



دولة ماليزيا

وزارة التعليم العالي (MOHE)

جامعة المدينة العالمية

كلية العلوم الإسلامية - قسم الفقه وأصوله

مدى سلطة رب العمل في فرض قوانين تنظم العمل "دراسة فقهية مقارنة بقانون العمل المصري"

بحث تكميلي مقدم لنيل درجة (الماجستير) في الفقه وأصوله

اسم الباحث: صباح أحمد عبد العاطي

الرقم المرجعي: AM510

تحت إشراف: سعادة الدكتور / حساني محمد نور

كلية العلوم الإسلامية - قسم الفقه وأصوله

م 2013هـ - 143هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

صفحة الإقرار : APPROVAL PAGE

أقرت جامعة المدينة العالمية بماليزيا بحث الطالب صباح أحمد عبد العاطي
من الآتية أسماؤهم:

The dissertation has been approved by the following:

المشرف Supervisor

الاسم: د. حساني محمد نور
التوقيع:

الممتحن الداخلي Internal Examiner/الاول

عبد الوهاب محمد عبد الوهاب
التوقيع:

الممتحن الداخلي الثاني

محمد عبد الوهاب
التوقيع:

رئيس لجنة المناقشة Chairman

إقرار

أقررتُ بأنّ هذا البحث من عملي الخاص، قمتُ بجمعه ودراسته، والنقل والاقتباس من المصادر والمراجع المتعلقة بموضوع البحث.

اسم الطالب : صباح أحمد عبد العاطي

التوقيع : صباح أحمد عبد العاطي

التاريخ : ٢٠١٣/١٢/١٥

DECLARATION

I hereby declare that this dissertation is result of my own investigation, except where otherwise stated.

. -Name of student: **SABAH AHMED ABD ELATY**

Signature: SABAH AHMED

Date: 15-12-2013

جامعة المدينة العالمية

إقرار بحقوق الطبع وإثبات مشروعية الأبحاث العلمية غير المنشورة

حقوق الطبع ٢٠١٤ © محفوظة

صباح أحمد عبد العاطي

مدى سلطة رب العمل في فرض قوانين تنظم العمل

"دراسة فقهية مقارنة بقانون العمل المصري"

لا يجوز إعادة إنتاج أو استخدام هذا البحث غير المنشور في أي شكل أو صورة من دون إذن المكتوب من الباحث إلا في الحالات الآتية:

- ١- يمكن الاقتباس من هذا البحث والغزو منه بشرط إشارة إليه.
- ٢- يحق لجامعة المدينة العالمية ماليزيا الاستفادة من هذا البحث بمختلف الطرق وذلك لأغراض تعليمية، وليس لأغراض تجارية أو تسويقية.
- ٣- يحق لمكتبة الجامعة العالمية بماليزيا استخراج النسخ من هذا البحث غير المنشور إذا طلبتها مكاتب الجامعات، ومراكز البحوث الأخرى.

أكد هذا الإقرار: -----.

التوقيع: ----- التاريخ: -----

الملخص

هذا البحث والمعنون بـ "مدى سلطة رب العمل في فرض قوانين تنظم العمل" هو دراسة فقهية مقارنة بقانون العمل المصري؛ بدأت فيه بتعريف العمل لغةً؛ واصطلاحاً عند علماء الشريعة الإسلامية، وعلماء القانون، ثم بينتُ معنى السلطة لغة واصطلاحاً، ثم بينتُ المعنى المراد من مصطلح "صاحب العمل" عند علماء القانون، وكذلك تعريف العامل لغة واصطلاحاً عند علماء القانون، ثم ناقش البحث أقسام العمل في الإسلام، وتطرق إلى الحديث عن نظرة الإسلام إلى العمل، مبيّناً تكريم الإسلام للعامل، وكذلك الألفاظ الفقهية ذات الصلة بالعمل، ثم تناول البحث مبادئ العمل وقيمه في الإسلام.

تناولتُ كذلك في بحثي هذا أمرين أولهما: مدى سلطة صاحب العمل في التحكم في العامل، والذي تضمن: مسؤوليات العامل، وواجباته تجاه صاحب العمل بين الفقه والقانون، ثانيهما: علاقة السلطة التأديبية بصاحب العمل والعامل.

كما أشرتُ من خلال هذا البحث إلى: مدى سلطة صاحب العمل في تحديد الأمور المالية، والذي تضمن: مفهوم الأجر، وأنواعه في الإقتصاد الإسلامي، ثم تناول البحث موضوع تحديد الأجور، ودورها في النشاط الاقتصادي، والضوابط الشرعية التي تحكم الأجر في الإسلام، كما تناول البحث تدخل الدولة لتحديد أجور العمال.

كما تطرق البحث للكلام عن مدى سلطة صاحب العمل في ضبط قوانين تخص العمل، وذلك من خلال مناقشة: تنظيم وقت العمل اليومي، كما ناقش البحث نقل العامل والقيود الواردة عليها، وناقش أيضاً الأفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة، ثم تطرق للحديث عن غلق صاحب العمل لمنشأته أو لأحد فروعها، وأخيراً فقد تناول هذا البحث مسألة تحديد سن التقاعد للعمال.

Summary

This research, entitled "the extent of the authority of the employer to impose laws regulating the work" doctrinal study compared the law of the Egyptian labor where it began the definition of working languages, as well as when scholars of Islamic law and when scholars of law, then the statement of the meaning of power language idiomatically, then the statement of meaning to be of The term employer when legal scholars, as well as the definition of the worker to Ghuand legal scholars, and research discussed the ruling on working in Islam, then touched search to talk about the look of Islam to work, noting the honoring of Islam to the worker, as well as the terms of jurisprudence work-related, then touched search to principles and work values in Islam.

He then discussed the first search over the authority of the employer's control group, which included: worker responsibilities and duties towards the employer in Islamic law and Egyptian Labor Law, then went to a second search relationship disciplinary authority employer and the worker.

He also noted that research to the extent of the authority of the employer Fei determine financial matters, which included: the concept of wage and types in Islamic economics, then touched on the subject of wage determination and its role in economic activity, and legal controls governing pay in Islam, also addressed the search of state intervention to determine wages workers.

Turning search to the extent of the authority of the employer to adjust the laws concerning labor, and through the discussion: the organization of working time daily, also discussed the research transfer agent and restrictions contained them, and also discussed the autocratic amending the employment contract of indefinite duration, also touched Galghemncoth or one of its branches, also touched Find determining the retirement age for workers.

شكر وتقدير

في البداية وقبل أي شيء، أحمد الله سبحانه وتعالى، الذي وفقني لإنهاء هذا البحث؛ ويطيب لي في هذا المقام؛ أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لجامعة المدينة العالمية، ولعمادتها التي أتاحت لي فرصة الالتحاق بالدراسات العليا، والشكر أيضاً لقسم الفقه، وأصوله، وكلية العلوم الإسلامية، ولجميع أعضاء هيئة التدريس، وأخص منهم بالشكر: سعادة الدكتور/ حساني محمد نور " المشرف على هذه الرسالة "، والذي كان له الأثر الواضح في إخراج هذه الرسالة بهذا الشكل؛ حيث لمست منه أريحية في التعامل، وكرماً وسعة صدر، فأسأل الله عز وجل أن يكتب له الأجر والثوبة، وأن يجعل ذلك في ميزان حسناته.

كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان لكل من مدّ لي يد العون في إخراج هذا البحث في هذه الصورة التي هو عليها، فالله أسأل أن يكتب لهم الأجر، والثوبة، وألا يحرمني كذلك أجر هذا العمل وأن يجعله خالصاً لوجهه الكريم.

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي في هذا البحث المتواضع ...
إلى منارة العلم ، إلى سيد الخلق وإمام المرسلين ، سيدنا محمد ﷺ .
وإلى أبي وأمي -حفظهما الله- وأسأل الله تعالى أن يمد في عمرهما في طاعته، وأن يرزقني برهما، وأن يرحمهما
كما ربياني صغيراً.
وإلى رفيق حياتي الذي وقف بجاني، وكان له أكبر الأثر في تشجيعي ومساندتي متى ظهر مني التراخي فجزاه
الله خير الجزاء.
وإلى أولادي الذين أسأل الله سبحانه وتعالى أن ينبتهم نباتاً حسناً، وأن يستخدمهم في طاعته، وأن يقر
عيني برهما.
إلى هؤلاء جميعاً؛ أرجو منكم قبول هذا الجهد المتواضع، و أسأل الله أن يحفظكم، ويجمعني بكم في الدنيا
على طاعته، وفي الآخرة في جنته ، ودار مقامته ... اللهم آمين.

فهارس المحتويات

الموضوع	الصفحة
---------	--------

ت	اقرار
ز	ملخص البحث (عربي)
ح	ملخص البحث (انجليزي)
ط	شكر وتقدير
ي	الإهداء
ك	فهارس المحتويات
١	المقدمة
١١	التمهيد: مفهوم العمل في الإسلام.
١٢	المبحث الأول: تعريف (العمل ، السلطة، صاحب العمل، العامل).
١٥	المبحث الثاني : أقسام العمل في الإسلام.
١٩	المبحث الثالث: نظره الإسلام إلى العمل.
٢١	المبحث الرابع: الألفاظ الفقهية ذات الصلة بالعمل .
٢٤	المبحث الخامس: مبادئ العمل وقيمه في الإسلام .
٢٩	الفصل الأول: مدى سلطة صاحب العمل في التحكم في العامل
٣٠	المبحث الأول: مسؤوليات العامل وواجباته تجاه صاحب العمل بين الفقه والقانون
٣٠	المطلب الأول: أداء العمل المطلوب.
٣٢	المطلب الثاني: تنفيذ الأوامر التي تخص العمل .
٣٣	المطلب الثالث: متابعة العمل بنفسه.
٣٥	المطلب الرابع: عدم الغياب عن العمل أثناء فترة العمل.
٣٨	المطلب الخامس : الحفاظ على ما تحت مسؤوليته من أدوات ومعدات يعمل بها أو فيها.
٣٩	المطلب السادس: عدم إفشاء أسرار العمل
٤١	المبحث الثاني: علاقة السلطة التأديبية بصاحب العمل والعامل.
٤٢	المطلب الأول: الإجراءات الفقهية و القانونية التي تسبق تنفيذ العقوبة التأديبية.
٤٥	المطلب الثاني: الشروط الفقهية والقانونية اللازمة لصحة العقوبة والجزاءات التأديبية.
٥١	الفصل الثاني: مدى سلطة صاحب العمل في فرض القوانين .
٥١	المبحث الأول: مدى سلطة صاحب العمل في تحديد الأمور المالية

٥٢	المطلب الأول: مفهوم الأجر وأنواعه في الإقتصاد الإسلامي.
٥٦	المطلب الثاني : تحديد الأجور ودورها في النشاط الإقتصادي الإسلامي.
٦١	المطلب الثالث: الضوابط الشرعية التي تحكم الأجر في الإسلام.
٦٣	المطلب الرابع: تدخل الدولة لتحديد أجور العمال.
٦٨	المبحث الثاني: مدى سلطة صاحب العمل في ضبط قوانين تخص العمل.
٦٨	المطلب الأول: تنظيم وقت العمل اليومي.
٧٢	المطلب الثاني: نقل العامل والقيود الواردة عليها .
٧٥	المطلب الثالث : الإنفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة.
٨١	المطلب الرابع: غلق منشأة أو أحد فروعها.
٨٤	المطلب الخامس : تحديد سن التقاعد للعمال.
٨٨	الخاتمة
٩٠	الفهارس
٩١	فهرس الآيات القرآنية
٩٤	فهرس الأحاديث النبوية الشريفة
٩٦	قائمة المصادر والمراجع

المقدمة

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستهديه ونستغفره ونعوذ بالله من شرور أنفسنا وسيئات أعمالنا، من يهد الله فلا مضل له، ومن يضل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمدا عبده ورسوله، وبعد فقد جاءت شريعة الإسلام لتحقيق مصالح البشر في دنياهم وأخراهم، وهي شريعة خالدة، صالحة لكل جنس و كل زمان و كل مكان.

ومما جعلها كذلك أنها اتسمت بصفتي الشمول و اليسر، و معنى شمولها أنه لا يجد أمر، ولا تحدث قضية و لا تنزل نازلة لأي إنسان إلا وجد لها في شريعة الله حكما، إما بنص صريح واضح، أو عن طريق قاعدة كلية و أصل جامع، أيا كان جنس هذا الإنسان أو البيئة أو العصر الذي يعيش فيه.

فما من قضية تحدث، و لا نازلة تحل بالأمة إلا و لها حكم في هذه الشريعة العظيمة، إما نصا وإما استنباطا من خلال تلك النصوص على ضوء مبادئ الشريعة و مقاصدها العامة.

و قد كان من توفيق الله -جل جلاله- لي أن شرح صدري لدراسة العلم الشرعي الذي هو أفضل العلوم و أشرفها.

و عظمة علم الفقه و شرفه تجل عن الوصف و الإحاطة، فهي أحكام تلازم المسلم في حياته كلها، سواء ما يتعلق منها بما بينه و بين ربه أو بما بينه و بين الخلق.

فالفقه في دين الله كالغيث إذا هطل على الأرض الطيبة أنبتت الخير فيها للناس فالفقه هو ثمرة العلوم الشرعية و جناها، و عليه مدارها و رحاها، بل هو واسطة عقدها، و رابطة حلها و عقدها، إذ به يعرف الحلال و الحرام، و له يدين الخاص و العام، ولعل من أعظم أبواب الفقه التي يجدر بالعلماء وطلبة العلم أن يولوها اهتمامهم، ما ينظم علاقات الناس مع بعضهم البعض؛ لاسيما فيما يتعلق بفقه المعاملات والعلاقات المالية التي تعتبر قوام الحياة،

والوقوف على أحكام هذه الأمور أدعى إلى الراحة والاطمئنان وبث الأمان بين عباد الرحمن، وقطع سبل الشيطان.

وفي ظل التطور السريع الذي امتازت به الحياة المعاصرة بمفاهيمها وأساليبها وحاجتها، برزت على الساحة قضايا فقهية عديدة مستجدة تأثرت بها حياة الناس في سرعة مذهلة، تحتاج بلا شك إلى بحث ودراسة، مما يجعل الحاجة ماسة إلى دراسة هذه القواعد دراسة تأصيلية شاملة واعية لمعالجة كثير من القضايا المعاصرة المعروضة على فقهاء العصر؛ ولاسيما في النوازل الطارئة المرتبطة بالعقود والمبادلات المالية المركبة، إلى جانب سد فجوات وثغرات لا تزال باقية في الموضوع نفسه.

ونظرا لأهمية هذه القواعد والأصول وإدراكا لما يفرضه واقع الاقتصاد الإسلامي المعاصر، وما تحتاجه المصارف والمؤسسات والشركات التجارية التي تحرص على إدارة أعمالها وفق الأحكام الشرعية، جاءت هذه الدراسة حول ما يتعلق ب(مدى سلطة رب العمل في فرض قوانين تنظم العمل-دراسة فقهية مقارنة) مبينة ضرورة هذه الأحكام للفقهاء والاقتصاديين والخبراء، والمستشارين، وأعضاء الهيئات الشرعية المشرفين على سلامة أعمال الشركات والمصارف الإسلامية من المحاذير الشرعية، لكي يتسنى لهم معالجة القضايا المستجدة وإبداء الحكم الشرعي حول الاستفتاءات المعروضة عليهم، والالتزامات المتشابكة التي تمخضت عن تطورات مدهشة في عالمنا التجاري اليوم، فإنه لا محيص حينئذ من الرجوع إلى القواعد الفقهية العظيمة التي تمثل روعة التشريع الحكيم في أساليبه القويمة، المشتملة على علل وتوجيهات للأحكام ومن المعلوم أن الأمر الحادث الجديد لا يمكن معرفة حكمه في الشرع إلا بفقه نصوص الوحي من الكتاب والسنة، ثم بدراسة القواعد التي كانت وليدة استنباطات الفقهاء واجتهاداتهم عبر العصور .

موضوع البحث :

محوره الأساسي، استيفاء الحق، وتتجلى فيه عدالة التشريع الإسلامي، والمقصود منه معرفة الطريق السليم لاسترداد الحق بدون تعد ولا ضرر.

لقد ظل هذا الموضوع مثار البحث في كتب الفقه، والقواعد في صورة مسائل فرعية، لأهميته في الفقه الإسلامي بوجه عام، و لاحتوائه على بعض المعاملات التي جرى فيها التمييز بين الأحكام القضائية وأحكام الديانة للسيطرة على الحق بدون مزيد معاناة.

ومن رحمة الله بعباده أن أنزل عليهم دين الإسلام، دينا قيما، وأكملة لهم، وأتمه عليهم فضلا منه ونعمة، وشرع لهم ما فيه صلاح دينهم ، ودنياهم، وجعل لهم منهجا كاملا شاملا يفي بمتطلباتهم، ويعالج مشكلاتهم، فحرم الدماء ، والأموال ، والأعراض إلا بحقها، وشدد على ضرورة إعطاء كل ذي حق حقه، ورغب في ذلك ، وحرم أكل أموال الناس بالباطل، وحرم تعدي الناس بعضهم على بعض، وشرع من الحدود والتعازير ما فيه زجر لكل من سولت له نفسه أن يمنع حقا لأحد، أو يجحده، أو يماطل في أدائه، وشرع الله من التدابير ما يعين على إيصال الحقوق إلى أهلها؛ فشرع القضاء، وفصل أحكامه للفصل بين الناس فيما ينشأ بينهم من منازعات؛ فكان القضاء هو الطريق الثاني لحفظ حقوق العباد ، واستيفائها بعد الطريق الأول وهو الاستيفاء برغبة من عليه الحق، واختياره ، وطيب نفسه، فإن لم يكن ذلك كان الطريق الإجباري وهو طريق القضاء، وهو الأصل في استيفاء الحق ممن هو عليه حال التنازع، لكن ماذا لو أن صاحب الحق لم يتمكن من الحصول على حقه برضا من عليه الحق، ولا عن طريق القضاء؟! فهل له أن يستقل باستيفاء حقه بنفسه أو بطريقته الخاصة؟

وهل له ذلك حتى ولو لم يتعذر عليه طريق القضاء؟

وهل يشمل هذا الحكم كل الحقوق أم أن هناك فرقا بين الحق المالي، وحق القصاص، والحدود والجنايات وغيرها؟

وهل هناك من قاعدة فقهية نص عليها الفقهاء تضبط لنا بيان هذه الأحكام بحيث نستفيد منها في معرفة أحكام ما يستجد من نوازل مما له تعلق بهذه القضية؟

هذا ما سنحاول بيانه من خلال تناولنا لهذا البحث إن شاء الله -تعالى-، وقد رغبت في أن يلامس الموضوع واقع المسلمين اليوم من خلال مناقشته وتطبيقه على الحوادث المستجدة التي لم يرد لها حكم مفصل أو ضوابط محددة في كتب الأقدمين، لذا جاء العنوان على النحو التالي: (مدى سلطة رب العمل في فرض قوانين تنظم العمل) سائلة الله تبارك و-تعالى- التوفيق والسداد والصواب والإخلاص في القول والعمل.

أسباب اختيار الموضوع

- ١- تعلق هذا الموضوع بحقوق العباد، ولا يخفي ما لها من أهمية بالغة شدد فيها الشرع وأمر بحفظها وأدائها لأصحابها. وحرم أكلها بالباطل؛ لاسيما ونحن في عصر كثير فيه أكل أموال الناس بالباطل، وشق فيه طريق التقاضي على البعض.
- ٢- أن الباحث في كتب الفقه والفروع يجد أن العلماء يشيرون إلى هذا الموضوع دون وضع ضوابط محددة له إلا نادرا، وغالبا ما يذكرون فروعاً فقهية، فأردت في بحثي هذا أن أضع تصورا أمام القارئ يزيل غموضه وينجلي به بعض الإبهام.
- ٣- أن هذا الموضوع لم يأخذ حقه في البحث بصورة مستقلة في كتب المتقدمين ولا المعاصرين باستثناء بعض الدراسات المعاصرة التي تناولت الموضوع من بعض جوانبه - سنشير إليها قريبا في هذه المقدمة - إلا أنها لم تعط التصور المطلوب للموضوع، ولم تستوف كافة جوانبه فهو من المواضيع التي لم تزل بحاجة شديدة إلى بحثها وجمعها في سلك واحد يظهر أهميتها ويبرز ما يمكن أن تسهم به في مصالح العباد.
- ٤- أن عدم ضبط قضية استيفاء الحقوق بالضوابط الشرعية يؤدي إلى النزاع والخصام والتعدي على الحقوق، مما يجعل الحاجة ماسة إلى إبراز ما تنضبط به هذه القضية حسما لمادة النزاع بين العباد.

٥- ما لاحظته من إمكانية حل كثير من المنازعات المالية المعاصرة وإيجاد حلول شرعية للقضاء على مشكلة المماثلة بالديون التي أزعجت كثيراً من المؤسسات المالية الحديثة وأرقت مضاجعهم، مما يستدعي من الباحث الإمام بها و فهمها و دراستها لكي يخرج بنتائج يستفيد منها و يفيد بها المجتمع الإسلامي.

٦- تعلق الموضوع بالقواعد الفقهية، فهي أهم ما ينبغي الاشتغال به؛ حيث إن تطور الفقه وتجديده متوقف على ضبط أصوله وكلياته وقواعده، وعلى استيعاب النوازل والاستنباطات السابقة للاستفادة منها في الطوارئ والنوازل اللاحقة، وهذا كله يتأتى بضبط القواعد الفقهية فنستغني بها عن حفظ أكثر الجزئيات لاندراجها فيها كما تقدم، فإن أمر القواعد والضوابط الفقهية وأهميتها، وجلالة العلم بها وشرفه، قد غدا من مآثورات أهل العلم وطلابه.

الأبحاث والدراسات ذات الصلة بالموضوع:

-شتات ،أسامة أحمد، قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية المنفذة لأحكامه، ٢٠٠٦م، دار الكتب القانونية ،مصر- المحلة الكبرى

احتوى الكتاب على موضوعات رئيسية منها الكتاب الأول: الذي اشتمل على التعاريف والأحكام العامة، الكتاب الثاني : علاقات العمل الفردية والذي اشتمل على الأبواب التالية: الباب الأول: التشغيل، الباب الثاني: عقد العمل الفردي ،الباب الثالث :الأجور ،الباب الرابع :الإجازات ،الباب الخامس :واجبات العمال ومساءلتهم ،الباب السادس :تنظيم العمل ،الباب السابع :انقضاء علاقة العمل ،وقد اكتفيت عند هذا الحد .ومن مميزات هذا الكتاب أنه حرص على تقديم قانون العمل في صورة مبسطة لكي يتسنى لكل فئات العمال من أن يلموا ، ويفهموا محتواه ، وكذلك أرباب الأعمال ،ولكن هناك بعض القوانين التي لا تزال بحاجة إلى تطوير، وإعادة صياغة لتشمل الحقوق التي ذكرها الشارع الحكيم، وقيمت بمقارنة هذه القوانين بالشرعية الإسلامية.

-مصطفى ،أيمن عبد العزيز، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل -دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية ،مصر، ٢٠٠٩م.

احتوى هذا الكتاب على فصل تمهيدي وثلاثة أبواب ، الفصل التمهيدي : مفهوم السلطة التأديبية وطبيعة القيود الواردة عليها ،الباب الأول :القيود السابقة على توقيع الجزاء التأديبي،الباب الثاني :قيود توقيع الجزاء

التأديبي وتنفيذه، الباب الثالث: ضمانات فاعلية قيود السلطة التأديبية. ومن مميزات هذا الكتاب أنه حرص على بيان قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل الواردة بقانون العمل الموحد الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ باعتبارها الحد الأدنى لقيود و ضمانات تأديب العمال، التي لا يجوز النزول عنها، أو الاتفاق على الإنتقاص منها لأي سبب من الأسباب، ولكن أضفت إلى ذلك الإستدلال من الفقه الإسلامي بمراعاة الإتفاق والخلاف من المذاهب الأربعة.

-الصباحي محمد رفعت، محاضرات في قانون العمل المصري الجديد -دراسة مقارنة، المؤسسة الفنية للطباعة والنشر، ٢٠١٠-٢٠١١م.

احتوى هذا الكتاب على باب تمهيدي، وأربعة أبواب، الباب التمهيدي: الخصائص العامة لقانون العمل، الباب الأول: التعريف بعقد العمل والتمييز بين وبين غيره من العقود الأخرى ومجال انطباقه، الباب الثاني: إبرام عقد العمل، الباب الثالث: آثار عقد العمل، الباب الرابع: انتهاء عقد العمل. ومن مميزات هذا الكتاب أنه أوضح رؤية المشرع المصري في قانون العمل المصري الجديد، ثم أحكام الفقه الإسلامي للعمل وذلك من خلال عرضه لتعريف عقد العمل، وإبرامه وأثاره، وانتهائه، ولكن أضفت إلى ذلك الإستدلال من الفقه الإسلامي بمراعاة الإتفاق والخلاف من المذاهب الأربعة.

-الشريف، شرف بن علي، الإجارة الواردة على عمل الإنسان (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، جامعة الملك عبد العزيز -مكة المكرمة، ١٣٩٧هـ.

احتوت هذه الرسالة على مقدمة، باب تمهيدي، وثلاثة أبواب أساسية، وخاتمة، أما المقدمة فقد تحدثت عن أهمية عقد العمل، الباب التمهيدي: تعريف الإجارة، وأدلة مشروعيتها، وصفة مشروعيتها، ثم أقسام الإجارة، الباب الأول: أركان عقد الإجارة، الباب الثاني: أحكام عقد الإجارة بالنسبة للعامل ولصاحب العمل، الباب الثالث: انتهاء عقد العمل. ومن مميزات هذا الكتاب أنه أوضح بيان حكم الفقه الإسلامي في تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال، وما ورد في نظام العمل والعمال السعودي. فقد استفدت كثيراً من هذه الرسالة، وقيمت بالإعتماد على بعض الأمور المتعلقة في الإجارة وأحكامها، وأضفت إليها ما ورد في قانون العمل المصري الجديد.

منهج البحث :

هو المنهج الاستقرائي التحليلي

هذا وسأتبع الخطوات التالية في عرض الموضوع :

- ١- حرصت على التزام المنهج العلمي، البعيد عن التعصب للرأي و عن التجريح للمخالف.
- ٢- الاعتماد على توثيق الأقوال من المصادر الأصلية في كل مسألة بحسبها.
- ٣- الحرص على التزام الأمانة العلمية في عزو الأقوال لقائلها مع استقصاء أدلتها - حسب الإمكان - مع بيان وجه الاستدلال، و ذكر ما يرد عليها من مناقشات وما يجاب به عنها إن وجدت إجابات، والالتزام بما هو متعارف عليه من قواعد كتابة البحوث العلمية في النقل والعزو والاقْتباس والتوثيق والترجيح. و إذا لم أنسب التعليل أو المناقشة أو الجواب لصاحبه فهو من فهمي القاصر.
- ٤- التزم بعزو الآيات القرآنية إلى مواضعها من كتاب الله - تعالى -، ذاكر اسم السورة ورقم الآية بين معقوفتين عقب ذكر الآية في المتن، رغبة في عدم إثقال الهوامش وتيسيرا على القارئ.
- ٥- تخريج الأحاديث من مصادرها الأصلية فإن كان الحديث في الصحيحين أو أحدهما اكتفيت ببيان ذلك والإحالة عليهما، والتزمت في التخريج بذكر الكتاب، والباب، ورقم الحديث، أو الأثر في الغالب مع ذكر الجزء والصفحة بغية تيسير الرجوع للحديث حتى وإن اختلفت الطبقات إضافة للاستفادة من تبويب الأئمة - رحمهم الله - للحديث.
- ٦- وثقت المعاني اللغوية من معجمات اللغة المعتمدة، وتكون الإحالة بالمادة والجزء والصفحة في الغالب.
- ٧- عند ذكر المرجع للمرة الأولى في الهامش - باستثناء المقدمة - أسجل بياناته كاملة (اسم المؤلف، والمحقق، ودار النشر، وتاريخه إن وجد)، ثم بعد ذلك أكتفي بالإحالة بذكر اسم الكتاب فقط وإن كان اسم الكتاب موافقا لغيره أو يمكن أن يشته به، فإني أميز بينهما بذكر اسم المؤلف مختصرا.

خطة البحث

يتكون البحث من مقدمة، وتمهيد، و فصلين، و خاتمة وبها أبرز النتائج.

المقدمة:

و فيها أهمية الموضوع وأسباب اختياره والدراسات السابقة ، ومنهج البحث وخطته .

التمهيد : مفهوم العمل في الإسلام

وفيه خمسة مباحث:

المبحث الأول: تعريف (العمل، السلطة، صاحب العمل، العامل).

المبحث الثاني: أقسام العمل في الإسلام.

المبحث الثالث: نظرة الإسلام إلى العمل.

المبحث الرابع: الألفاظ الفقهية ذات الصلة بالعمل.

المبحث الخامس: مبادئ العمل وقيمه في الإسلام.

الفصل الأول : مدى سلطة صاحب العمل في التحكم في العامل

وفيه مبحثان:

المبحث الأول:

مسؤوليات العامل وواجباته تجاه صاحب العمل (بين الفقه والقانون)

ويشمل المطالب الآتية:

- المطلب الأول : أداء العمل المطلوب.
- المطلب الثاني : تنفيذ الأوامر التي تخص العمل.
- المطلب الثالث : متابعة العمل بنفسه.
- المطلب الرابع : عدم الغياب عن العمل أثناء فترة العمل.
- المطلب الخامس : الحفاظ على ما تحت مسؤوليته من أدوات ومعدات يعمل بها أو فيها.
- المطلب السادس: عدم إفشاء أسرار العمل.

المبحث الثاني:

علاقة السلطة التأديبية بصاحب العمل والعامل.

وفيه مطلبان:

- المطلب الأول: الإجراءات الفقهية و القانونية التي تسبق تنفيذ العقوبة التأديبية.
- المطلب الثاني: الشروط الفقهية والقانونية اللازمة لصحة تنفيذ العقوبة والجزاءات التأديبية.

الفصل الثاني: مدى سلطة صاحب العمل في فرض القوانين

وفيه مبحثان:

المبحث الأول: مدى سلطة صاحب العمل في تحديد الأمور المالية.

وفيه أربعة مطالب:

- المطلب الأول: مفهوم الأجر وأنواعه في الاقتصاد الإسلام.
- المطلب الثاني: تحديد الأجور ودورها في النشاط الاقتصادي.
- المطلب الثالث: الضوابط الشرعية التي تحكم الأجر في الإسلام.
- المطلب الرابع: تدخل الدولة لتحديد أجور العمال.
- المبحث الثاني: مدى سلطة صاحب العمل في ضبط قوانين تخص العمل

وفيه خمسة مطالب:

- المطلب الأول: تنظيم وقت العمل اليومي.
- المطلب الثاني: نقل العامل والقيود الواردة عليها.
- المطلب الثالث: الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة.
- المطلب الرابع: غلق منشأته أو أحد فروعها.
- المطلب الخامس: تحديد سن التقاعد للعمال.

الخاتمة: تشتمل على أهم نتائج البحث والتوصيات.

الفهارس.

- فهرس الآيات.
- فهرس الأحاديث .
- قائمة المصادر.
- فهرس المحتويات.

التمهيد: مفهوم العمل في الإسلام.

وفيه خمسة مباحث:

المبحث الأول : تعريف (العمل ، السلطة، صاحب العمل، العامل).

المبحث الثاني : أقسام العمل في الإسلام.

المبحث الثالث : نظرة الإسلام إلى العمل.

المبحث الرابع : الألفاظ الفقهية ذات الصلة بالعمل.

المبحث الخامس : مبادئ العمل وقيمه في الإسلام.

المبحث الأول: تعريف (العمل ، السلطة ، صاحب العمل ، العامل).

