

# إلتزام العامل بأداء العمل في الفقه الإسلامي والقانون

أستاذ مشارك  
جامعة الجزيرة - كلية القانون

د. علي حسين الجيلاني حسين

## مستخلص :

تناولت الدراسة ألتزام العامل بأداء العمل في الفقه الإسلامي والقانون، وهذا الإلتزام في الحقيقة هو السبب الرئيسي في التعاقد من جانب صاحب العمل، جاءت أهمية الدراسة من أهمية هذا الإلتزام، بحيث أصبح يحظى بإهتمام بالغ في الوقت المعاصر، ومن هنا كان البحث في هذا الصدد عن إلتزام العامل بإداء العمل في القانون وفي الفقه الإسلامي، تتلخص مشكلة الدراسة في الكشف عن أهمية هذا الإلتزام في العلاقة التعاقدية في عقد العمل في القانون والفقه الإسلامي، ومعرفة المقصود بالعمل الذي يلتزم العامل بأدائه في عقد العمل، من حيث طبيعته ونوعه ومقداره، أتبعته الدراسة المنهج الإستقرائي التحليلي والمقارن، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن إلتزام العامل بأداء العمل هو الإلتزام الأساسي في عقد العمل من جانب العامل، وهو السبب الرئيسي في دخول صاحب العمل في العلاقة التعاقدية، كما إن إلتزام العامل بأداء العمل تتبعه توابع متصلة به إتصلاً وثيقاً، أهمها أن يؤدي العامل العمل بنفسه وعدم تكليف غيره، وإشترط حسن النية في إداء العمل، والمحافظة على أدوات العمل، ومن أهم التوصيات ضرورة وضع تنظيم محكم لإلتزام العامل بأداء العمل بإعتباره الإلتزام الرئيسي من جانب العامل، وتوضيح ما يقع على العامل في هذا السياق.

**الكلمات المفتاحية:** أداء العمل، التزم العامل، حسن النية، أدوات العمل، العلاقة التعاقدية.

## Abstract:

The study dealt with the commitment of the worker to perform work in Islamic jurisprudence and law, and this commitment is in fact the main reason for contracting by the employer, the importance of the study came from the importance of this commitment, so that it has become deeply interested in the contemporary time, hence the search in this regard for The commitment

of the worker to perform the work in law and in Islamic jurisprudence, The Problem of the study is summarized in revealing the importance of the obligation in the work contract in Islamic jurisprudence and law. Knowing what is meant by the work that the work is obligated to perform in the work contract. the study followed the analytical and comparative approach, and one of the most important findings of the study is that the commitment of the worker to perform the work is the primary commitment in the employment contract by the worker, which is the main reason for the employer entering the contractual relationship, The commitment of the worker to perform the work is closely followed by related consequences, the most important of which is that the worker performs the work himself and not assigning others, and a condition of goodwill in performing the work, and preserving work tools, and among the most important recommendations is the need to establish a tight regulation of the worker's commitment to perform the work as the main commitment of The worker's side, and clarifying what falls on the worker in this context.

key words: Work performance, employee commitment, goodwill, work tools, contractual relationship.

### مقدمة :

بمجرد إبرام العقد والتوقيع عليه ينشأ على عاتق كلا الطرفين إلتزام بتنفيذه بحسن النية، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الإلتزام والتحلي بالأمانة والإخلاص خلال مرحلة تنفيذ عقد العمل، ولكن مفهوم حسن النية تتعدد درجاته وتباين بحسب نوع المشروع الذي إلتحق به العامل، فالمشروعات ذات الطابع الإقتصادي قد تكتفي بدرجة عادية من الأمانة والإخلاص تتمثل في تنفيذ وأداء العمل بمهارة واتقان، في حين تستلزم المشروعات ذات الأغراض الخاصة فضلاً عما سبق ولاءً كاملاً من العامل لقيم ومبادئ وأغراض المشروع التي قام هذا الأخير من أجلها من أجل تحقيقها أو الدفاع عنها . كما إن الأعمال التي في حياة الناس متعددة ومتجددة بتجدد الحاجات والإبتكارات، وقد يحدث في ظل ظرف أن تخلو بعض ميادين الأعمال التي يحتاج إليها الناس، و مهما كان فإن لكل عمل أحكامه الخاصة التي تحكمه وتنظمه، وإلا صارت الأعمال تؤدي بدون قانون، مما يعيد المجتمع الى الحقب القديمة .

## أهمية الدراسة :

جاءت أهمية الدراسة من أن التزام العامل بأداء العمل يعد من أهم الإلتزامات التي يفرضها عقد العمل في العلاقة التعاقدية بين طرفيه، وتمثل منفعة صاحب العمل من عمل العامل الدافع الرئيسي للدخول في هذه العلاقة، كما أن أداء العمل يعتبر المقابل لاستحقاقه للأجر، ولا شك أن التزام العامل بأداء العمل يستتبعه عدة التزامات تعد في مجملها تابعة لهذا الإلتزام من مقتضياته..

## أسباب اختيار الموضوع:

يعد التزام العامل بأداء العمل من أهم الإلتزامات في عقد العمل، فهو يمثل المقابل الأساسي لاستحقاق العامل لأجره، ما أن هذا الإلتزام يحمل في طياته الكثير من الموضوعات التي ظلت محور نقاش وتنازع في بعض الأحيان من حيث كيفية تنفيذه والأوصاف والمعايير التي تحكمه، وما يتبعه من التزامات تابعة له ولا يقوم إلا بها، من هنا جاء اختيار هذا الموضوع للتعرف علي هذا الإلتزام.

## أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعريف بالتزامات العامل المتعلقة بأداء العمل باعتباره أهم عنصر من عناصر عقد العمل.
٢. الكشف عن الإلتزامات التي تتبع التزام العامل في تنفيذ التزامه بأداء العمل.
٣. التعريف بالتزامات العامل المتعلقة بأداء العمل في الفقه الإسلامي.

## مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في الكشف عن أهمية هذا الإلتزام في العلاقة التعاقدية في عقد العمل في القانون والفقه الإسلامي، ويمكن صياغتها في الأسئلة التالية:

- ما المقصود بالعمل الذي يلتزم العامل بأدائه في عقد العمل، من حيث طبيعته ونوعه ومقداره؟
- ما هي الكيفية التي يقوم عليها التزام العامل بأدائه لهذا العمل في عقد العمل؟
- ما هو المعيار التي يجب أن يتوافر في أداء التزام العامل بأداء العمل؟

## منهج الدراسة:

كان الإعتماد في دراسة الموضوع علي المنهج الإستقرائي التحليلي حيث قام تم الرجوع الي المصادر والأدبيات التي كتبت في الموضوع ومن ثم تحليلها

ومناقشتها وإستخلاص بعض النتائج والتوصيات، هذا بجانب المنهج المقارن.  
هيكلية الدراسة:

المحور الأول : إلتزام العامل بأداء العمل وإتقانه في الفقه الإسلامي :

١ / الإلتزام بأداء العمل وإتقانه.

٢ / الإلتزامات المترتبة على العامل من عقد العمل.

٣ / العمل خلال المدة المحددة.

٤ / إتقان العامل للعمل.

٥ / صيانة العامل للأموال المؤتمن عليها.

٦ / إلتزام العامل بالمحافظة على أدوات العمل.

المحور الثاني : إلتزام العامل بأداء العمل واتقانه في القانون :

١ / أداء العمل المتفق عليه في العقد.

٢ / تكليف العامل بأداء عمل آخر.

٣ / إلتزام العامل بأداء العمل بنفسه.

٤ / إلتزام العامل بالمحافظة على أدوات العمل.

٥ / إلتزام العامل بتنفيذ عقد العمل طبقاً لمبدأ حسن النية.

٤ / إتقان العامل للعمل.

