

**وقفه مع
بعض جوانب الالتزام الوظيفي
من الناحية التشريعية**

التدقيق اللغوي
شروق محمد سلمان

إخراج
محمّد بن حمّيس بن يونس

الطبعة الأولى
١٤٣٢ هـ - ٢٠١١ م
ISBN 978-9948-499-37-4

حقوق الطبع محفوظة

لدائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري بدبي
إدارة البحوث

هاتف: ٦٠٨٧٧٧٧ ٤ ٩٧١ + فاكس: ٦٠٨٧٥٥٥ ٤ ٩٧١ +

الإمارات العربية المتحدة ص. ب: ٣١٣٥ - دبي

www.iacad.gov.ae mail@iacad.ae



وقفة مع بعض جوانب الالتزام الوظيفي من الناحية الشرعية

رسالة تعريفية ببعض حقوق الموظف وواجباته
تجاه مؤسسته من الناحية الشرعية

تأليف

د. إبراهيم عبد اللطيف العبيدي

باحث بإدارة البحوث

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

افتتاحية

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين..

وبعد: فيسر « دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري

بديي - إدارة البحوث » أن تقدم إصدارها الجديد « وقفة مع

بعض جوانب الالتزام الوظيفي من الناحية الشرعية »، فالمسلم

يتعامل مع مجتمعه انطلاقاً من رؤيته لشمولية دينه لكل نواحي

الحياة الدنيا والآخرة لقوله تعالى: ﴿ قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي

وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴾ [الأنعام: ١٦٢]، فالالتزام

الوظيفي جزء لا يتجزأ من مجمل الأهداف التي توصل إلى

مرضاة الله سبحانه وتعالى، زيادة على ما يتقاضاه الموظف من

أجر مادي، لذلك فهو مأمور شرعاً بالمحافظة على المال العام،

ومطالبٌ يبذل الجهد في إتمام معاملات المتعاملين وإتقانها على

أتم وجهه، باعتبار أن هذا العمل كله قد يكون رصيلاً كبيراً من

الحسنات إذا ما صلحت النوايا، وكذلك العكس.

وهذا الإنجاز العلمي يجعلنا نقدم عظيم الشكر والدعاء لأسرة آل مكتوم حفظها الله تعالى التي تحب العلم وأهله، وتؤازر قضايا الإسلام والعروبة بكل تميز وإقدام، وفي مقدمتها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد بن سعيد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة، رئيس مجلس الوزراء، حاكم دبي الذي يشيد مجتمع المعرفة، ويرعى البحث العلمي ويشجع أصحابه وطلابيه.

راجين من العلي القدير أن ينفع بهذا العمل، وأن يرزقنا التوفيق والسداد، وأن يوفق إلى مزيد من العطاء على درب التميز المنشود.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين، وصَلَّى اللهُ عَلَى النَّبِيِّ الْأُمِّيِّ الْخَاتَمِ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ.

الدكتور سيف بن راشد الجابري

مدير إدارة البحوث

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مُقَدِّمَةٌ

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله، وعلى آله وصحبه ومن والاه.

وبعد:

فلا شك بأن الالتزام الوظيفي يعد أدباً رفيعاً وسلوكاً قوياً راقياً، بل هو قبل هذا وذاك واجب شرعي وقانوني، إذ يُعاقَب قانوناً كلُّ موظفٍ أُخِلَّ ببند من بنود العقد المنصوص عليه بين طرفيه، سواء كان الطرف الأول الذي تمثله المؤسسة أو الطرف الثاني الذي يمثله الموظف.

وفي القوانين الإدارية لكلِّ مؤسسة تفصيل دقيق للإجراءات العقابية التي يستحقها الموظف المقصّر بواجباته، تبدأ من عقوبة لفت النظر ثم الإنذار الكتابي ثم

الخضم من الراتب وتنتهي بإنهاء الخدمة الوظيفية وبينهما عقوبات إدارية أخرى تختلف بحسب طبيعة المخالفة الإدارية المرتكبة، فضلاً عن تحويل الموظف المقصّر في بعض الحالات إلى التحقيق، أو إلى النيابة العامة إذا ثبتت عليه مخالفات تتعلق بنزاهته وأمانته، كضبطه متلبساً بحالة تعاطي الرشوة أو حالة من حالات الفساد الإداري مثل حصول الموظف على العمولات المالية من خارج مؤسسته لقاء إحالة العقود والمناقصات بالاتفاقات المبرمة خارج إطار الوظيفة أو حالات التزوير والتلاعب الإداري وما شابه ذلك، والواقع أن تلك الأمور لها اعتبارها ومجالها، الذي فصل حقوق وواجبات الموظف حسب لائحة النظام الداخلي لكل مؤسسة، زيادة على شروط العقد الموقعة بين الطرفين، فضلاً عن القواعد والأسس الإدارية العامة التي تعد أعرافاً وظيفية في كل المؤسسات والهيئات والشركات الخاصة أو العامة .

الالتزام الوظيفي من الناحية الشرعية:

والحقيقة أن ما يتعلق بالالتزام الوظيفي من الناحية الشرعية يمكن أن يشمل أكثر من محور، باعتبار أن البيئة الوظيفية عبارة عن مجتمع متكامل يقضي فيها الموظف أو العامل ثلث أو شطر يومه، ما يوجب عليه التحلي بالأخلاق الفاضلة مثل الصدق والأمانة وغيرها من الصفات الفاضلة وكذلك الظهور بالمظهر الحسن والرائحة الزكية، وطلاقة الوجه والتبسم والمحافظة على الهدوء والسرعة في إنجاز المعاملات وغير هذا كثير، إلا أن ذلك كله ليس موضوع دراستنا هذه، فتلك الأمثلة تعنى بجوانب ذات علاقة وثيقة بالجانب الشرعي، لكنها مرتبطة بشكل أو بآخر بمستوى الالتزام الشرعي والثقافي والسلوكي والمظهري للموظف بشكل عام، فحينما يكون الحديث عن ضرورة أمانة أو



صدق الموظف لا يعني هذا أنه ينبغي أن يكون أميناً في حدود وظيفته أو صادقاً فيها فحسب، بل ينبغي أن يكون ذلك سمته وصفته في الوظيفة وخارجها، وكذلك المظهر الحسن والرائحة الزكية، والابتسامة والبشاشة التي تعلق الوجه وغيرها، فهذه الأمور صفات وعادات سلوكية لا تنحصر في الموظف دون غيره، وإنما تشمل عموم الناس بمن فيهم الموظفون.

