الوظيفة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي

دكتورة
زكية محمد عبد الرحيم حواس
مدرس الفقة العام
كلية الدراسات الإسلامية والعربية
للبنات بالمنصورة

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمه

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، ومن اهتدى بهديه واستن بسنته إلى يوم الدين.

وبعد،،،،،،

فإن الفقه الإسلامي من أفضل العلوم نفعاً، ومن أعظمها علماً وشرفاً، وأعلاها قدراً وشأناً، فإنه لاعلم- بعد العلم بالله وصفاته- أشرف من علم الفقه، وهو المسمى بعلم الحلال والحرام، وعلم الشرائع والأحكام، له بعث الرسل، وأنزلت الكتب، إذا لا سبيل، إلى معرفته بالعقل المجرد دون معونة السمع.

وقد مدحه المولى عز وجل بوصفه خيراً قال تعالى: ﴿ يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلا أُولُو الأَلْبَابِ﴾[1]. قيل في بعض وجوه التأويل، المراد بالحكمة: علم الفقه[2]. وقال عليه الصلاة والسلام: "من يرد الله به خيراً يفقهه في الدين، وإنما العلم بالتعلم"[3].

وإذا نظرنا إلى الدين الإسلامي من خلال أحكامه الفقهية نجد أنه ليس ديناً روحياً بحتاً- كما يخطئ في تصوره وفهمه بعض الناس- خاصاً بالعلاقة بين العبد وربه، ولا شأن له بتنظيم شئون الجماعة وبناء حياتها، ولكنه دين عام شامل يقرر أمرين:-

الأول: صلة الإنسان بربه وذلك من خلال العبادات.

الثاني: أصول التنظيم للعلاقة البشرية وللشئون العامة التي يتوقف عليها سعادة المجتمع وذلك من خلال ابواب الفقه غير العبادات.

---

(١) سورة البقرة، بعض الآية: ٢٦٩.

(٢) تفسير القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، ١٢٥٢/٢، ط: دار الغد العربي.

(٣) صحيح البخاري، كتاب العلم، باب العلم قبل القول والعمل، ٢٤/١.

ولما كان تحقيق المصلحة للمجتمع هدفاً مهماً من أهداف الشريعة الإسلامية بصفة عامة، والفقه الإسلامى بصفة خاصة، والمصلحة تقتضى إيجاد فرص عمل لأفراد المجتمع الإسلامى يحققون بها عيشة طيبة- وقد حدثت فى الآونة الأخيرة داخل المجتمع مناقشات وأحاديث حول الوظيفة وقانون العمل الخاص بها- ما بين مؤيد ومعارض لهذا القانون الأمر الذى دفعنى لإجراء دراسة بحثية فى الوظيفة بين الشريعة والقانون فاستخرت الله - تعالى - واستعنت به وأسميت هذا البحث: الوظيفة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعى .

والذى دفعنى للبحث فى هذا الموضوع ودراسته دراسة آمل أن تكون واعية مستقصية دوافع عدة يقع فى طليعتها:-

أولاً:- إبراز حرص الشريعة الإسلامية على المجتمع من خلال معالجتها لمشاكله وخاصة التعيين فى الوظائف.

ثانياً:- إعادة النظر فى دراسة الأحكام الفقهية من وجهة نظر اجتماعية فى ظل التطور الحديث الذى يحتم أن تظهر ممرات فكرية جديدة يمكنها مسايرة هذه المتغيرات بما يمكن الإنسان من السيطرة عليها لصالحه فى ضوء القواعد الثابتة من الكتاب والسنة.

ثالثاً:- محدودية الأبحاث وضآلة الدراسات التى أنتجتها العقليات الباحثة فى هذا المجال.

رابعاً:- الوقوف على موقف الشريعة الإسلامية من الوظيفة مقارنة بالقانون الوضعى المصرى.

وقد قسمت هذا البحث إلى هذه المقدمة وثمانية مباحث، وخاتمة.

المبحث الأول: تعريف الوظيفة ويشتمل على ثلاثة مطالب:-

المطلب الأول: تعريف الوظيفة لغة.

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمه

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، ومن اهتدى بهديه واستن بسنته إلى يوم الدين.

وبعد،،،،،،

فإن الفقه الإسلامى من أفضل العلوم نفعاً، ومن أعظمها علماً وشرفاً، وأعلاها قدراً وشأناً، فإنه لاعلم- بعد العلم بالله وصفاته- أشرف من علم الفقه، وهو المسمى بعلم الحلال والحرام، وعلم الشرائع والأحكام، له بعث الرسل، وأنزلت الكتب، إذا لا سبيل، إلى معرفته بالعقل المحض دون معونة السمع.

وقد مدحه المولى عز وجل بوصفه خيراً قال تعالى: ﴿ يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلا أُولُو الأَلْبَابِ﴾[1]. قيل فى بعض وجوه التأويل، المراد بالحكمة: علم الفقه[2]. وقال عليه الصلاة والسلام: "من يرد الله به خيراً يفقهه فى الدين، وإنما العلم بالتعلم"[3].

وإذا نظرنا إلى الدين الإسلامى من خلال أحكامه الفقهية نجد أنه ليس ديناً روحياً بحتاً- كما يخطئ فى تصوره وفهمه بعض الناس- خاصاً بالعلاقة بين العبد وربه، ولا شأن له بتنظيم شئون الجماعة وبناء حياتها، ولكنه دين عام شامل يقرر أمرين:-

الأول: صلة الإنسان بربه وذلك من خلال العبادات.

الثانى: أصول التنظيم للعلاقة البشرية وللشئون العامة التى يتوقف عليها سعادة المجتمع وذلك من خلال ابواب الفقه غير العبادات.

---

(١) سورة البقرة، بعض الآية: ٢٦٩.

(٢) تفسير القرطبى، الجامع لأحكام القرآن، ١٢٥٢/٢، ط: دار الغد العربى.

(٣) صحيح البخارى، كتاب العلم، باب العلم قبل القول والعمل، ٢٤/١.

ولما كان تحقيق المصلحة للمجتمع هدفاً مهماً من أهداف الشريعة الإسلامية بصفة عامة، والفقه الإسلامى بصفة خاصة، والمصلحة تقتضى إيجاد فرص عمل لأفراد المجتمع الإسلامي يحققون بها عيشة طيبة- وقد حدثت فى الآونة الأخيرة داخل المجتمع مناقشات وأحاديث حول الوظيفة وقانون العمل الخاص بها- ما بين مؤيد ومعارض لهذا القانون الأمر الذى دفعنى لإجراء دراسة بحثية فى الوظيفة بين الشريعة والقانون فاستخرت الله - تعالى - واستعنت به وأسميت هذا البحث: الوظيفة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعى .

والذى دفعنى للبحث فى هذا الموضوع ودراسته دراسة آمل أن تكون واعية مستقصية دوافع عدة يقع فى طليعتها:-

أولاً:- إبراز حرص الشريعة الإسلامية على المجتمع من خلال معالجتها لمشاكله وخاصة التعيين فى الوظائف.

ثانياً:- إعادة النظر فى دراسة الأحكام الفقهية من وجهة نظر اجتماعية فى ظل التطور الحديث الذى يحتم أن تظهر ممرات فكرية جديدة يمكنها مسايرة هذه المتغيرات بما يمكن الإنسان من السيطرة عليها لصالحه فى ضوء القواعد الثابتة من الكتاب والسنة.

ثالثاً:- محدودية الأبحاث وضآلة الدراسات التى أنتجتها العقليات الباحثة فى هذا المجال.

رابعاً:- الوقوف على موقف الشريعة الإسلامية من الوظيفة مقارنة بالقانون الوضعي المصري.

وقد قسمت هذا البحث إلى هذه المقدمة وثمانية مباحث، وخاتمة.

المبحث الأول: تعريف الوظيفة ويشتمل على ثلاثة مطالب:-

المطلب الأول: تعريف الوظيفة لغة.

المطلب الثانى: تعريف الوظيفة شرعاً.

المطلب الثالث: تعريف الوظيفة عند فقهاء القانون

المبحث الثانى: أنواع الوظائف. ويشتمل على مطلبين:-

المطلب الأول: أنواع الوظائف من حيث الحل والحرمة

المطلب الثانى: أنواع الوظائف من حيث المسمى.

المبحث الثالث: التعيين فى الوظائف واختيار الكفء ويشتمل على ثلاثة مطالب:-

المطلب الأول: التعيين فى الوظائف من جهة الشرع

المطلب الثانى: التعيين فى الوظائف من جهة القانون الوضعى.

المطلب الثالث: شروط التعيين فى الوظائف من خلال القانون الوضعى .

المبحث الرابع: حكم توجيه الوظائف للأبناء. ويشتمل على ثلاثة مطالب:-

المطلب الأول: شروط تولى الابن وظيفة الأب من بعده من وجهة نظر الشرع.

المطلب الثانى: الحكم إذا كان الابن الذى وجه إليه وظيفة أبيه غير كفء.

المطلب الثالث: آراء الفقهاء فى حكم الاستنابة فى الوظائف: ويحتوى على مسألتين:-

المسألة الأولى: الشروط التى يجب توافرها فى النائب.

المسألة الثانية: بيان الأحق بالأجر؛ النائب ام المستنيب.

المبحث الخامس: أحكام العزل من الوظيفة. ويشتمل على مطلبين:-

المطلب الأول: حكم عزل أصحاب الوظائف بلا جنحة أو عدم أهلية ويشتمل على مسألتين:-

المسألة الأولى: العزل فى الوظائف من وجهة نظر الشرع.

المسألة الثانية: العزل فى الوظائف من وجهة نظر القانون.

المطلب الثانى: بيان الأمور التى يستحق بهـا الموظـف العـزل مـن الوظيفة، ويشتمل على مسألتين:-

المسألة الأولى: الأمور التى يستحق بها الموظف العزل من وجهة نظر الشرع.

المسألة الثانية: الأمور التى يستحق بها الموظف العزل من وجهة نظر القانون.

المبحث السادس: الجزاءات التأديبية الى توقع على العاملين فـى الوظائف ويشتمل على ثلاثة مطالب:-

المطلب الأول: الجزاءات التأديبية من وجهة نظر الشرع.

المطلب الثانى: الجزاءات التأديبية من ناحية القانون الوضعى.

المطلب الثالث: بيان المدة التى تمحى بعدها الجزاءات التأديبية، ومـن الذى يملك حق المحو للجزاء.

المبحث السابع: الإجازات وأيام البطالة (العطلات) ويشـتمل علـى ثلاثة مطالب:-

المطلب الأول: الإجازات من وجهة نظر الشريعة الإسلامية.

المطلب الثانى: حكم من لم يدرس لعدم وجود طلاب.

المطلب الثالث: الإجازات من خلال القانون الوضعى.

المبحث الثامن: مبحث خاص بأعضاء هيئـة التـدريس بجامعـة الأزهر ويشتمل على ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: واجبات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

المطلب الثانى: بيان الإجازات العلمية والاعتيادية والمرضية.

المطلب الثالث: بيان انتهاء الخدمة..

تمهيد :

دعا الإسلام إلى التعاون، وهو مبدأ أصيل من مبادئ التعامل مع الإنسان، وهو أساس العلاقة الطيبة بين الأفراد والجماعات داخل المجتمع الواحد، حيث قال الله تعالى: " ﴿ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلا تَعَاوَنُوا عَلَى الإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ﴾[١].

وهذا مبدأ عام فى كل المجتمعات الإسلامية، فالآحاد يجب أن يتعاون بعضهم مع بعض فى دفع الكرب والشدائد، وكذلك فى جلب المصالح.

فالنبىﷺ قال فى حديث شريف رواه عنه أبو هريرة: "الله فى عون العبد ماكان العبد فى عون أخيه." [٢].

وورد عنه ﷺ. فى حديث آخر رواه عبد الله بن عمر: "من فرج عن مسلم كربة من كرب الدنيا فرج الله عنه كربة من كربات يوم القيامة"[٣].

وعلى ذلك فالتعاون فى جلب الخير ودفع الشر أمر مقرر فى الشريعة الإسلامية.

والتعاون فى الأصل هو التعاون من خلال كافة طوائف المجتمع؛ فى جهودها المختلفة لتتلاقى تلك الجهود وترفع شأن الأمة ويعلو قدرها بثمرة تلك الجهود.

وكل طائفة قوة فى ذاتها، فمهرة الصناع قوة، ومهرة الزراع قوة، ومهرة العمال قوة أيضاً، والعلماء يمدون الجميع بما يحتاجون إليه من علوم ومعارف.

وهكذا تعمل هذه الطوائف متعاونة متضافرة، سواء أكانت تعمل لحسابها وهو ما يسمى بالعمل الخاص أو تعمل لحساب جهة حكومية أو إدارية فى الدولة وهو ما يسمى بالوظيفة أو العمل الوظيفى.

---

(١) سورة المائدة، بعض الآية رقم: (٢) .

(٢) صحيح مسلم، كتاب:الذكر والدعاء والتوبة والاستغفار، حديث رقم ٤٨٦٧.

(٣) صحيح البخارى، كتاب: المظالم والغصب .

وقد كثرت المناقشات والأحاديث داخل المجتمع- فى الآونة الأخيرة- حول الوظيفة من حيث كونها مصدر للتكسب والاسترزاق.

ومن جهة أخرى كونها حق للمواطنين داخل المجتمع الواحد تقوم الدولة بتوظيفهم وتعيينهم انطلاقا من مبدأ العدالة الاجتماعية ومن خلال الخضم الهائل من الأحاديث والمناقشات والجدل حول هذا الموضوع كانت فكرة هذه الدراسة البحثية من خلال الفقه الإسلامى مع العرض المبسط لقانون العاملين بالدولة، للتعرف عن مفهوم الوظيفة، وحقوقها، وواجباتها، وما يندرج تحتها من مواد قانونية وشرعية يلتزمها الأفراد والجماعات داخل المجتمع الواحد، ومدى ممارسة الأفراد لحقوقهم الوظيفية ورأى الفقهاء فى هذا الموضوع.

المبحث الأول

تعريف الوظيفة

المطلب الأول

تعريف الوظيفة لغة

إذا نظرنا إلى تعريف كلمة (الوظيفة) فى كتب اللغة والمعاجم نجدها وردت تحت لفظة (وظف) يقال: وظف الشيئ على نفسه: ألزمها إياه، ووظف البعير: قصر قيده، وواظفه: وافقه ولازمه- ووظفه: عين له كل يوم وظيفة- وعليه العمل والخراج ونحو ذلك : قدره.

يقال: وظف له الرزق، ولدابته العلف. ووظف على الصبى كل يوم حفظ آيات من القرآن: عين له آيات لحفظها.

هذه هى اشتقاقات الكلمة وأصل وضعها عند علماء اللغة فما تعريف الوظيفة عند واضعى اللغة؟

الوظيفة هى ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك فى زمن معين والعهد، والشرط، والمنصب والخدمة المعينة، والجمع وظائف، ووظف يقال: الدنيا وظائف ووظف: أى نوب ودول [١].

---

(١) انظر المعجم الوسيط، حرف الواو، مادة (وظف) والمصباح المنير لأحمد ابن محمد بن على الفيومى المقرى، حرف الواو، باب الواو مع الظاء، ط. دار الحديث القاهرة ١٤٢٤هـ - ٢٠٠٣م.

المطلب الثانى
تعريف الوظيفة شرعاً

إذا أردنا تعريف الوظيفة عند الفقهاء نجدهم لم ينصوا على تعريف خاص جامع مانع لها، ولكنهم ذكروا لفظ (الوظيفة) فى كتاب الوقف الذى هو نوع من أنواع صدقات التطوع، وهو غير لازم حيث لا يجب الوقف على أحد، ولكنه اختص بميزة عن كل الصدقات؛ لأن له صفة الدوام والاستمرار فى الجملة، وهو ما أطلق عليه الرسول- ﷺ - الصدقة الجارية؛ ولأن موضوع التصدق فيه المنفعة المستمرة، والأحناف والمالكية والحنابلة هم من نصوا عليها فى الوقف ونص عليها الشافعى فى الجعالة.

كما ذكره الأحناف أيضاً فى كتاب الحج حيث قالوا: إن الحج واجب على التراخى عند محمد؛ لأنه وظيفة العمر فكان العمر فيه كالوقت فى الصلاة، أى أن العمر محبوس له. (١).

ولعل السبب فى ذلك- والله أعلم- أن طرق التكسب فى عصر الفقهاء لم تكن تتوقف على الوظيفة بما عهدناها عليه اليوم ولكن وجدت الوظيفة عندما صار هناك وقف محبوس للخير يعهد به إلى ناظر له يديره بما يراه مناسباً ويتوافق مع طبيعته، ومن خلال ما ورد للوظيفة من ألفاظ فى مناطق متعددة نجد أن لفظة (الوظيفة) عند أهل الشرع من الفقهاء تدور حول معناها اللغوى.