المحور الأول: إلتزام العامل بأداء العمل وإتقانه في الفقه الإسلامي :

١ / الإلتزام بأداء العمل وإتقانه :

أ/ أنواع الأجير :

يقسم الفقه الإسلامي إجارة الأشخاص الى قسمين : أجير خاص أستتوجر على أن يعمل للمستأجر فقط كالخادم والموظف ويسميه بعض الفقهاء أجير الواحد ، والأجير الخاص من يعمل لوحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص، ويكون عقده لمدة ويستحق الأجر نفسه في المدة، وإن لم يعمل لأن منافعه صارت مستحقة لمن أستأجره في مدة العقد. وأجير مشترك يكتري لأكثر من مستأجر بعقود مختلفة، ولا يتقيد بالعمل لوحد دون غيره كالطبيب في عيادته والمهندس والحامي في مكتبه، ويستحق الأجير المشترك أجره على العمل غالباً(١).

فإن كان التعاقد مع أجير عام كالخياط والنجار والحداد، وجب النص صراحة على ذلك أثناء العقد، لأن من عادة هؤلاء ومن مستلزمات عملهم إستخدام معاونين والمساعدين، فإن لم يشترط صاحب المنفعة إجراء العمل من قبلهم مباشرة جاز لهم تشغيل مساعديهم على أن يتم إجراء العمل تحت إشرافهم وحسب إرشاداتهم، ويقوم مقام الشرط مما لو دل الخطاب على

إرتباط العمل بغير المخاطب، كما لو قال له : أستأجرتك أو أكرتيتك لعمل كذا، ويقوم أيضاً بمقام الشرط مما لو كان إجراء من قبل الملتزم يضمن عليه قيمة خاصة لا تتوفر لو أناب عنه غيره، كعمل الرسام الشهير، أو الفنان الماهر، أو الإختصاصي المعروف، وكذلك يقوم مقام الشرط مما لو كانت طبيعة العمل تقتضي الخصوصية والتعيين، كمن تعاقد مع طبيب لإجراء عملية جراحية، فلا يحق للطبيب تكليف غيره بها ولو كان مختصاً، وهذا بخلاف ما لو تعاقد مع المستشفى لإجرائها دون أن يشترط على إدارتها إجرائها من قبل طبيب معين بالذات، فيحق لمستشفى في هذه الحالة إجرائها من قبل أي طبيب شريطة أن يكون من أصحاب الإختصاص (٢) .

### ب/ أداء العامل للعمل :

إن أول إلزام يقع على عاتق الأجير، وأهمه هو القيام بنفسه بالعمل المناط به، على الوجه المطلوب، ووفقاً لما يقضي به العرف، وذلك لتمكين المستأجر من إستيفاء المنفعة الناتجة عن ذلك العمل. لم يرض الإسلام بالعمل العادي بل طلب من العامل المسلم الإتقان في عمله وتأديته على أحسن وجه بعد بذل الوسع والطاقة، كما يقول تعالي : « إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا » (٣) .

من أهم الإلتزامات التي يوجبها عقد إجارة الأشخاص « عقد العمل » على العامل هو قيامه بالعمل المتفق عليه في العقد وإتقانه، أو بعمل لدي رب العمل المدة المحددة في العقد. ولذلك يجب أن يكون أدائه متفقاً مع الأصول الشرعية . فعن إبي هريرة في حديث له عن النبي صلي الله عليه وسلم : « أنه يغفر لأمته في آخر ليلة من رمضان قيل يا رسول الله أهى ليلة القدر؟ ، قال لا ولكن العامل إنما يوفي أجره إذا قضي عمله . » ويجب أن يؤدي الأجير العمل بنفسه إذا كانت شخصيته محل إعتبار في العقد (٤) . وإذا إشتراط على العامل العمل بنفسه فقد إتفق الفقهاء على وجوب عمله وليس له إستنابة غيره، وقد إستدلوا على ذلك بالحديث : « المسلمون على شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحل حراماً . » وإستكمالاً لهذا الإلتزام الهام فإن الشريعة الإسلامية تقضي بضرورة إخلاص العامل في عمله وإتقانه ومراقبة الله في أدائه، يقول تعالي : « وَقِيلَ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ » (٥) . إما إذا كان خاصاً فقد إتفق الفقهاء على الأجير الخاص يلزمه العمل بنفسه. وإذا كان الأجير مشتركاً فله أن يعمل بنفسه، وبأجرائه تحت إشرافه لأن العقد على عمل في ذمته، وقد أطلق العقد عن إشتراط عمله بنفسه ومن المعلوم أن الأجير المشترك يعمل لعامة الناس، فيكون الغالب على حاله أن يكون له إجراء. ويلتزم بأن يؤدي العمل ويسلمه في المكان المتفق عليه في العقد وفي حالة ما إذا لم يعين مكان الإيفاء فقد ذهب

أبو يوسف ومحمد الي أن يكون الإيفاء في هذه الحالة هو مكان العقد (٦) .  
ويتفق القانون مع الشريعة الإسلامية في ضرورة أن يؤدي العامل العمل  
في المكان المتفق عليه في العقد، وفي حالة عدم الإتفاق وكانت أعمال صاحب  
العمل في أماكن مختلفة فلصاحب العمل أن يطلب من العامل أن يؤدي العمل  
في المكان الذي تتطلبه مصلحة العمل.

## ٢ / الإلتزامات المترتبة على العامل من عقد العمل :

إن أول إلتزام يرتبه عقد العمل هو قيام العامل بأداء العمل موضوع  
الإلتزام بصورة صحيحة وملائمة لأغراض رب العمل، ولا يتم ذلك إلا إذا قام  
بأدائه بنفسه، لأن كل عامل يتمتع بصفات خاصة، وكفاءات معينة وخبرة  
ومهارة قد تكون هي سبب التعاقد معه على العمل، كمن يتعاقد مع رسام  
شهير ليرسم له لوحة زيتية، فلا يحق للرسام في هذه الحالة إنجاز العمل  
من قبل تلميذه أو مساعده، أو أي رسام آخر، لأن كفاءة الرسام ومهارته  
مقصودة بذاتها في هذا العمل، وكمن أستأجر بناءً أو خياطاً، فلا يجوز لأي  
منهم إستنابة غيره لأداء العمل إلا أن يوافق رب العمل على الإستنابة، لأن مثل  
هذه الأعمال تتطلب مهارة خاصة قد يكون رب العمل قد قصدها بذاتها عند  
توقيع العقد. لذلك أطلق الفقهاء على هذه العقود أسم إجارة العين، لإرتباطها  
بعين المخاطب، قال الرملي الشافعي : « ولو قال- أي رب العمل- أستأجرتك  
أو أكثريتك لتعمل كذا أو لكذا أو لعمل كذا فإجارة عين، لأن الخطاب دال على  
إرتباطها بعين المخاطب»، ونصت المادة (٥٧) من مجلة الأحكام العدلية على  
أنه: « على الأجير الذي أستؤجر على أن يعمل بنفسه ليس له أن يستعمل  
غيره ولو كان أبنه أو أجيده، لأن المعقود عليه العمل من مرجع معين، فلا  
يقوم غيره مقامه، كما إذا المعقود عليه المنفعة بأن أستأجر رجلاً للخدمة  
شهوراً لا يقوم غيره مقامه، لو أعطى أحد جبة لخياط على أن يخطبها بنفسه  
بكذا درهم فليس للخياط أن يخطبها بغيره، وإن خاطها بغيره وتلفت فهو  
ضامن» (٧) .

لذلك فلا يجوز للموظف إنابة غيره لأداء العمل المكلف به، ولو دفع  
له الأجر الذي سيتقاضاه كاملاً لمن أنابه، وذلك لأن هذه الإستنابة يمكن أن  
تتم بإذن من رب العمل إن كان بالغاً عاقلاً دون ضغط أو إكراه، هذا إذا كان  
رب العمل فرداً، فإن كان شركة تضامنية فلا بد من موافقة كافة الشركاء  
المتضامنين، وإن كان شركة مساهمة فلا بد من موافقة المساهمين إلا في حالة  
الضرورة فيكتفي بموافقة مجلس الإدارة، وإن كانت الدولة رب العمل، فلا يحق  
لمثلها الإذن بذلك إلا في حالات الضرورة وبصورة مؤقتة، لأن الواجب الشرعي  
يقضي بأن تنقيد تصرفات ممثلي الأمة بالمصالح العامة، ولا صالح عام في

إباحة أموال الدولة دون حق .

