

الغياب عن العمل الوظيفي وأثره في استحقاق الراتب

دراسة فقهية

محمود محمد علي الزمناكوي^١

^١ قسم الدراسات الاسلامية، كلية العلوم الاسلامية، جامعة صلاح الدين، اربيل، اقليم كردستان، العراق

المستخلص

الشريعة الإسلامية و استنباطات الفقهاء القدامى وضعت من الضوابط والأسس ما يحقق للفرد حقه و استحقاقه، ويفتح أمام الدولة أبواباً شتى وطرقاً مختلفة للإصلاحات التي تُعيد الحقوق لأصحابها، وتضمن التوازن بينها وبين الواجبات، بحيث لا تطفئ حقوق فئة على أخرى. لكن المشاكل والمعوقات التي تحول دون إقامة العدل ورفع الظلم وتحقيق الإصلاحات الجذرية كثيرة ومتنوعة، منها: الفساد المالي والإداري المستشري في القطاع الحكومي، وكذلك البون الشاسع والهوة الكبيرة في سلم الرواتب للعاملين والموظفين، والتوسع في التعيينات والترقيات الوظيفية بدون مبرر شرعي أو قانوني. ومن تلك المشاكل التي تحدث في العمل الوظيفي لدى القطاع الحكومي وتستدعي منا التعرف على أحكامها: مشكلة غياب العاملين والموظفين عن أماكن عملهم، سواء كان الغياب بعذر أم بدونه، وأثر ذلك على رواتبهم من حيث الحل والحزمة، وتلك المشكلة هي موضوع بحثنا الذي أسميناه (الغياب عن العمل الوظيفي وأثره في استحقاق الراتب - دراسة فقهية -). اعتمدت على المنهج الاستقرائي الناقص؛ بجمع المواد العلمية من مظانها، والمنهج الوصفي لشرح الواقعة التي تناولها البحث، بهدف الوقوف على الأحكام المتعلقة بالموضوع. واقترضت طبيعة البحث تقسيمه إلى: مقدمة تتضمن عنوان البحث وأسباب اختياره والدراسات السابقة عليه ومنهجه وخطته. وإلى ثلاثة مباحث على النحو الآتي: المبحث الأول: التعريف بمصطلحات عنوان البحث. المبحث الثاني: التكييف الفقهي للعمل الوظيفي. المبحث الثالث: حكم غياب الموظف (الأجير الخاص) عن العمل وأسبابه. وخاتمة بأهم النتائج والتوصيات، وقائمة بالمصادر والمراجع.

مفاتيح الكلمات: الغياب، العمل الوظيفي، الراتب، الأجير الخاص، الأجرة

تعيد الأمور إلى مجاريها والحقوق إلى أصحابها، وبذلك يقام العدل ويتلاشى الظلم ويتحقق التوازن بين الحقوق والواجبات.

لكن المشاكل والمعوقات أمام إقامة العدل ورفع الظلم وتحقيق الإصلاحات الجذرية كثيرة و متعددة، منها: البون الشاسع والهوة الكبيرة في سلم الرواتب للعاملين والموظفين في القطاع الحكومي، ومنها التوسع في التعيينات والترقيات الوظيفية. ومن المشاكل التي تحدث في العمل الوظيفي، خصوصاً لدى القطاع الحكومي ويستدعي منا الوقوف على أحكامها مشكلة: غياب الموظفين عن أماكن عملهم، سواء كان بعذر أم بدونه، وتلك المسألة هي موضوع بحثنا الذي أسميناه (الغياب عن العمل الوظيفي وأثره في استحقاق الراتب - دراسة فقهية -).

١.١ أسباب اختيار الموضوع:

١. تبيين ما تميزت به الشريعة الإسلامية واستنباطات الفقهاء من رصانة ومرونة وقدرة فائقة على سنّ ضوابط وقوانين وأظمة تضمن التوازن بين حقوق العمال والموظفين وبين واجباتهم.

١. المقدمة

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله صلى وعلى آله وأصحابه ومن اتبع هداية إلى يوم الدين. أما بعد:

فإن إقامة العدل في حياة الناس ورفع الظلم عنهم وإعطاء كل ذي حق حقه واستحقاقه من أهم أهداف الشريعة الإسلامية ومن أعظم مقاصدها، ولذلك وضعت الشريعة والموروث الفقهي من الضوابط والأسس والإجراءات ما يكفل تحقيق هذا المقصد العظيم، ويفتح أمام الدولة المسلمة أبواباً واسعة للإصلاحات والتغييرات التي



مجلة جامعة كويبة للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد ٣، العدد ٢ (٢٠٢٠)

أستلم البحث في ١٢ آب ٢٠٢٠؛ قبل في ٢٢ تشرين الاول ٢٠٢٠

ورقة بحث منتظمة: نُشرت في ٣١ كانون الاول ٢٠٢٠

البريد الإلكتروني للمؤلف: dr.zmnakoy@yahoo.com

حقوق الطبع والنشر © ٢٠٢٠ محمود محمد علي الزمناكوي. هذه مقالة الوصول إليها مفتوح موزعة تحت رخصة المشاع

الإبداعي النسبية -CC BY-NC-ND 4.0

أما المراد بالغياب اصطلاحاً فيُقصد به هنا: ألا يحضر الموظف في مكان عمله لأداء ما كلف به من قبل دائرته، ويتنقّب عن الحضور، في أي ساعة من ساعات الدوام، من بدايته إلى نهايته، سواء أكان الغياب بعذر أم بدونه. والارتباط بين المعنى اللغوي والمعنى الاصطلاحي واضح، غير محتاج إلى إيضاح.

٢.٢ مفهوم الوظيفة والموظف لغة واصطلاحاً:

كلمتا الوظيفة والموظف مشتقتان من أصل (وظف) الذي يدل - لغة - على تقدير الشيء. قال ابن فارس "الواو والطاء والفاء، كلمة تدل على تقدير شيء، يقال: وظفت له، إذا قدرت له كل حين شيئاً من رزق أو طعام" (ابن فارس، معجم المقاييس، ١٢٢/٦).

والوظيفة من كل شيء: ما يقدر له كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب، وجمعها الوظائف والموظف (الأزهري، تهذيب اللغة، ٢٠٠١م، ١٤/٢٨٤).

والتوظيف: تعيين الوظيفة (الفيروز آبادي، القاموس، ٢٠٠٥م، ٨٦٠)، ويقال: وظف، أي: فرض عليه التزاماً بتقديم شيء معين... وأرباب السياسة يقولون وظف السلطان فلاناً فلاناً فتوظف، أي: ولّاه منصباً فتولاه، وكذلك يستعملها رؤساء الأديان (دورزي، تكلمة المعاجم العربية، ٢٠٠٠م، ١١/٨٢).

وعلى هذا فالموظف اسم مفعول من وظف، ويطلق اصطلاحاً: على الشخص الذي يُسند إليه عملٌ ليؤديه حسب اختصاصه في إحدى المصالح الحكومية أو غيرها (مختار، معجم اللغة، ٣/٢٤٦٤).

أو بتعبير آخر هو: العامل الذي فَرَّخ نفسه للقيام بعمل للمصلحة العامة، مقابل أجر (ينظر: حسن، نظرية الأجور في الفقه الاسلامي، ٢٠٠٢م، ٣٤٧).

ويتبين مما سبق وجود علاقة وارتباط بين المعنيين اللغوي والاصطلاحي، حيث إن الحكومة أو غيرها من المؤسسات قدّرت للموظف الذي تعاقدت معه عملاً معيناً، ليقوم به و يؤديه، كما قدّرت له مبلغاً من المال، في مقابل قيامه بهذا العمل، إذن فكلٌّ من العمل والأجرة التي يتقاضاها الموظف قدتمّ تقديره، وهو الأصل الذي يقوم عليه المعنى اللغوي.

٣.٢ مفهوم الاستحقاق لغة واصطلاحاً:

الاستحقاق لغة مصدر الاستفعال، وأصله من لفظ (الحق) وهو كما قال ابن فارس: "الحاء والقاف أصل واحد، وهو يدل على إحكام الشيء وصحته، فالحق تقيض الباطل" (ابن فارس، معجم المقاييس، ١٥/٢)، فالاستحقاق: الحصول على ما يحق له، اكتساب المستحق (دورزي، تكلمة المعاجم العربية، ٣/٢٥١) أو الموعد الذي يستحق فيه الحق (مختار، معجم اللغة، ١/٥٣١).

والمراد به اصطلاحاً: الوقت الذي يجب فيه على الحكومة أو المؤسسة الأهلية منح الأجرة الشهرية للموظف الذي يعمل لديها (ينظر: نظرية الأجور في الفقه الاسلامي، ص٣٣٤).

ويوضح مما سبق العلاقة الموجودة بين المعنيين اللغوي والاصطلاحي وهي أن الموظف يستحق أجره في الموعد المحدد، والاستحقاق اللغوي يدل أيضاً على ذلك الموعد الذي يحق لصاحب الحق الحصول على حقه فيه.

٤.٢ مفهوم الراتب لغة واصطلاحاً:

كلمة (الراتب) مشتقة من أصل (رتب) وهو لغة يدل على داوم الشيء، وثبوتها، وانتصابها، واستقرارها، يقال: رتب رتباً أي: ثبت ولم يتحرك (الفيروز آبادي، القاموس،

٢. توعية المسلمين بالأحكام الشرعية فيما يتعلق بموضوع غياب الموظفين عن أماكن عملهم، وأثر ذلك في استحقاق رواتبهم وأجورهم من حيث الحل والحرمه.

٣. وضع النظم واللوائح المظلمة للأجور والرواتب وفق الضوابط والأحكام الشرعية التي جاءت بها الشريعة وبينتها اجتهادات الأئمة بما يحقق مقاصد الحق ومصالح الخلق، وعدم توكيل الأمر إلى أهواء الحكام وضائر المحكومين.

