



سلطنة عمان

كلية العلوم الشرعية

(حقوق العمال وواجباتهم دراسة فقهية مقارنة بقانون العمل العماني)

بحث تخرج مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في الشريعة تخصص / الفقه
وأصوله

إعداد الطالب:

أحمد بن راشد بن علي الرواحي

إشراف:

د. صلاح الدين طلب فرج

العام الجامعي

١٤٤٤هـ / ٢٠٢٣م



سلطنة عمان

كلية العلوم الشرعية

(حقوق العمال وواجباتهم دراسة فقهية مقارنة بقانون العمل العماني)

بحث تخرج مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في الشريعة تخصص / الفقه
وأصوله

إعداد الطالب:

أحمد بن راشد بن علي الرواحي

الرقم الجامعي:

٢٠١٩١٠٨٤

العام الجامعي

١٤٤٤هـ / ٢٠٢٣م

شكر وتقدير

أحمد الله وأشكره حمداً يوالي نعمه على ما أنعم عليّ من إتمام هذا البحث الذي أرجوه خالصاً لوجهه العظيم.

وكما قيل مَنْ لا يشكر الناس لم يشكر الله، فإنني أتوجه بالشكر الجزيل والعرفان العظيم إلى شيعي الفاضل الدكتور صلاح الدين فرج، رعاه الله بعين رعايته وعنايته وحفظه أينما كان؛ لتفضله الكريم بالإشراف على البحث وتقديم العون والمساعدة، والنصح والتوجيه والإرشاد؛ حتى يتم هذا البحث على أكمل وجه رغم ما واجهتني من ظروف وتحديات إلا أنه كان لي محفزاً ومطمئناً وباعثاً لي بالإيجابية.

وأتوجه بالشكر الجزيل أيضاً إلى كل إنسانٍ مدّ لي يد العون، وساهم ولو بكلمة أو نصح أو توجيه أو إرشاد حتى أُتِمَّ هذا البحث، فأسأل الله أن يجازيهم بالإحسان إحساناً، إنه القادر على ذلك.

التعهد

أتعهد أنا الطالب: أحمد بن راشد بن علي الرواحي الرقم الجامعي: ٢٠١٩١٠٨٤
بأن بحثي المقدم إلى المناقشة، جهد فردي، ولم أنتحل فيه شيئاً من بحوث الآخرين
وكل ما استفدته، ودونته، كان وفق آداب البحث وقوانينه، من الاجتهاد والنزاهة،
والأمانة العلمية، وسائر الضوابط المنصوص عليها.
وأتحمل المسؤولية التامة في ثبوت خلاف ذلك.
والله على ما أقول شهيد.

التوقيع:

التاريخ:

ملخص البحث

عنوان البحث: (حقوق العمال وواجباتهم دراسة فقهية مقارنة بقانون العمل العماني)

اسم الباحث: أحمد بن راشد بن علي الرواحي.

أهمية البحث:

- يعتبر العمل كرامة للإنسان فمن خلال هذا البحث يتم التعرف على واجبات وحقوق العامل في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.
- الحاجة لدراسة هذا الموضوع؛ لما قد يترتب من مشكلات قد تنشأ بين العامل وصاحب العمل في الواجبات والحقوق.

أهم نتائج البحث: يمكن عرض نتائج بحثي التي توصلت إليها كالتالي:

- عدم وجود تعريف جامع مانع للحق.
- وافقت نصوص المواد في قانون العمل العماني بشأن شغل الوظائف لتولي العمل مع ما جاء في الفقه الإسلامي في الشريعة الإسلامية.
- ذكر القانون أداء العمل ولم يلتفت إلى اتقان العمل كما دعت إليه النصوص الشرعية.
- وافقت نصوص المواد في قانون العمل العماني بشأن المحافظة على أموال الناس ومن ضمنها أموال صاحب العمل مع ما جاء به الفقه الإسلامي في الشريعة الإسلامية.
- لم يجعل الفقه الإسلامي محددات للأجور وجعل مرده إلى الاتفاق أو التراضي أو العرف أما قانون العمل العماني فذكر أنَّ الأصل الاتفاق ويمكن الاحتكام إلى تحديد الأجر وفق الأربع الطرق التي أشار إليها.
- في الفقه الإسلامي يثبت الأجر بمجرد العقد متى لم يختل أركان العقد أما في القانون فيثبت الأجر بالعمل ولا يستحق العامل أجره إذا لم يعمل حتى ولو كان العقد مكتوباً.

فهرس المحتويات

الصفحة

أ.....	شكر وتقدير
ب.....	التعهد
ت.....	ملخص البحث
١.....	فهرس المحتويات
٤.....	مقدمة
٥.....	الفصل الأول: تعريف بالحقوق والواجبات والتكيف الفقهي لوظيفة العامل وأسس اختياره.
١١.....	المبحث الأول: تعريف بالحقوق والواجبات والتكيف الفقهي لوظيفة العامل
١١.....	المطلب الأول: تعريف الواجب والحق والعمل
١٦.....	المطلب الثاني: التكيف الفقهي لوظيفة العامل
٢٠.....	المبحث الثاني: نظرة الإسلام للعمل والعمّال ومعايير اختيار العمّال في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني
٢٠.....	المطلب الأول: نظرة الإسلام للعمل والعمّال
٢٢.....	المطلب الثاني: معايير اختيار العمّال في ضوء الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني

الفصل الثاني: واجبات العمّال في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

المبحث الأول: واجبات العمّال البدنية والذهنية والمالية في الفقه الإسلامي وقانون العمل

العماني..... ٢٨

الواجب الأول: اتقان العمل على الوجه المطلوب..... ٢٨

الواجب الثاني: متابعة العامل للعمل بنفسه..... ٣٠

الواجب الثالث: وجوب الحفاظ على ما تحت رعايته من آلات وأدوات ومعدات..... ٣٢

الواجب الرابع: التعويض والضمان..... ٣٣

المبحث الثاني: واجبات العمّال الأخلاقية في الفقه الإسلامي وقانون العمل

العماني..... ٣٥

الواجب الأول: عدم إفشاء أسرار العمل..... ٣٥

الواجب الثاني: استعمال وسائل النظافة والوقاية..... ٣٧

الفصل الثالث: حقوق العمال في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

المبحث الأول: حق العامل في الأجرة ومكافأة نهاية الخدمة..... ٤١

الحق الأول: حق العامل في الأجرة..... ٤١

الحق الثاني: حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة..... ٤٥

المبحث الثاني: حق العامل في الإجازة والتأمين والتعويض..... ٤٨

الحق الأول: حق العامل في الإجازة..... ٤٨

الحق الثاني: حق العامل في التأمين..... ٤٩

خاتمة.....	٥٢
النتائج.....	٥٢
التوصيات.....	٥٣
فهرس الآيات.....	٥٥
فهرس الأحاديث.....	٥٧
المراجع والمصادر.....	٥٨

مقدمة

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبالعمل بطاعته تطيب الحياة وتنزل البركات، الحمد لله ذو الجود والكرم، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، وليُّ الصالحين، وأشهد أن محمداً عبده ورسوله، إمام المتقين وأفضل خلق الله أجمعين - صلوات الله عليه - وعلى آله وصحبه، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أما بعد:

في ظل تقدم الدول في مجال التقنية والتقدم العلمي لاكتشاف آلات وبرامج وأجهزة عظمى وبالنظر إلى ما وصلت إليه بعض الدول من توظيف بدائل أخرى كالأجهزة والآلات ونحوها إلا أنها لم تستغن عن وجود العمال، كيف لا وقد قال رب العزة في كتابه: {لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ لِبَعْضٍ سَخِرِيًّا} (سورة الزخرف: ٣٢)، فهذا دليل على أن كل شخص محتاج للآخر فالغني محتاج للفقير والفقير محتاج للغني وهذه هي سنة الحياة جعلهم رب العزة مسخرين لبعضهم البعض، فبالنظر في الحياة العملية نجد العامل محتاج لصاحب العمل ليعمل معه حتى يجد قوت يومه وفي المقابل أيضاً نجد صاحب العمل للعامل حتى ينجز له أعماله وينتظر كل طرف الفائدة المرجوة من الآخر.

لكن عند النظر إلى مضمون العمل الواقعي في حياتنا، والتغول في بيئات العمل، نجد كثيراً ما يقع العامل في محظورات شرعية، وقد تكون قانونية أيضاً، لكن أيضاً في المقابل كثيراً ما نرى ونسمع من انتهاك، وظلم وهضم لحقوق العامل، فتكثر الدعاوى وتضج المحاكم من استقبال الكثير من المشكلات التي نشأت من عدم اكتراث كل واحد من أطراف النزاع وعدم معرفة ما له وما عليه من حقوق وواجبات.

إشكالية البحث:

تكمن إشكالية بحثي في الأسئلة الآتية:

- ما هو التكيف الفقهي لوظيفة العامل؟
- ما هي الحقوق والواجبات الشرعية التي تثبت للعامل في ظل ارتباطه مع صاحب العمل في العمل؟
- وما هي الحقوق والواجبات التي ضمنها وكفلها قانون العمل العماني للعامل؟
- وهل ما جاء في القانون متطابق مع الفقه الإسلامي؟
-

أسباب اختيار الموضوع:

تعددت أسباب اختياري لهذا الموضوع منها:

- ١- قلة من تناول هذا الموضوع ولربما ندرة وجود بحوث ودراسات حوله.
- ٢- الجدل وكثرة الشكاوى التي تنتج بين العامل وصاحب العمل.
- ٣- ضرورة معرفة العمال حقوقهم وواجباتهم خصوصاً في ظل التطورات الجديدة في العصر الحاضر.

دراسات سابقة:

مما اطلعت عليه من دراسات سابقة كالتالي:

- رسالة ماجستير بعنوان: واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني للباحث سمير محمد جمعة العواودة.

تناول فيها الباحث واجبات العمال وحقوقهم في ضوء الفقه الإسلامي مقارنا مع ما جاء في القانون الفلسطيني وابتدأها بالحقوق ثم الواجبات إلا أن دراستي بينت الواجبات والحقوق مع قانون العمل العماني وابتدأتها بالواجبات ثم الحقوق خلافا مع ما جاء في رسالة الباحث آنف الذكر لأن في ظني الواجبات تثبت على العامل أولا ثم تثبت له الحقوق.

- رسالة ماجستير بعنوان: حقوق العامل بين الفقه والقانون " دراسة مقارنة بقانون العمل اليمني " للباحث يوسف حمود أحمد حسن.

تناول فيها الباحث حقوق العامل بين الفقه مقارنا إياها مع قانون اليمني وقد أفرد الكاتب فيها فصولا منفردة كالحقوق في الشريعة منفردة والحقوق في القانون اليمني منفردة وهكذا إلا أنني عملت خلاف ذلك في بحثي.

خطة البحث:

قسمت بحثي إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول: تعريف بالحقوق والواجبات والتكييف الفقهي لوظيفة العامل وأسس اختياره.

المبحث الأول: تعريف بالحقوق والواجبات والتكييف الفقهي لوظيفة العامل.

المطلب الأول: تعريف الواجب والحق والعمل.

المطلب الثاني: التكييف الفقهي لوظيفة العامل.

المبحث الثاني: نظرة الإسلام للعمل والعَمَّال ومعايير اختيار العَمَّال في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

المطلب الأول: نظرة الإسلام للعمل والعَمَّال.

المطلب الثاني: معايير اختيار العَمَّال في ضوء الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

الفصل الثاني: واجبات العمّال في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

المبحث الأول: واجبات العمّال البدنية والذهنية والمالية في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

الواجب الأول: اتقان العمل على الوجه المطلوب.

الواجب الثاني: متابعة العامل للعمل بنفسه.

الواجب الثالث: وجوب الحفاظ على ما تحت رعايته من آلات وأدوات ومعدات.

الواجب الرابع: التعويض والضمان.

المبحث الثاني: واجبات العمّال الأخلاقية في ضوء الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

الواجب الأول: عدم إفشاء أسرار العمل.

الواجب الثاني: استعمال وسائل النظافة والوقاية.

الفصل الثالث: حقوق العمال في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

المبحث الأول: حق العامل في الأجرة ومكافأة نهاية الخدمة.

الحق الأول: حق العامل في الأجرة.

الحق الثاني: حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة.

المبحث الثاني: حق العامل في الإجازة والتأمين والتعويض.

الحق الأول: حق العامل في الإجازة.

الحق الثاني: حق العامل في التأمين.

أهداف البحث:

من الأهداف التي وضعتها في هذا بحثي والتي أطمح الوصول إليها كآتي:

- بيان التكييف الفقهي لوظائف العامل في ظل الشريعة الإسلامية.
- معرفة واجبات والتزامات العامل في ظل الفقه الإسلامي والقوانين البشرية الوضعية.
- معرفة الفروقات بين ما جاء به قانون العمل العماني ومدى توافقه مع الفقه الإسلامي في الشريعة الإسلامية.
- بيان يسر الإسلام وانسجامه مع تغيرات الزمان والمكان وأحوال الناس.

منهجية البحث:

ففي بحثي هذا اتبعت سلسلة من المناهج: منها المنهج الاستقرائي، والاستدلالي، من خلال ما تضمنته من آيات، وأحاديث، ونحوها من أقوال العلماء، وكذلك اتبعت منهجا التحليل والتعقيب وإبداء ما تيسر لي من وجهات النظر وقد استعنت بالله ثم بمصادر ومراجع شتى مستمدا بذلك منها النصوص الشرعية والقانونية، وقد عزوت مثل الآيات والأحاديث إلى مراجعها الأصلية وكذلك عرفت بعض المصطلحات الفقهية المهمة في دراستي هذه وأخذت تعريفها من بعض كتب المذاهب وليس من جميعها لأن دراستي ليست متعلقة بالمقارنات بين المذاهب وقد تيسر لي أيضا تبين بعض المعاني اللغوية وذلك من خلال الرجوع إلى أمهات الكتب في اللغة، واتبعت كذلك في بحثي منهج المقارنة بين الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

صعوبات البحث:

ففي بحثي هذا واجهتني عدة صعوبات والتي تكمن في:

- صعوبة الحصول على الكتب التي تتناول واجبات والتزامات العمال.
- صعوبة إيجاد شرح مفصل لكل المواد القانونية من قانون العمل العماني.

لكن بفضل الله تعالى وتوفيقه سهلت وتيسرت لكل الصعوبات التي واجهتني بعد بحث
وسؤال أهل الاختصاص وإرشاد ونصح وتوجيه منهم سائلا الله العلي القدير الإخلاص في
هذا العمل وأن يخدم طلبة العلم.

الاسم: أحمد بن راشد بن علي الرواحي. التأريخ: ... شوال ١٤٤٤ هـ الموافق له ... ابريل
٢٠٢٣ م.

الفصل الأول:

تعريف الحقوق والواجبات والتكليف الفقهي لوظيفة العامل وأسس اختياره.

ويشتمل على مبحثين:

المبحث الأول:

تعريف بالحقوق والواجبات والتكليف الفقهي لوظيفة العامل.

