

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

حقوق الأجير الخاص وواجباته في الشريعة الإسلامية والقوانين المتبعة في فلسطين 1948: دراسة فقهية مقارنة

إعداد

يوسف وليد سيدي

إشراف

أ. د. جمال زيد الكيلاني

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الفقه والتشريع بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2021م

حقوق الأجير الخاص وواجباته في الشريعة الإسلامية والقوانين المتبعة في فلسطين 1948: دراسة فقهية مقارنة

إعداد

يوسف وليد سيدي

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2021/05/30م، وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع

.....

1. أ. د. جمال زيد الكيلاني / مشرفاً ورئيساً

.....

2. د. خالد قرقور / ممتحناً خارجياً

.....

3. د. صايل أمارة / ممتحناً داخلياً

الإهداء

- إلى الرحمة المهداة، والنعمة المسداة، سيّد الأولين والآخرين المبعوث رحمة للعالمين، سيدنا محمد صلى الله عليه وعلى آله وصحبه أجمعين.
 - إلى حضرة مشايخي وأساتذتي ومن له عليّ فضل منه.
 - إلى والدي، الذي أنفق عليّ من الحلال، وعلمني تجنب الحرام، والدي حفظه الله
 - إلى من يعجز القلم عن ذكر فضلها، صاحبة العطاء الجليل، والدتي الحبيبة، جزاها الله عني كل خير.
 - إلى من شاركتني في تحمل الأعباء، وساعدتني بالصبر على كل الصعوبات، زوجتي جزاها الله عني خير الجزاء.
 - إلى إخواني الغالين، وأخواتي الغاليات الطيبات، حفظهم الله من كل سوء.
 - وإلى كل من دعا لي بالتوفيق.
- إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع، أسأل الله العلي الكبير، أن يكون خالصاً لوجه الله الكريم، وأن يكون ملبيّاً لمطلب من مطالب المسلمين، إنه نعم المولى ونعم النصير.

الشكر والتقدير

الحمد لله وحده، والصلاة والسلام على سيدنا رسول الله ﷺ وبعد:

بعد إكمال هذه الرسالة، يطيب لي أن أحمّد الله تبارك وتعالى وأشكره على عظيم نعمته، وجيل منته، كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى كلية الشريعة في جامعة النجاح الوطنية، وعميد الكلية الأستاذ الدكتور جمال زيد الكيلاني، وجميع المحاضرين الأفاضل على ما يقدمونه من العلم، سائلاً المولى أن يبقّيها صرحاً من صروح العلم والإيمان.

ثم إنني أتوجه بشكر خاص إلى فضيلة الأستاذ الدكتور جمال زيد الكيلاني، الذي أفادني كثيراً من علمه وتوجيهاته، سائلاً الله عز وجل أن يحفظه وأن يسبل عليه ثوب العافية، وأن يجزيه عنا خير الجزاء، وأتوجه أيضاً بالشكر الجزيل إلى الدكتور عبد الله وهدان وإلى لجنة المناقشة الأعزاء، على قبولهم لمناقشة رسالتي، وعلى ما بذلوه من جهد في كتابة الملاحظات والتوجيهات المفيدة.

الإقرار

أنا الموقع أدناه، مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

حقوق الأجير الخاص وواجباته في الشريعة الإسلامية والقوانين المتبعة في فلسطين 1948:

دراسة فقهية مقارنة

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

Declaration

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

Student's name:

اسم الطالب: يوسف وليد سيدي

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ: 2021/05/30م

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ط	الملخص
1	المقدمة
5	الفصل الأول: مفهوم الإجارة وأدلة مشروعيتها
6	المبحث الأول: تعريف الإجارة وأدلة مشروعيتها
9	المبحث الثاني: أركان عقد الإجارة وشروطه
14	المبحث الثالث: أنواع الإجارة
16	الفصل الثاني: مفهوم الحق والواجب والتكليف الفقهي لوظيفة العامل وأسس اختياره
17	المبحث الأول: مفهوم الواجبات والحقوق والتكليف الفقهي لوظيفة العامل
17	المطلب الأول: مفهوم الواجب والحق
19	المطلب الثاني: التكليف الفقهي لوظيفة العامل
25	المبحث الثاني: نظرة الإسلام للعمل والعمال، وأسس اختيار العمال في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني
25	المطلب الأول: نظرة الإسلام للعامل والأجير
29	المطلب الثاني: أسس اختيار العامل في الشريعة الإسلامية، والقوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني
39	الفصل الثالث: حقوق الأجير الخاص في الشريعة الإسلامية والقوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني
40	المبحث الأول: حقوق العمال الأخلاقية
40	المطلب الأول: حق العامل على الدولة بتوفير فرصة عمل
43	المطلب الثاني: حق الأجير الخاص في تأدية العبادات الدينية
52	المبحث الثاني: الإجازات المستحقة للأجير الخاص
52	المطلب الأول: الإجازة السنوية في الشريعة والقانون المتبع في الداخل الفلسطيني

56	المطلب الثاني: الإجازة الأسبوعية في الشريعة والقانون المتبع في الداخل الفلسطيني
57	المطلب الثالث: الإجازة المرضية في الشريعة والقانون المتبع في الداخل الفلسطيني
64	المبحث الثالث: حق الأجير الخاص في الأجرة، في الشريعة الإسلامية وفي القانون المتبع في الداخل الفلسطيني
64	المطلب الأول: تحديد الأجرة في الشريعة الإسلامية وفي القانون المتبع في الداخل الفلسطيني
70	المطلب الثاني: وقت دفع الأجرة والمستحقات المالية، في الشريعة الإسلامية والقانون المتبع في الداخل الفلسطيني
75	المطلب الثالث: ضمانات الوفاء بالأجرة، في الشريعة الإسلامية والقانون المتبع في الداخل الفلسطيني
79	المبحث الرابع: حق الأجير الخاص في التأمين والتعويض، في الشريعة الإسلامية والقوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني
79	المطلب الأول: حق العامل في التأمين والتعويض في الشريعة الإسلامية
85	المطلب الثاني: التعويض في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني
93	المبحث الخامس: حق الأجير الخاص في مكافأة نهاية الخدمة والتقاعد
93	المطلب الأول: مكافأة نهاية الخدمة والتقاعد في الشريعة الإسلامية وقانون العمل الإسرائيلي
97	المطلب الثاني: الراتب التقاعدي في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني
101	الفصل الرابع: ما يجب على الأجير الخاص من واجبات في الشريعة الإسلامية والأنظمة القانونية المتبعة في الداخل الفلسطيني
102	المبحث الأول: واجبات العمال في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني
102	المطلب الأول: إتقان العمل وإنجازه على الوجه المطلوب في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني
107	المطلب الثاني: متابعة العامل للعمل بنفسه
110	المطلب الثالث: عدم الغياب عن العمل أثناء فترة العمل
114	المطلب الرابع: التعويض والضمان
118	المطلب الخامس: الالتزام بالتعليمات والأوامر

122	المبحث الثاني: واجبات العمال الأخلاقية في الشريعة الإسلامية، وقانون العمل المتبع في الداخل الفلسطيني
122	المطلب الأول: عدم إفشاء أسرار العمل
125	المطلب الثاني: حسن التعامل مع الطرف الآخر
129	الخاتمة
130	قائمة المصادر والمراجع
B	Abstract

حقوق الأجير الخاص وواجباته في الشريعة الإسلامية والقوانين المتبعة في فلسطين 1948:

دراسة فقهية مقارنة

إعداد

يوسف وليد سيدي

إشراف

أ. د. جمال زيد الكيلاني

الملخص

تناول هذا البحث المسمى "حقوق وواجبات الأجير الخاص في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني" حقوق وواجبات العامل في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني.

وقد بدأت ببيان مفهوم الإجارة وأنواعها في الفقه الإسلامية وأدلة مشروعيتها؛ ومن ثم عرّفت الحق والواجب عند علماء اللغة وعلماء الشريعة.

وناقشت التكيف الفقهي لوظيفة العامل مع بيان وتوضيح نوعي الإجارة على الأشخاص (الأجير الخاص والأجير المشترك) وأهم الفروق بينهما، بعد ذلك تطرقت للحديث عن نظرة الإسلام للعمل والعمال وأسس اختيار العامل في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني.

ثم تناولت الحقوق الأخلاقية للعامل التي يجب أن يتمتع بها، وتشمل ضرورة توفير الدولة فرص عمل مناسبة مع إمكانيات كل إنسان قادر على العمل، وكيف كان دور الإسلام المنهجي في إيجاد وتوفير فرص عمل بأساليب وطرق شتى.

كما أشرت إلى حق العامل في تأدية العبادات الدينية كالصلاة والصوم، وتطرقت كذلك إلى مناقشة الإجازات وبيان المعنى المقصود من الإجازة لغة واصطلاحاً، مع التطرق لأنواعها التي نصّ عليها قانون العمل في الداخل الفلسطيني وتشمل: الإجازة الأسبوعية، والمرضية، وإجازة الأمومة التي تستحقها المرأة العاملة.

ثم تحدثت عن حق العامل في الأجرة وبيان كيفية تحديدها والأمور التي ينبغي مراعاتها عند تحديدها بما يناسب غلاء الأسعار والضروريات التي لا يستغني الإنسان عنها مع بيان ما نص عليه القانون في ذلك والأمور التي راعها.

وتحدثت أيضا عن حق العامل في التأمين الصحي وتأمين الإصابات، مع بيان وتفصيل كل من التأمين التعاوني والتكافلي والتجاري ونظرة الشارع في كل واحد منهم، كما تطرقت للحديث عن حق العامل في التعويض ضد الإصابات والأضرار.

وتحدثت عن حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة والتقاعد في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني.

ثم تطرقت إلى واجبات العامل الأخلاقية وما يقع على عاتقه من عدم إفشاء أسرار العمل مع ضرورة معاملة الآخرين معاملة حسنة أخلاقية، وعن أهمية إتقان العامل لعمله وتابعته له بنفسه، وما يترتب على إهماله وتقصيره في عمله وإفساده له، ثم خاتمة البحث وضمنتها أهم النتائج والتوصيات، وهي على النحو الآتي:

- سبق الإسلام القوانين الوضعية في وضعه الأسس التي ينبغي اختيار العمال والموظفين على أساسها، كما جاء في القرآن الكريم والسنة النبوية والتاريخ الإسلامي.
- التشريع الإسلامي ضرب مثلا عظيما في كيفية توفير فرص العمل بما يناسب الأحوال والأزمنة والظروف المختلفة، وقد فاق بذلك القوانين الوضعية التي تعجز في كثير من الأحيان في توفير فرص عمل مناسبة تمنع من خلالها البطالة.
- القانون الوضعي لم يعني بالجانب الأخلاقي للعامل على خلاف الشريعة الإسلامية التي عنت جيدا بأخلاق العامل وآدابه.
- لم يفصل القانون الوضعي في الداخل الفلسطيني ما هي الأسرار بشكل تفصيلي التي ينبغي على العامل عدم نشرها وإنما أجمل في ذلك.

المقدمة

الحمد لله على إحسانه، والشكر له على توفيقه وامتنانه، أحمده سبحانه وأشكره تعظيماً لشأنه، والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم الداعي إلى رضوانه، وعلى آله وصحبه وإخوانه، وسلم تسليماً كثيراً إلى يوم الدين أما بعد:

إن أعظم نعم الله التي أنعم بها علينا هي نعمة الإسلام، وما يتضمنه هذا الدين من أحكام وشرائع، فإن من خصائص هذا الدين الحنيف شمولية أحكامه لكل نواحي الحياة، إذ أن أحكام هذا الدين وتشريعاته اهتمت بكل شؤون الإنسان الحياتية سواء أكان في المعاملات أم العبادات وغيرها من وقائع ونوازل مستجدة تعرض للإنسان في حياته ومعاملاته، فإن هذا الدين الحنيف يصلح لكل زمان ومكان.

وعدم التزام الإنسان لهذه الشريعة العظيمة يضر باستقرار البشرية وبحياة الإنسان، ويتسبب بضياع الحقوق والواجبات؛ فإن مع تطور البشرية تطورت الحاجة إلى وضع القوانين والأنظمة التي تضبط هذا التطور وتمنع ضياع الحقوق، ومن هذا المنطلق جاءت الشريعة الإسلامية بأحكام عامة وتفصيلية تنظم من خلالها علاقة العامل مع صاحب العمل، فإن لتنظيم هذه العلاقة أثراً إيجابياً على نمو المجتمع وازدهاره وتقدمه، قاصداً بذلك إقامة العدالة الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة لهم ولأسرهم، فكان لا بد من رسالة تضبط هذه الحقوق وتبينها للناس ليتجنبوا الوقوع في الحرام.

أهمية البحث

الموضوع له أهمية كبيرة خاصة انه يتناول حقوق الجانب الأضعف في عقد العمل وهم العمال، والموضوع يسلط الضوء على الحقوق الخاصة للعامل والأجير، وعدم ضبط هذه الحقوق ومعرفة ما يستحق وما يجب على كل طرف بسبب النزاع والخلاف، فأردت من خلال هذا البحث أن اجمع هذه الحقوق من الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني، ويمكن إجمال أهمية هذه الدراسة على النحو الآتي:

1. أنها تتحدث عن حقوق الأجير الخاص وواجباته.
2. المعاملات القائمة بين الناس أمر في غاية الأهمية وجب دراستها وتوضيحها.
3. عدم وجود رسالة قارنت بين حقوق وواجبات الأجير الخاص والقانون في الداخل الفلسطيني.

مشكلة الدراسة

جاءت هذه الدراسة لتجيب عن الأسئلة الآتية:

1. ما أهمية معرفة حقوق وواجبات الأجير الخاص؟
2. هل حقوق وواجبات الأجير الخاص توفيقية أم توفيقية؟
3. هل إعطاء الأجير الخاص كامل حقوقه يؤثر إيجابيا على المجتمع؟
4. هل الإخلال بحقوق الأجير الخاص يؤثر سلبا على المجتمع؟
5. هل هناك نقاط اتفاق أو افتراق بين الحقوق الواردة في الفقه الإسلامي تلك التي ساقها القانون المتبع في الداخل الفلسطيني.
6. هل يوجد أهمية للالتزام الأجير الخاص بما يجب عليه من واجبات؟ وما مدى تأثيرها على المجتمع؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

1. بيان حقوق وواجبات الأجير الخاص وجمعها وتسهيل معرفتها.
2. مدى تأثير إنصاف الأجير الخاص وإعطائه كامل حقوقه أو سلبه حقه والتقصير فيه على المجتمع.
3. مدى تأثير قيام الأجير الخاص بكامل واجبته وإتقانه لها على المجتمع.
4. بيان أهم نقاط الاتفاق والافتراق بين الحقوق الواردة في الشريعة الإسلامية وتلك التي ساقها القانون المتبع في الداخل الفلسطيني.

الدراسات السابقة

بعد الاطلاع والتحري والرجوع إلى مصادر هذا العلم لم أجد من قارن بين حقوق وواجبات الأجير الخاص في الشريعة الإسلامية والقانون المتبع في الداخل الفلسطيني. وقد وجدت عدة دراسات قارنت بين حقوق وواجبات الأجير وقوانين وضعية أخرى منها:

1. التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، وهي رسالة ماجستير أجازت من كلية الشريعة في جامعة النجاح الوطنية، إعداد: خليل حسن جميل حامد، إشراف: د. جمال زيد الكيلاني.
- وموضوع بحثي يختلف من حيث التركيز على جانب حقوق الأجير الخاص دون رب العمل ومقارنته مع القانون المتبع في الداخل الفلسطيني بشكل خاص وبيان موضع الاختلاف والتشابه.
2. الإجارة على منافع الأشخاص دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل بقلم: أ. د. علي قرّة داغي.
3. حقوق العمال وواجباتهم في الإسلام للباحث علي بن عبد الله الغامدي، المعهد العالي للقضاء جامعة محمد بن سعود الإسلامية 1984.

4. حقوق العمال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي، إعداد: سلطان بن ناعم بن سلطان العمري، جامعة الملك خالد عمادة الدراسات العليا، 1430هـ.

"دراستي هذه تختلف عن باقي الدراسات لأنها قارنت بين حقوق وواجبات الأجير الخاص في الشريعة والقانون المتبع في الداخل الفلسطيني بشكل خاص".

منهج البحث:

تم في البحث استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، حيث عرضت المادة العلمية كما هي، وتم عرض أقوال العلماء، ثم خلصت إلى النتائج، وقد التزمت اتباع المنهجية العلمية في كتابة البحث بشكل منظم، وبما يتفق مع المتبع في كتابة الرسائل العلمية، إذ يشمل الالتزام بما يلي:

أ. جمع المعلومات بشكل دقيق، وعزوها إلى مصادرها الأصلية، وتوثيقها في الهوامش وفي قائمة المراجع.

ب. عزو الآيات إلى سورها، وتخريج الأحاديث بشكل صحيح.

ج. تقسيم البحث إلى فصول ومباحث ومطالب بما يتناسب مع البحث، وترتيبها وتنسيقها بحسب الأصول.

د. استعمال علامات الترقيم بالشكل الصحيح.

هـ. اعتماد الأقوال والروايات الموثوقة والموثقة والمستندة إلى الأدلة.

و. ذكر جميع الآراء المعتمدة في المسائل المختلفة مع الاختيار بين الأقوال والمناقشة.

الفصل الأول

مفهوم الإجارة وأدلة مشروعيتها

المبحث الأول

تعريف الإجارة لغة واصطلاحاً وأدلة مشروعيتها

أولاً: الإجارة لغة، الإجارة في اللغة مأخوذ من الأجر، والأجر: الجزاء على العمل، والإجارة: ما أعطيت من أجر في عمل¹.

والأجر: الثواب؛ وأجر الرجل: تصدق وطلب الأجر. استأجرته: صار أجيري².

ثانياً: الإجارة في الاصطلاح:

عرّف الفقهاء مصطلح الإجارة بعدة تعريفات، حيث ذهب الحنفية إلى أنها: "تمليك نفع بعوض وكل ما صلح ثمننا صلح أجره"³. وتعريف الحنفية غير مقيد بمعلومية المنافع.

والمنفعة من (نفع) وهي ضد الضرر، يقال: "تَفَعَّتُهُ بِكَذَا فَانْتَفَعَ بِهِ، وَالْإِسْمُ الْمُنْفَعَةُ"⁴. "والمنفعة هي ما لا يمكن الإشارة إليه مثل ركوب الدابة ولبس الثوب بخلاف الثوب والدابة فإنهما يمكن الإشارة إليهما حساً من غير إضافة فركوب الدابة منفعة والدابة ليست كذلك"⁵. "أي أن الإجارة تمليك لمنفعة العين وليس تمليكا للعين نفسها، فإن من يستأجر بيتاً للسكنى ملك الانتفاع به ولم يملك البيت. فالفقير محتاج إلى مال الغني والغني محتاج إلى عمل الفقير، وحاجة الناس أصل في شرع العقود فيشرع على وجه ترتفع به الحاجة ويكون موافقاً لأصول الشرع، ثم يرد هذا العقد تارة على المنفعة وعلى العمل أخرى وفي الوجهين لا بد من إعلام ما يرد عليه العقد على وجه تنقطع به المنازعة

1. ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي: لسان العرب. (10/4). ط3. 1414هـ. دار صادر-بيروت.

2. الفيروزآبادي، مجد الدين أبو طاهر: القاموس المحيط. (342/1). تحقيق: مكتب تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة. ط8، 1426هـ. مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر، بيروت -لبنان.

3. المرغناني، علي بن أبي بكر بن عبد الجليل: الهداية في شرح بداية المبتدي. (230/3). دار إحياء التراث العربي. المحقق: طلال يوسف. ابن عابدين، محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز الدمشقي: رد المحتار على الدر المختار. (4/6). ط2، 1414هـ. دار الفكر -بيروت.

4. الفارابي، إسماعيل بن حماد الجوهري: الصحاح تاج اللغة، (1292/3)، دار العلم للملايين -بيروت. 1407هـ-1987م.

5. الرصاع، محمد بن قاسم: شرح حدود ابن عرفة، (396/1)، المكتبة العلمية. 1350هـ.

فإعلام المنفعة ببيان المدة، أو المسافة وإعلام العمل ببيان محله والمعقود عليه فيه وصف يحدثه في المحل من قصارة، أو دباغة، أو خياطة فيختلف مقداره باختلاف المحل¹.

وعرفها المالكية بأنها: "تمليك منافع مباحة مدة معلومة بعوض ناشئ عنها" وأراد بمددة معلومة أن يخرج البيع والجعالة، لأن عقد الإجارة ليس تمليكا وإنما هو عقد مؤقت بحسب الاتفاق بين طرفي العقد². ويؤخذ على تعريف المالكية أن هذا التعريف لم يقيد الإجارة بأنها قابلة للبدل والإباحة.

وهي عند الشافعية: "الإجارة شرعا عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبدل والإباحة بعوض معلوم"³.

وعند الحنابلة: عقد على منفعة مباحة معلومة تؤخذ شيئا فشيئا⁴. وقال المرداوي في الإنصاف: "بدل عوض معلوم، في منفعة معلومة من عين معينة، أو موصوفة في الذمة، أو في عمل معلوم"⁵. وقد قصد من قوله: "من عين معينة" أي محددة كقوله: أجرتك هذا البعير، وقصد من قوله: "موصوفة في الذمة" تحديد مواصفات العين حتى تنتفي الجهالة، كقوله: أجرتك بعيرا صفته كذا⁶.

ويؤخذ أيضا على تعريف الحنابلة أنه لم يقيد تعريف الإجارة بأنها قابلة للبدل والإباحة، وأنها بعوض معلوم.

والتعريف المختار هو ما قال به الشافعية وهو: "الإجارة شرعا عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبدل والإباحة بعوض معلوم"⁷.

¹. السرخسي، محمد بن أحمد: المبسوط، (75/15)، دار المعرفة بيروت. 1414هـ-1993م.

². الدسوقي، محمد بن أحمد بن عرفة: حاشية الدسوقي على الشرح الكبير. (2/4). دار الفكر. العدوي، علي بن أحمد بن مكرم الصعيدي: حاشية العدوي على شرح كفاية الطالب الرباني. (190/2). دار الفكر - بيروت. المحقق: يوسف الشيخ محمد البقاعي.

³. الشربيني، محمد بن أحمد الخطيب: مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج. (438/3). دار الكتب العلمية. ط1. 1415هـ.

⁴. البهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين بن إدريس: كشف القناع عن متن الإقناع. (546/3). دار الكتب العلمية.

⁵. المرداوي، علي بن سليمان: الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف. (3/6). دار إحياء التراث الغربي. ط2.

⁶. البهوتي: كشف القناع، (546/3).

⁷. الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج. (438/3).

شرح التعريف وبيان محترزاته¹:

- عقد على منفعة: خرج بذلك العين
- مقصودة: خرج بذلك الاستئجار على المنافع التافهة؛ كاستئجار بيع على كلمة لا يستفاد منها بالمناداة عليها.
- معلومة: خرج بذلك القراض والجعالة على عمل مجهول.
- قابلة للبذل والإباحة: يخرج بذلك منفعة البضع في الزواج، لأنه لا يملك المنفعة فيها.
- بعوض: يخرج بذلك هبة المنافع، والوصية بها.
- معلوم: يخرج بها العوض المجهول.

¹. الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج. (438/3).

المبحث الثاني

أركان وشروط عقد الإجارة

أولاً: أركان عقد الإجارة:

أركان عقد الإجارة عند الجمهور من المالكية والشافعية والحنابلة¹ كالآتي:

1. الصيغة: وهي الإيجاب والقبول.

2. العاقدان: مؤجر ومستأجر.

3. الأجر: هو الأجر الذي يعطى مقابل المنفعة.

4. المنفعة: هي العين المقصودة في العقد والمحل المعقود عليه.

وذهب الحنفية إلى أن ركن العقد هو الصيغة فقط، أما العاقدان والمحل فمما يستلزمه وجود الصيغة، لا من الأركان، وذلك لأن ما عدا الصيغة ليس جزءاً من حقيقة العقد وإن كان يتوقف وجوده عليه².

ثانياً: شروط عقد الإجارة:

يشترط في عقد الإجارة عند الحنفية أربعة شروط³:

1. شرط الانعقاد: "وهو أن يكون العاقد عاقلًا فلا تتعقد الإجارة من المجنون والصبي الذي لا يعقل".

2. شرط النفاذ: "أن يكون مالكا للعين، فلا تنفذ إجارة الفضولي لعدم الملك، والولاية لكنه ينعقد موقوفا على إجازة المالك".

¹. الدسوقي: حاشية الدسوقي على الشرح الكبير. (2/4). الرملي: نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج. (262/5). البهوتي: كشف القناع عن متن الإقناع. (547/3).

². ابن عابدين: رد المحتار على الدر المختار (5/6).

³. الكاساني: بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع. (176/4).

3. شرائط الصحة: "بعضها يرجع إلى العاقد، وبعضها يرجع إلى المعقود عليه، وبعضها يرجع إلى محل المعقود عليه، وبعضها يرجع إلى ما يقابل المعقود عليه وهو الأجرة وبعضها يرجع إلى نفس العقد".

أ. أما الذي يرجع إلى العقد قبول العاقدين، أي الإيجاب والقبول.

ب. الذي يرجع إلى المعقود عليه: أن يكون معلوما علما يمنع من المنازعة، وأن يكون مقدور الاستيفاء حقيقة وشرعا. ألا يكون العمل المستأجر له فرضا ولا واجبا على الأجير قبل الإجارة فإن كان فرضا أو واجبا عليه قبل الإجارة لم تصح الإجارة؛ لأن من أتى بعمل يستحق عليه لا يستحق الأجرة كمن قضى ديناً عليه. ومنها أن تكون المنفعة مقصودة يعتاد استيفؤها بعقد الإجارة ويجري بها التعامل بين الناس.

ت. أما الذي يرجع إلى محل المعقود عليه فهو أن يكون مقبوض الأجر إذا كان منقولاً، فإن لم يكن في قبضه فلا تصح إجارته.

4. شرائط اللزوم: نوعان نوع هو شرط انعقاد لازماً من الأصل، ونوع هو شرط بقائه على اللزوم.

الأول: أن يكون العقد صحيحاً، لأن الفاسد لا يلزم، وألا يكون بالمستأجر عيب في وقت القبض يخل بالانتفاع به. ومنها أن يكون المستأجر مرئياً المستأجر حتى لو استأجر داراً لم يرها ثم رآها فلم يرض بها أنه يردها؛ لأن الإجارة بيع المنفعة فيثبت فيها خيار الرؤية كما في بيع العين فإن رضي بها بطل خياره كما في بيع العين.

الثاني: نوعان أحدهما: سلامة المستأجر من العيب الذي يخل بالانتفاع به. والثاني: عدم حدوث عذر بأحد العاقدين لأن حدوث عذر يجعل العقد غير لازم.

أما شروط عقد الإجارة عند الملكية¹:

أ- فيما يتعلق بالعاقدين:

يشترط في العاقدين شروط وهي قسمان شرط انعقاد وشرط صحة فأما شرط الانعقاد فهو التميز؛ فلا تتعد الإجارة من صبي غير مميز، وأما شروط اللزوم فهو التكليف فالصبي المميز تتعد إجارته ولكنها لا تلزم إلا بإذن وليه؛ فإذا أجر نفسه أو شيئاً يملكه انعقدت موقوفة على إذن الوالي ومثله العبد. ويشترط في الأجر أن يكون ظاهراً منتفعاً به مقدوراً على تسليمه معلوماً.

ب- أما المنفعة وهي العين المستأجرة، فلا يجوز استئجار ما لا قيمة له شرعاً، وتفسخ إن وقعت، كما لا يجوز استئجار أبق أو بغير شارد أو شيء غير مملوك للمؤجر.

ت- وصيغة العقد فينبغي أن تكون نافذة وتكون بأي شيء يدل على الرضا من قول أو كتابة أو إشارة منهما أو من أحدهما.

وقد لخص هذه الشروط شهاب الدين النفراوي في الفواكه الدواني على النحو الآتي: "لا تصح إلا بشروط ثلاثة، أحدهما: أن يكون أجلها معلوماً بشهر أو سنة، أو تكون محدودة بعمل كخياطة ثوب أو كتابة كراس. وثانيها: أن يكون الأجر معلوماً للمتعاقدين ولو بالعرف، كأجرة الخياطة أو صبغ الثوب أو غيرهما مما تختلف أجرته عرفاً. وثالثها: أن يكون العمل المستأجر عليه معلوماً للمتعاقدين، كما يشترط تعيين الذات المعقود عليها لتعليمها أو لركوبها"².

وشروط عقد الإجارة عند الشافعية³ فهي على النحو الآتي: جعلوا كغيرهم لكل ركن من الأركان شروطاً.

¹. الدسوقي: حاشية الدسوقي، (4/9، 8، 7، 6، 5، 4، 3). الصاوي، أحمد بن محمد الخلوتي: حاشية الصاوي على الشرح الصغير، (4/9، 8، 7)، دار المعارف، (بدون تاريخ).

². النفراوي، أحمد بن غانم: الفواكه الدواني على رسالة ابن أبي زيد القيرواني، (2/110)، دار الفكر، 1415هـ-1995.

³. الرملي، محمد بن أبي العباس: نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، (262-279/5). البيجرمي، سليمان بن محمد: تحفة الحبيب على شرح الخطيب، (3/206، 207، 208، 209)، دار الفكر: 1415هـ-1995.

أ- العاقدان: بائعا ومشتريا أن يكونا راشدين، وهو أن يتصف بالبلوغ والصلاح لدينه وماله، فلا يصح من صبي وإن قصد اختباره ولا من مجنون ولا من محجور عليه بسفه ولو بغبطة.

ب- الصيغة: أن تكون مشتملة على الإيجاب والقبول لفظاً وألا يفصل بينهما فاصل طويل عرفاً ويشترط فيها التأقيت. وتنقسم صيغة الإجارة إلى قسمين صريحة، وكناية.

فالصيغة الصريحة هي ما دلت على معنى الإجارة فلا تحتل غيره. والكناية ما احتملت الإجارة وغيرها.

ومثال الأول: أن يقول المالك: أجرتك هذه الدار سنة بكذا فيقول المستأجر فوراً: قبلت.

وكذا إذا قال له: أكريتك هذه الدار أو منفعتها أو ملكتك شهراً بكذا فكل هذه صيغ صريحة تتعقد بها الإجارة سواء أضيفت إلى العين أو إلى المنفعة. ومثال الثانية: أن يقول له: جعلت لك منفعة هذه الدار سنة بكذا أو اسكن داري شهراً بكذا فإن ذلك كناية لأنه يحتمل أن يكون جعل المنفعة على طريق إجارة وغيرها.

ت- أن تكون الأجرة معلومة ومتقومه: والمراد من معلومة أي جنسا وقدرًا وصفة إن كانت في الذمة وإلا كفت مشاهدتها في إجارة العين والذمة.

وعند الحنابلة¹ جعلوا ثلاثة شروط لصحة الإجارة:

الأول: معرفة الأجرة لأنه عوض في عقد معاوضة فوجب أن يكون معلوما كالثمن. ويصح أن تكون في الذمة وأن تكون معينة، فما صح أن يكون ثمنًا في الذمة، صح أن يكون أجرة والأجرة المعينة كمبيع معين.

الثاني: معرفة المنفعة لأنها هي المعقود عليها فاشتراط العلم بها كالمبيع ومعرفتها، إما بالعرف وهو ما يتعارفه الناس بينهم كسكنى الدار شهرا السكنى متعارفة بين الناس والتفاوت فيها يسير فلم تحتج إلى ضبطه.

¹. البهوتي: كشف القناع عن متن الإقناع، (547/3).

وخدمة الأدمي سنة؛ لأن الخدمة أيضا معلومة بالعرف فلم تحتج إلى ضبط كالسكنى فيخدمه في الزمن الذي يقتضيه.

الثالث: أن تكون المنفعة مباحة لغير ضرورة وأن تكون مقصودة؛ فلا تصح الإجارة على ضرب شخص أو فعل محرم كالنباحة كما لا تصح إجارة الدار لتكون محلاً للباعات أو لبيع الخمر أو للقمار أو نحو ذلك مما لا يحل.

المبحث الثالث

أنواع الإجارة

الإجارة نوعان:

النوع الأول: الإجارة على المنافع، كاستئجار الأراضي والدواب والدور والثياب.

أجاز الفقهاء انعقاد الإجارة على المنافع المباحة، فقالوا: يجوز استئجار الدور والحوانيت للسكنى، ويجوز استئجار الأراضي للزراعة، ويجوز استئجار الدواب للركوب والحمل¹.

وهي قسمان: "واردة على عين كإجارة العقار ودابة أو شخص معينين وعلى الذمة كاستئجار دابة موصوفة"².

وقد أجازوا استئجار الدار لجعلها مسجداً أو استئجار حائط ليضع عليه أطراف خشبه، ويصح استئجار فهد أو هر وصقر وباز ونحوه مما يصلح للصيد، كذلك استئجار حيوان للحراسة³. ويشترط في إجارة عين أو ذمة فيما له منافع كدار كون المنفعة في كل منهما معلومة عينا وصفة وقدر⁴.

وقد أورد ابن حزم في المحلى⁵ أن الإجارة جائزة في كل شيء له منفعة فيؤاجر لينتفع به ولا يستهلك عينه، والإجارة ليست بيعاً، وهي جائزة في كل ما لا يحل بيعه كالحر، والكلب، والسنور، وغير ذلك.

¹. المرغيناني: الهداية في شرح بداية المبتدي، (233/3). الدسوقي: حاشية الدسوقي على الشرح الكبير. (43/4). الرملي: نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، (252/6).

². النووي، أبو زكريا محي الدين يحيى: منهاج الطالبين وعمدة المفتين في الفقه. (159/1). ط1. 1425هـ، دار الفكر. المحقق: عوض قاسم أحمد عوض.

³. البهوتي: كشف القناع على متن الإقناع. (561/3).

⁴. الشربيني: مغني المحتاج إلى معرفة ألفاظ المنهاج. (453/3).

⁵. ابن حزم، علي بن أحمد بن سعيد: المحلى بالآثار، (7/4)، دار الفكر - بيروت، (بدون تاريخ).

ولو كانت بيعا لما جازت إجارة الحر. ولا يجوز إجارة ما تتلف عينه أصلا، مثل الشمع للوقيد، والطعام للأكل، والماء للسقي به، ونحو ذلك، لأن هذا بيع لا إجارة، والبيع هو تملك العين، والإجارة لا تملك بها العين.

النوع الثاني: الإجارة على الأعمال.

والإجارة على الأعمال هي التي تعقد على عمل معلوم كبناء بيت، وزراعة أرض وخياطة ثوب، وكحمل بضاعة من مكان إلى مكان، وهي تتمثل في الأجير الخاص والأجير العام المشترك.

1. الأجير الخاص: لا يعمل إلا لشخص واحد فقط، وأنه يستحق الأجرة بتسليم نفسه عمل أو لم يعمل، كما أنه لا يضمن إلا بالتعدي، ولا يجوز له أن يعمل لأكثر من واحد¹.

2. الأجير المشترك: هو من يعمل لأكثر من شخص في نفس الوقت، وأنه لا يستحق الأجرة إلا بتسليم عمله². واختلفوا في الضمان؛ فذهب الحنفية إلى أنه لا يضمن وإن شرط عليه الضمان³، وذهب المالكية والحنابلة إلى أنه يضمن مطلقا⁴، أما عند الشافعية فإنه لا يضمن إلا في حال التعدي⁵.

¹. المرغيناني: الهداية في شرح بداية المبتدي. (243/3). ابن عابدين: رد المحتار على الدر المختار. (69،64/6). الخرشي، محمد بن عبد الله: شرح مختصر خليل، (28/7)، دار الفكر للطباعة - بيروت. (بدون تاريخ). النووي، يحيى بن شرف: المجموع شرح المذهب، (100/15)، دار الفكر. (بدون تاريخ). ابن قدامة: المغني، (388/5).

². ابن عابدين: رد المحتار على الدر المختار (64/6). الخرشي: شرح مختصر خليل، (28/7). القليوبي، أحمد سلامة، عميرة، أحمد البرلسي: حاشيتنا القليوبي وعميرة، (82/3)، دار الفكر - بيروت، 1415 هـ. البهوتي: كشف القناع عن متن الإقناع. (34،33/4).

³. ابن عابدين: رد المحتار على الدر المختار (64/6).

⁴. الخرشي: شرح مختصر خليل، (28/7). البهوتي: كشف القناع عن متن الإقناع. (34،33/4).

⁵. القليوبي، عميرة: حاشيتنا القليوبي وعميرة (82/3).

الفصل الثاني

مفهوم الحق والواجب والتكييف الفقهي لوظيفة العامل وأسس اختياره

المبحث الأول

مفهوم الواجبات والحقوق والتكليف الفقهي لوظيفة العامل

المطلب الأول: مفهوم الواجب والحق

أولاً: الواجب لغة واصطلاحاً:

الواجب لغة:

الواجب في اللغة يدور على ثلاثة معان:

الأول: السقوط، ومنه قوله تعالى: {فَإِذَا وَجَبَتْ جُنُوبُهَا} ¹ أي سقطت، ويقال: وجَبَ الحائط أي سقط، ووجب الميت أي سقط؛ قال ابن فارس الواو والجيم والباء: أصل واحد، يدل على سقوط الشيء ووقوعه، ثم يتفرع ².

الثاني: الازم والثابت، وفي الحديث: (الْغُسْلُ يَوْمَ الْجُمُعَةِ وَاجِبٌ عَلَى كُلِّ مُحْتَلِمٍ) ³ يعني لازم، ويقال: وجَب البيع: يعني لازم وثبت؛ قال ابن فارس: "وجب البيع وجوباً: حق ووقع" ⁴؛ وقال ابن منظور: "وجب الشيء يجب وجوباً أي لازم. وأوجبه هو، وأوجبه الله، واستوجبه أي: استحقه" ⁵.

الثالث: الحق والاستحقاق، ومنه قوله صلى الله عليه وسلم: (مَا مِنْ أَحَدٍ يَتَوَضَّأُ فَيُحَسِّنُ الْوُضُوءَ، وَيُصَلِّي رَكَعَتَيْنِ، يَقْبَلُ بَقْلَهُ وَوَجْهَهُ عَلَيْهِمَا، إِلَّا وَجِبَتْ لَهُ الْجَنَّةُ) ⁶.

¹. الحج:36.

². ابن فارس، أبي الحسن أحمد: معجم مقاييس اللغة. (6/89). دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. تحقيق: عبد السلام محمد هارون

³. أخرجه من حديث أبي سعيد الخدري رضي الله عنه مرفوعاً: البخاري في الجمعة، باب: الطيب للجمعة (880) ومسلم في الجمعة، باب: وجوب غسل الجمعة (846) وابن حبان في صحيحه (1245) وابن خزيمة في صحيحه (1648) وأبو داود في الطهارة، باب: في الغسل يوم الجمعة (303) والنسائي في الكبرى في الجمعة، باب: الهيئة للجمعة (1666).

⁴. ابن فارس: معجم مقاييس اللغة، (89/6).

⁵. ابن منظور، لسان العرب. (793/1).

⁶. أخرجه من حديث عقبة بن عامر مرفوعاً: مسلم في الطهارة، باب: الذكر المستحب عقب الوضوء (234)، وأبو داود في الصلاة، باب: كراهية الوسوسة وحديث النفس في الصلاة (706) واللفظ له، وأحمد في المسند (17314).

تعريف الواجب اصطلاحاً

الواجب في الاصطلاح ما أمر به الشارع على وجه الإلزام؛ قال الشيرازي¹: "الواجب ما يعاقب على تركه ويدخل الثواب على فعله على وجه التبع"².

وعرفه محمد أمين الشنقيطي³ فقال: "ما توعّد بالعقاب على تركه"⁴.

فالواجب ما أمر به الشارع، فخرج بذلك المحرّم حيث إن الشارع نهى عنه على سبيل الإلزام، وخرج أيضاً المكروه حيث إن الشارع نهى عنه لا على سبيل الإلزام، وخرج به المباح إنه لا أمر فيه، وخرج المندوب حيث إنه مأمور به لا على وجه الإلزام، وكذلك خرج بهذا التعريف ما كان من غير الشارع.