٢.١ الدراسات السابقة:

لا أدعى أن بحثي غير مسبوق، لكن لم أعر - فيما تيسر لي الاطلاع عليه - على بحث مستقل بالعنوان الذي اخترته، بيد أن هناك مقالات وفتاوى حول الموضوع، وكذلك توجد كتب وبحوث تناولت جوانب متفرقة من هذا البحث منها:

١. الإجارة الواردة على عمل الإنسان، دراسة للدكتور شرف الشريف، تناولت أحكام الأجير الخاص والمشارك، مقارنة بالقانون السعودي.
٢. الإجارة الواردة على منافع الأشخاص، بحث للدكتور علي القره داغي، تناول جزئيات وأحكام عقد الإجارة على منافع الأشخاص، سواء كانت من أجير خاص أو من أجير مشترك.
٣. نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، دراسة للدكتور أحمد حسن، عُنيت بجمع خيوط مسألة الأجور الموثقة في أبواب الإجارة وغيرها من العقود الواردة على العمل، من أجل صياغة نظرية فقهية جديدة لمسألة الأجور وأسس تقديرها.
٤. أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الاسلامي، بحث للدكتور نزار أحمد عيسى عويضات، تناول جزئيات كثيرة منها: أثر التضخم وتقلبات قيمة النقود والإعسار والإفلاس على الرواتب، ومنها التأمينات الاجتماعية للموظفين وحقوقهم المالية وأسس تقديرها وغير ذلك.

٣.١ منهج البحث:

اعتمدت على المنهج الاستقرائي بجمع المواد العلمية من مظانها، والمنهج الوصفي لشرح الواقعة التي تناولها البحث، والمنهج الاستنباطي التحليلي للوقوف على الأحكام المتعلقة بالموضوع.

٤.١ خطة البحث:

اقتضت طبيعة البحث تقسيمه إلى مقدمة، و ثلاثة مباحث، و خاتمة بأهم النتائج والتوصيات، وقائمة بالمصادر والمراجع.

وفي الختام أدعو المولى عزّ وجلّ أن يلبس بحبي ثوب القبول والرضا، وأن يجعله في ميزان حسناتي يوم لا ينفع مال ولا بنون إلا من أتى الله بقلب سليم، اللهم آمين.

٢. التعريف بمصطلحات عنوان البحث

١.٢ مفهوم الغياب لغة واصطلاحاً:

الغياب لغة: مصدر (غاب) وهو خلاف شهد وحضر (مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، بدون تاريخ، ٦٦٧/٢)، وأصل الكلمة مُشْتَقٌّ من (الغَيْب) ومعناه كما قال ابن فارس: "الغين والياء والباء أصل صحيح، يدل على تستر الشيء عن العيون، ثم يقاس، من ذلك الغيب: ما غاب، مما لا يعلمه إلا الله" (ابن فارس، معجم المقاييس، ١٩٧٩م، ٤/٤٠٣)، فكلُّ ما غاب وخفي عن الإنسان فهو غَيْبٌ (مختار، معجم اللغة العربية المعاصرة، ٢٠٠٨م، ١٦٥٣/٢).

ينقل من سفينة وحيوان كلراو احل كراء في الغالب فيها. الدردير، الشرح الكبير، بدون تاريخ، ٢ / ٤، وينظر: الشريف، د. شرف بن علي، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، بدون تاريخ، ٣٠).

وجاء في المعيار رقم (٣٤) من معايير هيئة المراجعة والمحاسبة تعريف إجارة الأشخاص وهذا نصه: "هي العقد الوارد على منفعة (خدمة أو عمل) لشخص طبيعى (إنسان) أو اعتباري (مؤسسة) بأجر معلوم، معينة كانت المنفعة أو موصوفة في النعمة، وذلك مثل الخدمات التعليمية، والصحية، والاستشارية ونحوها" (هيئة المحاسبة، المعايير الشرعية، ٢٠١٤م، ٥٥٢).

وبهذا نعلم أن إجارة الأشخاص تنقسم - باعتبار محلها - إلى نوعين؛ لأن الإجارة تنعقد إما على منفعة شخص يختص به المستأجر دون غيره، بمعنى أنه يعمل له لا لغيره، وإما أن تنعقد على عمل شخص ليس مختصاً بالمستأجر فقط، بمعنى أنه يعمل له و لغيره، لكن بعقود مختلفة، وسيأتي تعريف كلا النوعين قريباً.

بناء على هذا فإن الإجارة على الأشخاص هي العقد الاساس الذي انبثق منه عقد العمل، وقانونه الذي يظم العلاقة بين صاحب العمل والعمال، بل إن جميع الموظفين والمستخدمين في دوائر الدولة، وفي المؤسسات والجمعيات وغيرها، هم أجراء في نظر الشرع تطبق عليهم قواعد الإجارة وضوابطها وأحكامها (القره داغي، الإجارة على منافع الأشخاص، ١٤٢٩، ٣).

٢.٣ أنواع إجارة الأشخاص

قسم العلماء إجارة الأشخاص على نوعين، وهما:

أ. الأجير الخاص: وهو الشخص الذي استؤجر على أن يعمل للمستأجر فقط دون غيره. ويسميه بعض الفقهاء (أجير الواحد) وبعضهم بـ (الأجير المفرد) (ينظر: الكاساني، البدائع، ١٩٨٦م، ١٧٤ / ٤، الماوردي، الحاوي، ١٩٩٩م، ٤٢٥ / ٧، ابن قدامة، المغني، ١٩٦٨م، ٣٨٨ / ٥).

ب. الأجير المشترك: وهو الشخص الذي استؤجر من قبل أكثر من مستأجر، على أن يعمل لكل واحد منهم بعقد مستقل، كطبيب والمهندس والمحامي والخياط والحداد وغيرهم (ينظر: الكاساني، البدائع، ١٧٤ / ٤، الماوردي، الحاوي، ٧ / ٤٢٥، ابن قدامة، المغني، ٣٨٨ / ٥).

قال الكاساني: "والأجير قد يكون خاصاً، وهو الذي يعمل لواحد، وهو المسمى بأجير الواحد، وقد يكون - أي الأجير - مشتركاً وهو الذي يعمل لعامة الناس، وهو المسمى بالأجير المشترك" (الكاساني، البدائع، ١٧٤ / ٤).

وقال ابن قدامة: "الأجير على ضربين: خاص، ومشارك، فالخاص: هو الذي يقع العقد عليه في مدة معلومة، يستحق المستأجر نفعه في جميعها... والمشارك: الذي يقع العقد معه على عمل معين" (ابن قدامة، المغني، ٣٨٨ / ٥).

ووجه تسمية النوع الأول بالأجير الخاص - أو أجير الواحد - أن المستأجر يختص بنفعه في تلك المدة المحددة، دون سائر الناس، لأنه لا يمكنه أن يعمل لغيره، إذ منافعه في المدة صارت مستحقة للمستأجر، والأجر مقابل بالمنافع، ولهذا يبقى الأجر مستحقاً للأجير وإن لم يعمل.

أما وجه تسمية النوع الثاني بالأجير المشترك، فلأنه يتقبل أعمالاً لثنتين وثلاثين وأكثر في وقت واحد، لأن العقود عليه إذا كان هو العمل أو أثره، كان له أن يعمل للعامة، لأن منافعه لم تصر مستحقة لواحد، فمن هنا الوجه يسمى مشتركاً (ينظر: ابن قدامة، المغني، ٣٨٨ / ٥، المرغيناني، الهداية في شرح بداية المبتدي، بدون تاريخ، ٢٤٣ / ٣).

ص ٨٨). ورتب الشيء رتوباً إذا انصب، فلما هو راتب (الأزهرى، تهذيب اللغة، ١٩٨ / ١٤).

وفي المعجم الوسيط: "رتب رتوباً: ثبت واستقر في المقام الصعب، وفلان: انصب قائلاً... والشئى: أثبتته ونصبه" (مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ١ / ٣٢٦).

والراتب الذي هو اسم فاعل (رتب) هو الشيء الثابت الدائم، يُقال: رزق راتب: ثابت دائم، ومنه الراتب الذي يأخذ المستخدم أجراً على عمله (مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ١ / ٣٢٦).

والراتب في الاصطلاح هو: ما يتقاضاه الموظف في كل شهر من أجر - سواء من الحكومة أو أية مؤسسة أهلية أخرى - مقابل قيامه بالعمل الذي قد كلف به، وجمعه رواتب (ينظر: مختار، معجم اللغة، ١ / ٨٥٣). ويقال له المرتب أيضاً.

ومما سبق تتبين العلاقة بين المعنيين اللغوي والاصطلاحى، حيث إن الموظف سواء في القطاع الحكومي أو الخاص يتقاضى مبلغاً مالياً في كل شهر، نظير قيامه بعمله، وهذا المبلغ ينصف بكونه دائماً ومستمر، وهو المعنى الذي يبني عليه المعنى اللغوي.

هذا، والراتب أو المرتب كلمة مستحثة، لم يستخدمها الفقهاء القدامى، وإنما كانوا يستخدمون في الغالب ألفاظاً أخرى وهي: (الرزق) و (الطاء) و (الأجر)، ويغلب في استعمالهم لفظاً (الرزق) و (الطاء)، غير أن للرزق والطاء دلالات أعم من أن تخص أجر موظفي الدولة (ينظر: حسن، نظرية الأجور، ص ٣٤٧).

يضاف إلى ذلك لفظ (الجامكية) وهي - كما قال ابن عابدين - ما يرتب في الأوقاف لأصحاب الوظائف. وقيل: الجامكية كالطاء وهو: ما يثبت في الديوان باسم المقاتلة أو غيرهم، إلا أن الطاء سنوي، والجامكية شهرية (ابن عابدين، حاشية رد المختار على الدر المختار، ٢٠٠٠م، ٤ / ٤٣٤).

٣. التكييف الفقهي للعمل الوظيفي

الذي يظن بصفة إلى العمل الوظيفي الذي تبرمه الحكومات أو غيرها من المؤسسات الأهلية، مع العاملين والموظفين لديها، يرى ارتباطاً وثيقاً بينه وبين عقد إجارة الأشخاص، وخصوصاً مع أحد نوعيه وهو (الأجير الخاص)، وهذا الأمر يتطلب منا بيان إجارة الأشخاص من حيث التعريف والأنواع والمشروعية.

