



أخلاقيات وواجبات الأجير في الشريعة والقانون

دراسة مقارنة بين الشرع الإسلامي والقانون اللبناني

د. عبد الرحمن أبو زيد

باحث وأستاذ جامعي



مقدمة



العمل هو أساس الحياة، وعليه تتوقف المعيشة، وبه أمر الله ﷻ الإنسان وأوجه عليه، فقال: ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ [التوبة: ١٠٥].

فالإسلام لا يستهدف من وراء تشريعاته وتعاليمه للعمل إلا إقامة المجتمع المنتج القوي، ولا يمكن أن يكون ذلك إلا من خلال إعداد الفرد الصالح، المُطالب بحُسن الأداء والأمانة في عمله، وإتقان صنعه باعتبارها عبادةً من العبادات، كما أوجب له الحقوق وفرض عليه الواجبات.

تكمن أهميّة البحث في أنه يُسلط الضوء على حقوق العمال وواجباتهم في الشريعة الإسلامية والقانون اللبناني من خلال الشرع والمُفكرين والباحثين، تحت شعار عقد العمل لضمان استمرارية الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال:

- ١ - عرض كلا النظامين من حقوق وواجبات الأجير.
- ٢ - وإجراء المُقارنة والحثّ على الثواب والعقاب مع تحقيق العدالة الاجتماعية بين الأجراء.
- ٣ - تحقيق العدالة الاجتماعية بين الأجراء.

٤ - تنسيق العلاقة بين الأجير وصاحب العمل ضمن الحقوق والواجبات لكلٍ منهما .

وتكمن إشكالية البحث في السؤال: هل التوفيق بين مقاصد الشريعة وبين القانون الوضعي قادر على التفاعل بينهما؟ خاصة بوجود العديد من التناقضات بين النظامين في تحديد الأحكام والقواعد؟ أم أنها تمتد لتشمل أبعاداً أعمق تتعلق بالأسس الفلسفية والأخلاقية التي يستند إليها كلٍ منهما!!
وتتمحور أهداف البحث حول النقاط الآتية:

أولاً: عرض كلا النظامين من مصدريهما الأصليين .

ثانياً: إجراء المقارنة بين النظامين .

ثالثاً: إبراز أخلاقيات الأجير داخل المؤسسات .

رابعاً: تحقيق العدالة الاجتماعية .

خامساً: تنسيق العلاقة بين الأجير وصاحب العمل ضمن الحقوق والواجبات .

سادساً: تسليط الضوء على الحقوق والواجبات للأجير في الشرع والقانون .

توجد كتابات إسلامية وقانونية منفردة تُبرز أهمية الكسب والمعاش، وإن كانت قليلة، غير أنها لم تتعرض إلى المقارنة بين الشريعة والقانون، فمن الشريعة برز:

١ - إحياء علوم الدين، للإمام الغزالي^(١)، تحدث عن أصول الكسب والعمل .

(١) الغزالي: هو حجة الإسلام، زين الدين الطوسي الفقيه الشافعي، أبو حامد محمد بن محمد بن أحمد الغزالي، ولد سنة ٤٥٠هـ بطوس، لم يكن له مثيل في زمانه، قدم نيسابور واختلف إلى دروس إمام الحرمين أبي المعالي الجويني، إلى أن تولى التدريس بنفسه في مدرسته النظامية بمدينة بغداد، أُعجب به أهل العراق ثم ترك جميع ما كان عليه سنة ٤٨٨هـ حين سلك طريق الزهد والانقطاع، وقصد الحج، ثم عاد إلى الشام، ثم بيت المقدس، ثم مصر، ثم إلى بلاد المغرب، ثم إلى وطنه طوس، واشتغل بنفسه وصنف الكتب المفيدة، ومن أشهرها: الوسيط =

٢ - مقدمة ابن خلدون، لابن خلدون^(١)، عرض في باب كامل شؤونًا تتعلق بالعمل والصناعات.

أما في القانون الوضعي، فكانت الكتابات تتناول في أكثر الأحيان مواد قانونية تُنظِّم علاقة العمل بين رب العمل والأجير، ومنها:

١ - قانون العمل والمراسيم، لأسامة عجروش، مواد قانونية وتعديلاته.

٢ - شرح قانون العمل اللبناني، لحسن فاكهاني، مواد قانونية مع شرحها.

٣ - أصول القانون، لحسن كيره، مواد قانونية مصرية مع شرحها. إنَّ المنهج الذي اتبعته هو المنهج الاستقرائي القائم على المقارنة والتحليل، فعمدتُ إلى تقسيم البحث إلى تمهيد ومبحثين، فكان المبحث الأول يتضمَّن أخلاقيات الأجير في الشرع والقانون، ثمَّ المبحث الثاني وقد تضمَّن واجبات الأجير في الشرع والقانون مع المقارنة، ثمَّ النتائج والخاتمة.

أولاً: تعريف الأجير في الشريعة الإسلامية:

- الأجير لغةً واصطلاحاً: الأجير من أجر يؤجر، فعل بمعنى مفعول؛ أي: المستأجر، جمعه أجراء؛ وهو الإنسان الذي يعمل لحساب الغير مقابل مبلغ معيَّن، فهو مَنْ أجرَ وليه وهو على نوعين: أجير خاص وهو

= والبسيط والوجيز وإحياء علوم الدين، توفاه الله تعالى يوم الاثنين ١٤ جمادى الآخرة سنة ٥٥٥هـ بطوس، محمد بن محمد بن محمد الغزالي الطوسي، أبو حامد، (المتوفى ٥٥٥هـ)، إحياء علوم الدين، دار المعرفة، بيروت، ج ١، ١٩٨٢م، ص ٣.

