لمؤسسة العمل، أو مقابل جهد فوق جهد الشخص المعتاد، أو مقابل جهد إضافي بأمر من رب العمل، فما هو تكييف هذه المبالغ؟ هل هي جزء من الأجر؟ أم أنها هبة لا يلزم بها رب العمل؟

كما أن العامل في نهاية عمله يتقاضى من رب عمله مبلغاً مالياً اصطُح على تسميته مكافأة نهاية الخدمة، فهل هو واجب الدفع من رب العمل؟ وهل هو ضمن الأجر؟ أم أنه تبرع زائد عليه؟ نتعرف في هذا المبحث على ماهية المنح والمكافآت والأجر الإضافي، وعلى تكييفها، وحكمها خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول: تعريف المنح والمكافآت وتكييفها:

الفرع الأول: تعريف المنح والمكافآت:

المنحة في اللغة "... أن يعطي الرجل صاحبه المال هبة أو صلة فيكون له"¹، أما في اصطلاح القانونيين فهي: "مقابل نقدي أو عيني يحصل عليه العامل إضافة إلى أجره، في مناسبات معينة، كالأعياد ومناسبات الأفراح والمآتم"²، فالمنحة يقدمها رب العمل رغبة بالعمال ورحمة، هبة له وصلة، في مناسبات معينة، أو في ظل ظروف تمر على العامل من فرح أو ترح، يتقرب بها منه يناصره ويواسيه، أو يدعمه ويبارك له، فهو مبلغ من المال متعلق برغبة وإرادة رب العمل، لا يأخذ طابع الأجر الذي هو عوض عن جهد قام به العامل.

¹. ابن منظور، لسان العرب 607/2.

². كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 138.

والمكافآت في اللغة: من الأصل كفاً، وقال فيه ابن منظور: "كفاً: كافأه على الشيء مكافأة وكفاء: جازاه"¹، أما في اصطلاح القانونيين فهي "مبالغ نقدية أو أشياء عينية أو خدمات، تقدم للعامل مقابل جهد إضافي، أو عناية خاصة تعود بالنفع على صاحب العمل، كأن يدفع مبالغ نقدية عند تجاوز العامل حدًا معيناً من الإنتاج، أو وصوله إلى وسائل لتطوير العمل"²، فهذه مبالغ تقدم نتيجة عمل وجهد قام به العامل، إلا أن هذا الجهد تبرع من العامل فوق التزاماته، فكان مقابل ذلك تقدير من رب عمله له، وترحاب منه على هذا الجهد المتفاني، والعمل الدؤوب من أجل الحفاظ على مؤسسة العمل، بأن يقدم له جزءاً من المال نقدًا أو عيناً أو خدمة جراء ذلك.

الفرع الثاني: تكيف المنح والمكافآت:

من خلال التفريق بين المنح والمكافآت يلحظ أن بينهما نقطة اتفاق؛ وهي: أن رب العمل يقدم هذه المبالغ طواعية من تلقاء نفسه، لا يلزمه بها أحد، ونقطة افتراق؛ وهي: أن المنح تعطى دون مقابل، فليست هي عوض، أما المكافآت فهي تعطى بمقابل التفاني والجهد الزائد، فهي عوض، إلا أن البعض لم يفرق بينهما من الناحية القانونية؛ حيث إن رب العمل لا يلزم بها إلا بأن تعتبر عرفاً أو يتضمن العقد شرطاً بذلك، أو أن يكرر رب العمل ذلك بشكل راتب دوري، وبأن تكون محددة المقدار معلومة عند الطرفين، وفي كل هذا فإن العامل ورب عمله يعتبران أن هذه المبالغ في هذه الحالات واجبة الدفع، وتأخذ صفة الأجر لا صفة التبرع، ويلزم رب العمل بها، ولا يعتبر صاحب فضل أو منة.

¹. ابن منظور، لسان العرب 139/1.

². كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 140.

ومع إقرار شراح القانون الوضعي بحصول التمييز بين المنح والمكافآت مبناه أن المنح ليس لها مقابل من العامل، أما المكافآت فهي مقابل تفران منه وجهد زائد، فإن بعضهم لا يذهبون إلى هذا التمييز، يقول د. الناصري: "إلا أننا لا نرى كثير الأهمية للتمييز بينهما، من حيث الطبيعة القانونية، إذ في كل الأحوال فصاحب العمل هو الذي يدفعها، وبالتالي يستطيع دفعها أو عدم دفعها، وفي هذه الحالة لا يمكن اعتمادها ضمن الأجر، لعدم اتسامها بالثبات والديمومة والاستمرار، وبخلاف ذلك تعتبر أجرًا إذا جرى العرف والعقد على تنظيمها وبيانها ومناسبة دفعها ومقدارها"¹.

ويؤكد على ذلك أ. حباس فيقول: "إن الأجر بصفة عامة هو الأجر الإجمالي، أي الأجر وما لحق به من مكافآت أو منح دائمة أو علاوات دائمة ولها طابع الاستمرار والثبات، إلا أن أصحاب الأعمال يعتادون دفع هبات أو إكراميات أو مكافآت ليس لها طابع الثبات والاستمرار فلا تكون من ملحقات الأجر، وتكون عادة بسبب الجهد الزائد الذي يبذله العامل في تأدية العم وقد تكون بسبب حكمة وحسن تصرف فوق العادة أقدم عليه العامل، وقد تكون لحدث سعيد وقع لصاحب العمل"².

فالمنح والمكافآت تُكيف على أنها تبرع وهبة غير ملزمة من رب العمل إلى العامل، يمكن أن تعتبر من ملحقات الأجر بشروط، هي³ أن يقررها عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو أن يرد النص عليها في لائحة المؤسسة، أو أن يجري بها العرف، وبعد أن تتصف العمومية للعمال كلهم في المؤسسة، لا واحدًا منهم على الخصوص، والدوام والثبات.

¹. الناصري، قانون العمل 111.

². حباس، عقد العمل 182.

³. يراجع: عمارة، قانون العمل الجديد 91-92.

الفرع الثالث: موقف الفقه الإسلامي من المنح والمكافآت:

حث الإسلام على التراحم والتلاقي والتواصل بين الناس بوسائل عدة، منها الهدية، والمنحة إهداء من رب العمل إلى عامله فدعا الرسول ﷺ إلى التهادي وحبب فيه روى البخاري في مفردة عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي ﷺ يقول: "تهادوا تحابوا"¹، ثم نهى ﷺ عن رد الهدية، فعن أبي وائل عن عبد الله رضي الله عنه عن النبي ﷺ قال: "أجبيوا الداعي ولا تردوا الهدية ولا تضربوا المسلمين"²، لما في ذلك من تودد الناس بعضهم لبعض، وترطيب الأنفس، وحفظ للجميل، فبالتهادي يتأخى الخصوم، وتتقلب العداوة حباً في الله تعالى، والعامل يشعر بقرب رب عمله منه، بما يدعو إليه احترامه وتوقيره، وبذل ما في الوسع من عنايته وخدمته.

وقد سار فقهاء الإسلام على ذلك منذ القدم؛ حيث أجازوا ما سمي عرفاً بالحلوة المرسومة؛ وهي ما يتقاضاه مدرس القرآن فوق أجره عند الانتهاء من سور معينة، وهذه تفرض على المستأجر، حيث تعارف الناس على ذلك، ورد في الدر المختار: "(ويجبر -أي المستأجر - على) دفع (الحلوة المرسومة) هي ما يهدى للمعلم على رؤوس بعض سور القرآن، سميت بها لأن العادة إهداء الحلاوى"³، ولولا العرف لما أُجبر رب العمل على دفع الحلوة المرسومة، ولكانت هدية منه للعامل.

وكان الطلاب يقدمون إلى مدرسيهم بعض الهدايا، وكانت الفتوى إن تحقَّق المدرس أن هذه الهدايا من الأهل، فهي جائزة، وإلا فلا، يقول الرهوني⁴ في حاشيته: "وبعثهم لمن تزوج أو ولد له ليعطوا شيئاً يأتون به مؤدبهم لا يجوز، وكذا ما يأتون به من بيوت آبائهم، إلا بإذنهم...، والغالب أنه لا يكون مسير الولد لذلك أي إلى المناسبات في الأعياد وغيرها إلا بعلم من وليه؛ لأنهم لا يمشون لذلك بمعهود ثيابهم، بل بثياب التجميل والتزين، في الأعياد، فهو جائز، إلا

¹. الألباني: محمد ناصر الدين، صحيح الأدب المفرد، ط4، مكتبة الدليل، الجليل-المملكة العربية السعودية، 1418هـ. 1997م. باب قبول الهدية، ح. رقم: 221/594. وحسنه الألباني.

². الألباني، صحيح الأدب المفرد، باب: حسن الملكة، ح. رقم: 157. 80-81. وصححه الألباني.

³. ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار، شرح تنوير الأبصار 77/9-78.

⁴. هو: "محمد (بفتح الميم الاولى) بن أحمد ابن محمد بن يوسف، أبو عبد الله الرهوني، فقيه مالكي مغربي، نسبته إلى (رهونة) من قبائل جبال غمارة بالمغرب، نشأ وتعلم بفاس، أكثر إقامته بوزان، وتوفي بها". الزركلي، الأعلام 17/6.

أن يأخذوا شيئاً بغير طيب نفوس أربابهم، فلا يجوز"¹، وما هذا الشيء الذي يأتي به الولد إلا منحة من رب العمل في مناسبة سعيدة من عيد أو غيره.

فالأصل في هذه المبالغ أنها تبرع من رب العمل وهبة، يقدمها طواعية راجباً، لا تأخذ صفة الإلزام، أما إذا اتصفت بالثبات والديمومة، وجرى على نحوها العرف، مثل الحلوة المرسومة، أو كانت بنداً في اتفاق الطرفين، بحيث تصبح معلومة عند الطرفين، فهي من الأجر، ويلزمها ما يلزمه من الشروط.

المطلب الثاني: الأجر الإضافي .. تعريفه وموقف الفقه الإسلامي منه:

الفرع الأول: تعريف الأجر الإضافي:

يمكن تعريف الأجر الإضافي أنه ما يدفعه رب العمل للعامل من أجر إضافة إلى أجره الأساسي، مقابل ما يقوم به من عمل زائد، ومع أن قوانين العمل حددت ساعات العمل اليومية، إلا أن لرب العمل أن يزيد من ساعات عمل العامل المحددة بموافقتهم فنص قانون العمل الفلسطيني في المادة الواحدة والسبعين منه على أنه: "1. يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع. 2. يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية"².

أما قانون العمل الأردني فنص في المادة الخامسة والسبعين منه على جواز "تشغيل العامل بموافقتهم أكثر من ساعات العمل العادية، وفي أيام العطل الأسبوعية أو الأعياد الدينية أو العطل الرسمية، ويستحق عن ساعات العمل الإضافية أجراً لا يقل عن 125% من أجره المعتاد، أو عن أيام العطل الأسبوعية والأعياد الدينية أو العطل الرسمية، فيتقاضى أجراً إضافياً لا يقل عن 150% من أجره المعتاد"³.

¹ الرهوني: محمد بن أحمد، حاشية الرهوني على شرح الزرقاني لمختصر خليل، ط1، دار الفكر، بيروت لبنان، 1398هـ-1978م. وأشار إليه: الرهوني، حاشية الرهوني، ج/ص. 18/7.

² المركز، قانون العمل الفلسطيني (71/51).

³ كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 142-143.

وحدد بعض شراح القانون بعض الحالات التي يحق لرب العمل أن يحمل العامل على

تشغيله أكثر من ساعات العمل العادية، وهذه الحالات هي¹:

1. الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات، والاستعداد لافتتاح الموسم.

2. لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

3. لمواجهة ضغط عمل غير عادي.

4. الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الرسمية.

فالأجر الإضافي هو ذلك الأجر الذي يتقاضاه العامل عن تلك الساعات الزائدة عن عمله،

ويكون زائدًا عن مقدار الأجر الأصلي.

الفرع الثاني: موقف الفقه الإسلامي من الأجر الإضافي:

حث النبي ﷺ وهو يربي جيل الصحابة ﷺ على عدم تكليف الخدم فوق طاقتهم، وعلى

الإحسان لهم، ومن ذلك ما قاله النبي ﷺ لأبي ذر الغفاري ﷺ: "إن إخوانكم خولكم جعلهم الله

تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس ولا تكلفوهم ما

يغلبهم فإن كلفتموهم ما يغلبهم فأعينوهم"²، وجاء التوجيه النبوي على أن لا يُكَلَّف الخادم وهو

العامل - فوق طاقتهم، فإن كان ولا بد فإعانتته تقع على عاتق رب عمله، ومن صور هذه الإعانة

الأجر الإضافي عند زيادة وقت العمل، أو تكليف العامل بأن يبذل في عمله جهدًا وعناية فوق

جهده وعناية الشخص المعتاد.

ولقد ذكر الحنفية ما إذا استأجر صاحب غنم أجيرًا على أن يرعى له غنمًا بأعيانها، فهل له

الزيادة عليها؟ قال السرخسي³: "وإن استأجر -أي راعيًا- شهرًا يرعى له هذه الغنم بأعيانها لم

¹. العمروسي، قضاء العمال 381، بتصرف.

². سبق تخريجه، ص 35.

يكن له أن يزيد فيها بالقياس؛ لأن التعيين إذا كان مفيداً يجب اعتباره، والتعيين في حق الراعي مفيد؛ لأن المشقة عليه تختلف باختلاف عدد الغنم فهو ما التزم إلا رعي ما عينه عند العقد فلا يكون لرب الغنم أن يكلفه شيئاً آخر كما لا يكون له أن يكلفه عملاً آخر ولكنه استحسن فقال: له أن يكلفه من ذلك بقدر طاقته؛ لأن المعقود عليه منافعه؛ فإنه بدأ بذكر المدة وتعيينه الأغنام لبيان ما قصد من تملك منافعه بالإجارة لا لقصر حكم العقد عليه فإذا بقيت منافعه بعد هذا التعيين مستحقة لرب الغنم كان له أن يكلفه في ذلك بقدر طاقته ولكن لا يكلفه عملاً آخر؛ لأنه تبين مقصوده عند العقد وهو الرعي فما ليس من عمل الرعي لا يكون داخلاً في حكم العقد¹.

فوجه القياس أن زيادة عدد الغنم يزيد من مشقة الراعي، وعندما وافق الأجير على هذا العقد لم يأخذ بعين الاعتبار هذه المشقة الزائدة، فامتنت، أما وجه الاستحسان، فإن هذا الأجير قد أجز منفعته مدة معلومة، فأصبحت مملوكة لمستأجره، وزيادة الغنم كان على قدر مشقته، وهذا يعني أنه يستطيع بذل جهد أكبر في الرعي، فهناك من منافعه ما لا يبذله بالعدد الأول، فيبقى شيء من منافعه، ولصاحب الغنم الاستفادة من باقي هذه المنافع.

والصحيح أن الاستحسان لا يستقيم؛ حيث إن الراعي يبذل في رعي الغنم المعينة جهد الشخص المعتاد، الذي على أساسه تم الاتفاق وتحديد الأجر، وإنه بحاجة إلى زيادة عنايته بزيادة عدد الغنم، فلا بد إذن من تعديل الأجرة.

ومما يؤيد ذلك ما ذهب إليه المالكية من أنه لا يلزم الراعي رعي ولد الغنم إلا بأجرة إضافية، أو بأن يكون على ذلك العرف، يقول الدردير: "(ولا يلزمه) أي الراعي (رعي الولد) الذي تلده الغنم فعلى ربها أن يأتي لها براع آخر لرعيها أو يجعل للأول أجرة في نظير رعي الأولاد (إلا لعرف) فإنه يعمل به"².

¹. السرخسي، المبسوط 184 / 15.

². الدردير، الشرح الصغير 39-38/4.