- العمل في اللغة :

• عمل يعمل عملا ، فهو عامل . فالعين، والميم، واللام أصل واحد صحيح عام في كل فعل يفعل، والعمالة: أجر ما عمل. والمعاملة: مصدر الفعل. والعملة: القوم يعملون بأيديهم ضروبا من العمل ، حفرا ، أو طيا ، أو نحوه. (١)

قال الله -ﷻ- [إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا] (٢) . هم السقاه الذين يأخذون الصدقات من أربابهم وأحدهم عامل أو ساع.

وفي حديث خبير : " عن نافع عن عبد الله بن عمر عن رسول الله -ﷺ- أنه دَفَعَ إِلَى يَهُودِ خَيْبَرَ نَخْلَ خَيْبَرَ وَأَرْضَهَا ، عَلَى أَنْ يَعْتَمِلُوهَا مِنْ أَمْوَالِهِمْ وَأَنْ لِرَسُولِ اللَّهِ -ﷺ- شَطْرُ ثَمَرِهَا .. (٣)

والأعمال: إفتعال من العمل؛ أي أنهم يقومون بما تحتاج إليه من عمارة، وزراعة، وتلقيح، وحراسة، ونحو ذلك (٤).

• العمل في الاصطلاح : له تعريفات عدة نذكر منها :

- ١ - الاكتساب في عرف أهل اللسان تحصيل المال بما يجلب من الأسباب (٥)
- ٢ - الجهد الإرادي الذي يبذله الإنسان مستهدفا إنتاج السلع والخدمات (٦).

" وأرى أن العمل هو كل جهد يقوم به الإنسان سواء كان يدويا أو ذهنيا أو غير ذلك سواء كان لصاحب العمل، أم لغيره، ويكون عبادة مع إخلاص النية لله -تعالى-، قال الله -ﷻ- : [يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحَارِبٍ وَتَمَائِيلٍ وَجَفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُورٍ رَاسِيَاتٍ] (١) ، وقال الله -ﷻ- : [وَاللَّهُ خَلَقَكُمْ وَمَا تَعْمَلُونَ] (٢) " .

(١) - معجم مقاييس اللغة، ابن فارس، أبو الحسين أحمد، تحقيق عبد السلام محمد، طبعة ١٣٩٩هـ-١٩٧٩م، دار

الفكر، عجم، ج ٤، ص ١٤٥

(٢) - سورة التوبة: الآية ٦٠

(٣) - صحيح مسلم ، مسلم بن الحجاج أبو الحسين القشيري النيسابوري ، كتاب المساقاة، باب المساقاة و المعاملة بجزء من الثمر والزرع (برقم ١٥٥١) ، ج ٣، ص ١١٨٦ .

(٤) - لسان العرب، ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، ج ١١، ص ٤٧٤، الطبعة الأولى، دار صادر، بيروت ١٤١٠هـ-١٩٩٠م، مادة (ع-م-ل).

(٥) - الكسب، الشيباني، أبو عبد الله محمد بن الحسن ، الفصل الثالث، تحقيق سهيل زكار، ج ١، ص ٣٢، ط ١، ١٤٠٠هـ، ١٩٨٠م ، دمشق، سوريا.

(٦) - موسوعة الاقتصاد الإسلامي، الجمال، محمد، ط ١، ص ٩٦، دار الكتاب المصري، القاهرة، مصر. (تعذر الحصول عليه).

● **السلطة في اللغة:** السلطة لغة في الأصل (سلط) بمعنى القهر، وقد سلطه الله فتسلط عليهم، والاسم سُلْطَة (بالضم). السلط السليط الطويل اللسان، والأنثى سليطة سلطانة، ولسان (سَلْطٌ وسليط) أي فصيح، والتسليط: التغليب، وإطلاق القهر والقدرة^(٣).

● **السلطة في الاصطلاح:** " قد تعبر السلطة عن المرجع الأعلى المسلم له بالنفوذ أو الهيئة الاجتماعية، القادرة على فرض إرادتها على الإرادات الأخرى، بحيث تعترف الهيئات الأخرى بالقيادة والفصل، وبقدرتها، وبحقها في المحاكمة وإنزال العقوبات وبكل ما يضيف عليها الشرعية، ويوجب الاحترام لاعتباراتها والالتزام بقراراتها^(٤)."

- صاحب العمل:

● " هو من يقوم بتأسيس نشاط اقتصادي له أهداف تعود على المجتمع، أو الحكومة، أو نفسه بالمنفعة المادية، ويقوم بالعمل معه آخرون تحت تديره وإدارته.

● صاحب العمل (طبقاً لقانون العمل المصري) :

نصت المادة ١ (فقرة ب) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن " صاحب العمل كل شخص طبيعي (تاجر فرد مثلاً) أو اعتباري (كشركة، أو جمعية، أو مدرسة، أو مكتب) يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر"^(٥).

● **العامل في اللغة:** وردت لفظة عامل بمعنى عمل يعمل عملاً، وفاعلها عامل، وقيل في لسان العرب " والعامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله، ومنه قيل للذي يستخرج الزكاة: عامل. والذي يأخذه العامل من الأجرة يقال له عمالة بالضم " ^(١).

(١) - سورة سبأ: الآية ١٣ .

(٢) - سورة الصافات: الآية ٩٦ .

(٣) - لسان العرب، ابن منظور، ج٧، ص ٣٢٠، مادة (س.ل.ط).

٤- دور السلطة التشريعية والتنفيذية في مكافحة الجريمة، www.presstetouan.com/files/1297956221.doc

(٥) - قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية المنفذة لأحكامه، شتات، أسامة أحمد، ص ٢٠٦، ٣، م، دار الكتب القانونية، مصر - المحلة الكبرى.

و ذكر لفظ العامل في القرآن الكريم في قوله -رَبِّكَ- [إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْعَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ]^(١)، فالعاملون هم: السعاة الذين يجلبون الصدقة ، ويتولون قبضها من أهلها .

وذكر لفظ العامل في السنة النبوية في قول رسول الله -ﷺ- " الْعَامِلُ عَلَى الصَّدَقَةِ بِالْحَقِّ كَالْعَازِي فِي سَبِيلِ اللَّهِ حَتَّى يَرْجَعَ إِلَى بَيْتِهِ " ^(٢) فقد استعمل لفظ العامل بمعنى الساعي على جمع الصدقات.

● العامل (طبقاً لقانون العمل المصري) :

نصت المادة ١-فقرة (أ) على أن:العامل هو كل شخص طبيعي يعمل مقابل أجر لدى صاحب عمل وتحت إرادته وإشرافه^(٣) ، ونصت المادة(٤) على أن العمال الذين لا تسري أحكام هذا القانون عليهم وهم :

١- العاملون بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

٢- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

٣- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا ، وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك^(٤).

المبحث الثاني : أقسام العمل في الإسلام.

يهتم الإسلام بالعمل فعلى قدر عمل الإنسان يكون جزاؤه ومن ذلك قوله -رَبِّكَ- [مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ] ^(١) فلا بد

(١) - لسان العرب ، ج ١١، ص ٤٧٤ .

(٢) - سورة التوبة الآية: ٦٠ .

(٣) - سنن أبي داود، أبو داود سليمان بن الأشعث، ، كتاب الخراج والإمارة والفيء، باب السعاية على الصدقة ،

(برقم 2936)، ج ٣، ص ١٣٢، كتاب الزكاة، باب ما جاء في العامل على الصدقة بالحق، (برقم ٦٤٥)، ج ٢، ص ٣٠، سنن ابن ماجه ،

أبو عبد الله محمد ، كتاب الزكاة، باب ما جاء في عمال الصدقة برقم (1809) ، ج ١، ص ٥٧٨، و صححه المنذري ، الترغيب والترهيب

، ج ٢، ص ٢٢، و الألباني ، صحيح الترغيب والترهيب ، رقم (٧٧٣)، ج ١، ص ١٩٠، والترمذي ، سنن الترمذي ، برقم (٦٤٥)، و البغوي

، شرح السنة ، ج ٣، ص ٣١٣، وابن العربي ، عارضة الأحوذى ، ج ٢، ص ١٠٥ ، والسيوطي ، الجامع الصغير ، رقم (٥٦٦٠)، وسكت

عنه أبي داود ، سنن أبي داود، رقم (٢٩٣٦).

(٤) - قانون العمل ، ص ٣ .

(٥) - انظر، المرجع السابق، ص ٥ .

أن يكون المسلم حريصاً على العمل ولا يتركه باسم التفرغ للعبادة أو التوكل على الله، فعمله القليل خير له من أن يسأل الناس.

أقسام العمل في الإسلام:

١ - العمل الواجب:

وجب: وجب الشيء يجب وجوباً أي لزم وأوجبه^(٢)، والواجب: هو الفعل المقتضى من الشارع الذي يلام تاركه شرعاً^(٣).

أوجب الإسلام بعض الأعمال على المكلفين، منها ما هو واجب عيني على المكلف لا يسقط عنه بحال، وذلك كالعمل لإعاشة الإنسان نفسه، فهو واجب على كل قادر عليه؛ لأن تحصيل المعاش ضمان لبقاء الحياة، وإبقاء الحياة واجب على كل أحد^(٤)، ومن السنة ما يؤكد على الوعيد والذم لقاتل نفسه: حديث جابر بن سمرة -رضي الله عنه-، قال: "أتى النبي -ﷺ- برجل قتل نفسه بمشاقص^(٥)، فلم يُصل عليه^(٦)". ومنها ما هو واجب كفائي وهي الأعمال التي إذا قام بها بعض الناس سقط الثم عن الباقيين، وإن لم يتم بها أحد أثم الجميع، وذلك كالعمل على تجهيز الأموات وتعلم بعض العلوم النافعة كالطب والصناعة فهي لا تستغني الأمة عنها في أي حال، فإن لم يتم بالصناعة من يفي بهذه الالتزامات أثم كل قادر عالم بالحال، وذلك لما ورد في قوله -ﷺ- [وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ] ^(٧)، وفي الآية دلالة على أنه لا يمكن أن يعمل الناس جميعاً في عمل معين، فإن قام بها بعضهم سقط الوجوب عن الآخرين.

(١) - سورة النحل الآية: ٩٧

(٢) - لسان العرب، ج ١، ص ٧٩٣.

(٣) - البرهان في أصول الفقه، الجويني، عبد الملك بن عبد الله بن يوسف، تحقيق صلاح بن محمد بن عويضة، فصل في معنى الأحكام

الشرعية، ج ١، ص ١٠٧، ١٤١٨ هـ - ١٩٩٧ م، دار الكتب العلمية بيروت - لبنان

(٤) - انظر، مجلة البحوث الإسلامية، الرئاسة العامة لإدارات البحوث العلمية والإفتاء والدعوة والإرشاد، ج ٦٢، ص ١١٩.

(٥) - المشقص: سهم فيه نصل عريض، ابن منظور، لسان العرب، ج ٧، ص ٤٨، ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، ج ٣، ص ٢٠٤.

(٦) - صحيح مسلم، كتاب الجنائز، باب ترك الصلاة على قاتل نفسه، رقم (٩٧٨) ج ٢، ص ٦٧٢.

(٧) - سورة آل عمران: الآية ١٠٤.

٢- العمل المندوب :

الندب : " المندوب إليه هو الفعل المقتضى شرعاً من غير لوم على تركه" (١) .

لقد ندب الإسلام إلى بعض الأعمال وحث عليها، فكل عمل مشروع في أي جانب من جوانب الحياة ينتفع المسلمون به وليس بواجب فهو مندوب إليه . فالتوسع في مجالات الزراعة ، أو تطوير آلاتها ومعداتها مما ينتفع الناس دون الضرورة والحاجة عمل مندوب إليه ، وكذلك في مجالات الصناعة وغيرها من الأعمال التي يجب فيها حد الكفاية، وكل عمل فيه إعانة لأحد المسلمين في أي جانب دون ضرر على الآخرين فهو مندوب إليه كإغاثة الملهوف، وحماية الأطفال، ورفع الحرج عن بعض المسلمين ، وغير ذلك من أعمال الخير التي ينتفع بها المجتمع .

٣- العمل المحرم :

التحريم ضد التحليل ، يقال: حرم يحرم حرمة ، وتحريمًا ، وهو المنع والتشديد (٢) ، ومنه قوله -ﷺ-: [وَحَرَامٌ عَلَى قَرْبَةٍ أَهْلُكُنَاهَا أَنَّهُمْ لَا يَرْجِعُونَ] (٣) وأحرمه الشيء إذا منعه إياه، والتحريم: هو ما زجر الشارع عنه ولام على الإقدام عليه (٤) .

ومن أمثلة الأعمال المحرمة التي تعود بالضرر والفساد وتوجب هلاك المجتمع ودماره :

صنع آلات القمار ، فلا يجوز للمسلم أن يعملها ، كما لا يجوز له أن يقامر بها ، وقد صرح القرآن الكريم بذلك قال الله -ﷻ- [يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ] (٥) ، ينهى الله -تعالى- في هذه الآية عن عدم تضييع العمر وإشغال الوقت من دون فائدة تجنى منه ، وقوله -ﷻ-: [يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّبِعُوا خُطُواتِ الشَّيْطَانِ ۚ وَمَنْ

(١) - البرهان في أصول الفقه ، ج ١، ص ١٠٧ .

(٢) - معجم مقاييس اللغة ، ج ٢، ص ٤٥ .

(٣) - سورة الأنبياء: الآية ٩٥ .

(٤) - البرهان في أصول الفقه، ج ١، ص ١٠٨ .

(٥) - سورة المائدة: الآية ٩٠ .

يَتَّبِعْ خُطُواتِ الشَّيْطَانِ فَإِنَّهُ يَأْمُرُ بِالْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ] ^(١)، وينهى الله -تعالى- في هذه الآية عن اتباع خطوات الشيطان ، حيث إنه يأمر بالفحشاء والمنكر .

وكل عمل يخالف نصوص الشرع أو قواعده ، فهو محرم كصناعة المخدرات والاتجار بها ، وسائر المطعومات المحرمات ، وصناعة التماثيل ، ورسوم ذات الأرواح ، والرسوم المتحركة المعدة للعرض في الأجهزة المرئية (أفلام كرتون) . وصناعة الأجهزة الضارة ، أو المستخدمة في تضليل المسلمين .

ومن بعض الأدلة الشاملة للأعمال المحرمة من الكتاب والسنة :

أولاً : من الكتاب :

١ - قوله -ﷺ-: [يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ] ^(٢) ، فهذه

الآية تحرم كل عمل فيه خيانة لدين الله ، كما تحرم الخيانة في الأمانات .

٢ - قوله -ﷺ-: [وَمَنْ النَّاسِ مَنْ يَشْتَرِي لَهْوَ الْحَدِيثِ لِيُضِلَّ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ وَيَتَّخِذَهَا هُزُوًا ۗ أُولَٰئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ مُهِينٌ] ^(٣) . تحرم هذه الآية كل عمل يقوم على الغناء والمزامير ، وكل عمل يضل الناس ويغويهم ، ويضيع أوقاتهم .

٣ - قوله -ﷺ-: [وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ] ^(٤) ، ينهى الله -تعالى- في هذه الآية عن أكل أموال الناس بالباطل ، ومن ذلك كل عمل فيه غش أو خيانة ، أو استغلال لحاجة الناس .

٤ - وقوله -ﷺ-: [يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ] ^(٥) ، يأمر الله في هذه الآية بتقواه وبالصدق ، فيحرم الكذب في الأقوال والأعمال .

ثانياً : من السنة :

^(١) -سورة النور: الآية ٢١ .

^(٢) -سورة الأنفال: الآية ٢٧ .

^(٣) -سورة لقمان: الآية ٦ .

^(٤) -سورة البقرة: الآية ١٨٨ .

^(٥) -سورة التوبة: الآية ١١٩ .

١ - حديث أبي هريرة - رضي الله عنه - أن رسول الله -^١ قال: " مَنْ غَشَّنَا ، فَلَيْسَ مِنَّا " (١) وفي رواية: " مَنْ غَشَّ فَلَيْسَ مِنِّي " ، ففي هذا الحديث تحريم الغش على اختلاف أنواعه ، فكل عمل دخله الغش فهو محرم.

٢ - حديث أبي هريرة - رضي الله عنه - قال: قال رسول الله -^٢ : " المسلم أخو المسلم ، لا يَخُونُهُ ولا يَكْذِبُهُ ولا يَخْذُلُهُ ، كلُّ المسلم على المسلم حرامٌ : عَرَضُهُ وماله ودمُّه ، التقوى هاهنا ، بحسب امرئٍ من الشرِّ أن يَحْقِرَ أخاهُ المسلم " (٢).

٤- العمل المكروه:

يقال: كرهت الشيء أكرهه كرها، وضده الرضا والمحبة (٣)، المكروه هو: ما زجر الشارع عنه ولم يلم على الإقدام عليه. (٤)

كره الإسلام بعض الأعمال ، وطلب من المسلم أن يتعد عنها ، ولا يكتسب بها ، فمن هذه الأعمال كل ما يتعارض مع الأخلاق ، والقيم ، والعادات الحسنة ، وكل عمل قد يؤدي إلى التحلل ، أو الترف ، وكل عمل يتعارض مع المندوبات أو يؤدي إلى المكروه .

٥- العمل المباح:

المباح هو: ما خير الشارع فيه بين الفعل والترك من غير اقتضاء ولا زجر (٥) ، والأصل في الأشياء الإباحة إلا ما دل الدليل على منعه ؛ لقوله -^٦ : [هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ اسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ] . (٦) ، ومن الأعمال المباحة كل عمل ليس فيه مضرة على المسلمين، كالزراعة والصناعة والتجارة والحرف وغير ذلك من الأعمال التي تعود بالنفع وليس فيها ضرر سواء كان عاماً أو خاصاً.

(١) - صحيح مسلم، كتاب الإيمان، باب قول النبي -^١ من غشنا فليس منا، ج ١، ص ٩٩.

(٢) - صحيح مسلم، كتاب البر والصلة والآداب، باب تحريم ظلم المسلم وخذله واحتقاره، رقم (٦٧٠٦)، ج ٨، ص ١٠.

(٣) - معجم مقاييس اللغة، ج ٥، ص ١٧٢.

(٤) - البرهان في أصول الفقه، ج ١، ص ١٠٨.

(٥) - المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٦) - سورة البقرة: الآية ٢٩.

المبحث الثالث: نظرة الإسلام إلى العمل.

لقد نظر الإسلام إلى العمل نظرة احترام وتمجيد ، فمجد العمل ورفع قيمته وربط كرامة الإنسان به، بل إنه جعله فريضة من فرائضه التي يثاب عليها فهو مأمور به ، ولا شك أن من أطاع أمر الشارع فهو مثاب ، فالذي يعمل في سبيل رفعة أمته وتحقيق الخير في المجتمع أفضل عند الله من المقيد الذي يركن إلى العبادة ويژه في العمل ، فالخمول والترفع عن العمل أصبح نقصا في إنسانية الإنسان وسببا في تفاهته وحطته^(١).

حث الإسلام على الخروج سعيا إلى العمل وطلب الرزق ، فمن الآيات القرآنية التي تؤكد ذلك : قوله -ﷻ- [هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ]^(٢) فدلّت الآية الكريمة على أن الله جعل الأرض مذللة لعباده ليستفيدوا منها وليعملوا لضمان بقاء الحياة ، وفي قوله -ﷻ- [فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ]^(٣) دلت هذه الآية الكريمة على أن الله -ﷻ- قرن العمل بالصلاة التي هي أفضل عبادة، وفي قوله -ﷻ- [لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ]^(٤) فدلّت هذه الآية الكريمة على حث المسلم على الأكل من عمل يده، والاعتماد على نفسه للكسب في شتى المجالات .

ومن الأحاديث النبوية الشريفة التي تحث على العمل وترك العجز والكسل منها" : عن المقداد -رضي الله عنه -عن رسول الله -ﷺ- قال مَا أَكَلُ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ، عَلَيْهِ السَّلَامُ، كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ " ^(٥).

فالأنبياء والرسل كلهم كانوا يعملون، نذكر منهم أن سيدنا داود- عليه السلام - كان حدادا، وسيدنا نوح -عليه السلام- كان نجارا، وكان سيدنا موسى -عليه السلام- راعي غنم، وكذلك كان سيدنا محمد

(١) - العمل في الإسلام ، عز الدين التميمي ، ، دار عمان ، الأردن ، ص ١٧ ،

faculty.kfupm.edu.sa/ias/nemari/Ethics.doc

(٢) - سورة الملك: الآية ١٥ .

(٣) - سورة الجمعة الآية ١٠ .

(٤) - سورة يس: الآية ٣٥ .

(٥) - صحيح البخاري، البخاري، محمد بن إسماعيل أبو عبد الله ، كتاب البيوع ، باب كسب الرجل وعمله بيده (برقم ٢٠٧٢) ،

ج٣، ص٥٧.

- □ - . فالصحابه -رضوان الله عليهم- اقتدوا بالرسول- □ - ولم يركنوا إلى الكسل أو يقعدوا عن طلب الرزق بل كانوا جميعا يعملون ، حيث "روي أن أبا بكر الصديق -رضي الله عنه - كان يزا⁽¹⁾، وعثمان -رضي الله عنه - كان تاجرا يجلب إليه الطعام فيبيعه، وعلي -رضي الله عنه - كان يتكسب على ما روي أنه أجز نفسه غير مرة حتى أجز نفسه من يهودي في حديث فيه طول"⁽²⁾، فقد حذرهم " لِأَنَّ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ أَحْبَبَهُ - □ - الرسول -عليه السلام- من التسول أو العيش في الدنيا بلا عمل فقال فَيَأْتِي بِحُزْمَةٍ مِنْ حَطَبٍ فَيَبِيعُهَا خَيْرٌ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ ، أعطوه أو منعه"⁽³⁾

ومن مظاهر اهتمام الإسلام بالعمل أيضا ⁽⁴⁾، أن الإسلام قرن العمل بالجهاد في قوله - ﷺ -: [وَأَخْرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَأَخْرُونَ يُفَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ] ⁽⁵⁾، واعتبره نوعا من أنواع الجهاد فقد روي أن بعض الصحابة رأوا شاباً قوياً يسرع إلى عمله، فقالوا : لو كان هذا في سبيل الله ، فرد عليهم النبي - ﷺ - بقوله: " لا تقولوا هذا ؛ إن كان خَرَجَ يَسْعَى عَلَى وَدَيْهِ صِغَاراً فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى أَبْوَيْنِ شَيْخَيْنِ كَبِيرَيْنِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ يَسْعَى عَلَى نَفْسِهِ يُعَقِّمُ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ خَرَجَ رِيَاءً وَمُفَاخَرَةً فَهُوَ فِي سَبِيلِ الشَّيْطَانِ"⁽⁶⁾، و أن الله - ﷻ - خفف على عباده قيام الليل من أجل انشغالهم بالعمل بالنهار؛ حيث يقول - ﷻ - [إِنَّ رَبَّكَ يَعْلَمُ أَنَّكَ تَقُومُ أَدْنَى مِنْ ثُلُثِي

(1) -بزاز: أي يبيع الثياب، المعجم الوسيط ، لتحقيق: مجمع اللغة العربية، ج ١، ص ٥٤ ، دار الدعوة.

(2) -الكسب، الشيباني، محمد بن الحسن ، ج ١، ص ٤١

(3) - صحيح البخاري، كتاب الزكاة، باب الإستعفاف من المسألة ، رقم (١٤٧١) ، ج ٢، ص ١٢٣ ، سنن ابن ماجه، كتاب

الزكاة، باب كراهية المسألة، رقم (١٨٣٦)، ج ١، ص ٥٨٨.

(4) -انظر، أخلاق العمل في الإسلام، القوسي، مفرح بن سليمان ، موقع الألوكة، الدرعية: العددان ٤٤ / ٤٥ ، ذو الحجة ١٤٢٩ هـ -

ربيع الأول ١٤٣٠ / ديسمبر ٢٠٠٨ م - مارس ٢٠٠٩ .

http://www.alukah.net/Social/1295/32647/#_ftnref21#ixzz2leTCdTkC

(5) -سورة المزمل: الآية ٢٠.

(6) -المعجم الأوسط، الطبراني، سليمان بن أحمد بن أيوب بن مطير، باب الميم: " من اسمه محمد " ، رقم (٦٨٣٥)، ج ٧، ص ٥٦، شعب

الإيمان ، حقوق الأولاد والأهلين ، رقم (٨٣٣٦) ، ج ١١ ، ص ١٥٩، و صححه السيوطي ، الجامع الصغير، رقم (٢٦٦٩)، و الألباني ،

صحيح الجامع ، رقم (١٤٢٨) ، وحديث صحيح لغيره الألباني، صحيح الترغيب والترهيب ، باب الترغيب في الإكتساب بالبيع وغيره

، رقم (١٦٩٢)، ج ٢، ص ١٤١.

اللَّيْلِ وَنِصْفَهُ وَثُلُثَهُ وَطَائِفَةٌ مِنَ الَّذِينَ مَعَكَ وَاللَّهُ يُقَدِّرُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ عَلِمَ أَنْ لَنْ تُحْصَوْهُ فَتَابَ عَلَيْكُمْ فَاقْرَءُوا
مَا تيسَّرَ مِنَ الْقُرْآنِ عَلِمَ أَنْ سَيَكُونُ مِنْكُمْ مَرْضَىٰ وَآخَرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ] (١).

المبحث الرابع: الألفاظ الفقهية ذات الصلة بالعمل .

أولاً: الإجارة (٢)

تعريف الإجارة.

- الإجارة في اللغة : من أجر يأجر ، وهو ما أعطيت من أجر في عمل . (٣)

وفي القرآن قال **وَعَلَيْكَ** : ﴿قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ (٤).

والأجر : الثواب قال - **وَعَلَيْكَ** - [وَأَتَيْنَاهُ أَجْرَهُ فِي الدُّنْيَا وَإِنَّهُ فِي الْآخِرَةِ لَمِنَ الصَّالِحِينَ] (٥).

والأجر: المهر (٦) .

قال - **وَعَلَيْكَ** - : [يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَحْلَلْنَا لَكَ أَزْوَاجَكَ اللَّائِيَّاتِ آتَيْتِ أَجُورَهُنَّ وَمَا مَلَكَتْ يَمِينُكَ مِمَّا أَفَاءَ اللَّهُ
عَلَيْكَ وَبَنَاتٍ عَمَّكَ] (٧) .

- الإجارة في الاصطلاح :

عرف الحنفية والمالكية الإجارة بأنها : بيع المنفعة (٨) .

وعرفتها الشافعية بأنها تمليك منفعة بعوض (٩) .

(١) - سورة المزمل : الآية ٢٠

(٢) - المقصود بالإجارة هنا الإجارة على الأعمال لا الإجارة على المنافع

(٣) - لسان العرب ، ج ٤ ، ص ١٠ ، المعجم الوسيط ، ج ١ ، ص ٧ ، مقاييس اللغة ، ج ١ ، ص ٦٣

(٤) - سورة القصص : الآية ٢٦ .

(٥) - سورة العنكبوت : الآية ٢٧ .

(٦) - لسان العرب ، ج ٤ ، ص ١٥ .

(٧) - سورة الأحزاب الآية ٥٠ .

(٨) - بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، الكاساني ، علاء الدين ، ت ٥٨٧ ، ط ٢ ، ج ٤ ، ص ١٧٤ ، دار الكتاب العربي - بيروت ،

1982م ، الاختيار لتعليل المختار ، ابن مودود ، عبد الله بن محمود الموصلبي ، ت 683 هـ ، تحقيق : عبد اللطيف محمد عبد الرحمن ، ج

٢ ، ص ٥٣ ، ط 3 ، دار الكتب العلمية - بيروت / لبنان ، 1426 هـ - 2005 م ، المدونة الكبرى ، مالك بن أنس ، ت 179 هـ ، ج

٩ ، ص 67 ، دار صادر - بيروت .

وعرفتها الحنابلة بأنها عقد على منفعة مباحة معلومة تؤخذ شيئاً فشيئاً^(١).

المعنى واحد في هذه التعريفات ولكن قد تختلف في اللفظ، فالبيع هو عقد، ويترتب عليه تمليك المنفعة.

وجه الصلة بين الإجارة والعمل : أن العمل مهنة وحرفة يقوم بها الشخص الذي يريد العمل فقد يكون بعوض أو بغير عوض، أما الإجارة فهي تمليك أو بيع المنفعة بعوض.^(٢)

ثانياً: الجعالة

تعريف الجعالة:

- الجعالة في اللغة : الجعل ما جعل لإنسان أجرا له على عمل يعمل، والجعالة أيضا والجعالات. ما يتجامله الناس بينهم عند بعث أو أمر يحزبهم من السلطان^(٣).

- الجعالة في الاصطلاح : لم يختلف المعنى الاصطلاحي عن المعنى اللغوي، فهي عند الحنفية والمالكية : " ما جعل للإنسان من شيء على فعل "^(٤).

وعرفها الشافعية بأنها: "التزام عوض معلوم على عمل فيه كلفة ، ولو غير معين"^(٥).

وعرفها الحنابلة: جعل مال معلوم لمن يعمل له عملاً مباحاً ولو كانت مجهولاً^(٦).

(١) - فتح المعين بشرح قرة العين بمهمات الدين، الملياري، زين الدين بن عبد العزيز ٩٨٧هـ، ج 3، ص ١٠٩، دار الفكر - بيروت، الإقناع في حل ألفاظ أبي شجاع، الشريبي، محمد الخطيب، ت 977، تحقيق: مكتب البحوث والدراسات، ج 2، ص 3472، دار الفكر - بيروت 1415 هـ .

(٢) - المبدع في شرح المقنع، ابن مفلح، إبراهيم بن محمد بن عبد الله بن أبو إسحاق، ت 884، ج 5، ص 3، دار عالم الكتب - الرياض، ١٤٢٢هـ - ٢٠٠٣م.

٤- انظر، العمل عند غير المسلمين من وجهة نظر إسلاميه، اعبيس، ازدهار طاهر أحمد، رسالة ماجستير، ص (١٠-١٢).

(٤) - لسان العرب، ج 11، ص ١١٠.

(٥) - حاشية رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، المعروفة بحاشية ابن عابدين، أفندي، ابن عابد محمد علاء الدين ت 1252، ج 3، ص 674، دار الفكر للطباعة والنشر - بيروت، 1421 هـ، 2000 م، الذخيرة، القراني، شهاب الدين أحمد بن إدريس، ت 684، تحقيق: محمد حجي، ج 6، ص 5، دار الغرب - بيروت، 1994 م .

(٦) - حاشية قليوبي على شرح جلال الدين المحلي على منهاج الطالبين، القليوبي، شهاب الدين أحمد بن أحمد بن سلامه، ت ١٠٦٩هـ، تحقيق: مكتب البحوث الإسلامية، ج ٣، ص ١٣١، دار الفكر - لبنان/بيروت، ١٤١٩هـ - ١٩٩٨م.

وجه الصلة بينها وبين العمل :أنها عقد على عمل في مقابله أجر، وهي أقرب من الإجارة لأنهما بيع المنفعة .والفرق بين الجعالة والإجارة، أن الجعالة لا يشترط لصحتها العلم بالعمل المجاعل عليه؛ بخلاف الإجارة؛ فإنها يشترط فيها أن يكون العمل المؤجر عليه معلوما. ومنها: أن الجعالة لا يشترط فيها معرفة مدة العمل؛ بخلاف الإجارة؛ فإنها يشترط فيها أن تكون مدة العمل معلومة^(١).

ثالثا: الاستصناع

تعريف الاستصناع:

- الاستصناع في اللغة :طلب الصنع، ويقال استصنع فلان خاتما إذا سأل رجلا أن يصنع له خاتما، واستصنع الشيء، دعا إلى صنعه، والصناعة، بكسر الصاد :حرفة الصانع، واصطنعه :أخذ^(٢)
 - الاستصناع في الاصطلاح :هو عقد على مبيع في الذمة وشرط عمله على الصانع.^(٣)
- ووجه الصلة بين الاستصناع والعمل :أن الاستصناع فيه طلب الشيء المراد صنعه وهو العمل والإجارة، والفرق بين الاستصناع والإجارة أن الإجارة عقد على عمل الأجير دون التزامه بتقديم مواد الصنع ، أما الاستصناع فيلتزم فيه الصانع بتقديم مادة الصنع والعمل .