وقد ذكرت الوظيفة بمعنى المنصب والخدمة المعينة والتعيين، وذلك كما جاء فى حاشية ابن عابدين:(... وأنه يستحق ريعه من يستحق فى بيت المال من غير مباشرة للوظائف، محمول على ما إذا وصلت للواقف بإقطاع السلطان إياه من بيت المال) أ. هـ (٢).

---

(١) الهداية شرح بداية المبتدى للمرغينانى، جـ١/ ١٣٤، ط. الحلبى .

(٢) حاشية ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، ج٤، ص٣٦٤، دار الفكر للطباعة والنشر ١٤١٥هـ ، ١٩٩٥م.

المبحث الأول

تعريف الوظيفة

المطلب الأول

تعريف الوظيفة لغة

إذا نظرنا إلى تعريف كلمة (الوظيفة) فى كتب اللغة والمعاجم نجدها وردت تحت لفظة (وظف) يقال: وظف الشيئ على نفسه: ألزمها إياه، ووظف البعير: قصر قيده، وواظفه: وافقه ولازمه- ووظفه: عين له كل يوم وظيفة- وعليه العمل والخراج ونحو ذلك : قدره.

يقال: وظف له الرزق، ولدابته العلف. ووظف على الصبى كل يوم حفظ آيات من القرآن: عين له آيات لحفظها.

هذه هى اشتقاقات الكلمة وأصل وضعها عند علماء اللغة فما تعريف الوظيفة عند واضعى اللغة؟

الوظيفة هى ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك فى زمن معين والعهد، والشرط، والمنصب والخدمة المعينة، والجمع وظائف، ووظف يقال: الدنيا وظائف ووظف: أى نوب ودول [1].

---

(١) انظر المعجم الوسيط، حرف الواو، مادة (وظف) والمصباح المنير لأحمد ابن محمد بن على الفيومى المقرى، حرف الواو، باب الواو مع الظاء، ط. دار الحديث القاهرة ١٤٢٤هـ - ٢٠٠٣م.

المطلب الثانى
تعريف الوظيفة شرعاً

إذا أردنا تعريف الوظيفة عند الفقهاء نجدهم لم ينصوا على تعريف خاص جامع مانع لها، ولكنهم ذكروا لفظ (الوظيفة) فى كتاب الوقف الذى هو نوع من أنواع صدقات التطوع، وهو غير لازم حيث لا يجب الوقف على أحد، ولكنه اختص بميزة عن كل الصدقات؛ لأن له صفة الدوام والاستمرار فى الجملة، وهو ما أطلق عليه الرسول- ﷺ- الصدقة الجارية؛ ولأن موضوع التصدق فيه المنفعة المستمرة، والأحناف والمالكية والحنابلة هم من نصوا عليها فى الوقف ونص عليها الشافعى فى الجعالة.

كما ذكره الأحناف أيضاً فى كتاب الحج حيث قالوا: إن الحج واجب على التراخى عند محمد؛ لأنه وظيفة العمر فكان العمر فيه كالوقت فى الصلاة، أى أن العمر محبوس له. (١).

ولعل السبب فى ذلك- والله أعلم- أن طرق التكسب فى عصر الفقهاء لم تكن تتوقف على الوظيفة بما عهدناها عليه اليوم ولكن وجدت الوظيفة عندما صار هناك وقف محبوس للخير يعهد به إلى ناظر له يديره بما يراه مناسباً ويتوافق مع طبيعته، ومن خلال ما ورد للوظيفة من ألفاظ فى مناطق متعددة نجد أن لفظة (الوظيفة) عند أهل الشرع من الفقهاء تدور حول معناها اللغوى.

وقد ذكرت الوظيفة بمعنى المنصب والخدمة المعينة والتعيين، وذلك كما جاء فى حاشية ابن عابدين:(... وأنه يستحق ريعه من يستحق فى بيت المال من غير مباشرة للوظائف، محمول على ما إذا وصلت للواقف بإقطاع السلطان إياه من بيت المال) أ. هـ (٢).

---

(١) الهداية شرح بداية المبتدى للمرغينانى، جـ١/ ١٣٤، ط. الحلبى.

(٢) حاشية ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، ج٤، ص٣٦٤، دار الفكر للطباعة والنشر ١٤١٥هـ، ١٩٩٥م.

وجاء فى الحاشية أيضاً:(إن المدرس ونحوه من أصحاب الوظائف إذا مات فى أثناء السنة يعطى بقدر ما باشر ويسقط الباقى)[١].

كما جاءت الوظيفة أيضاً بمعنى المعين حيث جاء فى حاشية ابن عابدين أيضاً:(... بأن كان خراجاً موظفاً أى درهم معلومة)[٢].

وقال ابن عابدين أيضاً: (... وإذا كان كذلك يجوز الإحداث إذا كان المقرر فى الوظيفة أو المرتب من مصاريف بيت المال.) [٣].

ومعنى المقرر فى الوظيفة أو المرتب أى المعين من المال.

وقال صاحب معنى المحتاج: (... وكل وظيفة تقبل الاستنابة كالتدريس بشرط أن يستنيب مثله أو خيرًا منه ويستحق كل المعلوم) [٤].

أى أن كل موظف فى منصب أو خدمة معينة يستحق الكسب إذا باشر بنفسه أو أناب غيره مكانه.

---

(١) المرجع السابق . ص٦١٧.

(٢) المرجع السابق . ص٣٥٢.

(٣) المرجع السابق . ص٣٦٥.

(٤) مغنى المحتاج إلى معرفة معانى ألفاظ المنهاج، محمد الخطيب الشربينى على متن منهاج الطالبين للإمام النووى. ج٢، ص٥٨٦،دار الفكر: بيروت لبنان ١٤١٥هـ - ١٩٩٥م.

المطلب الثالث

تعريف الوظيفة عند فقهاء القانون

إذا نظرنا إلى تعريف الوظيفة عند فقهاء القانون لم نجد تعريفاً جامعاً مانعاً يعول عليه فى تحديد حقوق وواجبات شاغليها، كما هو الحال عند فقهاء الشرع، وان أصبحت الوظيفة اليوم من الأهمية بمكان فى العصر الحاضر.

- **وقد تعددت تعريفات القانونيين للوظيفة على الوجه التالى:-**

●عرف القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٣٥ الخاص بالانتخابات الوظيفة العامة بأنها: كل وظيفة يتناول أصحابها مرتباً من الدولة.

●كما عرف الوظيفة القانون رقم ٦٨ لسنة ١٩٣٦- الخاص بانتخابات أعضاء مجالس الإدارات فأخذ بالتعريف السابق مع سد بعض نواحى النقص فيه بإضافة وظائف العمد والمشايخ.

إذ أن شاغليها كانوا فى ذلك الوقت لا يتعاطون مرتباً من الأموال العمومية.

●وجاء فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة – ولم يتناول أيضاً تعريفا للوظيفة شاملاً وجامعاً، بل اكتفى بأن يعتبر الفرد موظف تطبق عليه أحكامه كل من يعين فى إحدى الوظائف الداخلة فى الهيئة بمقتضى مرسوم أو أمر ملكى، أو قرار من مجلس الوزراء، أو من وزير أو من أى هيئة أخرى تملك سلطة التعيين.

وقد نص القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – فى المادة الثانية منه على ما يلى:

●(يعتبر عاملاً فى تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين فى إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة)

وهذا التعريف يعتبر مناسباً للوظائف التى تكون بعقد مؤقت لمدة معينة سنة أو نصف سنة أو شهر على ما صار عليه الحال اليوم، ويكون المتعاقد بـ

مؤقت موظفاً له الحقوق الكاملة للموظف الدائم

*- وجاء في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - قانون العاملين المدنيين بالدولة- في مادته الأولى سائراً على نفس النهج حيث نص على ما يأتي: (يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسرى أحكامه على:

١- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها، ووحدات الحكم المحلى.

٢- العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم، ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات.

ويعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة.

وقد حددت المادة الثانية من نفس القانون- قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨- حددت المقصود من الوحدة والسلطات المختصة حيث جاء فيها: (في تطبيق أحكام هذا القانون... يقصد بالوحدة:

● ١ - ما هي الوحدة:

أ- كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة

ب- كل وحدة من وحدات الحكم المحلى(بالإدارة المحلية حالياً)

ج-الهيئة العامة.

● ٢ - السلطة المختصة

أ- الوزير المختص

ب- المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلى

ج-رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختصة.

وعلى ذلك ومن خلال مواد القوانين السابقة الخاصة بنظام العاملين بالدولة

تجدر الإشارة إلى أنه لم نجد تعريفاً للوظيفة جامعاً مانعاً بقدر ما اجتهدوا في تحديد من يطلق عليه اسم موظف، وبإعمال النظر والعقل، ولكى نعرف الوظيفة تعريفاً جامعاً يتحتم علينا سرد وحفظ القانون بمواده كاملة حتى يتسنى لنا معرفة ماله وما عليه فيكون من الصعوبة بمكان إيجاد تعريف شامل للوظيفة، ويكون المعنى اللغوى الذى وضعه أهل اللغة .

والمعنى الشرعى الذى وضعه أهل الشرع وهم الفقهاء- هو التعريف القريب للأذهان. والله أعلم .

المبحث الثانى
أنواع الوظائف

إن مبدأ الإسلام فى الحياة هو العبادة والعمل، قال تعالى:﴿ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ (١).

وقوله تعالى أيضا: "﴿ هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الأَرْضَ ذَلُولا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾ (٢).

ولم يحل الإسلام للمسلم أن يكسل عن طلب الرزق باسم التفرغ للعبادة، أو التواكل، فإن السماء لا تمطر ذهباً ولا فضة.

قال تعالى: " ﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ (٣).

هذا من جهة، ومن جهة أخرى لم يفتح الإسلام أيضاً الباب على مصراعيه فى تولى الوظائف طريقاً للكسب دون ضابط، بل بين الوظائف التى تدر كسباً حلالاً، والأخرى التى تدر كسباً حراماً، يحرم على الإنسان توليتها أو التكسب منها.

وعلى ضوء هذا يمكن القول أن الوظائف من حيث الحل والحرفة نوعان:

أ- وظائف مباحة .

ب- وظائف محرمة. هذا من ناحية الشرع.

وأما من ناحية المسمى الوظيفى فهى نوعان أيضاً:

أ- وظائف دائمة .

ب- وظائف مؤقتة (أى الوظائف التى يشغلها الأفراد بعقود مؤقتة)

ولكى نتعرف على أنواع الوظائف تفصيلاً سيتم العرض لها من خلال مطلبين

الأول: من حيث الحل والحرمة

الثانى: من حيث المسمى الوظيفى

---

(١) سورة الجمعة، الآية رقم: (١٠)

(٢) سورة الملك، الآية رقم: (١٥)

(٣) سورة التوبة، بعض الآية: (١٠٥)

المطلب الأول

أنواع الوظائف من حيث الحل والحرمة

وضع الإسلام قاعدة عامة أساسية للكسب فقال تعالى فى أحسن التنزيل: ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُدْوَانًا وَظُلْمًا فَسَوْفَ نُصْلِيهِ نَارًا ... ﴾ (١).

وقال تعالى أيضاً فى كتابه العزيز: " ﴿ كُلُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَلا تَطْغَوْا فِيهِ فَيَحِلَّ عَلَيْكُمْ غَضَبِي وَمَنْ يَحْلِلْ عَلَيْهِ غَضَبِي فَقَدْ هَوَى . وَإِنِّي لَغَفَّارٌ لِمَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا ثُمَّ اهْتَدَى﴾ (٢).

فالإسلام إذاً لا يبيح لأبنائه أن يتكسبوا المال كيفما شاءوا وبأى طريق أرادوا، بل هو يفرق بين الطرق المباحة والمشروعة للكسب والأخرى غير المباحة وغير المشروعة لاكتساب الرزق والمعاش.

وعندما يبين الإسلام ذلك إنما يقصد به المصلحة العامة للمجتمع بأسره كما توضح الآيات القصد من اكتساب الرزق من طريق طيب وعدم الطغيان والظلم فيه، وأن جميع الطرق لاكتساب المال التى لايحصل المال فيها للفرد إلا بخسارة غيره وضرره هى غير مشروعة؛ لأن القاعدة العامة: لاضرر ولا ضرار فى الإسلام وأكد ذلك الحديث الشريف "لاضرر ولا ضرار فى الإسلام".

كما توضح الآيات أيضاً أن الطرق التى يتبادل الناس فيها المنفعة عموماً بالتراضى والعدل مشروعة

- **فمن أنواع الوظائف التى دعا إليها الإسلام**

١- **الزراعة**، فقد رغب الإسلام فى هذه الحرفة، ونوه بفضلها، وأشاد بمثوبة أهلها، حيث ذكر فى القرآن الكريم آيات كثيرة تبين الأصول التى لابد منها لقيام الزراعة.

---

(١) سورة النساء، الآية: (٢٩) وبعض الآية: (٣٠).

(٢) سورة طه، الآيتان: (٨٢،٨١).

أ- **فالأرض**- مثلاً - أعدها الله عز وجل وهيأها للإنبات والإنتاج فجعلها ذلولاً، وبساطاً.

قال تعالى:﴿ وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمُ الأَرْضَ بِسَاطًا لِتَسْلُكُوا مِنْهَا سُبُلا فِجَاجًا﴾ (١).

وقال تعالى أيضاً: ﴿ وَالأَرْضَ وَضَعَهَا لِلأَنَامِ فِيهَا فَاكِهَةٌ وَالنَّخْلُ ذَاتُ الأَكْمَامِ وَالْحَبُّ ذُو الْعَصْفِ وَالرَّيْحَانُ فَبِأَيِّ آلاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ ﴾ (٢).

ب- المـــــــاء :

ويشير المولى عز وجل إلى أصل آخر من أصول الزراعة وهو المـــاء، حيث قال الله تعالى فى كتابه العزيـــز: " ﴿ وَهُوَ الَّذِي أَنْزَلَ مِـــنَ السَّـــمَاءِ مَـــاءً فَأَخْرَجْنَا بِهِ نَبَاتَ كُلِّ شَيْءٍ فَأَخْرَجْنَا مِنْهُ خَضِرًا نُخْرِجُ مِنْهُ حَبًّا مُتَرَاكِبًا ﴾(٣).

وقال تعالى أيضاً: "﴿ فَلْيَنْظُرِ الإِنْسَانُ إِلَى طَعَامِهِ أَنَّا صَبَبْنَا الْمَاءَ صَبًّا ثُـــمَّ شَقَقْنَا الأَرْضَ شَقًّا فَأَنْبَتْنَا فِيهَا حَبًّا وَعِنَبًا وَقَضْبًا وَزَيْتُونًا وَنَخْلا وَحَدَائِقَ غُلْبًـــا وَفَاكِهَةً وَأَبًّا مَتَاعًا لَكُمْ وَلأَنْعَامِكُمْ ﴾ (٤).

ج- الريـــــاح:

كما يشير القرآن الكريم أيضاً إلى عامل مهم آخر للزراعة وهو الريـــاح التى يرسلها الله مبشرات بالمطر، فتسوق السحاب، وتحمل حبوب اللقـــاح مـــن نبات إلى نبات فتقوم بعملية الإخصاب والتلقيح للنبات.

ومما يدل على هذا قول الله تعالى: " ﴿ وَأَرْسَلْنَا الرِّيَاحَ لَوَاقِحَ فَأَنْزَلْنَا مِـــنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَسْقَيْنَاكُمُوهُ وَمَا أَنْتُمْ لَهُ بِخَازِنِينَ﴾ (٥).

---

(١) سورة نوح، الآيتان: ١٩،٢٠.

(٢) سورة الرحمن، الآيات: (١٠،١١،١٢،١٣).

(٣) سورة الأنعام، بعض الآية: (٩٩).

(٤) سورة عبس، الآيات ٢٤:٣٢.

(٥) سورة الحجر الآية (٢٢).

وقال تعالى أيضاً فى شأن الرياح: " ﴿ وَاللَّهُ الَّذِي أَرْسَلَ الرِّيَاحَ فَتُثِيرُ سَحَابًا فَسُقْنَاهُ إِلَى بَلَدٍ مَيِّتٍ فَأَحْيَيْنَا بِهِ الأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا كَذَلِكَ النُّشُورُ﴾ (١).

ومن خلال هاتين الآيتين يشير المولى عز وجل إلى أحد المقومات الأساسية للزراعة وهو الرياح والتى تؤدى دوراً مهماً ورئيساً فى إنتاج المحاصيل بجانب بقية المقومات التى ذكرت سلفاً مثل الأرض والماء بالإضافة إلى غاز ثانى أكسيد الكربون.

