



جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الإنسانية

شعبة العلوم الإسلامية

عطل العمل صورها وأحكامها بين الشريعة والقانون

مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الإسلامية

تخصص: الفقه وأصوله

إشراف:

الأستاذ عبد القادر جعفر

إعداد الطالبة:

فائزة مالك

اللجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الصفة
الأستاذ عبد القادر حباس	رئيسا
الأستاذ عبد القادر جعفر	مشرفا ومقررا
الدكتور محمد السعيد مصيطفى	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 1435-1436 هـ / 2014-2015 م.



جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الإنسانية

شعبة العلوم الإسلامية

عطل العمل صورها وأحكامها بين الشريعة والقانون

مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الإسلامية

تخصص: الفقه وأصوله

إشراف:

الدكتور عبد القادر جعفر

إعداد الطالبة:

فائزة مالك

اللجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الصفة
الأستاذ عبد القادر حباس	رئيسا
الأستاذ عبد القادر جعفر	مشرفا ومقررا
الدكتور محمد السعيد مصيطفى	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 1435-1436 هـ / 2014-2015 م.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
وَاللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَبَارِكْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ

إهداء

إلى قرة عيني وتاج رأسي: **والدي** أمدَّ الله في عمرها وحفظها من كل سوء،
ورزقني برَّها ورضاها.

إلى الروح التي تمنيتُ أن تشاركني هذه الفرحة: **والدي** رَحِمَهُ اللهُ.

إلى من أنار درب العلم أمامي ودفعتني دوماً إلى الأمام، الشخص الذي أحبه
وأحترمه: **عمي موسى**.

إلى الأحبة: إخوتي وأخواتي، أحوالي وخالاتي، أعمامي وعماتي، وكل قريب
وصديق.

إلى كل الطالبات والطلبة في دفعتنا، الدفعة الأولى من خريجي ماستر تخصص فقه
وأصوله بجامعة غرداية، نفخر بزمالتكم ونسعد بأن كنا معكم و بينكم، وندعو الله
أن يجمعنا في جنته كما جمعنا على مقاعد الدراسة.

كلمة شكر وثناء.

حق علينا أن نُصدّر بحثنا بالشكر الوافر والثناء العاطر إلى كل من مدَّ لنا يد العون.

فأول الشكر وآخره، ومبدأ الحمد ومنتهاه، **الله عز وجل** على منَّه وتوفيقه، فاللهم لك الحمد حمدا كثيرا.

وحيث أن الشكر لله لا يتم بغير الشكر للناس فإننا نثني بالشكر والدعاء لأستاذنا الكريم: **عبد القادر جعفر** الذي تكرم علينا وقبل الإشراف على عملنا هذا، فله جزيل العرفان وصادق الدعاء بالغيب، وجزاه الله عنا كل خير.

كما نشكر **جميع الأساتذة الفضلاء** الذين كانوا لنا عوناً تعليماً وإرشاداً على مرّ سنوات الدراسة.

كما أتقدم بالشكر الخالص إلى: عائشة القد، حنان بهاز، فاطمة الزهراء حسيني على صبرهنّ، فزادهم الله علماً وفضلاً، ورزقهم الجنة مع الأبرار.

والشكر موصول أيضاً إلى مدير الجامعة، ورئيس قسم العلوم الإسلامية، وكل الإداريين والعاملين في جامعة غرداية.

فهرس الموضوعات.

إهداء.....أ

كلمة شكر وثناء.....ب

فهرس الموضوعات.....ت

ملخص المذكرة باللغة العربية.....د

ملخص المذكرة باللغة الإنجليزية.....ذ

مقدمة.....ر

المبحث الأول: حقوق العامل في الشريعة الإسلامية.....1

المطلب الأول: الحقوق المعنوية للعامل في الشريعة الإسلامية.....2

الفرع الأول: حق العامل على الدولة في توفير فرصة عمل.....2

الفرع الثاني: حق العامل في المعاملة الإنسانية.....6

الفرع الثالث: الحق في رفع الروح المعنوية والتحفيز.....8

الفرع الرابع: حق العامل في تأدية واجباته الدينية.....10

الفرع الخامس: حق العامل في الراحة والتمتع بالإجازات.....11

- المطلب الثاني: الحقوق المادية للعامل في الشريعة الإسلامية.....14
- الفرع الأول: حق الرعاية الصحية والرعاية الإجتماعية.....14
- الفرع الثاني: حق التكافل الإجتماعي.....15
- الفرع الثالث: حق الأجر.....19
- المبحث الثاني: حقيقة عطل العمل وأسبابها وصورها.....21
- المطلب الأول: حقيقة عطل العمل.....22
- الفرع الأول: تعريف العطلة.....22
- أولا: العطلة في اللغة.....22
- ثانيا: العطلة في الاصطلاح.....23
- الفرع الثاني: تعريف العمل.....24
- أولا: العمل في اللغة.....24
- ثانيا: العمل في الاصطلاح.....24
- الفرع الثالث: تعريف عطل العمل باعتبارها مركبا إضافيا.....27
- المطلب الثاني: أسباب وصور عطل العمل.....29
- الفرع الأول: أسباب عطل العمل.....29
- أولا: أسباب عامة لعطل العمل.....29

- 30.....ثانيا: أسباب خاصة لعطل العمل.
- 31.....الفرع الثاني: صور عطل العمل.
- 31.....أولا: العطل الأسبوعية والسنوية.
- 32.....ثانيا: العطل المرضية.
- 33.....ثالثا: عطلة الأمومة.
- 33.....رابعا: عطل الأعياد والمناسبات الخاصة.
- 33.....خامسا: عطل أخرى.
- 35.....المبحث الثالث: أحكام عطل العمل بين الشريعة والقانون.
- 37.....المطلب الأول: حكم عطل العمل ليوم أو أكثر.
- 37.....الفرع الأول: حكم عطلة العمل اليومية والأسبوعية.
- 37.....أولا: حكم عطلة العمل اليومية والأسبوعية في القانون.
- 40.....ثانيا: حكم عطلة العمل اليومية والأسبوعية في الفقه الإسلامي.
- 42.....الفرع الثاني: حكم عطل العمل السنوية.
- 42.....أولا: حكم عطلة العمل السنوية في القانون.
- 45.....ثانيا: حكم عطلة العمل السنوية في الفقه الإسلامي.

المطلب الثاني: حكم عطلة العمل المرضية.....	46
الفرع الأول: موقف القانون من استحقاق العامل للأجرة في العطلة المرضية.....	46
الفرع الثاني: موقف الشريعة الإسلامية من استحقاق العامل للأجرة في العطلة المرضية.....	48
المطلب الثالث: عطلة العمل من أجل الأمومة.....	53
الفرع الأول: موقف القانون من استحقاق المرأة العاملة للأجرة في عطلة الأمومة.....	53
الفرع الثاني: موقف الشريعة الإسلامية من استحقاق المرأة العاملة للأجرة في عطلة الأمومة.....	54
المطلب الرابع: حكم عطل العمل الخاصة وعطل الأعياد الدينية والوطنية.....	57
الفرع الأول: حكم العطل الخاصة.....	57
أولاً: حكم العطل الخاصة في القانون الوضعي.....	57
ثانياً: حكم العطل الخاصة في الشريعة الإسلامية.....	60
الفرع الثاني: حكم عطل الأعياد الدينية والوطنية.....	62
أولاً: حكم عطل الأعياد الدينية والوطنية في القانون الوضعي.....	62
ثانياً: حكم عطل الأعياد الدينية والوطنية في الشريعة الإسلامية.....	63
خاتمة.....	65
الفهارس العامة.....	71
فهرس الآيات القرآنية.....	72

74..... فهرس الأحاديث والآثار.

77..... فهرس القواعد الفقهية والأصولية.

78..... فهرس المصادر والمراجع.

ملخص المذكرة باللغة العربية.

جاء هذا البحث ليتناول صور وأحكام عطل العمل في الشريعة الإسلامية مقارنة مع القانون الوضعي؛ وقد تكلمنا فيه عن حقوق العامل في الشريعة الإسلامية بالجملة، ليكون ذلك مدخلا نستفيد به في دراستنا من كيفية اهتمام الإسلام بجميع حقوق العامل المعنوية والمادية.

ولقد ناقش هذا البحث الأحكام الشرعية المتعلقة بصور عطل العمل المنصوص على صورها وأحكامها في القوانين الوضعية.

ثم تناول البحث في مبحثه الثاني حقيقة عطل العمل وصورها، وفي مبحثه الثالث تناول أحكام تلك العطل بين الشريعة والقانون.

ثم إنّه وبالنظر لندرة الدراسات والأبحاث التي تناولت هذه المسألة من الجانب الشرعي قد أضحي لزاما على البحوث المتخصصة أن تسعى جادة لدراسة هذه النازلة التي وجدنا الأنظمة القانونية الوضعية تُظنب في تفصيل صورها والأحكام المتعلقة بكل صورة.

وهذا البحث انتدب أن يكون موضوعه محاولة للتعرف على الأحكام الشرعية المتعلقة بجميع صور عطل العمل المعمول بها في هذه الأنظمة الوضعية.

هذا والله وليُّ التوفيق والسداد.

ملخص المذكرة باللغة الإنجليزية.

Resume in English

This research deals with the provisions of pictures and holiday work in Islamic law, compared with positive law ; we have spoken about the rights of the worker in wholesale Islamic law , to be the entry point advantage in our study of how interest in Islam in all its moral and material rights worker .

I have discussed this research Islamic law concerning to images of holidays work provided the images and provision in the man-made laws .

then dealt in the second segment identify the images and holidays work, and in the third segment dealt the provisions holidays between Islamic law and positive law Then he and given the scarcity of studies and research that dealt with the issue of the forensic side has become imperative for the specialized research that seeks to serious study of this new theme which we found positivism legal systems separates in the forms and provisions related to each image .

This research was chosen to be the theme of an attempt to identify the Islamic law provisions concerning all photo and holidays work Applicable the positive law.

مُقَدِّمَةٌ

الحمد لله الذي جعل العلم نورًا والجهل ظلمات، وجعل العلوم النافعة رافعة أهلها إلى أعلى الدرجات، كما أن العلوم الفاسدة هابطة بهم إلى أسفل الدرجات، أحمده سبحانه أن جعل لنا عقولاً نعي بها ما ينفعنا، وأشكره سبحانه أن جعل العمل لنا عبادة، سبحانه يا من ابتدع بقدرته الخلق ابتداء، فجعل لكل روح منهم قوتا معلوما، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له كامل الأسماء والصفات، وأشهد أن محمداً عبده ورسوله أشرف المخلوقات، اللهم صل وسلم عليه وعلى آله وأصحابه أولي الفضائل والكرامات، وبعد:

فإن من مميزات الدين الإسلامي شمولية أحكامه لكل نواحي الحياة وجوانبها، إذ أن تشريعات هذا الدين العظيم شملت كل ما يحتاجه البشر من معاملات وعبادات، لذلك كان الثابت من محاسن هذه الشريعة العظيمة أنها صالحة لكل زمان ومكان، لأنّ أحكام الإسلام وتشريعاته جاءت لتستوعب مختلف المسائل والقضايا التي تستحدث في واقع الناس وحياتهم، إذ لا أمل لهؤلاء الناس في شريعة ربانية بعدها تصلح أحوالهم وتهديهم إلى سواء السبيل، فقد جاءت هذه الشريعة الخاتمة للرسالات، تحتزن في مجموع أصولها وقواعدها لكل قضية ما يمكن أن تتفرع منه.

ولقد كان من القضايا المستجدة في الواقع المعاصر قضية حقوق العمال التي أصبحت أحكامها مدار اهتمام كثير من الناس؛ فالعامل في نظر الإسلام إنسان يبذل جهده وطاقته في سبيل خير الإنسانية، ويثابر على بذل هذا الجهد طالما كان سليماً قوياً الجسم، ومرتاح النفس، عالي المهمة، ولذلك فهو دائماً بحاجة إلى ضمانات تحفظ عليه قوته وتمده بطاقات جديدة، كلما أشرفت طاقته على النفاذ، ولا يتسنى ذلك إلا بتحقيق شروط من بينها راحتته، وضمان قوته وقوّته ورفاهيته.

ولقد كان من بين القضايا التي تضمنتها حقوق العمال في القوانين الوضعية، قضية العطل المدفوعة الأجر، فقد بذلت هذه القوانين للعامل حق العطل المدفوعة الأجر، فتوسع الناس في استعمال هذا الحق دون التحري والتقصي في حكمه الشرعي.

ومن هنا اخترت أن يكون موضوع البحث : عطل العمل صورها و أحكامها بين الشريعة و القانون

أسباب اختيار الموضوع:

يعدّ سببا رئيسيا للاختيار: صلة هذا الموضوع الوثيقة بالحياة العملية، فحجم العمالة اليوم كبير، وهذا ما يقتضي اهتمام الباحثين بالأحكام والقواعد التي تنظم علاقاتهم مع الله تعالى ثم مع أصحاب أصحاب الأعمال، وتبين الحقوق والواجبات المتبادلة بينهم.

ولنا أسباب أخرى منها أيضا:

أولا: مواكبة تشريعات العمل المقارنة الحديثة التي اهتمت بحقوق العمال.

ثالثا: تفشي ظاهرة لجوء كثير من العمال إلى العطل المرضية كحلّ سريع لمعالجة المشاكل المفاجئة التي تطرأ لهم في فترات العمل، من غير التقصي عن حكمها الشرعي، فجاءت هذه الدراسة لتستبين هذه العطل المرضية وتتعرف على ضوابطها.

رابعا: إثراء المكتبة الإسلامية بهذا النوع من الدراسات، وإفادة المجتمع، ثم الاستفادة منه شخصيا والتعلم واقتفاء أثر علمائنا الأجلاء في الكتابة والبحث والاستقصاء عن كلّ نازلة.

إشكالية الدراسة:

عطل العمل المنصوص عليها في قوانين علاقات العمل الحديثة لها صور شتى لا يتضح الكثير من الأحكام المتعلقة بها في الجانب الشرعي، وإن كان كثير من أحكامها مفصل في الجانب الوضعي، وهذا الأمر قد خلق إشكالا عظيما بالنسبة للعامل المسلم المعاصر، إذ كيف يتعامل هذا العامل مع معطيات عصره التي تفرض عليه هذا النوع من المعاملات المستمد من شرائعٍ وضعية؟

ومن هنا جاءت إشكالية هذه الدراسة التي كانت عبارة سؤال محوري عن:

ما هي الأحكام الشرعية المتعلقة بصور عطل العمل المنصوص على صورها وأحكامها في

القوانين الوضعية؟

وهذه الإشكالية الرئيسية يمكن تفرقتها على مجموع الإشكالات الفرعية الآتية:

- 1) ما هي صور عطل العمل في التشريع الوضعي؟
- 2) ما هي أسباب عطل العمل في التشريع الوضعي؟
- 3) ما هي أحكام عطل العمل في التشريع الوضعي؟
- 4) هل لهذه العطل الوضعية مرجعية شرعية؟
- 5) هل تناول فقهاء الشريعة الإسلامية قديما أحكاما خاصة بجميع صور هذه العطل؟
- 6) إذا لم نجد في الفقه الإسلامي تأصيلا لبعض صور عطل العمل، فهل من سبيل إلى تكييفها فقها في الوقت المعاصر؟

أهمية الدراسة:

- 1) تكشف هذه الدراسة عن الحاجة الشديدة إلى الدراسات الجادة لتقوم ببسط موضوع عطل العمل وأحكامها الشرعية، فقد تحصلّ لدينا من خلال فترات إنجاز هذه الدراسة أنّ هذه النازلة لم تُحط بنوع الاهتمام الذي أحيط به غيرها من النوازل عند الفقهاء المعاصرين؛ ولعله يُكتب لهذه الدراسة أن تكون بمثابة البداية أو الانطلاقة، فتُلفت انتباه المتخصصين من العلماء إلى تناول هذه النازلة.
- 2) الكشف عن الجانب الشرعي والقانوني لصور هذه العطل.
- 3) تقليل الخسائر الناجمة عن هذه العطل.

أهداف الدراسة:

كان لنا في هذه الدراسة مجموعة أهداف منها:

- 1) معرفة الأحكام الشرعية المتعلقة بصور عطل العمل التي نصّت القوانين الوضعية على أحكامها.
- 2) إضافة مرجع علمي للمكتبة الإسلامية ليساعد العامل المسلم في معرفة الأحكام الشرعية المتعلقة بالعطل والإجازات التي يستفيدها خلال حياته المهنية.
- 3) هي دعوة لكل من يستغل هذا الحق بصورة غير مشروعة، بأن يكذب ويؤور من أجل الحصول على راحة لا يستحقها، وأموال لم تحلّ له، أن يتوب عن ذلك ويتحرى الحلال في طلبه للرزق.

خطة الدراسة:

جاءت هذه الدراسة في مقدمة وثلاثة مباحث وخاتمة، تناولنا مباحثها كآآتي:

المبحث الأول كان بعنوان: **حقوق العامل في الشريعة الإسلامية**، تكلمنا فيه عن الحقوق المعنوية والحقوق المادية التي جاءت الشريعة الإسلامية تقرّها للعامل، وذلك في مطلبين، فأما الحقوق المعنوية فأردنا بها كل حق لم يكن ماديا في أصله، أو قابله مقابل مادي لذاته، وإن نتج عنه بعد استحقاقه شيء مادي، وهذه الحقوق قد ذكرنا نماذج مما وجدنا تقريره وأدلتته في نصوص الشرع أو أصوله وقواعده العامة، كحق العامل على الدولة في توفير فرصة عمل وحقه في المعاملة الإنسانية، وحقه في تأدية واجباته الدينية... إلخ؛ وأما الحقوق المادية فنقصد بها كل حق كان ماديا في أصله كالأجر، أو لزم من استحقاقه أمور مادية كحق التكافل الإجتماعي، أو نتج عنه بعد استحقاقه شيء مادي كحق الابتكار.

وأما **المبحث الثاني** فقد تكلمنا فيه عن **حقيقة عطل العمل وأسبابها وصورها** في مطلبين، فالمطلب الأول جاء يفصل في التعاريف اللغوية والاصطلاحية لمفردات المركب الإضائي: "عطل عمل" ليحصل في الأخير تعريفا يعبر عن حقيقة هذا المركب؛ ثمّ في المطلب الثاني تكلمنا عن الأسباب التي تبرر عطل العمل وتستدعيها، ولقد استقينا تلكم الأسباب من الواقع الذي نعيش فيه، والمراجع التي عدنا إليها خلال مرحلة إنجازنا لهذه الدراسة؛ ولخصنا فيه صور عطل العمل المذكورة في القانون الوضعي.

والمبحث الثالث وهو الأخير، كان بعنوان: **أحكام عطل العمل بين الشريعة والقانون**، وكما هو واضح فهذا هو لبّ قضيتنا ومن أجله نشأت هذه الدراسة، وقد جاء هذا المبحث في أربعة مطالب تناولنا فيها جميعها أحكام كل صورة من صور عطل العمل في القانون ثمّ في الشريعة الإسلامية، وقد تعمّدنا البدء في كل صورة من تلك الصور بالجانب القانوني لأنه أصل تسمية الصور المدروسة منها، ولأنه هو المتاح في المراجع المتوفرة لدينا، ثمّ يأتي الحكم الشرعي إمّا نجد الفقهاء أشاروا إليه، وإمّا نحاول أن نرد الحكم إلى القواعد العامة في الشريعة الإسلامية.

فالمطلب الأول: تكلمنا فيه عن حكم العطل ليوم أو أكثر؛ والمطلب الثاني: عن حكم العطل المرضية؛
والثالث: عن حكم عطلة الأمومة؛ وأما المطلب الرابع فقد أجملنا فيه أحكام باقي صور عطل العمل.

الدراسات السابقة:

ونسردها حسب أهميتها وثريتها للموضوع على الترتيب الآتي:

أولاً: "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني" لسمير محمد جمعة العواودة، وهي رسالة ماجستير بقسم الفقه والتشريع وأصوله، في كلية الدعوة وأصول الدين، جامعة القدس، نوقشت وأجيزت بتاريخ 2010/07/27، تحدث فيها صاحبها عن حق العامل في الإجازات مقارنة مع القانون الوضعي الفلسطيني في المبحث الرابع من الفصل الثالث الذي كان بعنوان: حقوق العمال في الشريعة الإسلامية وقانون العمل الفلسطيني، أي أنّ هذا البحث لم يتناول المسألة مستقلة، وهو وإن كان قد فصلها إلى درجة أنه ربما أدى به التفصيل أحيانا إلى الخروج عن موضوع بحثه، إلا أنه لم يركز في خصوص المسألة التي تنتدب هذه الدراسة لمناقشتها، أي مناقشة مدى مشروعية الإجازات المدفوعة الأجر، وهل نجد لها مخرجا فقهيا يدل على مشروعيتها؟ وهذا الباحث قد أطنب في ذكره للجانب الوضعي الذي اختار منه القانون الفلسطيني نموذجا، ولكن هذه الدراسة تريد التركيز على ما يُخَرِّج عليه من الفقه الإسلامي، ومن ثمّ المقارنة بالقانون الوضعي الجزائري خاصة.

ثانياً: "الإجارة الواردة على عمل الإنسان" لشرف بن علي الشريف دراسة مقارنة، وهي رسالة دكتوراه مقدمة من قسم الدراسات العليا الشرعية بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية في جامعة الملك عبد العزيز، بمكة المكرمة، لعام: 1397هـ، وقد تكلم هذا الباحث عن حق الراحة والتمتع بالإجازة مقارنة بنظام العمل السعودي ضمن المبحث الأول من الفصل الثاني الذي كان بعنوان: حقوق

المتعاقدين؛ لكن كلامه عن تلك العطل كان مقتضبا غير مفصل على نحو يحيط بجميع جوانب المسألة، وهو يناسبه لأنّ إشكال بحثه يريد أن يفصل في أحكام عقد الإجارة الواردة على عمل الإنسان عموما.

المنهج المتبع في الدراسة:

- 1) اتبعنا منهج الاستقراء للأقوال العلماء في المسألة.
- 2) والتجأنا أحيانا إلى المنهج التحليلي لمضامين الأقوال.
- 3) ولقد قامت هذه الدراسة على منهج مُقارن بين الفقه والقانون.
- 4) التزمنا في تخرّيج الحديث تخرّيجه من الصحيحين إن كان فيهما أو في أحدهما فلا نبحت في غيرهما؛ أما إذا لم يوجد الحديث فيهما فنبحت في السنن وغيرها من مصادر الحديث، ثم نبحت عن الحكم على الحديث إن وجد في مصادر الحكم على الحديث.
- 5) نُقلت الآيات في هذا البحث من مصحف المدينة للنشر الحاسوبي، وهو برواية حفص عن عاصم.
- 6) التزم البحث العزو إلى المذاهب الفقهية من مصادرها الأصيلة إلا ما لم يكن متاحا، ولم يلتزم مذهبا بعينه، كما لم يلتزم في كل مسألة الاستشهاد بجميع أقوال الفقهاء فيها، لأنّ هدف البحث من الأول هو الحصول على قول ولو منفردا ضمن مجموع ما أُلّف في الفقه الإسلامي ليُؤصل لمسألتنا عليه.