أما ما يتعلق بالالتزام الوظيفي من الناحية الشرعية البحتة، فيمكن لنا أن نؤصل لذلك باعتبار النص العام الوارد بوجوب الالتزام بالوفاء بالعقود مطلقاً، إذ يقول الله سبحانه وتعالى:



﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾^(١).

وقد جمع بعضُ المفسرين أنواعاً من العقود في محاولة لتفسير معنى الوفاء المراد بهذه العقود، وحددوها بصور، فمنهم من حصرها - العقود - بالعهود، ومنهم من حصرها بحلف الجاهلية، ومنهم من جعلها خاصة بعقود النكاح والشركة واليمين والبيع، ومنهم من جعلها خاصة بالفرائض أي الموارث، وقد جمع بعضُ المفسرين كل أشكال العقود التي لا تحل حراماً ولا تحرم حلالاً، وعدوها من قبيل العقود التي يجب الوفاء بها والالتزام ببندوها التي جاءت فيها، قال القاضي ابن العربي: «فَكُلُّ عهدٍ لله سبحانه أعلمنا به ابتداءً والتزمناه نحنُ له وتعاقدنا فيه بيننا، فالوفاءُ به لازمٌ بعمومِ هذا القول المطلق الوارد منه سبحانه علينا في الأمر بالوفاء به» (١).

(١) أحكام القرآن لابن العربي، تحقيق محمد عبد القادر عطا، ٢/٣.

ولقد حظي موضوع العقود بدراسات وبحوث شتى، حتى كتبت فيه رسائل ماجستير وأطاريح دكتوراه، وألفت كتب منهجية، وأعدت بحوث تخصصية تبحث في طبيعة العقود وما يترتب عليها من عدة نواحٍ، ولم يشغل موضوع العقود فقهاء الشريعة فحسب، بل القانونيين والإداريين وغيرهم، باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين، فلكل طرف أن يشترط على الطرف الآخر ما يراه في مصلحته إلا شرطاً أحل حراماً أو حرم حلالاً، ومتى ما صدر من الطرف الثاني القبول بما ذكر من شروط العقد، أصبح ملزماً بتنفيذ فقرات العقد المبرم بين الطرفين.

وهذه الدراسة الموجزة تقتصر على بيان الضوابط الشرعية، بعيداً عن الجوانب الفقهية والقانونية والإدارية والتنظيمية الأخرى، وتبين ضرورة التزام كل من الموظف والمؤسسة بها، وبيان ما يترتب عليهما من الإثم الأخرى عند إخلالهما بتلك الضوابط والشروط المتفق عليها،

وعدم الالتزام من قبلهما أو أحدهما بما تم التعاقد عليه
بينهما (الموظف ومؤسسته).

وقبل الدخول في تفاصيل ذلك، نوضح

ما المقصود بالطرف الأول (المؤسسة) وما

مدى وجودها وحجمها؟ فنقول وبالله

التوفيق:



إنَّ المؤسسة هي أي جهة تتشكل من فرد أو مجموعة
أفراد بقصد تقديم خدمة أو منفعة مادية كانت أو معنوية،
بقصد الربح أو عدمه. ومن خلال هذا التعريف يصح لنا
أن ندرج تحت مسمى المؤسسة كل ما يدخل ضمن هذا
المفهوم، ابتداءً من محل البقالة الصغير (السوبر ماركت)
المعني ببيع الحلوى والعصائر وبعض الحاجات المنزلية
ومحلات الفواكه والخضراوات والورش الصغيرة، إلى
الشركات الخاصة الكبيرة والدوائر والهيئات الحكومية،

ولا شك بأن ما يدخل في هذا المفهوم مؤسسات كثيرة جدا يصعب حصرها، فكل مؤسسة صغيرة كانت أو كبيرة، عامة كانت أو خاصة، خدمية كانت أو إنتاجية، تندرج تحت مسمى الطرف الأول (المؤسسة)، ويمكن أن نمثل لذلك بالدوائر الحكومية والشركات الخاصة وما يتبعها من مصانع وشركات بمختلف التخصصات التي تقدم الخدمات وتنتج السلع وتبيعها.

واجبات وحقوق الطرفين :

أولاً: واجبات المؤسسة تجاه موظفيها (حقوق الموظفين):

١- بيان الطرف الأول (المؤسسة) طبيعة ونوعية العمل للطرف الثاني (الموظف) من حيث: الجهد المبذول، والوقت المطلوب للعمل وتحديد بدايته وانتهائه، ومدة إجازته السنوية.

٢- تسمية الأجر الثابت المقطوع وبيان تاريخ استحقاقه الدوري، أسبوعي، شهري ..

٣- تهيئة ظروف العمل المناسبة من تكييف وتدفئة وإنارة وتهوية، وتوفير مستلزمات العمل من عدة وأدوات وآلات خاصة بالعمل المطلوب.

٤- تعويض الموظف ماديا ومعنويا عمّا يلحق به من أضرار أثناء عمله.

٥- تطوير الموظف وتنمية قدراته بالبرامج التدريبية والدورات التطويرية لإتقان العمل.

ثانياً: حقوق المؤسسة من قبل موظفيها (واجبات الموظفين).

١- ضرورة الولاء الوظيفي التام للمؤسسة المتمثل بحفظ أسرار وخصوصيات المؤسسة، وعدم الإدلاء بالمعلومات الخاصة بسياساتها أو التصريح باسمها إلا

من قبل مَنْ تعينه المؤسسة بوظيفة المتحدث الرسمي أو تنيط به هذه المهمة حصراً.