المطلب الثالث: مكافأة نهاية الخدمة:

ظهر هذا المصطلح نتيجة لاستمرار العقد بين العامل ورب العمل لفترات طويلة، بهدف تأمين حياة العامل بعد أن ينتهي من عمله، وفي هذا المطلب أورد مكافأة نهاية الخدمة من حيث تعريفها وتكييفها وبعض مسائلها القانونية وموقف الفقه الإسلامي منها.

الفرع الأول: تعريف مكافأة نهاية الخدمة:

لم يضع شراح القانون الوضعي تعريفاً جامعاً مانعاً لها، ولعل تعريف د. محمد نعيم ياسين هو أدق تعريف لها، حيث عرفها بأنها: "حق مالي جعله القانون للعامل على رب العمل بشروط محددة، يقتضي بأن يدفع الثاني للأول عند انتهاء خدمته أو لمن يعولهم مبلغاً نقدياً دفعة واحدة، يلاحظ في تحديد مقداره مدة الخدمة وسبب انتهائها، والراتب الشهري الأخير للعامل"¹ فهي إذن مبلغ مقطوع أمرت به الدولة، التي لها أن تفرض ما شاءت من أجل تحقيق ما تراه من المصالح، وقد عرفها أ. الظاهر بأنها "ما يدفعه صاحب العمل لعماله في نهاية خدماتهم ليستعينوا بها في حياتهم، بعد أن بلغوا من الكبر حداً لا يمكنهم في الغالب من مزاوله العمل"²، ويؤخذ على هذا التعريف بأنه لم يذكر صفة الدولة في إنشاء هذا الحق، ولم يبين بأنها حق للعامل، وليست منحة أو إكرامية من رب العمل.

ولدى النظر فإن هناك أكثر من فرق بين مكافأة نهاية الخدمة والمكافأة التي تناولتها في

مطلب سابق، وذلك من حيث:

¹. ياسين: محمد نعيم وآخرون، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، ط1، دار النفائس، عمان الأردن، 1418هـ -

1998م. وأشير إليه: د. محمد نعيم ياسين، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، ج/ص. 235/1.

². الظاهر: محمد عبد الله، مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي: فقهاً، تشريعاً، اجتهاداً، ط1

دار النشر: بلا، عمان الأردن، 1993م. وأشير إليه: الظاهر، مكافأة الخدمة، ص. 12.

1. مكافأة نهاية الخدمة حق فرضته الدولة بسلطتها الأمره للعامل، بينما المكافأة يقدمها رب

العمل من تلقاء نفسه دون إلزام، تشجيعاً منه للعامل على إبداعه وتفانيه في العمل.

2. مكافأة نهاية الخدمة تفرض بعد انتهاء عقد العمل، حسب قواعد محددة، أما المكافأة

فتكون أثناء العقد.

إن الدافع الذي دعا الدول إلى إلزام رب العمل بدفع هذه المكافأة هو حماية العامل في وقت

هو بأشد الحاجة إلى هذه الحماية، فاعتبرت محكمة استئناف القاهرة أن هذا المبلغ من حق

العمال ليستعينوا به في "معاشهم بعد أن بلغوا من الكبر حدًا لا يمكنهم غالبًا من مزاوله العمل،

إذ ليس من الحلال في شيء أن يترك العامل بعد أن أفنى حياته كلها أو بعضها في خدمة

صاحب العمل ثم يلقى بعد ذلك على قارعة الطريق، بغير نظر إلى عمله السابق"¹، يقول أ.

الظاهر: "والعلة من إلزام صاحب العمل بدفع مكافأة عند انتهاء مدة خدمة العامل هو منح العامل

مبلغ من المال يستطيع أن يواجه به مطالب الحياة، ويستمر في حياته بطمأنينة وأمان، بعد أن

أفنى عمره في العمل"².

الفرع الثاني: التكييف الفقهي والقانوني لمكافأة نهاية الخدمة:

لم أجد فيما وقفت عليه تكييفاً فقهيًا مستقلًا موسعًا للفقهاء المعاصرين، إنما يحكمون على ما

تناوله شراح القانون الوضعي، بعد مناقشة تكييفاتهم للوصول إلى التكييف المناسب، ويدور فقهاء

القانون حول أربعة تكييفات لهذه المكافأة؛ الأول: الأجر، الثاني: التعويض، الثالث: التأمين،

وهناك من يعتبرها لا من هذا القبيل ولا من ذلك، بل هي ذات طبيعة خاصة مستقلة، وبالتالي

تكييفها مستقل.

¹. هشام هاشم، شرح قانون العمل الأردني 343.

². الظاهر، مكافأة الخدمة 10.

أولاً: تكييفها على أنها أجر:

اعتبر القانون المصري في بعض أحكامه أن مكافأة الخدمة جزء من الأجر، حيث قضت محكمة نقض 16 أكتوبر 1958 بأن "مكافأة العامل عن مدة الخدمة التزام مصدره المباشر القانون، وسببه ما أداه العامل من خدمات لرب العمل نتيجة العقد الذي بينهما، فهي بهذا تعتبر نوعاً من الأجر الإضافي أوجب القانون دفعه للعامل عند انتهاء العقد، بغير خطأ ولا تقصير من جانبه"¹، وعلى هذا سار د. وهبة الزحيلي، حيث قال في معرض إجابته عن تعويض نهاية الخدمة: "ويعد جزءاً من الأجرة لنهاية الخدمة"²، والصحيح أن هذا لا يصح، وذلك من وجوه³:

الأول: أن الأجر مقابل عمل معين قام به العامل، وليست المكافأة من هذا القبيل في شيء، فليست هي بدلاً حقيقياً لمنفعة معينة على الخصوص، يقول أ. الظاهر: "لأنها تعطى للعامل دون أن يقوم بأي عمل، والأجر مفهومه يختلف اختلافاً بيناً عن هذا المعنى"⁴.

الثاني: لا يسري الحرمان بإطلاق على الأجر، إذ ليس لرب العمل مهما كانت الظروف أن يصدر قراراً بعدم استحقاق العامل لأجره، أما هذه المكافأة فإنها يسري عليها مبدأ الحرمان في حالات حددها القانون، لذا فليست هي من الأجر⁵.

الثالث: الأجر يوزع على الورثة حسب القانون الشرعي، أما هذه المكافأة فإنها توزع على الذين كان العامل يعولهم، دون غيرهم من الورثة⁶.

¹ حسن كيرة، أصول قانون العمل، ط3، منشأة المعارف، الإسكندرية-مصر، 1979م. وأشار إليه: كيرة، أصول قانون العمل، ص. 847-848.

² الزحيلي: د. وهبة، فتاوى معاصرة، ط1، دار الفكر، دمشق-بيروت، 1424هـ-2003م. وأشار إليه: الزحيلي، فتاوى معاصرة، ص. 127.

³ يراجع: د. محمد نعيم ياسين، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، 1/243-244.

⁴ الظاهر، مكافأة الخدمة 13.

⁵ يراجع: الظاهر، مكافأة الخدمة، 14. وهشام هاشم، شرح قانون العمل الأردني، 343. كيرة، أصول قانون العمل 847-848.

⁶ يراجع: هشام هاشم، شرح قانون العمل الأردني 163.

ثانياً: تكيفها على أنها تعويض:

كيفت محكمة نقض 16 أكتوبر 1958 مكافأة نهاية الخدمة على أنها تعويض¹، وهذا ما سار عليه أ. هاشم هشام، حيث نفى عنها صفة الأجر، فقال: "... أي أن المقصود من مكافأة الخدمة في الأصل أن تكون بمثابة معاش التقاعد لموظفي الحكومة، ولذا فإن التسمية الأفضل لمكافأة نهاية الخدمة هي "التعويض عن الخدمة" خصوصاً وأن مكافأة الخدمة من ناحية تكيفها القانوني تعتبر تعويضاً وليس أجراً"².

وقد رد الفقهاء³ وشراح قانون العمل⁴ هذا التكيف؛ بأن تعويض العامل إنما يكون عن تقصير بدا من رب العمل أو خطأ، وليست مكافأة الخدمة كذلك، فإنها تستحق دون أن يقع أي ضرر على العامل، كما يجوز الجمع بين هذه المكافأة وأي نوع من أنواع التعويض، ثم لو كانت هذه المكافأة تعويضاً لاعتمد في تقديرها نسبة الضرر لا مدة الخدمة ومقدار آخر أجر كان العامل يتقاضاه.

ثالثاً: تكيفها على أنها تأمين:

وهناك من شراح القانون من اعتبر أن هذه المكافأة تأمين ضد خطر انتهاء العقد، كي يجد ما يعينه أو يعين ذويه على الحياة والمعاش عند هذا الانتهاء⁵.

ولم يسلم هذا الاتجاه من النقد⁶، فمن نظام التأمين اقتطاع جزء من أجره العامل طوال فترة عمله، وهو ما يسمى بأقساط التأمين، وبعد الانتهاء يستحق العامل مبلغاً مقسماً من المال هو

1. يراجع: كيرة، أصول قانون العمل 847.

2. هشام هاشم، شرح قانون العمل الأردني 343.

3. يراجع: د. محمد نعيم ياسين، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، 244/1-245.

4. يراجع: كيرة، أصول قانون العمل 847. والظاهر، مكافأة الخدمة 10.

5. يراجع: كيرة، أصول قانون العمل 848-849.

6. يراجع: د. محمد نعيم ياسين، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، 245/1-246. والظاهر، مكافأة الخدمة 15.

التأمين، وليست هذه مكافأة الخدمة، فالعامل يستحقها دون أن يدفع أية أقساط، كما أن التأمين يُستحق فور وقوع الحادث، أما هذه المكافأة فإنها تستحق بعد الانقطاع عن العمل دون أي حادث.

رابعاً: التكيف المختار:

يظهر بذلك أن لمكافأة الخدمة تكييفاً خاصاً بها، تجتمع فيه عناصر من الأجر والتعويض والتأمين، وتفترق عن كلٍّ منها بانفرادها، وأنه التزام من رب العمل بحكم القواعد الأمرة التي سنتها الدولة، وأصبحت عرفاً بين الناس، وسببه تسخير العامل نفسه لرب العمل، وشرطه انتهاء خدمة العامل، وهذا ما أخذ به د. محمد نعيم ياسين، فقال: "فإن الأقرب تأسيسها في الفقه الإسلامي على صلاحية الإمام (الدولة) في إنشاء بعض الحقوق والواجبات على الأفراد إذا اقتضى ذلك المصلحة العامة والعدالة..."¹.

الفرع الثالث: بعض الأحكام القانونية الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة:

حددت قوانين العمل بعض الأحكام التابعة لمكافأة نهاية الخدمة، حتى لا يستغل أحد طرفي

العقد الآخر مستغلاً هذه المكافأة، وأذكر ذلك في المسائل التالية:

المسألة الأولى: ضمانات مكافأة نهاية الخدمة:

لقد قررت القوانين مجموعة من الضمانات والامتيازات كفلت من خلالها حق العامل في

هذه المكافأة، ففوتت بذلك أي فرصة على رب العمل من أن يتلاعب بهذا الحق، حيث اعتبرت

من قبيل الدين الممتاز بالمعنى القانوني، وبذلك فإنها تقدم على غيرها من الديون الأخرى، كما

¹ د. محمد نعيم ياسين، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، 251/1.

أن دعوى المكافأة تنتظر بشكل مستعجل، عوضاً عن أنها معفاة من الرسوم، ومدة استئنافها عشرة أيام، وباطل أي اتفاق بين العامل ورب عمله يتنازل فيه العامل ضمناً أو صراحة عنها¹.

المسألة الثانية: شروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة:

وبما أن القانون بسلطته الأمره هو من قرر هذه المكافأة، فإنه اشترط مجموعة اشتراطات حتى يستحقها العامل؛ منها²: أنه لا بد أن يكون عقد العمل غير محدد المدة، ومنها أن لا تقل مدة الاستخدام عن ستة أشهر، ومنها أن ينتهي العقد بالأحوال التي قررها القانون.

المسألة الثالثة: مقدار مكافأة نهاية الخدمة:

لم يترك القانون أمر تحديد مقدار مكافأة الخدمة لاتفاق الطرفين، بل إنه حدد مقدارها حتى لا يتلاعب رب العمل بهذا الاتفاق، واتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لاحتساب المكافأة، فلا عبرة بأجرة العامل عند ابتداء الخدمة³، وتختلف قوانين العمل في الدول العربية في تحديدها، فيستحق العامل في قانون العمل المصري مثلاً أجر نصف شهر عن كل سنة قضاها في العمل حتى خمس سنين، فما زاد يستحق عن كل سنة أجر شهر⁴.

الفرع الرابع: موقف الفقه الإسلامي من مكافأة نهاية الخدمة:

يلحظ أن مدة الإجازة عند الفقهاء المتقدمين قصيرة بالنسبة إلى هذا العصر، مثل إجازة اليوم والشهر والسنة، ولم يعهد عندهم أن تستمر علاقة الأجير بمؤجره فترات طويلة، بحيث يهرم العامل ويقضي معظم حياته في عمله لدى هذه المؤسسة العمالية، كما هو واقع الحال في الشركات والمصانع ومؤسسات العمل على كافة أشكالها وتنوعاتها، التي تستنزف من العامل

¹. يراجع: الظاهر، مكافأة الخدمة 19-20.

². يراجع: الظاهر، مكافأة الخدمة 31-32.

³. يراجع: كيرة، أصول قانون العمل 855.

⁴. يراجع: المرجع السابق، 858.

جهده كله، وتستولي على ثمرة نتاجه، وهو يقدم الغالي والنفيس في سبيل رفعة هذه المؤسسة بكل ما أوتي من طاقة فكرية ذهنية أو جسدية مادية، فليس من العدل والحال هذه أن يُترك العامل بعدما هرم، في الوقت الذي لم يبخل على رب عمله أيام شبابه بجهد أو نصيحة. وروى أحمد في مسنده أن جملاً شكاً إلى النبي ﷺ أمر صاحبه، فأمر فأتى به، فقال له: "ما لبعيرك يشكوك زعم أنك سانيه¹ حتى إذا كبر تريد أن تتحره" قال: صدقت والذي بعثك بالحق نبياً قد أردت ذلك والذي بعثك بالحق لا أفعل²، فإن كان ذلك مع الإبل فمع الإنسان المكرم أولى.

ثم إن عمر بن الخطاب رضي الله عنه مر ذات يوم "بباب قوم وعليه سائل يسأل: شيخ كبير ضير البصر، فضرب عضده من خلفه، وقال: من أي أهل الكتاب أنت؟ فقال: يهودي، قال: فما ألجأك إلى ما أرى؟ قال: أسأل الجزية والحاجة والسنن، قال: فأخذ عمر بيده وذهب به إلى منزله فرضخ له بشيء من المنزل، ثم أرسل إلى خازن بيت المال، فقال: انظر هذا وضرباه؛ فوالله ما أنصفناه أن أكلنا شبيبته ثم نخذله عند الهرم ﴿إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ﴾ التوبة: 60 والفقراء هم المسلمون، وهذا من المساكين من أهل الكتاب، ووضع عنه الجزية وعن ضربائه³.

¹. جاء في لسان العرب: "والسانية الناضحة وهي الناقة التي يُسْتَقَى عليها، ...، والسانية تقع على الجمّل والناقة بالهاء" ابن منظور، لسان العرب 404/14.

². أحمد، مسند الإمام أحمد، مسند يعلى بن مرة الثقفي، ح. رقم: 17567، 109/29. وصححه الألباني، الألباني، السلسلة الصحيحة، ح. رقم 485. 874/1.

³. أبو يوسف: يعقوب ابن إبراهيم، كتاب الخراج، تحقيق: طه عبد الرؤوف سعد وسعد حسن محمد، ط1، المكتبة الأزهرية للتراث، القاهرة-مصر، 1420هـ-1999م. 139.