ثانياً: الحق لغة واصطلاحاً

الحق لغة: "الحق: نقيض الباطل، وجمعه حقوق وحقاق." "وحق الأمر يحق ويحق حقاً وحقوقاً: صار حقاً وثبت⁵؛ قال الأزهري⁶: معناه وجب يجب وجوباً، وحق عليه القول وأحققته أنا.

أما الحق عند الأصوليين: إما أن يكون المقصود به مصلحة عامة أو خاصة. أما العامة فهو ما أطلق عليه الأصوليون حق الله، والخاصة حقوق العباد⁷.

¹. هو إبراهيم بن علي بن يوسف الفيروزآبادي الشيرازي، أبو إسحاق، الإمام المحقق المدقق ذو الفنون من العلوم المتكاثرات، والتصانيف النافعة المستجدات، الزاهد، العابد، الورع المعرض عن الدنيا، المقبل بقلبه على الآخرة، صاحب «المهذب» في الفقه، المتوفى سنة (472) هـ. انظر «تهذيب الأسماء واللغات» للنووي (2/ 172-174).

². الشيرازي، أبو إسحاق إبراهيم بن علي: التبصرة في أصول الفقه. (37/1)، دار الفكر دمشق، المحقق: محمد حسن هيتو.

³. هو محمد الأمين بن محمد المختار بن عبد القادر بن محمد بن نوح بن محمد بن أحمد بن المختار الجكني نسبة إلى يعقوب الجكني الشنقيطي والمعروف بابّ ولد اخطور 17 فبراير 1905 - 10 يناير 1974).

⁴. الشنقيطي، محمد الأمين: مذكرة في أصول الفقه. (12/1). مكتبة العلوم والحكم، المدينة المنورة، ط5، 2001م.

⁵. ابن منظور، لسان العرب. (49/10).

⁶. الأزهري: تهذيب اللغة، (241/3).

⁷. زيدان، عبد الكريم: الوجيز في أصول الفقه. (77/1)، ط1. 1435هـ-2014م، مؤسسة الرسالة ناشرون.

قال التفتازاني¹: المراد بحق الله ما يتعلق به النفع العام من غير اختصاص بأحد فينسب إلى الله تعالى لعظم خطره وشمول نفعه، وإلا فباعتبار التخليق الكل سواء في الإضافة إلى الله تعالى، يقول تعالى: {لِلَّهِ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ} ². وباعتبار الضرر أو الانتفاع هو متعال عن الكل. ومعنى حق العبد ما يتعلق به مصلحة خاصة كحرمة مال الغير.

المطلب الثاني: التكيف الفقهي لوظيفة العامل.

يستعمل لفظ الإجارة على الأشخاص للدلالة على وظيفة العامل، وقد استعمل الفقهاء ألفاظ أخرى للدلالة على وظيفة العامل، وهي إجارة الأشخاص، أو الإجارة على العمل، أو منافع الأشخاص، الأصح من هذه الألفاظ هو أن نطلق عليها لفظ عقد الإجارة على العمل، أو منفعة الشخص³. كما أن الإجارة على عمل الأشخاص هو أحد نوعي الإجارة⁴، وهي:

الأول: الأجير الخاص: الخاص لا يعمل إلا لشخص واحد فقط، والعامل في شركة أو مؤسسة، فهو يعمل لمعين عملاً مؤقتاً، ويكون عقده لمدة وأنه يستحق الأجرة بتسليم نفسه عمل أو لم يعمل، كما أنه لا يضمن إلا بالتعدي.

الثاني: الأجير المشترك: هو من يعمل لأكثر من شخص في نفس الوقت ويعقود مختلفة، ولا يتقيد بالعمل لواحد دون غيره، كالطبيب والمهندس، وأنه لا يستحق الأجرة إلا بتسليم عمله. ويتبين لنا بوجود فروق بين الأجير الخاص والأجير المشترك من وجوه:

الوجه الأول: أن الأجير الخاص يعمل للمستأجر فقط، والأجير المشترك يعمل للمستأجر وغيره.

¹. التفتازاني، مسعود بن عمر: شرح التلويح على التوضيح، (300/2)، مكتبة صبيح بمصر، (بدون طبعة وبدون تاريخ). هو مسعود بن عمر بن عبد الله التفتازاني، سعد الدين، من أئمة العربية، والبيان، والمنطق، من كتبه «تهذيب المنطق»، و«المطول»، و«المختصر» اختصر به شرح تلخيص المفتاح، و«مقاصد الطالبين» مات سنة (793هـ). انظر «الأعلام» للزركلي (7/ 219).

². البقرة: 284.

³. القرة داغي، علي، الإجارة على منافع الأشخاص دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل، الرابط:

https://www.bibliotdrait.com/2020/04/blog-post_69.html

⁴. الكاساني: بدائع الصنائع (31/4).

الوجه الثاني: وهو استحقاق الأجرة؛ فالأجير المشترك لا يستحق الأجرة إلا بالعمل؛ لأن عقد الإجارة من عقود المعاوضة، فإن سَلَّم العمل إلى صاحب العمل استحق الأجرة، أما الأجير الخاص يستحق الأجرة بمجرد تسليم نفسه، ولو لم يعمل، ولو حال بينه وبين أداء العمل مانع خارج عن إرادته كانقطاع الكهرباء وفساد أدوات العمل استحق الأجرة.

الوجه الثالث: من حيث الضمان، فالأجير الخاص لا يضمن ما يهلك في يده، إلا إذا هلك بتعدٍ منه وتقصير منه، أما الأجير المشترك فإنه يضمن ما هلك وإن لم يتعد.

ومما يدل على مشروعية الإجارة على الأشخاص، ما جاء من نصوص في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة، وإجماع العلماء، وهي على النحو الآتي:

أولاً: الأدلة من القرآن الكريم:

- قال تعالى: {قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَتَّابِتِ اسْتَجِرُّهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ} ¹.

وجه الاستدلال في الآية الكريمة أنها دليل على أن الإجارة بينهم وعندهم مشروعة معلومة، وكذلك كانت في كل ملّة، وهي من ضرورة الخليفة، ومصلحة الخلطة بين الناس.²

- وكذلك قوله تعالى في سورة الطلاق: {أَسْكُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارَّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمُّوا بِئِنَّكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمُ فَمَسْرُوعٌ لَهُ أُخْرَى} ³.

وجه الاستدلال في هذه الآية أن الله عز وجل أمر بإعطاء الأجر للمرضعة على عمل الرضاعة، قال الشافعي رحمه الله في الأم: أجاز الإجارة على الرضاع، والرضاع يختلف لكثرة رضاع المولود

¹. سورة القصص: 26.

². ابن العربي، محمد بن عبد الله: أحكام القرآن، (494/3)، دار الكتب العلمية بيروت - لبنان، 1424هـ - 2003م.

³. سورة الطلاق: (6).

وقلته وكثرة اللبن وقلته، ولكن لما لم يوجد فيه إلا هذا جازت الإجارة عليه، وإذا جازت عليه جازت على مثله وما هو في مثل معناه وأحرى أن يكون أبين منه¹.

- واحتجوا بقوله تعالى في قصة موسى عليه السلام: {فَأَنْطَلَقَا حَتَّى إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطَعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقَضَ فَأَقَامَهُ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ﴿٧٧﴾} ².

دلّت الآية على جواز أخذ الأجر على العمل، وهي سنة الأنبياء والأولياء³.

ثانياً: من السنة النبوية الشريفة:

1. روى الإمام البخاري في صحيحه عن السيّد عائشة رضي الله عنها في قصة هجرة النبي صلى الله عليه وسلم ووالدها أبي بكر رضي الله عنه، حيث قالت: "اسْتَأْجَرَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ، وَهُوَ مِنْ بَنِي عَبْدِ بْنِ عَدِيٍّ، هَادِيًا خَرِيَّتًا، وَالْخَرِيْتُ الْمَاهِرُ بِالْهَدَايَةِ، قَدْ غَمَسَ حِلْفًا فِي آلِ الْعَاصِ بْنِ وَائِلِ السَّهْمِيِّ، وَهُوَ عَلَى دِينِ كُفَّارِ قُرَيْشٍ، فَأَمِنَاهُ فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاِحِلَتَيْهِمَا، وَوَاعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ، بِرَاِحِلَتَيْهِمَا صُبْحَ ثَلَاثٍ، وَأَنْطَلَقَ مَعَهُمَا غَامِرُ بْنُ فُهَيْرَةَ، وَالِدُّ لَيْلٍ، فَأَخَذَ بِهِمْ طَرِيقَ السَّوَاكِلِ"⁴.

في الحديث دلالة على جواز استئجار المسلم الكافر على هدايته الطريق وعلى غيرها أيضاً. وفيه استئجار الرجلين الواحد على عمل واحد لهما. وفيه استئجار الرجل على أن يدخل في العمل بعد أيام معلومة فيصح عقدهما قبل العمل وقياسه أن يستأجر منزلاً مدة معلومة قبل مجيء السنة بأيام⁵. كما أن فعله صلى الله عليه وسلم حجة على جواز الإجارة ولو لم يجز ذلك لم يفعله.

¹. الشافعي، محمد بن إدريس: الأم، (26/4)، دار المعرفة - بيروت، 1410 هـ - 1990 م.

². سورة الكهف، الآية 77.

³. القرطبي، محمد بن أحمد بن أبي بكر: الجامع لأحكام القرآن، (32/11)، دار الكتب المصرية - مصر، 1384-1964 م.

⁴. أخرجه من حديث عائشة مرفوعاً: البخاري في المناقب، باب: هجرة النبي صلى الله عليه وسلم وأصحابه 3905.

⁵. العيني، محمود بن أحمد بن موسى: عمدة القاري شرح صحيح البخاري، (83/12)، دار إحياء التراث العربي. (بدون سنة نشر).

2. ما رواه البخاري في صحيحه: "ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ"¹.

"أن العذاب الشديد على الثلاثة المذكورين، الأول: فلأنه هتك حرمة اسم الله تعالى. وأما الثاني: فلأن المسلمين أكفاء في الحرية والذمة، وللمسلم على المسلم أن ينصره ولا يظلمه، وأن ينصحه ولا يغشه، وليس في الظلم أعظم ممن يستعبده أو يعرضه على ذلك، ومن باع حراً فقد منعه التصرف فيما أباح الله له وألزمه حال الذلة والصغار، فهو ذنب عظيم ينافر الله به في عباده. وأما الثالث: فهو داخل في بيع حر، لأنه استخدمه بغير عوض، وهذا عين الظلم"².

3. قال -صلى الله عليه وسلم-: "مَثَلُكُمْ وَمَثَلُ أَهْلِ الْكِتَابَيْنِ، كَمَثَلِ رَجُلٍ اسْتَأْجَرَ أَجْرَاءً، فَقَالَ: مَنْ يَفْعَلْ لِي مِنْ غُدْوَةٍ إِلَى نِصْفِ النَّهَارِ عَلَى قِيرَاطٍ؟ فَعَمِلَتِ الْيَهُودُ، ثُمَّ قَالَ: مَنْ يَفْعَلْ لِي مِنْ نِصْفِ النَّهَارِ إِلَى صَلَاةِ الْعَصْرِ عَلَى قِيرَاطٍ؟ فَعَمِلَتِ النَّصَارَى، ثُمَّ قَالَ: مَنْ يَفْعَلْ لِي مِنَ الْعَصْرِ إِلَى أَنْ تَغِيبَ الشَّمْسُ عَلَى قِيرَاطَيْنِ؟ فَأَنْتُمْ هُمْ"، فَغَضِبَتِ الْيَهُودُ، وَالنَّصَارَى، فَقَالُوا: مَا لَنَا أَكْثَرَ عَمَلًا، وَأَقَلَّ عَطَاءً؟ قَالَ: «هَلْ نَقَصْتُمْ مِنْ حَقِّكُمْ؟» قَالُوا: لَا، قَالَ: «فَذَلِكَ، فَضَلِّي أُوتِيَهُ مِنْ أَشَاءٍ»³.

وجه الدلالة في هذا الحديث أن النبي صلى الله عليه وسلم ضرب مثلاً لأصحابه في الإجارة، وهذا دليل على جواز الإجارة، وأنه أمر معلوم أيضاً في شرع من قبلنا، وقد قال ابن حجر في فتح الباري معلقاً على هذا الحديث: "أراد البخاري إثبات صحة الإجارة بأجر معلوم إلى أجل معلوم من جهة أن الشارع ضرب المثل بذلك ولولا الجواز ما أقره، ويحتمل أن يكون الغرض من كل ذلك إثبات جواز الاستئجار لقطعة من النهار إذا كانت معينة دفعاً لتوهم من يتوهم أن أقل المعلوم أن يكون يوماً كاملاً"⁴.

3. أخرجه من حديث أبي هريرة مرفوعاً: البخاري في الإجارة، باب: إثم من منع الأجير. (2270). وابن ماجه في الرهون، باب: أجر الإجراء (2442). واحمد في مسند، مسند المكثرين من الصحابة، مسند أبي هريرة (8692).

² العيني: عمدة القاري. (42/12). دار إحياء التراث العربي - بيروت.

³ أخرجه من حديث ابن عمر مرفوعاً: البخاري في الإجارة، باب: الإجارة إلى نصف النهار (2268). واحمد في مسنده (2268).

⁴ ابن حجر: فتح الباري، (4/446).

وقال أيضا في عمدة القاري: "أراد بذلك إثبات صحة الإجارة بأجر معلوم إلى أجل معلوم، إذ لولا جازت ما أقره الشارع في الحديث الذي ضرب به المثل"¹.

4. "اٰخْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللّٰهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، وَأَعْطَى الْحَجَّامَ"².

فيه دلالة على إعطاء النبي عليه الصلاة والسلام الحجّام الذي استأجره أجره فور انتهائه من الحمامة، غير أن الحديث يدل على مشروعية الإجارة فانه يدل أيضاً على أن الأجير يستحق الأجر بانتهاء العمل.

أما الأجرة على الحمامة فهي محل خلاف بين الفقهاء وقد أورد ابن حجر في فتح الباري: ولو علم كراهية؛ لم يعطه وهو ظاهر في الجواز وتقدم في البيوع بلفظ ولو كان حراماً لم يعطه وعرف به أن المراد بالكراهة هنا كراهة التحريم وكأن بن عباس أشار بذلك إلى الرد على من قال إن كسب الحجّام حرام واختلف العلماء بعد ذلك في هذه المسألة؛ فذهب الجمهور إلى أنه حلال واحتجوا بهذا الحديث، وقالوا: هو كسب فيه دناءة، وليس بمحرم؛ فحملوا الزجر عنه على التنزيه³.

ثالثاً: الإجماع:

وأجمع أهل العلم في كل عصر وكل مصر على جواز الإجارة، إلا ما يحكى عن عبد الرحمن بن الأصم⁴ أنه قال: لا يجوز ذلك؛ لأنه غرر. يعني أنه يعقد على منافع لم تخلق وهذا غلط لا يمنع انعقاد الإجماع الذي سبق في الأعصار، وسار في الأمصار، والعبرة أيضاً دالة عليها؛ فإن الحاجة إلى المنافع كالحاجة إلى الأعيان، فلما جاز العقد على الأعيان، وجب أن تجوز الإجارة على المنافع، ولا يخفى ما بالناس من الحاجة إلى ذلك، فإنه ليس لكل أحد دار يملكها، ولا يقدر كل مسافر على

¹. العيني: عمدة القاري (87/12).

². أخرجه من حديث ابن عباس مرفوعاً: البخاري في الإجارة، باب: خراج الحجّام. (2278). من حديث علي بن أبي طالب، أحمد في مسنده (692).

³. ابن حجر، أحمد بن علي بن حجر العسقلاني: فتح الباري. (459/4). دار المعرفة - بيروت. 1379هـ.

⁴. وهو عبد الرحمن بن عبد الله وقيل عبد الرحمن بن عمرو الأصم الثقفي وقيل العبدى أبو بكر المؤذن، سمع أنس بن مالك روى عنه سفيان الثوري، وأبو عوانة، وليث بن أبي سليم وكان من أهل البصرة، فنزل المدائن. وكان ثقة. الخطيب البغدادي، أحمد بن علي بن ثابت: تاريخ بغداد (46/11)، دار الغرب الإسلامي - بيروت، 1422هـ - 2002م.

بغير أو دابة يملكها، ولا يلزم أصحاب الأملاك إسكانهم وحملهم تطوعا، وكذلك أصحاب الصنائع يعملون بأجر، ولا يمكن كل أحد عمل ذلك، ولا يجد متطوعا به، فلا بد من الإجارة لذلك، بل ذلك مما جعله الله تعالى طريقا للرزق، وما ذكره من الغرر، لا يلتفت إليه، مع ما ذكرنا من الحاجة، فإن العقد على المنافع لا يمكن بعد وجودها، لأنها تتلف بمضي الساعات، فلا بد من العقد عليها قبل وجودها، كالسلم في الأعيان¹.

وقد اتفقت كلمة المذاهب الأربعة على جواز الإجارة وهي عقد تمليك على منافع من جائز التصرف. ويشترط أن تكون معلومة الأجل وأن تكون الأجرة معلومة.²

ومن تأمل في الآيات التي أوردناها والأحاديث، ومن تأمل واقع الناس ومدى حاجتهم للإجارة سواء كانت الإجارة على الأشخاص بنوعيهما أو سائر أنواع الإجارة، ظهر له جليا أن الإجارة لا بد منها في استمرار الإنسان الذي هو خليفة الله على الأرض، والذي هو مأمور بعمارة الأرض.

ويظهر هذا في قوله تعالى: {أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحِمْتُ رِبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ} (٣٥)³.

الآية تعطي تأكيدا أن الناس بحاجة لأن يخدموا بعضهم البعض، واستتجار بعضهم البعض للخدمة وقضاء الحاجات التي لا تتم إلا بهذه الصورة.

¹ ابن قدامة، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد الدمشقي: المغني لابن قدامة. (321/5). مكتبة القاهرة. 1388هـ.

² العمري، علي بن حمزة: مسائل الاتفاق ومصادرها عند الأئمة الأربعة. (128/1)، دار الأئمة، 1431هـ-2010م.

³ سورة الزخرف، 32.

المبحث الثاني

نظرة الإسلام للعمل والعمال، وأسس اختيار العمال في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني

المطلب الأول: نظرة الإسلام للعامل والأجير

من تتبّع آيات الذكر الحكيم والسنة النبوية المطهرة على صاحبها أفضل الصلاة وأتم التسليم، علم قدر اهتمام شرع الله عز وجل بالعمل والعمال، وتكريمهم والإحسان إليهم.

إنّ العمل والعمال أمر حتمي في استمرارية الكون ولا بد منه للحياة، وإن الله تعالى خلق الأرض، وملاها بالنعم والخيرات لأجل أن يعيش الإنسان في رفاهية وسعة إذ قال تعالى: ﴿وَأَيُّ لَهِمُ الْأَرْضِ الْمَيْتَةِ أَحْيَيْتَهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ۝ وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ۝ لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ۝﴾¹، ووجه الدلالة في الآية أن الإنسان لا بد له أن يعمل حتى ينتج ويأكل ما أنتجت يداه؛ فاذا أكل من إنتاجه شكر الله عز وجل على هذه النعم وتحقق بمعنى العبودية الكاملة لله عز وجل، لأن من صفات العبد والتي تخالف صفات الرب هي أن يعمل ويأكل، أما الله عز وجل ليس بحاجة لذلك سبحانه وتعالى، لأنه الله الغني عن العالمين ونحن الفقراء إليه، وذلك في قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَنْتُمُ الْفُقَرَاءُ إِلَى اللَّهِ وَاللَّهُ هُوَ الْغَنِيُّ الْحَمِيدُ ۝﴾².

وقد حتّ النبي عليه الصلاة والسلام على النشاط والعمل وعدم الركون إلى الكسل والأمانى التي لا طائل من ورائها؛ بل إنّ النبي عليه الصلاة والسلام طبق ذلك بشكل عملي في كثير من المواقف، التي شارك فيها الصحابة رضوان الله عليه في العمل بيده الشريفة صلى الله عليه وسلم، منها بناء المسجد النبوي فور وصوله إلى المدينة، وقد روى ذلك الإمام البخاري: لَمَّا قَدِمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمَدِينَةَ، نَزَلَ فِي غُلُوِّ الْمَدِينَةِ، فِي حَيٍّ يُقَالُ لَهُمْ بَنُو عَمْرِو بْنِ عَوْفٍ، قَالَ: فَأَقَامَ

¹. سورة يس، 33.

². سورة فاطر، 15.

فِيهِمْ أَرْبَعٌ عَشْرَةَ لَيْلَةً، ثُمَّ أَرْسَلَ إِلَى مَلَائِكَةِ النَّجَّارِ، قَالَ: فَجَاءُوا مُتَقَلِّدِي سُيُوفِهِمْ، قَالَ: وَكَأَنِّي أَنْظُرُ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى رَاحِلَتِهِ وَأَبُو بَكْرٍ رِذْفُهُ، وَمَلَائِكَةُ النَّجَّارِ حَوْلَهُ، حَتَّى أَلْقَى بِفَنَاءِ أَبِي أَيُّوبَ، قَالَ: فَكَانَ يُصَلِّي حَيْثُ أَدْرَكَتُهُ الصَّلَاةُ، وَيُصَلِّي فِي مَرَايِضِ الْغَنَمِ، قَالَ: ثُمَّ إِنَّهُ أَمَرَ بِبِنَاءِ الْمَسْجِدِ، فَأَرْسَلَ إِلَى مَلَائِكَةِ النَّجَّارِ فَجَاءُوا، فَقَالَ: «يَا بَنِي النَّجَّارِ ثَامِنُونِي حَائِطَكُمْ هَذَا» فَقَالُوا لَا وَاللَّهِ، لَا نَطْلُبُ ثَمَنَهُ إِلَّا إِلَى اللَّهِ، قَالَ: فَكَانَ فِيهِ مَا أَقُولُ لَكُمْ، كَانَتْ فِيهِ قُبُورُ الْمُشْرِكِينَ، وَكَانَتْ فِيهِ خَرِبٌ، وَكَانَ فِيهِ نَخْلٌ، فَأَمَرَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِقُبُورِ الْمُشْرِكِينَ فَنُبِشَتْ، وَبِالْخَرِبِ فَسُوِيَتْ، وَبِالنَّخْلِ فَقُطِعَ، قَالَ " فَصَفُّوا النَّخْلَ قِبْلَةَ الْمَسْجِدِ، قَالَ: وَجَعَلُوا عِضَادَتِيهِ حِجَارَةً، قَالَ: قَالَ جَعَلُوا يَنْقُلُونَ ذَاكَ الصَّخْرَ وَهُمْ يَزْتَجِرُونَ، وَرَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَعَهُمْ، يَقُولُونَ: «اللَّهُمَّ إِنَّهُ لَا خَيْرَ إِلَّا خَيْرُ الْآخِرَةِ، فَانْصُرِ الْأَنْصَارَ وَالْمُهَاجِرَةَ».¹

هذا الحديث يدل على أن النبي صلى الله عليه وسلم كان يساعد الصحابة في بناء المسجد حتى يبيت فيهم روح النشاط ويظهر أهمية العامل وقدره، وأثره على المجتمع، فمهما بلغ الإنسان من الرتبة والشرف فإن ذلك لا يمنعه من مباشرة العمل، والإشراف عليه، كما دللت عليه هذه الحادثة؛ حيث إن الإنسان بحاجة إلى من يعينه في عمله، لأن العمل يعدّ من أهم مقومات الحياة البشرية، فمنذ خلق الإنسان وهو يعمل، ويحاول كسب قوت يومه للقدرة على العيش، وتلبية احتياجات الحياة الأساسية، والدليل على أهمية العمل والعامل في المجتمع أن أصبح العالم بأسره يحتفل بيوم العمال في بداية شهر مايو من كل عام.

وقد نظر الإسلام إلى العمل على أنه فريضة إسلامية، تصل إلى مستوى العبادة، يقول الله تعالى في كتابه الحكيم: {وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ} ²، كما حضّ الإسلام على الإخلاص في العمل وإتقانه، وحثّ الإسلام كذلك صاحب العمل إلى إعطاء العامل الأجر المناسب بعد الانتهاء من عمله.

¹. أخرجه من حديث أنس مرفوعاً: البخاري في المناقب، باب: مقدم النبي صلى الله عليه وسلم وأصحابه المدينة. (3932) والفظ له، ومسلم في المساجد ومواضع الصلاة، باب: إيتاء مسجد النبي صلى الله عليه وسلم (524).

². التوبة: 105.

وفي حفر الخندق اشترك رسول الله صلى الله عليه وسلم في حفره، وفتت صخرة كبيرة عرضت لهم في الخندق كما ورد في رواية البخاري: "عَرَضَتْ كُدْيَةٌ شَدِيدَةٌ، فَجَاءُوا النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالُوا: هَذِهِ كُدْيَةٌ عَرَضَتْ فِي الْخَنْدَقِ، فَقَالَ: «أَنَا نَازِلٌ». ثُمَّ قَامَ وَبَطْنُهُ مَغْصُوبٌ بِحَجَرٍ، وَلَبِثْنَا ثَلَاثَةَ أَيَّامٍ لَا نَدُوقُ ذَوْاقًا، فَأَخَذَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمِغُولَ فَضْرَبَ، فَعَادَ كَثِيرًا أَهْلًا، أَوْ أَهْلِيمَ"¹.

ومن الأساليب العظيمة التي استعملها النبي صلى الله عليه وسلم حتى يزرع في قلوبنا حب العمل وينزع منها الركون إلى الكسل جعل للعمل والسعي إلى الرزق أثر في الدنيا والآخرة حيث قال: «مَا مِنْ مُسْلِمٍ يَغْرِسُ غَرْسًا إِلَّا كَانَ مَا أَكَلَ مِنْهُ لَهُ صَدَقَةٌ، وَمَا سَرَقَ مِنْهُ لَهُ صَدَقَةٌ، وَمَا أَكَلَ السَّبْعُ مِنْهُ فَهُوَ لَهُ صَدَقَةٌ، وَمَا أَكَلَتِ الطَّيْرُ فَهُوَ لَهُ صَدَقَةٌ، وَلَا يَزْرُؤُهُ أَحَدٌ إِلَّا كَانَ لَهُ صَدَقَةٌ»².

فالحديث يبين فضيلة الغرس والزرع، والأجر العظيم المترتب على ذلك، وقد اختلف العلماء في أطيب المكاسب وأفضلها فقليل التجارة وقليل الصنعة باليد وقليل الزراعة وهو الصحيح كما صرح بذلك النووي³.

وفي الحديث أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: «كَانَ زَكْرِيَاءُ نَجَّارًا»⁴. هذا يدل على أن العمل والمهنة ليست نقصاً؛ لأن الأنبياء عليهم الصلاة والسلام كانوا يمارسونها، ولا شك أن هذا خير من سؤال الناس، أن هذا هو الخلق النبيل، ألا يخضع الإنسان لأحد يذل له، بل يأكل من كسب يده؛ من تجارته، أو صناعته، أو حرثه؛ قال تعالى: ﴿وَأَخْرُؤْنَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ﴾⁵.

¹. أخرجه من حديث جابر مرفوعاً: البخاري في المغازي، باب: غزوة الخندق وهي الأحزاب. (4101).

². أخرجه من حديث جابر مرفوعاً: مسلم في الطلاق، باب: فضل الغرس والزرع. (1552).

³. النووي، أبو زكريا محي الدين بن شرف: المنهاج شرح صحيح مسلم. (213/10)، دار إحياء التراث العربي - بيروت. 1932هـ.

⁴. من حديث حماد بن سلمة عن ثابت البناني، عن نعيم بن رافع، عن أبي هريرة مرفوعاً؛ أخرجه أحمد في باقي مسند المكثرين (7606)، ومسلم في الفضائل، باب: في فضائل زكريا عليه السلام (4384) ترقيم العالمية، وابن ماجه في التجارات. (2150).

⁵. سورة المزمل، 20.

قال النووي: "وهم خير البشر كانوا عمالا يأكلون من كد أيديهم، وفيه جواز الصنائع وأن النجارة لا تسقط المروءة وأنها صنعة فاضلة وفيه فضيلة لذكريا صلى الله عليه وسلم فإنه كان صانعا يأكل من كسبه وقد ثبت قوله صلى الله عليه وسلم أفضل ما أكل الرجل من كسبه وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده"¹.

ومن الأحاديث التي فيها شحذ للهمم والحث على العمل، وأنه خير من سؤال الناس، قوله عليه الصلاة والسلام: "لَأَنْ يَخْتَطِبَ أَحَدُكُمْ حُزْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا، فَيُعْطِيَهُ أَوْ يَمْنَعَهُ"². ففيه الحض على التعفف عن المسألة، والتنزه عنها؛ ولو امتنهن المرء نفسه في طلب الرزق وارتكب المشقة في ذلك، ولولا قبح المسألة في نظر الشرع لم يفضل ذلك عليها وذلك لما يدخل على السائل من ذل السؤال، ومن ذل الرد إذا لم يُعْطَ، ولما يدخل على المسؤول من الضيق في ماله إن أُعْطِيَ³.

وفي كتاب الله عز وجل من الآيات التي تحث على العمل والسعي في الأرض لطلب الرزق، وأنه سمات المؤمنين والمتقين، ويظهر ذلك في قوله تعالى: {فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ} ⁴.

تنبيهها على أن لهم سعة من النهار، يجعلونها للبيع ونحوه، من ابتغاء أسباب المعاش؛ فلا يأخذوا ذلك من وقت الصلاة، وذكر الله. والأمر في (فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله) للإباحة، والمراد ب (فضل الله): اكتساب المال والرزق⁵.

¹. النووي: المنهاج شرح صحيح مسلم. (15/135).

². أخرجه من حديث أبي هريرة مرفوعا: البخاري في البيوع، باب: كسب الرجل وعمله بيده. (2074).

³. ابن حجر: فتح الباري. (336/3).

⁴. سورة الجمعة، 10.

⁵. ابن عاشور: التحرير والتنوير. (227/28).

ومنها قول الله عز وجل في سورة الملك: {هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ} ¹، قال الألوسي: "كثيراً ما يُعبر عن وجوه الانتفاع بالأكل لأنه الأهم الأعم، وفي الآية دليل على ندب التسبب والكسب، وهو لا ينافي التوكل" ².

قال ابن كثير: "أي فسافروا حيث شئتم من أقطارها، وترددوا في أقاليمها وأرجائها للمكاسب والتجارات {وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ} أي وانتفعوا بما أنعم به جل وعلا عليكم من أنواع الكسب والرزق" ³.

وقال فيها الصابوني: "أي الله جل وعلا جعل لكم الأرض لينّة سهلة المسالك {فامشوا في مَنَاكِبِهَا} أي فاسلكوا أيها الناس في جوانبها وأطرافها" ⁴.

المطلب الثاني: أسس اختيار العامل في الشريعة الإسلامية، وقانون العمل المتبع في الداخل الفلسطيني

المعاملة والعلاقة بين البشر أمر لا مفر منه في هذا الكون الذي خلقه الله عز وجل، إذ قال في محكم تنزيله: {يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ} ⁵. وجعل الله عز وجل ضابط المعاملة بين الناس في سائر المجالات هو التقوى، والتقوى هي الأصل فهي قاعدة كلية يندرج تحتها فروع كثيرة منها ما ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم عن حسن الخلق؛ حيث قال عليه الصلاة والسلام: «إِنَّ خَيْرَكُمْ أَحَاسِنُكُمْ أَخْلَاقًا» ⁶.

¹. سورة الملك، 15.

². الألوسي: روح المعاني (17/15).

³. ابن كثير: تفسير القرآن العظيم (180/7).

⁴. الصابوني: صفوة التفاسير (394/3).

⁵. سورة الحجرات، 13.

⁶. أخرجه من حديث عبد الله بن عمرو مرفوعاً: البخاري في الأدب، باب: حسن الخلق والسخاء وما يكره من البخل (6035). وأحمد في مسنده (6818).

على المسلم أن يتحلى بهذه الصفات الحميدة والطيبة سواء كان عاملاً أم رب عمل، أو كان في أي مجال آخر. سأجمع هذه الضوابط وفق ما رأيته مهما في اعتماد واختيار العمال في الإسلام مستتبطيناً ذلك من الأحاديث الواردة عن النبي صلى الله عليه وسلم على النحو الآتي:

1. الإسلام: لم يرد من اشترط أن يكون الأجير مسلماً؛ فمن تتبع سيرة النبي الأكرم صلى الله عليه وسلم نجد أنه قام بتشغيل واستئجار غير المسلمين، إذ لم يشترط أن يكون الأجير مسلماً. وذلك في حديث أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها قالت: "اسْتَأْجَرَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ هَادِيًا خَرِيْتًا، وَهُوَ عَلَى دِينِ كُفَّارٍ قُرَيْشٍ، فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاِحِلَتَيْهِمَا، وَوَاعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ بِرَاِحِلَتَيْهِمَا صُبْحَ ثَلَاثٍ"¹.

وهذا يدل على سماحة الإسلام وحسن معاملته للآخرين من غير المسلمين، والتنبيه أنه على المسلم أن يحرص على استخدام المسلمين؛ لأنهم أبعد من الوقوع وإيقاع الغير في المحرمات والمحظورات المخالفة للشريعة، ولأن المسلمين كالجسد الواحد لا بد أن يعين بعضه بعضاً؛ لقوله عليه الصلاة والسلام: «إِنَّ الْمُؤْمِنَ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا» وَشَبَّكَ أَصَابِعُهُ²؛ قال القاضي عياض: "فيه الحض على تعاون المسلمين، وتناصرهم، وتآلفهم، وتواددهم، وتراحمهم"³. أما إن لم يكن المسلم مناسباً أو أهلاً للعمل فلا حرج من الاستعانة بغير المسلم.

2. الكفاءة: الكفاءة في اللغة معناها النظير المساوي، وهي مأخوذة من (كَفَأَ)؛ قال ابن فارس: "الكاف والفاء والهمزة أصلان يدل أحدهما على التساوي في الشئيين، ويدل الآخر على الميل والإمالة والاعوجاج"⁴.

¹. سبق تخريجه.

². أخرجه من حديث أبي موسى مرفوعاً: البخاري في الصلاة، باب: تشبيك الأصابع في المسجد وغيره. (481). ومسلم في البر والصلة والآداب، باب: تراحم المؤمنين وتعاطفهم وتعاوضهم، (2585).

³. عياض، عياض بن موسى بن عياض: إكمال المعلم بفوائد مسلم (56/8)، دار الوفاء 1419هـ-1998م.

⁴. ابن فارس: معجم مقاييس اللغة (189/5).

والكفاء: النظير والمساوي، والتكافؤ: التساوي، وفي الحديث: "الْمُسْلِمُونَ تَتَكَافَأُ دِمَاؤُهُمْ"¹، أي تتساوى. ومنه الكفاءة في النكاح، وهو أن يكون الزوج مساويا للمرأة في حسبها ودينها ونسبها وبيتها وغير ذلك².

أما اصطلاحاً: فقد وردت تعريفات لها، منها ما جاء في تعريف الجمعية الفرنسية للمعايير الصناعية على أنها: "استخدام القدرات في وضعيّة مهنيّة؛ بُغية التوصل إلى الأداء الأمثل للوظيفة، أو النشاط"³.

فالمطلوب وفق شرط الكفاءة أن يكون لدى العامل القدرات المناسبة التي تسمح بممارسة العمل أو الوظيفة، وأن يصل العامل في عمله إلى الأداء الأمثل المطلوب، وهذا أول ما يبحث عنه رب العمل بأن يكون العامل صاحب كفاءة عالية حتى يقوم له بالعمل، وأن يتقن العمل على أكمل وجه. وقد حثّ الإسلام على أهمية توفر هذه الصفات في العامل الناجح؛ فقد جاء في القرآن الكريم على لسان سيدنا يوسف عليه السلام: ﴿قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾⁴. وهذا يعني أن سيدنا يوسف كانت عند الكفاءة المطلوبة لهذا المنصب؛ قال الدكتور القرضاوي: "الحفظ يمثل العنصر - الأخلاقي، والعلم يمثل العنصر المعرفي، وكلاهما ضروري لكل من يتولى منصبا قياديا، ولقد برز يوسف في علم التخطيط الزراعي والاقتصادي في أيام المجاعات والأزمات، ووضع خطة لخمس عشرة عاما، وتولى هو الإشراف على تنفيذها بنفسه؛ فأُنقذ الله به مصر - ومن حولها من محنة كادت أن تودي به"⁵. فاقترح يوسف - عليه السلام - ذلك إعداد لنفسه للقيام بمصالح الأمة على سنة أهل الفضل والكمال من ارتياح نفوسهم للعلم في المصالح، ولذلك لم يسأل مالا لنفسه ولا عرضا من متاع الدنيا، ولكنه سأل أن يوليه خزائن المملكة ليحفظ الأموال ويعدل في توزيعها ويرفق

¹. أخرجه من حديث علي بن أبي طالب مرفوعا: أبو داود في الديات، باب: أيقاد المسلم بالكافر (4530). والنسائي في القسامة، باب: القود بين الأحرار والمماليك في النفس (4734). وأحمد في مسنده (993). قال عنه في مشكاة المصابيح حديث حسن (1033/2).

². ابن منظور: لسان العرب (139/1).

³. هاملي عبد القادر وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة (53، 50)، الجزائر - تلمسان: جامعة أبو بكر بلقايد، بتصرف. (2011م).

⁴. سورة يوسف، 55.

⁵. القرضاوي: الحياة الربانية والعلم (79).

بالأمة في جمعها وإبلاغها لمحالها. وعلل طلبه ذلك بقوله: إني حفيظ عليم لأنه علم أنه اتصف بصفتين يعسر حصول إحداها في الناس بله كليتهما، وهما: الحفظ لما يليه، والعلم بتدبير ما يتولاه، ليعلم الملك أن مكانته لديه وائتمانه إياه قد صادفا محلها وأهلها، وأنه حقيق بهما لأنه متصف بما يفى بواجبهما، وذلك صفة الحفظ المحقق للائتمان، وصفة العلم المحقق للمكانة. وفي هذا تعريف بفضلته ليهتدي الناس إلى اتباعه وهذا من قبيل الحسبة¹.

إذا تبين لنا أن من ولي على شيء ينبغي أن يكون أهلاً له وإلا ترتب على ذلك مفسدة كبيرة.

من هنا يتوجب على رب العمل أن يختار صاحب الكفاءة من خلال تتبع عمله السابق، كما أنه ينبغي للعامل أن يتقن عمله امتثالاً بالهدي النبوي على صاحبه أفضل الصلاة وأتم التسليم.

3- الأمانة: والأمانة لغة: الأمن: ضد الخوف، والأمانة: ضد الخيانة. والإيمان: ضد الكفر. والإيمان: بمعنى التصديق، ضده التكذيب. يقال: آمن به قوم وكذب به قوم، فأما آمنته المتعدي فهو ضد أخفته. وفي التنزيل العزيز: وآمنهم من خوف².

أما اصطلاحاً: هي كل حق لزمك أدائه وحفظه وقصر جمع لها على حق الحق وآخرين على حق الخلق قصور³.

يتبين لنا من هذا التعريف للأمانة مدى أهميتها وأهمية أن يتحلى المسلم بها، ويظهر ذلك في حديث النبي صلى الله عليه وسلم: «إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ» قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: «إِذَا أَسْنَدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ»⁴. أن يكون العامل أميناً أمر لا بد منه.

وقال تعالى: {قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ} {٥}.

¹. ابن عاشور: التحرير والتنوير. (13/8،9).

². ابن منظور: لسان العرب. (21/13).

³. المناوي، عبد الرؤوف بن تاج العرفين بن زين العابدين: فيض القدير. (223/1)، المكتبة التجارية الكبرى -مصر، ط1. 1356هـ.

⁴. أخرجه من حديث أبي هريرة مرفوعاً: البخاري في الرقاق، باب: رفع الأمانة (6496). واحمد في مسنده (8792).

⁵. سورة القصص، 26.