٢- إتمام تنفيذ العمل المطلوب من قبل الموظف ضمن الوقت المحدد وعدم التسويف والتأخير.

٣- الالتزام التام بجدول الحضور والانصراف، وعدم المغادرة أثناء الدوام الرسمي دون إذن مسبق.

٤- الحفاظ على ممتلكات المؤسسة المادية والمعنوية وعدم استخدام ممتلكاتها في المنفعة الشخصية، مثل: سيارة المؤسسة، موظفي خدمة المؤسسة المنتسبين لها، وبقية أجهزة المؤسسة الأخرى.

٥- الالتزام بمعايير الأداء، عبر التقيد بالخطة السنوية المعدّة لكل موظف بما ينسجم مع طبيعة عمله وتخصّصه، ليتمكن من إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد.

الأدلة الشرعية للالتزام الوظيفي:

قبل إيراد النصوص الشرعية التي

تبيّن ضرورة الوفاء بالعقد المبرم بين الفرد

وجهة العمل، وعدم التعدي على أموال



جهة العمل، أو التعمد في التسبب بخسارتها سواء كان

بالإهمال المتعمد أو التقصير في ذلك أو نشر الأسرار

وما على شاكلة ذلك، يجدر بنا معرفة الخطوط العريضة

لأهم سمات وخصائص الاقتصاد الإسلامي الذي وضع

الخطوط الرئيسة للفرد والأمة، لتنظيم أمور الكسب

والمعاش بما يتوافق مع فطرة الإنسان التي فطره الله تعالى

عليها، باعتباره الحاضنة لطبيعة تحديد العمل والعامل

وفق النظرة الشرعية . إذ يرى المتتبع للنصوص الشرعية

العامة أن النظام الاقتصادي في الإسلام قد امتاز بمميزات

واختص بخصائص ميزته عن غيره من الأنظمة والمناهج

من خلال شعار الوسطية والاعتدال الذي رفعه ليمثل السمة الأبرز فيه، وفق ما يلي:

١ - فقد أحدث الإسلام توازناً بين مصلحة الفرد والأمة، على عكس الأنظمة الاقتصادية التي نادت بحقوق الأمة على حساب الأفراد، فمنعت الملكية الخاصة للأفراد على أساس أن منفعتها تعود لعموم أفراد المجتمع باعتبارها لا يمكن أن تكون لفرد دون آخر، بينما قامت الأنظمة الاقتصادية الأخرى على فكرة تقديس الملكية الخاصة، باعتبارها الدافع والحافز للمنافسة والتنمية، في الوقت الذي أظهرت فيه إهمالاً للملكية العامة، وبين هذا وذاك فقد سبق الإسلام هذه الأنظمة الاقتصادية جميعاً، عبر دعوته القائمة على ازدواجية التملك بحدود، فللفرد أن يملك وفق فطرته في حب التملك، إذ ليس الإنسان عبارة عن آلة صماء مهمتها العمل والكسب فحسب، وإنما هو كائن فطري له غرائز وميول، ومن حقه إشباع

هذه الغرائز والميول وفق الأسس الشرعية التي فطره الله عز وجل عليها، وفي الوقت نفسه فلأمة كذلك الحق في أن تتملك لتعزيز كيانها والحفاظ على ممتلكاتها وحقوقها بما يضمن نهضتها.

ومن هنا فلا بد للفرد القادر على العمل، من أن يعمل ويتتج ولا يبقى عاطلاً، وله في ذلك أن يعمل لحسابه الخاص، فينشئ مشروعاً أو مؤسسة صغيرة كانت أو كبيرة ليعمل بها ويديرها، ولهُ أن يعمل في مؤسسات الدولة من خلال وزاراتها ودوائرها، من غير أن يجمع بين العمل الخاص والعام، في حالات اشتراط المؤسسة العامة عدم الجمع فبعض الجهات الحكومية تمنع الازدواجية بين العمل الحكومي والعمل الخاص، فلا يحق للقاضي ووكيل النيابة على سبيل المثال مزاولته أي عمل آخر غير حكومي عندما يكون على رأس عمله.

وفي كلتا الحالتين فإن له حقوقاً وعليه واجبات، متى ما أُخِلَّ بأحدهما ترتبت عليه التبعات الشرعية والقانونية. ولذلك فيمكن للفرد في النظام الاقتصادي الإسلامي أن يكون مالكاً، وللدولة أن تكون مالكة وللأمة كذلك، كلٌّ وفق ضوابطه وحدوده.

٢- النظام الاقتصادي في الإسلام جزء من كل، إذ إنه جزء من النظام الإسلامي الشامل (عقيدة وشرعية) فهو ضمن المنهج الإسلامي العام الذي يشمل الجانب الاجتماعي والجانب الإداري وغيرهما، وهذا يتجلى في مسألة الحلال والحرام وما بينهما، التي تعد بمثابة ميزان دقيق يتمكن من قياس كل الأمور الحياتية والمعاشية.

٣- ينطلق النظام الاقتصادي الإسلامي من رؤية شمولية تسع الحياة كلها والآخرة في وقت واحد، إذ تعد الدنيا طريق الآخرة، والمسلم في عمله مطالبٌ بالتحاكم

والرجوع إلى منهج الله عز وجل في كل تفاصيله، قال الله تعالى: ﴿ قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴾^(١)، ويندرج تحت هذا المفهوم الشامل (محيي ومماتي) مضامين عامة يتم من خلالها تحديد الخطوط العامة لكل ما يتعلق بدنيا المسلم وآخرته.

٤ - للاقتصاد الإسلامي طابع تعبدية، فالنية معتبرة، والأمور بمقاصدها، فمجرد خروج الإنسان لابتغاء المال الحلال والسعي من أجل كسب لقمة العيش له ولمن يعول من زوجة وأطفال أو والدين وغيرهم، فإن النية إن صلحت في ذلك، فمن شأنها أن تجعل هذا العمل الدنيوي مثاباً عليه عند الله عز وجل.