المبحث الخامس : مبادئ العمل وقيمه في الإسلام.

(١) - دليل الطالب لنيل المطالب، الكرمي، مرعي بن يوسف، تحقيق أبو قتيبه نظر محمد الغارياي، ج١، ص١٧٨، ط١، دار طيبة للنشر والتوزيع، ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م.

(٢) - الملخص الفقهي، الفوزان، صالح بن فوزان بن عبد الله، ج٢، ص١٨٥، ط١، دار العاصمة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٤٢٣هـ .

(٣) - لسان العرب، ج٨، ص٢٠٨.

(٤) - تحفة الفقهاء، السمرقندي، علاء الدين، ت٥٣٩هـ، ج٢، ص٣٢٦، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤٠٥هـ - ١٩٨٤م.

وتتمثل في مجموعة المبادئ والقيم الخلقية التي حث الإسلام على تمثلها في أداء العمل ومن أبرزها:

١- الأمانة

الأمانة من أهم الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها العامل فهي خلق أوجبه الإسلام، واعتز بها العرب قبله، فإذا أرادوا أن يمتدحوا إنسانا وصفوه بالأمانة، وقد أكد القرآن الكريم في كثير من آياته على هذا الخلق فقال -عَلَيْكَ- ﴿وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ﴾^(١).

وقال -عَلَيْكَ- ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾^(٢) وقوله -عَلَيْكَ- ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَحُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾^(٣)، ولثقل الأمانة أبت السماوات والأرض والجبال حملها وحملها الإنسان، كما قال -عَلَيْكَ- ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا﴾^(٤).

كذلك حثت السنة المشرفة على ذلك فقد روى عنه - □ - مؤكدا على أهمية الأمانة : " لا إيمان لمن لا أمانة له " ^(٥)

ويقول أيضاً : " أدّ الأمانة إلى من ائتمنك، ولا تخن من خانك " ^(٦)، فيجب على العامل أن يحرص على وقت العمل ويجتهد في عمله، ويتجنب الغش، و يقول الرسول - □ - " مَنْ عَشَنَّا ، فَلَيْسَ مِنَّا " ^(٧).

(١)-سورة المؤمنون: الآية ٨ .

(٢)- سورة النساء: الآية ٥٨ .

(٣)- سورة الأنفال: الآية ٢٧ .

(٤)-سورة الأحزاب: الآية ٧٢.

(٥)-المعجم الأوسط، باب الميم، باب من اسمه محمد، رقم(٥٩٢٣)، ج٦، ص١٠٠، السنن الكبرى للبيهقي، البيهقي، أحمد بن الحسين

بن علي بن موسى أبو بكر، تحقيق محمد عبد القادر عطا ، كتاب الوديعه، باب ما جاء في الترغيب في أداء الأمانات، رقم

(١٢٦٩٠)، ج٦، ص٤٧١، وصححه المنذري ، الترغيب والترهيب ، ج١، ص٢٦١، والألباني ، صحيح الترغيب والترهيب ، باب

الترغيب في الحياء وما جاء في فضله، رقم (٣٠٠٤)، ج٣، ص٨٨. وضعفه السيوطي ، الجامع الصغير ، رقم (٩٧٠٥)، والبوصيري ،

تحاف الخيرة المهرة ، ج١، ص١٣٨، والألباني ، ضعيف الجامع ، رقم(٦١٧٨)، الألباني ، ضعيف الترغيب ، ص٢١٣

(٦)- سنن أبي داود، أبواب التجارة، باب في الرجل يأخذ حقه من تحت يده، رقم(٣٥٣٤) ، ج٣، ص٢٩٠، سنن الترمذي، أبواب

البيوع، باب، بارقم (١٢٦٤)، ج٢، ص٥٥٥. وصححه الألباني ، صحيح الجامع وزيادته ، رقم (٢٤٠)، ج١، ص١٠٧، وضعفه ابن حزم ،

٢- الإخلاص

من متطلبات الأمانة الإخلاص في العمل وعدم التهاون به^(١)؛ لأنه لا يمكن القيام بالعمل على أكمل وجه إلا إذا تحقق فيه الإخلاص من العامل نفسه؛ فالإخلاص في العمل يحفز العامل على إتقان عمله ، ويدفعه إلى إجادته، ويعينه على تحمل المتاعب فيه، وبذل كثير من الجهد في إنجازه، فعلى العامل أن يصلح نيته ويخلصها لله في أداء عمله حتى يكون عملاً صالحاً متقبلاً له الأجر العظيم عند الله -عز وجل- يقول النبي - ﷺ - " مَا مِنْ مُسْلِمٍ يَغْرِسُ غَرْسًا ، أَوْ يَزْرَعُ زَرْعًا ، فَيَأْكُلُ مِنْهُ طَيْرٌ ، أَوْ إِنْسَانٌ ، أَوْ بَيْهَمَةٌ ، إِلَّا كَانَ لَهُ بِهِ صَدَقَةٌ " ^(٢).

٣- العلم

إن أفضل ما يطلب في هذه الدنيا هو العلم، وكفانا أن نعلم أن الله تبارك و-تعالى- لم يأمر نبيه بطلب الازدياد من شئ إلا من العلم فقال له سبحانه -عز وجل-: ﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾ ^(٣) . بل ويشهد الله جل وعلا لنفسه بالوحدانية، ثم يثنى في هذه الشهادة الجليلة الكريمة بملائكته ثم بأهل العلم فيقول سبحانه -عز وجل-: ﴿ شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَالْمَلَائِكَةُ وَأُولُو الْعِلْمِ قَائِمًا بِالْقِسْطِ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ﴾ ^(٤) . ويشهد سبحانه و-تعالى- لأهل العلم بهذه الشهادة الكريمة فيقول -عز وجل-: ﴿ وَمِنَ النَّاسِ وَالْدَّوَابِّ وَالْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ ﴾ ^(٥) .

المحلى، ج٨، ص١٨١، و البيهقي، السنن الكبرى للبيهقي، ج١٠، ص٢٧١، وابن القيسراني، ذخيرة الحفاظ، ج١، ص٢٥٧، وليس بثابت الإمام الشافعي، السنن الكبرى للبيهقي، ص١٠، ص٢٧١، وسكت عنه أبو داود، سنن أبي داود، رقم (٣٥٣٤).

(١)- سبق تخريجه، ص ٢٥ .

(٢)- انظر، أخلاق العمل في الإسلام، القوسي، مفرح بن سليمان ، موقع

الألوكة، http://www.alukah.net/Social/1295/32647/#_ftnref37#ixzz2MKTG4a7H

(٣) - صحيح البخاري، كتاب الزراعة، باب فضل الزرع والغرس إذا أكل منه، رقم (٢٣٢٠)، ج٣، ص١٠٣، صحيح مسلم، كتاب

المساقاة، باب فضل الغرس والزرع، رقم (١٥٥٣)، ج٣، ص١١٨٩ .

(٤)-سورة طه: الآية ١١٤ .

(٥)-سورة آل عمران: الآية ١٨ .

(٦)-سورة فاطر: الآية ٢٨ .

ثم يرفع الله قدرهم ومنزلتهم فيقول: -عَبَّكُ- ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فانشُرُوا يَرَفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾^(١) .

ورود في فضل العلم أحاديث كثيرة منها: قوله - ^ - " مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ " ^(٢) ، فلا طريق إلى معرفة الله ، وإلى الوصول إلى رضوانه، والفوز بقربه، ومجاورته في الآخرة إلا بالعلم النافع الذي بعث الله به رسله وأنزل به كتبه.

ويعد تعلم العلوم غير الشرعية كالطب، والصناعة، والفلاحة، والحجامة، وغير ذلك من العلوم يتوقف حكمه على معرفة ما يعود من ورائها على الناس بالنفع أو الضرر، فإن الأمة لا تستغني عنها بأي حال ، فبها تسد الحاجات ، وتدفع الأضرار ، فإن لم يقدّم بالصناعة من يفهم هذه الالتزامات أتم كل قادر عالم بالحال ، وإن تَعَلَّمَهَا فَرَضُ كَفَايَةِ ، فإذا قام بها بعض الناس سقط الإثم عن الباقين ، وإن لم يقدّم بها أحد أثم الجميع.

٤ - الإتيان

يحض الإسلام على إتقان العمل وزيادة الإنتاج، فالإتيان من القيم الخلقية المهمة في مجال العمل والإنتاج، ويتطلب من العامل أن يختار العمل الذي يناسبه ويستطيع أداءه بكفاءة و مهارة وإحكام، وذلك إرضاء لله - عز وجل - ، يقول النبي - ^ - : " إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ " ^(٣) ويقول

(١) - سورة المجادلة: الآية ١١ .

(٢) - سنن الترمذي، أبواب العلم، باب فضل طلب العلم، رقم (٢٦٤٦) ، ج ٤ ، ص ٣٢٥ سنن ابن ماجه ، افتتاح الكتاب في الإيمان وفضائل الصحابة والعلم، باب فضل العلماء والحث على طلب العلم ، رقم (٢٢٣) ، ج ١ ، ص ٨١ ، وصححه الألباني ، صحيح ابن ماجه ، رقم ١٨٣ ، وحديث حسن لغيره الألباني ، صحيح الترغيب والترهيب ، ج ١ ، ص ١٧ .

(٣) - المعجم الأوسط ، رقم (٨٩٧) ، ج ١ ، ص ٢٧٥ ، شعب الإيمان ، باب الأمانات وما يجب من أدائها إلى أهلها ، رقم (٤٩٣١) ، ج ٧ ، ص ٢٣٣ ، وحسنه الألباني ، صحيح الجامع وزيادته ، ج ١ ، ص ٣٨٣ ، وضعفه البوصيري ، إتخاف الخيرة المهرة ، ج ٣ ، ص ٣٨٢ ، السيوطي ، الجامع الصغير ، رقم ١٨٦١ ، ابن عدي ، الكامل في الضعفاء ج ٨ ، ص ٨٤ .

أيضاً مرغِباً في هذا الخلق الفاضل وحثاً عليه: " إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ ، وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ ، وَلِيُحَدِّدَ أَحَدَكُمْ شَفْرَتَهُ وَلِيُرِيحَ ذَيْبِحَتَهُ " (١).

وأيضاً إرضاء لصاحب العمل، فإتقان العامل للعمل وأداؤه بكفاءة وبمهارة إنما يزيد من الإنتاج و يعود بالنفع والفائدة على العامل نفسه، وعلى صاحب العمل.

٥- الصبر والمثابرة

من أهم القيم الأخلاقية التي ينبغي أن يتحلى بها المؤمن، فهما خير معين له على تحقيق أهدافه العليا التي يرتبط بها مصيره في الدنيا والآخرة، وهما الحافزان الأساسيان اللذان يوفران عنصر الاستمرار في الأعمال وتحقيق النتائج المرجوة، وبدونهما يكون الكسل والفشل وسوء المصير. قال النبي - ﷺ - " أَحَبُّ الْأَعْمَالِ إِلَى اللَّهِ إِلَى اللَّهِ - عَزَّ وَجَلَّ - أَدْوَمُهَا، وَإِنْ قَلَّ " (٢). هذه هي القاعدة التي ارتضاها الرسول - ﷺ - لأُمَّته، وتدعو إلى القيام بالأعمال الصالحة بشكل دائم، وإن كان هذا الدائم قليلاً (٣) والصبر يعلم الإنسان المثابرة على العمل وبذل الجهود لتحقيق أهدافه في الحياة، والصبر والمثابرة مرتبطان بقوة الإرادة، فالشخص الصابر قوي الإرادة لا تضعف عزيمته ولا تثبط همته مهما لاقى من مصاعب وعقبات، وبقوة الإرادة يتمكن الإنسان من إنجاز الأعمال العظيمة وتحقيق الأهداف العالية (٤)

٦- حسن الخلق والتعاون مع الزملاء والرؤساء

دعا الإسلام إلى حسن الخلق والتعاون بين المسلمين حيث يقول - ﷺ - ﴿ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ﴾ ويقول النبي - ﷺ - "اللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا دَامَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ" (٥)، وقوله - ﷺ - " إِنَّ مِنْ أَحَبِّكُمْ إِلَيَّ وَأَقْرَبِكُمْ مِنِّي بِمَجْلِسٍ يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَحْسَنُكُمْ أَخْلَاقًا " (٦)

(١) - صحيح مسلم، كتاب الصيد والذبائح وما يؤكل من الحيوان، باب الأمر بإحسان الذبح والقتل، رقم (١٩٥٥)، ج٣، ص١٥٤٨

(٢) - صحيح البخاري، كتاب الرقاق، باب القصد والمداومة على العمل، رقم (٦٤٦٥)، ج٨، ص٩٨.

(٣) - المثابرة على العمل الصالح، الصديق، أبو بكر على، أكتوبر ٢٠٠٦، <http://www.albayan.ae/sports>

(٤) - انظر، الصبر مفتاح الشخصية القوية، أبو العزائم، محمود جمال، مجلة النفس المطمئنة، العدد ٦٦ - إبريل ٢٠٠١.

[http://www.elazayem.com/mental%20peace\(66\).htm](http://www.elazayem.com/mental%20peace(66).htm)

(٥) - صحيح مسلم، كتاب الذكر والدعاء والتوبة والإستغفار، باب فضل الاجتماع على تلاوة القرآن، رقم (٢٦٩٩) ج٤، ص٢٠٧٤.

يجب على العمال أن يتعاونوا فيما بينهم في أداء العمل لتحقيق النفع لصاحب العمل والمؤسسة وعليهم أيضا.

٧-المسؤولية

لابد أن يستشعر الإنسان حجم المسؤولية أمام الله وأمام الناس و أن يحرص على القيام بحق هذه المسؤولية العظيمة، يقول رسول الله -ﷺ- " يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ فِي أَهْلِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ" (٢).

الفصل الأول : مدى سلطة صاحب العمل في التحكم في العامل

وفيه مبحثان :

– المبحث الأول : مسؤوليات العامل وواجباته تجاه صاحب العمل (بين الفقه والقانون)

(١) – سنن الترمذي، أبواب البر والصلة، باب ما جاء في معالي الأخلاق، رقم (٢٠١٨)، ج٣، ص٤٣٨، السنن الكبرى للبيهقي، جماع أبواب من تجوز شهادته، ومن لا تجوز من الأحرار البالغين العاقلين، باب بيان مكارم الأخلاق ومعاليها، رقم (٢٠٧٩٩)، ج١٥، ص٣٢٦، وصححه، الألباني، صحيح الجامع وزيادته، رقم (١٥٣٤)، ج١، ص٣٢٠، المنذري، الترغيب والترهيب، ج٤، ص٣٦.

(٢) – صحيح البخاري، كتاب في الاستقراض وأداء الديون والحجر والتفليس باب العبد راع في مال سيده ولا يعمل إلا بإذنه، رقم (٢٥٥٨)، ج٣، ص١٥٠.

- ويشمل المطالب الآتية:

المطلب الأول: أداء العمل المطلوب.

المطلب الثاني: تنفيذ الأوامر التي تخص العمل .

المطلب الثالث: متابعة العمل بنفسه.

المطلب الرابع: عدم الغياب عن العمل أثناء فترة العمل.

المطلب الخامس : الحفاظ على ما تحت مسؤوليته من أدوات ومعدات يعمل بها أو فيها.

المطلب السادس: عدم إفشاء أسرار العمل.

- المبحث الثاني: علاقة السلطة التأديبية بصاحب العمل والعمال ، ويشمل المطالب الآتية:

المطلب الأول : الإجراءات الفقهية و القانونية التي تسبق تنفيذ العقوبة التأديبية.

المطلب الثاني: الشروط الفقهية والقانونية اللازمة لصحة العقوبة والجزاءات التأديبية.

المبحث الأول : مسؤوليات العامل وواجباته تجاه صاحب العمل بين الفقه والقانون.

يعتبر العمل أمانه على كل عامل فهو مستأمن عليه من خلال أداء واجبه على أكمل وجه ،ومن ثم فإن الإسلام ربط بين الحقوق والواجبات، فجعل الإنسان مأمورا بأداء واجباته التي أوجبتها الشريعة الإسلامية، أو أوجبها ولي الأمر اجتهادا منه ، مستمدا من قواعد الشريعة الإسلامية، وذلك حتى يتمكن من المطالبة بحقوقه إن ضاعت أو انتهكت.^(١)

- المطلب الأول: أداء العمل المطلوب.

أن يقوم العامل بأداء العمل على الوجه المطلوب المتفق عليه في العقد ، حتى يؤديه بأكمل وجه وبإتقان ، مما يترتب علي ذلك تحقق الثقة المتبادلة بينه و بين صاحب العمل ، ولنا في القرآن الكريم خير شاهد على ذلك ، حينما زكى سيدنا يوسف -عليه السلام - نفسه عند عزيز مصر، فقال الله -عز وجل- على لسانه: ﴿ قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴾^(٢) ، ودلت هذه الآية الكريمة على أن سيدنا يوسف - عليه السلام - علمنا أن العامل ينبغي له معرفة العمل المنوط به حتى يؤديه بأكمل وجه وبإتقان، وعلى العامل أن يراعي في أدائه للعمل حسن النية والإخلاص في عمله، وأن يكون هذا الأداء متقناً متفهماً مع الأصول الشرعية والعادات الجارية في مثل هذا العمل، وفي هذا روي عن رسول الله - ﷺ - " إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ "^(٣) وفي هذا دليل بأن إتقان العمل ينتج عنه محبة الله للعبد.

ولقد أشارت المادة رقم ٥٦ (فقره أ) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ إلى هذا الواجب حيث جاء فيها: يجب على العامل " أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة....."^(٤)

ومعلوم أن القانون المصري حدد ساعات العمل الأسبوعية ثمان وأربعين ساعة ،ثماني ساعات في اليوم الواحد ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام.

وهذا يعني أن القانون قد أقام الحجة على العامل علي ضرورة إتقان العمل، ولا يدع له مجالاً لادعاء التعب والإرهاق، ففي المادة رقم (٨١) "يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة

(١) -انظر ، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة بقانون العمل الفلسطيني، العواودة ، سميح جمعه، ج ١، ص ٣٩، رسالة

ماجستير ، جامعة القدس، ١٤٣١هـ - ٢٠١٠م.

(٢) -سورة يوسف: الآية ٥٥

(٣) - سبق تخرجه ص ٣٦.

(٤) - قانون العمل ، ص ٢٢.

لا تقل في مجموعها عن ساعة وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة "، وفي المادة (٨٢) " يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل"^(١).

ومن الآيات القرآنية التي تحث على إتقان العمل ، قال -ﷻ- ﴿وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ إِذَا كِلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾^(٢) ، ومن الأحاديث النبوية الشريفة، عن ابن عمر-رضى الله عنه- يقول : سمعت رسول الله -ﷺ- يقول : " يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ فِي أَهْلِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ "^(٣)، وفي هذا الحديث دليل على أن العامل مسؤول عن عمله ، ولا بد من إتقانه للعمل حتى لا يحاسب عليه، وأن تقصيره وعدم إتقانه للعمل يترتب عليه محاذير شرعية منها : اعتبار عدم إتقان العمل خيانة للأمانة، بل و غشاً لصاحب العمل والمجتمع ، و حذر الرسول -ﷺ- من الغش في قوله: " مَنْ غَشَّ فَلَيْسَ مِنِّي " ^(٤) .

وقد صرح الرسول -ﷺ- بأجر العامل على إتقانه للعمل فقال : "الخازن المسلم الأمين الذي يُنفذُ ، وربما قال يُعطي - ما أُمِرَ به كاملاً موقراً طيباً به نفسه فيدفعه إلى الذي أُمِرَ له به ؛ أحد المتصدقين "^(٥)، فإتقان العامل لعمله يساعد على زيادة الإنتاج ، وبالتالي يعود النفع والخير عليه وعلى صاحب العمل.

- المطلب الثاني: تنفيذ الأوامر التي تخص العمل

يُلزم الإسلامُ العاملَ بتنفيذ أوامر صاحب العمل ، وأن يكون ملتزماً، يسمع ويطيع، ويحترم النظم واللوائح التي يضعها صاحب العمل في العقد ما دامت لا تتعارض مع شرع الله - عز وجل-، فإذا كانت أوامره غير

(١) - المرجع السابق ، ص(٣٢ ، ٣٣).

(٢) - سورة الإسراء: الآية ٣٥ .

(٣) - سبق تخريجه، ص٣٧ .

(٤) - سبق تخريجه ، ص٢٥ .

(٥) - صحيح البخاري، كتاب الزكاة، باب أجر الخادم إذا تصدق بأمر صاحبه غير مفسد، رقم (١٤٣٨)، ج٢، ص١١٤، صحيح

مسلم، كتاب الزكاة، باب أجر الخازن الأمين، والمرأة إذا تصدقت من بيت زوجها غير مفسدة، رقم(١٠٢٣)، ج٢، ص٧١٠.

مشروعة كأن يأمره بالغش في عمله، أو ارتكاب جريمة فلا تجوز طاعته لقول الرسول -^٨- " لَا طَاعَةَ لِمَخْلُوقٍ فِي مَعْصِيَةِ الْخَالِقِ "^(١)، وقوله -^٨- " السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ ، مَا لَمْ يُؤْمَرْ بِمَعْصِيَةٍ ، فَإِذَا أُمِرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ "^(٢)، وإذا أمره بأمر فيه هلاك لنفسه أو مخاطرة لا يجوز ذلك للنهي عنه في قوله -^{عَلَيْكُمْ}- ﴿ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ ﴾ ^(٣).

و أوضح المشرع المصري ذلك في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بالمادة ٥٦ (الفقرة ب) : " يجب على العامل أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به إذا لم يكن في الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد ، أو القانون ، أو اللوائح ، أو الآداب العامة ، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر " ^(٤) ،

فقد أشارت المادة إلى أن العامل يُلزم بطاعة صاحب العمل انطلاقاً من مبدأ التبعية القانونية الذي يعطي صاحب العمل حق الإشراف والإدارة، وإعطاء الأوامر والتعليمات المتعلقة بالعمل ، ولا تمتد سلطته إلى غير ذلك ، كأن يصدر أوامر تتعلق بحياة العامل الشخصية ومعيشته الخاصة خارج نطاق العمل .

ويتضح لنا مما سبق أن من الشروط التي يجب أن ينفذها العامل وفقاً لتعليمات صاحب العمل ما يلي :

١- أن يكون العمل المطلوب فعله مما اتفق عليه في العقد ، أما إذا اختلف اختلافا جوهريا فلا تكون طاعة صاحب العمل واجبة في أدائه ، فيجوز للعامل الامتناع عن العمل ، سوى حالات الكوارث والأمطار التي تهدد مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه ، كما يجوز لصاحب العمل الخروج على شروط العقد وتكليف العامل بعمل يختلف اختلافا جوهريا غير المتفق عليه وذلك في حالة الضرورة، وعلى أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، فقد أشارت على ذلك المادة (٧٦) من قانون

(١) - نيل الأوطار، الشوكاني، محمد بن علي بن محمد، كتاب الجهاد والسير، باب استئذان الأيوبيين في الجهاد، ج٨، ص٢٤، إدارة الطباعة المنيرية، مسند الإمام أحمد بن حنبل، مسند العشرة المبشرين بالجنة رقم (١٠٩٤)، ج٢، ص٣٣٣، وصححه ابن القيم ، أعلام الموقعين ، ج١، ص٥٨، و السيوطي ، الجامع الصغير ، ج١، ص١٣٤٧٧، والشوكاني ، السيل الجرار ، ج٢، ص٥٥، والألباني ، صحيح الجامع، ج٢، ص١٢٥٠ .

(٢) - صحيح مسلم ، كتاب الإمارة، باب وجوب طاعة الأمراء في غير معصية ، رقم (٤٨٦٩)، ج٦، ص١٥ .

(٣) - سورة البقرة: الآية ١٩٥

(٤) - قانون العمل ، ص٢٢ .

العمل المصري" لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، علي أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل".^(١)

- ٢- أن يكون العمل المطلوب فعله مشروعاً، أي موافقاً للنظام والآداب العامة، فإذا أمر العامل بأوامر مخالفة للنظام العام والآداب فلا تكون طاعته واجبة كأن يأمره بارتكاب جريمة أو الغش أو التزوير.
 - ٣- أن لا يترتب على العمل المطلوب فعله وجود خطر على حياة العامل أو غيره، كأن يأمر صاحب العمل عامله بقيادة سيارة إذا كان يجهل ذلك، فلا بد أن يكون العمل سليماً، فإذا كان العمل مؤذياً أو خطراً فلا تكون الطاعة واجبة.
- **المطلب الثالث : متابعة العمل بنفسه.**

الأصل في عقد العمل أن يقوم العامل بأداء العمل المتفق عليه بنفسه بناءً على رغبة صاحب العمل ، وتنفيذ أوامره وتعليماته كما ورد في قول الله -ﷻ- ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾^(٢). لقد أمر الله -ﷻ- بالوفاء بالعهود والمواثيق ، والعقود هي ما عقده المرء على نفسه، من بيع، وشراء، وإجارة، ويجب الوفاء به على ما وافق كتاب الله أي دين الله، فإن ظهر فيها ما يخالف رد، كما قال رسول الله -ﷺ- " مَنْ عَمِلَ عَمَلًا لَيْسَ عَلَيْهِ أَمْرُنَا فَهُوَ رَدٌّ " ^(٣)، فمن التزم بعمل في عقد صحيح لزمه الوفاء بالعمل بنفسه.

هذا ويتضمن عقد العمل أحد أمرين:

- **الأمر الأول : أن يشترط صاحب العمل على العامل العمل بنفسه.**

^(١) - قانون العمل ، ص ٣١.

^(٢) - سورة المائدة: الآية ١

^(٣) - صحيح مسلم، كتاب الأفضية، باب نقض الأحكام الباطلة ورد محدثات، رقم ١٧١٨، ج ٣، ص ١٣٤٣.

اتفق الفقهاء^(١) على وجوب عمل العامل بنفسه، وليس له استنابة غيره، إذا اشترط عليه صاحب العمل ذلك، واستدلوا بالحديث الوارد لقول رسول الله - ﷺ - " الصُّلْحُ جَائِزٌ بَيْنَ الْمُسْلِمِينَ ، إِلَّا صُلْحًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا ، إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا "^(٢)، ووجه الاستدلال من هذا الحديث أنه يجب الوفاء بالشروط المتفق عليها بين العامل وصاحب العمل.

- الأمر الثاني: إذا كان العقد مطلقاً عن الشرط أو ما يقوم مقامه.

اتفق الفقهاء^(٣) على أن العامل الخاص (كموظف في شركة أو عامل في فندق) يلزمه العمل بنفسه، ولا ينيب غيره في عمله المستأجر عليه إلا إذا أذن له المستأجر، لأن العقد قد ورد على عمله بنفسه فلا يقوم غيره مقامه، ولأن صاحب العمل قد استأجر العامل وفقاً لقدراته، ومهاراته، وكفاءته، وحسن تصرفه. وقد أجاز بعض فقهاء الحنفية^(٤) الإستنابة إذا أناب من هو أحسن منه وأكثر خبرة، لأن الغرض حصول ما يريده المستأجر من العامل، وهذا النائب فيه ما يريد وزيادة، ونص على ذلك قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة ٥٦ (فقرة أ): " يجب على 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."^(٥).

(١) - الاختيار لتعليل المختار، ج٢، ص٥٦، البارعي، عثمان بن علي بن محجن، الحنفي، الزيلعي، فخر الدين، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي، ج٥، ص١١٢، ط١، المطبعة الكبرى الأميرية - بولاق، القاهرة، ١٣١٣هـ، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل الطرابلسي، شمس الدين أبو عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن، ج٥، ص٣٩٠، ط٣، دار الفكر، ١٤١٢هـ - ١٩٩٢م، أسنى المطالب في شرح روض الطالب، الأنصاري، زكريا بن محمد بن زكريا، تحقيق د. محمد محمد تامر، ج٢، ص٤٢٤، ط١، دار الكتب العلمية - بيروت، ١٤٢٢هـ - ٢٠٠٠م، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، الحنبلي، المرادوي، علاء الدين أبو الحسن علي بن سليمان، ج٦، ص٦٦، ط٢، دار إحياء التراث العربي.

(٢) - سنن الترمذي، أبواب الأحكام، باب ما ذكر عن رسول الله في الصلح بين الناس، رقم (١٣٥٢)، ج٣، ص٢٨، سنن ابن ماجه، كتاب الأحكام، باب الصلح، رقم (٢٣٥٣)، ج٢، ص٧٨٨، وصححه، ابن حبان، بلوغ المرام برقم ٢٥٧، والألباني، صحيح وضعيف سنن ابن ماجه، ج٥، ص٣٥٣، وحسنه ابن كثير، إرشاد الفقيه - الصفحة أو الرقم: ٥٤/٢، و ابن حجر العسقلاني، تخریج مشكاة المصابيح، ج٣، ص١٨٣، وضعفه الرباعي، فتح الغفار ج٣، ص١١٨٤.

(٣) - تبين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي، ج٥، ص١١٢، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، ج٥، ص٣٩٠، أسنى المطالب في شرح روض الطالب، تحقيق د. محمد محمد تامر، ج٢، ص٤٢٤، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، ج٦، ص٦٦.

(٤) - رد المحتار على الدر المختار، ج٦، ص١٨.

(٥) - قانون العمل، ص٢٢.

وأوضحت المادة أن يلتزم العامل بأداء العمل بنفسه، فالأصل أن شخصية العامل محل اعتبار في العقد لأن صاحب العمل لا يتعاقد معه إلا لثقتة في مهارته، أو في أمانته، أو لما يتوافر لديه من صفات تجعله كفوئاً للقيام بالعمل المطلوب، فلا يجوز للعامل أن يكلف غيره بإنجاز هذا العمل إلا بموافقة صاحب العمل، ولكن يجوز الإتفاق عند إبرام العقد صراحة أو ضمناً على حق العامل في تكليف غيره بالقيام بالعمل المطلوب منه.

- المطلب الرابع : عدم الغياب عن العمل أثناء فترة العمل.

من المظاهر الأساسية التي تقاس بها درجة حرص العامل للوقت في أدائه لعمله هي استغلاله للوقت على أكمل وجه ، وأداء ما وجب عليه كاملاً دون تقصير، وإرضاء ربه -ﷻ- ، ثم صاحب العمل، قال -ﷻ-: ﴿وَقُلْ إِعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾^(١)، فيجب على العامل أن يبذل الوقت الكافي في العمل دون تهاون أو تقصير، فهناك من العمال من يقع في الإثم من جراء تهاونهم في هذا الواجب، ولم تغفل الشريعة الإسلامية تحديد ضوابط الحضور والانصراف، نذكر منها:

- أولاً: الحضور و الانصراف من العمل.

يلزم العامل بإثبات حضوره بالكشف المخصص لذلك أو بالبطاقة الإلكترونية، سواء أكان في بداية العمل أم في آخره ، ولكن هناك بعضاً من العمال هدفهم في العمل هو : كيف يثبت حضوره ؟، سواء أكان في بداية العمل أم في آخره ، فيوصى غيره بإثبات حضوره أو تسجيل اسمه ، فهذا العمل لا يجوز شرعاً، قال رسول الله -ﷺ- : " مَنْ غَشَّ فَلَيْسَ مِنِّي " ^(٢) ويدل الحديث على أنّ من فعل ذلك كان خائناً، والخيانة من صفات أهل النفاق، وعلى العامل أن يلتزم بوقت حضوره للعمل .

ونبه سماحة الشيخ عبد العزيز بن باز - رحمه الله - على ذلك فقال " الواجب على كل مسلم أداء الأمانة والحذر من الخيانة في العمل ، وفي الحضور والغياب وفي كل شئ ، والواجب عليه أن يسجل

(١)-سورة التوبة: الآية ١٠٥ .