### ٣ / العمل خلال المدة المحددة :

نص الفقهاء على أن الإجارة هي بيع منافع، وأن البيع لا يصح إلا في معلوم القدر، وقد رأينا أن المنفعة تقدر إما بالمدة أو بالعمل، فإذا قدرت المنفعة بالمدة وجب على العامل أن يعمل يومياً الساعات المتفق عليها، فإذا لم يحدد ذلك بالعقد عمل العامل الفترة المعروفة بالعرف، وينزل القانون حالياً منزلة العرف، فإذا حدّد القانون العمل اليومي بسبع ساعات، وجب على العامل أن يعمل خلال هذه المدة بكاملها، فلا يدخل ضمنها الوقت الذي يستغرقه العامل في تبديل ثيابه أو تناول طعامه أو قضاء حاجته، إلا أنه يجب التفريق بين الوقت الذي يقضيه العامل دون عمل لعدم وجود عمل، ففي ثيابه، وبين الوقت الذي يقضيه العامل دون عمل لعدم وجود عمل، ففي هذه الحالة الأخيرة يستحق العامل أجرته كاملة، وتحسب له مدة التوقيف مدة عمل فعلي، لأنه وقف نفسه للعمل لكن رب العمل لم يوفر له العمل، وهذا ما يسمى في المصانع بالساعات الجوفاء، وجاء في المادة (٤٢٥) من مجلة الأحكام العدلية : « الإجير الخاص يستحق الأجرة إذا كان في مدة الإجارة حاضراً للعمل، ولا يشترط عمل بالفعل، لكن ليس له أن يمتنع عن العمل، وإذا امتنع لا يستحق الأجرة» (٨)، فإذا حاول العامل أن يتقاعس أو يتهرب لينقص من ساعات عمله الفعلي كان غاشياً لرب عمله أثماً أمام الله تعالى، ولا يستحق الأجر: «إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ خَوَّانًا أَثِيمًا» (٩).

ويجب على العامل أن يقوم بالعمل المتفق عليه في الوقت المتفق عليه بينهما، فإذا كانت الإجارة منجزة لكان تسليم العمل بعد العقد مباشرة، أما في حالة ما إذا كانت الإجارة مضافة يكون التسليم في الوقت الذي أضيفت إليه الإجارة . وفي حالة ما إذا أطلق العقد ولم يحدد بداية مدته بناء على رأي جمهور الفقهاء القائلين بصحة الإجارة في هذه الحالة فإن التسليم يجب أن يبدأ بمجرد التعاقد. بناء على ذلك لا يحق للموظف أن يترك مقر عمله أثناء الدوام الرسمي ليزاول أعمالاً أخرى ومهمات خاصة لا تمت للوظيفة بصلة، لأن وقت العامل خلال الدوام الرسمي ملك للدولة ولا يجوز لمثلها إجازته إلا أن يضمن قيمة ما فوته على الدولة من نفع، جاء في كتاب مطالب أولي النهي للرملي الشافعي : « وَأَنَّ عَمَلَ أَجِيرٍ خَاصٍ لِغَيْرِ مُسْتَأْجِرِهِ فَأَضْرَهُ فَلَهُ - أَيْ الْمُسْتَأْجِرُ - عَلَى الْأَجِيرِ قِيمَةٌ مَا فَوْتَهُ عَلَيْهِ مِنْ مَنفَعَةٍ » (١٠)، وجاء في كتاب المغني لابن قدامة : « لو أَسْتَأْجَرَهُ لِعَمَلٍ فَكَانَ الْأَجِيرُ يَقْرَأُ الْقُرْآنَ حَالَةَ عَمَلِهِ، فَإِنْ أَضْرَ الْمُكْرِي بِقُرْآنٍ رَجَعَ الْمُكْرِي عَلَيْهِ بِقِيمَةِ مَا فَوْتَهُ عَلَيْهِ مِنَ الْعَمَلِ بِسَبَبِ إِشْتِغَالِهِ عَنْهُ بِالْقِرَاءَةِ » (١١).

#### ٤ / إتقان العامل للعمل :

يفرض الإسلام على أتباعه إلتزامات أخلاقية منها ما يراقبه الحاكم ويعاقب على مخالفته المشرع كعدم الغش، ومنها ما يراقبه الضمير ويثيب عليه رب العالمين كإتقان العمل، فالعامل مسئول عن جودة عمله وإتقانه وسلامته من العيوب، يقول صلى الله عليه وسلم: « إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه» (١٢). والمقصود من إتقان العمل هو إحكامه بحيث لا يبقى قول لقائل، فإتقان العمل بالنسبة للخباز يعني رقة الرقاقة وإنضاجها، وبالنسبة للخياط إستعمال خيط قوي وموازنة اللباس على جسم صاحب المخيط، وبالنسبة للكهربائي إحكام وصل الأشرطة وعزل أماكن التماس بصورة جيدة، وبالنسبة للموظف إنجاز المعاملات بدقة وسرعة وتسهيل أمور المراجعين. ويختلف عدم الإتقان عن الغش إختلاًفاً بيناً، فبينما يتأتى عدم الإتقان من الغفلة أو عدم الإهتمام أو قلة الإحتراف، ويحدث من غير قصد، ويخضع لرقابة روحية ووجدانية، فإن الغش لا يتأتى إلا عن وعي وإرادة، فهو عمل مقصود يخضع لعقاب المشرع كما يخضع للجزاء الأخروي، فإذا أقررت عدم الإتقان بقصد الإضرار بالناس إنقلب الى غش وعوقب فاعله، فالغش بالنسبة للخباز هو خلط دقيق القمح بما يشوبه من دقيق الذرة أو الشعير وعدم إنضاج الخبز عن قصد وإرادة، والغش بالنسبة للبقال هو مزج الحليب بالماء، والتلاعب بتواريخ إنتهاء مدة صلاحية السلع الغذائية، والغش بالنسبة للبنائين تقليل مؤونة البناء من الأسمنت والحديد وعدم ربط الدعائم بالقاعدة، الى غير ذلك مما تنفتق عنه العقول الفاسدة والنفوس الدنيئة. أما مدي العناية المطلوبة من العامل فيقول الرسول صلى الله عليه وسلم: « أن الله يجب إذا أتى أحدكم عملاً أن يتقنه ». ويذهب فقهاء الشريعة الإسلامية الى أنه يجب على الأجير الخاص أن يقوم بالعمل في الوقت المحدد له أو المتعارف عليه وبالطريقة المتفق عليها وله أن يؤدي فروض الصلاة والصوم دون إذن من صاحب العمل، وقيل له أن يؤدي السنة أيضاً وصلاة الجماعة والعديد دون أن يحط المستأجر عنه شيئاً من الأجر شريطة أن يكون المسجد قريباً لا يستغرق ذلك وقتاً طويلاً يؤدي الى تعطيل العمل (١٣).

ويذهب الفقهاء الى أنه على الأجير المشترك أن يقوم بإنجاز العمل المتعاقد عليه وبالصورة المطلوبة فإن أهمل أو خالف أو تعدي ضمن، وعادة يقوم بأداء العمل عقب العقد مباشرة إذا لم يكن هناك إتفاق بغير ذلك، ويوصي فقهاء الشريعة مع إختلاف المذاهب عند إستعمال العين المأجورة مراعاة إذا كان هناك شرط معتبر شرعاً وجب الإلتزام به، فطالما أنه لم يخالف الشرع فهو صحيح . ومراعاة العرف في الإستعمال « سواء كان عرفاً عاماً أو خاصاً ». وإذا كانت طبيعة المأجور مما يتأثر بإختلاف الإستعمال وجب ألا يستعمل على وجه ضار . ولقد وصف الله الغشاشين بالخائنين، وتوعدهم بالضلال والضياع

فقال سبحانه وتعالى : « وَأَنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي كَيْدَ الْخَائِنِينَ » (١٤)، وتبرأ صلي الله عليه وسلم منهم فقال : « من غشنا فليس منا » (١٥)، ومضى الفقهاء أن من أهم واجبات المحتسب في الإسلام مراقبة الغش في الصناعات والمعاقبة عليه وأفتى البعض بإتلاف البضاعة المغشوشة، وقال البعض بالتصدق بها على المساكين .