٥ - الرقابة على النشاط الاقتصادي في الإسلام ذاتية في المقام الأول (إذ تعتمد على تقوية الوازع الديني ومراقبة

(١) سورة الأنعام: الآية ١٦٢

النفس)، أمّا في النظم الوضعية فرقابتها خارجية لأنها انفصلت عن الدين تماماً، ولا ضابط لذلك إلا القانون.

هذه مميزات وخصائص النظام الاقتصادي الإسلامي بوجه عام، وهي وثيقة الصلة كما نرى بالالتزام الوظيفي، إذ يعلم الجميع بأن التشريع الإسلامي منهج لكل الحياة، والشريعة الإسلامية تسع أول الأمة وآخرها، فلا ينبغي أن نستغرب حينما نرى هذه الشريعة المباركة قد رسمت لنا التفاصيل الدقيقة في شتى المجالات الحياتية من زواج وطلاق وبيع وشراء وحرب وسلم وأمور تفصيلية كثيرة جداً، ومنها جانب العمل، قال الله عز وجل:

﴿ وَيَوْمَ نَبْعَثُ فِي كُلِّ أُمَّةٍ شَهِيدًا عَلَيْهِمْ مِّنْ أَنفُسِهِمْ وَجِئْنَا بِكَ شَهِيدًا عَلَىٰ هَؤُلَاءِ وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تَبْيِينًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ ﴾ (١).

(١) سورة النحل الآية ٨٩.

التأصيل الشرعي للالتزام الوظيفي:

يرى المتأمل للشريعة الإسلامية أنها قد حددت الجوانب التفصيلية، والآثار المترتبة بين العامل ومؤسسته من خلال بعض النصوص التفصيلية التي نذكر جانباً منها في الفقرات الآتية:



١- بيان قيمة الأجر المادي قبل الشروع في العمل.

فقد حثت الشريعة الإسلامية على تسمية الثمن من قبل الطرف الأول لكي يوافق الطرف الثاني أو يرفض منذ بداية إجراء هذا العقد، كي يكون معلوماً لدى الطرفين مما ينفي حدوث الخصومة والتنازع بعد إتمام العمل من قبل الطرف الثاني. فلا بد من تعيين قيمة أجر العقد قبل إبرامه كما فصل ذلك العلماء، بل لقد وردت بعض النصوص - التي لم تبلغ مرتبة الصحة - التي حثت على ضرورة

الإسراع في سداد حق الأجير من دون ممانلة حتى قبل نهاية العمل. ولنا أن نتصور أبعاد هذا الخلق الكريم - إن ثبت - في وقت كانت فيه الإجراءات تتم بصورة فردية بين الأجير من جانب ومالك العمل من جانب آخر، وقد سبق الإسلام بهذا التوجيه الأنظمة الاقتصادية المعاصرة التي قامت في القرن الماضي على مبدأ حقوق العمال وأنشئت لذلك النقابات العمالية التي نادت بحفظ حقوق العمال والدفاع عنهم والمطالبة بحقوقهم.

٢- التحذير الشديد والنهي عن النكول في أداء أجر

العامل.

كذلك فقد حثت الشريعة الإسلامية على ضرورة الوفاء بالأجر المتفق عليه سلفاً، فقد جاء الوعيد بأقصى درجاته لمن يتخلف عن ذلك، فعن أبي هريرة رضي الله عنه، عن النبي ﷺ قال: قال الله تعالى: «ثلاثة أنا خصمهم

يوم القيامة، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره»^(١)، وموطن الشاهد في هذا الحديث قوله ﷺ: « ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره»، قال المناوي: في قوله عليه السلام: « ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه» (أي العمل) ولم يوفه أجره^(٢). وما كان العامل أو الموظف بشكل عام ليعمل لولا وجود عقد مسبق بينهما، يبيّن طبيعة هذا العمل وأجرته، وعليه فإذا كان العامل قد قام من جهته بتنفيذ العمل، فيكون صاحب العمل ملزماً بتقديم الأجر المتفق عليه للعامل، أما إذا تأخر صاحب العمل بتقديم الأجر (الراتب) أو جزءاً منه للعامل فإنه يكون ناكلاً متجاوزاً على حقوق

(١) رواه البخاري في صحيحه في باب الإجارة من العصر إلى

الليل برقم ٢١٥٠.

(٢) التيسير بشرح الجامع الصغير، للمناوي، ١/ ٤٧٤.

الآخرين، ومن هنا تبرز أهمية تسمية الأجر، وإن كانت بعض الأعمال تعود إلى قيمة أجر المثل بحكم العرف المتداول في سوق تلك الحرفة مثلاً، إلا أن الأصل هو التسمية الواضحة التي لا تحتمل التأويل من أجل إثبات الحقوق لكلا الطرفين.

٣- عدم جواز أخذ الموظف للمال من الأفراد أو المؤسسات التي لها تعامل مباشر أو غير مباشر بالمؤسسة الأم، بأي مسمى كان هدية أو منحة لأنها تدخل في باب الرشوة المحرمة.

فقد ورد التحذير الشديد والنهي الصريح من قبل النبي عليه الصلاة والسلام عن ذلك، فعن أبي حميد الساعدي أن النبي ﷺ استعمل رجلاً من الأزديين له ابن اللثبية على الصدقة فجاء فقال: هذا لكم وهذا أهدي لي، فقام النبي ﷺ على المنبر فحمد الله وأثنى عليه وقال:

« ما بال العاملِ نبعثه يجيء فيقول: هذا لكم وهذا أهدي لي، ألا جلس في بيت أمه أو أبيه فينظر أيمهدى له أم لا؟ لا يأتي أحد منكم بشيء من ذلك إلا جاء به يوم القيامة إن كان بغيراً فله رغاء، أو بقرة فلها خوار، أو شاة تيعر » ثم رفع يديه حتى رأينا عفرةً إبطيه ثم قال: « اللهم هل بلغت اللهم هل بلغت »^(١).