(٢)- سبق تخريجه ص ٢٥ .

الوقت الذي دخل فيه، والوقت الذي خرج فيه، حتى يبرئ ذمته، والواجب على المسؤول عنهم أن ينصحهم ويوجههم إلى الخير ويحذرهم من الخيانة".^(١)

وقد أصدر علماء اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء بالمملكة العربية السعودية فتوى بهذا الخصوص، حيث بينت أن الموظف يجب عليه الحضور في مكان العمل كل وقت الدوام، ولو لم يكن عنده عمل، ولا يجوز له الانصراف إلا لأمر ضروري يسمح به النظام، ولا يجوز التزوير بإثبات الحضور والانصراف الرسمي وهو غير صحيح.^(٢)

وسئل الشيخ العلامة محمد بن عثيمين -رحمه الله- : النظام الذي هو الدوام الرسمي للدولة، تجدد البعض يأتي متأخرا نصف ساعة أو ينصرف من العمل قبل انتهاء الدوام بنصف ساعة، وأحيانا يتأخر ساعة أو أكثر، فما الحل في ذلك؟ فأجاب: "الظاهر أن هذا لا يحتاج إلى جواب؛ لأن العوض يجب أن يكون في مقابل المعوض، فكما أن الموظف لا يرضى أن تنقص الدولة من راتبه شيئا، كذلك يجب ألا ينقص من حق الدولة شيئا، فلن يجوز للإنسان أن يتأخر عن الدوام الرسمي، ولا أن يتقدم قبل انتهائه".^(٣)

وللتغلب على هذه المشكلة فقد قامت بعض المؤسسات باستخدام أجهزة البصمة الالكترونية في إثبات أوقات الحضور و الانصراف للعاملين بها ، وهى عبارة عن جهاز إلكترونى يضع العامل إصبعه عليه عند حضوره فيتم تسجيل وقت الحضور، ثم يكرر ذلك عند انصرافه، فيتم تسجيل وقت الانصراف، وبالتالي يعتبر الجهاز أكثر دقة في إثبات الحضور و الانصراف.

- ثانيا: مغادرة مكان العمل دون إذن

يغادر بعض العمال مكان العمل دون إذن من صاحب العمل مما يلحق ضررا بالغا بالعمل وصاحبه ، من هنا جاء قول الرسول - ﷺ - " لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ " ^(٤) ، فإضاعة العامل عمله الذي أوتمن عليه يمكن

(١) - مجموع فتاوى ابن باز- باب الواجب على الموظف تسجيل وقت دخوله وخروجه - ج١٩- ص٣٥٦.

(٢) - فتاوى اللجنة الدائمة - المجموعة الأولى، اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء، ج١٥، ص١٥٢، رئاسة إدارة البحوث العلمية والإفتاء الإدارة العامة للطبع - الرياض.

(٣) - مشروع سلسلة العلامتين الوقفي 2013/ www.3llamteen.com

(٤) - سنن ابن ماجه ، كتاب الأحكام، باب من بنى فى حقه ما يضر بجاره، رقم (٢٣٤٠)، ج٣، ص٤٣٠، سنن البيهقي الكبرى، كتاب الصلح باب لا ضرر ولا ضرار، رقم (١١٣٨٤)، ج٦، ص١١٤، صححه الألباني ، صحيح وضعيف سنن ابن ماجه ، رقم (٢٣٤٠)،

اعتباره ضرراً يلحق بصاحب العمل و إضاعة حقوق المسلمين المرتبطين بعمله ما عدا الأوقات التي يستحقها العامل للراحة أو الصلاة، أو غير ذلك من الأعمال الضرورية التي لا يمكن القيام بها إلا في أوقات العمل.

وقد أصدر علماء اللجنة الدائمة للإفتاء بالمملكة العربية السعودية فتوى بهذا الخصوص؛ حيث بينت أن " خروج الموظف أثناء عمله للبيع والشراء لا يجوز، سواء أذن له من قبل المسؤول عن عمله أم لا؛ لما في ذلك من أمر مخالف لولاية الأمر بمنع ذلك، ولما فيه من إضاعة عمله الذي أوثمن عليه مما يترتب عليه إضاعة حقوق المسلمين المرتبطين بعمله ، والإخلال بالقيام به على أكمل وجه"^(١).

وقد صدرت فتوى من موقع فتاوى الشبكة الإسلامية عن ترك جهة العمل أثناء الدوام للعمل بجهة أخرى^(٢) جاء فيها " أن هذا الفعل محرم شرعاً؛ وذلك لأنه مشتمل على الكذب؛ حيث إنه أوهم جهة العمل بأنه موجود، بينما هو حقيقة غير موجود. واشتمل أيضا على الغش، وقد قال-^-: " مَنْ غَشَّ فَلَيْسَ مِنِّي "^(٣). والمال الذي يأخذه مقابل هذه الساعات التي غاب فيها لا يحل له، وقد قال -عَلَيْكَ-: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ﴾^(٤)، ونصت المادة ٥٦ (فقره ج) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣: يجب على العامل " أن يحافظ علي مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده"^(٥) ، ولم يغفل قانون العمل المصري عن المساحة الشخصية التي أعطاها للعامل عن إمكانية التغيب عن العمل، حتى بدون إذن مسبق أو طلب إجازة، حيث نصت المادة (٥١) : "للعامل أن ينقطع عن العمل لسببٍ عارضٍ لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبحدٍ أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل"^(٦).

ج ٥، ص ٣٤٠، وحسنه النووي ، الأربعون النووية ، ج ١، ص ٩٧، وحديث مرسل ابن حزم ، المحلى، ج ٨، ص ٢٤١ ، البيهقي ، السنن الكبرى للبيهقي، ج ١٠، ص ١٣٣ ، البيهقي ، السنن الصغير للبيهقي، ج ٢، ص ٣٠٣ .

(١) - فتاوى اللجنة الدائمة - المجموعة الأولى، اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء، ج ٢٣، ص ٤١٥ .

(٢) - فتاوى الشبكة الإسلامية، رقم (٣٩٤٢٣)، ج ١٢، ص ٣٩٤٠ .

(٣) - الحديث سبق تخريجه ص ٢٥ .

(٤) - سورة البقرة: الآية ١٨٨ .

(٥) - قانون العمل ، ص ٢٢ .

(٦) - المرجع السابق، ص ٢٠ .

- المطلب الخامس : الحفاظ على ما تحت مسؤوليته من أدوات ومعدات يعمل بها أو فيها:

من التزامات العمل تواجد العامل في مكان عمله؛ فرما كان لديه أدوات أو معدات يستخدمها في عمله؛ فيكون من الواجب عليه الالتزام بالمحافظة عليها وعنايتها؛ لأنها تعد أمانة عنده من صاحب العمل ، ومن الآيات القرآنية التي تنهى عن خيانة الأمانة ، قوله -ﷺ- ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴾^(١) ، ومدح الله العامل الأمين في قوله -ﷺ- ﴿ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينِ ﴾^(٢) إشارة على أن العامل يجب أن يكون أميناً في عمله. ومن الأحاديث النبوية التي تحت على المحافظة على العمل وأدوات صاحب العمل وعدم الإضرار به، قال رسول الله - ﷺ - " الْمُسْلِمُ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ ، وَالْمُهَاجِرُ مَنْ هَجَرَ مَا نَهَى اللَّهُ عَنْهُ "^(٣) .

فيجب على العامل أن يحافظ على أدوات ومعدات صاحب العمل ، ولا يستعملها إلا في نطاق العمل وما أمر به ، ولا يستغلها في مصلحته الخاصة عند غياب صاحب العمل ، وعليه أن يخاف من الله ، قال - ﷺ - ﴿ فَلَا تَحْشَوْهُمْ وَاخْشَوْنِ ﴾^(٤) .

وقد اعتمى المشرع المصري في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بهذا الواجب بنصه في المادة رقم ٥٦ (الفقره د) يجب على العامل " أن يحافظ علي ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات، أو أجهزة، أو مستندات، أو أية أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد"^(٥) .

وإذا أتلّف العامل بعضاً من هذه الأدوات والمعدات يُنظر ما إذا كان هلاكها بتعدّي أو تقصير في حفظها فعندئذٍ يضمنها، أم بلا تعد ولا تقصير فلا يضمنها، فقد اتفق الفقهاء^(٦) على أن العامل الخاص ما في

(١)- سورة الأنفال: الآية ٢٧ .

(٢)- سورة القصص: الآية ٢٦ .

(٣)- صحيح البخاري، كتاب الإيمان، باب المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده، رقم (١٠) ، ج ١ ، ص ١١

(٤)- سورة المائدة: الآية ٣ .

(٥)- قانون العمل ، ص ٢٢ .

(٦) - بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، ج ٤ ، ص ٢١١ ، حاشية الدسوقي ، الدسوقي ، محمد بن أحمد بن عرفه ، ج ٤ ، ص ٢٦ ، دار الفكر

يده يكون أمانة ، فلا يضمن إلا ما تلف بسبب تعديده، وتعمده ،أو إهماله، وتفريطه، فإذا تعدى، أو فرط فإنه يضمن، ومثال ذلك تعمد العامل بترك آلة العمل بدون زيت ،أو أن يكلفها فوق طاقتها فتتلف أو تنكسر.

وإذا كان التلف بسبب خارج عن إرادته، كالزلازل أو البراكين ، أو كان بغير عمد أو تقصير فإنه لا يضمن لأنه مؤتمن بدليل عموم قوله -عَلَيْكَ- ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾^(١)، وما روى عن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- "لَا ضَمَانَ عَلَى مُؤْتَمِنٍ"^(٢)، ونص قانون العمل المصري صراحة على ذلك في المادة (٧٣): "إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف....."^(٣).

- المطلب السادس: عدم إفشاء أسرار العمل.

من التزامات العمل محافظة العامل على أسرار العمل وعدم إفشائها ؛ سواء تعلقت هذه الأسرار بالمعاملات الرسمية للمنشأة، أو ما يتعلق بطريقة الإنتاج ، وغير ذلك مما يترتب عليه الإضرار بالمنشأة، فلا يجوز للعامل أن ييوح بها^(٤)، ومن الآيات القرآنية التي تدعو إلى مبدأ الكتمان والسرية في قوله -عَلَيْكَ- ﴿قَالَ يَا بُنَيَّ لَا تَقْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَى إِخْوَتِكَ فَيَكِيدُوا لَكَ كَيْدًا إِنَّ الشَّيْطَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوٌّ مُبِينٌ﴾^(٥) فقد دلت الآية على ترك إظهار النعمة خشية الحسد، وقال الله -عَلَيْكَ- ﴿وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ﴾^(٦) فقد دلت الآية على أن الإنسان يذكر نعمة الله عليه، ولكن يجوز له أن يكتف من أموره إذا خشى ضرراً من أعدائه، وقد ورد في الأحاديث النبوية على ضرورة المحافظة على الأسرار ما روى عن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- " اسْتَعِينُوا

، أسنى المطالب في شرح روض الطالب، ج٢، ص٤٢٥، المبدع شرح المقنع، ج٥، ص٤٦.

^(١)-سورة البقرة:٢٨٦.

^(٢)- سنن البيهقي الكبرى، كتاب الوديعة، باب لا ضمان على مؤتمن، رقم(١٢٧٠٠)، ج٦، ص٤٧٣، سنن الدار القطني، الدار القطني، أبو

الحسن علي بن عمر بن مهدي بن ، كتاب البيوع، رقم (٢٩٦١)، ج٣، ص٤٥٥، حسنه الألباني ، صحيح الجامع الصغير وزيادته ،

ج٢، ص١٢٥٠، وضعفه البيهقي ، السنن الكبرى للبيهقي، ج٦، ص٢٨٩ ، ابن الملقن ، البدر المنير ، ج٧، ص٣٠٢ ، ابن حجر العسقلاني ،

التلخيص الحبير، ج٣، ص١٠٩٠ ، ابن حجر العسقلاني ، الدراية ، ج٢، ص١٩٠ ، الشوكاني ، السيل الجرار ، ج٣، ص٢٨٦.

^(٣)- قانون العمل ، ص٣٠.

^(٤)-انظر، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة بقانون العمل الفلسطيني ، ج١، ص٦١.

^(٥)-سورة يوسف: الآية٥.

^(٦)-سورة الضحى: الآية١١.

عَلَى بِنَاحِ الْحَوَائِجِ بِالْكَتْمَانِ ، فَإِنَّ كُلَّ ذِي نِعْمَةٍ مَحْسُودٌ " (١) ، ويستدل من الحديث على أن يلتزم العامل بضرورة المحافظة على أسرار العمل وعدم إفشائها، وقوله - ^ - " كَفَى بِالْمَرْءِ كَذِبًا أَنْ يُحَدِّثَ بِكُلِّ مَا سَمِعَ " (٢) ، ويستدل من الحديث على وجود أسرار تخفي عن الناس .

وعن ثابت عن أنس -رضي الله عنه - . قال : " أتى عليّ رسول الله - ^ - وَأَنَا الْعَبُّ مَعَ الْغُلَمَانِ ، فَسَلِمَ عَلَيْنَا ، فَبَعَثَنِي إِلَى حَاجَةٍ ، فَأَعْبَطْتُ عَلَى أُمِّي ، فَلَمَّا جِئْتُ قَالَتْ : مَا حَبَسَكَ ؟ قُلْتُ بَعَثَنِي رَسُولُ اللَّهِ ﷺ - ^ - لِحَاجَةٍ ، قَالَتْ : مَا حَاجَتُهُ ؟ قُلْتُ : إِنَّهَا سِرٌّ . قَالَتْ : لَا تُحَدِّثَنَّ بِسِرِّ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ أَحَدًا .

قَالَ أَنَسُ ! : وَاللَّهِ ، لَوْ حَدَّثْتُ بِهِ أَحَدًا لَحَدَّثْتُكَ يَا ثَابِتُ . " (٣) .

أوضح هذا الالتزام المشرع المصري في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة (٥٦) -فقرة ط) يجب على العامل " أن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل " (٤) .

ولكن من ناحية أخرى يجب على صاحب العمل أن يطلع العمال على القدر الكافي من المعلومات التي تساعدهم في أداء عملهم . والمشرع المصري قرر إذا أفشى العامل أسرار المنشأة التي يعمل بها وأدى ذلك إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة فإنه يجوز لصاحب العمل أن يفصله من العمل وفقا للمادة ٦٩ (فقرة ٥) " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم ، إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها وأدت إلي إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة " (٥) .

(١) - شعب الإيمان ، باب الحث على ترك الغل والحسد ، رقم (٦٢٢٨) ، ج ٢ ، ص ٣٤ ، المعجم الأوسط ، باب الألف ، باب من اسمه

إبراهيم ، بارقم (٢٤٥٥) ، ج ٣ ، ص ٥٥ ، و صححه الألباني ، صحيح الجامع الصغير وزيادته ، ج ١ ، ص ٢٢٣ ، وقال حديث موضوع يحيى بن معين ، موضوعات ابن الجوزي ، ج ٢ ، ص ٥٠٦ ، الإمام أحمد ، موضوعات ابن الجوزي ، ج ٢ ، ص ٥٠٦ .

(٢) - صحيح مسلم ، مقدمة الإمام مسلم ، باب النهي عن الحديث بكل ما يسمع ، رقم (٣) ، ج ١ ، ص ١٠ .

(٣) - صحيح مسلم ، كتاب فضائل الصحابة - رضی الله عنهم - باب من فضائل انس بن مالك - رضي الله عنه - ، رقم (٢٤٨٢) ، ج ٤ ، ص ١٩٢٩ .

(٤) - قانون العمل ، ص ٢٣ .

(٥) - المرجع السابق ، ص ٢٨ .

ومن الواضح أن كتمان هذه الأسرار لا يدخل تحت حرمة كتمان العمل ، و هو ما ذم القرآن الكريم في قوله -﴿عَلَّكَ﴾- ﴿إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ وَالْهُدَىٰ مِنْ بَعْدِ مَا بَيَّنَّاهُ لِلنَّاسِ فِي الْكِتَابِ أُولَٰئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّاعِنُونَ﴾^(١).

المبحث الثاني: علاقة السلطة التأديبية بصاحب العمل والعامل.

إن تأديب العمال في الإسلام هو لولي الأمر الحاكم^(٢) وليس لصاحب العمل ، ولولي الأمر أن يعطي هذه السلطة من يثق فيهم ، ويتوسم فيهم الخير والصلاح كالقضاة الشرعيين ومن يقومون مقامه في التأديب والإصلاح^(٣)

أعطى مشروع قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ صاحب العمل الحق في تأديب العامل إذا أخل بتنفيذ التزام من التزاماته على النحو المتفق عليه ، أو الذي يحدده القانون فإنه يكون مخطئاً ، ويترتب على هذا الخطأ أن يكون مسؤولاً في مواجهة صاحب العمل مسؤولية عقدية، والجزاء في هذه المسؤولية هو التعويض؛ نظراً لأن صاحب العمل هو المشرف على سير العمل في المنشأة ، والمهيمن على تصرفات أمورها ، وله الحق في توقيع الجزاءات المناسبة على المخالف من العمال ، فالغرض من هذه الجزاءات هو محاربة الإهمال والإستهتار في أداء العمل، و لضمان حسن سير العمل وانتظام منشأته^(٤).

تعريف "السلطة التأديبية": هي حق صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي المناسب والمقرر قانوناً على العامل المرتكب خطأ ورد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات بقرار مسبب مراعيًا قيود التأديب زجراً للمخالف ، وردعاً لغيره لضمان حسن سير العمل وانتظامه بالمنشأة^(٥).

(١) - سورة البقرة: الآية ١٥٩ .

(٢) - عرف الفقهاء التعزيز :هو التأديب في كل معصية ليس فيها حد ولا كفارة، الحدود والتعزيرات عند ابن القيم، محمد، بكر بن عبد الله أبو زيد، باب تنبيه على غلط لأهل اللغة في ذلك، ج ١، ص ٤٦٢، ط ٢، دار العاصمة للنشر والتوزيع، ١٤١٥هـ.

(٣) - الإجارة الواردة على عمل الإنسان، الشريف، شرف بن علي ، ص ٣٠٢، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، ١٣٩٧هـ.

(1) - انظر، محاضرات في قانون العمل المصري الجديد، الصباحي، محمد رفعت، دراسة مقارنة، ص ٢٣١، المؤسسة الفنية للطباعة والنشر، ٢٠١٠-٢٠١١م.

(٢) - انظر، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل، مصطفى، أيمن عبد العزيز، دراسة مقارنة، ص ٢٥، دار الكتب القانونية-مصر-الحملة

الكبرى، ٢٠٠٩م

• وناقش هذا المبحث في مطلبين :

- المطلب الأول: الإجراءات الفقهية و القانونية التي تسبق تنفيذ العقوبة التأديبية

ونوضحه في النقاط التالية :

أولاً : تحديد المخالفة المنسوبة وإبلاغ العامل بها.

ثانياً : التحقيق السابق على توقيع العقوبة و ضمان حق الدفاع.

ثالثاً : إبلاغ العامل بالعقوبة المقررة عليه ومنحه فرصة للتظلم قبل توقيعها

أولاً: تحديد المخالفة المنسوبة وإبلاغ العامل بها.

لأن صاحب العمل هو الذى يقوم بتحديد الأفعال التى تعتبر أخطاءً تأديبية؛ لذلك فقد اشترط المشرع ضوابط محددة يجب توافرها فى الفعل، كأن يكون الفعل متصلًا بالعمل ، لا بد وأن يقع داخل مكان العمل أو أثناء أداء العامل لهذا العمل ويكون له تأثير على العمل، أما الفعل الذى يقع خارج مكان العمل فى حياة العامل الخاصه لا يعتبر خطأً تأديبياً إلا إذا كان له صلة بالعمل ، فالعامل الذى يرسله صاحب العمل إلى أحد عملائه يظل تابعاً له أثناء أداء مهمته ، ففي هذه الحالة يعتبر الفعل قد تم فى مكان العمل ، طالما أن العامل قد تواجد فيه بسبب مصلحة العمل ، أو بناءً على تعليمات صاحب العمل^(١) وفقاً لما نص عليه قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فى المادة(٥٩) " يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل"^(٢)، فالفعل لا بد وأن يكون صادراً من العامل نفسه دون غيره ، ويكون من المخالفات التى قد يتسبب فى حدوثها العامل ، وقد نص عليها قانون العمل فى المادة (٦٧) " إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف"^(٣)، و يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وفقاً لما نص عليه قانون العمل فى المادة (٦٤)

(١)-انظر، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل،ص(٢٠٧-٢١٠).

(٢) - قانون العمل ، ص٢٤ .

(٣)-المرجع السابق، ص٢٦ .

"يحظر توقيع جزاء علي العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنه لحضور التحقيق"^(١). ثانياً: التحقيق السابق على توقيع العقوبة وضمنان حق الدفاع^(٢) ، ويتمثل في :

- شكل التحقيق : يمثل التحقيق إجراءً شكلياً ضرورياً يجب على صاحب العمل أن يقوم بإجرائه بعد وقوع الخطأ التأديبي من العامل، وحتى يتمكن من التوصل إلى الأدلة التي تثبت ارتكاب العامل لهذا الخطأ ، فقد نص قانون العمل على ذلك في المادة(٦٤) السابق ذكرها.

- تدوين التحقيق وكتابه : يقوم صاحب العمل بفتح محضر يثبت فيه مضمون ذلك التحقيق ، موضحاً به تاريخ فتح المحضر، وساعته، وتاريخه، ومكانه، ومن يياشر التحقيق، ويتم ترقيم محضر التحقيق بأرقام متسلسلة، وتوقع كل صفحة من العامل، والمحقق، وكتب التحقيق إن وجد.

- الحضور : يقوم صاحب العمل بإجراء التحقيق في حضور العامل حتى يتم سماع أقواله ودفاعه .

- الاطلاع والشهادة : لا بد أن يمكن صاحب العمل العامل من الاطلاع على التحقيق، وحتى يعرف ما هو الخطأ المنسوب إليه، والأدلة التي يستند إليها صاحب العمل من مستندات، وأقوال الشهود، وغير ذلك، وحتى يتمكن العامل من تحضير دفاعه قبل مثوله للتحقيق، ويمارس حقه في الدفاع على الوجه المنشود الذي يساعده على إثبات براءته، ويعتبر حق الدفاع أحد الضمانات الأساسية للعامل لمناقشة الأدلة التي تثبت ارتكابه للخطأ والرد عليها ،وقد نص قانون العمل في المادة (٦٤) "يحظر توقيع جزاء علي العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص".

فالعامل هو صاحب الحق في ممارسة الدفاع عن نفسه، وإذا طلب العامل سماع شهود لنفي ارتكابه للخطأ ،يجب على صاحب العمل سماع شهادتهم"^(٣).

ثالثاً: إبلاغ العامل بالعقوبة المقررة عليه، ومنحه فرصة للتظلم قبل توقيعها .

(١) - انظر، قانون العمل،ص٢٦.

(٢) -انظر ، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ،ص٢١٧،٢١١.

(٣) - قانون العمل،ص٢٦.

يجب على صاحب العمل أن يقوم بإبلاغ العامل بالعقوبة المقررة عليه ، وذلك حتى لا يفاجأ العامل بتنفيذ العقوبة دون سابق إنذار ، ويكون على بينة بما سوف ينفذ عليه ، وبمنحه فرصة للتظلم .

و لم نجد في قانون العمل أن نص على إلزام صاحب العمل صراحة بإبلاغ العامل بالعقوبة الموقعة عليه ولكن يستفاد ذلك من المادة (٦٣) التي تنص على "يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها متي وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ صاحب العمل بتوقيع الجزاء السابق" ^(١) ؛ حيث إنها قد حددت بداية سريان ميعاد الستة أشهر من تاريخ إعلان العامل الجزاء (العقوبة)، فإذا أراد صاحب العمل استعمال حقه في الجزاء ، فعليه أن يقوم بإبلاغ العامل بالجزاء الموقع عليه.

يجوز لصاحب العمل إبلاغ العامل بالعقوبة دون التقييد بوقت؛ حيث إن المشرع لم يحدد تاريخ الإبلاغ ، ولكن لا بد أن يتم الإبلاغ قبل أن يقوم صاحب العمل بتنفيذ العقوبة ، حتى لا تنعدم الفائدة المرجوة من هذا الإجراء، ويعتبر هذا الإبلاغ ضماناً هامة للعامل ، فصاحب العمل بهذا الإبلاغ مقيد بتنفيذ العقوبة المحددة على العامل ، فلا يستطيع توقيع عقوبة أخرى عليه بعد أن تسلم العامل صورة من الأخطاء التي ارتكبها والعقوبة المقررة عليه ، وعلى صاحب العمل أن يقوم بإثبات الجزاءات التي وقعت على العامل في ملف خدمته ، فقد نصت المادة (٧٧) "علي صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه علي الأخص ، اسمه، ومهنته، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل، ومحل إقامته، وحالته الاجتماعية، وتاريخ بداية خدمته، وأجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات، والجزاءات التي وقعت عليه" .^(٢)

المطلب الثاني: الشروط الفقهية، والقانونية اللازمة لصحة العقوبة، والجزاءات التأديبية:

ونوضحه في النقاط التالية :

أولاً: الشروط الفقهية، والقانونية اللازمة لصحة العقوبة.

^(١) - المرجع السابق، الموضوع السابق.

^(٢) - قانون العمل، ص ٣١.

لا يكفي قيام صاحب العمل بالإجراءات السابقة كي تكون العقوبة التأديبية صحيحة، إنما يجب فوق ذلك توافر شروط لا تتحقق صحة العقوبة إلا بها ، ومنها^(١) :

١ - تعلق المخالفة بالعمل:

تقتصر سلطة صاحب العمل في تحديد المخالفات التي تعتبر أخطاءً تأديبية على تلك الأفعال التي يرتكبها العامل في زمان ومكان العمل ، أو خارجهما إلا إذا كانت تتعلق بالعمل أو لهما تأثير عليه ، أما الأفعال التي يرتكبها في حياته الخاصة ولا ترتبط بحياته المهنية فلا يحق لصاحب العمل معاقبة العامل بشأنها، ولا أن يعتبرها أخطاءً تأديبية^(٢) ، وهذا ما أكدت عليه المادة رقم(٥٩)" يشترط في الفعل الذي تجوز مسائلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل"^(٣).

٢ - توقيع الجزاء على العامل نفسه:

يجب أن يوقع الجزاء التأديبي على العامل الذي ارتكب الخطأ التأديبي وحده دون غيره، وذلك لما ورد في قوله -ﷺ- ﴿كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ﴾^(٤) ويستفاد من الآية الكريمة أن كل نفس مأخوذة بعملها. وفي قوله -ﷺ- ﴿وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى﴾^(٥) ويستفاد من الآية الكريمة أن لا يعاقب من ارتكب الإثم إلا صاحبه دون غيره ،ومن الأحاديث النبوية الشريفة عن سليمان بن عمرو بن الأحوص ، عن أبيه ، قال : سمعت رسول الله -ﷺ- يقول في حجة الوداع : " أَلَا لَا يَجْنِي جَانٍ إِلَّا عَلَى نَفْسِهِ ، لَا يَجْنِي وَالِدٌ عَلَى وَلَدِهِ وَلَا مَوْلُودٌ عَلَى وَالِدِهِ "^(٦).

(١) - انظر، صحيفة الوسط البحرينية، الوراق، علي محسن ، العدد ٣٣١٢ - الأحد ٠٢ أكتوبر ٢٠١١م الموافق ٠٤ ذى القعدة ١٤٣٢هـ.

(٢) - انظر ، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ، ص ١١٩ .

(٣) - قانون العمل ، ص ٢٤ .

(٤) - سورة المدثر: الآية ٣٨ .

(٥) - سورة الإسراء: الآية ١٥ .

(٦) - سنن الترمذي، أبواب الفتن، باب ما جاء دماؤكم وأموالكم عليكم حرام، رقم (٢١٥٩)، ج ٤، ص ٣١، سنن ابن ماجه، كتاب

الديات، باب لا يجني أحد على أحد، رقم (٢٦٦٩)، ج ٢، ص ٨٩٠، وصححه ابن العربي ، عارضة الأحوذى ، ج ٦، ص ١٧٩، الألباني ، صحيح وضعيف سنن ابن ماجه ، ج ٦، ص ١٦٩، وحسنه ابن حجر العسقلاني ، تخريج مشكاة المصابيح، ج ١، ص ٨٩ ، الألباني ، تخريج مشكاة المصابيح برقم ٢٦٠٣ .

والأشخاص الذين يحق لهم التحقيق مع العامل فقد نص على ذلك قانون العمل في المادة (٦٥) "لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية أو أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوي الوظيفي للمحقق عن مستوي العامل الذي يحقق معه".^(١)

٣- تناسب الجزاء التأديبي مع حجم المخالفة :

في الشريعة الإسلامية لا بد أن يكون هناك تناسب بين الجريمة والعقوبة، بحيث تكون العقوبة على قدر الجريمة، فلا يصح أن يكون عقاب قطع الطريق كعقاب السرقة العادية^(٢).

فلا يكفي لبلوغ الجزاء التأديبي شرعيته أن تكون المخالفة متعلقة بالعمل، إنما يجب أن يكون الجزاء متناسباً مع حجم المخالفة أو الخطأ التأديبي، وهو مبدأ يستمد قوته من فكرة الحق والعدالة، فأبي إخلال بهذا المبدأ يعتبر تعسفاً من قبل صاحب العمل^(٣)، وقد صاغ قانون العمل هذه الضمانة المقررة للعامل المرتكب للخطأ التأديبي في المادة (٥٩) فقره ٢ "وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها هو المنصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة"^(٤).

ثانياً: الجزاءات التأديبية:

تعريف الجزاء التأديبي : الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل الذي ألحق أضراراً بالعمل. فالجزاء التأديبي عبارة عن رد فعل للخطأ التأديبي، فلا يستطيع صاحب العمل توقيع جزاء تأديبي إلا إذا ارتكب العامل خطأً تأديبياً^(٥)، والهدف منه هو منع العامل من تكرار خطئه أو العودة إليه في المستقبل والحفاظ على المنشأة وضمان حسن سير العمل.

(١) - قانون العمل ، ص ٢٦ .

(٢) - التشريع الجنائي الإسلامي مقارناً بالقانون الوضعي، عودة، عبد القادر، ج ١، ص ٣٨٥، دار الكتاب العربي بيروت.

(٣) - انظر، صحيفة الوسط البحرينية .

(٤) - قانون العمل ، ص ٢٤ .

(٥) - انظر ، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل، ص ٢٩١ .

نص المشرع المصري في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على العديد من الجزاءات التأديبية التي تتيح الفرصة أمام صاحب العمل من اختيار الجزاء المناسب الذي يوقعه على العامل والتي تمثلت في المادة (٦٠): "الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي :

- ١- الإنذار.
- ٢- الخصم من الأجر .
- ٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .
- ٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
- ٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد علي سنة .
- ٦- خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر .
- ٧- الخفض إلى وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إحلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.
- ٨- الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون"^(١) .

وعلى ذلك فإنه يمكن تقسيم الجزاءات التأديبية إلى :

- أولاً: التأديب بالغرامة المالية .
- ثانياً : التأديب بالوقف عن العمل.

أولاً: التأديب بالغرامة المالية

اختلف الفقهاء في التأديب بالغرامة المالية؛ فقال البعض أنه يجوز للسلطان التعزير بأخذ المال^(٢) ، وقال آخرون لا يجوز^(٣) ، واستدل المجيزون بما جاءت به السنة عن رسول الله -^٨ وعن أصحابه بذلك في مواضع:

(١) - قانون العمل ، ص ٢٥ .

(٢) - حاشية رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، ج ٤، ص ٦١، الجواز روى عن أبي يوسف والمنع عند باقي الأئمة، الطرق

الحكومية، ابن القيم، محمد بن أبي بكر بن أيوب، ج ١، ص ٢٢٤، مكتبة دار البيان .