## ٥ / صيانة العامل للأموال المؤتمن عليها :

إن خير صفات القوة والأمانة، جاء في القرآن الكريم : « قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ » (١٦)، كما أوجب سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم مسئولية العامل في رعاية مال سيده فيقول : « كلكم راع ومسئول عن رعيته، فالأمير راع على رعيته ومسئول عنها، والمرأة راعية على البيت زوجها ومسئولة عنه، والعبد راع على مال سيده وهو مسئول عنه » (١٧)، وجاء في المادة (٦١٠) من مجلة الأحكام العدلية : « العامل أو الأجير الخاص في الإسلام مؤتمن على ما وضع تحت يديه من أموال كالنقود والأدوات والآلات، فلا يضمن ما تلف منها إلا إذا تلف بقصد منه وتقصير » (١٨). ويقع على عاتق الأجير- العامل- المحافظة على الأشياء التي تسلم إليه لقيام بالعمل، فهو وعلى الرغم من أنه لا يكون مسئولاً عن تلف تلك الأشياء بين يديه، إلا أنه يقع على عاتقه ضمانها في مواجهة صاحب العمل إذا كان تصرفه الذي أدى الى تلف تلك الأشياء ينطوي على تعدٍ أو تقصير منه في حفظها (١٩). فالعامل مسئول عن حفظ مال سيده وصيانة أدواته وألياته، ويصلحها إذا عطبت ولا يحملها فوق طاقتها، ولا يستعملها إلا لما خصصت له، وضمن الحدود التي يبينها رب العمل دون إسراف أو تبذير، وأن يقيم نفسه مقام الوصي من مال اليتيم كما فعل عمر بن الخطاب رحمه الله، حيث قال : « أنزلت نفسي من بيت مال المسلمين بمنزلة وصي اليتيم ». لذلك لا يجوز لجابي مالية الدولية أن يهمل مطالبة صديق له مكلف بالضريبة حتي تسقط عنه بالتقادم لمنافاته مع الأمانة التي تتطلبها الشريعة، ولا يحل لموظف الدولة أو المؤسسة إستعمال هاتفها لحوائجه الخاصة ولا لإستعمال سيارتها لنقل زوجته أو أولاده، أو قضاء حوائجه المنزلية أو إستعمالها في نزهاته وتنقلاته». يجوز لرب العمل أن يفعل ذلك إن كان فرداً، أما إذا كان رب العمل هو الدولة فلا يصح الإجازة لممثليها القانوني، لأن تصرفات ممثلي الدولة مقيدة شرعاً بالمصالح العامة، وإذا كان رب العمل جمعية خيرية فلا يحق لرئيسها أو أحد أعضائها أن يخون الأمانة، لأن تصرفاته مقيدة شرعاً بأهداف الجمعية التي جمعت التبرعات على أساسها، ولا يعقل أن تضع إحدى الجمعيات الخيرية في أهدافها ما يشير الى ترفيه الأعضاء أو وضع تجهيزاتها أو وسائط نقلها لقضاء حاجاتهم الخاصة،

كذلك لا يجوز للعامل أن يعطل عمله بالاضرار أو الإمتناع عن العمل، لما في ذلك من اضرار بمصلحة رب العمل المؤتمن عليها لأن الاضراب في حقيقته بقايا من آثار النظام الرأسمالي، حيث كان يلجأ إليه العمال الأوروبيون لإنتزاع بعضاً من حقوقهم المهضومة من أرباب العمل، يوم كانت الدولة تساند هؤلاء وتقف في وجه مطالب العمال، والاضراب وسيلة غير شرعية لتعديل شروط العقد لما فيه من إكراه وتحدي لأرباب العمل، وإحداث إضرار بمصالحهم، ولأنه يؤدي بالتالي الى الفوضى، والى إلحاق الشلل بمرافق الدولة الإقتصادية وغيرها (٢٠).

## ٦ / إلتزام العامل بالمحافظة على أدوات العمل :

من الإلتزامات التي تجب على العامل محافظته على الآلات والأدوات التي تسلم إليه للعمل بها أو فيها فيحافظ عليها لأن الإسلام أميناً عليها وذلك من قول الرسول الكريم : « كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته .. والخادم راع في مال سيده ومسئول عن رعيته » . فمعني هذا الحديث واضح كل الوضوح في مسئولية العامل أمام الله ثم أمام صاحب العمل بأن يحافظ على ما في يده، وقد تناول القرآن الكريم العامل الأمين حين قال تعالي : « إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ » (٢١).

وبالرجوع الي كتب الفقه من خلال المذاهب الفقهية المختلفة نجد أنه بالنسبة لكيفية إستعمال العين المأجورة، والمحافظة عليها ثلاثة أسس رئيسة : أولها : إذا كان هناك شرط في العقد معتبر شرعاً وجب الإلتزام به لأن الشرط ما دام لم يخالف الشرع فهو صحيح . وثانيها : إذا كانت طبيعة المأجور مما يتأثر باختلاف الإستعمال وجب ألا يستعمل على وجه ضار، يجوز إستعمالها على وجه أخف أو مماثل . وثالثها : مراعاة العرف في الإستعمال سواء كان عرفاً عاماً أو خاصاً ، لأن العرف المعروف كالمشروط. وله أن يستوفي المعقود عليها أو ما دونها من ناحية إستهلاك العين والإنتفاع بها وليس له أن ينتفع منها أكثر مما هو متفق عليه، وعلى المستأجر إصلاح ما تلف من العين بسبب الإستعمال. إلتزام العامل بالمحافظة على ما يعمل فيه من آلات وادوات في القانون يلتزم العامل بأن يحافظ على الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله. وعليه أن يبذل عناية الشخص المعتاد في ذلك، وألا أصبح مسئلاً عما يصيب العين أثناء إنتفاعه بها من تلف أو هلاك غير ناشئ عن إستعمالها إستعمالاً مألوفاً وإذا إحتاج حفظ هذه الأشياء أو صيانتها الي نفقات فإن صاحب العمل هو الذي يتحمل هذه النفقات (٢٢).

## المحور الثاني : إلتزام العامل بأداء العمل واتفقانه في القانون :

### ١ / أداء العمل المتفق عليه في العقد:

إن الإلتزام بأداء العمل هو الإلتزام الأساسي الذي يقع على عاتق العامل، حيث يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه طبقاً للشروط المحددة في عقد

العمل، وذلك فيما يتعلق بنوع العمل وطبيعته وزمان أدائه، وإذا لم يشتمل العقد على الشروط المحددة لذلك فإنه يرجع الى عرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل في تحديد هذه الشروط، وإذا لم يوجد عرف في هذا الشأن، وأثير نزاع بشأن الشروط فإن القاضي يحددها وفق لمقتضيات العدالة . وفي تعيين العمل الذي يلتزم العامل بأدائه فإنه لا يشترط أن يعين العمل بنوعه في العقد، بل يكفي أن يعين بجنسه. والأصل أن العامل يلتزم بأداء العمل المتفق عليه في العقد، ولا يجوز لصاحب العمل إلزامه بأداء عمل آخر إلا بموافقته، وذلك تطبيقاً للقواعد العامة في إعتبار العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا بإتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون(٢٣).

والمقصود بالعمل المطلوب إنجازَه كل عمل بدني أو فكري له مردود إقتصادي أو إجتماعي أو إداري، وأن إلتزام العامل بتنفيذ ذلك العمل المتفق عليه يستوجب عدم السماح لصاحب العمل بتغيير نوع العمل إلا إذا وافق العامل على ذلك، كما أن رفض العامل القيام بعمل آخر غير عمله في ظروف إستثنائية ومؤقتة، يعتبر هذا خروجاً عن الأصل، وأن يلتزم العامل بأداء العمل في ظروف الزمان والمكان المحددة في العقد لكن من النادر أن تحدد صراحة في العقد ظروف زمان أداء العمل ومكانه(٢٤).

