



الوفاء بأجور العمال وقواعد تحديدها دراسة فقهية موازنة بالنظام السعودي

الدكتور

محمد بن عبد الرحمن بن طالع آل يحيى القحطاني

باحث دكتوراه

بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية

Sms5095@gmail.com

المقدمة:

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على نبينا محمد وآله، وبعد:

فإن الله تعالى خلق عباده وكفل لهم أرزاقهم وأقواتهم، وهياً لهم سبل العيش والسعي لطلب ما يصلح عيشهم، ورفع بعضهم فوق بعض لحكمة يراها سبحانه وتعالى: **أَهُمْ يُقْسِمُونَ رَحْمَةً رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضاً سَخِرَياً وَرَحِمَتْ رَبُّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ**^(١).

قال السدي وابن زيد: خولا وخداما، يسخر الأغنياء للفقراء فيكون بعضهم سببا لمعاش بعض^(٢).

وقد عاشت الجزيرة العربية رداً طويلاً من الزمن تعيش حياة سهلة خالية من التنظيم، تسير أمورها وفق ما تعود الناس عليه، ويغلب على تعاملاتهم في مجال الحياة العامة من بيع وشراء واستتجار وغيره طابع الثقة، والاعتماد على الاتفاقيات الشفهية التي تتم بينهم، و قليلاً ما يحدث خلاف بين أطراف التعامل، ولو حدث فالغالب حل النزاع بالصلح، وتدخل الأطراف الأخرى، وقد يصل الأمر إلى اللجوء إلى أمير البلدة أو شيخ العشيرة أو قاضيها ليفصل في موطن النزاع.

وقد كانت فرص العمل الموجودة تتمشى مع هذه السهولة، وهي إما العمل في الزراعة والري، أو في مجال الرعي أو في مجال البناء، وفي أحيان كثيرة كانت الأجور عينية كقدر معين من الحبوب أو من التمر، فالعامل في المزرعة في بداية القرن الماضي كان يأخذ صاعاً من الحبوب أو وزنة من التمر كأجر له لقاء عمل يومه، إضافة إلى توفير صاحب العمل له وجبة من الطعام.

وقد جاءت الشريعة الإسلامية بقواعد وأحكام عامة وتفصيلية تنظم من خلالها علاقة العامل مع صاحب العمل، كما أن لتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل أثراً إيجابياً في عنصر الإنتاج، والذي يؤثر بشكل مباشر في التنمية والتقدم.

(١) سورة الزخرف، آية ٣٢.

(٢) انظر تفسير القرطبي للآية الجامع لأحكام القرآن تفسير القرطبي، المؤلف: أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري الخزرجي شمس الدين القرطبي (المتوفى: ٦٧١هـ) تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش الناشر: دار الكتب المصرية - القاهرة، الطبعة: الثانية، ١٣٨٤هـ - ١٩٦٤ م، (٨٣/١٦).

ويأتي هذا البحث لبيان أحكام أجرة العامل وطرق تحديده في النظام السعودي موازناً بالفقه الإسلامي، وهو مكون من مبحثين ويتضمن البحث الأول أحكام الوفاء بالأجر والمبحث الثاني يتضمن قواعد تحديد أجرة العامل.

المبحث الأول
الوفاء بالأجر المتفق عليه
في النظام السعودي والفقه الإسلامي
المطلب الأول:

الوفاء بالأجر المتفق عليه في النظام السعودي

وضع المنظم السعودي قواعد خاصة نظم بها عملية الوفاء بالأجر المتفق عليه خرج فيها على ما تقضي به القواعد العامة في الوفاء بالديون.^١

والأجر يدفع على أساس القيمة الحقيقية للعمل، وإذا كانت القواعد العامة في النظام تجيز بعض الأحيان الوفاء بمقابل، إلا أن خصوصية الأجر وأهميته في حياة العامل، جعلت المنظم يضع أحكاماً خاصة لوسيلة الوفاء بالأجر، على أن تدفع الأجر بالعملة الرسمية في البلد وهي العملة السعودية حيث نصت المادة التسعون في الفقرة الأولى (١/٩٠) من نظام العمل السعودي على أنه (يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد)، وبهذا يحصل العامل على أجره بصورة تسمح له بالتصرف به حال استلامه لغرض الإنفاق منه على معيشته.^٢

وبذلك يحمي المنظم العامل من احتمال تغيير أسعار الصرف من جهة ويقضي على أنظمة سادت علاقات العمل في أزمنة مضت كنظام المقايضة، وكتسليم العامل جزءاً من ناتج المشروع بديلاً للأجر، وهي طرق في مجموعها تحد من حرية استعمال العامل للأجر بالشكل الذي ينسجم ومتطلبات المعيشة، بالإضافة لتجنب العامل مخاطر جراء تغير سعر الصرف إذا كان بعملة نقدية غير العملة الوطنية المتداولة، أو تكديس سلع المشروع وعدم إمكانية تصريفها عندما تكون بديلاً عن الأجر وبالتالي ينعكس الأمر على حياة العامل.^٣

(١) ينظر كتاب الوجيز في شرح نظام العمل السعودي، د/محمد الرحاحلة، د/ إيناس خلف الخالدي، الطبعة الأولى ١٤٣٥هـ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص ١٣٩.

(٢) المرجع السابق ص ١٤٠.

(٣) ينظر: الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، د/ سليمان بدري الناصري، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٩-٢٠١٠، ص: ١٢٧.

كما أجاز المنظم في الفقرة الثانية من المادة التسعين (٩٠) دفع الأجور عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة إذا وافق العامل على ذلك بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاق الأجور المواعيد المحددة في الفقرة الأولى من المادة نفسها.^١

وأوضح المنظم في المادة الخامسة والتسعين الفقرة الأولى ١/٩٥ من النظام أنه (إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقرر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا فُدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة).^٢

كما يهدف المنظم إلى حصول العامل على أجره في مواعيد محددة ومتقاربة لكي يستطيع أن ينظم إنفاق أجره على شؤون حياته، وحدد مواعيد للوفاء بالأجر تعتبر حدوداً قصوى لا يجوز تجاوزها. هذا وقد نص المنظم في المادة التسعين الفقرة الأولى (١/٩٠) من ذات النظام على أن (العمال باليومية تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل، وأن العمال ذوي الأجور الشهرية تصرف أجورهم مرة في الشهر، وإذا كان العمل يؤدي بالقطعة ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل، وفي غير ما ذكر تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل).

والأصل أن الذي يستلم الأجر هو العامل نفسه كما هو ظاهر النظام، والقاعدة المقررة في أنظمة العمل المختلفة أن ذمة صاحب العمل لا تبرأ من حقوق العامل وعلى وجه الخصوص حقه في الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد حصوله عليها أو استلامه لها في السجل المعد لذلك كما هو

(١) نظام العمل السعودي الجديد.

(٢) وترتبط مباشرة بوكيل الوزارة للشؤون العمالية، وتتكون الهيئة العليا من عدة دوائر لا تقل الدائرة الواحدة عن ثلاثة أعضاء ويصدر قرار تشكيلها من مجلس الوزراء بناء على ترشيح الوزير بتسمية رئيس الهيئة وأعضائها، وتختص بالفصل نهائياً وقطعياً في جميع الخلافات التي ترفع للهيئة للاستئناف أمامها، وفرض العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل بحق المخالفين لأحكامه، وقد ألغي عمل هذه الهيئة بنظام المرافعات الشرعية الجديد وسيأتي بيانه لاحقاً.

في نظام العمل السعودي القديم^(١).

ويلاحظ أنه لم يُذكر في نظام العمل السعودي الجديد أي نص يتعلق بكيفية إثبات الوفاء بالأجر خلافاً لما كان عليه الوضع في نظام العمل السابق الذي نظمها بنص خاص حدد فيه القواعد المتبعة في شأن إثبات الوفاء بالأجر.

ونظراً لأهمية موضوع إثبات الوفاء بأجر العامل فإنه يمكن إثباته في نظام العمل السعودي الجديد بكافة طرق الإثبات ومنها الكتابة، وهذه الطرق تكفي لإثبات الالتزام أو إثبات التخلص منه.^٢ كما اعتبر المنظم توقيع العامل في سجل الأجور أو الإيصال دليلاً على استلامه صافي الأجر المثبت فيه، ولا يعتبر هذا التوقيع تنازلاً من العامل عن جزء من الأجر يرى أنه واجب الأداء، مما يتيح له المطالبة قضائياً في حال امتناع صاحب العمل عن دفعه.^٣

وبينت اللائحة التنظيمية لنظام العمل في الفقرة (٢٦) على أن (يوقع العامل على استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض).