صعوبات واجهت الدراسة:

لقد واجهني في انجاز هذه الدراسة صعوبات حمة ومشقة كبيرة أدت بي قهرا إلى تأجيل مناقشة هذه الرسالة إلى هذه السنة، وقد كان مفترضا بي أن أناقش مع زملائي في الدفعة الأولى للماستر فقه وأصوله بقسم الشريعة في جامعة غرداية في الموسم الجامعي: (1434-1435هـ / 2013 - 2014م)، ولقد كان من أهم هذه الصعوبات:

- 1) ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع من الجانب الشرعي.
- 2) الدراسات القليلة التي عثرنا عليها تعيد وتجر وتدور في نفس الحلقة، مما صعب علينا عملية استقصاء المعلومة منها.
- 3) صعوبة ايجاد الأقوال الفقهية التي تناولت الموضوع، فكنا نجد أنفسنا أحيانا في موقف اللجوء إلى القياس على الأقوال، وهو موقف لم نتدرب عليه، ولم نملك فيه العدة اللازمة من الإحاطة الفقهية.
- 4) قلة المؤلفات التي تناولت شرح وتفسير النصوص القانونية، فقد وجدنا أنفسنا أمام نصوص قانونية -جافة- تعابرها ركيكة إن صحَّ التعبير، تخلو من الأسلوب السلس والرّصين والواضح الذي ألفناه في المؤلفات الفقهية التي اعتدناها خلال مراحل التدرج الجامعي في تخصص الفقه وأصوله؛ وضاف إلى الجفاف عدم القدرة على الفهم لأنّ النصوص القانونية التي تتناول موضوعنا تبدو وكأنها ترجمة آلية وحرفية لنصوص التشريع الفرنسي، فكان من شأن ذلك أنّها لم تستوعب المعاني التي قصدها ذلك التشريع بألفاظه اللاتينية.

المبحث الأول: حقوق العامل في الشريعة الإسلامية.

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: الحقوق المعنوية للعامل في الشريعة الإسلامية.

المطلب الثاني: الحقوق المادية للعامل في الشريعة الإسلامية.

المبحث الأول: حقوق العامل في الشريعة الإسلامية.

تعد القواعد التي وضعها التشريع الإسلامي من أجل صيانة حقوق العمال أرقى القواعد التي عرفتها الإنسانية قاطبة، فقد رفعت هذه القواعد والتشريعات من شأن العمال، وضمنت لهم الحياة الآمنة في الصحة والعجز، وضمنت لهم إلى جانب ذلك الكرامة الإنسانية في كل الأحوال، خلافا لما كان سائدا في المجتمعات التي سبقت هذا التشريع السامي، حيث اعتُبر العمل فيها رقا وعبودية وهوانا. ويمكن أن نَسْتَبِين أنّ الحقوق التي جاء التشريع الإسلامي يضمنها للعامل ليست تركز على الجانب المادي فحسب، وإنما قد اهتم هذا التشريع الرباني بالجانب المعنوي أيضا. لذلك يمكن أنّ نذكر جملة من الحقوق التي أرسى قواعدها الإسلام في مجموعتين: حقوق معنوية وحقوق مادية.

المطلب الأول: الحقوق المعنوية للعامل في الشريعة الإسلامية.

ونقصد بالحقوق المعنوية كل حق لم يكن ماديا في أصله، أو قابله مقابل مادي لذاته، وإن نتج عنه بعد استحقاقه شيء مادي. ويمكن أن نذكر من هذه الحقوق: حق العامل على الدولة في توفير فرصة عمل؛ وحقه في المعاملة الإنسانية؛ وحقه في رفع الروح المعنوية والتحفيز؛ وحقه في تأدية واجباته الدينية؛ وحقه في الراحة والتمتع بالإجازات.

الفرع الأول: حق العامل على الدولة في توفير فرصة عمل.

أوجب التشريع الإسلامي العمل على القادرين عليه وحثهم عليه، حتى يضمن العيش الرغيد لجميع الناس، فقد تعلّق حقّ الحياة للمجتمع بأسره بالعمل، لذلك فإننا نجد في نصوص الوحي الكثير من النصوص الحاثّة على العمل والسعي لكسب الرزق.

من ذلك قوله عزّ من قائل: ﴿فَأْمْسُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ﴾ (الملك: ١٥)، وقوله: ﴿لِيَأْكُلُوا مِن ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ﴾ (يس: ٣٥).

وقوله عليه الصلاة والسلام: « طَلَبُ الْحَلَالِ وَاجِبٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ »^(١)، وقوله: « لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ فَيَأْتِيَ بِحُزْمَةِ الْحُطْبِ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعَهَا فَيَكْفَى اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ »^(٢)، وقوله: « مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ »^(٣).

فالعَمَلُ فِي الْإِسْلَامِ ضَرْبٌ مِنَ الْعِبَادَةِ اخْتَصَّتْهُ نِصُوصُ الْوَحْيِ بِالْتِمَجِيدِ، وَمِنْ ذَلِكَ قَوْلُهُ عَزَّ وَجَلَّ: ﴿فَاقْرَأْ وَما تيسَّرَ مِنَ الْقُرْآنِ عَلِمَ أن سَيَكُونُ مِنْكُمْ مَرْضًى وءآخِرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وءآخِرُونَ يُقْتَلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَاقْرَأْ وَما تيسَّرَ مِنْهُ﴾ (الزمل: ٢٠) فقرن سبحانه العمل بالجهاد؛ بل قد بين مكانته عند الله ونبهه الكريم فذكر أن العمل يعتبر جهادا وعبادة في قوله: « ... إِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى وَلَدِهِ صِغَارًا فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى أَبْوَيْنِ شَيْخَيْنِ كَبِيرَيْنِ فَفِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى

(1) أخرجه الطبراني من حديث أنس بن مالك في: المعجم الأوسط: باب من اسمه مسعود/ حديث رقم: 8610، ج 08، ص: 272؛ قال الطبراني: لم يرو هذا الحديث عن الزبير بن الخريت إلا جرير بن حازم ولا عن جرير إلا بقية تفرد به بن أبي السري؛ قال العراقي: إسناده الطبراني حسن، (ينظر): العراقي، تخريج أحاديث إحياء علوم الدين: كتاب الزكاة/ حديث رقم: 624، ج 02، ص: 583؛ قال الهيثمي: رواه الطبراني في الأوسط وإسناده حسن، (ينظر): الهيثمي، مجمع الزوائد: كتاب الزهد/ باب طلب الحلال والبحث عنه/ حديث رقم: 18098، ج 10، ص: 377؛ قال المنذري رواه الطبراني في الأوسط وإسناده حسن: (ينظر): المنذري، الترغيب والترهيب: كتاب البيوع وغيرها/ باب الترغيب في طلب الحلال والأكل منه.../ حديث رقم: 2516، ج 02، ص: 700؛ قال الألباني: ضعيف، (ينظر): الألباني، ضعيف الترغيب والترهيب: حديث رقم: 1066، ج 01، ص: 529.

(2) أخرجه البخاري في: الصحيح، عن الزبير بن العوام: كتاب الزكاة/ باب الاستعفاف عن المسألة/ حديث رقم: 1471، ج 02، ص: 123.

(3) رواه المقدم بن معد يكرب الكندي عن النبي ﷺ مرفوعا، أخرجه البخاري في صحيحه: كتاب البيوع/ باب كسب الرجل وعمله بيده/ حديث رقم: 2072، ج 03، ص: 57.

عَلَى نَفْسِهِ يَعْظُمُ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى رِبَاءً وَمُفَاخَرَةً فَهُوَ فِي سَبِيلِ الشَّيْطَانِ»⁽¹⁾؛
 وقوله عليه الصلاة والسلام: « طَلَبُ الْحَلَالِ وَاجِبٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ »⁽²⁾؛ وطلب الحلال عمل، وكونه
 واجب ومأمور به في التصوص المتقدمة يعني أنه فعل يؤجر من فعله ويأثم من تركه، حتى أن البعض قد ذكر
 (أن الإسلام فرض عقابا على القادر القاعد عن العمل بإرادته، ويعيش على حساب الآخرين ظلما، كما
 ذكر أن من أشد ما كان يخشى منه رسول الله ﷺ على أمته هو «مُدَاوَمَةُ النَّوْمِ، وَالْكَسَلُ»⁽³⁾ لغير علة
 صحية طبعا)⁽⁴⁾، وقد منع عليه الصلاة والسلام القادرين عن العمل التسول والصدقة فقال: « لَا تَحِلُّ
 الصَّدَقَةُ لِعَبْدِي، وَلَا لِذِي مِرَّةٍ سَوِيٍّ »⁽⁵⁾.

فإذا كان العمل على هذا واجبا في نظر الشارع، والدولة الإسلامية إنما قامت لتحقيق ما يحبه الشارع،
 وإزالة ما يكرهه، كان إذن من واجبها أن تقوم بتسهيل سبل العمل والكسب للأفراد⁽⁶⁾، فتوجد العمل لمن

(1) أخرجه الطبراني من حديث كعب بن عجرة مرفوعا في: المعجم الكبير: رقم: 15640 (282)، ج 19، ص: 129؛ قال
 المنذري: رواه الطبراني ورجاله رجال الصحيح، (ينظر): المنذري، الترغيب والترهيب: كتاب البيوع وغيرها/ باب الترغيب في الاكتساب
 بالبيع وغيره/ حديث رقم: 2468، ج 02، ص: 690؛ قال الألباني: صحيح لغيره، (ينظر): صحيح الترغيب والترهيب: حديث
 رقم: 1692، ج 02، ص: 306؛ وسبب ورود الحديث: أَنَّ رَجُلًا مَرَّ عَلَى النَّبِيِّ ﷺ فَرَأَى أَصْحَابَ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ مِنْ جَلْدِهِ
 ونشاطه فقالوا يا رسول الله! لو كان هذا في سبيل الله فقال رسول الله ﷺ: « إِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى... ».

(2) سبق تخريجه، (ينظر): ص: 03 من هذه المذكرة.

(3) روي مرفوعا من حديث جابر بن عبد الله أنه ﷺ قال: « أَحْشَى مَا أَحْشَى عَلَى أُمَّتِي كِبْرُ الْبَطْنِ، وَمُدَاوَمَةُ النَّوْمِ، وَالْكَسَلُ،
 وَضَعْفُ الْيَقِينِ »، قال الألباني: موضوع، (ينظر): الألباني، ضعيف الجامع، حديث رقم: 238، ص: 35.

(4) (ينظر): صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، ص: 17.

(5) أخرجه أبو داود والترمذي من حديث عبد الله بن عمرو مرفوعا: سنن أبي داود: كتاب الزكاة/ باب من يعطى من الصدقة وحد
 الغني/ حديث رقم: 1634، ج 02، ص: 195؛ سنن الترمذي: أبواب الزكات/ باب من لا تحل له الصدقة/ حديث رقم: 652،
 ج 02، ص: 35، قال أبو عيسى: حديث حسن؛ قال ابن عبد البر: صحيح، (ينظر): التمهيد، ج 04، ص: 109؛ وأخرجه ابن
 حبان مرفوعا من حديث أبي هريرة في: صحيحه: كتاب الزكاة/ باب مصارف الزكاة/ حديث رقم: 3290، ج 08، ص: 84.

(6) (ينظر): سمير محمد جمعة العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني (رسالة

ماجستير)، ص: 75.

يحتاجه بتوفير مناصب العمل للرعيّة حسب تخصصاتها، وذلك من باب: "ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب"⁽¹⁾.

وإننا لنجد في السنة الفعلية ما يؤسس لهذه القاعدة ما رواه أنس بن مالك أَنَّ رَجُلًا مِّنَ الْأَنْصَارِ أَتَى النَّبِيَّ ﷺ يَسْأَلُهُ، فَقَالَ: «أَمَا فِي بَيْتِكَ شَيْءٌ؟»، قَالَ: بَلَى حِلْسٌ نَلْبَسُ بَعْضُهُ وَنَبْسُطُ بَعْضُهُ وَقَعْبٌ نَشْرَبُ فِيهِ مِنَ الْمَاءِ، قَالَ: «اثْنِي بِهِمَا»، قَالَ: فَأَتَاهُ بِهِمَا فَأَخَذَهُمَا رَسُولُ اللَّهِ ﷺ بِيَدِهِ وَقَالَ: «مَنْ يَشْتَرِي هَذَيْنِ»، قَالَ رَجُلٌ: أَنَا أَخَذُهُمَا بَدْرَهُمَا، قَالَ: «مَنْ يَزِيدُ عَلَي دِرْهَمٍ مَرَّتَيْنِ أَوْ ثَلَاثًا؟»، قَالَ رَجُلٌ: أَنَا أَخَذُهُمَا بَدْرَهُمَا فَأَعْطَاهُمَا إِيَّاهُ وَأَخَذَ الدَّرَاهِمِينَ وَأَعْطَاهُمَا الْأَنْصَارِيَّ، وَقَالَ: «اشْتَرِ بِأَحَدِهِمَا طَعَامًا فَاذْبُدْهُ إِلَى أَهْلِكَ وَاشْتَرِ بِالْآخِرِ قَدُومًا فَأْتِنِي بِهِ»، فَأَتَاهُ بِهِ فَشَدَّ فِيهِ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ عُودًا بِيَدِهِ ثُمَّ قَالَ لَهُ: «اذْهَبْ فَاحْتَطِبْ وَبِعْ وَلَا أَرَيْتَكَ خَمْسَةَ عَشَرَ يَوْمًا»، فَذَهَبَ الرَّجُلُ يَحْتَطِبُ وَيَبِيعُ فَجَاءَ وَقَدْ أَصَابَ عَشْرَةَ دَرَاهِمٍ فَاشْتَرَى بِبَعْضِهَا ثَوْبًا وَبِبَعْضِهَا طَعَامًا، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: «هَذَا خَيْرٌ لَكَ مِنْ أَنْ تَجِيءَ الْمَسْأَلَةَ نُكْتَةً فِي وَجْهِكَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ الْمَسْأَلَةَ لَا تَصْلُحُ إِلَّا لِثَلَاثَةٍ لِيذِي فَقْرٍ مُدْفِعٍ أَوْ لِيذِي عُزْمٍ مُفْطَعٍ أَوْ لِيذِي دَمٍ مُوَجِعٍ»⁽²⁾.

(1) (ينظر): آل تيمية، المسودة، ج01، ص: 187؛ ابن النجار، شرح الكوكب المنير، ج01، ص: 357؛ ابن اللّحام، القواعد والفوائد الأصولية، ص: 94.

(2) أخرجه أبو داود وغيره من حديث أنس بن مالك مرفوعاً: سنن أبي داود: كتاب الزكاة/ باب ما تجوز فيه المسألة/ حديث رقم: 1641، ج02، ص: 200، سكت عنه أبو داود، وقد قال في رسالته لأهل مكة كل ما سكت عنه فهو صالح؛ وأخرجه الترميذي في سننه مختصراً في: كتاب البيوع/ باب بيع من يزيد/ حديث رقم: 1218، ج02، ص: 504، قال أبو عيسى: هذا حديث حسن لا نعرفه إلا من حديث الأخصر بن عجلان؛ وأخرجه النسائي مختصراً في: السنن الكبرى: كتاب البيوع/ باب البيع فيمن يزيد/ حديث رقم: 6054، ج06، ص: 23؛ وأخرجه ابن ماجه في: السنن: كتاب التجارات/ باب بيع المزايدة/ حديث رقم: 2198، ج03، ص: 316؛ قال المنذري: لا ينزل عن درجة الحسن وقد يكون على شرط الصحيحين أو أحدهما، (ينظر): المنذري، الترغيب والترهيب: كتاب البيوع وغيرها/ باب الترغيب في الاكتساب بالبيع وغيره/ حديث رقم: 2463، ج02، ص: 689؛ قال الألباني: ضعيف، (ينظر): الألباني، ضعيف الترغيب والترهيب: حديث رقم: 1042، ج01، ص: 518؛ الألباني، ضعيف سنن أبي داود: حديث رقم: 1641، ص: 128.

وجه الاستدلال من الحديث: أنّ النبي ﷺ وهو الإمام الأعظم والرّسول الأكرم قد حرص على تأمين العمل لهذا الأنصاري، ووضع له خطة إنتاجية (خمسة عشر يوما)، استطاع من خلالها أن يوفر الاكتفاء الذاتي بوجود رأس مال بسيط (درهم واحد)⁽¹⁾، فدلّت هذه السنة النبوية على وجوب ضمان الحاكم العمل وأدواته للفرد⁽²⁾، ودلّت أيضا على أنّ التشريع الإسلامي يعتبر العمل من أهم حقوق الإنسان من ناحية كونه الركن الأساسي في حق العيش والحياة لذلك فقد أوجب على الدولة توفير فرص العمل للعاطلين عنه فورا⁽³⁾.

الفرع الثاني: حق العامل في المعاملة الإنسانية.

بما أنّ العامل يعد فردا من أفراد المجتمع المسلم، فإنّه أيضا مشمول بما قرّرتّه هذه الشريعة السمحاء من حقوق إنسانية، وتمثل هذه الحقوق في وجوب معاملته المعاملة اللائقة بالإنسان. هذا وإن كانت النصوص العامة التي تنصّ على وجوب تكريم الإنسان بما يُمكنه من القيام بدوره في المجتمع كثيرة⁽⁴⁾، إلا أنّنا أيضا نجد في نصوص الوحيّ ما يدل على وجوب الرفق والسماحة وغيرها من المبادئ السامية في خصوص المعاملة اللائقة بالعامل، ومن ذلك:

(1) (ينظر): سمي محمد جمعة العاودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني (رسالة ماجستير)، ص: 75-76.

(2) (ينظر): صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، ص: 18.

(3) (ينظر): محمد محمد الطويل، العمال في رعاية الإسلام، ص: 82-83.

(4) ومن ذلك قوله تعالى: ﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾ (الإسراء: ٧٠)؛ وقوله ﷺ: « الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلِمُهُ وَمَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً فَرَّجَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبَاتٍ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ »؛ أخرجه الشيخان من حديث عبد الله بن عمر: صحيح البخاري، كتاب المظالم/ باب ما لا يظلم المسلم ولا يسلمه/ حديث رقم: 2442، ج03، ص: 128؛ صحيح مسلم: كتاب البر والصلة والآداب/ باب تحريم الظلم/ حديث رقم: 2580، ج02، ص: 1199.

أولاً: الحق في الكرامة والحرية.

ويدل على هذا الحق نصوص كثيرة منها ما ورد عن أنس بن مالك رضي الله عنه: " خَدَمْتُ النَّبِيَّ صلى الله عليه وسلم عَشْرَ سِنِينَ، فَمَا قَالَ لِي: أُفٌّ، وَلَا: لَمْ صَنَعْتَ؟ وَلَا: أَلَا صَنَعْتَ؟" (1).

ومنها قوله صلى الله عليه وسلم: « لَا يَقُولَنَّ أَحَدُكُمْ عَبْدِي وَأَمْتِي كُلُّكُمْ عَمِيدُ اللَّهِ وَكُلُّ نِسَائِكُمْ إِمَاءُ اللَّهِ وَلَكِنْ لِيُقَلَّ غُلَامِي وَجَارِيَّتِي وَفَتَايَ وَفَتَاتِي» (2)، فهذا الحديث وإن كان مختصاً بالعبيد إلا أنه يستفاد منه حسن اختيار الكلمات مع العمال أيضاً (3).

وقد أخرج البخاري بسنده عن المعرور بن سويد قال لقيت أبا ذر بالريذة وعليه حلّة وعلى غلامه حلة فسألته عن ذلك. فقال إني ساببت رجلاً فغيرته بأمه فقال لي النبي صلى الله عليه وسلم: « يَا أَبَا ذَرٍّ أَعَيَّرْتَهُ بِأُمِّهِ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ إِخْوَانُكُمْ خَوْلُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ» (4)؛ يقول ابن حجر رحمته الله في تعليقه على الحديث: (ويلتحق بالرقيق مَنْ فِي مَعْنَاهُ مِنْ أَجِيرٍ وَغَيْرِهِ) (5).

وقد جاء في الأثر عن معاوية بن سويد قال: "لطمتُ مولى لنا فهربتُ. ثم جئتُ قُبَيْلَ الظَّهْرِ فَصَلَيْتُ خَلْفَ أَبِي. فدعاه ودعاني. ثم قال: امثِّلْ مِنْهُ. فعفا. ثم قال: كنا، بني مُقَرَّنٍ، على عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم

(1) أخرجه الشيخان: صحيح البخاري: كتاب الأدب/ باب حسن الخلق والسخاء وما يكره من البخل/ حديث رقم: 6038، ج08، ص: 14؛ وعند مسلم جاء الحديث بلفظ: "خدمتُ رسولَ الله صلى الله عليه وسلم عشرَ سنينَ. والله! ما قال لي: أفاً قطُّ. ولا قال لي لشيءٍ: لم فعلتَ كذا؟ وهلا فعلتَ كذا؟"، صحيح مسلم: كتاب الفضائل/ باب كان رسول الله أحسن الناس خلقاً/ حديث رقم: 2309، ج02، ص: 1092.

(2) أخرجه مسلم من حديث أبي هريرة مرفوعاً: صحيح مسلم: كتاب الألفاظ من الأدب وغيرها/ باب حكم إطلاق لفظة العبد والأمة والمولى والسيد/ حديث رقم: 2249، ج02، ص: 1070.

(3) (ينظر): سمير محمد جمعة العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني (رسالة ماجستير)، ص: 85.

(4) أخرجه الشيخان، واللفظ للبخاري: صحيح البخاري: كتاب الإيمان/ باب المعاصي من أمر الجاهلية ولا يكفر صاحبها بارتكابها إلا بالشرك/ حديث رقم: 30، ج01، ص: 15؛ صحيح مسلم: كتاب الأيمان والنذور/ باب إطعام المملوك مما يأكل وإلباسه مما يلبس ولا يكلفه ما يغلبه/ حديث رقم: 1661، ج02، ص: 787.

(5) ابن حجر العسقلاني، فتح الباري، ج05، ص: 175.

ليس لنا إلا خادمٌ واحدةٌ. فلطمها أحدنا. فبلغ ذلك النبي ﷺ فقال: « أَعْتَفُوهَا»، قالوا: ليس لهم خادمٌ غيرها. قال: «فَلْيَسْتَخْدِمُوهَا. فَإِذَا اسْتَعْنَوْا عَنْهَا. فَلْيُخَلُّوا سَبِيلَهَا»⁽¹⁾.

ثانياً: أن يكون العمل على قدر طاقة العامل.

حرّم الإسلام كلّ عملٍ من شأنه إهلاك العامل أو إلحاق الضرر به، وذلك وفقاً لقاعدة "الضرر يزال"⁽²⁾، ويدلّ على هذا الحق النصوص العامة كقوله عزّ وجل: ﴿لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾

(البقرة: ٢٨٦)؛ وقوله: ﴿يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ﴾ (البقرة: ١٨٥). ويقول النبي ﷺ: «وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ»⁽³⁾.

(فإذا قررت الدولة أنّ العمل يجب أن يكون ثماني ساعات في اليوم أو أكثر من ذلك أو أقل، وجب الالتزام بذلك من صاحب العمل، فإذا أراد تشغيل العامل فوق هذا الوقت وجب عليه إعطاء العامل أجراً مقابل هذه الزيادة، فيكون داخلاً تحت قوله عليه الصلاة والسلام في تنمة الحديث السابق: «فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ»⁽⁴⁾ (5).

الفرع الثالث: الحق في رفع الروح المعنوية والتحفيز.

ويمكن أن يتجلى هذا الحق في تطبيق المبادئ الآتية:

(1) أخرجه مسلم في: الصحيح: كتاب الأيمان والنذور/ باب صحبة المماليك وكفارة من لطم عبده/ حديث رقم: 1658، ج 02، ص: 785.

(2) (ينظر): محمد عثمان شبير، القواعد الكلية والضوابط الفقهية في الشريعة الإسلامية، ص: 163؛ عطية عدلان عطية رمضان، موسوعة القواعد الفقهية المنظمة للمعاملات الإسلامية، ص: 50.

