



پوهنتون اسلام
پوهنځی شرعيات وفتون
پروگرام ماستري فقه وفتون



امارت اسلامي افغانستان
وزارت تحصيلات عالي
معيشت امور علمي

تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار از دیدگاه فقه اسلامی و قوانین افغانستان

رساله ماستري

محقق: عبدالکبير "جوړجی" "

استاد رهنما: پوهندوی لوکتور رفیع الله "عطاء"

سال: ۱۴۰۱ هـ.ش - ۱۴۱۳ هـ.ق



پوهنتون سلام
پوهنځی شرعیات و قانون
پروگرام ماستری فقه و قانون



امارت اسلامی افغانستان
وزارت تحصیلات عالی
معینیت امور علمی

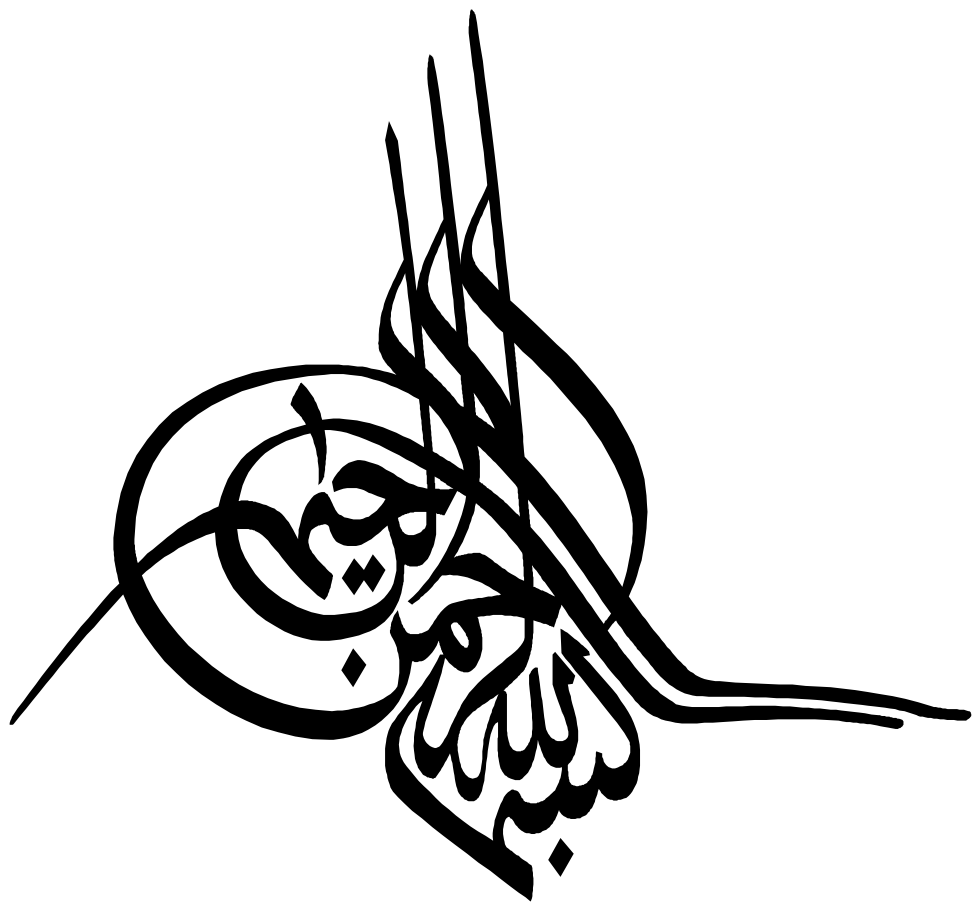
تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار از دیدگاه فقه اسلامی و قوانین افغانستان

رساله ماستری

محصل: عبدالکبیر "جوزجانی"

استاد رهنما: پوهندوی دوکتور رفیع الله "عطاء"

سال: 1401 هـ ش - 1443 هـ ق





پوهنتون سلام



پوهنځی شرعیات و قانون

دیارتمنت فقه و قانون

بورد ماستری

تصدیق نامه

محترم عبدالکبیر ولد عبدالصمد ID: SH-MSF-99-687 محصل دور هشتم فقه و قانون که رساله ماستری خویش را زیر عنوان: تعهدات کارگر- کارمند و کار فرما صاحب کار از دیدگاه فقه اسلامی و قوانین افغانستان . به روز ۲۷ / ۱۱ / ۱۴۰۱ هـ ش موفقانه دفاع نمود، و به اساس بررسی هیات تحکیم مستحق ۹۶ (نمره به عدد) لوردانش (نمره به حروف) گردید، موفقیت شان را از الله متعال خواهانیم.

اعضای هیات تحکیم :

ردیف	نام استاد	عضویت	امضاء
۱	دکتور مومن حلیمی	عضو هیات	
۲	استاد وزیر محمد سعیدی	عضو هیات	
۳	دکتور رفیع الله عطاء	استاد رهنما و رئیس جلسه	

..... معاون علمی

..... آمر بورد ماستری

اهداء

تقديم به !

تقديم به پدر و مادرم که از نگاهشان صلابت، از رفتارشان محبت و از صبرشان ايستادگی را آموختم، آن دو تکیه گاه مادی و معنوی من که از خواسته هایشان گذشتند، سختی ها را به جان خریدند و خود را سپر بلای مشکلات و ناملايمات کردند تا من به جایگاهی که اکنون در آن ايستاده ام برسم، اکنون حاصل دستان خسته ی شان، رمز موفقیتیم شد.

تقديم به همسر عزیزم که سایه مهربانیش سایه سار زندگیم می باشد، او که اسوه صبر و تحمل بوده و مشکلات مسیر را برایم تسهیل نمود و در سایه همیاری و همدلی او به این منظور نائل شدم. و به تمام آزاد مردانی که نیک می اندیشند و عقل و منطق را پیشه خود نموده و جز رضای الهی و پیشرفت و سعادت جامعه، هدفی ندارند. دانشمندان، بزرگان، و جوانمردانی که جان و مال خود را در حفظ و پاسداری این مرز و بوم فدا نموده و مینمایند.

سپاس گذاری

نخست از همه مراتب امتنان و سپاسگذاری خویش را از ژرفای قلب خود بمحضر مسئولین و مربیون آگاه و دلسوز ریاست محترم پوهنتون سلام که از آن آموختم و پرورش یافتم، ابراز نمایم. در قدم دوم من مرهون احسان، نوازش، توصیه و تشویق اساتید دیپارتمنت فقه و قانون خویش می باشم که مرا به شاهره علم و معرفت و اندوخته های معنوی شان، رهنمونی نموده و یاری رساندند.

خصوصاً از استاد رهنمای مشفق و گرانمایه و پر عطوفت خویش جناب محترم دوکتور رفیع الله "عطاء" که برای رسیدن و نایل آمدن من به آرمان و اهداف ام از هیچ نوع راهنمای، همکاری و نوازش دریغ نوزیده، بلکه کمال سعی و تلاش مدبرانه خویش را به خرچ دادند تا به قله های بلندی علم و معرفت برسانند.

با احترام

خلاصه بحث

کار پایه و رکن اساسی یک جامعه است که بدون آن زندگی انسان ها نا ممکن است، انسان زمانی به رشد و ترقی، دست می یابد که کار کند و جامعه زمانی به تمدن می رسد که فعالیت نماید، اسلام به کار کردن دعوت داده و از کارگرو کارمند حمایت نموده است، فضایل بی شماری در این زمینه وجود دارد. خداوند^{عز و جل} در قرآن کریم در آیات متعدد، کار را به شکلی از اشکال، توصیف نموده است. و در احادیث نبوی^ص نیز اوصاف و فضایل آن تذکر یافته است. کار چون یک امر اجتماعی است، حد اقل از دو نفر شروع می شود؛ یکی به عنوان کارگر-کارمند و دومی به عنوان کارفرما و صاحب کار است و طبیعی است که کار، حقوق و تکالیفی را برای کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار سامان می دهد و یک سلسله تعهدات را بالای طرفین وضع می نماید. متأسفانه امروز بیشترین مناقشه بالای منافع است، هر کس بخاطر جلب منافع و دفع ضرر تلاش می کند، در اینجا است که نارضایتی شغلی و اختلاف از بی انضباطی محیط کار بوجود می آید. بازار افغانستان چون یک بازار مصرفی است و اکثر مردم آن شاغل هستند، بدین اساس می توان گفت که بیشتر درگیر اختلافات و نارضایتی های شغلی می باشند و از طرف دیگر ده ها هزار افراد کارمند دولتی هستند و تحقیق که مسایل فوق را در چارچوب فقه اسلامی و قوانین افغانستان مورد بحث قرار داده باشد تا اکنون از نظر بنده نگذشته است. بنابراین؛ بر اساس نیازمندی های اشد اداری، بنده در این تحقیق به موضوع "تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار از منظر فقه اسلامی و قوانین افغانستان" پرداخته ام. موضوع چون یک موضوع فقهی و قانونی است، بناء به شکل مقایسوی مسئله را در محور فقه و قانون، مورد بحث قرار داده ام، دیدگاه فقهای اسلام اعم از فقهای قدیم و معاصر را در این رساله گردآوری نموده و به قول ارجح آنها اشاره نموده ام و در ضمن شرح مواد قانونی مرتبط به موضوع را از قوانین و مقررات امور کاری، علاوه نمودم، در این تحقیق در حد توان تلاش نموده ام تا به سوالاتی زیر پاسخ ارائه کنم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار چیست؟ فقه اسلامی و قوانین افغانستان چه نوع تعهداتی را برای کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار مد نظر گرفته است؟ و در صورت تخطی و تخلف طرفین، چه نوع راهکارها و راه حل ها را پیشنهاد نموده است؟ و در تحلیل و تجزیه مسایل، بیشتر از روش توصیفی-تحلیلی و تطبیقی استفاده نموده ام. تعهداتی که برای هر یک از طرفین، در فقه اسلامی و قوانین افغانستان آمده است، آنها را پیگیری نموده و جایجا به طور مفصل به آنها اشاره نموده ام، تا بتوانم به یک حکم شرعی و قانونی راه پیدا کنم. در نهایت می توان گفت که این تحقیق در ذات خود یک تحقیق منفرد و ممتاز است، زیرا تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار را به صورت تخصصی و جامع با رویکرد فقهی و قانونی مورد بحث قرار داده است.

فهرست موضوعات

عناوین.....	صفحات.....
مقدمه.....	1.....
اهمیت و ضرورت تحقیق:.....	4.....
اسباب اختیار موضوع:.....	8.....
سوالات تحقیق:.....	10.....
پیشینه تحقیق:.....	10.....
جمع آوری اطلاعات و روش تحقیق:.....	14.....
اهداف تحقیق:.....	15.....
مشکلات و محدودیت های تحقیق:.....	16.....
قلمرو موضوع تحقیق:.....	17.....
خطه و پلان تحقیق:.....	18.....

فصل اول

کلیات، مفاهیم و مبانی تحقیق.....	20.....
مبحث اول کلیات و مفاهیم:.....	21.....
مطلب اول: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد:.....	21.....
مطلب دوم: تعریف حق از منظر فقه اسلامی:.....	26.....
مطلب سوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر کار:.....	32.....
مطلب چهارم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر وظیفه:.....	38.....
مطلب پنجم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر کارگر:.....	46.....
مطلب هفتم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر کارمند:.....	49.....
مطلب هشتم: تعریف کارفرما از منظر فقه اسلامی و قانون:.....	58.....
مطلب نهم: عقد قرارداد کار و ساحت کاربرد آن از منظر فقه و قانون:.....	63.....
مبحث دوم: مبانی تحقیق:.....	68.....
مطلب اول: اهداف و مقاصد قوانین کار و حقوق کارگران از منظر شریعت اسلام:.....	68.....
مطلب دوم: دلایل مشروعیت وظیفه از منظر اسلام:.....	77.....
مطلب سوم: حکم اجرای وظیفه از منظر فقه اسلامی:.....	79.....
مطلب چهارم: تکلیف فقهی وظیفه کارگر و کارمند:.....	79.....
مطلب پنجم: اهمیت، ضرورت و جایگاه کار، کارگر-کارمند از نگاه فقه اسلام:.....	86.....
مطلب ششم: اهمیت و جایگاه کارمندان دولتی از دیدگاه قانون:.....	97.....

- 98مطلب هفتم: شروط لازمه کارمند دولتی از منظر فقه و قانون:
- 103مطلب هشتم: مبادی فقهی و قانونی انتخاب کارگران و کارمندان:
- 110مطلب نهم: تفاوت عقد کار با سایر عقود مرتبط:
- 111مطلب دهم: پیدایش قوانین تنظیم کار:
- 118مطلب یازدهم: ماهیت کار در اجرای وظیفه و انجام کار:
- 120مطلب دوازدهم: تعریف عقد، وفا به تعهد و اجرای قرارداد:
- 127مطلب سیزدهم: آثار و لزوم عقد قرارداد کار:

فصل دوم

132 مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر و کارمند

- 135مبحث اول: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر اصول استخدام.
- 135مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به رعایت اصول استخدام:
- 141مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر و کارمند نسبت به رعایت اصول استخدام:
- 144مبحث دوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر انجام کار بصورت شخصی
- 144مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار به صورت شخصی:
- 149مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار به صورت شخصی:
- 153مبحث سوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر مهارت و حاکمیت کارگر-کارمند نسبت به انجام کار
- 153مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر مهارت و حاکمیت کارگر-کارمند نسبت به انجام کار:
- 158مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر مهارت و حاکمیت کارگر-کارمند نسبت به انجام کار:
- 159مبحث چهارم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به انجام کار طبق لایحه و توافق نامه
- 159مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار طبق لایحه و وظایف و توافق نامه:
- 162مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار طبق لایحه و وظایف و توافق نامه:
- 173مبحث پنجم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر و کارمند نسبت به انجام کار در مدت زمان تعیین شده.
- 173مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار در زمان معینه:
- 178مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار در زمان معینه:
- 182مبحث ششم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اهتمام و مراقبت های لازم در محل کار
- 182مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به اهتمام و مراقبت های لازم در محل کار:
- 186مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به اهتمام و مراقبت های لازم در محل کار:
- 189مبحث هفتم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به آموزش های مسلکی، فنی و حرفوی.
- 189مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به آموزش های مسلکی، فنی و حرفوی:
- 190مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به آموزش های مسلکی، فنی و حرفوی:
- 193مبحث هشتم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اجرا و تطبیق دستورات صاحب کار و کارفرما

- مطلب اول: اجرای فرامین و دستورات صاحب کار و کارفرما از منظر فقه اسلامی: 193.....
- مطلب دوم: اجرای فرامین و دستورات صاحب کار-کارفرما از منظر قوانین افغانستان: 210.....
- مبحث نهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از اموال، ابزار و وسایل کار ... 213**
- مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از اموال، ابزار و وسایل کار: 213.....
- مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از اموال، تجهیزات و وسایل کار: 218.....
- مبحث دهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از اسرار کار و وظیفه 223**
- مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از اسرار و محرمانیت کار: 223.....
- مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از اسرار و محرمانیت کار و وظیفه: 238.....
- مبحث یازدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به رعایت قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحة 241**
- مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به رعایت قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحة: 241.....
- مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به رعایت قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحة: 244.....
- مبحث دوازدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به عدم رقابت با صاحب کار-کارفرما 246**
- مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به عدم رقابت با صاحب کار و کارفرما: 246.....
- مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به عدم رقابت با صاحب کار-کارفرما: 251.....
- مبحث سیزدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر اختراعات و انکشافات کارگر در فرآیند انجام کار 255**
- مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر اختراعات و انکشافات کارگر-کارمند: 255.....
- مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر اختراعات و انکشافات کارگر-کارمند: 265.....
- مبحث چهاردهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به رعایت اخلاق و آداب عمومی 271**
- مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر رعایت اخلاق و آداب عمومی از منظر فقه اسلامی: 271.....
- مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به رعایت اخلاق و آداب عمومی: 275.....
- مبحث پانزدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم به اجرای قرارداد کار با رعایت اصل حسن نیت و حسن تعامل 278**
- مطلب اول: مبادی فقهی حاکم به اجرای قرارداد کار با رعایت اصل حسن نیت و حسن تعامل: 278.....
- مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اجرای قرارداد کار با رعایت اصل حسن نیت و حسن تعامل: 288.....
- مبحث شانزدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اطاعت از اصول در فرآیند انجام کار 290**
- مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به اطاعت از قوانین و مقررات: 290.....
- مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به اطاعت از قوانین و مقررات: 293.....
- مبحث هفدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اطاعت از اوامر الهی در فرآیند اجرای کار 294**
- مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهد نسبت به اطاعت از دستورات و اوامر الهی در فرآیند اجرای کار: 294.....
- مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اطاعت از دستورات و اوامر الهی در فرآیند انجام کار: 300.....

فصل سوم

- 302 مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار**

- مبحث اول: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به عقد قراردادکار و طی مراحل اصولی اسناد 303**
 مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهد نسبت به عقد قرارداد کار و طی مراحل اصولی اسناد: 303
 مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به عقد قرارداد کاری و طی مراحل اصولی اسناد 325
- مبحث دوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به سپردن کار به اهل کار..... 338**
 مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به سپردن کار به اهل کار: 338
 مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به سپردن کار به اهل کار 341
- مبحث سوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به حفظ کرامت انسانی 342**
 مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به حفظ کرامت انسانی 342
 مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به حفظ کرامت انسانی: 346
- مبحث چهارم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به پرداخت مزد..... 347**
 مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به پرداخت مزد: 347
 مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به پرداخت مزد: 376
- مبحث پنجم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به اعطای امتیازات و اضافه کاری .. 386**
 مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به اعطای امتیازات و اضافه کاری: 386
 مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به اعطای امتیازات و اضافه کاری: 404
- مبحث ششم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به ارتقای رتب و ظرفیت 417**
 مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به ارتقای رتب و ظرفیت: 417
 مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به ارتقای رتب و ظرفیت: 422
- مبحث هفتم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به ارائه تأمینات اجتماعی: 427**
 مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به ارائه تأمینات اجتماعی: 427
 مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به ارائه تأمینات اجتماعی: 437
- مبحث هشتم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به اعطای اکرامیه و تقاعد 446**
 مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به اعطای اکرامیه و تقاعد: 446
 مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به اعطای اکرامیه و تقاعد: 453
- مبحث نهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد جهت ایجاد وقفه استراحت و تعیین ساعات کاری 462**
 مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار جهت ایجاد وقفه استراحت و تعیین ساعات کاری: 462
 مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار جهت ایجاد وقفه استراحت و تعیین ساعات کاری: 471
- مبحث دهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به مرخصی ها و تعطیلات رسمی..... 475**
 مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به مرخصی ها و تعطیلات رسمی: 476
 مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به مرخصی ها و تعطیلات رسمی: 491
- مبحث یازدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به مراقبت های صحی و جبران خسارت ناشی از کار 499**
 مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهد نسبت به مراقبت های صحی و جبران خسارت ناشی: 499

- 508.....مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهد نسبت به مراقبت های صحی و جبران خسارت ناشی از کار:
- مبحث دوازدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به تهیه حمل و نقل و مسکن .. 516**
- 516.....مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به تهیه حمل و نقل و مسکن:
- 519.....مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به تهیه حمل و نقل و مسکن:
- مبحث سیزدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اجرای قرارداد با رعایت اخلاق و آداب عمومی..... 522**
- 522.....مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهد نسبت به اجرای قرارداد کار با رعایت اخلاق و آداب عمومی:
- 524.....مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اجرای قرارداد کار با رعایت اخلاق و آداب عمومی:
- مبحث چهاردهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اعاده دوسیه و صدور اسناد امتیازی 525**
- 525.....مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به اعاده دوسیه و صدور اسناد امتیازی:
- 526.....مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به اعاده دوسیه و صدور اسناد امتیازی:

فصل چهارم

- مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تخلفات ناشی از تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار 527**
- مبحث اول: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر ماهیت اختلافات و مراجع رسیدگی به آن 530**
- 530.....مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر ماهیت اختلافات و مراجع رسیدگی به آن:
- 544.....مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر ماهیت اختلافات و مراجع رسیدگی به آن:
- مبحث دوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر اشتراک در اتحادیه های کارگری، تظاهرات و اعتصابات 550**
- 550.....مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر اشتراک در اتحادیه های کارگری، تظاهرات و اعتصابات:
- 561.....مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر اشتراک در اتحادیه های کارگری، تظاهرات و اعتصابات:
- مبحث سوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر جبران خسارات و فسخ قرارداد..... 568**
- 568.....مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر جبران خسارات و فسخ قرارداد کار:
- 585.....مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر جبران خساره و فسخ قرارداد:
- مبحث چهارم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر مجازات های تأدیبی و انضباطی..... 596**
- 596.....مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر مجازات های تأدیبی و انضباطی:
- 600.....مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر مجازات های تأدیبی و انضباطی از منظر قانون:
- 617خاتمه:
- 617نتیجه گیری
- 620پیشنهادات:
- 622فهرست آیات های قرآنی
- 627فهرست احادیث نبوی
- 633فهرست اعلام
- 637مصادر و مراجع

658 خلاصة البحث (عربي)

660 :Summary of the Research

مقدمه

الحمد لله رب العالمين، استخلف الإنسان في الأرض ليعمر وسخر له من النعم ما لم يسخره لكثير من خلقه، فكرمه وفضله قال تعالى: (ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً¹)، وأمره بالجد والعمل فقال: (وقل اعملوا فسيري الله عملكم ورسوله والمؤمنون²)، والصلاة والسلام على خير خلق الله، سعد من الاله، وخاب من عاداه، أمر فآتمر ونهى فانتهى قال فيه المولى عز وجل (وما أرسلناك الا رحمة للعالمين³).

انسان يك مخلوق اجتماعي بوده و در اجتماع زندگي مي كند، وداراي نيازها و ضروريات مشتركی هستند كه بخاطر برآورده ساختن آنها در زندگي خویش همیشه محتاج يكديگر می باشند، خداوند متعال، انسان ها را در يك وضعیت متفاوت و با خصوصیات و خصایل ویژه و مكرم تر از ديگر مخلوقات پيدا نموده است و در جهت پيشبرد زندگي آنها، رهنمود ها و هدايات ویژه را نازل کرده است تا بر اساس آن، زندگي خوب داشته باشند، بدین اساس تمام احتياجات آنها را در طبيعت خلق نموده و در استفاده از آنها، راهکارهای مناسب و نجات بخشی را ارائه داشته است و در بدل آن خواسته های مشروع و معقولي را پيشکش نموده كه همانا عبادت الله عزوجل است و در راستای انجام عبادت، آبادانی دنيوی و اخروی آنها را تضمین کرده است، بناءً انسان مكلف است تا مقررات و رهنمودهای الله متعال را، نصب العین زندگي دنيوی و اخروی خویش قرار داده و مبتنی بر آن در اعمار دين و دنياي خود (به میزان تکميل نیازمندی های اجتماعي) کوشان باشند. به همین اساس خداوند متعال حکم فرمود تا آنها کار کنند و از راه های مشروع به پيدا کردن نیازمندی های خویش، مبارزه مشروع نمایند و کسانی که واقعا کار می کنند، آنها را تشويق و ترغيب نمود و از کسانی که بيکار هستند از آنها اعلام نفرت و بيزاری نمود، آیات و احاديث متعددی در راستای تشويق و ترغيب کار وجود دارد كه انسان ها را به تلاش و مبارزه مشروع، دعوت می نماید. بدون کار انسان نمی تواند، زندگي کند زیرا اين يك حالت طبيعي برای تمامی مخلوقات است كه بايد برای زنده ماندن، تلاش نماید و خداوند متعال از اهلاك نفس و خودکشی منع نموده است، پس بالای بشریت فرض است كه بايد جهت حصول رزق حلال، کار کنند و بخاطر داشتن يك زندگي آرام و راحت كه بتواند عبادت الهی را با قلب و فكر آرام انجام دهد، تلاش نمایند.

¹سورة الإسرا 70.
²سورة التوبة 105.
³سورة الأنبياء/107.

وسیله اولیه برای زندگی و حیات، داشتن روابط کاری و انجام کار است، زیرا کار یک رکن اساسی در جامعه و اجتماع است و بدون آن زندگی انسان ها، استوار نخواهد بود و خداوند متعال در آیات متعددی به انجام کار، سعی و تلاش جهت حصول رزق حلال، سفارش نموده است، سپس روابط انسان از دو حالت خالی نیست یا روابط مبتنی بر ارتباطات اخروی است و یا ارتباطات دنیوی است، البته در مورد روابط اخروی، خداوند متعال برای کسانی که می خواهند رستگار و کامیاب شوند، نوعی عبادت را وضع نموده است که رابطه انسان با پروردگارش را تنظیم می کند و توجه انسان را بسوی آخرت معطوف می دارد، اما در مورد روابط دنیوی باید گفت که خداوند متعال خواهان بقای بشریت است، بر همین اساس برای تضمین تداوم و امنیت نوع بشر، احکام ازدواج را وضع نموده است، و انسان نمی تواند بدون کمک گرفتن از دیگران، تنها زندگی نماید، همچنین انسان نمی تواند از دیگر مخلوقات، مستغنی و بی نیاز، تنها زندگی کند، پس در اینجا است که دست حاجت انسان ها، بسوی دیگران، دراز می گردد تا از آنان کمک و یاری بخواند، آنگاه احکام معاملات برای انسان ها مشروع می گردد؛ از یک منبعی که همیشه زنده و تابنده است و تا روز قیامت می تواند مصدر استخراج و استنباط مسایل معاملات و داد و ستد ها، باشد، و آن قرآن کریم و سنت نبوی ﷺ است، باطل هیچگاه از هیچ جهت، به آن راه نمی یابد و این بخاطر تنظیم رابطه ی انسان با هموعانش مشروع گردیده است تا اینکه انسان ها بتوانند به راحتی معاملات خویش را با دیگران از راه مشروع، انجام دهند. و از آنجای که انسان ها به دنبال رسیدن به منافع و اهداف خود هستند و کوشش می کنند تا از هر راه ممکن، خواسته ها و نیازمندی های خویش را برآورده بسازند، در اینجا است که گاهی نفس انسان، سرکشی نموده و به حق دیگران تجاوز می کند، بناءً نیاز به بازدارنده ای دارد که او را در حد خود، کنترل و متوقف نماید و تا امنیت دیگران را تضمین کند، بدین اساس مجازات ها، وضع شده است تا به عنوان تهدید و توبیخ مشروع گردد. امروز زندگی انسان ها بسرعت در حال پیشرفت است و بدون وقفه، بسوی رشد و ترقی حرکت می کند، هنگامی که خداوند متعال قوانین اسلامی را فرود آورد، قواعد عمومی معاملات را نیز در آن گنجانید تا انسان ها متکی و مبتنی بر آن، روزمره حاجات زندگی و معاملات خویش را با یکدیگر انجام بدهند. زمانی که انسان ها در حال پیشرفت و ترقی هستند، همزمان نیازمندی های آنها نیز در حال تحول و تغییر هستند و مسایل و قضایای روز نیز در حال تغییر هستند، پس هر عصر و زمان، مختص بخودش، مسائل جدیدی را خواهد داشت؛ خصوصاً پس از عصر صنعت و دوره روشنگری که فابریکه ها و شرکت های فرا ملی در آن زمان تاسیس و تشکیل گردید و مردم جهت مزدوری به آن فابریکه ها و شرکت ها، هجوم بردند، دولت های ملی تاسیس گردید، انواع مختلف حکومت داری مردمی با تفکیک قوا معرفی شد و ساختار تشکیلاتی آنها، سازماندهی شد و در آن، سازمان ها و نهادهای کارگری ایجاد گردید، و به این ترتیب، دولت ها به دولت های توسعه یافته و صنعتی، دولت های درحال توسعه و دولت های عقب مانده طبقه بندی گردید، و بر اساس آن، تقسیم وظایف صورت گرفت، دولت های ردیف اول، تولیداتی و صادراتی بودند و دولت های ردیف دوم در محور صادرات و واردات بودند، اما دولت های ردیف سوم فقط دولت های مصرفی بودند که منابع خام و نیروی بشری را در خدمت دولت های ردیف اول آماده می کردند و دولت های ضعیف و عقب مانده، نسبت به دولت های توسعه یافته خیلی بسیار بوند، بناءً آنها فقط منابع بشری و مواد اولیه را در خدمت آنها

قرار می دادند، بویژه زمانی که جهان به یک دهکده تبدیل گردید و شرکت های فراملی، بالای اقتصاد و صنعت بین المللی، حاکم شد و طبقه فقراء و غریب، از هر گوشه و کنار دنیا، به آنها جذب گردیدند و یک قسمت هنگفت جامعه بشری در این نوع از نهادها و سازمان های کارگری استخدام و جذب شدند و هزارها افراد جهت توسعه و رفاه کشور، در چارچوب نظام دولتی استخدام و جذب گردیدند و در مجموع دو نوع اجیر بوجود آمد؛ اجیرخاص و اجیرمشترک و در اصطلاح امروزی، کارگر و کارمند دولتی و خصوصی می توان به آن، نام گذاشت، اما در این میان کارمندان دولتی به نسبت از کارگران خصوصی، از امتیازات و جایگاه ویژه برخوردار بودند، زیرا دولت ها موفقیت و شکست خویش را با موفقیت و شکست کارمندان خود، توجیه می نمودند، بناءً از آغاز قرن بیستم، علاقمندی به مناصب و پوست های دولتی و متصدیان آن، بصورت واضح و آشکار پیدا شد، زیرا فعالیت ها و کارکردهای دولت، توسعه و گسترش پیدا کرد و افق های زیادی را در بر گرفت که در گذشته های نزدیک به این شکل پیشرفت نکرده و در زندگی عمومی جامعه، چنین سرایت نکرده بود. به همین اساس، با تبدیل شدن وظیفه دولتی به یک پایه اصلی در جامعه مدرن، علاقه به مشاغل و مناصب دولتی و متصدیان آن آغاز شد، پس بنابراین، می توان گفت که کارمند دولتی در دولت قانونی، نماینده دولت و ستون فقرات زندگی روزمره جامعه در کار اداره عامه است، و او مکلف به اجرای پلان های دولت، برنامه ها و طرح های آن است، این نیروهای انسانی که توسط این کارمندان، نمایندگی می شوند، مهمتر از توانمندی های مادی و منابع طبیعی دولت هستند که به ایجاد امکانات عمومی کمک می نمایند و در استفاده از آنها سهم می شوند، زیرا طاقت و انرژی های انسانی، اگر به اندازه کافی مشخص شوند، می توانند این پتانسیل های مادی و منابع طبیعی را آزاد کنند و آنها را بکار بیندازند، و از این طریق ارزش آنها چندین برابر افزایش پیدا می کند و همچنین آن را در عملکرد آنچه که رفاه دولت را به دست می آورد، مهار می کنند و با استفاده درست به توسعه و رشد دولت کمک می نمایند. پس بر همین اساس، می توان گفت که امروز از جمله مهمترین مسائل معاصر، تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار است، و از طرف دیگر در عصر حاضر، مهمترین کار و شغل، اعمار زمین و استخراج نفت از زمین و همچنین وجود و رشد کمپنی ها و شرکت های تولیدی، وارداتی و صادراتی هستند که همه آنها توسط کارگران و کارمندان، اداره و مدیریت می شوند، کارگران و کارمندان بخاطر تحقق معنای استعمار زمین، از هیچ نوع تلاش و مبارزه خود، دریغ نمی ورزند و هست و بود خود را به خرج می دهند تا گرانها ترین و با ارزش ترین چیزها را برای کارفرمایان و جهانیان بسازند، کارفرمایان و اصحاب کار معمولاً، تخصص، پول و تجربیات خود را در بازار کار، قرار می دهند، تا به واقعیت های جوامع خود رسیدگی نمایند و سهم فعال در رشد و توسعه ی جامعه خود، داشته باشند، و برای برآورده ساختن اهداف عمومی، سهم شوند.

پس در اینجا است که قرارداد های کارگری-کارمندی و اجاره اشخاص، مورد تعامل جوامع عامه و خاصه، قرار گرفت و بخاطر حمایت از حقوق کارگران-کارمندان، سازمان ها و احزاب کارگری در مناطق مختلف جهان، ایجاد و تاسیس شد، و با فشار توسط این سازمان ها یک سلسله قوانین و مقررات بین المللی کار، در سطح سازمان ملل طرح و تصویب گردید، کشورهای اسلامی بویژه کشور عزیز

ما افغانستان نیز با الهام از وضعیت کنونی بین المللی، بخاطر تسهیل در روند انجام کار به تأسی از نصوص اولیه اسلام، قوانینی را جهت رهنمایی بیشتر نسل نوین جامعه اسلامی بویژه کارگران و کارمندان ملی، طرح، تهیه و تصویب نموده و مورد اجرا قرار دادند.

در افغانستان در این زمینه چند نوع اسناد تقنینی کاربردی میان نهاد های دولتی و غیر دولتی وجود دارد که عملاً در حال تطبیق و اجرا هستند؛ از جمله قانون مدنی، قانون کار (جدید و امارت اسلامی)، قانون خدمات ملکی، مقررات خدمات ملکی، لوائح و طرز العمل های خدمات ملکی است که به جز از چند ماده قانون کار و خدمات ملکی، تمامی آنها در حال اجرا و تطبیق قرار دارند. در این رساله کوشش گردیده است تا بر مبنای اسناد تقنینی متذکره، تعهدات کارگر-کارمند و صاحب کار-کارفرما را در چارچوب فقه اسلامی با در نظر داشت ارجح ترین نظریه های فقهای کرام و مجتهدین عظام، مورد بحث و بررسی قرار داده و مناسب ترین اقوال فقهاء را که راه حل فقهی را برای مسائل روز ارائه نموده است، به خدمت نیازمندان عزیز، قرار دهد.

هدف اساسی این تحقیق، علاوه بر تهیه تیزس در بخش ماستری دیپارتمنت فقه و قانون پوهنتون سلام، ارائه یک مطالعه تحقیقی-فقهی-اسلامی-قانونی، برای نیازمندان جامعه عزیز ما افغانستان است که در طول این مدت چنین تحقیقی با چنین اوصافی در این عرصه، صورت نگرفته است و در ضمن ارائه راهکارهای عدالت و انصاف بخاطر حمایت از حقوق و تعهدات کارگران-کارمندان و کارفرمایان-اصحاب کار و همچنین تجزیه و تحلیل آنها در چارچوب شریعت مقدس اسلام و پرتو قوانین نافذ کشور برای نیازمندان و محققان در این حوزه علمی، است.

چارچوب ساختاری این تحقیق، در محوطه چهار فصل اساسی به شرح زیر تنظیم گردیده است که در فصل اول کلیات، مفاهیم و مبانی تحقیق گنجانیده شده، و در فصل دوم مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند، و در فصل سوم مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار و در فصل چهارم مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تخلفات ناشی از تعهدات آنها می باشد، و در نهایت با یک نتیجه گیری کلی و پیشنهادات ویژه بحث به پایان رسیده است.

اهمیت و ضرورت تحقیق:

چند نکته اساسی و مهم باعث شد تا در این مورد تحقیق صورت گیرد:

(1) جدید بودن موضوع نسبت به مسایل معاصر و وضعیت امروزی جهان اسلام بویژه کشور عزیز ما افغانستان.

(2) نظم و انضباط در محل کار، چالش اصلی هر اداره و سازمان است. هر اداره و سازمان بر اساس یک هدف و پیش نیاز، تلاش می کند و آن مفاد و سود سازمان است. بنابراین، بخاطر جلب منفعت و دفع مضرت، یک سلسله قوانین و مقرراتی را وضع نموده است تا رفتارهای قابل قبول کارگر-کارمند را مورد توجیه قرار داده و از حرکات نامناسب خلاف منافع سازمان، جلوگیری به عمل آورد. بر همین اساس، هر اداره و سازمان از روز تقرر و استخدام کارگر-کارمند، تا پایان ختم کار یعنی انفکاک و تقاعد، کارگر-کارمند را زیر نظارت و ارزیابی داشته و آنها را جهت اطاعت از مقررات سازمان، هدایت می دهند، اما بعد از مطالعه ی محیط کاری سازمان، متوجه می شویم که اکثر رفتارهای آنها مطابق به قوانین و مقررات نبوده، با وجود آن، اعتراضات و نارضایتی ها بیشتر دیده می شود و کارگران-کارمندان بخاطر رسیدن به حقوق مشروع شان دست به اعتراضات، شکایات و حتی تظاهرات می زنند؛ فشار اتحادیه های کارگران و انجام عملیات های اعتصابی توسط کارگران و کارمندان، مثال های واضح در این زمینه است، چون کارفرمایان و اصحاب کار آمادگی لازم برای انجام تعهدات فقهی، قانونی و اخلاقی خود را ندارند، و از طرف دیگر نارضایتی های شغلی کارگران و کارمندان، کم بودن دستمزد آنها و همچنان نامنظم بودن محیط کاری آنها، سبب گردیده است تا کارگران و کارمندان به حاشیه رانده شوند. بررسی مسائل فوق، از جمله مسائل مهمی جامعه است که ضرورت آن امروز بیش از هر زمان دیگری احساس می شود. این احساس نیاز، با توجه به صنعتی شدن جوامع و دستیابی آنها به پیشرفت های اقتصادی در سایه افزایش حجم کارهای تولیدی و همچنین ازدیاد جمعیت و نیروی کار، در سال های اخیر افزایش یافته است. بدیهی است که با افزونی این تعاملات، برخوردها و اختلافاتی نیز در محیط های کاری به وجود می آید، در اینجا است که احساس به داشتن منبع و مرجع علمی معتبری می شود که هم از لحاظ فقهی و هم از منظر قانونی موضوع را مورد بررسی قرار داده باشد، و از طرف دیگر وقایع مختلف که امروز در میان کارگران-کارمندان و کارفرمایان در شرکت ها و مؤسسات رخ می دهد و جمعیت بزرگ کشور در آن ها مصروف کارهای تولیدی و صنعتی هستند و روزانه ده ها مسئله به ریاست حقوق و دیگر مراجع با صلاحیت قضایی، ارجاع می گردد، همه و همه می تواند نشان دهنده اهمیت این موضوع باشد.

(3) زمانی که نیازمندی های بشر، متعدد و همزمان بیشتر شد و حوزه های مختلفی از حیات انسانی را دربر گرفت، مطابق به تحول در پیشرفت و گسترش زندگی بشر، کارهای بشر نیز افزایش

پیدا کرد، و در ضمن هر بخش از آنها، تخصصی تر و مسلکی تر شد و مطابق به نیازمندی های روز در هر حوزه کاری آن ها، علوم جدید، انکشاف و اختراع شد، اشخاص ماهر، متبحر، مسلکی و متخصص، خلاقیت های جدیدی را در این حوزه ها بوجود آوردند و هر کس سعی کردند تا در بخش کاری خود، نوآوری و ابتکاراتی، داشته باشد. و برای هر کار و یا وظیفه، گروهی از کارگران شایسته، ماهر و مسلکی، تشکیل شدند تا کار مربوطه ی خویش را به وجه احسن، انجام بدهند و تجارب علمی و عملی خویش را، در آن بکار بگیرند، تا اینکه بتوانند در اجراءات کاری خویش، از دقت، کار گرفته باشند و خدماتی دارای کیفیت عالی را، ارائه نمایند. براساس همین مبنا، رقابت بین کارگران، بوجود آمد و باعث نیکنامی و شهرت برخی ها و سبب بدنامی و شکست برخی دیگران آنها شد، کسانی که شهرت پیدا کردند به سطوح مدیریتی بالا ارتقا نمودند و در ما تحت آن، افراد نووارد و کم تجربه، معرفی شدند تا کار را از اهل کار، که دارای تجربه و مهارت خاص هستند، یاد بگیرند. از اینجا بود که تعهدات و وظایفی بر عهده آنها، ثابت شد هر شخص مطابق به جایگاه خود، تعهدات ویژه داشتند و در برابر یکدیگر به عنوان کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار، مسئول انجام و تکمیل آن، بودند. و از آنجایی که حق انسان بر مبنای نزاع نهاده شده است نه بخشش، هر کدام می خواستند حق خود را به طور کامل به دست بیاورند، لذا از دیگران خواستند تا به تعهداتی که بر عهده گرفته اند، عمل کنند، در نتیجه آنچه تحت عنوان تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار، معروف است، از همین جا پدیدار شد. و شریعت اسلام، روابط بین مردم را تنظیم می کند تا اینکه بالای هیچ کس، ظلم و ستم نشود و هیچ کسی تحت ظلم و یا بار اضافی دیگران، قرار نگیرند، به همین اساس، احکام تعهدات را بصورت واضح و روشن بیان نمود و حکم هر تعهد را بصورت جداگانه، تعریف کرد تا هر یک از کارگران و کارمندان مسئولیت های خویش را در چارچوب تعهدات خویش، مطابق به توافق نامه و لایحه وظایف خود، انجام بدهند و در ضمن باید بدانند که کدام کار را بخاطر چه انجام می دهند و چه نوع کار را باید انجام ندهند و یا از انجام آن خودداری کنند، هدف اساسی و مقصد اصلی آن، تعیین حوزه کاری و مسئولیت های کاری در قبال تعهدات آنها است، تا بتوانند بصورت انسجام و هماهنگی بدون کدام تعصب و اختلاف، به کار های خویش ادامه دهند. به ویژه زمانی که دنیا به یک دهکده تبدیل شد و جهان به فناوری و تکنالوژی پیشرفته، دست یافت و جای کار های کلاسیک را، کارهای صنعت و هنر گرفت، تولیدات صنعتی شد و وظایف انسان را، بیشتر ماشین به عهده گرفت و با ورود توسعه صنعتی و فنی

به بازار کار، مسائل نو و جدیدی ظهور کرد، بسیاری از مسایل طوری بود که قبلا نمونه نداشت و راه تطبیق و مقایسه نیز امکان پذیر نبود، بدین اساس، باید گفت که نیاز به تبیین حکم شرعی اسلامی و قانونی داشت، و از سوی دیگر احکام تعهدات و مسائل مربوط به تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار در کتاب های فقهی اسلامی، خیلی پراکنده بود، ضرورت احساس می شد تا این مسائل و احکام مربوط به تعهدات، از آن کتاب ها جمع آوری گردد، و همچنین نیاز بود تا برخی از احکام فقهی و قانونی مربوط به تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار، که فقهای پیشین در رابطه به حل آن، نپرداخته اند، ریشه یابی گردد. این تحقیق به دنبال معرفی و تبیین احکام فقه شریعت اسلامی است که بصورت شفاف و آشکار، مسائل مورد نیاز جامعه بشری را، بدون هیچ گونه نقص و ضعف، بیان نموده است. و همچنین در این تحقیق کوشش گردیده است تا مسائل تعهدات را در مقایسه با نظریات و دیدگاه های قانون دانان، مورد بحث و بررسی قرار دهد، و موارد اختلافی و اتفاقی آنها را، بصورت واضح بیان نموده است، تا از این طریق، رابطه شرعی-فقهی و قانونی کارگران با کسانی که آنها را به کار می گیرند، واضح شود. و هر چه در آن درست و صحیح بود، از توفیق خداوند متعال است و آنچه در آن ضعیف و نادرست بود، از تقصیر من است و از خداوند متعال یاری و اجر و توفیق می خواهم.

(4) اهمیت دیگر تحقیق در پرداختن به تعهدات کارگر- کارمند و کارفرما-صاحب کار به دلیل اهمیت فراوان آن در رسیدگی به تعهدات و مشکلات ناشی از اجرای قرارداد کار است، زیرا اگر این تعهد بین کارفرما-صاحب کار و کارگر- کارمند مشخص نشود، با قرارداد کار، تسهیلات متعلق به کارفرما و صاحب کار در صورت عدم پرداخت در اسرع وقت در معرض تخریب کلی یا جزئی از جمله؛ حق الزحمه و دستمزد اضافی، قرار می گیرد.

(5) جامعه ی افغانستان یک جامعه ی اسلامی بوده و از چندین نسل، مسلمان هستند، بنابراین تأکید بر تقدم شریعت در تعیین تعهدات لازم برای احقاق حقوق کارگران و کارمندان است که در فقه اسلامی در فصل اجاره و سایر ابواب فقهی تبیین گردیده است.

(6) نمایش ضمانت ها و آگاهی کارگر و کارمند از آنها، بی عدالتی را از آنها منحرف می کند و آنها را قادر می سازد تا حقوق شان را مطالبه و به دست آورند.

7) می‌خواهم یک اثر علمی جدید برای مطالعه اساتید و دانشجویان فقه و قانون داشته باشم و در راستای شرح و تفسیر قانون کار و مقررات کاری افغانستان در مقایسه با فقه اسلامی و اقوال فقهای مذاهب اربعه، کمک ناچیزی در سهم خود انجام داده باشم.

8) از طرف دیگر، پیشرفت و رشد جامعه مربوط به پیشرفت و رشد کارگران و کارمندان آن است، اینها هستند که سبب توسعه و رفاه جامعه می‌گردند، بدین اساس به بار آمدن کارگران-کارمندان و کارفرمایان-اصحاب کار متعهد و متخصص، موجب توسعه و رشد کشور خواهند شد، از این لحاظ این موضوع از اهمیت خاصی برخوردار است.

9) با توجه به محدوده زمانی، موضوع تحقیق این پژوهش می‌تواند به عنوان موضوع جدیدی که تا اکنون بصورت جامع به آن پرداخته نشده است، مورد بهره‌برداری در کشور عزیز ما افغانستان قرار گیرد.

اسباب اختیار موضوع:

1. تجارب چندین ساله من در سکتور خصوصی، موسسات داخلی و خارجی و همچنین آگاهی و اطلاع من از ضرورت‌ها و نیازمندی‌های کاری این ادارات، وضعیت و شرایط کاری در این سکتورها، مرا واداشت تا به قوانین و مقررات امور کاری رو بیاورم و تمام آن‌ها را مورد مطالعه و بررسی قرار دهم، و جهت تطبیق و اجرای آنها، طرح و پلان‌های کاری، لایحه و وظایف، پالیسی و طرز العمل‌های کاری را ترتیب و تهیه نمایم. در فرایند اجرا و تطبیق، بیشترین چیزی که با آن مواجه شدم، نارضایتی کارگران-کارمندان و عدم مسئولیت محیط کاری آنها و همچنان به جامه عمل نپوشیده شدن تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار در عرصه‌های کاری مطابق به قرارداد بوده است. یگانه چیزی که در این مورد می‌توانست وجدان و احساس انسان را به حرکت در بیاورد، احکام و اوامر الهی بود که مطالعه می‌شد، اما متأسفانه در این زمینه کتابی که بصورت مقایسه‌ای نوشته شده باشد و الزامات قانونی و فقهی را همزمان مورد مطالعه قرار داده باشد، حداقل بنظر این بنده حقیر نرسید، اگر کتاب و مقاله‌ی هم که نوشته شده بود بیشتر به زبان عربی و انگلیسی و یا دیگر زبان‌ها بود، بدین اساس احساس مسئولیت کردم و عملاً قلم برداشتم، چه باشد که در ضمن تهیه رساله ماستری دو کار انجام داده باشم؛ اول پایان‌نامه‌ی خود را تکمیل نمایم و در ضمن کمبودی علمی که در عرصه‌ی تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار در جامعه‌ی ما وجود دارد، را از میان بردارم. به همین اساس عنوان رساله‌ی خویش را "تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار از منظر فقه اسلامی و قوانین افغانستان" مسمی نمودم، و

خلای علمی که در این عرصه وجود دارد، انشاء الله با این کار حداقل تکمیل خواهد شد و کمک ناچیز به خدمت نیازمندان، ارائه خواهد شد.

2. تعهدات کارگر-کارمند به انجام کار یکی از مهمترین تعهدات قرارداد کاری است، زیرا این نشان دهنده ملاحظات اساسی برای استحقاق کارگر-کارمند از دستمزدشان است. با این حال، این تعهد، موضوعات زیادی را به همراه دارد که در مواقعی از نظر نحوه اجرای آن و توصیفات و معیارهای حاکم بر آن، محل بحث و مورد مناقشه و تعارض بوده است و آنچه که از تعهدات متعلق به او بر می آید و فقط آنها را انجام می دهد، از این رو انتخاب این موضوع، برای شناسایی این تعهد صورت گرفت.

3. و دلیل دیگر از انتخاب این موضوع، در واقع پاسخ گویی به سؤالات مطرح شده در عصر حاضر است که فقهای قدیم در مورد آنها توجه نکرده و یا مورد توجه آنها قرار نگرفته است، خصوصاً قوانین و مقررات وضعی که برخی تعهدات را اعم از کارگر و کارفرما که در گذشته نبوده است، جدیداً بالای آنها اضافه نموده است.

4. از سوی دیگر افغانستان از جمله کشورهای جهان سوم و یک کشور عقب مانده، فقیر و ضعیف است، اکثر مردم افغانستان کارگر، کارمند و مزدور کار هستند و زندگی خصوصی آنها وابسته به کار است، موضوع متذکره با زندگی عملی مردم ارتباط تنگاتنگ دارد، قشر بزرگی از جامعه ی ما را افرادی تشکیل می دهند که یا کارمند دولتی و یا کارمند سکتور خصوصی هستند و یا کارگر شخصی می باشند، این امر ایجاب می کرد، بلکه مستلزم آن بود تا مراقبت از ضمانت‌ها، مسئولیت‌ها و تعهدات لازم برای تحقق این اهداف وجود داشته باشد، به همین اساس به نوشتن موضوع فوق، خود را ملزم دانستم.

5. موضوع را به صراحت روشن کردم تا کارفرمایان و اصحاب کار حقوق کارمندان و کارگرانی را که همیشه در نقطه ضعف قرار دارند، پایمال نکنند و کارگر-کارمند از حقوق خود آگاه باشند و از آن در وقت نیاز، بتوانند مطالبه نمایند.

6. از طرف دیگر، باید گفت که دین مقدس اسلام نسبت به دیگر ادیان سماوی، برای کارگران و کارمندان و آن عده اشخاصی که با قبول زحمت و مشقت نان و روزی پیدا می کنند، اهتمام و توجه ویژه نموده است، بدین اساس مناسب دیدم تا دیدگاه و نظریات فقهی را در رابطه به این موضوع، مورد تحلیل و تجزیه قرار داده و در چارچوب قوانین مربوطه داخلی کشور بصورت تطبیقی، مورد

بحث و بررسی قرار دهم، زیرا قبلاً از بعد قانونی و فقهی مورد تحقیق و بررسی قرار نگرفته بود.

سوالات تحقیق:

سوالات تحقیق هذا به دو کتگوری تنظیم گردیده است: سوال اصلی و سوالات فرعی، اما سوال اصلی عبارت است از:

مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار از منظر فقه اسلامی و قوانین افغانستان چیست؟

سوالات فرعی بر گرفته شده از سوال اصلی به موارد زیر خلاصه می شود:

1. مفاهیم و مبانی موضوع تحقیق چیست؟
2. فقه اسلامی و قوانین افغانستان چه نوع تعهداتی را برای کارگر-کارمند در نظر گرفته است؟
3. مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار و کارفرما چیست؟
4. مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تخلفات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار چیست؟ و مراجع حل اختلاف و راه های رسیدگی به دعاوی کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار کدام است؟

پیشینه تحقیق:

بعد از بحث و بررسی کتاب ها و مقالات متعدد در این موضوع، آنچه مرتبط به این موضوع باشد تا اکنون دیده نشده، و اگر تحقیقاتی هم صورت گرفته باشد، یا متعلق به این موضوع نبوده و یا خواسته های مورد نیاز جامعه را در این عرصه، برآورده نمی سازد، زیرا جامع و کامل نیست و از طرف دیگر به زبان های عربی و انگلیسی است، سوال اساسی که در این زمینه خلق شده، تا اکنون کدام کتابی و یا تحقیقی که موضوع متذکره را بصورت تخصصی و مسلکی، مورد کنکاش علمی قرار داده باشد و جزئیات لازمه ی این موضوع را بصورت مقایسه ای بین فقه اسلامی و قوانین وضعی افغانستان، مورد بحث و بررسی قرار داده باشد، تا بحال حد اقل از نظر بنده، دیده نشده است، چنانچه به چند مورد آن بصورت نمونه ای اشاره می گردد که هر یک از آنها جزء از مسئله را مورد تحقیق قرار داده است. مانند موضوع اجاره به شکل عامه، که بعض دانشمندان و محققان، برخی از مسائل و موضوعات تعهدات در قرارداد کار، را نیز ضم آن گنجانیده و بیان نموده است و هر کدام به شیوه و روش خاص خود بطور موردی، موضوع را تحت بررسی قرار داده است که در این چند سطر،

می خواهیم برخی از آن موارد را که بیشتر نزدیک به موضوع و یا مرتبط به آن است، مورد بررسی قرار دهیم:

(1) کتاب اول از احمد فؤاد عبدالمنعم، تحت عنوان "**واجبات وحقوق الموظف العام في نطاق الخدمة المدنية**"، است که در وب سایت ألوکه در شبکه بین المللی به نشر رسیده است، این یک تحقیق موردی است که صرف از منظر قانون، مسئله را مورد بحث و بررسی قرار داده است، و از جنبه فقهی کدام بحثی ندارد.

(2) کتاب دوم از بدران محمد احمد تحت عنوان "**قانون الوظيفة العامة**" است که در مطبعة دار النهضة العربية در قاهره مصر در سال 1990 م به چاپ رسیده است، این کتاب نیز یک تحقیق موردی است و در برخی موارد در این رساله از آن استفاده شده است.

(3) همچنین - پایان نامه ماستری نوشته الجماز حسن جماز، تحت عنوان "**واجبات الموظف العام في الفقه والنظام**" است که در دانشگاه امام محمد بن سعود، کشور عربستان سعودی، در سال 1414 هـ.ق، دفاع شده است. این تحقیق، نیز بحث تطبیقی نیست و به هیچ یک از قانون و مقرره کشورها اشاره نکرده است.

(4) نوشته دیگر از الجمالی حازم حمدي، تحت عنوان "**الموظف العام وواجباته بين الشريعة والقانون الوضعي**" است که در مجله قانون و اعمال قضایی دانشگاه فلسطین در شماره اول آن در سال 2016 م، به نشر رسیده است، این بحث نیز یک بحث تطبیقی و مقایسه ای نیست و حقوق کارمند بصورت درست در آن تذکر نیافته است، و در ضمن در حجم یک مقاله علمی است.

(5) کتاب دیگر مرتبط به این رساله، نوشته سمیر محمد جمعه، تحت عنوان "**واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني**" است که در دانشگاه قدس، کشور فلسطین، در سال 2010م، منتشر شده است. اما بحث هذا بصورت مقارنه ای میان فقه اسلام و قانون افغانستان است، در برخی موارد از آن در این رساله استفاده نمودم.

(6) "**عقد العمل في الفقه الاسلامي و القانون**" رساله دوکتورا نوشته دکتر ابوالعز علی محمد بن احمد، کلیة الشريعة فی الفقه واصوله دانشگاه مرکزی کشور اردنی سال 2018، این رساله نیز در محور موضوع متذکره مباحث طولانی و مفصلی را ارائه نموده است که در برخی موارد از آن استفاده نمودم، اما تحقیق موردی و در محور قانون اردن می باشد.

(7) کتاب دیگر مرتبط به این رساله، نوشته ناسوس محمد صالح احمد، تحت عنوان "**حقوق وواجبات الموظف العام في نطاق الوظيفة العامة دراسة مقارنة بين القانون الوضعي العراقي وبين الفقه**"

الإسلامي" است که در دانشگاه وان یوزنـجو یل، دانشکده علوم اسلامی-سیاسی دیپارتمنت فقه اسلامی، کشور ترکیه، در سال 2018 م، به نشر رسیده است. اما بحث هذا بصورت مقارنه ای میان فقه اسلام و قانون وضعی افغانستان است.

(8) "التزامات العامل و رب العمل بین الفقه و القانون" نوشته ی خلیل حسن جمیل حامد انتشارات دانشگاه النجاح الوطنی کشور فلسطین: نویسنده در این کتاب، که رساله علمی بخش ماستری است به توضیح موضوع تعهدات کارگر و صاحب کار از منظر فقه و قانون فلسطین پرداخته و مسایل متعدد تعهدات کارگر و صاحب کار را در محور قانون فلسطین بیان نموده است. از این رساله نیز در بیشتر موارد، استفاده صورت گرفته است.

(9) "علاقات العمل فی الاسلام" نوشته ی بکر دوکتور عبدالرحمن، انتشارات المؤسسة الثقافیة العمالیة، چاپ دوم، قاهره-کشور مصر، سال 1970 م: نویسنده در این کتاب، به مبانی تشریحی روابط کار و برخی از احکام آن از منظر اسلام پرداخته است، و تعهدات مبادله یی بین کارگر و کارفرما را مورد بحث قرار داده است، اما بحث و تحقیق آن چندان قناعت بخش نیست، بناء می توان گفت که تحقیق بنده در این حوزه یک تحقیق مبتکر، جدید و تازه بوده که به مسایل فوق بصورت کامل و جامع، پرداخته است.

(10) "التزامات عقد العمل دراسة مقارنة" نوشته ی صدیق عوض الله محمد حامد، انتشارات دانشگاه شندی، چاپ اول، خرطوم-کشور سودان، سال 2016 م: نویسنده در این کتاب که رساله ماستری است به ماهیت و منشأ تعهدات قرارداد کار بشکل مقایسه بین فقه اسلام و قوانین کاری سودان پرداخته است و رویه های قضای برای رسیدگی به کارگر و کارفرما را از منظر اسلام و قوانین داخلی سودان مورد بحث قرار داده است، و مسایل مربوط به تعهدات کارگر و کارفرما را بشکل غیر منظم توضیح نموده است، همچنان نویسنده انواع مختلفی از قرارداد ها را با هم تفکیک نموده و مبانی نظری و فکری تعهدات کاری را مورد بحث و بررسی قرار داده است، که به بحث بنده شباهت نزدیک دارد، اما این بحث و تحقیق که در چارچوب قوانین افغانستان بوده، بناءً در این حوزه یک تحقیق مبتکر، جدید و تازه است که به مسایل فوق بصورت کامل و جامع، پرداخته است.

(11) "ضمانات الوفاء بحقوق العمال فی الفقه الاسلامی و نظام العمل السعودی" نوشته ی سلطان بن ناعم بن سلطان العمری، انتشارات دانشگاه الملك خالد، چاپ اول، ریاض-کشور عربستان سعودی، سال 1431 هـ.ق: نویسنده در این کتاب که رساله ماستری شان است به ضمانت اجرایی

احقاق حقوق کارگران از منظر فقه اسلامی و قانون کار عربستان سعودی پرداخته و مواردی که محل و منشأ منازعات و اختلافات میان طرفین قرار می‌گیرد، را از منظر فقه اسلام و قانون کار عربستان سعودی مورد بحث قرار داده است، اما این بحث و تحقیق ما در محور و چارچوب قوانین افغانستان است.

“Employer and Employee Obligations in Islam: A Comparative (12

Study with Constitutional Provisions of Pakistan”

قریشی و محمد مدثر انتشارات مجله تحقیقات اسلامی پاکستان، دانشگاه بهاولدین زکریا، ملتان، چاپ دوم، شماره 20، سال 2019: نویسندگان در این مقاله روی تعهدات کارمند و کارفرما بصورت تطبیقی میان فقه اسلام و قوانین پاکستان، سخن می‌زند و شکاف‌های موجود در آن قوانین را برملا ساخته و پیشنهادهایی را در زمینه بهبود قوانین داخلی آن کشور، مطرح می‌کند. این تحقیق در حد یک مقاله علمی کوتاه و فشرده است.

“An Islamic Framework for Employer-Employee Relationships” (13

نوشته‌ی محمد رمضان اختر انتشارات مجله تحقیقات علوم اسلامی ایالات متحده آمریکا، دانشگاه بهاولدین زکریا، ملتان، چاپ دوم، شماره 9: نویسنده در این مقاله روی روابط کارمند و کارفرما از منظر فقه اسلام، بحث نموده و بر بنیاد سه مولفه اساسی اسلام؛ یعنی اخوت، عدالت و احسان بر روابط کارگر و کارفرما تاکید نموده و بر اساس آن به تعیین دستمزد مناسب از آدرس اسلام، سخن می‌زند. این تحقیق نیز در حد یک مقاله علمی کوتاه و فشرده است.

“Employer – Employee Obligations in Islam” (14

صدیقی ویب سایت <https://www.printfriendly.com/p/g/K8AC7k> : نویسنده در این مقاله روی مسئولیت‌های کارمند و کارفرما فقط از منظر قرآن و احادیث نبوی ﷺ، بحث نموده است.

“ Protection of Safety, Health and Welfare of Employees at ”(15

Workplace under Islamic Law نوشته‌ی رضوانه عبدالرحمن، انتشارات دانشگاه بین‌المللی اسلامی مالیزیا، چاپ 14، شماره 51، سال 2006: نویسنده در این مقاله بر تعهدات و مسئولیت‌های اساسی کارفرما اشاره نموده و بر تدابیر صحی کارگرو کارمند، امنیت محیط کار، دستمزد و رفاه آنها در محل کار بر اساس قوانین اسلامی تاکید نموده است و با تحلیل متون

اولیه اسلامی؛ قرآن و حدیث، نگاهی عاطفی نسبت به حقوق کارمند از منظر اسلام ارائه نموده است. این تحقیق نیز در حد یک مقاله علمی کوتاه و فشرده است.

و ده ها مقالات دیگر که همه آنها اباحت یک بعدی و یا چند بعدی متمرکز بالای یک موضوع بوده و در ضمن به زبان های عربی و انگلیسی و یا زبان دیگر بوده که هیچ نوع مشکل و نیازمندی جامعه ما را حل نمی کند؛ برخی از کتاب های که مرتبط به این موضوع است (قسمی که در بالا ذکر شد)، مختص به یک کشور دیگر، است؛ مثلاً فقط روی تعهدات کارگر بحث دارد، یا فقط روی اجرت و مزد کارگر-کارمند بحث دارد، و یا روی رسیدگی به اختلافات کارگر-کارمند و کارفرما بحث نموده است، و یا هم در مورد مسایل ویژه در محدوده مکانی خاص بوده که تحت عنوان مقاله نوشته شده است، فلذا بعد از بررسی و ارزیابی که بنده انجام دادم، مطمئن شدم؛ کتابی که در بر گیرنده موضوعات عمومی تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما اعم از دولتی و خصوصی، از منظر فقه اسلامی و قوانین افغانستان باشد، حداقل از نظر بنده تا اکنون دیده نشده، پس می توان گفت که این تحقیق در عصر حاضر، با در نظر داشت نیازمندی ها و وضعیت حساس روز، یک تحقیق کاملاً جدید و نو می باشد، زیرا همزمان مسایل کارگر و کارمند دولتی و سکتور خصوصی را شامل می شود و از طرف دیگر چون به زبان فارسی می باشد از مفیدیت، مؤثریت وثمریت برای عوام و خواص بر خوردار خواهد بود.

جمع آوری اطلاعات و روش تحقیق:

اساس و ماهیت تحقیق تقاضا می کرد تا مجموعه-احکام فقهی و شرعی که مرتبط به موضوع تعهدات کارگر و کارفرما است و در کتاب های فقه اسلامی و مقالات فقهی بطور پراکنده تذکر یافته است، باید جمع آوری گردد و در قالب یک رساله و کتاب ترتیب و تنظیم گردد، بدین اساس، از روش استقرایی با رویکرد تحلیل تاریخی مبتنی بر منهج تحقیق کتابخانه، استفاده شد تا جزئیات موضوع مورد بحث، با تتبع و تلاش منسجم گردیده و در محور یک بحث کلی بصورت همگن قرار گیرد و روند دسترسی به احکام فقهی موضوع تعهدات، تسهیل شود و تا در وقت نیاز، مراجعه به آنها آسان گردد، همچنین ماهیت موضوع تحقیق، مستلزم تشریح و تحلیل مسائل و استنباط حکم شرعی مناسب برای آنهاست، به همین اساس از روش توصیفی-تحلیلی استفاده شده است، و در ضمن، کوشش گردید تا بر اساس الاوّل فالأوّل از اصول اربعه یعنی کتاب الله، سنت رسول الله ﷺ، اجماع و قیاس، استنباط گردد، یعنی با تکیه بر کلام خداوند متعال (آیات الأحکام) و سنت رسول خدا ﷺ (أحادیث الأحکام) و سپس با استفاده از اصولی که در استنباط و ریشه یابی مسائل شرعی به آن اتباع و رعایت شده است، تحلیل و تجزیه صورت گرفت و از معتبرترین منابع و مصادر فقهی مذاهب اربعه، همچنین کتاب های فقهی معاصر، مقالات علمی و اباحت

پراکنده از شخصیت های برجسته علمی استفاده شد و در برخی موارد از ارجح ترین اقوال و نظرات صحابه کرام[ؓ] نیز استفاده شده است، و برخی از حوادث و وقایع تاریخی که تمدن و فرهنگ اسلامی در برخی مسائل به آنها رسیده است، نیز استناد گردیده است و علت آن نیز این بوده تا تقدم و پیشقدمی اسلام را به عنوان یک روش و کاربرد دستگاه های انسان ساز در ارتقای کارگرو کارمند و حقوق آنها، نشان داده شود. زمانی که بحث از اختلاف فقهاء (مذاهب اربعه) می شود، اقوال هر یک از فقهای کرام با ذکر دلایل آنها (مذاهب اربعه به صورت مقایسوی) بطور مفصل بیان گردیده است و سپس راجح ترین اقوال آنها همراه با ذکر دلایل که مناسب و قابل تطبیق برای امروز است، توضیح داده شده است. و از طرف دیگر، موضوعات مذکور، طوری است که بیشتر در برخی قوانین افغانستان نیز احکام آنها تذکر یافته است، بنابراین، بخاطر تبیین مسئله از دیدگاه قانون، با استفاده از روش تطبیقی-مقایسه ای بین احکام فقه اسلامی و قوانین وضعی مرتبط به امور کار، به مطالعه و تحقیق قانونی آن نیز پرداخته شده است، بدین اساس، جهت استخراج حکم قانونی مسئله، به اسناد تقنینی ذیل مراجعه صورت گرفت: قانون اساسی، قانون مدنی، قانون کار، قانون خدمات ملکی، مجموعه مقررات و لوائح کمیسیون اصلاحات اداری و خدمات ملکی، مجموعه طرز العمل های کمیسیون اصلاحات اداری و خدمات ملکی و برخی دیگر از مقررات و لوائح وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت مالیه. اینها مواردی هستند که علاوه بر ریشه یابی و تبیین حکم شرعی در مورد این مسائل، بیان گردیده است، تا باشیم موضوعات متذکره را در چابوب فقه اسلام، قوانین و مقررات کار افغانستان، مورد بحث و بررسی قرار دهیم.

اهداف تحقیق:

این تحقیق با هدف دستیابی به اهداف زیر انجام شده است:

- 1) شناختن مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر و کارمند دولتی و خصوصی از منظر فقه اسلامی و قوانین افغانستان.
- 2) شناختن مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار و کارفرما از منظر فقه اسلامی و قوانین افغانستان.
- 3) آگاهی از مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تخلفات ناشی از تعهدات کارگر و کارمند دولتی و خصوصی از منظر فقه اسلامی و قوانین افغانستان.
- 4) بیان مفهوم کارمند دولتی، تعریف آن و شرایط تصدی بست های دولتی از منظر فقه و قوانین افغانستان؛ از جمله قانون کار، قانون خدمات ملکی، مقررات و طرز العمل های مربوط به وظایف دولتی در افغانستان.

5) توضیح قواعد و ضوابطی که حقوق و تکالیف کارمند و کارگر را در منابع فقه اسلامی مشخص می‌کند و نیز تفسیر قواعد و قوانین وضعی؛ از جمله قوانین مربوط به وظایف دولتی و خصوصی در افغانستان، تا اینکه کمکی به جامعه‌ی اسلامی بویژه افغانستان انجام داده باشیم و افراد جامعه را از مسایل معاصر کارگری و کارمندی، آگاه ساخته باشیم.

6) در نهایت می‌توان گفت که شریعت مقدس اسلام، احکام تعهدات را بصورت واضح بیان نمود و حکم هر تعهد را بصورت جداگانه، تعریف کرد تا هر یک از کارگران و کارمندان مسئولیت‌های خویش را در چارچوب تعهدات خویش، مطابق به لایحه وظایف خود، انجام دهند و در ضمن باید بدانند که کدام کار را بخاطر چه انجام می‌دهند و چه نوع کار را باید انجام ندهند و یا از انجام آن خودداری نمایند، هدف اساسی و مقصد اصلی آن، تعیین حوزه کاری و مسئولیت‌های کاری در قبال تعهدات آنها است، تا بتوانند بصورت انسجام و هماهنگی بدون کدام تعصب و اختلاف، به کارهای خویش ادامه دهند.

مشکلات و محدودیت‌های تحقیق:

در نوشتن هر نوع پایان‌نامه تحصیلی یا مقاله علمی انسان بدون شک با مشکلات و موانع متعددی مواجه می‌شود، ممکن است پیامد منفی را بالای بحث و یا تحقیق مورد نظر، بگذارد. به همین اساس، در اکثر موارد، تحقیقات علمی با کمی و کاستی‌های علمی، روبرو می‌شود که با گذشت زمان از طریق مطالعه و اصلاحات پیهم، کاستی‌ها پوشش می‌یابد، در فرایند این تحقیق نیز، با چالش‌ها و مشکلات متعددی؛ اعم از اقتصادی، امنیتی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی مواجه گردیدیم، از یک طرف تحول نظام سیاسی و حکومت‌داری و از طرف دیگر فقر اقتصادی بالای ما حاکم شد، نتوانستیم بصورت فارغ‌الحال با فکر آرام، پایان‌نامه را بنویسیم، عمده‌ترین محدودیت‌های که در فرایند این تحقیق با آنها مواجه شدم قرار زیر است:

أ. **محدودیت‌های مکانی:** بحث بیشتر موردی بوده و در محور تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب‌کار از منظر فقه اسلامی و قوانین افغانستان، بخاطر رفع نیازمندی‌های جامعه در جغرافیای این کشور، مورد بحث قرار گرفته است.

ب. **محدودیت‌های زمانی:** نظریه‌های فقه‌های اسلامی؛ قدیم و معاصر به طور مقارنه‌ای، در چارچوب مذاهب اربعه بصورت تطبیقی با در نظر داشت قول راجح و مختار، مطابق عصر و زمان از ائمه اربعه در مقایسه با قوانین سابق و جدید (جمهوریت و امارت) مرتبط به امور کارگر-کارمند و صاحب‌کار-کارفرما در افغانستان، مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

ج. **محدودیت های منابع:** موضوع "تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار از منظر فقه اسلامی و قوانین افغانستان" چون یک موضوع جدید و معاصر است، بدین مناسبت در این مورد تا بحال، کتاب موردی که در بر گیرنده مسایل عمومی این بحث باشد، به زبان فارسی دریافت نکردم. بر همین اساس، در این زمینه به شدت با کمبود منابع مواجه شدم، ولی سعی نمودم در حد امکان به بهترین شکل موجود، به موضوع پرداخته شود. البته باید گفت که بیشتر منابع این تحقیق به زبان عربی و انگلیسی بوده و در زبان فارسی با کمبود منابع مواجه گردیده ام. یکی از برجسته ترین این مشکلات، کمبود منابع در کتابخانه های کابل بود، بنده بسیار زحمت کشیدم و تلاش کردم تا موضوع را از مفاهیم پراکنده آن از کتاب های دسترس و موجود (مگر کمیاب)، گردآوری کنم. به همین دلیل است که از مطالب پژوهشی در مقالات، تحقیقات الکترونیکی و نوآوری های علمی جدید، با اتکاء به انترنیت، استفاده نمودم. مشکلی دیگری که داشتم، عدم وجود ادبیات و پیشینه ی تحقیق بود که متأسفانه در رابطه به موضوع متذکره، کتابی به زبان های ملی، یافته نشد. به همین اساس، زحمت زیادی کشیدم تا قطعات پراکنده موضوع را از مفاهیم پراکنده آن جمع آوری کنم. بنابراین، ممکن است تحقیق هذا کمی و کاستی های علمی داشته باشد بدین جهت، از خواننده و مطالعه کنندگان محترم خواهشمندم تا در راستای تکمیل و اصلاح آن با ارسال پیام همکاری نمایند تا باشد یک تحقیق کامل، برجسته، بدون کمی و کاستی در خدمت جامعه فقه و قانون، قرار داده باشم.

قلمرو موضوع تحقیق:

موضوع "تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار از دیدگاه فقه اسلامی و قوانین افغانستان" بیشتر یک موضوع موردی و منحصر به امور کارگران-کارمندان و کارفرمایان-اصحاب کار افغانستان می باشد، در این رساله کوشش بر این شده است تا مباحث و مطالب مرتبط بر موضوع متذکره از منظر فقه اسلامی و قوانین افغانستان، بحث و بررسی گردد، تا از این طریق، یک بخش کوچکی از ضروریات و نیازمندی های مردم و جامعه در جغرافیای این کشور، رفع گردد، نظریه های فقهی اسلام را؛ اعم از قدیم و معاصر به طور مقارنه ای، در چارچوب مذاهب اربعه بصورت تطبیقی با در نظر داشت قول راجح و مختار، مطابق عصر و زمان در مقایسه با قوانین افغانستان مرتبط به امور کارگر-کارمند و صاحب کار-کارفرما، گردآوری نموده و مورد تحلیل و تجزیه قرار داده ام. از سوی دیگر، منظور از کارگر، کارگر خدماتی است، کارگر خدماتی، شامل کسانی می شود که تحت حمایت قانون کار بوده و محلی کاری آن، از اصول و قوانین کار، تبعیت نماید، کارمند

نیز کسانی هستند که تحت حمایت قوانین اداری، کار و کارکنان خدمات ملکی قرار دارند و از بست اول تا بست هشتم را شامل می شود، اعم از اینکه مامور خدمات ملکی باشند، یا کارکنان دائمی خدمات ملکی باشند و یا کارکنان حرفه و فنی موقتی که به عنوان اجیر قراردادی، در دولت کار می کنند، بر اساس ماده چهارم قانون کارکنان خدمات ملکی: کارمندان وزارت خانه ها، اداره لوی خارنوالی، ریاست های عمومی مستقل، کمیسیون های مستقل، تصدی های دولتی، ادارات امور مجلسین شورای ملی و آمریت های اداری قوه قضایه شامل این موضوع می باشد. اما سه گروه دیگر، مانند منسوبین نظامی وزارت خانه ها، منسوبین نظامی ریاست های عمومی مستقل، قضات و استادان مؤسسات تحصیلات عالی، را این تحقیق شامل نمی شود، و همچنین کسانی که کار های مستقل و شخصی انجام می دهند، آنها نیز تحت این موضوع قرار نمی گیرند. و منظور از کارفرما می تواند شخص حقیقی باشد، مانند صاحب کار، رئیس موسسه، رئیس فابریکه و شرکت و یا شخص حکمی و حقوقی باشد، مانند حکومت و دولت، موسسات و نهادها، سازمان ها و سکتور های غیر دولتی و...

خطه و پلان تحقیق:

در مورد ساختار تحقیق باید خاطر نشان ساخت که رساله هذا متشکل از چهار فصل و هر فصل متشکل از چند مبحث و هر مبحث متشکل از چند مطلب بر اساس نیازمندی ها به شرح ذیل ترتیب و تنظیم گردیده است:

- 1) فصل اول؛ شامل "کلیات، مفاهیم و مبانی تحقیق" است که خود در دو مبحث تنظیم گردیده است: مبحث اول شامل "کلیات تحقیق، مفاهیم و اصطلاحات ذیربط" به موضوع است و مبحث دوم شامل "مبانی تحقیق" است که هر یک به صورت مفصل مطابق به نیازمندی ها، در قالب چندین مطالب موشکافی گردیده است.
- 2) به همین ترتیب؛ در فصل دوم "مبانی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر و کارمند" را مورد بحث و بررسی قرار داده است که خود شامل هفده مبحث و هر مبحث شامل دو مطلب و هر مطلب شامل چند اجزاء می گردد که طبق ضرورت طرح و تنظیم گردیده است.
- 3) به همین شکل در فصل سوم "مبانی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما و صاحب کار" را مورد بحث و بررسی قرار داده است که این نیز شامل چهارده مبحث بوده و هر مبحث شامل دو مطلب و هر مطلب، نظر به نیازمندی، به اجزاء تقسیم شده است.

4) نهایتاً در فصل چهارم "مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تخلفات ناشی از تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار" را در قالب چهار مبحث، مفصلاً مورد بحث قرار داده است. و در نهایت با یک نتیجه گیری کلی و پیشنهادات، بحث پایان یافته است.

فصل اول

کلیات، مفاهیم و مبانی تحقیق

این فصل مشتمل بر دو مبحث است:

مبحث اول: مفاهیم و کلیات

مبحث دوم: مبانی تحقیق.

تمهید:

معمولاً در فصل اول به کلیات، اصطلاحات، مفاهیم و مبانی تحقیق پرداخته می‌شود، بنابراین به تأسی از عرف رائج نویسندگان، کلیات، مفاهیم، اصطلاحات و مبانی تحقیق در ذیل این فصل در آورده شد و در قالب دو مبحث و مطالب جداگانه، مهمترین اصطلاحات، تعاریفات و مفاهیم را که دانستن مسایل بعدی این رساله، متوقف به دانستن این مسایل بود، مورد بحث و بررسی قرار گرفت. قسمیکه قبلاً در ذیل مقدمه و خلاصه بحث توضیح داده شد که اسلام به کار کردن، تشویق و ترغیب نموده و به آن دعوت می‌نماید، زیرا هیچ تمدن و فرهنگ بدون کار، بوجود نمی‌آید، هسته وجودی فرهنگ و تمدن، وجود کار در جامعه است، به همین اساس، فقهای متقدمین احکام خاصی برای کارگر-کارمند و صاحب کار-کارفرما، تعیین نموده و انواع مختلفی از قرار دادها را تحت ابواب خاصی بیان نموده است؛ مانند "باب الإجارة علی الأشخاص و..."، علماء و فقهای قانون نیز به مسائل کارگری و کارمندی توجه و اهتمام ویژه نموده اند، از این رو، این مسائل و موضوعات را در چارچوب قوانین، مقررات، لوایح و طرز العملها در آوردند. بدین اساس، قبل از اینکه به تحقیق مورد نظر پرداخته شود، مهمترین اصطلاحات و مفاهیم مرتبط به موضوع بحث، مرور خواهد شد، و در ذیل این مبحث، موضوعاتی چون کار، الفاظ مترادف کار، قراردادکار، انواع قراردادکار، و تفاوت قراردادکار با دیگر قراردادهای مشابهت‌های آنها و همچنین تعهد و انواع آن، مبادی فقهی کار و ... مورد بحث قرار خواهد گرفت، همچنین مهم ترین مراحل را که قانون کار طی آن تا رسیدن به وضعیت کنونی طی نموده است، مورد بحث و بررسی قرار داده خواهد شد.

مبحث اول کلیات و مفاهیم:

مطلب اول: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد:

جزء اول: تعریف تعهد:

تعهد در لغت: تعهد کلمه عربی و از ریشه عهد؛ به معنای پیمان، وصیت و به عهده گرفتن امری، آمده است.¹ و در زبان فارسی نیز عهد در همین معانی به کار رفته است.²

تعهد در اصطلاح فقه و قانون: تعهد در فقه و قانون به دو مفهوم استعمال شده است: مفهوم عام تعهد و مفهوم خاص تعهد، البته در مورد مفهوم عام تعهد باید گفت که: واژه تعهد در معنای عام خود،

1 ابن منظور، امام العامه، لسان العرب، بیروت، دار احیاء التراث العربی، ج اول، 1408 هـ.ق. 1988 م. ج. 9، ص 448.
2 دهخدا، علی اکبر (1373) لغت نامه، دوره 14 جلدی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول. ج 10، ص 1451.

معادل الزام، التزام، شرط، اشتراط، عهد، عهده، ضمان، تکلیف و شامل تمام تکالیف و حقوق دینی است؛ خواه از نوع الزامات قهری و قانونی ناشی از اسباب قهری باشد، و خواه از التزامات ارادی و قراردادی به شمار رود و منشأ قراردادی داشته باشد¹. شاید بر همین اساس در فقه، عهد را عبارت از مطلق جعل و قرار، دانسته اند، خواه آن جعل و قرار، معاملی یا قلبی باشد و خواه تشریحی یا وضعی باشد. و در معنای عام، تعهد شامل همه تعهدات اعم از تعهدات ناشی از قرارداد و الزامات خارج از عقد می شود. اما تعهد در مفهوم خاص خود عبارت است از: " رابطه حقوقی میان دو شخص که به موجب آن متعهد له می تواند متعهد را ملزم به پرداخت مبلغی پول یا اقباض و انتقال چیزی و یا انجام فعل و یا ترك کار معینی بکند"² یا اینکه گفته اند: "تعهد رابطه حقوقی است که نتیجه آن انتقال مال یا انجام دادن فعل یا ترك فعل معین یا اسقاط يك اثر حقوقی باشد."³ بعضی هم در تعریف تعهد ضمانت اجرای آن را لحاظ کرده اند و گفته اند: "تعهد عبارت است از رابطه حقوقی که به مقتضای آن شخص معینی که مدیون نامیده می شود، ملتزم می گردد به اداء مال یا انجام کاری برای شخص معین یا قابل تعیینی که طلبکار نام دارد و به موجب آن طلبکار می تواند، اجرای آن تعهد را از بدهکار بخواهد و اگر حاضر به انجام آن نشود، او را بر خلاف میل به اجرای آن وادار نماید"⁴. هر چند از تعاریف مذکور چنین مستفاد می شود که تعهد در حقیقت التزامی است که متعهد به اراده خود بدان پایبند می شود و به این اعتبار در مقابل الزام که به معنای تحمیل تعهد بر شخص توسط قانون یا در اثر واقعه حقوقی است، قرار می گیرد، لیکن در قانون مدنی مطلق الزام و التزام یعنی هم تعهدات ناشی از ترازی و قرارداد و هم تعهدات خارج از قرارداد که به صورت قهری و غیر ارادی بر شخص تحمیل می شود، هر دو ملحوظ نظر قرار گرفته شده است⁵، چنانکه در قانون مدنی افغانستان از ماده 815 الی ماده 823 به همین مفهوم آمده است⁶.

جزء دوم: مبنای قانونی تعهد: مبنای تعهد و تکلیفی که اشخاص در برابر دولت در هر جامعه دارند و به موجب قوانین موضوعه هر جامعه بر آنان تحمیل می شود، روشن است، زیرا به مقتضای حاکمیت دولت و به دلیل ولایت ناشی از حاکمیت صورت می گیرد، اما در زمینه تعهدات ناشی از روابط خصوصی اشخاص، باید گفت که با وصف آنکه همه افراد جامعه بدون ملاحظه جنس، زبان،

1 امیری قائم مقامی، عبدالمجید (1355) حقوق تعهدات، ج 1 و 2، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم. ج. 1، ص 27.

2 مجیدی فتحی، الالتزامات، جامعه زیان عاشر الجلفه، 20010/2009، ص 334-342.

3 جعفر لنگرودی، (1357) دایره المعارف حقوق مدنی و تجارت، ج 1، تهران، انتشارات بنیاداستاد، چاپ اول. ص 909.

4 السوار، محمد وحید الدین (1415 هـ - ق.) شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام، ج اول، سوریه، دمشق، منشورات جامعه دمشق، ج 1، ص 69.

5 السنهوري، عبدالرزاق احمد (1998) نظرية العقد، لبنان-بيروت، منشورات الجعلي الحقوقية، ط 2. ج 1، ص 2.

6 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355.

نژاد، مذهب، دین، فقیر و غنی با هم برابر و در مقابل هم از استقلال کامل برخوردار هستند، اما حاکمیت اراده و عقد قرارداد مطابق به قوانین هر کشوری، شخص را در مقابل دیگری به عنوان متعهد و مدیون ملزم به انجام امری دانسته و تحت سلطه طرف مقابل قرار داده است، و بر همین اساس شخص متعهد، مورد مؤاخذه قرار می‌گیرد، مبنا و خواستگاه این امر، لازمه زندگی و حیات بشری در جامعه‌ای است که مشمول حکومت مردمی است آنکه مبنای همه تعهدات و حقوق مردم در مقابل یکدیگر و جامعه‌ای، قانون تعیین نموده است. اما اینکه حاکمیت اراده چیست؟ ماهیت و جایگاه آن بر اساس چه چیز استوار است؟ در این زمینه باید گفت که انسان آزاد و مستقل است و به دلیل اصل استقلال، انسان‌ها در مقابل هم و بدون سلطه کسی بر دیگری و نیز هیچ نیرویی جز اراده خود او نمی‌تواند بر او حاکم باشد یا او را متعهد بسازد، اجتماع نیز محصول توافق و اراده‌های آزاد همین افراد مستقل و آزاد، تشکیل دهنده جامعه است که به حکم ضرورت همزیستی جمعی، از بخشی از آزادی‌های خویش به سود جامعه گذشته‌اند و همین قرارداد اجتماعی است که مبنای حاکمیت دولت است. بدین ترتیب نظریه موسوم به حاکمیت اراده شکل گرفت که ریشه و مبنای هر تعهد و الزام را که در روابط خصوصی افراد در جامعه بر انسان تحمیل می‌شود، در حاکمیت اراده و خواسته او می‌جوید.¹

از اصل حاکمیت اراده در قلمرو قانون و تعهدات، نتایج زیر حاصل می‌گردد:

الف: حقوق و تعهدات متقابل اشخاص ناشی از اراده خود آنان است: در قراردادها و اعمال حقوقی مستقیماً اراده اشخاص اعمال می‌شود و قانون نیز بدان به دیده احترام می‌نگرد. در وقایع حقوقی و الزامات خارج از قرارداد نیز به طور غیر مستقیم، اراده اشخاص از طریق قانون حاکم است، زیرا قانون در حقیقت تصمیم جمعی گروهی است که به اراده مستقیم مردم جهت قانونگذاری انتخاب شده‌اند. از آنجا که شخص به اراده خود ملتزم می‌شود، اثر اراده او فقط محدود به دو طرف تعهد است و قابل تسری به اشخاص ثالثی نیست که در ایجاد آن نقش نداشته‌اند.

ب: تقدم قرارداد بر قانون در روابط قراردادی: نتیجه دیگری که از حاکمیت اراده حاصل می‌شود، تقدم قرارداد بر قانون در روابط قراردادی است. بدین ترتیب قانون نقش جانشینی اراده طرفین را در موارد سکوت و تفسیر آن را در موارد اجمال و ابهام ایفاء می‌کند. مقتضای ایفای چنین نقشی از ناحیه قانون آن است که اصل در مورد قوانین، تفسیری و تکمیلی بودن آن است و جز در موارد استثنایی خاص که نظم عمومی جامعه با خطر جدی مواجه می‌شود، نمیتوان قوانین را امری دانست.

¹ السنهوري، عبدالرزاق احمد (1998) نظریه العقد، لبنان-بیروت، منشورات الجعلي الحقوقية، ط2. ج 1، ص 22.

همچنین در روابط قراردادی، قرارداد به منزله قانون لازم الاتباع طرفین است و برای آنها رعایت آن الزامی و نقض آن موجب مؤاخذه است.¹

جزء سوم: ارکان تعهد: هر چند بعضی از محققان در حوزه حقوق²، بیش از یازده عنصر را برای تعهد شمرده اند مگر آنچه که در حقیقت ارکان تعهد را تشکیل می دهد سه عنصر است: طرفین تعهد، موضوع تعهد و رابطه حقوقی، و برخی از علماء آن را به رکن مدیونیت و رکن مسئولیت تقسیم نموده است. بر اساس قول اکثر فقهای اسلام، رکن اول هر تعهد، وجود طرفین تعهد است، زیرا برای تصور تعهد و حق دینی، وجود دو شخص ضروری است؛ اول: شخص صاحب حق یا طلبکار که به عنوان متعهد له هم از او یاد میشود. دوم: شخصی که دین یا تعهد بر ذمه اوست و مدیون، متعهد یا بدهکار نام دارد. و در مواردی ممکن است نسبت به يك تعهد چند نفر طلبکار و يك نفر متعهد و مدیون باشند، مثل تعهد در مقاوله، و یا برعکس ممکن است متعهدین متعدد در برابر شخصی واحد ملتزم به دینی گردند. چنانکه غالباً در مسئولیت تضامنی اسناد تجارتي، مثل چك و سفته و برات، صادر کننده و ظهنویس های متعدد آن در قبال دارنده سند متعهد به پرداخت وجه آن هستند. رکن دوم آن، موضوع تعهد است: که از آن به «تعهد به» تعبیر میشود و مراد، امری است که متعهد در برابر متعهد له بر عهده میگیرد. تعهد را به اعتبار موضوع آن می توان به اقسام مختلف تقسیم کرد³:

أ. **تعهد به تملیک (عین و منفعت - عقود تملیکی-) یا انتقال مال.**

ب. **تعهد به انجام کار:** گاهی موضوع تعهد انتقال مال نیست، بلکه انجام کار است. مانند آنکه کسی متعهد شود طبق نقشه که از سوی مالک در اختیار او قرار می گیرد در فاصله زمانی مقرر، عمارتی را برای او بسازد. انجام کار موضوع تعهد ممکن است به طور معمول عمل مادی باشد، و ممکن است از نوع اعمال حقوقی باشد، مانند آنکه به موجب قولنامه شخص متعهد شود در آینده ملك مشخص خود را در قبال ثمن معینی به دیگری منتقل کند یا برای انجام کار معینی به دیگری نیابت دهد⁴. همچنین کار موضوع تعهد ممکن است کاری باشد که قائم به شخص متعهد است، مثل تعهد نقاش برجسته به خلق تابلویی خاصی که مورد نظر متعهد له است و

1 السنهوري، عبدالرزاق احمد (1952) الوسيط فی شرح القانون المدني، دار احیاء التراث العربی، بیروت-لبنان، ط2، ج. 1، ص 107-127.

2 لنگرودی، جعفر، (1378) مبسوط در ترمینولوژی حقوق، دوره پنجم جلدی تهران، انتشارات گنج دانش، چاپ اول، ج. 1 ص 7.

3 سیوفی، جورج (1994) النظریه العامه للعقود، لبنان-بیروت، ط2، ج2، ص 10-11.

4 ابوالسعود، رمضان محمد (1998) احکام الائتزام، الاسکندریه-مصر، دارالمطبوعات، 1998م. ص 31.

گاهی ممکن است کار موضوع تعهد مقید به این نباشد که لزوماً به مباشرت شخص متعهد انجام پذیرد، مانند تعهد به حمل کالایی از نقطه ای به نقطه دیگر¹.

ج. **تعهد به امتناع از انجام کار:** گاهی موضوع تعهد، ترك فعلي خاص، یا خودداری از انجام کار مشخصی است. مانند تعهد کارگر تجارخانه ای به عدم رقابت با صاحب کارش در امور تجارتی مربوطه پس از ختم دوره همکاری. چنانکه قانون مدنی افغانستان در ماده 1537 در این خصوص چنین تصریح نموده است: "هرگاه طبیعت کار سپرده شده به کارگر طوری باشد که وی را به اسرار عمده کار واقف گرداند، طرفین می توانند موافقه نمایند که کارگر بعد از انتهای مدت عقد، نمی تواند با کارفرما رقابت نماید و یا در پروژه اشتراک نماید که با کارفرما در رقابت است."²

سومین و آخرین رکن تعهد، رابطه حقوقی است: برای تحقق تعهد، لازمی است که باید میان دائن و مدیون یا متعهد له و متعهد رابطه ای حقوقی برقرار شود که از نظر حقوقی موضوع و اجد اعتبار و دارای ضمانت اجرا باشد. رابطه ای که داین به استناد آن بتواند از مدیون اجرای تعهد را به نفع خود مطالبه کند و در صورت استتکاف از اجرا، با توسل به مقامات ذیصلاح، الزام او را به انجام تعهد خود عملی سازد³.

جزء چهارم: انواع و خصوصیات تعهد: ویژگی های تعهد رابطه حقوقی، الزام آور بودن، و تعهد به انجام عمل مالی معین است. اما انواع تعهدات: عبارت اند از: تعهدات اخلاقی، تعهدات قانونی، تعهدات دینی و تعهدات اجتماعی است، قابل یادآوری است که ذیل موضوع تعهدات در این رساله، علاوه از تعهدات اجتماعی، تمامی تعهدات فوق، در نظر گرفته شده است.

جزء پنجم: منابع تعهد: و آنها عبارت اند از⁴: سبب قانونی موجب للتعهد، عقود و قراردادهای، اسباب خارج از قراردادهای، اعمال حقوقی، وقایع حقوقی و موقعیت و وصف حقوقی: اعمال حقوقی شامل عقود و ایقاعات می شود و وقایع حقوقی شامل مسئولیت های مدنی، غصب، اتلاف و تسبیب می شود. موقعیت های حقوقی خاص هم شامل تعهدات و تکالیف غیر ارادی خانوادگی؛ اعم از تعهد به تأدیه نفقه همسر و فرزندان و تعهد سرپرستی و اداره خانواده و اطفال را شامل می شود⁵.

1 السوار، محمد وحید الدین (1415 هـ - ق.) شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام، ج اول، سوریه، دمشق، منشورات جامعه دمشق، ج 1، ص 69.

2 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355.

3 السنهوري، عبدالرزاق احمد (1952) الوسيط فی شرح القانون المدني، دار احیاء التراث العربی، بیروت-لبنان، ط 2، ج 1، ص 1305-1276.

4 همان.

5 السنهوري، عبدالرزاق احمد (1998) نظریة العقد، بیروت- لبنان، منشورات الجعلی الحقوقية، ط 2، ج 1، ص 143.

جزء ششم: آثار تعهد: و آن عبارت اند از: ثبوت ملک، حق حبس، تسلیم و تحویل، ثبوت حق تصرف، منع حق تصرف، حفاظت جان و مال، تضمین و یا ضمانت است. اوصافی که مغیر آثار تعهد به شمار می رود، عبارت اند از: خیارات، شروط و مدت. اما راه های توثیق تعهد عبارت اند از: اشهد، کتابت، رهن، تضمین و کفالت است¹.

مطلب دوم: تعریف حق از منظر فقه اسلامی:

تعریف حق به لحاظ معنای لغوی و اصطلاحی: حق در لغت معانی متعددی دارد، از جمله: حق به معنای ثبوت، لزوم، وجوب، چنانچه فرمان الهی است: {لَقَدْ حَقَّ الْقَوْلُ عَلَىٰ أَكْثَرِهِمْ فَهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ} 2، ترجمه: "البته فرمان (الهی) درباره بیشتر آنها تحقق یافته، به همین جهت ایمان نمی آورند!"، به معنای واضح، آشکار و صدق، چنانچه قول الله متعال است: {لَيُنذِرَ مَنْ كَانَ حَيًّا وَيَحِقُّ الْقَوْلُ عَلَى الْكَافِرِينَ} 3، ترجمه: "تا افرادی را که زنده اند، بیم دهد (و بر کافران اتمام حجت شود) و فرمان عذاب بر کافران صدق گردد!"، و حق به معنای استحقاق و اجرت، ملک و مال، و حق ضِدِّ باطل نیز آمده است⁴، چنانچه خداوند ﷻ میفرماید {وقل جاء الحق وزهق الباطل} 5، ترجمه: "زمانیکه حق بیاید باطل رخت میبندد." و حق یکی از نام ها و صفات خداوند ﷻ است، حق به معنای قرآن کریم، حق به معنی عدالت و حق به معنی دین و قرض نیز آمده است⁶، برخی از فقهای معاصر، بر این باور هستند که تمام کاربردهای لغوی کلمه حق در محور معنای ثبوت و وجوب می چرخد⁷.

و حق در اصطلاح فقه اسلامی: از نظر فقهای اسلام، در خصوص تعریف حق بلحاظ معنای اصطلاحی آن، کدام تعریف جامع، وجود ندارد و دلیل آن نیز اعتماد بیش از حد آنها، بر معنای لغوی حق بوده⁸، گرچند یک تعریف نسبتاً جامع از حق، در کتاب البحر الرائق یافته شد که ایشان چنین تعریف نموده است: "حق چیزی که شخص مستحق آن باشد و یا لیاقت آن را داشته باشد"⁹، همچنین تعریف دیگری از صاحب المنار است، ایشان می گوید: "حق چیزی است که از هر جهت موجود باشد و در وجودش هیچ شکی وجود نداشته باشد"¹⁰، چنانکه از همین جمله، قول رسول خدا ﷺ است

1 همان.

2 سوره یس آیت نمبر 7.

3 سوره یس آیت نمبر 70.

4 ابن منظور، محمد بن مکرم، لسان العرب، بدون رقم طبعه، دار صادر، بیروت-لبنان، ج 10، ص 50.

5 سوره اسراء آیت نمبر 81.

6 الفیروز آبادی، القاموس المحیط، ص 874.

7 الدربنی، فتحی، الحق ومدی سلطان الدولة فی تقييده، ط 2، 1977م، مؤسسة الرسالة، بیروت-لبنان، ص 184.

8 الجرجانی، التعريفات، ص 120.

9 ابن نجیم، زین الدین، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، ط 2، دار المعرفة للطباعة والنشر، بیروت-لبنان، ج 6، ص 148.

10 ابن ملك، عز الدين عبد اللطيف بن عبد العزيز، شرح المنار وحواشیه من علم الأصول، بدون رقم طبعه، مطبعة عثمانية، ص 886.

که فرموده اند: {العین حق، ولو کان شیء سابق القدر لسبقته العین} ¹ "نظر حق است و اگر چیزی بر تقدیر، مقدم می بود، نظر بر آن سبقت می گرفت"، و از فرآیند استعمال حق توسط فقهای اسلام ²، می توان چنین نتیجه گرفت که حق معانی مختلفی دارد و یک معنای ثابت و متفق القول در آن وجود ندارد، و همه آنها مربوط به معنای لغوی حق می شود، و برخی از فقهاء ³، کلمه حق را برای کلیه حقوق مالی و غیر مالی به کار می برند، مثلاً گفته می شود: حقوق الله و حقوق العباد، و گاهی آن را به حقوق مرتبط به زمین ها استفاده می کنند، مانند حق آب، حق عبور و مرور ²، و همچنین در عصر امروز به حقوق مربوط به ساختمان ها نیز استفاده می کنند، مانند حق صعود به طبقات بالا در آپارتمان ³، و برخی از فقهای معاصر، در برابر تعهدات ناشی از عقد صحیح، اصطلاح حق را به کار می برند، مثلاً عقد بیع اگر به صورت صحیح و درست، انجام شود، موجب انتقال ملکیت به خریدار و همچنین تسلیم مبیع و پرداخت ثمن بر حسب حقوق می شود و همه این حقوق مربوط به عقد قرارداد است، اما علمای اصول فقه حق و تقسیمات آن را در باب المحکوم به (به فعل مکلف گفته می شود که خطاب شارع به آن تعلق گرفته باشد)، اهتمام داشتند، و آن از نظر مذهب احناف ⁴، مطابق آنچه بر آن اضافه می شود، به دو بخش تقسیم شده است ⁴؛ حقوق الله و حقوق العباد که در اینجا فقط به موضوع حقوق العباد پرداخته می شود، زیرا مرتبط به بحث رساله است ⁵، بدین اساس، می توان گفت که حقوق العباد از جمله حقوقی است که مربوط به افراد می شود، نه نظام، بلکه نظام هیچ ربطی به این حقوق ندارد و مربوط به مصلحت خاصی دنیوی می شود، مانند حرمت مال دیگران، حق دیه و حق جبران خساره و تلف ⁶. و برخی از علما بخش سومی را اضافه نموده اند که شامل حقوق الله و حقوق العباد می شود، به عبارت دیگر مرکب از حق الله و حق العباد است، مانند حد قذف، به همین اساس، فقهای احناف ⁶ به این نظر هستند که اگر حق الله و حق العبد در یکجا جمع شوند، یکی از آنها اجرا و دیگری ساقط می شود، و برخی دیگری آنها گفتند که قطع ید و جریمه در سرقت، یکجا جمع نمی شود و برخی دیگر از فقهاء به این نظر هستند که بین این دو حق هیچ نوع منافاتی

1 مسلم بن الحجاج النیسابوری، الجامع الصحیح، برقم (2188)، ط1، 2005م، مؤسسة المختار، القاهرة، مصر، ص936.

2 ابن ملک، شرح المنار و حواشیه، ص886.

3 السنهوری، عبد الرزاق، مصادر الحق فی الفقه الإسلامی دراسة مقارنة بالفقه الغربی، بدون رقم طبعه، المجمع العلمی العربی الإسلامی، بیروت-لبنان، ج1، ص14.

4 ابن ملک، شرح المنار و حواشیه، ص886.

5 القرافی، أحمد بن إدريس الصنهاجی، الفروق و أنوار البروق فی أنواء الفروق، ط1، 1998م، دار الکتب العلمیة، بیروت-لبنان، ج1، ص256.

6 بدران، أبو العینین، تاریخ الفقه الإسلامی و نظریة الملكية و العقود، بدون رقم طبعه، دار النهضة العربیة، بیروت-لبنان، ص297.

وجود ندارد¹، بلکه تفاوت این دو حق، به صحت اسقاط حق، بر می گردد²، پس آنچه حق خداوند متعال است، اسقاط آن جایز نیست و هر چه اسقاط آن درست باشد، او حق العبد است. برخی از فقهای معاصر³ در تعریف معنای حق اجتهاد نموده و آن را به دو بخش تقسیم نموده اند:

بخش اول: اینها حق را بر مبنای هدف و غایت، تعریف نموده اند، چنانچه می گویند: حق یک مصلحت ثابت برای فرد یا جامعه و یا هر دو است که توسط شارع حکیم، تعیین می گردد، اما از این تعریف چنین فهمیده می شود که حق مصلحت فرد یا جامعه نیست، بلکه وسیله ای است که مکلف می تواند برای رسیدن به منفعت از آن استفاده نماید.

بخش دوم: اینها حق را با توجه به موضوع آن، تعریف نمودند، بناء از نظر آنها حق چنین تعریف می شود: "آنچه که برای انسان تحقق و حصول آن، ثابت شود"³ شیخ درینی⁴، این تعریف را غیر مانع دانست⁵؛ زیرا شامل رخصت و اباحت می شود، و تحقق آنها نیز از طریق شرع ثابت می شود، این تعریف همچنین شامل حقوق فامیل نمی شود⁶، مانند حق ولی و قیم برای تأدیب طفل صغیر، زیرا مصلحت متعلق به دیگری غیر از صاحب حق می شود که متولی آن است. سپس شیخ درینی⁷، تعریفی را از حق انتخاب نموده و چنین ابراز می دارد: (هو اختصاص یقرّ به الشرع سلطة علی شيء أو اقتضاء أداء من آخر تحقيقاً لمصلحة معينة)⁷، صلاحیتی است که شارع به موجب آن، برای رسیدن به مصلحتی خاص، اختیار بر چیزی یا الزام و اقتضاء به انجام آن را، از دیگری به رسمیت می شناسد. این تعریف را می توان به دلایل زیر ترجیح داد:

1. بین حق و هدف آن تمایز قائل می شود، زیرا حق، مصلحت نیست، بلکه وسیله ای برای رسیدن به مصلحت است.

2. شامل حقوق الله و همچنین حقوق اشخاص حقیقی و حقوقی می شود.

1 ابن عابدین، محمد أمين، ردّ المحتار علی الدر المختار شرح تنوير الأیصار، تحقیق الشیخ عادل أحمد عبد الموجود والشیخ علی محمد عوض، ج6، ص179، ط1، 1994م، دار الکتب العلمیة، بیروت، لبنان. المرغینانی، علی بن أبی بکر، الهدایة شرح بدایة المبتدی، تحقیق محمد محمد تامر وحافظ عاشور حافظ، ج2، ص801، ط1، 2000م، دار السلام، القاهرة، مصر.

2 بری الشاطبی² أن حق الله تعالی وحق العباد ثابتان فی کل حکم. الشاطبی، ابراهیم ابن موسی، الموافقات فی أصول الشریعة، ج2، ص315، تحقیق الشیخ عبد الله دراز، بدون رقم طبعه، دار الحدیث، القاهرة، مصر.

3 الدرینی، الحق ومدی سلطان الدولة فی تقييده، ص190.

4 هو: محمد فتحي الدريني (فلسطيني الأصل) ، لقب بشاطبي العصر، لإحيائه الاجتهاد المقاصدي. له من المؤهلات العلمية دكتوراه في الفقه الإسلامي وأصوله، كلية القانون والشریعة في الأزهر، درس لعقود طويلة في مصر والجزائر ودمشق لمدة طويلة ثم كان آخر مستقره في الجامعة الأردنية، توفي عام 2008م.

5 الدريني، الحق ومدی سلطان الدولة فی تقييده، ص190.

6 همان، 191.

7 همان، ص 260.

3. میزان استعمال حق را نشان میدهد زیرا با قید «تحقیقاً لمصلحة معينة»، بر آن محدودیت اعمال شده است.

4. این تعریف، مصلحت را از تعریف حق و نیز اراده را از آن، خارج می کند.

5. این تعریف، شامل حقوق فامیل و حقوق جامعه می شود.

6. این تعریف، حمایت شرعی از حق را عنصری در آن قرار نداده است، بلکه حمایت شرعی از حق را از مستلزمات آن قرار داده است، چنانکه از نظر وجودی در مرتبه بعدی وجود حق، قرار دارد.

حقوق معمولاً با دلایل ثابت می شود، خصوصاً در مورد نزاع و دعوای، مثلاً کسی که از دیگران مطالبه مالی می کند، باید منشأ آن را بیان کند که آیا این حق از طریق بیع بوده است یا قرض؟ استاد مصطفی الزرقا¹، حق را اینگونه تعریف نموده است: "صلاحیتی که شرع آن را به عنوان اختیار یا تکلیف تعیین نموده است"²، مانند حق ولی، کسانی که تحت ولایت و قیمومیت او قرار دارند، می تواند بر آنها تصرف داشته باشد، زیرا این اختیار یک شخص بر بالای چیزی است. منظور از از صلاحیت، رابطه ای است که شامل حقی می شود که موضوع آن مالی است، مانند استحقاق دین در ذمه، به هر سبب و دلیلی که باشد، چون موضوع آن اعمال اختیارات شخصی است مانند اعمال ولایت ولی و اعمال وکالت وکیل.

این رابطه، برای اینکه یک حق باشد، باید مختص به شخص یا گروه خاصی باشد، زیرا حق، هیچ معنایی ندارد، مگر اینکه مزیتی را برای صاحب خود، اعطا نماید و از دیگران ممنوع باشد، اما چیزهای که از قبیل مباحات عمومی است، مانند شکار و چوب زنی، به معنایی که در اینجا مراد است، حق محسوب نمی شود؛ زیرا هیچ شخصی برای ایفای این حق نسبت به صاحب آن، وجود ندارد که مورد مطالبه قرار گیرد، سپس این صلاحیت معتبر شناخته نمی شود، مگر اینکه شارع آن را معتبر بداند و از این رو شرط شده است که شارع آن را باید تأیید کند، زیرا هیچ حقی وجود ندارد، مگر اینکه شرع به عنوان یک حق، آن را صحیح تلقی نماید.

1 ولد الشيخ مصطفى الزرقا بمدينة حلب في سورية، عام 1322 هـ الموافق 1904م، والده الشيخ أحمد الزرقا مؤلف (شرح القواعد الفقهية)، وجده العلامة الكبير الشيخ محمد الزرقا، وكلاهما من كبار علماء مذهب الحنفية، حفظ القرآن منذ صغره، قال الشيخ يوسف القرضاوي: "علماء الشام الكبار أربعة: مصطفى السباعي، ومصطفى الزرقا، ومحمد المبارك، ومعروف الدواليبي"، حصل على جائزة الملك فيصل العالمية للدراسات الإسلامية عام 1404 هـ تقديراً لإسهاماته المميزة في مجال الدراسات الفقهية، وخاصة كتابه: "المدخل إلى نظرية الالتزام في الفقه الإسلامي" توفي عام 1420 هـ الموافق 1998م

2 الزرقا، مصطفى، المدخل إلى نظرية الالتزام في الفقه الإسلامي، ط1، 1999م، دار القلم، دمشق، سوريا، ص 19.

مراد از سلطه و اختیار در تعریف حق: آنچه که یک شخص بر بالای شخص دیگر می داشته باشد، مانند حق ولایت ولی و قیم بر صغیر؛ زیرا او حق تأدیب و تربیت او را دارد، و مانند داشتن اختیار بر یک چیز معین، مثل حق ملکیت، این سلطه و اختیار بر ذات شیئی، محسوب می شود.

مراد از تکلیف: مکلف نمودن دیگران برای انجام آنچه که بخاطر صاحب حق، بر عهده گرفته است، مانند آمادگی کارمند برای انجام کار، و آمادگی مدیون برای ارائه دین به صاحب آن.

آنچه که شیخ الزرقا^۱، در تعریف خود ذکر نموده است، معتبر و جامع به نظر می رسد، اما فقهای متقدمین^۲ به آنچه که علمای منطق، اصولیین و فقهای متأخرین در تعریفات خود پایبند بودند، به آن اندازه پایبند نبودند، زیرا فقهای متأخرین^۳ به جامع و مانع بودن تعریف، تاکید داشتند، اما فقهای متقدمین^۴ به همه شمول بودن تعریف ها تاکید می کردند که در نزد علمای منطق، به نام تعریف رسمی مشهور است. به همین دلیل است که فقهای اسلام، حق را در جاهای مختلف به معانی متعددی به کار برده اند، که همگی به معانی لغوی حق، بر می گردد.

رابطه بین حق و واجب: حق چیزی است که صاحبش مستحق آن است، به طوری که او را بر دیگران اختیار و قدرت می دهد، و بدین ترتیب ذمه داری دیگران به آنچه باید نسبت به صاحب حق انجام دهند، ثابت می شود. حقوق دانان و قانون گذاران در رابطه به تعریف حق و تبیین دیدگاه های شان در مورد مفهوم حق، بسیار تلاش نموده اند و از طریق استقرا و تتبع، واضح می گردد که دیدگاه های آنها در چارچوب چهار نظریه و یا مذهب به شرح زیر، محدود می شود:

مذهب اول: با توجه به صاحب حق که به آن مذهب شخصی و یا نظریه ارادی نیز گفته می شود، صاحبان این نظریه، آن را چنین تعریف نموده اند: (الحق قدرة أو سلطة إرادية يخولها القانون شخصاً معيّناً و يرسم حدودها)^۱، یعنی "حق، قدرت و اختیار ارادی است که قانون آن را به یک شخص معین، اعطا می نماید و حدود آن را مشخص می کند"، از این رو، این یک صفتی است که به شخص معینی تعلق می گیرد، مگر این تعریف با آنچه که میان قوانین متعارف و مشهور است که می گویند؛ حقوق برای افراد بی اراده، وجود دارد، متضاد است، مانند حقوق مجنون و طفل صغیر.

مذهب دوم: با توجه به مصلحت حق و موضوع آن تعریف شده است، و این همان چیزی است که میان فقهاء، به عنوان مذهب موضوعی معروف شده است، چنان که آنها، حق را اینگونه تعریف

1 کیره، حسن، المدخل إلى القانون، طبعة عام 1967م، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ص 547.

نموده اند¹: (الحق مصلحة يحميها القانون)، یعنی "حق مصلحتی است که قانون آن را حمایت می کند"، از این تعریف چنین مفهوم می شود که ایشان مصلحت را ملاک و معیار برای حق تعیین نموده است و هر حق، مصلحت نیست و به همین ترتیب، هر مصلحتی، حق نیست.

مذهب سوم: این نظریه بین شرط مباشرت حق و بین هدف مصلحت، تلفیق نموده اند، به همین اساس، آن را نظریه تلفیقی و مختلط نیز می گویند، صاحبان این نظریه، حق را اینگونه تعریف نموده اند: (القدرة الإرادية المعطاة لشخص من الأشخاص في سبيل تحقيق مصلحة يحميها القانون)²، یعنی "قدرت ارادی که برای دستیابی به مصلحتی که توسط قانون حمایت می شود، به شخص داده می شود".

مذهب چهارم: طرفداران این نظریه یک تعریف جدیدی از حق، ارائه نموده اند که ویژگی های متمایز حق را آشکار می کند، چنانچه آنها می گویند: (الحق استثناء بقيمة معينة يمنحه القانون لشخص و يحميه)³، یعنی "حق یک منفعت انحصاری با ارزش مشخصی است که قانون به شخص اعطا می کند و از آن حمایت می کند"، در این زمینه شیخ دوکتور السنهوری⁴، حق را چنین تعریف کرد: (الحق مصلحة ذات قيمة مالية يحميها القانون)⁵، یعنی "حق مصلحتی است دارای ارزش مالی که توسط قانون حمایت می شود"، برخی از علماء، برای حق، تعریف دیگری را انتخاب نموده اند: (هو ميزة يمنحها القانون لشخص، ويضمنها بوسائله، يتصرف الشخص بمقتضاها في مال يؤول إليه باعتبار مملوكاً أو مستحقاً)⁶، یعنی "حق امتیازی است که قانون به شخص اعطا می کند و به وسیله آن ضمانت می کند و به موجب آن شخص از مالی که به او بر می گردد، به عنوان مملوک یا مستحق آن، تصرف می نماید". از فرآیند نظریه ها و مذاهب چهارگانه فقه های اسلام در مورد تعریف حق، چنین به نظر می رسد که یک تعریف جامع و مانع از حق، که تمام فقهاء بر آن اتفاق نظر داشته باشند، بسیار مشکل است. معنای حق در شریعت و قانون در دو مورد، مورد توافق قرار گرفته است: 1) حق شخص - اعم از اینکه حقوق طبیعی یا حقیقی باشد و یا حقوق قانونی، اعتباری - حقوقی باشد - هنگامی که هدف از اعطای این حق به او با هدف اعطای حق دیگری به شخص دیگری تعارض داشته باشد، متوقف شده و از بین می رود.

1 مذكور، محمد سامي، نظرية الحق، ص8، بدون رقم طبعة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

2 كيرة، المدخل إلى القانون، ص450.

3 سلامة، أحمد، محاضرات في المدخل للعلوم القانونية، ص25.

4 عبدالرزاق السنهوری ولد في عام 1895م بمدينة الإسكندرية، وعاش طفولته يتيمًا، إذ توفي والده وعمره خمس سنوات، بدأ تعليمه في الكُتاب، ثم التحق بمدارس التعليم العام، حصل على الشهادة الثانوية سنة 1913م، وكان ترتيبه الثاني على طلاب القطر المصري، نال درجة الليسانس في الحقوق سنة 1917م من مدرسة الحقوق الخديوية، ثم سافر إلى فرنسا سنة 1921م لدراسة القانون، وهناك تبلورت عنده الفكرة الإسلامية، وبدأ يتخذ الموقف النقدي من الحضارة الغربية، وهاجم تبني د. منصور فهمي لمقولات المستشرقين، توفي عام 1971م.

5 السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي، ج1، ص9.

6 الشرفاوي، جميل، دروس في أصول القانون (نظرية الحق)، ص24، طبعة عام 1966م، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر. وقال بهذا التعريف الفيلسوف البلجيكي دابان.

2) حمایت صاحب حق، از دیگران و حفظ این حمایت تا زمانی که صاحب حق برای هدفی که حق بخاطر آن اعطا شده، معطوف باشد. معنای «حق» در شریعت و قانون در سه مورد مختلف است: ا. نگاه اسلام به حق، مبتنی بر این است که حق بر دیگران واجب است، در حالی که نگاه قانون به حق اینست که آن را حقی بر عهده مباشر(انجام دهنده) آن، می داند. ب. مبنای نگاه اسلام در رابطه به حقوق، توجه به مصلحت گروه با در نظر داشت حقوق فردی است، در حالی که مبنای نگاه قانون، اولاً مصلحت فرد است. ج. تعریف «حق» در اسلام شامل کسانی می شود که ممکن است از آن هیچ بهره ای نبرند، مانند حقوق الله، در حالی که «حق» در قانون مربوط به ذی نفع است¹.

مطلب سوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر کار:

جزء اول: تعریف کار و جایگاه آن از منظر فقه اسلامی:

تعریف کار: تعریف کار بلحاظ لغوی: کار عبارت است از حرفه، پیشه و فعل، کار از اصطلاح عمل(کلمه عربی) گرفته شده و جمع آن، اعمال می باشد، استعماله یعنی از او کار درخواست نمود، اعتم، یعنی او به تنهای کار کرد، و عامل الصدقة؛ یعنی کسی که در گردآوری صدقه و زکات سعی می کند، و کارگر به کسی گفته می شود که در حرفه یا پیشه ای کار کند².

اما تعریف کار بلحاظ معنای اصطلاحی: در این زمینه تعاریفات متعددی وجود دارد که برخی کار را در شکل کلی آن توضیح می دهد و برخی آن را به مفهوم حقوقی یا اقتصادی آن محدود می کند؛ از جمله این تعاریفات³: کار عبارت است از هر عمل یا حرکتی که از هر جسمی به وجود می آید، مانند اینکه از اجسام بی جان، گیاهان و حیوانات، اعمال و حرکات مختلفی صادر می شود که به آن اعتبار اعمال داده می شود، به عبارت دیگر به عنوان اعمال محسوب می شود⁴، اما معنای اصطلاح شرعی کار، امام محمد⁵ بن حسن شیبانی رحمه الله، آن را با آنچه مترادف این اصطلاح، در شریعت مقدس اسلام است، (و آن کسب درآمد است)، تعریف نموده است، چنانکه می فرماید: {الاكتساب في عرف اللسان هو طلب تحصيل المال بما يحلّ من أسباب}⁶، یعنی "حصول کسب در عرف عام و مروج، عبارت

<http://www.islamonline.net/servlet/Satellite?c=ArticleA1>

2 ابن منظور، لسان العرب، مادة عمل، باب اللام، ج11، ص474 - 475. الفيروز آبادي، القاموس المحيط، مادة عمل، ص1339.

3 السعيد، د. صادق مهدي، العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام، ط2، ص6، مطبعة المعارف، بغداد، العراق.

4 همان...

5 امام محمد بن حسن شیبانی: ولد سنة 135 هـ وقيل سنة 132 هـ، أصله من الشام وانتقل إلى العراق، صحب أبا حنيفة وأخذ الفقه عنه، قال عنه الشافعي: "أخذت من محمد وقر بعير من علم، وما رأيت رجلاً سميماً أخف روحاً منه" صنف تسعمائة وتسعين كتاباً، توفي سنة 189 هـ، وتوفي معه في نفس اليوم الكسائي، فقال الخليفة الرشيد: "دفنت الفقه والعربية بالزّي" الأعلام للزركلي.

6 الشيباني، محمد بن الحسن، الكسب، تحقيق سهيل زكار، ط1980، م، ص32، دمشق، سوريا.

است از طلب تحصیل مال به هر دلیلی ممکن"، به عبارت دیگر، گردآوری پول از هر راه ممکن است، و تعریف آن بلحاظ مفهوم اقتصادی اینگونه است: {الجهد الإرادي الذي يبذله الإنسان مستهدفاً إنتاج السلع والخدمات} ¹، یعنی "تلاش ارادی توسط یک شخص با هدف تولید کالا و خدمات". حقیقت آن است که از منظر فقه اسلامی، به هر تلاش مشروع مادی و معنوی و یا ترکیبی از هر دو راه، کار می گویند، این تعریف بر فعالیت های جسمی و دستی انسان ها، دلالت می کند، چنانچه حدیث شریف است که آنحضرت ﷺ می فرماید: {ما أكلَ أحدٌ طعاماً قطُّ خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإنَّ نبيَّ الله داودَ ﷺ كان يأكل من عمل يده} ² یعنی "هیچ کس نانی بهتر از نان دست کارش نخورده است، بدون شک داود ﷺ، به وسیله کار دستش، نان می خورد"، و کلمه کار همچنین برای وظایف دولتی نیز مورد استفاده قرار گرفته است، چنانچه در حدیث شریف آمده است: {مَنْ اسْتَعْمَلَنَا عَلَى عَمَلٍ فَرَزَقْنَا رِزْقًا، فَمَا أَخَذَ بَعْدَ ذَلِكَ فَهُوَ غُلُولٌ} ³ یعنی "هر کسی را که ما به عنوان عامل تعیین کرده ایم و برای او راه معیشت را فراهم نموده ایم، بنابراین آنچه بعد از آن گرفته است، او اشتباه است". شریعت مقدس اسلام، تمام انواع کارهای مفید و نافع را - از حد اقل آن گرفته، مانند حفاری زمین، تا حد اعظم آن، مانند پست های ریاستی در دولت- همه آنها تحت عنوان "کار" یاد کرده است، البته با تفاوت نوعیت کار و ذکر ظرفیت و شرایط ویژه در بین آنها، و کلمه کار در تفکر اسلامی، منحصر بر کار کارگر- اجیر نیست که برای کارفرمای خود کار می کند، و او در برابر جهد و تلاش وی، بر وی دستمزد می دهد. این - بدون شک - جنبه مهمی از جوانب کاری است و کارگر به این معنا در اسلام اجیر خاص، نامیده می شود ⁴.

اما تعبیر کار در اسلام در این مورد به فعالیت های اقتصادی انسان در تمام اشکال و اوضاع آن، گسترش یافته است، حتی از زمانی که ملکیت وی با سرمایه آمیخته می شود، یعنی این همچنین شامل عنصر سازماندهی و تنظیم کاری وی، نیز می شود، زیرا صاحب کارخانه، هنگام اجرای کارخانه خود، کار می کند و صاحب مزرعه، هنگام اداره مزرعه خود کار می کند. بر این اساس، جامعه از

1 الجمال، محمد، موسوعة الاقتصاد الإسلامي، ط1، ص96، دار الكتاب المصري، القاهرة، مصر.

2 أخرجه صحيح البخاري، كتاب البيوع، باب: كسب الرجل وعمله بيده (حدیث رقم: 2072).

3 رواه أبو داود في "سننه" في كتاب (الخراج والإمارة والفيء)، باب (في أرزاق العمال)، الحديث رقم (2943)، ج3، ص134، ورواه الإمام أحمد في "المسند"، الحديث رقم (17723)، ج29، ص261، وقال محقق المسند: "إسناده صحيح على شرط مسلم، ورجاله ثقات رجال الشيخين". و قال الألبانی "صحيح".

4 فواد، عبدالمنعم احمد، أخلاقيات العمل في الإسلام مع بيان التطبيق في أنظمة المملكة العربية السعودية، بحث رقم 26، السعودية - البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، ط1، 1419 هـ - 1999 م.

نظر اسلام، مبتنی بر کل کارگران است و همه آنها کارگران نامیده می شوند و این مفهوم، منجر به نتایج اجتماعی زیر می شود، از جمله¹:

1. اصل این است که انسانها از نظر کارگر بودن و انسانهایی که دارای شأن و منزلت خود هستند با هم برابرند، حتی اگر تواناییها، مزایا، حیطه کاری آنها وسیع و محدود باشد، و یا مزد و حقوقشان متفاوت باشد، هیچ گروهی بر گروه دیگر، امتیازی ندارند.
2. اینکه کارگران گروهی از جامعه نیستند، بلکه همه آنها جامعه هستند.

اما در مورد اهمیت و جایگاه کار از منظر اسلام باید گفت که کار برای اعمار زمین، رفع نیازمندی های جامعه و رفع نیازمندی های صاحب آن، لازمی پنداشته می شود، و این حق هر فرد و گروه است و در عین حال وظیفه هر فرد و گروه است که باید کار کنند، کار و کوشش مهم ترین عامل در تولید ثروت و کسب درآمد است و بیکاری عنصر اساسی فقر است. دین اسلام می خواهد که مسلمانان غنی و ثروتمند باشند، لذا در اسلام از یک سو کار و تلاش، به عنوان یک ارزش، بلکه به عنوان عبادت به شدت مورد تحسین و ستایش قرار گرفته است و از سوی دیگر با هر گونه سستی و بیکاری و تحمیل هزینه خود بر دیگران مبارزه شده است. قرآن کریم مملو از آیات فراوانی است که دعوت به انجام کار و عمل، می کند و اهمیت آن را در زندگی انسان ها بیان می کند و بیش از دوصد و پنجاه آیت وجود دارد که بر جایگاه و اهمیت کار دلالت می کند از جمله در ذیل این بحث، چند آیت از آنها اشاره خواهد شد:

(1) الله ﷻ فرموده است: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾²، ترجمه: " بگو: «عمل کنید! خداوند و فرستاده او و مؤمنان، اعمال شما را می بینند! و بزودی، بسوی دانای نهران و آشکار، بازگردانده می شوید؛ و شما را به آنچه عمل می کردید، خبر می دهد!"، کلمه عمل در این آیت، شامل اعمال دنیوی و اخروی می شود.

(2) قول الله ﷻ است که می فرماید: ﴿فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَادْكُرُوا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ﴾³، ترجمه: " و هنگامی که نماز پایان گرفت (شما آزادید) در زمین پراکنده شوید و از فضل خدا بطلبید، و خدا را بسیار یاد کنید شاید رستگار شوید!"، این آیت تمام

1 فواد عبدالله العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي؛ بحث رقم 25، السعودية - البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، ط1، 1419 هـ - 1999 م.

2 سورة التوبة رقم الآية 105.

3 سورة الجمعة: آيت نمبر 10.

انسان ها را دعوت می نماید تا بخاطر حصول رزق حلال و همچنین به دست آوردن فضل و رزق الهی، تلاش و جد و جهد نمایند.

(3) کلام الله ﷻ است: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾¹،

ترجمه: " او کسی است که زمین را برای شما رام کرد، بر شانه‌های آن راه بروید و از روزیهای خداوند بخورید؛ و بازگشت و اجتماع همه به سوی اوست!"، در اختیار قرار دادن و مسخر ساختن زمین، برای انسان ها و جانشین قرار دادن انسان ها بر روی زمین، مقتضی آن است که انسان ها باید از آن بخاطر اعمار جهان، استفاده نمایند و از داشته های آن از جمله: جمادات، نباتات، حیوانات و ... فایده ببرند، به یقین که فایده تا زمانی که انسان ها کار و تلاش نکنند، به دست نخواهد آمد، پس بدین اساس، نیاز به کار و جد و جهد وجود دارد.

(4) قول الله ﷻ است که می فرماید: ﴿وَآيَةٌ لَهُمْ الْأَرْضُ الْمَيِّتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ،

وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِنْ نَخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ، لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ﴾² ترجمه: " زمین مرده برای آنها آیتی است، ما آن را زنده کردیم و دانه‌های (غذایی) از آن خارج ساختیم که از آن می‌خورند؛ و در آن باغهایی از نخلها و انگورها قرار دادیم و چشمه‌هایی از آن جاری ساختیم، تا از میوه آن بخورند در حالی که دست آنان هیچ دخالتی در ساختن آن نداشته است! آیا پس شکر خدا را بجا نمی‌آورند؟!".

(5) قول الله ﷻ است که می فرماید: ﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِمَّا فُضِّلَ يَا جِبَالُ أَوِّبِي مَعَهُ وَالطَّيْرَ وَآلْنَا لَهُ الْحَدِيدَ،

أَنْ أَعْمَلَ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾³ ترجمه: " و ما به داوود از سوی خود فضیلتی بزرگ بخشیدیم؛ (ما به کوه‌ها و پرندگان گفتیم:) ای کوه‌ها و ای پرندگان! با او هم‌آواز شوید و همراه او تسیح خدا گوید! و آهن را برای او نرم کردیم. (و به او گفتیم:) زره‌های کامل و فراخ بساز، و حلقه‌ها را به اندازه و متناسب کن! و عمل صالح بجا آورید که من به آنچه انجام می‌دهید بینا هستم!". بلکه الله ﷻ، طلب رزق را به واسطه کار، در جهاد فی سبیل الله مقدم ذکر نموده است؛ چنانچه الله ﷻ می فرماید: ﴿وَآخَرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَآخَرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ﴾⁴ ترجمه: " و گروهی دیگر برای به دست آوردن فضل الهی (و

1 سورة الملك: آیت نمبر 15.

2 سورة يس آيات: 33 - 35.

3 سورة سبا آیه های 10-11.

4 سورة مزمل آیه 20.

کسب روزی) به سفر می‌روند، و گروهی دیگر در راه خدا جهاد می‌کنند (و از تلاوت قرآن باز می‌مانند).

و به همین ترتیب در رابطه به جایگاه کار، در احادیث و سنت نبوی^ﷺ نیز بسیاری از احادیث ذکر شده که هر یک به سوی کار دعوت می‌نماید و خواستار انجام کار در جامعه هستند، و در ضمن فضیلت کار را بیان نموده و تاکید به حسن انجام کار، و بر ارائه دستمزد در وقت آن، تشویق می‌نماید. و آنچه که الله متعال یک جایگاه و منزلت بزرگی را برای کارگر، در دنیا و آخرت، فراهم نموده است، از آن خبر می‌دهد. بطور نمونه در ذیل این مبحث به چند احادیث اشاره می‌گردد:

1. حدیث اول: {ما أكلَ أحدٌ طعامًا قطُّ خَيْرًا من أنْ يأكلَ من عملِ يده، وإنَّ نبيَّ الله داودَ^ﷺ كان يأكلُ من عملِ يده¹} یعنی "هیچ کس نانی بهتر از نان دست کارش نخورده است، بدون شک داود^ﷺ، به وسیله کار دستش نان می‌خورد". و در روایت دیگر چنین آمده است: {ما كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا طَيِّبًا مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَمَا أَنْفَقَ الرَّجُلُ عَلَى نَفْسِهِ وَأَهْلِهِ وَوَلَدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ²}، یعنی "هیچ مردی بهترین درآمد کار، نداشته مگر اینکه آن را با دست کارش به دست آورده است و آنچه مرد بر خودش، فامیلش، اهل و عیالش و خادمش خرج می‌کند، صدقه به شمار می‌رود".
2. رسول الله^ﷺ فرمود: {عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ صَدَقَةٌ قَالُوا: فَإِنْ لَمْ يَجِدْ؟ قَالَ: فَيَعْمَلُ بِيَدِهِ فَيَنْفَعُ نَفْسَهُ وَيَتَصَدَّقُ، قَالُوا: فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ أَوْ لَمْ يَفْعَلْ؟ قَالَ: فَيُعِينُ ذَا الْحَاجَةِ الْمَلْهُوفَ، قَالُوا: فَإِنْ لَمْ يَفْعَلْ؟ قَالَ: فَلْيَأْمُرْ بِالْخَيْرِ - أَوْ قَالَ: بِالْمَعْرُوفِ، قَالُوا: فَإِنْ لَمْ يَفْعَلْ؟ قَالَ: فَلْيُمْسِكْ عَنِ الشَّرِّ؛ فَإِنَّهُ لَهُ صَدَقَةٌ³}، یعنی "بالای هر مسلمان صدقه است، گفتند: اگر او پیدا نکند؟ وی فرمود: پس او باید با دستان خود کار کند، و از آن فایده ببرد و براه خدا صدقه بدهد، آنها گفتند: اگر او نتواند ویا نکند؟ وی فرمود: پس او باید به نیاز نیازمندان، برسد، آنها گفتند: اگر این کار را نکند؟ وی فرمود: پس او باید به خیر و نیکی دستور بدهد یا او فرمود: به معروف و کارهای خیر حکم نماید، آنها گفتند: اگر او این کار را هم انجام ندهد؟ او فرمود: پس او باید دست خود را از شر باز دارد، این نیز برایش یک صدقه است.

1 قد سبق تخريجه في ص 33.
2 سنن ابن ماجه، كتاب: التجارات، باب الحث على المكاسب، سنن ابن ماجه (3/269)، حديث رقم 2138. صحيح البخاري، كتاب: البيوع، باب كسب الرجل (3/57)، حديث رقم: 2072، وانظر: فتح الباري بشرح صحيح البخاري، ابن حجر، (9/154). وقال الابانبي "صحيح".
3 أخرجه البخاري (6022)، ومسلم (1008) باختلاف يسير وقال الابانبي "صحيح".

3. رسول الله ﷺ فرمود: {إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ مَنْ الْعَبْدَ إِذَا عَمَلَ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ}1 یعنی "خدا از بنده دوست دارد، زمانی که او کاری را انجام می دهد، باید درست و خوب انجام دهد".

جزء دوم: تعریف کار و جایگاه آن از منظر قانون و برخی علوم دیگر:

بر اساس عرف عام، معنا و مفهوم لغوی کار بسیار و متعدد است، قانون دانان نیز به معانی لغوی آن، اهمیت داده و با ملاحظات ویژه در حقوق کار گنجانیده اند، قسمی که گفته اند؛ کار بلحاظ عرف عام به معانی؛ چون شغل، تحرك، پیشه، تلاش، خدمت، صنعت، حرفه، مصروفیت، وظیفه، کسب و... اطلاق می شود. اما کار در حوزه های مختلف، مفاهیم متفاوتی دارد، از جمله:

(1) **مفهوم اجتماعی کار:** در مفهوم اجتماعی، کار عبارت است از وسیله تامين معیشت و امرار معاش افراد جامعه، اصولاً اجتماع، بستری است که بر محور کار بنا شده است، در درون اجتماع، نیازهای فرد به نحو مطلوب تري مرتفع می شود، بنابراین، عامل اصلی پیوند اجتماعی، کار می باشد.

(2) **مفهوم اقتصادی کار:** عوامل کار عبارت اند از: سرمایه، مواد اولیه، منابع بشری، مدیریت، بازار، تکنولوژی و کار عامل کسب درآمد و سود نیز می باشد و در تعیین قیمت محصول بسیار موثر است، خلاصه، کار از لحاظ اقتصاد دارای ارزش است، زیرا وسیله موثر در تولید است. منظور از کار هر گونه تلاشی است که منفعت و ارزش مادی و اقتصادی به همراه داشته باشد.

(3) **مفهوم حقوقی کار:** مفهوم حقوق کار عبارت است از هر عملی جسمی و یا ذهنی که از طریق شخص حقیقی برای شخص دیگر حقیقی و یا حکمی در بدل مزد معین، اجرا میشود یا تحت فرمان اجراء میشود².

(4) **مفهوم فلسفی کار:** در گذشته عده ای کار را مخالف شان و حیثیت طبقه بالایی اجتماع یعنی اشراف و نجیب زادگان می دانستند. گروهی دیگر کار را به عنوان عامل ضروری شامل تمام افراد هم از بردگان و هم افراد آزاد می دانستند، هرکس باید به کاری مشغول باشد، که زراعت رونق یافت توجه به نوع فعالیت گروه های شغلی متفاوتی بوجود آمد، که افراد به طبقه مختلفی تقسیم گردیدند. و فعالیت هایی، مانند فعالیت های سیاسی، ادبی، تجارتي، علمی، نظامی، هنری

1 البیهقی: أحمد بن الحسین، شعب الإيمان، تحقیق: محمد السعيد زغول، ط1، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1427هـ-2006م. وأشير إليه: البیهقی، شعب الإيمان، باب: فی الأمانات و وجوب أدائها إلى أهلها، ح/رقم: 5314، 335/4. وصححه الألبانی فی سلسلة الأحاديث الصحيحة، الألبانی: محمد ناصر الدین، سلسلة الأحاديث الصحيحة، ط1، مكتبة المعارف، الرياض، السعودية، 1415هـ-1995م، حدیث رقم 1113، ج/ص 106/3.

2 کوهستانی، محمد جعفر، "حقوق کار"، انتشارات قرطبه، چاپ اول، سال 1398، کابل افغانستان. ص 10-11.

و غیره بوجود آمد و در هر فعالیتی افراد به شکل گروهی مشغول گردیدند هر گروه به کار خود اهمیت بیشتری داده بود. کار طبقات پائین، پست و حقیر شمرده میشد.¹

قابل یادآوری است که در قوانین افغانستان در قسمت تعریف کار، بطور مشخص چیزی ذکر نشده است، بدین اساس، بحث تعریف کار، بصورت عموم از حوزه های مختلف مورد بحث و بررسی قرار داده شد.

مطلب چهارم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر وظیفه:

حقوق دانان، کارمندان دولتی را معمولاً به موظفین عمومی یاد می کنند و مکلفیت های کاری آنها، تحت نام خدمات عمومی یاد می شود، کاری را که از آدرس دولت انجام می دهد، در حقوق اداری، به آن وظیفه گفته می شود که در قوانین و مقررات ویژه مسایل مربوطه به آن، مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و در مواردی، در این رساله نیز گنجانیده شده است، چون به لحاظ عرف عام، کار دولتی را وظیفه می گویند، بدین اساس مناسب دیده شد تا این کلمه را بلحاظ فقهی نیز مورد بحث و بررسی قرار دهیم.

جزء اول: تعریف وظیفه و ماهیت آن از منظر فقه اسلامی:

ابن منظور در معنای وظیفه گفته است: وظیفه هر آن چیزی است که زمینه حصول رزق، اعاشه و اباته را برای شخص کارگر و کارمند فراهم می نماید، همچنین وظیفه به معنای تعیین چیزی است که جهت انجام آن، فرد را مکلف ساخته می شود و یا خود فرد جهت انجام شیئی، خودش را مکلف می سازد، مانند تعیین چند آیات کلام الله برای طفل جهت حفظ آن و یا تعیین اذکار و اُوراد جهت انجام² مالیة وظیفه (تکس بر معاش) نیز از همینجا استخراج گردیده است، یعنی چیزی که در فرآیند انجام کار از معاش کارگر و کارمند به نفع دولت، کسر می گردد و لو اینکه معاش بالفعل به شخص کارگر و کارمند اعطا نشده باشد، و به همین شکل خراج پیداوار زمین است که بدون چون و چرا توسط مالک زمین به دولت پرداخت می گردد، زیرا اهلیت فقهی و قانونی جهت احراز منفعت، برای آنها ثابت شده است، پس تخطی و غفلت و یا سهل انگاری آنها، مانع تکس و مالیة دولت نخواهد شد. پس بنابراین در تعریف شغل و وظیفه باید گفت که: وظیفه و شغل کاری است که به وسیله آن، زمینه حصول رزق، طعام، اعاشه و اباته زندگی در یک زمان معین و با خدمت مشخص، برای کارگر و کارمند فراهم می شود. خلاصه وظیفه هر آن چیزی است که زمینه ساز رزق و روزی می گردد، و شخص انجام آن را بر عهده اش لازمی می داند، و یا هر چیزی که انسان آن را بصورت روزمره، هفتوار، ماهوار و سالوار، تعیین نموده باشد، مانند انجام کار، غذا، ورد ادعیه و ذکر و اذکار. همچنین می توان گفت که وظیفه به معنای تعیین کار و تخمین اجرت برای آن است.³

1 عراقی، سید عزت الله، "حقوق کار"، چاپ 15، تهران، انتشارات سمت، سال 1393، ج 1، ص 12-27.

2 ابن منظور، لسان العرب، دارالحدیث، القاهرة-مصر، 2003م، ج 1، ص 343.

3 مصطفی، علی عبدالقادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي و في النظم الحديثة، الطبعة الاولى، مطبعة السعادة، القاهرة، 1982م، ص 133-134.

اما تعريف وظيفه در اصطلاح فقهاء اسلام، مختلف است، هر شخص با توجه به برداشت و فهم كه دارد، آن را به زعم خود يك تعريف نموده است، و آنها، قرارذيل است:

اول: تعريف وظيفه از ديدگاه فقهای احناف: فقهای احناف¹ بر اين نظر هستند كه وظيفه يك نوعی از انواع اجاره است، و آن عبارت است از: "عقد منافع در برابر عوض، و اين عقد درست نيست تا اينكه منافع و اجرت در آن معلوم و مشخص نباشد"¹، اين قرارداد ممكن است مادام العمر باشد يا تا زمانی باشد كه كارمند به سن خاصی از ضعف عمر خود برسد، و گاهی فقهای اسلام، به اين نوع از اجاره، اجير عام و يا اجير مشترك می گویند، اما اگر او برای انجام يك منفعت خاص يا به پايان رساندن يك عمل خاص به اجاره گرفته شود، در اين صورت، اين اجير خاص است، اجير خاص، چیزی را كه از او تلف گردد، ضمانت نمی دهد، مگر اينكه مرتكب تقصير آشكار شده باشد، بدین اساس، فقهای احناف² به اين ديدگاه هستند كه "اگر شخصی جامه ای را به دست قیچی كش (خیاط) بدهد و او آن را در ازای يك اجرت معين، قیچی كند، مگر جامه از دست وی پاره شود و يا خراب گردد، و يا جهت دست دوزی به کسی داد، مگر از پيش شخص دست دوز، جامه سوراخ شد و يا در حالت حطی كردن، كالا از پيش وی سوخت، در تمام اين صورت او شخص ضامن می شود، زیرا اين تقصير به دست او صورت گرفته است"²، به همین شكل، فقهای احناف³ به اين نظر هستند كه برای اجير خاص، "بيان جنسيت معمول فيه (مورد قابل اجرا)، نوع، مقدار و صفت آن، لازمی نيست، مگر بيان مدت در آن، شرط است، و مدت در اجاره زن شيرده، مشروط بر مجاز بودن آن است، همان طور كه غلام بخاطر خدمت، به اجاره گرفته می شود، زیرا معقود عليه (آنچه كه مورد قرارداد واقع شده است)، خدمت است، پس چیزی كه در آن جايز باشد در مورد زن شيرده، نیز جايز است و آنچه در آن جايز نيست در زن شيرده، نیز جايز نخواهد بود، با اين حال امام ابوحنيفه³ در مورد زن شيرده، مستحسن قرارداده است كه بايد در برابر خوراك و لباس او را اجاره نمايد"⁴. همین طور فقهای احناف⁵ به اين نظر و ديدگاه هستند كه اجير مشترك ضامن هر آن چیزی است كه از طرف آن تلف شده است، با توجه به سه شرط، ابن نجيم⁵ مصري⁶ می گوید: "6" اجير مشترك، ضامن هر آن چیزی است كه در دستش تلف شده است، البته بر اساس سه شرط زیر:

1 الميداني، عبدالغني الغنيمي دمشقي، اللباب في شرح الكتاب، تحقيق: محمود امين النواوي، دارالكتاب العربي، بيروت، بدون طبع و تاريخ النشر، ص 177.

2 السرخسي، شمس الدين ابوبكر محمد ابن ابي سهل، المبسوط، تحقيق: خليل محي الدين الميس، الطبعة الاولى، دارالفكر، بيروت-لبنان، 1421هـ، 2000م، ص 15/16.

3 الإمام أبو حنيفة النعمان بن ثابت بن زوطا التميمي مولا هم الكوفي، ولد سنة 80هـ وقيل: إنه رأى من الصحابة أنس بن مالك، حدث عن عطاء، ونافع، وعبد الرحمن بن هرمز وغيرهم، وتفقه على يديه زفر بن الهذيل وصاحبه أبو يوسف ومحمد بن الحسن، يقول الشافعي: الناس في الفقه عيال على أبي حنيفة، ويقول يزيد بن هارون: أبو حنيفة أفة الناس. وكان ثقة زاهدا ورعا، أراده المنصور على القضاء وضرب عليه فأبى ورعا، اعتزل الوظائف واشتغل بالتجارة حتى لا يتمنل به أحد، توفي سنة 150 هـ.

4 الكاساني، علاء الدين ابوبكر بن مسعود، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، دارالكتاب العربي، بيروت-لبنان، 1982م، 346/9.

5 زين الدين ابن نجيم (970-926 ق / 1563-1520 م) فقيه أصولي من فقهاء المذهب الحنفي، كان الفقيه الحنفي أعظم اهتماماته العلمية درسا وإفتاء وتالياً، و من أشهر شيوخه كان الشيخ شرف الدين البلقيني، شيخ الإسلام شهاب الدين ابن التليبي والشيخ العارف بالله سليمان الخضير. وقد أجازوه جميعاً بالإفتاء والتدريس. و أشهر تلاميذه الشيخ شمس الدين بن الخطيب الغزي التمرناشي نسبة إلى قرية في بخارى كان أجداده منها-الحنفي الأصولي الفقيه صاحب «تنوير الألبصار»، تخرج به ولازمه كثيرا. و من مؤلفاته البحر الرائق شرح كنز الدقائق وقد كتب عليه الشيخ بابن عابدين حواش أسماها «منحة الخالق على البحر الرائق»، الأشباه والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان، و قد توفي في قاهرة مصر. الفوائد البهية في تراجم الحنفية ص. (135: 134)

6 ابن نجيم المصري، زين الدين بن ابراهيم بن نجيم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، دارالمعرفة، بيروت-لبنان، بدون طبع و تاريخ، 336/20.

أ. اول این که در قدرت و توان او بوده که آن فساد را دفع نماید، پس اگر از قدرت و توانایی او بالا باشد، مانند اینکه کشتی بر اثر برخورد موج، باد یا کوه غرق شود، در این صورت بالای ناخدا ضمان نمی آید.

ب. دوم اینکه محل کار تخلیه شده و به او تحویل داده شده باشد، اگر محل کار به او تحویل داده نشده باشد، به این معنا که صاحب کالا در کشتی باشد و یا وکیل او باشد و کشتی به دلیل جاذبه شوری نمک، بشکند و یا خراب شود، او ضامن نمی شود.

ج. و اما سوم این است که مضمون از جمله چیزهای باشد که بتواند در عقد مورد ضمان قرار گیرد، پس اگر حیوانی را برای حمل غلام جوان یا پیر، اجازه نماید، در صورتی که بخاطر کش کردن و دواندن حیوان، چیزی تلف شود و یا آسیب ببیند، برای کرایه گیرنده هیچ نوع ضمان، لازم نمی گردد، در کتاب المحيط چنین آمده است: اگر خسارت غیر عمدی و ناشی از عمل اجیر و قیچی کش باشد، ضمان بر قیچی کش لازم می گردد نه بر اجیر، زیرا خسارت در اثر بریدن کالا، به وجود آمده و اگر لباسی را پایمال کند و او پاره شود، دیده می شود که اگر مانند این کالا زیر پا گذاشته شود، پاره می شود، در این صورت هیچ نوع ضمان لازم نمی شود.

دوم: تعریف وظیفه از نظر فقهای مالکیه رحمتهم: شیخ دسوقی رحمته، وظیفه را اینگونه تعریف نموده است: ² وظیفه مانند اذان، امامت، یا قرائت در جای مخصوص می باشد، یعنی دلالت بر هر عملی دارد که انسان آن را انجام می دهد و مصلحت مسلمانان را به دست می آورد؛ چنان که اذان و امامت از مصالح مسلمانان است، اما تعریف مالکیه رحمتهم شامل همه افراد آن نمی شود؛ زیرا به اجرت در برابر وظیفه نپرداخته است، بلکه به مصالح عمومی مسلمانان محدود می باشد. فقهای مالکی رحمتهم، به این نظر هستند که کارمندی که برای او کار سپرده شده یا به کار معینی گماشته شده است، در صورت غیابت بدون اجازه از کار، چیزی را که وی از بین می برد و تلف می نماید، ضامن می گردد، مشروط به اینکه کاری که به او محول شده است، تخصص وی باشد، ولی اگر از کار غیبت نکند و یا به کاری که گماشته شده است، تخصص نداشته باشد، در این حالت، اگر عین شیئی، در دست او تلف شود، در این صورت هیچ نوع ضمان بر وی لازم نمی گردد.

¹ محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي المالكي (1230 هـ / 1815 م). مصري، من فقهاء المالكية، عالم مشارك في الفقه والكلام والنحو والبلاغة والمنطق والهيئة والهندسة والتوقيت. ولد بمدينة دسوق بشمال مصر، وقدم القاهرة ودرس بالأزهر، وتوفي بالقاهرة في 21 ربيع الثاني. من تصانيفه المعروف: «حاشية على مغني اللبيب» لابن هشام الأنصاري في النحو، «حاشية على شرح محمد السنوسي على مقدمة أم البراهين» في العقائد، «حاشية على شرح الدردير لمختصر خليل» في فروع الفقه المالكي. من الاعلام للزركلي.

² الدسوقي، محمد عرفة، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، دار الفكر، بيروت-لبنان، 378/3.

شیخ خرشی¹ می فرماید: "برای تضمین کارگر حرفه ای که جهت معماری و تولید و یا ساخت و ترمیم شیئی، اجیر شده باشد، چند شرط اساسی وجود دارد: اول: صنعت کار، فقط برای یک حرفه و کسب، خودش را به عموم مردم اختصاص نموده باشد، پس اجیر خاصی که برای یک شخص و یا یک گروه مخصوص، استخدام شده باشد، از این امر مستثنا است، زیرا بر وی هیچنوع ضمان، لازمی نمی شود، دوم: اینست که او بر ذات مصنوعه (در حالت ساخت شیئی) غایب باشد، ولی اگر غایب نباشد به این معنا که کارش در خانه صاحب کار باشد، هر چند صاحب کار، حضور نداشته باشد و یا در حضور او باشد، اما در خانه دیگر، غیر از خانه او خودش باشد، در این صورت ضمان لازم نمی شود².

سوم: تعریف وظیفه از نظر فقهای شوافع: شیخ شریب³ وظیفه را اینگونه تعریف نموده است⁴: آنچه که یک فرد هر روز قادر به انجام آن است و مانند آن و همچنین توابع آن که مطابق به عرف و عادت مروج است، فقهای شوافع⁵ وظیفه را چنین تعریف نموده است که: وظیفه هر آنچیزی که اجرت بالایش مترتب گردد. تعریف شوافع نیز یک تعریف جامع نبوده، چنان که اجرت را در مقابل وظیفه ذکر نموده، اما مصلحت مطلوبی را که مسلمانان از آن بهره می برند، ذکر نکرده است. از نظر فقهای شوافع⁶، کارمند بر دو قسم است: خاص و مشترک، کارمند خاص، شخص معینی است که برای مدت معینی قرارداد می بندد و مستاجر در همه آنها مستحق منفعت او می گردد، مانند شخصی که جهت ارائه خدمت، و یا کار معماری و ساخت وساز تعمیر، و یا برای دوختن کالا با خیاط و یا بخاطر مراقبت و نگرانی برای یکروز و یا یک ماه، به عنوان اجیر گرفته شده باشد. و علت نامگذاری آن به خاص به دلیل اینست که مستاجر تنها بصورت اختصاصی از منافع او در این مدت معینه، استفاده می نماید نه دیگر اشخاص، و کارمند مشترک به کسی گفته می شود که عقد قرارداد کار فقط به یک عمل و کار معین، منعقد شده باشد، مانند دوختن لباس، اعمار خانه و حمل و نقل چیزی از جای به جای معین، و یا انجام کار معین در یک مدت مشخص که تمام منافع او به یک

1 هو العلامة الإمام، شیخ المالکی شرقاً وغرباً، سیدی أبو عبد الله محمد بن عبد الله بن علی الخرشی، و نسب عصبته بأولاد صباح الخیر، انتهت الیه الرئاسة فی مصر حتی لم یبق بها فی آخر عمره إلا طلبته و طلبته طلبته، و کان متواضعاً عقیفاً، واسع الخلق، زاهداً و رعا. و کان التفاف الناس فی ذلک العصر حول مذهب مالک و الشافعی اکثر من التفافهم حول مذهب أبی حنیفة، حتی إن مدرسة محمد بک أبی الذهب قبیل عصر الشیخ الخرشی بقلیل لما و ظف بها المدرسون و کانوا ستة عشر مدرساً، کان منهم سبعة من شیوخ الشافعیة، و ستة من شیوخ المالکیة، و ثلاثة من شیوخ الحنفیة".

2 الخرشی، محمد ابن عبدالله الخرشی المالکی ابو عبدالله، شرح مختصر خلیل الخرشی، دار الفکر للطباعة، بیروت-لبنان، بدون طبع و تاریخ، 28/7.

3 هو الشیخ الإمام العالم العلامة الهمام شمس الدین محمد بن أحمد الخطیب الشریب الشافعی القاهری الفقیه المفسر المتکلم، النحوی، ولد فی شربین بمحافظة الدقهلیة والیها ینسب ثم انتقل إلى القاهرة واستوطنها حتی توفي (ت ۹۷۷هـ). له تصانیف، المعروفة منها (السراج المنیر - ط) أربعة مجلدات، فی تفسیر القرآن، و (الإقناع فی حل ألفاظ أبی شجاع - ط) مجلدان، و (شرح شواهد القطر - ط) و (مغنی المحتاج - ط) أربعة أجزاء، فی شرح منهاج الطالبین للنووی، فقه، و... نقلاً عن: الأعلام للزکلی.

4 الشریب، محمد الخطیب، مغنی المحتاج الی معرفة الفاظ المنهاج، دار إحياء التراث العربی، بیروت-لبنان، بدون طبع و تاریخ، 311/2.

نفر منحصر نمی شود، مانند داکتر معالج که همزمان برای چندین نفر کار می کند و کار او برای یک نفر مختص نیست، وجه تسمیه آن به نام کارمند مشترک اینست که او کار های دو، سه و یا بیشتر از افراد را می پذیرد، به دلیل اینکه همه آنها در منافع او، سهیم هستند، بنابراین، اجیر مشترک، هر آنچیزی را که تلف نموده، ضامن آن خواهد بود، مگر اینکه مستاجر خودش در دوکان و خانه در هنگام کار، حضور داشته باشد و دستش بر او دخیل باشد، پس در این صورت، او مانند اجیر خاص است که هیچ چیزی را بدون جنایت، ضمان نمی دهد، و باید در برابر کارش برای وی دستمزد اجرا گردد، بناء، هر وقت، کاری را که انجام می دهد، اجرت او برایش تحویل داده می شود¹.

چهارم: تعریف وظیفه از نظر فقهای حنابله رحمهم الله: فقهای حنابله رحمهم الله وظیفه را اینگونه تعریف می کنند: وظیفه عبارت است از وظیفه امامت، خطابت، تعلیم و تربیه و مانند آن²، به همین اساس، آنها با فقهای مالکی رحمهم الله ها همنظر هستند، به این معنا که وظیفه عبارت است از رسیدگی به مصالح مسلمانان، و آنچه در تعریف فقهای مالکی رحمهم الله ها بحث و بررسی شد، می توان در اینجا در مورد تعریف حنابله رحمهم الله نیز بیان نمود.

از دید فقهای حنابله رحمهم الله، مدت زمان تعیین شده، در اصل نشاندنده تفاوت میان اجیر خاص و اجیر عام است: پس بنابراین، می توان گفت هر آن کسی که بر اساس وقت اجیر شود، آن را اجیر خاص می گویند و اگر بر اساس کار اجیر شود، به آن اجیر مشترک می گوید، مانند اینکه شما یک کارگر را اجاره می کنید تا برای شما در خانه، مغازه یا مزرعه کار کند، به آن، اجیر خاص گفته می شود، زیرا کار او مقدر به زمان است، به همین ترتیب تعیین ماه، هفته و روز است، و یا خیاطی را اجیر نمودیم که برای ما لباس بدوزد، این را اجیر مشترک می گوید، زیرا منافع آن، مقدر به عمل است، ولی اول را خاص می گویند، به دلیل اینکه وقت او مختص با مستأجر است، و اجیر حق تصرف در آن را ندارد زیرا در این مدت قادر به کار برای شخص دیگری نمی باشد، چون مدت و زمان، مختص به مستأجر است و اجیر مشترک، مختص به مستأجر نمی باشد، چون دروازه را به روی همه باز نموده است، مانند خیاط که دروازه او بروی همه باز است و هر کس برای خودش تقاضای دارد تا برای وی لباسش را بدوزد³.

1 النووی، ابو زکریا محیی الدین یحیی بن شرف النووی، المجموع شرح المذهب مع تکملة السبکی و المطیعی، دارالفکر، بیروت-لبنان، بدون طبع و تاریخ، 100/15.

2 ابن قدامة، محمد بن أحمد، الشرح الكبير بهامش المغني، طبعة عام 1972م، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، 378/3.

3 العثيمين، محمد بن صالح بن محمد، الشرح الممتع على الزاد المستقنع، الطبعة الاولى، دار ابن الجوزي، الرياض، 1422-1428هـ، 77/10.

خلاصه تفاوت عمده بین اجیر خاص و اجیر مشترک اینست که زمانی که منافع آن با زمان مقدر باشد، اجیر خاص است و اگر با کار مقدر باشد، اجیر مشترک است، و فرق دوم اینست که منافع اجیر خاص در مدت زمان اجرت، مملوک (مختص به یک ملکیت) است، اما از اجیر مشترک، مملوک نمی باشد. فقهای حنابله¹ در مورد ضمان عین تلف شده و زیان دیده توسط اجیر، اختلاف نظر دارند، چنانچه اما زرکشی¹ می گوید: "اگر چنین تصمیمی گرفته شود، اجیر خاص آنچه را که در اثر فعل او یا بدون فعل او تلف شده باشد، ضمان نمی دهد، مگر اینکه سهل انگاری، تقصیر و قصد خیانت به او را داشته باشد، امام احمد² آن را از یک جماعت بزرگ روایت نموده است و اکثر اصحاب او نیز از آن اطاعت نموده اند؛ زیرا کار او ضمانت ندارد، آنچه را که از او تلف شده است، مانند قصاص، ضمانت ندارد؛ و چون قایم مقام مالک، در پرداخت منافع او و در تعمیم اوامر اوست، بناء مادامی که مانند وکیل، تعدی و تخطی نکرده باشد، ضامن نمی شود، و برخی از اصحاب او به این نظر هستند که او آنچه را که خودش تلف نموده، آن را ضامن می شود، و یک روایت دیگر از امام احمد³ چنین است که زمانی که تلف بر اساس امر مخفی، صورت گرفته باشد به این معنا که صدور دستور، احتمالاً از جانب خود او باشد، در این صورت ضامن می شود، مگر اینکه در خانه مستاجر کار کند، در آن صورت او آنچه را که بدون فعل او تلف شده باشد، ضامن نمی شود، و بر اساس این روایت، بین اجیر خاص و اجیر مشترک، کدام تفاوت وجود ندارد، اما قول صحیح از امام احمد³ و دیگر اصحاب شان، آنست که بین آنها تفاوت وجود دارد.

تعریف مختار: پس از بحث و بررسی تعریف های متعددی از فقهاء در رابطه به وظیفه و شغل، چنین به نظر می رسد که همه فقهاء در این امر اتفاق نظر دارند که این وظیفه بر اساس مصالح مسلمانان اعم از کوچک و بزرگ، قایم می شود، و چنین به نظر می رسد که فقهای مالکیه و حنابله³ در تعریف وظیفه، با امام شافعی³ اختلاف نظر دارند، و تعریف مناسب وظیفه این است: "گماشتن ولی الامر شخصی را به مردم برای انجام کار دولتی در مقابل دستمزد معلوم". پس بدین اساس، می

1 الزرکشی هو: "شمس الدین ابو عبدالله محمد ابن عبدالله بن محمد الزرکشی، المصری الحنبلی الشیخ الامام العلامة، کان اماماً فی المذهب".
2 الإمام أحمد بن حنبل بن هلال بن أسد الشیبانی، أبو عبد الله، ولد سنة 164 هـ، ببغداد، وطلب العلم وهو صغير، ورحل إلى سائر الأقطار وأخذ عن علمائها حتى اشتهر بالحفظ والإتقان إلى أن صار إماماً من أئمة الحديث والفقه، مع التقى والصلاح والقوة في الحق واتباع السنة، وبلغت شهرته الأفاق، خاصة بعد ما وقف وقفته المشهورة فيما عُرف بعد بقتة القرآن، ينسب إليه المذهب الحنبلي في الفقه، له مؤلفات كثيرة في السنة والتوحيد والفقه والتفسير، ومن أشهر مؤلفاته "المسند" في الحديث. توفي يوم الجمعة 241 هـ.

3 هو أبو عبد الله محمد بن إدريس الشافعي المطلبی المکی. وُلد سنة 150 هـ بجزء، ثم حُمِل إلى مكة ونشأ بها وقرأ القرآن ورحل إلى مالک في المدينة، وعرض عليه الموطأ بعد أن حفظه، ثم رجع إلى مكة ورحل إلى اليمن، ثم إلى العراق 184 هـ، ثم عاد إلى مكة ثلاث مرات، ثم رحل العراق إلى مصر واستقر بها حتى توفي سنة 204 هـ. أقبل على العلم والفقه، فبرع فيه حتى صار إمام المذهب الشافعي الذي ينسب إليه.

توان گفت که مقصد اساسی وظیفه؛ به هر نوعی که باشد، فی ذاته بخاطر مصالح مسلمین و در مقابل اجرت معلوم، وضع شده است.

شایان ذکر است که تمامی تعاریفات و مطالعات قبلی در مورد تخصیص کارمند دولتی چه در شریعت اسلامی باشد و یا در قوانین وضعی باشد، تمرکز آن بر استعمال شخص در برابر دستمزد و اجرت معلوم و محدود، مطابق به حقوق اساسی و حقوق مدنی می باشد، اما شخصی که به عنوان کارمند دولت، منصوب می شود، مطابق با نظام دولتی، تابع منافع و مصالح عمومی است.

جزء دوم: تعریف وظیفه و ماهیت آن از منظر قانون:

وظایف دولتی یکی از موضوعات مهم در حقوق اداری است، به دلیل اینکه این یکی از ابزارهای اساسی اداره عامه است که وظایف و فعالیت های دولت را توسط اشخاص حقیقی پیش می برد و آنها به عنوان نمایندگی از دولت و شاغل در آن، وظیفه انجام می دهند، و مراکز این افراد (کمیسیون اصلاحات اداری و خدمات ملکی و در برخی حالت وزارت کار و امور اجتماعی است) است که قوانین و مقررات مربوط به وظیفه دولتی را سازماندهی می کنند¹. با توجه به قوانین نافذ کشور، چنین به نظر می رسد که ارائه یک تعریف جامع و مانع که در نظام های حقوقی کشورهای مختلف صدق کند و یا در عرصه های مختلف حقوقی کشور اعمال شود، دشوار است، با این حال، اگر به حوزه فقه و اداره عدلی و قضائی توجه شود، تعریف وظیفه دولتی در محدوده یک دولت ممکن است، چندان دشوار نباشد، اگر این امر درست باشد که حقوق اداری یک قانون قضایی نوظهور و به سرعت در حال توسعه است، جز اینکه این امر مانع از آن نشود که فقه و اداره عدلی و قضائی، دست روی عناصر تشکیل دهنده مناصب دولتی بگذارند، که با وجود تدوین قواعد حقوقی اداری تا حدودی ثابت و پایدار می ماند².

دیدگاه ها بر تعریف وظیفه دولتی به دو معنا استوار است: یکی از آنها مفهوم عینی وظیفه دولتی است، و دیگری آنها مفهوم عضوی و ارگانیک وظیفه دولتی است، البته بر اساس معنای دوم، وظیفه دولتی به معنای مجموعه از قوانین خاصی حقوقی، برای کارمندان است که نماینده دولت هستند و کار خود را در خدمت یک مؤسسه عام المنفعه که توسط دولت یا سایر اشخاص حقوقی عمومی، اداره می شود، انجام می دهند. بر اساس این دیدگاه، وظیفه عامه را می توان اینگونه تعریف کرد:

1 العجارمة، نوفان المعقل، أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، مجلة دراسات علوم الشرعية والقانون، المجلد 36، كلية الحقوق-الجامعة الاردنية، 2009م، ص 742.

2 ابوزيد، الدكتور محمد عبدالحميد، وضع القانون الإداري في الإسلام و الدولة الحديثة، دراسة مقارنة، القاهرة-مصر دار النهضة العربية، ط2، 1995م، ص 124-136 با اندک تصرف.

"مجموعه از قوانین خاصی حقوقی برای کارمندانی است که در خدمت دولت در وزارتخانه‌ها، موارد عام المنفعه و نهاد های مختلف آن، و مربوط به آینده شغلی آنها یا ارتباط آن با دستگاه های اجرایی دولتی، در حال اجرای وظیفه خویش هستند"¹.

با این حال، تعریف وظیفه دولتی با توجه به معنای ارگانیک آن یک تعریف انتقادی است زیرا به آن معنای گسترده ای می دهد، زیرا این تعریف برای ورود افراد دیگر به ما تحت خود، هیچ نوع مانعی ندارد، بلکه شامل افرادی نیز می شود که مأمور دولتی نیستند، به دلیل اینکه اگر به کارگران با شغل شان در دستگاه اداری دولت با واحدهای مختلف آن نگاه شود، چنین به نظر می رسد که آنها انواع مختلفی دارند؛ برخی از آنها کارمند دولتی هستند و برخی از آنها کارمند دولتی نیستند، مانند اجیرانی که آنها به وسیله پیوندی با اداره مرتبط هستند که با پیوندی که کارگران را به کارفرمایان متصل می کند، تفاوتی ندارد و سازمان آن توسط قانون قرارداد کار فردی، اداره می شود.² در حالی که وظیفه عامه در معنای عینی و موضوعی آن به صورت زیر تعریف می شود: "مجموعه از صلاحیت های قانونی که انجام دهنده آن را ملزم و موظف می کند تا مجموعه ای از وظایف را به طور مستمر و منظم در خدمت یکی از واحدهای دستگاه اداری دولت، انجام دهد، و هدف آن نیل و دستیابی به مصالح و منافع عمومی دولت می باشد"³.

بر اساس این جهت گیری در تعریف وظیفه دولتی، این تعریف توجه و دیدگاه خود را محدود به فعالیت هایی می کند که توسط دولت از طریق کارمندان آن انجام می شود، بدون توجه به موقعیت، اوضاع، احوال و شرایط این کارکنان از ناحیه نظر و وظیفوی، و بدون توجه به چگونگی دستیابی به مراکز قانونی آنها، که به دلیل مشارکت در نظام وظیفه دولتی برای آنها ایجاد می شود، و بدون اینکه ماهیت رابطه این کارمندان با اداره و دستگاه های اجرایی، در نظر گرفته شود، اگرچه این موارد از مهم ترین دغدغه های محققان در عرصه وظایف عمومی به شمار می رود، اینها نمایندگان بنیان های اصلی نظام شغلی و قوانین حاکم و تنظیم کننده وظایف عمومی دولتی است که مبانی و خاستگاه وظایف دولتی، بر آنها استوار است. این امر علیرغم وجود تعاریف ارگانیک و موضوعی از وظایف دولتی، قابل ملاحظه است، مگر می توان گفت که این تعریف، بلحاظ عملی و کاربردی است، زیرا منظور قانون گزاران، در تعریف وظیفه دولتی مشمول مفاهیم عضوی و موضوعی آن است، در

1 السنهوری، الدكتور عبدالرزاق احمد، الوسيط في شرح القانون المدني، جزء 7، ج1، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، عام 2004م، ص 247-298، با تصرف.

2 طلعت حرب محفوظ، مبدء المساواة في الوظيفة العامة، رسالة دكتورا منشورة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1982م، ص 45.

3 السنهوری، الدكتور عبدالرزاق احمد، الوسيط في شرح القانون المدني، جزء 7، ج1، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، عام 2004م، ص 247-298، با تصرف.

نتیجه، این تعریف می‌تواند در عین حال شامل شخص یا ارگان اداری باشد که برای منافع عموم دولت، فعالیت‌های وظیفوی را انجام می‌دهند، و همچنین خود فعالیت منفعت طلبانه عمومی که موضوع وظایف دولتی است، یعنی هر دو را شامل شود. و از این نقطه نظر، دیدگاه دیگر در فقه به وجود آمد که آن را در تعریف وظیفه دولتی به صورت زیر تأیید می‌کند: "مجموعه ای از وضعیت ها و مقررات قانونی و فنی برای کارمندان دولتی، اعم از اینکه مربوط به آینده شغلی آنها و ارتباط آنها با دستگاه‌های اجرایی باشد و یا مرتبط به عملکرد آنها در وظایف اداره دولتی به شیوه ای کارآمد و مؤثر باشد"¹.

قانون کارکنان خدمات ملکی، در ماده سوم، فقره اول در ذیل اصطلاحات، وظایف دولتی را تحت عنوان خدمات ملکی، یاد کرده و آن را چنین تعریف نموده است: "فعالیت های اجرایی و اداری دولت است که توسط کارکنان خدمات ملکی عرضه میگردد"².

مطلب پنجم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر کارگر:

واژه کارگر، در عرف عام افغانستان، معمولاً به کسانی اطلاق می‌شود که در خدمت کارگاه‌ها، شرکت‌ها، فابریکه‌ها، موسسات تولیدی، سازمان‌های غیر دولتی، موسسات بین‌المللی و... مشغول کار می‌باشند، بدین اساس اصطلاح کارگر، بیشتر به اجیرانی اطلاق می‌شود که بیشتر مصروف به کارهای حرفه‌ و فنی هستند، و یا هم روز مزد هستند که در قبال کارش، دستمزد دریافت می‌نمایند، اما شریعت مقدس اسلام، در مورد کاربرد این اصطلاح، کدام محدودیت خاص وضع نکرده، بناء کارگر می‌تواند وابسته به کارهای دولتی باشد و یا غیر دولتی باشد، اما کاربرد کلمه موظف، در عرصه حقوق کار یک چیزی جدید است که بعد از تاسیس کشور های دولت-ملت، بوجود آمد و در این زمینه معروف شد و اطلاق آن بیشتر بر وظایف دولتی است.

جزء اول: تعریف کارگر و ماهیت آن از منظر فقه اسلامی:

تعریف کارگر در لغت: کارگر کسی است که به امور مالی، ملک و کار شخص مرد رسیدگی می‌کند و کسی که زکات را گردآوری می‌کند برای او نیز کارگر و یا عامل گفته می‌شود³، از این لحاظ، پس کارگر کسی است که حساب‌ها را تنظیم و سازماندهی می‌کند و آن را می‌نویسد⁴. برخی از علمای لغت لفظ «کارگر» را به کسی که در یک شغل و یا حرفه کار می‌کند، اطلاق نموده‌اند. و

1 السنهوری، الدكتور عبدالرزاق احمد، الوسيط فی شرح القانون المدنی، جزء 7، ج1، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، عام 2004م، ص 250-290 با اندک تصرف.

2 وزارت عدلیه، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 951، سال نشر: 1387، ص15.

3 ابن منظور، لسان العرب، ج11، ص 474.

4 الشرباصی، أحمد، المعجم الاقتصادي الإسلامي، ص 287، بدون رقم طبعه، دار الجیل، بیروت، لبنان.

در قرآن کریم و سنت نبوی ﷺ استعمال کارگر، در موارد متعددی به اشکال و کاربرد های مختلفی ذکر شده است؛ از جمله به کار بردن واژه کارگر در قرآن کریم به معنای شخصی که اموال زکات و صدقات را از صاحبان آن جمع آوری می کند تا صرف مستحقین شود، چنانچه در کلام الله متعال آمده است: {إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ} ¹ ترجمه: " زکاتها مخصوص فقرا و مساکین و کارکنانی است که برای (جمع آوری) آن زحمت می‌کشند، و کسانی که برای جلب محبتشان اقدام می‌شود، و برای (آزادی) بردگان، و (ادای دین) بدهکاران، و در راه (تقویت دین) خدا، و واماندگان در راه؛ این، یک فریضه (مهم) الهی است؛ و خداوند دانا و حکیم است!"، و همچنین لفظ عامل (کارگر) به معنای کاری که مسلمان برای دنیا و آخرت خود، انجام می دهد به کار رفته است و آن در قول خداوند متعال چنین آمده است: {فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ} ² ترجمه: "خداوند، درخواست آنها را پذیرفت؛ (و فرمود:) من عمل هیچ عمل‌کننده‌ای از شما را، زن باشد یا مرد، ضایع نخواهم کرد؛ شما ممنوع و از جنس یکدیگر هستید!"، و در احادیث نبوی ﷺ نیز کلمه کارگر چنین آمده است، یعنی کسی که در صدد جمع آوری صدقه است، چنانکه رسول خدا ﷺ فرمود: {العامل على الصدقة كالغازي في سبيل الله حتى يرجع إلى بيته} ³، یعنی "کارگر صدقه، مانند غازی در راه خداست تا به خانه خود بازگردد"، و در عصر حاضر، واژه کارگر معمولاً برای هرکسی که با دستمزد معینی در یک کار فردی یا گروهی کار می کند، به کار می رود، اما فقهای اسلام، کلمه کارگر را برای هرکسی که در بخشی از تولید یا مفاد، مشارکت می کند، به کار می برند.

جزء دوم: تعریف کارگر و ماهیت آن از منظر قانون:

اما قانون دانان، کارگر را فردی می نامند که در برابر دستمزد، کار می کند، همانطور که قانون کار در ماده سوم فقره چهارم، آن را چنین تعریف می نماید: " کارکنی است که به اساس قرارداد معین در اداره استخدام می شود" ⁴، و در فقره ششم این ماده چنین می گوید: "کارکنان قراردادی: مشتمل بر کارگر، کارکن خدماتی و مامورین قراردادی است که در مقطع زمانی معین، غرض اجرای کار معین

1 سوره توبه آیه 60.

2 سوره آل عمران آیت نمبر 195.

3 أبو داود، سلیمان بن الأشعث، سنن أبي داود، حکم علی أحادیثه الشیخ محمد ناصر الدین الألبانی وقال عنه: صحیح، اعتنی به مشهور بن حسن آل سلمان، ص 447، برقم (2936)، ط 1، مکتبه المعارف، الرياض، السعودیه. والترمذی فی سننه، ص 163، برقم 645، کتاب الزکاة، باب ما جاء فی العامل علی الصدقة بالحق، وقال عنه حدیث حسن صحیح. وابن ماجه فی سننه، ص 315، کتاب الزکاة، باب ما جاء فی عمال الصدقة برقم. (1809)

4 وزارت عدلیه، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 951، سال نشر: 1387، ص 15. و قانون کار ماده سوم، جریده رسمی، سال 1387.

با عقد قرارداد استخدام می‌شوند"¹. در این قانون، لفظ کارکن شامل شخص حقیقی است، به این معنا که اگر کارگر شخص معینی نباشد، بلکه یک هیأت، مجمع عمومی و یا شخص حقوقی باشد، در این صورت نمی‌تواند نزد کارفرما به عنوان کارگر تلقی گردد، البته ممکن است عدۀ زیادی از کارگران در زمان معین با کارفرما قرارداد کار را منعقد سازند و برای وی کار کنند، و در این مورد نیز یکایک افراد کارگر مورد نظر قانون خواهد بود. بر اساس ماده 1529 قانون مدنی افغانستان، که در تعریف عقد کار گفته است: "عقد کار، عبارت از عقدی است که به موجب آن یکی از طرفین انجام خدمت به طرف دیگر را تحت رهنمایی وی به مقابل اجرت معین متعهد می‌شود"². کارگر باید تحت فرمان و هدایت کارفرما و به منافع وی کار کند، در غیر آن، از حکم قانون کار خارج می‌گردد. چنانکه در ادامه در ماده 1536 تصریح نموده، چنین می‌گوید: "کارگران به امور آتی مکلف است: الف. اجرای کار بصورت مستقیم و توجه در آن مانند شخص عادی. ب. اجرای اوامر صاحب کار در ساحة کار موافقه شده، مشروط بر اینکه شامل کارهای مخالف عقد یا قانون یا آداب عامه نبوده و اجرای آن خطری را به بار نیاورد."³ این ماده قانونی نیاز به تفسیر دارد و آن اینست که منظور از کارگران معنای اصطلاحی کارگر از لحاظ عرف است، زیرا اصطلاح کارگر در عرف تنها شامل کسانی می‌شود که با قوه فیزیکی کار را انجام می‌دهند. اما در طی سال‌های اخیر دامنه عمل حقوق کار بسیار وسیع و گسترده شده و امروز نمی‌توان مقررات و موازین آن را تنها شامل این قبیل کارگران ساخت، بلکه تمام کارکنان قسمت‌های مختلف، از جمله کارمندان دفاتر، شرکت‌ها، موسسات و غیره، شامل قلمرو و عمل مذکور می‌باشند. اما برای تشخیص کارگران فیزیکی از کارکنان غیر فیزیکی، تفکیک به میان آمده کارگران فیزیکی را به نام کارگر و کارکنان فکری را به نام کارمندان می‌خوانند.

در این قوانین مانند دیگر قوانین کشورها، شرایطی نیز وضع شده است که باید آنها در حالت استخدام رعایت شود و آن شرایط، طی قوانین و مقررات خدمات ملکی، پیشبینی شده است. چنانچه قانون کار و قانون کارکنان خدمات ملکی در این زمینه چنین مقرر نموده است که برای اینکه شخصی، کارگر محسوب شود و قانون کار در مورد او جاری شود، باید شرایط زیر را داشته باشد⁴:

1. به اداره دولتی استخدام شود.

1 همان.

2 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مورخ 15/10/1355.

3 همان.

4 وزارت عدلیه، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی شماره مسلسل 951، مورخ 16 سرطان 1387.

2. اینکه فعالیت های او منحصر به روابط کار باشد.
3. کاری که به او سپرده شده دائمی باشد و این بدان معناست که کارهای اضطراری مشمول مقررات قانون کار نمی شود و کارگر در چنین مواردی در معرض ظلمی قرار می گیرد که ممکن است متوجه او شود.
4. اینکه کارگر در زندگی خود عموماً وابسته به قانون کار است، یعنی کارگر از نظر اقتصادی به کارفرما وابسته است.
5. کارگر تابع کارفرما (حقیقی و یا حقوقی) باشد و تحت نظارت او کار کند، زیرا اگر کارگر زیر نظر کارفرما کار نکند به این معنی است که نسبت به او تعهدی ندارد.
6. تفاوت بین دو اصطلاح (اصطلاح فقهای اسلام و اصطلاح قانون دانان) این است که فقهای اسلام به نتیجه کار، نگاه می کنند، و آن اجرت است، در حالی که قانون دانان به وسیله و عمل نگاه می کنند، چنین به نظر می رسد که قضیه، یک قضیه اصطلاحی است و در این سلسله کدام بحثی وجود ندارد.

مطلب هفتم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر کارمند:

جزء اول: مفهوم کارمند و ماهیت فقهی آن از منظر فقه اسلامی:

اسلام در عرصه های مختلف زندگی بشر، رویکردی کامل و جامع دارد، احکام و فرامین دین مقدس اسلام، سعادت بشر را در امور دینی و دنیوی تضمین نموده است، و احکام فقهی شامل روش های متعددی است؛ از جمله احکام وظیفه که مبتنی بر اصل فرصت های برابر و حقوق برابر، برای همه کارکنان و کارمندان، بدون کدام تبعیض است، البته دولت ابزار نظارت بر اجرای این اصل را تضمین نموده است، بناء نیاز است تا مفهوم کارمند و ماهیت فقهی آن را مورد جستجو و تحقیق علمی قرار دهیم؛ کارمند دولتی از منظر فقه اسلامی، کسی است که دستور رسیدگی به وظایف عامه را از طریق نمایندگی یا مستقیماً از طرف ملت دریافت می کند، و یا انجام کار های عمومی بر اساس وکالت و یا نیابت به او محول می گردد، مانند خلیفه و امیر که به عنوان دارنده عالی ترین مقام اداری در کل دستگاه اجرایی در کشور اسلامی محسوب می شود، به مانند یک اصلی است که از آن تمام وظایف عمومی، انشعاب می گردد، و به عنوان مسئولی است که از سیاست های دولت در قبال ملت پاسداری می کند، بنابراین، صفت یک کارمند دولتی، به جز از خلیفه و امیر، شامل تمامی اعضای هیأت اداری اعم از وزرا، والی های ولایت ها، شهرداری ها و سایر کارفرمایان وظایف عمومی در دولت

هستند که توسط رئیس دولت یا معاون وی انتخاب می‌شوند. و معاونین یا منشیان، برخی از اختیارات و صلاحیت‌های خود را بر اساس قراردادهای مشخص جهت انجام وظایف خودش و یا برخی از مسئولیت‌های که بر عهده دارند، در درجه اول به آنها تفویض می‌نمایند، بناء آنها مسئول درجه یک به شمار می‌آیند، به این دلیل که همه وظایف عمومی در دولت اسلامی در حیطه مقام خلافت و امارت است¹.

اما در رابطه به مفهوم وظیفه دولتی در فقه اسلامی باید گفت که مفهوم رایج اصطلاح وظایف دولتی در قانون وضعی، متصف با اختیاری است که توسط مرجع ذیصلاح به شخصی، مطابق با ضوابط و پالیسی معین، اعطا می‌شود که قادر به انجام وظایف و مسئولیت‌های خاص در چارچوب دولت است، زیرا دولت، تجسم اقتدار عمومی در جامعه است، کسانی که این وظایف و مسئولیت‌ها را انجام می‌دهند به عنوان «کارمندان دولتی» شناخته می‌شوند، اما اصطلاحی که علمای فقه اسلامی به عنوان همتای مفهوم وظیفه دولتی، به معنای امروزی آن در قانون وضعی به کار می‌برند، عبارت «ولایت عامه» است².

فقهای اسلام در ادامه، ولایت عامه را این‌گونه تعریف نموده اند: "صلاحیت و حق قانونی یا استحقاق مشروعی است که قانونگذار برای یک فرد مسئول و مکلف در میان مسلمانان، آن را اعطا می‌نماید"، و البته این استحقاق یا این اختیار، ناشی از تکلیف قانونگذار در اجرای احکام دین در میان مسلمانان است، زیرا این امر، شامل اداره مصالح عمومی و مربوط به آن است³.

ضمناً این استحقاق و این اختیار با توجه به این اعتبار، به وصف اسلام و تکلیف وابسته است و به این دو وصف تعلق می‌گیرد، و از نسبت موضوع ولایت عامه در مجموع، به عنوان امری واجب و فرض کفایی تلقی می‌شود، بنابراین، انجام و ادای آن برای هر فرد مسلمان، واجب است که آن را با رعایت قواعد و مقرراتی که موضوع ولایت عامه تقاضا دارد، مطابق به احکام شریعت اسلامی انجام دهد. شیخ مرغینانی⁴، صاحب کتاب "الهدایه"، ولایت عامه را چنین تعریف نموده است:

1 ابن خلدون، المقدمة، طبعة لجنة البيان العربي، دارالكتاب العربي، القاهرة-مصر، ج2، ص 602.