ولعل معترضاً يعترض ويقول إن هذا النص خاص في عمال الزكاة الذين كان يبعثهم النبي ﷺ وخلفاؤه رضي الله عنهم من بعده لجباية أموال الزكاة حصراً، فنجيب بأن القاعدة الشرعية تقول: إن العبرة بعموم اللفظ لا بخصوص السبب، وإن هذا الأمر العام الذي حذر منه النبي ﷺ يفيد تحريم كل أشكال العطايا التي تمنح للعمال والموظفين بشكل المنح والهدايا والأعطيات، والسبب كما

(١) متفق عليه، واللفظ للبخاري في باب من لم يقبل الهدية لعله،

عَلَّمَهُ النَّبِيُّ ﷺ بقوله: « أَلَا جَلَسَ فِي بَيْتِ أُمِّهِ أَوْ أَبِيهِ فَيَنْظُرُ
 أَيُّهُدَى لَهُ أَمْ لَا ؟ » فهل يعقل أن جلوس الموظف في بيت
 أبيه أو أمه كفيلاً له بأن تُعَدَّقَ عليه الهدايا دون بقية الناس
 مثلاً؟ وهل يوجد دافع غير الموقع الذي يشغله أو الوظيفة
 التي يعمل بها هي التي تكون وراء هذه الهدايا؟ وزيادة على
 هذا، فقد وردت نصوص أخرى تفيد أن مطلق الأخذ من
 قبل العمال فوق القدر المتفق عليه يعد غلواً، والغلول: هو
 (أخذ الشيء بخفاء)^(١)، فكل أُعطية مقطوعة كانت أو
 بنسبة مع جهة أخرى غير (المؤسسة الأم) التي يتم العمل
 بها وتمنحه الراتب والمكافآت فهي لا تجوز، للضرر الذي
 قد يلحق بها مستقبلاً نتيجة للإخلال بالولاء الوظيفي
 الذي يجب أن يكون للجهة التي يعمل بها عما سواها، إذ

(١) وقال الزجاج: غلَّ الرجل يغل إذا خان، لأنه أخذ شيء في
 خفاء، وكل من خان في شيء في خفاء فقد غلَّ يغلَّ غلواً.

يقول النبي ﷺ: « لا ضرر ولا ضرار »^(١) أي يحرم الضرر ابتداءً ويحرم ما ترتب عليه، ومن هنا فإن (الرشوة) المقدمة للموظف قد تضر بالمؤسسة التي يعمل بها، فيحدث الضرر لها، والله تعالى أعلم وأحكم.

وقد يقال أيضاً: إن الجهة التي قدمت هذه الهدية للموظف قد لا تكون بينها علاقة أصلاً، فنقول قد يكون هذا تمهيداً لعلاقة مستقبلية تقدم للموظف، ودرء المفسد مقدم على جلب المصالح كما تقول القاعدة الشرعية المعروفة.

٤ - حق تأمين مستلزمات المعيشة التي تحفظ كرامة الموظف، حتى تتحقق درجة الاكتفاء.

وهي ما أطلق عليها حدُّ الكفاية، وقد أطلق الفقهاء عليها سابقاً بـ (الحاجة الأصلية)، وهي ما يقوم به دفع

(١) رواه الحاكم في مستدرکه، ٦٦/٢.

المهلك عن الإنسان من توفير راتب يتوافق مع متطلبات المعيشة من طعام وشراب وأثاث، وغيرها من الحاجات التي تنزل منزلة الضرورة، بحيث يستغني استغناء لا يطمعه في مال غيره، وهذا ما يعبر عنه في العصر الحديث بالضمان المعاشي، والراتب التقاعدي الذي يكفل للمرء عيشة آمنة أثناء وظيفته وبعد انقضائها كي تعينه في شيخوخته.

وقد وردت السنة النبوية المطهرة تحث على ذلك، فعن جُبَيْرِ بْنِ نُفَيْرٍ عَنِ الْمُسْتَوْدِدِ بْنِ شَدَّادٍ قَالَ: سَمِعْتُ النَّبِيَّ ﷺ يَقُولُ: « مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَكْتَسِبْ مَسْكَنًا. قَالَ: قَالَ أَبُو بَكْرٍ أَخْبَرْتُ أَنَّ النَّبِيَّ ﷺ قَالَ: مَنْ اتَّخَذَ غَيْرَ ذَلِكَ فَهُوَ غَالٌ أَوْ سَارِقٌ »^(١).

(١) رواه أبو داود في سننه، ٣ / ١٣٤.

ومن هنا فإننا نرى دولة الإمارات العربية المتحدة اليوم - والله الحمد - قد وفّرت مزايا عديدة للكادر الوظيفي بالدولة على مستوى الحكومات الاتحادية والمحلية بحيث جعلتها في مصاف الدول المتقدمة التي تجذب الكفاءات ليس على المستوى المحلي فحسب بل على المستوى الإقليمي والدولي، من خلال تقديم الأجور والرواتب المناسبة، وتوفير التأمين الصحي وتذاكر السفر، فضلا عن الراتب التقاعدي لمواطني الدولة، ودعم مشاريع تزويج الشباب، وتقديم منح الإسكان وبناء البيوت من خلال الدعم الحكومي المستمر لهذه المؤسسات.

٥- عدم جواز أخذ أو استعمال أدوات العمل وأجهزته في القضايا الشخصية.