١.٣ مفهوم إجارة الأشخاص

الإجارة لغة: اسم للأجرة، وهي الجزاء على العمل، والإجارة من أجر يأجر أجراً، وهو ما أعطي من أجر للعمل، والجمع أجور (الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، بدون تاريخ، ١٠ / ٢٤).

والإجارة في تعريف الفقهاء هي: عقد على منفعة معلومة بعوض معلوم، (ينظر: الزبيدي، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي، ١٣١٣هـ، ١٠٥ / ٥، الدردير، الشرح الكبير، بدون تاريخ، ٢ / ٤، الأنصاري، أسنى الطالب، بدون تاريخ، ٢ / ٤٠٣، البهوتي، كشف القناع عن متن الإقناع، بدون تاريخ، ٣ / ٥٤٦).

ومن هنا التعريف يتبين أن العقد على المنافع يشمل منافع الإنسان وغيره، ولم يفرق الفقهاء بين إجارة الإنسان وإجارة غيره إلا فقهاء المالكية فإنهم استعملوا اسم الإجارة وما اشتق منها في استئجار الإنسان، واسم الكراء وما اشتق منه في استئجار غيره من الحيوان والأشياء (قال العلامة الدردير: غير أنهم سمو العقد على منافع الآدمي، وما ينقل غير السفن والحيوان إجارة، والعقد على منافع ما لا ينقل كالأرض والدور، وما

نفسه، ولا يستحقه النائب؛ لأنه استيفاء للمنفعة بلا عقد، لتعين المعقود عليه لذلك.

أما الأجير المشترك فيجوز له - إذا لم يشترط عليه العمل بنفسه - تكليف غيره بذلك العمل، لأن العقد وقع على العمل نفسه، لا على شخص الأجير (ينظر: المرغيناني، الهداية في شرح بداية المبتدي، ٢٤٣ / ٣، ابن عابدين، حاشية ابن عابدين، ٦٤ / ٦، الزيلعي، تبين الحقائق شرح كز الدقائق وحاشية الشلبي، ٥ / ١١٢، الخرشبي، شرح مختصر خليل، ٧ / ٧، الشرواني، حواشي الشرواني على تحفة المحتاج، ١٥٦ / ٦، ابن قدامة، المغني، ٣٨٨ / ٥، المرادوي، الإنصاف، ٧٢ / ٦).

لا بد في إجارة الأجير الخاص من تعيين مدة العمل؛ لأنها إجارة عين لمدة فلا بد من تعيينها؛ لأنها هي المعتبرة للمعقود عليه، والمنفعة لا تُعدُّ معلومة إلا بذلك، فإذا لم تُعَيَّن مدة للأجير الخاص فسد العقد؛ لأنها جملة تفضي إلى النزاع. أما في الأجير المشترك فلا يشترط بيان المدة؛ لأن المعقود عليه يصير معلوماً بدونه، ولأن عقده يقع على العمل، ولا تصح إجارته إلا ببيان نوع العمل أولاً (ينظر: الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ١٨٤ / ٤، الخرشبي، شرح مختصر خليل، ١١ / ٧، الشيرازي، المهذب، بدون تاريخ، ٢٤٦ / ٢، ابن قدامة، المغني، ٣٨٨ / ٥).

٤. لأجير الخاص أمين، فلا يضمن ما تلف في يده من مال، ولا ما هلك بعمله، إلا بالتعدي أو التقصير، وله الأجرة كاملة. أما وجه أنه لا ضمان عليه لما تلف في يده من مال؛ فلأن العين أمانة في يده، لأنه قبضها بإذن رب العمل، ولأن الأجير الخاص لا يتقبل الأعمال فتكون السلامة غالبية، فلا يضمن، وأما وجه أنه لا ضمان عليه لما هلك بعمله، فلأن المنافع تصير مملوكة للمستأجر بتسليم النفس، فإذا أمره بالصرف في ملكه صحَّ، ويصير نائباً منابه، ويصير فعله منسوباً إليه، كأنه فعله بنفسه، فلها لا يضمن (ينظر: المرغيناني، الهداية في شرح بداية المبتدي، ٣ / ٢٤٣، العيني، البناية شرح الهداية، ٢٠٠٠ م، ١٠ / ٣٢٠، الماوردي، الحاوي الكبير، ٤٢٦ / ٧، ابن قدامة، المغني، ٣٨٨ / ٥).

بل إن المالكية ذهبوا إلى أن شرط الضمان على الأجير الخاص مفسد للإجارة، لأنه شرط يناقض مضمون العقد (الدردير، الشرح الصغير مع حاشية الصاوي، بدون تاريخ، ٤٢ / ٤).

وذهب بعض الشافعية إلى أن الأجير الخاص يضمن كالأجير المشترك، صيانة لأموال الناس (ينظر: الشيرازي، المهذب، ٢٦٧ / ٢).

أما الأجير المشترك ففي تضمينه خلاف بين العلماء على أربعة أقوال، ولا نريد التوسع في الموضوع بذكها، لأنها ليست من صميم بحثنا (لمعرفة تلك الأقوال ينظر: الزيلعي، تبين الحقائق، ١٣٤ / ٥، الدسوقي، حاشية الدسوقي، ٢٨ / ٤، الشيرازي، المهذب، ٢٦٧ / ٢، المرادوي، الإنصاف، ٧٢ / ٦، ٧٣).

٤.٣ مشروعية إجارة الأشخاص

ثبتت مشروعية هذا النوع من الإجازات بنص الكتاب والسنة وإجماع أهل العلم.

أولاً: الكتاب

أما الكتاب فقوله تعالى: {قَالَتِ إِحْنَانًا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ} (سورة القصص، ٢٦).

ودلالة هذه الآية واضحة في جواز استئجار الشخص لعلل ما، فهذه الآية - كما قال القرطبي - دليل على أن الإجارة كانت عندهم مشروعاً معلومة، وكذلك كانت في كل

بناء على هذا فإن الناظر إلى أوضاع الموظفين في الدولة الآن - على اختلاف درجاتهم - يرى أن هذه الأوضاع تتفق مع أحكام (الأجير الخاص) من حيث الأجر، وتحديد المدة، وعدم جواز الاشتغال بعمل آخر بغير إذن، واستحقاق الأجر بتسليم الموظف نفسه، وإن لم يعمل (وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، الموسوعة الفقهية الكويتية، من ١٤٠٤ - ١٤٢٧ هـ، هامش ٢٩٥ / ١، بصرف قليل).

٣.٣ الفرق بين الأجير الخاص والأجير المشترك

هناك فروق عديدة بين الأجير الخاص والمشارك، نذكر أهمها فيما يأتي:

١. الفرق الجوهري بينهما، أن العقد مع الأجير الخاص واردٌ على شخص الأجير نفسه، وعمله تابع، أما الأجير المشترك فالعقد معه وارد - في الأصل - على عمل معين، وأما تسليم نفسه فتابع له.

وعلى هذا فلو قام الأجير الخاص بتسليم نفسه في تلك المدة المعلومة، وبقي في عمله إلى انتهائها، لاستحقَّق الأجرة المتفق عليها، سواء كلفه المستأجر بالعمل أم لا، أما الأجير المشترك فلا يستحق الأجرة إلا بتسليم عمله، دون تسليم نفسه فقط.

قال العلامة علي حيدر: "الأجير يستحق الأجرة إذا كان في مدة الإجارة حاضرًا للعمل، ولا يشترط عمله بالفعل، ولكن ليس له أن يمتنع عن العمل، وإذا امتنع لا يستحق الأجرة، ومعنى كونه حاضرًا للعمل أن يسلم نفسه للعمل، ويكون قادرًا وفي حال تمكنه من إيفاء ذلك العمل، أما الأجير الذي يسلم نفسه بعض المدة، فيستحق من الأجرة ما يلحق ذلك البعض من الأجرة" (حيدر، العلامة علي، درر الحكام، بدون تاريخ، ٣٨٧ / ١).

وإنما لا يشترط عمل الأجير الخاص بالفعل، لأنه لما كانت منافع الأجير مدة الإجارة مستحقة للمستأجر، وتلك المنافع قد تهيئت، والأجرة مقابل المنافع، فالمستأجر إذا قصر في استعمال الأجير، ولم يكن للأجير مانع حسي عن العمل كمرض ومطر، فللأجير أخذ الأجرة ولو لم يعمل (ينظر: حيدر، درر الحكام، ٣٨٧ / ١، المرغيناني، الهداية، ٢٤٣ / ٣).

أما إذا امتنع الأجير الخاص عن تسليم نفسه مدة الإجارة لصبروته عاجزاً عن العمل فلا يستحق الأجرة، فلو استأجر إنساناً ببناءً لثبني له داراً فنهه عن ذلك المطر فليس له أجرة، لأنه لم يسلم نفسه للعمل، كما أن الخادم الذي استؤجر سنةً إذا مرض شهراً، فليس له أجر ذلك الشهر (حيدر، المصدر السابق نفسه، ٣٨٨ / ١).

٢. ليس للأجير الخاص أن يعمل لغير مستأجره في وقت العمل إلا بإذنه، والآنقص من أجره بقدر ما عمل، وكذلك لو عمل لغيره مجاناً، أسقط رب العمل من أجره بمقدار قيمة ما عمل؛ لأن منافعه في المدة صارت مستحقة للمستأجر، والأجر مقابل بالمنافع، ولهذا يبقى الأجر مستحقاً وإن نُقِض العمل.

أما الأجير المشترك فلا يختص المستأجر بجميع نفعه، فله أن يتقبل أعمالاً لثنتين وثلاثين وأكثر في وقت واحد، ويعمل لهم فيشتركون في منفعته واستحقاقها؛ لأن المعقود عليه في حقه هو العمل أو أثره فكان له أن يتقبل من العامة؛ لأن منافعه لم تصر مستحقةً لواحد، فمن هنا الوجه سمي مشتركاً (ينظر: المرغيناني، الهداية، ٢٤٣ / ٣، ابن عابدين، حاشية ابن عابدين، ٦٤ / ٦، الخرشبي، شرح مختصر خليل، بدون تاريخ، ٧ / ٢٤، ابن قدامة، المغني، ٣٨٨ / ٥، المرادوي، الإنصاف، بدون تاريخ، ٦ / ٧٢).