وقال السيد قطب في الظلال: رأيت من قوته ما يهابه الرعاء فيفسحون له الطريق ويسقي لهما، وهو غريب؛ والغريب ضعيف مهما اشتد.

ورأت من أمانته ما يجعله عف اللسان والنظر حين توجهت لدعوته. فهي تشير على أبيها باستتجاره ليكفيها وأختها مؤنة العمل والاحتكاك والتبذل. وهو قوي على العمل، أمين على المال. فالأمين على العرض هكذا أمين على ما سواه¹.

يظهر من قصة سيدنا موسى عليه السلام أن الأمانة أمر لا بد منه في معاملة الناس بعضهم مع بعض خاصة عندما تتوفر هذه الأمانة في العامل. وقال عليه الصلاة والسلام: «المُسْلِمُ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ، وَالْمُؤْمِنُ مَنْ أَمِنَهُ النَّاسُ عَلَى دِمَائِهِمْ وَأَمْوَالِهِمْ»².

إذاً من تمام الإيمان بالله عز وجل أن يأمنك الناس على أموالهم وأعراضهم، ومن لم تتوفر فيه صفة الأمانة لا يكتمل إيمانه ولا يحسن إسلامه، فيتوجب على من أراد أن يبحث عن عامل يستأجره أن يكون أميناً صاحب كفاءة، وفي حال عدم تحري الأمانة في العامل فإن ذلك سوف يتسبب بفساد كبير وضرر أشد وأكبر.

4- الطاعة: لغة: والطاعة اسم من أطاعه طاعة، والطوعية اسم لما يكون مصدراً لطاوعه، وطاعت المرأة زوجها طوعية³.

اصطلاحاً: هي موافقة الأمر طوعاً، وهي تجوز لغير الله⁴.

وطاعة رب العمل واجبة إذا كانت ضمن نطاق العمل دون أن تضر بحقوق العامل الدينية والدنيوية التي سوف نخصص لها فصلاً مستقلاً، لأنه لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق؛ قال تعالى:

¹. سيد قطب، إبراهيم الشاذلي: في ظلال القرآن، (5/2687)، دار الشروق - بيروت - القاهرة، 1412هـ.

². أخرجه من حديث أبي هريرة مرفوعاً: الترمذي في الإيمان، باب: المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده. (2627)، وقال: حديث حسن صحيح. وابن حبان في صحيحه (180). والحاكم في مستدركه (22).

³. ابن منظور: لسان العرب. (8/241).

⁴. الجرجاني، علي بن محمد: التعريفات، (1/140)، دار الكتب العلمية - بيروت، 1403هـ - 1983م.

{يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَذُودُوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾}¹.

وقال عليه الصلاة والسلام: "على المرء المسلم السمع والطاعة فيما أحبَّ وكره إلا أن يؤمر بمعصية، فإن أُمرَ بمعصية فلا سمع ولا طاعة"². ورب العمل يدخل ضمن ولاة الأمر ويجب طاعته فيما تم فيه الاتفاق بين الطرفين، لقوله تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ} ³.

والعقود تقسم إلى عدة أقسام منها ما يجب الوفاء بها، ومنها ما لا يجب ذلك؛ قال الكيا الهراسي: "اعلم أن العقود في الشرع منقسمة إلى ما يجب الوفاء به، وإلى ما لا يجب، وإلى ما لا يجوز.

فأما ما لا يجوز مثل عقود الجاهلية في قولهم: دمي دمك، ومالي مالك، وأنا أجبرك، فيعاهده على أن ينصره على الباطل، ويمنع حفا توجه عليه، فهذا لا يجب الوفاء به.

والوجه الآخر: ما يتخير في الوفاء به.

والوجه الثالث: ما يجب الوفاء به، والذي يجب الوفاء به، هو الذي يتضمن تحقيق حق أوجب الله تعالى الوفاء به"⁴.

وطاعة رب العمل تدخل تحت الوجه الثالث، وهو ما يحقق طاعة الله، والمفهوم المخالف لذلك يعني أن عدم الإيفاء بالعهد يحقق غضب الله. وعلى المسلمين أن يلتزموا الوفاء بعهودهم وشروطهم إلا أن يظهر فيها ما يخالف كتاب الله، فيسقط⁵.

5- الإتيان في العمل: الجدية لغة: (الْجِدُّ) بِالْكَسْرِ ضِدُّ الْهَزْلِ تَقُولُ مِنْهُ: (جَدَّ) فِي الْأَمْرِ يَجِدُّ وَيَجْدُ وَ (أَجَدَّ) أَيَّ عَظُمَ. وَ (الْجِدُّ) أَيْضًا الْاجْتِهَادُ فِي الْأَمْرِ⁶.

¹. سورة النساء، 59.

². أخرجه من حديث ابن عمر مرفوعا: البخاري في الجهاد والسير باب: السمع والطاعة للإمام (2955). ومسلم في الإمارة، باب: وجوب طاعة الأمراء في غير معصية. (1839).

³. سورة المائدة، 1.

⁴. الكيا الهراسي: أحكام القرآن، (3/7).

⁵. ابن العربي: أحكام القرآن، (9/2).

⁶ الرازي، زين الدين: مختار الصحاح، (54/1)، المحقق: يوسف محمد، المكتبة العصرية - بيروت، ط5. 1420هـ.

الجدية صفة أساسية وخلق لازم للمؤمنين الذين عاهدوا الله على أن يحيوا لدعوته، أو يموثوا في سبيلها، حيث تطبع بصماتها وتتحدى مظاهرها في جُلّ المواقف والأحوال. ونلمس هذا المعنى من ذلك النداء الرياني في قوله تعالى: {يَلِيحَيَّ خُذِ الْكِتَابَ بِقُوَّةٍ} ¹. أي: تعلم الكتاب {بقوة} أي: بجد وحرص واجتهاد {وَأَتَيْنَاهُ الْحُكْمَ صَبِيًا} أي: الفهم والعلم والجد والعزم، والإقبال على الخير، والإكباب عليه، والاجتهاد فيه وهو صغير حدث [السن] ².

فالجدية في الأمور كلها أمر حتمي لا بد منه حتى يتم الأمر على أكمل وتم صورة، وهذا القصد من قوله تعالى خذ الكتاب بقوة أي بعزم وجدية دون استهتار؛ لأن الاستهتار في الأمور التي يوكل بها الإنسان سيؤدي إلى فساد كبير في الأرض أيا كان العمل كبيرا أو صغيرا.

هذه الصفات الخمسة أرى أنها تشتمل على أهم الموصافات التي ينبغي أن يتحلى بها أي إنسان فضلا عن العامل، ويندرج تحت كل واحد منها موصافات فرعية كثيرة لا حاجة لذكرها لأن هذه الموصافات تكفي حتى يكون هذا العامل مناسبا للقيام بأي عمل، وحتى يتم العمل على أكمل وجه، وفي حالة أن العامل لم تتوفر فيه هذه الصفات فإن العمل لن يكون بصورة مثلى ولن يتوافق مع ما أمر به الله عز وجل، ومن ضرر عدم توفر هذه الصفات كلها أو بعضها فإن الإجابة لن تؤتي القصد التي شرعت لأجله. وكما هو معلوم بالضرورة أن أي خلل في موصافات العمل المتفق عليه فإن ذلك سوف يؤدي إلى خصومة بين الطرفين المستأجر والأجير، والمجتمع في غنى عن مثل هذه الخصومات وإذا ما أردنا أن نقي مجتمعنا من مثل هذه الخصومات علينا أن نراعي هذه الموصافات الشرعية في الأجير.

¹. سورة مريم، 12.

². ابن كثير، إسماعيل بن عمر: تفسير القرآن العظيم، (5/216)، المحقق: سامي سلامة، دار طيبة للنشر والتوزيع

وقد وضع علماء الإدارة الحديثة شروطاً ومواصفات ينبغي أن تتوفر في العامل وفي العمل حتى يكون ناجحاً ومقبولاً وحتى يتم اختياره¹:

المعيار الأول: المستوى الأكاديمي.

لكل وظيفة مستوى تعليمي محدد يرتبطان بطبيعة القدرات الواجب توافرها لدى العامل ويتم توظيفها وتحويلها إلى مهارات أدائية. أقول وإن كان بعض الوظائف أو بعض الأعمال لا تتطلب مستوى أكاديمي، وإنما يترك الأمر إلى نوع العمل.

المعيار الثاني: اللياقة البدنية.

بعض الوظائف تتطلب مستويات من اللياقة البدنية، مثل: قوة الذراعين أو الطول أو مستوى التحمل ويكون ذلك بحسب طبيعة العمل.

المعيار الثالث: السمات الشخصية، تنقسم إلى قسمين:

الأول: السمات الداخلية: مثل توفر الدافعية للعمل والالتزان الانفعالي والاتساق وتحري الصدق والوضوح والشفافية.

الثاني: السمات الخارجية: تتعلق بالعناية بالمظهر الخارجي للشخص والتصرفات السليمة، والتفاهم والتعاون والابتنسامة، وبعض الوظائف تتطلب مواصفات خاصة بها.

المعيار الرابع: المعرفة والخبرة السابقة.

مثل المعرفة الحياتية، ومستوى الثقافة العامة، وكذلك الخاصة في مجالات الأداء، وعدد سنوات العمل السابقة في نفس المجال.

¹ لميس، رياض البدر، زينب، النابلسي: *عمليات التعيين الفعالة وتأثيرها في اختيار الموارد البشرية*، المجلة الإلكترونية للأبحاث العلمية. العدد التاسع (كانون الثاني) 2019 (meci).

المعيار الخامس: التزكية.

تحتاج بعض الوظائف إلى خطابات تزكية للفرد المرشح، من أستاذه أو من الأفراد ذوي الحيثية في المجتمع.

أسس اختيار العامل في القوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني:

بعد تتبعي للقوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني واستشارة بعض المحامين في هذا المجال، لم أجد في القانون ما يحدد بشكل دقيق أسس اختيار العامل، ولكن أدرج مقال في موقع من المواقع على الإنترنت والتي تعنى بحقوق وواجبات العامل في القوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني¹، وهي كالآتي:

1. المظهر الخارجي ولغة الجسد:

يجب العناية بالمظهر الخارجي من حيث الظهور بشكل لائق غير خادش للحياء، بما يناسب طبيعة العمل، كما أنه وجب التنبيه إلى حركة الجسد في التعامل مع الآخرين، كالجلوس والوقوف بشكل لائق غير خادش للحياء، عن التحدث مع الآخرين وجب ترك مسافة مناسبة بين الطرفين دون المبالغة في الالتصاق بالطرف الثاني، كما يظهر لنا أهمية الابتسامة على وجه الموظف أو العامل دون إفراط أو تفريط مما لا يسبب إزعاجاً للآخرين.

2. الناحية العملية:

ينبغي على العامل أن يكون صاحب ذهن وعقلية نشطة وحيوية بحيث يطمح دائماً إلى تطوير العمل ويجاد أفكار وأساليب جديدة من شأنها أن تطور من جودة العمل. وإذا كان الموظف أو العامل مسؤول عن قيادة مجموعة، وجب عليه أن يقودها بطريقة فعالة تساهم في تطويرها لا أن تكون السيطرة بشكل سلبي. وترك المجال للآخرين للتعبير عن أنفسهم، والتركيز على هدفك الشخصي.

¹. سلع، حنا: اختبار فعالية المجموعة. (2020/2/8)،

<https://www.ovdim.org.il/Page18668.asp>.

3. عدم الدخول في نزاعات:

من الضروري التمييز بين الاختلافات المشروعة في الرأي وبين صراعات القوة والسلطة التي تكون صعبة ومدمرة في عملية المجموعة. تحتاج إلى معرفة كيفية تقدم أهدافك دون إنشاء "أجسام مضادة"، دون الدخول في عناد ومواجهة وقوة، ولكن باستخدام الإقناع والمشاركة والإسقاط الإيجابي للسلطوية.

4. التقيد بالمواعيد:

الوعي واليقظة لقضية الامتثال الزمني وهو مهم جدا. هذا يحدد إطار الأهداف ووقت التحدث لكل عضو في المجموعة ويمنع "التسويق" والفشل في أداء مهام المجموعة. كما ينبغي الالتزام بتسليم المهام المسندة إليك في الوقت المتفق عليه.

5. الخبرة والمهنية:

ينبغي التحلي بالخبرة والمهنية لأنه ركن أساسي في إتقان العمل، ويعد عاملا هاما في تحقيق الأهداف والنجاح، كما يساعد في مواكبة تقدم العمل لما يناسب العصر والبيئة.

الفصل الثالث

حقوق الأجير الخاص في الشريعة الإسلامية والقوانين المتبعة في الداخل
الفالسطيني

المبحث الأول

حقوق العمال الأخلاقية

المطلب الأول: حق العامل على الدولة بتوفير فرصة عمل

لا شك أن للدولة دورا كبيرا في إتاحة فرص العمل للناس، وهو حق للمواطن على الدولة، لقد أخذ العمل في الإسلام مكانة لا تدانيها مكانة فلم يحدث أن ديناً من الأديان السابقة أكد قيمة العمل وقيمة الفرد العامل كما فعل الإسلام الذي جعل العمل واجباً إسلامياً مفروضاً على كل إنسان مهما علا شأنه أو صغر، وقرر منذ بدء دعوته أن الإيمان ما وقر في القلب وصدقه العمل، وأنه قول باللسان وتصديق بالقلب وعمل بالجوارح، ومن هنا كان الارتباط والاقتران بين الإيمان والعمل في آيات كثيرة من كتاب الله الكريم؛ قال تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ۝٣٠﴾¹، وقال سبحانه: ﴿إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلًا ۝١٠٧﴾²، وقال تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ بِإِيمَانِهِمْ ۝٩﴾³، فلا إيمان إلا بالعمل الصالح الذي يؤكد هذا الإيمان تأكيداً عملياً من خلال الكد والاجتهاد والبحث عن الرزق وإعمار الأرض.

ولقد حرص الإسلام على دفع المسلمين إلى العمل، وحضهم عليه، وترغيبهم فيه، وفتح أمامهم أبواب العمل الصالح على مصراعيها؛ ليختار كل إنسان ما يناسب قدراته وإمكانياته ومهاراته من عمل طيب، وجاء الأمر بالانتشار في الأرض بعد الصلاة طلباً للرزق؛ فقال تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝١٣﴾⁴.

وقد حث النبي صلى الله عليه وسلم كثيراً على العمل ورغب به ودعا إليه في كثر من الأحاديث الشريفة، منها قوله صلى الله عليه وسلم: «مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ،

¹. الكهف: 30.

². الكهف: 107.

³. يونس: 9.

⁴. الجمعة: 10.

وَأَنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ، كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ»¹، وقد اقتدى به الصحابة الكرام رضوان الله عليهم فحرصوا على العمل والسعي والكدح في طلب الرزق؛ فكان منهم الصانع والتاجر والزارع، وكانوا يتمتعون بالغنى وسعة الرزق ويمارسون أعمالهم مع انشغالهم في الدعوة والجهاد في الغزوات والحروب والفتوحات التي كانوا يحققون فيها النصر والظفر.

أما البطالة، فقد أخذ منها الإسلام موقفاً عكسياً تماماً، فقد بث في روح أتباعه النفور منها، والبغض لها، حتى تنمو الدولة الإسلامية وتزدهر، مهما كان العمل شاقاً ومتعباً، وقد قال عليه الصلاة والسلام: "لَأَنْ يَخْتَطِبَ أَحَدُكُمْ حُزْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا، فَيُعْطِيَهُ أَوْ يَمْنَعَهُ"².

الدولة الإسلامية لها عدة أساليب في محاربة البطالة وتوفير فرص العمل، يمكن تلخيصها كالاتي:

الأسلوب الأول: التربوي.

ويكون ذلك بإرشاد ونصح العاطلين عن العمل إلى ما يمكن أن يصلح لهم من أعمال مناسبة لإمكاناتهم وخبراتهم، ويظهر هذا جلياً في معاملته صلى الله عليه وسلم التربية مع رجل من الأنصار أتى يسأله، فقال: "أما في بيتك شيء؟ قال: بلى، جِلس نَلْبَسُ بَعْضَهُ، وَنَبْسُطُ بَعْضَهُ، وَقَعْبُ نَشْرَبُ فِيهِ مِنَ الْمَاءِ، قال: انتني بهما فأتاه بهما، فأخذها رسول الله -صلى الله عليه وسلم- بيده، وقال: من يشتري هذين؟ قال رجل: أنا آخذها بدرهم، قال رسول الله -صلى الله عليه وسلم-: من يزيد على درهم؟ -مرتين أو ثلاثاً- قال رجل: أنا آخذهما بدرهمين، فأعطاهما إياه، فأخذ الدرهمين فأعطاهما الأنصاري، وقال: اشتري بأحدهما طعاماً، فانيذّه إلى أهلك، واشتر بالآخر قدوماً فائتني به، فأتاه به، فشدّ فيه رسول الله -صلى الله عليه وسلم- عوداً بيده، ثم قال: اذهب فاحتطب وبيع، ولا أزينك خمسة عشر يوماً، ففعل، فجاء وقد أصاب عشرة دراهم، فاشترى ببعضها ثوباً، وببعضها طعاماً، فقال له رسول الله -صلى الله عليه وسلم-: هذا خير لك

¹. أخرجه من حديث المقدم مرفوعاً: البخاري في البيوع، كتاب: كسب الرجل وعمله بيده (2072).

². سبق تخريجه في صفحة 32.

من أن تجيء المسألة نُكْتَةً في وجهك يوم القيامة، إن المسألة لا تصلح إلا الثلاث: لذي فقر مُدَقَّع، أو لذي غُرم مُفْطَع، أو لذي دم مُوجَع¹.

لم يعالج صلى الله عليه وسلم السائل بالمعونة المادية فقط أو الوعد المجرد، وإنما علّمه كيف يعالج مشكلته بنفسه من خلال استغلال الموارد المتوفرة وإن قلّت، كما أنه تناسب شخصية السائل وقدرته ومهارته، فأصبح هذا الإنسان من رجل عاطل لا يملك عملاً إلى صاحب مشروع صغير بإمكانه تطويره.

الأسلوب الثاني: المعالجة العملية.

ويظهر ذلك من خلال تدخل الدولة عملياً في المساهمة بتوفير فرص العمل للناس، وضرب رسول الله صلى الله عليه وسلم مثلاً عظيماً في ذلك واضعاً من خلاله قواعد متينة ينبغي أن تتبعها الدول على مر العصور، وذلك في قوله عليه الصلاة والسلام: «مَنْ أَعْمَرَ أَرْضًا لَيْسَتْ لِأَحَدٍ فَهُوَ أَحَقُّ»، قَالَ غُرُوبُهُ: «قَضَى بِهِ عُمَرُ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ فِي خِلَافَتِهِ»². وهذا الأسلوب فيه ما فيه من الحكمة العظيمة البالغة حيث يحث الناس على السعي في الاستثمار والبناء والسعي في إحياء الأرض الموات حتى يملكونها، فقد يكون الإنسان فقيراً لا يملك ثمن أرض ليزرعها وعيش منها، فكانت هذه الدعوة من النبي صلى الله عليه وسلم بمثابة فرصة عظيمة لا تفوت ليصبح الفقير صاحب أرض.

وفي مشهد عظيم آخر أصاب عمر بن الخطاب رضى الله عنه أرضاً بخيبر، قدرها مائة سهم، هي أعلى أمواله عنده، لطيبها وجودتها: وقد كانوا -رضى الله عنهم- يتسابقون إلى الباقيات الصالحات، فجاء رضى الله عنه إلى النبي صلى الله عليه وسلم طمعاً في البر المذكور في قوله تعالى: ﴿لَنْ تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ﴾³ يستشير في صفة الصدقة بها لوجه الله تعالى.

¹. أخرجه من حديث انس بن مالك مرفوعاً: أبو داود والترمذي وحسنه ابن ماجه.

². أخرجه من حديث عائشة مرفوعاً: البخاري في المزارعة، باب: من أحيا أرضاً مواتاً (2335).

³. آل عمران: 92.

والحديث كالاتي: "أَصَابَ عُمَرُ أَرْضًا بِخَيْرٍ، فَأَتَى النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَسْتَأْذِنُ فِيهَا، فَقَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، إِنِّي أَصَبْتُ أَرْضًا بِخَيْرٍ، لَمْ أَصِبْ مَالًا قَطُّ هُوَ أَنْفُسُ عِنْدِي مِنْهُ، فَمَا تَأْمُرُنِي بِهِ؟ قَالَ: «إِنْ شِئْتَ حَبَسْتَ أَصْلَهَا، وَتَصَدَّقْتَ بِهَا»، قَالَ: فَتَصَدَّقَ بِهَا عُمَرُ، أَنَّهُ لَا يُبَاعُ أَصْلُهَا، وَلَا يُبْتَاعُ، وَلَا يُورَثُ، وَلَا يُوهَبُ، قَالَ: فَتَصَدَّقَ عُمَرُ فِي الْفُقَرَاءِ، وَفِي الْقُرْبَى، وَفِي الرِّقَابِ، وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَابْنِ السَّبِيلِ، وَالضَّيْفِ، لَا جُنَاحَ عَلَى مَنْ وَلِيَهَا أَنْ يَأْكُلَ مِنْهَا بِالْمَعْرُوفِ، أَوْ يُطْعِمَ صَدِيقًا غَيْرَ مُتَمَوِّلٍ فِيهِ"¹، وهذه كانت أول وقف في الإسلام ولم يكن معروف هذا النظام في الإسلام، فهي بمثابة توفير فرص عمل حقيقة لمن لم يجد، المسلم في المجتمع الإسلامي مطلوب منه أن يعمل، ومأمور أن يمشي في مناكب الأرض ليكسب مالا ويسد به حاجاته، ويحفظ به ماء وجهه، ويكون عزيز النفس، عفيف الطبع.

المطلب الثاني: حق الأجير الخاص في تأدية العبادات الدينية.

أولاً: حق العامل في تأدية الصلوات المفروضة في الشريعة.

ذهب الحنفية في المعتمد عندهم أن الأجير الخاص لا يصلي إلا الفريضة ولا ينشغل في النوافل، وجاء في حاشية ابن عابدين: "لا أن يصلي النافلة وإذا استأجر رجلاً يوماً يعمل كذا فعليه أن يعمل ذلك العمل إلى تمام المدة ولا يشتغل بشيء آخر سوى المكتوبة، وفي فتاوى سمرقند: وقد قال بعض مشايخنا له أن يؤدي السنة أيضاً، واتفقوا أنه لا يؤدي نفلاً وعليه الفتوى. وفي غريب الرواية قال أبو علي الدقاق: لا يمنع في المصر من إتيان الجمعة"².

وإلى هذا ذهب المالكية أيضاً من أن الأجير له أن يصلي المكتوبات دون الانشغال بالنوافل والسنن³.

¹. أخرجه من حديث ابن عمر مرفوعاً: مسلم في الهبات، باب: الوقف (1632).

². ابن عابدين: رد المحتار على الدر المختار، (70/6).

³. الدسوقي: حاشية الدسوقي على الشرح الكبير (5/4).

وعند الشافعية: "استأجره لعمل مدة، يكون زمن الطهارة والصلوات -فرائضها وسننها الرواتب- مستثنى، ولا ينقص من الأجرة، وسواء فيه الجمعة وغيرها. وعن ابن سريج، جواز ترك الجمعة بهذا السبب، حكاه أبو الفضل بن عبدان"¹.

وقد نصّ الحنابلة في كتبهم أن الأجير له أن يصلي الصلوات المفروضة بسننها والعيد².

أختار: ما ذهب إليه الشافعية والحنابلة؛ أن للعامل أن يصلي المفروضات مع النوافل دون أن ينقص شيء من أجره، مع عدم المماثلة في الأداء وتضييع الوقت.

وقد أجابت دار الإفتاء المصرية على سؤال ورد إليها بخصوص رب العمل الذي يمنع العمال من الصلاة، فكان جوابها كالآتي: "لا يجوز لصاحب العمل منع أحد من العمال من أداء فرض الله تعالى، سواء أكان صلاة أم غيرها، ما دام أداء الفريضة ممكناً في وقت العمل وغير ضارّ به. فإذا جاء وقت الظهر مثلاً، ووقته معروف يمتد حوالي ثلاث ساعات إلى العصر في فصل الصيف، فصلاة الظهر تقع أداء في أي وقت من هذه الساعات كما بينه النبي صلى الله عليه وسلم للأمة من واقع بيان جبريل له، وإن كانت المبادرة بأدائها في أول الوقت أفضل للحديث الوارد في ذلك. فإذا أمكن للعامل أن يصلي الظهر في وقتها حاضراً قبل العصر، سواء أكان في أثناء العمل أو بعد الانصراف منه وليس في ذلك ضرر للعمل لم يجز لصاحب العمل أن يمنعه من الصلاة. أما إذا كان أداء العامل للصلاة يضر بالعمل فلا بد من إذن صاحب العمل، فإن أذن فيها ونعمت، وإن لم يأذن جاز للعامل تأخير صلاة الظهر حتى يصلّيها مع العصر عند الانصراف من العمل. وذلك على مذهب الإمام أحمد بن حنبل.

ولي رجاء حتى تكون العلاقة طيبة بين صاحب العمل والعاملين أن يقتصر العاملون على أداء الصلاة في أقل وقت، وألا ينتهزوا فرصة ترك العمل للصلاة بقضاء بعض مصالحهم أو تضييع بعض الوقت في راحة أو تناول طعام أو شراب مثلاً، فإن الوقت ثمين، وصاحب العمل يعطيهم

¹. أبو زكريا محي الدين، النووي: روضة الطالبين وعمدة المفتين، (260/5)، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي - بيروت - دمشق، 1412هـ - 1991م.

². ابن المفلح: الفروع (336/4).

الأجر على كل الوقت المخصص للعمل -ومن حقه أن يستوفى منهم العمل كاملاً في كل الوقت لكنه -إن كان طيباً- يسمح ببعض الوقت للصلاة فلا يجوز أن يكون هناك ضرر لأحد الطرفين والتفاهم ورقابة الضمير والإحساس بحاجة الوطن والأمة للعمل وزيادة الإنتاج - كل ذلك يساعد على تعاون الطرفين على الخير المشترك. وصاحب العمل إذا علم أن أداء الصلاة، ومثلها طاعة الله تساعد على إخلاص العامل في عمله وعلى إتقانه وإجادته سيسمح بسخاء نفس ببعض الوقت لأداء الصلاة، وبالتالي ينبغي أن يشكر العامل صاحب العمل على ذلك ويرد له المعروف زيادة في الإخلاص في العمل، واستغلال كل الوقت للإنتاج المثمر الذي ينتفع به الجميع".¹

ويقول الشيخ القرضاوي² في فتوى له: فمن الظواهر المحمودة في دوائر العمل المختلفة، حكومية أو غير حكومية: أن يتاح للعاملين فيها فرصة لأداء الصلاة المفروضة على المسلم والمسلمة أثناء العمل. وهذا هو الواجب على المجتمع المسلم بالنسبة لفريضة تعتبر هي عمود الإسلام، وإقامتها من دلائل صلاح الأمة، وصلاح الدولة، ولكن يجب على المسلم الملتزم بالصلاة: أن يعين إدارة الشركة أو المؤسسة على القيام بتيسير الصلاة في مكان العمل، ذلك بتقليل المدة التي تستغرقها الصلاة ما أمكن ذلك. وهنا أنصح المسلم الموظف أن يذهب إلى العمل متوضئاً، ليصلّي بوضوئه، فإن كان يصعب عليه ذلك، فعليه أن يلبس جوربه على وضوء، فإذا انتقض الوضوء أثناء العمل، أمكنه أن يمسح على الجوربين، دون أن يخلعهما ففي ذلك توفير كثير للوقت. وقد أفتى بجواز ذلك بضعة عشر صاحبياً، وأنا أفتي بمشروعية ذلك بكلّ اطمئنان. وحتى لا تستغرق الصلاة أكثر من عشر دقائق.

¹. كتاب فتاوى دار الإفتاء المصرية (110/9)، القاهرة: 1431هـ-2010م.

². ولد الدكتور/ يوسف القرضاوي في إحدى قرى جمهورية مصر العربية، قرية صفت تراب مركز المحلة الكبرى، محافظة الغربية، وهي قرية عريقة دفن فيها آخر الصحابة موتاً بمصر، وكان مولد القرضاوي فيها في 1926/9/9م، ثم التحق بكلية أصول الدين بجامعة الأزهر، ومنها حصل على العالمية سنة 1953-52م، وكان ترتيبه الأول بين زملائه وعددهم مائة وثمانون.

ثم حصل على العالمية مع إجازة التدريس من كلية اللغة العربية سنة 1954م وكان ترتيبه الأول بين زملائه من خريجي الكليات الثلاث بالأزهر، وعددهم خمسمائة. موقع الشيخ على الإنترنت: [موقع الشيخ يوسف القرضاوي \(al-qaradawi.net\)](http://www.qaradawi.net)

أما التطويل والتمطيط في الوضوء، وفي إقامة الصلاة، وفي ختام الصلاة، وفي إقامة السنن، فهو ليس مطلوباً في ساحة العمل. الذي تحسب فيه كل دقيقة، ولا سيما في دائرة الأعمال غير الحكومية وشبه الحكومية¹.

ثانياً: حق العامل في أداء الصلاة في قانون العمل في الداخل الفلسطيني.

نص قانون ساعات العمل والراحة في الداخل الفلسطيني في المادة رقم (9) سنة 2000: يجوز للموظف أن يصلي خلال يوم عمله وفقاً لمتطلبات دينه؛ سيتم تحديد وقت الصلاة في مكان العمل وفقاً لاحتياجات وقيود العمل، مع مراعاة المتطلبات الدينية للموظف.

وقد تطرق قانون العمل² في الداخل الفلسطيني إلى تفصيل حقوق العامل في أداء الصلاة وقد فصل ذلك كالآتي:

الحق في أداء الصلاة أثناء يوم العمل:

- قانون ساعات العمل والراحة ينص على أنه يجوز للعامل أداء الصلاة أثناء يوم العمل.
- الوقت المخصص للصلاة يُحدّد في مكان العمل -أي من قبل المشغل-، مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات وقيود مكان العمل من ناحية، والأعراف المتبعة في ديانة العامل من ناحية أخرى.
- الاستراحة المخصصة للصلاة غير معرّفة كـ "ساعة عمل" وفقاً للقانون.
- بالإضافة إلى ذلك: القانون لا يُلزم المشغل بأن يدفع أجرًا للعامل عن الوقت الذي يقضيه في أداء الصلاة.

¹. القرضاوي، يوسف، تضييع وقت العمل بحجة الصلاة،

<https://www.al-qaradawi.net/node/3779>

² . <https://2u.pw/KOJml>

التفسير المُعتمد لذلك هو أن الوقت المخصص للصلاة يُعتبر استراحة عمل لا يتقاضى عنها العامل أجرًا، وفقًا للقانون.

لذلك، يتوجب على كل عامل التوصل مع مشغله إلى اتفاق حول وقت الصلاة، بحيث يأخذ العامل بعين الاعتبار احتياجات وقيود العمل، بينما يأخذ المشغل بعين الاعتبار الأعراف المتبعة في ديانة العامل، وفقًا للقانون.

الحق في التأخر عن العمل بسبب الصلاة الصباحية:

في الأيام التي تشرق فيها الشمس بعد الساعة 6:30، يجوز للعامل بدء عمله متأخرًا، إن كان يستوفي جميع الشروط التالية:

- يوم العمل يبدأ بين الساعة 07:00-08:00
- لا يجوز له بدء يوم العمل قبل أداء الصلاة، وفقًا للأعراف المتبعة في ديانته.
- لا يؤدي صلاته في بداية يوم العمل في مكان العمل.
- يُعوض عن هذا التأخير في نهاية يوم العمل، أو في يوم آخر من نفس الشهر، بموافقة المشغل.
- بما أنه يحق للمشغل أن يدفع للعامل أجرًا يزيد عن الحد الأدنى من الأجور، يجوز للمشغلين الاتفاق مع العمال في إطار اتفاقية جماعية أو في إطار عقد العمل الشخصي على دفع أجر مقابل وقت الصلاة، أو التوصل إلى أي تسوية لصالح للعامل.
- يظهر لنا جليا من خلال عرض نصوص الشريعة الإسلامية ونصوص الفقهاء، وبحسب ما جاء في الأنظمة المتبعة في الداخل الفلسطيني، أن إداء الصلاة في العمل حق للعامل ولا يجوز لأحد أن يسلبه هذا الحق، ومن يحاول سلبه يعرض نفسه إلى مخالفة قانونية كما ظهر معنا.

ثانيا: حق العامل في الصيام.

1- حق العامل في الصيام في الشريعة الإسلامية.

الصيام من أركان الإسلام التي بني عليها كالصلاة تماما وأنه من ترك شيئا منها فقد ترك أمراً معلوماً من الدين بالضرورة وأداء العبادات حق لكل إنسان لا يحق لأحد أن يسلبه إياه، لا سيما أنه فرض من الله عز وجل ينبغي عدم التهاون به.

فلا اعتبار لإذن صاحب العمل في صيام العامل، وليس لصاحب العمل أن يمنع الأجير من صوم الفريضة، لأن الله تبارك وتعالى أوجبه على المؤمنين في قوله: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ﴾¹. قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "بُنِيَ الْإِسْلَامُ عَلَى خَمْسٍ شَهَادَةِ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ وَإِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ وَالْحَجِّ وَصَوْمِ رَمَضَانَ"². وأداء العبادات حق لكل إنسان لا يحق لأحد أن يسلبه إياه، وقال صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "لَا طَاعَةَ لِمَخْلُوقٍ فِي مَعْصِيَةِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ"³.

وإذا تعارض أداء ما فرضه الله عليه من العبادات مع عمله لدنياه كمن يعمل عملاً شاقاً وجب عليه أن ينسق بينهما حتى يتمكن من القيام بهما جميعاً، كأن يجعل الليل وقت عمله لدنياه، فإن لم يتيسر ذلك أخذ إجازة من عمله شهر رمضان ولو بدون مرتب، فإن لم يتيسر ذلك بحث عن عمل آخر يمكنه فيه الجمع بين أداء الواجبين ولا يؤثر جانب دنياه على جانب آخرته، فالعمل كثير، وطرق كسب المال ليست قاصرة على مثل ذلك النوع من الأعمال الشاقة، ولن يعدم المسلم وجهاً من وجوه الكسب المباح الذي يمكنه معه القيام بما فرضه الله عليه من العبادة بإذن الله، قال تعالى: ﴿وَمَن يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ۖ وَيَرْزُقْهُ مِن حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَن يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ بَلِغُ أَمْرِهِ ۖ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ۝﴾⁴.

1. سورة البقرة، 183.

2. أخرجه من حديث ابن عمر مرفوعاً: البخاري في الإيمان، باب: قول النبي صلى الله عليه وسلم: بني الإسلام على خمس.

(8). ومسلم في الإيمان، باب: بني الإسلام على خمس (16).

3. أخرجه من حديث علي بن أبي طالب مرفوعاً: أحمد في مسنده (1095)، والترمذي (1707). حديث حسن صحيح.

4. سورة الطلاق: 2-3.

وقد نص جمع من العلماء على جواز صوم الأجير تطوعاً بغير إذن المستأجر إن كان الصيام لا يضره في عمله، جاء في الفتاوى الهندية: "لا يصوم الأجير تطوعاً إلا بإذن المستأجر إن كان صومه يضر به في الخدمة، وإن كان لا يضره فله أن يصوم بغير إذنه"¹.

كما أن ليس لصاحب العمل أن يمنع العامل من صوم التطوع إذا كان لا يضر في العمل؛ فمن باب أولى في صيام رمضان الذي هو فريضة من الله كما بيّنا.

وذهب جمهور الفقهاء من الحنفية والمالكية والشافعية والحنابلة أنه ليس لصاحب العمل أن يمنع الأجير من صوم شهر رمضان².

ثانياً: حق العامل في الصيام في قانون العمل في الداخل الفلسطيني:

يحدد نظام الحكم والحاكم لعام (1948) أي الأيام ستُعتبر أيام راحة إسرائيل: راس السنة القمرية ويوم الكيبور، والسوكوت، الفصح، الاستقلال.

كما تنص المادة 9 (أ) من قانون العمل والراحة (1951) على حظر العمل في هذه الإجازات، لذلك عندما يتم تعريف اليوم حالياً على أنه عطلة بموجب القانون، يحق للموظف أن يتغيب في ذلك اليوم، ويحق له أيضاً دفع مقابل الإجازة (بدل الإجازة). إذا كان غائباً عن العمل في اليوم السابق للعطلة وفي اليوم التالي للعطلة، ولكن بموافقة صاحب العمل.

¹. الفتاوى الهندية: (201/1)، دار الفكر، ط2. 1310هـ.

². الكاساني: بدائع الصنائع (11/3). النووي: روضة الطالبين وعمدة المفتين، (301-302/8). ابن قدامة: المغني (557/9).

وقد فصل القانون الصيام على النحو الآتي¹:

العطلة خلال شهر رمضان:

1. عطلة بمبادرة المُشغّل:

- بإمكان المُشغّل تحديد موعد خروج العامل في إجازة.
- بإمكان المُشغّل إخراج العامل أو جميع العاملين لإجازة مركّزة خلال شهر رمضان، وذلك خضوعاً لقيدين:
- أ. إذا ما كان عدد أيام الإجازة (يشمل يوم الراحة والعطلة الأسبوعية) هو 7 أيام على الأقل، على المُشغّل.
- ب. إعلام العاملين بصدد الخروج لهذه الإجازة وموعدها، أسبوعين على الأقل قبل موعدها.

2. عطلة بمبادرة العامل:

- بإمكان العامل إعلام المُشغّل برغبته بالخروج لإجازة في أحد أيام شهر رمضان أو في ليلة شهر رمضان.
- إجازة على حساب يوم الإجازة الاختيارية:
- بإمكان العامل الخروج لإجازة في أحد أيام شهر رمضان على حساب يوم إجازة اختيارية. وبإمكان العامل استنفاد هذا الحق شريطة أنه لم يستعمل يوم الإجازة الاختياري في تلك السنة.
- بغية تحصيل الحق على العامل التوجه إلى مشغّله، 30 يوم على الأقل قبل الموعد، وإعلام المشغّل عن رغبته في الخروج لإجازة في نفس اليوم. يتوجب على المُشغّل الموافقة على الطلب.

¹ . <https://2u.pw/tT6gt>

موظفو الدولة الصائمون خلال شهر رمضان:

يُسمح لموظفي الدولة الصائمين خلال كل أيام شهر رمضان، أن يتأخروا عن بدء عملهم لساعتين أو الخروج قبل انتهاء دوام عملهم بساعتين. ويتم هذا عن طريق تقديم بلاغ مُسبق للمسؤول في العمل وتلقي موافقة منه.

يتبين لنا أنه لا يحق لصاحب العمل أن يمنع العامل من صوم شهر رمضان، سواء في الشريعة الإسلامية أو الأنظمة المتبعة في الداخل الفلسطيني، إلا أنه قد فرّق الفقهاء بين صوم التطوع النافلة وبين الصوم الواجب؛ فقالوا أنه يحق لصاحب العمل أن يمنع العامل من صوم النافلة إذا تسببت في ضرر للعمل، أما القانون المتبع في الداخل الفلسطيني فلم يتطرق إلا إلى صوم رمضان دون النافلة، وقد أباح للعامل الخروج في إجازة في شهر رمضان تبعاً للتفاصيل التي ذكرت، وفي كلتا الحالتين فإن القانون اتفق مع نصوص الشريعة في أنه لا يحق لصاحب منع العامل من صيام رمضان.

المبحث الثاني

الإجازات المستحقة للأجير الخاص

المطلب الأول: الإجازة السنوية في الشريعة والقانون المتبع في الداخل الفلسطيني.

أولاً: مفهوم الإجازة ومشروعيتها.

الإجازة لغة: هي من المصدر "جاز" جاز الموضع جوزاً وجؤوزاً وجوازاً ومجازاً وجاز به وجاوزه جوازا: سار فيه، وخلفه، وأجاز غيره وجاوزه. وأجاز له: سوغ له.¹

لم أقف في كتب التعريفات على تعريف يناسب قصدنا في هذا البحث؛ لكن عرف علماء اللغة أن الإجازة هي الإذن بالشيء المطلوب، ومن هنا يكون مناسباً لطلب الأجير من المشغل أن يأذن له بالخروج من العمل فترة زمنية محدودة ثم العودة إليه مرة أخرى.