(3) سبق تحريجه، (ينظر): ص: 07 من هذه المذكرة.

(4) سبق تحريجه، (ينظر): ص: 07 من هذه المذكرة.

(5) (ينظر): محمد محمد الطويل، العمال في رعاية الإسلام، ص: 84.

أولاً: أن يساعد ربّ العمل العامل في وضعه في مكان العمل المناسب حسب إمكانياته وقدراته وطاقته يدل على المبدأ قوله ﷺ: « إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ »⁽¹⁾، ووضع العامل في مكان لا يناسب قدراته بأن يكون أكبر من طاقته، أو أقلّ منها مما يقتل طموحاته يدخل في هذا الباب، أي إسناد الأمر إلى غير أهله.

ثانياً: أن يسمح ربّ العمل للعامل بالمشاركة في اتخاذ بعض القرارات، ويقرر هذا الحق في الإسلام مبدأ الشورى، قال تعالى: ﴿ وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ ﴾ (الشورى: ٣٨).

ثالثاً: الحق في الترقية.

عرف الإسلام تطبيق هذا الحق فعليا من طرف القائد الأعظم والنبي الأكرم عليه الصلاة والسلام، وكان معيار الترقية عنده القوة والأمانة والصلاحية لتوحي الأمر، مصداقا لقوله تعالى: ﴿ إِنَّكَ خَيْرٌ مِّنْ أَسْتَجَرْتَ أَلْقَوَىٰ الْأَمِينُ ﴾ (القصص: ٢٦)؛ فعن أبي ذر الغفاري رضي الله عنه قال: قلت: يا رسول الله ألا تستعملني؟ قال: فضرب بيده على منكبي ثم قال: « يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ حِزْبِي وَنَدَامَةٌ إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا »⁽²⁾؛ وتكليف العامل غير المؤهل بمنصب يفوق مؤهلاته يدخل في عموم قوله ﷺ: « إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ »⁽³⁾ كما سبق الإشارة إليه.

وقد مضت السنة في عهد الخلفاء الراشدين بأن يُرقى المرء بحسب جدارته ومقدار ما أحسن في أدائه، فقد جاء في الأثر أنه لما عقد أبو بكر رضي الله عنه ليزيد بن أبي سفيان قال له: "يا يزيد إنك شاب تُذكر بخير قد رُئي منك، وذلك شيء خلّوت به في نفسك، وقد أردت أن أبلوك واستخرجك من أهلك، فانظر كيف أنت وكيف ولايتك؟ وأخبرك فإن أحسنت زدتك، وإن أسأت عزلتك"⁽⁴⁾.

(1) أخرجه البخاري من حديث أبي هريرة في: الصحيح: كتاب العلم/ باب فضل العلم/ حديث رقم: 59، ج01، ص: 21.

(2) أخرجه مسلم في: صحيحه: كتاب الإمارة/ باب كراهة الإمارة بغير ضرورة/ حديث رقم: 1825، ج02، ص: 885.

(3) سبق تحريجه، (ينظر): هامش (1) من هذه الصفحة.

(4) (ينظر): المتقي الهندي، كنز العمال، كتاب الخلافة مع الإمارة، الباب الأول: خلافة أبي بكر الصديق، حديث رقم: 14089،

ج05، ص: 618؛ ابن عساکر، تاريخ مدينة دمشق، ذكر من اسمه يزيد، رقم: 8292، ج65، ص: 244.

وجه الإستدلال من هذا الأثر على حق الترقية أنه ما اختاره إلا لما علم قبل ذلك من خلقه الذي سمعه ورآه منه، ثم اشترط له الزيادة إذا هو أحسن، ومعلوم أنّ الزيادة في أمور الولايات تشمل الزيادة في الأجر والزيادة بعلو القدر والمكانة الاجتماعية؛ فإذا ثبت حق الترقية في تولية المناصب العامة، فقد ثبت أيضا في تولية المناصب الوسطى والدنيا، إذ لا فرق.

ويمكن أن نجد أيضا في الحديث الذي أوردناه سابقا في قوله ﷺ: « فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ »⁽¹⁾ دليلا على مراعاة حق الترقية في الإسلام، بأنّ معنى الإعانة قد تكون جسدية أو مالية أو معنوية، فتدخل الإعانة بالترقية في باب الإعانة المعنوية.

الفرع الرابع: حق العامل في تأدية واجباته الدينية.

راعت الشريعة الإسلامية حق العامل في تأدية واجباته الدينية، بحيث أعطته الحق في أداء الفرائض والواجبات والرواتب خلال فترات العمل، ومن ذلك فريضة الصلاة التي تتطلب اقتطاع وقت معين لأدائها في مكان العمل، لذلك فإنّ الفقهاء قد أقرّوا للعامل بكامل الأجرة إذا هو أدى واجب الصلاة أثناء وقت العمل حتى لا تفوته الفريضة، وقرروا أنه لا يحق لصاحب العمل أن يعارضه وبأن العامل له الحق في عصيان أمر صاحب العمل إذا اعترض على أدائه للصلاة إذ لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق.

ونجد في بعض كتب الشافعية أنّ (زمن الطهارة والصلوات فرائضها وسننها الراتبه مستثنى منها ولا تنتقص من الأجر شيئا)⁽²⁾؛ فلا يجب أن يعطل العمل عن أداء الفرائض والواجبات، وقد قال سبحانه: ﴿ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ ﴾ (الجمعة: ١٠).

وقد حدد الفقهاء زمن فعل المكتوبات والنوافل بأقل زمن ممكن، حيث جاء في تحفة المحتاج: (يستثنى من زمن الإجارة فعل المكتوبة ولو جمعة لم يخش من الذهاب إليها على عمله، وطهارتها وراتبتها وزمن الأكل

(1) سبق تخريجه، (ينظر): ص: 07 من هذه المذكرة.

(2) (ينظر): سمير محمد جمعة العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني (رسالة ماجستير)، ص: 93، (نقلا عن): حاشية البرماوي على شرح الغاية، (ينظر): البرماوي، حاشية على شرح الغاية، (مخطوط)، اللوحة

رقم: 193؛ (وينظر أيضا): زكريا الأنصاري، أسنى المطالب، (مطبوع مع حاشية الرملي الكبير)، (نسخة الشاملة)، ج2، ص:

وقضاء الحاجة وظاهر أن المراد أقل زمن يحتاج إليه فيهما⁽¹⁾، وتقدير أقل الزمن مما قد يُتخلف في تقديره، بحيث قد يكون المسجد قريباً فيكون الأول أن يصلي فيه⁽²⁾ جماعة ما لم يتضرر ربّ العمل، أو يكون بعيداً فيؤدي الذهاب إليه إلى تضييع مصالح العمل فالأولى حينها أن يصلي في مكان العمل لأنّه المستطاع⁽³⁾، فلو كان المسجد بعيداً يستغرق ذهابه إليه وقتاً طويلاً، وذهب إليه العامل فإنه ينقص من أجرته بمقدار غيابه عن العمل، لأن الأجرة في مقابل المنفعة فتوزع عليها، إلا أن يقوم الأجير بتعويض الوقت الذي فات⁽⁴⁾.

أما بالنسبة لفريضة الحج فهل أباح الإسلام للعامل أن يسافر لأداء الحج بإذن صاحب العمل مع ضمان الأجر له؟، هذا ما لم يوجد له نصّ عند الفقهاء يبيحه أو يبيحه كما هو في الأنظمة الإقتصادية الحديثة⁽⁵⁾، ولعله يجاز بالعرف السائد أو موافقة رب العمل، والله أعلم.

الفرع الخامس: حق العامل في الراحة والتمتع بالإجازات.

أقرّ الإسلام للعامل بحق الراحة والتمتع بالإجازات، ويستدل لهذا بعموم النصوص التي تنفي الحرج والمشقة وتكليف ما لا يطاق ومنها: قوله عزّ وجل: ﴿لَا يَكْفُرُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ (البقرة: ٢٨٦)؛ وقوله:

(1) عبد الحميد الشرواني، ابن قاسم العبادي، حواشي تحفة المنهاج بشرح المنهاج، ج6، ص: 145.

(2) اللهم إلا أن يكون إمامه ممن يطيل الصلاة فلا، (ينظر): زكريا الأنصاري، أسنى المطالب، (مطبوع مع حاشية الرملي الكبير)، (نسخة الشاملة)، ج02، ص: 436.

(3) (ينظر): سمير محمد جمعة العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني (رسالة ماجستير)، ص: 93-95.

(4) (ينظر): على محيي الدين القره داغي، الإجارة على منافع الأشخاص، (بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس الأوربي للإفتاء والبحوث بتاريخ: 08 جويلية 2009)، (ينظر) الرابط على موقع القره داغي:

http://www.qaradaghi.com/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=402:2009-07-08-12-27-08&catid=58:2009-07-08-11-40-06&Itemid=13

(5) (ينظر): سمير محمد جمعة العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني (رسالة ماجستير)، ص: 90.

﴿يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ﴾ (البقرة: 185)؛ وقوله ﷺ: « لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ »⁽¹⁾، وقوله ﷺ: « فَإِنَّ لِحَسَدِكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَإِنَّ لِعَيْنِكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَإِنَّ لِرُؤُوكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَإِنَّ لِرُؤُوجِكَ عَلَيْكَ حَقًّا »⁽²⁾، والعامل يشملها عموم هذا الخطاب أيضا لأنه بشر كبقية البشر، فكان له الحق في الراحة والإجازة ليعطي لنفسه (ما تحتاج إليه ضرورة البشرية مما أباحه الله للإنسان من الأكل والشرب والراحة التي يقوم بها بدنه)⁽³⁾، ثم ليقوم بمسؤولياته الإجتماعية أيضا اتجاه عائلته.

(أما حق راحة العامل على صاحب العمل فقد قرر العلماء أنّ العقد في الإجازة يتناول جميع منافع الأزمان دلّ العرف على ذلك أو استحققه بالشرط⁽⁴⁾)، وقد استثنى العلماء من ذلك وقت الصلوات وطهارتها والسنن الراتبية وما لا بد للإنسان منه كالأكل والشرب، وقضاء الحاجة، لأنّ ذلك مستثنى شرعا من عقد الإجازة، ولا ينقص من أجر العامل شيء مقابل ذلك⁽⁵⁾... أما ترك العمل لغير هذه المستثنيات المتقدمة فقد قال الفقهاء إذا اتفق المتعاقدان صاحب العمل والعامل على تعيين وقت للراحة تعين ذلك الوقت، إذا كان الاتفاق مما يجوزه الشرع ويمكن الوفاء به؛ وإلا لم يتعين، أما إذا لم يحدد وقتا للراحة رجع

(1) أخرجه النووي من حديث أبي سعيد الخدري مرفوعا في: الأربعين، حديث رقم: 32، ص: 24، قال النووي: حديث حسن رواه ابن ماجة والدارقطني وغيرهما مسندا ورواه مالك في الموطأ مرسلًا عن عمرو بن يحيى عن أبيه عن النبي ﷺ، فأسقط أبا سعيد، وله طُرُقٌ يَقْوِي بعضها بعضا؛ أخرجه مالك في الموطأ (برواية يحيى بن يحيى الليثي) مرسلًا عن عمرو بن يحيى المازني عن أبيه في: كتاب الأفضية/باب القضاء في المرفق/حديث رقم: 1461، ص: 454؛ قال ابن عبد البر: لم يختلف عن مالك في إسناد هذا الحديث وإرساله هكذا، وقد رواه الدّراوردي عن عمرو بن يحيى عن أبيه عن أبي سعيد الخدري عن النبي ﷺ، ورواه كثير بن عمرو بن عوف عن أبيه عن جده عن النبي ﷺ، وإسناد كثير هذا عن أبيه عن جده غير صحيح، وأما معنى الحديث فصحيح في الأصول، (ينظر): ابن عبد البر، التمهيد، ج20، ص: 157؛ قال الحاكم النيسابوري: هذا حديث صحيح الإسناد على شرط مسلم ولم يخرجاه، (ينظر): الحاكم النيسابوري، المستدرک علی الصحیحین: كتاب البيوع/ حديث رقم: 2400، ج02، ص: 74.

(2) أخرجه الشيخان عن عبد الله بن عمرو مرفوعا: صحيح البخاري: كتاب الأدب/ باب حق الضيف/ حديث رقم: 6134، ج08، ص: 31؛ صحيح مسلم: كتاب الصيام/ باب النهي عن صوم الدهر لمن تضرر به.../ حديث رقم: 1159، ج01، ص: 515.

(3) ابن حجر العسقلاني، فتح الباري، ج03، ص: 38.

(4) (ينظر): زكريا الأنصاري، أسنى المطالب، (مطبوع مع حاشية الرملي الكبير)، (نسخة الشاملة)، ج02، ص: 436.

(5) (ينظر): نفس المصدر؛ و(أيضا): البرماوي، حاشية على شرح الغاية، (مخطوط)، اللوحة رقم: 193.

فيه إلى العادة لأنّ العادة أنّ العامل يستريح لعدم إطاقته العمل دائماً؛ وهذا كله يدل على أنّ العامل له حق الراحة حسب الاتفاق، وإن لم يكن اتفاق رجع فيه إلى العادة⁽¹⁾.

أمّا الإجازات التي تكون في حالة ما إذا كان العقد بين صاحب العمل والعامل يقضي بالعمل الذي يستغرق أياماً لا يوم واحداً، فإنّها أيضاً جائزة عند الفقهاء بمقتضى العرف، فإذا دلّ العرف على أنّ يوم الجمعة لا عمل فيه بالنسبة للعامل المسلم فله ذلك، وكذلك الأمر بالنسبة للعامل اليهودي في يوم السبت، والعامل النصراني في يوم الأحد⁽²⁾، لأنّ "المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً"⁽³⁾، و"العادة محكمة"⁽⁴⁾، و"إنما تعتبر العادة إذا اضطردت أو غلبت"⁽⁵⁾؛ ونفس الأمر لباقي أنواع الإجازات كإجازة العيدين أو الإجازة السنوية أو الإجازة المرضية، أو إجازات غير المسلمين في أعيادهم⁽⁶⁾.

إذن فحق الراحة والإجازة مُقرٌّ به في ذاته وجائز شرعاً بحسب العوارض التي تعرض للإنسان، فقد تدعو العادة البشرية للراحة كما في الأكل وقضاء الحاجة، وحاجة البدن والنفس؛ وقد يدعو الشرع إليها كما في أداء العبادات، أو قد يستدعيها العرف كما في إجازة الجمعة، وقد يستدعيها قيام الضرورة التي تقضي برفع الحرج والمشقة كما في حالة المرض والوضع (الولادة).

لكن السؤال الذي يطرحه المقام هاهنا: هل يستحق العامل في هذه الإجازات الأجر؟

هذا هو الإشكال الذي انتهضت هذه الدراسة للإجابة عليه.

(1) شرف بن علي الشريف، الإجازة الواردة على عمل الإنسان، (رسالة دكتوراه)، ص: 270-271.

(2) (ينظر): الشريبي، مغني المحتاج، ج2، ص: 438؛ عبد الحميد الشرواني، ابن قاسم العبادي، حواشي تحفة المنهاج بشرح المنهاج، ج6، ص: 145-146.

(3) (ينظر): محمد عثمان شبير، القواعد الكلية والضوابط الفقهية في الشريعة الإسلامية، ص: 250.

(4) (ينظر): محمد عثمان شبير، القواعد الكلية والضوابط الفقهية في الشريعة الإسلامية، ص: 229؛ عطية عدلان عطية رمضان، موسوعة القواعد الفقهية المنظمة للمعاملات الإسلامية، ص: 62.

(5) (ينظر): محمد عثمان شبير، القواعد الكلية والضوابط الفقهية في الشريعة الإسلامية، ص: 266.

(6) (ينظر): شرف بن علي الشريف، الإجازة الواردة على عمل الإنسان، (رسالة دكتوراه)، ص: 271؛ محمد محمد الطويل، العمال في رعاية الإسلام، ص: 86؛ سمير محمد جمعة العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني (رسالة ماجستير)، ص: 134 وما بعدها.

المطلب الثاني: الحقوق المادية للعامل في الشريعة الإسلامية.

ونقصد بالحقوق المادية كل حق كان ماديا في أصله كالأجر، أو لزم من استحقاقه أمور مادية كحق التكافل الإجتماعي، أو نتج عنه بعد استحقاقه شيء مادي كحق الابتكار. ويمكن أن نذكر في هذه مجموعة الحقوق الآتية: حق الرعاية الصحية والرعاية الإجتماعية؛ وحق التكافل الإجتماعي؛ وحق الأجر.

الفرع الأول: حق الرعاية الصحية والرعاية الإجتماعية.

جاء الإسلام بتعاليمه السامية ليحيط الإنسان بما يحفظ كرامته وصحته الجسدية والنفسية، وبما يضمن له الحياة الرغيدة الكريمة، قال تعالى: ﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَبْرِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾ (الإسراء: ٧٠)؛ لذلك كان من بين الحقوق التي وجب أن يتمتع بها العامل في ظل النظام الإقتصادي الإسلامي هو حق الرعاية الصحية والرعاية الإجتماعية. وتتجسد الرعاية الصحية في أن يعمل صاحب العمل على تجنب العامل مخاطر العمل والأضرار الصحية التي قد تلحقه من جراء مزاولته لعمل يكون محتفا بالمخاطر والأضرار؛ ويدل على هذا الحق قاعدة: "الضرر يزال"⁽¹⁾؛ فإذا وقع أن تعرض العامل في أثناء تأديته لعمله إلى مخاطر أو أضرار صحية كان من واجب صاحب العمل أن يراعاه ويعوضه على ذلك بناء على القواعد: "الغرم بالغنم"⁽²⁾، و"الخراج بالضمان"⁽³⁾.

أما الرعاية الإجتماعية فالمقصود بها حق العامل في المسكن والملبس والمشرب والزوجة... وغيرها من الأمور التي تقيم كيانه الإجتماعي، وقد نجد أصل الحق في هذه المعاملة ودليلها ما رواه المُسْتَوْرِدُ بْنُ شَدَّادٍ، قَالَ:

(1) (ينظر): محمد عثمان شبير، القواعد الكلية والضوابط الفقهية في الشريعة الإسلامية، ص: 163؛ عطية عدلان عطية رمضان، موسوعة القواعد الفقهية المنظمة للمعاملات الإسلامية، ص: 50.

(2) (ينظر): محمد مصطفى الزحيلي، القواعد الفقهية و تطبيقاتها في المذاهب الأربعة، ج 01، ص: 543.

(3) (ينظر): عطية عدلان عطية رمضان، موسوعة القواعد الفقهية المنظمة للمعاملات الإسلامية، ص: 538.

سَمِعْتُ النَّبِيَّ ﷺ يَقُولُ: « مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَكْتَسِبْ مَسْكَنًا»، قَالَ: قَالَ أَبُو بَكْرٍ: أُخْبِرْتُ أَنَّ النَّبِيَّ ﷺ قَالَ: «مَنْ أَخَذَ غَيْرَ ذَلِكَ فَهُوَ غَالٌّ أَوْ سَارِقٌ»⁽¹⁾.

الفرع الثاني: حق التكافل الإجتماعي.

قد يتعرض العامل في حياته إلى حالات العجز أو الشيخوخة أو الأزمات أو الكوارث أو المحن، مما يمنعه عن مواصلة العمل؛ فهل يبقى هكذا من غير مصدر رزق يعينه على ما هو فيه؟
فإذا قلنا أن الأصل هو: أن استحقاق العامل للأجر مقابل العمل، أو استيفاء المنافع؟ ألا يضمن هذا التشريع الرحيم للعامل الحياة الكريمة حالة عجزه وأزمته كما هو في الأنظمة الحديثة؟
طبعاً لا، فقد تضمنت قواعد التكافل الإجتماعي في الإسلام حق الفرد في تأمين معيشته وحفظ كرامته في تلك الحالات المذكورة.

ويمكن أن نلخص ما جاءت به الشريعة الإسلامية السمحاء من قواعد في التكافل والتأمين الإجتماعي في مايلي⁽²⁾:

القاعدة الأولى: أن الإسلام أوجب العمل على كل قادر ليكسب رزقه ويسد حاجاته، وحرّم القعود عن العمل على كل قادر عليه حتى لا يعيش بلا كرامة، يستجدي الناس، ويمد يده إليهم باذلاً ماء وجهه في

(1) أخرجه أبو داود والبيهقي وابن خزيمة عن المستورد بن شداد الفهري: سنن أبي داود: كتاب الخراج والإمارة والفيء/ باب في أرزاق العمال/ حديث رقم: 2945، ج3، ص: 238؛ سكت عنه أبو داود، وقد قال في رسالته لأهل مكة كل ما سكت عنه فهو صالح؛ السنن الكبرى للبيهقي: كتاب قسم الفيء والغنيمة/ باب ما يكون للوالي الأعظم ووالي الإقليم من مال الله/ حديث رقم: 3018، ج06، ص: 577؛ صحيح ابن خزيمة: جُمَاع أبواب قسم الصدقات وذكر أهل سهامها، باب إذن الإمام للعامل بالتزوج واتخاذ الخادم والمسكن من الصدقة، حديث رقم: 2370، ج02، ص: 1140؛ قال الألباني: صحيح، (ينظر): الألباني، صحيح الجامع، رقم: 6486، ج02، ص: 1106.

(2) (ينظر): محمد محمد الطويل، العمال في رعاية الإسلام، ص: 85، واعتماد هذا المرجع إنما كان تأسيساً عليه، لا أنه كان مصدراً لجميع المعلومات الآتية تحت هذا التفريع، وإنما قد اعتمدنا اجتهاداً شخصياً للبحث في النصوص الشرعية ونصوص الفقهاء لتدعيم المعلومات في هذا الفرع، والتأصيل للقواعد التي ذكرناها.

الحصول على قوته، لأن الأصل في استحقاق جميع أنواع التكافل الإجتماعي قوله تعالى: ﴿ إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ فُلُوقِهِمْ فِي الرِّقَابِ وَالْغَرَمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ﴾ (التوبة: ٦٠)؛ وما ورد في حديث قبيصة بن مخارق الهلالي حيث قَالَ تَحَمَّلْتُ حَمَالَهَ فَأَتَيْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ أَسْأَلُهُ فِيهَا فَقَالَ: « أَقِمْ حَتَّى تَأْتِيَنَا الصَّدَقَةُ فَنَأْمُرَ لَكَ بِهَا »؛ قَالَ: ثُمَّ قَالَ: « يَا قَبِيصَةُ إِنَّ الْمَسْأَلَةَ لَا تَحِلُّ إِلَّا لِأَحَدٍ ثَلَاثَةَ رَجُلٍ تَحْمَلُ حَمَالَهَ فَحَلَّتْ لَهُ الْمَسْأَلَةُ حَتَّى يُصِيبَهَا ثُمَّ يَمْسُكَ وَرَجُلٌ أَصَابَتْهُ جَائِحَةٌ اجْتَاخَتْ مَالَهُ فَحَلَّتْ لَهُ الْمَسْأَلَةُ حَتَّى يُصِيبَ قَوْمًا مِنْ عَيْشٍ - أَوْ قَالَ سِدَادًا مِنْ عَيْشٍ - وَرَجُلٌ أَصَابَتْهُ فَاقَةٌ حَتَّى يَقُومَ ثَلَاثَةَ مِنْ ذَوِي الْحِجَا مِنْ قَوْمِهِ لَقَدْ أَصَابَتْ فَلَانًا فَاقَةً فَحَلَّتْ لَهُ الْمَسْأَلَةُ حَتَّى يُصِيبَ قَوْمًا مِنْ عَيْشٍ - أَوْ قَالَ سِدَادًا مِنْ عَيْشٍ - فَمَا سِوَاهُنَّ مِنَ الْمَسْأَلَةِ يَا قَبِيصَةُ سُحْتًا يَأْكُلُهَا صَاحِبُهَا سُحْتًا »⁽¹⁾. وكذلك قوله ﷺ: « لَا تَحِلُّ الصَّدَقَةُ لِعَيْنِي، وَلَا لِذِي مِرَّةٍ سِوَيَّ »⁽²⁾.