المبحث الثاني:

نظرة الإسلام للعمل والعمّال وأسس اختيار العمّال في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

في هذا الفصل سأبين بإذن الله تعالى تعريف الحق والواجب والعمل، ولكني سأبدأ التعريف بالواجب لأنني أراه يسبق الحق في الأداء، ثم سأتطرق إلى التكييف الفقهي لوظيفة العامل بالإضافة إلى نظرة الإسلام للعمل والعمّال وما المعايير والأسس التي يُبنى عليها في اختيار العمّال في الشريعة والقانون.

المبحث الأول:

تعريف الواجب والحق والعمل والتكييف الفقهي لوظيفة العامل.

المطلب الأول: تعريف الواجب والحق والعمل.

أولاً: تعريف الواجب لغة واصطلاحاً.

فالواجب تعددت معانيه في اللغة، فهو من وجب الشيء يجب وجوباً، أي لزم (١) واستوجبته: أي استحققه (٢) ومنه أيضاً وَجِبَ يَجِبُ وَجِبَةً: أي سَقَطَ (٣) ومن ذلك قول الله - سبحانه وتعالى - {وَالْبُدْنَ جَعَلْنَاهَا لَكُمْ مِّنْ شَعَائِرِ اللَّهِ لَكُمْ فِيهَا حَيْرٌ فَاذْكُرُوا اسْمَ اللَّهِ عَلَيْهَا صَوَافٍ فَإِذَا وَجَبَتْ جُنُوبُهَا فَكُلُوا مِنْهَا وَأَطِيعُوا الْقَانِعَ وَالْمُعْتَرَّ كَذَلِكَ سَخَّرْنَاهَا لَكُمْ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ} (سورة الحج: ٣٦)، أي بمعنى سقطت ميتة لازمة محلها (٤)، وقول الرسول - عليه الصلاة والسلام - في الميت: "«فإذا وجب فلا تبكين باكية»" (٥).

^١ انظر: الفيروز آبادي، محمد بن يعقوب، القاموس المحيط، تحقيق: مكتب التراث في مؤسسة الرسالة، ط ٨، (بيروت: مؤسسة الرسالة ١٤٣١هـ)، ص ١٤١.

^٢ نفس المصدر السابق، ص ١٤١.

^٣ نفس المصدر السابق، ص ١٤١.

^٤ انظر: النياوي، أبو المنذر محمود بن محمد بن مصطفى، الشرح الكبير لمختصر الأصول من علم الأصول، ط ١، (مصر: المكتبة الشاملة ١٤٣٢هـ / ٢٠١٢م)، ص ٩٦.

^٥ النسائي، أبو عبد الرحمن أحمد بن شعيب، السنن الكبرى، باب الطب، رقم الحديث: ٧٤٥٥، ط ١، تحقيق: حسن عبد المنعم شليبي، (بيروت: مؤسسة الرسالة، ١٤٢١هـ / ٢٠٠١م)، ج ٧، ص ٥٤.

فبعد الاطلاع على بعض معاني الواجب في اللغة فإن الذي يعنينا في هذا البحث هو التعريف الأول الذي سقته سالفاً والذي أتى بمعنى لزم.

أما في اصطلاح الفقهاء أي في الفقه الإسلامي، فقد عُرِّف الواجب بأنه: المطلوب فعله طلباً جازماً، فهو ما في فعله الثواب وفي تركه العقاب (١).
وعُرِّف أيضاً: "ما ذُم شرعاً تاركه قصداً مطلقاً" (٢).

ومنهم من عرّفه أيضاً: "ما أمر به الشارع على وجه الإلزام" (٣)، فالمقصود (ما أمر) ليخرج غير المأمور به كالحرم والمكروه، والمباح لذاته، فبقي المندوب فإنه يشمل التعريف ولذلك قيده بقوله: (على وجه الإلزام)؛ لأن المندوب وإن كان مأموراً به إلا أنه ليس على وجه الإلزام، بل من أجل الأفضلية (٤).

فمن خلال ما أوردته من تعاريف العلماء السابقين لتعريف الواجب، فإني أميل إلى التعريف الأخير؛ الذي يتناسب مع التعريف اللغوي والذي يعنينا في هذا البحث.
ثانياً: تعريف الحق لغةً واصطلاحاً.

تعددت معاني الحق في اللغة كل حسب السياق الذي يأتي فيه ومن ذلك معنى الحق: الحقُّ نقيض الباطل، حَقَّ الشيء يَحِقُّ حقاً أي وَجِبَ وَجُوباً. وتقول: يُحِقُّ عليك أن تفعل كذا،

١ السالمي، نور الدين عبد الله بن حميد، طلعة الشمس شرح شمس الأصول، ط ١، (مصر: دار الكتاب المصري / ١٤٣٤هـ / ٢٠١٢)، ص ٨٠٤.

٢ ابن المبرد، غاية السؤل إلى علم الأصول، تحقيق: بدر بن ناصر السبيعي، ط ١، (الكويت: غراس للنشر والتوزيع والإعلان ١٤٣٣هـ - ٢٠١٢م)، ص ٤٩.

٣ المنياوي، الشرح الكبير، مرجع سابق، ص ٩٧.

٤ نفس المصدر السابق، ص ٩٧.

وَأَنْتَ حَقِيقٌ عَلَى أَنْ تَفْعَلَهُ، وَحَقِيقٌ فَعِيلٌ فِي مَوْضِعٍ مَفْعُولٍ وَمِنْهُ قَوْلُ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ: {حَقِيقٌ عَلَى أَنْ لَا أَقُولَ} (سورة الأعراف: ١٠٥) (١).

ويأتي أيضاً بمعنى: الأمر المقضي، والعدل، والإسلام، والمال، والملك، والموجود الثابت، والصدق، والموت، والخزم، وواحد الحقوق (٢)، لكن كل هذه الاستعمالات تدور حول معنى متقارب كما يرى بذلك بعض المعاصرين أن كل الاستعمالات اللغوية المستعملة للحق تدور حول معنى الثبوت والوجوب (٣).

أما اصطلاحاً وعند علماء الفقه الإسلامي، فإن العلماء اختلفوا لمعنى الحق فقد وجدت العلماء في كتبهم يستعملون معاني الحق بنفس المعاني التي وردت في اللغة، فمنهم من أطلق كلمة الحق على جميع الحقوق، سواء كانت المالية وغير المالية (٤)، فيقال مثلاً: حقُّ الله تعالى وحق للعباد، وقد يستعملون هذا اللفظ ليدل على مرافق العقارات، وكذلك الحقوق المتعلقة بالبنائيات في العصر الحديث، كحق الصعود للطوابق العليا (٥)، إلا أنَّ بعضهم حاول تعريف الحق بشيء من التبسيط والإيجاز كما ساق بذلك صاحب كتاب البحر الرائق الذي عرفه بقوله: "الحق ما يستحقه الرجل" (٦)، إلا أنَّ هذا التعريف حصر استحقاق الحق للرجل دون المرأة والطفل.. إلخ.

١ الفراهيدي، أبو عبد الرحمن الخليل بن أحمد، العين، تحقيق: د. مهدي المخزومي و د. إبراهيم السامرائي، د. ط، (لبنان: دار ومكتبة الهلال، ١٤٣١هـ)، ج ٣، ص ٦: مادة "حق".

٢ الفيروز آبادي، القاموس المحيط، مرجع سابق، ص ٧٧٤: مادة "حق".

٣ انظر: الدريني، د. فتحي، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، ط ٢، (بيروت: مؤسسة الرسالة، ١٩٧٧م)، ص ١٨٤.

٤ انظر: العواودة، سمير محمد جمعة، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني". (رسالة ماجستير، جامعة القدس ١٤٣١هـ/ ٢٠١٠م)، ص ٤.

٥ نفس الصدر السابق، ص ٤.

٦ ابن نجيم، زين الدين، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، ط ٢، (بيروت: دار المعرفة للطباعة والنشر ١٤٣١هـ)، ج ٦، ص ١٤٨.

كما عُرِّفَ الحق عند المعاصرين بأنه "هو اختصاص يقرّ به الشرع سلطة على شيء أو اقتضاء أداء من آخر تحقيقاً لمصلحة معينة"^(١)، وأرى أنّ هذا التعريف جيد الأخذ به من عدة جوانب منها ^(٢):

١. أنه يشمل حقوق الله عزّ وجل وحقوق الأشخاص سواء الطبيعية أو الاعتبارية.
 ٢. فيه بيان مدى استعمال الحق بما أُلقي عليه من قيد "تحقيقاً لمصلحة معينة".
 ٣. يضم هذا التعريف حقوق الأسرة وحقوق المجتمع ككل.
- وتكمن العلاقة بين الحق والواجب: أنّ الحق هو ما يستحقه صاحبه، بحيث يخوله سلطة على الآخرين، وبذلك تشغل ذمم هؤلاء الآخرين بما يجب أن يؤديه نحو صاحب الحق ^(٣).
- أما عند فقهاء القانون، فقد اجتهدوا في تعريف الحق وبيان مفهومه، بالرغم من اختلافهم في تعريفه وإيجاد تعريف جامع مانع إلا أنني سأقتصر على تعريف ساقه أحد العلماء قائلاً: "هو ميزة يمنحها القانون لشخص، ويضمنها بوسائله، يتصرف الشخص بمقتضاها في مال يؤول إليه باعتباره مملوكاً أو مستحقاً" ^(٤).

ثالثاً: تعريف العمل لغةً واصطلاحاً.

في اللغة: فهو من "عمل عملاً، وجمعه أعمال، أي فهو المهنة والفعل، وأعماله واستعمله غيره طلب إليه العمل، واعتَمَلَ عملاً بنفسه وأعمل رأيّه، والعامل على الصدقة الذي يسعى في جمعها، والعامل من يعمل في مهنة أو صنعة، وأَعْمَلَ فلانٌ ذَهَنَهُ في كذا وكذا إذا دَبَّرَهُ بِفَهْمِهِ. وَأَعْمَلَ رَأْيَهُ وآلَتَهُ وَلِسَانَهُ واستَعْمَلَهُ" ^(٥).

^١ الدريني، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، مرجع سابق، ص ٢٦٠.

^٢ انظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، ص ٦.

^٣ انظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ٧.

^٤ انظر: نفس المصدر السابق، ص ٩.

^٥ ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، ط ٣، (بيروت: دار صادر ١٤١٤هـ)، ج ١١، ص ٤٧٥، مادة "عمل"

أما في الاصطلاح: فقد تعددت تعريفات العمل كل حسب الفن الذي يكون فيه، فمن التعريفات ما يوضح العمل بشكله العام، ومنه ما يوضح تعريف العمل في المجال الشرعي، أو الاقتصادي، ونحوه، لذلك سأورد تعريف العمل بشكله العام، وأيضا من الناحية الشرعية والاقتصادية.

فتعريف العمل في الاصطلاح العام هو "كل ما يصدر من فعل أو حركة أو ظاهرة عن أي جسم كان سواء بإرادة أو بدون إرادة"^(١)، فهذا التعريف قد يشترك فيه الإنسان والحيوان والجماد فهو عام لذلك يسمى ما يصدر من الحيوان أو الجماد من أمر يسمى فعل أو عمل في اصطلاح بعض العلماء.^(٢)

أما من الناحية الشرعية فقد يأتي بعدة معانٍ عموما وخصوصا وبناء على وجود هذا المفهوم في دائرة العموم فقد أي يأتي بمعنى الكسب، أو الاكتساب، وعُرف بأنه: "الاكتساب في عرف اللسان هو طلب تحصيل المال بما يحل من أسباب"^(٣)، وهذا اللفظ قد يستعمل في عدة أبواب قال الله عز وجل: {أَنْفَقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ} (سورة البقرة: ٢٦٧)، ومنه قوله عز وجل: {وَمَا أَصَابَكُمْ مِنْ مُصِيبَةٍ فَبِمَا كَسَبَتْ أَيْدِيكُمْ} (سورة الشورى: ٣٠)، أي بجنايتكم على أنفسكم فقد سمي جناية المرء على نفسه كسبا، وَقَالَ عَزَّ وَجَلَّ فِي آيَةِ السَّرَقَةِ: {جَزَاءً بِمَا كَسَبَا} (المائدة: ٣٨)، بمعنى باشرا من ارتكباب المحذور فعرفنا أن اللفظ مُستعمل في كل باب لكن عند الإطلاق يُفهم منه الاكتساب المالي.^(٤) أما ورود هذا المفهوم خصوصا في العبادات فقد يقصد به العمل الواجب ويعرف بأنه: "العمل الذي أمر به الشرع على وجه الإلزام، بحيث يثاب فاعله ويعاقب تاركه"^(٥).

^١ السعيد، د. صادق مهدي، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، د. ط، (بغداد: مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، د. ت)، ص ٩.

^٢ انظر: السعيد، مفهوم العمل، مرجع سابق، ص ٩.

^٣ الشيباني، محمد بن الحسن، الكسب، تحقيق: د. سهيل زكار، ط ١، (دمشق: عبد الهادي حرصوني ١٤٠٠هـ/ ١٩٨٠م)، ص ٣٢.

^٤ انظر: نفس المصدر السابق، ص ٣٢.

^٥ انظر: القرشي، باقر شريف، العمل وحقوق العامل في الإسلام، د. ط، (النجف، مطبعة النجف، ١٩٦٢م).

وأما من الناحية الاقتصادية، فقد يُطلق على كل جهد بدني وقد يكون عقلي أيضاً أي ما يبذله الإنسان في مجال سعيه الدنيوي من أجل الارتزاق، والاكتساب يسمى عملاً^(١)، ويمكنني أن أختصره بأنه: جهدٌ عقلي أو بدني من أجل إيجاد خدمات اقتصادية ليحصل على الكسب والعيش.

المطلب الثاني: التكييف الفقهي لوظيفة العامل.

كثر استعمال عقد الإجارة عند الفقهاء، والمشهور عندهم إطلاقه على الأشخاص وبعض الفقهاء يستعمل مصطلح آخر وهو عقد إجارة الأشخاص أو عقد الإجارة على العمل أو عقد منافع الأشخاص، ولكن بالنظر للمصطلحات الثلاثة فإن الأدق منها هو عقد الإجارة على العمل^(٢)، في حين تعتبر الإجارة على عمل الأشخاص هو من ضمن أنواع أو أحد أنواع الإجارة لدى جمهور الفقهاء^(٣).

فبالنظر في عقد الإجارة على العمل، نجد صورتين من إجارة الأشخاص وهاتين الصورتين تختلف شكلاً ومضموناً من حيث ما يترتب عليها من التزامات وحقوق أي بمعنى الماهية لهذه الاستحقاقات:

فالأولى منها: الأجير الخاص، الذي استؤجر على أن يعمل للمستأجر فقط دون غيره، كالخادم، والموظف، والعامل في شركة أو مؤسسة، فهو إذن يعمل لمعين عملاً مؤقتاً، ويكون العقد فيه مدة محددة، وبذلك يستحق الأجرة بتسليم نفسه في هذه المدة؛ لأن منفعه صارت

^١ انظر: السعيد، مفهوم العمل، مرجع سابق، ص ٩.