وقد تضمنت المادة الحادية والخمسون من نظام العمل السعودي أنه (يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة، ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات).

وصاحب العمل باعتباره المدين بالأجر يقع عليه عبء إثبات الوفاء به عند ادعاء العامل عدم قبضه للأجر، وذلك باعتبار أن عبء الإثبات إنما يرد على عاتق من يدعي خلاف الوضع الثابت أصلاً، في إطار الحقوق الشخصية، وذلك باعتبار أن الأصل في العامل أنه لم يتقاضى راتبه، ويقع على من يدعي خلاف ذلك عبء الإثبات.^٤

(١) المادة (١١٨) من نظام العمل والعمال السعودي القديم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢١ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ، وينظر: كتاب أصول قانون العمل الجزء الأول للدكتور / حسن كيره . ج ١/ ص ٤٤٢ وما بعدها ط ٢ لعام ١٩٦٩م.

(٢) كتاب نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي، للدكتور منير فريد الدكمي، ط ٣ ١٤٣٥هـ، دار حافظ للنشر والتوزيع جدة، ص ٩٢.

(٣) بتصرف من كتاب الوجيز في شرح نظام العمل السعودي للراحلة والخالدي ص ١٤٢.

(٤) (النظام السعودي الجديد في نظام التحليل الفقهي) لمنير الدكمي ٢٠٠٩، وتلخيصه شريحة رقم ١٣٢.

والعامل يستحق أجره في مقابل عمله المناط به وفقاً للعقد، وللعامل حق في الأجر خلال إجازته؛ لأن الأجر يقدّر في مقابل جهد العامل الفعلي على أن يتم توزيعه على أيام العمل الحقيقية وعلى فترات الإجازات السنوية كالأعياد، وإذا كان العامل لا يتقاضى إلا مقابل الأيام الفعلية لزيد أجره عن هذه الأيام وإنما يفضل المتعاقدان توزيع الأجر الفعلي على كافة الأيام سواء أيام العمل الفعلية أو أيام الراحة والإجازات.^(١)

وهذه الأحكام لا تسري إلا على العمال الذين ينطبق عليهم نظام العمل، وبالتالي لا تتسحب هذه الأحكام على الطوائف أو الفئات المستبعدة من النظام المذكور .^(٢)

المطلب الثاني

الوفاء بالأجر المتفق عليه في الفقه الإسلامي

لقد اعتنى الفقه الإسلامي بالوفاء بأجر العامل، فمتى أدى العامل عمله فقد أصبح أجره أمانة لدى صاحب العمل، يجب الوفاء بها، لأنه أمين على أجر العامل، قال تعالى: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا)^(٣)، والتخلي عن أداء الأمانة خيانة، و الحق تبارك وتعالى قد أمر بأداء الأمانات التي منها أجر العامل، ورب العمل ملتزم بالوفاء بأجر العامل بتسليم نفسه، كما تقدم قبل، وإن لم يعمل، وبشرط ألا يمتنع عما يطلب منه من عمل، فإن امتنع بغير حق فلا يستحق الأجر، بغير خلاف في هذا.^(٤)

(١) بتصرف: من كتاب شرح قانون العمل لمحمد زنيبات مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط ١٤٣٤هـ ص ١١١.

(٢) دروس في قانون العمل السعودي للدكتور أكثم الخولي، ملقاة على طلاب معهد الإدارة العامة بالرياض، ١٣٩٣هـ-١٩٧٣م.

(٣) سورة النساء، آية رقم (٥٨).

(٤) تبين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي المؤلف: عثمان بن علي بن محجن البارعي، فخر الدين الزيلعي الحنفي (المتوفى: ٧٤٣ هـ) الحاشية: شهاب الدين أحمد بن محمد بن أحمد بن يونس بن إسماعيل بن يونس الشلبي (المتوفى: ١٠٢١ هـ) الناشر: المطبعة الكبرى الأميرية - بولاق، القاهرة، الطبعة: الأولى، ١٣١٣ هـ (٥/١٣٤)، المذهب في فقه الإمام الشافعي، المؤلف: أبو اسحاق إبراهيم بن علي بن يوسف الشيرازي (المتوفى: ٤٧٦ هـ)، الناشر: دار الكتب العلمية، المغني لابن قدامة ٦ / ١٠٧.

والعطية التي تقدم للأجير من الخارج لا تحسب من الأجر ولو قال شخص لآخر: اعمل هذا العمل أكرمك، ولم يبين مقدار ما يكرمه به، فعمل ما طلب منه استحق أجر المثل؛ لأنها إجارة فاسدة، لجهالة الأجر.^١

والأجرة ركن من أركان عقد الإجارة والتزام يفرضه الشرع على عاتق صاحب العمل، وهي حق الأجير، ومن المسائل المهمة هنا ما يلي:

المسألة الأولى:

الأجرة وأحكامها:

تُعتبر الأجرة أحد أركان عقد الإجارة عند جمهور الفقهاء^٢، وكل ما يصلح أن يكون ثمنًا في البيع يصلح أن يكون أجرة في الإجارة، وقال الجمهور: إنه يشترط في الأجرة ما يشترط في الثمن^٣ ويجب العلم بالأجر لقول النبي صلى الله عليه وسلم: ((من استأجر أجيرا فليعلمه أجره))^٤. وإن كان الأجر مما يثبت دينا في الذمة كالدرهم والدنانير والمكيلات والموزونات والمعدودات المتقاربة فلا بد من بيان جنسه ونوعه وصفته وقدره، ولو كان في الأجر جهالة مفضية للنزاع فسد العقد، فإن استوفيت المنفعة وجب أجر المثل^٥، وهو ما يقدره أهل الخبرة وسيأتي بيانه. وجوز الجمهور أن تكون الأجرة منفعة من جنس المعقود عليه، يقول الشيرازي: (ويجوز إجارة المنافع من جنسها ومن غير جنسها، لأن المنافع في الإجارة كالأعيان في البيع. ثم الأعيان

(١) نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، المؤلف: شمس الدين محمد بن أبي العباس أحمد بن حمزة شهاب الدين الرملي (المتوفى: ١٠٠٤هـ) الناشر: دار الفكر، بيروت، الطبعة: ط الأخيرة - ١٤٠٤هـ/١٩٨٤م / ٣٠٩ ومجلة الأحكام العدلية المادة ٥٦٤، ٥٦٧.

(٢) حاشية الدسوقي، ج ٤، ص ٢. شرح منتهى الإرادات للبهوتي، ج ٢، ص ٣٥١. نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج للرملي أحمد بن حمزة، ج ٥، ص ٢٦٣، الطبعة الأخيرة، ١٩٨٤م، دار الفكر، بيروت، لبنان.

(٣) الفتاوى الهندية ٤ / ٤١٢، والشرح الصغير ٤ / ١٥٩، ونهاية المحتاج ٥ / ٣٢٢، والمغني ٥ / ٣٢٧.

(٤) حديث: "من استأجر أجيرا فليعلمه أجره"، رواه البيهقي عن أبي هريرة في حديث أوله " لا يساوم الرجل على سوم أخيه (ورواه عن أبي سعيد، وهو منقطع، وتابعه معمر عن حماد مرسلًا، ورواه عبد الرزاق عن أبي هريرة وأبي سعيد، أو أحدهما بلفظ: "من استأجر أجيرا فليسلم له أجرته " وهو عند أحمد عن إبراهيم عن أبي سعيد بمعناه . قال الهيثمي: وإبراهيم لم يسمع من أبي سعيد فيما أحسب . ورواه أبو داود في المراسيل من وجه آخر، وهو عند النسائي غير مرفوع، قال الشيخ الألباني: (ضعيف جدا) انظر حديث رقم : ٣٥٤ في ضعيف الجامع.

(٥) الفتاوى الهندية ٤ / ٤١٢، والاختيار ٢ / ٥٠٧ ط الحلبي، وينظر الموسوعة الفقهية الكويتية (ج ١/٢٦٣).

يجوز بيع بعضها ببعض، فذلك المنافع) ١، ويقول ابن رشد : (أجاز مالك إجارة دار بسكنى دار أخرى) ٢٠.