لذلك فقد رأينا نصوص الشريعة توجب العمل على كل فرد من أجل أن يسعد نفسه وأهله ومجتمعه، فيكون على من حقق فضلا في معيشته واجب إسعاف من عجز عن العمل، وأصل الوجوب في هذا ما رواه أبو سعيد الخدري رضي الله عنه عن النبي ﷺ قال: « مَنْ كَانَ مَعَهُ فَضْلٌ ظَهَرَ فَلْيُعِدْ بِهِ عَلَى مَنْ لَا ظَهَرَ لَهُ وَمَنْ كَانَ لَهُ فَضْلٌ مِنْ زَادٍ فَلْيُعِدْ بِهِ عَلَى مَنْ لَا زَادَ لَهُ »، قال: فذكر من أصناف المال ما ذكر حتى رأينا أنه لا حق لأحد منا في فضل⁽³⁾.

القاعدة الثانية: الأصل في التكافل الاجتماعي والتعاون أنه من مسؤولية ولي الأمر، ودليل ذلك ما رواه عبد الله بن عمر رضي الله عنه عن رسول الله ﷺ قال: « كُتِبَ رَاعٍ فَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ...، أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ »⁽⁴⁾.

(1) أخرجه مسلم في: الصحيح: كتاب الزكاة/ باب من تحل له المسألة/ حديث رقم: 1044، ج 01، ص: 460.

(2) سبق تخريجه، (ينظر): ص: 04 من هذه المذكرة.

(3) أخرجه مسلم في: صحيحه: كتاب اللقطة/ باب استحباب المؤاساة بفضول المال/ حديث رقم: 1728، ج 02، ص: 827.

(4) أخرجه البخاري من رواية عبد الله ابن عمر: صحيح البخاري: كتاب الأحكام/ باب قوله تعالى: ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ

وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ﴾ / حديث رقم: 7138، ج 09، ص: 62.

ويكون تقديم المعونة من بيت مال المسلمين أو من صناديق الضمان العامة أو الخاصة؛ فقد ضمن الإسلام للفرد المسلم عند عجزه أو مرضه نصيباً من بيت مال المسلمين يكفيه، كما ضمن له أيضاً حق رعاية أسرته بعد وفاته، لما جاء عن النبي ﷺ من قوله: « مَا مِنْ مُؤْمِنٍ إِلَّا وَأَنَا أَوْلَى النَّاسِ بِهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، اقْرَأُوا إِنْ شِئْتُمْ ﴿الَّتِي أَوْلَى بِالْمُؤْمِنِينَ مِنْ أَنْفُسِهِمْ﴾ (الأحزاب: ٦)؛ فَأَيُّمَا مُؤْمِنٍ تَرَكَ مَالًا فَلْيَرِثْهُ عَصَبَتُهُ مَنْ كَانُوا، فَإِنْ تَرَكَ دِينًا أَوْ ضِيَاعًا فَلْيَأْتِنِي فَأَنَا مَوْلَاهُ»⁽¹⁾. وقوله ﷺ: « وَمَنْ تَرَكَ كَلًّا⁽²⁾ وَلَيْثَةً⁽³⁾، وقوله ﷺ: « أَنَا أَوْلَى بِالْمُؤْمِنِينَ مِنْ أَنْفُسِهِمْ، فَمَنْ مَاتَ وَتَرَكَ مَالًا فَمَالُهُ لِمَوَالِي الْعَصَبَةِ، وَمَنْ تَرَكَ كَلًّا أَوْ ضِيَاعًا⁽⁴⁾ فَأَنَا وَلِيُّهُ فَلَا دُعَى لَهُ»⁽⁵⁾.

لكن قد ينتقض هذا الأصل عند عجز أموال الدولة وصناديق الضمان الإجتماعي فنتقل المسؤولية إلى ما ستذكره القاعدة الثالثة.

القاعدة الثالثة: إذا كانت الأمة وحدة متماسكة لأنّ « الْمُؤْمِنَ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ، يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا »⁽⁶⁾، فإنّ التضامن الإجتماعي يعني مسؤولية الأفراد بعضهم عن بعض، وأنّ كل واحد حامل لتبعات أخيه، ومحمول بتبعاته على أخيه؛ وفي هذه القاعدة نجد من النصوص ما لا يمكن حصره في هذه المساحة

(1) أخرجه البخاري من رواية أبي هريرة: صحيح البخاري: كتاب الاستقراض/ باب الصلاة على من ترك ديناً/ حديث رقم: 2399، ج03، ص: 118.

(2) الكَلُّ العيال والثقل من كل ما يتكلف، ويريد به هنا الذرية الضعيفة، (ينظر): ابن منظور، لسان العرب، ج05، ص: 3920.

(3) أخرجه مسلم من حديث أبي هريرة مرفوعاً في: الصحيح: كتاب الفرائض/ باب من ترك مالا فلورثته/ حديث رقم: 1619، ج02، ص: 760.

(4) الضياع هو بمعنى العيال أيضاً، (ينظر): ابن منظور، لسان العرب، ج04، ص: 2625.

(5) أخرجه البخاري عن أبي هريرة مرفوعاً: صحيح البخاري: كتاب الفرائض/ باب ابن عم أحدهما أخ لأم والآخر زوج/ حديث رقم: 6745، ج08، ص: 153.

(6) أخرجه الشيخان عن أبي موسى الأشعري مرفوعاً: صحيح البخاري: كتاب المظالم/ باب نصر المظلوم/ حديث رقم: 2446،

ج03، ص: 129؛ صحيح مسلم: كتاب البر والصلة والآداب/ باب تراحم المؤمنين وتعاطفهم وتعاضدهم/ حديث رقم: 2585، ج02، ص: 1201.

البحثية، لكن قد تجمع كلها في ذكر حكم التكافل الإجتماعي في الأحاديث التي نفت الإيمان والرحمة عن الممتنع عن التكافل، وبرأت ذمة الله ورسوله منه، وحرّمته العون من الله، ومن ذلك: قوله ﷺ: « لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّىٰ يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ»⁽¹⁾، وقوله ﷺ: « مَنْ لَا يَرْحَمُ لَا يُرْحَمُ»⁽²⁾؛ وقوله ﷺ: « وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ»⁽³⁾، فمفهوم شرطه أنه إذا لم يكن في عون أخيه لم يكن الله في عونه.

القاعدة الرابعة: أنّ التكافل فرض وإلزام لا مجرد إحسان، فعلى المجتمع كله أن يضمن للعامل الرعاية الإجتماعية، سواء قامت بها الدولة أو تحملها بعض القادرين أداءً من مال الزكاة أو الكفارات والندور، أو تبرعا محضا كالهبة والوصية والوقف، مصداقا لقوله تعالى: ﴿ وَالَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَّعْلُومٌ ﴿٢٤﴾ لِلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ ﴿٢٥﴾ ﴾ (المعارج: ٢٤ - ٢٥)؛ فالدولة قد لا تستطيع توفير الرعاية الإجتماعية للعاجز عن العمل لسبب من الأسباب فتنتقل المسؤولية في ذلك إلى كل قادر على وجه الإلزام لا الإحسان؛ يدل على ذلك قوله ﷺ: « وَأَيُّمَا أَهْلٍ عَرَصَةٍ⁽⁴⁾ أَصْبَحَ فِيهِمْ امْرُؤٌ جَائِعًا، فَقَدْ بَرَأَتْ مِنْهُمْ ذِمَّةُ اللَّهِ»⁽⁵⁾.

-
- (1) أخرجه الشيخان من حديث أنس بن مالك مرفوعا: صحيح البخاري: كتاب الإيمان/ باب من الإيمان أن يحب لأخيه ما يحب لنفسه/ حديث رقم: 13، ج 01، ص: 12؛ صحيح مسلم: كتاب الإيمان/ باب الدليل على أن من خصال الإيمان أن يحب لأخيه ما يحب لنفسه من الخير/ حديث رقم: 45، ج 01، ص: 50.
- (2) أخرجه البخاري من حديث أبي هريرة مرفوعا: صحيح البخاري: كتاب الأدب/ باب رحمة الولد وتقبيله ومعانقته/ حديث رقم: 5997، ج 08، ص: 07.
- (3) أخرجه مسلم من حديث أبي هريرة مرفوعا في: الصحيح: كتاب الذكر والدعاء والتوبة والاستغفار/ باب فضل الاجتماع على تلاوة القرآن وعلى الذكر/ حديث رقم: 2699، ج 02، ص: 1242.
- (4) العرصة هي كلّ بقعة بين الدور واسعة ليس فيها بناء، سميت بذلك لأن الصبيان يعترضون فيها أي يلعبون، (ينظر): ابن منظور، لسان العرب، ج 04، ص: 2883؛ والمراد في هذا الحديث أهل الحي.
- (5) أخرجه عن عبد الله بن عمر مرفوعا الطبراني في: المعجم الأوسط، حديث رقم: 8426، ج 08، ص: 210، قال الطبراني: لا يروى هذا الحديث عن ابن عمر إلا بهذا الإسناد تفرد به أبو الزاهرية؛ وأخرجه من حديث عبد الله بن عمر أيضا البزار في: مسنده (البحر الزخار): مسند عبد الله بن عمر/ حديث رقم: 5378، ج 12، ص: 14، وقال البزار: وهذا الحديث لا نعلمه يروى عن ابن عمر إلا من هذا الوجه، ولا نعلمه يروى عن النبي ﷺ إلا من هذا الوجه؛ وأخرجه الحاكم في: المستدرک علی الصحیحین: كتاب

يقول الإمام ابن حزم: (وفرض على الأغنياء من أهل كل بلد أن يقوموا بفقرائهم، ويجبرهم السلطان على ذلك إن لم تقم الزكوات بهم، ولا تفي سائر أموال المسلمين بهم، فيقام لهم بما يأكلون من القوت الذي لا بد منه، ومن اللباس للشتاء والصيف يمثل ذلك، وبمسكن يكتفونهم من المطر والصيف والشمس وعيون المارة)⁽¹⁾، وهذا هو معنى فرض الضريبة عند قيام الضرورة، وقد برهن ابن حزم للوجوب بنصوص كثيرة منها قوله تعالى: ﴿ مَا سَأَلَكُمْ فِي سَفَرٍ ۚ ﴿٤٢﴾ قَالُوا لَئِن لَّمْ يَكُنْ مِنَ الْمُضْلِيْنَ ﴿٤٣﴾ وَلَمْ يَكُنْ نُطْعِمِ الْمَسْكِيْنَ ﴿٤٤﴾ ﴾ (المدثر: ٤٢ - ٤٤)، فقرن الله تعالى إطعام المسكين بوجوب الصلاة؛ وقوله ﷺ: «الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ، لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلِمُهُ»⁽²⁾. قال ابن حزم: (من تركه يجوع ويعرى - وهو قادر على إطعامه وكسوته - فقد أسلمه)⁽³⁾.

الفرع الثالث: حق الأجر.

يتمتع حق الأجر في الشريعة الإسلامية بعدة أمور منها:
أولاً: أن يكون عادلاً: فللعامل الحق في الأجر العادل، وذلك بأن يدفع للعامل الأجر المناسب له وللعمل الذي يؤديه وهو ما يعرف بأجر المثل، فلا يجوز أن يُنحس العامل حقه، قال تعالى: ﴿ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ ﴾ (الأعراف: ٨٥)؛ وقال رسول الله ﷺ على لسان ربه: « ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى عَمَلَهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ»⁽⁴⁾.

البيوع/ حديث رقم: 2218، ج02، ص: 15؛ وقال الألباني: منكر، رواه أحمد وأبو يعلى والبخاري، وفي هذا المتن غرابة، وبعض أسانيده جيد، (ينظر): ضعيف الترغيب والترهيب، حديث رقم: 1100، ج01، ص: 542.

(1) ابن حزم، المحلى، ج06، ص: 156.

(2) أخرجه الشيخان من حديث عبد الله بن عمر: صحيح البخاري، كتاب المظالم/ باب ما لا يظلم المسلم ولا يسلمه/ حديث رقم: 2442، ج03، ص: 128؛ صحيح مسلم: كتاب البر والصلة والآداب/ باب تحريم الظلم/ حديث رقم: 2580، ج02، ص: 1199.

(3) ابن حزم، المحلى، ج06، ص: 157.

(4) أخرجه البخاري من حديث أبي هريرة مرفوعاً: صحيح البخاري: كتاب البيوع/ باب إثم من باع حراً/ حديث رقم: 2227، ج03، ص: 82-83.

ومن العدل في الأجر أيضا أن يحصل التفاوت في الأجور تبعا للتفاوت في المهارات والقدرات والإمكانات، فلا بد من مراعاة فروق الذكاء والجهد المبذول حتى يأخذ كل ذي حق حقه (1).

ثانيا: أن يكون مُجزيا: إنَّ الإسلام يدعو إلى أن يكون الأجر مجزيا بحيث يحقق للعامل مطالبه المعقولة، يدل على هذا الحديث الذي سبق ذكره وهو قوله ﷺ: « مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيُكْتَسَبْ زَوْجَةً... » (2)، إلخ الحديث (3).

ثالثا: أن يعجل به: لقد كان من مقاصد الشارع في الأجر التعجيل به حتى يستطيع الأجير أن يستوفي حاجياته، وحتى لا يبقى عنده حرج وضيق أثناء أداءه لعمله، وكفي يكون ذلك حافزا على مواصلته العمل والجدة فيه، لذلك نجد النَّبِيَّ ﷺ قد أوصى به قائلا: « أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ » (4).

رابعا: أن يكون معلوما: عُرفت مبادئ الإقتصاد الإسلامي بكونها تمنع الجهالة في كلِّ المعاملات، ومن ذلك الأجر الذي يعتبر أهم شيء في حياة العامل، لذلك فقد أُلزم التشريع الإسلامي العامل وصاحب العمل بتحديد الأجر واعتبره ركنا من أركان الإجارة الواردة على عمل الإنسان (5).

(1) (ينظر): محمد محمد الطويل، العمال في رعاية الإسلام، ص: 81.

(2) سبق تخرجه، (ينظر): ص: 15 من هذه المذكرة.

(3) (ينظر): محمد محمد الطويل، العمال في رعاية الإسلام، ص: 80.

(4) روي هذا الحديث عن النَّبِيِّ ﷺ من عدة طرق، اختلفوا في تحسينه وتضعيفه، من أحسنها رواية أبي هريرة رضي الله عنه من طريق المقرئ، أخرجه البيهقي في: السنن الكبرى: كتاب الإجارة/ باب إثم من منع الأجير أجره/ حديث رقم: 11659، ج06، ص: 200؛ وإسناده كما في مشكل الآثار: قال: حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ عَلِيٍّ بْنِ دَاوُدَ، قَالَ: حَدَّثَنَا سَعِيدُ بْنُ مَنْصُورٍ، قَالَ: حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ عَمَارٍ بِهِ عَنِ الْمُقْرِئِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رضي الله عنه (ينظر): الطحاوي، شرح مشكل الآثار، حديث رقم: 3014، ج08، ص: 13؛ قال الإمام أحمد: محمد بنُ عمار؟ قال: يقال: له كَشَاكِشٌ مَا أَرَى بِهِ بَأْسَ، (ينظر): العلل ومعرفة الرجال، حديث رقم: 3189، ج02، ص: 485؛ وقال ابن حجر: محمد بنُ عمار بن حفص بن عمر بن سعد القرظ المدني المؤذن، الملقب كَشَاكِشٌ بِمَعْمَتَيْنِ الْأُولَى خَفِيفَةٌ لَا بَأْسَ بِهِ، (ينظر): ابن حجر العسقلاني، تقريب التهذيب، رقم: 6164، ص: 555؛ قال المنذري: وبالجملة المتن مع غرابته يكتسب بكثره طرفة قوة، (ينظر): المنذري، الترغيب والترهيب: كتاب البيوع وغيرها/ باب الترهيب من منع الأجير أجره.../ حديث رقم: 2753، ج02، ص: 755؛ قال الألباني: حسن، (ينظر): الألباني، صحيح الجامع، حديث رقم: 1055، ج01، ص: 240.

(5) (ينظر): محمد محمد الطويل، العمال في رعاية الإسلام، ص: 83.

المبحث الثاني: حقيقة عطل العمل وأسبابها وصورها.

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: حقيقة عطل العمل.

المطلب الثاني: أسباب وصور عطل العمل.

المبحث الثاني: حقيقة عطل العمل وأسبابها وصورها.

المطلب الأول: حقيقة عطل العمل.

عطل العمل مركب إضافي مكون من كلمتين، "عطلة"، و"عمل"، ويمكن أن نتناول معنى كل منهما لنخلص في النهاية إلى معنى "عطل العمل".

الفرع الأول: تعريف العطلة.

أولاً: العطلة في اللغة: من عطل، والطاء واللام أصل صحيح واحد يدل على الخلو والارتفاع⁽¹⁾.

قال تعالى: ﴿وَيَبِّرُ مَعْطَلَةً﴾ (الحج: ٥٥)؛ وقال أيضاً: ﴿وَإِذَا الْعِشَارُ عُطِّلَتْ﴾ (التكوير: ٤).

والعطل: الشخص مثل الطلل، والعطل الشمراخ من شمراخ النخلة، والعطل أيضاً مصدر عطلت المرأة وتعطلت إذا خلى جيدها من القلائد فهي عُطِّلٌ بالضم عاطل ومعطال، وقد يستعمل العُطْلُ في الخلو من الشيء وإن كان أصله في الحلي؛ وتعطل الرجل إذا بقي لا عمل له، والاسم عطلة والتعطيل⁽²⁾. ومنه حديث عائشة: أنه ذكر لها امرأة ماتت فقالت: "عَطَّلُوها"⁽³⁾، أي انزعوا حلتها واجعلوها عاطلة⁽⁴⁾.

وعَطَّلَ فهو عاطل والمفعول معطول عنه، عطل الشخص بقي بلا عمل، وهو قادر عليه.

وعَطَّلَ الشخص عن العمل أو من العمل توقف عنه وبقي بلا عمل، بطل لفترة: تعطل عن عمله أسبوعاً⁽¹⁾.

(1) (ينظر): ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، ج 04، ص: 351.

(2) (ينظر): الجوهري، تاج اللغة وصحاح العربية، ج 02، ص: 1767.

(3) (ينظر): المتقي الهندي، كنز العمال، رقم: 17460، ج 06، ص: 697، هامش رقم: (02).

(4) (ينظر): ابن منظور، لسان العرب، ج 04، ص: 2998.

ثانياً: العطلة في الاصطلاح: هي: (مدة زمنية يتوقف خلالها الأفراد أو المؤسسات عن العمل، تخصص للمتعة أو الراحة أو الاسترخاء)⁽²⁾. وهو الأقرب إلى الاصطلاح المعاصر.

ولمصطلح عطلة مرادفات شائعة، نذكر منها:

1) الإجازة: وهي بمعنى الرخصة، وإذن الطَّبْع، يقال أخذ إجازة في عمله: أي حصل على إذن بالخروج من عمله⁽³⁾.

2) الرخصة: يقال رخص له في الأمر: أي أذن له بعد النهي عنه⁽⁴⁾.

3) الراحة: وهي فترة توقف بعد تعب⁽⁵⁾.

4) الإذن: وهو الرخصة، والإجازة وقد سبق ذكر معناها، لأن معنى أذن له في الشيء إذنا: أباحه له⁽⁶⁾.

(1) (ينظر): أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج 02، ص: 1516-1517.

(2) نفس المرجع، ج 02، ص: 1517.

(3) نفس المرجع، ج 01، ص: 79.

(4) (ينظر): ابن منظور، لسان العرب، ج 03، ص: 1616.

(5) (ينظر): أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج 02، ص: 955.

(6) نفس المرجع، ج 01، ص: 79؛ (وينظر): ابن منظور، لسان العرب، ج 01، ص: 52.

الفرع الثاني: تعريف العمل.

أولاً: العمل في اللغة: من عَمَلَ، قال ابن فارس: (العين والميم واللام أصل واحد صحيح فهو عام في كل فعل يفعل، قال الخليل عَمَلَ، يعمل، عَمَلًا، فهو عامِلٌ واعتَمَلَ الرجل إذا عَمَلَ بنفسه)⁽¹⁾.

قال الله عز وجل في آية الصدقات: ﴿وَالْعَمَلِينَ عَلَيْهِمْ﴾ (التوبة: ٦٠)، (وهم السعاة الذين يأخذون الصدقات من أربابها، وأحدهم عامل وساع...والعمل: المهنة والفعل، والجمع أعمال، عَمِلَ عَمَلًا، وَأَعْمَلُهُ غَيْرُهُ واستَعْمَلَهُ، واعتَمَلَ الرَّجُلُ: عَمِلَ بنفسه...، واستَعْمَلَ فلان غيره: إذا سأله أن يعمل له، واستَعْمَلَهُ: طلب إليه العمل)⁽²⁾.

ثانياً: العمل في الاصطلاح:

قال الكفوي: (العمل: المهنة والفعل، والعمل يعمّ أفعال القلوب والجوارح ولا يقال إلا ما كان عن فكر وروية، ولهذا قرن بالعلم حتى قال بعض الأدباء: قلب لفظ العمل من لفظ العلم تنبيهاً على أنه مقتضاه)⁽³⁾، وقد جاء لكلمة "العمل" في مجال الحياة عدة مفاهيم (فقد تدل بالاصطلاح العام على كل ما يصدر من فعل أو حركة أو ظاهرة عن أي جسم كان، سواء كان بإرادة أو بدون إرادة... وقد تطلق هذه الكلمة على بعض تصرفات أو سلوك الإنسان كيفما كانت، فيقال: عمل طيب أو معروف أو منكر، أي تصرف أو سلوك طيب أو معروف أو منكر؛ وقد تطلق كلمة "العمل"

(1) ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، ج 04، ص: 145.

(2) ابن منظور، لسان العرب، ج 04، 3107-3108.

(3) الكفوي، الكليات، ص: 616.

بالاصطلاح الفلسفي على نشاط الإنسان الإرادي المقترن بالجهد "أي التعب والمشقة" لغرض نافع غير التسلية واللهو، وتطلق هذه الكلمة "العمل" بالمعنى الديني أيضا على التعب والقيام بالفرائض والواجبات أو المستحبات الدينية.

ولكن تطلق بالمعنى الإقتصادي العام على الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الإنسان في مجال سعيه الدنيوي من أجل الارتزاق والاكتساب، أي على كل جهد عقلي وبدني يبذله الانسان في مجال النشاط الاقتصادي في سبيل انتاج الخدمات والسلع الاقتصادية لغرض الكسب والعيش؛ وقد ذكرت وتضمنت كلمة "العمل" في الدين الإسلامي المعنى الديني والاجتماعي السلوكي والاقتصادي أيضا⁽¹⁾.

ولعل أنسب ما يعرف به العمل أنه: (كل ما يزاوله الإنسان من أنشطة صناعية، أو مهنية، أو زراعية، أو تجارية، أو غيرها بغية أي هدف)⁽²⁾.

ومن مصطلح العمل اشتق مصطلح العامل، وهو الإنسان الذي يقوم بالعمل، ولكننا في الفقه الإسلامي نجد تفريقا في استعمال هذا اللفظ؛ فما شاع استعماله في كتب الفقهاء أن يطلق لفظ العامل على الفلاح، أي العامل الزراعي⁽³⁾ وعلى عامل القراض.