^٢ انظر: القره داغي، علي محيي الدين، "الإجارة على منافع الأشخاص - دراسة فقهية مقارنة - في الفقه الإسلامي وقانون العمل"، (بحث مقدم للدورة الثامنة عشر للمجلس - باريس، ١٤٢٩هـ/٢٠٠٨م)، ص ٤.

^٣ انظر: الكاساني، علاء الدين أبو بكر بن مسعود، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ط ١، (مصر: مطبعة الجمالية، ١٣٢٨هـ)، ج ٤، ص ١٧٣.

مستحقة لمن استأجره في مدة العقد (١)، (وهذا النوع من الإجارة الذي تنطوي عليه دراستي بمشيئة الله تعالى).

الثانية: الأجير المشترك، وهو الذي يعمل عند مستأجرين كثر وليس عند مستأجر واحد وبعقود مختلفة، ولا يتقيد بالعمل لواحدٍ دون غيره، كالطبيب في عيادته أو المهندس في مكتبه، فهذا النوع أو الصورة من إجارة الأشخاص يستحق أجره على العمل وليس على المدة (٢).

ففي النظر في إجارة الأشخاص نجد الفقه الإسلامي قد تطرق إلى مشروعية الإجارة عامة وإباحة إجارة الأشخاص خاصة سواء في القرآن، أو السنة المطهرة أو من إجماع الأمة، أو ما ينتج عنه من مصالح متحققة.

ففي القرآن نجد أن الله - سبحانه وتعالى - قال: {وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ} (سورة البقرة: ٢٣٣)، فقد دلت هذه الآية الكريمة الإباحة في طلب المرضعة لأرضاع الأولاد ورفع الحرج، فقد دلت دلالة واضحة على وجود تسليم الأجرة للمرضعة وقوله تعالى: {إِذَا سَلَّمْتُمْ}، أي إذا أعطيتم ولا يشترط أن يكون العطاء نقداً (٣) ومنه فهمنا جواز إجارة الأشخاص.

ومن الأدلة الأخرى أيضاً، قول الله تعالى: {قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ} (٢٦) قَالَ لِئِي أُرِيدَ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَاجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ (٢٧) قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجْلَيْنِ فَضَيْتُ فَلَا غُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ

١ انظر: مجموعة باحثين، معجم مصطلحات الإباضية، ط ٢، (مسقط: وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، ١٤٣٢ هـ/

٢٠١١ م)، ج ١، ص ١٨-٢٠. وانظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ١١.

٢ انظر: نفس المصدر السابق، ص ١٢

٣ انظر: اطفيش احمد بن يوسف، تيسير التفسير، تحقيق: إبراهيم بن محمد طلاوي، ط ٢، (سلطنة عمان: وزارة التراث والثقافة، ١٤٣٩ هـ/٢٠١٨ م) ج ٢، ص ٧٧. وانظر: انظر: الرازي، أبو عبد الله محمد بن عمر بن الحسن، مفاتيح الغيب (التفسير الكبير)، ط ٣، (بيروت: دار إحياء التراث العربي، ١٤٢٠ هـ)، ج ٦، ص ٤٦٥.

(٢٨) { (سورة القصص: ٢٦-٢٨)، فوجه الاستدلال من الآية الكريمة جواز الاستئجار لأجل العمل وذلك بلفظ (استأجره)، إلا أن هناك مسألة أصولية تثار وهي هل شرع من قبلنا هو شرع لنا ؟ فقد تعددت أقوال العلماء فمنهم من قال: إن شرع من قبلنا هو شرع لنا لكن بشروط معينة (١)، ما لم يرد شرعنا بخلافه وعليه الجمهور (٢)، وهذا ما تعززه بعض النصوص القرآنية منها: {فَبِهْدَاهُمْ أَقْتَدِهِ} (سورة الأنعام: ٩٠)، وقوله تعالى: {اتَّبِعْ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ} (سورة النحل: ١٢٣)، وهناك من لا يعتبره شرعا لنا، وغيرها من الأقوال الأخرى والأمر يحتاج إلى مزيد استطلاع وبيان وهذا ليس محل دراستي حاليا في هذا البحث.

أما في السنة فقد قال النبي - صلى الله عليه وسلم - أنه قال: «قال الله تعالى: " ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره» (٣)، فقد ذكر النبي الاستئجار، والمقصود منه استئجار على العمل. ومنه قوله عليه الصلاة والسلام: " «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه» (٤)، فإذا كان هذا دليل على تعجيل إعطاء أجره للأجير فهو دليل ابتداء على صحة الأجرة على العمل.

أما في الإجماع فقد أجمعت الأمة قاطبة منذ عهد الصحابة وحتى يومنا هذا ولم يعلم من خالف ذلك إلا نفر قليل كما ذكره صاحب كتاب بدائع الصنائع. (٥)

وأما من ناحية المصلحة المتحققة، فإن المصلحة والحاجة تدعوان إليها، وذلك أنه يعرض للشخص العمل، فلا يستطيع أن يعمل بنفسه، فيحتاج إلى من يعمل له ولا سبيل إلى ذلك في

١ السالمي: طلعة الشمس، مرجع سابق، ص ٥٤٧.

٢ انظر: ابن تيمية، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام، اقتضاء الصراط المستقيم لمخالفة أصحاب الجحيم، تحقيق: ناصر عبد الكريم العقل، ط ٧، (بيروت: دار عالم الكتب، ١٤١٩هـ/ ١٩٩٩م)، ج ١، ص ٤٦٢.

٣ البخاري، محمد بن إسماعيل، بن إبراهيم، صحيح البخاري، رقم الحديث: ٢١١٤، ط ٧، تحقيق: د. مصطفى ديب البغا، (دمشق: دار ابن كثير، ١٤١٤هـ/ ١٩٩٣م)، ج ٢، ص ٧٩٢.

٤ ابن ماجه، محمد بن يزيد، سنن ابن ماجه، رقم الحديث: ٢٤٤٣، د. ط، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، (القاهرة: دار إحياء الكتب العربية، د. ت)، ج ٢، ص ٨١٧.

٥ انظر: الكاساني، بدائع الصنائع، مرجع سابق، ج ٤، ص ١٧٣.

الغالب إلا بالأجرة، وقد تعرض للشخص الحاجة إلى النقود فيحتاج إلى أن يؤجر نفسه للكسب وبذلك سيستفيد العامل وأيضاً صاحب العمل، فهي إذن مصلحة تخدم الطرفين (١).

وقد اصطلح علماء اللغة لفظ العامل على كل من يعمل أي عمل، وأي حرفة كانت، فنجد كثرة استعمالات القرآن الكريم، والسنة النبوية المطهرة للفظ العامل، ومنها استعمال القرآن الكريم لفظ العامل بمعنى الرجل الذي يجمع أموال الزكوات والصدقات من أصحابها ليتم إنفاقها على مستحقيها (٢)، وذلك في قوله - سبحانه وتعالى - : { إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ } (سورة التوبة: ٦٠)، فكان لفظ العاملين يعني السعاة والحجاة الذين يبعثهم الإمام لتحصيل الزكاة وذلك بالتوكيل نيابة عنه (٣)، وفي السنة النبوية كذلك استعمال لفظ العامل منه قول النبي - عليه السلام - : " «العامل على الصدقة بالحق كالغازي في سبيل الله حتى يرجع إلى بيته» " (٤)، وهذا على إطلاقه سواء كان بأجر، أو بدون أجر، وكذلك شاع استعمال هذا اللفظ في حياتنا على اعتبار أنه مقرون بأجر.

هذا وقد اصطلح قانون العمل العماني تعريف العامل أنه: " كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه " (٥)، فخرج بذلك كل شخصية اعتبارية ونحوها، إذ لا تعتبر من قبيل العمال ولا تنزل منزلة العامل فتسري عليه الالتزامات والحقوق.

١ انظر: عزام، عبد العزيز بن محمد، **فقه المعاملات**، د.ط، (د.م)، مكتب الرسالة الدولية للطباعة والكمبيوتر، ١٩٩٧م - ١٩٩٨م)، ج ٤، ص ١٠٦.

٢ انظر: العواودة، **واجبات العمال وحقوقهم**، مرجع سابق، ص ١٨.

٣ القرطبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد الأنصاري، **الجامع لأحكام القرآن**، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، ط ٢، (القاهرة: دار الكتب المصرية، ١٣٨٤هـ/ ١٩٦٤م) ج ٨، ص ١٧٧.

٤ أبو داود، سنن أبي داود، رقم الحديث ٢٩٣٦، د.ط، تحقيق: محي الدين عبد الحميد، (بيروت: المكتبة العصرية، د.ت)، ج ٣، ص ١٣٢، صحيح عند الألباني، الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى، **الجامع الكبير (سنن الترمذي)**، رقم الحديث ٦٤٥، ط ١، تحقيق: بشار عواد معروف، (بيروت: دار الغرب الإسلامي ١٩٩٦م)، ج ٢، ص ٣٠، حديث حسن.

٥ وزارة القوى العاملة، **قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥/ ٢٠٠٣**، المادة ١، ص ٢.

ففي النظر إلى أهم المفارقات بين الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني نجد أن الفقه الإسلامي قد استعمل لفظ العامل بصورته المطلقة، سواء كان العمل لدى صاحب عمل (١)، أو كان عملاً ليس فيه ارتباط بصاحب عمل، وكذلك أكان بمقابل أجر، أو بدون مقابل أجر، بينما قيد القانون استعمال العامل ذلك أن يكون لدى صاحب عمل وأيضاً مع أجر، فقد تكون هذه أهم الفروقات بينهما.

المبحث الثاني:

نظرة الإسلام للعمل والعمّال وأسس اختيار العمّال في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

المطلب الأول: نظرة الإسلام للعمل والعمّال.

إن للعمل في الإسلام مكانة عالية ومنزلة عظيمة، به ينال الأجر والثواب، وهو عبادة عظيمة لله، وامتنال لأوامره، عن طريقه تقوم الحياة، وتعمر الديار، وتزدهر الأوطان، ويحدث الاستقرار (٢)، فقد أمر به سبحانه وتعالى فقال: {فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ} (الجمعة: ١٠)، وقال تعالى: {وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا} (النبا: ١١)، وقال سبحانه وتعالى: {هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ} (الملك: ١٥)، وموضع الاستدلال من هذه الآيات الكريمات أنها تحث

١ عرف قانون العمل العماني صاحب العمل "كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر"، نفس المصدر السابق، ص ٢.

٢ انظر: كردي، أحمد السيد، "مكانة العمل وآدابه في الإسلام"، التفوق والنجاح، ٢٤/نوفمبر ٢٠١٤م

<https://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/680193>

(تمت الزيارة في ٢١ أبريل ٢٠٢٣م)

المسلم على السعي في الأرض والأكل من عمل يد الإنسان نفسه، والاعتماد على نفسه للكسب في شتى المجالات^(١).

وقد عدَّ الإسلام العمل بشكل عام نوعاً من أنواع الجهاد^(٢)، فبالنظر في سنة رسول الله -صلى الله عليه وسلم- نجد النبي قد مرَّ عليه رجل، فرأى الصحابة النبي -صلى الله عليه وسلم- من جلده ونشاطه ما أعجبهم، فقالوا: يا رسول الله، لو كان هذا في سبيل الله، فقال رسول الله -صلى الله عليه وسلم-: «إِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى وَلَدِهِ صِغَارًا فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى أَبَوَيْنِ شَيْخَيْنِ كَبِيرَيْنِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ يَسْعَى عَلَى نَفْسِهِ يَعْظُمُ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ خَرَجَ رِيَاءً وَتَفَاخُرًا فَهُوَ فِي سَبِيلِ الشَّيْطَانِ»^(٣)، فدل من خلال الحديث على أنَّ الخارج والساعي لجلب قوت أهله وذويه أو طالبا عفاف نفسه عدَّه النبي -عليه السلام- خارجا في سبيل الله.

ويمكن الاستدلال أن الإسلام كرم العمل والعاملين، بل رفع من شأنهما في الحياة عالياً، وأكد على أهميتهما، وبين مكانتهما للناس، بل هياً ونظم شؤون العمل والعاملين، وذلك من خلال أحكام المعاملات؛ وذلك لضمان وجود واستقرار التعامل وفرص العمل وكذلك لاستمرار الإنتاج وسلامته^(٤).

فعند النظر في الحياة نجد جل الصناعات لم تكن عملاً مباحاً فحسب، وإنما عدّها الإسلام من فروض الكفاية التي ينبغي للأمة الإسلامية أن تهتم بها^(٥)، ويؤيد ذلك ما ساقه صاحب

^١ انظر: العاودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ٢٤.

^٢ انظر: نفس المصدر السابق، ص ٢٤.

^٣ الطبراني، أبو القاسم سليمان بن أحمد، المعجم الأوسط، رقم الحديث: ٦٨٣٥، د.ط، تحقيق: أبو معاذ طارق بن عوض وأبو الفضل عبد المحسن بن إبراهيم الحسني، (القاهرة: دار الحرمين، ١٤١٥هـ / ١٩٩٥م)، ج ٧، ص ٥٦، حديث صحيح عند الألباني.

^٤ انظر: السعيد، مفهوم العمل وأحكامه، مرجع سابق، ص ١٦.

^٥ العاودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ٢٦-٢٧.

كتاب (الإحياء) الشيخ أبو حامد الغزالي^(١) قال: "أما فرض الكفاية فهو لا يُستغنى عنه في قوام أمور الدنيا، كالطب إذ هو ضروري في حاجة بقاء الأبدان، والحساب، فإنه ضروري في المعاملات وقسمة الوصايا والموارث وغيرهما، وهذه هي العلوم التي لو خلا البلد ممن يقوم بها حرج أهل البلد، وإذا قام بها واحد كفى، وسقط الفرض عن الآخرين، فلا يتعجب من قولنا: إن الطب والحساب من فروض الكفايات، فإن أصول الصناعات أيضاً من فروض الكفايات كالزراعة والحياكة والنسج والسياسة بل الحجابة والخياطة"^(٢).

ففي خاتمة القول عن مكانة العمل والعمال في ظل الفقه الإسلامي، فإنَّ الإسلام جاء ليمقت الكسل ويحارب الخمول والهوان، بل جاء ليرفع النفس، ويعفها عن الحرام، والسعي نحو العمل والجِد والنشاط، بل عده من أسباب حصول الرزق، بل مما ثبت عن النبي الكريم -صلوات الله عليه- أنه كان يتعوذ من جملة من الأمور منها قوله: "اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ، وَالْعَجْزِ وَالْكَسَلِ"^(٣).