(١) ابن خلدون: هو: عبد الرحمن بن محمد بن محمد أبو زيد، ولي الدين الحضرمي الإشبيلي، أصله من إشبيلية، ولد ونشأ بتونس سنة ٧٣٢هـ، رحل إلى فارس وغرناطة والأندلس، ثم توجه إلى مصر وولي القضاء فيها، توفاه الله في القاهرة سنة ٨٠٨هـ، ومن أشهر مصنفاة: فلسفة ابن خلدون، لطف حسين، دراسات عن مقدمة ابن خلدون، محمود بن محمد بن علي بن فارس الزركلي الدمشقي، المتوفى ١٣٩٦هـ، دار العلم للملايين، بيروت، ج ٣، ٢٠٠٢م، ص ٣٣٠.

الذي يعمل لواحد ولا يعمل لغيره، وأجير عام وهو الذي يعمل لكل من قدّم له العمل^(١).

وقد أعطى الإسلام الأجير بعضًا من الأحكام المتعلقة بالعمل، ومن أهمها:

١ - الحرية: منح الإسلام الأجير الحرية التامة، إذ ليس لأحد أن يُجبره على مهنة أو صنعة لا تتفق مع رغباته، وفي الوقت نفسه منعه من مزاوله الأعمال المُحرمة شرعًا، والتي تحتم دار المجتمع، فكان ما يُسمى بحرية الأجير، وهي على الشكل الآتي:

٢ - حرية المهنة: فللأجير الحرية التامة في اختيار أي مهنة شاء، وأي عمل أراد وسائر المهن ما لم يكن الشرع قد نهى عن مزاولتها.

٣ - حرية التعاقد: وللأجير أن يتعاقد مع أي إنسان شاء، والدخول معه في أي شراكة.

٤ - حرية المكان: وليس الأجير مجبرًا على العمل بمكان خاص، وله أن يعمل في أي جهة من أرض وطنه أو النزوح إلى بلد آخر.

٥ - حرية القول: وله الحرية التامة في إبداء رأيه بمختلف الأساليب، وضمن الحدود والآداب التي حددها القانون، كما وله حرية النقد البناء للحكم القائم إذا شذ عن طريق الحق والصواب.

وهذه الحرية منحها الإسلام للأجير في بلاد الإسلام، في حين كانت مسلوبة منه في أنظمة سابقة كالنظام الشيوعي، وفي بعض البلدان الدكتاتورية التي تفرض على الأجير قيدًا، لتسلبه حرية الرأي والتفكير والعمل والقول.

- تحديد ساعات العمل: إنّ صحة الأجير تبعًا لما يبذله من جهد خلال قيامه بنفسه في عمله، فكلما طالت ساعات العمل، انعكس ذلك سلبيًا على صحته لقوله - تعالى - : ﴿وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِكُمْ إِلَى الْهَلَكَةِ﴾ [البقرة: ١٩٥]؛ لذا، لا

(١) محمد قلعجي، معجم لغة الفقهاء، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ط١، ١٩٨٥م، ص٤٥.

يحق إجبار الأجير على العمل في غير وقته المحدد، وإذا اختار الأجير زيادة عمله، يُعطى الأجر عن الساعات الإضافية في حين أنّ الأجر يفقد ذلك في النظام الشيوعي السابق مثلاً.

- **الإضراب عن العمل:** هو الامتناع عن العمل، واصطلاحاً: هو اتفاق بين أجيرين أو أكثر في مشروع هدفه التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والاستخدام^(١)، وهذا التوقف عن العمل من جانب الأجراء لأجل إرغام رب العمل على قبول وجهة نظر معيّنة.

- ملحقات الأجير:

١ - **الطعام:** على المستأجر إطعام الأجير زيادة على الأجر إذا كان عُرف البلدة التي يقطن بها يجري على ذلك، وقد نصت المادة ٥٧٦ من قانون المجلة: ومما يلحق بالطعام، السكن والكساء والدواء، إذ إن العُرف ينزل منزلة الشرط عملاً بالقاعدة الفقهية: المعروف عُرفاً كالمشروط شرطاً^(٢).

٢ - **الإكرامية:** هي التي تُعطى للأجير أثناء خدمته أو خارجها فلا تحتسب له جزءاً من أجره، وعلى رب العمل الإيفاء بالأجر كاملاً عند حلول الأجل، وقد نصت المجلة في المادة ٥٧٦: إنّ الإكرامية تعتبر تبرّعاً خالصاً للأجير، لوجود خدمته ونشاطه...^(٣).

٣ - **الأجر الإضافي:** فإن ألزم رب العمل الأجير بعمل زيادة على المتفق عليه، كان للأجير الحق في زيادة إضافية على أجره يعادل ما بذله من جهد وتعب جديد، وإعطاء الأجر الإضافي هو من باب الإعانة التي حث عليها رسول الله ﷺ: «إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوْلُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ

(١) سامي أحمد خليل، نظرة في قوانين العمل، وزارة الثقافة والإعلام، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٥٨م، ص٣٤.

(٢) محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز عابدين الدمشقي، ابن عابدين، (المتوفى ١٢٥٢هـ)، حاشية رد المحتار على الدر المختار، دار الفكر، بيروت، ج٥، ١٤١٥هـ، ص٦٤.

(٣) يوسف الأسير، مجلة الأحكام العدلية، المطبعة الأدبية، بيروت، المادة: ٥٧٦، ١٩٠٤م، ص٨٨.

أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ، فَلْيُطْعِمَهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيَلْبَسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُمْ»^(١).