ومن ذلك قول الماوردي: (إنّ العامل في القراض ممنوع أن يقارض غيره بمال القراض ما لم يأذن له رب المال به إذنا صحيحا صريحا)⁽⁴⁾، وقول الرملي: (ومقتضى كلام الماوردي أنه ليس لعامل القراض

(1) (ينظر): صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، ص: 09.

(2) سليمان بن إبراهيم بن ثنيان، العمل وأحكامه، مجلة البحوث الإسلامية، الرئاسة العامة للبحوث العلمية والإفتاء بالمملكة العربية السعودية: العدد: 62، من ذو القعدة إلى صفر لسنة 1421هـ-1422هـ، ص: 128.

(3) (ينظر): محمد فهد شقفة، أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام، ص: 17.

(4) (ينظر): النووي، المجموع، ج15، ص: 167.

المساقاة⁽¹⁾، وقوله: (والمالك يستحق من منفعة العامل بقدر نصيبه من الزرع)، (ومن الطرق أيضا أن يقرضه نصف البذر ويؤجره نصف الأرض بنصف عمله ونصف منافع آله، فإن كان البذر من العامل فطريقه أن يستأجر العامل نصف الأرض بنصف البذر ونصف عمله وآلاته، ويشترط في هذه الإجازات وجود جميع شروطها الآتية...)⁽²⁾.

أما العامل الصناعي فقد أطلق عليه الفقهاء اسم الأجير، لقوله تعالى: ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ (القصص: ٢٦)؛ وقوله ﷺ: «أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ»⁽³⁾.
والأجير في كتب الفقه نوعان:

- 1) **أجير خاص:** كالمستأجر للخدمة ورعي الغنم ونحوه، ومثله الآن الموظف وعامل المصنع ويستحق الأجرة بمجرد تسليم نفسه لرب العمل وإن لم يعمل.
- 2) **أجير مشترك:** كالصباغ والخياط والنجار...، ومثله الآن مصلح الراديو والبراد والسيارة والكهربائي، ولا يستحق الأجرة؛ وقد أفرد الفقهاء لكل منهما أحكاما خاصة⁽⁴⁾.

(1) الرملي، نهاية المحتاج، ج05، ص: 245.

(2) نفس المصدر، ج05، ص: 250.

(3) سبق تخرجه، (ينظر): ص: 20 من هذه المذكرة.

(4) (ينظر): ابن قدامة، المغني، ج08، ص: 103؛ المرغيناني، الهداية، ج06، ص: 272؛ الموسوعة الفقهية الكويتية، ج01، ص: 288.

الفرع الثالث: تعريف عطل العمل باعتبارها مركبا إضافيا.

عرف بعض فقهاء القانون عطلة العمل بأنها: راحة تمنح للعامل لإزالة التعب بجميع مظاهره النفسية والفيزيولوجية منها العطلة اليومية والأسبوعية والسنوية⁽¹⁾؛ وعرفها آخرون بأنها: انقطاع وقتي للعامل يتم الترخيص فيه من قبل الإدارة بالاعتماد على مطلب في ذلك يقدمه العون⁽²⁾؛ وهي تعاريف عامة توافق ما هو سائد في علاقات العمل التي تطبقها الأنظمة الاقتصادية الحديثة.

وقد حاول بعض الباحثين التدقيق أكثر في تعريف عطل العمل فقال بأنها: (فترة انقطاع العامل عن دوامه الرسمي في العمل بإذن صاحب العمل لعوارض)⁽³⁾ سيأتي ذكرها عند الحديث عن أنواع العطل⁽⁴⁾.

وهذا التعريف الأخير أيضا يعتبره البحث غير دقيق لأنّ: عطل العمل قد تكون في فترة الدوام الرسمي، وقد لا تكون معتبرة منه، كعطلة الأسبوع إذا كانت مشترطة أو دلّ عليها العرف السائد، فهذه لا يمكن اعتبارها انقطاعا عن فترة الدوام الرسمي، وإثما هي انقطاع يحصل خلال مدة عقد العمل.

(1) (ينظر): بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص: 164.

(2) (ينظر): الجمهورية التونسية وزارة الداخلية مركز التكوين ودعم اللامركزية، عطل الأعران العموميين وفق أحكام القانون التونسي، العدد: 112، سنة: 1983؛ ص: 09.

(3) سمير محمد جمعة العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية، (رسالة ماجستير)، ص: 136.

(4) (ينظر): ص: 31 من هذه المذكرة فما بعدها.

وبناء على ما سبق فإنه يمكننا أن نضع تعريفا لعطل العمل في الاصطلاح بأنها:

المدة التي يتوقف فيها العامل عن بذل جهده ومنافعه لغير ضرورة عادة أو أداء عبادة، بموافقة صاحب العمل، وذلك في العمل الذي حدد نطاقه الزمني موزعا على شكل ساعات يومية على مدى فترة زمنية معينة، وهذه العطل قد يدلّ عليها عرف العمل أو يشترطها العامل لنفسه، أو تحصل له بسبب عوارض تعترضه كمرض ووضع ونحوهما.

● **فالتوقف عن بذل جهده ومنافعه:** يشمل العطل التي تكون بالساعات كعطلة الإرضاع في ساعات محددة في اليوم، كما يشمل كذلك العطل التي تكون ليوم فأكثر، وهي أغلب عطل العمل.

● **و"لغير عادة أو أداء عبادة فرضا أو راتبة":** لأنّ العادة مستثناة من وقت العمل بأصل الجبلة؛ والعبادة (الصلاة وشرائط صحتها) مستثناة من وقت العمل بالشرع.

● **وهذه العطل قد يدل عليها العرف... إلخ:** لأنّ العطل بحسب دليل مشروعيتها أنواع، فمنها ما كان دليله العرف، ومنها ما كان دليله الاشتراط، ومنها ما كان دليلا الضرورة والحاجة.

وهذا التعريف وإن لم يلتزم خصائص التعريف المصطلحي من ايجاز وشمول، لأنه لم يوفق إلى اختيار مفردات أكثر دلالة، إلا أنه أحسن ما قدرنا عليه من التعبير عن كنه مصطلح "عطل العمل".

المطلب الثاني: أسباب وصور عطل العمل.

الفرع الأول: أسباب عطل العمل.

أولاً: أسباب عامة لعطل العمل⁽¹⁾.

- 1) انقضاء مدة معينة: ساعة - أسبوع - شهر - سنة.
- 2) الأعياد: وهي أنواع:
 - أ) أعياد وطنية:
 - عيد الاستقلال: في 05 جويلية.
 - عيد اندلاع ثورة التحرير في الفاتح من نوفمبر.
 - ب) أعياد دينية:
 - الفاتح من محرم.
 - عاشوراء.
 - عيد الفطر.
 - عيد الأضحى.
 - المولد النبوي الشريف.
 - يوم الجمعة.
 - رأس السنة الميلادية.
 - ج) الأعياد العالمية:
 - عيد العمال.
 - عيد المرأة.
 - الانتخابات المحلية والتشريعية والرئاسية.
- 3) محطات استثنائية:
 - وفاة رئيس الجمهورية.
 - فترات الإبقاء أو التجنيد ثانية في الجيش.
- 4) راحة تتخلل ساعات العمل اليومية: لأجل تناول وجبات الأكل - الصلاة - طبيعة العمل.
- 5) عطل لأجل تأدية مناسك الحج والعمرة.
- 6) عطل سنوية خاصة بقطاع التربية (سيأتي تفصيلها).

(1) هذه الأسباب من جمع الطالبة، اعتماداً على رصيدها المعرفي مما قرأته عن أنواع العطل التي تُمنح للعمال في الأنظمة الحديثة، وواقع حياة العامل الجزائري.

ثانيا: أسباب خاصة لعطل العمل.

ويمكن أن نعدّ من الأسباب الخاصة للعطل الأسباب الآتية⁽¹⁾:

- (1) عطل لأسباب عائلية:
- ← وفاة أحد أصول العامل أو فروعه أو حواشيه من الدرجة الأولى.
 - ← زواج العامل، أو أحد أصوله أو فروعه أو حواشيه من الدرجة الأولى.
 - ← ختان الأولاد.
 - ← الولادة (ازدياد مولود جديد).
- (2) عطل لأسباب شخصية: مثل إجراء الامتحانات والمسابقات الخاصة بالتوظيف، أو متابعة فترة تربية أو تكوين مهني أو نقابي.
- (3) عطل لأسباب مرضية:
- ← حوادث العمل، والإصابة بالمرض الذي يتطلب البقاء في الفراش.
 - ← مرافقة مريض من الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى.

(1) هذه الأسباب من جمع الطالبة، اعتمادا على رصيدها المعرفي مما قرأته عن أنواع العطل التي تُمنح للعمال في الأنظمة الحديثة، وواقع حياة العامل الجزائري.

الفرع الثاني: صور عطل العمل.

نظرا لتشعب صور العطل وتشابكها مع أسبابها، اخترنا أن نبرز أهم صور العطل في التشريعات الوضعية المعاصرة، وذلك لأنه لا نجد تفصيل هذه الصور في كتب الفقه الإسلامي القديم.

أولا: العطل الأسبوعية والسنوية.

1) العطلة الأسبوعية: حق للعامل في الراحة يوما كاملا في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

2) العطلة السنوية: هي عبارة عن عطلة سنوية لكل عامل خاصة في القطاع العام، وهي مدفوعة الأجر يمنحها له المستخدم⁽¹⁾.

فلكل موظف في حالة نشاط الحق في عطلة سنوية وإجازات أسبوعية مدفوعة الأجر، ووفقا للمادة: (87) من القانون 08/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 والمتعلق بنظام العطل والإجازات المطبقة في مختلف قطاعات نشاط العمل، فإن المشرع الجزائري جعل العطل من الواجبات على كل موظف؛ لأن الغاية منها هو إعادة تأهيل العامل بدنيا ونفسيا للعمل من جديد؛ وقد اعتبر المشرع الجزائري الانتفاع بالعطلة التزام يتقيد به العامل كل سنة؛ فلا يجوز له

(1) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17، السنة السابعة والعشرون، بتاريخ: أول شوال 1410هـ الموافق لـ 25 أبريل 1990م، قانون رقم: 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، ص: 565-566.

التنازل عن كل أو جزء من إجازاته وكل تصرف من هذا القبيل يعد من الناحية القانونية باطلا ودون أثر⁽¹⁾.

وهناك أنظمة خاصة يمكن في إطارها الزيادة في مدة الإجازة كما هو الشأن بالنسبة للعمال الذين يشغلون مهامما تتميز بنسبة كبيرة منها بالصعوبة الذهنية أو الجسمانية أو بنوع من الخطورة أو تلك الضارة بالصحة وكذلك بالنسبة للعمال العاملين في بعض مناطق الجنوب وفي بعض المناطق الجغرافية خارج الوطن⁽²⁾.

وأیضا يتمتع بالزيادة في مدة الإجازة الموظفون في حقل التربية والتعليم في مناطق الجنوب، وتحدد عادة إجازتهم بفترة العطل المدرسية أو الجامعية⁽³⁾.

ثانيا: العطل المرضية.

والعطلة المرضية هي مدة للراحة تمنح للعامل إثر تعرضه وإصابته بمرض أو حادث ما حتى يسترجع عافيته⁽¹⁾.

(1) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 26، السنة الثامنة عشرة، بتاريخ: 27 شعبان 1401هـ الموافق لـ 30 جوان 1981م؛ قانون رقم: 08/81، ص: 886-887.

(2) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 46، السنة الثالثة والأربعون، بتاريخ: 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق لـ 16 يوليو 2006م، أمر رقم: 06-03 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المادة: (195)، ص: 17؛ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص: 165.

(3) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 44، السنة السادسة والعشرون، بتاريخ: 18 ربيع الأول 1410هـ الموافق لـ 18 أكتوبر 1989م، قرار مؤرخ في 15 ربيع الأول 1410هـ الموافق لـ 15 أكتوبر 1989، يتضمن تقسيم العطل المدرسية إلى مناطق جغرافية في مجال العطل المدرسي، ص: 1189.

ثالثا: عطلة الأمومة.

وهي الإجازة التي تمنح للمرأة العاملة نتيجة للحمل والوضع وتبعاته⁽²⁾.

رابعا: عطل الأعياد والمناسبات الخاصة.

- 1) عطل الأعياد الدينية والوطنية: فعطل الأعياد الدينية تتمثل في: فاتح السنة الهجرية، وعاشوراء، وعيد الفطر، وعيد الأضحى، ويوم الجمعة، والمولد النبوي الشريف.
- 2) عطل المناسبات الخاصة: وتكون للأسباب الآتية: ولادة مولود للعامل، أو ختان ابن العامل، أو زواج العامل أو أحد أصوله أو فروعه أو حواشيه بالدرجة الأولى، أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى، أو الزوجة، أو الزوج بالنسبة للعاملة⁽³⁾.

خامسا: عطل أخرى.

- 1) عطل أداء مناسك الحج والعمرة: يستفيد العامل من عطلة لتأدية فريضة الحج أو العمرة وذلك يتطلب منه السفر إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية.
- 2) تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين.
- 3) متابعة الدورات التكوينية المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.

(1) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 37، السنة التاسعة عشرة، بتاريخ: 26 ذو القعدة 1402هـ الموافق لـ 14 سبتمبر 1982م، مرسوم رقم: 302/82، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ص: 1801.

(2) (ينظر): بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص: 167.

(3) نفس المرجع، ص: 165 فما بعدها.

4) فترات البقاء في الجيش وإعادة التجنيد⁽¹⁾.

5) حالة الاستيداع⁽²⁾.

6) العطل السنوية في قطاع التربية، فعمال هذا القطاع يتمتعون بعطلة سنوية لا تدخل فيها أيام

العطل الأخرى⁽³⁾.

(1) (ينظر): بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص: 165-167؛ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 26، السنة الثامنة عشرة، بتاريخ: 27 شعبان 1401 هـ الموافق لـ 30 جوان 1981م؛ قانون رقم: 08/81، ص: 887.

(2) سيأتي شرح المقصود بها، (ينظر): ص: 58-59 من هذه المذكرة.

(3) (ينظر): القرارات والمناشير والمراسلات الصادرة عن الوصاية والمتعلقة بالتربية الوطنية، القرار رقم: 46، المؤرخ في 29 ماي 2014 الذي يحدد تاريخ الدخول المدرسي والعطل المدرسية للسنة الدراسية 2014 - 2015. على الموقع:

<http://cemalighazali.com/p4.htm>

المبحث الثالث: أحكام عطل العمل بين الشريعة والقانون.

وفيه أربعة مطالب:

المطلب الأول: حكم عطل العمل ليوم أو أكثر.

المطلب الثاني: حكم عطلة العمل المرضية.

المطلب الثالث: عطلة العمل من أجل الأمومة.

المطلب الرابع: حكم عطل العمل الخاصة وعطل الأعياد الدينية والوطنية.

المبحث الثالث: أحكام عطل العمل بين الشريعة والقانون.

لقد أدى الاهتمام المتزايد لتشريعات العمل المقارنة الحديثة، بالجوانب الاجتماعية والصحية للعمال إلى تقرير مجموعة من الأحكام والنصوص تتعلق بفترات للراحة المتنوعة منها ما هو أسبوعي، ومنها ما هو سنوي والبعض الآخر تقرر لمناسبات الأعياد الدينية والوطنية.

ومن مقتضى قواعد الشريعة الإسلامية السماح أن للعامل حقا على نفسه وهو راحة بدنه، وقد جاء في السنة النبوية من تقارير النبي ﷺ تقريره قول سلمان لأبي الدرداء رَضِيَ اللهُ عَنْهُ: " إِنَّ لِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، ولَأَهْلِكَ عَلَيْكَ حَقًّا" ، فذكر ذلك أبو الدرداء للنبي ﷺ فقال له: « صَدَقَ سَلْمَانُ »⁽¹⁾، وحق النفس فسره ابن حجر رَضِيَ اللهُ عَنْهُ بقوله: (أي تعطيها ما تحتاج إليه ضرورة البشرية مما أباحه الله للإنسان من الأكل والشرب والراحة التي يقوم بها بدنه)⁽²⁾.

فهل لهذه الراحة دليل أو أصل يقاس عليه في الفقه الإسلامي؟ هذا ما سنتناوله في هذا المبحث إن شاء الله تعالى.

(1) أخرجه البخاري من حديث وهب بن عبد الله السوائي - أبو حنيفة-: صحيح البخاري: كتاب الصوم/ باب من أقسم على أخيه ليفطر في التطوع... / حديث رقم: 1968، ج03، ص: 38.

(2) ابن حجر العسقلاني، فتح الباري، ج03، ص: 38.

المطلب الأول: حكم عطل العمل ليوم أو أكثر.

وقسمناه إلى فرعين:

الفرع الأول: حكم عطلة العمل اليومية والأسبوعية.

أولاً: حكم عطلة العمل اليومية والأسبوعية في القانون.

في ظل الأنظمة الإقتصادية السائدة في هذا العصر نجد أن الراحة اليومية والراحة الأسبوعية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمدة اليومية والأسبوعية القانونية للعمل، وهذا مهما كانت كفاءات وطريقة توزيع مدة العمل اليومية، وهو ما يفسر حرص المشرع على تحديد مدة العمل اليومية بما لا يزيد عن اثني عشر (12) ساعة عمل بما فيها ساعات العمل الإضافية، وتحديد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة عمل، وتقريره بأن لا تزيد مدة العمل الإضافية على العشرين بالمائة من المدة القانونية للعمل.

I. **الراحة اليومية:** لم يتضمن القانون الجزائري أي إشارة إلى الراحة اليومية، كما لم يتناول الاتفاقات الجماعية التي تمكن من الإطلاع عليها، على خلاف القانون والاتفاقات الجماعية الفرئسيين، أين تم تقنين الراحة اليومية بنصه على أن لا تقل على أحد عشر (11) ساعة متواصلة، على أنه يمكن للاتفاقات والاتفاقيات الجماعية أن تخالف هذه القاعدة، وفق الشروط التي تحدد بمقتضى مرسوم؛ لاسيما النشاطات التي تقتضي استمرار الخدمة، أو تلك التي تقتضي توقفات متقطعة، وهي الفترة التي تختلف أوقات الاستفادة منها بالنظر إلى نظام العمل المعمول به، فيما إذا كان نظام العمل العادي أو العمل التناوبي، أو العمل الدوري⁽¹⁾.

(1) (ينظر): سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ص: 310.

II. **الراحة الأسبوعية:** لقد تقرر في جميع الأنظمة القانونية الحديثة فترة راحة أسبوعية تشمل جميع الفئات العمالية في مختلف الأنشطة والأعمال، من بينها التشريع الجزائري الذي اعتمد في جميع النصوص القانونية المتعاقبة مبدأ إلزامية التمتع براحة أسبوعية لجميع العمال، منها نص المادة: (33) من قانون علاقات العمل الحالي، التي قضت بمنح العامل يوم كامل للراحة في الأسبوع يتحدد بصفة دورية⁽¹⁾.

وفي المادة: (191): في فصل أيام الراحة القانونية والتي تنص أنه (للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به. غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة، في إطار تنظيم العمل، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك)⁽²⁾.

وإذا كانت القاعدة العامة في الاستفادة من الراحة الأسبوعية يتم في اليوم القانوني لهذه الراحة، مثل يوم الأحد في البلدان التي تأخذ بهذا اليوم مثل فرنسا وتونس، ويوم الجمعة في البلدان التي تأخذ بهذا اليوم كالجائر، إلا أنه يمكن وبصفة استثنائية، ووفقا لما تتطلبه المصلحة العامة أو طبيعة العمل، يمكن أن يكون يوم العطلة في أي يوم آخر من أيام الأسبوع، وهذا هو النظام المعمول به في أغلب البلدان، خصوصا بالنسبة لبعض المؤسسات التجارية، والمصالح التي لها علاقة مباشرة بالجمهور، إذ ينص القانون المتعلق بعلاقات العمل في المادة: (37) منه بأنه لا يمكن تأجيل

(1) (ينظر): بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص: 164.

(2) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 46، السنة الثالثة والأربعون، بتاريخ: 20 جمادى الثانية 1427هـ

الموافق ل16 يوليو 2006م، أمر رقم: 06-03 يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المادة: (191)، ص: 17.

الراحة الأسبوعية، أو التمتع بها في يوم آخر إلا إذا استدعت ذلك الضرورات الإقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج.

كما يمكن تنظيم أيام الراحة الأسبوعية بقرار من الجهات المختصة الإدارية منها والإقتصادية، بالنسبة لبعض المؤسسات التي يمثل توقفها الكامل خطرا أو مساسا بأمن أو تموين المواطنين، أو التأثير على مصالحهم المادية والمعنوية، كما تسمح بذلك مختلف القوانين العمالية والتنظيمية⁽¹⁾.

ومن بين مظاهر الحماية التي يحظى بها هذا الحق (العطلة الأسبوعية) أن كافة التشريعات العمالية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري تقضي بتعويضات خاصة، وأحيانا مضاعفة للعمال التي تضطرهم بعض الاعتبارات للعمل في يوم عطلتهم الأسبوعية، أو على الأقل يمنحون أيام عطلة أخرى تعويضا عن أيام العطل التي اشتغلوا فيها⁽²⁾.

(1) (ينظر): سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقات العمل الفردية-، ج01، ص: 128-129.

(2) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17، السنة السابعة والعشرون، بتاريخ: أول شوال 1410هـ الموافق ل25 أبريل 1990م، قانون رقم: 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، المادة: (36)، ص: 566.

ثانياً: حكم عطلة العمل اليومية والأسبوعية في الفقه الإسلامي.

الأصل عند الفقهاء مما تقدم أن للعامل أجر مقابل عمله أو استيفاء منافعه. ولكن هل يمنح هذا الأصل للعامل حقوقاً غيرها كالعطل (الإجازات) مثل العطل الأسبوعية والسنوية والمرضية وغيرها؟

نجد في مسائل الفقه مناقشة فقهية لعطل دلّ العرف على اعتبارها عطلاً، كأن يتفق العامل وصاحب العمل على العمل مدة تزيد على أسبوع وجرت العادة على أن يوم الجمعة هو يوم عطلة مدفوعة الأجر.

جاء في هذه المسألة قولان:

القول الأول: وهو لبعض الفقهاء، إذ أجازوا استثناء يوم السبت في استئجار عامل يهودي، ويوم الأحد في استئجار عامل نصراني، فيدفع لهم الأجر في عطلتهم لأنها أيام أعياد لهم، وقد دلّ العرف على ترك العمل فيها، وعلى ذلك يستثنى يوم الجمعة⁽¹⁾ بالنسبة للعامل المسلم بناء على العرف أيضاً، وحيث هذا القول في أخذ أجر الإجازة في هذه الأيام قاعدة: "المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً" وقاعدة: "العادة محكمة"⁽²⁾ (3).

(1) (ينظر): عبد الحميد الشرواني، ابن قاسم العبادي، حواشي تحفة المنهاج بشرح المنهاج، ج6، ص: 145-146؛

الشرييني، مغني المحتاج، ج02، ص: 438.

(2) (ينظر): محمد عثمان شبير، القواعد الكلية والضوابط الفقهية في الشريعة الإسلامية، ص: 229؛ عطية عدلان عطية

رمضان، موسوعة القواعد الفقهية المنظمة للمعاملات الإسلامية ودورها في توجيه النظم المعاصرة، ص: 62.

(3) (ينظر): شرف بن علي الشريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، (رسالة دكتوراه)، ص: 271؛ سمير محمد جمعة

العوادة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية، (رسالة ماجستير)، ص: 139.