٣. لا يجوز للأجير الخاص أن يُنيب غيره لإنجاز ما استؤجر من أجله، لأن العقد وقع على منافعه هو لا على عمل غيره، وعليه إذا أتاب غيره بلا إذن، فعمل العامل نيابة عن الأجير الخاص، فلا يستحق الأجير الخاص الأجر مدة غيابه، لعدم تسليم

عنه) إلى يومنا هذا من غير تكبر، فلا يُعبأ بخلافه، إذ هو خلاف الإجماع" (الكاساني، البدائع، ٤/ ١٧٤).

٤. حكم غياب الموظف (الأجير الخاص) عن العمل وأسبابه

يختلف حكم غياب الموظف (الأجير الخاص) بسبب اختلاف طبيعة الغياب وأنواعه، لأنه قد يكون الغياب بعذر وقد يكون بدون عذر، والعذر قد يكون ناشئاً عن أداء عبادات مفروضة أو مستنوية كإقامة الصلوات المكتوبة والجمع والصلوات المستنوية ونحوها، وقد يكون ناشئاً عن ظرف قاهر، كمرض أو نزول أمطار وتلوج ونحو ذلك. وهذا يتطلب أن تخصص لكل جزئية منها مطلباً على حدة.

١.٤ غياب الموظف عن العمل بدون عذر شرعي وأثره في استحقاق الراتب

قلنا - فيما سبق - أن عقد الوظيفة يطبق عليه عقد الإجارة وأحكامه وضوابطه، والشرع الحنيف أوجب على الناس الإيفاء بالعقود، قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ (سورة المائدة: ١).

وعلى هذا يجب على الموظف - سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص - أن يقوم بالعمل الذي كلف به، في الوقت المحدد أو المتعارف عليه، ولا يجوز له أن يغيب عن العمل أو يتأخر عنه، أو يترك مكان العمل قبل الوقت المحدد للدوام أو المتعارف عليه إلا بإذن رب العمل، أو للضرورة، أو للحاجة الملحة التي تنزل منزلة الضرورة.

فالأجير الخاص مرتبط بالزمن بالدرجة الأولى في علاقته بالمستأجر، حيث يجب عليه الالتزام بالوقت، فالموظف أو العامل الذي حدد له وقت - من الساعة الثامنة صباحاً إلى الساعة الثانية ظهراً مثلاً - يجب عليه الحفاظ على البقاء طوال هذا الوقت مع العمل إن وجد، وأن لا يشغل نفسه إلا بمصلحة عمله طوال هذه الفترة، سوى الاستثناءات - التي ستأتي - وحتى في هذه الاستثناءات يجب مراعاة إنجازها بسرعة (يظر: القره داغي، الاجارة على منافع الأشخاص، ٥٧).

فإذا غاب الموظف عن مكان عمله بلا عذر شرعي، فإن غيابه هذا سيؤثر في الراتب الذي سيأخذه، بمقدار غيابه عن مكان عمله، وعلى رب العمل أو الدائرة التي يشتغل عندها اقتطاع جزء من راتبه في مقابل الغياب، أو يتخلص هو بنفسه من ذلك الجزء، ويعيده إلى تلك الدائرة؛ لأن غيابه بدون عذر خيانة للأمانة الموكلة إليه وقد قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ (سورة الأنفال: ٢٧).

كما أن الالتزام بالدوام في الوقت المحدد، والقيام بالأعمال التي تسند إليه في تلك الفترة، من قبل أداء الأمانات المأمور به في قوله تعالى: ﴿لَنْ يَأْمُرَكُمْ أَنْ تُوَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾ (سورة النساء: ٥٨).

ولهذا نص الفقهاء على أن الأجير الخاص (الموظف) إذا غاب عن عمله بغير عذر، سقط من أجره قسط غيابه.

قال السرخسي: "ولو كان يبطل من الشهر يوماً أو يومين لا يرهاها، حوسب بذلك من أجره...؛ لأنه يستحق الأجر بتسليم منفعه، وذلك بغيره... سواء كان بعذر أو بغير عذر" (السرخسي، المبسوط، ١٥/ ١٦٢).

وقال الدردير: "ويسقط من الكراء بقدر ما عطل زمن المرض أو الهرب" (الدردير، الشرح الكبير، ٤/ ٣١).

ملة، وهي من ضرورة الخليفة، ومصالحة الخلطة بين الناس (القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، ٢٠٠٣، ١٣/ ٢٧١).

وقال الشافعي: "قد ذكر الله عز وجل أن نبياً من أنبيائه أجز نفسه حجباً مساة، ملك بها بضع امرأة، فدل على تجويز الإجارة" (الشافعي، الأم، ١٩٩٠، ٤/ ٢٦).

ولا يرد على هذا الدليل كونه من أحكام شرع من قبلنا، لأن ما ثبت شريعة لمن قبلنا، فهو لازم لنا ما لم يقم الدليل على انفساخه (يظر: السرخسي، المبسوط، ١٩٩٣، ١٥/ ٧٤).

وقوله تعالى أيضاً: ﴿قُلْ إِنْ أُرْسِلْتُمْ كُمْ فَاتَّوَهَّرْتُمْ أَجُورَهُمْ﴾ (الطلاق: ٦).

وجه الاستدلال في هذه الآية واضح، وهو أن الله تعالى أمر بالالتزام بدفع الأجرة للمرضعة، مقابل عملها، وهذا يدل على مشروعية إجارة الأشخاص.

قال الشافعي: "فأجاز الإجارة على الرضاع، والرضاع يختلف لكثرة رضاع المولود، وقلته، وكثرة اللبن وقلته، ولكن لما لم يوجد فيه إلا هذا، جازت الإجارة عليه، وإذا جازت عليه، جازت على مثله وما هو في مثل معناه" (الشافعي، الأم، ٤/ ٢٦).

ثانياً: السنة

أما السنة فأحاديث كثيرة منها: ما رواه ابن ماجه من حديث ابن عمر (رضي الله عنه) أن النبي (عليه الصلاة والسلام) قال: "أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِئَ عَرَفُهُ" (ابن ماجه، سنن ابن ماجه، بدون تاريخ، ٢/ ٨١٧، حسنه الملا علي القاري في: مرقاة المفاتيح شرح مشكاة المصابيح، ٢٠٠٢، ٥/ ١٩٩٣، وحكم عليه الشيخ الألباني بالصححة في التعليق على سنن ابن ماجه، ٢/ ٨١٧).

ووجه الاستدلال: أن النبي (عليه الصلاة والسلام) أوجب على المستأجر الالتزام بتعجيل الأجرة للأجير فور انتهائه من عمله، فلو لم تكن الاجارة مشروعة، لما أوجب ذلك، وتعير (قبل أن يجف عرق) كناية عن وجوب تعجيل الأجرة بعد فراغ العمل.

ثالثاً: الإجماع

أما الإجماع فقال الشافعي فيه: "فمضت بها السنة، وعمل بها غير واحد من أصحاب رسول الله (عليه الصلاة والسلام)، ولا يختلف أهل العلم ببلدنا - علمناه - في إجازتها، وعوام - أي عامة - فقهاء الأوصار" (الشافعي، الأم، ٤/ ٢٦).

وقال العراقي: "وورد في السنة أحاديث صحيحة مشهورة دالة على جواز الإجارة وانعقد عليها الإجماع" (العراقي، طرح التثريب في شرح التقریب، بدون تاريخ، ٦/ ١٧٧).

وقال ابن قدامة: "يجوز استئجار آدمي، بغير خلاف بين أهل العلم" (ابن قدامة، المغني، ٥/ ٣٤١).

وشرّد بعض الفقهاء فنع من جوازها، بحجة أن العقد يبرم على منافع لم تُخلق، وذلك غرر، لكن الأدلة السابقة وغيرها ترد عليه (قال القرطبي: خلاف الأصم، حيث كان عن ساعها أصم. (القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، ١٣/ ٢٧١).

يضاف إلى ذلك أننا لو ركنا إلى هذا الرأي لتعطلت مصالح الناس وحاجاتهم المختلفة، إذ الناس محتاجون إلى المنافع كحاجتهم إلى الأعيان، وهو أيضاً خلاف مسبق بالإجماع فلا يعتد به.

ولذلك رد الكاساني على صاحب هذا الرأي قائلاً: "وأما الإجماع فإن الأمة أجمعت على ذلك، قبل وجود الأصم حيث يعتقدون عقد الإجارة من زمن الصحابة (رضي الله

ب. **الشافعية:** قال ابن حجر: "يستثنى من زمن الإجارة فعل المكتوبة... وطهارتها وراتبتها وزمن الأكل وقضاء الحاجة" (ابن حجر، تحفة المحتاج، ٦/ ١٤٥).

ج. **الحنابلة:** قال المرادوي: "وله فعل الصلوات الخمس في أوقاتها بسننها، وصلاة الجمعة، والعيدين" (المرادوي، الإنصاف، ٦/ ٧٢).

وقال البهوتي: "فالخاص من قدر نفعه بالزمن.... سوى زمن فعل الصلوات الخمس في أوقاتها بسننها أي المؤكداً قاله في المستوعب وسوى صلاة الجمعة وعيد؛ فإن أزمته ذلك لا تدخل في العقد، بل هي مستثناة شرعاً" (البهوتي، كشف القناع، ٤/ ٣٢).

أما المالكية فلم أقف في كتبهم على نص فيما يتعلق بهذه الجزئية. وكما تستثنى من زمن الإجارة أوقات الصلوات المكتوبات، فكذلك تستثنى أوقات الأكل المعتادة، وقضاء الحاجة ونحو ذلك من الأمور الضرورية، كما تقدم في كلام ابن حجر.