ويكون العامل مسئول عن أداء العمل المكلف به حتى في حالة إستعانته بعامل آخر في أداء هذا العمل بعد موافقة صاحب العمل، طالما أن هذا العامل المساعد ليس معيناً من قبل صاحب العمل، ولكن إذا كان هذا العامل المساعد معيناً من قبل صاحب العمل، فلا مسئولية على العامل إذا أسند إليه بعض الأعمال ويكون العامل المساعد مسئولاً عن الأعمال المسندة إليه(٢٥).

يجب على العامل أن يؤدي العمل في المكان المتفق عليه في العقد، فإذا لم يحدد العقد مكان العمل وكانت أعمال رب العمل تتم في أماكن مختلفة، كان لرب العمل أن يحدد المكان الذي يتعين على العامل العمل فيه، وأن ينقله من هذا المكان الى غيره ما دامت مصلحة العمل تقتضي ذلك، وليس للعامل أن يمتنع عن العمل في المكان الذي حدده له صاحب العمل أو ينقله إليه، وإلا اعتبر مخالفاً بإلتزامه بأداء العمل، ما لم يثبت العامل أن تحديد المكان أو النقل لم يقصد به تحقيق مصلحة العمل، بل الإساءة إليه شخصياً أو تحقيق مصلحة غير مشروعة لرب العمل. مؤدي ذلك أن العامل يلتزم بأداء مضمون العمل المحدد في الإتفاق أو اللائحة، فالعبرة بتحديد هذا المضمون بالشروط والأوصاف الواردة في العقد أو لائحة النظام الأساسي بغض النظر عن الوظيفة المذكورة للعامل في العقد، لا شك أن تحديد الوظيفة يدل غالباً على طبيعة العمل ومضمونه، وإذا لم يتم تحديد مضمون العمل في العقد أو اللائحة، فإن

القاضي يتولى تحديد مضمون العمل أو اللائحة، فإن القاضي يتولى تحديد نوعه ومداه طبقاً لعمل المثل، ثم بالرجوع الى العرف والعادات المتبعة في المهنة والجهة التي يعمل فيها العامل، ثم طبقاً لمقتضيات العدالة(٢٦). ولا يجوز للعامل الإمتناع عن أداء العمل في الزمان أو المكان المحددين في العقد، ويشكل هذا الإمتناع إخلالاً من العامل بإلتزام من إلتزاماته الجوهرية يترتب عنه مسئولية تخول لصاحب العمل توقيع جزاء تأديبي عليه، لأن إلتزام العامل إلتزاماً ذا طابع شخصي، فإن العامل لا يملك أن يعهد الى غيره بأداء العمل نيابة عنه ولا يستعين بغيره، غير أن الطابع الشخصي لإلتزام العامل على هذا النحو ليس أمراً متعلقاً بالنظام العام، ولهذا الأساس يمكن الإلتفاق على خلاف ذلك، كما يكون العامل ملزماً ببذل العناية المعتادة في أداء العمل، فتكون هذه العناية في الأصل عناية الشخص المعتاد. ويملك المتعاقدين الإلتفاق على تتطلب عناية أكبر أو الرضا بعناية أقل، وإذا تم تحديد العناية الواجبة، فإن ذلك يحدد مدى مسئولية العامل عن الإخلال بإلتزامه في أداء العمل. لا يقتصر التزم العامل على أداء العمل بنفسه فحسب، بل أن يقوم بأداء العمل المتفق عليه، وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل، وعقود العمل الفردية والجماعية ويلتزم العامل بأداء ذات العمل المتفق عليه، فلا يجوز له أن يقوم بعمل آخر بدلاً عنه بموافقة صاحب العمل، وكذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يغير نوع العمل المتفق عليه إلا برضاء العامل، ولو كان يقصد من هذا التغيير مصلحة العامل .

## ٢ / تكليف العامل بأداء عمل آخر :

إذا كان العمل محدداً في العقد، يلتزم العامل في الأصل بأداء ذات العمل على النحو المتفق عليه، ولا يملك صاحب العمل إجباره على أداء عمل غيره إلا برضاء وهذا محض تطبيق للقواعد العامة التي لا تجيز في الأصل تعديل العقد بالإرادة المنفردة لأحد أطرافه. ومع ذلك فقد يجوز الخروج على هذا الأصل- تكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه- وذلك في حالتين، هما: حالة الضرورة، أو القوة القاهرة، وحالة عدم إختلاف العمل الجديد إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، فبالنسبة للحالة الأولى فإنه لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل دون رضائه إلا إذا دعت الضرورة الى ذلك منعاً لوقوع حادث أو تفادياً لما ينشأ عن ذلك الحادث أو حالة القوة القاهرة على أن يكون التكليف بصفة مؤقتة. ومقتضي هذا الإستثناء أنه يجوز لصاحب العمل أن يخالف الشروط المنصوص عليها في عقد العمل أو أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه إذا كانت هناك حالة ضرورة أو قوة القاهرة تدعو الى ذلك، كما إذا شب حريق أو حدث إنفجار في مكان العمل، ويكون تكليف العامل بعمل آخر في هذه الحالة بصفة

مؤقتة الى حين زوال حالة الضرورة أو القوة القاهرة فإن عبء إثبات وجودها يقع على عاتق صاحب العمل، وقد ذهب بعض الفقهاء الى أن هذا الإستثناء قاصر على عقود العمل الخاضعة لتقنين العمل، ولا يمتد الى تلك العقود الخاضعة للتقنين المدني، ولكن نجد أن هذا الإستثناء يمتد الى عقود العمل جميعاً لأن هذا الإستثناء مرده الى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وهو مبدأ عام يسرى على كافة العقود .

فإذا تم تحديد العمل في العقد، فلا يمكن من حيث المبدأ الخروج على هذا الإتفاق ولا يمكن بحسب الأصل تكليف العامل بعمل يخرج عن إختصاصه، ولا يتفق مع مؤهلاته أو أجره إلا بشكل إستثنائي كما في حالة الضرورة أو القوة القاهرة، ومع ذلك يجوز تكليف العامل بعمل آخر خلافاً لما تم الإتفاق عليه، وذلك إذا كان هذا العمل الآخر لا يختلف إختلافاً جوهرياً عما تم تحديده في العقد دون حاجة الى توافر حالة ضرورة أو قوة القاهرة، إذ لصاحب العمل أن يجرى تعديلاً غير جوهري على نوع العمل المكلف به العامل إنطلاقاً من سلطته في الإدارة والتنظيم وتحقيقاً لمصلحة المشروع، كما له أن يدرب العامل ليؤهله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة، ولا يكون للعامل الحق في رفض هذا التعديل وإلا أصبح مخالفاً بالتزامه بأداء العمل(٢٧).

مؤدى ذلك أن من حق صاحب العمل بإرادته المنفردة أن يعيد تنظيم منشأته من الناحيتين الإدارية والمالية طبقاً لما يراه من قواعد تضمن حسن سير العمل وسلامته وإنتظامه وإستمراره دون تعسف بالعمال أو مساس بحقوقهم المكتسبة قبل إعادة التنظيم، وسلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته سلطة تقديرية لا يجوز لقاضي الدعوى أن يحل محله فيها إنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليها، ولكن لا يجوز لصاحب العمل، كقاعدة عامة، أن يتجاوز حدود سلطته التنظيمية ويجرى تعديلاً جوهرياً في العمل المتفق عليه، لأن في ذلك مساس بالحقوق المكتسبة للعامل وإخلال بالعقد المبرم معه(٢٨).