2 ابن خلدون، المقدمة، طبعة لجنة البيان العربي، دارالكتاب العربي، القاهرة-مصر، ج2، ص 602.

3 الامام الشافعي، الرسالة، ط دار التراث، القاهرة، 1975م، ص 197.

4 مؤلف کتاب حاضر، شیخ الاسلام برهان الدین ابی الحسن علی بن ابی بکر الفرغانی المرغینانی فقیه دوران، محدث زمان و مفسر قرآن بود که در اختلافات ائمه و سلسله مذاهب شناخت کاملی داشت. وی در این کوشش سعی بر این نموده تا مسایل فقهی احناف را به صورت مدلل اثبات نماید و تا اندازه قابل توجهی نیز موفق شده است. و در سال 530 هـ ق در شهر سمرقند وفات نمود. آثار مشهور برهان الدین عبارت است از: بداية المبتدی و شرح آن به نام الهدایه؛ التجنیس والمزید؛ شرح جامع الکبیر شیبانی؛ فرائض العثماني؛ کفایة المنتهی فی شرح بدایه المبتدی؛ مختارات مجموع النوازل؛ مناسک الحج؛ منتقى المرفوع و نشر المذهب است. اما مشهورترین اثر او الهدایه در فقه حنفی است که به سبب تألیف آن، برهان الدین به «صاحب الهدایه» شهرت یافته است.

"توانایی شرعی که برای انجام عمل، صحیح و مؤثر است، و این اهلیت در صورتی ثابت می‌شود که شخص دارای صفات اهلیت مانند بلوغ، عقل، رشد و اختیار باشد¹.

با این حال، تصرف عمومی «ولایت عامه» باید محدود به احکام شریعت باشد به این معنا که تفویض اختیار توسط افراد ذیصلاح و بر اساس قدرت و توانایی اجرای آن باشد، و همچنین، هدف اساسی آن حصول منافع علیای جامعه و دولت باشد، قانوناً برای کارمند دولت، جایز نیست جز برای جلب منفعت یا دفع مفسده در حدود مفاد عقد ولایت، به طوری که در هر یک از آنها منزوی شود. فقهای اسلام، ولایت را به چند دسته تقسیم نموده اند²، البته آنچه برای ما مهم است، تقسیم ولایت به ولایت خاصه و ولایت عامه است، مانند ولایت امام و ولایت قاضی و سایر کارمندان دولت، پس برای هر یکی از آنها به طور کلی برای انجام هر کاری که مکلفیت و مسئولیت دارد، تمديد مأموریت دیگران ثابت می‌شود، بنابراین، آنها می‌توانند افراد ما تحت خویش را تعیین تکلیف و وظیفه نمایند به عبارت دیگر، افراد مناسب و متخصص را در بست های مورد نیاز طبق قانون، استخدام و مقرر نمایند.

مفهوم جامع ولایت عامه، در این مسئله حایز اهمیت است، زیرا هر کاری که صفت ولایت عامه را شامل گردد، مشمول ولایت عامه می‌شود، بنابراین، ولایت عامه بر همه کسانی حاصل است که مسئولیت و زمام امور را بر عهده می‌گیرند و قدرت اداره آنها را دارند، این یا به خاطر بیعت با امت اسلامی است، مانند خلیفه یا امام اعظم، یا به دلیل تفویض صلاحیت توسط افراد ذی صلاح از طریق استخدام و تفرری آنها است، تا اینکه از تسهیل و پیشرفت امور کاری، طبق صلاحیت قانونی و شرعی خویش، مدیریت و نظارت نموده و در راستای منافع علیای کشور و جامعه مطابق به قانون و شریعت مقدس اسلام عمل نمایند³.

چنانچه برخی از فقهای اسلام در این زمینه اشاره نموده، چنین می‌گویند: "اصل در نزد امام ابوحنیفه و محمد ﷺ این است که آنچه بر اساس اجازه شارع صورت گرفته باشد، او بر اساس اجازه صاحب ولایت تلقی می‌شود⁴.

شایان ذکر است که در حوزه وظایف دولتی، فقهای اسلام به جای عبارت «سلطه و اقتدار» از عبارت «ولایت عامه» استفاده می‌کنند، شاید دلیل این امر، نفرت آنها از آنچه که کلمه «اقتدار و سلطه» از نظر اقتدارگرایی به آن دلالت دارد، باشد، زیرا نظام اسلامی طبیعتاً، استبداد را به تمام معانی آن،

1 الخوارزمی، شرح الهدایة، مطبعة مصطفى الحلبي، القاهرة، د. ن، ج 3، ص 68.

2 القرافي، الفروق، دار السلام للطباعة، 2001م، ج 4، ص 1165، ابن عابدين، حاشية ابن عابدين، ط 2، 1966م، ج 4، ص 382.

3 الشوكاني، فتح القدير، دار المعرفه، بيروت-لبنان، 1975م، ج 4، ص 481.

4 الدبوسي، تاسيس النظر، مطبعة الخانجي، 1319هـ، ص 18.

مردود می داند، به همین دلیل است که قرآن، خلیفه یا حاکم و دیگر مقامات و کارمندان دولتی را اولی الامر می نامد، زیرا این کلمه متضمن معنای مراقبت و راهنمایی است، پس بنابراین، صاحب ولایت، ولی و چوپان است و افراد جامعه رعیت هستند و ولی و چوپان به آنها رسیدگی می کنند و امورشان را اداره می کنند¹، و در حدیث شریف آمده است که پیامبر اکرم ﷺ فرمود: {کلکم راع رعیت، وکلکم مسئول عن رعیت} یعنی "همه شما نگهبان رعیت خویش هستید و هر يك از شما در رابطه به رعیت خود مسئول هستید"².

و در این مسئله کدام شکی نیست که هر ولایت، مستلزم اقتدار، یعنی توانایی و ظرفیت برای اجرای تصمیمات و تأثیرگذاری بر ماموران و کارمندان ما تحت خود است، و این همان چیزی است که از مصداق قول الله متعال فهمیده می شود: {إِنَّ عِبَادِي لَيْسَ لَكَ عَلَيْهِمْ سُلْطَانٌ إِلَّا مَنْ اتَّبَعَكَ مِنَ الْغَاوِينَ}³ ترجمه: "که بر بندگانم تسلط نخواهی یافت؛ مگر گمراهانی که از تو پیروی می کنند؛" و قول حق تعالی است که می فرماید: {وَمَنْ قُتِلَ مَظْلُومًا فَقَدْ جَعَلْنَا لَوْلِيهِ سُلْطَانًا فَلَا يَسْرِفُ فِي الْقَتْلِ إِنَّهُ كَانَ مُنْصُورًا}⁴ ترجمه: "و آن کس که مظلوم و ناحق کشته شده، برای و لیش سلطه (و حق قصاص) قرار دادیم؛ اما در قتل اسراف نکند، چرا که او مورد حمایت است!"، پس سلطه ولی خون، اختیار مطلق نیست، بلکه مقید به عدم اسراف در قتل است، و همچنین اختیار ولی امر نیز محدود به تعهد به اجرای احکام شرعی است باید احکام شریعت مقدس اسلام را تطبیق و اجرا نماید و از آن سرپیچی نکند.

با توجه به مطالب فوق، چنین به نظر می رسد که مفهوم وظیفه دولتی در دو زمینه با مفهوم ولایت عامه مطابقت دارد، و هر دوی آنها در مورد قدرت حاکمیتی و اداری، اعمال می شوند، یعنی داشتن حق مشروع برای انجام عمل و تصرف، مطابق با ضوابط و محدودیت‌هایی که هدف آن دستیابی به منافع عمومی و مصالح علیای کشور باشد که توسط نظام در پرتو فلسفه و اهداف آن تعیین می شود و فقهای اسلام نیز در همین معنا و جهت، از آن استفاده نموده اند، این شامل همه ولایات و سطوح حکومتی؛ از خلافت گرفته تا کوچکترین ولایت ها یا وظایف دولتی است که توسط دانشمندان فقه و حقوق، وضع شده که به آن قانون وضعی ساخت بشر، گفته می شود.

با توجه به موارد فوق، ولایت عامه (وظیفه دولتی) را می توان به شرح زیر تعریف نمود: "قدرت و اختیارات مشروعی برای انجام عمل در یک حوزه خاصی از فعالیت ها است، یا داشتن قدرت

1 محمد انس قاسم جعفر، المبادئ الأساسية للوظيفة العامة في الإسلام، دار النهضة العربية، القاهرة-مصر، 1992م، ص 11.
2 الامام مسلم، صحيح مسلم، كتاب الامارة، دارالكتب العربية، تحقيق محمد فؤاد عبدالباقي، مطبعة الباب الحلبي، القاهرة، 1993م، ج6، ص 8.
3 سورة الحجر آيت نمبر 42.
4 سورة الاسراء الاية 33.

مشروع برای انجام رفتارهای عمومی به منظور دستیابی به یکی از بخش‌های مکلفیت‌های وظیفوی عمومی و یا تحقق یکی از اهداف و مقاصد شریعت مقدس اسلامی است¹، به عبارت فشرده، یعنی وسیله مشروعی برای انجام یک فعالیت خاص یا رفتار عمومی برای دستیابی به جنبه‌ای از وظیفه عمومی یا تحقق یکی از اهداف مشروع است.

البته شرط اساسی برای تصدی وظایف و مناصب دولتی در فقه اسلامی، در قدم نخست داشتن صلاحیت و توانایی است، و مراد از صلاحیت، شایستگی و توانایی تحمل بارهای وظیفوی است و صلاحیت بر دو رکن اساسی استوار است: قدرت و توانایی، صداقت و امانت داری²، چنانچه هر دوی این لفظ در کلام حق³ به لسان دختر شعیب⁴ ذکر شده است: {قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِي الْأَمِينُ}³ ترجمه: "یکی از آن دو (دختر) گفت: "پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می‌توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد (و او همین مرد است)!" پس بنابراین، می‌توان گفت که ولایت عامه، در فقه اسلامی از منصب خلافت گرفته تا پایین‌ترین کارمند آن، بر دو رکن اساسی؛ یعنی کفایت و امانت داری استوار است، کفایت به معنای کارایی و داشتن قدرت و توان مادی و فیزیکی برای انجام عمل است و به معنای داشتن قدرت در مدیریت امور امت و منافع افراد و مصالح جامعه است، برای اینکه انسان در مفهوم اسلام قوی باشد، باید از قوت ایمان برخوردار باشد، کارمند دولت در کشور اسلامی باید به تمامی معتقدات اسلام باورمند بوده و به آن، ایمان کامل داشته باشد، تا اینکه از طریق وظیفه و شغل خود بتواند به عنوان مظهر دولت و دست‌مجرى آن، برای رسیدن به آن تلاش نماید.

توانایی‌ها و مهارت‌های فکری به گونه‌ای باشد که انسان بتواند واقعیت‌های اشیاء و حقایق مختلف را از آن طریق درک نماید و مرتبط با منطق و روش اسلام، آن را بداند و امور زندگی را با شعایر اسلام پیوند دهد، اسلام به عقل اهمیت و جایگاه خاصی قایل است و آن را وسیله علم و معرفت می‌داند و مبتنی بر آن تکالیف شرعی را مورد توجه قرار داده است، بنابراین، انسانی که عقل ندارد به این معنا که مجنون و دیوانه است، او در نزد الله متعال مسئول و مکلف به شمار نمی‌رود، همان طوری که اسلام جهت رشد مهارت‌های عقلی و فکری انسان، آنها را به آموختن علم تشویق نموده است.

1 محمد انس قاسم جعفر، المبادئ الأساسية للوظيفة العامة في الإسلام، دار النهضة العربية، القاهرة-مصر، 1992م، ص 13.

2 همان، ص 14.

3 سورة القصص، 26.

و به قدرت و توانایی بدنی تاکید نموده است، زیرا قدرت و توانایی یک فرد برای انجام مطالبات شغلی الزامی است، شخص، زمانی می تواند که وظایف خود را بدرستی انجام دهد و بار وظیفوی خود را بر عهده بگیرد، باید قدرت و توانایی جسمی داشته باشد، هدف و مقصد اساسی از این کار این است که فرد نباید کدام مریضی یا آسیب روانی داشته باشد که بر قدرت و توانایی او در ارائه طرح و دیدگاه درست، تأثیر بگذارد یا او را از انجام الزامات و مطالبات شغلی، باز دارد.

و قدرت در هر ولایت عامه (وظیفه) با توجه به جایگاه و مقام آن، در نظر گرفته می شود، پس بنابراین، قدرت در رهبری جنگ، مرهون شجاعت قلب است، و به داشتن تجربه در جنگ و فریب در آن بر می گردد، زیرا جنگ فریب است و قدرت شرکت در انواعی از جنگها، مانند پرتاب کردن، چاقو زدن، ضربه زدن، اسب سواری، دویدن و امثال آن است، چنان که الله متعال می فرماید: {وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ} ¹ ترجمه: "هر نیرویی در قدرت دارید، برای مقابله با آنها [دشمنان]، آماده سازید! و (همچنین) اسبهای ورزیده (برای میدان نبرد)، تا به وسیله آن، دشمن خدا و دشمن خویش را بترسانید! و (همچنین) گروه دیگری غیر از اینها را، که شما نمی دانید و خدا آنها را می داند!"، و قدرت در قضاوت و داوری در میان مردم، مستلزم دانش و آگاهی از علم و عدالت در این زمینه است، قسمی که کتاب الله و سنت مطهره بر آن تاکید می کند و به عبارت دیگر به آگاهی و علم به مسائل و امور دینی و توانایی اجرای احکام شرعی، بر می گردد.²

داشتن قدرت و توانایی برای حاکمان، به این معنا نیست که آنها شمشیرهایی هستند که بر گردن مردم آویخته اند، بلکه قدرت حاکم این است که حقیقت را ببیند و در اظهار و افشای آن تلاش نماید و باطل را ببیند و برای دوری و اجتناب از آن کار کند، و به رعایای خود، این حق را بدهد که در برابر او، آنها حقیقت را اظهار نمایند و او را تذکر و تنبیه نمایند و یا زمانی که آنها بر اساس صداقت و امانت داری که نسبت به دولت دارند، به گفته ها و گزارش دولت قناعت نمی کنند، بلکه با دلایل و شواهد به مخالفت آنها، می پردازند. انگیزه هایی که به حاکمان الهام می بخشد و به آنها روحیه می دهد، قدرت و شجاعت برای ابراز نظر و مشارکت در تحمل مسئولیت های جامعه است.³

1 سورة الانفال آیه 60.

2 الامام ابن تیمیة، السياسة الشرعية، ط2، دارالافتاء الجديدة، المغرب، 1991م، ص 26.

3 محمد عبدالحمید ابوزید، سلطة الحاكم في تغيير التشريع شرعا و قانونا، دارالنهضة العربية، القاهرة-مصر، 1984م، ص 34.

و در رابطه به امانت، حق تبارک و تعالی چنین فرموده اند: {إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا} ¹ ترجمه: "خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانتها را به صاحبانش بدهید!"، و رسول الله ﷺ می‌فرماید: {إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ، قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا؟ قَالَ: إِذَا وُصِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ} ² "اگر امانت از بین برود، پس منتظر قیامت باشید"، یعنی اگر امانت داری و اعتماد از میان مردم برداشته شد، آنگاه قیامت بر پا خواهد شد، هنگامی که از رسول خدا ﷺ در مورد ضایع شدن امانت سؤال شد، آنها فرمودند؛ زمانی که کار به اهل کار سپرده نشود، منتظر وقوع قیامت باشید.

فقهای شریعت اسلام ﷺ در تفسیر قول خداوند متعال که فرموده است: {إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا} ³ ترجمه: "خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانتها را به صاحبانش بدهید!"، در قالب سه نظر اختلاف قول دارند: یک دیدگاه از فقهای اسلام در این زمینه اینست که کلام الله، شامل همه مردم در همه امانت‌ها می‌شود و این بدیهی‌ترین و آشکارترین آن است، چون نزول یک آیت بخاطر یک سبب، منافی عموم آن آیت نمی‌شود، بنابراین، در همچنین حالات، عموم لفظ، مدار اعتبار است نه خصوص سبب، همان‌گونه که در اصول فقه تذکر گردیده است، پس بدین اساس، می‌توان گفت که تمامی حکام و فرمانروایان در این خطاب شامل خواهند شد، پس باید آنها امانت‌های خود را ادا نمایند و در احکام الله متعال، عدالت طلبی کنند ⁴.

و قول دوم فقهای اسلام، در این زمینه اینست که مراد از آیه متذکره، اولی الامر (حاکمان الهی) هستند که خداوند متعال به آنان امر فرموده است که از مردم مواظبت کنند و آنان را به تکلیف دین، وادار نمایند، اما دیدگاه اخیر و سومی اینست که مراد از آیه، در اصل خطاب به رسول الله ﷺ است که در داستان معروف پس از فتح مکه، مطرح شده است، و آن نامه به پیامبر ﷺ است که کلیدهای کعبه را باید به عثمان ⁵ بن طلحه ⁶ برگرداند.

1 سورة النساء آیه 58.

2 اخرجه البخاری فی صحیحہ عن ابی ہریرة رضی اللہ عنہ برقم 6496. و قال عنہ "صحیح". و ہی من أحادیث مشابهة.

3 سورة النساء آیت 58.

4 الشوکانی، فتح القدیر، دارالمعرفة، بیروت-لبنان، 1975م، ج 4، ص 480.

5 عثمان بن طلحه عدری، از قبیلہ عبدالدار و صحابی پیامبر اسلام بود که بعد از فتح مکه منصب کلیدداری کعبه به وی اعطا شد. پس از صلح حدیبیه همراه با خالد بن ولید و عمرو بن عاص به سوی رسول خدا هجرت کردند و همگی اسلام آوردند. عثمان در فتح مکه حضور داشت و رسول خدا کلیدهای کعبه را به او و پسر عمویش، شبیه سپرد. او سرانجام به سال ۴۲هـ.ق، در مکه درگذشت و گفته شده است که در نبرد اجنادین کشته شد.

6 صحیح البخاری، بشرح الکرمانی، دار بن کثیر، بیروت-لبنان، ج 23، 1952، ص 17.

با این حال، می‌توان با آنچه امام شوکانی¹ و علمای اصول فقه² نظر دادند که اعتبار به عموم لفظ است، نه به خصوص سبب، از این طریق پاسخ داده شود.² و همچنین می‌توان گفت که وظایف دولتی از این جهت، یک امانت است و این امانت به کسانی محول گردیده است که برای ولایات مشروطه و مورد اعتبار در نظام اسلامی، دارای صلاحیت و شایستگی هستند، پس مراد از امانات در آیه مذکور، وظایف دولتی است و این بر اساس آنچه که از ابوذر³ غفاری⁴ در این زمینه روایت شده است، ایشان می‌گوید: {قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَلَا تَسْتَعْمَلُنِي؟ قَالَ فَضْرَبَ بِيَدِهِ عَلِيَّ مَنَكِبِي ثُمَّ قَالَ: يَا أَيُّ ذُرِّ إِبْنِكَ ضَعِيفٌ وَأَتَاهَا أَمَانَةٌ وَأَتَاهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ، إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا} ⁴ ترجمه: "گفتم یا رسول الله⁵ مرا به عنوان عامل، جای تقرر نمی‌کنید؟ ابوذر می‌گوید: با دستش ضربه ای به شانه ام زد و بعد فرمود: ای ابوذر، تو ضعیف هستی و آن امانت است و در روز قیامت مایه خواری، ذلت و پشیمانی است، مگر کسی که آن را به حق گرفت و آنچه را که در آن برعهده داشته است، به جا آورد"⁵. پس بنابراین، کارمند دولت باید در قبال کارمندان یا افرادی که خداوند آنها را تحت ولایت او قرار داده است، انصاف و عدالت داشته باشد و آنها را در حقوق و تکالیف شان، مساوی قرار دهند و به حقوقشان، هیچگاه ظلم و ستم صورت نگیرد.⁶

جزء دوم: تعریف کارمند و ماهیت قانونی آن در چارچوب قانون:

انجام وظایف دولتی به وجود افراد و اشخاصی مرتبط است که دستگاه های اداری و خدمات عمومی دولت را اداره و مدیریت می‌کنند و همه آنها لزوماً کارمند دائمی دولت نیستند، آنها ممکن است اجیر باشند، کارگر و کارمندانی موقتی باشند، به هر حال، اینها در زیر مجموعه کارمندان دائمی دولتی و در طبقه بندی آنها قرار نمی‌گیرند، حقوقدانان و قانونگذاران در تعریف مفهوم کارمند دولتی به دلیل تنوع سنت‌ها، واقعیت‌ها و نظام‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و حقوقی، اختلاف نظر دارند و در نتیجه دیدگاه شان نسبت به وظیفه عمومی مختلف است.

1 محمد بن علی بن محمد بن عبدالله الشوکان، فقیه مجتهد من کبار علماء الیمن، من أهل صنعاء ولد بهجرة شوکان (من بلاد خولان باليمن) ونشأ بصنعاء، وولّى قضاءها سنة 1229 ومات حاکماً بها، وكان یری تحريم التقليد. له 114 مؤلفاً... قاله الزرکلی فی الأعلام ج7، ص 190-191.

2 الشوکانی، فتح القدير، دارالمعرفة، بیروت-لبنان، 1975م، ج4، ص 480.

3 جندب بن جنادة، وقيل أن اسمه بربر، كان من السابقين للإسلام، قال عنه الرسول ﷺ: " ما أقلت الغبراء ولا أظلت الخضراء أصدق لهجة من أبي ذر"، توفي في الربة سنة 31هـ، وصلى عليه عبد الله بن مسعود، ومات ابن مسعود بعده بقليل.

4 أخرجه مسلم في صحيحه برقم 1825، و أخرجه البخاري، كتاب الأحكام، باب ما يكره من الحرص على الإمارة، برقم (7148)

5 محمد انس قاسم جعفر، المبادئ الأساسية للوظيفة العامة في الإسلام، دار النهضة العربية، القاهرة-مصر، 1992م، ص 16.

6 فوزى حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، بيروت-لبنان، 1991م، المطبعة البوليسية، ص6.

بنابراین، تعریف مفهوم کارمند دولتی و تثبیت معیارهای که تعیین کننده ظرفیت و صفات آن باشد و سپس تعیین قانون قابل اجرا و تطبیق در مورد او، بسیار امر مهمی است، و همچنین تعیین قانون لازم الاجرا، در مورد مجازات های انضباطی نیز، همین امر صدق می کند.

تعریف کارمند دولتی در یک کشور خاص بسیار مشکل شده است، به عبارت دیگر ارائه تعریفی؛ به گونه ای که یک تعریف صحیح و کلی، جامع و مانع و برای اکثریت یا همه کشورهای جهان قابل قبول و اجرا باشد، خیلی دشوار به نظر می رسد. دلیل آن هم این است که شرایط و اقتضات مختلف برای عملکرد خدمات عمومی در یک کشور خاص، منجر به تفاوت اجتناب ناپذیر، در نظام های خدمات عمومی در همچون کشور ها می شود، به نحوی که با شرایط هر یک از تأسیسات و الزامات تطبیق رفتار خوب و منظم آن با منافع شخصی کارگران آن مطابقت و سازگاری دارد، و از طرف دیگر، شرایط مختلف تاریخی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بین کشورهای جهان و بین یکدیگر، ایجاد یک تعریف جهانی برای کار را، بسیار دشوار بلکه غیرممکن ساخته است.

و بر همین اساس، می توان گفت که کارمند دولتی مثلا در فرانسه با کارمند آلمان یا روسیه یکسان نیست، و هیچ تعریف جهانی از کارمند دولتی وجود ندارد که برای همه کشورهای جهان صدق کند، زیرا نظام قانونی که در جهت تقرر و استخدام پست های دولتی وجود دارد، در این کشورها یکسان نیست، و ارتباط نظام تقرر در پست های دولتی با یک کشور باعث می شود که این نظام در خارج از آن اثری نداشته باشد مگر اینکه در کشور دیگر همان شرایط حاکم باشد یا با همان دیدگاه مناصب دولتی به آن منتقل شده باشد، و تعریف مقام و پست های دولتی نیز يك عمل تشریعی نیست، قانونگذار در بیشتر کشورهای جهان، از ارائه تعریف جامع و مانع از کارمندان دولتی، خودداری نموده است، آنها تلاش خود را به تعریف برخی از گروه های آنها در برخی مناسبت های تشریعی مربوط به آنها، محدود نموده است، بنابراین، قانونگذار وظیفه تدوین چنین تعریفی را بر دوش فقه و قوه مقننه گذاشته است، در حالی که همیشه باید توجه داشت که آنچه قانونگذار ممکن است از تعریف مقام دولتی در یک قانون خاص برداشت کند، قابل تعمیم نیست؛ به طوری که برای کارمندان دولتی یک تعریف کلی محسوب شود.¹

همان طوری که انجام وظیفه دولتی به حضور شخص حقیقی مرتبط است که مسئولیت اداره دستگاه های اداری و خدمات عمومی دولت را بر عهده دارد، با این حال، هرکسی که در فعالیت اداری دولت یا خدمات عمومی جامعه سهیم هستند، نمی تواند کارمند عمومی دولت محسوب شوند، بر همین

1 محمد انس قاسم جعفر، المبادئ الأساسية للوظيفة العامة في الإسلام، دار النهضة العربية، القاهرة-مصر، 1992م، ص 37.

اساس، تعمیم این مفهوم امکان پذیر نیست، زیرا در آنجا اجیران و کارکنانی وجود دارند که در پروژه های عمومی دولت مشارکت دارند و یا سهم هستند، همچنین، گروهی از کارگران عام المنفعه اقتصادی نیز در آنجا وجود دارند، و از این جا چنین فهمیده می شود که دولت در واقع قوانین و نظام های قانونی متعددی را در رابطه با کارگران دولتی، اعمال و تطبیق می نمایند، و اینها گاهی به ریاست حقوق عمومی و گاهی وابسته به ریاست حقوق خصوصی هستند. تعریف کارمند دولتی در رشته حقوق اداری با سایر رشته ها مانند حقوق جزا و قانون مدنی متفاوت است، به دلیل اینکه می تواند، معنای آن در این زمینه ها محدودتر یا گسترده تر از معنای آن در حقوق اداری باشد، با توجه به این واقعیت، دیدگاه کارمندان دولت در محدوده حقوق اداری از یک دولت به دولت دیگر و از یک زمان به زمان دیگر و در عین حال از یک قانون به قانون دیگر متفاوت است¹.

در قانون کارکنان خدمات ملکی مصوب 1387، و همچنین قانون کار افغانستان مصوب 1387، کارمند دولتی را تحت عنوان کارکن یاد نموده و چنین تصریح می دارد: " کارکنان خدمات ملکی: مشتمل است بر مامور و کارکن قرار دادي خدمات ملکی، اما مامور خدمات ملکی: شخصي است که با رعایت احکام این قانون به منظور ارائه خدمات طور دایمی در اداره دولتی استخدام می گردد، کارکن قراردادي خدمات ملکی: مشتمل است بر کارکن حرفوي و خدماتي که با رعایت احکام این قانون به منظور ارائه خدمات در اداره دولتی بطور موقت استخدام می گردد"².

مطلب هشتم: تعریف کارفرما از منظر فقه اسلامی و قانون:

جزء اول: تعریف صاحب کار و کارفرما، ماهیت و جایگاه آن از منظر فقه اسلامی:

از روز ازل حکمت الهی در خلقت و پیدایش انسان بر این بوده است که برخی را بر برخی دیگر برتری بدهد و از لحاظ درجات، آنها را در مراحل مختلف پیدا کند، به همین اساس استعدادها و توانایی های آنها را متنوع ساخت و در جاه طلبی و درجات در میان آنها اختلاف پیدا کرد؛ هدف اساسی از این امر، این بود که تا جامعه را بسازد و آن را یکپارچه نماید، و اگر همه مردم در گذشته در یک سطح و یکسان می بودند، جامعه به فساد کشیده می شد و هیچ زیربنایی برای جامعه ساخته نمی شد، بلکه هر یک می خواستند تا رئیس جمهور، وزیر، معین، رئیس، داکتر، مهندس و یا دانشمند شوند، و هیچ کدام آنها راضی نمی شدند که به حرفه های دیگر دنیوی، دست بزنند و یا تابع دیگران باشند، بنابراین حکمت الهی این تنوع و ناهمگونی را ایجاب می کرد، تا اینکه مردم در کنار یکدیگر ایستادگی نمایند و به یکدیگر خدمت کنند، چنانچه الله متعال فرموده است: ﴿أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ

¹ مصطفی عقیفی، الوسیط فی مبادئ القانون الإداری المصری المقارن، ط3، 1997م، الكتاب الثاني، دن، ص 197.
² وزارت عدلیه، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی، سال نشر: 1387، ص15.

لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا¹ ترجمه: "آیا آنان رحمت پروردگارت را تقسیم می‌کنند؟! ما معیشت آنها را در حیات دنیا در میانشان تقسیم کردیم و بعضی را بر بعضی برتری دادیم تا یکدیگر را مسخر کرده (و با هم تعاون نمایند)؛". از مطالب فوق به این نتیجه رسیدیم که خداوند متعال بعض مردم را به عنوان کارگر و کارمند خلق کرده است و بعض دیگر آنها را صاحب کار و کارفرما خلق نموده است و این طبیعت و حکمت الهی بوده که انسان‌ها بصورت یکسان خلق نگردیده است و به این ترتیب، مشیت الهی بوده تا جامعه را بسازد. و از سوی دیگر، طرح و تاسیس دولت‌ها و حکومت‌ها تحت نظام‌های مختلف، بخاطر ایجاد انسجام و همبستگی میان مردم بوده، تا از این طریق به خواسته‌ها و نیامندی‌های عمومی جامعه و اجتماع، رسیدگی صورت گیرد، هیچ انسان (بصورت فردی و یا اجتماعی) مکمل تمامی خواسته‌ها و ضرورت‌های خویش و یا جامعه شده نمی‌تواند، بدین اساس به کمک و تعاون یکدیگر، همچنین به مهارت‌ها و تخصص یکدیگر نیاز دارند. پس بنابراین، بین افراد و گروه رابطه ایجاد شد، و رابطه بین کارگر و کارفرما-صاحب کار، رابطه تکاملی و تعاونی است، اما تفاوت در شرایط و موقعیت‌های اجتماعی دنیوی و توانایی‌های مالی آنها به معنای نمایش کرامت آنها و ترجیح کارفرما بر کارگر در نزد خداوند متعال نیست، همچنین این رابطه به کارفرما اجازه نمی‌دهد که کارگر خود را تحقیر یا تمسخر نماید و یا از او خودش را برتر نشان دهد، و از سوی دیگر، حقوق اخوت، برای هر یک از مسلمانان، ثابت است و در هر گوشه و کنار دنیا که باشد، تغییر نمی‌کند و کم نیز نمی‌شود، بنابراین لازم است کارفرما با کارگران خود، رفتار خوبی داشته باشد تا علاوه بر حق مراقبت و حمایت از آنان، حقوق برادری اسلام نسبت به آنان را نیز ادا نمایند.

بصورت مشخص در مورد تعریف کارفرما و صاحب کار، تا هنوز موردی را، مشاهده نکرده‌ام، البته آیات و احادیثی در این زمینه وجود دارد که به مسئولیت‌ها، منزلت و ماهیت کارفرما و صاحب کار، اشاره می‌کند.

الف. کلام الهی است که در مورد رفق و شفقت با زیر دستان، توصیه می‌کند: ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ² ترجمه: "به (برکت) رحمت الهی، در برابر آنان [مردم] نرم (و مهربان) شدی! و اگر خشن و سنگدل بودی، از اطراف تو، پراکنده می‌شدند. پس آنها را ببخش و برای آنها آمرزش بطلب! و در کارها، با آنان مشورت کن! اما هنگامی که تصمیم گرفتی، (قاطع باش!) و بر خدا توکل کن! یقیناً خداوند متوکلان را دوست دارد." بر این اساس، هر آن کسی که خادم و یا کارگر داشته باشد، باید با آنها با ترحم و شفقت، تعامل نماید. این آیت، کارفرمای عادی و کارفرمای نظام، دولتی و... همه را شامل می‌شود، پس یکی از مسئولیت‌های

1 سورة الزخرف آیت نمبر 32.
2 سورة آل عمران آیت نمبر 159.

وی، لطف و شفقت، عطوفت و مهربانی، عدم کبر و غرور است. رسول الله ﷺ همیشه اصحاب خود را به اهمیت احسان با رعیت و اتباع، به ویژه کسانی که زیر نظر آنها، کارگر یا مسئول بودند، سفارش می کرد. یکبار رسول خدا ﷺ فرمود: {اللهم من ولي من أمر أمّتي شيئاً فشق عليهم، فاشقق عليه، ومن ولي من أمر أمّتي شيئاً فرّق بهم، فارّق به}1، یعنی "خداوند هر کسی از امت من متولی امری از امور آنها باشد سپس به آنان سختی روا دارد، بالای او سختی بیار و از او ناخشنود باش، و هر کس زمام امری از امور امت من را به عهده بگیرد و سپس با آنان شفقت و نیکی کند، پس با او شفقت و نیکی کن"، اهمیت شفقت از سوی مسئولین، از آنجا ناشی می شود که یکی از صفات جلب قلب، جذب روح و خصلت یک مدیر موفق است، در بیان این مطلب باید گفت؛ روزی رسول الله ﷺ به حضرت عایشه² فرمود: {إن الله رفيق يحب الرفق، ويعطي على الرفق ما لا يعطي على العنف، وما لا يعطي على ما سواه}3، یعنی "بدون شک الله متعال، مهربان است و مهربانی را دوست دارد، چیزی را که به قهر نمی دهد، به مهربانی اعطا می نماید و به چیز های دیگر نمی دهد"، مهربانی به هیچ وجه به معنای تشویق به بیکاری و تنبلی در اداره، یا چشم پوشی از کسانی که نظام اداره را تحقیر می کنند، نیست، بلکه مهربانی این است که کارکنان را به بهترین اسلوب رهنمایی کند و به حال آنها ترحم و شفقت نماید، و از آنها نظر به قدرت و توانایی آنها کار بگیرد، چنانچه الله متعال می فرماید: {لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ}4 ترجمه: "خداوند هیچ کس را، جز به اندازه توانایی اش، تکلیف نمی کند. (انسان،) هر کار (نیکی) را انجام دهد، برای خود انجام داده؛ و هر کار (بدی) کند، به زیان خود کرده است."، بر اساس این آیت، تکلیف مالا یطاق ناجایز است. و در رابطه به حسن تعامل با کارگر، احادیث متعددی وجود دارد، از جمله {أحبُّ عباد الله إلى الله أحسنهم خلقاً}5، "یعنی بهترین بندگان خدا ﷺ در نزد او کسانی هستند که در تعامل با مردم، با اخلاق نیکو پیش می آیند"، این حدیث شامل تمامی آن عده از رفتارهای می شود که در حالت تعامل، نیاز است، مانند تواضع، حسن کلام، صداقت، انکساری و فروتنی، عدم اجبار و اکراه، عدم تحمیل چیزی بر آن، لبخند و تبسم و داشتن چهره بشاش و غیره است. و حدیث دیگر است که رسول الله ﷺ فرموده اند: {المؤمن يألف ويؤلف، ولا خير فيمن لا يألف ولا يؤلف،

1 اخرجه مسلم في صحيحه في باب فضيلة الإمام العادل، وعقوبة الجائر، والحث على الرفق، حديث رقم 3515.

2 عائشة بنت أبي بكر الصديق، أمها أم رومان بنت عامر بن عويمر، تزوجها الرسول ﷺ قبل هجرته وذلك بعد وفاة خديجة بنت خويلد، مسندها يبلغ ألفين ومئتين وعشرة أحاديث، اتفق البخاري ومسلم على مائة وأربعة وسبعين حديثاً، توفيت سنة سبع وخمسين للهجرة.

3 اخرجه مسلم في صحيحه في كتاب البر والصلة والآداب، باب فضل الرفق (حديث رقم: 4605).

4 سورة البقرة آيت نمبر 286.

5 أخرجه ابن ماجه (3436)، وأحمد (18454) باختلاف يسير مطولاً، حديث رقم 2652 و قال الالبانی "صحيح".

وخیبُ الناس أنفعُهُم للناس¹، یعنی " مؤمن صمیمی است و به صمیمیت تشویق می کند و هیچ خیری در خصومت و دشمنی نیست و بهترین مردم آن است که برای مردم سودمند باشد. " مهربانی، شفقت، حسن معاشرت و خوشگزرانی از صمیمی ترین چیزها برای جلب دل مردم است، چنانچه حدیث رسول الله ﷺ است که می فرماید: {لا تحقرنَّ من المعروف شيئاً ولو أن تلقى أخاك بوجهٍ طلق²}، یعنی " هیچ کار نیکی را حقیر مشمار، حتی اگر برادرت را با چهره ای بشاش ملاقات کنی"، قرآن کریم در تحمل سختی های برخی از مراجعین یا بد اخلاقی های آنان در برآوردن نیازهایشان، به نیکوکاری با آنان دستور می دهد، چنانچه می فرماید: {خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ³} ترجمه: "(به هر حال) با آنها مدارا کن و عذرشان را بپذیر، و به نیکی ها دعوت نما، و از جاهلان روی بگردان (و با آنان ستیزه مکن)!" . دستور نه تنها این است که در برابر بی ادبی برخی از مراجعین صبر کنیم، بلکه اسلام از ما می خواهد که پاسخ آنها را بهتر از آنچه انجام داده اند، بدهیم، چنانکه الله متعال فرمود: {وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ⁴} ترجمه: " هرگز نیکی و بدی یکسان نیست؛ بدی را با نیکی دفع کن"، و آداب نزاکت را باید رعایت کند و حدود قانونی مقرر در اصول گفتگو با عموم مردم، همکاران، زیردستان و آمرین مافوق، را پاس بدارد، بدون اینکه آنها را توهین نماید، سرکشی کند و بالای آنها طغیان و افترا کند، مصداق این امر، کلام الهی است که می فرماید: {وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا⁵} ترجمه: " با آنها به زبان خوش صحبت کنید و با امر به معروف و نهی از منکر با آنها همدردی کنید." از جمله عناصر مهربانی در انجام کار، جستجوی نیازمندی های مراجعین و تلاش برای حل آنهاست، اسلام از صاحبان قدرت و کارفرمایان، می خواهد که ضرورت و نیازمندی های مسلمانان را بدانند، به آنها پاسخ مثبت بدهند و در برابر آنها درهای خود را باز نگهدارند، چنانکه رسول الله ﷺ فرمود: {ما من إمامٍ أو والٍ يُغلق بابَه دون دَوِي الحاجة والخلة والمسكنة، إلا أغلق الله أبواب السماء دون خلته وحاجته ومسكنته⁶}، یعنی " هیچ امام و حاکمی نیست که در برابر حاجت مندان، مهربانان و فقیران، درب منزل خود را ببندد، مگر الله متعال درهای آسمان را در مقابل خانواده، نیاز و فقرش می بندد." اسلام نیز رهایی از آتش جهنم را به نزدیک بودن به مردم، مرتبط دانسته است، چنانچه رسول الله ﷺ می فرماید: {حُرِّمَ عَلَى النَّارِ كُلُّ هَيْئٍ لَيْنٍ

1 أخرجه الطبراني في (المعجم الأوسط) (6026)، وأبو الشيخ في (التوبيخ والتنبيه) (97)، وقوام السنة الأصبهاني كما في (الترغيب والترهيب) للمنذري (265/3) واللفظ له. وقال الألباني "حسن لغيره".

2 أخرجه مسلم في صحيحه في كتاب البر والصلة والآداب، باب استحباب طلاقة الوجه عند اللقاء 4/ 2026 (2626)، (حديث رقم: 4668). وقوله: (طلق) يعني: منبسطاً مبتسماً.

3 سورة الأعراف آيت نمبر 199.

4 سورة فصلت آيت نمبر 34.

5 سورة البقرة آيت نمبر 83.

6 مسند الإمام أحمد (565 /29) برقم (18033)، وقال محققوه: صحيح لغيره.

سهل قريب من الناس¹، یعنی "هر نوع آسانی، نرمی، مهربانی و قرابت با مردم، بر آتش دوزخ حرام است." این دستور نبوی نزدیک به چیزی است که در حال حاضر تحت عنوان "سیاست درهای باز" نامیده می شود که توسط برخی از دولت ها و سازمان ها حمایت می شود که روز یا زمانی فرا می رسد که همه مراجعین، اجازه ملاقات با بالاترین مقام در موسسه یا وزارتخانه را خواهند داشت، همچنین این دیدگاه بسیاری از مدیران موفق را تأیید می کند که موفقیت آنها از این واقعیت ناشی بوده که بیشتر اوقات آنها در محل کار بر روی جستجوی حل و فصل مشکلات کارکنان شان، شناخت و حل شکایات مراجعین و مشتریان شان متمرکز بوده است.

جزء دوم: تعریف صاحب کار و کارفرما از منظر قانون:

قانون کار در ماده سوم فقره هفتم در رابطه به تعریف کارفرما چنین تصریح می دارد: "کارفرما: شخص حقیقی یا حکمی است که کارکن به موافقه یا منظوری وی به کار استخدام و مزد، معاش و سایر حقوق مربوط به کارکن، توسط یا به منظوری او اجرا و پرداخته می شود."² در این تعریف بیان اصطلاح (شخص حقیقی و شخص حقوقی) نیز بدان لحاظ است که با توجه به گسترش و توسعه ماشینبیزم و افزایش قلمرو فعالیت ها، سرمایه یک نفر به تنهای تکافوی نیازمندی های صنعت معینی یا یک رشته فعالیت معلومی را نمی نماید، بدین لحاظ سرمایه های بیشتر و شرکت افراد مختلف را ایجاد می کند، که از اجتماع آنها شرکت های سهامی تشکیل می گردد. همچنین سایر مؤسسات از این قبیل بنام شخصیت های حقوقی نامیده می شوند. شخصیت های حقوقی مانند شخصیت های حقیقی می توانند برای بسر رساندن هدف های کاری شان افراد را به خدمت استخدام نمایند. بناء گفته می شود که شخصیت های حکمی هم به حیث کارفرما می باشند؛ این شرکت ها و مؤسسات دارای مدیرانی خواهند بود که به نمایندگی از این مؤسسات اقدام و عمل می نمایند. پس مدیران و مسئولان چنین شخصیت ها، نماینده کارفرما محسوب می شوند که عقد قرارداد کار را با کارگران به نام و حساب آنها منعقد می نمایند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند.³

این ماده شامل کارمند دولتی و غیر دولتی و همچنین کارگری می شود که بر اساس تلاش و زحمات جسمی و روحی، مزد دریافت می کند، و به همین ترتیب شامل کارفرمای حقیقی و حقوقی می شود

1 وأخرجه الترمذي (٢٤٨٨)، وأبو يعلى (٥٠٥٣)، والخراطي في "مكارم الأخلاق" ص ١١ و ٢٣، وابن حبان (٤٦٩) و (٤٧٠)، والطبراني في "الكبير" (١٠٥٦٢)، والبيهقي في "شرح السنة" (٣٥٠٥)، من طريق هشام بن عروة، عن موسى بن عقبة، به. قال الترمذي: هذا حديث حسن غريب.

2 وزارت عدليه، قانون كار، جريده رسمي شماره 966، مورخ 1387. ص 15.

3 كوهستاني، محمد جعفر، "حقوق كار"، انتشارات قرطبه، چاپ اول، سال 1398، كابل افغانستان. ص 44-45.

که احتمالاً می تواند دولت باشد و یا غیر دولت (مانند نهاد ها و سازمان ها) باشد. رابطه کارگر با کارفرما-صاحب کار بر اساس روابط فردی است و یا روابط جمعی؛ روابط فردی کار عبارت از رابطه است که از طریق انعقاد قرارداد کار بین کارگر و کارفرما ایجاد می گردد، که کارگر، کار خود را تحت کارفرما غرض دریافت مزد طبق قرارداد، آغاز می نماید و مدتی را که در قرارداد کار ذکر شده برای شخص کارفرما-صاحب کار انجام میدهد، که هر یک در مقابل یک دیگر حقوق دارد و اگر روابط جمعی باشد به این معنا که کارفرما زیاد باشد، مانند شرکت ها، موسسات و سازمان ها، در این صورت کارفرما بصورت مباشر و یا غیر مباشر، در حقوق کارگر، دخیل می باشند.

مطلب نهم: عقد قرارداد کار وساحه کاربرد آن از منظر فقه و قانون:

جزء اول: تعریف عقد قرارداد کار و ماهیت آن از منظر فقه اسلامی:

قرارداد کار یک عقد وارداتی است که توسط حقوق دانان غرب مطرح شده و به ما رسیده است و امروز در بازار کار در تمام نقاط جهان به یک عرف عام مبدل گردیده است، اما فقهای اسلام در آثار و کتاب های خویش از آن تحت عنوان اجاره بر اشخاص و اجیر خاص (مجرد و انفرادی)، یاد کرده اند، و در نهایت تعریفی را فقهای احناف¹ از آن به مفهوم واحد فی الجملة ارائه نموده اند: [من يعمل لواحدٍ عملاً مؤقتاً بالتخصیص]¹، یعنی "کسی که برای یک نفر کار موقتی را بصورت مشخص انجام دهد."

فوائد قيود وارده در تعريف: واژه (لواحدٍ) یعنی برای یک نفر و یا چند نفر معین و مشخص، کار کند²، شیخ قهستانی³ می گوید: " اگر دو یا سه مرد، شخصی را اجیر بگیرند که گوسفندان آن دو و یا همه شان را بچرانند، او شخص اجیر خاص خواهد بود، بنابراین کسی که حق کار برای غیر مستأجرش را داشته باشد، از این تعریف خارج می گردد، مانند اجیر مشترک، زیرا او تنها مقید برای انجام کار برای مستأجرش نیست، و با واسطه کلمه (عملاً مؤقتاً)؛ کسی که به کار معین اما بدون توقیت زمانی، وظیفه انجام می دهد، از این تعریف خارج می گردد، مانند خیاط، زمانی که برای یک نفر بدون ذکر مدت کار انجام دهد، و از قید کلمه (بالتخصیص)؛ اجیری که برای یک نفر به طور موقت کار نماید، بدون اینکه مستأجر برایش شرط کرده باشد که برای دیگران کار نکند، از این تعریف خارج می گردد، و منظور از تخصیص مندرج در تعریف، عدم ذکر تعمیم

1 ملاخسرو، درر الحکام فی شرح غرر الأحکام، 2/236.

2 ابن عابدین، رد المحتار علی الدر المختار شرح تنویر الأبصار، 6/69.

3 هو: محمد بن جمعة بن خلف أبو قریش القهستانی کان ضابطاً متقناً حافظاً، کثیر السماع والرحلة، جمع المسندین علی الرجال والأبواب، وصنف حدیث الأئمة، مالک، والثوری، وشعبة، ویحیی بن سعید، و غیر هم.

است؛ به این معنا که اجیر خاص تصریح گردد تا اجیر مشترک از آن خارج گردد، به مانند اینکه مستاجر در مدت اجاره، به اجیر اجازه بدهد که کار را به دیگری واگذار نماید، زیرا در این صورت اجیر، اجیر مشترک می شود نه خاص، زیرا اجیر خاص در مدتی که استخدام شده است، هیچ تعهدی ندارد که برای غیر مستاجر خود کار کند، از آنجایی که منافع او در طول مدت اجاره، متعلق به مستاجرش است، او نمی تواند منافع کارش را همزمان در اختیار و ملکیت دیگران قرار دهد و از این قید اخیر، همچنین ثابت می گردد که اجیر در مدت تعیین شده، نمی تواند نزد کسی دیگری کار کند و یا خودش را به دیگری واگذار نماید، زیرا در این صورت بدون اجازه مستاجر به مال و منافع وی، تجاوز صورت می گیرد، این امر نادرست است، زیرا بهره گیری و استفاده از کار اجیر در این مدت، حق مستاجر است و انتقال منافی که به او تعلق می گیرد، به دیگری جایز نیست.¹

تعریف پسندیده و مختار برای عقد قرارداد کار نزد فقهاء: با توجه به مطالب فوق، این امر روشن شد که قرارداد کار بین دو طرف، یک رابطه شرعی و اختصاصی را ایجاد می کند که برای یکی از طرفین، صلاحیت مطالبه منفعت کارگر و اخذ آن در قبال دستمزد را تعیین می کند، این یک مبادله واقعی است که شامل مالکیت هر دو طرف می شود، کارگر مالک دستمزد کارفرماست و کارفرما او را در ازای دستمزد به نفع خود کنترل می کند و بالای آن مالکیت دارد، از سوی دیگر، کارگر نیز از هر جهت آماده خدمت برای کارفرما خواهد بود و کارفرما نیز می تواند در این مدت از وی استفاده و بهره برداری نماید، همچنین واضح شد که فقهای مذاهب اسلامی در تبیین حقیقت و ویژگی های آن، دقت و انضباط بیشتری نسبت به قوانین امروزی داشتند. با توجه به مطالب فوق می توان تعریف قرارداد کار را این گونه بیان کرد: {المعاوضة علی منافع الإنسان مدة معينة}²، "جبران منافع انسان، برای مدت معین" از این تعریف، چنین فهمیده می شود که: اولاً: این که این عقد یک عقد معاوضی است که در آن هر یک از متعاقدين، در مقابل آنچه به او داده است، بازدهی می گیرد، این یک مبادله برای کارفرما خواهد بود، زیرا او در برابر پرداخت اجرت بها، مالک منفعت می شود، اما نسبت به کارگر؛ زیرا مزد را در قبال تعهد خود می گیرد که منافعش را به کارفرما بسپارد و در حد توان، او را برای اخذ منفعت آماده نماید. ثانیاً: این تعریف شامل سه جزء قرارداد کار است که عبارت اند از: رضایت متعاقدين، منفعت و اجرت. ثالثاً: منفعتی که منشأ قرارداد کار است، باید معلوم باشد که برای مدت معینی برآورد شده باشد.³

1 ابن عابدین، رد المحتار علی الدر المختار، 6/69. علی حیدر أفندي، در الحکام شرح مجلة الأحكام، 1/457.
2 علی محمد احمد ابوالعز، عقد العمل فی الفقه الإسلامی و القانون، رسالة الدكتوراه فی الفقه و اصوله من الجامعة الاردنية، 2018م، ص 69.
3 علی محمد احمد ابوالعز، عقد العمل فی الفقه الإسلامی و القانون، رسالة الدكتوراه فی الفقه و اصوله من الجامعة الاردنية، 2018م، 70.

شریعت مقدس اسلام انعقاد قرارداد کار را بین کارگر و کارفرما، مشروع و جایز قرار داد تا از این طریق بتواند عدالت و انصاف را میان آنها قایم نماید و از بروز اختلافات و تعارضات در فرآیند انجام کار، جلوگیری نماید، به همین اساس به یک سلسله توافقات زیر تاکید نمود و آنها عبارت اند از:

أ. بیان نوعیت و میزان انجام کار

ب. بیان مدت یا زمان مشروط برای انجام کار

ج. تعیین دستمزد کار.

دین مقدس اسلام، اساس و مبنای این عقد را مبتنی بر آیت ذیل ساخت، چنانچه الله متعال می فرماید: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ} ¹ ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده‌اید! به پیمانها (و قراردادها) وفا کنید!" و با در نظر داشت صفات مومنین که الله متعال در قول مبارک خود چنین ابراز داشته است: {وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ} ² ترجمه: "و آنها که امانتها و عهد خود را رعایت می‌کنند؛"، حکمت امر به وفای به عقد قرارداد در اینجا به این دلیل است که قرارداد در مواردی که خلاف شریعت مقدس اسلام نباشد، هر آنچیزی که مورد توافق طرفین قرار گرفته باشد و رضایت جانبین حاصل شود، به عنوان قانون شناخته شده و در تمام زمینه ها مدار اعتبار می باشد، این قرارداد، به عنوان یک قاعده کلی و یک قانون معتبر فی ما بین طرفین، روابط بین دو طرف را مدیریت و تنظیم می کند، و عقد قرارداد را در مسیری سوق می دهد که برای آنها قابل قبول بوده و مانع هر نوع تعارض و نزاع در میان آنها در آینده باشد، و همچنین این قرارداد، حقوق و تکالیف هر یک از طرفین را به صورت واضح، مشخص می کند تا رابطه بین آنها در چارچوب تعهدات اخلاقی و قانونی، صحیح و معتبر خود باقی بماند ³.

جزء دوم: تعریف عقد قرارداد کار وساحة کاربرد آن از منظر قانون:

قانون مدنی افغانستان در ماده 1529، عقد قرارداد کار را چنین تعریف نموده است: عقد کار، عبارت از عقدی است که به موجب آن یکی از طرفین انجام خدمت به طرف دیگر را تحت رهنمایی وی به مقابل اجرت معین متعهد می شود. " و قانون کار افغانستان نیز، قرارداد کار را در فقرة اول ماده 14، این گونه تعریف نموده است: "قرارداد کار عبارت از توافق کتبی کارکن و اداره یا کارفرما می باشد که به موجب قانون، آن کارکن طبق لائحة وظایف در مقابل دریافت مزد و سایر حقوق و امتیازات دوره کار، برای مدت معین یا غیر معین انجام خدمت می نماید." ⁴ به تاسی از هدایت قوانین متذکره؛

1 سورة المائدة آیت نمبر 1.

2 سورة المؤمنون آیت نمبر 8.

3 عز الدين الخطيب، (2011) "العمل في الإسلام: أخلاقه، مفاهيمه، قيمه" - عمان - الأردن: دار عمار و دار الفحاء، ص65. ويب سایت الالوكه

<https://www.alukah.net/social/0/32647/#ixzz7FKjxjZXf>

4 وزارت عدلیه، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو 1385.

قرارداد کتبی یا شفاهی، صریح یا ضمنی که بین صاحب کار و کارگر-کارمند، برای مدت معین یا نامعین و یا برای انجام و تکمیل کاری برای صاحب کار، تحت مدیریت و نظارت او، منعقد می‌شود، که در آن کارفرما-صاحب کار، موظف است تا دستمزد توافق شده را مطابق به قرار داد کار، به کارگر پرداخت نماید. و برخی از حقوق دانان قرارداد کار را چنین تعریف نموده اند: "قراردادکار، عبارت از قرارداد کتبی و یا شفاهی که به موجب آن کارگر-کارمند متعهد میگردد که در مقابل دریافت دستمزد، کاری را در مدت معینی یا غیر معین برای کارفرما انجام دهد."¹ البته به نظر این عاجز، قراردادکار، رابطه کارگری و کارفرمایی است که به موجب آن، یک طرف نیروی کار خود را در اختیار دیگری می‌گذارد و طرف دیگر، متعهد می‌شود که ما به ازای آن را به او بپردازد. بر اساس تعریفات فوق الذکر، تعریف قرارداد کار، شامل چند عنصر می‌باشد و آنها عبارت اند از:

(1) کار، پس اگر شخصی به غیر از کارش، مانند خانه و سایر چیزها، هزینه ای بپردازد، مشمول این قانون نمی‌شود.

(2) اجرت یا مزد، بنابراین، کسی که منفعت و تلاش خود را بدون مزد معلوم، به شخص یا مؤسسه ای تقدیم می‌کند، مشمول احکام این قانون نمی‌باشد.

(3) **تبعیت قانونی**، منظور از تبعیت قانونی "نوعی اقتداری است که در حق صاحب کار در تسلط او تجسم یافته و در جهت هدایت، کنترل، نظارت، ارزیابی و مدیریت کارگر، نمایان می‌شود"². پس احکام این قانون شامل آن عده از کارگرانی، نمی‌شود که در تصرفات و اعمال اجرایی خود، تابع صاحب کار نبوده و از وی در اجرا و تطبیق اعمال و وظایف خود، اطاعت نمی‌کند، مانند کارهای یک وکیل که برای مؤکل خود، انجام می‌دهد، بنابراین، کارگر-کارمند در قرارداد کار، تابع قانون کار بوده و بر مبنای آن مطابق به عقد کار، مستحق اجرت، می‌شود. و در مورد ساحة کاربرد قانون کار، برخی از قانون گزاران، در ضمن تعریف کار چنین گفته اند: "کار تلاش فزیکي یا فکري است که توسط شخص انجام می‌شود تا در ارزش کالای تولید شده یا خدمات ارائه شده، لحاظ شود"، با این حال، هر کاری، مشمول قانون کار نمی‌شود، پس واضح است که قوانین کار، همه انواع کار انسان را تنظیم نمی‌کند، بنابراین، می‌توان گفت که اگر شخصی برای ساختن و اعمار خانه و یا زمین خود، کار می‌کند، مشمول قانون کار نمی‌شود، بلکه قانون کار شامل کاری می‌شود که تحت هدایت صاحب کار بر مبنای عقد کار، صورت گرفته و دارای حق الزحمة و مزد باشد.³

بر اساس ماده 14 قانون کار افغانستان، قرارداد کار دو نوع است: انفرادی و جمعی، الف. اما انفرادی عبارت است از توافق کتبی است که بین کارگر و اداره و یا کارفرما عقد می‌گردد. ب. قرارداد جمعی

1 کوهستانی، محمد جعفر، حقوق کار، انتشارات قرطبه، چاپ: اول، کابل، افغانستان، سال 1398، ص 49.

2 حباس، موسی شكري، عقد العمل، ط: 1: دارالسلام، رام الله-فلسطين، 1419 هـ.ق، ص. 11.

3 حباس، موسی شكري، عقد العمل، ط: 1: دارالسلام، رام الله-فلسطين، 1419 هـ.ق، ص. 11.

عبارت است از توافق کتبی که بین اتحادیه صنفی کارگری مربوط و کارفرمایان (ادارات دولتی و شخصیت های حقیقی و حکمی غیر دولتی) عقد می گردد.¹

با این حال، محدوده قانون کار، همچنین شامل برخی از انواع کار وابسته به دستمزد، نمی شود، به همین اساس، قانون کار افغانستان در ماده سوم خود، چنین صراحت دارد: "احکام این قانون شامل کلیه کارگران و کارفرمایان وزارتخانه ها، ادارات دولتی و غیر دولتی، کمیسیون های مستقل، تصدی ها، تشیبات خصوصی و مختلط و مؤسسات خارجی مقیم جمهوری اسلامی افغانستان که کارکن در آن مصروف کار تولیدی یا خدماتی می باشند"²، و در ماده چهارم قانون کارکنان خدمات ملکی چنین اظهار نموده است: "احکام این قانون در مورد کارکنان خدمات ملکی وزارت ها، اداره لوی خرنوالی، ریاست های عمومی مستقل، کمیسیون های مستقل، تصدی های دولتی، ادارات امور مجلسین شورای ملی و آمریت اداری قوه قضایه، قابل تطبیق میباشد."³ به استثنای موارد زیر:

1. منسوبین نظامی وزارتخانه ها و ریاست های عمومی مستقل، اردو، امنیت ملی و پولیس ملی.
2. خدمتگزاران داخلی و خدام منازل و کسانی که در حکم آنها هستند، مشروط بر اینکه دولت برای آنها قوانین و مقررات ویژه ای باید داشته باشند.
3. قضات و استادان کادر علمی موسسات و پوهنتون ها.
4. اقارب و خویشاوندان درجه یک کارفرما
5. کارگرانی که از خود کار مستقل دارند و در خدمت کسی قرار نگرفته اند.

قانون این دسته از گروه ها را به دلایل و عوامل خاصی موجود در هر یک از آنها، مستثنی قرار داده است؛ علت آن اینست که بین دو طرف قرارداد، هیچ نوع، رابطه اختلاف و ناسازگاری، وجود ندارد. پس قراردادهای کارمندان دولت، ارگان ها و نهادهای مستقل، معمولاً یک رابطه قراردادی نیست، بلکه ناشی از یک حاکمیت دولت است که اگر مصالح و منافع عموم مردم را حفظ نماید، نمی تواند آن را به روابط قراردادی افراد، محدود کند. پس دولت، کدام منفعت خاصی در به کارگیری افراد ندارد، بلکه دولت به نفع عموم کار می کند و حق ندارد با کارگر-کارمند بصورت انفرادی و مستقل، قرارداد ببندد، قسمیکه یک کارگر از آنها با کارگر دیگری، برای منفعت خاصی بین یکدیگر، قرارداد می بندند. همچنین، ماهیت کار خدمتکاران خانه، با بقیه کارگران متفاوت است، زیرا آنها با بسیاری از اسرار و راز های خانه آشنا، هستند، و نحوه کار و خدمت از نظر زمان و ماهیت کار نیز، نامنظم است، پس بنابراین، تعیین اینکه آنها چه دارند و چه چیزی مدیون هستند، به عبارت دیگر، به علت عدم وجود مقررات کاری منظم، محاسبه کاری و مالی بین آنها، خیلی مشکل است، بنابراین، آنها باید

¹ وزارت عدلیه، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو 1385.

² همان.

³ وزارت عدلیه، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

قانون خاص خود شان را داشته باشند که در محور آن به مسائل شان رسیدگی صورت گیرد و مطابق به آن، حلّ و فصل قضایا شود. و از طرف دیگر قسمیکه هویدا است؛ رابطه صاحب کار و کارگر زمانی که از درجه اول خویشاوندان و بستگان خانواده وی باشد، رابطه او با سایر افراد به این درجه مشابه نمی باشد. در هر خانواده، پدران در رابطه به مراقبت و حمایت از حقوق اولادشان، نسبت به هر کسی دیگر حریص تر و مشتاق هستند و علاقه ای خاصی برای ساختن آینده فرزندان شان دارند، تمام پول و دارایی شان به حق آنها واریز می شود، بنابراین آنها با بقیه کارگران برابر نیستند، با توجه به واقعیت های موجود در جامعه، در بسیاری از موارد پدر سعی می کند تا کار و حرفه اش را، به فرزندان بیاموزد تا آنها، در آن کسبه و حرفه، موفق شده و جانشین پدر شوند، و از این کار، قصد و نیت پدر، فقط کمک و ساختن خانواده و فرزندان است، زمانی که کارگر از بستگان درجه یک پدر باشد، همراه با صاحب کار یعنی پدر در زیر یک سقف (سرمایه) کار و همکاری می کند، این امر (تشکیل و ایجاد خانواده) متحقق می شود.

مبحث دوم: مبانی تحقیق:

در ذیل این مبحث، چارچوب نظری و خاستگاه عنوان بحث، مورد مطالعه علمی قرار می گیرد، تا واضح گردد که ضمن بیان اهداف و مقاصد عمومی شریعت مقدس اسلام در رابطه به موضوع بحث، قواعد و صوابط که بیان کننده چارچوب نظری و دلالتی برای مشروعیت عنوان بحث به شمار می رود، باید مورد تبیین علمی قرار گیرد.

مطلب اول: اهداف و مقاصد قوانین کار و حقوق کارگران از منظر شریعت اسلام:

جزء اول اهداف و مقاصد قوانین کار از منظر شریعت اسلام:

مصالح و منافع عمومی مردم ایجاب می کند که بین آنها مبادله، مشاوره و تبادل نظر، صورت گیرد، اما معاملات بین آنها مستقیم نیست مگر اینکه بر اساس رعایت حقوق و تکالیف متقابل باشد، و صحبت از حقوق، مقتضی بحث موازین قانونی است که اجرای عدالت را کنترل می کند، به خصوص اینکه انسان طبیعتاً مشتاق دفاع از حقوق خود است؛ به گونه ای که ممکن است او را به تعدی به حقوق دیگران بکشاند، زیرا همانطوری که فقها تصمیم گرفتند، اگر حقوق خداوند بر بخشش و تسامح استوار باشد، حقوق مردم مبتنی بر نزاع و مجادله است.

شریعت به ضبط و حفظ حقوق در زمینه معاملات مالی، توجه خاص نموده است، بهترین دلیل در این زمینه طولانی ترین آیت الهی است که در سوره بقره تحت نام آیت دین معروف است، و این آیت

چنانکه فقها تایید نموده اند، منحصر به عقد دین نیست، بلکه به طور کلی ارکان عقود را در بر می گیرد و حقوق معامله گرایان را بر مبنای عدالت، و همچنین بر اساس آن عده از نصوصی که از طرف فقهای اسلام در این باب تبیین شده و احکام آنها استخراج و استنباط گردیده است، تعیین می کند. شیخ محمد طاهر بن عاشور¹ می گوید: "مقصد و هدف اکتساب مانند مقصد و هدف تملک است، پس بنابراین، مقررات و احکام، در تعهدات و شروط، مبتنی بر لزوم خواهد بود"²، و در حدیث شریف تصریح نموده است: {المسلمون علی شروطهم إلا شرطاً أحلّ حراماً أو حرّم حلالاً}³ یعنی "مسلمانان مقید به شروط خود هستند، مگر شرطی که حرام را حلال یا حلال را حرام کند." و همچنین الله⁴ فرموده است: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ﴾⁴ ترجمه: "ای کسانی که ایمان آورده‌اید! هنگامی که بدهی مدت‌داری (به خاطر وام یا داد و ستد) به یکدیگر پیدا کنید، آن را بنویسید!" انسان در طول سفر طولانی خود، توانسته است قوانین دقیقی را وضع نماید که حقوق کارگران و کارفرمایان را تنظیم و سازماندهی کند، نهاد های تخصصی جهانی مانند سازمان بین المللی کار که در سال 1919 تاسیس شد و مقر آن در ژنو، سوئیس می باشد، و شعار آن این است: ارتقای فرصت های شغلی و حمایت از مردم عام. اهداف کلی آن عبارت اند از: معرفی قوانین کار، تشویق به ایجاد فرصت های شغلی مناسب، توسعه رفاه اجتماعی و تقویت گفتمان اجتماعی در زمینه کار. می توان گفت که اهداف و مقاصد حقوقی قوانین کار بر دو اصل مهم، استوار است:

اول: تحقق عدالت بین کارگر، کارفرما و بین معامله کنندگان: مقصد عدالت یکی از مقاصد عمومی شریعت مقدس اسلام است و مقصد ثابت و دائمی است که مستلزم رعایت معامله کنندگان است، زیرا ادامه مبادله منافع آنها بستگی به میزان عدالت و توازی دارد که آنها بین خود، برقرار می کنند، ابن عاشور⁵ می گوید: "مال و کار؛ دو اصل بزرگی از اصول ثروت است، اینها در بسیاری از موارد در معرض موانع و اختلالات تولید، قرار می گیرند، و این مایه شرمساری و ننگ، بر مالکان آن و بر ملت بود، و این چیزی بود که اهل عقل و هوش از آن رهنمون شدند تا بتوانند راه

1 العلامة المفسر محمد الطاهر بن محمد بن محمد الطاهر بن عاشور، كان نابغة في علوم الشريعة والأدب واللغة، تولى العديد من المناصب العلمية والإدارية البارزة في دمشق والقاهرة، وعين شيخاً لجامع الزيتونة، وقام بالتدريس والإفتاء والقضاء. له عشرات الكتب المطبوعة في شتى مجالات العلوم من تفسير وحديث وأصول ولغة. ومن أشهر كتبه كتاب التحرير والتنوير، الذي فسر فيه القرآن الكريم كاملاً، وكتاب مقاصد الشريعة. وقد كان ابن عاشور متقناً للغة الفرنسية، عاش يدافع عن الحق ويسعى لتعليم الدين والأداب واللغة، حتى توفاه الله عام 1973م عن عمر يناهز 94 عاماً في تونس.

2 محمد الطاهر بن عاشور، مقاصد الشريعة الإسلامية، ص: 181.

3 والحديث أخرجه أبو داود في سننه (3594) 3/403، والترمذي في سننه (1352) 3/626 عن عمرو بن عوف المزني. وقال الألباني "حسن".

4 سورة البقرة آيت نمبر 282.

های را برای ایجاد منافع و تولید با استفاده از طریق قدرت اشخاص توانمند، و اموال صاحبان ثروت، پیدا کنند، تا از مجموع آن، تولید سودمندی برای دو گروه فوق، حاصل شود¹.

دوم: تعمیق و نهادینه سازی معنای رقابت ذاتی در بین معامله کنندگان: حقوق تعیین شده هر چقدر هم که مفصل و روشن باشد، نمی تواند به تنهایی ضامن اجرا و تامین عدالت باشد، بدون شک، وجود نظام های کنترل اداری و قضایی، به رعایت و احترام حقوق و جلوگیری از تعصب و تقلب کمک می کند، ولی اگر معنای رقابت ذاتی وجود نداشته باشد، نمی تواند بر همه اختلالات غلبه نماید، بنابراین، تعمیق و نهادینه سازی معانی اخلاقی که کارگر و کارفرما را مشتاق مراقبت از حقوق متقابل می کند، حائز اهمیت است. همین امر باعث شد تا بسیاری از متخصصین حوزه کار، از اخلاق کاری و قوانینی که باید رعایت شود، صحبت کنند تا هرکس در مقابل حقوقی که از او مطلوب است، به وظایف و مکلفیت های خود عمل نماید، و اعتقاد دینی، محرک واقعی برای یافتن بعد اخلاقی باقی می ماند.

قرآن کریم صفات کارایی و امانت را در انجام کار، یکجا ذکر نموده است، و این امر را معیار خوبی ها برای کارگر، معرفی نموده است، چنانچه خداوند متعال بر زبان یوسف² در حالی که خودش را برای عزیزمصر بخاطر به عهده گرفتن مسئولیت خزانه داری و بیت المال نامزد می کرد، فرمود: ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾³ ترجمه: " (یوسف) گفت: مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگهدارنده و آگاهم!" و در داستان موسی⁴ با دختر شعیب⁵ (بر اساس تفسیر علما) به پدرش توصیه نمود که او را اجیر کند: ﴿يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾⁴ ترجمه: " یکی از آن دو (دختر) گفت: پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد (و او همین مرد است)!"

جزء دوم: اهداف و مقاصد حقوق کارگران از منظر شریعت اسلام:

بدون شک عدالت در معاملات بین مردم، عدالتی است که مبتنی بر رعایت حقوق معامله کنندگان، بدون تعصب و ظلم باشد، این بر اساس قاعده شرعی است که در حدیث آمده است: {لا ضرر ولا

1 محمد الطاهر بن عاشور، مقاصد الشريعة الإسلامية، ص: 189.

2 یوسف بن یعقوب بن اسحاق بن ابراهیم از پیامبران بنی اسرائیل بود. او ضمن برخورداری از مقام نبوت، سالیانی در مصر حکومت کرد. در قرآن، سوره های به نام یوسف نامگذاری شده و در آن داستان زندگی او به تفصیل آمده است. عمر یوسف را ۱۲۰ سال و محل دفن او را در فلسطین گفته اند.

3 سورة یوسف آیت نمبر 55.

4 سورة القصص آیت نمبر 26.

ضرار¹ { و همچنین بر اساس کلام خداوند متعال که فرموده است: ﴿لَا تَظْلُمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ﴾². از آنجایی که شریعت اسلام، مشتاق عدالت متوازن است، به همین اساس، بخاطر حمایت از حقوق، حق طرفی را که ضعیف تر از دیگری باشد، مراعات نموده است. شیخ طاهر بن عاشور³ به این موضوع پرداخته و چنین می گوید: "و از آنجایی که کارگران نیز در این نوع از قراردادها به دلیل نیاز مبرم آنها به رزق و روزی، مشتاق هستند، زیرا آنها بدون کسب و کار، تلاش و زحمت جسمی، راهی دیگری برای حصول رزق، ندارند، بدین اساس، کوشش دارند تا هر چه عاجل، قرارداد کار را منعقد نمایند، چون اکثر کارگران وقتی چیزی برای کار کردن، پیدا نمی کنند، طوری دیده شده که آن ها خودشان را به سمت قراردادی سوق دادند که برایشان مشکل ساز بوده، اما با وجود این، آنها این کار مشکل را به عهده گرفته اند و انجام دادند، زیرا آنها به پول، اشد نیاز داشتند. و اگر شرایط برای ثروت مندان سخت می شد و حق الزحمه آنها را داده نمی توانستند، طبیعی بود که آنها از دادن اجرت باز می آمدند و از انجام کار نیز، آنها را مانع می شدند، و اگر بالفرض در هنگام عقد قرارداد کار، از ادامه عقد کار، ناتوان می شدند، آنگاه نیز در بین شان اختلاف به وجود می آمد، از سوی دیگر، این امکان نیز وجود داشت که کارفرمایان، زمانی که نیازمندی کارگران را به سوی کار و پول می دیدند، آنگاه از ضعف و ناتوانی آنها سوء استفاده نموده، به نفع خود شان استثمار می کردند و در بدل مزد اندک، تولید و کار بسیار می گرفتند، به همین اساس، عقد کار مشروع شد تا به وسیله این نوع از قراردادها، از حقوق کارگران، پاسداری و حمایت رسمی صورت گیرد، مقصد و هدف اساسی شریعت مقدس اسلام در این موضوع، در واقع حمایت از قشر کارگران است تا مبادا، تلاش و زحمات ایشان به هدر نرفته، و کارشان به ناحق و ناعادلانه پیش نرود، و یا مورد استثمار، بهره برداری و فریب کارفرمایان، قرار نگیرند، اما برای ثروت مندان در این موضوع، کدام محدودیت، معذرت و یا مشکلی دیده نمی شود، زیرا آنها راه های مختلفی برای سرمایه گذاری جهت اخذ سود و منافع شان دارند، بنابراین، آنها در اختیار هستند که پول خود را استعمال کنند، و یا آن را جهت مصرف، ذخیره اندوزی نمایند، و یا اموال شان را احتکار کنند، اما برخلاف وضعیت کارگران، اگر آنها از مساعدت ثروت مندان و صاحبان پول، محروم شوند، آنگاه کارگران بیکار می مانند و هیچ کس گمان نمی کند که شریعت اسلام، اجازه می دهد اموال ثروت مندان و صاحبان

1 روي هذا الحديث عن غير واحد من الصحابة من طرق مختلفة، منها ما أخرجه ابن ماجه في سننه (2340) 2/784 من حديث عبادة بن الصامت، و(2341) من حديث ابن عباس، وأحمد في المسند (2865) 5/55، وقد استقصى الشيخ شعيب الأرنؤوط هذه الطرق بهامش المسند. و قال الألباني "حسن قوي بالطرق".

2 سورة البقرة آيت نمبر 279.

پول، بیهوده مصرف شود، بلکه شریعت اسلام می‌خواهد تا حقوق آنها را از تعرض حفظ کند، پس این، برای هر دو طرف، عدالت و انصاف است.¹ اهداف و مقاصد شریعت مقدس اسلام، در حمایت از حقوق کارگران را می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

1. **ایجاد کاریابی و فرصت های شغلی برای کارگران:** تا زمانی که کار از ضروریات مهمی زندگی است، انسان به وسیله آن به خداوند متعال تقرب می‌یابد، و منبعی است که نیازهای خود را بر اساس آن برآورده می‌سازد و به وسیله آن در رفع نیازهای عمومی جامعه، کمک می‌کند. تا زمانی که انسان در حالت بیکاری از استراحت منع می‌شود، بر ولی امر، لازم است باید برای تهیه اسبابی که فرصت های شغلی را چند برابر کند، تلاش نماید. این به درخواست های جویندگان کار پاسخ می‌دهد و این به دلیل سیاست های اقتصادی است که باید مبتنی بر ایجاد فرصت های شغلی برای جویندگان کار باشد. بر اساس مقاصد و اهداف تعیین شده در این موضوع، آنچه باید مورد توجه قرار گیرد، این است که تشریحات اسلامی مبنی بر کمک به نیازمندان از اموال زکات، صدقات و غیره، یک سیاست کلی در حوزه اجتماعی محسوب نمی‌شود، زیرا آنچه در اصل از انسان مطلوب است و از آنها توقع می‌رود، این است که باید آنها کارکنند، تولید نمایند و ضرورت های شان را خود شان برآورده بسازند، و آنها باید همیشه دست بالا داشته باشند. و کمک به افراد نیازمند، مشروط به عدم توانایی آنها در کار یا در صورت کمبود فرصت های شغلی است، از همین رو پیامبر اسلام ﷺ، به کاری تشویق می‌کند که انسان را در مقام کمک به دیگران قرار دهد. از حضرت ابوموسی² اشعری³ روایت است که پیامبر اکرم ﷺ فرمود: {علی کل مسلم صدقة، قيل: أ رأیت إن لم یجد؟ قال: یعمل بیدیه فینفع نفسه ویصدق³}، یعنی "هر مسلمانی باید صدقه بدهد، گفته شد: اگر آن را نیافت، باز چه باید کند؟ فرمود: "با دست خود کار بکند و به خود سود برساند و صدقه بدهد". مسئولیت ایجاد فرصت های کاریابی بر عهده افراد ثروت مند، متخصص، نهادها و دولت است، شریعت مقدس اسلام، تلاش نموده است تا همه دلایل و شرایط را برای توسعه بازار کار، ایجاد نماید؛ از جمله آنچه که در مورد گردش اموال و ممنوعیت احتکار، دستور داده است، و همچنین روش های

1 محمد الطاهر بن عاشور، مقاصد الشریعة الإسلامية ص: 185.

2 عبدالله بن قیس بن سلیم بن حضار ابوموسی اشعری^h (متوفای ۵۲ ق) از اصحاب رسول خدا ﷺ بود که به واسطه تأثیرش در امر حکمیت پس از جنگ صفین و انتقال خلافت به بنی امیه، شهرت خاصی یافت. وی در دانش قضا تبحر داشت و از فقهای دوران پیامبر ﷺ، و از اصحاب فتوی در روزگار حضرت عمر و عثمان³ به شمار می‌رفت. او از مردم قریه رمع یکی از قزای یمن و اشعریان آن جا بود. الحموی، شهاب الدین ابو عبدالله یاقوت بن عبدالله، معجم البلدان، بیروت، دار صادر، ط الثانية، ۱۹۹۵م، ج ۳، ص ۶۸.

3 أخرجه البخاري في صحيحه (1445) 2/115، 11/8 (6022)، ومسلم في صحيحه (1008) 2/699، كلاهما من حديث أبي موسى الأشعري.

مختلفی که مبتنی بر مشارکت بین سرمایه و کار بر روی بسیاری از قراردادهای تشویق نمود، مانند مضاربه، زراعت، استخراج معادن، باغبانی، دهقانی، آبیاری و غیره که روشهای سرمایه گذاری جایگزین معاملات ربوی است که اسلام آن را ممنوع قرار داده است.

2. **توصیف و تعیین شغل:** شریعت اسلام، در باب معاملات بر صراحت (عقد) و جلوگیری از جهل و اسباب فریب در آنچه بین معامله کنندگان منعقد می‌شود، تأکید نموده است، این امر مستلزم شرح خوبی از کار مورد نیاز، مدت زمان تعیین شده برای آن و دستمزد قابل پرداخت است، که معمولاً توسط قراردادهای کار تعیین می‌شود تا در صورت بروز اختلاف بین معامله کنندگان، به عنوان مرجع حل اختلاف به آن مراجعه صورت گیرد: "اصل در قراردادهای مبادله مالی، وضاحت است و معرفت هر چیزی است که در برابر آن، عوض وجود دارد. بر این اساس گفته می‌شود که: اگر اجاره بر اساس مدت باشد، باید معلوم باشد، مانند یک ماه یا یک سال، در این مورد از نظر هیچ یک از علماء، اختلافی وجود ندارد؛ زیرا مدت، ضابطه اساسی و تعیین کننده برای معقود علیه است، اجاره برای مدت نامعلوم جایز نیست؛ زیرا جهل در قراردادها باعث بطلان آنها می‌شود¹."

3. **کار مورد نیاز در حد ظرفیت و توان کارگر باشد:** یعنی کارگر نباید بیش از ظرفیت و طاقتش، کار کند، و اگر تکالیف شرعی را خداوند متعال در حد توان انسان قرار داده است، این امر يك اصل كلي را در تمام شئون زندگی وی مقرر می‌کند، و قاعده شرعی می‌گوید: (لا تکلیف إلا بمقدور)²، یعنی "انسان به اندازه قدرت و توانش مکلف است." و بر اساس قول خداوند متعال: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾³ ترجمه: "خداوند هیچ کس را، جز به اندازه توانایی اش، مکلف نمی‌کند." شیخ ابن عاشور در بحث خود درباره مقاصد شریعت اسلام در مورد معاملات بدنی می‌گوید: "مواظبت باید کرد تا در این نوع از قراردادهای، بار سنگین بر دوش کارگر تحمیل نشود، تا مبدا کارفرما از مجبوری کارگر، به نفع خود در قرارداد، سوء استفاده نکند، و یا بخاطر بلند بردن مفاد خود، از کارگر بهره برداری سوء نکند.⁴" در توانایی انجام کار مطلوب، باید فاکتور زمان، مراعات شود تا بدون رساندن آسیب به صحت و سلامتی کارگر، به انجام کار ادامه دهد. این امر مستلزم ارائه اسباب و قایه صحی برای انجام کار در دوره های زمانی، بلند مدت و کوتاه مدت است.

4. **حق کارگر برای آموزش و ارتقای مستمر و مداوم:** به نفع و مصلحت کارگر است که در کار خود باید ماهر، خلاق، مبتکر و کشف کننده باشد، و به نفع و مصلحت کارفرماست که در ازای

1 حسن ایوب، فقه المعاملات المالية في الإسلام دار السلام، القاهرة 2003م، ص: 244.

2 عبدالکریم، زیدان، "الوجيز في أصول الفقه"، ط6، دار النشر مؤسسة قرطبة و الرسالة، بغداد-عراق، ج1، ص 12.

3 سورة البقرة آیت نمبر 286.

4 محمد الطاهر بن عاشور، مقاصد الشريعة الإسلامية ص: 186.

دستمزدی که به کارگر می دهد، ثمره کار او را به دست بیاورد و از کار وی مستفید شود، چیزی که به این امر کمک می کند این است که کارگر آموزش های مستمر دریافت می کند تا کارایی خود را بالا ببرد و او را قادر می سازد تا از وسایل و ابزارهای جدید در زمینه های کاری خود استفاده نماید، به خصوص در عصر حاضر که روش ها و تکنیک های کار، دائماً در حال ترقی و پیشرفت است و بسیاری از این ابزارهای ابتکاری به تسکین کارگر و بهبود کیفیت تولید او، کمک می کند، این موضوع تحت عنوان کمک و مساعت کارفرما برای کارگر است و در چهارچوب رهنمودهای پیامبر اکرم^ﷺ قرار می گیرد، چنانکه پیامبر اکرم^ﷺ در مورد کارمندان می فرماید: {لا تكلفوه ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم}1، یعنی "آنها را بر آنچه که بیشتر بر آنان غلبه می کند، تکلیف ندهید، پس اگر شما آنها را تکلیف کنید (در وضعیت ناخواسته)، باید به آنها کمک کنید(در کنار آن ایستاده، به آنها یاری برسانید)."2

5. پرداخت دستمزد مناسب برای انجام کار: دادن دستمزد مناسب، حق کارگر است، و پیامبر اکرم^ﷺ، بر ادای حق اجیر و وفا به ادای آن، تا حدی تأکید نموده، و فرمودند: {أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه}2، یعنی "مزد کارگر را پیش از آن که عرقش خشک شود، بدهید"، این حدیث به دلیل روایت های متعددی، صحیح به حساب می آید و در حدیث قدسی از حضرت ابوهریره^{رضی الله عنه}3 روایت است، پیامبر اکرم^ﷺ فرمود: { قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً ثم أكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره}4 یعنی "خداوند متعال فرمود: سه کسی است که من حریف آنها در روز قیامت هستم: مردی که به من داد و سپس به من خیانت کرد، مردی که آزاد را فروخت و قیمت او را گرفت، و مردی که کارگری را اجیر کرد و از او استفاده کرد و مزد او را نداد"، ابن حجر^{رضی الله عنه}5 در شرح قول الهی: «أنا خصمهم» به قول ابن التین^{رضی الله عنه}6 استناد می کند: خداوند متعال، حریف همه ظالمین است، اما می خواهد به وضوح و آشکار، بر آنها تأکید کند.

1 أخرجه البخاري في صحيحه (30/15، 3/149، 3/254)، ومسلم في صحيحه (38-1661، 3/1282، 1283 (1661-40)، كلاهما من حديث أبي ذر^{رضی الله عنه}.

2 ابن ماجه، محمد بن يزيد، سنن ابن ماجه، حكم على أحديثه الشيخ محمد ناصر الدين الألباني، قال عنه: حديث صحيح، اعتنى به مشهور بن حسن آل سلمان، ص417، برقم (2443)، ط1، مكتبة المعارف، الرياض، السعودية.

3 هو عبد الرحمن بن صخر الدوسي، أمه ميمونة بنت صبيح، أسلم سنة 7هـ. كان أكثر الصحابة تقريباً من رسول الله^ﷺ. وأكثر الصحابة رواية وحفظاً لحديث رسول الله^ﷺ، و اسمه في الجاهلية عبد شمس ولما أسلم سماه رسول الله^ﷺ ابن صخر الدوسي نسبة لقبيلة دوس بن عدنان بن عبد الله بن زهران، مات سنة 59هـ. مسنده 6374 حديثاً، المتفق عليه بين البخاري ومسلم ثلاثمائة وستة وعشرون، وانفرد البخاري بثلاثة وسبعين حديثاً، ومسلم بثمانية وتسعين.

4 البخاري: صحيح البخاري، كتاب: الاجارة، باب: إثم من منع أجر الأجير، ح. رقم 2270، 361-362. وأخرجه الإمام أحمد في مسنده عن أبي هريرة^{رضی الله عنه} قال: قال رسول الله^ﷺ: "قال الله عز وجل: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته؛ رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يوفه أجره" احمد بن حنبل، مسند الإمام احمد، مسند أبي هريرة^{رضی الله عنه}، ح. رقم: 8692، 318/14، وقال عنه الأرنؤوط: "اسناده حسن، يحيى بن سليم الطائفي و إن روى له الشيخان صدوق حسن الحديث".

5 أبو الفضل، أحمد بن علي بن محمد العسقلاني، شهاب الدين، (773 - 852 هـ)، ولد ونشأ ومات بمصر وكان شافعي المذهب، وهو الحافظ الكبير، الإمام بمعرفة الحديث وعلمه ورجاله، صاحب المصنفات القيّمة، أشهر كتبه: فتح الباري بشرح البخاري، وتهذيب التهذيب، ولسان الميزان وغيرها. أجد العلوم ص 115.

6 هو أبو محمد عبد الواحد بن عمر بن عبد الواحد بن ثابت المشهور بابن التين الصفاقسي التونسي له الكتاب المشهور في شرح صحيح البخاري اسماء (الخبر الفصيح الجامع لفوائد مسند البخاري الصحيح)، توفي الشيخ ابن التين -رحمه الله- سنة 611هـ بصفاقس وقبره معروف بها إلى اليوم.

6. **اعطای مشوق به کارگران:** برای کارگران بسیار مهم است که باید انگیزه های تشویقی برای انجام کار، ایجاد گردد تا آنها به شوق و علاقمندی کار نمایند و در مدت تعیین شده، خودشان را برای انجام کار وقف نمایند؛ یکی از این انگیزه ها این است که کارگر را باید در بخشی از ثمره کارش، شریک ساخته شود؛ شیخ ابن عاشور¹ می گوید: "در این نوع از قراردادها با منافع و مزایایی بیش از آنچه که کار مقتضی آن است، استفاده و به کارگیری کارگران، جایز است"¹، همچنین یکی دیگر از انگیزه های تشویقی برای کارگر، مراعات نمودن ضرورت ها و نیاز های کارگر و اعطای مکافات در برابر تلاش ها و زحمات اوست، این همان چیزی است که حضرت عمر² بن الخطاب³ در وضع معیاری برای تعیین دستمزد کارگران تصمیم گرفته و فرمود: {قَالَ الرَّجُلُ وَقَدَمُهُ وَالرَّجُلُ وَبِلَاؤُهُ وَالرَّجُلُ وَعِيَالُهُ وَالرَّجُلُ وَحَاجَتُهُ}³ یعنی "چنانچه شخصی که در (قبول اسلام) قدامت دارد، و شخصی که در آزمایش ومصیبت، در راه خدا و دین، دارای ویژگی های خاص شجاعت است، دیگر کسی که اهل و عیال دارد و شخصی که نیازمند است"، این همان چیزی است که نظام های اجتماعی مدرن به عهده گرفته اند، و آن تحت پوشش قرار دادن چیزهای است که کارگر از طریق دستمزد خاصی که می گیرد، نمی تواند غرامت های اجتماعی را تامین نماید.

7. **تضمین و تامین حقوق کارگران:** تضمین حقوق کارگر علی الخصوص کمک های مالی خاصی که در وضعیت بیماری و یا در معرض بیکاری به وی داده می شود، حائز اهمیت است، زیرا در این وضعیت، بیشتر از زمان دیگر، مستحق کمک می باشد، و همچنین حقوق او برای همبستگی اجتماعی، و حق او برای کمک هزینه تقاعد؛ حقوقی است که در بیشتر قوانین کار مدرن، به تصویب رسیده است. شیخ ابن عاشور⁴ می گوید: "اجتناب و دوری از هر نوع شرط یا قراردادی که شبیه به بردگی کارگر باشد، به این معنا که تمام عمر یا برای مدت طولانی به کار ادامه دهد و راهی برای بیرون رفت خود، پیدا نکند". و نظام های وقف اسلامی دارای حوزه های وسیعی بود که این جنبه های متعدد و غیره را در بر می گرفت و در هر زمینه ای، مؤسسات تخصصی رسمی و خصوصی وجود داشت؛ مصطفی السباعی⁵ درباره مؤسسات وقف در تاریخ تمدن اسلامی می گوید⁶: "این مؤسسات بر دو نوع بودند: یک نوع که توسط

1 محمد الطاهر بن عاشور، مقاصد الشريعة الإسلامية ص: 186.

2 عمر بن الخطاب بن نفیل بن عبد العزی بن ریاح بن قرط بن رزاح بن عدی بن کعب بن لوی، امیر المؤمنین، أبو حفص القرشي العدوي، الفاروق رضي الله عنه. استشهد في أواخر ذي الحجة سنة 23، وأمه حنتمة بنت هشام المخزومية أخت أبي جهل، أسلم في السنة السادسة من النبوة وله سبع وعشرون سنة . رواه ابن سعد في الطبقات. (3/ 266)

3 أخرجه أبو داود في سننه في كتاب الخراج و الامارة و الفقيه، برقم (2950) 3/136. و قال الالباني "حسن موقوف".

4 محمد الطاهر بن عاشور، مقاصد الشريعة الإسلامية ص: 187.

5 ولد الشيخ مصطفى بن حسني السباعي عام 1334-1915م في مدينة حمص السورية لأسرة عريقة في العلم والتدين والجهاد، و نال الدرجة الدكتورا في الفقه الاسلامي من الازهر الشريف و كان مؤسس حركة الإخوان المسلمين في سوريا. فهو من العلماء المحققين، والفقهاء المجتهدين، ومن أهم مؤلفاته: السنة ومكانتها في التشريع، من روائع حضارتنا، المرأة بين الفقه والقانون، القلائد من فرائد الفوائد ... توفي يوم السبت 3 أكتوبر 1964 وصلي عليه في الجامع الأموي.

6 مصطفى السباعي، من روائع حضارتنا دار الوراق بيروت 1999م، ص: 199.

دولت تأسیس شده و موقوفات گسترده به آن وابسته بود، و یک نوع مؤسسه، توسط افراد و اشخاص، اداره می شد.¹

8. **ایجاد مرجع صنفی برای کارگران:** کارگر گاهی اوقات برای تامین و دفاع از حقوق خود، ممکن است نیاز به حمایت شخصی داشته باشد که بیشتر از او به امور کاری و قوانین وی، آگاهی کامل داشته باشد، برای بهبود شرایط کار و مذاکره با کارفرمایان، در تاریخ تمدن اسلامی گردهمایی هایی از افراد با مشاغل مختلف برای رسیدگی به حقوق کارگران وجود داشته، برخی از محققین اسلامی، کار صنفی را در منهج اسلامی، ریشه یابی نموده اند، و از جمله چیزهایی که در این مورد تایید و تاکید می کند، همان چیزی است که در قول الله متعال در آیت مداینه، آمده است: ﴿فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ﴾¹ ترجمه: "و اگر کسی که حق بر ذمه اوست، سفیه (یا از نظر عقل) ضعیف (و مجنون) است، یا (به خاطر لال بودن)، توانایی بر املاکردن ندارد، باید ولی او (به جای او)، با رعایت عدالت، املا کند!"، و کارگر - در مقایسه بر مدیون - ممکن است به اندازه کافی با تمام جزئیات حقوقی قراردادی که امضا می کند، آشنا و آگاه نباشد، بنابراین برای تضمین و تأمین حقوقش، به افراد آگاه و با درک نیاز دارد که از طرف کارگر مسئولیت را بر عهده بگیرند، اما دفاع از حقوق کارگر نباید موجب تضییع حقوق کارفرما شود، زیرا توازن بین حقوق به نفع همه است. برای بقای کار و بهره مندی از ثمره آن و رسیدن به عدالت مطلق در امر معاملات، یک امری بسیار دشوار و مشکل است، لذا غرر و فریب جزئی معاف شد تا مصالح مختل نشود و عدالت خواهی باقی بماند. روش هایی که نهادهای کارگری برای مطالبه حقوق در پیش می گیرند، مانند اعتصاب های کاری، موضوعی است که نیازمند لوائح و مقرراتی است که معمولاً نظام های اجتماعی برای حمایت از حقوق نهادها و استفاده کنندگان از امکانات عمومی و خصوصی، انجام می دهند، با تأکید بر تحکیم فرهنگ مذاکره اجتماعی که منجر به توافق و عدم توسل به اعمالی می شود که چرخه تولید و تنش روابط اجتماعی را مختل می نماید، این در اصل بخاطر جلوگیری از اسباب اختلافات و منازعات قبل از وقوع و تلاش برای حل آنها است. شریعت مقدس اسلام و نیز قوانین وضعی بشر، بر این اصل صحت گذاشت و اساس رضایت متقابل را

¹ سورة البقرة آیت نمبر 281.

در معاملات تقویت نمود، و این تراضی، در اصل ثمره مذاکره، مبتنی بر همکاری و تعادل بین منافع خصوصی و عمومی است.

مطلب دوم: دلایل مشروعیت وظیفه از منظر اسلام:

ثبوت اجاره در شریعت مقدس اسلام یک امر قطعی و پلان شده است، تا اکنون هیچ کسی منشأ جواز و صحت آن را رد نکرده و از وجود آن در کتب فقهی و تعامل مسلمانان، انکار نکرده است، مگر اینکه کسی باشد که ادله مندرج در تحلیل اجاره را ندانند، از جمله:

أ. **قرآن کریم:** قول الله ﷻ بر زبان شعیب¹، چنین می فرماید: {قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَ إِحْدَى ابْنَتِي هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ}² ترجمه: " (شعیب) گفت: من می خواهم یکی از این دو دخترم را به همسری تو در آورم به این شرط که هشت سال برای من کار کنی؛ و اگر آن را تا ده سال افزایش دهی، محبتی از جانب توست؛ من نمی خواهم کار سنگینی بر دوش تو بگذارم؛ و ان شاء الله مرا از صالحان خواهی یافت"، یعنی اینکه تو باید اجیر و خدمت کار من باشی، از سوی دیگر شریعت ما قبلنا شریعت ما خواهد بود، ما دامی که منسوخ نگردیده باشد، بلکه در این مسئله دلایل دیگری وجود دارد که مشروعیت آن را در دین اسلام نیز تایید می کند، مثلاً: {فَإِنْ أَرْضَعَن لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ}³ ترجمه: " و اگر برای شما (فرزندان تان را) شیر می دهند، پاداش آنها را بپردازید؛ این آیت دلیلی بر مشروعیت اجاره منافع اشخاص است.

ب. از حضرت عبدالله ابن عمر⁴ روایت است؛ گفت که پیامبر ﷺ فرمودند: {أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عِرْقُهُ}⁵ یعنی: "مزد اجیر را پیش از آن که عرقش خشک شود، بدهید." پس بنابراین، بر اساس دستور پیامبر اکرم ﷺ که گفته اند؛ اجرت اجیر و مزدور را پیش از خشک شدن عرقش به او بدهید، دلیل کلی بر مشروعیت اجاره منافع اشخاص است. و آنچه که حضرت

1 شعیب از پیامبران الهی و از نوادگان ابراهیم است. او سومین پیامبر عرب بوده که نامش 11 بار در قرآن آمده است. سوره های اعراف، هود، شعراء و عنکبوت بیان می کند که او پس از نوح، هود، صالح و لوط به پیامبری برگزیده شد و پیامبر سرزمین قوم مدین و ایکه بوده است. قرآن شعیب را پدر همسر موسی معرفی کرده است، قرآن مشکل قوم شعیب را فساد مالی دانسته است که حتی با تلاش شعیب و آوردن پیمانته و ترازو باز دچار فساد مالی بودند. او در عمر 242 سالگی به فلسطین وفات نمود. الاعلام للزرکلی ج3، ص 165-166.

2 سوره القصاص آیت نمبر 27.

3 سوره الطلاق آیت نمبر 6.

4 عبد الله بن عمر بن الخطاب بن نفيل القرشي، ولد سنة 3 للبعثة، هاجر وهو ابن عشر سنين، غرض على النبي صلى الله عليه وسلم ببدر فاستصغره ثم بأحد كذلك ثم أجازة بالخذق، مات سنة 84 للهجرة، وكان عمره 78 سنة.

5 قد مرّ تخريجه في ص 74.

عایشه^۱ از پیامبر اکرم^ص و حضرت ابوبکر الصدیق^ر نقل می کند؛ این است که رسول خدا^ص و حضرت ابوبکر^ر، مردی را از قبیله بنی الدیل اجیر گرفتند و سپس از قبیله بنی عبد بن عدی به عنوان راهنما و راه بلد، به مزدوری گرفتند و او از مشرکین قریش بود، آنان بر وی اعتماد کردند، و دو شتر سواری خویش را به او سپردند، و با وی وعده گذاشتند که شتران را پس از سه شب به حرای غار ثور بیاورد، و او در بامداد شب سوم شتران را آورد، آنحضرت^ص و ابوبکر^ر روانه شدند و عامر^۲ بن فهیره^ر با آنها همراه شد، و همان مرد دیلی راهنمای ایشان بود، آنها راه پایین مکه را در پیش گرفتند و آن راه کناره دریا بود. از این قضیه چنین برمی آید که رسول خدا^ص شخصی را اجیر کرد تا راه را به آنها نشان دهد، این امر در حقیقت دلیلی بر مشروعیت کار است، یعنی واگذاری شغل به کسی که موجد در مقابل مزدی که به او پرداخت می کند، از کارش بهره مند می شود.

ج. **اجماع:** اجماع امت بر عمل به آن از عصر صحابه تا کنون، هیچ کسی از آن مخالفت نکرده اند.

د. **قیاس و یا معقول:** مشروعیت اجاره اجیر خاص و مشترک، فقط بخاطر ضرورت و نیازمندی های عموم مردم به آنها بوده است، به دلیل اینکه:

اجاره در حقیقت وسیله برای سهولت مردم در به دست آوردن آنچه می خواهند از منافعی که در مال و ملکیت خود ندارند، است، پس بنابراین، نیاز به منفعت مانند نیاز به عین شیئی است، فقیر به ثروت ثروتمندان نیاز دارد و اغنیا به کار فقیر، نیازمند و محتاج هستند و مراعات نمودن ضروریات و نیازمندی های مسلمانان، در مشروعیت عقود و معاملات توسط شریعت مقدس اسلام، یک اصل است، پس اگر مصلحت در همه تصرفات غلبه داشته باشد، آن مصلحت در هر تصرفی مشروع و قانونی می شود و اگر مختص به برخی از تصرفات باشد، برای آن چیزی مشروع می شود که مختص آن است نه چیزی که مختص آن نیست، پس بناء می توان گفت که مشروعیت اجاره جنبه ای است که با اندک ترین مفاد و منفعت، نیازمندی های مردم به آن افزایش می یابد، این امر، مطابق با اصل شرع متین است و اگر اجاره جایز و مشروع نباشد در آن صورت باعث ناراحتی و آزار مسلمانان می شود که این امر نیز، از هیچ کسی مخفی و پنهان نیست.

1 هو عبد الله بن أبي قحافة عثمان بن عامر بن عمرو بن كعب بن سعد بن تيم بن مرة بن كعب بن لؤي القرشي التيمي، وأمه أم الخير سلمى بنت صخر بن عامر بن كعب بن سعد بن تيم بن مرة، أول رجل حر أسلم، وأول الخلفاء الراشدين، ولد بمكة وكان رفيق النبي في هجرته إلى المدينة المنورة و أحد العشرة المبشرين بالجنة ولقب عتيقاً لعنقه من النار وأجمعت الأمة على تسميته صديقاً، ولد أبو بكر سنة ٥٧٣ م بعد الفيل بثلاث سنين تقريباً وكان رضي الله عنه صديقاً لرسول الله قبل البعث وهو أصغر منه سناً بثلاث سنوات. وصى أبو بكر وهو في فراش مرضه بالخلافة لعمر بن الخطاب رضي الله عنهما، وتوفي في مرض الحمة - في أغسطس 634 م، ودفن إلى جوار النبي صلى الله عليه وسلم. سير أعلام النبلاء: ٦٢٩/٢.

2 عامر بن فهيرة، مولى أبي بكر الصديق، يكنى أبا عمرو، وكان مولداً من مولدي الأزدي، أسود اللون، مملوكاً للطفيل بن عبد الله بن سخبيرة، أخي عائشة لأمها. وكان من السابقين إلى الإسلام، أسلم قبل أن يدخل رسول الله صلى الله عليه وسلم دار الأرقم، أسلم وهو مملوك، وكان حسن الإسلام، وعذب في الله، فاستراه أبو بكر، فأعتقه. وشهد عامر بدرًا وأحداً، وقتل يوم بدر معونة، سنة أربع من الهجرة، وهو ابن أربعين سنة. ابن اثير، اسد الغابيه، ج ٣، ص ٣٢.

وظیفه یک امر تاریخی بوده است که تمام مسلمانان قدیم نیز از آن آگاهی دارند و فقهای اسلام نیز در گذشته های تاریخ، به این موضوع پرداخته اند و در متون فقهی تحت عنوان کتاب اجاره، گنجائیده شده است، و برخی از مشاغل و وظایف را در مواردی که مربوط به قربانی های مناسبی نبوده و نیت بر آن ها لازم نیست، صحیح می دانستند، مانند اجرای حدود و نوشتن در دفاتر و دوسیه ها، جمع آوری مالیات، و کسانی که متهم و مجرم را در محکمه و حضور قاضی احضار می کردند، معاونان و یاوران والی که جهت احضار بزرگان، مشایخ و علماء در نزد والی در مرکز ولایت کار می کردند، مدیران و عاملان اوقاف و دعوت، متولی موقوفات دولت و دیگر افرادی که مصروف کار های عمومی مسلمانان بودند، و اینها کسانی بودند که بالای آنها احکام اجیر خاص بطور مطلق اعمال می شد.

مطلب سوم: حکم اجرای وظیفه از منظر فقه اسلامی:

قسمیکه قبلاً تذکر یافت؛ وظیفه عبارت از عقد اجاره به منافع شخص است. تکلیف شرعی این عقد آنست که بلحاظ شرعی در نزد تمام فقهای اسلام، جایز است و هیچ کسی از آن ممانعت نکرده است. بلکه اگر نیاز به انجام کاری باشد که فقط یک نفر برای انجام آن وجود داشته باشد، در آنصورت به فرض عین مبدل می گردد و در صورت عدم انجام آن گنہگار واقع می شود، این امر نه تنها بر اساس عدم اطاعت از امور دنیوی، بلکه جنبه دینی و اسلامی نیز دارد، بویژه زمانی که مردم از او تزکیه نمایند و به او نیازمند باشند، در این صورت، حاکم و ولی امر می تواند او را مجبور به انجام وظیفه نماید.

مطلب چهارم: تکلیف فقهی وظیفه کارگر و کارمند:

استعمال عقد اجاره بر اشخاص، بخاطر دلالت بر وظیفه کارگر و کارمند، یک چیزی شایع و معمول است¹، گرچه فقهای اسلام، اصطلاحات دیگری نیز در این مورد، به کار برده اند و آنها عبارت اند از: عقد اجاره اشخاص، عقد اجاره کار، عقد منافع اشخاص، این اصطلاحات سه گانه اگر چه صحیح است ولی دقیق ترین آنها قرارداد اجاره کار یا قرارداد اجاره بر منافع شخص است. از سوی دیگر، اجاره کار اشخاص از نظر جمهور فقهاء²، یکی از دو نوع اجاره است²، در حالی که فقهای مالکیه

1 القره داغي، علي، الإجارة على منافع الأشخاص دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل، ص6، البحث مقدم للمجلس الأوروبي للإفتاء .
<http://www.e-cfr.org/ar/index.php>

2 الكاساني، علاء الدين، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ج4، ص31، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. المرغيناني، الهداية شرح بداية المبتدي، ج3، ص1267. الحصيني، نقي الدين بن محمد الحسيني، كفاية الأختار في حل غاية الاختصار، ط3، ج1، ص584، المكتبة العصرية، بيروت، لبنان. البرماوي، ابراهيم، حاشية البرماوي على شرح الغاية لابن قاسم الغزي، 178، بدون رقم طبعة، المطبعة العامرية، مصر. ابن قدامة، عبد الله بن أحمد بن محمد، المغني، ج6، ص41، طبعة سنة 1972م، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان.

بر این نظر هستند که کلمه اجاره، برای اجاره کار اشخاص، نیز استفاده می شود، و کلمه کراء را برای اجاره که بر اعیان و ملک وارد شده باشد، به کار می برند، چنانچه آنها می گویند که "اجاره به منافع ذی عقول اطلاق می شود و کلمه کراء به عقدی اطلاق می شود که شامل منافع غیر ذی عقول باشد"¹، بنابراین اجاره اشخاص به دو صورت تقسیم می شود:

اول: اجیر خاص: کسی که فقط برای مستأجر کار می کند و فقهاء او را «اجیر الواحد» یعنی اجیر مجرد، نیز می گویند²، مانند خادم و کارمند، کارگر در شرکت، نهاد و یا مؤسسه، زیرا او برای یک شخص معین، کار موقتی انجام می دهد و مدت قرارداد آن نیز مشخص می باشد، زمانی که خودش را جهت انجام کار در مدت معینه به صاحب کار، تسلیم نماید مستحق اجرت می شود، زیرا منافع آن در مدت عقد قرارداد، به استحقاق مستاجر، قرار گرفته است، به عبارت دیگر، منافع آن مدیون کسی شد که در مدت قرارداد، او را اجاره کرده است.

دوم: اجیر مشترك: کسی است که برای بیش از يك مستأجر و با قراردادهای مختلف، کار می کند و محدود به کار برای يك نفر نیست، مانند داکتر معالج در شفاخانه و کلینیک و یا مهندس در دفتر خود. اجیر مشترك، مستحق اجرت در قبال کارش است نه در مقابل مدت، در ماده (424) مجلة الاحکام العدلیة³ چنین آمده است که اجیر مشترك مستحق اجرت نمی شود، مگر اینکه کار نماید.

همچنین در ماده (425) همین مجله، آمده است که اجیر خاص، زمانی مستحق اجرت می شود که در مدت اجاره در محل کار حاضر بوده باشد، اگر چه هیچ کاری انجام نداده باشد، زیرا کار وی الزامی نیست. با توجه به مطالب فوق و متذکره در المجله، طوری واضح می شود که اجیر خاص با اجیر مشترك در چند مورد به شرح زیر، با هم تفاوت دارند⁴:

مورد اول: از نظر ذات و ماهیت؛ همانطور که اجیر خاص فقط برای مستأجر کار می کند و اجیر مشترك نه تنها برای مستأجر بلکه به دیگران نیز، کار می کند.

مورد دوم: از نظر استحقاق حق الزحمه و اجرت؛ اجیر مشترك مستحق مزد کارش نمی شود مگر اینکه کار محوله را به درستی انجام داده باشد، زیرا عقد اجاره یکی از عقود معاوضه است و معاوضه مستلزم تساوی است، بنابراین، زمانی که اجیر مشترك، کار را به مستأجر واگذار نماید، مستحق

1 الدسوقي، محمد عرفة، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ج 4، ص 4، ط 1، دار الفكر، بيروت، لبنان. ابن عبد البر، يوسف، فتح المالك على موطأ الإمام مالك، تحقيق الدكتور مصطفى صميده، ط 1، 1998م، ج 8، ص 229، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.

2 ابن الهمام، كمال الدين عبد الواحد، فتح القدير، ج 9، ص 120، دار الفكر، بدون رقم طبعة، بيروت، لبنان.

3 تعتبر أول قانون مدني إسلامي، قامت على أساس تقنين رسمي للفقہ الإسلامي، وذلك خلال عهد الإمبراطورية العثمانية، حينما صدرت رسمياً بمرسوم السلطان العثماني عبد العزيز بن محمود الثاني في عام 1869م، وتوطد نفاذها في عام 1876م في عهد السلطان العثماني عبد الحميد الثاني، لتطبيق أحكامها إلزامياً في محاكم جميع الأقاليم الإسلامية الخاضعة لها، ضمت 1851 مادة قانونية. (موقع وزارة العدل الفلسطينية)

<http://www.moj.ps/index.php?option=com>

4 باز، سليم رستم، شرح المجلة، ص 238 - 239، ط 3، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان.

دریافت اجرت معینه می شود، زیرا کار مستلزم اجرت است و هیچ نوع اجرتی، جز کار کامل و درست طبق قرارداد، به هیچ کسی تعلق نمی‌گیرد، اما اجیر خاص، به محض اینکه خود را به صاحب کار، تسلیم نماید، مستحق اجرت می شود، حتی اگر کار هم انجام ندهد، پس اگر مانعی مانند قطع برق یا کمبود مواد اولیه در تأسیسات و کارخانه، مانع کار او شود، باز هم مستحق اجرت می شود. **مورد سوم: از لحاظ ضمان،** اجیر خاص آنچه در دستش تلف می شود، ضمان نمی دهد، مگر اینکه با تعدی و تقصیر، هلاک شده باشد، و اما اجیر مشترک، هر آنچه در دستش تلف می شود، و از بین می رود، ضمانت می کند، اگر چه تعدی و تقصیر هم نکرده باشد، مانند اینکه خیاط در دوختن لباس اشتباه نماید و آن را کوتاه بدوزد طوری که به هیچ حالت قابل به پوشیدن، نباشد، در این صورت، اجیر مشترک لباس را ضمان می دهد و بخاطر هلاکت و تلفی که صورت گرفته است، باید لباس بدیل طبق معمول برایش فراهم نماید¹.

دلایلی که بر مشروعیت اجاره بر اشخاص، دلالت می کند، از چند بخش ترکیب شده است: اول قرآن کریم، دوم: احادیث نبوی ﷺ، سوم: اجماع امت، چهارم در نهایت مصالح و منافع معتبر جامعه و اجتماع است.

اول: دلایلی از قرآن کریم:

1) {فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَمْرُهُمَا بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسَتَرْضِغْ لَهُ أُخْرَى} ² ترجمه: "پس اگر برای شما (فرزندتان را) شیر می‌دهند، دستمزد آنها را بپردازید؛ و (درباره فرزندتان، کار را) با مشاوره شایسته انجام دهید؛ (یعنی بین خودتان به نیکی حکم نمایید) و اگر به توافق نرسیدید، آن دیگری شیردادن آن بچه را بر عهده می‌گیرد." وجه استدلال از این آیه، این است که الله متعال دستور داده است که در برابر کار ارضاع (دادن شیر) به زن شیرده، اجرت داده شود، این آیت بر مشروعیت اجاره دلالت می کند، همچنین این آیت، نشان دهنده تعهد به پرداخت دستمزد، در ازای کار در اجاره است، چنانچه امام شافعی رحمته الله علیه می فرماید "این آیت اجازه می دهد که شیر دادن جایز است و برای رضاعت، اجیر گرفته شود، رضاعت یا شیردهی بر اساس کثرت و قلت رضاعت طفل و همچنین زیاد بودن و کم شیری، مختلف است، اما چون در

¹ القاضی، منیر، شرح المجلة، ج 1، ص 466 - 348، ط 1، مطبعة العانی، وزارة المعارف العراقية، بتصرف.
² سورة الطلاق آیت نمبر 6.

این مورد چیزی جز این، وجود ندارد، بناء اجاره برای آن جایز است و اگر اجاره برای آن جایز باشد، پس برای هم مثل آن نیز باید جایز باشد، و هر آنچه مشابه معنای آن باشد، پس بهتر است، واضح تر از آن باشد، و در تفسیر آیه متذکره چنین آمده است¹: "این آیت دلالت می کند که اجرت باید بعد از فراغت از انجام کار، برایش داده شود، اجیر با مجرد عقد قرارداد، مستحق اجرت نمی شود، زیرا این آیت، بعد از رضاعت، اجرت را واجب نموده است². و رضاعت نیز در ذات خود فرق می کند، چون یک نوزاد به نسبت از نوزاد دیگر، شیر بیشتر می نوشد، و زن ها نیز فرق می کند، یک زن نسبت به زن دیگر، شیر بیشتر دارد، و شیر یک زن در حالت عادی، کم و زیاد می شود، در تمام این موارد، اجاره جایز است؛ زیرا چیزی در این مورد نزدیکتر از آنچه علم ما، آن را احاطه نماید، وجود ندارد.

(2) استدلال دوم: {أَهُمْ يُفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ فَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيَا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ} ³ ترجمه: "آیا آنان رحمت پروردگارت را تقسیم می کنند؟! ما معیشت آنها را در حیات دنیا در میانشان تقسیم کردیم و بعضی را بر بعضی برتری دادیم تا یکدیگر را مسخر کرده (و با هم تعاون نمایند)؛ و رحمت پروردگارت از تمام آنچه جمع آوری می کنند، بهتر است!"، در تفسیر این آیت آمده است؛ یعنی "ما این را ساختیم، زیرا اگر ما آنها را در همه این موارد مساوی می کردیم، هیچ کس به کسی خدمت نمی کرد، و هیچ یک از آنها در تسخیر دیگران داخل نمی شدند، در این صورت این امر مستلزم تباهی جهان و فساد نظام دنیا می بود"⁴. این آیه شریفه همچنین به اهمیت اجاره در اعمار زمین، تحقق وظیفه جانشینی در آن و اعمال این اصل به عنوان یک واقعیت عملی، اشاره می کند.

(3) همچنین از این آیت استدلال می کنند؛ الله ﷻ می فرماید: {وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ} ⁵ ترجمه: "و اگر (با عدم توانایی، یا عدم موافقت مادر) خواستید دایه ای برای فرزندان خود بگیرید، گناهی بر شما نیست؛ به شرط اینکه حق گذشته مادر را به طور شایسته بپردازید."، وجه استدلال از این آیت اینست که این آیت دلالت بر رفع حرج از کسی می کند که زنی را برای شیر دادن به یکی از فرزندان در قبال اجرت، اجیر می کند و این دلیلی برای مشروعیت اجاره اشخاص است.

1 الشافعی، محمد بن إدريس، الأم، تحقيق خيرى سعيد، ج4، ص38، بدون رقم طبعه، المكتبة التوفيقية، القاهرة، مصر.

2 الجصاص، أحمد بن علي، أحكام القرآن، ج3، ص463، بدون رقم طبعه، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان.

3 سورة الزخرف آیت نمبر 32.

4 الرازي، فخر، التفسير الكبير، ج27، ص209، ط2، دار الكتب العلمية، طهران، إيران.

5 سورة البقرة آیت نمبر 233.

4) قول الله ﷻ است که می فرماید: {قَالَتْ إِحْذَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ، قَالَ إِبْنِي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّحَ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْتَقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ، قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجْلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ}.¹ ترجمه: " یکی از آن دو (دختر) گفت: «پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می‌توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد (و او همین مرد است)؛!، (شعیب) گفت: من می‌خواهم یکی از این دو دخترم را به همسری تو در آورم به این شرط که هشت سال برای من کار کنی؛ و اگر آن را تا ده سال افزایش دهی، محبتی از جانب توست؛ من نمی‌خواهم کار سنگینی بر دوش تو بگذارم؛ و ان شاء الله مرا از صالحان خواهی یافت، (موسی) گفت: (مانعی ندارد)، این قراردادی میان من و تو باشد؛ البته هر کدام از این دو مدت را انجام دهم ستمی بر من نخواهد بود (و من در انتخاب آن آزادم)؛ و خدا بر آنچه ما می‌گوییم گواه است!"، وجه استدلال از این آیات اینست که این آیات صریحاً بر جواز اجاره کار، دلالت دارد، زیرا شریعت ما قبلنا، شریعت ما نیز محسوب می‌شود، مادامیکه دلیل نسخ کننده در برابر آن، وارد نشده باشد.² مؤید این مطلب این است که امام بخاری³ یک فصل خاصی را برای آن تخصیص داده و یک عنوان خاصی را برای آن قائل شده است {باب إذا استأجر اجيراً فبين له الأجل ولم يبين له العمل، لقوله ﷻ: {قَالَ إِبْنِي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّحَ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْتَقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ} 4 امام شافعی⁵ نیز با این آیت، بر مشروعیت اجاره استدلال نموده است.⁵

5) همچنین الله متعال در مورد موسی⁶ می فرماید: {فَانطَلَقَا حَتَّى إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطْعَمَا أَهْلُهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَاراً يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَاقَامَهُ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْراً} 7 ترجمه: " باز به راه خود ادامه دادند تا به مردم قریه‌ای رسیدند؛ از آنان خواستند که به ایشان غذا دهند؛ ولی آنان از مهمان کردنشان خودداری نمودند؛ (با این حال) در آن جا دیواری یافتند که می‌خواست فروریزد؛ و (آن مرد عالم) آن را برپا داشت. (موسی) گفت: «(لا اقل) می‌خواستی در

1 سورة القصص آیت نمبر 26-27-28.

2 ابن العربي، محمد بن عبد الله، أحكام القرآن، ج3، ص 496، ط1، 2005م، دار الفكر، بيروت، لبنان.

3 الإمام البخاري: هو الإمام أبو عبد الله محمد بن إسماعيل بن إبراهيم جده المغيرة البخاري الجعفي (194 - 256هـ) ولد في بخارى ونشأ بتيماء، زار خراسان والعراق ومصر والشام، سمع من نحو أكثر من ألف شيخ، تعصب عليه جماعة فقصده سمرقند. صاحب الصحيح، ولد يوم الجمعة بعد صلاة الجمعة لثلاث عشرة خلت من شوال سنة مائة وأربع وتسعين، روى عن الإمام أحمد بن حنبل، وروى عنه الإمام مسلم والترمذي، قال عن نفسه: ما وضعت في كتابي الصحيح حديثاً إلا اغتسلت قبل ذلك وصليت ركعتين، له من المؤلفات: الجامع الصحيح والادب المفرد، التاريخ الكبير، الأدب المفرد، القراءة خلف الإمام، توفي ليلة عيد الفطر سنة 265هـ.

4 سورة القصص آیت نمبر 26.

5 ابن حجر، أحمد بن علي، فتح الباري بشرح صحيح البخاري، ج4، ص444، بدون رقم طبعه، دار المعرفة، بيروت، لبنان.

6 حضرت موسی بن عمران¹ 505 سال بعد از ابراهیم در منف در کنار رود نیل مصر، دیده به جهان گشود، او سومین پیامبر اولوالعزم، ملقب به «کلمه الله»، دارای شریعت و کتاب مستقل "تورات" بود. او بنی‌اسرائیل را از مصر و از اسارت فرعون نجات داد. ایشان دارای معجزاتی فراوانی چون تبدیل آبها به خون، شکافته شدن دریا، تبدیل عصا به اژدها، نورانی شدن دست حضرتشان و... است او بعد از فرار از مصر در مدین با دختر شعیب T ازدواج نمود، بعداً با شنیدن ندایی ربانی به پیامبری قوم بنی‌اسرائیل مبعوث شد و سرانجام در سن 126 سالگی، در بیابان «تیه» به دیدار معبود شناخت.

7 سورة الكهف آیت 77.

مقابل این کار مزدي بگيري!"، این آیت بر جواز گرفتن اجرت کار، به صراحت دلالت می کند، همچنین بر جواز اجاره و جایز بودن اجرت دلالت دارد¹.

(6) دلیل دیگر قول الله ﷻ است که می فرماید: {لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلًا مِّن رَّبِّكُمْ فَإِذَا أَفَضْتُمْ مِّنْ عَرَفَاتٍ فَاذْكُرُوا اللَّهَ عِنْدَ الْمَشْعَرِ الْحَرَامِ وَاذْكُرُوهُ كَمَا هَدَاكُمْ وَإِنْ كُنْتُمْ مِّن قَبْلِهِ لَمِن الضَّالِّينَ} ² ترجمه: " گناهی بر شما نیست که از فضل پروردگارتان (و از منافع اقتصادی در ایام حج) طلب کنید (که یکی از منافع حج، پی ریزی یک اقتصاد صحیح است) و هنگامی که از «عرفات» کوچ کردید، خدا را نزد «مشعر الحرام» یاد کنید! او را یاد کنید همان طور که شما را هدایت نمود و قطعاً شما پیش از این، از گمراهان بودید." این آیت در مورد اقوامی نازل شده است که در موسم حج خود را اجاره می کردند - خودشان را کرایه می کردند - و اقوام دیگر در مورد آنها فکر می کردند و به این گمان بودند که آنها حاجی نیستند، بنابراین، این آیت نازل گردید تا بیان کند که طلب رزق از طریق اجاره در فرآیند حج، مانع ادای حج نمی گردد³.

دوم: دلایلی از احادیث نبوی ﷺ: امام بخاری⁴ در صحیح البخاری، یک کتاب را تحت عنوان کتاب الاجاره ذکر نموده که مشتمل بر بیست و دو باب است، در آن 30 حدیث مرفوع⁴ آورده است، پنج حدیث معلق⁵ ذکر کرده و دیگر احادیث موصول⁶ هستند، امام مسلم⁷ بر تخریج آن با او موافقت نموده است⁸، به جز از حدیث ابوهریره⁹ در مورد رعی الغنم، و حدیث «المسلمین علی شروطهم» در ترمذی⁹ و حدیث ابن عباس¹⁰ در مورد النهی عن عسب الفحل (ضرابه او، ماء الفحل)، و اما امام ابوداود¹⁰ تمامی آنها را در کتاب اجاره جمع آوری نموده است که به برخی از آنها اشاره خواهیم نمود:

1 الماوردي، علي بن محمد بن حبيب، الحاوي الكبير، تحقيق محمود مسطرجي، طبعة سنة 1994م، دار الفكر، بيروت، ج 9، ص 257.

2 سورة البقرة آیت نمبر 198.

3 ابن كثير، اسماعيل، تفسير القرآن العظيم، تحقيق عبد الرزاق المهدي، ج 1، ص 486 طبعة عام 2005م، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان.

4 الحديث المرفوع: " هو ما أخبر به الصحابي عن فعل الرسول ﷺ أو قوله" السيوطي، عبد الرحمن، تدريب الراوي في شرح تقريب النواوي، تحقيق الشيخ عرفات العشأ حسونة، ص 116، بدون رقم طبعة، دار الفكر، بيروت، لبنان.

5 الحديث المعلق: "هو ما حذف من مبتدأ إسناده واحد فأكثر على التوالي" أبو حليبة، أحمد يوسف، المنهاج الحديث في بيان علوم الحديث، ص 63، ط 3، 1995م، مطبعة الرنتيسي، غزة، فلسطين.

6 الحديث الموصول: "هو الذي اتصل إسناده، فكان كل واحد من رواه قد سمعه ممن فوّه حتى ينتهي إلى منتهاه" ابن الصلاح، عثمان بن عبد الرحمن الشهرزوري، مقدمة ابن الصلاح في علوم الحديث، تحقيق سعد كريم الدرعمي، ص 34، بدون رقم طبعة، دار ابن خلدون، الإسكندرية، مصر.

7 الإمام مسلم: إسمه الحسن مسلم بن الحجاج بن مسلم ولد سنة 206 هـ، توفي سنة 261 هـ وهو أحد رواة الحديث الصحاح الستة.

8 مسلم بن الحجاج، ولد سنة 204 هـ، قال عن صحيحه: "ما وضعت في هذا المسند شيئاً إلا بحجة، ولا أسقطت شيئاً منه إلا بحجة"، توفي سنة 261 هـ. الذهبي، سير أعلام النبلاء، ج 12، ص 565.

9 الترمذي، محمد بن عيسى، سنن الترمذي، حكم على أحاديثه الشيخ ناصر الدين الألباني وقال عنه: حسن صحيح، اعتنى به مشهور حسن آل سلمان، ص 318، برقم (1352)، ط 1، مكتبة المعارف، الرياض، السعودية.

10 ابوداود هو سليمان بن الأشعث، ولد سنة 202 هـ، صاحب السنن والناسخ والمنسوخ والمراسيل، قال عنه ابن حبان: "ألين لأبي داود الحديث كما ألين لداود الحديث"، توفي سنة 272 هـ.

1. اول حدیث حضرت عائشه رضی اللہ عنہا درباره ماجرای هجرت رسول اکرم صلی اللہ علیہ و آله وسلم و پدرش ابوبکر رضی اللہ عنہ آنجا که فرمود: {واستأجر النبي صلی اللہ علیہ و آله وسلم وأبو بكر رجلاً من بني الدّیل (اسم قبیلته) هادياً خريئاً (الدليل الحاذق) وهو على دين كفار قريش، فدفعنا إليه راحلتهمما، وواعداه غار ثور بعد ثلاث ليالٍ براحلتيهما صبح ليل ثلاث¹}، ترجمه: " و پیامبر صلی اللہ علیہ و آله وسلم و ابوبکر رضی اللہ عنہ مردی را از بنی الدیل (نام قبیلہ اش) به عنوان راهنما و راه بلد اجیر گرفتند² و او بر دین کفار قریش بود، پس آنها دو شتر سواری خویش را به او سپردند و با وی وعده گذاشتند که شتران را پس از سه شب به حوای غار ثور به وقت صبح، بیاورد.
2. حدیث ابوهریره رضی اللہ عنہ از پیامبر صلی اللہ علیہ و آله وسلم که فرمود: {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"}³ «خداوند متعال فرمود: " سه نفر است که من در روز قیامت مخاصم آنها خواهم بود؛ مردی که به من داد و سپس به من خیانت کرد، مردی که آزاد را فروخت و بهای او را خورد، و مردی که کارمندی را اجیر کرد و از او کار گرفت و اجرت او را به او نداد".
3. حدیث دیگر از حضرت ابوهریره رضی اللہ عنہ از پیامبر صلی اللہ علیہ و آله وسلم است. ایشان فرمودند: {ما بعث الله نبياً إلا رعى الغنم، فقال أصحابه: وأنت؟ قال: نعم، كنت أرها على قراريط لأهل مكة}⁴، یعنی "خداوند پیامبری را نفرستاد مگر گوسفندان را چوپانی کردند و چرانیدند، پس اصحابش گفتند: و تو؟ گفت: بلی من آنها را در بدل چند قیراط برای اهل مکه چوپانی می کردم".
4. قول پیامبر خدا صلی اللہ علیہ و آله وسلم: {أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه}⁵، یعنی "دستمزد اجیر را بدهید قبل از اینکه عرقش خشک شود".

سوم: دلیل اجماع: از عهد صحابه رضی اللہ عنہم و همچنین از عصر تابعین، تبع تابعین و اصحاب مذاهب اربعه رضی اللہ عنہم، اجماع آنها بر جواز اجاره، برقرار بوده است⁶، فقط یک جماعت و چند نفر محدود از آن اختلاف داشتند و اجماع را جایز نمی دانستند و دلیل آنها وجود فریب و غرر در اجاره بود. اما قول امام کسانی رضی اللہ عنہم، وجود اجماع را تایید می کند، چنانچه آنها می فرمایند که "امّا اجماع، امت در آن اتفاق

1 رواه البخاري في صحيحه، كتاب الإجارة، باب استئجار المشركين عند الضرورة أو إذا لم يوجد أهل الإسلام، ج3، ص 116، بدون رقم طبعه، 1981م، دار الفكر، بيروت، لبنان.

2 الفيروزآبادي، القاموس المحيط، ص151.

3 قد سبق تخريجه في ص 75.

4 رواه البخاري في صحيحه، كتاب الإجارة، ج 3، ص 116.

5 قد سبق تخريجه في ص 74.

6 الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ج4، ص173.

نظر دارند، چنانکه عقد اجاره را از زمان صحابه کرام تا امروز بدون نکوهش منعقد می کنند، پس نگران اختلاف نباید شد، زیرا اختلاف، مخالف اجماع است!¹

چهارم: مصالح معتبر موجود در جامعه: بدون شک جواز اجاره، منافع بسیاری را برای موجر و مستأجر محقق می کند، بلکه مصلحت، فراتر از آن است که جامعه را نیز در برگیرد، و جلوگیری از آن موجب حرج شدید می شود که با اهداف و مقاصد شریعت مقدس اسلام در رفع حرج از مردم، در تضاد است، بر اساس قول الله متعال که فرموده است: {يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ وَلِتُكْمِلُوا الْعِدَّةَ وَلِتُكَبِّرُوا اللَّهَ عَلَىٰ مَا هَدَاكُمْ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ}² ترجمه: "خداوند، راحتی شما را می خواهد، نه زحمت شما را! هدف این است که این روزها را تکمیل کنید؛ و خدا را بر اینکه شما را هدایت کرده، بزرگ بشمرید؛ باشد که شکرگزاری کنید!"، و آیت دیگر از کلام الله مجید است، چنین فرمود: {وَمَا جَعَلْ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ}³ ترجمه: "و در دین (اسلام) کار سنگین و سختی بر شما قرار ندارد؛"، پس بنابراین، می توان گفت که مردم به اجاره نیاز دارند، زیرا فقرا به پول ثروتمندان نیاز دارند و ثروتمندان به کار، خدمات و تلاش فقرا نیاز دارند و جامعه به طور کلی نیاز به مبادله اموال در مقابل منافع دارد و همه اینها فقط با اجاره به دست می آید، و یکی از جمله دلایل مشروعیت اجاره، اینست که اجاره بخاطر رفع حرج و نیازمندی های مردم، مشروع و جایز قرار داده شده است، زیرا هر یک از مردم، نمی تواند برای خود خانه شخصی داشته باشد و در آن بصورت مستقل و به عنوان مالک، زندگی کند، بنابراین نیاز به اجاره خانه وجود دارد که با پول اندکی بتواند در آن سکونت نماید، و از سوی دیگر طبیعت جامعه اینست که معمولاً در آن هم فقیر وجود داشته و هم غنی وجود داشته و فقیر ثروتی ندارد که در برابر فقر او کفایت کند، پس برای کسی که از او ثروتمندتر باشد، مجبور است که کار کند، بناء اگر اجاره مشروع و جایز نمی بود، همه جامعه به حرج و مشقت مبتلا می شد.

مطلب پنجم: اهمیت، ضرورت و جایگاه کار، کارگر-کارمند از نگاه فقه اسلام:

از اینکه؛ سرمنشأ هستی و مشروعیت عقد قراردادکار در شریعت مقدس اسلام، رفع حرج و تسهیل در ایجاد روابط و فراهم سازی زمینه های کاری بخاطر رفع نیازمندی های بشری در جامعه انسانی است، به طور مثال برای تملیک عینی که به عوض باشد عقد بیع، و برای تملیک عینی که بدون عوض باشد هبه، برای تملیک منفعتی که بدون عوض باشد عاریت را مشروع ساخته است، و اگر

1 الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ج4، ص174.

2 سورة البقرة آیت نمبر 185.

3 سورة الحج آیت نمبر 78.

برای تملیک منفعت با عوض، عقدی را مشروع نمی ساخت در حالی که زندگی انسانها بدان وابسته است، امت اسلامی برای پیشبرد امور زندگی خود، در سختی و حرج شدید قرار می گرفتند، روی این ملحوظ است که شریعت اسلام با توجه به این معضل، کار در مقابل اجرت را مجاز شمرده، بلکه از حقوق هر کدام از کارگر و کارفرما دفاع می نماید. کارگر و کارفرما از دیدگاه شریعت اسلام هر دو مکلف اند تا با قراردادی که در بین خود نموده، به آن وفا نمایند و هیچ کدام شان قرارداد خود را بدون دلیل فسخ ننموده و خلاف آن عمل ننمایند. الله متعال در کلام مبارک خود چنین فرموده است: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ} ¹ ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده‌اید! به پیمانها (و قراردادها) وفا کنید!". این آیت تمامی عقود و پیمان های مشروع انسان با انسان و انسان با خدا را شامل می شود، و در آیت دیگر چنین ارشاد می نماید: {وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا} ² ترجمه: "و به عهد (خود) که با خدا و یا انسان بسته اید) وفا کنید، بدون شک در مورد عهد و پیمان ها از شما در روز زپرستائیز سؤال خواهد شد!" و در جای دیگر چنین ارشاد می فرماید: {وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ} ³ ترجمه: "و آنها که امانتها و عهد خود را رعایت می کنند؛" بر اساس این آیت مبارکه، امانت، عام ذکر شده است و شامل تمام مواردی می گردد که بر اساس آن انسان در قبال همدیگر، مورد اعتماد و اطمینان قرار می گیرد؛ عهد نیز در این آیت مبارکه، عام است که شامل عهد با خداوند متعال و پیمان با مردم در مصالح جامعه می گردد.

با توجه به مطالب فوق هر گاه کارفرما، کاری را برای کارگر تحویل می نماید، کار در نزد او امانت می باشد، او مکلف است تا آن را درست و دقیق انجام دهد و از آن محافظت نماید؛ زیرا قراردادی را که وی با کارفرما نموده در واقع تعهد نموده است، که کار او را با توجه به مصالح او انجام دهد و به او خیانت نمی کند.

اسلام به کار و کارگر اهمیت زیادی می دهد و آنها را با بهترین افتخار، ارج و تکریم نموده است، و این آیدیا و مفکوره زمانی به وجود آمد که کار را دلیلی بر انجام مأموریت های رسالتی دانستند که خداوند متعال، مردم را به آن امر فرموده است، چنانچه خداوند متعال می فرماید: {وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي الصَّالِحِينَ} ⁴ ترجمه: "و بسوی قوم «ثمود»، برادرشان «صالح» را (فرستادیم)؛

1سورة المائدة آیت نمبر 1.

2 سورة الإسراء آیت نمبر 34.

3 سورة المؤمنون آیت نمبر 8.

4 سورة هود آیت نمبر 61.

گفت: «ای قوم من! خدا را پرستش کنید، که معبودی جز او برای شما نیست! اوست که شما را از زمین آفرید، و آبادی آن را به شما واگذاشت! از او آمرزش بطلبید، سپس به سوی او بازگردید، که پروردگارم (به بندگان خود) نزدیک، و اجابت‌کننده (خواسته‌های آنها) است!»، وجه استدلال از این آیه شریفه این است که انسان هنگام کار، رسالت پروردگارش را ادا نموده و همچنین با انجام عمل، دعوت خداوند متعال به سازندگی و اصلاح برقرار می‌شود.

اسلام از طریق این دعوت، مردم را به انجام کار، تشویق و ترغیب نموده، و با تنبلی، بی‌حالی و وابستگی به دیگران، مبارزه می‌نماید، رسول خدا^ﷺ و اصحاب کرام^ﷺ در تطبیق این اصل، عمده‌ترین مثال‌های عملی را، بیان نمودند، رسول الله^ﷺ در عرصه‌های مختلف کاری، وارد می‌شوند و با اصحاب کرام در بسیاری از مواقعی که نیاز به کار دارند، مشارکت می‌فرمایند، مانند انتقال خاک در غزوه خندق که مسلمانان کنده کاری خندق را داشتند¹ و تا این که این اهتمام الهی به کار و اصرار پیامبر^ﷺ به انجام کار، طلب رزق و روزی، تلاش و مبارزه برای پیدا کردن کار، آشکار شد. نصوصی بسیاری در قرآن کریم و احادیث نبوی ص، وجود دارد که حرص و علاقه اسلام را به کار و اهتمام و توجه آن را به کارگران، تایید می‌کند، از جمله:

(1) قول الله^ﷻ است که فرموده اند: {هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ}² ترجمه: " او کسی است که زمین را برای شما رام کرد، بر شانه‌های آن راه بروید و از روزیهای خداوند بخورید؛ و بازگشت و اجتماع همه به سوی اوست!"، وجه استدلال از این آیه شریفه این است که خداوند متعال با رام نمودن و هموار ساختن زمین، برای بندگان احسان نموده است، تا کسانی که در زمین زندگی می‌کنند، از آنچه در آن است، بهره مند شوند و برای سیر شدن، تلاش نمایند.

(2) قرآن کریم احوال و اوضاع پیامبران^ﷺ را که برای تامین نیازهای اولیه به طلب رزق و روزی و انجام کار، علاقه داشتند، بیان نموده است، مانند موسی^ﷺ که گوسفندان یک شخصی از باشنده مدین را (به عنوان اجیر خاص) چرانید، چنانچه قول الهی است که می‌فرماید: {قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي جِجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْئَلَكَ عَلَيْهِ سَتَجِدُنِي إِِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ}³ ترجمه: " (شعیب) گفت: "من می‌خواهم یکی از این دو دخترم را به همسری تو

1 رواه البخاري في كتاب الجهاد والسير باب حفر الخندق ص 740 برقم 3033، ورواه مسلم في كتاب الجهاد والسير باب غزوة الأحزاب ص (780)، رقم 1803.

2 سورة الملك آيت نمبر 15.

3 سورة القصص آيت نمبر 27.

در آورم به این شرط که هشت سال برای من کار کنی؛ و اگر آن را تا ده سال افزایش دهی، محبتی از جانب توست؛ من نمی‌خواهم کار سنگینی بر دوش تو بگذارم؛ و ان شاء الله مرا از صالحان خواهی یافت"، و همچنین پیامبر خدا داود¹ که برای ساخت و ساز و فروش سپر، (به عنوان اجیر مشترک) کار می نمودند، چنانچه الله متعال در مورد ایشان فرمود که: {وَعَلَّمَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَكُمْ لِيُحْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ} ² ترجمه: "و ساختن زره را بخاطر شما به او تعلیم دادیم، تا شما را در جنگ‌هایتان حفظ کند؛ آیا شکرگزار (این نعمتهای خدا) هستید؟"، و از حضرت ابوهریره³ روایت است که رسول الله⁴ فرمودند: "زکریا³ نجار بودند"⁴، و امام نووی⁵ در توضیح این حدیث چنین می فرماید که: "بر اساس این حدیث، صنائع و صنعت، جایز است و کسب نجاری از شان و شوکت مردم نمی‌کاهد، بلکه یک عمل نیکو است، و این یک صنعت و حرفه قابل احترام در جامعه است، و در این فضیلت زکریا³ نیز است، زیرا ایشان صنعتگر بود و از درآمد خود می‌خورد"⁶، و در این حدیث، اشاره بر آن است که هرکس در به دست آوردن رزق و روزی از دست خود، تکبر نباید کند؛ زیرا پیامبر خدا⁷ با مقام والای خود، این صنعت و حرفه را برگزیده بود، اگر رزق و روزی، واقعا بدون کار به دست می‌آمد، این انبیاء⁸ می‌نشستند و هرگز کار نمی‌کردند، بلکه در خانه‌هایشان روزیشان می‌رسید، اما کسی را چنین نشده است"⁷، و پیامبر ما حضرت محمد⁹ که از کودکی اهمیت کار را می‌دانستند، به همین اساس بخاطر چرانیدن گوسفندان (به عنوان اجیر خاص) نزد مشرکین مکه کارگر بودند⁸ و همچنین به عنوان کارگر در تجارت با خدیجه⁹ بنت خویلد مشغول کار بودند. این پیامبران¹⁰ به نوع کار و دستمزد آن، نگاه نمی‌کردند، بلکه می‌دانستند که ارزش انسان در ذات اوست و همچنین

1 داوود بن ایشا از پیامبران بنی‌اسرائیل از نسل یهودا فرزند یعقوب بود که به مقام پادشاهی رسید و اورشلیم را برای بنی‌اسرائیل فتح کرد. کتاب زبور بر او نازل شد و مقام قضاوت نیز در اختیارش بود. داوود صدایی زیبا داشت و خداوند قدرت زرمساز را به او عطا کرد. حضرت داوود در نزد یهودیان از جایگاه بالایی برخوردار است. حضرت سلیمان فرزند حضرت داوود بود و جانشین او نیز شد. در نهایت حضرت داوود در سن صدسالگی و پس از چهل سال حکومت در فلسطین در گذشت. ابن‌کثیر، البداية و النهاية، 1407ق، ج 2، ص 10.

2 سورة الانبياء آیت نمبر 80.

3 زکریا پدر یحیی پسر برخیا از نسل لاوی پسر یعقوب نبی و از نوادگان دختری حضرت داود است. پدرش از اجبار دوازده گانه‌ای بود که در بابل زندانی بود و بعد از آزادی به فلسطین آمد. و کفالت حضرت مریم (س) را بر عهده داشت. او نجار و یکی از انبیاء صاحب حکمت و دارای مقام قضاء بود و در معبد سلیمان به عنوان خادم، هدایا و نذورات معبد را سرپرستی می‌کرد اشرار قوم او را متهم به ارتباط نامشروع با مریم کردند. بعد از اشاعه این تهمت بین بنی‌اسرائیل، زکریا به بستان فرار کرد و در درختی مخفی شده بود که درخت را به دو نیم تقسیم کردند و زکریا در 99 سالگی به شهادت رسید و در فلسطین در شرق بیت المقدس مدفون است.

4 مسلم بن الحجاج، الجامع الصحيح، کتاب الفضائل- باب من فضائل زکریا علیه السلام، ص 1007، برقم (2379).

5 هو یحیی بن شرف بن مرى بن حسن الحزامی الحورانی، النووی، الشافعی، ابوزکریا، محیی الدین، علامة بالفقه و الحدیث، مولده و وفاته فی نوا (من قرى حوران، بسورية) و إليها نسبه. هو محرر المذهب الشافعی، ولد فی شهر محرم سنة 631هـ فی مدینة نوا (قرية فی الشام) لم یتزوج، زار القدس والخلیل، ثم عاد إلى بلده وتوفي ليلة الأربعاء 14 رجب سنة 676هـ.

6 النووی، یحیی بن شرف، شرح صحیح مسلم، ج 8، ص 120، بدون رقم طبعه، مکتبه الایمان، المنصورة، مصر.

7 المناوي، عبد الرؤوف، فیض القدير شرح الجامع الصغير للسيوطي، ج 4، ص 544، ط 2، دار المعرفة، بيروت، لبنان.

8 رواه البخاري في كتاب الانبياء، باب يعقوبون على أصنام لهم، ص 837، رقم 3406.

9 خديجة بنت خويلد، و أول من صدقت ببعثته وأمنت به، كانت تدعى قبل البعثة بالطاهرة، تزوجها النبي ﷺ قبل البعثة بخمس عشرة سنة، كان الرسول ﷺ إذا ذبح شاة قال: أرسلوا إلى أصدقاء خديجة فإني لأحب حبيبيها، توفيت في رمضان قبل الهجرة بثلاث سنين على الصحيح، وقيل بأربع.

می دانستند که انجام کار مباح برای امرار معاش، وسیله ای برای زندگی شایسته است، و کار خود را به منزله آموزش مردم خود، می دانستند.

و برای نشان دادن اهتمام و توجه اسلام به کار، خداوند متعال آن را در کنار افضل ترین عبادت خود همراه کرده است، چنانچه الله متعال می فرماید: {فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ} ¹ ترجمه: "و هنگامی که نماز پایان گرفت (شما آزادیید) در زمین پراکنده شوید و از فضل خدا بطلبید، و خدا را بسیار یاد کنید، شاید رستگار شوید!"، پس بنابراین، می توان گفت که انجام کار و طلب رزق حلال، یک سنت الهی و خصلت والای انسانی است، و اسلام کار را نعمتی الهی دانسته است که سزاوار شکر و سپاس الله متعال است که باید انجام شود، چنانچه الله متعال می فرماید: {لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ} ² ترجمه: "تا از میوه آن بخورند در حالی که دست آنان هیچ دخالتی در ساختن آن نداشته است! آیا شکر خدا را بجا نمی آورند؟!"، موضع استدلال از این آیت، اینست که مسلمان را ترغیب می کند که از کار دست خود بخورد و برای کسب درآمد، در زمینه های مختلف، باید به خود اتکاء نماید، نه اینکه منتظر نان مفت باشد، اسلام، کار را نوعی از انواع جهاد می داند، بلکه به رسول خدا ﷺ دستور می دهد که اصحاب خود را به خاطر امری که بر مرد قوی که برای انجام کار خود می کوشد، سرزنش کند، چنانچه زمانی که اصحاب کرام ﷺ که یک جوان قوی را دیدند که به سوی کارش عجله دارد، گفتند: کاش برای رضای خدا و براه خدا می بود، پیامبر اکرم ﷺ فرمود: "این را مگوئید، زیرا اگر برای پسر کوچکش کوشش کند، در راه خداست و اگر برای والدینش یعنی پدر و مادر سالخورده اش، تلاش نماید، پس در راه خداست و اگر با تلاش و زحمت بیرون برود پس او معاف کرده شود، در راه خداست و اگر برای نفاق و فخر فروشی بیرون رفت، پس او در راه شیطان است." ³

اما در سطح اجتماعی، رسول اکرم ﷺ توصیه نموده اند که مستحق ترین فرد احترام در جامعه، باید کارگر عزیز و شریف باشد، این همان چیزی است که رسول خدا ﷺ می فرماید: {لَأَنْ يَحْتَضِبَ أَحَدُكُمْ حَزْمَةَ عَلِيٍّ ظَهْرَهُ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا فَيُعْطِيَهُ أَوْ يَمْنَعَهُ} ⁴، ترجمه: "هر یک از شما دسته ای از

1 سورة الجمعة آیت نمبر 10.

2 سورة يسین آیه 35.

3 الطبرانی، سلیمان بن أحمد، المعجم الأوسط، تحقیق ایمن صالح شعبان وسید أحمد إسماعیل، ج 7، ص 90، ط 1، 1996م، دار الحديث، القاهرة، مصر، برقم الحديث (6835). قال عنه الألبانی: صحيح لغيره، الألبانی، محمد ناصر الدين، صحيح الترغيب والترهيب، كتاب البيوع، باب الترغيب في الاكتساب بالبيع، ج 2، ص 306، برقم (1692)، ط 1، 200م، مكتبة المعارف للنشر، الرياض، السعودية.

4 رواه البخاري في صحيحه، كتاب البيوع، باب كسب الرجل وعمله بيده، ج 3، ص 75، مسلم، الجامع الصحيح، ص 402، كتاب الزكاة، باب كراهة المسألة للناس وزاد " فإن اليد العليا خير من اليد السفلى وأبدأ بمن تعول" برقم (1042).

هیزم بر پشت خود بردارد، برای او بهتر از این است که از کسی بخواهد که او را بدهد یا مانع شود". در این حدیث سفارش شده است تا از سوال و گدایگری، پرهیز نماید و خود را از این نوع چیزها منزّه و پاک نگاه کند، زیرا در صورت طلب رزق از راه سوال و گدایگری، انسان جایگاه و عزت خود را از دست می دهد و به سختی ها و مشقت ها گرفتار می شود.¹ و از مظاهر عنایت و تشویق پیامبر اکرم ﷺ به انجام کار، این است که رسول ﷺ پس از اقامت در مدینه و تدبیر امور آن و همچنین تنظیم امور دولت نوظهور به مدینه منوره، توجه او مستقیماً به اصلاحات اراضی و استخدام منابع بشری، معطوف شد و اعلام کرد که هر که زمین مرده را زنده کند از آن اوست، و با آن عده از درخواست هایی که مسلمانان ارائه نموده بودند و در عین حال توانای انجام کار را در آن زمینه داشتند، موافقت نمودند² و آنها را به کار کشاورزی تشویق نمودند، چنانچه از حضرت انس³ روایت است که رسول الله ﷺ فرمودند: {إن قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة (الصغيرة من النخل)، والجمع فسائل وفسيل وفسلان³) فإن استطاع ألا تقوم الساعة حتى يغرسها فليغرسها⁴، ترجمه: "اگر قیامت قائم شود و در دست یکی از شما بذری (نهالی) باشد (کوچک تر از درخت خرما و جمع آن فسایل است)، پس اگر او بتواند، قبل از اینکه قیامت برپا شود آن را غرس نماید، باید آن را بکارد." ناگفته نباید گذاشت که اهتمام پیامبر ﷺ به کشاورزی و کارگران، در این مسئله به معنای عدم اهتمام و یا قلت علاقه ایشان به صنعت و کارگری نیست، وی محدودیت در زراعت و عدم انحراف از سایر کارها را بر شمرد و آن را منشأ شر و بلا و ذلت ملت، دانست و فرمود: {إذا تبايعتم بالعينة وأخذتم أذناب البقر ورضيتم بالزرع، وتركتم الجهاد، سلط الله عليكم ذلاً لا ينزعه حتى ترجعوا إلى ربكم⁵}، یعنی "اگر عینه را فروختی و دم گاو را گرفتی و به کشت راضی بودی و جهاد را رها کردی، خداوند خواری و ذلتی را بر تو وارد می کند که تا زمانی که به سوی پروردگارت باز نگردی، کسی آن را دور نخواهد کرد." عینه آن این است که مثلاً یک شخص، لباس را از شخصی دیگر به ده درهم تا یک ماه که برابر با هشت درهم است، بخرد، سپس آن را به همان شخص به هشت درهم بصورت نقد بفروشد، پس برای او هشت درهم می گیرد⁶ و ده درهم به او بدهی و قرض می رسد.

1 ابن حجر، فتح الباري، ج3، ص 336.

2 رواه البخاري في صحيحه، كتاب المزارعة، باب من أحيا أرضاً مواتاً، ص557، رقم 2335.

3 ابن فارس، أحمد، معجم مقاييس اللغة، تحقيق عبد السلام هارون، ج4، ص 503، بدون رقم طبعه، دار الجيل، بيروت، لبنان.

4 البخاري، محمد بن إسماعيل، الأدب المفرد، ص168، اصطناع المال، ط2، 1985م، عالم الكتب، بيروت، لبنان. قال عنه الألباني: "هذا سند صحيح على شرط مسلم، وفيه ترغيب عظيم على اغتنام آخر فرصة من الحياة في سبيل زرع ما ينتفع به الناس بعد موته فيجري له أجره، وتكتب له صدقته إلى يوم القيامة". الألباني، محمد ناصر الدين، سلسلة الأحاديث الصحيحة، ج1، ص12، طبعه سنة 1995م، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض.

5 أبو داود، سنن أبي داود، كتاب البيوع، باب النهي عن العينة، ص623، برقم (3462). البيهقي، أحمد بن الحسين، السنن الكبرى، تحقيق محمد عبد القادر عطا، ج5، ص516، ط1، 1994م، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. قال الألباني "صحيح"، سلسلة الأحاديث الصحيحة، ج1، ص42.

6 النسفي، طلبية الطلبة في الاصطلاحات الفقهية، 242.

علمای اسلام بخاطر رفع تناقضی که ممکن است بین این حدیث و احادیث ترغیب به زراعت برای برخی پیش آید، این تعارض احتمالی را چنین پاسخ داده اند:

1. مراد از ذلت در اینجا: آنچه از حقوق زمین لازم دارند و هر که خود را در آن بگذارد، گویا زمین را در معرض ذلت، قرار داده است و این برای زراعت مذمت نیست.
2. این حدیث محمول به کسانی است که مشغول زراعت و کشاورزی می شوند و از ادای واجبات از جمله جنگ و جهاد در راه خدا غافل می شوند، چنانچه امام بخاری^۱ به این تفسیر گرایش داشت و هنگامی که حدیث را ذکر کرد و آن را در تحت باب (ما یحذر من عواقب الاشتغال بألة الزرع أو مجاوزة الحد الذي أمر به) قرار داد، معروف است که غلو در کسب و تلاش پس از آن، مالک را از انجام تکالیف شرعی منحرف می کند و او را به تکافو برای دنیا می اندازد و آخرت و نیازهای آن را فراموش می کند.

کشاورزی از جمله صناعات و حرفه های است که زندگی شایسته ای را تشکیل می دهد، صناعات نه تنها کار مباح است، بلکه اسلام آنها را از جمله فرض کفای^۱ دانسته است که امت اسلامی باید به آن توجه کند، مؤید این امر قول صاحب إحياء است که در کتاب خود ذکر نموده است، چنانچه می فرماید: "اما فرض کفایی در برخی حالات طوری است که بخاطر حفظ امور دنیوی از آن بی نیاز شده نمی توانیم، مانند رشته طب که بخاطر حفظ و بقای بدن، دانستن آن ضروری است، و همچنین علم حساب و ریاضی، که دانستن آن در معاملات، تقسیم وصیت، ارث و غیر آن لازمی است، اینها از جمله علمی است که اگر دولت از متصدیان و دانشمندان آن، خالی باشد، مردم کشور در حرج و مشقت، مبتلا می شوند و اگر طبق نیازمندی بازار و جامعه، یک چند نفر مصروف آن شود، کفایت می کند و فرض ادا می گردد، و فرض از دیگران ساقط می شود، بنابراین، می توان گفت که علم طب و علم ریاضی فرض کفایی است، مانند علم زراعت، بافندگی، نساجی، سیاست، خیاطی و حجامت^۲.

قابل ذکر است که رسول الله^ﷺ صنعتگران و پیشه وران را تکریم می نمود و به دعوت خیاطی که او را به غذا دعوت نمود، پاسخ مثبت دادند. از حضرت انس^۳ بن مالک^۳، روایت است، ایشان می گوید: "یک خیاط رسول الله^ﷺ را برای غذایی که درست کرده بود، دعوت نمود، حضرت انس^۳ می گوید: پس با رسول

1 فرض الكفاية: هو "المتحتم المقصود حصوله من غير نظر بالذات إلى فاعله، فيتناول ما هو ديني كالصلاة، وما هو دنيوي كالصنائع المحتاج عليها" كما يُلام على تركه إذا تركه الكل. ابن أمير الحاج، التقرير والتحبير، ج 2، ص 135، ط 2، 1983م، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.

2 الغزالي، محمد محمد، إحياء علوم الدين وبذيله كتاب المغني عن حمل الأسفار في الأسفار في تخریج ما في الإحياء من الأخبار للعراقي، ج 1، ص 27، ط 3، دار الفكر، بيروت، لبنان.

3 انس بن مالك بن النضر بن ضمضم بن زيد، خادم رسول الله^ﷺ، يكنى أبا حمزة، أمه أم سليم بنت ملحان الأنصارية، قدم إلى النبي^ﷺ في المدينة وكان عمره عشر سنوات، الراجح أنه توفي سنة 92هـ، وكان عمره 99 عاماً وكان آخر من مات من الصحابة في البصرة.

خدا^۱ بسوی غذا رفتم، به حضور رسول الله^ﷺ، نان و شوربا آورده شد که در آن کدو و گوشت (گوشت خشک شده در آفتاب) بود، رسول خدا^ﷺ را دیدم که در اطراف کاسه، کدو را جستجو می کرد و از آن روز به بعد تا هنوز کدو را دوست دارم^۱، رسول اکرم^ﷺ پیشه وران شریف را به دلیل درآمد مالی ضعیفشان، تکریم می نمود، زنی که در کار بافندگی مصروف بود، چادری را به حضور پیامبر^ﷺ تقدیم نمود و آن حضرت، آن چادر را به عنوان تحفه قبول نمودند، چنانچه امام بخاری^{رحمه الله} از حضرت سهل^۲ بن سعد^{رحمه الله} روایت نموده است که گفت: زنی برای پیامبر^ﷺ بُرَدَ ای آورد که حاشیۀ آن بافته شده بود. آیا می دانید که بُرَدَ چیست؟ گفتند شمله، یعنی چادر، گفت: بلی، آن زن گفت: من این چادر را به دست خود بافته ام و آورده ام که آن را بپوشی. پیامبر^ﷺ آن را گرفت و بدان نیاز داشت. آن حضرت همان چادر را ازار نمود و نزد ما آمد. فلان کس آن چادر را پسندید و گفت: آن را برای من بده که بس نیکو است. مردم گفتند: کار خوبی نکردی، پیامبر^ﷺ که آن را پوشیده بود بدان نیاز داشت و سپس آن را از وی طلب کردی و تو می دانستی که آن حضرت^ﷺ خواسته کس را رد نمی کند. آن کس گفت: به خدا سوگند که آن را نخواسته ام که بپوشم، بلکه بدان سبب طلب کردم که آن را کفن خود بسازم. سهل^۳ گفت: و همان چادر کفن وی بود^۳.

کار در تجارت دور از صلاح شریعت نبود، چنانچه الله متعال فرموده است: {وَأَخْرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَآخْرُونَ يَقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَاقْرَءُوا مَا تَيَسَّرَ مِنْهُ وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَأَقْرِضُوا اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنْفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ هُوَ خَيْرًا وَأَعْظَمَ أَجْرًا وَاسْتَغْفِرُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ} ^۴ ترجمه: "و گروهی دیگر برای به دست آوردن فضل الهی (و کسب روزی) به سفر می روند، و گروهی دیگر در راه خدا جهاد می کنند (و از تلاوت قرآن باز می مانند)، پس به اندازه ای که برای شما ممکن است از آن تلاوت کنید و نماز را بر پا دارید و زکات بپردازید و به خدا «قرض الحسنه» دهید [در راه او انفاق نمایید] و (بدانید) آنچه را از کارهای نیک برای خود از پیش می فرستید نزد خدا به بهترین وجه و بزرگترین پاداش خواهید یافت؛ و از خدا آمرزش بطلبید که خداوند آمرزنده و مهربان است!". و خداوند متعال بر مردم جزیره العرب و به ویژه اهل مکه امتنان بزرگی نموده است که راههای تجاری و مسافرتی را برای آنان از هر طرف فراهم نموده است، زیرا الله^ﷻ، مکه مکرمه را مرکز تجاری متوسط برای آنها قرار داده است، چنانچه الله متعال فرمود: {وَقَالُوا إِنَّا نَتَّبِعُ الْهُدَى مَعَكَ نُنَحِّطُفْ مِنْ أَرْضِنَا

^۱ رواه البخاري في صحيحه، كتاب البيوع، باب ذكر الخياط، ص 496، برقم. (2092).

^۲ سهل بن سعد من مشاهير الصحابة، يُقال إن اسمه كان حزنًا في الجاهلية فغيّره الرسول^ﷺ إلى سعد، مات النبي^ﷺ وهو ابن خمس عشرة سنة، وهو آخر من مات بالمدينة من الصحابة، وكان ذلك سنة 91هـ.

^۳ رواه البخاري في صحيحه، ج 2، ص 78، كتاب الجنائز، باب من استعد للكفن.

^۴ سورة المزمل آيت نمبر 20.

أَوْلَمْ نُمَكِّنْ لَهُمْ حَرَمًا آمِنًا يَجْبَى إِلَيْهِ ثَمَرَاتُ كُلِّ شَيْءٍ رِزْقًا مِنْ لَدُنَّا وَلَكِنَّ أَكْثَرَهُمْ لَا يَعْلَمُونَ¹ { ترجمه: "آنها گفتند: «ما اگر هدایت را همراه تو پذیرا شویم، ما را از سرزمینمان می‌ربایند!» آیا ما حرم امنی در اختیار آنها قرار ندادیم که ثمرات هر چیزی (از هر شهر و دیاری) بسوی آن آورده می‌شود؟! رزقی است از جانب ما؛ ولی بیشتر آنان نمی‌دانند!". در ادامه به برخی از حرفه‌ها و کسبه‌ها اشاره خواهد شد که در زمان رسول الله ﷺ و صحابه کرام² مروج و معمول بود:

(1) **تجارت و بازرگانی:** از صحابه کرام، مهاجرین و انصار به تجارت، معروف و مشهور بودند، و دلیل آن قول حضرت ابوهریره³ است که می‌فرماید: {إنکم تقولون ما بال المهاجرین والأنصار لا يحدثون عن رسول الله ﷺ بمثل حدیث أبي هريرة، وإن إخوتي من المهاجرین کان يُشغَلهم صفقٌ² بالأسواق وکنت أُلزم رسول الله ﷺ علی ملء بطني فأشهد إذا غابوا وأحفظ إذا نسوا، وکان يُشغَل إخوتي الأنصار عمل أموالهم، وکنت امرءاً مسکیناً من مساکین الصفة، أعي حين ينسون، وقد قال رسول الله ﷺ في حدیث يحدثه إنه لن يبسط أحد ثوبه حتى أقضي مقالتي هذه ثم یجمع إليه ثوبه إلا وعى ما أقول، فبسطت ثَمرة (بُرْدَة) عليّ، حتى إذا قضی رسول الله ﷺ مقالته جمعتها إلى صدري فما نسيت من مقالة رسول الله ﷺ تلك من شيء.}³ ترجمه: "شما می‌گویید اینکه؛ همانا ابوهریره احادیث زیادی از رسول الله ﷺ روایت می‌کند، و می‌گویید: چرا مهاجرین و انصار همچون ابوهریره از رسول الله ﷺ حدیث روایت نمی‌کنند؟ همانا برادران مهاجرین، مشغول خرید و فروش به بازار می‌بودند، و من ملازمت رسول الله ﷺ را اختیار کرده بودم، و به سیری شکم خود قناعت می‌کردم، و من حاضر بودم زمانی که آنها غایب می‌بودند و سخنان وی را حفظ می‌کردم، وقتی آنها فراموش می‌کردند، برادران انصار من به کارهای کشاورزی مصروف بودند، و من مردی مسکین بودم از مساکین صفة یاد می‌گرفتم، وقتی آنها فراموش می‌کردند، و به تحقیق یک بار رسول الله ﷺ در حدیثی چنین فرمودند: "هرگز کسی از شما جامه خویش را نمی‌گستراند تا آنکه این سخنانم را به پایان برسانم و سپس جامه خویش را بر خود جمع کند، مگر آنکه هر آنچه را من گفته‌ام، فرا می‌گیرد". من چادر خط دار خود را گستردم تا آنکه رسول الله ﷺ سخنان خویش را به پایان رسانید. سپس چادرم را به سوی سینه خود جمع کردم، سپس از گفتار آن حضرت چیزی را تا اکنون فراموش نکردم.

1 سورة القصص آیت نمبر 57.

2 الصفق: التبايع، این الأثر، غریب الحدیث والأثر، ج 3 ص 38.

3 رواه البخاري في صحيحه، ج 3، ص 69، كتاب البيوع، باب ما جاء في قول الله تعالى: " فإذا قضيت الصلاة."

- (2) **کشاورزی و زراعت:** بر اساس قول رسول الله ﷺ که می فرماید: {ما من مسلم یغرس غرساً، أو یزرع زرعاً، فیأکل منه طیر أو إنسان أو بهیمة إلا کان له به صدقة} ¹، یعنی "هیچ مسلمانی نیست که درختی بکارد یا کشاورزی نماید، پس از آن، پرندۀ ای یا شخصی یا حیوانی از آن بخورد، مگر اینکه برای او صدقه است." "
- (3) **تجارت تکه و لباس:** حضرت ابوبکر صدیق رضی الله عنه در آن مشغول تجارت بودند و زمانی که به منصب خلافت مقرر شد، با لباس بر سر، به بازار رفت تا تجارت نماید، بزرگان صحابه کرام جلوی او را گرفتند و هر روز نیمی از بز را برای او به عنوان حق الزحمه تعیین نمودند.²
- (4) **فروش آب و هیزم:** جایی که گروه از مردم نزد پیامبر صلی الله علیه و آله آمدند و گفتند: "مردانی را با ما بفرستید که قرآن و سنت را به ما تعلیم بدهند، پس رسول الله صلی الله علیه و آله هفتاد نفر از صحابه کرام را از انصار صحابه رضی الله عنهم، با ایشان فرستادند، گفته می شود که همه آنها حافظ قرآن بودند، و در میان آنها حرام بن ملحان رضی الله عنه³ نیز حضور داشت، آنها قرآن را تعلیم می دادند و به آنها تدریس می کردند، و در شب نیز قرآن می خواندند و تدریس می نمودند، آنها شب، آب را می آوردند و به مسجد می ماندند، و همچنین آنها هیزم را جمع می کردند و می فروختند و در مقابل آن، برای فقراء و اهل صفا غذا می خریدند.⁴
- (5) **ترمیم و مرمت خانه ها و منازل:** چنانچه یکبار پیامبر صلی الله علیه و آله بر عبدالله بن عمر رضی الله عنهما گذر داشت در حالی که او خانه ای (خانه ای از چوب و نی)⁵ را تعمیر می کرد. پیامبر صلی الله علیه و آله فرمود: "این چیست؟ گفت: ای رسول خدا صلی الله علیه و آله، خانه خود را اعمار می کنم، فرمود: اجل (مرگ) از آن سریعتر است.⁶
- (6) **خیاطی:** یکی دیگر از حرفه های است که در زمان رسول الله صلی الله علیه و آله، میان مردم مروج بود که با مثال های گوناگون توضیح گردید.
- (7) **آهنگری:** پیشه خباب⁷ بن الارت رضی الله عنه بود.

1 رواه البخاري في صحيحه (واللفظ له)، ج3، ص66، كتاب الحرث والمغارة، باب فضل الغرس.

2 ابن حجر، فتح الباري شرح صحيح البخاري، ج4، ص405، بتصرف.

3 شهد بدرأ مع أخيه سليم بن ملحان، خال أنس بن مالك، لما طعن يوم بدر معونة قال: فزت ورب الكعبة، قتله عامر بن الطفيل، أخو أم سليم بنت ملحان وأم حرام بنت ملحان.

4 رواه البخاري في صحيحه، ج، ص 35، كتاب الجهاد، باب العون بالمدد.

5 ابن الأثير، النهاية في غريب الحديث والأثر، ج3، ص37.

6 رواه البخاري في الأدب المفرد، ص 198. أبو داود، سنن أبي داود، ص783.

7 خباب بن الارت سني في الجاهلية فيبيع في مكة، فكان مولى أم أنمار الخزاعية، كان من المستضعفين، أول من أظهر إسلامه، وغُذِبَ عذاباً شديداً، شهد المشاهد كلها، أخى الرسول - صلى الله عليه وسلم - بينه وبين جبر بن عتيك، كان يعمل السيوف في الجاهلية، مرض مرضاً شديداً حتى كاد أن يتمنى الموت مات سنة 37هـ.

8) **شکار ماهی:** چنانچه الله تعالى می فرماید: {أَجَلٌ لَّكُمْ صَيْدُ الْبَحْرِ وَطَعَامُهُ مَتَاعاً لَّكُمْ وَلِلسَّيَّارَةِ وَحُرْمٌ عَلَيْكُمْ صَيْدُ الْبَرِّ مَا دُمْتُمْ حُرْمًا وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي إِلَيْهِ تُحْشَرُونَ} ¹ ترجمه: "صید دریا و طعام آن برای شما و کاروانیان حلال است؛ تا (در حال احرام) از آن بهره مند شوید؛ ولی مادام که محرم هستید، شکار صحرا برای شما حرام است؛ و از (نافرمانی) خدایی که به سوي او محشور می شوید، بترسید!" و از حضرت أبو هريرة رضی الله عنه روایت است، گفت: {سأل رجل رسول الله ﷺ يوماً فقال: يا رسول الله ﷺ: إنا نركب البحر ونحمل معنا القليل من الماء، فإن توضأنا به عطشنا، أفنتوضأ بماء البحر فقال الرسول ﷺ: "هو الطهور ماؤه والحل ميتته"} ² یعنی "روزی از رسول الله ﷺ مردی سوال کرد یا رسول الله ﷺ: ما از طریق دریا و بحر سفر و سیر داریم و اندکی آب با خود حمل می کنیم، پس اگر از آن وضو کنیم، تشنه می شویم، آیا با آب بحر و دریا وضو کرده می توانیم؟ پس رسول الله ﷺ فرمود: آب دریا پاک است و مرده در آن حلال است"، واضح است که این مرد ماهیگیر بوده، زیرا در آن زمان معلوم نبود که مردم برای مقاصد نظامی یا تجاری از طریق دریا و بحر سفر و سیر می کنند، بنابراین چیزی جز ماهیگیری برای مردم برای سفر نمودن از طریق دریا رواج نبود.

9) **عطاری:** امام بخاری رضی الله عنه در ذیل کتاب بیع فصلی را برای این حرفه اختصاص داده است.
 10) **صرافی:** یعنی تبادلۀ پول با پول. (11) دواخانه داری. (12) دلالی. (13) رنگمالی. (14) مجسمه سازی. (15) کارگری آزاد³.

در خاتمه چند کلمه در رابطه به جایگاه کار و کارگر باید گفت که این عزت و شرافت برای کارگر کافی است که خداوند متعال در قرآن کریم در (360 آیه) کار را ذکر نموده و در (190 آیه) در مورد کار صحبت نموده است که مشتمل بر احکام جامع کار و تقدیر از کارگران، مجازات و مکافات آنها می باشد⁴، برای افتخار به کارگری، همین قدر کفایت می کند که رسول خدا ﷺ کار را عبادت و اطاعت خداوند متعال معرفی نموده است⁵.

1 سورة المائدة آیت نمبر 96.
 2 أخرجه أبو داود (83)، وابن ماجه (386)، وأحمد (8720) باختلاف يسير، والترمذي (69)، والنسائي (59) واللفظ لهما و المؤطا. قال الترمذی "هذا حديث حسن صحيح" و قال المؤطا "حديث صحيح رواه ثقات".
 3 المهن الخمسة الأخيرة ذكرها صاحب كتاب التراتيب الإدارية. الكتاني، محمد عبد الحي، نظام الحكومة النبوية المسمى التراتيب الإدارية، تحقيق الدكتور عبد الله الخالدي، ج2، الصفحات، 44، 62، ط2، دار الأرقم بن أبي الأرقم، بيروت، لبنان.
 4 السباعي، مصطفى، اشتراكية الإسلام، ص 170، ط2، 1960م، بدون دار نشر.
 5 القرشي، باقر الشريف، العمل وحقوق العامل في الإسلام، ص 153، ط4، 1979م، دار التعارف، بيروت، لبنان.

مطلب ششم: اهمیت و جایگاه کارمندان دولتی از دیدگاه قانون:

منظور از دولت، کارمند دولتی است، زیرا جایگاه و ارزش آن فقط به ارزش کارمندانش وابسته است، زیرا کارمندان دولتی، سازندگان دستاوردهای دولت و همچنین عوامل شکست آن هستند، زیرا تا زمانی که کارمندان دولت، خود کفای، شایسته و مناسب به نیازمندی های روز نباشد، هیچگاه دولت به اهداف و منافع خود رسیدگی کرده نمی تواند، و نه هم رشد و توسعه می کند، و به همین شکل، زمانی که دولت شکست می خورد و یا ضعیف می شود، باز هم هبوط و تنزل دولت به کارمندان آن بر می گردد به هر اندازه که کارمندان آن ضعیف باشد به همان اندازه دولت نیز ضعیف می شود و سقوط می خورد، و در اجرای سیاست ها و ستراتیژی های خود تنزل می یابد.

بدین اساس، به قول برخی ها هر چقدر که در تعریف و توصیف کارمندان پرداخته شود، مبالغه نخواهد شد، زیرا دولت قوی و توسعه یافته به معنای کارمندان قوی و پیشرفته خواهد بود، نه به این دلیل که آنها به عنوان یک فرد یا یک گروه بهتر از بقیه افراد جامعه، به حساب می آیند، بلکه به موجب قانون و مقررات و یا به موجب نظام موجود، بار خاصی را بر دوش خود می کشند که همان نیل به منافع و اهداف عمومی کشور است.

امروز حضور کارمندان دولتی در زندگی عمومی همه ملت ها به یک ضرورت جدی تبدیل شده است، حضور آنها بصورت انبوه و در دسته بندی های متعدد با وجود اختلافات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی که بین کشورهای جهان و یکدیگر وجود دارد، آشکار شده است، این پدیده در تمام کشورهای جهان حیاتی و مهم پنداشته می شود. مخصوصا در کشورهای اسلامی که خود را مقید به حاکمیت نظام اسلامی می بینند، خود را موظف به مدیریت بسیاری از امورات جامعه می دانند، تا آن را به صورت منظم، دائمی و مؤثر مطابق به نیازهای عمومی جامعه، ارائه دهند.

و به همین شکل، نمی توان در عصر حاضر کشوری را، خوب و سازمان یافته تصور کرد که کارمندان خوب نداشته باشد، بناء می توان گفت که پیشرفت و پسرفت دولت، وابسته به کارمندان خوب و بد آن است، زیرا آنها سیستم انسانی سازمان یافته ای هستند که دارای اختیارات و شایستگی ها هستند و دارای شایستگی لازم جهت دستیابی به مدیریت منظم، مؤثر و بدون وقفه برای خدمات عمومی جامعه قرار دارند، دامنه این گروه، گسترش می یابد و تعداد اعضای آن، نیز افزایش پیدا می کند، زمانی که بار و مسئولیت آنها تحت فشار پیشرفت نظام اسلامی، افزایش پیدا می کند و گسترش می یابد، دولت ها نیز مکلف می گردد تا نظام قانون گذاری اسلامی را برای حمایت آنها تعیین نماید، به عبارت دیگر، قوانین و مقررات که دولت برای آنها طرح و تصویب می کند، با

افزایش بار آنها و گسترش کارکردهای آنها تحت فشار پیشرفت جهان، متنوع می‌شوند.¹ در اجرای موارد فوق، نیاز مبرمی به ایجاد سیستم‌ها و قوانینی برای حمایت از مقامات دولتی در همه کشورهای جهان وجود داشت.

بناء در جهت اجرا و تطبیق موارد فوق، نیاز مبرمی به ایجاد سیستم‌ها و قوانینی برای حمایت از مقامات و کارمندان دولتی در همه کشورهای جهان به وجود آمد، از جمله کشور عزیز ما افغانستان، تلاش برای طرح و اصلاح قانون گذاری در این عرصه آغاز شد و اولین اداره تحت نام "کمیسیون اصلاحات اداری و خدمات ملکی" در سال 1382 به موجب قانون اساسی کشور، تأسیس و به فعالیت خود آغاز نمود و تا هنوز ادامه دارد، وظایف اساسی این اداره، طرح و تصویب قوانین و مقررات کاری، لوائح و طرز العمل های اداری و خدمات ملکی، استخدام افراد شایسته و مسلکی در جهت برآورده ساختن اهداف و منافع عمومی جامعه است، این اداره، در هماهنگی با وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین، عدلیه و اداره ذیربط به بررسی و اصلاحات قوانین و مقررات، لوائح و طرز العمل ها، تشکیل و ساختار حاکم بر تنظیم امور خدمات ملکی، می پردازد، این کمیسیون موظف است مطابق به پالیسی های فنی و مسلکی با در نظر داشت اخلاق و اصول اسلامی، قوانین خدمات عمومی را مورد بررسی و توجه خود قرار دهند، هر قاعده و قانون را باید مطابق به روش های کاربردی در جامعه، تنظیم نماید، این کمیسیون موظف است تا تمامی تناقضات و تداخلات قانونی را بازخوانی و آن را اصلاح نماید، بر این اساس تا اکنون اسناد تقنینی مرتبط به کار و وظیفه، بیشتر تصویب و مورد اجرا قرار گرفته است که در رساله هَذَا نیز از آنها استفاده صورت گرفته است؛ مانند قانون مدنی، قانون کار جدید و قانون کار امارت اسلامی، قانون کارکنان خدمات ملکی و دیگر مقررات که به نسبت طولانی شدن بحث از آنها صرف نظر شد، مگر جایجا از هر یک از آنها، استدلال و استخراج صورت گرفته است. زیرا این قوانین و مقررات، در دوره های زمانی مختلف، جهت تنظیم امور کاری کارگران-کارمندان و کارفرمایان به تصویب رسیده است و اکثر آنها تا اکنون در ادارات دولتی و غیر دولتی، قابل اجرا و تطبیق می باشد.

مطلب هفتم: شروط لازمه کارمند دولتی از منظر فقه و قانون:

کارمند دولتی شخصی است که به طور دائم به وظایفی که در بودجه دولت، جهت انجام کارهای عمومی جامعه و یا خدمات عمومی، پیش بینی شده است، تعیین و مقرر می گردد، پس بنابراین، کارمند دولتی زمانی به صفت کارمند شناخته می شود و قوانین و مقررات کار، بالای وی اعمال می شود که مستقیماً از طرف دولت و یا سازمان (مرتبط به دولت)، بصورت دائمی تقرر یافته و برای انجام خدمات عمومی دولت و یا سازمانی باشد که برای منافع عمومی جامعه، فعالیت می نماید، و از طرف دیگر، کارمند از سوی مرجع ذیصلاح که توان تفریری و تعیینی وی را داشته باشد، مقرر شده باشد.

1 محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها و قضاء، ط2، دارالنهضة العربية، القاهرة، دت، ص 35.

جزء اول: شرایط مطلوب برای کارمند دولتی از منظر قوانین وضعی:

اول: خدمات دائمی: منظور از خدمات دائمی، اینست که کارمند برای خدمت به دولت اختصاص داده شود، بنابراین کمک و تعاون او با دولت یک امر تصادفی و یا موقتی نخواهد بود، و بنابراین، کارمند کسی است که با تقرری او در خدمت دولت جهت انجام شغل و مأموریت دائمی، آنچه که در بودجه دولت تعیین و تصویب شده است، از انجام دیگر تمامی کارها ممنوع می شود، وظیفه دولتی به وظیفه گفته می شود که در دولت برای آن، بودجه تعیین شده باشد¹.

دوم: اینکه کارمند در خدمت یک شرکت خدمات عمومی که توسط دولت یا یک شخص حقوق عمومی، اداره می شود، کار کند: این عنصر بر دو رکن استوار است: مفکوره منافع عمومی و یاعام المنفعة و خدمات عمومی؛ بدین اساس خدمات عمومی دیگر محدود به خدمات اداری نیستند، بلکه انواع و اقسام دیگری نیز در کنار آنها وجود دارد، کمیسیون اصلاحات اداری، بین کارگران و کارمندان دولتی تفاوت قائل شده است و آنها را با در نظر داشت منافع و اهداف عالیای کشور، و همچنین نظر به جایگاه و مقام آنها، به کتگوری های مختلف تقسیم نموده است، مانند کارمندان ما فوق رتبه و کارمندان دارای رتبه، و همچنین مانند رئیس و آمر، مدیر و مأمور، و بقیه کارگران که مشغول کار های دولتی هستند تحت عنوان اجیر شناخته می شوند و مسائل آنها مربوط به حقوق خصوصی می شود، اصل و قاعده کلی در مورد کارمندان مؤسسات عمومی این است که آنها کارمندان دولتی هستند که با نهاد های دولتی، روابط سازمانی دارند، اما برخی از فقهای اسلام در این زمینه فی ما بین آنها تفاوت قایل هستند، کارمندانی که به وظایف و مشاغل کلیدی و اساسی، کار می کنند و کارمندانی که به بست های عادی و معمولی کار می کنند؛ هر دوی آنها با هم تفاوت دارند، مثلا کارمندان ادارات دولتی و کارمندان مؤسسات اقتصادی دولتی که جهت برآورده ساختن منافع عالیای کشور، تلاش و مبارزه می کنند، بر اساس این تحقیق، کارمندان بست های کلیدی، کارمندان درجه اول هستند، و علاوه بر آن، کارمندان دارای درجه پایین هستند، مانند کارمندان اجیر و کارکنان خرد سال و کم تجربه، از آنجای که این تمایز، مبتنی بر مبنای علمی نیست، بنابراین، تعیین معیار برای آنها مشکل است، بدین اساس، اندازه گیری آنها به طوری که بین اعضای دو گروه، خلط و سردرگمی ایجاد نشود، خیلی دشوار است².

¹ مصطفی البارودی، الوجیز فی الحقوق الاداریة، دمشق، ط1، 1958، ج1، ص 221.

² مصطفی البارودی، الوجیز فی الحقوق الاداریة، دمشق، ط1، 1958، ج1، ص 221.