المطلب الثاني: معايير اختيار العمال في ضوء الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

تعدُّ المعايير التي يتم البناء عليها في اختيار العامل هي واحدة من مظاهر النزاهة، والأساس لبناء أي مجتمع مسلم، والعلة أنها تستهدف إيجاد شخص مناسب يستطيع القيام بالمهام الموكلة

^١ هو مُحَمَّدُ بْنُ مُحَمَّدٍ بْنِ أَحْمَدَ الطُّوسِيِّ، الشَّافِعِيِّ، الْغَزَّالِيِّ، يكنى بأبو حامد ويلقب بالإمام، البحر، حجة الإسلام، أعجوبة الزمان، زُيِّنَ الدِّينَ ولد سنة ٤٥٠هـ، وتوفي سنة ٥٠٥هـ، وهو صاحبُ التَّصَانِيفِ، وألَّفَ كِتَابَ (الإحياء)، وَكِتَابَ (الأزْبِيعِ)، وَكِتَابَ (القسطاس)، وَكِتَابَ (مَحْكُ النَّظَرِ). انظر: الذهبي: شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان، سير أعلام النبلاء، ط ٣، تحقيق: مجموعة من المحققين بإشراف شعيب الأرنؤوط، (بيروت: مؤسسة الرسالة، ١٤٠٥هـ/ ١٩٨٥م)، ج ١٩، ٣٢٢-٣٢٧.

^٢ الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد، إحياء علوم الدين، ط ١، (بيروت: دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤٢٦هـ/ ٢٠٠٥م)، ص ٢٤.

^٣ البخاري، صحيح البخاري، مرجع سابق، رقم الحديث ٦٠٠٢، ص ٢٣٤٠.

إليه على أحسن وجه، ومن أجل ذلك وضعت اعتبارات وضوابط ينبغي مراعاتها عند تشغيل أي عامل. (١)

لذلك سأحدث في هذا المطلب عن بعض أهم المعايير التي يجب توافرها في العامل مستمدة بلا شك في غالبها من الفقه الإسلامي، والتي أراها مهمة أن تكون موجودة وملازمة في العامل فحري أن تكون ضمن باب أو عنوان مستقل، فقد وجدت من ذكرها هكذا عرضاً في كتابه أو مقالاته، ولكني سأقتصر على ذكر أهم ثلاث منها، بعد استطلاع لعدة مصادر فمن ذلك:

المعيار الأول: الكفاءة.

فقد وجه الإسلام إلى عدم إسناد العمل إلا لمن يتمتع بصفات، كالأهليّة، والكفاءة في ذلكم العمل، فنبى الله يوسف -عليه السلام- حينما طلب أن يكون على خزائن الأرض، علل ذلك بوجود عناصر يتمتع بها وهو الحفظ والعلم فقال: {اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ} (سورة يوسف: ٥٥)، فجعله المولى ملكاً على مصر.

وأيضاً هناك مثال آخر قصة البنت التي طلبت من أبيها أن تستأجر نبي الله موسى -عليه السلام- حتى يرعى لهما الغنم، ويقوم بشؤونها فعبرت أنه قوي أمين قال تعالى: {يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ} (سورة القصص: ٢٦).

وقد وجدت في المادة (١٨) من قانون العمل العماني النص على تفعيل معيار الكفاءة " أن يكون العامل من ذوي الكفاءة المهنية أو المهارة الفنية أو المؤهلات التي تحتاجها البلاد" (٢) وذلك لمن أراد شغل أي عمل، أو وظيفة لا سيما اليوم ما تعرف بالكفاءة المهنية، أو الفنية، أو أن يكون حاملاً لمؤهل يؤهله من شغل تلکم الوظيفة، وهذا بلا شك يكون من ضمن

١ انظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ٣٢.

٢ وزارة القوى العاملة، قانون العمل العماني، مرجع سابق، المادة ١٨، ص ٨.

صلاحيات صاحب العمل في الاختيار غير أن هذه المادة نصت لغير العاملين العمانيين ولعل المقصد منها عدم اللجوء إلى تشغيل عمال أجنبية إلا في حالات تستدعي ما دام تتوفر الأيد العاملة العمانية وهذا مناف في الحقيقة إلى ما أقره الإسلام حيث أنه لم يفرق بين العمال من نفس المحيط أو من خارجه بل عدّهم جلهم عمالاً، والفيصل في هذا هو عنصر الكفاءة.

المعيار الثاني: الأمانة.

والأمانة قد تتعدى المعنى الذي يتبادر في أذهان عوام الناس، وهو إرجاع الأشياء العينية لأصحابها، لتشمل الأمانة في العمل، وقد تكون الأمانة في نقل المعلومات، وكذلك التعامل مع المهنة ومكان العمل (١)، وهي من أهم الأخلاق التي يجب أن يتصف بها أي عامل؛ لأنها من أمور الدين، حتى أثبت السماوات والأرض والجبال حملها لثقلها وحملها الإنسان (٢)، يقول الله عز وجل آمرا بالتحلي بهذا الخلق: {إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا} (سورة النساء: ٥٨)، والنبي الكريم يقول: «أد الأمانة إلى من ائتمنك، ولا تخن من خان» (٣)، فهو أمر من النبي على أداء الأمانة وهو لفظ عام يدل على كل أنواع الأمانات سواء كانت حسية أو معنوية بما ذلك الأسرار فالشريعة الغراء حضت على الالتزام لاسيما العمال الذين يعملون لدى أصحاب المنشآت فهي حقوق تثبت لصاحب العمل ولذلك كانت هذه الصفة أحد أهم المعايير التي من أجلها يتم اختيار وانتقاء العامل.

في حين أن الأسرار تعد من قبيل الأمانة فقد نصت المادة (٢٧) من قانون العمل العماني التي توجب وتلزم العامل على عدة أمور من ضمنها: " أن يحتفظ بأسرار العمل " (٤)، فبغيب

^١ انظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ٣٢.

^٢ انظر: القوسي، مفرح سليمان، أخلاق العمل في الإسلام، مجلة الألوكة، ديسمبر ٢٠٠٨،

[/https://www.alukah.net/social/0/32647](https://www.alukah.net/social/0/32647)

(تمت الزيارة في ٢٤ أبريل ٢٠٢٣م)

^٣ أبو داود، سليمان بن الأشعث بن إسحاق، سنن أبي داود مع شرحه عون المعبود، رقم الحديث ٣٥٣٤، د.ط، (الهند:

المطبعة الأنصارية، د.ت)، ج ٣، ص ٣١٣.

^٤ وزارة القوى العاملة، قانون العمل العماني، مرجع سابق، المادة ٢٧، ص ٨.

هذه الصفة لدى العامل فإن المنشأة قد تتعثر وقد تصل إلى مرحلة الإغلاق وبلا شك فإن المقصود بالأسرار الأسرار المشروعة بالرغم أن القانون لم يوضح ماهية هذه الأسرار (١).

سأتحدث عن عقوبة البوح بأسرار المهنة في الفصل الثاني من التزامات العامل وواجباته بإذن الله تعالى.

المعيار الثالث: الالتفات إلى التخصص.

تتدافع الطلبات عند وجود أي شاغر، أو أي فرصة للعمل للفوز بهذه الوظيفة، وتختلف الطلبات المقدمة بين طلبات قوية وبين طلبات ضعيفة، وهذا بناءً على ملائمة تخصص المتقدم للعمل أو عدمه للوظيفة، وقد أرسى الفقه الإسلامي منهجا رائعا، وقاعدة مهمة تحذر من توكيل الأمر لغير الأخصائيين (٢)، فالتخصصية مهمة جدا، بل إن النتائج المرجوة والثمرة الحاصلة أعظم من عدم وجودها، إذ بدونها يصبح العمل فوضى فلو نظرنا إلى سنة الرسول عليه فقد حض إلى عدم توكيل الأمر لغير أهله فقال: «إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة» (٣)، وما ذلك إلا حرص منه -صلى الله عليه وسلم- على توظيف وتوكيل الأمور أهلها.

وقد وقفت على نص المادة (١٣)، من قانون العمل العماني التي ذكرت فيها مهام الدائرة المختصة في مجال التشغيل ومن جملة المهام التي ذكرتها هذه المادة: " ترشيح العمال للوظائف والمهن الشاغرة متى توافرت شروط شغلها" (٤)، وهذا مبدأ متوافق في حقيقة الأمر مع ما جاءت به الشريعة الإسلامية وهذا عين المنهج الصحيح إذ كيف يشغل العامل مهنة أو وظيفة وهو غير مختص بها؟! وهذا تنظيم أراه جيد؛ لأن الضرر الناتج من تشغيل عامل بغير مهنته، أو عدم العلم

١ انظر: الحضرمي، أسعد بن سعيد، الوسيط في شرح قانون العمل العماني والتأمينات الاجتماعية، ط ١، (د.م: د.ن، ١٤٤٢هـ/٢٠٢١م)، ص ١٨٧-١٨٨.

٢ انظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ٣٤.

٣ البخاري، صحيح البخاري، مرجع سابق، رقم الحديث ٦١٣١، ج ٥، ص ٢٣٨٢.

٤ وزارة القوى العاملة، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٦.

بالحرفة وطريقة عملها لمضيعة للوقت لصاحب العمل والعامل نفسه، بل لربما يتعدى الأمر ليصل
تعرثر تلك المنشأة أو الشركة إلخ..

وحقيقة يمكن حل هذا الإشكال وفتح نافذة أخرى، يمكن من خلالها جني فائدة للعامل
وأیضا لصاحب العمل، هو تفعيل تنظيم أو قانون يمكن أن يكون العامل تحت شرط الاختبار،
لكني حقيقة لم أجده كمادة مضافة في القانون وإنما وجدت تطبيقا له من قبل المحكمة العليا
بمسقط والتي اعتبرت العمل تحت شرط الاختبار هو عقد عمل صحيح يخضع لكافة أحكام عقد
العمل، لكنه معلق على شرط الفسخ، والغاية منه مثل ما أسلفت منه أنفا هو الإحاطة بقدرات
العامل ونحوها وهو بلا شك مقنن بشروط زمنية معينة لا يتسع المقام ذكرها حاليا.

الفصل الثاني:

واجبات العمّال في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

ويشتمل على مبحثين:

المبحث الأول:

واجبات العمّال البدنية والذهنية والمالية في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

المبحث الثاني:

واجبات العمّال الأخلاقية في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

في هذا الفصل سأقوم بالتطرق إلى واجبات العمال في ظل الشريعة الإسلامية وواجباتهم الأخلاقية مقارنة مع ما جاء في القوانين الوضعية لاسيما القانون العمل العماني وكما أسلفت فإني قدمت مباحث الواجبات على مباحث الحقوق للسبب الآنف ذكره

المبحث الأول:

واجبات العمال البدنية والذهنية والمالية في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

إن بيئة العمل المنتجة والمثمرة هي التي تكون ناتجة بفعل عوامل عدة كيف لا والعمال هم أحد صناعات تلك البيئة المثمرة فإن بقاءها واستمراريتها مرهون بعدة واجبات وجبت على عاتق العمال والتي تحفظ لصاحب العمل ماله وهي أنواع فقد تتطلب وجودها في آن واحد في بعض الأحيان أي تكون بين واجب بدني وذهني ومالي فمن تلك الواجبات:

الواجب الأول: إتقان العمل على الوجه المطلوب.

إنَّ من أهم القيم المهمة في مجال العمل والإنتاج إحسان العمل وإتقانه، ذلك أنَّ الإسلام يأمر بإتقان العمل وزيادة الإنتاج، ويعدُّ ذلك مسؤوليَّة وأمانة، فليس المطلوب في الإسلام مجرد القيام بالعمل فحسب، بل لا بُدَّ من الإحسان والإجادة فيه وأدائه بمهارة وإحكام؛ فذلك مدعاة لنيل محبة الله ومرضاته سبحانه. (١)

ومن إتقان العمل حسب ما أورده بعضهم: أن يستشعر العامل بالمسؤولية تجاه كل ما يُوكَّل إليه من عمل، ولا بد رعايته لعمله، وتطويره، والإسراع في إنجازه، وبذل الوسع والطاقة في اجتناب الوقوع في الأخطاء في أداء العمل وإنتاجه، وألاًَّ يفرِّق بين عمله في قطاع حكومي أو مؤسَّسة خاصَّة وعمله الخاصَّة نفسه، فهو مُطالب بإتقان العمل وإجادته وإحسانه سواء كان له أو لغيره. (٢)

١ انظر: القوسي، أخلاق العمل في الإسلام، مرجع سابق.

٢ انظر: نفس المصدر السابق.

وقد رأيت القرآن يحض على إتقان وإتمام أي عمل على أكمل وجه، منه قوله تعالى: {وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزَنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا} (سورة الإسراء: ٣٥)، فقد أمر الله - سبحانه وتعالى - الوفاء بالكيل والوزن بالقسطاس دون غش.

وقد عدَّ الإسلام القيام بالعمل على أتم وجه عبادة تضاعف الأجر، حيث قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - : «إن العبد إذا نصح لسيدته، وأحسن عبادة الله، فله أجره مرتين» (١)، حتى وإن كان لفظ هذا الحديث خاصاً بالعبيد، إلا أنه ينطبق على كل من وليٍّ أمراً من أمور المسلمين - والعمال منهم - لأن العبرة بعموم اللفظ لا بخصوص السبب، ولكي يكون متقناً لا بد أن يكون الشخص متخصصاً في عمله، وهذا ما ذكرته آنفاً حينما تحدثت عن معايير اختيار العمال في الفصل الأول من هذا البحث وذلك حتى يغني المسلمين عن طلب خدمات غيره من غير المسلمين، كما ينبغي على العامل أن يحرص على الإمام بالجوانب الشرعية المتعلقة بعمله، ومال له وما عليه من واجبات. (٢)

وعلى الأجير والعامل أن يعمل بما فتح الله عليهما من علم ولا تقتصر نيته بمقدار ما يجده من مال، بل بحسب ما تقتضيه تلکم الصنعة. (٣)

وفي نظري المتواضعة فإن إتقان أي عمل عائد إلى إيمان العامل نفسه ويقظة ضميره مع المسببات المعينة على الإتقان كاتباع التعليمات والإرشادات الصادرة من رب العمل.

هذا وقد ورد في المادة (٢٧)، من قانون العمل العماني جملة من الالتزامات التي تجب على العامل التقيد بها، وذكرت نقطة مهمة فيها وهي " وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله

١ البخاري، صحيح البخاري، مرجع سابق، رقم الحديث ٢٤٠٨، ج ٢، ص ٨٩٩. وأيضاً أخرجه مسلم في صحيحه، النيسابوري، أبو الحسين مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، رقم: ١٦٦٤، د. ط، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، (القاهرة: مطبعة عيسى البابي الحلبي، ١٣٧٤هـ / ١٩٥٥م)، ج ٣، ص ١٢٨٤.

٢ انظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ٤٢

٣ انظر: الجعبري، عيسى خيرى، حقوق العمال ومسؤولياتهم في الإسلام، ط ١، (فلسطين: د. ن، ٢٠٢٠)، ص ١٧٦.

الشخص العادي" (١)، فقد نص على الأداء أي ما عهده الناس عادة أي اتقان العمل حسب العرف والعادة التي سار الناس عليها تجاه أداء ذلك العمل فهو موافق لما جاء في الفقه الإسلامي.

الواجب الثاني: متابعة العامل للعمل بنفسه.