●كما حثت السنة النبوية الشريفة على هذه الحرفة، حرفة الزراعة فقال المصطفى ﷺ. فيما رواه عن أنس بن مالك قال: "ما من مسلم يغرس غرساً أو يزرع زرعاً، فيأكل منه طير ، أو إنسان أو بهيمة إلا كان له به صدقة"(٢).

وقال ﷺ. فيما رواه عن جابر- رضي الله عنه – قال : " ما من مسلم يغرس غرساً إلا كان ما أكل منه له صدقة، وما سرق منه له صدقة ولا يرزؤه(٣). أحد إلا كان له صدقة إلى يوم القيامة" (٤).

فمقتضى الحديث أن الثواب مستمر ما دام الغرس أو الزرع مأكولاً منه، أو منتفعا به ولو مات نمارسه، أو زراعة، ولو انتقل ملكه إلى ملك غيره.

وروى عنه أنه -ﷺ.- قال فيما رواه عنه عبد الله بن وهب عن أبيه: "من نصب شجرة فصبر على حفظها والقيام عليها حتى تثمر فإن له فى كل شئ يصاب من ثمرها صدقة عند الله عز وجل" (٥).

فالحديث الشريف يحمل بين ألفاظه معان كثيرة منها الاهتمام بالعمل فى

---

(١) سورة فاطر، الآية (٩).

(٢) صحيح البخارى، كتاب المزارعة، الحديث رقم: ٢١٥٢ .

(٣) معنى: يرزؤه: يأخذه منه أحد، يقال: ترازءوا الأموال: أخذها بعضهم من بعض.المعجم الوسيط، حرف الراء.

(٤) صحيح مسلم، كتاب المساقاة، الحديث رقم: ٩٢٠٠ .

(٥) مسند أحمد بن حنبل، كتاب باقى مسند الأنصار، حديث: ٢٢٠٩٢ .

الحرفة التى يقتات منها الإنسان وغيره وهى الزراعة، وكذلك رعاية النبات رعاية تهدف إلى الإثمار حتى يستفيد منه الإنسان، ومنها أيضاً الحصول على الصدقة عند الله عز وجل من جراء ما فعله منذ الإنبات حتى الثمار.

وكما أن الزراعة حرفة مباحة ودعا إليها الإسلام، أى دعا إلى زراعة نباتات ضرورية للاقتيات والتناول لبنى الإنسان وغيره من الكائنات، فكذلك قد تكون هناك نباتات يحرم زراعتها؛ أى أنه يتحقق من زراعتها الضرر للإنسان مثل النباتات التى تُذهب العقل، وتدمر الجسد كالحشيش والأفيون وغيره من النباتات التى تذهب العقل، ويضطرب بها الفكر، ويترنح بها الجسد، وتضيع بها الفريضة، لذلك حرم الإسلام زراعتها وبالتالى يحرم على الإنسان تناول أى منها.

وهناك من النباتات التى تحل زراعتها ولكن تتحول هذه النباتات إلى محرمة ببعض المعالجات أو التغييرات كالعنب بتحوله خمراً.

وسأتناول بالتفصيل هذا الحكم فيما يلى:

حكم بيع العنب المباح زراعته وأكله لمن يعرف أنه سيعصره خمراً؟

أجمع جمهور الفقهاء من المالكية والشافعية والحنابلة ورواية للحنفية على أنه لا يجوز بيع العنب لمن يعرف أنه يتخذه خمراً، أو يظنه ظناً غالباً[١].

رواه عبد الله بن عمر أن رجالاً من أهل العراق قالوا له: يأبا عبد الرحمن إنا نبتاع من ثمر النخل والعنب فنعصره خمراً فنبيعها، فقال عبد الله بن عمر: إني أشهد الله عليكم وملائكته ومن سمع من الجن والإنس أني لآمركم أن تبيعوها ولاتبتاعوها ولاتعصروها ولاتشربوها ولاتسقوها فإنها رجس من عمل الشيطان"[٢].

وذهب الحنفية في رواية إلى أنه يجوز بيع العنب لمن يعلم أنه يتخذه خمراً؛ وذلك لأن المعصية لا تقوم بعينه بل بعد تغيره، ولأن ما يحدث بعد البيع وصف آخر يكون فيه قيام المعصية، وأن ما تقوم المعصية بعينه ما توجد فيه على وصفه الموجود حالة البيع، كالأمرد والسلاح ولكنه يكره بيعه لمسلم يعلم أنه يتخذه خمراً؛ لأنه إعانة له على المعصية[٣].

٢- الصناعات والحرف:

من أنواع الوظائف المعدة للتكسب أيضاً الصناعات والحرف التي أشار إليها القرآن الكريم من أمثلتها قول الله تعالى عن سيدنا داود-عليه السلام-: "﴿ وَأَلَنَّا لَهُ الْحَدِيدَ أَنِ اعْمَلْ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ ﴾[٤].

---

(١) بلغة السالك لأقرب المسالك على الشرح الصغير لأحمد الدردير، تأليف أحمد الصاوى المالكى،ج٣،ص٨، ط: دار الكتب العلمية: بيروت- لبنان ١٤١٥هـ ١٩٩٥م. ومغنى المحتاج لمحمد الخطيب الشربيني، ج٢، ص٥٢، وكشاف القناع عن متن الإقناع لمنصور بن ادريس البهوتى،٣ /٥٢، ط: دار الفكر، ١٤٠٢هـ - ١٩٨٢م. وحاشية ابن عابدين، ٧٠٩/٦.

(٢) موطأ الإمام مالك، كتاب الأشربة، الحديث رقم: ١٣٣٧ .

(٣) حاشية ابن عابدين- ٧١٠/٦.

(٤) سورة سبأ، بعض الآية (١٠،١١).

وقال تعالى أيضاً: " ﴿ وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَكُمْ لِتُحْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ﴾ (١).

وقال تعالى أيضاً: "﴿ وَلِسُلَيْمَانَ الرِّيحَ غُدُوُّهَا شَهْرٌ وَرَوَاحُهَا شَهْرٌ وَأَسَلْنَا لَهُ عَيْنَ الْقِطْرِ وَمِنَ الْجِنِّ مَنْ يَعْمَلُ بَيْنَ يَدَيْهِ بِإِذْنِ رَبِّهِ وَمَنْ يَزِغْ مِنْهُمْ عَنْ أَمْرِنَا نُذِقْهُ مِنْ عَذَابِ السَّعِيرِ يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحَارِيبَ وَتَمَاثِيلَ وَجِفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُورٍ رَاسِيَاتٍ اعْمَلُوا آلَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِنْ عِبَادِيَ الشَّكُورُ ﴾ (٢).

وقال عز وجل عن ذى القرنين وإقامته للسد: ﴿قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا. آتُونِي زُبَرَ الْحَدِيدِ حَتَّى إِذَا سَاوَى بَيْنَ الصَّدَفَيْنِ قَالَ انْفُخُوا حَتَّى إِذَا جَعَلَهُ نَارًا قَالَ آتُونِي أُفْرِغْ عَلَيْهِ قِطْرًا﴾(٣).

كما ذكر عز وجل قصة سيدنا نوح وصنعه للسفينة فقال تعالى: "﴿ وَاصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا﴾ (٤).

وقولـه عز وجل: " ﴿ وَيَصْنَعُ الْفُلْكَ وَكُلَّمَا مَرَّ عَلَيْهِ مَلَأٌ مِنْ قَوْمِهِ سَخِرُوا مِنْهُ قَالَ إِنْ تَسْخَرُوا مِنَّا فَإِنَّا نَسْخَرُ مِنْكُمْ كَمَا تَسْخَرُونَ﴾ (٥).

ومن خلال الآيات الكريمات نستطيع القول إن كل صناعة أو حرفة تسد حاجة المجتمع أو تجلب له نفعاً حقيقياً فهى عمل صالح إذا نصح فيها صاحبها وأتقنها كما أمره الإسلام.

●ومن الحرف التى مجدها الإسلام- وإن كان بعض الناس ينظرون إليها نظرة ازدراء- حرفة رعى الغنم:

٣- حرفة الرعى:

---

(١) سورة الأنبياء، الآية (٨٠).
(٢) سورة سبأ، بعض الآية (١٢٠).
(٣) سورة الكهف الآيتان ٩٥،٩٦.
(٤) سورة هود، بعض الآية : (٣٧).
(٥) سورة هود، الآية (٣٨).

أشاد بها المصطفى- ﷺ - فى حديث نبوى شريف، رواه أبو هريرة - رضي الله عنه- فقال عليه السلام: " ما بعث الله نبياً إلا رعى الغنم، قالوا: وأنت يا رسول الله؟ قال: نعم، كنت أرعاها على قراريط لأهل مكة"(١).

فالحديث فيه دلالة حقيقية على أن هذه الحرفة من الحرف التى دعا إليها الإسلام متمثلاً فى شخص نبى الأمة، وفى هذا تعليم وتذكير للأتباع من الأمة الإسلامية ليعلمهم أن الفخر للعاملين لا للمترفين والعاطلين ما دامت الحرفة تدر دخلاً على الأفراد سواء من ألبانها وأصوافها وجلودها، وهناك من الدول التى تعتمد فى اقتصادها على هذه الحرفة- رعى الغنم- وتقدمت بها أفراد الأمة ومستويات دخولها، فمن خلال هذه الحرفة تتحقق مصلحة ومنفعة للمسلمين واحتراف النبى- ﷺ.- هذه الحرفة دعوة مهمة لاتباع النهج كما أن فيه شرفاً أيما شرف!، وعزة أيما عزة!.

والقرآن الكريم قص قصة سيدنا موسى- عليه السلام.- وهو يعمل أجيراً عند شيخ كبير استأجره ثمانى سنين على أن يزوجه إحدى ابنتيه، وكان عنده نعم العامل الأجير، فقال تعالى: " ﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الأَمِينُ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَ حِجَجٍ فَإِنْ أَتْمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴾ (٢).

وقد رضى سيدنا موسى- عليه السلام- بالأجر، وقص القرآن الكريم ذلك أيضاً فقال تعالى: "﴿ فَلَمَّا قَضَى مُوسَى الأَجَلَ وَسَارَ بِأَهْلِهِ ﴾(٣). أى لما قضى أجل الاستئجار.

---

(١) صحيح البخارى، كتاب الإجارة، حديث رقم: ٢٢٠٢ .

(٢) سورة القصص، الآية: (٢٦) (٢٧).

(٣) سورة القصص، بعض الآية: (٢٨).

ومثلما دعا الإسلام إلى العمل من خلال الصناعات والحرف التى تعود بالنفع على المسلمين، والتى يباح العمل بها، فكذلك حرم الإسلام على أبنائه الاشتغال بالصناعة التى تعود بالضرر عليهم وذلك كصناعة المسكرات والمخدرات التى تذهب العقل وتدمر الجسم وتقضى على أفراد الأمة، وقبل ذلك تضيع الدين.

٤- حرفة التجارة:

من أنواع الوظائف المعدة للتكسب والتى دعا إليها الإسلام أيضاً حرفة التجارة. حيث دعا الإسلام المسلمين إلى التجارة ونهاهم عن أن يأخذوا أموال بعضهم إلا إذا كانت عن طريق التجارة وعن تراض .

فقال تعالى: "﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُدْوَانًا وَظُلْمًا فَسَوْفَ نُصْلِيهِ نَارًا ﴾ (١).

وامتن الله على قريش إذ يسر لهم رحلتين تجاريتين فى كل عام، رحلة إلى اليمن فى الشتاء، ورحلة إلى الشام فى الصيف، يسيرون فيها آمنين بفضل سدانتهم للكعبة، فقال تعالى: "﴿ لإِيلافِ قُرَيْشٍ إِيلافِهِمْ رِحْلَةَ الشِّتَاءِ وَالصَّيْفِ فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ﴾ (٢).

●والسنة النبوية الشريفة دعت إلى التجارة والعمل، حيث حث النبى -ﷺ- على التجارة وعنى بأمرها، وأرسى قواعدها بالقول والفعل والتقرير.

فقال ابن عمر - رضي الله عنه- قال رسول الله ﷺ: "التاجر الأمين الصدوق مع الشهداء يوم القيامة"(٣).

---

(١) سورة النساء، الآية(٢٩) وبعض الآية (٣٠).

(٢) سورة قريش كاملة .

(٣) سنن ابن ماجه، كتاب التجارات، حديث رقم: ٢١٣٠ .

وقال أيضاً فيما رواه عنه أبى سعيد: "التاجر الصدوق الأمين مع النبيين والصديقين والشهداء"(١).

وقد تكون التجارة أيضاً غير مباحة، كالاتجار بالمخدرات التى تدمر العقل والجسم وتؤدى إلى الفساد فى المجتمع، وقد تدخل التجارة هذا المعنى إذا كانت لاهية عن ذكر الله وعن أداء الفرائض حيث ينشغل أهلها بحسابات الربح والخسارة.

وقد حدث ذلك على عهد رسول الله- ﷺ.- ونزل فيها قرآناً فعاتب أصحابها، قال الله تعالى: " ﴿ وَإِذَا رَأَوْا تِجَارَةً أَوْ لَهْوًا انْفَضُّوا إِلَيْهَا وَتَرَكُوكَ قَائِمًا قُلْ مَا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ مِنَ اللَّهْوِ وَمِنَ التِّجَارَةِ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ﴾ (٢).

وقد ذم الله عز وجل من يطفف فى الكيل والميزان من التجار وأوعدهم بواد من العذاب فى جهنم فقال تعالى: " ﴿ وَيْلٌ لِلْمُطَفِّفِينَ الَّذِينَ إِذَا اكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ﴾ (٣).

والمراد بالتطفيف هنا: البخس فى المكيال والميزان إما بالازدياد إن اقتضى من الناس وإما بالنقصان إن قضاهم(٤).

فتلك الأنواع سالفة الذكر من أنواع تكسب الرزق والمال هى عبارة عن وظائف سواء أكانت هذه الوظائف تابعة للحكومة أو لهيئة أو لفرد قد دعا إليها الإسلام ما دام أصحابها قادرون على تحمل تبعات أعمالهم وأداء واجباتهم. كما أن طرق كسب الرزق لاتقتصر على الوظائف العامة المعتادة .

وإذا كان الإسلام يدعو إلى العمل فقد ترك للشخص حرية السير فى العمل الذى يريده ويختاره من تلقاء نفسه، حتى يستطيع التفاعل مع المجتمع بحرية

---

(١) سنن الترمذى: كتاب البيوع، حديث رقم: ١١٣٠ .

(٢) سورة الجمعة، الآية (١١).

(٣) سورة المطففين، الآيات ١،٢،٣.

(٤) تفسير القرآن العظيم: للإمام الحافظ ابن كثير، ٤/ ٤٨٥، ط: دار الجيل بيروت.

دون ما تضييق، وقد حمى هذه الحرية بأمرين

الأول:- بعدم التضييق عليه فى الحصو

لمن يحى أرضاً ميتة لا ينتفع بها بأى نوع من

النبى- ﷺ- فيما رواه عنه سعيد ابن زيد: "من

وإحياء الأرض الميتة يكون بجعلها صالحة للانتفا

وهذا باتفاق الفقهاء[٢].

الأمر الثانى:- منع المسلم من أن يحقر عمل أخيه المسلم، فقد نهى الإسلام عن تحقير المسلم بسبب مهنته أو نحوه، واعتبر العمل اليدوى من خير الأعمال، فقال عليه السلام، فيما رواه عنه المقدام: "ما أكل ابن آدم طعاماً خيراً من عمل يده، وإن نبى الله داود كان يأكل من عمل يده"[٣].

---

(١) سبل السلام: للصنعانى - ٣/ ٨٣، ط دار الفكر.

(٢) حاشية رد المحتار، لابن عابدين، ٦/٧٥٥، وبلغة السالك، ٤/ ٣ والأم، م٢، جـ٤ ص٤٢، وكشاف القناع ٤/ ١٨٥ .

(٣) صحيح البخارى، كتاب البيوع - حديث رقم: ١٩٣٠ .

المطلب الثانى

أنواع الوظائف من حيث المسمى

تتنوع الوظيفة من حيث مسماها إلى نوعين:-

أ- وظيفة دائمة وثابتة ويعمل بها الموظف العمومى

ب- وظيفة مؤقتة ويعمل بها الموظف المتعاقد أى الذى يعمل نظير أجر محدد

وقد نص القانون رقم : ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على هذين النوعين حيث جاء فى المادة الثانية منه على الآتى: (يعتبر عاملاً فى تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين فى إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة)

وعلى ذلك يكون للموظف المتعاقد كل مميزات الموظف الدائم طبقاً لنص هذا القانون.