سوم: کارمند را به وظیفه تقرر نماید که قانون برای انتصاب آن اختیار و صلاحیت داده باشد: زیرا کارمندی، قانوناً نمی تواند به عنوان یک کارمند دولتی، در خدمت دولت تلقی شود، حتی اگر او واقعا در مدت زمانی که بین انتخاب و رد تفرری سپری شده است، عملاً این وظیفه را به عهده گرفته باشد، و لو اینکه او در این مدت واقعا در برابر کارش، دستمزد دریافت کرده باشد، تا زمانی که شغل توسط ابزار تعیین، از طرف مالک آن ایجاد نشده باشد، و مبنای قانونی کاری که ممکن است واقعا مستحق آن باشد به دلیل انعقاد قانونی وثیقه کار نیست، بلکه بر اساس قانون دیگری غیر از آن است، ایده ها و عناصری که در حوزه قوانین اداری ذکر شده است، باید مورد توجه ویژه قرار گیرد، اما در مورد دیگر قوانین، برای مثال در حقوق جزا، قانونگذار یا فقه، ممکن است معنای کارمند را وسیع و گسترده تر یا مضیق و محدودتر از معنای آن در حقوق اداری بداند.¹

جزء دوم: شرایط مطلوب برای کارمند دولتی از دیدگاه فقه اسلامی:

شرایطی که برای کارمندان دولتی لازمی است تا از آنها پیروی نمایند، عبارت اند از:

أ. **صدور حکم تفرری توسط مرجع ذیصلاح برای تعیین آن در وظیفه دولتی:** برای اینکه یک شخص به بست های دولتی تقرر حاصل نماید و کارمند تعیین شود، باید فیصله تفرری او در وظیفه دولتی، توسط شخص و مرجع ذیصلاح، صادر شود، و با صدور این تصمیم، آثار رابطه، بین کارمند و دولت، ثابت می گردد²، اما قبلاً فیصله های تفرری و صدور حکم استخدام کارمندان، مستقیماً توسط رئیس دولت و یا خلیفه مسلمانان صادر می شد، زیرا او مسئولیت اداره و مدیریت دولت را بر عهده داشت و این تصمیمات و فیصله ها، بیشتر به صورت کتبی و گاهی شفاهی، صورت می گرفت، البته در حضور دیگر دولتمردان مسئول دولتی انجام می شد تا آنها به عنوان شاهدین عینی در صدور فیصله ها و همچون تصمیمات، گواه باشند، این در صورتی بود که کارمند وظیفه را که در آن تقرر حاصل نموده است، نزدیک به محل خلافت می بود، و به این شکل به مسلمانان چنین تلقین میشد که تفرری ها بر اساس حکم خلیفه انجام یافته است و کسی دیگر در تفرری و صدور حکم استخدام، صلاحیت نداشت. ولی اگر فیصله تفرری بر کاری که کارمند باید انجام می داد، از محل خلافت، دور می بود، در آن صورت خلیفه، بصورت کتبی فیصله تفرری کارمند را ارسال می نمود و در آن چنین می گفت که: من فلانی را فرستادم و به او دستور دادم تا این کار را انجام دهد، تا اینکه این امر، دلیل واضح و روشن باشد و بقیه

¹ مجموع طرز العمل های تعیینات بست های خدمات ملکی، کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی.
² علی عبدالقادر مصطفی، الوظيفة العامة في النظام الاسلامي، 1983م، د. ن، ص 65.

مسلمانان از آن اتباع و پیروی نمایند، و آنها باید بدانند که این کارمند بر اساس تصمیم خلیفه مسلمانان، تقرر حاصل نموده و برای خلیفه کار می کند، چنانچه زمانی که حضرت عمرؓ، حذیفه بن یمانؓ را به شهر مدائن به عنوان عامل مقرر می نمود، طی مکتوب رسمی به مردم آن منطقه، چنین نوشته کرد: "گپ های او را گوش دهید و از او اطاعت نمایید و آنچه از شما خواسته به او بدهید"، سپس زمانی که حضرت حذیفه به مدائن رسید، پیام حضرت عمرؓ را برای مردم منطقه قرائت نمود، دهاقین منطقه از او استقبال نمودند و در ضمن اظهار داشتند که هر چیزی که از ما می خواهید بخواهید¹.

ب. **تقرری شخص به وظیفه، به صفت دائمی باشد:** اصل ومبنا در نظام اسلامی، آنچه از دائمی بودن وظیفه دولتی، حمایت می کند، عدم تعیین مدت زمان وظیفه دولتی در زمان صدر اسلام، می باشد، به همین اساس، اکثر فقهای اسلام بر همین نظر متذکره هستند، به دلیل اینکه کارمند، مکلف است تا وظایف خویش را مطابق به تعهدات خود انجام دهد و تمام واجبات ومسئولیت های خاصی را که بر عهده گرفته است، بر وقت اجرا نماید، و این امر تا زمانی است که شخص، شایستگی و لیاقت انجام کار را داشته باشد و بار آن را تحمل نماید، در این امر، طرفین هیچ نوع ضرری نخواهد کرد و لو اینکه در تمام عمرش، همین طور کارمند باشد². استقرار و ثبات دیدگاه مذکور از فقهای اسلام، بر اساس اجماع اکثر فقهای اسلام است که بر دوام وظایف دولتی تاکید می کند و در این زمینه به جز از حضرت امام ابوحنیفهؓ، دیگر کسی اختلاف نظر ندارد، زیرا ایشان به تعیین مدت زمان منصب قضاوت به مدت یک سال، تاکید می کرد و او می گفت که قاضی تا از علم و دانش منحرف نگردد و در حکم و قضاوت خود دچار نقص شده و در معرض فتنه، فساد و باطل قرار نگیرد، بنابراین، بهتر است تا دروازه تحصیل علم، برایش فراهم گردد³. در اینجا باید خاطر نشان ساخت که تعیین مدت کار و یا زمانبندی وظایف دولتی، در برخی از وظایف و مشاغلی که ماهیت آن زمانبندی کار را ایجاب می کند؛ در صورت ضرورت و یا مصلحت عمومی جامعه، می تواند زمانبندی شود، و مدت زمان آن تعیین گردد، و در صدور حکم انتصاب مقرر شد که این امر هیچ نوع منافاتی با انعطاف پذیری نظام اسلامی نداشته و ندارد، بلکه آنچه امام سیوطی⁴ از بلقینی⁵ نقل نموده و ابن قدامه⁶ نیز به آن اشاره داشته

1 محمد یوسف موسی: نظام الحكم في الإسلام، دار الفكر العربي، 1983م، ص 46.

2 الامام السيوطي، الاشباه و النظائر، مطبعة الحلبي القاهرة، 1959م، ص 282.

3 الامام السيوطي، الاشباه و النظائر، مطبعة الحلبي القاهرة، 1959م، ص 282.

4 جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر بن محمد ابن سابق الدين الخضيرى السيوطى المشهور باسم جلال الدين السيوطى، (القاهرة 849 هـ/1445م - القاهرة 911هـ/1505م) إمام حافظ، ومفسر، ومؤرخ، وأديب، وفقه شافعي. له نحو 600 مصنف. نشأ في القاهرة يتيمًا، إذ مات والده وعمره خمس سنوات، ولما بلغ أربعين سنة اعتزل الناس، وخلا بنفسه في روضة المقياس، على النيل، منزويًا عن أصحابه جميعًا، كأنه لا يعرف أحدًا منهم، فألف أكثر كتبه. وبقي على ذلك إلى أن توفي. قاله الزركلي في الأعلام ج3، ص 301.

5 الامام شيخ الاسلام مُجْتَهِد العَصْر نادرة الوُقْت خاتمة المُجْتَهِدِين، العلامة الفقيه، المُحدث الحافظ المُفسر الأصولي المُتَكَلِّم النَّحْوِي اللُّغَوِي المنطقي الجدلي الخلافي سراج الدين أبو حفص عمر بن رسلان بن نصير بن صالح بن شهاب بن عبد الخالق بن عبد الحق الكنانى العسقلاني الشافعي المعروف بالبلقيني مات سنة 805 هـ. طبقات الشافعية، ج4، ص36 طبع دار عالم الكتب.

6 ابن قدامه: هو: عبدالله بن محمد قدامة الجماعلي المقدسي ثم الدمشقي الحنبلي، أبو محمد، موفق الدين: فقيه، من أكابر الحنابلة.

است¹، و این امر به عنوان نص صریح در این زمینه به حساب می آید، چنانکه می فرماید: "وکالت در صورتی که به صورت مطلق قرارداد شده باشد نه موقت، اصلاً حق عمل را دارد، مگر اینکه وکالت نامه نسخ شده باشد"². وظیفه دولتی - همانطور که در بالا ذکر شد - در شکل، محتوا و در بسیاری از آثار آن، شامل معنای وکالت می شود. مگر اینکه گفته شود که این زمان بندی به صورت استثنایی واقع می شود و عدول از مقتضای معین است، سپس، قاعده کلی به معنای ثبات و دوام وظیفه عمومی است و استقرار کارمند در آن، تا زمانی که اختیار و صلاحیت وی ادامه داشته باشد، باقی می ماند، مگر در صورتی که شرایط وی تغییر کند و نتواند وظایف خویش را بصورت درست، انجام دهد و یا در ارزیابی های کاری، ناسازگار و نالایق توصیف شود و یا برخی از شرایط ضروری مسلکی و حرفه ای را نداشته باشد، پس در آن صورت، قرارداد فسخ گردیده و معزول خواهد شد و اینها همه ملاحظاتی است که خارج از زمان بندی و حیطة وظیفه دولتی است.

ج. رضایت شخص کارمند از تعیین در وظیفه دولتی: اگر وظیفه دولتی، حرفه ای است که کارمند دولتی آن را انجام می دهد و در طول زندگی در آن باقی می ماند، پیوستن کارمند به شغل باید بر اساس رضایت و تمایل او برای انجام این شغل باشد. بر اساس همین نظریه، خلفای راشدین³ عمل نمودند، زمانی که خلیفه مسلمانان، کدام کارمندی را برای انجام کاری تعیین می کرد، این تقرری و انتصاب، تنها با رضایت کارمند صورت می گرفت، کدام اکره و اجبار در میان آنها وجود نداشت، پس اگر شخص استخدام شده به وظیفه دولتی، از انجام کار، خودداری می کرد، خلیفه او را برای انجام آن کار، مجبور نمی کرد. حضرت عمر بن الخطاب⁴ با کارمندی که مقرر می کرد از این روش استفاده می نمود، بر همین اساس، هنگامی که می خواست حضرت سعد³ بن عبید³ را به عنوان کارمند در شام مقرر نماید، نظر او را گرفت و به او گفت: آیا می خواهی که به شام بروی، زیرا مسلمانان فرار نموده و یا آواره شده اند و دشمن بر آنها غالب آمده اند و این زمانی بود که به نزدیکی در آنجا مریضی طاعون گذشته بود و بسیاری از مردم بر اثر آن، وفات نموده بودند⁴. و همچنین زمانی که حضرت معاذ بن جبل⁵ به سوی شام بیرون آمد، حضرت عمر بن الخطاب⁶ گفت: خروج او، مدینه و اهل آن را از فقه دور نمود. در رابطه به حفظ و نگهداری ابوبکر⁷ در حضور حضرت علی⁸، پیشنهاد شد و گفته شد که مردم به او نیاز میرم دارند، بناء توقف داده شود، اما حضرت علی⁹ نپذیرفت و گفت: مردی که می خواهد

1 ابن قدامة، المغنی، دار الکتب العربی، بیروت-لبنان، 1403هـ/1983م، ج5، ص 92.

2 علی عبدالقادر مصطفی، الوظيفة العامة فی النظام الاسلامی، 1983م، د. ن، ص 65.

3 هو: سعد بن عبید الأنصاری، قارئ القرآن، کان مع رسول الله فی 20 غزوة، و کان معروفا بصاحب المصحف. الاعلام للزرکلی.

4 علی عبدالقادر مصطفی، الوظيفة العامة فی النظام الاسلامی، 1983م، د. ن، ص 65.

جهاد کند و به درجه شهادت برسد، من او را نگاه نخواهیم کرد. پس بنابراین، می توان گفت که رضایت کارمند از کاری که انجام می دهد، در زمان تقرر کارمندان در عصر خلفای راشدین، یک امر مهم تلقی می شد، پس اگر کار مطابق به تخصص و رشته او باشد، باید آن را بپذیرد و انجام دهد و اگر با تخصص و رشته او مخالف باشد و همچنین توان انجام آن را نداشته باشد، باید آن را رد کند و خلیفه نمی تواند او را مجبور به انجام آن کار نماید.

مطلب هشتم: مبادی فقهی و قانونی انتخاب کارگران و کارمندان:

اساسات و ضوابط که کارگر بر اساس آنها انتخاب و استخدام می شود، جلوه های از شفافیت کاری در بخش استخدام و تقرر است، قاعده اساسی برای ساختن یک جامعه مسلمان، بیشتر نزدیک به جوامعی است که رفتند و صفحات اوراق تاریخ را جهت اخذ تجربه های علمی و اداری بجا ماندند، زیرا هدف آنها اساساً یافتن یک فرد مناسبی بود که بتواند وظایفی که بر وی سپرده می شود، آن را به بهترین و کامل ترین وجه آن، به اتمام برساند. به همین دلیل طرز العمل ها و ضوابطی در نظر گرفته شده است که در استخدام و تقرر هر کارگر و کارمند، باید مراعات گردد، و این همان چیزی است که در قرآن کریم در سوره قصص بر زبان دختر شعیب[ؑ]، هنگام سفارش موسی[ؑ] در حضور پدرش آمده است، همچنین آنچه در سوره یوسف[ؑ] بر زبانش در هنگام درخواست امرار معاش از پادشاه مصر، جاری شده است، در مورد هر یک از این قواعد و ضوابط متذکره، صحبت مفصل خواهیم نمود، افزون بر آن، مواردی که در اعتماد سازی شیوه تقرر و استخدام کارگران و کارمندان، مهم دیده می شود، از مواقع مختلف استخراج نموده ام و مطابق به موضوع و عنوان رساله، به شرح زیر، مورد بحث و بررسی قرار داده ام:

1. **مسلمان بودن:** بر اساس مطالعه که دارم تا اکنون گزارشی را که عنوان اسلام را برای کارگر و کارمند شرط قرار داده باشد، به نظر نرسیده است، بلکه در کتاب های تاریخ اسلام و عملکرد خلفاء و امراء دیده می شود که این کار را به نفع غیرمسلمانان دانسته اند، زیرا رسول خدا[ؐ] در هجرت خود از راه بلد مشرک استفاده نموده است، به دلیل اینکه برای این ماموریت و کار، کسی را تواناتر از او ندیدند، اما بحث ما در اینجا در مورد وظایف و ماموریت های مهمی است که باید بر عهده مسلمانان باشد نه کفار. استدلال ما در این مورد از این قول الله^ﷻ است که فرموده اند: {وَلَنْ يَجْعَلَ اللَّهُ لِلْكَافِرِينَ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ سَبِيلاً} ¹ ترجمه: "و خداوند هرگز کافران را بر مؤمنان تسلطی

¹ سوره النساء آیت نمبر 141.

نداده است." استدلال از این آیه است که خداوند متعال از ولایت کافر بر بالای مسلمانان، منع نموده است. اما اگر فرد مسلمان و غیرمسلمان برای یک پست مدیریتی یا در کارگاه و شرکتی بر کار، با هم رقابت نمایند، اصل و اساس اینست که باید انصاف و عدالت در رقابت، مراعات شود و شایسته ترین و با استعداد ترین فرد، برای این کار معرفی گردد، مشروط بر اینکه این کار، از جمله کار های نباشد که حاوی اسرار مسلمانان باشد که دیگران نباید از آن آگاه و یا خبر شوند. و در عین حال اولی الامر، در برخی حالات و مواقع؛ مانند گسترش بیکاری در بین جوانان مسلمان، بر اساس مصالح مرسله و منافع علیای مسلمانان، می تواند از تقرر و استخدام کارگران و کارمندان غیر مسلم، جلوگیری نمایند، به دلیل اینکه در چنین مواردی، کارفرمایان و صاحب کار، به دلیل دستمزد پایین آنها، تمایل به استخدام غیرمسلمانان به ویژه کارگران خارجی را بیشتر می داشته باشند، پس بنابراین، بهتر آنست که باید از تقرر و استخدام جوانان مسلمان، شروع نماید، البته در صورتی که آنها در ایجاد فرصت های شغلی، اشد نیاز داشته باشند، زیرا این امر، به کاهش فقر در جامعه مسلمانان کمک می کند.

2. **امانداری:** در قسمت امانداری باید گفت که از این کلمه، معانی مختلف و متعددی میان عوام الناس، معروف و مشهور است؛ از جمله: بازگرداندن اجناس و اموال، به صاحبان آن است، این امر، شامل صداقت و امانت داری، در کار، صداقت و امانت داری در انتقال اطلاعات و معلومات و همچنین تعامل با حرفه و محل کار می شود. این قاعده را که باید در توظیف کار در نظر گرفت، می توان از کارگر متقاضی کار با پرسیدن در مورد وظیفه پیشین او قبل از عقد قرارداد با وی، پی برد، برای مصاحبه در مورد کارگر، باید مرد متخصص و امانت داری را انتخاب نمود، قرآن کریم این قاعده را در این آیه مبارکه، ذکر نموده است: {قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ} ¹ ترجمه: "یکی از آن دو (دختر) گفت: «پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می توانی استخدام کنی، آن کسی است که قوی و امین باشد (و او همین مرد است)!»"، وجه استدلال از این آیه اینست که دختر شعیب رضی الله عنه از طریق تربیت پدرش، آموخته بود که کارگر باید دارای عنصر صداقت و امانت داری باشد، و شریعت ما قبلنا مادامی که ناسخ نداشته باشد، در شریعت اسلام نیز مشروع است، در شریعت ما نه تنها در مورد آن، ناسخی وجود ندارد، بلکه آنچه در احادیث آمده است، مؤید لزوم و ضرورت التزام و تعهد به رعایت اخلاق

¹ سورة القصص آیت نمبر 26.

امانت داری است که باید فرد استخدام شده، امین و صادق باشد، از جمله قول پیامبر اسلام ﷺ که فرموده اند: {أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَىٰ مَنْ ائْتَمَكَ وَلَا تَخُنْ مِنْ خَانَكَ} ¹، یعنی "امانت را به کسی که به تو امانت داده است بده و به کسی که به تو خیانت کرده خیانت مکن"، همچنین پیامبر اسلام ﷺ به ابوذر غفاری رضی الله عنه در هنگام درخواست ولایت از رسول الله صلى الله عليه وسلم فرمود: {إِنَّكَ ضَعِيفٌ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَهِيَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ خَزِيٌّ وَنَدَامَةٌ، إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ مِنْهَا} ²، یعنی "تو ضعیف هستی و آن امانت است و در قیامت مایه رسوایی و پشیمانی است، مگر کسی که آن را به حق او گرفت و آنچه را که از آن مدیون بود، به جا آورد."

3. کارایی: به معنای توانایی انجام کار محوله، به حد کامل آن است، این ضابطه را می توان از طریق امتحان تحریری برای آن عده از کارهای که نیاز به مهارت در نوشتن، خواندن و محاسبه دارند، تأیید کرد، اما اگر کار خدماتی باشد، می توان با آگاهی از تجربه او در مورد این کار، و همچنین سابقه کاری و خلص سوانح وی، از طریق همسان و هم مسلک های او که در این وظیفه و شغل، معروف هستند، درک کرد و یا اینکه این کارگر قبلاً برای چه کسانی کار کرده است، با بازپرس از آن طریق، تأیید کرد، این قاعده دارای پشتوانه ای از قرآن کریم نیز است، و آن در داستان سیدنا حضرت یوسف عليه السلام است که از عزیز مصر پست ولایت ارزاق و خزانه داری را، خواست، پس خداوند متعال بر زبان او فرمود: {قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْم} ³ ترجمه: "(یوسف عليه السلام) گفت: «مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگهدارنده و آگاهم!»"، یوسف عليه السلام در این آیت با پیشنهاد این مطلب، توانایی و شایستگی های خود را در انجام کارهایی که خواسته بود، اظهار نمود و بارزترین شایستگی های خود را که حفظ و دانش است، ابراز داشت. از این مسئله، واضح و آشکار می شود که معیار و ملاک شهادت و تزکیه، هنگام تقرر و استخدام، مورد اعتبار است، پس بنابراین، امروز مکتوب ضمانت و سفارش خط که میان سکتور خصوصی و دولتی مروج است، پشتوانه قانونی و رسمی دارد.

حقوق دانان اداره و مدیریت در عصر حاضر، چندین نوع امتحانات را طرح و ایجاد نموده اند که امروز در قانون خدمات ملکی و همچنان در دیگر سکتورها در اثنای تقرر و استخدام کارگر و کارمند، از آنها پیروی نموده و جزء طی مراحل استخدام کارگر و کارمند، می دانند؛ از جمله:

أ. **امتحان عمومی-عادی:** که هدف آن تعیین سطح کارگر و کارمند است و ممکن است این امتحان شفاهی یا کتبی باشد.

ب. **امتحان شخصیتی:** که با هدف ارزیابی برخی از ویژگی ها، اوصاف و تفاوت های فردی انجام می شود.

¹ رواه أبو داود في سننه، كتاب البيوع، باب الرجل يأخذ حقه من تحت يده، وقال عنه الألباني: حديث صحيح، برقم 3535. وروا الترمذي في سننه، كتاب البيوع، باب رقم 38، وقال عنه الترمذي: هذا حديث حسن غريب.

² رواه مسلم في صحيحه، كتاب الإمارة، باب كراهة الإمامة بغير ضرورة، ص 794، برقم الحديث (1825).

³ سورة يوسف آيت نمبر 55.

ج. **امتحان علایق شغلی:** که برای برخی از مشاغلی که نیاز به تخصص بالایی دارند، استفاده می شود.

د. **امتحان مهارت‌ها:** که برای شناخت مهارت‌های بالقوه یک فرد و سنجش میزان هوش و ذکاوت فرد، متمرکز است¹.

ه. **امتحان مسلکی:** که برای تعیین میزان برخورداری کارگر از دانش مسلکی و تخصصی وی صورت می گیرد، این امتحان اغلباً مربوط به وظیفه‌ای که مشغول است و یا می خواهد مشغول شود، مانند امتحان ریاضیات از محاسبین و بخش‌های حسابداری، صورت می گیرد.

و. **امتحان قدرت و توانایی:** که برای شناخت توانایی فرد برای انجام یک کار مشخص صورت می گیرد و همچنین امتحان توانایی‌های ذهنی فرد که شامل توانایی‌های عددی و حسابی آن می شود، این امتحان برای مشاغلی است که کارگر و کارمند بیشتر با مراجعین غیر قابل حساب، سروکار دارد، و برای سنجش توانایی کارگر نسبت ارتباط آن با دیگران و توانایی فرد در مدیریت کلام، از آن استفاده می شود.

ز. **امتحان صداقت و امانت داری:** که اغلب در برخورد با سرقت استفاده می شود، نه در کارهای اجرایی، که به معنای بررسی میزان اعتبار عوامل مورد استفاده برای پیش‌بینی عملکرد کارگر است.

4. **رعایت نمودن تخصص و مسلک در پروسه استخدام:** زمانی که یک بست به اعلان می رود، ده‌ها درخواست جهت استخدام و تقرر در آن بست، جمع می شود و از طریق ایمیل‌ها شریک ساخته می شود و یا بصورت فیزیکی و هارد به اداره و نهاد مربوطه، مواصلت می‌ورزد، و هر کس بخاطر برنده شدن و کامیابی در آن بست، عجله و کوشش می نماید، درخواست‌های ارسالی به اشکال مختلف: ضعیف، متوسط و قوی جمع می شود، البته این امر، به تناسب تخصص متقاضی برای کار یا عدم تناسب تخصص او برای آن وظیفه، بستگی دارد. شریعت مقدس اسلام در این زمینه، یک قاعده مهمی را وضع نموده است که از بدتر شدن اوضاع بخاطر جذب افراد غیرمتخصص، خبر می دهد، و این بر اساس قول رسول الله ﷺ است که فرموده اند: {إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرَ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ}²، یعنی "اگر کار به کسی واگذار شد که شایستگی آن را ندارد، منتظر وقوع قیامت باشید"، قانون کار افغانستان در ماده سیزدهم شرایط ویژه را در این زمینه وضع

1 الطائي، يوسف حجيم، وآخرون، إدارة الموارد البشرية، ص211، ط1، 2006م، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
2 البخاري، صحيح البخاري، كتاب الرقاق، باب رفع الأمانة، ص 197، برقم. (6496).

نموده است: " فقره سوم: ارائه سند آموزش حرفه به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین را لازمی قرار داده است، البته کارمندان خدمات ملکی را از این حکم مستثنا قرار دادند. فقره پنجم: ارائه سند فراغت تعلیم یا تحصیل برای مأمورین خدمات ملکی را الزامی قرار داده است.¹ و در ماده هفتم قانون کارکنان خدمات ملکی در مورد شرایط استخدام مأمور خدمات ملکی، چنین تصریح گردیده است: "فقره اول؛ شخصی به صفت مأمور در خدمات ملکی استخدام میشود که واجد شرایط ذیل باشد: بند چهارم-سند فراغت بکلوریا یا بالاتر از آن از مؤسسات رسمی تعلیمی داخل یا خارج کشور را داشته باشد. فقره دوم؛ اعضای کادر علمی مؤسسات تحصیلات عالی، اکادمی علوم، لوی حارنوالی، انستیتوت امور قانونگذاری و تحقیقات علمی _ حقوقی وزارت عدلیه و اعضای مسلکی وزارت معارف علاوه بر داشتن شرایط مندرج اجزای (1، 2، 3 و 5) فقره (1) این ماده تابع اسناد تقنینی مربوط نیز می باشند. فقره چهارم؛ شخصی به صفت کارکن قراردادی در ادارات خدمات ملکی استخدام میشود که واجد شرایط مندرج اجزای (1، 2، 3 و 5) فقره (1) این ماده باشد."²

5. **آمادگی کارگر-کارمند به رعایت دستورات صادر شده توسط کارفرما یا نماینده وی، همچنین به رعایت قوانین، مقررات و پالیسی های تعیین شده توسط کارفرما-صاحب کار و یا توسط دیگر نهادهای ذی صلاح، مانند کمیسیون خدمات ملکی، وزارت کار، نهاد مربوطه و دیگر وزارت های مرتبط، و این امر، بر اساس قول رسول خدا^ﷺ است که فرموده اند: {السمع والطاعة علی المرء المسلم فیما أحب أو کره، ما لم یؤمر بمعصیة، فإذا أمر بمعصیة فلا سمع ولا طاعة}³، یعنی " بر شخص مسلمان در آنچه که مورد پسند وی باشد و یا ناپسند وی، به هر حال، شنیدن و اطاعت نمودن، لازمی است، البته تا زمانی که به نافرمانی و معصیت حکم ندهد، در آنصورت هیچ نوع سماعت و اطاعت لازمی نخواهد بود"، زیرا بر اساس حدیث {لا طاعة لمخلوق فی معصیة الخالق}⁴ یعنی "اطاعت از مخلوق در نافرمانی خالق (خداوند متعال) درست نیست". و به همین شکل رعایت تقویم زمان کاری برای کارگر و کارمند، لازمی است تا در زمان حضور در محل کار و غیاب از آن، این تقویم کاری را طبق قانون کار و یا توافق نامه وضع شده فی مابین کارگر و صاحب کار، مراعات نماید و اگر کارگر در نهاد های دیگری کار کرده باشد، می توان از آن نهاد، در مورد**

1 وزارت عدلیه، قانون کار، جریده رسمی شماره 966، مورخ 1387. ماده 13.

2 وزارت عدلیه، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی، ریاست نشرات وزارت عدلیه، شماره مسلسل 951، سال نشر: 1387، ماده 7.

3 البخاری، صحیح البخاری، کتاب الأحکام، باب السمع والطاعة للإمام ما لم تکن معصیة، ص 352، برقم (7144).

4 اخرجه البیغوی فی شرح السنة عن طریق النواس بن سمعان الانصاری برقم 3624، و قال الالبانی "صحیح".

میزان تعهد کارگر در رابطه به چنین لوائح، مقررات و نظام های کاری، معلومات حاصل نمود و اگر کارگر، در محل دیگری کار نکرده باشد، میزان تعهد و پایبندی این کارگر به چنین نظام هایی را می توان با مشاهده او در طول دوره آزمایشی در صورتی که در دوره آزمایشی کار کرده است، قضاوت نمود.

6. **خصوصیات فردی:** ویژگی های یک فرد از فرد دیگر متفاوت است، اما هر کارفرما و صاحب کار، این اختیار را دارد که کارگر و کارمند مناسب را با توجه به باور خود، با وجود یا عدم وجود این ویژگی ها، انتخاب نماید؛ از جمله این خصوصیات و اوصاف (صداقت، عفت و پاکدامنی، وقار، تحمل و بردباری، هیبت و حیثیت، توان ارائه نظر، صحت تصمیم گیری، توانایی مقابله با فشارهای کاری، توانایی حل مشکلات پیش آمده در حین انجام کار)، این ویژگی ها را می توان از طریق مصاحبه شخصی که قبل از امضای قرارداد، انجام می شود، آشکار کرد، ما از سنت رسول خدا^ﷺ شاهد بررسی برخی از این صفات هستیم، و آن زمانی بود که رسول الله^ﷺ، معاذ¹ بن جبل² را به عنوان قاضی بسوی یمن، فرستاد و به او گفت: {کیف تقضي إذا عرض لك قضاء؟ قال: أقضي بكتاب الله، قال: فإن لم تجد في كتاب الله؟ قال: فبسنة رسول الله^ﷺ، قال: فإن لم تجد في سنة رسول الله^ﷺ ولا في كتاب الله؟ قال: اجتهد رأيي ولا ألو (لا أقصر)}²، ترجمه: " زمانی که به حضور شما الحمد لله الذي وفق رسول رسول الله لما يرضاه رسول الله^ﷺ،² ترجمه: " زمانی که به حضور شما کدام مسئله قضایی آمد! چگونه فیصله و قضاوت می کنی؟ گفت: بر اساس کتاب خدا قضاوت می کنم، فرمود: اگر آن را در کتاب الله نیافتی؟ گفت: طبق سنت رسول خدا^ﷺ فرمود: اگر آن را در سنت رسول الله و کتاب الله نیافتی؟ گفت: من بر اساس رأی و نظر خود، اجتهاد می کنم و در آن هیچ نوع کوتاهی نخواهم کرد، سپس رسول خدا^ﷺ ضربه ای به سینه او زد و فرمود: تمام حمد و ستایش مر خدایی را که قاصد رسول الله را به آنچه که سبب رضایت و خشنود او باشد، توفیق عنایت فرموده است. " گر چند علمای حدیث، از مدت طولانی در مورد صحت این حدیث، بحث و گفتگو داشته اند، با آن هم دیدگاه اخیر و مورد اعتماد، همین است که این حدیث، مورد قبول جمع بزرگی از علمای حدیث، قرار گرفته است³. نکته استنباط از این حدیث، اینست که رسول خدا^ﷺ،

1 معاذ بن جبل شهيد العقبة وهو ابن ثمان عشرة سنة أو دونها، شهد غزوة بدر والمشاهد كلها، كان من نجباء الصحابة وفقهائهم، حدث عنه أنس بن مالك، قال عنه النبي - صلى الله عليه وسلم -: "أعلم أمتي بالحلال والحرام معاذ" استشهد في الطاعون بالأردن سنة 18 هـ، وكان عمره 35 سنة.

2 رواه أبو داود في سننه، كتاب القضاء، باب اجتهاد الرأي في القضاء، ص 644، برقم (3592)، وقال عنه الألباني: ضعيف، لكن مال إلى القول بصحته غير واحد من المحققين من أهل العلم. وقال الخطيب البغدادي في "الفتية والمتفقه" 1/ 189 - 190: إن أهل العلم قد قبلوه واحتجوا به، فوقفنا بذلك على صحته عندهم كما وقفنا على صحة قول رسول الله - صلى الله عليه وسلم - "لا وصية لوارث" قال الشوكاني في إرشاد الفحول (227) "و هو حديث مشهور له طرق متعددة ينتهض مجموعها للحجة".

3 البخاري، عبد العزيز بن أحمد، كشف الأسرار على أصول فخر الإسلام البزدوي، ج 4، ص 15، ط 3، دار الكتاب العربي، بيروت.

حضرت معاذ بن جبل¹ را در این موقع آزمایش و امتحان کرد، بلکه مشکلاتی را که حضرت معاذ²، ممکن بود به آن دچار شوند، آن را در نظر گرفت و مورد میکانیزم و سازوکار حل این مشکلات فرضی، به صحبت های او گوش داد.

7. **توانایی انجام کار بصورت کارگروپی:** توانایی کار با روحیه تیم ورک و کارگروپی با همه کارگران و کارمندان، نیز یک ضابطه فقهی است که از این قول الله³ استخراج گردیده است: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ} ¹ ترجمه: "و (همواره) در راه نیکی و پرهیزگاری با هم تعاون کنید! و (هرگز) در راه گناه و تعدي همکاري ننمایید! و از (مخالفت فرمان) خدا بپرهیزید که مجازات خدا شدید است!".

8. **داشتن تابعیت افغانی:** و این شرطی است که در قانون کار در بند اول ماده 13 مقرر شده است که کارکن باید تابعیت افغانستان را داشته باشد، اما این قاعده به نظر من با عنصر مساوات میان فرزندان مسلمانان ناسازگار است. صرف نظر از نامگذاری های معاصر و ملیت های متعدد؛ چون این مسئله محصول استعمار است، در مورد وزارتخانه ای که برای حفظ نظم قید کرده است که کارفرما مدارک شناسایی را به وزارتخانه ارائه کند و از ترس ورود افراد غیرقانونی به کشور، این را قانونی اعلان نموده است، گر چند پس از تحقیق و بررسی از فقهای مسلمانی که تابعیت را شرط پذیرش کارگر یا کارمند قرار داده باشند، یافته نشد.

9. **صحت جسمانی:** بسیاری از نهادها، سازمان ها و موسسات و همچنین کارفرمایان، معاینه صحی را برای کارمندان خود، شرط قرار داده اند و برخی از آنها هر سال یک بار معاینه صحی را برای هر یک از کارمندان، نیاز می پندارند و بدین اساس شرط قرار داده اند و در قوانین و مقررات افغانستان نیز، داشتن معاینات صحی را شرط قرار داده است، این برای اطمینان از اینکه کارگر و کارمند، آیا قادر به انجام وظایفی است که به او سپرده شده است، و این حق قانونی صاحب کار و کارفرما است، زیرا صاحب کار و کارفرما، مکلف به پرداخت اجرت آنها است، پس بنابراین، باید حصول منفعتی به اندازه آنچه تحت عنوان اجرت، می پردازد، وجود داشته باشد. و این همان چیزی است که در قوانین، مقررات و لوائح کار آمده است، چنانکه در قانون کار افغانستان در ماده سیزدهم، فقره چهارم آن داشتن تصدیق صحی را شرط قرار داده است². و همچنین در ماده هفتم

1 سورة المائدة آیت نمبر 2.

2 وزارت عدلیه، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو 1385. ماده 13.

قانون کارکنان خدمات ملکی، داشتن تصدیق صحی را از مراجع معتبر صحی لازمی قرار داده است.¹

10. **عدالت و انصاف:** عدالت و انصاف یکی دیگر از قواعد و اصولی است که صاحب کار مسلمان و ولی امر مسلمین در صورت نیاز برای کارگران یا کارمندان بخش خصوصی، باید آن را مراعات نمایند، به خصوص وظایفی که در دولت بسیار مهم هستند، که در آن عدالت برای کسانی که آن وظایف را به عهده می گیرند، لازم است، و عدالت در استقامت دین، سلامتی اندیشه و افکار، صحت عقیده و خالی بودن کارگر از عوامل فسق و فجور است، علاوه بر این، داشتن شهرت نیک در میان جامعه و مردم است، همچنین از مرتکبین گناهان کبیره نبوده و بر گناهان صغیره اصرار نداشته باشد، و دارای مروت و شخصیت متناسب با کار و محیط کاری، باشد²، در اینجا ممکن است مشکل فسق از جانب امت اسلامی به وجود آید؛ زیرا جامعه اسلامی از افراد فاقد عدالت، خالی نیست. و این افراد باید در وظایفی که در نهاد های دولتی، کدام اهمیت خاصی نداشته باشد و حضور آنها در این وظایف، تأثیر منفی بر جامعه نداشته باشد، این برای رفع بیکاری است که توسط دولت به کار گماشته شوند و اگر فرد بیکار، فاسق باشد، دولت باید او را استخدام نماید.

مطلب نهم: تفاوت عقد کار با سایر عقود مرتبط:

مبنای تمایز قرارداد کار با سایر قراردادهای، بر اساس میزان تحقق عناصر و ارکان کار، خصوصاً تبعیت قانونی بین کارگر و صاحب کار، می باشد، اگر کارگر تحت اختیارات و سلطه ی بلافصل کارفرما باشد و تابع دستورات و فرمان او باشد، این نوع قرارداد، قرارداد کاری محسوب می شود، و در اینجا قراردادهایی ارائه می شود که ممکن است در برخی مسائل با قرارداد کار، تلاقی و مشابهت داشته باشد.

جزء اول: تفاوت عقد قرارداد کار و قرارداد مقاوله (پیمانکاری):

بر اساس ماده 1481 قانون مدنی افغانستان، قرارداد پیمانکاری یا مقاوله، چنین تعریف گردیده است "مقاوله عقدی است که به موجب آن یکی از طرفین، ساختن چیزی یا اجرای عملی را بصورت موقت یا غیر موقت برای طرف دیگر به مقابل اجرت، تعهد نماید"³.

1 وزارت عدلیه، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی شماره مسلسل 951، مورخ 16 سرطان 1387. ماده 7.

2 ابن حجر، فتح الباری، ج 5، ص 251.

3 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355.

مشابهت قرارداد کار با قرارداد پیمانکاری، زمانی ظاهر می شود؛ جایی که پیمانکار، کار را در ازای دستمزد به صاحب کار، پیشنهاد کند. بین آنها در چند مورد، تفاوت وجود دارد، اما مبنای تمایز بین آنها، تبعیت قانونی است، کارگر در قرارداد کار از اوامر و دستور کارفرما اطاعت می کند و تابع اوست و صاحب کار مستقیماً بر عملکرد او نظارت می کند، در حالی که پیمانکار از دستورات کسی پیروی نمی کند، بلکه کار مورد نیاز خود را بدون نظارت فوری توسط کسی بر او، و بدون نظارت مستقیم بر او، یا تحت مدیریت شخصی یا نهادی و یا مؤسسه و یا سایر تیم ها و گروه های دیگر، انجام می دهد و آن را به اتمام می رساند.

تفاوت دیگر از قرارداد کار با قرارداد پیمانکاری، اینست که کارگر در قرارداد کار موظف است تا خود را به صاحب کار تسلیم نماید، در حالی که پیمانکار در قرارداد پیمانکاری موظف به تحویل کار است و بر این اساس، کارگر چیزی را که از بین رفته و یا تلف شده، تضمین نمی کند، در حالی که پیمانکار، کار خود را تضمین می کند.

جزء دوم: تفاوت عقد قرارداد کار و قرارداد اجاره:

لازم به ذکر است؛ زمانی که فقهاء بین عقد کار و عقد اجاره، تفاوت قائل شدند، اجاره بر اشخاص را، در نظر نگرفتند، بلکه قصد اجاره دادن اشیاء را (اجاره بر اشیاء)، داشتند که به موجب آن موجر موظف می شود، تا مستأجر را به نحوی که صلاح اوست، بدون دخالت او از مال مورد اجاره، بهره مند بسازد، اما کارگر، کار خود را - چه از نظر ذهنی و فکری ارائه دهد و یا از نظر جسمی و بدنی ارائه دهد و یا همزمان از هر دو جهت؛ یعنی از نظر فکری و بدنی ارائه دهد، به هر حال، برای کارگر لازم است تا تابع دستورات و اوامر کارفرما یا صاحب کار باشد، و این امر در قرارداد اجاره بر اشیاء، متحقق نمی شود، و بخاطر عنصر تبعیت، بحث اجیر مشترک، مستثناً قرار داده شد، زیرا اجیر مشترک مانند شخص خصوصی از کارفرما، اطاعت نمی کند، بلکه حق دارد، کار را به نحوی که صلاح می داند، انجام دهد، و او شخصاً موظف به انجام کار نیست، بنابراین می تواند، آن را به دیگری واگذار نماید.

مطلب دهم: پیدایش قوانین تنظیم کار:

توسعه و تکامل کلی قوانین بشری، وابسته به تکامل خود انسان است، زیرا زندگی انسان از جوامع بدوی، شروع شد، سپس حیات او با توسعه و پیچیدگی ها همراه بود، و قوانین نیز با این توسعه و تکامل انسانی، در حال رشد و تکامل بود، و هر گاه انسان از راهی که خداوند متعال به اجرایی وی

دستور داده است، منحرف شود، در بی عدالتی ها، ظلم و ستم، گرفتار می شوند و مردم را به مطالبه حقوق انسانی خود، فرا می خوانند، که پیامبران و انبیاء^{علیهم السلام} برای اعلام، دعوت، تصدیق و تحکیم آن مبعوث شده اند تا مورد تعرض قرار نگیرند، اما قابل یادآوری است که اکثر حقوق دانان، قانون کار را از تکامل یک پیشرفت و تحول واقعی در دوران حکومت اسلامی نمی دانند، بلکه آن را به انقلاب فرانسه، نسبت می دهند، بله، این یک حقیقت است که هیچ کس، نقش انقلاب فرانسه را در ایجاد و شکل گیری قانون مدرن و جدید کار در مورد آنچه که امروز است، انکار نمی کند، اما این به معنای نقص و ضعف نقش بزرگ اسلام و مسلمانان در توسعه عمومی قانون کار و تأیید حقوق کارگران، نیست.

قبل از اسلام، نظام برده داری و غلامی حاکم بود، مردم به طبقات مختلف، تقسیم شده بودند و حقوق افراد از جمله کارگر، نقض و پایمال می شد و در این مرحله، هیچ ضابطه، قاعده و قانونی حاکم بر روابط کارگر و صاحب کار، وجود نداشت، و اگر هم بود، برای زیر سلطه ساختن کارگر، هضم حقوق کارگر و تحکیم جدایی بین طبقات بود.

البته باید گفت که در میان اعراب قبل از اسلام، برخی از اقسام پیمانکاری مروج بود و از این رو زن ها در قبال دریافت اجرت به فرزندان دیگران، شیر می داد¹، همانطوری که حضرت حلیمه سعیدیه² به رسول الله^ص شیر می داد³، و پیامبر اعظم^ص قبل از اسلام در بدل اجرت، گوسفندان قریش را می چراند، از حضرت ابوهریره^{رضی الله عنه} روایت است: رسول خدا^ص فرمود: "خداوند هیچ پیامبری را نفرستاده است مگر اینکه گوسفندان را چراند است" یارانش گفتند: و تو خودت یا رسول الله؟⁴ گفت: بلی، من در بدل چند قیراط، گوسفندان اهل مکه را می چراند و به آنها رسیدگی می کردم⁴، همچنین پیامبر معظم^ص، در بدل اجرت، کارگر تجارتي حضرت خدیجه^{رضی الله عنها}، بود. و این تنها بخشی از شواهدی

1 و من ذالک الظن: زنی است که نسبت به فرزندش که در میان مردم او را شیر می دهد، مهربان است. و جمع آن ظنوره است. ابن منظور: محمد بن مكرم، لسان العرب، ط3، دار صادر، بیروت لبنان، 1414هـ-1994م ج 4، ص 514.

2 حلیمه السعدیه بنت ابي ذؤيب من بني سعد بن بكر من قبيلة هوازن، كانت زوجة الحارث بن عبد العزی من بادية الحديبية، هي أم النبي محمد من الرضاعة، ماتت أمنة الأم الوالدة للرسول محمد بن عبد الله وكان عمره ست سنين فكفله جده عبد المطلب بن هاشم؛ وقدمت حلیمه علی مكة بعد أن تزوج الرسول محمد بخدیجة بنت خويلد، وشكت إليه الجذب، فكلم خدیجة بشأنها فأعطتها أربعين شاة. وقدمت مع زوجها بعد النبوة فأسلما. وجاءت إلى النبي يوم حنين، وهو على الجعرانة، فقام إليها و بسط لها رداءه فجلست عليه. توفيت حلیمه السعدیه بعد العام الثامن من الهجرة بالمدينة المنورة، ودفنت بالبيع. الأعلام للزركلي ج2، ص 271.

3 ابن هشام المعافى: ابو محمد عبدالملك، السيرة النبوية، تحقيق: الشيخ محمد على القطب و الشيخ محمد بلطه، المكتبة العصرية، صيدا، بيروت-لبنان، ط1، 1424هـ-2003م. ج 1، ص 121-125.

4 البخارى: محمد بن اسماعيل، صحيح البخارى، كتاب: الاجارات، باب: رعى الغنم على قراريط، ط2، دار السلام، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1419هـ-1999م، ص 360/2262.

است که بر وجود برخی از انواع اجاره به اشخاص در دوران زمان جاهلیت قبل از اسلام، دلالت می‌کند.¹

زمانی که اسلام آمد، همه را دعوت نمود تا حق را به حق دار بسپارد و مانع ظلم و ستم گردد، و اسلام مردم را تشویق نمود تا کار کنند و کارگر را محبوب خدا معرفی نمود، نه تنها تشویق و ترغیب، بلکه نظارت و پاسخگویی را بر مسئولیت های کاری، اضافه نمود. چنانچه الله متعال می‌فرماید: {وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ²} ترجمه: "بگو ای محمد: عمل کنید! خداوند و فرستاده او و مؤمنان، اعمال شما را می‌بینند! و بزودی، بسوی دانای نهان و آشکار، بازگردانده می‌شوید؛ و شما را به آنچه عمل می‌کردید، خبر می‌دهد!"، اسلام، اصل تساوی را بین مردم برقرار نمود و حقوق کارگر را تأیید کرد و این امر منجر به تمدنی باصفا و اصیل، آزادسازی انرژی ها، ازدحام کار و دستاوردهای بزرگ بشری در زمینه های مختلف حیات بشری شد.

و در بعد حقوقی قراردادها نیز، فقهای متقدمین زحمت کشیدند، قوانینی را وضع نمودند و علوم متعددی را تأسیس کردند، راه های مختلفی از استنباط و استخراج مسایل را هموار نمودند، نقش قوه قضائیه زیر نظر دولت و حکومت اسلامی در اعصار مختلف (صدر اسلام و دوران خلافت ها)، برای برقراری عدالت و احسان، در میان مردم سازماندهی شد، موجودیت کتاب های فقه اسلامی در موضوعات مختلف و احکام و اصول قدیم آن، گواه این تحول کمی و کیفی در همه ابعاد زندگی قانونی بشر، به ویژه قانون کار است، و این رابطه را تحت عنوان اجاره به اشخاص مورد بحث قرار دادند که در ادامه بحث خواهد شد.

در پرتو این پیشرفت بزرگ که بشر را به یک تغییر تاریخی عظیم سوق داد، نظام فئودالی در اروپا حاکم شد، دورانی که بشریت آن را به عنوان عصر تاریک، یاد می‌کنند، زمانی بود که ارباب فئودال بیش از آن چیزی که می‌توانست حساب کند، زمین‌ها را داشت، یعنی زمین های آنها از بس که بسیار بود، قابل محاسبه نبود، زیرا کشاورزها و زارعین خودشان را مالکین زمین ها می‌دانستند و زمین ها را تا ابد، تابع ملکیت خود، می‌پنداشتند، و بر زمین ها، حاکمیت مطلق داشتند، اروپا به مرحله دیگری رفته بود، و از مرحله انقلاب صنعتی، کمتر غم انگیز و ظالمانه نبود. جایی که کارگران از دست اربابان فئودال رهایی یافتند تا وارد نوع جدیدی از برده داری شوند، و آن بردگی سرمایه داری

1 ابن هشام المعافری: ابو محمد عبدالملک، السیرة النبویة، تحقیق: الشیخ محمد علی القطب و الشیخ محمد بلطه، المكتبة العصرية، صیدا، بیروت-لبنان، ط1، 1424هـ-2003م. ج1، ص139.

2 سورة التوبة آیت نمبر 105.

است، که در آن کارگر تلاش و منفعت کار خود را در برابر دستمزد ناچیز، ارائه می کردند، به دلیل اینکه تعداد کارگران زیاد بود، بنابراین، کارگران تحت هر شرایطی، هر چقدر هم که در حقشان ظلم می شد، کار را می پذیرفتند و کارهای شاقه را انجام می دادند، کارها بیشتر ناعادلانه بود و هیچ نوع اصول و قانونی در جهت نوع عملکرد آنها وجود نداشت؛ از جمله ساعات کاری بسیار زیاد بود، دستمزد نبود و یا اینکه خیلی ناچیز بود، مکان مناسب برای کار وجود نداشت، کودکان و زنان مورد بهره برداری و استثمار، قرار می گرفتند.

با گذشت زمان وضعیت و شرایط کارگران بدتر شد و به بدبختی های آنها افزوده شد، حتی کارد به استخوان رسید، در اینجا بود که کارگران، بخش از حقوق شان را مطالبه نمودند، و شروع به ایجاد و تشکیل اتحادیه های کارگری نمودند و بصورت منسجم و هماهنگی خواستار حقوق شان شدند و از راه اعتصاب، تظاهرات، اعتراضات دسته جمعی و تهدیدات امنیتی، بالای کارخانه داران و فابریکه داران، فشار آوردند، در نهایت، دولت و حکومت مجبور شدند تا بخاطر رسیدگی به مشکلات کارگران و کارمندان و کاهش اعتراضات آنها، قوانینی را در این راستا به نفع آنها وضع نمایند و از این طریق روابط کاری جمعی و فردی آنها را سازمان دهی نمایند، مسئولیت ها و وظایف هر یک از کاریگران و کارفرمایان، حقوق و وجایب آنها را تعیین و تبیین نمودند و به این شکل به این قضایا پایان بخشیدند.¹ از سوی دیگر، فقهای متقدمین موضوع قرارداد کار را جزء از عقد اجاره مورد بحث قرار داده اند، و اجاره از نظر آنان بر دو نوع است: اجاره بر اشیاء؛ مانند اجاره منازل، ماشین آلات و حیوانات و نوع دوم، اجاره بر اشخاص، و اجیر بر اجاره اشخاص، بر دو قسم است: اجیر خاص و اجیر مشترک، این تقسیم بندی، مبنی بر این است که موضوع قرارداد یا بر اساس زمان منعقد شده است و یا بر اساس کار منعقد شده است. در ادامه بحث، به تعریفات اجاره، انواع اجیر و مبنای تمایز و تفاوت آنها، پرداخته خواهد شد.

تعریف اجاره: اجاره در لغت: ابن فارس می گوید: "گاهی اجاره بر کار، و گاهی به معنای ترمیم استخوان شکسته و... است و یا اجاره آن چیزی است که در مقابل کار به شما اجرت داده شود، و معنای جامع آن این است که مزد و اجرت کارگر مانند چیزی است که به وسیله آن وضع و حالت خود را نسبت به زحماتی که در کاری انجام داده است، بالای دیگران (کارفرمایان) تحمیل می کند"². و آن را "أجراء" (یعنی مزدبگیر) نام گذاشتند، زیرا آنها عجز و ناتوانی که دارند، مجبور می شوند

1 عراقی، سید عزت الله، "حقوق کار"، چاپ 15، تهران، انتشارات سمت، سال 1393، ج 1، ص 52-71.
2 ابن فارس: أبو الحسن أحمد، معجم مقاییس اللغة، تحقیق: عبدالسلام محمد هارون، دارالجلیل، بیروت-لبنان، تاریخ النشر: لا، ط 1، ج 1، ص 62-63.

که کار کنند و با مزدی که در ازای کار به آنها داده می شود، نیازهای خود را برطرف می کنند، همچنین وضعیت کارمندان دولت است که دولت را تحت فشار قرار می دهند، زیرا دولت مراقب بازسازی آن ها هستند، و به این شکل کارگران می توانند جهت احقاق حقوق خود به دولت مراجعه نمایند.

معنای اجاره در اصطلاح: اکثر از فقهاء، تعریفی در مورد اجاره ارائه نمودند؛ اما از میان آنها تعریف امام شافعی^۱ در مورد اجاره، مختار و پسندیده قرار داده شده است که در آن اجاره به این صورت تعریف گردیده است: "اجاره عقدی است مبتنی بر یک منفعت مقصود و معلوم که قابلیت اعمال، خرج و اعطا را داشته باشد و در برابر یک عوض معلوم و مشخص، مباح و مجاز باشد"^۱. پس از این تعریف، بیع خارج شد، زیرا اجاره عقدی مبتنی بر منفعت است، اما بیع، عقدی مبتنی بر عین است، زمانی منفعت مقصود را قید نمود، از آن منفعت ناچیز و غیر مقصود خارج شد، همان طوری که از منفعت معلوم، منفعت مجهول خارج شد، و از قید قابلیت اعمال و اعطا، و اباحت، منفعت بضع (استمتاع من البضع) خارج گردید زیرا عقد بر بضع را اجاره گفته نمی شود^۲، و از قید عوض، عاریت، خارج شد و از قید معلوم، مجهول خارج گردید.

انواع اجیر: فقهای متقدمین اجاره بر اشخاص را بر اساس مبنایی که طرفین عقد، اتخاذ نموده اند، بر دو نوع تقسیم نموده اند: اجیر خاص و اجیر مشترک، و آنها برای هر یک، تعریف های جداگانه، ارائه نموده اند و از یکدیگر متمایز ساخته اند.

اول: اجیر خاص: اجیر خاص به شخصی گفته می شود که نفس خود را به کسی یا نهادی برای یک مدت زمان معین، به اجاره داده باشد، مستأجر در همه ی آنها مستحق منفعت او می گردد^۳، فقهای احناف^۴ آن را اجیر الوحد^۴ و فقهای شوافع^۵ آن را اجیر منفرد و یا اجیر مجرد می گویند^۵، مانند کارگران کارخانه ها و شرکت ها، از نگاه فقه اسلامی اجیر خاص به شرطی اجیر می شود که فقط برای مستأجر کار نماید، مانند خادم و کارمند، و برخی از فقهاء^۶ او را «کارکن و کارگر» می نامند، اجیر خاص، شخصی است که برای یک نفر به طور موقت و بر اساس تخصص کار می کند و قرارداد او دوره خواهد بود و برای دوره زمان قرارداد کار، مستحق همان اجرت می شود، هر

1 الشربینی: محمد ابن محمد الخطیب، مغنی المحتاج الی معرفة المنهاج، تحقیق: الشیخ علی محمد معوض و الشیخ عادل عبدال موجود، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان، ط1، 1415هـ-1994م ج 3، ص438.

2 همان، ج3، ص 438.

3 الکاسانی: علاء الدین ابوبکر بن مسعود، بدائع الصنائع فی ترتیب الشرائع، تحقیق: الشیخ علی محمد معوض و الشیخ عادل عبدال موجود، ط1، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1418هـ-1997م. و اشیر الیه: الکاسانی: بدائع الصنائع فی ترتیب الشرائع، ج5، ص 517. و الماوردی: محمد بن حبیب، الحاوی الکبیر، تحقیق: الشیخ علی محمد معوض و الشیخ عادل عبدال موجود، ط1، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان 1414هـ-1994م. و اشیر الیه: الماوردی: الحاوی الکبیر، ج7، ص 425. و المقدسی: ابن قدامة، المغنی، ط1، دار الفکر، بیروت-لبنان، 1414هـ-1994م. و اشیر الیه: ابن قدامة، المغنی، ج6، ص 117-118. اما فقهای ارشد مالکی ها در مورد اجیر خاص کدام تعریف واضح ذکر نکرده اند.

4 الکاسانی: بدائع الصنائع ج5، ص 517.

5 الماوردی: الحاوی، ج7، ص 425.

چند کار نکند، زیرا منافع او به عهده کسی است که در مدت قرارداد او را استخدام نموده است. در نتیجه باید گفت که قرارداد بر اساس زمان منعقد شده است و محل عقد با زمان به اتمام می‌رسد؛ یعنی محل تعهد کارمند مبنی بر تسلیم خود شخص است که برای مدت توافقی که فی مابین مستاجر و اجیر صورت گرفته است و اطاعت از دستور کارفرما، الزامی قرار داده شده است، بنابراین، زمانی که مدت توافق شده میان طرفین، به اتمام رسید، عقد نیز به پایان می‌رسد، البته در این نوع از اجاره، از نتیجه کاری وی، سوالی نمی‌شود.

دوم: اجیر مشترک: اجیر مشترک شخصی است که منفعت خود را به عموم مردم واگذار نموده است و آن را به یک طرف بدون طرف دیگر محدود نمی‌کند تا کار خاصی را انجام دهد¹، مانند خیاط و رنگمال، پس عقد در اینجا بر اساس کار منعقد شده است نه بر اساس زمان، بنابراین، اجیر وقتی کار را تمام می‌کند، آنچه را که در قرارداد کار به آن متعهد بوده، انجام می‌دهد و از او در مورد نتیجه کاری وی پرسیده می‌شود. قسمی که گفته شد اجیر مشترک، به بیش از یک مستاجر با قراردادهای مختلف، به اجاره گرفته می‌شود، و او مجبور نیست که فقط برای یک نفر کار کند، مانند داکتر معالج در کلینیکش، مهندس و وکیل در دفتر کاری‌شان، اجیر مشترک، معمولاً مستحق دستمزد خود در قبال کارش می‌شود². و اگر قرارداد کار با اجیر عام (کارگر عمومی) مانند خیاط، نجار و آهنگر، صورت گیرد، این امر باید در ضمن قرارداد صریحاً قید گردد، زیرا عادت این افراد و مقتضیات کارشان، استفاده از مددکاران و دستیاران است، در صورتی که ذینفع نیازی به انجام مستقیم کار توسط خودش نداشته باشد، می‌تواند دستیاران خود را به کار گیرد، مشروط بر اینکه؛ کار تحت نظارت آنها و طبق دستور آنها صورت گیرد. و این عمل، قایم مقام شرط، در صورتی واقع می‌شود که خطاب دلالت کند که عمل مربوط به غیر مخاطب را نیز شامل می‌شود. به مانند اینکه بگوید: من تو را اجیر کردم یا تو را برای فلان کار کرایه کردم، همچنین این امر، قایم مقام شرط قرار می‌گیرد؛ اگر اجرای عمل از سوی متعهدله باشد که به او ارزش خاصی قایل است که اگر به شخص دیگری آن را تفویض نماید، ارزش مورد هدف به دست مستاجر، نمی‌آید، مانند کار یک نقاش معروف، یک هنرمند ماهر، یا یک متخصص و مسلکی شناخته شده، به همین ترتیب، در صورتی که ماهیت کار مستلزم تخصیص و تعیین (خصوصی سازی و تعیین کارگر مشخص) باشد، این امر، نیز به عنوان شرط جایگزین به شمار می‌رود، مانند کسی که برای انجام عمل

1 الکاسانی: بدائع الصنائع ج5، ص 517. الماوردی: الحاوی، ج7، ص 425. ابن قدامة، المغنی، ج6، ص 117. اما فقهای ارشد مالکی ها در مورد اجیر مشترک، کدام تعریف واضح ذکر نکرده اند.

2 الفیروز آبادی، الامام ابی اسحاق ابراهیم بن علی بن یوسف الفیروز آبادی، المذهب، مطبعة مصطفى البابی الحلبي، القاهرة، ج 1، ص 519.

جراحی با یک داکتر معالج و جراح، قرارداد می بندد و داکتر معالج و جراح، حق ندارد آن را به دیگری واگذار نماید، هر چند فرد تعیین شده متخصص و مسلکی باشد، این بر خلاف حالتی است که اگر او با یک شفاخانه برای انجام علاج و معالجه، قرارداد می بست، بدون اینکه شرط قرار داده باشد که مدیریت آن و علاج و معالجه آن توسط یک داکتر معالج متخصص ویژه انجام شود، در این صورت شفاخانه، حق انجام آن را توسط هر داکتر معالج دیگری دارد، مشروط بر اینکه او یک داکتر معالج، متخصص و مسلکی باشد¹.

رابطه قرارداد کار با اجیر خاص: در این تحقیق، فقط به مطالعه مسائل مربوط به اجیر خاص اکتفا شده است، زیرا وصف اجیر خاص بر کارگر که در قانون کار تذکر یافته است، اعمال می گردد و موضوعات آن بر کارگر نیز انطباق دارد، اما از اجیر مشترک، هیچ نوع مطابقت و اشتراک ندارد، علت آن اینست که اجیر خاص، مکلف به تسلیم نفس خود به کارفرما در مدت زمان مورد توافق شده است، گر چند کاری هم نکند، اما اجیر مشترک ملزم به انجام کار است، زیرا اتمام کار اصل محل عقد و موضوع انعقاد قرارداد است. و از نظر تبعیت کارگر از کارفرما، اجیر خاص تابع دستورات و اوامر صاحب کار و فرمانبردار وی می باشد، اما این وصف در مورد اجیر مشترک صدق نمی کند. و بدین ترتیب از مطالب فوق چنین معلوم می شود که فقهای متقدمین در باب اجاره، زمانی که در مورد اجیر خاص گفتگو نمودند، در ضمن، موضوع قرارداد کار را نیز مورد بحث خود، قرار داده اند.

در پایان، مناسب دیده می شود که در رابطه به نامگذاری عامل به نام اجیر بحث و بررسی شود، که چرا فقهای متقدمین آن را اجیر نام گذاشتند، زیرا برخی فقهای معاصر از نامگذاری عامل (کارگر) به نام اجیر (مزدگیر)، انتقاد نموده اند، و گفته اند که این کار، درحقیقت توهین به کارگر است و با نظام برده داری رایج، رابطه دارد. با توجه به اینکه این امر اهانت به کارگر است و مربوط به نظام برده داری رایج می شود، برخی از قانون دانان می گوید: "...به هر حال این برچسب، بعد از لغو نظام برده داری هیچ توجیهی ندارد."² او این برچسب را به نظام برده داری ربط و پیوند می دهد، انگار که اسلام آن را ایجاد کرده است. و یا اینکه این اصطلاح با نظام برده داری ارتباط دارد، هر چند که منشأ لغوی آن، چنانکه در کتب لغات³ تذکر یافته است، به جبران وضع و حال اجیر و وضعیت دولتی که برای ساختن آن تلاش می کند، اشاره دارد و این توصیف نزدیکترین توصیف کارگر از حیث لغوی است.

1 محمد فخر شفق، احکام العمل و حقوق العمال فی الاسلام، دار الارشاد، بیروت-لبنان، 1967م، ص 48.

2 عراقی، سید عزت الله، "حقوق کار"، چاپ 15، تهران، انتشارات سمت، سال 1393، ج 1، ص 61.

3 ابن فارس: أبو الحسن أحمد، معجم مقاییس اللغة، تحقیق: عبدالسلام محمد هارون، دار الجلیل، بیروت-لبنان، تاریخ النشر: لا، ط 1، ج 1، ص 62-63.

پس اختلاف چرا بوجود آمد؟ با توجه به اینکه در اصطلاح قانون دانان، این نوع عمل را، عمل مأجور (کارمزدی) می گویند، و عوض که در بدل تسلیم و تحویل خود شخص کارگر است، آن را اجر و یا اجرت (مزد) می نامند، پس بنا بر این، می توان گفت که، آنها اجرت را یکی از ویژگی های اساسی کارگر، دانسته اند.

با توجه به مطالب فوق؛ کارگر و یا کارمند به کسی گفته می شود که در ازای دریافت دستمزد، مشغول منصب دولتی یا وظیفه عمومی باشد، و یا به یکی از سکتور های ملی و بین المللی وظیفه اجرا نماید، اعم از اینکه از راه رقابت آزاد، انتخاب و یا از راه انتصاب بطور دائمی و یا موقتی، تعیین شده باشد.

و از فرآیند تعریف اجاره اجیر خاص و اجیر مشترک و همچنین از طریق تعریف وظیفه و کارمند، می توان کارمند را به عنوان شخص خاصی تعریف کرد که خدمات مشخصی را در مدت معین انجام می دهد و به محض اینکه خود را به موجد تسلیم کرد، نمی تواند در ازای دستمزدی که به آن تعلق می گیرد، برای دیگران کار نماید.

مطلب یازدهم: ماهیت کار در اجرای وظیفه و انجام کار:

کارمند مستحق اجرت و هزینه ای است که برای یک مدت خاصی که با تسلیم دادن خودش به موجد آغاز می شود، و با مجرد اینکه مکلف به انجام کار گردید، کار او آغاز می شود¹، و انجام این کار، برای کارمند لازمی است، زیرا ماهیت کار کارمند قبل از آنکه حقی باشد برای او، بلکه مکلفیت است باید انجام دهد نه کدام تشریفات، و این مکلفیت چند کارمند است که تحت مسئولیت ویژه و مستقیم قرار دارند، بدین اساس بالای آنها واجباتی و وظایفی وجود دارد که نباید آنها را ترک و یا رها نمایند، و ملزم ساختن کارمند به واجبات، به معنای این نیست که او هیچ نوع حقوقی ندارد، بلکه حقوق و واجبات در شریعت مقدس اسلام، برابر است و حقوق پایه و اساس واجبات، بلکه استنباط شده از آنها است، زیرا انسان نه به خود آسیب می رساند و نه به دیگران آسیب می رساند، در عوض، تمرکز روی واجبات بخاطر آموزش و تربیت هر کارگر و کارمند است که تقاضای او برای آنچه که او باید حاصل نماید، از اهمیت آنچه که بر وی لازم می گردد، کم نمی کند، پس بنا بر این او بهانه ای در جهت ترک و غفلت ندارد.

1 المبادئ العامة لحقوق الموظف العام و واجباته، سليمان محمد الجريش. WWW.ALJAZIRAN.COM.SA و واجبات الموظف، والأعمال لمحظورة عليه.

اما واجبات اسم فاعل، مفرد آن واجب است به معنای لازم¹، و در اصطلاح فقهای اسلام واجب عبارت است از: فعل مکلف به ذات خود بدون اشتراک دیگران بصورت لزوم، بطوری که انجام دهنده آن مستحق ثواب و ترک کننده آن مستحق عقاب و یا مرتکب گناه می شود²، و بدین اساس حقیقت واجب، به معنای خطاب شرع است که به افعال مکلفین تعلق می گیرد، کسانی که آن را ترک می کنند، تحت مذمت شرعی قرار می گیرند، پس واجب به معنای انجام فعل مکلف به تنهایی آنچه را که جهت انجام آن، به او دستور داده شده است و او خودش به انجام آن، متعهد گردیده است، قرآن کریم، و سنت نبوی^ﷺ، به عنوان دو منبع بزرگ قانونگذاری در فقه اسلامی³، رویکرد مفصلی را در این زمینه دنبال نکرده اند، همانطور که در تنظیم و سازماندهی موضوعات دیگر مانند مسائل میراث، رخ داده است، این همان چیزی است که خداوند برای شریعت خود، ابدیت و استمرار می خواست، زیرا وقتی احکام مردم در معاملات شان از یک دوره تا دوره دیگر و از یک مکان تا مکان دیگر مختلف بود، بلکه، از یک طائفه گرفته تا طائفه دیگر، نصوص همراه با قواعد کلی و اصول ثابت بودند، و جزئیات قضایا را بصورت مفصل به اجتهاد فقها و اولی الامر واگذار نمود، تا اینکه آنها بتوانند متناسب با عرف و رواج تجدید شده، مسائل را طرح و استنباط نمایند، و به دنبال توسعه باشند، البته مشروط به اینکه طرفین عقد در تعاملی که اجرا می کنند، رضایت طرفین را باید داشته باشند و از طرف دیگر مبتنی بر ایده و مفکوره باشد که بیانگر عدم اکل مال دیگران به صورت باطل باشد.

و بر اساس عقیده شرعی در تشکیل عقد، برای طرفین خود دارای قوه لازم الاجرا می باشد، این شامل تمامی آثار، تعهدات و واجبات قراردادی آن می شود، زیرا آنها بخشی از هدف قرارداد است، و واجبات قرارداد، واجبات عینی و غیرنقدی است، که شیئی مورد نیاز و مطلوب در آن یکی است، مانند ادای دین، و وفای به عقد، در اینجا چیزی که مطلوب است، لازمی است، اختیاری نیست، بناء اگر آن را ترک کند، گناهکار شده و مستحق مذمت خواهد شد، واجبات و وظایفی که به او تعلق می گیرد، او متعهد است که باید آن را انجام بدهد⁴.

1 لسان العرب حرف الواو.

2 . انظر المستصفي للغزالي 66-65/1. المحيط البحر 176/1.

3 محمد نجيب المغربي، نظرية العقد في الفقه الإسلامي، ص 17-18-23-24-120-163. بتصرف.

4 المنثور في القواعد 378/2، أصول الفقه لأبي هريرة ص 28-35، كشاف القناع 259/1.

از آنجایی که کارمند اجیر خاص است و اجاره بر شخص معین برای یک مدت خاص واقع شده است، بناء اغلب گمان اینست که کارمند و کارگر قادر به انجام کار خواهد بود، زیرا وظایفی که بر وی تعلق می‌گیرد او متعهد به انجام آن است.

در پایان با توجه به موارد فوق می‌توان واجبات و وظایف شرعی کارمند را اینگونه یک تعریف جامع و خلص نمود: مجموعه‌ای از کارهایی که کارمند انجام آن را به عهده گرفته، و در برابر کسانی که وی را به کار گماشته است، بر اساس مقتضای عقد شرعی، به انجام آن متعهد شده است، به گونه‌ای که ترک آن سبب مذمت شرعی شده و خودش مستحق عقاب می‌شود، و در آخرت مطابق به احکام شریعت مقدس اسلام، گنهکار و مورد بازپرس و بازخواست خواهد شد. و مقید ساختن تعهد با تشریح، به این معنا است که این وظایف و واجبات مطابق به شریعت مقدس اسلام است و فقه برای تأیید تعهد به آن، کار می‌کند.

تعهدات و واجبات شغلی بسیار زیاد است، و من به طور کلی در این تحقیق به آنها اشاره خواهم کرد تا اکثر کارمندان و کارگران، تحت آن قرار بگیرند، و ما به مهمترین تعهدات و واجبات لازم برای کار و اشتغال اشاره خواهیم کرد، زیرا هر واجب و تعهدی را در یک مطلب جداگانه توضیح خواهم داد، چنانچه در فصل‌های بعدی به هر یک از آنها بطور مفصل پرداخته می‌شود.

مطلب دوازدهم: تعریف عقد، وفا به تعهد و اجرای قرارداد:

ماهیت روابط بین کارگر-کارمند و صاحب کار-کارفرما یک رابطه قراردادی است که بر اساس آنچه که شخص برای انجام آن، عقد می‌بندد، و یا با دیگران قرارداد می‌بندد تا آن گونه که او ملزم شده است، انجام دهند¹، یعنی دو راه دارد که یا خودش به نفس نفیس انجام دهد و یا با کسی دیگر عقد قرارداد دوم نماید که این کار محوله را شخص دوم، انجام دهد، و عقد در لغت به معنای کشودن و باز کردن گره است² و همچنین به معنای عهدی با عزم راسخ و محکم می‌باشد³ و معمولاً بین دو نفر بسته می‌شود، و در برابر عقد، کلمه عهد قرار دارد که توسط یک نفر نیز ممکن است، انجام شود و به نسبت از عقد، تاکید کمتری در آن وجود دارد.

1 شرح مجلة الأحكام 96/1 مادة رقم (103).

2 لسان العرب 3030/4.

3 أحكام القرآن للجصاص 294/2.

کارمند-کارگر در طول قرارداد خود دو مرحله را طی می کند: مرحله اول تشکیل قرارداد یا انعقاد و مرحله آثار مترتب بر انعقاد صحیح¹. بنابراین، در تعریف عقد از منظر شریعت، دو ملاحظه مشخص وجود دارد:²

ملاحظه اول در تعریف عقد: همانطور که شیخ جرجانی³ تعریف نموده است: "عقد اجزاء فعل را با ایجاب و قبول شرعاً ارتباط و پیوند می دهد"⁴، و امام زرکشی⁵ در کتاب المنثور خود آن را چنین تعریف نموده است: "با توجه به اینکه قرارداد ارتباط دهنده بین ایجاب و قبول است که به موجب آن ایجاب و قبول به گونه ای مشروع به دیگری تعلق می گیرد که تأثیر آن را در متعلق ایجاب و قبول، نشان می دهد".

ملاحظه دوم در تعریف عقد: بر اساس این ملاحظه، عقد عبارت است از تعهد متعاقدين، و تعهد هر یک از موجد و اجیر به مبادله و معاوضه منفعت در برابر اجرت می باشد، پس بنابراین، نسبت به متعلق ایجاب، اثر ظاهر می شود و در نتیجه، موجد مالک منفعت وارده به عین اجرت می شود، و اجیر اجرت را وصول می کند، زیرا صحت در عقود به معنای پیروی از غایت از طریق ترتیب دادن غرض مطلوب از شیء بر شیء است.⁶

عقد در صورتی بوجود می آید که دو طرف عقد یعنی متعاقدين موجود باشند و از طرف دیگر معقود علیه، معلوم الحال و قابل تسلیم باشد و همچنین صیغه آن مشروع باشد، و در ادامه هر یک از موارد فوق، بصورت فشرده توضیح داده خواهد شد:

تعریف عقد: قرارداد مرادف با عقد است، با این تفاوت که بسیاری موارد عقد در عقود معین به کار می رود، ولی قرارداد برای تمام عقود اعم از معین و غیر معین استعمال می شود. قرارداد عبارت است از توافق طرفین یا چند طرف که از لحاظ قانون الزام آور است.⁷ و برخی دیگر عقد را چنین تعریف نموده اند: "عقد عبارت است از ارتباط ایجابی که از طرف یکی از دو طرف عقد صادر می شود، با قبول طرف دیگر آن، بر وجهی که اثر آن در معقود علیه ثابت می گردد."⁸

1 أحكام القرآن لابن العربي 524/2-525.

2 احمد غلوش، ركائز القوة في تفسير الدعوة، 34/5.

3 جرجانی، علی بن محمد بن علی، مشهور به میر سید شریف، متکلم، فقیه حنفی، منطقی و ادیب (شعبان ۷۴۰ - ربیع الثانی ۸۱۶) می باشد. میر سید شریف تا مرگ تیمور (۸۰۷ ق) در سمرقند بود و سپس به شیراز بازگشت و همانجا ماند تا درگذشت. پیکرش را در جنب مدرسه دارالشفاء، نزدیک جامع عتیق شیراز به خاک سپردند. مقبره او اکنون در بقعه دارالشفاء واقع در محله لب آب تا روزگار ما شناخته است. مشهور ترین آثار او عبارت اند از: التعریفات، ترجمان القرآن، شرح المواقیف، حواشی بر حکمة العین، تحریر القواعد و تجرید و شرح المختصر و... لکهنوی، محمد عبدالحی، ج ۱، ص-۱۲۵، ۱۲۶، الفوائد البهية فی تراجم الحنفية، به کوشش محمد بدرالدین نعسانی، بیروت، ۱۳۲۴ق.

4 التعریفات للجرجانی ص 153.

5 المنثور في القواعد للزرکشی 22/2، وانظر شرح مجلة الأحكام 15/1 مادة (15).

6 المنثور في القواعد للزرکشی 56/2.

7 سلطانی، نعمت الله، "حقوق کار افغانستان"، چاپ سوم، مؤسسه انتشارات مقصودی، سال 1398 هـ، کابل، افغانستان، ص 90.

8 محمد قدوری باشا (1395)، مرشد الحیران الی معرفة احوال الانسان، افغانستان، غوث الدین مستمند غوری، ریاست ستره محکمه ج.ا.ا، ماده 168، 37.

تعریف متعاقدين¹: کسانی که طرف عقد قرار گرفته اند، لازم است باید آنها آزاد، عاقل، صاحب اختیار، نفع و ضرر خود را بدانند و در معاملات با بصیرت و درک صحیح، عقد را ببندند.

معقود علیه (مورد عقد): و آن منافی است که از طریق عقد قرارداد، مورد هدف قرار گرفته است و در مقابل آن، آنچه به عنوان مال و اجرت شناخته می شود، البته شرط اساسی آن اینست که باید مقدار و مدت زمان آن معین و مشخص باشد، هر چند معنوی باشد، حتی اگر منفعت هم باشد.

صیغه عقد: برای صیغه عقد لازمی است که باید حاکی از رضایت طرفین عقد باشد، گاهی ممکن است به محض اتمام آن، در تنظیم آثار قراردادها با توجه به اینکه اراده و رضایت طرفین را نشان می دهد، کافی باشد، و همچنین بخاطر رفع مجادله و منازعه می تواند فی ما بین طرفین عقد، قاطع باشد، و بلحاظ لفظ و فعل، لازم کننده عقد باشد، البته الفاظ ایجاب، توسط کسی که مُملک (مالک کننده) باشد، صادر می شود و الفاظ قبول، توسط شخصی که مُتملک (مالک شونده) است، صادر می شود، اما چه کسی اول صادر می کند و چه کسی آخر صادر می کند، کدام تفاوتی در عقد قرارداد بوجود نمی آید². و هر آنچیزی که بلحاظ لغوی و یا عرفی³، نشان دهنده ایجاب و قبول باشد، بر اساس آن عقد برگزار می شود، بنابراین می توان گفت که کدام کلمه، لفظ و یا صیغه خاصی، در این زمینه وجود ندارد. و علامه زرکشی⁴ ارتباط آن ها را با اصطلاح و یا لفظ انعقاد، بیان نموده است.

در رابطه به اصطلاح ایجاب، فقهای اسلام می گویند که در حالت عقد قرارداد هر آن کلمه که در قدم نخست توسط یکی از طرفین قرارداد به منظور ایجاد و انشاء تصرف، صادر می شود، به آن، ایجاب گفته می شود، زیرا ایجاب چیزی است که تصرف را برای طرفین، هم اثبات و هم لازم می گرداند، و وجه تسمیه ایجاب آنست که موجب (اثبات کننده) با ابراز کلمه ایجاب، حق قبول را بسوی دیگری نسبت می دهد⁵، اما قبول کلمه دوم است که توسط یکی از طرفین قرارداد، به منظور ایجاد تصرف، صادر می شود و به وسیله آن، قرارداد به اتمام می رسد⁶. با این حال، بخاطر صحت عقد قرارداد در صیغه عقد، موارد زیر شرط و در ضمن بر وجود و عدم آن موثر است:

1 همان.

2 مغنی المحتاج 5/2-6.

3 مواهب الجلیل 228/4.

4 المنثور فی القواعد للزرکشی 59/2، وانظر شرح مجلة الأحكام 95-94/1 مادة رقم (101).

5 مغنی المحتاج 5/2-6.

6 شرح مجلة الأحكام 96/1 مادة رقم (102).

1. محدود و مقید با شرطی نباشد که مغایر با مقتضای عقد قرارداد باشد و یا منفعت عقد فقط برای یکی از طرفین عقد حاصل شود و از طرف کسی که صاحب اختیار است، صادر شود.
2. باید در زبان طرفین متعاقد، واضح و روشن باشد و عرف رائج آنها برای اختلاف، تعیین کننده باشد¹.
3. موافقت قبول با ایجاب: برای انعقاد عقد قرارداد، ایجاب و قبول باید در تمام اجزای آن، موافق و سازگار باشد و مستاجر آنچه را که موجر ایجاب و مقرر نموده، و اجرتی را که او مقرر نموده است، قبول کند، تا رضایت با عقد قرارداد، منطبق و سازگار باشد².

هیچ کلمه و الفاظ خاصی در این زمینه شرط نیست، بر اساس این اصل و قاعده که می گوید: {العبرة فی العقود للمقاصد والمعانی لا للألفاظ و المبانی}³، یعنی در همه عقد ها و پیمان ها همان معانی و مقاصد معتبر دانسته میشود که عاقدین از عقد خود، آنرا قصد و اراده نموده اند، نه آن معانی که از ظاهر الفاظ دانسته میشود، گرچه الفاظ قوالب معانی است و تا وقتی که معانی مفهوم از ظاهر الفاظ مراد شده میتواند، مراعات آن لازمی است، اما در صورتیکه بین معانی مفهوم از ظاهر الفاظ و معانی که عاقدین از آن قصد کرده اند، جمع ممکن نباشد، آنگاه جانب معانی مقصوده، راجح دانسته شده و جانب الفاظ متروک گذاشته میشود. منظور از این قاعده این است که هنگام وقوع عقد، به کلماتی که دو طرف در زمان عقد به کار می برند، نگاه نمی شود، بلکه در رابطه به کلماتی که در زمان عقد بیان می شود، به نیت و اهداف واقعی آنها، نگاه می شود، زیرا مقصود واقعی معناست نه الفاظ، و این یک قاعده کلی است که در سطح تمام مذاهب اربعه پذیرفته شده است.

پس بنابراین می توان گفت زمانی که متعاقدین از اهداف و مقاصد یک دیگر آگاه شد، معامله منعقد می شود، فرق نمی کند که چه الفاظی را آنها استعمال نموده اند، زیرا شارع برای قراردادها کدام الفاظ ویژه را مشخص نکرده است، پس همان گونه که قراردادها با کلمات فارسی، پشتو و انگلیسی که بر آنها دلالت کند، منعقد می شود، همچنین با زبان عربی که دلالت بر عقد قرارداد می نماید، نیز منعقد می شود، بلکه به نسبت از دیگر زبان ها، زبان عربی اهمیت و ارجحیت بیشتری دارد⁴. شریعت مقدس اسلام به صیغه اتمام نموده است، که اراده و رضایت طرفین متعاقد را در آن اظهار بخشد و به واسطه آن آثار عقد، مترتب گردد، و این چیزی است که در دنیای تجارت به این نوع

1 حجة الله البالغة للدهلوی 104/2.

2 بدائع الصنائع فی ترتیب الشرائع 528/5.

3 شرح مجلة الأحكام العدلیة مادة رقم (3) 15/1.

4 الحوزة: ابن القیم، إعلام الموقعین عن رب العالمین، تحقیق: محمد محبی الدین عبدالحمید، ط1، المكتبة العصرية، صیدا-لبنان، 1424هـ-2003م. 353/1.

الفاظ، اهمیت و توجه خاصی صورت گرفته است، بلکه این ملاک و معیاری است که میزان اعتماد دیگران را، تعیین و مشخص می کند و یکی از مهم ترین عناصری است که روابط بلندمدت در محیط کار بر اساس آن، بنا و ایجاد می شود، بلکه دعوتی است از کارگران و کارمندان به مسیر موفقیت در شغل و وظیفه شان که با فداکاری و تحمّل زحمت و مشقت در چارچوب کسانی که با پایبندی و تعهد به قول خود، مسئولیت را به عهده می گیرند.

پس آن عده از کارمندان و کارگران مؤثر و مفید که به دلیل استمرار و ثبات در تلاش برای انجام وظایف محوله، و تحویلهای آن به اداره (دولت و سازمان) با کیفیت لازم، متمایز می شوند و از جایگاه ویژه در سازمان برخوردار می شوند، بدین اساس، آنها به دلیل تشدید شرایط کار، خود را رها نمی کنند، زیرا آنها افرادی بسیار حرفه ای هستند که به آنها اجازه داده نمی شود که شرکت و امیدهای آن را به بربادی سوق دهند.

اما معقود علیه (چیزی که مورد عقد قرار گرفته است): مقصد فقهاء¹ از معقود علیه، همان محل عقد است که عقد قرارداد بر آن واقع می شود و احکام و آثار عقد، در آن ظاهر می شود، اما محل عقد در وظیفه و شغل، گاهی ممکن است نوعی از اعمال باشد و گاهی ممکن است، منفعت یک شیئی معین باشد. برای اینکه این یک رکن، کامل و معتبر باشد، و حکم صحت عقد، درست واقع شود، لازمی است که باید محل عقد، قابلیت حکم عقد را داشته باشد، به این معنا منفعتی که مورد عقد قرار گرفته است، باید منفعت مقصود و مباح باشد، پس بنابراین، اجاره بر منافع حرام، درست نخواهد بود. همچنین لازمی است که معقود علیه یعنی طرف قرارداد، باید برای طرفین قرارداد، مشخص و معلوم باشد تا جهالت موجود در آن، منجر به تعارض، نزاع و فریب نشود و عرف در تشخیص جهالت فاحشه از جهالت خفیه، به عنوان یک قاعده، حکم می کند. معقود علیه و آنچه در قرارداد کار (شغل و وظیفه) مورد توافق طرفین قرار می گیرد¹، دو بخش دارد: مفاد و دستمزد.

منفعت: از نظر لغت و اصطلاح: منفعت به هر چیزی گفته می شود که قابل استفاده و انتفاع باشد²، به عبارت دیگر هر آنچیزی که مفید و سودمند باشد و از نظر معنای اصطلاحی: منفعت، تعریف های متعددی دارد که در ذیل این بحث به آن پرداخته خواهد شد، از جمله:

1. نفع بردن و بهره برداری از عین را منفعت می گویند مانند بهره برداری از منافع خانه، در صورتیکه هدف طرفین معامله، انتقال مالکیت «عین» باشد، قرار داد در قالب عقد بیع تنظیم

1 شرح مجلة الأحكام العدلیة ص 527، تهذیب الفروق السنیة 22-8/4.
2 لسان العرب حرف النون.

خواهد گردید و اگر هدف طرفین انتقال مالکیت «منافع» باشد، قرار داد تنظیمی در قالب عقد اجاره خواهد بود.¹

2. منفعت چیزی که بصورت محسوس طرف آن اشاره ممکن نباشد، و با حس لامسه قابل ادراک نباشد، مگر اینکه چیزی در کنار وی افزوده شود، و استفاده از آن ممکن نمی باشد مگر اینکه چیزی بر آن افزوده شده باشد، با این تعریف اعیان و معانی از این تعریف خارج می گردد، مانند علم و قدرت.²

3. منفعتی که با استفاده از عین شیئی، حاصل می شود، همانند منفعت و فایده است که از خانه با سکونت در آن، حاصل می شود، از حیوان نیز با سوار شدن به آن سود و منفعت حاصل می شود. با توجه به تعریفات که مطرح شد، تعریف اول از منفعت، مطابق به حقیقت و واقعیت است، اما تعریف دوم، تعریفی از اثر و نتیجه آن است و آن بهره برداری از منفعت است، پس می توان گفت که انتفاع و استفاده، زمانی صورت می گیرد که نفع باشد و بدون نفع، هیچ انتفاعی امکان پذیر نیست³، پس نفع خیری است که انسان با تصاحب آن و با بهره برداری از آن، مستقیماً به هدف مطلوب، دست پیدا می کند و دیگران را نیز قادر می سازد تا در برابر عوض و بدل از آن انتفاع حاصل نماید، مانند اجاره.

و در اصطلاح معروف فقهی چنین تعریف نموده اند: "استفاده و بهره برداری از مال تا زمانی که وجود دارد، حق ذینفع است، حتی اگر رقبه (گردن) آن در ملکیت واقعی شخص نباشد".⁴ نه تنها این، بلکه به دیگران نیز این امکان را می دهد تا از آن بهره مند شوند.

اجرت: عقد اجاره از جمله عقود است که در قبال اجرت یا عوض، منفعت به دست می آید، این عوض و بدل را به عنوان اجرت یاد می کنند، و به آن، ذمه داری مستاجر نیز می گویند و آن مالی است که شخص زمانی که عقد اجاره را منعقد می نماید، متعهد به اعطای آن می شود. پس بنابراین، از باب معیشت جدا می شود، و در باب احسان و صدقه داخل می شود و از باب معاوضه (جبران خساره) نیز دور می شود، البته اجاره به باب معاوضه و مکاسبه (معامله) گنجانیده شده است. و اجاره یک عقد است، و وفاء به عقود، واجب است و رزق بر حسب مصلحت، معلوم و خرج می شود.

عقد دو وضعیت دارد: یا عقد مالی است که توسط طرفین بصورت واقعی برگزار می شود⁵، مانند بیع و یا بصورت حکمی است، مانند عقد اجاره که در این صورت منافع به جای و یا منزله اموال،

1 تهذیب الفروق السنیه 8/4.

2 شرح مجلة الأحكام العدلیة مادة رقم (125) 105/1.

3 المصباح المنیر ص 618.

4 همان.

5 المنثور للزرکشی 126/2.

محاسبه خواهد شد، و در قسمت اعتبار عوض و ثمن توسط طرفین یا یکی از آنها، شرط اساسی اینست که باید معلوم و مشخص باشد، زیرا در صورت وجود جهالت در ثمن، عقد فاسد خواهد شد، اجاره جایز نیست مگر اینکه اجرت در آن معین و معلوم باشد¹، دلایل زیر بر آن شاهد می باشد:

(1) فرمان الله متعال در قصه حضرت شعیب و موسی علیهما السلام: {قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ}² ترجمه: " (شعیب) گفت: من می‌خواهم یکی از این دو دخترم را به همسری تو درآورم به این شرط که هشت سال برای من کار کنی؛ و اگر آن را تا ده سال افزایش دهی، محبتی از ناحیه توست؛ من نمی‌خواهم کار سنگینی بر دوش تو بگذارم؛ و ان شاء الله مرا از صالحان خواهی یافت"، در این آیت از دستمزد نام برد و مدت اجاره را مشخص نمود، اما خدمت و کار را شرح نداد، زیرا عرف و عادت از آن مستغنی ساخت، زیرا در عرف و عادت، نوعیت کار و خدمت و چگونگی آن، معروف و مشهور بود.

(2) از حضرت ابوهریره³ روایت است که پیامبر⁴ فرمود: {من استأجر أجيروا فليعلمه أجره³، هر که کارگری را اجیر بگیرد، باید مزدش را به او معلوم کند⁴.

رسول خدا⁵ به او دستور داد که اجرت را معلوم نماید و مدت آن را بیان کند و این نشان می دهد که اجاره جایز نیست مگر اینکه اجرت و دستمزد در آن معلوم و مشخص باشد، زیرا این امر، سبب قطع اختلاف و نزاع (در صورت بروز منازعه) بین طرفین عقد می گردد.

پس زمانی که اراده طرفین عقد یعنی متعاقدين، حاصل شود و صیغه آنها نیز اظهار کننده این اراده باشد، در این صورت عقد، منعقد گردیده و اعتبارات شرعی نیز برآورده می شود، بنابراین، با توجه آثار و نتیجه، برای طرفین عقد اجرای آن، لازمی است، امام قرافی⁶ در مورد لزوم، چنین ابراز داشته است: "اصل در عقود (تمامی قراردادها)، لزوم و وجوب است، زیرا دلیل مشروعیت آن، دستیابی به مقصود مورد نظر از معقود علیه و یا معقود به و رفع نیازها است، پس چیزی که مناسب در این زمینه است، او لزوم و وجوب بودن آن است و در ضمن، ثبوت ملکیت در منفعت است."⁵

1 المقدمات 166/2.

2 سورة القصص آیت نمبر 27.

3 أخرجه البيهقي في السنن الكبرى - كتاب الإجارة، باب لا تجوز الإجارة حتى تكون معلومه وتكون الأجرة معلومه 120/6. رواه أيضا محمد بن حسن الشيباني عن أبي حنيفة رحمه الله في كتاب الآثار عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه و أخذ به كثير من فقهاء الاحناف. و قال الالباني "صحيح لغيره".

4 همان.

5 تهذيب الفروق السنية 31/4.

و وجوب و لزوم در عقد قرارداد کار این است که باید متعاقدين، شغل و وظیفه را مطابق به توافق نامه، به عهده بگیرند و آنچه میان طرفین، متعهدله قرار گرفته است، طبق تعهد، آن را انجام بدهند، طرفین مکلف هستند تا وظیفه را به شمول ملحقات و لوازم آن، بصورت درست به یکدیگر بفهمانند و هر دو طرف از جزئیات قرارداد آگاه شوند، زیرا این یک عقد است، برای مشروعیت یک عقد لازمی است که باید طرفین عقد دارای اهلیت کامل تملیک و تملک باشند، در غیر آن عقد مشروع نبوده و منقعد نیز نخواهد شد، به این ترتیب، زمانی که یک کسی شخصی را به عنوان اجیر و کارمند، استخدام نمود، باید دستمزد او را بدهد، و کارمند و یا کارگر نیز ملزم است، باید کار و عمل و یا وظیفه سپرده شده را مطابق به عقد قرارداد و توافق نامه، اجرا نمایند تا اینکه رضایت طرف مقابل، حاصل گردد، و هیچ یک از طرفین، حق ندارند که بعد از انعقاد قرارداد، از آن مخالفت نمایند و یا بدون مقتضای شریعت اسلام، از آن خارج شوند.

با توجه به مطالب فوق هر گاه کارفرما، کاری را برای کارگر تحویل می نماید، کار در نزد او امانت می باشد، او مکلف است تا آن را درست و دقیق انجام دهد و از آن محافظت نماید؛ زیرا قراردادی را که وی با کارفرما نموده در واقع تعهد نموده است، که کار او را با توجه به مصالح او انجام دهد و به او خیانت نمی کند.

امام قرافی¹ در این زمینه چنین می گوید: "ملکیت یک حکم قانونی و شرعی است که در عین شیئی و یا منفعت شیئی، مقدر است، این ملکیت برای هر کسی که از شیئی مملوک و یا از عوض و بدل آن (ثمن و منفعت)، فایده می گیرد، تقاضا می کند که باید مالک آن شود، البته مراد از حکم شرعی در این مسئله، مشروعیت اسلامی، قضیه است."²

مطلب سیزدهم: آثار و لزوم عقد قرارداد کار:

عقد قرارداد کار صحیح و معتبر برای انجام کار و وظیفه، به صورت عموم، دارای آثاری زیر است: از جمله مالکیت منفعت، استحقاق اجرت، و لزوم تعهد برای انجام عمل، همان گونه که شریعت مقدس اسلام لازمی نموده است و دلایل لزوم آن از منظر فقه اسلامی قرار ذیل است:

1 هو شهاب الدین أبو العباس أحمد بن أبي العلاء إدريس بن عبد الرحمان بن عبد الله بن یلین الصنهاجی المصری، ولد سنة 626 للهجرة. المتوفى سنة 684 للهجرة، كان ملما بعلوم شتى كالفقه والأصول واللغة والأدب وعلم المناظرة والطبیعیات وله معرفة بالتفسیر.
2 تهذیب الفروق السنیة 232/3.

1. کلام الله متعال که فرموده است: {بِأَيِّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ}¹ ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده‌اید! به پیمانها (و قراردادها) وفا نمایید!"، در کلام حق تعالی، اشاره به وجوب و لزوم وفای به عقود است، بنا بر دلایل زیر:

أ. در این آیت مبارکه (فوق الذکر)، الله متعال با خطاب خود به مومنان، آنها را با آنچه از صفات ایمان و عقیده، متصف هستند، تشویق نموده است، گویا به آنها می‌گوید: ای آن کسانی که به یگانگی خداوند متعال، تصدیق نموده‌اید و به بندگی خداوند، اقرار کرده‌اید و معبودیت و الوهیت خداوند متعال را، پذیرفته‌اید و به رسول خداوند یعنی محمد ﷺ و هر چه ایشان آورده‌اند، شما ایمان آورده‌اید، به قراردادهایی که در پیشگاه پروردگارتان و خودتان و مردم بسته‌اید، وفا نمایید.²

ب. عمومیت امر وفا به عهد و قرارداد، بدون اینکه آن را با یکی از عقود معین، تخصیص نماید، اشاره به آن است که امر الله متعال، شامل تمام عهود و عقود است که میان مومنان مروج و عام است و شریعت مقدس اسلام نیز آن را برای تمام بندگان، مشروع و جایز قرار داده است، و همچنان مراد از وفای به عقد، محافظت از مقتضای عقد است، و در ضمن انجام دادن چیزی است که عقد آن را فی ما بین طرفین، لازم گردانیده است و دستاورد باید تا حد امکان بالا باشد.³

ج. عقود جمع عقد، و «ال» جنسیت را افاده می‌کند، بناء تمام انواع عقود را شامل می‌شود، و از جمله آنچه افراد با یکدیگر عقد قرارداد کار می‌نمایند، مانند عقد وظیفه و عقد کار.⁴

2. دلایل از احادیث رسول الله ﷺ: در احادیث مبارک، راجع به کسانی که خلاف وعده و قرار داد خود عمل می‌نمایند، چنین آمده است؛ از حضرت ابوهریره رضی الله عنه روایت است که رسول الله ﷺ فرمود: {آية المنافق ثلاثٌ: إذا حدث كذب، وإذا وعد أخلف، وإذا أؤتمن خان} ⁵، یعنی "نشانهء منافق سه است: چون سخن زند، دروغ گوید. و چون وعده کند، بدپیمانی نماید. و چون امین قرار داده شود، خیانت کند." با توجه به آیات و احادیث متذکره، هر گاه کارگر یا کارفرما در قرار داد خود عمل نمی‌نمایند؛ گنهکار گردیده حتی دارای صفت نفاق می‌باشند. از نظر شریعت اسلام، کارگر و کارفرما هر دو دارای حقوق و وجایی هستند که هر کدام شان مکلف به رعایت حقوق جانب مقابل و اجرای تعهدات و قرارداد های خویش می‌باشند، هیچ کدام از آنها حق ندارد که خلاف آنچه را که پذیرفته است، عمل نماید، به طور مثال، اگر کارگر در یک شرکت قرار داد می‌کند، و بعداً کارفرما به اساس این قرار داد،

1 سورة المائدة آیت نمبر 1.

2 احمد غلوش، ركائز القنوة في تفسير الدعوة، 33/5.

3 احمد غلوش، ركائز القنوة في تفسير الدعوة، ج5، ص 34-35، و انظر روح المعاني للالوسي 48/6.

4 أحكام القرآن لابن العربي 524/2-525.

5 أخرجه البخاري، كتاب الإيمان، باب علامة المنافق، (4/102)، رقم: (3178)، ومسلم، كتاب الإيمان، باب بيان خصال المنافق، (78/1)، رقم: (58).

تصمیمی برای اجرایی شدن کار، می گیرد و مواد لازم را آماده می سازد، در این حالت، اگر کارگر خلاف وعده عمل نماید و به کار حاضر نشود، در این صورت کارفرما متضرر می گردد. و یا اینکه اگر کارفرما به وعده خود وفا نمی کند و کارگر را استخدام نمی نماید، شاید بسیاری از فرصت های کاری از کارگر گرفته شده باشد و او دیگر کار مناسبی پیدا کرده نتواند، به همین اساس است که شریعت اسلام، از وعده خلافی منع می نماید، همچنین از حضرت سعید¹ بن المسیب² از حضرت ابونذر³ روایت است که رسول خدا⁴ به ابونذر⁵ فرمودند: " زمانی که ایشان از رسول الله⁶ وظیفه خواسته بودند، رسول خدا⁷ فرمود: {الإمانة أمانة، وهي يوم القيامة خزي و ندامة إلا من أخذها بحق الله فيها وأدى بالحق عليه فيها}²، "امارت، یک امانت است و در روز قیامت مایه خواری و پشیمانی است، مگر اینکه کسی آن را به حق خدا، گرفته باشد و حقی که بر آن لازم است، کما حقه آن را ادا نموده باشد". و در کلام رسول الله⁸ که فرمودند: {إلا من أخذها بحق الله فيها}، دلالت به وجوب و لزوم وفا به انجام حق عقد قرارداد کار است که قبلاً طرفین قرارداد، متعهد به انجام آن شده اند، پس بدین اساس، می توان گفت که وظیفه و شغل، ملکیت کارمند و کارگر نیست، بلکه این یک مکلفیت برای کارگر و کارمند است که باید انجام دهند.

3. و اگر وفای به عقد قرارداد، امری واجب باشد، پس تأکید بر وفای به عقد قراردادها در انجام وظایف، نیز افزایش پیدا می کند، به دلیل اینکه:

أ. ماهیت عقد کار بر اساس تحقق مقصود از قرارداد که بصورت تدریجی است؛ اعم از اینکه حادث، عین باشد یا منفعت و جسم باشد یا معنا³.

ب. منافع در قراردادهای اجارات در زمان عقد قرارداد، بیشتر معدوم می باشد، هر چند در حالت عقد قرارداد معدوم می باشد، مگر در اغلب حالات، متحقق می شود و شریعت مقدس اسلام، فقط بخشی از این منافع را لحاظ نموده است که در اغلب حالات، متحقق می شود⁴.

4. دلیل آخر اینکه؛ هر کسی زمانی که اقدام به انعقاد عقد قرارداد نمود، او در ضمن عقد، به وجود شرایط آن نیز، اقرار خواهد نمود، بناء می توان گفت که اقرار شخص، مستلزم اقرار به وجود شرایط عقد نیز خواهد بود⁵.

1. ولد أبو محمد سعيد بن المسيب بن حزن بن أبي وهب المخزومي سنة 15 هـ في المدينة المنورة في خلافة عمر بن الخطاب، و هو قرشي مخزومي النسب. تابعي مدني، الملقب بـ "عالم أهل المدينة"، وبـ «سيد التابعين» في زمانه، و أحد رواة الحديث النبوي، وأحد فقهاء المدينة السبعة من التابعين. نشأ سعيد في المدينة المنورة، واجتهد في طلب العلم من علمائها، فسمع من أكثر أصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم ولزم أبو هريرة وسمع منه، وتزوج من ابنته، توفي سعيد بن المسيب سنة 94 هـ في خلافة الوليد بن عبد الملك.

2. أخرجه الحاكم في مستدرکه - كتاب الأحكام 103/4. و قال الألبانی "صحيح". غاية المرام برقم 174. و أخرجه مسلم في صحيحه برقم 1825.

3. إعلام الموقعين عن رب العالمين 364-363/1.

4. بداية المجتهد 193/2.

5. المنثور في القواعد للزرکشی 293/2.

مهمترین جنبه های اجرای عقد قرارداد کار و وظیفه (البته این تعهداتی نسبت به کارگر است) عبارت اند از:

- 1) تعهد به قوانین کار مورد توافق شده در سطح ملی علی العموم و یا آنچه در قرارداد کار مورد تصویب و توافق طرفین، قرار گرفته است.¹
- 2) پیوستن به کار و وظیفه و انجام دقیق، با امانت داری و صادقانه و وظایف و ماموریت های محوله در حدود قوانین و مقررات، طرز العمل و رهنمود ها، بدون هیچ گونه سوء استفاده، تجاوز، تخلف، سهل انگاری، تقصیر و تحمل تمامی مسئولیت های کاری که در جهت انجام آن، متعهد شده است.
- 3) احترام به جایگاه وظیفه و کار و ملزم دانستن آن مطابق به قوانین و مقررات مربوطه.²
- 4) اجرای مفاد قرارداد، هر کدام بر اساس آنچه که منعقد کرده است.³
- 5) اجرای تمامی مواد و فقره های قرارداد، هر کدام بر حسب آنچه که مورد توافق طرفین قرار گرفته است:

أ. عدم ترکیب بین وظیفه و سایر مشاغل کاری در اجیر خاص، زیرا زمانی که کارمند، راضی بود که او اجیر خاص باشد، او مکلف است باید طبق قرارداد کار، وظایف خود را انجام دهد.⁴

ب. به آنچه که تکلیف منصبش، ایجاب می کند، باید پایبند باشد و از هر چیزی که با این واجب، منافات و تعارض دارد، باید کناره بگیرد و پرهیز نماید، خواه به طور خاص و بشکل جزئی در قانون تصریح شده باشد و یا تصریح نشده باشد.⁵

ج. برای اجیر خاص، جایز نیست که برای دیگران کار نماید، و اگر برای دیگری کار کند، از دستمزد او به اندازه کاری که انجام داده است، کسر می گردد. و التزام به عقد، به معنای تکمیل و انجام کار است، و یا اجرای کار و یا انجام تمامی مسئولیت های سپرده شده، مطابق به عقد قرارداد کار و توافق نامه فی ما بین طرفین عقد است.⁶

د. برای انجام کارهایی که به او محول شده است، باید خودش اقدام نماید.⁷

برخی از مهمترین جنبه های اجرای عقد قرارداد کار و وظیفه (البته این تعهداتی نسبت به کارفرما و صاحب کار است) عبارت اند از: تعهد به تنظیم و ترتیب دوسیه قرارداد کاری برای کارگر-کارمند، تعهد کارفرما نسبت به تامین مسکن و غذا برای کارگر-کارمند، تعهد به فراهم نمودن وسیله ی رفت و آمد برای کارگر-کارمند تا محل کار، تعهد نسبت به ارائه مراقبت های صحی برای کارگران و

1 مقالة حقوق واجب الموظف، [HTTP://OMARIA.MOUNTADO.BIZ](http://OMARIA.MOUNTADO.BIZ)

2 سلیمان محمد، المبادئ العامة لحقوق الموظف العام وواجباته لـ [HTTP://WWW.ALJAZIRAH.COM/](http://WWW.ALJAZIRAH.COM/)

3 واجبات الموظف، [HTTP://MIDREFCOIQFORUM.FRRE.ORG](http://MIDREFCOIQFORUM.FRRE.ORG) واجبات الموظف والأعمال المحظورة عليه.

WWW.GCC.LEGAL.COM

4 مقالة حقوق وواجبات الموظف [HTTP://OMARIA.MOUNTADO.BIZ](http://OMARIA.MOUNTADO.BIZ) حقوق وواجبات الموظف أثناء ممارسة وظيفته.

[HTTP://MOUWAZAF.AHLLAMONTADE.COM](http://MOUWAZAF.AHLLAMONTADE.COM)

5 سلیمان محمد، المبادئ العامة لحقوق الموظف العام وواجباته، [HTTP://WWW.ALJAZIRAH.COM](http://WWW.ALJAZIRAH.COM)

6 حاشية ابن عابدين، 73/6.

7 واجبات الموظف، [HTTP://MIDREFCOIQFORUM.FRRE.ORG](http://MIDREFCOIQFORUM.FRRE.ORG) واجبات الموظف والأعمال المحظورة عليه.

WWW.GCC.LEGAL.COM

کارمندان، تعهد نسبت به توانمند سازی کارگر-کارمند و تهیه ابزار و وسایل کار، تعهد نسبت به تعیین ساعات کار و زمان استراحت، تعهد نسبت به پرداخت دستمزد/معاش/حق الزحمه/تنخواه، تعهد نسبت به پرداخت مزد اضافه کاری، تشویق و مکافات، تعهد نسبت به اعطای رخصتی برای کارگر-کارمند، تعهد نسبت به اعطای هزینه های آسیب و خسارات ناشی از کار، تعهد نسبت به نظارت از عملکرد کارگر-کارمند، تعهد نسبت به توسعه و ارتقای ظرفیت و مهارت های مسلکی کارگران-کارمندان (آموزش های مسلکی) و...که در فصل های بعدی (دوم و سوم) انشاء الله در مورد هر یک از تعهدات فوق به صورت جداگانه، به بحث و بررسی پرداخته خواهد شد.

فصل دوم

مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر و کارمند

این فصل شامل مباحث زیر می باشد:

- 1) مبحث اول: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به رعایت اصول استخدام.
- 2) مبحث دوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار بصورت شخصی.
- 3) مبحث سوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر مهارت و حاکمیت کارگر-کارمند نسبت به انجام کار.
- 4) مبحث چهارم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار طبق لائحه وظایف و توافقتنامه.
- 5) مبحث پنجم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار در مدت زمان تعیین شده.
- 6) مبحث ششم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به اهتمام و مراقبت های لازم در محل کار.
- 7) مبحث هفتم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به آموزش های مسلکی.
- 8) مبحث هشتم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به اجرای دستورات کارفرما-صاحب کار.
- 9) مبحث نهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از وسایل کار.
- 10) مبحث دهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از اسرار کار.
- 11) مبحث یازدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به رعایت قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحة.
- 12) مبحث دوازدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به عدم رقابت با کارفرما-صاحب کار.

- 13) مبحث سیزدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر اختراعات و انکشافات کارگر-کارمند در فرایند انجام کار.
- 14) مبحث چهاردهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به رعایت اخلاق و آداب عمومی.
- 15) مبحث پانزدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم نسبت به اجرای قرارداد کار با رعایت اصل حسن نیت و حسن تعامل.
- 16) مبحث شانزدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به اطاعت از قوانین و مقررات در انجام کار.
- 17) مبحث هفدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به اطاعت از اوامر الهی در فرایند انجام کار.

مقدمه

بدون شک و تردید، شریعت مقدس اسلام بخاطر جلب مصلحت و دفع مضرت آمده است و در هر جای که مصلحت و منافع عمومی جامعه و مردم، وجود داشته باشد، در آنجا شریعت اسلام نیز هدایات و رهنمای های خاص خود را دارد، هدف اساسی تعهدات کارگر و کارمند نسبت به انجام وظایف و واجباتی که بر عهده آنها لازمی گردانیده شده است، دستیابی به مصلحت و منافع عمومی این نوع از واجبات و وظایف و در ضمن دفع مضرت و آفات، و جلوگیری از ضرر و آسیب های ناشی از ترک آنهاست، مصلحت باید با اوامر و نواهی خداوند متعال، موافق باشد و در تعارض با آنها قرار نگیرد، زیرا مخالفت مصلحت با اوامر و نواهی خداوند متعال، مصلحت را از هدف اصلی آن همانا ساختن زندگی دنیوی برای زندگی اخروی است، خارج می کند، و از سوی دیگر، مصلحت را کاملاً از رضای خداوند متعال که جزء اساسی محتوای مصلحت به شمار می رود، جدا می کند¹.

وظیفه از منظر فقه اسلامی، مکلفیت های اساسی است که کارگر و کارمند آن را جهت اجرا و تطبیق لایحه وظایف و مسئولیت های سپرده شده مطابق به عقد قرارداد کار، انجام می دهند، هدف اساسی آن خدمت به شهروندان جامعه در جهت نیل به مصالح عمومی آنها است. برای رسیدن به این هدف، شریعت اسلام، وظایف و تعهداتی را بر عهده کارگر و کارمند تحمیل می کند که باید آنها را اجرا و تطبیق نمایند و تا کار شان را به وجه احسن و اکمل انجام نموده باشند². شایان ذکر است که این نوع از تعهدات و وظایفی که شریعت اسلام بر عهده کارگر و کارمند لازمی گردانیده است، با تعهدات و واجباتی که برای آنها در قانون کار، قانون مدنی افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، تعیین شده است، کدام منافات و تعارضی ندارد، پس بنابراین، کلیه وظایفی که از طرف اداره دولتی و یا نهاد غیر دولتی به آنها محول می شود و تکالیفی که آنها را به انجام آن مکلف می نماید، منافاتی با شریعت اسلام ندارد و منفعت آنها ناشی از کارکرد امکانات عمومی و مصالح عمومی کشور است، پس بدین اساس، بر آنها واجب است که باید آن را به نحو احسن انجام دهند.

کارگر و کارمند، زمانی که در جهت انجام وظایف و کار، با کارفرما و صاحب کار موافقت می نمایند، پس از انعقاد و امضای قرارداد کار، هر دو طرف موظف می شوند تا آن عقد را با حسن نیت اجرا نمایند، این امر تنها از طریق تعهد، صداقت و صمیمیت در مرحله اجرای قرارداد کار متحقق

1 الکلیانی، عبد الرحمن ابراهیم، قواعد المقاصد عند الإمام الشاطبی "عرضاً ودراسة وتحلیلاً"، ط ۱، دار الفکر، دمشق، ۱۴۲۱، ۲۰۰۰م، ص ۱۵۴.
2 أبو یونس، محمد باهی، الاختیار علی أساس الصلاحیة للوظیفة العامة فی النظام الإداری الإسلامی، ط ۱، دار الجامعة الجدیدة، الإسکندریة، ۱۹۹۹م، ص ۲۸۰.

می شود، با این حال، مفهوم حسن نیت درجات زیادی دارد، و با توجه به نوع پروژه ای که کارگر و کارمند به آن ملحق شده اند، متفاوت است، پروژه هایی که ماهیت اقتصادی دارند، ممکن است به درجه ای معمولی و عادی از صداقت، امانت داری و اخلاص که شامل اجرا و انجام کار با مهارت و حاکمیت می شود، کفایت کند، در حالی که پروژه هایی برای مقاصد خاص، علاوه بر موارد فوق، مستلزم وفاداری کامل کارگر و کارمند به ارزش ها، اصول و اهداف پروژه و سازمانی است که معمولاً پروژه ها و سازمان های امروزی، به منظور دستیابی یا دفاع از آن ها، ایجاد و تاسیس می گردد.

همانطور که کارها در زندگی مردم زیاد است و با تجدید نیازها و نوآوری ها، روزانه با گذشت روز تجدید می شود، و ممکن است در شرایطی اتفاق بیفتد که برخی از زمینه های کسب و کار که مردم به آن اشد نیاز دارند، خالی باشد، کار به هر شکلی که باشد، قواعد و احکام خاص خود را دارد که بر آن حاکم می باشد و آن را تنظیم می کند، در غیر این صورت کارها بدون قانون اجرا می شوند که جامعه را به دوران باستان و دوران جهالت، باز می گرداند. بدین اساس در ذیل این فصل به مباحثی پرداخته می شود که در محور فقه اسلامی و قوانین نافذ کشور، تعهدات کارگر و کارمند را بطور مفصل تبیین می نماید.

مبنای اولیه و اساسی این نوع از تعهدات، عقد قرارداد کار می باشد؛ قرارداد کار، دارای تعهدات متقابلی بین دو طرف است و در این فصل طی چند مبحث به تعهدات کارگر و کارمند پرداخته می شود که هر مبحث به یکی از آن تعهدات اختصاص یافته است و هر موضوع مطابق به سوال اصلی و عنوان مورد نظر در این رساله، در مقایسه با فقه اسلامی و قوانین مربوط کشور، مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت. گر چند تعهدات کارگر و کارمند، از منظر شریعت مقدس اسلام بسیار است، اما به طور فشرده و محدود به چند آنها پرداخته شده است که بیشتر مشهور و معروف هستند و آنها عبارت اند از:

مبحث اول: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر اصول استخدام.

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به رعایت اصول

استخدام:

وظایف دولتی در شریعت اسلام از اهمیت و جایگاه ویژه برخوردار است، قسمی که در فصل اول بیان شد، و دلیل آن نیز توسعه و رشد، تنزل و عقب ماندگی کشور وابسته به کارگران و کارمندان

آنها است، زمانی که کارمندان و کارگران متعهد، متدین، با اخلاق، شایسته و با استعداد باشند، کشور رشد و ترقی می کند و اگر کارگران و کارمندان غیر مسلکی، کاهل و سست، فریبکار و دزد، نالایق و ضعیف باشند، در آنصورت کشور به انحطاط و تنزل رو می آورد و به عقب بر می گردد، زیرا آن ها تأثیر بسزایی در رشد و اقتصاد کشور، امنیت و ثبات آن، تحقق عدالت در بین مردم و گسترش آسایش و آرامش در بین افراد جامعه دارند، از موقعیت نجیب و متعالی برخوردار هستند و این یکی از ماموریت پیامبران الهی ﷺ نیز بود که باید مردم را به امورات نیک دعوت نمایند و زمینه های زندگی را برای مسلمانان، در چارچوب شریعت مقدس اسلام فراهم نمایند و تا اینکه در زیر چتر و بیرق اسلام، احکام و فرامین الهی پیاده گردیده و مردم در یک فضای آرام و امن به زندگی صلح آمیز بدون وحشت و دهشت، ادامه دهند، به طوری که زندگی انسان ها در پشت این کره خاکی با تمام آسایش، امنیت و سعادت، ادامه پیدا کند، چنانچه الله عزوجل می فرماید: ﴿لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيُقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ﴾¹ ترجمه: "ما رسولان خود را با دلایل و معجزه های آشکار و روشن فرستادیم، و با آنها کتاب (آسمانی) و میزان (شناسایی حق از باطل و قوانین عادلانه) نازل کردیم تا مردم قیام به عدالت کنند". البته عدالت و رفاه میان مردم زمانی بوجود می آید که افراد متخصص، مسلکی و شایسته با شرایط فوق در خدمت مردم و جامعه باشند، فعالیت ها و خدمات با کیفیت و شایسته را انجام دهند، از حقوق و حرمت مردم مراقبت و نظارت نمایند. بر همین اساس بر حاکم و امام مسلمانان، ضروری و لابدی است که بر اساس ضرورت و جایگاه این منصب، کارمندان مناسب و شایسته را استخدام نمایند².

وظایف دولتی در اسلام یک فرض کفایی است، و در ضمن تمام مسلمانان و شهروندان کشور، حق دارند تا در آن سهم شوند و مطابق به روش و طرز العمل های پذیرفته شده دولت و عرف رائج، جلب و جذب گردند، اگر برخی از افراد جامعه، این کار را انجام دهند، از گناه برای بقیه چشم پوشی می شود، زیرا خدمت به مردم، یک وجیبه است، و قاعده کلی است که می فرماید: ﴿مَا لَا يَتِمُّ الْوَجِبُ إِلَّا بِهِ فَهُوَ وَاجِبٌ﴾³ یعنی "هر آنچه که ادای واجبات بر آن متوقف باشد، خودش هم واجب میباشد"، بر اساس دیدگاه فقهای اسلام اگر در محلی، شخصی به جز یک فرد که برای انجام وظیفه دولتی، مناسب است، دیگر وجود نداشته باشد، او شخص مکلف است، باید این منصب پیشنهاد شده توسط حاکم را

1 سورة الحديد آیت نمبر 25.

2 ربوح ياسين، طبيعة الوظيفة العمومية في الاسلام، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 19 جون 2015، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر. ص 191.

3 آل بورنو، محمد صدقي، كتاب الوجيز في إيضاح قواعد الفقه الكلية، مكتبة الشاملة، ص 393. <https://shamela.ws/book/8379/383>

به عهده بگیرد، و باید آن را قبول نماید، و حاکم و امام، باید او را مجبور به انجام و قبول وظیفه نماید، زیرا رشد و توسعه کشور، هدف اساسی دولت است و آن بدون این کار، به دست نمی آید¹، از طرف دیگر بر عهده شخص نیز لازم است تا به نفس نفیس، برای انجام کار، در پیشگاه فرد مسئول استخدام، پیشنهاد و درخواست نماید، چنانچه الله متعال بر زبان یوسف علیه السلام فرموده است: {قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ²} ترجمه: "(یوسف) گفت: «مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگهدارنده و آگاهم!»، از این آیت چنین فهمیده می شود که یوسف علیه السلام به عنوان نبی و پیامبر، درک نمود که شایسته و مناسب این مأموریت بزرگ، فقط او خودش است و کسی دیگر از عهده این مسئولیت بزرگ بر آمده نمی تواند، و در ضمن بیان قابلیت ها و توصیف شخصیت در صورت نیاز مشکلی ندارد، بدین اساس او خودش درخواست به کار مورد نظر خود نمود³، و همچنین بر زبان دختر شعیب علیه السلام فرمود: {قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ⁴} ترجمه: "یکی از آن دو (دختر) گفت: «پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد (و او همین مرد است)!!". این آیت نیز دلالت می کند که فرد شایسته و با استعداد باید شناسایی و استخدام گردد و واسطه شدن برای شخصی که دارای اوصاف عالی باشد، درست است بلکه بهتر است تا افراد متخصص و شایسته در کار های مهم، جذب و استخدام گردد و در کارهای غیر دولتی در موسسات و نهاد ها نیز همین حکم است؛ کسانی که توان و قدرت، استعداد و صلاحیت کاری را اگر دارد، باید خودش اقدام نماید و پیشنهاد کار نماید. اما کسی که لایق و مناسب این منصب نیست، خود را بخاطر تصدی این وظیفه دولتی پیشنهاد می نماید و یا کسی را واسطه می کند، و امانت را به درستی انجام داده نمی تواند و یا نمی دهد، آنگاه ظالم محسوب شده و مستحق وعد و وعید الهی می گردد، زیرا این فرد، فقط بخاطر مال و منال دولتی این کار را انجام داده و هیچ نوع هدف دیگر ندارد، همان طوری که که امام مسلم علیه السلام در کتاب صحیح خود از ابوذر غفاری رضی الله عنه، روایت نموده وی می گوید: {قلت يا رسول الله صلى الله عليه وسلم: ألا تستعملني؟ فقال: يا أبا ذر إنك ضعيف، و إنها أمانة، و إنها يوم القيامة خزي و ندامة، إلا من أخذها و أدى الذی عليه فيها⁵}

1 ربوح ياسين، طبيعة الوظيفة العمومية في الإسلام، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 19 جون 2015، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر. ص 190-192.

2 سورة يوسف آیت نمبر 55.

3 عثمانی، محمد شفیق، تفسیر معارف القرآن، ترجمه: محمد یوسف حسین پور، انتشارات شیخ الاسلام احمد جام، چاپ چهارم، 1387 هـ، مشهد-ایران. ج 7، ص 250.

4 سورة الفصص آیت نمبر 26.

5 أخرجه الإمام المسلم في صحيحه، رقم الحديث 1825. قاله الالبانی "صحیح".

یعنی "من گفتم (ابوذر)، ای رسول خداﷺ: آیا مرا به یک جای عامل (کارمند) نمی گیری؟ فرمود: ای ابوذر، تو ضعیف هستی، و این وظیفه یک امانت است و در روز قیامت باعث شرم و پشیمانی است، مگر کسانی که آن را بعهدہ بگیرند و مسئولیت خویش را در قبال آن انجام دهند." هرکسی که قادر به پذیرفتن این مسئولیت نیست، نباید مشتاق آن باشد، یا از کسی بخواهد که وی را برای به دست آوردن آن منصب کمک نماید، پس بدون شک این دعوت به محرومیت از کمک خداوندﷻ است که می خواهد از مدد و معاونت الهی محروم بماند. در ادامه بحث، در رابطه به موضوع اخذ واسطه خواهیم پرداخت، زیرا اخذ واسطه در استخدام های امروری در اکثر کشورهای اسلامی و غیر اسلامی مروج گردیده است:

موقف شریعت اسلام در رابطه به اخذ واسطه و سفارش: در قدم نخست باید گفت که شریعت مقدس اسلام، با قوانین، مقررات، لوائح و طرز العمل های امروری افغانستان هیچ نوع تعارض و منافاتی ندارد و بیشتر موافق شریعت اسلام است، بجز چند مورد شاذ و نادر که شاید در قانون کار، وجود داشته باشد، سوء استفاده و تعسف از استعمال وظیفه برای خود و دیگران، به عبارت دیگر سوء استفاده از منصب و وظیفه برای انجام کارهای خلاف اصول؛ از جمله واسطه شدن برای کسی جهت جلب و جذب او در اداره، برای کارگر و کارمند ممنوع است^۱. در شریعت اسلام، اصطلاح شفاعت بیشتر به اصطلاح واسطه، مطابقت دارد، از جمله شفاعت و سفارش برای مردم است، مقصد و هدف اساسی شفاعت اینست که {کلام الشفیع فی حاجة یطلبها لغيره إلی من یستطیع قضاءها کالمملک}^۲، یعنی کلام شفیع (سفارش کننده/واسطه شونده) در حاجتی است که از شخص دیگری طلب کند؛ از کسی که بتواند آن را برآورده کند، مانند پادشاه. بنابر تحقیق درست شفاعت عبارت است از: اظهار مقام شفیع نزد مشفّع، و رساندن منفعت به مشفوع له (شخص مورد سفارش) است^۳.

البته شفاعت (واسطه) در شریعت اسلام بر دو نوع است: شفاعت حسنه (خوب) و شفاعت سیئه (بد)، و آنچه ما را در این امر نگران می کند، نوع دوم است که عمل آن از نظر شریعت اسلام، انحراف رفتاری است که موجب سؤال از طرف صاحب آن می شود^۴، منظور از شفاعت سیئه این است که: اینکه شفاعت کننده در گناهی شفاعت کند، مانند اسقاط حد بعد از وجوب آن، یا از بین بردن حقی که بر دیگران واجب شده باشد، و یا دادن حق به کسی که مستحق آن نیست، یا در تکمیل باطل، اعانت

1 وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، الموسوعة الفقهية الكويتية، ط ۲، دار السلاسل، الكويت، ۱۴۰۴ هـ، ج ۱۰، ص ۶۹.

2 همان.

3 القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، ج ۵، ص ۲۹۵.

4 الزمخشري، الكشاف، ج ۱، ص ۴۴۰، النووي، شرح صحيح مسلم، ج ۶، ص ۱۷۷-۱۷۸.

کند، یا در دفع شر و جلب خیر سفارش نماید، مانند رشوت و یا حصول چیزی از چیزهای دنیا¹. این مفهوم با مفهوم قانون واسطه، مطابقت دارد و آن عبارت است از: {طلب فرد من موظف عام انجام عمل مشروع أو غير مشروع لصالحه أو لصالح جهة معينة}²، یعنی " شخصی از یک کارمند دولتی درخواست کند تا برای منافع او یا یک نهاد خاص، اقدام قانونی یا غیرقانونی انجام دهد." بر این اساس، نصوص شریعت از کتاب الله، سنت رسول الله ﷺ و حکم معقول و قیاس، این نوع از شفاعت را منع نموده است، از این منابع اول کتاب الله است:

1. قول الهی، ﷻ است: {مَنْ يَشْفَعُ شَفَاعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِنْهَا وَمَنْ يَشْفَعُ شَفَاعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ

مِنْهَا}³ ترجمه: "کسی که شفاعت (سفارش) به کار نیکی کند، نصیبی از آن برای او خواهد بود؛ و کسی که شفاعت (سفارش) به کار بدی (ناجایز) کند، سهمی از آن خواهد داشت." روش استدلال از این آیت چنین است: آیت بیان می کند که هر شفاعتی به سقوط حق و قدرت باطل می انجامد، صاحبش، مستحق گناه و معصیت می شود، و در مورد هر واسطه که کارمند را وادار به انجام این نوع ممنوعیت کند، همین حکم را خواهد داشت⁴. و در آیت دیگر ارشاد خداوندی چنین است: {وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ}⁵ ترجمه: " و (هرگز) در راه گناه و تعدي همکاري ننمایید!" طریق استدلال از این آیت چنین است که: خداوند ﷻ، مؤمنان را از همکاری در بخش باطل و در معاصی و محرمات، منع نموده است، و شفاعت در اسقاط حد و یا اتلاف حق دیگران و دادن آن به غیر مستحق آن، از جمله مسایل تعاون به حساب می آید که شریعت اسلام آن را حرام قرار داده است⁶.

2. دلایل از سنت رسول الله ﷺ: از حضرت عایشه⁷ روایت است که نزد قریش قضیه ی زن مخزومی

که دزدی کرده بود بسیار مهم بود؛ بنابراین با خود گفتند: چه کسی در مورد او با رسول الله ﷺ صحبت می کند؟ پاسخ دادند: چه کسی جز اسامه⁷ بن زید⁸ دوستدار و محبوب رسول الله ﷺ جرات چنین کاری را دارد؟ بنابراین اسامه⁸ با رسول الله ﷺ صحبت کرد (تا از قطع کردن دست زن

1 الرازي، مفاتيح الغيب، ج ٥، ص ٣١١، النووي، شرح صحيح مسلم، ج ٦، ص ١٧٨، الكشاف، الزمخشري، ج ١، ص ٤٤٠، الموسوعة الفقهية، ج ٢٦، ص ١٣٢.

2 محمود محمد عطية معايرة، الفساد الإداري و علاجه في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة بالقانون الإداري الأردني، رسالة جامعية دكتورا في الفقه و اصوله، الجامعة الأردنية، 2010م، ص 133.

3 سورة النساء آيت نمبر 85.

4 ابن العربي، أبو بكر محمد بن عبد الله (ت ٥٤٣هـ)، أحكام القرآن، ط ١، (تحقيق: علي محمد البجاوي)، دار إحياء التراث العربي، بيروت ج ١، ص ٤٨٢ - ٤٨٣. الرازي، مفاتيح الغيب، ج ٥، ص ٣١١.

5 سورة المائدة آيت نمبر 2.

6 ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، ج ٢، ص ٥.

7 أسامة بن زيد بن حارثة (ق. 7هـ - 54هـ) هو أحد صحابة الرسول محمد، أسلم مع والده زيد بن حارثة، كنيته أبو محمد، و أمه أم أيمن حاضنة النبي محمد، ولد أسامة في الإسلام ومات محمد و له عشرون سنة. وكان قد سكن المزة، من أعمال دمشق، ثم رجع فسكن وادي القرى ثم نزل إلى المدينة فمات بها بالجرف و دفن بالبيع وصح بن عبد البر أنه مات سنة أربع وخمسين .

مخزومی خودداری کند)، این بود که رسول الله ﷺ به او فرمود: «أَتَشْفَعُ فِي حَدِّ مِنْ حُدُودِ اللَّهِ؟!»: «آیا در مجازاتی که الله تعیین نموده میانگیری می کنی؟». سپس برخاست و به خطبه ایستاد و فرمود: (إِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ قَبْلَكُمْ أَنَّهُمْ كَانُوا إِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الشَّرِيفُ تَرَكُوهُ، وَإِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الضَّعِيفُ أَقَامُوا عَلَيْهِ الْحَدَّ، وَأَيُّمُ اللَّهِ: لَوْ أَنَّ فَاطِمَةَ بِنْتَ مُحَمَّدٍ سَرَقَتْ لَقَطَعْتُ يَدَهَا)¹ چیزی که باعث نابودی امت های پیش از شما شد، این بود که وقتی شخص با اصل و نسبی از میان آنها دزدی می کرد رهاش می کردند اما اگر فرد ضعیفی از آنها دزدی می کرد، حد دزدی را بر او جاری نموده و مجازاتش می کردند؛ به الله سوگند، اگر فاطمه² دختر محمد دزدی کند حتما دستش را قطع می کنم. و در لفظی آمده است: "آن زن مخزومی کالای دیگران را به عاریت می گرفت و سپس انکار می کرد؛ بنابراین رسول الله ﷺ به قطع دستش دستور داد." روش استدلال از حدیث متذکره چنین است که: رسول الله ﷺ از شفاعت اسامه بن زید³ در مورد سرقت زن مخزومی، انکار نمود و چنین اظهار داشت که اگر فاطمه⁴ دختر رسول الله ﷺ دزدی می کرد، دستان او را قطع می کرد و او عزیزترین خانواده پیامبر اکرم ﷺ بود. پس بنابراین، می توان گفت که آن حضرت⁵ بعد از ثبوت حد، اراده قطعی بر اقامه آن دارد و در این زمینه هیچ نوع دوستی و محبت را نمی خواهد و همچنین هر نوع سفارش را در این مورد کاملاً رد می کند و همین حکم است برای هر شفاعت و سفارشی که موجب هضم حق یا تقویت باطل می شود³.

3. دلایل از قیاس: این شفاعت (واسطه) منجر به اختلال در میزان عدالت می شود که اصل و مبنایی برای وضع قوانین و فرستادن رسولان به روی زمین است، و در این امر، به هدر دادن و ضایع نمودن، امانت هایی است که به صاحبان آنها سپرده شده است و این خیانت به الله متعال و رسولش و تمام مؤمنان خواهد بود، چنانکه خداوند متعال می فرماید: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ} ⁴ ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده اید! به خدا و پیامبر خیانت نکنید! و (نیز) در امانات خود خیانت روا مدارید، در حالی که میدانید (این کار، گناه بزرگی است)!" ⁵ از طرف دیگر؛ واسطه و خویشاوند گرایی، منجر به ظهور فساد در همه اشکال آن می شود، زیرا مردم مجبور می شوند به دنبال فردی با اختیار بگردند تا در انجام کارها

1 أخرجه البخاري في كتاب الحدود، باب الشفاعة في الحد (حديث: ٦٧٨٨).

2 هي السيدة الشريفة الطاهرة والبيضة النبوية فاطمة الزهراء بنت سيد الخلق رسول الله ﷺ أبي القاسم محمد بن عبد الله بن عبد المطلب بن هاشم بن عبد مناف القرشية الهاشمية وأم الحسين. ولدت قبل المبعث بقليل، وأما خديجة بنت خويلد، وكانت هي وأم كلثوم أصغر بنات النبي ﷺ. تزوجها الإمام علي بن أبي طالب^ك في ذي القعدة أو قبيلة من سنة اثنتين بعد وقعة بدر. كانت أصغر بنات النبي ﷺ وكان صلى الله عليه وسلم يحبها ويكرمها ويؤسر إليها، ومناقبها غزيرة جدا. توفيت بعد وفاة النبي ﷺ بستة أشهر أو أقل بقليل ليلة الثلاثاء لثلاث خلون من شهر رمضان سنة 11 هـ. ودفنت ليلاً، وصلى عليها العباس ونزل في حفرتها هو وعلي والفضل رضي الله عنهم. جامع الدرر البهية لأنساب القرشيين في البلاد الشامية، ط 1، طبع بيروت 1424 هـ.

3 ابن حجر، فتح الباري، ج ١٢، ص ٩٤-٩٦.

4 سورة الأنفال آيت نمبر 27.

5 ابن تيمية، السياسة الشرعية، ص ١٤-١٥. حماشا، خلدون محمد عقله، أحكام الشفاعة الوساطة والمحاماة وأثرهما في الحقوق، ط ١، دار الثقافة للنشر، عمان، ٢٠٠١م، ص ٤٨.

و تحقق مصالح و منافع خود، واسطه و میانجیگری نمایند، امری که ایجاب می کند مردم به مال و شناخت خود و ضایع شدن حق کسانی که آن را ندارند، وابسته باشند¹.

اما در صورت که فرد پیشنهاد شده و یا مورد سفارش، شخص صلاح و اهل وظیفه باشد، در آن صورت درست خواهد بود؛ به تاسی از این آیت مبارکه که الله^ﷻ می فرماید: {وَاجْعَلْ لِي وِزِيرًا مِّنْ أَهْلِي. هَازُونَ أَحْي. اَشْدُدْ بِهِ اُزْرِي. وَاشْرِكْهُ فِي اَمْرِي}² ترجمه: "و وزیری از خاندانم برای من قرار ده. برادرم هارون را! با او پشتم را محکم کن؛ و او را در کارم شریک بساز".

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر و کارمند نسبت به رعایت اصول استخدام:

بر اساس ماده 48 قانون اساسی افغانستان که چنین صراحت دارد: "کار حق هر افغان است. تعیین ساعات کار، رخصتی با مزد، حقوق کار و کارگر و سایر امور مربوط به آن توسط قانون تنظیم می گردد. انتخاب شغل و حرفه، در حدود احکام قانون، آزاد می باشد³." و در ماده پنجاهم قانون اساسی افغانستان، چنین تصریح می دارد: "دولت مکلف است، به منظور ایجاد اداره سالم و تحقق اصلاحات در سیستم اداری کشور تدابیر لازم اتخاذ نماید. اداره اجراءات خود را با بیطرفی کامل و مطابق به احکام قانون عملی می سازد. اتباع افغانستان حق دسترسی به اطلاعات از ادارات دولتی را در حدود احکام قانون دارا می باشند. این حق جز صدمه به حقوق دیگران و امنیت عامه حدودی ندارد. اتباع افغانستان بر اساس اهلیت و بدون هیچ گونه تبعیض و به موجب احکام قانون به خدمت دولت پذیرفته می شوند"⁴. و بر اساس ماده نهم فقره اول و سوم قانون کار افغانستان: "در استخدام به کار، تأدیة مزد و امتیازات، انتخاب شغل، حرفه، مهارت و تخصص، حق تحصیل و تأمینات اجتماعی هر نوع تبعیض ممنوع می باشد. در جمهوری اسلامی افغانستان انتخاب شغل، حرفه، مهارت و تخصص و نوع شغل مطابق رشته تحصیل، علاقه، استعداد و آمادگی حرفوی طبق سند تقنینی مربوط آزاد می باشد"⁵ و بر اساس مجموعه طرز العمل های تعیینات کارکنان خدمات ملکی که از بست اول الی بست هشتم را تعیین نموده است، شخص مکلف است تا بعد از اعلان بست ها به بست دلخواه خویش طبق پروسیجر تعیین شده، اقدام نماید، آنچه شرایط و خصوصیات که در این زمینه توسط طرز العمل

1 الطریقی، عبد الله بن عبد المحسن، جرمیة الرشوة فی الشریعة الإسلامیة مع دراسة نظام مكافحة الرشوة فی المملكة العربیة السعودیة، ط ۳، السعودیة، الریاض، ۱۴۳ هـ - ۱۹۸۲ م، ص ۹۳.

2 سورة طه آیت نمبر 29-32.

3 وزارت عدلیه، قانون اساسی افغانستان، جریده رسمی شماره 818، 8 دلو 1382 هـ، ص 87.

4 وزارت عدلیه، قانون اساسی افغانستان، جریده رسمی شماره 818، 8 دلو 1382 هـ، ص 87.

5 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385، ص 99.

متذکره، ذکر گردیده است، باید آن را مطابق قانون تهیه و تکمیل نماید¹، (به جزئیات اعلان بست و روش استخدام به علت طوالت بحث، پرداخته نشد)، چنانچه قانون کارکنان خدمات ملکی در ذیل فصل دوم در رابطه به شرایط و معیار استخدام مامورین خدمات ملکی، به ماده های هفتم، هشتم و نهم خویش چنین تصریح نموده است: "ماده هفتم: "شخصی به صفت مامور در خدمات ملکی استخدام میشود که واجد شرایط ذیل باشد: (1) تابعیت افغانستان را داشته باشد. (2) سن وی از 18 سال کمتر و از شصت و چهار سال بیشتر نباشد. (3) تصدیق صحی از مراجع ذیصلاح وزارت صحت عامه را داشته باشد. (4) سند فراغت بکلوریا یا بالاتر از آن از مؤسسات رسمی تعلیمی داخل یا خارج کشور را داشته باشد. (5) به حکم قطعی و نهائی محکمه ذیصلاح به جنایت محکوم نگردیده باشد. (4) شخصی به صفت کارکن قراردادی در ادارات خدمات ملکی استخدام میشود که واجد شرایط مندرج اجزای (1، 2، 3، 4، 5) فقره (1) این ماده باشد. (5) شخص به وظیفه ایکه آمر مستقیم از اقارب درجه اول وی باشد، مقرر شده نمیتواند. اقارب درجه اول به این منظور عبارت از پدر، مادر، اولاد، زوج، زوجه، برادر و خواهر میباشد." و در مورد معیار استخدام بست چنین تصریح نموده است: "ماده هشتم: (1) شخصی در بست اول خدمات ملکی (ریاست عمومی) استخدام میشود که علاوه بر شرایط مندرج فقره (1) ماده هفتم این قانون، واجد معیار های ذیل نیز باشد: 1- داشتن سند تحصیلی حداقل لیسانس. 2- داشتن تجربه کاری حداقل چهار سال مرتبط به وظیفه. 3- قابلیت طرح و تعیین خط و مشی (پالیسی) های اداره مربوط. 4- توانائی رهبری و کنترل اداره. 5- داشتن اهلیت و شایستگی. 6- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک. (2) شخصی در بست دوم خدمات ملکی (ریاست) استخدام میشود که علاوه بر شرایط مندرج فقره (1) ماده هفتم این قانون واجد معیار های ذیل نیز باشد: 1- داشتن سند تحصیلی حداقل لیسانس. 2- داشتن تجربه کاری سه سال مرتبط وظیفه. 3- قابلیت ارائه مشوره در طرح خط و مشی (پالیسی) اداره مربوط. 4- توانائی رهبری و کنترل اداره. 5- داشتن اهلیت و شایستگی. 6- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک. (3) شخصی در بست سوم خدمات ملکی (آمریت) استخدام میشود که علاوه بر شرایط مندرج فقره (1) ماده هفتم این قانون واجد معیار ذیل نیز باشد: 1- داشتن سند تحصیلی حداقل فوق بکلوریا. 2- داشتن تجربه کاری حداقل دو سال مرتبط به وظیفه. 3- قابلیت تطبیق خط و مشی (پالیسی) اداره مربوط. 4- توانائی رهنمائی و کنترل اداره مربوط. 5- داشتن اهلیت و شایستگی. 6- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک. (4) شخصی

¹ کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی، مجموعه طرز العمل های تعینات کارکنان خدمات ملکی، بورد تعینات خدمات ملکی، چاپ: اول، سال 1397. www.iarcsc.gov.af

در بست چهارم خدمات ملکی (مدیریت عمومی) استخدام میشود که علاوه بر شرایط مندرج فقره (1) ماده هفتم این قانون واجد معیار های ذیل نیز باشد: "1- داشتن سند تحصیلی حداقل بکلوریا. 2- داشتن تجربه کاری حداقل یک سال مرتبط به وظیفه. حایز سند دوکتورا و ماستری ازین حکم مستثنی است. 3- قابلیت تطبیق خط مشی (پالیسی) اداره مربوط. 4- داشتن اهلیت و شایستگی. 5- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک. (5) شخصی در بست پنجم خدمات ملکی (مدیریت) استخدام میشود که علاوه بر شرایط مندرج فقره (1) ماده هفتم این قانون واجد معیار های ذیل نیز باشد: 1- داشتن اهلیت و شایستگی. 2- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک. (6) شخصی در بست ششم خدمات ملکی (ماموریت) استخدام میشود که دارای شرایط مندرج فقره ماده هفتم این قانون باشد. (7) شخصی در بست هفتم خدمات ملکی استخدام میشود که علاوه بر شرایط مندرج فقره (3) ماده هفتم این قانون واجد معیار های ذیل نیز باشد: "1- داشتن سند فراغت از مراکز آموزشی فنی و حرفوی یا مهارت و تجربه کاری. 2- توانایی انجام وظایف مطابق فن یا حرفه مربوط. شخصی در بست هشتم خدمات ملکی استخدام میشود که واجد شرایط مندرج فقره (1) ماده هفتم این قانون باشد.¹ و بر اساس مجموعه طرز العمل های تعیینات کارکنان خدمات ملکی، متقاضی بست دولتی مکلف است تا فورم درخواستی معیاری مربوطه را با در نظر داشت اصول و شرایط متذکره، تکمیل نماید.

سازمان ها و اکثر نهاد های های خصوصی نیز از این اصول و مقررات کاری فوق الذکر، اطاعت می نمایند، و در قسمت استخدام از مرجع منابع بشری اداره مربوطه، اقدامات و اجراءات صورت می گیرد و در آن کمیسیون اصلاحات اداری را دخیل نمی سازند. اما روش استخدام بیشتر بر اساس همان پروسیجر و شرایطی است که در بالا تذکر یافت، مثلا اولاً: اعلان بست، ثانیاً: تهیه لانگ لیست و شارت لیست، ثالثاً: اخذ امتحان تحریری و شفاهی. رابعاً: عقد قرارداد، معرفی و تعیین امتیاز می باشد. همان طوری که قبلا بیان شد که نهادها و سازمان های غیر دولتی اکثر تابع قانون مدنی و قانون کار افغانستان بوده و در اکثر موارد از اصول و مقررات کمیسیون اصلاحات اداری، اطاعت می نمایند. با توجه به مطالب فوق، روشن گردید که شریعت مقدس اسلام با قوانین و مقررات متذکره، هیچ نوع مخالفتی ندارد، بلکه در بیشتر موارد آنها را مورد تایید نیز قرار داده است.

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

مبحث دوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر انجام کار بصورت شخصی

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار به صورت

شخصی:

اولین تعهدی که بر عهده کارگر و کارمند ثابت می شود، و از همه مهمتر نیز است، او این است که کارهایی را که به او سپرده شده است، به نحوی که لازم است مطابق به توافق نامه، لایحه وظایف و آنچه که عرف رائج مقتضی آن است، باید خودش انجام دهد، و در انجام این کار، آنچه قدرت و توانایی دارد باید به مانند یک شخص عادی به خرج دهد، و همچنین هرچه مراقبت و توجهی که لازم است بر آن مبذول دارد، و این کار برای آن است که تا مستاجر بتواند از منفعت حاصل از آن کار، برخوردار شود. اسلام به کار عادی اکتفا نمی کند، بلکه از کارگر مسلمان و مکلف می خواهد که کارش را به بهترین وجه آن و بطور کامل انجام دهد و از هیچ نوع تلاش و کوشش، در جهت بهبود و شایستگی کارش، دریغ نرزد، چنان که الله متعال می فرماید: {إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا} ¹ ترجمه: "بدون شک، کسانی که ایمان آوردند و کارهای شایسته انجام دادند، ما پاداش نیکوکاران را ضایع نخواهیم کرد!".

شریعت مقدس اسلام، نیز کارگر را موظف نموده است که شخصاً خودش باید کار را انجام دهد، زیرا صاحب کار بر اساس مشخصاتی که از آن راضی بوده، او را انتخاب نموده است، بنابراین، برای کارگر لازم است تا مطابق به توافق نامه، خودش را به صاحب کار تسلیم نماید، زمانی که او خودش را به صاحب کار تسلیم نمود و آماده برای انجام کار شد، آنجا است که به تعهدات خود عمل نموده است، حتی اگر به خاطر کدام سبب و علتی از طرف کارفرما، کار نکرده باشد.

یکی از مهم ترین تعهداتی که عقد اجاره اشخاص "قرارداد کار" بر عهده کارگر لازم می گرداند، انجام و تسلط وی بر کارهای مورد توافق در قرارداد کار است، و به عبارت دیگر، انجام کار برای مدت مشخص شده در قرارداد کار برای صاحب کار است، بنابراین عملکرد آن، باید مطابق با موازین شرعی باشد. و در صورتی که کارگر در قرارداد کار خودش محل عقد قرارداد، قرار گرفته باشد، در این صورت، باید خودش، کار را انجام دهد و به کسی دیگری نباید تفویض نماید.² و اگر در قرارداد کار، چنین شرط شده باشد که کارگر خودش باید کار کند، فقهای اسلام، توافق نموده اند که در این صورت انجام کار توسط خود کارگر لازمی است و او حق ندارد به دیگری تفویض نماید، و در

¹ سورة الكهف آیت نمبر 30.

² ابن قدامة، موقف الدين ابي محمد عبدالله بن احمد بن محمد، المغنى و الشرح الكبير، دار الكتب العربي للنشر و التوزيع، 1403 هـ، ج 6، ص 34.

این زمینه از حدیث ذیل استدلال نموده اند: {المسلمون على شروطهم إلا شرطاً حراماً حلالاً أو أحلاً حراماً} ¹، یعنی "مسلمانان مقید به شروط خود هستند، مگر شرطی که حلال را حرام کند یا حرام را حلال کند".

در راستای تحقق و تکمیل این تعهد مهم، شریعت مقدس اسلام، مقتضی آن است که باید کارگر در انجام کار، اخلاص و صداقت کاری را نصب العین خود قرار دهد و مطابق به خواست و رضای الله متعال، مسئولیت خویش را انجام دهد، یعنی به این معنا که اگر صاحب کار متوجه کارش نشود، مگر الله تعالی همیشه ناظر و بیننده آن است از تمام حرکات، سکانات و نیات او با خبر است، چنانچه الله متعال می فرماید: {وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ} ² ترجمه: "بگو ای محمد: عمل کنید! خداوند و فرستاده او و مؤمنان، اعمال شما را می بینند! و بزودی، بسوی دانای نهان و آشکار، بازگردانده خواهید شد؛ و شما را به آنچه عمل می کردید، خبر می دهد!".

از سوی دیگر، بیشترین موضوعات تعهدات کارگر در فقه اسلامی، از موضوعات اجیر خاص، گرفته شده است و آن تسلیم شدن و آمادگی شخص به تنهایی برای انجام وظایفی است که صاحب کار به او محول نموده است و در ضمن داشتن تمایل به انجام وظایف محوله از طرف صاحب کار است، یعنی کارگر باید انگیزه و تمایل به کار را داشته باشد، این امر از تأکید فقهای اسلام بر وجود اعتبار شخصی در قرارداد اجیر خاص، به خوبی روشن می شود، همانطوری که در کتاب تنویر الابصار وارد شده است: "کارگر با تسلیم کردن خود به صاحب کار در این مدت مستحق اجرت می شود، حتی اگر ایشان کار هم انجام ندهد." ³ و لوالجی ⁴ در فتاوی خود این مطلب را تأیید کرده و می گوید: "اجیر وحد و یا مجرد، تنها با تسلیم شدنش در مدت زمان معینه، مستحق اجرت می گردد" ⁵.

خلاصه تمامی فقهای اسلام در مورد اجیر خاص، توافق کرده اند که خودش موظف به انجام کار است، و هیچگاه نمی تواند از کسی دیگر، کار بگیرد، و اگر اجیر مشترك باشد، می تواند که خودش کار کند و یا کسی دیگر مشروط به اینکه زیر نظارت او، کار نماید، زیرا قرارداد در ذمه اوست که باید عمل مورد توافق شده را انجام دهد و آن را تکمیل نماید، اعم از اینکه او خودش انجام دهد و یا

1 قد سبق تخريجه في ص 70.

2 سورة التوبة آيت نمبر 105.

3 ابن عابدين: محمد امين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنویر الابصار، دراسة، تحقيق و تعليق: الشيخ عادل احمد و عبدالموجود و الشيخ على معوض، ط1، دارالكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1415هـ-1994م، ج 9، ص 95.

4 هو: "عبدالرشيد بن أبي حنيفة بن عبدالرزاق، أبو الفتح، ظهير الدين، اللؤلؤجي: فقيه حنفي، ولد و مات في اللؤلؤج(بيدخشان) و تفقه ببلخ".

5 اللؤلؤجي: عبدالرشيد بن أبي حنيفة، الفتاوى اللؤلؤجية، حققه: الشيخ: مقداد بن موسى قريوي، ط1، دارالكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1424هـ-2003م، ج3، ص 331.

کسی دیگر زیر نظارت وی انجام دهد، با این حال قرارداد کار، در مورد اینکه خودش کار کند یا خیر؟ بدون شرط و مطلق گذاشته شد، به دلیل اینکه اجیر مشترک، برای عموم مردم کار می کند، پس بنابراین، احتمال غالب اینست که باید چندین اجیر داشته باشد و باید برایش اجرت، اختصاص گردد، و همچنین او موظف است که کار را باید انجام دهد و در محلی که در قرارداد توافق شده است، تحویل دهد، البته در صورتی که محل پرداخت معین نشده باشد، امام ابویوسف و محمد¹ استدلال می کنند که محل پرداخت در این صورت مکانی است که در آنجا، عقد قرارداد میان طرفین، صورت گرفته است¹. در این مسئله قانون وضعی با شریعت مقدس اسلام، موافق است که کارگر باید کار را در محلی که در قرارداد کار، مقرر شده است، انجام دهد، و در صورت عدم توافق، زمانی که کارهای صاحب کار در نقاط و اماکن مختلف باشد، صاحب کار می تواند از کارگر درخواست نماید که کار را در محل مورد نیاز آن، انجام دهد.

از همین رو است که فقهای متقدمین علی اتفاق الاقوال، نظر دارند که کارگر حق ندارد، حق کار خود را به دیگری تفویض نماید، و لو اینکه، خودش توان انجام کار را نداشته باشد، زیرا تعهد کارگر مربوط به شخص خود کارگر می شود و حق صاحب کار نیز، مربوط به خود کارگر می شود نه به کسی دیگر که کارگر آن را نماینده گرفته است، و به وی، حق کار را تفویض نموده است، فقها این مسئله را بر بیع معین (کالای مشخص) مقایسه نموده، چنین می گویند که در عرف عام این یک قاعده پذیرفته شده است؛ زمانی که مبیع معینه، تلف شود، بائع (فروشنده) حق ندارد به مشتری (خریدار) چیز دیگری را برای کمک به او تسلیم نماید، تا آن را تعیین کند، همانطور که اجیر خاص را بر اجاره شیی معین، قیاس نمودند. امام سرخسی² می فرماید: "برای اجیر خاص اجازه نیست که شخص دیگری را برای انجام واقامه کار خود، به اجاره بگیرد."³ امام زیلعی⁴ در توجیه و تعلیل آن چنین می گوید: "بخاطر اینکه معقود علیه با توافق طرفین، قبلا برای آن تعیین گردیده است"⁵.

در کتاب "المدونة الكبرى" چنین تصریح گردیده است: "گفتم: آیا می دانید که اگر کارگری را اجیر گرفتیم که این بزهایم را برایم بچرانند، آنگاه شخص دیگری را به جای خودش نزد من می آورد تا او بزهایم را بچرانند، آیا او می تواند به نمایندگی از کارگری که من او را اجیر گرفتیم، بزهایم را بچرانند؟

1 الکاسانی، ابی بکر سعود بن احمد علاو الدین، بدائع الصنائع، ج 4، ص 193.
2 السرخسی: هو محمد بن احمد بن سهل، ابوبکر، شمس الأئمة: قاض، من كبار الأحناف، مجتهد، من أهل سرخس.
3 السرخسی: محمد بن احمد، المبسوط، تحقیق: محمد حسن اسماعیل، ط1، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1421هـ-2001م، ج/ص. 142/15.
4 الزیلعی: عثمان بن علی بن محجن، فخرالدین الزیلعی، فقیه حنفی، قدم القاهرة سنة 705هـ فافتی و درس، و توفی فیها.
5 الزیلعی: عثمان بن علی، تبیین الحقائق شرح کنز الدقائق، تحقیق: الشیخ احمد عزو عنایة، ط1، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1420هـ-2000م، ج/ص. 91/6.

گفت: نی اجازه ندارد، که جای خود را به دیگری واگذار نماید، زیرا کارفرما به دلیل مشخصات که کارگر داشته از قبیل امانت داری، وفاداری، صداقت، استحقاق و کفایت او، ذات شخص او را اجیر گرفته است¹، بنابراین، چوپان در این امر، یک اجیر خاص است و حق ندارد جای خود را به دیگری واگذار نماید، زیرا کارفرما به دلیل مشخصات که چوپان دارد، از او راضی است پس حق کارفرما شخصا به خود چوپان وابسته است نه نماینده او.

فقهای شوافع²، نهی از نیابت را در این مسئله شرط قرار داده اند، چنانکه امام نووی³ در مورد اجیر معین، چنین می فرماید: "اگر اجیر مریض باشد، نتواند بیرون برود، یا راه ترسناک و بیمناک باشد، یا اگر مسافت به اندازه ای باشد که در بقیه ایام سال، قطع نشود، عقد به دلیل عدم امکان منفعت، صحیح و درست نمی باشد... و در اجاره عین، اجیر به هیچ وجه حق واگذاری را، به کسی ندارد."² اجیر خاص، منفعت خود را به اجاره داده است، و او معین است، پس بنابراین، برای اجیر خاص به هیچ وجه جایز نیست که دیگری را بجای خود نماینده بگیرد تا او (نایب) به وی (اجیر خاص)، در این معامله کمک نماید.

فقهای حنابله⁴، ممنوعیت این مسئله را با مسئله اجاره حیوان معین مقایسه نمودند، مسئله طوری است که اگر حیوان بمیرد، یا مریض شود، و یا اینکه اجاره دهنده، شخصا خودش به تحویل و تسلیمی حیوان، قادر نشود، در تمام این موارد، موجر حق ندارد علاوه از حیوان معینه، حیوان دیگر را به مستاجر به اجاره بدهد، و بر مشتری زمانی که حیوان معین را خریداری نموده باشد، در صورت تلف و هلاکت حیوان متذکره، بایع حق ندارد حیوان دیگر را بجای حیوان قبلی تعیین شده، بدهد و یا عوض کند.

شیخ بهوتی³ می گوید: "اجیر خاص، نباید در کاری که او خودش به نفس نفیس برای آن کار، اجاره شده باشد، کسی دیگری را بجای خود تعیین نماید، زیرا عقد بر شیئی معین، منعقد شده است، مثل اینکه حیوان معینی را جهت سواری به کسی به عنوان اجاره داده باشد و مانند آن، حیوان چون در عقد، معین است، پس نمی تواند آن را با حیوان دیگر، معاوضه نماید"⁴.

1 الأصحی: مالک بن انس، المدونة الكبرى، ط1، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1415هـ-1994م، ج/ص. 448/3.
2 النووی: یحیی بن شرف، روضة الطالبین و عمدة المفتین، ط1، دارالفکر، بیروت-لبنان، 1415هـ-1995م، ج/ص. 304-303/2.
3 هو: منصور بن یونس بن صلاح الدین ابن حسن بن إدريس البهوتی الحنبلی، شیخ الخبابة بمصر فی عصره، نسبه الی (بهوت) فی غریبة مصر.
4 البهوتی: "منصور بن یونس، شرح منتهی الإرادات دقائق أولى النهی لشرح المنتهی، تحقیق: د. عبدالله بن عبدالمحسن التركي، ط1، مؤسسة الرسالة، دارالنشر: بلا، 1421هـ-2000م، ج/ص. 37/4.

ابن قدامه¹، حرمت آن را به تفصیل بیان کرده، چنین می گوید: پس اگر اجاره بر یک غلام معین و در یک مدت مشخص و یا نامشخص، منعقد شده باشد، مگر غلام معین، قبل از تسلیمی، مریض شود، قابل تذکر است که کسی دیگر، قایم مقام وی شده نمی تواند، زیرا اجاره بر عمل خاصی شخص، واقع شده است نه بر چیزی که او مدیون است و یا در ذمه اوست و بر عمل و یا بالای کار دیگران، قرارداد واقع نمی شود، زیرا کار دیگری در عقد، مقید نیست، بلکه عقد بر شیئی معینی، بسته می شود، که قبلاً مقید و معین گردیده است، پس این مسئله به مانند آن است که اگر شخصی یک شیئی یا کالای معینی را می خرد، او نمی تواند کالای دیگری را اعطا نماید و یا با کالای دیگری، تبدیل و یا تعویض نماید، بر خلاف اینکه اگر او مدیون باشد، یعنی وجوب فی الذمه باشد، در این صورت می تواند شیئی معیوب را عوض کند¹، اجاره که بر ذمه واقع شده باشد، مانند اجیر مشترک است که در آن سپردن کار اجیر به دیگری برای تعیین انجام کار و واگذاری کار به دیگری جایز است؛ به دلیل اینکه او خود را مانند اجیر خاص برای انجام عمل، تعیین نکرده است.

از اصل منع کارگر از انتخاب شخص دیگری به جای خودش، دو مورد مستثنا است؛

اول: رضایت و موافقت صاحب کار، زیرا او حق دارد و می تواند به میل خود از آن صرف نظر کند، و خواه مسئله موافقت در قرارداد شرط شده باشد و یا بعداً در قرارداد، موافقت صاحب کار، الحاق شده باشد، در کتاب "المدونة الكبرى" چنین آمده است: "سحنون² گفت: قاضی به جانشینی منصوب شده نمی تواند - هر چند مسافرت کند یا مریض شود، مگر به اجازه خلیفه³" زیرا قاضی اجیر خاص است.

دوم: آنچه که عرفاً تحمل می شود و مورد تسامح و بخشش قرار می گیرد، مانند زمانی که کارگری پسر خود را برای مدتی مأمور به کار خودش می کند، و مثال دیگر آن، مانند کسی است که در حالت مریضی و یا غیبت اضطراری، دیگری را به جای خود بطور کوتاه مدت، معرفی می کند، اگر این مسئله بلحاظ عرف عام، چیزی عادی و ساده پنداشته شود و در ضمن مدت کوتاهی را دربر گیرد، مطابق به عرف، مورد تسامح و بخشش قرار می گیرد. امام شروانی می گوید: در ادارات معمولاً رسم بر این است که صاحب شغل، قایم مقام خود را در صورت نیاز، بجای خود معرفی می کند و

1 ابن قدامه، المغنی، 39/6-40، و یراجع: المرادوی: علی بن سلیمان، الإنصاف فی معرفة الراجح من الخلاف علی مذهب الامام المبجل احمد بن حنبل، حقه: محمد حامد الفقی، ط1، دار إحياء التراث العربی، بیروت-لبنان، سنة النشر: بلا، ج/ص. 66/6.

2 عبدالسلام بن سعید بن حبیب التتوخی، الملقب بسحنون، قاض، فقیه، انتهت الیه ریاسة العلم فی المغرب، کان زاهدا لا یهاب سلطانا فی حق یقوله، أصله شامی، من حمص، و مولده فی القيروان، ولی القضاء بها سنة 234 هـ واستمرّ إلى أن مات، أخباره كثيرة جداً، و کان رفیع القدر، غفیفاً، أبی النفس. روی "المدونة-ط" فی فروع المالکیة، عن عبدالرحمن بن قاسم، عن الإمام مالک.

3 القرافي: أحمد بن ادریس، الذخيرة، تحقیق أ. محمد بوخیزة، ط1، ط1، دار الغرب الاسلامی، بیروت-لبنان، 1994 م. ج/ص. 124/10.

وظایف لازمه را بر وی به مدت کوتاهی، محول می‌نماید، پس او شخص سزاوارتر است برای اینکه در آینده احتمال تعیین او در اولویت قرار دارد¹.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار به صورت شخصی:

اولین و مهمترین مکلفیت کارمند که باید به آن متعهد باشد، اینست که کار را در زمان و مکان تعیین شده، شخصا انجام دهد. این مکلفیت جزء نظام عمومی است که کارمند نمی‌تواند از آن تخلف کند یا اینکه کسی دیگری را به نیابت از خود برای انجام آن تعیین نماید، زیرا مربوط به قواعد قانونی تعیین صلاحیت است. به همین جهت کارمند باید با کمال دقت و امانت داری کار کند و تمام تلاش خود را به کار بیندازد تا مصلحت عمومی تامین گردد. باید کارموظف در ساعات کار، کار مولد، مفید و مؤثر باشد؛ یعنی این کافی نیست که او به مقر وظیفه خود صرفا حضور پیدا کند، بدون اینکه کاری را انجام بدهد. همچنین امکان دارد در صورت اقتضای ضرورت در خارج از اوقات رسمی نیز به انجام وظیفه مکلف ساخته شود که در این صورت باید کار را انجام دهد و در مقابل به مبلغ پولی در قبال اضافه کاری دست یابد.

از لحاظ قوانین نافذ کشور نیز، اولین تعهد قرارداد کار، اینست که کارگر، کاری را که موضوع تعهد است به نحو صحیح و مناسب جهت برآورده ساختن مقاصد صاحب کار و کارفرما، انجام دهد، این کار نمی‌تواند انجام شود مگر اینکه خودش آن را انجام دهد، زیرا هر کارگر دارای ویژگی‌های خاص، شایستگی‌ها، تجربه و مهارت‌های خاصی می‌باشد که ممکن است دلیل استخدام او برای انجام این کار باشد، مانند اینکه با یک نقاش معروف، قرارداد می‌بندد که برای او نقاشی با استفاده از رنگ روغن بکشد، نقاش در این مورد حق ندارد که کار را توسط شاگرد یا دستیارش یا هر نقاش دیگری، تکمیل نماید، چرا که شایستگی و مهارت نقاش را خودشان در این کار در نظر گرفته‌اند، و اگر کسی معمار یا خیاطی را استخدام کند، هیچ‌یک از آنها نمی‌توانند که شخص دیگری را برای انجام کار محول نمایند، مگر اینکه صاحب کار با واگذاری آن موافقت نموده باشد، زیرا چنین کارهایی مهارت خاصی را می‌طلبند که ممکن است که صاحب کار در هنگام عقد قرارداد به خودی خود آن را در نظر گرفته باشد، زیرا انجام وظیفه، اولین و مهمترین و اصلی‌ترین مکلفیت کارمند و کارگر که باید به آن متعهد باشد، اینست که کار را در زمان و مکان تعیین شده شخصا انجام دهد، این مکلفیت

¹ الشروانی: ابن قاسم و العبادی، حواشی الشروانی و العبادی علی تحفة المحتاج بشرح المنهاج، تحقیق: الشیخ محمد عبدالعزیز الخالدی، ط1، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1416هـ-1996م، ج/ص. 557/7.

جزء نظام عمومی است که کارمند و کارگر نمی تواند از آن تخلف کند، یا اینکه کسی دیگری را به نیابت از خود برای انجام آن تعیین نماید، زیرا مربوطه به قواعد قانونی تعیین صلاحیت است، به همین جهت کارمند و کارگر باید با کمال دقت و امانت داری کار کند و تمام تلاش خود را به کار اندازد، تا مصلحت عمومی تامین گردد. باید کار مؤظف در ساعات کار، کار مولد، مفید و موثر باشد، یعنی این کافی نیست که او به مقر وظیفه خود صرفاً حضور پیدا کند، بدون اینکه کاری را انجام بدهد، همچنین امکان دارد در صورت اقتضای ضرورت، در خارج از اوقات رسمی نیز به انجام وظیفه مکلف ساخته شود که در این صورت باید کار را انجام دهد و در مقابل به مبلغ پولی در قبال اضافه کاری دست یابد. قسمی که در مقرره طرز سلوک مامورین خدمات ملکی در ماده پنجم در بخش تحکیم قانونیت چنین تصریح می نماید: "مامورین خدمات ملکی بمنظور تحکیم قانونیت دارای مکلفیت های ذیل می باشند: الف- رعایت و تطبیق احکام قوانین، مقرره ها و سایر اسناد تقنینی نافذ در ساحه وظایف محوله. ب:- انجام وظایف طبق لوایح و طرز العمل های مربوطه. ج:- اطاعت از اوامر و هدایات قانونی آمرین مافوق."¹ بر اساس این مقرره، انجام وظیفه بصورت شخصی، یکی از مکلفیت های اساسی کارگر و کارمند، تعیین شده است. و در ماده سیزدهم قانون کارکنان خدمات ملکی نیز، یکی از مکلفیت های کارگر و کارمند اداره و یا موظفین خدمات عامه را² "رعایت اصل بی طرفی در اجرای امور محوله" خوانده است. و در ماده 1503 قانون مدنی افغانستان تصریح می نماید: "(1) متعهد می تواند در حالیکه طبیعت کار یا صراحت عقد مانع نگردد، شخص دیگری را به اجرای تمامی یا قسمی از کار مکلف گرداند، به هر صورت متعهد در برابر صاحب کار، از کار متعهد ثانی مسئول می باشد و (2) متعهد ثانی در برابر متعهد اول مسئول شناخته می شود." این امر زمانی است که در قرارداد کار، چیزی دیگری بر اساس رضایت طرفین مطرح نگردیده باشد، در غیر آن مطابق به قرارداد عمل لازمی است.³

به همین دلیل است که فقهاء، این عقود را اجاره عین می نامند، زیرا مربوط به عین مخاطب است، امام رملی⁴، از جمله فقهای شوافع⁵، در این زمینه چنین تصریح می دارد: "و اگر صاحب کار بگوید - که من شما را اجیر کردم و یا من شما را برای فلان یا فلان کار به کرایه گرفتم، در این

1 وزارت عدلیه، مقرره طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی شماره 900، 20 سنبله 1385.
2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.
3 عبدالله، نظام الدین، "شرح قانون مدنی افغانستان، حقوق و جایب (2)، عقود معین"، انتشارات سعید، چاپ: سوم، کابل، افغانستان، سال 1395 ص 269-274. با اندک تصرف.
4 هو: شمس الدین محمد بن ابی العباس احمد بن حمزه ابن شهاب الدین الرملی المنوفی المصری الانصاری الشهیر بالشافعی الصغیر (919-1004) صاحب نهایة المحتاج الی شرح المنهاج فی الفقه علی مذهب الامام الشافعی.

صورت این، اجاره عین است، زیرا در این کلام، خطاب حاکی از ارتباط آن با عین مخاطب است"¹، و در ماده 57 مجلة الاحكام العدلیة چنین تصریح گردیده است: " کارگری که برای کار به تنهایی استخدام می شود، نباید از شخص دیگری استفاده نماید، حتی اگر پسر او یا مزدور او باشد، چون کار از یک مرجع معین قرارداد می شود، بدین اساس، شخص دیگری نمی تواند جای او را بگیرد و جانشین او شود، همینطور اگر عقد قرارداد بر مبنای منفعت باشد؛ به این معنا که یک شخص، مردی را برای خدمت یک ماه اجیر می کند، در این صورت کسی دیگری نمی تواند جای او را بگیرد و قائم و مقام او شود، اگر شخصی، جبه و ردایی را به یک خیاط با یک مبلغ معینی از پول، به این شرط بدهد که او خودش می دوزد، در این صورت، خیاط حق ندارد که آن را توسط دیگری بدوزد و اگر چنین کرد و جنس آسیب دید و تخریب شد، خیاط مطابق به عقد قرارداد، مسئول و ضامن جبران خسارت آن است"². بنابراین، این امر جایز نیست که کارگر برای انجام کاری که به او محول شده است، به شخص دیگری تفویض نماید، هر چند تمام اجرت را به او بپردازد، به هر کسی که و اگذار نماید، گرفته خواهد شد، و دلیل آن اینست که این تفویض در صورتی که صاحب کار، بالغ و عاقل باشد، کارگر بدون فشار و اجبار می تواند با اجازه صاحب کار، این کار را انجام دهد، این در صورتی است که صاحب کار، یک فرد باشد، و اگر شرکت تضامنی باشد، باید موافقت و رضایت تمامی شرکای تضامنی، اخذ گردد، و اگر شرکت سهامی باشد، موافقت صاحبان سهام الزامی است، مگر در موارد ضروری، آنگاه فقط تایید هیئت مدیره کفایت می کند، و اگر دولت، صاحب کار باشد، نماینده آن جز در مواقع ضروری و موقت، حق ندارد که این اجازه را بدهد، زیرا وظیفه قانونی دولت، ایجاب می کند که اقدامات نمایندگان ملت با مصالح عمومی کشور، مطابقت داشته باشد، زیرا هیچ منفعت عمومی وجود ندارد که بدون حق به بودجه دولتی اجازه بدهد که اموال عامه را در هر جای که بخواهد، بدون چون و چرا مصرف نماید³.

دیدگاه و نظریه قانون دانان در رابطه به انجام کار شخصی توسط کارگر، اینست که ماهیت تعهدات کارگر را، طبیعت شخصی او نسبت به کار، تعیین می کند، به این معنا؛ زمانی که کارگر نسبت به انجام کار، قرارداد بست، و تعهد نمود که خودش کارهای مورد نظر صاحب کار را، انجام می دهد، پس تصمیمات بعدی بر اساس تعهد او، صورت می گیرد، بناء هیچ کس در جای او و به نمایندگی از او، کار کرده نمی تواند، حقوقدانان، در این مسئله از اصول و مقررات اسلامی، پیروی می کند.

1 الرملي، أحمد بن حمزة، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، ج5، ص263، الطبعة الأخيرة، 1984م، دار الفكر، بيروت، لبنان.

2 سليم رستم باز، مجلة الاحكام العدلیة، دارالكتب العلمية، بيروت-لبنان، المادة 57.

3 حيدر: در الاحكام شرح مجلة الاحكام، 385/1.

قانون مدنی افغانستان در رابطه به وجایب کارگر و مکلفیت های وی اشاره نموده در ماده 1536 فقره اول و دوم چنین تصریح نموده است: "کارگران به امور آتی مکلف است: (1) اجرای کار بصورت مستقیم و توجه در آن مانند شخص عادی. (2) اجرای اوامر صاحب کار در ساحة کار موافقه شده، مشروط بر اینکه شامل کارهای مخالف عقد یا قانون یا آداب عامه نبوده و اجرای آن خطری را به بار نیاورد"¹، یعنی شخص باید خودش بطور مستقیم کار را انجام دهد و هر آنچیزی که مورد توافق طرفین قرار گرفته و مطابق به قوانین عادی کشور و آداب و رسوم عمومی جامعه باشد، همچنین در قانون کارکنان خدمات ملکی افغانستان در فقره اول ماده چهاردهم، چنین تصریح می کند که:² "مامور و کارکن قراردادی از وظیفه یا صلاحیتی که مطابق به قانون به وی محول یا تفویض میگردد، مسؤلیت دارد" و در قانون کار افغانستان در ماده نود و دوم در ذیل مکلفیت های کارگر-کارمند، نیز یکی از مکلفیت های کارگر و کارمند را "انجام کار صادقانه و ثمربخش"³، عنوان نموده است. این خود دلیلی برای انجام کار توسط خود کارگر و کارمند است. به نظر من در رابطه به ماده پانزدهم فقره های اول الی سوم قانون کار افغانستان، چنین باید گفت که عقد قرارداد کار قایم به شخص کارگر است، و تعهد کارگر به انجام کار، یک تعهد شخصی است، بناء اجرای آن توسط شخص ثالث درست نیست، و به ورثه کارگر نیز منتقل نمی شود در واقع در قرارداد کار، نوعی توافق میان طرفین صورت می گیرد که به موجب آن ادامه حیات قرارداد بر خلاف میل یکی از طرفین ممکن نیست، و بر همین اساس، انجام آن مشمول قواعد کلی که اجازه ایفای کار را توسط غیر مدیون می دهد، نمی شود، همین وجه است که دانشمندان حقوق و قانون، کارگر را از نمایندگی برای انجام کار، بجای دیگری بدون اجازه کارفرما، منع کرده اند. به همین اساس، به عنوان یک اصل کلی، تفویض کار به دیگری و یا کمک گرفتن از دیگری برای انجام کار جایز نیست.

اگر کارگر بدون رضایت صاحب کار، شخص دیگری را به کار خود به عنوان قایم مقام و نماینده، تعیین کند، متخلف و تخطی از قرارداد تلقی می شود و تمامی عواقب قانونی تفویض، بر عهده کسی خواهد بود که شخص دیگری را بدون اجازه تعیین نموده و برای وی انجام کار را تفویض نموده است. فقهاء برای جواز تفویض در صورت توافق طرفین قرارداد، استثناء قائل شدند؛ بناء زمانی که وظیفه ی کارگر مطابق قرارداد، بین طرفین معین و مشخص گردد، برای کارگر لازم است تا مطابق به قرارداد عمل نموده و از معرفی شخص دیگر بجای خودش، خودداری نماید، مگر اینکه بر اساس اجازه صاحب کار باشد، در آنصورت درست خواهد بود.

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مورخ 15/10/1355.
2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.
3 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

برخی از قانون دانان، موارد فوق را تایید کرده، چنین می‌گویند: "تعهد کارگر جهت انجام کار، برای کارفرما، یک تعهد شخصی است که باید خودش آن را انجام دهد، بر این اساس، او نمی‌تواند بدون رضایت کارفرما، کارگر دیگری را برای انجام کار به نمایندگی از طرف خود، مأمور و مکلف نماید، همانطور که او حق ندارد عامل دیگری مانند طرف قرارداد را به عنوان کارگر پیمانی، جایگزین خود نماید."¹ و در مورد الزام کارگر به مسؤلیت پس از تأیید کارفرما برای تفویض، انشاءالله بعداً توضیح داده خواهد شد.

مبحث سوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر مهارت و حاکمیت کارگر-کارمند نسبت به

انجام کار

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر مهارت و حاکمیت کارگر-کارمند نسبت به انجام کار:

اسلام دارای ارزش های اخلاقی فراوانی است که کارگر صرف نظر از نوع شغل، پیشه و حرفه ای که انجام می دهد، باید به آن ها پایبند و متعهد باشد و در اجرا و انجام آن ها رغبت داشته باشد، با توجه به این ارزش ها، صفات اخلاقی و اصول اسلامی است که برای هر مسلمانی، صرف نظر از جایگاه و موقعیتی، در انجام کاری که دارد، موظف و مکلف به تطبیق و اعمال آنها هستند، و برجسته ترین این ارزش ها؛ قدرت، حاکمیت و مهارت برای انجام کار است. قوت در لغت، نقیض ضعف و گاه به معنای قدرت و توانایی، به کار می رود.² همان طوری که الله متعال می فرماید: ﴿خُذُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ﴾³ ترجمه: " (و به شما گفتیم:) «آنچه را (از آیات و دستورهای خداوند) به شما داده‌ایم، با قدرت بگیرید؛»"، زمانی که این قدرت و توانایی در بدن باشد، آن را قدرت حسی می گویند؛ چنانکه الله متعال فرموده است: ﴿وَقَالُوا مَنْ أَشَدُّ مِنَّا قُوَّةً﴾⁴ ترجمه: " و گفتند: «چه کسی از ما نیرومندتر است؟!»"، البته هنگامی که این قدرت و توانایی در دل باشد، آنگاه به آن قدرت معنوی گفته می شود، چنانکه الله متعال فرموده است: ﴿يَا يَحْيَى خُذِ الْكِتَابَ بِقُوَّةٍ﴾⁵ ترجمه: "ای یحیی! کتاب (خدا) را با قوت بگیر!"⁶، یعنی "کتاب را با کوشش، علاقه و اجتهاد بیاموزید"⁷، و لازم است که باید کارگر و کارمند با قدرت حسی و معنوی آراسته باشند، تا اینکه برای کاری که انجام می دهند، واجد شرایط و شایسته باشند، و آن به این شکل است که باید کارگر و کارمند، تمام ابزارها و روش های مشروعی را که آنها را به لحاظ جسمی و فکری برای انجام کار، آماده می سازد، قوی باشند، و به لحاظ جد و جهد،

1 عراقی، سید عزت الله، حقوق کار، انتشارات سمت، چاپ: پانزدهم، سال 1393، تهران، ایران. ص 332-334، با اندک تصرف.

2 انظر: "لسان العرب"؛ لابن منظور، مادة (قوا).

3 سورة البقرة آیت نمبر 63.

4 سورة فصلت آیت نمبر 15.

5 سورة مريم آیت نمبر 12.

6 انظر: "المفردات"؛ للراغب الأصفهاني، مادة (قوي) ؛ تحقيق: محمد سيد كيلاني - بيروت: دار المعرفة، ص419.

7 "تفسير القرآن العظيم"؛ لابن كثير، ج3، ص113.

سخت کوشی و زحمات، کوشش و اجتهاد، نیز قدرتمند باشند، و به لحاظ دانش، مهارت و آگاهی از نیازها و ضرورت های زندگی نیز، باید نیرومند باشند؛ تا اینکه به حداکثر درجه های خدمت برای ذینفعان این کار، دست پیدا کند؛ از همین رو است که حضرت موسی علیه السلام توسط دختر مردی صالح، حضرت شعیب علیه السلام، به عنوان «قوی و امین» توصیف شده است. حضرت یوسف علیه السلام هنگامی که خود را برای تصدی منصب مهمی در نظام مصر معرفی نمود، درخواست خود را این گونه توجیه کرد که او حفیظ و علیم است و بر معنای حفظ امانت تأکید کرد. اللَّهُ از زبان یوسف علیه السلام می فرماید: {قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ} ¹ ترجمه: " (یوسف) گفت: «مرا سرپرست اموال و خزائن (محصولات) سرزمین (مصر) قرار ده، که نگهدارنده (خزائن و مستغلات) و آگاهم! (از مسایل اقتصادی و زراعتی)»، این آیت دلالت دارد که باید کارگر در حوزه کار خود دانش لازم را داشته باشد تا که کار را به شکل خوب، درست و دقیق آن انجام دهد. همچنین قوت و امانت دو رکن اصلی و اساسی در کار بود که یکی از دختران شعیب علیه السلام { را، بر آن داشت تا از پدرش تقاضا نماید که موسی علیه السلام را به خاطر آنها به عنوان اجیر استخدام نماید، چنانچه اللَّهُ می فرماید: {قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ} ² ترجمه: " یکی از آن دو (دختر) گفت: «پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد (و او همین مرد است)!». بنابراین، می توان گفت که صفات محافظت، علم، قدرت و امانت از ویژگی های مهمی برای یک کارگر است که بر اساس آن، انتخاب آن ها، صورت می گیرد و با در نظر داشت آنها، یک کارگر بالای کارگری دیگر، ترجیح داده می شود و یکی جایگزین دیگری، هیچگاه شده نمی تواند، پس برای کارگر لازم است باید آنچه را که صاحب کار به او سپرده است، با تمام علم و قدرت و آنچه امانتداری بر وی، حکم می کند، به پایان اكمال برساند، و به دقت کامل و مهارت عام و تام انجام دهد و در تکمیل آن با در نظر داشت تمام ویژگی های کیفی، هیچگاه کوتاهی نکند و همچنان از موقف خود سوء استفاده نکند و از داشته های خود در محل غیرمناسب که در قرارداد تذکر نیافته، استفاده نکند و یا در مواردی از آن کار نگیرد که برای آن ساخته نشده و یا قابل استفاده در همچون موارد نیست، همان طوری که مهارت و تخصص در کار، عرف رائج مردمی شناخته می شود، و همچنین، جایز نیست که از آن به منفعت شخص خود و یا دیگران، استفاده نماید، و در

1 سورة يوسف آیت نمبر 55.
2 سورة القصص آیت نمبر 26.

ضمن، هر آنچه‌یکه به کارگر تحویل و تسلیم داده شد، باید در اجرا و تطبیق آن، از قدرت و توانایی خود استفاده نماید، زیرا این جزء از وظایف کارگر و تعهد او است که باید مطابق عرف رائج و توافق نامه، کار را با مهارت و پشتوانه تخصص و مسلک خود، انجام دهد. و در آیت دیگر الله متعال چنین فرموده است: {إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا} ¹ ترجمه: "مسلمانان کسانی که ایمان آورده اند و کارهای شایسته انجام داده اند، ما پاداش نیکوکاران را ضایع نخواهیم کرد!" این آیت مبارکه عام است؛ شامل تمام کارها؛ اعم از کارهای دنیوی و اخروی می شود.

البته عوامل تعیین کننده "قدرت" و معیارهای آن با توجه به ماهیت کار و توانایی های شخصی مورد نیاز برای انجام آن، از یک شغل به شغل دیگر، مختلف است، چنانچه شیخ الاسلام ابن تیمیه ² می فرماید: "و قوت در هر وظیفه و منصب، بر حسب آن است؛ پس بنابراین می توان گفت که قدرت در رهبری جنگ به دلیل شجاعت قلب است، و قدرت برای کسانی که تجربه جنگ را دارند، به فرآیند جنگ آنها و همچنین بر قدرت و توانایی اشتراک به انواع مختلف جنگ ها و قتال، بر می گردد، و قدرت در حکمیت و داوری بین مردم به دلیل عمل به عدالتی است که قرآن و سنت به آن رهنمایی نموده است و همچنین قدرت به معنای اجرای احکام الهی است و قدرت در صداقت و امانت داری، به معنای خشیت الهی و مورد معامله قرار ندادن آیات الهی به بهای ناچیز است و در ضمن ترک خوف و خشیت مردم است ³.

داشتن مهارت برای انجام کار، از جمله؛ برجسته ترین ارزشی است که اسلام به آن توجه لازم خود را مبذول داشته است، این امر، از جمله تعهدات مهم اخلاقی در عرصه کار و تولید، صلاح کار و به کمال رساندن آن است، زیرا اسلام به کمال کار و افزایش تولید، تشویق و ترغیب می نماید، این در حوزه خود در حقیقت یک امانت و مسئولیت شمرده می شود، آنچه در اسلام لازم است صرفاً انجام کار نیست، بلکه کار باید با نیکوکاری و تسلط تام، به صورت ماهرانه و دقیق، انجام شود. این دلیلی است برای حصول محبت و رضایت الله ⁴، چنانکه پیامبر اکرم ⁵ می فرماید: {إِنَّ اللَّهَ يَحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ} ⁴، یعنی "خدا دوست دارد زمانی که یکی از شما کاری را انجام می دهد باید به خوبی، درست و دقیق انجام دهد"، همچنین پیامبر اکرم ⁵ در یک حدیث دیگر با تشویق و

1 سورة الكهف آیت نمبر 30.