وقال البهوتي ما خلاصته: يجوز إجارة دار بسكنى دار أخرى أو بتزويج امرأة، لقصة شعيب عليه السلام ؛ لأنه جعل النكاح عوض الأجرة . ومنع ذلك الحنفية، إلا أن تكون الأجرة منفعة من جنس آخر، كإجارة السكنى بالخدمة ٣.

المسألة الثانية:

أجرة المثل وحالات استحقاق العامل لها:

أجرة المثل يقصد بها: المثل في اللغة يأتي بمعنى الشبيه ٤.

أما مصطلح أجر المثل في الفقه فيذكر في كلام الفقهاء بعدة ألفاظ كقيمة المثل وعوض المثل. يقول ابن تيمية: (عوض المثل كثير الدوران في كلام العلماء مثل قولهم: قيمة المثل، وأجرة المثل، ومهر المثل، ونحو ذلك، ويحتاج إليه فيما يضمن بالإتلاف من النفوس والأموال والأبضاع والمنافع. فالمراد به الأجرة أي بدل المنفعة التي قدرها أهل الخبرة السالمون عن الغرض) ٥، ويُنظر في تقدير أجر المثل في الإجارة الواردة على الأعيان إلى شيئين:

أ - إلى المنفعة المعادلة لمنفعة المأجور، وما يبذل مقابلها من عوض.

ب- إلى زمان الإجارة ومكانها.

و إذا كانت الإجارة واردة على العمل أن يُنظر إلى شيئين:

أ - إلى شخص مماثل للأجير في ذلك العمل، وما يعطى مقابلته من عوض.

ب- إلى زمان الإجارة ومكانها حيث إن الأجرة تختلف باختلاف الأعمال والأزمنة والأماكن، ولو اختلف أجر المثل بين الناس، فيؤخذ الوسط ٦.

(١) المهذب ١ / ٣٩٩

(٢) بداية المجتهد ٢ / ٢١٣

(٣) كشف القناع ٣ / ٤٦٥.

(٤) المصباح المنير ٢/٣٨٦

(٥) مجموع فتاوى ابن تيمية، مجموع فتاوى ابن تيمية - الإصدار الثاني، دراسة وتحقيق: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم الناشر: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية- ١٤١٦هـ/١٩٩٥م، (ج ٢٧/٢٩).

(٦) درر الحكام ١/٦٧٣، شرح المجلة للأتاسي ٢/٦٧٤ م ٤١٤ من المجلة العدلية.

وحالات استحقاق العامل لأجرة المثل ذكرها فقهاء المذاهب في أثناء حديثهم عن عدد من عقود المعاملات كعقد الإجارة والمضاربة والمزارعة والمساقاة والشركات، ومنها ما يلي:

١- ذكر الأحناف بعض حالات فساد الإجارة التي يستحق فيها الأجير أجر مثله كجهالة المنفعة جهالة مفضية للنزاع وكون المستأجر قد استوفى المنفعة فإن العامل يستحق أجر المثل،^١ وكما لو استأجر خياطاً لخياطة الثوب وشرط عليه الفراغ منه في يومه، فالصاحبان أبو يوسف ومحمد بن الحسن الشيباني رأيا إن وقى الأجير بشرطه استحق المسمى وإلا استحق أجر مثله وألا يزيد عن المسمى بالعقد.^٢

٢- عند المالكية إذا استأجر صبيّاً صغيراً بغير إذن وليه فسلم له عمله استحق وليه أجر المثل ما لم يكن المسمى أكبر فإنه يستحقه.^٣

٣- عند الشافعية إذا كان الأجير معيناً فمات بعد استيفاء بعض منافعه استقر من المسمى أجر المثل لما أمضى من العمل، حيث تقوم المنفعة في المدة الماضية والباقية، ويوزع الأجر المسمى على نسبة قيمة كل منهما وقت العقد لا على نسبة مدة كل منهما، فإذا كانت على سبيل المثال مدة الإجارة سنة، وكان المسمى ثلاثين ديناراً، ومضى نصف المدة، وكان أجر المثل لما مضى عشرين ديناراً، فيجب من المسمى أجر المثل لما مضى أي عشرون ديناراً.^٤

٤- عند الحنابلة كما في المبدع (وإن دفع ثوبه إلى قصار أو خياط ليعمله أي بالقصر أو الخياطة ولهما عادة بأجرة صح ولهما ذلك أي أجرة المثل وإن لم يعقدا عقد إجارة لأن العرف الجاري

(١) بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع لعلاء الدين، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني الحنفي (المتوفى: ٥٨٧هـ) الناشر: دار الكتب العلمية الطبعة: الثانية، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م، (٢٠٧/٤).

(٢) البحر الرائق شرح كنز الدقائق المؤلف: زين الدين بن إبراهيم بن محمد، المعروف بابن نجيم المصري (المتوفى: ٩٧٠هـ) وفي آخره: تكملة البحر الرائق لمحمد بن حسين بن علي الطوري الحنفي القادري (ت بعد ١١٣٨هـ) وبالحاشية: منحة الخالق لابن عابدين الناشر: دار الكتاب الإسلامي الطبعة: الثانية - بدون تاريخ (٣٦/٨).

(٣) إرشاد السائل إلى أشرف المسالك في فقه الإمام مالك المؤلف: عبد الرحمن بن محمد بن عسكر البغدادي، أبو زيد أو أبو محمد، شهاب الدين المالكي (المتوفى: ٧٣٢هـ) وبهامشه: تقارير مفيدة لإبراهيم بن حسن. الناشر شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده، مصر، الطبعة الثالثة، (٢٥٠/١).

(٤) مغني المحتاج مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، المؤلف: شمس الدين، محمد بن أحمد الخطيب الشربيني الشافعي (المتوفى: ٩٧٧هـ) الناشر: دار الكتب العلمية، الطبعة: الأولى، ١٤١٥هـ - ١٩٩٤م (٣٦١/٢).

بذلك يقوم مقام القول فصار كنقد البلد وقيل يستحق الأجرة من عرف بأخذها وهذا إذا كان منتصبين لذلك وإلا لم يستحقا أجرا إلا بعقد أو بشرط العوض أو تعريض لأنه لم يجد عرف يقوم مقام العقد فهو كما لو عمل بغير إذن مالكة وكذا لو دفع متاعه ليبيعه نص عليه أو استعمل حمالا أو شاهداً أو نحوه فله أجرة مثله^١.

ويظهر من خلال استعراض المذاهب السابقة أن العامل يستحق أجره ولو لم يُسمَّ أو كانت المنفعة غير معلومة ونحو ذلك، بينما يرى ابن قيم الجوزية أن المشاركات والمساواة والمزارة إذا فسدت ثبت للعامل فيها نصيب المثل لا أجر المثل، وكذلك في المضاربة يجب له ربح المثل حال فسادها، وبناء عليه إذا لم يتحقق الربح فلا شيء للعامل؛ ودلل على ذلك بوجوب مهر المثل في النكاح الفاسد^٢.

والصحيح والله أعلم أن العامل في حال فساد العقد سواء كان مشاركة أو مضاربة أو مزارة أو مساواة يستحق أجر المثل لا ربح المثل أو نصيب المثل، لوجود الفارق بين هذه العقود وعقدي النكاح والبيع لعدم العمل فيها كما هو في إجارة الأعمال^٣.

(١) المبدع في شرح المقنع، لإبراهيم بن محمد بن عبد الله بن مفلح الحنبلي أبو إسحاق، تحقيق، الناشر المكتب الإسلامي سنة النشر ١٤٠٠ مكان النشر بيروت (٦٨/٥).

(٢) الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، المؤلف : محمد بن أبي بكر أيوب الزرعي أبو عبد الله، الناشر: مطبعة المدني القاهرة، تحقيق: د. محمد جميل غازي، (٣٦٤/١).

(٣) نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في قسم الفقه والدراسات الإسلامية بكلية الشريعة جامعة اليرموك، للباحث عدنان محمد رابعة، عام ١٤١٩ هـ (ص ٤٧ و ٤٨).

المطلب الثالث

الموازنة بين النظام السعودي والفقه الإسلامي

في الوفاء بالأجر المتفق عليه.