٤ - التعويض العائلي: وهو حقٌّ للأجير، وغيره من المحتاجين في الدولة، وَكَانَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: «إِذَا جَاءَهُ فِئَةٌ قَسَمَهُ مِنْ يَوْمِهِ، فَأَعْطَى ذَا الْأَهْلِ حَظَّيْنِ، وَأَعْطَى الْعَزَبَ حَظًّا»^(٢).

٥ - زيادة الأجر: وللأجير زيادة الأجر كلما زادت كفاءته وتقدمت مهارته، ولا عبءة لمرور الزمن ولا شيء يمنع رب العمل من زيادة أجر عامله بخدمته مدة معيّنة من الزمن، فإن شرط ذلك في ابتداء العقد التزم رب العمل الوفاء به.

ثانياً: تعريف الأجير في القانون اللبناني:

الأجير: وفقاً للمادة الثانية هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجرة عند رب العمل^(٣)، وتحدد هذه العلاقة بين الأجير ورب العمل بالتبعية القانونية وتكون على أنواع متعددة، فهو:

١ - الأجير شخص طبيعي: لأنه يؤدي العمل لقاء أجر، تحت إدارة وإشراف رب العمل، وذلك يعني أن الأجر والتبعية القانونية هما المقومان الأساسيان لثبوت وصف الأجير، وأياً كانت التسمية التي تُطلق عليه، مستخدماً أو عاملاً أو موظفاً...

(١) محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، أبو عبد الله، (المتوفى ٢٥٦هـ)، صحيح البخاري، تحقيق: محمد بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة، بيروت، كتاب العتق، باب قول النبي ﷺ: «العبيد إخوانكم»، ج٣، ح ٣٥٤٥، ١٤٢٢هـ، ص ١٤٩.

(٢) أحمد بن الحسين بن علي بن موسى الخسروجردي الخرساني، أبو بكر البيهقي، (المتوفى ٤٥٨هـ)، السنن الكبرى، تحقيق: محمد عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية، بيروت، كتاب جماع أبواب تفريق ما أخذ من أربعة أخماس الفيء، باب ما جاء في قسم ذلك على قدر الكفاية، ج٦، ح ١٢٩٦٩، ٢٠٠٣م، ص ٥٦٢.

(٣) حسن فاكهاني، شرح قانون العمل اللبناني، المكتبة القانونية، بيروت، المادة الثانية، ١٩٦٩م، ص ١٨.

٢ - الأجير: مستخدماً أو عاملاً: وفقاً للمادة الثالثة من قانون العمل اللبناني التي قسمت الأجراء إلى مستخدمين وعمال، فقد نصت: «المستخدم هو كل أجير يقوم بعمل مكتبي أو بعمل غير يدوي، والعمال هو كل أجير لا يدخل في فئة المستخدمين، أما المتدربون المؤقتون والمياومون فإنهم يعتبرون من فئة المستخدمين، وذلك إذا كانوا يقومون بعمل يعهد به عادة إلى المستخدمين...»^(١).

فطبيعة العمل التي أخذ بها القانون اللبناني حددها بالنشاط الذي يقوم به الأجير في خدمة صاحب العمل، فإذا كان النشاط مادياً - أي المجهود جسدي - فالقائم به يعتبر عاملاً، وأمّا إذا كان النشاط ذهنياً - وهو الذي يتسم بالطابع الإداري أو الفكري - فيكون القائم به مستخدماً.

وهذا التمييز بين المستخدم والعمال يكمن وراءه واقع اجتماعي، عبّر عنه المشرع اللبناني بأنّ المستخدم أفضل وضعاً من العامل، ولهذا يمكنه الانتظار شهراً ليقبض الأجر المستحق عن عمله، في حين أن العامل ليس باستطاعته البقاء طيلة أيام الشهر من دون تقاضي أجره.

ثالثاً: فروق الأجير وما يدور في فلكه بين الشريعة والقانون:

١ - من أهم صفات قانون العمل في الشريعة الإسلامية، انعدام النظرة الطبقيّة في الإسلام إذ لم يجعل العمل مصدرًا للصراع الطبقي بين الأجير ورب العمل؛ بل نظمه بقواعد عامة تتلخص في الكرامة الإنسانية والعدالة والمودة وتكافؤ الفرص، فيما اعتبر القانون اللبناني من أهم أولوياته التدخل لحماية الطرف الأضعف وهو الأجير، فأقام قواعد وأحكام أمرة عُرفت بالصفة الأمرة لقانون العمل.

٢ - إنّ غياب الوازع الديني عند الأجير أو الموظف ينتج عنه عدة أمور، ومن أهمها:

(١) أسامه عجروش، قانون العمل اللبناني والمراسيم الأساسية، منشورات زين الحقوقية، بيروت، المادة الثالثة، ٢٠٠٤م، ص ٢٠.

* - الرشوة: وهو ما يعطى من المال ونحوه لإبطال حق أو لإحقاق باطل، فالشريعة الإسلامية حرّمت الرشوة بكل أنواعها، فتارةً سمّتها: أكل أموال الناس بالباطل، وتارةً أخرى بالسحت، ويكون الأجير قد خان واجبه وسلك مسلكاً غير أخلاقي وغير مشروع لتحقيق مآربه ورغباته، وهذا لا يتفق مع روح الشريعة الإسلامية ولا مع المبادئ والقيم الأخلاقية، فيما لم ينص القانون اللبناني الجزاء بحق من يرتشي، بل اكتفى بإبلاغ الجهات المختصة لاتخاذ التدابير بحقه، مكتفياً بنص المادة ٥٠ من قانون العمل.