وورد في عقد الذمة الذي عقده خالد بن الوليد رضي الله عنه لنصارى الحيرة: "وجعلت لهم أيما شيخ ضعف عن العمل، أو أصابته آفة من الآفات، أو كان غنياً فافتقر، وصار أهل دينه يتصدقون عليه، طرحت جزيته، وعيّل من بيت مال المسلمين وعياله ما أقام بدار الهجرة ودار الإسلام"¹. وكما قال ابن القيم ع: "فإن الشريعة مبناها وأساسها على الحكم ومصالح العباد في المعاش والمعاد وهي عدل كلها ورحمة كلها ومصالح كلها وحكمة كلها، فكل مسألة خرجت عن العدل إلى الجور وعن الرحمة إلى ضدها وعن المصلحة إلى المفسدة وعن الحكمة إلى العبث فليست من الشريعة وإن أدخلت فيها بالتأويل فالشريعة عدل الله بين عباده، ورحمته بين خلقه وظله في أرضه وحكمته الدالة عليه وعلى صدق رسوله صلى الله عليه وسلم"²، والأصل "أنه إذا اتفق صاحب العمل مع شاب على العمل ففضى شبابه معه، ثم أصابه وهن في نشاطه بسبب شيخوخته مثلاً، فليس لصاحب العمل طرده من العمل"³.

إن الأصل في هذه المسألة اعتبار مقصود الشرع في إحقاق الحق، وإظهار العدل، المتمثل في جواز مثل هذه المكافأة، كما أن هذه النصوص الشرعية توصل لبناء قاعدة عامة تفيد بأن الجهد الكلي للإنسان يقدر، على مدى حياته، وبناء على ما سبق فإن القول بمكافأة نهاية الخدمة يكون موافقاً لما عليه أصول الدين الحنيف.

¹ المصدر السابق، 157-158.

² الجوزية: ابن القيم، إعلام الموقعين عن رب العالمين، تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد، ط1، المكتبة العصرية، صيدا-لبنان، 1424هـ - 2003م. 13/3.

³ بكر: عبد الرحمن، علاقات العمل في الإسلام، ط: بلا، المؤسسة الثقافية العمالية، القاهرة - مصر، 1970. 80

المبحث الثالث: تحديد ساعات العمل ومنح الراحة اليومية والأسبوعية:

المطلب الأول: تحديد ساعات العمل والراحة اليومية في الفقه والقانون:

لقد عمد فقهاء الشريعة إلى تحديد مدة العمل اليومية، حتى لا يقع خلاف بين طرفي العقد، واعتمدوا في ذلك على تقدير اليوم لغة وعرفاً وشرعاً، ولأهل القانون تقديرهم الحديث في ذلك، وهذه التقديرات على النحو التالي:

الفرع الأول: تحديد ساعات العمل:

تقدير اليوم في اللغة:

جاء في لسان العرب: "اليوم معروف مقداره من طلوع الشمس إلى غروبها"¹، ونص الأحناف على أن النهار "اسم الوقت من طلوع الشمس، ...، فلا يدخل في ذلك الفجر ولا المغرب، وإنما سمي نهاراً لجريان الشمس فيه كالنهر يسمى نهراً لجريان الماء فيه"² تقدير اليوم في الفقه الإسلامي:

حدد الشرع اليوم في العديد من الأحكام الشرعية؛ حتى يكون التكليف معلوماً فيقدر عليه المكلف، ومن ذلك أنه حدد صيام اليوم، الذي هو من طلوع الفجر إلى غروب الشمس، ويتضح من ذلك أن اليوم في الشرع من طلوع الفجر إلى غروب الشمس.

تقدير اليوم في العرف:

اتفق الفقهاء³ على اعتبار العرف في تحديد مدة اليوم في العمل، بناء على القاعدة الفقهية "العادة محكمة"⁴، فإن تعارف الناس على العمل إلى العصر أو أقل أو أكثر فهو كذلك.

1. ابن منظور، لسان العرب 649/12.

2. السرخسي، المبسوط 207/15.

3. يراجع: الشيخ نظام، الفتاوى الهندية 468/4، والإمام مالك، المدونة 445/3، وابن قدامة، المغني 14/6.

4. السيوطي، الأشباه والنظائر 121.

تقدير اليوم في القانون:

لقد عمد القانون إلى تحديد مدة العمل في كل يوم، بمقدار ثماني ساعات¹، على اختلاف يسير بين قوانين العمل في الدول العربية، وهذا ما عليه العرف في هذا الزمن، حيث إن هذه الساعات هي ثلث النهار، ويتسنى للعامل في الباقي أن يمارس باقي النشاطات الإنسانية المطلوبة منه، على الصعيد الاجتماعي والدعوي والسياسي، وغير ذلك مما دعا الإسلام المسلمين للقيام به، وإن تحديد فترة الراحة في هذه الساعات تعود إلى رب العمل، فله أن ينظم عمله بالشك الذي يراه مناسباً، على ألا يعمل العامل مدة خمس ساعات متواصلة²، وخفضت بعض القوانين عدد ساعات الدوام اليومي في حالة كون العمل شاقاً ومرهقاً³.

إن هذه الأحكام والقوانين جرى عليها العرف الحالي، وهي لا تتعارض وأحكام الشرع الحنيف، بل إنها تتفق مع مبادئه العامة؛ فإنها ما قُننت إلا للقيام على مصالح العمال، والحفاظ على سلامة صحتهم.

الفرع الثاني: منح الراحة اليومية:

قضت مواد قوانين العمل أن يتم منح العامل راحة زمنية أثناء العمل في كل يوم، فنص قانون العمل الفلسطيني في المادة الواحدة والسبعين منه على أنه: "يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العامل لا تزيد في مجموعها عن ساعة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة"⁴، ويمكن اعتبار أدلة مشروعية الراحة الأسبوعية أدلة للراحة

¹. المركز، قانون العمل الفلسطيني (50/68).

². يراجع: المركز، قانون العمل الفلسطيني (50/70)، والعمروسي، قضاء العمال، 380.

³. المركز، قانون العمل الفلسطيني (50/69).

⁴. المركز، قانون العمل الفلسطيني (50/70)، ويراجع: الشهاوي، موسوعة قانون العمل 214.

اليومية كذلك، وأرى أن مواعيد الصلاة تكون أثناء هذه الراحة اليومية، حفاظاً على مصالح رب العمل.

المطلب الثاني: الراحة الأسبوعية:

الفرع الأول: الراحة الأسبوعية في الفقه الإسلامي:

الأجر عوض في عقد المعاوضة، فلا يستحقها الأجير الخاص إلا بتسليم نفسه للعمل، لكن العرف قد جرى في الماضي والحاضر على أن هناك يوم عطلة أو بطالة لا يعمل فيه الناس، يطلق عليها في هذا العصر الراحة أو الإجازة الأسبوعية، تكون أجرته على رب العمل، فهل من حق العامل هذه العطلة؟ وإن كانت من حقه، فهل من حقه أجرها وإن لم يعمل؟ اختلف العلماء في ذلك على أقوال، أذكرها فيما يلي:

القول الأول: الراجح عند الحنفية وهو رأي المالكية وقول عند الشافعية¹:

اعتبروا فيه العرف الدارج الذي يقضي بجواز هذه العطلة، حيث يتم فيها تقريب نفوس العمال من أرباب عملهم، ومنحهم الفرصة للراحة والاستعداد لعمل اليوم التالي، كما أن في هذه العطلة فرصة للقاء الأهل، تحديداً لأولئك العمال الذين يعملون بعيداً عن مكان سكنهم، وتقوية للمهارات الذاتية، التي من شأنها أن ترفد رب العمل بمزيد من الإتقان في العمل، وبالتالي الجودة والسرعة في الإنتاج ومن علو فقه المسلمين وتسامحهم أنهم أجازوا لأهل الذمة أن يستريحوا حسب عرفهم لا حسب عرف المسلمين²، وعللوا ذلك باطراد العرف.

¹. يراجع: الشيخ نظام، الفتاوى الهندية، 468، وابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار 567/6-568، والرهوني، حاشية الرهوني على شرح الزرقاني لمختصر خليل، 17/7، والشرواني والعبادي، حواشي

الشرواني وابن قاسم العبّادي على تحفة المحتاج بشرح المنهاج، 537/7-538.

². يراجع: الشرواني والعبّادي، حواشي الشرواني وابن قاسم العبّادي على تحفة المحتاج بشرح المنهاج، 537/7-

القول الثاني: قول عند الحنفية والشافعية:

وذهبوا في رأيهم هذا إلى أنه ليس للأجير الخاص شيء من الأجرة فيما لو تغيب من أجل هذه العطلة؛ حيث لم تتحقق المعاوضة وهي مبنى العقد، ولذا فليس له العوض، قال السرخسي ع: "ولو كان أي الراعي الذي يرعى شهراً فهو أجير خاص - يبطل من الشهر يوماً أو يومين لا يرعاها حوسب بذلك من أجره سواء كان من مرض أو بطالة؛ لأنه يستحق الأجر بتسليم منافعه، وذلك ينعدم في مدة البطالة سواء كان بعذر أو بغير عذر"¹، وقال الرملي ع: "وفي دخول الجُمع في المدة تردد ... والأوجه كما رجحه البلقيني عدم الدخول"²، وقال في موضع آخر يعلق على عطلة المدرسين في المدارس: "وأفهم ما ذكره في العادة: أن بطالة الأزمئة المعهودة الآن في المدارس تمنع استحقاق معلومها؛ حيث لم يعلم شرط واقفها ولا ما يقوم مقامه مما مر"³.

الراجع:

والراجع هو القول الأول، مع أنه على خلاف القياس، الذي يقضي بعدم استحقاق العامل أجره إلا بتسليم نفسه تحت تصرف رب العمل، لما يلي:

1. أساس هذا القول اعتبار العرف، للقاعدة الفقهية "العادة محكمة"⁴ والقاعدة "المعروف

عرفاً كالمشروط شرطاً"⁵ فما وقع بالعرف فهو مقبول شرعاً، على أن لا يخالف

الشرع، ولا يكون فيه جهالة ولا غرر.

1. السرخسي، المبسوط 183/15.

2. الرملي، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج 282/5.

3. المصدر السابق، 349/5. هذا ولم أجد نصاً للحنابلة في هذه المسألة.

4. السيوطي، الأشباه والنظائر، ص. 121.

5. حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام 46/1.

2. قررت نصوص قانون العمل في القانون الوضعي كما سيأتي في الفرع الثاني - اعتماد هذه الإجازة، واعتبرتها من قبيل القواعد الآمرة، وقضت القاعدة الفقهية في السياسة الشرعية بأن: "تصرف الإمام على الرعيّة منوط بالمصلحة"¹ والمصلحة العامة للعامل ورب عمله والدولة متحققة في هذه الإجازة، فنقع صحيحة شرعاً.

3. إن غياب العامل يوماً في الأسبوع لا يضر بمصلحة رب العمل، بل إنه يعمل على مد جسور الراحة والثقة بينه وبين العامل، مما يرغب العامل في العمل لدى رب العمل، ويدعوه إلى التفاني في أداء التزاماته.

4. نهى الشارع الحكيم عن تكليف الإنسان ما لا يطيق، فإن كان ذلك بين العبد وربّه فهو بين العامل ورب العمل أولى، والعمل المتواصل طوال أيام الأسبوع دون راحة تكليف له بما لا يُطاق، فلا يستطيع العامل أن يؤدي العمل بشكل متواصل، وإلا فقد تركيزه، وخارت قواه، وضعف جسده، وهذه العطلة تمكّن العمال من حصولهم على الصحة الجسدية والراحة النفسية التي تعينهم على القيام بالتزاماتهم تجاه رب العمل، فالنفس والحفاظ عليها وعلى قدراتها أولى في الشرع من مقدار الإنتاج، الذي جعل أصلاً وسيلة لتحقيق سعادة الإنسان، ومن هذه المعاني في شرعنا الحنيف ما يلي:

أ. قوله تعالى: ﴿وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ﴾ الحج 78، فجنس الحرج مرفوع

عن الإنسان ومن مقصود الشرع جلب التيسير ورفع الحرج، كما أن التكليف

بما لا يطاق ممتنع لقول تعالى: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ البقرة 286، وقال

تعالى: ﴿وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ البقرة 195

¹. الزركشي، المنشور في القواعد 183/1.

فنهى سبحانه عن إهلاك النفس وأمر بالإحسان، الذي هو الإتقان، ولا يتأتى
الإتقان للعامل وهو مرهق الجسد مشغول البال.

ب. لقد وضع الرجل الصالح وهو يعرض على سيدنا موسى عليه السلام العمل عنده قاعدة
بالغة الأهمية في العمل، حيث قال له: ﴿وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْسُقَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ
مِنَ الصَّالِحِينَ﴾ القصص 27، فرب العمل رؤوف بعامله، رحيم به، يسعى إلى
راحته، ولا يكلفه فوق طاقته ولا ما يشق عليه، بل يجتهد على أن لا يرهقه،
وأن يشعره بالراحة، كما أنه يتعامل معه وفق مبادئ سامية، نابعة من أصل
الصلاح الذي عمّره الإيمان.

ت. نهى النبي صلى الله عليه وسلم الصحابة رضي الله عنهم عن أن يكلفوا العمال ما يغلبهم ويُرهِقهم، عناية بهم
وبجهودهم، فقال صلى الله عليه وسلم: "إن إخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه
تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن
كلفتموهم ما يغلبهم فأعينوهم"¹.

ث. نهى النبي صلى الله عليه وسلم عن إرهاق النفس في العبادة فمن باب أولى عدم إرهاقها في
العمل، فعندما اجتهد الصحابي الجليل عبد الله بن عمرو بن العاص رضي الله عنه في
العبادة، نهاه النبي صلى الله عليه وسلم بعد أن بلغه أمره عن أن يرهق نفسه، وأعلمه بأن لنفسه
وغيرها عليه حقاً، فقال صلى الله عليه وسلم له: "ألم أخبر أنك تصوم النهار وتقوم الليل" فقال:
بلى يا رسول الله قال: "فلا تفعل صم وأفطر وقم ونم فإن لجسدك عليك حقاً
وإن لعينك عليك حقاً وإن لزوجك عليك حقاً وإن لزورك عليك حقاً وإن

¹. سبق تخريجه، ص 35.

بحسبك أن تصوم كل شهر ثلاثة أيام فإن لك بكل حسنة عشر أمثالها فإن ذلك

صيام الدهر كله...¹.

5. إن هذه العطلة تتيح للعمال اللقاء مع أسرهم والتفرغ للنظر في تربية أولادهم، والعناية بنوأة المجتمع الأولى، مما يؤدي إلى استقرار هذه الأسر، وتنشئتها على أخلاق القرآن الكريم والغياب المتواصل للعمال يمنع من تحقيق هذا المقصد، وهذا من حق الزوجة الذي حث عليه النبي ﷺ في الحديث أنف الذكر، والله تعالى يذكر دعاء المؤمنين مادحاً لهم، فيقول: ﴿وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا﴾ الفرقان 78، فالؤمن الذي يشعر بالراحة الأسرية، وتكون قررة عينه في عائلته بين زوجته وأولاده يعلو طموحه وتصبو عينه ليصل إلى مرتبة إمامة المؤمنين، كناية عن إبداعه في أدائه في المجتمع فالعامل عندما يطمئن على أهله، لا ينشغل باله بهم، ولا يغيب فكره وهو يعمل للتساؤل عن أحوالهم.

6. تظهر معاني التعاون على الخير في هذه العطلة، والله تعالى يقول: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى﴾ المائدة 2 كما أنها تدل على الرفق واللين بالعمال، والنبي ﷺ يدعو إلى الرفق واللين، فيقول ﷺ: "إِنَّ الرِّفْقَ لَا يَكُونُ فِي شَيْءٍ إِلَّا زَانَهُ وَلَا يُنْزَعُ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا شَانَهُ"².