2 هو: تقی الدین احمد بن عبدالحلیم بن عبدالسلام المعروف بشیخ الاسلام ابن تیمیة الحرانی دمشقی الحنبلی. ولد فی عشر ربیع الأول (661هـ) فی بلدة حران المعروف بمركز الادیان القديم. و من آثاره المعروف: الفتاوی الكبرى، السیاسة الشرعية فی الإصلاح الزراعی والرعیة، العقیة الواسطیة، رفع الملام عن أئمة الأعلام و... و توفی شیخ الاسلام فی 22 شهر ذی القعدة (728هـ) محافظة دمشق فی سوريا. الأستاذ الزركلي، الأعلام، (1/144) والإمام ابن كثير، البداية والنهاية، (13/241).

3 شیخ الاسلام ابن تیمیه، "السیاسة الشرعية فی إصلاح الراعی والرعیة - بیروت: دار المعرفة، ص14، 15.

4 رواه البيهقي في "شعب الإيمان" برقم (5312) - بيروت: دار الكتب العلمية، ج4، ص334، وصححه الألباني في "سلسلة الأحاديث الصحيحة" برقم (1113)، ج3، ص106.

ترغیب به آراستن شدن به این صفات متذکره، چنین صراحت دارد: {إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ؛ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ، وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ، وَلِيُحَدِّثْ أَحَدَكُمْ شَفْرَتَهُ وَلِيُزِيحَ ذَبِيحَتَهُ} ¹، یعنی "خداوند لطف و مرحمت و احسان را بر هر چیزی مقرر داشته است، پس اگر می کشید باید خوب بکشید و اگر ذبح می کنید، باید خوب ذبح کنید و باید یکی از شما تیغش را درست تیز کند و قربانیش را باید راحت نماید."

و از جمله تسلط و استحکام بر کار؛ احساس مسئولیت کارگر، نسبت به کاری که به او سپرده شده است، مراقبت خوب از کارش و پیشرفت آن، تسریع در اتمام آن و به کارگیری تمام تلاش و توان برای جلوگیری از اشتباه در انجام و تولید کار، و همچنین نباید بین کارش در یک بخش دولتی یا یک مؤسسه خصوصی و کارش برای شخص خودش، فرقی قائل شود، بنابراین، کارگر و کارمند، پاسخگو هستند که باید بر کار خود مسلط بوده و آن را درست انجام دهند، و همچنین آن را عمده، با کیفیت و به خوبی انجام دهد، خواه برای خودش باشد یا برای شخص دیگری. و از جمله مواردی که بر اتقان و تسلط بر کار کمک می نماید:

أ. کاری را انتخاب نماید که مناسب حال او باشد و بتواند به نحو احسن و با توانایی انجام دهد، بناء مناسب نیست که شغلی را انتخاب کند که اهلیت آن را نداشته باشد و نتواند آن را انجام دهد.
ب. آگاهی کارگر و کارمند از الزامات و نیازمندی های کار، تا بتوانند آن را به نحو مطلوب انجام دهند، تسلط بر کار و انجام صادقانه و مخلصانه آن، باعث افزایش تولید و توسعه اقتصاد می شود و این امر برای خود کارگر و کارفرما و جامعه نیز منفعت و مصلحت دارد.

اینها از جمله موضوعاتی است که اسلام به آنها توجه ویژه نموده است و آنها را به عنوان تعهدات اخلاقی برای مسلمانان خصوصاً کارگران و کارمندان لازمی دانسته است، بنابراین، می توان گفت که اینها از جمله موضوعاتی است که کارفرما و صاحب کار می تواند بر مبنای آن، بر عملکرد آنها نظارت و کنترل نماید و به دلیل تخلف از این امور، آنها را مورد مجازات قرار دهد، مانند عدم تقلب و فریب، و از جمله، چیزهایی که وجدان و ضمیر داخلی انسان، مواظب آن است و خداوند متعال، ثواب آن را می دهد، مانند تکمیل کار، کیفیت کار، عمدگی و محفوظ بودن آن از عیب و نقصان، این همه بر عهده کارگر است، چنانچه رسول الله ﷺ می فرماید: {إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَنَهُ} ²، یعنی "خداوند دوست دارد که یکی از شما زمانی که کاری را انجام می دهد باید در

¹ رواه مسلم في "صحيحه" في كتاب (الصيد والذباح)، باب (الأمر بإحسان الذبح والقتل وتحديد الشفرة)، ج 13، ص 106، 107.
² فقد سبق تخريجه في ص 155.

آن تسلط و مهارت داشته باشد"¹، و در حدیث دیگر نزدیک به همین معنا چنین تصریح نموده است: {ولكن الله يحب من العامل اذا عمل أن يحسن}² یعنی "و اما خداوند از کارگر دوست دارد، زمانی که کاری را انجام می دهد آن را به شکل خوبی انجام دهد"، و منظور از اتقان، دقیق ساختن آن است که به کسی، حرفی برای گفتن نمانده باشد، اتقان برای نانوا به معنای لطافت و پختگی آن است، و معنای اتقان در کار خیاط اینست که از نخ محکم و قوی استفاده کند و لباس را مطابق به بدن مستاجر، متعادل و مناسب بدوزد که بر روی بدن وی برابر باشد، و اتقان برای برقی (مهندس برق) اینست که نوارها را محکم به هم وصل کند و نقاط تماس های لاین ها را به خوبی از هم جدا کند، اتقان در مورد کارمند اینست که وظایف و مسئولیت های خویش را به صورت دقیق و سریع انجام دهد و امور مراجعین را تسهیل نماید و در اجراءات خویش از پلان و اهداف اساسی اداره، اطاعت نماید، عدم اتقان (عدم مهارت و تسلط) با غش و تقلب بصورت آشکار فرق می کند و هر دو از هم متفاوت است، در حالی که عدم اتقان، ناشی از سهل انگاری، غفلت، عدم اهتمام و یا عدم موفقیت است و ناخواسته رخ می دهد و در تحت کنترل روحی و عاطفی انسان قرار دارد، تقلب و غش، بدون آگاهی و اراده صورت نمی گیرد، بنابراین، می توان گفت که این یک عمل عمدی و قصدی است که موجب مجازات قانونگذار می شود، همچنین مشمول مجازات اخروی نیز است، و اگر عدم اتقان (فقدان کمال) با قصد آزار و اذیت مردم همراه باشد، تبدیل به تدلیس می شود و در این صورت مرتکب آن، مجازات می شود، غش و فریب برای نانوا اینست که آرد گندم را با آرد زره یا جو، عمدا مخلوط کند و نان را با قصد و اراده، درست پخته نکند، و غش و تقلب برای بقال، مخلوط کردن شیر با آب و دستکاری در تاریخ انقضای مواد غذایی است، فریب و تقلب معماران (انجیران)، در این است که لوازم ساختمانی سمنت و آهن آلات را کاهش دهند و ستون ها را به پایه ها (بتون و زیربنا) درست نبندند و پایه گذاری نکنند، و چیزهای دیگری که به عقول فاسد و وجدان های حقیر ظهور می کنند. اما در مورد میزان مراقبت مطلوب از کارگر رسول اکرم ﷺ می فرماید: { إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا أَتَى أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَنَهُ }³، یعنی "الله متعال دوست دارد که اگر یکی از شما کاری را انجام می دهد، باید آن را درست انجام بدهد"، فقهای شریعت اسلام بر این عقیده و باور هستند که اجیر خاص باید کار را در زمانی که برای او سپرده شده و یا عرف برای وی تعیین نموده و به نحوی که مورد توافق طرفین،

1 الهیثمی، علی بن ابی بکر، مجمع الزوائد و منبع الفوائد، مکتبة القدس، القاهرة، 1352هـ، ج 4، کتاب البیوع، باب: نصح الاجیر و اتقان العمل، حدیث رقم 344، ص 98.

2 رواه البیهقی فی السنن، وقال الألبانی: حسن فی صحیح الجامع الصغیر.

3 رواه الألبانی، فی صحیح الجامع، عن عائشة، الصفحة أو الرقم: 1880، حسن.

قرار گرفته است، مطابق به آن انجام دهد، کارگر می تواند بدون اجازه صاحب کار، نماز و روزه را بجا آورد، و یک نظر دیگر اینست که کارگر سنت و نماز جماعت و دو عیدین را نیز بجا آورده می تواند، بدون اینکه مستأجر از اجرت او کسر نماید، البته مشروط بر اینکه مسجد نزدیک باشد و از محل کار وی دور نباشد که موجب اخلال در کار او شود¹.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر مهارت و حاکمیت کارگر-کارمند نسبت به انجام کار:

اگر یک نگاه کوتاه به قوانین افغانستان در این زمینه داشته باشیم؛ قانون کار در ماده 13، ارائه سند در جهت آموزش، تحصیل و حرفه را لازمی قرار داده و از جمله شرایطی خاصی عقد قرارداد کار تعیین نموده است، و در ادامه به ماده 15 نیز "به نوع کار یا حرفه که کارکن در آن اشتغال می ورزد"، اشاره داشته است که به صراحت به داشتن حاکمیت و توانایی انجام کار مطابق به رشته، دلالت دارد، همچنین در ماده 92 نیز یکی از مکلفیت های کارکن را: "کار صادقانه و ثمربخش" تعیین نموده است، و بر اساس ماده 1548 فقره اول قانون مدنی افغانستان که چنین صراحت دارد: "در حالی که اجیر شهرت خود را غیر واقعی معرفی نموده یا تصدیق و جواز جعلی ارائه نموده باشد"² شخصی قدرت، توانایی و حاکمیت خویش را در مورد وظیفه و انجام کار، جعل و کذب توصیف نموده باشد و مورد فریب و کلاه برداری قرار گرفته، و به کار و وظیفه مورد نیاز خود راه یافته باشد، صاحب کار و کارفرما می تواند، قرارداد را با ایشان فسخ نمایند. و در مقرر طرز سلوک مامورین خدمات ملکی نیز در ماده های سوم الی هشتم به ترتیب به "اجرات مسلکی، خدمت به مردم، تحکیم قانونیت، ثبات، صداقت فردی و بیطرفی، شفافیت و حسابدهی، مثریت و مؤثریت"، تاکید نموده است، که همه آنها اشاره به حاکمیت و تسلط کارگر و کارمند به انجام کار دارد³. و قانون کارکنان خدمات ملکی در ذیل فصل دوم در رابطه به شرایط و معیار استخدام مامورین خدمات ملکی، به ماده های هفتم، هشتم و نهم خویش تصریحاتی داشته است، و بر اساس مجموعه طرز العمل های تعیینات کارکنان خدمات ملکی که از بست اول الی بست هشتم تعیین نموده است، شخص مکلف است تا بعد از اعلان بست، به بست دلخواه خویش طبق پروسیجر تعیین شده، اقدام نماید، همان طوری که در طلب شفعه اقدام می نماید، آنچه شرایط و خصوصیات که در این زمینه توسط طرز العمل متذکره، ذکر گردیده است، باید آن را مطابق قانون عملی نماید⁴، (به جزئیات اعلان بست و روش استخدام،

1 ابن قدامة، المغنی، ج 6، ص 57.

2 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355.

3 وزارت عدلیه، مقرر طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی شماره 900، 20 سنبله 1385.

4 کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی، مجموعه طرز العمل های تعیینات کارکنان خدمات ملکی، بورد تعیینات خدمات ملکی، چاپ: اول، سال

www.iarcsc.gov.af .1397

به علت طوالت بحث پرداخته نشد)، با توجه به این مجموعه طرز العمل کمیسیون اصلاحات اداری، شرایطی که در قسمت تعیینات، ذکر شده است، همه آنها اشاره به آن دارد تا فرد مسلکی، شایسته و توانا، مطابق به بست، جذب و استخدام گردد. و در ذیل اصول اساسی اداری نیز، بیشتر در این مورد تمرکز شده است، زیرا در هنگام استخدام، اصل لیاقت و شایستگی را مورد توجه خاص خود قرار می دهد، زیرا یک نظام اداری کارآمد و شایسته، زمانی محقق می شود که توانایی جذب و به کارگیری نخبگان را داشته باشد. این سیستم باید بتواند بر اساس معیار های مانند تخصص، کارایی، خلاقیت، اخلاق حسنه، افراد لایق را جذب نماید، و افراد بر اساس لیاقت و شایستگی های که در طول خدمت از خود نشان می دهند، ارتقا یابند. بر علاوه؛ نظام اداری باید به گونه سازماندهی شود که افراد شایسته و با تجربه خود را حفظ نماید و این گونه افراد میل به خروج و از خدمت دستگاه اداری نداشته و جذب سایر دستگاه ها نشوند. دادن شغل و سمت به افراد بر اساس وابستگی های قومی، مذهبی، سیاسی و مانند آن خلاف اصل شایسته سالاری است و در عمل موجب حاکمیت افراد نا شایسته در دستگاه های دولتی می گردد.

مبحث چهارم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به انجام کار طبق لایحه و توافق نامه

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار طبق لایحه وظایف و توافق نامه:

فقه های اسلام بر این نظر هستند که اجیر، باید کار قراردادی را به نحوی که لازم است، طبق عقد قرارداد کار و لایحه وظایف خویش، انجام دهند، پس اگر در این زمینه غفلت و سهل انگاری نماید، تخطی کند و یا تعدی نماید، آنها هر یک ضامن خواهند شد، و معمولاً در صورت عدم وجود توافقنامه کار، بلافاصله پس از عقد قرارداد، اجیر کار را انجام می دهد، فقه های اسلام با وجود اختلاف میان مذاهب اربعه^۱، در زمان استفاده از عین ماجوره، مراقبت ویژه را توصیه می کنند و می گویند؛ زمانی که در آن، شرط معتبر شرعی و قانونی وجود داشته باشد، باید رعایت شود، و برای انجام آن عمل، وجود داشته باشد، پس بنابراین، مادامی که با شریعت اسلام منافات و تعارض نداشته باشد، صحیح به شمار می رود. و در استعمال از آن، عرف "اعم از اینکه عرف عام باشد یا عرف خاص" باید رعایت شود. و اگر ماهیت شیئی ماجور، به گونه ای باشد که تحت تاثیر تفاوت استفاده، قرار گیرد، نباید از آن استفاده مضر صورت بگیرد. و خداوند متعال، فریب کاران را، خیانتکار توصیف

کرده و آنان را به گمراهی و زیان تهدید نموده است. چنانچه الله متعال می فرماید: {وَ أَنْ اللَّهَ لَا يَهْدِي كَيْدَ الْخَائِنِينَ} ¹ ترجمه: "و بدون شک، الله متعال، مکر و فریب خائنان را هدایت نمی کند"، و رسول خدا ﷺ از آنان برائت فرموده، چنین اظهار داشتند: {مَنْ غَشَّنَا فَلَيْسَ مِنَّا} ²، یعنی "هر که به ما خیانت کند و ما را فریب بدهد، از ما نیستند"، فقهای اسلام، در ادامه یکی از مهم‌ترین وظایف محتسب (مستوفیت) اسلامی را، نظارت از فریب در صنایع و مجازات در آن، عنوان نموده اند، و عده ای فتوا داده اند که کالاهای تقلبی را باید از بین ببرند و نابود بسازند و برخی از فقهاء نیز گفته اند که به فقرا صدقه بدهند.

تمام فقهاء مذاهب اربعه ³، اتفاق نظر دارند که طرفین قرارداد باید به نحوی کار را مشخص و تعیین کنند و از نحوه پیشرفت و عملکرد آن، نظارت و کنترل کنند و در ضمن مطابق به قرارداد، کار خویش را انجام بدهند تا در آینده در قسمت اجرا و تطبیق قرارداد، میان آنها اختلاف بوجود نآید؛ زیرا زمانی که کارگر، جهت زحمت و تلاش برای این کار، آماده می شود، محنت و تلاش خود را با توجه به نوع کار، در این مدت برآورد می کند و تخمین می زند، چون کارها متفاوت است، هر کاری از کار دیگر تفاوت دارد، پس این مسئله، به مانند چیزی است که در بیع فروخته شده، اما نامعین و مجهول است، و دقیق نیست، بناء جهل در صورت عدم تصریح، وارد آن می شود، برخی از نوشته های فقهاء در این مورد، چنین صراحت دارد که:

در فتاوی و لوالجی فقهای احناف ⁴، چنین آمده است: "...اجاره برای مدت، اعتبار ندارد مگر اینکه نوع کار، مشخص شده باشد، زیرا انواع کار متفاوت است" ³. آجیر خاص، موظف است تا در مدت مقرر، خود را تسلیم نماید، زیرا این موضوع تعهدش است، اما این عقد بدون ذکر نوع کار صحیح نیست، بلکه این یک عقد فاسد است به دلیل اینکه این عقد، برای مدت است نه برای کار. در شرح مجلة الأحكام العدلیة چنین تصریح گردیده است: "مثال صورت اول: "فقط مدت و زمان را ذکر می کند و می گوید که من برای یک ماه اجاره میدهم و این اجاره فاسد است" ⁴، از آنجایی که کار در آن ذکر نشده است، کارگر می تواند قرارداد را فسخ نماید، مگر اینکه در مورد انجام کار خاصی فی ما بین طرفین، توافق صورت گرفته باشد.

1 سوره یوسف آیه 52.

2 اخرجہ مسلم فی صحیحہ فی کتاب الایمان، باب قول النبی ﷺ من غشنا فلیس منا ح. ص/رقم 101-102-146-147. و قال الالبانی "صحیح".

3 الوالجی: فتاوا الوالجیة، 330/3

4 حیدر: درالحکام شرح مجلة الأحکام، 385/1.

و نوع کار یا با توافق طرفین قرارداد مشخص می شود، چنانچه در کتاب المدونة الكبرى آمده است، می گوید از امام مالک¹ سوال شد: "گفتم: آیا می دانید که اگر من غلامی را برای خیاطی اجاره بکنم و هر ماه یک مقدار پول را برای وی از این جهت، تعیین کنم، آیا می توانم از او غیر از خیاطی، کاری دیگری را بگیرم؟ امام مالک² فرمود: این عمل درست نیست، بلکه او را فقط برای خیاطی می توانی استفاده کنی"³، و امام مالك⁴ در جای دیگری به همین سؤال می افزاید و چنین پاسخ می دهد: «اگر امروز باشد و مانند آن، اگر چیزی نزدیک باشد، اشکالی ندارد و اگر زیاد باشد، خیری در آن نیست»⁵. یعنی منظور شان اینست که اگر همان روز یک چیزی از کار مشابه و معمولی، بالای وی اضافه شد، این عمل چون نزدیک به آن است، بناء اشکالی ندارد، اما اگر عمل مشابه آن نباشد، در آن صورت، خیری در آن نخواهد بود، اما اگر عمل دیگری نزدیک به اولی باشد و مدت کوتاهی باشد، ممکن و جایز است، وگرنه نیست، یا بر حسب آنچه میان مردم عرف است، و در کتاب المدونة الكبرى چنین آمده است: "همانطور که دیگران از آن استفاده می کنند، او نیز از آن استفاده کرده می تواند"⁶. امام نووی تأکید می کند؛ قراردادی که نوع کار در آن مشخص نشده باشد، درست نیست، او می گوید: "اگر مردی را اجیر کند تا مدتی برای او چوپانی نماید، تا جنسیت حیوان را معرفی نکند، این عمل صحیح نیست؛ زیرا هر نوع از حیوانات در خستگی چوپان، تاثیر متفاوت می گزارد"⁷. پس بنابراین، دانستن کار برای اجیر خاص به دلیل تفاوت یک شغل از شغل دیگر، ضروری است، بر همین اساس، اجیر خاص مکلفیت دارد تا آخر وقت باید کار کند، اما به حدی کار کند که مورد توافق طرفین شده است، اضافه تر از توافق نامه، انجام کار، برایش الزامی نیست، او تنها ضامن همان کاری است که مطابق به توافق نامه، آنرا به عهده گرفته است. شیخ بهوتی⁸ می گوید: "که تخمین کار، از دو جهت می تواند، تعیین گردد: اول: با تعیین زمان؛ مانند تعیین روز. دوم: با تعیین زمینی که در آن کشاورزی می کند، پس اگر نوع کشاورزی در اجاره با مدت، تعیین گردید، لازم است، باید نوعیت و جنسیت گاوهای که در آن استفاده می شود، نیز تعیین و تشخیص گردد، زیرا

1 فالإمام مالك بن أنس بن أبي عامر الأصمعي أبو عبد الله الإمام الفقيه والمحدث الحافظ إمام دار الهجرة، وأحد الأئمة الأربعة ينسب إليه المذهب المالكي، روى عن كثير من التابعين، وروى عنه خلق كثير من الحفاظ، كان في غاية الدقة والثقة في الحديث معظماً له حتى إنه لا يحدث في مجلس حديثه إلا بعد أن يتوضأ ويتطيب ويلبس أحسن ثيابه. توفي سنة 179 هـ، انظر لترجمته تذكرة الحفاظ 207/1-213.

2 حيدر: در الحکام شرح مجلة الأحكام، 385/1.

3 الإمام مالك، المدونة الكبرى، 445/3.

4 الإمام مالك، المدونة الكبرى، 445/3.

5 النووی: محی الدین بن شرف، المجموع شرح المهذب، تحقیق: محمد نجیب المطیعی، دار إحياء التراث العربی، مکان النشر: بلا، 1415 هـ-1995 م، ج.ص. 274/15.

هدف و غرض، با توجه به اختلاف آنها، تفاوت دارد¹. خلاصه اینکه؛ قرارداد صرفاً با مشخص کردن مدت و زمان، معتبر تلقی نمی شود، بلکه دو طرف باید کار را مشخص کنند و آن را به عنوان راه برون رفت از تعارض، تعیین کنند و آن در بخش کارگر و کارمند سه راه دارد: هر دو موافقت نامه ببندند، و یا به عرف عام و آگزار نمایند و در مورد کارمند الزامیت لایحه وظایف است تا مطابق به آن عمل نماید.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار طبق لایحه وظایف و توافق نامه:

تعهد به انجام کار، در حقیقت تعهد اساسی کارگر و کارمند است که بر عهده آنها لازمی است، زیرا کارگر و کارمند موظف هستند که کار مورد توافق شده را مطابق به شرایط مندرج در قرارداد کار و لایحه وظایف، انجام دهند، این به نوعیت عمل، ماهیت و زمان اجرای آن تعلق می گیرد، و زمانی که قرارداد کار، شامل شرایطی نباشد که برای آن معین شده است، در آن صورت، در تعیین این شرایط به اصول و مقررات مرتبط به کار و وظایف، عرف مروج حرفه مربوطه، کسب و کار و همچنین به عرف نهاد و سازمانی که در آنجا کار صورت می گیرد، مراجعه می کند، و اگر در این خصوص، اصول و قوانین و یا عرف رائج وجود نداشته باشد و یا شروط اختلافی پیش آید، داور حل اختلاف آنها را به کمیسیون حل اختلاف مرتبط به کار و وظیفه، بر اساس مقتضیات عدالت، ارجاع می دهد. و در تشخیص کاری که کارگر و کارمند موظف به انجام آن هستند، ذکر نوعیت کار در قرارداد الزامی نیست، بلکه ذکر جنسیت آن کفایت می کند. اصل بر این است که کارگر موظف به انجام کاری است که در قرارداد کار، مورد توافق طرفین قرار گرفته است، و صاحب کار، نمی تواند با رعایت قواعد عمومی در مورد قرارداد کار به عنوان قانون طرفین قرارداد، بدون رضایت، او را مجبور به انجام کار دیگری نماید، پس بنابراین، او نمی تواند آن را لغو یا اصلاح نماید، مگر اینکه با توافق طرفین، صورت گرفته باشد یا به دلایلی باشد که قانون آن را مقرر نموده است².

یکی از مهمترین خصوصیات قرارداد کار، این است که قراردادکار، بر اساس ملاحظات شخصی کارگر و کارمند تنظیم شده باشد، این امر، مستلزم آن است که کارگر و کارمند باید کار مورد توافق شده را خودشان انجام دهند، با توجه به این اصل، هیچکس دیگری، نمی تواند جای آن را بگیرد و یا از شخص ثالث بدون مراجعه به صاحب کار، کمک بخواهد، همان طوری که بر وی لازم است، باید

1 البهوتی: منصور بن یونس، کشاف القناع إلى متن الإقناع، ط: بلا، دارالفکر، بیروت-لبنان، 1402هـ-1982م، ج/ص. 8/4.
2 ابن قدامة، المغنی، مرجع سابق، ج 6، ص 31.

در کار خود، مراقبتی را که یک شخص عادی از نظر میزان کار مورد نیاز و درجه کیفیت آن انجام می دهد، به کار گیرد، مگر اینکه در قراردادکار تصریح شده باشد و یا شرایط انعقاد آن، حاکی از قصد و نیت طرفین باشد که به مراقبت کمتری اکتفا کنند و یا نیاز به دقت و توجه بیشتری داشته باشند. اما اینکه کارگر متعهد است که کار را باید خودش انجام بدهد، به دلیل اینکه عقد قرارداد کار، مبتنی بر رضایت و طبیعت شخص استوار است، زیرا قرارداد کار یکی از جمله قراردادهایی است که در آن شخص قرارداد کننده، محل اعتبار و مورد توجه قرار می گیرد، و بر این اساس، کارگر و کارمند نمی توانند شخص دیگری را برای انجام کار به جای خود تفویض و مقرر نمایند. و با این حال، توافق صاحب کار و کارگر مبنی بر جایگزینی شخص دیگری بجای کارگر و یا جهت کمک از او در انجام کار جایز است، همان طوری که کارگر موظف است در انجام کار خود، باید مراقبت های معمول را انجام دهد، یعنی در انجام کار باید دقتی را که یک کارگر متوسط در اجرای همان کار انجام می دهد، به کار گیرد، با این حال، موافقت به عنوان مراقبت از فرد عادی جایز است، به این معنا که طرفین موافقت نمایند که مراقبت را به حالت عادی و نورمال، مطابق عرف رائج انجام می دهند، این عمل درست است، اما در صورتی که کارگر مراقبت لازم را انجام ندهد، از تعهد خود در انجام کار تخلف نموده و مسئولیت این تخلف به عهده وی خواهد بود. همچنین صاحب کار نمی تواند کارگر را در صورتی که انجام تعهد برای او غیرممکن باشد، مجبور به جایگزینی شخص دیگری نماید، و قرارداد کار زمانی فسخ می شود که دلیل فاعل کننده وجود داشته باشد که کارگر را از ادامه کار باز دارد، مانند مریضی های طولانی مدت. اما ماهیت شخصی بودن تعهد کارگر، موضوع نظام عمومی محسوب نمی شود و لذا موافقت صریح یا ضمنی بر انکار آن، جایز است، در چنین مواردی، کارگر می تواند در انجام کار مورد توافق، از شخص سوم کمک بگیرد یا او را جایگزین نماید. و اگر اجیر، کاری را که به او محول شده است به دیگری واگذار نماید و صاحب کار به او اجازه داده باشد، در آن صورت، از کار این شخص سوم، سؤال نمی شود، مگر اینکه ثابت شود در انتخاب خود اشتباه نموده است، اما اگر صاحب کار به او اجازه نداد که انجام کار خودش را به دیگری واگذار نماید، در این صورت مسئولیت کار این شخص سوم، بر عهده اوست، چنانکه از او در مورد کار خودش بازپرس می شود، گویا که او خودش همان کار را انجام داده است.¹

از جمله مظاهر مراقبت های متعارف شخص در انجام کار، محافظت از ساعات کاری است و در ضمن رعایت از مقررات و اجراءات لازمه که در صورت غیابت کاری یا تخلف از ساعات کاری

1 محمود جمال الدین زکی، عقد العمل الفردي، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1982، ص 820.

معینه، اطاعت از آن برای هر یک از کارگران الزامی می باشد، به عبارت دیگر، در صورت عدم حضور در محل کار یا تخلف از برنامه های کاری، کارگر ساعات کاری را رعایت کرده و از رویه های تعیین شده باید پیروی نماید، و با مشتریان صاحب کار، حسن سلوک و رفتار خوبی داشته باشد، و به امر مافوق و همکاران خود احترام بگذارد و با آنها به نحوی همکاری نماید که منافع مؤسسه و نهاد را تأمین کند، و نظم عمومی مؤسسه را رعایت کند و از قواعد و قوانین آن اطاعت نماید و هر آنچه بخاطر حفظ نظم، امنیت و سلامتی مؤسسه و نهاد و همچنین جهت نیل به اهداف مؤسسه، ممد و موثر تمام می شود، آن را باید انجام دهد، و از تمام لوائح و طرز العمل ها، پلان و پالیسی ها، هدایات و رهنمودهای که در راستای رشد و توسعه، بهبود و انکشاف مؤسسه و نهاد، همچنین بخاطر ارتقای ظرفیت و مهارت های مسلکی، تجربی و آموزشی کارگران و کارمندان، از طرف صاحب کار وضع و تعیین می گردد، از آنها پیروی نماید و برنامه های که با مشارکت افراد فنی و متخصص در هماهنگی با نهاد ها و موسسات، برگزار می گردد، در آن اشتراک همه جانبه نماید، تا از این طریق بتواند به تجارب خود افزایش داده و در انجام کار های تخصصی و مسلکی، مهارت کامل پیدا کند، و در آینده زمینه برای واجد شرایط بودن آن، برای انجام کارهایی که مطابق با پیشرفت فنی در موسسات و کمپنی ها لازمی است، برایش فراهم گردد، و در نتیجه زمینه اشتراک به کنفرانس های ملی و بین المللی، مساعد می گردد. قواعد عمومی مستلزم مسئولیت کارگر و کارمند در صورت ارتکاب اشتباهی است که موجب ضرر صاحب کار و کارفرما می شود، البته در این مورد کدام درجه خاصی از تقصیر و اشتباه بخاطر لزوم مسئولیت کارگر، تعیین نگردیده است، بناء در هر حال، با ارتکاب اشتباه، مقصر و مسئول شناخته خواهد شد، اما برآورد خطا باید با توجه به شرایط بیرونی که کارگر را در انجام کار احاطه نموده است، انجام شود، این امر، بیان کننده آن است که تشخیص و تعیین خسارت ناشی از تقصیر کارگر به تنهایی یا مشترکاً با دیگران ایجاد شده است، بدین معنا که میزان خطا بر مسئولیت کارگر و کارمند تأثیر نمی گذارد، بلکه بر مجازاتی که بر او اعمال و تحمیل می شود، تأثیر می گذارد، بنابراین اشتباه و خطایی که اخراج مشروع را توجیه می کند، خطای فاحش است.

منظور از کاری که باید انجام شود، هر کار فیزیکی یا فکری است که بازده اقتصادی، اجتماعی یا اداری داشته باشد، و اینکه تعهد کارگر برای انجام آن کار مورد توافق شده، ایجاب می کند که صاحب کار، مجاز به تغییر نوعیت کار نباشد؛ مگر اینکه کارگر با آن موافقت نماید، و همچنین امتناع کارگر از انجام کاری، غیر از کار خود در شرایط استثنایی و موقت، انحراف از اصل تلقی می شود، و

اینکه کارگر موظف به انجام کار در شرایط زمانی و مکانی است که در قرارداد کار معین شده است، ولی در برخی موارد در قرارداد کار، شرایط زمان و مکان انجام کار، به صراحت مشخص شده نمی باشد. کارگر مسئول انجام کار های است که به او محول شده است، حتی اگر پس از تأیید و موافقت صاحب کار با کارگر دیگری برای انجام این کار، از او کمک طلب نماید، ما دامیکه که این کارگر کمکی توسط صاحب کار، منصوب نشده باشد، اما اگر این کارگر کمکی، از جانب صاحب کار تعیین شده باشد، پس هیچ نوع مسئولیتی بر عهده کارگر و کارمند نخواهد بود، مگر زمانی که برخی از کارها به او محول شده باشد، آنگاه کارگر کمکی، مسئولیت کارهای محوله را بر عهده خواهد داشت¹.

کارگر و کارمند باید کار را در محلی که در قرارداد کار، تعیین شده است، انجام دهد، در صورتی که در قرارداد کار، محل کار مشخص نشده باشد و اعمال صاحب کار در مکان های مختلف صورت گیرد، صاحب کار و کارفرما، این حق را دارد که محل کار کارگر و کارمند را تعیین و مشخص نماید، و تا زمانی که مصلحت کار اقتضا می کند، او را از این مکان به مکان دیگر منتقل نماید، کارگر و کارمند نمی تواند از انجام کار در محلی که صاحب کار تعیین کرده است، خودداری نماید، یا آن را به مکان خودش انتقال دهد، در غیر آن، کارگر و کارمند در انجام کارشان در برابر تعهدات، متخلف تلقی می شوند، مگر اینکه آنها ثابت کنند که تعیین محل یا انتقال مکان، به منظور نیل و دستیابی به مصلحت کار نبوده، بلکه هدف آن، توهین شخصی به صاحب کار یا رسیدن به مصلحت و منفعت غیرقانونی و نامشروع صاحب کار و کارفرما بوده است. این بدان معناست که کارگر و کارمند موظف به انجام محتوای کاری هستند که در توافقنامه یا لایحه وظایف، برای آنها مشخص شده است، پس آنچه اهمیت دارد، تعیین این محتوا با شرایط و توضیحات مندرج در قراردادکار یا اساسنامه بدون توجه به شغلی که برای کارگر و کارمند در قرارداد ذکر شده است، می باشد، بدون شک تعریف و تعیین شغل، اغلب بیانگر ماهیت و محتوای کار است و اگر محتوای کار در قرارداد کار یا لایحه وظایف مشخص نشده باشد، مرجع با صلاحیت، محتوای کار یا لایحه وظایف را تعیین می کند، و مرجع با صلاحیت، با توجه به کار های بالمثل، نوع و حدود آن را تعیین می کند، سپس با استناد به عرف رائج و عادات و رسومی که در همچنین کسب و کار وجود دارد و ارگانی که کارگر و کارمند در آن کار می کند، سپس با توجه به مقتضیات عدالت، آن را تعیین می کند.

¹ عبدالله، نظام الدین، "شرح قانون مدنی افغانستان، حقوق و جابیب (2)، عقود معین"، انتشارات سعید، چاپ: سوم، کابل، افغانستان، سال 1395 ص 270-272.

کارگر و کارمند نمی توانند از انجام کار در زمان یا مکان مشخص شده در قرارداد کار، خودداری نمایند، در این جا اشکال وارد می شود که این امتناع به منزله تخلف کارگر و کارمند از یکی از تعهدات اساسی وی است که مستلزم مسئولیتی است که صاحب کار را مجاز می سازد تا مجازات انضباطی را برای کارگر و کارمند، اعمال نماید، زیرا تعهد کارگر و کارمند یک تعهد شخصی است، کارگر و کارمند نمی توانند انجام کار را به نمایندگی از طرف خود به دیگری واگذار نمایند و از دیگران کمک، طلب کنند، با این حال، ماهیت شخصی تعهد کارگر و کارمند در این راه، به موضوع نظام عمومی بر نمی گردد، بر این اساس می توان برخلاف آن، توافق نمود، همان گونه که کارگر و کارمند، موظف هستند در انجام کار، مراقبت های معمول را انجام دهد، بنابراین، این مراقبت، در اصل همانند مراقبت های شخص عادی، تلقی می شود. طرفین قرارداد ممکن است توافق نمایند که به مراقبت بیشتری نیاز داشته باشند یا به مراقبت های کمتری رضایت دهند، و اگر دقت و مراقبت لازم، مشخص شود، این میزان مسئولیت کارگر و کارمند را در برابر نقض و تخلف تعهداتش در قبال انجام کار او، مشخص می نماید. تعهدات کارگر و کارمند، محدود به انجام کار توسط خودشان نمی شود، بلکه کار مورد توافق شده را طبق آنچه که در قانون و مقررات کاری و قراردادهای کاری فردی و جمعی، معین شده است، انجام می دهند. و همچنین، کارگر و کارمند موظف هستند همان کاری را که مورد توافق طرفین، قرار گرفته است، انجام دهند، پس بنابراین، جایز نیست که کارگر و کارمند با رضایت صاحب کار به جای او کار دیگری را انجام دهد، به همین ترتیب صاحب کار، نمی تواند نوعیت کار مورد توافق شده را، تغییر دهد، مگر اینکه کارگر و کارمند با آن، رضایت کامل داشته باشند، هر چند این تغییر به نفع کارگر و کارمند باشد.

قوانین افغانستان در موارد فوق، با فقه اسلامی موافقت دارد، قانون مدنی افغانستان در ماده 1529 خود چنین تصریح نموده است: "عقد کار، عبارت از عقدیست که به موجب آن یکی از طرفین انجام خدمت به طرف دیگر را تحت رهنمایی وی به مقابل اجرت معین متعهد می شود." این ماده قانونی، انجام کار را مطابق به هدایت صاحب کار و توفیق نامه، لازمی دانسته است، همچنین قانون کار افغانستان در ماده پانزدهم و فقره دوم خود چنین مقرر می دارد: "معین بودن موضوع قرارداد"، فلذا موردی که تفاوت فاحش با موضوع قرارداد کار داشته باشد، کارگر و کارمند مکلف به انجام آن نخواهد بود و همچنین در ماده نهم چنین تصریح نموده است: "اداره نمی تواند بدون موافقه کارکن به استثنای مواردی که در این قانون پیشبینی گردیده است، اجرای کاری را که در قرارداد کار تذکر

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355.

نیافته از وی تقاضا نماید"¹. و در ماده بیستم قانون کار افغانستان چنین پیشبینی گردیده است: "اداره می تواند بدون در نظر داشت مواد مندرج قرارداد کار، کارکنان را مؤقتاً به کار دیگری در خود اداره یا اداره دیگر در همان محل در موارد ذیل توظیف نماید: 1- در عین اداره مطابق تخصص، مهارت، شغل، اندازه مزد و سایر حقوق و امتیازات بدون تغییرات کلی در شرایط قرارداد کار. 2- جهت جلوگیری و رفع حوادث غیر مترقبه و حوادث ناگوار تولید و جلوگیری از ضیاع دارایی اداره. 3- در صورت توقف مؤقت کار."² و در قسمت تعیین لایحه وظایف و مکلفیت های کاری برای کارمندان دولتی، قانون کارکنان خدمات ملکی در ماده 12-13، چنین تصریح نموده است: "مامور و کارکن قراردادی وظایف محوله را طبق لایحه وظایف و پلان کار و به اساس احکام قوانین و مقرره های مربوط انجام می دهند."³ و در رابطه به مکلفیت های کارکنان خدمات ملکی در ماده سیزدهم خود چنین ابراز نموده است: "مامور و کارکن قراردادی در اجرای وظیفه دارای مکلفیت های ذیل می باشد: 1- رعایت اصل بیطرفی در اجرای امور محوله. 2- رعایت سلسله مراتب اداری و اطاعت از آمر. 3- حفظ اسرار و وظیفوی، مطابق احکام قانون. 4- حفظ وقار و حیثیت اداره. 5- بر خورد نیک با همکاران و مراجعین. 6- حفظ و نگهداری دارائی عامه در اداره مربوط. 7- استفاده معقول از وسایل و تجهیزات کار در امور مربوط به اداره. 8- عدم اشتراک و دخالت در مناقصات، مزایدات و یا لیلام ایکه به اجرای آن موظف است. به نفع خود یا شخصی دیگر. 9- اجتناب از هر نوع عملی که موجب ایجاد وقفه در امور اداره گردد. 10- عدم سوء استفاده از امکانات و معلومات اداره به نفع خود یا دیگران. 11- اجتناب از غفلت و سهل انگاری در اجرای وظیفه محوله. 12- تعقیب پروگرام های تربیوی بمنظور رشد و انکشاف مهارت های مسلکی که از طرف اداره تنظیم میگردد. 13- عدم استفاده از صلاحیت های وظیفوی غرض اجرای امور شخصی. 14- عدم استفاده از ساعات رسمی در امور شخصی. 15- اجتناب از سایر اعمالی که اداره را متضرر نماید. 16- اجتناب از ارتکاب جرایم رشوت، اختلاس و سایر انواع فساد اداری."⁴ مسئولیت های متذکره از جمله مکلفیت های عمومی است که برای تمامی بست های دولتی بصورت کل، در نظر گرفته شده است، و علاوه براین، لایحه وظایف کاری بست ها، نظر به درجه آن متفاوت است، چنانچه از لایحه وظایف ریاست که بست اول است تا لایحه وظایف مدیریت و ماموریت که بست های پنجم و ششم است، فرق می کند. و این همان

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار افغانستان، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385. ص 103.س

2 همان، ص 104.

3 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

4 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

چیزی است که در نهاد ها و موسسات غیر دولتی نیز از آن استفاده می کنند، زیرا آنها نیز از قانون کار تبعیت دارند. برخی از قانون دانان در رابطه به توضیح معنای تعهد متذکره چنین می گوید: "کار منحصر در محور توافق نامه ی صورت می گیرد که میان کارگر و صاحب کار انجام یافته است و مطابق به عرف رائج که در همچنین حرفه و پیشه کاری وجود دارد، کار انجام می یابد." بر این اساس، کارگر مجبور به انجام کارهایی نیست که در قرارداد کار درج نشده و یا مطابق به عرف رائج، در حرفه ای که او انجام می دهد، ثابت نشده است، بنابراین، می توان گفت که صاحب کار و کارفرما، حق ندارد، کارگر را مجبور به انجام کاری بکند که ماهیت آن متفاوت از کار مورد توافق شده میان طرفین، باشد و یا عرفاً جزئی از اجزای این حرفه، محسوب نمی شود، مانند تعیین معلم در مکتب یا لیسه خصوصی برای تنظیم و اصلاح سفرهای متعلمین مکتب، و یا تعیین یک داکتر معالج برای انجام کارهای پانسمان.¹ تعیین کار کارگر، یا با توافق صریح صاحب کار و کارگر و یا با آنچه که در نزد صنعتگران و کسبه کاران، معروف است، انجام می شود. بحث استنثار و استفاده کارگر و کارمند، مخالف توافق نامه و لایحه وظایف، یک بحث مهم است، بدین اساس جهت تکمیل این بحث سوالی را مطرح نمودیم تا در ذیل پاسخ آن تحلیل و تجزیه مفصلی داشته باشیم، چنانچه گفته می شود که: چه زمانی کارگر و کارمند موظف به انجام کار غیر از کار مورد توافق نامه می شود؟ در اینجا باید گفت؛ در صورتی که کار در قراردادکار مشخص شده باشد، کارگر در اصل، موظف است همان کاری را که مورد توافق طرفین قرار گرفته است، انجام دهد، صاحب کار، حق ندارد بدون رضایت، او را مجبور به انجام کار دیگران نماید، این صرفاً به خاطر تطبیق و اجرای قواعد عمومی است که در اصل اجازه نمی دهد تا قرارداد کار با اراده یکجانبه یکی از طرفین قرارداد، تغییر یابد و یا تعدیل نماید. اما با وجود آن، عدول و خروج از این اصل (واگذاری کارگر به کاری غیر از کار مورد توافق شده) می تواند، در دو حالت جایز باشد: حالت اول: در حالت ضرورت و یا قوه قهریه (حوادث طبیعی و غیر مترقبه)، و حالت دوم: در حالتی که کار جدید، اساساً با کار مورد توافق شده، تفاوت بنیادی نداشته باشد، البته در رابطه به حالت اول باید گفت که صاحب کار، نمی تواند کارگر را بدون رضایت او، برای انجام کاری که اساساً با کاری که در قرارداد کار مورد توافق طرفین قرار گرفته است، تفاوت فاحش داشته باشد، او را مأمور و مکلف به انجام آن نماید، مگر در مواردی که برای جلوگیری از وقوع حادثه یا اجتناب از آنچه که ممکن است ناشی از آن حادثه یا قوه قاهره باشد، به شرط موقت بودن این تکلیف، این امر ضروری و لازمی تلقی شود. مقتضای این

1 عراقی، سید عزت الله، حقوق کار، انتشارات سمت، چاپ: پانزدهم، سال 1393، تهران، ایران. ص 332-333، با اندک تصرف.

استثنا این است که صاحب کار، می تواند شرایط مندرج در قرارداد کار را زیر پا بگذارد یا در صورت ضرورت و حوادث طبیعی، کارگر را به کاری غیر از آنچه که مورد توافق طرفین قرار گرفته است، محول نماید، همچنین زمانی که در محل کار (کارخانه) آتش سوزی یا انفجاری رخ دهد و در این صورت کار شخص دیگری به طور موقت تا پایان حالت ضروری یا حوادث طبیعی، به کارگر محول شود، بنابراین، بار اثبات وجود آن بر عهده صاحب کار خواهد بود، برخی از قانون دانان بر این نظر هستند که این استثنا منحصر به قراردادهای کاری است که در قانون گزاری کاری، تذکر می یابد و شامل قراردادهای مشمول قانون گزاری مدنی نمی شود، اما بعد از بررسی و ارزیابی دقیق، چنین به نظر می رسد که این استثنا شامل همه قراردادهای کاری می شود، زیرا این استثنا به دلیل اصل حسن نیت در اجرای قراردادها است و این یک اصل کلی است که در مورد همه قراردادها صدق می کند. در صورتی که اگر کار، در قرارداد کار، مشخص و تعیین شده باشد، عدول از این توافق، اصولاً امکان پذیر نیست و طبق اصل، نمی توان کارگر را به کاری خارج از صلاحیت او، مکلف نمود، او جز در موارد استثنایی، مانند موارد ضروری یا حوادث طبیعی، با شرایط و دستمزد او موافق نیست، با این حال، ممکن است کارگر بر خلاف آنچه که در مورد آن توافق شده است، به شغل دیگری منصوب شود. این در صورتی است که این کار، دیگر بدون نیاز به یک مورد ضروری یا قوه قاهره، با آنچه که در قرارداد کار مشخص و تعیین شده است، تفاوت اساسی و بنیادی نداشته باشد، زیرا صاحب کار می تواند، با توجه به اختیارات و صلاحیت های خویش در مدیریت، تنظیم و سازماندهی و به منظور دستیابی به منافع سازمان و نهاد، در نوع کار محول شده به کارگر و کارمند، اصلاح غیر اساسی انجام دهد، او همچنین می تواند، کارگر و کارمند را آموزش و پرورش دهد، تا او را واجد شرایط برای انجام کارهای متفاوت و مسلکی، مطابق با پیشرفت های فنی در کارخانه، آماده نماید، کارگر و کارمند حق ردّ این اصلاحیه را ندارد، در غیر این صورت، از تعهد خود در انجام کار تخلف می نماید.¹

این بدان معنی است که صاحب کار با اراده یکجانبه خود، حق دارد که نهاد و مؤسسه خود را از نظر اداری و مالی، مطابق با قوانینی که مناسب می داند، سازماندهی مجدد نماید، تا از انجام صحیح کار، سلامتی، نظم و تداوم، بدون سوء استفاده از کارگران یا لطمه وارد نمودن به حقوق اکتسابی آنها، قبل از سازماندهی مجدد، اطمینان حاصل شود، البته صلاحیت صاحب کار، برای سازماندهی کارخانه خود، صلاحیت پیش فرضی و تخمینی است، بناء برای قاضی دعوا، جایز نیست که در آن جایگزین

1 عراقی، سید عزت الله، حقوق کار، انتشارات سمت، چاپ: پانزدهم، سال 1393، تهران، ایران. ص 174-178، با اندک تصرف.

وي شود، لیکن نظارت او محدود به تحقق جدیت و صحت توجیهاتی است که مورد نیاز است، با این حال، به عنوان یک قاعده کلی، صاحب کار، نمی تواند از حدود اختیارات نظارتی و سازمانی خود، تجاوز کند و تغییرات اساسی را در کار مورد توافق میان طرفین، ایجاد نماید، زیرا این امر به حقوق مکتسبه کارگر، لطمه زده و قرارداد منعقد شده با او را نقض می کند¹.

در صورت وجود شرایط ضروری یا حوادث طبیعی، کارگر نمی تواند از انجام وظایف محوله که به موجب این شرایط به او محول شده است، امتناع ورزد، اما این امر موقتی است، زیرا منوط به تداوم و بقای شرایطی است که آن را ایجاب کرده است، به طوری که به محض گذراندن حالت ضروری یا قوه قاهره، کارگر باید به کار اصلی خود بازگردانده شود، و در سایر مواردی که قانون تصریح می کند، باید در حدود ظرفیت کارگر و شرایطی باشد که این کار را ایجاب می کند، حتی با وجود تفاوت کار جدید با کار اصلی، اما در غیر این موارد، کارگر حق دارد که بدون اطلاع قبلی با حفظ حقوق قانونی خود، پس از پایان خدمت، و غرامت و خسارت ناشی از آن، کار خود را ترک نماید، البته مشروط به اینکه صاحب کار، از آن در کاری استفاده نماید که به طور قابل توجهی با کاری که طبق مقتضای قرارداد کار، مورد استفاده قرار گرفته است، متفاوت باشد، مثل اینکه صاحب کار، یک کارگر معمولی را در مؤسسه، موظف می کند که یک ماشین مکانیکی را راه اندازی نماید، بناء صاحب کار می تواند کار دیگری را به طور موقت به کارگر واگذار نماید، به طوری که این کار با کار مورد توافق شده بین طرفین در برخی موارد و با برخی شرایط و حوادث طبیعی و شرایط پیش بینی شده در قانون کار، متفاوت باشد². نسبت به حالت دوم، صاحب کار می تواند کاری غیر از کار مورد توافق شده را، به کارگر واگذار نماید، بشرطیکه این کار جدید، با کار سابق، کدام تفاوت اساسی و بنیادی نداشته باشد، و همچنین، حقوق مادی وی تضییع و پامال نشده باشد، این استثناء، مقتضی آن است که اگر این کار جدید، اساساً با کار مورد توافق شده بین طرفین، کدام تفاوتی نداشته باشد، صاحب کار می تواند به کاری غیر از کاری که در قرارداد کار توافق شده است، منصوب نماید، علت و دلیل تصمیم گیری در مورد این استثناء، اینست که صاحب کار، برای تنظیم و سازماندهی کار در مؤسسه خود، قدرت اختیاری عام و تام دارد، و از این بابت هیچ نوع ضرری بر کارگر وارد نمی شود، تا زمانی که کاری که به او محول شده است، تفاوتی اساسی با کار اصلی توافق شده، نداشته باشد، مشروط به اینکه این کار به جایگاه مادی و اخلاقی او هیچ نوع لطمه وارد نکند و

1 صالح محمد أحمد دیاب، إنترام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2010م، ص 80.
2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385. ص 104.

یا تاثیر منفی نداشته باشد. و البته تعیین اینکه آیا این کار، اساساً با کار مورد توافق شده، تفاوت دارد یا خیر، این یک موضوع اساسی است که توسط مرجع با صلاحیت، مرتبط به موضوع با توجه به اختلافات حقایق و شرایط، تعیین می شود.

با این حال، هدف اساسی صاحب کار از این تغییر، باید بهبود منافع کار در مؤسسه و نهاد باشد، در غیر این صورت در استفاده از حق خود، به نحوی سوء استفاده نموده است که مسئولیت او را ایجاب می کند، در واقع این اقدام، در جهت اجرای قواعد عمومی بخاطر عدم سوء استفاده از حق است، و از سوی دیگر، این تغییر نباید بر حقوق اکتسابی کارگر، تأثیر بگذارد. در این جا نیاز است نسبت به حساسیت موضوع به موارد استثنایی از این قاعده، به طور مفصل اشاره نمایم، چنانکه باید گفت در نزد قانون دانان، چند مورد استثنایی، در این جا وجود دارد که کارگر مکلف به انجام کاری می شود که در توافق نامه تذکر نیافته است، و آنها عبارت اند از:

1) در حالات اضطراری و وقوع حوادث غیر مترقبه؛ مانند وقوع آتش سوزی در محل کار و یا بروز آسیبی به وسایل و ابزار آن که منجر به بروز فاجعه و مصیبت های دیگر، مانند جراحت یا مرگ و مانند آن شود، زیرا کارگر به «کاری که مورد توافق طرفین قرار نگرفته باشد، مکلف به انجام آن نیست، مگر اینکه در حالات اضطرار و مجبوری باشد و جلوگیری از وقوع حادثه، ضروری پنداشته شود و یا کدام کاری توسط کارگر خراب شده و یا چیزی بواسطه آن تخریب گردیده، اگر توان بازسازی آن را داشته باشد، و یا در صورت حوادث غیرطبیعی (حالت قوه قاهره)، مشروط بر اینکه این امر موقتی باشد¹، عجالاً کارگر مکلف به انجام آن است. قانون کار افغانستان در ماده نهم چنین تصریح می کند: " اداره نمی تواند بدون موافقه کارکن به استثنای مواردی که در این قانون پیشبینی گردیده است، اجرای کاری را که در قرارداد کار تذکر نیافته از وی تقاضا نماید"². در واقع، مکلف نمودن کارگر، به شغلی که تفاوت فاحشی و قابل توجهی با ماهیت و طبیعت کار مورد توافق شده در قرارداد کار، داشته باشد، جایز نیست، مگر اینکه برای انجام آن ضرورتی مثل جلوگیری از وقوع حادثه، و یا در حالت حوادث غیر طبیعی، وجود داشته باشد، مشروط بر اینکه موقتاً از دو ماه تجاوز نکند، در تمام این موارد، کارگر مکلف به انجام آن است³، چنانچه در ماده بیستم قانون کار افغانستان تصریح نموده است که: "اداره می تواند بدون نظر داشت مواد مندرج قرارداد کار، کارکنان را موقتاً به کار دیگری در خود اداره یا اداره دیگر در همان محل

1 العمروسی: انور، قضاء العمال و التأمینات الإجتماعية، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية-مصر، 1964م، ص. 341-342.

2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار افغانستان، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385. ص 103 س.

3 همان، ص 104.

در موارد ذیل توظیف نماید: 1- در عین اداره مطابق تخصص، مهارت، شغل، اندازهٔ مزد و سایر حقوق و امتیازات بدون تغییرات کلی در شرایط قرارداد کار. 2- جهت جلوگیری و رفع حوادث غیر مترقبه و حوادث ناگوار تولید و جلوگیری از ضیاع دارایی اداره. 3- در صورت توقف مؤقت کار.¹

2) دوم اینکه؛ کاری که انجام می دهد، تفاوت بنیادی با کار مورد توافق شده بین طرفین، نداشته باشد و همچنین عرف رائج نیز، آن را تحمل کند و بپذیرد، مانند اینکه کار مورد توافق شده بین طرفین، دوخت پیراهن باشد، و صاحب کار از کارگر بخواهد که برای وی تنبان یا شلوار، بدوزد، به دلیل اینکه صاحب کار حق ندارد "کاری را به کارگر واگذار نماید که مورد توافق طرفین، قرار نگرفته است، مگر اینکه اساساً با کار سپرده شده بلحاظ عرف رائج، تفاوت نداشته باشد، مشروط بر اینکه تغییر نوع کار در نظر گرفته شده، توهین به کارگر محسوب نشود.²" پس بنابراین، می توان گفت که گماردن معلم متوسطه در مکتب خصوصی برای تدریس کلاس اول، نوعی توهین برای وی، تلقی می گردد.

بلحاظ قانونی، در اینجا کارگر حق دارد، از انجام کارهای دیگری که از نظر نوعیت و ماهیت، با کار مورد توافق شده بین طرفین، متفاوت باشد، خودداری نماید، اما اگر تفاوت کار مشخص نباشد، یا اساساً با کار مورد توافق شده، تفاوت نداشته باشد، در آن صورت کارگر نمی تواند، از انجام کار امتناع ورزد، بلکه کارگر، مطابق خواست و رغبت مشروع صاحب کار، همراه با حسن نیت، موظف به اجرای آن کار است.

به نظر می رسد که موارد متذکره، از لحاظ شرعی نیز جایز و درست است، اما در رابطه به مورد اول باید گفت که شریعت مقدس اسلام، تصمیم گرفته است تا از نفس، محافظت نماید و حفظ نفس را، لازمی قرار داده است و نمی خواهد که آن را از بین ببرد، چنانچه خداوند متعال می فرماید: {ولا تلقوا بأیدیکم إلى التهلکة}³ ترجمه: "و با دستان خویش، خود را به هلاکت نیندازید"، پس در صورت وقوع آتش سوزی یا فروریختن دیوار در محل کار، و یا اتفاق و حادثه جدی دیگری که برای آنها رخ دهد که آن را در معرض خطر قرار دهد، کارگر موظف است آنچه را که از خود و سازمانش دفاع کرده می تواند، باید انجام دهد تا اینکه سبب هلاکت او و همکارانش در سازمان و کارخانه، نشود. و در مورد دوم باید گفت که امام مالک⁴ به کارگیری از کارگر را بدون توافق طرفین، مشروط بر اینکه کار، کوتاه مدت باشد و در ضمن مشابه با کاری باشد که مورد توافق طرفین

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385. ص 104.
2 العمروسی: انور، قضاء العمال و التأمینات الإجتماعیة، ط1، منشأة المعارف، الاسکندریة-مصر، 1964م. و اشیر إلیه: العمروسی، قضاء العمال، ص.342.

3 سورة البقرة آیت نمبر 195.

4 الاصبیحی: مالک بن انس، المدونة الكبرى، ط1، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1415هـ-1994م. و اشیر إلیه: الإمام مالک، المدونة الكبرى، ج/ص. 445/3.

قرار گرفته است، جایز قرار داده و به جواز آن فتوا نیز صادر نموده است، و این تقریبا مشابه به حالت دوم است.

مبحث پنجم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر و کارمند نسبت به انجام

کار در مدت زمان تعیین شده

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار در زمان معینه:

حضور کارگر و کارمند، در محل و محیط کار و عدم غیابت آنها در مدت زمان تعیین شده، در نزد فقهای اسلام، یکی از جمله شرایط ویژه قرارداد کار به شمار می رود، نحوه رفتار کارگر در بهره برداری از مدت زمان تعیین شده برای انجام کامل کار، یکی از مظاهر اساسی است که میزان دقت و علاقمندی آنها را و در ضمن تلاش و کوشش آنها را در فرآیند انجام کار ارزیابی می نماید؛ بنابراین برخی از کارگران و کارمندان در اثر سهل انگاری و تقصیر در اجرای این وظیفه، دچار گناه می شوند و برخی نیز بدون اجازه کارفرما و صاحب کار، محل کار را ترک می کنند، این به کار و صاحب کار، ضرر و آسیب جدی وارد می کند، به همین وجه است که رسول الله ﷺ فرمود: {لا ضرر و لا ضرار فی الاسلام}¹، پس بنابراین، هر زمان تلف شده را می توان به عنوان آسیب و ضرر جدی برای صاحب کار و کارفرما، در نظر گرفت؛ زیرا کارگر و کارمند، در قبال تسلیم نفس خود به صورت دائمی به کار، مستحق دستمزد می شوند، بدون اینکه بخشی از زمان خود را صرف بیکاری نمایند، به استثنای اوقاتی که کارگر و کارمند مستحق استراحت برای صرف طعام، یا ادای نماز یا سایر کارهای ضروری است که فقط در ساعات کار انجام می شود، چنانکه برخی از فقهای اسلام تصریح نموده اند که در حین انجام کار، حتی گفتگو با دیگران مکروه است، قسمی که در کتاب المغنی آمده است: "آنها حق ندارند که در حالت انجام کار، با دیگری صحبت و گفتگو نمایند، و نه مصروف به چیزی شوند که موجب افشای راز های آنها گردد و اشتباهات آنها را برملا و آشکار نماید، و نه شخص دیگری اینها را مصروف به گفتگو نمایند و از کارشان بکشند، و همچنین تمام اعمالی که رازکار و راز دل آنها را مختل می سازد، مانند رنگ کردن لباس²، بافندگی و غیره³." فقهای اسلام، اتفاق نظر دارند که اگر کارگر و کارمندی در بخشی از مدت تعیین شده برای کار طبق قراردادکار، حضور نداشته باشد و قبل از وقت ترک وظیفه نماید و از محل کار بیرون برود، آنها

¹ رواه ابن ماجه في سننه، ص400، برقم (2341)، ورواه البيهقي في السنن الكبرى، ج6، ص70، والطبراني في المعجم الكبير ج2، ص81. وهو حديث صحيح، الألباني، سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها، ج1، ص498، برقم.(250). و ابن حنبل، أحمد، مسند الامام احمد بن حنبل، تحقيق: شعيب الأرنؤوط و آخرون، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، 1419هـ، 1998م. ح. رقم 2865/55. قال فيه الأرنؤوط "حسن".

² الزبيدي، محمد مرتضى، تاج العروس من جواهر القاموس، ج13، ص431، مادة قصر، بدون رقم طبعه، دار مكتبة الحياة، بيروت، لبنان.

³ ابن قدامة، المغني، ج6، ص37.

متخلف محسوب می شوند، از نظر فقهای احناف^۱، مزد کارگر و یا کارمند با توجه به تقصیر او (غیابت او) در کارش، کاهش می یابد^۱، و در نزد فقهای مالکیه^۲، اگر کارگر و کارمند در این مدت غیابت، نزد دیگری در بدل دستمزد، کار کرده باشند، آن دستمزد برای صاحب کار و یا کارفرمای اول آنها، باید داده شود، اما صاحب کار و کارفرما در این زمینه اختیار دارند که یکی از آنها را انتخاب نمایند، مثلاً می توانند دستمزد کارگر را که در نزد کارفرمای دوم کار کرده است، آن را بگیرند و یا سهم مدت غیابت را از دستمزد آنها، کسر نمایند، اما اگر مجانی کار کند، دستمزد خود را به میزانی که به کارفرما منتقل شده از دست می دهد^۲، و از نظر فقهای حنابله^۳، اگر به واسطه غیابت کارگر و کارمند، خسارتی به مستأجر (صاحب کار و کارفرما) وارد شود، مستأجر باید به میزان آنچه را که از او تلف شده است، به آنها مراجعه کنند، خواه غیابت آنها بخاطر کار شخص باشد و یا برای کار دیگران باشد، و خواه در برابر اجرت باشد و یا در برابر اجرت نباشد^۳، شریعت مقدس اسلام، در مورد ضوابط حضور و خروج، نیز قواعد نظارتی را مقرر نموده است، پس نمی توان گفت که شریعت اسلام، در این زمینه غفلت نموده است. البته این مشکلی است که امروز بسیاری از رؤسای ادارات، منابع بشری، هیات نظارت و کنترل و دیگر مقامات سازمان ها و نهاد های دولتی و غیردولتی از آن رنج می برند، این عمل، به طور غیرمستقیم بر عملکرد عمومی جامعه و سپس به مؤثریت وثمریت عملکرد دولت، تأثیر می گذارد، در اینجا کارمندان و کارگرانی هستند که فقط کار می کنند و به کار و شغل خود، اهمیت زیادی قایل هستند و دغدغه بزرگشان این است که چگونه با کتاب حاضری که طبق پالیسی و طرز العمل اداره برای آنها تعیین شده، و یا با ماشین الکترونیکی که در جهت حضور و غیاب آنها مقرر گردیده است، چه در ابتدای کار باشد و یا در پایان کار باشد، حضور منظم شان را ثابت نمایند، بدین اساس، ممکن است بخاطر برآورده ساختن اهداف خود و یا دیگران، دست به کار غیر قانونی و غیر مشروع بزنند و حضور خود را ثابت کنند یا نام خود را درج حاضری نمایند و از راه های غیر قانونی دیگر، اقدام نمایند، این عملی است که شرعاً جایز نیست و کارگر باید به مدت معینه در محل کارش حضور داشته و به آن پایبند باشد و در حضور و خروج خود از راه های غیر قانونی و غیر شرعی اجتناب نماید، زیرا پیامبر اکرم^ﷺ فرمود: {من غشّ فلیس

1 ابن عابدین، رد المحتار علی الدر المختار، ج8، ص96. المرغینانی، الهدایة شرح البدایة، ج3، ص1292.
2 الدردیر، سیدی احمد، الشرح الکبیر، ج4، ص36، طبعه عام 2005م، دار الفکر، بیروت، لبنان. ابن مهنا، أحمد بن غنیم بن سالم، الفواکه الدوانی علی رسالة ابن أبي زيد القيروانی، ج2، ص185، ط1، 1997م، دار الکتب العلمیة، بیروت، لبنان.
3 المرادوی، الإنصاف فی معرفة الراجح من الخلاف علی مذهب الإمام أحمد بن حنبل، تحقیق محمد حامد الفقی، ج6، ص70. ابن مفلح، محمد، الفروع، تحقیق حازم القاضی، ج4، ص336، ط1، 1997م، دار الکتب العلمیة، بیروت، لبنان.

منی¹، "کسی که تقلب می کند و فریب می دهد از من نیست" به دلیل اینکه این از وسایل خیانت است و از ویژگی های منافقین است، و شیخ عبدالله بن باز²، در این زمینه هشدار می دهد و می فرماید: "وظیفه و مکلفیت کارگر و کارمند است که امانت را باید با کمال صداقت، اخلاص، دیانت داری، امانت داری، با دقت کامل و حفظ وقت انجام دهد تا اینکه ذمه داری وی ادا شود و کسب خیر شود و پروردگارش را خشنود کند و برای کشورش خیرخواهی نماید.³" به همین اساس، علمای کمیته دائمی صدور فتوا در مملکت عربستان سعودی در این باره، چنین فتوا دادند که خروج کارمند و کارگر، هنگام کار برای خرید و فروش جایز نیست، برابر است که صاحب کار و کارفرمای او اجازه داده باشد و یا اجازه نداده باشد، زیرا این امر، تخلف از دستور اولی الامر برای جلوگیری از آن است، و در این صورت، کاری که با اطمینان و امانت داری برای وی سپرده شده است، ضایع می شود و این امر منجر به تضییع حقوق مسلمانانی می شود که با کار او مرتبط هستند و با این شکل اجرای کار آنها کاملاً نقض می شود.⁴ شیخ علامه محمد بن عثیمین⁵، در مورد خروج زودهنگام کارگر و کارمند از محل کار و غیابت آنها از محل کار در ساعات کاری، چنین تصریح نموده است: "کارمند و کارگر موظف هستند تا پایان ساعت کاری بمانند، زیرا سرقت بخشی از ساعت کاری، برای کسی جایز نیست، و همچنین از ایشان سوال شد که⁶: نظامی که ساعت کاری رسمی کشور را تعیین و مقرر نموده است، برخی نیم ساعت به تاخیر می آیند و یا نیم ساعت قبل از پایان ساعت کار، از محل کار بیرون می برآیند و کار را ترک می کنند و گاهی اوقات یک ساعت یا بیشتر دیر می کنند، حکم شرعی آن چیست؟ آنها فرمودند که فکر می کنم این عمل، آشکار است و نیاز به پاسخ ندارد، زیرا عوض باید در مقابل معوض باشد، همانطور که کارگر و کارمند نمی پذیرند که صاحب کار و کارفرما چیزی از حقوق آنها کم کنند، به همین ترتیب، هیچ چیزی نباید از حق دولت و یا از حقوق صاحب کار و کارفرما کم شود، پس بنابراین، برای کارگر و کارمند، جایز نیست که از ساعت کاری تاخیر نمایند و یا قبل از اتمام وقت و کار، از محل کار خارج شوند."⁷ و کسی دیگر سوال کرد

1 رواه مسلم في صحيحه، كتاب الإيمان، باب قول النبي ﷺ من غشنا فليس منا، ص 56، برقم الحديث 102.
2 عبد العزيز بن عبد الله بن عبد الرحمن بن محمد بن عبد الله بن باز، ولد في ذي الحجة سنة 1330هـ/1911م بمدينة الرياض، كان بصيراً ثم أصابه مرض في عينيه عام 1346هـ/1927م، فضعف بصره، ثم فقده عام 1350هـ/1931م، حفظ القرآن الكريم قبل سن البلوغ، عُيِّن في القضاء عام 1350هـ، توفي عام 1420هـ/1999م.
3 الموقع الرسمي لسماحة الشيخ الإمام ابن باز <http://www.binbaz.org.sa/life>
4 فتاوى اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء، <https://www.alifta.gov.sa/Ar/IftaContents/Pages/PermFatawa.aspx>
5 ابن العثيمين: محمد بن صالح بن محمد بن سليمان آل عثيمين، ولد في ليلة السابع والعشرين من شهر رمضان المبارك عام 1347هـ/1928م في مدينة عنيزة في المملكة العربية السعودية، يُعَدُّ فضيلة الشيخ من الراسخين في العلم، تُوفي عام 1421هـ/2000م.
6 الموقع الرسمي للشيخ محمد بن صالح العثيمين <http://www.ibnothaimen.com> بتصرف.
7 همان.

که اگر در آنجا اصلا کار وجود نداشته باشد و یا کار کم باشد و بزودی خلاص شود، باز هم لازمی است که باید تا پایان وقت کار، حضور داشته باشیم؟ شیخ فرمود: "مهم این است که شما مقید به زمان هستید نه به کار، یعنی: به شما گفته شده است که: این حقوق به شرطی است که از فلان ساعت تا به فلان ساعت شما باید حضور داشته باشید، خواه کار باشد، یا هیچ کاری نباشد، پس اجرت و دستمزد، وابسته به زمان و مدت کاری است نه به انجام کار." برای اینکه موضوع کار واضح و روشن باشد و کارگر بدون سهل انگاری، وقت کافی را در محل کار خود بگذراند، شریعت مقدس اسلام و سپس قانون کار افغانستان، یک وقفه استراحت روزانه را که حدود یک ساعت در روز تخمین زده می شود، در نظر گرفته است، و این علاوه بر تعطیلات هفتگی به عنوان زمانی برای استراحت هفتگی است، مانند روز جمعه در اکثر کشورهای اسلامی و روز شنبه و یک شنبه در کشور های غیر اسلامی. از همین رو، غیابت کارگر و کارمند از کار یا ترک محل کار بدون اجازه، خیانت کارگر و کارمند به کارفرما و صاحب کار محسوب می شود و آنها مرتکب گناه کبیره می شوند. البته اصل و قاعده کلی و یا معیار برای تعیین و تصویب آن، عرف رائج عمومی و یا خصوصی میان نهادها و سازمان ها و یا قرارداد کار و توافقنامه، بین طرفین است. پس بنابراین، هر آن زمان و وقتی که در نزد کارفرمایان و اصحاب کار، معمولا مه دور و غیر محسوب به شمار آید، در آن مورد معذور شناخته می شود.

از سوی دیگر؛ فقهای اسلام، تصریح نموده اند که اجاره، بیع منافع است، و اینکه بیع، جز به مقدار معلوم، درست نمی باشد، و چنین به نظر می رسد که منفعت یا بر اساس مدت و یا بر اساس کار تخمین زده می شود، پس اگر منافع، برای مدت تخمین زده شود، کارگر و کارمند باید روزانه در ساعات توافق شده، کار نمایند، اگر این موضوع در قرارداد مشخص نشده باشد، کارگر و کارمند به مقدار مدت زمانی که به عنوان عرف شناخته می شود، کار می کنند و قانون به جایگاه عرف رائج، قرار می گیرد، و اگر قانون کار، مدت ساعت کاری را روزانه، به هفت ساعت محدود کرده باشد، کارگر و کارمند باید در تمام این مدت کار کنند، البته مدت زمانی که کارگر و کارمند برای تعویض لباس، خوردن غذا یا تسکین خود صرف می کند، آن را شامل نمی شود. با این حال، باید بین زمانی که کارگر و کارمند صرف غذای خود می کنند، یا لباسش را عوض می کند و بین زمانی که کارگر و کارمند بدون کار می گذرانند، چون کار وجود ندارد، تفاوت قائل شد، در این حالت آخر، کارگر و کارمند مستحق دستمزد کامل خود می شوند و مدت توقیف برای آنها مدت کار واقعی محاسبه می شود، زیرا آنها برای کار، خودشان را وقف نمودند، اما صاحب کار برای آنها کار فراهم نکرد، این

همان چیزی است که در کارخانه ها به آن ساعت های "خالی-فارغ" می گویند، و در ماده (425) مجلة الاحكام العدلية چنین تصریح گردیده است: "اجیر خاص در صورت حضور به کار در مدت اجاره، مستحق اجرت می شود، و ملزم به انجام کار واقعی نیست، ولی حق خودداری از کار را ندارد و در صورت امتناع از کار، مستحق اجرت نمی شود"¹. اگر کارگر بخواهد برای کاهش ساعات کار واقعی خود، سهل انگاری نماید و یا کار گریزی کند، در واقع، با این کارش، کارفرمای خود را فریب می دهد و در پیشگاه خداوند متعال، گناهگار خواهد شد، و مستحق اجرت نیز نمی شود، زیرا: {إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ خَوَّانًا أَثِيمًا}² ترجمه: "بدون شک خداوند متعال، خیانتکار گناهکار را دوست ندارد".

کارگر باید در زمان توافق شده فی ما بین طرفین کار مورد توافق شده را انجام دهد، زمانی که اجاره تکمیل شد و پروسیجر آن نیز فوری بود، بلافاصله پس از عقد قرارداد، کار به صاحب کار واگذار و تسلیم داده می شود، و در صورت که اجاره به سوی کدام چیزی، نسبت داده شده باشد، آنگاه تحویل و تسلیم کار در زمانی لازم می گردد که اجاره به آن نسبت داده شده است، در صورتی که عقد، مطلق و بدون قید و شرط باشد و شروع مدت آن تعیین نشده باشد، بر اساس دیدگاه جمهور فقهاء که می گویند اجاره در این حالت صحیح است، تسلیم کار فقط با انعقاد قرارداد، آغاز می گردد، بر این اساس، کارمند حق ندارد در ساعات رسمی کار از محل کارش برای انجام سایر کارها و وظایف خاص غیر مرتبط با شغل، خارج شود، زیرا وقت کارگر در ساعات رسمی کار، متعلق به دولت است و نماینده دولت نمی تواند او را اجازه بدهد، مگر اینکه قیمت و خسارت آنچه را که دولت از دست داده است، آن را به نفع دولت تضمین نماید³. و در کتاب مطالب اولی النهی از شیخ رملی شافعی⁴، چنین آمده است: "و اگر اجیر خاص برای غیر مستأجر کار کرده باشد و در این حالت، به مستأجر خود ضرر برساند، مستأجر می تواند قیمت و ارزش منفعتی را که از دست داده است، از اجیر مطالبه نماید"⁴، و در کتاب المغنی از ابن قدامة⁵ چنین آمده است: "و اگر کسی، شخصی را برای انجام کاری، اجیر بگیرد و اجیر در حال انجام کارش، به تلاوت قرآن مصروف شود، پس اگر اجیر با تلاوت قرآن، به مستأجرش ضرر برساند، اجیر قیمت و ارزش آنچه را که مستأجر از دست داده است، به او برمی گرداند، زیرا او بجای اینکه کار کند، به تلاوت قرآن مصروف بوده است"⁵.

1 سلیم رستم باز، مجلة الاحكام العدلية، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان، المادة 57.

2 سورة النساء آیت نمبر 107.

3 الرملی، محمد بن احمد بن حمزة، مطالب اولی النهی، مطبعة مصطفى البابي الحلبي، القاهرة، 1966م، ج 3، ص 59.

4 همان.

5 ابن قدامة، المغنی ج 6، ص 112.

و برخی از مفسرین در ذیل آیات ابتدائی سوره مطففین، تصریح می نمایند؛ آن عده از کسانی که از وقت و ساعات کاری، به نفع خود، سوء استفاده می نمایند، در وعد و وعید احکام این آیات، شامل می گردند. الله^ع می فرماید: ﴿وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ الَّذِينَ إِذَا اكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ. وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يَخْسِرُونَ﴾¹ ترجمه: "وای بر کم کنندگان! آنان که وقتی برای خود پیمان می کنند، حق خود را بطور کامل می گیرند؛ اما هنگامی که می خواهند برای دیگران پیمان یا وزن کنند، کم می گذارند!" بر اساس قول امام مالک^ع در مؤطا که فرموده است: ﴿لكل شئى وفاء و تطفيف﴾²، یعنی "برای پرداخت هر چیز دو روش دارد که یا کامل داده می شود و یا کاسته می شود"، حتی در نماز و طهارت و... و همچنین کوتاهی کارگر و کارمند از انجام کار نیز در تطفیف شامل است. در حدیث حضرت عبدالله بن عباس^ع چنین آمده است: ﴿خمس بخمس... الخ﴾، یعنی رسول الله^ع فرمود: "سزای پنج گناه پنج چیز است: 1- کسی که عهد و پیمان را بشکند، خداوند دشمن را بر او مسلط می کند. 2- کسانی که در کیل و وزن کوتاهی کنند، خداوند آنها را به قحط مبتلا می سازد."³

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به انجام کار در زمان

معینه:

اکثر قوانین افغانستان، در این زمینه توجه جدی داشته و بر تعیین زمان و مدت جهت انجام کار تاکید نموده اند، چنانکه قانون مدنی افغانستان در ماده 1541 خود چنین تصریح می دارد: "هر گاه اجیر در میعاد معینه برای انجام وظیفه حاضر گردیده، آمادگی خود را به اجرای کار اعلام نماید، مگر بنابر اسباب که به صاحب کار راجع می گردد، به اجرای کار پرداخته نتواند، مستحق اجرت همان میعاد شناخته می شود."⁴ از محتوای این ماده، کاملاً واضح می گردد که زمان چقدر اهمیت خاص در پیشبرد عقد قرارداد کار، دارد، و در ماده 1542 ق. م. ا. نزدیک به همین موضوع چنین اشاره دارد: "هرگاه مدت کار در عقد معین بوده و صاحب کار قبل از انقضای مدت بدون موجودیت عذر یا عیب در اجیر که موجب فسخ گردد، عقد را فسخ نماید، به تادیبه اجرت تمامی مدت و عند الإیجاب به تعویض، مکلف می گردد."⁵ در این ماده نیز به اهمیت وقت و زمان کار پرداخته است. و در ادامه در ماده 1548 در فقره چهارم خویش چنین صراحت دارد: "در احوال آتی صاحب کار می تواند

1 سورة المطففين آیت 1-3.

2 مالک بن انس، المؤطا، تحقیق حامد أحمد الطاهر، طبعه عام 2005م، دار الفجر، القاهرة، مصر، ص 223.

3 عثمانی، محمد شفیع، تفسیر معارف القرآن، ترجمه: محمد یوسف حسین پور، انتشارات شیخ الاسلام احمد جام، چاپ چهارم، سال 1387هـ، مشهد-ایران. ج. 14، ص 424.

4 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355.

5 همان.

بدون اخطار قبلی به فسخ عقد، اقدام نماید: فقره چهارم: در حال غیر حاضری متجاوز از 15 روز در یک سال یا یک هفته به صورت متوالی بدون عذر معقول.¹ بر اساس این ماده نیز، کارگر و کارمند مکلف به تکمیل مدت معینه مطابق به عقد قرارداد کار می باشد و از لابلای این ماده، اهمیت وقت و زمان، آشکار می گردد.

قانون کار افغانستان نیز، در رابطه به وقت و زمان کار، مفصلاً صحبت نموده و جنبه های مختلف حوزه زمان کاری را مورد بحث و بررسی قرار داده است، چنانچه فصل سوم در مجموع، به موضوع وقت و زمان کار اختصاص یافته است، در ماده 30 این قانون چنین تصریح نموده است: "(1) وقت کار زمانی است که کارکن نیروی فزیک یا فکری خود را به منظور انجام کار در اختیار اداره قرار می دهد. (2) وقت عادی کار طوری اوسط در طول سال در هفته متجاوز از 40 ساعت بوده نمی تواند. (3) بیانس سالانه وقت کار، سنجش مجموعی استفاده از وقت کار، آغاز و انجام وقت کار کارکنان، ترتیب جدول نوبتی (گراف شفت) و سایر مسایل مربوطه نظام (رژیم) کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین تعیین و تنظیم می گردد. (4) اداره می تواند به توافق وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین با در نظر داشت خصوصیات کاری، ساعات کار را در روز های هفته کمتر یا بیشتر تنظیم نماید، مشروط بر اینکه مجموع ساعات کار در هفته از 40 ساعت تجاوز نکند.²" از محتوای این ماده نیز کاملاً واضح می گردد که حضور کارگر و کارمند در مدت معینه، الزامی می باشد، و در ادامه در ماده 31 در رابطه به موارد تقلیل وقت کار صحبت نموده است: "(1) وقت در هفته برای کارکنان حسب احوال به ترتیب ذیل تقلیل می یابد: 1- برای نوجوانان بین سنین 15-18 در هفته 35 ساعت. 2- برای کارکنانی که در کار های زیر زمینی، کار ثقیل یا مضر صحت مشغول کار اند، در هفته 30 ساعت. 3- برای زنان حامله در هفته 35. (2) فهرست کار های ثقیل و مضر صحت که وقت آن ایجاب تقلیل را می نماید، از طرف وزارت های صحت عامه و کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین و اداره مربوط، تشخیص و تثبیت می گردد. (3) وقت کار استادان، معلمان، موظفین صحی و سایر کارکنانی که ایجاب تقلیل را می نماید، مطابق اسناد تقنینی خاص خود شان از طریق ادارات مربوط به موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین تنظیم می گردد. (4) تقلیل اوقات کار مندرج فقره های 1-2-3 این ماده موجب، کسر مزد و سایر حقوق کارکن نمی گردد. (5) وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین، می تواند

¹ همان 237.

² وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

ساعات کار را با در نظر داشت فصول سال و روز های ماه مبارک رمضان یا گرما و سرمای شدید روزانه تقلیل و یا تزئید نماید، مشروط بر اینکه در طول سال از تعداد ساعات پیشبینی شده مندرج فقره 2 ماده 30 این قانون تجاوز نکند. (6) در اداره که به شکل بلا انقطاع فعالیت دارد و در اداره که نظر به شرایط تولید رعایت وقت معین کار در هفته ممکن نباشد، محاسبه مجموعی وقت کار ماهوار، ربعوار و شش ماهه از جانب اداره مربوط و تایید وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین، وقت کار تقلیل یا تزئید یافته می تواند، مشروط بر اینکه از تعداد ساعات پیشبینی شده مندرج فقره 2 ماده 30 این قانون تجاوز نکند.¹ و در ادامه در رابطه به وقت کار در شب چنین تصریح می دارد: "(1) وقت کار در شب، نسبت به وقت کار در روز یک ساعت کمتر می باشد، شب به این منظور عبارت از 11 ساعت مسلسل است که از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین، توسط قواعد نظم داخلی کار اداره تنظیم می گردد. (2) حکم مندرج فقره یک این ماده در حالت آتی تطبیق نمی گردد. 1- در صورتی که مطابق حکم مندرج ماده 31 این قانون تقلیل وقت کار برای کارکنان پیشبینی شده باشد. 2- در صورتی که نظر به شرایط کار و تولید (تولید بلا انقطاع و کارهای نوبتی "شفت") تقلیل وقت کار ممکن نباشد.² اخیرا در ماده 100 در رابطه به غیابت کارگر و کارمند چنین تصریح نموده است: "(1) هر گاه کارکن، در ظرف (3) روز مسلسل از تاریخ غیابت بدون عذر موجه، معذرت خود را کتبا به اداره اطلاع ندهد، غیر حاضر محسوب و در برابر هر روز غیر حاضری یک روزه مزد با اجزاء و ضمائ آن کسر می گردد. (2) هرگاه کارکن مندرج فقره (1) این ماده در خلال (20) روز معذرت خود را به اداره مربوط ارائه و مقام ذیصلاح اداره قناعت نماید که عدم اطلاع کارکن در خلال (3) روز بنابر دلایل موجه بوده است از غیر حاضری معاف و ایام غیابت به رخصتی های قانونی وی محاسبه می گردد. (3) هر گاه غیر حاضری کارکن، غیر موجه تلقی و مدت (10) روز مسلسل دوام نماید به سجل (ورق ارزیابی) او درج و به دوره کار وی محسوب نمی گردد. (4) هر گاه کارکن، به وظیفه حاضر ولی بدون اطلاع تحریری آن را ترک نماید و دلایل موجه هم ارائه کرده نتواند، یک روزه مزد و ضمائ آن کسر می گردد، در صورتی که غیر حاضری و ترک وظیفه وی در طول سال از 20 یوم، تجاوز نماید، ایام غیابت به قدم ترفیع و تقاعد کارکن قابل محاسبه نمی باشد.³ این ماده نیز به صراحت با ساعات کاری تاکید می نماید و اصل مکافات و مجازات تادیبی را نیز مبتنی بر آن تبیین می کند.

1 همان.

2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

3 همان.

و همچنین در مقرره طرز سلوک مامورین خدمات ملکی که یکی از بهترین و جامع ترین مقرره های افغانستان در باره وظایف و مکلفیت مامور خدمات ملکی می باشد، وظایف و مکلفیت های موظفین خدمات عامه یا مامورین در شش دسته طبقه بندی شده است که در طبقه اول آن، در ذیل اجراءات مسلکی در ماده سوم خویش، چنین تصریح نموده است: "مامور خدمات ملکی بمنظور پیشبرد اجرای بهتر امور مسلکی، دارای مکلفیت های ذیل میباشد: 1- حضور به محل کار در ساعات معینه. 2- اجتناب از انجام هر نوع عملی که موجب اخلال وظایف رسمی گردد. 3- این ماده متذکره به صراحت تاکید می کند که باید کارگر و کارمند، در ساعات معینه به محل کار حضور پیدا کنند، البته در صورت تخلف، مسایل تادیبی نیز دارد که در فصل اخیر در مورد آن صحبت خواهیم کرد. و در مقرره ذاتی امور کارکنان خدمات ملکی در ماده 28 و فقره های 1-2-3-5 خویش در رابطه به حضور کارمندان چنین تصریح نموده است: "(1) حاضری سند رسمی است که از طرف اداره ترتیب و صفحات آن شماره گذاری و از طرف مسؤلین اداره مهر و امضا میگردد. حاضری الکترونیکی از این حکم مستثنی است. (2) کارکنان خدمات ملکی مکلف به امضا و یا مهر حاضری یومیه میباشند. (3) کارکنان خدمات ملکی مکلف اند، ستون حاضری را در آغاز و ختم وقت رسمی کار امضا یا مهر نمایند. (4) کارکنان خدمات ملکی در حالات ذیل طبق احکام مندرج قانون کارکنان خدمات ملکی تادیب میگردد: 1- در صورت امضا یا مهر نمودن ستون قید شده. 2- در صورت امضا یا مهر نمودن ستون حاضری روزهای آینده. 3- در صورت امضا یا مهر نمودن ستون حاضری مامور یا کارکن قراردادی خدمات ملکی دیگر. 4- در صورت امضا یا مهر نمودن ستون به قلم سرخ یا پنسل. 5- در صورت امضا که موجب بروز اشتباه در ستون حاضری گردد. (5) در صورت غیابت کارکن از وظیفه، امر مستقیم وی یا شخص مسؤل مکلف است، علت غیابت را درج حاضری نماید." 2 بر اساس این ماده قانونی، کارگر و کارمند مکلف هستند تا در ساعات معینه به محل کار حضور داشته باشند، و در سکتور های غیر دولتی نیز بدون کم و کاستی همین پروسیجر، تطبیق می گردد.

1 وزارت عدلیه، مقرره طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 900، سال 1385.
2 وزارت عدلیه، مقرره امور ذاتی کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 992، مورخ 26 اسد 1388.

مبحث ششم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اهتمام و مراقبت های

لازم در محل کار

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به اهتمام و مراقبت های

لازم در محل کار:

کارگر باید تلاش و کوششی را که طبق توافقنامه و عرف لازم است، به کار گیرد، زیرا هر کاری یک کوشش همیشگی، معلوم و شناخته شده در میان جامعه و مردم دارد و باید با مراقبت و اعتنای لازم که در امثال و مشابه این نوع کارها در عرف عام، صورت می گیرد، انجام یابد و الله متعال، مؤمنان را به وفای به عهد و اجرای آن، امر می کند و برای کسانی که به عهد وفا نمی کنند، مسئولیتی تعیین نموده است، چنانچه خداوند متعال میفرماید: {وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانُ مَسْئُولًا} ¹. ترجمه: "و به عهد خویش وفا نمائید، زیرا در مورد عهد باز پرس خواهد شد." و همچنان خداوند متعال می فرماید: {وَقُلْ أَعْمَلُوا فِيسِيرِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ} ² ترجمه: (و بگو ای محمد، عمل کرده باشید پس زود می بیند الله عمل شما را و رسول او و مؤمنان). این امر منجر به پیگیری، تعقیب، پاسخگویی و مسئولیت پذیری کارگر در صورت عدم پایبندی وی به قرارداد طبق توافق نامه بین طرفین، می شود، در حقیقت این آیات، مبنا و اساس بازجویی کارگر در صورت عدم تمکین او بر توافق نامه، می باشد. سپس، خداوند متعال مؤمنان را از عدم وفاداری به امانت و بی صداقتی در رفتار عمومی بر حذر داشته، چنین خطاب می نماید: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ} ³ ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده اید، خیانت مکنید با خدا و رسول و خیانت مکنید امانت های یکدیگر را و شما می دانید." بر همین اساس، کارگر متعهد می شود که کار را به نحوی که در قرارداد مقرر شده است، به عنوان امانت، انجام دهد، تقصیر در انجام ندادن آن، خیانتی است که خداوند متعال از آن منع نموده است، بنابراین، کارگر احساس خویشتن داری و خودسانسوری می کند که عدم انجام کار، موجب گناه و مسئولیت پذیری او می شود و او کلام حق تعالی را می خواند: {وَلْتَسَأَلَنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ} ⁴ ترجمه: "و البته پرسیده خواهید شد از آنچه می کردید."

1 سوره بنی اسرائیل آیه 34.

2 سوره توبه آیه 105.

3 سوره انفال آیه 27.

4 سوره نحل آیه 93.

واژه عمل در این نصوص بطور عام ذکر شده است، بناء تمام اعمال را؛ چه عبادات باشد و یا معاملات، دنیوی باشد و یا اخروی، همه را شامل می‌گردد و همچنین تمامی آن اعمالی را که براساس قراردادکار، برای کارهای دیگری، صورت می‌گیرد، نیز در معنای عموم این عمل، شامل می‌شود، در اصل، قاعده کلی برای مؤمن اینست که باید تمام اعمال خود را، عبادت و تقرب الی الله بداند و هر عملی را که انجام می‌دهد، باید بخاطر حصول رضای الله متعال انجام دهد، مؤمن در انجام تمام کارهای خود باید از الله متعال، اطاعت نماید و از او پیروی کند، کاری که سبب ناخوشنودی و نارضایتی الله متعال می‌شود، نباید آن را بپذیرد و انجام دهد، و در ضمن تلاش و زحمات که در حضور صاحب کار، انجام می‌داد، باید در غیابت او نیز به همانطور، با ایمان داری و درک وجدان، انجام بدهد و این اولا بخاطر ادای حق الله ﷻ است، ثانياً بخاطر پیروی از حق صاحب کار است، در غیر این صورت، او فریبکار محسوب خواهد شد و همچنین در انجام کار خود، امانت داری را رعایت ننموده، بلکه به خیانت آغوشته خواهد شد و در زمره کسانی شامل خواهد شد که رسول الله ﷺ اعمال و کردار آنها را نکوهش کرده است و با شدت و سختی، اعمال آنها را مورد سرزنش، زجر و توبیخ قرار داده است، چنانچه آنحضرت ﷺ فرموده اند: {من غشّ فلیس منّی¹} یعنی "کسی که فریب می‌دهد و خیانت می‌کند، از من نیست"، همچنین کارگر، نباید به چیزی جز کاری که به او سپرده شده است، مشغول باشد، حتی به چیزهایی که حواسش را پرت می‌کند، نباید فکر نماید و ببیند، به ویژه در کارهای ذهنی و فکری که باعث سردرگمی و بی‌توجهی وی، در انجام کارها می‌شود، همانطوری که فقهای کرام، اینها را مطرح و تصریح نموده اند؛ از جمله آنچه در کتاب المغنی در رابطه به صحبت های نسخ کننده قرارداد، آمده است: "ابن عقیل گفته است: "او حق هیچگونه، مکالمه و گفتگویی را ندارد که مفاد قرارداد و توافق نامه را تغییر دهد و همچنین او حق افشای راز و نیاز کار و یا صاحب کار را ندارد و نیز صحبت های که موجب اثبات اشتباهات و خطاهای وی و یا صاحب کار گردد، را ندارد، و نه کسی دیگری حق دارد که درباره آن صحبت نماید و خود را به آن مشغول بسازد و از تمامی آن عده از کارهای که رازها و اسرارکار را، برملا می‌سازد و همچنین رازدل،

¹النیسابوری: مسلم بن الحجاج، صحیح مسلم، ط1، بیت الأفكارالدولیه، الرياض السعودیه، 1419هـ-1998م. و اشیرالیه: مسلم، صحیح مسلم، کتاب الإیمان، باب: قول النبی ص "من غشّنا فلیس منّا، ح، رقم. 67/102.

صمیمیت و دلبستگی کارها را، افشا می نماید و یا تمام کارهایی که دل و راز را به هم می زند، مانند بریده کاری در کسب خیاطی¹، همچنین بافندگی² و مانند آن.

ضابطه ی مراقبت مورد نیاز، توسط کارگر را در فقه اسلامی، دو چیز مشخص و تعیین می کند: اول توافق نامه و قرارداد فی ما بین طرفین (کارگر و صاحب کار)، دوم عرف رائج، می باشد، چنانچه پیامبر اکرم ﷺ می فرماید: {إن الله عزوجل يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه³} یعنی؛ خداوند تبارک و تعالی دوست دارد که اگر یکی از شما کاری را انجام دهد، باید آن را به خوبی با دقت و تسلط کامل، انجام دهد، پس بنابراین، لازم است که باید کارگر مطابق به قرارداد بر کار خود مسلط و حاکم باشد، تا آن را بر اساس آنچه که میان اهل این حرفه و صنعت و یا این عمل، مروج و مشهور است، انجام دهد. المناوی در توضیح این حدیث چنین، می گوید: "پس برصانع (صنعت کار حرفه ای و یا هنرمند) که خداوند او را در ساختن تصاویر، آلات و اعداد استفاده نموده است، مثلاً صنعت و حرفه ی را که خداوند متعال به وی آموخته است، باید با کمال توجه و به وجه احسن انجام دهد و کار او خیرخواهانه باشد، تا به نفع مخلوق خدا، تمام شود، همانطوری که خداوند متعال، با اعطا و تعلیم این هنر و صنعت، او را در خدمت مخلوق خود، قرار داده است، همچنین کارگر به این نیت و انگیزه؛ که اگر کار نکند، بر صاحب کار زیان می رسد، نباید کار کند و نه بخاطر گرفتن اجرت و مقدار مشخص پول، کار کند، بلکه مقصد و هدف کار وی، تکمیل تقاضای صنعت و حرفه با کمال وجه آن، باشد"⁴.

از محتوای متن المناوی، چنین تبیین می گردد که تسلط و کمال کارگر در کارش، مبتنی بر مزد و اجرت نیست، بلکه بر اساس تقاضای حرفه و صنعت است که باید مطابق به آن، کارهای لازم را انجام دهد، یعنی مواردی هستند که کارگر، باید آن را در انجام و یا اجرای کار، مراعات نمایند، و در ماده چهل و سوم "المجلة الأحكام" یک قاعده فقهی مطرح شده است: {المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً⁵}، " آنچه در عرف شایع باشد مثل آن است که شرط گردیده است" مفهوم قاعده اینست؛ آنچه که در عرف، معتبر و معروف باشد در معاملات بمنزله شرط معتبر میباید و لو به آن تصریح هم

1 جاء فی لسان العرب: "وقصر الثوب قصارة عن ثبويه، وقصره كلاهما: حوره و دقه، و منه سمى القصار و قصرت الثوب تقصيرا مثله، والقصار و المقصر: المحور للثياب؛ لأنه يدقها بالقصرة، التي هي القطعة من الخشب، و حرفته: القصار و المقصرة: خشبة القصار". ابن منظور، لسان العرب، 104/5.

2 ابن قدامة، المغنی 43/6. و النووی، المجموع 344/15.

3 البيهقي: أحمد بن الحسين، شعب الإيمان، تحقيق: محمد السعيد زغول، ط1، دارالكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1427هـ-2006م. وأشیرالیه: البيهقي، شعب الإيمان، باب: فی الأمانات و وجوب أدائها إلى أهلها، ح/رقم: 5314، 335/4. وصححه الألبانی فی سلسلة الأحاديث الصحيحة، الألبانی: محمد ناصرالدين، سلسلة الأحاديث الصحيحة، ط1، مكتبة المعارف، الرياض، السعودية، 1415هـ-1995م، حديث رقم 1113، ج/ص 106/3.

4 المناوی: محمد عبدالرؤف، فیض القدير شرح الجامع الصغير من أحاديث البشير النذير، ط1، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1416هـ-1996م، ج/ص 358/2. همان، 358/2.

نکرده باشند و به همین دلیل در تعیین توابع عقود به عرف اعتبار داده میشود، به عبارت دیگر، هر آنچه از لحاظ عرف، مشهور و رائج باشد، او به مانند شرطی است که در قرارداد تذکر یافته است، این همان چیزی است که فقهای معاصر و قانون دانان در این عصر، از آن به عنوان «مراقبت از افراد عادی»¹ یاد نموده اند.

آنچه در کنترل و نظارت از مراقبت کارگر از کارش، در هنگام و مواقع بروز اختلاف بین او و صاحب کار، معتبر است، او توافق بین طرفین است و آنچه از صنعت و حرفه ی کاری، تقاضا می نماید، این امر با مقایسه این عمل با امثال آن، بر اساس عرف صنعتگران موجود در آن کار، معلوم و مشخص، می گردد، فقهای کرام تصریحاتی در این موارد، کرده اند از جمله؛ آنچه در کتاب "المدونة الكبرى" آمده است: "گفتم: دایه زنان² که به اطفال بیگانه، شیرده هستند، آیا باید کار آن اطفالی را که برای شان شیر می دهند، باید انجام بدهند؟ مثلاً آیا شستشوی بدن و لباس های آنها را، مساج و صفایی بدن آنها را، خوشبو، روغن زدن و گرم نگهداشتن آنها را، باید انجام بدهند؟ فرمود: آنان از این کارها، فقط آنچه را که در میان مردم، مروج و معروف است، انجام می دهند، نه هر کاری که خلاف معمول و عرف، برای آنها سپرده شود. گفتم آیا از امام مالک³ شنیدی؟ گفت: نی، اما امام مالک³ در الأجراء، فرموده است: اینها معمولاً انجام کارهای را به گردن می گیرند که در میان مردم و جامعه انجام آنها، عرف رائج باشد، پس از این عمل و عادت، چنین تفهیم می گردد که دایه ها بلحاظ عرف رائج، مکلف هستند تا تمامی کارهای را که علاوه از شیردهی، در میان مردم، مروج و معروف هستند، آن ها را باید انجام بدهند، در غیر اینصورت، از جمله کسانی محسوب خواهند شد که مطابق اقتضا و طبیعت کار، وظیفه ی خویش را انجام نداده اند"³. مثال های زیادی در این زمینه، وجود دارد، از جمله؛ پس چوپان موظف است، کاری را انجام دهد که مردم در حرفه چوپانی و غیره، به آن عادت دارند، بنابراین، کارگر موظف نیست که حداکثر توان خود را به کار ببرد، هر چه بهتر می تواند، انجام دهد، و فشار بیش از حد را بالای خود، اعمال نماید، بلکه او باید این کار را؛ یا بر اساس توافق انجام دهد و یا بر اساس عرف رائج انجام بدهد.

¹{عناية الشخص المعتاد} انسان عادی و معمولی به شخصی گفته می شود که از لحاظ هوش و ذکاوت متوسط است نه بسیار خارق العاده و نه هم کم هوش است، زیرا رفتار او با رفتار فردی که همان رفتار را انجام می دهد و از نظر زمانی و مکانی و همچنین صحت، عاطفه و حالت عصبی، تابع شرایط عینی یکسانی است، مقایسه می شود. الدكتور ابراهیم الدسوقی ابو اللیل، المسؤولية المدنية بین التقیید و الاطلاق، دارالنهضة العربية، القاهرة، بدون الطبع، ص 66-68-339.

² به عربی الطورۃ می گویند، جمع ظنر، و او زنی است که نسبت به دیگران محبت می کند و اوست که علاوه از شیردهی، از طفل پرستاری می کند.

³ الإمام المالک، المدونة الكبرى، 452/3.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به اهتمام و مراقبت های

لازم در محل کار:

قوانین افغانستان بیشتر، چنین مقرر می دارند که کارگر و کارمند باید با توجه به عنوان یک فرد عادی، به کار خود رسیدگی نماید، تلاش و کوشش مناسب و معروف که در همچنین کارها در میان مردم مروج است، آنرا باید انجام دهد، در غیر اینصورت شخص کارگر و کارمند، مقصر دانسته می شود. پس بر همین اساس، قوانین افغانستان، حدود و میزان کار مورد نیاز کارگر را، برای انجام آن و همچنین درجه کیفیت کار مطلوب را بر اساس عرف صنعتگران، تعیین نموده است. و از آن جمله؛ این مسئله است که قانون مدنی افغانستان در ماده 1536 در رابطه به مکلفیت های کارگر تصریح نموده چنین می گوید: "کارگران به امور آتی مکلف است: 1- اجرای کار به صورت مستقیم و توجه در آن مانند شخص عادی. 2- اجرای اوامر صاحب کار در ساحة کار موافقه شده، مشروط بر اینکه شامل کارهای مخالف عقد یا قانون یا آداب عامه نبوده و اجرای آن خطری را به بار نیاورد."¹ بر اساس فقره یک این ماده قانونی، کارگر مکلف به انجام کار به طور مستقیم است و در ضمن به مانند یک شخص عادی طبق عرف رائج مکلفیت دارد، و قانون کار افغانستان در ماده 92 خویش به صورت مفصل به مکلفیت های اساسی کارگر و کارمند اشاره نموده است؛ چنانچه می گوید: "کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد: 1- لایحه و وظایف. 2- کارصادقانه و ثمربخش. 3- انضباط کار. 4- تعمیل به موقع اوامر و هدایات قانونی آمرین ما فوق. 5- ارتقای سطح بازدهی کار. 6- بهبود کیفیت محصول. 7- ضوابط تولیدی و تکنالوژی. 8- قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحه محیط کار. 9- حفاظت ملکیت و دارایی منقول و غیر منقول اداره و استفاده معقول و اقتصادی از آن. 10- ارتقای سطح مهارت حرفوی و کاربرد معیار های که توسط مراجع مسئول تثبیت می گردد. 11- حفظ اسرار وظیفه و حرفه. 12- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین. 13- اجتناب از مزاحمت سایر کارکنان در عرصه کار و تولید."² در این ماده قانونی آنچه در جهت اهتمام و مراقبت در حالت انجام کار لازمی باشد، به طور مفصل بیان نموده است و در تعقیب آن در ماده بعدی به مکافات و تشویق کارکن پرداخته است، این نشان میدهد که مراقبت و توجه به انجام کارها و اهتمام ویژه در آن، بیان کننده اهمیت این موضوع است. و همچنین در مقرر طرز سلوک مامورین خدمات ملکی که یکی از بهترین و جامع ترین مقرره های افغانستان در باره وظایف و مکلفیت های مامور خدمات ملکی می

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355.
2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

باشد، وظایف و مکلفیت های موظفین خدمات عامه یا مامورین در شش دسته طبقه بندی شده است که در طبقه اول آن، در ذیل اجراءات مسلکی در ماده سوم خویش، چنین تصریح نموده است: "مامور خدمات ملکی بمنظور پیشبرد اجرای بهتر امور مسلکی، دارای مکلفیت های ذیل میباشد: 1- حضور به محل کار در ساعات معینه. 2- اجتناب از انجام هر نوع عملی که موجب اخلال وظایف رسمی گردد. 3- اجرای وظایف به حسن صورت و صرف مساعی لازمه طبق لایحه و پلان کار. 4- سعی در جهت ارتقای سطح مهارت و دانش مسلکی خود و کارکنان تحت کار."¹ و در ماده چهارم در رابطه به خدمت به مردم چنین گوشزد می نماید: "مامور خدمات ملکی به منظور ارائه خدمات بهتر به مردم، دارای مکلفیت های ذیل میباشد: 1- برخوردشایسته و حسن سلوک بدون هیچ گونه تمایز از لحاظ قومی، نژادی، جنسی، دینی، مذهبی، عقاید سیاسی، وضعیت جسمی ظاهری و حالت مدنی. 2- توجه خاص به رفع نیازمندیهای اطفال، معیوبین، معلولین، زنان و محاسن سفیدان. 3- ارائه معلومات لازم در رابطه به اجراءات مربوط به خدمات ملکی به مراجعین جهت دسترسی سهل آنها به خدمات ملکی. 4- اتخاذ تدابیر لازم جهت رفع مشکلات مردم عندالموقع."² و در ماده پنجم در بخش تحکیم قانونیت نیز چنین تصریح می نماید: "مامورین خدمات ملکی بمنظور تحکیم قانونیت دارای مکلفیت های ذیل می باشند: الف- رعایت و تطبیق احکام قوانین، مقرره ها و سایر اسناد تقنینی نافذ در ساحه وظایف محوله. ب- انجام وظایف طبق لوایح و طرز العمل های مربوطه. ج- اطاعت از اوامر و هدایات قانونی آمرین مافوق."³ بر اساس این مقرره، انجام وظیفه بصورت مستقل و مانند یک شخص عادی، یکی از مکلفیت های اساسی کارگر و کارمند، تعیین شده است. پس او نباید در کار خود، فریب کاری و غش نماید که به ظاهر دیده نشود و بعدا در حضور صاحب کار و یا نظارت کننده گان، آشکار گردد، و یا کارگر، در صورت عدم حضور صاحب کار و یا نظارت کننده گان، توجه لازم را به کار خود، مبذول نداشته باشد و به این شکل منجر به کمبود و کاهش تولیدات، گردد و یا هم در کیفیت آن، نقص به وجود آید که سبب کسر اعتبار و قیمت کالا، در بازار گردد.

فقهای معاصر، در توضیح اینکه کارگر مراقبت های لازم را در هنگام کار، باید بکار بگیرد، چنین می گویند: "مفکوره فرد عادی، یک مفکوره انتزاعی و مجرد است که یک شخص عادی در گروه

1 وزارت عدلیه، مقرره طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 900، سال 1385.

2 همان.

3 وزارت عدلیه، مقرره طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 900، سال 1385.

4 سلطان: د. انور، مصادر الإلتزام، ط2، الکتب القانونی، مکان النشر: بلا، 1998م. ص 262.

افرادی که قرضدار به آن تعلق دارد، را نیز شامل تعریف، می سازد، مثلاً اگر یک بدهکار و قرضدار، طبیب معالج باشد، برای اینکه رفتار خود را بفهمد که خطا و اشتباه کرده است یا خیر؟ در صورت که شرایطش همخوانی داشته باشد، با رفتار یک طبیب عادی، مقایسه می کند، بنابراین، واضح می گردد که مراد از عنایت متعارف شخص (توجه لازم حین انجام وظیفه)، این است که کارگر باید "مراقبت متعارف را که عرف و عادت لازم می داند، آن را به کار گیرد"¹.

و این هم درست است که طرفین قرارداد، به نحو دیگری توافق نمایند، به این معنا که کارگر بیشتر یا کمتر از یک فرد عادی، تلاش کند، مشروط بر اینکه توافق در این زمینه، صراحتاً در قرارداد ذکر شده باشد، و یا بطور ضمنی، متضمن این باشد که اجرت بیشتر یا کمتر در برابر ارزش کار متعارف و رائج است، مانند اینکه کار طوری باشد که نیاز به اشخاص چست و چالاک باشد و کسانی که ذهن کمزور و ضعیف دارند، باز نمی توانند، آن را انجام دهند، و یا اینکه ماهیت و طبیعت شغل، مستلزم اشخاصی باشد که نیاز به جسم و هیكل قوی داشته باشد و توسط افراد ضعیف، انجام آن، مشکل و یا ناممکن باشد، و یا اینکه کارگر شخص پیر و کهن سال باشد و به تناسب آنچه که از ایشان انتظار می رود، در تشکیلات مؤسسات کاری، کار را انجام ندهد، فقط به اندازه برایش معاش و دستمزد داده شود که مناسب حالش باشد و در توافق نامه نیز تذکر گردد².

مثلاً ماشین آلاتی که کارگر از طریق آنها کار می کند، از نظر اهمیت و خطر متفاوت هستند، و نحوه برخورد و تعامل با آنها، نیز متفاوت است، پس بنابراین، توافق طرفین قرارداد در مورد میزان دقت و مراقبتی که کارگر در کار خود، با توجه به الزامات و مقتضیات کار انجام می دهد، صحیح و معتبر است و در عین زمان تمایل صاحب کار نیز تاکید بر حفظ ابزار، وسایل محل کار و ماشین آلات کارخانه، می باشد، این توافق نامه درست است، مگر اینکه در قرارداد شرط شده باشد یا شرایط انعقاد آن معلوم و روشن باشد، که طرفین قصد دارند به مراقبت و دقت کمتری اکتفا کنند، و یا نیاز به مراقبت و دقت بیشتری داشته باشند.

¹ همان.

² عراقی، سید عزت الله، حقوق کار، انتشارات سمت، چاپ: پانزدهم، سال 1393، تهران، ایران. ص 204-206. با اندک تصرف.

مبحث هفتم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به آموزش های مسلکی، فنی و حرفوی

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به آموزش های مسلکی، فنی و حرفوی:

اسلام همیشه از افراد توانا توصیف نموده و آنها را با چشم ویژه و با دیده قدر نگرسته است، شریعت مقدس اسلام به داشتن علم و دانش تاکید می کند و در بیشتر از 550 آیت از دانش به طور مستقیم و یا غیر مستقیم نام برده است و در حد 256 آیت از دانش و علم مستقیماً نام برده است، دین مقدس اسلام، برای علماء جایگاه و مقام ویژه، قایل است. بدین اساس، چنین به نظر می رسد که این نوع از تعهدات، با مبانی و موازین شریعت اسلامی کدام منافات و مخالفتی، ندارد، زیرا توسعه مهارت و کارایی، با کمترین زمان، تلاش و هزینه ممکن، منجر به سرعت در انجام کار و تسلط بر آن، می گردد، و از طرف دیگر، سطح تولید بالا می رود، و به پیشرفت و توسعه جامعه کمک می کند، و رفاه و ظرفیت زندگی را در جامعه، افزایش می دهد. خداوند متعال در هر کاری به احسان حکم نموده است، چنانچه الله متعال فرموده است: {وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ} ¹ ترجمه: "و نیکی کنید که یقیناً خداوند ﷻ نیکوکاران را دوست دارد." و پیامبر اکرم ﷺ فرموده است: {إن الله كتب الإحسان على كل شيء فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة وإذا ذبحتم فأحسنوا الذبح وليحد أحدكم شفرته وليرح ذبيحته} ² یعنی "خداوند متعال مهربانی را بر هر چیزی مقرر داشته است، پس اگر می کشید، خوب بکشید و اگر ذبح می کنید، خوب ذبح کنید و هر یک شما باید تیغش را تیز کند و تا ذبیحه اش به راحتی کشته شود." این حدیث دلالت بر آن دارد تا افراد مسلکی بر کار گماشته شود و یا از طریق آموزش های مسلکی به ارتقای ظرفیت آنها توجه شود و رسول الله ﷺ کار را مشخص نمود و به کارگران توصیه نموده، ارشاد فرمود: {إن الله ﷻ يحبُّ إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه} ³ یعنی "خداوند ﷻ دوست دارد که اگر یکی از شما کاری را انجام دهد باید آن را بخوبی، درست و دقیق انجام دهد." و همچنین، از سوی دیگر، احسان یک اصل مهم در شریعت اسلامی است و تسلط بر کار نوعی احسان است و از جمله الزامات تسلط بر کار، توسعه و انکشاف مهارت های مربوط به آن است. با اطاعت از قوانین

1 سورة البقرة آیت نمبر 195.

2 مسلم، صحیح مسلم، کتاب: الصيد و الذبائح، باب: الأمر بإحسان الذبح و القتل و تحديد الشفرة، ح/رقم 1955، 809-810.

3 البيهقي: أحمد بن الحسين، شعب الإيمان، تحقيق: محمد السعيد زغلول، ط1، دارالكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1427هـ-2006م. وأشير إليه: البيهقي، شعب الإيمان، باب: في الأمانات و وجوب أدائها إلى أهلها، ح/رقم: 5314، 335/4. وصححه الألباني في سلسلة الأحاديث الصحيحة، الألباني: محمد ناصر الدين، سلسلة الأحاديث الصحيحة، ط1، مكتبة المعارف، الرياض، السعودية، 1415هـ-1995م، حديث رقم 1113، ج/ص 106/3..

و مقررات متذکره، تمام سکتورها و نهادهای غیر دولتی نیز به آموزش های مسلکی، فنی و حرفوی و انکشاف مهارت های کارگران و کارمندان خود پرداخته اند، امروز اکثر ارگان های غیر دولتی به برگزاری سمینارها، ورکشاپ ها و وبنا های علمی و تجربوی می پردازند و وزارت های مربوطه از عملکرد آنها نظارت می کنند.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به آموزش های مسلکی،

فنی و حرفوی:

با در نظر داشت نیازمندی ها و سرعت بیش از حد جوامع بشری به سوی فناوری و تکنالوژی، باید گفت که هر کارگر و کارمند مکلفیت دارد تا مطابق استندرد و معیار های روز، خود را با مهارت های مسلکی و حرفوی روز، آراسته بسازد، زیرا با ورود توسعه صنعتی به کار در عصر حاضر، کارگر، نیاز مبرمی به پیگیری و تعقیب توانمندی های علمی و حرفه ای در زمینه های مختلف کاری خود دارد، توسعه مهارت های عملی کارگر یکی از مهم ترین مواردی است که می تواند تولید کارگاه و فابریکه را از نظر کمی و کیفی افزایش دهد.

از همین رو، قوانین جدید کار در بیشترین ممالک، توسعه مهارت های کارگر را در فرآیند اجرای وظایف اش، یکی از جمله تعهدات و مسئولیت های مهم صاحب کار و کارفرما، قرار داده است؛ چنانکه قانون کار افغانستان در فصل ششم تحت عنوان آموزش مسلکی، فنی و حرفوی و انکشاف مهارت های کارکنان، به ترتیب به انواع مختلفی از آموزش های کوتاه مدت و دراز مدت، پرداخته است، همانطوری که در ماده 76 در رابطه به آموزش داخل خدمت، چنین تصریح نموده است: "1- اداره به منظور ارتقای سویه مسلکی و کسب تجارب، مهارت حرفوی و مسلکی کارکنان به خصوص نوجوانان، پروگرام های آموزش داخل خدمت را به شکل انفرادی و گروهی در کورس های کوتاه مدت و سایر اشکال آموزش، فراهم می سازد. 2- وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین مکلف است، جهت ایجاد و توسعه مراکز آموزش فنی و حرفوی مختلف، در مرکز و ولایات به همکاری ادارات ذیربط، اقدام لازم نماید. 3- مراکز آموزش وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین عرصه های ذیل را در بر می گیرد: 1- مراکز ارتقای سطح مهارت های فنی و حرفوی. 2- مراکز آموزش استادان و مربیان فنی و حرفوی. 3- مراکز آموزش نوجوانان و جوانان بازمانده از پروسه تعلیم و نیازمند به کار. 4- مراکز بازتوانی معلولین."¹ بر اساس این ماده قانونی، نهاد ها و موسسات

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

کاری (اعم از صنعتی، آموزشی، کاربردی و حرفوی) مکلف هستند تا زمینه های لازم برای کسب تجربه مفید را برای کارگران و کارمندان داخل خدمت فراهم نمایند. پذیرش کارآموزان از کارکنان داخل خدمت، به عنوان کوششی جهت بهبود شکاف بین نظام آموزشی رسمی با آنچه در صنعت می گذرد (عرصه عمل)، صورت می گیرد تا بخشی از خلای آموزشی آشنایی با حرفه و مشاغل در صنعت و کار را ترمیم کرده، به توسعه نگرش کارمندان داخل خدمت نسبت به نظام صنعتی و کاری در ادارات بینجامد، تا از این طریق بتوانیم در مسایل مربوط به کار مطلوب، مدرک گرایی را کاهش دهیم. بنابراین، آموزش داخل خدمت از اهمیت زیادی برای ارتقای سویه مسلکی و کسب تجارت برخوردار بوده و این امر، در قانون کار به خوبی بیان شده است. و در ادامه در ماده بعدی (77) در مورد حالات آموزش چنین سخن می زند: "(1) در حالاتی که اداره به آموزش کارکنان مربوط ضرورت احساس نماید، مکلف است مخارج آنرا به اداره یا مراکز آموزش دهنده، تأدیه نمایند. (2) وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین و ادارات دارای مراکز آموزش داخل خدمت، زمینه آموزش داخل خدمت را در مراکز آموزشی مربوط شان در مرکز، ولایات و محلات فراهم می سازند."¹ بر اساس این ماده قانونی، مرجع تشخیص دهنده حالات نیاز به آموزش کارکنان، اداره است که کارکن در آن مصروف انجام وظیفه می باشد. در صورتی که اداره فکر کند باید کارکنانش به نظام آموزشی معرفی شوند، اداره مکلف است با مراجع مربوطه هماهنگ کرده و مراکز آموزش را معین کند و همچنین اداره که کارکنان خود را برای آموزش معرفی می کند، مکلف است مخارج آن را نیز تأدیه نماید و در ادامه در ماده (78) کارآموزی کارکنان با توجه به متداول ترین اسلوب کارآموزی نظری و عملی صورت می گیرد. مدت این آموزش دو سال است که ساعات آموزش نظر به نوع حرفه و شغل توسط ادارات مربوطه تنظیم می شود.² سپس در ماده بعدی (79) در رابطه به مزد زمان آموزش پرداخته، چنین می گوید: "1- آموزش نظری و عملی داخل خدمت، در حدود وقت کار با پرداخت عین مزد و سایر امتیازات ساعات کار صورت می گیرد.³ بر اساس این ماده، مزد یکی از عناصر اساسی نظام کار است که نقش آن در زمان آموزش نیز مهم می باشد. مزد زمان آموزش نظری و عملی در افغانستان، عین مزد و سایر امتیازات زمانی عادی کار است. انکشاف مهارت ها و ارتقای سطح دانش مسلکی کارکنان توسط سند تقنینی تنظیم می شود و اداره نظر به خصوصیات کاری کارآموزان به ایجاد طرز العمل خاص مکلف می شود. و در ماده بعدی (80) به شرایط تحصیل

1 همان.

2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385. ماده 78.

3 همان.

و آموزش پرداخته چنین تصریح می نماید: "1- اداره کارکن ممتاز را غرض تحصیل، تعلیم و آموزش بالاتر به مؤسسات تحصیلات عالی، متوسطه های مسلکی و مراکز آموزش فنی و حرفوی در داخل و خارج کشور معرفی می نماید. 2- کارکن مندرج فقره (1) این ماده در جریان تحصیل یا تعلیم از اداره مربوط، مستحق مزد و حقوق بست، رتبه یا درجه اصلی می باشد. 3- دوره مکمل مدت تحصیل، تعلیم و آموزش کارکن در مؤسسات تحصیلات عالی متوسطه مسلکی و تخریکی و حرفوی و مراکز آموزش در صورتی به دوره کاروی محاسبه شده می تواند که سند مؤفقا نه فراغت را حاصل نماید. 4- کارکنی که از طریق اداره جهت فراگیری تحصیل، تعلیم یا انکشاف مهارت ها معرفی می گردد، مکلف است، بعد از فراغت در اداره معرفی کننده معادل دوره آموزش یا تحصیل یا مطابق قرارداد عقد شده بکار خویش ادامه دهد. در صورتی که کارکن مندرج فقره (1) این ماده بعد از ختم تحصیل، تعلیم یا آموزش بالاتر از اشغال وظیفه و کار در اداره مربوطه ابا و رزدد، مکلف به پرداخت مصارف دوره آموزشی به اداره مربوط می باشد."¹ قانون کار افغانستان در این زمینه در ماده (81) با حمایت از آموزش های مسلکی کارگر و کارمند، صحبت نموده، به ایجاد و انکشاف مراکز آموزشی مسلکی مشترک، تشویق می نماید.² همچنین در ماده 82 از طرح و تصویب هر نوع مقرره و طرز العملی که در حمایت از حقوق کارگر-کارمند و کارفرما باشد، حمایت نموده است و در ماده (83) در ذیل ذکر مشخصات کارآموز، از کارمند به عنوان کارآموز حمایت نموده است.³ قانون کار افغانستان در ماده 92 و در فقره 10، در مورد مکلفیت های کارگر و کارمند چنین تصریح نموده است: "ارتقای سطح مهارت حرفوی و کاربرد معیارهای که توسط مراجع مسئول تثبیت می گردد.⁴ بر اساس این ماده، کارگر و کارمند مکلف به اشتراک در برنامه های ارتقای ظرفیت و انکشاف مهارت های مسلکی و آموزشی است. و قانون کارکنان خدمات ملکی نیز در ماده 13 و در فقره 12، در قسمت مکلفیت های کارگر و کارمند چنین تصریح نموده است: "تعقیب پروگرام های تربیوی بمنظور رشد و انکشاف مهارت های مسلکی که از طرف اداره تنظیم می گردد.⁵ بر اساس این ماده، یکی از مکلفیت های کارگر و کارمند، اشتراک به برنامه های آموزش مسلکی و حرفوی است.

با توجه به مواد قانونی فوق، یکی از جمله تعهدات و وظایف کارگر این است که کارگر، باید از مقررات تعیین شده توسط صاحب کار پیروی نماید تا مهارت ها و تجربیات خود را از نظر حرفه ای و فرهنگی با اشتراک در برنامه های ارتقای ظرفیت و مهارت های مسلکی و تخصصی در سطح

1 همان.

2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385. ماده 81.

3 همان.

4 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385. ماده 81.

5 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

ملی و بین المللی، رشد و توسعه دهد و ظرفیت توانایی انجام کار را مطابق به استندرد های روز، با در نظر داشت رشد و پیشرفت صنعت در تأسیسات و فابریکه ها، افزایش دهد، و از این طریق، خود را به جایگاه و مرتبه ی کارگران شایسته، برابر با ارزش ها و معیارهای بین المللی، قرار دهد، و به این شکل، بتواند برای انجام هر نوع کارهای ملی و بین المللی، واجد شرایط گردد. بر اساس ماده 17 قانون کارکنان خدمات ملکی که تحت عنوان حقوق و امتیازات کارکن مقرر می دارد، اینست که: "حق آموزش داخل خدمت" یکی از جمله حقوق و امتیازات کارکن (کارگر و کارمند) است که در فرآیند اجرای کار از آن مستفید می شوند.

مبحث هشتم: مبادی فقهی وقانونی حاکم برتعهد نسبت به اجرا و تطبیق دستورات

صاحب کار و کارفرما

مطلب اول: اجرای فرامین و دستورات صاحب کار و کارفرما از منظر فقه اسلامی:

یکی دیگر از تعهدات اخلاقی و اسلامی کارگر و کارمند، اطاعت از اوامر و دستورات کارفرما و صاحب کار است، اسلام همیشه تشویق و ترغیب نموده است تا از اوامر و دستورات صاحب کار و کارفرما، اطاعت صورت گیرد، گاهی آن را واجب و گاهی هم مستحب و پسندیده قرار داده است، اطاعت کامل آنها از امر مافوق، در تمامی زمینه ها و عرصه های کاری از جمله؛ مسائل اجرالت کاری، توسعه، افزایش تولید و ارتقاء آن، یک امری بسیار آبرومندانه برای کارگر و کارمند و همچنین صفات اخلاقی برجسته است که باید کارگر و کارمند با آن، آراسته باشند، زیرا استقامت تنظیم امور کاری وابسته به وجود اطاعت از کار است، اگر در یک سازمان اطاعتی وجود نداشته باشد، هیچگاه استقامت و پیشرفت کاری بوجود نمی آید، بدین اساس، می توان گفت که اطاعت از دستورات و اوامر صاحب کار، اساس و زیربنای تنظیم امور کار است، و نصوص شرعی؛ قرآن، سنت، اجماع و قیاس در این زمینه چنین قضاوت نموده است¹:

1. دلایل از کتاب الله ﷻ: چنانچه خداوند متعال می فرماید: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا

الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ﴾² ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده اید، از الله و پیغمبر و از صاحبان امرتان اطاعت کنید، و اگر در چیزی اختلاف کردید پس آن را به الله و رسول او (قرآن و سنت) برگردانید"، روش استنباط از آیت فوق، چنین است که خداوند متعال به بندگانش در آنچه امر فرموده و نهی کرده است، فرمان داده است، و از جمله آنچه که خداوند متعال به آن امر فرموده است، اطاعت از رسولش ﷺ است، زیرا اطاعت

1 محمود محمد عطیة معابرة، الفساد الإداری و علاجه فی الفقه الاسلامی دراسة مقارنة بالقانون الإداری الاردنی، رسالة جامعیة دوکتورا فی الفقه و اصوله، الجامعة الاردنیة، 2010م، ص 93.

2 سورة النساء آیت نمبر 59.

از پیامبر ﷺ، در حقیقت اطاعت از پروردگارشان است، دلیلش این است که آنها از رسول الله ﷺ بر اساس امر و فرمان خداوند متعال، اطاعت می‌کند، زیرا الله ﷻ برای اطاعت از پیامبر اکرم ﷺ حکم نموده است، همچنین الله ﷻ به اطاعت از ائمه و امراء حکم نموده است، این امر، برای الله ﷻ، اطاعت و اما برای مسلمانان مصلحت و حکمت به حساب می‌آید، بدین اساس، اطاعت از حاکمان در صورتی واجب است که موافق اصول شریعت اسلام و قوانین تعیین شده کشور باشند؛ زیرا در اطاعت اولی الامر، اطاعت از خدا و رسولش ﷺ است و همچنین وسیله تقرب به سوی خداوند متعال است. بر اساس تفسیر اکثر فقهای اسلام ﷺ، مراد از اولی الامر در این آیت مبارکه، هر آن کسی است که مسئول درجه یک باشد، حاکم باشد، آمر باشد و یا تمامی رؤسای اداری که در ردیف های مختلف مطابق به سطوح مدیریت واصل سلسله مراتب اداری، وظایف اجرا می نمایند¹، اما در این اطاعت شرط شده است که باید از راه معروف و نیکی باشد، تا کارگر یا کارمند رئیس خود را جز در مورد رضای الله ﷻ نافرمانی نکند و او را خشمگین نسازد. شیخ مودودی² می‌گوید: "پس از این دو اطاعت یعنی اطاعت خدا و اطاعت رسول ﷺ، اطاعت سومی می‌آید که مسلمانان باید آن را قایم نمایند و در نظام اسلامی نیز انجام آن، الزامی است، و آن اطاعت از صاحبان امر است که از بین مسلمانان می‌باشند. و مفهوم اولی الامر، گسترده است و شامل همه کسانی می‌شود که زمام امور مسلمانان را در جامعه به دست دارند و می‌گیرند؛ خواه علما و فقهاء باشند، متفکران، رهبران سیاسی، والیان ولایات و ولسوالی‌ها، قضات محاکم، وکلای شوراهای ولایتی، ولسوال‌ها و یا نمایندگان مجلس در پارلمان باشند و همچنین شامل کسانی نیز می‌شود که برای رشد و بهبود جامعه اسلامی، دست به ایجاد و تاسیس کارخانه، موسسه، فابریکه، کارگاه و شرکت می‌زند تا زمینه کار را برای مسلمانان فراهم نماید، بطور خلص باید گفت که اطاعت از هر صاحب اختیار، در میان مسلمانان واجب است و هر کسی که در اصلاح و تنظیم امور مسلمانان در جامعه، مصروف باشد، و در وضعیت بحران و ظهور منازعات و اختلافات، میان مسلمانان به عنوان داور و حکم، کار کند و تلاش نماید، مشروط بر

1 بلعید غزالی، الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف العام حسب أحكام الشريعة الإسلامية و قانون الموظف الجزائري، قسم الفقه و اصوله، المركز الجامعی عين تموشنت، الجزائر، ص 453.

2 هو: أبو الأعلى ابن سيد أحمد المودودي، داعية ومؤسس الجماعة الإسلامية في الهند، ولد في ال 25 من الشهر التاسع لسنة 1903م في مدينة (أورنگ آباد الدكن)، بمقاطعة حيدر آباد في الهند، نشأ أبو الأعلى المودودي في أسرة صوفية، كان أبوه معلمه الأول، وأقبل المودودي على التعليم بجد واهتمام، حتى اجتاز امتحان مولوي، وهو ما يعادل الشهادة الجامعية المتوسطة و من أشهر كتبه الذي حقق شهرة عالمية؛ الجهاد في الإسلام، حضارة الإسلام (أصولها ومبادئها)، نظرية الإسلام السياسية، الإسلام والجاهلية. تفسیر تفهيم القرآن؛ الحكومة الإسلامية. توفي أبو الأعلى المودودي في عام 1979، وهو مؤمن بمبدينه الثابت عليه. محمد رجب البيومي: النهضة الإسلامية في سير أعلامها المعاصرين، دار القلم والدار الشامية 514/1. رابط المادة: <http://iswy.co/e12tcr> :

اینکه مسلمان باشد و از خدا و رسولش اطاعت نماید. این دو شرط لازمه این اطاعت خاص است.¹ و در آیت دیگر چنین تصریح می‌دارد: {فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَنْطَعْتُمْ وَاسْمَعُوا وَأَطِيعُوا وَأَنْفِقُوا خَيْرًا لِأَنْفُسِكُمْ وَمَنْ يوق شَحِّ نَفْسِهِ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ} ² ترجمه: "پس تا می‌توانید تقوای الهی پیشه کنید و گوش دهید و اطاعت نمایید و انفاق کنید که برای شما بهتر است؛ و کسانی که از بخل و حرص خویشتن مصئون بمانند، رستگاراند!"، روش استنباط از این آیت چنین است؛ خداوند متعال بندگانش را به تقوا، شنیدن و اطاعت امر فرموده تا در مورد آنچه که از جمله مآورات الهی است، اطاعت نماید و در مورد آنچه که از جمله نواهی و یا منهیات است، از آن منع فرموده است، از جمله آنچه خدا و رسولش امر فرمودند و به شنیدن و اطاعت از رسولش، حکم نموده است، شنیدن و اطاعت از صاحبان امر حق است، بناء می‌توان گفت که اطاعت از اولی الامر، اطاعت از پیامبر اکرم^ﷺ و در نهایت اطاعت از الله عزوجل است، پس بنابراین، بر همه کسان، اطاعت از صاحبان امر لازمی است، زیرا اطاعت آنان، در حقیقت اطاعت از خدا و رسولش است.

2. دلایل از احادیث و سنت نبوی ص: حدیث ابوهریره^{رضی} است که رسول الله^ﷺ می‌فرماید: {من

أطاعني فقد أطاع الله ومن عصاني فقد عصى الله ومن أطاع أميري فقد أطاعني ومن عصى أميري فقد عصاني} ³ یعنی "هر که از من اطاعت کند خدا را اطاعت کرده است و هر که از من نافرمانی کند خدا را نافرمانی کرده است و هر که از حاکم و امیر من اطاعت کند از من اطاعت کرده است و هر که از حاکم و امیر من، نافرمانی کند، مرا نافرمانی کرده است." رسول خدا^ﷺ در این حدیث نشان داد که اطاعت از او در حقیقت اطاعت از خدای متعال است و اطاعت از امیرش در حقیقت اطاعت از رسول الله^ﷺ است⁴، پس به وجوب اطاعت از امیر اشاره کرد؛ زیرا اطاعت از امیر، اطاعت از خدا و رسولش است، و هر رئیس به هر سطوحی از مدیریت باشد، در حقیقت امیر، برای پیامبر اکرم^ﷺ است، و لو اینکه بسیار زمان ها گذشته و سپری شده باشد. چون پیامبر اکرم^ﷺ رئیس همه امیران است، و همچنین حدیث دیگر از حضرت ابوهریره^{رضی} است که می‌گوید؛ رسول الله^ﷺ فرمود: {السمع والطاعة في عسرك و يسرك و منشطك و مكرهك و أثره عليه} ⁵، یعنی "شنیدن و اطاعت در سختی(فقر و فاقه) و آسانی(غنا و ثروت) تو و تشویق (علاقه و انگیزه

1 المودودی، ابوالاعلی، "الحکومة الاسلامیة" ترجمه احمد ادریس، الدار السعودیة، جده، 1404 هـ، 1984 م، ص 139.

2 سورة التتغابن آیت نمبر 16.

3 أخرجه البخاري في الأحكام، باب أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولي الأمر منكم (حدیث: 7137). ومسلم في كتاب: الإمارة، باب: وجوب طاعة الأمراء في غير المعصية و تحريمها في المعصية، حدیث 1835، (3/1466).

4 النووي، شرح صحيح مسلم، ج 12، ص 225.

5 أخرجه مسلم في كتاب: الإمارات، باب: وجوب طاعة الأمراء في غير المعصية، حدیث رقم (1836).

داشتی) و اجبار (ناخواسته و مجبور بودی) تو و در حالت ترجیح آن بر تو (عدم اختصاص حق تو). " بیان آن اینست که زمانی می رسد که سلاطین و امرآء، دنیا را به حساب شما (نسبت به حق شما) ترجیح می دهند، آنها دنیا را نسبت به دین، ترجیح می دهند، پس در برابر حق تو آن را می گیرند، اگر چنین کار را انجام دادند، تو آن را به خداوند متعال بگزار و از او حساب بگیر، و با حاکمان و صاحبان امر در مورد دنیایشان اختلاف و منازعه مکن، آنچه که شما باید از آنها اطاعت کنید در آن است که آنها از خدا و رسولش اطاعت نموده باشند، و از آنچه که آنها نافرمانی الله و رسولش را کردند، باید با آنها در آن موارد، نافرمانی کنید، اما اگر آنها تمام ثروت خود را از دنیا بگیرند، جایز نیست که در آن با آنها منازعه کنید، بلکه اختلاف همیشه بر سر دین است، و اما دنیا، میراث است و مکان بیعت است¹، و در حدیث دیگر چنین آمده است که رسول خدا ﷺ فرمود: { لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق }²، یعنی " اطاعت از مخلوقی در نافرمانی خداوند متعال جایز نیست." و همچنین حدیث ابن عمر رضی الله عنهما است که پیامبر صلی الله علیه و آله فرمود: { على المرء المسلم السمع والطاعة فيما أحب وكره ما لم يؤمر بمعصية فلا سمع عليه ولا طاعة }³، یعنی " بر مرد مسلمان لازم است که باید از امر مافوق خویش اطاعت نماید و به فرامین آن، لیبیک بگوید چه اینکه مورد پسند وی باشد و یا مورد پسند وی نباشد، مادامیکه به نافرمانی خداوند حکم نکند، در آنصورت هیچ نوع اطاعت و فرمانبرداری جایز نخواهد بود."، احادیث متذکره، دلالت بر وجوب شنیدن و اطاعت از امر اعم از رؤسای کارمندان و کارگران – نسبت به آنچه که شاقه و ناپسند مردم است؛ خواه مطابق به غرض و اهداف آنها باشد و خواه مخالف آنها باشد⁴، زیرا اطاعت در مواردی می شود که معروف باشد، و در منکر هیچ نوع اطاعت جایز نیست، به عنوان مصداق، قول الله متعال است که می فرماید: { وَلَا تُطِيعُوا أَمْرَ الْمُسْرِفِينَ الَّذِينَ يُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ وَلَا يَصْلِحُونَ }⁵ ترجمه: "و فرمان اسراف کنندگان را اطاعت نکنید! همانها که در زمین فساد می کنند و اصلاح نمی کنند!" و در تایید این مطلب می شود گفت که الله صلی الله علیه و آله فرموده است: { يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِذَا جَاءَكَ الْمُؤْمِنَاتُ بِيَاغِعَتِكَ عَلَى أَنْ لَا يَشْرِكَنَّ بِاللَّهِ شَيْئًا وَلَا يَسْرِفْنَ وَلَا يَزْنِينَ وَلَا يَقْتُلْنَ أَوْلَادَهُنَّ وَلَا يَأْتِينَ بِبُهْتَانٍ يَفْتَرِينَهُ بَيْنَ }⁶

1 الزهيري حسن أبو الأشبال "كتاب شرح صحيح مسلم" ج 20، ص 8. <https://shamela.ws/book/37026/345>

2 رواه الإمام أحمد في "المسند"، الحديث رقم (1095)، ج 2، ص 333، وقال محققو "المسند": "إسناده صحيح على شرط مسلم".

3 البخاري، محمد بن اسماعيل، تحقيق مصطفى ديب البقاء، دار ابن كثير اليمامة للطبع والنشر والتوزيع، ط3، دمشق-سوريا، 1407 هـ. 1987 م، ص 615.

4 ابن حجر، أبو الفضل أحمد بن علي بن محمد بن أحمد العسقلاني (802 هـ) هدي الساري مقدمة فتح الباري شرح صحيح البخاري، (تحقيق: عبد العزيز بن عبد الله بن باز ومحب الدين الخطيب)، دار الفكر، بيروت، ج 13، ص 122. النووي، شرح صحيح مسلم، ج 12، ص 225.

5 سورة الشعراء آيت نمبر 151-152.

أَبْدِيَهُنَّ وَأَرْجُلَهُنَّ وَلَا يَعْصِيَنَّكَ فِي مَعْرُوفٍ فَبَايِعُهُنَّ وَاسْتَعْفِرْ لَهُنَّ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ¹ ترجمه: "ای پیامبر! هنگامی که زنان مؤمن نزد تو آیند و با تو بیعت کنند که چیزی را شریک خدا قرار ندهند، دزدی و زنا نکنند، فرزندان خود را نکشند، تهمت و افتزایی پیش دست و پای خود نیاورند و در هیچ کار شایسته‌ای مخالفت فرمان تو نکنند، با آنها بیعت کن و برای آنان از درگاه خداوند آمرزش بطلب که خداوند آمرزنده و مهربان است!"² و در آیت دیگر چنین صراحت دارد: {وَلَا يَعْصِيَنَّكَ فِي مَعْرُوفٍ² ترجمه: "و در هیچ کار شایسته‌ای مخالفت فرمان تو را نکنند"، این آیت بصورت آشکار دلالت دارد که در معصیت خالق، اطاعت از مخلوق درست نیست، زمانی که او امر الله³، واضح و روشن باشد، نافرمانی از آن درست نیست. مفهوم صحیح اطاعت از حدیث زیر، کاملاً تایید می‌شود؛ چنانچه در یک حدیث مبارک چنین آمده است: {أَنَّ النَّبِيَّ ﷺ بَعَثَ سَرِيَّةً وَأَمَرَ عَلَيْهِمْ رَجُلًا مِنَ الْأَنْصَارِ وَأَمْرَهُمْ أَنْ يَطِيعُوهُ، فَغَضِبَ عَلَيْهِمْ، وَأَمْرَهُمْ بِجَمْعِ الْحَطَبِ فَأَوْقَدَهَا نَارًا، ثُمَّ أَمْرَهُمْ بِدُخُولِهِ فَأَبَوْا فَلَمَّا ذَكَرُوا بِاللَّهِ لِلنَّبِيِّ ﷺ قَالَ: لَوْ دَخَلُوهَا مَا خَرَجُوا مِنْهَا أَبَدًا، إِنَّمَا الطَّاعَةُ فِي الْمَعْرُوفِ³، یعنی: "پیامبر اکرم⁴، یک سریه⁴ را فرستاد و مردی را از قوم انصار بر آنان امیر تعیین کرد و آنان را به اطاعت از او حکم نمود، پس بر آنان خشمگین شد و به آنان دستور داد که هیزمها را جمع آوری کنند، سپس آتش را افروخت، و به آنان دستور داد که وارد آن آتش شوند، ولی آنها نپذیرفتند و امتناع ورزیدند و چون به پیامبر⁵ یادآور شدند، فرمود: اگر وارد آن می‌شدند هرگز از آن بیرون نمی‌آمدند، اطاعت فقط به معروف است"⁵.

3. **دلایل از اجماع:** تمام امت اتفاق نظر دارند که اطاعت از امام و امیر تا زمانی که امر به نافرمانی نکند واجب است، اگر امر به نافرمانی کند، اطاعت مخلوقی در نافرمانی خالق درست نیست. امام فخر الدین⁶ رازی⁶ می‌فرماید: "امت متفق القول هستند که امیران و سلاطین را فقط باید در چیزی اطاعت کرد که بر اساس دلیل صحت و سقم آن معلوم گردد و آن دلیل، کتاب الله و سنت رسول الله⁷ است."⁷

1 سورة الممتحنة آیت نمبر 12.

2 سورة الممتحنة آیت نمبر 12.

3 البخاری، محمد بن اسماعیل، تحقیق مصطفی دیب البقاء، دار ابن کثیر الیمامة للطبع والنشر والتوزیع، ط3، دمشق-سوریا، 1407 هـ. 1987 م، ص 122.

4 سریه به گروه از مجاهدین اطلاق می‌شود که رسول الله⁶ با ایشان حضور نداشته باشد و برای قتال با کفار در راه اعلاى کلمة الله بر آمده باشند، اما غزوه بر عکس آن است که رسول الله⁶ در آن به نفس نفیس اشتراک نموده باشد.

5 ابن حجر، فتح الباری، ج 13، ص 122.

6 فخر الدین ابو عبد الله محمد بن عمر بن حسن بن حسین بن علی تمیمی طبرستانی رازی شافعی (543-606 ق) عالم بزرگ، متکلم، فقیه و مفسر است. معروفترین اثر او کتاب مفاتیح الغیب مشهور به تفسیر کبیر فخر رازی است که از مفصلترین تفاسیر قرآن است.

7 الرازی، أبو عبد الله فخر الدین محمد بن عمر بن الحسن بن حسین التمیمی الرازی، مفاتیح الغیب، ط 1، دار الکتب العلمیة، بیروت، 1421 هـ - 2000 م، ج 10، ص 117.

4. دلایل از آثار و روایات صحابه[ؓ]، تابعین و مجتهدین[ؒ]: زمانی که حضرت ابوبکر الصديق[ؓ] به

عهده خلافت انتخاب شد، در خطبه جامع خود خاطر نشان نموده چنین اظهار داشت: {أطيعوني ما أطعت الله ورسوله، فإذا عصيت الله ورسوله، فلا طاعة لي عليكم}¹، یعنی اطاعت مرا بکنید تا زمانی که من اطاعت خدا و رسولش را انجام دهم، پس اگر نافرمانی خدا و رسولش را کردم، آنگاه از من اطاعت نکنید و هیچ گونه اطاعت من بالای شما لازم نیز نخواهد بود." و حضرت عمر فاروق[ؓ] چنین می فرمود: {انه لم يبلغ حق ذي حق أن يطاع في معصية الله إني أعقل الحق من نفسي و أتقدم و أبين لكم أمرى، فإنما أنا رجل منكم وأنا مسئول عن أمانتي و ما أنا فيه}²، یعنی "بدون شک حق هیچ صاحب حق، به اندازه نیست که در نافرمانی خدا از آن اطاعت شود، من حقیقت را از خودم می فهمم و موضوع خود را برای شما مطرح می کنم و توضیح می دهم، زیرا من در میان شما مردی هستم و نسبت به امانتی که به من سپرده شده و آنچه که من مسئولیت دارم، مسئول هستم." عمر بن عبدالعزیز[ؒ] وقتی خلافت را به عهده گرفت و گفت: {أيها الناس من أطاع الله فقد وجبت طاعته ومن عصى الله فلا طاعة له، أطيعوني ما أطعت الله، فإذا عصيت فلا طاعة لي عليكم}³، یعنی "ای مردم، هر که خدا را اطاعت کند، اطاعتش واجب است و هر که خدا را نافرمانی کند، اطاعت او لازم نیست، تا زمانی که خدا را اطاعت می کنم، از من اطاعت کنید و اگر او را نافرمانی کنم، از من اطاعت نکنید." امام غزالی⁴ می فرماید: {طاعة الإمام لا تجب على الخلق إلا إذا دعاهم إلى موافقة الشرع}⁵، یعنی "اطاعت از امام بر مردم واجب نیست مگر اینکه امام آنها را موافق به شریعت دعوت نماید." و اگر خداوند به پیامبرش دستور داد که با زنان در آنچه از آنان می خواهد، بیعت بگیرد که در نیکی او را نافرمانی نکنند⁶، خداوند متعال از پیامبرش جز در نیکی اطاعت نکرد، چون می دانست که رسولش جز آن فرمان نمی دهد، پس خداوند متعال در معصیت، پیامبرش را اطاعت نکرد، بیان معروف، در این آیت (يا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِذَا

1 ابن کثیر، أبو الفداء إسماعيل، السيرة النبوية، (تحقيق: مصطفى عبد الواحد)، دار المعرفة، بيروت، ۱۳۹۶هـ-۱۹۷۱م، ج ۴، ص ۴۹۳، وقال عنه: إسناده صحيح. ابن هشام، أبو محمد عبد الملك المعافري (ت ۲۱۳هـ)، السيرة النبوية، ط ۱، (تحقيق وليد بن محمد سلامة و خالد بن محمد)، مكتبة الصفاء، القاهرة، ۱۴۲۲هـ-۲۰۰۱م، ج ۴، ص ۲۱۶ عن أبي إسحاق. ابن قسبة، الإمامة و السياسة، القاهرة 1963م، ج 1، ص 16.

2 الطبري، أبو جعفر محمد ابن جرير، "تاريخ الأمم و الملوك"، دار الكتب العلمية، ط 2، بيروت-لبنان، 1405هـ-1985م، ج 5، ص 3.

3 ابن الجوزي، أبو الفرج عبد الرحمن بن علي بن محمد، صفة الصفوة، ط ۲، ۴، (تحقيق محمود فاخوري و محمد رواس قلجعي)، دار المعرفة، بيروت، ۱۳۹۹هـ/۱۹۷۹م، ج ۲، ص ۱۱۵.

4 أبو حامد مُحَمَّدُ الغزالي الطوسي النيسابوري الصوفي الشافعي الأشعري، أحد أعلام عصره وأحد أشهر علماء المسلمين في القرن الخامس الهجري، (505 هـ) كان فقيهاً وأصولياً وفيلسوفاً، لقبها بحجة الإسلام، كان له أثر كبير وبصمة واضحة في عدة علوم مثل الفلسفة، والفقه الشافعي، وعلم الكلام، والتصوف، والمنطق، ولد وعاش في طوس، رحل إلى بغداد وحصل هنا العلم. توفي يوم الاثنين 14 جمادى الآخرة 505 هـ، في «الطابران» في مدينة طوس. من أشهر كتبه إحياء العلوم الدين، المستصفى، منهاج العابدین و... الذهبي، شمس الدين محمد بن عثمان، سير اعلام النبلاء، ج ۱۹، ص ۳۲۲، بيروت، مؤسسة الرسالة، ۱۴۰۶ هـ، چاپ چهارم.

5 الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد، فضائح الباطنية، (تحقيق: عبد الرحمن البديوي)، مؤسسة دار الكتب الثقافية، الكويت، ص ۲۰۶.

6 ابن کثیر، تفسیر القرآن العظيم، ج ۴، ص ۴۵۵.

جَاءَكَ الْمُؤْمِنَاتُ بِيَاغِنِكَ عَلَى أَنْ لَا يَشْرُكْنَ بِاللَّهِ شَيْئًا وَلَا يَسْرِقْنَ وَلَا يَزْنِينَ وَلَا يَقْتُلْنَ أَوْلَادَهُنَّ وَلَا يَأْتِينَ بِبُهْتَانٍ يَفْتَرِينَهُ بَيْنَ أَيْدِيهِنَّ وَأَرْجُلِهِنَّ وَلَا يَعْصِيَنَّكَ فِي مَعْرُوفٍ فَبَايَعُهُنَّ وَاسْتَعْفِرَ لِهِنَّ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ¹ ترجمه: "ای پیغمبر! هنگامی که زنان مؤمن پیش تو بیایند و بخواهند با تو بیعت کنند بر این که چیزی را شریک الله نسازند و دزدی نکنند و مرتکب زنا نشوند و فرزندانشان را نکشند و بهتانی را که با آن (از روی دروغ) فرزندی را به شوهرانشان نسبت دهند در میان نیاورند و در کارهای نیک (از فرمان) تو نافرمانی نکنند با آنان بیعت کن، و از الله برای آنان آمرزش بخواه. چون الله آمرزگار مهربان است."، بخاطر تنبیه به این است که اطاعت مخلوق در معصیت خالق جایز نیست²، پس بنابراین، بهتر است تا حد توان از آن دوری جسته شود و اجتناب گردد، و اگر این امر با پیامبرش بود، در حالی که او معصوم است و وحی او را پشتیبانی می‌کند، پس از دیگران، به طریقه اولی سزاوارتر و واجب‌تر خواهد بود³.

5. دلایل از قیاس و عقل: اطاعت از مسئولان، رئیسان و آمران، بنا به اسباب و دلایلی؛ یک ضرورت کارکردی و یک وظیفه اساسی برای کارمندان و کارگران است: اول: اینکه اطاعت از آنها اطاعت از خدا و رسولش است و نافرمانی از آنها، نافرمانی خدا و رسولش است. دوم: این کلید موفقیت سازمان است، زیرا این یک رکن اساسی در هر نظام اداری است که بدون آن اهداف سازمان، محقق نمی‌شود و برنامه‌های آن، اجرا نمی‌شود و کار به هرج و مرج تبدیل می‌شود و امور اداری خراب می‌شود. سوم: درهای درگیری و اختلاف را که باعث شکست و اختلال در عملکرد تأسیسات عمومی می‌شود، آنها را می‌بندد. چنانچه الله ﷻ فرموده است: {وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ}⁴ ترجمه: "و (فرمان) خدا و پیامبرش را اطاعت نمایید! و نزاع (و کشمکش) نکنید، تا سست نشوید، و قدرت (و شوکت) شما از میان نرود! و صبر و استقامت کنید که خداوند با استقامت‌کنندگان است!" در این امر محافظت مصالح عمومی جامعه است. چهارم: حفظ حیثیت مسئول و دستورات اوست که مانع از جسارت و غفلت کارگران و کارمندان از دستورات او می‌شود. از این رو، اطاعت از آمر مافوق در امر به معروف و نهی از آن، یک وظیفه قانونی و یک وجیبه کارکردی و عملکردی است و آن هم در محدوده قوانین، مقررات، طرز العمل‌ها، لوائح نافذه و عرف رائج در آن کشور می‌باشد، همچنان هر کس

1 سورة الممتحنة آیت نمبر 12.

2 السيوطي، جلال الدين عبد الرحمن بن الكمال (ت 911 هـ)، الدر المنثور في التفسير بالمأثور، 8م، دار الفكر، بيروت، 1993م، ج 8، ص 142.

3 الزمخشري، الكشاف، ج 4، ص 95. القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، ج 18، ص 75.

4 سورة الأنفال آیت نمبر 46.

با آنها مخالفت کند، در صورت مرتکب حرام یا کوتاهی از فریضه، مستحق مجازات می شود و این یک اصل مورد توافق شده در نزد اکثر فقهای اسلام و قانون دانان است. اگر در شریعت مقدس اسلام، برای آن مجازات از قبل تعیین نشده باشد، تعزیری است که ولی الامر به آنچه برای مردم سودمندتر می داند، اجتهاد می کند¹، همچنین هر کس آنچه را باید از دلایل واجبه و مانند آن کتمان کند، به خاطر ترک واجب، مجازات می گردد². در مجموع نتیجه این خواهد بود که مسلمان باید هوشمندانه و عاقلانه، گام بردارد، و تصامیمی را که در عرصه های مختلف می گیرد، باید مطابق به شریعت مقدس اسلام و تعالیم قرآن و سنت نبوی ﷺ باشد، در غیر آن، اطاعت کورکورانه خواهد بود، و در ضمن مخالف اهداف اسلام است، زیرا اسلام می خواهد که باید یک فرد مسئول، پاسخگو، محافظ و مدافع، شجاع و بهادر تربیت شود تا اینکه بتواند از اوامر الهی اطاعت نموده و در گسترش آن، تلاش نماید. و از سوی دیگر، اصلاح و افساد جامعه هر دو معیاری برای اطاعت و عدم اطاعت است، پس زمانی که اطاعت صورت می گیرد، خدمات و فعالیت های مدنی در جامعه به صورت درست انجام می شود، این امر در نهایت باعث رشد، ترقی، پیشرفت و توسعه اقتصادی، اجتماعی و قانونی جامعه می شود³. با توجه به مطالب فوق: اصلاح و افساد ملاک و معیار شرعی برای اطاعت و معصیت است و با این معیار خاص اطاعت و اجرای دستورات، جامعه نیکوکار و متعاون ایجاد می شود، به دلیل اینکه جایز نیست کسی در ظلم، معاون و شریک باشد، زیرا تعاون و همکاری سه حالت دارد:

أ. **حالت اول، همکاری در نیکی و تقوا با احقاق حق و عنایت به مستحقین است، مانند رعایت ساعات رسمی کار با زود آمدن، خروج در وقت واقعی، اختصاص دادن وقت رسمی کار برای انجام وظایف، دقت در انجام کار و عدم افشای اسرار شغلی، همچنین اطاعت از مافوق، حتی اگر مافوق فاسق یا ظالم باشد، تا زمانی که به نفع تشکیلات خود و کارکرد عام المنفعه حکم کند، اطاعت از او واجب است مگر اینکه به نافرمانی حکم کند، زیرا تعاون به حق، حق است، هر چند کسی را که شما تعاون کرده اید فاسق یا ظالم باشد، حتی اگر بدانیم که او حکم به تعزیر کسانی داده که مستحق تعزیر هستند، برابر است که این تعزیر از راه ضرب، حبس، توبیخ، گرفتن پول و اخراج از کار و یا مانند اینها باشد، باید در این امر به او کمک کنیم، زیرا حق با**

1 ابن تیمیة، السیاسة الشرعية، ص ۳۸. ابن عثیمین، محمد صالح، شرح کتاب السیاسة الشرعية، (تحقیق: صلاح السعید)، ط ۱، مکتبة فیاض المنصور، المنصور، ۱۴۲۶- ۲۰۰۵م، ص ۱۲۰.

2 همان، ص 38.

3 بلعید غزالی، الالتزامات التي تقع علی عاتق الموظف العام حسب أحكام الشريعة الإسلامية و قانون الموظف الجزائري، قسم الفقه و اصوله، المركز الجامعی عین تموشنت، الجزائر، ص 454.

اوست^۱ و خداوند متعال فرمود: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَا} ^۲ ترجمه: "و (همواره) در راه نیکی و پرهیزگاری با هم تعاون کنید!"^۳

ب. **حالت دوم، همکاری در گناه و معصیت**، مانند کمک به گرفتن مال معصوم، و افشا نمودن اسراری که به واسطه شغلش به آنها پی می برد و مطلع می شود، و عدم محافظت از اموال عمومی، یا جعل و تزویر اسناد و سوابق، اوراق یا گزارش ها، یا تخریب، اختلاس یا کتمان آنچه که به واسطه وظیفه خود که در اختیار دارد، یا تحریک یا شرکت در تجمعی که باعث تحریک کارکنان، کارمندان و کارگران می شود، این همان چیزی است که خدا و رسولش از آن منع فرموده اند. بر این اساس، برای کارمندان و کارگران، جایز نیست که به رئیس خود در این امر کمک نمایند و یا از او چیزی را قبول کند، زیرا این امر تعاون در گناه و معصیت است، خداوند متعال فرموده است: {وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ} ^۴ ترجمه: " و (هرگز) در راه گناه و تعدی همکاری ننمایید!" پس اگر کسی بگوید: اگر کارگر و کارمند بترسد که مجازات یا ضرری به او وارد می شود، مانند جریمه مالی، اخطار یا انتقال به محل دور، یا اخراج از کار، یا هر مجازاتی که از طرف امر ما فوق به او وارد می شود. در این صورت، آنها چه باید بکنند؟ در این زمینه باید گفت که این مسئله نیاز به تفصیل دارد^۵: و او این است که واجب، رسیدن به منافع و تکمیل آنها است و جلوگیری از مفاسد و کاهش آنها است، پس اگر دو مصلحت با هم در تضاد و تعارض باشند، حصول مصلحت اکبر از آن دو با از دست دادن مصلحت ادنی و کوچک، مشروع می گردد و همچنین دفع نمودن مفاسد بزرگ از آن دو با احتمال مفسده کوچک، مشروع و جایز می گردد^۶. بر این اساس: اولاً: اگر ضرر وارده به کارگر و کارمند، کمتر از ضرر ناشی از فعل مامور به باشد، اطاعت کارمند و کارگر، بر اساس قواعد شرعی زیر، از رئیس شان در اینجا به هیچ وجه شرعاً جایز نیست: {إذا تعارضت مفسدتان روعي أعظمهما ضررا بارتكاب أخفهما} ^۷ یعنی " وقتی دو فساد یا ضرر باهم تعارض کردند، آن فسادی که ضررش بیشتر است ترک شده و آنچه ضررش کمتر است مورد ارتکاب قرار میگیرد. و قاعده دیگر

1 ابن تیمیة، السياسة الشرعية، ص ۴۰. ابن عثیمین، شرح السياسة الشرعية، ص ۱۳۱.

2 سورة المائدة آیت نمبر ۲.

3 ابن عثیمین، شرح السياسة الشرعية، ص ۱۳۱.

4 ابن تیمیة، السياسة الشرعية، ص ۴۰. ابن عثیمین، شرح السياسة الشرعية، ص ۱۳۲.

5 ابن عثیمین، شرح السياسة الشرعية، ص ۱۳۳.

6 ابن تیمیة، السياسة الشرعية، ص ۴۱. ابن عثیمین، شرح السياسة الشرعية، ص ۱۳۵.

7 ابن نجیم، زین الدین ابراهیم (ت ۹۷۰هـ)، الأشباه والنظائر وبحاشيته نزهة النواظر على الأشباه والنظائر لأبن عابدين (ت ۱۲۵۲هـ)، ط ۱، (تحقیق: محمد مطیع الحافظ)، دار الفكر، ۱۴۰۳هـ-۱۹۸۳م دار القلم، دمشق، ۱۴۱۷هـ، ۱۹۹۶م، ص ۲۰۱.

چنین است: {بُخْتَارَاهُونَ الشَّرِينَ} ¹، یعنی "آسانترین دو شر انتخاب می‌گردد"، مفهوم قاعده اینست که زمانی که حکم میان دو و یا چند امری که از نظر سهولت انجام، تفاوت دارند، مشتبه گردد، آسانترین روش آن اختیار میشود، به دلیل اینکه کارمند و کارگر نمی‌توانند بی‌عدالتی دیگران را حافظ بی‌عدالتی خود قرار دهند، جایز نیست که به نفع خود به دیگران ظلم کند، زیرا ضرر را با ضرر، نمی‌توان زایل نمود، {الضرر لا يزال بالضرر} ²، ثانیاً: اگر ضرر کارگر و کارمند بیشتر از ضرر ناشی از فعل مامور به باشد، مانند اخراج از وظیفه، تنزل رتبه، یا سایر خسارات، زیرا این امر مستلزم بیان این مطلب است ³: {الضرورات تبيح المحظورات} ⁴، یعنی "ضرورت‌ها اشیاء ممنوعه را مباح می‌سازد" و اساس آن همان است که حق تعالی می‌فرماید: {إِنَّمَا حَرَّمَ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةَ وَالدَّمَ وَلَحْمَ الْخِنْزِيرِ وَمَا أُهْلَ بِهِ لِغَيْرِ اللَّهِ فَمَنْ اضْطُرَّ غَيْرَ بَاغٍ وَلَا عَادٍ فَلَا إِثْمَ عَلَيْهِ} ⁵ ترجمه: "خداوند، تنها (گوشت) مردار، خون، گوشت خوک و آنچه را نام غیر خدا به هنگام ذبح بر آن گفته شود، حرام کرده است. (ولی) آن کس که مجبور شود، در صورتی که ستمگر و متجاوز نباشد، گناهی بر او نیست؛ (و می‌تواند برای حفظ جان خود، در موقع ضرورت، از آن بخورد؛)". و قاعده دیگر اینست: {الضرورات تقدر بقدرها} ⁶، ضرورت‌ها به اندازه ضرورت تعیین میشود، به این معنا؛ اشیای که در حالت اضطرار مباح می‌گردد، باید بقدر ضرورت استفاده شود نه بیشتر، قسمی که در آیت فوق تذکر گردید، بنابراین، تجاوز از حدی که برای آن لازم است، جایز نیست، پس بر همین اساس، هر کس ناچار به استفاده از حرام شود، فراتر رفتن از آنچه به مقصودش می‌رسد، جایز نیست، پس بناء برای کسی که بتواند در یک موضوع کوچک از امر ما فوق، اطاعت نماید، و به واسطه آن ضرر را از خود دفع نماید، او را کفایت می‌کند و در موضوع آیت ما فوق، شامل می‌شود، اطاعت داوطلبانه از صاحب کار و کارفرما، در گناه کبیره جایز نیست. اگر اطاعت از یک گناه برای او کافی باشد و به وسیله آن ضرر را، از خود دفع نماید، اطاعت از مسئول (کارگر و کارمند) بیش از یک معصیت برای او جایز نخواهد بود. حاجت به منزله ضرورت قرار می‌گیرد، خواه

1 احمد الزرقا، شرح القواعد الفقهية، ص ۲۰۳ .

2 السيوطي، جلال الدين عبد الرحمن بن الكمال (ت ۹۱۱هـ)، الأشباه والنظائر في قواعد وفروع فقه الشافعية، ط ۱، دار الكتب العلمية، بيروت، ۱۴۰۳هـ- ۱۹۸۳م، ص ۸۷. الزرقا، شرح القواعد الفقهية، ص ۱۹۵.

3 المخالفات المهنية ووسائل التغلب عليها، ص ۶۰-۶۵.

4 ابن نجيم، الأشباه والنظائر، ص ۹۴. الزرقا، شرح القواعد الفقهية، ص ۱۸۵. الندوي، علي أحمد، القواعد الفقهية، ط ۶، دار القلم، دمشق، ۲۰۰۴م، ص ۳۰۸.

5 سورة البقرة آيت نمبر 173.

6 الزرقا، شرح القواعد الفقهية، ص ۱۸۷. الندوي، القواعد الفقهية، ص ۳۰۸.

عمومی باشد یا خصوصی^۱، فرق بین حاجت و ضرورت اینست؛ هر عمل و تصرفی که صیانت دین، جان، عقل، نسل و مال متوقف بر آن باشد، ضرورت گفته میشود، و هر عمل و تصرفی که انسان برای توسعه و گشایش امور خود و رفع حرج به آنها محتاج است، حاجت گفته میشود. به عبارت دیگر، تفاوت بین حاجت و ضرورت اینست که ضرورت: حالت توسل به واجب است که بدون آن هلاکت نفس، بیشتر احتمال دارد، اما حاجت: حالتی است که برای دستیابی به مقصود، مستلزم تسهیل یا تیسیر است که بدون آن انسان برای از دست دادن آن، دچار مشقت می شود نه هلاکت^۲. وظیفه و شغل یکی از نیازهای اساسی انسان می باشد، زیرا وظیفه، منبع رزق و روزی است و بدون آن به حرج مبتلا می شود و در شریعت اسلام، حرج رفع گردیده است، چنانچه الله ﷻ فرموده است: {وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ} ^۳ ترجمه: "و در دین (اسلام) کار سنگین و سختی بر شما قرار ندارد؛". و بدین وسیله می گوئیم: اگر ضرری که در صورت عدم اجرای فرمان کارفرما، به کارمند وارد می شود، بسیار بیشتر از ضرر ناشی از فعل مامور به باشد، اجرای دستورش بر اساس سه شرط برای او جایز می باشد: اول: اینکه کارمند انجام آن امر را ناپسند و مکروه بداند، زیرا مذموم است و به رئیس خود هشدار دهد که دستور او غیرقانونی و غیر شرعی است و اجرای آن تخلف شرعی و قانونی است. دوم: اینکه کارمند و کارگر، نتوانند از اجرای دستور کارفرما و صاحب کار، خودداری کنند. سوم: اینکه اجرای دستور آن در محدودترین وضعیت آن رسیده باشد. در صورتی که کارمند و کارگر بتوانند به هر نحوی از اجرای دستور کارفرما و صاحب کار طفره رود، بدون اینکه ضرری و آسیبی به وی وارد شود، باید این کار را انجام دهد و جایز نیست که دستور آنها را اجرا نماید.^۴

ج. حالت سوم: کارمند نمی داند که آیا رئیس بر حق است و یا ظالم است؟ در اینجا می گوئیم: اصل این است که اطاعت از او واجب است، مگر اینکه قرائنی دلالت بر ظالم بودن آن نماید، مثلاً وقتی از وضعیت این رئیس، معلوم شود که خیلی ظالم و بی انصاف است، یا از وضعیت مردی که دوسیه به او رسیده است، چنین فهمیده می شود که این کار را نکرده است، و یا او از انجام این کار فاصله دارد، یا اینکه اقدامی که وی قرار است انجام دهد، منجر به ایجاد مانع در عملکرد خدمات عمومی می شود، سپس کارمند، اجرای دستور کارفرما را متوقف می کند و با

1 السیوطی، الأشباه والنظائر، ص ۸۸. الزرقا، شرح القواعد الفقهية، ص ۲۰۹. الندوی، القواعد الفقهية، ص ۱۴۲.
2 الزرقا، شرح القواعد الفقهية، ص ۲۰۹. سلامة، الطيب، الأخذ بالرخص وحكمه، مجلة مجمع الفقه الإسلامي رابطة العالم الإسلامي، ۲ (۸) ، ص ۳۵۰.
3 سورة الحج آیت نمبر 78.
4 سلامة، الطيب، الأخذ بالرخص وحكمه، مجلة مجمع الفقه الإسلامي رابطة العالم الإسلامي، ۲ (۸) ، ص ۳۵۰.

رئیس خود به بحث می پردازد و او موظف به اجرای آن نمی باشد. به دلیل اینکه در نزد او قرینه و دلیل در رابطه به بی عدالتی و ظلم وی، وجود دارد، چه از دوسیه رئیس باشد و یا از دوسیه متهم. پس بدین اساس، بحث و گفتگوی کارگر و کارمند با آمرافوق شان، تخلف قانونی و شرعی محسوب نمی شود، بلکه این همان چیزی است که اسلام، به آن تاکید نموده است، چنانکه در حدیث عباده¹ بن صامت² آمده است، می فرماید: {بایعنا رسول الله علی السمع والطاعة فی المنشط والمکره، وأن لاننازع الأمر أهله، وأن نقوم، أو نقول الحق أينما كنا لا نخاف فی الله لومة لائم}². یعنی "ما با رسول خدا³ بر سمع واطاعت در وضعیت خواسته(علاقه و انگیزه) و ناخواسته (اجبار و اکراه) بیعت کرده ایم، و این که در مورد حکم با اهلش منازعه نکنیم و هر جا که هستیم به پا خیزیم یا حق را بگوییم و از سرزنش سرزنش کننده(ملامت ملامت کننده) در پیشگاه خداوند متعال (اعلای کلمة الله) نترسیم." پس بنابراین، اطاعت به معصیت خدا و رسولش یا سرپیچی از اوامر و دستورات صریح آنها که هیچ نوع شبه و شک در آن وجود ندارد، جایز نیست. پس بدین اساس، رئیسی که با جرأت شریعت مقدس اسلام را زیر پا می گزارد، نمی تواند به منصب ریاست خود محفوظ و باقی بماند. در این مسئله، این جواب نیز درست نخواهد بود که کارگر و کارمند بگویند که مایان رئیس خود را قبل از انجام دستور آن و یا قبل از اینکه با دستور وی مخالفت نماییم، آگاه نموده بودیم، و بعدا اطاعت نمودیم، و یا اینکه اثبات نمایند که دستور رئیس شان طی مکتوبی به آنها ارسال شده بود، به دلیل اینکه؛ مکتوب در اینجا نه دلیلی بر رفع تأثیم (تقصیر و گناه) تخلفی شده می تواند که کارگر و کارمند مرتکب آن شده اند و نه پشتوانه ای برای ارجاع و نسبت تخلف به عمل مباح است، بلکه دلیل بر رفع تأثیم (تقصیر و گناه) و جایز بودن دستور کارفرما و صاحب کار، کتاب الله و سنت رسول الله⁴ است، پس زمانی که موضوع، مورد اختلاف قرار گرفت، باید نظریات هر یک از طرفین استخراج گردد، و هر نظری که موافق حقیقت بود برای دیگری لازم الاجرا می گردد و بر اساس آن عمل می کند و مخالفت با حق به هیچ وجه درست نخواهد بود، زیرا در مخالفت با آن، اطاعت از کسی درست نمی باشد³، چنانکه الله متعال فرموده است: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ⁴

1 ابوالولید عباده بن صامت انصاری خزرجی، صحابی پیامبر اسلام، یکی از انصار و از حاضران در بیعت عقبه بود که در جنگ بدر و دیگر نبردها شرکت کرد. او عهددار منصب قضاوت در شام گردید و سرانجام به سال ۳۴ هـ. ق. درگذشت.

2 اخرجه البخاري كتاب: الأحكام، باب: كيف يبایع الإمام (حدیث: ۷۱۹۹) و مسلم في كتاب: الإمام، باب: وجوب طاعة الأمراء (حدیث: ۱۷۰۹) (۱/۴۶۹/۳).

3 ابن تیمیة، السياسة الشرعية، ص ۱۴۸.

4 سورة النساء آیت نمبر 59.

ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده اید، از الله و پیغمبر و از صاحبان امرتان اطاعت کنید، و اگر در چیزی اختلاف کردید پس آن را به الله و رسول او (قرآن و سنت) برگردانید." و در آیت دیگر چنین فرموده است: {فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا} ¹ ترجمه: "این چنین نیست، به پروردگارت قسم که آنها مؤمن (واقعی) نمی‌شوند تا آن که در حل اختلاف شان تو را حکم و داور مقرر کنند، باز در دل خود هیچگونه دلتنگی راجع به حکم (قضاوت) تو نیابند، و (در برابر فیصله تو) کاملاً تسلیم گردند." و از سوی دیگر، این امر غیر منطقی و معقول به نظر می‌رسد که با وجود ظاهر و مشهود بودن عدم مشروعیت دستور کارفرما و صاحب کار، کارگر و کارمند بدون کوچکترین شک و تردیدی، دستور غیر مشروع کارفرما و صاحب کار را جهت آگاهی دهی به آنها مجدداً ارجاع دهند، و یا اجرای آن ممکن است مانع عملکرد خدمات عمومی شود و به مصالح عمومی جامعه، آسیب جدی برساند، سپس کارمند و کارگر به بهانه اینکه دستور کتبی برای او صادر شده است، مرتکب تخلف می‌شود، این بسیار شاذ و نادر است، اما باید از اجرای آن خودداری نماید، زیرا امتناع او اولاً اطاعت از خدا^ﷻ و رسول او^ﷺ است، و ثانیاً به احترام سوگند قانونی و یا تعهدی که در اداره و سازمان، خورده و سپرده می‌شود، به مانند اینکه که در اکثر کشورها قسم می‌خورند، مثلاً: به خداوند متعال سوگند یاد می‌کنم که با صداقت و اخلاص در حفظ اموال شرکت و کشور و حیثیت آن کار می‌کنم و وظایف و مکلفیت و وظیفوی خود را بی طرفانه و مستقلانه و بدون تبعیض انجام دهم. اما در افغانستان در ارگان‌های دولتی و دیگر نهادها و سازمان‌های غیر دولتی، از کارگر و کارمند تعهد اخذ می‌گردد، مثلاً در مقرره طرز سلوک کارکنان خدمات ملکی، چنین تصریح نموده است: "اینجانب... با آگاهی کامل اظهار میدارم که به جمهوری اسلامی افغانستان وفا دار بوده و به تمام توانایی آماده خدمت‌گزاری می‌باشم. مقرره طرز سلوک کارکنان خدمات ملکی را بشکل مکمل مطالعه و با محتوای آن موافق می‌باشم. احکام مندرج آن را در دوره ماموریتم در خدمات ملکی رعایت مینمایم. از این امر واقف می‌باشم که با تخطی از مقرره طرز سلوک کارکنان خدمات ملکی، احکام قوانین و مقرره‌های نافذ بالایم تطبیق می‌گردد." ² اما در سکتورهای خصوصی و غیر دولتی، الفاظ و کلمات تعهد از هر اداره نسبت به دیگری فرق می‌کند، مگر در مجموع حاوی

¹ سورة النساء آیت نمبر 65.

² وزارت عدلیه، مقرره طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 900، سال 1385.

مطلب فوق است. بدین اساس، صداقت و اخلاص ایجاب می کند که کارمند و کارگر به قانون احترام بگذارند و آن را نقض نکنند، رئیس نیز باید به قانون احترام بگذارد و آن را زیر پا نگذارد، اصل بر این است که اگر دستور ریاست، متضمن نقض قانون باشد، مکانیسم های درجه بندی ریاست، مختل می شود، زیرا حد این درجه بندی، مشروعیت است، اگر مشروعیت نقض شود، در این صورت، تمام حمایت ها برای سلسله مراتب ریاست، باید از بین برود، زیرا ریاست، وجود خود را از مشروعیت گرفته است، و ساختارش نیز بر آن استوار است¹. اما اگر کارمند و کارگر، فقط در مشروعیت دستور کارفرما و صاحب کار، شک و تردد داشته باشد و از طرف دیگر، غیر مشروع بودن آن، آشکار و تایید نشده باشد، پس بنابراین، برای کارگر و کارمند، جایز نیست که دستورات و تعلیمات آموزشی را که برایش فرستاده شده به بهانه عدم موافقت با شرع، آن را اجرا نکند²، البته این امر، تا زمانی که برای وی واضح و آشکار شود. زیرا اصل اساسی، اینست که باید از حاکم، اطاعت شود، همانطور که ممکن است تعلیمات مورد نظر نیز، برای همه مرغوب و پسندیده نباشد، پس میل و هوس نفس را، نمی توان معیار اطاعت دانست³، پس آنچه را که کارمند و کارگر دوست داشتند در اطاعتش شتافتند و عجله نمودند و آنچه را که دوست نداشتند در اطاعت از او سرپیچی و نافرمانی کردند، اما ملاک و معیار عدم اطاعت، نافرمانی خداوند متعال است که کارفرما به معصیت الله سبحان و تعالی امر نموده است، به طوری که با تعلیمات صریح دین که باید همه مسلمانان آن را بدانند، مخالفت دارد، و دلیل آن نیز داشتن ارتباط مستقیم با زندگی روزمره مردم جامعه است که باید با آنها آشنایی داشته باشند. به همین اساس، برای قانون گزاران نیز بهتر خواهد بود که حق اطاعت را منوط به مشروعیت دستورات و اوامر کارفرما و صاحب کار نمایند. اگر اوامر و دستورات کارفرما و صاحب کار، خارج از چارچوب مشروعیت قانونی و اسلامی باشد، آنگاه کارمند و کارگر با رعایت از اصول و رهنمود موازین شریعت اسلامی در این خصوص، و همچنین مطابق اصل و قاعده مندرج در قانون جزا مبنی بر عدم اجراء دستورات کارفرما و صاحب کار تا زمانی که متضمن جرم باشد، از اطاعت از آنها خودداری می نماید، و این زمانی است که اگر کارمند و کارگر به طور منطقی معتقد باشد که اجرای این نوع

1 أبو یونس، الاختیار علی أساس الصلاحية، ص 297.

2 شطنایو، دراسات فی الوظيفة العامة، ص 260.

3 ابن عثیمین، شرح السیاسة الشرعية، ص 133.

دستورات و اوامر جرم نیست¹. این همه از نظر ماهیت دستورات و وظیفوی (به عنوان کارفرما و صاحب کار) است، زیرا دستوراتی که کارگر و کارمند، موظف به اطاعت از آن ها هستند، از جمله دستوراتی است که متضمن نقض و یا مخالف شریعت اسلام نمی باشد، پس بنابراین، اطاعت جایز نخواهد بود مگر اینکه مطابق به حکم قانون و شریعت اسلام باشد. اما از ناحیه نقطه نظر نوع وظیفه و شغل باید گفت که میزان حق اطاعت از یک وظیفه تا وظیفه دیگر فرق می کند؛ از جمله تعهد به اطاعت از کلیه اعمال مربوط به آنها تا زمانی که مطابق قانون و شریعت اسلام باشد، و دیگر تعهد به اطاعت از یک طرف آن است و طرف دیگر تابع آن نمی ماند، این امر در مورد آنچه امروزه «وظایف مستقل» نامیده می شود صدق می کند که برجسته ترین آنها وظایف قضایی است، قاضی در فرآیند انجام وظیفه خود دو نوع کار را انجام می دهد: تنها کار و فعالیت های اداری، در فعالیت های اداری کارگر و کارمند، وابسته به اصول اداری هستند و بدون شک و تردید از امر مافوق خود اطاعت می نمایند، زیرا آنها کارمندان اداری هستند. فعالیت ها و تنها اعمال قضائی مربوط به رسیدگی به دعاوی و اختلافات است و از این جهت آنها اهل قضاوت و اهل حکم هستند، لذا از تعهد و لزوم اطاعت معاف می باشند؛ زیرا ملزم نمودن آنها به اطاعت از اوامر و دستورات امر مافوق در خصوص اطاعت، به معنای اجازه دادن برای آنها جهت دخالت، در امور قضایی است، این ناقض استقلالیتی است که آنها باید از آن برخوردار باشند و از طرف دیگر، شریعت اسلام نیز آن را تایید ننموده و یا جایز قرار نداده است².

مسئله دیگر در اینجا اینست که فقهای کرام³، منفعت کارگر در مدت اجاره، را به حق مستأجر او دانسته اند، و مستأجر می تواند در این مدت مقرر شده، مطابق به توافق نامه، در هر کاری که راضی باشد از مزایای کارگری خود بهره مند شود و بر وی دستور دهد و او را منع کند، و از او در چارچوب توافق نامه در رابطه به کارهای که می خواهد، مطالبه نماید، کارگر حق اعتراض یا مخالفت با صاحب کار را ندارد؛ زیرا مستأجر فقط در منفعتی که به او تعلق می گیرد تصرف می کند نه در منفعت عمومی اجیر، چنانکه در ماده 422 مجلة الاحکام در رابطه به اجیر خاص چنین آمده است: "اجیر خاص، نمی تواند قبل از انقضای مدتی که برای آن به اجاره گرفته شده است، برای شخص دیگری غیر از مستأجر، کار کند؛ زیرا منفعت کار او در آن مدت، برای مستأجر است و آگذاری منافع متعلق به او، به دیگری جایز نیست³". کارفرمای که مستأجر است، می تواند در طول مدت کار، به نحوی که مایل است، از مزایای کارگر بهره مند شود و کارگر باید از دستورات کارفرما

1 ابو یونس، الاختیار علی أساس الصلاحية، ص 298.

2 ابو یونس، الاختیار علی أساس الصلاحية، ص 293.

3 حیدر، درالحکام شرح مجلة الاحکام 383/1.

اطاعت کند و اگر کارگر این تعهد را اجرا نکند، حق خود را به میزان تخلف خود از دستورات صاحب کار، در معرض اسقاط یا کاهش، قرار می دهد.

ضابطه دستورات لازم الاجرائی کارفرما-صاحب کار برای کارگر-کارمند، از دیدگاه فقه اسلامی:

برای اینکه دستورات صاحب کار و کارفرما، معتبر باشد و اجرای آن برای کارگر و کارمند الزام آور باشد، باید یک سری شرایط در این دستورات، رعایت گردد که به شرح زیر است:

(1) اینکه این دستورات در محل عقد، قرار گرفته باشد، بخاطر عمومی بودن قول خداوند متعال که فرموده است: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ}¹ ترجمه: " ای آن کسانی که ایمان آورده اید، به قراردادهای و تعهدات خویش وفا کنید." پس بنابراین، صاحب کار حق ندارد، به معلمی مثلاً در مکتب/مدرسه خود دستور دهد تا کار آذان و یا جمع آوری فیس شاگردان را انجام دهد، مگر اینکه در قرارداد، بر آن توافق شده باشد.

(2) اوامر و دستورات صاحب کار و کارفرما طبق عرف رائج میان اهل صنعت، معروف و شناخته شده باشد، یعنی بلحاظ عرف رائج صنعتگران، معلوم و مشهور باشد، و چنانچه امام مالک رضی الله عنه تصریح نموده است که کارگران "معمولاً از دستورات کارفرمایان در انجام کارهای مردم، تبعیت داشته و از آن پیروی می کنند"²، بنابراین، صاحب کار حق دارد تا کارگر را برای انجام کار خود مجبور کند، و این؛ از قبیل اجرای دستورات صاحب کار است، مگر شرط اینست که دستورات صاحب کار باید میان صنعتگران معروف و مشهور باشد و آنها در مورد آن، آشنایی داشته باشند، تا کارگر از میزان دستورات کارفرما که قرار باشد به او دستور بدهد، آگاهی داشته باشد.

(3) غیر مشروع نبوده بلکه مطابق با اصول شریعت اسلامی و قوانین ملی باشد، چنانکه در حدیث شریف آمده است: {لا طاعة في معصية الله إنما الطاعة في المعروف}³، یعنی "در نافرمانی خداوند اطاعتی نیست، مگر اطاعت در امر خیر است"، پس بنابراین، هر دستوری که انحراف از قواعد کلی در قانون، اخلاق، آداب عمومی محسوب شود و مورد توجه و مدنظر نظام اسلامی نیز باشد، کارگر را ملزم به اجرای آن نمی داند، مانند اینکه کارفرما به کارگر، دستور می دهد که دروغ بگوید، یا تقلب و فریب کاری نماید و یا رقیب را بدنام کند... و غیره.

1 سورة المائدة آیت نمبر 1.

2 الإمام مالك، المدونة الكبرى 452/3.