إذ يعد أخذ شيء من أدوات المؤسسة وأغراضها تعدّياً على حقوق الآخرين، فعن عبد الله بن بريدة عن أبيه عن النبي ﷺ قال: « من استعملناه على عمل فَرَزَقناه

رزقاً فما أخذ بعد ذلك فهو غلول»^(١)، إذ تقسم الملكية إلى ثلاثة أقسام هي: الملكية العامة والملكية الخاصة وملكية الدولة، والملكية الخاصة هي الحق الشخصي المناط بتصرف صاحب الحاجة المملوكة له شخصياً مثل السيارة والمنزل وما إلى ذلك، أما ملكية الدولة فقد تقترب من مفهوم الملكية العامة، إلا أنها شكلان تشريعيان مختلفان، لأن المالك في الملكية العامة هو الأمة، إذ تتمثل ملكيتها بالنعيم والمنافع التي أوجدها الله تعالى للجميع من بحار ومحيطات وجبال وأنهار، وما تم إنشاؤه وبنائه ليكون عاماً في خدمة أفراد الأمة من شوارع وحدائق ومنتزهات وما إلى ذلك، في حين أن المالك في ملكية الدولة هو المنصب الذي يباشر حكم الأمة، وعليه فلا يجوز لجميع الناس استخدام ممتلكات مؤسسات الدولة من سيارات وأجهزة وغيرها على اعتبار أن حكمها حكم الممتلكات العامة من طرق وجسور ومنتزهات، وإنما الحق في استعمال

(١) رواه أبو داود في سننه، باب هدايا العمال، ٣/ ١٣٤.

ممتلكات مؤسسات الدولة مناط بموظفيها لتأدية واجبهم وعملهم، بما يعني أن موظفي الدولة لا يمتلكون الحق في استعمال ممتلكات المؤسسة التي يعملون بها خارج حدود وظيفتهم وبعد انتهاء مدة الدوام، وما يدخل في عهدة الموظف وذمته من المكتب الذي يشغله، والكرسي الذي يجلس عليه، والحاسوب الذي يستخدمه، والسيارة التي في حوزته، والهاتف الذي على مكتبه، لا يخوِّله في الاستعمال الشخصي لهذه الأمور، لأنها ليست ملكاً صرفاً للموظف ولا تنتقل لورثته وليس له الحق بالتصرف بها مثلاً (بيعا وشراء) مطلقاً، فهو مسؤول عن المحافظة عليها طيلة فترة عمله، وملزَمٌ بتسليمها للمؤسسة وإخراجها من ذمته بعد تركه للعمل^(١).

(١) وللمعرفة تفاصيل أدق حول الموضوع يراجع كتاب: الملكيات الثلاث، دراسة للملكية العامة والملكية الخاصة وملكية الدولة في النظام الاقتصادي الإسلامي، للمؤلف، طبعة دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري بدبي ٢٠٠٩.

الالتزام الوظيفي واجب شرعي وأخلاقي:

بعد أن استعرضنا جانباً من الجوانب الشرعية للالتزام الوظيفي، يتبين لنا أن الوفاء بعقد العمل المبرم بين الفرد والمؤسسة التي سيعمل فيها واجب شرعي وأخلاقي، بما أُلزم الموظف به نفسه بعد أن اطلع على الشروط المقدمة من قبل المؤسسة وما صدر منها (الإيجاب) ووافق على ذلك وصدر منه (القبول)، وتم التوقيع على ذلك من خلال العقد المبرم بينهما، وبذلك يصبح الطرفان ملزمين بتنفيذ ما جاء بنود العقد وفقراته، ولا مجال لأحد الطرفين أن يدعي أن بنود هذا العقد ناقصة، أو أنه لم يطلع على التفاصيل بالشكل الكافي، لذلك لا بد من دراسة متأنية لكل فقرات العقد وبنوده، لا سيما قبل التوقيع عليه أو عرضه على جهة قانونية أو محامٍ ليشرح له الغامض من الفقرات التي

أشكلت عليه، حتى يعلم الطرفان ما لهما من حقوق وما عليهما من واجبات مسبقاً.

ويندرج ضمن هذا العقد، كل ما يؤمّن
حسن سير العمل ويؤدّي الإخلال به إلى نقصه
وعدم إتقانه، من ذلك على سبيل المثال:



١- الحضور الصباحي في الوقت المتفق عليه، وكل تأخير يقع من قبل الموظف دون عذر مقبول يعد تجاوزاً، شرعياً وأخلاقياً، باعتبار أن الأجر (الراتب) ثابت ومقطوع في نهاية الشهر، وأي تقصير في هذا الجانب يعد أكلاً للأموال بالباطل، إلا في حالة اقتطاع المؤسسة لجزء من الراتب مقابل ذلك التأخير.

٢- عدم جواز توقيع الموظف نيابة عن الموظف الآخر في سجل الحضور والانصراف أو ما يقوم مقامه من ختم بالبطاقة أو البصمة الإلكترونية أو ما شابه ذلك،

لأي سبب كان، لما فيه من الغش والتزوير والكذب المنهي عنه شرعاً، وفيه تعاون على الإثم والعدوان.

٣- عدم جواز الانصراف إلا بنهاية الدوام الرسمي، وعدم الخروج أثناء الدوام والعودة إليه إلا بعد حصول الإذن الرسمي بذلك، لما يترتب على ذلك من أكل للأموال بالباطل من جانب، وللحفاظ على حقوق الموظف فيما لو حدث له حادث أو تعرض لشيء طارئ أثناء المغادرة وليس لديه ما يؤيد استئذانه رسمياً من جانب آخر.

٤- عدم جواز أخذ شيء من أموال المؤسسة التي يتم العمل بها سواء كان شيئاً كبيراً ذا قيمة، أو شيئاً صغيراً مثل الأوراق والأحبار والأقلام، باستثناء الأشياء التالفة التي تعد صالحة للاستخدام مرّةً واحدة، مثل الأوراق التي استُخدمت ووجهها الثاني لا يزال على حاله الأول لم يتلف، أو الصحف والجرائد وغيرها من الأمور المعدة للاستخدام مرّةً واحدة.

٥- عدم جواز استخدام أجهزة المؤسسة الخاصة بالعمل بالاستخدامات الشخصية، مثل استخدام جهاز الحاسوب والطابعة، أو استخدام الهاتف في إجراء المكالمات الشخصية، وغيرها.

٦- عدم الإسراف والمبالغة في استعمال مياه المؤسسة أثناء الدخول إلى الحمامات وأماكن الوضوء، مع وجوب التعامل المعتدل عند استعمال هذه الأشياء، والمحافظة عليها شأن المحافظة على آلات وأدوات المنزل المشابهة لها.