(٣) - حاشية رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، ج ٤، ص ٦١ .

- ١- إباحته - □ - سلب الذي يصطاد في حرم المدينة لمن وجدته^(١) .
 - ٢- ومثل أمره - □ - يوم خيبر بكسر القدر التي طبخ فيها لحم الحمر الأنسية ثم استأذنه في غسلها فأذن لهم فدل ذلك على جواز الأمرين لأن العقوبة لم تكن واجبة بالكسر^(٢) .
 - ٣- ومثل تحريق عمر وعلي - رضي الله عنهما - المكان الذي يباع فيه الخمر^(٣) .
 - ٤- رأي شيخ الإسلام ابن تيمية - رحمه الله - في جواز التعزير بالمال "... وكذلك آلات الملاهي كالطنبور، يجوز إتلافها عند أكثر الفقهاء، وهو مذهب مالك وأشهر الروايتين عن أحمد"^(٤)
 - ٥- رأي الشيخ عبد القادر عودة - رحمه الله - " من المسلم به أن الشريعة عاقبت على بعض الجرائم التعزيرية بعقوبة الغرامة، من ذلك أنها تعاقب على سرقة الثمر المعلق بغرامة تساوي ثمن ما سرق مرتين فوق العقوبة التي تلائم السرقة، وذلك قول الرسول - ﷺ -: " ومن خرج بشئ فعليه غرامة مثليه والعقوبة"، ومن ذلك عقوبة كاتم الضالة فإن عليه غرامتها ومثلها معها، ومن ذلك تعزير مانع الزكاة بأخذ شطر ماله"^(٥) .
- أما من قال بعدم الجواز ، والمعتضون على استخدام الغرامة المالية كعقوبة تأديبية فإنهم يحتجون بأنها كانت مقررة على عهد الرسول ونسخت، وأنها غير صالحة كوسيلة من وسائل محاربة الإجرام، وأنه يخشى أن يكون في إباحة الغرامة المالية ما يغري الحكام الظلمة بمصادرة أموال الناس بالباطل^(٦) .

(١) - صحيح مسلم، الحج، باب فضل المدينة ودعاء النبي - ﷺ - فيها بالبركة وبيان تحريمها وصيدها وشجرها وبيان حدود

حرمها، رقم (١٣٦٤)، ج ٢، ص ٩٩٣ .

(٢) - صحيح مسلم، الجهاد والسير، باب تحريم أكل لحم الحمر الأنسية، رقم (١٨٠٢)، ج ٣، ص ١٥٣٩ .

(٣) - الطرق الحكمية، ج ١، ص ٢٢٦

(٤) - المرجع السابق، ص ٢٢٩ .

(٥) - سنن أبي داود، رقم (١٥٧٥)، باب في زكاة السائمات، ج ٢، ص ١٠١، سنن الدارمي، الدرامي، أبو محمد عبد الله بن عبد الرحمن بن الفضل

، الزكاة، رقم (١٧١٩)، باب ليس في عوامل الإبل صدقة، ج ٢، ص ١٠٤٣، وصححه ابن الملقن، تحفة المحتاج، ج ٢، ص ٤٨٢، وحسنه ابن

الملقن البدر المنير، ج ٨، ص ٦٥٤، الألباني، صحيح وضعيف أبي داود، رقم (٤٣٩٠)، ج ١، ص ٢، الألباني، صحيح

النسائي، ج ١١، ص ٣٠ .

(٦) - انظر، التشريع الجنائي الإسلامي مقارنا بالقانون الوضعي، ج ١، ص (٧٠٦، ٧٠٥) .

والراجع هو جواز التعزير بأخذ المال؛ لأنه ثابت عن رسول الله - ﷺ - كأخذه شطر مال مانع الزكاة، ومضاعفة العقوبة على كاتم الضالة^(١)، وعقب ابن القيم على ذكر الروايات التي تدل أن الرسول - ﷺ - وأصحابه عزروا بالمال في نصه" وهذه قضايا صحيحة معروفة ، وليس يسهل دعوى نسخها . ومن قال : إن العقوبات المالية منسوخة ، وأطلق ذلك ، فقد غلط على مذاهب الأئمة نقلا واستدلالات ، وفعل الخلفاء الراشدين وأكابر الصحابة لها بعد موته - ﷺ - مبطل أيضا لدعوى نسخها ، والمدعون للنسخ ليس معهم كتاب ولا سنة ، ولا إجماع يصح دعواهم"^(٢).

ثانيا :التأديب بالوقف عن العمل.

ثبت الوقف عن العمل في الشريعة الإسلامية للحكام ،فقد ورد أن التعزير يكون بكل ما فيه إيلاام الإنسان ، من قول وفعل ، وترك قول ، وترك فعل ، فقد يعزر الرجل بوعظه وتوبيخه والإغلاظ له ، وقد يعزر بهجره وترك السلام عليه حتى يتوب إذا كان ذلك هو المصلحة ، كما هجر النبي - ﷺ - وأصحابه " الثلاثة الذين خلفوا في غزوة تبوك خمسين يوما حتى ضاقت عليهم الأرض بما رحبت وضاقت عليهم أنفسهم، ولم يكن أحد يجالسهم أو يكلمهم أو يحييهم حتى أنزل الله في كتابه توبته عليهم . ، وقد يعزر بعزله عن ولايته ، كما كان النبي - ﷺ - وأصحابه يعزرون بذلك"^(٣).

ولكن ألغى قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الوقف كجزاء تأديبي ،حيث أنه لم يرد ضمن الجزاءات الواردة بالمادة (٦٠) على سبيل الحصر ،ولكن ورد الوقف عن العمل كإجراء تحفظي بالمادة (٦٦-٦٧)^(٤)،والتي أشارت إلى أن لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة لا تزيد عن ستين، إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو

(١)-سبق تخريجه ص٥٧.

(٢) - الطرق الحكمية،ص٢٢٤.

(٣) - انظر،السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية،الحرابي،تقي الدين ، باب المعاصي التي ليست لها حدود أو كفارة،ج١،ص٩١،ط١٤١٨هـ،وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد -المملكة العربية السعودية.

(٤)-انظر، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ،ص٣١٩.

الامانه أو الاداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا .

الفصل الثاني :مدى سلطة صاحب العمل في فرض القوانين .

وفيه مبحثان:

المبحث الأول:مدى سلطة صاحب العمل في تحديد الأمور المالية .

وفيه أربعة مطالب:

المطلب الأول: مفهوم الأجر وأنواعه في الإقتصاد الإسلامي.

المطلب الثاني : تحديد الأجور ودورها في النشاط الإقتصادي الإسلامي.

المطلب الثالث: الضوابط الشرعية التي تحكم الأجر في الإسلام.

المطلب الرابع: تدخل الدولة لتحديد أجور العمال.

المطلب الأول : مفهوم الأجر وأنواعه في الإقتصاد الإسلامي.

يعرف الأجر في اللغة على أنه الجزاء على العمل^(١) ، وأما في الاصطلاح فيعرفه الفقهاء بأنه : العوض الذي يدفعه المستأجر للمؤجر في مقابل المنفعة التي يأخذها منه.^(٢) ، وفي قانون العمل المصري رقم ١٢

(١)- لسان العرب ، ج ٤ ، ص ١٠.

(٢) - حاشية الدسوقي ، ج ٤ ، ص ٢ ، ، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج ، الرملي ، شمس الدين محمد بن أبي العباس ، ج ٥ ، ص ٢٦٣ ، الطبعة الأخيرة ، ١٤٠٤ هـ - ١٩٨٤ م ، دار الفكر بيروت.

لسنة ٢٠٠٣ جاء في المادة ١ (فقرة ج) "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتا كان أو متغيرا ، نقدا أو عينيا يعتبر أجرا علي الأخص ما يلي^(١):"

١- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل .

٢- النسبة المئوية : وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

٣- العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.

٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

٥- المنح : وهي ما يعطى للعامل علاوة علي أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .

٦- البديل :- هو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.

٧- نصيب العامل في الأرباح.

٨- الهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها ، وتعتبر في حكم الهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.

أرى أن الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل نظير عمله مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها ، أو منح ، أو عمولات ، أو غير ذلك من الطرق التي يحتسب بمقتضاها^(٢) ، وتؤدي الأجر بالعملة المتداولة قانونا^(٣) .

ويستدل على مشروعية الأجر في قول الله -عز وجل- ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ﴾^(٤) ، وفي قصه سيدنا موسى-عليه السلام- مع ابنتي الرجل الصالح قال -عز وجل- ﴿فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا﴾^(٥) .

(١) - قانون العمل، ص ٣.

(٢) - حكم محكمة النقض المصرية في ١٥-٤-١٩٧٠ مجموعة أحكام النقض س ١٢، ع ٢، رقم ١٠١، ص ٦٣٠ (تعذر الحصول عليه).

(٣) - قانون العمل، المادة (٣٨)، ص ١٧.

(٤) - سورة الطلاق: الآية ٦.

(٥) - سورة القصص: الآية ٢٥.

أنواع الأجرور في الاقتصاد الإسلامي:

يتعين في الأجرة أن تكون من النقود، ولا مانع من الاتفاق على أن تكون عيننا من الأعيان التي تصلح أن تكون محلا للعقد سواء كان بيعا، أو منفعة من المنافع التي يجوز أن تكون محلا لعقد الإجارة.

ومن أنواع الأجرور:

(أ) النوع الأول : الأجر المسمى

يتحقق من خلال الاتفاق بين المتعاقدين على مقدار الأجر أو على نوعه، ويجب هذا الأجر عندما يكون العقد صحيحا. وتتمثل أنواع الأجرور المسماة فيما يلي:

١ - **أجرة النقود** : الأصل في الأجرة أن تكون من النقود، لأن النقود هي أكثر ما يستفيد منه العامل في قضاء حوائجه، كسواء ما يحتاجه، أو التصرف فيه كيف يشاء، فهي وسيط التبادل وأداة الحساب، وبها تقدر السلع والمنافع على اختلاف أنواعها.

ولا خلاف بين الفقهاء في جواز أن تكون الأجرة نقدا^(١) بشرط أن تكون معلومة علما يمنع المنازعة والخصومة، فإن كانت دراهم شرط فيها بيان المقدار ويقع على نقد البلد^(٢)، ويشترط الفقهاء في النقد الذي يصح أن يكون أجرة في عقد العمل أن يكون متداولاً بين الناس، فلو باع بنقود انقطع من أيدي الناس بطل كما يقول الشافعية^(٣) "وقد قرر علماء الشريعة أن تقدير الأجر له قواعد وأسس تراعى عند تغير القوة الشرائية للنقود، وحتى لا يقع ظلم لأحد طرفي العقد، وقد نصت المادة (٣٨) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ "تؤدي الأجرور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا في أحد أيام العمل وفي مكانه....."^(٤)

(١) - حاشية رد المختار على الدر المختار، ج٦، ص٥٥، الذخيرة، للقراقي، ج٥، ص٣٧٥، مواهب الجليل شرح مختصر

الجليل، ج٥، ص٣٩٤، مجموع شرح المهذب، ج٩، ص٣٣٠، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف للمرداوي، ج٦، ص١١.

(٢) - الجوهرية النيرة، الزبيدي، أبو بكر بن علي بن محمد الحدادي العبادي اليمني، الباب: كتاب الإجارة، ج١، ص٢٥٩، ط١، المطبعة الخيرية، ١٣٢٢هـ.

(٣) - المجموع شرح المهذب، النووي، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف، باب ما نهي عنه من بيع الغرر وغيره، ج٩، ص٣٣١، دار الفكر.

(٤) - قانون العمل، ص١٧٤.

٢- أجره بالعين : كأن يعمل العامل في معمل أو في مصنع مقابل الحصول على بعض السلع

المنتجة، وقد اتفق الفقهاء على جواز جعل الأجرة شيئاً من العين (١) التي يجوز بيعها .

(ب) النوع الثاني : أجره بالنفقة

كأن يستأجر صاحب العمل رجلاً لخدمته مقابل إطعامه وكسوته واختلف الفقهاء على ثلاثة آراء :

- الرأي الأول بالجواز: ذهب بعض الفقهاء^(٢) إلى جوازه لأن الأجرة مجهولة جهالة فاحشة تفضي إلى المنازعة .

- الرأي الثاني عدم الجواز: ذهب البعض الأخر^(٣) منهم إلى عدم جواز ذلك إلا في الظئر لورود النص القرآني في ذلك، في قوله -ﷺ- ﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا﴾^(٤). فهذا النص يجعل الإطعام والكسوة للظئر في مقابل عملها وهو الإرضاع.

- الرأي الثالث الجواز المطلق^(٥): وهو عند بعض فقهاء الحنابلة، حيث روي عن الرسول -ﷺ- أنه قال "إن موسى آجر نفسه ثماني سنين أو عشر سنين على عفة فرجه وطعام بطنه"^(٦) .

(١) - حاشية رد المختار على الدر المختار، ج ٦، ص ٤٤، حاشية الدسوقي، ج ٤، ص ٣، حاشيتا قليوبي وعميرة، أحمد سلامة القليوبي، وأحمد البرسلي

وعميرة، ج ٣، ص ٦٨، دار الفكر - بيروت، ١٤١٥هـ - ١٩٩٥م، المغني في فقه الإمام أحمد بن حنبل الشيباني، ابن قدامه، المقدسي، عبد الله بن أحمد، ج ٦، ص ٥٥، دار الفكر - بيروت. ط ١، ١٤٠٥هـ .

(٢) - بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ج ٤، ص ١٩٣، حاشية رد المختار على الدر المختار، ج ٦، ص ٥١، بداية المجتهد و نهاية المقتصد، ابن رشد الحفيد، القرطبي، أبو الوليد محمد بن أحمد بن محمد بن أحمد بن رشد، ج ٢، ص ٢٢٧، ط ٤، مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده، مصر، ١٣٩٥هـ - ١٩٧٥م المغني في فقه الإمام أحمد بن حنبل الشيباني، ج ٦، ص ٧٧، .

(٣) - بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ج ٤، ص ١٩٣، حاشية رد المختار على الدر المختار، ج ٦، ص ٥١، بداية المجتهد و نهاية المقتصد

، ج ٢، ص ٢٢٧

(٤) - سورة البقرة: الآية ٢٣٣

(٥) - بداية المجتهد، ج ٢، ص ٢٢٧، المبدع في شرح المقنع، ج ٥، ص ٧، المغني، ج ٦، ص ٧٧، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، ج ٦، ص ١٢ .

(٦) - نيل الأوطار ج ٦، ص ٢٣، وقال رواه أحمدوا بن ماجه

والراجح من هذه الآراء-والله أعلم-هو لجواز ، ولأن العرف كالشرط ، فالمعروف عرفاً كالمشروط شرطاً حيث جاء في المغني " :وكأن الكسوة عرفاً وهي كسوة الزوجات، وللإطعام عرفاً، وهو الإطعام في الكفارات فجاز إطلاقه" ^(١) ومن الأشياء التي تعارف عليها الناس اليوم منها: أن يقوم صاحب العمل بإعطاء الأجير طعاماً، وشراباً كوجبة غذائية، أما الكسوة فقد ذكرها صاحب المغني أنها للمرأة المرضعة، ويقاس عليها العاملة كخادمه في البيوت ، وكسوة الرجال فهناك بعض الشركات أو المصانع التي يقوم فيها العامل بأعمال قد تتسبب في تقطيع ملبسه بإعطاء العامل كسوة أو كسوتين على حسب ما يقرره صاحب العمل.

(ج) النوع الثالث : أجرة بالمنفعة

النفع هو الخير، قد يتفق المتعاقدان على أن تكون الأجرة منفعة يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل عمله ، كأن يتفق رجلان على أن يصلح أحدهما سيارة الأخر مقابل أن يتعلم منه حرفه معينه مده من الزمن ،ومثال آخر كأن يتفق صاحب العمل مع العامل على أن يقوم بالعمل فترة من الزمن بدون أجر حتى يتعلم المهنة ، ثم بعد ذلك يقوم بتثبيته في العمل وإعطائه أجراً^(٢)، ونستدل أيضاً على ذلك بقوله - وَعَلَيْكَ - في قصة موسى [قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَاجٍ]^(٣)، ففي هذه الآية الكريمة دليل على جواز أن تكون الأجرة منفعة.

(د) النوع الرابع : أجرة بالحصّة

تتم من خلال الاتفاق بين المتعاقدين على أن تكون الأجرة بحصة محددة من الإنتاج، تحدد عند العقد لا تزيد ولا تنقص، وهي لا تخص عقد الإجارة وحده، بل لها صلة ببعض العقود الأخرى مثل المساقاة والمزارعة والمضاربة، ويمكن أن تكون الأجرة بحصة شائعة من الإنتاج كأن تكون مقدرة بنسبة مئوية^(٤).

(هـ) النوع الخامس: أجر المثل

^(١) -المغني، ج ٦، ص ٧٧.

^(٢) -انظر، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، ص ١٥٧ (بتصرف).

^(٣) - سورة القصص: الآية ٢٧

^(٤) -انظر، الأجور في الاقتصاد الإسلامي، عبد العزيز رجب .

قد تتم حينما يترك المتعاقدان العقد دون تحديد مقدار الأجرة أو تسميتها و يتركها للعرف بحيث ألا يتفقا على شيء لم يقره الشارع الحكيم^(١)، وعلى أن الأساس هو التراضي كما استند على قصة موسى - عليه السلام - حيث لم تحدد الخدمة حيث قال - ﷺ - ﴿ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي ﴾^(٢).

المطلب الثاني : تحديد الأجور، ودورها في النشاط الاقتصادي الإسلامي.

نشأت الدعوة إلى تحديد أجور العمال ووضع حد أدنى لها، عندما قامت بعض التكتلات^(٣) في الأسواق الدولية تعمل لصالح أصحاب الإنتاج ضد العمال ، فهي لم تترك للعمال حرية التعاقد بل فرضت عليهم الشروط التي تكون في صالحها دون مراعاة لمواهب العامل وقدراته الخاصة ، أو مستوى المعيشة في البلد، وكان العامل مكرها على قبول ما يحدده صاحب العمل من أجر نظرا لاحتياجاته ، وقام العمال وبعض الباحثين في الاقتصاد الحديث بالدعوة إلى تحديد أجور العمل ، وقام بعض المفكرين بالمناداة بوضع حد لهذا الظلم^(٤).

يرى فقهاء الشريعة الإسلامية أن تحديد الأجور يتم بطريق أهل الخبرة والاختصاص، مضافا إلى خبرتهم واختصاصهم وأمانتهم ، فقد تشكل لجنة تضم من يمثل ولي الأمر وأصحاب العمل والعمال، فيتوسط المقوم بين أصحاب العمل والعمال للوصول إلى الأجر العادل ، حيث ذكر صاحب رد المحتار على الدر المختار " أن طريق علم القاضي بالزيادة أن يجتمع رجلا من أهل البصر والأمانة ، فيؤخذ بقولهما معا عند محمد وعندهما^(٥) قول الواحد يكفي"^(٦) ويعتبر في كل تجارة أهلها وفي كل صنعة أهلها.

- الأساس الذي يبنى عليه تحديد الأجور^(٧):

اختلف الباحثون في نظام العمل في الشريعة الإسلامية على أربعة أقوال:

(١) - انظر، المرجع السابق، الموضع السابق.

(٢) - سورة القصص: الآية ٢٧

(٣) - (التكتيل) : (في علم الاقتصاد) بجميع الصناعات التي تنتمي إلى فرع واحد من فروع الإنتاج في جهة واحدة، المعجم الوسيط، باب الكاف، ج ٢، ص ٧٧٦.

(٤) - انظر، التسعير في نظر الشريعة الإسلامية ، الصالح، محمد بن أحمد ، مجلة البحوث الإسلامية، ج ٤، ص ٢٥٣.

(٥) - أبو حنيفة وأبو يوسف

(٦) - حاشية رد المحتار على الدر المختار ج ٤، ص ٤٠٤.

(٧) - انظر، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، ص ١٨٠ (بتصرف).

● **القول الأول :** يرى أصحابه أن يتحدد الأجر بقيمة المنفعة التي يتحصل عليها صاحب العمل من العامل، ويحددها أهل الخبرة حسب قانون العرض والطلب فتقدر بما يعرف بأجر المثل، ويوضح ذلك قول الله -ﷻ- ﴿ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ﴾^(١)، فكان الإرضاع سبباً لإعطاء الأجر ، وعن النبي -ﷺ- □ - "إن موسى آجر نفسه ثماني سنين أو عشر سنين على عفة فرجه وطعام بطنه، وعن النبي -ﷺ- □ - قال : " قال الله: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة : رجل أعطى بي ، ثم غدر ، ورجل باع حراً ، ثم أكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيرًا ، فاستوفى منه ولم يُعط أجره "^(٢). فدل الحديث على أن استيفاء المنفعة ملزم لاستيفاء الأجرة، وبالتالي فالمنفعة هي الأساس الوحيد للأجرة.

ولكن أرى أن هذا القول قد تم تفصيله في قانون العمل المصري برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة(٣٦) "يحدد الأجر وفقا لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة....."^(٣).

● **القول الثاني:** يقول أصحابه أن تحديد الأجر يكون بناء على أساسين هما: قيمة العمل، وكفاية العامل وأهله، مع مراعاة اختلاف الأعمال والأشخاص والأحوال والأعراف، ويؤخذ على هذا القول بأن قيمة العمل لا تصلح لأن تكون معياراً لتحديد الأجر، لأنه بذلك نكون قد جعلنا الأجر تابع لسعر السلعة في السوق، أما بالنسبة لكفاية العامل وأهله ، فإن أصحاب العمل ليسوا ملزمين شرعا بكفاية العامل، وليس من العدالة أن يحصل العامل المتزوج على أجر أعلى من العامل الأعزب وهما يقومان بنفس العمل، وبالتالي يلحق بالعامل الأعزب ظلم واضح، في حين "أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَانَ إِذَا أَتَاهُ الْفَيْءُ قَسَمَهُ فِي يَوْمِهِ، فَأَعْطَى الْإِهْلَ حَظَّيْنِ، وَأَعْطَى الْعَزَبَ حَظًّا"^(٤).

(١)- سورة الطلاق : الآية ٦ .

(٢)- صحيح البخاري ، كتاب البيوع، باب إثم من باع حرا ، رقم(٢٢٢٧)، ج٣، ص٨٢، سنن ابن ماجة، كتاب الرهون، (٤) باب أجر

الأجراء، رقم (٢٤٤٢)، ج٢، ص٨١٦ .

(٣)- انظر ، قانون العمل، ص١٦ .

(٤)- سنن أبو داوود ، كتاب الخراج ، باب في تقسيم الفئى، برقم (٢٩٥٣) ، ج٣، ص١٣٦، السنن الكبرى للبيهقي، كتاب قسم

الفئى والغنيمة، باب ما جاء في قسم ذلك على قدر الكفاية، رقم (١٢٩٦٩)، ج٦، ص٥٦٢، وصححه الألباني ، صحيح وضعيف سنن

● **القول الثالث :** يرى أصحابه أن الأجر يتحدد بناء على نظرية الأجر العادل لقول الله - ﷻ - ﴿إِنَّ

اللَّهُ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾^(١)، حيث إن فكرة الأجر العادل تعتمد على نوعين من العدالة:

- النوع الأول هو عدالة التوزيع: عمال المهنة الواحدة أصحاب الكفاءات الواحدة يحصلون على نفس الراتب وذلك بغض النظر عن حاجاتهم الشخصية.

- النوع الثاني عدالة السعر: أن يأخذ العامل أجرا متعادلا مع ما بذله من جهد، دون التأثير بالاحتكارات التي تسود سوق العمل، والتي تؤثر في منفعة العمل.

● **القول الرابع:** يرى أصحابه أن الأجر على أساس مدة الخدمة.

بعد أن اتسعت رقعة الدولة الإسلامية، وتوافدت الأموال الكثيرة لبيت مال المسلمين ، في أثناء خلافة عمر بن الخطاب -رضي الله عنه- اتبع ذلك الأسلوب في تحديد الأجور ، وعمل على إنشاء الدواوين التي تشبه الوزارات في العصر الحديث، فوضع معيارين للعطاء أحدهما مساهمة الجندي في الفتوحات الإسلامية حتى عهده ، فقال " :ليس من قاتل -رسول الله -[^] كمن قاتل معه "^(٢)، والأخر تدرج الجنود في الإسلام وقرابتهم من رسول الله -[^] فقال " فَالرَّجُلُ وَبِلاؤُهُ فِي الإِسْلاَمِ ، وَالرَّجُلُ وَقَدَمُهُ فِي الإِسْلاَمِ ، وَالرَّجُلُ وَغَنائُهُ فِي الإِسْلاَمِ ، وَالرَّجُلُ وَحَاجَتُهُ " ^(٣).

أرى أن العمال الذين يعملون في القطاع الخاص، يمكن تحديد أجورهم بناءً على التراضي بينهم وبين صاحب العمل وعدم التفرقة بين العمال من حيث الجنس والدين ولقد نص على ذلك قانون العمل المصري في المادة (٣٥) " يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو

أبي داوود ، ج ١، ص ٢، و السيوطي ، الجامع الصغير ، برقم ٦٥٢٤ ، وحسنه ابن حجر العسقلاني ، تخریج مشكاة المصابيح ج ٤، ص ١٠٥، وضعفه البوصيري ، إتخاف الخيرة المهرة ، ج ٨، ص ١٣٢ .

(١) - سورة النحل : الآية ٩٠

(٢) - انظر، مناقب أمير المؤمنين عمر بن الخطاب ، ابن الجوزي ، عبد الرحمن بن علي بن محمد ، ص ٩٨ ، مكتبة ابن خلدون ، الإسكندرية ، مصر (تعذر الحصول عليه).

(٣) - سنن أبي داود ، كتاب الخراج والإمارة في الفیء، باب فيما يلزم الإمام من أمر الرعية ، رقم (٢٩٥٠) ، ج ٣، ص ١٣٦، مسند الإمام أحمد ، ابن حنبل ، أبو عبد الله أحمد بن محمد ، مسند الخلفاء الراشدين ، رقم (٢٩٢) ، ج ١، ص ٣٨٩، وحسنه ابن حجر العسقلاني ، تخریج مشكاة المصابيح ، ج ٤، ص ١٠٦، و حديث حسن موقوف الألباني ، صحيح وضعيف سنن أبي داوود ، رقم (٢٩٥٠) ، ج ١، ص ٢.

العقيدة"^(١)، وإذا تبين أن صاحب العمل لم يلتزم بالقيم الإسلامية وانحرف عن الضوابط الشرعية التي تحكم المعاملات ، فإنه يجوز للدولة أن تتدخل لتحكم ذلك الأمر^(٢).

إذا تم الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على مقدار الأجر؛ فلا يجوز لأحدهما بعد ذلك الانفراد بتعديله، فقد حرص المشرع المصري على تنظيم علاقات العمل في ضوء المتغيرات الاقتصادية، والسياسية التي تمر بها البلاد، وذلك من خلال طريقة وضع الحد الأدنى للأجور في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة (٣٤) ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار"^(٣). فقد أوضحت هذه المادة على أن يقوم المجلس القومي بتحديد الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي، ويقوم بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية ، وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتشكيل المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية:

١- أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم .

٢- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات

٣- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

ويراعي أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساويا لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة ، ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.

إضافة إلى ذلك فقد قرر المشرع^(٤) في المادة (٣٦) على أنه في حالة الخلاف على الأجر أن تتولى اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة ، وتختص اللجنة أيضا

(١) - انظر، قانون العمل ، ص١٦ .

(٢) - الإقتصاد الإسلامي بين الفكر والتطبيق ، شحاتة ، حسين حسين ، ص١٧٧ ، الطبعة الأولى ١٤٢٩ هـ - ٢٠٠٨ م ، الطبعة الثانية ١٤٣٤ هـ ٢٠١٣ م، دار النشر للجامعات .

(٣) - قانون العمل ، ص(١٥-١٦) .

(٤) - انظر، محاضرات في قانون العمل المصري الجديد ، ص(١٩٤-١٩٥)

بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون (ومنها منازعات الأجر) وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوما من تاريخ عرضه عليها. وقد أكد على هذا المعنى أيضا نص المادة (٧٠) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حيث نصت على " إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة"^(١).

المطلب الثالث: الضوابط الشرعية التي تحكم الأجر في الإسلام.

مفهوم الضوابط الشرعية:

هي مجموعة من المعايير الشرعية المستنبطة بصفة أساسية من قواعد وأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية في أمر من الأمور والتي يرجع إليها عند مباشرة المعاملات الاقتصادية والحكم عليها بين الحل والتحريم^(٢). من أهم الضوابط التي وضعها الفقهاء للتحكم في الأجر^(٣):

١ - أن يعرف العامل أجره؛ ويدون، ويوثق ذلك بأي أسلوب، أو وسيلة تجنبا للغرر والجهالة، ولقد نَهَى رسول الله - ﷺ - عَنْ اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ حَتَّى يُبَيَّنَ لَهُ أَجْرُهُ^(١).

^(١) - قانون العمل ، ص ٢٨

^(٢) - الاقتصاد الإسلامي بين الفكر والتطبيق ، ص ٣٨.

^(٣) - انظر ، المرجع السابق، ص ٩٦-٩٧.

٢- أن يكون هناك تراضٍ تام بين صاحب العمل والعامل في تحديد الأجر، لا إذعان فيه ولا استغلال، فهو عقد بيع منفعة، يطبق عليه قول الله - ﷻ -: ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾^(١).

٣- ألا يأخذ العامل شيئاً من صاحب العمل غير المتفق عليه بدون طيب نفس منه وإلا يعتبر غلولا (حراما)، يقول رسول الله - ﷺ -: " مَنْ اسْتَعْمَلَنَا عَلَى عَمَلٍ فَرَزَقْنَاهُ فَمَا أَخَذَ بَعْدَ ذَلِكَ فَهُوَ غُلُولٌ " ^(٢).

٤- حرمة أكل أجر العامل ظلما، ودليل ذلك قول الله - ﷻ -: ﴿ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴾^(٤) ، ولقد ورد في الحديث القدسي عن رب العزة سبحانه أنه قال : "ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ : رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ، ثُمَّ غَدَرَ ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا ، ثُمَّ أَكَلَ ثَمَنَهُ ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا ، فَاسْتَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ " ^(٥)، ولقد حرم الإسلام الاعتداء على أموال الغير، ويدخل فيهم العمال، فيقول - ﷻ -: "كُلُّ الْمُسْلِمِ عَلَى الْمُسْلِمِ حَرَامٌ! ، لِحُمُهُ وَ مَالُهُ وَعَرْضُهُ " ^(٦).

٥- أن يكون الحد الأدنى للأجر متناسبا مع تكلفة الكفاية، أي يكفي العامل وأسرته تكاليف الحاجات الأصلية للمعيشة: من طعام وشراب وملبس ومأوى وعلاج وتعليم، وهذه من مسؤولية الدولة بالتعاون مع أصحاب الأعمال في إطار القاعدة الفقهية "لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ"،

(١) - المراسيل، أبو داود، السجستاني، سليمان بن الأشعث، كتاب الطهارة، باب في المفلس، رقم (١٨١)، ج١، ص١٦٧، السنن الكبرى للبيهقي، كتاب الإجارة، باب لا تجوز الإجارة حتى تكون معلومة، رقم (١١٦٥٢)، ج٦، ص١٩٨، وحسنه السيوطي، الجامع الصغير برقم ٩٤٥٠، وضعفه الألباني، ضعيف الجامع، ج١، ص٨٦٩، وحديث مرسل، ابن الملقن، البدر المنير، ج٧، ص٣٩، و البيهقي، السنن الكبرى للبيهقي، ج٦، ص١٢٠.