* - الوساطة: يطلق على الوساطة الوساطة؛ وهي الشفاعة لدى مسؤول أو ولي أمر لرفع مظلمة أو جلب منفعة لا تضرّ بالآخرين، وقد أثنت الشريعة بقوله - تعالى - : ﴿مَنْ يَشْفَعْ شَفَعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِّنْهَا وَمَنْ يَشْفَعْ شَفَعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِّنْهَا﴾ [النساء: ٨٥]، ومن الآية يتضح أن هناك شفاعة حسنة وشفاعة سيئة، والشرع الإسلامي أمر بالشفاعة الحسنة ونهى عن الأخرى لما يلاقيه صاحبها من الوزر والإثم في إقامة الباطل وإبطال الحق من هضم حقوق الآخرين وإحراق الضرر بهم، أو السعي إلى الضرر لقاء رشوة أو هدية أو عرض من متاع الدنيا، فيما كان القانون اللبناني يصدر بنجس المرسوم رقم ١٧٣٥٦ الصادر في ٢ أيلول ١٩٦٤م، بتكليف تفتيش العمل في وزارة العمل بالسهر على تطبيق وضبط المخالفات المتعلقة بأحكام عقود العمل الجماعية.

وبهذا، يتبيّن سمو الشرع الإسلامي في المحافظة على أخلاقيات الأجير ومهامه المنوط بها، واستغلاله لعمله يعتبر خيانة بحيث لا يقوم بتسخيره لمآربه الشخصية؛ لأن العمل هو تكليف وليس تشريعاً يتصرّف فيه الأجير كيف يشاء، وتقديم المنفعة لذوي الأقارب عن طريق تقديم الخدمات والتسهيلات والسعي بكل وسيلة للوصول إلى أعلى المراتب أو المناصب مع وجود غيرهم أفضل وأكفاً منهم، فهو يعتبر خيانةً.

المبحث الأول

أخلاقيات الأجير في الشرع والقانون

المطلب الأول

أخلاقيات الأجير في الشريعة الإسلامية

اشتملت أوامر الله ونواهيه ووصاياه على التوجه للعمل بمكارم الأخلاق واجتناب الرذائل، وقرن ذلك بالوعد والوعيد بالثواب والعقاب، فكانت أخلاقيات الأجير في الإسلام توجهه إلى سلوكيات أخلاقية، ومنها:

أولاً: إرضاء الله - تعالى - في العمل، فمن استطاع أن يرضي ربه بعمله ظفر بسعادة الدنيا والآخرة، وكل عمل يزاوله الفرد خاضع للرقابة الإلهية لقوله: ﴿إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾ [النساء: ١]، وهو مبني على:

١ - **إخلاص النية في العمل**: وهو سبب قوي للرزق، لقوله - تعالى - : ﴿وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا﴾ [النساء: ١١٤]، وهذا ما عبرت عنه القاعدة الفقهية: الأمور بمقاصدها^(١)، فيكون أساس الأعمال وتحقيق الثواب هو النية الطيبة والإخلاص في العمل.

٢ - **التحلي بالصدق**: وهو اللبنة الصالحة في بناء المجتمع الإنساني، ومن أهم دعائم التي تستقيم بها حياة الفرد لحث الإسلام عليه والالتزام به، لقوله - تعالى - : ﴿لِيَجْزِيَ اللَّهُ الصَّادِقِينَ بِصِدْقِهِمْ﴾ [الأحزاب: ٢٤].

٣ - **تجنب الكذب**: وهو سلوك يدفع إلى الإثم وينشئ العداوة ويثير الفتن، ويدفع إلى الضلالة لتصبح الحياة معه قبحاً وجحيماً لا تُطاق، لقوله - تعالى - : ﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي مَنْ هُوَ مُسْرِفٌ كَذَّابٌ﴾ [غافر: ٢٨].

٤ - **تجنب السباب والفحش من القول**: وهو من الرذائل التي يجب على العامل أن يتقيها صوتاً لنفسه ولمحيطه، كيلا تنتشر هذه الرذيلة بين أفراد

(١) علي أحمد الندوي، القواعد الفقهية للعلامة مصطفى الزرقا، دار القلم، دمشق، طه،

المجتمع وتؤدي إلى تمزيقه وقطع أوصاله، لقوله - تعالى - : ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٧٠﴾﴾ [الأحزاب: ٧٠].

٥ - صيانة الأسرار: وهو الذي يتجسد من خلال العامل ورب العمل في مختلف القطاعات الصناعية والتجارية والزراعية، وعدم كشف أسرار المهنة أو الصناعة لأنها توقع الضرر برب العمل، لقوله - تعالى - : ﴿وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا﴾ [الحجرات: ١٢].

المطلب الثاني

أخلاقيات الأجير في القانون

إنّ أخلاقيات الأجير تقوم على مجموعة من القواعد والسلوكيات التي تُنظم عمل الأجير داخل المؤسسة، وهذه الأخلاقيات تقوم على:

أولاً: أن يُحسن الأجير عمله في مدة التجربة: وقد تضمّن العقد الحق لربّ العمل الاحتفاظ لنفسه بفسخ العقد إذا لم يرضَ عن أخلاق الأجير أو جهوده أو عدم كفاءته في أدائه للعمل، إذ إنّ العقد في هذه المرحلة معلق على شرط الفسخ، وهو عدم نجاح التجربة الظاهرة بعدم رضا رب العمل عن نتيجتها.

وقد اكتفى المشتري اللبناني عدم إطالة مدة التجربة إذا التزم الأجير بأخلاقه العالية وكفاءته في عمله مدة ثلاثة أشهر من تاريخ بدء العمل^(١).