القول الثاني: وهو قول جمهور الفقهاء، قالوا بعدم جواز أخذ الأجرة، لأنه بمقتضى العقد لا تلزم الأجرة عن مدة البطالة زادت المدة أو نقصت، بعذر أو بغير عذر؛ لأن العامل لا يستحق الأجرة إلا مقابل عمل أو استيفاء منفعة.

فلو استأجر شخص عبدا لمدة شهر على أن له راحة يومين فبطل العبد أكثر منها، قال مالك: (إن شرط على المستأجر النفقة في يوم الراحة حوسب على البطالة من حساب ثلاثين، وإلا حوسب ثمانية وعشرين لأنها مدة العقد)⁽¹⁾.

فإجبار صاحب العمل بالأجر في هذه الأيام يعتبر أخذاً لماله بغير وجه شرعي، وقد قال الله تعالى في محكم تنزيله: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ﴾ (البقرة: 188)⁽²⁾.

الترجيح: تتلخص فكرة هذا النوع من الإجازات بغياب العامل عن عمله الرسمي يوما واحدا وبأجر مدفوع، وقد رأينا أن تحديد هذا اليوم يختلف باختلاف ديانة العامل. فجميع الأنظمة القانونية الحديثة نصت على العطل الأسبوعية لأن فيها مصلحة للعامل والعمل، فهي تزيد من نشاطه وفعاليته في تنفيذ العمل.

وعليه فاعتبار يوم الراحة الأسبوعية بأجر إذا قضى به العرف، أو اشترط في العقد، وكان العاقدان على علم به مشروعاً، لأن فيه مصلحة للعامل وتشجيعاً له في عمله، وليس في إجازة اليوم الواحد من كل أسبوع ضرر على صاحب العمل⁽³⁾.

(1) القرائي، الذخيرة، ج5، ص: 535.

(2) (ينظر): شرف بن علي الشريف، الإجازة الواردة على عمل الإنسان، (رسالة دكتوراه)، ص: 272.

(3) نفس المرجع.

الفرع الثاني: حكم عطل العمل السنوية.

أولاً: حكم عطلة العمل السنوية في القانون.

من بين الحقوق الثابتة للعامل في مختلف النظم الوضعية: الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، لا يجوز التنازل عنه كلياً أو جزئياً، وهو الحق الذي تُكرسه مختلف قوانين العمل المقارنة، بما فيها القانون الجزائري الذي جاء في الأمر رقم: 03-06 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة: (194) منه: أنّ (للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر)⁽¹⁾.

وتختلف النظم الوضعية في مدة هذه العطلة، ففي حين حددها المشرعين الجزائري والفرنسي بثلاثين (30) يوماً، على أساس يومين ونصف عن كل شهر عمل، مع إمكانية رفعها لبعض الفئات والمهن التي تتميز بالعمل المرهق أو الشاق، تحدد أحكامها عن طريق الاتفاقيات الجماعية، حددتها بعض القوانين الأخرى بأقل من ذلك، ومنها القانون المصري الذي حددها بواحد وعشرين (21) يوماً، مع إمكانية رفعها إلى ثلاثين (30) يوماً بالنسبة للعمال الذين أمضوا في العمل عشر (10) سنوات عمل فأكثر لدى صاحب عمل أو أكثر، أو الذين تجاوزوا سن الخمسين (50) من عمرهم. وعلى نفس المنهج التمييزي بين الفئات العمالية على أساس السن ومدة الأقدمية في العمل سار كل من المشرع المغربي والمشرع التونسي⁽²⁾.

(1) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 46، السنة الثالثة والأربعون، بتاريخ: 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق لـ 16 يوليو 2006م، أمر رقم: 03-06 يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المادة: (194)، ص: 17.

(2) (ينظر): سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ص: 312-313.

وبالنسبة للعمال الجدد الذين وظّفوا حديثا فمن المعلوم بحال أنه لا بد من فترة قانونية للتربص وذلك طبقا لما جاء في النصوص القانونية الآتية:

ففي المادة: (83) من الأمر رقم: 06-03 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: (يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص .غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للإلتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة)⁽¹⁾.

لذلك تحتسب مدة العطلة السنوية بحصة توافق فترة العمل المؤداة.

وفي المادة: (197) من الأمر رقم: 06-03 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: (تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين (30) يوما في السنة الواحدة للعمل)⁽²⁾.

هذا وقد اعتبر التشريع الجزائري بنص المادة: (46) من قانون علاقات العمل فترات عمل لتحديد العطلة السنوية مايلي:

1) فترات العمل المؤدى: والتي تدخل فتراتها كعمل فعلي أداه العامل لدى صاحب العمل.

2) فترات العطل السنوية: وتحسب باعتبارها عمل فعلي عند احتساب عدد أيام العطلة السنوية.

(1) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 46، السنة الثالثة والأربعون، بتاريخ: 20 جمادى الثانية 1427هـ

الموافق ل16 يوليو 2006م، أمر رقم: 06-03 يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المادة: (83)، ص: 09.

(2) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 46، السنة الثالثة والأربعون، بتاريخ: 20 جمادى الثانية 1427هـ

الموافق ل16 يوليو 2006م، أمر رقم: 06-03 يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المادة: (197)، ص: 17.

3) فترات الغياب الخاصة المدفوعة الأجر: وهي الفترات التي رخصها القانون، مثل فترات متابعة دورات التكوين المهني أو الثقافي، وكذلك فترات التغيب التي يسمح بها المستخدم بناء على طلب العامل.

4) فترات الراحة القانونية المنصوص عليها، والمتعلقة بالراحة الأسبوعية وراحات الأعياد الدينية والوطنية.

5) فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل.

6) فترات البقاء في الخدمة الوطنية أو إعادة التجنيد فيها⁽¹⁾.

هذا ويمكن أن نلتبس طابع الحماية الاجتماعية التي أصبغها القانون الجزائري على العامل من حيث إجازة تعليق العطلة السنوية أثناء الإصابة بمرض أو حادث، وذلك من أجل الاستفادة بما تبقى من العطلة والحقوق المرتبطة بها؛ كما أجاز استثناء تأجيل العطلة أو تجزئتها لضرورة فرضتها مصلحة الخدمة، وهو ما يعني ضرورة تمتع العامل بعطلته كاملة من حيث المبدأ، ومن ثم تمكينه من المحافظة على صحته وتحديد قدرته على العمل⁽²⁾.

(1) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17، السنة السابعة والعشرون، بتاريخ: أول شوال 1410هـ الموافق

لـ 25 أبريل 1990م، قانون رقم: 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، المادة: (46)، ص: 566.

(2) (ينظر): بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص: 166.

ثانياً: حكم عطلة العمل السنوية في الفقه الإسلامي.

لقد رأينا فيما سبق اختلاف الفقهاء في حق أجره الإجازة الأسبوعية (راحة يوم) بين مجيز ومانع، فما

بالك بالإجازة السنوية التي تفوق ذلك بكثير؟

وقد قرر الفقهاء أن العامل لا يستحق الأجره إذا مرض أو انقطع عن العمل، بعذر أو بغير عذر كما

ذكره الإمام السرخسي⁽¹⁾ صراحة⁽²⁾.

ودليل هؤلاء قوله تعالى: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ﴾ (البقرة: 188). أي أن هذه الأجره في العطلة

تدخل في باب أكل مال الناس بالباطل.

(1) السرخسي، المبسوط، ج16، ص: 50.

(2) (ينظر): شرف بن علي الشريف، الإجازة الواردة على عمل الإنسان، (رسالة دكتوراه)، ص: 273.

المطلب الثاني: حكم عطلة العمل المرضية.

لا شك أنّ المرض هو ابتلاء من الله عز وجل، وهو أمر يؤثر سلبا على قدرة العامل الإنتاجية، وقد يحول في بعض الحالات دون قيام العامل بالعمل نهائيا.

والسؤال المطروح في هذه الحالة: هل للعامل حق في أخذ الأجرة والمطالبة بها من صاحب العمل؟ أم أنه لا يستحق شيئا من الأجر ما دام مريضا؟

الفرع الأول: موقف القانون من استحقاق العامل للأجرة في العطلة المرضية.

قد يتعرض العامل أثناء العمل أو خارجه إلى مرض يعوقه عن أداء عمله، لذلك فقد منح المشرع العامل الحق في التمتع بإجازة لاسترداد صحته وعافيته، وكفل له نسبة من الأجر خلال مدة محددة منها لكي لا يصبح العامل وأسرته عالة على غيره في وقت يحتاج فيه إلى نفقات إضافية للعلاج ومستلزماته.

وتختلف نسبة التعويض من تشريع إلى آخر حسب مدة المرض (مؤقت، طويل)، ومكان وقوعه (حوادث، أمراض مهنية).

وقد حدد كل تشريع شروط لتعويض إجازات العطل المرضية.

فلاحظ في القانون الجزائري مايلي:

تنص المادة: (201): من الأمر رقم: 03-06: على أنه (توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر).

ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به).

وفي المادة: (202) منه: جاء أنه (لا يمكن بأي حال أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد كما يحددها التشريع المعمول به مهما كانت مدتها الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية)⁽¹⁾.

وفي الوقت الحاضر هذه المرتبات والتعويضات تكفلت بها الدولة الجزائرية، فتدفع للمريض حتى وإن أُلجأ الحال إلى التأكد بالكشف والتحليل كما نصت على ذلك:

المادة: (203): بأنه (يمكن للإدارة بالنسبة للعطل المرضية أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا اعتبرت ذلك ضروريا)⁽²⁾.

(1) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 46، السنة الثالثة والأربعون، بتاريخ: 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق لـ 16 يوليو 2006م، أمر رقم: 03-06 يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المواد: (201) و(202)، ص: 18.

(2) نفس المصدر، المادة رقم: (203).

الفرع الثاني: موقف الشريعة الإسلامية من استحقاق العامل للأجرة في العطلة المرضية.

لقد رأينا فيما تقدم أنّ أصل استحقاق العامل لأجرته هو استيفاء العمل أو المنفعة، فإذا لم تستوف المنافع فلا أجر للعامل، وفي هذه الحالة المنفعة معدومة ولم تستوف منه ليأخذ عوضها أجراً؛ وبناء على ذلك قرر الفقهاء عدم استحقاقه لها من جراء مرضه أو انقطاعه عن المنفعة بعذر أو غير عذر، فهي من باب أكل مال الناس بالباطل.

أما إذا مرض العامل مدة الشهر المنعقد عليه العمل أو أكثر منه فلا أجرة له، وإذا امتد مرضه إلى أبعد من المدة فقد انحل العقد وبطل.

أما إذا صحّ العامل من مرضه وبقيت فترة من المدة المتفق عليها فالعقد باق على أصله. قال مالك في الأجير إذا استؤجر سنة: (أنّه إذا مرض بعض السنة ثم صحّ في بقية السنة، أنّه يخدم تلك البقية وليس عليه أن يخدم ما مرض، ولكن يحط عنه من الأجرة بقدر ما مرض)⁽¹⁾. كما لا يجوز لصاحب العمل بتعويض تلك الفترة ببدل منها.

جاء في المدونة: (قلت: رأيت إن استأجرت عبداً يخدمني شهراً بعينه على أنه إن مرض في هذا الشهر قضاني في شهر غيره؟ قال: لا يعجبني ذلك لأن الأيام تختلف ليس أيام الصيف كأيام الشتاء، فهذا الشهر إن كان في أيام الصيف لا يأمن أن يتمادى به في المرض إلى أيام الشتاء، وإن كان في أيام الشتاء لا يأمن أن يتمادى به المرض إلى أيام الصيف، فهذه الإجارة لا خير فيها)⁽²⁾. وعليه فلا يلزم رب العمل قبول قضاء أيام الشتاء بدلا من أيام الصيف، وكذلك العامل⁽³⁾.

(1) سحنون، المدونة الكبرى، ج4، ص: 431.

(2) نفس المصدر، ج4، ص: 443.

(3) (ينظر): شرف بن علي الشريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، (رسالة دكتوراه)، ص: 273.

وفي الوقت الحالي هذه المرتبات والتعويضات تكفلت بها الأنظمة القانونية لكل دولة، وتدفع من خلال مؤسسات التأمين والضمان الإجتماعي.

فالعامل حالة عافيته يدفع أقساط مؤسسات التأمين والضمان الإجتماعي تقطع من راتبه حسب الأنظمة المعمول بها، لتقوم هذه المؤسسات بضمانه خلال فترة عجزه ومرضه أو تقاعده، وتدفع له أقساطا عند تعرضه للحوادث والكوارث؛ وعليه تعود مناقشة جواز أخذ المال في عطلة المرض إلى مناقشة حكم التعويض عن طريق التأمين التجاري والتأمين الإجتماعي، وهو على هذا لا يعد أجراً، لأنّ الأجر يجب أن يكون مقابل العمل واستيفاء المنافع.

ويمكن أن نذكرها هنا أقوال العلماء في المسألتين بإيجاز.

أولاً: حكم أخذ التعويض عن التأمين الإجتماعي⁽¹⁾:

التأمين الإجتماعي بجميع صوره جائز شرعاً بلا خلاف مهما كان نوع الخطر المؤمن منه، لأنه ينسجم مع مقاصد الشريعة التي تدعو إلى التكافل الإجتماعي على أساس من التبرع، فكل من الدولة وأصحاب الأعمال لا يقصدون من هذا التأمين تحقيق الأرباح، وإنما يقصدون ترميم المصائب التي تنزل بالموظفين والعمال، والمشاركين في نظام التأمين الإجتماعي متبرع باشتراكه لمن يحتاج إليه من سائر المشاركين في المؤسسة أو صندوق الضمان، وقد عرف الفقه الإسلامي صوراً للتكافل الإجتماعي تشبه

(1) التأمين الإجتماعي هو الذي تقوم به الدولة لمصلحة الموظفين والعمال، فتؤمنهم من إصابة المرض والعجز والشيخوخة، ويسهم في حصيلته الموظفون والعمال وأصحاب الأعمال والدولة، ولا تقصد الدولة من وراء ذلك تحقيق الأرباح، وهو يشمل نظام التقاعد، ونظام الضمان الإجتماعي، ونظام التأمين الصحي، (ينظر): محمد عثمان شبير، المعاملات المالية المعاصرة في الفقه الإسلامي، ص: 84-85.

هذا النوع من التأمين الإجتماعي⁽¹⁾؛ والغرر الذي يتضمنه هذا النوع من التأمين يغتفر لأنه في التبرعات لا المعاوضات، والغرر لا يؤثر في عقود التبرعات⁽²⁾.

ثانيا: حكم أخذ التعويض عن التأمين التجاري⁽³⁾.

اختلف الفقهاء في حكم هذا التعويض:

فقال أكثر الفقهاء المعاصرين بعدم جوازه، وبه أفتت الجامع الفقهي الإسلامية⁽⁴⁾، ودليل المنع اشتماله على غررٍ مُفسد للعقد، وهو غرر كبير فاحش، فمبلغ التأمين الذي وقع عليه العقد قد يحصل عليه المستأمن، وقد لا يحصل عليه، لأن تحصيله متعلق بحدوث الخطر المؤمن منه، وهو قد يقع وقد لا يقع، ولأنه يتضمن الربا بنوعيه، فالمبلغ الذي يأخذه المستأمن بعد أجل يحتمل أن يكون مساويا لما

(1) لقد فصلنا في حق التكافل الإجتماعي ومظاهره في المبحث الأول من هذه الدراسة فليراجع، (ينظر): ص: 15 من هذه المذكورة فما بعدها.

(2) (ينظر): محمد عثمان شبير، المعاملات المالية المعاصرة في الفقه الإسلامي، ص: 85.

(3) التأمين التجاري: عقد يلتزم فيه المؤمن بمقتضاه أن يؤدي إلى المؤمن له أو إلى المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغا من المال أو إيرادا مرتبا أو أي عوض مالي آخر في حالة وقوع الحادث، أو تحقق الخطر المبين بالعقد، وذلك في نظير قسط أو أية دفعة مالية يؤديها المؤمن له للمؤمن، ويتحمل بمقتضاه المؤمن تبعة مجموعة من المخاطر بإجراء المقاصة بينهما وفقا لقوانين الإحصاء، (ينظر): محمد عثمان شبير، المعاملات المالية المعاصرة في الفقه الإسلامي، ص: 89.

(4) قرر الجمع الفقهي في دورته المنعقدة في مكة المكرمة في الفترة 1399/4/4-3/25هـ في قراره الخامس تحريم التأمين التجاري بجميع أنواعه؛ وقرر أيضا مجمع الفقه الإسلامي المنبثق عن منظمة المؤتمر الإسلامي في دورة انعقاده الثاني بجدة في الفترة: من 10 - 16 ربيع الثاني 1406 هـ/ 22 - 28 ديسمبر 1985م، قرار رقم: 9 (2/9) بشأن التأمين وإعادة التأمين أنّ عقد التأمين التجاري ذا القسط الثابت الذي تتعامل به شركات التأمين التجاري عقد فيه غرر كبير مفسد للعقد ولهذا هو حرام شرعا، (ينظر): مجلة مجمع الفقه الإسلامي المنبثق عن منظمة المؤتمر الإسلامي، العدد الثاني، ج2، ص: 545.

دفعه، أو متفاضلا، فإن كان مساويا وأخذه بعد أجل كان ربا نسيئة، وإن كان متفاضلا وأخذه بعد أجل كان ربا فضل ونساء.

وقال بعضهم: بجوازه قياسا على العاقلة، ووجه الشبه بها، أنّ كلاهما قَصَدَ تخفيف أثر المصيبة عن المصاب عن طريق توزيع العبء المالي على جميع المشاركين، وقياسا على ضمان الطريق، وغيره من المسائل التي وجدوا فيها شبهها بنظام التأمين التجاري⁽¹⁾.

الترجيح: لعلّ البحث في مسألة التأمين التجاري يأخذ بالقول الأوّل من عدم جواز هذه التعويضات، لكن بالنسبة للعامل في مؤسسة تتعاقد مع مؤسساته، فلعلة -والله أعلم- يغتفر أخذها للعامل ما دام أن جهة العمل هي التي قد التزمت بأن تقدم للعامل خدمات تغطيها مؤسسات التأمين التجاري، مثل العلاج والتعويض حالة الحوادث والكوارث، فالعامل ما دام ليس هو من وقّع عقد التأمين مع شركة التأمين فله الاستفادة من هذه الخدمة، وليس مسؤولا عن عقد شركته مع شركة التأمين؛ ولعله يدل لهذا: أنّ الشريعة الإسلامية تأذن في الأكل من ضيافة اليهودي، رغم أنهم أكلة ربا، وقد ثبت ذلك في السنة من وجوه متعددة، منها ما أخرجه البخاري عن عائشة رضي الله عنها قالت: " تُؤْفِي النبي صلى الله عليه وسلم ودرعُه مرهونةٌ عند يهوديّ بثلاثين"، يعني صاعًا من شعير⁽²⁾، فالمال الحرام إنّما يُحرّم على كاسبه أن ينتفع به هو، وعليه فلا يحرم وضع المال الحرام في وجوه البرّ، ومنها العلاج والتكافل الاجتماعي عند الحوادث والكوارث.

فإذا تعاقدت شركة مع شركة تأمين لتمويلها في تغطية النفقات الطبية ونحوها، كان خطاب تحريم التأمين موجها إلى الشركة لا إلى العاملين فيها، والله أعلم.

(1) (ينظر): محمد عثمان شبير، المعاملات المالية المعاصرة في الفقه الإسلامي، ص: 98-112.

(2) صحيح البخاري: كتاب المغازي/ باب حدثنا قبيصة/ حديث رقم: 4467، ج 06، ص: 15.

ثمَّ إنّ مسألة التأمين التجاري كما رأينا محل اجتهاد بين أهل العلم، فإن كان النظام الوضعي للدولة يستبيحه ويجبر مختلف قطاعاته على الأخذ به، فلا حرج على العامل في طاعة هذا النظام في مسألة اجتهادية؛ وذلك من باب السّياسة الشرعية، لأن الأمور لا تستقيم إلا بذلك، ولو أذن لكل واحد بالمخالفة والعصيان في كل مسألة اجتهادية، أو استباحه لنفسه لاضطرب بذلك أمر الدين والدنيا.

المطلب الثالث: عطلة العمل من أجل الأمومة.

الفرع الأول: موقف القانون من استحقاق المرأة العاملة للأجرة في عطلة الأمومة.

تهدف هذه العطلة إلى تمكين الأم من استرجاع صحتها بعد الوضع، ومن العناية بولدها خلال الفترة الأولى من حياته.

ولقد راعى المشرع الوضعية الخاصة للمرأة العاملة الحامل في حالة الولادة، حيث أقر لها بإجازة تتلاءم مع ظروفها وحاجاتها في تلك الفترة، وساعات راحة بعد إجازة الأمومة تتلاءم مع حاجات الطفل. ولقد أعطى المشرع الجزائري إجازة للمرأة العاملة نتيجة للحمل والوضع وتبعاته وفقا للمواد الآتية:

● **تنص المادة: (213)** من الأمر رقم: 03-06 على أنه: (تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به).

● **جاء في المادة: (214)** أنه: (للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة في التغيب لساعتين مدفوعني الأجر كل يوم خلال الستة (06) أشهر الأولى، وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (06) أشهر الموالية)⁽¹⁾.

(1) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 46، السنة الثالثة والأربعون، بتاريخ: 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق لـ 16 يوليو 2006م، أمر رقم: 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المواد: (213) و(214)، ص: 19.

الفرع الثاني: موقف الشريعة الإسلامية من استحقاق المرأة العاملة للأجرة في عطلة الأمومة.

لم نجد في نصوص الفقهاء ما يمكن أن يعزى إليه حكم أخذ العاملة أجرة على عطلة أمومتها، أو سويغات تغييها عن دوام العمل من أجل إرضاع وليدها، وربما يكون السبب في عدم مناقشتهم لحكم هذه العطلة هو عدم كونها نازلة في عصرهم، فقد كانت الشريقات من نساء عصرهم لا يزاولن عملاً عند أحد لأنّ عرفهم يعيب ذلك، وأما غيرهن فقد كان سائداً أنهن يشتغلن مرضعات لغير أولادهن، وهذا نوع من الإجازات التي كانت معروفة عندهم بأن يكون العقد عقد إرضاع، وهو غالباً عقد لا يجبرها على مغادرة بيتها حتى تحتاج إلى الإذن بالملكث فيه، وكذلك معظم - إن لم نقل كل - الأعمال التي كانت نساء عصور فقهاء الإسلام في القديم يمارسناها، فإمّا تكون ممارسة لعمل في بيتها، وإمّا تشتغل خارجه في موضع يمكنها مرافقة وليدها لها فيه.

أما أن تكون الأمّ عاملة في عمل يضطرها إلى مغادرة بيتها إلى موضع لا يُسمح لها بمرافقة وليدها فيه، فهذه مسألة من نوازل هذا العصر التي جدّت فيه.

إذن فاستحقاق الأم العاملة للأجر في حالة تعطلها عن العمل في فترة الأمومة أو في السويغات التي أذنت لها النظم الحديثة بإرضاع ولدها فيها مع عدم اختصاص الأجر ينبغي أن يبحث له عن دليل أو أصل يقاس عليه أو قاعدة عامة يندرج تحتها، ويمكننا أن نرد المسألة إلى مايلي:

أولاً: قوله تعالى: ﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ ﴾ (البقرة: ٢٣٣) وفعل المضارع "يرضعن" هنا يدل على الوجوب، أي أنّ فعل الرضاع عليها واجب، فيُخلَى بينها وبين أداء واجبها، كما يُخلَى لأداء الصلاة،

بمقدار ما تحدده عادة مثيلاتها في أداء هذا الواجب من وقت، ووجه الشبه في هذا مع الصلاة أنّ الرضيع إذا احتاج إلى رعاية وليس له إلا أمّه تقوم به فقد يفوت (يهلك) كما تفوت الصلاة الواجبة بالوقت.