بالإطلاع على ما تضمنه نظام العمل من أحكام الوفاء بالأجر و أحكامه في الفقه الإسلامي بين العامل ورب العمل يلاحظ عدم التعارض بينها في إلزام رب العمل بالوفاء بالأجر المتفق عليه إلا أنك تجد في أحكام الفقه الإسلامي الشمولية من حيث غلق باب الخصومة، وإمكانية الصلح والتراضي بينهما ومتى ما أدى العامل عمله فقد أصبح أجره ديناً لدى رب العمل، وأمانة في عنقه يجب الوفاء بها كاملة دون تأخير أو مُماطلة، فهو مُؤتمن عليها، سواء كانت هذه الأجرة يومية أم أسبوعية أم شهرية، أم مبلغاً مقطوعاً، وتم الاتفاق على دفعه بعد إنجاز العمل المطلوب، كما أن إعطاء العامل أجرته بعد استيفاء المنفعة منه يدخل ضمن الوفاء بعقد العمل المتفق عليه بين الطرفين.

المبحث الثاني
قواعد تحديد الأجر في النظام السعودي والفقه الإسلامي
وفيه ثلاثة مطالب
المطلب الأول

قواعد تحديد الأجر في النظام السعودي

نصت المادة ١/٩٥ من نظام العمل السعودي الحالي على قواعد تحديد الأجر حيث جاء فيها (إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة) ^١ وذلك قبل صدور نظام المرافعات الذي ألغى عملها.

فوسائل تحديد الأجر في النظام السعودي على ضرب

١ . إما أن يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل أو لائحة المنشأة .

٢ . وإذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور .

٣ . وإذا لم يحدد بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل .

والتحديد الاتفاقي هو الأصل بأن يحدد الأجر باتفاق الطرفين ولكن الواقع هو أن صاحب العمل ينفرد بتحديدده، وإذا اتفقا على الأجر جاز لصاحب العمل زيادته ولكن لا يجوز له تخفيضه إلا في الأحوال التي ينص عليها النظام أو القرارات الصادرة بمقتضاه، ويجوز للعامل التنازل عن أجره بعد استحقاقه بأن يبرأ ذمة صاحب العمل منه مختاراً لا مكرهاً كما لو خسرت المؤسسة مثلاً.^٢

ويأتي التحديد القضائي: في حالة عدم وجود نص على الأجر في عقد العمل أو نظام

العمل أو لائحة تنظيم العمل ولا يوجد عرف يمكن الاستعانة به فإن المحاكم العمالية المختصة تتولى تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة^(٣).

(١) نظام العمل السعودي الجديد.

(٢) شرح قانون العمل السعودي دراسة مقارنة، للدكتور محمد جمال مطلق ذنبيات، ط ١ لعام ١٤٣٣هـ ص ١٠٨.

(٣) لقد ألغى نظام المرافعات الشرعية السعودي الجديد الباب (الرابع عشر) من نظام العمل والذي صدر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، الخاص بهيئات تسوية الخلافات العمالية، وأحل عبارة "المحكمة

والأجر هو عنصر جوهري في عقد العمل، فلا يتصور وجود مثل هذا العقد إلا إذا كان العمل مأجوراً، فهذا العقد من عقود المعاوضة وعليه فإن العمل المؤدى من شخص لمصلحة شخص آخر دون مقابل لا يعتبر عقد عمل ولا يجوز للشخص الذي قام به أن يتذرع بأحكام نظام العمل . غير أنه لا يُستنتج من ذلك أنه يترتب على العامل الاتفاق مسبقاً على أجره مع صاحب العمل، فقد لا يتفق الطرفان صراحةً ومسبقاً على تعيين أجر مقابل العمل ومع ذلك يبقى التعاقد وارداً على عمل مأجور وفقاً للنص الوارد في المادة ٩٥ / ١ والذي يقضي بأنه (إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها، وفي تحديد مداها)^١.

وقد ألغى نظام المرافعات الشرعية الجديد الباب الرابع عشر من نظام العمل الجديد فيما يخص هيئة تسوية الخلافات العمالية وأحل بدلاً منه المحاكم العمالية.^٢ والقاعدة العامة في تحديد الأجر هي اتفاق الأطراف عليه ولكن في بعض الأحيان يتدخل القاضي لتحديده أو يتدخل المنظم ليضع حداً أدنى للأجر .

القاعدة الأولى: تحديد الأجر باتفاق الطرفين :

يتفق الطرفان على تحديد الأجر إما على أساس الزمن أو بقدر نتاج العمل أي بالقطعة أو بالطريقتين معاً.

العمالية أو المحاكم العمالية" محل عبارة "هيئة تسوية الخلافات العمالية أو هيئات تسوية الخلافات العمالية" بحسب الأحوال، أينما وردت في الأبواب الأخرى من نظام العمل، وذلك اعتباراً من إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها، وينظر شرح نظام العمل للدكيمي ص ٨٠٧ و ٨٠٨، وشرح قانون العمل السعودي دراسة مقارنة، للدكتور محمد جمال مطلق ذنبيات، ط ١ لعام ١٤٣٣ هـ ص ١٠٨ وما بعدها.

(١) نظام العمل السعودي المادة ٩٥ .

(٢) ينظر نظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١) في ١/٢٢/١٤٣٥ هـ.

أ . حساب الأجر بالزمن:

فالوحدة التي يقاس عليها الأجر في هذه الطريقة هي وحدة الزمن بغض النظر عن قدر العمل أو كمية الإنتاج، وفي هذا الطريقة يتم تحديد اجر العامل على أساس الزمن الذي استغرقه في سبيل انجاز العمل بغض النظر عن حجم الإنتاج خلال الوحدة الزمنية التي تم اختيارها كمعيار لتحديد الأجر، والوحدة الزمنية قد تكون شهراً أو أسبوعاً أو يوماً، وبمجرد انقضاء هذه الوحدة يكون للعامل الحق في الحصول على الأجر.

والأخذ بمعيار الزمن في تحديد الأجر لا يسقط حق العامل في الحصول على الأجر حتى في يوم الراحة الاسبوعية والعطلات الرسمية والإجازات السنوية والتي لم يقم العامل خلالها بممارسة مهام عمله، وتتميز هذه الطريقة بضمان الاستقرار في الأجر حيث تضمن للعامل حصوله على ذات أجره فلا يتأثر بأي خفض لساعات العمل أو أيام العمل الأسبوعي أو الشهري ويبدو ذلك بوضوح في صورة الأجر الشهري.^١

ويعيب هذه الطريقة أنها لا تولد الحافز لدى العامل على تحسين عمله أو تحسين زيادة إنتاجه.^٢

ب. حساب الأجر بالإنتاج :

يحدد الأجر وفق هذه الطريقة على أساس حصيلة إنتاج العامل بغض النظر عن الوقت الذي يستغرقه ومثال على ذلك فقد يتحدد أجر العامل بحسب المهام المكلف بإنجازها أو بمجموع إنتاجه عن فترة محددة أو وفقاً لعدد القطع .

والأخذ بهذا المعيار يثير الصعوبة في تحديد الأجر أثناء الإجازة ولكن نظام العمل السعودي نظم هذه الحالة في المادة ٩٦ على النحو التالي:

١- إذا كان أجر العامل محدداً على أساس القطعة أو الإنتاج يعتمد متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته، لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له بموجب هذا النظام.

٢- إذا كان الأجر كله مبالغ العمولات أو النسب المئوية من المبيعات أو ما أشبه ذلك، مما تكون قابلة بطبيعتها للزيادة أو النقص، يحسب متوسط الأجر اليومي على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية مقسوماً عليها^١.

(١) شرح أحكام نظام العمل السعودي، للدكتور منير فريد الدكمي، ط ٣ ١٤٣٥هـ، دار حافظ للنشر والتوزيع جدة، ص ٧٧ و٧٨.

(٢) أحكام التوظيف في نظام العمل السعودي لمحمد الفوزان ص ١٤٨.

وفي جميع الأحوال يجب أن لا يقل أجر العامل عن الحد الأدنى. وتتميز هذه الطريقة بأنها لا تساوي بين العامل النشط والعامل الكسول فعلى حسب جهد العامل وعرقه وكمية إنتاجه يتحدد أجره.^٢

ويعيب هذا المعيار عدم ثبات الأجر إضافة إلى استنفاد مجهود العامل.

ج . حساب الأجر بالطريقة على أساس الزمن والإنتاج معاً :

تجمع هذه الطريقة بين طريقة الزمن وطريقة الإنتاج وذلك عن طريق أن الأجر يحدد وفقاً لمعيار زمني مع مراعاة قدر الإنتاج في ذات الوقت فيحصل العامل على جزء ثابت من الأجر على أساس الزمن، ثم يزداد الأجر بزيادة إنتاجه، وقد يتحدد الأجر طبقاً لحد أدنى في الإنتاج خلال زمن معين ثم يزداد الأجر بمقدار الزيادة في عدد الوحدات المنتجة.