ثانياً: ألا يرتكب الأجير خطأً مقصوداً: فإذا ثبت أنّ الأجير ارتكب عملاً وإهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح ربّ العمل المادية والأخلاقية، فإنّه يحقّ لربّ العمل أن يفسخ العقد دون تعويض أو علم مسبق^(٢).

ويستوي الإهمال في هذه الحالة أن يكون بسيطاً أو جسيماً، كما يستوي

(١) الفاكهاني، شرح قانون العمل، المادة: ٧٤، الفقرة الأولى، ص ١٤٨.

(٢) المرجع نفسه.

أن يكون الخطأ مادياً أو أدبياً، ويستوي أيضاً التخريب بالإساءة إلى سمعة المؤسسة أو التشكيك في جدارة منتوجاتها، وحق الفسخ مع الحرمان يقوم ولو لم يتحقق الضرر فعلاً، وبكفي أن يثبت ذلك بسوء أخلاق الأجير.

ثالثاً: إذا تعمد الأجير مخالفة القوانين الداخلية: إذ يشمل النظام الداخلي على القواعد الأساسية لحسن سير العمل، ووقاية الأجراء داخل المؤسسة، والالتزام بالأخلاق العالية، ومخالفة أحكام النظام الداخلي وعدم التقيد يُعرض الأجير إلى الطرد دون تعويض الصرف أو علم مُسبق في هذه الحالات:

١ - المخالفة بالأهمية الكبرى.

٢ - وجوب الإنذار لدى كل مخالفة أخلاقية، حيث يتبلغ الأجير هذه المخالفة التي نص عليها القانون.

٣ - بلوغ المخالفات الأخلاقية ثلاث مرات في السنة الواحدة اعتباراً من تاريخ المخالفة الأولى.

رابعاً: إذا ارتكب الأجير جناية أو جنحة بسبب سوء أخلاقه:

١ - إذا ارتكب الأجير جناية سنة فأكثر: ففي هذه الحالة يبقى عقد العمل معلّقاً حتى إتمام مدة العقوبة، ليعود الأجير إلى عمله فور انتهاء مدّته، ويتحمّل ربّ العمل المسؤولية القانونية إذا أقدم على فسخ العقد مع الأجير.

٢ - إذا ارتكب الأجير جنحة في محل عمله أو أثناء القيام بعمله، ففي مثل هذه الحالة يحقّ لربّ العمل أن يفسخ العقد دون أي تعويض^(١).

٣ - الحكم على الأجير بالحبس من شهرين إلى سنة استناداً إلى نص المادة ٣٤٤ من قانون الموجبات والعقود^(٢).

خامساً: قيام الأجير بالاعتداء على ربّ العمل: ويعتبر هذا الاعتداء هدماً لوجود الرابطة التبعية ولجسامته - شتم أو الاعتداء على ربّ العمل أو

(١) الفاكهاني، شرح قانون العمل، المادة: ٧٢، ص ١٤٦.

(٢) الموسوي، قانون الموجبات والعقود، المادة ٣٤٤.

من يمثله - في محل العمل، وهذا الاعتداء يعتبر مبرراً لفسخ العقد مع حرمان الأجير من حقوقه في مقابل العلم المسبق وتعويض الصرف^(١).

فضلاً عن تناول المسكرات أو المخدرات داخل المؤسسة وغيرها من الأفعال المعيبة التي تجيز لربّ العمل فسخ العقد دون تعويض الصرف.

المبحث الثاني

واجبات الأجير في الشرع والقانون

المطلب الأول

واجبات الأجير في الشريعة الإسلامية

اهتمت النصوص القرآنية بواجبات الأجير واعتنت بأدائه المتمقن في عمله، ليكون سبباً لتكفير الذنوب وزيادة في المال، لقوله - تعالى - : ﴿وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَحْسَنَ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾ [العنكبوت: ٧]، فالمؤمن الحق هو الذي يخشى الله في عمله ويؤدي واجباته، ومنها:

أولاً: الحفاظ على الممتلكات:

إنّ تخريب الآلات وإتلافها ظلم وعدوان وإفساد، والحفاظ عليها مسؤولية وأمانة يُسأل الإنسان عنها يوم القيامة، فكل عامل أو موظف هو مؤتمن على ما في يده من الآلات أو المعدات ليستخدمها برفق ولين، ولا يجوز له التفريط بها تحت أي ذريعة من الذرائع، ولا يحلّ لموظف الدولة أن يسرق شيئاً من إدارات الدولة لأنه مؤتمن عليها، فمن الحفاظ على الممتلكات:

١ - باعتبارها نعمة من نعم الله على خلقه، ومن الواجب أن يقوم الأجير بشكر الله - تعالى -، وهذا الشكر يترجم بالمحافظة عليها من التلف أو الضرر أو الخراب.

(١) عجروش، قانون العمل والمراسيم، المادة: ٧٤، ص ٤٢.

٢ - الإفساد في الأرض، وقد يكون مادياً، بتخريب الآلات وإتلافها، وقد يكون معنوياً، وذلك بإشاعة الظلم ونشر الباطل وتلوّث الضمائر وتضليل العقول، وكلاهما شر يبغضه الله ولا يحب أهله.

٣ - باعتبارها أمانة، وقد أمر الله - تعالى - بالمحافظة عليها فقال: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾ [النساء: ٥٨]، فالأمانات تعمّ الحقوق المتعلقة بدمم العباد، وهذا يعني أن كلّ أجير مؤتمن على ما في يده من الآلات أو المعدات، ولا يضمن ما تلف منها إلا إذا تلف بقصد منه أو تقصير.