وبناءاً على ذلك يمكن القول أن هذا القانون فيما نص عليه متمشياً مع روح الإسلام وسماحته، ودعوته إلى العمل، وإلى روح الجماعة، ومع قاعدة : الأمور بمقاصدها.

فالأفراد أو الموظفون الذين يؤدون عملاً مؤقتاً نظير أجر، يقومون بتأدية ما أنيط إليهم من أعمال، وبذلك يساهمون فى النهوض بالمجتمع وأبنائه، وبالتالى يعيشون فى كنف المجتمع وتحت رعايته وكفالته امتثالاً لقوله ﷺ. فيما رواه عنه ابن عمر- رضي الله عنهما- أن رسول الله - ﷺ- قال: " كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته، والرجل راع فى أهله ومسئول عن رعيته، والمرآة راعية فى بيت زوجها ومسئولة عن رعيتها، والخادم راع فى مال سيده ومسئول عن رعيته"(١).

ومتمشيا أيضاً مع قوله ﷺ:- " مثل المؤمنين فى تراحمهم وتوادهم وتعاطفهم كمثل الجسد إذا اشتكى عضو تداعى له سائر جسده بالسهر والحمى" (٢).

---

(١) صحيح البخارى، كتاب الجمعة، حديث رقم: ٨٤٤ .

(٢) المرجع السابق، كتاب الأدب، حديث رقم: ٥٥٥٢ .

وسار على هذا النهج أيضاً القانون المصرى حيث اعتبر الموظفين الذين يشغلون وظائف دائمة بمقتضى عقود محددة المدة، اعتبرهم موظفين عموميين[١]. تتوافر فيهم الشروط التى أقرها الفقه والقضاء فى هذا الشأن.

وفوق كل ذلك يعتبرون فى علاقتهم بالدولة فى مركز تنظيمى أو لائحى شأنهم فى ذلك شأن الموظفين العموميين المعينين بقرارات إدارية باختلاف بعض الأحكام.

والدوام لا ينصرف إلى كيفية أداء الموظف لعمله، فتلك مسألة تنظمها القوانين واللوائح، فقد يكون العمل يومياً، أو بضعة أيام فى الأسبوع أو بضعة شهور فى السنة، وذلك حسب طبيعة العمل، ولكن المعول عليه هو دوام الخدمة فى مجموعها، فالشغل الدائم لوظيفة لا يعنى أن يكون ذلك لكل الوقت[٢]. ولا يدخل ضمن الموظف العام من وجهة نظر القانون العاملون الذين يقومون بالعمل بصفة عارضة فى زمن محدد ثم تنتهى علاقتهم بالمرفق العام بمجرد إتمام العمل المطلوب، كالأعمال التى يقوم بها مقاول الأشغال الذى يعهد إليه بإقامة بناء معين لازم للمرفق [٣].

---

(١) الموظف العمومى: اتفق أغلب الفقهاء فى مصر على أن الموظف العام هو كل شخص يعهد إليه بعمل دائم فى خدمة مرفق عام تديره الدولة.(الوجيز فى القانون الإدارى، د. محمد بكر حسن.ص ٥٠٨.

(٢) انظر الوجيز فى القانون الإدارى، د. محمد بكر حسين، ص٥١٢، ص٥١٣. طبعة مزيدة ومنفحة، مكتبة الأندلس- طنطا ١٤٢٥هـ- ٢٠٠٥م.

(٣) الوجيز فى القانون الإدارى ، د. محمد بكر حسين ، ص٥١٢، ص٥١٣.

المبحث الثالث

من جهة الشرع

المطلب الأول

التعيين فى الوظائف واختيار الكفء

بين الشرع والقانون

إن ولاية أمر الناس من أعظم واجبات الدين والدنيا، وهى أمانة كبرى، وقد أمرنا المولى عز وجل بأداء الأمانات إلى أهلها، فقال عز وجل: ﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ (١).

وحذر المصطفى- ﷺ- من ضياع الأمانات وبين أن فى ضياعها إيذاناً بقرب الساعة، كما فى صحيح البخارى وغيره من حديث أبى هريره-رضي الله عنه- قال : " بينما رسول الله-ﷺ- فى مجلس يحدث القوم جاءه أعرابى فقال: متى الساعة؟ فمضى رسول الله- ﷺ-، يحدث فقال بعض القوم: سمع ما قال فكره ما قال، وقال بعضهم: بل لم يسمع، حتى إذا قضى حديثه قال: أين السائل عن الساعة؟ قال: ها أنا يا رسول الله ، قال: إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة" (٢). أى إذا أسند الأمر إلى غير أهله.

فالأمين هو الذى إذا ولى الولاية يقصد بها طاعة الله وإقامة ما يمكنه من دينة ومصالح المسلمين، وأقام فيها ما يمكنه من الواجبات، واجتنب ما يمكنه من المحرمات، لم يؤاخذ بما يعجز عنه فإن توليه الأبرار خير للأمة من تولية الفجار.

أما إذا خان من يولى الناس أعمالهم فاستعمل عليهم شخصاً ليس كفئاً للعمل الذى أسنده إليه فإنه يكون بذلك خائن للأمانة أيضاً.

---

(١) سورة النساء، بعض الآية (٥٨).

(٢) صحيح البخارى، كتاب العلم، حديث رقم: ٥٧ .

* جاء فى الفتاوى الهندية: (أنه ينبغى للمقلد (السلطان) أن يختار الأولى (الرجل الذى يراد توظيفه أو تعيينه، فالأولى من حيث القدرة والكفاءة) [١]. أى يكون قادراً على إنجاز العمل، كفئاً له أى مناسب لتأديته وان لايكون غير ذلك لقول الرسول -ﷺ-:(من قلد إنساناً عملاً وفى رعيته من هو أول، منه فقد خان الله ورسوله وجماعة المسلمين).

*- وجاء فى كتاب الفروع للمقدس: (ويجب أن يولى فى الوظائف وإمامة المساجد الأحق شرعاً، وأن يعمل ما يقدر عليه من عمل واجب) [٢]. والمراد بالأحق شرعاً، لأداء أى عمل هو الشخص الذى تتوافر فيه المقومات والمؤهلات سواءً كانت علمية أم غيرها من الخبرات التى تساعده على أداء العمل بكفاءة ويؤدى ما عليه من واجبات.

* وجاء فى الفروع أيضاً: (لا يجوز أن ينزل فاسق فى جهة دينية كمدرسة وغيرها مطلقاً؛ لأنه يجب الإنكار عليه وعقوبته فكيف ينزل) [٣].

ومن خلال ما سبق يمكن حصر الشروط التى يجب توافرها فى اختيار الناس للوظائف من وجهة نظر فقهاء الإسلام. على الوجه التالى:-

١- أن يكون أميناً على أداء العمل.

٢- أن يكون قادراً على إنجاز ما يوكل إليه من أعمال تهم المصلحة العامة

---

(١) الكفاءة: الكفء: المماثل والقوى القادر على تصريف العمل. (المعجم الوسيط- حرف الكاف).

(٢) الفروع، لشمس الدين المقدس أبى عبد الله محمد بن مفلح المتوفى ٧٦٣هـ.ج٤، ص٥٩٧. ط: عالم الكتب، بيروت الطبعة الرابعة ١٤٠٥هـ، ١٩٨٥م.، وانظر كشاف القناع من متن الإقناع للشيخ: منصور بن يونس بن إدريس البهوتى، ج٤، ص٢٦٣. طبعة دار الفكر طبعة،١٤٠٢هـ، ١٩٨٢م.

(٣) الفروع، لابن مفلح المقدسى، ص ٦٠١.

٣- أن يكون كفئاً لما يوكل إليه من أعمال سواء أكانت خدمات أم غيرها .

٤- أن يكون الأحق شرعاً لهذا العمل، أى من أهل العلم فى هذا العمل.

٥- أن لا يوكل بعمل للفساق فى الجهات الدينية.

٦- أن يكون مكلفاً (حراً، عاقلاً، بالغاً).

٧- أن يكون خبيراً بالعمل الذى يؤديه.

وقال البهوتى: (الجهات الدينية والمدارس وغيرها لا يجوز أن ينزل فيها فاسق، سواء أكان فسقه بظلمه الخلق وتعدية عليهم بقوله وفعله من نحو سب أو ضرب، أو كان فسقه بتعديه حدود الله) [1].

---

(١) كشاف القناع، للبهوتى، ٤/٢٦٣، ٢٦٤.

المطلب الثانى

التعيين فى الوظائف من جهة القانون الوضعى

لكل دولة من الدول القوانين التى تحكم أفرادها، وتنظم العلاقة بين الأفراد والجماعات داخل الدولة الواحدة، والقوانين منوعة، فمنها ما ينظم العلاقة بين الأفراد فى المعاملات التجارية، والإسكان والزراعة وغير ذلك، ومنها ما هو خاص بتنظيم العلاقة بين الأعمال والوظائف فى الدولة والأفراد، وهذا القانون يسمى قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدل بالقانون رقم ٥٠٤ لسنة ٢٠٠٠م.

هذا القانون يشرع طرق التعيين فى الوظائف، وشروط التعيين، وواجبات الموظفين، وحقوقهم...الخ .

* طرق التعيين فى الوظائف من خلال القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ للعاملين بالدولة.

١- نصت المادة ١٨،١٧،١٦. من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية، ويكون التعيين فى الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة. (الوزير المختص).

٢- تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها والتى يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة فى صحيفتين يوميتين على الأقل، ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها، وتحدد السلطة المختصة الوظائف التى يكون شغلها بامتحان وتلك الأخرى التى تشغل بدون امتحان.

٣- يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان وعند التساوى فى الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فإن تساويا يقدم الأكبر سناً، وتسقط حقوق من لم يصبه الدور للتعيين بمضى سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان.

ويجوز التعيين من القوائم التى مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد

قوائم أخرى صالحة للترشيح منها، وذلك خلال الستة أشهر التالية لانقضاء السنة.

ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون امتحان على الوجه الآتى:-

١- إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقاً للمؤهل الأعلى وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى فى مرتبة الحصول على المؤهل، فالأقدم تخرجاً، فالأكبر سناً، وهذا معمول به فى الجامعات

٢- فإذا كانت الخبرة هى المطلوبة فيكون التعيين طبقاً لمدة الخبرة.

المطلب الثالث

شروط التعيين فى الوظائف

من خلال القانون الوضعى

* نصت المادة (٢٠) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:-

١- أن يكون الموظف متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل.

٢- أن يكون الموظف محمود السيرة حسن السمعة.

٣- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اعتباره. ومع ذلك إذا كان مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيين العامل بعد موافقة السلطة المختصة.

٤- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبى نهائى مالم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل.

٥- أن يكون مستوفياً لشروط شغل الوظيفة.

٦- أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة المجلس الطبى المختص، وذلك فيما عدا العاملين المعينين بقرار من رئيس الجمهورية، ويجوز الإعفاء منها بقرار من السلطة المختصة.

٧- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.

٨- ألا يقل السن عن ستة عشرة سنة .

٩- أن يكون ملماً بالقراءة والكتابة.

المبحث الرابع
حكم توجيه الوظائف للأبناء

أثبتت الشريعة الإسلامية صلاحيتها لكل زمان ومكان، بما نصت عليه وأقرته ليكون منظماً لأحوال الناس وصالحاً لجميع الأفراد في المجتمعات الإسلامية، ومما يؤكد ذلك تناول موضوعات مهمة تخص الأفراد والجماعات عبر الأزمان، ظن الناس أنها خارجة عن حدود العدل الأجتماعي بين أفراد المجتمع، وأن القانون الوضعى قد ينحرف أحياناً دون تحقيق العدل الاجتماعى لكافة أفراد المجتمع غنيهم وفقيرهم كبيرهم وصغيرهم، فقد ظهرت فى الآونة الأخيرة مقولة تعيين أبناء العاملين فى الدولة، ودارت مناقشات وحدث جدال بين طبقات المجتمع وخاصة الذين لم يعمل أباؤهم فى الحكومة.

وبالرجوع للفقه الإسلامى واستقرار كتب الفقه الأصيلة، تم العثور على مسألة هى فى غاية الأهمية وهى توجيه الوظائف للأبناء الذين يعمل أباؤهم فى وظيفة ما، ليس الأمر على إطلاقه ولكن بشروط، ولاستبيان هذا الحكم من وجهة نظر الشرع نعرض الأتى:-

* **قال ابن عابدين:** (إذا مات من له وظيفة فى بيت المال لحق الشرع وإعزاز الإسلام كأجر الإمامة والتأذين وغير ذلك مما فيه صلاح الإسلام والمسلمين، وللميت أبناء يراعون ويقيمون حق الشرع وإعزاز الإسلام كما يراعى ويقيم الأب، فللأمام أن يعطى وظيفة الأب لأبناء الميت لا لغيرهم، لحصول مقصود الشرع وانجبار كسر قلوبهم) أ.هـ بالنص(١).

وعلى قول ابن عابدين وظيفة الأب توجه لابنه من بعده، كما أن هذا الحكم مؤيد لما عليه عرف الحرمين الشرفين وغيره من بعض البلاد العربية من إبقاء أبناء الميت ولو كانوا صغاراً على وظائف أبائهم من إمامة وخطابة وغير ذلك.

---

(١) انظر حاشية ابن عابدين، ٤٠٢/٤.

* وقد ذكر فقهاء الحنفية أن العلة من هذا الحكم أمران:

الأول: لأن فيه إحياء خلف العلماء

الأمر الثانى: مساعدتهم على بذل الجهد فى الاشتغال بالعلم[1].

---

(١) حاشية ابن عابدين، ٤/٤٠٣،٤٠٢.

المطلب الأول

شروط تولى الابن وظيفة الأب من بعده

من وجهة نظر الشرع

أ- أن يكون الابن ذكراً، فالحكم مختص بالذكور دون الإناث وذلك؛ لأن العلة فى هذا إحياء خلف العلماء ومساعدتهم على تحصيل العلم، والحكم يدور مع علته.

ب- أن يتبع الابن طريقه والده فى الاشتغال بالعلم؛ لأنه بذلك يكون سائراً على منهج والده، أما إذا أهمل ذلك واشتغل باللهو واللعب، أو فى أمور الدنيا جاهلاً غافلاً فإنه لا يجوز؛ لأن فيه تعطيلاً للوظائف، حتى لوأناب غيره من أهل العلم بشئ قليل، وصرف باقى نشاطه ووقته فى شهواته فإنه لايحل أيضاً؛ وذلك لما فيه من أخذ وظائف العلماء وتركهم بلا شئ يستعينون به على العلم كما هو الواقع فى زماننا هذا، ويقاس هذا الحكم على باقى الوظائف غير الإمامة والتأذين حيث إن العلة واضحة[1].

ج- الأمانة والكفاية[2].

---

(١) حاشية ابن عابدين ٤/٤٠٣، ٤٠٢.

(٢) جاء فى كتاب الذخيرة ما نصه: (ويشترط فى المتولى الأمانة والكفاية) انظر كتاب الذخيرة، لشهاب الدين أحمد بن إدريس القرافى، تحقيق: سعيد أعراب، دار الغرب الإسلامى، ط الأولى ١٩٩٤م.

المطلب الثانى

الحكم إذا كان الإبن- الذى وجه إليه وظيفة أبيه- غير كفء لهذه الوظيفة

إذا كان الابن غير كفء للوظيفة التى وجهت إليه عن طريق أبيه، ولم يتحقق فيه الشروط المذكور لاستحقاقه للوظيفة، فإنه يجب على ولاة الأمور نزع الوظيفة منه، وتوجيهها على أهلها وذلك لما يلى:-

أ- لأن فى توجيه الوظائف لمن هو ليس أهلاً لها ضياع للعلم والدين.

ب- ولأنه يتحقق الإضرار بالمسلمين

ج- لتحقيق الغرض من الوظيفة، وهو إحياء مصالح الناس، ولأن كل ما كان فيه تضيعه يكون مخالفاً لغرض الشرع[١].

* وقد جاء فى البزازية: (السلطان إذا أعطى غير المستحق فقد ظلم مرتين، بمنع المستحق، وإعطاء غيره) [٢].

* وجاء فى آخر الفن الثالث من الأشباه والنظائر: (إذا ولى السلطان مدرساً ليس بأهل لم تصح توليته؛ لأن فعله مقيد بالمصلحة ولا مصلحة فى توليه غير الأهل خصوصاً أنا نعلم من سلطان زماننا أنه إنما يولى المدرس على اعتقادهم الأهلية فكأنها مشروطة) [٣].

---

(١) الذخيرة، لشهاب الدين أحمد بن إدريس القرافى، ص٤٠٣.

(٢) نقلاً عن ابن عابدين ج٣، ص٤٠٣.