وهذه الزيادة في عدد الوحدات المنتجة قد تحسب على أساس النظر إلى الإنتاج الشخصي لكل عامل، حيث يحدد للعامل أجراً ثابتاً، يزداد تبعاً لمدى مساهمته الشخصية في زيادة إنتاج المنشأة، وقد تحسب على أساس النظر إلى الإنتاج الكلي للمنشأة، وذلك في حالات حصول العمال على جزء من أجورهم في صورة نسبة من أرباح المنشأة.^٣

القاعدة الثانية: تحديد الأجر بواسطة المحاكم العمالية المختصة:

قد يسكت أطراف عقد العمل عن تحديد الأجر وهذا لا يؤثر في انعقاد عقد العمل وصحته وذلك أن الأجر يكون مستحقاً للعامل ولو أغفل المتعاقدان الاتفاق عليه الاتفاق عليه طالما انتفت نية التبرع لدى العامل.

وحين يخلو العقد أو اللائحة من تحديد الأجر _وذلك أمر نادر_ فإن صاحب العمل ملتزم بالأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي تؤدي فيها العمل، فإن لم يجد فإن المحكمة العمالية هي التي تحدد الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة .

وقد تضمنت المادة الرابعة والثلاثون من نظام المرافعات الشرعية اختصاص المحاكم العمالية

فيما يلي:

أ- المنازعات المتعلقة بعقود العمل والأجور والحقوق وإصابات العمل والتعويض عنها.

(١) نظام العمل السعودي.

(٢) ينظر أيضاً أحكام التوظيف في نظام العمل السعودي ص ١٤٨

(٣) شرح نظام العمل للدكمي ص ٨٠٧ و٨٠٩،

ب- المنازعات المتعلقة بإيقاع صاحب العمل الجزاءات التأديبية على العامل أو المتعلقة بطلب الإغفاء منها.

ج- الدعاوى المرفوعة لإيقاع العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل.

د- المنازعات المترتبة على الفصل من العمل.

هـ - شكاوى أصحاب العمل والعمال الذين لم تقبل اعتراضاتهم ضد أي قرار صادر من أي جهاز مختص في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، يتعلق بوجوب التسجيل والاشتراكات أو التعويضات.

و- المنازعات المتعلقة بالعمال الخاضعين لأحكام نظام العمل، بمن في ذلك عمال الحكومة.

ز- المنازعات الناشئة عن تطبيق نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية، دون إخلال باختصاصات المحاكم وديوان المظالم.

ويلاحظ أنه في حالة خسارة المنشأة وعدم تحقيق أرباحها لا يجوز القول بأن العامل لا يتقاضى أي مقابل لأن ذلك يتنافى مع طبيعة عقد العمل الذي يستوجب أن يكون العمل بمقابل ويختلف اختلافاً جوهرياً عن عقد الشركة، حيث تتجه النية المشتركة للمتعاقدین في عقد العمل إلى حصول العامل على أجر لقاء عمله بخلاف عقد الشركة الذي يتحمل فيه الشريك نصيبه من الخسارة.^١

وإذا تم تحديد طريقة احتساب الأجر سواء تم الاتفاق عليها في عقد العمل أو تم تحديدها في لائحة المنشأة فلا يجوز نقصها أو تعديلها إلا باتفاق الطرفين وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل الانفراد بتعديلها حتى ولو لم يترتب على ذلك تخفيض أجر العامل وإنما لابد من موافقة العامل موافقة صريحة مكتوبة وليس ضمنية.

وهذا ما نص عليه نظام العمل والعمال السعودي في المادة (٥٩) التاسعة والخمسين (لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة، إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابة، ومع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري).

(١) ينظر: حقوق وواجبات العمال وأصحاب المنشآت في الاتفاقيات والتشريعات العربية في سائر البلاد العربية، للدكتور أشرف المساوي، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية ص ١٥٣.

وكذلك العامل أيضا لا يستطيع إجبار صاحب العمل على تغيير معيار تحديد الأجر بعد الاتفاق عليها.^١

المطلب الثاني

قواعد تحديد الأجر في الفقه الإسلامي

إن الإسلام بقواعده الراسخة ومبادئه الثابتة التي أرست دعائم حياة الفرد المسلم وجاءت بهديته وقيادته إلى سبيل السعادة في الدنيا والآخرة، قد جعل العمل فرضا على كل مسلم وحث عليه ورغب فيه، وكان الكثير من الأنبياء يكسب قوته من عمل يده، وكان منهم النجار والحذاد والطبيب وراعي الأغنام، ولذا فقد قال نبي الرحمة -عليه الصلاة والسلام- : ﴿ما أكل أحد طعاما قط خيرا من عمل يده، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده﴾^٢، وجاء في الحديث القدسي عن رب العزة : "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره"^٣، وكما أمر الإسلام بالعمل وحث على حفظ حقوق العمال، فقد أوجب على العامل أن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وإتقان، فقال - عليه الصلاة والسلام ﴿إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه﴾^٤.

وقد نشأت الدعوة إلى تحديد أجور العمال ووضع حد أدنى لها، عندما قامت بعض التكتلات في الأسواق الدولية تعمل لصالح أصحاب الإنتاج ضد العمال، فهي لم تترك للعمال حرية التعاقد بل فرضت عليهم الشروط التي تكون في صالحها دون مراعاة لمواهب العامل وقدراته الخاصة، أو مستوى المعيشة في البلد، وكان العامل مكرها على قبول ما يحدده رب العمل من أجر - بدافع الفقر والعوز - وكانت عقود العمل التي تنشأ بذلك توصف بأنها عقود إذعان ؛ لأن الطرف القوي فيها يفرض على الطرف الضعيف ما يشاء من شروط مجحفة^٥.

(١) ينظر كتاب الوجيز في شرح نظام العمل السعودي للراحلة والخالدي ص ١٤٣.

(٢) رواه الإمام البخاري في "صحيحه" في كتاب (البيع)، باب كسب الرجل وعمله بيده، الحديث رقم (٢٠٧٢)، ج ٥، ص ٢٤٢.

(٣) رواه الإمام البخاري في "صحيحه" في كتاب (الإجارة)، باب إثم من منع أجر الأجير، الحديث رقم (٢٢٧٠)، ج ٤، ص ٤٤٧.

(٤) رواه البيهقي في "شعب الإيمان" برقم (٥٣١٢) - بيروت: دار الكتب العلمية، ج ٤، ص ٣٣٤، وصححه الألباني في "سلسلة الأحاديث الصحيحة" برقم (١١١٣)، ج ٣، ص ١٠٦.

(٥) التسعير في نظر الشريعة الإسلامية، لمحمد بن أحمد الصالح، مجلة البحوث الإسلامية العدد الرابع ١٣٨٩هـ.

القاعدة الأولى: تحديد الأجر حسب زمن العمل

الأجر الزمني بمعنى أن يقدر الأجر على أساس الزمن فمقابل الوقت يكون الأجر فالمنفعة هنا تكون معلومة من خلال ضرب الأجل ومدة الأجل هي محل اتفاق العامل وصاحب العمل، وفي هذه المسألة قولان لأهل العلم:

القول الأول: جواز الاتفاق في عقد العمل لسنتين طويلة بشرط بقاء محل العين، وهو قول جمهور الفقهاء من الحنفية والمالكية والحنابلة ورأي للشافعية^١.

ومن أدلتهم:

١- قوله تعالى إخباراً عن شعيب _ عليه السلام _ أنه قال: ((عَلَى أَنْ تُجَرِّيَ ثَمَانِي حِجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ))^٢ فشرع من قبلنا شرع لنا ما لم يقم دليل على نسخه.

١- ما جاز العقد عليه سنة جاز أكثر منها كالبيع والنكاح والمساواة والتقدير بثلاثين أو بسنة تحكم لا دليل عليه وليس ذلك أولى من التقدير بزيادة عليه أو نقصان منه^٣.

القول الثاني: عدم جواز الاتفاق في عقد العمل أكثر من سنة لأن الحاجة لا تدعو إليه، ولا أكثر من ثلاثين سنة لأن الأعيان لا تبقى غالباً أكثر من ذلك، وكذلك الأسعار والأجور^٤.