والإجازة المتعارف عليها في عرفنا هي خروج الأجير إلى إجازة يحددها قانون العمل في مناسبات محددة ومعينة، القصد منها الراحة والاستجمام ومقاصد أخرى تختلف باختلاف سبب الإجازة، وهي حق من حقوق العامل.

ولا يجوز لأي إنسان أن يسلب حقاً لإنسان آخر، والقاعدة الفقهية تقول: "المَعْرُوف عرفاً كالمشروط شرطاً"²، ففي كل محل يعتبر ويراعى فيه شرعاً صريح الشرط المتعارف، وذلك بأن لا يكون مصادماً للنص بخصوصه، إذا تعارف الناس واعتادوا التعامل عليه بدون اشتراط صريح فهو مرعي ويعتبر بمنزلة الاشتراط الصريح. فكما لا تسمع الدعوى بخلاف ما شرط صريحاً مما تعورف، لا تسمع الدعوى بخلاف ما تعورف واعتيد العمل به بدون شرط. وأما إذا كان الشرط المتعارف الصريح غير معتبر شرعاً، وذلك بأن كان مصادماً للنص بخصوصه، فلا يكون معتبراً إذا تعارف الناس العمل

¹. الفيروزآبادي: القاموس المحيط، (506/1).

². ابن نجيم: الأشباه والنظائر (84/1)، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، ط1، 1419هـ - 1999م.

عليه بدون اشتراط، فلو تعارف الناس مثلاً تضمين المستعير والمستأجر ما تلف من العين المعارة أو المأجورة بدون تعد منه ولا تقصير، لا يعتبر ذلك التعارف ولا يراعى، لأنه مضاد للشارع¹.

والإجازة هي من الأمور والحقوق المتعارف عليها عرفاً وقانوناً، ولا تصادم الشريعة الإسلامية. قال الله تعالى: {إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ} إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا²، هذا الخطاب لكل من يصلح لتلقي هذا الخطاب والعمل به من كل مؤتمن على شيء، ومن كل من تولى الحكم بين الناس في الحقوق. والأداء حقيقة في تسليم ذات لمن يستحقها، يقال: أدى إليه كذا، أي دفعه وسلمه، ومنه أداء الدين³.

ورد الأمانات لا يقتصر على هذه الحالة، لأن الأمر بذلك عام لكل مسلم في كل أمانة في ذمته، سواء أكانت عامة للأمة، أم خاصة لشخص معين، والأمانة ورعايتها مطلوبة في كل شيء، في النفس، ومال الآخرين، ورد الودائع، وترك الغش في المعاملات، والجهاد والنصيحة، وعدم إفشاء أسرار الناس وعيوبهم، والأمانة في الدين بفعل ما أمر الله به وترك ما نهى الله عنه. والأمانة في النفس: بألا يفعل الإنسان إلا ما ينفعه في الدين والدنيا والآخرة، وألا يقدم على عمل يضره في آخرته أو دنياه، ويتوقى أسباب المرض، ويعمل بالقواعد الصحية، ولا يعرض نفسه للهلاك. وكما أن أداء الأمانات واجب، العدل في القضاء والحكم بين الناس واجب أيضاً، حتى يتحقق التناصف، ويأخذ الضعيف أو المظلوم حقه، ولا يبغي القوي على الضعيف، ويسود الأمن والاستقرار والنظام، ونعم الشيء الذي يعظ الله به من أداء الأمانات والحكم بالعدل، والله سميع لكل شيء، بصير بالمرئيات، ويحاسب الناس ويجازيهم على أعمالهم، والتعقيب على أداء الأمانات والعدل بالسمع والبصر أمر حسن، يدفع الإنسان المأمور لفعل ما أمر به⁴.

لذلك ينبغي على صاحب العمل ألا يمنع الأجير من إجازته التي تعتبر حقاً لا يتسامح به، ولا يجوز أن يسلب ويحرم منه العامل؛ فموقف الشريعة صارم في الحقوق دون تساهل أو تسبب، أما فيما

¹. أحمد بن محمد، الزرقا: شرح القواعد الفقهية، (237/1)، دار القلم - دمشق 1409هـ - 1989م.

². سورة النساء: 58.

³. ابن عاشور: التحرير والتنوير، (5/91).

⁴. وهبة بن مصطفى، الزحيلي: التفسير الوسيط، (355/1)، دار الفكر - دمشق، 1422هـ.

يتعلق بأنواع الإجازات فهذا يرجع إلى القانون المتبع والعرف، وكما بينا أن ما أقره القانون والعرف مالم يصادم الشريعة فهو من الدين الواجب ومن الحقوق الواجبة.

وعند الرجوع إلى القوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني فقد أقر القانون حقوق العمل في الإجازات المستحقة، وقد نص قانون العمل المتبع في الداخل الفلسطيني في (المادة: رقم 8) لسنة-2005 على حق العمل في الإجازة السنوية¹.

ثانيا: الإجازة السنوية في القانون المتبع في الداخل الفلسطيني:

يحق لكل عامل الحصول على إجازة سنوية تتحدد مدتها بحسب سنوات الأقدمية التي جمعها في مكان عمله، كما يحق للعاملين حسب أجر يومي أو حسب ساعات الحصول على إجازة سنوية حسب شروط خاصة (لمعلومات إضافية راجعوا إجازة سنوية للعاملين بأجر وفق الساعة أو اليومية).

حسب البند 5 (المادة:10) لسنة: 2008. لقانون الإجازة السنوية، أيام الإجازة التالية لا تُشمل بعدد أيام الإجازة السنوية التي يستحقها العامل:

- الخدمة العسكرية الاحتياطية.
- أيام الإضراب أو الإغلاق أيام إجازة الولادة.
- أيام البلاغ المسبق حول الإقالة إلا إذا كانت فترة البلاغ المسبق للعامل أطول من 14 يوم (لا يمكن استغلال أيام الإجازة السنوية 14 يوما على الأقل في فترة البلاغ المسبق).
- الأيام التي لا يستطيع العامل العمل خلالها بسبب مرض أو حادث.
- أيام الحداد في العائلة، لأسباب دينية أو اجتماعية التي لم يعمل بها العامل.
- أيام الأعياد التي لا يجري العمل خلالها بحسب القانون، اتفاقية جماعية أو نهج متبع في مكان العمل.

¹. تمت زيارة الموقع في تاريخ 1.3.2019.

<https://2u.pw/wN6hX>

- عطلة الانتخابات للكنيست (وفقاً للبند 10 من قانون أساس: الكنيست).
- إذا وقعت هذه الأيام في أيام إجازة العامل، يتم حساب الإجازة كأنها توقفت في هذه الأيام (أي، لا يتم خصم يوم إجازة مقابل هذه الأيام من أيام الإجازة المتراكمة لدى العامل).

وحسب (المادة: 3) لسنة (1967): يحق لصاحب العمل اختيار التوقيت الذي يستغل فيه العامل أيام إجازته. على الرغم من ذلك يحق للعامل أن يطلب استغلال أيام الإجازة في المواعيد التي تناسبه، وعلى صاحب العمل مراعاة طلباته أو تعليل رفضه بأسباب منطقية ومعقولة. أيضاً، يحق للعامل أن يحصل على يوم إجازة في موعد حسب رغبته، ويوم إضافي من قائمة أيام الإجازة الاختيارية.

تكون العطلة متواصلة. مع ذلك، بموافقة العامل والمشغل وبموافقة لجنة العمال (إذا كانت هناك لجنة)، يحق للمشغل أن يقسم الإجازة السنوية للعامل، طالما حصل العامل على إجازة 7 أيام متواصلة في العام، كما يتوجب على المشغل دفع أجر مماثل للأجر العادي عن أيام الإجازة السنوية.

(المادة 14) لسنة 2014:

تؤكد المادة على أن المشغل ملزم بإدارة دفتر الإجازة، والذي يتم تسجيل تفاصيل فيه تتعلق بالإجازة السنوية للعمال.

بحسب قانون حماية الأجر، على المشغل أن يفصل في قسيمة الراتب عدد أيام الإجازة الممنوحة للعامل، مبلغ الدفع مقابلها، وأيام الإجازة المتبقية.

عدد أيام الإجازة:

يتم حساب عدد أيام الإجازة التي يستحقها العامل بموجب عدة معايير منها الأقدمية، عدد أيام العمل في السنة، الفترة الزمنية منذ بداية الاتفاق القانوني بينه وبين المشغل وهي كالاتي:

وتكون مدة الإجازة السنوية حسب (المادة: 2) لسنة-1956 و(المادة: 14) لسنة 2014 و (المادة:15) لسنة 2016:

1. بعد كل واحدة من الخمس سنوات الأولى 15 يوما لكل سنة.

2. بعد السنة السادسة 18 يوما.

3. بعد السنة السابعة 21 يوما.

4. بعد السنة الثامنة وإلى آخر نهاية الخدمة أو التقاعد 28 يوما.

المرض خلال الإجازة حسب (المادة: 16) لسنة 2016:

إذا مرض العامل أو أصيب بحادث خلال الإجازة، يتم تجميد الإجازة من لحظة المرض أو الإصابة، أي أنه لا يتم خصم الأيام التي مرض فيها العامل من الإجازة. تُعد هذه الأيام أيام مرضية، وقد يستحق العامل مستحقات المرض بسبب تغيّبه عن العمل خلال هذه الأيام.

المطلب الثاني: الإجازة الأسبوعية في الشريعة والقانون المتبع في الداخل الفلسطيني.

أولاً: الإجازة الأسبوعية في الشريعة.

لا أحد يختلف على أهمية الإجازات الممنوحة للموظف للخروج من ضغوط العمل والراحة، وتجديد الطاقة ومواصلة التقدم في المهام المختلفة، لذا فإن نظام الإجازات الجيد تم خلقه لتلبية احتياجات الموظفين للإجازات بشكل مريح، ذلك من شأنه الحد من معدلات الغياب، وزيادة الإنتاجية، والإبداع في العمل.

كما أن الإجازات تتيح للعامل القعود مع الأهل والانشغال بهم وبحاجياتهم، وقضاء حوائجهم، وهذا النوع من الإجازات لا يتعارض مع الشريعة بل هو مستحب ومطلوب، لما فيه من تجديد النشاط والهمة، فالشريعة جاءت للموازنة بين حاجات الإنسان كلها، فلا يقدم جانب على آخر.

وقد ذكر الشرييني؛ أن أيام السبوت مستثناة في استئجار اليهودي لأطراد العرف به، ويقاس عليه الأحد للنصارى، والجمع في حق المسلمين كذلك¹.

ثانيا: الإجازة الأسبوعية في قانون العمل في الداخل الفلسطيني.

الراحة الأسبوعية وفق (المادة: 7) من قانون ساعات العمل والراحة لسنة 1951: يحق للعامل الحصول على راحة أسبوعية لا تقل عن 36 ساعة أسبوعية متواصل، وتشمل أحد الأيام التالية: الجمعة، السبت، أو الأحد. حسب ما يريده العامل كيوم عطلته.

في حالة تشغيل العامل في ساعات الراحة الأسبوعية، يستحق الحصول على أجر بقدر 150% من أجر العادي.

المطلب الثالث: الإجازة المرضية في الشريعة الإسلامية وقانون العمل المتبع في الداخل الفلسطيني.

أولاً: الإجازات المرضية في الشريعة الإسلامية:

الإنسان بطبيعته التي خلق عليها ضعيف معرض لكثير من الأمراض التي تكون سببا في إعاقة حركته وعمله واستمراريته وإنتاجه، وقد الله تبارك وتعالى: {وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا} ٢٨². سواء كان الضعف شهواني كما قال الكثير من المفسرين³.

ومما يدل على أهمية الجسد وانه نعمة من الله ينبغي على الإنسان أن يصون هذه النعمة ويرعاها بكل الوسائل الممكنة، ما حصل بين أبي الدرداء وسلمان الفارسي رضي الله عنه آخى النَّبِيُّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَيْنَ سَلْمَانَ، وَأَبِي الدَّرْدَاءِ، فَرَارَ سَلْمَانُ أَبَا الدَّرْدَاءِ، فَرَأَى أَمَّ الدَّرْدَاءِ مُتَبَدِّلَةً، فَقَالَ

¹. الشرييني، محمد بن الخطيب: مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، (455/3)، دار الكتب العلمية، 1415هـ-1994.

². سورة النساء: 28.

³. المحلي والسيوطي، جلال الدين بن أحمد وجمال الدين بن أبي بكر: تفسير الجلالين، (105/1)، دار الحديث - القاهرة. أبو الفداء، إسماعيل حقي بن مصطفى: روح البيان، (193/2)، دار الفكر - بيروت.

لَهَا: مَا شَأْنُكَ؟ قَالَتْ: أَخُوكَ أَبُو الدَّرْدَاءِ لَيْسَ لَهُ حَاجَةٌ فِي الدُّنْيَا، فَجَاءَ أَبُو الدَّرْدَاءِ فَصَنَعَ لَهُ طَعَامًا، فَقَالَ: كُلْ؟ قَالَ: فَإِنِّي صَائِمٌ، قَالَ: مَا أَنَا بِأَكْلٍ حَتَّى تَأْكُلَ، قَالَ: فَأَكَلَ، فَلَمَّا كَانَ اللَّيْلُ ذَهَبَ أَبُو الدَّرْدَاءِ يَقُومُ، قَالَ: نَمْ، فَنَامَ، ثُمَّ ذَهَبَ يَقُومُ فَقَالَ: نَمْ، فَلَمَّا كَانَ مِنْ آخِرِ اللَّيْلِ قَالَ: سَلْمَانُ قُمْ الْآنَ، فَصَلِّ يَا فَقَالَ لَهُ سَلْمَانُ: إِنَّ لِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِأَهْلِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، فَأَعْطَى كُلَّ ذِي حَقٍّ حَقَّهُ، فَأَتَى النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَذَكَرَ ذَلِكَ لَهُ، فَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «صَدَقَ سَلْمَانُ»¹.

تصديق النبي صلى الله عليه وسلم لقول سلمان يدل على أهمية رعاية النفس وما يتعلق بها، وأن الإسراف في العبادة أو العمل وتحميل النفس فوق طاقتها لا يجوز ولا يصح ومناف لمقصد الشريعة، فإذا شعر الإنسان بالمرض وعدم القدرة على العمل فينبغي له أن يريح نفسه حتى يستعيد عافيته المفقودة ويعود نشيطاً حتى يؤدي عمله على الوجه الأتم والأكمل.

وعند البحث في كتب الفقهاء وكما بينا في مبحث الأجير الخاص فيما سبق، يظهر أن الأجير لا يستحق الأجر إلا بتسليم المنفعة أو بإتمام العمل، وفي المبسوط للسرخسي قال: "ولو كان يبطل من الشهر يوماً أو يومين لا يرعاها حوسب بذلك من أجره سواء كان من مرض أو بطالة؛ لأنه يستحق الأجر بتسليم منافعه، وذلك ينعلم في مدة البطالة سواء كان بعذر أو بغير عذر"².

أي أن غياب الأجير عن العمل لمرض أو غيره بعذر أو بغير عذر يكون سبباً في الخصم من أجرته.

ويبدو أن هذا ما كان متعارفاً عليه حينها بما يتناسب مع الزمان وما تعارف عليه الناس، أما القوانين المعاصرة تدفع للأجير مقابل غيابه عن العمل لعذر كالمرض، ولا شك أن المعمول به في القوانين المعاصرة يعود بالنفع على العامل.

¹. أخرجه من حديث أبي جحيفة مرفوعاً: البخاري في الصوم، باب: من أقسم على أخيه ليفطر في التطوع، ولم ير عليه قضاء إذا كان أوفق له، (1968).

². السرخسي، محمد بن أحمد أبي سهل: المبسوط، (162/15)، دار المعرفة - بيروت، 1414هـ - 1993م.

ثانيا: الإجازات المرضية في القانون المتبع في الداخل الفلسطيني.

عند الرجوع إلى القوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني نجدها أنها خصصت أياما للعطل والراحة للمريض وذلك كما يلي¹:

وفقا (للمادة: 5) لسنة 2014 من قانون العوض عن المرض لسنة 1976، يحق للعامل الحصول على 1.5 أيام مرضية مُقابل كل شهر يعمل (حتى 18 يوم في السنة)، وذلك بالاعتماد على تقرير من طبيب. يمكن تجميع حتى 90 يوم مرض.

دفع مستحقات المرض:

- حسب قانون مستحقات المرض لا يحصل العامل على مقابل مالي عن يوم المرض الأول.
 - يحق للعامل الحصول على 50% من أجر العمل خلال يوم تغيبه الثاني والثالث.
 - مُقابل اليوم الرابع فصاعدا يحصل العامل على 100% من الأجر (كأنه لم يتغيب)².
- عند المقارنة بين ما قاله الفقهاء وبين ما هو معروف اليوم في القوانين الوضعية، أن للعامل أجرته كاملة إذا تغيب لمرض، لا شك أن القانون يعود بالنفع على العامل، والاختلاف هنا يعود إلى العرف كما بيننا سابقا ولنا أن نغيره بحسب المصلحة والعرف، فإن حكم الفقهاء قد يتغير بما يواكب العصر والعرف لاسيما أنه لا يتعارض مع أصل الدين.

إجازة الأمومة للمرأة العاملة في الشريعة والقانون:

أولا: إجازة الأمومة للمرأة العاملة في الإسلام.

رعاية الطفل من قبل أهله على العموم وأمه على وجه الخصوص أمر واجب لا مفر ولا غنى عنه، كل طفل يولد بحاجة لمن يرعاه ويقوم له بكل الأمور التي لا يستطيع فعلها هو بنفسه، كالأكل

¹ <https://2u.pw/YSPrR>

² <https://2u.pw/YSPrR>

والشرب ولبس وغير ذلك، وحتى تقوم الأم بهذه الأمور ينبغي أن تجد الوقت المناسب والكافي لذلك، ومرحلة الطفولة تبدأ منذ ولادة الطفل وحتى بلوغ الحلم، لقوله تعالى: ﴿وَإِذَا بَلَغَ الْأَطْفَالُ مِنْكُمُ الْحُلُمَ فَلْيَسْتَأْذِنُوا كَمَا اسْتَأْذَنَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ﴿٥٩﴾﴾¹.

قال الشافعي في تفسيره: فإذا بلغ الغلام الحلم، والجارية المحيض -غير مغلوبين على عقولهما- وجبت عليهما الصلاة والفرائض كلها، وإن كانا ابني أقل من خمس عشرة سنة، وجبت عليهما الصلاة، وأمر كل واحد منهما بالصلاة إذا عقلها، فإذا لم يعقلا لم يكونا كمن تركها بعد البلوغ، وأودبهما على تركها أدباً خفيفاً. الذين أمرهم بالاستئذان من البالغين، فأخبر أنهم إنما يثبت عليهم الفرض في إيدانهم في الاستئذان إذا بلغوا².

وحضانة الأم للطفل تنتهي باستغناء الطفل عن رعاية امه، والحضانة لغة: مصدر الحاضن والحاضنة، وهما المؤكَّلان بالصَّبِي يرفعانه ويُرَبِّيانه. قَالَ: ناحيتا الفلاة: حضناها، وأنشد:

أَجَزْتُ حِضْنَيْهِ هَبْلًا وَغَبَا

هَبْلًا: جَمَلًا ثَقِيلًا. قَالَ: والحِضَان: أَنْ تَقْصُرَ إِحْدَى طُبُيِّ الْعَنْزِ وَتَطُولِ الْأُخْرَى جَدًّا فَهِيَ عَنَزٌ حَضُونٌ. قَالَ والمحاضن: المَوَاضِعُ الَّتِي تَحْضُنُ فِيهَا الْحَمَامَةُ عَلَى بَيْضِهَا، وَالْوَاحِدُ مُحَضِّنٌ.

قَالَ: والمِحْضَنَةُ: المَعْمُولَةُ مِنَ الطِّينِ لِلْحَمَامَةِ كَالْقَصْعَةِ الرَّوْحَاءِ³.

والحضانة في الاصطلاح: هي تربية الولد⁴.

¹. سورة النور: 59.

². الشافعي: تفسير الإمام الشافعي، (3/1146، 1146).

³. الأزهرى، تهذيب اللغة، (4/123).

⁴. الجرجاني: التعريفات، (1/88).

ذهب الجمهور من الحنفية¹ والشافعية والحنابلة² إلى أن الحضانة تنتهي حتى يصبح الغلام قادراً على خدمة نفسه كالأكل والشرب واللبس والاستجاء ونحو ذلك، وهو ما قدره بنحو سبع سنين أو تسع وعشر للجارية.

وذهب بعض الشافعية أن الحضانة تنتهي بالتميز ولا يقيد ذلك بسبع سنوات، وإنما العبر بأن وصل إلى حالة بحيث يأكل وحده ويشرب وحده ويستنجي وحده³. والمالكية⁴ ذهبوا إلى انتهاء الحضانة للغلام بالبلوغ أما الجارية فحتى يتم الدخول بها.

وتربية الطفل التربية الصحيحة والعناية به العناية التامة هي عين بناء المجتمع وعين بناء الأمة، هذا أمر لا يجوز ولا ينبغي التهاون به وعدم اعتباره من الأولويات.

لأن الطفل إذا لم ينشأ نشأة صحيحة قيّمة على أسس هذا الدين الحنيف، سوف يترتب على ذلك فساد كبير يفتك بالمجتمع ويعود عليه بالوبال، لذلك هو واجب شرعي لا يجوز الاستهتار به، ناهيك عن أنه حق للطفل على والديه.

يقول في ذلك النبي صلى الله عليه وسلم: «مَا مِنْ مَوْلُودٍ إِلَّا يُولَدُ عَلَى الْفِطْرَةِ، فَأَبَوَاهُ يُهَوِّدَانِهِ أَوْ يُنَصِّرَانِهِ، أَوْ يُمَجَّسَانِهِ، كَمَا تُنْتَجُ الْبَهِيمَةُ بِهَيْمَةٍ جَمْعَاءَ، هَلْ تُحْسِنُونَ فِيهَا مِنْ جَدْعَاءَ»⁵. دل الحديث دلالة واضحة على أن تربية الأبوين لها أثر في تقرير مصير الإنسان، وتقدير الدين الذي سوف يعتنقه. فأى استهتار وإهمال في ذلك يسبب في نشأة الإنسان بعيداً عن الإسلام الذي ارتضاه الله عز وجل وأراد للبشرية جمعاء.

¹. ابن عابدين، رد المحتار على در المختار، (566/3).

². برهان الدين، محمد ابن مفلح: المبدع في شرح المقنع، (187/7)، دار الكتب العلمية - بيروت 1418هـ - 1997م.

³. قليوبي، أحمد سلامة، عميرة، أحمد البرلسي: حاشيتنا القليوبية وعميرة، (92/4)، دار الفكر - بيروت، 1415هـ - 1995م.

⁴. الدسوقي: حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، (526/2).

⁵. رواه من حديث أبي هريرة مرفوعاً: البخاري في الجائز، باب: إذا أسلم الصبي فمات، هل يصلى عليه (1359). ومسلم في القدر، باب: معنى كل مولود يولد على الفطرة (2658).

ثانيا: إجازة الأمومة للمرأة العاملة في القانون المتبع في الداخل الفلسطيني.

ونص قانون "عمل النساء" لسنة 1954 المتبع في الداخل الفلسطيني:

نصت (المادة: 37) لسنة 2007 و (المادة: 46) لسنة 2014 في البند "ب":

- يحق للعاملة التي عملت 12 شهرا على الأقل لدى المشغل ذاته، أو في نفس مكان العمل، الحصول على "إجازة ولادة (فترة ولادة وأمومة) لمدة 26 أسبوعا.
 - العاملة التي عملت أقل من 12 شهراً لدى المشغل ذاته أو في نفس مكان العمل، تستحق الحصول على إجازة لمدة 15 أسبوعاً فقط، (من أنجبت قبل 01.01.2017 تستحق إجازة لمدة 14 أسبوعاً).
 - يمكن استغلال حتى 7 أسابيع من إجازة الولادة (أو أقل من ذلك، بحسب اختيار العاملة) قبل يوم الولادة المتوقع، والبقية بعده.
 - يحق للمرأة أن تتقاسم إجازة الولادة مع زوجها/ شريكها حسب المفضل أدناه.
 - يحق لكل عاملة، بدون علاقة بالأقدمية، الحصول على إجازة غير مدفوعة بعد إجازة الولادة، يُحظر خلالها إقالتها ولمدة 60 يوم من انتهائها أيضاً.
- وفي (المادة: 16) لسنة 1998، و (المادة: 23) لسنة 2002، و (المادة: 37) لسنة 2007، و (المادة: 39)، لسنة 2007، و (المادة: 60) لسنة 2018، في البند "ج": المرأة التي تلد في ولادة واحدة أكثر من ولد لها أن تمدد فترة الولادة الأصلية بفترة تقدر بثلاثة أسابيع.

وفي (المادة: 57) لسنة 2017:

يحق لزوج المرأة المنجبة الحصول على إجازة ولادة في الحالات التالية:

- زوج المرأة المنجبة التي يحق لها الحصول على إجازة ولادة واختارت تقصير الإجازة، وقام زوجها بتبديلها في الفترة الباقية بعد انتهاء أول 6 أسابيع منذ الولادة.

- زوج المرأة المنجبة التي يحق لها الحصول على إجازة ولادة وقام زوجها بأخذ إجازة ولادة لمدة أسبوع مع إجازة الولادة للمرأة المنجبة، بشرط أن الزوجة قامت بالتخلي خطياً عن مدفوعات رسوم الولادة التي تستحقها مقابل الأسبوع الأخير.
- زوج المرأة المنجبة والذي يقوم بحضانة الطفل بسبب إعاقة أو مرض زوجته، وقام الطبيب بالتصديق بمكتوب انه بسبب الإعاقة أو المرض لا يمكن للزوجة العناية بالطفل.

المبحث الثالث

حق الأجير الخاص في الأجرة، في الشريعة الإسلامية وفي القانون المتبع في الداخل الفلسطيني

المطلب الأول: تحديد الأجرة في الشريعة الإسلامية وفي القانون المتبع في الداخل الفلسطيني.

أولاً: تحديد الأجرة وكيفيةها في الشريعة الإسلامية:

بناء على قول الجمهور¹ فإن الأجرة ركن من أركان العقد ولا يكون إلا به، كما أن الأجرة هي الغاية والمقصد من العمل، فإن الأجير يأخذ الأجرة مقابل العمل الذي يقوم به لصاحب العمل.

وعرف علماء اللغة الأجرة بأنها: الجزاء على العمل.² وعند علماء الشريعة الأجرة: هي العوض الذي يدفعه المستأجر للمؤجر في مقابلة المنفعة التي يبذلها له.³

من هذا التعريف يظهر لنا أن الأجر على العمل يكون بعد الاتفاق بين طرفي العقد وبعد الانتهاء من العمل، ويكون كل ذلك في دائرة التراضي والاتفاق بين الطرفين، لقوله تعالى: {يَتَأَيَّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا}٤.

وقد ورد في تحديد الأجرة أحاديث عديدة منها قصة ذلك الرجل الذي انتقى الله في أجر أجير استأجره فحصد نجاة من ضائقة كادت أن تودي بحياته، إنها في قصة الثلاثة الذين أطبق عليهم الغار حيث قال أحدهم: ((..اللَّهُمَّ إِنْ كُنْتَ تَعْلَمُ أَنِّي اسْتَأْجَرْتُ أَجِيرًا بَفَرَقٍ مِنْ ذُرَّةٍ فَأَعْطَيْتُهُ وَأَبَى ذَاكَ أَنْ يَأْخُذَ فَعَمَدْتُ إِلَى ذَلِكَ الْفَرَقِ فَزَرَعْتُهُ حَتَّى اسْتَرَيْتُ مِنْهُ بَقَرًا وَرَاعِيهَا ثُمَّ جَاءَ فَقَالَ يَا عَبْدَ اللَّهِ أَغْنِي

¹. الدسوقي: حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، (2/4). الرملي: نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، (262/5). البهوتي:

كشاف القناع عن متن الإقناع، (547/3).

². الفيروزآبادي: القاموس المحيط، (342/1).

³. .. الدسوقي: حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، (2/4).

⁴. سورة النساء: الآية 29.

حَقِّي فَقُلْتُ انْطَلِقْ إِلَى تِلْكَ الْبَقَرِ وَرَاعِهَا فَإِنَّهَا لَكَ فَقَالَ أَسْتَهْزِئُ بِكَ قَالَ فَقُلْتُ مَا أَسْتَهْزِئُ بِكَ وَلَكِنَّهَا لَكَ اللَّهُمَّ إِنْ كُنْتُ تَعْلَمُ أَنِّي فَعَلْتُ ذَلِكَ ابْتِغَاءً وَجْهَكَ فَافْرُجْ عَنَّا فَكُشِفَ عَنْهُمْ¹، الفرق، بفتح الراء وسكونها: مكيال يسع ثلاثة أصع، وفي هذه الحادثة بيان تحديد الأجرة بقدر معين اتفق عليه الطرفان، ووجه الاستدلال من الحديث أنه صلى الله عليه وسلم ذكر هذه القصة في معرض المدح والثناء على فاعلها، وأقره على ذلك².

وفي حديث آخر عن ابن عمر رضي الله عنه: "أَنَّ عُمَرَ بْنَ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا: أَجْلَى الْيَهُودَ، وَالنَّصَارَى مِنْ أَرْضِ الْحِجَازِ، وَكَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَمَّا ظَهَرَ عَلَى خَيْبَرَ أَرَادَ إِخْرَاجَ الْيَهُودِ مِنْهَا، وَكَانَتْ الْأَرْضُ حِينَ ظَهَرَ عَلَيْهَا لِلَّهِ وَلِرَسُولِهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَلِلْمُسْلِمِينَ، وَأَرَادَ إِخْرَاجَ الْيَهُودِ مِنْهَا، فَسَأَلَتِ الْيَهُودُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لِيُقَرَّهُمْ بِهَا، أَنْ يَكْفُوا عَمَلَهَا، وَلَهُمْ نِصْفُ الثَّمَرِ، فَقَالَ لَهُمْ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «نُقَرِّكُمْ بِهَا عَلَى ذَلِكَ مَا شِئْنَا»، فَقَرُّوا بِهَا حَتَّى أَجْلَاهُمْ عُمَرُ إِلَى تَيْمَاءَ وَأَرِيحَاءَ وَهِيَ: (تيماء) موضع على طريق المدينة من الشام. (أريحاء) قرية من بلاد الشام³.

وجه الدلالة في الحديث أن رسول الله صلى الله عليه وسلم وافق على استمرار عمل اليهود في الأرض مقابل نصف الثمر، وهو تحديد للمقابل الذي سوف يتقاضوه مقابل عملهم في الأرض، وهو ما يسمّى المساقاة⁴.

وفي التسعير أيضا دلالة على جواز تحديد الأجرة، وهو هنا أن تحدد الجهات المختصة حدا أدنى لأجرة العامل لا يجوز تجاوزه، وهذا فيه محافظة على حق العامل من الضياع.

¹. أخرجه من حديث ابن عمر مرفوعا: البخاري في البيوع، باب: إذا اشترى شيئا لغيره بغير إننه فرضي، (2215)، ومسلم في الذكر والدعاء، باب: قصة أصحاب الغار الثلاثة (2102).

². العيني: عمدة القاري (25/12).

³. أخرجه من حديث ابن عمر مرفوعا: البخاري في المزارعة، باب: إذا قال رب الأرض: أقر ما أفرك الله (2338)، ومسلم في الطلاق، باب: المساقاة (1551).

⁴. ابن بطال: شرح صحيح البخاري (479/6).

يقول ابن تيمية في جواز تحديد الأجرة: "إذا احتاج الناس إلى من يصنع لهم آلات الجهاد من سلاح وجسر للحرب وغير ذلك فيستعمل بأجرة المثل، لا يمكن المستعملون من ظلمهم، ولا العمال من مطالبتهم بزيادة على حقهم مع الحاجة إليهم، فهذا تسعير في الأعمال"¹.

ولا بد من شروط معينة يجب مراعاتها عند تحديد الأجرة قد وضعها المعاصرون²:

1- أن يكون تحديد الأجرة قائماً على دراسة عميقة ومستفيضة من قبل أشخاص مختصين في هذا المجال، لهم اطلاع واسع على الظروف المكانية والزمانية وأحوال الناس الاقتصادية.

2- أن يكون التحديد للأجرة المقصود منه تحقيق مصالح العباد، وهو ما يلقي عاتق الدولة.

ضابط تحديد الأجرة في الشريعة الإسلامية:

يرى العلماء أن ذلك يتم عن طريق أهل الخبرة والاختصاص الذين يتصفون أيضاً بالأمانة، ويعتبر في كل تجارة أهلها، وفي كل صناعة أهلها، وعلماء الإسلام تحدثوا عن لجان تحديد الأسعار، وعن أعضائها وكيفية اتخاذها للقرار منذ قديم العصور، فاشتراطوا أن تضم اللجنة بين أعضائها:

أ. ولي أمر المسلمين مع تمتعه بالخبرة الكافية في هذا المجال والاطلاع الواسع.

ب. من ينوب عن رجال الأعمال والتجار وأصحاب الصناعات، حتى يعطوا رأيهم في الحد المناسب والعاقل للأجرة.

ت. من يمثل المستفيدين من الأعمال أو المستهلك، وهو صاحب العمل.³

وقد ضمن رسول الله صلى الله عليه وسلم للعامل أن يعيش حياة جيدة مواكبة للعصر الذي يعيش فيه، من خلال تحديد الأجرة، وهذا الذي استقاه العلماء وفهموه من حديث: "إِخْوَانُكُمْ خَوَلُكُمْ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ

¹. ابن تيمية، أحمد بن عبد الحليم: **مجموع الفتاوى**، (86/28)، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية، 1416هـ-1995م.

². النشوي: **الاحتكار والمحكرون في الميزان الشرعي والقانون الوضعي** (344/1).

³. الباجي: **المنتقى شرح الموطأ**، (17/5).

تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ، فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تَكْلَفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ¹»، موضع الاستدلال أن العامل مادام يعيش في المجتمع الذي يعيش فيه صاحب العمل، وجب أن يعيش نفس الحياة المساوية لصاحب العمل، وبالنسبة للحد الأعلى فلم يفرض له الإسلام مقداراً معيناً، وإنما ربطه بالظروف المعيشية للمجتمع.

دور غلاء المعيشة في تحديد الأجر:

هنالك دور أساسي مهم لغلاء المعيشة في تعديل الأجور بصورة دورية، تبعاً لتغير في مستوى المعيشة والأوضاع، وهذا يكون وفقاً لتقدير خبراء مختصون في هذا المجال، والغرض منه حماية الأجر الذي يتقاضاه العامل من أجر على عمله، فإن مواكبة الأجر مع الغلاء أمر مهم حتى يستطيع العامل العيش حياة كريمة.

مشكلة غلاء الأسعار من المشكلات التي تواجه الشعوب والأفراد، وقد يكون لها أسبابها الطبيعية والمنطقية، فزيادة سعر المواد الخام وزيادة أسعار تكلفة الأشياء وتصنيعها ونقلها قد يكون سبباً منطقياً لارتفاع الأسعار، لكن إذا كان هذا الارتفاع غير منطقي وغير طبيعي فإن له أسبابه غير المنطقية وغير الطبيعية، فقد يكون حب الترف والحرص عليه من أهم أسباب هذا الغلاء، ومن هنا فقد حذرنا الإسلام تحذيراً شديداً من الترف والحرص عليه لأن الترف سبب لفساد الأمم ومن ثم هزيمتها وسقوطها، بل وأشد من ذلك من الركون إلى الدنيا ورغبتها عن الآخرة. ولقد ورد الترف في القرآن في مورد الذم والافتتان بالكفر والعصيان، قال تعالى: ﴿فَلَوْلَا كَانَ مِنَ الْقُرُونِ مِنْ قَبْلِكُمْ أُولُوا بَقِيَّةٍ يَنْهَوْنَ عَنِ الْفَسَادِ فِي الْأَرْضِ إِلَّا قَلِيلاً مِمَّنْ أَنْجَيْنَا مِنْهُمْ وَاتَّبَعَ الَّذِينَ ظَلَمُوا مَا أُتْرِفُوا فِيهِ وَكَانُوا مُجْرِمِينَ ﴿١١٦﴾ وَمَا كَانَ رَبُّكَ لِيُهْلِكَ الْقُرَى بِظُلْمٍ وَأَهْلُهَا مُصْلِحُونَ ﴿١١٧﴾﴾².

وقال تعالى: ﴿وَقَالَ الْمَلَأُ مِنْ قَوْمِهِ الَّذِينَ كَفَرُوا وَكَذَّبُوا بِلِقَاءِ الْآخِرَةِ وَآتَرَفْنَاهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا مَا هَذَا إِلَّا بَشَرٌ مِثْلُكُمْ يَأْكُلُ مِمَّا تَأْكُلُونَ مِنْهُ وَيَشْرِبُ مِمَّا تَشْرَبُونَ ﴿٣٣﴾﴾³.

¹. رواه من حديث أبي ذر مرفوعاً: البخاري في الإيمان، باب: المعاصي من أمر الجاهلية ولا يكفر صاحبها (30).

². سورة هود: 116-117.

³. المؤمنون: 33.

وهناك ضروريات ينبغي أخذها بالحسبان لا يمكن للإنسان أن يعيش بدونها وتعتبر من الضروريات وتقدير تكلفة الحاجات الأصلية للعامل في المنظور الاقتصادي الإسلامي:

تتمثل تكلفة الحاجات الأصلية للإنسان بصفة عامة من الآتي:

• تكلفة الغذاء والشراب ليقوم صلبه.

• تكلفة الكساء لستر عورته.

• تكلفة المأوى ليسكن.

• تكلفة العلاج لحفظ النفس.

• تكلفة التعليم لحفظ العقل.

• تكلفة الزواج لحفظ العرض.

هذا بخلاف نفقات المناسبات الاجتماعية والدينية ونحوها من الضروريات والحاجيات، وتأسيساً على ذلك لا يجب أن يقل متوسط دخل الفرد العامل عن تكلفة تلك الاحتياجات فإذا كان تقدير الدولة للحد الأدنى للأجور أقل من تكلفة هذه الاحتياجات فإن هذا يقود بالتأكيد إلى خلل سياسي مثل الإضرابات والمظاهرات والسلوك غير المشروع ونحو ذلك¹.

وبما أن ارتفاع أسعار السلع والخدمات (التضخم) يتواصل مع تقدم الزمن مع تضائل القوة الشرائية للعملة فإن رصد متغيرات تكاليف المعيشة وأثرها على طبقات المجتمع تتولاه مراكز بحوث الاقتصاد لتكون مؤشراً لمستويات الأجور التي قد تتسبب بتآكل القوة الشرائية للفرد وللأسرة في طبقات المجتمع ذات الدخل المحدود أو ذوي الحد الأدنى من الأجر.

¹. شحاته، حسين: مشكلة الخلل بين الأجور والأسعار في المنهج الاقتصادي الإسلامي، وهو على موقع الدكتور على

الإنترنت: <https://accdiscussion.com/acc11590.html>

ثانياً: تحديد الأجرة في قانون العمل في الداخل الفلسطيني.

جاء في قانون أن الحد الأدنى للأجر لعام (1987) (المادة رقم:2) الحد الأدنى من الأجور هو المدفوع القانوني الأدنى الذي يستطيع المشغل دفعه للعامل الذي يعمل لديه، المشغل ملزم بأن يدفع وفق القانون، حتى إذا وافق/ت العامل العمل بأجر أقل. يستطيع المشغل أن يدفع للفتى أجراً أعلى.

لغاية شهر آذار (مارس) 2018 كان الحد الأدنى من الأجر هو 5,300 شيكل جديد للوظيفة الكاملة (راتب شهري)، و 29.12 شيكل جديد في الساعة 28.49 شيكل جديد على الساعة، بدءاً من شهر نيسان (أبريل) 2018 موقف وزارة العمل والنقابة (الهستدروت) ورئيس منظمات الأعمال هو أن الحد الأدنى للأجور في الساعة هو 29.12 شيكل جديد.