هذا فيما يتعلق بحكم أداء المكتوبات والسنن الرواتب، أما النوافل المطلقة، والسنن غير الرواتب، كصلاة التطوع وصلاة الضحى، فلا يجوز للأجير الخاص الاشتغال بها، في فترة عمله.

قال ابن عابدين: "واتفقوا - أي الحنفية - أنه لا يؤدي نفلًا، وعليه الفتوى" (ابن عابدين، حاشية ابن عابدين، ٦/ ٧٠). و (يظن: ابن مازة، المحيط البرهاني، ٧/ ٤١٠).

وقال نصير الدين السامري: "ولا يتطوع بعد أداء الفرض إلا بالسنن المؤكداً" (السامري، المستوعب، ٢٠٠٣ م، ٢/ ٢٨).

بل إن الشافعية أكدوا على أن الأجير إذا تجاوز الوقت المخصص له للصلاة، فإن لرب العمل أن يسقط ذلك من أجره، ومثلوا لذلك بقولهم "لو صلى الجمعة أو غيرها ثم بان عدم إجزائه صلواته لنجاسة بدينه أو ثيابه مثلاً أو بان بإمامه ما يوجب إعادة يجب إعادة ما صلاه لعدم إجزائه ما فعله، لكن ينبغي أن يسقط من الأجرة ما يقابل فعل إعادة؛ لأنه زائد على ما ينصرف العقد إليه" (الرملي، نهاية المحتاج، ١٩٨٤ م، ٥/ ٢٨٢).

وأكدوا أيضاً على أنه يجب على الأجير أن يقتصر في أداء الصلاة على أقل الكمال فقالوا: "ويلزمه تخفيفها مع إتمامها أي بأن يقتصر على أقل الكمال، ولا يستوفي الكمال" (ابن حجر، تحفة المحتاج، ٦/ ١٤٥).

وهذا يبين لنا مدى الحرص الشديد على ضرورة الانضباط والالتزام بالوقت أثناء الدوام الرسمي، بحسب ما اتفق عليه الطرفان، أو ما تعارف عليه أهل البلد.

ثانياً: الغياب بسبب أداء الجمعة:

الأصل أن يوم الجمعة يدخل في أيام العطل التي هي مستثناة بحكم العرف، فيكون حكم الغياب فيه كحكم الغياب يوم العطلة، لكن البلاد الغربية وغيرها، وكذلك بعض البلاد الإسلامية كتركيا لا تلتزم بذلك، فيوم الجمعة عندهم يوم عمل و دوام. وقد يكون المستأجر غير ملتزم بالواجبات الدينية، فيشترط على الأجير تسليم نفسه للعمل يوم الجمعة، فإذا سلم نفسه ثم حان موعد أداء صلاة الجمعة، فهل يلتزم الأجير بالشرط ويتركها؛ لأن وقته ملك لمستأجره، أم يجب عليه ترك العمل وحضور صلاة الجمعة، التزاماً بالواجب الشرعي، وحينئذ هل يستحق الأجرة مدة غيابه؟

هنا ما اختلف فيه الفقهاء على ثلاثة أقوال:

القول الأول: الإجارة لا تعد عنراً في ترك الجمعة، فيجب على الأجير أداءها؛ أما استحقاق الأجر مدة غيابه عن العمل بسبب صلاة الجمعة، فإنه يفرق بين كون

ونقل الشريبي عن الدميري قوله: "كان الشيخ تقي الدين القشيري إذا بطل يوماً غير معهود البطالة في درسه، لا يأخذ لذلك اليوم معلوماً - أي الأجر المعلوم -" (الشريبي، مغني المحتاج، ١٩٩٤ م، ٣/ ٦٢٣).

وقال الماوردي: "في جاري العامل على عمله... إن سئى معلوماً استحق المسئى، إذا وثى العجالة حقها، فإن قصر فيها روعي تقصيره، فإن كان لتلك بعض العمل لم يستحق جاري ما قبله، وإن كان لخيانة منه مع استيفاء العمل استكمل جاريه، وارتجع ما خان فيه، وإن زاد في العمل روعيت الزيادة" (الماوردي، الأحكام السلطانية، بدون تاريخ، ٣١٢).

ما سبق من النصوص وأقوال الفقهاء يؤكد على أن المتغيب عن الدوام بدون عذر شرعي لا يحق له شرعاً أخذ راتبه مدة غيابه، فإن أخذته لم يحل له التصرف فيه، بل عليه إعادته إلى دائرته التي يعمل فيها.

٢.٤ غياب الموظف عن العمل بعذر شرعي وأثره في استحقاق الراتب

شرط استحقاق الموظف (الأجير الخاص) للأجرة هو تسليم نفسه واستعداده للقيام بعمل، وهو في حال تمكنه من الاستمرار في العمل، ولم يمنعه من العمل مانع حسي، حتى إذا انتهت المدة المتفق عليها وهو على هذه الحال فإنه يستحق الأجرة كاملة، عمل أو لم يعمل، لأن العمل ليس شرطاً في تسليم الأجرة للأجير الخاص، وإنما الشرط هو تسليم نفسه في المدة؛ لأن العقد وارد على منفعه في المدة المحددة، وكانت هذه المنافع مستحقة للمستأجر في هذه المدة، ولم يكن من العامل تقصير، ولكن التقصير من المستأجر في استعمال هذه المنافع، ولما كانت الأجرة في مقابلة منفعه في هذه المدة فإنه يستحقها بانتهاء المدة (الشريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، ص ١٩٨)، وقد اتفق الفقهاء على ذلك (يظن: حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام، ١/ ٣٨٧، المرعبياني، الهداية، ٣/ ٢٤٣، الأضاري، أسنى المطالب، ٢/ ٤٣٢، الخرشبي، شرح مختصر خليل، ٧/ ٢٤، ابن قدامة، المغني، ٥/ ٣٨٨).

أما إذا غاب الموظف عن عمله بعذر شرعي، فحينئذ يختلف حكم غيابه بسبب اختلاف أسباب الغياب، فقد يكون الغياب - كما قلنا - ناشئاً عن أداء عبادة من العبادات، سواء كانت مفروضة أم مسنونة، وقد يكون ناشئاً عن العطل المتعارف عليها، وقد يكون ناشئاً عن وجود ظروف خارجة عن إرادة الإنسان.

ولذلك سنخصص لكل واحدة منها فرعاً على حدة:

١.٢.٤ غياب الموظف عن العمل بسبب أداء العبادات

أولاً: الغياب بسبب أداء الصلوات المكتوبة مع رواتبها:

إذا غاب الأجير الخاص (الموظف) عن العمل، لأجل أداء الصلوات المكتوبة مع رواتبها القبلية والبعدية، والوضوء لها، استحق الأجر كمالاً في فترة غيابه؛ لأن هذه الأوقات التي تستغرقها العبادات الواجبة والتي لا تؤدّي إلا في المدة المستأجر عليها مستثناة من عقد الإجارة بحكم الشرع، إلا أنه ينبغي تخفيف أداء الصلوات، فيؤدّيها على أقل الكمال. وهذه نصوص الفقهاء في ذلك:

أ. **الحنفية:** نقل ابن مازة وغيره قولهم فقال: "إذا استأجر رجلاً يوماً لعمل كذا فعليه أن يعمل ذلك العمل إلى تمام المدة، ولا يشغل بشيء آخر سوى المكتوبة. وفي «فتاوى أهل سمرقند»: وقد قال بعض مشايخنا: إن له أن يؤدي السنة أيضاً" (ابن مازة، المحيط البرهاني، ٢٠٠٤ م، ٧/ ٤١٠) يقصد بالسنة هنا السنن الرواتب؛ لأن النوافل لا تؤدى كما سيأتي.

تقديرًا للحاجة وتحقيقًا للمصلحة، وبهذا صدر قرار من المجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث. (قال المازري: وأما آخر وقتها - أي الجمعة - فقد اختلف المذهب في آخر وقتها ما لم يدخل وقت العصر، فمن آخرها حتى دخل وقت العصر صلى الظهر أربعاً).

المازري، شرح التلقين، ١ / ٩٩٢، وقال البهوتي: وكذلك روي عن ابن مسعود وجابر وسعيد ومعوية: أنهم صلوا قبل الزوال ولم ينكر، فكان للإجماع، ولأنها صلاة عيد، أشبهت العيدين، وتفضل فيه، أي فيما قبل الزوال، جوازاً أو رخصة وتجب بالزوال، ذكر القاضي وغيره المذهب. البهوتي، كشف القناع، ٢ / ٢٦، وينظر: المجلس الأوروبي، القرارات والفتاوى الصادرة عن المجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث، ٢٦).

ثالثاً: الغياب بسبب حضور الجماعات في المساجد

ذهب الشافعية والحنابلة إلى أنه لا يجوز للأجير الخاص الذهاب إلى المسجد لأداء الصلوات جماعة، إن لم يأذن المستأجر، أو لم يشترط ذلك حين إبرام العقد، إلا إذا كان المسجد قريباً جداً عن مكان العمل، فله الذهاب بشرط أن لا يكون الامام معروفاً بإطالة الصلاة، وبهذه الشروط يستحق الأجر كالمال، مدة غيابه،

قال ابن حجر: "يستثنى من زمن الإجارة فعل المكتوبة... دون نحو الذهاب للمسجد، إلا إن قُرب جداً، وإمامه لا يُطيل على احتفال، ويلزمه - أي الإمام - تخفيفها مع إتمامها؛ أي بأن يقتصر على أقل الكمال، ولا يستوفي الكمال" (ابن حجر، تحفة المحتاج، ٦ / ١٤٥).

وقال البهوتي: "وَيُمنَع - أي الأجير - من شهود جماعة إلا بشرط أو إذن" (البهوتي، كشف القناع، ٤ / ٣٢)، أي إلا إذا شرطه على المستأجر عند العقد، أو أذن له المستأجر.