فإذا توافرت حالة الضرورة أو القوة القاهرة، فلا يجوز للعامل أن يرفض أداء ما يكلف به من أعمال أقتضتها هذه الظروف، ولكن هذا يكون بصفة مؤقتة، فهو رهن ببقاء الظروف التي دعت إليه، بحيث يلزم إعادة العامل الى عمله الأصلي بمجرد زوال حالة الضرورة أو القوة القاهرة، وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقة العامل والظرف الذي أقتضى هذا العمل، حتي مع وجود الإختلاف بين العمل الجديد والعمل الأصلي، أما في غير هذه الحالات، فيحق للعامل ترك عمله دون إشعار مع إحتفاظه بحقوقه القانونية عن إنتهاء الخدمة وما يترتب له من

تعويضات وضرر إذا إستخدمه صاحب العمل في عمل يختلف في نوعه إختلافاً بيناً عن العمل الذي أتنفق على أستخدامه فيه بمقتضى عقد العمل، كما لو أزم صاحب العمل عاملاً عادياً في المؤسسة بتشغيل آلة ميكانيكية، فيجوز إذن لصاحب العمل أن يكلف العامل بصورة مؤقتة بعمل غيره، بحيث يكون هذا العمل مختلف عن العمل المتفق عليه في بعض الحالات و ببعض الشروط والقوة القاهرة والأحوال التي ينص عليها القانون(٢٩).

وبالنسبة للحالة الثانية فأن لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر غير العمل المتفق إذا كان لا يختلف عنه إختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوقهم المادية. ومقتضى هذا الإستثناء أنه يجوز لصاحب العمل أن يكلف بعمل آخر غير العمل المتفق عليه في عقد العمل إذا كان هذا العمل الجديد لا يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، والعلة في تقرير هذا الإستثناء هي منح صاحب العمل سلطة تقديرية في تنظيم العمل بمنشأته، ولا ضير على العامل في ذلك طالما أن العمل المكلف به لا يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل الأصلي المتفق عليه، طالما أن هذا العمل ليس فيه مساس بمركزه المادي أو الأدبي . وتحديد ما إذا كان هذا العمل يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه أو لا يختلف مسألة موضوعية يقدرها قاض الموضوع حسب إختلاف الوقائع والظروف . ولكن ينبغي على صاحب العمل أن يكون هدفه من هذا التغيير صالح العمل في المنشأة، وإلا كان متعسفاً في إستعمال حقه على الحق، كما ينبغي من جهة أخرى ألا يكون في هذا التغيير مساس بحق مكتسب للعامل .

### ٣ / إلتزام العامل بأداء العمل بنفسه:

من خصائص عقد العمل بصفات منها أنه يقوم على إعتبار شخصي في جانب العامل، ويفرض عليه أن ينفذ العمل المتفق بنفسه، فلا يمكن بحسب الأصل أن يحل غيره محله، أو أن يطلب مساعدة هذا الغير دون الرجوع الى صاحب العمل، كما يجب عليه أن يبذل في عمله من العناية ما يبذله الشخص المعتاد من حيث قدر العمل المطلوب ودرجة جودته، إلا إذا نص في العقد أو أوضحت ظروف إبرامه نية الطرفين في الإكتفاء بعناية أقل، أو إقتضاء عناية أكبر(٣٠).

ويلتزم العامل بأداء العمل بنفسه، وذلك أن عقد العمل يراعي فيه في الأصل الطابع الشخصي فهو من العقود التي يكون شخص المتعاقد فيها محل إعتبار، وعلى ذلك فلا يستطيع العامل أن ينيب شخصاً آخر لأداء العمل بدلاً منه . ومع ذلك يجوز الإتفاق بين صاحب العمل والعامل على أن يحل شخص آخر محل العامل أو يساعده في أداء العمل، وفي هذه الحالة يثور التساؤل عن

المركز، ويمكن الإستهداء بعنصر التبعية القانونية في هذا التحديد فحيث يكون هذا الشخص في حالة تبعية قانونية لصاحب العمل فإنه يعتبر مرتبطاً معه بعقد عمل، وحيث تكون التبعية القانونية للعامل الأصلي فإنه يتقيد عاملاً لديه. كما يلتزم العامل في أدائه لعمله ببذل العناية المعتادة أي يجب عليه أن يبذل في أدائه العمل العناية التي يبذلها عامل متوسط في أدائه لنفس العمل مع ذلك يجوز الإتفاق على بذل عناية الشخص المعتاد . وإذا لم يبذل العامل العناية المطلوبة منه فإنه يكون أخل بإلتزامه بأداء العمل، ويكون مسئولاً عن هذا الإخلال.

كما لا يستطيع صاحب العمل إلزام العامل بإحلال غيره محله إذا إستحال عليه تنفيذ إلتزامه، وينفسخ عقد العمل عند وجود أي سبب قاهر يمنع العامل من الإستمرار في العمل، كما في حالة المرض الطويل. ولكن الطابع الشخصي لإلتزام العامل لا يعتبر من المسائل المتعلقة بالنظام العام، ومن ثم يجوز الإتفاق صراحة أو ضمناً على نفيه، وفي مثل هذه الحالات يجوز للعامل أن يستعين بغيره أو يحل آخر بدلاً منه في أداء العمل المتفق عليه. وإذا عهد الأجير الى غيره بالعمل المكلف به، وكان صاحب العمل قد سمح له بذلك، فلا يسأل عن عمل هذا الغير إلا إذا ثبت خطأه في إختياره، أما إذا كان صاحب العمل لم يسمح له بأن يعهد الى غيره بالقيام بعمله فإنه يكون مسئولاً عن عمل هذا الغير كما يسأل عن عمل نفسه، كأن هو الذي قام بالعمل نفسه(٣١).

ومن مظاهر بذل عناية الشخص المعتاد في تنفيذ العمل، أن يحافظ العامل على مواعيد العمل وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل او مخالفة مواعيده، وأن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل، وأن يحترم رؤساءه، وزملاءه في العمل وان يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة، وأن يراعى النظم الموضوعية للمحافظة على سلامة المنشأة وامنها، وان يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهارته وخبراته مهنياً وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالإشتراك مع المنظمات النقابية المختصة. تقضي القواعد العامة بقيام مسئولية العامل إذا أرتكب خطأ ترتب عليه الاضرار بصاحب العمل، ولا محل لإشتراط درجة معينة من الجسامة في الخطأ لإنعقاد المسئولية، ولكن تقدير الخطأ ينبغي أن يتم على ضوء الظروف الخارجية التي تحيط بالعامل في أداء العمل، وتحديد ما إذا كان الضرر ناجماً على خطأ العامل وحده أم بالإشتراك مع الآخرين، مؤدى ذلك أن درجة الخطأ لا تؤثر على مسئولية العامل إلا أنها تؤثر في الجزاء الموقوع عليه، فالخطأ الذي يبرر الفصل المشروع هو الخطأ الجسيم .

٤ / إلتزام العامل بالمحافظة على أدوات العمل :

الأشياء المسلمة إليه بسبب العمل، سواء كانت لازمة لتنفيذ العمل، كالآلات وادوات العمل، والمواد الأولية اللازمة للإنتاج، أو كانت أخرى سلمت إليه بمناسبة العمل ولو كانت غير لازمة لتنفيذه. في الغالب لم تحدد التشريعات العمالية كيفية استعمال أدوات العمل، ويصبح العامل في هذا النطاق مسئولاً مسئولية الوديع المؤمن على كل ما يسلم إليه، وكل ضرر أو تقصير تترتب عليه مسئولية مدنية، فإذا تسبب العامل بغفلة منه في إتلاف بعض الأدوات أو تعطيلها، فإنه مطالب بتعويض ذلك لصاحب العمل، ويعفى إذا ثبت أنه لم يرتكب أي خطأ عن ذلك التلف أو العطب(٣٢).