الالتزام بدفع الحد الأدنى من الأجور يشمل كل ساعات العمل وفقاً ل (المادة رقم 3) لعام 2002 (والمادة رقم 5) لعام 2014:

- الساعات الإضافية- يحق للعامل أن يحصل على مستحقات مقابل الساعات الإضافية، إضافة للأجر الأساسي الذي يجب أن يكون على الأقل مماثل للحد الأدنى من الأجور.
- فترة التعلم، والتأهيل، والاستكمالات، وجلسات الطاقم، والتحضيرات لوردية العمل وأي فترة التي مكث فيها العامل في مكان العمل، يجب أن يحصل العامل على أجر في هذه الفترات حتى لو لم يتم قبوله للعمل بعد ذلك أو إذا وافق على العمل بدون مقابل أو مع أجر منخفض.
- حق الحد الأدنى للأجور هو حق الذي لا يمكن للعامل التنازل عنه. لذلك، عامل الذي فُرض عليه أن يوافق على الحصول على أجر أقل من الحد الأدنى من الأجور بسبب ضغط من قبل المشغل أو بسبب عدم إدراكه للأمر، لا يوجد لموافقة شرعية ملزمة في المحكمة، وعلى المشغل أن يدفع له الحد الأدنى من الأجور، على الأقل¹.

¹. <https://2u.pw/wQT34>

يظهر لنا بعد عرض أقوال الفقهاء ومواد القانون المتبع في الداخل الفلسطيني، أن الحاجة لتحديد الحد الأدنى للأجور يعود بفائدة كبيرة على العامل، وعلى المجتمع، ويحد من ظاهرة الظلم والإجحاف بحق العامل الذي قد يتعرض إلى ظلم في الأجر الذي يستحقه، كما أن المحافظة على حد أدنى من الأجور بحيث يكون الأجر الأدنى كافياً ليعيش الإنسان عيشة كريمة تتناسب المجتمع الذي يعيش فيه، تحد من ظاهرة الفقر المنتشرة.

المطلب الثاني: وقت دفع الأجرة والمستحقات المالية، في الشريعة الإسلامية والقانون المتبع في الداخل الفلسطيني

أولاً: وقت دفع الأجرة في الشريعة الإسلامية:

ذكرت في بداية هذا المبحث أن الأجرة ركن من أركان عقد الإجارة، والركن: ما توقف عليه وجود الشيء وجوداً شرعياً، وهو جزء من حقيقة الشيء وماهيته¹؛ أي أن الأجرة إذا فقدت فإن العقد يبطل ولا وجود له.

كما أن تسليم الأجرة للعامل والأجير بعد إتمام عمله أو بعد تحقق الاتفاق بين الطرفين، هو إيفاء للعهد، قال الله تبارك وتعالى في ذلك: {يَتَأَيَّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ} ². والعقود في هذه الآية تشمل ما يكون بين الإنسان وربه من امتثال للشريعة، والعقود التي تكون بين البشر، والإيفاء هو إعطاء الشيء وافياً، أي غير منقوص، ولما كان تحقق ترك النقص لا يحصل في العرف إلا بالزيادة على القدر الواجب، صار الإيفاء مراداً منه عرفاً العدل³؛ فلا يجاوز لإنسان أن يخالف العقد دون عذر أو سبب غير خارج عن الإرادة.

وقال النبي صلى الله عليه وسلم: «أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ»⁴. وفي هذا الحديث أمر منه صلى الله عليه وسلم بإعطاء الأجير أجره والاستعجال في ذلك لقوله: قبل أن يجف عرقه

¹. زيدان: الوجيز في أصول الفقه، (55/1).

² سورة المائدة، 1.

³. ابن عاشور: التحرير والتنوير، (74/6).

⁴. سبق تخريجه.

وهو من باب التعجيل، فلا يجوز لرب العمل أن يماطل في دفع الأجرة فضلا عن عدم دفعها. قال الفقهاء أن للعاقدين أن يتفقا على أي طريقة لدفع الأجرة، بحيث يمكن أن يتفقا على تعجيلها قبل الفراغ من العمل، ويمكن الاتفاق على أخذ الأجر بعد الانتهاء من العمل والفراغ منه، ولهم الاتفاق على تقسيط الأجر على أقساط معينة ومحددة¹.

أما إذا أطلقا ولم يحددا موعدا لدفع الأجرة، فتم العقد دون اتفاق، ذهب الفقهاء في وقت الدفع إلى قولين:

القول الأول: أن الأجرة تملك بالعقد فقط، أي أن للأجير من الأجر على قدر ما مضى من الوقت، ويستقر بذمة المستأجر إذا انتهت المدة أو استلم العمل، فالأجرة تجب بمجرد العقد قياسا على الصداق في النكاح فإنه يجب بمجرد العقد²، فالمؤجر يملك الأجرة بمجرد العقد، إذا أطلق ولم يشترط المستأجر أجلا، كما يملك البائع الثمن بالبيع³.

وقال في المواهب: يقضى بتعجيل الأجرة إذا شرط التعجيل سواء كانت الأجرة شيئا بعينه (كاستئجار سيارة)، أو شيئا مضمونا في الذمة (كمن يستأجر شخص لخياطة ثوب معين)، وكذلك يقضى بالتعجيل إذا كانت العادة التعجيل سواء كانت الأجرة شيئا معيناً أو شيئا مضمونا، وسواء في ذلك الأجرة المعينة، والمضمونة⁴.

القول الثاني: أن الأجرة لا تملك بالعقد، وإنما باستيفاء المنفعة كاملة⁵، وكان يقول أبو حنيفة لا يجب شيء من الأجرة ما لم يستوف جميع المنفعة والعمل؛ لأنه المعقود عليه فلا يتوزع الأجر على الأجزاء كالثمن في المبيع، لأن العمل في البعض غير منتفع به، وكذا إذا عمل في بيت المستأجر ولم يفرغ لا يستحق شيئا من الأجرة⁶، وذهب إلى هذا القول الحنفية.

¹. الماوردي: الحاوي الكبير (211/9). ابن قدامة: المغني (16/6)، الكاساني: بدائع الصنائع (201/4).

². زكريا الأنصاري: شرح روض الطالب من أسنى المطالب، (409/2). ابن قدامة: المغني (14/6).

³. ابن قدامة: المغني، (329/5).

⁴. الرعيني، محمد بن محمد بن عبد الرحمن الطرابلسي: مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، (394/5)، دار الفكر 1412هـ-1992م.

⁵. الكاساني: بدائع الصنائع (176/4).

⁶. ابن عابدين: رد المحتار على الدر المختار، (15/6).

كما أنه لا يجوز ابتداءً التعاقد على عمل دون تحديد الأجرة؛ لأن الجهالة في قدر الأجرة من الغرر المؤدي إلى أكل أموال الناس بالباطل، وبيان الأجرة التي ترتفع بها الجهالة يكون بالنص عليها عند التعاقد، أو تكون معروفة بالعرف، فلو تعارف الناس على القيام بعمل معين بأجرة معلومة، فيجوز عدم ذكرها، فإن لم يكن معلوماً منع، ويتعين بيان الأجرة خاصة في الأشياء الخطيرة التي لها بال¹.

أختار: بعد عرض أقوال المذاهب في حالات استيفاء الأجرة ومتى يستحقها الأجير، أقول: أن الأمر في هذا يعود إلى الاتفاق بين الطرفين أو العرف السائد في البلد، فلو اتفق الطرفان على تسليم الأجرة في يوم معين في الشهر سواء انتهى العمل أم لا كان ذلك، وقد يتفقا على تسليم الأجرة بعد الانتهاء من العمل كله، وقد يأخذ الأجير أجره على أقساط، كل ذلك يعود إلى الاتفاق بين الطرفين، وهذا الرأي أراه مناسباً لعصرنا الحديث لاسيما أن غالب الإيجارات تكون على أمر موصوف في الذمة.

الإخلال بدفع الأجرة:

مما عمت به البلوى وانتشر؛ أكل مال الأجير أو بخسه حقه وإعطائه أقل مما يستحق، وللأسف فإن أكل حقوق وأجور العمال منتشر بشكل كبير، وقد حذر رسول الله صلى الله عليه وسلم من أكل حق العامل؛ فقال: "قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ"².

في الحديث تهديد عظيم لمن يأكل حق العامل، وقد جعله الله خصمه مما يدل على عظم هذه الكبيرة.

وقال الله تعالى في كتابه العزيز محذراً من أكل أموال الناس بالباطل: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾³.

¹. الدسوقي: حاشية الدسوقي (4/40).

². أخرجه من حديث أبي هريرة مرفوعاً: البخاري في البيوع، باب: إثم من باع حراً، (2227).

³. سورة البقرة، 188.

اتفق العلماء على أن من أخذ ما وقع عليه اسم مال قل أو كثر يفسق بذلك، وأنه محرم عليه أخذه¹، وقد كان أكل المال بالباطل عادة معروفة لأهل الجاهلية بل كان أكثر أحوالهم المالية فإن اكتسابهم كان من الإغارة والميسر، وغصب القوي مال الضعيف، وأكل الأولياء أموال الأيتام واليتامى، والغرر والمقامرة، المراباة ونحو ذلك، وكل ذلك من الباطل المحرم²، فلا يأخذ بعضكم مال بعض، ويستولى عليه بغير حق، متذرعاً بالأسباب الباطلة، والحيل الزائفة، وما إلى ذلك من وجوه التعدي والظلم. فلا يجوز لصاحب العمل أن يمنع الأجير من أجرته، بل ينبغي عليه أن يسارع في تسديد أجرته التي يستحقها دون ماطلة للوعيد المذكور.

ثانياً: وقت دفع الأجرة في القانون المتبع في الداخل الفلسطيني.

القوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني³ تفصّل دفع الأجرة للعامل على النحو الآتي: قانون حماية الأجور، 1958 (المادة:16) يُحدد المواعيد التي يجب فيها على المُشغلين دفع أجر العاملين.

العامل الشهري وهو: (الذي يحصل على أجره على أساس شهري): يجب دفع أجره عند انتهاء الشهر. (من المُعتاد دفع الأجر في اليوم الأول من الشهر الذي يلي شهر العمل). ومن العمّال من يتقاضون أجورهم على الساعات التي يعملها؛ أي أنه يستحق الأجر على قدر ما عمل من ساعات، ومن العمال من يتقاضون الأجر على اليوم؛ أي أنه يستحق أجره بعد انقضاء اليوم أو بحسب المنتج المطلوب منه وفقاً للمواد الآتية: (المادة:16) لسنة 1985 (المادة: 28) لسنة 2014:

يجب دفع الأجر عند انتهاء نصف الشهر الذي عمله العامل (إلا إذا سرت عليه اتفاقية جماعية أو عقد عمل الذي يحدد موعد آخر لدفع الأجر)، إذا عمل العامل بحسب الساعة/اليوم أو المنتج كل الشهر وخلال الشهر حصل على سلفيات بحسب المُحدد في الاتفاقية الجماعية أو في عقد العمل، يُدفع له أجره عند انتهاء الشهر.

¹. القرطبي: تفسير القرطبي (340/2).

². ابن عاشور: التحرير والتنوير (187/2).

³. الموقع على الإنترنت:

<https://2u.pw/7ZEP0>

الإخلال بدفع الأجرة في القانون المتبع في الداخل الفلسطيني:

الأجر الذي لم يتم دفعه في الموعد المحدد في القانون، أي حتى اليوم التاسع من الشهر، يُعتبر أجر متأخر.

إذا لم يُدفع أجر العمل للعامل حتى اليوم التاسع بعد موعد دفع الأجر، فيحقّ للعامل الحصول على تعويضات بسبب تأخر الأجر.

في الحالات التي ذُكرت أعلاه يُعتبر الأجر متأخراً ويمكن المطالبة بتعويضات حتى لو صادف اليوم التاسع يوم راحة.

(في حال عدم تسديد الأجر في الوقت المحدد):

إذا لم يسدد الأجر حتى اليوم التاسع من الشهر الذي يلي شهر العمل، فيمكن تقديم شكوى ضد المشغل لدى وحدة تطبيق القوانين في وزارة الاقتصاد.

كما ويمكن تقديم دعوى في محاكم العمل ضده بسبب التأخر في دفع الأجر (ينبغي الحصول على مساعدة من قبل محامي أخصائي في قوانين العمل).

تُمنح تعويضات التأخر في دفع الأجر في الحالات التي قُدمت فيها الدعوى خلال 60 يوم من موعد تأخير الدفع (ممكن تقديم طلب لتمديد من محكمة العمل).

يمكن المطالبة بأجر العمل الذي لم يسدد حتى موعد أقصاه سبع سنوات من وقت الدفع.

حسب البند 28 لقانون حماية الأجور، هنالك حق لصندوق الادخار (صندوق التقاعد، تأمين المدراء، صندوق الادخار) بأن يقدم شكوى على المشغل مقابل تعويضات تأخير الأجر مقابل الإيداعات التي لم تتم في صندوق الادخار.

يجب التنويه انه عدا تأخر الأجر، تأخير في تمرير الأموال للتأمين التقاعدي ممكن أن يشكل مخالفة جنائية من قبل المشغل وبالإضافة يمكن أن يُربح هيئة التقاعد أو الهيئة التي تُدير صندوق الاستكمال في دفع فائدة من قبل المشغل.

المطلب الثالث: ضمانات الوفاء بالأجرة، في الشريعة الإسلامية والقانون المتبع في الداخل الفلسطيني.

أولاً: ضمانات الوفاء بالأجرة في الشريعة الإسلامية:

كما أن صاحب العمل يدفع الأجرة للأجير مقابل أن يؤدي عملاً معيناً، ولصاحب العمل الحق في عدم الدفع في حال لم يعمل الأجير كما بينّا سابقاً، فالأجير أيضاً ينبغي أن تكون له ضمانات معينة من خلالها يستطيع أن يحفظ حقه من الضياع، وحتى يكون هذا الضمان رادعاً لصاحب العمل من أن تسوّل له نفسه عدم دفع الأجر للأجير، وقد منح الإسلام للعامل ضمانات من خلالها يحافظ على أجرته.

الضمان الأول: حبس العين حتى يحصل العامل على أجرته.

وقد قسّم الفقهاء الأجراء إلى قسمين:

القسم الأول: من له أثر في العين كالخياط أو النجار.

القسم الثاني: ما ليس للعامل فيه أثر في العين، وذلك كأن يكون الأجير حمّالاً.

والقسم الأول الذي للعامل فيه أثر على العمل، اختلف الفقهاء في حكمه، على ثلاثة مذاهب:

الأول: ليس للعامل أن يحبس العين حتى يحصل على أجرته، وهو قول بعض الحنفية¹، وأحد قولي الشافعية والحنابلة²، بشرط ألا يفلس المستأجر، لأن المعقود عليه صار مسلماً على صاحب العين باتصاله بملكه فسقط حق الحبس³.

¹. الزيلعي: تبين الحقائق (111/5). البغدادي، محمد بن غانم: مجمع الضمانات في مذهب الإمام أبو حنيفة (1/45)، المطبعة الخيرية - القاهرة.

². النووي، محي الدين بن شرف: المجموع، (109/15)، دار الفكر. ابن قدامة: المغني (395/5).

³. الزيلعي: تبين الحقائق (111/5).

الثاني: يجوز حبس العين حتى يستوفي العامل أجره، لأن العوض في مقابل العمل موجود في العين، فيجوز للخياط أن يحبس الثوب، وهذا مشروط إذا تبين إفسار المستأجر، وإلا فلا يجوز الحبس¹.

الثالث: مطلق الجواز، لأن عمل العامل ملك له، فخياطته مثلاً قد التصقت بالعين ولا تنفك عنها فجاز له حبسها، كل صانع لعمله أثر في العين كالقصار والصباع فله أن يحبس العين حتى يستوفي الأجر؛ لأن المعقود عليه وصف قائم في الثوب فله حق الحبس²، وإلى هذا ذهب المالكية.

القسم الثاني: ما ليس لعمل العامل أثر في العين، اختلف فيه الفقهاء إلى قولين:

القول الأول: ذهب الحنفية والشافعية إلى أنه ليس له حق حبس العين، وذلك لأنه لا أثر له في العين فالمعقود عليه هو نفس العمل فلا يمكن حبسه³.

القول الثاني: وعند المالكية للعامل حبس ما حمل، الذي لا أثر لعمله فيه لأنه يبيع منفعته، حتى يستوفي الجر لأنه كالرهن في القبض⁴.

أختار:

ما ذهب إليه المالكية، من أن للأجير حبس العين في حال عدم قبض الأجرة، سواء كان الأجير له أثر في العين كالخياط، أو كان ممن ليس له أثر في العين كالحمال، هذا القول في نظري يمنع أكل حق الأجير ويضمنه، لأنه قد بذل مجهوداً سواء في الصنع أو الحمل فلا يحق لربه أن يأخذ حقه بأي عذر كان حتى ولو أفلس صاحبه.

¹. البهوتي: كشف القناع (37/4).

². المرغيناني: الهداية في شرح بداية المبتدي، (232/3). البغدادي، أبو محمد بن غانم بن محمد: مجمع الضمانات، (45/1)، دار الكتاب الإسلامي. الصاوي، أحمد بن محمد: حاشية الصاوي على الشرح الصغير، (136/2)، مكتبة مصطفى البابي الحلبي 1372هـ-1952م.

³. الزيلعي: تبين الحقائق (111/5). النووي: المجموع شرح المذهب، (109/15)، دار الفكر.

⁴. القرافي، أحمد بن إدريس: الذخيرة، (464/5)، دار الغرب الإسلامي - بيروت، 1994م.

الضمان الثاني: استحقاق الأجرة في حال أفلس رب العمل.

في حال أفلس صاحب العمل فإن الأجير الخاص يقاسم الغرماء بحسب حصته، أما إذا كان أجيراً مشتركاً فإنه يقدم على جميع الدائنين، وهو مذهب الحنفية والمالكية والشافعية والحنابلة¹. إلا أن الإمام زفر من الحنفية خالف هذا القول؛ فمنع الأجير من التقدم على باقي الغرماء²، وبالغ الإمام البهوتي من الحنابلة في تقديم العامل على بقية الأجراء فقال: أن العامل أحق باستيفاء أجرته من صاحب العين المبيعة، لأن العمل الذي هو العوض عنها موجود في عين الثوب مثلاً يملك حبسه مع ظهور عسرة المستأجر³.

ثانياً: ضمانات دفع الأجرة في القانون المتبع في الداخل الفلسطيني:

عند الرجوع إلى القوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني فيما يتعلق بضمان الوفاء بالأجور⁴ ما يسمى بعملية تحصيل الحق وهي كالآتي:

عملية تحصيل الحق: وفقاً لقانون حماية الأجور لعام (1958).

- إذا لم يُسدد الأجر حتى اليوم التاسع من الشهر الذي يلي شهر العمل، فيمكن تقديم شكوى ضد المشغل لدى وحدة تطبيق القوانين في وزارة الاقتصاد.
- كما ويمكن تقديم دعوى في محاكم العمل ضده بسبب التأخر في دفع الأجر (ينبغي الحصول على مساعدة من قبل محامي أخصائي في قوانين العمل).
- تُمنح تعويضات التأخر في دفع الأجر في الحالات التي قُدمت فيها الدعوى خلال 60 يوماً من موعد تأخير الدفع (يمكن تقديم طلب لتمديد من محكمة العمل).

¹. الزيلعي: تبين الحقائق (5/111). ابن رشد: بداية المجتهد ونهاية المقتصد (366/2). الأنصاري: شرح روض الطالب

(203/2). ابن قدامة: المغني (467/4).

². الزيلعي: تبين الحقائق (111/5).

³. البهوتي: كشف القناع (37/4).

⁴. موقع كل الحق على الإنترنت:

<https://2u.pw/7ZEP0>

- يمكن المطالبة بأجر العمل الذي لم يسدد حتى موعد أقصاه سبع سنوات من وقت الدفع.
- بعد عرض أقوال الفقهاء والقانون نجد أن كلا الفريقين متفقان على أهمية حفظ حق العامل وتحصيله، إلا أن القانون لم يفصل ويفرق بين نوع العامل والعمل كما ذهب الفقهاء.

المبحث الرابع

حق الأجير الخاص في التأمين والتعويض، في الشريعة الإسلامية والقوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني

المطلب الأول: حق العامل في التأمين والتعويض في الشريعة الإسلامية.

أولاً: حكم التأمين في الشريعة الإسلامية:

ينقسم التأمين إلى ثلاثة أنواع، التعاوني (الاجتماعي) والتبادلي، والتجاري.

النوع الأول: التعاوني (الاجتماعي).

هو الذي تقوم به الدولة لمصلحة الموظفين والعمال، فتؤمنهم من إصابة المرض والعجز والشيخوخة ويسهم في حصيلته الموظفون والعمال وأصحاب الأعمال والدولة¹.

ويشتمل على الصور الآتية:

الصورة الأولى: نظام التقاعد: هو أن تجعل الدولة للموظف مرتباً شهرياً بعد بلوغه سناً معينة تختلف باختلاف الدول والأنظمة، أو بعد مكوثه في الوظيفة مدة تصل إلى عشرين سنة مقابل اقتطاع جزء من راتبه الشهري.

الصورة الثانية: نظام الضمان الاجتماعي: أن تجعل الدولة من ينوب عنها للموظف والعامل المشترك في المؤسسة تعويضات في حالة الإصابة بالمرض أو العجز أو الشيخوخة، مقابل اقتطاع جزء من راتبه الشهري.

الصورة الثالثة: التأمين الصحي: أن تتكفل الدولة بتقديم العلاج اللازم لمن يصاب بمرض ما مقابل قسط شهري يدفعه الفرد.

¹. حسان، حسين حامد: حكم الشريعة الإسلامية في عقود التأمين، (1/38)، دار الاعتصام.

النوع الثاني: التبادلي.

هو الذي تقوم به الجمعيات الخيرية والتعاونية لتأمين حاجات المنتسبين إليها، فيدفع كل عضو مبلغا شهريا على سبيل التبرع لتعويض من ينزل به ضرر أو جائحة، ولا يكون القصد من وراء ذلك الربح والتجارة، وله صورتان.

الصورة الأولى: الجمعيات الخيرية التي تنشأ بين أهل القرى والمدن، يجمع أعضاء الجمعية مبلغا شهريا يوضع في صندوق للطوارئ، بحيث يصرف منه لمن أصيب بخطر.

الصورة الثانية: الجمعيات التي تنشأ بين الموظفين في كل مؤسسة حيث يتداعون إلى إنشاء صندوق للطوارئ يسهم فيه كل موظف بمبلغ معين، ويعطى منه المحتاج الذي تنزل به مصيبة.

حكم التأمين التعاوني والتبادلي:

لا خلاف في جوازهما، ولا شبهة فيه ويوافق القائلون بالتأمين على أنها أفضل الصور وأولها بالتطبيق وأنه ينبغي الدعوة لها، لأن هذا النوع من التأمين خالٍ من الربا بنوعيه ولا يقصد منه الربح والتجارة، إنما مساعدة من يتعرض لضرر¹.

النوع الثالث: التأمين التجاري.

هو التزام طرف لآخر بتعويض نقدي يدفعه له أو لمن يعينه، عند تحقق حادث احتمالي مبيّن في العقد، مقابل ما يدفعه الطرف الآخر من مبلغ نقدي في قسط أو نحوه²، ومنهم من عرّفه أنه نظام تعاقدى يقوم على أساس المعاوضة، غايته التعاون على ترميم أضرار المخاطر بواسطة هيئات منظمة تزاوّل عقودها بصورة فنيّة قائمة على أسس وقواعد إحصائية³.

¹. الزرقا: نظام التأمين (57/1)، شبير: المعاملات المالية المعاصرة في الفقه الإسلامي (96/1).

². ابن تتيان، سليمان بن إبراهيم: التأمين وأحكامه (40/1)، ط1، دار: العواصم المتحدة قبرص، بيروت، لبنان.

³. الزرقا: نظام التأمين (19/1).

وقد اختلف الفقهاء في حكم التأمين التجاري، فانقسموا إلى فريقين:

الأول: القائلون بالحرمة:

أن التأمين التجاري معاوضة مالية يستهدف الربح من التأمين نفسه، وتطبق عليه أحكام المعاوضات المالية التي يؤثر فيها الغرر، والغرر: "هو ما يكون مستور العاقبة"¹، ويشتمل على الربا بنوعيه (الفضل والنسيئة) وحكمه أنه محرم شرعاً، وذهب إلى هذا جمهور الفقهاء المعاصرين منهم: الشيخ محمد بخيت المطيعي²، مفتي مصر سابقاً³، والشيخ محمد أبو زهرة⁴، والشيخ يوسف القرضاوي⁵، والشيخ عبد الله بن بيه⁶، وصدرت به فتوى دار الإفتاء الأردنية⁷.

¹. السرخسي، محمد بن أحمد: المبسوط، (194/12)، دار المعرفة بيروت 1414هـ-1993م.

²². لشيخ محمد بخيت المطيعي احد اعلام الفكر الديني عاش الشيخ محمد بخيت المطيعي في الثلث الأخير من القرن الثالث عشر الهجري، والنصف الأول من القرن الرابع عشر، وكانت دراسته في الأزهر طوعاً للمنهج التقليدي، فتأثر بهذا في الطور الأول من حياته العلمية، ثم أخذ بعد ذلك بنصيب وافر من الثقافة والأدب، ومن ثم كان له دوره في السياسة ومقاومة رغبات المحتل، كما كان له الأثر في فتاويه ومؤلفاته التي جابه بها الفكر الاستشراقي ومن سار على دربه. سنة 1271 هـ . 1856م. من كتابه: نظام الوقف والاستدلال عليه (1/9).

³. شبير: المعاملات المالية المعاصر (98/1).

⁴. الزرقا: نظام التأمين (67).

⁵.. موقع الشيخ يوسف القرضاوي:

<https://www.al-qaradawi.net/node/3610> ولد الدكتور/ يوسف القرضاوي في إحدى قرى جمهورية مصر العربية، قرية صفت تراب مركز المحلة الكبرى، محافظة الغربية، وهي قرية عريقة دفن فيها آخر الصحابة موتاً بمصر، وهو عبدالله بن الحارث بن جزء الزبيدي، كما نص الحافظ بن حجر وغيره، وكان مولد القرضاوي فيها في 1926/9/9م وأتم حفظ القرآن الكريم، وأتقن أحكام تجويده، وهو دون العاشرة من عمره.

⁶. موقع العلامة عبد الله بن بيه:

<http://binbayyah.net/arabic/archives/139> هو الشيخ العلامة عبد الله بن الشيخ المحفوظ بن بيه

ولد في مدينة تمبذغة - شرق موريتانيا (1935 م

أحد أكبر العلماء السنة المعاصرين و رئيس منتدى تعزيز السلم في المجتمعات المسلمة ومؤسسة الموطأ في أبوظبي . تم اختياره من قبل جامعة جورج تاون كواحد من أكثر 50 شخصية إسلامية تأثيراً في العالم للأعوام 2009-2016م

⁷. موقع دار الإفتاء الأردنية على الإنترنت:

<https://2u.pw/5P78O>

الثاني: القائلون بالجواز.

وممن قال به الشيخ مصطفى الزرقاء¹، إذا خلا من الربا باعتبار أنه يقوم على أساس التعاون، والشيخ محمد موسى قائلًا: أن التأمين بكل أنواعه ضرب من ضروب التعاون التي تفيد المجتمع وأنه جائز شرعًا إذا خلا من الربا؛ بمعنى أن المؤمن عليه إذا عاش المدة المنصوص عليها في عقد التأمين استرد ما دفعه فقط دون زيادة، أما إذا لم يعيش المدة المذكورة حق لورثته أن يأخذوا قيمة التأمين وهذا حلال شرعًا². وقال بجوازه أيضا الشيخ علي جمعة وعلل ذلك أنه تبرع من المؤمن؛ حيث يتبرع بالقسط المدفوع، وتبرع من جهة أخرى من الشركة؛ حيث تتبرع بقيمة التأمين وذلك على سبيل توزيع المخاطر والتعاون على حمل المبتلى لا يشتمل على منهي شرعًا، وقد استدلل بالعرف، فقد جرى العرف على التعامل بهذا النوع من العقود، والعرف مصدر من مصادر التشريع كما هو معلوم، وكذا المصلحة المرسله، كما أن بين التأمين التجاري والتأمين التبادلي والاجتماعي المجمع على حلّهما وموافقتهما لمبادئ الشريعة وجوه شبه كثيرة، مما يسحب حكمهما عليه، فيكون حلالًا³.

أختار: ما ذهب إليه الشيخ الزرقا أن التأمين التجاري جائز ولا شيء فيه إن خلا العقد من الربا كما ذكر الشيخ الزرقا، ومما جعلني أختار هذا الرأي أننا في هذا العصر في حاجة ماسة إلى هذا التأمين التجاري لاسيما على الممتلكات التي قد يصل ثمنها إلى مبالغ طائلة كما هو الحال في المصانع والمعدات المستعملة فيها، فإن مثل هذه المعدات قد يكلف شرائها وصيانتها مبالغ طائلة، فإن تعرضت لضرر أو حصلت جائحة دمرت مثل هذه المعدات فإن التأمين التكافلي والتعاوني لن يستطيعا الصمود وتغطية هذه المبالغ الطائلة، لذلك لا بد للتأمين التجاري لأنه الوحيد الذي يمكن أن يتحمل هذا الضرر وتعويض صاحبه، وفي حال عدم وجود تأمين يتكفل في ذلك الضرر، فإن هذا المصنع سوف يغلق أبوابه ويعلن إفلاسه ويضطر إلى تسريح العمال والموظفين وضياع حقوقهم وأجورهم بسبب إفلاس المصنع، ولا يخفى على أحد أن مثل هذا سوف يعود على المجتمع بالضرر والبطالة حتماً.

¹. الزرقا: نظام التأمين (57).

². موسى، محمد يوسف: الإسلام ومشكلاتنا المعاصرة (64).

³. دار الإفتاء المصرية:

<https://2u.pw/6ItsO>

ثانياً: أنواع تأمين العمال في الشريعة الإسلامية:

1. **التأمين على الإصابات:** يندرج تحت التأمين على الأشخاص كأحد أنواع التأمين التجاري الذي يبرمه الشخص مع شركة التأمين ضد الأخطار التي تهدد بدنه كالموت أو فقدان أحد الأعضاء مما يقعه عن العمل والكسب، "وهو نظام إجباري غالباً، تشرف عليه الدولة، لا يقصد منه جني الأرباح، ويموله أصحاب العمل غالباً، وتشترك معهم الحكومة أو الدولة بمساهمات دورية موحدة أو مختلفة في المقدار والنسبة، ليحصل المؤمن عليه إذا أصيب بضرر من عمله على العلاج، على التأهيل للعمل إن احتاج إليه، وعلى تعويض عن عجزه الجزئي أو الكلي الذي حصل له، وليحصل هو أو أهله عند انقطاع دخله بسبب إصابته أو موته"¹.

2. **التأمين الصحي:** اتفاق يلتزم بموجبه الشخص أو مؤسسة تتعهد برعايته بتقديم العلاج اللازم لمن يصاب بمرض، مقابل قسط شهري يدفعه العامل، وهو يكون من قبيل التأمين التعاوني الذي تقوم به الدولة لمصلحة الموظفين والعمال، فتؤمنهم من إصابة المرض والشيخوخة ويسهم في حصيلته الموظفون والعمال والدولة².

ثالثاً: حق العامل في التأمين في القوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني.

قانون التأمين الوطني الإسرائيلي لعام (1995) يوجب على رب العمل تأمين الموظفين، ويعاقب القانون على عدم تأمين العمال، يتوجب على العمال الأجيريين دفع رسوم التأمين الوطني، والتي تعتبر أحد شروط الاستحقاق لجزء من مخصصات التأمين الوطني التي تدفع للمواطنين في مختلف الحالات في حياتهم، ويتم دفع رسوم التأمين الوطني عن طريق المشغل، بحيث يتم خصم جزئه من الأجر المدفوع للعامل، يتوجب على المشغلين تقديم التقارير لمؤسسة التأمين الوطني عن العمال المشغلين لديهم عند بدء العمل.

¹ عبد اللطيف، محمود آل محمود: التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية (285/1)، دار النفائس - بيروت.

² شبيب: المعاملات المالية المعاصرة، ص 85.

قانون الإصابات:

- يعالج القانون الحالات التي أصيب فيها شخص في حادث ونتيجة لذلك فقد قدرته الوظيفية على القيام بعمله.
- القانون يسري على كل مقيم في إسرائيل يبلغ من العمر 18 عامًا ولم يبلغ سن التقاعد بعد، بما في ذلك ربة منزل غير مؤمنة في مؤسسة التأمين الوطني.
- يسري القانون على المقيم في إسرائيل سواء وقع الحادث في إسرائيل أو خارجها، والاستحقاق هو مقابل الفترة التي قضاها في إسرائيل والتي لا يكون فيها قادراً على الأداء الوظيفي.
- يتم دفع بدل الحادث بموجب هذا القانون لمدة 90 يوماً، على الأكثر، من فقدان القدرة على الأداء الوظيفي.

ويحدد البند ((19أ)) في (المادة رقم: 5) من قانون حماية الأجور بأنه إذا لم يرسل المشغل الأموال لصندوق الاستكمال، ولصندوق التأمين التقاعدي، ولصندوق الادخار أو لشركة التأمين التي تدير تأمين المدراء للعامل، خلال 21 يوماً من يوم اعتبار الأجر متأخراً (أي، إذا لم يرسل الأموال خلال 30 يوماً من الموعد الذي يجب عليه دفع الأجر فيه حسب القانون)، تعتبر عندها هذه الأموال كمتأخرة أيضاً (حتى إذا دفع الأجر في الموعد ولم يكن متأخراً)¹.

هنالك فرق بين النظرة إلى التأمين من منظور شرعي ديني، وبين النظرة إلى من منظور قانوني كما هو الحال هنا، فالقانون المتبع في الداخل الفلسطيني ينظر إلى من نظرة دينية وإنما من نظرة قانونية، لذلك فهو يجيز عقود التأمين بكل أنواعها سواء اشتملت على ربا أم لا.

¹. موقع كل الحق:

<https://2u.pw/7ZEP0>

المطلب الثاني: التعويض في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني.

أولاً: التعويض عن الضرر عند الإصابة في الشريعة الإسلامية:

التعويض من العوض والبذل، والجمع أعواض، يقال عوضته إذا أعطيته بدل ما ذهب منه، واعتاض: أخذ العوض¹، والاسم العوض².

واصطلاحاً عرفه الأستاذ الدكتور وهبة الزحيلي: "تغطية الضرر الواقع بالتعدي أو الخطأ"³.

ومنهم من عرف التعويض على أنه "جبر الضرر الذي يلحق المصاب"⁴ أو "المال الذي يحكم به على من أوقع ضرراً على غيره في نفس أو مال"⁵.

وأنا أميل وأختار تعريف الأستاذ الدكتور وهبة الزحيلي من أن التعويض هو: "تغطية الضرر الواقع بالتعدي أو الخطأ". لأن الضرر إما أن يقع على الأموال وأما أن يقع على الأشخاص، وفي الحالتين يجب تغطية الضرر الواقع وتعويض صاحبه، والذي يتعلق في بحثنا هذا الضرر الواقع على الإنسان العامل. لأن العامل من خلال اندماجه في عمله يمكن أن يتعرض للإصابات والأضرار، وقد يسبب له هذا الضرر عجز عن العمل والكسب، من هنا كان يجب أن يكون تعويض عن هذا الضرر، حتى يستطيع العامل أن يعيش وتستمر حياته على طبيعتها.

مفهوم الضرر الواقع على الأجير:

من خلال اندماج العامل في عمله يمكن أن يتعرض لبعض الإصابات، وقد تؤدي الإصابة إلى العجز الكامل أو الجزئي للأعضاء، مما قد يقعده، وهو ما يستوجب التعويض في بعض الحالات.

¹. ابن منظور: لسان العرب، (192/7).

². الهروي، محمد بن أحمد: تهذيب اللغة، (44/3)، دار إحياء التراث العربي، 2001.

³. الزحيلي، وهبة: نظرية الضمان، (82/1)، دار الفكر - دمشق، ط9، 1433هـ - 2012م.

⁴. سيد، أمين: المسؤولية التقصيرية عن فعل الغير في الفقه الإسلامي، (115/1)، طبعة عام 2001، بدون دار نشر.

⁵. بوساق، محمد بن المدني: التعويض عن الضرر في الفقه الإسلامي، (155/1)، دار إشبيلية - الرياض، 1999م.

وصاحب العمل لا يضمن العامل البالغ الرشيد إلا إذا كان التقصير من المشغل، كما لو لم يخبره بخطورة المكان وخطورة العمل، أما إذا مات العامل بسبب غير التعمد أو التفريط فلا يضمن، لأنه ليس بوسعه أن يرد الموت¹.

وقال ابن قدامة في المقنع: إن أمر كبير عاقلا ينزل بئرا، أو يصعد شجرة فهلك، لم يضمنه. لأنه لم يجن ولم يتعد فأشبهه ما لو أذن له ولم يأمره².

ومن هنا: المستأجرون في الأعمال والحرف لا ضمان على أصحاب الأعمال من حيث الأصل؛ لأن العمال مستأجرون في الأصل مكلفون عاقلون، لكن لو أنه أكرهم وقصرهم على فعل هذه الأفعال بغير اتفاق سابق، يعني: لم يكن اتفاقه مع العامل أنه يطلي له واجهة منزله، ولم يكن اتفاقه مع العامل أنه يشتغل هذه الأعمال الخطرة، فقال له: لا بد أن تشتغل، وأكرهه على فعلها، حينئذ يضمن، وبناء على ذلك يفصل فيها، ومن حيث الأصل ما دام أن العامل عاقل ومكلف فإنه يتحمل مسؤولية نفسه في القيام بهذه الأعمال الخطرة، وما ترتب عليها من أضرار، وهذا من عدل الشريعة، كما أن العامل يأخذ المنفعة والمصلحة كذلك يتحمل الضرر (فالغنم بالغرم) فهو يتحمل مسؤولية نفسه إن حصل له ضرر، وإذا لم يحصل له ضرر أخذ النتيجة والمنفعة³.

حق الأجير الخاص في التعويض عند وقوع الضرر:

أجازت الشريعة الإسلامية التعويض عن الضرر الذي يلحق بالأشياء، ويدل على ذلك حديث النبي صلى الله عليه وسلم الذي أخرجه البخاري في صحيحه وهو: "كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عِنْدَ بَعْضِ نِسَائِهِ، فَأَرْسَلَتْ إِحْدَى أُمَّهَاتِ الْمُؤْمِنِينَ بِصَحْفَةٍ فِيهَا طَعَامٌ، فَضَرَبَتِ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي بَيْتِهَا يَدَ الْخَادِمِ، فَسَقَطَتِ الصَّحْفَةُ فَأَنْفَلَقَتْ، فَجَمَعَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَلَقَّ الصَّحْفَةَ، ثُمَّ جَعَلَ يَجْمَعُ فِيهَا الطَّعَامَ الَّذِي كَانَ فِي الصَّحْفَةِ، وَيَقُولُ: «غَارَتْ أُمُكُمْ» ثُمَّ حَبَسَ

¹. الشريف، شرف بن علي: الإجارة الواردة على عمل الإنسان، (261/1)، جامعة الملك عبد العزيز، 1397هـ.

². ابن قدامة، عبد الرحمن بن محمد: الشرح الكبير على متن المقنع، (509/9)، دار الكتاب العربي للنشر والتوزيع.

³. الشنقيطي، محمد بن محمد: شرح زاد المستنقع، (360/4).

الْخَادِمَ حَتَّى أَتِيَ بِصَحْفَةٍ مِنْ عِنْدِ النَّبِيِّ هُوَ فِي بَيْتِهَا، فَدَفَعَ الصَّحْفَةَ الصَّحِيحَةَ إِلَى النَّبِيِّ كُسِرَتْ صَحْفَتُهَا، وَأَمْسَكَ الْمَكْسُورَةَ فِي بَيْتِ النَّبِيِّ كُسِرَتْ"¹.