٧- عدم إضاعة الوقت من خلال الإكثار من الزيارات الداخلية بين الموظفين، والإكثار من تبادل التحيات اليومية، وضرورة المحافظة على وقت العمل من خلال إنجاز الأعمال المناطة بكل موظف حسب اختصاصه وواجبه.

٨- إطفاء الأنوار وأجهزة التكييف والتدفئة عند
عدم الحاجة إليها، وعند الخروج من المكتب بعد الانتهاء
من الدوام.

نظام الأداء الوظيفي مظهر من مظاهر التمييز في الأمة:

في خضم الفوضى التي عمّت بعض
المجتمعات بسبب الفساد الإداري والمالي
نلمح الاستقرار يعم ويسود مجتمعات ودولاً



أخرى، وتأتي على رأسها دولة الإمارات العربية المتحدة
التي ضربت بذلك مثالا واقعيا بأن الأمة التي تريد أن
تسلك طريق المجد وتشمر عن ساعد الجد فإن النتائج
تكون إيجابية ومبشرة بالخير، والسبب في ذلك يرجع إلى
معايير الالتزام الوظيفي التي رسمت الخطوط العريضة
للجميع، والتي بدورها مكنت الجميع موظفين وعمالا
وغيرهم من الاطلاع على ما يصدر من أوامر إدارية

ولوائح تنظيمية، متبعة بذلك منتهى درجات الشفافية والوضوح، شأنهم في ذلك شأن رؤساء الأقسام ومدراء الإدارات، بحيث يكون الجميع على اطلاع بما يصدر، مما يفتح باب المنافسة في تحسين الأداء، والارتقاء بالمؤسسة نحو النتائج الطيبة في الإنتاج، ويتاح للجميع التظلم ورفع الحيف والظلم إن وقع على أحدهم دون وجه حق.

والحقيقة أن اعتماد مبدأ الشفافية له آثار إيجابية لا تنحصر بأفراد وأعضاء المؤسسة، وإنما تعود على المؤسسة كلها من حيث الأداء والإنتاج المتمثل بشكل عام بمستوى المؤسسة النهائي، إذ من شأن هذا المبدأ القضاء على الفساد الإداري الذي يعتمد على إخفاء بعض العقود والمناقصات لترسو على أشخاص معينين بالاتفاق مع بعض الموظفين في المؤسسة، مقابل منحهم نسبة معينة نتيجة لما يقدمونه من تسهيلات ويتبعه من إجراءات مشبوهة، وهذا كله يتعارض مع أحكام ديننا الحنيف الذي أمر بالعدل ونهى

عن أكل الأموال بالباطل، والتعدي على حقوق الآخرين في العديد من الآيات والأحاديث النبوية الشريفة، كما تم الاستدلال ببعض منها فيما سبق.

إن الفساد الإداري اليوم يمثل عائقاً كبيراً أمام التنمية في بعض البلدان، نتيجة تواطؤ بعض المسؤولين مع بعض الموظفين بما ينعكس سلباً على أداء المؤسسة كلها، ومن ثم ينعكس ذلك سلباً على أداء الخدمة المقدمة للجمهور، فيما نرى في المقابل بعض المظاهر الإيجابية التي تحمي الموظف من الانخراط في شرك الفساد الإداري والتصدي لهذه الظاهرة الخطيرة مثل: تكريم الموظف المجد وتشجيع الموظف المثابر من خلال الدعم المادي الكبير الذي يحصل عليه الموظف المتميز، والذي يضيف جواً من المنافسة طوال السنة بين جميع الموظفين لتحسين الأداء سعياً في الحصول على هذه المكافأة المجزية التي يسعى إليها الجميع، ومن الجدير بالذكر أن حكومة دبي قد نظمت جائزة دبي للأداء

الحكومي المتميز، تلك المبادرة التي أطلقها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم لتقييم المؤسسات والدوائر المتميزة وكذلك الموظفين المتميزين كل عام، لإيجاد تنافس يؤدّي إلى الوصول بالخدمات المتميزة للمتعاملين وفق معايير الجودة والكفاءة المعمول بها عالمياً.

معالم وظيفية شرعية:

يعد علم الإدارة اليوم أحد العلوم الإدارية الحديثة، وقد فرض نفسه على واقع المال والأعمال بحيث انبثق من هذا العلم عشرات التخصصات والتفرعات التي أثبتت فاعليتها وكفاءتها الإدارية عبر النتائج الإيجابية التي حققتها، والتي بات من الصعب لأي فرد أو مؤسسة تحقيق النجاحات المتوالية إلا من خلال اتباع أسس هذه التخصصات وبما يتوافق مع طبيعة كل عمل، إذ ربما نجح رجل الأعمال



أو المؤسسة في عقد صفقة أو صفقتين دون ضوابط هذه العلوم الإدارية الصرفة، باعتبار أنه ربما لا يحسن الكتابة والقراءة، ومع ذلك فقد حقق النجاحات المتوالية في حياته العملية، إلا أنه قد لا يستمر في هذا النجاح إن لم يطور عمله ومنظومته في عصر يشهد تطورات سريعة في كل المجالات.

ويرى المتتبع للنصوص الشرعية أن الأنبياء عليهم الصلاة والسلام قد عملوا في أعمال دنيوية شتى، لكي يعلموا أتباعهم أهمية العمل وضرورة الاعتماد على النفس بما يحفظ نفس الإنسان ومن تلزمه نفقته من زوجة وولد وغيرهما، من أكل وشرب بالمال الحلال.