ثانياً: قياس الساعات المقتطعة من دوام العمل لأجل الإرضاع على وقت قضاء الحاجة، فالمرأة المرضعة بحاجة إلى أن ترضع وليدها لما يسببه احتقان الحليب في ثديها، فكان منعها من الإرضاع كما لو أنّها منعت من قضاء حاجتها، فالمرأة المرضعة حديثة الوضع يحصل لها ما يستدعي إخراج اللبن من جسدها في فترات متقطعة لأنه يتدافع عليها كما يتدافع الأخبثان في جسد الإنسان، فكان الأولى أن تطعمه وليدها لأنّ حليبها أنسب له، وفي المقابل هو قضاء حاجة رضيعها وهي أولى من يقوم بها له، ف" الحاجة تنزل منزلة الضرورة عامة كانت أو خاصة"⁽¹⁾، و"الضرورات تبيح المحضورات"⁽²⁾، وهي " تقدر بقدرها"⁽³⁾.

ثالثاً: أنّ الفقهاء قد قاسوا النفساء على المريض في الترخص في صوم رمضان عند المشقة، فدلّ ذلك على أنّ النفساء ينقص من جهدها وعافيتها مما يلحقها بأحكام المريض، فإذا صحّ ذلك فهي ها هنا

(1) (ينظر): محمد عثمان شبير، القواعد الكلية والضوابط الفقهية في الشريعة الإسلامية، ص: 215؛ عطية عدلان عطية رمضان، موسوعة القواعد الفقهية المنظمة للمعاملات الإسلامية، ص: 59.

(2) (ينظر): محمد عثمان شبير، القواعد الكلية والضوابط الفقهية في الشريعة الإسلامية، ص: 213؛ عطية عدلان عطية رمضان، موسوعة القواعد الفقهية المنظمة للمعاملات الإسلامية، ص: 58.

(3) (ينظر): محمد عثمان شبير، القواعد الكلية والضوابط الفقهية في الشريعة الإسلامية، ص: 220؛ عطية عدلان عطية رمضان، موسوعة القواعد الفقهية المنظمة للمعاملات الإسلامية، ص: 60.

أيضا تُلحق في عطلة الأمومة بعطلة المرض لأن "المشقة تجلب التيسير"⁽¹⁾، فترجع المسألة إلى من ناقشناه من جواز أخذ المال في العطلة المرضية⁽²⁾.

رابعاً: قال تعالى: ﴿لَا تُضَاكِرْ وَيْلِدَةً بِوَالِدِهَا﴾ (البقرة: 233)؛ ومنع الأم من إرضاع ولدها مضارة لها، فالواجب أن لا تضار ويُحلى بينها وبين رعاية وليدها من غير غبنها في الأجر.

خامساً: يمكن أن تندرج عطلة الأمومة تحت قواعد التيسير ورفع الحرج ورفع الضرر، لأنّ حاجة النفساء إلى المال قد تُلجئها إلى مزاوله عملها إذا مُنعت، لكن مع مشقة عظيمة وحرج، وقد جاءت الشريعة الإسلامية السمحاء داعية إلى إزالة كل مظاهر الضرر والحرج.

(1) (ينظر): محمد عثمان شبير، القواعد الكلية والضوابط الفقهية في الشريعة الإسلامية، ص: 187؛ عطية عدلان عطية

رمضان، موسوعة القواعد الفقهية المنظمة للمعاملات الإسلامية، ص: 55.

(2) (ينظر): ص: 48 من هذه المذكرة فما بعدها.

المطلب الرابع: حكم عطل العمل الخاصة وعطل الأعياد الدينية والوطنية.

الفرع الأول: حكم العطل الخاصة.

وفقا للأحكام القانونية والتنظيمية السارية، يمكن للعامل الاستفادة من بعض الإجازات والعطل الخاصة منها ما هو مدفوع الأجر، ومنها ما يعتبر إجازات استثنائية غير مدفوعة الأجر.

أولاً: حكم العطل الخاصة في القانون الوضعي.

I. العطل الخاصة المدفوعة الأجر.

وهي العطل والإجازات التي تمنح بناء على طلب العامل، وتحدد شروطها وحالاتها حسب الأنظمة القانونية لكل بلد.

ففي القانون الجزائري حدد شروطها وحالاتها المادة: (54) من قانون علاقات العمل المعدلة وتشمل الحالات الآتية:

1) حالة تأدية العامل لمهام تمثيلية نقابية، حسب الشروط المحددة في الأحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية.

2) حالة متابعة العامل لفترة تربص أو تكوين مهني أو نقابي، وكذلك بالنسبة لتأدية مسابقات أو امتحانات مهنية.

3) حالة وقوع المناسبات أو الحوادث الخاصة لدى العامل، وتشمل زواج العامل أو أحد فروعهم، أو زيادة مولود لديه، أو وقوع حالة وفاة لأحد أصول العامل أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى، أو وفاة زوجة أو ختان ابن العامل.

4) حالة تأدية العامل لفريضة الحج مرة واحدة خلال حياته المهنية.

5) حالة عطلة الأمومة، أو الإجازة التي للمرأة العاملة نتيجة للحمل والوضع وتبعاته⁽¹⁾؛ كما سبق بيان ذلك.

II. العطل الخاصة غير مدفوعة الأجر.

إضافة إلى العطل والتغيّبات الخاصة السابقة يمكن أن يستفيد العامل من تغيّبات غير مدفوعة الأجر، وذلك لأسباب عديدة قد تضطره للتوقف مؤقتاً عن تنفيذ العمل.

1) حالة الرخص الاستثنائية: تنص المادة: (215) من الأمر رقم: 03-06 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: (يمكن أن يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة (10) أيام في السنة)⁽²⁾.

2) حالة الاستيداع القانونية: وفي المادة: (145) من نفس الأمر: (تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد. غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع)⁽³⁾.

(1) (ينظر): بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص: 167.

(2) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 46، السنة الثالثة والأربعون، بتاريخ: 20 جمادى الثانية 1427هـ

الموافق ل16 يوليو 2006م، أمر رقم: 03-06 يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المادة: (215)، ص: 19.

(3) نفس المصدر، المادة: (145)، ص: 13.

وفي المادة: (146): تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية:

- 1) في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.
- 2) للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات.
- 3) للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.
- 4) لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي⁽¹⁾.

وفي المادة: (148): يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين (02) من الخدمة الفعلية، ونلاحظ من خلال المادتين: (146) و(148) أن المشرع فرق بين حالات الإحالة للاستيداع، فالأولى راجعة إلى قوة القانون، والثانية لأغراض شخصية .

ومدة الاستيداع محددة في نص المادة: (149) حسب كل حالة كالاتي:

1) تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة: (146) أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة (06 أشهر)، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (05) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف .

2) تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة: (148) أعلاه لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (02) خلال الحياة المهنية للموظف.

(1) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 46، السنة الثالثة والأربعون، بتاريخ: 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق لـ 16 يوليو 2006م، أمر رقم: 06-03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المادة: (146)، ص: 13-

3) تركز الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة⁽¹⁾.

ثانيا: حكم العطل الخاصة في الشريعة الإسلامية.

لم نجد ضمن مصادر الفقه التي وُفِّقنا في العثور عليها ما يشير إلى حكم هذه العطل في الشريعة الإسلامية، لذلك سنحاول بناء على ما سبق أن نجد الحكم الذي يناسبها، وبالله التوفيق.

لقد رأينا أن العطل الخاصة في القانون الوضعي قسمان: قسم مدفوع الأجر، وقسم غير مدفوع الأجر.

فأما القسم غير المدفوع الأجر إذا تقدم العامل بطلبه في حالات معينة حددها القانون، فهذا ليس من إشكالنا الذي نبحث فيه، ويعتبر توقف العامل عن عمله الذي التزمه بسبب الضرورة القصوى المبررة داخلا في عموم قوله تعالى: ﴿لَا يَكْفُرُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا أَوْسَعَهَا﴾ (البقرة: ٢٨٦).

أما العطل الخاصة مدفوعة الأجر، والتي رأينا حالاتها في النظام المعمول به في الجزائر، فهي التي يدور عليها إشكال بحثنا ونريد دليلا على حكمها في الشرع.

ولعله في مثل هذه العطل يعتبر سلطان العرف السائد دليلا شرعيا على جوازها، ومن المعلوم أنّ للقانون الوضعي سلطة إلزامية في اعتبار هذا العرف، وقد أقرت جميع القوانين الوضعية الحديثة مثل هذه العطل باعتبارها من مصلحة العامل والعمل، وتكفلت بمنح الأجر عليها من أموال الدولة الموقوفة لمثل هذه الحالات، وتمنح تلك الأجر وفق التشريعات المنظمة لعلاقات العمل.

(1) (ينظر): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 46، السنة الثالثة والأربعون، بتاريخ: 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق لـ 16 يوليو 2006م، أمر رقم: 06-03 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المواد: (148)، و(149)، ص: 14.

فإذا اعتبرنا مصادر هذه الأجور الممنوحة للعامل في مثل هذه الحالات الخاصة للعطل بمثابة الأوقاف المعيّن جهاتها، يكون -والله أعلم- أخذ الأجر في هذه العطل مشروعاً.

وقد وجدنا في بعض الآثار ما يدل على اعتبار المناسبات الخاصة، وفرض المال فيها، ومن ذلك أن عمر بن الخطاب رضي الله عنه كان يفرض للصبي إذا استهل⁽¹⁾؛ وأنّ ابن الزبير سأل الحسن بن علي رضي الله عنهما عن المولود، فقال: "إذا استهل وجب عطاؤه ورزقه"⁽²⁾؛ **ووجه الاستدلال** من هذه الآثار، أنّه فرض للرجل بمناسبة مولوده الجديد، فلا بأس أن يعطى أيضاً من الأموال التي تخصصها الدولة لهذه المناسبة وما شابهها.

قال البيهقي: (وهذه الآثار مع سائر ما روي في هذا المعنى، محمولة على أنه كان يفرض للرجل قدر كفايته وكفاية أهله وولده وعبدته ودابته، والله أعلم)⁽³⁾.

-
- (1) أخرجه البيهقي عن سعيد بن المسيب في: السنن الكبرى، كتاب قسم الفيء والغنيمة/ جماع أبواب تفريق ما أخذ من أربعة أخماس الفيء غير الموجف عليه/ باب ما جاء في قسم ذلك على قدر الكفاية/ حديث رقم: 12975، ج 06، ص: 564.
- (2) أخرجه البيهقي عن بشر بن غالب في: السنن الكبرى، كتاب قسم الفيء والغنيمة/ جماع أبواب تفريق ما أخذ من أربعة أخماس الفيء غير الموجف عليه/ باب ما جاء في قسم ذلك على قدر الكفاية/ حديث رقم: 12976، ج 06، ص: 564.
- (3) البيهقي، السنن الكبرى، ج 06، ص: 564.

الفرع الثاني: حكم عطل الأعياد الدينية والوطنية.

أولاً: حكم عطل الأعياد الدينية والوطنية في القانون الوضعي.

تتفق مختلف الأنظمة القانونية للدول حول منح أيام للراحة مدفوعة الأجر في مناسبات دينية ووطنية، والتي تختلف حسب اختلاف الأنظمة السياسية والإجتماعية.

ولم يخرج المشرع الجزائري عن هذا المنهج، حيث أقرت المادة: (54) من قانون علاقات العمل حق الاستفادة من أيام راحة مدفوعة الأجر في مناسبات الأعياد تحدد عن طريق التنظيم، وتشمل جميع قطاعات العمل والعمال، بغض النظر عن طبيعة علاقة عملهم. ومن أمثلة العطل الدينية والوطنية المحددة بالنصوص التنظيمية:

عيد الفطر، عيد الأضحى، وكذا عيد الاستقلال، وعيد ثورة أول نوفمبر... إلخ⁽¹⁾.

غير أنه بالنظر للطبيعة الخاصة لبعض مناصب ومجالات العمل التي تعمل بنظام الدوام المستمر، ولا تسمح بالتوقف عن العمل وانقطاعه، مثل بعض المصانع والمستشفيات وغيرها، أجازت التشريعات العمالية استمرارية العمل في هذه الحالة مع إمكانية التعويض بمنح إجازات في أيام أخرى، أو مضاعفة الأجر في حالة عدم التمكن من ذلك⁽²⁾.

(1) (ينظر): صور هذه الأعياد: ص: 73 من هذه المذكرة فما بعدها.

(2) (ينظر): بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص: 166-167.

ثانيا: حكم عطل الأعياد الدينية والوطنية في الشريعة الإسلامية.

لم نجد كذلك في المصادر التي اجتمعت لدينا ما يتكلم عن حكم أخذ الأجر في الأعياد الدينية، ولعلّه أيضا يرجع حكمها إلى العرف السائد، ومصصلحة العامل والعمل، ونستدل لذلك بـ:

أولا: بالقياس عطل العيد على يوم الجمعة لأنه عيد أيضا، لقوله ﷺ: « قَدْ اجْتَمَعَ فِي يَوْمِكُمْ هَذَا عِيدَانِ فَمَنْ شَاءَ أَجْزَأَهُ مِنَ الْجُمُعَةِ، وَإِنَّا مُجْمَعُونَ »⁽¹⁾؛ وقد وجدنا الفقهاء استثنوا يوم الجمعة بالعرف من أيام العمل⁽²⁾، فيقاس عليه في استثناء الأعياد الأخرى أيضا.

ثانيا: أيام العيد إنما شرعت من أجل مجموعة مقاصد منها: أن تكون أيام لالتقاء المسلمين واجتماعهم، ولصلة الرحم بين الأقارب؛ ومن مقاصدها: تغيير نمط الحياة المعتاد، وكسر رتابتها الثابتة، لأن من طبيعة النفس البشرية حبها وتطلعها إلى التغيير والتجديد؛ ومن مقاصدها إجمام النفوس وارتياحها والتوسعة عليها، وقد قال ﷺ: « يَا أَبَا بَكْرٍ إِنَّ لِكُلِّ قَوْمٍ عِيدًا وَهَذَا عِيدُنَا »⁽³⁾؛ وعليه فإن الإذن بالإجازة أيام العيد يعتبر تحقيقا لمقاصد الشارع منه.

(1) أخرجه أبو داود من حديث أبي هريرة مرفوعا في: السنن: كتاب الصلاة/ باب إذا وافق يوم الجمعة يوم عيد/ حديث رقم: 1073، ج01، ص: 452؛ قال الألباني: صحيح، (ينظر): الألباني، صحيح أبي داود، حديث رقم: 1073، ج01، ص: 296.

(2) (ينظر): ص: 40 من هذه المذكرة.

(3) أخرجه الشيخان من حديث عائشة رضي الله عنها: صحيح البخاري: كتاب العيدين/ باب سنة العيدين لأهل الإسلام/ حديث رقم: 952، ج02، ص: 17؛ صحيح مسلم: كتاب صلاة العيدين/ باب الرخصة في اللعب الذي لا معصية فيه في أيام العيد/ حديث رقم: 892، ج01، ص: 394.

فإذا ثبت هذا وأنه يجوز استثناء أيام الأعياد الدينية من العمل فيها باعتبار مقاصد الشارع في الأعياد، وباعتبار العرف السائد في المجتمع، يبقى إذن إشكالنا في جواز أخذ الأجر عنها؛ ولعله يستدل لجواز ذلك بما سنذكره في النقطة الثالثة.

ثالثاً: قلنا بأنّ الأعياد الدينية إنما شرعت في الإسلام من أجل مجموعة مقاصد ذكرنا بعضها، ونزيد عليها بأنّ من مقاصد الشارع في الأعياد: إدخال الفرحة على المسلمين بعد أدائهم لفرائضه، واجتهادهم في عبادته؛ ومن مقاصده إعفاء الفقراء والمحتاجين لما وجدنا يفرضه من الصدقة في العيد. وعليه يكون منح الدولة الأجر في عطل هذه الأيام من باب تحقيق المقاصد المشروعة في الأعياد والله أعلم.

أما بالنسبة للأعياد الوطنية فهي ترجع أيضاً إلى اعتبار العرف السائد، وإلى المصلحة التي تقدرها الجهات المختصة بفرض العطل فيها، وإلى سلطان القانون، وإلى مبادئ السياسة الشرعية في وجوب الامتثال لإلزامية القوانين التي لا تخالف نصّاً أو أصلاً شرعياً.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

خاتمة

الحمد لله الذي لولاه ما جرى قلمٌ، ولا تكلمَ لسانٌ، والصلاة والسلام على سيدنا محمد ﷺ أفصح الناس لسانا، وأوضحهم بيانا.

لقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1) أنّ الإسلام قد كفل لجميع البشر أسباب العيش، وسعى لحمايتهم من كل ألوان الانتهاكات والظلم التي تطغى طبائعها على الجنس البشري، فالشريعة الإسلامية قد أرست أعلى القيم وأعظم المبادئ وأصوب الطرق التي تنادي بها المنظمات العالمية اليوم فيما يدعى بحقوق الإنسان؛ ولا شك أنّ العامل فردٌ له أيضا من هذه الحقوق نصيب.

2) أنّ بعض صور عطل العمل المنتشرة اليوم قد أقرها الفقه الإسلامي بناء على اعتبار العرف مصدرا من مصادره، ومن ذلك عطل أيام الجمعة للعامل المسلم، وعطلة يوم السبت للعامل اليهودي، وعطلة يوم الأحد للعامل النصراني؛ ولكن اعتبار مثل هذه العطل بناء على دليل العرف يجب أن يتقيد بالشروط والضوابط التي لا بدّ من توفرها ليكون العرف دليلا على الأحكام الشرعية، ومن ذلك أن لا تقتضي شروط العقد العمل فيها، وعليه يعود الأمر في هذه الحالة إلى ما اتفق عليه المتعاقدان (صاحب العمل والعامل) أثناء إبرام العقد.

3) بعض صور الراحة اليومية نجد الفقه الإسلامي قد أقره أيضا، ومنه توقف العامل عن العمل خلال الدوام اليومي من أجل صلاة المكتوبة أو الراتب، فيقدر له وقت يكفيه لأدائها مع شرائطها؛ أو توقفه من أجل تلبية حاجاته الجبلية من قضاء الحاجة أو إراحة البدن بعد إجهاده وتعبه الكبير،

وقد تكلم الفقهاء في تفاصيل هذا النوع من الراحات، وتكلموا عن حالاتها، ووضعوا لها شروطاً، فهذه العطل مما أجازته الشرع ولا ينتقص من أجر العامل بسببها، إلا إذا تجاوز في استعماله لها ما حدّده الفقهاء من شروط وضوابط.

4) أن العامل في الشريعة الإسلامية في حالة اضطراره إلى التوقف عن العمل مدة من الزمن لسبب المرض أو الحوادث والكوارث يُضمن له ما يقيم حياته وحياة عياله، لكن من غير أن يُغبن في ذلك صاحب العمل، لأنّ له الحق في ناتج العمل واستيفاء المنافع التي بذل مقابلها أجراً للعامل، فمتى توقف العامل عن العمل مضطراً فلا يجبر صاحب العمل على دفع الأجر ولا يطالب به، فالقاعدة أنّ "الاضطرار لا يبطل حق الغير"⁽¹⁾؛ إلا إن شاء هذا الأخير إعطاءه الأجر من دافع التبرع والشفقة.

ولكن تكفل الدولة أو المجتمع للعامل في هذه الحالة أسباب عيشه عن طريق التكافل والتضامن الإجتماعي، وهذا ما تعمل به الأنظمة الحديثة، من جهة تحصيل العامل على أموال طريق صور التأمين الإجتماعي الموجود في العصر الحديث، وقد ناقش مشروعية هذا النوع من التأمين الفقهاء المعاصرون والمجامع الفقهية وأجازوه.

5) أن باقي صور عطل العمل المعروفة في القوانين الوضعية اليوم لا يوجد في كتب الفقهاء ما يشير إليها، ومنها العطلة السنوية، وعطلة الأمومة، والعطل التي تمنح من أجل المناسبات الخاصة، وعطل الأعياد الدينية والوطنية، لكن قد يمكن في بعض هذه الأنواع من الصور تكييفها وإدراجها تحت الأصول والقواعد العامة إذا احتوتها، أو قد يمكن قياسها على صور ذكرت عند الفقهاء أو صور قيست على صور ذكرت عندهم، ويكون ذلك إذا ما توفر في الأصل والفرع شروط القياس وانتفت موانعه.

(1) (ينظر): محمد عثمان شبير، القواعد الكلية والضوابط الفقهية في الشريعة الإسلامية، ص: 227.

6) جميع الأنظمة القانونية الحديثة نصت على العطل الأسبوعية والسَّنوية وغيرها باعتبارها مصلحة للعامل والعمل، فإذا كان تقدير هذه المصلحة يرجع إلى الإمام أو من ينوبه في خصوص هذا الأمر من باب السياسة الشرعية للرَّعية، وتكثَّلت الدولة بمنح هذا الحق، وكان يؤخذ من بيت المال أو من صناديق الضمان الإجتماعي فلا بأس -والله اعلم- من أخذ المال الذي يمنح في هذه العطلة، ما دام لم يُعْبن فيه أصحاب الأعمال المباشرين.

فيكون هذا الأمر استثناء من الأصل العام الذي يقرر بأن "لا أجر دون عمل" و"أنَّ استحقاق العامل للأجر مقابل العمل، أو استيفاء المنافع".

والاستثناءات من القواعد الكلية - كما هو معلوم - أمر اعتبره المحققون من الفقهاء، لأنَّ الاستثناء من الأصل العام أو القاعدة العامة لا ينقص من كليتها ولا يقدر في عمومها، فـ "الكليات لا يقدر فيها تخلف آحاد الجزئيات" كما ذكره الشاطبي⁽¹⁾، لأنه قد يُفقد القاعدة كُليتها ويسلب منها بعض جزئياتها أصولاً معتبرَةً شرعاً تكون أقوى تأثيراً عند الفقهاء حالة تعارض حكم القاعدة الكلية في هذه الجزئية معها.

توصي هذه الدراسة الباحثين في مستوى الدراسات العليا، أو المتخصصين في مجال المعاملات المالية بالتحريي للمسألة وكتابة البحوث فيها، ومن ثمَّ المشاركة بها مؤتمرات الجامع الفقهيَّة لِيُبَيِّتَ في أحكام هذه العطل بشكل نهائي بواسطة اجتهاد جماعي يفصل في قضيتها.

(1) (ينظر): الشاطبي الموافقات، ج02، ص: 98.

وأخيراً: بحمد الباري ونعمته ومنه وفضله ورحمته نصل إلى ختام هذا الدراسة، سائلين المولى أن يسدد
قصدنا، وينفع به إن أفاد صواباً، فما هو إلا جهد بشر لا نروم فيه كمالاً وتماماً، وحسبنا أن قد بذلنا
فيه قصارى جهدنا، وسعينا قدر الإطاعة إلى الإمام بجوانبه، فإن أصبنا فمن الله وحده، وإن أخطأنا
فمن أنفسنا والشيطان، ونسأله سبحانه أجر الاجتهاد والسَّعي.