٤ - باعتبارها مسؤولية إذا قصر الأجير في المحافظة عليها أو تسبب في إعاقتها أو إفسادها أو سرقتها، فيكون هذا الأجير خائناً لأمانته ولدينه، مرتكباً وزراً يستحق عليه العقوبة المناسبة في الدنيا فضلاً عن عقوبته في الآخرة، لقوله ﷺ: «لَا يَغْرَتُكُمْ صَلَاةُ امْرِئٍ وَلَا صِيَامُهُ، مَنْ شَاءَ صَامَ، وَمَنْ شَاءَ صَلَّى، إِلَّا لَا دِينَ لِمَنْ لَا أَمَانَةَ لَهُ»^(١).

ثانياً: الدقة في استخدام المواد الخام: ويكون ذلك بعيداً عن الإسراف والإهمال، فينتج إلى الدقة في استخدام المواد الخام، لقوله - تعالى -: ﴿وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ﴾ [الأعراف: ٣١].

١ - ملازمة الصبر في الأداء: فتعاليم الإسلام تدعو العامل إلى ملازمة الصبر وعدم الاستعجال.

٢ - الإحساس بقيمة العمل الجيد: فالسكينة النفسية أساس في زيادة الإنتاج، والإنسان الشارد أو المضطرب قلماً يحسن عملاً يُوكل إليه.

٣ - الحفاظ على وقت العمل: إذ إن قيمة الوقت أغلى ما يمتلكه الإنسان في حياته ونعمة لا يمكن التفريط بها، فيحرص العامل على الاستفادة

(١) عبد الله بن محمد بن إبراهيم بن عثمان العسبي، (المتوفى ٢٣٥هـ)، الكتاب المصنف في الأحاديث والآثار، تحقيق: كمال الحوت، مكتبة الرشد، الرياض، كتاب الإيمان، باب ما قالوا في صفة الإيمان، ج٦، ح ٣٠٣٢٦، ١٤٠٩هـ، ص ١٦٠.

منه فيما ينفعه في دينه ودنياه، وما يعود عليه وعلى أمته بالخير والسعادة والنماء، ويؤكد الإسلام أمورًا يسترشد بها العامل في مجال تنظيم وقته في العمل، ومنها:

* - إعطاء الجسم حقه من الراحة، فالنفس تسأم بطول الجدّ، والقلوب تملّ كما تمل الأبدان، فلا يُحسن بالأجير أن يرهق نفسه ويُضعف قوته، ويحيف في حق نفسه وعياله ومجتمعه، حتى لو كان هذا الإرهاق في أعظم العبادات كالصيام والقيام.

* - الإبكار في الحضور إلى مكان العمل، وهو واجب من واجبات الأجير بعد إرضاء الله ﷻ في العمل، ونظام الإسلام يجعل ابتداء اليوم للمسلم بعد صلاة الفجر مباشرة، لما ورد عن النبي ﷺ: «اللَّهُمَّ بَارِكْ لِأُمَّتِي فِي بُكُورِهَا»^(١).

* - الالتزام بمواعيد العمل، ويعتبر من أهم عوامل النجاح، لا سيّما بعد إنجازه في وقته المحدد بإتقان على الوجه المطلوب.

المطلب الثاني

واجبات الأجير في القانون اللبناني

أولاً: تأدية العمل: من قبل الأجير ذاته والمتفق عليه في عقد الاستخدام يتضمن عدة نقاط، هي:

١ - عدم إجبار الأجير في الأصل على أداء عمل غير المتفق عليه في عقد الاستخدام.

٢ - حق صاحب العمل بتغيير العمل في أحوال استثنائية، وهي حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي تخوّل رب العمل وتعطيه مبرراً في تغيير العمل الأساسي، شرط أن تكون هذه العهدة مؤقتة وعارضة.

(١) البيهقي، السنن الكبرى، كتاب جماع السير، باب الإبكار في السفر، ج٩، ح ١٨٤٥٦، ص ٢٥٥.

٣ - كما يحق لربّ العمل وبصورة طفيفة تغيير عمل الأجير عمّا اتَّفَق عليه في عقد العمل، ما دام لم يصدر عن كيدية تستهدف من ورائه الإضرار أو الإساءة للأجير.

٤ - العناية الواجبة في أداء العمل، إذ يعتبر الإخلال بالالتزام بعقد العمل والتباطؤ المتعمد للتقليل من الإنتاج يستعمل كسلاح للضغط على رب العمل.

وقد شدد المشرع اللبناني لا سيّما المادة ٦٣٦ من قانون الموجبات والعقود بأنّ: مؤجر العمل لا يكون مسؤولاً عن أخطائه فقط، بل يُسأل أيضاً عن إهماله وتقصيره وقلة تبصره، وعدم جدارته، ولا مفعول لكل اتفاق مخالف^(١)، فيما كان القانون المصري يُشير بأنّه إذا وقع إتلاف أو ضرر من قبل الأجير كتدمير الآلات أو منتوجات، فإن لصاحب العمل الحق في اقتطاع مبلغ مناسب من أجر العامل نظير ذلك الضرر^(٢).

ثانياً: التقييد بتعليمات صاحب العمل:

وهي طاعة الأجير تطبيقاً لمبدأ التبعية القانونية، ويمكن أن تصدر هذه الأوامر والتعليمات من صاحب العمل بالذات أو من ينوب عنه، فيلتزم الأجير بها تطبيقاً لمبدأ التبعية القانونية ضمن الحدود المشروعة دون مخالفة مبدأ حسن النية، تحت طائلة توقيع الجزاء التأديبي عليه، وحق فسخ العقد، وللأجير عدم الامتثال لأوامر صاحب العمل في حالتيهما:

١ - إذا نشأ عن هذه الأوامر تعريض الأجير للخطر.