(٣) الاشباه والنظائر، لزين العابدين بن إبراهيم بن نجيم، تحقيق وتعليق عبد العزيز محمد الوكيل، ص٣٨٩، طبعة الحلبى بالقاهرة ١٣٨٧هـ - ١٩٦٨م.

المطلب الثالث

حكم الاستنابة فى الوظائف

ذهب الفقهاء فى حكم إنابة الموظف بدلاً منه شخصاً آخر يقوم بالعمل فى الأعمال التى تقبل الإنابة إلى مذهبين:-

المذهب الأول: ذهب الإمام مالك ورواية للإمام أبى حنيفة، ورواية للإمام الشافعى إلى أنه لا يجوز الاستنابة فى الوظائف [1]. وذلك لما يلى:-

أ- لأن الاستحقاق بالتقرير ولم يوجد. [2].

ب- ولأن فيه باب لأرباب الجهات والجهالات فى تولى المناصب الدينية واستنابة من لا يصلح أو يصلح بنذر يسير من المعلوم، فيأخذ بذلك المستنيب مال الوقف على مر الأعصار [3].

ج- ولأن المشروط ينتفى ولو حصل أكثر الشرط، كما لو قال لامرأته: إن أعطيتنى عشرة فأنت طالق، فأعطته تسعة، فلا يستحق المخل ببعض الشرط شيئاً من المرتب البتة [4].

المذهب الثانى: ذهب الإمام أحمد بن حنبل ورواية للإمام أبى حنيفة ورواية للإمام الشافعى إلى أنه يجوز الأستنابة فى الوظائف ومجتهم فى ذلك ما يأتى:-

١- القياس حيث قاسوا على جواز استنابة الخطيب فى الجمعة

٢- العرف حيث تعارف عليه الناس وخصوصاً مع العذر، وفى هذه الحالة يكون جميع المعلوم (الأجر) للمستنيب وليس للنائب إلا الأجزة التى استأجره بها. [5].

---

(١) الذخيرة، للإمام شهاب الدين القرافى، ٣٣٦/٦.، وحاشية رد المحتار، لابن عابدين، ٦٢٠/٤.، مغنى المحتاج للخطيب الشربينى، ٥٨٦/٢.

(٢) حاشية رد المحتار، لابن عابدين، ٦٢٠/٤.

(٣) مغنى المحتاج، ٥٨٦/٢.

(٤) الذخيرة، ٣٣٦/٦.

(٥) الفروع، لابن مفلح المقدس، ٦٠٤/٤ ، وحاشية رد المحتار، لابن عابدين، ٦٢٠/٤ ومغنى المحتاج للخطيب الشربينى، ٥٨٦/٢.

أما عن الشروط التى يجب توافرها فى النائب ومن الأحق بالأجر النائب أم المستنيب، فيمكن عرض ذلك من خلال مسألتين:

المسألة الأولى:

الشروط التى يجب توافرها في النائب .

اشترط الفقهاء لمن يجوز إنابته فى العمل عدة شروط

١- وجود العذر الشرعى.

٢- كون الوظيفة مما تقبل النيابة فيها، كالإفتاء والتدريس بخلاف التعليم.

٣- كون النائب مثل الأصيل (صاحب الوظيفة) أو خيراً منه، ولم يكن فى ذلك مفسدة راجحة.

٤- كون النائب عدلاً كفئاً[١].

المسألة الثانية:

بيان الأحق بالأجر النائب أم المنيب

*** ذهب الفقهاء فى بيان الأحق بالأجر إلى مذهبين:-**

المذهب الأول: للأحناف وفيه روايتان:

الرواية الأولى: إن جميع المعلوم أو الراتب لمباشر الإمامة أو التدريس. وفى هذه الحالة يختص النائب المعلوم بتمامه.

ويستحق الأصيل الكل إن عمل أكثر السنة[٢].

وهذه الرواية موافقة للشافعية[٣].

---

(١) حاشية رد المحتار ، لابن عابدين، ٦٢١/٤، ومغنى المحتاج، ٥٨٦/٢ والفروع للإمام شمس الدين المقدس أبى عبد الله محمد بن مفلح المتوفى ٨٦٣هـ ٦٠٤/٤، ط: عالم الكتب.١٤٠٥هـ، ١٩٨٥م.

(٢) حاشية بن عابدين، ٤/ ٦٢٠ و ٦٢١.

(٣) مغنى المحتاج، للخطيب الشربينى، ٥٨٦/٢.

الرواية الثانية: إن المعلوم بتمامه يكون للنائب وليس للأصيل منه شئ، وهذه الرواية ضعيفة؛ لأن الاستحقاق بالتقرير، ولا سيما إذا باشر الأصيل أكثر السنة [١].

المذهب الثانى: للشافعية فى الرواية الثانية عنهم فى بيان الأحق بـــالأجر عدم استحقاق واحد منهما أما المستنيب فلعدم مباشرته وأما النائب فلعدم ولايته، إلا أن يأذن له الناظر (المدير) فى المباشرة[٢].

---

(١) حاشية رد المحتار، لابن عابدين ٦٢١/٤.

(٢) مغنى المحتاج ٢/ ٥٨٦ .

المبحث الخامس

أحكام العزل من الوظيفة

ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول

حكم عزل أصحاب الوظائف بلا جنحة أو عدم الأهلية

أجمع جمهور الفقهاء من الحنفية والمالكية والشافعية والحنابلة على أنه لا يصح عزل صاحب الوظيفة بغير جنحه أو عدم الأهلية.

وإذا عزل يستحق راتبه كاملاً وعلى وجه الخصوص إذا كان راتبه من بيت المال، أما إذا لم يكن الراتب من بيت المال، لم يكن مستحقاً للأجر؛ لأنه لم يباشر العمل. (١).

واستدلوا على ذلك بالقياس من وجهين:-

١- قياساً على غيبة المتعلم، فإذا كان المتعلم لا تؤخذ حجرته ووظيفته على حالها وذلك إذا كانت الغيبة فى حدود ثلاثة أشهر، فصاحب الوظيفة من باب أولى خصوصاً مع الحضرة والمباشرة(٢).

٢- ولأنه إذا كان لا يصح للولى أو السلطان تولية من ليس بأهل فإنه لا يصح عزل الأهل أيضاً من باب أولى، لأنه يكون بذلك قد ظلم مرتين: إحداهما بمنع المستحق، والأخرى بإعطاء غير المستحق(٣).

* نصوص الفقهاء فى حكم عزل أصحاب الوظائف بلا جنحه أو عدم أهلية.

---

(١) حاشية بن عابدين، ٥٨٠/٤، بلغة السالك، لأحمد الصاوى المالكى، ٢٤/٤، والذخيرة للقرافى، ٣٣٧/٦، ومغنى المحتاج للخطيب الشربينى، ٥٨٧/٢، والفروع، للمقدس، ٥٩٧/٤، ٦٠١.

(٢) حاشية ابن عابدين ، ٥٨٠/٤.

(٣) المرجع السابق، الصفحة ذاتها.

قال ابن عابدين: (... واستفيد من عدم صحة عزل الناظر بلا جنحة عدمها لصاحب وظيفة فى وقف بغير جنحة وعدم أهلية، واستدل على ذلك بمسألة غيبة المتعلم، من أنه لا توخذ حجرته ووظيفته على حالها إذا كانت غيبة ثلاثة أشهر، فهذا مع الغيبة، فكيف مع الحضرة والمباشرة؟) أ. هـ بالنص [١].

وقال الصاوى المالكى: (القاضى لا يعزل الناظر إلا بجنحة، وللواقف عزله مطلقا؛ لأن العرف يشهد بأن لواقف لم يرد شغور (فراغ) مدرسته، وإنما أراد أنت هذا المعيد إذا انتفع جاء غيره.) أ. هـ بالنص[٢].

فمقتضى هذا النص أنه لا يجوز عزل المعيد أو المدرس (الموظف) حتى وإن شرط الولى أو صاحب العمل مدة محددة لمن يشغل هذه الوظيفة.

وقال الخطيب الشربينى: (...ولو تولى وظيفة وأكره على عدم مباشرتها أفتى الشيخ تاج الدين الفزارى باستحقاقه المعلوم) أ. هـ بالنص [٣].

وقال ابن مفلح المقدسى: (... ومن لم يقم بوظيفته غيره من له الولاية لمن يقوم بها إذا لم يتب الأول ويلتزم بالواجب) [٤].

وقال أيضاً: (وإن نزل مستحق تنزيلاً شرعياً لم يجز صرفه بلا موجب شرعى. [٥].

هذه هى آراء الفقهاء فى الإسلام، ومن خلالها يمكن القول أنه ينبغى أن يسند العمل لمن هو كفء له، ولمن هو أهل له، وأنه إذا قصر الموظف وثبت هذا القصور استحق عزله؛ لأن القيام بالعمل المناط به واجب شرعاً.

---

(١) حاشية بن عابدين، ٥٨٠/٤.

(٢) بلغة السالك، لأحمد الصاوى، المالكى، ٢٤/٤ ، ط: دار الكتب العلمية بيروت ١٤١٥هـ، ١٩٩٥م.

(٣) مغنى المحتاج، للخطيب الشربينى ، ٥٨٦/٢.

(٤) الفروع لابن مفلح، ٥٩٧/٤.

(٥) المرجع السابق، ص ٦٠١.

* رأى قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولأئحته التنفيذية والمعدل بالقانون رقم ٥٠٤ لسنة ٢٠٠٠م.

بين هذا القانون التحقيق مع العاملين وتأديبهم فقال في المادة٧٨:

(كل عامل يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديباً، ولا يعفى العامل من الجزاء استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا أثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادراً إليه من هذا ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادراً إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيه كتابة إلى المخالفة، وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده ولا يسأل العامل مدنيا إلا عن خطئه الشخصى.

وجاء فى المادة٧٩:

لا يجوز توقيع الجزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً، ومن ذلك يجوز بالنسبة للجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام وأن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهه على أن يثبت مضمونه فى القرار الصادر بتوقيع الجزاء.

وجاء فى المادة ٧٩ مكرر:

تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإدارى مع شاغلى الوظائف العليا.

المطلب الثانى

بيان الأمور التى يستحق بها الموظف

العزل من الوظيفة

بين الفقهاء الأمور التى يستحق بها الموظف العزل من وظيفته، ويمكن سردها على الوجه التالى:-

١- من ثبت فسقه :

قال ابن مفلح فى الفروع: (ومن ثبت فسقه أو أصر متصرفاً بخلاف الشرط الصحيح عالماً بتحريمه قدح فيه، فإما أن ينعزل- أو يعزل- أو يضم إليه أمين) [١].

أى إن فسق بعد أن كان عدلاً، أو كان فاسقاً وأصر على فسقه، وتصرف بخلاف ما يشترطه عليه العمل، وكان عالماً بذلك الأمر فإنه يعيبه ذلك الفسق.

وعلى ذلك يمكن إجمال ماسبق على ثلاث حالات:

أ- أن يعزل نفسه أى يقدم استقالته.

ب- أن يعزله الوالى أو السلطان أى يفصله.

ج- أن يضم إليه شخصاً آخر أميناً يقومه ويصلحه.

٢- أن يغيب غيبة انتقال، أو يموت فإنه فى هذه الحالة يستحق شخص آخر أن يتولى مكانه؛ لأن المنفعة أرصدت لمن تيسر انتفاعه، أما من سافر لا يريد مقاماً، فهو على حقه إذا رجع[٢].

٣- إذا أصابه عمى أو خرس أو جنون أو فالج أو نحوه من الآفات[٣].

---

(١) الفروع ، لابن مفلح، ٥٩٤/٤.

(٢) الذخيرة للقرافى، ٣٤٠/٦، وحاشية بن عابدين/ ٦١٨/٤، ٦١٩.

(٣) حاشية ابن عابدين، ٦١٩/٤.

رأى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى المحظورات على العاملين :

نصت المادة رقم ٧٧ من ذات القانون ٤٧ فجاء فيها ما يلى:-

١- يحظر على العامل مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المعمول بها والتعليمات والنشرات المنظمة لتنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين التى تصدر عن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو الامتناع عن تنفيذها.

٢- مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة.

٣- مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمناقصات والمزيدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية.

٤- الإهمال أو التقصير الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى، أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدى إلى ذلك بصفة مباشرة.

٥- عدم الرد على مناقضات الجهاز المركزى للمحاسبات أو مكاتباته بصفة عامة أو تأخير الرد عليها، ويعتبر فى حكم عدم الرد أن يجيب العامل إجابة الغرض منها المماطلة والتسويف.

٦- عدم موافاة الجهاز المركزى للمحاسبات بغير عذر مقبول بالحسابات والمستندات المؤيدة...

٧- أن يفضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحاً له بذلك كتابة من الرئيس المختص.

٨- أن يفشى الأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها، أو بموجب تعليمات تقضى بذلك، ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائماً ولو

بعد ترك العامل الخدمة.

٩- أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل ملف له شخصياً.

١٠- أن يخالف إجراءات الأمن الخاص والعام التى يصدر بها قرار من السلطة المختصة.

١١- أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن ذلك الإضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها.

١٢- أن يؤدى أعمالاً للغير بأجر أو مكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من السلطة المختصة...الخ .

١٣- إذا شرب الخمر أو لعب القمار فى الأندية أو المحال العامة.

١٤- يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة ما يأتى:-

أ- قبول أى هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته.

ب- جمع أى نقود لأى فرد أو لأية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع إمضاءات لأغراض غير مشروعة.

ج- أن يشترك فى تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن الجهة التى تحددها السلطة المختصة.

د- أن يشترى عقارات أو منقولات مما تطرحه السلطات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان يتصل بأعمال وظيفته.

ه- مزاوله أى أعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له أى مصلحة فى أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته.

و- الاشتراك فى تأسيس الشركات أو القبول فى عضوية المجالس

الإدارية للشركات، أو أى عمل فيها، إلا إذا كان مندوباً عن الحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلى أو شركات القطاع العام.

ز- استئجار أراض أو عقارات بقصد استغلالها فى الدائرة التى يؤدى فيها أعمال وظيفته إذا كان لهذا الاستغلال صلة بعمله.

ح- المضاربة فى البورصات.

من خلال النظر إلى مفردات هذا القانون وإلى مواده وبنوده، نجد أنه يتطابق مع الشريعة الإسلامية فى جميع بنودها إلا أنه ينقصه التطبيق وخصوصاً البند رقم ١٤ بجميع مفرداته.

المبحث السادس
الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين

وتشتمل على ثلاثة مطالب :

المطلب الأول
من جهة الشرع

حصرت الشريعة الإسلامية الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين فى :-

العزل من الوظيفة، أو انضمام إليه شخص آخر. أو تنقيص الأجر، أو عدم استحقاق الأجر كاملاً، كما قال الأحناف والشافعية [١].وبيان ذلك كالأتى:

قال ابن عابدين: (إذا غاب المدرس عن المدرسة، فإما أن يخرج من المصر أولا، فإن خرج من المصر مسيرة سفر ثم رجع ليس له طلب ما مضى من معلومه بل يسقط، وكذا لو سافر لحج ونحوه، وإن لم يخرج لسفر، بأن خرج إلى الرستاق[٢]، فإن أقام خمسة عشر يوماً فأكثر؛ فإن كان بلا عذر كالخروج للتنزه فكذلك، وأن كان لعذر كطلب المعاش فهو عفو، إلا أن تزيد غيبته على ثلاثة أشهر، فلغيره أخذ حجرته ووظيفته، وإن لم يخرج من المصر، فإن اشتغل لكتابة علم شرعى، فهو عفو، وألا جاز عزله أيضا [٣] .

---

(١) الاختيار لتعليل المختار، للإمام عبد الله بن محمود بن مودود بن محمود أبى الفضل مجد الدين الموصلى ، المتوفى ٦٨٣هـ ٣٠٧/٢ .وحاشية بن عابدين، ٦١٨/٤، ٦١٩، ومغنى المحتاج ٥٨٧/٢.

(٢) الرستاق: مأخوذة من الرست وهو أول المقامات السبعة الأصلية، وهى كلمة فارسية المعنى، والرستاق: الرزداق، وهو موضع فيه مزدرع، وقرى، أو بيوت مجتمعة (المعجم الوسيط – حرف الراء) .

(٣) حاشية رد المحتار، لابن عابدين، ٦١٨/٤ ، ٦١٩.

وقال ابن مودود الحنفى: (...وإن خرج من المصر مسيرة ثلاثة أيام فصاعداً، لا وظيفة له، لأنه لم يبق ساكنا، وإن خرج ما دون ذلك إلى بعض القرى فأقام خمسة عشر يوماً فلا وظيفة له، فإن أقام أقل من ذلك...) (١).