ويستوجب حسن أداء العمل المحافظة على ادوات وآلات العمل التي يسلمها إليه صاحب العمل، وكذلك الأجهزة والمستندات وسائر الأجهزة الأخرى، والمواد الخام التي سيقوم بتصنيعها والمنتجات، وأن يحافظ على سلامتها وبإذلاً في ذلك عناية الشخص المعتاد، وألا يستعملها في غير الأغراض المخصصة لها إلا بإذن صاحب العمل، فإن احتاجت هذه الآلات أو الأجهزة لنفقات صيانة، فلا يتحملها العامل وإنما يلتزم بدفعها لصاحب العمل، كما يلتزم بردها للعامل إن كان هذا الأخير قد دفعها من ماله الخاص، كما يجب على العامل أن يحفظ هذه الأدوات أو الآلات أو الأجهزة في الأماكن المخصصة لذلك. فإذا لم يحافظ العامل على الأموال أو الأدوات المسلمة إليه، ويجوز لصاحب العمل أن يفصله من العمل، وقيام العامل بإستخدام سيارة العمل في قضاء مصالحه الخاصة به دون إذن صاحب العمل ثم تركها في الطريق العام عرضة للسرقة، يمثل إخلالاً بمقتضيات الأمانة وخطأً جسيماً من العامل يجيز فصله، وقيام العامل الذي يعمل سائقاً بالشركة بقيادة السيارة رغم قلة الزيت بها مما أدى لإحتراقها، يمثل خطأً جسيماً إذ كان من الواجب عليه أن يتثبت من ذلك قبل تسييرها(٣٣).

ويقع على العامل إلتزام بالمحافظة على ادوات ومعدات العمل، فلا يتسبب في فقدانها أو إتلافها، وتختلف أدوات ومعدات العمل بإختلاف نوع وطبيعة العمل المكلف به العامل بما لا يقع تحت الحصر، والمعلوم أن ادوات ومعدات العمل تشمل الوسائل المختلفة التي تستخدم في تأدية العمل، كما تشمل المواد الأولية والمنتجات النهائية، ولا يقتصر واجب عدم التسبب في فقد أو إتلاف ادوات العمل على تلك المسلمة الى العامل في عهده الشخصية، بل يمتد ذلك الى الأدوات والمعدات والمواد الأولية والمنتجات النهائية الموجودة في مكان العمل، فهو وإن كان غير مسئول بصورة مباشرة إلا عما يكون في عهده الشخصية إلا أن ذلك لا يعفيه من المسئولية أن كان قد تسبب بفعله في فقد أو إتلاف المعدات والأدوات الأخرى في مكان العمل .

## ٥ / إلتزام العامل بتنفيذ عقد العمل طبقاً لمبدأ حسن النية :

يمثل إلتزام العامل بحسن النية أمراً هاماً وفعالاً في تنفيذ العقد، ويبدو مسألة حتمية عند إنشاء العقد، ومع هذا لا يجب على صاحب العمل أن يفرض على العامل قيوداً لا تتناسب مع العمل الذي سيضطلع به تحت ستار حسن النية في تنفيذ العقد، ولذا يحرص القضاء على الحد من تشدد صاحب العمل في مواجهة العامل، وبالأحرى عدم إضافة المزيد من الإلتزامات على كاهل هذا الأخير، كما ينبغي أن يكون الهدف من القيود هو مصلحة صاحب العمل، وإلا تنتهك حريات العامل وحقوقه بشكل تعسفي عند إعمال هذه القيود. ولما كان عقد العمل يقوم على إعتبار شخصي فإن ذلك يستلزم من أطراف العقد التحلي بصفة خاصة بالأمانة والإخلاص، ويجد ولاء العامل وإخلاصه للمشروع تطبيقات واسعة في الواقع العملي، فيتقيد العامل بتنفيذ عمله بأمانة وإخلاص، ويلتزم بمعاونة ومساعدة حقيقية عند تنفيذ العقد، كما يقع على العامل إلتزام صريح بالإمتناع عن الأعمال غير المشروعة الضارة بالمشروع (٣٤).

وتوجب المبادئ العامة على طرفي العقد أن يعملوا على تنفيذ العقد بما تمليه مقتضيات حسن النية التي تحكم تنفيذ العقود بصفة عامة، والمقصود بوجوب تنفيذ العقد بحسن نية ضرورة مراعاة الإخلاص والأمانة وتوخي القصد والإعتدال في تنفيذ العقد، حتي لا يغلّب هذا التنفيذ وبالأعلى على العاقد الآخر. وفكرة حسن النية من الأفكار التي تستند الى مبادئ العدالة والقانون الطبيعي .

أن عقد العمل بإعتباره عقداً متتابع التنفيذ فإن العامل يلتزم بمقتضاه بأداء العمل على فترات يمكن أن تتراوح بين عدة ساعات أو عدة سنوات، كما يتعهد بأداء العمل بدقة وأمانة طوال فترة العقد، بالإضافة الى أن عقد العمل عقد ملزم للجانبين، فهو يتضمن إلتزامات متبادلة بين طرفيه، ولهذا فالعامل ينفذ إلتزامه بأداء العمل نظير حصوله على أجره، فإن لم ينفذ إلتزامه فسيحرم من أجره الذي هو مقابل للعمل أو للإحتباس من أجل العمل. ولا شك أن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود يفرض على العامل إلتزامات تبعية تتنوع بحسب الأعمال التي يؤديها العامل والمركز الذي يشغله داخل المشروع، وتعتبر هذه الإلتزامات حتمية بالنسبة للعلاقة العقدية، ولا تحتاج لنص صريح للإحتجاج في مواجهة العامل، وذلك كإلتزام بعدم المنافسة، وبالولاء، وهي إلتزامات ضرورية لتنفيذ العامل عمله بأمانة وإخلاص .

في القانون السوداني ترتبط إلتزامات العامل إرتباطاً وثيقاً بخضوعه لأوامر وإدارة رب العمل، وقد حرص المشرع على أن ينص صراحة على هذه الإلتزامات، إذ تنص المادة (٤٠٤ / ١ / أ- ب) من قانون المعاملات المدنية لسنة

١٩٨٤م على أنه : « ١ / يجب على العامل أن :  
أ/ يؤدي العمل بنفسه، ويبذل في تأديته عناية الشخص العادي .  
ب/ يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب  
٢ / يلتزم العامل بكل ما جرى العرف على أنه من توابع العمل، ولو  
لم يشترط في العقد» (٣٥).

يتحقق إلتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه بأن يضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل في الزمان والمكان الذي يحدده وفقاً لتوجيهاته وتعليماته، وعليه أن يقوم بتنفيذ العمل بشخصه وليس له أن ينيب أو يفوض غيره في القيام به أو أن يستعين بمساعدين لأداء أي من الواجبات التي يكلف بها، ولا يعتبر نائباً عن العامل أو وكيلاً عنه ما يسمى في التقليد الدارج « العامل البديل » ، الذي يحل محل « العامل الأصلي » عند غياب الأخير في إجازة إعتيادية أو مرضية أو لأي سبب آخر، إذ أن العامل البديل يعد من الناحية القانونية عاملاً أصيلاً، ويعمل لحساب نفسه، وتكون العلاقة بينه وبين صاحب العمل علاقة مباشرة، وإن كانت بصفة مؤقتة، ونرى أن أي تفسير لهذه العلاقة بخلاف وضعها القانوني الطبيعي يؤدي الى إضطراب وإختلال في علاقات العمل، والى التذكير بممارسات عفى عليها الزمن تتعلق بإستغلال عمل الغير . وبعد إستعراض هذا الإلتزام بين الفقه والقانون أستطيع القول أنه يوجد إتفاق فيما بينهما في ضرورة محافظة العامل على الأشياء المسلمة إليه . ونفقات صيانة الأشياء التي تحت يد العامل، ونفقات التسليم تكون واجبة على المؤجر « صاحب العمل » ليتمكن المستأجر « العامل » من أداء العمل المتفق عليه. ويتفق القانون مع الفقه الإسلامي في انه في حالة ما إذا إحتاجت الأشياء التي يستعملها العامل في صيانتها لنفقات فإن صاحب العمل هو الذي يتحملها. ونرى أن الفقه الإسلامي من خلال ما أورده الفقهاء قد جاء بكل الإلتزامات التي ذكرها الفقه القانوني ونصت عليها التشريعات العمالية، بل وقد أضاف إليها الكثير من الإلتزامات التي تهدف في المقام الأول الى صيانة العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وذلك إذكاء لروح العمل في المجتمع، ودفعاً لما يمكن أن يقدمه العمل من تطور في مختلف أوجه الحياة الإقتصادية والإجتماعية والخدمية والصحية، وهو بذلك يكون أكثر حرصاً على تنظيم عقد العمل حتي يحفظ له المزيد من الإستقرار .