وبهذا يتضح من خلال الأدلة أن الإجارة تصح بتقدير الزمن الذي يتفق عليه المتعاقدان بشرط بقاء محل العين^٥.

والعامل يستحق الأجر في هذا العمل بتسليم نفسه، حيث يقوم تسليم النفس فيه مقام الاستيفاء للعمل المتفق عليه فيستحق الأجير الأجرة بتسليم نفسه في المدة المتفق عليها واستعداده للعمل حتى لو لم يعمل إذا كان التقصير من رب العمل وهذا محل اتفاق عند العلماء^٦.

(١) الكاساني: بدائع الصنائع ج ٤/١٧٥، بداية المجتهد: ابن رشد ج ٢/٢٢٦، مغني المحتاج للشرييني

ج ٢/٣٤٠، الدردير: المغني والشرح الكبير ج ٦/٨.

(٢) سورة القصص آية ٢٧.

(٣) المغني والشرح الكبير للدردير: ج ٦/٨.

(٤) مغني المحتاج للشرييني ج ٢/٣٤٩، وينظر بداية المجتهد ج ٢/٢٢٧، والمغني والشرح الكبير للدردير ج ٦/٧.

(٥) أحكام أجر العامل لإسماعيل صالح حمزة، رسالة ماجستير مقدمة في كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية/ نابلس فلسطين، عام ٢٠١٠م، ص ٦٨.

(٦) بدائع الصنائع للكاساني ج ٤/١٧٥، ٥- المغني والشرح الكبير ج ٦/٢٤، مطالب أولي النهى للرحبياني

ج ٣/٦٨٣، شرح منتهى الإرادات للبهوتي ج ٢/٢٥٦.

أما إذا كان ترك العمل من العامل قبل بدء العمل فلا أجر له^١، وإذا كان ترك العمل من العامل أثناء العمل فخلافاً على قولين:

القول الأول: أنه لا يستحق أجره لما عمل، وهو قول الحنابلة^٢، وعللوا بأنه لم يسلم إليه ما عقد الإجارة عليه.

القول الثاني: أنه يستحق أجراً بحسب العمل بما يناسب المدة التي أداها، وهو قول لبعض المالكية^٣؛ وعللوا ذلك بأن رب العمل استوفى منافع غيره على سبيل المعاوضة فلزمه العوض كما لو تعذر إكمال العمل لظروف قاهرة.

والراجح والله أعلم هو القول الثاني لأن رب العمل أمين والعامل أخذ أجرته بما يناسب مدة عمله.

وأما إن ترك العمل لسبب خارجي كحدوث خوف أو نزول مطر ولم يكن التقصير بسبب أحد منهما فقد جرى الخلاف بين الفقهاء في استحقاق العامل للأجر على قولين:

القول الأول: أنه يستحق الأجر، وهو قول بعض فقهاء المالكية^٤ ومذهب الشافعية؛ وعللوا لذلك بأن المنافع تلفت تحت يد المستأجر حقيقة أو حكماً فاستقر عليه بدلها^٥.

القول الثاني: أنه لا أجر له وهو قول الحنفية و قول جمهور المالكية والحنابلة؛ وعللوا ذلك بأنه لم يأت بالمعقود عليه ولم يكن للمستأجر سبب في ترك العامل للعمل^٦.

والراجح والله أعلم هو القول الأول لأن التقصير لم يكن باختياره وإنما بأمر خارج عن إرادته.

القاعدة الثاني: تحديد الأجر حسب العمل:

المسألة الأولى: تحديد الأجر حسب طبيعة العمل وقدره العامل:

الإسلام من عدله إذا تساوت خبرات الناس وكفاءاتهم وكانت طبيعة العمل واحدة جعل الأجر متقارباً، وإذا اختلفت طبيعة العمل وقدرات العامل فالأصل اختلاف الأجر، وقد بين العلماء ذلك من

(١) المغني والشرح الكبير ج٦/٢٤.

(٢) المغني ٦ / ٢٨.

(٣) الشرح الكبير ج٤/١٠.

(٤) التاج والإكليل ج٥/١٣٤.

(٥) نهاية المحتاج للرملي ج٥/٣١٦.

(٦) الفتاوى الهندية ج٤/٦٣، التاج والإكليل ج ٥/١٣٤، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف للمرداوي

ج٦/٦٥.

خلال بعض الأمثلة كأن يقول رب العمل إن خطته رومياً فلك درهمان وإن فارسياً فلك درهم^١؛ وذلك لأن الرومية بغرزتين والفارسية بغرزة فما كان بغرزتين يستدعي جهداً أكبر وتكاليف أكثر ووقتاً أطول لذلك استحق أجراً أكثر، والرسول عليه الصلاة والسلام كان يجعل للراجل الذي حضر الغزوة سهماً، ولل فارس ثلاثة أسهم إلا أن يكون الفارس على هجين فله سهمان^٢ وهو قول صاحبي أبي حنيفة والشافعي، أما أبو حنيفة ومالك فرأيهما أن للفارس سهمان^٣.

وهذا من العدل فالفارس يخاطر بنفسه وفرسه ويعول كذلك نفسه وفرسه ولاشك أن له أثراً أكثر من غيره في ساحة المعركة، حيث القدرة على الجري والكر على الأعداء واللاحق بهم، والعامل الذي لديه العدة اللازمة للعمل لاشك أنه يستحق أكثر من العامل الذي لا يملك من عدة العمل شيئاً^٤.

وكأن يقول رب العمل للعامل استأجرتك لتحمل لي هذه الصبرة^٥ بعشرة، فالإجارة صحيحة بغير خلاف لأن الصبرة معلومة بالمشاهدة التي يجوز بيعها بها فجاز الاستئجار عليها كما لو علم كيلها^٦.

ويقاس على هذه الصورة كل أجر معلوم مقابل عمل معلوم، كنقل مسافر وبناء بيت وخياطة ثوب، أما الذي يعقد على شيء غير معلوم فلا تصح الإجارة عليه كمن يقول لتحمل لي هذه الصبرة كل قفيز^٧ بدرهم فإن قدم لي طعام فحملته فبحساب ذلك^٨.

(١) روضة الطالبين ج ٥/١٩٠، مغني المحتاج ج ٢/٣٤٠.

(٢) رواه البيهقي بإسناد صحيح (٩/ ٥٠) كتاب الجهاد باب الغنيمة، وعبد الرزاق في مصنفه (٥/ ٣٠٢). مختصر الخرقى من مسائل الإمام أحمد بن حنبل تحقيق زهير الشاويش، ط ٣ بيروت المكتب الإسلامي ١٤٠٣ هـ ج ١/٩١.

(٣) بدائع الصنائع ١٢٦/٧، الشرح الكبير للدريير ١٩٣/٢، روضة الطالبين ج ٥/١٩٠، مغني المحتاج ج ٢/٣٤٠.

(٤) أحكام أجر العامل لإسماعيل صالح حمزة ص ٦٩.

(٥) واحدة صَبْر، تقول اشتريت الشيء صبرة أي بلا كيل ولا وزن، ينظر مختار الصحاح للرازي باب ص ب ر (١٧٢/١)، والمطلع على ألفاظ المقتنع ج ١/٢٧٥.

(٦) ابن قدامة في المغني ج ٥/٢٩٦.

(٧) في لسان العرب (ج ٥/٣٩٥) فصل القاف، فالقفيز من المكايل معروف وهو ثمانية مكايل عند أهل العراق وهو من الأرض قدر مائة وأربعين ذراعاً وقيل: مكيال تتواضع الناس عليه والجمع أفقرة وقفزان، وفي التهذيب القفيز مقدار مساحة من الأرض.

(٨) المرجع السابق وللاستزادة ينظر بحث أحكام أجر العامل لإسماعيل صالح ص ٧٤.

المسألة الثانية: تحديد الأجر حسب الإنتاج:

ويكون الأجر في هذه الحالة هو ما يقابل الوحدات المنتجة من العمل إن كان الأجر حسب الوحدات أو إنجاز العمل إن كان عقد العمل على عمل بعينه أو جزءاً من الأرباح. وقد تكلم بعض الفقهاء^١ عن صورة العقد الذي ينظم هذه الإجارة فكما يكون الأجر على الزمن يكون الأجر مقابل العمل الذي يقوم به العامل بشرط أن يكون الأجر معلوماً والعمل كذلك^٢.