وقال الخطيب الشربينى: (إذا بطل يوماً غير معهود البطالة في درسه لا يأخذ لذلك اليوم معلوماً، وإن كان الطالب فى حال انقطاعه، أى المدرس مشتغلاً بالعلم استحق وإلا فلا، ولو حضر ولم يكن بصدد الاشتغال لم يستحق؛ لأن المقصود نفعه بالعلم لا مجرد حضوره) أ.هـ بتصرف (٢).

فمقتضى ما نص عليه الأحناف والشافعية هو أن يباشر كل موظف- وإن كان نص على المدرس فمن باب الإشارة فقط- ما أسند إليه من عمل ويقوم به على أكمل وجه، فإن غاب وخرج عن الوطن أو غاب فى داخل الوطن ثلاثة أشهر سقط ما يستحق من الأجر، وأما إن كان داخل المصر- ولكنه انقطع عن العمل ولم يباشره لعذر شرعى فإنه لا يعزل من وظيفته ويستحق الأجر إذا أناب غيره مكانه حتى لا تتوقف الأعمال كما مر.

---

(١) الاختيار ، لابن مودود الحنفى، ٣٠٧/٢.

(٢) مغنى المحتاج، للخطيب الشربينى، ٥٨٧/٢.

المطلب الثانى
الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين
من خلال القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

نوردها فيما يلى:

١- الإنذار

٢- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

٣- الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهر فى السنة، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء- ربع الأجر شهرياً بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً.

٤- الحرمان من نصف العلاوة الدورية

٥- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر.

٦- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين.

٧- خفض الأجر فى حدود علاوة.

٨- الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذى كانت عليه الترقية.

٩- الإحالة للمعاش ١٠- الفصل من الخدمة.

* أما العاملون من شاغلى الدرجات العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية:-

١- التنبيه ٢-اللوم

٣-الفصل من الخدمة ٤-الإحالة للمعاش.

المطلب الثالث

بيان المدة التى تمحى بعدها الجزاءات التأديبية التى توقع على العاملين المدنيين بالدولة

نصت المادة رقم (٩٢) من نفس القانون سالف الذكر على أنه تمحى الجزاءات التأديبية من على العاملين المجازيين تأديبياً بانقضاء المدد الآتية:-

١- ستة أشهر فى حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام

٢- سنة فى حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام.

٣- سنتان فى حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.

٤- ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاءى الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبى.

*** من الذى يملك حق المحو للجزاء؟**

يتم محو الجزاء بالنسبة لهذه الحالات السابقة بقرار من شئون العاملين بالنسبة لشاغلى الوظائف العادية إذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله مرضياً منذ توقيع الجزاء، وذلك من واقع التقارير السنوية وملف الخدمة وما يبديه الرؤساء عن الموظف.

ويتم محو الجزاء بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا بقرار من السلطة المختصة ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتيب نتيجة له، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل.

المبحث السابع

الإجازات وأيام البطالة (العطلات)

المطلب الأول

من وجهة نظر الشريعة الإسلامية

اختلف الفقهاء فى حكم أخذ الأجر عن يوم البطالة وهو يوم الجمعة، والسبت أو الخميس مثلاً فى زماننا هذا، وإن كان على زمن الفقهاء الجمعة والثلاثاء، وكذلك أيام العيدين، فهل يجوز أخذ الأجر عن هذه الأيام أم لا يجوز؟

*** ذهب جمهور الفقهاء من الأحناف والشافعية إلى مذهبين:-**

المذهب الأول: رواية للأحناف ورواية للشافعية حيث قالوا: يقضى بأن لا يستحق المدرس ونحوه ما رتب له فى بيت المال فى يوم بطالته؛ لأنه يستريح لليوم الثانى، قياساً على القاضى فى يوم البطالة فى الأصح، وأن يوم الاستراحة فى الحقيقة يكون للمطالعة والتحرير عند ذوى الهمة .

وكذلك لو بطل يوم لتحرير الدرس إلا إذا نص الواقف أو الوالى على تقييد الدفع باليوم الذى يعمل فيه. (١).

المذهب الثانى: وهو رواية للأحناف ورواية للشافعية أيضاً يقضى هذا المذهب بأن يستحق المدرس ونحوه ما رتب له فى بيت المال فى يوم البطالة (أجازته)؛ لأنه للاستراحة ولم يباشر فيه عملاً(٢).

---

(١) حاشية رد المختار، لابن عابدين، ٥٦٩/٤، والأشباه والنظائر، لابن نجيم، ومغنى المحتاج للخطيب الشربينى، ٥٨٧/٢.

(٢) المرجع السابق ص٥٧٠.

تحرير محل الخلاف بين الفقهاء

محل الخلاف بين الفقهاء إذا قدر للدرس – أو لأى عمل – كل يوم مبلغاً فلم يدرس يوم الجمعة أو الثلاثاء- ويقابله يوم السبت فى أيامنا هذه فإنه لا يحل له أن يأخذ الأجر ويصرف أجر هذين اليومين إلى مصارف المدرسة أو العمل.

أما إذا لم يقدر لكل يوم مبلغاً بأن كان راتباً شهرياً كما نحن عليه الآن فإنه يحل له الأخذ وإن لم يدرس أو يعمل فيها للعرف، بخلاف غير أيام الإجازة المعتادة، فإنه لا يحل له أخذ الأجر عن يوم لم يدرس فيه أو يعمل مطلقاً سواء قدر له أجر كل يوم أم لا[1].

---

(١) حاشية رد المحتار لابن عابدين، ٥٦٩/٤. والأشباه والنظائر لابن نجيم ومغنى المحتاج للخطيب الشربينى ٥٨٧/٢.

المطلب الثاني

حكم من لم يدرس لعدم وجود طلاب

تحدث الفقهاء في هذه النقطة أيضاً فقالوا:إن من لم يدرس لعدم وجود الطلاب يستحق المعلوم عند قيام المانع من العمل ولم يكن التقصير منه ما دام محبوساً، وفي نطاق العمل كما يسير عليه العلماء اليوم من إعداد المادة العلمية المعدة للدرس في أيام إجازتهم؛ لأنها تكون للاستعداد للعام الثاني، كما أن المدرس يستحق الكفاية من بيت المال حتى لا يضطر إلا أن يعمل عملاً آخر محذور عليه على ما مر في القانون.

وإلى هذا ذهب فقهاء الحنفية والشافعية [١].فجاء في حاشية رد المحتار: (سئل المصنف عمن لم يدرس لعدم وجود الطلاب فهل يستحق المعلوم؟

أجاب: إن فرغ نفسه للتدريس بأن حضر المدرسة المعينة للتدريس استحق المعلوم لإمكان التدريس لغير الطلبة المشروطين، فالمقصود من المدرس يقوم بغير الطلبة، بخلاف الطالب فإن المقصود لا يقوم بغيره، ويستحق المعلوم عند قيام المانع من العمل ولم يكن بتقصيره) أ.هـ بتصرف [٢]. (ولو منع الصبي أبوه من تمام التعليم أو المالك من تمام العمل وجب له أجرة المثل لما عمله، لأن المنع فسخ، أو كالفسخ) أ.هـ بالتصرف[٣].

---

(١) حاشية رد المحتار ٥٦٩/٤، ومغني المحتاج ٥٨٩/٢.

(٢) حاشية رد المحتار ٥٦٩/٤.

(٣) مغني المحتاج ٥٨٩/٢.

المطلب الثالث

بيان الإجازات من خلال القانون الوضعى

نصت المادة: ٦٢،٦٣،٦٤،٦٥،٦٦ من قانون العاملين المدنيين بالدولة بالقانون رقم: ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة على ما يلى:-

تحدد السلطة المختصة أيام العمل فى الأسبوع ومواقيته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها فى حدود الأجازات المقررة بالمواد التالية ووفقاً للضوابط والإجراءات التى تضعها السلطة المختصة.

- للعامل الحق فى أجازه بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء، ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياماً عوضاً عنها.

وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن.

- يستحق العامل أجازة عارضة بأجر لمدة سبعة أيام فى السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معه الحصول على أية إجازه أخرى.

-يستحق العامل أجازه اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالى:

١- ١٥ يوماً فى السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.

٢- ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة.

٣- ٣٠ يوماً لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة.

٤- ٤٥ يوماً لمن تجاوز سنة الخمسين.

وللجنة شئون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً لمن يعملون فى المناطق النائية أو إذا كان العمل فى أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية، ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازه الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل[1].

---

(١) انظر قانون العاملين المدنيين بالدولة القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة.

المبحث الثامن
خاص بأعضاء هيئة التدريس
بجامعة الأزهر

تمهيد:

إن الأزهر هو الهيئة العلمية الإسلامية الكبرى التى تقوم على حفظ التراث الإسلامى ودراسته وتجليته ونشره، وتحمل أمانة الرسالة الإسلامية إلى كل الشعوب، وتعمل هذه الهيئة على إظهار حقيقة الإسلام وأثره فى تقدم البشر وفى الحضارة وكفالة الأمن، والطمأنينة على إظهار حقيقة الإسلام وأثره فى تقدم البشر ورقى الحضارة، وكفالة الأمن، والطمأنينة، وراحة النفس لكل الناس فى الدنيا والآخرة.

كما تهتم ببعث الحضارة العربية والتراث العلمى والفكرى للأمة العربية، وإظهار أثر العرب فى تطور الإنسانية وتقدمها، وتعمل على رقى الآداب وتقدم العلوم والفنون وخدمة المجتمع والأهداف القومية والإنسانية والقيم الروحية وتزويد العالم الإسلامى والوطن العربى المتخصصين، وأصحاب الرأى فيما يتصل بالشريعة الإسلامية والثقافة الدينية والعربية ولغة القرآن، وتخريج علماء عاملين متفقهين فى الدين يجمعون إلى الإيمان بالله والثقة بالنفس وقوة الروح[1]. كفاية علمية وعملية ومهنية لتأكيد الصلة بين الدين والحياة والربط بين العقيدة والسلوك.

---

(١) القانون رقم: ١٠٣ لسنة ١٩٦١م بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها، ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم: ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ وفقاً لآخر التعديلات. ص١، ص٢، المادة الأولى الطبعة الثالثة ١٩٩٥م.

وتأهيل عالم الدين للمشاركة فى الدعوة إلى سبيل الله بالحكمة والموعظة الحسنة، كما تهتم بتوثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الجامعات والهيئات الإسلامية والعربية والأجنبية.

فهذا هو الأزهر ودوره كما نص عليه القانون: ١٠٣ لسنة ١٩٦١ فى مادته الأولى.

وقد رأيت أنه لكى يتم المقصود من هذا البحث إضافة هذا المبحث الخاص، خصوصاً لما رأيته من جهل بعض العاملين بهذه الهيئة العلمية الكبرى بما يجب لهم وعليهم على الرغم من وجود هذا القانون بين أيدى الكثير.

وإتماما للفائدة فقد تراءى لى أن أتناوله من خلال ثلاثة مطالب:-

المطلب الأول: واجبات هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

المطلب الثانى: بيان الإجازات العلمية والاعتيادية والمرضية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

المطلب الثالث: بيان انتهاء الخدمة.

وذلك على النحو التالى:

المطلب الأول

واجبات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

نصت المادة: ١٧٤ من القانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١. وما بعده على ما يلي:-

١- على أعضاء هيئة التدريس أن يتفرغوا للقيام بالدروس والمحاضرات والتمرينات العملية، وأن يسهموا فى حفظ التراث الإسلامى والعربى ودراسته وتجليته ونشره، وبصفة عامة العمل على تقدم العلوم والآداب والفنون بإجراء البحوث والدراسات المبتكرة والإشراف على ما يعده الطلاب منها، والإشراف على المعامل والمكتبات وتزويدها بالمراجع، وعليهم بث الروح الدينية السمحة والروح القومية الصادقة لتكون أساساً للروح الجامعية الصحيحة فى نفوس الطلاب، وعليهم ترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بالطلاب ورعاية شئونهم الثقافية والاجتماعية والرياضية.

٢-الأساتذة أو من يقوم بأعمالهم مسئولين عن سير الدروس والمحاضرات والتمارين والأعمال التدريبية وعليهم أن يعملوا على النهوض بمستوى البرامج الدراسية والبحوث العلمية فى مجال تخصصهم، ويعاونهم فى كل ذلك الأساتذة والأساتذة المساعدون والمدرسون والمعيدون، وسائر المشتغلين بالتدريس، وعلى أعضاء هيئة التدريس المشاركة فى أعمال المجالس واللجان التى يكونون أعضاء فيها وعليهم المشاركة فى أعمال المؤتمرات العلمية للقسم والكلية أو المعهد. (١).

٣- يتولى أعضاء هيئة التدريس حفظ النظام داخل قاعات الدروس والمحاضرات والبحوث والمعامل، ويقدمون إلى عميد الكلية تقريراً عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام وما اتخذ من اجراءات لحفظة.

٤- على كل عضو من أعضاء هيئة التدريس أن يقدم تقريراً سنوياً عن

---

(١) انظر المادة رقم ١٧٤،١٧٥، من القانون : ١٠٣ لسنة ١٩٦١، ص١١٦، ص١١٧.

نشاطه العلمى والثقافى، والبحوث التى أجراها، ونشرها، والبحوث الجارية إلى رئيس مجلس القسم المختص، وعلى رئيس مجلس القسم أن يقدم تقريراً إلى عميد الكلية عن سير العمل فى قسمه، وعن النشاط العلمى والبحوث الجارية فيه وما حققه القسم من أهداف.

٥- لمدير الجامعة بناء على عرض عميد الكلية أن يرخص لأعضاء هيئة التدريس بصفة استثنائية فى مزاولة مهنتهم خارج الجامعة أو داخلها فى غير أوقات العمل الرسمية إذا كان هذا العمل يكسب المرخص له خبرة تفيد تخصصه العلمى، وبشرط ألا يتعارض هذا الترخيص مع واجبات الجامعية وحسن أدائها، ولامع اللوائح المعمول بها فى مزاولة هذه المهنة ويصدر بقواعد تنظيم المهنة قرار من المجلس الأعلى للأزهر بناء على عرضه من مجلس الجامعة، ولا يكون الترخيص فى مزاولة المهنة خارج الجامعة إلا لمن مضى على تخرجه عشر سنوات وقضى ثلاث سنوات على الأقل فى هيئة التدريس[1].

ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد، ويجوز سحب هذا الترخيص فى أى وقت إذا خولفت شروطه وليس للمرخص له أن يعمل فى دعوى ضد الأزهر وهيئاته بصفته محامياً أو خبيراً أو غير ذلك.

٦- لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إلقاء دروس أو القيام بأعمال الامتحانات أو الإشراف على ما يعطى من دروس فى غير جامعة الأزهر إلا بترخيص من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس الكلية بعد أخذ رأى مجلس القسم المختص ويشترط للترخيص فى ذلك أن يكون التدريس أو الإشراف على مواد فى نفس مستوى الدراسة الجامعية.

ولا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل.

---

(١) انظر القانون رقم ١٠٣، لسنة ١٩٦١ فى مواده: ١٧٨،١٧٧،١٧٦. ص١١٧.

٧- لايجوز لأعضاء هيئة التدريس القيام بعمل من أعمال الخبرة أو إعطاء استشارة فى موضوع معين إلا بترخيص من رئيس الجامعة بناء على طلب العميد المختص.

٨- لايجوز لأعضاء هيئة التدريس أن يشتغلوا بالتجارة، وأن يشتركوا فى إدارة عمل تجارى أو مالى أو صناعى، أو أن يجمعوا بين وظيفتهم، وأى عمل لا يتفق وكرامة هذه الوظيفة، ولمجلس الجامعة أن يقرر منع عضو هيئة التدريس من مباشرة أى عمل يرى أن القيام به يتعارض مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها[1].

---

(١) المواد رقم ١٨٠، ١٨١، من المرجع السابق. وأرى كما يراه كثير غيرى أن لكى يتحقق البند الأخير أن يهتم بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بما يحقق لهم كرامتهم المعنوية والمادية كالهيئات الأخرى التى تطالب بمثل هذا البند.

المطلب الثانى

بيان الإجازات العلمية والاعتيادية والمرضية

لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة

بين القانون: ١٠٣ لسنة ١٩٦١ فى مادته ١٦٩ وما بعدها الإجازات العلمية والاعتيادية والمرضية بما يلى:-

١- يجوز أن يوفد أعضاء هيئة التدريس فى مهمات علمية مؤقتة خارج الجامعة ويكون ذلك بقرار من شيخ الأزهر بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ولا تزيد مدة المهمة العلمية على سنة...الخ.