أمر الله عباده بالوفاء بالعهود والمواثيق حيث قال: " { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ } (سورة المائدة: ١)، ودلالة الآية هنا هو الإلزام بالوفاء ولذلك فمن التزم بشيء بموجب عقد صحيح لزمه الوفاء، ومن المعلوم أن العامل أو أي مستخدم بأجرة إنما استئجر ليقوم بالعمل بنفسه دون غيره، وهذا على خلاف ما يسمى بالأجير المشترك، الذي يعمل للمؤجر وقد يكون لغيره، فإنه يجوز له أن يوكل غيره بالعمل المتفق عليه، ما لم يُشترط في العقد قيام الأجير المشترك بنفسه بالعمل، فقد جاء في كشف القناع: " وإذا تقبل الأجير عملاً في ذمته بأجرة، فلا بأس أن يقبله غيره بأقل منها - أي من أجرته - " (٢). (٣)

ويمكن أن يكون هذا الأمر بأمرين أو شرطين (٤):

الأول: أن يلتزم المستأجر في جودة العمل.

الثاني: ألا يكون المستأجر قد وافق واشترط قيام الأجير المشترك بالعمل بنفسه دون غيره، فالقرائن والعرف تقوم مقام الشرط.

١ وزارة القوى العاملة ووزارة القوى العاملة، قانون العمل العماني، مرجع سابق، المادة ٢٧، ص ٨. أبو مندور مصطفى وراشد البلوشي، أصول تطبيق قانون العمل المقارن مع تركيز خاص على قانون العمل العماني، د. ط، (مسقط: مكتبة بيروت، ٢٠١٠م)، ص ١٠١.

٢ البهوتي، منصور بن يونس بن إدريس، كشف القناع عن متن الإقناع، د. ط، (الرياض: مكتبة النصر الحديثة، د. ت)، ج ٣، ص ٥٦٦.

٣ انظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ٤٦.

٤ انظر: نفس المصدر السابق، ٤٦.

وبالطبع إذا كان الاتفاق ينصّ على أداء العامل بالعمل بنفسه دون إنابة من آخر؛ لأن ما يفهم من الإجارة المعيّنة بشخص معيّن تقتضي أن يقوم العامل بالعمل بنفسه، وقد جعل العلماء المعاصرون الإجارة المعيّنة ثلاث حالات (١) سأقتصر على اثنتين:

الأولى: إذا نص على قيام العامل بنفسه، وفي هذه الحالة لا يحق للعامل أن يُنيب غيره للعمل، وذلك كالاتفاق بين الأجير وصاحب العمل على تصليح جزء من عمارة متهالكة، فلا يجوز للعامل استنابة أحد لذلك العمل، وإذا أناب غيره بالعمل الموكّل إليه لم يستحق شيئاً من الأجرة المسماة بينهم.

الثانية: إذا تم الاتفاق على أن يقوم العامل بالعمل بنفسه، أو بغيره سواء كان صراحة أو ضمناً، فإن وافق رب العمل جاز ذلك؛ لقول الرسول - صلى الله عليه وسلم - : «الصلح جائز بين المسلمين، إلا صلحاً حرم حلالاً أو أحلّ حراماً، والمسلمون على شروطهم، إلا شرطاً حرم حلالاً، أو أحلّ حراماً» (٢)، فقد دلّ هذا الحديث على الالتزام بالوفاء بالشروط المتفق عليها.

فقد جاء في قانون العمل العماني في المادة (٢٧)، وكما أشرت سابقاً في المطلب الذي سبق أن واضعوا قانون العمل العماني أشاروا إلى مسألة الأداء حينما نصت المادة ذاكراً التزامات العامل: "يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيهات وإشراف صاحب العمل وطبقاً لما هو حدد بالعقد ووفقاً لأحكام وأنظمة العمل وأن يبدل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي" (٣)، فمن خلال هذه المادة فهمنا أن العامل موكّل إليه أداء العمل بنفسه وفق ما اتفق عليه دون زيادة أو نقصان فلا يجبر العامل على أداء عمل لم ينص عليه الاتفاق وهذا جانب يحفظ فيه حق العامل في الحقيقة وإلا لو لم يكن العمل متفق عليه لأصبح التنازع موجوداً بين العامل وصاحب العمل لكن أيضاً يجوز لصاحب العمل تكليف العامل أداء عمل إضافي في حالتين (٤):

١ القرة داغي، الإجارة، مرجع سابق، ص

٢ الترمذي، الجامع الكبير، مرجع سابق، رقم الحديث ١٣٥٢، ج ٣، ص ٦٢٦. حديث صحيح

٣ وزارة القوى العاملة، قانون العمل، مرجع سابق، ص ١١.

٤ انظر: أبو مندور وراشد البلوشي، أصول تطبيق قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٠١-١٠٣.

الأولى: إذا ادعت الضرورة والضرورة كما قيل تقدر بقدرها لكن وفق صفة مؤقتة كمثل نشوب حريق ونحوه في مكان المنشأة.

الثانية: إذا كان العمل الجديد لا يختلف جوهريا عن العمل الذي اتفق عليه.

من جانب آخر فإن القانون لم يتطرق في مسألة الإنابة عن العامل بشخص آخر وهذا الأمر قد يولد إشكالية، لكن أرى أن بعض الأعمال يصلح فيها الإنابة فبعض الأعمال مثل أعمال البناء يصلح فيها النيابة خصوصا أن بعضها تقتضيه الأعراف.

الواجب الثالث: وجوب الحفاظ على ما تحت رعايته من آلات وأدوات ومعدات.

فإن العاتق على العامل ومسؤولياته التي فرضها الله - سبحانه وتعالى - عليه أن يحافظ على مال ومصالح صاحب العمل، وهذا الواجب ليس خاص بالعامل مع صاحب العمل، وإن كان عليه أوجب من غيره، بل هو واجب عام على كل مسلم تجاه إخوانه المسلمين. (١)

فقد جاءت النصوص الشرعية ودعت إلى حفظ أموال المسلمين، وعدم إضاعتها، وهذا يشمل حتى مال الإنسان نفسه، الذي يملكه، ويشمل كل مال أتمن عليه، مثل مال صاحب العمل، بل وكل مال مسلم يقع تحت يد مسلم آخر، فهو مأمور بالمحافظة عليه وعدم تضييعه. (٢)

فالنبي -عليه الصلاة والسلام- يقول: «إن الله كره لكم ثلاثا: قيل وقال، وإضاعة المال، وكثرة السؤال» (٣)، فدل من خلال الحديث أن إضاعة المال وإن كان اللفظ عاما إلا أنه يدخل فيه إضاعة مال الغير، وحفظ مال الغير لا بد من التحلي من بصفات أهمها الأمانة وهذا ما ذكرته في المبحث الثاني من الفصل في أسس اختيار العمال فكان لازما على العامل أن يكون متقيا ربه حريصا على ما أتمن عليه من آلات أو أدوات أو أي أمر أوكل إليه فلا بد من المحافظة عليه.

١ انظر: الجعبري، حقوق العمال، مرجع سابق، ص ١٧٧.

٢ انظر: نفس المصدر السابق، ص ١٧٧.

٣ البخاري، صحيح البخاري، مرجع سابق، رقم الحديث ١٤٠٧، ج ٢، ص ٥٣٧.

فبالنظر إلى الواقع، فإنه يقتضي أداء الواجب السابق، وجود العامل في مكان عمله، نظراً لوجود العديد من الأموال المنقولة ولربما غير المنقولة التي هي ملك لصاحب العمل، أو تكون تحت إدارته لأغراض مفيدة للعمل، كما يقتضي أداء العمل أن يسلم العامل بعضاً من هذه الأدوات، وتكون هذه الأغراض عُرضة لأضرار تنشأ عن خطأ العامل العمد وغير العمد، فأي تقصير منه قد يطر العامل إلى دفع ذلكم الضرر الناتج والقاعدة تنص على: أنه لا ضرار ولا ضرار.

فالفقه الإسلامي لم يترك الأمر مفتوحاً هكذا، وإلا لصار الأمر فيه مفسدة وضياع حقوق وأموال صاحب العمل لذلك جاءت المادة (٢٧) من قانون العمل العماني، تنص على أن من واجبات العامل والتزامه تجاه كل ما يخص صاحب العمل من أدوات وآلات وأجهزة أوجب عليه المحافظة فنصت على: "أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها بحرص وعناية وأن يقوم بجميع الإجراءات لحفظها وسلامتها" (١)، ونصت أيضاً على "ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل..." (٢)، كل هذا التشديد في الأمر حتى يحفظ مال صاحب العمل.

وعند النظر إلى ما جاء به الفقه الإسلامي فإني أرى هناك توافق القانون الوضعي أي قانون العمل العماني بشأن هذا الواجب الملزم به العامل مع ما جاء به الفقه الإسلامي.

الواجب الرابع: التعويض والضمان.

وهذا في الحقيقة جزاء جراء التقصير وقد أدرجته من ضمن الواجبات لأنه يثبت وجوباً على العامل الذي وجب تأديته، والمقصود بذلك العوض الذي يقدمه العامل لصاحب العمل

^١ وزارة القوى العاملة، قانون العمل، مرجع سابق، ص ١١.

^٢ نفس المصدر السابق.

عما يلحقه من ضرر بسببه، ومن المعلوم بأن الأجير الخاص صاحب يد أمانة؛ وذلك لأن العين أمانة في يده كونه قبضها بإذن ربّ العمل. (١)

وقد ذهب جمهور العلماء أن يد الأجير الخاص هي يد أمانة قياساً على المضارب (٢)، وهذا معلوم أن المقصود في الحالة الطبيعية التي لم يعتمد العامل إتلاف أو تضييع مال صاحب العمل، لكن هناك من الحالات التي يتحمل الأجير الخاص ضمان ما فرط وقصر فيه أو ما أتلّفه، منها ما هو متفق عليه عند عامة الفقهاء، ومنها ما هو مُختلف فيها، أما الحالات المتفق عليها بين الفقهاء فهي حالتان (٣):

الحالة الأولى: التعدي.

الحالة الثانية: التفريط.

أما من ناحية القانون فإني لم أجِد ما يُنضم هذا الالتزام القائم على العامل من حيث تضمين العامل إلا أنه يمكن أن يدخل من ضمن المخالفات المنصوص عليها في اللوائح للمنشأة ونحوها أو إذا أبرم اتفاق على العمل وكان من ضمنها تضمينه إن كان مقصراً ومتهاوناً وهذا اجتهد لا نصّ فيه، وحينها يمكن العمل بالمادة (٤٠) من قانون العمل العماني التي يحق لصاحب العمل فصل العمل وفق حالات ذكرها ومن ضمنها "إذا ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة" (٤).

^١ انظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ٥٣

^٢ انظر: ابن رشد، أبو الوليد محمد بن أحمد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، د.ط، (القاهرة: دار الحديث، ١٤٢٥هـ/ ٢٠٠٤م)، ج ٤، ص ١٦-١٧.

^٣ انظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ٥٣.

^٤ وزارة القوى العاملة، قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٤.

المبحث الثاني:

واجبات العمال الأخلاقية في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

إن القيام بالواجب الأخلاقي النابع من الإيمان من قبل العامل تجاه صاحب العمل هو مطلب يحفظ به حقوق الناس عموماً ويحفظ مال رب العمل خصوصاً فمن تلك الواجبات الأخلاقية:

الواجب الأول: عدم إفشاء أسرار العمل.

ففي اللغة يقال السِّرُّ: "ما أخفيتَ، والجمعُ أسرارٌ وَرجلٌ سِرِّي: يصنع الأشياءَ سِرّاً مِنْ قَوْمٍ سِرِّيِّينَ"^(١)، وقد وجدت صاحب كتاب التعريفات^(٢) يعرف السر بأنه: " لطيفة مودعة في القلب كالروح في البدن، وهو محل المشاهدة كما أن الروح محل المحبة، والقلب محل المعرفة"^(٣)، وقد شبه السر كالروح في البدن التي لا يمكن أن نراها.

ففي القرآن ورد كلمة مصطلح السر، منه قوله تعالى: {وَأَسِرُّوا قَوْلَكُمْ أَوِ اجْهَرُوا بِهِ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ} (سورة الملك: ١٣)، ومن الظاهر من خلال الآية أن السر نقيض الجهر ولا يجتمعان في آن واحد.

ومبدأ السرية أو الكتمان قد جاء في الفقه الإسلامي، وحث عليه، وذلك من خلال القصص التي ساقها القرآن فمن ذلك قصة سيدنا يوسف عليه السلام حينما رأى إحدى عشر كوكبا والشمس والقمر في منامه فأخبره أباه بذلك فكان الجواب من أبيه ألا يقص رؤياه على إخوته؛ لكيلا يكيدوا له كيذا قوله تعالى: {قَالَ يَا بُنَيَّ لَا تَقْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَى إِخْوَتِكَ فَيَكِيدُوا لَكَ كَيْدًا إِنَّ الشَّيْطَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوٌّ مُبِينٌ} (سورة يوسف: ٥).

^١ ابن منظور: لسان العرب، مرجع سابق، ج ٤، ص ٣٧٤-٣٧٥.

^٢ كتاب قيم ونفيس به تعريفات عدة اصطلاحية لمؤلفه الشيخ علي الجرجاني وهو كتاب قديم.

^٣ الجرجاني، علي بن محمد بن علي الزين الشريف، التعريفات، ط ١، تحقيق: جماعة من العلماء، (بيروت: دار الكتب العلمية، ١٤٠٣هـ / ١٩٨٣م)، ص ١١٨.

ومن السنة المشرفة نجد النبي -عليه الصلاة والسلام- قد حض وأرشد لكتمان أسرار الناس فقال: «استعينوا على إنجاح الحوائج بالكتمان»^(١)، ووجه الاستدلال أنَّ النبي يحض أمته على قضاء الحوائج بالكتمان لما فيها مصلحة وخير، فإن العامل في عمله أيضا مخاطب بهذا الأمر وذلك لعموم النصوص الواردة سواء كان معاملته مع الناس أو كان يعمل لدى صاحب عمل فإن الالتزام بالواجب الأخلاقي مطلوب في كلا الحالات، حتى لو انصرف مفهوم الحديث إلى قضاء حوائج الإنسان نفسه؛ لأن المفسدة المتحققة من إفشاء أسرار منشأة صاحب العمل أو أسرار صاحب أي عمل عموما كبيرة، وسيكون فيها خاسرين: العامل نفسه وهو مأثوم على فعلته، ولربما يُجرم من وظيفته ومهنته وأيضا قد يخسر صاحب العمل منشأته أو شركته إلخ.

ومن الالتزامات التي نصت عليها القوانين لاسيما قانون العمل العماني على العامل، أو الموظف داخل المنشآت ونحوها والتي يُطالب بها من العامل عدم إفشاء أسرار عمله، إلا أنَّ قانون العمل لم يوضح ماهية هذه الأسرار واكتفى بذكر وجوب حفظ الأسرار "أن يحتفظ بأسرار العمل"^(٢)، كما أشار إليها في المادة (٢٧) من التزامات العامل، لكن حسب نظري أن الأمر راجع لتفنيذ الأسرار من غيرها هو صاحب العمل نفسه، فحسب ما يراه أنه سر وبغيا به تملك منشأته ونحوها أو سيكون ثغرة لمنافسيه^(٣)، وجب تنبيه العمال عليه لأنه هو أدرى بمصلحة منشأته فالحرص يأتي من صاحب العمل قبل العامل.