المطلب الثالث

تحديد الأجر حسب حاجة العامل (بطعام العامل وكسوته):

أن يكون أجر العامل طعامه، أو مبلغاً من المال وطعامه، أو طعامه وكسوته، أو كسوته، فإذا اشترط العامل كسوة ونفقة معلومة موصوفة كما في السلم جاز عند الجميع^٣، أما إذا اشترط طعامه وكسوته أو استأجر على واحدة منها ففيه خلاف على النحو الآتي:

القول الأول: عدم جواز هذا الأجر لأن الطعام صار أجرة وهو مجهول وهو قول الحنفية ووجه عند الحنابلة^٤، وكذلك استئجار الظئر _المرضعة_ بطعامها وكسوتها فإنه لا يجوز قياساً، إلا أنه استحسّن الجواز بالنص للظئر وهو قوله تعالى: (وَعَلَى الْمَوْلِدِ لَهُ مَرْزُقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ)^٥ من غير فصل بين ما إذا كانت الوالدة لا تزال في عقد الزوجية أو مطلقة وفي نفس الآية (وعلى الوارث مثل ذلك) والجهالة في الأجرة هنا معلومة لكنها لا تمنع صحة العقد لأن الجهالة هنا لا تقضي إلى المنازعة لأن العادة جرت بالتوسعة والمسامحة على الأظار ولإمام أحمد مثل هذا الرأي لأن المنفعة في الحضانة والرضاع غير معلومة فجاز أن يكون العوض كذلك^٦.

القول الثاني: جواز ذلك على الإطلاق في الظئر وغيرها وهو قول الإمام مالك وقول الحنابلة^٧، ومن أدلتهم: قول الرسول صلى الله عليه وسلم عندما قرأ طسم قال: (إن موسى أجر

(١) مغني المحتاج للشربيني ج ٢/٣٤٠، المغني لابن قدامة ج ٥/٢٩٥

(٢) ابن قدامة المرجع السابق.

(٣) ابن قدامة المغني ج ٥/٢٨٦.

(٤) بدائع الصنائع ج ٤/١٩٤، المغني ج ٥/٢٨٥.

(٥) سورة البقرة من الآية رقم: ٢٣٣

(٦) المغني لابن قدامة ج ٥/٢٨٦.

(٧) حاشية الصاوي على الشرح الصغير ج ٤/٥٦، بداية المجتهد ابن رشد ج ٢/١٧١، المغني لابن قدامة

ج ٥/٢٨٦.

نفسه ثماني سنين أو عشر سنين على عفة فرجه وطعام بطنه)^١ وشرع من قبلنا شرع لنا ما لم يثبت نسخه.

١. قول أبي هريرة رضي الله عنه عن نفسه "نشأت يتيماً وهاجرت مسكيناً وكنت أجيراً بطعام بطني وعقبة رجلي"^٢.

القول الثالث: عدم الجواز لا في الظن ولا في غيرها؛ لأن ذلك يختلف اختلافاً كثيراً فيكون مجهولاً، والأجرة من شروطها أن تكون معلومة وهذا هو رأي صاحبين وقول الشافعي ورواية ثالثة عن أحمد^٣.

والراجح والله أعلم هو القول الأول لأن الأجر لا بد أن يكون معلوماً ولأنه يمكن معرفة ذلك بالعرف والعادة^٤، ولاختلاف الزمان والأعمال مع اعتبار جريان العرف والعادة في الأجرة المستحقة في مثل هذه المسألة.

ولاشك أن العلاقة بين العامل ورب العمل مبنية على رضا المتعاقد وحرية الاشتراط بما لا ضرر فيه، ومقياس الضرر ومعياره هو نظر الشارع.

وأجرة العامل تجب له وإن لم يشترط طبقاً لمفهوم العقد^٥، وإن لم يسم العامل أجرته ولكن جرى العرف أو العقد بانصراف الأجرة على أجرة المثل إن صح هذا النوع من الإجارة.

(١) رواه ابن ماجه في كتاب الرهون باب إجارة الأجير على طعام بطنه رقم الحديث (٢٤٤٤)، وأخرجه ابن أبي عاصم في "الآحاد والمثاني" (١٣٧٧)، والطبراني في "الكبير" ١٧ / (٣٣٣) من طريق محمد بن المصلي، بهذا الإسناد. وإسناده ضعيف جداً (سنن ابن ماجه تحقيق الأرنؤوط دار الرسالة ط ١ عام ١٤٣٠ ج ٣/٥١١).

(٢) رواه ابن ماجه في كتاب الرهون باب إجارة الأجير على طعام بطنه رقم الحديث (٢٤٤٥)، وأخرجه بنحوه ابن سعد ٣٢٦/٤ من طريقين عن محمد بن سيرين عن أبي هريرة قال الحافظ ابن حجر في الفتح ٥٥٨/٩: إسناده صحيح. (سنن ابن ماجه تحقيق الأرنؤوط دار الرسالة ط ١ عام ١٤٣٠ ج ٣/٥١٢).

(٣) بدائع الصنائع ج ٤/١٩٣، بداية المجتهد ج ٢/١٧١، أسنى المطالب ج ٢/٢٨٥، المغني ج ٥/٢٨٤.

(٤) ينظر بحث أحكام أجر العامل لإسماعيل حمزة ص ٧٦.

(٥) ينظر الشرح الكبير على متن المقنع المؤلف: عبد الرحمن بن محمد بن أحمد بن قدامة المقدسي الجماعيلي الحنبلي، أبو الفرج، شمس الدين (المتوفى: ٦٨٢هـ) الناشر: دار الكتاب العربي للنشر والتوزيع، (ج ٦ / ١٧).

قال ابن القيم (وكذلك الإجارة بالسعر في مثل دخول الحمام وغسل الغسال وطبخ الطباخ والخباز وغيرهم لم يزل الناس يفعلون ذلك من غير تقدير إجارة اكتفاء منهم بإجارة المثل)^١. ولا يجوز أن تقل قيمة الأجر عن هذا، فهو الحد الأدنى الذي لا يجوز تجاوزه إلى ما دونه، وإلا عد استعباداً بالباطل، وحكماً بتجويع نفس حرم الله قتلها إلا بالحق، أما الحد الأعلى فقد سكت عنه، وأساس تقدير الحد الأدنى للأجور هو مراعاة مستوى المعيشة في البيئة، والبيئة بالنسبة للأجير الذي يساكن رب المال هي البيت نفسه الذي يضم الاثنين، (ولما كان مستوى معيشة البيوت يتفاوت في بعضها عن بعض، في القرية الواحدة و المدينة الواحدة، فإن أجراء هذه البيوت سيتفاوتون طبعاً في مستويات المعيشة تبعاً لمستوى البيت الذي يعيش فيه كل منهم، وليس لصاحب بيت من البيوت أن يهبط بمعيشة الأجير عنده إلى مستوى بيت آخر، أو إلى مستوى أجير في بيت آخر، أو إلى مستوى أجير في بيت آخر، فإن بيئة كل أجير هي البيت الذي يعيش فيه مع صاحب المال، ولا يجوز على ما قرره الحديث الشريف، أن يكون له طعام دون سائر طعام أفراد هذا البيت، أو كسوة دون كسوتهم، فإنه منهم، وهم منه، بحكم الأخوة التي أعلنها الإسلام . وإذا كان الأجير لا يساكن صاحب البيت، فإن الحكم لا يتغير، أي أن أجره يتحدد أدناه بمراعاة مستوى المعيشة في البيئة، ولكن الذي يتغير هنا هو حدود البيئة ومعناها، فليست البيئة هنا في بيت صاحب المال، وليس أفرادها هم أسرته، وإنما هي الفئة التي تحترف مثل حرفته، وأفرادها هم أترابه الذين تنظمهم وإياه حالة عقلية ونفسية واحدة، فلا يجوز أن يقل الحد الأدنى لأجره عن القدر الذي يفي بنفقات: ١ . المسكن . ٢ . الملابس . ٣ . المطعم)^٣.

(١) بدائع الفوائد: لمحمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد شمس الدين ابن قيم الجوزية (المتوفى: ٧٥١هـ) الناشر: دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان (٧٥/٤)، وكتاب الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، بحث ماجستير بجامعة أم القرى لعام ١٤١٢هـ، لمحمد بن عبد الله النفيسة، ص (١٨٧ إلى ٢٠١).

(٣) العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية للدكتور: سعيد المرصفي، دار اليقين، المنصورة، ط الأولى ١٤٢٥هـ، ص ٢٠٠ و ٢٠١.