وقيد بعض الشافعية جواز الذهاب إلى المسجد بما إذا كان قُرب المسجد مساوٍ لثُرب مكان عمله والأصل في موضع عمله. قال الشرواني: "فيصلها - أي المكتوبة - بمحلة أو بالمسجد إذا استوى الزمان في حقه، وإلا تعيّن محله" (الشرواني، حواشي الشرواني على التحفة، ٦ / ١٤٥).

٢.٢.٤ غياب الموظف عن العمل بسبب الغُطل

إن غاب (الموظف) الأجير الخاص عن العمل بسبب أيام الأعياد الثابتة بالشرع، أو أيام الغُطل الثابتة بالعرف - كما يحدث في الدوائر الحكومية حيث تُعَيّن للموظفين الغُطل الرسمية التي تتخلل أيام السنة - فإن الموظف يستحق الأجر كالمال في فترة غيابه بسبب هذه الأيام، ولو لم ينص عليها في العقد، لكن بشرط عدم وجود اتفاق يخالف ذلك، بأن يتفق المستأجر والأجير على خلاف تلك الغُطل الثابتة بالشرع أو المتعارف عليها، بأن يشترط عليه العمل في تلك الأيام ورضي به الأجير، حينئذ يلزمه الالتزام بالاتفاق، والاقتض من أجره بمقدر غيابه.

وهذه نصوص الفقهاء في ذلك:

قال ابن نجيم الحنفي: "ومنها - أي ما يثبت بالعادة المطردة - البطالة - أي البطالة - في المدارس، كأيام الأعياد ويوم عاشوراء، وشهر رمضان في درس الفقه، لم أرها صريحة في كلامهم، والمسألة على وجهين: فإن كانت مشروطة لم يسقط من المعلوم شيء، وإلا فينبغي أن يلحق ببطالة القاضي، وقد اختلفوا في أخذ القاضي ما رتب له من بيت المال في يوم بطالته، فقال في المحيط: إنه يأخذ في يوم البطالة؛ لأنه يستريح لليوم الثاني، وقيل: لا يأخذ. وفي المنية: القاضي يستحق الكفاية من بيت المال في يوم البطالة في الأصح، واختاره في منظومة ابن وهبان، وقال: إنه الأظهر، فينبغي أن يكون كذلك في المدارس؛ لأن يوم البطالة للاستراحة، وفي الحقيقة يكون للمطالعة والتحرير عند ذي الهمة..." (ابن نجيم، الأشباه والنظائر، ١٩٩٩م، ٨١ - ٨٢).

المسجد قريباً من مكان العمل فيستحق الأجر، وبين أن يكون المسجد بعيداً عن مكان العمل، بحيث يغيب عن العمل ربع النهار فأكثر، فيسقط أجره مدة غيابه. وبه قالت الحنفية.

نقل ابن عابدين عنهم فقال: "لا يُمنَع - أي الأجير - في المصر من إتيان الجمعة، ويسقط من الأجر بقدر اشتغاله إن كان بعيداً، وإن كان قريباً لم يُحطَّ بشيء، فإن كان بعيداً واشتغل قدر ربع النهار يُحطُّ عنه ربع الأجرة" (ابن عابدين، حاشية ابن عابدين، ٦ / ٧٠).

القول الثاني: يجب حضور صلاة الجمعة، ويستحق الأجر كالمال عند غيابه، لأن هذا الوقت مستثنى من مدة الإجارة بحكم الشرع. وبه قالت الشافعية في المعتمد والحنابلة.

قال النووي: "استأجره لعمل مدة، يكون زمن الطهارة والصلوات، فرائضها وسننها الرواتب، مستثنى، ولا ينقص من الأجرة، وسواء فيه الجمعة وغيرها" (النووي، روضة الطالبين، ١٩٩١م، ٥ / ٢٦٠).

وقال ابن قدامة: "قال أحمد: أجزر المشاهدة يشهد الأعياد والجمعة، ولا يشترط ذلك...إمّا أباح له ذلك؛ لأن أوقات الصلاة مستثناة من الخدمة، ولهذا وقعت مستثناة في حق المعتكف بترك معتكفه لها" (ابن قدامة، المغني، ٥ / ٣٤٦). وفيما سبق أنقلنا عن البهوتي مثل ذلك.

القول الثالث: الإجارة عندر في ترك الجمعة، فيترتب عليه أن المستأجر إذا لم يأذن للأجير بترك العمل وحضور صلاة الجمعة، ولم يشترط الأجير ذلك عند إبرام العقد، سقط أجره مدة غيابه. وهو قول عند الشافعية.

قال النووي: "وعن ابن سريج، جواز ترك الجمعة بهذا السبب" (النووي، روضة الطالبين، ٥ / ٢٦٠)، وقال الشرواني في حاشيته: "واستجاره عندر في ترك الجمعة والجماعة" (الشرواني، حواشي الشرواني على تحفة المحتاج، ٦ / ١٤٥).

ويبدو أن الراجح في المسألة أن وقت صلاة الجمعة مثل أوقات الصلوات الخمس المكتوبة، فكما أن أوقات تلك الصلوات مستثناة من مدة الإجارة بحكم الشرع، ولا تدخل في عقد الإجارة، فحينئذ يجب ترك العمل من أجل أدائها، فكذلك يجب استثناء وقت صلاة الجمعة، بحكم الشرع الذي يطالب بإيقاف كافة مظاهر الحياة الدنيوية والتوجه إلى صلاة الجمعة مباشرة، قال تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَى ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ} (سورة الجمعة: ٩).

بل ذهب بعض الشافعية إلى أن الإجارة إذا شرط فيها عدم أداء الصلوات المفروضة، وصرف زمنها في العمل المستأجر له، أن الإجارة صحيحة لكن الشرط ملغى (الشرواني، حواشي الشرواني على التحفة، ٦ / ١٤٥).

أما بالنسبة لاستحقاق الأجر مدة غيابه بسبب الجمعة، فالضابط ما ذكره الحنفية من قرب المسجد أو بعده، وعليه فإن كان المسجد قريباً من مكان العمل استحق الأجر كالمال، وإن كان المسجد بعيداً عن مكان العمل، واستغرق غيابه عن العمل ربع النهار فأكثر، سقط أجره بمقدار ما غاب عنه، وهو تفريق حسن ونظر جيد في فقه المسألة، لأنه يراعي - مع حق الله تعالى - حق العبد.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه قد تمتع المسلمين ظروف أعمالهم من أداء صلاة الجمعة في الوقت المتفق عليه وهو بعد الزوال مباشرة - كما يحدث في البلدان الأوروبية - وفي هذه الحالة لا مانع من الأخذ برأي بعض الحنابلة القائل بجواز صلاة إقامة الجمعة قبل الزوال كصلاة العيد، أو الأخذ برأي المالكية بجواز تأخير الصلاة إلى وقت العصر

الموت. ثم قال: ومتى انفسخ العقد...بتعذر المنفعة بعد استيفاء بعض المنفعة قسم المسمى على ما استوفى، وعلى ما بقي فما قابل المستوفي استقر، وما قابل الباقي سقط كما يقسم الثمن على ما هلك من المبيع وعلى ما بقي" (الشيرازي، المهذب في فقه الإمام الشافعي، ٢/ ٢٦٣ - ٢٦٤).

د. الحنايلة: قال الخري: "فإن جاء أمر غالب، يحجز المستأجر عن منفعة ما وقع عليه العقد، لزمه من الأجر بمقدار مدة انتفاعه" (الخري، مختصر الخري مع المغني، ٥/ ٣٣٦)، وقال ابن قدامة: "إذا فسخ، كان له من الأجر بحصة ما عمل فيقسط الأجر على ما بقي وما عمل، فيقال: كم أجر ما عمل؟ وم أجر ما بقي؟، ويقسط الأجر المسمى عليهما" (ابن قدامة، المغني، ٥/ ٣٤٢).

ووجه هذا القول إن أصل استحقاق العامل للأجرة هو العمل أو استيفاء المنافع فإذا لم تستوف المنافع بالعمل، أو بمضي المدة، فلا أجر؛ لأن الأجر مقابل المنافع، وإذا لم تستوف فلا يستحق العوض، وعلى هذا الأساس قرر أصحاب هذا القول إن العامل لا يستحق الأجرة فترة انقطاعه عن العمل بسبب المرض أو المطر ونحوها (عويضات، أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الاسلامي، ٢٠١٦م، ص ٣٣٨، بصرف).

قال الكاساني في تعليل هذا القول: "لأن المعقود عليه المنفعة في تلك المدة؛ لأنها تحدث شيئاً فشيئاً فلا تصير منافع المدة مسلمة بتسليم محل المنفعة؛ لأنها معدومة، والمعدوم لا يحتمل التسليم، وإنما يسلمها على حسب وجودها شيئاً فشيئاً، فإذا اعترض منع فقد تعذر تسليم المعقود عليه قبل القبض فلا يجب البذل كما لو تعذر تسليم المبيع قبل القبض بالهالك" (الكاساني، البدائع، ٤/ ١٧٩).

القول الثاني: يستحق الأجر إن تعيب عن العمل لعذر. وبه قالت الحنفية في قول، والمالكية في قول إلا أنهم قيدوا استحقاق الأجر بما إذا لم تظل مدة الغياب. وفيها يأتي نصوص أقوالهم:

حكى ابن عابدين قاتلاً: "وفي فتاوى الحانوتي: يستحق المعلوم عند قيام المانع من العمل ولم يكن بتقصيره" (ابن عابدين، حاشية ابن عابدين، ٤/ ٣٧٢).

ونقل صاحب التاج والإكليل عن ابن توتوح قوله: "إن غاب الإمام، أو المؤدب في حاجته الجمعة ونحوها فلا بأس، وإن طال مغيبه فلا أهل المسجد توقيف الإمام والملم بمنعه من ذلك، ولا يُحطُّ له من الأجر شيء وكذا إن مرض الأيام اليسيرة، ولو طال مرضه، أو مغيبه سقط من أجره مناب ذلك" (المواق، التاج والإكليل لمختصر خليل، ١٩٩٤م، ٢/ ١١٧).