ولعلّ بعضنا يستغرب من القول بأن أصل تطوير الذات، يعدّ نعمة عظيمة من النعم، ومنة كبيرة من المنن التي منّ الله تعالى بها على عباده، وهذا ما نلمسه فيما ورد

في القرآن الكريم من إشارات لسيرة بعض الأنبياء عليهم الصلاة والسلام، مع ضرورة التأكيد بأهمية التفريق بين عمل الأنبياء وغايتهم الرئيسة ألا وهي توحيد الله عز وجلّ وهداية الناس وإصلاح المجتمع، واحتسابهم في ذلك كله لثواب الله تعالى في الآخرة المتمثل بقوله تعالى: ﴿وَيَقَوْمٍ لَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ مَا لَإِن آجَرِي إِلَّا عَلَى اللَّهِ﴾ (١)، إذ لم تكن غايتهم جمع المال وكنزه، ولكن حياتهم كانت حياة عادية كسائر الناس فهم بحاجة للمأكل والمشرب والملبس؛ لذلك نرى منهم من عمل راعيا ومنهم من عمل نجارا ومنهم من كان يصنع الدروع، وعلى هذا لم تكن دعوتهم وظيفة دنيوية من أجل الحصول على الأموال والمناصب، وإنما كانت لغاية أسمى وبتكليف رباني، ومع ذلك فقد كانت سيرهم حافلة بالصورة العملية التي

(١) سورة هود: الآية ٢٩.

يمكن من طريقها استنباط بعض الدروس والعبر في هذا الجانب، والتعرف على بعض الصفات المهمة لمن يتولى المناصب المختلفة، والتي تمثل بها هنا على سبيل الاستئناس مع التأكيد على الفارق بين عملهم الأصلي وعملنا الدنيوي، فنستعرض منها المعالم الآتية:

المعلم الأول : الدورات التدريبية وأهميتها:

لابد لمن أراد أن يطور نفسه العمل
والسعي الدؤوب في تنمية الذات وإتقان
المهارات، عبر البرامج والدورات التدريبية
سواء كانت التخصصية منها في علوم وتخصصات بحتة
أو البرامج والدورات التدريبية التي تُنمي الذات وتساعد
الموظف في تطوير مهاراته الوظيفية بشكل عام، إذ يظن
بعض الأفراد بأن العلوم قد تنتهي بتحصيل شهادة معينة



أو شهادة تخصصية ما، ومن ظن ذلك فقد توقف وحصر نفسه في حدٍّ معين، لأن العلم لا ينتهي ولا يتوقف، ولنا في نبي الله موسى - عليه السلام - خير مثل، لمَّا خرج بصحبة العبد الصالح ليتعلم منه ما ينفعه كما قال تعالى:

﴿ فَوَجَدَا عَبْدًا مِّنْ عِبَادِنَا ءَأْتَيْنَاهُ رَحْمَةً مِّنْ عِنْدِنَا وَعَلَّمْنَاهُ مِمَّا لَدُنَّا عِلْمًا ﴾ (٦٥) قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَيْتَكَ عَلَيَّ أَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عَلَّمْتَ رُشْدًا ﴿١﴾ .

فقد سجل القرآن الكريم في هذه الحادثة عدة فوائد حصل عليها نبي الله موسى من هذه الرحلة التي تعلم فيها الشيء الكثير، فبالرغم من كونه نبياً رسولاً ومن أولي العزم من الرسل إلا أن الله عز وجل أراد أن يعلم الأمة من خلاله - عليه السلام - درساً بليغاً في مسألة العلم والتعلم.

المعلم الثاني: أهمية السيرة الذاتية والتعريف بها:

والسيرة الذاتية هي المعلومات التي يُعرّف الموظف بها نفسه عبر تقديم نفسه للآخر، ولا يدخل ذلك في باب حب الظهور والتعالي على الآخرين، فلما علم نبي الله يوسف عليه السلام خطر الأزمة الاقتصادية التي كانت مقبلة على محل إقامته بمصر آنذاك عرّف عن نفسه بما فيه من صفات، ووصفها بالحفظ والأمانة، بقوله لعزيز مصر:

﴿ قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴾^(١)

فلم يكن ذلك مدحاً وتزكية منه لنفسه عليه السلام في غير محلها، وإنما كان تعريفاً بقدراته وميزاته التي لا يعلمها الآخر عنه، إذ لم يجلس ليتفرج ويترك المشكلة تغرق البلد

(١) سورة يوسف الآية ٥٥.

الذي نزل وحلّ فيه، وإنما طلب المشاركة والعمل للإسهام في درء المشكلة التي كان يراها مقبلة، والتي رأى في نفسه الكفاءة اللازمة للتصدي لمثل ذلك العمل الخطير في تلك المرحلة الحرجة.

المعلم الثالث: أهمية النزاهة والأمانة والصحة البدنية في العمل:

أخبرنا القرآن الكريم قصة نبي الله موسى عليه السلام، لما سقى الماء للفتاتين فأخبرت إحداهما أباهما بضرورة استئجاره



لسببين، هما: القوة، والأمانة :

﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنِّي خِيفَ مِنْ

اسْتَجَرْتَهُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴾ (١)

(١) سورة القصص: الآية ٢٦.

فمن ذلك ندرك أهمية الأمانة والنزاهة وكذلك القوة البدنية ومكانتها بالنسبة لمن يعمل عند الآخر، وهذا عام سواء كان هذا الآخر فرداً أو مؤسسة، فلا أحد يرغب في أن يستأمن على أمواله غير الأمين، ولنا في رسول الله ﷺ الأسوة الحسنة الذي عُرِفَ بلقب: «الصادق الأمين» قبل البعثة في مكة.

والحقيقة أن هذه المعالم وغيرها يمكن أن تكون أكثر، ولكننا استشهدنا ببعضها لنلمح بعضاً من الإجراءات العملية التي سار عليها خيرة الخلق عند الله تعالى أثناء حياتهم عليهم الصلاة والسلام لناخذ منهم الدروس والعبر.

وفي الختام نذكر بأن العمل الوظيفي أمانة، لأن الموظف يكون مؤتمناً على أسرار وأموال مؤسسته، لأنها مصدر رزقه وباب



دخله، لذلك فإن أي تفريط في هذه الأمانة يعرضه إلى غضب الله عز وجل فضلاً عن العقوبة الدنيوية التي توجه إليه وفق القانون، حسب تعديه أو تقصيره.

وفي الختام نسأل الله العظيم أن يجعلنا ممن يستمع ويقراً القول فيتبع أحسنه، إنه ولي ذلك والقادر عليه.



وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.