المطلب الرابع

الموازنة بين الفقه الإسلامي والنظام السعودي

في قواعد تحديد الأجر

مما سبق اتضح لي أنه يتم تحديد حد أدنى للأجور في أغلب أنظمة العمل، بينما نظام العمل والعمال السعودي لم يحدد للأجور حداً أدنى لكنه نص على جواز تحديد حد أدنى وفقاً للمصلحة العامة وهذا ما نصت عليها المادة التاسعة والثمانون: (المجلس الوزراء عند الاقتضاء - وبناء على اقتراح الوزير - وضع حد أدنى للأجور)^١.

وعلى اعتبارات كثيرة ظهرت في أحكام تحديد الأجور في الفقه الإسلامي شموليته على النظام من حيث استوعب الفقه صوراً كثيرة لتحديد أجر العامل من حيث العمل ذاته ومن حيث زمن العمل وتحديد الأجر حسب حاجة العامل وكذلك تحديد الأجر بمبلغ مقطوع وتحديد الأجر بنسبة من الناتج وتحديد الأجر بخدمة مقابلة وكذلك أجر المثل^٢.

(١) نظام العمل السعودي الجديد وشروطه .

(٢) أحكام أجر العامل في الفقه الإسلامي، لإسماعيل حمزة من ص ٦٨ إلى ٨٣.

المراجع

١. الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الاسلامي، بحث ماجستير بجامعة أم القرى لعام ١٤١٢هـ، لمحمد بن عبد الله النفيسة.
٢. أحكام أجر العامل لإسماعيل صالح حمزة، رسالة ماجستير مقدمة في كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية/ نابلس فلسطين، عام ٢٠١٠م.
٣. إرشاد السالك إلى أشرف المسالك في فقه الإمام مالك المؤلف: عبد الرحمن بن محمد بن عسكر البغدادي، أبو زيد أو أبو محمد، شهاب الدين المالكي) وبهامشه: تقارير مفيدة لإبراهيم بن حسن. الناشر: شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده، مصر، الطبعة: الثالثة.
٤. أصول قانون العمل الجزء الأول د/ حسن كيره، ط٢ لعام ١٩٦٩م.
٥. البحر الرائق شرح كنز الدقائق المؤلف: زين الدين بن إبراهيم بن محمد، المعروف بابن نجيم المصري وفي آخره: تكملة البحر الرائق لمحمد بن حسين بن علي الطوري الحنفي القادري.
٦. بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع لعلاء الدين، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني الحنفي.
٧. بدائع الفوائد: لمحمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد شمس الدين ابن قيم الجوزية، الناشر: دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان.
٨. بلغة السالك لأقرب المسالك المعروف بحاشية الصاوي على الشرح الصغير (الشرح الصغير هو شرح الشيخ الدردير لكتابه المسمى أقرب المسالك لمذهب الإمام مالك) المؤلف: أبو العباس أحمد بن محمد الخلوتي، الشهير بالصاوي المالكي الناشر: دار المعارف الطبعة: بدون طبعة وبدون تاريخ.
٩. تبين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي المؤلف: عثمان بن علي بن محجن البارعي، فخر الدين الزيلعي الحنفي الحاشية: شهاب الدين أحمد بن محمد بن أحمد بن يونس بن إسماعيل بن يونس الشلبي، الناشر: المطبعة الكبرى الأميرية - بولاق، القاهرة، الطبعة: الأولى، ١٣١٣ هـ.
١٠. التسعير في نظر الشريعة الإسلامية، لمحمد بن أحمد الصالح، مجلة البحوث الإسلامية العدد الرابع ١٣٨٩هـ.
١١. حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، لمحمد عرفة الدسوقي، ط١، دار الفكر، بيروت.
١٢. حقوق وواجبات العمال وأصحاب المنشآت في الاتفاقيات والتشريعات العربية في سائر البلاد العربية، للدكتور أشرف اللماوي، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية.

١٣. دروس في قانون العمل السعودي للدكتور أكثم الخولي، ملقاة على طلاب معهد الإدارة العامة بالرياض، ١٣٩٣هـ-١٩٧٣م.
١٤. دقائق أولي النهى لشرح المنتهى المعروف بشرح منتهى الإرادات لمنصور بن يونس بن صلاح الدين ابن حسن بن إدريس البهوتي الحنبلي (المتوفى: ١٠٥١هـ) الناشر: عالم الكتب، الطبعة: الأولى، ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م.
١٥. شرح أحكام نظام العمل السعودي، للدكتور منير فريد الدكمي، ط ٣ ١٤٣٥هـ، دار حافظ للنشر والتوزيع جدة.
١٦. الشرح الكبير على متن المقنع المؤلف: عبد الرحمن بن محمد بن أحمد بن قدامة المقدسي الجماعيلي الحنبلي، أبو الفرج، شمس الدين، الناشر: دار الكتاب العربي للنشر والتوزيع.
١٧. شرح قانون العمل السعودي دراسة مقارنة، للدكتور محمد جمال مطلق ذنبيات، ط ١ لعام ١٤٣٣هـ.
١٨. شرح قانون العمل لمحمد ذنبيات مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط ١ لعام ١٤٣٤هـ.
١٩. الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، المؤلف: محمد بن أبي بكر أيوب الزرعي أبو عبد الله، الناشر: مطبعة المدني القاهرة، تحقيق: د. محمد جميل غازي.
٢٠. العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية للدكتور: سعيد المرصفي، دار اليقين، المنصورة، ط الأولى ١٤٢٥هـ.
٢١. الفتاوى الهندية، للجنة علماء برئاسة نظام الدين البلخي، دار الفكر ط الثانية، ١٣١٠هـ.
٢٢. كشف القناع عن متن الإقناع، لمنصور بن يونس بن صلاح الدين ابن حسن بن إدريس البهوتي الحنبلي، الناشر: دار الكتب العلمية.
٢٣. المبدع في شرح المقنع، لإبراهيم بن محمد بن عبد الله بن مفلح الحنبلي أبو إسحاق، تحقيق، الناشر المكتب الإسلامي سنة النشر ١٤٠٠ مكان النشر بيروت.
٢٤. مجموع فتاوى ابن تيمية، مجموع فتاوى ابن تيمية - الإصدار الثاني، دراسة وتحقيق: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم
٢٥. مغني المحتاج مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، المؤلف: شمس الدين، محمد بن أحمد الخطيب الشربيني الشافعي، الناشر: دار الكتب العلمية، الطبعة: الأولى، ١٤١٥هـ - ١٩٩٤م.

٢٦. المغني لعبد الله بن أحمد بن محمد ابن قدامة، طبعة سنة ١٩٧٢م، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان.
٢٧. المذهب في فقه الإمام الشافعي، المؤلف: أبو اسحاق إبراهيم بن علي بن يوسف الشيرازي، الناشر: دار الكتب العلمية.
٢٨. الموسوعة الفقهية الكويتية، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية - الكويت، ط ٢ دار السلاسل - الكويت.
٢٩. الناشر: دار الكتب العلمية الطبعة: الثانية، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م.
٣٠. الناشر: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية - ١٤١٦هـ/١٩٩٥م.
٣١. نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي، للدكتور منير فريد الدكمي، ط ٣ ١٤٣٥هـ، دار حافظ للنشر والتوزيع جدة.
٣٢. نظام العمل والعمال السعودي القديم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢١ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ.
٣٣. نظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١) في ١/٢٢/١٤٣٥هـ.
٣٤. نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في قسم الفقه والدراسات الإسلامية بكلية الشريعة جامعة اليرموك، للباحث عدنان محمد رابعة، عام ١٤١٩هـ.
٣٥. نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج للرملي أحمد بن حمزة،، الطبعة الأخيرة، ١٩٨٤م، دار الفكر، بيروت، لبنان.
٣٦. نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، المؤلف: شمس الدين محمد بن أبي العباس أحمد بن حمزة شهاب الدين الرملي، الناشر: دار الفكر، بيروت، الطبعة: ط أخيرة - ١٤٠٤هـ/١٩٨٤م.
٣٧. منحة الخالق لابن عابدين الناشر: دار الكتاب الإسلامي الطبعة: الثانية - بدون تاريخ.
٣٨. الوجيز في شرح نظام العمل السعودي، د/محمد الرحاحلة، د/ إيناس خلف الخالدي، الطبعة الأولى ١٤٣٥هـ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
٣٩. الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، د/ سليمان بدري الناصري، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٩-٢٠١٠.