(٢) - سورة المائدة: الآية ١

(٣) - سنن أبي داود، أول كتاب الخراج والفيء والإمارة، باب في أرزاق العمال، برقم (٢٩٤٣)، ج٣، ص١٣٤، المستدرک علی الصحیحین للحاکم، ابن البیع، أبو عبد الله الحاکم بن عبد الله، كتاب الزكاة، رقم (١٤٧٢)، ج١، ص٥٦٣، وصححه الألباني، صحيح وضعيف سنن أبي داود، ج١، ص٢، و ابن دقيق العيد، الاقتراح، ج١، ص٩٤، وحسنه ابن حجر العسقلاني، تخریج مشکاة المصابیح، ج٣، ص٤٨٣، وضعفه السيوطي، الجامع الصغير، برقم ٨٤١٥

(٤) - سورة هود: الآية ٨٥

(٥) - سبق تخریجه، ص ٦٩.

(٦) - سبق تخریجه، ص ٢٦.

ودليل ذلك هو حديث رسول الله - ﷺ -: " مَنْ وُلِيَ لَنَا عَمَلًا وَلَيْسَ لَهُ مَنْزِلٌ فَلْيَتَّخِذْ مَنْزِلًا ، أَوْ لَيْسَتْ لَهُ زَوْجَةٌ فَلْيَتَزَوَّجْ أَوْ لَيْسَ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَتَّخِذْ خَادِمًا أَوْ لَيْسَتْ لَهُ دَابَّةٌ فَلْيَتَّخِذْ دَابَّةً وَمَنْ أَصَابَ شَيْئًا سِوَى ذَلِكَ فَهُوَ غَالٍ " (١)، وكان في صدر الدولة الإسلامية تحدد أجور الجنود (على سبيل المثال) على أساس الكفاية للجندي ولأسرته ولمن يعولهم، وهذا ينطبق على سائر الأنشطة والقطاعات الخاص بالتعاون مع الدولة، فإذا كان الأجر الفعلي دون الكفاية يأخذ تمام الأجر من بيت مال المسلمين، مع الأخذ في الاعتبار معيار الكفاية، والذي يمثل الحد الأدنى للأجر، يجب أن يتأثر الأجر بالجهد المبذول، وكذلك بالخبرات والقدرات والطاقات، وطبيعة العمل ومخاطره، وكذلك بالوقت المبذول، (فلا جهد بلا كسب)، والغاية من ذلك تحفيز العامل على العمل والإبداع والابتكار، يقول الله - ﷻ - ﴿ فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ * وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴾ (٢).

٦- تأمين العامل في حالات العجز أو الشيخوخة أو الأزمات أو الكوارث أو المحن، وهذا كله يدخل في نطاق التكافل الاجتماعي والتعاون مسؤولية ولي الأمر، ودليل ذلك قول رسول الله - ﷺ -: " كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ، وَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ ، أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ " (٣) ويكون ذلك من بيت مال المسلمين أو من صناديق التأمينات العامة أو الخاصة.

المطلب الرابع: تدخل الدولة لتحديد أجور العمال.

(١) - مسند الإمام أحمد بن حنبل ، ، باب حديث المستور بن شداد، رقم (١٨٠١٥)، ج ٢٩، ص ٥٤٣ ، المعجم الكبير، الطبراني، سليمان بن

أحمد بن أيوب ، رقم (٧٢٦)، ج ٢٠، ص ٣٠٥، وأشار في المقدمة إلى صحته، أحمد شاكر ، عمدة التفسير ، ج ١، ص ٤٣٣ .

(٢) - سورة الزلزلة: الآية (٧-٨).

(٣) - سبق تخريجه، ص ٣٧

إن الشريعة التي سبقت مذاهب العالم وأنظمتها بوجوب إنصاف العامل وإيفائه حقه بمثل قوله - □ - :
" أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ " ^(١)، وقوله - □ - في الثلاثة الذين يخاصمهم الله يوم القيامة :
" وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا ، فَاسْتَوَىٰ مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ " ^(٢).

هذه الشريعة لا يضيق صدرها بسن تشريعات تضمن للعمال أجورا عادلة ، وتقيم التعامل بينهم وبين أصحاب العمل على أساس مكين ، حتى لا يبغى قوي على ضعيف ، ولا تستغل فئة لصالح فئة أخرى ، ولا تبقى هناك ثغرة مفتوحة يتسلل منها أصحاب المذاهب الهدامة للتأثير على العمال ، ومحاولة كسبهم إلي صفهم ، وإيهامهم أنهم وحدهم المدافعون عن حقوقهم ، الحريصون على مصالحهم ^(٣) .

الأصل في العقود أن تتم بتراضي العاقدين، لما ورد من قوله - □ - " إِنَّمَا الْبَيْعُ عَن تَرَاضٍ " ^(٤) فكان الشرط وحده هو الرضا وترك حرية الاتفاق في تحديد سعر البيع أو سعر المنفعة للعاقدين. ولم يختلف الفقهاء في ذلك وإنما اختلفوا في جواز تدخل ولي الأمر إذا غلا السعر فمنهم من منع تدخله، ومنهم من أجازة ^(٥).

وسوف نعرض الآن تعريف التسعير ، وحكمه عند العلماء :

التسعير لغة :

" السعر : ما يقوم عليه الثمن ويقال له سعر إذا زادت قيمته وليس له سعر إذا أفرط رخصه .

سعر السوق : الحالة التي يمكن أن تشتري بها الوحدة أو ما شابهها في وقت ما .

سعر الصرف : سعر السوق بالنسبة لنقود الاسم ^(٦) .

^(١) - سنن ابن ماجه ، كتاب الرهون، رقم (٢٤٤٣)، ٤- باب أجر الأجراء، ج٢، ص٨١٧ ، السنن الكبرى للبيهقي، كتاب الإجارة، باب إثم من منع الأجير أجره ، رقم (١١٦٥٩)، ج٦، ص٢٠٠، وصححه الألباني ، صحيح وضعيف سنن ابن ماجه ، ج٥، ص٤٤٣، وضعفه الألباني، صحيح الجامع ، ج١، ص١٤٣ .

^(٢) - صحيح البخاري، كتاب البيوع، باب إثم من باع حرا ، رقم (٢٢٢٧)، ج٣، ص٨٢ .

^(٣) - تدخل الدولة لتحديد أجورالعمال، القرضاوي، يوسف ، - 38-09-23-02-2010-<http://www.qaradawi.net> 15/30/1549.htm

^(٤) - سنن ابن ماجه ، كتاب التجارة، باب بيع الخيار، رقم (٢١٨٥)، ج٢، ص٧٣٧ ، السنن الكبرى للبيهقي، كتاب أبواب بيوع الكلاب وغيرها مما لايجل، باب ما جاء في بيع المضطر وبيع المكره، رقم (١١٠٧٥)، ج٦، ص٢٩، وصححه ابن الملقن ، تحفة المحتاج ، ج٢، ص٢٠٣ ، والألباني ، صحيح وضعيف سنن ابن ماجه ، ج٥، ص١٨٥، والألباني ، صحيح الجامع ج١، ص٤٦٠، وحسنه السيوطي ، الجامع الصغير برقم ٢٥٥١ .

^(٥) - انظر ، الإجارة الواردة على عمل الإنسان ، ص١٨٩ .

^(٦) - المعجم الوسيط، باب السين، ج١، ص٤٣٠ .

التسعير اصطلاحاً :

هو أن يأمر السلطان أو نوابه أو كل من ولى من أمور المسلمين أمراً أهل السوق ألا يبيعوا أمتعتهم إلا بسعر كذا فيمنع من الزيادة عليه أو النقصان لمصلحة^(١) ، وقد اختلف الفقهاء في حكم التسعير في عدة آراء منها:

- الرأي الأول: القول بعدم جواز التسعير مطلقاً ، وإلى هذا ذهب الجمهور^(٢)

ومن أدلتهم حديث أنس - رضي الله عنه - قال: "غلا السعر على عهد رسول الله - ﷺ - ، فقالوا: يا رسول الله، سعر لنا، فقال: " إِنَّ اللَّهَ هُوَ الْمُسَعِّرُ الْقَابِضُ الْبَاسِطُ الرَّازِقُ، وَإِنِّي لَأَرْجُو أَنْ أَلْقَى اللَّهَ وَلَيْسَ أَحَدٌ مِنْكُمْ يُطَالِيَنِي بِمُظْلَمَةٍ فِي دَمٍ وَلَا مَالٍ "^(٣). ودلالة الحديث على أن الرسول - ﷺ - امتنع عن التسعير مع أن الصحابة طلبوا منه ذلك فلو كان التسعير جائزاً لأجابهم إلى طلبهم، و علل الرسول - ﷺ - امتناعه عن التسعير بأنه مظلمة والظلم حرام.

- الرأي الثاني : جواز التسعير عند مغالة التجار في الأسعار ، وإليه ذهب الحنفية^(٤).

القول بجواز التسعير عند إغلاء التجار الأسعار وتواطئهم على رفع السعر بقصد ضرر المستهلكين ، فهنا يجب تدخل ولي الأمر لرفع الضرر بالعدل الذي هو من متطلبات وحقوق الرعية على الراعي ؛ فإن التسعير

(١) - نيل الأوطار من أحاديث سيد الأخيار شرح منتقى الأخبار، الشوكاني، محمد بن علي بن محمد، باب النهي عن التسعير ، ج ٥ ، ص ٢٧٦.

(٢) - التاج والإكليل لمختصر خليل ، ابن أبي القاسم ، محمد بن يوسف ، ج ٦ ، ص ٢٥٤ ، والمهذب في فقه الإمام الشافعي، الشيرازي، أبو إسحاق إبراهيم بن علي بن يوسف ، ج ٢ ، ص ٦٤ ، دار الكتب العلمية، كشاف القناع عن متن الإقناع ، البهوتي ، منصور بن يونس بن صلاح الدين ، ج ٣ ، ص ١٨٧ ، دار الكتب العلمية.

(٣) - سنن أبي داود، أبواب الإجارة، باب في التسعير ، رقم (٣٤٥١) ، ج ٣ ، ص ٢٧٢ ، وسنن الترمذي، باب التسعير ، رقم (١٣١٤) ، ج ٣ ، ص ٦٠٥ ، وصححه ابن الملقن ، البدر المنير، ج ٦ ، ص ٥٠٧ ، و ابن دقيق العيد ، الاقتراح ، ج ١ ، ص ١١٣ ، والألباني ، صحيح وضعيف سنن ابن داود ، ج ١ ، ص ٢ ، وحسنه ابن حجر العسقلاني ، تخریج مشكاة المصابيح، ج ٣ ، ص ١٧٦ ، وسكت عنه أبو داود ، سنن أبي داود برقم ٣٤٥١ .

(٤) - الاختيار لتعليل المختار، باب كتاب الكراهية، ج ٤ ، ص ١٧٢ .

في هذه الحالة مصلحة عامة، ومن أدلتهم قول الرسول - □ - : "مَنْ أَعْتَقَ شِرْكَاً لَهُ مِنْ مَمْلُوكٍ فَعَلَيْهِ عِتْقُهُ كُلُّهُ إِنْ كَانَ لَهُ مَالٌ يَبْلُغُ ثَمَنَهُ فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَالٌ عَتَقَ مِنْهُ مَا عَتَقَ"^(١).

وقد ناصر هذا الرأي شيخ الإسلام ابن القيم - رحمه الله - قال " 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 من يجب عليهم من المعاوضة بثمن المثل ومنعهم مما يحرم عليهم من أخذ الزيادة على عوض المثل فهو جائز بل واجب"^(٢).

والقول الراجح

هو جواز التسعير عند الحاجة العامة، حيث إن الضرر الحاصل من منع التسعير أعظم بكثير من الضرر الناتج من إجبار التجار على البيع بسعر، ولا شك أن الضرر الأكبر يدفع بالضرر الأصغر، وعلى ولي الأمر أن يتدخل لرفع الضرر عن المسلمين، ويسعى لتحقيق المصلحة العامة بالعدل.

يتضح مما سبق أن الفقهاء تكلموا عن التسعير في الأموال ولم يتكلموا عن التسعير في الأعمال إلا ابن تيمية وتلميذه ابن القيم، والسبب في عدم التسعير في الأعمال هو قلة الأعمال، واكتفاء كل صاحب عمل بعمله بنفسه^(٣)، ويستدل على جواز التسعير في الأعمال من قول الله - ﷻ - ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ﴾^(٤) وموضع الاستدلال من الآية أن التعاون على كل ما هو بر يتفرع عنه إجبار صاحب العمل على إعطاء الأجير الأجرة العادلة التي تتناسب مع مقدار العمل الذي قام به مقارنة بالجهد الذي بذله، كما يستدل من قوله - ﷻ - [وَلَا تَبَخَّسُوا النَّاسَ أَمْثَالَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ]^(٥) على عدم النقص من أموالهم.

- هذا و يجوز لولي الأمر عند الحاجة أن يتدخل بين العمال ومن يستخدمهم في عدة صور ذكرها

شيخ الإسلام ابن تيمية - رحمه الله - :

(١) - صحيح البخاري، كتاب العتق، باب إذا اعتق عبدا بين اثنين، أو أمة بين الشركاء، رقم (٢٥٢٢)، ج ٣، ص ١٤٤، وصحيح مسلم، ١ -

باب من اعتق شركا له في عبد، رقم (١٥٠١)، ج ٣، ص ١٢٨٦.

(٢) - الطرق الحكمية، ج ١، ص ٣٥٥.

(٣) - الإجارة الواردة على عمل الإنسان، ص ١٩٤.

(٤) - سورة المائدة: الآية ٢

(٥) - سورة الأعراف: الآية ٨٥

يقول ابن تيمية - رحمه الله - " من ذلك : أن يحتاج الناس إلى صناعة طائفة . كالفلاحة والنساجة والبناء وغير ذلك ، فلولي الأمر أن يلزمهم ذلك بأجرة مثلهم ، فإنه لا تتم مصلحة الناس إلا بذلك" ، وبين الهدف من هذا التدخل ، وهو منع الظلم من فرد لآخر ، أو من فريق لغيره ، وإلزام الجميع بالعدل الذي أمر الله به .^(١)

وفي موضع آخر : "والمقصود أن هذه الأعمال متى لم يقيم بها إلا شخص واحد، صارت فرض عين عليه، فإذا كان الناس محتاجين إلى فلاحة قوم أو نساجتهم أو بنائهم، صارت هذه الأعمال مستحقة عليهم، ويجبرهم ولي الأمر عليها بعوض المثل، ولا يمكنهم من مطالبة الناس بزيادة عن عوض المثل، ولا يمكن الناس من ظلمهم، بأن يعطوهم دون حقهم...".^(٢) ، ويعقب على ذلك فيقول : " وهذا من التسعير الواجب ، فهذا تسعير في الأعمال "^(٣).

فشيخ الإسلام ابن تيمية - رضي الله عنه - لا يرى الأخذ بالتسعير مطلقا وفي كل الأحوال ، وإنما يفرق بين حالتين^(٤) :

الأولى : حالة ما إذا كان الغلاء ناتجا عن قلة العرض وكثرة الطلب دون أن يكون للتجار دخل في ذلك ، فهنا لا يرى الأخذ بالتسعير بل يراه ضربا من ضروب الظلم والعدوان .

الثانية : حالة ما إذا كان الغلاء ناتجا عن جشع التجار واستغلالهم للناس ، فهنا يرى أن التسعير حلال بل واجب ، ويتعين على ولي الأمر تحديد الأسعار - في هذه الحالة - حماية للناس من جشع التجار واستغلالهم وهذا ما يتفق مع سماحة الشريعة الإسلامية وعدالتها لما فيه من جلب المصالح ودفع المفاسد ورفع الظلم عن الناس.

(١) - الحسبة، ابن تيمية، تقي الدين أبو العباس، ج١، ص٢٤٢، ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م، ط٢، الطرق الحكمية ، فصل في حاجة الناس إلى صناعة طائفة ، ج١، ص٢٠٨ .

(٢) - الطرق الحكمية، فصل في حاجة الناس إلى صناعة طائفة ، ج١، ص٢٠٩ .

(٣) - انظر، المرجع السابق، فصل في تنازع العلماء في التسعير ، ج١، ص٢١٣ .

(٤) - التسعير في نظر الشريعة الإسلامية، المبحث الثالث رأي شيخ الإسلام ابن تيمية ، ج٤، ص٢٥٠ .

المبحث الثاني :مدى سلطة صاحب العمل في ضبط قوانين العمل

وفيه خمسة مطالب:

- المطلب الأول : تنظيم وقت العمل اليومي.
- المطلب الثاني : نقل العامل والقيود الواردة عليه.

المطلب الثالث : الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة.

المطلب الرابع : غلق منشأته أو أحد فروعها.

المطلب الخامس : تحديد سن التقاعد للعمال.

المطلب الأول: تنظيم وقت العمل اليومي

ويعرف الوقت بأنه : مقدار من الزمان ، وكل شيء قدرت له حيناً فهو مؤقت^(١).

يحتل الوقت مكانة بالغة الأهمية، فقد أشار الله -عزوجل - في كثير من الآيات القرآنية إلى هذه الأهمية ، فنجد أن الله يقسم (بالعصر والشمس والقمر و الليل والفجر وليال عشر)، ونجد إشارة واضحة على حسن إدارة الوقت في الآية الكريمة، قال -ﷺ- ﴿يَسْأَلُونَكَ عَنِ

(١) - لسان العرب، ج٢، ص١٠٧ .

الْأَهْلَةَ قُلْ هِيَ مَوَاقِيْتُ لِلنَّاسِ وَالْحُجَّ ﴿١﴾. ومن الأحاديث النبوية التي تؤكد على أهمية الوقت، قال رسول الله -^٨- "اللَّهُمَّ بَارِكْ لِأُمَّتِي فِي بُكُورِهَا" ^(٢).

يعد الوقت عنصرا هاما من عناصر الإنتاج والأداء، وإن حسن استخدامه وتوظيفه يعتبر أحد مؤشرات نجاح المنشأة لدى صاحب العمل، وأن أهمية التعامل مع وقت العمل يجب ألا تقل بأي حال من الأحوال من التعامل مع أي مورد آخر كالموارد البشرية والمالية وغير ذلك من الموارد التي تستخدمها المنشأة في إنجاز عملياتها ونشاطاتها ^(٣).

ومن أهم فوائد تنظيم الوقت السليم: تحقيق نتائج أفضل في العمل، تحسين نوعية العمل، زيادة سرعة إنجاز العمل، ولا جدال في أن لصاحب العمل الحق في تنظيم وقت العمل اليومي لدى العمال، فالتنظيم يعتبر من سلطته في الإشراف والإدارة، ويجب على العامل أن يلتزم بأداء العمل وفقا للتنظيم والمواعيد التي يحددها صاحب العمل مع مراعاة عدم مخالفة التنظيم للقانون. ويمكن تقسيم وقت العمل إما إلى وقت ثابت وفيه يتواجد العامل في مكان العمل ضمن أوقات محددة خلال اليوم، أو وقت متغير: وفيه يتم تحديد بداية ونهاية العمل لدى العامل، ويعد جدول تنظيم الوقت من أهم الطرق المستخدمة في تنظيم الوقت وأكثرها فاعلية. ومن أهم الأمور التي يجب مراعاتها في تنظيم وقت العمل:

- تنظيم وقت العمل وفترات الراحة:

الأصل أن للمتعاقدين الحرية في تحديد أوقات العمل والراحة، وإذا لم يتفقا على تحديد ذلك رجع إلى العرف، وقد يكون العمل نهارا أي من طلوع الفجر إلى غروب الشمس، وهو الغالب على حال

(١)-سورة البقرة: الآية ١٨٩

(٢)-سنن أبي داود، ٨٥ كتاب الجهاد،-باب في الابتكار في السفر، رقم الحديث (٢٦٠٦)، ج٢، ص٣٥، سنن الترمذي، أبواب البيوع، باب مما جاء في التبكير بالتجارة، رقم (١٢١٢)، ج٢، ص٥٠٨، وصححه ابن حبان، المقاصد الحسنة، ج١، ص١٥٩، والألباني، صحيح وضعيف سنن أبي داود، ج١، ص٢، وضعفه الهيثمي، مجمع الزوائد، ج٤، ص٦٤، والألباني، ضعيف ابن ماجه، ج٥، ص٢٣٦. (٣)- انظر، استغلال الوقت الضائع لتحسين الإنتاج وفقا للتغيرات التكنولوجية، الخفاجي، علي كريم، حيدر ناظم عزيز،. مجلة جامعة بابل / العلوم الإنسانية/ المجلد ١٨ / العدد (٢) : ٢٠١٠.

الناس لقوله -عَنْكَ- ﴿وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا﴾^(١)، وقد يكون العمل ليلا، ويوضح ذلك ما ورد عن عبد الله بن عمر بن الخطاب -رضي الله عنهما- أن رسول الله - ﷺ - قال " مَثَلُكُمْ وَمَثَلُ أَهْلِ الْكِتَابَيْنِ كَمَثَلِ رَجُلٍ اسْتَأْجَرَ أُجْرَاءَ فَقَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنْ غُدْوَةٍ إِلَى نِصْفِ النَّهَارِ عَلَى قِيرَاطٍ فَعَمَلَتِ الْيَهُودُ، ثُمَّ قَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنْ نِصْفِ النَّهَارِ إِلَى صَلَاةِ الْعَصْرِ عَلَى قِيرَاطٍ فَعَمَلَتِ النَّصَارَى ثُمَّ، قَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنَ الْعَصْرِ إِلَى أَنْ تَغِيبَ الشَّمْسُ عَلَى قِيرَاطَيْنِ فَأَنْتُمْ هُمْ، فَعَضِبَتِ الْيَهُودُ وَالنَّصَارَى، فَقَالُوا مَا لَنَا أَكْثَرَ عَمَلًا، وَأَقَلَّ عَطَاءً قَالَ هَلْ نَقَصْتُمْ مِنْ حَقِّكُمْ قَالُوا لَا. قَالَ فَذَلِكَ فَضْلِي أُوتِيهِ مَنْ أَسَاءَ " (٢).

يشير الحديث إلى أن المسلمين في العصر الأول لم يكن عندهم ساعات يحددون بها أعمالهم، وإنما كانوا يحددون أعمالهم بأوقات الصلاة، ويتم تحديد الأعمال وفقا للاتفاقات أو الأعراف التجارية. نجد أن أقوال الفقهاء لا تخالف ما نص عليه قانون العمل، لأنهم يقولون: لا يكلف العامل فوق طاقته(٣)، وتحديد الساعات وجد بعد تجربه وتحرر لما يتحملة العامل، وقد قال الفقهاء إن المرجع في وقت الراحة، العرف والعادة(٤)، وقد نص بعض الفقهاء على أن أوقات الصلوات، وطهارتها، وراتبتها، وزمن الأكل، وقضاء الحاجة مستثناه من زمن الإجارة، والمراد أقل زمن يحتاج إليه فيما ذكره(٥). يقوم صاحب العمل بتحديد بداية العمل ونهايته وعلى العامل الالتزام به، فقد نص قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة ٥٦ (الفقرة ج) " يجب علي العامل: أن يحافظ علي مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده"(٦)، فتحديد صاحب العمل للوقت ليس مطلقا بل هو مقيد بتشغيل العامل تشغيلا فعليا ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الاسبوع.

(١)-سورة النبأ: الآية ١١

(٢)-صحيح البخاري، كتاب الإجارة، باب الإجارة إلى صلاة العصر، رقم (٢٢٦٩)، ج٣، ص٩٠.

(٣)- أسنى المطالب في شرح روض الطالب، الأنصاري، ج٤، ص٢١٨.

(٤)- درر الأحكام شرح مجلة الأحكام، حيدر، على، تحقيق تعريب المحامي فهمي الحسيني، ج١ ص٤٤، ط١، دار الجيل، ١٤١١هـ-

١٩٩١م.

(٥)- حاشية الجمل، الجمل، سليمان بن عمر بن منصور العجيلي،، باب كتاب الإجارة، ج٣، ص٥٤٦، دار الفكر.

(٦)- قانون العمل، ص٢٢

ونصت على ذلك المادة (٨٠) من قانون العمل " : مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم العمل في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمانٍ وأربعين ساعة في الاسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.^(١) ويقوم صاحب العمل بتنظيم ساعات العمل بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وقد نص المشرع على ذلك في المادة (٨٢) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

ويستثني من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعه بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم علي اثني عشرة ساعة في اليوم الواحد"^(٢).

يقوم صاحب العمل بعمل جدول يحدد فيه ساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، ويضعه على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول ، فقد نص قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على ذلك في المادة (٨٦) " علي صاحب العمل أن يضع علي الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول ، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً يبين يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، وما يطرأ علي هذا الجدول من تعديل"^(٣).

المطلب الثاني : نقل العامل والقيود الواردة عليها .

(١)-المرجع السابق،ص٣٢

(٢)-المرجع السابق،ص٣٣

(٣)- قانون العمل ،ص٣٤

مفهوم النقل هو لفظ عام يتمثل في عدة أشكال منها: ^(١)

أ- من ناحية مكان العمل (النقل المكاني):

نقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر مع مراعاة عدم إلحاق العامل بضرر جسيم جراء هذا النقل، وأن يكون هناك سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل .

ب- من ناحية طبيعة العمل (النقل الوظيفي):

نقل العامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى تختلف عن الأخرى في نفس الجهة التي يعمل بها.

ج- من ناحية طبيعة الأجر:

نقل العامل من الفئة التي تتقاضى الأجر بالشهر إلى الفئة اليومية، أو الأسبوعية، أو بالقطعة، أو غيره من الفئات.

الأصل في العقد شريعة المتعاقدين وعلى صاحب العمل والعامل الالتزام على ما اتفقا عليه ، قال الله -عز وجل- ﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا﴾^(٢)، ولكن قد يتطلب ضرورة تدفع صاحب العمل إلى تغيير نوع العمل المتفق عليه نظرا للظروف الإقتصادية أو كفاءة العامل، ولكن مع مراعاة عدم إلحاق العامل بضرر، قال الرسول -ﷺ- "لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ"^(٣).

وقد تكلم الفقهاء في نقل العامل من عمل إلى آخر؛ فقال بعضهم إن كانت مشقة العمل الذي ينقل إليه العامل مثل مشقة العمل المتفق عليه فلصاحب العمل نقله إليه^(٤). وقد قال المالكية "أما كل عمل كان يشبه بعضه بعضا أو بعضه قريب من بعض فلا بأس به"^(٥)، والراجح عندي إذا كان العمل الجديد الذي ينقل إليه العامل يشبه عمله السابق، والمشقة متماثلة، وليس على العامل ضرر من نقله فلا بأس به ، ويرضى العامل من أجل تحقيق مصلحة العمل وقد نصت المادة (٧٦) من قانون العمل المصري على " لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل

^(١)-انظر، موقع السكينة، فقه الحقوق « حقوق العمال » حقوق العمال والمرأة العاملة

<http://www.assakina.com/rights/workers-rights/24571.html#ixzz2gdX4ScFQ> :

^(٢) - سورة الإسراء: آية ٣٤ .

^(٣) - سبق تخريجه ص ٤٦

^(٤) - انظر، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، ص ٢٩٧ .

^(٥) - المدونة، ج ٣، ص (٤٤٤-٤٤٥).

الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، علي ان يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله ان يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل^(١)، والتي أعطت صاحب العمل الحق في أن يكلف العامل القيام بعمل آخر غير المتفق عليه وذلك في حالتين استثنائيتين:

- الحالة الأولى: حالة الضرورة أو القوة القاهرة.

يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد إذا دعت الضرورة لذلك منعا لوقوع حادث جسيم أو إصلاح أمر بالمنشأة كحدوث فيضان، أو حريق ضخم، وعلى العامل أن يصبر حتى تزول هذه الحالة قال الله -عز وجل- ﴿وَاصْبِرْ وَمَا صَبْرُكَ إِلَّا بِاللَّهِ﴾^(٢) وبعد زوالها يعود العامل إلى عمله الأصلي وإذا رفض صاحب العمل لجأ العامل للقضاء العمالي، وقد يقع على صاحب العمل عبئ إثبات الضرورة أو القوة القاهرة التي ألجأته إلى تكليف العامل لعمل غير المتفق عليه. فإذا عجز عن إثبات هذه الحالة فلا يكون العامل مخلا بأي التزام إذا امتنع عن القيام بالعمل الذي كلف به.^(٣)

- الحالة الثانية: إذا كان العمل الجديد لا يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه.^(٤)

يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه بدون أخذ موافقته وذلك بشرطين :
أ- ألا يكون العمل المكلف به العامل يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأصلي كنقل العامل من الفئة التي تتقاضى الأجر بالشهر إلى فئة اليومية، أو تكليفه بعمل يقل فنيا أو أدبيا عن عمله الأصلي ، وقد نصت المادة (٤٠) من قانون العمل المصري " يحظر علي صاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهري إلي فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو

(١) - قانون العمل ، ص ٣١

(٢) -سورة النحل: الآية ١٢٧

(٣) - انظر، سلطة صاحب العمل في نقل العامل.. والقيود الواردة عليها. وفقا للمادة ٧٦، من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، منتدى المحامين العرب، المنتدى العام .

(٤) -انظر، المرجع السابق.

بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري"^(١).

ب- ألا تمس حقوق العامل المالية من البدلات والعمولات وبدل طبيعة العمل .

ونجد أن العامل مخير بين أمرين :

● إما أن يستجيب لقرار النقل مادام العمل الجديد لا يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأصلي ولا يؤثر على حقوقه المالية وذلك لما ورد في المادة ٥٦ (الفقرة ب) من قانون العمل المصري " يجب علي العامل أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به إذا لم يكن في الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر"^(٢).

● أو يرفض قرار النقل وينهى علاقة العمل بإرادته ، أو أن يلجأ للقضاء رافضا النقل مثبتا أن قرار النقل قصد به الإساءة إليه ، واختلاف العمل يختلف اختلافا جوهريا.

وفي ظل التطور الإقتصادي والتقني نجد أن المشرع المصري جاء بحكم جديد في المادة ٧٦ (الفقرة الثانية) " ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة ."^(٣)

المطلب الثالث: الإنفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة:

أولا : تعريف (العقد- عقد العمل - عقد العمل محدد المدة - عقد العمل غير محدد المدة).

ثانيا : سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل غير محدد المدة.

ثالثا : الأسباب والضوابط التي تعود إلى تعديل عقد العمل غير محدد المدة.

لقد اشتمل القرآن الكريم على آيات تثبت مشروعية العقد، وتأمراً بالوفاء به والالتزام بما اتفق عليه العاقدان. ^(٤)، قال الله -ﷻ: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾^(١)، وقال الله -ﷻ: ﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ﴾

^(١) - قانون العمل ، ص ١٧

^(٢) - المرجع السابق ، ص ٢٢

^(٣) - المرجع السابق، ص ٣١

^(٤) - العقود ومعنى تكليفها الشرعي، الزعتري ، علاء الدين ، ج ١، ص ٢

إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ﴿١﴾، قال ﷺ: ﴿وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ﴾ (٢)، وفي هذه الآية دلالة على أهمية الوفاء به، والعقود أمانة، والأمانة واجبة الأداء، يحرم جحودها وإنكارها، قال الله -ﷻ: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾ (٣)، والعقد ارتباط، وإذا التزم الإنسان بالقول فلا بد من الالتزام بالعمل والتنفيذ، وإلا وقع في غضب الله ومقته. قال -ﷻ: ﴿يَأْيُهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ﴾ (٤).

وفي أحاديث رسول الله - ﻻ - توجيه للالتزام بالعقود، والحرص على تنفيذها، إذ إن خلف الوعد من النفاق. قال رسول الله - ﻻ - : " آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ : إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ ، وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ ، وَإِذَا أُؤْتِمِّنَ خَانَ " (٥).

أولاً: تعريف (العقد - عقد العمل - عقد العمل محدد المدة - عقد العمل غير محدد المدة).