الفرع الثاني: الراحة الأسبوعية في القانون:

هذا وقد اعتبر القانون أن من حق العامل أن يستوفي أجرته يوم عطلته بشرط عمله مدة ستة أيام متواصلة عند رب العمل، كما أنه يجوز بناء على الاتفاق بين طرفي العقد جمع هذه العطل مرة واحدة³ ويكون ذلك في حال أن الأجر أسبوعي، أما الأجر على أساس المشاهدة فإن أجر أيام العطل يدخل ضمناً في الأجر الشهري⁴، ويعلل د. راشد راشد الحكمة من وراء

¹. البخاري، صحيح البخاري، كتاب الصوم، باب: حق الجسم في الصوم، ح. رقم 317/1975.

². مسلم، صحيح مسلم، كتاب: البر والصلة والأدب، باب: فضل الرفق، ح. رقم 1043/2594.

³. يراجع: المركز، قانون العمل الفلسطيني، (72/51)، وحباس، عقد العمل، 166، وكرم، قانون العمل في التشريع الأردني 157-158، والشهاوي، موسوعة قانون العمل 215.

⁴. يراجع: وحباس، عقد العمل 166.

هذه الإجازة بأن الأجير يستعيد من خلالها "قوته البدنية، وحماسه للعمل، وهو بحاجة لراحة أسبوعية، تمنح له غالبًا يوم القيام بالواجبات الدينية الجماعية"¹.

ولأن العامل يستعيد في هذه العطلة قواه البدنية وحماسه للعمل فإنه يستحق أجر ذلك اليوم، فرب العمل منتفع من ذلك، وعليه فإن قانون العمل الفلسطيني قضى بحسم جزء من أجر يوم العطلة بنسبة الأيام التي تغيبها العامل عن العمل².

إن هذه القوانين التي خلصَ إليها المشرعون في هذا الزمن كانت بعد أن أريقت دماء الكثير من العمال من أجل تحصيل بعض حقوقهم الأساسية، بينما حرص علماء الفقه الإسلامي على تحقيق العدل لطرفي العقد دون أن تقوم ثورات بذلك، ودون أن تراق الدماء، بناء على الأسس والمبادئ العامة والمقاصد الشرعية التي نصَّ عليها الكتاب والسنة.

¹. راشد راشد، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط: بلا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985م. وأشير إليه: راشد راشد، شرح قانون العمل الجزائري، ص. 44.

². يراجع: المركز، قانون العمل الفلسطيني (51/72).

المبحث الرابع: الإجازات الرسمية:

فرضت قوانين العمل في القوانين الوضعية مجموعة من الإجازات المستحقة للعامل خلال عمله، وأتناول هذه الإجازات ضمن مطلبين.

المطلب الأول: أساس وجود الإجازات الرسمية وأنواعها:

الفرع الأول: أساس وجود الإجازات الرسمية:

لم يكن طور إجارة منافع الأشخاص في العصور التي مرت على ما هو عليه في أيامنا هذه، فلم تكن هناك مؤسسات عمالية يُفني العمال شبابهم فيها، ويبلغون سنًا متقدمة وهم في هذه المؤسسة أو تلك، وهكذا فإن الباحث يجد في كتب الفقهاء المتقدمين مثلاً مصطلح أجير المشاهرة، الذي يُستأجر شهراً شهراً، فكان الانقطاع أي انقطاع مهما كان قصيراً وقتّه، يلحق الضرر برب العمل، فاعتبره العلماء إخلالاً من العامل بتنفيذ محل التزامه.

وعندما ظهرت الثورة الصناعية لم تعد العلاقة بين العامل ورب عمله محصورة في أيام أو أشهر معدودة، بل استفرغت المؤسسات العمالية طاقة العامل فيها طوال حياته، فأصبح ينادي بفترات راحة مناسبة له، يومياً وأسبوعياً وسنوياً وفي مناسبات معينة، ترفع عنه عبء الإرهاق البدني والنفسي الذي يحصل له من جراء العمل الدؤوب المتواصل في مؤسسته.

حيث العمل المستمر الدؤوب دون راحة تكليف بما لا يطاق، وهو ضرر على العامل؛ إذ تُنهك قواه، ويُشغل فكره، وتبعده عن أهله، وضرر على أرباب الأعمال؛ فتقل جودة منتوجات عمالهم، ويتراجع تركيزهم وحماسهم في العمل، وتتناقص مع الزمن كفاءتهم، وضرر على الدولة؛ إذ تتراجع القدرة الإنتاجية فيها، وتقطع الأواصر العائلية، لذا فإن هذه الإجازات أصبحت من المصالح التي يتداعى إليها أرباب العمل قبل العمال، وتعتبر من أهم القرارات التي

تسعى الدول لتحقيقها لعمالهم، حفاظاً عليهم وعلى ثبات وتطور الإنتاج العام في الدولة.

الفرع الثاني: أنواع الإجازات الرسمية:

تتعدد أنواع الإجازات الرسمية حسب الحاجة إليها، وأبين في هذا الفرع هذه الأنواع في القوانين الوضعية، وبعض محدداتها وأحكامها.

النوع الأول: الإجازات الدينية والوطنية:

منح القانون بسلطته الأمرة هذا النوع من الإجازات للعمال، وهي مدفوعة الأجر، وراعت بذلك مصالح رب العمل؛ والتي منها أن يهيئ العامل نفسه من خلال راحته للعودة إلى العمل بنشاط وفعالية، علماً بأن المؤسسة تغلق أبوابها في مثل هذه الأيام، فلا يستطيع العامل أن يؤدي ما عليه داخلها¹، ولا يترك أمر تحديد أيام الإجازة لرب العمل، بل إن القانون بقواعده الأمرة هو الذي يحدد ذلك، حتى لا يتلاعب رب العمل في حق العامل في هذه الإجازات².

ولا تحتسب هذه الإجازة من الإجازة السنوية، إذ نص قانون العمل الفلسطيني في المادة الخامسة والسبعين منه على أنه: "للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية"³.

وبالمقابل فإن لرب العمل أن يشغل العامل في هذه الإجازة نتيجة ظروف تمر بها منشأته، أو طبيعة العمل، ويمكن تضمين ذلك في نص العقد، على أن يرفع للعامل من أجره، ويعتبر من الأجر الإضافي، يقول د. زكي: "وأجيز لصاحب العمل تشغيل العامل، خلال تلك الأيام، على أن يدفع له ضعف أجره، زيادة على الأجر الذي يستحقه إذا لم يؤدّ فيه عملاً، وذلك إذا اقتضت ظروف العمل حرمان العامل من الإجازة"⁴.

¹. يراجع: حباس، عقد العمل 166.

². زكي، قانون العمل 453.

³. المركز، قانون العمل الفلسطيني (75/52).

⁴. زكي، قانون العمل 454.

النوع الثاني: الإجازات السنوية:

نصت قوانين العمل في القانون الوضعي على اعتبار الإجازات السنوية، وفرضتها على

رب العمل بقواعدها الآمرة، وأتناول هذه الإجازات في مسألتين:

المسألة الأولى: تحديد مدة الإجازة السنوية:

حددت الأنظمة بعض القوانين لاستحقاق العامل هذه الإجازة، منها: أن تكون فترة عمل

العامل في المؤسسة العمالية أكثر من سنة¹، وإذا لم يكمل السنة فللعامل إجازة بنسبة الفترة التي قضاها².

وتختلف مدة الإجازة من قطر إلى آخر ومن عامل إلى آخر، فنص قانون العمل الفلسطيني

في الفقرة الأولى من المادة الرابعة والسبعين منه على أنه: "يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة

الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو

الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة"³، أما في مصر فللعامل في سنته

الأولى إجازته خمسة عشر يوماً، والذي مضى من عمره خمسون سنة أو أمضى أكثر من عشر

سنوات في العمل فله إجازة سنوية مدة شهر، ولمن أمضى أقل من ذلك فمدة إجازته ثلاثة

أسابيع⁴، أما في الأردن فإنها أربعة عشر يوماً للعامل الذي لم يتم في عمله خمس سنوات، ولمن

أتمهن واحد وعشرون يوماً⁵.

ويقع عائق تحديد أيام هذه الإجازة على رب العمل، حيث هو المكلف بتنظيم شؤون

مؤسسته العمالية، ويراعي في ذلك مصالح العامل، فيما لو كانت تتحقق مصلحته في إجازته في

1. يراجع: زكي، قانون العمل 454.

2. يراجع: كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 160.

3. المركز، قانون العمل الفلسطيني (74/52).

4. يراجع: زكي، قانون العمل 454-455.

5. يراجع: كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 160.

أيام محددة من السنة، يقول د. زكي: "ولصاحب العمل في اختيار وقتها حرية مطلقة، فيستطيع إعطاءها لبعض العمال تلو بعض، مع استمرار نشاطه، أو إعطاءها لجميع العمال مرة واحدة، بإغلاق المشروع"¹، ثم أشار إلى أنه لو أصبحت الإجازة في مؤسسة العمل عادة في أيام محددة من السنة للزمت رب العمل، وللعامل الذي عليه امتحان أن يطلب الإجازة قبل أسبوعين من مواعده، وهكذا فإن لرب العمل الحق في أن ينظم عمل منشأته العمالية بالطريقة التي يراها مناسبة.

المسألة الثانية: تنفيذ الإجازة السنوية:

نص قانون العمل الفلسطيني في الفقرة الثانية من المادة الرابعة والسبعين منه على أنه: "لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية"²، ولا اعتبارات أهمية الإجازة على حياة العامل وراحته الصحية والنفسية، وتأثيرها الإيجابي على المصلحة العامة في الدولة، فإن القانون بسطته الأمرة منع العامل من التنازل عنها، فتنازل العامل صراحة عن حقه في الإجازة لأي سبب كان يقع باطلاً، إلا أن له أن يتفق مع رب العمل على تجميع فترة إجازته خلال سنتين، وهذا ما نص عليه القانون ذاته في الفقرة الرابعة من المادة نفسها، حيث "لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين"³.

ويرى بعض القانونيين أن حق العامل في الإجازة يسقط بسكوته عن المطالبة بها، حيث اعتبروا أن الإجازة السنوية "وإن كانت من النظام العام، إلا أنها حق اختياري للعامل، فإذا لم يطلبها سقط التزام صاحب العمل بإعطائها للعامل"⁴، كما ذهبوا إلى أن إلزام رب العمل بأجرة

¹. يراجع: زكي، قانون العمل 454-455.

². المركز، قانون العمل الفلسطيني (74/52).

³. المصدر السابق، (74/52).

⁴. حباس، عقد العمل 167.

الإجازة التي لم يطالب بها العامل لا ينفق "مع الغرض الذي شرعت الإجازة السنوية لتحقيقه؛ السماح للعامل باستعادة قواه المادية والمعنوية مما يتصل بكيان الجماعة، ويمس مصالحها العليا"¹، مما يعني أن العامل "يستطيع ضمناً النزول عنه أي حقه في الإجازة - بالسكوت عن طلب الإجازة قبل انتهاء السنة، كما يؤدي الأخذ به إلى إهدار حق العامل فيها، إذ يحجم هذا الأخير في العادة عن طلبها، مخافة تسريحه"².

إلا أن هذا الرأي يقع في إشكاليتين:

- أولهما: أن الإجازة السنوية كما مر من النظام العام، ومن قبيل السلطة الآمرة، فإرادة النظام تتمثل في وجوب استحقاق وتنفيذ الإجازة، فهي حق للعامل، والتزام على رب العمل، فهو ملزم -بغض النظر عن طلب العامل - منحه هذه الإجازة أو سكوته عنها.
- ثانيها: أن ثبات دين ما على مدين لا يسقط عنه إلا بتنازل الدائن أو سقوطه بالتقادم، والدين هنا بدل الإجازة، فالدائن هو العامل والمدين هو رب العمل، ولم يتنازل الدائن عن حقه في دينه، ولا يحق له التنازل أصلاً؛ حيث الإجازة من النظام العام، ويقع باطلاً أي اتفاق بين العامل ورب عمله فيما يخالف أحكام النظام العام في القانون، خصوصاً فيما يتعلق بحقوق العامل، ولم تسر مدة التقادم، فبقي ثبات الدين في ذمة المدين على الدائن، ويشير د. زكي إلى ذلك حتى لو كان حق العامل اختياريًا، فيقول: "... لأن كل الحقوق اختيارية بالنسبة إلى صاحبها، إن صح هذا التعبير، بمعنى أن الدائن يستطيع المطالبة بها، كما يملك إغفال اقتضاءها، إلى أن تسقط بالتقادم، الذي يعتبر لدى بعض الفقهاء قرينة النزول عنها، ولكن كل الحقوق تتمثل بالنسبة للدائن في التزام ينفذ جبراً

¹. زكي، قانون العمل 464-465.

². المرجع السابق، 463-464، ويراجع: حباس، عقد العمل 167-168.

عليه، ويظل هذا الالتزام عالقاً بزمته إلى أن تسقط بالتقادم دعوى المطالبة به¹، ففاسد إذن الرأي الذي يقتضي زوال حق العامل في الإجازة أو بدلها دون تنازله أو التقادم.

وبناء عليه فإذا انتهت السنة ولم يطالب العامل بحقه في الإجازة ولم ينفذ رب العمل التزامه بمنحها إياه فللعامل المطالبة ببديل يساوي قيمتها، حيث أعطى القانون للعامل "الحق في الحصول على مبلغ يساوي أجره عن أيام الإجازة المستحقة له بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة دون إجازة، ولا تأثير على هذا الحق بسبب انتهاء العقد، ولو كان انتهاؤه راجعاً إلى خطأ العامل أو حلول أجله إذا كان ذا مدة محددة"²، وهذا ما ذهب إليه القضاء المصري، فقضى "بأن الإجازة حق للعامل، وهذا الحق متعلق بالنظام العام، ولا يجوز الاتفاق على غير مقتضاه، حفظاً للقوة الإنتاجية البشرية في البلاد، فسواء طلب العامل الإجازة أم لم يطلبها فإنها تبقى من حقه قائمة، ولا بد من أن يتقاضى عنها المقابل، بل إن مخالفة ذلك يعتبر جريمة يؤاخذ عليها رب العمل، وما دام التنازل الصريح عن الإجازة غير جائز، فكذلك يكون التنازل الضمني، ومن ثم فلا يقبل القول بأن عدم طلب الإجازة يسقط الحق فيها باعتباره تنازلاً ضمناً"³، وعلى هذا قانون العمل الجزائري⁴.

ولا يعتبر عمل العامل في فترة الإجازة عند تحديدها تنازلاً منه عنها، بل إن القانون ألزم رب العمل في هذه الحالة أن يضاعف له أجره، حيث "لا يغيب عن البال أن العامل إذا عمل

1. زكي، قانون العمل 464-465.

2. زكي، قانون العمل 468.

3. المرجع السابق، 465.

4. يراجع: راشد راشد، شرح قانون العمل الجزائري 49.

خلال فترة الإجازة لدى صاحب العمل استحق ضعف أجره، أجره العادي الذي يتقاضاه حتى لو قام بالإجازة، ومقابل أيام الإجازة نتيجة لعمله خلالها¹.

وهكذا، فإن الإجازة تعتبر رافداً أساسياً حتى يقدم العامل على تنفيذ التزاماته على خير وجه، حيث اعتبرها القانون "حفظاً للقوة الإنتاجية البشرية في البلاد" كما سبق، فلا يقال: إن الأجير تقاضى أجراً لا عوض له، فلم يسلم نفسه ولم يبذل جهداً في هذه الفترة، فإن مقصود رب العمل أن يريح عامله فيها، بل إن بعض المؤسسات والمنشآت العمالية تأخذ عمالها في رحلات وجولات سياحية واستجمامية، كل ذلك من صالح الإنتاج العام عند رب العمل خصوصاً وفي الدولة عموماً².