٢- يجوز الترخيص للأساتذة فى إجازات تفرغ علمى داخل البلاد أو خارجها لمدة سنة واحدة بمرتب بعد مضى كل ست سنوات فى الأستاذية متى وجد من يقوم منهم أثناء تفرغهم... ويتقاضى المرخص له مرتب كاملاً مدة التفرغ.

٣- تبدأ الإجازة الاعتيادية السنوية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات والمعاهد بعد انتهاء أعمال امتحانات السنة الجامعية وتنتهى قبل بدء الدراسة فى السنة الجامعية الجديدة وفقاً لما يقرره مجلس الجامعة، وذلك فيما عدا الكليات والمعاهد التى يستمر العمل فيها خلال المدة المذكور فتعين الإجازة بقرار من رئيس الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية المختص[1].

٤- تكون الإجازة المرضية التى يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس لمدة مجموعها سنة بمرتب كامل عن ثلاث سنوات

وإذا لم يستطع عضو هيئة التدريس عند انقضاء السنة العودة إلى عمله جاز لمجلس الجامعة أن يرخص فى امتداد الإجازة لمدة أخرى لا تجاوز سنة

---

(١) انظر المرجع السابق، ص١١٤، ص١١٥، المواد رقم: ١٧١، ١٧٠، ١٦٩.

الإدارية للشركات، أو أى عمل فيها، إلا إذا كان مندوباً عن الحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلى أو شركات القطاع العام.

ز- استئجار أراض أو عقارات بقصد استغلالها فى الدائرة التى يؤدى فيها أعمال وظيفته إذا كان لهذا الاستغلال صلة بعمله.

ح- المضاربة فى البورصات.

من خلال النظر إلى مفردات هذا القانون وإلى مواده وبنوده، نجد أنه يتطابق مع الشريعة الإسلامية فى جميع بنودها إلا أنه ينقصه التطبيق وخصوصاً البند رقم ١٤ بجميع مفرداته.

المبحث السادس
الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين

وتشتمل على ثلاثة مطالب :

المطلب الأول
من جهة الشرع

حصرت الشريعة الإسلامية الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين فى :-

العزل من الوظيفة، أو انضمام إليه شخص آخر. أو تنقيص الأجر، أو عدم استحقاق الأجر كاملاً، كما قال الأحناف والشافعية [١].وبيان ذلك كالأتى:

قال ابن عابدين: (إذا غاب المدرس عن المدرسة، فإما أن يخرج من المصر أولا، فإن خرج من المصر مسيرة سفر ثم رجع ليس له طلب ما مضى من معلومه بل يسقط، وكذا لو سافر لحج ونحوه، وإن لم يخرج لسفر، بأن خرج إلى الرستاق[٢]، فإن أقام خمسة عشر يوماً فأكثر؛ فإن كان بلا عذر كالخروج للتنزه فكذلك، وأن كان لعذر كطلب المعاش فهو عفو، إلا أن تزيد غيبته على ثلاثة أشهر، فلغيره أخذ حجرته ووظيفته، وإن لم يخرج من المصر، فإن اشتغل لكتابة علم شرعى، فهو عفو، وألا جاز عزله أيضا [٣] .

---

(١) الاختيار لتعليل المختار، للإمام عبد الله بن محمود بن مودود بن محمود أبى الفضل مجد الدين الموصلى ، المتوفى ٦٨٣هـ ٣٠٧/٢ .وحاشية بن عابدين، ٦١٨/٤، ٦١٩، ومغنى المحتاج ٥٨٧/٢.

(٢) الرستاق: مأخوذة من الرست وهو أول المقامات السبعة الأصلية، وهى كلمة فارسية المعنى، والرستاق: الزرداق، وهو موضع فيه مزدرع، وقرى، أو بيوت مجتمعة (المعجم الوسيط – حرف الراء) .

(٣) حاشية رد المحتار، لابن عابدين، ٦١٨/٤ ، ٦١٩.

وقال ابن مودود الحنفى: (...وإن خرج من المصر مسيرة ثلاثة أيام فصاعداً، لا وظيفة له، لأنه لم يبق ساكنا، وإن خرج ما دون ذلك إلى بعض القرى فأقام خمسة عشر يوماً فلا وظيفة له، فإن أقام أقل من ذلك...) [١].

وقال الخطيب الشربينى: (إذا بطل يوماً غير معهود البطالة في درسه لا يأخذ لذلك اليوم معلوماً، وإن كان الطالب فى حال انقطاعه، أى المدرس مشتغلاً بالعلم استحق وإلا فلا، ولو حضر ولم يكن بصدد الاشتغال لم يستحق؛ لأن المقصود نفعه بالعلم لا مجرد حضوره) أ.هـ بتصرف [٢].

فمقتضى ما نص عليه الأحناف والشافعية هو أن يباشر كل موظف- وإن كان نص على المدرس فمن باب الإشارة فقط- ما أسند إليه من عمل ويقوم به على أكمل وجه، فإن غاب وخرج عن الوطن أو غاب فى داخل الوطن ثلاثة أشهر سقط ما يستحق من الأجر، وأما إن كان داخل المصر- ولكنه انقطع عن العمل ولم يباشره لعذر شرعى فإنه لا يعزل من وظيفته ويستحق الأجر إذا أناب غيره مكانه حتى لا تتوقف الأعمال كما مر.

---

(١) الاختيار، لابن مودود الحنفى، ٣٠٧/٢.

(٢) مغنى المحتاج، للخطيب الشربينى، ٥٨٧/٢.

المطلب الثاني

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين من خلال القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

نوردها فيما يلى:

١- الإنذار

٢- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

٣- الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهر فى السنة، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء- ربع الأجر شهرياً بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً.

٤- الحرمان من نصف العلاوة الدورية

٥- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر.

٦- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين.

٧- خفض الأجر فى حدود علاوة.

٨- الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذى كانت عليه الترقية.

٩- الإحالة للمعاش ١٠- الفصل من الخدمة.

* أما العاملون من شاغلى الدرجات العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية:-

١- التنبيه ٢-اللوم

٣-الفصل من الخدمة ٤-الإحالة للمعاش.

المطلب الثالث

بيان المدة التى تمحى بعدها الجزاءات التأديبية التى توقع على العاملين المدنيين بالدولة

نصت المادة رقم (٩٢) من نفس القانون سالف الذكر على أنه تمحى الجزاءات التأديبية من على العاملين المجازيين تأديبياً بانقضاء المدد الآتية:-

١- ستة أشهر فى حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام

٢- سنة فى حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام.

٣- سنتان فى حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.

٤- ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاءى الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبى.

*** من الذى يملك حق المحو للجزاء؟**

يتم محو الجزاء بالنسبة لهذه الحالات السابقة بقرار من شئون العاملين بالنسبة لشاغلى الوظائف العادية إذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله مرضياً منذ توقيع الجزاء، وذلك من واقع التقارير السنوية وملف الخدمة وما يبديه الرؤساء عن الموظف.

ويتم محو الجزاء بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا بقرار من السلطة المختصة ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتيب نتيجة له، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل.

المبحث السابع

الإجازات وأيام البطالة (العطلات)

المطلب الأول

من وجهة نظر الشريعة الإسلامية

اختلف الفقهاء فى حكم أخذ الأجر عن يوم البطالة وهو يوم الجمعة، والسبت أو الخميس مثلاً فى زماننا هذا، وإن كان على زمن الفقهاء الجمعة والثلاثاء، وكذلك أيام العيدين، فهل يجوز أخذ الأجر عن هذه الأيام أم لا يجوز؟

*** ذهب جمهور الفقهاء من الأحناف والشافعية إلى مذهبين:-**

المذهب الأول: رواية للأحناف ورواية للشافعية حيث قالوا: يقضى بأن لا يستحق المدرس ونحوه ما رتب له فى بيت المال فى يوم بطالته؛ لأنه يستريح لليوم الثانى، قياساً على القاضى فى يوم البطالة فى الأصح، وأن يوم الاستراحة فى الحقيقة يكون للمطالعة والتحرير عند ذوى الهمة .

وكذلك لو بطل يوم لتحرير الدرس إلا إذا نص الواقف أو الوالى على تقييد الدفع باليوم الذى يعمل فيه. (١).

المذهب الثانى: وهو رواية للأحناف ورواية للشافعية أيضاً يقضى هذا المذهب بأن يستحق المدرس ونحوه ما رتب له فى بيت المال فى يوم البطالة (أجازته)؛ لأنه للاستراحة ولم يباشر فيه عملاً(٢).

---

(١) حاشية رد المختار، لابن عابدين، ٥٦٩/٤، والأشباه والنظائر، لابن نجيم، ومغنى المحتاج للخطيب الشربينى، ٥٨٧/٢.

(٢) المرجع السابق ص٥٧٠.

تحرير محل الخلاف بين الفقهاء

محل الخلاف بين الفقهاء إذا قدر للدرس – أو لأى عمل – كل يوم مبلغاً فلم يدرس يوم الجمعة أو الثلاثاء- ويقابله يوم السبت فى أيامنا هذه فإنه لا يحل له أن يأخذ الأجر ويصرف أجر هذين اليومين إلى مصارف المدرسة أو العمل.

أما إذا لم يقدر لكل يوم مبلغاً بأن كان راتباً شهرياً كما نحن عليه الآن فإنه يحل له الأخذ وإن لم يدرس أو يعمل فيها للعرف، بخلاف غير أيام الإجازة المعتادة، فإنه لا يحل له أخذ الأجر عن يوم لم يدرس فيه أو يعمل مطلقاً سواء قدر له أجر كل يوم أم لا[1].

---

(١) حاشية رد المحتار لابن عابدين، ٥٦٩/٤. والأشباه والنظائر لابن نجيم ومغنى المحتاج للخطيب الشربينى ٥٨٧/٢.

المطلب الثانى

حكم من لم يدرس لعدم وجود طلاب

تحدث الفقهاء فى هذه النقطة أيضاً فقالوا:إن من لم يدرس لعدم وجود الطلاب يستحق المعلوم عند قيام المانع من العمل ولم يكن التقصير منه ما دام محبوساً، وفى نطاق العمل كما يسير عليه العلماء اليوم من إعداد المادة العلمية المعدة للدرس فى أيام إجازتهم؛ لأنها تكون للاستعداد للعام الثانى، كما أن المدرس يستحق الكفاية من بيت المال حتى لا يضطر إلا أن يعمل عملاً آخر محذور عليه على ما مر فى القانون.

وإلى هذا ذهب فقهاء الحنفية والشافعية [١].فجاء فى حاشية رد المحتار: (سئل المصنف عمن لم يدرس لعدم وجود الطلاب فهل يستحق المعلوم؟

أجاب: إن فرغ نفسه للتدريس بأن حضر المدرسة المعينة للتدريس استحق المعلوم لإمكان التدريس لغير الطلبة المشروطين، فالمقصود من المدرس يقوم بغير الطلبة، بخلاف الطالب فإن المقصود لا يقوم بغيره، ويستحق المعلوم عند قيام المانع من العمل ولم يكن بتقصيره) أ.هـ بتصرف [٢]. (ولو منع الصبى أبوه من تمام التعليم أو المالك من تمام العمل وجب له أجرة المثل لما عمله، لأن المنع فسخ، أو كالفسخ) أ.هـ بالتصرف[٣].

---

(١) حاشية رد المحتار ٥٦٩/٤، ومغنى المحتاج ٥٨٩/٢.

(٢) حاشية رد المحتار ٥٦٩/٤.

(٣) مغنى المحتاج ٥٨٩/٢.

المطلب الثالث

بيان الإجازات من خلال القانون الوضعى

نصت المادة: ٦٦،٦٥،٦٤،٦٣،٦٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة بالقانون رقم: ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة على ما يلى:-

تحدد السلطة المختصة أيام العمل فى الأسبوع ومواقيته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها فى حدود الأجازات المقررة بالمواد التالية ووفقاً للضوابط والإجراءات التى تضعها السلطة المختصة.

- للعامل الحق فى أجازه بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء، ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياماً عوضاً عنها.

وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن.

- يستحق العامل أجازة عارضة بأجر لمدة سبعة أيام فى السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معه الحصول على أية إجازه أخرى.

-يستحق العامل أجازه اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالى:

١- ١٥ يوماً فى السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.

٢- ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة.

٣- ٣٠ يوماً لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة.

٤- ٤٥ يوماً لمن تجاوز سنة الخمسين.

وللجنة شئون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً لمن يعملون فى المناطق النائية أو إذا كان العمل فى أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية، ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازه الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل[1].

---

(١) انظر قانون العاملين المدنيين بالدولة القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة.

المبحث الثامن
خاص بأعضاء هيئة التدريس
بجامعة الأزهر

تمهيد:

إن الأزهر هو الهيئة العلمية الإسلامية الكبرى التى تقوم على حفظ التراث الإسلامى ودراسته وتجليته ونشره، وتحمل أمانة الرسالة الإسلامية إلى كل الشعوب، وتعمل هذه الهيئة على إظهار حقيقة الإسلام وأثره فى تقدم البشر وفى الحضارة وكفالة الأمن، والطمأنينة على إظهار حقيقة الإسلام وأثره فى تقدم البشر ورقى الحضارة، وكفالة الأمن، والطمأنينة، وراحة النفس لكل الناس فى الدنيا والآخرة.

كما تهتم ببعث الحضارة العربية والتراث العلمى والفكرى للأمة العربية، وإظهار أثر العرب فى تطور الإنسانية وتقدمها، وتعمل على رقى الآداب وتقدم العلوم والفنون وخدمة المجتمع والأهداف القومية والإنسانية والقيم الروحية وتزويد العالم الإسلامى والوطن العربى المتخصصين، وأصحاب الرأى فيما يتصل بالشريعة الإسلامية والثقافة الدينية والعربية ولغة القرآن، وتخريج علماء عاملين متفقهين فى الدين يجمعون إلى الإيمان بالله والثقة بالنفس وقوة الروح[1]. كفاية علمية وعملية ومهنية لتأكيد الصلة بين الدين والحياة والربط بين العقيدة والسلوك.

---

(١) القانون رقم: ١٠٣ لسنة ١٩٦١م بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها، ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم: ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ وفقاً لآخر التعديلات. ص١، ص٢، المادة الأولى الطبعة الثالثة ١٩٩٥م.

وتأهيل عالم الدين للمشاركة فى الدعوة إلى سبيل الله بالحكمة والموعظة الحسنة، كما تهتم بتوثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الجامعات والهيئات الإسلامية والعربية والأجنبية.

فهذا هو الأزهر ودوره كما نص عليه القانون: ١٠٣ لسنة ١٩٦١ فى مادته الأولى.

وقد رأيت أنه لكى يتم المقصود من هذا البحث إضافة هذا المبحث الخاص، خصوصاً لما رأيته من جهل بعض العاملين بهذه الهيئة العلمية الكبرى بما يجب لهم وعليهم على الرغم من وجود هذا القانون بين أيدى الكثير.

وإتماما للفائدة فقد تراءى لى أن أتناوله من خلال ثلاثة مطالب:-

المطلب الأول: واجبات هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

المطلب الثانى: بيان الإجازات العلمية والاعتيادية والمرضية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

المطلب الثالث: بيان انتهاء الخدمة.

وذلك على النحو التالى:

المطلب الأول

واجبات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

نصت المادة: ١٧٤ من القانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١. وما بعده على ما يلى:-

١- على أعضاء هيئة التدريس أن يتفرغوا للقيام بالدروس والمحاضرات والتمرينات العملية، وأن يسهموا فى حفظ التراث الإسلامى والعربى ودراسته وتجليته ونشره، وبصفة عامة العمل على تقدم العلوم والآداب والفنون بإجراء البحوث والدراسات المبتكرة والإشراف على ما يعده الطلاب منها، والإشراف على المعامل والمكتبات وتزويدها بالمراجع، وعليهم بث الروح الدينية السمحة والروح القومية الصادقة لتكون أساساً للروح الجامعية الصحيحة فى نفوس الطلاب، وعليهم ترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بالطلاب ورعاية شئونهم الثقافية والاجتماعية والرياضية.

٢-الأساتذة أو من يقوم بأعمالهم مسئولين عن سير الدروس والمحاضرات والتمارين والأعمال التدريبية وعليهم أن يعملوا على النهوض بمستوى البرامج الدراسية والبحوث العلمية فى مجال تخصصهم، ويعاونهم فى كل ذلك الأساتذة والأساتذة المساعدون والمدرسون والمعيدون، وسائر المشتغلين بالتدريس، وعلى أعضاء هيئة التدريس المشاركة فى أعمال المجالس واللجان التى يكونون أعضاء فيها وعليهم المشاركة فى أعمال المؤتمرات العلمية للقسم والكلية أو المعهد. (١).