العقد لغة: نقيض الحل، ويأتي بمعنى: العهد، ويأتي بمعنى الربط بين أطراف الشيء، وهو: اتفاق بين طرفين يلتزم بمقتضاه كل منهما تنفيذ ما اتفقا عليه، (٦)

العقد اصطلاحاً: ويدخل المعنى اللغوي في المعنى الاصطلاحي عند الفقهاء لكلمة العقد. (٧)

وللعقد عند الفقهاء معنيان: **عام وخاص.**

أما المعنى العام فهو: كل ما عزم المرء على فعله، سواء صدر بإرادة منفردة، أم احتاج إلى إرادتين، فهو بهذا المعنى يتناول الالتزام مطلقاً.

أما المعنى الخاص، فهو: ارتباط إيجاب بقبول على وجه مشروع يثبت أثره في محله، أو هو: تعلق كلام أحد العاقدين بالآخر شرعاً على وجه يظهر أثره في المحل.

(١) - سورة المائدة: الآية (١)

(٢) - سورة الإسراء: الآية (٣٤)

(٣) - سورة النحل: الآية (٩١)

(٤) - سورة النساء: الآية (٥٨)

(٥) - سورة الصف: الآيتان رقم (٢)

(٦) - صحيح البخاري، كتاب علامة المنافق، باب علامة المنافق، رقم (٣٣)، ج ١، ص ١٦، صحيح مسلم، كتاب الإيمان، باب بيان

خصال المنافق، ج ١، ص ٧٨.

(٧) - لسان العرب، ج ٣، ص ٢٩٦.

(٨) - العقود ومعنى تكيفها الشرعي، ج ١، ص ٣.

عقد العمل:

تعريف عقد العمل في القانون المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

لم اعثر على نص صريح يعرف عقد العمل ولكن يمكن استخلاصه من المادة (١) والتي يعرف فيها بالعامل وصاحب العمل والأجر والمادة (٣١) التي تنص على " تسري أحكام هذا الباب علي العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدي صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر"^(١). على أن ما يميز عقد العمل عنصريين هما تبعية العامل لإرادة صاحب العمل وإشرافه، والأجر المقابل لأداء العمل

عقد العمل محدد المدة:

هو نوع من العقود يتم إبرامه لإنجاز عمل ما بإتفاق بين صاحب العمل والعامل لمدة محددة كالسنة أو السنتين. ويكون للعقد تاريخ بداية وتاريخ إنتهاء معينين في العقد، وهو لا يثير أى إشكال في تعديله بسبب قصر مدته.^(٢)

عقد العمل غير محدد المدة:

يتم هذا العقد إذا لم يتم اتفاق على مدته، أو كان لمدة محددة وانتهت واستمر الطرفان في تنفيذه ونصت على ذلك المادة (١٠٥) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " إذا إنقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه دون أن يقوموا بتجديده لمدة أخرى قبل تاريخ إنتهائه، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة. ولا يسرى ذلك على عقود عمل الأجانب."^(٣)، أو في حالة انتهاء عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه ، فقد نصت على ذلك المادة (١٠٨) من قانون العمل المصري "إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ، اعتبر ذلك تجديدا منهما للعقد لمدة غير محددة"^(٤)، وبالتالي فهو يثير إشكالا عند تعديله لأن طبيعته تقتضى سريانه مدة طويله .

(١) - قانون العمل ، ص ١٥ .

(٢) - محاضرات في قانون العمل المصري ، ص ٢٤٢ .

(٣) - قانون العمل ص ٣٨

(٤) - المرجع السابق ، ص ٣٨ .

ثانيا:سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل غير محدد المدة.

إذا أبرم عقد العمل بشكل صحيح فإنه يغدو بحكم القانون بالنسبة لأطرافه لا يمكن تعديله دون موافقتهما ، غير أن الطبيعة الخاصة لهذا العقد ، كونه من العقود الممتدة ، تقتضى موافقته مع مختلف الظروف التي تطرأ خلال فترة سريانه، وبالتالي خضوعه لما يسمى بمبدأ"مرونة العقد" التي تعني القدرة على تعديل العقد للتكيف مع المستجدات، والتي تقتضي توافر الإرادة التوافقية الجديدة لأطراف العقد. ^(١)، ويقصد بتعديل العقد إجراء تغيير جزئي على عنصر من عناصره ،أو بند من بنوده بالزيادة أو النقصان متى اقتضت مصلحة العمل ذلك ، ويتمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية في إدارة ، وتنظيم مؤسسته ، واتخاذ ما يراه مناسباً إلا أن سلطته في إجراء التعديل تحدها بعض القيود العامة ، فتصبح مقيدة إذا تعلق الأمر بمخالفة النظام العام أو التعسف في استعمال الحق ، فسلطة صاحب العمل في التعديل إما أن تكون تقديرية أو تكون مقيدة. ^(٢)

السلطة التقديرية لصاحب العمل في تعديل عقد العمل غير محدد المدة تنقسم إلى:

(أ)-سلطة تقديرية في اختيار موضوع العمل .

يتمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية في إدارة مشروعه، فله اتخاذ ما يراه مناسباً كأن يقوم بتخفيض أجر العمال ، أو إنقاص ساعات العمل، أو إنهاء بعض عقود العمال وإسناد أعمالهم إلى العمال الذين أبقى عليهم، وذلك لتحقيق مصلحة العمل وحماية مؤسسته من الأزمات الإقتصادية التي تمر بها.

(ب)-سلطة تقديرية في إصدار أوامراً وتعليمات لتنفيذ العمل سواء أخذت هذه التعليمات صور قرارات تنظيمية أو قرارات فردية. ^(٣)

^(١) - الحرية التعاقدية في تشريع العمل، الخطيب، محمد عرفان ، مجلة الشريعة والقانون العدد السابع والأربعون، يوليو ٢٠١١

^(٢) - سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل (دراسة مقارنة)، أحمد، صالح، الدفعة ١٤، (٢٠٠٣-٢٠٠٦)،

http://elabbasihicham.blogspot.com/2013/04/blog-post_29.htm

^(٣) - سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل ، محمد عبد الغفار سيوني، - دار النهضة العربية ، القاهرة، ١٩٩٧م، ص ٢٤ (تعذر

الحصول عليه)

وتمتد سلطة صاحب العمل التقديرية في تعديل عقد العمل إلى إصدار قرارات تنظيميه أو قرارات فرديه:

القرارات التنظيمية : تعمل على إعادة ترتيب الوظائف أو تغيير طرق العمل قصد زيادة الإنتاج وهى قرارات تتصف بالعموميه لكونها تخاطب مجموعة من العمال وليس عاملاً محدد بذاته، وعلى صاحب العمل مراعاة تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له ،والعمل على تطوير مهاراته وخبراته ،وذلك لما يحقق زيادة الإنتاج^(١)، وقد نصت المادة (٥٦- فقره ك) من قانون العمل المصري " يجب علي العامل: . أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيا وثقافيا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة"^(٢).

القرارات الفرديه : يتطلب إصدار هذه القرارات تعديل في شروط تنفيذ العمل وظروفه، ويكون لصاحب العمل الحرية المطلقة في اختيار القرارات والأوامر ،ويتم هذا التعديل عن طريق المنشورات أو التعليمات الداخليه (تنظيم وقت العمل اليومي-القرارات المتعلقة بساعات العمل)، وهى قرارات لا تتعلق بمجموعة من العمال إنما تتعلق بعامل معين. فالعامل الذى أبرم عقد العمل ودخل في حالة تبعيه لصاحب العمل ملزم بالخضوع لسلطته التنظيميه وما يجريه من تعديل في شروط العمل ونصت المادة (٥٦- فقره ب) من قانون العمل المصري: يجب علي العامل " أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به اذا لم يكن في الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر"^(٣). ولنا في شريعتنا دليل كقول رسول الله - ﷺ - " لا طاعة في معصية الله ، إنما الطاعة في المعروف "^(٤).

ثالثا: الأسباب والضوابط التي تعود إلى تعديل العقد عقد العمل غير محدد المدة.

من الأسباب التي تعود إلى تعديل عقد العمل منها ما يرجع إلى حالة الضرورة والقوة القاهرة التي تتعرض لها المؤسسة ، ومنها ما يرجع إلى أسباب راجعة للعامل^(٥).

أولا: التعديل في حالة الضرورة أو القوة القاهرة

(١) - انظر ، المرجع السابق ، محمد عبد الغفار سيوفى ، ص ٢٩ .

(٢) - قانون العمل ، ص ٢٣

(٣) - قانون العمل ، ص ٢٢

(٤) - صحيح مسلم ، كتاب الإمارة ، -باب وجوب طاعة الأمراء في غير معصية ، رقم (٤٨٧١) ، ع ٨ ، ج ٦ ، ص ١٥ .

(٥) - انظر ، مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل ، مجلة كلية الحقوق /جامعة النهدين - ٢٠١٢ - دراسة مقارنة.

قد ترم المؤسسة بظروف صعبة أو ظروف قاهرة ، ويكون من شأنها أن تؤثر على وجودها سلبا إذا لم يسارع صاحب العمل باتخاذ الآليات الناجعة لمواجهةها ، وتقتضي هذه الظروف من العامل أن يتعاون مع صاحب العمل إعمالا لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، وقد يتطلب الأمر إلى تعديل عنصر أو أكثر من عناصر العقد دون حاجة إلى رضا العامل، وقد نصت المادة (٧٦) من قانون العمل المصري " لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ،علي أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ،وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه إختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل"^(١).

ثانيا: التعديل لأسباب راجعة للعامل ومنها :

١ - تعديل العقد بسبب عدم كفاءة العامل

وهو عدم قابلية العامل على القيام بأعباء العمل المنوط به على الوجه الأكمل بسبب انخفاض مستوى أدائه لهذا العمل ، ويسمى هذا التعديل بالتعديل المهني ، فإذا ثبتت عدم كفاءة العامل للعمل المسند إليه جاز لصاحب العمل أن يسند إليه عملا آخر يتلاءم مع كفاءته، و عدم تكليفه بما لا يطيقه^٢ ، حيث ورد بذلك آيات وأحاديث صحيحة منها قول النبي - ﷺ - : " لِلْمَمْلُوكِ طَعَامُهُ وَكِسْوَتُهُ وَلَا يُكَلَّفُ مِنَ الْعَمَلِ إِلَّا مَا يُطِيقُ"^(٣) وقوله - ﷺ - : " المسلم أخو المسلم لا يظلمه ، ولا يخذله ، ولا يحقره..."^(٤).

٢ - تعديل عقد العمل بسبب خطأ العامل.

عرف الفقه المصري الخطأ التأديبي للعامل بأنه "ليس سوى انحراف في سلوك العامل ، داخل مجتمعه الصغير الذى يكونه المشروع ، يخل بالقواعد المرعية فيه، ويعبث بنظامه"^(٥) ، ويمكن أن يتمثل في إخلال

(١) - قانون العمل ، ص ٣١

(١) - الإجاره على منافع الأشخاص ، القره داغى ، ج ١ ، ص ٦٥ ، بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس - باريس جمادى الثانية/

رجب ١٤٢٩ هـ / يوليو ٢٠٠٨

(٣) - صحيح مسلم ، كتاب الأيمان، باب إطعام المملوك مما يأكل وإلباسه ، رقم (٤٤٠٦) ، ج ٥ ، ص ٩٣ .

(٤) - المرجع السابق ، باب تحريم ظلم المسلم وخذله واحتقاره ، رقم (٦٧٠٦) ، ج ٨ ، ص ١٠ .

(٥) - انظر ، عقد العمل في القانون المصري ، أيمن عبد العزيز مصطفى ، محمود جمال الدين زكى ، مطابع الهيئة المصرية للكتاب

١٩٨٢م ، ط ٢ ، بند ٤٦ ، ص ١٨٢ ،

العامل بالالتزام القيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل بالمنشأة ، والإمتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بنظامها، ومن المسلم به ، أن العامل عندما يرتكب خطأ تأديبيا يفتح المجال لرب العمل لممارسة سلطته التأديبية وتوقيع جزاءات متنوعة عليه.

٣- تعديل عقد العمل بسبب الحالة الصحية للعامل

ويسمى بالتعديل الصحي ، فقد يصاب العامل بعلّة أو عاهة جسمانية تجعله غير قادر على أداء العمل المسند إليه بصفة دائمة أو مؤقتة ، الأمر الذي يبرر لصاحب العمل إنهاء عقد العمل أو تعديله، وتختلف سلطة رب العمل في التعديل بحسب نوعية العجز الذي أصابه ، فإذا أصيب العامل بعجز كلي دائم وأصبح غير قادر على أداء عمله جاز لرب العمل إنهاء عقد عمله.

• ومن ضوابط سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل:

إذا كان بإمكان صاحب العمل الإنفراد بتعديل عقد العمل إذا اقتضت مصلحة العمل ، ووجدت مبررات كافية بذلك فإنه من الضروري أن تمارس هذه السلطة في حدود وضوابط معينة تضمن تحقيق تلك المصلحة ولا تنحرف عنها ومن تلك ^(١) الضوابط:

١- عدم الإضرار بالعامل سواء كان ماديا (نقص الأجره) أو أدبيا (نقله إلى منصب أقل من منصبه السابق) أو جسمانيا (بذل العامل جهدا أكثر).

٢- أن يكون التعديل مستند لحالة الضرورة أو القوة القاهرة.

٣- أن يكون هدف التعديل تحقيق مصلحه حقيقيه للعمل.

٤- أن يكون التعديل مشروعا، أى موافقا للنظام ، والأداب العامه ، وهذه تعرف من الأدلة الشرعية ؛فلا تكون الطاعة واجبة إذا كانت أوامر صاحب العمل مخالفة للنظام ، والأداب العامه كأن يأمره بارتكاب جريمة ، أو بالإخلال بالأداب العامة . كما لا يجوز تكليف عامل بالتجسس على العمال ، والتصنت على الأحاديث التي تدور بينهم ، أو تسجيلها ، أو نقلها دون إذن صاحبها لما يشكله هذا الفعل من اعتداء على الحياة الخاصة.

المطلب الرابع: غلق منشأة أو أحد فروعها.

(١)-أنظر ، سلطة المستخدم في تعديل بنود العقد.

انطلاقاً من مبدأ احترام الشروط والإتفاقيات بين المسلمين - وحتى بين غير المسلمين - عندئذ قررت الشريعة الإسلامية قاعدة "لا ضرر ولا ضرار" ومن ثم فلا يجوز إلحاق الضرر بأي طرف من أطراف عقد العمل، سواء أكان بالتقصير عن أداء العمل المتفق عليه، أو بأي وسيلة أخرى. فإذا ما لجئت بصاحب العمل عوامل أدت إلى الخسارة وإغلاق منشأته، يقوم بضمان ما يلحق بصاحب العمل من خسارة^(١).
تعريف المنشأة من قانون العمل المصري المادة (٢٠٢-٢) فقره (٢): كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص.^(٢)

و يتمتع صاحب العمل بسلطة في إغلاق منشأته، أو أحد فروعها؛ وذلك بسبب الأزمات الإقتصادية، أو الضائقات الماليه التي تمر بها منشأته، ومن الأسباب التي ترجع إلى غلق صاحب العمل منشأته:

أولاً: ما يرجع إلى سبب أجنبي خارج عن إرادة صاحب العمل.

ويراد بالسبب الأجنبي: كل أمر غير منسوب إلى أحد أطراف العقد يؤدي إلى عدم إمكان تنفيذ محتواه، ويلحق الضرر بأحد أطرافه^(٣).

والسبب الأجنبي قد يكون قوة قاهرة أو حادث مفاجئ، فإذا دمرت المنشأة نتيجة عمليات حربية أو حريق، أو فيضان، أو صدر قرار إداري بالإستيلاء، أو لم توافق الجهات الإدارية على تجديد الترخيص وسحب الترخيص نهائياً، أو لم يستطيع صاحب العمل الحصول على المواد الأولية اللازمة للإنتاج، ومباشرة النشاط. ويجب أن يتوافر في السبب الأجنبي الذي أدى إلى غلق صاحب العمل منشأته كافة الشروط التي تنص بها القواعد العامه، فإذا توافرت كافة الشروط أدى ذلك إلى غلق المنشأة نهائياً^(٤).

ثانياً: ما يرجع إلى صاحب العمل.

من الأسباب التي ترجع إلى غلق صاحب العمل منشأته سوء حالته الصحيه أو سوء حالته الماليه أو الإفلاس، إذا أفلس صاحب العمل أو لزمته ديون فأراد أن يبيع المصنع الذي يعمل فيه العمال، لأنه لا يجد

(١)-انظر، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية، ج١، ص٤٣.

(٢)- قانون العمل، ص٦٦.

(٣)- استحالة التنفيذ في عقد العمل في الفقه والنظام، الطيار، حمد بن راشد بن حمد، المملكة العربية السعودية، جامعة الإمام محمد بن سعود، ١٤٢٧هـ-١٤٢٨هـ.

(٤)-انظر، محاضرات في قانون العمل المصري، ص٢٥٥.

قضاء إلا من ثمنه ،فقد جاء في الفقه الحنفي ^(١) أن صاحب العمل إذا لحقه دين فادح وقد ثبت عليه بالبينة أو الإقرار قبل عقد الإجاره ،أو بالبينة بعد عقد الإجارة، فإنه يثبت به فسخ عقد الإجارة ،لأن بقاء الإجارة مع لحوق الدين الفادح اضرار به وأما عندهما-أى عند أبو يوسف ومحمد- فالدين الثابت بالإقرار بعد عقد الإجارة لا تفسخ به الإجارة ؛ لأنه متهم في هذا الإقرار ولأبي حنيفة أن الظاهر أن الإنسان لا يقر بالدين على نفسه كاذبا، ومن مشايخنا من فصل فيه تفصيلا فقال : إن كان العذر ظاهرا لا حاجة إلى القضاء ، وإن كان خفيا كالدين يشترط القضاء ليظهر العذر فيه ويحول الاشتباه ^(٢).

وقد نصت المادة (٩) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقا للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو افلاسها " ^(٣).

ونجد أن المشرع المصري في قانون العمل؛ نظم حالة الإغلاق الكلي والجزئي للمنشأة؛ فقد نصت المادة (١٩٦) على أن " يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلي، أو الجزئي للمنشأة ،أو تقليص حجمها، أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ، وذلك في الأوضاع، وبالشروط ،والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون" ، ومن الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون نجد أن المشرع أوضحها في المادة (١٩٧) حيث نص على " في تطبيق أحكام المادة السابقة ، علي صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة، أو تقليص حجمها، أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك ، وأعداد، وفئات العمال الذي سيتم الاستغناء عنهم، وعلي اللجنة أن تصدر قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها؛ فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه " ^(٤).

ويتضح لنا أن المشرع في هذه المادة؛ حظر على صاحب العمل وقف العمل ،أو غلق منشأته كليا، أو جزئياً إلا بعد الحصول على موافقة لجنة خاصة بقرار من رئيس الوزراء، وقد شددت العقوبة على من يخالف ذلك في المادة (٢٥٤) " يعاقب صاحب العمل، أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (١٩٦) من هذا القانون كل من يخالف بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه".

(١) - بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ج٩، ص٣٩٨ .

(٢) - المرجع السابق، ج٩، ص٤٠٥ .

(٣) - قانون العمل ، ص٦ .

(٤) - المرجع السابق، ص٦٤ .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود^(١).

ومن الأسباب أيضا التي ترجع إلى غلق صاحب العمل منشأته قيام صاحب العمل بالإنقاذ من بعض العمال، أو لتحقيق مصلحة غير مشروعته أو التهرب من الضرائب، وبالتالي فالعامل هنا هو الطرف الضعيف في علاقة العمل ويلحقه عدة أضرار من وراء غلق المنشأة منها:

إنهاء خدمته نتيجة فصله من العمل، وتراكم الديون عليه لعدم وجود مصدر دخل له، فهناك صعوبة في حصول العامل على وظيفة أخرى في مكان آخر، وعلى صاحب العمل أن يعرض العامل عن الأضرار التي أصابته من هذا الإجراء، ولا يظلمه، فإن الله -تعالى- حرم الظلم على نفسه، وجعله بين العباد محرما، كما جاء في حديث أبي ذر عن النبي - ﷺ - فيما روى عن الله -تبارك و-تعالى- - أنه قال " يَا عِبَادِي ، إِنِّي حَزَمْتُ الظُّلْمَ عَلَى نَفْسِي وَجَعَلْتُهُ بَيْنَكُمْ مُحَرَّمًا ، فَلَا تَظَالَمُوا " ^(٢).

وعن خولة الأنصارية - رضي الله عنها -، قالت سمعت النبي - ﷺ - يقول: " إِنَّ رِجَالًا يَتَخَوَّضُونَ فِي مَالِ اللَّهِ بِغَيْرِ حَقٍّ ، فَلَهُمُ النَّارُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ " ^(٣).

والمشرع المصري جاء بحكم جديد لحماية العامل في المادة ٢٠١ (الفقره الأخيره) " ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد من (١٩٦-٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك ^(٤).

المطلب الخامس : تحديد سن التقاعد للعمال.

إن الدين الإسلامي دين شامل لحياة الإنسان كلها، و مرتبط بواقعه، و لقد جاء الإسلام ليضمن ويشرع ما يكفل الطمأنينة لهذا الإنسان، وجعل ذلك حقا له على مجتمعه^(٥)؛ فعن أبي هريرة- رضي الله عنه- أن رسول الله - ﷺ - قال في خطبته " مَنْ خَلَفَ مَالًا أَوْ حَقًّا فَلْيُورَثْهِ ، وَمَنْ خَلَفَ كَلًّا أَوْ دَيْنًا فَكُلُّهُ إِلَيَّ " ^(٦)،

(١) - قانون العمل ، ص ٨٤

(٢) - صحيح مسلم ، كتاب المساقاة، باب تحريم الظلم ، رقم (٦٧٣٧)، ج ٨، ص ١٦.

(٣) - صحيح البخاري، كتاب فرض الخمس، باب قول الله -تعالى- (فَأَنْ لِّلَّهِ خُمُسُهُ...)، رقم (٣١١٨)، ج ٤، ص ٨٥.

(٤) - قانون العمل، ص ٦٦ .

(٥) - اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة، وعلاقته ببعض المتغيرات، ألعامدي، سعيد بن أحمد شويبا ، ١٤٢١هـ -

١٤٢٢هـ

(٦) - نيل الأوطار من أحاديث سيد الأخيار، الشوكاني ، باب ضمان دين الميت المفلس ، ج ٥، ص ٢٩٤.

و في حديث أبي الدرداء قال: سمعت رسول الله - ﷺ - يقول: " ابغوني ضُعفاءكم فإِنَّمَا تُرْزُقُونَ وَتُنْصَرُونَ بِضُعْفَائِكُمْ" ^(١)، وتحدثنا كتب التاريخ ^(٢) أن الخليفة عمر بن الخطاب - رضي الله عنه - رأى رجلاً عجوزاً ضرير البصر يستعطي الناس فسأله: ما الذي ألك إلى هذا الحال؟ فيجيبه الرجل: إنها الحاجة والسن، فيأخذ عمر بيده إلى بيت المال، ويقول للخازن: أنظر هذا، وأمثاله فوالله ما أنصفناه إن أكلنا شيبته ثم نخذله عند الهرم، ثم خصص للرجل مبلغاً مالياً يحصل عليه كل شهر، وفي عقد الذمة الذي كتبه خالد بن الوليد لأهل الحيرة بالعراق - وكانوا من النصارى-: "وجعلت لهم، أيما شيخ ضعف عن العمل، أو أصابته آفة من الآفات، أو كان غنياً فافتقر وصار أهل دينه يتصدقون عليه، طرحت جزيته، وعيل من بيت مال المسلمين هو، وعياله" ^(٣)، فهنا نلاحظ ربطاً بين الضمان المالي، و عدم القدرة على العمل بتكفل الدولة بإعالتهم من بيت مال المسلمين.

وفيما يتعلق برؤية الإسلام نحو التقاعد الإجباري، أو تحديد سن معين بعدها يقف الإنسان عن العمل، نجد أن الإسلام ليس فيه سن تقاعد عن العمل ^(٤)، بل يبقى المسلم يعمل حتى آخر لحظة، فمثلاً يقول - ﷺ -: ﴿وَاعْبُدْ رَبَّكَ حَتَّىٰ يَأْتِيَكَ الْيَقِينُ﴾ ^(٥)، واليقين هو الموت، إذاً فالعبادة مستمرة حتى ولو كنت على فراش الموت.

والنبي - ﷺ - بقي يعمل ويمارس جميع نشاطاته في الدعوة إلى الله - ﷻ -، وقاتل المشركين، ويعمل كقائد سياسي، وعسكري، ومرشد اجتماعي للأمة حتى لحق بالرفيق الأعلى، ولم يتوقف لحظة عن العمل، لأن الله

^(١) - سنن أبي داود، كتاب الجهاد، رقم (٢٥٩٤)، ج٣، ص٣٢، السنن الكبرى للبيهقي، رقم (٦٣٨٨)، ج٣، ص٤٨٠، وصححه الألباني صحيح وضعيف سنن أبي داود، ج١، ص٢، والألباني، صحيح الترمذي، ج٤، ص٢٠٢، وسكت عنه أبي داود، سنن أبي داود رقم ٢٥٩٤.

^(٢) - انظر، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة بقانون العمل الفلسطيني، ج١، ص١٨٣.

^(٣) - الخراج، أبو يوسف، يعقوب بن إبراهيم بن حبيب، تحقيق طه عبد الرؤوف سعد، سعد حسن محمد، ج١، ص١٥٧، المكتبة الأزهرية للتراث.

^(٤) - الكحيل، عبد الدائم، موقع أسرار الإعجاز في القرآن والسنة.

<http://www.kaheel7.com/modules.php?name=News&file=article&sid=1380>

^(٥) - سورة الحجر: الآية ٩٩.

-تعالى- أمرنا بالعمل فقال -عَبَّكُ-: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾^(١) ، إذا فالعمل مستمر حتى لقاء الله عالم الغيب والشهادة. وإن كانت الدول الإسلامية في هذا العصر و لبعض الظروف قد وضعت سنا للتقاعد فلا يعنى هذا الحكم على الإنسان بالبطالة والإعتماد على الآخرين، فمفهوم العمل في الإسلام لا يقتصر على العمل الرسمي، بل آفاق العمل مفتوحة أمام المسن المسلم، ويجب أن نقوم برعايته على اعتباره طاقة منتجة لا عالة على المجتمع. فالإسلام يفرض في بيت المال لكل شيخ راتباً يكفيه يتقاضاه ما دام على قيد الحياة، ولورثته من بعده، بينما الدول، والمؤسسات تقرر للمواطنين الذين يعملون فيها دخلاً شهرياً عرف باسم راتب التقاعد^(٢).

ويقصد بالتقاعد: "الاستغناء عن الخدمات المقدمة من الموظف بعد وصوله السن القانوني للتقاعد، حيث يتراوح السن القانوني في أغلب الدول ما بين سن (٦٠ - ٦٥ سنة) " ^(٣).
والمشرع المصري في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة (١٢٥)" لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته. وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الإستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لإستحقاق المعاش"^(٤)

ومفاد هذا النص أن سن التقاعد لا يقل عن ٦٠ سنة ويجوز أن يمتد عقد العمل إلى ما بعد بلوغ العامل إلى سن الستين مع مراعاة أحكام التأمين الاجتماعي.
من أهم الأسس التي يجب الاعتماد عليها في حساب سن التقاعد^(١)

(١) -سورة التوبة: الآية ١٠٥.

(٢) -انظر، اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات، الغامدي، سعيد بن أحمد شويبا، ١٤٢١هـ- ١٤٢٢هـ.

(٣) -انظر، إدارة الموارد البشرية، العواودة ، سمير محمد جمعه، الطائي وآخرون، ، ص505

(٤) -انظر ، قانون العمل، ص٤٣.

- ١ - العمر الإنتاجي في كل مهنة، متى يبلغ الإنتاج ذروته، و متى ينحدر إلى نهايته الصغرى.
- ٢ - نوع الإنتاج في كل مهنة، وهل هو كمي، أو نوعي، أو هما معا.
- ٣ - متوسط الحياة في كل مهنة.
- ٤ - الأمراض الشائعة في كل مهنة.
- ٥ - مستويات التخصص الضرورية للمهنة.
- ٦ - نسبة عدد المتخصصين إلى عدد الأماكن الشاغرة في كل مهنة.
- ٧ - نسبة التوظيف ومدى اتساع المهنة في الخطط المقبلة للدولة.
- ٨ - مدى إعاقة المسنين لعملية الترقى المهني التي يترقبها الشباب.

لم يغفل المشرع المصري عن مستحقات العامل بعد سن التقاعد؛ فقد قرر أن يحصل العامل على مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وتحسب المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه ؛ مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي الذي ينص على تأمين العمال ضد البطالة، و الشيخوخة، والعجز، والوفاه ، وهذا ما قرره المشرع في المادة (١٢٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ "يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة، والعجز، والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي. وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه"^(١)

(١) - انظر، اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات.

(٢) - قانون العمل ، ص ٤٣ .

الخاتمة

وبعد انتهاءنا - بفضل الله - من هذا البحث؛ فإننا نستطيع القول أن من أهم نتائجه ما يلي:

- ١- وفرة التوجيهات الإسلامية التي تركز على غرس معرفة العامل بواجباته وحقوقه.
- ٢- سبق الإسلام القوانين الوضعية في وضعه الأسس التي ينبغي اختيار العمال والموظفين على أساسها.
- ٣- وجد في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة والتاريخ الإسلامي منطلقات للواجبات التي نصّ عليها قانون العمل المصري.
- ٤- وجد في القرآن الكريم والسنة النبوية منطلقات للمبادئ والقيم الأخلاقية التي حث الإسلام على تمثلها في أداء العمل.
- ٥- لم تغفل الشريعة الإسلامية تحديد ضوابط الحضور والإنصراف من العمل.
- ٦- أقام الإسلام نظام الضمان على أساس من العدل فقرر أن أساس الضمان هو التعدي أو التفريط، فلم يضمن العامل إذا لم يتعد أو يفرط في مال صاحب العمل.

- ٧- يجب على صاحب العمل ان يُطلع العمال على القدر الكافي من المعلومات التي تساعدهم في أداء عملهم.
- ٨- أن السلطة التأديبية لصاحب العمل ليست مقصودة بذاتها ،بل لكونها الأداة التي تحقق حسن سير العمل وانتظامه في المنشأة،فهي سلطة وظيفية مقيدة بغايتها ،لذا يلزم لإستعمالها أن يرتكب العامل خطأً تأديبي.
- ٩- إن صاحب العمل يقوم بجميع الأدوار أثناء تأديب العامل ،فهو الخصم الذي يقوم بإتهام العامل بإرتكاب خطأً تأديبي.
- ١٠- ثبت الوقف عن العمل في الشريعة الإسلامية للحكام،أما في قانون العمل فقد وصفه كجزء تأديبي بعد أن استبعده المشرع من الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل .وإن إحتفظ بوصفه كإجراء تحفظي.
- ١١- أن الشريعة الإسلامية أعطت الحرية الكاملة لصاحب العمل والعمال في الإتفاق على العمل و الأجرة.
- ١٢- جواز تدخل ولي الأمر لتحديد أجور العمال إذا اقتضت المصلحة ذلك.
- ١٣- إن المرجع في وقت الراحة للعمال يرجع إلى العرف والعادة.
- ١٤- إذا كان العمل الجديد الذي ينقل إليه العامل يشبه عمله السابق ،والمشقة متماثلة ،وليس على العامل ضرر من نقله فلا بأس به ،ويرضى العامل من أجل تحقيق مصلحة العمل.
- ١٥- من سلطة صاحب العمل تعديل عقد العمل دون أن يشكل ذلك التعديل مخالفة للقواعد العامة إذا ما تم وفقاً لأسس وضوابط معينة.
- ١٦- إن الهدف من تعديل عقد العمل تحقيق مصلحة حقيقية للعمل ،وأن قبول العامل بالتعديل لا يؤدي إلى خلق عمل جديد بل يظل عقد العمل الأصلي قائماً مع استبدال عناصره بعناصر أخرى جديدة وفقاً لما جاء به التعديل ،وأن رفض العامل للتعديل غير الجوهري يرتب مسؤولية العامل تجاه صاحب العامل .
- ١٧- يتمتع صاحب العمل بسلطته في إغلاق منشأته ،أو أحد فروعها ؛وذلك بسبب الأزمات الإقتصادية ،أو الضائقات المالية التي تمر بها منشأته ،أو سوء حالته الصحية،أو الإفلاس.