ويبدو مما سبق أن جمهور الفقهاء يرون أن الإجارة عقد معاوضة ومبني المعاوضة على الماكسة والمشاحة؛ والأجر عوض المنفعة فلا يستحق ما لم تُسَلَّم المنفعة، وعلى هذا فلا يستحق الموظف المتقطع عن عمله بسبب المرض ونحوه راتبه عن الفترة التي انقطع خلالها عن العمل، لكن هذا الحكم ليس على إطلاقه، ولتوضيح ذلك نسجل هذه النقاط:

١. ما ذكره الفقهاء يطبق في حالة الإطلاق، أما إذا اشترط الأجر استحقاق الأجر عند تحقق العذر المبرر للغياب، أو إذا جرى العرف بالمساحة عند الغياب لعذر قاهر، فهنا ينبغي القول بوجوب دفع الأجر كاملاً للأجير (ينظر: د. أحمد حسن، نظرية الأجور في الفقه الاسلامي، ٤٠٨).

٢. معظم القوانين الوضعية المطبقة في البلاد الإسلامية تلزم رب العمل بدفع الأجرة للعامل عن فترة غيابه لعذر المرض ونحوه، لكن ينبغي التفريق بين العاملين أو الموظفين في القطاع العام والقطاع الخاص.

وقال ابن مازة: "ولم ينقل عن محمد - رحمه الله - أن القاضي هل يأخذ الرزق في يوم البطالة؟ وقد اختلف المتأخرون فيه، والصحيح أنه يأخذ" (ابن مازة، المحيط البرهاني، ٨/ ٣٢).

وقال السيوطي: "البطالة في المدارس، سئل عنها ابن الصلاح، فأجاب: بأن ما وقع منها في رمضان، ونصف شعبان لا يمنع من الاستحقاق، حيث لا نص فيه من الواقع على اشتراط الاشتغال في المدة المذكورة، وما يقع منها قبلها يمنع؛ لأنه ليس فيها عرف مستمر" (السيوطي، الأشباه والنظائر، ١٩٩٠م، ص ٩٢).

ونقل ابن عليش عن ابن عبد الحكم قوله: "لمن استؤجر شهراً بطالة يوم الجمعة وتركه من عشية يوم الخميس؛ لأنه أمرٌ معروف، وبطلانته كل يومه بعيد؛ لأن غرضهم إجزاؤهم فيه من عشية يوم الأربعاء، وبطلانته في الأعياد على المعروف هي في النظر ثلاثة أيام، وكذا في الأضحية، ولا بأس بالخمسة" (ابن عليش، منح الجليل، ١٩٨٩م، ٤٨٢/٧).

بل نص بعض الفقهاء على السماح للأجراء من أهل الذمة الغياب عن العمل أيام عطلم التي اعتادوا ترك العمل فيها.

قال أبو زكريا الأنصاري: "وكذا سبت اليهود مستثنى إن اعتيد لهم، وحكم النصارى في يوم الأحد كذلك، قاله الزركشي قال وهل يلحق بذلك بقية أعيادها؟ فيه نظر، لا سيما التي تدوم أياماً، والأقرب المنع لعدم اشتهارها في عرف المسلمين وجهل أكثر الناس لها، والذي مُقَرَّبُ بعدم استثنائها" (الأنصاري، أسنى المطالب، ٢/ ٤٣٦).

٣.٢.٤ غياب الموظف عن العمل بسبب ظرف قاهر

تمتد عقود العمل في زماننا شهوراً وسنوات، وقد تستمر إلى سن التقاعد، فإذا غاب الموظف (الأجير الخاص) في القطاع العام أو الخاص عن العمل، لعذر بسبب ظرف قاهر، كإصابته بمرض أو حدوث خوف أو نزول أمطار وتلوج ونحو ذلك من الموانع، فهل يستحق راتبه مدة غيابه وانقطاعه عن العمل، وهل يحق له المطالبة به، أم يخص منه بمقدار غيابه؟

هذا ما حصل فيه اختلاف بين الفقهاء على قولين:

القول الأول: لا يستحق الأجر مدة غيابه. وبه قالت الحنفية في المعتمد، وجمهور المالكية، والشافعية، وفيها يأتي نصوص أقوالهم:

أ. الحنفية في المعتمد: قال السرخسي: "ولو كان يبطل من الشهر يوماً أو يومين لا يراها، حوسب بذلك من أجره، سواء كان من مرض أو بطالة؛ لأنه يستحق الأجر بتسليم منافعه، وذلك ينعدم في مدة البطالة سواء كان بعذر أو بغير عذر" (السرخسي، المبسوط، ١٥/ ١٦٢).

وقال الكاساني: "ولو استأجر عبداً يستخلمه شهراً واستخدم في بعض الوقت ثم حدث مانع يمنع من الانتفاع من مرض أو إباق لا تلزمه أجرة تلك المدة" (الكاساني، البدائع، ٤/ ١٧٩).

وقال الزيلعي: "فيسحقه - أي الأجير الخاص - ما لم يمنعه من العمل مانع حسي كالمرض والمطر ونحو ذلك مما يمنع التمكن من العمل" (الزيلعي، تبيين الحقائق، ٥/ ١٣٧).

ب. المالكية في المعتمد: قال الدردير: "ويستقط من الكراء بقدر ما عطل زمن المرض أو الهرب" (الدردير، الشرح الكبير، ٤/ ٣١).

ج. الشافعية: قال الشيرازي: "وإن استأجر رجلاً ليقع له ضرماً فسكن الوجع.. انفسخ العقد على المنصوص، لأنه تعذر استيفاء المعقود عليه فانفسخ كما لو تعذر

٢. إجارة منافع الأشخاص نوعان: إما إجارة شخص ينحصر عمله لمستأجره ولا يعمل لغيره وهو الأجير الخاص، وإما إجارة شخص يعمل لمستأجره ولغيره بقعود مختلفة وهو الأجير المشترك.

٣. يُكثف العمل الوظيفي شرعاً على أنه إجارة أشخاص، وأن الموظف سواء كان في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص هو الأجير الخاص.

٤. أهم الفروق بين الأجير الخاص والأجير المشترك هو: أن عقد الإجارة في الأجير الخاص وارد على شخصه وعمله تابع، أما في الأجير المشترك فالعقد وارد على عمله وشخصه تابع، بمعنى أن الأجير الخاص إذا سلم نفسه للمستأجر في المدة المحددة، يستحق أجره كاملاً وإن لم يعمل، أما المشترك فلا يستحقه ما لم يؤد العمل وإن سلم نفسه.

٥. غياب الموظف عن العمل قد يكون بعذر وقد يكون بغير عذر، و العذر قد يكون ناشئاً عن أداء فريضة شرعية أو سنة مستنونة، وقد يكون ناشئاً عن أمور متعارف عليها، وقد يكون ناشئاً عن ظروف خارجة عن إرادة الإنسان.

٦. لا يجوز شرعاً أن يغيب الموظف عن عمله بدون عذر شرعي أو قانوني، وإذا غاب فإنه لا يستحق أجره في الفترة التي غاب عن عمله فيها، لأن الأجر في مقابل تسليم نفسه لمستأجره في تلك الفترة المحددة، وهو لم يفعل ذلك.

٧. يجوز للموظف الغياب لأداء فريضة الصلاة أو الجمعة مع سننها الرواتب، ويستحق الأجر كاملاً، بشرط أن لا يطيل أكثر مما يحتاج إليه وأن يقتصر على أقل الكمال، ومثل ذلك حكم الأكل وقضاء الحاجة، أما النوافل والطوعات فلا يجوز شرعاً الاشتغال بها في فترة الدوام.

٨. يجوز للموظف الغياب من أجل أيام الطلل الثابتة بالشرع أو المتعارف عليها، ويستحق أجره كاملاً.

٩. الأجير الخاص إذا غاب عن عمله بعذر شرعي كمرض أو حدوث خوف أو نزول أمطار وتلوج، فإنه لا يستحق أجره في تلك الفترة عند جمهور الفقهاء، وللفقهاء قول آخر بأنه يستحقه، لكن الأولى التفرقة بين القطاع الخاص والعام، أما في الخاص فلا يجوز إجبار المستأجر على دفع الأجرة في حال لم يستوف منافع الأجير، أما في القطاع العام فيستحق العامل أجره؛ لأن الدولة مكلفة شرعاً بتوفير حد الكفاية للمواطنين جميعاً، فكيف بالموظف الذي لم يقصر في عمله وإنما حال دون حضوره ظرف خارج عن سيطرته.

١٠. أوصى الدوائر الحكومية بمراعاة الضوابط والأحكام الشرعية فيما يتعلق بالغياب الوظيفي، وعدم التساهل أو المحاباة في تطبيق تلك الإجراءات.

١١. أوصى العال والموظفين في كلا القطاعين الحكومي والأهلي بتقوى الله تعالى، و الالتزام بالدوام وأداء الأعمال وعدم الغياب إلا بعذر مبرر أو بإجازة رسمية وفق الأنظمة واللوائح؛ والأ أدى عكس ذلك إلى تحريم رواتبهم ومعاشاتهم التي يستلمونها بمقدار غيابهم.

٥. قائمة المصادر

- ابن عابدين، م. (٢٠٠٠م)، حاشية رد المختار على الدر المختار، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت.
- ابن عليش، م. (١٩٨٩م)، منح الجليل شرح مختصر خليل، دار الفكر، بيروت.
- ابن فارس، أ. (١٩٧٩م) معجم مقاييس اللغة، المحقق: عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، بيروت.
- ابن قدامة، ع. (١٩٦٨م)، المغني، مكتبة القاهرة، القاهرة.

فمثلاً إذا مرض العامل أو الموظف في القطاع العام مرضاً يرجى برؤه، فالأصل أن يستمر صرف راتبه كالمعتاد دون توقف، لأن العرف جرى على المسامحة في هذا الأمر، أما إذا أصيب بمرض لا يرجى برؤه أو لا يقوى معه على العمل، فيحال حينئذ إلى التقاعد المبكر، مع صرف الراتب التقاعدي له بانتظام بحسب أنظمة العمل المعمول بها في الدولة (ينظر: عويضات، أحكام الرواتب، ٣٤٠).