3 مسلم، صحيح مسلم، كتاب: الامارة، باب: وجوب طاعة الأمرء في غير معصية، و تحريمها في المعصية، ح. رقم 1840 ص 768-769.

4) **در حد توان و قدرت کارگر باشد**، پس بنابراین، صاحب کار حق ندارد که بیش از قدرت و توانایی کارگر، بار سنگینی را بر وی تحمیل کند و او را مکلف به انجام کار، نماید، بلکه باید از روی شفقت و رحمت، توانایی های او را در نظر بگیرد و در برخی موارد، از کارهایی که به او سپرده است، با او کمک نماید. چنانچه الله متعال فرموده است: **{لَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا}**¹ "یعنی هیچ کس موظف به بیش از مقدار توانایی خود نیست"، و پیامبر اکرم^ﷺ میزان عنایت و توجه خود را نسبت به انسان ها نشان داده است، و مسلمانان را در برخورد با کارگران و خدمتکاران به مهربانی و نرمی امر می کند، چنانچه رسول الله^ﷺ فرموده اند: **{إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوَلُكُمْ}**² جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم ما يغلبهم فأعينوهم³، یعنی "برادران شما خدمت کاران شما هستند، خداوند آنها را زیر دست شما قرار داده است، هر کس برادرش را در اختیار و کنترل خود دارد، از آنچه می خورد باید به او بخوراند و از آنچه می پوشد باید به او بپوشاند، و آنها را بر آنچه که قدرت و توانایی انجام آن را ندارد، مکلف مگردانید و اگر بر آنها تحمیل کردید، باید با آنها کمک و یاری نمایید."، قابل تذکر است که پیامبر اکرم^ﷺ، کلمه «اخوت» را به کلمه «خول» مقدم کرده است؛ تا اینکه بر اهمیت نگاه ارباب به خادمش یا صاحب کار برای کارگزش با نگاهی برادرانه و نگاهی لطف و شفقت، تأکید نماید.

5) **دستورات صاحب کار و کارفرما در محدوده صحت و امنیت باشد**، بنابراین، کارفرما و صاحب کار برای حفظ امنیت عمومی جامعه، نمی تواند کارگر و کارمند را در معرض خطر و هلاکت قرار دهد، زیرا شریعت مقدس، هر چیزی را که به روح انسان، آسیب می زند، از انجام آن، منع کرده است. چنانچه الله متعال می فرماید: **{وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ}**⁴ ترجمه: "و خود را با دستان خویش، به هلاکت نیندازید."، و از حضرت عبدالله ابن عباس^{رضی الله عنهما} روایت است، ایشان می فرماید: رسول خدا^ﷺ فرمود: **{لا ضرر ولا ضرار}**⁶، یعنی "هیچ ضرر روا نیست، و نه آسیبی درست است که به دیگران رسانیده شود"، حفاظت و صیانت از نفس یکی از مهم ترین ضرورت هایی است که شریعت حنیف، در هر موقع، آن را مورد توجه خود قرار داده و خواستار حفظ آن از دو جنبه؛ خلقت و عدم

1 سورة البقرة آیت نمبر 233.

2 الخول: "هم الخدم، سموا بذلك لأنهم يتخولون الأمور أي يصلحونها، ومنه الخولى لمن يقوم بإصلاح البستان، و يقال: الخول جمع الخائل، و هو الراعى، و قيل التخويل التمليك، تقول: خولك الله كذا، أي ملكك إياه،...، و يلتحق بالرفيق من في معناهم من أجبر و غيره" العسقلانى: ابن حجر، فتح البارى بشرح صحيح البخارى، ط1، بيت الأفكار الدولية، الرياض-المملكة العربية السعودية، 1420هـ-1999م، ج/ص. 1284/2.

3 البخارى: صحيح البخارى، كتاب: العتق، باب: قول النبى ص: العبيد إخوانكم فأطعموهم مما تأكلون، ح. رقم 411/2545.

4 سورة البقرة آیت نمبر 195.

5 عبد الله بن عباس بن عبد المطلب الهاشمي، (3 ق هـ / 618م - 68 هـ / 687م) صحابي جليل ومحدث و فقيه وحافظ ومفسر، وهو ابن عم النبي محمد صلى الله عليه وسلم، وأحد المكثرون لرواية الحديث، حيث روى 1660 حديثاً عن الرسول، وله في الصحيحين 75 حديثاً متفقاً عليها. لقب بخير الأمة وترجمان القرآن، والحبر والبحر و كان مستشاراً لعمر بن الخطاب في خلافته على صغر سنة. وتوفي بالطائف سنة 68هـ وعمره إحدى وسبعون سنة، وصلى عليه محمد بن الحنفية. نقل عن الأعلام للزركلي ج3، ص 266.

6 قد سبق تخريجه في ص 71.

خلقت شده است. پس بنابراین، هر آنچه‌ای که نفس انجام می‌دهد، آن را مشروع گردانید و هر آنچه‌ای که به آن ضرر و آسیب می‌رساند، آن را حرام گردانید.

مطلب دوم: اجرای فرامین و دستورات صاحب کار-کارفرما از منظر قوانین افغانستان:

بر اساس اصل سلسله مراتب اداری، اطاعت کارگر و کارمند از رؤسا و آمرین ما فوق، یکی از مهمترین مکلفیت‌های آنها است. مبنای اطاعت، اصل (تبعیت اداری) یا (سلسله مراتب هرمی) است که بر اساس آن باید هر گروه از مامورین مادون از آمرین ما فوق اطاعت نمایند، سلطه ما فوق بر مامور مادون، مجموعه از صلاحیت‌هایی است که برخی از آنها به شخص مامور و برخی دیگر به اعمال آنها مربوط می‌شود. صلاحیت‌های آمر نسبت به شخص مامور عبارت است از: حق تعیین و تقرر، حق توظیف در کارهای مشخص، حق تبدیلی و ترفیع یا ارتقا و اتخاذ تصمیم در مورد جزایهای تادیبی. اما صلاحیت‌های او نسبت به اعمال مامور عبارت است از: اصدار اوامر و راهنمای‌های الزام آور قبل از انجام عمل و کنترل و تعقیب آن. اطاعت از امر آمر مقتضای ماهیت وظیفه عمومی و ضرورت استمرار آن است، در این اطاعت دو قاعده یا شرط ذیل باید در نظر گرفته شود: 1- این اطاعت محدود به اموری است که به کار مامور و شغل اداری او مربوط باشد، و هیچگاه امور خارج از وظیفه و مسایل زندگی خصوصی کارمند را شامل نمی‌گردد. همچنین این اوامر باید از امر مستقیم مامور و در عین وزارت یا اداره او صادر شده باشد و کارمند مکلف نیست از اوامر آمرین مافوقی که با او هیچ ارتباطی مستقیم یا غیر مستقیم ندارند و مربوط به اداره دیگری هستند، اطاعت نماید. 2- موضوع مهم در رابطه با اطاعت اداری اینست که اوامر صادره از آمر مافوق مشروع و قانونی باشد و گرنه مامور مکلف نیست از آن اطاعت کند. در ماده 14 قانون کارکنان خدمات ملکی جدید و تعدیل شده چنین تصریح گردیده است: "هرگاه مامور یا کارکن قرارداد امر آمر را خلاف قانون یا مقررات تشخیص دهد، مکلف است موضوع طور کتبی به اطلاع آمر برساند. در صورتی که آمر بعد از اطلاع، اجرای امر خود را کتباً تأکید نماید، عواقب اجرای آن متوجه مامور یا کارکن قراردادی نبوده، مسئولیت آن به عهده آمر می‌باشد."¹

در ماده 787 قانون مدنی افغانستان نیز در این زمینه چنین صراحت گردیده است: "1- فعل به فاعل آن نسبت داده می‌شود نه به آمر، مگر اینکه فاعل مجبور گردیده باشد. در تصرفات فعلی تنها اگر اهتام، مجبوریت معتبر پنداشته می‌شود. 2- موظف عام از فعلی که غیر را متضرر ساخته وقتی غیر

¹ وزارت عدلیه، تعدیل قانون کارکنان خدمات ملکی، (فقره 2 ماده 14) جریده رسمی، شماره مسلسل 992، مؤرخ 26 اسد 1388. همچنین جریده رسمی شماره مسلسل 951، مؤرخ 16 سرطان 1387. نگاه کنید به: وزارت عدلیه، قانون مامورین، جریده رسمی، شماره مسلسل 790، سال 1420.

مسئول پنداشته می شود که آن را بر اساس امر آمری که اطاعت امر وی واجب بوده و یا به موجب آن، اعتقاد داشته باشد، اجرا نماید. همچنان اعتقاد خود را، در مورد مشروعیت فعل مذکور مستند به اسباب معقول و رعایت احتیاط مقتضی در آن، ثابت نماید!¹.

با توجه به مطالب فوق می توان گفت که قوانین افغانستان در جهت اطاعت کارگر و کارمند از اوامر و دستورات صاحب کار و کارفرما بسیار تاکید نموده است، چنانچه یکی از تعهدات کارگر در قبال صاحب کار را، تسلیم شدن کارگر به دستورات صاحب کار و اجرای آن به گونه ای دانسته است که صاحب کار می خواهد، فقره دوم، ماده 1536 قانون مدنی افغانستان در این زمینه چنین تصریح می کند: "اجرای اوامر صاحب کار در ساحت کار موافقه شده، مشروط بر اینکه شامل کار های مخالف عقد یا قانون یا آداب عامه نبوده و اجرای آن خطری را به بار نیاورد."² بر اساس این ماده قانونی؛ یکی از تعهدات کارگر این است که باید دستورات و رهنمود های صاحب کار را در خصوص اجرای وظایفی که در حیطه کاری که بر وی سپرده شده است، اجرا نماید، از نص این ماده چند چیز قابل استنباط است: نخست اینکه: کارگر مکلف است کار موضوع قرارداد را بصورت مستقیم اجرا نماید. لذا، طبق نص این ماده، کارگر نمی تواند اجرای کار را به شخص دیگر واگذار نماید. همچنین کارگر مکلف است در اجرای کار مانند شخص عادی توجه نماید. به نظر می رسد علت قید توجه مانند شخص عادی اینست که شخص عادی معمولاً در اجرای کار از افراط و تفریط پرهیز می نماید و در این امر مصلحت کارفرما متحقق می شود. دوم اینکه: کارگر مکلف به اجرای اوامر صاحب کار در ساحت کار است مشروط بر اینکه شامل کار های مخالف عقد یا قانون یا آداب عامه نبوده و اجرای آن خطری با نیاورد. طبق نص این ماده زمانی کارگر می تواند از اجرای کار امتناع ورزد که کار مخالف عقد، قانون و آداب عامه باشد و اجرای کار خطری را متوجه کارگر ننماید.³

اصل قانونی که به کارفرما این اجازه را می دهد، و آن تبعیت قانونی است، زیرا اقتدار صاحب کار در مدیریت و رهنمایی، مظهر اصلی رابطه وابستگی و تبعیت است و این خود مستلزم آن است که رهبری پروژه و مسئولیت مدیریت آن، باید بر عهده صاحب کار باشد که حق دارد خط مشی سیاسی خود را ترسیم نماید، و پلان ها، برنامه ها و نظام تولید را تنظیم کند، و عناصر تولید؛ از جمله نیروی کار انسانی را، در آن سازماندهی کند. به منظور تثبیت کار در تشکیلات و سازمان کاری، و برای اطمینان از پیشرفت فرآیند تولید، کارگر باید دستورات و خواسته های کارفرما را آن طور که می

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مورخ 15/10/1355.

2 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مورخ 15/10/1355.

3 عبدالله، نظام الدین، "شرح قانون مدنی افغانستان، حقوق و واجبات (2)، عقود معین"، انتشارات سعید، چاپ: سوم، کابل، افغانستان، سال 1395 ص 271.

خواهد، اجرا نماید، مشروط بر اینکه کارفرما از ضوابط مقرر شده در قانون کار، در این تعهد اطاعت نماید.

ضابطه دستورات لازم الاجرائی کارفرما و صاحب کار از منظر قوانین افغانستان:

بر اساس ماده 1536 قانون مدنی افغانستان که قبلاً تذکر داده شد اجرای دستورات کارفرما، یکی از وظایف کارگر محسوب می شود، بشرطیکه هیچ چیزی در این دستورات و دستورالعمل ها، مخالف و مغایر با قراردادها، قوانین، مقررات، لوائح، اخلاق و آداب عمومی جامعه نباشد، و در اجرای آن چیزی وجود نداشته باشد که آن را به خطر بیندازد¹.

بر اساس ماده 92 فقره 4 قانون کار افغانستان که در آن چنین تصریح نموده است: "کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد: (4) تعمیل به موقع اوامر و هدایات قانونی آمرین ما فوق"²، بر اساس این ماده قانونی؛ کارگر و کارمند مکلف هستند که از دستورات صاحب کار و کارفرما در مورد اجرای کار مورد توافق بین طرفین، در هر کاری که خطری برای او نداشته باشد و خلاف قانون و اخلاق عمومی جامعه نباشد، اطاعت و پیروی نماید. و در مقررۀ طرز سلوک کارکنان خدمات ملکی در ماده پنجم در رابطه به تحکیم قانونیت چنین مقرر نموده است: 1- مامورین خدمات ملکی بمنظور تحکیم قانونیت دارای مکلفیت های ذیل میباشند: الف- رعایت و تطبیق احکام قوانین، مقررۀ ها و سایر اسناد تقنینی نافذ در ساحه وظایف محوله. ب- انجام وظایف طبق لوایح و طرز العمل های مربوطه. ج- اطاعت از اوامر و هدایات قانونی آمرین ما فوق. 2- هرگاه مامور خدمات ملکی مجبور به اجرای امر غیرقانونی گردد، قبل از اجرای آن، موضوع را با رعایت سلسله مراتب اداری، به آمرین بالاتر و در صورت عدم قناعت مکلف است موضوع را به بورد رسیده گی به شکایات کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی برساند. 3- هرگاه مامور خدمات ملکی از اجرای عمل غیرقانونی توسط سایر مامورین آگاهی حاصل نماید، مکلف است موضوع را به آمر مربوطه اطلاع دهد."³ و در ماده 14 قانون کارکنان خدمات ملکی، در رابطه به مسئولیت های کارگران و کارمندان، چنین می نویسد: "1- مامور و کارکن قراردادی از وظیفه یا صلاحیتی که مطابق به قانون به وی محول یا تفویض میگردد، مسؤلیت دارد. 2- هرگاه مامور یا کارکن، امر آمر را خلاف قانون یا مقررات تشخیص دهد، مکلف است موضوع را طور کتبی به اطلاع آمر برساند، در

1 عبدالله، نظام الدین، "شرح قانون مدنی افغانستان، حقوق و جایب (2)، عقود معین"، انتشارات سعید، چاپ: سوم، کابل، افغانستان، سال 1395 ص 271.

2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

3 وزارت عدلیه، مقررۀ طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 900، سال 1385.

صورتیکه امر بعد از اطلاع، اجرای امر خود را کتباً تأکید نماید، مامور یا کارکن قراردادی به اجرای آن مکلف نیست.¹

این قواعد و ضوابط با آنچه در فقه اسلامی مطرح گردیده است، سازگاری کامل دارد، زیرا تعهد کارگر در رابطه به این دستورات؛ یا براساس توافق طرفین روی یک کار، صورت گرفته است، و یا اینکه کارگران در این حرفه با آن آشنایی متعارف و کامل دارند، و از دستورات قانونی و اخلاقی، تخطی و تخلف نمی کنند، و این که این دستورات، کارگر را به خطر نمی اندازد، زیرا نص احکام شرعی در فقه-اسلامی است که می گوید: که این دستورات باید در حد توان و قدرت کارگر باشد تا کارگر، بیش از توان اش، باری را بر دوش خود حمل نکند به دلیل اینکه؛ این یک نوع تکلیف مالایطاق است.

مبحث نهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از اموال، ابزار و وسایل کار

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از اموال، ابزار و وسایل کار:

یکی دیگر از جمله تعهداتی اخلاقی، دینی و قانونی مشترک بین کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار در فرآیند انجام کار که باید داشته باشند؛ نگهداری و محافظت از دستگاه، تجهیزات و وسایل کار است که برای انجام کار با آنها سرو کار دارند و یا در کارخانه به آنها تحویل داده می شود، آنها نباید این وسایل، دستگاه و تجهیزات کاری را به منافع شخصی خود و یا دیگران استفاده کنند، لازم است باید از آنها محافظت نمایند، زیرا اسلام کارگر و کارمند را بر آنها امین تعیین نموده است، و این وسایل و تجهیزات هر یک در نزد کارگر و کارمند، به عنوان امانت است و لو اینکه کارگر و کارمند هر نوع وظیفه کاری که داشته باشد و در برابر آنها، کارفرما و صاحب کار نیز در قبال وسایل و دیگر چیز های آنها امین خواهند بود و در صورت کوتاهی و زیادتیی در مورد آنها، در دنیا و آخرت، کارگر و کارمند هر دو پاسخگو خواهند بود، زیرا امانت داری و سوء استفاده از شغل برای منافع خصوصی، خواه این استفاده از قبیل اهداف مادی، اخلاقی و معنوی باشد و یا برای منافع و مصالح دیگران باشد، یک امر ضروری است، همانطوری که رسول الله ﷺ، کارگر و کارمند را مؤظف به مواظبت از مال اربابش نمود و فرمود: {أَلَا كَلَّم رَاعٍ وَ كَلَّم مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْأَمِيرُ

1 وزارت عدلیه، تعدیل قانون کارکنان خدمات ملکی، (فقره 2 ماده 14) جریده رسمی، شماره مسلسل 992، مؤرخ 26 اسد 1388. همچنین جریده رسمی شماره مسلسل 951، مؤرخ 16 سرطان 1387. نگاه کنید به: وزارت عدلیه، قانون مامورین، جریده رسمی، شماره مسلسل 790، سال 1420.

راعٍ علی رعیتہ و مسئولٌ عنها، والمرأة راعيةٌ علی البيت زوجها ومسئولةٌ عنه، و العبد راعٍ علی مال سيده و هو مسئولٌ عنه¹، یعنی "خبردار! همه شما چوپان هستید و همه شما در برابر گله خود مسئول هستید، زیرا حاکم و امیر بر گله خود چوپان است و مسئول آن است، زن نگهبان خانه شوهرش است، و مسئول آن است و غلام، نگهبان پول اربابش است و مسئول آن است"²، پس بنابراین، معنای این حدیث در مسئولیت کارگر در برابر خداوند متعال و سپس در برابر صاحب کار برای حفظ آنچه در دست اوست، بسیار واضح و روشن است، و در ماده 610 مجلة الاحكام العدلية چنین آمده است: "کارگر یا اجیر خاص در اسلام، بر تمام اموالی که زیر دستش گذاشته می شود، امین شناخته می شود، مانند پول، ابزار، وسایل و ماشین آلاتی که به وی سپرده شده است، پس بنابراین، او ضامن چیزی نمی شود که از طرف او، تلف شده باشد، مگر اینکه از روی عمد، قصد، تقصیر و کوتاه کاری، بر آن خسارت وارد نماید"³. این مسئولیت کارمند و کارگر است؛ چیزهایی که برای انجام کار به او سپرده شده است، باید از آن محافظت نماید، و گرچند او مسئول تلف آن چیزهایی که در زیر دستانش است، نمی شود، مگر در صورتی که رفتار او منجر به تلف این چیزها شود، در آن صورت او ضامن تخلف، تخطی و تقصیر در قبال صاحب کار خواهد بود، زیرا در قسمت حفظ و نگهداری آنها، کوتاهی نموده است⁴.

و در قرآن کریم بهترین صفات کارگر و کارمند؛ تحت عنوان قدرت، صداقت و امانت داری ذکر شده است، چنانچه الله متعال فرمود: {قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِي الْأَمِينُ⁵} ترجمه: "یکی از آن دو (دختر) گفت: «پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد!»، بعد از مراجعه به کتب فقهی از طریق مذاهب مختلف فقهی، چنین به نظر می رسد که در روش و کیفیت استفاده از عین ماجور و حفظ آن، سه رکن اساسی وجود دارد:

اولاً: اگر در اینجا در عقد قرارداد، شرطی وجود داشته باشد و بلحاظ شرعی نیز معتبر باشد، تعهد به آن الزامی است، زیرا شرط، مادام که مخالف شریعت اسلام نباشد، صحیح و معتبر پنداشته می شود.

1 البخاری، محمد بن اسماعیل، صحیح البخاری، تحقیق مصطفی البغا، دار ابن کثیر، بیروت-لبنان، 1952م، کتاب الاحکام، باب: اطیعوا الله و اطیعوا الرسول و اولی الامر منکم، رقم 6719، ص 2611.

2 البخاری، صحیح البخاری، کتاب: الجمعة، باب: الجمعة فی القرى و المدن، حدیث رقم: 143/893. و مسلم، صحیح مسلم، باب: فضیلة الامام العادل، کتاب: الامارة، ح. رقم 763/1829.

3 الفراقی، احمد بن ادريس بن عبدالرحمن، الفروق، المكتبة العصرية، بیروت-لبنان، 2003م، ج 4، ص 13.

4 سلیم رستم باز، مجلة الاحكام العدلية، مرجع سابق. المادة 17.

5 سورة القصص آیت نمبر 26.

ثانیاً: در صورتی که ماهیت شیئی ماجور از تفاوت استعمال، متأثر گردد، نباید از آن، بصورت مضر استفاده شود، البته ممکن است به شکل سبک تر یا مشابه آن، استفاده صورت گیرد.

ثالثاً: و در استعمال اشیاء، عرف رائج باید مراعات گردد؛ خواه عرف عام باشد یا خاص، زیرا عرف معلوم، مانند مشروط است. و او می تواند از آنچه که محل عقد قرار داد، واقع شده است، بصورت کامل منفعت بگیرد و تا اینکه عین شیئی، مورد استهلاك قرار گیرد و یا عین شیئی باقی بماند، اما فقط از آن استفاده صورت گیرد، و اما نمی تواند بیش از آنچه که بر آن توافق شده است، استفاده نماید، و مستأجر باید آنچه را که در اثر استفاده از عین، آسیب دیده است، بازسازی و اصلاح نماید. کارگر متعهد به نگهداری ماشین آلات و ابزارهایی است که توسط آنها کار می کند، بر اساس قانون کار، کارگر موظف است وسایلی را که برای انجام کار، به او سپرده می شود، باید از آنها محافظت نماید، و او باید مراقبت های عادی را در انجام این کار، بکار گیرد، و به مانند یک شخص معمول، از آنها مراقبت نماید، و ضرر یا هلاکتی که در حین استفاده از آن به عین شیئی، وارد می شود، اگر ناشی از استعمال عادی نباشد، بر عهده او نخواهد بود و او هیچ نوع مسئولیت در این زمینه نخواهد داشت، و اگر حفظ یا نگهداری این اشیاء، مستلزم هزینه باشد، متحمل این هزینه ها صاحب کار خواهد بود. گر چند در رابطه به این تعهد، کدام تخصیص و تصریح خاصی از فقهای کرام دیده نشده است، و این در حقیقت به دو چیز بر می گردد، به عبارت دیگر این می تواند، دو دلیل داشته باشد: اول به دلیل اینکه قراردادهای اجاره ای که در آن زمان صورت می گرفت و مردم بیشتر با آن سروکار داشتند، اکثر محدود به یک مدت کوتاهی مانند یک روز یا یک ماه بود، اما بر عکس، در عصر حاضر قراردادها بطوری رشد و توسعه یافته است که حتی در برخی موارد، تمام زندگی انسان را دربر میگیرد و انسان در طول حیات خود مصروف یک وظیفه و شغل میشود، این امر مستلزم آن است تا تمام امکانات و وسایل به دسترس کارگر قرار داده شود و دست کارگر در این موارد دراز گذاشته شده و بالای وی به عنوان یک فرد امین، اعتماد صورت گیرد و هر آنچه معمول است، باید به او سپرده شود. دوم، به دلیل اینکه ماشین آلات و ابزارهای مورد استفاده در انواع مختلفی از کارها در عصر حاضر، خیلی متنوع، چندگانه، پیچیده و همچنین گران شده است، بدین اساس، نیاز به مراقبت خاص و پیگیری دقیق دارد و خسارت، مفقود شدن آنها و یا زیان آن، بیشترین خسارت مادی را به صاحب کار وارد می کند. تعهد مذکور شرعاً، ریشه در نصوص شرعی دارد که بر حفظ امانت و عدم تضییع آن تاکید می کند، ابزار کار در حقیقت در دست کارگر امانت است و فقهای کرام نیز،

دست کارگر را دست امانت می دانند نه دست ضمانت (ید العامل ید امانة لا ید ضمانة)¹. بنابراین، بر اساس اینکه فقهاء شرط کرده اند که دست کارگر، دست امانت است نه ضمان؛ آنچه در زیر دست کارگر-کارمند، تلف می شود و یا از بین می رود در صورت تقصیر در محافظت یا تخطی و تعدی در استعمال آن، کارگرمسئول خواهد بود.

حضرت یوسف علیه السلام هنگامی که خود را برای تصدی منصب مهمی در نظام مصر معرفی نمود، درخواست خود را این گونه توجیه کرد که او حفیظ و علیم است و بر معنای حفظ امانت تأکید کرد. اللّٰهُ از زبان یوسف علیه السلام می فرماید: {قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ} ² ترجمه: " (یوسف) گفت: «مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگهدارنده و آگاهم!»، همچنین قوت و امانت دو رکن اصلی و اساسی در کار بود که یکی از دختران شعیب را، بر آن داشت تا از پدرش تقاضا نماید که موسی علیه السلام را به خاطر آنها به عنوان اجیر استخدام نماید، چنانچه اللّٰهُ می فرماید: {قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ} ³ ترجمه: " یکی از آن دو (دختر) گفت: «پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد (و او همین مرد است)!». بنابراین، می توان گفت که صفات محافظت، علم، قدرت و امانت از ویژگی های مهمی برای یک کارگر است که بر اساس آن، انتخاب آن ها، صورت می گیرد و با در نظر داشت آنها، یک کارگر بالای کارگری دیگر، ترجیح داده می شود و یکی جایگزین دیگری، هیچگاه شده نمی تواند، پس برای کارگر لازم است باید آنچه را که صاحب کار به او سپرده است، با تمام علم و قدرت و آنچه امانتداری بر وی، حکم می کند، محافظت نماید، و از او مراقبت کامل داشته باشد و در حفظ و محافظتش، هیچگاه کوتاهی نکند و همچنان از او سوء استفاده نکند و از آن در محل غیرمناسب که در قرارداد تذکر نیافته، استفاده نکند و یا در مواردی از آن کار نگیرد که برای آن ساخته نشده و یا قابل استفاده در همچون موارد نیست، همان طوری که محافظت از آن، عرف مردمی شناخته می شود، و همچنین، جایز نیست که از آن به منفعت شخص خود و یا دیگران، استفاده نماید، و در ضمن، هر آنچه یک به کارگر تحویل و تسلیم داده شد، باید از آن محافظت نماید، زیرا این جزء از وظایف کارگر و تعهد او است که باید مطابق عرف رائج و توافق نامه، از آن حفاظت و پاسداری نماید.

1 ابن الهمام، شرح فتح القدیر، ج: 7، ص: 367

2 سورة یوسف آیت نمبر 55.

3 سورة القصص آیت نمبر 26.

ابن حجر¹ می گوید: {قوله باب: العبد راع في مال سيده؛ أي يلزمه حفظه ولا يعمل إلا بإذنه¹}، یعنی "در ما تحت قول امام بخاری² ذیل باب: غلام چوپان مال مولایش است؛ یعنی موظف است از آن محافظت نماید و بدون اجازه او کاری نکند"، خادم به معنای کارگر می باشد، پس کارگر، چوپان (نگهبان) مال صاحب کار خود است که صاحب کار، مال را به او سپرده است و ابزار کار، جزء این مال می گردد، بنابراین، برای کارگر لازم است، باید از آن مال، محافظت نماید، همانطور که همتایان او در محل کارشان از آنچه که در اختیار دارند از مال کسانی که برای آنها کار می کنند، محافظت می نمایند و در صورت تخلف یا تخطی از آنچه به او سپرده شده است، مسئولیت دارد.

بدین اساس در مجموع می توان گفت که کارگر و کارمند مسئول حفظ اموال ارباب خود و نگهداری ابزار و ماشین آلات اوست، در صورت آسیب دیدگی آن را بازسازی می کند و بیش از طاقت و ظرفیتش آن را حمل نمی کند، و فقط برای آنچه که به او اختصاص داده شده است، استفاده می کند، و بدون کدام اسراف و تبذیر، ضامن حدودی می شود که صاحب کار آن را تعیین نموده است، و خود را به عنوان وصی مال یتیم قرار می دهد، چنانکه حضرت عمر بن الخطاب³ خود را به عنوان وصی قرار داد و فرمود: "من به عنوان وصی و سرپرست یتیمی در بیت المال مسلمین قرار گرفته ام"²، بنابراین، برای شخص وصول کننده مالیه دولتی، جایز نیست که از ادعای یکی از دوستانش که مکلف به پرداخت مالیات دولتی است، غفلت نماید و از او بگذرد، تا اینکه به دلیل مرور زمان، ساقط شود و با امانت مطلوب شرعی، منافات و تعارض پیدا کند، و برای کارمند دولتی و کارگر موسسه، جایز نیست که از تلفن اداره، برای نیازهای شخصی خود استفاده کند و از ماشین آلات او برای حمل و نقل زن یا فرزندان خود، و همچنین برای تکمیل نیازهای خانه و یا سیر و سیاحت، استفاده نماید. اگر صاحب کار، یک فرد باشد، می تواند این کار را انجام دهد، اما اگر صاحب کار، شخص دولت باشد، مرخصی برای نماینده قانونی آن معتبر نیست. زیرا اقدامات نمایندگان دولت از نظر قانونی توسط منافع عمومی، محدود و مقید شده است، اگر صاحب کار یک موسسه و یا انجمن خیریه باشد، رئیس یا یکی از اعضای آن، حق خیانت در امانت را ندارند، زیرا اقدامات وی از نظر قانونی با اهداف انجمنی که بر اساس آن کمک ها جمع آوری شده است، محدود و مقید شده است، و این کار عقلی و منطقی نیست که یک موسسه و انجمن خیریه، مواردی را که به سرگرمی اعضای آنها یا نصب تجهیزات یا وسایل حمل و نقل آنها و برای رفع نیازهای خاص آنها اشاره داشته باشد، در اهداف و

¹ ابن حجر، فتح الباری 669/1.

² محمد فهر شفقه، احکام العمل و حقوق العمال فی الاسلام، دار الارشاد، بیروت-لبنان، 1967م، ص 60.

برنامه هایش بگنجانند، همچنین کارگر نمی تواند با ایجاد آسیب و خسارت در کارش و یا خودداری از کار، مانع انجام کار خود شود، زیرا این امر، به منافع کارفرمایش که مورد اعتماد طرفین، قرار گرفته است، لطمه وارد می کند، زیرا اعتصاب در واقع بقایا و یادگار نظام سرمایه داری است، جایی که کارگران اروپایی برای گرفتن بخشی از حقوق پیمال شده خود، از کارفرمایان به آن متوسل می شدند، و این در شرایطی و زمانی بود که دولت از آنها حمایت می کرد و در مقابل مطالبات کارگران، ایستادگی می کرد، اعتصاب وسیله ای نامشروع برای تعدیل مفاد و شرایط قرارداد، به دلیل اجبار و سرپیچی کارفرمایان و آسیب رساندن به منافع آنان است، و به این دلیل که این امر منجر به هرج و مرج و فلج شدن وضعیت اقتصادی دولت و سایر موارد می شود¹.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از اموال،

تجهیزات و وسایل کار:

بر اساس قانون کار افغانستان که در ماده 92 فقره 9 در رابطه به مکلفیت های کارکن، چنین تصریح نموده است: "حفاظت ملکیت و دارائی منقول و غیرمنقول اداره و استفاده معقول و اقتصادی از آن."² و در ادامه در ماده 103 در رابطه به مسئولیت مالی کارکنان و جلوگیری از خسارات مالی آنها چنین تصریح می دارد: "(1) کارکن مکلف است، در برابر دارایی اداره، مسئولانه برخورد نموده و به منظور جلوگیری از خساره به آن، منتهای احتیاط را رعایت نماید."³ و در ماده بعدی در مورد مسئولیت کارکن در ارتباط خساره مالی، چنین تصریح می نماید: "(1) کارکن در صورتی از خساره ای که حین اجرای وظیفه به اداره وارد می شود، مسئول است که خساره وارده ناشی از تقصیر وی باشد."⁴

و به همین شکل در قانون کارکنان خدمات ملکی در ماده 13، فقره های (6-7-10-11-13-15-16) چنین آمده است: "مامور و کارکن قراردادی در اجرای وظیفه دارای مکلفیت های ذیل می باشد: 1- حفظ و نگهداری دارائی عامه در اداره مربوط. 7- استفاده معقول از وسایل و تجهیزات کار در امور مربوط به اداره. 10- عدم سوء استفاده از امکانات و معلومات اداره به نفع خود یا دیگران. 11- اجتناب از غفلت و سهل انگاری در اجرای وظیفه محوله. 13- عدم استفاده از صلاحیت های وظیفوی غرض اجرای امور شخصی. 15- اجتناب از سایر اعمالی که اداره را متضرر نماید. 16- اجتناب از

1 محمد فخر شفق، احکام العمل و حقوق العمال فی الاسلام، دار الارشاد، بیروت-لبنان، 1967م، ص 61.

2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

3 همان.

4 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

ارتکاب جرایم رشوت، اختلاس وسایر انواع فساد اداری¹ و همچنین در مقررۀ طرز سلوک مامورین خدمات ملکی که یکی از بهترین و جامع ترین مقررۀ های افغانستان در بارۀ وظایف و مکلفیت های مامورین خدمات ملکی می باشد، وظایف و مکلفیت های موظفین خدمات عامه یا مامورین را در شش دسته، طبقۀ بندی نموده است که به ترتیب؛ در طبقۀ اول آن، به اجراءات مسلکی پرداخته، دوم در رابطه به خدمت به مردم، سوم به تحکیم قانونیت، چهارم، به ثبات، صداقت فردی و بی طرفی، در پنج به شفافیت و حسابدهی پرداخته و در نهایت به طبقۀ ششم به مؤثریت و مثریت اشاره نموده است، و چیزی که در اینجا مرتبط به بحث است، طبقۀ چهارم و مادۀ ششم این مقررۀ است که در فقره های (2-3-7-8-9) چنین صراحت دارد: "مامور خدمات ملکی به منظور حفظ ثبات، صداقت فردی و بیطرفی، دارای مکلفیت های ذیل میباشد: 2- عدم قبول یا اعطای هدیه یا هر نوع منفعت مادی یا معنوی برای خود، اقارب، دوستان، آمر مربوطه، همکاران یا مادونان. 3- عدم استفاده از وسایل و تسهیلات اداره به مقاصد شخصی یا خارج ساختن اموال دولتی بدون استیذان قبلی از اداره مربوطه. 7- عدم پذیرش یا مطالبه هدیه حین عقد قرارداد از قراردادی، داوطلب یا نماینده گان قانونی آنها به نمایندگی از دولت، جهت تغییر شرایط قرارداد با ترجیح یک قرارداد به قرارداد دیگری. 8- عدم سهمگیری در فعالیتها و اتخاذ تصامیم رسمی که منفعت شخص وی متصور باشد. 9- عدم تشویق یا مجبور ساختن همکاران و مراجعین به خاطر حمایت یا مخالفت به نفع یا ضرر حزب یا اشخاص سیاسی حین اجرای وظیفه."²

تمامی آن چیزهایی که به دلیل کار به کارگر، تحویل داده می شود، اعم از اینکه برای انجام کار لازمی و ضروری باشد، مانند ماشین آلات، وسایل و ابزار کار و مواد اولیه مورد نیاز برای تولید، و یا چیز های دیگری که به مناسبت کار به کارگر، تحویل داده می شود، هر چند برای اجرای کار، لازمی نباشد، بر عهده کارگر است که باید از آنها محافظت نماید. گر چند در بیشتر موارد، قانون کار نحوه استفاده از ابزار و وسایل کار را مشخص نکرده است، اما با آن هم کارگر در این محدوده، مسئول هر چیزی است که به او تحویل داده می شود و این امر، همانند شخص امین و ودیع است که از ودیعت و شیئی امانت، پاسداری و حفاظت می نماید، هر ضرر و تقصیر، مستلزم مسئولیت مدنی است، پس اگر کارگر به طور ناخواسته به برخی از وسایل و ابزارها آسیب بزند یا از کار بیاندازد

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.
2 وزارت عدلیه، مقررۀ طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 900، سال 1385.

و آن را تخریب نماید، کارگر، موظف است که این را به نفع صاحب کار جبران نماید، و در صورتی که ثابت شود در آن ضرر و زیان، مرتکب هیچ نوع تقصیری نشده است، معاف می شود.

انجام خوب کار، مستلزم حفظ ابزار و ماشین آلات کار است که توسط صاحب کار، به کارگر تحویل داده می شود، و همچنین تمام امکانات و تجهیزات، اسناد و سایر دستگاه ها و مواد خام و اولیه ای که جهت تولید استفاده خواهد شد و دیگر محصولات و تولیدات است که حفظ آنها به عهده کارگر است، و برای اینکه خوب و سالم نگهداری شود، باید از آنها محافظت صورت گیرد، همانند مراقبت شخص عادی، باید در جهت حفظ آن، کوشش به خرج داده شود، و از آن برای مقاصد غیر از آنچه که در نظر گرفته شده است، استفاده نکند، مگر اینکه صاحب کار اجازه بدهد، اگر این ماشین ها یا دستگاه ها نیاز به هزینه های ترمیم و نگهداری داشته باشند، کارگر نمی تواند هزینه های آنها را تحمل کند، بلکه صاحب کار، مکلف به پرداخت هزینه ها و مصارف حفظ و نگهداری آنها خواهد بود، همچنین صاحب کار، موظف است در صورتی که کارگر آن را از پول خود، پرداخت نموده باشد، باید آن را به کارگر واپس برگرداند، همان گونه که برای کارگر لازم است تا از این وسایل و ابزارها، ماشین آلات و غیره را در مکان هایی که برای این کار تعیین شده است، نگهداری نماید. پس اگر کارگر، پول یا ابزاری را که به او تحویل داده شده است، درست نگهداری نکند، صاحب کار می تواند او را از کار اخراج نماید، و استفاده کارگر از موتر کار و یا حمله، برای تامین منافع شخصی خود، بدون اجازه صاحب کار و سپس رها کردن آن در جاده عمومی و در معرض سرقت، این به منزله نقض الزامات اعتماد، همچنین نقش مقتضیات امانتداری و خطای جدی از جانب کارگر است که ممکن است اخراج او را تضمین نماید و زمینه منفکی را برایش فراهم کند، و کارگری که به عنوان راننده در یک شرکتی و یا کارخانه کار می کند و با وجود کمبود تیل در تانکی، در موتر رانندگی می کند و این امر، منجر به سوختن آن، می شود، در واقع، این نشان دهنده یک اشتباه بزرگ است، زیرا او باید قبل از اجرای آن تأیید و تثبیت می کرد¹.

کارگر موظف است باید از ابزار و تجهیزات کار، نگهداری کند، پس بنابراین، او باعث گم شدن، آسیب دیدن یا هلاک شدن آنها نمی شود، ابزار و تجهیزات کاری، با توجه به نوع و ماهیت کاری که به کارگر سپرده می شود، متفاوت است و در حساب نمی گنجد، و این امر، معروف است که ابزار و تجهیزات کاری، شامل وسایل مختلفی است که در اجرای کار، به کار می رود، همانطوری که شامل مواد اولیه و محصولات نهایی می شود، وظیفه عدم تسبب در مفقود شدن یا از بین رفتن ابزار

1 فریده العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2008م، ص 77.

کار، محدود به وسایلی نمی شود که به کارگر در حضانت شخصی او تحویل داده شود، بلکه به ابزارها، تجهیزات، مواد اولیه و محصولات نهایی موجود در محل کار، گسترش می یابد، پس بنابراین، می توان گفت که کارگر اگر چه مستقیماً مسئول نیست، مگر در مورد آنچه که در اختیار شخصی او است، با این حال، اگر او با اعمال خود، باعث هلاک شدن و یا از بین رفتن تجهیزات و سایر ابزار و وسایل در محل کار شده باشد، این امر او را از مسئولیت معاف نمی کند.

قوانین افغانستان، یکی از وظایف کارگر را با توجه به تنوع کار، حفظ ابزار و وسایل کار از قبیل ماشین آلات، مواد اولیه، اسناد و غیره، می داند، قانون کار در ماده 92 و در فقره 9 خود در بیان مکلفیت های کارمند، چنین تصریح می کند که: "حفاظت ملکیت و دارائی منقول و غیر منقول اداره و استفاده معقول و اقتصادی از آن.¹" همانطور که قانون کارکنان خدمات ملکی در ماده 13، فقره های (6-7-10-11-13-15-16)، تصریح نموده است که در ذیل این مطلب، در پراگراف بالا مورد بحث و گفتگو، قرار گرفت.

قانون کار افغانستان، کارگر را در قبال هر گونه آسیبی که به این وسایل و ابزارها وارد می شود، در صورتی که در حفظ آنها کوتاهی نکرده باشد، از عهده و مسئولیت کارگر برمی دارد و او را به هیچ وجه در این امر مقصر نمی داند، و یا وضعیت و شرایط قانع کننده ای، خارج از کنترل و اراده او رخ داده است (مانند حوادث غیر مترقبه و یا حوادث طبیعی) که او را از نگهداری این وسایل و ابزارها باز می دارد، این قانون در این مورد در ماده 104 در طی دو فقره چنین می نویسد: "(1) کارکن در صورت خساره که حین اجرای وظیفه به اداره وارد می شود، مسئول است که خساره وارده ناشی از تقصیر وی باشد. (2) کارکن از خساره احتمالی ناشی از جریان عادی کار مسئول شمرده نمی شود و همچنان در ماده 10 در زمینه می نویسد: "هر گاه خساره وارده به اداره ناشی از تقصیر چند کارکن باشد. اندازه جبران برای هر یک طور جداگانه و متناسب به نوع و حدود مسئولیت آنها تعیین می گردد."²

اصول و ضابطه کلی برای حفظ و نگهداری اموال، دستگاه ها، تجهیزات و وسایل کار:

برای اینکه این تعهد بر دوش کارگر و کارمند بیفتد و مسئولیت قراردادی برای او ایجاد شود، باید یک سری شرایط در ابزار و وسایلی که نیاز به محافظت دارد و نحوه حفظ آن متفاوت است، وجود داشته باشد که به شرح زیر است:

أ. اول اینکه ابزارها و وسایل، مختص به کار و مربوط به تأسیس و ایجاد آن کار باشد، نه چیز دیگر، بنابراین موتر کارخانه ای که کارگر برای توزیع محصول کارخانه دریافت نموده است

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.
2 همان.

«در حیطه این تعهد است و کارگر باید آن را حفاظت نماید، و کوتاهی در حفظ آن، مستلزم مسئولیت اوست، و مستلزم اجرا و تطبیق احکام قانون کار است، اما موتر شخصی صاحب کار که برای مقاصد شخصی خود استفاده می کند و جهت ترمیم به راننده کارخانه تسلیم می کند تا بعد از ترمیم و اصلاح، به خانه و منزل او بازگرداند، نمی توان آن را، مالی متعلق به کارگر دانست که در حدود این تعهد داخل باشد.¹»

ب. دوم اینکه، کارگر در حفظ آن مراقبت مطلوب از شخص عادی را به کار گیرد، چنانچه قانون کار در ذیل ماده 92 تاکید نموده است که: کارگر باید به منزله یک شخص عادی در حفظ و مراقبت اموال، تجهیزات و وسایل دستگاه کوشش نماید²، صاحب کار همچنین امکان دارد با کارگر موافقت نماید که نسبت به فرد عادی در حفظ و نگهداری این ابزار و وسایل، دقت بیشتری به خرج دهد، و این در مواردی است که وسایل و تجهیزات، بسیار گران قیمت است و هنگام استفاده از آن، نیاز به دقت کار دارد، و یا نسبت به دیگر وسایل و تجهیزات عادی، به تمرکز بیشتر و دقیق تر، نیاز دارد، اگر در مثال قبلی، دست کارگر در هر دو موتر، یک دست امانت باشد، با این حال، یک تفاوت عمده بین آنها وجود دارد، و او تفاوت در این واقعیت نهفته است که محافظت از موتر کار، مستلزم مراقبت کارگر به درجه فرد عادی و رعایت عرف رایج در آن است، پس بنابراین، حفظ و نگهداری از موتر کار، طبق قانون کار نیاز به مراقبت ویژه ای دارد، در حالی که در حفظ و نگهداری موتر صاحب کار، چنین چیزی از کارگر بطور خاص، مطلوب و الزامی نیست.

ج. سوم اینکه تمام هزینه های حفظ و نگهداری این وسایل و ابزارها بر عهده صاحب کار می باشد نه کارگر، و صاحب کار باید هزینه هایی را که کارگر برای اجرا و تطبیق این تعهد بپردازد³، متقبل شود.

فقهای شریعت اسلام در خصوص این مسایل، به این شرایط توجه نکرده اند؛ به هر حال، این یک تعهد جدید و در حال ظهور است، می توان آن را به عنوان بخشی از مقتضیات و الزامات قرارداد و بر اساس قواعد عمومی ضمانت، استخراج نمود، پس هر آنچه صاحب کار، به کارگر تحویل می دهد،

1 الشهاوی، موسوعة قانون العمل 170.

2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

3 همان، ص 71-72.

با قبول عرف عام دست او، دست امانت است، بناء هر آنچه‌ای که در نزد وی، تلف و تخریب می‌گردد، طبق قانون، مقصر و مسئول دانسته خواهد شد.

مبحث دهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از اسرار کار و وظیفه

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از اسرار و محرمانیت کار:

اسرار جمع سر، در لغت به معنای راز است¹، یعنی آنچه که باید مخفی و کتمان گردد و مخالف اعلان و اظهار است، چنانکه الله متعال می‌فرماید: {وَأَسِرُّوا قَوْلَكُمْ أَوْ اجْهَرُوا بِهِ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ}² ترجمه: "گفتار خود را پنهان کنید یا آشکار (تفاوتی نمی‌کند)، او به آنچه در سینه‌هاست آگاه است!" و در آیت دیگر چنین اظهار می‌دارد: {وَأَسِرُّوا النَّدَامَةَ لَمَّا رَأُوا الْعَذَابَ وَجَعَلْنَا الْأَغْلَالَ فِي أَعْنَاقِ الَّذِينَ كَفَرُوا هَلْ يَجْزُونَ إِلَّا مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ}³ ترجمه: "و آنان هنگامی که عذاب (الهی) را می‌بینند پشیمانی خود را پنهان می‌کنند (تا بیشتر رسوا نشوند)! و ما غل و زنجیرها در گردن کافران می‌نهمیم؛ آیا جز آنچه عمل می‌کردند به آنها جزا داده می‌شود؟! و اما در اصطلاح عبارت است از: "آنچه که مخفی نگهداشته می‌شود، مانند راز یا آنچه که انسان در ذات خود پنهان می‌دارد. در ذیل این تعریف آنچه از کارگر و کارمند مطلوب است، او اینست که آنها نباید اسرار کار خود را فاش نمایند⁴. گر چند یک تعریف خاص از آن در این زمینه ارائه نشده است، اما آنچه مهم است، بیشتر شامل موضوعات زیر می‌گردد: 1- در مورد روش تولید. 2- معاملات رسمی مؤسسه و نهاد. 3- آنچه که متعلق به میزان فعالیت سازمان می‌شود. 4- چیزی که اهل تخصص آن را به عنوان اسرار تشخیص دهند. 5- هر چیزی که منجر به آسیب رساندن به مؤسسه و نهاد یا تضعیف اعتماد آنها در جامعه شود. نزد بنده هر اطلاعات ارزشمندی که بتواند بر توانایی‌های مؤسسه یا نهاد برای رقابت در بازار تأثیر بگذارد، می‌تواند اطلاعات محرمانه یا اسرار تلقی شود، کارگر نمی‌تواند آن را افشا کند، اعم از اینکه این اطلاعات مربوط به اموال معنوی صاحب کار و کارفرما مربوط شود و یا به اموال مادی صاحب کار و کارفرما مربوط باشد و در شریعت مقدس اسلام، مبنا و مرجع آن، اصل

1 الفیروز آبادی، القاموس المحیط، ص 406.

2 سورة الملک آیت نمبر 13.

3 سورة سبأ آیت نمبر 33.

4 أبو البقاء، الکلیات، ص 514.

کتمان و راز داری است که از جمله واجبات اساسات اسلام، به شمار می رود که در ذیل این مبحث به آن پرداخته شده است.

بناء محافظت از رازها و اسرار کار، یکی از تعهدات اخلاقی حمیده و ستوده شده دینی و قانونی است که شریعت اسلام به آن تشویق و ترغیب نموده و در برابر آن اجر بزرگ و مکافات عالی را در زندگی دنیوی و اخروی، پیشبینی نموده است، و در ضمن با تمام قوانین و مقررات مصوب در افغانستان، در رابطه به حفظ اسرار کار و محل آن، موافقت دارد، زیرا هر کاری که عوامل و عناصر رازداری از خود نداشته باشد، نمی تواند آن کار، استقامت داشته باشد، و افشای راز بدون مقتضای شرعی و قانونی، موجب مواخذة شرعی و قانونی آن می شود. هدف اساسی آن تنظیم امور زندگی جامعه بشری در تمامی عرصه ها است؛ چه در زمینه امور دولتی باشد، یا جامعه و اجتماع باشد، و تمامی مسلمانان را بدون استثنا برای اطاعت از آن، حکم نموده است، و این امر بهترین راهکار، برای حفظ راز و محرمانیت افراد و جامعه است، و از این طریق می توان به ستر عورت مردم نیز دست پیدا کرد، و حقوق فردی و اجتماعی مردم را مصئون نگهداشت، و همچنین این امر، سبب تداوم الفت و محبت میان جامعه و مردم می شود، بر اساس قول اکثر سیاست مداران مسلمان، خطرناک ترین چیز در سیاست امروزی کشور های اسلامی، افشا شدن راز و اسرار اداری، اقتصادی، دیپلوماسی و نظامی آنها است، که ضربه محکم به رشد و ترقی کشور می زند و این امر باعث عقب ماندگی کشور در تمامی عرصه های زندگی مردم می گردد. اما در مورد تعریف افشای راز باید گفت که افشای عمدی، واقعه است که خاصیت راز را داشته باشد و از طرف کسی صادر شده باشد که به سبب حرفه اش از آن مطلع بوده باشد¹، و برخی دیگر از علماء آن را چنین تعریف نموده اند: "مجرم عمداً رازی را که به واسطه کارش به او سپرده شده و یا نزد او امانت گذاشته شده بود، برای دیگران فاش می کند، و این در موقعی صورت می گیرد که افشای آن نه واجب است و نه جایز است."² عمل افشای راز در صورتی جرم محسوب می شود که توسط شخصی که به موجب حرفه یا صنعت خود امین قرار گرفته باشد، انجام شود، و آن با زیر پا گذاشتن تعهد ناشی از این حرفه یا صنعت و واجبات که از آنها متفرع شده باشد، در صورت عام بودن آنها برای خدمت به عموم جامعه و مردم. برای تحقیق نقض تعهد عدم افشای راز، کافی است، که دیگران به هر طریقی به آن اطلاع یابند، خواه از طریق اشاره باشد، کتابت باشد و یا شفاهی بصورت علنی گفته شود و یا سری و مخفی

1 المنشاوي، عبد الحميد، جرائم القذف والسب وإفشاء الأسرار، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص ١٤٠.
2 همان.

اظهار گردد¹. افشاگری، از نظر شرعی معتبر است، گر چند فقط یک نفر برای افشای آن گام بر داشته باشد و او شخص، قبلاً مورد اعتماد و امین قرار گرفته شده باشد، و از طرف دیگر، افشاگری، با افشای اندک راز متحقق می شود که قانون بر مخفی نگهداشتن آن حکم نموده باشد. و جرم افشای اسرار، یک جرم عمدی است، بنابراین مرتکب غفلت یا خطا نمی شود، هر چقدر هم که عالی باشد، بنابراین، لازمی است که باید با یک هدف کلی انجام شود، و آن بر اساس قاعده کلی، داشتن علم و اراده است، پس اگر قصد جنایتکار، با توجه به عناصر آن؛ یعنی علم و اراده، متحقق شود، جرم بدون نیاز به هدف خاص، که نیت آسیب رساندن به دیگران را داشته باشد، متحقق می شود. این قاعده بخاطر تطبیق یک اصل کلی است که وجود تاثیر مسبب جرم را در آن منع می کند. پس بدین اساس، مسبب افشای اطلاعات در نظر گرفته نمی شود، اگرچه در ذات خود نجیب باشد. نصوص شرعی؛ از جمله قرآن، سنت، اجماع و قیاس بر لزوم آن تاکید دارد:

أ. **دلایل از قرآن:** برخی از آیات الهی، بر لزوم حفظ اسرار در صورتی که افشای آن موجب ضرر شود، اشاره کرده اند، از همان جمله، توصیه یعقوب² به فرزندش³ است که ایشان چنین فرمودند: {قال يا بُنَيَّ لَا تَفْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَىٰ إِخْوَتِكَ فَيَكِيدُوا لَكَ كَيْدًا إِنَّ الشَّيْطَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوٌّ مُّبِينٌ}³ ترجمه: "گفت: ای فرزندم! خواب خود را برای برادرانت بازگو مکن، که برای تو نقشه (خطرناکی) می کشند؛ چرا که شیطان، دشمن آشکار انسان است!"، هنگامی که (یعقوب⁴) مرد حکیم و دانا، درک کرد که یوسف⁵، اگر این خواب را در برابر برادرانش بازگو و آشکار نماید، آسیب و ضرر می بیند، بنابراین، یعقوب⁶، پسرش یوسف⁷ را فراخواند که تا خواب خود را پنهان کند و آن را برای برادرانش فاش نکند. امام جصاص⁸ در تفسیر این آیه در کتاب خود (أحكام القرآن)، چنین تصریح می دارد⁹: "و این یک اصل و قاعده کلی است؛ کسی که از حسد و بدخواهی اظهار و کتمان نعمت می ترسد، برای او جایز است تا آن را ترک نماید و اظهار نکند، گرچند خداوند متعال امر فرموده است که آن را باید اظهار نماید، چنانچه الله متعال می فرماید: {وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ}⁶ ترجمه: "و نعمتهای پروردگارت را بازگو کن!". حسادت و بدخواهی؛ هر دو آسیب آشکاری است که کارفرمایان را فرا می خواند تا اسرار صنایع خود را از بازار کار، کتمان نمایند تا به خلاقیت و اعطای خود ادامه دهند. این آیت، همچنین بر مشروعیت اخذ احتیاط و وقایت در امور مهم دلالت دارد، این یک قاعده کلی است که کارگر و کارمند باید

1 عبد التواب، القذف والسب، ص ۵۱۶، المنشاوی، القذف والسب، ص ۱۴۴.

2 یعقوب بن اسحاق بن ابراهیم^۲ المعروف بإسرائيل جد اليهود ولد في كنعان (فلسطين) كان نبيا يعمل بصحف ابراهيم و هو أب يوسف^۳، توفي حين كان عمره 147 سنة دفن في حبرون الخليل في سوريا جوار أبيه اسحاق^۴. ذكر في القرآن 16 مرة. المرجع: يعقوب^۵: <https://abadis.ir/fatofa/wikifeqh>

3 سورة يوسف آیت نمبر 5.

4 الشيخ الإمام أبو بكر أحمد بن علي الرازي الحنفي، المعروف بالجصاص، المتوفى في ذي الحجة سنة 370 هـ عن 65 سنة. سكن بغداد وقرأ وسمع وتفقه على أبي الحسن الكرخي وابن سهل الزجاجي. وكان فقيهاً علامة، انتهت إليه رئاسة المذهب ببغداد ورحل إليه المتفقه منهم أبو بكر محمد الخوارزمي وأبو جعفر النسفي... و له كتاب "أحكام القرآن" و"شرح مختصر شيخه أبي الحسن الكرخي" و"شرح مختصر الطحاوي" و.... الجواهر المضية في طبقات الحنفية (1/ 85).

5 الجصاص: احمد بن علي، أحكام القرآن، تحقيق محمد الصادق قمحاري، ط: بلا، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، 1405 هـ-1983 م. 380/4.

6 سورة الضحى آیت نمبر 11.

بخاطر آن، اسرار را حفظ نماید، پس بر همین اساس، یعقوب^۱، با وجود اینکه رسول و در حفظ خداوند متعال محفوظ است، اما با آن هم به فرزندش یوسف^۲ امر کرد که خوابش را کتمان کند و به برادرانش نگوید؛ تا مبدا آنها یوسف^۳ را از راه فریب، به هلاکت نرسانند، زیرا رویاهای انبیاء، وحی و حق است، اگر این موضوع با انبیاء^۴، امکان دارد، پس برای دیگران، بهتر است آنچه را که افشای آن منجر به نابودی و هلاکت وی می شود، کتمان و حفظ اسرار نماید، بنابراین، کارمند و کارگر، مکلف هستند که باید رازهایی را که به خاطر شغل و وظیفه اش می داند، حفظ نماید و بسیار محتاطانه آنها را کتمان کند^۱. و آیت دیگر در این مورد چنین تصریح می دارد: {وَإِذْ أَسْرَ النَّبِيِّ إِلَىٰ بَعْضِ أَرْوَاحِهِ حَدِيثًا فَلَمَّا نَبَّأَتْ بِهِ وَأَظْهَرَهُ اللَّهُ عَلَيْهِ عَرَفَ بَعْضَهُ وَأَعْرَضَ عَنْ بَعْضٍ فَلَمَّا نَبَّأَهَا بِهِ قَالَتْ مَنْ أَنْبَأَكَ هَذَا قَالَ نَبَّأَنِيَ الْعَلِيمُ الْخَبِيرُ} ^۲ ترجمه: "و وقتی که پیغمبر با یکی از زنانش سخنی نهانی گفت، پس چون وی آن (سخن) را برای (زن دیگر) بازگو کرد و الله (پیغمبر) را بر آن مطلع گردانید (پیغمبر) بخشی از آن را اظهار کرد و از بخشی (دیگر) اعراض نمود. و چون (موضوع) را به آن (زن) خبر داد، وی گفت: چه کسی این را به تو خبر داده است؟ گفت: (الله) دانای آگاه به من خبر داده است." روش استخراج اینست که دو تظاهرکننده بر پیامبر اکرم^۳ در این آیت مبارکه، أم المؤمنین حضرت عایشه و حفصه^۳ هستند، زمانی که پیامبر اکرم^۳ به یکی از آنها افشای راز نمود که عسل را بر خود حرام نمود، سپس راز خود را بر دیگری افشا کرد، گفته اند که: کنیز خود ماریه^۴ را بر خود حرام نمود، سپس راز خود را بر دیگری افشا کرد، پس خداوند این دو آیت مبارکه را نازل کرد، و افشای راز رسول خدا^۵ را، جرمی ساختند که باید عجله کنند و از آن توبه نمایند، این قضاوت در مورد هر کسی است که در معرض رازی قرار گرفته و حفظ آن بر او واجب بوده باشد^۵. در یک آیت دیگر چنین اظهار داشته است: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ} ^۶ ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده اید، به الله و رسول خیانت نکنید، و نه در امانت‌های خویش خیانت کنید، در حالیکه شما (سزای خیانت را) می‌دانید." روش استنباط از این آیت اینست که خداوند متعال خیانت به حق تعالی و خیانت به رسولش را منع نموده است، "آیت هر چند به سبب خاصی ذکر شده است، اما حکم آن عام است"^۷، و در اصول فقه این یک قاعده کلی است که نزد جمهور علماء^۸، عموم لفظ در نظر گرفته می شود نه خصوص سبب، بناء خیانت بر گناهان صغیره و کبیره، لازم و

1 الخازن، أبو الحسن علاء الدين علي بن محمد بن إبراهيم، لباب التأويل في معاني التنزيل، دار الفكر، بيروت، ۱۳۹۹هـ - ۱۹۷۹م، ج ۳، ص ۲۶۲.

2 سورة التحريم آيت نمبر 3.

3 حفصة أم المؤمنين بنت أمير المؤمنين أبي حفص عمر بن الخطاب تزوجها النبي^ﷺ بعد انقضاء عدتها من خنيس بن حذافة السهمي أحد المهاجرين، في سنة ثلاث من الهجرة. و مولدها كان قبل المبعث بخمس سنين فعلى هذا يكون دخول النبي^ﷺ بها ولها نحو من عشرين سنة. روت عنه عدة أحاديث. توفيت سنة 41هـ عام الجماعة. سير أعلام النبلاء للحافظ الذهبي.

4 هي السيدة مارية بنت شمعون القبطية، ولدت في قرية "حفن"، وكلمة قبط يقصد بها أهل مصر، أهداها الملك المقوقس حاكم مصر للنبي عليه السلام سنة 7 هجرية، وكانت ابنة أحد أشراف القبط. تزوجها النبي عليه الصلاة والسلام وأنجب منها "إبراهيم" الذي توفي في صغره. توفيت في شهر محرم في سنة 16 هجرية، وصلى عليها سيدنا عمر بن الخطاب و عدد من الصحابي والمهاجرين وساروا بها في جنازة كبيرة ودفنت بجانب نساء أهل البيت وبجانب ابنها إبراهيم. تاريخ الطبري، ص(2/416) والإصابة: كتاب النساء، ذيل المذيل ص 9 و ص 80.

5 القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، ج ۱۸، ص ۱۸۶.

6 سورة الأنفال آيت نمبر 27.

7 ابن كثير: تفسير القرآن العظيم، ج ۴، ص ۴۱. الواحدي، أبو الحسن علي بن أحمد (ت ۴۶۸هـ)، أسباب النزول، (تحقيق أيمن صالح شعبان)، دار الحديث، القاهرة، ۱۴۲۴هـ - ۲۰۰۳م، ص ۱۷۹.

متعدی، نفوذ می کند¹، و امانت ها همان اعمالی است که خداوند بر بندگانش امانت داده است، و آن را امانت نامیدند²، زیرا او با امانت از منع حق ایمان دارد، و از جمله این کارها، حفظ راز است، پس هر کسی که امانتی دارد باید آن را به امانت دهنده واپس بدهد. بنابراین، هر کارگر و کارمندی که به موجب شغل و وظیفه خود، امانت را به دوش می کشد، باید هر آنچه را که می داند، کتمان کند که نشان دادن آن موجب آسیب جسمی یا روحی به طرفی می شود که این وظایف را به او واگذار نموده است و افشای چیزی از آن خیانت محسوب می شود³.

ب. **دلایل از سنت و احادیث نبوی ﷺ:** و در احادیث نبوی ﷺ در بسیاری موارد در رابطه به اهمیت و جایگاه حفظ اسرار در تمامی عرصه های زندگی تاکید گردیده است، و همچنین در اقوال صحابه کرام ﷺ، مجتهدین و تابعین ﷺ نیز بازتاب شده است، چنانچه در قول مبارک رسول الله ﷺ آمده است: {استعینوا علی قضاء حوائجکم بالکتمان فان کل صاحب نعمة محسود⁴}، یعنی " برای برآوردن نیازها و ضرورت های خود با کتمان یاری بجوید، زیرا هر صاحب نعمتی، مورد حسادت است"، این حدیث شامل تمام نعمت ها و منعم علیهم می شود، اعم از اینکه منعم علیهم دولت ها و کشورها باشد و یا افراد و اشخاص باشند، و همچنان برابر است که نعمت ها، سرمایه اقتصادی باشد، منابع بشری و شخصیت های برجسته علمی باشد، و یا قدرت نظامی کشور باشد، زیرا این تمام امور، نیاز به حفظ و مسئولیت دارند، و هر یک امانتی است که باید حفظ و نگهداری شود، رسول الله ﷺ در هنگام آمادگی به جنگ، پلان ها و برنامه های خویش را بسیار محفوظ نگاه می کرد و در مورد قصد خروج و جای آن به کسی چیزی نمی گفت، و به همین منوال صحابه ﷺ و تابعین ﷺ بودند، حضرت حذیفه بن الیمان⁵، رازدار رسول الله ﷺ بود، یک بار رسول الله ﷺ او را جهت خبر گیری به جنگ احزاب میان دشمنان روان کرده بود، این صفت بزرگ، یکی از قوی ترین عوامل کامیابی و موفقیت است و برای بهبود شرایط زندگی و تحقق جاه طلبی ها ماندگارتر است، و در حدیث زید بن ثابت⁶ روایت است که رسول الله ﷺ فرمود: {قال لي رسول الله ﷺ: "تأتيني كتب لا أحب أن يقرأها أحد فتحسن السريانية" قلت: لا قال: "فتعلمها". فتعلمتها في سبعة عشر يوماً⁷} یعنی " رسول خدا ﷺ به من فرمودند: مکتوب هایی دریافت می کنم که نمی خواهم کسی آن ها را بخواند، آیا به زبان سریانی بلد هستی؟ عرض کردم: نه، فرمود: پس آن را بیاموز.

1 ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، ج ٢، ص ٣٩٨-٣٩٩.
 2 البغوي، أبو محمد الحسين بن مسعود (ت ٥١٦هـ)، معالم التنزيل، ط ٤، (تحقيق: محمد عبد الله و عثمان جمعة) دار طيبة للنشر، ١٤١٧هـ-١٩٩٧م، ج ٣، ص ٣٤٨. القطان، تيسير التفسير، ج ١، ص ٣٩١.
 3 الأشقر، محمد سليمان، أبحاث اجتهادية في الفقه الطبي، ط ١، مؤسسة الرسالة، بيروت، ٢٠٠١م، ص ٦٠.
 4 أخرجه الإلباني في سلسلة الصحيحة الصفحة/ برقم 436/3 و قال في صحيح الجامع برقم 943 أنه "صحيح".
 5 حذيفة بن اليمان بن جابر العيسى أبو عبد الله، حليف الأنصار، من نجباء أصحاب محمد -صلى الله عليه وسلم- وهو صاحب السر من أعيان المهاجرين حدث عنه كثير من التابعين و له في (الصحيحين): اثنا عشر حديثاً، وفي البخاري: ثمانية، وفي مسلم: سبعة عشر حديثاً. الإصابة: ٢ / ٢٢٣.
 6 هو أبو سعيد زيد بن ثابت بن الضحاک بن زيد بن لؤدان بن عمرو بن عبدة عوف بن غنم بن مالك بن النجار بن ثعلبة، كان كاتب الوحي و شيخ المقرنين. اختص الصحابي الجليل زيد بن ثابت بعلم يساوي نصف العلم، وهو علم المواثيق و الفرائض؛ جمع زيد بن ثابت القرآن في عهد أبي بكر الصديق و كان من ثقات الحفاظ لكتاب الله، و قد استخلفه أبو بكر، عمر بن الخطاب و عثمان رضی الله عنهم عدة مرات. و قد توفي في سنة 55/45 للهجرة. شمس الدين الذهبي، سير أعلام النبلاء، صفحة 67. بتصرف.
 7 أخرجه أحمد في (مسنده) (٢١٦٢٧) (٥ / ٢٠٥) و قال محققه شعيب الأرنؤوط، إسناده صحيح. و البيهقي في (السنن الكبرى) كتاب: الفرائض، باب: ترجيح قول زيد بن ثابت على قول غيره من الصحابة (حديث: ١٢٥٥٦) (٦ / ٢١١). (والحاكم في (المستدرک) (حديث: ٥٧٨١) (٣ / ٤٢٢) و قال: صحيح إن كان ثابت بن زيد سمعه من زيد بن ثابت ولم يخرجاه و وافقه الذهبي. الألباني (السلسلة الصحيحة) (حديث 187) (186/1).

بنابراین من آن را در هفده روز یاد گرفتم." حدیثی از حضرت عبید الله بن ابی رافع^۱ است که می‌گوید: از حضرت علی^ع شنیدم که می‌فرمود: {بعثني رسول الله أنا والزبير والمقداد بن الأسود قال: "انطلقوا حتى تأتوا روضة خاخ، فإن بها طعينة ومعها كتاب، فخذوه منها". فانطلقنا تعادى بنا خيلنا حتى انتهينا إلى الروضة، فإذا نحن بالطعينة، فقلنا: أخرجي الكتاب. فقالت: ما معي من كتاب. فقلنا: لتخرجن الكتاب أو لتلقين الثياب. فأخرجته من عقاصها، فأتينا به رسول الله فإذا فيه من حاطب بن أبي بلتعة إلى أناس من المشركين من أهل مكة، يخبرهم ببعض أمر رسول الله، فقال رسول الله "يا حاطب، ما هذا؟ قال: يا رسول الله، لا تعجل علي، إني كنت أمراً ملصقاً في قريش، ولم أكن من أنفسها، وكان من معك من المهاجرين لهم قرابات بمكة، يحمون بها أهلهم وأموالهم، فأحببت إذ فاتني ذلك من النسب فيهم أن اتخذ عندهم يدا يحمون بها قرابتي، وما فعلت كفراً ولا ارتداداً ولا رضا بالكفر بعد الإسلام. فقال رسول الله "لقد صدقكم". قال عمر: يا رسول الله دعني أضرب عنق هذا المنافق. قال "إنه قد شهد بدراً، وما يدريك لعل الله أن يكون قد اطلع على أهل بدر فقال اعملوا ما شئتم، فقد غفرت لكم"^۲ ترجمه: "رسول خدا^۳ من و زبير^۳ و مقداد بن الاسود^۴ را فرستاد، و فرمود: (بروید تا اینکه به روضات خاخ برسید، در آنجا زنی است که کتاب دارد، پس آن را از او بگیرید) پس راه افتادیم و اسپ‌های مان تاختند تا به باغ رسیدیم و زن را آنجا یافتیم. گفتیم: مکتوب را بیرون بیاور. گفت: من مکتوب ندارم، ما گفتیم: یا مکتوب را ضرور بیرون می‌آوری و یا لباس خود را ضرور می‌کشی، پس او را از عقده‌های خود بیرون آورد، پس آن را نزد رسول خدا^۵ آوردیم که در آن مکتوبی از طرف حضرت حاطب بن ابی بلتعه^۵ برای جمعی از مشرکین اهل مکه نوشته شده بود و آنها را از برنامه رسول خدا^۶ خبر داده بود، سپس رسول خدا^۷ فرمود: ای حاطب این چیست؟ فرمود: ای رسول خدا^۸! بر من عجله نکن که من در قریش بود و باش دارم و از آنان نبودم و کسانی از مهاجرین که با شما بودند، خویشاوندانی در مکه مکرّمه داشتند که به وسیله آنها خانواده و اموال خود را محافظت می‌کردند، پس من دوست داشتم، چون دلم برای اهل و عیالم در میان آنها تنگ شده بود، برای محافظت از خویشاوندانی خود، دستی با آنها داشته باشم و من نه کفر کردم و نه مرتد شدم و نه بعد از اسلام راضی به کفر هستم. رسول

1 عبیدالله بن ابی رافع واسمه أسلم مؤلّي النبي ﷺ، وكان كاتباً لعلي وحضر معه وقعة الخوارج بالهروان، الهاشمي، المدني، التابعي. سمع علياً وأبا هريرة رضي الله عنهما وكان ثقة كثير الحديث. أخرج البخاري في الجهاد والتفسير عن الحسن بن محمد بن الحنفية عنه عن علي بن أبي طالب. (السنن الكبرى: 168/2).

2 أخرجه البخاري في كتاب: الجهاد، باب: الجاسوس (حديث 307)، و مسلم في كتاب: فضائل الصحابة، باب: فضل أهل بدر (حديث: 2494) (4/1941).

3 ابو عبدالله، زبير بن العوام بن خويلد بن اسد بن عبد العزى بن قصى بن كلاب القرشى الاسدى حواري رسول خدا. مادرش صغية بنت عبدالمطلب، عمه رسول اکرم ﷺ و پدرش عوام برادر امالمؤمنين خديجه كبرى است. حضرت زبير چهارمین پنجمین نفری است که مشرف به اسلام شد و هنگام تشرّف به اسلام 12 سال سن داشت. او یکی از عشره مبشره و جزو شورای شش نفره‌ای است که حضرت عمر رضی الله عنه امر خلافت را به آنان واگذار کرده بود. در نهایت در زمان خلافت حضرت علی رضی الله عنه توسط ابن جرموز با مکر و حیله به قتل رسید و شهید شد. سیر اعلام النبلاء ج 2 ص 290، ترجمه اسماء ش 52.

4 هو أبو الأسود المقداد (د30/37هـ) بن عمرو بن ثعلبة الحضرمي تباه الأسود واشتهر بذلك فلما نزلت {ادْعُهُمْ لِآبَائِهِمْ} قيل له المقداد بن عمرو. أسلم قديماً وهاجر الهجرتين وشهد بدراً وما بعدها وكان فارساً يوم بدر ولم يثبت أنه كان فيها على فرس غيره. روى الترمذي مرفوعاً عن النبي - صلى الله عليه وسلم - "إن الله عز وجل أمرني بحب أربعة وأخبرني أنه يحبهم والمقداد وأبو ذر وسلمان" شهد فتح مصر وهو أحد الرجال الأربعة الذين بعثهم عمر مندداً لمصر وقال الواحد منهم مقام الألف مسلمة والمقداد والزبير وعبادة بن الصامت، مات سنة 33 هـ. الاعلام للزركلي.

5 حاطب بن ابی بلتعه لخمی(د30/651م) اهل یمن و از تیراندازان مشهور پیامبر ﷺ و از شعراى قریش بود. یکی از کارهای مهم حاطب موضوع بردن نامه رسول خدا برای مقوقس، پادشاه مصر در سال هفتم هجری است و نیز یکی از کارهای اشتباه او نوشتن نامه به مشرکان مکه و اعلام این موضوع بود که پیامبر قصد فتح مکه را دارد، لکن این عمل او ناکام ماند و از کرده خود پشیمان شده و توبه کرد. حاطب سرانجام در سال سیام هجری و در 65 سالگی، در زمان خلافت عمر از دنیا رفت. اسد الغابة، ابن اثیر، ج 1، ص 432.

خدا^۱ فرمود: "حق را به شما گفتم"، حضرت عمر^۲ گفت: ای رسول خدا^۳، بگذار که گردن این منافق را بزنم. فرمود: او در بدر حضور داشت و تو چه می دانی؟ شاید خداوند متعال، از اهل بدر آگاه بود و گفته بود: هر چه می خواهید بکنید که من شما را بخشیدم." و همچنین حدیث دیگر از حضرت انس^۴ روایت است که رسول الله^۵ فرمود: {أتی علي النبي^۶ وأنا ألعب مع الغلمان، فسلم علينا، فبعثني في حاجة فأبطأت على أمي فلما جئت قالت: ما حبسك؟ قلت: بعثني رسول الله^۷ حاجة. قالت: ما حاجته؟ قلت: إنها سر. قالت: لا تحدثن بسر رسول الله^۸ أحدا^۹}^۱ یعنی "رسول خدا^{۱۰} نزد من آمد در حالی که من با پسران بازی می کردم، پس سلام نمود، و مرا به مأموریت فرستاد، سپس بر مادرم ناوقت شده بود، زمانی که آمدم، گفت: چه چیز مانع زود آمدنت شده بود؟ گفتم: رسول خدا^{۱۱} مرا به امری فرستاد. گفت: چه حاجت دارد؟ گفتم: راز است. گفت: راز رسول خدا^{۱۲} را با کسی نگو." و حدیث دیگر از حضرت فاطمه^{۱۳} است که می فرماید: {ما كنت لأفشي سر رسول الله^{۱۴}}^۲ من راز رسول خدا^{۱۵} را فاش نمی کنم. و در حدیث حضرت عبدالله بن جعفر^{۱۶} چنین آمده است: {أردفني رسول الله^{۱۷} ذات يوم خلفه فأسرَّ إلي حديثاً لا أحدث به أحدا من الناس^{۱۸}}^۴ یعنی "روزی رسول خدا^{۱۹} پشت سر من به دنبال من آمد و پنهانی چیزی به من گفت که به کسی نگویم." روش استدلال از این احادیث اینست که این احادیث در مجموع بر لزوم حفظ اسرار از جمله اسرار حرفه ای و وظیفه دلالت دارد.

ج. **دلایل از آثار صحابه^{۲۰}، تابعین و مجتهدین^{۲۱}:** حضرت عمر^{۲۲} از صحابه ممتاز آن ها را از نظر علم، ایمان و قوت نظر، انتخاب می نمود و آنان را به عنوان اهل شورا تعیین می کرد و حضرت عبدالله بن عباس^{۲۳} که کاملاً جوان بود و عضو شورای عالی بود، یک روز پدرش حضرت عباس^{۲۴} به او گفت: ای پسر من، امیرالمؤمنین^{۲۵} را می بینم که به تو نزدیک می شود و با تو خلوت می کند و در رابطه به برخی از اصحاب رسول الله^{۲۶} با تو مشورت می کند، پس سه چیز را از من به خاطر بسپار: {اتق الله ولا تفشين له سرا، ولا يجربن عليك كذبه، ولا تغتابن عنده أحدا^{۲۷}}^۶، یعنی "از خدا بترس و اسرار او را فاش مکن و او را به دروغ گفتن وسوسه نکن و کسی را به نزد او غیبت مکن." حضرت عامر^{۲۸} می گوید: من به ابن عباس گفتم ای ابو عباس هر کدام از هزار بهتر

1 أخرجه مسلم في كتاب: فضائل الصحابة، باب: فضل أنس (حديث: 2482) (4/ 1929).

2 أخرجه البخاري في كتاب: المناقب، باب: علامات النبوة (حديث: 3223)، ومسلم في كتاب: فضائل الصحابة، باب: فضائل فاطمة بنت النبي (حديث: 2450) (4/ 1904).

3 هو عبد الله بن جعفر بن أبي طالب بن عبد المطلب بن هاشم، ابن ابن عم رسول الله -صلى الله عليه وسلم-، وأمه أسماء بنت غميس الخثعمية، وقد ولد عبدالله في أرض الحبشة في المهاجرة، ثم هاجر مع أبيه صغيراً إلى المدينة، وهو الابن الأكبر لجعفر، وبعُد من صغار الصحابة، فقد كان في العاشرة عندما توفي النبي -صلى الله عليه وسلم-، وكان آخر من رأى النبي -صلى الله عليه وسلم- وصحبه من بني هاشم، وقد حفظ عنه وروى عدداً من الأحاديث، كما روى عن أمه أسماء، وعن عمه علي بن أبي طالب وقد توفي سنة ثمانين للهجرة، في بيته بالمدينة المنورة وقد كان عمره تسعين سنة. الذهبي، سير أعلام النبلاء، صفحة 456. بتصرف.

4 أخرجه مسلم في كتاب: فضائل الصحابة، باب فضائل عبد الله بن جعفر (حديث: 12429) (4/ 1886). وكتاب: الحيز. باب: ما يستتر به لقضاء حاجة (حديث: 342) (1/ 268).

5 هو أبو الفضل العباس بن عبد المطلب بن هاشم بن عبد مناف القرشي الهاشمي رضي الله عنه عم رسول الله صلى الله عليه وسلم. ولد قبل عام الفيل بثلاث سنين وكان إليه في الجاهلية السقاية والعمارة، وحضر بيعة العقبة مع الأنصار قبل أن يسلم وشهد بدرًا مع المشركين مكرهاً فأسر فافتدى نفسه ورجع إلى مكة. توفي رضي الله عنه في رجب أو رمضان سنة 32 هـ وله 86 سنة فصرى عليه عثمان رضي الله عنه، ودفن بالبقيع، وقد كان على قبره قبة عظيمة من بناء خلفاء آل العباس وقد هدمت اليوم.

6 سير أعلام النبلاء 3/346، المعرفة والتاريخ للقسوي 1/533، فضائل الصحابة للإمام أحمد (957/2) رقم (1862) ط/ مؤسسة الرسالة، وهو في (970/2) رقم (1905) من زوائد عبد الله، والمعجم الكبير للطبراني (265/10) رقم (10619)، و"تاريخ بغداد للخطيب البغدادي (155/4) ط/ دار الغرب الإسلامي.

است. گفت: بلی و از ده هزار¹. حضرت علی بن ابی طالب^ع فرمود: {سِرُّكَ أَسِيرُكَ، فَإِنْ تَكَلَّمْتَ به صرتَ أسیره و اعلم أن أمناء الاسرار أقل وجوداً من أمناء الأموال، فحفظ الأموال أيسر من كتمان الأسرار}²، یعنی "راز تو اسیر توست و اگر از آن سخن گفتی اسیر آن می شوی، و بدانید که متولیان اسرار کمتر از متولیان پول حضور دارند، پس حفظ پول آسانتر از حفظ اسرار است." حضرت عمر³ بن عبدالعزیز^ع می فرماید: {القلوب أوعية الأسرار، والشفاة أفعالها، والألسن مفاتيحها، فليحفظ كلُّ امرئ مفتاح سرِّه}⁴، یعنی "دل ها ظرف اسرار است، و لب ها قفل آن ها و زبان ها کلید آنهاست، پس هر کس باید کلید راز خود را نگه دارد و از آن محافظت نماید". همچنین ابوحاتم⁵ بستی می گوید: {والحازم يجعل سرِّه في وعاء، ويكتمه عن كلِّ مستودع، فإن اضطرَّه الأمر وغلبه أودعه العاقل الناصح له؛ لأنَّ السرَّ أمانة، وإفشاءه خيانة}⁶، یعنی "مرد قوی، راز خود را در ظرفی می گذارد و از هر انباری پنهان می دارد، پس اگر کاری او را مجبور بسازد و بر او مسلط شود، شخص عاقل یک خیرخواه را برای او معرفی می کند، زیرا راز یک امانت است و افشای آن خیانت است، امر به رازداری به طور ضمنی در آیه وفای به عهد نیز آمده است؛ زیرا حفظ راز و اسرار یک عهد است؛ خداوند متعال می فرماید: {وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا}⁷ ترجمه: "و به عهد (خود) وفا کنید، که از عهد سؤال می شود!"، از همین وجه است که امیر المومنین حضرت عمر بن الخطاب^ع یکی از امیرانش را در عراق - که به نام ابو عبید بن مسعود ثقفی⁸ است - به این صفت عالی، تنبیه نموده، گفت: {وأحرز لسانك ولا تفتش سرِّك؛ فإنَّ صاحب السر ما يضبطه متحصن لا يُؤتَى من وجه يكرهه، وإذا ضيَّعه كان بمضيعة}⁹، یعنی "زبان را نگهدار و رازت را فاش مکن، رازدار مستحکم و مضبوط است که از چهره ای که بدش می آید بر نمی آید و اگر از دست برود، ضایع است، پس بدین اساس، کارگر و کارمند باید اسرار کارشان را حفظ نمایند، زیرا انتشار این نوع از رازها و اسرار، ممکن است صدمات زیادی بر ماهیت کار و همچنین افراد مرتبط با کار، کارکنان، کارگران، کارمندان و مراجعین وارد نماید، بدون شک برخی از معاملات مراجعین، حاوی اسرار است که افراد به خوبی نمی دانند و یا از آن آگاه نیستند، مربوط به مسائل شخصی و مسائل خاص خانوادگی است که متعلق

1 احمد بن حنبل، أبو عبد الله الشيباني، فضائل الصحابة، ط 1 (تحقيق وصي الله محمد عباس)، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1403هـ، 1983م. فضائل عبد الله بن عباس (182) (2/ 907) (البيهقي السنن الكبرى) كتاب: قتال أهل البغي، باب: ما على السلطان من منع الناس عن النميمة (حديث: 16400) (167/8) الهيثمي (مجمع الزوائد (221/4).

2 "أدب الدنيا والدين"؛ للماوردي، ص295.

3 عمر بن عبد العزيز بن مروان بن الحكم بن أبي العاص بن أمية بن عبد شمس بن عبد مناف، و با رسول الله صلى الله عليه و سلم در جشنان عبد مناف به هم می رسند و کنیه اش ابو حفص می باشد. سال تولد او به قول راجح 61 هجری می باشد؛ مکان تولدش مدینه منوره، در دوره ی یزید بن معاویه است. او امیر المؤمنین شخص متقی، عادل، زاهد، حافظ قرآن و از جمله تابعین بود و دارای یک حکومت مثالی و نمونه ای اسلامی داشت. او در سال 101 هـ. ق جهان فانی را وداع گفت و جسد مبارکش در دمشق سوریه به خاک سپرده شد. سیر اعلام النبلاء، ج 5، علامه ذهبی.

4 "أدب الدنيا والدين"؛ للماوردي، ص 296.

5 ابوحاتم محمد بن حبان بن احمد بن حبان تمیمی بستی، وی پیشوای عصر خویش بود. او را تصانیف ابتکاری بود. و به شهرهای مابین چاچ و اسکندریه سفر کرد و نزد ابوبکر بن خزیمه در نیشابور فقه اموخت و در سمرقند و جز آن کار قضا را به عهده داشت و در شوال 354 هـ. ق. در بست درگذشت. الاعلام للزرکلی ج 1.

6 "روضة العقلاء ونزهة الفضلاء"؛ تحقيق: محمد حامد الفقي - القاهرة: مكتبة السنة المحمدية، ص 189.

7 سورة الإسراء آیت نمبر 34.

8 هو أبو عبيد بن مسعود بن عمرو بن عمير بن عوف بن عقدة بن غيرة بن عوف بن ثقف بن ثقف، كان من صحابة رسول الله - صلى الله عليه وسلم -، أسلم في عهد النبي، توفي في يوم الجسر سنة 13 هجري. لما تولى عمر بن الخطاب الخلافة ولي أبا عبید بن مسعود مكان خالد بن الوليد، قام عمر بن الخطاب باستعماله سنة 13 هجري والياً على جسر العراق فذهب إلى العراق بجيش كثيف، حيث نُسب إليه الجسر الذي يُعرف الآن باسم جسر أبي عبيد، قُتل أبو عبیده وأخوه الحكم وولده جبر يوم الجسر. الاستيعاب في معرفة الأصحاب، ج 4، ص 1709 - 1710.

9 "الكامل في التاريخ"؛ لابن الأثير - بيروت: دار صادر، 1385هـ / 1965م، ج 2، ص 437.

به صاحبان آنها می شود. شیخ ماوردی¹ می گوید: (اعلم أنّ كتمان الأسرار من أقوى أسباب النجاح، وأدوم لأحوال الصلاح)²، یعنی "بدانید که حفظ اسرار و رازداری، یکی از قوی ترین عوامل و اسباب موفقیت و ماندگارترین آنها برای شرایط و وضعیت خوب زندگی است"، ابو حاتم بستی می گوید: (مَنْ حَصَّنَ بِالكَتْمَانِ سِرَّهُ تَمَّ لَهُ تَدْبِيرُهُ، وَكَانَ لَهُ الظَّفَرُ بما يُرِيدُ، وَالسَّلَامَةُ مِنَ الْعَيْبِ وَالضَّرَرِ، وَإِنْ أَخْطَأَهُ التَّمَكُّنُ وَالظَّفَرُ)³، یعنی "هر که راز خود را با پنهان کاری مستحکم نماید، تدبیرش برای او تمام می شود و به آنچه می خواهد پیروز می شود و از عیب و زیان، مصئون باقی می ماند، اگرچه در پیروزی و جاه طلبی، خطا و اشتباه نموده باشد و هیچ کسی بر این صفات بزرگ، قادر نخواهد بود، مگر اینکه شخصیتی او با قدرت شکیبایی، وفاداری، صداقت و امانت داری متصف باشد و دارای عزم و اراده قوی باشد، و همچنین قادر به حمل این صفت بزرگ است.

د. **دلایل از قیاس و عقل:** حفظ اسرار به دلایل زیر یک ضرورت و وظیفوی و شغلی است:

1) که در حفظ آنها ادای امانتی است که کارگر و کارمند به موجب حرفه اش امین قرار گرفته است.⁴

2) حفظ آنها باعث ایجاد اعتماد بین کارگر-کارمند و کارفرما و صاحب کار می شود و همچنین بین کارگر-کارمند و مردمی که مجبورند اسرار آنها را در مقابل آنها فاش کنند و اگر نیاز نبود آنها را فاش نمی کردند.

3) که در حفظ آنها حیثیت و مقام صاحب راز را حفظ کند.

4) که در حفظ آنها دو مصلحت تحقق می یابد: منافع و مصالح افراد، منافع و مصالح دولت.

5) این کلید موفقیت سازمان است، زیرا رکن اساسی در هر نظام اداری است که بدون آن اهداف مورد نظر سازمان، محقق نخواهد شد.

با این دلایل برای ما کاملاً روشن می شود که شریعت مقدس اسلام، مردم را به حفظ اسرار مشروع، دستور داده و از افشای آن به طور کلی منع کرده است، زیرا برای صاحبش مضر است و این معنا در کارمندان دولت به صورت واضح و روشن دیده می شود، پس کارمند و کارگر باید آن را رعایت نموده و از آن محافظت کنند و اگر رازی را می داند یا به او امانت گذاشته شده است، نباید آن را فاش

1 علی بن محمد بن حبیب بصری مکنی به ابوالحسن (۳۶۴-۴۵۰ ه.ق.) یکی از فقها و قضات مشهور عصر خویش بود. در بصره تولد یافت، و در همانجا از ابوالقاسم صمیری و در بغداد از ابوحامد اسفراینی علم فقه آموخت و در شهرهای زیادی عهده دار منصب قضا شد، سرانجام در بغداد اقامت گزید، و در زمان القائم بالله عباسی عنوان قاضی القضاات یافت، و در نزد خلفا منزلتی رفیع به دست آورد او از فقهای شافعی بود، و به مذهب اعتزال تمایل داشت. وی در بغداد وفات یافت، و در «باب حرب» مدفون گردید. از آن جمله آثار او ادب الدنيا والدين، الاحكام السلطانية، العيون والنكت، الحاوی در فقه شافعی است. الاعلام للزرکلی.

2 "ادب الدنيا والدين"؛ تحقیق: مصطفی السقا - ط4 - بیروت: دار الکتب العلمیة، 1398 هـ / 1987 م، ص 295.

3 "روضۃ العقلاء ونزهة الفضلاء"؛ تحقیق: محمد حامد الفقی - القاهرة: مکتبة السنة المحمدیة، ص 189.

4 ابن خلدون، مقدمة، ص ۳۰۹.

کند¹. شیخ طرطوشی² می گوید: "بدان که رازداری از خصایل و صفات ستودنی و محموده برای همه مردم جوامع بشری است، و از جمله ملزوماتی است که باید در حق پادشاهان در نظر گرفته شود و از جمله فرایضی و واجباتی بر وزرا و همنشینان پادشاهان و تابعین آنها است که باید از آن رعایت کنند"³، این موقف شریعت اسلام در رابطه به حفظ اسرار است، افشای راز مانند افشای عورت است، همان گونه که افشای عورت حرام است، افشای راز نیز حرام است و باید کتمان شود⁴. ثانیاً: آیا این موقف شریعت شامل همه اسرار می شود؟ اگرچه در حقیقت، بزرگترین فساد را، به نسبت از مصلحت منع افشای آن، به دنبال داشته است. در تبیین موقف شریعت اسلام نسبت به این وظیفه، بیان شد که افشای راز بدون مقتضای شرعی، مستلزم مواخذه شرعی است، یعنی اصل در حکم افشای سَرّی که شریعت اسلام به حفظ آن دستور داده، منع است، اسلام به حفظ اسرار، برای همه ملت حکم نموده است و این مورد توافق در نزد تمامی مذاهب فقه اسلامی است. در پاسخ به سوال فوق باید گفت که وجوب افشای راز در دو مورد زیر از نظر شریعت اسلام، واجب است: اول: افشای آن زمانی واجب است که حفظ راز، ضرری بیشتر به نسبت از مصلحت حفظ آن، داشته باشد، مثلاً اگر شخصی رازی را به دیگری گفت که مضمون آن ارتکاب جرایم باشد، به هر کسی که این راز را دانست، باید آن را فاش نماید، زیرا مصلحت مطلوب به افشای آن، بزرگتر از ضرر ناشی از افشای آن است، قواعد فقهی که برای این امر وضع و مقرر شده است که عبارت اند از: {لا ضرر و لا ضرار}⁵ یعنی "به کس ضرر نباید رساند و نه هم ضرر را با ضرر مقابله نمود"، به دلیل اینکه به افشای راز در این صورت کدام ضرر و ضرار، برای فاش کننده راز ندارد. و قاعده فقهی دیگر چنین است: {إذا تعارضت مفسدتان روعي أعظمها بارتكاب أخفهما}⁶ یعنی "وقتی دو فساد یا ضرر با هم تعارض کردند، آن فسادی که ضررش بیشتر است، ترک شده و آنچه ضررش کمتر است، مورد ارتکاب قرار میگیرد." زیرا ضرر سکوت در برابر افشای رازی که متضمن ارتکاب جرم است، زیان بارتر از فاش شدن آن است و از طرف دیگر، دستیابی به مصالح عمومی، مستلزم تحمل ضرر خاصی برای دفع ضرر عام است، و ضرر خاص، متوجه کسی می شود که بخواهد راز را حفظ نماید، در حالی که ضرر عام بر جامعه وارد می شود و مردم عام از آن آسیب می بیند، بدین اساس، مصلحت در آن، اینست که باید مورد حمایت قرار گیرد، در این افشاگری، جلوی فساد از جامعه گرفته می شود و در برابر آن جلب مصلحت، ایجاد می گردد، و بدی را از فرد دور کرده و به او نفع می رساند، زیرا قاعده کلیه است که می گوید: {درء المفسد اولی من جلب المنافع}⁷ یعنی "ازاله و دفع مفسد و اضرار از جلب منافع مقدم تر و بهتر است." هرگاه دفع مفسد با جلب منافع در تعارض

1 الجفال، علي داود، أخلاقيات الطبيب مسؤوليته وضمانه الأحكام المتعلقة ببعض الأمراض المستعصية، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، مجلد (2) (16672) جعفر، المبادئ الأساسية للوظيفة العامة، ص 36-37.

2 هو: أبو بكر محمد بن الوليد بن محمد القرشي الفهري، معروف به طرطوشی و ابن ابی رندقه. وی زاهد و ادیبی بود از فقهای حافظ. ولادت وی در طرطوشه (واقع در شرق اندلس) بود و در آن شهر فقه آموخت، سپس بسوی عراق، مصر، فلسطین و لبنان سفری کرد و در اسکندریه سکونت گزید و چندان در آن شهر مشغول تدریس گردید تا عمرش سر آمد. معروف ترین کتاب او سراج الملوك است. اعلام زرکلی ج 3 ص 999.

3 الطرطوشی، أبو بكر محمد بن الوليد الفهري (451 هـ - 520 م) ، سراج الملوك، ط 1، (حقيقه: محمد فتحي أبو بكر) ، الدار المصرية اللبنانية ، 1414 هـ - 1994 م ج 1، ص 207.

4 المناوي، محمد عبد الرؤوف، فيض القدير شرح الجامع الصغير من أحاديث البشير النذير، ط 1، (ضبطة وصحة احمد عيد السلام)، دار الكتب العملية، بيروت، 1415-1994، ج 4، ص 192.

5 الزرقاء، شرح القواعد الفقهية، ص 187.

6 قد سبق تخريجه في ص 201.

7 الزرقاء، شرح القواعد الفقهية، ص 197.

واقع گردد منحیث اصل، دفع مفسد حق تقدم و اولویت دارند، و باید از جلب منافع در مقابل دفع مفسد گذشت صورت گیرد. این حالت در مورد هر آن چیزی که نیاز به کشف و افشاء دارد، صدق می کند و مطابقت دارد، زیرا وجوب ستر و کتمان در برابر آنچه که افشای آن لازمی تر باشد، نادیده گرفته خواهد شد. همان طوری که مسئله متحقق شد که: "شریعت اسلام برای رسیدن به مصالح و تکمیل آنها و همچنین بخاطر توقف و کاهش مفسد، آمده است، اسلام از دو خیر، همیشه بهترین آنها را ترجیح می دهد و از دو مصلحت، بزرگترین آنها را به دست آورده و به ادنی ترین آن، توجه نمی دهد و در حالت احتمال، از دو بزرگترین ضرر، همیشه ادنی ترین آن را می پذیرد."¹ حالت دوم: لازمی بودن افشای راز، زمانی که شخص بر اساس لایحه وظایف خود، مکلف به افشای راز باشد، و دستور نیز از طرف کسانی باشد که بلحاظ شرعی اهلیت اجبار را دارند، مانند مراجع قضایی و امنیتی.

قاعده فقهی که قبلا گذشت: {الضرورة تقدر بقدرها}²، یعنی "ضرورت ها به اندازه ضرورت تعیین می شود"، مفهوم آن اینست: اشیای که در حالت اضطرار مباح می گردد، باید بقدر ضرورت استفاده شود نه بیشتر. پس بدین اساس، اگر کارگر و کارمند، ملزم به افشای راز باشند، افشای آن بر عهده آنها فقط به قدر ضرورتی است که منجر به مصلحت عمومی جامعه شود، و به روشی به دور از افترا و ادیت، بلکه با بهترین کلمات، صورت گیرد³، همچنین در صورت از بین رفتن دلیل موجب افشاء، او حق ادامه افشای آن را ندارد، زیرا قاعده کلیه است که می فرماید: در صورت از بین رفتن موجب، واجب طبق قاعده فقهی و شرعی، واپس عود می کند: {ما جاز لعذر بطل بزواله}⁴، یعنی "آنچه بنا بر عذری جایز گردیده باشد، با زوال عذر، باطل می گردد"، به این معنا هر آنچه که در حالت عذر و حالات استثنایی مباح گردیده باشد، در صورت زوال یا از بین رفتن این حالات، به حالت اصلی یا ممنوعیت خود قرار میگیرد.

حالاتی که در آن افشاء راز جایز است، به شرح زیر است:

- أ. راز را برای خود صاحب راز، فاش کند، چون دیگر رازی ندارد، که آن را مخفی نگهدارد.
- ب. اینکه صاحب راز، اجازه افشای آن را به حامل راز بدهد و اگر اجازه دهد حامل راز حق نقل آن را دارد، اگر کسی در مورد آن صحبت کند، آن را باید به بهترین شکل آن، اجرا کند و بهترین کلمات را از آنچه که شنیده است، انتخاب نماید.

1 ابن تیمیة، مجموع الفتاوی، ج 2، ص 48.

2 الزرقاء، شرح القواعد الفقهية، ص 199.

3 الجبیر، هانی بن عبد الله بن محمد، أسرار المرضی، ص 6.

4 الزرقاء، شرح القواعد الفقهية، ص 189. ابن نجیم، الأشباه والنظائر، ص 95.

ج. انقضای اضرار و مفاسدی که به فرد مکتوم عنه (کسی که از وی راز کتمان شده) و یا دیگران از تمام جهات؛ جسمی، معنوی و مالی آسیب می‌رساند.

کارگر در نتیجه جایگاه و موقف خود در محل کار، ممکن است به اطلاعاتی دست یابد که صاحب کار نمی‌خواهد، دیگران به آن خبر شوند و یا دسترسی داشته باشند، بنابراین، کارگر موظف می‌گردد تا از اسرار و محرمت این اطلاعات، محافظت نماید، و این، از دو راه قابل تطبیق و الزام است: اول اینکه صاحب کار در زمان عقد قرارداد، محافظت از اسرار کار را برای کارگر، شرط بگذارد. دوم اینکه حفظ محرمت و اسرارکار در همچون کارها در عرف رائج مردمی، معروف باشد، در این دو صورت فوق الذکر، کارگر مکلف به حفظ اسرار کار است.

فقه‌های متقدمین به این موضوع نپرداخته‌اند؛ به دلیل اینکه، توسعه صنعتی و تولیدی در دوران آنها به میزان آنچه در عصر حاضر رشد نموده است، پیشرفت نکرده بود، ظهور انقلاب صنعتی منجر به افزایش ارزش‌های اخلاقی محصول و تولید شد، فرآیند تولید فقط به فرآیند میکانیکی آن محدود نمی‌شود، زیرا هر تولیدکننده، سعی و تلاش می‌نماید تا محرمانه بودن مواد و روش تولید خود را محفوظ و مصئون نگهدارد.

و از طرف دیگر، صاحب کار، به دنبال آن می‌گردد که بداند دیگران چه چیزهایی دارند و چه کارهای برای بهبود و توسعه فروش تولید خود، انجام می‌دهند، تا از آن‌ها الگو بگیرد و در جهت بهبود تولید و ارتقای آن بیفزاید و در نتیجه، کیفیت تولید خود را بالا ببرد، و این کاری است که در رسانه‌ای نمودن تولید و بازاریابی آن، کمک فوق العاده می‌کند و در شهرت و فروش آن، نیز نقش بسزای دارد، پس بنابراین، می‌توان گفت که وجود شایعات در مورد یک کارخانه، منجر به بازاریابی محصولات و تولیدات آن کارخانه، در راستای شهرت آن می‌گردد، و این شایعه ممکن است بصورت منفی باشد و یا بصورت مثبت به نفع کارخانه باشد، پس بر همین اساس، صنعت‌گران شروع به کتمان امور تجاری خود می‌کنند و اسرار صنایع خود را حفظ می‌کنند و بر حسب مصلحت، جز آنچه را که می‌خواهند از آنان فاش نمی‌کنند، پس بنابراین، یک تعهد جدیدی بر دوش کارگران خلق شد و آن این است که هر یک از آنها، باید اسرار کار خود را که برای آن بیمه شده است، حفظ نمایند، بر این اساس، موضوع حفظ اسرار کار در ادوار گذشته مطرح نبوده، و همین امر باعث شده است که از سوی فقه‌های متقدمین مطرح و مورد بحث قرار نگیرد. همانطوری که هر محصول و تولید، دارای صفات و ویژگی‌های خاص خود می‌باشد که کیفیت آن را از دیگر محصولات، متمایز می‌سازد و آن را در بازار رقابتی، پیشتاز نگه می‌دارد، به همین اساس، افشای هرگونه موضوع مرتبط

با آن محصول، بیشترین آسیب را به تولید کننده در بازار، وارد می کند، و بر بازاریابی کالای وی، تأثیر منفی می گذارد و تمایز کالای آن را از رقبای دیگر، محدود می کند، و این امر به همین شکل، به خود جامعه نیز، آسیب جدی می رساند، زیرا در اکثر موارد، قواعد رقابت عادلانه و مشروع در بازار کار، به هم می ریزد و نقض می شود، و در بین افراد خلاق، فعال و افتخار آفرین، با سایر افراد تنبل، سست، کارگریز و ناکاره، هیچ نوع تفاوت باقی نمی ماند و هر دو در بازار کار، برابر می شوند، زیرا انتشار و گسترش اسرار صنعتی در میان مردم، مانع از خلاقیت تولیدکنندگان می شود و میل و رغبت مبتکران و سازندگان را برای ایجاد و توسعه صنایع و کشف انرژی ها از بین می برد.

و شریعت اسلام، همه انواع ضرر را با تمام اقسام و اشکال آن، منع و حرام قرار داده است، و همه اسباب و وسایل که مفضی به حرام گردد، خواه وسایل مادی باشد یا معنوی، و خواه افعال باشد و یا اقوال، حرام است، پس بنابراین، می توان گفت که هر آن چیزیکه موجب ضرر شود، شرعا حرام است، همان گونه که رسول اکرم ﷺ فرمودند: {لا ضرر و لا ضرار¹}، یعنی "هیچ ضرر روا نیست، و نه آسیبی درست است که به دیگران رسانیده شود"، و همانطور که در قاعده فقهی آمده است: {الضرر يدفع بقدر الإمكان²}، یعنی "ضرر در حد امکان، دفع کرده می شود". و از آنجاییکه افشای اسرار کسب و کار در عصر حاضر، بیشترین آسیب را متوجه صاحب کار و جامعه، می کند، به همین اساس، شرعا حرام است.

همانطوری که پیامبر اکرم ﷺ، هنگامی که به افشای حسادت و ضرر پی بردند، و متوجه شدند که حسادت و ضرر با افشاگری به حقیقت می پیوندد، در آن زمان، خواستار پنهان نگهداشتن و کتمان راز شدند، چنانکه حضرت معاذ³ از پیامبر اکرم ﷺ روایت نموده، می فرماید: رسول الله ﷺ فرمودند: {استعينوا على نجاح الحوائج بالکتمان لها، فإن كل ذي نعمة محسود³}، یعنی "با مخفی نگه داشتن نیازمندی ها، به موفقیت آنها کمک کنید، زیرا هر که نعمتی دارد، مورد حسادت قرار می گیرد" به

1 قد سبق تخريجه ص 71.

2 حيدر، در الحکام شرح مجلة الاحکام 37/1.

3 رواه الطبراني في معاجمه الثلاثة، والبيهقي في شعب الإيمان، وأبو نعيم في الحلية، وابن عدي في الكامل، والعقيلي في الضعفاء، ولفظه هذا وهو مروي من حديث معاذ بن جبل، وعلي بن أبي طالب وابن عباس وأبي هريرة وأبي بردة. والحديث صححه الألباني في السلسلة الصحيحة (436/3)، حديث رقم (1453)، وفي صحيح الجامع برقم (943) وقد أورد ما ذكره العلماء من علل هذا الحديث، ولكنه صححه من رواية سهل بن عبد الرحمن الجرجاني عن محمد بن مطرف عن محمد بن المنكدر عن عروة بن الزبير عن أبي هريرة مرفوعا. وقال: فالحديث بهذا الإسناد جيد عندي. السلسلة الصحيحة (3/439).

این معنا که اگر بخواهید تمام نیازهای شما برآورده شود، باید آن را پنهان نگهدارید و برای کسی اظهار نکنید، زیرا کسانی که دارای نعمت و ثروت هستند، مورد حسادت دیگران، قرار می‌گیرند¹. المناوی در توضیح آن چنین می‌گوید: "یعنی آنها را از مردم کتمان کنید و از خدا برای تسخیر آنها و کامیابی بالای آنها، کمک بطلبید، سپس طلب کتمان او را اینگونه توجیه کرد: «هر کسی که نعمتی داشته باشد، مورد حسادت قرار می‌گیرد»، یعنی منظور این است که اگر شما نیازهای خود را به افرادی که به شما حسادت می‌کنند، نشان دهید، آنها در خواسته‌هایتان با شما مخالفت می‌کنند و همچنین برای رسیدن به اهداف و مقصدتان با شما مخالفت می‌کنند²، مقصد از مخالفت، در اینجا این است که آنها هم، همین کار را انجام می‌دهند، و این همان چیزی است که صاحب کار نسبت به افشای راز کار خود، هشدار می‌دهد، زیرا مردم با آن مخالفت خواهند کرد و مشابه همان محصول و تولید را در بازار کار، عرضه خواهند نمود، و به این شکل صاحب کار در بازار، متضرر خواهند شد، فلذا می‌توان گفت که این حدیث شریف، نص صریح و مستقیم و دلیل روشن برای استدلال، در این موضوع است. و در این عرصه، توصیه‌های فراوانی از صحابه کرام و فقهای عظام، وجود دارد؛ از جمله مثلاً: آنچه ابن ابی‌الدنیا³ از حسن⁴ بن علی⁵ نقل کرده، چنین گفته است: {إِنَّ مِنَ الْخِيَانَةِ أَنْ تَحْدُثَ بِسِرِّ أَحِيكَ⁶}، یعنی "این از جمله خیانت است که در مورد راز برادرت صحبت کنی" و شیخ ماوردی در أدب الدنيا چنین گفته است: {إِعلم أَنَّ كتمان الأسرار من أقوى أسباب النجاح وأدوم لأحوال الصلاح⁶}، یعنی "این را بدانید که حفظ اسرار یکی از قوی‌ترین عوامل و اسباب کامیابی و موفقیت و ماندگاری برای شرایط و احوال خوب است"، و همچنین از ابن حجر⁷ روایت شده است و ابن بطلال⁷ نیز گفته است که: "آنچه اهل علم لازمی می‌پندارند و جدی می‌گیرند؛ اینست که

1 البيهقي، شعب الايمان، باب: في الحث على ترك الغل والحسد، ح. رقم: 66/55، 277/5. و صححه الالباني في السلسلة الصحيحة، السلسلة الصحيحة، ح. رقم: 436/3 1453.

2 المناوي، فيض القدير شرح الجامع الصغير، 614/1.

3 ابن ابی الدنيا، ابوبکر، عبدالله بن محمد بن عبید بن سفیان بن قیس الفرسی الشافعی (208 - 281ق)، از جمله روات و محدثان است. او در روزگار خود واعظ و سخنور مشهوری بود، وی به تهذیب اخلاق، عشق می‌ورزید. وی در جمادی‌الاول 281، در بغداد درگذشت. آثار او را بالاتر از 55 گفته اند، برخی از معروف‌ترین آنها عبارت‌اند از: الصمت و آداب اللسان؛ رسائل ابن ابی الدنيا في الزهد و الرقائق و الورع؛ العقل و فضله؛ و... تذكرة الحفاظ/الطبقة العاشرة - للذهبي 46/10.

4 حسن بن علی رضی‌الله‌عنه، فرزند فاطمة الزهرا و ریحانه ی رسول الله و مشابه‌ترین فرد از نظر شکل و صورت با آن حضرت صلی الله علیه وسلم بود. طبق روایات صحیح در نیمه‌ی شعبان سال سوم هجری متولد شد، ایشان بعد از شهادت پدرش در 40 هـ خلافت مسلمانان را به مدت 6 ماه، به عهده گرفتند و سپس با معاویه رضی الله عنه صلح نمودند، در نهایت در سن 47 سالگی در پنج‌ماه ربیع‌الاول سال پنجاه هجری دارفانی را وداع گفت. البداية و النهاية لابن کثیر 8/16.

5 ابن ابی الدنيا: عبدالله بن محمد، الصمت و حفظ اللسان، تحقیق د. محمد احمد عاشور، ط1، دارالاعتصام، القاهرة-مصر، 1406 هـ-1986 م. ص 213.

6 الماوردی: علی بن محمد، أدب الدنيا والدين، حقه: مصطفى عبدالقادر عطا، ط2، مؤسسة الكتب الثقافية، بيروت-لبنان، 1418 هـ-1998 م. ص 22.

7 ابن بطلال: هو أبو الحسن علي بن خلف بن عبد الملك بن بطلال، الإمام، الحافظ المالكي البكري. أصله من قرطبة، وأخرجته الفتنة إلى بلنسية، وكان عالماً فقيهاً، عني بالحديث، وله شرح على "صحيح البخاري"، وولي قضاء لوزقة، وروى عنه جماعة، وله كتاب "الاعتصام" في الحديث، وكانت وفاته سنة 444، أو سنة 449. الاعلام للزركلي.

راز، اگر برای صاحبش ضرر داشته باشد، افشای آن، جایز نیست¹. همانطوری که شروط در عقود نیز در نظر گرفته شده و معتبر است، چنانکه رسول خدا^ﷺ فرموده است: {المسلمون علی شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحلّ حراماً}²، یعنی "مسلمانان مقید به شروط خود هستند مگر شرطی که حرام را حلال کند یا حلال را حرام کند"، پس به همین اساس، صاحب کار می تواند هر نوع شرایطی را که بخواهد، بالای کارگر تحمیل نماید، مگر مشروط به اینکه که با حکم شرعی، هیچ نوع منافات و مخالفتی، نداشته باشد.

1. از جمله توصیه های دیگری از صحابه^{رضی الله عنهم} و فقهاء کرام^{رضی الله عنهم}، محافظت از اسرار و محرمانیت کسب و کار است، و این امر، با گنجاندن این شرط در قرارداد کار، تضمین می گردد، این مسئله در عصر حاضر، به یک عرف پذیرفته شده عمومی جامعه، تبدیل شده است، پس اگر بالفرض، صاحب کار، این امر را شرط هم قرار ندهد، بر اساس عرف عام، جزئی از تعهدات کارگر محسوب خواهد شد، زیرا قاعده کلیه است؛ {المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً}³، "آنچه در عرف شایع باشد مثل آن است که شرط گردیده است"، مفهوم قاعده: آنچه که در عرف معتبر و معروف باشد در معاملات بمنزله شرط معتبر میباشد ولو به آن تصریح هم نکرده باشند و به همین دلیل در تعیین توابع عقود به عرف اعتبار داده میشود، به عبارت دیگر، هر آنچیزی که در معاملات مردم متعارف باشد، او قایم مقام شرط در تعهد و تقیید است، هر چند صریحاً ذکر نشده باشد. به عبارت دیگر معنایش این است که آنچه در میان مردم معروف است، نیازی به شرط گذاری ندارد، زیرا بدون اشتراط، معتبر دانسته می شود، پس وجود عرف در شهر، مانند وجود شرط در عقد، به واسطه عرف عمل می کند، مشروط بر اینکه حرام را حلال و یا حلال را حرام نگرداند⁴.

حفظ محرمانیت و اسرار کسب و کار، از جمله کتمان علم نیست که رسول الله^ﷺ آن را با این جمله منع فرموده اند: {من سئل عن علم ثم كتمه أُلجم يوم القيامة بلجام من نار}⁵، یعنی "کسی که از علم، از وی سؤال شود و او، آن را کتمان کند، روز قیامت با لگامی از آتش، گسیخته می شود"، زیرا نهی مختص به علمی است که کتمان آن موجب ضرر و آسیب برای مردم و مانع خیر و خوبی مردم می شود، اما اگر کتمان آن موجب منفعت مردم شود و در عین حال، افشای آن، موجب ضرر و آسیب

1 ابن حجر، فتح الباری 97/11.

2 الترمذی: محمد بن عیسی بن سوره، سنن الترمذی، حکم علی أحمده العلامة محمد ناصر الدین الالبانی، ط1، مكتبة المعارف، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1417هـ. و أشیرالیه: الترمذی، سنن الترمذی، کتاب: الأحكام عن رسول الله^ﷺ، باب: ما ذکر عن رسول الله^ﷺ فی الصلح بین الناس، ح. رقم: 318/1352. و قال عنه الالبانی: "صحیح".

3 حیدر، درالحکام شرح مجلة الأحکام 46/1.

4 <https://sy-okh.yoo7.com/t588-topic> شبکه منتديات انوار الاسلام مارچ 2010/3.

5 الترمذی، سنن الترمذی، کتاب: العلم عن رسول الله^ﷺ، باب: ما جاء فی کتمان العلم، ح. رقم: 597/2649. و قال عنه الالبانی: "صحیح".

برای مردم شود، همانطوری که در تعهد فوق الذکر، چنین است، در این صورت، کتمان یک امر تکلیفی بوده و افشاء آن یک امر منهی عنه و حرام خواهد بود.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به محافظت از اسرار و

محرمیت کار و وظیفه:

موظفین خدمات عمومی به حکم وظیفه ای که اشغال کرده، از امور و اسراری اطلاع حاصل می کند که برخی از آنها مثل اسرار نظامی، اقتصادی و سیاسی، به مصالح عمومی دولت مربوط می شود و برخی دیگر هم به مصالح افراد و زندگی خصوصی آنان، در هر دو حالت کارمند مکلف است این اسرار را افشا ننماید و این مکلفیت حتی بعد از پایان دوره خدمت نیز ادامه می یابد و تنها در زمان این مکلفیت زایل می گردد که موضوع از سرّی بودن خارج گردد یا به طبیعت خود افشا شود یا مقامات ذی صلاح افشای آن را اجازه دهند و یا صاحب آن اسرار راضی به افشا شود و یا اینکه افشای آن مانع از ارتکاب جرم گردد. هر گاه مامور اسرار وظیفه را افشا نمایند، با مسئولیت تادیبی و یا حتی جزایی مواجه می گردد، زیرا در اکثر قوانین کشورها مثل قانون جزایی افغانستان، افشای اسرار جرم پنداشته شده است. در ماده 183 قانون جزایی افغانستان آمده است: "(1) هر گاه مامور، اجیر یا سایر موظفین خدمات عامه سری از اسرار دفاعی کشور را در زمان جنگ بدون قصد تسلیم و یا افشاء، آن را به دولت خارجی و یا اشخاص که به نفع آن دولت کار می کنند، افشا نمایند، به نحوی که موقف دفاعی، سیاسی یا اقتصادی کشور را متضرر سازد، مرتکب به حبس دوام محکوم می گردد. (2) اگر جرم مندرج فقره فوق در غیر از زمان جنگ ارتکاب گردد، مرتکب به حبس طویل محکوم می گردد." ¹ در ماده 201 قانون جزا آمده است: "معلومات آتی از جمله اسرار دفاعی کشور شمرده می شود: معلومات نظامی، سیاسی، دیپلوماسی، اقتصادی و صنعتی که نظر به ماهیت آن غیر از اشخاصی که رسماً به آن سروکار دارند، مصلحت دفاعی کشور لازم گردانیده باشد که اشخاص دیگر به آن اطلاع حاصل نکنند. (2) مکاتیب، نوشته جات، اسناد، رسم ها، نقاشی ها، تصاویر، عکس ها و سایر اشیای که مصلحت دفاعی کشور لازم گردانیده باشد که غیر از اشخاصی رسماً به آن سروکار دارند، اشخاص دیگر به آن اطلاع حاصل نکنند. (3) اخبار و معلومات مربوط به تشکیلات و سوقيات نظامی، وسایل حربی و به طور عموم معلوماتی که به امر نظامی و استراتژیکی متعلق و از طرف قومندانیت اعلاّی اردو به نشر آن اجازه تحریری صادر نشده باشد. (4) اخبار و معلومات مربوط به تدابیر و اجراتی که برای کشف و تحقیق جرایم مندرج این فصل یا

¹ وزارت عدلیه، قانون جزای افغانستان، جریده رسمی، شماره مسلسل 347، مورخ 15/07/1355.

محاکمه مرتکبین آن اتخاذ می گردد. با آن هم محکمه با صلاحیت می تواند نشر گزارشاتی را که لازم ببیند، اجازه دهد.¹ و در ماده 445 در فقره های اول و دوم آن، در رابطه به افشای اسرار اشخاص، چنین تصریح نموده است: 1- هر شخصی که به حکم وظیفه، کسب، پیشه، صنعت، فن و یا به لحاظ طبیعت کار خود بیک سري از اسرار، علم حاصل نماید و آن را در غیر از حالات مصرحه قانون، افشاء نماید و یا آن را به منفعت خود یا منفعت شخص دیگر استعمال کند، به حبس متوسطی که از دو سال بیشتر نباشد یا جزای نقدی که از بیست و چهار هزار افغانی تجاوز نکند، محکوم می گردد. 2- اگر صاحب مصلحت به افشای سر، اجازه داد و یا مقصود از افشای سر، اخبار از جنایت یا جنحه و یا منع ارتکاب آن باشد، مرتکب به جرم محکوم نمی گردد.² و در ادامه در ماده 446 چنین آمده است: "اشخاص آتی به حبس قصیر یا جزای نقدی که از دوازده هزار افغانی تجاوز نکند، محکوم می گردند: 1. شخصی که به یکی از وسایل علنی، اخبار، تصاویر یا لوحه ها را که به اسرار زندگانی فامیلی یا عایلی افراد ارتباط داشته باشد، افشاء نماید، گر چه حقیقت داشته باشد. 2. شخصی که در تیلیفون یا توسط مکتوب ارسالی به اسرار، علم حاصل نماید، به قصد ضرر، آن را افشا نماید."³

از نظر اکثر قانون دانان، این تعهد در قبال کارگر و کارمند به صورت زیر تعریف می شود: کلیه اطلاعاتی که کارگر به واسطه کارش به دست آورده است، و دیگران از آن مطلع نیستند و در عین حال، افشای آن موجب ضرر صاحب کار می شود. قانون کار افغانستان نیز در ماده 92 فقره 11 خود، چنین تصریح می کند که کارگر موظف به "حفظ اسرار وظیفه و حرفه"⁴ است. و در فقره سوم، ماده 13 قانون کارکنان خدمات ملکی چنین تصریح گردیده است: "مامور و کارکن قراردادی در اجرای وظیفه دارای مکلفیت های ذیل می باشد:...(3) حفظ اسرار وظیفوی، مطابق احکام قانون."⁵ و همچنین در مقرر طرز سلوک کارکنان خدمات ملکی در زمینه شفافیت و حسابدهی در ماده هفتم و فقره 2-3 آن، چنین آمده است: "مامورین خدمات ملکی به منظور تامین شفافیت و حسابدهی، دارای مکلفیت های ذیل میباشند: 1- ارائه معلومات دقیق در رابطه به اجرای وظیفه به آمرین و مراجع ذیصلاح قانونی. 2- امتناع از ارائه معلومات سري حین اجرای وظیفه، مگر اینکه مقام ذیصلاح در مورد هدایت داده باشد. 3- امتناع از ارائه اسناد یا مصاحبه با رسانه های همگانی،

1 همان.

2 وزارت عدلیه، قانون جزای افغانستان، جریده رسمی، شماره مسلسل 347، مورخ 15/07/1355.

3 وزارت عدلیه، قانون جزای افغانستان، جریده رسمی، شماره مسلسل 347، مورخ 15/07/1355.

4 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

5 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

مگر اینکه به اجرای چنین امری مؤظف شده باشد، در این صورت ارائه هر نوع اطلاعات، معلومات یا مصاحبه منوط به بیان واقعی بوده و از ارائه نظریات شخصی خود داری نماید. 4- ارائه معلومات کتبی از عواید، دارایی ها و قروض شخصی حین شمول در اداره خدمات ملکی. 5- امتناع از تأمین روابط خودسرانه با ادارات داخلی یا خارجی.¹ اکثر قانون دانان، بر این نظر هستند که در صورت افشای اسرار کار، اگر صاحب کار و کارفرما، متضرر گردد، آنها می توانند قرارداد کار را با کارگر و کارمند، فسخ نمایند.

قاعده محافظت از اسرار و محرمانیت کار:

فقهای متقدمین در رابطه به تعهد کدام ضوابط و قوانینی را وضع نکرده اند، زیرا در آن زمان این نوع تعهد و التزام وجود نداشت و یا اصلاً در عرف عام مردمی، مروج نبود، بنا براین، برای آنکه کسانی که در این زمینه متخصص هستند و مهارت مسلکی دارند، استثنائات وجود دارد؛ می توانند محدودیت ها را بادر نظر داشت نیازمندی ها و ضرورت های اساسی جامعه و بازار کار، تعیین نمایند، بر اساس قول الله متعال که می فرماید: {فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ} ² " اگر نمی دانید، از آگاهان بپرسید (تا تعجب نکنید از اینکه پیامبر اسلام از میان همین مردان برانگیخته شده است)!"، و اهل الذکر در این مسئله، قانون گزاران اصلی هستند، شارحین قوانین وضعی، بسیاری از این شروط و ضوابط را مطرح کرده اند که اکثر آنها در نکات زیر خلاصه می شود:

1. کارگر باید روی اطلاعات و بیانات که از دید دیگران مخفی و پنهان است، تمرکز نماید.
2. این اسرار، مربوط به امور مؤسسه و نهاد باشد.
3. این اسرار مربوط به اموری نباشد که قانون، اطلاع بر آن را، یک نیاز مبرم، برای جامعه دانسته باشد، و در عین حال، خداوند متعال از آن منع کرده باشد، چنانچه الله متعال می فرماید: {وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنْ كَتَمَ شَهَادَةً عِنْدَهُ مِنَ اللَّهِ وَمَا اللَّهُ بِغَافِلٍ عَمَّا تَعْمَلُونَ} ³ ترجمه: "و چه کسی ستمگارتتر است از آن کسی که گواهی و شهادت الهی را که نزد اوست، کتمان می کند؟! و خدا از اعمال شما غافل نیست". بر همین اساس، می توان گفت که کتمان شهادت برای مسلمان، در محکمه و در پیشگاه قاضی جایز نیست، اینها مسائل مربوط به حقوق عمومی، مصلحت و منفعت عمومی جامعه است که باید هنگام سؤال ابراز گردد و در حالت بازجویی و بازپرس آن را افشا نماید.
4. افشای چنین اطلاعاتی، صدمات جدی به صاحب کار وارد می کند.
5. تعهد کارگر به عدم افشای اطلاعات تا زمانی که محرمانگی و اختفا باقی است، ادامه دارد.

1 وزارت عدلیه، مقررہ طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 900، سال 1385.

2 سورة النحل آیت نمبر 43.

3 سورة البقرة آیت نمبر 140.

6. تعهد کارگر در حفظ اسرار کار، محدود به ابلاغ و اطلاع رسانی آن به دیگران است، کارگر می تواند پس از پایان قرارداد کار، برای خود استفاده نماید، مگر اینکه صاحب کار، مطابق به مقررات قانون کار، شرط کرده باشد که در آینده، هیچ نوع رقابتی میان آنها وجود نداشته باشد.

مبحث یازدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به رعایت قواعد تخنیک

ایمنی و حفظ الصحة

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به رعایت قواعد تخنیک

ایمنی و حفظ الصحة:

یکی از جمله مهمترین تعهدات کارگر و کارمند از منظر فقه اسلامی، رعایت قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحة در محیط کار است، اگر به فرمودات (طب نبوی) رسول الله ﷺ در رابطه به وقایه، صحت و سلامتی انسان، نگاهی داشته باشیم، یقیناً متوجه خواهیم شد که طب نبوی در رأس پیشگیری های طبی امروزی قرار می گیرد که در واقع 14 صد سال پیش از امروز، پیامبر اکرم ﷺ بر آن تاکید نموده بودند، در دنیای صحت و طب، آنچه تحت عنوان طب وقایوی امروز یاد می شود، این همان چیزی است که رسول الله ﷺ در صدر اسلام پیش از 1400 سال به آن تاکید نموده اند، اگر احادیث مربوط به این موضوع را در چارچوب زمانی و محدوده تمدنی امروزی قرار دهیم و زمانی که شعار واقعی را که گفته اند: ¹ (وقایه بهتر از معالجه است)، به معنای واقعی آن درک نماییم، در حقیقت عمومیت طب نبوی ﷺ را در مفهوم "وقایه بهتر از علاج" بدون کوچکترین شبهه آن، برای ما به نمایش می گزارد، و در ضمن اشاره به آن دارد که تخم و بذر این شعار، در حقیقت 1400 سال پیش، توسط پیامبر اکرم ﷺ نهاده شده بود که می توان از آن زمان تحت عنوان "عصر طب نبوی" یاد کرد. چنانکه در مورد طب، صحت، سلامت، مریضی و وقایه از امراض، عفونت و میکروب و همچنین در رابطه به فضایل طبابت و أطباء، احادیث زیادی از رسول الله ﷺ روایت و نقل شده است و سخنانی زیادی از صحابه رضی الله عنهم، تابعین، تبع تابعین و مجتهدین در این زمینه ارائه گردیده است، برخی از دانشمندان و فقهای اسلام، آن عده از احادیث رسول الله ﷺ که در مورد علاج و وقایه مطرح شده است، گردآوری نمودند و به حجم کتاب های بزرگ امروز در بازار در یافت می شود که در اصطلاح امروزی می توان آن را تحت نام (دائرة المعارف طب نبوی) یاد کرد، زیرا تمامی آن عده

¹ جمعة العوادة، سمیر محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشريع من جامعة القدس، 1431هـ-2010م، القدس-فلسطين. ص 71. مع التصرف.

از احادیثی را که در مورد علاج و معالجه و همچنین پیشگیری و تدابیر وقایوی صحی، مطرح شده اند، در این کتاب جمع آوری نموده اند و هر آنچه از آدرس شریعت اسلام در رابطه به طب و طبابت گفته شده باشد، در این کتاب گردآوری، ترتیب و تنظیم نموده اند.

اگر به دیده عمیق در طب نبوی نگاه کنیم، مفهوم وقایه، منحصر و محدود در این ارشاد نبوی¹ است که می فرماید: {النظافة من الإيمان/الطهور شرط الإيمان}¹ یعنی "نظافت و پاکیزگی جزء ایمان است و یا حصه از ایمان است"، زیرا شریعت مقدس اسلام، به پاکیزگی ترغیب و تشویق نموده و آن را جزء ایمان قرار داده است، و در روایت دیگر چنین ارشاد می فرماید: {الطهور شرط الإيمان، والحمد لله تملأ الميزان، وسبحان الله والحمد لله تملأن أو قال تملأ ما بين السماء والأرض}² یعنی "پاکی (وضو) نصف ایمان است، والحمد لله ترازوی (اعمال) را پر می کند، و سبحان الله والحمد لله در میان آسمانها و زمین را (از اجر و ثواب) پر می کند." وجه استدلال این است که مراد از طهور در این حدیث، طهارت است، به دلیل اینکه در علم صرف و اشتقاق، وزن فُعول اکثر به معنای فعل آمده است، یعنی آنچه که انجام می شود، پس بنابراین، می توان گفت که طهور به معنای تطهر (از باب تفعّل) است و در این حدیث آنچه رسول الله³ فرموده اند: الطهور؛ این به معنای تطهر، مصدر باب تفعّل است³.

اما لزوم و ضرورت تعهد کارگر و کارمند نسبت به رعایت از حفظ الصحة، به دلیل آن است که امروز مشاغل و کارهای زیادی به وجود آمده که هر یک از خود شرایط و ویژگی های خاصی خود را دارد، بدین اساس، کارگر و کارمند مکلف هستند تا وضع ظاهری خویش (لباس ایمنی) را مطابق نیازمندی های کار، عیار بسازند، زیرا برخی از کارها نیاز به یونیفورم مخصوص دارد، کارگر آن را می پوشد تا از دیگران متمایز شود، و برخی از کارها نیاز به صفای بهتری کار دارد، به دلیل اینکه نبود صفای در آن کار، باعث آلودگی و میکروب می شود، بنابراین، کارگر و کارمند باید مطابق سلیقه کار، خود را به هر سیستم و پروسیجر کاری آماده نمایند، تا یک تولید یا محصول پاک، صاف، با کیفیت، عمده و عالی را به بازار عرضه نمایند، مانند رستوران ها و شیرینی فروشی ها، این امر، تحت ایجاد کیفیت کار، به شمار می رود، بناءً تمام مصارف و هزینه آن بر عهده کارگر و کارمند می باشد، مگر اینکه در قرارداد کار شرط شده باشد که کارفرما هزینه های آن را خودش متحمل می شود. قسمی که به همه معلوم است؛ یکی از مهمترین تعلیمات اسلام،

1 صحیح مسلم، کتاب الطهارة باب فضل الوضوء (حدیث رقم: 327)
2 رواه مسلم في صحيحه، كتاب الطهارة، باب فضل الوضوء، برقم (223).
3 النووي، صحیح مسلم بشرح النووي، ج2، ص86.

ایجاد نسل سالم و صحتمند است، نسل سالم و تندرست، تنها زمانی امکان پذیر است که از صحت و سلامتی افراد به صورت انفرادی وقتاً فوقتاً، مراقبت، نظارت و کنترل صورت گیرد، و در اسلام به طهارت و نظافت، بسیار تاکید گردیده است و آن را شعبه از ایمان قرار داده است، پاکیزگی در اسلام از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا بالای تقوای الهی موقعیت داشته و جزء از ارکان اسلام است، زیرا نماز متوقف به طهارت است و بدون طهارت، اصلاً نماز تمام نمی شود و نماز یکی از پنج رکن مهم اسلام است که اصل و وجود اسلام مبتنی بر آن است، با این تفاوت که رعایت نظافت و طهارت، به عنوان پیشگیری و وقایه از بیماری های واگیر و اپیدمی های عفونی در نظر گرفته می شود.

قابل یادآوری است که نظافت بدن کارگر بلحاظ ظاهری، نشاندهنده پاکیزگی و طهارت او است، زمانی که بدن و جلد او آلوده گردد، امکان دارد که تمام جسم داخلی او از آن متأثر شود، زیرا بدن و جلد انسان به عنوان محافظ داخل پوست انسان (بافت ها و اندام های زیرین)، در نظر گرفته می شود، و از سوی دیگر، بدن و جلد کارگر همیشه در معرض تماس با انواع مختلف مواد؛ از جمله گرد و غبار، رسوب، میکروب، جراثیم، آلودگی با چرک و میل، کثافت و دیگر مواد بد و مضر برای جسم انسان که دارای بوی بد بوده و کارگر را در یک موقعیت نفرت آمیز قرار می دهد و گاهی ممکن است بخاطر عدم توجه به آن، باعث بیماری های مختلف وی شود، بنابراین، اکثر فقهای معاصر به این نظر هستند که کارگر و کارمند باید تمام وسایل حفاظتی را در انجام کارشان برای خود در نظر بگیرند و از کارفرما-صاحب کار نیز می تواند در زمینه طبق لایحه و اصول کاری، مطالبه نمایند، و این باید توسط کارگر به نحوی که برای او در نظر گرفته شده است، استفاده شود. و در مقابل آن، کارفرما نیز مکلفیت دارد تا محیط و ماهیت کار را طوری عیار بسازد که به هیچ کسی از هیچ ناحیه بی، آسیبی نرساند و تفصیل آن در فصل بعدی در ذیل تعهدات صاحب کار و کارفرما توضیح داده خواهد شد.

با توجه به مطالب فوق باید گفت که کارفرما و صاحب کار برای حفظ امنیت عمومی جامعه، نمی تواند کارگر و کارمند را در معرض خطر و هلاکت جسمی و روانی قرار دهد، زیرا شریعت مقدس اسلام، هر چیزی را که به روح انسان، آسیب می زند، از انجام آن، منع نموده است. چنانچه الله متعال می فرماید: {وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ} ¹ ترجمه: "و خود را با دستان خویش، به هلاکت نیندازید."،

¹ سورة البقرة آیت نمبر 195.

واز حضرت عبدالله ابن عباس[ؓ] روایت است، ایشان می فرماید: رسول خدا ﷺ فرمود: {لا ضرر ولا ضرار¹}، یعنی "هیچ ضرر روا نیست، و نه آسیبی درست است که به دیگران رسانیده شود"، حفاظت و صیانت از نفس یکی از مهم ترین ضرورت هایی است که شریعت حنیف، در هر موقع، آن را مورد توجه خود قرار داده و خواستار حفظ آن از دو جنبه؛ خلقت و عدم خلقت شده است. پس بنابراین، هر آنچه‌ای که نفس انجام می دهد، آن را مشروع گردانید و هر آنچه‌ای که به آن ضرر و آسیب می رساند، آن را حرام گردانید، بنابراین، کارگر و کارمند مکلف است بخاطر حفظ الصحه خود هر آن کار که به نفع عموم جامعه و افراد باشد، باید انجام دهد، زیرا شریعت اسلام با تمام قوانین و مقررات در این زمینه سازگاری داشته و با هیچ موردی مخالفت ندارد. کارگر سکتور دولتی و غیر دولتی در این مورد، کدام تفاوت خاص ندارد.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به رعایت قواعد تخنیک

ایمنی و حفظ الصحه:

قواعد تخنیک ایمنی، قواعد تخنیک مصئون نگهداشتن خود در محیط کار است تا هم خود کارگر و هم دیگران در ساحة کار آسیب نبینند. قواعد حفظ الصحه محیط کار، مشمول نگهداشتن و رعایت نظافت و تمیز نگهداشتن محیط کار از مواد ملوث و مصاب کننده به امراض است. کارکن موظف است که قواعد و معیارهای عمده حفاظت و تخنیک ایمنی کار را رعایت کنند. فقره دوم، ماده 111 قانون کار با تاکید بر بیانات قبل بیان می دارد که: "کارکنان مکلف اند قواعد و معیارهای عمده حفاظت و تخنیک ایمنی کار، قواعد استفاده از وسایل، دستگاه ها و لوازم حفاظت کار را رعایت نموده و حین اجرای کار از وسایل تحفظی انفرادی استفاده نمایند."² به موجب این تکلیف، کارگر موظف است که قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحه محیط کار را رعایت کند. مثلا کارگری که در شرکت تولیدی کار می کند، موظف است کلاه و عینک ایمنی بپوشد، ماسک در دهن خود ببندد، بوت های مخصوص کار را بپوشد و سایر قواعد تخنیک ایمنی را نیز رعایت کند. همچنین این کارگر موظف است که مواد اضافی تولید را در هر جای نیندازد تا اینکه بوی گرفته و سبب مریضی شود. و در ادامه به معاینات صحی کارکنان (اعم از کارگران و کارمندان) تاکید می نماید، زیرا کارکنی که در شرایط ثقیل و مضر صحت، کار می کند، مکلف است جهت جلوگیری از امراض حرفوی، تشخیص قابلیت کاری و ... معاینات صحی خود را تکمیل کند. مثلا فردی که برای رانندگی درخواست

¹ قد سبق تخریجه فی ص 71.

² وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار افغانستان، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

کار داده، موظف است که اول باید معاینات چشم خود را تکمیل کند تا بعداً مسبب مشکلاتی برای خود و اداره نشود. بر اساس فقره اول ماده 113 قانون کار افغانستان: "کارکنی که به کارهای ثقیل و کارهای با شرایط دشوار و مضر صحت و همچنان در امور رانندگی وسایط ترانسپورتی اشتغال دارند، مکلف اند به منظور تشخیص قابلیت کاری و جلوگیری از امراض حرفوی حین شمول به کار و به طور نوبتی معاینات صحتی را سپری نمایند.¹" بنابراین، کارکن یا کارگر مکلف به سپری نمودن معاینات صحتی می باشد.² و در ادامه، در فقره دوم این ماده قانونی چنین صراحت دارد: "کارکنان صنایع مواد غذایی، محلات عمومی صرف غذا و خرید و فروش مواد غذایی، تاسیسات آبرسانی، موسسات صحتی و قایوی و معالجوی، مراکز حمایتی اطفال و سایر ادارات و موسسات مربوط به خدمات عامه مکلف اند، معاینات صحتی مندرج فقره (1) این ماده را سپری نمایند."³ قانون کارکنان خدمات ملکی در ذیل فصل دوم تحت عنوان شرایط استخدام مامور در ماده هفتم، فقره سوم آن، به داشتن تصدیق صحتی از مراجع ذیصلاح، تاکید نموده گفته است: "تصدیق صحتی از مراجع ذیصلاح وزارت صحت عامه را داشته باشد."⁴ و در ادامه همین قانون، در ماده 17 ذیل حقوق و امتیازات کارگر و کارمند، چنین ابراز می دارد: "حق تأمین رفاه و صحت مطابق احکام مندرج مواد (113) الی (117) و (119) قانون کار."⁵ بر اساس مواد قانونی فوق، کارگر و کارمند، مکلف هستند تا در قسمت صحت خود متوجه باشند و بر اساس مشوره های معالج صحتی، جهت تدابیر صحتی، باید در هر شش ماه، خود را تست لابراتواری نمایند تا بر اساس قاعده عام که گفته می شود "علاج واقعه قبل از وقوع" در هر شرایط، حفظ الصحة را رعایت نمایند و محیط کار را طوری نگه دارد که بلحاظ تخنیک برای آنها مشکل زا نباشد. و بر اساس مجموعه طرز العمل های تعیینات کارکنان خدمات ملکی که از بست اول الی بست هشتم تعیین نموده است، شخص مکلف است تا بعد از اعلان بست ها به بست دلخواه خویش طبق پروسیجر تعیین شده، اقدام کند، همان طوری که در طلب شفحه اقدام می نماید، آنچه شرایط و خصوصیات که در زمینه توسط طرز العمل متذکره، ذکر گردیده است، باید آن را مطابق قانون تهیه و تکمیل نماید⁶، آنچه در این طرز العمل در قسمت طی مراحل اسناد برای تمامی

1 همان.

2 سلطانی، نعمت الله، "حقوق کار افغانستان"، چاپ سوم، مؤسسه انتشارات مقصودی، سال 1398 هـ، کابل، افغانستان، ص 131.

3 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار افغانستان، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

4 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

5 همان.

6 کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی، مجموعه طرز العمل های تعیینات کارکنان خدمات ملکی، بورد تعیبات خدمات ملکی، چاپ: اول، سال

www.iarcsc.gov.af .1397

بست های اداری، تذکر گردیده است؛ از جمله تکمیل فورم صحی است که جهت اطمینان از صحت جسمانی و عدم آن، الزامی می باشد.

مبحث دوازدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به عدم رقابت با صاحب

کار-کارفرما

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به عدم رقابت با صاحب کار

و کارفرما:

رقابت نوعی غبطه و رشکی است که در آن شخص آرزو می کند تا نعمتی را که غیر دارد، مشابه آن را بدون اینکه طلبی مبنی بر حذف آن، از طرف او صورت بگیرد، برای خود به دست بیاورد، به عبارت دیگر، او همان را برای خود می خواهد، و در عین حال، بقای اصل شیئی را برای صاحبش متقاضی است. رقابت در ذات خود، شرعا حرام نیست؛ و چون رقابت اصلا ربطی با فساد ندارد، بلکه کمک های مفیدی در زمینه های توسعه اقتصادی نیز دارد، از قبیل: افزایش سطح زندگی، کاهش هزینه ها، افزایش تولید و...، و اسلام برای آن معیار معتبری تعیین نموده است و آن مشروعیت رقابت است؛ به این معنا که موجب ضرر برای دیگران نشود، زیرا کار با اضرار (آسیب دهی به دیگران)، ظلم و تجاوز به حساب می آید¹. پس می توان گفت که رقابت دو نوع است: رقابت مشروع و رقابت غیر مشروع. کارگر و کارمند در فرآیند کار، با مساعد شدن زمینه های کاری، تجارب فوق العاده را کسب می کند، بدین اساس، رقابت ناسالم او می تواند ضربه محکمی، بر تولیدات و شهرت نیک نهاد و موسسه، وارد نماید، بناء تعهد کارگر و کارمند، نسبت به عدم رقابت با کارفرما و صاحب کار، مهم به نظر می رسد، اما فقهای عظام² این نوع از تعهد را، به طور خاص تصریح نکرده اند، و علت آن اینست که کارهایی که کارگران در آن زمان، انجام می دادند، به میزان و اندازه کارخانه ها، فابریکه ها و مشاغل امروزی، پیچیده و مغلق نبود و بر همین اساس، رقابت کارگر با صاحب کار در آن زمان، چندان متصور نبود بلکه براساس تعامل عادی، خیلی دشوار بود².

و شریعت مقدس اسلام، وجود این نوع از تعهد را، در قراردادهای کار منع نمی کند، زیرا اسلام، حق انسان را در حفظ و نگهداری ثمره و محصول کار او، رعایت کرده است و همچنین حق انسان را که از ثمره زحماتش بهره مند شود، نیز لحاظ و رعایت نموده است، تا اینکه هیچ کس این میوه ها را

1 القرافی، "أنوار البروق فی أنواع الفروق"، (25|4).
2 علی یحیی آل زمانان: "التزام العامل بعدم مناقسة صاحب العمل (دراسة مقارنة) فی القانونین؛ المصری و السعودی"، رسالة جامعیة، جامعة القاهرة، مصر 2004 م. ص 3-16.

غارت نکند و در چند ساعت محدود، او را از آن خود نماید و از آنها سوء استفاده و بهره برداری کند، این عمل، به هیچ وجه در هیچ قاعده و منطقی جواز ندارد که یک شخص زحمات چند ساله ی یک شخص را رد و آن واحد زیر و زبر کند، زیرا مالک و سازنده آن، شب و روز بخاطر رسیدن به آن و برآورده ساختن اهدافش زحمت کشیده و تپ و تلاش زیادی کرده و سال ها سال، عمر عزیز خود را در آن صرف نموده است، بنابراین، کسی که مسبب اصلی و ایجاد کننده است، او سزاوارتر و مستحق تر از دیگران، به نتیجه کارش است تا ثمره و نتیجه زحمات خود را دریابد. چنانچه الله متعال می فرماید: {كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ} ¹ ترجمه: " (بلی) هر کس در گرو اعمال خویش است"، همانطوری که پیامبر اکرم ﷺ نیز بر معنای تخصص کارگر در کار و نتیجه تلاش وی تاکید نموده، می فرماید: {من أحيأ أرضاً ميتةً فهی له} ²، یعنی " کسی که زمین مرده را زنده کند، از آن اوست"، پس از این رو، پیامبر اکرم ﷺ، حق را برای کارگر قائل شد که باید به خاطر تلاشی که انجام می دهد، مورد توجه قرار گیرد و از دیگران متمایز شود، و در ذیل اصل کلی (وهو إلحاق النتائج بأسبابها) ³ یعنی "ملحق و ضمیمه نمودن نتایج بر اساس علل و اسباب آن"، قرار گیرد.

صاحب کار، وقت و زمان خود را به خرج می دهد، تا اینکه به مرحله شهرت، مهارت، تخصص و شایستگی، دست پیدا کند، و از طرف دیگر، صاحب کار، پول خرچ می کند و طاقت و انرژی ها را به کار می گیرد، و تکنیک های کاری خود را بالا می برد، شرایط و وضعیت بازارها را بررسی می کند تا به یکی از پیشگامان حوزه کاری خود، تبدیل شود، و آنچه را که در طول سالیان متمادی با تلاش خود، ساخته است، کارگزارش در چند ماه کمتر، به آن دست یافتند و مسلط شده اند، بدین اساس، می توان گفت که خطر رقابت واقعی با او شکل می گیرد؛ یا به تنهایی با خود کارگران و یا با انجام کار در نزد رقیبان او شکل می گیرد.

یکی از قواعد اصولی که مبنای بسیاری از احکام شرعی به شمار می رود، این است که فرع با ابطال، به اصل خود، باز نمی گردد، امام شاطبی ⁴ می فرماید: "هر متممی - همانطور که متمم است - شرطی دارد و آن این است که با ابطال، اعتبار آن به اصل بر نمی گردد، این بدان دلیل است که

1 سورة المدثر آیت نمبر 38.

2 ابن حنبل، مسند الامام احمد، مسند جابر بن عبدالله ح. رقم 14636 7-8/23. قال فيه الشيخ الارنؤوط: "إسناده صحيح على شرط الشيخين".

3 السلمی، عیاض بن نامی بن عوض، "اصول الفقه الذی لا یسع الفقیه جهله"، دار التدمریة، الریاض-المملکة العربیة السعودیة، ط1، 1426هـ/2005م. ص22.

4 هو: ابراهیم بن موسی بن محمد اللخمی الغرناطی الشهیر بالشاطبی، اصولی حافظ، من أهل غرناطة، كان من أئمة المالكية" له من الكتب الموافقات في أصول الفقه، توفي سنة 790هـ.

هر متممی منجر به رد و یا ترک اصل منشأ خود می شود، پس بنابراین، در آن زمان شرط کردن آن صحیح نیست" ¹.

و فروعاً فقهی مرتبط به این مسئله، زیاد است: از جمله اینکه پدر بخاطر پسرش کشته نمی شود، از حضرت عمر ابن الخطاب رضی الله عنه روایت است، می گوید: {سمعتُ رسولَ الله صلى الله عليه وسلم يقول: لا يقاد الوالد من ولده} ²، "از رسول خدا صلى الله عليه وسلم شنیدم آنها فرمودند: که پدر، بخاطر پسرش قصاص نمی شود". شیخ مناوی در توضیح این حدیث چنین می گوید: "زیرا پدر سبب بوجود آمدن پسر بوده، پس نباید، سبب اعدام او گردد" ³.

رقابت کارگر با صاحب کار، در حقیقت زحمات و تلاشی است که از سوی کارگر، بخاطر بی اثر کردن و پیشرفت کاری صاحب کار، انجام می شود که در اصل صاحب کار، علت و منشأ پیشرفت و ترقی کارگر است و به هر مرحله ای که دست یافته است، مسبب درجه یک آن، صاحب کار او است که زمینه رشد و پیشرفت را برای کارگر خود، فراهم ساخته است.

پس بنابراین، می توان گفت که این عین تقاضای شریعت اسلامی است که کارگر باید با کارفرمای خود رقابت نکند و کارفرما نیز حق دارد که از کار خود، محافظت نماید، و همچنین کسی را از ما تحت خود (از جمله کارگران) اجازه ندهد که با او رقابت کند و تجارت و صنعت او را خدشه دار نماید و یا زیر پار بگزارد، پس بنابراین، تعهد کارگر به عدم رقابت با کارفرما، در واقع رعایت مقررات آمرانه موجود در قوانین است، به ویژه در هنگام ایجاد شرط که کارفرما در قرارداد کار با کارگر، آن را تصریح نموده باشد، و رسول الله صلى الله عليه وسلم می فرماید: {المسلمون على شروطهم، إلا شرطاً أحلّ حراماً أو حرّم حلالاً} ⁴، یعنی "مسلمانان مقید به شروط خود هستند، مگر شرطی که حرام را حلال یا حلال را حرام نماید"، این شرط منافاتی و یا مغایرتی با احکام و مقاصد شریعت اسلامی ندارد، بلکه با ماهیت و طبیعت شریعت اسلامی و در ضمن قانون گذاری اسلامی، سازگاری دارد، لذا در صورت توافق طرفین، صحیح خواهد بود.

اکثر کارفرما و صاحب کار، زمانی که یک شخص را به کارشان جذب و استخدام می نمایند، شرط می گزارند که اگر او کار و وظیفه را از آنجا ترک می کند، به شغل مشابهی و یا همانند اولی آن، نزد کسی کار نکند، و دلیل آن نیز چنین گفته شده است که کارگر و کارمند از اسرار و مهارت های

¹ الشاطبی: ابواسحاق ابراهیم بن موسی، الموافقات فی اصول الشریعة، ط1، المكتبة التوفيقية، القاهرة-مصر، 2003. و أشیر الیه: الشاطبی، الموافقات، ج/ص. 10/2.

² احمد، مسند الامام احمد، مسند عمر رضی الله عنه، ح. رقم: 257/1 98. و قال عنه الارنؤوط: حسن لغیره.

³ المناوی، فیض القدير شرح الجامع الصغير 511/6.

⁴ قد سبق تخريجه فی ص 236.

خاصی در صنعت و حرفه مربوطه وجود دارد، از آن آگاه شده و اطلاع پیدا می کند و ممکن است که بعد از ترک وظیفه و شغل اولی، آن رازها و اسرار کاری را، افشا نمایند، بدین اساس، کارفرما و صاحب کار جهت حصول اطمینان از روز اول، از کارگر و کارمند، این تعهد را اخذ می نمایند، پس بنابراین می توان گفت که، این شرایط ناشی از تمایل کارفرمایان و اصحاب کار برای محافظت از منافع و مصالح شان در برابر رقابت کارگران و کارمندان است؛ زیرا کارگر و کارمند، در طول مدت قرارداد شان، اغلباً در معرض اسرار کاری قرار می گیرند، و همچنین، کاری که به آنها محول شده است ممکن است به آنها اجازه دهد تا مشتریان کارفرما را بشناسند، این کار باعث می شود که کارگر در اولین فرصتی که به دست می آورد، ممکن است که کار را ترک کند؛ و با این کار می تواند دو هدف را دنبال کند: اول اینکه خودش کار مستقلانه برای خود داشته باشد. دوم اینکه در نزد رقیب کارفرمای اولی به کار بپیوندد که او را با ازدیاد معاش ترغیب نموده باشد. به همین دلیل است که کارفرما این شرط را در شرایط قرارداد خود با کارگر قرار می دهد، تا اینکه بعد از پایان قراردادکار، نتواند در نزد رقبای کارفرمای اولی، کار کند یا کاری را که انجام می دهد به عنوان پیشه خود در آینده از آن استفاده نکند. اما در اینجا سوال اینست که آیا این وضع نوع از شرایط درست است؟ اگر در عمق قضیه نگاه بیندازیم؛ این شرط دو نوع اصل و منشأ متناقض دارد: اصل اول: آزادی کارگر در انتخاب نوعیت کاری است که می خواهد پس از پایان قرارداد کار، آن را انجام دهد؛ و آن بر مبنای اصل جواز کلی و اباحت اصلی است، زیرا در معاملات، اصل اباحت و جواز است. اصل دوم: در نصوص شرعی اینست که از ضرر و احتمال ضرر، منع نموده است، مانند قاعده کلی {لا ضرر ولا ضرار¹}، یعنی "هیچ ضرر روا نیست، و نه آسیبی درست است که به دیگران رسانیده شود"، اما نهی در اینجا برای خود فعل (رقابت) نیست، بلکه بخاطر عارضی است که با آن عمل (رقابت) ملحق شده است که احتمال دور شدن را دارد و این آسیبی است که از رقابت ناسالم پیدا می شود، و این نیز ممکن است که عارض متذکره از آن دور شود، از آنجایی که رقابت می تواند به گونه ای انجام شود که ضرری برای کارفرما نداشته باشد، در آن صورت، انجام این کار ضروری نیست. برای رفع تناقض، نیاز است تا بین این دو اصل متعارض، تطبیق و رفع تناقض صورت گیرد، پس می توان گفت: تا زمانی که این شرط در ماهیت عقد تأثیری نداشته باشد، ولی به مصلحت و منفعت شرط کننده (کارفرما) باشد؛ بر اساس قاعده آنچه لازم است، لزوم رعایت شرط و تعهد هر چه بیشتر به آن است، به دلیل اینکه هر آنچه مشروط باشد، قبل از اشتراط، واجب و لازم نخواهد

¹الزرقا، شرح القواعد الفقهية، ص 187.

بود، اما التزام به آن و توافق بر آن، آن را واجب نمود، به دلیل نصوص شرعی که بر وجوب وفای به عهد، میثاق ها و پیمان ها دلالت دارد، زیرا آزادی کارگر در انجام کار بر اساس میل و رغبت او، در حدود حفظ حق و مصلحت کارفرما، خیلی محدود است، زیرا حق دیگران شرعاً محفوظ است. بر این اساس، می توان گفت که جواز چنین شرطی، به معنای سوء استفاده ناعادلانه یا دشمنی از آزادی کارگر-کارمند نیست، بلکه به معنای ترجیح بین مصالح متضاد است که قواعد شریعت اسلام، بخاطر اجتناب از شدیدترین آسیب ها و ضرر، ایجاب می نماید، و گرنه تعارض و تناقض بر حال خود، باقی خواهد ماند، و مصالح و منافع کارفرما و حقوق مالی او بخاطر اطلاع کارگر از راز کسب و کارش و ارتباطش با مشتریان صاحب کار و کارفرما، به هدر خواهد رفت، این موضوعی است که احکام و مقاصد شریعت اسلام، به آن بی توجه و بی اعتنا است، و به همین دلیل است که قاعده کلی؛ چنین می گوید: {يُخْتَارُ أَهْوَنَ الشَّرِّينِ} ¹ یعنی "آسانترین دو شر، انتخاب می گردد" به همین دلیل است که از بین دو بدی کوچکتر را انتخاب می کند و حکم میان دو و یا چند امری که از نظر سهولت انجام تفاوت دارند، مشتبه گردد، آسانترین روش آن اختیار میشود، و کارگر پس از انحلال رابطه قرارداد کار از رقابت با کارفرما، خسارت را به لطف خود، متحمل می شود، یا مشارکت در هر پروژه ای که با آن رقابت می کند، و این ضرر خاصی است که به تنهایی به او می رسد - برای دفع ضرر عمومی که نه تنها برای کارفرما، بلکه برای همه کسانی که در موسسه و نهاد با او کار می کنند، مضر است، اما برای اینکه مصلحت کارفرما در این شرایط بر منافع کارگر غلبه نداشته باشد، باید به شرایط زیر مقید گردد:

1. اینکه ممنوعیت رقابت، از نظر زمانی نسبی است؛ که اعتبار آن باید به یک مدت معقولی محدود شود، که دوره ای است که برای حفظ منافع و مصالح مشروع کارفرما لازم است، پس تحریم نباید دائمی باشد، زیرا مشتریان تغییر می کنند و آنچه راز در نظر گرفته می شد، ممکن است بعداً عمومی شود.

2. ممنوعیت رقابت باید از نظر مکان نسبی باشد؛ کارگر از رقابت با کارفرما منع نمی شود، مگر در کشوری که رقابت او عملاً بر منافع و مصالح کارفرما تأثیر بگذارد، زیرا ممنوعیت، منوط به مصلحت است، اعم از مصلحتی که در آن وجود داشته باشد یا نباشد، چنانکه اگر فعالیت کارگر در کشوری باشد که فعالیت کارفرما به آن هیچ نوع اثری نداشته باشد، محروم کردن کارگر در آن صورت، از آن جایز نیست، اگر مصلحتی در آن وجود نداشته باشد، گویی فعالیت کارگر در

¹ ابن نجیم المصری، "الاشباه و النظائر" 96-98. شرح القواعد الفقهية 197. الاشباه و النظائر لابن السبکی 45/1. الاشباه و النظائر للسيوطی 87.

کشوری است که فعالیت کارفرما به آن نمی رسد، پس بنابراین، محروم کردن کارگر از آن جایز نیست.

3. اینکه ممنوعیت رقابت از نظر نوعیت کار نسبی باشد؛ کارگر فقط از انجام کارهایی که مربوط به حرفه یا پیشه ای باشد که کارفرما انجام می دهد، ممنوع است، اما در مورد سایر کارها، مصلحت کارفرما لزوماً مانع از آن نمی شود، فلذا محرومیت مشروط از آن، جایز نیست.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به عدم رقابت با صاحب

کار-کارفرما:

قانون مدنی افغانستان، در ماده 1537 در این زمینه چنین تصریح می کند که¹: (1) هر گاه طبیعت کار سپرده شده به کارگر طوری باشد که وی به اسرار عمده کار واقف گرداند، طرفین می تواند موافقه نماید که کارگر بعد از انتهای مدت عقد نمی تواند با کارفرما رقابت نماید و یا در پروژه اشتراک نماید که با کارفرما در رقابت است. (2) برای صحت موافقت رعایت شرایط آتی ضروری می باشد: 1-کارگر حین انعقاد عقد به سن رشد رسیده باشد. 2- محدودیت وارده بر کارگر از حیث زمان، مکان و نوعیت کار منحصر به اندازه ضرورت حمایت از مصالح جایز کارفرما باشد. 3- این موافقت به آینده کارگر از ناحیه اقتصادی منافی عدالت نداشته باشد. 4-در عقد برای کارگر جبران خساره ناشی از محدودیت متناسب به خساره تعیین شده باشد.² و همچنین در ماده 1539 چنین آمده است: "هر گاه در صورت تخلف از امتناع، رقابت به شرط جزایی موافقه به عمل و شرط طوری باشد که موجب دوام اجباری وظیفه بیشتر اجیر، از مدت معینه نزد صاحب کار گردد، شرط مذکور باطل پنداشته شده بطلان آن، شرط عدم رقابت را نیز از بین می برد.³ بر اساس این ماده قانونی، تمامی محدودیت های مذکور در بالا، شامل این قانون گردیده و وجهه شرعی و قانونی، پیدا می کند، بنابراین رقابت کارگر با کارفرما در صورت اطلاع یافتن از اسرار و کار کردن برای پروژه های مشابه ممنوع می باشد و در صورت موافقه جزایی، هم شرط جزا و هم شرط عدم رقابت از بین می رود.

با توجه به مواد قانونی متذکره، باید گفت که رقابت کارگر با کارفرما از افشای اسرار کار آغاز می گردد، اگر کارفرما و صاحب کار، بترسد که کارگر با او رقابت می کند، در این صورت، او حق

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مورخ 15/10/1355.

2 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مورخ 15/10/1355.

3 همان.

دارد؛ شرطی را در قرارداد کار لحاظ کند که به موجب آن، کارگر از رقابت با صاحب کار و کارفرما منع شود. این محدودیت برای آزادی کار، تلقی می شود و فقهای قانون برای اعتبار این محدودیت، یک سلسله شرایطی را به شرح زیر تعیین نموده اند:

شرط اول: وجود منفعت و مصلحت مشروع برای صاحب کار و کارفرما در زمینه اشتراط عدم رقابت، مصلحت، در صورتی حاصل می شود؛ کاری که به کارگر و کارمند سپرده شده است، به او اجازه دهد تا به اسرار صاحب کار و کارفرما اطلاع و آگاهی پیدا کنند. به این ترتیب، اگر کارگر در جایی کار کند که او قادر به دیدن اسرار کار نباشد، و یا با مشتریان کارفرما و صاحب کار و دیگر کارمندان آنها، ارتباطی نداشته باشد، بنابراین، او از نظر رقابت با کارفرما و صاحب کار، در جایگاه یک شخص اجنبی قرار می گیرد، و این در صورتی است که کارگر و کارمند، در بخش نظافت در داخل موسسه و کارگاه یا در بخش پذیرش، کار نماید، در چنین مواردی، کارفرما و صاحب کار، نمی توانند که عدم رقابت را برای کارگر و کارمند، شرط قرار دهند.

شرط دوم: اینکه شرط ممنوعیت از نظر زمان، مکان و نوعیت کار، به میزانی که برای حفظ منافع مشروع کارفرما و صاحب کار، لازم است، محدود شود. این امر، مستلزم وجود سه موضوع، در این شرط است:

1. **ممنوعیت موقت یا زمانی:** و آن اینکه ممنوعیت محدود به زمان خاصی است و کارفرما از کارگر خود می خواهد که در تمام مدت کار خود، فقط با او یا پس از پایان قرارداد کار بین آنها برای مدت معینی رقابت نکند، اما اگر ممنوعیت دائمی باشد، این امر خودسرانه و تعسف تلقی می شود.
2. **ممنوعیت مکانی:** به طوری که قید ممنوعیت، شامل یک منطقه و محدوده جغرافیایی خاصی باشد و ممکن است منطقه، همان محدوده باشد که فعالیت تجاری صاحب کار در آن گسترش یافته است و بنابراین اگر ممنوعیت مطلق باشد، خودسری و تعسف محاسبه خواهد شد.
3. **ممنوعیت از نظر نوعیت کار:** بند ممنوعیت -از نظر این قید- ممکن است محدود به کاری باشد که کارگر برای کارفرما و صاحب کار انجام می دهد.

شرط سوم: این توافق نامه، نباید با قید جریمه اغراق آمیز، همراه باشد، دلیل جلوگیری از اقتران، این است که کارگر مجبور نباشد که در خدمت صاحب کار و کارفرما باقی بماند. بناء برای هر یک از کارگران و کارمندان، لازم است، زمانی که از یک سازمان کارگری، مهارت های مسلکی-کاری را کسب نمود، طبق یک سلسله قواعد و مقررات خاصی که هدف آن تامین حق صاحب کار در رابطه به کار و حمایت از کارگر است، به ویژه پس از آن که قرارداد بر اساس یک سبب داخلی و یا اسباب خارجی، فسخ گردیده باشد، نمی تواند با صاحب کار رقابت نماید، به عنوان مثال، قانون کار افغانستان، کارگر را از انجام دادن یک سلسله کارهای مشخص منع نموده است، از جمله؛ کار کردن برای دیگران، چه در قبال مزد و حق الزحمه باشد و یا بدون دستمزد، مفت و

رایگان کار کند، مشروط به اینکه، انجام این عمل، به کار و انجام وظیفه اصلی او، لطمه وارد کند و یا اخلال وارد نماید، و یا مغایر با شأن، منزلت و کرامت کار او باشد و هیچ نوع سازگاری و همخوانی با کار او نداشته باشد، یا به شخص ثالثی کمک می کند تا راز و اسرار مؤسسه و کارخانه/فابریکه را بیاموزد، و یا با صاحب کار رقابت نماید.

و همچنین در مقرره طرز سلوک مامورین خدمات ملکی که یکی از بهترین و جامع ترین مقرره های افغانستان در باره وظایف و مکلفیت مامور خدمات ملکی می باشد، وظایف و مکلفیت های موظفین خدمات عامه یا مامورین را در شش دسته طبقه بندی نموده است¹ (قسمی که قبلاً گذشت) که در طبقه چهارم، به ثبات، صداقت فردی و بی طرفی، اشاره نموده است، چنانچه در ماده ششم این مقرره است که در فقره های (1-4-5-6-7-8-9) چنین صراحت دارد: "مامور خدمات ملکی به منظور حفظ ثبات، صداقت فردی و بیطرفی، دارای مکلفیت های ذیل میباشد: (1) عدم استفاده سوء از موقف یا معلوماتیکه در جریان اجرای وظایف رسمی حاصل مینماید به نفع خود، اقارب و دوستان. (4) امتناع از ابراز نظرکه در مخالفت یا حمایت از یک گروه خاص جامعه پنداشته شود. (5) عدم اشتغال به اموری که موجب لطمه به صداقت و بیطرفی و وظیفوی گردد: الف:- تاسیس اداره یا مؤسسه تجارتي طرف معامله با دولت. ب:- تعهد و وظیفوی بامعاش یا بدون معاش در مؤسسه تجارتي طرف معامله با دولت. (6) عدم عقد قرارداد و وساطت در آن به نماینده گی از دولت باشخص یا اداره که با اقارب و دوستان وی روابط کاری یا فامیلی داشته باشد. (7) عدم پذیرش یا مطالبه هدیه حین عقد قرارداد از قراردادی، داوطلب یا نماینده گان قانونی آنها به نماینده گی از دولت، جهت تغییر شرایط قرارداد با ترجیح یک قرارداد به دیگری. (8) عدم سهمگیری در فعالیتها و اتخاذ تصمیم رسمی که منفعت شخص وی متصور باشد. (9) عدم تشویق یا مجبور ساختن همکاران و مراجعین به خاطر حمایت یا مخالفت به نفع یا ضرر حزب یا اشخاص سیاسی حین اجرای وظیفه." ² از فقره های ماده فوق، واضح و روشن به نظر می رسد؛ هر نوع کاری که در آن منافع و مفاد کارفرمای اولی در خطر و یا ضرر باشد، سهم و آغشته شدن کارگر و کارمند در آن کار، بر اساس این مقرره، درست نیست.

قاعده تعهد به عدم رقابت کارگر و کارمند با صاحب کار و کارفرما:

این شرط آزادی کارگر را که قانون برای او تضمین نموده است، محدود و مقید می سازد، پس بنابراین، هر شهروندی حق دارد به گونه ای کار کند که با اصول قانونی هیچ نوع مغایرتی نداشته باشد، به همین اساس است که قانون مدنی افغانستان بصورت عمدی، بند عدم رقابت را به بیش از یک ضابطه، محدود نمود تا اینکه به درستی با آن اصول، مطابقت داشته باشد، و این عمل، بخاطر حفاظت از کارگر در قبال بهره برداری و سوء استفاده های صاحب کار از این شرایط و آسیبی که

¹ برای تفصیل بیشتر به صفحه 157 مراجعه گردد.

² وزارت عدلیه، مقرره طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 900، سال 1385.

به وی وارد می شود، صورت گرفته است، و این ضوابط را می توان به صورت زیر مشخص نمود¹:

1) کارگر از اسرار و رازهای کار فابریکه و کارخانه، اطلاع کامل، وسیع و گسترده، داشته باشد، مشتریان مؤسسه را به معنای واقعی آن، بشناسد و با آنها معرفت کامل داشته باشد، پس به این معنا است که این کارگر، به درجه بالایی از آگاهی و شناخت مراحل مختلفی از کارهای خود، بلحاظ حرفه ای و تخصصی، رسیده است، مخصوصاً در کارهای شیمیایی و ساخت و سازی که نیاز به مخلوط کردن دقیق، مجموعه از عناصری دارد تا محصول و تولید به حالت مطلوب و دارای کیفیت عالی مورد نظر، برسد. چنانچه قانون مدنی در این زمینه چنین تصریح می کند که: "اگر کاریکه انجام می دهد، طوری باشد که برای کارگر، اجازه دهد تا به رازها و اسرار کار خود اطلاع داشته باشد و با مشتریان آن مرکز معرفت داشته باشد، در این صورت جایز است تا هر دو طرف، توافق کنند که کارگر با صاحب کار هیچ نوع رقابت نمی کند و یا در کاری که با صاحب کار پس از انقضا و پایان مدت قرارداد رقابت صورت گیرد، اشتراک نمی کند"².

2) توافق طرفین، مختص به زمان، مکان و نوعیت کاری باشد که به موجب آن منافع صاحب کار، متحقق و حاصل شود، در غیر این صورت، این شرط معتبر و صحیح نمی باشد، و در قانون مدنی افغانستان در ماده 1537 چنین تصریح شده است که این شرط می تواند، اعمال شود، "با این حال، توافق نامه قابل قبول نیست، مگر اینکه از نظر زمان، مکان و نوع کار به میزانی که برای حفظ منافع مشروع صاحب کار، ضروری می باشد، محدود و مقید شده باشد"³، به این معنا که ممنوعیت رقابت، مطلق نیست، بلکه نسبی است، فقط از نظر زمان و نوعیت کار در حدی که برای حفظ منافع صاحب کار لازمی باشد، رقابت ممنوع می گردد و در صورت فسخ قرارداد کار، کارگر این ممنوعیت را می تواند، رعایت نکند.

3) این شرط زمانی باطل تلقی می شود که شامل شرایط و محدودیت های بیش از حد، برای کارگر باشد؛ مانند مجبور ساختن کارگر برای ماندن در شغل و وظیفه اش، جلوگیری از رفتن او جهت انجام کار به پیش دیگری، یا مستقل شدن کارگر برای خودش، در تمام این موارد، این شرایط باطل تلقی می شود و این امر، در مورد خود شرط عدم رقابت نیز صدق می کند و همچنین در صورتی که صاحب کار بدون اینکه کارگر توجیهی داشته باشد، قرارداد را فسخ نماید یا از تمديد

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مورخ 15/10/1355. ماده 1537.

2 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مورخ 15/10/1355. ماده 1537.

3 همان.

آن خودداری کند، این شرط لغو می شود، همانطوری که اگر چیزی از صاحب کار صادر شده باشد که کارگر بتواند به تاسی از آن، قرارداد کار را فسخ نماید، باز هم شرط متذکره، بین طرفین لغو می شود.

4) برخی از قوانین شرایط و محدودیت هایی را برای خود کارگر وضع نموده است؛ مانند اینکه در زمان انعقاد قرارداد کار، کارگر باید بالغ بوده باشد، و منافع اقتصادی او را به گونه ای غیرمنصفانه تحت تأثیر قرار ندهد، و از طرف دیگر، قرارداد کار بر اساس این شرط، غرامت مناسبی را به نفع کارگر تعیین کرده باشد.

این امر مستلزم آن است که در صورت رها شدن و کنار گذاشته شدن این نوع از شرایط و محدودیت ها، شرط عدم رقابت برای حفظ حق کارگر، ملغاً و باطل خواهد شد، پس بر همین اساس، می توان گفت که تمامی شرایط، محدودیت ها و ضوابط وضع شده توسط قوانین، حقوق کارگر را در نظر می گیرد و از ثبات و پایداری او حمایت می کند، پس بنابراین، این اولین واحد ساختمانی در صنعت، زراعت، تجارت و در همه مشاغل در دولت است، و بسیاری از شرایطی که مانع از پیشرفت حرفه ای و مادی کارگر می شود، توسط صاحب کار محدود می شود، این ضوابط همان چیزی است که کارگر را به دلیل ضعف او از وی محافظت می نماید، زیرا تمامی آنها با شریعت اسلامی کاملاً، مطابقت دارند.

مبحث سیزدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر اختراعات و انکشافات کارگر در فرآیند

انجام کار

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر اختراعات و انکشافات کارگر-کارمند:

از جمله مسایل جدیدی که کمتر در مباحث فقهی، مورد کنکاش علمی قرار گرفته است، بحث حمایت از طرح های صنعتی، اختراعات، و علائم تجاری کارگر و کارمند است. البته در حال حاضر با توجه به رشد تکنالوژی و ضرورت های جامعه، نیاز به بحث و بررسی و حمایت های قانونی بیشتری احساس می شود. یکی از جمله مسایل جدیدی که در گذشته مورد توجه نبود، اما امروزه جای بحث و بررسی فراوانی دارد، حق اختراع است و با گذشت هر روز مسایل و قضایای معاصر جدیدی رخ می دهد که اذهان فقهای اسلام و قانون دانان را به سوی خود جلب نموده و مشغول ساخته است، هر فقیه مسلمان و متخصص قانون، خود را موظف و مسئول می داند تا احکام و

فرامینی تقنینی را در چارچوب شریعت مقدس اسلام برای تمامی نیازمندان جهان، بویژه مسلمانان، استخراج و استنباط نمایند، و از آن جمله؛ مسایل حقوق مالکیت های فکری و معنوی است، مانند حقوق تالیف و ترجمه، حقوق تصنیف و طبع، حقوق اختراع و انکشاف، حقوق نوآوری (ابداع) و کشف، و ... است. در ادامه بحث به تعریف این اصطلاحات پرداخته می شود:

اختراع در لغت: به معنای ایجاد کردن چیزی جدید، آفریدن، ابداع، انشاء، اشتقاق، تولید چیزی جدید و... آمده است¹، و در اصطلاح: اختراع، نتیجه فکر فرد یا افرادی است که برای اولین بار، فرآیند یا فرآورده خاصی را ارائه می کنند و مشکلی در یک حرفه، فن، فناوری، صنعت و مانند آن ها را حل می نماید². به عبارت دیگر: وسیله یا چیزی تازه و بی نظیر و بدون نمونه قبلی که قبلاً شخصی نظیر آن را نساخته باشد. برخی ها گفته اند که اختراع؛ یعنی ساختن چیزی یا پدید آوردن روشی که قبلاً مانند آن دیده نشده باشد. بر اساس تعاریفات فوق، چنین واضح می شود که کارگر مخترع با تبدیل ایده های موجود در ذهن و تخیل خود به یک ماده ملموس که در دستگاه یا مخترع جدید، تجسم یافته است، خود را به زحمت می اندازد. این تعریف نسبتاً کلی و عمومی است که شامل اختراعات و غیر اختراعات (محسوس و غیر محسوس) می شود، مانند اشعار و امور ادبی، اما مفهوم اختراع به معنای امروزی آن، مربوط به امور صنعتی می شود که کارگر آن را اختراع می کند³. البته برخی از فقهای معاصر اسلام، آن را چنین تعریف نموده اند: "اختراع عبارت است از هر نوآوری جدیدی که بتواند مورد استفاده عموم مردم و یا بخش از جامعه قرار گیرد، خواه مربوط به محصولات صنعتی جدید باشد، و یا روش ها و ابزارهای مورد استفاده و یا هر دو باشد."⁴ و برخی از فقهای اسلام، سازگاری و انطباق اختراع و ابداع را با شریعت مقدس اسلام، شرط قرار داده اند.

اما ابتکار به معنای نوآوری و به وجود آوردن چیزی جدید و تازه است⁵، ابتکار نوع خاصی از عمل است و فرد مبتکر بدون آنکه طبق دستوری رفتار کرده باشد، میتواند کارهای ارزشمندی ارائه دهد. افراد مبتکر و خلاق گویی قبلاً به کار دعوت شده اند. ابتکار و خلاقیت به عنوان یک نیاز عالی بشری در تمام ابعاد زندگی انسان مطرح می شود و آن عبارت است از: تحولات دامنه دار و جهشی

1 ابن عباد، إسماعیل، المحيط في اللغة، تحقيق محمد حسم آل ياسين، ج1، ص124، ط1، 1999م، عالم الكتب، بيروت، لبنان. ابن فارس، معجم مقاییس اللغة، ج2، ص170، ابن منظور، لسان العرب، ج4، ص67، أبو البقاء، الكليات، ص29.

2 الشهراي، حسين، حقوق الاختراع والتأليف في الفقه الإسلامي، ص61، ط1، 2004م، دار طبية للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، أصل الكتاب رسالة ماجستير من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، بإشراف الدكتور أحمد بن يوسف الدريوش، أجازت بتاريخ 28 / 10 / 2002م.

3 الناهي، صلاح الدين، الوجيز في الملكية الصناعية والتجارية، ص86، بدون رقم طبعة، دار الفرقان للنشر والتوزيع، الأردن.

4 الشهراي، حقوق الاختراع والتأليف، ص63.

5 الفراهيدي، الخليل بن أحمد، كتاب العين، تحقيق عبد الحميد هنداوي، ط1، 2003م، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ج1، ص157.

در فکر و اندیشه انسان، به طوری که دارای توانایی ترکیب عوامل قبلی با روشهای جدید باشد. نوآوری و خلاقیت بیشتر یک فعالیت فکری و ذهنی است و به معنای توانایی ترکیب ایده ها در یک روش منحصر به فرد یا ایجاد پیوستگی بین ایده هاست. برخی از علمای معاصر آن را چنین تعریف نموده اند: "ابتکار یعنی اشکال فکری که قدرت و توانایی ذاتی بشر آن را در قدم نخست به وجود آورده است که قبلا کسی به ایجاد آن سبقت نکرده بود."¹ این تعریف شامل حقوق ادبی، مانند حقوق مؤلف در بهره برداری از کتاب خود و هنرمند در استفاده از آثار و فنون خود، و حقوق صنعتی و تجارتي می شود، مانند حقوق مخترع و علامات تجارتي².

بنابراین، کارمند و کارگری که الزامات قرارداد کار با کارفرما را رعایت نماید، ممکن است با شرایطی مواجه شود و به اختراعی دست یابد که هیچ کس تا به حال آن را انجام نداده باشد، برخی از فقهای معاصر، حق ابداع و خلاقیت را این گونه تعریف نموده اند: "حق مالی بدیع (نوآورانه) که به یک چیز غیرمادی وارد شده باشد و دارای خصوصیت تقدم، برتری و اصالت بوده و توجه عموم مردم را به طرف خود جلب نموده باشد."³ در ادامه انواع ابتکاراتی را که کارمندان و کارگران به آن دست پیدا می کنند، مورد بحث و بررسی قرار داده خواهد شد، می توان آنها را بر اساس اعتبارات مختلفی تقسیم کرد که به شرح زیر است:

تقسیم اول: اختراعات از نظر اصالت و تبعیت به دو نوع است: اول: اختراعات اصلی: کارهایی که هیچکس قبلا آن را انجام نداده باشد و به داده ها یا تلاش های قبلی اتکا نکرده باشد. دوم: اختراعات مشتق و استخراج شده از دیگر اختراعات عمده قبلی، به عنوان مثال، اگر یکی از کارگران، دستگاهی را بسازد که توسط شخص دیگری ساخته و اختراع شده باشد، او روی توسعه آن کار می کند، تا بتواند در برابر دمای بالاتر مقاومت نماید، این نوع توسعه، بر اساس اختراع قبلی است. در این زمینه یکی از علمای متقدمین چنین می گوید: "و بدانید که این صناعات را حکماء استخراج نمودند، سپس مردم بعضی از آنها را آموختند، و میراثی شد میان حکماء برای دانشمندان، و سپس از علما به متعلمان، و از معلمان به شاگردان، و از دانش آموزان برای صنعتگران. و برای هر حرفه یک زعيم، آغازگر، شيخ یا معرفی کننده وجود داشته و دارد، و استاد همه پیشه ها را سلطان حرفه ها گویند، سپس بر اساس احترام و عزت، استاد پیشه و صنعت به او ملقب شد."⁴

1 الدريني، محمد فتحي، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، ط2، 2008م، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان. ج2، ص 6.
2 الزرقاء، مصطفى أحمد، المدخل إلى نظرية الالتزام العامة في الفقه الإسلامي، ط1، 1999م، دار القلم، دمشق، سوريا. ص 32.
3 الزحيلي، وهبة، المعاملات المالية المعاصرة، ط4، 200م، دار الفكر، دمشق، سوريا. ص 850.
4 جمعة العواودة، سمير محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشريع من جامعة القدس، 1431هـ-2010م، القدس-فلسطين. ص 201. مع التصرف.

تقسیم دوم: اختراعات بر اساس منفعت و مضرت نیز به دو قسم تقسیم شده است: اول: اختراعات مفید و سودمند: و در اینجا لازم به ذکر است که ملاک و معیار منفعت و مفیدیت، تأیید و موافقت شریعت اسلام است، مفیدیت به معنای بهره مندی مردم، از این اختراع در زندگی عمومی شان است، مانند اختراع وسایل حمل و نقل و ارتباطات، و حتی اگر برخی از مردم جامعه، آن را غلط استفاده نمایند و یا در راه غیر مشروع، استفاده کنند، در آن صورت حرام و ممنوع خواهد بود.

دوم: اختراعات مضر: و در تعیین اختراعات مضر نیز، موافقت و تأیید شریعت اسلام لازمی است، زیرا بر اساس میزان شریعت، بر منفعت یا مضرت اشیا، حکم صادر خواهد شد، مانند ابزار های سرقت، یا آنچه امروزه به عنوان سلاح های کشتار جمعی شناخته می شود. مجمع فقه اسلامی وابسته به اتحادیه جهانی مسلمانان در مورد ماشین آلاتی که در حال اختراع هستند، چنین فیصله صادر نموده اند: "هر ابزار مدرنی که انسان به آن به واسطه علم خداوند، دست یافته باشد، همان چیزی است که خداوند به او آموخته است و وسایل را برای او مسخر نموده است و اگر کدام هدفی شرعی یا وظیفه ای اسلامی داشته باشد و چیزی را به دست آورد که بدون آن ممکن نباشد، بر اساس قاعده اصولی که گفته اند: {ما يتوقف عليه الواجب فهو واجب} ¹ یعنی "آنچه واجب به آن بستگی داشته باشد، واجب خواهد بود" به حدی که مطلوب باشد و مطابق شریعت اسلام باشد، در نظر گرفته خواهد شد." ²

در کتاب های فقهی فقهای متقدمین، در رابطه به این مسئله، کدام اشاره ی صورت نگرفته است، به دلیل اینکه این یک مسئله جدید و مربوط به مسائل معاصر و روز است، و قوانین جدید، در رابطه به مسائل فوق الذکر، دیدگاهی را مطرح نکرده است، بلکه در مورد آنده از مسائل که در دوره زمانی نزدیک بوجود آمده، قانونگزاری نموده است و در رابطه به مسائل پیشین، کدام فرامین و تصمیمی نگرفته و سخن نزده است و همچنین مسائل را، حقوق معنوی نام نهاده اند، قابل تذکر است که شریعت اسلام در قبال چنین جزئیاتی که در قوانین معاصر-امروزی در رابطه به همچنین مسائل، ذکر شده است، کدام منافاتی و یا مخالفتی ندارد، به دلیل اینکه، این نوع از تفصیل، مبتنی بر اعطای حق اختراع، به کسی است که باعث به دست آوردن آن شده است، خواه کارگر باشد یا صاحب کار و یا هر دو (کارگر و صاحب کار) باشد، و این مطابق با اصل قانونی و شرعی است که در مبحث قبلی روی آن، گفتگو و بحث صورت گرفت و بلحاظ شرعی کدام مشکلی، ندارد.