ولا نزيد على ما قاله القاضي الفاضل عبد الرحيم البيساني العسقلاني:

**رَأَيْتُ أَنَّهُ لَا يَكْتُبُ أَحَدٌ كِتَابًا فِي يَوْمِهِ إِلَّا قَالَ فِي غَدِهِ:
لَوْ غَيْرَ هَذَا لَكَانَ أَحْسَنَ، وَلَوْ زِيدَ هَذَا لَكَانَ يُسْتَحْسَنُ،
وَلَوْ قَدِمَ هَذَا لَكَانَ أَفْضَلَ، وَلَوْ تَرَكَ هَذَا لَكَانَ أَجْمَلَ،
وَهَذَا أَعْظَمُ الْعَبْرِ، وَهُوَ دَلِيلٌ عَلَى اسْتِيْلَاءِ الْكُنُفِصِ عَلَى
جَمَلَةِ الْبَشَرِ.**

وَقَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ

الَّذِي هَدانا لِهَذَا

وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدانا اللهُ ^{صَلَّى}

الفهارس

العامّة

فهرس الآيات القرآنية.

الصفحة	السورة	رقمها	الآية
12 ؛ 08	البقرة	١٨٥	﴿ يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ ﴾
45 ؛ 41	البقرة	١٨٨	﴿ وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ ﴾
56 ؛ 54	البقرة	٢٣٣	﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ ﴾ ﴿ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَالِدِهَا ﴾
60 ؛ 11 ؛ 08	البقرة	٢٨٦	﴿ لَا يُكْفِ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ﴾
19	الأعراف	٨٥	﴿ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ ﴾
24 ؛ 16	التوبة	٦٠	﴿ إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبِهِمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَرَمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ﴾
06 : هامش (4) ؛ 14	الإسراء	٧٠	﴿ وَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾
22	الحج	٤٥	﴿ وَيَتَرُ مُعْطَلَةً ﴾
26 ؛ 09	القصص	٢٦	﴿ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيَ الْأَمِينُ ﴾
17	الأحزاب	٦	﴿ الَّذِينَ أُولَىٰ بِالْمُؤْمِنِينَ مِنْ أَنفُسِهِمْ ﴾
03	يس	٣٥	﴿ لِيَأْكُلُوا مِن ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴾

الصفحة	السورة	رقمها	الآية
09	الشورى	٣٨	﴿ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ ﴾
10	الجمعة	١٠	﴿ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ ﴾
03	الملك	١٥	﴿ فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ﴾
18	المعارج	٢٤ ٢٥	﴿ وَالَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَعْلُومٌ ﴿٢٤﴾ لِلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ ﴿٢٥﴾ ﴾
03	المزمل	٢٠	﴿ فَاقْرَأْ مَا تيسَّرَ مِنَ الْقُرْآنِ عَلِمَ أَنْ سَيَكُونُ مِنْكُمْ مَرْضًى وَعَآخِرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَعَآخِرُونَ يَقْنَلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَاقْرَأْ مَا تيسَّرَ مِنْهُ ﴾
19	المدثر	٤٣ ٤٤	﴿ مَا سَأَلَكُمْ فِي سَفَرٍ ﴿٤٣﴾ قَالُوا لَنْ نَكُ مِنَ الْمُصَلِّينَ ﴿٤٣﴾ وَلَمْ نَكُ نُطْعِمُ الْمِسْكِينَ ﴿٤٤﴾ ﴾
22	التكوير	٤	﴿ وَإِذَا الْعِشَارُ عُطِّلَتْ ﴿٤﴾ ﴾

فهرس الأحاديث والآثار.

الصفحة	طرف الحديث
61	إذا استهل وجب عطاؤه ورزقه.....
09	إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ.....
26؛ 20	أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ.....
05	أَمَا فِي بَيْتِكَ شَيْءٌ؟.....
61	أن عمر بن الخطاب <small>رضي الله عنه</small> كان يفرض للصبي إذا استهل.....
03	إِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى وَلَدِهِ صِعَارًا فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ.....
36	إِنَّ لِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا.....
17	أَنَا أَوْلَى بِالْمُؤْمِنِينَ مِنْ أَنْفُسِهِمْ.....
51	تُوفِّيَ النَّبِيُّ <small>صلى الله عليه وسلم</small> وَدِرْعُهُ مَرْهُونَةٌ.....
19	ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ.....
07	خَدَمْتُ النَّبِيَّ <small>صلى الله عليه وسلم</small> عَشْرَ سِنِينَ، فَمَا قَالَ لِي: أَفَّ.....
04؛ 03	طَلَبُ الْحَلَالِ وَاجِبٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ.....
22	عن عائشة <small>رضي الله عنها</small> أنه ذكر لها امرأة ماتت فقالت: "عَطَّلُوها".....
12	فَإِنَّ لِحَسَدِكَ عَلَيْكَ حَقًّا.....
08	فَلَيْسَتْ خَدِمُوهَا. فَإِذَا اسْتَعْنَوْا عَنْهَا. فَلْيُخَلُّوا سَبِيلَهَا.....
63	قَدْ اجْتَمَعَ فِي يَوْمِكُمْ هَذَا عِيدَانِ.....

الصفحة	طرف الحديث
16	كُلُّكُمْ رَاعٍ فَمَسْئُورٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.....
16؛ 04	لَا تَحِلُّ الصَّدَقَةُ لِعَنِيٍّ، وَلَا لِذِي مِرَّةٍ سَوِيٍّ.....
12	لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ.....
07	لَا يَقُولَنَّ أَحَدُكُمْ عَبْدِي وَأَمِّي.....
18	لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ.....
03	لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ فَيَأْتِيَ بِخُزْمَةِ الْحَطَبِ.....
03	مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ.....
17	مَا مِنْ مُؤْمِنٍ إِلَّا وَأَنَا أَوْلَى النَّاسِ بِهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ.....
04	مُدَاوِمَةُ النَّوْمِ، وَالْكَسَلُ.....
19	الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلِمُهُ.....
20؛ 15	مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً.....
16	مَنْ كَانَ مَعَهُ فَضْلٌ ظَهَرَ فَلْيَعُدْ بِهِ عَلَى مَنْ لَا ظَهَرَ لَهُ.....
18	مَنْ لَا يَرْحَمُ لَا يُرْحَمُ.....
17	الْمُؤْمِنَ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ.....
18	وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ.....
18	وَأَيُّمَا أَهْلِ عَرَصَةٍ أَصْبَحَ فِيهِمْ امْرُؤٌ جَائِعًا.....

الصفحة	طرف الحديث
17	وَمَنْ تَرَكَ كَلًّا وَلَيْثُهُ.....
63	يَا أَبَا بَكْرٍ إِنَّ لِكُلِّ قَوْمٍ عَيْدًا وَهَذَا عَيْدُنَا.....
07	يَا أَبَا ذَرٍّ أَعْيَرْتَهُ بِأُمَّهِ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ إِخْوَانُكُمْ حَوْلُكُمْ.....
09	يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ.....
16	يَا قَبِيصَةَ إِنَّ الْمَسْأَلَةَ لَا تَحِلُّ إِلَّا لِأَحَدٍ ثَلَاثَةَ.....
09	يا يزيد إنك شاب تُذكر بخير قد رُبِّي منك.....

فهرس القواعد الفقهية والأصولية.

الصفحة	القاعدة
67	الاضطرار لا يبطل حق الغير.....
13	إنما تعتبر العادة إذا اضطررت أو غلبت.....
55	الحاجة تنزل منزلة الضرورة عامة كانت أو خاصة.....
14	الخراج بالضمان.....
14 ؛ 08	الضرر يزال.....
55	الضرورات تبيح المحضورات.....
55	الضرورة تقدر بقدرها.....
40 ؛ 13	العادة محكمة.....
14	الغرم بالغنم.....
05	ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب.....
56	المشقة تجلب التيسير.....
40 ؛ 13	المعروف عرفا كالمشروط شرطا.....

فهرس المصادر والمراجع.

أولاً: القرآن الكريم.

النسخة المعتمدة: مصحف المدينة النبوية للنشر الحاسوبي، الإصدار الأول؛ برواية حفص عن عاصم طبعة: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة المنورة، 1426هـ.

ثانياً: مصادر تخريج الحديث وشروحه.

- 1) أحمد بن الحسين بن علي البيهقي، السنن الكبرى، تحقيق: محمد عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، الطبعة الثالثة: 1424هـ-2003م، منشورات محمد علي بيضون.
- 2) أحمد بن محمد بن حنبل، العلل ومعرفة الرجال، تحقيق: وصي الله بن محمد عباس، دار الخاني، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة الثانية، 1422هـ-2001م.
- 3) الألباني محمد ناصر الدين، صحيح وضعيف الجامع الصغير وزيادته (الفتح الكبير)، المكتب الإسلامي، بيروت، لبنان، الطبعة الثالثة: 1408هـ-1988م.
- 4) الألباني: صحيح وضعيف الترغيب والترهيب، مكتبة المعارف، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، 1421هـ-2000م.
- 5) الألباني، محمد ناصر الدين، ضعيف سنن أبي داود، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى: 1419هـ-1998م.
- 6) البخاري محمد بن إسماعيل بن إبراهيم ابن المغيرة الجعفي (أبو عبد الله)، الجامع المسند الصحيح المختصر من حديث رسول الله ﷺ وسننه وأيامه - المعروف بصحيح البخاري - النسخة اليونانية - تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1422هـ.

- 7) البزار أحمد بن عمرو بن عبد الخالق العتكي (أبو بكر)، البحر الزخار (المعروف بمسند البزار)، تحقيق: محفوظ الرحمن زين الله وآخرون، مكتبة العلوم والحكم، المدينة المنورة، مؤسسة علوم القرآن، بيروت، الطبعة الأولى، 1409-1977 (السنوات مختلفة بين الأجزاء والمحققون).
- 8) الحاكم النيسابوري (أبو عبد الله)، المستدرک علی الصحیحین، (طبعة متضمنة انتقادات الذهبي، وبذيلها أوهام الحاكم التي سكت عنها الذهبي للوادعي)، دار الحرمين، القاهرة مصر، الطبعة الأولى، 1417هـ-1997م.
- 9) سليمان بن الأشعث السجستاني الأزدي (أبو داود)، سنن أبي داود، تحقيق: عزت عبید الدّعاس وعادل السيد، دار ابن حزم، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1418هـ-1998م.
- 10) الطبراني سليمان بن أحمد، المعجم الأوسط، تحقيق: طارق بن عوض الله بن محمد وعبد المحسن بن إبراهيم الحسيني، دار الحرمين، القاهرة، مصر، الطبعة: غير متوفر، السنة: 1415هـ-1995م.
- 11) الطبراني سليمان بن أحمد، المعجم الكبير، تحقيق: حمدي عبد المجيد السلفي، مكتبة ابن تيمية، القاهرة، مصر، الطبعة الثانية، 1404هـ-1983م.
- 12) الطحاوي أحمد بن محمد بن سلامة (أبو جعفر)، شرح مشكل الآثار، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1415هـ-1994م.
- 13) عبد الرحمن أحمد بن شعيب النسائي، السنن الكبرى، تحقيق: حسن عبد المنعم شليبي، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1421هـ-2001م.
- 14) العراقي، ابن السبكي، الزبيدي، تخريج أحاديث إحياء علوم الدين، استخراج: محمود بن محمد الحداد (أبو عبد الله)، دار العاصمة للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، 1408هـ-1987م.
- 15) العسقلاني أحمد بن علي بن حجر، تقريب التهذيب، تحقيق: حسان عبد المنان، بيت الأفكار الدولية، لبنان، الطبعة الأولى، 2005م.
- 16) العسقلاني أحمد بن علي بن حجر، فتح الباري، تحقيق: عبد العزيز بن عبد الله بن باز، دار المعرفة، بيروت، لبنان، الطبعة: غير متوفر، السنة: غير متوفر.

- 17) علاء الدين علي بن بلبان، صحيح ابن حبان بترتيب ابن بلبان، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، الطبعة الثانية، 1414هـ-1993م.
- 18) علي بن الحسن بن هبة الله المعروف بابن عساكر، تاريخ مدينة دمشق، تحقيق: محب الدين أبي سعيد عمر بن غلامه العمري، دار الفكر، دمشق، الطبعة: غير متوفر، 1415هـ-1995م.
- 19) مالك بن أنس، الموطأ، (برواية يحيى بن يحيى بن كثير الليثي الأندلسي القرطبي، مع الإشارة إلى رواية محمد بن الحسن الشيباني)، دار الفكر، بيروت، لبنان، الطبعة الرابعة، 1425هـ-2005م.
- 20) المتقي الهندي علاء الدين علي بن حسام الدين، كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال، ضبطه وصححه: بكري حياني وصفوة السقا، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، الطبعة الخامسة: 1405هـ-1985م.
- 21) محمد بن إسحاق بن خزيمة (أبو بكر)، صحيح ابن خزيمة، تحقيق: محمد مصطفى الأعظمي، المكتب الإسلامي، بيروت، لبنان، الطبعة الثالثة، 1423هـ-2003م.
- 22) محمد بن عيسى الترميذي (أبو عيسى)، الجامع الكبير (سنن الترميذي)، تحقيق: بشار عواد معروف، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1996م.
- 23) محمد بن يزيد ابن ماجة القزويني (أبو عبد الله)، السنن، تحقيق: شعيب الأرنؤوط وآخرون، شركة الرسالة العالمية، دمشق، بيروت، الطبعة الأولى، 1430هـ-2009م.
- 24) مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري (أبو الحسين)، المسند الصحيح المختصر المعروف بـ (صحيح مسلم)، تحقيق: أبو قتيبة نظر محمد الفارابي، دار طيبة للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، الطبعة الأولى، 1427هـ-2006م.
- 25) المنذري عبد العظيم بن عبد القوي، الترغيب والترهيب، خرج أحاديثه: الألباني، اعتنى به: أبو عبيدة مشهور بن حسن آل سلمان، مكتبة المعارف، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، 1424هـ.
- 26) النووي يحيى بن شرف (أبو زكريا)، الأربعين، تحقيق: أحمد عبد الرازق البكري، دار السلام، مصر، الطبعة الرابعة، 1428هـ-2007م.
- 27) الهيثمي نور الدين علي بن أبي بكر، مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، تحقيق: مجموعة من المحققين، الطبعات، دار مأمون للتراث، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1422هـ-2001م.

28) يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر، التمهيد لما في الموطأ من المعاني والأسانيد، تحقيق: محمد فلاح، طبعة وزارة الأوقاف بالمغرب، 1400هـ-1980م.

ثالثاً: مصادر الفقه.

- 1) الزملي، أحمد بن حمزة بن شهاب الدين، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، الطبعة الثالثة، 1423هـ-2003م، منشورات محمد علي بيضون.
- 2) زكريا الأنصاري، أسنى المطالب، (مطبوع مع حاشية الرملي الكبير)، (نسخة الشاملة)، دار الكتاب الإسلامي، الطبعة: غير متوفر، السنة: غير متوفر.
- 3) سحنون، المدونة الكبرى، دار صادر، طبعة جديدة بالأوفيس، طبعت بمطبعة السعادة، مصر، الطبعة: غير متوفر، 1323هـ.
- 4) السرخسي شمس الدين أحمد بن أبي سهل، المبسوط، دار المعرفة، بيروت، لبنان، الطبعة: 1331هـ.
- 5) الشريفي، شمس الدين محمد بن الخطيب، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، تحقيق: محمد خليل عيتاني، دار المعرفة، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1418هـ-1997م.
- 6) الشرواني عبد الحميد، العبادي ابن قاسم، حواشي تحفة المنهاج بشرح المنهاج، مطبعة مصطفى محمد، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، 1357هـ-1938م.
- 7) علي بن أحمد بن حزم، المحلى بالآثار شرح المحلى باختصار، تحقيق: أحمد محمد شاكر ومحمد منير الدمشقي، المطبعة المنيرية، مصر، الطبعة الأولى، 1347هـ-1352هـ.
- 8) القراني، أحمد بن إدريس بن عبد الرحمن، الذخيرة، تحقيق: محمد حجّي، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1994م.
- 9) المرغيناني علي بن أبي بكر، الهداية شرح بداية المبتدي، تحقيق: نعيم أشرف نور أحمد، إدارة القرآن والعلوم الإسلامية، كراتشي، باكستان، الطبعة الأولى: 1417هـ.

- 10) موفق الدين عبد الله بن أحمد ابن قدامة المقدسي، المُغْنِي، تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التركي وعبد الفتاح محمد الحلو، دار عالم الكتب، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة الثالثة، 1417هـ-1997م.
- 11) التّووي، يحيى بن شرف (أبو زكريا)، المجموع، تحقيق وتكملة: محمد نجيب إبراهيم المطيعي، مكتبة الإرشاد، جدة، المملكة العربية السعودية، الطبعة: غير متوفر، السنة: غير متوفر.

رابعاً: مراجع معاصرة في الفقه والقانون والاقتصاد.

- 1) بشير هدي، شرح قانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة، الجزائر، الطبعة الثانية، 2003م، جسور للنشر والتوزيع.
- 2) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقات العمل الفردية-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، السنة: غير متوفر.
- 3) سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، السنة: غير متوفر.
- 4) صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، رقم: (06)، 1983م، مطبعة مؤسسة الثقافة العالمية، بغداد.
- 5) محمد عثمان شبير، المعاملات المالية المعاصرة، دار النفائس، عمان، الأردن، الطبعة السادسة، 1427هـ-2007م.
- 6) محمد فخر شقفة، أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام، دار الإرشاد للطباعة والنشر، بيروت، الطبعة الأولى، 1387هـ/1967م.
- 7) محمد محمد الطويل، العمال في رعاية الإسلام، مكتبة ومطبعة الغد للطبع والنشر، الجيزة، مصر، الطبعة الأولى، 1419هـ-1998م.

خامسا: مصادر ومراجع أصول الفقه والقواعد الفقهية.

- 1) آل تيمية (أبو البركات عبد السلام وولده أبو المحاسن عبد الحليم وحفيده أبو العباس أحمد)، المسودة في أصول الفقه، تحقيق: أحمد بن إبراهيم بن عباس الذروي، دار الفضيلة، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، 1422هـ-2001م.
- 2) الشاطبي، إبراهيم بن موسى بن محمد اللخمي (أبو إسحاق)، الموافقات، علّق عليه وضبط نصّه: أبو عبيدة مشهور بن حسن آل سلمان، دار ابن عفان، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، 1417هـ-1997م.
- 3) عطية عدلان عطية رمضان، موسوعة القواعد الفقهية المنظمة للمعاملات الإسلامية ودورها في توجيه النظم المعاصرة، دار الإيمان، الإسكندرية، مصر، الطبعة: غير متوفر، السنة: غير متوفر.
- 4) علاء الدين ابن اللّحام علي بن عباس البجلي (أبو الحسن)، القواعد والفوائد الأصولية، تحقيق: محمد حامد الفقي، مطبعة السنة المحمدية، القاهرة، مصر، الطبعة: غير متوفر، 1375هـ-1956م.
- 5) الفتوحى محمد بن أحمد بن عبد العزيز المعروف بابن النّجار، شرح الكوكب المنير المسمّى لمختصر التحرير، تحقيق: محمد الزحيلي ونزيه حماد، مكتبة العبيكات، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة، 1413هـ-1993م.
- 6) محمد عثمان شبير، القواعد الكلية والضوابط الفقهية في الشريعة الإسلامية، عمان، الأردن، دار النفائس، الطبعة الثانية، 1428هـ، 2007م.
- 7) محمد مصطفى الزحيلي، القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، دار الفكر، دمشق، سوريا، الطبعة الأولى، 1427هـ-2006م.

سادسا: مصادر ومراجع اللغة ومصطلحات العلوم.

- 1) ابن منظور، لسان العرب، تحقيق: عبد الله علي الكبير ومحمد أحمد حسب الله وهاشم محمد الشاذلي، دار المعارف، القاهرة، مصر، الطبعة: غير متوفر، السنة: غير متوفر.

- 2) أحمد بن فارس، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، لبنان، الطبعة: غير متوفر، السنة: 1399هـ/1979م.
- 3) أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 1429هـ-2008م.
- 4) الجوهري، إسماعيل بن حماد، الصّحاح (تاج اللغة وصّحاح العربية)، تحقيق: عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، الطبعة الرابعة، 1990م.
- 5) الكفوي، أيوب بن موسى الحسيني (أبو البقا)، الكليات، تحقيق: عدنان درويش ومحمد المصري، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، الطبعة 1419هـ-1998م.

سابعاً: الدراسات والرسائل الجامعية.

- 1) سمير محمد جمعة العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني (رسالة ماجستير)، جامعة القدس، فلسطين، 1431هـ-2010م.
- 2) شرف بن علي الشريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، (رسالة دكتوراه)، جامعة الملك بن عبد العزيز، مكة المكرمة، 1397هـ.

ثامناً: المجلات والموسوعات.

- 1) سليمان بن إبراهيم بن ثنيان، العمل وأحكامه، مجلة البحوث الإسلامية، الرئاسة العامة للبحوث العلمية والإفتاء بالمملكة العربية السعودية: العدد: 62، من ذو القعدة إلى صفر لسنة 1421هـ-1422هـ.
- 2) منظمة المؤتمر الإسلامي بجدة، مجلة مجمع الفقه الإسلامي المنبثق عن منظمة المؤتمر الإسلامي، العدد الثاني.
- 3) وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بالكويت، الموسوعة الفقهية الكويتية، دار ذات السلاسل، الكويت، الطبعة الثانية، 1404هـ-1983م.

تاسعا: الجرائد الرسمية للدول.

- 1) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 26، السنة الثامنة عشرة، بتاريخ: 27 شعبان 1401هـ الموافق لـ 30 جوان 1981م؛ قانون رقم: 08/81.
- 2) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 46، السنة الثالثة والأربعون، بتاريخ: 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق لـ 16 يوليو 2006م، أمر رقم: 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.
- 3) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17، السنة السابعة والعشرون، بتاريخ: أول شوال 1410هـ الموافق لـ 25 أبريل 1990م، قانون رقم: 90-11 يتعلق بعلاقات العمل.
- 4) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 37، السنة التاسعة عشرة، بتاريخ: 26 ذو القعدة 1402هـ الموافق لـ 14 سبتمبر 1982م، مرسوم رقم: 302/82، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.
- 5) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 44، السنة السادسة والعشرون، بتاريخ: 18 ربيع الأول 1410هـ الموافق لـ 18 أكتوبر 1989م، قرار مؤرخ في 15 ربيع الأول 1410هـ الموافق لـ 15 أكتوبر 1989، يتضمن تقسيم العطل المدرسية إلى مناطق جغرافية في مجال العطل المدرسي.
- 6) الجمهورية التونسية وزارة الداخلية مركز التكوين ودعم اللامركزية، عطل الأعوان العموميين وفق أحكام القانون التونسي، العدد: 112، سنة: 1983.

عاشرا: المخطوطات.

- 1) البرماوي إبراهيم بن محمد، حاشية على شرح الغاية، (مخطوط)، قسم المخطوطات، مكتبة جامعة الرياض، الرقم: 1014.

إحدى عشر: المواقع الإلكترونية.

1) على محيي الدين القره داغي، الإجارة على منافع الأشخاص، (بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس الأوربي للإفتاء والبحوث بتاريخ: 08 جويلية 2009)، (ينظر) الرابط على موقع القره داغي:
http://www.qaradaghi.com/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=402:2009-07-08-12-27-08&catid=58:2009-07-08-11-40-06&Itemid=13

2) القرارات والمناشير والمراسلات الصادرة عن الوصاية والمتعلقة بالتربية الوطنية، القرار رقم: 46، المؤرخ في 29 ماي 2014 الذي يحدد تاريخ الدخول المدرسي والعطل المدرسية للسنة الدراسية 2014 - 2015.
على الموقع:

<http://cemalighazali.com/p4.htm>