### الخاتمة

في خاتمة هذه الدراسة توصل الباحث الي عدد من النتائج والتوصيات ، والتي يمكن تلخيصها في الآتي :

## \_ النتائج :

ومن النتائج التي توصلنا إليها من هذه الدراسة، ما يأتي :

١. إلتزام العامل بأداء العمل هو الإلتزام الأساسي في عقد العمل من جانب العامل، وهو السبب الرئيسي في دخول صاحب العمل في العلاقة التعاقدية، ومن هنا فإن الوفاء بهذا الإلتزام يؤدي- في الغالب- الى إستمرار العلاقة التعاقدية ونجاحها .
٢. إلتزام العامل بأداء العمل تستتبعه توابع متصلة به إتصالاً وثيقاً، أهمها أن يؤدي العامل العمل بنفسه وعدم تكليف غيره، وإشترط حسن النية في إداء العمل، والمحافظة على أدوات العمل .
٣. إخلال العامل بأي من الإلتزامات التي يفرضها عليه أداء العمل يعتبر إخلالاً بالعلاقة التعاقدية، وبالتالي يحق لصاحب العمل أن يمنع عن العامل الأجر، أو فسخ عقد العمل .
٤. إهتم الفقه الإسلامي بتنظيم إلتزام العامل بأداء العمل إهتماماً بالغاً، حيث نجد أن ذلك مستند على أحكام القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة.
٥. عدم وجود إختلاف بين الأحكام الواردة في القانون والفقه الإسلامي بالنسبة لإلتزام العامل بأداء العمل وما يستتبعه من إلتزامات أخرى .

## \_ التوصيات :

ومن خلال هذه الدراسة نوصي بعدة توصيات أهمها :

١. ضرورة الإهتمام من جانب التشريع بتنظيم عقد العمل، وذلك من حيث بيان الإلتزامات التي تقع على كل طرف من طرفي العلاقة التعاقدية فيه، ووضع الأحكام اللازمة لكل إلتزام، وبيان الجزاء في حالة الإخلال به .
٢. وضع تنظيم محكم لالتزام العامل بأداء العمل بإعتباره الإلتزام الرئيس من جانب العامل، وتوضيح ما يقع على العامل في هذا السياق، سواء كان ذلك في عقد العمل أو في نصوص القانون، وضرورة الإستعانة بالعرف.
٣. وضع القواعد القانونية الي تبين وتوضح العلاقة بين التزام العامل بأداء العمل والتزام صاحب العمل بأداء الأجر، وذلك باعتبار أنهما الإلتزامات الرئيسة في عقد العمل .

٤. الإهتمام بإجراء المزيد من الدراسات وعقد المقارنة بين ورد في القانون والفقہ الإسلامي بشأن أحكام عقد العمل، لتحقيق الفائدة، والإستفادة مما ورد فيها من أحكام وضوابط .

### المصادر والمراجع:

- (١) الفيروزآبادي - الإمام إبي إسحاق إبراهيم بن علي بن يوسف الفيروزآبادي، المهذب، مطبعة مصطفى البابي الحلبي، القاهرة، ج ١، ص ٥١٩.
- (٢) محمد فھر شفقة، أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام، دار الإرشاد، بيروت، (١٩٦٧م)، ص ٤٨.
- (٣) سورة الكهف، الآية (٣٠) .
- (٤) إبن قدامة- موقف الدين إبي محمد عبد الله بن احمد بن محمد، المغني والشرح الكبير، دار الكتاب العربي للنشر والتوزيع، (١٤٠٣هـ)، ج ٦، ص ٣٤.
- (٥) سورة توبة، الآية (١٠٥) .
- (٦) الكاساني- إبي بكر سعود بن أحمد علاء الدين، بدائع الصنائع، ج ٤، ص ١٩٣ .
- (٦) سالم رستم باز، مجلة الأحكام العدلية، دار الكتب العلمية، بيروت، (١٩٨٦م)، المادة (٥٧).
- (٧) سورة النساء، الآية (١٠٧) .
- (٨) سالم رستم باز، مجلة الأحكام العدلية، مرجع سابق. المادة (٤٢٥).
- (٩) الرملي- محمد بن أحمد بن حمزة، مطالب أولي النهي، مطبعة مصطفى البابي الحلبي، القاهرة، (١٩٦٦م)، ج ٣، ص ٥٩.
- (١٠) إبن قدامة، المغني، مرجع سابق، ج ٦، ص ١١٢ .
- (١١) الهيثمي- علي بن أبي بكر، مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، مكتبة القدس، القاهرة، (١٣٥٢هـ)، ج ٤، كتاب البيوع، باب: نصح الأجير وإتقان العمل، حديث رقم (٣٤٤)، ص ٩٨ .
- (١٢) إبن قدامة، المغني، مرجع سابق، ج ٦، ص ٥٧ .
- (١٣) سورة يوسف، الآية (٥٢) .
- (١٤) الترمذي- محمد بن عيسى بن سورة، سنن الترمذي، تحقيق وشرح أحمد

- شاكر، مطابع الجليل، القاهرة، (١٣٥٦هـ)، كتاب الإجارة، باب : النهي عن الغش، رقم (٣٤٥٢)، ص ٣٨٥ .
- (١٥) سورة القصص ، الآية (٢٦) .
- (١٦) البخاري - محمد بن إسماعيل، صحيح البخاري ، تحقيق مصطفى البغا، دار إبن كثير، بيروت، (١٩٥٢م)، كتاب الأحكام، باب: أطيعوا الله والرسول وأولي الأمر، رقم ٦٧١٩ ، ص ٢٦١١ .
- (١٧) الفراقي، أحمد بن أدريس بن عبد الرحمن، الفروق، المكتبة العصرية، بيروت، (٢٠٠٣م)، ج ٤، ص ١٣ .
- (١٨) سالم رستم باز، مجلة الأحكام العدلية، مرجع سابق. المادة (١٧).
- (١٩) محمد فخر شفقة، أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام، مرجع سابق ، ص ٦٠ .
- (٢٠) سورة القصص، الآية (٢٦) .
- (٢١) شاب توما منصور، شرح قانون العمل ، شركة الطبع والنشر الأهلية ، بغداد، (١٩٦٨م)، ص ٣٦٤ .
- (٢٢) إبن قدامة، المغني، مرجع سابق، ج ٦ ، ص ٣١ .
- (٢٣) يس محمد يحي، قانون العمل- المصري السوداني، الطبعة الثالثة. دار النهضة العربية، القاهرة. (١٩٩١م). ص ١٥٥ .
- (٢٤) حسن كبيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، (١٩٧٩م)، ص ٣٠٢ .
- (٢٥) فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، (١٩٨٥م)، ص ٥٧٨ .
- (٢٦) محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، (٢٠١١م)، ص ٢٧٥ .
- (٢٧) صلاح محمد أحمد دياب، إلتزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار الكتب القانونية، القاهرة، (٢٠١٠م)، ص ٨٠ .
- (٢٨) محمد حسين منصور، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٧٧ .
- (٢٩) غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر، عمان، (٢٠٠٤م)، ص ١٠٢ .
- (٣٠) محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، (١٩٨٢م)، ص ٧٢٠ .
- (٣١) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبّاني، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، (٢٠٠٢م)، ص ٢٦٥ .
- (٣٢) فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، (٢٠٠٨م)، ص ٧٧ .
- (٣٣) صلاح محمد أحمد دياب، إلتزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات

العمل الفردية، مرجع سابق، ص ٩٣ .  
(٣٤) صلاح محمد أحمد دياب، إلتزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات  
العمل الفردية، مرجع سابق، ص ٧٥ .  
(٣٥) قانون المعاملات المدنية لسنة ١٩٨٤م، المادة (٤٠٤/١/أ-ب).