1 آل برونو، محمد صدقی، کتاب الوجیز فی ایضاح قواعد الفقه الكلية، مكتبة الشاملة، ص 393. <https://shamela.ws/book/8379/383>
2 جمعة العواودة، سمير محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشريع من جامعة القدس، 1431هـ-2010م، القدس-فلسطين. ص 201. مع التصرف.

و این مسئله شامل تمام اشخاصی می شود که بر اساس زحمت و تلاش شخصی، به یک نوعی از ابتکار، اختراع و اکتشاف راه پیدا کرده است، و هر آن شخصی که وظیفه انجام می دهد و کار می کند و در جریان کار، نوآوری و اختراع می نماید، و یا بدون اراده وی، بر اساس ثمره و نتیجه کار او، یک نوع ابتکار، اکتشاف و خلاقیتی رخ می دهد، بخاطر اینکه نتیجه کار را به مسبب اصلی آن سپرده باشیم، در تمام این موارد، حق اختراع را به کسی می دهیم که سبب اصلی آن شده است¹. قابل ذکر است که شیخ مصطفی زرقاوی، نام حقوق ابتکار را بر بالای حقوق اخلاقی، ترجیح داده اند، زیرا نام دوم (حقوق معنوی) خیلی محدود و بسته است که با بسیاری از افراد این نوع از مسائل مندرکه، سازگاری ندارد، مانند تخصص درعلائم تجاری، ابزارهای نوآورانه صنعتی و آدرس فروشگاه های تجاری که ربطی به حقوق معنوی و تولیدات فکری ندارند².

شیخ زرقاوی، این نوع از حقوق را، این گونه تجزیه و تحلیل نموده است: "هدف از تصویب این نوع از حقوق، تشویق به اختراع و خلاقیت است، تا اینکه کسی که تمام تلاش و کوشش خود را در اختراع و خلاقیت به خرج می دهد، باید بداند که برای سرمایه گذاری آنها مورد توجه خاص، قرار خواهد گرفت و از شر کسانی که می کوشند تا ثمره اختراع و تفکر او را بگیرند و بهره برداری های او را از بین ببرند، در امان خواهد ماند"³.

در کتاب های فقهی قدیم اسلامی درباره حقوق اختراع و سایر حقوق معنوی و فکری، بحثی نشده است، البته استفاده قانونی این اصطلاح، در سال 1886م، در کنفرانس برن در کشور سوئیس آغاز شد که در آن هفتاد و سه کشور که همگی غربی بودند به جز کشور های تونس، الجزایر، مراکش، لبنان و هند که در آن اشتراک داشتند، این کنفرانس منجر به امضای توافقنامه بین المللی برای حمایت از آثار ادبی و هنری شد، اما در دنیای فقه اسلامی، این موضوع برای اولین بار، در عربستان سعودی در سال 1982م، در یک مجله علمی شماره چهارم، جلد دوم، در شهر ریاض به عنوان یک بحث فقهی، به نشر رسید، و از فقهای معاصر در کتاب الفروق تحت عنوان (منشأ شبهة القرافی فی طبیعة حق المؤلف والرد علیه)⁴ نوشته شده است، اما امروز، در این موضوع، کتاب های بسیاری

1 جمیل حامد، خلیل حسن، "التزامات العامل و رب العمل بین الفقه و القانون"، رسالة ماجستير الجامعية، جامعة النجاح، نابلس-فلسطين، 2012. ص 53.

2 الزرقا: مصطفی احمد، المدخل الى نظرية الالتزام العامة في الفقه الاسلامي، ط1، دار القلم، دمشق-سوريا، 1420هـ-1999م. ص 32.

3 الزرقا: مصطفی احمد، المدخل الى نظرية الالتزام العامة في الفقه الاسلامي، ط1، دار القلم، دمشق-سوريا، 1420هـ-1999م. ص 31.

4 القرافی، أحمد بن إدريس الصنهاجي، الفروق وأنوار البروق في أنواع الفروق، ط1، 1998م، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ج1، ص256.

نوشته شده است¹، به نسبت طوالت بحث از آنها صرف نظر شد، البته برای توضیح حکم قانونی و شرعی حق اختراع، نیاز است تا در سه حوزه، آن را مورد بحث و بررسی قرار دهیم²:

حوزه اول: حق خاص یا حق نسبی: به این معنا که این ابتکار یا اکتشاف به صاحب آن نسبت داده می‌شد و این نوع انتساب در زمانه های قدیم نیز وجود داشت.

حوزه دوم: حق عام یا حق خداوند متعال در ابتکار: این نوع حق در مورد استفاده عموم مردم قرار دارد، هیچ کس حق ندارد که منفعت آن را برای خود یا خانواده اش اختصاص دهد³.

حوزه سوم: حق مادی ابتکار و اختراع: -که موضوع تحقیق ما نیز است- این حق در امتیازات مالی مؤلف یا مخترع در قبال آنچه که اختراع نموده است، نشان داده می‌شود، و این حق در بین فقهاء به دو بخش تقسیم می‌شود:

بخش اول: حق مالی در طول حیات مؤلف؛ به این معنا که نویسنده در طول عمر خود از مفاد مالی آن، بهره مند و مستفید می‌شود.

بخش دوم: حق مالی بعد از وفات مؤلف؛ به طوری که پس از وفات مؤلف، کلیه عایدات مالی، طبق فقه میراث شرعی، به ورثه او مسترد می‌گردد. شیخ فتحی الدرینی⁴ معتقد است که حداکثر مدت بهره برداری از این ابتکار و اختراع، نباید از شصت سال از تاریخ وفات مؤلف، تجاوز کند، این بر اساس حداکثر مدت انتفاع از حق حکم است که به معنای حق تصمیم‌گیری در مورد زمین های وقفی برای کاشت یا ساخت و ساز از طریق اجاره طولانی مدت است و آن شصت سال است و بعد از مدت مذکور، این ابتکار به حق مشترک ملت تبدیل می‌شود.⁴ و علت اختلاف فقهی در حکم حق ابتکار به دلیل اختلاف آنها در ماهیت این حق و اختلاف آنها در رسیدگی به آن است، آیا این حق شخصی است یا حق عینی؟ حق شخصی همان چیزی است که در ذمه شخص ثابت می‌شود و بر شیئی معین ثابت نمی‌شود، در حالی که حق عینی به ذات خود بر شیئی معین ثابت می‌شود. با توجه به نظریات و دیدگاه های فقهای اسلام در رابطه به مال و منفعت، هدف اساسی و مصالح علیای مال، منافع آن است⁵، گر چند برخی از فقهاء میان مال و منافع آن، تفکیک قایل هستند، اما اینکه مال چیست؟ و منفعت چیست؟ به بحث بسیار طولانی نیاز دارد، اینجا مناسب و موضوع بحث ما نیست، مگر لازم

¹ أبو زید، بکر، فقه النوازل، ج2، ص123، ط1، 2006م، مؤسسة الرسالة، دمشق، سوريا .

² أبو زید، بکر، فقه النوازل، ط1، 2006م، مؤسسة الرسالة، دمشق، سوريا. ج2، ص124.

³ همان، ج2، ص168.

⁴ الدرینی، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، ص73.

⁵ العز بن عبد السلام، عز الدين، قواعد الأحكام في مصالح الأنام، بدون رقم طبعة، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ج1، ص200.

به تذکر است که فقهای معاصر فقه مقارن، بر اساس تعریف جمهور فقهاء از مال که گفته اند¹: "هر آنچه که ارزش فروش را داشته باشد چه (اعیان) مال باشد یا منافع باشد"، فهمیده می شود که آنها منفعت را فی نفسه مال می دانستند، چنان که امام شاطبی² می فرماید: "مال؛ یعنی هر چیزی که ملکیت بر آن واقع شود و مالک مستقل آن شود."² و در اینجا تعریفی که بعضی از فقهای مالکی در مورد مال ذکر کرده اند، به حق ابتکار و اختراع صدق می کند، چنانکه بعضی از آنها گفته اند: {ظاهر المال إذا أُطلق يشمل العين والعرض}،³ یعنی معنای ظاهری مال اگر مطلق ذکر شود؛ شامل عین و عرض می شود. این تعریف در ابتکار فکری تحقق می یابد، زیرا این یک تصویر ذهنی یا معنایی عقلی و انتزاعی است که به ذات خود کدام موضع و جایی خاصی ندارد و به طرف آن اشاره نیز ممکن نمی باشد، زیرا وجود خارجی محسوس و مبصر ندارد، مگر اینکه مضاف الیه قرار گیرد. با توجه به مطالب فوق می توان گفت که منافع ابتکار و خلاقیت، مال به حساب می آید، مانند اعیان، لذا فقهای معاصر در بحث حق اختراع کارگر به سه دسته تقسیم شده اند:

گروه اول: قائلین به جواز⁴؛ یعنی جواز گرفتن کارگر در مقابل آنچه او اختراع نموده است، آنها در پیروی از فقهای مالکی⁵ و شافعی⁶، چنین تصریح می دارند که حق ابتکار، حق تألیف و سایر حقوق معنوی و فکری، از جمله حقوقی است که مبادله مالی را می پذیرد، آنها به اثبات مدعای خود، چنین استنباط می کنند:

1. **دلیل اول: استدلال از قول رسول الله⁷ که چنین فرموده اند:** {إن أحق ما أخذتم عليه أجرأ کتاب الله}،⁷ یعنی سزاوارترین چیزی که شما بر آن پاداش می گیرید، کتاب الله است، از این حدیث چنین استنباط می شود که اگر گرفتن عوض در برابر قرآن جایز باشد، پس به طریقه اولی، گرفتن مال توسط کارگر در مقابل اختراع او نیز جایز خواهد بود.

1 الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ج 3، ص 442. الشربيني، مغني المحتاج، ج 2، ص 286. ابن قدامة، المغني ج 7، ص 364.
2 الشاطبي، الموافقات، ج 2، ص 17.
3 الرصاص، محمد، شرح حدود ابن عرفة (الهداية الكافية الشافعية لبيان حقائق ابن عرفة الوافية) تحقيق محمد أبو الأحناف والطاهر المعموري، ط 1، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان. ص 380.
4 منهم الشيخ مصطفى الزرقاء، والدكتور محمد عثمان شبير، والدكتور محمد فتحي الدريني، والدكتور محمد سعيد البوطي، والدكتور وهبة الزحيلي، والأستاذ محمد تقي العثماني، ومجموعة من علماء القارة الهندية، مثل: الشيخ فتح محمد اللكنوي، والشيخ المفتي محمد كفاية الله، والشيخ نظام الدين، والشيخ عبد الرحيم اللاجبوري، الدكتور عماد الدين خليل، والأستاذ وهب غاوجي، والأستاذ عبد الحميد طهماز وغيرهم. مجمع الفقه الإسلامي التابع لرابطة العالم الإسلامي. الزرقاء، المدخل الفقهي العام، ج 3، ص 21، الدريني، بحث مقارنة في الفقه الإسلامي، ج 2، ص 29.
5 ابن رشد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، ج 2، ص 240.
6 السيوطي، الأشباه والنظائر، ص 97. الزركشي، محمد بن بهادر، المنثور في القواعد، تحقيق تيسير محمد أحمد فائق، ط 1، 1982م، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، الكويت. ج 3، ص 258.
7 رواه البخاري في صحيحه، كتاب الطب، باب الشروط في الرقبة بفاتحة الكتاب، ص 1465، رقم 5737.

2. **دلیل دوم: حدیث رسول الله ﷺ است که فرموده اند:** {أطيب الكسب عمل الرجل بيده، وكل عمل مبرور} ¹، یعنی "بهترین درآمد، کار انسان با دست خودش است و هر کاری که موجه و محقق است." پس بنابراین، هر کار مباحی که مرد انجام می دهد، از پاکیزه ترین کسب او است.
3. **دلیل سوم: استدلال از قاعده فقهی است:** {درء المفسد أولى من جلب المصالح} ²، یعنی "دفع ضرر بر منفعت ارجحیت دارد" به عبارت دیگر، از ازاله و دفع مفسد و اضرار از جلب منافع و مصالح، مقدم تر و بهتر است، و توضیح قاعده چنین است که هرگاه دفع مفسد با جلب منافع در تعارض واقع گردد، من حیث الاصل، دفع مفسد حق تقدم و اولویت دارند، و باید از جلب منافع در مقابل دفع مفسد، گذشت صورت گیرد، زیرا می توان گفت که مفسد ناشی از ترک حق ابتکار و اختراع، بدون حفظ و نگهداری آن، مضر تمام خواهد شد، به خصوص با توجه به از بین رفتن برخی از ذمه ها.
4. **دلیل چهارم: مصالح مرسله:** حق ابتکار و اختراع، نیز بر اساس قاعده منافع و مصالح مرسله، قابل استخراج است، و وجه مصلحت در حمایت از این حق، در حقیقت تشویق به اختراع و خلاقیت است تا هرکس در اختراع، تلاش و کوشش نماید و بداند که حق اختراع منحصر و مختص به مخترع خواهد بود و از کسانی که می کوشند، ثمره ابتکار و تفکر او را ببرند و در بهره برداری از آنها با او رقابت کنند، مصئون و در امان خواهد بود ³ و هیچ نص شرعی در این زمینه وجود ندارد که در نظر گرفتن عوض برای مبتکر را، منع کرده باشد و همین طور هیچ نصی وجود ندارد که به مبتکر و مخترع عوض (مال) قایل باشد، پس موضوع در دایره اموری می ماند که دلیلی بر جواز یا حرمت آن، وجود ندارد.
5. **دلیل پنجم: عرف رائج است:** عرف عام نیز بر این است که حق مؤلف بر تألیف و اختراع را در نظر می گیرد و برای آن عوض و جایزه را مقرر نموده است و اگر این حق، محل معاوضه و کسب حلال نمی بود، جایزه و عوض آن کسب حرام محسوب می شد ⁴، زیرا میان مردم متعارف است که نوآوری مبتکر را در نظر می گیرند و شکی نیست که کاپی رایت و حق مؤلف در قوانین معاصر امروزی به یک امر مسلم تبدیل شده است و اینکه حق چاپ یا کاپی رایت کتاب، بدون اجازه نویسنده آن تجاوز به حق مؤلف به شما می رود و هر کس این

1 رواه الطبرانی (2140). الألبانی، سلسلة الأحادیث الصحیحة وشیء من فقهها، ج2، 159، برقم607. و قال الالبانی "صحیح".

2 الزرقا، شرح القواعد الفقهیة، ص 197.

3 لورقی، سعود بن عبد الله، العرف وتطبیقاته المعاصرة، ص40، بحث منشور علی موقع الفقه الإسلامی

<http://www.islamfeqh.com/Nawazel/Nawazelltem.aspx?Nawazelltem>

4 أبو زید، فقه النوازل، ج2، ص182، بتصرف.

کار را انجام دهد، از مسئولیت فرار می کند و این خود نشاندهنده آن است که عمل او ظلم است که رضایت نویسنده را ایجاب می کند، مسلمان از اولین کسانی است که به حقوق العباد رسیدگی نموده و از آن پیروی می کند، زیرا کسانی که قایل به جواز هستند، آنها تأکید می کنند که منشأ حق ابتکار، عرف رائج است، بر اساس قول شیخ درینی رحمه الله: "حق ابتکار و اختراع از عرف سرچشمه می گیرد و از مصلحت مرسله اولاً به حق خاص مربوط می شود و ثانیاً مربوط به حق عام است، زیرا تصویب قانونگذار بر حق، به واسطه حکم است و حکم از مصادر تشریعی بر گرفته شده است و آن عبارت است از عرف و مصالح مرسله¹."

گروه دوم: عدم قائلین به جواز: اینها کسانی هستند که می گویند؛ مبتکر اجازه ندارد که معاوضه ابتکار خود را دریافت نماید²، آنها بعضی از فقهای احناف رحمهم الله هستند که تحت تأثیر قول متقدمین احناف رحمهم الله قرار گرفته اند که می گویند؛ منفعت را نباید مال دانست، اما برخی از فقهای احناف رحمهم الله، شرط کرده اند که در صورت وارد شدن عقد، حق منفعت در مقابل آن گرفته می شود، مانند عقد اجاره³، و دلایل آنها قرار ذیل است:

1. **دلیل اول آنها استدلال از کلام الله است:** {إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ وَالْهُدَىٰ مِنْ بَعْدِ مَا بَيَّنَّاهُ لِلنَّاسِ فِي الْكِتَابِ أُولَٰئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّاعِنُونَ} ⁴ ترجمه: "کسانی که دلایل روشن، و وسیله هدایتی را که نازل کرده ایم، بعد از آنکه در کتاب برای مردم بیان نمودیم، کتمان کنند، خدا آنها را لعنت می کند؛ و همه لعن کنندگان نیز، آنها را لعن می کنند؛"، اما این آیت از بحث محل منازعه، خارج است، زیرا در تفسیر آن اشاره شده است که هدف از کتمان آنچه خداوند متعال نازل کرده است، نشان دادن باطل و کتمان حق است⁵، چنان که در شأن نزول آن، آمده است که معاذ بن جبل رضی الله عنه و جمعی از مسلمانان با او از یهودیان درباره برخی از آنچه در تورات است، سؤال کردند، اما یهودی ها آن را از اصحاب کرام رضی الله عنهم، پنهان نمودند و از بیان آن خودداری کردند، پس خداوند متعال این آیت را نازل فرمود⁶.

1 بحوث مقارنه في الفقه الإسلامي وأصوله، ج 2، ص 29.
 2 منهم الدكتور أحمد الحجى الكردي في بحثه (حكم الإسلام في حقوق التأليف والنشر والترجمة) المنشور في مجلة هدي الإسلام الأردنية سنة 1981م، عدد 25.
 3 ابن عابدين، حاشية رد المحتار على الدر المختار، ج 4، ص 3.
 4 سورة البقرة آيت نمبر 159.
 5 القرطبي، محمد بن احمد الأنصاري، الجامع لأحكام القرآن، خزج أحاديثه عماد البارودي وخيري سعيد، بدون رقم طبعة، المكتبة التوفيقية، القاهرة، مصر، ج 2، ص 164.
 6 السيوطي، لباب النقول في أسباب النزول، ص 34.

2. **دلیل دوم: حدیث رسول الله ﷺ است:** {من کتم علماً یعلمه أُلجم یوم القیامة بلجام من نار} ¹ یعنی "هر کس علمی را که می‌داند کتمان کند، در روز قیامت به گردنش، لگامی از آتش دوزخ انداخته خواهد شد، علی رغم اینکه عالم حق ندارد، آنچه را که خداوند متعال، به او آموخته است، کتمان نماید، با این حال، این امر مستلزم آن نیست که عالم یا مبتکر، اختراع خود را به صورت رایگان یا بدون هزینه توزیع کند، بلکه او به همان روش برای اختراع خود دستمزد می‌گیرد.

3. **دلیل سوم: کسانی که مخالفت کردند، استدلال می‌کنند که نشر ابتکار به صورت رایگان، یکی از اهداف شریعت اسلام، یعنی گسترش علم در بین مردم را برآورده می‌کند.**

گروه سوم: از فقهاء، کسانی هستند که به عالم یا کارگر مبتکر، توصیه می‌کنند که اگر به پول نیاز نداشته باشد، نباید در برابر اختراعش پول دریافت نماید، اما اگر نیازمند آن بود، باید بقدر ضرورت بگیرد، این امر از باب تقوا و خارج از اختلاف است و صاحبان این قول، هیچ یک از دو قول اول را ترجیح نداده اند.²

و پس از ارائه نکات جواز و منع در رابطه به حکم اخذ کارگر در مقابل اختراعش که در حین انجام کار به آن دست یافته است، چنین استدلال می‌گردد:

(1) علمای معاصر تصمیم گرفته اند که کارگر حق اختراع خود را دارد.
(2) مجمع فقهای اسلام وابسته به رابطه العالم الاسلامی، فیصله نموده اند که اختراع کارگر متعلق به خودش می‌باشد.

(3) بنده به این نظر هستم که اگر کارگر بدون اتکاء به تجهیزات و ماشین آلات صاحب کار و کارفرما، به اختراع دست یابد و انجام کار در این اختراع، به هزینه ساعات کار نباشد، به این معنا که در اوقات غیر رسمی آن را انجام داده باشد، این اختراع به طوری نسبی و مالی در انحصار کارگر خواهد بود، اما این حق می‌تواند توسط ولی الامر در موارد زیر محدود شود:

أ. محدود و مقید کردن حق مخترع برای اجازه نشر اختراع او و همچنین ارائه آن به عموم مردم، با وجود اینکه اجازه نشر اختراع، حق خالص مخترع و در انحصار او است، اما ممکن است این حق از مخترع سلب گردد و مجبور شود که اختراع خود را برای عموم مردم به نشر بسپارد. این در صورتی است که منافع افراد مربوط به این اختراع باشد، مثلاً کسی که وسیله طبّی مورد استفاده برای معالجهٔ مریضی خاصی را کشف نماید، اگر صاحب

¹ رواه ابن حبان في صحيحه، وصححه الألبانی في صحيح الترغيب والترهيب، ص 52، برقم (118).
² أبو زيد، فقه النوازل، ج 2، ص 183.

اختراع از ارائه آن به مردم خودداری کند، ولی الامر می تواند او را مجبور به انجام آن کار نماید.

ب. محدود و مقید کردن حق مخترع، برای نشر اختراع او زمانی که اختراع او شامل ضررها و مفساد شرعی باشد، زیرا منافع و مصالح عمومی مستلزم این ممنوعیت است، مانند کارگری که نوعی ویروس را اختراع می کند که دستگاه های کمپیوتری را آلوده می سازد و از طریق آن مخترع می تواند به دستگاه های دیگران نفوذ نماید و به اسرار آنها دسترسی پیدا کند.¹

ج. اگر کارگر از وسایل کارفرما و صاحب کار یا هر یک از اموال او استفاده نماید، این عمل تعسف و سوء استفاده از کار، به شمار می آید و در نتیجه، کارگر موظف به پرداخت عوض به کارفرما و صاحب کار است.²

د. و لازمی است که باید گروهی از مردم از دایره تعارض و نزاع خارج شوند و آنها کارمندانی هستند که برای دستیابی به نوآوری هایی که در خدمت مردم و جامعه هستند، قرارداد تحقیق، بررسی و انجام آزمایش های علمی را بر عهده گرفته اند، پس بنابراین، این کارگران برای نوآوری های خود، مستحق معاوضه نیستند، زیرا قرارداد بر همین منظور بوده و در صد اختراع در این مورد باقی می ماند که بنده معتقد هستم که این حق کارگر است.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر اختراعات و انکشافات کارگر-کارمند:

در قوانین افغانستان، آنچه که در این زمینه به بحث قانونی پرداخته است، عبارت است از قانون حمایت مخترع و مکتشف، قانون حمایت حقوق مولف، مصنف، هنرمند و محقق، قانون مدنی افغانستان، قانون کار و دیگر مقررات قانونی مرتبط به کار می باشد که در ادامه بحث به هر یک از آنها اشاره خواهد شد؛ چنانچه در ماده سوم قانون حمایت مخترع و مکتشف، در رابطه به تعریف اختراع، اکتشاف و صنعت چنین آمده است که: "(1) اختراع: ایجاد پدیده جدید یا استفاده از وسایل موجود به طریق جدید، جهت حصول یک نتیجه یا محصول صنعتی، زراعتی و یا خدماتی می باشد که قبل از آن مثل نداشته باشد. (2) اکتشاف: آشکار ساختن پدیده موجودی است که قبل از آن پنهان بوده و به دسترس قرار نداشته باشد. (5) صنعت: فعالیت اقتصادی بشری است که بالآخر آن مواد طبیعی به تولید اجناس و خدمات تبدیل می گردد."³ بدین اساس، گاهی اوقات کارگر و کارمند ممکن است اختراع، ابتکار یا نوآوری جدیدی داشته باشد که قبلاً کسی آن را نداشته است، و همچنین، ممکن است مفاد مالی این اختراع و نوآوری، عالی و ارزشمند باشد، پس آیا این حق کارگر، به حساب می آید و یا حق صاحب کار، محسوب می شود؟ ثمره این اختراع یا به کارگر مربوط می شود و یا به صاحب کار و یا به هر دو (کارگر و صاحب کار) مربوط می شود، بر همین اساس، قانون حمایت

1 الشهرانی، حقوق الاختراع والتألیف في الفقه الإسلامي، ص 307، بتصرف.

2 موقع الإسلام اليوم <http://islamtoday.net/fatawa/queslist-60-125-1.htm>

3 وزارت عدلیه، قانون حمایت مخترع و مکتشف، جریده رسمی، شماره مسلسل 956، مورخ 05/05/1387.

مخترع و مکتشف، مقررات خود را در مورد مالکیت اختراع و عواید حاصل از آن، بنا نهاده است، زیرا اختلاف بین فقهاء تا رسیدن به نتیجه عادلانه، به دلیل جدید بودن این موضوع، صورت می گیرد، چنانکه در ماده سوم و فقره سوم این قانون چنین صراحت دارد: "حق مخترع و مکتشف: امتیازی است که مطابق احکام این قانون به مخترع و مکتشف تعلق می گیرد.¹" و در ادامه به ماده بعدی در رابطه به حق انحصاری آن چنین می گوید: "اختراع یا اکتشاف، حق انحصاری مخترع یا مکتشف آن بوده و مورد حمایت قرار می گیرد، مشروط بر اینکه مطابق احکام این قانون به ثبت رسیده باشد."² و در قانون حمایت حقوق مولف، مصنف، هنرمند و محقق، با ارائه تعریف از اثر و حمایت از اثر پدید آورنده و ابتکار آن، در ماده سوم و فقره اول آن، چنین تصریح نموده است: "اثر: پدیده ای است که از راه دانش، هنر یا ابتکار پدید آورنده، بدون در نظر گرفتن روی که در بیان، ظهور یا ایجاد آن بکار می رود، بوجود می آید." و سپس در ماده ششم خود تحت عنوان آثار مورد حمایت، در رابطه به هویت و ماهیت آثار صحبت نموده، چنین مقرر می دارد: "(1) آثار ذیل مورد حمایت قرار میگیرد: 1- کتاب، رساله، جزوه، مقاله، نمایشنامه و سایر نوشته های علمی، فنی و هنری. 2- شعر، ترانه، آهنگ و تصنیفی که به هر وسیله و روش نوشته، ضبط یا نشر شده باشد. 3- اثر سمعی و بصری به منظور اجرا در صحنه های نمایش یا پرده سینما یا پخش از رادیو یا تلویزیون که به هر روش نوشته، ضبط یا نشر شده باشد. 4- اثر موسیقی که به هر وسیله و روش نوشته، ضبط یا نشر شده باشد. 5- نقاشی، تصویر، طرح، نقش، نقشه جغرافیایی ابتکاری، نوشته های خطی، خط تزئینی و سایر آثار تزئینی و تجسمی که به هر طریق و روش بصورت ساده یا ترکیبی به وجود آمده باشد. 6- پیکره (مجسمه). 7- اثر عکاسی که با روش ابتکاری و ابداعی پدید آمده باشد. 8- اثر ابتکاری مربوط به هنرهای دستی یا صنعتی (نقشه های قالبین، گلیم، نمد و ملحقات آنها و امثال آن). 9- اثر ابتکاری که بر مبنای فرهنگ عامه (فولکلور) یا میراث فرهنگی و هر ملی پدید آمده باشد. 10- اثر فنی که جنبه ابتکاری و ابداعی داشته باشد. 11- برنامه های کمپیوتری. 12- آثار اقتباسی. (2) احکام این قانون در مورد سایر آثاری که مطابق یکی از میثاق ها، موافقنامه ها و کنوانسیون های بین المللی که افغانستان به آن ملحق گردیده و واجد شرایط حمایت باشد، نیز قابل تطبیق است."³ بعداً در ماده نهم خود در مورد حقوق پدید آورنده چنین می گوید: "پدید آورنده، دارای حق انحصاری نشر، پخش، عرضه و

1 وزارت عدلیه، قانون حمایت مخترع و مکتشف، جریده رسمی، شماره مسلسل 956، مورخ 05/05/1387.

2 همان.

3 وزارت عدلیه، قانون حمایت حقوق مولف، مصنف، هنرمند و محقق (کاپی رایت)، جریده رسمی، شماره مسلسل 956، مورخ 05/05/1387.

اجرای اثر و حقوق بهره برداری مادی و معنوی از نام و اثر خود میباشد.¹ و در ادامه در ماده یازدهم و در فقره اول در رابطه به حقوق معنوی پدید آورنده چنین صحبت می نماید: "(1) حقوق معنوی اثر منحصر به پدید آورنده بوده، قابل انتقال نمی باشد."² سپس در ادامه همین ماده، در فقره سوم آن به حمایت از آثار و ابتکار کارگر چنین تصریح نموده است: "هرگاه کارگر حین اجرای وظیفه با استفاده از تسهیلات کارفرما، اثری را ایجاد نماید، این اثر به کارفرما نسبت داده شده و متعلق به وی میگردد، مگر اینکه در مورد طور دیگری موافقه صورت گرفته باشد."³ در این زمینه قانون مدنی افغانستان در ماده 1538 خود چنین تصریح نموده است: "هرگاه کارگر اثنای کار به اختراع موفق شود، امتیازات و حقوق اختراع مربوط به شخص کارگر می باشد، مگر اینکه موافقه طور دیگری صورت گرفته باشد و یا استخدام کارگر از طرف صاحب کار به منظور اختراع و ابتکار به عمل آمده باشد. با آن هم صاحب کار مکلف است، مکافات و پاداش مناسب را مطابق به ایجابات عدالت به کارگر بپردازد."⁴

با توجه به مواد قانونی فوق، چنین به نظر می رسد که حق کارگر برای اختراعاتی که ممکن است کارگر، در حین انجام کار به آنها، راه یابد، از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است، این حق در قانون کار افغانستان، موجب بروز اختلافات گوناگونی شده است؛ زیرا قانون کار افغانستان در آن، عاری از قواعد تنظیم کننده آن است، تنها قانون مدنی افغانستان و همچنان قانون حمایت مخترع و مکتشف و قانون حمایت مولف، در زمینه بصورت مفصل پرداخته است. اگر به دیده عمیق بنگریم؛ در اینجا دو نوع اختراع وجود دارد: اختراع که در وجود آن نقش صاحب کار یعنی کارگر، برجسته و اساسی است، در این صورت کارگر به تنهایی مستحق آن می شود، یعنی ثمره و نتیجه اختراع، به خود کارگر بر می گردد، و دیگر اختراع که در آن نقش کارگر، چندان قابل ملاحظه نیست، و کارگر، بدون دخالت مؤثر، آن را به دست آورده است، در اینصورت صاحب کار، آن را در انحصار خود در می آورد و خودش تنها مالک حق آن می شود، قوانین کار در مسئله متذکره، میان خلاقیت انحصاری و نسبی کارگر، تمایز و تفاوت قایل شده است و حق را به هرکسی که موجب این اختراع و ابداع شده بود، اعطا نموده است و هر کسی که در ایجاد و طرح آن، نقش عمده ای داشت، او را مورد ترجیح و تایید، قرار داده است.

¹ وزارت عدلیه، قانون حمایت حقوق مولف، مصنف، هنرمند و محقق (کاپی رایت)، جریده رسمی، شماره مسلسل 956 مورخ 05/05/1387.

² همان.

³ وزارت عدلیه، قانون حمایت حقوق مولف، مصنف، هنرمند و محقق (کاپی رایت)، جریده رسمی، شماره مسلسل 956 مورخ 05/05/1387.

⁴ وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355.

انواع اختراعات و نوآوری های کارگر و کارمند: حقوق دانان و قانون گزاران بر این اساس، اختراع کارگر را به سه نوع تقسیم نموده اند¹: اختراعات و نوآوری های آزاد، اختراعات مرتبط با کار کارگر و اختراعات کار یا خدمت، واحکام و تفصیل هر یک از آنها به شرح زیر ارائه خواهند شد:

(1) اختراعات، ابتکارات و اکتشافاتی که با فعالیت کارگر در پروژه و کار، هیچ نوع ارتباطی ندارد، و آن چیزی است که کارگر در حین خدمت و انجام وظیفه نزد صاحب کار، به آن دست پیدا می کند و به اصطلاح فقهی، آنرا "اختراعات آزاد" می گویند، و لازم نیست که کارگر در ساعات کاری روزانه ی خویش، به آن دسترسی داشته باشد، و این به تنهایی حق کارگر است و صاحب کار هیچ نوع حقی در آن، ندارد، به عنوان مثال، یک کارگر در یک نهاد، کارخانه، مؤسسه و یا سازمان کارگری شیمیایی، با پیروی از تجربیات خود در آزمایشگاه خودش به سمت دوائی جدیدی دسترسی پیدا می کند، در این صورت مفاد این ابتکار نیز بر کارگر بر می گردد نه صاحب کار.

(2) اختراعات، ابتکارات و اکتشافات که به کار و وظیفه کارگر، مرتبط می شود، و کارگر در طول انجام کار و خدمت نزد صاحب کار، به آن دست پیدا می کند، گرچه کار او نیاز به تحقیق و نوآوری ندارد و اختراعات، ابتکارات و اکتشافات که صورت گرفته است، تصادفی، عارض و ناخواسته می باشد و در این صورت، او حق کارگر خواهد بود، مانند اینکه کارگر در کارخانه و فابریکه شیمیایی ناخواسته به فرمولی، دست پیدا می کند که مختص به خود کارگر است که در آن مؤسسه و سازمان کارگری، هیچ ربطی به ایجاد و طرح آن، ندارد.

اما دانش حقوقی، این حقوق را جزء نظم عمومی نمی داند و در یکی از دو حالت زیر، ممکن است به صاحب کار منتقل شود:

- أ. اگر قرارداد کار، شامل مقررات و احکامی باشد که این حقوق را به صاحب کار، تفویض می نماید، در این صورت مفاد قرارداد اعمال خواهد شد، زیرا آنچه کارگر به دست آورده است، ارتباط مستقیمی با کاری دارد که صاحب کار به او سپرده است.
- ب. در صورتی که کارگر بر اساس دستور صاحب کار به آن اختراع، ابتکار و یا اکتشاف، دست یافته باشد.

¹جمعة العوادة، سمير محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشريع من جامعة القدس، 1431هـ-2010م، القدس-فلسطين. ص 204-208. مع التصرف.

اختراعات، ابتکارات و اکتشافات که مربوط به فعالیت پروژه/کارخانه یا بخشی که کارگر در آن کار می‌کند، شود و از طرف دیگر، وظیفه و مأموریت کارگر همان موضوع اختراعات، نوآوری‌ها و یا اکتشافاتی باشد که در قرارداد کار، صراحتاً بر اساس توافق طرفین، قید شده باشد که حقوق آنها متعلق به صاحب کار می‌شود، در فقه اسلامی این نوع از کارها را، اختراعات کاری یا اختراعات خدماتی می‌نامد، به عنوان مثال، وظیفه کارگر در کارخانه شیمیایی اکتشاف و اختراع ترکیبات دوائی و معالجه است، پس کارگر، آنچه از مواد متذکره، ابتکار و نوآوری می‌کند، متعلق به صاحب کار می‌شود نه کارگر¹.

بر اساس قانون چند نوع حق وجود دارد: اول: حق معنوی که انتساب این اختراع به خود کارگر است نه صاحب کار. دوم: حق مالی که در قبال این اختراع، کارگر خودش مستحق آن است، در اینجا سه نوع اختراع وجود دارد:

اول: اختراع رایگانی که کارگر به دست می‌آورد و از نظر زمانی و مکانی از کار قراردادی جدا می‌باشد و در این نوع از اختراع، کارگر از نظر معنوی و مالی مستقل می‌باشد.

دوم: اختراع خدمت، اختراعی است که کارگر در حین کاری به دست آورده که زحمت و وقت کارگر را احاطه نموده است، و در عین حال که کارگر برای این کار، مستحق دستمزدی بوده است. تامین مواد اولیه، ماشین آلات و کلیه ملزومات این اختراع، به عهده کارفرما می‌باشد. این نوع اختراع حق صاحب کار است، اما حق او شامل حق معنوی نمی‌شود، بلکه حق او محدود به حق مالی اختراع است.

نوع سوم: اختراع عرضی: و این همان چیزی است که محقق بدون اختصاص زمان و تلاش برای جستجوی آن با کمک کارگر با ماشین آلات و ابزار کارفرما، به آن دسترسی پیدا می‌کند، او در جایی بین اختراعات نوع اول و دوم قرار دارد، این نوع، مخصوص کارگری است که از آن بهره برداری می‌کند، اما در آن حقی به کارفرما داده می‌شود که در قرارداد کار شرط نموده است. قانون مدنی افغانستان در ماده 1538 خود چنین تصریح نموده است: "هر گاه کارگر اثنای کار به اختراع موفق شود، امتیازات و حقوق اختراع مربوط به شخص کارگر می‌باشد، مگر اینکه موافقه طور دیگری صورت گرفته باشد و یا استخدام کارگر از طرف صاحب کار به منظور اختراع و ابتکار به عمل

1 جمیل حامد، خلیل حسن، "التزامات العامل و رب العمل بین الفقه و القانون"، رسالة ماجستير الجامعية، جامعة النجاح، نابلس-فلسطين، 2012. ص 52.

آمده باشد. با آنهم صاحب کار مکلف است مکافات و پاداش مناسب را مطابق به ایجابات عدالت به کارگر بپردازد.¹

در این ماده قانونی، قانون گزار برخورد با اختراعات کارگران را تنظیم نموده است، بر اساس این ماده قانونی، اگر کارگر در حین انجام کار، اختراع یا اکتشاف جدیدی انجام دهد، کارفرما حقی در آن ندارد مگر در موارد زیر:

1. در صورتی که ماهیت کار مورد توافق طرفین، برای این منظور باشد.
2. در صورتی که در قرارداد کار، صریحاً توافق شده باشد که او نسبت به کلیه اختراعاتی که کارگر کشف می کند، حق دارد.
3. در صورتی که کارگر با مواد، ابزار، تاسیسات یا هر وسیله دیگری که کارفرما برای این منظور در اختیار او قرار داده، به اختراع خود رسیده باشد.

قانون کار افغانستان در ماده 94 در فقره اول، بند های اول الی پنجم در رابطه به ابتکار و نوآوری کارکن (مشمول کارگر و کارمند) چنین مقرر نموده است: " (1) کارکن در برابر اجرای کار به وجه احسن، ارتقای سطح بازدهی کار، بهبود کیفیت تولیدات، صرفه جویی در مواد خام، ابتکار و نوآوری در امور مربوط و سایر موارد مندرج در سند تقنینی حسب احوال قرار ذیل تشویق میشود: 1- اعطای مکافات نقدی یا جنسی. 2- اعطای تحسین نامه. 3- اعطای تقدیرنامه. 4- اعطای نشان، مدال یا لقب. 5- سایر تشویق های مندرج اسناد تقنینی مربوط.² بر اساس قانون کار افغانستان که قبلاً نیز به آن اشاره شد، در مورد امتیازات و حقوق اختراع چیزی ذکر ننموده است، فقط به ذکر ابتکار و نوآوری اکتفا نموده که شامل حقوق و امتیازات بیشتر مادی می شود و در مورد حقوق معنوی آن کدام توضیحاتی نداده است. متأسفانه در قانون کار افغانستان، خصوصاً در مورد حقوق و امتیازات کارگر و کارمند، این یک معضله بزرگ به حساب می آید. امیدوار هستم که در آینده این خلا پر گردد. و در مشکل کارگران بی حمایت، رسیدگی لازم صورت گیرد.

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355.
2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار افغانستان، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

مبحث چهاردهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به

رعایت اخلاق و آداب عمومی

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم به رعایت اخلاق و آداب عمومی از منظر فقه اسلامی:

در شریعت اسلام، به حفظ عزت و جایگاه وظیفه و شغل، بیشتر تاکید داشته، و مردم را به انجام کار تشویق نموده است، زیرا در اجرای آن، تمام واجبات دیگر از جمله؛ اطاعت، امانت داری، صداقت، عملکرد کار، تسلط و غیره حاصل می شود، این یک وجبیه است که از ابتدا تا انتهای وظیفه، کارگر و کارمند، مکلف به انجام آن هستند، این تعهد نیز از جمله تعهدات مشترک بین کارگر و کارفرما می باشد که احکام آن بین طرفین یکسان خواهد بود. یکی از الزامات این وظیفه این است که کارگر و کارمند از شبهه و اتهام باید وظیفه خود را دور نگه دارد¹ و هر آنچه که جایگاه و عزت وظیفه و شغل آن ها را بلند می برد، از آن اطاعت نموده و خود را با آن آراسته نمایند، پایداری و ثبات این واجب، در وجود سه نوع تعهد مشهود است:

الف. تعهد به رعایت از حسن اخلاق: این نشان می دهد که خداوند متعال حسن تعامل خود را با آفرینش بزرگ ستود. مدح و وصف پیامبر اکرم ﷺ توسط الله ﷻ تحت عنوان اخلاق بزرگ، چنانکه فرموده است: {وَأِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ} ² ترجمه: "و حقا که تو اخلاق عظیم و برجسته ای داری!" و هنگامی که از حضرت عایشه رضی الله عنها، در مورد اخلاق پیامبر اکرم ﷺ سؤال شد، او گفت: {كَانَ خُلُقَهُ الْقُرْآنُ} ³ یعنی "اخلاق پیامبر اکرم ﷺ قرآن بود"، و این موضوع زندگی نامه پیامبر اکرم ﷺ بلحاظ قولی و فعلی است، قسمی که رسول خدا ﷺ فرمود: {إِنَّ الْفَحْشَ وَالْفَحْشَ لَيْسَا مِنَ الْإِسْلَامِ فِي شَيْءٍ، وَإِنْ أَحْسَنَ النَّاسُ إِسْلَامًا أَحْسَنَهُمْ خُلُقًا} ⁴، یعنی "فحش و تفحش (بدگویی و بد رفتاری) با اسلام هیچ نوع ربط و ارتباطی ندارد و بدون شک، بهترین مردم بلحاظ مسلمان بودن، کسانی هستند که دارای اخلاق نیکو هستند." این همان چیزی است که همه مسلمانان باید با آن آراسته باشند، از جمله کارگر و کارمند، باید از ارتکاب منکرات، یا ممنوعیت ها، یا اینکه در موقع شبهات و سوء ظن قرار گیرند، خودداری نمایند⁵. رسول خدا ﷺ فرمود: {فَمَنْ اتَّقَى الشَّبَهَاتِ فَقَدْ اسْتَبْرَأَ لِدِينِهِ وَعَرْضِهِ} ⁶، یعنی "پس هر کس از امور

1 أبو یونس، الاختیار علی أساس الصلاحیة، ص ۲۹۸.

2 سورة القلم ایت نمبر 4.

3 أخرجه أحمد فی (مسنده) (حدیث: ۲۴۶۴۵) (۹۱/۶) وقال محققه شعیب الأرنؤوط: حدیث صححه الألبانی، (صحیح الجامع) (حدیث: ۸۹۴۲) (۱) / ۸۹۵) وقال عنه: صحیح.

4 أخرجه أحمد فی (مسنده) (حدیث: ۲۰۸۶۴) (۱۰۳/۵) وقال محققه شعیب الأرنؤوط: صحیح لغیره وهذا إسناد محتمل للتحسین. الألبانی (صحیح الترغیب والترهیب)، کتاب: الأدب وغیره، باب: الترغیب فی الحیاة (حدیث: ۲۶۵۰) (۷/۳)، وقال عنه: حسن.

5 أبو یونس، الاختیار علی أساس الصلاحیة، ص 299.

6 أخرجه البخاری فی کتاب الإیمان، باب فضل من استبرأ لدینہ (حدیث: ۵۲).

و چیزهای شبهات پرهیز نماید، او قطعاً برای دینش و آبرویش طلب پاکی و برائت از گناه نموده است."

ب: حفظ پرستیژ و ظاهر خوب: چنانکه الله ﷻ فرموده است: { يَا بَنِي آدَمَ خُذُوا زِينَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ }¹ ترجمه: "ای اولاد آدم! زینت خود را (لباس خود را) در هر مسجدی (وقت هر نمازی) بگیریید، و بخورید و بنوشید ولی (در لباس و خورد و نوش) اسراف (و حد گذاری) مکنید. (چون) الله اسراف کنندگان را دوست ندارد." گر چند در این آیت مبارکه، آنچه حکم شده؛ در نظر گرفتن زینت و آراستگی در هنگام اراده نماز است و آن بلندترین عبادت در نزد خداوند متعال است، پس چیزی که پایین تر از آن است، بهتر خواهد بود که در زمره حکم آن گرفته شود و یا شامل شود. پیامبر خدا ﷺ برای استقبال مهمانان ویژه، قاصدین و سفرآء و یا هیات ها، لباس مخصوص داشتند، این شایسته کارگر و کارمند است که باید آن را مراعات نماید و از آن استفاده کند، زیرا پرستیژ و ظاهر خوب از جمله الزامات حفظ عزت و کرامت وظیفه و شغل است، به همین وجه است که حضرت عمر رضی الله عنه زمانی که عامل (کارگر و کارمند/جمع کننده صدقات) خود را در یک وضعیت غبارآلود، پراکنده، با لباس کهنه و ناپاک دید، ناراحت شد، سپس به او گفت: {إِن عَامِلَنَا لَيْسَ بِالشَّعْثِ² وَلَا الْعَافِي³}⁴، یعنی "کارگر ما نه پراکنده حال است و نه موی کشال".

ج. تعهد به حسن تعامل و وظیفوی: کارگر و کارمند باید با آمرمافوق، مامورین، مراجعین، مشتریان و مردم عامه خود، معامله خوب و احسن نماید و کسی را آزار و اذیت روحی و روانی ندهد، و دلیل این امر، اسباب و دلایل شرعی و قانونی فوق الذکر است که در رابطه به تعهد به حسن معامله و حسن اخلاق ارائه گردید، زیرا رفتار خوب کارگر و کارمند با همکارانش یک عامل اساسی در رستخیز روح این گروه در قلب مراجعین و مشتریان است، که عزم آنها را برای کار تقویت می نماید و همچنین به سرعت تحقق تجارت نیز، کمک می نماید⁵. و همچنان حضرت ابوبکر الصدیق رضی الله عنه

1 سورة الأعراف ایت نمبر 31.

2 الشعث: هو أن يتفرق الشعر فلا يكون متلبداً الحربي، أبو إسحاق إبراهيم بن إسحاق (ت ۲۸۵هـ)، غریب الحدیث، ط ۱، (تحقیق: سلیمان بن ابراهیم)، مرکز البحت العلمي وإحياء التراث، جامعة أم القرى، ۱۴۵۰هـ - ۱۹۸۵م. ج ۲، ص ۵۸۹.

3 العافي: الطويل الشعر، من عفا وبر البعير: إذا طال ووفر. الزمخشري، محمود بن عمر، الفائق في غریب الحدیث، ط ۲، تحقیق: علی محمد الجبای، ومحمد أبو الفضل)، دار المعرفة، بیروت، ج ۲، ص ۲۷۱.

4 ابن أبي الحدید، شرح نهج البلاغة، ج ۱۲، ص ۱۶۵. الزمخشري، الفائق في غریب الحدیث، ج ۲، ص ۲۷۱.

5 أبو یونس، الاختیار علی أساس الصلاحية، ص ۳۰۸.

در نامه خود به یزید بن ابی سفیان¹ جهت ادای حسن تعامل توصیه نمود؛ زمانی که وی را به عنوان امیر و فرمانده ارتش مسلمانان به طرف شام روان کرد، و سپس به او گفت: {قد وأيتك عمل خالد فإياك وعبية الجاهلية فإن الله يبغضها ويبغض أهلها، وإذا قدمت على جنك فأحسن صحبتهم، وابدأهم بالخير وعدهم إياه}²، یعنی من شما را به جای وظیفه خالد³، استخدام نموده ام، بنابراین آنچه قبل از اسلام و در دوره جاهلیت بود، آن را ترک نمایید، زیرا الله متعال، از آن نفرت دارد، و از اهل آن، نیز متنفر است، و اگر با سربازان خود روبرو شدید، با آنها به احسن وجه و پیشانه باز صحبت کنید، و با خیر و خوبی آغاز نمایید و به آنها وعده و قول بدهید و آنها را امیدوار بسازید."

ثانیا: در نظام اسلامی، رفتار و عملکرد کارمندان و کارگران، خیلی اهمیت دارد، بدین اساس، تمام آداب و حسن تعامل را در رفتار و کردار آنها تطبیق و اعمال می نماید، چنانکه تزییع حیثیت و جایگاه وظیفوی را یکی از دلایل فسخ قرارداد کار دانسته است و آنها عبارت اند از: حضرت عمر بن خطاب⁴، میسان نعمان بن عدي³ را هنگامی که ابیاتی را که در آن شراب را ذکر می کرد به خاطر فحشایی که در آن داشت، عزل نمود، حضرت عثمان بن عفان⁵، ولید بن عُقبه⁴ را از کوفه بیرون کرد چون مشروب نوشیده بود و در حال مستی نماز فجر خواند و چهار رکعت نماز خواند سپس رو به مردم کرد و گفت: من به شما اضافه می کنم، پس این موضوع به حضرت عثمان⁶، ارجاع شد و ایشان دستور دادند تا تازیانه زده شود و سپس خلع وظیفه نمودند، بنابراین کارمند و کارگر، برای حفظ شأن شغل و وظیفه اش باید خوش زبان و راستگو باشند و از دروغ و شوخی بی حد پرهیز نمایند و نه زیاد پرحرف و قصه گو باشند، و نه مغرور باشند که برای مردم، هیچ اهمیت و کرامتی قایل نشوند، بلکه آنها تحقیر و توهین کنند، و نه از جمله افرادی باشند که شراب خور باشند، خوش اخلاق، خوش اندام ظاهر، خوش چهره، شخص اجتماعی، اهل مدارا و مروت با جامعه و مردم باشند، و هیچ نوع تبعیض و تعصب نداشته باشند با خویش و دیگران، یکسان و برابر باشند، و همچنین خوش کلام، پیشانه باز، اعتماد به نفس، اندیشمند، دارای همت عالی، با روحیه و فکر، دارای برنامه ها و اهداف عالی، با استعداد و لایق، شایسته و ذهین، و به شغل و وظیفه خویش عزت و جایگاه قایل شوند.

1 یزید بن ابی سفیان ابن حرب بن أمیة بن عبد شمس بن عبد مناف بن قصي الأموي، أخو معاوية من أبيه ويقال له يزيد الخير. كان من العقلاء الألباء والشجعان. أسلم يوم الفتح وحسن إسلامه وشهد حنيناً، وهو أحد الأمراء الأربعة الذين نديهم أبو بكر لغزو الروم عقد له أبو بكر ومشي معه تحت ركباه وما ذلك إلا لكمال دينه ولما فتحت دمشق أمره عمر عليها. توفي يزيد في الطاعون سنة 18 هـ ولما احتضر استعمل أخاه معاوية على عمله فأقره عمر على ذلك احتراماً ليزيد وتنفيذاً لتوليته. الذهبي - شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان، "سير أعلام النبلاء" ج 2، ص 329.

2 راجع: "الكامل" لابن الأثير ج 2، عند ذكر فتوح الشام و أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية، ص 309.

3 نعمان بن عدي النعمان بن عدي بن نضلة العدوي: شاعر، صحابي، من الولاة. هاجر مع أبيه إلى الحبشة، في بدء ظهور الإسلام. ومات أبوه فيها، فورثه النعمان؛ فكان أول وارث في الإسلام. ثم ولاه عمر بن الخطاب على (ميسان) وهي كورة واسعة بين البصرة و واسط. ولم يولى عمر أحد من قومه (بنی عدي) غيره، لما كان في نفسه من صلاحه. الإصابة في تمييز الصحابة ابن حجر العسقلاني، ج 6، ص 352.

4 الوليد بن عُقبه بن أبي معيط ابن أبان بن أبي عمرو ذكوان بن أمية بن عبد شمس بن عبد مناف بن قصي، أبو وهب القرشي العبشمي، وهو أخو عثمان بن عفان لأمه أروى بنت كريز بن ربيعة بن حبيب بن عبد شمس. وأمها؛ أم حكيم البيضاء بنت عبد المطلب، وأسلم يوم الفتح، وقد ولاه عمر صدقات بني تغلب، وولاه عثمان نيابة الكوفة بعد سعد بن أبي وقاص، و هو اعتزل عن جميع الحروب التي كانت أيام علي ومعاوية وما بعدها إلى أن توفي بضيعته في سنة 51هـ. ودفن بضيعته بقرب من الرقة. سير أعلام النبلاء الذهبي - شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان الذهبي، ص 413-414.

اسلام بر اخلاق تاکید دارد و آن را یک اصل کلی در شریعت اسلام می داند، اخلاق و آداب عمومی، یکی از ارکان اساسی و بنیادی، در احکام شریعت اسلامی است.

اسلام در نهادینه سازی و توسعه اخلاق و آداب عمومی، کوشید، و با آن خداوند متعال، پیامبرش را ستود و فرمود: {وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ} ¹ ترجمه: "و تو اخلاق عظیم و برجسته ای داری!"، و رسول خدا^ﷺ فرموده اند: {إِنَّمَا بَعِثْتُ لَأَتَمَّ صَالِحِ الْأَخْلَاقِ} ²، یعنی؛ "من مبعوث شدم تا اخلاق حسنه را به کمال برسانم"، پس بنابراین می توان گفت که کمال اخلاق و درستی آنها، اصل هدف و مقصد شرعی است که اسلام، تمام مردم را به سوی آنها، دعوت نموده است و این نشانه از صلاح و حقانیت اعتقاد انسان است، امام شاطبی[ؒ] معتقد است که مکارم اخلاق، سومین نوع از اهداف و مقاصد شریعت اسلامی را تشکیل می دهد و آن از نوع تحسینیات است، البته نوع اول اهداف و مقاصد شریعت اسلامی را، قسم ضروریات و نوع دوم آن را قسم حاجیات، تشکیل می دهد، تحسینیات؛ یعنی اینکه عادت های خوب و شایسته را در پیش بگیریم و عادات ناپسند را باید ترک نماییم، چنانچه امام شاطبی[ؒ] می فرماید: "اما تحسینیات به این معنا که آنچه خوب و شایسته است از عادات و رسوم، باید به آن عمل کرد، و از چیز های که بیشتر اذهان عامه را رنجیده خاطر می سازد، باید پرهیز نمود، و این در شریعت اسلام، مجموعه ای از نوع مکارم اخلاقی یاد می شود"³.

رواج یافتن فرهنگ اخلاق و آداب عمومی بین رئیس و زیردستان او، و همچنین بین قومندان و سربازان او، دلیلی برای استقرار ثبات و ایجاد نظم و تنظیم روابط و ارتباطات عمومی است و همچنین اطاعت فرودستان، از سطوح بالای رهبری است، مانند امر ما فوق و ذی صلاح که برای سطوح پایین، فرمان صادر می کند و هدایت می دهد، بر اساس قانون اداری سطوح مدیریتی، به سه نوع است: سطوح مدیریتی بالا، سطوح مدیریتی متوسط و سطوح مدیریتی پایین؛ سطوح مدیریتی بالا بیشتر تصمیم می گیرد، نظارت می نماید و فرمان صادر می کند، البته سطوح مدیریتی متوسط از ما فوق خود فرمان می گیرد و به سطوح پایین رهنمایی می کند و گزارش کاری آنها را به بالا راپور می دهد، اما سطوح مدیریتی پایین مطابق به اصل سلسله مراتب اداری، از بالا اطاعت می کند و به تصمیمات و فرامین آنها جامه عمل می پوشاند، بر همین اساس، رابطه صاحب کار و کارگرش باید بر اساس احترام متقابل، آداب و اخلاق عالی اجتماعی، استوار باشد، این کار باعث می

1 سورة القلم ایت نمبر 4.

2 ابن حنبل، مسند الامام احمد، مسند ابی هریره، ج. ح. رقم 8952/14-52-53. قال فيه الشيخ الأرنؤوط: "صحيح و هذا اسناده قوى".

3 الشاطبي، الموافقات، ج2، ص19.

شود که کارگر از خود احساس امنیت کند و در نتیجه کارگر در کار خود، خلاق به بار می آید و به بالاترین درجات فداکاری و اعتماد سازی، می رسد.

علاوه بر این، کارگران در یک سازمان واحد کاری، باید در بین خود، دارای بالاترین ارزش های اخلاقی و تواضع باشند و به یکدیگر احترام بورزند، و از بهترین ارزش های اخلاقی؛ اجتماعی و دینی، آراسته باشند، تا اینکه، آنها به عنوان یک تیم و گروه کاری منظم، تشکیل شوند و به شکل کارگروپی نواقص و کاستی های یکدیگر را در داخل سازمان و نهاد، تکمیل نمایند و به مشکلات یکدیگر بصورت دسته جمعی رسیدگی نمایند، و کسی از دیگری کینه نگیرند، حسد نکنند و کار خود را بالای دیگران، تحمیل نکنند، بلکه همه با روحیه و انگیزه ای سرشار از عشق و محبت و صمیمیت باهم، کار نمایند، و با این صورت، کیفیت کارشان بالا می رود و تولیدات شان از لحاظ کمیت و مقدار، افزایش پیدا می کند، پس بنابراین، هر آن چیزی که سطح تولید را بالا ببرد، از کارگر مطلوب است، همانطوری که کارگر نیز، پیام آور کار خود در خارج از نهاد و محل کار خود است، پس مردم نیز براساس آنچه از رفتار کارگران، اخلاق و قیافه آنها می بینند، به این شرکت یا این کارخانه، نگاه می کنند، پس بنابراین، لازم است تا کارگر اخلاق خود را بهبود بخشد و گفتار خوب را حتی در خارج از مؤسسه نیز استفاده نماید، زیرا این امر به بازاریابی تولید او خیلی کمک می کند، و سبب رشد تولید و شهرت نام نیک مؤسسه و نهاد، می گردد.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به رعایت اخلاق و آداب

عمومی:

قانون کار افغانستان در ماده 92 در چند بند جداگانه، به صورت مفصل به مکلفیت های اساسی کارگر و کارمند اشاره نموده و در ذیل آن به رعایت اخلاق و آداب عمومی نیز اشاره نموده است؛ چنانچه می گوید: "کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد: 1- لایحه وظایف. 2- کارصادقانه و ثمربخش. 3- انضباط کار. 4- تعمیل به موقع اوامر و هدایات قانونی آمرین ما فوق. 12- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین. 13- اجتناب از مزاحمت سایر کارکنان در عرصه کار و تولید."¹

با توجه به ماده قانونی متذکره، کارگر و کارمند باید با صاحب کار و کارفرما و همچنین با مراجعین و مشتریان، رفتار خوب و شایسته داشته باشند و به افراد مافوق و همکارانش احترام بگذارند و با آنها به نحوی، همکاری نمایند که مصلحت و منافع عمومی مؤسسه را که در آن کار می کنند، در نظر

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

داشته باشند، و حیثیت و کرامت کار را حفظ نموده و مسیر متناسب با آن را طی نمایند. قاعده و ضابطه کلی که اخلاق خوب را از بد، جدا و تفکیک نماید؛ برخی از قانون دانان در این رابطه می گویند: "صاحب کار و یا سازمان و نهاد، با در نظر گرفتن ماهیت و طبیعت کاری که کارگر انجام می دهد، حق دارد که عملکرد او را ارزیابی نماید که آیا رفتار کارگر در محل کار یا خارج از آن، ناپسند و ناقض حیثیت و کرامت کار و وظیفه بوده است یا خیر! و همچنین قوه قضائیه می تواند راپور ارزیابی صاحب کار را برای روشن شدن موجه یا خودسرانه بودن ارزیابی صاحب کار، نظارت نماید و حق این را دارد که مسئله را مورد بحث و بررسی قرار دهد و ببیند که آیا ارزیابی صاحب کار، توجیه قانونی دارد و یا مبتنی بر عقده کشایی، تنقیص معاش و انفکاک از وظیفه است"¹.

قانون کار افغانستان در ماده 101 خود در حالات ذیل عقد کار را قابل فسخ می داند: "1- در صورت غیابت مسلسل 20 روز بدون دلایل موجه. 2- در صورت تطبیق مؤیدات تادیبی (توصیه، اخطار، کسر معاش و تبدیلی)، در طول سال بیش از دو بار. " این خود نشاندهنده تخلف از آداب عمومی و رعایت اخلاق است. در ادامه، در ماده 104 طی دو فقره، تخطی از آداب عمومی و اخلاق را تحت عنوان تقصیر یاد کرده چنین می نویسد: (1) کارکن در صورت از خساره که حین اجرای وظیفه به اداره وارد می شود، مسئول است که خساره وارده ناشی از تقصیر وی باشد. (2) کارکن از خساره احتمالی ناشی از جریان عادی کار مسئول شمرده نمی شود. " بر اساس این ماده، تقصیر کارگر باعث مقصر شدن وی در برابر ترک آداب عمومی و رعایت اخلاق می باشد. این قانون در ذیل عنوان حالات فسخ قرارداد در فقره اول، ماده 23 در ذیل بند های 8-11 خود، چنین مقرر می دارد: (1) قرارداد کار در حالات ذیل فسخ می گردد: 8- محکومیت نهایی به جزایی که مانع دوام کار شود. 9- تخطی مکرر بعد از تطبیق مؤیدات تادیبی. 10- امتناع کارکن از کار، بعد از تعیین مجدد وی به کار قبلی. 11- عدم قناعت بخش بودن دوره آزمایشی.² در این ماده قانونی، تخطی مکرر از لایحه، طرز العمل ها و هدایات قانونی کارفرما را باعث فسخ قرارداد تعیین نموده است.

قانون مدنی افغانستان در ماده 1548، در فقره های 3-4-5 چنین تصریح می کند: "در احوال آتی صاحب کار می تواند بدون اخطار قبلی به فسخ عقد، اقدام نماید: (3) در حال وقوع عمل عمدی یا تقصیری از جانب اجیر به مقصد رسانیدن خساره مادی به صاحب کار، مشروط بر اینکه اطلاع موضوع در خلال مدت 24 ساعت از تاریخ وقوع آن به شخص با صلاحیت قانونی داده شده و اتهام

1 عراقی، سید عزت الله، حقوق کار، انتشارات سمت، چاپ: پانزدهم، سال 1393، تهران، ایران. ص 205-210، با اندک تصرف.
2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

در نتیجه تحقیق ثابت گردد. (4) در حال غیر حاضری متجاوز از 15 روز در یکسال یا یک هفته به صورت متوالی بدون عذر معقول. (5) در حال عدم ایفای وجایب مرتب بر عقد از طرف اجیر. (6) در حال ثبوت افشای اسرار صنعتی یا تجارتي مربوط به دستگاه کار از طرف اجیر. (7) در حال محکومیت اجیر به جنایت یا جنحه منافی شرف امانت داری و اخلاق. (8) در حال اثبات ارتکاب جرم مخالف آداب عامه بر اجیر در دستگاه کار هنگام اجرای کار. (9) در حال تجاوز اجیر علیه رئیس یا یکی از اعضای هیأت مدیره در اثنای کار یا به سبب آن.¹ با توجه به مواد قانونی فوق - والله اعلم- موارد زیر از جمله توجیهاات فسخ قرارداد کار توسط صاحب کار بدون اطلاع او به کارگر، محسوب می شود:

- 1) محکومیت کارگر به حکم قطعی توسط محکمه ذی صلاح، بنا بر جرم جنایت یا جنحه که متضمن توهین اخلاقی، عدم صداقت و یا عدم امانت داری وی مربوط به عقد قرار کار باشد.
- 2) حضور کارگر در حین انجام کار، در حالت مستی و نشه و یا متأثر از مواد مخدری که مجازات قانونی را ایجاب می نماید.
- 3) تعرض با زدن، دشنام و توهین کارگر به صاحب کار، قایم مقام و نماینده او و یا امر مافوق و یا رئیس مستقیم او.
- 4) عدم رعایت توافق نامه به طور مکرر، از جانب کارگر. در تمام این موارد، صاحب کار می تواند، بدون اطلاع به کارگر، قرارداد کار را فسخ نماید.

بدین اساس، می توان گفت که قانون کار افغانستان، به صراحت التزام کارگر به رعایت اخلاق و آداب عمومی در مؤسسه و محل کار را، در نظر نگرفته است، اما می توان از دلالت و اشارات قانون و مقرر، درک نمود، زیرا در مقرر طرز سلوک کارکنان خدمات ملکی، در این زمینه تصریحاتی دیده می شود، چنانکه در ذیل اجراءات مسلکی در ماده سوم خویش، چنین تصریح نموده است: "مامور خدمات ملکی بمنظور پیشبرد اجرای بهتر امور مسلکی، دارای مکلفیت های ذیل میباشد: 1- حضور به محل کار در ساعات معینه. 2- اجتناب از انجام هر نوع عملی که موجب اخلاق و وظایف رسمی گردد. 3- اجرای وظایف به حسن صورت و صرف مساعی لازمه طبق لایحه و پلان کار."² و در ماده چهارم در رابطه به خدمت به مردم چنین گوشزد می نماید: "مامور خدمات ملکی به منظور ارائه خدمات بهتر به مردم، دارای مکلفیت های ذیل میباشد: 1- برخورد شایسته و حسن سلوک بدون

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355.
2 وزارت عدلیه، مقرر طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 900، سال 1385.

هیچ گونه تمایز از لحاظ قومی، نژادی، جنسی، دینی، مذهبی، عقاید سیاسی، وضعیت جسمی ظاهری و حالت مدنی. 2- توجه خاص به رفع نیازمندیهای اطفال، معیوبین، معلولین، زنان و محاسن سفیدان. 3- ارائه معلومات لازم در رابطه به اجراءات مربوط به خدمات ملکی به مراجعین جهت دسترسی سهل آنها به خدمات ملکی. 4- اتخاذ تدابیر لازم جهت رفع مشکلات مردم عندالموقع.¹ و در ماده 30 قانون کارکنان خدمات ملکی تحت عنوان تادیب و موارد تادیبی طی فصل پنجم، چنین تصریح می دارد: " (1) مامور و کارکن قراردادی با رعایت احکام مندرج مواد (95 الی 101) قانون کار در موارد ذیل بار اول توصیه، بار دوم اخطار، بار سوم کسر مزد الی 5 روز، بار چهارم با تبدیلی به وظیفه مشابه تادیب می شود: 1- عدم پایبندی به وظیفه. 2- بر خورد نامناسب با مراجعین. 3- عدم دقت در اجرای اوامر قانونی و وظایف محوله. 4- تخطی از لایحه وظیفه. 5- تعلل و تاخیر در اجرای وظایف و اوامر قانونی. 6- عدم دقت در نگهداشت و نظافت خود، دفتر و لوازم کار. 7- عدم رعایت انضباط کار."²

با توجه به مطالب فوق باید گفت که شرکت ها و نهادهای غیر دولتی نیز از قواعد و مقررات متذکره، اطاعت می کنند، زیرا مفاد آنها در ذیل این مقررات در نظر گرفته شده است.

مبحث پانزدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم به اجرای قرارداد کار با رعایت اصل

حسن نیت و حسن تعامل

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم به اجرای قرارداد کار با رعایت اصل حسن نیت و حسن

تعامل:

تعهد به حسن نیت و حسن تعامل با مراجعین و مشتریان، یک وجبیه ذوالوجهین است؛ هم جنبه دینی و اسلامی دارد و هم جنبه حقوقی و قانونی دارد، این تعهد نیز از جمله تعهدات مشترک بین کارگر و کارفرما می باشد که احکام آن بین طرفین یکسان خواهد بود، و از سوی دیگر، این نوع از تعهدات، جنبه الزامی مشترکی دارد؛ کارگر و کارفرما هر دو مکلفیت دارند تا از این امر اطاعت نمایند. کارگر و کارمند باید با مراجعین و مشتریان نهاد و سازمان، برخورد خوب نمایند، تا معاملات آنها را که در دست و کنترل آنها است، بخوبی و خوشی تکمیل نمایند، برای انجام این کار، اطاعت از موارد زیر لازمی است:

¹ وزارت عدلیه، مقرر طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 900، سال 1385.
² وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

أ. احترام، دوستی، شفقت و مهربانی با مراجعین و مشتریان: اینها از جمله صفات نیکویی است که اسلام در گروه از احادیث صحیح پیامبر^ﷺ، به آن تاکید نموده است؛ از جمله قول پیامبر اکرم^ﷺ که فرموده اند: {الراحمون یرحمهم الله، ارحموا من فی الارض یرحمکم من فی السماء} ¹ یعنی " کسانی که رحم می کنند، الله متعال بالای ایشان رحم می فرماید، رحم کنید با کسانی که در زمین هستند، کسانی که در آسمان ها هستند با شما رحم خواهند کرد"، و در حدیث دیگر چنین است: {من لا یرحم الناس لا یرحمه الله} ² یعنی " هر کس به مردم رحم نکند، خداوند به او رحم نخواهد کرد"، و در حدیث دیگر نیز چنین است: {ما تواضع أحدٌ لله إلا رفَعَه} ³ یعنی "هیچ کس برای خدا تواضع نمی کند مگر اینکه الله متعال، درجه و منزلت او را بلند می کند"، و همچنین در حدیث دیگر چنین است: {إنَّ الله یحبُّ الرِّفق فی الأمر کله} ⁴ یعنی "خداوند متعال، مهربانی و شفقت را در همه چیز دوست دارد"، و در یک حدیث دیگر در این زمینه چنین تصریح نموده است: {إنَّ الرِّفق لا یكون فی شیءٍ إلا زانه، ولا یُنزَع من شیءٍ إلا شأنه} ⁵ یعنی "بدون شک شفقت و مهربانی در چیزی نبوده، مگر اینکه آن را زینت داده است و از چیزی حذف نشده، مگر اینکه آن را رسوا ساخته است"، پیامبر اکرم^ﷺ در یک حدیث دیگر چنین ارشاد نموده اند: {اللهم من ولی من أمر أمّتی شیئاً فشقّ علیهم فاشقق علیهم، ومن ولی من أمر أمّتی شیئاً فرفق بهم فرفق به} ⁶، یعنی "خداوندا، هر که بالای امت من، متولی گردد و زمام امور امت من را بر عهده بگیرد و سپس بر آنان سختی نماید، بر او سخت بگیر، و هر که امری از امور امت من را بر عهده بگیرد و سپس با آنان نیکی نماید، با او شفقت و احسان کن." بدون شک ظلم، دلسختی، لجاجت و تندخویی از فطرت بدی است که اسلام آن را نفی و نهی نموده است، زیرا این خشکی و انجماد روح است که به منطق و عدالت مربوط نمی شود و اما مهربانی و رحمت از نشانه های ایمان و تقوا است، و به همین وجه است که الله متعال فرموده است: {وَرَحْمَتِي وَسِعَتْ كُلَّ شَيْءٍ فَسَأَكْتُبُهَا لِلَّذِينَ يَتَّقُونَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَالَّذِينَ هُمْ بِآيَاتِنَا يُؤْمِنُونَ. الَّذِينَ يَتَّبِعُونَ الرَّسُولَ النَّبِيَّ الْأُمِّيَّ} ⁷ ترجمه: " و رحمت همه چیز را فراگرفته؛ و آن را برای آنها که تقوا پیشه کنند، و زکات را بپردازند، و آنها که به آیات ما ایمان می آورند، مقرر خواهم داشت! همانها که از فرستاده

1 رواه أبو داود في "سننه" في كتاب (الأدب)، باب (في الرحمة)، الحديث رقم (4941)، ج4، ص285، ورواه الترمذي في "سننه" في كتاب (البر والصلة)، الباب (16)، الحديث رقم (1929)، ج4، ص323، 324، وقال: "حديث حسن صحيح" - بيروت: دار إحياء التراث العربي، 1415 هـ / 1995 م، كما رواه الحاكم في "المستدرک" وصحّحه في كتاب (البر والصلة) برقم (7274)، ج4، ص175.

2 رواه مسلم في "صحيحه" في كتاب (الفضائل)، باب (رحمته وتواضعه)، ج15، ص77.

3 رواه مسلم في "صحيحه" في كتاب (البر والصلة والأدب)، باب (استحباب العفو والتواضع)، ج16، ص141.

4 رواه البخاري في "صحيحه" في كتاب (الأدب)، الباب (35)، الحديث رقم (6024)، ج10، ص449.

5 رواه مسلم في "صحيحه" في كتاب (البر والصلة والأدب)، باب (فضل الرفق)، ج16، ص146.

6 رواه مسلم في "صحيحه" في كتاب (الإمارة)، باب (فضيلة الأمير العادل)، ج12، ص212، 213.

7 سورة الاعراف ایت نمبر 156-157.

(خدا)، پیامبر «امی» پیروی می‌کنند؛"، وی همچنین با تجلیل از بندگان باوفایش به خاطر پایبندی به این صفات و خصایل حمیده می‌گوید: ﴿أَذَلَّةٌ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٌ عَلَى الْكَافِرِينَ﴾¹ ترجمه: "در برابر مؤمنان متواضع، و در برابر کافران سرسخت و نیرومندند؛"، در آیت دیگر چنین صراحت دارد: ﴿أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ﴾² ترجمه: "و کسانی که با او هستند در برابر کفار سرسخت و شدید، و در میان خود مهربانند؛"، همان طوری که رحمت یکی از برجسته ترین صفات فعلی الله تبارک و تعالی است و برای مردم فقط یک جزء از آن را اعطا نموده است که مردم بر مبنای آن با همدیگر مهربانی و شفقت می‌نمایند³، چنانچه الله ﷻ می‌فرماید: ﴿جَعَلَ اللَّهُ الرَّحْمَةَ مِائَةَ جِزَاءٍ، فَأَمْسَكْتُ عِنْدَهُ تِسْعَةً وَتِسْعِينَ جِزَاءً وَأَنْزَلَ فِي الْأَرْضِ جِزَاءً وَاحِدًا، فَمِنْ ذَلِكَ الْجِزَاءِ يَتَرَاخَمُ الْخَلْقُ حَتَّى تَرْفَعَ الْفَرَسُ حَافِرَهَا عَنْ وَلَدِهَا خَشِيَةً أَنْ تُصِيبَهُ﴾⁴، یعنی "خداوند متعال، صفت رحمت را به صد جزء تجزیه نمود، و نود و نه جزء را نزد خود نگاه داشت و تنها یک جزء آن را بر اهل زمین عنایت نمود."

ب. رویه خوب، پیشانه وازی، خوش خلقی و خوش کلامی هنگام ملاقات با مراجعین و مشتریان: این صفات عظیم، منبع بزرگ موفقیت در کار و دلیلی برای تشکیل یک جامعه مجلل و با افتخار، پیشرفته، دوست داشتنی و همزیستی است، از همین روست که مراد از آن مریبان اصلاح شده است و قرآن کریم در یک آیت مبارکه، به آن دعوت نموده است: ﴿وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ﴾⁵ ترجمه: "به بندگانم بگو: «سخنی بگویند که بهترین باشد! چرا که (شیطان بوسیله سخنان ناموزون)، میان آنها فتنه و فساد می‌کند؛ همیشه شیطان دشمن آشکاری برای انسان بوده است!"، و در آیت دیگر چنین گفته است: ﴿وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا﴾⁶ ترجمه: "و به مردم نیک بگویید؛"، و در جای دیگر چنین صراحت دارد: ﴿وَإِخْفِضْ جَنَاحَكَ لِلْمُؤْمِنِينَ﴾⁷ ترجمه: "و بال (عطوفت) خود را برای مؤمنین فرود آر!"، همان گونه که در سنت نبوی ﷺ نیز به آن دعوت شده است: ﴿لَا تَحْقِرَنَّ مِنَ الْمَعْرُوفِ شَيْئًا وَلَوْ أَنْ تَلْقَى أَخَاكَ بِوَجْهِ طَلْقٍ﴾⁸، یعنی "هیچ کار نیکی را کوچک مشمار، حتی اگر برادرت را با چهره ای بشاش ملاقات کنی"، و در حدیث دیگر چنین می‌فرماید: ﴿اتَّقُوا النَّارَ وَلَوْ بِشِقِّ تَمْرَةٍ، فَمَنْ لَمْ يَجِدْ فَبِكَلِمَةٍ طَيِّبَةٍ﴾⁹، یعنی "از آتش دوزخ بپرهیزید، اگر چه نصف خرما باشد، هر که آن را نیافت،

1 سورة المائدة ایت نمبر 54.

2 سورة الفتح ایت نمبر 29.

3 انظر: "فتح الباري"؛ لابن حجر، ج 10، ص 432.

4 روه البخاري في "صحیحه" في كتاب (الأدب)، الباب (19)، الحديث رقم (6000)، ج 10، ص 431.

5 سورة الإسراء ایت نمبر 53.

6 سورة البقرة ایت نمبر 83.

7 سورة الحجر ایت نمبر 88.

8 روه مسلم في "صحیحه" في كتاب (البر والصلة والأداب)، باب (استحباب طلاقة الوجه عند اللقاء)، ج 16، ص 177.

9 روه البخاري في "صحیحه" في كتاب (الزكاة)، الباب (10)، الحديث رقم (1417)، ج 3، ص 283.

سخنی نیکو بگوید. " و در یک حدیثی چنین تصریح گردیده است: {الكلمة الطيبة صدقة} ¹، یعنی " سخن نیک صدقه است".

ج. احسان و نیکی نمودن با مراجعین و مشتریان: این امر، از طریق ارائه مشوره و نصیحت به آنها در هر موضوع مربوط به معاملات شان، همچنین انتخاب بهترین گزینه های موجود، سرعت انجام امور و معاملات و ابتکار در ارائه هر گونه خدمات ممکن برای آنها، چنانچه پیامبر اکرم ﷺ می فرماید: {مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ} ²، یعنی " هر کس یکی از بارهای دنیا را از دوش مؤمنی بردارد، خداوند یکی از بارهای روز قیامت را از دوش او برمی دارد."

د. تحمل آسیب، عفو و درگذر از کسانی که در میان آنها اشتباه نموده اند، کارگر و کارمند بیشتر توسط دسته های مختلفی از مراجعین و مشتریان، از جمله افراد تحصیل کرده و جاهل، پیر بالغ و جوان بی پروا، افراد سخاوتمند و پست، مورد قبول قرار می گیرد، پس بنابراین، او باید خود را برای احتمال ضرر از طرف آنها در انجام کار خود آماده نماید، و آنها را تحمل کنند، و کسانی را که ممکن است از روی بی پروایی و احمقانه، رفتار نادرست نمایند، باید عفو و بخشش کنند، این امر، در حقیقت بخاطر احترام و تکریم به اوامر خداوند متعال و امید به اجر و ثواب از سوی خداوند متعال در روز قیامت است، خداوند متعال در ترغیب و تشویق به این صفات بزرگ می فرماید: {خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ} ³ ترجمه: " (به هر حال) با آنها مدارا کن و عذرشان را بپذیر، و به نیکی ها دعوت نما، و از جاهلان روی بگردان (و با آنان ستیزه مکن)!"، و در آیت دیگر چنین صراحت دارد: {فَاصْفَحْ الصَّفْحَ الْجَمِيلَ} ⁴ ترجمه: "پس، از آنها به طرز شایسته ای صرف نظر کن (و آنها را بر نادانیهایشان ملامت ننما)!"، و همچنین الله متعال می فرماید: {وَلَا تَنْسُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ} ⁵ ترجمه: "وگذشت و نیکوکاری را در میان خود فراموش نکنید، که خداوند به آنچه انجام می دهید، بیناست!"، {وَلَمَنْ صَبَرَ وَغَفَرَ إِنَّ ذَلِكَ لَمِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ} ⁶ ترجمه: "اما کسانی که شکیبایی و عفو کنند، این از کارهای پرارزش است!"، الله ﷻ از محبت خود به صاحبان این صفت، خبر می دهد و آنها را از نیکوکاران می داند و در ستایش ایشان چنین می فرماید: {وَالْكَافِرِينَ الْغَيْظَ

1 رواه البخاري في "صحيحه" في كتاب (الجهاد)، الباب (128)، الحديث رقم (2989)، ج6، ص132. ورواه مسلم في "صحيحه" في كتاب (الزكاة)، باب (بيان أن اسم الصدقة يقع على كل نوع من المعروف)، ج7، ص95.

2 رواه مسلم في "صحيحه" في كتاب (الذکر)، باب (فضل الاجتماع على تلاوة القرآن)، ج17، ص21.

3 سورة الأعراف آیت نمبر 199.

4 سورة الحجر آیت نمبر 85.

5 سورة البقرة آیت نمبر 237.

6 سورة الشورا آیت نمبر 43.

وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ¹ ترجمه: "او خشم خود را فرو می‌برند؛ و از خطای مردم در می‌گذرند؛ و خدا نیکوکاران را دوست دارد." پیامبر اکرم^ﷺ در تبیین پاداش بزرگی که اهل بخشش و معاف، در روز قیامت در انتظار آن است، چنین می‌فرماید: {مَنْ كَطَمَ غِيظًا وَهُوَ يَسْتَطِيعُ أَنْ يَنْفِذَهُ دَعَاهُ اللَّهُ عَلَى رُؤُوسِ الْخَلَائِقِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ حَتَّى يَخْيِرَهُ فِي أَيِّ الْحُورِ شَاءَ} ²، یعنی "هر که خشم خود را فرو نشاند و در حالی که قادر به انجام آن است، خداوند متعال او را در روز قیامت در حضور داشت تمام مخلوقات دعوت می‌نماید تا اینکه انتخاب کند که کدام یکی از حور را انتخاب می‌نماید. از حضرت عقبه بن عامر³ روایت است، گفت: {لَقِيتُ رَسُولَ اللَّهِ^ﷺ فَأَخَذْتُ بِيَدِهِ وَقُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ^ﷺ، أَخْبِرْنِي بِفَوَاضِلِ الْأَعْمَالِ، فَقَالَ: (يَا عَقِبَةَ، صَلِّ مَنْ قَطَعَكَ، وَأَعْطِ مَنْ حَرَمَكَ، وَأَعْرِضْ عَمَّنْ ظَلَمَكَ)، وَفِي رِوَايَةٍ: (وَاعْفُ عَمَّنْ ظَلَمَكَ)} ⁴، یعنی "رسول خدا^ﷺ را ملاقات کردم، دست آن حضرت^ﷺ را گرفتم و گفتم: یا رسول الله^ﷺ، مرا از فضیلت اعمال آگاه کن، فرمود: "ای عقبه صله رحمی کن با کسانی که با تو قطع رحمی کرده، به کسانی که تو را محروم نمودند، بده، و از کسانی که به تو ظلم کردند روی نگردانی." و در روایتی دیگر چنین است: "و از کسانی که به تو ستم کردند عفو کن." ه. **تعهد کارگر به حسن نیت**، امری مهم و مؤثر در اجرای قرارداد تلقی می‌شود، به نظر می‌رسد که در هنگام ایجاد یک قرارداد، این یک مسئله حتمی است، اما با این حال صاحب کار، نباید محدودیت‌هایی را برای کارگر اعمال نماید که با کاری که تحت عنوان حسن نیت در اجرای قرارداد انجام می‌دهد، هیچ نوع تناسبی نداشته باشد، بنابراین قوه قضائیه، مشتاق است تا سختگیری‌های صاحب کار را در مواجهه با کارگر محدود نماید، بلکه احتیاط و مناسب اینست که نباید تعهدات بیشتری را بر دوش کارگر اضافه نمود، همانطوری که گفته شد محدودیت‌ها باید به نفع صاحب کار باشد، در غیر این صورت با اجرای این نوع از محدودیت‌ها، آزادی‌ها و حقوق اساسی کارگر به صورت خودسرانه نقض می‌شود. از آنجایی که قرارداد کار مبتنی بر ملاحظات شخصی است، این امر مستلزم آن است که طرفین قرارداد باید صداقت و صمیمیت خاص خود را در تطبیق و اجرای عقد قرارداد فی مابین طرفین نشان دهند، وفاداری و فداکاری کارگر به پروژه در فرآیند کار، کاربردهای

1 سورة آل عمران آیت نمبر 134.

2 رواه ابن ماجه في "سننه" في كتاب (الزهد)، الباب (18)، الحديث رقم (4186) - الرياض: مكتبة المعارف، ص695، وقد حسَّنه الألباني في تحقيقه لهذه "السنن".

3 هُوَ الْإِمَامُ، الْعَالِمُ، الْفَقِيهَ، الشَّاعِرُ، الْمُقَرَّرُ، أَبُو حَمَّادٍ، عُقْبَةُ بْنُ عَامِرِ بْنِ عَبَّاسِ بْنِ عَمْرٍو بْنِ عَدِي بْنِ عَمْرٍو بْنِ رِفَاعَةَ بْنِ مَوْدُوعَةَ بْنِ عَدِي بْنِ غَنَمِ بْنِ الرَّبِيعَةَ بْنِ رِشْدَانَ بْنِ قَيْسِ بْنِ جُهَيْنَةَ الْجُهَيْنِيُّ، الْمِصْرِيُّ. وَكَانَ مِنْ أَصْحَابِ الصُّفَّةِ، وَلَمَّا قُبِضَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَتَدَبَّرَ أَبُو بَكْرٍ النَّاسَ إِلَى الشَّامِ خَرَجَ عُقْبَةُ بْنُ عَامِرٍ، فَشَهِدَ فُتُوحَ الشَّامِ وَمِصْرَ، وَشَهِدَ مَعَ مُعَاوِيَةَ صَفِيْنًا، ثُمَّ تَحَوَّلَ إِلَى مِصْرَ، فَتَزَلَّهَا، وَابْتَنَى بِهَا دَارًا، وَتَوَقَّفَ بِهَا فِي آخِرِ خِلَافَةِ مُعَاوِيَةَ بْنِ أَبِي سَفْيَانَ، وَذَفِنَ بِالْمَقَطَمِ مَقْبَرَةَ أَهْلِ مِصْرَ. مَاتَ وَهُوَ سَنَةَ 58 هـ.

4 رواه الإمام أحمد في "مسنده"، الحديث رقم (17334)، ج28 ص569، 570. وقد حسَّنه محققو "المسند".

وسیع و گسترده را پیدا می کند، کارگر مکلف است که کارش را صادقانه و مخلصانه انجام دهد، همچنین کارگر موظف است که در هنگام اجرای قرارداد، معاونت و مساعدت واقعی را انجام دهد، کارگر همچنین موظف است که صریحاً از اقدامات غیرقانونی و مضر برای پروژه، خودداری نماید¹. اصول کلی ایجاب می کند که طرفین قرارداد، برای اجرای قرارداد به نحوی که الزامات حسن نیت حاکم بر اجرای قراردادها به طور کلی دیکته می شود، تلاش نمایند، مراد از الزام به اجرای قرارداد با حسن نیت، لزوم رعایت اخلاص، صداقت، نیت و اعتدال در اجرای قرارداد است، تا این اجرا بر طرف قرارداد دیگر، غلبه نکند، و اندیشه حسن نیت، یکی از جمله اندیشه هایی است که بر اصول عدالت و قانون طبیعی استوار است.

و یکی دیگر از مهمترین تعهدات اخلاقی و دینی کارگر و کارمند، متصف بودن آنها به اوصاف امانت داری و صداقت، اخلاق نیک، وفا به عهد در انجام کار است، زیرا تعهدات اخلاقی و دینی، جزء از دین است و به دلیل سنگینی آن، آسمان ها، زمین و کوه ها از حمل آن خودداری نمودند، اما انسان ها آماده به حمل آن، شدند، همان گونه که الله متعال فرموده است: ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا﴾² ترجمه: "ما امانت (تعهد و تکلیف) را بر آسمانها و زمین و کوهها عرضه داشتیم، آنها از حمل آن سر برتافتند، و از آن هراسیدند؛ اما انسان آن را بر دوش کشید؛ او بسیار ظالم و جاهل بود، (چون قدر این مقام عظیم را نشناخت و به خود ظلم کرد)!"³ و در قرآن کریم در چندین موارد، در رابطه به اهمیت و جایگاه تعهدات اخلاقی، خصوصاً امانت داری و صداقت کارگر، وارد شده است، که نشاندهنده عظمت و منزلت این صفات می باشد، چنانچه الله متعال می فرماید: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾⁴ ترجمه: "یکی از آن دو (دختر) گفت: «پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد (و او همین مرد است)!"⁵ و همچنین قول الله متعال است که فرموده است: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾⁶ ترجمه: "ای کسانی که ایمان آورده اید! به خدا و پیامبر خیانت نکنید! و (نیز) در امانات خود خیانت روا مدارید، در حالی که میدانید (این کار، گناه بزرگی است)!"⁷ و همچنین در جای دیگر می فرماید: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾⁸ ترجمه:

1 صالح محمد احمد دیاب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2010م، ص 93.

2 سورة الأحزاب آیت نمبر 72.

3 سورة القصص آیت نمبر 26.

4 سورة الأنفال آیت نمبر 27.

5 سورة النساء آیت نمبر 58.

"یقیناً خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانتها را به صاحبانش بدهید!". خطاب تکلیف، در این آیت، شامل تمامی مکلفین می‌شود، چون بصورت عمومی ذکر شده است، فلذا همه کسانی که احتمال صلاحیت در شمولیت خطاب را داشته باشند، و امانت در نزد وی گذاشته شده باشد، مشمول این آیت می‌گردد، از جمله کارگران و کارمندان هستند، زیرا آنها بر اساس مسئولیت و مکلفیت که دارند، ملزم هستند تا مطابق به شریعت غرای محمدی وظیفه خویش را انجام بدهند و از آن به عنوان یک امانت، پاسداری نمایند، به دلیل حدیث رسول الله ﷺ که می‌فرماید: {إِذَا ضَيَعْتَ الْأَمَانَ فانتظر الساعة}. قال: كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة¹، یعنی "وقتی امانتها ضایع شد منتظر قیامت باش" گفت: ضایع کردن امانت چگونه است ای پیامبر خدا ﷺ؟ فرمودند: «وقتی کار به کارشناس شایسته محول نشد منتظر روز قیامت باش». "شکی نیست که صاحبان مشاغل در هر کتگوری که باشند، معتمدترین افراد در نزد مؤمنین هستند، بهترین تصمیم گیرندگان، ستراتیژیست های عالی و نخبه، مدیران عالی با تجربه و تنظیم کنندگان امور کشور هستند، بناء، لازم به نظر می‌رسد که اعتماد و امانت داری از جمله صفات مهم آنها باشند، آنها امنای سلطنت از طرف مردم، و اعتمادترین افراد در بین مردم بخاطر حفظ حقوق آنها هستند، پس بنابراین، هرکسی که از جمله زمام داران مسلمانان هستند، باید حق الله تعالی را که او تعالی به وی فرض گردانیده است، انجام دهند، و هدف آنها، اقامت مصالح علیای کشور، به خاطر زندگی دنیوی و اخروی یکجا باشند، نه فقط بخاطر زندگی دنیوی. چنانچه الله ﷻ می‌فرماید: {وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ²} ترجمه: "و در آنچه خدا به تو داده، سرای آخرت را بطلب؛ و بهره‌ات را از دنیا فراموش مکن؛ و همان‌گونه که خدا به تو نیکی کرده نیکی کن؛ و هرگز در زمین در جستجوی فساد مباش، که خدا مفسدان را دوست ندارد!" پس استفاده از منصب و پوزیشن، در حقیقت خیانت با ذات الله ﷻ و خیانت با نبی اکرم ﷺ است و همچنین خیانت به امانتی است که الله متعال به او سپرده است، چنانکه الله ﷻ می‌فرماید: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ³} ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده‌اید! به خدا و پیامبر خیانت نکنید! و (نیز) در امانات خود خیانت روا مدارید، در حالی که میدانید (این کار، گناه بزرگی است)!!". و آیت دیگر چنین صراحت دارد: {وَالَّذِينَ هُمْ

1 بخاری، محمد بن اسماعیل، ابو عبدالله (الجعفی / 1989)، الجامع الصحیح البخاری، دار الشعب، قاهره-مصر. ج 1، ص 63.

2 سورة القصص آیت نمبر 77.

3 سورة الأنفال آیت نمبر 27.

لَأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ¹ ترجمه: "و آنها که امانتها و عهد خود را رعایت می‌کنند؛". و پیامبر اکرم ﷺ نیز با تأکید بر صداقت و امانت داری می‌فرماید: {لَا إِيمَانَ لِمَنْ لَا أَمَانَةَ لَهُ}²، یعنی "کسی که صداقت و امانت داری ندارد، ایمان ندارد"، و همچنین می‌فرماید: {أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ أَنْتَ مَكْتَبٌ، وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ}³، یعنی "امانت را به کسی بده که به تو امانت دار باشد و به کسی که به تو خیانت کرده خیانت مکن". صداقت و امانت داری از نظر اسلام، معانی وسیعی دارد، این نماد و مظهر معانی مختلفی است، همه چیز بستگی به احساس شخص دارد که از او در هر موضوعی که به او سپرده می‌شود، پیروی می‌کند و ادراک قاطع او که در پیشگاه پروردگارش مسئول آن است، چنان که در حدیث شریف آمده است: {كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ؛ فَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ}⁴، یعنی "آگاه باشید که همه چوپان هستید و همه شما مسئول گله خود هستید، مرد در خانواده خود چوپان است و مسئول گله خود است، زن در خانه شوهرش، چوپان است و مسئول گله خود است و خادم در مال اربابش، چوپان است و مسئول گله خود است."⁵ **صداقت و امانت داری در اینجا، معانی و صورت های متعددی دارد، از جمله:**

1. اینکه کارگر باید بر وقت و زمان کار، مشتاق باشد، و آن را در سرعت انجام و تکمیل کاری که به او سپرده شده، بهره برداری نماید، و وظیفه خود را در کار خود به طور کامل ادا نماید؛ چه در کارخانه باشد، مزرعه، مغازه، اداره و غیره باشد، ضایع نکردن وقت و اتلاف آن در مشغول شدن به چیزهایی که ربطی به کار وی ندارند، چه در داخل محل کار باشد و یا خارج از محل کار باشد، این امر مستلزم مراقبت از حقوق مردمی است که در دستان او قرار گرفته است، این بزرگ ترین خیانتی از جانب مردی است که امور مردم را به دست گرفته باشد و به خواب غفلت برود و آن را ضایع کند.

2. در اجرای کار خود از تقلب در تمام اشکال و مظاهر آن که شرعاً ممنوع است، خودداری نماید، پیامبر ﷺ می‌فرماید: {مَنْ غَشَّنَا فَلَيْسَ مِنَّا}⁶، یعنی "هر که ما را فریب دهد از ما نیست".

1 سورة المؤمنون آیت نمبر 8.
2 رواه الإمام أحمد في "المسند" عن أنس بن مالك^h الحديث رقم (12383)، ج 19، ص 375، 376، وقد صحَّحه الألباني في "سلسلة الأحاديث الصحيحة" برقم (733) - الرياض: مكتبة المعارف، ج 2، ص 361.
3 رواه أبو داود في "سننه" في كتاب (اليبوع)، باب (في الرجل يأخذ حقه من تحت يده)، الحديث رقم (3535) - بيروت: دار إحياء التراث العربي، ج 3، ص 290، و صحَّحه الألباني في "صحيح الجامع الصغير" برقم (238)، ج 1، ص 127.
4 رواه البخاري في "صحيحه" في كتاب (النكاح)، الباب (90)، الحديث رقم (5200)، ج 9، ص 299، ورواه مسلم في "صحيحه" في كتاب (الإمارة)، باب (فضيلة الإمام العادل)، ج 12، ص 213.
5 "خلق المسلم"؛ لمحمد الغزالي - دمشق: دار القلم، 1400 هـ / 1980 م، ص 45.
6 رواه مسلم في "صحيحه" في كتاب (الإيمان)، باب (قول النبي ﷺ: (من غشنا فليس منا))، ج 2، ص 108.

3. از موقف وظیفوی و موقعیت شغلی خود در کار برای به دست آوردن منفعت شخصی برای خود، خویشاوندان و دوستان خود، سوء استفاده نکند، و یا تصرف در اموال عمومی به شیوه های نادرست، طلب، یا صرف عهد و پیمان های مالی و امثال آن برای چیزی غیر از آنچه برای او اختصاص داده شده است، یا برای حصول منافع مادی نامشروع؛ بپردازند، مانند دریافت هدایا و رشوت در ازای دریافت خدمات و تسهیلات برای بخشنده یا رشوت دهنده، پیامبر ﷺ می فرماید: {مَنْ اسْتَعْمَلَنَا عَلَى عَمَلٍ فَرَزَقْنَاهُ رِزْقًا، فَمَا أُخِذَ بَعْدَ ذَلِكَ فَهُوَ غُلُولٌ} ¹ یعنی " هر کس را در کار به عنوان عامل گرفتیم، و او را روزی دادیم، پس آنچه بعد از آن گرفته شود، باطل و حرام است." و در روایت دیگر چنین آمده است: {مَنْ اسْتَعْمَلَنَا مِنْكُمْ عَلَى عَمَلٍ فَكْتَمْنَا مَخِطًا فَمَا فَوْقَهُ كَانَ غُلُولًا يَأْتِي بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ} ² یعنی " هر شخصی را که از شما به عنوان عامل بر عملی تعیین کردیم، و او نخ نخی (سوزن) و یا بالاتر از آن چیزی را پنهان کند، او باطل و حرام به حساب می آید و در روز قیامت آن را همراه خود می آورد." و الله متعال در مورد غلول (حرام و باطل) چنین می فرماید: {وَمَا كَانَ لِنَبِيِّ أَنْ يَغُلَّ وَمَنْ يَغُلْ يَأْتِ بِمَا غَلَّ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ} ³ ترجمه: " (گمان کردید ممکن است پیامبر به شما پنهان کند؟! در حالی که) ممکن نیست هیچ پیامبری پنهان کند! و هر کس پنهان کند، روز رستاخیز، آنچه را در آن پنهان کرده، با خود (به صحنه محشر) می آورد؛ سپس به هر کس، آنچه را فراهم کرده (و انجام داده است)، بطور کامل داده می شود؛ و (به همین دلیل) به آنها ستم نخواهد شد (چرا که محصول اعمال خود را خواهند دید). و امام بخاری رحمه الله در صحیح خود از ابوحمید الساعدی رحمه الله ⁴ روایت می کند که فرمود: {استعمل النبي ﷺ رجلاً من بني أسدٍ يُقَالُ له: ابن اللتيبة على صدقة، فلما قدم قال: هذا لكم وهذا لي، فقام النبي ﷺ على المنبر فحمد الله وأنتى عليه ثم قال: (ما بال العامل نبعثه فيأتي يقول: هذا لك وهذا لي؟ فهلاً جلس في بيت أبيه وأمه فينظر أبهدي له أم لا؟ والذي نفسي بيده لا يأتي بشيء إلا جاء به يوم القيامة يحمله على رقبتة؛ إن كان بعيراً له رغاء، أو بقرة لها خوار، أو شاة تيعر)، ثم رفع يديه حتى رأينا عفرتي إبطيه وقال: (ألا هل بلغت) ثلاثاً} ⁵ یعنی "پیامبر ﷺ مردی را از بنی اسد که ابن

1 قد سبق تخريجه في ص 33.

2 أخرجه مسلم في صحيحه برقم/الصفحة 1833 و قال الالباني في صحيح الجامع برقم/الصفحة 6024، "صحيح".

3 سورة آل عمران آيت نمبر 161.

4 عبد الرحمن بن سعد المنذر أبي حميد الساعدي الأنصاري المدني صحابي النبي. من فقهاء أصحاب النبي، صلى الله عليه وسلم. توفي سنة ستين. وله حديث في وصفه هيئة صلاة رسول الله، صلى الله عليه وسلم. يعد في أهل المدينة توفي في آخر خلافة معاوية. روى عنه من الصحابة جابر بن عبد الله. وروى عنه من التابعين عروة بن الزبير، والعباس بن سهل ابن سعد، ومحمد بن عمرو بن عطاء، وخارجة بن زيد بن ثابت، وجماعة من تابعي أهل المدينة. سير أعلام النبلاء، شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان الذهبي، ص 481.

5 "صحيح البخاري مع فتح الباري"، كتاب (الأحكام)، الباب (24)، الحديث رقم (7174)، ج 13، ص 164.

اللَّئِيَّة¹ نامیده می شد، برای جمع آوری صدقه به عنوان عامل تعیین کرد، و چون آمد، گفت: این برای تو و این برای من است، پس پیامبر ﷺ، بر منبر ایستاد و خدا را حمد و ثنا کرد، سپس فرمود: "چه خبر است؟ عاملی را که می فرستیم، می آید و می گوید: این برای تو و این برای من است، پس چرا در خانه پدر و مادرش ننشست که ببیند که به او داده شده یا خیر؟ سوگند به کسی که جان من در قبضه و قدرت اوست، چیزی نمی آورد (پنهان می کند) مگر اینکه آن را در روز قیامت در حالی می آورد که بر گردن او آویزان می باشد، اگر شتر است در حال آواز کشیدن می آید، اگر گاو است در حال ناله می آید، و اگر گوسفندی است در حال بع بع می آید، سپس دستهای مبارک خود را بلند نمود، تا زیر بغلش را دیدیم و سه مرتبه گفت: «آیا به ابلاغ رساندم؟» و همچنین از عبدالله بن عمرو²، روایت است، می گوید: {لعن رسول الله ﷺ الراشي والمرثي}³، یعنی «رسول خدا ﷺ رشوت دهنده و رشوت گیرنده را لعنت نمود.»

ز. یکی دیگر از مهمترین تعهدات اخلاقی و دینی، داشتن اخلاص، صداقت کاری و انگیزه آن است، کارگر مکلفیت شرعی دارد تا در کار خود اخلاص داشته باشد؛ یعنی اینکه در وقت انجام کار خداوند متعال را حاضر دانسته و به کار کارفرمای خود خیانت ننماید و در عین حال در کردار، گفتار و پندار خود برای کارفرمای خویش صادق باشد. داشتن اخلاص و انگیزه کاری، یکی از لوازم صداقت و امانت داری در انجام کار، اخلاص و عدم تکاسل و کوتاهی نکردن در کار است، زیرا تا زمانی که اخلاص خود کارگر در آن محقق نشود، انجام کار به بهترین وجه آن ممکن نیست، اخلاص انگیزه ای است که کارگر و کارمند را به تکمیل کار به وجه احسن آن، تشویق می کند و به او انگیزه می دهد که آن کار را به خوبی انجام دهد و به او کمک می کند تا گرفتاری های موجود در آن را تحمل نماید و در رسیدن به آن تلاش زیادی به خرج بدهد. وجود این تعهد اخلاقی، در کارگر و کارمند یکی از عوامل اصلی جلوگیری از نقص و انحراف از مسیر صحیح در انجام کار است. این به مانند یک سپر اطمینان در برابر تمامی انواع فساد است؛ از جمله معانی اخلاص و اشکال متعدد آن، وجود رقابت های ذاتی در کارگر است، منشأ این نظارت، احساس کارگر است که خداوند متعال، رفتار و همه اعمال او را در انجام کارش می بیند و از او سؤال می کند و در قیامت به او

1 بضمّ اللام وسكون التاء فوقها نقطتان، وقد تُفتح نسبة إلى بني لثب قبيلة معروفة. قال ابن السمعاني: ابن اللثبية بضمّ اللام وفتح المثناة، ويقال بالهمز بدل اللام، وقد تقدّم أن اسمه عبدالله، واللثبية أمّه، لم يُقف على تسميتها. فتح الباري؛ لابن حجر. (13/ 176)

2 ابو عبد الرحمن عبدالله بن عمرو بن العاص. ولد في مكة 7 قبل الهجرة، هاجر إلى المدينة قبل ابيه و تشرف مع الاسلام، در ابتدا نامش عاص بود، رسول اکرم صلی الله علیه وسلم اسمش را به عبدالله تغییر دادند. کان حافظاً، عالماً فقیهاً و كاتباً. عبدالله بن عمرو در حکومت یزید بن معاویه در روز چهارشنبه (که دوشنب از ماه ذوالحجه باقی مانده بود) در سال 65 هـ.ق. به عمر 72 سالگی وفات نمود. (الطبقات الكبرى، لابن سعد، ج 4، ص 203).

3 رواه الحاكم في "المستدرک" في کتاب (الأحكام)، الحديث رقم (7066)، وقال: "حديث صحيح الإسناد ولم يخرجاه" - ط 1 - بيروت: دار الكتب العلمية، 1411هـ / 1990م، ج 4، ص 115.

پاداش می دهد. خداوند متعال می فرماید: ﴿وَكُلَّ إِنْسَانٍ أَلْزَمْنَاهُ طَائِرَهُ فِي عُنُقِهِ وَنُخْرِجُ لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ كِتَابًا يَلْقَاهُ مَنشُورًا. أَفَرَأَى كِتَابَكَ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا﴾¹ ترجمه: " و هر انسانی، اعمالش را بر گردنش آویخته‌ایم؛ و روز قیامت، کتابی برای او بیرون می‌آوریم که آن را در برابر خود، گشوده می‌بیند! (این همان نامه اعمال اوست!). (و به او می‌گوییم:) کتابت را بخوان، کافی است که امروز، خود حسابگر خویش باشی!" و همچنین در جای دیگر می‌فرماید: ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ. وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ﴾² ترجمه: " پس هر کس هموزن ذره‌ای کار خیر انجام دهد آن را می‌بیند!. و هر کس هموزن ذره‌ای کار بد کرده آن را می‌بیند!" و نیز می‌فرماید: ﴿وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ رَّقِيبًا﴾³ ترجمه: " و خداوند ناظر و مراقب هر چیز است." حسن نیت و اخلاص، و وقف آن به دربار خداوند متعال، جایگاه و منزلت یک کار صرفاً دنیوی را بالا می‌برد و آن را به کاری صالح و نیک تبدیل می‌کند که نزد خداوند⁴ اجر بزرگی، نصیب آن می‌شود، رسول الله^ﷺ می‌فرماید: {ما من مسلمٍ يغرسُ غرسًا أو يزرع زرعًا فيأكل منه طيرٌ أو إنسانٌ أو بهيمةٌ إلا كان له به صدقة}،⁴ یعنی "هیچ مسلمانی نیست که درختی بکارد یا زراعتی انجام دهد و پرنده ای یا شخصی و یا حیوانی از آن بخورد، مگر اینکه برای او صدقه است." کارگر و کارمند در حیطه کاری خود هر چه را که انجام می‌دهد، هر چه می‌نویسد، محاسبه می‌کند و فکری و ذهنی زحمت می‌کشد و اعضای بدنش خسته می‌شود - مقصد اساسی شان باید عمل صالحی برای مصلحت کشور و مردم جامعه و در نهایت کسب رضایت پروردگارش باشد، تا اینکه او از جمله بندگان مؤمن خدا باشد که خداوند متعال او را در کتاب معظم خود ستوده است و اخلاص خود را در کار خود قرار ندهد و آن را به اندازه حقوق ماهانه یا مشوق های مادی و معنوی خود بداند.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اجرای قرارداد کار با رعایت اصل حسن

نیت و حسن تعامل

قرارداد کار، یک قرارداد متوالی تلقی می‌شود، که طبق آن کارگر، موظف است که کار را در شیفت‌هایی انجام دهد که ممکن است از چند ساعت تا چند سال متغیر باشد، او همچنین متعهد می‌شود که در طول مدت، قرارداد کار را به طور دقیق و صادقانه انجام دهد، و در ضمن، قرارداد کار یک قرارداد الزام آور برای هر دو طرف است، بنابراین، این قرارداد، متضمن تعهدات متقابل بین دو

1 سورة الإسراء آیت نمبر 13-14.

2 سورة الزلزال آیت نمبر 7-8.

3 سورة الأحزاب آیت نمبر 52.

4 رواه الإمام مسلم في "صحيحه" في كتاب (المساقاة والمزارعة)، باب (فضل الغرس والزرع)، ج 10، ص 215.

طرف عقد است. و بر همین اساس، کارگر با توجه به دریافت دستمزدش به تعهد خود در انجام کار، عمل می نماید، اگر کارگر به تعهد خود عمل نکند از اجرتی که در مقابل کار یا حفظ بقای کاری و مسئولیت شغلی که دارد، محروم می شود. شکی نیست که اصل حسن نیت در اجرای قراردادها، تعهدات فرعی را برای کارگر تحمیل می کند که با توجه به کار انجام شده توسط کارگر و موقعیتی که او در پروژه اشغال می کند، متفاوت است، این تعهدات در رابطه با روابط قراردادی، حتمی و اجتناب ناپذیر تلقی می شود، و در این مورد، برای احتجاج در برابر کارگر و کارمند، نیازی به نص صریح نیست، مانند تعهد به عدم رقابت، و وفاداری، اینها از جمله تعهداتی هستند که برای کارگر لازم است تا کار خود را صادقانه و مخلصانه انجام دهد.

در قانون مدنی وقانون کارافغانستان، تعهدات کارگر ارتباط تنگاتنگی با تسلیم شدن او در برابر دستورات و مدیریت صاحب کار دارد، قانونگذار مایل بوده است که این تعهدات را برای دستورات و مدیریت صاحب کار، به صراحت تصریح نماید، چنانکه قانون مدنی افغانستان در ماده (1536) چنین آمده است: 1/ کارگران به امور آتی مکلف است:

ا. او کار را باید خودش انجام دهد و در انجام آن به عنوان یک شخص عادی از آن مراقبت نماید.

ب. کارگر در تصرفات خود، الزامات لیاقت و اخلاق را باید رعایت نماید.

2/ کارگر باید تمام آنچه را که عرفاً به کار مربوط می شود، رعایت نماید، حتی اگر در قرارداد پیش بینی نشده باشد.²

تعهد کارگر به انجام کار مورد توافق شده بین طرفین، زمانی متحقق می شود که کارگر خود را در زمان و مکانی که در قرارداد کار و دستورالعمل های آن مورد تذکر قرار گرفته است، در اختیار صاحب کار قرار دهد، و از طرف دیگر، برای کارگر لازم است تا کارش را باید شخصاً خودش انجام دهد و نباید دیگران را برای انجام آن جانشین و یا نماینده بگیرد و یا برای انجام هر یک از وظایف محوله، از دستیاران کمک اخذ نماید، آنها نه نماینده کارگر و نه وکیل او به شمار می آید که در عرف رایج، آن را به عنوان "کارگر جانشین" یاد می کنند، به دلیل اینکه او به جای "کارگر اصلی" می باشد، و این در زمانی به وقوع می پیوندد که کارگر اصلی در رخصتی مریضی و یا رخصتی های عادی رفته باشد، و یا به هر دلیل دیگری کارگر، به انجام کارهای خود در محل کارش،

1 عبدالله، نظام الدین، "شرح قانون مدنی افغانستان، حقوق و جایب (2)، عقود معین"، انتشارات سعید، چاپ: سوم، کابل، افغانستان، سال 1395 ص 271.
2 همان.

حضور پیدا نکند، زیرا کارگر جانشین، بلحاظ قانونی بجای کارگر اصلی محسوب می شود، چون به حساب خودش، کار می کند، رابطه بین کارگر و صاحب کار رابطه مستقیم می باشد، هر چند به صورت موقتی می باشد. من خودم به این نظر هستم که هر گونه تفسیری از این رابطه غیر از وضعیت طبیعی قانونی آن، منجر به بی نظمی، اختلال و عدم تعادل در روابط کاری، و همچنین یادآوری شیوه های منسوخ شده و قدیمی مرتبط با بهره برداری از کار دیگران، می شود.

پس از بررسی و ارزیابی دقیق این تعهد بین فقه و قانون، می توان گفت که میان آنها یک نوع توافق وجود دارد؛ و آن اینکه هر دو بر لزوم حفظ ارقام تحویل شده توسط کارگر، تاکید می نماید، و مصارف و هزینه های حفظ و نگهداری برای چیزهایی که در تحت کنترل کارگر است، و همچنین هزینه های تحویل دهی، به عهده صاحب کار می باشد، تا اینکه کارگر، بتواند کار مورد توافق شده را خودش انجام دهد. هنگامی که ارقام و اشیاء مورد استفاده کارگر در نگهداری آنها نیاز به هزینه و مصرف داشته باشد، بر اساس قانون و فقه اسلامی، صاحب کار مسئول و متحمل آن به شمار می رود، و در این زمینه، قانون با فقه اسلامی موافقت کامل دارد. در فرآیند مباحث فقهی فقهای اسلام^ع، تمامی آن عده از تعهداتی را که در قانون کار مطرح گردیده است و قانون گزاران کاری، آن را طرح و تصویب نموده اند، بصورت مفصل آمده است، بناءً می توان گفت که در فقه اسلامی، تمامی تعهدات مذکور در قانون کار، بصورت صریح و یا ضمنی، ذکر گردیده است، حتی تعهدات زیادی را به آن اضافه نموده است که در جایگاه اول حفظ رابطه قراردادی بین کارگر و صاحب کار، قرار دارد، این اقدام، به منظور تقویت و بالا بردن روحیه کار در جامعه می باشد، و همچنین، به منظور پیشبرد توسعه ای که، انجام کار می تواند در جنبه های مختلف زندگی اعم از اقتصادی، اجتماعی، خدماتی و صحتی، زمینه رشد و توسعه را فراهم نماید، و در نتیجه، بیشتر مشتاق است که قرارداد کار را سازماندهی کند، تا ثبات بیشتری را برای او حفظ نماید.

مبحث شانزدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اطاعت از اصول

در فرآیند انجام کار

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به اطاعت از قوانین و

مقررات:

یکی دیگر از تعهدات اخلاقی، اسلامی و حقوقی مشترک بین کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار، اطاعت از قوانین، مقررات، طرز العمل ها، لوائح و عرف مروج در عقد قرارداد کار است که در

محدوده امور کاری در چارچوب شریعت مقدس اسلام توسط فقهای اسلام و علمای حقوق به تایید و تصویب رسیده است، زیرا این امر، یکی از عناصر و ارکان کار و عامل اصلی موفقیت در آن است، بنابراین هر زمانی که این مقررات و قوانین رعایت شود، تأثیر آن بر تولید در کار و افزایش و تداوم آن به نفع فرد و گروه، منعکس خواهد شد. این تعهد نیز از جمله تعهدات مشترک بین کارگر و کارفرما می باشد که احکام آن بین طرفین یکسان خواهد بود. موارد زیادی در این تعهد گنجانیده شده است، از جمله:

ا. **تعهد به رعایت از عرف رائج در عقد قرارداد کار:** کارگر و کارمند مکلف هستند تا مطابق به عرف رائج آنچه لازم است در عقد قرارداد کار، انجام دهند، مشروط به اینکه شریعت اسلام و قوانین نافذ کشور، مخالف آن نباشد¹. چنانکه رسول خدا ﷺ فرموده است: {المسلمون علی شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحلّ حراماً}² یعنی "مسلمانان مقید به شروط خود هستند مگر شرطی که حرام را حلال کند یا حلال را حرام کند"، پس به همین اساس، صاحب کار می تواند هر نوع شرایطی را که بخواهد، بالای کارگر تحمیل نماید، مشروط به اینکه که با حکم شرعی، هیچ نوع منافات و مخالفتی، نداشته باشد.

ب. **تعهد به انجام کار مورد توافق شده در مدت کار:** کارگر و کارمند مکلف هستند تا در مدت مورد توافق فی ما بین طرفین، هیچ کاری غیر از کار مورد توافق شده را انجام ندهند، و نه در نزد کدام صاحب کار دیگری کار نمایند، زیرا آنها در این مدت، فقط با یک صاحب کار توافق نموده است، مگر اینکه با صاحب کار چیزی دیگری توافق گردد، بدین اساس، اگر در نزد کسی دیگری کار انجام دهد، صاحب کار اصلی، می تواند با ایشان فسخ قرارداد نماید و یا از اجرت وی کسر نماید، اما اگر در اوقات فراغت کاری باشد، در این صورت مشکلی وجود ندارد، مگر اینکه قانون چیزی دیگری پیشبینی نموده باشد، مانند عدم جواز استفاده اسناد تحصیلی و تجربی در چند مورد که مطابق به قوانین و مقررات کار، درست نمی باشد و یا اینکه کار دوم طوری است که به نسبت سنگین بودن و مشقت بار بودن آن، شخص از انجام کار اول، باز می ماند و یا اینکه کار دوم، در نهاد و شرکتی است که با صاحب کار اولی در رقابت است، در این صورت نیز، کار وی درست نخواهد بود.

1 صدیق عوض الله محمد حامد، "التزامات عقد العمل دراسة مقارنة"، رسالة جامعية درجة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة شندی، 2016م، ص 112.
2 قد سبق تخريجه في ص 236.

ج. **تعهد به رعایت از اوقات و ساعات کاری و همچنین محافظت از آنها**، مطابق به قوانین و مقررات تعیین شده در سازمان و نهاد، زیرا این یکی از مهمترین وظایف کاری است که در قوانین و مقررات کاری، پیش بینی، تعیین و مقرر شده است؛ پس بدین اساس، ساعات رسمی کار در حضور و خروج باید احترام و مراعات شود، و در محل کار غیابت صورت نگیرد، مگر اینکه در موارد ضروری یا حوادث غیر مترقبه باشد و در طول زمان کار به مسائل و علایق شخصی غیرمرتبط با کار مشغول نشود. لازم به تذکر است که عدم تعهد به رعایت و محافظت از ساعات کاری، اخلال از قوانین و مقررات کاری و همچنین تخلف از الزامات قرارداد کاری است که بین طرفین کار منعقد شده است، و خداوند¹ بندگان مؤمن خود را به وفای به عهد و تکمیل قراردادها و شروط آن، فرا می خواند. چنان که الله متعال می فرماید: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾¹ ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده اید به تعهد و قراردادها وفا نمائید."

د. **همکاری در اجرا و تطبیق پلان و برنامه های کاری**: تعاون و همکاری بین تمامی مسلمانان در راه نیکی و تقوا، یک صفت اخلاقی بزرگی است که اسلام به آن همه را دعوت نموده و در انجام آن، تشویق نموده است، قسمی که الله متعال می فرماید: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾² ترجمه: "و (همواره) در راه نیکی و پرهیزگاری با هم تعاون کنید! و (هرگز) در راه گناه و تعدی همکاری ننمایید! و از (مخالفت فرمان) خدا بپرهیزید که مجازات خدا شدید است!"، و همچنین رسول خدا³ می فرماید: {الله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه} یعنی "خداوند به بنده کمک می کند تا زمانی که بنده به برادرش کمک کند"، از جمله صورت ها و اشکال همکاری که اسلام به آن تشویق و ترغیب نموده است: همکاری کارگران و کارمندان بین خود در انجام و اجراءات کاری است، و این امری است که موجب منفعت و صلاح کارگران و کارمندان می شود، نظام ها و قوانین کار را فعال می کند و برای این کار منفعت و پیشرفت حاصل می نمایند.

1 سورة المائدة آیت نمبر 1.

2 سورة المائدة آیت نمبر 2.

3 رواه مسلم في "صحيحه" في كتاب (الذكر)، باب (فضل الاجتماع على تلاوة القرآن)، ج 17، ص 21.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارگر-کارمند نسبت به اطاعت از قوانین

ومقررات:

کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار، مکلف هستند که در انجام کار و وظیفه، قانون را به معنای عام آن رعایت و احترام نمایند. قانون به معنای عام مشتمل است بر قانون اساسی، قوانین عادی، فرامین تقنینی، مقررہ ها، لوائح، طرز العمل ها، اوامر و تعلیمات مقامات مافوق. رعایت قانون این را هم شامل می شود که کارگر و کارمند، و همچنین کارفرما و صاحب کار، نباید مرتکب اعمالی شوند که در قانون به معنای عام، از آنها منع شده اند. هر گاه کارگر-کارمند و کارفرما و صاحب کار، این مکلفیت خودشان را به طور صحیح انجام ندهد؛ یعنی قانون را رعایت نکنند، خودشان را در معرض مسئولیت تأدیبی و جزایی قرار می دهند. قانون کار افغانستان در ماده 92 و در فقره 1-4 خود در مورد مکلفیت های کارگر و کارمند چنین تصریح نموده است: "(1) لایحه وظایف. (4) تعمیل به موقع اوامر و هدایات قانونی آمرین مافوق."¹ بر اساس این ماده، کارگر و کارمند مکلف به اجرا و تطبیق لایحه وظایف و دیگر اوامر و هدایات قانونی آمرین مافوق است. و همچنین در مقررہ طرز سلوک کارکنان خدمات ملکی که یکی از بهترین و جامع ترین مقررہ های افغانستان در باره وظایف و مکلفیت های کارکنان خدمات ملکی می باشد، وظایف و مکلفیت های موظفین خدمات عامه یا مامورین را در شش دسته طبقه بندی شده است که در طبقه اول آن، در ذیل اجراءات مسلکی در ماده سوم خویش، چنین تصریح نموده است: "مامور خدمات ملکی بمنظور پیشبرد اجرای بهتر امور مسلکی، دارای مکلفیت های ذیل میباشد: 1- حضور به محل کار در ساعات معینه. 2- اجتناب از انجام هر نوع عملی که موجب اخلال وظایف رسمی گردد. 3- اجرای وظایف به حسن صورت و صرف مساعی لازمه طبق لایحه و پلان کار. 4- سعی در جهت ارتقای سطح مهارت و دانش مسلکی خود و کارکنان تحت کار."² و در ماده پنجم در بخش تحکیم قانونیت نیز چنین تصریح می نماید: "مامورین خدمات ملکی بمنظور تحکیم قانونیت دارای مکلفیت های ذیل می باشند: الف- رعایت و تطبیق احکام قوانین، مقررہ ها و سایر اسناد تقنینی نافذ در ساحه وظایف محوله. ب- انجام وظایف طبق لوائح و طرز العمل های مربوطه. ج- اطاعت از اوامر و هدایات قانونی آمرین مافوق."³ بر اساس این مقررہ، خصوصاً ماده پنجم و فقره های الف-ب-ج، یکی از مکلفیت های اساسی کارگر و کارمند، اطاعت از قوانین و مقررات کاری است.

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.
2 وزارت عدلیه، مقررہ طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 900، سال 1385.
3 وزارت عدلیه، مقررہ طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 900، سال 1385.

مبحث هفدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اطاعت از اوامر الهی در فرآیند اجرای کار

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهد نسبت به اطاعت از دستورات و اوامر الهی در فرآیند اجرای کار:

لازم به تذکر است که این تعهد از جمله تعهدات مشترک میان کارگر و کارفرما می باشد، بدین اساس، رفتار یک مسلمان (کارگر و صاحب کار) در زندگی روزمره، ناشی از اعتقاد اوست که اساس زندگی او را تشکیل می دهد، پس بنابراین، فردی که جامعه مسلمین را تشکیل می دهد، باید زندگی خود را بر اساس همین مبنا استوار نماید، کارگر و کارمند تنها یک عضو کوچکی از اعضای این جامعه هستند، پس باید در کار شان به آنچه که عقیده آنها و شریعت مقدس اسلام به آنها حکم می کند، متعهد باشند و آنچه الله متعال به او سپرده است، از آن نگهداری و محافظت نماید و در آن خیانت نکند، زیرا هر عملی که نگهداری و محافظت نداشت، آن عمل، ضایع می گردد، زیرا کارگر و کارمند در فرآیند انجام وظیفه و کار، به عنوان مالک آن تلقی می شود. از سوی دیگر، کمک به اجرا و تنفیذ احکام شریعت اسلامی با پاسداری از احکام آن و عدم پایبندی به احکامی که مغایر با احکام مندرج در کتاب الله و سنت پیامبر^ص باشد، از مهمترین وظایف و تعهدات کارگر و کارمند به شمار می رود، پس بر همین اساس، وفاداری او با شریعت اسلام پیوند خورده است نه با افراد و نهاد های مقننه و اجرایی، بناء کارگر و کارمند در جامعه مسلمانان، اجازت ندارند تا مخالف شریعت اسلام با کسی تعلق ایجاد نمایند و یا با کسی به صورت غیر شرعی بیعت نمایند، بنابراین هرگونه انحراف در سازمان اداری، کارمند مسلمان را متعهد به وفاداری او به این سازمان نمی کند، بلکه باید آنها را اصلاح کند و نسبت به خطاها و اشتباهات آن ها را تنبیه و هوشدار نماید، قسمی که الله متعال به زبان حضرت شعیب^ع فرمود: {إِنْ أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ} ¹ ترجمه: "من جز اصلاح -تا آنجا که توانایی دارم- نمی خواهم! و توفیق من، جز به خدا نیست! بر او توکل کردم؛ و به سوی او بازمی گردم!" و در جای دیگر چنین تصریح نموده است: {كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ} ² ترجمه: "شما بهترین امتی بودید که به سود انسانها آفریده

1 سورة هود آیت نمبر 88.

2 سورة آل عمران آیت نمبر 110.

شده‌اند؛ (چه اینکه) امر به معروف و نهی از منکر می‌کنید و به خدا ایمان دارید. و اگر اهل کتاب، (به چنین برنامه و آیین درخشانی،) ایمان آورند، برای آنها بهتر است! (ولی تنها) عده کمی از آنها با ایمانند، و بیشتر آنها فاسقند، (و خارج از اطاعت پروردگار). " و رسول الله ﷺ در این زمینه می‌فرماید: {من رأى منكم منكرا فليغيره بيده، فإن لم يستطع فليسه، فإن لم يستطع فليقلبه، وذلك أضعف الإيمان} ¹، یعنی "کسی که از شما منکر و زشت و ناپسندی را دید آن را با دست خود تغییر دهد، و اگر نتوانست با زبان خود آن را تغییر دهد، و اگر با زبان هم نتوانست با قلب خود آنرا زشت و بد بداند و این (مرحله) ضعیف‌ترین (مرحله) ایمان است."

تعهد به انجام وظایف و واجبات شرعی و اسلامی در فرآیند اجرای کار، از جمله تعهدات اخلاقی و دینی و صفات پسندیده کارگرو کارمند است، داشتن تعهد و التزام به انجام واجبات و اعمال شرعی و بجا آوردن عبادات، وجیبه است که خداوند متعال بندگان مؤمن خود را به انجام آن‌ها امر نموده است که از همه مهم‌ترین آنها اقامت نماز به جماعت و گرفتن روزه ماه مبارک رمضان است؛ همان‌گونه که الله متعال می‌فرماید: (قُلْ لِعِبَادِيَ الَّذِينَ آمَنُوا يُقِيمُوا الصَّلَاةَ) ² ترجمه: "به بندگان من که ایمان آورده‌اند بگو نماز را برپا دارند؛"، و در جای دیگر چنین ارشاد نموده است: (فَأَقِمْ وَاتَّوَّابِ الزَّكَاةَ وَاعْتَصِمُوا بِاللَّهِ هُوَ مَوْلَاكُمْ) ³ ترجمه: "پس شما نماز را برپا دارید، و زکات را بدهید، و به خدا تمسک جوئید، که او مولا و سرپرست شماست!"، و همچنین می‌فرماید: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ) ⁴ ترجمه: "ای افرادی که ایمان آورده‌اید! روزه بر شما نوشته شده، همان‌گونه که بر کسانی که قبل از شما بودند نوشته شد؛ تا پرهیزگار شوید." انجام این تکالیف و واجبات شرعی، مستلزم اجتناب و پرهیز از تمام حرام‌ها و گناهانی است که موجب خشم، غضب، نارضایتی و عذاب خداوند متعال می‌شود ⁵. در ذیل این مطلب به چند مورد از آنها اشاره می‌گردد:

1. **تعهد به انجام واجبات شرعی و اطاعت از اوامر الهی** در فرآیند انجام کار، آثار مثبت و مفیدیت فراوانی را برای کارگر و کارمند در انجام کار، از جهت حصول رضای الله ﷻ و کسب مزد و توفیق او و همچنین نیل به برکت در کار و رزق و روزی به همراه دارد، و از سوی دیگر، کارگر

1 آخرجه مسلم فی کتاب: الإیمان، باب: کون النهی عن المنکر من الإیمان (حدیث: ۴۹) (۶۹/۱).

2 سورة ابراهیم آیت نمبر 31.

3 سورة الحج آیت نمبر 78.

4 سورة البقرة آیت نمبر 183.

5 يقول النبي ﷺ فيما حكاه عن ربه - عز وجل - أنه قال: "ما تقرب إلي عبدي بشيء أحب إلي مما افترضته عليه؛" رواه الإمام البخاري في "صحيحه" في كتاب (الرقائق)، الباب (38)، الحديث رقم (6502)، ج 11، ص 340، 341.

و کارمند، به آرامش و سکون قلبی، ثبات ذهنی و وضوح فکری دست می یابد و از این طریق بسیاری از ارزش های اخلاقی مورد نیاز آنها در انجام کار، تحکیم و مستحکم می گردد، مانند صداقت، امانت داری، اخلاص، تسلط بر کار و ایجاد روحیه محبت، اتحاد و اتفاق در بین کارگران در محیط کار و دیگر موارد مرتبط به انجام کار است. همانطوری که الله متعال می فرماید: {قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ¹} ترجمه: "بگو ای محمد: «نماز و تمام عبادات من، و زندگی و مرگ من، همه برای خداوند پروردگار جهانیان است." و از حضرت ابو هریره² روایت است، او گفت: پیامبر اکرم³ فرمودند: {إِنَّ اللَّهَ لَا يَنْظُرُ إِلَى صَوْرَتِكُمْ وَأَمْوَالِكُمْ} و إنما ينظر إلى قلوبكم و أعمالكم² یعنی "بدون شک خداوند متعال، به چهره ها و اموال شما نمی نگرد، بلکه به دل ها و اعمال شما می نگرد." این حدیث دلالت می کند بر اینکه انسان از نیت و اعمال خویش مورد بازپرسی قرار می گیرد، از این رو لازم است نیت خویش را خالص برای خدا ساخته و اعمال خویش را مطابق احکام خدا و رسولش⁴ عیار سازد. و جهت تأیید آن حدیث {إنما الأعمال بالنیات³} است که دار و مدار اعمال مسلمان را وابسته به نیت آنها قرار داده است.

2. تعهد کارگر و کارمند به عدم حسد با صاحب کار و کارفرما: یکی دیگر از اوامر الهی در امور زندگی، تعهد به عدم حسد با صاحب کار و کارفرما است، این امر، هم به لحاظ شرعی و هم بلحاظ عرف رائج و هم بلحاظ قوانین نافذ کشور ممنوع می باشد، زیرا حسد یک عمل زشت است و در ضمن، حسد از جمله گناهان کبیره و از گناهانی است که نشان دهنده ضعف اعتقاد، یقین و ایمان مسلمان است، حسد در حقیقت، اعتراض و شکوه در تقسیم خداوند رحمان است، شخص مسلمان، باید برای صاحب کار و کارفرما، دعای خیر نماید و از خداوند متعال فضل و مرحمتش را بخواهد، زیرا آن که صاحب کار را تکریم کرد و ثروت بخشید، قادر است که او را نیز غنی نماید و به او رزق اعطا کند، بنابراین، از مکلفیت کارگر نسبت به کارفرما اینست که نباید با کارفرمای خود حسادت داشته باشد؛ زیرا حسادت کار ناپسند و خلاف اخلاقی اسلامی می باشد و از طرف دیگر هر گاه کارگر صفت حسد را داشته باشد او نمی تواند کار خود را صادقانه انجام دهد و در نهایت مرتکب خیانت برای کارفرما گردیده و حقوق آن را ضایع می سازد و ضایع ساختن حقوق کارفرما

1 سورة الأنعام آیت نمبر 162.

2 أخرجه المسلم في صحيحه في كتاب الإيمان، باب بيان أن الدين النصيحة، ح رقم 90. و جامع الصغير ج1، ص 73. و قال محققوه "صحيح بالغير".

3 أخرجه البخاري، كيف كان بدء الوحي إلى رسول الله ﷺ؟ (6/1)، رقم (1). أخرجه مسلم في كتاب الإمامة بقوله قوله صلى الله عليه وسلم إنما الأعمال بالنية رقم 1907.

گاهی است بزرگ که باید انسان مسلمان از آن دوری نماید. حسد عبارت است از آرزوی زوال (از میان رفتن) نعمت از صاحب و دارنده اش، می باشد قرآن کریم پیرامون مذمت حسادت می فرماید: {أَمْ يَحْسُدُونَ النَّاسَ عَلَىٰ مَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ فَقَدْ آتَيْنَا آلَ إِبْرَاهِيمَ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَآتَيْنَاهُمْ مُلْكًا عَظِيمًا} ¹ ترجمه: "آیا آنان بر چیزی حسد می برند که خداوند متعال از روی فضل و رحمت خود (با برانگیختن محمد ﷺ به مردم عرب داده است). و در آیت دیگر راجع به مذمت حسادت می فرماید: {وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ} ² ترجمه: "آرزوی چیزی نکنید که خداوند برخی از شما را با اعطای آن بر برخی دیگری برتری داده است." یعنی برتریهایی را که خداوند برای بعضی از شما بر بعضی دیگر قرار داده آرزو نکنید! این تفاوت‌های طبیعی و حقوقی، برای حفظ نظام زندگی شما، و بر طبق عدالت است. رسول خدا ﷺ نیز در مورد مذمت حسادت می فرماید: {لَا تَبَاغَضُوا وَ لَا تَحَاسَدُوا وَ لَا تَدَابَرُوا وَ كُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا} ³ یعنی نه با یکدیگر بغض کنید، و نه از یکدیگر قطع تعلق کنید، بندگان خداوند و برادر یکدیگر باشید." و در حدیث دیگر نیز رسول الله ﷺ با بیان آن، ما را راهنمایی کرد: {إِذَا رَأَى أَحَدُكُمْ مِنْ أَخِيهِ مَا يَعْجَبُهُ فَلْيَدْعُ لَهُ بِالْبِرَّةِ} ⁴، یعنی "زمانی که یکی از شما از برادر خود چیزی را ببیند که او را متعجب و خوش بسازد، باید که برای او دعای برکت نماید." و مفهوم آن اینست که اگر یکی از شما چیزی را در نزد برادر مؤمنش دید که او را بی حد دوست دارد، باید برایش دعای خیر و برکت نماید"، زیرا حسد اولین گناهی است که نافرمانی خداوند متعال در بهشت توسط آن صورت گرفت، هنگامی که شیطان به آدم علیه السلام حسد برد و اولین قتل در جهان به خاطر حسد اتفاق افتاد، به دلیل اینکه یکی از دو پسر آدم ع برادرش را به خاطر یکی از امور دنیا به قتل رساند و از جمله زیانکاران و خاسرین قرار گرفت، چنانچه الله ﷻ می فرماید: {وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ} ⁵ ترجمه: "برتریهایی را که خداوند برای بعضی از شما بر بعضی دیگر قرار داده، آرزو نکنید!"، و همچنین رسول خدا ﷺ ما را از حسد منع نمود، چنانکه فرمود: {لَا تَحَاسَدُوا} ⁶ یعنی "با همدیگر حسادت نکنید". با توجه به آیات و احادیث فوق عامل نباید به صاحب کار خود حسادت داشته باشد، زیرا حسد از گناهان کبیره است و این کار در واقع دلالت بر ضعف ایمان شخص داشته و اعتراضی

1 سورة النساء آیت نمبر 54.

2 همان آیت 32.

3 أخرجه البخاري في الأدب المفرد، برقم: 5717، ومسلم في النكاح برقم: 1413.

4 أخرجه أحمد في المسند (3 / 486)، برقم: 16023، وابن ماجه في الطب برقم: 3509، واللفظ له، والحديث صحيح.

5 سورة النساء آیت نمبر 32.

6 أخرجه البخاري في الأدب المفرد، برقم: 5717، ومسلم في النكاح برقم: 1413.

است بر تقسیم نعمت های پروردگار، از طرف دیگر حسادت باعث می گردد تا کارگر کار خود را صادقانه انجام ندهد و شاید هم تصمیم گیرد تا سرمایه کارفرما را ضایع سازد، روی این ملحوظ واجب است رعایت حقوق صاحب کار صورت گیرد. در نتیجه حسادت از نظر شریعت اسلام حرام و غیر مجاز می باشد، که باید کارگر از این صفت بد پرهیز نماید.

3. تعهد کارگر و کارمند نسبت به نداشتن بخل و کینه با صاحب کار و کارفرما: کارگر و کارمند وظیفه دارد تا کار خود را صادقانه انجام دهد و نباید با رقابت در مقابل کارفرمای خود قرار گرفته و با وی کینه و بغض و عداوت داشته باشد؛ زیرا این کار وی خلاف اصل قراردادی است که با کارفرما نموده و باعث عدم پیشرفت کار، کارفرما می گردد، رسول الله ﷺ در مورد مذمت کینه می فرماید: {وَلَا تَحَاسَدُوا وَلَا تَبَاغَضُوا وَتَدَابَرُوا وَكُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا} ¹ یعنی "با همدیگر حسد، کینه و دشمنی نوزید و به یکدیگر پشت مکنید و همانطوری که شما را امر نموده ای بندگان خدا برادر باشید." و در خصوص این موضوع از ابوهریره رضی الله عنه نیز روایت است که رسول الله ﷺ فرمود: {تَفْتَحُ أَبْوَابَ الْجَنَّةِ يَوْمَ الْاِثْنَيْنِ وَيَوْمَ الْخَمِيسِ، فَيُغْفِرُ لِكُلِّ عَبْدٍ لَا يَشْرِكُ بِاللَّهِ شَيْئًا، إِلَّا رَجُلًا كَانَتْ بَيْنَهُ وَبَيْنَ أَخِيهِ شَحْنَاءٌ} ²، یعنی "درهای بهشت روز دوشنبه و پنجشنبه باز می شود و برای هر بنده که به خدا شریک نمی آورد، آمرزیده می شود، جز شخصی که میان او و برادرش دشمنی و عداوت باشد و در مورد شان گفته می شود، حساب آنها را به تأخیر بیندازد تا با هم صلح و آشتی نمایند." و همچنین، از جمله اوصاف بدی که باید کارگر حین انجام کار پرهیز نماید صفت ناپسند بخل ورزیدن است، زیرا این صفت مورد نکوهش شریعت اسلام قرار گرفته است و از طرف دیگر اگر کارگر بخیل باشد کار خود را مطابق قرارداد انجام نداده و از ابتکار و نوآوری و پیشرفت کار طوری که لازم است خودداری می ورزد، خداوند تعالی در مورد نکوهش صفت بخل می فرماید: {وَأَمَّا مَنْ بَخِلَ وَاسْتَغْنَى، كَذَّبَ بِالْحُسْنَى، فَسَنُيَسِّرُهُ لِلْعُسْرَى، وَمَا يُغْنِي عَنْهُ مَالُهُ إِذَا تَرَدَّى} ³ ترجمه: "اما کسی که بخل ورزد و (از این راه) بی نیازی طلبد، و پاداش نیک (الهی) را انکار نماید، بزودی او را در مسیر دشواری قرار می دهیم؛ و در آن هنگام که (در جهنم) سقوط می کند، اموالش به حال او سودی نخواهد داشت!" و در آیت دیگر، خداوند ج راجع به مذمت بخل می فرماید: {وَمَنْ يُوَقَّ شَحًّا نَفْسِهِ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ} ⁴ ترجمه: "کسانی که از بخل و

1 قد سبق تخريجه في ص 297..

2 نيسابوري، مسلم بن الحجاج أبو الحسن القشيري (ب.ت)، صحيح المسلم، بيروت: دار احياء التراث العربي. ج 4، ص 11.

3 سورة الليل آيت نمبر 8-11.

4 سورة الحشر آيت نمبر 9.

حرص نفس خویش، مصئون داشته شوند، آنان قطعاً راستگارانند." و همچنين الله ﷻ راجع به اينکه بخل بد است، چنين می فرماید: {وَلَا يَحْسَبَنَّ الَّذِينَ يَبْخُلُونَ بِمَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ هُوَ خَيْرًا لَّهُمْ بَلْ هُوَ شَرٌّ لَّهُمْ سَيُطَوَّقُونَ مَا بَخَلُوا بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَ لِلَّهِ مِيرَاثُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ} ¹ ترجمه: "کسانی که بخل می‌ورزند، و آنچه را خدا از فضل خویش به آنان داده، انفاق (زکات نمی دهند) نمی کنند، گمان نکنند این کار به سود آنها است؛ بلکه برای آنها شر است؛ بزودي در روز قیامت، آنچه را نسبت به آن بخل ورزیدند، همانند طوقی به گردنشان می‌افکنند. و میراث آسمانها و زمین، از آن خداست؛ و خداوند، از آنچه انجام می‌دهید، آگاه است." و در جای دیگر و آیت دیگر قرآن کریم راجع به توصیف کسانی که بخل ندارند، چنين می فرماید: {وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يَجِبُونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِمَّا أُوتُوا وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يوق شَحْحَ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ} ² ترجمه: "و آنانی که در این سرا [پیش از آمدن مهاجرین خانه و کاشانه (سرزمین مدینه)] آئین اسلام را آماده کردند و ایمان را در دل خود استوار داشتند و کسانی را دوست می دارند که به پیش ایشان مهاجرت کرده اند و در درون احساس و رغبت نیازی نمی کنند و به چیز های که به مهاجرین داده شده است و ایشان را بر خود ترجیح می دهند، هر چند که خودشان سخت نیازمند باشند؛ و کسانی که از بخل و حرص نفس خویش باز داشته، مصئون و محفوظ شده اند، ایشان قطعاً راستگارانند." و در این رابطه از حضرت جابر بن عبدالله ³ روایت شده است که پیامبر اکرم ﷺ می فرماید: {اتقوا الظلم، فإن الظلم ظلمات يوم القيامة و اتقوا الشح فإن الشح أهلك من كان قبلكم، حملهم على أن سفكوا دمائهم و استحلوا محارمهم} ⁴ یعنی "از ظلم بترسید (بپرهیزید)، زیرا ظلم تاریکی های روز قیامت است و از بخل بترسید، همانا بخل کسانی را که پیش از شما بودند، هلاک ساخت، آنها را وادار نموده که خونهایشان ریخته و محارم شان را حلال بشمارند." با توجه به آیات و احادیث فوق، بخل ورزیدن کار حرام و ممنوع می باشد، روی

1 سورة آل عمران آیت نمبر 180.

2 سورة الحشر آیت نمبر 9.

3 هو جابر بن عبد الله بن عمرو بن حرام السلمي، الإمام الكبير، المجتهد، الحافظ، صاحب رسول الله صلى الله عليه وسلم أبو عبد الله، وأبو عبد الرحمن الأنصاري، الخزرجي، المدني، الفقيه. من أهل بيعة الرضوان، وكان آخر من شهد ليلة العقبة الثانية موتاً. مسنده: بلغ ألفاً وخمسة مائة وأربعين حديثاً. اتفق له الشيخان: على ثمانية وخمسين حديثاً، وانفرد له البخاري: بستة وعشرين حديثاً، ومسلم: بمائة وستة وعشرين حديثاً. وكان مفتي المدينة في زمانه، مات سنة ثمان وسبعين، وهو ابن أربع وتسعين سنة، وكان قد ذهب بصره، وصلى عليه: أبان بن عثمان، وهو والي المدينة.

4 نيسابوري، مسلم بن الحجاج أبو الحسن القشيري (ب.ت)، صحيح المسلم، بيروت: دار احياء التراث العربي. ج 8، ص 18.

این ملحوظ کارگر و کارمند بخاطر اینکه بتواند که کار خود را مطابق قرارداد انجام دهد، باید از بخل ورزیدن با کارفرمای خود پرهیز نماید.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اطاعت از دستورات و اوامر الهی در فرآیند انجام کار:

یکی دیگر از تعهدات اخلاقی و دینی کارگر و کارمند، اطاعت از دستورات و اوامر الهی در فرآیند انجام کار از منظر قوانین افغانستان است، قابل یادآوری است که تمامی قوانین، مقررات، لوائح و طرز العمل های مرتبط به کار، با اصول و شریعت مقدس اسلام، انطباق و سازگاری کامل داشته و در هیچ موردی خلاف آن، کدام تصمیم لازم اتخاذ ننموده است، بدین اساس باید گفت که صفات متذکره هر یک اطاعت از اوامر الهی در جریان انجام کار است؛ از قبیل ادای نماز، روزه، حج خانه کعبه و... است. و از طرف دیگر عدم حسادت با صاحب کار و کارفرما، و نداشتن کینه، بغض، عداوت و بخل نیز از جمله اطاعت از واجبات الهی محسوب می شود.

قانون کار افغانستان در ماده 92 خویش به صورت مفصل به مکلفیت های اساسی کارگر و کارمند اشاره نموده و در ذیل آن به رعایت دستورات و اوامر الهی نیز به صورت غیر مستقیم، اشاره داشته است؛ چنانچه می گوید: "کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد: 2- کارصادقانه و ثمربخش. 12- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین. 13- اجتناب از مزاحمت سایر کارکنان در عرصه کار و تولید.¹" بر اساس این ماده قانونی انجام کار صادقانه و ثمربخش، از جمله احکام اسلامی است که در برابر کذب و فریب می آید که خداوند متعال از آن منع نموده است، و همچنین برخورد نیک و آزار و اذیت ندادن مسلمانان نیز، از جمله اطاعت اوامر الهی و نواهی منکرات به حساب می آید. و در ادامه قانون کار افغانستان در ذیل فصل چهارم، تحت عنوان حق استراحت و رخصتی ها، در رابطه به وقفه و رخصتی های با مزد، در ماده 39، چنین تصریح نموده است: "کارکنان حسب ذیل مستحق وقفه و رخصتی های با مزد می باشند: 1- وقفه کار جهت ادای نماز و صرف طعام." و در ادامه در ماده 40 چنین می گوید: "وقفه کار جهت ادای نماز و صرف طعام یک ساعت بوده و شامل وقت کار رسمی نمی گردد و طبق لوائح نظم داخلی کار اداره تنظیم می گردد." بر اساس این ماده، کارگر آزاد به ادای شعایر اسلامی در جریان کار می باشد و هیچ نوع مانعی در این زمینه وجود ندارد. و همچنین در مقررۀ طرز سلوک مامورین خدمات ملکی که یکی از بهترین و جامع ترین

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

مقرره های افغانستان در باره وظایف و مکلفیت های مامور خدمات ملکی می باشد، وظایف و مکلفیت های موظفین خدمات عامه یا مامورین در شش دسته طبقه بندی شده است که در طبقه اول آن، در ذیل اجراءات مسلکی در ماده سوم خویش، چنین تصریح نموده است: "مامور خدمات ملکی بمنظور پیشبرد اجرای بهتر امور مسلکی، دارای مکلفیت های ذیل میباشد: 3- اجرای وظایف به حسن صورت و صرف مساعی لازمه طبق لایحه و پلان کار."¹ و در ماده چهارم در رابطه به خدمت به مردم چنین گوشزد می نماید: "مامور خدمات ملکی به منظور ارائه خدمات بهتر به مردم، دارای مکلفیت های ذیل میباشد: 1- برخورد شایسته و حسن سلوک بدون هیچ گونه تمایز از لحاظ قومی، نژادی، جنسی، دینی، مذهبی، عقاید سیاسی، وضعیت جسمی ظاهری و حالت مدنی. 2- توجه خاص به رفع نیازمندیهای اطفال، معیوبین، معلولین، زنان و محاسن سفیدان."² بر اساس این مقرره، انجام وظیفه با در نظر داشت حسن سلوک، یکی از مکلفیت های اساسی کارگر و کارمند، تعیین شده است. پس او نباید در کار خود، فریب کاری و غش نماید که به ظاهر دیده نشود و بعداً در حضور صاحب کار و یا نظارت کننده گان، آشکار گردد و همچنین او مکلف است که باید از اوامر الهی اطاعت نماید.

¹ وزارت عدلیه، مقرره طرز سلوک مامورین خدمات ملکی، جریده رسمی، شماره مسلسل 900، سال 1385.
² همان.

فصل سوم

مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-

صاحب کار

این فصل شامل مباحث زیر می باشد:

1. مبحث اول: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به عقد قراردادکار و طی مراحل اصولی اسناد.
2. مبحث دوم: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به سپردن کار به اهل کار.
3. مبحث سوم: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به حفظ کرامت انسانی.
4. مبحث چهارم: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به پرداخت مزد.
5. مبحث پنجم: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به اعطای امتیازات و اضافه کاری.
6. مبحث ششم: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به ارتقای رتب و ظرفیت.
7. مبحث هفتم: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به ارائه تأمینات اجتماعی.
8. مبحث هشتم: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به اعطای تقاعد و اکرامیه.
9. مبحث نهم: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به ارائه وقفه استراحت و تعیین ساعات کاری.
10. مبحث دهم: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به مرخصی ها و تعطیلات رسمی.
11. مبحث یازدهم: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به مراقبت های صحی و جبران خسارت ناشی از کار.
12. مبحث دوازدهم: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به تهیه حمل و نقل و مسکن.
13. مبحث سیزدهم: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به اجرای عقد با رعایت اخلاق و آداب عمومی.
14. مبحث چهاردهم: مبایف فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به اعاده دوسیه و صدور اسناد امتیازی.

مقدمه

در فصل اول راجع به کلیات، مفاهیم، اصطلاحات و مبانی تحقیق، بحث و بررسی صورت گرفت، و در ادامه آن در فصل دوم راجع به مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر و کارمند بحث مفصلی انجام شد، اکنون در این فصل راجع به مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار و کارفرما بحث خواهد شد. بر اساس عقد قرارداد کار، کارگر و صاحب کار یا کارمند و کارفرما یک سلسله تعهداتی در قبال یکدیگر دارند که باید هر کدام متوجه حقوق و وجایب خود و طرف مقابل، به اساس اخلاق حسنه، عدالت و راستی باشند، تا نشود حقوق دیگری را ضایع بسازند، روی این ملحوظ در این فصل به مکلفیت ها، وجایب و تعهدات کارفرما و صاحب کار پرداخته خواهد شد، زیرا صاحب کار و کارفرما در قبال هرکسی که برای او کار می کند، تعهداتی دارد؛ این تعهدات می تواند، تعهدات اخلاقی و دینی باشد یا تعهدات حقوقی و قانونی باشد: تعهدات اخلاقی و دینی عبارت اند از: حفظ کرامت انسانی کارگر و کارمند، عدم ظلم بالای کارگر و کارمند، ضایع نساختن حقوق کارگر و کارمند، درنظر گرفتن تفریح و آسایش کارگر و کارمند، اجازه اطاعت و عبادت الهی برای کارگر و کارمند، رفتار نیکو و شایسته با کارگر و کارمند، نخواستن کار حرام و غیر مشروع از کارگر و کارمند. و تعهدات حقوقی و قانونی کارگر و کارمند از جمله: امضای عقد قرارداد کار، پرداخت دستمزد و یا معاش، ارائه مساعدت های مالی، مکافات، تعیین مقدار ساعات کاری، تعیین وقفه کاری روزمره و هفتوار و تعطیلات مختلف، مراقبت های صحی کارگران و جبران خسارت جراحات، ناشی از انجام کار، حمل و انتقال کارگر از محل سکونت تا به محل کار و بر عکس آن و مسائل دیگری که در چندین مبحث در صفحات بعدی به آنها پرداخته خواهد شد. قابل ذکر است که تعهدات حقوقی و قانونی کارفرما و صاحب کار به نسبت اهمیت موضوع بحث، در برابر تعهدات اخلاقی و دینی آنها مقدم قرار داده شد.

مبحث اول: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به عقد قراردادکار و طی مراحل

اصولی اسناد

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهد نسبت به عقد قرارداد کار و طی مراحل اصولی

اسناد:

اولا باید گفت که این تعهد از جمله تعهدات مشترک بین کارفرما و کارگر است؛ هر دوی آنها مکلف هستند تا در قسمت تکمیل و تنظیم اسناد متعهد باشند. ثانيا باید گفت که در ذیل این مطلب، چند مسئله

قابل غور و بررسی است که به صورت خلص و فشرده موقف شریعت مقدس اسلام را در رابطه به آنها، مورد بحث و بررسی فقهی قرار دهیم: اول: موضوع بیکاری و عواقب آن از منظر فقه اسلام، دوم: تعاون در کار خیر و فراهم نمودن فرصت های کاری برای یک برادر مسلمان. سوم: عقد قرارداد کار و احکام آن در اسلام. چهارم: طی مراحل اصولی اسناد داوطلب از منظر فقه اسلامی.

جزء اول: موضوع بیکاری، فعالیت های کاری و عواقب آن از منظر فقه اسلامی:

شریعت مقدس اسلام همیشه کسالت و تکاسل، را با تمام انواع آن؛ چه تکاسل در حوزه عبادت یا تکاسل در حوزه حصول علم باشد، و یا تکاسل در حوزه امور خیر و یا تکاسل در حوزه کار باشد، همه آنها را تقییح و مذمت کرده و همیشه به کار و داشتن شغل و مصروفیت کاری، ترغیب و تشویق نموده است، زیرا تنبلی و کسالت آفتی است که زندگی انسان را نابود می سازد و تحرکات انسان را سنگین می کند، و مریضی است که فقر و فاقه را به دنبال دارد و از فعالیت، تلاش و مبارزه انسان می کاهد، و مهمترین عواقب بد تنبلی عبارت اند از: 1- پستی و رذالت انسان در جامعه، 2- محرومیت او از صحت جسمانی و محبت خدا، 3- محرومیت او از صبر و شکوای زمان، 4- محرومیت از معیشت و رفاه در جامعه. 5- مبتلی شدن جامعه بشری به فقر و فاقه، 6- عقب ماندگی ملت مسلمان. 7- معاقبه الهی در روز آخرت. 8- سستی در انجام کار های طبیعی. 9- قرار گرفتن آن در جایگاه نفرت در جامعه. 10- قرار گرفتن آن همیشه محتاج به دیگران. 11- گسترش جرم و جنایت در جامعه. خلاصه انسان تنبل، هیچگاه آماده به بهبود و آبادانی خود و دیگران نمی باشد، بلکه او همیشه بار و دوش خانواده و جامعه خود می باشد، او تنها می گیرد و می طلبد، اما نمی دهد. مصرف می کند، اما تولید نمی کند. او خرج نمی کند، فقط می خورد و می نوشد و می خوابد، در حالی که شریعت اسلام به کار و عمل تشویق نموده و به داشتن شغل و فعالیت، دعوت می نماید. (زیرا گفته شده است که "از بیکار خدا بیزار)، همان طوری که رسول الله ﷺ فرموده اند: {ما أكل أحد طعاماً قط، خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود ﷺ، كان يأكل من عمل يده} یعنی "هرگز کسی غذایی بهتر از دسترنج خود نخورده است. پیامبر خدا، داود ﷺ، از دسترنج خود امرار معاش می کرد." و آن حضرت ﷺ، بر هر کار معززی که موجب اعتلای مقام و روزی انسان می بود، ترغیب و تشویق می کرد. و در حدیث دیگر چنین آمده است: {ما من مسلم يزرع زرعاً أو يغرس غرساً فيأكل منه طير أو إنسان أو بهيمة إلا كان له به صدقة} ²، یعنی "هیچ مسلمانی نیست که نهالی بکارد یا زراعتی کشت کند و پرنده ای یا انسانی یا چهارپایی از آن بخورد، جز این که آن برایش صدقه به شمار می رود." و پیامبر اکرم ﷺ از تنبلی پناه می برد و می فرمود: {اللهم إني أعوذ بك من الهم والحزن والعجز والكسل والجبن والبخل} ³. و همچنین از حضرت عمر بن خطاب ﷺ روایت است، او در حالی که به اصحاب کرام ﷺ نصیحت می کرد، فرمود: {لا يقعد أحدكم عن طلب الرزق، ويقول: اللهم ارزقني وقد علمتم أن

1 قد سبق تخريجه في ص 33.

2 رواه الإمام مسلم في "صحيحه" في كتاب (المساقاة والمزارعة)، باب (فضل الغرس والزرع)، ج 10، ص 215.

3 البخاري، كتاب الدعوات، باب التعوذ من غلبة الرجال، برقم 6363، قال أنس: (كُنْتُ أَخْذُمُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ كُلَّمَا نَزَلَ، فَكُنْتُ أَسْمَعُهُ يُكَيِّرُ أَنْ يَقُولَ: اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ).

السماء لا تمطر ذهباً ولا فضة¹، یعنی "هیچ یک از شما دست از رزق و روزی دست نکشید و بگویند: خدایا به من روزی بده در حالی که می دانید که از آسمان طلا و نقره نمی بارد." زمانی که خداوند متعال آدم، علیه السلام را به زمین فرود آورد، او را مکلف ساخت تا کار کند و زحمت بکشد، و برایش هر نوع رزق و روزی را در زمین فراهم ساخت تا از طریق زراعت و کشاورزی، از آن زندگی خویش را بسر ببرد و محتاج دیگران نشود. چنانکه الله متعال فرموده است: {هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ²} ترجمه: "او کسی است که زمین را برای شما رام کرد، بر شانه های آن راه بروید و از رزق خداوند بخورید؛ و بازگشت همه به سوی اوست!" اگر انسان در کار تنبلی کند، در فقر و ذلت زندگی خواهد کرد و مجبور می شود از مردم طلب کند در حالی که اسلام می خواهد مسلمان قوی و باوقار باشد و ذلت سوال را نپذیرد. از حضرت عبدالله ابن عمر³ روایت است که رسول الله⁴ فرمود: {لَا تَزَالُ الْمَسْأَلَةُ بِأَحَدِكُمْ حَتَّى يَلْقَى اللَّهَ تَعَالَى وَلَيْسَ فِي وَجْهِهِ مُرْعَةٌ لَحْمٌ⁵} یعنی: "شخص همواره با خواهش کردن از دیگران کارش را انجام می دهد تا اینکه با خداوند متعال روبرو می شود، در حالیکه در رویش پاره گوشتی نیست." از اینجا است که اسلام از بیکاری و گدایی منع نموده است و به کار کردن حکم کرد، به دلیل اینکه کار و شغل وسیله ای برای زندگی و امرار معاش است، همان گونه که الله متعال فرمود: {وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَا تَشْكُرُونَ⁶} ترجمه: "ما تسلط و مالکیت و حکومت بر زمین را برای شما قرار دادیم؛ و انواع وسایل زندگی را برای شما فراهم ساختیم؛ اما کمتر شکرگزار می کنید!"، خداوند متعال، جایگاه و مقام کار را با ذکر آن در کنار نماز، بلند نموده چنین گفت: {فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ⁷} ترجمه: "و هنگامی که نماز پایان گرفت (شما آزادید) در زمین پراکنده شوید و از فضل خدا بطلبید، و خدا را بسیار یاد کنید شاید رستگار شوید!" شریعت اسلام، انجام فعالیت های تجاری را در حین انجام مناسک حج، جایز قرار داده است، چنانکه الله متعال فرمود: {لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلًا مِنْ رَبِّكُمْ⁸} ترجمه: "گناهی بر شما نیست که از فضل پروردگارتان (و از منافع اقتصادی در ایام حج) طلب کنید (که یکی از منافع حج، پی ریزی یک اقتصاد صحیح است)." رسول خدا⁹، اصحاب خود را به کار تشویق می نمود و از بیکاری منع می فرمودند، چنانکه روایت شده است که زمانی که پیامبر اکرم¹⁰ از جنگ تبوک تشریف آوردند، در این اثنا حضرت سعد¹¹ انصاری¹²، او را ملاقات نمود و با او مصافحه کرد، پیامبر اکرم¹³ دید که دست مبارک حضرت سعد¹⁴ زخمی شده است، پیامبر¹⁵ پرسید که علت چیست؟ او گفت که شغل کشاورزی دارد و در جریان کشت و زار، زخمی شده است و از آن اعاشه و اباتۀ فامیل خود را می کند، سپس رسول الله¹⁶ دست وی را بوسید و فرمود که این دستی است

1 انظر إحياء علوم الدين، للغزالي، 2/ 65. رابط المادة http://iswy.co/e26hec

2 سورة الملك آيت نمبر 15.

3 رواه مسلم في صحيحه، كتاب الزكاة، باب كراهة المسألة للناس، رقم الحديث 1040، ج 2، ص 720.

4 سورة الأعراف آيت نمبر 10.

5 سورة الجمعة آيت نمبر 10.

6 سورة البقرة آيت نمبر 198.

7 هو أبو عمرو سعد بن معاذ بن النعمان بن امرئ القيس الأنصاري الأشهلي، أسلم قبل الهجرة بعام على يد مصعب بن عمير، فكان من أعظم الناس بركة في الإسلام، شهد بدرًا وأحداً والخندق، اهتز له عرش الرحمن، تُؤفي يوم الخندق سنة خمس من الهجرة، وهو يومئذ ابن سبع وثلاثين سنة، فصلى عليه رسول الله، ودفن بالبقيع. وابن الأثير: أسد الغابة، تحقيق: علي محمد معوض/ عادل أحمد عبد الموجود، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، 1415 هـ = 1994 م، 2/ 461.

که الله متعال آن را دوست دارد، سپس رسول خدا^ﷺ فرمود¹: "هر کس مال حلال به دست آورد، بخورد و بپوشد، او مکلف به ادای زکات در راه خدا است، بعدا رسول الله^ﷺ فرمود که: بهترین چیزی که انسان می خورد از درآمد دستش است"، پس بنابراین، تنبلی و بیکاری، راه ذلت و خواری است و انجام کار و فعالیت، وسیله سربلندی و عزت است، بناء وظیفه هر انسانی است که در انجام کار حلالی که به او روزی می دهد و حوائج او را برآورده می سازد و پیام شهرنشینی را در دنیا برآورده می سازد و در نتیجه از پروردگارش اجر و ثواب نیکو می گیرد، سستی نکند. دین مقدس اسلام، همچنان از توکل بدون اسباب منع می کند و در مقابل، به تلاش و کوشش، تشویق و ترغیب می نماید، اسلام دین اعتدال و برابری است، از رهبانیت و مطلق عبادت منع می کند، بلکه کار دین و دنیا را در کنار هم تحسین و تقدیر می نماید، بلکه عمل صالح و مفید را اگر با اخلاص و صداقت، خاص به رضای خدا، انجام شود، آنگاه عبادت می داند و جایگاه آن را برابر با منزلت و جایگاه جهاد، دانسته است، به این معنا، کسانی که کارگر هستند و در تعقیب رزق حلال هستند، آنها به مانند مجاهدین خواهند بود، به همین وجه است که الله متعال در این آیت چنین فرموده اند: {وَآخِرُونَ يُضْرَبُونَ فِي الْأَرْضِ يُنْتَعُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَآخِرُونَ يَفْتَلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ} ² ترجمه: "و گروهی دیگر برای به دست آوردن فضل الهی (و کسب روزی) به سفر می روند، و گروهی دیگر در راه خدا جهاد می کنند (و از تلاوت قرآن باز می مانند)". همچنین زمانی که حضرت عمر بن خطاب^{رضی الله عنه} با مردمی روبرو شد که کار نمی کردند، از این امر او خشمگین شد و از آنان پرسیدند: شما کیستید و چرا در کار تنبلی می کنید؟! گفتند: ما فقط بر خداوند توکل کنندگانیم. به آنها گفتند: دروغ گفتید، این توکل نیست، بلکه متوکل (توکل کنندگان) کسی است که دانه را بر زمین می ریزد و سپس بر خدا توکل می کند، و فقرا را از نشستن در کوچه ها با تکیه بر صدقه، منع می کردند و به آنان می گفتند: ای فقیران به کار خیر بشتابید و به مردم وابسته نباشید³. و یکی از ائمه مجتهدین، مردی را دید که کار نمی کرد، از او پرسید: چرا در کار تنبلی می کنی، او شخص پاسخ داد: من مطابق به حدیث رسول خدا^ﷺ عمل می کنم که گفته اند: {لو أنکم تتوکلون علی الله حق توکلکم كما یرزق الطیر تغدو خماصاً وتروح بطاناً} ⁴ یعنی "اگر بر خدا آنچنان که شایسته اش است، بر او توکل کنید، همان گونه که پرندگان را روزی می دهد، تو را نیز روزی می دهد، او صبح زمانی که می برآید گرسنه می روند و شب هنگامی که واپس بر می گردند، سیر می باشند." سپس امام دانست که آن مرد حدیث را اشتباه فهمیده است، به آن مرد گفت: "رسول خدا^ﷺ از رفت و آمد پرندگان یاد کرد تا نشان دهد که کوشش لازم است، پس اگر پرندگان در لانه می نشستند، روزی به آنها نمی رسید." با توجه به مطالب فوق باید گفت که این نوع کسالت و تنبلی از لحاظ شرعی ممنوع و حرام است، جمهور فقهاء بر همین نظر هستند. بهترین علاج تنبلی و کسالت، جستجوی کار مناسب و مشروع، تلاش و مبارزه برای حصول رزق حلال است، چنانچه از پیامبر اکرم^ﷺ روایت است: {پرووی أن رجلاً أتى إلى رسول الله^ﷺ يسأله أن يعطيه شيئاً، فسأله^ﷺ: "أما في بيتك شيء؟". فقال الرجل: في بيتي رداء نلبس بعضه ونفترش بعضه،

1 أسد الغابة، ابن اثير ج ۲ ص ۲۶۹؛ تاریخ بغداد، خطیب بغدادی، ج ۷، ص ۳۵۳.

2 سورة المزمل آیت نمبر 20.

3 رواه الترمذي (2344)، وصححه الألبانی فی (صحيح سنن الترمذي) (1911). <https://www.al-badr.net/muqolat/2489>.

4 اخرجہ الترمذی فی صحیحہ برقم 2344. و قال الألبانی "صحيح" هداية الرواة الصفحة/الرقم 5229. سلسلة الأحاديث الصحيحة، محمد ناصر الدين الألباني، دار المعارف، 1415هـ.

وإثناء نشرب فيه. فأراد الرسول ﷺ أن يعلمه، فأمره أن يحضر هذه الأشياء، ثم باعها النبي ﷺ بدرهمين، وأعطاهما له، وأمره أن يشتري بأحدهما طعاماً، وبالأخر قدوماً يحتطب به، ثم يأتي بعد خمسة عشر يوماً، ليخبر الرسول ﷺ بنتيجة عمله. فعل الرجل ما أمره به الرسول ﷺ، فربح ربحاً كثيراً. وعندما عاد إليه بعد خمسة عشر يوماً وأخبره بما كسب¹ يعني "يك روز مردی نزد پیامبر ﷺ آمده و از او درخواست پول کرد. آن حضرت ﷺ فرمود: آیا در خانه چیزی داری؟ مرد گفت: آری، چادری دارم که قسمتی از آن را به تن کرده و قسمتی را فرش می‌کنیم و پیاله ای داریم که در آن آب می‌نوشیم. رسول خدا ﷺ فرمود: آن‌ها را نزد من بیاور! مرد رفت و آن‌ها را آورد. پیامبر ﷺ فرمود: چه کسی این دو را می‌خرد؟ مردی پاسخ داد: من آن‌ها را به یک درهم می‌خرم. آنحضرت ﷺ فرمود: کسی هست که بیشتر از یک درهم برای آن‌ها پردازد؟ _ دو یا سه بار تکرار فرمود- مرد دیگری گفت: آن‌ها را به دو درهم می‌خرم. آن‌ها را به او داد و رسول خدا ﷺ دو درهم را گرفت و به مرد فقیر داد و فرمود: با یکی برای خانواده‌ات غذایی بخر و با دیگری تیشه ای بخر و با آن نزد من برگرد. آن مرد تیشه ای را خریده و نزد پیامبر ﷺ برگشت. آنحضرت ﷺ دستی بر پشت او نهاد و فرمود: برو و هیزم جمع نما و آن را بفروش و تا پانزده روز دیگر نبینمت. آن مرد رفت و به جمع کردن و فروش هیزم پرداخت و پس از آنکه ده درهم گردآورده و لباس و غذا خرید و برگشت. پیامبر ﷺ فرمود: { هذا خير من أن تجيء المسألة نكتة في وجهك يوم القيامة، إن المسألة لا تصلح إلا لثلاثة: لذي فقر مُدقِع (شديد)، أو لذي غُرم مفضع (كبير)، أو لذي دم موجه (عليه دية). }² یعنی "این برای تو بهتر از آن است که گدایی بر چهره‌ات نشانی در روز قیامت بگذارد. درخواست مساعدت های مالی و تکدی جز در سه مورد جایز نیست: برای کسی که دچار فقر شدید باشد، یا صاحب قرض بسیار، و یا کسی که دیه بر عهده‌اش باشد."

چنانچه پیداست اسلام دین کار و کوشش است، کار و تلاش هم برای دنیا و هم برای آخرت است. خداوند متعال می‌فرماید: ﴿وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا﴾³ ترجمه: "و با آنچه خدایت داده سرای آخرت را بجوی و سهم خود را از دنیا فراموش مکن." پروردگار سبحان به کار و تلاش در زمین و خوردن از روزی حلال خداوند امر نموده و می‌فرماید: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَآلِيهِ النَّشُورُ﴾⁴ ترجمه: "اوست کسی که زمین را برای شما رام گردانید پس در فراخنای آن رهسپار شوید و از روزی [خدا] بخورید و رستاخیز به سوی اوست." رسول خدا ﷺ بر کار و کوشش تأکید فراوان داشته و می‌فرماید: (اعملوا فكلُّ ميسرٍ لما خُلِقَ له)⁵ یعنی " کار کنید، زیرا برای هر کس آنچه که برای آن آفریده شده آماده گشته." یعنی عمل

¹ رواه أبو داود في سننه، كتاب الزكاة، باب ما تجوز فيه المسألة. رقم الحديث 1641، ج3، ص81، دار الرسالة العالمية، دمشق، طبعة خاصة، سنة 2009م 1430هـ، وأخرجه الترمذي في كتاب البيوع، باب ما جاء في بيع من يزيد، رقم 1218، ج2، ص504، وقال: هذا حديث حسن لا نعرفه إلا من حديث الأبخضر بن عجلان.

² رواه أبو داود في سننه، كتاب الزكاة، باب ما تجوز فيه المسألة. رقم الحديث 1641، ج3، ص81، دار الرسالة العالمية، دمشق، طبعة خاصة، سنة 2009م 1430هـ، وأخرجه الترمذي في كتاب البيوع، باب ما جاء في بيع من يزيد، رقم 1218، ج2، ص504، وقال: هذا حديث حسن لا نعرفه إلا من حديث الأبخضر بن عجلان.

³ سورة القصص آيت نمبر 77.

⁴ سورة الملك آيت نمبر 15.

⁵ صحيح البخاري : ج 4 ص 1891 ح 4666.

کنید که هر کس برای هر چه خلق شده، رسیدن به آن غرض را برایش آسان کرده اند. همه‌ی پیامبران خداوند -علیهم الصلاة و السلام- نمونه‌های عالی کار و تلاش بوده‌اند. تمام پیامبران چوپانی کرده اند و هرکدام از پیامبران حرفه خاصی داشتند و بدان مشغول بوده‌اند. رسول بزرگوار اسلام، صلی الله علیه وسلم در بسیاری از کارها با صحابه مشارکت فرموده و خود را از آنان جدا نمی‌ساخت. به عنوان مثال در جریان حفر خندق ایشان¹، سنگ و ماسه حمل می‌نمود.

شریعت اسلام، گدای گری و سوال کردن را به شدت منع کرده است، از حضرت عبدالله بن عباس² روایت است که رسول الله³ فرمودند: {مَنْ سَأَلَ النَّاسَ فِي غَيْرِ فَاقَةٍ نَزَلَتْ بِهِ، أَوْ عِيَالٍ لَا يُطِيقُهُمْ، جَاءَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ بَوَجْهِ لَيْسَ عَلَيْهِ لَحْمٌ}.¹ یعنی "هرکس بدون نیاز و تنگدستی که دچار آن شده باشد یا خانواده‌ای که تاب ادای حقوق آن را ندارد، دست نیاز به سوی مردم دراز کند، روز قیامت در حالی حاضر می‌شود که در چهره و صورت او هیچ گوشتی نیست." آیات و احادیث متعددی در این زمینه وارد شده است که به نسبت طولانی شدن بحث، به آن پرداخته نشد. و از حضرت حُبَیْش² بن جناده سلولی³ روایت است که گفت: {سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ فِي حَجِّهِ الْوُدَاعِ وَهُوَ وَاقِفٌ بِعِزَّةِ أَتَاهُ أَعْرَابِيٌّ فَأَخَذَ بِطَرْفِ رِدَائِهِ فَسَأَلَهُ إِيَّاهُ فَأَعْطَاهُ وَذَهَبَ حَرَمَتِ الْمَسْأَلَةَ فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ الْمَسْأَلَةَ لَا تَحِلُّ لِعَبْدِي فَعِنْدَ ذَلِكَ وَلَا لِذِي مِرَّةٍ سَوِيٍّ إِلَّا لِذِي فَقْرٍ مُدْقِعٍ أَوْ غُرْمٍ مُفْطِعٍ وَمَنْ سَأَلَ النَّاسَ لِيُثْرِيَ بِهِ مَالَهُ كَانَ خُمُوشًا فِي وَجْهِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَرَضْفًا يَأْكُلُهُ مِنْ جَهَنَّمَ وَمَنْ شَاءَ فَلْيُقِلِّ وَمَنْ شَاءَ فَلْيُكْثِرْ}³ یعنی "رسول الله³ در حجه الوداع در حالیکه در عرفات ایستاده بود، مرد اعرابی آمد، و از گوشه چادر آنحضرت³ گرفت، و از ایشان خواست که آن چادر را به او بدهند، پس رسول الله³ چادر خویش را به آن مرد اعرابی داد، و او رفت. آنگاه پیامبر³، گدایگری را حرام قرار داد، فرمودند: برای مرد ثروتمند، و برای مرد تنومند و سالم گدایگری حلال نمی‌باشد، مگر برای کسی که با فقر سخت، و یا با قرض بسیار گران روبرو شده باشد، و هر که به سوی مردم دست گدایی را دراز کند تا (ازین طریق) بر مال خویش بیفزاید، (این عمل او) در روز قیامت به صورت خراشه‌ها در چهره اش (نمایان می‌گردد)، و این اموال شان به سنگ‌های داغ و بریان مانند سنگ‌های دوزخ در می‌آید که آنرا می‌خورند، پس هر که خواسته باشد، از آن بکاهد، و یا برآن بیفزاید."

1 رواه مسلم في صحيحه، كتاب الزكاة، باب كراهة المسألة للناس، رقم الحديث 1040، ج 2، ص 720.
2 ابوجنوب حبشي بن جنادة بن نصر بن اسامه سلولى كوفى در كوفه می‌زیست و از اصحاب پیامبر اکرم³ محسوب می‌شد. ابواسحاق سبیعی و فرزندش عبدالرحمان بن حبشی از او روایت کرده‌اند.
3 رواه أبو داود في سننه، كتاب الزكاة، باب من يعطى من الصدقة وحد الغنى. رقم الحديث 1634، ج 3، ص 75. وأخرجه الترمذي في سننه، كتاب الزكاة، باب من لا تحل له الصدقة، رقم 652، ج 2، ص 35، وقال الترمذي: هذا حديث حسن، ومعنى قوله: و لا لذي مرة سوي؛ أي القوي على الكسب، صحيح البدن، تام الخلقه إذا كان واجدا له. العظيم آبادي، أبو الطيب محمد. عون المعبود في شرح سنن أبي داود، ج 3، ص 3.

هدف از غنی در حدیث متبرکه به کسی گفته میشود که: نیازمندیها و ضرورت های که عبارت از طعام، لباس و خانه است، را دارا، باشد. همچنان هدف از غنی در حدیث متبرکه کسانی اند که مالک نصاب زکات بوده باشد. (لِذِي مِرَّةٍ سَوِيٍّ)¹ یعنی کسانی که از لحاظ فزیک و عقلی صحیح و سالم بوده و هیچ گونه ناتوانی و مریضی که مانع کسب و کار او گردد، نداشته باشد. هدف از شخص فقیر در حدیث متبرکه به کسی اطلاق میشود که: هیچ چیز در اختیار نداشته باشد. و هدف از شخص مسکین: به کسی اطلاق میشود که: مقدار چیزی را در اختیار داشته باشد ولی کفایت نمیکند. هدف حدیث متبرکه اینست که مسلمان باید در قدم اول با اعتماد بر الله و سپس اعتماد بر نفس خود، راه زندگی آبرو مندانه را در پیش گیرد، و تا زمانی که توانمندی کسب و کار را داشته باشد، برایش جواز نیست که کار خویش را کنار بگذارد و در حصول ما یحتاج زندگی بار دوش دیگران و جامعه گردد، و همچنان برای مسلمان جواز ندارد که بدون ضرورت و به منظور استکثار و تجمع ثروت و مال، دست به گدای بزند، و هر آن کسی که چنین عمل را مرتکب شود، پروردگار آنرا در دنیا به ذلت و خواری، و در آخرت به عذاب دردناکی مبتلا خواهد ساخت.

در پایان به طور خلاص به فوائد و ویژگی های انجام کار و فعالیت، اشاره می شود و آنها عبارت اند از: 1- داشتن جایگاه رفیع و بلند در جامعه. 2- صحتمند و تندرست. 3- حصول خوشنودی و رضایت خداوند متعال. 4- آراستگی با صفات صبر و قناعت. 5- بر خورداری از معیشت و رفاه جامعه. 6- همکاری و کمک در جهت رشد و ترقی جامعه. 7- توسعه و رشد ملت مسلمان. 8- مکافات به وجه احسن در روز آخرت. 9- چستی در انجام کارهای روزمره زندگی. 10- خودکفایی در برابر مردم و جامعه. 11- آسایش و امنیت. زمانی که انسان، کار می کند و از خود فعالیت دارد، با صفات متذکره فوق، آراسته خواهد شد. جامعه کارگر و دارای شغل، یک جامعه پیشرفته و ترقی یافته خواهد بود، بر خلاف آن جامعه بیکار، یک جامعه عقب مانده و مصرفی خواهد بود.

جزء دوم: تعاون در کار خیر و فراهم نمودن فرصت های کاری برای یک برادر مسلمان:

اسلام دینی سر تا پا خیر بوده و به خیر و تعاون، همیشه تاکید نموده است، چنانکه الله متعال می فرماید: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ}² ترجمه: "و در راه نیکی و پرهیزگاری با هم تعاون کنید! و (هرگز) در راه گناه و تعدی همکاری ننمایید!" تعاون، انجام هر خصلت و عمل خیری است که به ما امر شده است و پرهیز از هر صفت و عمل بدی است که به ترک

1 قد سبق تخریجه فی ص 321.
2 سورة المائدة آیت نمبر 2.

آن امر شده است، البته با استفاده از اعمال، اقوال و افعالی که شریعت اسلام به آن حکم نموده است. تعاون مستلزم الفت و محبت، وحدت هدف و صمیمیت دلها است. کلمه تعاون و عون، در قرآن کریم یازده بار ذکر شده است، زیرا تعاون یک امری الهی است که همه کارها به وسیله آن متحقق می شود و مردم تا زمانی که تعاون و همکاری داشته باشند، خوب و در خیر و موفقیت، خواهند بود. شیخ ماوردی^۱ می گوید: "الله متعال در این آیت متذکره، در حقیقت تعاون را ستوده و آن را در کنار تقوا ذکر نموده است، زیرا در تقوا، رضایت خداوند متعال است و در نیکی، رضایت مردم است و هر که رضایت خداوند متعال را با رضایت مردم یکجا کند، سعادت و نیکبختی او تکمیل می شود، نعمت، رزق و روزیش گسترش می یابد."^۱

امام ابن تیمیه^۲ می گوید: "مصلحت و منفعت فرزندان آدم هیچگاه تکمیل نمی شود نه در دنیا و نه در آخرت، مگر اینکه با هم در اجتماع زندگی نمایند، و به یکدیگر همکاری و نیکی کنند: پس همکاری و تعاون برای به دست آوردن منافع آنها است؛ و همکاری و نصرت بخاطر از بین بردن ضرر آنها است تا با هم متحد شوند و ضرر را از خودشان دفع کنند."^۲ و در یک حدیث دیگر که از حضرت عبدالله بن عمر^۳ نقل شده است، به کسانی که تعاون و همکاری نموده اند، بشارت داده است، چنانکه می فرماید: {مَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ الْمُسْلِمِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ مَا كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ، مَنْ نَفَسَ مِنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَ مَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَ الْآخِرَةِ وَ مَنْ سَتَرَ عَلَى مُسْلِمٍ سَتَرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَ الْآخِرَةِ}؛^۳ یعنی "کسی که در پی برآورده ساختن نیاز های برادر مسلمان خود باشد، تا زمانی که در این راه است، خداوند هم در پی برآورده ساختن حاجت او خواهد بود، هر کس غمی از غم های دنیا را از مسلمانی برطرف نماید، خداوند غمی از غم های روز قیامت را از او برطرف می کند و هر کس بر شخص تنگدستی آسان بگیرد، خداوند در دنیا و آخرت بر او آسان می گیرد و هر کس راز مسلمانی را بیوشاند، خداوند در دنیا و آخرت راز وی را می پوشاند." و از همین صحابی^۴ روایت دیگر است که رسول الله^۵ فرمود: {أَنَّ رَجُلًا جَاءَ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ ﷺ فَقَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ ﷺ! أَيُّ النَّاسِ أَحَبُّ إِلَى اللَّهِ؟ [وَأَيُّ الْأَعْمَالِ أَحَبُّ إِلَى اللَّهِ؟]، فَقَالَ: «أَحَبُّ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ أَنْفَعُهُمُ لِلنَّاسِ، وَأَحَبُّ الْأَعْمَالِ إِلَى اللَّهِ لَا سُرُورَ تُدْخِلُهُ عَلَى مُسْلِمٍ، تَكْشِفُ عَنْهُ كُرْبَةً، أَوْ تَقْضِي عَنْهُ دَيْنًا، أَوْ تَطْرُدُ عَنْهُ جُوعًا، وَلَأَنْ أَمْشِيَ مَعَ أَخٍ فِي حَاجَةٍ؛ أَحَبُّ

1 آند الدنيا والدين، للماوردی: (146).