ويمكن عموما حصر بعض ما يعتبر سرا من الأسرار كالاتي^(٤):

١ - ما يتعلق بطريقة الإنتاج.

٢ - المعاملات الرسمية للمنشأة.

^١ الطبراني، أبو القاسم سليمان بن أحمد، المعجم الصغير، رقم الحديث ١١٨٦، ط ١، تحقيق: محمد شكور محمود، (بيروت: المكتب الإسلامي، ١٤٠٥هـ / ١٩٨٥م)، ج ٢، ص ٢٩٢.

^٢ انظر: أبو مندور والبلوشي، أصول تطبيق قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٠٤.

^٤ العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ٦١.

٣- ما يتعلق بمدى نشاط المؤسسة.

٤- ما تعارف عليه أهل التخصص أنه من الأسرار.

٥- كل ما يترتب عليه الإضرار بالمنشأة أو زعزعة الثقة بها.

ومن وجهة نظري القاصرة، فإن كل ما يمس المنشأة، أو الشركة، أو أي شيء يخص صاحب العمل لاسيما الأمور المالية، أو المعاملات، أو الدخل، أو أي معلومات حساسة، وجب حفظه، فقد لا يكون منصوباً عليه ضمن لوائح التشغيل إلا أنَّ العامل وجب أن يتحلى بهذا الأمر ديانة قبل أن يكون قضاء لأنه قد يضر غيره وهو لا يعلم.

وقد رتب واضعو قانون العمل العماني جملة من الجزاءات جراء إفشاء سر المهنة، وهو الفصل من الخدمة دون (سبق الإخطار) (١)، وبدون مكافأة وهذا ما نصت عليه المادة (٤٠) من قانون العمل العماني، إذ نصت على جملة من الحالات التي يُفصل فيها العامل وتُنهي خدماته " إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها" (٢)، فبالنظر لهذا الجزاء أراه مناسب حتى يعظم صنيع هذا الأمر لدى العاملين خصوصاً إذا تعلق الأمر إفشاء أسرار تخص المنافسة لدى أصحاب المنشآت والمصانع ونحوها.

فمن خلال استعراضي لما جاء في الفقه الإسلامي في هذا الواجب أرى أنَّ ما جاء في قانون العمل لاسيما في تطبيق المبدأ نفسه في الحياة موافق للفقه الإسلامي الذي دعا إليه.

الواجب الثاني: استعمال وسائل الصحة والوقاية والسلامة.

لقد حث الإسلام على مراعاة الصحة والوقاية وأوجب حفظ النفس من أن تهلك ما دامت تتوفر أسباب وطرق لحفظها وصونها فـالله - سبحانه وتعالى- يقول: {وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى

^١ سبق الإخطار أي إعلام الطرف الآخر بإنذار توجب فيه أمر من الأمور كإنهاء خدمات عامل معين ونحوه.

^٢ وزارة القوى العاملة، قانون العمل العماني، مرجع سابق، ص ١٥.

التَّهْلُكَةِ} (سورة البقرة: ١٩٥)، فيمكن الاستفادة من هذه الآية حتى في سائر جوانب الحياة وليس في الحروب فقط واقتتال عدو المسلمين، فحفظ النفس من الضروريات الخمس التي اعتنى الإسلام. والمعروف من اهتمامات الإسلام هو إيجاد جيل صحيح سليم، وهذا الأمر لا يتم إلا بوجود عناية فائقة بالصحة الفردية قبل الجماعية التي منها يتوصل إلى صحة المجموع، والنظافة فوق أنها من تقوى الله ومن الإيمان، إذ هي شرط أحد أركان الإسلام؛ لأن الصلاة لا تصلح ولا تقوم إلا بها، والصلاة من أهم أركان الإسلام الخمسة التي بُني عليها، إلا أن النظافة تعتبر وقاية من الأمراض السارية والأوبئة المعدية. (١)

والسنة النبوية ليست ببعيد عن هذا، فقد أمر النبي على أخذ الأسباب في كل نواحي الحياة منها قوله - صلى الله عليه وسلم - : «اعقلها وتوكل» (٢)، فوجه الاستدلال من خلال الحديث أن النبي أمر صاحب المطية بأن يعقل تلك المطية وهذا إشارة لأخذ الأسباب.

إذن العامل مطلوب منه أن يأخذ بالأسباب، وأن يلتزم بكل وسائل الوقاية، والصحة والسلامة، حتى يحفظ نفسه من الهلاك وأيضا حتى لا يهلك من حوله من جراء تهاونه هو عدم الأخذ بطرق السلامة مثلا داخل المنشأة أو أنه لا يكثر لتتبع وسائل الأمن والصحة والوقاية.

وأیضا من المعول على صاحب العمل: توفير مستلزمات وقائية، وصحية، كاللباس مثلا أو الأوقية من اشتعال النار خصوصا لا سيما الطفافات ونحوها، وكذلك وجود تدريبات وورش تعليمية، وعملية تجنب العمال المخاطر المحتملة التي قد تحدث وغيرها التي تساعد العامل على اتخاذها والالتزام بها، وحينئذ لا يكون هناك عذر من عدم توفر تلك الحاجيات، فالنتيجة قد يتضرر فيها العامل وصاحب المنشأة أو صاحب العمل عموما.

إلا أنَّ العامل مطلوب منه اتباع طرق السلامة لسلامة العمال أنفسهم أولا، ثم مكان العمل وهذا ما أقرته المادة (٢٧) من قانون العمل العماني حيث نصت على الالتزامات الملقة على

١ انظر: العاودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ٧٢.

٢ الترمذي، سنن الترمذي، مرجع سابق، رقم الحديث ٢٥١٧، ج ٤، ص ٦٦٨، حكم عليه الألباني أنه حديث حسن.

عائق العامل من بينها: " أن يلتزم بتنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة سواء بمقتضى القانون أو اللوائح والقرارات المنفذة له أو نظم ولوائح العمل وتعليماته"^(١).

ومن خلال الاطلاع على النظم القانونية، فقد رتب واضعو قانون العمل العماني جملة من الجزاءات جراء الإخلال بهذا الالتزام، وذلك وفق ما جاءت به المادة (٤٠)، حيث نصت على جملة من الحالات التي توجب فيها فصل العامل من عمله، دون سابق انذار، أو اخطار، ولا يحصل على إثرها أي مكافأة، فكان من ضمنها: " إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال ومكان العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وكان من شأن مخالفتها الحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال "^(٢).

فمن خلال ما أوردته في هذه الحالة من المادة (٤٠) التي يحق لصاحب العمل أن يفصل فيها العامل، وبالنظر إلى المادة نفسها يتبين لي أن الفصل يكون بشروط وهي أن تكون التعليمات واللوائح مكتوبة، وأيضا قبل ذلك انذار العامل كتابة، فإني أرى فيه فسحة جيدة للعامل؛ حتى لا يتسرع صاحب العمل لإنهاء عقد العامل وفصله، والأمر قد يكون هنا أهون من الالتزام في المطلب الأول كما أشرت إليه سابقا.

^١ وزارة القوى العاملة، قانون العمل العماني، مرجع سابق، ص ١١.

^٢ نفس المصدر السابق، ص ١٥.

الفصل الثالث: حقوق العمال في الفقه الإسلامي وقانون العمل العماني.

ويشتمل على مبحثين في حقوق العامل:

المبحث الأول:

حق العامل في الأجرة ومكافأة نهاية الخدمة.

المبحث الثاني:

حق العامل في الإجازات والتأمين والتعويض.

في هذا الفصل سأقوم بتبيين الحقوق التي تثبت للعامل في ضوء الشريعة مقارنا مع ما جاء في قانون العمل العماني وسأقتصر ذكر أهم مبحثين تناولا حقوق العامل.

المبحث الأول:

حق العامل في الأجرة ومكافأة نهاية الخدمة.

الحق الأول: حق العامل في الأجرة.

إن أجرة العامل تثبت له تلقاء العقد المبرم بينه وبين صاحب متى ما التزم الطرف الأول أي العامل بكل التزاماته الملقية على عاتقه فحق العامل من الأجرة مبنية على التزاماته واستيفائه لتلك الالتزامات وعدم الإخلال بها، حينها يثبت للعامل حق الأجرة وتكون بالنسبة لصاحب العمل واجب وجب عليه الإيفاء.

وهناك بعض الأمور التي لا بد أن تكون واضحة لدى الطرفين أي العامل وصاحب العمل وهي كالتالي:

أولا: تحديد الأجرة.

تعتبر الأجرة في الإسلام من ضمن أركان الإجارة، وأركان الإجارة أربعة: الصيغة، والعاقدان، والعوض ومحل العقد (العمل).

والإجارة في اللغة: "اسم للأجرة وهي ما أعطيت من أجر في عمل" (١)، وقد سماها أهل المدينة بيعا والمقصود منه بيع المنفعة ولهذا سمي البذل في هذا العقد أجرة، وسمى الله بذل الرضاع أجرا بقوله: {فإن أرضعن لكم فأتوهن أجورهن} (الطلاق: ٦)، والأجرة بذل المنفعة لغة ولهذا سمي

^١ انظر: الفراهيدي: كتاب العين، مرجع سابق، ج ٦، ص ١٧٣.

المهر في باب النكاح أجرا بقوله عز وجل {فانكحوهن بإذن أهلهن وآتوهن أجورهن} (النساء: ٢٥)، أي مهورهن لأن المهر بدل منفعة البضع". (١)

وقد قال علماء الفقه الإسلامي عن الأجرة: "هي بيع منفعة بأجر معلوم" (٢) وعرفها بعضهم: "عَقْدٌ عَلَى مَنْفَعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ قَابِلَةٌ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ" (٣)، ومن شروطها أن تكون الأجرة والمنفعة معلومتين (٤) وهذا يضمن حق العامل وتعرف حقوقه فالنبي الكريم يقول: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجفّ عرقه» (٥)، فدلالة الحديث تقتضي أداء الأجور قبل حينها وما ذلك إلا حرص منه - صلى الله عليه وسلم - على حماية الضعيف فالعامل هو في الحقيقة في مقام الضعيف.

ثم إنَّ الفقه الإسلامي ترك الأمر مفتوحا في تحديد الأجر وذلك راجع إلى التراضي الناشئ عن طرفي الإجارة ولم تحدد وهذا أيضا مرجعه للعرف.

وحسب ما جاء في القانون فإن هناك نوعان من الأجور في قانون العمل العماني:

١ - الأجر الأساسي: "وهو المقابل المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل نقدا والثابت في عقد العمل مضافا إليه العلاوات" (٦).

١ انظر: الكاساني، بدائع الصنائع، مرجع سابق، ج ٤، ص ١٧٤.

٢ الزيلعي، عثمان بن علي، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي، ط ١، (القاهرة: المطبعة الكبرى الأميرية، ١٣١٤هـ)، ج ٥، ص ١٠٥.

٣ انظر: الشربيني، شمس الدين محمد بن محمد، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، تحقيق: علي محمد معوض وعادل أحمد عبدالموجود، ط ١، (م.د: دار الكتب العلمية، ١٤١٥هـ / ١٩٩٤م) ج ٣، ص ٤٣٨. وانظر: مجموعة مؤلفين، الفقه المنهجي على مذهب الإمام الشافعي رحمه الله تعالى، ط ٤، (دمشق: دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤١٣هـ / ١٩٩٢م)، ج ٦، ص ١٣٧.

٤ الزيلعي، تبين الحقائق، مرجع سابق، ص ١٠٥.

٥ سبق تخريجه.

٦ وزارة القوى العاملة، قانون العمل العماني، مرجع سابق، ص ٢.

٢- الأجر الشامل: "وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات الأخرى التي تقرر للعامل لقاء عمله"^(١).

ومع أنَّ عنصر الأجر يُعتبر من العناصر المهمة والجوهرية في الإجارة لاسيما إجارة الأشخاص إلا أنه لا يُلزم الطرفان بالاتفاق عليه قبل البدء في العمل، وهذا طبعاً في القوانين الوضعية لا الشرعية فإذا عمل العامل لدى صاحب العمل دون اتفاق على الأجرة مع انتفاء نية التبرع، ففي هذه الحالة أُرست بعض القوانين العربية قواعد يُعتمد عليها في تحديد الأجرة:^(٢)

الأولى: أجرة المثل.

الثانية: تحديد الأجرة طبقاً لعرف الجهة التشغيلية التابع لها.

الثالثة: مرده إلى القضاء لفصل النزاع.

وبالنظر إلى قانون العمل العماني نجد أن واضعو القانون يعترفون في احتساب الأجر عدة طرقٍ منها ما جاء في المادة (٥١) ^(٣):

١- بالزمن: وفيه تستعمل وحدة قياس زمنية سواء باليوم أو الساعات أو الأسابيع إلخ..

٢- بالقطعة: أي يتم التعاقد عن كل وحدة يؤديها العامل وهذا النوع أفضل الأنواع لأنه يريح صاحب العمل من تبعات أخرى قد تزيد في دفعه

٣- بالإنتاج: لاسيما في الصناعات والشركات التي تنتج أنواع من المنتجات فيتم الأداء بناء على الإنتاج وهذا أيضاً فيه من الإنصاف حتى يحصل العامل أجره وفق ما أنتجه.

^١ نفس المصدر السابق، ص ٣.

^٢ انظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ١٠٥.

^٣ انظر: الحضرمي، الوسيط في شرح قانون العمل العماني، مرجع سابق، ص ١٢٤.

٤- بالأرباح: وهذا يكون أشبه بالنسب لكنه قد تكون فيه إشكال وهو عدم وجود الشفافية بين صاحب العمل أو من يقوم مقامه وبين العامل.

تبقى هذه الطرق مظنة الوصول إلى تحقيق وتحديد الأجر وكل عمل يختلف عن الآخر فقد تناسبه إحدى هذه الطرق وقد يجد حلا آخر وطرقا أخرى، لكن هذه كما أشرت أنها طرق قانونية.

ثانيا: وقت دفع الأجرة

اتفق الفقهاء على أن للعاقدين (الأجير والمستأجر) أن يبرما اتفاقا على كيفية دفع الأجرة، فلهما الاتفاق على تعجيلها وهذا سائغ بعد الاتفاق وقبل الانتهاء من العمل، كما يجوز لهما تأجيلها بعد انتهاء العامل من عمله، ولا يُمنع من الاتفاق على تقسيطها حسب ما يتوافق عليه الطرفان (١).

لكن نجد النبي يحثنا فقد نبه - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - على إعطاء حق العامل فقال: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجفّ عرقه» (٢)، وهذا ما ذكرته في المطلب السابق حينما تكلمت عن تحديد الأجور، فالأجر يثبت بمجرد العقد وفق الاستدلال، وتأخير أداء الحقوق لأصحابها بالرغم من القدرة على الأداء هو بحد ذاته ظلم كما نص عليه قول النبي - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - «مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ» (٣) والغني في الحديث هو القادر على سداد الدين، ومثله القادر على دفع الأجرة لعماله؛ لأن الأجرة عند استحقاقها تصبح دينا في ذمة صاحب العمل. (٤)

١ انظر: بدون اسم، "تأخير أجر العامل"، ٢٧ يناير ٢٠١٤
<https://www.hablullah.com/?p=2184>
(تمت الزيارة في ابريل ٢٠٢٣ م).