وفي الحديث دلالة واضحة على أن النبي صلى الله عليه وسلم عوّض الجهة المتضررة، فأعطى الطرف المتضرر صحيفة جديدة عوضاً عن التي انكسرت، فيظهر لنا بفعل النبي صلى الله عليه وسلم أنه من تسبب بضرر لطريق آخر فإنه يتحمل الضرر ويعوضه.

والعامل الذي يصاب في العمل والذي يحق له التعويض، لا يخلو من أمران: إما أن تسبب له الإصابة الموت وأما الضرر الجسدي.

أما التعويض عن الوفاة، فالأصل أن الواجب في القتل العمد القصاص، إلا إذا عفي عن القصاص من ولي الدم، أو الصلح ويكون مقابله الدية، وتكون الدية أيضاً في القتل شبه العمد، وهذا مذهب الجمهور².

يقول الله تبارك وتعالى: ﴿وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ أَنْ يَقْتُلَ مُؤْمِنًا إِلَّا خَطَأً وَمَنْ قَتَلَ مُؤْمِنًا خَطَأً فَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مُؤْمِنَةٍ وَدِيَةٌ مُسَلَّمَةٌ إِلَى أَهْلِهِ إِلَّا أَنْ يَصَدَّقُوا فَإِنْ كَانَ مِنْ قَوْمٍ عَدُوٍّ لَكُمْ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مُؤْمِنَةٍ وَإِنْ كَانَ مِنْ قَوْمٍ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُم مِيثَاقٌ فَدِيَةٌ مُسَلَّمَةٌ إِلَى أَهْلِهِ وَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مُؤْمِنَةٍ ۖ﴾³.

فإذا كان الحكم في القتل العمد هو القصاص من الجاني، فيكون مقابله في القتل الخطأ الدية.

والدية لا تجب فقط في القتل الخطأ وإنما تجب أيضاً في فقدان عضو من أعضاء الجسد أو فقدان منفعة، لأن إتلاف منفعة الجنس كإتلاف النفس، سواء كانت في عضو واحد أو في عضوين أو أكثر.

¹. أخرجه من حديث أنس مرفوعاً: البخاري في النكاح، باب: الغيرة 5225.

². السرخسي، محمد بن أحمد: المبسوط، (122/26)، دار المعرفة - بيروت 1414 هـ. الكاساني: بدائع الصنائع، (236/7)، ابن قدامة: المغني، (374/8). المقدسي، عبد الرحمن بن إبراهيم: العدة شرح العدة، (552/1)، دار الحديث - بيروت 1424 هـ.

³ السناء: 92.

والعامل لا يستحق تعويضاً إذا كانت إصابته ناتجة عن تقصير في استعمال وسائل الوقاية التي وفرها صاحب العمل، فإن تغريم صاحب العمل دون تقصير منه يعد حكماً بغير الحق وفيه ظلم لصاحب العمل¹.

أولاً: والأعضاء في جسم الإنسان تنقسم لعدة أقسام وهي كالآتي:

1- العضو الذي تجب فيه الدية كاملة هو العضو الذي لا مثيل له في جسم الإنسان ويفوت به جمال كامل أو منفعة بها قوام النفس، وذلك نحو اللسان كله والأنف كله والذكر كله وتجب أيضاً بقطع الحشفة والمارن وبعض اللسان إذا كان يمنعه من الكلام، وكذا الإفضاء بين السبيلين بحيث لا يستمسك البول والغائط وكذا حلق شعر رأس الرجل والمرأة وحلق لحية الرجل بحيث لا ينبت. وأما فوات المعنى فهو ذهاب العقل والبصر والسمع والشم والذوق والكلام والجماع مع قيام الآلة التي تقوم بها هذه المنافع صورة فتجب بكل واحد منها الدية.

2- ما له في البدن اثنان وهي: اليدين، الرجلان، العينان، الأذنان، الشفتان، الحاجبان، اللحيان، الثديان، الخصيتان، وهذه تجب في الواحدة منها مصف الدية أما الاثنان فالدية كاملة.

3- الأعضاء التي منها أربعة في البدن: نوعان: أحدهما أشفار العينين، وهي منابت الأهداب إذا لم تنبت لما في تقويتها من تقوية منفعة البصر والجمال أيضاً على الكمال، وفي كل شفر منها ربع الدية. والثاني الأهداب، وهي شعر الأشفار إذا لم تنبت.

4- الأعضاء التي منها عشرة في البدن: وهي أصابع اليدين والرجلين، فيجب في كل إصبع عشر الدية.

ثانياً: المعاني التي تجب فيها الدية:

1- العقل، العقل هو من أعظم النعم التي فضل الله بها الإنسان على باقي الخلق، كونه محل التكليف ولولا العقل ما كان تكليف أصلاً، وجعل الدية كاملة على من تسبب في إزالته عن آخره

¹. شريف، بن علي الشريف: الإجارة الواردة على عمل الإنسان (294/1)، دار الشروق -السعودية، 1980.

قال ابن قدامة "لا نعلم في هذا خلافاً وقد روي عن عمر وزيد رضي الله عنهما وإليه ذهب من بلغنا قوله من الفقهاء وفي كتاب النبي صلى الله عليه وسلم لعمر بن حزم "وفي العقل الدية"¹ ولأنه أكبر المعاني قدراً وأعظم الحواس نفعاً فإن به يتميز من البهيمة ويعرف حقائق المعلومات ويهتدي إلى مصالحه ويتقي ما يضره ويدخل به في التكليف وهو شرط في ثبوت الولايات وصحة التصرفات وأداء العبادات فكان بإيجاب الدية أحق من بقية الحواس².

2- السمع: للسمع أهمية كبيرة وعظيمة في حياة الإنسان، وقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "وَفِي السَّمْعِ مِائَةٌ مِنَ الْإِبْلِ"³.

3- البصر: في ذهاب ضوء العينين الدية كاملة⁴.

4- الكلام، الشم، التذوق، تعويج الرقبة وتصغير الوجه⁵.

معاني الأعضاء أغلبها متفق على أن ذهابه يوجب الدية، وقد اختلف الفقهاء في تحديد المعاني التي يجب في ذهابها كمال الدية، ذهب الشافعية أن العقل، والسمع، والبصر، الشم، الذوق، الجماع، الإماء، الإحبال، لذة الجماع، لذة الطعام، المشي، المضغ يجب في ذهابها الدية⁶.

أما إذا أصيب العامل وخضع للعلاج ثم قام من غير نقص، فقد اختلف الفقهاء في هذه الحالة، وهل يستحق التعويض أم لا؟، قال بعضهم: إن لم تترك عيباً فلا شيء له⁷. وقد أفتى المعاصرون أن الشركة إنما تسأل شرعاً عن إصابات العاملين إن كانت ناتجة عن إهمال أو تقصير منها في توفير

¹. أخرجه من حديث معاذ بن جبل مرفوعاً: البيهقي في السنن الكبرى، باب: السمع (16225). قال في التلخيص حديث ضعيف.

². ابن قدامة: المغني (465/8).

³. أخرجه من حديث معاذ بن جبل: البيهقي في السنن الكبرى باب: السمع (16224). قال الذهبي في المذهب: سنده واه 3176/6

⁴. الزيلعي: تبين الحقائق (129/6).

⁵. ابن قدامة: المغني (466/8).

⁶. الشيرازي، علي بن يوسف: المذهب في فقه الإمام الشافعي (225/3)، دار الكتب العلمية.

⁷. ابن تيمية، عبد السلام بن عبد الله أبو البركات: المحرر في الفقه، (129/2)، مكتبة المعارف - الرياض، ط2. 1404هـ - 1984م.

وسائل السلامة للعاملين، فحينئذ يلزمها تعويض العامل، أو ورثته في حالة وفاته عن تلك الإصابة التي تسببت فيها، ويكون من قتل الخطأ، أما إذا وفرت للعاملين وسائل السلامة، ولم تقصر في ذلك، فحينئذ لا مسؤولية عليها شرعاً، ولا يلزمها تعويض العامل لعدم مسؤوليتها حينئذ عن تلك الإصابة¹.

ثانياً: حق الأجير الخاص في التعويض في قانون العمل في الداخل الفلسطيني:

ينص القانون "التعويض لسنة 1963" (المادة رقم: 5) البند (أ)²:

إذا توفي موظف، سيدفع صاحب العمل تعويضه للناجين كما لو أنه طرده، وهم: زوج الموظف وقت وفاته، بما في ذلك من المعروف للجمهور بأنها زوجته وتعيش معه، وطفل الموظف الذي يعتمد على المؤمن عليه للحصول على استحقاقات التقاعد بموجب الفصل (ج) من قانون التأمين الوطني 1968، والوالدي المتوفى الذين كان مصدر رزقهم الرئيسي على المتوفى وكذلك الإخوة والأخوات الذين عاشوا في منزل المتوفى لمدة اثني عشر شهراً على الأقل قبل وفاته وكانت جميع سبل عيشهم على المتوفى.

إن القوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني³ وضعت شروطاً من خلالها يتم التعرف على المستحق لتعويض بسبب إصابة العامل:

1. المؤمنون بتأمين إصابات العمل.
2. مصاب العمل الذي أصيب في العمل بالتالي لا يستطيع مزاولة عمله أو أي عمل ملائم آخر، وذلك بالاستناد إلى مصادقة طبية.

¹. موقع إسلام ويب على الإنترنت:

<https://2u.pw/hGTRZ>

². موقع الصفحة على الإنترنت:

<https://2u.pw/uYwEJ>

³. موقع كل الحق على الإنترنت:

<https://2u.pw/zh1wj>

3. مَنْ لديهم شهادة عدم أهلية في العمل من قبل الطبيب المعالج أو من عيادة حوادث العمل، مع ذكر الإصابات والفترة التي لا يستطيع فيها العمل.

4. لم يعملوا في الفترة المذكورة في الشهادة. يحصل كل مَنْ عمل بشكل جزئي في فترة عدم أهليته للعمل التي حُددت في الشهادة الطبية، على رسوم إصابة مخفضة وفقاً لعدد الساعات التي تغيب فيها عن عمله.

وهناك من العمال بموجب القانون نفسه لا يستحق التعويض عن الإصابة في العمل وهم:

1. المؤمن الذي عمل بشكل كامل في فترة عدم الأهلية للعمل والتي حُددت في شهادته الطبية (شهادة عدم الأهلية للعمل).

2. المؤمن الذي أصيب عندما مكث في تأهيل مهني أو في إعادة تأهيل مهني، ومن ثم لم يتضرر دخله على ضوء الإصابة.

3. المعتقل، أو السجين، أو النزيل الذي يمكث في مأوى بحسب، قانون الأحداث (الرعاية والإشراف).

4. العامل الأجنبي الذي يمكث في إسرائيل على نحو غير قانوني.

وقد وضع القانون معايير من خلالها يتم تحديد نسبة التعويض التي يستحقها العامل المصاب:

1. قيمة رسوم الإصابة تُحتسب حسب 75% من دخل المؤمن الذي يخضع لرسوم التأمين في 3-3 أشهر التي قبل 1 من الشهر الذي توقف فيه عن عمله بسبب الإصابة، تقسيم-90.

2. العامل الأجير الذي تكون مدخولاته ملزمة برسوم التأمين تشمل أجر الساعات الإضافية الفوائد والمكافآت (مثل الملابس والنقاهة).

3. إذا لم يتقاضى العامل راتباً كاملاً في الأشهر الثلاثة السابقة للإصابة، فسوف يتم النظر في إمكانية حساب رسوم الإصابة كما لو أنه حصل على راتب كامل. يجب على العامل تقديم

مستندات لمؤسسة التأمين الوطني تشير إلى أنه لم يتلق راتبه الكامل لأسباب مبررة (إجازة مرضية، عطلة وإلخ).

4. الحد الأقصى للفترة التي تُدفع عنها رسوم الإصابة هي 13 أسبوعاً، ولا تزيد قيمتها عن 1,114.38 شيكل جديد لليوم الواحد (صحيح لسنة 2020).

المبحث الخامس

حق الأجير الخاص في مكافأة نهاية الخدمة والتقاعد

المطلب الأول: مكافأة نهاية الخدمة والتقاعد في الشريعة الإسلامية وقانون العمل الإسرائيلي.

أولاً: مكافأة نهاية الخدمة والتقاعد في الشريعة الإسلامية:

من الأمور المهمة في تطور المجتمع وتطور الحياة والعمل، وجود رابط قوي بين العامل وصاحب العمل، لأن هذه العلاقة سوف تعين على الإنتاج والإتقان والتفان في العمل، وهذا هو المقصد الرئيسي للقانون الذي فرض على المشغل دفع مبلغ من المال للموظف الذي يترك عمله لأحد الأسباب الذي حددها القانون. ومنها ما يسمى بمكافأة نهاية الخدمة ومكافأة التقاعد. ونهاية الخدمة وقانون التقاعد المقصود منهما ترك العامل لعمله لهذين السببين.

فالأصل أن تكون العلاقة بين العامل وصاحب العمل علاقة طيبة، أساسها أن يؤدي كل واحد منهما واجبه على أكمل وجه، وبالتالي غالباً ما يسعى صاحب العمل إلى إكرام العامل بحسب الوسائل المتوفرة له والمتاحة، ومن هذه المكافآت ما يسمى بمكافأة نهاية الخدمة.

لا بد أن نتطرق بداية إلى تعريف هذين المصطلحين لغة واصطلاحاً من خلال تفكيك مفرداته.

أبدأ أولاً بتعريف مصطلح مكافأة نهاية الخدمة:

هي من الجذر كفاً: كافأه على الشيء مكافأة وكفاء: جازاه. تقول: ما لي به قبل ولا كفاء أي ما لي به طاقة على أن أكافئه¹.

نهاية: ينتهي إليها الشيء حتى يختم عندها².

¹. ابن منظور: لسان العرب، (1/139).

². ابن فارس: معجم مقاييس اللغة، (3/438).

الخدمة: منه اشتقاق الخادم لأنه يطوف بمخدومه¹.

أما مصطلح مكافأة نهاية الخدمة في الاصطلاح: "مبلغ من المال يعتمد على طول فترة التوظيف يستحقه الموظف عن جدارة في نهاية الخدمة"².

التكييف الفقهي لمكافأة نهاية الخدمة:

هذه المكافأة تعتبر جزءاً من أجره العامل، لأن الشركة تقتطع نسبة معينة من أجره العامل ومن ثم تقوم بادخارها له حتى ينتهي من الخدمة، كما سوف نوضح ذلك في القانون، وهذا كله يكون منصوباً عليه في عقد العمل كما أنه يكون ملزماً لصاحب العمل، وهذا الشرط جائز لقول النبي صلى الله عليه وسلم: "الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ، إِلَّا شَرْطاً حَرَّمَ حَلَالًا، أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا"³. أما في حالة أن الطرفين لم يتفقا عليه في العقد، فلا يخلو من أن يكون تعويض نهاية الخدمة متعارفاً عليه بين أصحاب تلك المهنة، أو أن الدولة تلزمه فعندئذ يجب التعويض على صاحب العمل، أما في حالة أن التعويض ليس متعارفاً ولا ملزماً به من قبل الدولة، فإنه لا يكون حقاً للعامل.

وهناك شروط ينبغي أن تتوفر لصحة التعويض عند نهاية الخدمة:

1. أن يكون التعويض معلوماً، كما هو المعمول به بأن تكون السنة بقدر أجره شهر.

2. أن يكون منصوباً عليه في العقد.

3. أن لا يفسخ صاحب العمل العقد قبل انتهاء السنة، للإضرار بالعامل.

4. إذا فسخ العقد قبل إتمام سنة كاملة فلا شيء للعامل.⁴

¹. ابن فارس: معجم مقاييس اللغة، (163/2).

². ورد هذا التعريف على موقع المعاني على الإنترنت:

<https://2u.pw/pgC0S>

³. الترمذي في أبواب الأحكام، باب: الصلح بين الناس (1352) وقال: حديث حسن صحيح.

⁴. الكبي، سعد الدين محمد: المعاملات المالية المعاصرة في ضوء الإسلام (555/1).

إذا يتبين لنا ان المبلغ الذي يحصل عليه العامل والمتمثل في مكافأة نهاية الخدمة أو التقاعد، هو نتيجة لاقتطاع رب العمل أو المشغل لمبلغ مالي من راتب العامل بموجب قانوني تلزمه فيه الدولة، ومن ثم يودع في صندوق حتى حصول ما يستوجب استحقاق المبلغ.

وهذا النوع من العقود يأتي تحت مسمى التأمين التعاوني الذي ذكرناه في فصل سابق وبيننا حكمه وتفصيله.

وهذا النوع من العقود يرجع بالمصلحة للطرفين العامل وصاحب العمل، لأن مثل هذه المكافأة تجعل من العامل مقبلاً على العمل غير مدبر، لأنه يعلم أن هنالك مبلغاً من المال سوف يتحصل عليه عند انتهاء الوظيفة لسبب من الأسباب المذكورة أعلاه، وهذا أيضاً يدرّ المنفعة على صاحب العمل الذي سوف يستفيد من نشاط العامل وزيادة إنتاجه.

وإذا قيل إن هنالك غرر في العقد لأن التأمين يشتمل على غرر فلا العامل يدري كم سيدفع ولا مقدار ما سوف يأخذ.

يجاب عن ذلك ما أورده الدكتور شبير قائلًا: "بأنه يغتفر في التبرعات ما لا يغتفر في المعاوضات، فالغرر لا يؤثر في عقود التبرعات، والتأمين التعاوني تبرع محض لا يقصد منه الربح والمعاوضة"¹.

كما أن هذا يدخل تحت القاعدة الفقهية القائلة: "المعروف عرفاً كالمشروط شرعاً"². وقد شرح الأستاذ الزرقا هذه القاعدة قائلًا³: في كل محل يعتبر ويراعى فيه شرعاً صريح الشرط المتعارف، وذلك بأن لا يكون مصادماً للنص بخصوصه، إذا تعارف الناس واعتادوا التعامل عليه بدون اشتراط صريح فهو مرعي ويعتبر بمنزلة الاشتراط الصريح. وأما إذا كان الشرط المتعارف الصريح غير معتبر شرعاً، وذلك بأن كان مصادماً للنص بخصوصه، فلا يكون معتبراً إذا تعارف الناس العمل عليه بدون اشتراط، فلو تعارف الناس مثلاً تضمين المستعير والمستأجر ما تلف من العين المعارة أو المأجورة بدون تعد منه ولا تقصير، لا يعتبر ذلك التعارف ولا يراعى، لأنه مضاد للشارع.

¹. شبير: المعاملات المعاصرة في الفقه الإسلامي، (85/1).

². ابن نجيم، زين الدين بن إبراهيم: الأشباه والنظائر، (84/1)، دار العلمية - بيروت 1419هـ - 1999م.

³. الزرقا، أحمد بن محمد: شرح القواعد الفقهية، (237/1)، دار القلم - دمشق، 1409هـ - 1989م.

وهذا النوع من العقود كما ذكرت آنفاً أن القصد منه ليس الربح ولا التجارة وإنما المساعدة والدعم للعامل، الذي سوف يتقاعد أو يترك عمله فلن يجد له ولعائلته معيلاً سوى هذا الراتب أو المبلغ الذي سوف يتقاضاه، فهو من قبيل التأمين التعاوني وقد بينا حكمه، فلا حرج أن يحصل العامل على هذه المكافأة، أي أنها من المستحقات التي ينبغي أن تعطى للعامل.

ثانياً: مكافأة نهاية الخدمة في القانون المتبع في الداخل الفلسطيني:

ينص البند 14 من قانون تعويضات الإقالة¹ أنه من الممكن أن تسد الدفعات التي يدفعها المشغل لصندوق المكافآت، وصندوق التقاعد، وتأمين المدراء (وما شابه) محل واجب المشغل بدفع تعويضات الإقالة، أي أن ما يقتطعه المشغل من راتب العامل ويدفعه لهذه الصناديق يكون في النهاية مرده إلى العامل إما على سبيل المكافأة على نهاية الخدمة أو التقاعد أو غيره من الحقوق التي تفرضها الدولة على المشغل لمصلحة العامل إذا تحدد ذلك في اتفاقية جماعية تسري في مكان العمل، أو إذا صادق وزير الاقتصاد على ذلك.

(تشكل مدفوعات المشغل بديلاً لمبلغ التعويضات الكامل بشرط أن يكون المشغل قد اقتطع حصته في تعويضات الإقالة كاملة - 8.33% في كل شهر).

وقد بين لنا القانون نفسه كيف تعاد هذه الأموال التي اقتطعت من راتب العامل بعد نهاية العمل بأحد السببين المذكورين أعلاه²:

1. في الحالات التي يطلب فيها العامل سحب الأموال بدفعة واحدة قبل خروجه للتقاعد أو قبل سن 60 أو ليس بسبب إعاقة أو موت، حتى لو أُقيل العامل واستقال في ظروف تمنحه تعويضات الإقالة.

2. في الحالات التي سلبت فيها المحكمة حق العامل في الحصول على التعويضات (مثلاً بسبب سرقة، اختلاس أو عنف).

¹. موقع كل الحق على الإنترنت:

<https://2u.pw/fVIZD>

². موقع كل الحق على الإنترنت:

<https://2u.pw/fVIZD>

المطلب الثاني: الراتب التقاعدي في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني.

أولاً: الراتب التقاعدي في الشريعة الإسلامية:

التقاعد هو الاستغناء عن الخدمات المقدمة من الموظف بعد وصوله السن القانوني للتقاعد، وهو في أغلب الدول ما بين سن (60-70)¹.

وهناك عوامل بموجبها يحال العامل إلى التقاعد:

1. عامل العمر.

2. عامل المرض.

3. عامل المدة القانونية.

وهذا المبلغ الذي سوف يحصل عليه العامل بسبب التقاعد يستحقه طوال حياته، وإن توفي استحقه الورثة بنسب حددها القانون، كما يستحقها الورثة مباشرة إذا انتهت خدمة العامل بالموت، وتنتهي استحقاقها للورثة ببلوغ سن معينة².

ومنهم من عرّفه فقال: "مبلغ مالي يصرف للموظف حال حياته بعد بلوغه سناً معيناً وينتقل بعد وفاته للمستحقين"³.

"طبيعة هذه المكافآت تخضع إلى نظام تأمين اجتماعي، تحكمه التعليمات التي يراعي فيها مصلحة الموظف أو العامل بالدرجة الأولى، ويكون ما يقتطع من العامل شهرياً أشبه بقسط التأمين الذي لا يدخل في ملك الموظف إلا بالقبض"⁴.

¹. الطائي: المعاملات المالية المعاصرة في ضوء الشريعة الإسلامية (84/1).

². شبيب: المعاملات المالية المعاصرة (258).

³. أبو غدة: زكاة مكافأة نهاية الخدمة (1/4).

⁴. دار الإفتاء الأردنية:

<https://2u.pw/KTNbb>

- التكيف الفقهي للراتب التقاعدي:

هو ليس أجراً مؤجلاً التسليم، بدليل أن هنالك شروطاً لاستحقاقه، وأسباباً للحرمان منه، ولو كانت جزءاً من الأجرة لكان استحقاقها مؤكداً، كما أن المبلغ النهائي غير معلوم لارتباطه بعمر الإنسان بعد خروجه من الخدمة، وإنما يعتبر الراتب التقاعدي أحد أنواع التأمين الاجتماعي وليس تأميناً خاصاً بشخص يخشى خطراً معيناً، ولا يندرج تحت التأمين التجاري، وهو لا يهدف لجني الأرباح، وإنما يهدف إلى مساعدة مجموعة من العمال أو الموظفين قد يكثر عددهم جداً فيصل إلى الملايين، مثل ما تقوم به الدول للتأمين على مواطنيها من العمال والموظفين مما يعرف بنظام التقاعد والمعاشات، فتقتطع من الأجور والرواتب نسبة معينة، فإذا بلغ سن التقاعد أو وصل إلى المعاش يصرف له معاش شهري، أو يأخذ مكافأة مالية تساعد في حياته¹.

أصحاب هذا القول هم القائلون بحلّ معاشات التقاعد، وقد استدلووا بتعليين:

1. أنه تبرع محض، أي أن الموظف متبرع بما يؤخذ من راتبه الشهري، وكذلك الدولة أو الهيئة العامة، وإنما أنت شبهة الربا عند بعض الناس من حيث إن الموظف يدفع مالا على أقساط قليلة فيأخذ أكثر منها عند التقاعد، وليس كذلك إذ حقيقة الأمر أن ما دفعته الدولة من نسبة هو تبرع وليس لقاء عمل، إذ مقابل العمل هو الراتب الشهري الذي يستلمه الموظف آخر الشهر، فهذا من الدولة شبيه المكافأة.

2. أن الدولة لا تمتلك ما اقتطعته من رواتب الموظفين، وإنما هو موقوف لهم لحين الحاجة، وهذا بخلاف التأمين التجاري الذي تمتلك شركة التأمين أقساط المؤمنين بمجرد دفعها للشركة².

¹. السالوس، علي أحمد: موسوعة القضايا الفقهية المعاصرة (373/1)، ط7، دار الثقافة - قطر.

². المصدر السابق: (373-374). موقع إسلام ويب على الإنترنت:

<https://2u.pw/fUh2L>

ثانياً: الراتب التقاعدي في قانون العمل في الداخل الفلسطيني:

قانون التقاعد¹ في الداخل الفلسطيني بدأ العمل بموجبه في عام (2008) وقبل ذلك لم يكن هنالك قانون عام في إسرائيل ينظم مسألة سن التقاعد. باستثناء بعض المجموعات المعيّنة، نحو موظفي سلك الدولة، فقد تحدد سن التقاعد عن العمل بشكل عام في اتفاقيات عمل جماعية وليس بقانون عام سنّه الكنيست. يرفع هذا القانون سن التقاعد تدريجياً للنساء (62) وللرجال (67).

- يجري كذلك رفع سن التقاعد تدريجياً، لقطاعات مختلفة كمريبات رياض الأطفال، وأفراد الشرطة، والجنود في الخدمة الثابتة.

- أدرجت في القانون ترتيبات تقاعد للقطاعات المختلفة، والتي تحددت في قوانين مختلفة كقانون خدمات الدولة (التقاعد).

وهناك ما يسمى في القانون أيضاً بسن التقاعد المبكر² والذي ينص على الآتي:

- تُمكن صناديق تقاعد مختلفة من التقاعد في سن تسبق سن التقاعد الرسمي ومن خلال انتقاص نسبة المخصصات التي تدفع للمتقاعد بسبب التقاعد المبكر.

- عندما يصل العاملون في إسرائيل إلى سن التقاعد المبكر، يُسمح لهم بالخروج للتقاعد والحصول على رسوم التقاعد الشهرية (بالخضوع لحقوق مخصصات التقاعد التي قاموا بتجميعها وتعليمات مخصصات التقاعد بكل ما يتعلق بالحصول على الراتب التقاعدي المبكر).

¹. موقع كل الحق على الإنترنت:

<https://2u.pw/yYuYo>

². موقع كل الحق على الإنترنت:

<https://2u.pw/MDFKV>

- لا يحقّ للعاملين دون هذه السن التوقّف عن العمل والحصول على راتب تقاعدي، إلا إذا ما تحدّد في اتفاق بينهم وبين المشغل أن تكون سن التقاعد أقل من تلك المحددة قانونياً. في هذه الحالات يتحمّل المشغل جميع التكاليف التي تتبع من هذا الأمر.
- يُحدّد القانون أن سن التقاعد المبكر للرجال والنساء هي 60 عاماً.

الفصل الرابع

ما يجب على الأجير الخاص من واجبات في الشريعة الإسلامية والأنظمة
القانونية المتبعة في الداخل الفلسطيني

المبحث الأول

واجبات العمال في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني

المطلب الأول: إتقان العمل وإنجازه على الوجه المطلوب في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني.

أولاً: إتقان العمل وإنجازه على الوجه المطلوب في الشريعة الإسلامية:

هذا الواجب من أهم الواجبات التي تتمخض عنها الثقة المتبادلة بين العامل وبّ العمل فالإسلام يرقب من متبعه أن يكون ذا ضمير يقظ تصان به حقوق الله وحقوق العباد، وتحرس به الأعمال من التفريط والإهمال، ومن ثم أوجب على المسلم أن يكون أميناً.

والأمانة في نظر الشارع لها معان شتى، ومن هذه المعاني إتقان العمل على الوجه المطلوب، وقد ضرب الله تبارك وتعالى لنا مثالا في ذلك ما قاله يوسف الصديق عليه السلام: ﴿قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ﴾¹. أي انه عليه السلام لم يرشح نفسه لإدارة شؤون المال بنبوته وتقواه فحسب، بل بحفظه وعلمه أيضا.

فإنه علم أنه اتصف بصفتين يعسر حصول إحداها في الناس بله كليتهما، وهما: الحفظ لما يليه، والعلم بتدبير ما يتولاه، ليعلم الملك أن مكانته لديه وائتمانه إياه قد صادفا محلها وأهلها، وأنه حقيق بهما لأنه متصف بما يفي بواجبهما، وذلك صفة الحفظ المحقق للائتمان، وصفة العلم المحقق للمكانة. وفي هذا تعريف بفضله ليهتدي الناس إلى اتباعه وهذا من قبيل الحسبة. وهذه الآية أصل لوجوب عرض المرء نفسه لولاية عمل من أمور الأمة إذا علم أنه لا يصلح له غيره لأن ذلك من النصح للأمة، وخاصة إذا لم يكن ممن يتهم على إثارة منفعة نفسه على مصلحة الأمة².

فان هذه الشروط إذا توفرت في إنسان أسند إليه عمل معين فسوف يتقنه لا محالة.

¹. سورة يوسف: 55.

². ابن عاشور: التحرير والتنوير، (9/13).

وفي هذه الآية إشارة إلى أن العامل له أن يقدم نفسه ويطلب أن يؤدي العمل بيده، إذا رأى من نفسه الإتيان وحسن العمل والكفاءة.

وفيه دليل على جواز طلب التولية وإظهار أنه مستعد لها والتولي من يد الكافر إذا علم أنه لا سبيل إلى إقامة الحق وسياسة الخلق إلا بالاستظهار به¹.

ويظهر لنا بمفهوم المخالفة إلى أنه لا يجوز إسناد العمل إلى من هو ليس بأهل، ولا يحمل الكفاءة المنشودة والمطلوبة، وما يدل على ذلك حديث رسول الله صلى الله عليه وسلم: "عَنْ أَبِي ذَرٍّ، قَالَ: قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَلَا تَسْتَعْمِلُنِي؟ قَالَ: فَضَرَبَ بِيَدِهِ عَلَى مَنْكَبِي، ثُمَّ قَالَ: «يَا أَبَا ذَرٍّ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ، وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ، إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا، وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا»².

في الحديث دليل على أن الصلاح والتقوى لا علاقة له بإتيان العمل، ليس معنى أنك رجل صالح أي أنك تستحق أي عمل دون النظر إلى الكفاءة.

وهذا الحديث أصل عظيم في اجتناب الولايات لا سيما لمن كان فيه ضعف عن القيام بوظائف تلك الولاية وأما الخزي والندامة فهو في حق من لم يكن أهلاً لها أو كان أهلاً ولم يعدل فيها فيخزيه الله تعالى يوم القيامة ويفضحه ويندم على ما فرط وأما من كان أهلاً للولاية وعدل فيها فله فضل عظيم تظاهرت به الأحاديث الصحيحة كحديث سبعة يظلهم الله والحديث المذكور هنا عقب هذا أن المقسطين على منابر من نور وغير ذلك وإجماع المسلمين منعقد عليه ومع هذا فلكثرة الخطر فيها حذر صلى الله عليه وسلم منها وكذا حذر العلماء وامتنع منها خلائق من السلف وصبروا على الأذى حين امتنعوا³. ولا شك أن هنالك ترابطاً وثيقاً بين الولاية والحكم وبين العمل، فإن كل من الإمام أو خليفة العامل مسؤول أمام الله في الدنيا والآخرة عن كل عمل يناط به ويوكل إليه، وعليه به التزامات ينبغي أن يؤديها. لقوله عليه الصلاة والسلام: «كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ،

¹. البيضاوي: أنوار التنزيل وأسرار التأويل، (168/3).

². أخرجه من حديث أبي ذر مرفوعاً: مسلم في الإمارة، باب: كراهة الإمارة بغير ضرورة 1825.

³. النووي، يحيى بن شرف: المنهاج شرح صحيح مسلم، (211/12)، دار إحياء التراث العربي - بيروت، 1392هـ.

الإمام راعٍ وَمَسْنُوءٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْنُوءٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْنُوءَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْنُوءٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ»¹.

كل شخص مسؤول عن كل عمل يناط ويوكل به، على كافة المستويات وعلى السائر المجالات. وهذا الحديث لا شك أن يعطي المرء أن يشعر بأنه مسؤول وأن له دورا وينبغي أن يتقن دوره وعمله. ومن الأحاديث العظيمة أيضا والتي تحت على إتقان العمل قوله عليه الصلاة والسلام: "إِنَّ اللَّهَ جَلَّ وَعَزَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقَنَهُ"².

كل هذه الأحاديث تدل على وجوب إتقان العمل من العامل، وأنه أمر أراد الله عز وجل من الإنسان، فإن فساد العمل وعدم إتقانه سوف يؤدي بالضرورة إلى ضياع الحقوق وفوات المصالح، وقد قررت الشريعة الإسلامية قاعدة "لا ضرر ولا ضرار"، والمقصود منها أي لا فعل ضرر ولا ضرار بأحد في ديننا، أي لا يجوز شرعا لأحد أن يلحق بآخر ضررا ولا ضرارا. القاعدة مقيدة إجماعا بغير ما أذن به الشرع من الضرر، كالفصااص والحدود وسائر العقوبات والتعازير، لأن درء المفساد مقدم على جلب المصالح، على أنها لم تشرع في الحقيقة إلا لدفع الضرر أيضا.³

وإتقان العمل يكون ضمن الشروط التي اتفق عليها الطرفان، أي أن العامل ملزم بإتقان العمل الذي عمله وفقا للشروط المتفق عليها مسبقا، ولا يكلف العامل فوق طاقته وما لا يقدر عليه لقوله تعالى: {لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ} ⁴.

ثانياً: إنجاز العمل على الوجه المطلوب في القانون المتبع في الداخل الفلسطيني:

في المادة: رقم (2) البند أ من قانون شروط العمل لعام 2002 في القانون المتبع في الداخل الفلسطيني، يوجب على كلا الطرفين الاتفاق على نوع العمل المطلوب والشروط المطلوبة للعمل، وحتى يتم الالتزام بالشروط المطلوبة ينبغي للعامل أن يتقن عمله.

¹. أخرجه من حديث ابن عمر مرفوعاً: البخاري في الجمعة، باب: الجمعة في القرى والمدن (893)، ومسلم في الإمارة (3408)، والترمذي في الجهاد (1705) وقال حديث حسن صحيح.

². أخرجه من حديث عائشة مرفوعاً: البيهقي في شعب الإيمان 4931.

³. الزرقا: شرح القواعد الفهية، (165/1).

⁴. سورة البقرة: 286.

وفي المادتين (16)، (17) من قانون تعويض الفصل لعام 1963 يجوز فصل العامل في حالات مخصوصة ودون دفع تعويض له، وهذه الشروط هي:

- أن العامل قام بالتسبب بضرر كبير لصاحب العمل.
 - تكرار الضرر نفسه من العامل.
 - عدم التزام العامل بساعات العمل المطلوبة، وعدم أمانته في العمل.
 - تأثير العامل الذي لا يلتزم بالشروط المطلوبة لإتقان العمل، والذي يفتقد للأمانة في العمل على من حوله من العمال.
 - يجوز لمحكمة العمل البتّ في أنّ الإقالة تمت بظروف لا تبرّر منح تعويضات إقالة، وقد تلغي أيضاً حق العامل في سحب الأموال المتراكمة لحسابه في صندوق الادخار أو في التأمين التقاعدي.
 - حرمان العامل من الحق في الحصول على التعويضات وإعادتها للعامل يتم فقط بأمر من المحكمة فقط¹.
- أما في حالات الفصل العادية والتي ليست بسبب تقصير العامل وخيانتة للأمانة، فإن قانون تعويضات الإقالة لعام 1963 يوجب على المشغل بدفع تعويضات للعامل، وهي على النحو الآتي²:
- يحدد القانون مبلغ التعويض الذي يستحقه العامل بحسب الفترة التي عمل فيها لدى صاحب العمل، أي بدءاً من سنة واحدة متواصلة في مكان عمل واحد. يتحدّد مبلغ التعويضات بحسب الراتب الشهري الأخير للعامل، وبضاعف بعدد سنوات أقدميته في العمل.

¹. الموقع على الإنترنت:

<https://2u.pw/5jTFu>

². موقع كل الحق على الإنترنت:

<https://2u.pw/8yuuZ>

• على الرغم من ذلك، يحمي القانون العاملين الذين يقولون من قبل صاحب العمل عن سوء نية قبل انتهاء عام عملهم الأول، وذلك بغية تفادي دفع تعويضات الإقالة. في حال ثبت وجود مثل هذه النية لدى المشغل فستقرر المحكمة تعويضات للعامل المقال، على الرغم من عدم انقضاء عام على عمله لدى هذا المشغل.

• في المقابل يحمي القانون المشغل كذلك، ويحدد عدم استحقاق العامل للتعويضات ضمن شروط معينة، حتى لو تمت إقالته؛ على سبيل المثال إذا ما تصرف في عمله بشكل خطير ومتطرف، مما لا يسمح بمواصلة تشغيله.

• بالإضافة إلى ذلك يُعَدِّد القانون حالات يحق فيها للعامل الحصول على تعويضات حتى لو استقال بمبادرة منه ولم تجر إقالته.

والأصل أن يكون العامل حريصا على إتقان عمله على الوجه المطلوب، والالتزام بالاتفاق الذي عقد بين العامل وصاحب العمل لقوله تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ} ¹. الإيفاء هو إعطاء الشيء وافيًا، أي غير منقوص، ولما كان تحقق ترك النقص لا يحصل في العرف إلا بالزيادة على القدر الواجب، صار الإيفاء مرادا منه عرفا العدل، وفي الآية دلالة على أن لأمر بالإيفاء بالعقود يدل على وجوب ذلك، فتعين أن إيفاء العاقد بعقده حق عليه، فلذلك يقضى به عليه، لأن العقود شرعت لسد حاجات الأمة فهي من قسم المناسب الحاجي، فيكون إتمامها حاجيا لأن مكمل كل قسم من أقسام المناسب الثلاثة يلحق بمكملة: إن ضروريا، أو حاجيا، أو تحسينا ².

وقد يصدر عن العامل تقصيرات في العمل خارجة عن إرادته وبغير قصد منه، وسبب هذه التقصيرات أن الإنسان ضعيف يصدر منه النقص والتقصير لقوله تعالى: {وَحَلَقَ الْإِنْسَانَ ضَعِيفًا} ³.

هذا النوع من التقصير الخارج عن إرادته وبعد أن أخذ بالأسباب كاملة معفو عنه، أما التقصير في العمل الذي كون بسبب الإهمال والاستهتار فإن العامل يعاقب عليه ويحاسب وإن لم يرتدع ويعد

¹. سورة المائدة: 1.

². ابن عاشور: التحرير والتنوير، (74/6).

³. سورة النساء: 28.

إلى رشدته فانه يفصل لإهماله. وفي المبسوط أن الأجير الخاص الذي يعمل عند القصار إذا ادخل نارا للسراج بأمر من صاحب العمل فوقعت النار على ثوب من ثياب القصار لا يضمن وإذا دق فتخرق الثوب لم يجب الضمان على الأجير، فإن كان هذا العمل مأذونا فيه لم يجب الضمان على أحد، وإن لم يكن مأذونا فيه فهو موجب للضمان¹.

المطلب الثاني: متابعة العامل للعمل بنفسه

الله سبحانه وتعالى أمر الإنسان أن يفي بعهده الذي يلتزم به ويبرمه مع طرف آخر، وفي ذلك يقول ربنا تبارك وتعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ} ². يقول الراغب الأصفهاني في تفسيره³: والعقود باعتبار العقود ثلاثة أضرب: عقد بين الله وبين العبد، وعقد بين العبد ونفسه، وعقد بينه وبين غيره من البشر.