2 کتب ورسائل وفتاوی شیخ الإسلام، ابن تیمیة، تحقیق: عبد الرحمن بن قاسم: (62/28).

3 أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب: المظالم، باب: لا يظلم المسلم المسلم ولا يسلمه، حديث: (2442)، ومسلم في صحيحه، كتاب: البر والصلة والآداب، باب: تحريم الظلم، حديث: (2580).

إِلَيَّ مِنْ أَنْ أَعْتَكَفَ فِي هَذَا الْمَسْجِدِ - یعنی مسجد المدینة- شهراً، وَمَنْ كَظَمَ غَيْظَهُ - ولو شاءَ أَنْ يُمَضِيَهُ أمضاه-؛ ملاً الله قلبه يوم القيامة رضاً، وَمَنْ مَشَى مَعَ أَخِيهِ فِي حَاجَةٍ حَتَّى يَقْضِيَهَا لَهُ؛ تَبَّتْ لَهِ قَدَمِيهِ يَوْمَ تَزُولُ الْأَقْدَامُ.} ¹ یعنی "مردی نزد رسول الله ﷺ آمد و گفت: یا رسول الله ﷺ محبوب ترین انسانها نزد خداوند کیست و محبوب ترین اعمال نزد خدا چیست؟ پیامبر اکرم ﷺ فرمود: محبوبترین انسانها نزد خداوند، سودمندترین آنها برای مردم است و محبوبترین اعمال نزد خداوند شاد کردن یک مسلمان یا رفع مشکل او یا پرداختن بدهی و قرض یا برطرف کردن گرسنگی او می باشد؛ و اگر من با برادر مسلمانم برای رفع مشکلی که دارد بروم، نزدم بهتر از آن است که به مدت یک ماه در مسجد مدینه معتکف باشم. و کسی که خشمش را فرو نشاند - درحالی که می تواند چنین نکند - خداوند در روز قیامت قلب او را از رضایت پر می کند و کسی که به همراه برادرش برود تا حاجت و نیازش را برطرف کند، خداوند قدمش را در روزی که قدمها می لغزد ثابت و استوار نگه می دارد". و از حضرت ابوهریره رضی الله عنه روایت است که رسول الله ﷺ فرمود: {مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا، نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ، يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا، سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ، وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا، سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ، وَمَا اجْتَمَعَ قَوْمٌ فِي بَيْتٍ مِنْ بُيُوتِ اللَّهِ، يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ، وَيَتَدَارَسُونَ بَيْنَهُمْ، إِلَّا نَزَلَتْ عَلَيْهِمُ السَّكِينَةُ، وَعَشِيَتْهُمْ الرَّحْمَةُ وَحَفَّتْهُمُ الْمَلَائِكَةُ، وَذَكَرَهُمُ اللَّهُ فِيمَنْ عِنْدَهُ، وَمَنْ بَطَأَ بِهِ عَمَلُهُ، لَمْ يُسْرِعْ بِهِ نَسَبُهُ.} ² یعنی "هرکس از مسلمانی غم و دل گرفتگی از غم و دلگرفتگی های دنیا دور کند، الله (متعال) غم و دل گرفتگی از غم و دل گرفتگی های روز قیامت او را دور خواهد نمود، هرکس بر تنگدستی آسان بگیرد، الله (متعال) بر او در دنیا و آخرت آسان می گیرد، و هرکس (عیب) مسلمانی را بپوشاند، الله (متعال)، (عیب) او را در دنیا و آخرت می پوشاند، و الله (متعال) در کمک بنده است تا زمانی که بنده در کمک برادر (دینی) خویش باشد، و هرکس راهی را طلب نماید که در آن علمی را می طلبد، الله (متعال) برایش با این کارش راهی را (برای رفتن) بسوی بهشت آسان می گرداند، و جمع نگشتند افرادی در خانه ای از خانه های الله، که کتاب الله را تلاوت نمایند و آن را در میان خودشان تدریس کنند، مگر اینکه بر آنها آرامشی نازل گشته و رحمت (الهی) آنها را پوشانده و فرشته ها آنها را احاطه و محاصره می نمایند و الله (متعال) آنان را به نزد کسانی که در نزدش هستند یاد می نماید، و هرکس عملش او را (از دیگران) به عقب

1 أخرجه الطبراني في الكبير: (13646/453/12). وصححه الألباني في السلسلة الصحيحة: (906).

2 أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب: الذكر والدعاء والتوبة والاستغفار، باب: فضل الاجتماع على تلاوة القرآن وعلى الذكر، حديث: (2699). ج 17، ص 21.

انداخت، نسبش او را به جلو نخواهد برد." از این حدیث مسائل و احکام زیر مرتبط به موضوع، برگرفته و استنباط می‌گردد: ۱- برطرف نمودن غم و اندوه از یک مسلمان باعث می‌گردد تا غم و اندوه های آخرت انسان برطرف گردد. ۲- یک مسلمان نباید مسلمان دیگر را در غمها و دل گرفتگی هایش رها کند، بلکه باید در آن دوران یار و یاورش باشد. ۳- آسان گیری بر تنگدستان با معاف نمودن طلب، تخفیف دادن و یا به تأخیر انداختن آن، دارای اجر و ثواب بوده و باعث این می‌شود تا الله متعال در دنیا و آخرت بر انسان آسان بگیرد. ۴- کمک به برادر دینی دارای اجر و ثواب زیادی بوده و سبب می‌گردد تا الله متعال به انسان کمک و یاری نماید. ۵- آنچه باعث پیشرفت و مقرب شدن یک مسلمان به درگاه الهی می‌گردد انجام اعمال نیک می‌باشد. ۶- اعمال فرد اگر نیک نباشد او از قافله خوبان عقب خواهد ماند و هرگز نسبش او را در این مسیر به پیش نخواهد برد. و در یک حدیث دیگر در رابطه به کمک نکردن به برادر مسلمان، چنین آمده است، رسول الله ﷺ فرمود: {مَا مِنْ امْرِي يَخْذُلُ مُسْلِمًا فِي مَوْطِنٍ يُنْتَهَكُ فِيهِ حُرْمَتُهُ، وَيُنْتَقَصُ فِيهِ عِرْضُهُ إِلَّا خَذَلَهُ اللَّهُ فِي مَوْطِنٍ يُحِبُّ فِيهِ نُصْرَتَهُ، وَمَا مِنْ امْرِي يَنْصُرُ مُسْلِمًا فِي مَوْطِنٍ يُنْتَقَصُ فِيهِ مِنْ عِرْضِهِ وَتُنْتَهَكُ فِيهِ حُرْمَتُهُ إِلَّا نَصَرَهُ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ فِي مَوْطِنٍ يُحِبُّ فِيهِ نُصْرَتَهُ} ¹ یعنی "هرگاه درجایی به انسان مسلمانی، بی‌احترامی شده و از آبرو و حیثیت اش کاسته شود و مسلمان دیگر شاهد آن باشد؛ اما به یاری اش نشتابد، الله ﷻ نیز وی را در جایی که به کمک و یاری اش نیاز داشته باشد، یاری نخواهد کرد و وی را به حال خود خواهد گذاشت، و هرگاه به انسان مسلمانی بی‌احترامی شده و از آبرو و حیثیت اش کاسته شود و مسلمان دیگری به یاری و کمک وی بشتابد، الله نیز وی را در جایی که به یاری او نیاز دارد یاری خواهد کرد." از جمله آیاتی که با مطلب فوق ارتباط دارد قرار ذیل است: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ كَفَرُوا وَقَالُوا لِإِخْوَانِهِمْ إِذَا ضَرَبُوا فِي الْأَرْضِ أَوْ كَانُوا غُرَىٰ لَوْ كَانُوا عِنْدَنَا مَا مَاتُوا وَمَا قُتِلُوا لِيَجْعَلَ اللَّهُ ذَلِكَ حَسْرَةً فِي قُلُوبِهِمْ وَاللَّهُ يُحْيِي وَيُمِيتُ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾ ² ترجمه: "ای مؤمنان! مانند آن کافرانی مباشید که راجع به رفقای شان به هنگام عزیمت به سفر، تجارت و یا جنگ گفتند: اگر نزد ما می‌ماندند، نمی‌مردند و کشته نمی‌شدند تا الله این اندیشه‌های شان را حسرت دل‌های شان قرار داد. الله زنده می‌دارد و می‌میراند، الله به آنچه می‌کنید بینا است." ﴿وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ

¹ أخرجه أحمد في "مسنده" (١٦٣٦٨)، ويعقوب بن سفيان في "تاريخه" ١/ ٣٠٠، وابن أبي الدنيا في "الصمت" (٢٤٣)، والطبراني في "الكبير" (٤٧٣٥)، وأبو نعيم في "الحلية" ٨/ ١٨٩، والبيهقي في "السنن" ٨/ ١٦٧ - ١٦٨ و ١٦٨، وفي "الشعب" (٧٦٣٢)، وفي "الأدب" (١١١)، والبيهقي في "شرح السنة" (٣٥٣٢) من طرق عن الليث بن سعد، بهذا الإسناد. وأخرجه الطبراني في "الأوسط" (٨٦٤٢) من طريق عبد الله بن صالح، عن الليث، عن يحيى بن سليم بن زيد، عن إسماعيل بن بشير، عن جابر وأبي أيوب الأنصاري.

² سورة آل عمران آيت نمبر 156.

مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ¹ ترجمه: و همگی به ریسمان الله چنگ زنید و پراکنده نشوید و نعمت الله را بر خود یاد کنید آنگاه که دشمنان [یکدیگر] بودید؛ پس میان دل‌های شما الفت انداخت تا به لطف او برادران هم شدید و بر کنار پرتگاه آتش بودید که شما را از آن رهانید؛ این‌گونه الله نشانه‌های خود را برای شما روشن می‌کند، باشد که شما راهیاب شوید. آیا مناسب است که بعد از این همه دلایل برادران خود را به دست دشمنان اسلام و مسلمین تسلیم نمائیم؟ الله متعال و رسول الله ﷺ ما را به این امر وصیت نموده است و ما باید با التزام به آن، این مسیر را بپیمائیم تا آن که زمین را الله متعال به میراث ببرد.

اسلام فردگرایی، خودخواهی و انحصارگرایی را نفی می‌کند و به محض اینکه ایمان در دل مؤمن جا می‌گیرد، خود را در حرکت خیرخواهانه نسبت به دیگران نشان می‌دهد. مثل یک بدن بودن. از حضرت ابوموسی اشعری² روایت شده است که پیامبر اکرم³ فرمود: { الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا }² یعنی "مؤمن مانند دو ساختمان است که پشتیبان یکدیگر هستند"، و از حضرت عبدالله ابن عباس³ روایت است که رسول الله³ فرمود: { يَدُ اللَّهِ مَعَ الْجَمَاعَةِ }³ یعنی "دست خدا با جماعت است". بر اساس تحقیقات علمی، تعاون و همکاری در جامعه، بویژه در یک محیط کاری چند فائده دارد:

1. کاهش رقابت و تعارض غیرمولد: حمایت از فضای همکاری و کار گروهی از افزایش رقابت مضر بین کارکنان می‌کاهد. این امر بدون شک، منجر به مسدود شدن مجاری ارتباط، تفاهم و همکاری بین آنها می‌شود، و لزوماً اثربخشی پرسنل و تولید را کاهش می‌دهد.
2. تبادل اطلاعات و معلومات: دانش قدرت است و در فضای همکاری در محل کار، کارکنان به عنوان یک تیم کار می‌کنند، آنها تجربیات و دانش خود را مبادله می‌کنند و به این شکل، یکپارچگی و تکامل بین آنها صورت می‌گیرد.
3. دستیابی افراد به سعادت: وقتی با دیگران در رسیدن به یک هدف مشترک مشارکت می‌کنید، این همبستگی و همکاری باعث سعادت، آسایش روانی و رضایت افراد می‌شود. مسلمان صادق و معین، همیشه در فکر بهبود بشریت، حتی در تنگ‌ترین و تاریک‌ترین زمان‌ها است تا اینکه آنها را به سعادت و نیکبختی برساند، چنانکه از حضرت انس³ روایت است که رسول الله³ فرمود:

1 سورة آل عمران آیت نمبر 103.

2 أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب: الصلاة، باب: تشبيك الأصابع في المسجد وغيره، حديث: (481)، ومسلم في صحيحه، كتاب: البر والصلة والآداب، باب: تراحم المؤمنين وتعاطفهم وتعاضدهم، حديث: (2585).

3 أخرجه الترمذي في سننه، كتاب: الفتن، باب: ما جاء في لزوم الجماعة، حديث: (2166). قال الترمذي: وهذا حديث غريب لا نعرفه من حديث ابن عباس إلا من هذا الوجه. و قال الالباني "هذا صحيح".

{إن قامت الساعة وبيد أحدكم فسيلة، فإن استطاع أن لا يقوم حتى يغرسها فليفل} ¹ یعنی "اگر قیامت بر پا شود و در دست یکی از شما نهالی بود، پس اگر در قسمت غرس بتواند، باید آن را غرس نماید".

بنابراین، هر یک از مسلمانان مکلفیت دارند باید به یکدیگر کمک و همکاری نمایند و همچنین اولاد خود را به طرف کار خیر هدایت کنند تا آنها افراد کارا و موثر در جامعه به بار آیند، چنانکه پیامبر اکرم ﷺ فرمودند: {لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ فَيَأْتِيَ بِحُزْمَةِ الْحَطَبِ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعَهَا فَيَكْفَ اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ} ² یعنی "اگر یکی از شما طنابش را بگیرد و یک دسته هیزم بر پشتش بیاورد پس آن را بفروشد، خداوند با آن جلوی او را می گیرد، برای او بهتر از این است که از مردم بطلبد و سوال کند که مردم او را می دهند یا انکار می کنند." ابن حجر عسقلانی ³ در شرح این حدیث چنین می نویسد: "در این حدیث ترغیب و تشویق به پرهیز از گدایی و دور نگهداشتن از آن است، هر چند انسان در طلب رزق و روزی، خود را خوار کند و در این مسیر مرتکب سختی ها شود، و اگر این مسأله از نظر شریعت اسلام، قبیح نمی بود، این امر بر آن ترجیح داده نمی شد و سوال را برای سائل و گدای گر، ذلت بار حساب نمی کرد و خود سائل را خوار نمی دانست، و با دادن پول به همه سائلین، تنگدستی را در مال وی اعلان نمی کرد، و کلمه خیر که در این حدیث وارد شده است، به معنای افعال التفضیل نیست، زیرا کسانی که قدرت و توانایی کسب و کار را دارند، برای آنها هیچ نوع خیری وجود ندارد و از نظر فقهای شوافع ⁴، اصح آنست که پرسیدن کسی که وضعیت و حالتش چنین باشد، حرام است و همچنین ممکن است مراد در این حدیث، بر اساس اعتقاد سائل، خیر باشد، و اسمی که به او "خیر" داده شده، در واقع شر باشد. تعاون و همکاری در دین مقدس اسلام یک اصل اساسی است که بدون چون و چرا مردم را به خیر و نیکو دعوت می نماید، خصوصاً مسلمانان را به عنوان برادر و یک عضو جدانشدنی، تلقی نموده، چنین اظهار می دارد: {المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً} ³ یعنی "مؤمن نسبت به مؤمن دیگر مانند بنایی است که قسمتی از آن، قسمت دیگر را مضبوط نگه می دارد"، و حدیث دیگر در این زمینه چنین است: {تری المؤمنین فی تراحمهم و توادهم كمثل الجسد إذا اشتكى عضو منه تداعى له سائر الجسد بالسهر

1 أخرجه أحمد في المسند، مسند أنس بن مالك، حديث: (12981). قال الشيخ شعيب الأرنؤوط: إسناده صحيح على شرط مسلم.
2 رواه البخاري في صحيحه، كتاب الزكاة، باب الاستعفاف عن المسألة. رقم الحديث 1470، ح2، ص123، دار طوق النجاة، مصورة عن السلطانية، ط1، سنة 1422 هـ. و أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب: البيوع، باب: كسب الرجل وعمله بيده، حديث: (2074)، ومسلم في صحيحه، كتاب: الزكاة، باب: كراهة المسألة للناس، حديث: (1042).
3 قد سبق تخريجه في ص 314.

والحمى¹ یعنی "مؤمنان را در شفقت و محبت خود مانند بدنی می بینی که اگر یک قسمت از آن شکایت کند، بقیه بدن با بی خوابی و تب به آن پاسخ می دهند." این سفارش نبوی² ایجاب می کند که تلاش مردم مسلمان، جامعه و دولت اسلامی برای رسیدن به خیر، فلاح، کامیابی، انسجام و زندگی بهتر برای چنین افرادی باشند که هر لحظه نیاز به کمک و همکاری دارند و از هر راه ممکن باید به مشکلات آنها رسیدگی نمایند و به هر وسیله ممکن از درد و غم آنها بکاهند تا شود یک لقمه نان حلال و روزی برای شان، نصیب گردد و در یک زندگی رفاه، آرام و آسوده زندگی بسر نمایند؛ چه از راه ایجاد کار و فراهم نمودن زمینه های کاری باشد و یا از راه معرفی به کار بالواسطه و رهنمایی در جهت رسیدن به کسب و کار باشد به طوری که روحیه همدردی، همکاری و شفقت را در خود احساس کنند و در نظر دولت و جامعه مورد توجه و مراقبت کامل قرار گیرند². و همچنین در آثار حضرت عمر بن الخطاب³ نیز واقعات متعددی نقل شده است که ایشان در این مورد بسیار توجه داشت و کوشش می نمودند تا هیچ از ملت مسلمان در سیطره و خلافت آن بیکار نمانند، در دوران خلافت ایشان مراکز آموزشی، کارگاه های آموزشی، برنامه های آموزشی، شرکت ها، موسسات و نهادهای بسیاری ایجاد گردید که برای جوانان و نیازمندان خدمات ارائه می نمودند، چنانکه از حضرت نافع³ روایت است، او می گوید: یک جوان قوی و تنومندی که در دستش «تیر کمان دراز» وجود داشت، وارد مسجد شد و گفت: چه کسی مرا در راه خدا یاری می کند؟ راوی می گوید که: حضرت عمر³ او را نزد خود احضار کرد و گفت: چه کسی این جوان را از من اجیر می گیرد تا در زمینش کار کند؟ مردی از انصار گفت: من هستم یا امیرالمؤمنین³ گفت: او را به چه مقدار معامله می کنی؟ گفت: با اینقدر (مشخص نشده است)، آن را بگیر و با خود ببر. راوی می گوید آن شخص ماهها در زمین آن مرد انصاری کار کرد، سپس حضرت عمر³ به آن مرد گفت: اجیر ما با تو چه کرد؟ مرد انصاری گفت: نیک بود یا امیرالمؤمنین. سپس حضرت عمر³ فرمود: او را با تمام اجرتی که برای او جمع شده است، نزد من بیاور، سپس بسته ای درهم آورد، و حضرت عمر³ به آن جوان گفت: {خُذْ هَذِهِ فَإِنَّ شِئْتَ الْأَنَّ فَاغْزُ، وَإِنْ شِئْتَ فَاجْلِسْ}⁴ یعنی "این (اجرت) را بگیر پس

1 رواه البخاري ومسلم انظر صحيح البخاري ج 7 ص 77 والجامع الصحيح لمسلم ج 8 ص 20.

2 الطيار، عبدالله بن محمد، التكافل الاجتماعي في الفقه الاسلامي، مكتبة عين الجامعة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص 45.

3 هو أبو نعيم/أبو الحسن نافع بن عبد الرحمن بن أبي نعيم أبو رويم الليثي المقرئ المدني. مولى جعونه بن شعوب الليثي حليف حمزة ابن عبدالمطلب المدني و أحد القراء السبعة المشهورين وإمام دار هجرة الرسول صلى الله عليه وسلم وكان عالما بوجوه القراءات متبعا لأثر الأئمة الماضيين ببلده المدينة. مات سنة تسع وستين ومائة رحمه الله. معرفة القراء الكبار 1/107.

4 الكليني، ماجد عرسان. أهداف التربية الإسلامية، ص 279، مطبوعات المعهد العالمي للفكر الإسلامي، فرجينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، عام 1401 هـ. 1981م.

اگر بخواهی در راه خدا جهاد کن و اگر خواستی بنشین (کار آزاد بکن مانند زراعت)¹! از این حدیث چنین استدلال می شود که: امیر المؤمنین حضرت عمر بن الخطاب^{رضی الله عنه} در این زمینه، صرفاً به ارشاد و راهنمایی آن جوان راضی نبود؛ بلکه خودش به نفس نفیس، زحمت کشید و به میدان رفت، شرایط و وضعیت جوانان را مطالعه نمود، با نیازهای آنها آشنا شد، به نظرات و دیدگاه های آنها گوش داد و فرصت های شغلی برای آنها فراهم کرد و دوره های عملی را به کار برد که آنها را برای زندگی بهتر، واجد شرایط می سازد، مؤثریت و کارایی آنها را بالا می برد. و بر اساس همین رهنمودها و منہاج درسی نبوی^ﷺ که توسط امیر المؤمنین حضرت عمر بن خطاب^{رضی الله عنه} اجرا شد، دولت های اسلامی مکلف هستند باید نسبت به مقابله و مبارزه با این مشکل بیکاری و فقر وفاقه در جامعه اسلامی، اقدام نمایند، با جوانان همزیستی کنند و در میان آنها حضور داشته باشند، مشکلات آنها را بررسی کنند و برای نجات آنها و گرفتن دست آنها از همه امکانات استفاده نمایند².

با توجه به مطالب فوق می توان گفت که مسئولیت اجتماعی در اسلام با سه جنبه مهم، مشخص می شود: 1- مسئولیت فرد در قبال خودش: تکریم انسان و برتری او بر سایر مخلوقات و تسخیر تمامی آنچه که در زمین و آسمان ها است، در حقیقت دعوتی است برای اینکه انسان باید از جسم، جان و بقای خود با اتخاذ پاکی و طهارت بدن، لباس و مکان، ورزش کردن، خوردن چیزهای خوب و پیشگیری و درمان بیماری ها، محافظت و کنترل نماید، و اینکه برای کنترل غرایز خود تلاش کند و انرژی خود را صرف کسب صفات نیک نماید و اخلاق خود را در برخورد با دیگران اصلاح کند تا در نهایت مورد اعتماد تکلیف قرار گیرد و کار نیک انجام دهد که به او کمک می کند تا با گروه همزیستی کند و روابط انسجام و همکاری را تحکیم بخشد. 2- مسئولیت جامعه در قبال یکدیگر: فرد مسلمان در قبال جامعه ای که در آن زندگی می کند، مسئول است، زیرا جزء آن جامعه است و جزء آن از کل جدایی ناپذیر است و هدف عالی، سعادت همگان و پیوند دل ها با آن است، اگر زکات کافی نباشد، اغنیاء باید فقرا را تأمین کند. 3- مسئولیت دولت در قبال فرد و جامعه: علیرغم وظایف مالی که خداوند بر مسلمانان در قبال فقراء تحمیل نموده است، دولت در قبال فقراء و نیازمندان مسئول است و هر فقیری و فرد بیکار، حق دارند تا از دولت بخواهند که برای او هزینه کند و این مسئولیت، دولت را در قبال همه افراد جامعه مسئول می سازد، به تاسی از حدیث رسول الله^ﷺ که فرموده اند:

1 رواه البيهقي في الجامع لشعب الإيمان، ج 3، ص 419. رقم الحديث 1164. و قال في إسناده: رجاله ثقات غير أن نافعاً لم يدرك عمر رضی الله عنه.
2 ابوجريان، محمد، "تدابیر المنہاج النبوی فی الحد من مشكلة البطالة عند الشباب"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 35 (7) 2021، كلية الأميرة رحمة الجامعة، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، الأردن. ص 1035.

{كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ؛ فَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ} ¹ ترجمه: " یعنی "خبردار! همه شما چوپان هستید و همه شما در برابر گله خود مسئول هستید، زیرا حاکم و امیر بر گله خود چوپان است و مسئول آن است، زن نگهبان خانه شوهرش است، و مسئول آن است و غلام، نگهبان پول اربابش است و مسئول آن است" ²، بر اساس این حدیث دولت در قبال رعیت (ملت) خود مسئول است که باید انتظارات آنها را برآورده ساخته و به نیازمندی های اساسی شهروندان رسیدگی نماید. و از حضرت عمر بن خطاب رضی الله عنه روایت است که ایشان به یکی از امرای خود فرمود: {إِنَّ اللَّهَ اسْتَعْمَلَنَا عَلَى النَّاسِ لِنُوفِرَ حِرْفَتَهُمْ وَنُسْتَرِ عَوْرَتَهُمْ} ³ یعنی "خداوند ما را بر مردم عامل (تصمیم گیرندگان) قرار داده است تا صنعت و حرفه آنها را حفظ نماییم و شرمساری آنها را بپوشانیم." هر شخص مسلمان، مکلفیت دارد در محدوده توان و قدرت خود با برادر مسلمان، در جهت خیر و فراهم نمودن رزق و روزی، همکاری و تعاون نماید، شخص عام است که شخص حقیقی باشد و یا شخص حکمی (نهاد و شرکت) باشد. همکاری و تعاون، در برابر شرکت عبارت از معرفی اشخاص توانا و شایسته برای انجام کار در موسسات و نهادها است. و اگر کارفرما دولت باشد، در آن صورت اسلام از دولت اسلامی می خواهد که با ساختن کارخانه ها، تأسیس شرکت ها، و فراهم ساختن زمینه های کاری برای کارگران، کارمندان و متخصصان و... معیشت آنها را تأمین نماید، آنها عناصر سازنده خوبی در جامعه هستند و به واسطه آن زمینه زندگی برای شان فراهم می گردد، بدین اساس، دولت باید امور کشاورزی، زراعت، ساخت و ساز و صنعت را تسهیل کند و شهرک رهایش را برای نیازمندان تهیه نماید، بدین ترتیب افراد فقیر، هدف خود را در می یابد و اگر در حرفه و صنعت با تجربه باشد، زمینه های کاری را برای خود باز می یابد. و اگر افراد باتجربه، متخصص و مسلکی باشند، می توانند در امور زراعت و صنعت، کشور را آباد ساخته و آن را به یک موقع رفاه و آسوده مبدل نمایند. این یک واقعیت است که اگر در کشور عزیز ما افغانستان نیز، تمام ثروت مدندان و تاجران، زکات خود را به راه خدا مصرف نمایند و اندکی از دارایی های خود را به برادران فقیر و تنگدست بدهند و همچنین در ایجاد و فراهم سازی زمینه های کاری برای مردم بیکار و در عین حال کارکشته و ماهر، مسئولیت خود را ادا نمایند، بخدا سوگند یاد می کنم که کشور عزیز ما افغانستان

¹ قد سبق تخريجه في ص 285.

² البخاری، صحيح البخاری، كتاب: الجمعة، باب: الجمعة في القرى و المدن، حديث رقم: 143/893. و مسلم، صحيح مسلم، باب: فضيلة الامام العادل، كتاب: الامارة، ح. رقم 763/1829.

³ القرطوبی، شهدان عادل عبداللطيف، "التنمية المستدامة ما بين أطر التنمية الاجتماعية و الاقتصادية و علاقتها بالموارد البشرية"، دارالفكر الجامعی، الاسكندرية-مصر. ص 161.

نیز از این فقر و فاقه و تنگدستی بیرون آمده و به یک کشور رفاه و توسعه یافته مبدل خواهد شد و حکومت نیز با اخلاص، در این زمینه توجه جدی نموده و از آنها نظارت و مراقبت نماید، من مطمئن هستم که این کار، زمینه رشد و ترقی را برای کشور عزیز ما فراهم می نماید، زیرا استفاده بهینه از منابع بشری شایسته و توانا، از مسئولیت های اساسی و بنیادی دولت است، چون روند توسعه اقتصادی در هر جامعه با انرژی های انسانی، منابع طبیعی، جغرافیایی و اقلیمی آن پیوند خورده است که استفاده بهینه از این منابع به بهبود اقتصاد و ایجاد آن بر پایه های مستحکم و زیربنای آن، کمک می کند و از طرف دیگر، از جمله راهکارهای مقابله با معضل بیکاری، نیز همین است که باید دولت زمینه های رشد و توسعه را برای افراد بیکار فراهم نماید تا آنها با شایستگی های فوق العاده، عیار گذشته و با قبول مسئولیت بعدی، در آینده رشد و پیشرفت کشور، سهم شونند. دولت مکلفیت دارد تا افراد جامعه را با آموزش های فنی، حرفه ای و مسلکی طبق نیاز های بازار کار، آراسته ساخته و آنها را به عنوان نیروی کار ملی آماده نمایند، سپس در وظایف و مشاغل با نرخ بالا جلب و جذب نمایند و یا در بازار مورد نیاز جامعه در سطح بین المللی، آماده به کار نمایند، زیرا کشور پیشرفته و وابسته به افراد و ملت توانا و شایسته است و کشور ضعیف و وابسته به افراد و ملت ناتوان و ضعیف است، ملت به هر اندازه که قوی، دانا و با شعور باشند، به همان اندازه دولت نیز رشد و ترقی خواهد کرد. و به این ترتیب، افراد توانا و با تجربه بین المللی روی کار می آیند، نه تنها دولت، بلکه جهان از ایشان بهرمنند خواهند شد و به این ترتیب فقر و بیکاری نیز در جامعه، پایان خواهند یافت.

جزء سوم: عقد قرارداد کار کارفرما-صاحب کار با کارمند-کارگر و احکام آن از منظر فقه اسلامی:
عقد قرار داد کار گرچند در فصل اول طی مفاهیم و کلیات، مورد بحث قرار گرفت، اما آنجا بیشتر منشأ بحث، کلی و اساسی بود، و در ضمن در محور کارگر بود، البته در اینجا بحث از عقد قراردادکار توسط صاحب کار و کارفرما است که چگونه و با کدام شرایط می تواند با کارگر و کارمند، عقد قرارداد کار نماید. بنابراین، مهم و لازمی بود تا در این زمینه بحث بررسی جدا گانه در محور صاحب کار و کارفرما، صورت گیرد.

عقد قرارداد کار از جمله مباحث عمده و اساسی در حقوق کار در اسلام به شمار می آید؛ زیرا تا زمانی که طرفین قرارداد یعنی کارگر و کارفرما در بین خود به اساس ارکان و شرایطی که از طرف شریعت اسلام و قوانین افغانستان، تعیین شده، عقد خود را انجام ندهند، نمی توان آنها را ملزم به تعهد در قبال یکدیگر نمود و نه امکان دارد که برای آنها حقوق و وجایی را در روشنایی شریعت و قانون تعیین کرد، به همین اساس، در ذیل این مطلب ارکان و شرایطی را که بر اساس آن، عقد قراردادکار

مشروعیت قانونی و شرعی پیدا می کند، و متعاقبین مکلف و ملزم به رعایت از محتوای قراردادکار می شوند، طی چند بند، مورد بحث قرار خواهد گرفت:

بند اول: ارکان قرارداد: ارکان جمع رکن است و رکن به چیزی گفته می شود که در حقیقت و ماهیت شیء داخل می باشد، مانند: رکوع برای نماز. ارکان عقد اجاره، عبارت است از طرفین عقد اجاره، (مؤجر و مستاجر)، معقود علیه، اجرت و منفعت و صیغه عقد که عبارت از ایجاب و قبول می باشد¹. برای تحقق هر عهده سه شرط لازم است: موجودیت طرفین عقد، صیغه عقد و محلی که عقد بر آن نسبت داده می شود².

بند دوم: شرایط قرارداد کار: شرایط جمع شرط و شرط چیزی است که خارج از حقیقت و ماهیت شیء می باشد³. قانون مدنی افغانستان در ماده 595 خود چنین مقرر می دارد: "شرط عبارت است از تعهد به آینده در امر متعلق به زمان آینده که به صیغه خاص صورت می گیرد."⁴

بند سوم: شرایط قرار داد کار از منظر فقه اسلامی: در فقه اسلامی، برای قرارداد کار چهار نوع شرط، بیان گردیده است که ذیلاً به بیان هر کدام آنها پرداخته می شود:

أ. شروط انعقاد: عبارت است از پیوستن ایجاب و قبول با کلام یکی از طرف های عقد، با کلام طرف دیگر. به عبارت دیگر شرایط انعقاد شروطی اند که: "انعقاد هر عقد منوط بر تحقق آنها است، به نحوی که اگر آن شروط محقق نشود، عقد نیز به میان نخواهد آمد و کار انجام شده، باطل تلقی گردیده و اثری بر آن مرتب نمی گردد."⁵ شروط انعقاد سه نوع است؛ شروطی مرتبط به عاقد، مرتبط به عقد و مرتبط به محل عقد، می باشد؛ البته آنچه که به عاقد، تعلق دارد و عقد به اعتبار آن صحت پیدا می کند؛ اینست که باید وی عاقل باشد روی آن ملحوظ، عقد اجاره (همچنین عقد کار) از دیوانه و صبی غیرمميز صحیح نمی شود و در مذهب احناف بلوغ، برای انعقاد عقد و نفاذ آن لازم نمی باشد، به همین اساس، اگر صبی ممیزی، مال و یا نفس خود را به اجاره می دهد، عقد وی جاری می گردد و اگر محجور باشد به اجازه ولی او موقوف می شود. برای صحت مطلق عقد، چند چیز ضروری است: اول؛ اهلیت طرفین عقد، دوم؛ تقبید عقد، سوم؛ محل عقد، قابلیت حکم عقد را داشته باشد، چهارم؛ عقد از امور مقصوده شرعی باشد⁶. در ماده

1 علی حیدر، درالحکام شرح مجلة الاحکام، مکتبه ماجدیة، پاکستان، ج 1، ص 471.
2 محمد قدوری باشا (1395)، مرشد الحیران الی معرفة احوال الانسان، افغانستان، غوث الدین مستمند غوری، ریاست ستره محکمه ج.ا.ا، ماده 168، 37.

3 زیدان، عبدالکریم (1389)، الوجیز در اصول الفقه، ترجمه: فرزاد پارسا، انتشارات کردستان، ایران. ص 58.
4 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل (353) مورخ 15 جدی 1355 هـ.ش، ماده 595.

5 سلطانی، نعمت الله، "حقوق کار افغانستان"، چاپ سوم، مؤسسه انتشارات مقصودی، سال 1398 هـ، کابل، افغانستان، ص 108-109.
6 محمد قدوری باشا (1395)، مرشد الحیران الی معرفة احوال الانسان، افغانستان، غوث الدین مستمند غوری، ریاست ستره محکمه ج.ا.ا، ماده 168، 37.

444 مجله الاحكام چنین آمده است: "يشترط في انعقاد الإجارة اهلية العاقدین یعنی کونهما عاقلین ممیزین"¹ یعنی: "در انعقاد عقد اجاره اهلیت عاقدین یعنی داشتن عقل و تمیز برای شان شرط می باشد". عقد اجاره به وسیله دیوانه، صبی غیر ممیز صحیح نیست، اما بلوغ در تنفیذ عقد اجاره شرط نیست، به همین خاطر اگر صبی عاقل در صورتی که برای وی اجازه باشد، مال خود را به اجاره دهد، عقد وی صحیح می باشد.

ب. **شروط نفاذ:** قرارداد کار، زمانی نافذ می گردد که از طرف مالک و یا ولی آن انجام شود، روی این ملحوظ، عقد اجاره و عقد کار، توسط فضولی بر اساس اینکه از طرف مالک و یا ولی انجام نمی شود، متوقف به اجازه مالک می باشد.²

ج. **شروط لزوم:** برای بقای عقد اجاره: دو شرط لازم و ضروری می باشد که در نبود هر کدام از آنها عقد از بین می رود و آنها عبارت اند از:

☞ سلامت عین از عیبی که انتفاع گرفتن از آن را مختل سازد، به این معنی که کارگر بتواند مطابق قرار داد، مسؤلیتی که از جانب کارفرما برای وی سپرده می شود، را کماحقه انجام دهد، ولی در صورتی که کدام مریضی عاید حال وی گردد که وجایب خود را انجام داده نتواند، کارفرما و صاحب کار از این ناحیه، متضرر شود؛ آنها حق فسخ قرارداد را دارند.

☞ نبود عذری که فسخ قرار داد را مجاز بسازد: ولی اگر عذر معقولی تحقق یابد، به مانند اینکه، پای کارگر می شکند و یا کارفرما و صاحب کار قرض دار می شوند، در این حالت عقد لازم نمی گردد.³

د. **شروط صحت قرارداد:** برای صحت عقد، شرایطی وجود دارد که متعلق به: عاقد، معقودعلیه، محل معقودعلیه، اجرت و نفس عقد می باشد که در ذیل مورد بحث قرار می گیرد:

(1) **رضایت متعاقدین:** همان طوری که رضایت در بیع شرط می باشد، در اجاره نیز شرط است؛ زیرا

خداوند ﷻ می فرماید: { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ

مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا }⁴ ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده اید، اموال

همدیگر را به ناحق (یعنی از راه های نامشروعی: دزدی، خیانت، غصب، ربا، قمار و...) نخورید

مگر اینکه (تصرف شما در اموال دیگران از طریق) داد و ستدی باشد که از رضایت (باطنی دو

حرف) سرچشمه بگیرد و خود کشی مکنید و خون همدیگر را نریزید، بیگمان خداوند (پیوسته)

نسبت به شما مهربان بوده (و خواهد بود). فقهای اسلام نیز به دلیل اینکه در عقد اجاره، مبادله مال

1 علی حیدر، در الاحکام شرح مجلة الاحکام، مکتبه ماجدیة، پاکستان، ج1، ص 496.

2 علی حیدر، در الاحکام شرح مجلة الاحکام، مکتبه ماجدیة، پاکستان، ج1، ص 496.

3 الشاذلی، حسن علی، "نظریة الشرط فی الفقه الاسلامی دراسة مقارنة بین الفقه الاسلامی و القانون"، دار الاتحاد العربی، ص 40-49.

4 سورة النساء آیت نمبر 29.

به مال است، رضایت طرفین را شرط جواز تصرف دانسته اند¹، چنانکه در ماده 448 مجله الاحکام العدلیة آمده است: {یشترط فی صحة الإجارة رضا العاقدین}² یعنی "برای صحت عقد اجاره، رضایت عاقدین شرط می باشد." قانون مدنی افغانستان نیز در ماده 505 خود چنین مقرر می دارد: "شرط صحت عقد، عبارت است از رضایت عاقدین بدون جبر و إکراه."³ با توجه به آیت مبارکه، ماده 448 مجله الاحکام العدلیة و ماده 505 قانون مدنی افغانستان، عقد اجاره باید بدون جبر و اکراه در بین کارگر و کارفرما یا صاحب کار، بر اساس رضایت و رغبت کامل آنها صورت بگیرد.

(2) **معلوم بودن معقود علیه:** معقود علیه که عبارت از منفعت است، باید طوری معلوم باشد که مانع از منازعه شود، و در صورتی که جهالت آن، منجر به منازعه گردد، عقد صحیح نمی شود؛ زیرا این جهالت، مانع از تسلیم و تسلّم گردیده و در این صورت، هدف عقد بر آورده نمی شود. در ماده (451) مجله الاحکام العدلیة چنین آمده است: {یشترط فی الإجارة أن تكون المنفعة معلومة بوجه یکون مانعا للمنازعة}⁴ یعنی "در عقد اجاره شرط است تا اینکه منفعت به شکلی معلوم باشد که مانع از منازعه شود."

(3) **علم به معقود علیه شامل محل منفعت، بیان منفعت، بیان مدت و بیان عمل در اجاره صنعت- گر و طرف آن میباشد.**

(4) **بیان محل منفعت:** در این است که نسبت به کارگر کاملاً شناخت وجود داشته باشد، مثلاً: اگر شخصی بگوید که یکی از این دو صنعت گر را برای تو به اجاره دادم؛ عقد به خاطر جهالت فاحشی که نسبت به معقود علیه وجود دارد، صحیح نمی باشد.

(5) **بیان مدت کار:** در اجاره، دفع منازعه امری مهم و مطلوب است؛ از این جهت، معین نمودن مدت کار مهم است؛ ولی طولانی و یا کوتاه بودن مدت، شرط نیست.

(6) **بیان عمل:** ذکر عمل در اجاره شرط است، در غیر آن عقد اجاره منجر به منازعه خواهد شد و علت آن اینست که به طور مثال در اجاره صنعت گران و کارگران، تا اینکه این جهالت منجر به منازعه نشود؛ زیرا اگر در اجاره عمل، جهالت وجود داشته باشد، منجر به منازعه گردیده و عقد را فاسد می سازد، به طور مثال اگر شخصی، کارکنی را به اجاره می گیرد، اما نوعیت کار را تعیین نمی کند؛ که خیاطی می نمایند و یا چیزی دیگر... در این صورت عقد درست نمی باشد، به همین اساس، بیان نوعیت عمل، در عقد اجاره امر مهم و مطلوب است.

1 زیدان، عبدالکریم (1389)، الوجیز در اصول الفقه، ترجمه: فرزاد پارسا، انتشارات کردستان، ایران. ص 134.

2 علی حیدر، در الاحکام شرح مجله الاحکام العدلیة، مکتبه ماجدیة، پاکستان، ج 1، ص 501.

3 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل (353) مورخ 15 جدی 1355 هـ.ش.

4 علی حیدر، در الاحکام شرح مجله الاحکام العدلیة، مکتبه ماجدیة، پاکستان، ج 1، ص 504.

7) معقود علیه امکان استیفاء آن حقیقتاً و یا شرعاً وجود داشته باشد: به طور مثال اگر کسی شخص گنگه را برای ترجمانی اجیر و کارگر می گیرد، این نوع عقد جواز ندارد؛ زیرا برای گنگ، سخن گفتن حقیقتاً و بالفعل امکان ندارد.

8) معقود علیه مباح باشد: با توجه به این شرط، اگر شخصی، کسی را بخاطر قتل انسانی، اجیر می گیرد و یا اینکه می خواهد توسط آن به کسی ظلم نماید، در این صورت، عقد جواز ندارد.

9) اجیر از کار خود بهره نبرد: مثلاً اگر شخصی، انسانی را اجیر می کند که گندم های وی را آرد نماید و از آرد آن مزدوری خود را اخذ نماید، جواز ندارد.

10) از اجاره، منفعت مقصود باشد؛ به این معنا که مقصد مورد نظر از اجاره، عرفاً بر اساس عقد به دست آید؛ بنابراین، اجاره درخت برای خشک ساختن لباس و گرفتن سایه جواز ندارد؛ زیرا که این منفعت از درخت مقصود نمی شود.

11) شروط اجرت: فقهای اسلام، برای اجرت و یا دستمزد، شرایطی را مطرح نموده اند که عبارت اند از:

أ. اجرت، مال متقوم و معلوم باشد: به اعتبار این شرط اگر کسی شخص را به مزد معلوم و خرج و یا طعام وی اجیر می کند، جواز ندارد؛ زیرا طعام جزئی از مزد است و در آن جهالت وجود دارد. مجلة الاحکام العدلیة در ماده 450 خود چنین تصریح نموده است: {یشترط أن تكون الاجرة معلومة} ¹، یعنی "شرط است تا اینکه اجرت معلوم باشد".

ب. اجرت نباید از جنس معقود علیه باشد؛ مثلاً خدمت در مقابل خدمت جواز ندارد؛ زیرا به اصطلاح، اتحاد جنس صلاحیت تحریم عقد را دارد. ²

با توجه به شرایط فوق، زمانی که کارفرما-صاحب کار با کارگر-کارمند، در چارچوب شرایط و ویژگی های فوق، عقد قرارداد کار می بندند، عقد آنها مشروع و قانونی بوده و بر مبنای آنها طرفین مکلف به انجام تعهداتی می باشند که در ذیل قرارداد و توافق نامه ذکر شده یا قوانین مربوطه تصریح شده است و یا در عرف رائج، شهرت دارد، و این تعهد از جمله تعهدات مشترک بین کارفرما و کارگر می باشد، زیرا در عقد قرارداد کار، رضایت طرفین رکن اساسی در قرارداد کار می باشد و در عدم وجود آن، هیچ نوع عقدی تحقق نخواهد یافت.

جزء چهارم: طی مراحل اصولی اسناد داوطلب از منظر فقه اسلامی:

طی مراحل اصولی اسناد داوطلب، به معنای تکمیل و تطبیق پروسیجرهای مشخصی کاری که در جهت جذب و استخدام کارگر و کارمند، میان دولت و افراد مروج است و با در نظر داشت آن، افراد داوطلب یک سلسله روش هایی را تعقیب و تکمیل می نمایند؛ و آنها عبارت اند از ارسال اسناد تحصیلی، تجربی و معلوماتی که در آدرس تعیین شده توسط کارفرما، ارسال می گردد و همچنین

1 علی حیدر، در الاحکام شرح مجلة الاحکام العدلیة، مکتبة ماجدیة، پاکستان، ج 1، ص 503.
2 الزرقاء، "المدخل الفقهي"، ج 1، ص 292-294..

سپری نمودن امتحانات تحریری و تقریری در چارچوب قانون کار، پالیسی منابع بشری و طرز العمل داخلی نهاد مربوط می باشد. (که در مطلب بعدی به صورت مفصل در مورد آن صحبت خواهد شد). بر اساس فقه اسلام، هر آن عملی که مسلمانان انجام می دهند، اگر بر خلاف شریعت اسلام نباشد، نه تنها جایز، بلکه به عنوان عرف رائج و عادت محکمه مسلمانان، مورد تقدیر و حمایت نیز قرار گرفته است، نصوص اولیه اسلام نیز از آن حمایت کرده و هر یک از آنها را مورد تایید قرار داده است. قسمیکه در حدیث شریف تصریح شده است: {المسلمون علی شروطهم إلا شرطاً أحل حراماً أو حرم حلالاً}¹، یعنی "مسلمانان مقید به شروط خود هستند، مگر شرطی که حرام را حلال یا حلال را حرام کند." بر اساس این حدیث، مسلمانان در تطبیق و اجرای اعمال دنیوی خود آزاد هستند، مادامیکه مخالف شریعت اسلام نباشد، و همچنین، الله متعال فرموده است: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ)² ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده‌اید! هنگامی که بدهی مدت‌داری (به خاطر وام یا داد و ستد) به یکدیگر پیدا کنید، آن را بنویسید!" بر اساس این آیت می توان چنین گفت که هر نوع طرز العمل های کاری که جهت رفع جهالت، نزاع، اشتباهات و مشکلات باشد، نه تنها جایز بلکه به تاسی از آیت متذکره، این عمل میان مسلمانان مشروع نیز است، انسان در طول سفر طولانی خود، توانسته است قوانین دقیقی را وضع نماید که حقوق کارگران و کارفرمایان را تنظیم و سازماندهی کند، همانطوری که شروط در عقود نیز در نظر گرفته شده و معتبر است، چنانکه در حدیث فوق تذکر گردید، و در یک حدیث دیگر چنین روایت شده که حضرت عبدالله بن مسعود³ می فرماید: {ما رأه المسلمون حسناً فهو عند الله حسنٌ}⁴ یعنی "آنچه را که مسلمانان خوب بدانند در نزد خدا خیز خوب خواهد بود". پس بر همین اساس، صاحب کار و کارفرما می تواند هر نوع شرایطی را که بخواهد، بالای کارگر تحمیل نماید، مگر مشروط به اینکه که با حکم شرعی، هیچ نوع منافات و مخالفتی، نداشته باشد. بنابراین، اشتراط طی مراحل اسناد و استناد از شیوه های مختلف در عرصه استخدام و جذب کارگر و کارمند، مشمول عرف رائج مسلمانان خواهد بود، این مسئله در عصر حاضر، به یک عرف پذیرفته شده عمومی جامعه، (اسلامی و غیر اسلامی) تبدیل شده است، پس اگر

1 قد سبق تخريجه في ص 70.

2 سورة البقرة آيت نمبر 282.

3 هو ابو عبدالرحمن عبد الله بن مسعود بن غافل بن حبيب بن شَمَخ بن فار بن مخزوم بن صاهلة ابن كاهل بن الحارث، الهذلي المكي، صاحب سر رسول الله صلى الله عليه وسلم، وأحد أفضه و أعلم الصحابة الذين رويوا علماً كثيراً عن رسول الله صلى الله عليه وسلم. كان أحد السابقين الأولين الذين أسلموا قبل دخول رسول الله صلى الله عليه وسلم دار الأرقم؛ أنه توفي سنة اثنتين وثلاثين للهجرة في المدينة المنورة ودفن في البقيع. سير أعلام النبلاء 497-499/1.

4 هذا من قول عبد الله بن مسعود، أي حديث موقوف غير مرفوع، رواه أحمد في مسنده، وقال العلائي عنه: لم نجده مرفوعاً في كتب الحديث أصلاً ولا بسند ضعيف بعد طول البحث وكثرة الكشف والسؤال، وإنما هو موقوف على ابن مسعود، وقد حسنه أحمد بن حنبل، كما أخرج البيهقي والطبراني وأبو نعيم في ترجمة ابن مسعود من الحلية، وراجع "المقاصد الحسنة" ص 367 طبعة دار الأدب العرب. اقرأ المزيد في إسلام أون لاين.

<https://figh.islamonline.net>

بالفرض، صاحب کارو کارفرما، این امر را شرط هم قرار ندهد، بر اساس عرف عام، جزئی از تعهدات کارگر و کارفرما محسوب خواهد شد، زیرا قاعده کلیه است؛ {المعروف عرفا كالمشروط شرط} ¹، " آنچه در عرف شایع باشد مثل آن است که شرط گردیده است"، مفهوم قاعده اینست که: هر آنچه در عرف معتبر و معروف باشد، در معاملات بمنزله شرط معتبر میباشد، و لو اینکه به آن تصریح هم نکرده باشند و به همین دلیل در تعیین توابع عقود، به عرف اعتبار داده می شود، به عبارت دیگر، هر آن چیزی که در معاملات مردم متعارف باشد، او قایم مقام شرط در تعهد و تقیید است، هر چند صریحاً ذکر نشده باشد. پس معنایش این است که آنچه در میان مردم معروف است، نیازی به شرط گذاری ندارد، زیرا بدون اشتراط، معتبر دانسته می شود، پس وجود عرف در شهر، مانند وجود شرط در عقد، به واسطه عرف عمل می کند، مشروط بر اینکه حرام را حلال و یا حلال را حرام نگرداند، زیرا یکی از شرایط اساسی عرف اینست که عرف باید مخالف نص نباشد، به خوبی دانسته میشود، عرفی که مغایر با اساسات شریعت اسلام باشد، فاقد اعتبار بوده و به هیچ وجه مورد استناد قرار نمی گیرد. و قواعدی دیگری نیز در این زمینه جهت استدلال وجود دارد و آن اینست که: {العادة محكمة} ² یعنی "نزد شریعت اسلام، عرف و عادات مسلمانان، اعتبار محکم دارد." بر اساس این قاعده، روش های معمول جهت استخدام افراد شایسته توسط کشورهای اسلامی و فقهای معاصر اسلام، از جمله عادات محکمه بوده که مورد اعتبار تمامی جهان اسلام قرار گرفته است. و قاعده دیگر چنین است: {استعمال الناس حجة يجب العمل بها} ³ یعنی "استعمال مردم (عرف و عادات) حجت است، عمل به آن واجب میباشد."، مفهوم قاعده اینست که استعمالات مردم تا زمانیکه مخالف نصوص شرعی نباشد، حجت و دلیل واقع شده و عمل به آن واجب می باشد. روش های معمول در ادارات، قرار ذیل است: الف: اعلام بست. ب: ترتیب لانگ لیست و شارت لیست. ج: امتحان تحریری و تقریری. د. مصاحبه علمی و مسلکی. ه: در نهایت طی مراحل اسناد و معرفی به بست است. اینها از جمله مواردی هستند که هیچ کدام آنها با نصوص شرعی کدام مخالفت ندارد، زیرا برای یافتن افراد نخبه و متخصص، نیاز به اجرا و تطبیق چنین پروسیجری دارد و شریعت اسلام نیز از افراد شایسته و مسلکی حمایت می کند.

1 قد سبق تخريجه في ص 237.

2 ابن نجيم، زين الدين بن ابراهيم بن محمد، "الاشباه و النظائر" مكتبة دار الكتب العلمية، ط1، 1999م، بيروت لبنان. ص 79.

3 الدعاس، غزت عبید، "القواعد الفقهية مع الشرح الموجز"، دار الترمذی، ط3، مورخ 1989م، بيروت-لبنان. ص 48.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به عقد قرارداد کاری و طی مراحل اصولی اسناد

جزء اول: فراهم سازی فرصت های کاری از منظر قوانین افغانستان:

قوانین افغانستان، اعم از اینکه قانون اساسی باشد یا قوانین عادی، از حقوق و وجایب اتباع کشور، در هر حالت حمایت کرده و راهکار های مفید و موثر حمایتی را در جهت بهبود و رشد آنها طرح و تصویب نموده است، بناء می توان گفت که قوانین حمایتی کارگر و کارفرما در افغانستان، بهترین قانون در سطح منطقه می باشد، اگر به قانون اساسی افغانستان توجه شود که بنیاد و اساس دیگر قوانین عادی می باشد، این قانون در ماده دهم خود در حمایت از شرکت ها، تشبثات خصوصی، سازمان های تجاری و دیگر نهادهای اقتصادی چنین می گوید: "دولت، سرمایه گزاریها و تشبثات خصوصی را مبتنی بر نظام اقتصاد بازار، مطابق به احکام قانون، تشویق، حمایت و مصونیت آنها را تضمین می نماید.¹ بر اساس این ماده قانونی، کارفرمای حکمی (شرکت ها، موسسات، تشبثات خصوصی و...) که در جهت رشد و توسعه بازار کار، تولید و انکشاف، کاریابی و بازرگانی، سرمایه گزاری می نماید، مورد حمایت مادی و معنوی دولت، قرار می گیرد. و در ماده سیزدهم این قانون چنین تصریح گردیده است: "دولت برای انکشاف صنایع، رشد تولید، ارتقای سطح زندگی مردم و حمایت از فعالیتهای پیشه وران، پروگرامهای مؤثر طرح و تطبیق می نماید.² بر اساس این ماده قانونی، دولت مکلفیت دارد تا در جهت رشد و انکشاف صنایع، رشد و انکشاف تولید، ارتقای سطح زندگی مردم و همچنین بخاطر حمایت از فعالیت های پیشه وران و صنعتگران، برنامه های مؤثر و مفید حمایتی را طرح و تطبیق نماید، صاحب کار و کارفرما در رأس آنها قرار گرفته و در ضمن کارگران و کارمندان نیز مورد حمایت مادی و معنوی قرار می گیرد. و در ماده 48 نیز در رابطه به حق کار چنین تصریح می دارد: "کار حق هر افغان است. تعیین ساعات کار، رخصتی با مزد، حقوق کار و کارگر و سایر امور مربوط به آن، توسط قانون تنظیم میگردد. انتخاب شغل و حرفه، در حدود احکام قانون، آزاد می باشد." و در ماده 50 همین قانون در رابطه به ایجاد و فراهم نمودن فرصت های کاری اشاره نموده است: "دولت مکلف است به منظور ایجاد اداره سالم و تحقق اصلاحات درسیستم اداری کشور تدابیر لازم

1 قانون اساسی افغانستان، مصوب 1382/11/6 هـ.ش.
2 همان.

اتخاذ نماید. اداره اجراءات خود را با بیطرفی کامل و مطابق به احکام قانون عملی می سازد. اتباع افغانستان حق دسترسی به اطلاعات از ادارات دولتی را در حدود احکام قانون دارا می باشند. این حق جز صدمه به حقوق دیگران و امنیت عامه حدودی ندارد. اتباع افغانستان بر اساس اهلیت و بدون هیچگونه تبعیض و به موجب احکام قانون به خدمت دولت پذیرفته می شوند.¹ بر اساس این ماده قانونی، کسانی که تابعیت افغانستان را دارند، به عنوان شهروندان افغانستان حق جذب و استخدام را در بست های دولتی دارا می باشند و مطابق به قانون کار، قانون کارکنان خدمات ملکی، مقررۀ امور ذاتی کارکنان خدمات، مقررۀ طرز سلوک کارکنان خدمات ملکی و طرز العمل تعیینات کارکنان خدمات ملکی بعد از اعلان بست، به وظایف دولتی، جذب و استخدام شوند. به پیروی از ماده 48 قانونی اساسی افغانستان، قانون کار افغانستان عدم تبعیض در استخدام را در ماده 9 آورده است. قانون کار، در حقیقت تنظیم کننده تمام روابط حقوقی حاکم بر رابطه کارگری و کارفرمایی می باشد. انتخاب کارگر و کارمند توسط صاحب کار و کارفرما، در قانون کار افغانستان، آزاد بوده و هر یک از طرفین، می توانند به صورت آزادانه طرف قرارداد کار خود را انتخاب نمایند، گر چند در برخی از کشورها به موجب کار آنها جویندگان کار، موظف اند در دفاتر کاریابی ثبت نام کنند و کارفرمایان و ادارات نیز موظف اند مناصب و بست های خالی کارگاه و ادارات خود را به اعلان بگزارند و به اطلاع این دفاتر برسانند. فقرۀ 3 ماده 9 قانون کار در این مورد چنین صراحت دارد: "در جمهوری اسلامی افغانستان انتخاب شغل، حرفه، مهارت و تخصص و نوع شغل مطابق رشته تحصیل، علاقه و استعداد و آمادگی حرفوی طبق سند تقنینی مربوط آزاد می باشد."² امروزه ادارات دولتی و موسسات غیر دولتی معمولاً اعلانات کاریابی خود را به رسانه های همگانی و بورد های اداری شان اعلان می کنند و جویندگان کار، فرم های آنها را تکمیل می کنند و یا خلص سوانح خود را به آدرس داده شده، روان می کنند. پس از شارت لیست شدن و اخذ امتحان، در صورت موفقیت به کار گماشته می شوند. به هر حال، اصولاً کارگر و کارفرما در انتخاب طرف قرارداد کار آزاد است؛ حتی اگر جویندگان کار و کارفرما مکلف به مراجعه در دفاتر کاریابی باشند، باز هم در نهایت دو طرف در انتخاب طرف قرارداد کار خود، آزادی عمل دارند. و بر اساس فقرۀ 1 ماده 27 قانون کار افغانستان: "هرگاه اداره بالاتر حوادث غیر مترقبه، متوقف و کارکنان آن بیکار گردید، با فعالیت مجدد، اداره مکلف است که

¹قانون اساسی افغانستان، مصوب 1382/11/6 هـ.ش.

² وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

کارکنان دارای سابقه کار در واحد های مربوط را به کار اصلی استخدام نمایند.¹ بر اساس این ماده، کارگران سابقه مورد حمایت قانونی قرار گرفته اند. کارفرما با اینکه در انتخاب کارگر از میان جویندگان کار آزاد است، اما کارفرما نباید بر اساس جنسیت، قوم، نژاد، مذهب، زبان و غیره عواملی که مرتبط با کار نیست، میان جویندگان کار فرق قایل شوند. ماده 9 قانون کار در مورد ممنوعیت تبعیض در استخدام چنین صراحت دارد: "در استخدام به کار، تأدیة مزد و امتیازات، انتخاب شغل، حرفه، مهارت و تخصص، حق تحصیل و تأمینات اجتماعی هر نوع تبعیض ممنوع می باشد."² و بر اساس فقره 2 ماده 148 قانون کار: "اداره مکلف است، شرایط اشتراک کارکن را در رهبری و انکشاف کار و تولید، مهیا و پیشنهادات و انتقادات کارکن را به موقع رسیدگی و تصامیم اتخاذ شده، به وی اطلاع دهد."³

و قانون مدنی افغانستان که تنظیم کننده روابط خصوصی افراد است که در بخش روابط کاری بین افراد خصوصی نیز تمرکز نموده و در ماده های 1529-1553 در مورد عقد قرارداد کار، ارکان عقد کار، شرایط صحت، وجایب صاحب کار و انتهای عقد کار، بیاناتی داشته است. و قانون کارکنان خدمات ملکی که به قواعد و مقررات تقرر و استخدام در ادارات دولتی اشاره دارد که بر اساس آن افراد می توانند وارد بست های دولتی شوند و بنابر مقتضیات شغلی و ایجابات وظیفوی به ارائه خدمات ملکی بپردازند. و قانون جزای افغانستان در ماده 516 چنین صراحت دارد: "شخصی که نیروی کار مردم را به فریب یا حيله استثمار نماید یا به فروش رساند و یا به یکی از جهات خارجی، نیروی کار آنها را مورد معامله قرار دهد، علاوه بر جبران خساره به حبس طویل محکوم می گردد."⁴ این ماده قانونی نیز بصورت مستقیم به حمایت از شغل و وظیفه کارگر و کارمند پرداخته است، البته به صورت غیر مستقیم، از صاحب کار و کارفرما نیز حمایت نموده است، زیرا معامله با کارگران و کارمندان دیگران، یک نوع جرم پنداشته شده است.

و از جمله قوانین دیگری که در مورد فرصت های کاری-تجارتی، از کارگر و کارمند حمایت نموده اند، عبارت اند از: اصولنامه تجارت مصوب سال 1336. قوانین شرکت ها، قانون سرمایه گذاری خصوصی جریده رسمی 869، مؤرخ 1384/9/30 و قانون حمایت از حقوق مخترع و مکتشف مصوب سال 5/5/1387 و قانون حمایت از حق مؤلف و محقق و قانون بیمه ملی می باشد که هر یک

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

2 همان.

3 همان.

4 وزارت عدلیه، "قانون جزای افغانستان"، جریده رسمی شماره 347، مورخ 1355/7/15.

در حوزه خود حقوق مستقیم کارگر و در ضمن کسی که به عنوان کارفرما، زمینه کار را برای کارگران فراهم نموده است، مورد حمایت مادی و معنوی خود قرار داده است.

جزء دوم: عقد قرارداد کار-کارفرما و احکام آن از دیدگاه قوانین افغانستان:

در آغاز بحث، به چگونگی عقد قراردادکار، شرایط و صحت آن از منظر قانون پرداخته می شود. بر اساس قانون مدنی افغانستان، شرایط انعقاد عقد قراردادکار کارفرما عبارت اند از: الف: صدور ایجاب و قبول. ب: موجودیت طرفین عقد قراردادکار. ج: و موضوع عقد قراردادکار می باشد. چنانکه در ماده 502 قانون مدنی افغانستان چنین تصریح گردیده است: "شرط انعقاد عقد عبارت است از وجود عاقدین، الفاظ مخصوص به عقد و موضوعی که عقد بر آن وارد می گردد." 1 هر چند در قانون کار و قانون مدنی افغانستان، در مورد شرایط اساسی و اختصاصی انعقاد قرارداد کار، چیزی بیان نشده است. از دیدگاه قانون مدنی افغانستان برای صحت عقد قرارداد کار، شرایطی بیان شده است که در ذیل مورد بحث قرار می گیرد:

1) اهلیت عاقدین: در قانون مدنی افغانستان ماده 502 فقره (2) آن چنین مقرر می دارد: "شرط صحت

عقد عبارت است از اهلیت عاقدین، قابلیت معقود علیه برای حکم عقد، مفیدیت و عدم مخالفت آن با نظام و آداب عامه" 2 همان طوری که ملاحظه می گردد از دیدگاه فقه و قانون صحت عقد، منوط به اهلیت عاقدین می باشد که اینک اهلیت و شرایط آن مورد بررسی قرار می گیرد:

☞ **تعریف اهلیت:** اهلیت در لغت به معنای لیاقت و شایستگی شخص برای قبول الزام و التزام و همچنین شایستگی به معنای داشتن توانایی انجام کار؛ یعنی اینکه صلاحیت متعهد شدن به حقوق دیگری را داشته باشد و حقوق برای او از سوی دیگران ثابت شود و صلاحیت التزام به این حقوق را داشته باشد، انسان به طور مطلق شایستگی تعلق خطاب شرعی را داشته باشد و این صفتی است که از آغاز ظهور حیات در او چه به طور حقیقی یا حکمی ملازم و همراه است.

☞ **انواع اهلیت:** اهلیت بر دو قسم است اهلیت وجوب و اهلیت اداء و هر کدام از آن ها به کامل ناقص

تقسیم می شوند که ذیلا بیان می شود:

1. اهلیت وجوب: به معنای صلاحیت انسان برای اینکه حقوق و واجباتی برای او ثابت و واجب

شود؛ است. اساس ثبوت آن حیات و علت آن صفت انسانی است و به محض انسان بودن متحقق

می شود و ربطی به سن، عقل، مذکر و مونث بودن و بلوغ و عدم بلوغ ندارد.

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل (353) مورخ 15 جدی 1355 ه.ش.
2 همان.

2. **اهلیت وجوب کامل:** یعنی اینکه انسان صلاحیت داشته باشد که حقوق و واجباتی برای او ثابت شود و این صلاحیت از زمان تولد تا زمان مرگ برای او ثابت است. بنابراین، گرفتن حقوقی مانند: حق میراث، وصیت، هبه، تبرع و تعهد در مقابل تصرفات مشروع که در زمان رشد و قبل از آن توسط اولیاء و حقوق مالی و ضمانت اموال تلف شده به او تعلق می‌گیرد.

3. **اهلیت وجوب ناقص:** یعنی اینکه انسان صلاحیت دارد که حقوقی برای او ثابت شود، مانند ارث، وصیت و هبه؛ مگر واجبات بر او واجب نمی‌شود، مانند نماز، روزه و حج. حقوقی که برای او ثابت می‌شود، در معرض زوال است و این اهلیت برای جنین نیز ثابت است. تفاوت اهلیت وجوب کامل و اهلیت وجوب ناقص، در این است که، در اهلیت وجوب کامل، انسان صلاحیت برخوردار از حقوق و واجبات (هر دو را همزمان) را دارد در حالی که در اهلیت وجوب ناقص، انسان تنها صلاحیت برخوردار از حقوق را دارد.

4. **اهلیت اداء:** یعنی اینکه انسان از لحاظ شرعی، شایستگی صدور افعال و اقوالی را داشته باشد. به بیان دیگر شخص، صلاحیت کسب حقوق ناشی از تصرفات خود را داشته و حقوقی را برای دیگران با این تصرفات ایجاد کند، در نتیجه اقوال و اعمال وی معتبر دانسته می‌شود، اساس تشخیص این اهلیت نیز به وسیله عقل است.

5. **اهلیت ادای کامل:** صلاحیتی است که انسان در هنگام کمال عقلی از آن برخوردار می‌گردد؛ این اهلیت نیز با معیار بلوغ نسبت به تکلیف شرعی و بلوغ همراه با رشد نسبت به معاملات مالی، ثابت می‌شود و نیازی به رأی و اجازه دیگران ندارد.

6. **اهلیت اداء ناقص:** صلاحیتی است که برای انسان در دوره تمیز ثابت می‌گردد. این نوع از اهلیت، مربوط به کودک ممیز است که از سن تمیز تا زمان بلوغ می‌باشد، برخی از فقهاء، سن تمیز را هفت سال بیان داشته‌اند و ادای نماز را از سوی آنان درست می‌دانند، اما بر آنها واجب نمی‌دانند، و این تنها در معاملات مالی و دیگر عقود قابل توجه است.¹

ولی اگر شخص اهلیت نداشته باشد و عقدی را منعقد سازد، مثل: صغیر، سفیه و مجنون حکم آن از نظر فقه چیست؟ و چی‌آثاری را در پی خواهد داشت؟ که اینک هر یک از آنها مورد بحث قرار می‌گیرد:

● **صغیر:** به غیر ممیز و ممیز تقسیم می‌گردد: صبی غیر ممیز که از وقت ولادت تا سن تمیز است، و اهلیت اداء در حق آن کاملاً منتفی می‌باشد؛ زیرا او تمیز ندارد چرا که تمیز با عقل است، روی

¹ جلالی زاده، جلال (1387)، "مبایذ و اصطلاحات اصول فقه"، نشر احسان، تهران-ایران. ص 85-86.

این اساس، هیچ اثر شرعی بر اقوال و تصرفات شرعی وی مترتب نمی شود، بنابراین، عقود و تصرفات قولی وی باطل بوده و به آنها توجه نمی شود.

● **صغیر ممیز تا رسیدن بلوغ:** این دوران از هفت سالگی آغاز و با بلوغ پایان می یابد، در این دوران چون به لحاظ عقل، ناقص است؛ اهلیت ناقص برای وی ثابت می شود، از این جهت، انجام تصرفات او مانند بیع، اجاره و وسایر معاوضات مالی وی که در اصل متردد بین نفع و ضرر است با توجه به این که دارای اهلیت اداء است، صحیح می باشد، اما به اعتبار اینکه اهلیت اداء ناقص دارد، موقوف به اجازه ولی می باشد، اگر ولی، آن را اجازه داد، اجازه ولی نقصان او را جبران می نماید، و تصرفات وی چنین تلقی می گردد که گویا از شخص دارای اهلیت ادای کامل صادر شده است.¹

قانون کار افغانستان در ماده 16 فقره 2 خود چنین مقرر می دارد: "قرارداد کار با اشخاص دارای سن کمتر از (18) سال و کار آموزی با ممثّل قانونی آن ها عقد می گردد".²

● **سفییه:** در لغت به معنی خفت (سبکی، نا چیزی و بی مقداری) است. و در اصطلاح فقهای اسلام، سفیه عبارت از این است که فرد با وجود داشتن عقل در اموال خود بر خلاف مقتضای شرع و عقل عمل کند. سفیه منافی اهلیت نیست؛ زیرا سفیه دارای اهلیت کامل و مخاطب جمیع تکالیف است؛ ولی با وجود این، سفیه در برخی از احکام تأثیری می گذارد، سفیه بعد از مهجور شدن در تصرفاتی که قابل فسخ باشد، مانند: خرید و فروش و اجاره، حکم صغیر ممیز را دارد؛ به این معنی که اگر کار او متردد بین نفع و ضرر باشد، موقوف به اجازه ولی می باشد.³

● **جنون:** یکی از اسباب حجر است که در اصطلاح به معنای منع از تصرفات قولی است نه فعلی، به این معنی که تصرفات قولی وی منع نمی گردد، هر چند به نفع وی باشد و حکم آن مانند صغیر غیر ممیز است؛ زیرا صحت اقوال و اعتبار آن ها، بستگی به عقل و تمیز دارد و اعتبار آن بدون وجود عقل ممکن نیست، هر چند ولی اجازه دهد؛ چون وقوع آن باطل است و اجازه لاحق هم به باطل ملحق نمی شود و در نتیجه تصرف باطل سابق را تصحیح نمی کند.⁴

قانون مدنی افغانستان در ماده 637 در اجزای 11، 12، 13، و 14، عقد صغیر ممیز، معنوه ممیز، سفیه و مبتلا به غفلت را موقوف دانسته است. این قانون در ماده 543 راجع به صغیر غیر ممیز چنین

1 زیدان، عبدالکریم (1389)، الوجیز در اصول الفقه، ترجمه: فرزاد پارسا، انتشارات کردستان، ایران. ص 94-96.

2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

3 زیدان، عبدالکریم (1389)، الوجیز در اصول الفقه، ترجمه: فرزاد پارسا، انتشارات کردستان، ایران. ص 114-121.

4 همان، ص 99.

بیان میدارد: "تصرف صغیر غیر ممیز باطل پنداشته می شود، اگر چه ولی وی اجازه داده باشد."¹ و در ماده 544 در فقرة اول نیز در خصوص تصرف صغیر غیر ممیز چنین مقرر داشته است که: "(1) تصرف صغیر ممیز که کاملاً به منفعت وی باشد، جواز دارد، اگر چه ولی وی اجازه نداده باشد. در صورتیکه تصرف مذکور کاملاً به ضرر وی باشد، باطل پنداشته می شود گرچه ولی وی اجازه داده باشد. (2) تصرف متضمن نفع و ضرر به اجازه ولی در حدود صلاحیت وی با اجازه شخص ناقص اهلیت بعد از رسیدن به سن رشد موقوف می باشد"² و در ماده 545 در خصوص تصرف مجنون و معتوه نیز چنین بیان می دارد: "(1) تصرف مجنون و معتوه بعد از ثبت قرار مبنی بر حجر باطل پنداشته می شود. (2) تصرف قبل از ثبت قرار مبنی بر حجر باطل پنداشته نمی شود، مگر اینکه حالت جنون و معتوه بودن حین عقد شایع بوده یا طرف مقابل به آن علم داشته باشد"³ و در ماده 546 نیز در خصوص تصرف سفیه یا شخص مبتلا به غفلت، چنین مقرر داشته است: "(1) تصرف سفیه یا شخص مبتلا به غفلت بعد از ثبت قرار مبنی بر حجر، تابع احکام تصرف صغیر ممیز می باشد. (2) تصرف قبل از ثبت قرار مبنی بر حجر صحیح بوده قابل ابطال پنداشته نمی شود، مگر اینکه در نتیجه استثمار یا توطئه صورت گرفته باشد"⁴ در نهایت در ماده 550 چنین آمده است: "شخص ناقص اهلیت می تواند بطلان عقد را مطالبه نماید. در صورتیکه برای اخفای نقص اهلیت خود، حیلہ بکار برده باشد، این امر مانع الزام وی به جبران خساره نمی گردد."⁵

(2) **رضایت عاقدین:** قانون مدنی افغانستان در خصوص رضایت عاقدین در ماده 505 خود چنین بیان می دارد: "شرط صحت عقد عبارت از رضایت عاقدین بدون اکراه و اجبار"⁶ می باشد.

(3) **شرایط صحت عقد قراردادکار کارفرما و کارگر:** بر اساس قانون کار افغانستان، زمانی عقد قراردادکار، بین کارفرما و کارگر اعتبار دارد که شرایط مندرجه ذیل در آن مراعات گردیده باشد: "

1. مشروعیت عقد قراردادکار.
2. معین بودن موضوع عقد قراردادکار.
3. عدم موجودیت موانع قانونی در انجام کار.
4. نوع کار یا حرفه که کارکن در آن اشتغال می ورزد.

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل (353) مورخ 15 جدی 1355 هـ.ش.

2 همان.

3 همان.

4 همان.

5 همان.

6 همان.

5. مزد، حقوق و امتیازات کارکن.
6. اوقات و ساعات کار طبق احکام این قانون.
7. رخصتی ها طبق احکام این قانون.
8. محل یا واحدی که کارکن شامل کار می شود.
9. تاریخ عقد قراردادکار.
10. مدت اعتبار عقد قراردادکار.¹

با توجه به مباحث ذکر شده در کتب فقهی، چنین به نظر می رسد که قرارداد کار یک امر رضایی است که باید به رضایت عاقدین بدون جبر و اکراه منعقد گردد؛ ولی از دیدگاه قانون، عقود به لازم و جایز تعبیر گردیده است و تمام تقسیم بندی ها به صراحت در قانون تذکر نیافته است، اما حقوق دانان با توجه به مجموع مقررات حاکم به قرار دادها و ملاحظه حقوق کشور های دیگر، قراردادها را به انواع مختلف، مثلا رضایی و تشریفاتی، معوض و مجانی، یکجانبه و دوجانبه، فوری و مستمر دسته بندی نموده اند که بخاطر طوالت بحث از تفصیل آن صرف نظر گردید.

اما قانون کار افغانستان برای انعقاد قرار داد کار، شکل خاصی را در نظر گرفته است که باید طرفین عقد، با توجه به آنها عقد خود را انجام دهند؛ در غیر این صورت، آن قرارداد اعتبار ندارد. قرارداد کار متفاوت از قرار داد های دیگر است؛ زیرا در این قرارداد، در حقیقت کارگر منافع خود را برای کارفرما به فروش می رساند، روی این ملحوظ، احکام قراردادکار با دیگر قراردادها متفاوت است. کارفرما و کارگر، هر دو باید قراردادی را که عقد می نمایند، به تعهدات خود عمل نموده و نباید بدون دلیل قراردادکار را فسخ نمایند، در عین حال باید متوجه حقوق و تکالیف خود و جانب مقابل باشند تا نشود حق دیگری را ضایع بسازند. از نظر قانون گزاران، برای اینکه یک قرارداد کار اصولی داشته باشیم، لازمی است که باید دارای ویژگی ها و خصوصیات ذیل باشد:

- 1) **رضایی بودن:** یعنی اینکه عقد قراردادکار به توافق طرفین قراردادکار بسته شده باشد و نیاز به تشریفات خاصی نداشته باشد.
- 2) **معوض بودن:** به این معنا که در قراردادکار، کارگر در مقابل کاری که انجام می دهد، مزد دریافت می کند.
- 3) **دوجانبه بودن:** یعنی عقد کار بین طرفین انجام می شود و هر کدام تعهداتی دارند.

¹ وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

4) **مستمر بودن:** در مقابل فوری بودن به کار می رود؛ یعنی کار مثل بیع نیست، که فوراً انجام شود، بلکه نیازمند زمان است که باید یکی از طرفین یا هر دو تعهد خود را در طول زمان به طور مکرر و پیوسته انجام دهند.

5) **قائم به شخص بودن:** یعنی شخص کارگر متعهد است که کار را انجام دهد و شخص ثالثی نمی تواند آن را انجام دهد و اجرای تعهد کارگر به وارث وی انتقال نمی گردد.¹

6) **الحاقی بودن:** هدف از الحاقی بودن قراردادکار اینست که موضوع قراردادکار و شرایط انجام کار از طرف کارفرما تعیین و مشخص می گردد و کارگر تنها می تواند، قبول و یا رد نماید، ولی به کار های موقت (اجاره) کارگر می تواند با کارفرما در مورد تعیین مزد صحبت نموده و با هم موافقه نمایند؛ بنابراین، در عقودی که طرف معامله مجال گفتگو برای وی نیست و مجبور به قبول آن است، به نام قرارداد الحاقی یاد می شود.²

و قانون کار افغانستان، قراردادکار را تشریفاتی می داند و طرفین عقد را مکلف نموده است تا با در نظر داشت آن، عقد را انجام بدهند، چنانکه در ماده 14 قانون کار افغانستان، قرارداد کار را توافق کتبی متعاقبین بیان نموده است و در مورد چگونگی ترتیب و طی مراحل اسناد چنین صراحت دارد: "قرارداد جمعی در دو نقل ترتیب گردیده که یک نقل آن به اتحادیه مربوط و نقل دوم آن به اداره عقد کننده تسلیم داده می شود."³ و بر اساس ماده 14 فقره 2 قانون کار: قرارداد انفرادی عبارت از توافق کتبی است که بین کارگر و اداره یا کارفرما عقد می گردد⁴ گر چند، قبلاً گفته شد که عقد قراردادکار از نظر فقهای اسلام، یک عقد رضایی است که بر اساس توافق طرفین عقد قراردادکار، منعقد می گردد. قراردادهای کاری امروزه، بیشتر توسط ارگان مربوطه و وزارت های ذیربط مانند وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین، تحصیلات عالی و مالیه نهایی می گردد.

جزء سوم: طی مراحل اصولی اسناد داوطلب (مشمول دوسیه سوانج، لایحه وظایف و پلان کاری) از منظر قوانین افغانستان:

طی مراحل اصولی اسناد داوطلب، شامل مواردی ذیل می گردد: الف: خانه پری فورم (application) فورم درخواست کار. ب: ارسال خلص سوانج زندگی، علمی و تجربی. ج: سپری نمودن امتحانات رقابتی (تحریری و شفاهی). د: تکمیل فورم صحی و جنائی. ه: تکمیل اسناد تحصیلی

1 کوهستانی، محمد جعفر، (1398 هـ ش) "حقوق کار"، چاپ اول، انتشارات قرطبه، کابل، افغانستان، ص 57-60.

2 تلاش، میر حسین، (1393 هـ ش) "حقوق کار"، چاپ اول، انتشارات سعید، کابل، افغانستان، ص 21.

3 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

4 همان.

و تجربی. داشتن جواز کار و نمبر تشخیصیه مالیه. قوانین و مقررات حاکم در موارد فوق عبارت اند از: قانون مدنی افغانستان، قانون کار افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، مقررۀ امورذاتی کارکنان خدمات ملکی و مقررۀ طرز سلوک کارکنان خدمات ملکی و مجموعه طرز العمل های تعیینات کارکنان خدمات ملکی می باشد.

بر اساس ماده 1520 و فقرۀ 3-4-5 قانون مدنی افغانستان: "صاحب کار به امور آتی مکلف است: (3) اعطاء تصدیق بعد از انتهای عقد که متضمن تاریخ دخول و خروج اجیر به کار، نوع کار، مقدار اجرت و برانت وی از التزامات عقد باشد. (4) اعاده اوراق و تصادیقی که از طرف اجیر به وی تسلیم گردیده، (5) سایر مکلفیت های که در قانون خاص تصریح شده باشد.¹ بر اساس این ماده قانونی، داشتن دوسیه و سوانح نزد کارفرما برای کارگر یک اصل است که جهت تنظیم امور منابع بشری در چارچوب قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان، در نظر گرفته می شود تا در صورت ضرورت و نیاز به کار آید. و این زمانی می شود که طی مراحل اسناد مطابق به خواسته های کارفرما و اداره، تهیه و ترتیب گردیده باشد و پروسیجر بروکراسی اداری؛ اعم از پالیسی و مقررات کمیسیون اصلاحات اداری و کارکنان خدمات ملکی، از آغاز جذب و استخدام تا فرآیند اجراء کاری مورد اجرا و تطبیق قرار گرفته باشد. بر اساس فقرۀ 5 ماده 2 قانون کار امارت اسلامی افغانستان: "قراردادکار، مقاولۀ است بین مضمولین ردیف های معین کارکنان و اداره که به اساس آن کارکن طبق شرایط معینه، مکلف به اجرای کار مطابق تخصص، مهارت یا وظیفۀ محوّل با رعایت لوائح نظم داخلی اداره بوده، متقابلاً اداره مکلف است که تادیۀ مزد و شرایط کار را حسب احکام این قانون و موافقۀ جانبین تامین نماید."² اما بر اساس فقرۀ اول ماده 14 قانون کار جدید: "قرارداد کار عبارت از توافق کتبی است که بین کارگران و اداره یا کارفرمایان به طور انفرادی یا دسته جمعی مطابق به احکام قانون عقد می گردد."³ بر اساس ماده قانونی فوق، تهیه و ترتیب یک سلسله اسناد لازم، بخاطر ایجاد و تهیه دوسیه کاری و خلص سوانح کاری، برای کارگر و کارمند بسیار مهم است تا در صورت نیاز، از آن کار گرفته شود. قانون کار جدید، دو نوع قرارداد کار را مطرح نموده است: قراردادکار انفرادی و قراردادکار جمعی؛ انفرادی بین کارگر و کارفرما و یا اداره است، اما قرارداد جمعی؛ عبارت از توافق کتبی است که بین اتحادیه صنفی کارگری مربوط و کارفرمایان (ادارات دولتی و شخصیت های حقیقی و حکمی غیر دولتی) عقد می گردد. هدف اساسی قراردادکار،

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مورخ 15/10/1355.
2 وزارت عدلیه، "قانون کار امارت اسلامی افغانستان"، مصوب 1378/11/8 هـ.ش، جریده رسمی شماره 790.
3 همان.

الزام کارگر به انجام کار و الزام کارفرما به پرداخت اجرت و ایجاد دلیل اثبات دعوی در صورت بروز منازعه است. بر اساس فقرة اول ماده 13 قانون کار افغانستان: "اکمال سن 18 سالگی برای کارکنان؛ در عرصه کار های خفیفه اکمال سن 15 سالگی و برای کارآموزان اکمال سن 14 سالگی" سن قانونی انعقاد قرارداد است. بدین اساس، کسانی که فاقد اهلیت قانونی هستند، انعقاد هر نوع قراردادکار با ایشان ممنوع بوده و جواز ندارد. و بر اساس فقرة 4 ماده 13 قانون کار که چنین تصریح می دارد: "توظیف نوجوانان دارای سن کمتر از 18 سال، در کارهای مضر صحت که خطر عدم رشد فیزیکی یا معلولیت در آن متصور باشد، ممنوع است." و همچنین رعایت سایر معیارها و موازین رهنمودی قانون کار توسط کارگر و کارمند الزامی می باشد که در قانون کار امارت اسلامی به آن اشاره شده است. و بر اساس مجموعه طرز العمل های تعیینات کارکنان خدمات ملکی که از بست اولی بست هشتم تعیین نموده است، شخص مکلف است تا بعد از اعلان بست ها به بست دلخواه خویش طبق پروسیجر تعیین شده، اقدام کند، همان طوری که در طلب شفعه اقدام می نماید، آنچه شرایط و خصوصیات که در زمینه توسط طرز العمل متذکره، ذکر گردیده است، باید آن را مطابق قانون تهیه و تکمیل نماید¹، (به جزئیات اعلان بست و روش استخدام به علت طوالت بحث پرداخته نشد)، چنانچه قانون کارکنان خدمات ملکی در ذیل فصل دوم در رابطه به شرایط و معیار استخدام مامورین خدمات ملکی، به ماده های 7-8-9، چنین تصریح نموده است: "ماده هفتم: "شخصی به صفت مامور در خدمات ملکی استخدام میشود که واجد شرایط ذیل باشد(1) تابعیت افغانستان را داشته باشد. (2) سن وی از 18 سال کمتر و از شصت و چهار سال بیشتر نباشد. (3) تصدیق صحی از مراجع ذیصلاح وزارت صحت عامه را داشته باشد. (4) سند فراغت بکلوریا یا بالاتر از آن از موسسات رسمی تعلیمی داخل یا خارج کشور را داشته باشد. (5) به حکم قطعی و نهائی محکمه ذیصلاح به جنایت محکوم نگردیده باشد. (4) شخصی به صفت کارکن قراردادی در ادارات خدمات ملکی استخدام میشود که واجد شرایط مندرج اجزای (1،2،3،4،5) فقرة (1) این ماده باشد. مشاغل کارکن قراردادی در سند تقنینی مربوط تنظیم میگردد. (5) شخص به وظیفه ایکه آمر مستقیم از اقارب درجه اول وی باشد، مقرر شده نمیتواند. اقارب درجه اول به این منظور عبارت از پدر، مادر، اولاد، زوج، زوجه، برادر و خواهر میباشد." و در مورد معیار استخدام بست چنین تصریح نموده است: "ماده هشتم: (1) شخصی در بست اول خدمات ملکی (ریاست عمومی) استخدام میشود که علاوه بر شرایط مندرج فقرة (1) ماده هفتم این

1 کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی، مجموعه طرز العمل های تعیینات کارکنان خدمات ملکی، مورد تعیینات خدمات ملکی، چاپ: اول، سال 1397. www.iarcsc.gov.af

قانون، واجد معیار های ذیل نیز باشد: 1 داشتن سند تحصیلی حداقل لیسانس. 2- داشتن تجربه کاری حداقل چهار سال مرتبط به وظیفه. 3- قابلیت طرح و تعیین خط و مشی (پالیسی) های اداره مربوط. 4- توانایی رهبری و کنترل اداره. 5- داشتن اهلیت و شایستگی. 6- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک. (2) شخصی در بست دوم خدمات ملکی (ریاست) استخدام میشود که علاوه بر شرایط مندرج فقره (1) ماده هفتم این قانون واجد معیار های ذیل نیز باشد: "1- داشتن سند تحصیلی حداقل لیسانس. 2- داشتن تجربه کاری حداقل سه سال مرتبط وظیفه. 3- قابلیت ارائه مشوره در طرح خط و مشی (پالیسی) اداره مربوط. 4- توانایی رهبری و کنترل اداره. 5- داشتن اهلیت و شایستگی. 6- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک. (3) شخصی در بست سوم خدمات ملکی (آمریت) استخدام میشود که علاوه بر شرایط مندرج فقره (1) ماده هفتم این قانون واجد معیار ذیل نیز باشد: 1- داشتن سند تحصیلی حداقل فوق بکلوریا. 2- داشتن تجربه کاری حداقل دو سال مرتبط به وظیفه. 3- قابلیت تطبیق خط و مشی (پالیسی) اداره مربوط. 4- توانایی رهنمائی و کنترل اداره مربوط. 5- داشتن اهلیت و شایستگی. 6- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک. (4) شخصی در بست چهارم خدمات ملکی (مدیریت عمومی) استخدام میشود که علاوه بر شرایط مندرج فقره (1) ماده هفتم این قانون واجد معیار های ذیل نیز باشد: "1- داشتن سند تحصیلی حداقل بکلوریا. 2- داشتن تجربه کاری حداقل یک سال مرتبط به وظیفه. 3- داشتن سند دوکتورا و ماستری ازین حکم مستثنی است. 3- قابلیت تطبیق خط مشی (پالیسی) اداره مربوط. 4- داشتن اهلیت و شایستگی. 5- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک. (5) شخصی در بست پنجم خدمات ملکی (مدیریت) استخدام میشود که علاوه بر شرایط مندرج فقره (1) ماده هفتم این قانون واجد معیار های ذیل نیز باشد: 1- داشتن اهلیت و شایستگی. 2- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک. (6) شخصی در بست ششم خدمات ملکی (ماموریت) استخدام میشود که دارای شرایط مندرج فقره ماده هفتم این قانون باشد. (7) شخصی در بست هفتم خدمات ملکی استخدام میشود که علاوه بر شرایط مندرج فقره (3) ماده هفتم این قانون واجد معیار های ذیل نیز باشد: "1- داشتن سند فراغت از مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای یا مهارت و تجربه کاری. 2- توانایی انجام وظایف مطابق فن یا حرفه مربوط. شخصی در بست هشتم خدمات ملکی استخدام میشود که واجد شرایط مندرج فقره (1) ماده هفتم این قانون باشد.¹ و بر اساس مجموعه طرز العمل های تعیینات کارکنان خدمات ملکی، متقاضی بست دولتی مکلف است تا فورم درخواستی معیاری مربوطه را با در نظر داشت اصول و شرایط متذکره، تکمیل نماید. با توجه به این مجموعه طرز العمل کمیسیون اصلاحات اداری، شرایطی که در قسمت

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

تعیینات، ذکر شده است، همه آنها اشاره به آن دارد تا فرد مسلکی، شایسته و توانا، مطابق به بست، جذب و استخدام گردد. و در ذیل اصول اساسی اداری نیز، بیشتر در این مورد تمرکز شده است، زیرا در هنگام استخدام، اصل لیاقت و شایستگی را مورد توجه خاص خود قرار می دهد، زیرا یک نظام اداری کارآمد و شایسته، زمانی محقق می شود که توانایی جذب و به کارگیری نخبگان را داشته باشد. این سیستم باید بتواند بر اساس معیار های مانند تخصص، کارآیی، خلاقیت، اخلاق حسنه، افراد لایق را جذب نماید، و افراد بر اساس لیاقت و شایستگی های که در طول خدمت از خود نشان می دهند، ارتقا یابند. به علاوه نظام اداری باید به گونه سازماندهی شود که افراد شایسته و با تجربه خود را حفظ نماید و این گونه افراد میل به خروج و از خدمت دستگاه اداری نداشته و جذب سایر دستگاه ها نشوند. دادن شغل و سمت به افراد بر اساس وابستگی های قومی، مذهبی، سیاسی و مانند آن خلاف اصل شایسته سالاری است و در عمل موجب حاکمیت افراد نا شایسته در دستگاه های دولتی می گردد.

امروز اکثر سازمان ها و نهاد های های خصوصی نیز از این اصول و مقررات کاری فوق الذکر، اطاعت می نمایند، و در قسمت استخدام از مرجع منابع بشری اداره مربوطه، اقدامات و اجراءات صورت می گیرد و در آن کمیسیون اصلاحات اداری را دخیل نمی سازند. اما روش استخدام بیشتر بر اساس همان پروسیجر و شرایطی است که در بالا تذکر یافت، مثلاً اولاً: اعلان بست، ثانیاً: تهیه لانگ لیست و شارت لیست، ثالثاً: اخذ امتحان تحریری و شفاهی. رابعاً: عقد قرارداد، معرفی و تعیین امتیاز می باشد. قسمی که قبلاً نیز بیان شد که نهادها و سازمان های غیر دولتی اکثر تابع قانون مدنی و قانون کار افغانستان بوده و در اکثر موارد از اصول و مقررات کمیسیون اصلاحات اداری، اطاعت می نمایند. با توجه به مطالب فوق، روشن گردید که شریعت مقدس اسلام با قوانین و مقررات متذکره، هیچ نوع مخالفتی ندارد، بلکه در بیشتر موارد آنها را مورد تایید نیز قرار داده است.

جزء چهارم: مقارنه بین فقه و قانون:

اگر نظر عمیق بندازیم چنین به نظر می رسد که شریعت اسلام، هیچ نوع منافات و مخالفتی با قوانین و مقررات مرتبط به کار ندارد، و این اصل و قاعده است که کار مسلمانان در راستای تقویت امور دینی و دنیوی مورد تحسین و تقدیر است ما دامیکه با شریعت مقدس اسلام در تضاد و تعارض نباشد.

مبحث دوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به

سپردن کار به اهل کار

منظور از مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما و صاحب کار نسبت به سپردن کار به اهل کار، آیات، احادیث و اقوال فقهای اسلام است که احکام شرعی این نوع از تعهدات را، مورد بحث و بررسی قرار داده و یا در این زمینه قابل استدلال و استنباط می باشد، و منظور از مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما و صاحب کار نسبت به سپردن کار به اهل کار، قوانین و مقررات افغانستان است که نسبت به این موضوع تصامیم لازم را اتخاذ و مورد تصویب قرار گرفته است، اینک ذیل این مبحث به هریک از آنها طی مطالب جداگانه پرداخته خواهد شد.

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به سپردن کار به اهل کار:

یکی از جمله مکلفیت ها و مسئولیت های اساسی کارفرما و صاحب کار، سپردن کار مشروع به اهل کار است، کسی که توان و قدرت انجام کار را داشته باشد، تا از این طریق بتواند زمینه حصول رزق حلال را برای کارگر و کارمند، فراهم نماید. و مراد از کلمه کار، کار مشروع و جایز می باشد. شریعت مقدس اسلام، همیشه حمایت از کسانی نموده است که قدرت و توان انجام کار را هم از لحاظ علمی و هم از لحاظ جسمی داشته و در ضمن دارای اهلیت و کفایت باشد. چنانچه الله متعال بر زبان یوسف علیه السلام فرموده است: {قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ} ¹ ترجمه: "(یوسف) گفت: «مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگهدارنده و آگاهم!»، از این آیت چنین فهمیده می شود که یوسف علیه السلام به عنوان نبی و پیامبر، درک نمود که شایسته و مناسب این مأموریت بزرگ، فقط او خودش است و کسی دیگر از عهده این مسئولیت بزرگ بر آمده نمی تواند، و در ضمن بیان قابلیت ها و توصیف شخصیت در صورت نیاز مشکلی ندارد، بدین اساس او خودش درخواست به کار مورد نظر خود نمود²، به همین اساس او گفت: {إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ}. و همچنین بر زبان دختر شعیب علیها السلام فرمود: {قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ} ³ ترجمه: "یکی از آن دو (دختر) گفت: «پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می توانی استخدام کنی آن

1 سورة يوسف آیت نمبر 55.

2 عثمانی، محمد شفیق، تفسیر معارف القرآن، ترجمه: محمد یوسف حسین پور، انتشارات شیخ الاسلام احمد جام، چاپ چهارم، 1387 هـ، مشهد-ایران. ج 7، ص 250.

3 سورة القصص آیت نمبر 26.

کسی است که قوی و امین باشد (و او همین مرد است)!" این آیت نیز دلالت می کند که فرد شایسته و با استعداد باید شناسایی و استخدام گردد و واسطه شدن برای شخصی که دارای اوصاف عالی باشد، درست است بلکه بهتر است تا افراد متخصص و شایسته در کار های مهم، جذب و استخدام گردد و در کار های غیر دولتی در موسسات و نهاد ها نیز همین حکم است؛ کسانی که توان و قدرت، استعداد و صلاحیت کاری را اگر دارد، باید خودش اقدام نماید و پیشنهاد کار نماید.

اما کسی که لایق و مناسب این منصب نیست، خود را بخاطر تصدی این وظیفه، پیشنهاد می نماید و یا کسی را واسطه می کند، و امانت را به درستی انجام داده نمی تواند و یا نمی دهد، آنگاه ظالم محسوب شده و مستحق وعده و وعید الهی می گردد، زیرا این فرد، فقط بخاطر مال و منال دولتی این کار را انجام داده و هیچ نوع هدف دیگر ندارد، همان طوری که امام مسلم³ در کتاب صحیح خود از ابوذر غفاری⁴، روایت نموده وی می گوید: {قلت یا رسول الله⁵: ألا تستعملنی؟ فقال: یا أبا ذر إنک ضعیف، و إنها أمانة، وإنها یوم القیامة خزی و ندامة، إلا من أخذها و أدی الذی علیه فیها¹، یعنی "من گفتم (ابوذر)، ای رسول خدا⁶: آیا مرا به یک جای عامل (کارمند) نمی گیری؟ فرمود: ای ابوذر، تو ضعیف هستی، و این وظیفه یک امانت است و در روز قیامت باعث شرم و پشیمانی است، مگر کسانی که آن را بعهده بگیرند و مسئولیت خویش را در قبال آن انجام دهند. هر کسی که قادر به پذیرفتن این مسئولیت نیست، نباید مشتاق آن باشد، یا از کسی بخواهد که وی را برای به دست آوردن آن منصب کمک نماید، پس بدون شک این دعوت به محرومیت از کمک خداوند است که می خواهد از مدد و معاونت الهی محروم بماند. و همچنین در جای دیگر می فرماید: {إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا² ترجمه: "خداوند به شما فرمان می دهد که امانتها را به صاحبانش بدهید!"}. خطاب تکلیف، در این آیت، شامل تمامی مکلفین می شود، چون بصورت عمومی ذکر شده است، فلذا همه کسانی که احتمال صلاحیت در شمولیت خطاب را داشته باشد، و امانت در نزد وی گذاشته شده باشد، مشمول این آیت می گردد، از جمله کارگران و کارمندان هستند، زیرا آنها بر اساس مسئولیت و مکلفیت که دارند، ملزم هستند تا مطابق به شریعت اسلام، وظیفه خویش را انجام بدهند و از آن به عنوان یک امانت، پاسداری نمایند، به دلیل حدیث رسول الله⁷ که می فرماید: {إذا ضیعت الأمانة فانتظر الساعة}. قال: کیف إضاعتها یا رسول الله⁸? قال إذا أسند الأمر إلى غیر أهله فانتظر الساعة³ یعنی "وقتی امانتها ضایع شد منتظر قیامت باش" گفت: ضایع کردن امانت چگونه است ای پیامبر خدا؟ فرمودند: «وقتی کار به کارشناس شایسته محول نشد منتظر وقوع قیامت باش». و از سوی دیگر تحمیل کار بر کارگر و کارمند، بالاتر از طاقت و توان آنها، شرعا ممنوع می باشد. شکی نیست که صاحبان مشاغل در هر کتگوری که باشند، معتمد ترین افراد در نزد مؤمنین هستند، بهترین تصمیم گیرندگان، ستراتیژیست های عالی و نخبه، مدیران عالی با تجربه و تنظیم کنندگان امور کشور هستند، بناء، لازم به نظر می رسد که اعتماد و امانت داری از جمله صفات مهم آنها باشند، آنها امنای سلطنت از

1 قد سبق تخريجه في ص 135.

2 سورة النساء آیت نمبر 58.

3 بخاری، محمد بن اسماعیل، ابو عبدالله (الجعفی / 1989)، الجامع الصحیح البخاری، دار الشعب، قاهره-مصر. ج 1، ص 63. رواه الإمام البخاري في "صحيحه" في كتاب (العلم)، الباب (2)، الحديث رقم (59)، ج 1، ص 141 - 142.

طرف مردم، و اعتمادترین افراد در بین مردم بخاطر حفظ حقوق آنها هستند، پس بنابراین، هرکسی که از جمله زمام داران مسلمانان هستند، باید حق الله تعالی را که او تعالی به وی فرض گردانیده است، انجام دهند، و هدف آنها، اقامت مصالح علیای کشور، به خاطر زندگی دنیوی و اخروی یکجا باشند، نه فقط بخاطر زندگی دنیوی. به همین اساس، پیامبر اکرم^ﷺ و صحابه کرام^{رضی الله عنهم} و وظایف و مسئولیت ها را به کسانی می سپردند که اهلیت و لیاقت آن بست را داشتند، مثلاً انتخاب حضرت معاذ بن جبل^{رضی الله عنه}، به عنوان قاضی در یمن به دلیل عقل و فقاقت وی، و مصعب بن عمیر^{رضی الله عنه} را به عنوان دعوت گر اسلام در مدینه بخاطر خرد، دانش و سبک خواب او، و حضرت عمر^{رضی الله عنه} را به عنوان عامل صدقات بخاطر عدالت و انصاف او و خالد بن ولید^{رضی الله عنه} را به عنوان قاید جیش بخاطر مهارت های عسکری و نظامی او بود. و همچنین حضرت ابوبکر الصدیق^{رضی الله عنه}، زید بن ثابت^{رضی الله عنه} را به عنوان جامع قرآن تعیین نموده بود و دلیل آن نیز دانش و قوه حافظه وی بود. قسمی که قبلاً اشاره شد؛ مراد از کار، کار مشروع و مجاز می باشد، کار غیر مشروع و حرام جایز نیست، کار فرما نمی تواند آن را بالای کارگر و کارمند تحمیل نماید، چنانکه الله متعال می فرماید: {وَلَا تُكْرَهُوا قَنِيَاتِكُمْ عَلَى الْبِعَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِنَبْتَعُوا عَرَضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَمَنْ يَكْرِهِنَّ فَإِنَّ اللَّهَ مِنْ بَعْدِ إِكْرَاهِهِنَّ غَفُورٌ رَحِيمٌ³} ترجمه: "و کنیزان خود را برای دستیابی متاع ناپایدار زندگی دنیا مجبور به خود فروشی نکنید اگر خودشان می خواهند پاک بمانند! و هر کس آنها را (بر این کار) اجبار کند، (سپس پشیمان گردد)، خداوند بعد از این اجبار آنها غفور و رحیم است! (توبه کنید و بازگردید، تا خدا شما را ببخشد!)". و همچنین حدیث ابن عمر^{رضی الله عنهما} است که پیامبر اکرم^ﷺ فرمود: {على المرء المسلم السمع والطاعة فيما أحب وكره ما لم يؤمر بمعصية فلا سمع عليه ولا طاعة⁴} یعنی "بر مرد مسلمان لازم است که باید از امر مافوق خویش اطاعت نماید و به فرامین آن، لیبیک بگوید چه اینکه مورد پسند وی باشد و یا مورد پسند وی نباشد، مادامیکه به نافرمانی خداوند حکم نکند، در آنصورت هیچ نوع اطاعت و فرمانبرداری جایز نخواهد بود." بر اساس قاعده فقهی کتاب مجلة الاحكام العدلية ماده 35 که گفته است: {ما حرم فعله حرم طلبه⁵} یعنی "چیزی که انجام دادن آن حرام است، طلب کردن آن نیز حرام است." و از سوی دیگر، طلب رزق حلال، فرض است و در آیات متعددی در رابطه به حصول رزق حلال تأکید گردیده است که به نسبت طولانی شدن بحث، از آن صرف نظر شد. بنابراین، با توجه به آیات و احادیث فوق، کارفرما نمی تواند کارگر و کارمند خود را مجبور به کار حرام و غیر مشروع نماید و از سوی دیگر، کارگر و کارمند نیز مکلفیت ندارد که از دستور وی در این وضعیت اطاعت نماید.

1 ابو عبدالله مصعب بن عمیر بن هاشم بن عیدمناف بن عبدالدار بن فُصی القرشی العبدی، (3ق) الملقب بالخیر از مشارکین بدر و اولین سفیر اسلام که در جنگ احد به سن 40 سالگی در حال که بیرق اسلام را عهده دار بود، به شهادت رسید. او از اهل مرفه بود و در خانه ارقم به اسلام گروید و به حبشه هجرت کرد. رسول خدا(ص)، او را برای تبلیغ اسلام به یثرب فرستاد. سیر اعلام النبلاء للذهبی. ص 29.

2 ابوسلیمان خالد بن الولید بن المغیره عبد الله بن عمر القرشی المخزومی المکی (330-21هـ) (592 - 642 م) شهسوار و قائد لشکر اسلام که رسول الله صلی الله علیه وسلم وی را به سیف الله ملقب فرموده اند. او بیشترین فتوحات اسلامی را در کارنامه خود دارد. او در منطقه حمص به عمر 71 سالگی وفات نمود. سیر اعلام النبلاء للذهبی. ص 366-384.

3 سورة النور آیت نمبر 33.

4 قد سبق تخريجه في ص 196.

5 حيدر علي، در الاحكام في شرح مجلة الاحكام، ج 1، ص 39.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به سپردن کار به

اهل کار

در قسمت استخدام افراد مسلکی و متخصص باید گفت که قوانین و مقررات افغانستان، بهترین قانون و مقرر در کشور های منطقه به شمار می رود، پروسیجر و طرز العمل جذب افراد در سکتور دولتی از آدرس کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی، آغاز و تکمیل می گردد و در این زمینه یک پروسه شفاف قانونی وجود دارد، اما در سکتور های غیر دولتی پروسه استخدام، مستقل بوده و بر اساس برخی از قوانین و پالیسی های مرتبط به کار کمیسیون مستقل اصلاحات و خدمات ملکی، تنظیم می گردد.

بر اساس ماده 48 قانون اساسی افغانستان که صراحت دارد¹: " کار حق هر افغان است. تعیین ساعات کار، رخصتی با مزد، حقوق کار و کارگر و سایر امور مربوط به آن توسط قانون تنظیم می گردد. انتخاب شغل و حرفه، در حدود احکام قانون، آزاد می باشد." و در ماده 50 قانون اساسی افغانستان، چنین تصریح می دارد: "دولت مکلف است، به منظور ایجاد اداره سالم و تحقق اصلاحات در سیستم اداری کشور تدابیر لازم اتخاذ نماید. اداره اجراءات خود را با بیطرفی کامل و مطابق به احکام قانون عملی می سازد. اتباع افغانستان حق دسترسی به اطلاعات از ادارات دولتی را در حدود احکام قانون دارا می باشند. این حق جز صدمه به حقوق دیگران و امنیت عامه حدودی ندارد. اتباع افغانستان بر اساس اهلیت و بدون هیچ گونه تبعیض و به موجب احکام قانون به خدمت دولت پذیرفته می شوند"². و بر اساس ماده نهم فقره اول و سوم قانون کار افغانستان که چنین تصریح نموده است:³ "(1) در استخدام به کار، تأدیة مزد و امتیازات، انتخاب شغل، حرفه، مهارت و تخصص، حق تحصیل و تأمینات اجتماعی هر نوع تبعیض ممنوع می باشد. (3) در جمهوری اسلامی افغانستان انتخاب شغل، حرفه، مهارت و تخصص و نوع شغل مطابق رشته تحصیل، علاقه، استعداد و آمادگی حرفوی طبق سند تقنینی مربوط آزاد می باشد."³ و بر اساس مجموعه طرز العمل های تعیینات کارکنان خدمات ملکی که از بست اول الی بست هشتم تعیین نموده است، اداره مکلف است تا بعد از اعلان بست ها فرد دلخواه، متخصص و مسلکی را طبق پروسیجر تعیین شده، استخدام نماید. و آنچه شرایط و خصوصیات که در این زمینه توسط طرز العمل های متذکره، ذکر گردیده است، اداره و کارفرما مکلف است باید آن را مطابق قانون قانون کار و قانون کارکنان خدمات ملکی، تطبیق و اجرا

1 وزارت عدلیه، قانون اساسی افغانستان، جریده رسمی شماره 818، 8 دلو 1382 هـ، ص 87.
2 وزارت عدلیه، قانون اساسی افغانستان، جریده رسمی شماره 818، 8 دلو 1382 هـ، ص 87.
3 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385. ص 99.

نماید¹، (قسمی که قبلاً در فصل دوم بیان شد)، چنانچه قانون کارکنان خدمات ملکی در ذیل فصل دوم در رابطه به شرایط و معیار استخدام مامورین خدمات ملکی، به ماده های هفتم، هشتم و نهم خویش تصریح نموده است که در فصل دوم به طور مفصل ذکر گردید به آنجا مراجعه گردد.

مبحث سوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به حفظ کرامت انسانی

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به حفظ کرامت انسانی

از نظر شریعت اسلام، انسان به ذات خود مکرم و معزز خلق شده و از جمله اشرف المخلوقات می باشد، چنانکه الله متعال می فرماید: {وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا}² ترجمه: "ما آدمیزادگان را گرامی داشتیم؛ و آنها را در خشکی و دریا، (بر مرکبهای راهوار) حمل کردیم؛ و از انواع روزیهای پاکیزه به آنان روزی دادیم؛ و آنها را بر بسیاری از موجوداتی که خلق کرده ایم، برتری بخشیدیم." و در آیت دیگر راجع به مبدأ اخوت چنین اشاره نموده است: {إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ}³ ترجمه: "مؤمنان برادر یکدیگرند؛ پس بین دو برادر خود، صلح و آشتی دهید و تقوای الهی پیشه کنید، باشد که مشمول رحمت او شوید!". و در آیت دیگر با بیان تقوی و دیداری به عنوان معیار تفاضل بین مسلمانان، چنین می گوید: {يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ}⁴ ترجمه: "ای مردم! ما شما را از یک مرد و زن آفریدیم و شما را تیره ها و قبیله ها قرار دادیم تا یکدیگر را بشناسید؛ (اینها ملاک امتیاز نیست)، گرامی ترین شما نزد خداوند با تقواترین شماست؛ خداوند دانا و آگاه است!". در این زمینه احادیثی زیادی وجود دارد از جمله: {لا فضل لعربی علی أعجمی، ولا لعجمی علی عربی، ولا لأحمر علی أسود، ولا لأسود علی أحمر - إلا بالتقوی}⁵ یعنی هیچ عربی بالای عجم و نه هیچ عجمی بالای عرب، فضیلت دارد و نه سرخ پوست بالای سیاه پوست و نه سیاه پوست بر سرخ پوست فضیلت دارد، مگر اینکه تقوا داشته باشد".

1 کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی، مجموعه طرز العمل های تعینات کارکنان خدمات ملکی، مورد تعینات خدمات ملکی، چاپ: اول، سال 1397. www.iarcsc.gov.af

2 سورة الإسراء آیت نمبر 70.

3 سورة الحجرات آیت نمبر 10.

4 سورة الحجرات آیت نمبر 13.

5 رواه الإمام أحمد في "مسنده" من حديث أبي نضرة، الحديث رقم (23489)، ج38، ص474، وقال عنه الهيثمي في "مجمع الزوائد": "رجاله رجال الصحيح"، ج3، ص266.

به این معنا که تقوا معیار همه چیز است. کارگر و کارمند به هر سوئیة علمی و اجتماعی که باشد، از همه مهمتر انسان است.

از سوی دیگر، شریعت اسلام به انصاف و عدالت تأکید داشته و یکی از اهداف و مقاصد آن، حفظ نفس می باشد، بدین اساس، شریعت اسلام در هر حوزه کاری؛ چه در عرصه فردی باشد و یا در عرصه اجتماعی باشد، به استحکام و روابط آن حکم نموده و به حفظ کرامت انسانی و بشری تأکید می کند. بنابراین، یکی از مسئولیت ها و مکلفیت های صاحب کار و کارفرما، به عبارت دیگر از جمله تعهدات اخلاقی و ایمانی کارفرما در قبال کارگر و کارمند خود اینست که باید با آنها رابطه خوب داشته و متوجه حفظ کرامت انسانی و بشری آنها باشند، و این تعهد مشترک بین صاحب کار و کارگر است، چنانچه قرآن کریم راجع به کسانی که عفو بخشش را پیشه خود ساخته و به مصلحت ها توجه می دهند و به ذات انسان احترام قایل هستند و با آنها برخورد نیک دارند؛ چنین می فرماید: {الَّذِينَ يَنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ} ¹ ترجمه: "همانها که در توانگری و تنگدستی، انفاق می کنند؛ و خشم خود را فرو می برند؛ و از خطای مردم درمی گذرند؛ و خداوند نیکوکاران را دوست دارد." و حضرت عایشه رضی الله عنها نیز، از اخلاق نیک رسول الله صلى الله عليه وسلم با کارگران و زیر دستان آن، چنین روایت می نماید: {عن عائشة قالت ما ضرب رسول الله صلى الله عليه وسلم شيئاً قطُّ بيده ولا امرأة ولا خادماً} ² یعنی "رسول خدا صلى الله عليه وسلم هیچ کسی را به دست خود نزده اند، نه زنی را و نه خادمی را." حضرت انس رضی الله عنه نیز که یکی از جمله خادمان رسول مبارک صلى الله عليه وسلم است از برخورد نیک شان با زیر دستان و کارگران آن، چنین روایت می کند: {خدمت رسول الله صلى الله عليه وسلم عشر سنين، والله ما قال لي: أفاً قطُّ، ولا قال لي لشيءٍ: لم فعلتَ كذا؟ و هلاً فعلتَ كذا؟} ³ یعنی "من ده سال خدمت رسول خدا صلى الله عليه وسلم را نموده ام، قسم به ذات خداوند که برای من هرگز (أف) نگفت (سخنی را برایم نگفت که بیانگر خشم پیامبر اکرم صلى الله عليه وسلم باشد) و برای کاری که انجام داده بوده ام، به من نگفت که چرا این کار را انجام دادی؟ و برای کاری که انجام نداده بودم، به من نگفت که چرا چنین نکردی."

با توجه به آیات و احادیث متذکره، صاحب کار و کارفرما مکلف هستند تا حقوق کرامت انسانی کارمند و کارگر را مورد توجه جدی خود قرار داده و عملاً به آنها رسیده گی نمایند. این تعهد آثار زیر را به دنبال دارد، یعنی زمانی که کارفرما و صاحب کار متعهد به محافظت از کرامت انسانی و بشری کارگر

¹ سورة آل عمران آیت نمبر 134.

² اخرجه مسلم في صحيحه في كتاب الفضائل، باب: مباحثته ص للأنام، عن عائشة، برقم 4204. - <https://hadithprophet.com/hadith-51550.html>

³ اخرجه صحيح البخاري، كتاب الأدب باب حسن الخلق والسواء وما يكره من البخل عن أنس^h (حديث رقم: 6038).

و کارمند شد، همزمان آنها مکلفیت و مسئولیت دینی و وجدانی، حقوقی و اخلاقی دارند تا به کارگران و کارمندان خود احترام بگذارند، بالای آنها هیچ نوع ظلم و ستم انجام ندهند و حق و حقوق آنها را کاهش ندهند و یا ضایع نکنند، زیرا ظلم و ستم شرعا حرام و ممنوع بوده و خداوند متعال، در برابر هیچ یک از مخلوقات، ظلم را روا نداشته است، چه برسد که کارفرما و صاحب کار بر کارگر و کارمند خود ظلم و ستم نمایند، زیرا قول الله متعال است که فرموده است: {إِنَّمَا السَّبِيلُ عَلَى الَّذِينَ يَظْلِمُونَ النَّاسَ وَيَبْغُونَ فِي الْأَرْضِ بِغَيْرِ الْحَقِّ أُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ}¹ ترجمه: "ایراد و مجازات بر کسانی است که به مردم ستم می‌کنند و در زمین بناحق ظلم روا می‌دارند؛ برای آنان عذاب دردناکی است!". و در قسمت تطفیف، کاهش مزد و یا ضایع ساختن مزد و معاش کارگر و کارمند با استفاده از حيله ها، فریب، نیرنگ، چال، زور و... چنین ارشاد می‌دارد: {وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ، الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ، وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ}.² ترجمه: "وای بر کم‌فروشان! آنانی که وقتی برای خود پیمانه می‌کنند، حق خود را بطور کامل می‌گیرند؛ اما هنگامی که می‌خواهند برای دیگران پیمانه یا وزن کنند، کم می‌گذارند! آیا آنها گمان نمی‌کنند که برانگیخته می‌شوند." بر اساس تفسیر بیشتر مفسرین، یکی از جمله مصداق‌های این آیت، کسانی هستند که به عنوان کارفرما و کارگر از ساعت، میزان کار، کیفیت کار، میزان معاش و... می‌زنند و می‌زدند. و در آیت دیگر چنین فرموده است: {وَيَا قَوْمِ أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ}.³ ترجمه: "و ای قوم من! پیمانه و وزن را با عدالت، تمام دهید! و بر اشیاء (و اجناس) مردم، عیب نگذارید (تا بدین وسیله از قیمت‌های آنها بکاهید)؛ و از حق آنان نگاهید! و در زمین به فساد نکوشید!" این آیت نیز به صراحت تأکید می‌کند که باید از بی‌عدالتی و ظلم، فریب‌کاری در ترازو، کاستن از حقوق مردم کنار بیابند، زیرا این عمل فساد و افساد تلقی گردیده است. همچنین در آیت دیگر چنین می‌گوید: {وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ}.⁴ ترجمه: "و اموال یکدیگر را به باطل (و ناحق) در میان خود نخورید! و برای خوردن بخشی از اموال مردم به گناه، (قسمتی از) آن را (به عنوان رشوه) به قضات ندهید، در حالی که می‌دانید (این کار، گناه است)!" در این زمینه احادیث رسول الله ﷺ نیز است که می‌فرماید: {و لا یحلُّ لِامْرِئٍ مِنْ مَالِ

1 سورة الشورا آیت نمبر 42.

2 سورة المطففين آیت نمبر 1-3.

3 سورة هود آیت نمبر 85.

4 سورة البقرة آیت نمبر 188.

أخيه إلا ما طابت به نفسه¹ یعنی "حلال نیست برای هیچ کسی که از مال برادر (اسلامی) خود به نا حق بخورد، مگر اینکه بر اساس رضا و رغبت وی باشد." و در حدیث دیگر از حضرت ابوهریره رضی الله عنه چنین نقل شده است که رسول الله صلی الله علیه و آله فرمود: {لَتَوَدََّنَّ الْحَقُوقَ إِلَى أَهْلِهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ حَتَّى يُقَادَ لِلشَّاةِ الْجِلْهَاءِ مِنَ الشَّاةِ الْقِرْنَاءِ}² یعنی "بخداوند سوگند که حقوق را به صاحبان شان در روز قیامت ضرور خواهید پرداخت، حتی قصاص گوسفند بی شاخ از گوسفند شاخدار گرفته خواهد شد." و همچنین در یک حدیث دیگر چنین ارشاد فرمود: {مَنْ اقْتَطَعَ حَقَّ امْرِئٍ مُسْلِمٍ بِيَمِينِهِ فَقَدْ أَوْجَبَ اللهُ لَهُ النَّارَ وَ حَرَّمَ عَلَيْهِ الْجَنَّةَ}. فقال له رجلٌ و إن كَانَ شَيْئاً يَسِيرًا يَا رَسُولَ اللهِ صلی الله علیه و آله؟! قَالَ: وَإِنْ كَانَ قِضِيًّا مِنْ أَرَاكٍ³ یعنی رسول الله صلی الله علیه و آله فرمود: (کسی که حق مسلمانی را به وسیله قسم خود برای خویش بگیرد، خداوند دوزخ را بر وی واجب ساخته و بهشت را بر او حرام می سازد. مردی گفت: چطور است که اگر چیزی اندکی باشد؟ فرمود: هر چند شاخه چوب اراک (درختی که با آن چوب مسواک ساخته می شود) هم باشد. و همچنین در یک حدیث دیگر چنین روایت شده است: {مَنْ ظَلَمَ مَعَاهِدًا أَوْ انْتَقَصَهُ، أَوْ كَفَّهَ فَوْقَ طَاقَتِهِ، أَوْ أَخَذَ مِنْهُ شَيْئًا بَغَيْرِ طَيْبِ نَفْسٍ، فَأَنَا حَجِيجُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ}⁴ یعنی "کسی که با طرف پیمان (ذمی) ظلم نماید یا از آن (ماده های قرارداد) بکاهد، و یا بالاتر از قدرت و توانایی کارگر، او را مکلف گرداند، یا بدون اخذ رضایت وی از او چیزی گرفته شود، من در روز قیامت دشمن وی می باشم." بر اساس این حدیث، کارفرما حق ندارد که بر کارگر ظلم نماید یا بالاتر از قدرت و توانایی وی از او کار بگیرد، در آن صورت می تواند کارگر از حکم کارفرما، مخالفت نماید.⁵ و در حدیث دیگر رسول الله صلی الله علیه و آله فرمود: {إِنَّ اللهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ}⁶ یعنی "الله متعال بر تمام چیز احسان را در نظر گرفته است." و همچنین در حدیث دیگر چنین فرموده اند: {لَا ضَرَرَ وَ لَا ضِرَارَ}⁷، یعنی آسیب رساندن به صورت فردی و اجتماعی ممنوع است. و بر اساس قول رسول الله صلی الله علیه و آله که می فرماید: {إِنَّ اللهَ يَعْذِّبُ الَّذِينَ يَعْذِبُونَ النَّاسَ فِي الدُّنْيَا}⁸ یعنی "الله متعال کسانی را که مردم را در دنیا عذاب می دهند، آنها را در روز آخرت مورد آزار قرار می دهد." بر اساس احادیث فوق، زمانی که آزار و اذیت اهل الذمه با وجود

1 آخرجه أحمد (3 / 423 - ط الميمنية) من حديث عمر بن يثري، وأورده الهيثمي في المجمع (4 / 171 ط القدسي) وقال: «رواه أحمد وابنه في زيادته عليه، والطبراني في الكبير والأوسط، ورجال أحمد ثقات». و قال البيهقي أسنده حسن و حديث أبي حميد أصح ما في الباب.

2 آخرجه مسلم في صحيحه في كتاب البر و الصلة و الأداب، باب: تحريم الظلم، حديث رقم 4587. و الترمذي أيضاً في صحيحه، برقم 2420.

3 آخرجه مسلم حديث (137)، و انفراد به عن البخاري، آخرجه النسائي في " كتاب آداب القضاء " " باب القضاء في قليل الماء وكثيره " حديث (5434) و آخرجه ابن ماجه في " كتاب الحكام " " باب من حلف على يمين فاجرة ليقطع بها مالا " حديث. (2324) .

4 آخرجه ابوداود في كتاب الخراج و الإمارة و الفبي، باب تعشير أهل الذمة إذا اختلفوا بالتجارات، برقم 3052، 3/170. و البيهقي في السنن الكبرى في كتاب الجزية، باب النهي عن التشديد في جباية الجزية، برقم 18511، 9/205. و قال الالباني "صحيح". و قال في إسناده "لابأس به".

5 النووي، "المجموع"، 4/274.

6 قد سبق تخريجه في ص 189.

7 قد سبق تخريجه في ص 70.

8 آخرجه مسلم، في كتاب البر و الصلة و الأداب، باب الوعيد الشديد لمن عذب الناس، برقم 2613، 4/2018.

اینکه کافر هستند، ممنوع است، پس آزار و اذیت، و مورد شکنجه قرار دادن مسلمانان به هیچ وجه جایز نخواهد بود. از اینجا معلوم گردید که عدالت در اسلام، یک عمل خیر بوده و باعث تقویت و استحکام روابط مسلمانان می گردد. و در پایان بحث حدیثی از حضرت عمر رضی الله عنه است که فرمود: {لَمَّا كَانَ يَوْمَ خَيْبَرَ أَقْبَلَ نَفَرًا مِنْ صَحَابَةِ النَّبِيِّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالُوا فَلانْ شَهِيدٌ، فَلانْ شَهِيدٌ حَتَّى مَرَّوا عَلَي رَجُلٍ فَقَالُوا فَلانْ شَهِيدٌ. فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ "كَلَّا إِنَّي رَأَيْتُهُ فِي النَّارِ فِي بُرْدَةٍ غَلَّهَا أَوْ عَبَاءَةٍ"¹ یعنی "در روز خیبر عده از اصحاب پیامبر اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ آمده گفتند که: فلانی شهید است، فلانی شهید است تا اینکه بر مردی گذشتند و گفتند: فلانی شهید است، پیامبر اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فرمودند: هر گز نه! من او را در دوزخ دیدم در حالی که در برش برده یا عبائی بود که از مال غنیمت دزدیده بود."

با توجه به آیات و احادیث رسول خدا صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ که به طور صریح تأکید به ادای حق کارگر در وقت و زمان خاص آن شده است؛ به طوری که اگر شخصی حق کارگر را ضایع سازد، گناهکار شناخته شده و آثار دنیوی و اخروی در پی دارد.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به حفظ کرامت انسانی:

قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان، در این مورد توجه ویژه نموده و به بهترین شکل و وجه احسن، از حقوق مادی و معنوی کارگر و کارمند، حمایت و دفاع نموده است، بدین اساس، می توان گفت که در منطقه، شاید همچنین قوانین، وجود نداشته باشد. قانون کار افغانستان در یک فصل کامل تحت عنوان انضباط کار به مکافات و تشویق کارگران و کارمندان پرداخته است، چنانکه در ماده 92 در ذیل مکفیت های اداره و کارفرما در بند چهارم و پنجم خویش چنین صراحت می دارد: "4-برخورد مسئولانه به خواست ها و ضروریات کارکنان. 5-رعایت احکام اسناد تقنینی مرتبط به کار." برخورد مسئولانه در این ماده قانونی، به معنای در نظر گرفتن واقیعت ها و نیازمندی ها، با در نظر داشت حفظ کرامت انسانی و احترام متقابل است. و همچنین قانون کارکنان خدمات ملکی در ماده 19 در فقره اول آن چنین صراحت دارد: "مامور و کارکن قراردادی، حین اجرای وظیفه دارای مسئولیت های ذیل می باشد: 1-عدم محرومیت از حق کار بدون مجوز قانونی. 2-حفظ کرامت انسانی، تأمین مسئولیت از آزار و اذیت جسمانی، اخلاقی و روانی. 3-تأمین محیط مناسب و مسئول کار." ² این ماده قانونی به صراحت به حفظ کرامت انسانی، تأکید می نماید.

¹ أخرجه مسلم حدیث (114)، وانفرد به عن البخاري، وأخرجه الترمذي مختصراً في "كتاب السير" "باب ما جاء في الغلول" حدیث. (1574).
² وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

در جهت مقارنه بین فقه و قانون باید گفت که حفظ کرامت انسانی از جمله تعهدات اخلاقی و دینی به شمار می رود که در قانون نیز به حفظ این نوع تعهدات تأکید نموده است، گر چند جنبه مادی ندارد.

مبحث چهارم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به

پرداخت مزد

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به پرداخت مزد:

در قدم نخست در رابطه به منشأ و خاستگاه موضوع فوق باید گفت که فقهای اسلام برای بیان وظایف عالی دولتی، از جمله پست خلافت - ریاست دولت - که بالاترین و معتبرترین وظایف در حکومت اسلامی است، از اصطلاح "ولایت عامه" استفاده می نمودند. نظام ولایت عامه یا وظیفه دولتی در اسلام بر این اساس استوار است که خدمتی اجتماعی با اختیارات خاص در ازای دریافت اجرت معین است، خلفای راشدین از حضرت ابوبکر[ؓ] شروع تا آخر، از بیت المال مسلمانان، امرار معاش می نمودند، همانگونه که رسول الله^ﷺ می فرماید: {من استعملناه علی عمل فرزقناه رزقا فما أخذ بعد ذلك فهو غلول}¹، یعنی "هر کسی را که به کار گماشتیم، معاشش را دادیم و هر چه پس از آن گرفت، خیانت است." همینطور اسلام، حق ترفیع را نیز برای کارمند دولتی در صورتی که از خود لیاقت و شایستگی نشان دهد، محفوظ می دارد، و به همین ترتیب او حق مرخصی را دارد، اسلام، حق مرخصی تشویقی و سایر حقوق کارمندان را تضمین نموده است.

و در قدم بعدی باید گفت که این تعهد از جمله تعهدات حقوقی و قانونی کارفرما است، همچنین می توان گفت که این تعهد، جنبه دینی و اخلاقی نیز دارد، زیرا شریعت اسلام همیشه تأکید به انجام وظایف قبل از مطالبه حقوق، می کند، شریعت اسلام، یگانه دینی است که به داشتن احساس و وجدان در همه عرصه های کاری، تأکید دارد، بدین اساس، از جمله اصول و ارزش های اخلاقی که در ماهیت کار باید رعایت شود، میل و رغبت به انجام وظایف، قبل از مطالبه حقوق است، اخلاق مسلمان در ایجاد ارتباط با مسلمانان دیگر، چه کارگر باشد، کارفرما باشد و یا هر یک از طرفین قرارداد کار، باید به همین شکل باشد، او باید اولاً، مسئولیت خود را در قبال دیگران انجام دهد، سپس حقوق مشروع خود را مطالبه نماید، زیرا وظیفه ای که هر یک از طرفین قرارداد کار، انجام می دهد در واقع حق طرف مقابل نیز می باشد، اگر طرفین قراردادکار، این اصل اخلاقی را رعایت نمایند، علل و اسباب اختلاف و تعارض در میان آنها از بین می رود، با این ترتیب، روحیه همکاری

1 قد سبق تخریجه فی ص 33.

و برادری در فضای کار حاکم شده و تاثیر مثبت و مؤثری در سرعت، کمیت و کیفیت کار خواهد داشت. و پیامبر اکرم ﷺ در تعیین حقوق الله و حقوق العباد بر این اصل اخلاقی، بیشتر تأکید داشته اند. چنانکه به روایت صحیح از ایشان ثابت است که به معاذ بن جبل¹ فرمود: {یا معاذ، أتدري ما حق الله على العباد؟، قال: الله ورسوله أعلم، قال: أن يُعبد الله ولا يُشرك به شيءٌ، قال: أتدري ما حقهم عليه إذا فعلوا ذلك؟، فقال: الله ورسوله أعلم، قال: ألا يعذبهم؟¹ یعنی "ای معاذ آیا می دانی که حق خدا بر بندگان چیست؟ گفت: خدا و رسولش داناترند، فرمود: خدا را عبادت کنند و با او چیزی را شریک نسازند. گفت: آیا می دانید؟ حقشان بر او چیست که اگر آنها این کار را انجام دادند؟ گفت: خدا و رسولش بهتر می دانند، فرمود: که آنها را مجازات نکنند و یا عذاب ندهند" منظور از آن، عذاب وجدانی و روانی نیز است که بیشتر جنبه اخلاقی دارد و اسلام به ارزش های اخلاقی، زیاد تاکید می کند که باید کارگر و کارمند آنها را رعایت کنند و از سوی دیگر، ارزش های اخلاقی دیگری نیز وجود دارد که کارفرما و صاحب کار باید به آنها پایبند باشند و در رابطه با کارگر از آنها مراقبت نمایند و حقوق مشروع آنها را تضمین کنند، این که آیا این کارفرما یک فرد است، سکتور خصوصی است، یا یک بخش دولتی یا چیز دیگری است، و برجسته ترین این ارزش ها پرداخت اجرت یا مزد کارگر و کارمند در وقت و زمان تعیین شده است. مزد یا معاش و پرداخت آن به کارگر، از جمله موضوعات مهم و اساسی است که تکلیف و مسئولیت اولیه را برای صاحب کار و کارفرما در قبال کارگر و کارمند، ایجاد می کند، از جمله موضوعات مهم مرتبط با این مبحث؛ تعریف مزد و معاش و شرایط آن، تاکید و تشویق بر پرداخت آن، زمان استحقاق حقوق کارگر از دیدگاه شریعت مقدس اسلام و قوانین افغانستان، محل پرداخت مزد و معاش، محاسبه مزد و معاش و تعیین مزد و معاش توسط کارفرما و صاحب کار، و مسائل دیگری است که در چندین اجزاء به شرح زیر مورد بحث و بررسی، قرار خواهد گرفت:

¹ رواه الإمام مسلم في "صحيحه" في كتاب (الإيمان)، باب (الدليل على أن من مات على التوحيد دخل الجنة قطعا)، ج 1، ص 232، 233.

جزء اول: تعریف مزد و معاش، شرایط و تشویق پرداخت آن از منظر فقه اسلامی:

الف: مزد در لغت: "به معنای پدایش کار، جزا و بدل کار¹... و معنای اجاره؛ یعنی آنچه در برابر انجام کار برای کسی، تحت عنوان اجرت و مزد داده می شود"²، پس انسان در ازای زحمت و تلاشی که انجام می دهد، مستحق اجرت یا دستمزد می شود.

ب: معنا، مفهوم و جایگاه مزد در اصطلاح شریعت اسلام: تعریف مزد در فقه اسلام، بر اساس معنای لغوی آن است، و بسیاری از فقهای اسلام به آن پرداخته اند، در میان آنها امام دسوقی³، خیلی خوبتر و جامع تر، موضوع را توضیح داده اند، چنانچه ایشان می فرماید: {العَوَضُ الَّذِي يَدْفَعُهُ الْمُسْتَأْجِرُ لِلْمُؤَجَّرِ فِي مُقَابِلِ الْمَنْفَعَةِ الَّتِي يَأْخُذُهَا مِنْهُ}³ یعنی "اجرت، ثمن یا عوضی است که مستاجر در برابر منفعتی که از مؤجر استحصال و یا استفاده می نماید، به او می پردازد". از سوی دیگر، مزد یکی از ارکان عقد قرارداد کار و عوضی است که کارگر در قبال زحمات و زمانی که برای انجام کار صرف می کند، مستحق آن می شود، یکی از مهم ترین حقوقی که کارگر پس از انجام کار محوله، از کارفرما انتظار دارد؛ این است که حق مزد خود را بدون هیچ گونه کمی، کاستی و بدون هیچ گونه اظهار منت، دریافت نماید، اسلام دستور داده است که به محض اتمام کار، به کارمند و کارگر مزد آنها باید داده شود؛ و به همین ترتیب برای اینکه کارمند دولتی بتواند وظایفی را که از طرف اداره به او محول شده است، به نحو احسن انجام دهد، او باید حقوقی داشته باشد که بتواند ضمن اطمینان خاطر از معیشت خود و خانواده اش، به وظایف و شغل خود عمل کند و به او اطمینان داده شود که مشوق ها و دوره های استراحتی را دریافت خواهد کرد که او را قادر می سازد تا فعالیت های خود را بازگرداند و توانایی های خود را تجدید نماید، علاوه بر حق ترفیع وی بر اساس اثبات شایستگی، که در آن برخی از حقوقی که باید به کارمند داده شود از منظر شریعت اسلام طی چند مطلب در مبحث بعدی بررسی خواهد شد.

از سوی دیگر، مزد و معاش کارگر و کارمند، به عنوان اولین و مهمترین حق آنها پس از تصدی منصب شان، سبب مستقیم آنها برای ورود به خدمت است، لذا اسلام به او عنایت فراوانی داشته است، چنانچه حق متعال می فرماید: {قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي تَمَانِي حَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أُنشِقَّ عَلَيْكَ سِتْرًا فَإِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ}⁴ ترجمه:

1 انظر: "لسان العرب"؛ لابن منظور، مادة (أجر).

2 الفراهيدي: الخليل بن احمد، كتاب العين، تحقيق د. مهدي المخزومي و د. ابراهيم السامرائي، ط: بلا، دار و مكتبة الهلال، مكان النشر: بلا، سنة النشر: بلا، 6/173.

3 حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، القاهرة: دار إحياء الكتب العربية، ج4، ص2 و334/5.

4 سورة القصص آيت نمبر 27.

"(شعیب) گفت: من می‌خواهم یکی از این دو دخترم را به همسری تو درآورم به این شرط که هشت سال برای من کار کنی؛ و اگر آن را تا ده سال افزایش دهی، محبتی از ناحیه توست؛ من نمی‌خواهم کار سنگینی بر دوش تو بگذارم؛ و ان شاء الله مرا از صالحان خواهی یافت". و در آیت دیگر، الله عزوجل، در مورد مادران شیرده چنین می‌فرماید: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ﴾¹ ترجمه: "و اگر برای شما (فرزندان تان را) شیر می‌دهند، پاداش آنها را بپردازید؛" و همچنین رسول الله ﷺ می‌فرماید: ﴿أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَأَ عِرْقَهُ﴾² یعنی "قبل از اینکه عرق پیشانی کارگر خشک شود، مزد او را بپردازید"، و در حدیث دیگر چنین ارشاد نموده اند: ﴿مَنْ اسْتَعْمَلَنَاهُ عَلَى عَمَلٍ فَرَزَقْنَاهُ رِزْقًا فَمَا أَخَذَ بَعْدَ ذَلِكَ فَهُوَ غُلُولٌ﴾³ یعنی "هر کسی را که به کار گماشتیم، معاشش را دادیم و هر چه پس از آن گرفت، خیانت است." و خداوند متعال، به کسانی که مزد کارگر را نمی‌دهند و یا انکار می‌کنند، در روز قیامت به وعید سخت، هشدار داده است؛ چنانکه در یک حدیث قدسی می‌فرماید: ﴿ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ﴾⁴ یعنی "سه نفر است که در روز قیامت من خصم آنها خواهم بود: مردی که به من چیزی داد و بعد به او خیانت کرد، مردی که شخص آزاد را فروخت و قیمتش را مصرف کرد، و مردی که کارمندی را استخدام کرد و از او کار گرفت و مزدش را نداد." و زمانی که کارگر، کار خود را انجام دهد، مزد او به صورت دین و قرض، برای کارفرما لازم می‌گردد و به عنوان امانت در گردن او واجب می‌شود که باید بدون تأخیر و تعلل، به طور کامل به آن عمل کند، و او امین قرار داده شده است؛ خواه این مزد روزوار، هفتوار یا ماهوار باشد و یا هم غیر معین باشد که قرار باشد، پس از اتمام کار برایش پرداخته شود، چنانکه الله عزوجل می‌فرماید: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾⁵ ترجمه: "همانا خداوند شما را امر می‌کند که امانت‌ها را به صاحبان آنها برگردانید"، همچنین اعطای مزد کارگر، پس از دریافت منفعت از وی، مشمول اجرای قرارداد کار مورد توافق طرفین می‌شود، همانطوری که الله متعال در مورد ایفای قراردادها فرمود: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾⁶ ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده اید، به قراردادها وفا کنید." این نصوص بر چند چیز تأکید می‌کند: اول بر لزوم اعطای مزد کارگر تا زمانی که انجام کار را از

1 سورة الطلاق آیت نمبر 6.

2 قد سبق تخريجه في ص 74.

3 الغلول : في المغنم خاصة، أصله: أن الرجل كان إذا اختار من المغنم شيء غلّه أي أدخله في أضعاف متاعه وستره، فسمي الخائن غالاً. ابن قتيبة، أبو محمد عبد الله بن مسلم (ت 276هـ)، غريب الحديث، (وضع فهارسه: نعيم زرزور)، دار الكتب العلمية، بيروت، ج 1، ص 45.

4 قد سبق تخريجه في ص 33.

5 قد سبق تخريجه في ص 355.

6 سورة النساء آیت نمبر 58.

7 سورة المائدة آیت نمبر 1.

طرف مقامات ذیصلاح به عهده گرفته باشد، دوم: در مقابل خدمتی که برای این مقام انجام می دهد، اجرت بالمثل داشته باشد، سوم: اجرت وی معین بوده و برای اعاشه و ابائت زندگی او کفایت کند. با توجه به نصوص فوق، کارمند بلافاصله پس از اتمام کارش، مستحق حقوق و مزد می شود، اگر کار او دائمی باشد و به مدت معینی ختم نشود، استحقاق حقوق او به صورت دوره ای در فواصل زمانی معین می شود¹ و اگر در هر ماه، وصول شود، پس در هر ماه مناقصه صورت می گیرد و اگر در یک سال باشد، در اول هر سال مناقصه صورت می گیرد، پس زمانی که معاش پرداخت شد، این اتفاق می افتد². و برای امت اسلامی در این زمینه اجازه وجود دارد که مزد را بر حسب آنچه که مصلحت فرد و جامعه می داند، با توجه به شرایط کار و تسهیل تشریفات حسابداری تعیین کند، ممکن است به صورت هفتوار و یا ماهوار پرداخت شود³. این حق کارمند است در صورتی که حقوق وی نزد کارفرما جمع شود، کارفرما نباید مانع پرداخت وی شود، بلکه در صورت حصول، به او پرداخته شود و در صورت تأخیر کارگر مطالبه نکند. و اگر در موقع نیاز، به تأخیر بیفتد و در عین حال پول در بیت المال موجود باشد، مانند دیون سررسید، می تواند بر آن مطالبه کند. و اگر بیت المال (خزانه دولت) بر اثر حوادثی ورشکسته شود و حقوق کارمند را به تأخیر بیندازد، این حقوق به عنوان قرض بر بیت المال (خزانه دولت)، باقی می ماند⁴.

جزء دوم: تعیین مزد متعارف و شرایط آن از منظر فقه اسلامی:

از آنجایی که مزد مشمول تعهداتی است که بر عهده صاحب کار، ثابت و لازم می باشد- بلکه فقهاء، آن را تکلیف اولیه ای بر عهده صاحب کار دانسته اند- پس لازم است تا شرایط عمومی موضوع تعهد را با خود داشته باشد، به این معنا که مزد باید مال منقوم (دارای ارزش و قیمت گزاری) باشد، پاک و قابل انتفاع باشد، و همچنین قابل تحویل و تسلیم دهی باشد، و بلحاظ ذات و ماهیت، معلوم باشد، و همچنین بلحاظ مدت؛ مؤجل و معجل بودن آن، واضح باشد، و به طور کامل متعلق به ملکیت صاحب کار باشد⁵، اینها مجموعه شرایطی است که باید میان طرفین در زمان عقد قرارداد، واضح و مشخص باشد، در غیر آن ماهیت عقد زیر سوال می رود. پس بر همین اساس، هر آنچیزی که بی ارزش و بدون قیمت است، در شریعت اسلام، اجرت و مزد شده نمی تواند، مانند شراب و گوشت مرده. رسول

1 أبو یونس، محمد باهی، "الاختیار علی أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي"، ط1، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1999م، ص 295.

2 ابن سماء، أبو القاسم محمد بن أبي العلاء، محمد بن محمد، رونق التحرير في حكم السياسة والتدبير، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1424هـ- 2004م، ص 95.

3 أبو سن، أحمد إبراهيم، الإدارة في الإسلام، ط2، المطبعة العصرية، دبي، 1981م، ص 86.

4 ابن سماء، أبو القاسم محمد بن أبي العلاء، محمد بن محمد، رونق التحرير في حكم السياسة والتدبير، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1424هـ- 2004م، ص 95.

5الكاساني: بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع 18/6-19. و الدردير، الشرح الصغير، 8/4، و البهوتي، كشف القناع الى متن الاقناع، 32/4.

الله می فرماید: {إن الله ورسوله حرم بيع الخمر والميتة والخنزير والأصنام} ¹ یعنی "الله ورسولش، فروش مشروبات الکلی، گوشت مرده، گوشت خوک و بته را حرام نموده است".

و عدم آگاهی از اجرت، موجب اختلاف و فریب می شود، چنانچه حدیث رسول الله ﷺ است: {وقد نهی النبي ﷺ عن الغرر} ² یعنی "پیامبر معظم ﷺ از فریب، جداً منع فرموده اند"، در رابطه به معلوم و مشخص بودن اجرت، دو حدیث وجود دارد که فی نفسه گر چند، به درجه صحت نرسیده اند، اما هر یک، حدیث دیگری را تقویت می نماید، و سپس بخاطر اینکه هر دو، مشمول معنای نهی از بیع غرر هستند، هر دو حدیث تقویت پیدا می کنند و می توانند جهت استنباط مسائل، مورد حجت و دلیل قرار گیرند، اما در مورد حدیث اول، آنچه امام احمد رحمه الله در مسند خود از ابوسعید خدری رضی الله عنه ³ روایت نموده است که پیامبر اکرم ﷺ: {نهی عن استئجار الأجير حتى يبين له أجره، وعن النجش واللمس وإلقاء الحجر} ⁴ یعنی "از اجیر گرفتن کارگر تا زمانی که مزدش برایش توضیح داده نشود و از حکاکی و دست زدن و انداختن سنگ منع فرموده اند"، و حدیث دوم آن است که حضرت ابوهریره رضی الله عنه از پیامبر ﷺ نقل نموده اند: {لا يساوم الرجل على سوم أخيه، ولا يخطب على خطبة أخيه، ولا تتاجشوا ولا تبايعوا بإلقاء الحجر، ومن استأجر أجيراً فليعلمه أجره} ⁵ یعنی "هیچ مردی بر سر معامله برادرش چانه زنی (تخریب معامله بیع) نکند و هیچ مردی بالای نامزد برادرش، درخواست نامزدی ندهد، مجادله نکنید و با انداختن سنگ، بیعت نکنید و هر که کارمندی را استخدام می کند، اجرتش را به او اطلاع دهد". ⁶

چون بحث شروط اجرت یک مقدار طولانی و مفصل است و موضوع تحقیق اصلی بنده نیز نیست، بدین اساس، به این خلاصه و فشرده اکتفا می کنم.

از طرف دیگر، مزد باید متعارف باشد، اجرت و دستمزد متعارف، آن است که کارگر بتواند با آن، زندگی قابل قبولی؛ از قبیل غذا، لباس و مسکن را تهیه بکند. از آیه قرآن؛ نیز می توان دستمزد متعارف را شناسایی و استنباط کرد، قرآن کریم میفرماید: {إن لك ألا تجوع فيها ولا تعرى وأنك لا تظمؤا فيها ولا تضحى}؛ ⁷ ترجمه: "برای تو، این است که در آن (بهشت)، گرسنه و برهنه نخواهی شد؛ و در آن، تشنه نمیشوی و حرارت آفتاب آزارت نمیدهد." لفظ (تظماً) ⁸ در این آیه، ممکن است

¹ البخاری، صحیح البخاری، کتاب: البیوع، باب: المیتة و الاصنام، ح. رقم 1513. 614-615.

² مسلم، صحیح مسلم، کتاب البیوع، باب: بطلان بیع الحصة و البیع الذی فیہ غرر، ح. رقم 1513. 614-615.

³ هو سعد بن مالك بن سنان بن عبید بن ثعلبة الخدری الأنصاری الخزرگی المدني، والمعروف بـ أبو سعید الخدری، أنه شهد معظم الغزوات مع النبي صلی الله علیه وسلم، وشهد بیعة الرضوان، وكان يحضر حلقات الرسول - صلی الله علیه وسلم، فتحمل عنه الكثير الطيب حتى عد في المكتبين عنه و كان من أفقه و أعلم الصحابة، وتوفي رضي الله عنه بالمدينة سنة (٧٤ هـ)، وسنة (٨٦) سنة. البداية و النهاية ج ٩ ص ٤.

⁴ الإمام احمد، مسند الإمام احمد، مسند أبي سعید الخدری رض، 116/18، ح. رقم 11565. و قد علق عليه الشيخ الارنؤوط بقوله: "صحیح لغیره، دون قوله: نهی عن استئجار الأجير حتى يبين له أجره، و هذا اسناده ضعيف لانقطاعه..."

⁵ البيهقي: ابوبكر احمد بن الحسين بن علي، السنن الكبرى، خرج احاديثه: اسلام منصور عبد الحميد، ط: بلا، دار الحديث، القاهرة-مصر، 1429هـ-2008م. و اشير اليه: البيهقي: السنن الكبرى، كتاب: الاجارة، باب: لا تجوز الاجارة حتى تكون معلومة و تكون الاجارة معلومة، ح. رقم 11652، 222/6. و قد استدلل البيهقي على تقوية الحديث في طريقة عرضه، حيث جعله في هذا الباب، و قال بعد عنوانه مباشرة: "استدلالاً بما روينا في كتاب البيوع عن النبي ﷺ: انه نهى عن بيع الغرر، و الاجارة صنف من البيوع و الجهالة فيها غرر"، إلا أن مخرج احاديث سنن البيهقي الكبرى قال عنه: "ضعيف".

⁶ ابن الهمام، كمال الدين بن عبد الواحد "فتح القدير"، 476/6. معالم القرية ص 132.

⁷ سورة طه / 119-118.

⁸ با توجه به مفهوم گسترده واژه «ظماً»، دو مفهوم «مزد متعارف» و «آموزش و تحصیل علم» از آن، استفاده شده است. از آنجایی که فراگیری علم، کاری بسیار دشوار است، و کسی که در این راه قدم بگذارد، خداوند، او را بدون مزد و پاداش نمیگذارد. در واقع، خداوند به اندازه تلاش هرکسی، در هر کار خیری به او در آخرت پاداش مناسب میدهد، پس در این عالم؛ نیز کارفرمایان باید، به کارگران، به اندازه کار و سعی شان، مزد مناسب بدهند.

که آموزش، تعلیم و مددکاری طبی را هم شامل شود؛¹ اما شرایط اقتصادی حاکم، عرف، آداب و رسوم اجتماعی متداول و رایج در کشورها، سطح زندگی (استاندارد زندگی) را تعیین و تثبیت میکند. حدیثی فوق تصریح میکند که کارفرما باید به کارگر یا خدمتکارش از غذایی که خودش میخورد، بخوراند و درست؛ مثل آن لباسی را که خود، میپوشد، به او ببوشاند. "بنابراین، اجرت متعارف، حداقل دستمزدی است که نیاز را برآورده کند، به اضافه آن مقداری که طبیعت کار، آن را با توجه به کیفیت فنی تکنیکی، پیشرفت کار و تولید، سود و درآمد آن شغل، اقتضا میکند (که کارفرما باید به کارگر پاداش و جایزه بدهد). یک سری امکانات دیگری؛ مانند تسهیلات مسکن، معالجه، آموزش، تفریح و... هم باید در کنار دستمزد، در اختیار کارگر قرار گیرد.

جزء سوم: مبادی فقهی تشویق و ترغیب کارفرما-صاحب کار نسبت به پرداخت مزد در وقت معینه:

اولین تعهد صاحب کار و کارفرما، پرداخت مزد و معاش به کارگر است و این همان چیزی است که او در قرارداد کار تعهد نموده است، و خداوند متعال می فرماید: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ} ² ترجمه: " ای آن کسانی که ایمان آورده‌اید! به پیمانها (عهد ها و قراردادهای) وفا کنید!" چه بسا ممکن است، هرگونه تأخیر از سوی کارفرما و صاحب کار در اجرای این تعهد حیاتی موجب آسیب، رنج، خجالت و شرمساری کارگر و کارمند شود، به خصوص در عصر حاضر، که کارگر برای اداره امور زندگی خود کاملاً وابسته به دستمزدی است که روزانه و یا ماهوار، آن را دریافت می کند، از همین رو شارع حکیم، بر پرداخت اجرت تأکید نمود و از امتناع و خودداری از ادای آن یا تأخیر و تعلل در آن را، جداً منع کرد، چنانچه الله متعال فرموده است: {فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ} ³ ترجمه: " و اگر برای شما (فرزندان تان را) شیر می دهند، پاداش آنها را بپردازید؛"، شریعت اسلام، پدر طفل شیرخوار را، سفارش و تشویق می کند که اجرت او را در هنگام شیر دادن به مادرش بپردازد، زیرا در اینجا، این شبهه وجود دارد که پدر متعهد به این امر نباشد، پس آنگاه خداوند متعال فرمود: {فَاتُوهُنَّ}، یعنی "پس آنها را ببخش". فرمود: {فَاعْطُوهُنَّ}، یعنی "آنها را بده"، زیرا کلمه الإيتاء، متضمن نرمی، آسانی، سهولت و راحتی است، زیرا الإیتیان: یعنی دادن به راحتی...، الإیتاء به معنای الاعطاء، یعنی مطلق دادن است، پرداخت صدقه را در قرآن کریم با کلمه الإیتاء اختصاص داده است، چنانچه الله متعال فرموده است: {وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ} ⁴ ترجمه: " و نماز را برپا داشتند و زکات را پرداختند" ⁵. پس بنابراین، صاحب کار مزد کارگر را با مهربانی، نرمی، ملائمت و خوشدلی باید به او تقدیم کند، بدون اینکه او را به تأخیر بیندازد یا حقش را دست کم بگیرد، خلاصه

¹ Quoted in Allamah hifzur Rahman, Islam Ka Ikhtesadi Nizam) Urdu), 1938, and Afzal Ur Rahman, Op -cit, Chap. on Problem of Wages. op.cit, Chap. 242, p.

² سورة المائدة آیت نمبر 1.

³ سورة الطلاق آیت نمبر 6.

⁴ سورة البقرة آیت نمبر 277.

⁵ الاصفهانی: الراغب، مفردات ألفاظ القرآن، تحقیق: صفوان عدنان داوودی، ط2، دارالعلم، دمشق-سوریا، 1418هـ-1997م. 60-61.

بحث اینکه، کلمه الأیطاء در مدلول خود به نسبت از کلمه الإیطاء قوی تر است، و این نیاز به بحث و تفصیل دارد که اینجا گنجایش آن را نداشت و مرتبط به موضوع نیز نبود، صرف نظر شد¹. رسول خدا^ﷺ، از بی توجهی به کارگر و نپرداختن مزد او که مستحق آن می باشد، برحذر داشت، زیرا کارگروکارمند، آنچه در توانش بود به نفع صاحب کار، انجام داد و در ساحة کاری از هیچ چیزی دریغ نکرد، او تمام قدرت و توان خود را به کار گرفت تا نیازهای کاری را که به او سپرده شده بود و بر اساس قرارداد می دادی که او مؤظف و مکلف ساخته شده بود، برآورده کند، بنابراین، این کار را مانند یک کارگر معمولی و معتاد، انجام داد. چنانچه نبی اکرم^ﷺ فرموده اند: {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"}² یعنی "خداوند متعال می فرماید: سه نفر است که من در روز قیامت حریف و منازع آنها خواهم بود، مردی که به من داد و سپس به من خیانت کرد، و مردی که شخص حر و آزاد را فروخت و سپس بها و ثمنش را خورد، و مردی که کارگری را اجیر کند و از او کار خود را مکمل بگیرد، اما دستمزدش را به او ندهد"، ابن حجر^{رحمه} در تشریح این حدیث، چنین اظهار دارد: "قول او یعنی {ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره}، به این معنا است که شخص حر و آزاد را بفروشد و قیمتش را بخورد، زیرا منفعت او را بطور کامل بدون عوض، دریافت نموده، گویی که او را خورده است، و چون بدون مزد او را استخدام نموده، گویی که او را به بردگی گرفته است"³. همچنین از حضرت ابوهریره^{رضی} روایت است که رسول الله^ﷺ فرمودند: {مطل الغنى ظلم وإذا أتبع أحدكم على مليء فليتبع}⁴ یعنی "شانه زنی و تاخیر ثروتمندان، در ادای حقوق، ظلم است و زمانی که یکی از شما بالای شخص غنی حواله داده می شود، باید که حواله را قبول نماید"، کارفرمای ثروتمند و غنی که قادر به پرداخت مزد لازمه بالای خود باشد و سپس در تادیبه آن، تعلل و تاخیر نماید، به ظلمی افتاده است که شریعت اسلام، ما را از افتادن در دام او منع نموده است، ظلم همان طوری که در حدیث مبارک آمده تاریکی های روز قیامت می باشد: {اتقوا الظلم فإن الظلم ظلمات يوم القيامة}⁵ یعنی "از ظلم بپرهیزید؛ زیرا ظلم تاریکی های روز قیامت می باشد." در نهایت اینکه، کارفرما مورد قهر و خشم خداوند^ﷻ قرار میگیرد. پس برای اینکه شخص مسلمان از این عذاب الهی،

1 الزركشي: محمد بن عبدالله، البرهان في علوم القرآن، تحقيق: يوسف المرعشي و آخرون، ط2، دارالمعرفة، بيروت-لبنان، 1415هـ-1994م. 74/4-75.

2 قد سبق تخريجه في ص 75.

3 ابن حجر، فتح الباری، 1182/1.

4 الإمام أحمد، مسند الإمام أحمد، مسند ابن عمر^{رضی}، ح. رقم 5395. 292/9. قال عنه الشيخ الارنؤوط بقوله: "صحيح لغيره" و ابوداود سليمان السجستاني (ب.ت). سنن ابی داود، وزارة الاوقاف المصرية و أشاروا إلى جمعية المكنز الاسلامی، ج 3، ص 253.

5 صحيح مسلم، مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، الطبعة: 1423هـ.

نجات پیدا کند، لازم است که باید مزد کارگر و کارمند خود را بدون تاخیر پرداخت نماید. علاوه بر عذاب اخروی، کارگر میتواند با مراجعه با نهاد های حقوقی حق خود را مطالبه نماید؛ اگر کارفرما مزد کارگر خود را در وقت انجام کار پرداخت نکند کارگر از نظر فقه و قانون می تواند، تصمیم دیگری اتخاذ نماید؛ به طور مثال کارگری که کار او بالای شیء تاثیر گذار است، مثل نجار و یا خیاط، می تواند شیء ساخته شده را برای کارفرما تا زمانی اخذ اجرت خود تسلیم نکند، ولی کارگری که کار او بالای شیء تاثیر گذار نباشد، مثل حمل کننده و انتقال دهنده اشیاء)، او نمی تواند چیزی را در پیش خود حبس نماید، زیرا معقود علیه، نفس عمل می باشد، و شیئی معینی وجود ندارد.

جزء چهارم: در نظر گرفتن کفایت معاش در تعیین مقدار آن از منظر فقه اسلامی:

همانطور که برای مرجع ذی صلاح لازم است در ازای خدمتی که کارمند انجام می دهد، باید دستمزدی را برای او تعیین کند، به همان شکل لازم است دستمزدی که برای وی داده می شود، باید به شرایط لازم زندگی او کفایت کند¹، این با توجه به نوع شغلی که کارمند دارد، به موقعیت اجتماعی او و سطح قیمت های بازار، مطابقت داشته باشد تا کارش را به بهترین وجه آن انجام دهد و او را از لغزش در فساد، مصئون نگهدارد، زیرا بسیاری از مظاهر فساد اداری، ناشی از ضعف حقوق و شرایط نامناسب کاری است که با حجم و نوع کار برابری ندارد²، بنابراین، رسول خدا^ﷺ به کارگر خود به میزانی اعطا می نمود که او را کفایت می کرد، پس به همین اساس رسول خدا^ﷺ فرمود: {من و آئی لنا عملا فلم یکن له زوجة فلیتزوج، أو خادما، فلیتخذ خادما، أو مسکنا، فلیتخذ مسکنا، أو دابة، فلیتخذ دابة، فمن أصاب شیئا سوی ذلك، فهو غال او سارق.} ³ یعنی "کسی که برای ما کاری می کند، [اگر همسری نداشته باشد] باید همسر اختیار کند. اگر خدمتکاری نداشته باشد پس باید خادم به او داده شود و اگر فاقد مسکن باشد باید مسکن داشته باشد و اگر مرکب و سواری نداشته باشد باید برایش سواری فراهم گردد، [یا بدو داده شود]، پس اگر کسی بدون در نظر داشت این موارد، صاحب وظیفه گردد، او در آینده فریبکار و دزد خواهد بود." پیامبر اکرم^ﷺ، همیشه مشتاق بود که کارگران خود را به حد کفایت آنها، نیازمندی های ایشان را تضمین کند. از ازدواج گرفته، تا رهایش و خادم؛ تا اینکه آنها را از گداییگری و سوال، مصئون نگهدارد، در این حدیث، پیامبر اکرم^ﷺ، فرمود: "کسی که برای ما کارگر باشد، اجازه است که همسر بگیرد، یعنی برای او مجاز است که از بیت المال مسلمانان، میزان مهر همسرش را بدون اسراف و تجاوز بگیرد، این از جمله دستمزد و حقوق او محسوب خواهد شد، اگر او خادمی نداشته باشد، باید خادم بگیرد، و اگر او خانه ای نداشته باشد، باید خانه بگیرد و یا زمینه اقامت دائمی را برایش فراهم نماید. و همچنین احتمال دارد که حدیث فوق چنین معنا داشته باشد: "اینکه کارگر و کارفرما می توانند از بیت المال مسلمانان، مصرف ازدواج خود را بگیرند، و همچنین خادم و اقامت گاه برای خود بگیرند تا اینکه از این طریق بتوانند برای انجام

1 مصطفی، علی عبد القادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظام الحديث، ط ۱، مطبعة السعادة، 1402 هـ - 1982 م. ص 38.

2 أبوسن، أحمد إبراهيم، الإدارة في الإسلام، ط ۲، المطبعة العصرية، دبي، 1981 م، ص 102.

3 أخرجه ابو داود في صحيحه عن طريق المستورد بن شداد برقم (2945) و قال الالبانی "صحيح" و أخرجه أحمد في سننه عن طريق المستورد بن شداد (حدیث: ۱۸۰۴۴، ۱۸۰۴۶) (۱۸۰/۴) (۲۹۴/۴) و قال محققه شعيب الأرنؤوط: حدیث صحيح، أخرجه الطبرانی في (المعجم الكبير)، (حدیث: ۷۲۶) (۳۰۵/۲۰).

کار خود، آماده شوند. در اخیر این حدیث حضرت ابوبکر صدیق[ؓ] می گوید: "که برای من خبر داده شده است که نبی کریم[ؐ] فرمودند: "هر که به اینها اکتفا ننموده و بیش از آن را طلب نماید، ممکن است به امانت خیانت کند و یا اینکه دست به سرقت و دزدی بزند."¹ این حدیث در بخش تامین نیازمندی های کاری کارمندان و کارگران، جامع ترین و کامل ترین حدیثی است که تمامی حقوق کارمندان را طبق نیازمندی های آنها در نظر گرفته است و چیزهای را پیشبینی نموده است که تا اکنون هیچ کشوری به این میزان، به آن توجه ننموده است.² روایات و آثار خلفاء نیز تایید کننده این امر است، حضرت عمر[ؓ] به والیان، توصیه می کرد که افراد صالح و نیک را برای عهده قضاوت انتخاب نمایند و حقوقی را که برای نیازمندی های آنها کفایت کند، به آنها اعطا نمایند، چنانکه او خودش به قاضی شریح³، معاش مورد نیاز وی را در هر ماه صد درهم اعطا می نمود، بعداً حضرت علی[ؓ] به آن نظر به نیازمندی های وی اضافه نمود و آن را فی ماه، پنج صد درهم ساخت، چنانچه مشهور است که عده از دوستان وی، او را به خاطر اخذ اجرت، سرزنش نمودند و به او گفتند: ما حساب می گیریم. شریح³ به پاسخ آنها چنین گفت: "و من چرا امرار معاش نکنم، تمام مزد را از آنها می گیرم و به آنها می پردازم، من در مجلس با صبر و حوصله مندی مینیشینم و به گپ آنها گوش فرا می دهم و در صدور فیصله و قضاء، عدالت را رعایت می کنم." شریح³ برای دوستانش توضیح داد که او خود را از کاروبار زندگی خود کشیده و برای انجام کار مسلمانان فارغ نموده است، بنابراین، آنچه را که برای او کافی است، از اموال مسلمانان می گیرد و این حق مشروع وی خواهد بود.⁴ و حضرت علی[ؓ]، هنگامی که مالک بن اشتر⁵ را بر مصر گماشت، به او گفت: "سپس به آنها امرار معاش بده، این امر آنها را وادار می سازد که خودشان را اصلاح کنند، و کفایت خواهد کرد آنچه را که در کنترل شان است، بخورند و اگر دستور تو را زیر پا بگذارند یا در امانتت خیانت کنند، آنگاه حتی بر آنها خواهد بود."⁶ و کفایت از سه جهت مورد توجه قرار می گیرد:

أ. تعداد افراد تحت تکفل وی از اولاد.

ب. تعداد وسایل نقلیه.

1 همان. ج.3، ص.299. و قال الالبانی "صحیح".
 2 مصطفی، علی عبد القادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظام الحديث، ط1، مطبعة السعادة، 1402هـ-1982م. ص.51.
 3 شریح بن الحارث بن قیس بن الجهم الکندی، أبو أمية: من أشهر القضاة الفقهاء في صدر الإسلام. أصله من اليمن. ولي قضاء الكوفة، في زمن عمر وعثمان وعلي ومعاوية. واستغنى في أيام الحجاج، فأغراه سنة 77 هـ وكان ثقة في الحديث، مأمونا في القضاء، له باع في الأدب والشعر. وعمر طويلاً، ومات بالكوفة. الاعلام للزرکلي.
 4 السرخسي، أبو بكر محمد بن أحمد بن أبي سهل (ت 483هـ) المبسوط، ط1، (دراسة وتحقیق: خليل محبي الدين الميس)، دار الفكر - بيروت، 1421هـ-2000م، ج.15، ص.11. وكيع، أبو بكر محمد بن خلف بن حيان البغدادي (ت 306هـ)، أخبار القضاة، ط1، 3، (صححه وعلق عليه وخرج أحاديثه: عبد العزيز مصطفي المراغي)، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، 1366هـ-1947م، ج.2، ص.227.
 5 مالك بن الحارث النخعي، أخذ الأشراف والأبطال المذكورين المعروف بالأشتر، حدث عن: عمر، وخالد بن الوليد، وفقيته عيته يوم اليرموك، وكان شهماً، مطاعاً، زعراً، سبي الخلق، ألب على عثمان وقتله، جهز على الأشتر والياً على ديار مصر، فمات في الطريق مسموماً، فقيل: إن عبداً لعثمان عارضته، فسَمَّ له عسلاً. سير أعلام النبلاء للحافظ الذهبي. وذكره ابن سعد في الطبقة الأولى من التابعين بالكوفة، فقال: وكان ممن ألب على عثمان، وشهد حصره، وله في ذلك أخبار. الإصابة لابن حجر العسقلاني.
 6 ابن أبي الحديد، شرح نهج البلاغة، ط1، 20، (تحقیق: محمد أبو الفضل إبراهيم)، دار إحياء الكتب العربية، 1959م، ج.17، ص.70.

ج. در نظر گرفتن وضعیت اقتصادی (نرخ عمومی) بازار، جای که سکونت دارد، تا بر اساس آن دیده شود که معاش فعلی وی برای پوشاک، غذا و دیگر مورد ضرورت وی، کفایت می کند یا خیر¹.

با توجه به احادیث و آثار فوق می توان گفت که این احادیث و آثار، به سطح زندگی اشاره می کند که دستمزد کارگر باید بتواند نیازمندی های آن را تأمین کند. از این رو، یک کارگر باید بتواند با تصرفات در اجرتش در مدت زمان معقولی به خود خانه بخرد و اگر مجرد باشد، ازدواج کند و اگر موثر نداشته باشد، بتواند آن را خریداری نماید. برخی از فقهای معاصر² بر این باور هستند که در وقت تثبیت اجرت، این هم باید در نظر باشد که کارگر با امکانات مالیش بتواند براحته از این وسایل استفاده کند. از جانب دیگر، آنگونه در خرید و فروش، ثابت نگهداشتن نرخ اشیاء برای زمان طولانی ممکن نیست، ثابت نگهداشتن قیمت کار امکان ندارد؛ بنابراین در چهارچوب معیار های که بیان آن پرداخته شد و با توجه به نیاز های اساسی، می تواند اجرت مسلکی های مختلف را به تناسب افزایش معیار قیمت های اشیاء، هر از چند گاهی سر از نو تثبیت نمود؛ پس از آنکه در چهارچوب معیارهای اساسی، اجرت عادلانه تثبیت گردید، لازم است که به تناسب پایین آمدن ارزش پول و بالا رفتن قیمت اشیاء، دستمزد هم زیاد شود.

جزء پنجم: تعیین زمان و مقدار معاش و در نظر گرفتن تفاوت های لیاقت و شایستگی کارگر و کارمند از منظر فقه اسلامی:

مسئله اساسی دیگری که باید در موضوع تعیین اجرت در نظر گرفته شود؛ همان اعتبار تفاوت استعدادها و شایستگی ها، تخصص و مسلک در تعیین مزد و معاش است، زیرا پروردگار جهانیان، انسان ها را با استعدادها و قابلیت های جداگانه آفریده است. به هر اندازه که انعکاس یافتن این نوع استعدادها متفاوت است، پرداخت اجرت ها نیز باید متفاوت باشد. با در نظر داشت این عناصر، به خوبی درک می شود که لازم نیست که تا همه کارگران مزد و معاش یکسان داشته باشند، مانند مهندس و کارگر، هر دو هیچگاه با اعتبار قدرت و فهم و درک، برابر شده نمی تواند، لذا دنیا برای انسان ها محل انکشاف شعور و قابلیت ها است، به همین اساس است که در اسلام، قاعده و قانون مکافات موازی با انکشاف شعور و قابلیت ها است، به همین مقصد خداوند متعال می فرماید: {وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى. وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يَرَى. ثُمَّ جِزَاءُ الْجَزَاءِ الْأَوْفَى} ² ترجمه: "و اینکه برای انسان بهره جز سعی و کوشش او نیست، و اینکه تلاش او بزودی دیده می شود، سپس به او جزای کافی داده خواهد شد!". از این آیات مبارکه چنین فهمیده می شود استعداد ها و قابلیت ها فوق العاده،

1 الماوردی، الأحكام السلطانية، ص ۳۰۵ . ابن سماک، رونق التحبیر، ص ۹۵.
2 سورة النجم آیت نمبر 39-41.

مستلزم معامله و برخورد فوق العاده است و این پرنسیب و قانون تغییر ناپذیر اسلام در موضوع اجرت و مکافات می باشد.

همان طوری که سنت رسول الله ﷺ و آثار صحابه¹ بر این امر دلالت دارد: رسول خدا ﷺ بر عتاب بن أسید¹ که به عنوان عامل به مکه مقرر کرده بود، در برابر هر سال برای او چهل مثقال نقره تعیین نموده بودند². و زمانی که حضرت عمر³، عیاض بن غنم³ را در حمص گماشت، برای وی در بدل فی روز یک دینار و یک گوسفند تعیین نمود⁴ و همچنین حضرت علی⁵ برای قاضی شریح 500 درهم تعیین کرده بود در حالی که حضرت عمر⁶ قبل از آن برایش 150 درهم اعطا می نمود بود⁵.

جزء ششم: زمان استحقاق و دریافت مزد کارگر و کارمند از منظر فقه اسلامی:

زمانی را که کارگر بر اساس آن، مستحق دستمزد خود می شود، فقهای اسلام به تفصیل شرح داده اند، آنها در برخی مسائل اتفاق نظر دارند و در برخی مسائل دیگر، اختلاف نظر دارند، این مسئله، از جمله مسائلی است که اقوال متعددی در مورد آن نقل شده و حالات متعددی در رابطه به آن بیان گردیده است: مثلاً یک حالت اینست که برخی از فقهاء اسلام در تعیین زمان استحقاق اجرت، اتفاق نظر دارند، و حالت دوم اینست که آن را مطلق قرار دهند و از قرارداد خارج نمایند، به همین ترتیب مسئله اجرت است، آنها می گویند که باید اجرت یک چیزی معین و معلوم باشد، و همچنین مسئله ثبوت ذمه در مورد انجام کار است که باید کار در ذمه، تضمین شده باشد،⁶ اینها از جمله حالات و اقوالی هستند که در نوشته های بعدی، هر یک توضیح داده خواهد شد:

حالت اول: زمان استحقاق مزد در صورت توافق طرفین: فقهای اسلام، بر صحت توافق مؤجر و مستاجر برای تعیین زمان استحقاق اجرت، توافق کرده اند⁷، و بر اساس آنچه طرفین، توافق کرده اند، اجرت مشخص می شود، اعم از اینکه، این توافق روی پرداخت ها، تحت عنوان تعجیل صورت گرفته باشد، یا به عنوان تأجیل، صورت گرفته باشد و یا به صورت قسطوار تنظیم شده باشد، زیرا توافق، حقوقی را تعریف و تعیین می کند و تعهدی را طرح و ایجاد می کند که باید طبق شریعت و

1 عتاب بن أسید عتاب بن ابی العیص بن امیة ابن عبد شمس، ابو عبد الرحمن: وال اموي قرشي مكي، من الصحابة. كان شجاعا عاقلا، من اشراف العرب في صدر الاسلام. اسلم يوم فتح مكة، واستعمله النبي (ص) عليها عند مخرجه إلى حنين (سنة 8هـ) وكان عمره 21 سنة. واقره ابو بكر، فاستمر فيها إلى ان مات، يوم مات ابو بكر. وفي المؤرخين من يذكر انه عاش واليا على مكة إلى اواخر ايام عمر، فتكون وفاته في اوائل سنة 23 هـ، (643م). الاعلام للزرکلی ج4، ص199.

2 الزلیعی، أبو محمد جمال الدين عبد الله بن يوسف بن محمد (ت722هـ)، نصب الراية لأحاديث الهداية مع حاشيته بغية الأملعي في تخریج الزلیعی، ط 1، 40م (تحقیق: محمد عوامه)، مؤسسة الريان للطباعة - بيروت، 1418هـ-1997م، ج 4، ص 286. الحلبي، علي بن برهان الدين، السيرة الحلبية المسمى "إنسان العيون في سيرة الأمين والمأمون"، دار المعرفة، بيروت، ج 3، ص 3. ابن كثير، سيرة ابن كثير، ج 3، ص 698.

3 عیاض بن غنم بن زهير الفهري، قائد، من شجعان الصحابة وغازاتهم. أسلم قبل الحديبية وشهد بدرا وأحدا والخندق. ونزل الشام. وفتح بلاد الجزيرة في أيام عمر. وهو أول من اجتاز "الدرب" إلى الروم غازيا. وكان يقال له "زاد الراكب" لكرمه. توفي بالشام أو بالمدينة وهو ابن ستين سنة. الاعلام للزرکلی ج 4، ص 398. ابن عساکر، أبو القاسم علي بن الحسن ابن هبة الله (ت 571هـ)، تاريخ دمشق، ط 1 (تحقیق ودراسة: علي شيري)، دار الفكر، بيروت، 1419هـ-1998م، ج 47، ص 569.

5 الزلیعی، نصب الراية، ج 4، ص 286.

6 و هو الزام ذمة المؤجر بالقيام بالعمل، سواء قام به شخصيا أم عهد به إلى آخر، و هذه الحالة تخرج عن مفهوم الاجبر الخاص، الذي أجر منفعة نفسه لا ذمته مدة معينة، و لذلك فإني لن اتناول هذه الحالة لخروجها عم مضمون البحث.

7 الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع 41/6. و الدسوقي، حاشية الدسوقي 335/5. و النووي: روضة الطالبين 343/4. و ابن قدامة، المغنى 20/6.

قانون به آن عمل شود. چنانچه امام کاسانی¹ می گوید: "...، زیرا زمانی که آنها تعجیل را در مبادله، شرط قرار می دهند، باید به شرط آنها، توجه لازم مبذول شود، به تاسی از قول رسول الله^ﷺ که فرموده اند: {المسلمون عند شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو شرطاً أحل حراماً}² یعنی "مسلمانان مقید به شروط خود هستند، مگر شرطی که حلال را حرام کند یا شرطی که حرام را حلال کند" یعنی مسلمانان بر شروط شرعی که بین آنها قرار می گیرد، ثابت قدم هستند و آن را برآورده می کنند و از آن، روی برنمی گردانند؛ زیرا این جزء از وفای به عقودی است که خداوند متعال به آن دستور داده است و اما شرطی که فاسد است و یا جایز نیست؛ تکمیل و تعمیل آن، شرعاً به هیچ وجه درست نیست³، و همچنین در مقایسه با ثمن در بیع، موافقه بر تعجیل یا تأجیل در آن درست است و این توافق بین طرفین، لازم الاجرا می گردد، ابن قدامه⁴ می فرماید: "چون اجاره عین، مانند بیع آن است و بیع آن به قیمت تعجیل یا تأجیل درست است، اجاره دادن آن نیز درست است"⁴.

فقهای مالکی⁵، شرط توافق را، شرط وجود عرف قرار داده اند⁵ که زمان استحقاق اجرت را مشخص می کند، این امر، به این دلیل است که قاعده فقهی است که ابراز می دارد: {المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً}⁶ یعنی "هر آنچه‌ای که بلحاظ عرف، معلوم و شناخته شده باشد، او به مانند شرطی است که در جریان عقد، تعیین شده باشد".

حالت دوم: زمان استحقاق دستمزد در حالت اطلاق عقد: اما در صورتی که طرفین (متعاقدين) عقد را مطلق قرار داده و زمانی را برای استحقاق مزد، تعیین نکرده باشند، فقهای اسلام در این مسئله، سه نظریه دارند؛ و این مسئله؛ مبنی بر آن است که؛ آیا اجرت با وقوع قرارداد، تملیک می گردد؟ و یا با استفاده از طریق منفعت، تملیک می گردد؟ تشریح آن قرار زیر است:

دیدگاه اول: نظریه اول امام ابوحنیفه و قول امام زفر⁷: و آن اینست که اجرت بر اساس قرارداد ثابت نمی گردد، بلکه با گذشت کل مدت زمان تعیین شده، استحقاق پیدا می کند، اگر کارگر، خودش را یک ماه اجاره دهد، بعد از تمام شدن یک ماه، خود بخود مستحق اجرت می گردد، آنها چنین استنباط نموده اند که مستاجر، تمام منفعت را در نظر داشته است، فلذا اگر همه آن را دریافت نکنند، چیزی از اجرت لازم نمی شود، امام ابوحنیفه و زفر⁸، این مسئله را با اجرت اجیر خاص بر اجیر مشترک، مقایسه نموده اند؛ زیرا اجیر مشترک تا زمانی که کار خود را انجام نداده باشد، مستحق اجرت نمی گردد و همچنین بر ثمن در بیع مقایسه نموده اند؛ زیرا بر روی اجزای مبیع توزیع صورت

1 الكاسانی: علاء الدین بن مسعود، ملك العلماء، مصنف البدائع، نفقه علی محمد بن أحمد السمرقندی، قرأ علیه تحفته فی الفقه، زوجته ابنته فاطمة، وذلك بعد أن استطاع شرح تحفته، وجعل الشرح مهراً لابنته، قال عنه العلماء: "شرح تحفته وزوجه ابنته" توفي يوم الأحد العاشر من رجب سنة 587هـ، ودفن عند زوجته التي لم يكن يقطع زيارتها كل ليلة جمعة.

2 أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي البيهقي (1344 هـ)، السنن الكبرى و في ذيله الجوهر النقي، موقع وزارة الأوقاف المصرية، مجلس دائرة المعارف النظامية الكائنة في الهند ببلدة حيدر آباد، ج6، ص 79.

3 الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع 41/6.

4 ابن قدامه، المغني 20/6.

5 الدسوقي، حاشية الدسوقي 335/5.

6 قد سبق تخريجه في ص 237.

7 زفر بن الهذيل بن قيس العنبري، من تميم، أبو الهذيل ولد سنة (110هـ): فقيه كبير، من أصحاب الإمام أبي حنيفة. أصله من أصبهان. أقام بالبصرة وولي قضاءها وتوفي بها. وهو أحد العشرة الذين دُؤنوا (الكتب) جمع بين العلم والعبادة. وكان من أصحاب الحديث فغلب عليه (الرأي) وهو قياس الحنفية، وكان يقول: نحن لا نأخذ بالرأي ما دام أثر، وإذا جاء الأثر تركنا الرأي. توفي بالبصرة عام 158هـ في عمر 48. الاعلام للزركلي و الجواهر المضية في طبقات الحنفية.

نمی گیرد، بلکه کل قیمت، در برابر کل مبیع صورت می گیرد، یعنی به این معنا؛ تا زمانی که کل مبیع تسلیم داده نشود، کل قیمت داده نمی شود.¹

دیدگاه دوم: نظریه عمومی فقهای احناف و مالکی ها: آنها معتقد هستند که مزد متعلق به قرارداد نیست، بناء با مجرد عقد، مستحق مزد نمی شود، بلکه متعلق به کم کم بهره برداری و استفاده از منافع آن است، پس هر گاه مستأجر، قسمتی از منفعت را حصول کرد و مالک آن شد، مؤجر نیز، بدل و عوض آن قسمت را در اختیار می گیرد و مالک آن می شود،² برخی از فقهای اسلام، آن جزء را با منفعت یک روز تعیین کرده اند، پس بنابراین، هر گاه منفعت یک روز پرداخت شود، مزد متقابل آن و یا قسمتی از آن نیز، پرداخته خواهد شد، هر گاه اجیر، قسمتی از آن را قطع نماید، مستحق اجرت بالمثل خواهد شد³، و دلایل آنها مبتنی بر کتاب الله، سنت رسول الله و قیاس است، و دلیل شان نیز در محور این مسئله، می چرخد که مزد قبل از شروع کار واجب نمی شود، بلکه بعد از آن واجب می گردد، سپس در مقابله استفاده از منفعت، کم کم و به تدریج لازم می شود و به صورت کل و یکجایی، لازم نمی شود، به عبارت دیگر، به هر اندازه ی که کار کرده به همان اندازه، مستحق دستمزد می گردد.

ا. **دلایل از کتاب الله:** الله متعال می فرماید: {فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوَهُنَّ أُجُورَهُنَّ} ⁴ ترجمه: "و اگر برای شما (فرزندان تان را) شیر می دهند، اجرت آنها را بپردازید"، بنابراین، تأدیه اجرت فقط بعد از شیر دادن لازم می شود نه قبل از آن، امام قرافی⁵ فرموده اند که: حرف "فا" در اینجا برای تعقیب است، و چون منفعت کم کم و به تدریج واگذار می شود، پس بخاطر ایجاد برابری بین عوضین، اجرت نیز چنین خواهد شد⁶، پس بنابراین، می توان گفت که برای لزوم اجرت، پایان دوران شیردهی، الزامی نیست، بلکه کم کم و به تدریج، پرداخت اجرت، لازم می گردد.