وهذه الإجازة مستقلة عن باقي الإجازات، فلا تحتسب إجازة العيد وأيام الجمعة منها، يقول العمروسي: "ولا يدخل في حساب الإجازة السنوية أيام الأعياد وأيام الإجازة المرضية والراحة الأسبوعية"³، فلو "حصل العامل على جزء من إجازته السنوية لمدة عشرة أيام قبل عيد الفطر مباشرة، فلا تحسب أيام العيد من الإجازة؛ لأنها وقعت في نهاية الإجازة وليس خلالها، وكذا الحال لو كانت عطلة العيد قبل تمتع العامل بالإجازة السنوية أو بجزء منها"⁴.

إن هدف الإجازة السنوية الذي قرر القانون الوضعي هذه الإجازة من أجله هو طلب العامل للراحة، ورفع الحرج عنه والمشقة، ليتجدد نشاطه، وترتفع همته، ولهذا فإنه وإن ثبت أن العامل التزم بعمل عند آخر خلال مدة الإجازة فإن "لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة

1. العمروسي، قضاء العمال 348.

2. يراجع: راشد راشد، شرح قانون العمل الجزائري 45-46.

3. العمروسي، قضاء العمال 349.

4. كرم، قانون العمل في التشريع الأردني 161.

الإجازة أو يسترد ما أداه إليه من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر"¹ ويعلل شراح القانون الوضعي هذا الحرمان "بأن العامل عندئذ يكون قد فوت الغرض من الإجازة"².

النوع الثالث: الإجازة المرضية وإجازة الوضع:

اعتنت القوانين الوضعية بحماية وسلامة العامل، ومن ذلك أنهم أوجبوا للعامل على رب العمل إجازة في حال مرضه، وإجازة للعاملة في حالة ولادتها، وألزموا رب العمل بذلك، وأتناول هذا النوع في مسألتين:

المسألة الأولى: الإجازة المرضية:

أقرت قوانين العمل بأن مرض العامل يوجب له إجازة مرضية، فنص قانون العمل الفلسطيني في المادة التاسعة والسبعين منه على أنه: "بناءً على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً، وبنصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى"³ ولغايات التثبيت، وحتى لا يستغل العامل هذه الإجازة، فقد اشترط القانون أن يثبت العامل مرضه عبر تقرير طبي مصدق معتبر عند رب العمل⁴.

المسألة الثانية: إجازة الوضع:

كما أن القانون أقر إجازة للمرأة الحامل وقت ولادتها، على خلاف بين الأقطار العربية في مدة هذه الإجازة، ومقدار ما تستحقه من الأجر، وانفقوا على أنه لا بد من تقدير فترة

¹. العمروسي، قضاء العمال 348.

². المرجع السابق، 348.

³. المركز، قانون العمل الفلسطيني (79/54).

⁴. يراجع: حباس، عقد العمل 170-171، وحمدان، قانون العمل 405-406.

الولادة من طبيب مختص، واشتراطوا أن لا تعمل خلال هذه الفترة¹، فنص قانون العمل الفلسطيني في المادة الثالثة بعد المائة منه على أنه: "1. للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة. 2. لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها"².

المطلب الثاني: موقف الفقه الإسلامي من الإجازات الرسمية:

لم يتناول الفقهاء المتقدمون هذه الإجازات على هذا النحو من التفصيل والتوضيح؛ بسبب خلو عصرهم أصلاً من هذه المسائل، إلا أنهم قرروا أن العامل يستحق أجره بتسليم نفسه واستعداده للعمل، وهذه القاعدة تتعارض بشكل عام وما قررته أحكام قوانين العمل من استحقاق العامل الأجر في أيام الإجازة، ويمكن عرض الآراء الفقهية في مسألة الراحة الأسبوعية في هذا الموضوع، وعليه فإنني أبين موقف الفقه الإسلامي من هذه الإجازات في المسائل التالية:

الفرع الأول: موقف الفقه الإسلامي من الإجازات الدينية والوطنية:

تمر الأمة بأيام فرح، يتفرغ الناس فيها للزيارات الاجتماعية، والتواصل العائلي، من أهمها الأعياد، التي تكون بعد رمضان وفي أيام الحج، حيث جعلها النبي ﷺ أيام فرح وبهجة، فعن أنس رضي الله عنه قال: قدم رسول الله ﷺ المدينة ولهم يومان يلعبون فيهما فقال: "ما هذان اليومان" قالوا: كنا نلعب فيهما في الجاهلية فقال رسول الله ﷺ: "إن الله قد أبدلكم بهما خيراً منهما: يوم

¹. يراجع: حمدان، قانون العمل 407-408.

². المركز، قانون العمل الفلسطيني (103)/64.

الأضحى ويوم الفطر"¹، فيوما العيد إنما جعلاً للراحة الجسدية والذهنية، فلم يُنكر الرسول ﷺ على أهل المدينة لعبهم في يوميهما القديمين، بل أبدلهم بيومين خير منهما.

إن العامل يرغب في أن يخصص هذه الأيام لأهله وأبنائه، يطلب فيها الراحة من عناء العمل، ويربي أهله على مكارم الأخلاق، وأحكام الدين، ويحثهم على زيارة محارمهم وأقاربهم، ويشارك مجتمعه الفرح والسرور، ليأخذ مكانه في بناء أمته، وقد نص بعض الفقهاء المتقدمين على ذلك صراحة، حيث جاء في حاشية الرهوني²: "وبطالتهم في الأعياد على العرف، وهي في الفطر ثلاثة أيام، وكذا في الأضحى، ولا بأس بالخمسة"²، ولا سيما عندما تزيد سنوات العمل عند رب العمل، حيث لا تؤثر هذه الأيام القليلة التي عليها العرف والعادة على مصالح رب العمل، بل إنها مما يمتنّ العلاقة بينه وبين العامل، وبما أن مدار الحكم على العرف، فإن زيادة الإجازات التي يجيزها العرف ويدعمها التشريع القانوني مما يجوز ويتفق مع أحكام الشرع الحنيف.

وعلى شاكلتها الأيام الوطنية التي يفخر بها أبناء الوطن، مثل يوم استقلال هذا القطر من أيدي الاستعمار أو ذلك، فإنها تكون مناسبة عامة، يستذكر فيها أبناء القطر الواحد أمجاد السلف، عليها تكون دافعاً ومحركاً لهم الخلف، وهذا النوع من الإجازات مما تعارف الناس عليه، وأصبح من لوازم التواصل بينهم.

ولعل معترضاً يقول: إن هذا النوع من الإجازات إضافة إلى الأنواع الأخرى أصبحت كثيرة ترهق كاهل رب العمل، ويتقاضى العامل أجراً لم يبذل لرب العمل في مقابله أي منفعة، إلا أن هذه الأيام لا تعتبر كذلك بدليل أن أرباب العمل لا يدفعون أجور عمالهم في هذه الأيام

¹. السجستاني: أبو داود سليمان بن الأشعث، سنن أبي داود، حكم على أحاديثه العلامة محمد ناصر الدين الألباني، ط2 مكتبة المعارف، الرياض - المملكة العربية السعودية، 1417هـ. وأشار إليه: أبو داود، سنن أبي داود، كتاب، باب، ح. رقم/ص. كتاب: الصلاة، باب: صلاة العيدين، ح. رقم: 1134 177، قال عنه الألباني: "صحيح".

². الرهوني، حاشية الرهوني 18/7.

فحسب، بل إنهم يقدمون لهم المنحة فرحاً وابتهاجاً بهذه الأيام، وفي حال زادت هذه المناسبات عن الحد المعقول فإن العرف كفيلاً بتحجيمها.

الفرع الثاني: موقف الفقه الإسلامي من الإجازات السنوية:

الإجازة السنوية مسألة مستجدة لم تقع في العصور الماضية، ويمكن اعتبار الآراء المذكورة في مسألة الإجازة الأسبوعية آراءً لهذه المسألة، وعليه فإنني أرى القول بإجازة هذه الإجازة¹ وذلك لما يلي:

1. تعمل هذه الإجازة على منح الراحة للعامل من الناحيتين الصحية والنفسية، وحمل العامل على العمل طوال العام دون راحة إرهاب له وتكليفه بما يشق عليه، ونهى النبي ﷺ عن إرهاب العامل وتكليفه ما لا يغلبه ويرهقه².

2. استقر العرف على اعتبار هذه الإجازة، وقد نصت القاعدة الفقهية على أن "المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً"³، وأن: "العادة محكمة"⁴.

3. تعتبر هذه الإجازة مما فرضته الدولة بسلطتها الأمر، وتقرر القاعدة الفقهية في السياسة الشرعية بأن: "تصرف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة"⁵ وفي هذه الإجازة مصلحة واضحة خاصة للعامل ورب عمله، وعمامة للدولة، كما تم تبينه.

الفرع الثالث: موقف الفقه الإسلامي من الإجازة المرضية وإجازة الوضع:

إن المبدأ العام الذي بني عليه الأجر هو التقابل بين الأجر والعمل، وتم تجاوز هذا الأصل في الإجازات السابقة بإجازتها مع استحقاق العامل أجره كاملاً للاعتبارات التي ذكرتها في

¹. يراجع: الراجح في مسألة الراحة الأسبوعية ص 127.

². سبق تخريجه، ص 35.

³. حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام 46/1.

⁴. السيوطي، الأشباه والنظائر 121.

⁵. الزركشي، المنثور في القواعد، 183/1.

موضعها، والتي تعود على رب العمل بالنتفع والعطاء المتزايد من العامل كمأ ونوعاً، أما مرض
العامل فإنه يمنع عن تسليم نفسه دون أن يكون لرب العمل مردود ولو معنوي في ذلك، وإلزام
القانون ربَّ العمل بدفع أجر العامل يعود إلى ما درج عليه في تكليف رب العمل دفع إجازات
العامل؛ لأنه مصدر الدخل الوحيد له، إلا أن هذا الاعتبار لا يرتقي لاقتطاع جزء من أملاك رب
العمل لصالح العامل دون مقابل.

وفي بداية تشريع وسن قوانين العمل كانت الأنظمة الغربية تسير على هذا النحو لكن بعد
توصلهم عبر تجاربهم المتواصلة إلى مؤسسات الضمان الاجتماعي، رفعوا هذا الإلزام عن رب
العمل، وأحقوه بهذه المؤسسات، يقول د. زكي: "... ويعبر الفقه عن هذه الفكرة بمبدأ التقابل
بين العمل والأجر، الذي يطبقه القضاء الفرنسي: لا يستحق العامل أجره أو في عبارة مساوية لا
يلتزم صاحب العمل بالوفاء به له إلا إذا أدى العمل على الوجه الوارد في العقد، وبقدر العمل
الذي أداه وفقاً له، ويؤدي كل انقطاع عن العمل إلى فقد الأجر بقدر الانقطاع عنه، فلا أجر
للعامل الذي ينقطع عن عمله خلال فترة انقطاعه عنه سواء أكان انقطاعه عنه إرادياً مشروعاً،
كإضرابه عن الطعام، أم غير مشروع كغيابه دون مبرر أو كان غير إرادي منه كمرضه، أما
إذا امتنع العامل عن القيام بعمله لإخلال صاحب العمل بالتزامه نحوه فيستحق أجره في فترة
امتناعه عنه"¹، وقد قال بذلك علماء المسلمين قديماً، دونما تردد، ولا تجارب، فإنهم يستقون
أحكامهم وآراءهم من معين صافٍ لا ينضب، قال تعالى: ﴿أَفَلَا يَتَذَكَّرُونَ الْقُرْآنَ وَلَوْ كَانَ مِنْ عِنْدِ غَيْرِ
اللَّهِ لَوَجَدُوا فِيهِ اخْتِلَافًا كَثِيرًا﴾ النساء: 82 حيث قال السرخسي: "... لأنه يستحق الأجر بتسليم
منافعه، وذلك يندم في مدة البطالة سواء كان بعذر أو بغير عذر"² فالإجازة واجبة الوجود في
هذه الحالة، لكن دون تكليف رب العمل دفع أجرة العامل خلالها، ويظهر هنا السؤال عن مصدر
دخل المريض في فترة إجازته، أوجب عنه إن شاء الله تعالى عند الحديث عن نفقات العلاج.

¹. زكي، قانون العمل، 433

². السرخسي، المبسوط 183/15.

المبحث الخامس: الرعاية الطبية والتعويض عن إصابة العمل:

من مصلحة رب العمل أن تستقيم صحة عماله، فلا يتعرضون للأمراض والإصابات، فيتعطل عن عمله، وتقل كفاءة إنتاج المريض، أو المصاب، لذا حرص القانون على تنظيم ذلك، فأوجب على رب العمل الرعاية الطبية لعماله ثم تعويضهم عن الأمراض والإصابات، أما فقهاء الشريعة الإسلامية الغراء فإنهم لم يتناولوا هذه المسائل بخصوصياتها؛ لعدم ورودها بهذه الصورة في أوقاتهم، إلا أن هناك قواعد عامة تدرج هذه المسألة تحت أصولها، وسأبحث ذلك في المطالب الآتية:

المطلب الأول: مفهوم الرعاية الطبية وإصابة العمل ومرض المهنة:

الفرع الأول: مفهوم الرعاية الطبية للعمال والحفاظ على سلامتهم:

قضت قوانين العمل العربية¹ على أرباب العمل أن يتخذوا كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل بالآلات، باذلين عناية الشخص المعتاد، وعليهم صيانة ونظافة بناية منشأة العمل والآلات صيانة دائمة مستمرة، والتحقق من سلامة المبنى والمرات فيه والتهوية، وضمان منع تسرب الغاز، وتجهيز وصيانة دورات المياه، وتوفير الماء والإنارة، وتوفير وسائل الحماية، والتحرز من الفضلات والنفايات وتسريب الغاز والغبار، وتقديم فحص طبي دوري للعمال، وتقديم الإسعافات الطبية للعمال أيًا كان عددهم في منشأة العمل أثناء وجودهم فيها ولو كانت الإصابة أو الوعكة الصحية على غير صلة بالعمل.

¹. يراجع: هشام هاشم، شرح قانون العمل الأردني، 133-136، وكيرة، أصول قانون العمل، 633، وزكي، قانون العمل 474، حباس، عقد العمل 189.

ومن ذلك ما نص عليه قانون العمل الفلسطيني في المادة التسعين منه على أنه: "بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق مع جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي:

- 1 وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.
- 2 للشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.
- 3 وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة.
- 4 الفحص الطبي الدوري للعمال"¹.

كما نص قانون العمل الفلسطيني في المادة الواحدة والتسعين منه على أنه: "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزارة، وتعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة"².

الفرع الثاني: مفهوم إصابة ومرض المهنة:

عرف قانون العمل الفلسطيني إصابة العمل بأنها: "الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام"³، وقد ميز أ. راشد راشد الفرق بين إصابة العمل والمرض المهني، فقال: "والفرق الجوهرى بين حادثه العمل والمرض المهني، أن النتيجة السيئة التي تصيب الأجير تقع

¹. المركز، قانون العمل الفلسطيني (90/58-59).

². المصدر السابق: (91/59).

³. المصدر السابق، ص 17.

فجأة في حادثة العمل، في حين أنها تقع بعد فترة من الزمن في حالة المرض المهني¹ فالإصابة في العمل تكون بدنية ظاهرة، من كسر فيه أو تحرق وغيره، والمرض يكون داخلياً؛ من جرثومة بكتيرية أو فيروس، أو ضعف في التنفس جراء استنشاق المواد الكيماوية في المصنع وغير ذلك.