٢ - إذا كان الأمر الصادر مخالفاً لعقد العمل أو لأحكام القوانين الإلزامية أو الآداب العامة، ويستمر العمل بهذا الموجب ما دامت التبعية مستمرة وقائمة^(٣).

(١) أحمد حسين الموسوي، قانون الموجبات والعقود، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٥م، المادة: ٦٣٦.

(٢) حسن كبيره، أصول القانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٣م، ص ٣٠٨.

(٣) عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، بيروت، ١٩٨٣م، ص ١٤١.

ثالثاً: الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل:

والتي بعهدة الأجير أثناء العمل من معدات ومواد أولية ونحوها...، واعتبر القانون الأجير مسؤولاً عن أي هلاك أو عيب، إلا إذا لم يثبت أن الهلاك لم يكن مقصوداً أو ناتجاً عن قوة القاهرة، وإذا لم يستطع الأجير إقامة الحجة والبيّنة على هذه القوة القاهرة التي أدت إلى هلاك الممتلكات أو الآلات، يُعتبر الأجير مسؤولاً أمام القضاء ما لم يكن العين فيه عيباً عند تسلمه للأجير أو أنه سريع العطب إلى حدّ يُفضي إلى هلاكه^(١).

رابعاً: عدم إفشاء أسرار العمل:

لم ينص القانون اللبناني على التزام الأجير بعدم إفشاء أسرار العمل، إلا أن المادة ٣٥٤ من قانون الموجبات والعقود ذكرت بأن كل من ارتبط مع صاحب عمل بعقد استخدام التمس أو قبيل هدية أو منفعة، يُعاقب بالحبس والغرامة التي يحددها القانون^(٢)، فيُستحسن لصاحب العمل أن يضع شرطاً جزائياً وقت عقد العمل يلزم الأجير بدفعه عند التقاضي في حال مخالفته أحد هذه الشروط:

- ١ - عدم المنافسة بعد انتهاء مدة العقد مع صاحب العمل.
- ٢ - أن يكون الأجير كامل الأهلية عند توقيع العقد.
- ٣ - اقتران العقد ببند جزائي.
- ٤ - إلزام الأجير بعدم المنافسة بعد فسخ العقد، وأن تكون المنافسة شريفة.
- ٥ - تطبيق مبدأ حسن النية وعدم إظهار المسكنة بغية سرقة الاختراعات أو التعرف إلى أسرار الشركة.

(١) الموسوي، قانون الموجبات والعقود، المادة: ٦٣٩.

(٢) القيسي، قانون العمل اللبناني، المادة ٣٥٤.

المطلب الثالث

مقارنة بين المفهوم الإسلامي والقانون

أولاً: المفهوم الإسلامي:

أوجب على كل أجير ملتزم بشريعة الإسلام الالتزام بسلوكيات وأخلاقيات وموجبات العمل، فضلاً عن صيانة وسائل الإنتاج والأداء المتقن وصولاً إلى الحرص على المال العام وعدم مزاولة أي عمل غير مشروع، كما فرضت الشريعة الإسلامية على ربّ العمل أن يفيّ بدفع الأجر المتفق عليه مع الأجير امتثالاً لقوله - تعالى -: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْحَمْنَ أُمَّهَاتَهُنَّ وَأَمْرُوا بِبَنَاتِكُم مِّمَّنْ عَلَّمْتُمْ﴾ [الطلاق: ٦]، وقوله ﷺ: «مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ»^(١)، وقوله أيضاً: «أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ»^(٢)، كما حددت المادة ٤٦٣ من مجلة الأحكام العدلية نوع الأجر، وهو ما صلح بدلاً في الإجارة ويكون متقوماً، وهو واجبٌ على رب العمل الالتزام به والوفاء به عند استحقاقه، وإذا لم يف ربّ العمل بدفع الأجرة للأجير حقّ للأجير أن يُعلّق عقد العمل.

ثانياً: القانون الوضعي:

يقوم هذا المفهوم على فرض جزاءات تأديبية ووظيفية في حق المخالفين، ومنها:

- ١ - جزاءات تأديبية.
- ٢ - جزاءات وظيفية، كتغيير العمل.
- ٣ - تأخير الترقية، كرفع الرتبة والفتة.
- ٤ - التوقف عن العمل، كمنع الأجير عن ممارسة عمله فترة من الزمن.

(١) البيهقي، السنن الكبرى، كتاب الإجارة، باب لا تجوز الإجارة حتى تكون معلومة، ج٦، ح ١١٦٥١، ص١٩٨.

(٢) محمد بن يزيد القزويني، أبو عبد الله (المتوفى ٢٧٣هـ)، سنن ابن ماجه، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، دار الرسالة العالمية، بيروت، كتاب الرهون، باب إجارة الأجير على طعام بطنه، ج٣، ح ٢٤٤٤، ٢٠٠٩م، ص٥١١.

٥ - الصرف من الخدمة، وهو إنهاء خدمة الأجير مع دفع تعويض صرفه .

نتائج البحث:

أولاً: يقوم المفهوم الإسلامي على هدف تعبدي، فأى عمل من دون عبادة هو جهد ضائع ونشاط بلا هدف، مع خلو القانون اللبناني من هذا الهدف وانحساره في المجال الاقتصادي فقط، وجعل العمل وسيلة للعيش فقط .