ويمكن تخرج ذلك على ما يسميه الفقهاء بـ (عطاء الجند) وهو بمثابة الرواتب التي تصرف للموظفين في زماننا (ينظر: القضاوي، دور القيم والأخلاق، ٢٠٠٢م، ٣٩٩).

ولذلك قال بعض الشافعية "ولا يسقط اسمه - أي المقاتل من الديوان إذا جُنَّ أو زَمِنَ أو مرض وإن طال ذلك إن رُجِيَ زواله؛ لئلا يرغب الناس عن الجهاد ويشغلوا بالكسب فإنهم لا يأمنون من هذه العوارض، فإن لم يَرُجَ زواله مَحَى - أي الامام - اسمه، وأُعطي بقدر حاجته وحاجة عياله الراهنة كما يعطي زوجات الميت وأولاده بل أولى" (الأصاري، أسنى المطالب، ٩١/٣).

وهذا التفرقة بين مرض يرجى زواله فيصرف معه الراتب، ومرض لا يرجى زواله فيحال صاحبه إلى التقاعد، هو ما تفعله الأنظمة والقوانين المتبعة في عصرنا، وهو الأوفق لمقاصد الحق ومصالح الخلق.

أما العاملون والموظفون في القطاع الخاص فلا يستحقون أجرة في حال المرض ونحوه، كما قال جمهور الفقهاء، وإن كانت معظم أنظمة الدول الإسلامية تلزم رب العمل بدفع الأجرة للعامل المريض حال مرضه، والإلزام بدفع الأجرة كاملة للأجير في هذه الحال ظم للمستأجرين، ولا يصح قياس العاملين في القطاع الخاص على العاملين في القطاع العام؛ لأن من واجبات الدولة توفير حد الكفاية لكل من يعيش في كنفها، وليس ذلك بواجب على أصحاب المؤسسات الخاصة (ينظر: عويضات، أحكام الرواتب، ٣٤١-٣٤٠، القضاوي، دور الأخلاق والقيم، ٣٩٨).

٣. وهناك رأي آخر له وجاهته، وهو رأي وسط، إذ أن من قال بوجوب دفع الأجرة إلى العامل إذا كان المانع سبباً خارجياً نظر إلى العامل وحده، وقدر ضعفه، وأنه هو الطرف الضعيف، ولم ينظر إلى صاحب العمل، وتكليفه بما لا قدرة له على دفعه، ومن قال لا أجرة للعامل في هذه الحالة نظر إلى صاحب العمل وحده وأهمل العامل، لكن نظرة العدل والإنصاف تقتضي مراعاة الطرفين، فإذا كانت مدة التوقف قصيرة، وزوال المانع لا يتأخر كثيراً فتجب الأجرة للعامل، وإن كانت المدة طويلة فيحطى العامل جزءاً من الأجرة، وهذا الصنيع لم نهمل العامل ولم ترهق صاحب العمل أكثر مما يجب، وهذا نوع من التعاون، وفيه شخذ لهم كلا الطرفين بالمبادرة على حل المانع في أسرع وقت ممكن حسب الاستطاعة (ينظر: الشريف، الاجارة الواردة على عمل الإنسان، ٢٠٠). وهذا الرأي قريب مما قاله بعض المالكية كما تقدم في القول الثاني.

والله تعالى أعلم بالصواب

٥. الخاتمة

فيما يأتي أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها البحث:

١. الإجارة هي عقد تمليك منفعة معلومة في مقابل عوض معلوم، سواء كانت منافع أشخاص أم منافع أعيان.

- ابن ماجه، م. (بلا تاريخ)، سنن ابن ماجه، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء الكتب العربية، فيصل عيسى البابي الحلبي.
- ابن مائة، م. (٢٠٠٤م)، المحيط البرهاني في الفقه النعاني، المحقق: عبد الكريم سامي الجندي، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة: الأولى.
- ابن نجيم، ز. (١٩٩٩م)، الأشباه والنظائر، وضع حواشيه وخرج أحاديثه: الشيخ زكريا عميرات، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة: الأولى.
- الأزهري، م. (٢٠٠١م) تهذيب اللغة، المحقق: محمد عوض مرعب، دار إحياء التراث العربي، بيروت الطبعة: الأولى.
- الأصاري، ز. (بلا تاريخ)، أسنى المطالب في شرح روض الطالب، دار الكتاب الإسلامي، بيروت.
- البهوتي، م. (بلا تاريخ)، كشف القناع عن متن الإقناع، دار الكتب العلمية، بيروت.
- حسن، أ. (٢٠٠٢م) نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، دار اقرأ، دمشق، الطبعة الأولى.
- حيدر، ع. (بلا تاريخ)، درر الحكام شرح مجلة الأحكام، تحقيق وتعريب: المحامي فهمي الحسيني، دار الكتب العلمية، بيروت.
- الخرشي، م. (بلا تاريخ)، شرح مختصر خليل، دار الفكر للطباعة، بيروت.
- الدردير، أ. (بلا تاريخ)، الشرح الصغير مع حاشية الصاوي، دار المعارف، بيروت.
- الدردير، أ. (بلا تاريخ)، الشرح الكبير مع حاشية الدسوقي، دار الفكر، بيروت.
- دوزي، ر. (من ١٩٧٩-٢٠٠٠م)، تكملة المعاجم العربية، قله إلى العربية وعلق عليه: محمد سليم النعيمي وجمال الخياط، وزارة الثقافة والإعلام، الجمهورية العراقية، الطبعة: الأولى.
- الرملي، م. (١٩٨٤م)، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، دار الفكر، بيروت.
- الزبيدي، م. (بلا تاريخ)، تاج العروس من جواهر القاموس، مجموعة من المحققين، دار الهداية، بيروت.
- الزليعي، ع. (١٣١٣هـ)، تبين الحقائق شرح كز الدقائق وحاشية الشلبي، المطبعة الكبرى الأميرية، القاهرة، الطبعة: الأولى.
- السامري، م. (٢٠٠٣م)، المستوعب، دراسة وتحقيق: أ. د عبد الملك بن عبد الله بن دهيش، مكة المكرمة.
- السرخسي، م. (١٩٩٣م)، المبسوط، دار المعرفة، بيروت.
- السيوطي، ج. (١٩٩٠م)، الأشباه والنظائر، دار الكتب العلمية، الطبعة: الأولى.
- الشافعي، م. (١٩٩٠م)، الأم، دار المعرفة، بيروت.
- الشربيني، م. (١٩٩٤م) مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، دار الكتب العلمية، الطبعة: الأولى.
- الشريف، ش. (بلا تاريخ)، الإجارة الواردة على عمل الإنسان - دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الشريعة، جامعة الملك عبد العزيز، مكة المكرمة.
- الشيرازي، إ. (بلا تاريخ)، المهذب في فقه الإمام الشافعي، دار الكتب العلمية، بيروت.
- العراقي، ع. (بلا تاريخ)، طرح التثريب في شرح التتريب، الطبعة المصرية القديمة.
- عويضات، ن. (٢٠١٦م)، أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، دار الفانوس، الأردن، الطبعة الأولى.
- العيني، م. (٢٠٠٠م)، البناية شرح الهداية، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة: الأولى.
- الفيروزآبادي، م. (٢٠٠٥م)، القاموس المحيط، تحقيق: مكتب تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة، بإشراف: محمد نعيم العرقشوسي، مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة: الثامنة.
- القاري، ع. (٢٠٠٢م)، مرقاة المفاتيح شرح مشكاة المصابيح، دار الفكر، بيروت، الطبعة: الأولى.
- القرضاوي، ي. (٢٠٠٢م)، دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الأولى.
- القرطبي، م. (٢٠٠٣م)، الجامع لأحكام القرآن، المحقق: هشام سمير البخاري، دار عالم الكتب، الرياض.
- القره داغي، ع. (١٤٢٩هـ)، الإجارة على منافع الأشخاص، بحث مقدم الى المجلس الافتاء الأوروبي، الدورة الثامنة عشرة.
- الكاساني، أ. (١٩٨٦م)، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة: الثانية.
- المازري، م. (٢٠٠٨م)، شرح التلقتين، المحقق: ساحة الشيخ محمد المختار السلاوي، دار الغرب الإسلامي، تونس، الطبعة: الثانية.
- الماوردي، ع. (١٩٩٩م)، الحاوي الكبير، المحقق: الشيخ علي محمد معوض والشيخ عادل أحمد عبد الموجود، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة: الأولى.
- الماوردي، ع. (بلا تاريخ)، الأحكام السلطانية، دار الحديث، القاهرة.
- المجلس الأوروبي، (٢٠١٣م)، القرارات والفتاوى الصادرة عن المجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث، جمع وتنسيق: د. عبد الله بن يوسف الجديع، مؤسسة الريان، بيروت، الطبعة الأولى.
- مجمع اللغة العربية، (بلا تاريخ)، المعجم الوسيط، دار الدعوة، القاهرة.
- مختار، أ. (٢٠٠٨م)، معجم اللغة العربية المعاصرة، بمساعدة فريق عمل، عالم الكتب الطبعة: الأولى.
- المرداوي، ع. (بلا تاريخ)، الإصناف في معرفة الرايح من الخلاف، دار إحياء التراث العربي، بيروت، الطبعة: الثانية.
- المرغيناني، ع. (بلا تاريخ)، الهداية في شرح بداية المبتدي، المحقق: طلال يوسف، دار إحياء التراث العربي، بيروت.
- المواق، م. (١٩٩٤م)، التاج والإكليل لمختصر خليل، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة: الأولى.
- النووي، م. (١٩٩١م)، روضة الطالبين وعمدة المفتين، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، بيروت، الطبعة: الثالثة.
- هيئة المحاسبة والمراجعة. (٢٠١٤م) المعايير الشرعية، طبعة مصرف البركة.
- وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، (من ١٤٠٤ - ١٤٢٧هـ) الموسوعة الفقهية الكويتية، دار السلاسل، الكويت، الطبعة الثانية.