الفرع الثالث: ضابط مسؤولية نفقة العلاج والتعويض عن الإصابة أو المرض:

ولا اعتبار هذه الإصابة أو المرض من إصابات وأمراض العمل، يجب أن تتحقق فيها بعض الضوابط ومن هذه الضوابط²:

1. وقوع الحادث أثناء العمل المعتاد على العامل، بموجب عقد عمل صحيح، ويكون الوقت من خروج العامل من مكان سكنه إلى مكان عمله حتى عودته إليه.

2. أن يكون الحادث مرتبطاً بالعمل وبسببه، ونتيجة له، علماً بأن العامل يقوم بالعمل الموكل إليه حسبما يؤديه الشخص المعتاد.

3. أن يلحق الحادث بالعامل ضرراً بدنياً ظاهراً، أو يؤدي إلى وفاته.

4. أن لا يعزى وقوع الحادث إلى العامل مباشرة، ويكون ذلك إما بمخالفته الشروط

المعتبرة، مثل أن يسير وهو تحت تأثير مادة مسكرة أو مخدرة، أو أنه تواجد في مكان

يحظر عليه دخوله، أو أن يكون بتقصير العامل وإهماله، بحيث يمكن اعتبار تصرفه

عن قصد، ثم تضرره نتيجة الحادث بعد ذلك.

5. أن يكون الحادث بأدوات العمل ومنشأته.

¹. راشد راشد، شرح قانون العمل الجزائري 62-63.

². يراجع: شكري، موسى، إصابات العمل وأمراض المهنة: دراسة فقهية قضائية تحليلية نافذة، ط1، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، رام الله - فلسطين، 2001. وأشار إليه: شكري، إصابات العمل وأمراض المهنة، ص. 40-58.

المطلب الثاني: نفقات العلاج والتعويض عن إصابات العمل في القانون:

إن الرابطة التي بين العامل ورب عمله رابطة عقدية، فلا بد من اعتبار المسؤولية العقدية في تحديد التزام رب العمل تجاه العامل عند تحقق إصابة أو مرض المهنة، وحتى تترتب على رب العمل المسؤولية العقدية بتحمل نفقات العلاج والتعويض سواء عن الوفاة أو الإصابة أو المرض المهني - لا بد من أن تتحقق أركان المسؤولية العقدية، وهي أن يصدر منه خطأ في تصرفه بالتزامه هذا، وأن يقع على العامل ضرر، وأن يكون الضرر نتيجة خطأ رب العمل، حسب الأصول القانونية لمسألة الضمان في موضوع المسؤولية العقدية، وهو ما كان عليه القانون في بداية الأمر، ثم عدل عنه لصعوبة أو استحالة أن يثبت العامل أو أهله بعد وفاته خطأ رب العمل.

ولصعوبة إثبات ذلك، اعتبر الرأي الجديد أن رب العمل مكلف في حماية العامل بسبب إنسانيته أولاً، ثم حماية الاقتصاد الوطني، ثم منح الطبقة العاملة أمناً وحياة مستقرة اجتماعياً واقتصادياً، دون اعتبار المسؤولية العقدية ولا المدنية على أساس الخطأ المفترض، ويبرر أنصار هذا الرأي بأن الذي "استفاد من مغامر الشيء عليه تحمل مغارمه، وطالما أن صاحب العمل يستفيد من الآلة وأدوات العمل والإنتاج فعليه تحمل ما يلحق العامل من إصابات بسبب ذلك"¹.

ثم ظهر للمقنن العربي أن يستحدث نظام التأمين الاجتماعي الشامل بعد أن شعر بالإتقال على كاهل رب العمل بتكليفه تحمل مسؤولية ما لم يخطئ أو يقصر، مما دعا أرباب العمل إلى العزوف عن طرُق ميدان الصناعة، فاعتبر أن "الرعاية الطبية وحماية صحة العمال من أولى المسائل التي تستهدفها نظم التأمينات الاجتماعية الشاملة لعلاقتها المباشرة بالإنتاج القومي،

¹. الناصري، قانون العمل 126.

وحماية القوى العاملة، ...، ولما كانت هذه الرعاية الطبية لا تشمل إلا عددًا قليلاً من العمال، لذلك كان من الضروري وضع نظام يكفل الخدمات الطبية لجميع العاملين مهما كان عددهم لدى صاحب العمل¹، فعمدت التشريعات الحديثة إلى وضع قوانين تحمي العامل من جهة وتبقي صاحب العمل مسؤولاً في حدود معينة من جهة أخرى، حيث يدفع رب العمل المشمول بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية اشتراكاً شهرياً زهيداً من الأجر الشهري للعامل، يتحمله صاحب العمل، دون مساهمة من العامل، لتتنفي بذلك مسؤولية رب العمل عن أية إصابة تلحق العامل بسبب كل ما يتعلق بالعمل، ولم يكن هناك خطأ شخصي لصاحب العمل فيها، وتمتد الحماية إلى حالات وفاة العامل بسبب خطئه الشخصي، وتكون المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية هي الجهة التي تتحمل دفع التعويضات (المزايا) للعامل طبقاً لقوانين التأمينات الاجتماعية².

المطلب الثالث: موقف الفقه الإسلامي من نفقات العلاج والتعويض عن إصابات العمل.

يُنظر إلى هذا المبحث من ناحيتين، الأولى: عناية رب العمل بالعامل، والتزامه بتأمين الحماية الصحية له، والثانية: التزام رب العمل بنفقات العلاج وتعويض العامل عن إصابات العمل، أعرضهما في فرعين:

الفرع الأول: موقف الفقه الإسلامي من عناية رب العمل بالعامل:

أكد الإسلام على حرمة دم المسلم، وعلى أهمية الحفاظ على النفس، فالله تعالى ينهى المسلمين عن أن يعرضوا أنفسهم للخطر، ويخاطبهم فيقول سبحانه وتعالى: ﴿وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ﴾ البقرة: 195، فتجنب أماكن الضرر واللجوء إلى وسائل الحماية من كل خطر واجب على كل مسلم، حتى يسلم جسده، وتستقيم نفسه، وبذا يحافظ عليها، فهي أمانة في يده، فكل مسلم

¹. العمروسي، قضاء العمال 364.

². يراجع: الناصري، قانون العمل 126، بتصرف.

مطالب بذلك، والنبى ﷺ وهو في حجة الوداع يذكر المسلمين بجوامع من الكلم، فيقول ﷺ: "فإن دماءكم وأموالكم وأعراضكم بينكم حرام كحرمة يومكم هذا في شهركم هذا في بلدكم هذا..."¹ واعتبر علماؤنا الكرام² أن حفظ النفس من أهم الضروريات التي تقوم بها حياته، وأن من مقاصد الشرع الحفاظ على هذه النفس، فشرع الله تعالى ما تقوم به النفس، ونهى عما يوردها المخاطر ويقحمها المهالك.

ورب العمل مطالب بحماية من هم تحت يده، فينبههم على المخاطر، ويحذرهم من مواطن الضرر، وموارد الخطر، ولا يوردهم المهالك، فكما قال المصطفى ﷺ: "كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته"³، فرب العمل مسؤول عن أمن العامل وسلامته، وعليه دوماً صيانة منشأته العمالية وآلياتها، والتأكد من خلوها من أي خطأ أو عطب يمكن أن يسبب الأذى لعماله، وعليه أن يحذر العمال من مخاطر العمل، ويوضحها لهم، ويدربهم على استخدام الآلات، ويوفر لهم سبل الحماية منها، فبعض الآلات تحتاج إلى لباس خاص من ألبسة وغطاء رأس وأنف، وبعضها يحتاج إلى تدريب خاص، وعليه أن يداوم على مراقبة العمال، حتى لا يقصر أحدهم، فيهلك أو يصاب.

إن هذه المعاني تدخل ضمن مسؤولية الراعي عن رعيته، والراعي في عقد العمل رب العمل فهو الأمر النهائي في مؤسسته، وعليه فإن إلزامه قانونياً بتأمين إسعافات أولية، داخل منشأة العمل، حفاظاً على حياة العمال وسلامتهم، وتوفير ممرض أو طبيب في الحالات التي تستدعي ذلك داخل هذه المؤسسة تدرج ضمن هذا الأصل، فلا يعد هذا الالتزام مخالفاً للشرع الإسلامي، بل هو مما يعمل على تحقيق مقاصده، ويوفر الوسائل والسبل القانونية المناسبة لتحقيق أمن وسلامة العمال من المخاطر.

¹. البخاري، صحيح البخاري، كتاب: العلم، باب: قول النبي ﷺ "رب مبلغ أوعى من سامع"، ح. رقم: 67 16.

². يراجع: الشاطبي الموافقات 7/2-9.

³. سبق تخريجه، ص 39.

الفرع الثاني: موقف الفقه الإسلامي من نفقات العلاج والتعويض عن الإصابة:

لم تظهر هذه المسألة في العصور السالفة بمثل هذا التحديد، فلا نجد آراءً فقهية تناولت هذه المسألة بالبحث والدرس، إلا أنه يمكن أن يتم تأصيلها بناءً على القواعد العامة في الفقه الإسلامي، ومن خلال سبر أحوال هذه المسألة أجد أن إصابة العامل ومرضه المهني إما أن ترجع إلى تقصير رب العمل وإهماله وخطئه؛ بعدم بذله عناية الشخص المعتاد في التزامه بتوفير الرعاية الطبية لعماله والحفاظ على سلامتهم، وفي موامة مكان العمل، وإما أن ترجع إلى العامل نفسه، سواء بتقصيره أو بخطئه، وإما أن ترجع إلى سبب أجنبي عنهما، فمتى تكون النفقة مترتبة على رب العمل؟

أيد فضيلة الدكتور وهبة الزحيلي ما ذهب إليه القانون الوضعي من إلزام رب العمل بتحمل تبعات إصابة أو مرض العامل المهنية، دون أن يميز بين وقوع رب العمل في خطأ أو تقصيرٍ وعدم وقوعه، فأجاب على سؤال حول التعويض عن إصابة العمال بأضرار ناجمة عن العمل أو الآلات؟ فقال: "يلزم أرباب العمل وأصحاب المصانع والمؤسسات بتعويض العمال عن إصابتهم في أثناء العمل أو بسبب العمل، أو الخلل في الآلات أو ترك صيانتها، كما يلزمون بعلاجهم من الأمراض التي تنجم عن طبيعة العمل، أو المناخ أو بيئة العمل وما تنتشره من تلوث الهواء أو تفرزه من سموم وأضرار؛ لأن العامل صار جزءاً من قوى الإنتاج ومصادره، فكما أن صاحب العمل يصلح الآلة المملوكة، يعد العامل المحرك للآلة جزءاً متمماً لحركة العمل كلها في الجملة، وهذا من قبيل الاستصلاح أو الاستحسان، ومن قواعد الشرع التي تمنع الضرر وتوجب التعويض عنه، فإن كانت الإصابة ليس للآلات ولا لطبيعة العمل دخل فيها فليس للعامل التعويض عنها"¹.

¹. الزحيلي، فتاوى معاصرة 96.

إن إلزام رب العمل بنتيجة حادث أو مرض مهني في حالة ما لم يقصر في التزامه وهو بذل عناية الشخص المعتاد، يدعو أصحاب الأموال إلى العزوف والرغبة عن التوجه إلى رفق المجتمع بإمكانياتهم المادية وخبراتهم الإنتاجية، فيمتنعون عن فتح المصانع والمنشآت العمالية، حفاظاً على أموالهم، ورغبة منهم في عدم التعرض لمخاطرة شديدة جراء دخولهم سوق الإنتاج الذي هذه صفته، والقول بهذا الإلزام أخذ من مال رب العمل دون تبرير أو وجه حق، والشرع الحنيف منع الاستيلاء على أملاك الغير دون وجه حق، يقول تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ﴾ النساء 29، وليس أدل على ذلك من عزوف القوانين العربية مؤخراً من أن تلزم رب العمل بهذه النفقات والتعويضات، واستحداث دوائر الضمان الاجتماعي والتأمين حلاً لهذه المسألة.

أما قياس فضيلة الدكتور الزحيلي العامل على الآلة، إذ ألحقه بها لأنه اعتبره متمماً لحركة العمل كلها في الجملة، فهو مع الفارق، فالعامل ليس مملوكاً لرب العمل، أما الآلة فإنها مملوكة، وعطب الآلة يمكن إصلاحه، أو حتى تغيير الآلة بكليتها، أما العامل فلا، فالقياس لا يصح، كما أنه يتناقض والأصل في المسألة وهو البناء على أساس العلاقة التعاقدية بين طرفي العقد.

إن الدوافع الأساسية الداعية إلى التشديد على رب العمل كانت نتيجة لطريقة التعامل والتعاطي غير الإنساني مع العمال في أوروبا، حيث تم احتقارهم، وهضم حقوقهم، وإهانة كرامتهم الإنسانية، مما دعا المشرع الغربي إلى أن يشدد الإجراءات، ويتعامل مع حقوق العمال على أنها من حقوق الإنسان، ويزيد من التشديد في الالتزامات التي على أرباب العمال، ظاناً بذلك أنه يعيد للعامل شيئاً من كرامته، لكنه أيقن بأن التركيب النفسي لهذا المجتمع لن يحو الفروقات بين العامل ورب عمله، وبين الأبيض والأسود، وبين الآري والعربي.

هذه الدوافع مرحلية جزئية عند مجموعة من البشر، انحرفت عن الحق، وابتعدت عن نواميس الفطرة وقوانينها، فلا تصلح مبادئهم -التي لطالما ما يغيرونها، بعد اكتشافهم خطأها - لاعتبارها دوماً، دون تمحيص ولا دراسة، ولقد كفل النظام الإسلامي الضروريات الخمس لكل مواطني الدولة، وسد حاجات المحتاجين، بعد أن أمن لهم فرص عمل مناسبة، فعن المستورد بن شداد رضي الله عنه قال: قال سمعت النبي صلى الله عليه وسلم يقول: "من كان لنا عاملاً فليكتسب زوجة فإن لم يكن له خادم فليكتسب خادماً فإن لم يكن له مسكن فليكتسب مسكناً"¹، فالرسول صلى الله عليه وسلم يحرص على سلامة عمال دولته، وليس عمال القطاع الخاص الذين هم أيضاً عماد من أعمدة النظام في منأى عن ذلك، فنجد أن النبي صلى الله عليه وسلم يحث على كفاية العامل حتى يتفرغ لعمله، فيبدع فيه دون النظر إلى استلزمات الحياة العامة، حيث كفلها له النظام، وذلك حتى في الزواج والخادم والمسكن، فمن باب أولى العلاج، لأن الحفاظ على النفس من أهم الضروريات التي دعا الإسلام إلى حفظها، ليس لسلامة الإنتاج وزيادته، فهذا تحصيل حاصل، لكن لأنها نفس مكرمة، قال تعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾ الإسراء:70.

وقد شهدت الحضارة الإسلامية على تعدد أزمانها ودولها ورجالاتها كفالة المريض، فلم يكن النظام الإسلامي يعالج المريض فحسب، بل كان يصرف له شيئاً من المال حتى يكفيه، فلا يعود بعد برئه إلى العمل فيمرض، فكان يمنحه بعد مرضه أو إصابته راحة يستقيم من خلالها بدنه، وتستقر صحته، وأستحضر هنا مثالين وهذا غييض من فييض في هذه المسألة؛

¹. أبو داود، سنن أبي داود، كتاب: الخراج والإمارة والفيء، باب: في أرزاق العمال، ح. رقم: 448/2945. وقال عنه الألباني: صحيح.

الأول: ما كان يقدمه الملك المنصور قلاوون ع في المارستان¹ الكبير المنصوري للمرضى من خدمات، حيث نقل المقرئزي عن قلاوون قوله: "قد وقفت هذا على مثلي فمن دوني، وجعلته وقفاً على الملك والمملوك والجندي والأمير والكبير والصغير والحرّ والعبد الذكور والإناث"²، ثم قال: "ولم يحص عدّة المرضى بل جعله سبيلاً لكل من يرُدُّ عليه من غنيّ وفقير، ولا حدّد مدّة لإقامة المريض به، بل يرتب منه لمن هو مريض بداره سائر ما يحتاج إليه"³، فالعلاج المجاني لكل المرضى، والذين لا يصلون المارستان لسبب أو لآخر فإن أطباءه يصلونهم.