وكل واحد باعتبار الموجب له ضربان: ضرب أوجبه العقل وهو ما ركزه الله تعالى بمعرفته في الإنسان فيتوصل إليه، إما ببديهية العقل، وإما بأدق نظر.

وضرب أوجبه الشرع: وهو ما دلنا عليه كتاب الله وسنة نبيه صلى الله عليه وسلم، وفيه تفصيلات لا حاجة لنا ببيانها هنا.

والذي يتعلق بدراستنا هو العقد بين العبد وغيره من البشر، فينبغي على الإنسان الالتزام به لأن الأمر هنا للوجوب فهذه تدل على لزوم العقد وثبوته⁴.

وَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «الْمُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ»⁵.

1. السرخسي: المبسوط، (104/15).

2. سورة المائدة: 1.

3. الأصفهاني، الحسين بن محمد: تفسير الراغب الأصفهاني، (247/4)، كلية الآداب - جامعة طنطا، 1420هـ - 1999م.

4. ابن كثير، إسماعيل بن عمر: تفسير القرآن العظيم، (3/5)، دار الكتب العلمية - بيروت، 1419هـ.

5. أخرجه من حديث أبي هريرة مرفوعا: الحاكم في المستدرک في البيوع 2310.

وقال صلى الله عليه وسلم في حديث آخر: "أَرْبَعٌ مَنْ كُنَّ فِيهِ كَانَ مُنَافِقًا خَالِصًا، وَمَنْ كَانَتْ فِيهِ خَصْلَةٌ مِنْهُنَّ كَانَتْ فِيهِ خَصْلَةٌ مِنَ النِّفَاقِ حَتَّى يَدْعَهَا: إِذَا أُؤْتِمِنَ خَانَ، وَإِذَا حَدَّثَ كَذَبَ، وَإِذَا عَاهَدَ غَدَرَ، وَإِذَا خَاصَمَ فَجَرَ"¹. من هذا الحديث يظهر لنا خطورة الخيانة والكذب ونقض العهد من أي طرف كان من اطراف العقد، ويقول الإمام النووي: معناه أن هذه الخصال خصال نفاق وصاحبها شبيه بالمنافقين في هذه الخصال ومتخلق بأخلاقهم فإن النفاق هو إظهار ما يبطن خلافه وهذا المعنى موجود في صاحب هذه الخصال ويكون نفاقه في حق من حدثه ووعد وائتمنه وخاصمه وعاهده من الناس لا أنه منافق في الإسلام فيظهره وهو يبطن الكفر ولم يرد النبي صلى الله عليه وسلم بهذا أنه منافق نفاق الكفار المخلدين في الدرك الأسفل من النار وقوله صلى الله عليه وسلم كان منافقا خالصا معناه شديد الشبه بالمنافقين بسبب هذه الخصال قال بعض العلماء وهذا فيمن كانت هذه الخصال غالبية عليه فأما من يندر ذلك منه فليس داخلا فيه².

أولاً: متابعة العامل للعمل بنفسه في الشريعة الإسلامية:

ومن المعلوم أن ما يتفق عليه طرفي العقد المتمثل بالعمل وصاحب العمل أن يقوم العامل نفسه بالإشراف على العمل على خلاف الأجير المشترك والذي كما بينا سابقا انه يعمل لصاحب العمل ولغيره.

وقد وضع العلماء التزامات ينبغي على الأجير أداؤها وهي:

1. إنجاز العمل على الوجه المطلوب المتفق عليه في الإجارة المشتركة وتسليمه إليه، أو تسليم نفسه في الزمن المحدد في الإجارة الخاصة.
2. قيامه بنفسه إن كانت الإجارة خاصة، أو مشتركة، ما دامت على غيرهما في الزمة. وذلك الأصل في الإجارة المعينة أن يقوم الشخص بنفسه بالعمل إلا إذا كان الاتفاق يجيز النيابة.

¹. أخرجه من حديث عبد الله بن عمرو مرفوعا: البخاري في الإيمان، باب: علامة المنافق 34.

². النووي: المنهاج، (47/2).

والتحقيق أن هناك ثلاث حالات للإجارة المعينة الخاصة:

الحالة الأولى: النص على أن يقوم الأجير بنفسه، وحينئذ لا يجوز أن ينيب غيره فيه.

الحالة الثانية: النص على الإذن للأجير بأن يقوم بنفسه أو بغيره ففي هذه الحالة تجوز الإنابة بلا شك لأن المؤمنين عند شروطهم.

الحالة الثالثة: الإطلاق، ففي هذه الحالة الأصل أن يقوم الأجير بنفسه، لأن ذاته قد تكون مطلوبة لدى المستأجر، لأن عليه العمل من محل معين فلا يقوم غيره مقامه كما إذا كان المعقود عليه المنفعة، بأن استأجر رجلاً شهراً للخدمة لا يقوم غيره مقامه؛ لأنه استيفاء للمنفعة بلا عقد¹.

وأما الإجارة الخاصة الواردة على ما في الذمة فلا يشترط فيها أن يقوم العاقد الأجير بالعمل بنفسه، لأنها واردة على ما في الذمة وحينئذ يكون المطلوب تحقيق الأوصاف وليس تحقيق الذوات والأشخاص.

وأما الإجارة المشتركة فإن كانت واردة على ما في الذمة فلا خلاف في عدم اشتراط قيام الأجير المشترك بالعمل بنفسه، لأنها واردة على عمل موصوف في الذمة².

أقول إنه من تأمل في الواقع يجد غالباً أن صاحب العمل يختار العامل بناء على معطيات فيه، كإتقان العمل والأمانة والسرعة وغيره من المزايا، فمن غير المنطق ألا يشرف هو على العمل بنفسه، لأن اختياره منذ البداية كان لشخصه هو ولما عرف عنه من إتقان، لكن في حالة كان مشرفاً على أكثر من عمل واحد في نفس الوقت دون الإخلال بأي واحد منهم والالتزام بالشروط المطلوبة وفق العقد والاتفاق فلا بأس في ذلك.

ثانياً: متابعة العامل للعمل بنفسه في القوانين المتبعة في الداخل الفلسطيني:

حدد قانون ساعات العمل والراحة لسنة (1951) في (المادة:2) في البند (أ)، (ب) في الداخل الفلسطيني، أن ساعات العمل المطالب بها العمل في اليوم الواحد هي 8 ساعات عمل، وينبغي

¹. ابن عابدين: الدر المختار وحاشية ابن عابدين، (18/6).

². داغي، علي محي الدين: الإجارة على منافع الأشخاص، (55/1).

على العامل التواجد في موقع عمله خلال هذه الساعات، ولا يغادرها إلا في حالات خاصة وبموافقة صاحب العمل.

قد اطلعت على محاكمة¹ اشتكى فيها صاحب العمل على العامل على أنه عمل في مكان آخر في الوقت الذي استأجره فيه، وقد كان رد المحكمة كالاتي:

- إذا لم يكن هناك شرط في العقد يمنع الموظف من العمل في مكان آخر، ولكن إذا كان هناك شرط في العقد يمنع من العمل في مكان عمل آخر دون إذن من صاحب العمل يجب ألا يعمل في مكان آخر دون طلب إذن من صاحب العمل.
- عندما يتم تحديد شرط معين في العقد يكون الشرط ملزماً للطرفين، طالما أن الشرط في التنفيذ صالح.
- إذا كان العمل في المكان الثاني يضر بجودة العمل في المكان الأول فإنه لا يحق له العمل فيه، أما إذا لم يتعين بسبب ذلك ضرر فلا بأس.
- وجدنا في المحكمين عدداً من الحالات التي يعمل فيها موظف في وظيفتين في نفس الوقت غير الوظيفة الأولى، وإذا لم يكن هناك انتهاك للوظيفة الأولى وإذا لم يكن هناك بند في العقد يحظر صراحة العمل في وظيفة أخرى -يمكن للموظف العمل في وظيفة أخرى.

المطلب الثالث: عدم الغياب عن العمل أثناء فترة العمل

أولاً: عدم الغياب عن العمل في الشريعة الإسلامية:

إن التزام العامل بالوقت المحدد للعمل بموجب العقد والقانون هو وجب شرعي ينبغي أن يحافظ عليه وأن لا يتهاون ويتساهل به، فكما أن للعامل حقوق يريد لها كاملة كالأجر والإجازة، فإن وقت العمل هو حق لصاحب العمل ينبغي أن يلتزم به العامل، فإن كثيراً من العمال يقعون في المحذور والحرام عندما لا يلتزمون بوقت العمل المطلوب منهم ويغادرون العمل قبل انتهاء الوقت ودون معرفة صاحب

¹ . <https://2u.pw/cZI64>

العمل، وهذا من شأنه أن يلحق الضرر بالعمل وصاحبه؛ فان العامل قد استحق الأجرة مقابل تسليم نفسه لوقت معين متفق عليه في العقد، إلا أوقات الاستراحة والعبادة وقد فصلناها في مكانها، ولا شك أن عدم الالتزام بالوقت المطلوب منك هو يدخل تحت قوله صلى الله عليه وسلم: "مَنْ غَشَّ فَلَيْسَ مِنِّي"¹.

كما أن الانشغال في وقت العمل بغير العمل يعد أيضا من التغيب الذهني عن العمل، وهذا الأمر لا يقل خطورة عن التغيب الجسدي فكلاهما فيهما تفويت لمصلحة العمل والإخلال فيه وتضييع حق صاحب العمل، جاء في المغني: "ليس له محادثة غيره حالة النسخ، ولا التشاغل بما يشغل سره ويوجب غلطه، ولا لغيره تحديثه وشغله. وكذلك كل الأعمال التي تختل بشغل السر والقلب، كالفصارة والنساجة، ونحوهما"².

وقد اعتبر الحنفية أن الانشغال عن العمل ولو بالنوافل فإن ذلك يوجب خصم من الأجرة بقدر التغيب ويسقط من الأجبر بقدر اشتغاله إن كان بعيدا، وإن قريبا لم يحط شيء فإن كان بعيدا واشتغل قدر ربع النهار يحط عنه ربع الأجرة³.

كما أن العامل إذا عمل في فترة عمله أو في وقت عمله عند شخص آخر مقابل أجر، كانت تلك الأجرة لمستأجره الأول، ولصاحب العمل الحق في أن يسقط القيمة من أجره، أي قيمة الوقت الذي تغيب به⁴.

كما يجب على الأجبر الذي تغيب عن عمله ليعمل عند شخص آخر وقد تسبب بضرر وفوت مصلحة، فلصاحب العمل قيمة ما فوته الأجبر⁵.

¹. أخرجه من حديث أبي هريرة مرفوعاً: البخاري في الإيمان، باب: من غشانا فليس منا 102.

². ابن قدامة: المغني، (343/5).

³. ابن عابدين: رد المحتار، (70/6).

⁴. النفراوي، أحمد بن غانم الأزهرى: الفواكه الدواني على رسالة ابن أبي زيد القيرواني، (112/2)، دار الفكر، 1415هـ-1995م.

⁵. المرداوي، علاء الدين أبو الحسن: الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، (72/6)، دار إحياء التراث العربي. (بدون تاريخ)

كما بينت دار الإفتاء الأردنية¹ خطورة التغيب العامل عن عمله لغير عذر شرعي فقالت: للعامل أو الموظف مؤتمن ويستحق راتباً عن العمل أو التفرغ للعمل والاستعداد له، ولا يحلُّ للموظف أن يأخذ مالاً في غير عمل، واليوم الذي يتغيب فيه الموظف عن عمله دون عذر أو يمتنع عن أداء عمله بالشكل الأمثل؛ فإنه يكون أثماً شرعاً، ولا تحلُّ له أجرته؛ لأنه قد اكتسبها بوجه غير مشروع، قال صلى الله عليه وسلم: "(إنها ستكون بعدي أثرة وأمور تنكرونها). قالوا: يا رسول الله، كيف تأمر من أدرك منا ذلك؟ قال: (تؤدُّون الحق الذي عليكم، وتساءلون الله الذي لكم)"².

فإذا لم يقم المسلم بالعمل المطلوب منه لم يكن له حق في الراتب، سواء أكان الموظف أجيراً خاصاً أم عاماً، وتزداد الحرمة إذا كان موظفاً عاماً ويتقاضى راتباً من الدولة؛ فهو بذلك يكون قد اعتدى على حقوق الآخرين فيما يُقدِّم لهم من خدمات وعلى أموال الأمة كلها، فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إن رجالاً يتخوَّضون في مال الله بغير حق؛ فلهم النار يوم القيامة"³.

وقد قال المعاصرون أن تصرفات الموظفين في أخذهم للمأموريات وغيابهم عن العمل إنما يكون الحكم عليها حسب مطابقتها للوائح والنظم التي نظَّم بها ولي الأمر هذه الوظائف، والتي التزمها الموظف عند توقيعه لعقد العمل، وينبغي علينا هنا أن نفرق بين أمرين:

الأول: قيام الموظف بعمل المأموريات الرسمية التي تكون بعلم رؤسائه في العمل ويكون الأمر فيها مخولاً إليهم في السماح بها من عدمه حسب نظام العمل ولوائحه.

الثاني: تسجيل الإنسان حاضراً مع عدم حضوره الفعلي.

فالأول جائز شرعاً ما دام نظام العمل يسمح به، والثاني يعدُّ تدليساً لا يجوز الإقدام عليه شرعاً.

¹. موقع دار الإفتاء الأردنية على الإنترنت:

<https://2u.pw/HdBef>

². رواه من حديث ابن مسعود مرفوعاً: مسلم في الإمارة، باب: الأمر بالوفاء ببيعة الخلفاء (1843).

³. رواه من حديث خولة الأنصارية مرفوعاً: البخاري في فرض الخمس، باب: قوله تعالى: (إن الله خمسه وللرسول)،

(3118).

وأما سماح الرؤساء المباشرين للموظف بالغياب أو المأموريات من غير أن يخوّل لهم نظام العمل الاستقلال بذلك عن الرؤساء فهذا لا يجوز ، لا من الموظف، ولا من رؤسائه المباشرين الذين يفعلون هذا دون علم من فوقهم¹.

ثانيا: عدم الغياب عن العمل أثناء فترة العمل في قانون العمل في الداخل الفلسطيني:

القانون أعطى العمال حقوقا شرعية وقانونية يحق لهم من خلالها التغيب عن العمل، كما نصت على ذلك الأنظمة المتبعة في الداخل الفلسطيني، فإن للعامل الحق في إجازة مرضية يتغيب بموجبها عن العمل وفق قانون مستحقات المرض (المادة: 5) لسنة 2014: العامل الذي تغيب عن عمله بسبب المرض يحق له الحصول من مشغّله على 50% من أجر العمل العادي الذي كان سيحصل عليه لو واصل عمله مقابل اليومين الثاني والثالث للغياب. بدءا من اليوم الرابع وما بعد يحق للعامل الحصول على 100% من أجر العمل الذي كان سيحصل عليه لو واصل عمله.

العامل الذي يعمل لدى عدّة مشغّلين، كل يوم لدى مشغّل آخر، وغاب عن عمله بسبب المرض، يحق له الحصول على مستحقات المرض الكاملة (100% من الأجر) في اليوم الرابع لمرضه، حتى وإن كان هذا اليوم هو يوم الغياب الأول لدى هذا المشغّل.

وقد نوه القانون إلى الفئة التي لا تستحق هذا الحق وفقا "لموقع كل الحق"² وهم:

- عامل الذي يعمل بحسب نظام الورديات، لا يحق له الحصول على مردود مُقابل اليوم الذي لم يُحدد له فيه وردية وكان مريض في نفس اليوم، لان العامل لم يتغيّب عن عمله بسبب مرضه (هدف رسوم المرض استبدال أجر العمل وفي هذه الحالة لم يكون العامل ذو أحقية في الحصول على أجر في هذا اليوم).

- لا يحق للعامل الحصول على رسوم المرض إذا ما عمل في مكان آخر خلال فترة عمله.

¹ دار الإفتاء المصرية على الإنترنت:

<https://2u.pw/fucUW>

². موقع كل الحق على الإنترنت:

<https://2u.pw/IpL2m>

وقد أشار الموقع بالإضافة إلى ذلك ما يسمى "بفترة الأحقية بالحصول على مستحقات المرض" وهي كالتالي:

- لا تزيد فترة استحقاق مستحقات المرض عن فترة متراكمة تصل إلى 1.5 يوم مرض عن كل شهر عَمَلٍ فيه العامل لدى نفس المشغل أو في مكان العمل ذاته، ولا تزيد عن 90 يوماً، تخصم منها الفترة التي حصل العامل مقابلها على رسوم المرض.
- معنى ذلك أن العامل الذي استغل الأيام المرضية المتراكمة لديه، حسب القانون، ليس بإمكانه الحصول على اجر مقابل أيام إضافية يتغيّب فيها بسبب مرضه.
- بالرغم من ذلك إذا تم تحديد من خلال عقد عمل شخصي أو اتفاقية جماعية أو أمر توسّع انه يحق لجزء من العاملين الحصول على عدد أيام مرضية أعلى، يحصلون على العدد الأعلى، بحسب الاتفاقية.

المطلب الرابع: التعويض والضمان

أولاً: التكيف الفقهي للضمان في الشريعة الإسلامية:

المقصود هنا ضمان العامل لما لحقه ضرر بسببه، فإذا لحق ما تحت يده أشياء، مثل: معدات العمل إذا أتلّفها أو المنتج الذي يصنعه إذا اتلّف وغيرها من أشياء، فهل يضمن العامل ما اتلّف أم لا؟ وقد اتفق الفقهاء في هذا إلى أن ما كان سببه تعدي وتقصير من الصانع فانه يضمن لتقصير وإتلافه، أما إذا لم يكن منه تعد أو تقصير فلا شيء عليه، منها ما قاله القرافي رحمه الله في الذخيرة أن يد الأجير على سلعة يؤثر فيها أي تدخل صنّعه عليها كالخياط ونحوه فيده يد ضمان عمل في بيته أو حانوته بأجر أو بغير أجر يلقب بصنّعه أم لا إن انتصب للصنعة وإلا فيده يد أمانة وقال الأئمة: لا يضمن إلا ما أهلك بفعله من الدق في القسارة وغيره¹.

ويقول الإمام الشيرازي من الشافعية: إن تلفت العين التي استؤجر على العمل فيها نظرت فإن كان التلف بتفريط أي أن العامل قصر في عمله واهمله بأن استأجره ليخبز له فبالغ في إشعال النار

¹. القرافي، أحمد بن إدريس: الذخيرة، (503/5، 502)، دار الغرب الإسلامي - بيروت، 1994.

بتقصير منه أو تركه في النار حتى احترق لإهماله ضمنه لأنه هلك بعدوان فلزمه الضمان، وإن كان التلف بغير تقريط أو تقصير أو قصد نظرت فإن كان العمل في ملك أو في مكان تابع للمستأجر بأن دعاه إلى داره ليعمل له لم يضمن لأن يد صاحبه عليه فلم يضمن من غير جنائية، أما إذا كان العمل عند الأجير دون حضور المستأجر فقد فصل فيه الإمام بأن قال: إذا كان الأجير مشركا ففيها قولان: الأول: يجب عليه الضمان، الثاني: لا ضمان عيه¹.

ومن العلماء من فرق بين الأجير الخاص والأجير المشترك فقال: إن الأجير المشترك ضامن لما جنته يده، كأن تسبب في إتلاف ثوب أو أي منتج يقوم بصنعه، أما إذا أتلف الأجير المشترك ما تحت يده فإنه لا يضمن².

ومنهم من ذهب إلى أن العين المستأجرة أمانة في يد المستأجر، إن تلفت بغير تقريط، وذلك لأنه قبض العين لاستيفاء منفعة يستحقها منها، فكانت أمانة³.

وعند النظر في هذه الأقوال نجد كما أشرت مسبقاً إلى أنه يضمن الأجير أن كان مقصراً وإلا فلا شيء عليه، والجدير بالاهتمام في هذه الأقوال هو قول السرخسي في التفريق بين الجير المشترك والخاص، أي أن الأجير المشترك يضمن ما تحت يده بسبب تقصير أما الأجير الخاص فلا شيء عليه. وأقول إنه لا فرق بين ضمان الأجير المشترك والأجير الخاص إن كان الضرر بسبب تعد أو تقصير، أي يحق للأجير المشترك أن يغرم الأجير الخاص عنده بسبب تقصيره وإهماله.

ومن المعاصرين من قال: "من المقرر شرعاً أن يد المستأجر على العين المؤجرة يد أمانة لا يد ضمان، فلا يضمن ما تلف منها إلا بالتعدي أو التقريط؛ بأن يستخدمها في غير ما جعلت له أو لا يحفظها بما يحفظ مثلها به. وبناءً على ذلك وفي واقعة السؤال: فإذا لم يثبت لدى أهل الاختصاص تعدّي أخيك المتوفى في استخدام السيارة وتقريطه في الحفاظ عليها فلا ضمان عليه في تلفها، ولا يلزمه حينئذٍ إلا مقدار أجرة السيارة في المدة التي اتفق عليها مع صاحبها تؤخذ من تركته بعد وفاته،

¹. الشيرازي، إبراهيم بن علي بن يوسف: المذهب، (267/2)، دار الكتب العلمية (لا يوجد سنة نشر).

². السرخسي: المبسوط، (10/16).

³. ابن قدامة: المغني (396/5).

أما إذا ثبت تعدّيه أو تفریطه فإنه يضمن بقدر ما تعدّى أو قرط مع ما يجب عليه من الأجرة، فيكون ذلك كله ديناً عليه يُستوفى من تركته قبل توزيعها على الورثة¹.

أما ما يسمى شرط الضمان، وهو أن يشترط صاحب العمل على العامل أو الأجير ضمان ما تحت يده، وقد اختلف العلماء في هذا على أقوال:

القول الأول: ذهب الحنفية² والمالكية³ والشافعية⁴ والحنابلة⁵ إلى أن هذا الشرط باطل وإن اشترطوا عليه ذلك، أي وإن كان ضمن بنود العقد فإنه غير معتبر شرعا.

القول الثاني: ذهب ابن رشد أن صاحب العمل إذا اشترط في العقد أو بموجب العقد على الأجير الضمان فإن هذا الشرط ملزم لكلا الطرفين، في حال إن كان صاحب العمل يخاف من خطر فعين في الطريق كاللصوص، فيلزمه الشرط إن تلف في ذلك المعنى⁶.

القول الثالث: وهو قول ابن حزم أن عقد الإجارة لا يكون ولا يصح إلا بمضمون، فيصح العقد أن اشترط صاحب العمل الضمان على الأجير⁷.

والمختار قول جمهور العلماء من الحنفية والمالكية والشافعية والحنابلة، من أن هذا الشرط باطل، ذلك لأن فيه شيء من الظلم للعامل وتحمله ما ليس له طاقة به، والله تعالى يقول: {لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ} ^(٢٨١)،⁸ فإن بعضد الحوادث لا يكون الأجير سبباً في حصولها وتكون خارجة عن إرادته فمن الظلم أن يضمن شيئاً لم يكن هو السبب في هالكه بتعد منه أو تقصير، مثل: الكوارث الطبيعية والسرقة من غير إهمال ونحوه، أما في حال تبين أن

¹. موقع دار الإفتاء المصرية على الإنترنت:

<https://2u.pw/Nad6T>

². السرخسي: المبسوط (84/15).

³. ابن رشد: بداية المجتهد ونهاية المقتصد (16/4).

⁴. الشيرازي: المهذب (269/2).

⁵. البهوتي: كشف القناع (37/4).

⁶. ابن رشد، محمد بن أحمد: المقدمات الممهدة، (252/2)، دار الغرب الإسلامي 1408هـ-1988.

⁷. ابن حزم، علي بن أحمد: المحلى، (32/7)، دار الفكر - بيروت (بدون تاريخ).

⁸. سورة البقرة: 286.

الأجير كان سبباً في هلاك العمل أو العين فيده يد ضمان لأنه كان مقصراً مستهتراً بعمله وبما تحت يده.

ثانياً: التعويض والضمان في قانون العمل في الداخل الفلسطيني:

وعند الرجوع إلى الأنظمة المتبعة في الداخل الفلسطيني¹، فنحن أمام حالتان:

الأولى: في حالة أن الأجير تسبب بضرر لصاحب العمل سواء بالمعدات أو بالعين التي تحت يده، بتعد منه وتقصير فلا يحق لصاحب العمل أن يضمن الأجير أو أن يأخذ تعويض من الأجير إذا لم يكن العقد الذي بينهم يسمح بذلك، لكن يحق لصاحب العمل أن يتوجه بشكوى ضد الأجير في المحكمة.

لكن في هذه الحالة يحق لصاحب العمل أن يفصل الأجير عن العمل بعد جلسة استماع، في بعض الحالات التي تسبب فيها الموظف في ضرر متعمد، وتقرر بعد ذلك فصل الموظف، قد يُمنع الموظف أيضاً من مكافأة نهاية الخدمة كلياً أو جزئياً، اعتماداً على الظروف.

الثانية: في حالة أن الأجير تسبب بضرر بغير قصد ولا تعد منه لا يسمح لصاحب العمل بخصم أجر الموظف ما لم يكن الموظف قد أعطى موافقة مسبقة أو بأثر رجعي، في حالة حدوث ضرر بسبب خطأ بشري أو بحسن نية، لا يمكن لصاحب العمل أن يحول الضرر إلى الموظف ولكن بدلاً من ذلك يستوعبه على نفقته الخاصة.

في حالة عدم وجود نص في عقد العمل أو اتفاقية جماعية تسمح لصاحب العمل بالخصم من راتب الموظف أو لا يسمح الموظف بذلك لصاحب العمل، ومع ذلك فإن صاحب العمل يخصم من راتب الموظف فيجوز للموظف أن يقاضي صاحب العمل ويطلب من صاحب العمل مبلغ الخصم وحجب الأجر.

¹. سبوراي، موران، باشا، أمير: هل كسرت، هل دفعت؟، تاريخ النشر: 2019\4\4، موقع المقال على الإنترنت:

<https://2u.pw/XD47x>

المطلب الخامس: الالتزام بالتعليمات والأوامر

أولاً: الالتزام بالتعليمات والأوامر في الشريعة الإسلامية:

إن الحياة بمختلف مجالاتها حتى تسير على النهج القويم والشكل السليم لا بد أن تكون مضبوطة بقواعد ونواميس وأنظمة معينة وضعت من قبل مختصين، والا فإن الحياة ومجالاتها ان لم تكن مضبوطة بأنظمة وقوانين فسوف تعثر بها الفوضى والعشوائية، وهذا ينافي الفطرة التي فطر الله عليها الإنسان من تشوفه إلى الانضباط والالتزام، قال تعالى: {فَظَرَّتْ أَلَلَهُ أَلَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا} ¹.

وهكذا تماماً الأمر في مجال العمل، فحتى يتطور العمل وينمو ويتأتى نتاجه ينبغي أن تديره قوانين تعين على هذا النمو والتقدم، والأجير أو العامل هو جزء من العمل لا ينفك عنه ولا ينفصل، فينبغي أيضاً أن يلتزم بقوانين يضعها صاحب العمل تعتين على تطور العمل، ولكن طبعاً لهذه القوانين ضوابط أيضاً فهي ينبغي أن لا تمس بخصوصيات العامل سواء الفكرية والاعتقادية والدينية وغيرها، إنما هي تختص فقط في مجال العمل لا غير.

فلا يحق لصاحب العمل أن يفرض على العامل قوانين من شأنها أن تمس بدينه أو أن يجبره على ارتكاب أعمال وأشياء تخالف دينه وتخالف أمر الله عز وجل، لقوله عليه الصلاة والسلام: «السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ، مَا لَمْ يُؤْمَرْ بِمَعْصِيَةٍ، فَإِذَا أُمِرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ» ².

كما أنه ينبغي للعامل الالتزام بموجب العقد إن لم يكن فيه بندا مخالفا للشرع أو القانون لقوله تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ} ³. فكل القوانين التي تلزم وتقيد عمل العامل في عمله ينبغي أن يلتزم بها إن كانت ضمن العقد ولا تتعارض مع ببناء من الحقوق الشخصية.

¹. سورة الروم: 30.

². أخرجه من حديث ابن عمر مرفوعاً: البخاري في الأحكام، باب: السمع والطاعة للإمام مالم تكن معصية 7144.

³. سورة المائدة: 1.

ثانياً: الالتزام بالتعليمات والأوامر في قانون العمل الداخل الفلسطيني:

نص القانون المتبع في الداخل الفلسطيني¹ أن عقد العمل يعبر عن مجمل الاتفاقيات والتفاهات بين المشغل والعامل، ويهدف أساساً إلى تنظيم علاقات العمل بين الأطراف وحمايتهم.

- القانون لا يلزم المشغل والعامل بالتوقيع على عقد عمل بينهما، ولكن قانون إعلام العامل والمرشح للعمل (ظروف العمل وإجراءات التصنيف والقبول للعمل) يلزم كل مشغل بتزويد العامل بإعلام حول شروط العمل حتى موعد أقصاه 30 يوم من يوم بدء العمل لدى المشغل، البلاغ يُقدّم خطياً ويفصل ظروف العمل، بما في ذلك الراتب، العوائد الاجتماعية، ساعات العمل وما إلى ذلك.

- عقد العمل الشخصي لا يتيح الانتقاص، الإبطال أو التنازل عن أيّ الحقوق الممنوحة للعامل بحكم القانون، الاتفاقية الجماعية أو أمر التوسيع الذي يسري على الأطراف. عقد العمل الشخصي معدّ فقط لتحسين ظروف العمل وإضافة حقوق أخرى على الحقوق الممنوحة للعمال وفق القانون والاتفاقيات الجماعية.

أما فيما يتعلق في البنود الغير قانونية في عقد العمل:

- في بعض الحالات، يطلب المشغلون من العمال التوقيع على عقد يشمل بنوداً مخالفة لقوانين دولة إسرائيل عامة ولقوانين العمل خاصة.

- البنود المخالفة للقانون غير ملزمة للعامل حتى إن وقّع على العقد.

- عقد العمل يشكّل إضافة على الحقوق الممنوحة للعامل وفقاً للقانون، ولا يستطيع إبطال هذه الحقوق.

¹. موقع كل الحق على الإنترنت:

<https://2u.pw/8hI95>

- (المادة 20) من قانون الاتفاقيات الجماعية تنصّ على أنّ الحقوق الممنوحة للعامل وفق الأحكام الشخصية الواردة في الاتفاقية الجماعية (أحكام الاتفاقية الجماعية بخصوص ظروف العمل، إنهاء العمل، والواجبات الفردية الملقاة على العامل والمشغل) غير قابلة للتنازل. تعتبر هذه الحقوق جزءاً من عقد العمل الشخصي للعامل، وبند التنازل في عقد العمل الذي يُبطل هذه الحقوق غير ساري المفعول قانونياً.

نماذج لبنود غير قانونية شائعة في عقود العمل الشخصية

- الأجر الإجمالي

- (المادة:5) من قانون حماية الأجور تنصّ على أنّ الأجر الأساسي لا يشمل المستحقات مقابل العمل في أيام الراحة أو مستحقات الساعات الإضافية، ولذلك بند عقد العمل الذي ينصّ على أنّ الساعات الإضافية مشمولة في أجر العامل هو بند غير قانوني.
- مع ذلك، تعترف محكمة العمل بإمكانية اشتغال اتفاقية العمل على بند منفصل بخصوص ساعات العمل الإضافية الإجمالية، بحيث تعكس بشكل منصف ساعات العمل الإضافية التي قد يعملها العامل، ويُحسب الأجر لصالح العامل.

- تقييد إمكانية تشغيل العامل في مصلحة مُنافسة

- بشكل عام، لا توجد أي شرعية لعقد العمل الذي يحدّ من حق العامل في الاستقالة أو العمل لدى مشغلين آخرين، لأنّ هذا التقييد يمس بحرية العامل في مزاوله العمل.
- قد تُقرّر محكمة العمل منح الشرعية للبند الذي يحدّ من حقوق العامل واردة الذكر في حالات خاصة، مثل:

- استخدام سر المهنة بطريقة تضرّ بمصلحة المشغل

- تأهيل خاص، في أعقابه يلتزم العامل بفترة تشغيل لحدّ أدنى

- مستحقات خاصة تلقاها العامل مقابل تقييد حريته في مزاوله العمل

- الإخلال بمبدأ حسن النية والثقة

وأيضاً ينبغي أن لا يشتمل العقد على بنود تنتهك خصوصية الأجير منها¹:

- دخول صندوق البريد الإلكتروني للعامل (حتى وإن كان خاصاً بمكان العمل). مع ذلك، قد تُجيز محكمة العمل للمشغل في بعض الأحيان الاطلاع على البريد الإلكتروني للعامل، أو لعامل سابق، وذلك بشرط الحصول مسبقاً على مصادقة من محكمة العمل.
- دخول حساب الفيسبوك التابع للعامل (حتى إن كان موقع الفيسبوك مفتوحاً على حاسوب مكان العمل).
- دخول الهاتف الخلوي الشخصي للعامل.
- تركيب كاميرا خفية في مكان العمل بدون إعلام العامل بذلك.
- استخدام ساعة بيو مترية وبصمة العامل (دون موافقة العامل أو بانعدام قانون يجيز ذلك).

¹. موقع كل الحق على الإنترنت:

<https://2u.pw/QC3zf>

المبحث الثاني

واجبات العمال الأخلاقية في الشريعة الإسلامية، وقانون العمل المتبع في الداخل الفلسطيني

المطلب الأول: عدم إفشاء أسرار العمل

أولاً: عدم إفشاء أسرار العمل في الشريعة الإسلامية:

السر لغة: ما أخفيت، والجمع أسرار. ورجل سري: يصنع الأشياء سرا من قوم سريين. والسريرة: كالسر، والجمع السرائر. سررته: كتمته، وسررته: أعلنته¹.

يقول ربنا تبارك وتعالى: {وَأَسْرُوا قَوْلَكُمْ أَوِ اجْهَرُوا بِهِ ۗ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ} (١٣)².

السر اصطلاحاً: عرف الجرجاني السر: لطيفة مودعة في القلب كالروح في البدن، وهو محل المشاهدة كما أن الروح محل المحبة، والقلب محل المعرفة.

سر السر: ما تفرد به الحق عن العبد، كالعلم بتفصيل الحقائق في إجمال الأحدية وجمعها واشتمالها على ما هي عليه³.

وقال أبو البقاء الحنفي السر: هو ما يكتُم كالسريرة والجماع والذكر والنكاح والإفصاح به، والزنا، وفرج المرأة، ومستهل الشهر أو آخره أو وسطه، وجوف كل شيء ولبه والجمع: أسرار وسرائر

وما يسره المرء في نفسه من الأمور التي عزم عليها هو السر⁴.

وأجد أن تعريف أبا البقاء الحنفي انسب من تعريف الجرجاني لتناسبه مع المراد في هذا المطلب.

¹. ابن منظور: لسان العرب (357/4).

². سورة الملك: 13.

³. الجرجاني: التعريفات (118/1).

⁴. أبو البقاء، أيوب بن موسى: الكليات، (514/1)، مؤسسة الرسالة بيروت (لا يوجد سنة نشر).

لا شك أن حفظ سر العمل يدخل ضمن أمانة العامل وإتقانه لعمله، ويدل على حرصه وتقانيه، ولا شك أن كشف سر العمل خيانة كبيرة من العامل لصاحب العمل لاسيما إذا ترتب على هذا الكشف خسائر كبيرة لصاحب العمل، والخيانة خلق أعوج ينافي الفطرة السليمة والخلق القويم ولا يليق بالإنسان أن تكون هذه صفته فضلا عن المسلم، يقول الله تعالى في هذا الشأن محذرا من الخيانة: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْمُونَ﴾¹.

للأمانة شأن عظيم في استقامة أحوال المسلمين، ما ثبتوا عليها وتخلقوا بها، وهي دليل نزاهة النفس واعتدال أعمالها، وقد حذر النبي صلى الله عليه وسلم من إضاعتها والتهاون بها، وأشار إلى أن في إضاعتها انحلال أمر المسلمين².

كذلك إفشاء الأسرار من علامات النفاق دل على ذلك حديث المصطفى صلى الله عليه وسلم: "أَرْبَعُ مَنْ كُنَّ فِيهِ كَانَتْ مُنَافِقًا خَالِصًا، وَمَنْ كَانَتْ فِيهِ خَصْلَةٌ مِنْهُنَّ كَانَتْ فِيهِ خَصْلَةٌ مِنَ النِّفَاقِ حَتَّى يَدْعَهَا: إِذَا أُوثِنَ خَانَ، وَإِذَا حَدَّثَ كَذَبَ، وَإِذَا عَاهَدَ غَدَرَ، وَإِذَا خَاصَمَ فَجَرَ"³.

وتنقسم الأسرار التي يطلع عليها الموظف بحكم طبيعته إلى صور عدة، فهناك من يصنفها إلى أسرار بطبيعتها والأسرار الحكومية، والأسرار بناء على نص قانوني أو تعليمات إدارية، وثمة من يصنفها إلى أسرار حكومية وأسرار إدارية وأسرار أفراد وهو التقسيم الذي نوضحه فيما يلي:

1- الأسرار الحكومية: وهي تلك المتصلة بوظيفة الدولة بوصفها حكومة تقوم على السياسة العليا للدولة، كالأسرار العسكرية والأمنية والأسرار المتصلة بعلاقات الدولة بالدول الأخرى. وهذه الأسرار يجب أن تبقى طي الكتمان حرصاً على سلامة الدولة.

2- الأسرار الإدارية: وهي أسرار الجهات الإدارية التي لا تمس سلامة الدولة، إلا أن إفشاءها من شأنه الإضرار بالنظام العام وحسن سير المرافق العامة وانتظام العمل داخلها، مثالها أسرار التحقيقات التي يقرر القانون أو النظام كتمانها، والأسعار الاحتياطية للمقاولات التي تروم الدولة

¹. سورة الأنفال: 27.

². ابن عاشور: التحرير والتنوير (323/9).

³. أخرجه من حديث عبد الله بن عمرو مرفوعاً: البخاري في الإيمان، باب: علامة المنافق (34).

إحالتها إلى القطاع الخاص، ومشاريع الاستملاك للعقارات، وغير ذلك من الأسرار ذات الجانب الاقتصادي والمالي.

3- أسرار الأفراد: وهي الأسرار التي تعد حقاً شخصياً لأحد الأفراد أو مجموعة منهم والتي تمس شؤونهم الشخصية أو العائلية، أو تلك التي تتعلق بالعمل، مثالها حق المريض في إخفاء حالته الصحية، مما يلتزم الطبيب بكتمانه، حق الزوج في أن تبقى الأسرار العائلية التي يطلع عليها القاضي أو الموظف في المحكمة طي الكتمان، وقد تتعلق هذه الأسرار بالموظفين ذاتهم كالظروف الشخصية التي يعلم بها الرئيس أو المسؤول الإداري وبعض الزملاء¹.

ثانياً: عدم إفشاء أسرار العمل في قانون العمل في الداخل الفلسطيني:

وقد نص قانون "الأخطاء التجارية" لعام 1999 في الداخل الفلسطيني في (المادة: 6) البند (أ): أنه لا يحق لشخص أن يطلع ويأخذ أسرار العمل، أو أن ينشرها دون موافقة صاحب العمل.

إن خرق اتفاق السرية من قبل الموظفين في الأعمال التجارية أو مقدمي الخدمات يمكن صاحب العمل، إلى جانب محاميه، من الاستئناف أمام المحكمة لتلقي أمر تقييدي ضد الجانب المخالف والكشف عن التصرف في قانون السرقة التجارية.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن صاحب العمل سوف يعمل جنباً إلى جنب مع المحامي لمقاضاة الأضرار المالية التي تجلب الضرر والأذى للتعرض للسر التجاري بأكمله أو من جانبه. ويؤكد المحامون العاملون في هذا المجال على إمكانية المطالبة بالتعويض دون الحاجة إلى إثبات الضرر وبالتالي الاستفادة من أقصى تعويض يصل إلى 100 ألف شيكل للحصول على تعويض دون دليل على الضرر².