٢ سبق تخريجه.

٣ البخاري، صحيح البخاري، مرجع سابق، رقم الحديث ٢١٦٦، ج ٢، ص ٧٩٩.

٤ انظر: بدون اسم، "تأخير أجر العامل"، مرجع سابق.

وبالنظر في مناه استحقاق العامل في للأجر في القانون نجد أن العامل لا يستحق بمجرد قيام العقد والعله في ذلك أن العامل قد لا يؤدي عملاً فكيف يستحق أجراً؟! وهذا ما أكدت عليه المحكمة العليا حسب ما ضمنه صاحب كتاب الوسيط في شرح قانون العمل العماني في كتابه لبعض السوابق القضائية.. (١).

وبالنظر إلى أنَّ الأجر يعتبر التزام مقابل للعمل المؤدى من العامل لصاحب العمل يمكن أن يؤدي الأجر حتى عن أيام الإجازات الرسمية، والراحة، والإجازات الخاصة، وغيرها. (٢) واحتساب المدة التي يتوجب سداد الأجر فيها يكون كالآتي (٣):

الأولى: كل شهر، فتؤدى أجورهم الأقل كل شهر للعمال المعينين بأجر شهري.
الثانية: كل أسبوعين، فالعمال المعينون بالساعات، أو بالأجر اليومي، أو الأسبوعي، أو بالقطعة، أو بالإنتاج تؤدى مرة كل أسبوعين.

أما إذا انتهت علاقة العمل فإنه يجب على صاحب العمل دفع الأجرة فوراً؛ لأن العمل انتهى فقد ثبت الأجر للعامل، فتأخيره يعرض صاحب العمل للمساءلة القانونية والمحاسبة.

الحق الثاني: حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة.

حينما يرتبط العامل بالعمل ويكون في قمة الإلتقان والإخلاص فإن ذلك يجعل العلاقة بين العامل وصاحب العمل قوية مكينة ورضينة، وبالتالي غالباً ما يبادر صاحب العمل على إكرام العامل بمختلف الوسائل المتوفرة لديه، ولذلك تتنوع هذه المكافآت التي تُعطى للعمال والموظفين،

١ انظر: أبو مندور والبلوشي، أصول تطبيق قانون العمل، مرجع سابق، ص ١١٣

٢ انظر: الحضرمي، الوسيط، مرجع سابق، ص ١٢٥.

٣ انظر: نفس المصدر السابق، ص ١٢٦-١٢٧.

ولكن قد أشير إلى أنَّ هذه المكافآت تكون عادة عند انتهاء العقد أو إنهائه، وفي ظروف معروفة لدى الطرفين، ومن هذه المكافآت ما بات يسمى بمكافأة نهاية الخدمة.^(١)

وتعني كلمة المكافأة في اللغة: "كفأ: كافأه على الشيء مُكافأةً وكِفَاءً: جَازَاهُ. تَقُولُ: مَا لِي بِهِ قَبْلَ وَلَا كِفَاءً أَيِ مَا لِي بِهِ طَاقَةٌ عَلَى أَنْ أُكَافِئَهُ"^(٢)، فهو إذن الجزاء والمقابل الذي يلقاه العامل في عمله أو نهاية خدمته وعمله.

ومن حيث طبيعة هذه المكافأة فإنها تعتبر ثمرة لالتزام يفرضه القانون على صاحب العمل، وذلك يصب لمصلحة العامل، وليس لطرفي العقد دور في تحديدها ولا في كيفية احتسابها، وإنما جرى العرف أن القانون في تلك الدولة هو الذي يوضح ذلك، كما أن هذه المكافأة تعتبر إلزامية في حق صاحب العمل وذلك في حالات مخصوصة نصَّ عليها القانون، أما مقدارها فإنه يتحدد بناءً على سبب ترك العمل ومدة العمل ومقدار الراتب الأخير.^(٣)

والقول فيما يسمى بمكافأة نهاية الخدمة لا يخرج عن أمرين^(٤):

الأول منه: أن تكون من ضمن أجره الأجير.

والثاني: أن تكون هبة من صاحب العمل.

فإذا كانت مشروطة من ضمن عقد العمل فهي أجره، فلا بد أن تكون معلومة، وغالباً ما تكون أجره شهر من كل سنة عمل، ولا تدفع هذه الأجرة إلا عند نهاية مدة عقد الإجارة وفي حال لم ينص العقد عليها صراحةً لكن جرى عرف الشركات والوزارات

^١ انظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ١٧٨.

^٢ ابن منظور، لسان العرب، مرجع سابق، ج ١٣، ص ٣٤، مادة "كفأ".

^٣ انظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ١٧٨.

^٤ انظر: د.س، مكافأة نهاية الخدمة رؤية شرعية، إسلام ويب، ١٤ مارس ٢٠٠٥ م

<https://www.islamweb.net/ar/fatwa>

(تمت الزيارة في أبريل ٢٠٢٣ م)

المماثلة على دفع مكافأة نهاية خدمة لموظفيها، فإنه يلزم دفعها، ولالأجير المطالبة بها، لأن المعروف عرفاً كالمشروط نصاً. (١)

هذا وقد جاء في المواد (٣٩، ٤٠، ٤٢) من قانون العمل العماني الآتي:
إذا انتهت علاقة العمل وجب أن يؤدي صاحب العمل للعامل غير المنتفع من التأمينات الاجتماعية مكافآت نهاية خدمة تعادل أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الثلاث الأولى وأجر من شهر عن كل سنة من السنوات التالية ... وتحسب مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للأجر الأساسي. (٢)

وهناك حالات استثنائها واضعو القانون أي قانون العمل العماني من أخذ مكافأة نهاية الخدمة من المادة (٤٠) ويمكن ذكر بعضها منها (٣):

١- إذا أفشى العامل أسرار المنشأة، وهذا قد بينته سابقاً حينما تحدثت عن واجبات العمال.

٢- إذا لم يراع التعليمات المقررة لسلامة العمال ... وقد بينته سابقاً أيضاً حينما تحدثت عن واجبات العمال.

والذي يظهر لي أن الفقه الإسلامي لم يتعارض مع أخذ العامل مكافأة نهاية الخدمة حسب الحالات التي ذكرتها كأن من ضمن الإجارة أو هبة.

^١ انظر: د.س، مكافأة نهاية الخدمة، مرجع سابق.

^٢ انظر: أبو مندور والبوشي، أصول تطبيق قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٢٦-١٢٧.

^٣ وزارة القوى العاملة، قانون العمل العماني، مرجع سابق.

المبحث الثاني:

حق العامل في الإجازة والتأمين والتعويض

الحق الأول: حق العامل في الإجازة.

ذكر الفقه الإسلامي لو أن المسلم استأجر رجلاً يهودياً شهراً كاملاً، فلا بد من أن تكون أيام السبت مستثناة من هذا العمل، وكذلك لو استأجر المسلم نصرانياً، فلا بد من أن تكون أيام الأحد مستثناة أيضاً، وهكذا الحال بالنسبة للمسلم، فإن أيام الجمعة مستثناة أيضاً، والفكرة من هذا النوع من الإجازات هو غياب العامل عن عمله الرسمي يوم واحد وبأجر مدفوع، وتحديد هذا اليوم يختلف باختلاف ديانة العامل، فالمسلم يغيب يوم الجمعة، واليهودي يغيب يوم السبت، وكذلك النصراني يوم الأحد، مع أنَّ الفقه الإسلامي فسح المجال لطرفي الإنتاج بالاتفاق على أي يوم آخر مع مراعاة المصالح الثلاث: مصلحة العامل، مصلحة صاحب العمل، مصلحة العمل بحد ذاته. (١)

والإجازة على أنواع منها: الإجازة الأسبوعية، والإجازة المرضية والإجازة العارضة ومنها إجازة الأمومة والإجازة السنوية حيث أن الأصل في الشريعة أن العامل لا يستحق الأجر إذا خرج العامل للعامل بغض النظر عن سبب الخروج للإجازة كما ذكر ذلك صاحب كتاب المبسوط في كتابه حينما ضرب مثلاً للراعي الذي يرعى الأغنام لكنه قد يبطل خلال الشهر أي بمعنى قد يأخذ إجازة: "ولو كان يبطل من الشهر يوماً أو يومين لا يرعاهما حوسب بذلك من أجره سواء كان من مَرَضٍ أو بَطَالَةٍ؛ لِأَنَّهُ يَسْتَحِقُّ الْأَجْرَ بِتَسْلِيمِ مَنَافِعِهِ، وَذَلِكَ يَنْعَدِمُ فِي مُدَّةِ الْبَطَالَةِ سَوَاءً كَانَ بِعُذْرٍ أَوْ بِغَيْرِ عُذْرٍ" (٢)، فلذلك كانت الإجازة التي يخرجها العامل بعذر أو بدون عذر فإنه لا يستحق من الأجرة شيء.

^١ انظر: العواودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ١٣٩.

^٢ السرخسي، محمد بن أحمد، المبسوط، د.ط، (مصر: مطبعة السعادة، د.ت)، ج ١٥، ص ١٦٢.

لكن جاءت القوانين الوضعية الحديثة تنضم هذا الأمر وجعلته أساساً موجوداً ضمن العقد وهو نوع من أنواع توفير الراحة للعامل مدفوع الأجر سواء الخروج لأجل راحة، أو مرض، أو أمومة أو حضانة ونحوها وتكون مكتوبة ومعهودة ومعلومة لدى طرفي العقد والشريعة لا تتعارض مع ما فيه مصلحة الطرفين خاصة إذا نصت واقتضت قوانين تشغيل العمال لذلك.

هذا وقد نظم قانون العمل إجازة العمال وفق المواد (٦١، ٦٣، ٦٢، ٦٦، ٦٧، ٧١)، بما ذلك إجازة الأحداث والأمومة والمعتدة من وفاة ونحوها.

الحق الثاني: حق العامل في التأمين.

ويعرف عقد التأمين " بأنه عقد يلتزم المؤمن بمقتضاه أن يؤدي إلى المؤمن له مبلغاً من المال أو مرتباً أو أي عوض مالي آخر في حالة وقوع الحادث أو تحقق الخطر المبين في العقد وذلك نظير قسط أو أية دفعة مالية أخرى يؤديها المؤمن له للمؤمن" (١).

والغرض من التأمين هو تفتيت الأخطار بحيث تتوزع الأضرار وذلك من خلال اشتراكات المستأمنين، والتأمين على أضرب وذلك لاختلاف الاعتبارات فبالنظر إلى المكان فهو بري وبحري وجوي وبالنظر إلى موضوع التأمين فهو تأمين أضرار أو أشياء كالسيارات والمنازل والمتاع وتأمين الأشخاص وهذا الذي يعنينا في هذا البحث، وبالنظر إلى نوع العقد فهو تأمين تجاري أو تعاوني ويسمى تكافلي، وبالنظر إلى العاقدين فهو تأمين فرد واجتماعي (٢)

١ الحماد، حمد بن حماد بن عبد العزيز، عقود التأمين حقيقتها وحكمها، ط ١٧، (المدينة المنورة: الجامعة الإسلامية، ١٤٠٥هـ)، ص ٧٢.

٢ انظر: الخروصي، عبد الرحمن بن كهلان، قضايا فقهية معاصرة، د. ط، (د. ن: د. م، ١٤٤٤هـ / ٢٠٢٢م)، ص ١٤٣.

وقد تعددت الأقوال في التأمين التجاري فقليل بالحرمة وهو قول جمهور الفقهاء المعاصرين والمجامع الفقهية وبعضهم قال بالجواز وذلك رجوعاً إلى الأصل في العقود هو الإباحة^(١)، وليس المقام لاستعراض أدلة المانعين والمجوزين.

ولكن بالنظر إلى موضوع الإجارة والتأمين ندرك أن "لا جامع بين الإجارة والتأمين، فالعلة في الإجارة هي حفظ المحروس، بينما العلة في التأمين هي الحصول على مبلغ التأمين عند تحقق الخطر"^(٢).

فأجرة الحارس مثلاً هي مقابل ما يقوم به من عمل، أما الأقساط في عقد التأمين هي مقابل نقود مؤجلة، وهي مجهولة المقدار والأجل، ويضمن الحارس إن تعدى أو قصر، وليس من المعقول أن نقول بضمان شركات التأمين مع أنها لم تتعد.^(٣)

وبالدليل من التأمين التجاري التأمين التكافلي أو التعاوني وذلك لعدة أسباب^(٤):

السبب الأول: أن التأمين التعاوني يعتبر من عقود التبرعات التي عادة يقصد بها أصالة التعاون على تفتيت الأخطار، والتعاون في تحمل المسؤولية عند نزول الكوارث، وذلك عن طريق إسهام أشخاص بمبالغ نقدية، تخصص لتعويض من يصيبه الضرر، فجماعة التأمين التعاوني لا يستهدفون تجارة ولا ربحاً من أموال غيرهم، وإنما يقصدون توزيع الأخطار بينهم والتعاون على تحمل الضرر.

السبب الثاني: خلو التأمين التعاوني من الربا بنوعيه: ربا الفضل، وربا النسيئة، فليس عقود المساهمين ربوية، ولا هم يستغلون ما جمع من الأقساط في معاملات ربوية.

^١ انظر: نفس المصدر السابق، ص ١٤٣-١٤٥.

^٢ العاودة، واجبات العمال وحقوقهم، مرجع سابق، ص ١٥٣.

^٣ انظر: نفس المصدر السابق. ص ١٥٣.

^٤ انظر: نفس المصدر السابق، ص ١٥٨.

السبب الثالث: أنه ليس هناك ضرر في التأمين التعاوني بتحديد ما يعود عليهم من النفع؛ لأنهم في نهاية المطاف متبرعون، فلا مخاطرة ولا غرر ولا مقامرة بخلاف التأمين التجاري، فإنه عقد معاوضة مالية تجارية.

وتأمين العمال راجع إلى صاحب المنشأة فهو قانونا مطالب به سواء اتجه إلى التأمين التجاري أو التأمين التكافلي والتأمين التكافلي خيار أفضل وبعدا عن الوقوع في الغرر ونحوه.