الثاني: ما كان يقدمه أمير المؤمنين في بلاد المغرب أبو يوسف يعقوب بن يوسف بن عبد المؤمن ع للمرضى، حيث يروي عنه المراكشي في معجبه: "بنى بمدينة مراكش بيمارستاناً ما أظن أن في الدنيا مثله وذلك أنه تخير ساحة فسيحة بأعدل موضع في البلد، ... وأعد فيه للمرضى ثياب ليل ونهار للنوم من جهاز الصيف والشتاء فإذا نقه المريض فإن كان فقيراً أمر له عند خروجه بمال يعيش به ريثما يستقل وإن كان غنياً دفع إليه ماله ... ولم يقصره على الفقراء دون الأغنياء بل كل من مرض بمراكش من غريب حمل إليه وعولج إلى أن يستريح أو يموت"⁴، والنص هنا على أن النظام يعوض المريض عن أيام مرضه، حتى يبرأ ويشفى، فلا يعود للعمل مباشرة، بل يستريح ويستقيم، ويقوى جسده و"يستقل"، ثم يعود لمزاولة أعماله، دون أن يشعر بالظروف القاسية.

1. المارستان ويطلق عليه اسم البيمارستان: قال عنه ابن منظور: "المارستان: بفتح الراء: دار المرضى وهو معرب". ابن منظور، لسان العرب 217/6.

2. المقرئزي: أبو العباس أحمد بن علي بن عبد القادر، المواعظ والاعتبار بذكر الخطط والآثار المعروف بالخطط المقرئزية، تحقيق: خليل المنصور، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1418هـ-1998م. 267/4.

3. المقرئزي، المواعظ والاعتبار بذكر الخطط والآثار المعروف بالخطط المقرئزية 267/4.

4. المراكشي: أبو محمد عبد الواحد بن علي، المعجب في تلخيص أخبار المغرب، شرحه: د. صلاح الدين الهواري، ط1 المكتبة العصرية، صيدا - لبنان، 1426هـ-2006م. 210.

ويمكن تخريج قبول النظام العام للدولة في العصر الحديث، بجعل هذا الالتزام يقع على عاتق رب العمل، وباعتبار العرف في ذلك، إلا أنني أرى أن على الدولة أن تسعى لإيجاد حلول مناسبة بحيث تضمن علاج المريض والمصاب جراء العمل دون تكليف رب العمل، كما كانت عليه الحضارة الإسلامية على مر عصورها، ومن ذلك مثلاً تخصيص صندوق لعلاج العمال وتعويضهم عن الإصابات المهنية ويمكن اقتطاع جزء من أموال الزكاة في ذلك، وهذا كله حفاظاً على حق رب العمل وعلى دعم جهود الإنتاج، والله تعالى أعلى وأعلم.

المبحث السادس: النقل والسكن:

عندما يبرم العامل عقد العمل، إما أن يكون في المنطقة التي فيها المنشأة العمالية، أو بعيداً عنها، والمنشأة العمالية إما أن تكون في منطقة سكنية، أو أنها نائية بحيث لا تصلها المواصلات العادية، فعلى من تقع كلفة نقل العامل من وإلى عمله؟ وهل يقع على رب العمل توفير وسائل نقل للعامل في حال كون منشأته نائية؟ وهل عليه تأمين المسكن والطعام هناك؟ أجب عن هذه الأسئلة في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: نقل العامل من وإلى مكان العمل.

إن التزام العامل الأساسي هو أن يسلم نفسه لرب العمل في المكان والزمان المتفق عليهما في العقد، فهذا التزام يقع على عاتق العامل، فالأصل عدم إلزام رب العمل بتوفير مواصلات العامل، فنفقات تسليم النفس تقع على من عليه هذا الالتزام، وأبين فيما يأتي الحالات التفصيلية¹:

الفرع الأول: وجود منشأة العمل داخل منطقة سكن العامل:

يجوز لطرفي العقد أن يتفقا على بنود محددة في العقد حول أجره المواصلات، واتفقهم بذلك معتبر، لقوله ﷺ: "المسلمون على شروطهم"²، وتدخل هذه الأجرة ضمن الأجر العام الذي يتقاضاه العامل.

إلا أن رب العمل غير مكلف بتأمين المواصلات للعامل، فالمواصلات من باب تسليم النفس، وهو التزام على العامل لا على رب العمل، فالقانون لا يلزم رب العمل "بتوفير وسائل نقل خاصة لعماله، إلا إذا كان موقع مقر العمل لا تصل إليه وسائل المواصلات العادية، وهي وسائل المواصلات المنتظمة التي يتاح للكافة استخدامها مقابل أجر جماعي"³.

¹. يؤخذ على قانون العمل الفلسطيني بأنه لم يتناول موضوع نقل العامل من وإلى مكان العمل أبداً.

². سبق تخريجه، ص 44.

³. العابد، قانون العمل 261.

وليس للعامل التعلل بأنه يسير على الأقدام بعد النزول من وسائل النقل، فإنه "لا يشترط لإعفاء صاحب العمل من توفير وسائل نقل خاصة، أن تنتهي وسائل المواصلات -تماماً- في مكان العمل، وإنما يكفي أن تنتهي قريباً منه، بحيث يكون في مقدور العامل قطع المسافة بين نهايتها ومكان العمل سيراً على الأقدام يومياً ذهاباً وإياباً"¹.

الفرع الثاني: وجود منشأة العمل خارج منطقة سكن العامل:

وهي إما أن تكون مما تصلها المواصلات العامة، والقول فيها كما في الحالة الأولى، وإما أن تكون المنشأة بعيدة لا تصل إليها وسائل النقل الاعتيادية، أو أنها تصل في غير مواعيد العمل، أو بعد إرهاق العامل، من خلال تنقله في المواصلات، وسيره على الأقدام، فقد حدد القانون المصري² إلزام رب العمل بتوفير المواصلات فيما إذا كان مكان العمل بعيداً عن المواصلات العامة، وعلل ذلك بأنه حماية للعامل من هذا الإجهاد وحماية لرب العمل نفسه من تشغيل عامل منهوك القوى، ولم يتناول القانون الأردني مسألة وسائل النقل³، إلا أن شارحه أ. هشام هاشم يعتبر أنه "إذا زودت المؤسسة عمالها بوسائل نقل بشكل منتظم فإنها تصبح حقاً لهم سواء نصت عقود العمل بين المؤسسة وعمالها أم لم تنص"⁴.

لكن على من تقع الأجرة؟ هل هي على رب العمل أم على العامل؟ هناك من القوانين ما اعتبر أن على رب العمل نقل عامله دون أن يكلف العامل شيئاً، حيث نص قانون العمل العراقي على أنه "إذا كان مقر العمل في أماكن لا تصل إليها وسائل النقل العادية وجب أن توفر لهم وسائل نقل خاصة، على حساب الإدارة أو صاحب العمل"⁵، وخالف القانون المصري⁶ ذلك فلم يوجب على رب العمل سوى تأمين المواصلات دون نفقاتها.

1. العابد، قانون العمل 261.

2. يراجع: زكي، قانون العمل 472.

3. يراجع: هشام هاشم، شرح قانون العمل الأردني 136.

4. المرجع السابق: 136.

5. العابد، قانون العمل 261.

6. كيرة، قانون العمل 630.

وعند مراجعة التزامات العامل نجد أن من التزاماته أن يسلم نفسه لرب العمل، ومن ضمن ذلك انتقال العامل إلى مكان العمل، أما إلزام القانون رب العمل بنقله فهو للتخفيف عليه، لا لدفع تكاليف المواصلات، فرب العمل ملزم بتأمين وسائل النقل في هذه الحالة دون أن يدفع من الأجر شيئاً، إلا بالاتفاق أو العرف.

الفرع الثالث: نقل العامل من مكان إقامته إلى السكن في منشأة العمل وإعادته إليه:

قد يحصل أن العامل ينتقل من سكنه إلى سكن آخر قريب من مكان منشأة العمل، عندما تكون في محافظة أخرى أو دولة أخرى غير مكان سكنى العامل، وهنا ألزم القانون المصري¹ والعراقي² رب العلم أن ينقل العامل من مكان إقامته إلى حيث العمل، كما ألزم أيضاً بنقل المعدات التي نص العقد على أن العامل يقدمها، ثم ألزمه بإعادته عند انتهاء عقد العمل خلال مدة حددها.

المطلب الثاني: سكن العامل وطعامه.

في بعض الحالات يسكن العامل في مكان تواجد منشأة العمل البعيدة عن مكان سكنه، بل وعن سكن الناس، ففي هذه المناطق النائية لا بد من تحقق الظروف المناسبة للمعيشة الإنسانية، من مأمّن ومسكن ومشرب، ويمكن إلحاق هذه الظروف المعيشية في مثل تلك المناطق بالمنشأة نفسها، فيقع التزاماً على رب العمل أن يؤمن المسكن والمطعم والمشرب المناسب للعامل، وإلا هلك، واشترط شراح القانون أن تكون هذه المناطق بعيدة عن المدن، "مثل ذلك منصات العمل في البحار والمحيطات، أو مواقع العمل في الصحراء، أو التجمعات الصناعية خارج المدن"³ ولذا فإنه ولتحقق التزام رب العمل بذلك لا بد من شرطين، هما: "ابتعاد موقع العمل عن المدن

¹. يراجع: زكي، قانون العمل 471.

². يراجع: العابد، قانون العمل 260.

³. الناصري، قانون العمل 128.

أولاً، واستخدام عدد من العمال يدل على ضخامة المشروع ثانيًا، وبالتالي فلا يتصور مثل هذا الالتزام على أصحاب العمل في مواقع العمل الصغيرة داخل المدن¹، كما أن هذا الحكم منسحب على عائلة العامل المتزوج، فعلى رب العمل أن يوفر السكن المناسب للعامل المتزوج في هذه المناطق النائية².

وليس ذلك مجاناً، بل إن لرب العمل أن يتقاضى المبلغ المناسب لمثل هذا المسكن والمطعم والمشرب³، ومع تطور آليات القانون وحماية العمال من استغلال أرباب العمل فإنه أحال إلى القرار الوزاري تحديد مواصفات المساكن، وتعيين أصناف الطعام وكميته، وما يؤديه العامل مقابلها⁴.

¹. المرجع السابق، 128.

². يراجع: زكي، قانون العمل 472-473.

³. يراجع: كيرة، أصول قانون العمل 631.

⁴. يراجع: زكي، قانون العمل 473.

الخاتمة:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خير خلق الله أجمعين، وبعد:

فإني وبعد أن انتهيت من هذا البحث خلصت إلى النتائج والتوصيات التالية:

1. إن محل التزام العامل الأول هو تسليم نفسه لدى رب العمل، وأن التزامه شخصي، فلا يجوز له أن ينيب غيره إلا بإذن رب العمل، وأنه يستحق الأجر بتسليم نفسه حتى لو لم يعمل.
2. على العامل بعض الالتزامات الأخرى، مثل الأمانة والحفاظ على أدوات العمل، وعدم منافسة رب العمل في بعض الحالات، وغيرها.
3. اعتبار العقوبات التأديبية شرعاً، مع الأخذ بعين الاعتبار تشديد المراقبة على أرباب العمل، حتى لا يتعسفوا في استخدام هذه السلطة، أو أن يستغلوها دون وجه حق.
4. إن محل التزام رب العمل دفع الأجر للعامل، دون ممانعة ولا تأجيل.
5. يجب الأجر شيئاً فشيئاً، ويقع صحيحاً ما يتفق عليه طرفا العقد حول موعد تسليم الأجر.
6. على رب العمل أن يعامل العامل بالأخلاق الحسنة والمعاملة الطيبة، وعدم تكليفه ما لا يطيق.
7. على رب العمل أن يسمح للعامل بالراحة اليومية والأسبوعية والإجازات بأنواعها.
8. على رب العمل أن يهيئ مكان العمل المناسب، وتعليم العامل على استخدام أجهزة العمل، وأن يرعى العمال طبيياً.
9. تترتب نفقات العلاج البسيطة داخل منشأة العمل على رب العمل، ونفقات علاج الإصابة والمرض المهني الذي وقع نتيجة تقصير رب العمل أو إهماله على رب العمل.

10. أوصي المشرع الفلسطيني بإفراد التزامات العامل ورب العمل في مواد قانونية واضحة في قانون العمل، وتضمينها ما لم يُنص عليه في القانون المعمول به حاليًا، مثل الطبيعة الشخصية للالتزام العامل بالعمل، والنص على مبدأ عناية العامل بالعمل عناية الشخص المعتاد، وتنفيذه أوامر رب العمل، وغير ذلك.
11. أوصي بأن تترتب نفقات العلاج الأخرى على الدولة، بإنشاء صندوق خاص لذلك، والاستفادة من أموال الزكاة.
12. على رب العمل تأمين المواصلات للعمال في حال كانت منشأة العمل بعيدة جدًا لا تصلها المواصلات العامة.
13. أوصي باستمرار الجهود في البحث العلمي الفقهي والقانوني في التزامات العامل ورب العمل، واستيعاب كل ما يستجد في هذه المسألة.

قائمة المصادر والمراجع

وتحتوي على الكتب الفقهية وكتب متون وشروح الحديث الشريف وكتب شرعية عامة تضمنتها بعض كتب التاريخ الإسلامي وكتب اللغة وكتب القانون الوضعي.

أولاً: كتب المذاهب الفقهية:

وتشتمل على كتب السادة الحنفية والمالكية والشافعية والحنابلة:

المذهب الحنفي:

1. ابن عابدين: محمد أمين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، دراسة

وتحقيق وتعليق: الشيخ عادل أحمد عبد الموجود والشيخ علي معوض، ط1، دار الكتب

العلمية، بيروت - لبنان، 1415هـ - 1994م.

2. البابرّي: محمد بن محمد: العناية شرح الهداية، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت -

لبنان، 1428هـ - 2007م.

3. حيدر: علي، درر الحكام شرح مجلة الأحكام ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان،

سنة النشر: بلا.

4. الزيلعي: عثمان بن علي، تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق، تحقيق: الشيخ أحمد عزو

عناية، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1420هـ - 2000م.

5. السرخسي: محمد بن أحمد، المبسوط، تحقيق: محمد حسن إسماعيل، ط1، دار الكتب

العلمية، بيروت - لبنان، 1421هـ - 2001م.

6. الكاساني: علاء الدين أبو بكر بن مسعود، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، تحقيق:

الشيخ علي محمد معوض والشيخ عادل عبد الموجود، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت -

لبنان، 1418هـ - 1997م.

7. الموصلي: عبد الله بن محمود، كتاب الاختيار لتعليل المختار، تحقيق: خالد عبد الرحمن

العك، ط1، دار المعرفة، بيروت - لبنان، 1419هـ - 1998م.

8. الولواجي: عبد الرشيد بن أبي حنيفة، الفتاوى الولواجية، حققه: الشيخ: مقداد بن

موسى قريوي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1424هـ - 2003م.

المذهب المالكي:

9. الأصبحي: مالك بن أنس، المدونة الكبرى، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان،

1415هـ - 1994م.

10. الحطاب الرعيني: محمد بن محمد بن عبد الرحمن، مواهب الجليل لشرح مختصر

خليل، بهامشه التاج والإكليل لأبي عبد الله المواق، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت -

لبنان، 1416هـ - 1995م.

11. الخرشي: محمد بن عبد الله، حاشية الخرشي على نختصر سيدي خليل، ط1، دار

الكتب العلمية، بيروت لبنان، 1417هـ - 1997م.