٣- يتولى أعضاء هيئة التدريس حفظ النظام داخل قاعات الدروس والمحاضرات والبحوث والمعامل، ويقدمون إلى عميد الكلية تقريراً عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام وما اتخذ من اجراءات لحفظة.

٤- على كل عضو من أعضاء هيئة التدريس أن يقدم تقريراً سنوياً عن

---

(١) انظر المادة رقم ١٧٤،١٧٥، من القانون : ١٠٣ لسنة ١٩٦١، ص١١٦، ص١١٧.

نشاطه العلمى والثقافى، والبحوث التى أجراها، ونشرها، والبحوث الجارية إلى رئيس مجلس القسم المختص، وعلى رئيس مجلس القسم أن يقدم تقريراً إلى عميد الكلية عن سير العمل فى قسمه، وعن النشاط العلمى والبحوث الجارية فيه وما حققه القسم من أهداف.

٥- لمدير الجامعة بناء على عرض عميد الكلية أن يرخص لأعضاء هيئة التدريس بصفة استثنائية فى مزاولة مهنتهم خارج الجامعة أو داخلها فى غير أوقات العمل الرسمية إذا كان هذا العمل يكسب المرخص له خبرة تفيد تخصصه العلمى، وبشرط ألا يتعارض هذا الترخيص مع واجبات الجامعية وحسن أدائها، ولامع اللوائح المعمول بها فى مزاولة هذه المهنة ويصدر بقواعد تنظيم المهنة قرار من المجلس الأعلى للأزهر بناء على عرضه من مجلس الجامعة، ولا يكون الترخيص فى مزاولة المهنة خارج الجامعة إلا لمن مضى على تخرجه عشر سنوات وقضى ثلاث سنوات على الأقل فى هيئة التدريس(١).

ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد، ويجوز سحب هذا الترخيص فى أى وقت إذا خولفت شروطه وليس للمرخص له أن يعمل فى دعوى ضد الأزهر وهيئاته بصفته محامياً أو خبيراً أو غير ذلك.

٦- لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إلقاء دروس أو القيام بأعمال الامتحانات أو الإشراف على ما يعطى من دروس فى غير جامعة الأزهر إلا بترخيص من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس الكلية بعد أخذ رأى مجلس القسم المختص ويشترط للترخيص فى ذلك أن يكون التدريس أو الإشراف على مواد فى نفس مستوى الدراسة الجامعية.

ولا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل.

---

(١) انظر القانون رقم ١٠٣، لسنة ١٩٦١ فى مواده: ١٧٨،١٧٧،١٧٦. ص١١٧.

٧- لايجوز لأعضاء هيئة التدريس القيام بعمل من أعمال الخبرة أو إعطاء استشارة فى موضوع معين إلا بترخيص من رئيس الجامعة بناء على طلب العميد المختص.

٨- لايجوز لأعضاء هيئة التدريس أن يشتغلوا بالتجارة، وأن يشتركوا فى إدارة عمل تجارى أو مالى أو صناعى، أو أن يجمعوا بين وظيفتهم، وأى عمل لا يتفق وكرامة هذه الوظيفة، ولمجلس الجامعة أن يقرر منع عضو هيئة التدريس من مباشرة أى عمل يرى أن القيام به يتعارض مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها[1].

---

(١) المواد رقم ١٨٠، ١٨١، من المرجع السابق. وأرى كما يراه كثير غيرى أن لكى يتحقق البند الأخير أن يهتم بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بما يحقق لهم كرامتهم المعنوية والمادية كالهيئات الأخرى التى تطالب بمثل هذا البند.

المطلب الثانى

بيان الإجازات العلمية والاعتيادية والمرضية

لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة

بين القانون: ١٠٣ لسنة ١٩٦١ فى مادته ١٦٩ وما بعدها الإجازات العلمية والاعتيادية والمرضية بما يلى:-

١- يجوز أن يوفد أعضاء هيئة التدريس فى مهمات علمية مؤقتة خارج الجامعة ويكون ذلك بقرار من شيخ الأزهر بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ولا تزيد مدة المهمة العلمية على سنة...الخ.

٢- يجوز الترخيص للأساتذة فى إجازات تفرغ علمى داخل البلاد أو خارجها لمدة سنة واحدة بمرتب بعد مضى كل ست سنوات فى الأستاذية متى وجد من يقوم منهم أثناء تفرغهم... ويتقاضى المرخص له مرتب كاملاً مدة التفرغ.

٣- تبدأ الإجازة الاعتيادية السنوية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات والمعاهد بعد انتهاء أعمال امتحانات السنة الجامعية وتنتهى قبل بدء الدراسة فى السنة الجامعية الجديدة وفقاً لما يقرره مجلس الجامعة، وذلك فيما عدا الكليات والمعاهد التى يستمر العمل فيها خلال المدة المذكور فتعين الإجازة بقرار من رئيس الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية المختص[1].

٤- تكون الإجازة المرضية التى يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس لمدة مجموعها سنة بمرتب كامل عن ثلاث سنوات

وإذا لم يستطع عضو هيئة التدريس عند انقضاء السنة العودة إلى عمله جاز لمجلس الجامعة أن يرخص فى امتداد الإجازة لمدة أخرى لا تجاوز سنة

---

(١) انظر المرجع السابق، ص١١٤، ص١١٥، المواد رقم: ١٦٩، ١٧٠، ١٧١.

على أن يكون بثلاثة أرباع المرتب.

وتكفل الدولة على نفقتها علاج أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين الذين يصابون بالمرض بسبب العمل على الوجه المقرر بالنسبة للجامعات الأخرى [١].

---

(١) وتعقيباً على هذه المادة فإننى أنتهز هذه الفرصة وهذه المادة بالذات فى أن تعدل الجامعة نظام التأمين الصحى بها والذى يقضى بأن عمل النظارة الطبية، ومعالجة الأسنان، ومعالجة الأعضاء من الإناث بما يخصهم من أمراض النساء والولادة على نظام التأمين الصحى، وخصوصاً أن الإناث يخصم منهم لحساب التأمين ما يخصم من الذكور.

المطلب الثالث

بيان انتهاء الخدمة

١- نصت المادة: ١٨٢ من القانون رقم: ١٠٣ لسنة[١]. ١٩٦١، على أن يكون سن انتهاء الخدمة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من علماء الأزهر خمس وستون سنة ميلادية وبالنسبة لغيرهم ستون سنة، وإذا بلغ عضو هيئة التدريس سن التقاعد خلال السنة الجامعية مدت خدمته طبقاً للقانون رقم: ٤٣ لسنة ١٩٦٨ إلى نهايتها بناء على طلب مجلس الجامعة واقتراح مجلس الكلية المختص، وتنتهى السنة الجامعية بانتهاء أعمال الامتحانات فى الكلية الموجود بها العضو وتسرى على أعضاء هيئة التدريس من غير علماء الأزهر أحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤...إلخ.

٢- يحال عضو هيئة التدريس بقرار من شيخ الأزهر بناء على طلب مجلس الجامعة، إذا لم يستطع مباشرة عمله بسبب المرصد بعد انقضاء الإجازات المقررة السابقة، وكذلك يحال عضو هيئة التدريس إلى المعاش بالطريقة ذاتها إذا اثبت فى أى وقت أنه لا يستطيع لأسباب صحية القيام بوظيفته على الوجه اللائق، وللمجلس الأعلى للأزهر بناء على طلب مجلس الجامعة أن يزيد مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش على الوجه المقرر فى المادة:١١٥ من القانون رقم٤٩ لسنة ١٩٧٢[٢].

---

(١) يراعى مع هذه المادة عدم الإخلال بأحكام المادة٩٨ من القانون رقم: ١٠٣ لسنة١٩٦١، والمادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها، والقانون رقم ١٩ لسنة ١٧٣.

(٢) انظر القانون رقم: ١٠٣ لسنة ١٩٦١، المواد ١٨٣،١٨٢، ص١١٨،ص ١١٩.

الخاتمة وأهم نتائج البحث

الحمد لله الذى بفضله تتم الصالحات، وصلاة وسلاماً على سيدنا محمد، النبى الأمى الأمين الذى بعث رحمة للعالمين، وعلى آله وصحبه ومن استن بسنته إلى يوم الدين...

وبعـــــد،،،،،

فقد تم بعون الله وتوفيقه الانتهاء من هذا البحث؛ الوظيفة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعى، وإنى لأضرع إلى الله عز وجل أن يجزى عنى السادة العلماء الأجلاء الذين كان لهم أكبر الأثر فى حفظ تراثنا الفقهى الإسلامى، فقد سرت على هديهم.

أهم نتائج البحث:

فى ضوء عرض مباحث ومطالب هذا البحث، الوظيفة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعى تم التوصل إلى عدة نتائج:-

١- الوظيفة فى اللغة: هى ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك فى زمن معين، وهى العهد، والشرط، والمنصف، والخدمة المعينة.

٢- الوظيفة شرعاً بمعنى المنصب والخدمة والتعيين.

٣- الوظيفة عند علماء القانون: هى كل وظيفة يتناول أصحابها مرتباً من الدولة .

٤- تتنوع الوظائف إلى: وظائف دائمة ووظائف مؤقتة (التعاقد) ومن جهة أخرى وظائف مباحة ووظائف محرمة.

٥- عدم جواز بيع العنب المباح زراعته وأكله لمن يعرف أنه سيعصره خمراً.

٦- لا يعين فى الوظيفة غير الكفء .

٧- توجه وظائف الآباء للأبناء من بعدهم بشروط.

٨- يجوز الإنابة فى الوظائف التى تقبل الإنابة.

٩- لا يجوز عزل صاحب وظيفة بلا جنحة أو عدم أهلية.

١٠- الإجازات عند فقهاء الشريعة الإسلامية يومان أسبوعياً كما في القانون المصرى الآن.

١١- استحقاق أخذ الأجر عن يوم البطالة (الإجازة) على الرأى الراجح.

إلى آخر هذه النتائج التى يجدها القارئ فى ثنايا البحث.

والآن آمل أن تكون هذه السطور قد قالت شيئاً مجدياً، وأن يكون حس الصواب فيها أغلب على حس الخطأ، وأن يكون للمداد الذى كتبت به قدرة الشهادة على رحابة الطموح ومحدودية الطاقة.

وبعد،،،،

فهذا بحثى بذلت فيه قدر الطاقة، فإن كنت قد وفقت فبفضل من الله وعونه، وان تكن الأخرى فحسبى أنى لم أضن بجهد والكمال لله وحده، عليه توكلت وإليه أنيب.

الباحثة

قائمة المراجع والمصادر

أولاً:القرآن الكريم وعلومه:

١- القرآن الكريم.

٢- المعجم المفهرس لألفاظ القرآن الكريم، وضعه محمد فؤاد عبد الباقى، طبعة: دار الحديث، ١٤٠٨هـ - ١٩٨٨ م.

٣- تفسير القرآن العظيم للإمام الحافظ أبى الفداء إسماعيل بن كثير القرشى، الدمشقى، ط: دار الجيل، بيروت، الطبعة الثانية، ١٤١٠ هـ - ١٩٩٠م.

ثانيا: الحديث وعلومه:

١- سنن أبى داود، للإمام الحافظ المصنف أبى داود سليمان بن الأشعث السجستانى الأزدى، ٢٠٢هـ- ٢٧٥هـ ط: دار الجيل - بيروت.

٢- سنن ابن ماجه، للحافظ أبى عبد الله محمد بن يزيد بن ماجه القزوينى، ط: سنة ١٣١٣هـ.

٣- سنن الترمذى لأبى عيسى بن سورة الترمذى، ٢٠٩: ٢٧٩هـ، ط: دار الفكر، ١٤١٥هـ - ١٩٩٥م.

٤- صحيح البخارى، لمحمد بن الحسن إسماعيل البخارى، ط: ١٣٩٣هـ- ١٩٧٣م.

٥- صحيح مسلم، للإمام أبى الحسين مسلم بن حجاج القشيرى النيسابورى المتوفى ٢٦١هـ، ط: دار إحياء الكتب العربية، البابى الحلبى، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقى.

٦- مسند الإمام أحمد بن محمد بن حنبل الشيبانى، وبهامشه كتاب: منتخب كنز العمال فى سنن الأقوال والأفعال لعلاء الدين بن حسام الدين الشهير بالمتقى الهندى، المطبعة الميمنية، مصر- أحمد البابى الحلبى، ط: سنة ١٣١٣هـ.

٧- موطأ مالك: للإمام مالك بن أنس الأصبحى، ط: دار إحياء الكتب العربية البابى الحلبى، مصر.

٨- سبل السلام شرح بلوغ المرام من أدلة الأحكام: للإمام محمد بن إسماعيل الكحلانى الصنعانى المعروف بالأمير، ١٠٥٩- ١١٨٢هـ. والمتن: للحافظ شهاب الدين أبى الفضل أحمد ابن على بن محمد بن حجر العسقلانى، ويليه نخبة الفكر فى مصطلح أهل الأثر، ط: دار الفكر.

ثالثا: الفقه والقواعد الفقهية:

١- الهداية شرح بداية المبتدى: لشيخ الإسلام برهان الدين أبى الحسن على بن أبى بكر بن عبد الجليل الرشدانى المرغينانى، المتوفى ٥٩٣هـ ط: الأخيرة، مطبعة الحلبى بالقاهرة.

٢- الاختيار لتعليل المختار: للإمام عبد الله بن محمود بن مودود بن محمود أبى الفضل مجد الدين الموصلى، المتوفى ٦٨٣هـ، ط: ١٣٩٩هـ ١٩٧٩م.

٣- حاشية رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار فى فقه مذهب الإمام أبى حنيفة النعمان لخاتمة المحققين: محمد أمين الشهير بابن عابدين، ويليه تكملة ابن عابدين لنجل المؤلف. ط: دار الفكر بيروت، لبنان، ط: سنة ١٤١٥هـ- ١٩٩٥م.

٤- بلغة السالك لأقرب المسالك على الشرح الصغير، لأحمد الدردير، أحمد الصاوى المالكى، ط: دار الكتب العلمية، بيروت- لبنان، ط١٤١٥ هـ - ١٩٩٥م.

٥- الذخيرة: لشهاب الدين أحمد بن إدريس القرافى، تحقيق: سعيد أعراب، ط١: دار الغرب الإسلامى، ١٩٩٤م.

٦- الأم: للإمام أبى عبد الله محمد بن إدريس الشافعى، ١٥٠-٢٠٤هـ مع مختصر المزنى، ط٢: دار الفكر، بيروت، ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م.

٧- مغنى المحتاج إلى معرفة معانى ألفاظ المنهاج: شرح الشيخ محمد الخطيب الشربينى، على متن منهاج الطالبين: للإمام أبى زكريا بن شرف النووى، مع تعليقات للشيخ جويلى بن إبراهيم الشافعى، ط: دار الفكر، بيروت،

لبنان، ١٤١٥هـ-١٩٩٥م.

٨- الفروع: لشمس الدين المقدسى أبى عبد الله محمد بن مفلح، المتوفى ٧٦٣هـ ط: عالم الكتب، بيروت، ١٤٠٥هـ- ١٩٨٥م.

٩- كشاف القناع عن متن الإقناع: لمنصور بن إدريس البهوتى، ط: دار الفكر، ١٤٠٢هـ - ١٩٨٢م.

١٠- الأشباه والنظائر: لزين العابدين بن إبراهيم بن نجيم، تحقيق وتعليق: عبد العزيز محمد الوكيل، ط: الحلبى، القاهرة ١٣٨٧هـ- ١٩٦٨م.

رابعا: المعاجم اللغوية:

١- مختار الصحاح: للشيخ محمد بن أبى بكر بن عبد القادر الرازى ط: دار الحديث، القاهرة، ١٤٢٤هـ- ٢٠٠٣م.

٢- المصباح المنير: لأحمد بن محمد بن على الفيومى المقرى، ط: دار الحديث، القاهرة، ١٤٢٤هـ ٢٠٠٣م.

٣- المعجم الوجيز، ط: وزارة التربية والتعليم.

٤- المعجم الوسيط: لإبراهيم أنيس وآخرون، ط٢ ،١٣٩٢هـ ١٩٨٢م.

خامساً: كتب القانون:

١- الوجيز فى القانون الإدارى: محمد بكر حسين، ط، مزيده ومنقحة مكتبة الأندلس، طنطا، ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٥م.

٢- قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م. الخاص بالعاملين المدنيين ولائحته التنفيذية والمعدل بالقانون رقم ٥٠٤ لسنة ٢٠٠٠م.

٣- القانون رقم ١٠٣ : لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها، ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥م. بالهيئة وفقاً لآخر التعديلات، ط٢: إعداد ومراجعة الإدارة العامة للشئون بالهيئة القاهرة ١٩٩٥م.