خاتمة

بفضل الله وكرمه الذي أعانني في كتابة هذا البحث فقد توصلت إلى نتائج عدة وألخصها في النقاط الآتية:

- عدم وجود تعريف جامع مانع للحق.
- اعتبار الإجارة على عمل الأشخاص من ضمن أنواع الإجارة.
- ثبتت الإجارة على الأشخاص بالقرآن ومن السنة ومن الإجماع وكذلك من المصالح المتحققة.
- القيد القانوني للعمل يكون وفق أجر معلوم.
- وافقت نصوص المواد في قانون العمل العماني بشأن شغل الوظائف لتولي العمل مع ما جاء في الفقه الإسلامي.
- ذكر القانون أداء العمل ولم يلتفت إلى اتقان العمل كما دعت النصوص الشرعية.
- وافقت نصوص المواد في قانون العمل العماني بشأن المحافظة على أموال الناس ومن ضمنها أموال صاحب العمل مع جاء به الفقه الإسلامي.
- وافقت نصوص المواد في قانون العمل العماني بشأن مبدأ عدم إفشاء السر مع ما جاء في الفقه الإسلامي.
- أوكل القانون مسؤولية العمال إلى استعمال وسائل الوقاية والصحة والسلامة وهذا لا يتنافى مع ما جاءت به الشريعة الإسلامية.
- لم يجعل الفقه الإسلامي محددات للأجور وجعل مرده إلى الاتفاق أو التراضي أو العرف أما القانون فذكر الأصل الاتفاق ويمكن الاحتكام إلى تحديد الأجر وفق الأربع الطرق التي أشار إليها.

- في الفقه الإسلامي يثبت الأجر بمجرد العقد إذا لم يكن هناك إخلال بأركان العقد أما في القانون فيثبت الأجر بالعمل ولا يستحق العامل أجره إذا لم يعمل حتى ولو كان العقد مكتوبا.
- لا أجر في الأصل أثناء الإجازة للعامل في الفقه الإسلامي بخلاف ما جاء به قانون العمل العماني.
- راعت القوانين إجازة الموظف أو العامل وفق ما جاء في الفقه الإسلامي واعتبرته من ضمن العقود المبرمة والمتفق عليها ولم تنكر ذلك.

التوصيات

بعد دراسة حول ما بحثت في هذا الموضوع فإني أوصي:

- ضرورة توعية العمال بالمبادئ الشرعية لاسيما الأخلاقية منها كإفشاء السر
- ضرورة مراجعة بعض المواد القانونية لاسيما التي تختص بالأجور.
- العمل على منظومة واضحة تهدف إلى إثبات حقوق العامل شرعا ودينا.
- عمل نقابة تختص بمتابعة شؤون العمال.

الفهارس العامة

فهرس الآيات القرآنية:

الآية	السورة/ الآية	الصفحة
{وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ}	سورة البقرة (١٩٥)	٣٧
{وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ}	سورة البقرة (٢٣٣)	١٧
{انْفَقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ}	سورة البقرة (٢٦٧)	١٥
{فَانكحُوهُنَّ بِإِذْنِ أَهْلِهِنَّ وَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ}	سورة النساء (٢٥)	٤٢
{إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا}	سورة النساء (٥٨)	٢٤
{يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ الْأَنْعَامِ}	سورة المائدة (١)	٣٠
{جَزَاءً بِمَا كَسَبَا}	سورة المائدة (٣٨)	١٥
{فَبِهِدَاهُمْ افْتَدِهِ}	سورة الأنعام (٩٠)	١٨
{حَقِيقٌ عَلَى أَنْ لَا أَقُولَ}	الأعراف (١٠٥)	١٣
{إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْعَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ}	التوبة (٦٠)	١٩
{قَالَ يَا بُنَيَّ لَا تَقْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَى إِخْوَتِكَ فَيَكِيدُوا}	يوسف (٥)	٣٥
{اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ}	يوسف (٥٥)	٢٣

١٨	النحل (١٢٣)	{ اتَّبِعْ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ }
٢٣/١٧	القصص (٢٦)	{ يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ }
١١	الحج (٣٦)	{ وَالْبُدْنَ جَعَلْنَاهَا لَكُمْ مِّنْ شَعَائِرِ اللَّهِ لَكُمْ فِيهَا خَيْرٌ فَاذْكُرُوا اسْمَ اللَّهِ عَلَيْهَا صَوَافَّ فَإِذَا وَجَبَتْ جُنُوبُهَا { وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزَنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا }
٢٩	الإسراء (٣٥)	
١٥	سورة الشورى (٣٠)	{ وَمَا أَصَابَكُمْ مِنْ مُّصِيبَةٍ فَبِمَا كَسَبَتْ أَيْدِيكُمْ }
٤	سورة الزخرف (٣٢)	{ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا }
٢٠	سورة الجمعة (١٠)	{ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ }
٤١	الطلاق (٦)	{ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ }
٣٥	سورة الملك (١٣)	{ وَأَسِرُّوا قَوْلَكُمْ أَوِ اجْهَرُوا بِهِ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ }
٢٠	سورة الملك (١٥)	{ هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ }
٢٠	سورة النبأ (١١)	{ وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا }

فهرس الأحاديث:

الصفحة	الحديث
٢٤	«أدِّ الأمانة إلى مَنْ ائْتَمَنَكَ، ولا تخن مَنْ خانَكَ»
٢٥	«إذا أُسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة»
٣٦	«استعينوا على إنجاح الحوائج بالكتمان»
٤٤/٤٢/١٨	«أعطوا الأجير أجره قبل أن يجفَّ عرقه»
٣٨	«اعقلها وتوكل»
٣٢	«إن الله كره لكم ثلاثاً: قيل وقال، وإضاعة المال، وكثرة السؤال»
٢٩	«إن العبد إذا نصح لسيدته، وأحسن عبادة الله، فله أجره مرتين»
٢١	«إِنْ كَانَ حَرْجٌ يَسْعَى عَلَى وَلَدِهِ صِغَارًا فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ..»
١٨	«ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره»
٣١	«الصلح جائز بين المسلمين، إلا صلحاً حَرَّمَ حلالاً..»
١٩	«العامل على الصدقة بالحق كالغازي في سبيل الله حتى يرجع إلى بيته»
٢٢	«اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ، وَالْعَجْزِ وَالْكَسَلِ»
١١	«فإذا وجب فلا تبكين باكية»
٤٤	«مَطْلُ الْعَنِيِّ ظُلْمٌ»

المصادر والمراجع

القرآن الكريم.

اطفيش احمد بن يوسف، تيسير التفسير، تحقيق: إبراهيم بن محمد طلاوي، ط ٢، ج ٢، سلطنة عمان: وزارة التراث والثقافة ، ١٤٣٩هـ/٢٠١٨م

البخاري، محمد بن إسماعيل، بن إبراهيم، صحيح البخاري، كتاب البيوع، تحقيق: د. مصطفى ديب البغا، ط ٧.٢، دمشق: دار ابن كثير، ١٤١٤هـ/١٩٩٣م.

البهوتي، منصور بن يونس بن إدريس، كشف القناع، د.ط، ج ٣، الرياض: مكتبة النصر الحديثة، د.ت.

الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى، الجامع الكبير (سنن الترمذي)، تحقيق: بشار عواد معروف، ط ١، ج ٢، بيروت: دار الغرب الإسلامي ١٩٩٦م.

ابن تيمية، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحلیم بن عبد السلام، اقتضاء الصراط المستقيم لمخالفة أصحاب الجحيم، تحقيق: ناصر عبد الكريم العقل، ط ٧، ج ١، بيروت: دار عالم الكتب، ١٤١٩هـ/١٩٩٩م.

الرجاني، علي بن محمد بن علي الزين الشريف، التعريفات، تحقيق: جماعة من العلماء، ط ١، بيروت: دار الكتب العلمية، ١٤٠٣هـ/١٩٨٣م.

الجعبري، عيسى خيري، حقوق العمال ومسؤولياتهم في الإسلام، ط ١، فلسطين: د.ن، ٢٠٢٠.

الحضرمي، أسعد بن سعيد، الوسيط في شرح قانون العمل العماني والتأمينات الاجتماعية، ط ١، د.م: د.ن، ١٤٤٢هـ/٢٠٢١م.

الحمد، حمد بن حماد بن عبد العزيز، عقود التأمين حقيقتها وحكمها، ط ١٧، المدينة المنورة: الجامعة الإسلامية، ١٤٠٥ هـ.

الخروصي، عبد الرحمن بن كهلان، قضايا فقهية معاصرة، د.ط، د.ن: د.م، ١٤٤٤ هـ / ٢٠٢٢ م
أبو داود، سنن أبي داود، كتاب الخراج والإمارة والفيء، باب السعاية على الصدقة، رقم الحديث ٢٩٣٦، تحقيق: محي الدين عبد الحميد، د.ط، ج ٣، بيروت: المكتبة العصرية، د.ت.

أبو داود، سليمان بن الأشعث بن إسحاق، سنن أبي داود مع شرحه عون المعبود، باب ما يأخذه الرجل من تحت يده، ج ٣، د.ط، الهند: المطبعة الأنصارية، د.ت.

الدريني، د.فتحي، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، ط ٢، بيروت: مؤسسة الرسالة، ١٩٧٧ م.

الذهبي: شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان، سير أعلام النبلاء، ط ٣، تحقيق: مجموعة من المحققين بإشراف شعيب الأرنؤوط، ج ١٩، بيروت: مؤسسة الرسالة، ١٤٠٥ هـ / ١٩٨٥ م.
ابن رشد، أبو الوليد محمد بن أحمد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، د.ط، ج ٤، القاهرة: دار الحديث، ١٤٢٥ هـ / ٢٠٠٤ م.

الزبيعي، عثمان بن علي، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي، ط ١، ج ٥، القاهرة: المطبعة الكبرى الأميرية، ١٣١٤ هـ.

السالمي، نور الدين عبد الله بن حميد، طلعة الشمس شرح شمس الأصول، ط ١، مصر: دار الكتاب المصري / ١٤٣٤ هـ / ٢٠١٢.

السرخسي، محمد بن أحمد، المبسوط، د.ط، ج ١٥، مصر: مطبعة السعادة، د.ت.

السعيد، د. صادق مهدي، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، د.ط، بغداد: مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، د.ت.

الشرييني، شمس الدين محمد بن محمد، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، تحقيق: علي محمد معوض وعادل أحمد عبدالموجود، ط ١، ج ٣، د.م: دار الكتب العلمية، ١٤١٥هـ/ ١٩٩٤م.

الشيبياني، محمد بن الحسن، الكسب، تحقيق: د. سهيل زكار، ط ١، دمشق: عبد الهادي حرصوني ١٤٠٠هـ/ ١٩٨٠م.

الطبراني، أبو القاسم سليمان بن أحمد، المعجم الأوسط، تحقيق: أبو معاذ طارق بن عوض وأبو الفضل عبد المحسن بن إبراهيم الحسيني، د.ط، ج ٧ القاهرة: دار الحرمين، ١٤١٥هـ/ ١٩٩٥م.

الطبراني، أبو القاسم سليمان بن أحمد، المعجم الصغير، ط ١، تحقيق: محمد شكور محمود، ط ١، ج ٢، بيروت: المكتب الإسلامي، ١٤٠٥هـ/ ١٩٨٥م
عزام، عبد العزيز بن محمد، فقه المعاملات، د.ط، ج ٤، مكتب الرسالة الدولية للطباعة والكمبيوتر، ١٩٩٧م - ١٩٩٨م،

العواودة، سمير محمد جمعة، " واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني ". رسالة ماجستير، جامعة القدس ١٤٣١هـ/ ٢٠١٠م

الفراهيدي، أبو عبد الرحمن الخليل بن أحمد، كتاب العين، تحقيق: د. مهدي المخزومي و د. إبراهيم السامرائي، د. ط، ج ٣، لبنان: دار وكتبة الهلال، ١٤٣١هـ.

الفيروز آبادي، مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب، القاموس المحيط، تحقيق: مكتب تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة، ط ٨، لبنان: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، د.ت.

القرشي، باقر شريف، العمل وحقوق العامل في الإسلام، د.ط، (النجف، مطبعة النجف، ١٩٦٢م).

القرطبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد الأنصاري، الجامع لأحكام القرآن، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، ط ٢، ج ٨، القاهرة: دار الكتب المصرية، ١٣٨٤هـ/ ١٩٦٤م

القره داغي، أ.د. علي محيي الدين، "الإجارة على منافع الأشخاص - دراسة فقهية مقارنة - في الفقه الإسلامي وقانون العمل"، بحث مقدم للدورة الثامنة عشر للمجلس - باريس، ١٤٢٩هـ/٢٠٠٨م.

القوسي، مفرح سليمان، أخلاق العمل في الإسلام، مجلة الألوكة ديسمبر ٢٠٠٨،
[/https://www.alukah.net/social/0/32647](https://www.alukah.net/social/0/32647)

(تمت الزيارة في ٢٤ أبريل ٢٠٢٣م)

الكاساني، علاء الدين أبو بكر بن مسعود، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ط ١، ج ٤، مصر: مطبعة الجمالية، ١٣٢٨هـ.

ابن ماجه، محمد بن يزيد، سنن ابن ماجه، باب أجر الأجراء، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، د.ط، ج ٢، القاهرة: دار إحياء الكتب العربية، د.ت.

محمد كمال الدين بن محمد، الإسلام وحقوق الإنسان في ضوء المتغيرات العالمية، د.ط، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، ١٤٣٤هـ.

ابن المبرد، غاية السؤل إلى علم الأصول، تحقيق: بدر بن ناصر السبيعي، ط ١، الكويت: غراس للنشر والتوزيع والإعلان ١٤٣٣هـ - ٢٠١٢م.

أبو مندور مصطفى وراشد البلوشي، أصول تطبيق قانون العمل المقارن مع تركيز خاص على قانون العمل العماني، د.ط، مسقط: مكتبة بيروت، ٢٠١٠م.

ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، ط ٣، ج ١١، بيروت: دار صادر ١٤١٤هـ.

ابن نجيم، زين الدين، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، ط ٢. ج ٦، لبنان: دار المعرفة للطباعة والنشر ١٤٣١هـ.

مجموعة باحثين، معجم مصطلحات الإباضية، ط ٢، ج ١، مسقط: وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، ١٤٣٢هـ / ٢٠١١م.

مجموعة مؤلفين، الفقه المنهجي على مذهب الإمام الشافعي رحمه الله تعالى، ط ٤، ج ٦، دمشق: دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤١٣هـ / ١٩٩٢م.

المنياوي، أبو المنذر محمود بن محمد بن مصطفى، الشرح الكبير لمختصر الأصول من علم الأصول، ط ١. مصر: المكتبة الشاملة ١٤٣٢هـ / ٢٠١٢م.

النيسابوري، أبو الحسين مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، كتاب الأيمان، باب: ثواب العبد وأجره إذا نصح لسيدته، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، د. ط، ج ٣، القاهرة: مطبعة عيسى البابي الحلبي، ١٣٧٤هـ / ١٩٥٥م.

النسائي، أبو عبد الرحمن أحمد بن شعيب، السنن الكبرى، باب الطب، تحقيق: حسن عبد المنعم شلبي، ط ١. ج ٧، بيروت: مؤسسة الرسالة، ١٤٢١هـ / ٢٠٠١م.

وزارة القوى العاملة، قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ / ٢٠٠٣.

د.س، "تأخير أجر العامل"، ٢٧ يناير ٢٠١٤

<https://www.hablullah.com/?p=2184>

(تمت الزيارة في ابريل ٢٠٢٣م.)

د.س، مكافأة نهاية الخدمة رؤية شرعية، إسلام ويب، ١٤ مارس ٢٠٠٥م

<https://www.islamweb.net/ar/fatwa>

(تمت الزيارة في ابريل ٢٠٢٣م.)