12. الدردير: أبو البركات أحمد بن محمد بن أحمد، الشرح الصغير على أقرب المسالك

إلى مذهب الإمام مالك، تحقيق: د. مصطفى كمال مصطفى، ط:1، دار المعارف،

القاهرة - مصر، سنة النشر: بلا.

13. الدسوقي: محمد بن أحمد بن عرفة، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ط1، دار

الكتب العلمية، بيروت لبنان، 1417هـ - 1996م.

14. الرهوني: محمد بن أحمد، حاشية الرهوني على شرح الزرقاني لمختصر خليل، ط1

دار الفكر، بيروت لبنان، 1398هـ - 1978م.

15. القرافي: أحمد بن إدريس، الذخيرة، تحقيق أ. محمد أبو خيزة، ط1، دار الغرب الإسلامي، بيروت -لبنان، 1994م.

المذهب الشافعي:

16. الرملي: محمد بن أبي العباس، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، ط3، دار الكتب العلمية، بيروت -لبنان، 1424هـ - 2003م.

17. الشربيني: محمد بن محمد الخطيب، مغني المحتاج إلى معرفة المنهاج، تحقيق: الشيخ علي محمد معوض والشيخ عادل عبد الموجود ، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت لبنان، 1415هـ - 1994م. 438/3.

18. الشرواني والعبادي: ابن قاسم، حواشي الشرواني والعبادي على تحفة المحتاج بشرح المنهاج، تحقيق: الشيخ محمد عبد العزيز الخالدي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1416هـ - 1996م.

19. الماوردي: محمد بن حبيب، الحاوي الكبير، تحقيق: الشيخ علي محمد معوض والشيخ عادل عبد الموجود، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1414هـ - 1994م.

20. النووي: محي الدين بن شرف، المجموع شرح المهذب، تحقيق: محمد نجيب المطيعي، دار إحياء التراث العربي، مكان النشر: بلا، 1415هـ 1995م.

21. النووي: يحيى بن شرف، روضة الطالبين وعمدة المفتين، ط1، دار الفكر، بيروت - لبنان، 1415هـ - 1995م.

المذهب الحنبلي:

22. البهوتي: منصور بن يونس، شرح منتهى الإرادات دقائق أولي النهى لشرح المنتهى تحقيق: د. عبد الله بن عبد المحسن التركي، ط1، مؤسسة الرسالة، دار النشر: بلا، 1421هـ - 2000م.

23. البهوتي: منصور بن يونس، كشف القناع إلى متن الإقناع، ط: بلا، دار الفكر، بيروت - لبنان، 1402هـ - 1982م.

24. المرادوي: علي بن سليمان، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف على مذهب الإمام المبجل أحمد بن حنبل، حققه: محمد حامد الفقي، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت - لبنان، سنة النشر: بلا.

25. المقدسي: ابن قدامة، المغني، ط1، دار الفكر بيروت - لبنان 1414هـ - 1994م.

ثانياً: متون الحديث وشروحه:

26. ابن حجر العسقلاني، تلخيص الحبير في تخريج أحاديث الرافعي الكبير، تحقيق: الشيخ عادل أحمد عبد الموجود والشيخ علي محمد معوض، ط2، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1419هـ - 1998م.

27. ابن حنبل: أحمد، مسند الإمام أحمد بن حنبل، تحقيق شعيب الأرنؤوط وآخرون، ط1 مؤسسة الرسالة، بيروت - لبنان، 1419هـ - 1998م.

28. الألباني: محمد ناصر الدين، سلسلة الأحاديث الصحيحة، ط1، مكتبة المعارف، الرياض - السعودية، 1415هـ - 1995م.

29. الألباني: محمد ناصر الدين، صحيح الأدب المفرد، ط4، مكتبة الدليل، الجبيل - المملكة العربية السعودية، 1418هـ - 1997م.

30. البخاري: محمد بن إسماعيل، صحيح البخاري، ط2، دار السلام، الرياض - المملكة العربية السعودية، 1419هـ - 1999م.

31. البيهقي: أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي، السنن الكبرى، خرج أحاديثه: إسلام

منصور عبد الحميد، ط: بلا، دار الحديث، القاهرة - مصر، 1429هـ - 2008م.

32. البيهقي: أحمد بن الحسين، شعب الإيمان، تحقيق: محمد السعيد زغلول، ط1، دار

الكتب العلمية، بيروت لبنان، 1427هـ - 2000م.

33. الترمذي: محمد بن عيسى بن سورة، سنن الترمذي، حكم على أحاديثه العلامة محمد

ناصر الدين الألباني، ط1، مكتبة المعارف، الرياض - المملكة العربية السعودية،

1417هـ.

34. السجستاني: أبو داود سليمان بن الأشعث، سنن أبي داود، حكم على أحاديثه العلامة

محمد ناصر الدين الألباني، ط2، مكتبة المعارف، الرياض - المملكة العربية السعودية،

1417هـ.

35. العسقلاني: ابن حجر، فتح الباري بشرح صحيح البخاري، ط1، بيت الأفكار الدولية،

الرياض - السعودية، 1420هـ - 1999م.

36. المناوي: محمد عبد الرؤوف، فيض القدير شرح الجامع الصغير من أحاديث البشير

النذير، ط1، دار الفكر، بيروت - لبنان، 1416هـ - 1996م.

37. النيسابوري: مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، ط1، بيت الأفكار الدولية، الرياض

السعودية، 1419هـ - 1998م.

ثالثاً: كتب شرعية وتاريخية متفرقة:

38. ابن أبي الدنيا: عبد الله بن محمد، الصمت وحفظ اللسان، تحقيق د. محمد أحمد

عاشور، ط1، دار الاعتصام، القاهرة - مصر، 1406هـ - 1986م.

39. ابن العماد الحنبلي: أبو الفلاح عبد الحي شذرات الذهب في أخبار من ذهب، ط2، دار المسيرة، بيروت -لبنان، 1399هـ-1979م.
40. أبو يوسف: يعقوب ابن إبراهيم، كتاب الخراج، تحقيق: طه عبد الرؤوف سعد وسعد حسن محمد، ط1، المكتبة الأزهرية للتراث، القاهرة-مصر، 1420هـ 1999م.
41. بكر: عبد الرحمن، علاقات العمل في الإسلام، ط: بلا، المؤسسة الثقافية العمالية، القاهرة - مصر، 1970.
42. الجصاص: أحمد بن علي، أحكام القرآن، تحقيق محمد الصادق قمحاوي، ط: بلا، دار إحياء التراث العربي، بيروت -لبنان، 1405هـ-1983م.
43. الجوزية: ابن القيم، إعلام الموقعين عن رب العالمين، تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد، ط1، المكتبة العصرية، صيدا-لبنان، 1424هـ 2003م. 13/3.
44. الجوزية: ابن قيم، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، تحقيق: عصام فارس الحرستاني، ط1، دار الجليل، بيروت لبنان، 1418هـ-1998م.
45. حسن: د. أحمد، نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، ط1، دار اقرأ، دمشق - سوريا، 1422هـ 2002م.
46. الزحيلي: د. وهبة، فتاوى معاصرة، ط1، دار الفكر، دمشق-بيروت، 1424هـ-2003م.
47. الزرقا: مصطفى أحمد، المدخل إلى نظرية الالتزام العامة في الفقه الإسلامي، ط1 دار القلم، دمشق سوريا، 1420هـ 1999م.
48. الزركشي: محمد بن بهادر، المنثور في القواعد، تحقيق: محمد حسن إسماعيل، ط1 دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 1421هـ-2001م.

49. الزركشي: محمد بن عبد الله، البرهان في علوم القرآن، تحقيق: د. يوسف المرعشلي

وآخرون، ط2، دار المعرفة، بيروت لبنان، 1415هـ - 1994م.

50. الزركلي: خير الدين، الأعلام قاموس تراجم لأشهر الرجال والنساء من العرب

والمستعربين والمستشرقين، ط13، دار العلم للملايين، بيروت - لبنان، 1998م.

51. السعيد: د. صادق مهدي، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، ط1، مكتب العمل

العربي، بغداد - العراق، 1983م.

52. السيوطي: جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر، الأشباه والنظائر في قواعد وفروع

فقه الشافعية، تحقيق: عبد الكريم الفيضلي، ط1، المكتبة العصرية، بيروت - لبنان،

1421هـ 2004م.

53. الشاطبي: أبو إسحاق إبراهيم بن موسى، الموافقات في أصول الشريعة، ط1، المكتبة

التوفيقية، القاهرة - مصر، 2003.

54. الماوردي: علي بن محمد، أدب الدنيا والدين، حققه: مصطفى عبد القادر عطا، ط2

مؤسسة الكتب الثقافية، بيروت - لبنان، 1418هـ 1998م.

55. المراكشي: أبو محمد عبد الواحد بن علي، المعجب في تلخيص أخبار المغرب، شرحه:

د. صلاح الدين الهواري، ط1، المكتبة العصرية، صيدا - لبنان، 1426هـ - 2006م.

56. المقرئزي: أبو العباس أحمد بن علي بن عبد القادر، المواعظ والاعتبار بذكر الخطط

والآثار المعروف بالخطط المقرئزية، تحقيق: خليل المنصور، ط1، دار الكتب العلمية،

بيروت - لبنان، 1418هـ - 1998م.

57. ياسين: محمد نعيم وآخرون، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، ط1، دار

النفائس، عمان الأردن، 1418هـ 1998م.

رابعاً: كتب اللغة:

58. ابن فارس: أبو الحسن أحمد، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، ط1، دار الجليل، بيروت - لبنان، تاريخ النشر: بلا. 62/1 63.
59. ابن منظور: محمد بن مكرم، لسان العرب، ط3، دار صادر، بيروت - لبنان، 1414هـ - 1994م.
60. الأصفهاني: الراغب، مفردات ألفاظ القرآن، تحقيق: صفوان عدنان داوودي، ط2، دار القلم، دمشق سوريا، 1418هـ 1997م.
61. الفراهيدي: الخليل بن أحمد، كتاب العين، تحقيق د. مهدي المخزومي ود. إبراهيم السامرائي، ط: بلا، دار ومكتبة الهلال، مكان النشر: بلا، سنة النشر: بلا.
- خامساً: الكتب القانونية:**
62. أبو شنب: أ. أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الجديد، ط1 - الإصدار الثالث، دار الثقافة، عمان - الأردن، 2003م.
63. حباس: أ. موسى شكري، عقد العمل، ط1، دار السلام، رام الله - فلسطين، 1419هـ - 1999م.
64. حسن كيرة، أصول قانون العمل، ط3، منشأة المعارف، الإسكندرية - مصر، 1979م.
65. حمدان: القاضي حسين عبد اللطيف، قانون العمل دراسة مقارنة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت - لبنان، 2005م.
66. راشد راشد، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط: بلا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985م.

67. زكي: د. محمود جمال الدين، قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة-
مصر، 1403هـ - 1983م.
68. سلطان: د. أنور، مصادر الالتزام، ط2، المكتب القانوني، مكان النشر: بلا، 1998م.
69. شكري: موسى، إصابات العمل و أمراض المهنة: دراسة فقهية قضائية تحليلية
ناقدة، ط1، مركز الديمقراطية و حقوق العاملين، رام الله - فلسطين، 2001.
70. الظاهر: محمد عبد الله، مكافأة الخدمة بين قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي:
فقهًا، تشريعًا، اجتهادًا ط1، دار النشر: بلا، عمان الأردن، 1993م.
71. العابد: د. عدنان، د. يوسف الياس، قانون العمل، ط: بلا، دار النشر: بلا، مكان
النشر: بلا، سنة النشر: بلا.
72. عمارة: علي، قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003 في ضوء آراء الفقه وأحكام
القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية، ط3، دار النشر: بلا، مصر، 2005.
73. العمروسي: أنور، قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية، ط1، منشأة المعارف،
الإسكندرية - مصر، 1964.
74. القانون المدني الأردني، رقم 43 لسنة 1976م.
75. كرم: د. عبد الواحد، قانون العمل في التشريع الأردني، ط1، دار الثقافة، عمان
الأردن، 1998م.
76. مركز الديمقراطية و حقوق العاملين في فلسطين، قانون العمل الفلسطيني والتشريعات
الثانوية الصادرة بالاستناد إليه، ط2، دار النشر: بلا، 2007.
77. الناصري: د. سليمان الناصري، قانون العمل دراسة مقارنة، ط: بلا، المكتب الجامعي
الحديث، مكان النشر: بلا، سنة النشر: بلا.

78. هاشم: د. هشام رفعت، شرح قانون العمل الأردني تشريع فقه قضاء، ط2، دار النشر

بلا، عمان الأردن، 1990.

79. وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، تشريعات العمل، ط1، جمعية عمال المطابع

التعاونية، عمان الأردن، 1972م.

An-Najah National University
Faculty Of Graduate Studies

Obligations of the Employee and the Employer
between Jurisprudence & Law

By
Khalil Hassan Jamil Hamed

Supervisor
Dr. Jamal Zeid Al Kilani

This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Jurisprudence and
Legislation Fiqh & Tashree, Faculty of Graduate Studies, An-
Najah National University, Nablus, Palestine.

2012

Obligations of the Employee and the Employer between Jurisprudence & Law

**Prepared by
Khalil Hassan Jamil Hamed
Supervised by
Dr. Jamal Zeid Al Kilani
Abstract**

This study handled the subject of the **Obligations of the Laborer and the Employer between, Jurisprudence & Law**, as it is a jurisprudent subject. compared with the status law submitted by the student to complete the requirements of attaining the **Master Degree in Jurisprudence and Legislation from the Faculty of Higher Studies in An Najah National University**, under the supervision of the Honorable **Dr. Jamal Zeid Al Kilani**; and in this subject, the student studied the sayings of scientists of the Holly Islamic Law, compared with what the Status Law reached .

In this study, the student handled some questions relating to the obligations of the Laborer and the Employer stated in laws to reach the Sharia Judgment on them. He followed the comparative descriptive analytical methodology. He pursued the mentioned obligations as stated in laws and he pursued the research of the jurisprudents relating thereof. He analyzed all such information to reach the Sharia Judgment on them. Nevertheless there are some studies that handled the subjects of hiring contract of persons in general including the obligations of both parties mentioned in it. But no studies handled such obligations as separate, specialized and comprehensive obligations; and this distinguishes this study from others.

The student presented the study in an introduction and three main chapters. In the introduction , the student talk about the work contract, its approach and scope of application, as well as the discussion of the work contract by the advanced jurisprudent.

In the first chapter, the student handled the obligations of the laborer and included it in ten subjects. He allocated each subject for an obligation. These obligations are represented in performing the work personally by the laborer and as agreed upon , and giving the required care to work , executing the orders of the employer, maintaining the tools of work , maintaining the work secrets, not competing the employer by the laborer, the inventions of the laborer and taking into consideration republic manners and morals.

In the second chapter, the student handled the penalties on violating the laborer to his obligations. The student put this chapter in two subjects, each one for a certain kind of penalties. These penalties are represented in compensation, dissolution and disciplinary punishments.

In the third chapter, the student handled the obligations of the employer and put it in six subjects. He allocated each subjects for an obligations. These obligations are presented in paying wages, grants, remunerations , extra wage , limiting working hours, granting daily and weekly rest, official holidays, medical care, compensation for work injury, transportation and housing.

The study concluded results the most of import of which are as follows:

There is a Sharia evidence on the exchanged legal obligations on the work contract, many of which the jurisprudence directly discussed. It is also possible to originate the newly existing obligations based on Islamic Law and its general texts. There are some differences between the Islamic Jurisprudence and the Status Law in some obligations such as imposing the minimum wages instead of making them open and committing the employer to the costs of medications and compensation for work injuries. The study recommends to continue the jurisprudential and sharia research in the subject of the obligations of the laborer and the employer. It also recommends the Palestinian Legislator to allocate legal Articles on the Obligations of the laborer and the employer in the Palestinian Labor Law.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.