١٨ - الراتب التقاعدي ومكافأة نهاية الخدمة حقّ للعامل.

الفهارس

- فهرس الآيات القرآنية .
- فهرس الأحاديث والآثار .
- فهرس المراجع والصادر .
- فهرس الموضوعات .

فهرس الآيات القرآنية

الصفحة	الآية	السورة	الآية
26	٢٩	البقرة	قال الله -عز وجل- [هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ.....]
51	١٥٩	البقرة	قال الله -عز وجل- [إِنَّ الَّذِينَ يَكْفُرُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ..]
25	١٨٨	البقرة	قال الله -عز وجل- [وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ....]
81	١٨٩	البقرة	قال الله -عز وجل- [يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْأَهْلِةِ....]
41	١٩٥	البقرة	قال الله -عز وجل- [وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ]
65	٢٣٣	البقرة	قال الله -عز وجل- [وَالْوَالِدَاتُ يُرْضَعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ....]
49	٢٨٦	البقرة	قال الله -عز وجل- [لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا]
34	١٨	آل عمران	قال الله -عز وجل- [: شهد الله أنه لا إله إلا هو والملائكة.....]
23	١٠٤	آل عمران	قال الله -عز وجل- [وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ ..]
88-33	٥٨	النساء	قال الله -عز وجل- ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا.....]
88-73-43	١	المائدة	قال الله -عز وجل- [يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ.....]
78-37	٢	المائدة	قال الله -عز وجل- ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ.....]
48	٣	المائدة	قال الله -عز وجل- [فَلَا تَخْشَوْهُمْ وَاخْشَوْنَ]

24	٩٠	المائدة	قال الله -ﷻ- [يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْحَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ ..]
24	٢٧	الأَنْفَال	قال الله -ﷻ-: [يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ....]
20	٦٠	التوبة	قال الله -ﷻ- [إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا ...]
٤٥	١٠٥	التوبة	قال الله -ﷻ- [وَقُلْ لِعَمَلُوا فَسِيرَى اللَّهِ عَمَلِكُمْ.....]
25	١١٩	التوبة	قال الله -ﷻ- [يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا.....]
٧٣	٨٥	هود	قال الله -ﷻ- ﴿ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا]
٥٠	٥	يوسف	قال الله -ﷻ- [قَالَ يَا بَنِيَّ لَا تَقْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَى إِخْوَتِكَ.....]
39	٥٥	يوسف	قال الله -ﷻ- ﴿ قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ]
٧٠	٩٠	النحل	قال الله -ﷻ- ﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ]
22	٩٧	النحل	قال الله -ﷻ- [مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ.....]
٩٩	٩٩	الحجر	قال الله -ﷻ- ﴿ وَاعْبُدْ رَبَّكَ حَتَّىٰ يَأْتِيَكَ الْيَقِينُ]
٨٦	١٢٧	النحل	قال الله -ﷻ- ﴿ وَاصْبِرْ وَمَا صَبْرُكَ إِلَّا بِاللَّهِ.....]
٥٦	١٥	الأسراء	قال الله -ﷻ- [وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى.....]
٨٨-٨٥	٣٤	الأسراء	قال الله -ﷻ- [وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا.....]
٤٠	٣٥	الأسراء	قال الله -ﷻ- ﴿ وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ.....]
٣٤	١١٤	طه	قال الله -ﷻ- ﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا]
٢٤	٩٥	الأنبياء	قال الله -ﷻ- [وَحَرَامٌ عَلَىٰ قَرْبَةٍ أَهْلَكْنَاهَا أَنَّهُمْ لَا يَرْجِعُونَ]
٣3	٨	المؤمنون	قال الله -ﷻ- ﴿ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ]
٢٤	٢١	النور	قال الله -ﷻ- [يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّبِعُوا خُطُوبَاتِ الشَّيْطَانِ ..]
٦٤	٢٥	القصص	قال الله -ﷻ- [فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَىٰ اسْتِحْيَاءٍ.....]
٣٠	٢٦	القصص	قال الله -ﷻ- [قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ.....]
٦٧	٢٧	القصص	قال الله -ﷻ- [قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ بِكَ وَإِنِّي خَائِفٌ مِنَ الْعَادِيِّينَ.....]
٣٠	٢٧	العنكبوت	قال الله -ﷻ- [وَأَتَيْنَاهُ أَجْرَهُ فِي الدُّنْيَا وَإِنَّهُ فِي الْآخِرَةِ لَمِمَّنْ.....]
٢٤	٦	لقمان	قال الله -ﷻ- [وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَشْتَرِي لَهْوَ الْحَدِيثِ....]
٣٠	٥٠	الأحزاب	قال الله -ﷻ- [يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَحْلَلْنَا لَكَ أَزْوَاجَكَ.....]
٣٣	٧٢	الأحزاب	قال الله -ﷻ- [إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ.....]

١٩	١٣	سبأ	قال الله -عز وجل-: [يِعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحَارِبٍ وَتَمَائِيلٍ...]
٣٥	٢٨	فاطر	قال الله -عز وجل-: ﴿ وَمَنْ النَّاسِ وَالذَّوَابِّ وَالْأَنْعَامِ... ﴾
٢٧	٣٥	يس	قال الله -عز وجل- [لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ.....]
١٩	٩٦	الصفات	قال الله -عز وجل-: [وَاللَّهُ خَلَقَكُمْ وَمَا تَعْمَلُونَ]
٣٥	١١	المجادلة	قال الله -عز وجل-: [يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا.....]
٨٨	٢	الصف	قال الله -عز وجل- [يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ...]
٢٧	١٠	الجمعة	قال الله -عز وجل- [فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ.....]
٦٤	٦	الطلاق	قال الله -عز وجل- ﴿ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ..... ﴾
٢٧	١٥	المملك	قال الله -عز وجل- [هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا.....]
٢٩-٢٨	٢٠	المزمل	قال الله -عز وجل- [وَأَخْرُوجُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ.....]
٥٦	٣٨	المدثر	قال الله -عز وجل- [كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ]
٨٢	١١	النبأ	قال الله -عز وجل- [وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا]
٥٠	١١	الضحى	قال الله -عز وجل- [وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ]
٧٤	٨-٧	الزلزلة	قال الله -عز وجل- [فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ...]

فهرس الأحاديث النبوية الشريفة

الصفحة	طرف الحديث
٢٢	"أتى ^ - بِرَجُلٍ قَتَلَ نَفْسَهُ بِمَشَاقِصَ ، فَلَمْ يُصَلِّ عَلَيْهِ ."
٤٩	أتى على ^ " - وَأَنَا الْعَبُّ مَعَ الْعُلَمَانِ..... "
١٨	عن ^ "أَنَّهُ دَفَعَ إِلَى يَهُودِ خَيْبَرَ نَخْلَ خَيْبَرَ وَأَرْضَهَا عَلَى أَنْ يَعْتَمِلُوهَا مِنْ أَمْوَالِهِمْ.."
٣٦	قال ^ " أَحَبُّ الْأَعْمَالِ إِلَى اللَّهِ إِلَى اللَّهِ - عز وجل - أَدْوَمُهَا، وَإِنْ قَلَّ "
٣٤	قال ^ " أَدُّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ ائْتَمَنَكَ، وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ "
٥٠	قال ^- "اسْتَعِينُوا عَلَىٰ بَحَاحِ الْحَوَائِجِ بِالْكَتْمَانِ ،"
٧٦	قال ^ " أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ "
٤١	قال ^ " الْحَازِنُ الْمُسْلِمُ الْأَمِينُ الَّذِي يُنْفِذُ ، وَرُبَّمَا قَالَ يُعْطِي "
٧٠	قال ^ " فَالرَّجُلُ وَبِلَاؤُهُ فِي الْإِسْلَامِ ، وَالرَّجُلُ وَقَدَمُهُ فِي الْإِسْلَامِ..... "
٤٣	قال ^- " الصُّلْحُ جَائِزٌ بَيْنَ الْمُسْلِمِينَ ، إِلَّا صُلْحًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا... "
٢٠	قال ^ " الْعَامِلُ عَلَى الصَّدَقَةِ بِالْحَقِّ كَالْعَازِي فِي سَبِيلِ اللَّهِ حَتَّى يَرْجِعَ إِلَى بَيْتِهِ "
٨١	قال ^ " اللَّهُمَّ بَارِكْ لِأُمَّتِي فِي بُكُورِهَا "
٢٦	قال ^ " المسلم أخو المسلم ، لا يَخُونُهُ ولا يَكْذِبُهُ ولا يَخْذُلُهُ "

٩٣	قال ^ " المسلم أخو المسلم لا يظلمه ، ولا يخذله ، ولا يحقره..... "
٤٨	قال -^ "المُسْلِمُ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ....."
٣٧	قال ^ " إِنَّ أَحَبَّكُمْ إِلَيَّ وَأَقْرَبُكُمْ مِنِّي بِمَجْلِسِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ..... "
٣٦	قال ^ " إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ..... "
٣٩-٣٦	قال ^ " إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ..... "
٧٧	قال ^ " إِنَّ اللَّهَ هُوَ الْمُسَعَّرُ الْقَابِضُ الْبَاسِطُ الرَّازِقُ..... "
٧٦	قال ^ " إِنَّمَا الْبَيْعُ عَنْ تَرَاضٍ "
٨٢	قال ^ " مَثَلُكُمْ وَمَثَلُ أَهْلِ الْكِتَابَيْنِ كَمَثَلِ رَجُلٍ اسْتَأْجَرَ أَجْرَاءً..... "
٨٨	قال ^ " آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ وَإِذَا أُؤْتِيَ خَانَ "
٧٤-٦٩	قال ^ " قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ..... "
٥٠	قال ^ " كَفَى بِالْمَرْءِ كَذِبًا أَنْ يُحَدِّثَ بِكُلِّ مَا سَمِعَ "
٧٤-٢٥	قال ^ " كُلُّ الْمُسْلِمِ عَلَى الْمُسْلِمِ حَرَامٌ "
٤٠-٣٧	قال ^ " كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ "
٣٣	قال ^ " لَا إِيمَانَ لِمَنْ لَا أَمَانَةَ لَهُ..... "
٤٦	قال -^ - " لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ "
٤٩	قال ^ " لَا ضَمَانَ عَلَى مُؤْمِنٍ "
٩٢	قال ^ " لَا طَاعَةَ فِي مَعْصِيَةِ اللَّهِ ، إِنَّمَا الطَّاعَةُ فِي الْمَعْرُوفِ .. "
٩٣	قال ^ " لِلْمَمْلُوكِ طَعَامُهُ وَكِسْوَتُهُ وَلَا يُكَلَّفُ مِنَ الْعَمَلِ إِلَّا مَا يُطِيقُ .. "
٢٧	قال ^ " مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ "
٧٣	قال ^ " مَنْ اسْتَعْمَلَنَا عَلَى عَمَلٍ فَرَزَقْنَاهُ رِزْقًا فَمَا أَخَذَ بَعْدَ ذَلِكَ فَهُوَ غُلُولٌ "
٧٨	قال ^ " مَنْ أَعْتَقَ شِرْكًَا لَهُ مِنْ مَمْلُوكٍ فَعَلَيْهِ عِتْقُهُ كُلُّهُ إِنْ كَانَ لَهُ مَالٌ..... "
٣٥	قال ^ " مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ "
٤٣	قال -^ - " مَنْ عَمِلَ عَمَلًا لَيْسَ عَلَيْهِ أَمْرُنَا فَهُوَ رَدٌّ "
٣٤-٢٥	قال ^ " مَنْ غَشَّنَا ، فَلَيْسَ مِنَّا "
٧٤	قال ^ " مَنْ وُلِيَ لَنَا عَمَلًا وَلَيْسَ لَهُ مَنْزِلٌ فَلْيَتَّخِذْ مَنْزِلًا ، "
٧٦-٦٩	قال ^ " وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا ، فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَمَنْ يُعْطِ أَجْرَهُ .. "
٣٤	قال ^ " مَا مِنْ مُسْلِمٍ يَعْرِسُ غَرْسًا ، أَوْ يَزْرَعُ زَرْعًا ، فَيَأْكُلُ مِنْهُ طَيْرٌ..... "

٣٧	قال ^ " اللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا دَامَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ "
٩٧	قال ^ " إِنَّ رِجَالًا يَتَخَوَّضُونَ فِي مَالِ اللَّهِ بِغَيْرِ حَقٍّ .. "
٢٨	قال ^ " لَا تَقُولُوا هَذَا ؛ إِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى وَلَدِهِ صِعَارًا فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، "
٩٧	قال ^ عن ربه " يَا عِبَادِي ، إِنِّي حَزَمْتُ الظُّلْمَ عَلَى نَفْسِي "
٤١	قال -^ - " السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ..... "
٢٨	قال ^ لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ أَحِبَّهُ، ثُمَّ يَأْتِي الْجَبَلَ، فَيَأْتِي بِحُزْمَةٍ مِنْ حَطَبٍ عَلَى ظَهْرِهِ "
٦٩	كان ^ " إِذَا أَتَاهُ الْفَيْءُ فَسَمَّهُ فِي يَوْمِهِ، فَأَعْطَى الْأَهْلَ حَطَبَيْنِ، وَأَعْطَى الْعَرْبَ حَطًّا "

قائمة المصادر والمراجع

● كتب علوم القرآن الكريم:

- ١- ابن كثير، إسماعيل، تفسير القرآن العظيم، تحقيق عبد الرزاق المهدي، طبعة عام ٢٠٠٥م، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان.
- ٢- القرطبي، محمد بن احمد الأنصاري، الجامع لأحكام القرآن، خرج أحاديثه عماد البارودي وخيري سعيد، بدون رقم طبعه، المكتبة التوفيقية، القاهرة، مصر.

● كتب الحديث الشريف وشروحه وعلومه:

- ١- ابن حنبل، أبو عبد الله أحمد، مسند الإمام أحمد بن حنبل، تحقيق شعيب الأرنؤوط - عادل مرشد وآخرون، ط١، ١٤٢١هـ - ٢٠٠١م، مؤسسة الرسالة.
- ٢- ابن ماجه أبو عبد الله محمد، سنن ابن ماجه، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء الكتب العربية - فيصل عيسى البابي الحلبي.
- ٣- أبو داود، سليمان بن الأشعث، سنن أبي داود، تحقيق محمد محي الدين عبد الحميد، المكتبة العصرية، صيدا - بيروت.
- ٤- الألباني، محمد ناصر الدين، السلسلة الصحيحة المجلدات الكاملة ١-٩.

- ٥- البخاري، محمد بن إسماعيل أبو عبد الله، صحيح البخاري، تحقيق محمد زهير ناصر الناصر ، ط ١، ١٤٢٢هـ، دار طوق النجاة.
- ٦- البيهقي في سننه الكبرى ، تحقيق محمد عبد القادر عطا ، ط ٣، دار الكتب العلمية ، بيروت- لبنان، ١٤٢٤هـ-٢٠٠٣م.
- ٧- البيهقي، أحمد بن الحسين، شعب الإيمان ، تحقيق عبد العلي عبد الحميد حامد ، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع بالرياض بالتعاون مع الدار السلفية ببومباي بالهند، ط ١، ١٤٢٣هـ - ٢٠٠٣م.
- ٨- الترمذي، محمد بن عيسى بن سورة بن موسى ، كتاب الجامع الكبير - سنن الترمذي، تحقيق بشار عواد معروف ، دار الغرب الإسلامي-بيروت، ١٩٩٨م
- ٩- الدار القطني، البغدادي، أبو الحسن علي بن عمر بن مهدي بن مسعود، سنن الدار القطني ، تحقيق شعيب الأرنؤوط ، مؤسسة الرسالة ، بيروت - لبنان
- ١٠- الدرامي، أبو محمد عبد الله بن عبد الرحمن بن الفضل، سنن الدرامي ، تحقيق حسين سليم أسد الداراني ، ط ١، ١٤١٢هـ - ٢٠٠٠م ، دار المغني للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
- ١١- الشوكاني، محمد بن علي بن محمد، نيل الأوطار ، إدارة الطباعة المنبرية.
- ١٢- الطبراني، سليمان بن أحمد بن أيوب ، المعجم الكبير، تحقيق حمدي بن عبد المجيد السلفي، ط ٢، مكتبة ابن تيمية - القاهرة.
- ١٣- الطبراني، سليمان بن أحمد بن أيوب بن مطير، المعجم الأوسط، تحقيق طارق بن عوض الله بن محمد، عبد المحسن بن إبراهيم الحسيني ، دار الحرمين - القاهرة.
- ١٤- المستدرک علی الصحیحین للحاکم، ابن البیع ، أبو عبد الله الحاكم بن عبد الله، تحقيق مصطفى عبد القادر عطا ، رقم ، دار الكتب العلمية - بيروت ، ١٤١١هـ - ١٩٩٠م
- ١٥- مسلم بن الحجاج أبو الحسين القشيري النيسابوري، الكتاب : صحيح مسلم، تحقيق : محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي - بيروت.

● كتب أصول الفقه:

- ١- الجويني، عبد الملك بن عبد الله بن يوسف، تحقيق صلاح بن محمد بن عويضة، البرهان في أصول الفقه، فصل في معنى الأحكام الشرعية، ط١٤١٨، ١٤١٧هـ-١٩٩٧م، دار الكتب العلمية بيروت - لبنان.

• كتب الفقه:

أولاً: كتب الحنفية

- ١- البارعي، عثمان بن علي بن محجن، الزيلعي، فخر الدين، تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي، ط١، المطبعة الكبرى الأميرية - بولاق القاهرة، ١٣١٣هـ.
- ٢- الزبيدي، أبو بكر بن علي بن محمد الحدادي العبادي اليمني، الجوهرة النيرة، ط١، المطبعة الخيرية، ١٣٢٢هـ.
- ٣- السمرقندي، علاء الدين، ت ٥٣٩هـ، تحفة الفقهاء، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤٠٥هـ-١٩٨٤م.
- ٤- الشيباني، أبو عبد الله محمد بن الحسن، الكسب، تحقيق سهيل زكار، ط١، ١٤٠٠هـ، ١٩٨٠م، دمشق، سوريا.
- ٥- ابن عابدين، ت 1252، حاشية رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، المعروفة بحاشية ابن عابدين، عج 8، دار الفكر للطباعة والنشر - بيروت، 1421 هـ، 2000 م.
- ٦- الكاساني، علاء الدين، ت 587، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، دار الكتب العلمية، ط٢، ١٤٠٦هـ-١٩٨٦ م.

- ٧- ابن مودود، عبد الله بن محمود الموصلبي، ت 683 هـ ، الاختيار لتعليل المختار، تحقيق : عبد اللطيف محمد عبد الرحمن ، ط3، دار الكتب العلمية - بيروت / لبنان، 1426 هـ - 2005 م.

ثانيا: كتب المالكية:

- ١- أبي القاسم ،محمد بن يوسف ، التاج والإكليل لمختصر خليل، ط١، دار الكتب العلمية، ١٤١٦هـ-١٩٩٤م.
- ٢- الخطاب الرُّعيني، الطرابلسي ،شمس الدين أبو عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن ،مواهب الجليل في شرح مختصر خليل ،ط٣،دار الفكر،١٤١٢هـ-١٩٩٢م
- ٣- الدسوقي ،محمد بن أحمد بن عرفه ،حاشية الدسوقي على الشرح الكبير ،دار الفكر.
- ٤- ابن رشد الحفيد، القرطبي ،أبو الوليد محمد بن أحمد بن محمد بن أحمد بن رشد ، بداية المجتهد و نهاية المقتصد ، ط٤، مطبعة مصطفى الباي الحلبي وأولاده، مصر،١٣٩٥هـ-١٩٧٥م.
- ٥- القرافي، شهاب الدين أحمد بن إدريس، ت 684 ، الذخيرة، تحقيق :محمد حجي ،دار الغرب - بيروت ، 1994 م .
- ٦- مالك،ابن أنس، ت 179 هـ، المدونة ،ط١،دار الكتب العلمية،١٤١٥هـ-١٩٩٤م.

ثالثا : كتب الشافعية:

- ١- الأنصاري ،زكريا بن محمد بن زكريا،أسنى المطالب في شرح روض الطالب،تحقيق د.محمد محمد تامر، ط١،. دار الكتب العلمية - بيروت - ١٤٢٢ هـ - ٢٠٠٠ .
- ٢- الجمل،سليمان بن عمر بن منصور العجيلي ،حاشية الجمل،باب كتاب الإجارة ،دار الفكر.
- ٣- الرملي ،شمس الدين محمد بن أبي العباس، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، الطبعة الأخيرة - ١٤٠٤هـ-١٩٨٤م، دار الفكر بيروت.
- ٤- الشربيني محمد الخطيب، ت 977،الإقناع في حل ألفاظ أبي شعاع ، تحقيق : مكتب البحوث .والدراسات ، دار الفكر - بيروت،1415 هـ.

- ٥- الشيرازي، أبو إسحاق إبراهيم بن علي بن يوسف، المهذب في فقه الإمام الشافعي، دار الكتب العلمية.
- ٦- القليوبي، شهاب الدين أحمد بن أحمد بن سلامه، ت١٠٦٩هـ، حاشية قليوبي على شرح جلال الدين المحلي على منهاج الطالبين، تحقيق: مكتب البحوث الإسلامية، دار الفكر - لبنان/بيروت، ١٤١٩هـ-١٩٩٨م.
- ٧- المليباري، زين الدين بن عبد العزيز ٩٨٧هـ، فتح المعين بشرح قرّة العين، دار الفكر - بيروت.
- ٨- النووي، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف، المجموع شرح المهذب، دار الفكر.

رابعاً : كتب الحنابلة:

- ١- البهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين، كشف القناع عن متن الإقناع، دار الكتب العلمية
- ٢- ابن قدامة، عبد الله بن أحمد، المغني في فقه الإمام أحمد بن حنبل الشيباني، دار الفكر - بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٠٥.
- ٣- الكرمي، دليل الطالب لنيل المطالب، مرعي بن يوسف، تحقيق أبو قتيبه نظر محمد الغارباي، دار طيبة للنشر والتوزيع، ١٤٢٥هـ-٢٠٠٤م.
- ٤- المرادوي، علاء الدين أبو الحسن علي بن سليمان، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، ط٢، دار إحياء التراث العربي.
- ٥- ابن مفلح، إبراهيم بن محمد بن عبد الله ب أبو. إسحاق، ت 884، المبدع في شرح المقنع، دار عالم الكتب - الرياض، ١٤٢٢هـ-٢٠٠٣م.
- ٦- الملخص الفقهي، الفوزان، صالح بن فوزان بن عبد الله، ط١، دار العاصمة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٤٢٣هـ.

● كتب فقه عام:

- ١- ابن تيمية، تقي الدين أبو العباس ، الحسبة لشيخ الإسلام ابن تيمية رحمه الله، تحقيق علي بن نايف الشحود، ط٢، ١٤٢٥هـ-٢٠٠٤م.
- ٢- شحاتة ،حسين حسين ،الاقتصاد الإسلامي بين الفكر والتطبيق، الطبعة الأولى ١٤٢٩هـ - ٢٠٠٨ م ، الطبعة الثانية ١٤٣٤ هـ ٢٠١٣م، دار النشر للجامعات.
- ٣- الشوكاني، محمد بن علي بن محمد، نيل الأوطار من أحاديث سيد الأخيار شرح منتقى الأخبار ، إدارة الطباعة المنبرية.
- ٤- الصالح ،محمد بن أحمد ،التسعير في نظر الشريعة الإسلامية، مجلة البحوث الإسلامية ،العدد الرابع -الإصدار من المحرم إلى جمادى الثانية لسنة ١٣٩٨هـ.
- ٥- الغامدي، سعيد بن أحمد شويل، اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة، وعلاقته ببعض المتغيرات، ١٤٢١هـ-١٤٢٢هـ
- ٦- القوسي، مفرح بن سليمان ،أخلاق العمل في الإسلام، موقع الألوكة، الدرعية: العددان ٤٤ / ٤٥ ، ذو الحجة ١٤٢٩هـ - ربيع الأول ١٤٣٠ / ديسمبر ٢٠٠٨م - مارس ٢٠٠٩.

٧- ابن القيم، محمد بن أبي بكر بن أيوب، الطرق الحكيمة ، مكتبة دار البيان.

● كتب اللغة:

- ١- ابن فارس ،أبو الحسين أحمد ،معجم مقاييس اللغة، تحقيق عبد السلام محمد، طبعة ١٣٩٩هـ- ١٩٧٩م ،دار الفكر.
- ٢- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ،لسان العرب ، ،الطبعة الأولى، دار صادر، بيروت.
- ٣- المعجم الوسيط ، لتحقيق: مجمع اللغة العربية ، دار الدعوة .

● الجوامع والمجلات ونحوها:

- ١- الخطيب، محمد عرفان ،الحرية التعاقدية في تشريع العمل، مجلة الشريعة والقانون، العدد السابع والأربعون، يوليو ٢٠١١

- ٢- مجلة البحوث الإسلامية، البحوث، العدد الثاني والستون - الإصدار : من ذو القعدة إلى صفر لسنة ١٤٢١هـ ١٤٢٢هـ
- ٣- مجلة كلية الحقوق/جامعة النهدين -٢٠١٢- مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل- دراسة مقارنة.
- ٤- الورقاء، علي محسن ، صحيفة الوسط البحرينية - العدد ٣٣١٢ - الأحد ٠٢ أكتوبر ٢٠١١م الموافق ٠٤ ذى القعدة ١٤٣٢هـ.

● كتب القانون وشروحه:

- ١- أحمد، صالح، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل (دراسة مقارنة)،الدفة ١٤، (٢٠٠٣-٢٠٠٦)،
http://elabbassihicham.blogspot.com/2013/04/blog-post_29.htm
- ٢- أيمن عبد العزيز مصطفى، محمود جمال الدين زكى، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، ١٩٨٢م، ط٢
- ٣- شتات، أسامه أحمد، قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية المنفذة لأحكامه.
- ٤- الصباحي، محمد رفعت، محاضرات في قانون العمل المصري، المؤسسة الفنية للطباعة والنشر، ٢٠١٠-٢٠١١م.
- ٥- الطيار، حمد بن راشد بن حمد، استحالة التنفيذ في عقد العمل في الفقه والنظام، المملكة العربية السعودية، جامعة الإمام محمد بن سعود، ١٤٢٧هـ-١٤٢٨هـ.
- ٦- محمد عبد الغفار سيوني، سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل - دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧م، (تعذر الحصول عليه)
- ٧- مصطفى، أيمن عبد العزيز، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية-مصر- المحلة الكبرى، ٢٠٠٩م.

● مواقع الإنترنت

[http://www.assakina.com/rights/workers-
rights/24571.html#ixzz2gdX4ScFQ](http://www.assakina.com/rights/workers-rights/24571.html#ixzz2gdX4ScFQ)

[http://www.alukah.net/Social/1295/32647/#_ftnref21#ixzz2leTCd
TkC](http://www.alukah.net/Social/1295/32647/#_ftnref21#ixzz2leTCdTkC)

[http://www.nyiostergotland.se/arabiska.4.1f08e9ff13cfd25f613ca8.h
tml-10](http://www.nyiostergotland.se/arabiska.4.1f08e9ff13cfd25f613ca8.html-10)

- أبو العزائم، محمود جمال ، الصبر مفتاح الشخصية القوية، مجلة النفس مطمئنة، العدد ٦٦- إبريل ٢٠٠١.
[http://www.elazayem.com/mental%20peace\(66\).htm](http://www.elazayem.com/mental%20peace(66).htm)

-أحمد، سميه ، الوقت .. القاسم المشترك بين البشر - موقع المرابي

[http://www.almurabbi.com/DisplayAuthorWritings.asp?AuthorID=
217](http://www.almurabbi.com/DisplayAuthorWritings.asp?AuthorID=217)

الخفاجي ، علي كريم ، حيدر ناظم عزيز ، استغلال الوقت الضائع لتحسين الانتاج وفقا للتغيرات

التكنولوجية مجلة جامعة بابل / العلوم الإنسانية/ المجلد ١٨ / العدد (٢) : ٢٠١٠

- رجب ، عبد العزيز، الأجرور في الإقتصاد الإسلامي ، موقع البحيرة (بتصرف)

- الصديق، أبو بكر علي، المثابرة على العمل الصالح، أكتوبر ٢٠٠٦.

<http://www.Albayan.ae/sports>

-عز الدين التميمي ، العمل في الإسلام ، ، دار عمان ، الأردن ،

faculty.kfupm.edu.sa/ias/nemari/Ethics.doc

-دور السلطة التشريعية والتنفيذية في مكافحة الجريمة ،

www.prestetouan.com/files/1297956221.doc

● الفتاوى

١- فتاوى الشبكة الإسلامية.

٢- القرضاوي، يوسف، تدخل الدولة لتحديد أجور العمال.

<http://www.qaradawi.net/2010-02-23-09-38-15/30/1549.htm>

٣- الكحيل، عبد الدائم، موقع أسرار الإعجاز في القرآن والسنة .

<http://www.kaheel7.com/modules.php?name=News&file=article&sid=1380>

٤- اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء، فتاوى اللجنة الدائمة - المجموعة الأولى، رئاسة

إدارة البحوث العلمية والإفتاء الإدارة العامة للطبع- الرياض .

٥- مجموع فتاوى ابن باز.

٦- مشروع سلسلة العلامتين الوقفي

www.3llamteen.com/2013

٧- منتدى المحامين العرب، المنتدى العام، سلطة صاحب العمل في نقل العامل.. والقيود الواردة

عليها. وفقا للمادة ٧٦. من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

٨- موقع الألوكة، الدرعية: العددان ٤٤ / ٤٥، ذو الحجة ١٤٢٩ هـ - ربيع الأول ١٤٣٠ /

ديسمبر ٢٠٠٨ م - مارس ٢٠٠٩

٩- موقع السكينة، فقه الحقوق « حقوق العمال » حقوق العمال والمرأة العاملة

● مسائل فقهية:

١- الزعتري، علاء الدين، العقود ومعنى تكييفها الشرعي.

● بحوث ومسائل:

١- الشريف، شرف بن علي، الإجارة الواردة على عمل الإنسان (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه،

١٣٩٧ هـ.

٢- عبيس، ازدهار طاهر أحمد، العمل عند غير المسلمين من وجهة نظر إسلاميه، رسالة ماجستير

العواوده، سمير جمعه، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني

، رسالة ماجستير، جامعه القدس، ١٤٣١ هـ - ٢٠١٠ م.

- ٣- القرّة داغى، الإجارّة على منافع الأشخاص، ج ١، ص ٦٥، بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس - باريس جمادى الثانية/ رجب ١٤٢٩ هـ / يوليو ٢٠٠٨.
- ٤- أبو يوسف، يعقوب بن إبراهيم بن حبيب، تحقيق طه عبد الرؤف سعد، سعد حسن محمد، الخراج، المكتبة الأزهرية للتراث.

● السياسة الشرعية والقضاء:

- ١- الحراني، تقي الدين، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، ط ١٤١٨، ١هـ، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد - المملكة العربية السعودية.
- ٢- حيدر، على، درر الأحكام شرح مجلة الأحكام، تحقيق تعريب المحامي فهمي الحسيني، دار الجيل، ١٤١١هـ - ١٩٩١م.
- ٣- عودة، عبد القادر، التشريع الجنائي الإسلامي مقارنة بالقانون الوضعي، دار الكتاب العربي بيروت.