¹. أمل، المرشدي: جريمة إفشاء الأسرار. المقال على الإنترنت: [بحث معمق و مفصل عن جريمة إفشاء الأسرار و السر](#)

المهني - استشارات قانونية مجانية (mohamah.net)

². كدش، طل: ما هو السر التجاري وكيفية حماية المعلومات التجارية السرية؟، تاريخ النشر: 11.9.2017.

<https://2u.pw/WLI1h>

وقال المختصون من المعاصرين أن الأسرار الوظيفية قد تكون وهو الغالب ذات طابع عملي أو عام وهي تلك الأسرار المتعلقة بنشاط الجهة الإدارية أو المؤسسة الأهلية كما أنها قد تتعلق بالمصلحة العامة للدولة أو مصلحة المجتمع ومن تلك الأسرار الخاصة المتعلقة بالعمل مثلاً الأسرار بالأنشطة السياسية والعسكرية والأمنية فالموظف الذي يدلي للصحافة بمعلومات غير مصرح بنشرها أو يقوم بالاحتفاظ بأصول بعض الأوراق الرسمية يعتبر مخالفاً لواجب المحافظة على الأسرار الوظيفية ومراعاة مصلحة المواطن بتلافي ما يؤدي للتأثير السلبي على سمعته أو التشهير به. وواجب المحافظة على أسرار العمل لا يقتصر على فترة شغل الوظيفة بل إنه يتجاوز ذلك إلى ما بعد ترك الموظف للخدمة. ويعتبر الموظف مسؤولاً عن الأضرار التي تترتب على قيامه بإفشاء أسرار عمله، فقد تلحقه المسؤولية الجنائية إذا أدى السر الذي كشفه إلى ارتكاب جريمة جنائية سواء بحق المواطن أو الفرد العادي، كما يمكن أن يسأل مدنياً إذا ترتب على السر أو الأسرار التي أفشيت أضرار مادية أو معنوية حيث يلتزم الموظف الذي قام بإفشاء السر الذي أدى للضرر المادي أو المعنوي بالتعويض الذي تقررره الجهة المعنية، كما تلحقه المسؤولية التأديبية إذا أدى إفشاؤه سراً من أسرار عمله إلى مخالفة مالية أو إدارية بحيث يحال للتحقيق وتوقع عليه العقوبة المناسبة¹.

المطلب الثاني: حسن التعامل مع الطرف الآخر

أولاً: حسن تعامل العامل مع الطرف الآخر في الشريعة الإسلامية:

لا شك أن حسن التعامل مع الناس يعود إلى الخلق القويم السليم الذي يتحلى به الإنسان، والإنسان في هذا الكون مطالب بالإحسان إلى جميع الخلق على اختلاف أجناسهم وأنواعهم وأشكالهم، يقول ربنا تبارك وتعالى في ذلك: ﴿وَأَنفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾². وفي الأمر بالإحسان بعد ذكر الأمر بالاعتداء على المعتدي والإنفاق في سبيل الله والنهي عن الإلقاء باليد إلى التهلكة إشارة إلى أن كل هاته الأحوال يلابسها الإحسان ويحف بها، ففي الاعتداء يكون الإحسان بالوقوف عند الحدود والاقتصاد في الاعتداء والاقتناع بما يحصل به

¹. السندي، عبد الله: المحافظة على أسرار العمل، رابط المقال على الإنترنت:

<https://2u.pw/ItjUB>

². سورة البقرة: 195.

الصلاح المطلوب، وفي الجهاد في سبيل الله يكون الإحسان بالرفق بالأسير والمغلوب وبحفظ أموال المغلوبين وديارهم من التخريب والتحريق، والعرب تقول: «ملكت فأسجج»، والحذر من الإلقاء باليد إلى التهلكة إحسان.

وقوله: إن الله يحب المحسنين تذييل للترغيب في الإحسان، لأن محبة الله عبده غاية ما يطلبه الناس إذ محبة الله العبد سبب الصلاح والخير دنيا وآخرة، واللام للاستغراق العرفي والمراد المحسنون من المؤمنين¹. فالعلاقة بين الناس مبنية على الإحسان وحسن التعامل، والأصل أن هذه الصفات الحميدة يتميز بها الإنسان على البهائم، مما يخلق أجواء حميدة بين الناس تعين على تطور الكون وازدهاره في كافة مجالاته الحياتية، ولولا هذا الإحسان لانعدمت فرص التراحم بين الناس.

وبطبيعة الحال أن من تحلى بهذه الصفات الحميدة الطيبة سوف يطبقها أيضا في مجال عمله ويحسن لكل من حوله من المخلوقات لا فرق بين مسلم وكافر، يقول تعالى: ﴿وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا﴾².

ولفظ الناس لفظ عام ويشمل المسلم وغيره فالإنسان مطالب بالإحسان إلى غيره أيا كان.

ومن تأمل سيرته صلى الله عليه وسلم شاهد هذا الإحسان على حقيقته متمثلا بشخصه الكريم صلى الله عليه وسلم، وقد سئلت السيدة الكريمة أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها عن خلق رسول الله صلى الله عليه وسلم فقالت: يَا أُمَّ الْمُؤْمِنِينَ أَنْبِئِي عَنِ خُلُقِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَتْ: «أَلَسْتُ تَقْرَأُ الْقُرْآنَ؟» قُلْتُ: بَلَى، قَالَتْ: «فَإِنَّ خُلُقَ نَبِيِّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَانَ الْقُرْآنَ»³. معناه العمل به والوقوف عند حدوده والتأدب بآدابه والاعتبار بأمثاله وقصصه وتدبره وحسن تلاوته⁴، تبين لنا ما لا يدع مجالا للشك أن الإنسان مطالب بالإحسان في كل تقلباته وفي كل أحواله.

¹. ابن عاشور: التحرير والتنوير (216/2).

² سورة البقرة: 83.

³. أخرجه من حديث سعد بن هشام مرفوعا: مسلم في صلاة المسافرين، باب: جامع صلاة الليل ومن نام عنه أو مرض (139).

⁴. النووي: المنهاج (26/6).

ثانياً: الآداب التي وضعها الباحثون المعاصرون¹ والتي ينبغي ان يحافظ عليها العامل حتى يحافظ على العلاقة الطيبة مع الطرف الآخر:

1- ممارسة عادات مكان العمل الشخصية.

اللباس بشكل مناسب، لكل مكان عمل قواعد مختلفة قليلاً للزي، ولكن بشكل عام، تجنب ارتداء الملابس الكاشفة أو التي تكون عصرية أو ضيقة للغاية. إذا لم تكن متأكدًا من الملابس التي يرتديها مكتبك، فاطلب من زميل العمل الودود أو رئيسك في العمل، ولاحظ ما يرتديه الآخرون.

2- ابق في المنزل عندما تكون مريضاً.

استخدم تلك الأيام المرضية عندما يكون لديك تعب! قد تشعر بالذنب حيال خسارة يوم عمل، لكن أخذ يوم عطلة سيساعدك على التعافي بشكل أسرع ويمنعك من تعريض بقية المكتب لمرضك.

3- احترم مساحة العمل.

إجراء المحادثات الهاتفية في غرفة خاصة هذا يدل على أنك تحترم بيئة عمل زملائك في العمل ولا تريد إزعاجهم بمحادثاتك، سواء كانت شخصية أو مرتبطة بالعمل. تكون الحوائط رفيعة جداً، لذلك إذا كنت تعتقد أن محادثتك ستستمر لأكثر من دقيقة أو دقيقتين، فمن الأفضل القيام بها من الخارج.

4- اسأل قبل أن تقترض أي من اللوازم.

تحتوي معظم المكاتب على مجموعة مشتركة من اللوازم المكتبية المعتادة، مثل الدبابيس والملاحظات اللاصقة والأقلام ومفكرات. إذا كنت بحاجة إلى أداة لا يملكها سوى زميلك في العمل، فتأكد من طلبها منه قبل أن تأخذها إلى مكتبك.

¹. محرم، هاجر: كيفية ممارسة دأب العمل في المكتب، تاريخ النشر: 11 سبتمبر 2018.

<https://2u.pw/nO3y4>

5- كن متسامحا مع الشخصيات الأخرى.

ستجعلك المساحات المفتوحة في المكتب على اتصال وثيق بكثير من الشخصيات الأخرى، وهو أمر رائع لتشجيع الأفكار الجديدة والتعرف على الكثير من الناس. على الجانب الآخر، يمكن أن يكون من المجهد أن تكون على المكتب نفسه طوال اليوم مع زميلك في العمل الذي لا يعجبك. حافظ على عقل متفتح وركز على التعلم من وجهات نظر الآخرين، حتى إذا كنت لا توافق دائماً معهم.

6- امنح المتحدث اهتمامك الكامل.

أغلق الكمبيوتر المحمول وضع هاتفك جانبا لا يوجد تعدد المهام هنا! استمع باهتمام وعلم ملاحظاتك على نوتة إذا كان ذلك يساعدك على الانتباه. الاستماع الفعال واطهر اهتمامك بالمعلومات. عندما يحين دورك لتقديم اجتماع أو قيادته، سيعود ذلك لصالحك.

هذه بعض من السلوكيات وضعها الباحث لكي يحافظ العامل من خلالها مع علاقته مع الطرف الآخر، يمكن أن يضاف إليها معايير أخرى وممكن أن يفرض صاحب العمل على العمال بعض المعايير أيضا تعين على حسن التعامل.

الخاتمة

الحمد لله على عونه وتوفيقه وتسهيله لإتمام هذا العمل، أنه إلى أن الهدف الأساسي من هذا العمل هو إبراز حقوق العمال وواجباتهم في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني، وأثر ذلك على مناحي العمل والحياة، وقد نتج من الاستعراض لفصول الرسالة عن جملة استنتاجات مهمة حول حقوق العمال وواجباتهم في الإسلام والقانون الوضعي وهي كالآتي:

- غزارة التوجيهات في الشريعة الإسلامية للعامل على غرس معرفة العامل بحقوقه وواجباته مع حثه على التمسك بها.
- اهتمام الإسلام منذ بدايته بالعمال بمختلف مستوياتهم وطبقاتهم الاجتماعية، مع التأكيد على أهمية احترامهم وتوقيرهم.
- سبق الإسلام القوانين الوضعية في وضعه الأسس التي ينبغي اختيار العمال والموظفين على أساسها.
- وجد في القرآن الكريم والسنة النبوية والتاريخ الإسلامي أسس وقواعد لواجبات العمال وحقوقهم أضعاف ما وجد في القانون الوضعي.
- التشريع الإسلامي ضرب مثالا عظيما في كيفية توفير فرص العمل بما يناسب الأحوال والأزمنة والظروف المختلفة، وقد فاق بذلك القوانين الوضعية التي تعجز في كثير من الأحيان في توفير فرص عمل مناسبة تمنع من خلالها البطالة.
- للعامل الحق في تأدية العبادات الدينية كالصلاة والصيام ولم يخالف في ذلك القانون الوضعي.
- الراتب التقاعدي ومكافأة نهاية الخدمة حق للعامل، وهو لا يصادم نصوص الشريعة، غير أنه يفيد العامل في معاشه وحياته ويضمن له مستقبل معيشي كريم.

- حق العامل في الإجازات الأسبوعية والمرضية والسبوعية وإجازة الأمومة للمرأة العاملة، واتفق ذلك مع المقاصد العامة للشريعة الإسلامية.
- العامل ملزم بضمان ما أتلّفه بتقصير أو إهمال، كما أنه يجب على صاحب العمل بتعويض العامل عن الإصابات.
- القانون الوضعي لم يعنى بالجانب الأخلاقي للعامل على خلاف الشريعة الإسلامية التي عنت جيدا بأخلاق العامل وآدابه.
- لم يفصل القانون الوضعي في الداخل الفلسطيني ما هي الأسرار بشكل تفصيلي التي ينبغي على العامل عدم نشرها وإنما أجمل في ذلك.
- جعل القانون الوضعي في الداخل الفلسطيني حدا أدنى للأجور بما يتناسب مع ظروف المعيشة، أما الشريعة فقد جعلت ضوابط معينة أساسية لحياة الإنسان من خلالها يتم تحديد الأجر.

التوصيات:

1. أهمية حرص الإنسان على متابعة القوانين الربانية والوضعية لمعرفة ما يجب له وعليه من حقوق وواجبات، وأهمية البحث في القانون الوضعي وقارنته مع القانون الشرعي خوفا من مخالفة شرع الله عز وجل.
2. الاهتمام بتعليم أصحاب العمل والعمال بالحقوق والواجبات المترتبة على كل طرف منعا من وقوع الخلاف.
3. الاهتمام بأخلاق العمل وبذل الجهد في نشرها وتحقيقها في الواقع بشتى الوسائل الممكنة والمتاحة.

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

السورة	الآية	رقمها	الصفحة
الحج	﴿فَإِذَا وَجَبَتْ جُنُوبُهَا﴾ (٣٦)	36	17
البقرة	﴿وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا﴾ (٨٣)	83	126
البقرة	﴿لِلَّهِ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ﴾ (٢٨٥)	284	19
البقرة	﴿وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ (١٩٥)	195	125
القصص	﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأَبَتِ اسْتَجِرْنِي إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ (٦٦)	26	32، 20
الطلاق	﴿أَسْكُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنَ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُوهُنَّ لِنُصِيَّتِهِنَّ عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمُّوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمُ فَمَسْرُوعٌ لَهُ أُخْرَى﴾ (٦)	6	20
الطلاق	﴿وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا﴾ (٢) ﴿وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ﴾ (٣) ﴿إِنَّ اللَّهَ بَلِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا﴾ (٣)	3-2	48
النور	﴿وَإِذَا بَلَغَ الْأَطْفَالُ مِنْكُمُ الْحُلُمَ فَلْيَسْتَذِنُوا كَمَا اسْتَذِنَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ ءَايَاتِهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ﴾ (٥٩)	59	60
هود	﴿قَالُوا كَانَ مِنَ الْقُرُونِ مِنْ قَبْلِكُمْ أُولُوا بَقِيَّةٍ يَنْهَوْنَ عَنِ الْفَسَادِ فِي الْأَرْضِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّنْ أَنْجَيْنَا مِنْهُمْ وَاتَّبَعَ	117-116	67

		الَّذِينَ ظَلَمُوا مَا أَتَرَفُوا فِيهِ وَكَانُوا مُجْرِمِينَ ﴿١١٦﴾ وَمَا كَانَ رَبُّكَ لِيُهْلِكَ الْقُرَى بِظُلْمٍ وَأَهْلِهَا مُصْلِحُونَ ﴿١١٧﴾	
67	33	﴿وَقَالَ الْمَلَأُ مِنْ قَوْمِهِ الَّذِينَ كَفَرُوا وَكَذَّبُوا بِلِقَاءِ الْآخِرَةِ وَآتَرَفْنَاهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا مَا هَذَا إِلَّا بَشَرٌ مِثْلُكُمْ يَأْكُلُ مِمَّا تَأْكُلُونَ مِنْهُ وَيَشْرَبُ مِمَّا تَشْرَبُونَ ﴿١١٨﴾﴾	المؤمنون
123	27	﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْمُونَ ﴿١٢٣﴾﴾	الأنفال
40	30	﴿إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾﴾	الكهف
21	77	﴿فَانْطَلَقَا حَتَّى إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطْعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّقُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقَضَ فَأَقَامَهُ ۖ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ﴿٧٧﴾﴾	الكهف
40	107	﴿إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلًا ﴿١٠٧﴾﴾	الكهف
40	9	﴿إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ بِإِيمَانِهِمْ ﴿٩﴾﴾	يونس
42	92	﴿لَنْ تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ ﴿٩٢﴾﴾	آل عمران
48	183	﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴿١٨٣﴾﴾	البقرة
72	76	﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٨٨﴾﴾	البقرة
24	32	﴿أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَّعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ	الزخرف

		بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُحْرِيًّا وَرَحِمْتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾	
يس	35-33	﴿وَأَيُّ لَّهُمُ الْأَرْضُ الْأَمِيَّةُ أَحْيَيْنَهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ﴿٣٣﴾ وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّن نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٤﴾ لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾﴾	25
التوبة	105	﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِرَیَ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴿١٠٥﴾﴾	26
فاطر	15	﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَنْتُمُ الْفُقَرَاءُ إِلَى اللَّهِ وَاللَّهُ هُوَ الْغَنِيُّ الْحَمِيدُ ﴿١٥﴾﴾	25
الجمعة	10	﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ ﴿١١﴾﴾	40، 28
الملك	15	﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾﴾	29
الحجرات	13	﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّن ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾﴾	29
يوسف	55	﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾﴾	102، 31
النساء	59	﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهٓ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾﴾	34
مريم	12	﴿يَنبَحِيحُ خُذِ الْكِتَابَ بِقُوَّةٍ ﴿١٢﴾﴾	35
النساء	58	﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾﴾	53

57	28	﴿وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا﴾ ^(٢٨)	النساء
64	29	﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا﴾ ^(٢٩)	النساء
87	92	﴿وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ أَنْ يَقْتُلَ مُؤْمِنًا إِلَّا خَطَأً وَمَنْ قَتَلَ مُؤْمِنًا خَطَأً فَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مُّؤْمِنَةٍ وَفِدْيَةٌ مُّسَلَّمَةٌ إِلَىٰ أَهْلِهِ إِلَّا أَنْ يَصَدَّقُوا فَإِنْ كَانَ مِنْ قَوْمٍ عَدُوٍّ لَّكُمْ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مُّؤْمِنَةٍ وَإِنْ كَانَ مِنْ قَوْمٍ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُم مِّيثَقٌ فِدْيَةٌ مُّسَلَّمَةٌ إِلَىٰ أَهْلِهِ وَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مُّؤْمِنَةٍ﴾ ^(٩٢)	النساء
116، 104	286	﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ﴾ ^(٢٨٦)	البقرة
34، 70، 106، 107، 118	1	﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ ^(١)	المائدة
118	30	﴿فَظَرَّتْ أَلَلِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا﴾ ^(٣٠)	الروم
27	20	﴿وَأَخْرُوجُ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ﴾ ^(٢٠)	الزمل
122	13	﴿وَأَسْرُوا قَوْلَكُمْ أَوِ اجْهَرُوا بِهِ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ﴾ ^(١٣)	الملك

الحديث الشريف

الصفحة	الحديث
17	"الْعُسْلُ يَوْمَ الْجُمُعَةِ وَاجِبٌ عَلَى كُلِّ مُحْتَلِمٍ"
27	"مَا مِنْ مُسْلِمٍ يَتَوَضَّأُ فَيُحْسِنُ وُضُوئَهُ، ثُمَّ يَقُومُ فَيُصَلِّي رَكْعَتَيْنِ، مُقْبِلٌ عَلَيْهِمَا..."
30، 21	"اسْتَأْجَرَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ، ثُمَّ مِنْ بَنِي..."
72، 21	"ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ..."
22	"مِثْلُكُمْ وَمِثْلُ أَهْلِ الْكِتَابِينَ، كَمَثَلِ رَجُلٍ اسْتَأْجَرَ أَجْرَاءَ، فَقَالَ: مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنْ..."
23	"اِحْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، وَأَعْطَى الْحَجَّامَ"
25	"لَمَّا قَدِمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمَدِينَةَ، نَزَلَ فِي عُلُوِّ الْمَدِينَةِ، فِي حَيٍّ..."
27	"هَذِهِ كُذِيَّةٌ عَرَضَتْ فِي الْخَنْدَقِ. فَقَالَ: «أَنَا نَازِلٌ» ثُمَّ قَامَ، وَبَطْنُهُ مَعْصُوبٌ بِحَجَرٍ..."
41، 28	"لَأَنْ يَحْتَطِبَ أَحَدُكُمْ حُرْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا، فَيُعْطِيَهُ أَوْ..."
30	"إِنَّ الْمُؤْمِنَ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا» وَشَبَّكَ أَصَابِعَهُ..."
31	"الْمُسْلِمُونَ تَكَافَأُوا دِمَاؤُهُمْ..."
32	"إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ» قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ..."
33	"الْمُسْلِمُ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ..."
118	"السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ حَقٌّ مَا لَمْ يُؤْمَرْ بِالْمَعْصِيَةِ، فَإِذَا أُمِرَ بِمَعْصِيَةٍ، فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ"
57	"آخَى النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَيْنَ سَلْمَانَ، وَأَبِي الدَّرْدَاءِ، فَزَارَ سَلْمَانُ أَبَا..."
61	"مَا مِنْ مَوْلُودٍ إِلَّا يُولَدُ عَلَى الْفِطْرَةِ، فَأَبَوَاهُ يُهَوِّدَانِهِ، وَيُنَصِّرَانِهِ، أَوْ يُمَجِّسَانِهِ..."
64	"اللَّهُمَّ إِنْ كُنْتَ تَعْلَمُ أَنِّي اسْتَأْجَرْتُ أَحَبِيرًا بِفَرَقٍ مِنْ دُرَّةٍ فَأَعْطَيْتُهُ، وَأَبَى ذَلِكَ أَنْ..."
65	"أَجَلَى الْيَهُودِ وَالنَّصَارَى مِنْ أَرْضِ الْحِجَازِ وَكَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ..."
66	"إِخْوَانُكُمْ حَوْلُكُمْ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ، فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا..."
94	"الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ..."
103	"يَا أَبَا ذَرٍّ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ، وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خَزْيٌ وَنَدَامَةٌ، إِلَّا مَنْ..."
103	"كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ..."
123، 108	"...أَرْبَعٌ مَنْ كُنَّ فِيهِ كَانَ مُنَافِقًا خَالصًا، وَمَنْ كَانَتْ فِيهِ خَصْلَةٌ مِنْهُنَّ كَانَتْ فِيهِ..."
112	"إِنَّهَا سَتَكُونُ بَعْدِي أَثَرَةٌ وَأُمُورٌ تُنْكَرُونَهَا، قَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ، كَيْفَ تَأْمُرُ مَنْ..."
112	"إِنْ رَجُلًا يَتَخَوَّضُونَ فِي مَالِ اللَّهِ بَغِيرَ حَقٍّ، فَلَهُمُ النَّارُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ"
57	"أَنَّ قَتَادَةَ سَأَلَ أُمَّ الْمُؤْمِنِينَ عَائِشَةَ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا- فَقَالَ لَهَا: يَا أُمَّ الْمُؤْمِنِينَ..."

الكتب

- الأزهرى، محمد بن أحمد الهروي، **تهذيب اللغة**، المحقق: محمد عوض مرعب، دار إحياء التراث العربي - بيروت، ط1، 2001م.
- الألوسي، محمود بن عبد الله: **روح المعاني**، دار الكتب العلمية - بيروت، 1415هـ.
- البخاري، محمد بن إسماعيل: **صحيح البخاري**، دار طوق النجاة، ط1، المحقق: محمد زهير بن ناصر. 1422هـ.
- برهان الدين، محمد ابن مفلح، **المبدع في شرح المقنع**، دار الكتب العلمية - بيروت، 1418هـ-1997م.
- أبو البقاء، أيوب بن موسى: **الكليات**، مؤسسة الرسالة - بيروت (د.ن).
- البهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين بن إدريس، **كشاف القناع عن متن الإقناع**، دار الكتب العلمية.
- البيجرمي، سليمان بن محمد، **تحفة الحبيب على شرح الخطيب**، دار الفكر، 1415هـ-1995م.
- البيضاوي، عبد الله بن عمر بن محمد الشيرازي: **أنوار التنزيل وأسرار التأويل**، المحقق: محمد المرعشلي، دار إحياء التراث العربي - بيروت، 1418هـ.
- البيهقي، أحمد بن الحسين بن علي بن موسى الخُسرُوْجَرْدِي الخراساني: **شعب الإيمان**، حققه وراجع نصوصه وخرج أحاديثه: عبد العلي عبد الحميد حامد، أشرف على تحقيقه وتخريره أحاديثه: مختار أحمد الندوي، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع بالرياض بالتعاون مع الدار السلفية ببومباي بالهند، ط1، 1423هـ-2003م.
- التبريزي، محمد بن عبد الله الخطيب العمري: **مشكاة المصابيح**، المكتب الإسلامي - بيروت، ط3، 1985.

- الترمذي، محمد بن عيسى بن الضحاك: **سنن الترمذي**، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي - مصر، ط2، تحقيق وتعليق: أحمد محمد شاكر (ج 1، 2) ومحمد فؤاد عبد الباقي (ج3) وإبراهيم عطوة عوض المدرس في الأزهر الشريف (ج 4، 5). 1395هـ-1975م.
- التفتازاني، سعد الدين مسعود بن عمر: **شرح التلويح على التوضيح**، مكتبة صبيح بمصر، بدون طبعة وبدون تاريخ.
- ابن تيمية، أحمد بن عبد الحلیم: **مجموع الفتاوى**، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية، 1416هـ-1995م.
- ابن تيمية، عبد السلام بن عبد الله أبو البركات: **المحرر في الفقه**، مكتبة المعارف -الرياض، الطبعة: ط2، 1404هـ-1984م.
- ابن ثنيان، سليمان بن إبراهيم: **التأمين وأحكامه**، ط1، دار العواصم المتحدة -قبرص -بيروت.
- الجرجاني، علي بن محمد، **التعريفات**، دار الكتب العلمية -بيروت، 1403هـ-1983م.
- الحاكم، محمد بن عبد الله بن محمد بن حمدويه بن نعيم: **المستدرک علی الصحیحین**، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية -بيروت، ط1، 1411هـ-1990م.
- ابن حبان، محمد بن حبان بن أحمد بن حبان: **صحيح ابن حبان**، حققه وخرج أحاديثه وعلق عليه: شعيب الأرناؤوط، مؤسسة الرسالة -بيروت، ط1، 1408هـ-1988م.
- ابن حجر، أحمد بن علي بن حجر: **فتح الباري**، دار المعرفة -بيروت، رقم كتبه وأبوابه وأحاديثه: محمد فؤاد عبد الباقي. 1379هـ.
- ابن حزم، علي بن أحمد بن سعيد بن حزم الأندلسي الظاهري، **مراتب الإجماع**، دار الكتب العلمية -بيروت.

- ابن حزم، علي بن أحمد بن سعيد، **المحلى بالآثار**، دار الفكر - بيروت، (بدون تاريخ).
- حسان، حسين حامد: **حكم الشريعة الإسلامية في عقود التأمين**، دار الاعتصام.
- ابن حنبل، أحمد بن محمد بن حنبل: **مسند الإمام أحمد بن حنبل**، المحقق: شعيب الأرنؤوط - عادل مرشد، وآخرون، إشراف: عبد الله بن عبد المحسن التركي، مؤسسة الرسالة، الطبعة: الأولى، 1421هـ-2001م.
- الخرشي، محمد بن عبد الله، **شرح مختصر خليل**، دار الفكر للطباعة - بيروت، (بدون تاريخ).
- ابن خزيمة، محمد بن إسحاق بن خزيمة بن المغيرة: **صحيح ابن خزيمة**، المحقق: محمد مصطفى الأعظمي، الناشر: المكتب الإسلامي - بيروت.
- أبو داود، سليمان بن الأشعث السجستاني: **سنن أبي داود**، المكتبة العصرية - بيروت، المحقق: محمد عبد الحميد.
- الدسوقي، محمد بن أحمد بن عرفة: **حاشية الدسوقي على الشرح الكبير**، دار الفكر.
- الرازي، زين الدين، **مختار الصحاح**، المحقق: يوسف محمد، المكتبة العصرية - بيروت ط5، 1420هـ.
- ابن رشد، محمد بن أحمد: **المقدمات الممهدات**، دار الغرب الإسلامي، 1408هـ-1988م.
- الرصاع، محمد بن قاسم: **شرح حدود ابن عرفة**، المكتبة العلمية، 1350هـ.
- الرملي، شمس الدين محمد بن أبي العباس، **نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج**، دار الفكر - بيروت. الطبعة الأخيرة، 1404هـ.
- الزبيدي، محمد بن عبد الرزاق، **تاج العروس من جواهر القاموس**، دار الهداية.

- الزرقا، أحمد بن محمد: شرح القواعد الفقهية، صححه وعلق عليه: مصطفى أحمد الزرقا، دار القلم - دمشق، ط2، 1409هـ - 1989م.
- الزمخشري، محمود بن عمرو: الكشف، دار الكتاب العربي - بيروت، 1407هـ.
- زيدان، عبد الكريم: الوجيز في أصول الفقه، ط1، مؤسسة الرسالة ناشرون، 1435هـ - 2014م.
- الزيلعي، عثمان بن علي: تبين الحقائق شرح كنز الدقائق، ط2، دار المعرفة - بيروت.
- السالوس، علي أحمد: موسوعة القضايا الفقهية المعاصرة، ط7، دار الثقافة - قطر.
- السرخسي، محمد بن أحمد: المبسوط، دار المعرفة - بيروت. 1414هـ - 1993م.
- سلع، حنا: اختبار فعالية المجموعة. (2020/2/8).

<https://www.ovdim.org.il/Page18668.asp>

- سيد قطب، إبراهيم الشاربي: في ظلال القرآن، دار الشروق - بيروت - القاهرة، 1412هـ.
- السيوطي، عبد الرحمن بن أبي بكر: الإكليل في استنباط التنزيل. تحقيق: سيف الدين عبد القادر. دار الكتب العلمية - بيروت.
- الشافعي، محمد بن إدريس بن عبد المطلب بن عبد مناف القرشي: تفسير الإمام الشافعي. تحقيق: أحمد الفران، دار التدمرية.
- الشافعي، محمد بن إدريس، الأم، دار المعرفة - بيروت 1410هـ - 1990م.
- الشبراملسي، نور الدين بن علي، حاشية الشبراملسي على نهاية المحتاج، دار الفكر - بيروت 1400هـ - 1984.
- الشربيني، محمد بن أحمد الخطيب، مغني المحتاج إلى معرفة معاني الفاظ المنهاج، دار الكتب العلمية، ط1، 1415هـ.

- الشنقيطي، محمد الأمين بن محمد المختار: **مذكرة في أصول الفقه**، مكتبة العلوم والحكم، المدينة المنورة، ط5، 2001م.
- الشيرازي، أبو اسحاق إبراهيم بن علي: **التبصرة في أصول الفقه**، المحقق: محمد حسن هيتو، دار الفكر - دمشق، ط1، 1403هـ.
- الصابوني، محمد علي: **صفوة التفاسير**، دار الصابوني للطباعة والنشر، 1417هـ-1997م.
- الصاوي، أحمد بن محمد الخلوتي، **حاشية الصاوي على الشرح الصغير**، دار المعارف، (بدون تاريخ).
- الطبراني، سليمان بن أحمد بن أيوب بن مطير اللخمي الشامي: **المعجم الأوسط**، المحقق: طارق بن عوض الله بن محمد، عبد المحسن بن إبراهيم الحسيني، دار الحرمين - القاهرة.
- الطنطاوي، محمد سيد: **التفسير الوسيط**، دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، الفجالة - القاهرة، 1997م-1998م.
- ابن عابدين، محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز: **رد المحتار على الدر المختار**، دار الفكر - بيروت، ط2، 1412هـ-1992م.
- ابن عاشور، محمد الطاهر بن محمد: **التحرير والتنوير**، الدار التونسية للنشر.
- العدوي، علي بن أحمد بن مكرم الصعيدي، **حاشية العدوي على شرح كفاية الطالب الرباني**، دار الفكر - بيروت. المحقق: يوسف الشيخ محمد البقاعي.
- ابن العربي، محمد بن عبد الله: **أحكام القرآن**، دار الكتب العلمية بيروت - لبنان، 1424هـ-2003م.
- العمري، علي بن حمزة: **مسائل الاتفاق ومصادرها عند الأئمة الأربعة**، دار الأمة، 1431هـ-2010م.

- العمري، علي بن حمزة، مسائل الاتفاق ومصادرها عند الأئمة الأربعة، دار الأئمة، 1431هـ - 2010م.
- العيني، أبو محمد محمود بن أحمد بن موسى بن أحمد بن حسين الغيتابي: عمد القاري، دار إحياء التراث العربي - بيروت.
- الفارابي، إسماعيل بن حماد الجوهري، الصحاح تاج اللغة، دار العلم للملايين - بيروت، 1407هـ - 1987م.
- ابن فارس، أبي الحسن أحمد، معجم مقاييس اللغة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، تحقيق: عبد السلام محمد هارون.
- أبو الفداء، إسماعيل حقي بن مصطفى: روح البيان، دار الفكر - بيروت.
- الفيروزبادي، مجد الدين أبو طاهر، القاموس المحيط، تحقيق: مكتب تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة. ط8، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر - بيروت - لبنان، 1426هـ.
- القاضي عياض، عياض بن موسى بن عياض: إكمال المعلم بفوائد مسلم، المحقق: الدكتور يحيى إسماعيل، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، ط1، 1419هـ - 1998م.
- ابن قدامة، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد الدمشقي، المغني، مكتبة القاهرة، 1388هـ.
- القرّة داغي، علي، الإجارة على منافع الأشخاص دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل،
<https://2u.pw/RCmly>
- القرطبي، أبو محمد بن أبي طالب الأندلسي: الهداية إلى بلوغ النهاية، تحقيق: مجموعة رسائل جامعية بكلية الدراسات العليا - الشارقة، 1429هـ - 2008م.

- القرطبي، محمد بن أحمد بن أبي بكر: **الجامع لأحكام القرآن**، دار الكتب المصرية -مصر، 1384-1964م.
- القليوبي، أحمد سلامة، عميرة، أحمد البرلسي، **حاشيتا القليوبي وعميرة**، دار الفكر -بيروت 1415هـ.
- الكاساني، علاء الدين بن مسعود، **بدائع الصنائع**، دار الكتب العلمية، 1406هـ.
- الكبي، سعد الدين محمد: **المعاملات المالية المعاصرة في ضوء الإسلام**، ط1، المكتب الإسلامي -بيروت. 2002م.
- ابن كثير، إسماعيل بن عمر القرشي: **تفسير القرآن العظيم**، المحقق: سامي سلامة، دار طيبة للنشر والتوزيع، 1420هـ-1999م.
- المحلي والسيوطي، جلال الدين بن أحمد وجمال الدين بن أبي بكر: **تفسير الجلالين**، دار الحديث -القاهرة.
- المرداوي، علي بن سليمان، **الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف**، دار إحياء التراث الغربي، ط2.
- المرغناني، علي بن أبي بكر بن عبد الجليل: **الهداية في شرح بداية المبتدي**، دار إحياء التراث العربي، المحقق: طلال يوسف.
- مسلم بن حجاج النيسابوري: **المسند الصحيح**، دار إحياء التراث العربي -بيروت، المحقق: محمد فؤاد عبد الباقي.
- المناوي، عبد الرؤوف بن تاج العرفين بن زين العابدين، **فيض القدير**، المكتبة التجارية الكبرى -مصر، ط1، 1356هـ.
- ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، **لسان العرب**، ط3، دار صادر -بيروت، 1414هـ.

- ابن نجيم، زين الدين بن إبراهيم: **الأشباه والنظائر**، دار العلمية - بيروت، 1419هـ-1999م.
- النسائي، أحمد بن شعيب بن علي الخراساني: **السنن الصغرى للنسائي**، مكتب المطبوعات الإسلامية - حلب، ط2، تحقيق: عبد الفتاح أبو غدة. 1406هـ-1986م.
- النفراوي، أحمد بن غانم، **الفواكه الدواني على رسالة ابن أبي زيد القيرواني**، دار الفكر 1415هـ-1995.
- النووي، أبو زكريا محي الدين يحيى، **منهاج الطالبين وعمدة المفتين في الفقه**، ط1، دار الفكر، المحقق: عوض قاسم أحمد عوض. 1425هـ.
- النووي، أبو زكريا محي الدين، **روضة الطالبين وعمدة المفتين**، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي - بيروت - دمشق، 1412هـ-1991م.
- النووي، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف: **شرح صحيح مسلم**، دار إحياء التراث العربي - بيروت، ط2، 1392هـ.
- النووي، يحيى بن شرف الدين، **المجموع شرح المذهب**، دار الفكر. (بدون تاريخ).
- النيسابوري، علي بن أحمد بن محمد: **التفسير الوسيط**، دار الكتب العلمية - بيروت، 1415-1994.
- هاملي، عبد القادر: **وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة**، الجزائر - تلمسان: جامعة أبو بكر بلقايد، 2011م.
- وهبة بن مصطفى، الزحيلي: **التفسير الوسيط**، دار الفكر - دمشق، 1422هـ.
- **كتاب فتاوى دار الإفتاء المصرية (110/9)**، القاهرة: 1431هـ-2010م.

<https://2u.pw/KOJml>

- القرضاوي، يوسف، **تضييع وقت العمل بحجة الصلاة**،

<https://2u.pw/YDZK6>

- شحاته، حسين: مشكلة الخلل بين الأجور والأسعار في المنهج الاقتصادي الإسلامي، وهو على موقع الدكتور على الإنترنت:

<https://2u.pw/1ce3P>

- موقع دار الإفتاء الأردنية على الإنترنت:

<https://2u.pw/JoSpU>

- موقع العلامة عبد الله بن بيه:

<https://2u.pw/GfQBm>

- دار الإفتاء المصرية:

<https://2u.pw/6ItsO>

- موقع إسلام ويب على الإنترنت:

<https://2u.pw/hGTRZ>

- صفحة مؤسسة التأمين الوطني على الإنترنت:

<https://2u.pw/za9xD>

- محرم، هاجر: كيفية ممارسة آداب العمل في المكتب، تاريخ النشر: 11 سبتمبر 2018.

<https://2u.pw/nO3y4>

An- Najah National University
Faculty of Graduate Studies

**The Rights and Duties of the Private Wage
Employee in the Islamic Sharia and the
Laws Adopted in Palestine 1948:
Comparative Jurisprudence Study**

By
Youssef Walid Sidi

Supervisor
Pro. Jamal Zaid Al_Kilani

**This Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Jurisprudence and Legislation Faculty of
Graduate Student, Al-Najah National University, Nablus- Palestine.**
2021

**The Rights and Duties of the Private Wage Employee in the Islamic
Sharia and the Laws Adopted in Palestine 1948: Comparative
Jurisprudence Study**

**By
Youssef Walid Sidi
Supervised by
Pro. Jamal Zaid Al_Kilani**

Abstract

This research, entitled "The rights and duties of private wage earners in Islamic law and the Law of labor in the occupied Palestinian territory 1948", addressed the rights and duties of the wage earner in Islamic law and in the Palestinian labor law within the OPT48.

The researcher begins by explaining the concept of wage and its types in Islamic jurisprudence and its proof of legality, then the researcher touches upon the definitions of rights and duties according to linguists and sharia scholars.

The researcher examines the jurisprudential adaptation of the wage earner's job with an explanation and clarification of the types of wage on (private and co-hired workers) and the most important differences between them, after which the researcher discusses the view of Islam for work and workers and the basis for the selection of workers in Islamic law and labor law within the Palestinian territory 1948.

The researcher then addresses the moral rights the worker must have including calling the State to provide appropriate employment opportunities that suit human beings who are capable of working, and considers the systematic role of Islam in offering and providing jobs in various ways.

The researcher also refers to the wage earners' right to perform religious rituals, such as prayers and fasting, and also touches upon the discussion of leave and explains the meaning of "leave" in language and terminology, while addressing the types of leave stipulated in the Palestinian Labor Law, including weekly leave, sick leave, and maternity leave that women workers deserve.

Then the researcher talks about the worker's right to take the payment and how it is determined in addition to the matters that should be taken into account when determining what suits the price rises and the necessities that a person cannot live without, along with an explanation of what the law stipulated related to this and the matters that the law took into account.

The researcher also touches upon the wage earners' right of health and injury insurance, explaining co-operative, symbiotic and commercial insurance and the street view of each of them. The researcher also mentions the right of the worker to compensation for injuries and damages. The researcher discusses the worker's right to receive end-of-service and retirement benefits in the Islamic Sharia and labor law in the occupied Palestinian territory 1948, and then deals with the wage earners' moral duties and what falls upon them to not divulge work secrets with the need to treat others well with a respectful treatment, and the importance of mastering the work and doing the best and the necessity of the worker following his work personally, and the consequences of his negligence and failure to work.