ثانياً: يحثّ المفهوم الإسلامي على إرضاء الله وإخلاص النية والتحلي بمكارم الأخلاق والحفاظ على الممتلكات، والدقة في استخدامها مع ملازمة الصبر والإحساس بقيمة العمل الجيد، والمحافظة على وقت العمل، فيما فرض القانون اللبناني جزاءات بحق الأجراء المفرطين .

ثالثاً: وجوب الأهلية الكاملة في إبرام العقود، وإتقان العمل وضمّان التلف والتوقف عن العمل ضمن شروط وقوانين لا تضر بالطرفين .

رابعاً: إعطاء الأجير حقه واعتباره من المقدسات مع تطبيق النظام العقابي في حال الإخلال بالنظام أو التعدي أو سوء الأخلاق .

الخاتمة

إنّ كل تشريع يقوم على دعائم متينة، وهذه الدعائم تُساعد على بقائها وصلاحيتها، والتشريع الإسلامي يقوم على دعائم قوية أساسها القرآن الكريم وسنة النبي محمد ﷺ، وتوازن بين المصلحة العامة والعدل بين الناس والتسامح فيما بينهم بإعلان المساواة ودحض الطبقية والقضاء على الفوارق بإعلان الحرية التعاقدية، وجعل التقوى أساس الأعمال التي تنبعث من ذخائر القلوب .

وكل قانون يستهدف رعاية المجتمع يُعتبر قوام حياة الأمة، وقانون العمل غايته الأساسية حماية الطرف الأضعف من الاستغلال والطمع والشجع، فهو الذي بنى قوانينه واستقاها من روح الشريعة الإسلامية التي وضعت الموازين بالقسط بين الناس والمعايير للتنسيق بين الحقوق والواجبات

عند التعارض حتى لا يطغى أحد على أحد، فانتصبت العدالة تُبين الحقوق والواجبات، حتى إذا تعرّض المجتمع بأفراده وعمّاله لظروف وأوضاع اقتصادية أو اجتماعية مُستجدة، قُدّمت المصلحة الأكثر نفعًا على الأخرى للضرورة ودفع الحرج والضرر عن المجتمع ما أمكن، وهذه هي الفكرة التي تنطلق منها نظرية الحق والعدل بين المتعاقدين للعمل في الشريعة الإسلامية.

فموضوع حقوق العمال وواجباتهم في الشرع والقانون من أهمّ المواضيع التي تُعاني منها المجتمعات، ذلك لاستفحال الجهل في معرفة الحقوق والواجبات لكلا المتعاقدين، ولأنّ سنّة الله في خلقه تتطلب استمرار الحياة الإنسانية على الأرض وتواصل الدورة الاقتصادية لإعمارها، وبذلك يمكن تحقيق الخلافة التي أرادها الله تعالى، حيث أمر بالعمل وأشهد نفسه ورسوله والمؤمنين على عمل الإنسان بقوله: ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ [التوبة: ١٠٥].



المصادر والمراجع

- ١ - أحمد بن الحسين بن علي بن موسى الخسروجدي الخرساني، أبو بكر البيهقي، (المتوفى ٤٥٨هـ).
- السنن الكبرى، تحقيق: محمد عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية، بيروت، ٢٠٠٣م.
- ٢ - أحمد حسين الموسوي، قانون الموجبات والعقود، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٥م.
- ٣ - أسامة عجروش، قانون العمل اللبناني والمراسيم الأساسية، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٤م.
- ٤ - حسن فكهاني، شرح قانون العمل اللبناني، المكتبة القانونية، بيروت، ١٩٦٩م.
- ٥ - حسن كيره، أصول القانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٣م.
- ٦ - سامي أحمد خليل، نظرة في قوانين العمل، وزارة الثقافة والإعلام، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٥٨م.
- ٧ - عبد الله بن محمد بن إبراهيم بن عثمان العبسي، (المتوفى ٢٣٥هـ)، الكتاب المصنف في الأحاديث والآثار، تحقيق: كمال الحوت، مكتبة الرشد، الرياض، ١٤٠٩هـ.
- ٨ - علي أحمد الندوي، القواعد الفقهية للعلامة مصطفى الزرقا، دار القلم، دمشق، ط ٥، ٢٠٠٠م.
- ٩ - عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، بيروت، ١٩٨٣م.
- ١٠ - محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز عابدين الدمشقي، ابن عابدين، (المتوفى ١٢٥٢هـ)، حاشية رد المحتار على الدر المختار، دار الفكر، بيروت، ج ٥، ١٤١٥هـ.
- ١١ - محمود بن محمد بن علي بن فارس الزركلي الدمشقي، المتوفى ١٣٩٦هـ، دار العلم للملايين، بيروت، ٢٠٠٢م.

- ١٢ - محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، أبو عبد الله، (المتوفى ٢٥٦هـ)،
صحيح البخاري، تحقيق: محمد بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة، بيروت،
١٤٢٢هـ.
- ١٣ - محمد بن محمد الغزالي الطوسي، (المتوفى ٥٠٥هـ)، إحياء علوم الدين، دار
المعرفة، بيروت، ١٩٨٢م.
- ١٤ - محمد بن يزيد القزويني، أبو عبد الله (المتوفى ٢٧٣هـ)، سنن ابن ماجه،
تحقيق: شعيب الأرنؤوط، دار الرسالة العالمية، بيروت، ٢٠٠٩م.
- ١٥ - محمد قلعجي، معجم لغة الفقهاء، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع،
بيروت، ط ١، ١٩٨٥م.
- ١٦ - يوسف الأسير، مجلة الأحكام العدلية، المطبعة الأدبية، بيروت، ١٩٠٤م.