ب. **دلایل از سنت رسول الله:**

1. **دلیل اول:** حضرت ابوهریره رضی الله عنه از رسول الله صلی الله علیه و آله روایت می کند، ایشان فرمودند: {لا يساوم الرجل على سوم أخيه ولا يخطب على خطبة أخيه ولا تتاجشوا ولا تبايعوا بإلقاء الحجر ومن استأجر أجيراً فليعلمه أجره} ⁷ ترجمه: "هیچ مردی بر سر معامله برادرش (برادر دینی) چانه زنی (تخریب معامله بیع) نکند و هیچ مردی بالای نامزد برادرش (برادر دینی و اسلامی)، درخواست نامزدی ندهد، مجادله نکنید و با انداختن سنگ، بیعت نکنید و هر که کارمندی را استخدام می کند، اجرتش را به او پیش از پیش خبر دهد"، وجه استدلال به این شکل است که رسول الله صلی الله علیه و آله دستور داد که کارگر و کارمند را از اندازه و مقدار معاش و دستمزد او، آگاه ساخته شود و

1 الباری: محمد ابن محمد: العناية شرح الهداية، ط1، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1428هـ-2008م. ج/ص 194/5-195.
2 الکاسانی، بدائع الصنائع فی ترتیب الشرائع 37/6. و الخرشی، محمد ابن عبد الله، حاشیة الخرشی علی مختصر سیدی خلیل، ط1، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1417هـ. 1997م. ج/ص. 219/7.
3 الخرشی، حاشیة الخرشی 219/7.
4 سورة الطلاق آیت نمبر 6.
5 القرافي (684 هـ = 1285 م)، أحمد بن إدريس بن عبد الرحمن، أبو العباس، شهاب الدين الصنهاجي القرافي: من علماء المالكية نسبتہ إلى قبيلة صنهاجة (من برابرة المغرب) وإلى القرافة (المحلة المجاورة لقرية الإمام الشافعي) بالقاهرة. وهو مصري المولد والمنشأ والوفاء. له مصنفات جليلة في الفقه والأصول، منها: أنوار البروق في أنواع الفروع، الإحكام في تمييز الفتاوى عن الأحكام وتصرف القاضي والإمام و الذخيرة في فقه المالكية. الأعلام للزركلي.
6 القرافي، الذخيرة 386/5.
7 قد سبق تخريجه في ص 353.

خبر داده شود، و اگر کارگر و کارمند، قبل از شروع کار، مستحق اجرت می شد، باید رسول الله ﷺ می فرمود که " فلیؤته" ¹، یعنی باید به او بدهد، اما چنین نگفت.

2. دلیل دوم: حدیث رسول الله ﷺ است که فرموده اند: {أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه} ² یعنی "قبل از اینکه عرق کارگر خشک شود، مزد او را بدهید"، شیوه استدلال به این طریق است که امام سرخسی رحمته فرموده اند: "که در قول رسول الله ﷺ، در حدیث متذکره، دلیلی بر آن نیز است که او را به تعجیل در پرداخت و تأدیه اجرت، حکم فرمود، و اولین اوقات و زمان عجله در پرداخت را، بعد از انجام کار و قبل از خشک شدن عرق کارگر، تعیین نمود، پس این، دلالت بر همین دارد که سر آغاز وقت واجب نیز، همین وقت است" ³، و تعجیل در پرداخت مزد، آن است که کارگر در برابر استفاده مستاجر از منفعت (در ازای تحقق منفعت مستاجر)، کم کم بصورت تدریجی، مزد خود را دریافت نماید.

3. دلیل سوم: نبی اکرم ﷺ فرمود: {قال الله تعالى: "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة؛ رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرًا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرًا فاستوفى منه ولم يعطه أجره} ⁴ یعنی "خداوند متعال فرمود: سه نفر است که من در روز قیامت حریف و منازع آنها خواهم بود، مردی که به من داد و سپس به من خیانت کرد، و مردی که شخص حر و آزاد را فروخت و سپس بها و ثمنش را خورد، و مردی که کارگری را اجیر کند و از او کار خود را مکمل بگیرد، اما مزدش را به او ندهد"، امام سرخسی رحمته در این مورد می گوید: "این حدیث بر جایز بودن استیجار (اجاره گرفتن شخص) اجیر، دلالت می کند، و همچنین بر این امر دلالت دارد که مزد به مجرد نفس عقد قرارداد، لازم نمی گردد و هیچ کس با نفس عقد قرارداد، مستحق حق الزحمه و مزد نمی شود؛ زیرا تهدید به او برای منع و جلوگیری از دادن مزد بعد از کار، پیوند خورده است، پس اگر قرار باشد که به مجرد عقد قرارداد، حق الزحمه و اجرت، پرداخت گردد، پس آنگاه انجام کار، برای ذکر تهدید بخاطر منع و جلوگیری از اجرت، شرط نمی شد" ⁵، و تهدید فقط در هنگام وجوب و الزام، صورت گرفته می تواند، پس این امر، بیانگر آن است که وقت و زمان وجوب، بعد از انجام کار است نه قبل از آن، و چون انجام کار، کم کم و به تدریج، صورت می گیرد، و همینطور، استحقاق اجرت نیز، آهسته آهسته و به تدریج صورت می گیرد.

4. دلیل چهارم: آنچه امام احمد از ابوهریره رضی عنه و او از پیامبر اکرم ﷺ روایت نموده است: رسول الله ﷺ فرمود: {أعطيت أمتي خمس خصال في رمضان لم تعطها أمة قبلهم ...، ويغفر لهم في آخر ليلة} "قیل یا رسول الله ﷺ: أهي ليلة القدر قال: "لا ولكن العامل إنما يوقى أجره إذا قضى عمله" ⁶، یعنی "برای امت من در ماه رمضان پنج خصلتی داده شد که برای هیچ امتی قبل از آنان، داده نشده... و در آخر شب آن، مغفرت و آمرزیده می شوند، عرض شد یا رسول الله ﷺ: آیا آن شب،

1 السرخسی، المبسوط 85/15.

2 این ماجه القزوينی: أبو عبدالله محمد ابن یزید، سنن ابن ماجه، تحقیق: محمد ناصر الدین الالبانی، ط1، مكتبة المعارف، الرياض-المملكة العربية السعودية، سنة النشر: بلا، كتاب الرهون، باب: أجر الأجراء، ح. رقم: 417 2443، و قال عنه محقق الكتاب الشيخ الالبانی "صحيح".

3 السرخسی، المبسوط 85/15.

4 قد سبق تخريجه في ص 75.

5 السرخسی، المبسوط 92/15.

6 احمد بن حنبل، مسند الامام احمد، مسند ابی هريرة رض، ح. رقم: 295/13، و قد ضعفه الشيخ الأرنؤوط فقال: "اسناده ضعيف جدًا، هشام ابن ابی هشام، و هو هشام بن یزید القرشي أبوالمقدام، متفق على ضعفه... و لضعفه يسقط الاستدلال به.

شب قدر است؟ فرمود: نه، اما مزد کارگر، زمانی بر او پرداخته می شود که کارش را به پایان برساند."

ج. **دلایل از قیاس:** اجرت در عقد معاوضه، یک جایگزین و عوض است و هر گاه طرف مقابل، منفعت را دریافت نماید، مستحق اجرت و بدل می گردد، امام کاسانی¹ در این زمینه می گوید: " و اما اینکه چگونه می توان حکم قرارداد را اثبات نمود، پس در نزد ما: کم کم با توجه به وقوع محل آن (یعنی منفعت) ثابت می شود؛ زیرا کم کم و به تدریج، این اتفاق می افتد"¹. در مقایسه بر بیع، قیمت و ثمن، در مقابل مبیع می باشد، پس هر گاه مبیع تسلیم داده شد، مستحق ثمن و قیمت آن می گردد و اجرت نیز با تسلیم و رساندن منفعتی که کم کم دریافت می کند، صورت می گیرد.

دیدگاه سوم: نظریه فقهای شوافع و حنابله: آنها به این باور، هستند که اجرت، به موجب نفس عقد، ثابت می گردد و البته کارگر، زمانی مستحق آن می شود که جهت انجام کار، خودش را به صاحب کار، تسلیم نماید، و اصحاب این دیدگاه، به این طریق استدلال نموده اند:

1. **قیاس بر ثمن در بیع؛** در مواردی که ارائه و تقدیم ثمن، در بیع مشروط جایز باشد، همزمان در صورت عدم اشتراط آن، نیز جایز خواهد بود و تقدیم اجرت قسمی که در حالت اشتراط درست است، همزمان در حالت عدم اشتراط نیز، درست خواهد بود، امام ماوردی² می گوید: " و به دلیل اینکه هر عوض و مبادله، با شرط، تسریع و تعجیل می شود، پس بنابراین، رفع آن، مانند ثمن، انحلال آن را ایجاب می کند."² و این چیزی است که در عموم بیوعات، مروج است.

2. **شمولیت در ذیل اصل و قاعده کلی موجود در عقود منافع؛** و آن ثبوت استحقاق جبران خسارت فوری است، در آنچه که از عقود منافع، لازم می شود، امام ماوردی³ می گوید: "و دلیل ما این است که آنچه از عقود منافع، لازم می شود، مستحق جبران خسارت فوری است، مانند نکاح."³، و این قدامه⁴ می گوید: "دلیل ما اینست که در اصل، آن عوضی است که در عقد معاوضه، بدون قید و شرط ذکر شده است، پس بنابراین، کارگر مجرد که عقد قرارداد، می کند، مستحق عوض و بدل آن، می شود، مانند ثمن در بیع و مهریه در نکاح"⁴، امام نووی⁵ می گوید: "و از طرف دیگر، در همچون مسائل مقرراتی وضع شده است که تسلیم معوض، مستلزم تسلیم عوض می شود، به دلیل اینکه تا حکم متعاقبین در آن چیزی که از عوض و معوض، مالک می شوند، باید یکسان و برابر باشد، و سهم یکی از آنها، در آن قویتر از سهم دیگری نباید باشد، مانند بیع؛ زمانی که مبیع تسلیم داده شد، باید ثمن نیز تسلیم داده شود و همچنین نکاح در صورتی که زوجه جهت استمتاع، خود را به زوج تحویل دهد و خودش را در اختیار همسرش قرار دهد، باید مهریه آن نیز تسلیم داده شود و همچنین اجاره؛ اگر تسلیم منفعت حاصل شد، اجرت آن نیز باید تحویل داده شود، و مناقع

1 الكاسانی، بدائع الصنائع فی ترتیب الشرائع 36/6.

2 الماوردی، الحاوی الکبیر 396/7.

3 الماوردی، الحاوی الکبیر 396/7.

4 ابن قدامه، المغنی 18/6.

در اینجا بلحاظ حکمی، با تمکین و در اختیار قرار دادن، حاصل می‌شود، حتی اگر بالفعل قبض صورت نگرفته باشد!¹

3. اصل و منشأ آن اینست که مؤجر، به موجب این که مستأجر را قادر به وصول و استفاده از آن نموده است، در حقیقت منفعت را برای مستأجر واگذار کرده است، پس بنابراین، پرداخت اجرت، در مقابل آن واجب است، همانطور که در سایر قراردادهای معاوضه‌ی وجود دارد، قسمیکه توضیح داده شد؛ امام ماوردی² می‌گوید: "...مانند بیع زمانی که مبیع تسلیم داده شد، باید ثمن نیز تسلیم داده شود و همچنین نکاح در صورت که زوجه جهت استمتاع، خود را به زوج تحویل دهد، و یا خود را در اختیار زوج قرار دهد، باید مهریه آن نیز تسلیم داده شود و همچنین اجاره؛ اگر تسلیم منفعت حاصل شد، اجرت آن نیز باید تحویل داده شود، و منافع در اینجا بلحاظ حکمی، با تمکین و در اختیار قرار دادن، حاصل می‌شود، حتی اگر بالفعل قبض صورت نگرفته باشد."² اما در مورد قبض منفعت حکمی به محض امکان وصول و استفاده از آن، باید گفت که اهل شوافع آن را با دلایلی بشرحی زیر، اثبات نموده‌اند و آنها عبارتند از:

أ. فقهای اسلام، بر جواز شرط تأجیل اجرت، اتفاق نموده‌اند، و بر همین اساس، عوض از اینکه موضوع و محل عقد اجاره است، در حقیقت شرطی، برای قبضه فوری نیز است، وگرنه عقد بیع دین، در برابر دین دیگر خواهد بود، و این درست نیست، چنانچه حضرت عبدالله ابن عمر³ از رسول خدا⁴ روایت نموده است، ایشان فرمودند: {أنه نهی عن بیع الکالی بالکالی} یعنی آنحضرت⁵ "از بیع دین در برابر دین و یا بیع نسیه در برابر نسیه منع نموده است"⁴، و ابن حجر⁶ از امام احمد⁷ در این موضوع، اجماع فقهاء را نقل نموده و چنین گفته است که: "در این مسئله، کدام حدیث صحیح، تا اکنون یافت نشده است، ولی اجماع فقهاء اسلام بر این است که بیع دین در برابر دین، جایز نیست"⁵.

ب. اگر محل اجاره قابل قبض، نمی‌بود، مستأجر اجازه نداشت، منفعتی را که تحت عنوان اجاره گرفته است، به اجاره بدهد، زیرا چیزی را که در تصرف و اختیارش نیست، دارد اجاره می‌دهد، اما با وجود آن، این اجاره به وضعیت فوق الذکر، جایز تلقی شده است؛ زیرا محل اجاره تصرف شده است و یکی از شروط اجاره نیز همین است که محل اجاره باید به ملکیت مؤجر باشد و مؤجر بالای آن مالکیت داشته باشد، در غیر آن، درست نخواهد بود.

ج. زن تا زمانی که مهریه خود را نگرفته است، تسلیمی برای وی الزامی نیست و اگر قرار بود، مهریه او در خانه ای باشد که گرفته است، پس در اینصورت لازم است، باید خودش را تسلیم

1 المجموع محی الدین، النووی ج/ص 18/15 <http://shiaonlineibrary.com/>

2 الماوردی، الحاوی الکبیر 396/7.

3 رواه الدار قطنی ج3، ص 72، کتاب البیوع رقم/270 عن ابن عمر أن النبی صلی الله علیه و سلم نهی عن بیع الکالی بالکالی. البیهقی، السنن الکبری، کتاب: البیوع، باب: ما جاء فی النهی عن بیع الدین بالدین، ج. رقم: 10536، 621/5-622، والکالی بالکالی کما روی البیهقی عن نافع أنه قال: "و ذالک بیع الدین بالدین أو بیع النسیئة بالنسیئة"، المصدر السابق 622/5. (والمستدرک للحاکم 2 / 57 وشرح معانی الآثار للطحاوی 4 / 21 ونیل الأوطار للشوکانی 5 / 254 ونصب الرأیة 4 / 39).

4 بیع کالی به کالی یا نسیه به نسیه در فقه به معامله‌ای اطلاق می‌شود که ثمن و مبیع، هر دو کلی مؤخر و موجل هستند. به عبارت دیگر ثمن و مبیع را مدتی پس از انعقاد قرارداد بیع، تسلیم می‌شوند.

5 ابن حجر عسقلانی، تلخیص الحبیر فی تخریج أحادیث الرافعی الکبیر، تحقیق: الشیخ عادل احمد عبدالموجود و الشیخ علی محمد معوض، ط2، دار الکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1419هـ-1998م، 71/3.

نماید، اگر مهریه خود را با امکان سکونت در خانه تصرف نمی کرد، آنگاه تسلیمی بر وی لازم نمی شد.¹

د. اشیای معین و معلومی که مورد اجاره قرار گرفته است، قبل از عقد قرارداد، منفعت آن تحت حاکمیت مالک عین و تصرف خاص او می باشد که قبلاً بوده، اما بعد از عقد، منفعت آن متعلق به حاکمیت مستأجر و تصرف خاص او می باشد که پس از عقد، بالای آن حاصل شده است و برای مالک عین، هیچ نوع حقی، در زمان عقد باقی نمی ماند، بنابراین، مستأجر به طور پیش فرض و غیر مستقیم، در طول مدت اجاره، مستحق دریافت فوری، این منفعت می شود.²

مناقشه مذاهب اربعه و دیدگاه مختار:

الف: مناقشه مذهب اول: نظریه اول امام ابوحنیفه و قول امام زفر³: قیاس اجیر خاص، با اجیر مشترک، قیاس مع الفارق است، زیرا مستأجر هر روز از خانه و یا از اجیر خاص، بهره می برد و استفاده می کند، در حالی که مستأجر از کار اجیر مشترک تا زمانی تکمیل و تحویل آن، هیچگونه بهره ای برده نمی تواند. البابرتی³ می گوید: "مقایسه نمودن منافع بر عمل، قیاس فاسد و نادرست است، زیرا یکی از شرایط اساسی و بنیادی قیاس، وجود مماثلت و مشابهت، بین اصل و فرع است، در حالی که در اینجا هیچ نوع مماثلت و مشابهت بین اصل و فرع، وجود ندارد، زیرا در قرارداد های منافع، مستأجر برخی از آن را دست یافته و از آن بهره برده است، پس باید به اندازه و مقدار ظرفیت آن، عوض لازم شده و جبران گردد، اما انجام کارچنین نیست، زیرا مثلاً از خیاط چیزی را تسلیم نشده است که برایش جبران نماید"⁴، اما قیاس آنها بر بیع، قیاس مع الفارق است به دلیل اینکه هیچ نوع علت مشترک، بین آنها وجود ندارد، زیرا تصور تسلیم و تحویل مبیع، در یکجا و در یک زمان، امکان دارد، این در منفعت اجاره بر مدت (اجاره ایکه در آن مدت زمان اجاره میان طرفین تعیین شده باشد)، ممتنع و غیر ممکن است، فلذا قیاس نیز در اینجا، درست نخواهد بود.

ب: مناقشه مذهب دوم: دیدگاه معتبر و مؤید نزد احناف و مالکی ها⁵:

1. استدلال آنها از این آیت مبارکه است که الله متعال می فرماید: {فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ} ⁵ ترجمه: "و اگر برای شما (فرزندان تان را) شیر می دهند، پاداش آنها را بپردازید؛"، این قدامه به آنها پاسخ رد داده، چنین می گوید: "اما آیت مورد نظر، علی احتمال اغلب، ممکن است که در هنگام آغاز و شروع به شیر دادن باشد، یا تسلیم و تحویل خودش را، قصد و اراده، کرده باشد، همانطوری که الله متعال فرموده است {فَإِذَا قَرَأْتَ الْقُرْآنَ فَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ} ⁶ ترجمه: "پس هنگامی که قرآن می خوانی، پس از شر شیطان رانده شده (سنگسار شده)، به خدا پناه ببر!"، یعنی اگر می خواهی، بخوانی (اگر قصد و اراده قرائت را داشتی) و چون این نوعی،

1 الماوردی، الحاوی الکبیر، 397-396/7.

2 ابن قدامة، المغنی 17/6.

3 هو: محمد بن محمد بن محمود، اکمل الدین ابو عبدالله بن الشیخ شمس الدین ابن الشیخ جمال الدین الرومی البابرتی: علامة بفقہ الحنفیة، عارف بالادب، نسبتہ الی بابرتی، (قریة من اعمال دجیل بیغداد) أو (بابرت) التابعة لارزن الروم -ارضروم بترکیا، رحل الی حلب ثم الی القاهرة، و عرض علیه القضاء مرارا فامتنع، و توفی بمصر".

4 البابرتی، العناية شرح الهدایة 195/5.

5 سورة الطلاق آیت نمبر 6.

6 سورة النحل آیت نمبر 98.

تمسک به "دلیل خطاب" یعنی مفهوم مخالف است، و در این آیت، کسی قایل به این مفهوم نیستند. پاسخ دیگر این است که آیت و اخبار فقط درباره کسی که برای کاری اجیر می شود، ذکر شده است، اما در مورد اینکه اجاره برای مدت، برای چه چیزی است، هیچ تعرضی در مورد آن نکرده است¹، همانطوری که شیخ ماوردی به او پاسخ رد داده، چنین می گوید: "و اما جواب در رابطه به قول الله متعال: {فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوَهُنَّ أُجُورَهُنَّ}² معنایش این است که پس اگر مسئولیت شیردهی را به عهده گرفتند، نه اینکه بخواهد شیردهی را تمام و یا کامل کند، همانطوری که حق تعالی فرمود: {حَتَّىٰ يَعْطُوا الْجِزْيَةَ عَن يَدٍ وَهُمْ صَاغِرُونَ}³ ترجمه: "تا زمانی که با خضوع و تسلیم، جزیه را به دست خود بپردازند!"، یعنی می کوشند و تلاش می کنند، قسمیکه کلام حق تعالی است، فرمود: {وَإِنْ تَعَاسَرْتُم فَاسْتَرْضِعْ لَهُ أُخْرَى} ترجمه: "و اگر عناد و سختی کنید به یکدیگر و به توافق نرسیدید، پس شیر خواهد داد بخاطر او دیگر زن (یعنی آن دیگری شیردادن آن بچه را بر عهده خواهد گرفت)." و اگر آن، بعد از تمام شدن شیردهی بود، دیگر نیازی به شیر دادن نداشت، بنابراین، می توان گفت که این آیه، مدعای ما را به اثبات می رساند"⁵.

2. استدلال آنها از حدیث رسول الله ﷺ {من استأجر أجيراً فليعلمه أجره}⁶، درست نیست، زیرا آن از محل مناقشه و نزاع، خارج است، زیرا پیامبر اکرم ﷺ، ما را از ضرورت و لزوم معلوم بودن اجرت، خبر می دهد، و در مورد تاریخ تحویل آن، اشاره ای نکرده است.

3. در رابطه به استدلال و استنباط آنها از حدیث {أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه}⁷، اهل شوافع⁸ پاسخ رد داده اند، امام ماوردی⁹ گفته است: "و اما پاسخ به حدیث فوق، این است که استدلال ما از این حدیث، مانند استدلال آنان است؛ زیرا ممکن است هنگام انجام کار، کارگر عرق کند و مستلزم آن است که قبل از اتمام کار، باید دستمزد خود را دریافت کند، هر چند در قرارداد، تأخیر در اجرت شرط قرارداد شده باشد"⁸، و پاسخ آنها پذیرفته نشده، زیرا فقهای احناف و مالکی ها¹⁰ بر این نظر هستند که اجیر، کم کم و به تدریج مستحق اجرت می شود، هر گاه کارگر بخشی از کار خود را انجام دهد، مستاجر (صاحب کار و کافرما) چیزی از منفعت خود را دریافت می کند، بنابراین، اجیر در این قسمت مستحق دریافت مزد متناسب با کار خود می شود، و اینکه کارگر قبل از اتمام کار مستحق دستمزد خود است؛ به این معنا نیست که قبل از آغاز کار، مستحق آن شده است، بلکه کم کم مستحق دستمزد می شود، به همین ترتیب، مستاجر نیز کم کم، منفعت خود را دریافت می کند، پس بنابراین، می توان گفت که استدلال احناف و مالکی ها¹¹، از این حدیث صحیح و درست بوده، و احتمال دارد که حدیث مذکور در رابطه به کسانی

1 ابن قدامة، المغنی 19/6.

2 سورة الطلاق آیت نمبر 6.

3 سورة التوبة آیت نمبر 29.

4 سورة الطلاق آیت نمبر 6.

5 الماوردی، الحاوی الکبیر 397/7.

6 قد سبق تخريجه في ص 353.

7 قد سبق تخريجه في ص 74.

8 الماوردی، الحاوی الکبیر 397/7.

باشد که تاخیر در پرداخت اجرت را در آغاز قرارداد خویش، شرط قرار داده باشند، زمانی که حدیث دارای احتمال باشد، فلذا استدلال از آن ساقط می‌گردد¹.

4. در رابطه به استدلال آنها از حدیث {ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة... ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره²، فقهای شوافع وحنابله³ از دو طریق پاسخ رد داده اند: اول: اینکه این حدیث دلیلی است برای کسانی که گفته اند استحقاق اجرت بعد از اتمام کار می‌باشد نه برای کسانی که گفته اند کم کم مستحق آن می‌شود. دوم: این تهدید و یا وعید متذکره در حدیث به احتمال اغلب متوجه مستاجری می‌شود که در تحویل و تسلیم اجرت و دستمزد، خلاف عرف رایج، عمل کرده و می‌کند. ابن قدامه⁴ می‌گوید: "این دلالت بر آن می‌کند که این وعید یا تهدید بخاطر ترک تعهد او پس از اتمام کار کارگر، است، باید مطابق به تعهد و قرارداد کار بعد از فراغت از کار، دستمزد او را برایش تحویل می‌نمود، و در حالی که شما گفتید: اجرت به تدریج و آهسته آهسته واجب می‌گردد، و این احتمال نیز وجود دارد که این وعید، بخاطر ترک تعهد صاحب کار از پرداخت دستمزد، در زمانی که معمولاً وقت و زمان مطالبه دستمزد توسط کارگر می‌باشد، متوجه او شده باشد"³. در رابطه به پاسخ اول آنها باید گفت که: این خود اقرار و تایید از زبان خودشان است که دستمزد باید پس از اتمام کار پرداخته شود نه قبل از شروع و اقدام به کار، و این قول امام ابوحنیفه و امام زفر⁴ است، و این مذهب آنها نیز است، پس می‌توان گفت که پاسخ آنها در حقیقت، پاسخی برای مذهب خودشان است، اما با توجه به اینکه اجرت بعد از اتمام کار واجب است، در حدیث متذکره چنین تصریح می‌دارد که مستاجر منفعت خود را دریافت کند و در این حدیث هیچ نوع تصریحی به این نشده است که کارگر کار خود را به اتمام برساند، و حصول منفعت پاره پاره و کم کم، مطابق به زمان تعیین شده به دست می‌آید و همچنین وضعیت اجرت است که کم کم و به تدریج تحویل می‌شود، و این نظر و رأی مذهب دوم است. البته به پاسخ جواب دوم آنها باید گفت که: زیرا اگر پذیرفته شود که وعید متوجه کسانی است که در زمان استحقاق، اجرت را برای کارگر پرداخت نکرده و از عرف رایج تخلف و تخطی نموده است، که این احتمال نیز وجود دارد همانطوری که برخی از فقهاء آنرا مطرح نموده اند، در این صورت این حدیث، در پذیرش و قبول عرف، در این مسئله و عمل به آن، و همچنین در ترتیب مجازات برای متخلفین آن، نص صریح خواهد بود، و استدلال آنها با هر دلیلی که مستلزم استحقاق اجرت، در زمان معین آن باشد، باطل می‌شود، زیرا عرف تعیین کننده وقت و زمان آن می‌باشد.

ج: مناقشه مذهب سوم: دیدگاه فقهای شوافع و حنابله⁵:

1. اصل و مبنای کلی که اصحاب این نظر، رأی خویش را بر آن استوار نمودند، مبتنی بر این واقعیت است؛ زمانی که اجیر نفس خود را مطابق قرارداد در مدت معینه، به اختیار مستاجر قرار داد،

1 جمیل حامد، خلیل حسن، "التزامات العامل و رب العمل بين الفقه و القانون، رسالة ماجستير الجامعية، جامعة النجاح، نابلس-فلسطين، 2012، ص 98. یا اندک تصرف.

2 قد سبق تخریجه فی ص 75.

3 ابن قدامه، المغنی 19/6.

مستاجر گویا (به صورت فرضی)، کلیه منافع خود را دریافت نموده است، این اصل، بر اساس چند دلیل، منتفی و بدون مبنا و خاستگاه است، از جمله:

1) یک شیئی بلحاظ حکمی، زمانی قطعی، فرض می گردد که در حقیقت و بالفعل تصور آن، امکان داشته باشد، و در صورتی، عاقلانه قضاوت می شود که بالفعل به عنوان یک واقعیت تصور آن، ممکن باشد، و منافع را، نمی توان به عنوان یک حقیقت و واقعیت، تصور کرد، زیرا منافع، معدوم است و شیئی معدوم، قابل تصور نمی باشد، امام سرخسی¹ می گوید: "هیچ دلیلی و توجیهی وجود ندارد که بگوییم منافع که در طول مدت معینه، رخ می دهد و اتفاق می افتد، به عنوان یک موجود قطعی و حکمی، قابل تصور باشد، زیرا یک چیز، تنها در صورتی به طور قطعی فرض می شود که آن شیئی، در حقیقت قابل تصور باشد...، وجود منافی که در طول مدت زمان معینه، به طور کلی، به یکبارگی رخ بدهد، قابل تصور نیست، پس بنابراین، نمی توان در مورد آن بطور قطعی، قضاوت کرد"¹. بدین اساس، اجیر، حتی اگر خود را در مدت زمان معینه آن، تسلیم نموده باشد، با این حال، این بدان معنا نیست که مستاجر به موجب آن، منافع را دریافت نموده است؛ زیرا بقیه مدت، معدوم است و قبض حکمی (دریافت حکمی) در شیئی معدوم، ممنوع است.

2) اگر پذیرفته شود که چنین است، در آن صورت پرداخت و تحویل اجرت، قبل از دریافت منافع اجیر، لازمی می شد، به مانند قیمتی که قبل از مبیع، تحویل داده می شود، و صاحبان این دیدگاه، به این نظر اند که منافع، احتمالاً قبل از مزد، تحویل داده می شود، در این صورت مذهب آنها، برهم می خورد و مختل می گردد، امام سرخسی² می گوید: "و دلیل آن، این است که قبل از تسلیم منزل، تحویل اجرت، واجب نمی شود، و اگر منفعت به مانند چیز معین می بود، در آن زمان، اولین چیزی که بر مستاجر لازم می گردید، تسلیم منفعت در برابر تسلیم اجرت بود، به مانند ثمنی که در بیع عین، پیشاپیش تسلیم داده می شود"².

3) البته در مورد اتفاق فقهاء در رابطه به جواز شرط تأخیر در اجرت در ضمن قرارداد و در نتیجه جبران آن، گرفته خواهد شد، در غیر این صورت، دین در مقابل دین خواهد بود، در مجموع چنین پاسخ داده می شود که محل دین و قرض، ذمه شخص است، یعنی شخص مکلف می گردد، اما منفعت، به محلی تعلق می گیرد که بر آن عقد وارد شده است (معقود علیه است)،

¹السرخسی، المبسوط 121/15.

²السرخسی، المبسوط 122/15.

و آن شخص مؤجر در اجیر خاص است و یا خانه در منزل است، پس اگر مؤجر فوت کند یا خانه فرو بریزد، عقد باطل می گردد، زیرا در این صورت، رکن اساسی بیع، از بین می رود، امام سرخسی رحمته الله می فرماید: " و نمی گوید: که منفعت دین است زیرا محل دین، ذمه شخص است، و او شخصا متعهد به منفعت موجود در ذمه نیست، یعنی او متعهد به آن، در محل عقد است و محل عقد مثلا در اینجا شخص مؤجر و یا خانه است"¹، پس بنابراین، می توان گفت که حق مستاجر در اینجا یک چیزی عینی و مشخصی است که آن خود اجیر است، نه چیزی دیگر در ذمه آن، عوض که اخذ شده، در حقیقت حق مشخص و معینی از مستاجر در اجیر خاص است نه ذمه مؤجر.

4) زمانی که مهر زن، خانه رهایی باشد، فقط با در اختیار قرار دادن خودش، مستحق خانه رهایی می شود، این بدان معنا نیست که او تمام مهریه خود را دریافت نموده است، بلکه، او از سقوط حق خود برای حفظ مهریه خود، راضی شده است، پس بنابراین، می توان گفت که او آگاهی کامل دارد از اینکه؛ منافعی که بالای آن عقد وارد شده است، او معدوم است، پس مثل اینست که مهریه اش بصورت اقساط و پاره پاره بوده است، امام سرخسی رحمته الله می گوید: "صرفا، تسلیم و واگذاری خانه، به دلیل وجود رضایت او به آن، در سقوط حق حبس آن، محسوب می شود، زیرا زمانی که او مهریه را در بدل منافعی که در طول مدت زمانی تعیین شده، قرار داد، با وجود اینکه او می دانست که نمی تواند، تصور کند که آن را به طور کامل، به او تحویل دهد، زمانی که خانه به او تحویل داده شد، او به سقوط حق حبس خود، راضی شد، تا اینکه منفعت بر ملکیت او به تدریج وارد شود؛ به مانند شخصی که مهریه نکاح خویش را بصورت اقساط، حصول نماید"².

5) ملکیت در منافع شیئی معین، نزد آنان، مانند ملکیت در مراتع است و مالکیت در آن، جز با مرور زمان، ثابت نمی گردد، پس اگر خانه، فرو بریزد یا اجیر خاص فوت کند، قرارداد برای مدت باقیمانده، باطل می گردد، شروانی³ گفته است: " مگر یعنی مالکیت مستأجر، بر منفعت شیئی معین، مالکیت مراتع است، هر گاه قسمتی از زمان با ایمنی و سلامتی می گذرد، مالکیت مؤجر بر آنچه در برابر آن است، استقرار پیدا می کند"⁴. ماوردی رحمته الله می گوید: " پس اگر این

1 همان 122/15.

2السرخسی، المبسوط 122/15.

3 الشيخ عبد الحمید الشروانی الداعستانی حبیب بن یوسف (1329هـ) محشی علی تحفة المحتاج بشرح المنهاج، فقیه شافعی قد عرف بهذا.

4 الشروانی و العبادی، حواشی الشروانی و العبادی علی تحفة المحتاج بشرح المنهاج 506/7.

امر قطعی شود، با فوت عبد و تخریب خانه، اجاره، فسخ می‌گردد... و اگر مسئله، چنین باشد، حالت فوت غلام و فروریختن خانه خالی، از دو حالت خالی نیست؛ یا اینکه در اول مدت می‌باشد یا بعد از گذشتن مقداری از مدت می‌باشد، پس اگر در اول مدت، قبل از گذشتن چیزی از آن باشد، در اینصورت اجاره در تمام مدت، باطل می‌گردد، مستاجر، در صورتی که مال اجاره خود را وصول کرده باشد، اجرت خود را واپس می‌گیرد، و اگر فوت عبد و خراب شدن خانه، بعد از گذشت بخشی از مدت باشد، به مانند اینکه مثلاً؛ نصف سال اجاره، گذشته باشد و نصف آن، باقی مانده باشد، اجاره در نیمه مدت باقی مانده، باطل می‌گردد¹.

بنابراین، استحقاق مستاجر به منفعت شیئی معین، در یک کل و یکجایی نیست، بلکه به صورت تدریجی است؛ پس اگر کارگر از بین برود یا خانه فرو بریزد، قرارداد، در مدت باقیمانده، باطل می‌گردد، به دلیل اینکه حصول این منفعت، قابل تأمین و امکان نیست، بنابراین ثابت می‌شود که حق مستاجر در موضوع قرارداد، عینی است نه در ذمه، چنانچه امام ماوردی² در این مورد توضیح داده، می‌گوید: این امر با توجه به اینست که، حکم برای مدت باقیمانده، باطل است، مستاجر در صورت پرداخت مابقی اجرت، حق استیفای (واپس گرفتن) آن را دارد، و اگر مستاجر در یک کل و یکجا، مالک منفعت شیئی معین، یعنی اجیر خاص یا خانه -، شود، در صورت فوت مؤجر یا تخریب خانه، بعد از نصف مدت، می‌تواند بیش از نصف اجرت را، مطالبه نماید، زیرا او مالک این منفعت است و نمی‌خواهد به همان شکلی که مالک آن است، از آن دست بردارد و یا صرف نظر نماید، پس بنابراین، او اجازه دارد تا زیادت را مطالبه نماید، اما آنها می‌گویند، فقط نصف آن چیزی که بر سر آن توافق شده است، را خواهد داشت، نه بالاتر از آن را، این بدان معناست که او آنچه را که در اختیار و ملکیت خود دارد، حق قضاوت در مورد آن را ندارد، این دلالت بر آن می‌کند که او اصلاً، مالک آن نبوده است.

2. قیاس اجرت آنها بر ثمن در بیع، درست نیست، زیرا به باور آنها "هر عوض و بدلی که با اشتراط، تعجیل می‌گردد، پس مطلق و بدون قید شرط گذاشتن آنها، مانند ثمن، موجب انحلال آن می‌شود"²، پس بنابراین، می‌توان گفت که ثمن یا قیمت در بیع، در تمام موارد، فوری است تا زمانی که قید و شرط در آن تذکر نیافته باشد، و این به معنای فوری بودن آن، در حالت، اشتراط نیست، زیرا ماهیت و طبیعت قرارداد بیع، اقتضا می‌کند که باید ثمن و قیمت در آن، فوری باشد، و با اشتراط خیار در

1 الماوردی، الحاوی الکبیر 399/7.

2 الماوردی، الحاوی الکبیر 399/7.

بیع، به تأخیر می افتد، و یکی از جمله الزامات و اقتضاعات عقد اجاره، به تعویق انداختن، استحقاق اجرت است و آن به شرطی تغییر می کند که تعجیل در آن، شرط شده باشد، پس بنا بر این، لازم نیست که هر عوض و بدل که با شرط، تعجیل می گردد، بدون شرط، فوری و لازمی گردد، امام سرخسی¹ در مورد شرط تعجیل چنین گفته است که: "امتناع ملک، در عین عقد، بر حسب اقتضای مطلق معاوضه بوده و این با شرط گزاری، همانند بیع تغییر می کند، زیرا مقتضای مطلق عقد، مالکیت بر مبیع در عین عقد را ثابت می کند، مگر شرط خیار، آن را به تعویق می اندازد، مقتضای بیع مطلق، این است که ثمن باید در نفس و عین عقد، تحویل داده شود، سپس شرط مدت، باید تنظیم گردد، بر خلاف اجاره مضافه، زیرا امتناع از اثبات ملکیت در اینجا، مطابق با مقتضای عقد قرارداد نیست، بلکه، تصریح باید کرد که بخاطر اضافه آن نسبت به زمانی در آینده است، و آنچه به زمان و وقت، اضافه و یا نسبت داده می شود که قبل از آن، زمانی موجود نیست، پس این معنا، با شرط تغییر نمی کند"².

3. قیاس آنها به نکاح نیز، قیاس مع الفارق است؛ پس اگر قرارداد اجاره، فسخ گردد، مؤجر باید مبلغ و مقدار اجرت را، مطابق با فسخ قرارداد و با در نظر داشت مدت زمانی تعیین شده ای آن، مسترد نماید، اما طلاق بعد از دخول با این مسئله فرق می کند، زیرا بر شخص طلاق دهنده، جایز نیست که چیزی از مهریه را پس بگیرد، لذا از هم متفاوت شدند².

قول راجح و مختار: چنین به نظر می رسد؛ آنچه فقهای احناف و مالکی ها³ در دیدگاه معتبر خود اظهار داشتند، قوی ترین دلیل و صریح ترین بیان است، در غیر این صورت مؤجر مقداری از منفعت خود را تسلیم می کند و تمامی اجرت را دریافت می کند و در این شکل عدالت، برقرار نخواهد شد، و توضیح داده شد که استحقاق مستاجر به منفعت، استحقاقی است که به تدریج، مورد توجه قرار می گیرد، نه یکبارگی، همانطوری که آنها استدلال احناف و مالکی ها را نیز از نصوصی که آنها بر آن استناد نموده اند، قبول کرده است و استدلال فقهای شوافع و حنابله⁴، نیز از این امر خالی نبوده و مشکلات خود را داشته است.

حالت سوم: زمانی که استحقاق اجرت، چیز غیر نقدی باشد: هدف اساسی این است که دو طرف متعاقبین، توافق می کنند که اجرت از اموال با ارزش و دارای قیمت باشد، یا اموال مثلی باشد، مثلاً این

¹السرخسی، المیسوط 122/15.
²احمد حسن، نظریة الاجور 396-397.

موتر، این کمپیوتر، این گندم، این لباس و غیره، فقهای کرام، در این مورد دو دیدگاه دارند که در ادامه به توضیح آنها پرداخته می شود:

دیدگاه اول از جمهور فقهاء: از جمله فقهای احناف، مالکی ها و شوافع¹: جمهور فقهاء به این نظر هستند که اگر اجرت چیز غیر نقدی باشد، باید در روند اعطای اجرت، تعجیل و تسریع لازمی گردد، استدلال آنها به این شکل است که اگر اجرت، چیز غیر نقدی و عین باشد، این از حق مؤجر (کارگر) به حساب می آید، و در هنگام به تعویق انداختن استحقاق، فریب آشکارا، به نظر می خورد؛ زیرا ممکن است از بین برود و نابود گردد، یا به او آسیب بزند و صدمه برساند که موجب تغییر وضعیتی گردد که کارگر در آن زمان، بر آن موافقت نموده بود، پس بنابراین، لازمی است که در استحقاق او تعجیل باید در نظر گرفته شود.

دیدگاه دوم از فقهای حنابله: فقهای حنابله تأخیر و تاجیل در اجرت را به طور مطلق و بدون قید و شرط، و لو اینکه چیز غیر نقدی باشد، جایز قرار می دهد، امام مرداوی² می گوید: " بر اساس فرموده آنها {إلا أن يتفقا على تأخيرها}² (مگر اینکه آنها بر تأخیر موافقت نمایند) به تعویق انداختن اجرت، طبق مذهب صحیح، مطلقاً جایز است"، در این مورد هیچ نوع استدلالی به میزان اینکه صاحب انصاف بیان نموده است، تا اکنون به نظر نرسیده، شاید دلیل آن ها نصوص کلی باشد که به موضوع اجرت پرداخته است و هیچ فرقی بین نقدی بودن و غیر نقدی بودن اجرت، قائل نشده است.

قول راجح: توجیه جمهور فقهاء بر اساس نظرشان، قابل تایید و درست است، اما کارگر به این ترتیب، قبل از اینکه صاحب کار مزایا و منافع خود را بپردازد، دستمزدش را دریافت خواهد کرد، اما بهترین نظر و کار درست، این خواهد بود که این عین، صادره و نگهداری شده و تا زمانی که کارگر، کارش را انجام می دهد و به پایان می رساند، حفظ گردد، نه اینکه در اجرت، بخاطر احساس ترس از نابودی و یا تغییر آن، تعجیل صورت گیرد.

در اینجا باید خاطر نشان ساخت که فقهاء در رابطه به حالت اول، در مورد اعتبار و صلاحیت دو طرف، هیچ نوع محدودیتی، قائل نشده اند، پس بنابراین، در اینجا تناقض و تضاد، بوجود می آید، اگر طرفین، توافق کنند که اجرت را در صورت غیر نقدی به تعویق می اندازند، طبق حالت اول، جایز است، مگر بر اساس این حالت، جایز نیست، پس صحیح تر این خواهد بود که حالت اول را به این شرط، محدود بسازیم که اجرت غیر نقدی، باشد.

1 السرخسی، المبسوط 124/15. والدسوقی، حاشیة الدسوقی 335/5، و النووی، روضة الطالبین 344/4.
2 المرادوی، الانصاف 81/6.

جزء هفتم: محل پرداخت مزد کارگر از منظر فقه اسلامی:

فقهای متقدمین جز در مورد اختلاف ابوحنیفه و صاحبین¹ در مورد محل دریافت مزد کارگر، دیگر کدام توضیحاتی نداده اند، و آن اینست که؛ در صورتی که اجرت از جمله اشیای غیر نقدی باشد که مسئولیت حمل و نقل در عقد اجاره برای مدت، را دارد²، در این مسئله امام ابوحنیفه و صاحبین³، اختلاف نظر دارند، امام ابوحنیفه⁴ تعیین و تشخیص محل پرداخت اجرت را برای طرفین عقد شرط قرار داده است تا طرفین، دچار جهل نشوند که در آینده موجب نزاع و اختلاف گردد، اما صاحبین⁵، آنرا شرط قرار نداده اند، به دلیل اینکه که اجرت در عقد مطلق و بدون و قید و شرط، واجب نمی شود، پس بنابراین باید در ضمن حصول منافع، کم کم اجرت را به دست بیاورد، زیرا با آن مطابقت داشته و در برابر آن قرار گرفته است، مستأجر اجرت را در محلی که منفعت حاصل می شود، یعنی محل کار می پردازد.

امام کاسانی⁶ گفته است که: "بر اساس دیدگاه امام ابوحنیفه⁷ در مواردی که بار دوش مالی دارد، باید محل پرداخت آن، تعیین و تشخیص گردد، اما ابویوسف و محمد⁸ این شرط را لازمی نمی دانند، بلکه آنها می گویند که محل عقد، خود بخود بدون قید و شرط، برای اعطای اجرت، تعیین می گردد و نیاز به تشخیص و تعیین مجدد ندارد و این بر اساس عرف رائج عمومی است"⁹، به نظر می رسد که قول صاحبین قابل ترجیح است و در صورت عدم اشتراط، کدام جهالت، باقی نمی ماند، زیرا قرارداد خود طبیعتاً اقتضا می کند که اجرت در محلی تحویل گردد که در آن محل، استیفای منفعت توسط صاحب کار، صورت گرفته است، و این بخاطر جلوگیری از اجبار کارگر توسط صاحب کار به مسافرت است و همچنین مکلف ساختن کارگر توسط صاحب کار برای تحمل مصارف حمل و نقل، جهت دریافت دستمزد اوست، و این چیزی است که خلاف عرف رائج و تعامل عمومی مردم دانسته می شود و شرعاً نادرست است.

اگر اجرت بر عکس مسئله قبلی، از قبیل اشیای نقدی باشد، در این صورت امام سرخسی¹⁰ در مورد مؤجری که او خود کارگر نیز است، چنین می گوید: "او هر جا که بخواهد می تواند به درهم و دینار بگیرد، چون به عنوان دین در نمۀ مستاجر لازمی گردیده است، و هیچ نوع مسئولیت حمل و نقل و مصارف را ندارد که در هر جا ببیند و از او پرداخت آن را مطالبه، نماید"¹¹، اگرچه کارگر حق دارد

1 در این صورت اجیر خاص و اجاره اشیا از قبیل خانه و اراضی را شامل می گردد.
2 الكاسانی، بدائع الصنائع فی ترتیب الشرائع 21/6، و السرخسی، المبسوط 128-126/15.
3 السرخسی، المبسوط 128-126/15.

از کارفرمای خود در هر جایی که ببینند، دستمزد نقدی خود را مطالبه نمایند، زیرا او نیازی به حمل و نقل و مصارف تدارکاتی را ندارد، پس بنابراین، مستاجر از طرف کارفرما موظف است که دستمزد کارگر خود را در محل کار او پرداخت نماید، و این در رابطه به موارد زیر است:

1. پیامبر اکرم ﷺ به کارفرمایان دستور داد و فرمود: {أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه}¹ یعنی "اجیر را قبل از اینکه عرقش خشک شود، مزدش را بدهید"، خشکی عرق در محل کار است، پس پرداخت اجرت نیز در آن محل باید صورت گیرد.

2. با استخراج از دو قاعده فوق الذکر فقهاء در رابطه به تملک اجرت و استحقاق آن، فقهای احناف و مالکی ها ﷺ بر این نظر هستند که کارگر، در برابر ارائه منفعت، کم کم مستحق اجرت می شود، و فقهای شوافع و حنابله ﷺ بر این نظر هستند که اجرت در چارچوب عقد، متعلق به کارگر می شود و کم کم در مقابل ایفای منفعت، مستحق آن می گردد، این بدان معناست که به اتفاق آرای فقهاء، اجماع بر این شده است که کارفرما، باید دستمزد کارگر را به صورت اقساط در طول مدت تعیین شده، پرداخت نماید، و نزدیک ترین مثال به این موضوع؛ این است که پرداخت بلافاصله بطور مستقیم پس از انجام کار کارگر، کم کم در محل کار آن، انجام شود.

3. پرداخت مزد از جمله تعهدات صاحب کار است، و مسئولیت او است که باید اجرت کارگر را بعد از ختم کار، در وقت و زمان آن به وی بسپارد، پس بنابراین، کارگر، برای احقاق حق، هیچ نوع مکلفیت ندارد، زیرا کارگر با تحویل نفس خود به صاحب کار و آمادگی برای انجام کار، به تعهدات خودش، عمل نموده است، پس آنچه باقی می ماند این است که صاحب کار باید به تعهداتش عمل نماید، پس بنابراین، آنچه هزینه و تلاش در جهت پرداخت دستمزد می آید، بر عهده صاحب کار است، زیرا مکلفیت و مسئولیت پرداخت اجرت، بالای صاحب کار است نه بر عهده کارگر. این در صورتی است که طرفین در مورد محل پرداخت اجرت و مزد، به توافق نرسند، اما در صورت موافقت، توافق آنها صحیح خواهد بود.

زیرا پیامبر اکرم ﷺ فرموده اند: {المسلمون عند شروطهم إلا شرطاً حراماً حلالاً أو شرطاً حلالاً حراماً}²، یعنی "مسلمانان مقید به شروط خود هستند، مگر شرطی که حلال را حرام کند یا شرطی که حرام را حلال کند"، این را می توان به عنوان تنظیم و سازماندهی امور کاری کارگر، دانست که بخاطر

¹قد سبق تخريجه في ص 74".
² أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي البيهقي (1344 هـ)، السنن الكبرى و في ذيله الجوهر النقي، موقع وزارة الأوقاف المصرية، مجلس دائرة المعارف النظامية الكائنة في الهند ببلدة حيدر آباد، ج6، ص 79.

این کار در بانک‌ها برای کارگران صفحه حساب مالی (Financial account)، باز می‌شود و این به کارگر، کمک می‌کند تا پول خود را پس انداز نماید و نیاز به حمل و نقل آن، نشود، زیرا دستمزد او می‌تواند او را در معرض دزدی یا اسراف در خرج، قرار دهد.

جزء هشتم: تعیین مزد توسط دولت و محدودیت های دولت در رابطه به مزد از منظر فقه اسلامی:

به خاطر اینکه در بین کارفرما و کارگر در آینده پیرامون مزد، نزاع و کشمکش نشود و در این زمینه ظلمی صورت نگیرد، لازم و ضروری است تا طرفین عقد در مورد مزد با هم توافق نمایند، زیرا اصل اساسی در اجرت این است که بر اساس رضایت طرفین باشد، زیرا در قرارداد معاوضات، آن عوض و بدل به شمار می‌آید، الله متعال می‌فرماید: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ} ¹ ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده‌اید! اموال یکدیگر را به باطل (و از طرق نامشروع) نخورید مگر اینکه تجارتي با رضایت شما انجام گیرد." محاسبه مزد، تابع قانونی است که خداوند متعال در جوامع بشری، آن را وضع و نهادینه ساخته است و آن قانون عرضه و تقاضا می‌باشد، توافق طرفین، مبنی بر این است که دستمزد به ارزش منفعت واقعی کارگر، برآورد می‌شود، به شرطی که بازار در حالت طبیعی خود باشد، و در آن کسی نباشد که از نیازهای دیگری، سوء استفاده نماید، و یا مورد ظلم و ستم قرار گیرد و یا هم حق کسی در آن، سلب گردد، و زمانی که آنها موافقت می‌نمایند، میزان جدّ و جهد، تلاش و زحمات کارگر و در ضمن منفعت صاحب کار را در میان همدیگر، در نظر می‌گیرند، و همانطوری که مردم در تعیین میزان زحمات و منفعت مطابق به عرف رائج معامله می‌نمایند، و این اصل موضوع قانون عرضه و تقاضا است، دکتر صادق سعید می‌گوید: "اصل این است که میزان اجرت در اسلام با توافق شخص آزاد- عادل و سپس عرف و عادت در زمان برآورد اجرت المثل، در نظر گرفته می‌شود، به شرطیکه در در اجرای آن، هیچ نوع فریب، ظلم، بی‌عدالتی، بی‌انصافی و تعلل وجود نداشته باشد." ² و از همین جا، ما متوجه خودداری رسول الله ﷺ از پاسخگویی به درخواست برخی از صحابه کرام ﷺ، برای قیمت گذاری در زمان افزایش قیمت‌ها هستیم؛ زیرا افزایش قیمت‌ها نتیجه سوء نیت تجار و یا استثمار یک طرف توسط طرف دیگر نبوده، بلکه نتیجه طبیعی نوسان و نابرابر شرایط و وضعیت بازار و قرار گرفتن زیر اصل (قانون عرضه و تقاضا)، می‌باشد، از حضرت انس ﷺ روایت است، او می‌گوید: {غلا السعر على عهد رسول الله ﷺ فقالوا: يا رسول الله سَعَرَ لَنَا فَقَالَ: "إِنَّ اللَّهَ هُوَ الْمَسْعَرُ الْقَابِضُ الْبَاسِطُ الرِّزَاقَ وَإِنِّي لِأَرْجُو أَنْ أَلْقَى رَبِّي وَ لَيْسَ أَحَدٌ مِنْكُمْ يَطْلُبُنِي بِمَظْلَمَةٍ فِي دَمٍ وَلَا مَالٍ"} ³ ترجمه: "یکبار در زمان رسول خدا ﷺ، قیمت‌ها افزایش یافت و صحابه کرام ﷺ گفتند: یا رسول الله ﷺ نرخ‌ها را برای ما تعیین کنید، به پاسخ، آنحضرت ﷺ ارشاد فرمودند: "بدون شک خداوند متعال بها دهنده، میراننده و کاهش دهنده روزی، فراخ کننده و روزی دهنده دائمی است، و من امیدوار هستم که پروردگارم را در حالی ملاقات نمایم که هیچ یک از شما، مطالبه و شکایتی در مورد خون و یا مالی

1 سورة النساء آیت نمبر 29.

2 السعيد: د. صادق مهدي، مفهوم العمل و أحكامه العامة في الإسلام، ط1، مكتب العمل العربي، بغداد-العراق، 1983م. ص 71.

3 أخرجه أبو داود (3451)، والترمذي (1314)، وابن ماجه (2200)، وأحمد (14057) باختلاف يسير. الراوي: أنس بن مالك، المحدث: الألباني، المصدر: صحيح الترمذي، الصفحة أو الرقم 1314، خلاصة حكم المحدث: صحيح.

از من، نداشته باشد"¹، در اینجا، قول رسول خدا^ﷺ که الله متعال خودش بها دهنده است، دلیلی بر قانونی بودن عرضه و تقاضا است، تخطی و زیر پا گذاشتن این قانون، اقدامی برای تغییر رفتار طبیعی انسان ها و قوانین جوامع بشری است، لذا پیامبر اکرم^ﷺ، این تخلف را رد نمود. اما اگر مردم فریب دهند، اهل زمان، فاسد شوند و صاحب کار و کارفرما از نیازمندی های کارگران، جهت برآورده ساختن کار خود، سوء استفاده و تعسف نمایند، و یا اینکه کارفرمایان همه همدست شوند و توافق نظر نمایند که برای کارگر، مزد ناچیز و کم می دهند، به عبارت دیگر با کار سنگین و با مشقت در برابر مزد اندک، کارگر را در بازار کار استخدام می نمایند و در هماهنگی و توافق هم، یک نرخ واحد و متحد المال را ایجاد و در جذب و استخدام کارگران و کارمندان، از آن استفاده می کنند، تا اینکه منافع بیشتر با ارزش کمتر را در منوال کار خویش قرار دهند، یا کارگرانی که دارای مهارت های مسلکی، علمی و تخصصی هستند، کارفرمایان خویش را در برابر منافع شان، استثمار نمایند و از داشته های علمی و مسلکی خود، از صاحب کار و کارفرما، سوء استفاده بیشتر کنند و مزد بالاتر از منافع شان را، دریافت نمایند، و به این شکل از کارفرمایان، بهره برداری کنند، و یا اینکه کارگران همه همدست شوند و توافق نظر نمایند که آنها در برابر اجرت تعیین شده، کمتر کار می کنند، اما مزد بالاتر می گیرند، یعنی کار کمتر با مزد بالاتر، در اینصورت لازم است، دولت باید چیزها را به حالت عادی آن، بازگرداند؛ به این معنا که همه چیزها را قیمت گذاری نماید و دستمزدها را تعیین کند، به گونه ای که نه به کارگر و کارمند ظلم شود و نه هم به صاحب کار و کارفرما ظلم شود، پس بنابراین، می توان گفت که مداخله دولت، فقط برای بازگرداندن اشیاء به نصاب واقعی آنهاست، پس بین اجرت مسمی و اجرت بالمثل، توازن و تقارن، تحقق پیدا می کند و آن با ارزش منفعت حقیقی آن، تخمین زده می شود، و این لازمه اقدام، بر اساس قانون عرضه و تقاضا است، و اگر این امر محقق شود، نه کارگر و نه کارفرما؛ بلکه هر دوی آنها نمی توانند ارزش زحمات و منفعت کارگر را دست کاری نمایند.

ابن قیم جوزی^{رحمته الله} نیز، این مطلب را تأیید کرده، چنین می گوید: "و اما قیمت گذاری: برخی از آن ها، ظلم حرام است و برخی دیگر از آنها، عدل مباح است؛ اگر این قیمت گذاری، شامل ظلم و ستم به مردم و اجبار آنها به نا حق شود، به این معنا که آنها را به بیعی و اداری نماید که ثمن (نرخ معینه) آن مطابق به رضایت و پسند آنها نیست، و یا آنها را از آنچه خداوند متعال برایشان حلال نموده است، بازدارد، این حرام است، و اگر متضمن عدالت بین مردم باشد، مانند اجبار نمودن آنها به پرداخت آنچه که موظف به معاوضه به ثمن مثل، هستند - که همانا این لازمه قانون عرضه و تقاضا نیز است - و منع نمودن آنها از گرفتن زیادت بر عوض مثلی که بر آنها حرام است، نه تنها جایز، بلکه واجب نیز است."² و فرمان رسول الله^ﷺ که فرموده اند: {ومن استأجر أجيرًا فليعلمه أجره} ³ یعنی "هر کس کارگری مزدور می سازد باید که مزد وی را اعلام و برای او مشخص سازد." از همین قبیل است.

1 الترمذی، سنن الترمذی، کتاب البيوع عن رسول الله^ﷺ، باب: ما جاء في التسعير، ح. رقم 1314، 311، و قال عنه الترمذی: حديث حسن صحيح، و قال عنه الالبانی: صحيح.

2 الجوزية: ابن قيم، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، تحقيق: عصام فارس الحرستاني، ط1، دار الجليل، بيروت-لبنان، 1418هـ-1998م. ص 312.

3 قد سبق تخريجه في ص 353.

قیمت گذاری در صورت بروز بی عدالتی و انحراف از قانون عرضه و تقاضا، واجب است، بی عدالتی و بی انصافی است اگر گرانی ها، طبیعی و مشمول این قاعده باشد. ابن قیم¹ جوزی² ما تحت این عنوان {يجب التسعير على أهل الظلم}²، یعنی "قیمت گذاری بر ستمگران واجب است"، چنین می گوید: "...و بر بالای آنها، قیمت گذاری واجب است، و جز به قیمت المثل نباید بفروشند، و جز به قیمت المثل، نباید بخرند، و در این مسئله هیچ یک از فقهاء...، کدام تردد ندارند، پس بنابراین، قیمت گذاری در این گونه موارد، بدون کدام اختلاف، واجب است. و حقیقت آن: ملزم ساختن آنان، به عدالت و انصاف، و منع نمودن آنان، از ظلم و ستم است"³.

ابن قیم⁴، دلیلی را که عدم قیمت گذاری اجرت در زمان پیامبر اکرم⁵ را، توجیه می کند، توضیح نموده، چنین گفته است: "اما، قیمت گذاری در زمان پیامبر⁶ در مدینه منوره صورت نگرفت، زیرا آن زمان، در نزد آنها، کسی نبود که در بدل پول و... آسیاب کند و بپزد، و نه کسی بود که آرد و نان بفروشد، بلکه آنها غله را می خریدند، آسیاب می کردند و در خانه هایشان می پختند، و کسی که غله را عرضه می کرد، توسط مردم، چندان مورد استقبال و پذیرایی قرار نمی گرفت، بلکه مردم آن را از کسانی می خریدند که آورده بودند و وارد کننده گان آن بودند... همچنین در مدینه منوره، کدام بافنده لباس وجود نداشت، بلکه لباس هایی که از شام (سوریه فعلی)، یمن و غیره در بازار مدینه منوره نزد آنان، وارد می شد، آنها او را می خریدند و می پوشیدند"⁴.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به پرداخت مزد:

مبادی قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار و کارفرما نسبت به پرداخت مزد و معاش برای کارگر و کارمند در افغانستان عبارت اند از: قانون مدنی افغانستان، قانون کار افغانستان (جدید و از امارت اسلامی)، قانون کارکنان خدمات ملکی، مقررۀ امور ذاتی کارکنان خدمات ملکی و مقررۀ طرز سلوک کارکنان خدمات ملکی و در برخی موارد قانون تکس و مالیه و تقاعد است که در جهت کسر مالیه از معاش و پرداخت تقاعد از آنها استفاده گردیده است. در ذیل این مطلب چند اجزاء است که شامل موضوعات زیر می گردد: تعریف مزد، ماهیت مزد، محل و زمان پرداخت مزد، مقدار و اندازه مزد، چگونگی تعیین مزد و انواع مزد است که با استفاده از مبادی قانونی فوق الذکر، در مورد هر یک از آنها بحث و بررسی خواهد شد:

جزء اول: تعریف مزد، ماهیت و انواع آن از دیدگاه قوانین افغانستان:

مزد یا معاش مبلغ مالی است که کارگر و کارمند به طور روزمره، هفتوار، ماهوار و یا در قبال انجام کار مشخص و یا پروژه معین و یا وظیفه ای که انجام می دهد، دریافت می کند. مزد شامل تمام

1 ابن قَیم الجَوَزیَّة (٦٩١-٧٥١ هـ) محمد بن ابي بكر بن أيوب بن سعد الزُّرعي الدمشقي، أبو عبد الله، شمس الدين: من أركان الإصلاح الإسلامي، وأحد كبار العلماء. تتلمذ لشيخ الإسلام ابن تيمية و كان ظله في الحقيقة. وألف تصانيف كثيرة منها: إلام الموقعين، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، زاد المعاد و... الأعلام للزركلي.

2 ابن القيم، الطرق الحكمية، 313.

3 همان.

4 ابن القيم، الطرق الحكمية، ص 322.

مزایای مالی می شود که در قوانین کشورها مطابق به وضعیت بودجوی اداره و سازمان در نظر گرفته می شود. در قوانین افغانستان مزایای مالی کارمند بر دو قسم است: یکی مزد اصلی با اجزا و ضمایم آن و دیگری مکافات یا تشویقی ها. مزد اصلی عبارت است از جوهی که در مقابل انجام کار به کارکن پرداخته می شود. اجزای مزد: عبارت از امتیازات پولی است که به طور مستمر، غرض انجام کار مشخص، طبق احکام قانون مربوط، به کارکن پرداخته می شود. اما ضمایم مزد: عبارت از امتیازات پولی است که در مقاطع زمانی معین غرض انجام کار مشخص، طبق احکام قانون مربوط به کارکن پرداخته می شود. ضمایم مزد در حالات ذیل به اصل مزد افزوده می شود:

- 1) کار در محلات با شرایط نا مساعد طبیعی، اقلیمی و دشوار اقتصادی و اجتماعی.
- 2) کار در ساحات زیر زمینی، شرایط ثقیل و مضر صحت.
- 3) کار با امتیاز مهارت های فنی و تخیلی.
- 4) سایر حالاتی که در قانون مربوط پیش بینی شده باشد¹.

فعلا مطابق جدول معاشات مأمورین که در ضمیمه شماره 1 قانون کارکنان خدمات ملکی، تصویب و نشر شده، پایین ترین معاش قدم 1 بست هشتم، مبلغ 5000 افغانی و بالاترین معاش قدم 5 بست اول، مبلغ 32500 افغانی در نظر گرفته شده است، اما مکافات یا تشویق، بدین ترتیب است که کارمندی که نظم و انضباط کار و احکام مقرر طرز سلوک مأمورین و کارکنان خدمات ملکی را به وجه احسن، رعایت نموده و وظیفه محوله را بالاتر از معیار های مندرج لائحه وظایف و پلان کار مربوط، اجرا نماید، با در نظر داشت امکانات مالی اداره (بودیجه سالانه) حسب احوال، مورد تشویق قرار گرفته می تواند^{2,3}.

قانون کار افغانستان در فقره هشتم ماده سوم راجع به مزد چنین بیان می دارد: "مزد عبارت از جوهی است که در مقابل انجام کار به کارکن پرداخته می شود"⁴ قانون گزاران در رابطه به مزد چنین توضیحاتی دارند: "مزد عبارت است از تمام آن چیزی که کارگر در قبال کارش، به صورت نقدی یا غیر نقدی، علاوه بر سایر حقوق، از هر نوع که باشد، مستحق آن است، مشروط به اینکه قانون یا قرارداد کار به آن تصریح نموده باشد و یا تعامل عمومی به پرداخت آنها تنظیم شده باشد، به استثنای مزد اضافه کاری"⁵. پس بنابراین می توان گفت که، مزد، عوضی است که کارگر در اثر کارش مستحق آن می شود، این همان کاری است که کارگر بر اساس تبعیت قانونی انجام می دهد که او را برای انجام کار برای صاحب کار و کارفرمایش ملزم نموده است، پس هر مقدار و مبلغ پول و عوضی که کارگر در اثر این تبعیت قانونی متقاضی می شود و دریافت می کند، در دایره و چارچوب، اجرت یاد می شود، حتی اگر در عرف به عنوان اجرت ثابت شده باشد. و دلیل آن اینست که عقد

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385. ماده 3 و 66.

2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

3 برای تفصیل بیشتر به صفحه ی 410 مراجعه گردد.

4 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

5 سلطانی، نعمت الله، "حقوق کار افغانستان"، چاپ سوم، مؤسسه انتشارات مقصدی، سال 1398 هـ، کابل، افغانستان، ص 153-155. با اندک تصرف.

قراردادکار، از جمله عقود معاوضی است و شرط معوض بودن قرارداد کار و موضوعیت آن بیشتر به وابستگی کارگر به کارفرما مرتبط می باشد؛ به این معنا که معوض بودن قرارداد کار و پرداخت مزد از سوی کارفرما و صاحب کار به کارگر و کارمند نه تنها منشأ وابستگی کارگر به کارفرما، بلکه یک حق مهم و اولین حق کارگر است. مزد را در گذشته اجرت کار می نامیدند، گاهی هم آن را دستمزد می نامند، گر چند دستمزد به ارزش کاری گفته می شود که صرفاً با دست انجام گرفته باشد، در حالی که در انجام کار، یا در ساختن شیئی علاوه بر دست غالباً فکر هم به کار می افتد. و مزد ممکن است در مقابل ساعات کار یا در برابر تولید واحدی از محصول پرداخت شود؛ اولی را مزد روزانه یا ساعتوار و دومی را اصطلاحاً کارمزد می نامند که احکام و مقررات هر یک جداگانه و متفاوت است. آنچه عرف رائج در نهاد های دولتی و خصوصی است او اینست که مزد ماهوار را بیشتر معاش و تنخواه می نامند و مزد روزانه و ساعتوار را، اجرت و حق الزحمه می نامند¹.

اگر به لحاظ فلسفی و علمی نگاه شود؛ مزد در عقد قراردادکار میان کارگر و کارفرما، به عنوان کلید و اساس عقد قرارداد کار، مطرح است و در هر جامعه از عوامل مهم اجتماعی و اقتصادی به شمار می رود. مزد برای بسیاری از کارگران و کارمندان، همه چیز است که در بدل نیروی کار شان اعم از نیروی جسمی و فکری، دریافت می کنند. از نظر اجتماعی، مزد وسیله تأمین معاش و زندگی کارگر و کارمند محسوب می شود. دریافت مزد کافی برای کارگر و کارمند نیاز اساسی و حق اوست؛ زیرا کارگر و کارمند نیروی کار (قدرت جسمی و نیروی فکری) شان را در اختیار دیگری گزارد و کارگر و کارمند متعهد می شوند کار را شخصا انجام دهند. این نیروی فکری و جسمی جزئی از شخصیت انسان است و با موضوع سایر قرارداد ها فرق دارد.

در برابر مزد، ضمانت مزد وجود دارد و آن عبارت از وجوهی است که در صورت کار در شرایط نا مساعد، مضر صحت و یا کاری که با مهارت و فن خاص اجرا شود، پرداخت می شود. حالات افزودی ضمانت مزد بیشتر جنبه توافقی و قراردادی دارد، با آن هم ماده 66 قانون کار افغانستان، آن را به عنوان حق کارگر و کارمند به شمار آورده است: ضمایم مزد در حالات ذیل به اصل مزد افزوده می شود: (1) کار در محلات با شرایط نا مساعد طبیعی، اقلیمی و دشوار اقتصادی و اجتماعی. (2) کار در ساحات زیر زمینی، شرایط ثقیل و مضر صحت. (3) کار با امتیاز مهارت های فنی و تخنیکی. (4) سایر حالاتی که در قانون مربوط پیش بینی شده باشد².

1 کوهستانی، محمد جعفر، (1398 هـ ش) "حقوق کار"، چاپ اول، انتشارات قرطبه، کابل، افغانستان، ص 98.
2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385. ماده 3 و 66.

قانون مدنی افغانستان نیز در ماده 1540 راجع به وجایب کارفرما چنین مقرر می دارد: "صاحب کار به امور آتی مکلف است: 1-تادیه اجرت اجیر مطابق احکام قانون. 2-تهیه وسایل لازم برای تأمین سلامت اجیر و حمایت او از خطر. 3-اعطای تصدیق بعد از انتهای عقدی که متضمن تاریخ دخول و خروج اجیر به کار، نوع کار، مقدار اجرت و برائت وی از التزامات عقد باشد. 4-اعاده اوراق و تصادیقی که از طرف اجیر به وی تسلیم گردیده است. 5-سایر مکلفیت های که در قانون خاص تصریح شده باشد.¹ با توجه به موارد فوق کارگر و کارمند، در صورتی که کارفرما و صاحب کار حقوق آنها را مراعات نکنند، از طریق قانون می توانند برای گرفتن حق خود اقدام قانونی نمایند. البته مراد از قانون پیشبینی شده، قوانینی می باشد که در رابطه به امور کاری، طرح و تصویب شده باشد، مانند قانون کار افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی و دیگر مقررات مربوط. قابل یادآوری است که قوانین و مقررات کاری در افغانستان، همه و همه مطابق شریعت مقدس اسلام، طرح و تصویب گردیده است و هیچ نوع منافاتی و تعارضی با شریعت اسلام ندارد.

در نهایت بحث اشاره به انواع مزد می شود، بر اساس قانون کار، مزد به چهار نوع زیر: مزد اضافه کاری، مزد بالای چند ماشین، مزد در حالات توقف کار و مزد در حالت انتظار تقسیم می شود:

أ. **مزد اضافه کاری:** نیروی کار از جمله ثروت های هر جامعه محسوب می شود. انجام کار طی ساعات کاری تعیین شده در قانون کار می باشد، اما در بعض حالات چنین اتفاق می افتد که در زمان تعیین شده به دلایلی برای انجام کار کفایت نمی کند. در این صورت اداره یا کارفرما با توافق کارگر، کار اضافی انجام می دهد. بنابراین قانون کار در حمایت از مزد اضافه کاری برای کارگران، مزد اضافه کاری را مطابق ماده 67 چنین توضیح می دهد: "مزد فی ساعت اضافه کاری نسبت به مزد ساعات عادی کار 25 فیصد و در روزهای رخصتی 50 فیصد بیشتر پرداخته می شود." همچنین مطابق ماده 69 قانون کار: "مزد کار روز رخصتی عمومی در صورتی که به موافقه کارکن در خلال دو هفته به شکل روز رخصتی جبران نگردد، دو چند می باشد."²

ب. **مزد کار بالای چند ماشین:** در برخی حالات ممکن است یک کارگر یا کارکن، به دلیل کمبود کارگر متخصص ماشین های خاص یا به دلایل دیگر بالای چند ماشین کار کند. در این صورت کارگری که همزمان بالای چندین ماشین کار می کند، از لحاظ نیروی کار انرژی بیشتری مصرف می کند؛ از لحاظ کمیت محصول کار، بیشتر از سایر کارگران سبب محصول می شود؛ بنابراین

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل (353) مورخ 15 جدی 1355 ه.ش.
2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

اصل عدالت اقتضا می کند که این کارکن یا کارگر از مزد بیشتری نسبت به سایر کارگران برخوردار شود. ماده 68 قانون کار در این زمینه بیان می دارد: "(1) کارکنی که در عین اداره بالای چندین ماشین یا در چند حرفه کار می نماید، مستحق مزد بیشتر می باشد. (2) شرایط و نحوه پرداخت مزد کارکن مندرج فقره 1 این ماده، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد."¹

ج. **مزد حالت توقف کار:** مطابق فقره های 1-2 ماده 71 قانون کار: "(1) هر گاه در نتیجه حادثه غیر مترقبه یا نظر به عوامل تخنیکی، تولیدی یا وضع جوی نا مساعد، در امر تولید و کار توقف رونما گردد، مزد کارکن به استثنای کارکنان موسمی و روزمزد، حسب ذیل پرداخته می شود: 1- در صورت توقف کار الی دو ماه، 100 فیصد. 2- در صورت توقف کار بیشتر از دو الی چهار ماه، 50 فیصد. 3- بعد از سپری شدن چهارماه، اداره می تواند کارکن را در عین اداره یا اداره دیگر تبدیل و در صورت عدم امکان تبدیلی، به وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین و یا نمایندگی هایی آن در ولایات معرفی نماید. (2) هر گاه تبدیلی کارکن نسبت توقف کار، مطابق جزء 3 فقره 1 این ماده صورت گیرد، مزد کارکن از 75 فیصد مزد ماهوار قبل از توقف کار کمتر بوده نمی تواند. در صورت افلاس که مورد تایید محکمه قرار گرفته باشد، حکم مندرج فقره یک این ماده قابل تطبیق نمی باشد. هر گاه اداره دو باره فعال گردد، حقوق مندرج فقره 1 این ماده برای کارکن قابل پرداخت می باشد."² در مورد مزد کارگر در زمان توقف کار و ساعات کار، ماده 37 قانون کار چنین صراحت دارد: "(1) هر گاه در ساعات یا اوقات کار عادی بنا بر حوادث غیر مترقبه، حداکثر الی یکماه توقف رونما گردد و اداره مزد و سایر حقوق کارکن را طور مکمل بپردازد، ساعات یا اوقات تلف شده، بعد از فعالیت دوباره کار و تولید تلافی شده می تواند. (2) ساعات کار در حالت مندرج فقره 1 این ماده، در روز از ده ساعت و در هفته از پنجاه ساعت بیشتر بوده نمی تواند، کارکن از ساعات کار اضافی، مستحق مزد اضافی شناخته می شود."³

د. **مزد حالت انتظار:** حالت انتظار با معاش به حالتی گفته می شود که به دلیل تنقیص تشکیلات، تقلیل تعداد کارکنان یا توقف طولانی کار نظر به حالات انتظاری که در قانون تنظیم می شود، کارکن از معاش برخوردار می باشد. حالات انتظار با معاش در ماده 72 قانون کار چنین تنظیم شده است: "(1) در صورت تنقیص تشکیلاتی، تقلیل تعداد کارکنان یا توقف طولانی کار، کارکن در حالت انتظار با معاش قرار می گیرد. (2) در حالت انتظاری با معاش، مامور حسب احوال از شش ماه الی یکسال متناسب ادوار خدمت و کارکنان قراردادی از سه ماه الی شش ماه متناسب به ادوار خدمت مستحق مزد اصلی با اجزای آن می باشد. (3) در ختم میعاد مندرج فقره 2 این ماده، کارکن در حالت انتظار بدون معاش قرار گرفته، به وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین معرفی می گردد. (4) شرایط و سایر حالات انتظار با معاش و بدون معاش توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد."⁴

1 همان.

2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

3 همان.

4 همان.

ه. **مزد تشویقی:** مزد تشویقی به وجوهی گفته می شود که معمولاً کارفرما به منظور ابراز رضایت از کار کارگرانی که در پیشرفت کار یا افزایش تولید، یا کیفیت کار کوشیده اند، می پردازد. تشویقیه جنبه موردی دارد. میزان و پرداختن یا نپرداختن آن بستگی به نظر کارفرما دارد و کارگر نمی تواند آن را مطالبه کند. ماده 65 قانون کار مزد تشویقی را چنین شرح می دهد: "(1) به منظور تشویق مادی کارکنان، ارتقای سطح بازدهی کار و بهتر شدن کیفیت محصولات نظر به ایجابات شرایط، اداره می تواند مزد کارکنان را به سیستم تشویقی و کارمزد تشویقی تنظیم و بپردازد. (2) لوائح و قواعد نمونوی مزد تشویقی و کارمزد از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین به همکاری کارفرمایان و موافقه وزارت مالیه ترتیب می گردد."¹

جزء دوم: زمان استحقاق، محل پرداخت مزد و مقدار آن از دیدگاه قوانین افغانستان:

کارگر و کارمند چه وقت مستحق مزد می شوند؟ در پاسخ باید گفت که در این زمینه، دیدگاه های متفاوت وجود دارد. برخی آن را توافقی، برخی آن را از روز انعقاد قراردادکار و برخی هم اولین روز کار را وقت استحقاق مزد برای کارگر و کارمند می دانند، اما در افغانستان مطابق ماده 63 قانون کار: "کارکنان حسب احوال از تاریخ عقد قرارداد یا منظوری تقرر مستحق مزد می باشند، مگر اینکه در اسناد تقنینی مربوط طوری دیگری پیشبینی گردیده باشد."²

پرداخت به موقع مزد به کارگر و کارمند جهت تامین نیاز های زندگی کارگر و خانواده او یکی از راه های حمایت از مزد است. از این رو، مزد باید در فواصل زمانی مرتب و کوتاه مدت، پرداخت شود. موضوع شایان توجه دیگر، چگونگی تنظیم پرداخت مزد نظر به زمان می باشد. مزد کارگر و کارمند از لحاظ زمان پرداخت در کشور ها متفاوت است که به صورت های چون: ساعتوار، ماهوار، نیمه ماه، هفتوار، نظر به کمیت کار، نظر به محصول تولید و... پرداخت می شود، و مزد روز رخصتی اخیر هفته در کشورها معمولاً معادل روز های عادی کار می باشد، اما در افغانستان زمان پرداخت کارگر مطابق ماده 64 قانون کار چنین تنظیم شده است: "(1) مزد کارکن نظر به وقت کار، ماهانه، پانزده روز، هفتوار (گاهی) و یا نظر به کار انجام شده یا محصول تولید (کارمزد) پرداخته می شود. (2) مزد و حقوق روز رخصتی اخیر هفته معادل روز های عادی کار، قابل اجرا می باشد."³

برخی از قوانین کار کشور ها، زمان دوره ای را برای استحقاق و دریافت اجرت اجیر یا کارگر- کارمند، مشخص می کند، و به اراده طرفین در تعیین زمان پرداخت مزد، با توجه به اهمیت مزد در زندگی کارگر، هیچ نوع اهمیتی نداده است، و هر گاه توافق دو طرف، با آنچه در قانون مقرر شده است، مغایرت داشته باشد، توافق آنها ساقط می شود، بنابراین، قانون کار افغانستان در حمایت از حقوق کارگر و کارمند در رابطه به نحوه پرداخت، مقدار پرداخت، زمان و محل پرداخت در ماده 73 خود چنین تصریح می دارد: "(1) مزد از طرف اداره به کارکن یا شخصی که وی کتبا معرفی

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

2 همان.

3 همان.

می نماید، پرداخته می شود. (2) مزد در طول ماه پرداخته می شود. تاخیر در پرداخت آن بدون موافقه کارکن صورت گرفته نمی تواند. و همچنین ماده 59 قانون کار به صورت مشروح در مورد پرداخت مزد بیان می دارد: (3) مزد با در نظر داشت کمیت و کیفیت کار، بست، رتبه، درجه یا حرفه، دوره کارآموزی و عملی و سایر شرایط مندرج اسناد تقنینی مرتبط به کار، سنجش و به کارکن پرداخته می شود. (4) کارکنی که رتبه و درجه اصلی آن پایان، ولی به اساس شایستگی، لیاقت و اهلیت کاری در بست های بلند استخدام می شود، مزد و سایر حقوق آن ها از بست پرداخته می شود. (5) کارکنی که رتبه یا درجه اصلی آن بلند و بنابر ملحوظی در بست پایان مقرر می شود مزد و سایر حقوق آن از رتبه یا درجه اصلی قابل اجرا می باشد. (6) تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد. (7) حداقل مزد از اندازه که دولت تعیین می کند، کمتر بوده نمی تواند. مقدار مزد در حقوق کار از اهمیت خاص برخوردار است، زیرا اگر مقدار مزد به خواست کارفرما باشد، به کارگر مزد بخورنمیر، خواهد داد. همچنین رابطه کارگری و کارفرمایی همانطوری که بارها اشاره شد، بر انجام کار در برابر مزد استوار است. بنابراین، مقدار مزد نیز از اهمیت خاصی برخوردار است تا نیروی کار کارگر به یغما برده نشود و کارگران استثمار نشوند. برای تعیین مزد، قانون کار افغانستان مبنا را کمتر بودن مزد از حداقل دستمزد قرار داده است، طوری که تعیین مزد از حداقل مزد قانونی جواز ندارد. حداقل مزد اندازه است که دولت تعیین می کند و مزد هیچ کارگری کمتر از آن بوده نمی تواند. بر اساس ماده 1535 قانون مدنی: "هر گاه مقدار اجرت در عقد تصریح نگردیده باشد، مطابق عرف جاری اجرت مثل تعیین می گردد. در صورت عدم موجودیت عرف، محکمه آن را به نحوی که عدالت تامین گردد، تعیین می نماید."¹ همچنین در مورد میزان مزد، در فقره 5 ماده 59 قانون کار آمده است که: "حداقل مزد از اندازه که دولت تعیین می کند، کمتر بوده نمی تواند."²

همه اینها ناشی از توجه و اهتمام قانونگذار به نفع کارگر و کارمند است، زیرا قانون ماهیت مزد کارگر را، حیاتی می داند، پس بنابراین، کارفرما باید مزد را در تاریخ های معینه، پرداخت نماید، اصل تناوب پرداخت در این روش، مبتنی بر ماهیت حیاتی مزد است، زیرا اغلباً، تنها منبع امرار معاش کارگر است، همانطوری که پرداخت آن در مواقع مکرر و اوقات نزدیک، از جمع آوری مبالغ هنگفت توسط کارگر، جلوگیری می نماید و باعث می شود که کارگر مبالغ زیادی از آن را نزد صاحب کار جمع کند و این به نفع کارگر خواهد بود، خصوصاً در صورت ورشکستگی کارگر که وی در معرض ضرر و زیان قرار گیرد و از طرف دیگر، زمانی که کارگر آن را تصرف می کند، ممکن است نزد آن تلف گردد و یا کته خرچی نماید، بناء بهتر است که نزد صاحب کار، جمع شود. البته در رابطه به این مسئله بین فقهاء و قانون دانان اختلاف نظر وجود دارد، آنچه را که فقهاء در مورد آنها بحث کرده اند که؛ اجرت صرفاً با ایجاد عقد، ثابت می گردد و یا با مرور زمان و تحویل نمودن منفعت بصورت تدریجی و کم کم، ثابت می گردد؛ اما قانون کار با اقتدار اجباری و آمرانه

¹ وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل (353) مورخ 15 جدی 1355 هـ.ش.
² وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

خود، تاریخ‌هایی را تعیین می‌کند که صاحب کار و کارفرما باید مزد را در تاریخ‌های متذکره، به کارگر پرداخت نماید، و حتی قانون کار افغانستان نیز، اصل پرداخت دوره‌ای را تعیین کرده و ماهیت حیاتی دستمزدها را در نظر گرفته است.

وقت و زمانی را که قانون کار جهت پرداخت معاشات و حق الزحمه آنها، تعیین و تشخیص نموده است، (مثلاً آخر هفته و یا آخر ماه)، بلحاظ شرعی نیز درست به نظر می‌رسد و آن به شرح زیر است:

2. منظم بودن زمان به ترتیب و تنظیم اولویت‌ها و سازماندهی امور زندگی او کمک می‌کند، لازم به ذکر است که دستمزد معمولاً تنها منبع درآمد اوست و این منفعت قابل توجهی است که با احکام شریعت مقدس اسلام، کدام منافات و مخالفتی ندارد.

3. برخی از فقهای اسلام کوشش نموده‌اند تا زمانی را مشخص نمایند که کارگر با ارائه منفعت یک روز، مستحق اجرت خویش می‌گردد، پس هر گاه مستاجر در روزی که دستمزد مربوطه را به کارگر می‌پردازد، باید منفعتی یک روز خویش را دریافت نماید¹، علت آن اینست که مدت قرارداد در بیشتر اوقات در آن زمان کوتاه و فشرده بوده، اما در این زمان، مدت قرارداد کار، طولانی و گاهی اوقات، می‌تواند یک عمر و زندگی، ادامه داشته باشد، بنابراین، تعیین زمان استحقاق اجرت در یک هفته یا یک ماه، با دیدگاه اکثر فقهای احناف و مالکی‌ها مطابقت دارد و آن این است که اجیر با ادا کردن منافع مستأجر، کم‌کم و به تدریج صاحب اجرت و دستمزد می‌شود، یعنی هر زمانی که مستاجر، منافع خود را دریافت می‌کند، آنگاه اجیر مستحق اجرت و دستمزد می‌گردد.

4. در این نوع از تحدید، یک نوع نظم در روند تطبیق و اجراات قانونی در سطح دولت وجود دارد که به دور از اختلافات طرفین قرارداد، رسیدگی به زمان پرداخت و تشخیص زمان پرداخت دستمزد را برای قوه قضاییه، آسان‌تر می‌سازد.

5. این نوع از محدودیت به یک عرف عام، تبدیل شده که امروز در بین کارگران، رواج یافته است، و زندگی آنها بر اساس آن، تنظیم شده است، و قاعده فقهی تصریح نموده است که {العادة محكمة²}، یعنی "نزد شرع، عرف و عادات، اعتبار محکم دارد"، این یکی از جمله قاعده‌های فقهی کاربردی است که معنای آن اینست که؛ عادت و عرف مردم (عرف خاص یا عام) طریقی برای اثبات حکم شرعی برای مسائل فرعی-فقهی است. این قاعده مبنی بر این است که در وقایع

1 الخرشى، حاشية الخرشى 219/7.
2 السيوطى، الاشباه و النظائر ص 121.

متعدد؛ شریعت اسلام، دلیلی ندارد و برای رسیدن به حکم شرعی در این گونه موارد، باید به عرف و عادت عمومی مسلمانان، مراجعه کرد. و اینکه {المعروف عرفاً کالمشروط شرطاً}¹ یعنی " آنچه در عرف شایع باشد، مثل آن است که شرط گردیده است"، مفهوم این قاعده آنست: آنچه که در عرف معتبر و معروف باشد در معاملات بمنزله شرط معتبر میباشد ولو به آن تصریح هم نکرده باشند و به همین دلیل در تعیین توابع عقود، به عرف اعتبار داده می شود، و به این شیوه مطابق به شریعت مقدس اسلام، محدودیت در آن وضع شد. امروز اکثر فقهای اسلام به آنها اعتبار قانونی داده و به عنوان نصوص اساسی اسلام، می پذیرند.

جزء سوم: تعیین مزد توسط دولت و محدودیت های دولت در رابطه به مزد از منظر قوانین:

چگونگی تعیین مزد در قانون کار جنبه حمایتی دارد، زیرا مهم است که مرجع و نحوه تثبیت مزد معین باشد. از آن زمانی که علم اقتصاد، یک علم مستقل شناخته شد، کار نیز در جایگاه یکی از عوامل تولید مورد مطالعه قرار گرفت و در مورد مبنا و چگونگی تعیین مزد اختلاف آتی ایجاد شده است که برخی مبانی تعیین مزد چنین بیان شده است: (1) تامین زندگی کارگر و خانواده او مبنای تعیین مزد است. (2) امکانات مالی کارگاه ها و صنایع، مبنای مزد است. (3) تعیین مزد در مقایسهٔ مرزدها با یکدیگر، مبنای مزد است. (4) مزد مساوی برای کار مساوی².

قانون کار با اینکه در فقره اول ماده 8، حق مساوی کار با مزد مساوی را پذیرفته است، با آن هم مطابق ماده 59 قانون کار: "مزد، با در نظر داشت کمیت و کیفیت کار، بست، رتبه، درجه یا حرفه، دوره کارآموزی و عملی و سایر شرایط مندرج اسناد تقنین مرتب به کار سنجش و به کارکن پرداخته می شود."³ علاوه بر مواد بالا، در این مورد در فقره های 1-2 ماده 62 قانون کار چنین آمده است: (1) اندازه و شرایط پرداخت مزد بخش های کارکنان با نظر داشت احکام مندرج ماده 59 این قانون حسب ذیل تثبیت می گردد: " (1) برای کارکنان دولتی و آن عده موسسات مختلط که سهم سرمایه دولت بیشتر از 50% باشد، از طریق وزارت های مالی و کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین و کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی (2) برای کارکنان سازمان های اجتماعی، طبق اساسنامهٔ سازمان مربوط (3) برای کارکنان ادارات غیر دولتی، تشبثات خصوصی و مختلط و سازمان ها و موسسات خارجی مقیم افغانستان به موافقه طرفین.⁴ یعنی تعیین و تثبیت می گردد.

(2) اندازهٔ مزد کارکنان مندرج اجزای 2 و 3 فقره 1 این ماده به تفکیک هر درجه از حداقل مزدی که توسط دولت برای کارکنان دولتی تعیین می شود، کمتر بوده نمی تواند⁵.

بر اساس واقعیت های موجود، تعیین حداقل مزد در این زمان درست است، زیرا نیات مردم، فاسد شده، قیمت کالاها افزایش یافته و رقابت های ناصادقانه و ناسالم، گسترش یافته است و مزد کارگران، در نتیجهٔ فقدان کنترل مؤثر بر کارفرمایان، با افزایش هزینه های زندگی، نامتعادل باقی مانده است.

1 قد سبق تخریجه فی ص 237.

2 سلطانی، نعمت الله، "حقوق کار افغانستان"، چاپ سوم، مؤسسه انتشارات مقصودی، سال 1398 هـ، کابل، افغانستان، ص 157-158.

3 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

4 همان.

5 همان.

حالا بر می گردیم به اصل موضوع که تعیین مزد توسط دولت است، در این مورد باید گفت که دولت ها به دو دلیل در تعیین مزد دخالت می نمایند: یکی اینکه کارگر طرف حقیقت قرارداد است و مزد تنها ممر اعاشه اوست. دوم اینکه مزد یکی از عواملی است که در اساس تولیدات کشور مؤثر است و هر گونه تغییری در آن در تولیدات کشور مؤثر واقع می شود. دولت همچنان مکلف است پرداخت مزد کارگر را از طرف کارفرما تضمین و الزامات قانونی برای او به وجود بیاورد. در رابطه به مداخله دولت در مورد مزد نظریات مختلفی وجود دارد، از جمله طرفداران اقتصاد بازار، مداخله دولت را در تعیین مزد قبول ندارند. آنها می گویند، تامین حداقل معیشت برای زندگی کارگر و عائله اش بسیار خوب است، ولی ایراد آنها این بود که دولت نه قدرت و نه صلاحیت تعیین مزد را دارد. به عقیده آنها دولت وسیله امکان تعیین برآورد احتیاجات کارگر و عائله آنها را نداشته و نیز نسبت به شناخت امکانات کارگاه ها در مورد مزد، پرداخت مزد کارگران، کاملاً بیگانه است. آنها می گویند، اگر دولت قدرت مداخله را هم داشته باشد، دخالت در تعیین مزد لطمه غیر قابل جبران، به آزادی فردی می زند، اما امروز اکثریت دانشمندان علم اقتصاد و علوم اجتماعی، دخالت دولت را در امر تعیین و پرداخت مزد، معقول دانسته و در قانونی بودن آن تردید ندارند، فقط موضوع بحث شکل و درجه دخالت است که دولت در باره مزد اتخاذ می نماید¹.

البته انواع دخالت دولت در تعیین مزد، به اشکال مختلف قابل تطبیق است²: الف: اینکه هدف از دخالت دولت تامین حداقل زندگی برای کارگر و عائله اوست. ب: دخالت دولت به شکلی جدیتر در تصویب و وضع قوانین و مقررات است که نوسانات هزینه زندگی را مورد مطالعه و تعقیب قرارداد و مزد را با آن تطبیق می دهند. ج: دخالت تا جای پیش می رود تا نظامی را بر مزد قایم کند. مراقبت بالا رفتن بی جهت نیز از وظایف دولت است، تا هر کس به قدر ظرفیت، استعداد و لیاقت خود مزد دریافت نماید.

خلاصه سیاست دخالت دولت در امور مزد این موارد را در بر دارد: (1) تامین حداقل زندگی کارگروکارمند. (2) عائله تحت تکلف کارگروکارمند مورد توجه دولت قرار می گیرد. (3) به کارگروکارمند متخصص با در نظر داشت لیاقت مزد پرداخته می شود. (4) توانمندی و قدرت تولید و عواید کارگر را نیز مورد نظر دارد. (5) شرایط اقلیمی و مقتضیات محلی در نظر گرفته می شود. (6) عوامل سختی و سهولت کار، وضعیت بد آب و هوا به طور کلی شرایطی که کار در آن انجام می گیرد، از جمله مسائلی است که دولت در ارزیابی های خود در مسئله تثبیت مزد و نسبت بر آن توجه مخصوص مبذول می دارد.³

جزء چهارم: محل پرداخت دستمزد از دیدگاه قوانین افغانستان:

قواعد عمومی قانون کار مقرر می دارد که محل پرداخت دستمزد باید محل کار باشد؛ به طوری که کارگر بلحاظ زحمت، زمان و هزینه ها برای دریافت مزد خود، دچار مشکل نقل مکان به مکان دیگری، نشود، مگر اینکه دو طرف توافق نمایند و یا عرف رائج، بر خلاف آن باشد، طرفین قرارداد، ممکن است، توافق نمایند که صاحب کار و کارفرما در تاریخ های معینی و مشخصی، مانند پایان هر

1 احمدی، سید احمد، حقوق کار، تهران: انتشارات حقوق دانان-دانش نگار، سال 1381، ص 72.

2 آشتی، محسن. حقوق کار، ج 1، تهران: انتشارات کتیبه، ص 250.

3 کوهستانی، محمد جعفر، (1398 هـ ش) "حقوق کار"، چاپ اول، انتشارات قرطبه، کابل، افغانستان، ص 101-102.

ماه، معاش و مزد کارگر را در یکی از بانک های مورد توافق طرفین، به حساب مالی کارگر و کارمند واریز نماید، و بر همین اساس، آنچه در قوانین افغانستان آمده، با آنچه در فقه اسلامی در ضمن قواعد کلی در رابطه به نوعیت و مقدار اجرت، زمان و محل پرداخت اجرت اجیر، و دیگر مواردی که بیان شده است، هر دو مطابقت دارد.

مبحث پنجم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به

اعطای امتیازات و اضافه کاری

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به اعطای امتیازات و

اضافه کاری:

در دنیای کسب و کار میان سازمان ها و نهاد های دولتی و خصوصی، این یک عرف مروج است که در بازار کار، صاحب کار مبلغی را به صورت نقدی یا غیر نقدی، در برابر زحمات که کارگر و کارمند انجام می دهند، به آنها اعطا می نمایند، گاهی این عمل بخاطر تشویق و تقدیر از عملکرد کارگر و کارمند انجام می شود و در ضمن ممکن است که عرف رائج در انجام کار باشد که کارفرما را وادار بسازد تا برای کارگر چیزی را اعطا نماید، و گاهی جهت تبرع و احسان در برابر جد و جهد یک شخص، برایش اعطا می گردد، مثلا او شخص وفادار به نهاد بوده و با صداقت و ایمانداری کامل، در راستای بهبود، رشد و پیشرفت سازمان کارهای شایسته را از خود انجام می دهد، و یا شخص بالاتر از فرد عادی مروج در همین مسلک و حرفه، تلاش نموده و زحمت کشیده است و یا به تاسی از هدایت صاحب کار، کارهای اضافی بالاتر از عقد و قرارداد، انجام داده است و صاحب کار بخاطر رضایت که از عملکرد وی دارد، برایش، مبلغی را اعطا می نماید. پس حکم شرعی این نوع مبلغ پول، چیست؟ آیا وجهه شرعی دارد؟ پس چگونه است؟ آیا جزئی از مزد و معاش کارگر و کارمند است؟ یا به عنوان هدیه است که صاحب کار و کارفرما آن را بدون مأموریت شرعی و عرفی، برایش اعطا می نماید؟ و همچنین در برخی از کشور های اسلامی، کارگر در پایان کار، از طرف صاحب کار، یک مبلغ پولی مشخصی را تقاضا می کند که به اصطلاح عامیانه، به آن پول پایان خدمت، گفته می شود، و گاهی ممکن است این مبلغ را بدون اینکه کدام تقاضا و طلبی داشته باشد، از طرف صاحب کار دریافت می نماید، پس حکم شرعی این نوع پول پایان خدمت چیست؟ آیا شرعا جواز دارد؟ و یا توسط قانون وضعی، تصویب گردیده است؟

به هر دو صورت فوق، آیا پرداخت آن از طرف کارفرما و صاحب کار واجب است؟ آیا مشمول اجرت و حق الزحمه کارگر و کارمند می شود؟ و یا صرفا کمک های اضافی مالی است؟ در این

مبحث از طریق اجزای متعددی زیر؛ به ماهیت هر یک از آنها، چگونگی و کیفیت آنها و همچنین در رابطه به حکم شرعی آنها، پرداخته خواهد شد، در اینجا ناگفته نباید گذاشت که در قوانین افغانستان آنچه در این زمینه شهرت دارد، مزد کار و یا همان معاش است، دیگر مزد تشویقی، اضافه کاری، امتیازات مادی و معنوی، ارتقا، سفریه و حمل و نقل است.

اما برخی قانون دانان در رابطه با سایر امتیازات حقوقی و مادی چنین گفته اند "منظور از سایر امتیازات حقوقی و مادی، عبارت است از: "ضمائم مزد، رخصتی های با مزد، برخورداری از وسایل ایمنی، برخورداری از کرایه و سفریه، برخورداری از ماکول و غذا، برخورداری از تدابیر صحتی و قیامی اولیه، تأمینات اجتماعی و... می باشد."¹ و در نهایت آن، تقاعد قرارداد که در ذیل مباحث بعدی به جزئیات آنها پرداخته خواهد شد.

جزء اول: ماهیت مساعدت های مالی و مکافات و چگونگی اجرای آن از منظر فقه اسلامی:

اسلام به شفقت، برخورد نیک و استحکام روابط میان مردم، از راه های مختلف، تاکید می کند، از جمله؛ ارائه هدیه و مساعدت های مالی است که از طرف صاحب کار به کارگر، اعطا می گردد، لذا پیامبر اکرم^ﷺ، مردم را دعوت نموده است تا به یکدیگر هدیه بدهند و به محبت همدیگر بیفزایند، چنانچه امام بخاری^{رحمه الله} در مفردات خود، از ابوهریره^{رضی الله عنه} از پیامبر اکرم^ﷺ روایت نموده است که ایشان می فرمایند: {تهادوا تحابوا}²، یعنی "به یکدیگر، هدیه بدهید تا همدیگر را دوست داشته باشید"، سپس آنحضرت^ﷺ، از برگرداندن هدیه، منع نمود، از ابوائل³ روایت است، او از عبدالله^{رضی الله عنه} نقل می کند، ایشان گفت که پیامبر اکرم^ﷺ، ارشاد فرمودند: {أجبيوا الداعي ولا تردوا الهدية ولا تضربوا المسلمين}⁴ یعنی "دعوت کننده را اجابت کنید و هدیه را پس ندهید و مسلمانان را نزنید"، به دلیل اینکه با این موارد، میان مردم محبت ایجاد می گردد و اطمینان خاطر نصیب می شود، و به همین شکل، زیبایی ها حفظ می گردد، پس با هدیه دادن به همدیگر، خصومت ها به محبت و برادری تبدیل می شوند و دشمنی ها بخاطر عشق و محبت الله متعالی، به دوستی تبدیل می شوند، و کارگر از این طریق، نزدیکی و تقرب کارفرمای خود را احساس می کند و این خود باعث می شود تا به او احترام قایل شود و او را عزت و تکریم نماید، و از عنایت و خدمت خود آنچه که در توان دارد، انجام می دهد.

1 سلطانی، نعمت الله، "حقوق کار افغانستان"، چاپ سوم، مؤسسه انتشارات مقصودی، سال 1398 هـ، کابل، افغانستان، ص 153. با اندک تصرف.
2 الالبانی: محمد ناصر الدین، صحیح الادب المفرد، ط4، مكتبة الدليل، الجليل-المملكة العربية السعودية، 1418 هـ-1997 م. باب قبول الهدية، ح. رقم: 221/594، و حسنه الالبانی.

3 أبو وائل شقيق بن سلمة الأسيدي الكوفي، (99 هـ). مخضرم أدرك زمن رسول الله، ولم يره، ويقال إنه رآه. محدث كثير الحديث. اتفقوا على توثيقه وعلمه. روى عن عمر وعثمان وعلي و عبدالله بن مسعود وعائشة و عبدالله ابن عمر و عبدالله بن عباس وغيرهم. روى عنه عامر الشعبي و عاصم بن بهدلة و أبو إسحاق السبيعي وغيرهم. كان من أعلم الناس بحديث عبدالله بن مسعود. روى له أصحاب الكتب الستة. مات في خلافة عمر بن عبدالعزيز، وعمره مائة سنة. الطبقات الكبرى ج6، ص 154.

4 الالبانی: صحیح الادب المفرد، باب حسن الملكة، ح. رقم: 157، 80-81. و صححه الالبانی.

فقهای اسلام از قدیم الایام، از این امر پیروی می کردند؛ زیرا آنها آنچه را که به عنوان "رسم شیرینی" شناخته می شود¹، مجاز می دانستند؛ رسم شیرینی چیزی است که مدرس و معلم قرآن، با اتمام برخی از سوره ها، علاوه بر مزد خود، آن را دریافت می کند، و این امر شیرینی دادن، بر مستأجر تحمیل می شود، زیرا میان مردم، به یک عرف رائج، مبدل گردیده است، و در کتاب درالمختار، چنین آمده است: "مستأجر مجبور است باید شیرینی مقرر شده را بپردازد؛ و این همان چیزی است که بر سر بعضی از سوره های قرآن، به معلم و مدرس قرآن، داده می شود، و علت نامگذاری آن به رسم شیرینی، بخاطر توزیع شیرینی است که معمولاً در این نوع از رسوم، اهداء می گردد"²، اگر عرف رائج نمی بود، صاحب کار مجبور به پرداخت رسم شیرینی، نمی شد، بلکه از طرف او به کارگر، به عنوان هدیه به حساب می رفت.

دانش آموزان، هدایایی را به معلمان خود می دادند، فتوا این بود که اگر معلم تصدیق نماید که این هدایا از طرف پدر و مادر شاگرد است، آنگاه جایز می بود و گرنه، جایز به حساب نمی آمد، شیخ رهونی³ در حاشیه خود، چنین می گوید: "و فرستادن آنها، نزد کسی که ازدواج کرده یا صاحب فرزند شده است تا به آنها چیزی بدهد که در برابر تربیت شان دریافت نماید، این امر جایز نیست، و همچنین آنچه را که از خانه والدین خود می آورند، مگر به اجازه آنان...، به احتمال اغلب، گشتک اطفال به مناسبت های عید و غیره، بدون اطلاع و اجازه ولی او، مجاز نمی باشد، زیرا آنها با لباس مروج و معروف خود، با لباس مزین و آراسته در روزهای عید، عید گشتک می کنند، و ممکن است در این وضعیت چیزی را تحت عنوان هدایا و... به کارگران و کارمندان و یا فامیل آنها بدهند، پس این امر، در این صورت جایز نیست، مگر اینکه آنها چیزی را که اعطا نموده اند، والدین شان راضی باشند، در غیر آن، مجاز نخواهد بود"⁴، و این چیزی که طفل با خود می آورد، در حقیقت هدیه از طرف صاحب کار است که معمولاً در یک سلسله مناسبت های خوشی و شادی؛ مانند عید الفطر و عید الاضحی و... برای کارگر توسط اطفال صاحب کار، اعطا می گردد.

اصل اساسی در مورد این نوع از جوایز، این است که این در حقیقت تبرع، هبه و هدایایی است که از طرف صاحب کار، با اختیار و رغبت، به کارگر اعطا می گردد و بلحاظ شرعی و قانونی، حکم

1 رسم شیرینی: در نزد احناف، آن چیزی است که بر سر برخی از سوره های قرآن، به معلم و استاذ، داده می شود، علت نامگذاری آن، توزیع چیزهای شیرین در این نوع از محافل است. سعدی ابوجیب، القاموس الفقهی، ط2، دارالفکر، دمشق-سوریه، 1408هـ-1988م. کلمة الحلو.

<http://islamport.com/w/fqh/Web/3417/100.htm>

2 این عابدین، رد المختار علی الدر المختار، شرح تنویر الابصار 77/9-78.

3 هو: محمد بن احمد ابن محمد بن یوسف، أبو عبد الله الرهونی، فقیه مالکی مغربی، نسبت به الی رهونۃ من قبائل جبال غمارة بالمغرب، نشأ و تعلم بفاس، اکثر إقامته بوزان، و توفي بها.

4 الرهونی: محمد بن أحمد، حاشية الرهونی علی شرح الزرقانی لمختصر خليل، ط1، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1398هـ-1978م. ج 7، ص 18.

تکلیف و الزام را به خود نمی‌گیرد، اما اگر متصف به صفات، ثبات و دوام باشد، و از لحاظ عرف نیز میان مردم، معروف و مشهور باشد، مانند رسم شیرینی، و یا اینکه طرفین، آن را در توافق و هماهنگی به عنوان شرط، قرار داده باشند، و در بین آنها معلوم باشد، پس در این صورت، به عنوان اجرت، لازم می‌گردد، و آنچه لازمه اجرت است، در اینجا نیز شرط خواهد بود.

مساعدت‌های که در جهت تداوی و معالجه کارگر و کارمند، مصرف می‌شود، می‌توان از جمله مساعدت‌های مالی یاد کرد، زیرا زمانی که کارمند و کارگر، بواسطه شغل و وظیفه اش زحمی یا مریض می‌گردد، تداوی و معالجه وی بر عهده کارفرما و صاحب کار می‌باشد.

جزء دوم: افزایش معاش از دیدگاه فقه اسلامی:

اسلام هر نوع پاداش‌ها را معرفی نموده و در زندگی مسلمانان آنها را تطبیق نموده است، قسمی که حضرت عمر بن خطاب[ؓ] با افزایش منابع دولتی، حقوق کارگران و کارمندان را سالانه افزایش داد، چنانچه برای قاضی شریح ماهانه صد درهم حقوق وضع کرده بود، و این حقوق همچنان افزایش می‌یافت تا اینکه در زمان حضرت علی بن ابی طالب[ؓ]، به پنج صد درهم رسید و او کفایت خود را این گونه بیان می‌کرد: { استوفی منهم وأوفیهم }² یعنی "از آنها حصول می‌کنم و به آنها خرج می‌کنم" به عبارت دیگر، از آنها می‌گیرم و به آنها می‌دهم. ماهیت این افزایش (افزایش سالانه) متناسب با افزایش قیمت کالاهای اساسی در بازار بود، به طوری که سطح زندگی کارکنان در سطح کفایت ثابت می‌ماند و از تغییرات و تفاوت قیمت‌ها و نرخ‌ها تأثیر منفی نمی‌پذیرفت.³

جزء سوم: مزد تشویقی، اضافه کاری و سایر امتیازات مادی و معنوی کارگر و کارمند از دیدگاه

فقه اسلامی:

در صفحات اوراق تاریخ اسلام، انواع مختلفی از پاداش‌ها تذکر یافته است، چنانکه حضرت عمر[ؓ] به ابوموسی اشعری[ؓ]، نامه نوشت و در آن نامه چنین نوشته بود: { انی قد بعثت إلیک مع غاضرة بن سمرة العنبري بصحف فإذا أتاک لکذا وكذا رضي الله عنه کتابا فأعطه مائتي درهم. وإن جاءك بعد ذلك فلا تعطه واكتب إلی في أي يوم قدم علیکم. }⁴ یعنی "من با غاضره⁵ بن سمرة العنبري[ؓ] برای شما اوراقی فرستادم، پس اگر برای شما کتابی از فلان و فلان بیاورد دو صد درهم به او بدهید و اگر بعد

1 أبو الحسن علي بن أبي طالب الهاشمي القرشي؛ (۱۳ رجب ۳۰ عام الفیل برابر با ۲۳ پیش از هجرت - ۲۱ رمضان ۴۰ قمری) خلیفه چهارم از خلفای راشدین و پسر عم و داماد محمد[ؐ] است. وی در سال ۳۵ هجری پس از شهادت خلیفه سوم عثمان به خلافت رسید و کم‌تر از پنج سال به‌عنوان خلیفه بر خلافت اسلامی حکومت کرد. و در تاریخ ۱۹ رمضان سال ۴۰ هجری بدست عبدالرحمن بن ملجم در کوفه شربت شهادت را نوشیدند و با شهادت علی خلافت راشده که از ابوبکر صدیق شروع شده بود به پایان رسید و در نزدیک کوفه مدفون گردید. سیر اعلام النبلاء للذهبی ص ۲۲۳-۲۲۵. الاستیعاب فی معرفة الأصحاب (۱۰۸۹/ ۳).

2 وکیع، أبو بکر محمد بن حیان، أخبار القضاة، ج ۳، تحقیق عبد العزيز المرآغي، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، ط ۱، ۱۸۳۵: ۱۹ ص ۳۳۵. وکیع، أخبار القضاة، ج ۲، ص ۲۲۷. السرخسی، المبسوط، ج ۱۵، ص ۱۱.

3ال بحیاتی، مهند سلیمان محمد، " حقوق الموظف العام في القانون من المنظور الاسلامی"، مجلة العلوم الإنسانية والطبیعیة، مجلة علمية محكمة (التصنيف: NSP)، معامل التأثير العربي للعام 2020 = 0.44، جامعه تکنولوجیا مالیزیا (UTM)، عام 2021م، www.hnjournal.net، ج ۲، شماره 7، ص 419.

4 ابن سعد، أبو عبد الله بن منيع البصري، الطبقات الكبرى، ج 7، تحقیق إحسان عباس، دار صادر، بیروت، 1968: ص 126.

5 أبو النجائب غاضرة بن سمرة بن عمرو بن قرط بن جناب التميمي العنبري له صحبة، وبعثه النبي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى الصَّدَقَاتِ. استخلفه خالد بن الوليد على اليمامة حين انصرف. و كان من ثقات التابعين. أسد الغابة، لابن الأثير. الإصابة، لابن حجر العسقلاني.

از آن نزد شما آمد، به او ندهید و برای من بنویسید که در چه روزی نزد تو آمده است؟". بدین ترتیب حضرت عمر رضی الله عنه، عمل خود را با مکافات به کسانی که بر کار خود مسلط بودند، توضیح داد، سریعترین راه برای رسیدن به آن، تشویق کارمندی است که در انجام کار های خود، عمدگی و کیفیت عالی را به نمایش گذاشته باشد.

پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله ضمن تربیت نسل صحابه رضی الله عنهم، سفارش می نمودند که به تأسی از قول الهی که فرموده

است: { لَا يَكْفُرُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا }¹ ترجمه: " خداوند هیچ کس را، جز به اندازه توانایش، تکلیف

نمی‌کند."، بر بالای خادمین بیش از قدرت و توان آنها، تکلیف نکنند و با آنها شفقت نموده و به نیکی

رفتار نمایند، و از همین قبیل است آنچه که پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله به ابوذر غفاری رضی الله عنه فرمود: { إِنَّ إِخْوَانَكُمْ

خَوْلُكُمْ² جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس ولا تكلفوهم

ما يغلبهم فإن كلفتموهم ما يغلبهم فأعينوهم³ } ترجمه: "برادران (اسلامی) شما خدمت کاران شما

هستند، خداوند آنها را زیر دست شما قرار داده است، هر کس برادرش (اسلامی) را در اختیار

وکنترول خود دارد، از آنچه می خورد باید به او بخوراند و از آنچه می پوشد باید به او بیوشاند، و

آنها را بر آنچه که قدرت و توانایی انجام آن را ندارد، مکلف مگردانید و اگر بر آنها تحمیل کردید،

باید با آنها کمک و یاری نمایید". هدایت و دستور نبوی صلی الله علیه و آله این است که با خادم که کارگر است، بیش

از قدرت و ظرفیتش، مکلف به کار، قرار نگیرند و کار بالاتر از توانایی اش، بالای او، تحمیل نشود،

و در صورت لزوم، باید صاحب کار، دست اعانت و کمک را برایش بدهد و در کنار او ایستادگی

نماید، یکی از جمله انواع اعانت، مزد اضافه کاری در هنگام افزایش زمان کاری است، و یا اینکه

کارگر را به تلاش و مراقبت بیشتر از تلاش و مراقبت یک فرد عادی، وادار و مکلف نماید. فقهای

احناف رضی الله عنهم ذکر نموده اند که اگر مستاجر صاحب گوسفند، کارگری را تحت عنوان اجیر استخدام نماید،

تا به نفس نفیس خودش، چند عدد مشخصی از گوسفندان او را بچراند، آیا او نسبت به عدد مشخص،

بالای آن گوسفندان، افزوده می تواند یا خیر؟ امام سرخسی رحمته الله می فرماید: " و اگر مستاجر برای مدت

یک ماه – یک شخص را تحت عنوان چوپان-اجیر، استخدام نماید که گوسفندان معلوم و معین او را

بچراند، بر اساس قیاس، نمی تواند به میزان و اندازه یک ماه بیفزاید؛ زیرا اگر تعیین مفید باشد، باید

مورد توجه قرار گیرد، و تعیین در رابطه با حق راعی (چوپان)، مفید است؛ چون سختی و مشقت

1 سورة البقرة آیت نمبر 286.

2 الخَوْلُ: "هم الخدم، سموا بذلك لأنهم يتخولون الأمور أي يصلحونها، ومنه الخولى لمن يقوم بإصلاح البستان، و يقال: الخول جمع الخائل، و هو الراعى، و قيل التخويل التمليك، تقول: خولك الله كذا، أي ملكك إياه،...، و يلتحق بالرفيق من فى معناهم من أجير و غيره" العسقلانى: ابن حجر، فتح البارى بشرح صحيح البخارى، ط1، بيت الأفكار الدولية، الرياض-المملكة العربية السعودية، 1420هـ-1999م. ج.ص. 1284/2.

3 قد سبق تخريجه فى ص 209 .

برای کارگر-چوپان، با توجه به تعداد گوسفندان، متفاوت است، بنابراین، فقط به چرایایی که در زمان عقد مشخص نموده است، متعهد می باشد، پس بدین اساس، صاحب گوسفند نمی تواند، بالای چوپان چیزی و یا عملی دیگر را، اضافه و تحمیل نماید و یا او را به انجام چیزی دیگر، مکلف نماید، همانطوری که صاحب کار نمی تواند، کارگر را به انجام کار دیگری، مکلف نماید، و این بهتر است، و در اصول فقه، تحت نام استحسان، از آن نام می برند، چنانچه فرموده است: صاحب کار، می تواند با در نظر داشت قدرت و توانایی کارگر، او را مکلف به این امر نماید؛ زیرا برآنچه مورد توافق قرار گرفته است، منافع صاحب کار است؛ او با ذکر مدت، شروع نمود و گوسفندان را تعیین کرد تا آنچه را که صاحب منفعت از اجاره به دست آورده است، روشن نماید، نه اینکه حکم عقد را منحصر به او کند، اگر بعد از این تعیین، منفعتش به صاحب گوسفند باقی بماند، برحسب قدرت و توانایی، صاحب کار می تواند، کارگر را مکلف نماید، مگر صاحب کار نمی تواند، کار دیگری را بر او تحمیل کند، زیرا در زمان عقد، مقصد و هدف اساسی صاحب کار، چراندن گوسفندان او است، و هر آنچیزی که مرتبط به این قضیه (عمل رعی) نباشد، داخل حکم عقد، نخواهد شد¹.

وجه قیاس این است که زیاد شدن گوسفندان، بر مشقت و سختی چوپان، می افزاید، هنگامی که کارگر، با این قرارداد موافقت نمود، او این مشقت اضافی را در نظر نگرفت، بنابراین او امتناع، ورزید. اما جهت استحسان، اینست که این اجیر، منفعت خود را برای مدت معلوم، اجاره داده است، پس به مملوکیست مستأجرش، در آمد، و از دیاد گوسفندان، بر حسب سختی و مشقت او، خواهد بود، این بدان معنی است که او می تواند در چراندن گوسفندها، تلاش بیشتری نماید، زیرا در اینجا منافی وجود دارد که نمی شود در عدد اول، از آن بهره مند شد، پس مقداری از منافع او، باقی می ماند و صاحب گوسفند، حق بهره مندی از بقیه این منفعت ها را دارد.

و صحیح آنست که استحسان در اینجا نمی خواند؛ زیرا چوپان در گله داری گوسفندان معین، به عنوان یک شخص عادی تلاش می کند و آخرین زحمات خود را به خرج می دهد که بر اساس آن توافق صورت گرفته و مزدها تعیین شده است، و او نیاز دارد، با افزایش تعداد گوسفندان، مراقبت خود را نیز، باید افزایش دهد، پس بنابراین، لازمی است تا اجرت او نیز، باید تعدیل گردد. آنچه مؤید این امر است، دیدگاه فقهای مالکی² است که چوپان (راعی) جز با پرداخت هزینه اضافی، موظف به چرای گوسفندان نیست.

1 السرخسی، المبسوط 184/15.

دیدگاه فقهای مالکی، این مطلب را تایید می کند، نظر آنها اینست که برای چوپان لازمی نیست که بره های گوسفندان را بچراند، مگر اینکه اجرت و مزد اضافی برای آنها تعیین گردیده باشد، و یا در عرف رائج مردمی، بره ها مشمول عموم گوسفندان، باشد، شیخ درردیر¹ در این زمینه چنین می گوید: "برای چوپان، لازمی نیست که بره های گوسفندان را نیز بچراند، پس صاحب آنها باید با چوپان دیگری قرارداد نماید، تا آنها را بچراند، یا برای چوپان اولی، مزدی جداگانه در برابر چراندن بره های گوسفندان، تعیین نماید، مگر اینکه عرف رائج چیزی دیگری باشد، در آنصورت مطابق به آن عمل خواهد شد"².

آنچه در ادارات امروزی (دولتی و خصوصی)، تحت نام مزد تشویقی و امتیازات مادی و معنوی، وجود دارد، آنها بیشتر بر اساس عرف رائج بین ادارات دولتی و غیر دولتی می باشد، بدین اساس می توان گفت که این امر جایز است؛ بر مبنای قول الهی که فرموده است: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى} ³ ترجمه: " و (همواره) در راه نیکی و پرهیزگاری با هم تعاون کنید!"، و بر اساس حدیث رسول الله ﷺ که می فرماید: {المسلمون عند شروطهم إلا شرطاً حراماً أو شرطاً أحلاً حراماً} ⁴، یعنی "مسلمان ملزم به رعایت شروطی می باشند که آنها را خود شان مقرر نموده اند، مگر شرطی که حلال را حرام و یا حرام را حلال نماید." و بر اساس قاعده کلی که فقهای اسلام گفته اند: {العادة محكمة} ⁵، یعنی " نزد شرع، عرف و عادات، اعتبار محکم دارد"، این یکی از جمله قاعده های فقهی کاربردی است و معنای آن اینست که؛ عادت و عرف مردم (عرف خاص یا عام) طریقی برای اثبات حکم شرعی برای مسائل فرعی-فقهی است. این قاعده مبنی بر این است که در وقایع متعدد؛ شرع، دلیلی ندارد و برای رسیدن به حکم شرعی در این گونه موارد، باید به عرف و عادت عمومی مسلمانان، مراجعه نمود، اگر عرف رائج میان مردم، این باشد که کارگر تا نماز عصر کار کند و یا کمتر از آن و یا بیشتر از آن کار کند، پس همین طور، طبق عرف رائج، خواهد بود. با توجه به قول الهی، حدیث رسول الله ﷺ و قواعد فقهی معتبر، مزد تشویقی و امتیازات مادی و معنوی که تحت نام تقدیرنامه با اجزاء و ضمائ آن، صورت می گیرد، درست خواهد بود، زیرا هیچ نوع تضاد و تعارض با نصوص اسلام ندارد.

1 الدرردیر هو: احمد بن محمد بن احمد العدوی، أبو البرکات الشهیر بالدرردیر، فاضل، من فقهای المالکیة، ولد فی بنی عدی(بمصر) و تعلم بالازهر، و توفی بالقاهرة.

2 الدرردیر، الشرح الصغیر 38/4-39.

3 سورة المائدة آیت نمبر 2.

4 أبو بکر احمد بن الحسين بن علی البیهقی (1344 هـ)، السنن الكبرى و فی ذیلہ الجوهر النقی، موقع وزارة الأوقاف المصرية، مجلس دائرة المعارف النظامية الكائنة فی الهند ببلدة حیدر آباد، ج6، ص 79.

5 السیوطی، الاشباه و النظائر ص 121.

جزء چهارم: مفهوم و جایگاه مکافات پایان خدمت از منظر فقه اسلامی:

زمانی که در یک شرکت و یا اداره مکافات و مجازات وجود داشته باشد، کارها به شکل پسندیده و با کیفیت انجام می‌گردد؛ زیرا در دادن مکافات کارکنان برای بهتر انجام دادن کارها، تشویق می‌گردند و در عملی شدن مجازات بالای کسانی که تخلف می‌نمایند، باعث می‌شوند تا کسی دیگر جرئت به خیانت و فریب کاری ننماید. زیرا دل بستگی کارگر به کارش و همچنین تسلط و دقت او در کار، رابطه خوب کارگر و کارفرما را تشکیل داده و در ضمن محبت و الفت را میان آنها مستحکم می‌سازد، و از طرف دیگر، کارفرما نیز کوشش می‌کند تا با استفاده از ابزارهای مختلفی که در اختیار دارد، به تکریم و اعزاز کارگر مبادرت نماید، البته این مکافات و پاداش‌های که برای کارگر و کارمند داده می‌شود، متنوع و متعدد است، با این حال، اشاره خواهد شد که این مکافات زمانی ظاهر می‌شوند که قرارداد به اتمام برسد یا فسخ شود، و بر اساس شرایطی که نزد طرفین معلوم است و از جمله این مکافات؛ مکافات پایان خدمت است. از دیدگاه شریعت اسلام، برای کسانی که کار نیک انجام می‌دهند، مکافات مادی و معنوی در نظر گرفته شده است، چنان که در قرآن کریم و سنت رسول الله ﷺ عملاً کسانی که کار نیک انجام داده‌اند، مورد تشویق قرار گرفته‌اند و کسانی که کارها را به شکل خوب و پسندیده آن انجام نمی‌دهند، برای شان جزاهای مادی و معنوی در دنیا و آخرت تعیین گردیده است.

و البته مکافات پایان خدمت، دو مفهوم دارد: مفهوم اول: معنای اجمالی کلمات بصورت انحصاری است: الف: مکافات در لغت: واژه عربی¹ از باب مفاعله (کافی، یکافی مکافاة) است که به معنای، اعطا کردن و خدمت کردن، پاداش، جزا، پاداش دادن و ... می‌باشد، معنای کلی آن، در این صورت عبارت است از: "پاداش کاری است که برای کارگر و کارمند داده می‌شود و یا عوضی است که در مقابل کار انجام شده توسط کارگر یا کارمند، به آنها پرداخته می‌شود". این معنا اسم با مسمی نیز است؛ زیرا کارمند در پایان خدمت خود، طبق قوانین و مقررات، مستحق معاش یا حق الزحمه می‌گردد². ب: معنای اجمالی نهایت یا پایان: این کلمه به پایان و انتهای خدمات ارائه شده توسط کارگر به مؤسسه و کارگاه به دلایل غیر معین، اشاره دارد؛ اعم از اینکه این کارگاه و تاسیسات دولتی باشد یا هر نهاد اجرائی دیگری باشد. ج: معنای اجمالی خدمت: خدماتی که کارگر در حین وظیفه انجام می‌دهد و به عبارت دیگر، دلیلی برای ثبوت مکافات است³.

1 معین، محمد، 1386، فرهنگ فارسی معین، انتشارات فرهنگ نما، تهران، ایران، ص 469.

2 المعانی، معجم عربی، لفظ مکافات <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>

3 الفیروز آبادی، القاموس المحیط، ص 50.

مفهوم دوم: تعریف تفصیلی و ترکیبی مکافات پایان خدمت است: "مبلغ پول نقدی که به کارگران و کارمندان مؤسسه در هنگام ترک خدمت در ازای خدماتی که مؤسسه در طول مدت خدمت، از آنها دریافت کرده است، مطابق با الزامات قانونی یا در نتیجه تعهد داوطلبانه مؤسسه، به آنها تعلق می گیرد.¹" به عبارت دیگر می توان چنین تعریف کرد: "حق مالی که قانون به کارفرما، با شرایط خاص، برای کارگر می دهد و این مستلزم آن است که دومی پس از پایان خدمت کارگر یا به افراد تحت تکفل او، مبلغی نقدی در یکجا پرداخت نماید، البته مدت خدمت، علت خاتمه آن و آخرین حقوق ماهانه کارگر در تعیین میزان آن در نظر گرفته می شود. این مکافات، نتیجه تعهدی است که قانون بر عهده کارفرما به نفع کارگر لازم گردانیده است."² و برخی دیگر از قانون گزاران مکافات را چنین تعریف نموده اند: "ترکیبی از عوامل و مزایای تعیین شده از سوی اداره است که برای بسیج توانمندی های انسانی کارگران، به منظور افزایش بهره وری در عملکرد کار آنها و به شکلی که نیاز های آن ها را بر آورده بسازد و به اهداف و خواسته های سازمان نیز کمک کند."³ و در برابر مکافات، واژه دیگری وجود دارد که به نام جایزه یاد می شود، هر دو با هم کلمات مترادف هستند، اما فقها برای جایزه تعریفات متعددی را ارائه نمودند از جمله: "جایزه یک امر بیرونی است که به عنوان ابزاری برای جذابیت و تشویق فردی که در کار خود نوآور است، استفاده می شود."⁴

البته این اصطلاح در نتیجه تداوم قرارداد برای مدت طولانی بین کارگر و صاحب کار، بوجود آمده است، و هدف آن، تأمین حیات و زندگی کارگر پس از اتمام کارش می باشد، در این جزء از بحث، به مسائل مرتبط به مکافات پایان خدمت از قبیل تعریف و ماهیت آن، موضع کاربرد و تطبیق آن، همچنین جایگاه فقهی آن از منظر فقه اسلامی پرداخته خواهد شد.

در شریعت مقدس اسلام، مکافات و یا بخشش یک امر مطلوب و پسندیده می باشد؛ زیرا از این طریق، کارگر تشویق می گردد تا کار خود را به نحو احسن انجام دهد، و از طرف دیگر، کار به شکل خوب و با کیفیت انجام می شود، خصوصاً در شرایط فعلی که عصر تکنولوژی و فناوری است، کار ها همه تخصصی شده و رشته ها از هم جدا گردیده و دنیای کار، به دنیای رقابت و کیفیت مبدل گردیده است، تشویق کارگران باعث می گردد تا علم و کار خود را در زمینه متبلور سازند. شریعت

1 ورد هذا التعريف في برنامج الدورات التدريبية لاختيار المحاسبين القانونيين في السعودية، <http://www.socpa.org.sa/Pdf/trainingsibject.pdf>

2 الأشقر، محمد سليمان وآخرون، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، ج1، ص155، ط1، 1998م، دار النفائس، العبدلي، الأردن.

3 المعاني، معجم عربي، لفظ مكافات <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>

4- الجساسي، عبدالله حمد محمد. أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي. (5411) <https://www.business4lions.com>

اسلام در بعد مادی و معنوی انسان را به انجام کار خیر، تشویق می نماید که در ادامه به آن پرداخته خواهد شد؛ قرآن کریم برای بندگان نیکو کار، کسانی که کارهای خود را صادقانه به نحو شایسته انجام می دهند، پاداش خوب در نظر گرفته است، چنانکه خداوند¹ در مورد پاداش در مقابل کارهای خوب می فرماید: {إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ. جَزَاؤُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ جَنَّاتٌ عَدْنٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ لِمَنْ خَشِيَ رَبَّهُ} ¹ ترجمه: " (اما) کسانی که ایمان آوردند و اعمال صالح انجام دادند، بهترین مخلوقات خداوند! پاداش آنها نزد پروردگارشان باغهایی بهشت جاویدان است که نهرها از زیر درختانش جاری است؛ همیشه در آن میمانند! (هم) خدا از آنها خشنود است و (هم) آنها از خدا خشنودند؛ و این (مقام والا) برای کسی است که از پروردگارش بترسد!" و در جایی دیگر خداوند متعال می فرماید: {مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرٌ أَمْثَالِهَا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يَجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ} ² ترجمه: "هر کس کار نیکی بجا آورد، ده برابر آن پاداش دارد، و هر کس کار بدی انجام دهد، جز بمانند آن، کیفر نخواهد دید؛ و ستمی بر آنها نخواهد شد." پیامبر اکرم³ نیز پیرامون مکافات و پاداش نیز فرموده اند، چنانکه از حضرت عبدالله ابن عباس⁴ روایت است که رسول الله⁵ فرمود: {إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ. ثُمَّ بَيَّنَ ذَلِكَ، فَمَنْ هَمَّ بِحَسَنَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا كَتَبَهَا اللَّهُ عِنْدَهُ حَسَنَةً كَامِلَةً وَإِنْ هَمَّ بِهَا فَعَمَلُهَا كَتَبَهَا اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ عِنْدَهُ عَشْرَ حَسَنَاتٍ إِلَى سَبْعِمِائَةٍ ضِعْفٍ إِلَى أَضْعَافٍ كَثِيرَةٍ. وَإِنْ هَمَّ بِسَيِّئَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا كَتَبَهَا اللَّهُ عِنْدَهُ حَسَنَةً كَامِلَةً... وَإِنْ هَمَّ بِهَا فَعَمَلُهَا، كَتَبَهَا اللَّهُ سَيِّئَةً وَاحِدَةً} ³ یعنی "بی گمان خداوند نیکی ها و بدی های افراد را نوشته است، آنگاه چنین بیان کرده است: هر گاه کسی قصد انجام کار نیکی کند و آن را انجام ندهد الله متعال در نزد خویش یک نیکی کامل برای او می نویسد و اگر نیت کرد آن را انجام دهد و آن را انجام هم داد الله متعال آن را به ده الی هفصد نیکی و حتی بالاتر از آن می نویسد. اگر قصد انجام کار بدی را بکند و آن را انجام ندهد خداوند یک نیکی کامل برای او می نویسد و اگر قصد انجام آن را کرد و آن را انجام هم داد، خداوند فقط یک بدی برای او می نویسد، و یا پاکش می کند." حدیث دیگر از حضرت ابوذر⁶ است گفت که رسول الله⁷ فرمود: {لَا تَحْقِرَنَّ مِنَ الْمَعْرُوفِ شَيْئًا، وَلَوْ

1 سورة البينة آیت نمبر 7-8.

2 سورة الأنعام آیت نمبر 160.

3 أخرجه البخاري، كتاب الرقاق، باب من هم بحسنة أو بسينة (5/ 2380)، رقم: (6126)، ومسلم، كتاب الإيمان، باب إذا هم العبد بحسنة كتبت وإذا هم بسينة لم تكتب (1/ 118)، رقم: (131). و أخرجه المسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، (1334)، صحيح مسلم، دار الجليل، بيروت-لبنان، ج 1، ص 82. صححه الالباني.

أَنْ تَلْفَى أَخَاكَ بوجه طلق¹ } یعنی "هیچ کار نیکی و خوبی را کوچک و ناچیز مشمار؛ حتی اینکه (کاری مانند) گشاده روی با برادرت ملاقات کنی." آیات و احادیث متذکره عام هستند، بنابراین، شامل تمام کارها می گردد، روی این ملحوظ، هر گاه کارگر و کارمند، کار خود را به وجه احسن یعنی صادقانه، مخلصانه و درست انجام دهد و در عین حال از علم و تجربه خود دریغ نورزیده و نو آوری داشته باشد، الله متعال وی را از فیوضات و برکات خود و در نهایت از پاداش مطلوب، بهره مند می سازد.

بر اساس اینکه؛ مکافات در اسلام دو بعد دارد؛ بعد مادی و بعد معنوی: یعنی مکافات مادی و معنوی؛ همان طوری که قبلاً بیان گردید، در شریعت اسلام، مکافات یک امر مشروع و پسندیده است؛ بنابراین، علاوه بر مکافات معنوی قایل به مکافات مادی نیز می باشد، چنانکه الله متعال، در کلام مبارک خود، مؤلفه القلوب (کسانی که تازه به اسلام وارد شده اند) را از جمله مستحقین زکات شماریده است، و هدف اساسی آن، تشویق و ترغیب آنها به دین مبارک اسلام و ماندن آن ها در این دین حنیف می باشند، همان طوری که خداوند متعال می فرماید: {إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَآئِنِ السَّبِيلِ} ² ترجمه: "زکاتها مخصوص فقرا و مساکین و کارکنانی است که برای (جمع آوری) آن زحمت می کنند، و کسانی که برای جلب محبتشان اقدام می شود، و برای (آزادی) بردگان، و (ادای دین) بدهکاران، و در راه (تقویت آیین) خدا، و واماندگان در راه؛" و در سنت مطهره رسول الله ﷺ نیز نشانه های از مکافات وجود دارد، چنانکه پیامبر اکرم ﷺ بر اصحاب خود مکافات معنوی و مادی عنایت فرموده اند که؛ اینک به چند مصادیقی از آنها اشاره می شود: چنانکه رسول خدا ﷺ در فتح مکه بخاطر تشویق و ارج گذاری به عملکرد کسانی که دین مقدس اسلام پذیرفته اند، تشویق معنوی نموده اند، به طور مثال ابو سفیان ³ که از سران مکه بود و به دین مقدس اسلام مشرف گردیده بود، برای وی مکافات داده شد که اگر کسی در خانه وی پناه می برد او در امان خواهد بود. ⁴ و در قسمت مکافات مادی نیز، چندین موارد وجود دارد؛ از جمله تقسیم غنایم حنین برای صحابه کرام است که رسول الله ﷺ، آن را به شرح ذیل تقسیم نمودند:

1 اخرجه المسلم بن الحجاج القشیری النیسابوری، (1334)، صحیح مسلم، کتاب البر و الصلة و الآداب، باب: استحباب طلاقة الوجه عند اللقاء، دار الجیل، بیروت-لبنان، رقم (6690) ج 1، ص 82. صححه الالبانی.

2 سورة التوبة آیت نمبر 60.

3 هو ابو سفیان، صخر بن حرب بن أمیه بن عبد شمس الأموی رضی الله عنه. ولد في مكة، قبل عام الفيل بعشر سنين، تزوج رسول الله صلى الله عليه وسلم ابنته أم حبيبة - رضی الله عنها -، بينما كانت مهاجرة في الحبشة، بعد أن مات عنها زوجها، وأبو سفیان رضی الله عنه كان مازال على الشرك، ثم أسلم يوم فتح مكة. توفي في المدينة سنة (32هـ)، وصلى عليه عثمان بن عفان رضی الله عنه، ودفن في البقيع وعمره (88) سنة، أو بضع وتسعون سنة.

4 مبارک پوری، صفی الرحمن (1382)، الرحيق المختوم، مترجم: عبد الله خاموش هروی، انتشارات شیخ الاسلام احمد جام، زاهدان-ایران. ص 575.

- 1) به ابو سفیان^۱ پسر حرب چهل اوقیه نقره و یکصد شتر.
- 2) به در خواست ابوسفیان^۲ برای یزید فرزند ابوسفیان^۳ نیز چهل اوقیه نقره و یکصد شتر اعطا گردید.
- 3) به حکیم پسر حزام^۱ یکصد شتر داده شد. او یکصد شتر دیگر را در خواست کرد؛ آن را نیز به او بخشیدند.
- 4) به صفوان^۲ پسر امیه^۲ نیز جمعا سیصد شتر داده شد.
- 5) به برخی از سران قریش و بزرگان قبایل هر یک، یکصد شتر داده شد.
- 6) برای جمع دیگر پنجاه پنجاه و چهل چهل پاداش داده شد.³

از آیات و عملکرد رسول الله^ﷺ به خوبی واضح می گردد که مکافات برای کارگران بویژه برای کسانی که اهل علم و حرفه هستند و می توانند در کار و پیشه که دارند از خود نوآوری به ارمغان بیاورند، امر خوب و پسندیده می باشد.

مکافات و توجه برای کارگران و کارمندان، می تواند نتایج ذیل را در پی داشته باشد؛

- ا. کارگر به کار خود تشویق گردیده تا آن را به شکل خوبی انجام دهد.
- ب. مفاد و سود سازمان را افزایش می دهد؛ زیرا کارگر، کار را به شکل خوب و با کیفیت عالی، انجام می دهد.
- ج. سبب می گردد تا کارگران متخصص و کارکشته، علاقمند به سازمان شوند و در نتیجه باعث رقابت بین متخصصین شود و در نهایت سازمان متخصصین و افراد مسلکی خود را از دست ندهد.
- د. باعث می گردد تا کارگران در کار خویش نو آوری داشته و از خود ابتکار عمل نشان دهند.
- ه. باعث می شود تا از غیر حضری کارگران جلوگیری به عمل آمده و رقابت سالم بین شان به وجود آید.⁴

مکافات پایان خدمت، یک اصطلاح جدید است که بعد از تدوین قوانین و مقررات کاری بیشتر مروج شد و زمانی به شهرت عموم و خصوص رسید که شرکت ها (ملی و فراملی)، کارگاه ها، فابریکه ها، سازمان ها و نهاد های ملی و بین المللی به وجود آمد، و از همه مهمتر کشورها به دولت-ملت تبدیل شدند و توزیع و تقسیم وظایف اقتصادی و تجاری در سطح بین المللی میان کشورها رواج یافت و کشورها به سه کتگوری تقسیم شدند؛ کشورهای توسعه یافته، کشورهای در حال توسعه و

1 هو حکیم بن حزام بن خویلد بن اسد بن عبد العزی بن قصى، القرشی الأسدي، ابن أخی السیدة خدیجة رضی الله عنها. ولد فی الکعبة، وذلك أن أمه دخلت الکعبة فی نسوة من قریش وهي حامل، فأخذها الطلق، فولدت حکیماً بها. وعاش مائة وعشرين سنة، ستین فی الجاهلیة، وستین فی الإسلام، وتوفی سنة أربع وخمسين أيام معاویة. وكان صدیق النبی صلی الله علیه وسلم قبل المبعث وكان یوده ویحبه بعد البعثة، ولكنه تأخر إسلامه حتی أسلم عام الفتح. وثبت فی السیرة وفی الصحیح أنه صلی الله علیه وسلم قال من دخل دار حکیم بن حزام فهو آمن، وكان من المؤلفه. سیر أعلام النبلاء ج3، 48.

2 صَنَوَان بن أمیة بن خلف بن وهب بن حذافة بن جمح بن عمرو بن هصیب بن کعب بن لؤی الجُمَحي القرشي. لَهُ صحبه من النبی صلی الله علیه وسلم مات بمكة فی أول ولایة معاویة سنة اثنتین وأربعین وكان ممن أسلم بعد الفتح یکنى أبا أمیة ویقال أبو وهب. الإستیعاب لابن عبد البر.

3 برای تفصیل بیشتر به این کتاب مراجعه نمائید: راغب السرجانی، "السیرة النبویة" عنوان أقوال العلماء فی غنائم حنین و بیان الراجح منها، ج4، ص 13. المكتبة الشاملة، <https://shamela.ws/book/37369/578#p4> و همچنین به این وب سایت

08:00-2010/04/17 <https://islamstory.com/ar/artical/191> ا.د. راغب السرجانی

4 الجساسی، عبدالله حمد محمد. أثر الحوافز المادیة والمعنویة فی تحسین أداء العاملين فی وزارة التریبة والتعلیم بسلطنة عمان. رسالة ماجستير، الأكادیمیة العربیة البریطانیة للتعلیم العالی. (5411) <https://www.business4lions.com>

کشور های توسعه نیافته و یا عقب مانده. گروه اول مسئولیت تولید و صادرات را به عهده داشتند، گروه دوم، بینابین بودند و گروه سوم، فقط مواد خام را برای گروه اول، فراهم می نمودند، این امر، باعث شد تا شرکت های فراملی و بین المللی ایجاد گردد و بیشتر از قدرت اقتصادی کشورها توانایی بهره برداری از منابع بشری، مادی و معنوی را داشته باشند. اینجا بود که اتحادیه های کارگری به وجود آمد و اینها بخاطر رشد و توسعه خود، بیشتر کارگران را جذب و استخدام نمودند. بنابراین، می توان گفت که در زمان پیشین چنین چیزی وجود نداشت، بدین اساس، فقهاء آن زمان با همچون مسایل، خود را درگیر نساختند و چیزی که نزدیک به این موضوع رواج داشت؛ او مسئله اجاره به معنای ابتدائی آن بود، در آن زمان، مدت اجاره نسبت به این عصر، خیلی کوتاه بود، بحث فقهای متقدمین نیز فقط در همان ساحة کوتاه محدود بود، مانند اجاره برای یک روز، یک ماه و یک سال، و برای آنها این معلوم نبود که رابطه مستاجر با اجیرش و یا اجیر با مؤجرش، برای مدت طولانی ادامه می یابد، به طوری که کارگر پیر می شود و بیشتر عمر خود را صرف کار در این مؤسسه کارگری می کند، همانطور که در شرکت ها، کارخانجات و مؤسسات کاری در همه اشکال و انواع آنها وجود دارد، که تمام تلاش کارگر را از بین می برد، ثمره تولیدش را در اختیار می گیرد و کارگر با تمام انرژی فکری، ذهنی و یا جسمی اش، گرانبها و نفیس ترین چیز را به خاطر پیشرفت این نهاد، عرضه می کند، بنابراین، این عادلانه نیست که در این شرایط حساس، کارگر را پس از پیری، آن هم در زمانی که کارگر در جوانی با ارائه تلاش و کوشش و همچنین ارائه مشوره برای کارفرمای خود، هیچ چیزی را از او پنهان نکرد و در ارائه خدمات واقعی از صداقت، کار گرفت و در این راستا هیچ نوع بخلی را انجام نداد که تک و تنها گذاشته شود.

امام احمد² در مسند خود نقل می کند که شتری از موضوع رفیقش نزد پیامبر³ شکایت نمود، آنحضرت⁴ دستور داد و او را در حضور رسول الله⁵ آوردند و به او فرمود: {مَا لِيْبِعِيرِكَ يَشْكُوكَ، زَعَمَ أَنَّكَ سَنَأْتَهُ¹، حَتَّى إِذَا كَبُرَ تُرِيدُ أَنْ تَنْحَرَهُ " قَالَ: صَدَقْتَ، وَالَّذِي بَعَثَكَ بِالْحَقِّ نَبِيًّا، قَدْ أَرَدْتُ ذَلِكَ، وَالَّذِي بَعَثَكَ بِالْحَقِّ لَا أَفْعَلُ²} "چه شده؟ که شتر شما از شما شکایت دارد، او گمان دارد که باربری می کنید، حتی زمانی که بزرگ شد، اراده دارید تا آن را ذبح کنید"، تو راست گفتی، سوگند به آنکه تو را به حق به پیامبری مبعوث نمود، من آن را خواستم و سوگند به آنکه تو را به حق فرستاد، این کار را انجام نمی دهم". پس اگر این عمل با شتر است، پس با انسان که اشرف المخلوقات و معززترین آفریده جهان است، باید اولی، بهتر و مناسب تر باشد.

و همچنین روزی حضرت عمر بن خطاب⁶ از "درب یک قومی گذشت، مرورش بالای یک گدایی شد که از مردم سوال می کرد: پیرمردی که نابینا بود به بازویش زد و فرمود: شما از کدام اهل کتاب هستید؟ گفت: یهودی هستیم، فرمود: من به آنچه که می بینم پس چه چیز شما را به آن متوسل (مجبور)

¹ جاء في لسان العرب: "والسائبة الناضحة و هي الناقة التي يستقى عليها...، والسائبة تقع على الجملة و الناقة بالهاء" ابن منظور، لسان العرب 404/14.
² احمد، مسند الامام احمد، مسند يعلى بن مرة الثقفي، ح. رقم: 17567، 109/29. و صححه الالباني، السلسلة الصحيحة، ح. رقم 485. 874/1.

ساخته است؟ او گفت: حاجت و سن! راوی می گوید: پس حضرت عمر دست او را گرفت و به خانه اش برد، پس چیزی از خانه خود به او داد، سپس به بیت المال فرستاد، گفت: به این یک مرد و امثال شان، نگاه کنید، به خدا اگر جوانی اش را خوردیم و در پیری او را ناامید کردیم، عدالت نکردیم، (إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ)¹ ترجمه: "صدقات (زکاتها) مخصوص است برای فقرا و مساکین"، و فقرا مسلمانان هستند و این یکی از جمله مساکین اهل کتاب است، و جزیه از آن و امثال شان، برداشته شده است"².

و در عقد ذمه، عقد که حضرت خالد بن ولید³ با نصاری حیره بسته بود، خطاب به مسیحیان الحیره، چنین آمده است: {وجعلت لهم أيما شيخ ضعف عن العمل، أو أصابته آفة من الآفات، أو كان غنياً فافتقر، وصار أهل دینه يتصدقون عليه، طرحت جزيته، وعيل من بيت مال المسلمين وعياله ما أقام بدار الهجرة ودار الإسلام}³ یعنی "هر پیرمردی را که از کار ضعیف شد، و یا مصیبت و آفت زده شد، و یا ثروتمند بود، ناگهان فقیر شد، و اهل دین (قرضداران) او شروع کردند به صدقه و خیرات دادن به او، با ایشان ساختم؛ خراج و جزیه او را بر طرف کردم، به خودش و فامیلش از بیت المال مسلمانان، نفقه داده خواهد شد، ما دام که آنها در دارالهجرت و دارالاسلام زندگی و سکونت داشته باشند". و چنان که ابن قیم⁴ گفته است: {فإن الشريعة مبناها وأساسها على الحكم ومصالح العباد في المعاش والمعاد وهي عدل كلها ورحمة كلها ومصالح كلها وحكمة كلها، فكل مسألة خرجت عن العدل إلى الجور وعن الرحمة إلى ضدها وعن المصلحة إلى المفسدة وعن الحكمة إلى العبث فليست من الشريعة وإن أدخلت فيها بالتأويل فالشريعة عدل الله بين عباده، ورحمته بين خلقه و ظلله في أرضه وحكمته الدالة عليه وعلى صدق رسوله⁴ } یعنی "مبنا و اساس شریعت، متکی بر حکمت ها (عقل و دانش) و مصالح (منافع علیای مردم) بندگان خدا در امور زندگی و آخرت (دنیوی و اخروی) است، شریعت سرشار از عدل کامل، رحمت کامل، مصلحت و حکمت کامل است، پس هر مسئله و مشکلی که از عدالت منحرف شود و در حدود قساوت درآید یا از روی رحمت دچار مشکل شود و یا از روی مصلحت موجب فساد و ضرر شود، و یا از روی حکمت موجب جهل و سفاهت شود، ربطی به شریعت نداشته و جزء آن محسوب نمی شود، هر چند با تفسیر و تأویل در آن وارد شده باشد، زیرا

1 سورة التوبة آیت نمبر 60.

2 ابویوسف: یعقوب ابن ابراهیم، کتاب الخراج، تحقیق: طه عبدالرؤف سعد و سعد حسن محمد، ط1، المكتبة الازهرية للتراث، القاهرة- مصر، 1420هـ-1999م. ص 139.

3 همان، ص 157-158.

4 الجزية: ابن القيم، إعلام الموقعين عن رب العالمين، تحقیق: محمد محیی الدین عبدالحمید، ط1، المكتبة العصرية، صیدا-لبنان، 1424هـ-2003م. 13/3.

شریعت، عدالت خداوند در میان بندگانش است، و رحمت خداوند، در میان مخلوقاتش است، و سایه خداوند، بر سرزمینش است، و حکمت خداوند، دلیل بر ذاتش و صداقت رسولش ﷺ است".
در این مسئله، اصل کلی اینست که "اگر صاحب کار، با جوانی موافقت نماید که در نزدش کار کند و او شخص جوانی خود را با صاحب کار، سپری نماید، سپس به دلیل کهولت سن مثلاً در فعالیتش ضعیف شود، صاحب کار، حق ندارد که او را از کار اخراج کند و دور بیندازد"¹.
منشأ اصلی در این مسئله، در نظر گرفتن مقصد شریعت در احقاق و اقامه حق و همچنین اظهار عدالت است، چنانچه در جواز و مشروعیت مکافات، این امر نهفته است، بر علاوه آن، این نصوص شرعی، یک قاعده کلی را ایجاد می کند، مبنی بر اینکه مجموع تلاش ها و کوشش های یک انسان در طول زندگی او، سنجش و برآورد می شود، با توجه به مطالب گفته شده، مسئله مکافات پایان خدمت، موافق بر مبانی و اصول شریعت مقدس اسلام است.

جزء پنجم: ماهیت فقهی و قانونی مکافات پایان خدمت از منظر فقه اسلامی:

بر اساس جستجو و تلاش که در این زمینه صورت گرفت، تکلیف فقهی مستقل و موسع از فقههای معاصر در این مورد، یافته نشد، بلکه فیصله آنها طوری است که شارحین قانون وضعی به آنچه که پرداخته اند، پس از مناقشه در مورد چگونگی تکلیف فقهی آنها، برای رسیدن به انطباق و سازگاری مناسب، به آن قضاوت می نمایند، فقههای قانون در محور چند نوع احتمالات از این مکافات، بحث و گفتگو دارند؛ احتمال اول: ماهیت مکافات به عنوان مزد و اجرت، احتمال دوم: ماهیت مکافات به عنوان عوض و جبران، احتمال سوم: ماهیت مکافات به عنوان بیمه، و احتمال چهارم قول مختار؛ یعنی نظریه بینابین و تطبیقی، می باشد.

احتمال اول: ماهیت مکافات به عنوان اجرت و مزد: قانون کار افغانستان در این زمینه چیزی که به ما قناعت علمی بدهد، تصریح نکرده است، اما قانون کار مصر که در اصل، منبع و مرجع علمی قانون کار افغانستان به شمار رود، در برخی از احکام خود، مکافات خدمت را بخشی از اجرت و مزد، می داند، زیرا محکمه استیناف در 16 اکتبر 1958 چنین فیصله نمود: "منبع مستقیم مکافات کارگر برای دوره پایان خدمت، که تعهد و تکلیف را بر عهده صاحب کار لازم می گرداند، قانون است، دلیل این امر، خدماتی است که کارگر در نتیجه قرارداد فی مابینی، به کارفرما ارائه می نماید، به این ترتیب، نوعی دستمزد اضافی محسوب می شود که قانون کار مقرر نموده است که صاحب

¹ بکر، عبدالرحمن، علاقات العمل فی الاسلام، ط: بلا، المؤسسة الثقافية العمالية، القاهرة-مصر، 1970. ص 80.

کار باید بدون تقصیر و سهل انگاری از جانب خود، در پایان قرارداد کار، به کارگر پرداخت نماید¹، برخی از فقهای معاصر نیز به همین نظر هستند، چنانچه در رابطه به عوض پایان خدمت، تصریح نموده، می گویند: "جزء از اجرت، پایان خدمت، محسوب می شود"²، اما دیدگاه اصح آن است که این امر به چند دلیل درست نمی باشد³:

(1) اولین مورد این است که مزد در برابر کار خاصی است که کارگر انجام داده است، اما مکافات در هیچ چیز این گونه نیست، این یک جایگزین واقعی علی الخصوص برای یک منفعت معین به حساب نمی آید، زیرا بدون اینکه به کارگر گفته شود که چه کاری را انجام داده و یا می دهد، به او مکافات داده می شود و مفهوم مزد با این معنا، تفاوت قابل توجهی دارد.

(2) محرومیت شامل مزد نمی شود، به دلیل اینکه صاحب کار در هیچ شرایطی نمی تواند تصمیمی مبنی بر عدم استحقاق حقوق کارگر را صادر نماید و او را از مزد محروم نماید، اما در رابطه به مکافات باید گفت؛ در مواردی که قانون تعیین نموده است، اصل محرومیت بر آن جاری می شود، فلذا می توان گفت که شامل اجرت نمی شود⁴.

(3) اجرت مطابق به قانون شریعت بین ورثه، تقسیم می شود، اما این مکافات، بین افرادی که به کارگر وابسته بوده و در تحت حمایت او هستند، توزیع می شود نه به تمام ورثه او⁵.

احتمال دوم: ماهیت مکافات به عنوان عوض و جبران: یعنی این مکافات، نوعی جبران تمام خساراتی است که کارگر در طول مدت کار خود متحمل شده است، با این حال، این احتمال بعید است، زیرا معمولاً جبرانی است که کارگر برای خسارتی که متحمل می شود، مستحق آن است. در فقه اسلامی، کارگر جز در مقابل ضرری که متحمل شده و حتی نقصی که در بدن انسان ایجاد کرده است، غرامتی تعلق نمی گیرد و مکافات پایان خدمت بدون ضرر ثابت می شود و اگر کارگر از ترک کار آسیب ببیند، معمولاً کارفرما مقصر محسوب نمی شود، و در صورت بروز خسارت، کارگر تقاضای جبران و همچنین مکافات پایان خدمت را دارد. و منظور از مکافات خدمت، اینست که در اصل این باید به مثابه معاش تقاعدی باشد که برای کارمندان دولت، در نظر گرفته می شود، بنابراین نام بهتری برای مکافات پایان خدمت، تعویض (یعنی جبران) خدمات است، به ویژه اینکه مکافات پایان خدمت به لحاظ ماهیت قانونی آن، جبران محسوب می شود نه مزد.

1 حسن کیره، اصول قانون العمل، ط3، منشأة المعارف، الاسكندرية-مصر، 1979م. ص 847-848.

2 الزحلی: وهبة، فتاوی معاصرة، ط1، دارالفکر، دمشق-بیروت، 1424هـ-2003م. ص 127.

3 یاسین: محمد نعیم، أبحاث فقهية فی قضايا الزكاة المعاصرة، ط1، دارالنفائس، عمان-الأردن، 1418هـ-1998م. ج 1، ص 243-244.

4 الظاهر، مکافأة الخدمة، ص 13.

5 همان، ص 14.

فقهاء و شارحین قانون کار، این نوع از تکلیف فقهی را رد نمودند¹؛ به دلیل این که معاوضه و جبران کارگر، فقط به دلیل تقصیر یا اشتباهی است که از طرف صاحب کار ظاهر شده باشد، اما مکافات پایان خدمت، به این شکل نمی باشد، زیرا کارگر، مستحق آن می شود، بدون اینکه به او کدام آسیبی رسیده باشد، همانطوری که تلفیق این مکافات با هر نوعی از انواع تعویض، جایز است، سپس اگر این مکافات به صورت تعویض و جبران باشد، در برآورد آن، نسبت ضرر، در نظر گرفته می شود نه مدت خدمت، همچنین میزان آخرین مزد کارگر، محاسبه می شود².

احتمال سوم: ماهیت مکافات به عنوان بیمه: در اینجا برخی از شارحین قانون، این نوع مکافات را بیمه، در برابر خطر فسخ قرارداد می دانند، تا در این راستا، چیزی به کارگر کمک کرده باشند و یا به خانواده او در زمینه زندگی و حقوق تقاعدی او در پایان عقد کار، همکاری نموده باشد.

اما این روند خالی از انتقاد، نیست³، زیرا در نظام بیمه، اصول اینست که بخشی از مزد کارگر را در تمام مدت کارش، از وی کسر می کند، و آن را حق بیمه می نامند، و بعد از پایان کار، کارگر مستحق مبلغی اقساطی می شود که به آن، بیمه می گویند، نه مکافات پایان خدمت، زیرا کارگر، بدون اینکه به نام بیمه کدام قسطی را پرداخت نماید، مستحق آن می شود، همانطوری که بیمه، بلافاصله پس از وقوع حادثه، پرداخته می شود، اما در مورد مکافات باید گفت که پس از توقف کار، بدون هیچ گونه حادثه، برای کارگر پرداخته می شود.

احتمال چهارم: در نظر گرفتن مکافات پایان خدمت به عنوان مکافات تشویقی برای کارگر: اما این نوع دارای عناصر تشویقی نیست، بلکه تابع معیار سنواتی است که کارگر در کار خود صرف نموده است، اما مکافات تشویقی، آنها وابسته به تعهد کارگر به کار خود یا درصد فروش است که کارگر به دست می آورد، یا تعهد او به ساعات رسمی کار یا آنچه امروز بیان می شود (در گزارش های سالانه عملکرد کارگر). پس بر این اساس، کارگر مستحق انگیزه و تشویق است، برخلاف مکافات پایان خدمت که بدون توجه به پاداش تشویقی به کارگر تعلق می گیرد.

احتمال پنجم: در نظر گرفتن این نوع مکافات به عنوان دینی مورد نظر: و آن در صورتی است که این حقی از کارمندی باشد که فسخ را قبول نکند و طرف داران این احتمال؛ دو شاخص را تعیین

1 یاسین: محمد نعیم، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، ط1، دارالنفائس، عمان -الاردن، 1418هـ-1998م. ج 1، ص 244-245.

2 الظاهر، مكافأة الخدمة 10.

3 یاسین: محمد نعیم، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، ط1، دارالنفائس، عمان -الاردن، 1418هـ-1998م. ج 1، ص 245-246، و الظاهر، مكافأة الخدمة 10.

کرده اند تا آن را چنین بدانند: اول: عدم قابلیت آن برای فسخ و الغاء. دوم: کارگر می تواند هر زمان که بخواهد و به میل خود آن را خرج کند، پس کاملاً مالک آن است¹.

احتمال ششم: مکافات پایان خدمت به عنوان تبرع: این امر بر اساس قانون، دلیل مهمی دارد و آن خدمت وظیفوی است²، طرفداران این احتمال، بر مصلحت فقه مالکی در وجوب هبه، استناد می کنند، زیرا آنها، این را از واجبات استحقاق مالی دانسته اند³، این موضوع مشمول همان سندی می شود که تامین اجتماعی و همکاری بین مردم بر آن استوار است، این همکاری اگرچه در اصل جایز بوده، مگر ممکن است ولی الامر برخی مؤسسات و کارفرمایان، کارگران را به این امر، ملزم نماید، زیرا اکثر قراردادهای کاری، از جمله قراردادهای یقینی و قطعی هستند که کارگر، چاره جز قبول کار مشروط، از سوی کارفرما ندارد و یا مجبور می شود که از انجام کار، خودداری نماید و در بین بیکاران از کسب و کار باقی بماند، چنین به نظر می رسد که این نوع مکافات بر اساس اختیارات ولی الامر، برای برقراری برخی حقوق و تکالیف برای افراد است، زیرا به نفع کارگران و کارفرمایان است. در این زمینه، بیمه کارگر و اطمینان از نفس او وجود دارد که او را تشویق می کند تا تمام تلاش و تجربه خود را در انجام کار، به کار گیرد و این در فصل سیاست شرعی قرار می گیرد، اما باید به آداب و رسوم مردم توجه کرد، به خصوص آداب و رسوم حرفه ای که این کارگر در آن کار می کند. بنابراین، این مکافات نباید به شخص خاصی تحمیل شود، هر چند در میان اکثریت کارگران همان حرفه، استحقاق این نوع مکافات، معروف و مروج نیست.

سپس، اگر مکافات پایان خدمت را حقی با ماهیت خاص در نظر بگیریم که توسط دولت یا ولی الامر تعیین شده است، به این ترتیب همه احتمالات قبلی را حذف خواهیم کرد، زیرا مکافات در این صورت محصول عقد معاوضی نیست، بنابراین تحت تأثیر فریب یا جهل قرار نمی گیرد.

احتمال هفتم: قول مختار در ماهیت و تکلیف فقهی مکافات: با در نظر داشت مباحث ارائه شده، چنین به نظر می رسد که مکافات پایان خدمت، ماهیت منحصر به فرد خود را دارا می باشد، که در آن عناصر مزد، عوض، بیمه و تبرع با هم یکجا می شوند، و در وضعیت انفرادی، هر یک از یکدیگر جدا می شوند، و از طرف دیگر، بر اساس قواعد آمرانه دولت (یعنی فرمان حاکم)، این یک تعهد الزامی بر عهده صاحب کار است و همچنین در میان مردم به یک عرف رائج ملّی، مبدل گردیده

1 القرضاوی، یوسف، فقه الزکاة، ط25، مکتبه وهبه، القاهرة، مصر. ج1، ص155.

2 ابو غده، عبد الستار، زکاة مکافاة نهایة الخدمة، بحث مقدم إلى بیت الزکاة الكويتی فی الندوة الخامسة لقضايا الزکاة المعاصرة سنة 1994م. موقع المسلم علی الإنترنت net/nod/ almoslim

3 الخطاب، محمد بن محمد، تحرير الکلام فی مسائل الالتزام، تحقیق عبد السلام محمد الشریف، ص121، ط1، دار الغرب الإسلامی، لبنان.

است، علت و سبب این امر، آن است که کارگر خود را مطیع و فرمانبردار صاحب کار، نموده است، و شرط آن، پایان یافتن خدمت کارگر است، و این همان چیزی است که برخی از فقهای معاصر در مورد آن، چنین گفته اند: "از نظر فقه اسلامی، نزدیکترین اشخاص که به تأسیس و طرح آن صلاحیت دارد و توان تصمیم گیری و قانون گذاری را در این زمینه دارد؛ او پیشوای مسلمانان و یا دولت قانونی و مشروعی است که نظر به نیازمندی ها، مصالح و منافع علیای کشور با در نظر داشت انصاف و عدالت...، برخی از قوانین و واجبات را بالای افراد جامعه وضع و تدوین می نماید"¹.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار-کارفرما نسبت به اعطای امتیازات و اضافه کاری:

جزء اول: مساعدت های مالی و مکافات از منظر قوانین افغانستان:

در قانون کار افغانستان نیز کسانی که کارها را به نحو احسن آن انجام می دهند، مورد تشویق قرار می گیرند و کسانی که کارها را به شکل خوب آن انجام نمی دهند، برای شان مجازات تعیین گردیده است. برای اینکه کارگر بتواند با مزدی که قانون برای او تعیین نموده است، زندگی کند، علاوه بر مزایای جنسی و کمک های غیر نقدی، کمک های دیگر از قبیل کمک های عائله مندی، کمک ازدواج، کمک برای نوزاد، کمک حاملگی و کمک در زمان فوت، که شامل ضروریات تدفین می گردد. این مزایا به موجب قانون تامین اجتماعی پرداخته می شود. در قانون کار افغانستان صرف به مورد اخیر اشاره شده است و در موارد دیگر آنها تسجیل نگردیده است. قانون کار افغانستان در رابطه به کمک زمان حاملگی برای زنان چیزی سوای معاش و حقوق که بر سایر کارگران داده خواهد شد، کدام امتیاز خاصی را مد نظر نگرفته است. اما یک سلسله تسهیلاتی را از قبیل رخصتی سه ماهه با معاش برای زایمان و نیم ساعت جهت شیردادن برای طفل نوزاد برای مادران، حق داده است تا به صحت خود و یا طفل شیرخواره شان رسیدگی نمایند.

در قوانین افغانستان مساعدت های مالی، اضافه کاری، مزد تشویقی، امتیازات مالی و سایر موارد تقدیر، تعیین و مقرر شده است؛ مساعدت های مالی: به این معنا است که؛ یعنی "صاحب کار، یک مبلغ پول مشخص و یا جنس با ارزش مشخص را به عنوان هبه، عطیه، تحفه، هدیه و یا نوعی ارتباط، به کسی (به معنای عام) می دهد و او شخص با قبول این عمل، مالک و صاحب آن، می گردد"². البته این عمل می تواند با افراد دیگر غیر از کارگر و کارمند نیز صورت بگیرد، اما بیشتر میان کارفرمایان و اصحاب کار، این نوع عمل مروج است که در روزهای مشخص یا وقایع مشخص با کارگران و کارمندان خود، این کار را انجام می دهند، گر چند جنبه قانونی ندارد، بدین اساس هیچ

1 یاسین: محمد نعیم، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، ط1، دارالنفاس، عمان -الاردن، 1418هـ-1998م. ج 1، ص 251.
2 ابن منظور، لسان العرب 607/2.

قانون و مقرر در افغانستان در این زمینه بحث نداشته است، اما برخی از قانون دانان، مساعدت های مالی را این گونه تعریف نموده است: "عوض نقدی یا غیرنقدی است که کارگر علاوه بر مزد خود، در مناسبات معینی؛ مانند عید ها (عیدالفاطر و عید الاضحی)، هنگام عروسی ها، هنگام دیگر خوشی ها و یا در هنگام عزاداری، آن را دریافت می نماید"¹.

پس بنابراین، می توان گفت که این مساعدت های مالی توسط صاحب کار، به دلیل لطف و شفقت و یا ابتغاء لمرضات الله، به کارگر ارائه می شود، و یا به عنوان هدیه و یا ارتباطات دیگر به او، در مواقع و مناسبات خاص، اعطا می گردد، و یا ممکن است که کارگر، در فرایند مراسم خوشی و یا غم شود و صاحب کار در کنار او می ایستد، دست او را می گیرد، با او دلجویی می کند و از او حمایت مالی می کند، و این در حقیقت پولی است که به میل و اراده صاحب کار بر می گردد و بلحاظ شرعی، چیزی الزامی نیست، جایگاه و ماهیت مزد کارگر را، نمی گیرد، زیرا مزد، جبران زحماتی است که کارگر انجام می دهد، اما در برابر آن مساعدت های مالی، کمک های بلاعوضی است که بر مبنای ترحم، ارتباط و تعاون، برای کارگر اعطا می گردد.

مکافات به لحاظ لغوی به معنای بدله دادن و عوض دادن می آید"². اما در اصطلاح قانون دانان، مکافات عبارت است از: "مبلغ پول نقد، و یا اشیای غیرنقدی یا خدماتی است که در قبال تلاش و زحمات اضافی که کارگر انجام می دهد به وی ارائه می گردد، همچنین ممکن است که عنایت خاصی از صاحب کار باشد که جهت ترجیح منافع خود، آن را برای کارگر اعطا نماید، مانند پرداخت وجه نقدی، هنگامی که کارگر از حد معینی از تولید، فراتر رود و یا به ابزاری در جهت توسعه و رشد کار، دسترسی پیدا کند"³. اینها پول ها و کمک های است که در نتیجه کار و تلاش کارگر، برایش ارائه می گردد، با این حال، این تلاش و جد و جهد، از طرف کارگر کمکی، فراتر از تعهداتش است، بدین اساس، در قبال آن، مورد تقدیر صاحب کار خود قرار گرفت، و از این تلاش متعهدانه و فداکارانه که در جهت حفظ و توسعه نهاد، انجام داده است، توسط صاحب کار، مورد استقبال قرار گرفته است، و به این شکل با ارائه بخشی از پول به صورت نقدی یا غیرنقدی و یا ارائه خدمات در برابر آن، توسط صاحب کار، مورد استقبال قرار گرفته است.

قانون کار افغانستان نیز با درک اهمیت موضوع، متوجه این امر گردیده، برای کسانی که وظیفه خود را به شکل خوبی انجام می دهند، مکافات مختلف را در نظر گرفته است در ماده (94) چنین بیان می دارد: " (1) کارکن در برابر اجرای کار به وجه احسن، ارتقای سطح بازدهی کار، بهبود کیفیت تولیدات، صرفه جویی در مواد خام، ابتکار و نوآوری در امور مربوط و سایر موارد مندرج در سند تقنینی حسب احوال قرار ذیل تشویق می گردد:

1. اعطای مکافات نقدی یا جنسی.
2. اعطای تحسین نامه.
3. اعطای تقدیر نامه.
4. اعطای نشان، مدال یا لقب⁴.

1 کوهستانی، محمد جعفر، (1398 هـ ش) "حقوق کار"، چاپ اول، انتشارات قرطبه، کابل، افغانستان، ص 105-106.

2 ابن منظور، لسان العرب 1/139.

3 کرم، قانون العمل فی التشريع الاردنی 140.

4 قانون کار امارت اسلامی افغانستان این مورد را از قانون کشیده است.

5. سایر تشویق های مندرج اسناد تقنینی مربوط.¹

بر اساس این ماده قانونی، در صورتی که کارکن در محل کار در یک اداره برای رسیدن به اهداف اداره، سهم فعال داشته باشد و از خود لیاقت، شایستگی و برازندگی در اجرای و وظیفه خود، نشان دهد، کارفرما می تواند مکافات نقدی یا جنسی را به منظور تشویق آنها برایشان اعطا کند. این مکافات باعث می شود تا کارمندان این اداره، تشویق شوند و در آینده برای بهبود و کیفیت تولیدات اداره، کار نمایند، همچنین این کار باعث ایجاد رقابت سالم بین کارمندان می گردد و کارمندان کوشش می نمایند تا در آینده نیز از چنین امتیازاتی مستفید گردند. بر اساس فقره دوم، ماده 25 قانون کارکنان خدمات ملکی: "مکافات نقدی که متضمن ده روزه مزد اصلی با اجزا و ضمایم آن است به پیشنهاد آمر مربوط و منظوری وزیر یا آمر اعطای درجه اول و یا رأساً از طرف مقامات مذکور اعطا میگردد"². روی این ملحوظ برای کارمندان، تحت شرایط زیر، بر اساس مقررۀ نحوه تشویق کارکنان قراردادی 10 روز مزد اضافی پرداخت میگردد؛

- 1) التزام به احکام اسلامی و اخلاق دینی.
- 2) علاقه مندی و پابندی جدی به وظیفه.
- 3) مراعات جدی نظم و رعایت دقیق نظم و دسپلین.
- 4) انجام کار محوله به وقت و زمان معینه.
- 5) ابراز رضایت اداره از برخورد سالم کارکن با همکاران و مراجعین³.

بر اساس فقره اول این ماده، اعطا نمودن تحسین نامه یکی از راه کارهایی دیگری از مکافات برای کارکنان است. طبق قانون کار، کارفرما وقتی که از اجراءات کارکن خود، راضی باشد، می تواند برای شان تحسین نامه، علاوه بر شرایط بالا، تحت شرایط زیر اعطا نماید.

1. انجام کار مفید خارج از وظیفه اصلی.
2. ارتقای مثریت تولید.
3. انجام کار با کیفیت و کمیت بهتر قبل از موعد معینه.
4. انجام کار مفید خارج از وظیفه اصلی.
5. ارتقای مثریت تولید.
6. انجام کار بیشتر از پلان طرح شده.

بر اساس فقره اول، ماده 25 قانون کارکنان خدمات ملکی که چنین صراحت دارد: "(1) مامور ایکه نظم و انضباط کار و احکام مقررۀ طرز سلوک مامورین خدمات ملکی را با حسن صورت رعایت ووظیفه محوله را بالاتر از معیار های مندرج لایحه وظایف و پلان کار مربوط اجرا نماید، با در نظر داشت امکانات مالی اداره (بودجه سالانه) حسب ذیل مورد تشویق قرار گرفته می تواند:

أ. مکافات نقدی.

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.
2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.
3 مقررۀ نحوه تشویق کارکنان قراردادی (1420 هـ.ق)، شماره مسلسل 791، ماده 4 فقره 1.

- ب. تحسین نامه.
 ج. تقدیر نامه درجه سوم.
 د. تقدیر نامه درجه دوم.
 ه. تقدیر نامه درجه اول.
 و. اعطای نشان، مدال یا لقب طبق احکام قانون مربوط.¹

بر اساس فقره سوم این ماده قانونی که چنین صراحت دارد: "تحسین نامه که متضمن 15 روزه مزد اصلی با اجزا و ضمانت آن است، به پیشنهاد امر مربوط و منظوری وزیر یا امر اعطای درجه اول و یاراً از طرف مقامات مذکور اعطا می گردد"²

بر اساس فقره اول ماده 94 قانون کار افغانستان، اعطای تقدیرنامه، یکی دیگر از راهکارهای از مکافات برای کارکنان است. این عمل برای تشویق کارکنان، در شرایط زیر در نظر گرفته شده است:

1. علاقه مندی و پابندی جدی به وظیفه داشته باشند، زمانی که با اداره تعهد می کند باید به تعهد خویش پایبند و وفادار باشد.
2. اصول، لوايح و مقرراتی که مربوط به نظم و دسپلین می باشد، از طرف کارکن، جدا مراعات گردد.
3. انجام کار محوله به وقت و زمان معینه آن، کاری که مربوط به کارکن می شود، باید مطابق به لایحه وظایف خویش، در وقت و زمان معینه آن انجام دهد.
4. ابراز رضایت اداره از برخورد سالم کارکن با همکاران و مراجعین.
5. انجام کار با کیفیت و کمیت بهتر قبل از موعد معینه، کارکن باید کوشش نماید که وظیفه محوله خویش را قبل از اتمام موعد مقرر، با مراعات نمودن کیفیت کار و کمیت آن، انجام دهد.
6. انجام کار مفید خارج از وظیفه اصلی، کدام کاری که در لایحه وظایف کارکن نیست، ولی به خاطر بهبود اداره انجام می دهد، باید تقدیر شود.
7. ارتقای مثریت تولید، زمانی که از طریق کارکن چنین ابتکاری صورت می گیرد باید تقدیر شود.
8. انجام کار بیشتر از پلان طرح شده، زمانی که کارکن سعی بیشتر به خرج می دهد تا از پلانی که قبلاً طرح نموده، علاوه بر تطبیق آن، در کارهای خود پیشرفت نماید، باید تقدیر شود.
9. ابتکار در کارهای محوله، زمانی که در کار محوله خویش، ابتکار جدیدی نشان می دهد که باعث پیشرفت و ترقی در کار می شود، کارکن مورد تقدیر قرار می گیرد.
10. ارائه پیشنهادات و طرح های سازنده، زمانی که از طریق کارکن پیشنهادات و طرح های ارزنده و سازنده صورت می گیرد و به بهبود اداره تعلق می گیرد، قابل تقدیر می گردد.
11. تأمین هماهنگی و انسجام در کار، این که کارکن همراهی دیگر مامورین و کارکنان هماهنگی و انسجام داشته باشد، امتیاز مثبت شناخته می شود که سبب تقدیر می شود.

¹ وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.
² همان..

12. ارتقای سطح بازدهی کار و تطبیق پلان، کارکن زمانی که کوشش می کند که پلان داده شده را انکشاف دهد و سطح بازدهی کار را هر چه بیشتر ارتقا دهد، در این صورت شایسته است که مورد تقدیر قرار گیرد.

قانون کارکنان خدمات ملکی در مورد تقدیرنامه، تفسیری ارائه نموده است و به تاسی از آن به انواع تقدیرنامه ها پرداخته است، چنانکه بر اساس فقره چهارم ماده 25 این قانون که چنین صراحت دارد: " (4) مامور در صورت تکمیل شرایط ذیل به دریافت تقدیرنامه درجه سوم نایل میگردد: 1- تکمیل شرایط مندرج فقره (1) این ماده. 2- ابتکار و نو آوری در کار. 3- انجام کار مثبت به اداره خارج و وظیفه اصلی. تقدیر نامه درج سوم که متضمن بیست روزه مزد اصلی با اجزا و ضمایم آن میباشد، به پیشنهاد امر مربوط و منظوری وزیر یا امر اعطای درجه اول یا رأساً از طرف مقامات مذکور اعطا میگردد. (5) مامور در صورت تکمیل شرایط ذیل به دریافت تقدیر نامه درجه دوم نایل میگردد: 1- تکمیل شرایط مندرج فقره (4) این ماده. 2- ارائه طرح ها و پیشنهادات سازنده که منتج به نتایج مؤثر گردیده باشد. تقدیر نامه درجه دوم که متضمن بیست و پنج روزه مزد اصلی با اجزا و ضمایم آن میباشد، به پیشنهاد وزیر یا امر اعطای درجه اول و منظوری رئیس جمهور یا رأساً از طرف رئیس جمهور اعطا میگردد. (6) مامور در صورت تکمیل شرایط ذیل به دریافت تقدیر نامه درجه اول نایل میگردد: 1- تکمیل شرایط مندرج فقره (5) این ماده. 2- داشتن قدرت سازمان دهی، انسجام و هماهنگی در کار. 3- تطبیق مؤثر و دقیق خط و مشی (پالیسی) دولت در ساحت کار. تقدیر نامه درجه اول که متضمن یک ماه مزد اصلی با اجزا و ضمایم آن می باشد، به پیشنهاد وزیر یا امر اعطای درجه اول و منظوری رئیس جمهور و یا رأساً از طرف رئیس جمهور اعطا میگردد. (7) وجوه مالی تشویق های مندرج این ماده، در بودجه سالانه ادارات مربوط از طرف وزارت مالیه تثبیت و تعیین می گردد." 1

و در ادامه در ماده 26 قانون کارکنان خدمات ملکی، در رابطه مکافات کارکن قراردادی تصریحاتی دارد: "کارکن قراردادی که انضباط و نظم کار را با حسن صورت رعایت و وظیفه محوله را بالاتر از معیارهای مندرج لائحة وظایف و پلان کارمربوط، اجراء نماید، با در نظر داشت امکانات مالی اداره (بودجه سالانه) حسب ذیل مورد تشویق قرار می گیرد:

1. مکافات نقدی.

2. تحسین نامه.

3. تقدیرنامه.

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

(2) مکافات نقدی برای کارکن قراردادی که متضمن ده روزه مزد اصلی با اجزا و ضمایم آن و تحسین نامه که متضمن 15 روزه مزد اصلی با اجزاء و ضمایم آن است، به پیشنهاد آمر مربوط و منظوری وزیر یا آمر اعطای درجه اول و یا رأساً از طرف مقامات مذکور اعطا می گردد. (3) کارکن قراردادی با تکمیل شرایط ذیل به اخذ تقدیرنامه نایل می گردد: 1- تکمیل شرایط مندرج فقره (1) این ماده. 2- ارائه پیشنهادات و طرح های سازنده. 3- تأمین هماهنگی و انسجام در وظیفه. 3- کار برد شیوه هائی که باعث کاهش قیمت تمام شد محصولات و خدمات می گردد. (4) تقدیرنامه برای کارکن قراردادی که متضمن 20 روزه مزد اصلی با اجزاء و ضمایم آن، می باشد، به پیشنهاد آمر مربوط و منظوری وزیر یا آمر اعطای درجه اول و یا رأساً از طرف مقامات مذکور اعطا می گردد.¹

جزء دوم: تعریف مکافات پایان خدمت از دیدگاه قوانین افغانستان:

شارحین و مفسرین قوانین مربوط به امور کار، کدام تعریف جامع و مانع برای آن، ارائه نکرده اند، تعریف فقهای معاصر، شاید دقیق ترین تعریفی باشد که تا هنوز در این مورد، مطرح گردیده و از شهرت فوق العاده میان قانون دانان برخوردار است، آنها چنین تعریف نموده اند: "حق مالی است که قانون به نفع کارگر با شرایط خاص، برعهده کارفرما، مقرر نموده است، و این اقتضا می کند که شخص دوم (صاحب کار) در پایان خدمت به شخص اول (کارگر) یا به افراد که در ما تحت تکفل او قرار دارند، یک مبلغ معین نقدی را، یکجا به آنها پرداخت نماید، و در تعیین میزان مدت خدمت و علت خاتمه آن، آخرین حقوق ماهانه کارگر، در نظر گرفته می شود"². پس بنابر این، می توان گفت که این مبلغ جداگانه است که توسط دولت، دستور داده شده تا اجرا و تطبیق گردد، زیرا دولت این حق را دارد که هر آنچه به منافع و مصالح عالیای کشور تمام می شود، آن را بالای مردم و جامعه، تحمیل و لازم گرداند، اما برخی از قانون دانان، چنین تعریف کرده است: "مبلغ معینی است که کارفرما در پایان خدمت، به کارگران خود، می پردازد تا از آنها در زندگی خود استفاده نمایند، و این زمانی است که آنها به سن بالایی رسیده باشند و اغلباً، توانایی انجام کار را نداشته باشند"³، از این تعریف، چنین برداشت می شود که وی در برقراری این حق به شخصیت و ماهیت دولت، هیچ اشاره ای نکرده است، و همچنین این را توضیح نداده است که این حق کارگر است، یا کمک های بلاعوض

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.
2 یاسین: محمد نعیم و آخرون، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، ط1، دارالنفائس، عمان -الاردن، 1418هـ-1998م. ج 1، ص 235.
3 الظاهر: محمد عبدالله، مكافأة الخدمة بين قانون العمل و قانون الضمان الإجتماعی: فقها، تشریحا، إجتهاذا، ط1، دارالنشر: بلا، عمان-الاردن، 1993م. ص 12.

(اعانه) است و یا اکرامیه از طرف صاحب کار است و از طرف دیگر ایشان بین تقاعد و مکافات پایان خدمت تفاوتی قایل نشدند.

ظاهراً چنین به نظر می رسد که بین مکافات پایان خدمت و مطلق مکافات از چند جهت تفاوت، وجود دارد و آنها قرار ذیل هستند، مثلاً:

1. مکافات پایان خدمت، در حقیقت حقی است که دولت در قواعد امره خود، به نفع کارگر بر عهده صاحب کار، تحمیل نموده است، در حالی که مطلق مکافات توسط صاحب کار به میل و اراده اش، بدون کدام تعهد، و به عنوان تشویقی از جانب صاحب کار، جهت خلاقیت، ایثار و فداکاری کارگر در فرآیند کار، برایش اعطا می گردد.
2. مکافات پایان خدمت، پس از پایان قرارداد کار، طبق ضوابط خاصی، اعمال می گردد، اما مطلق مکافات، در حین قرارداد، اعمال می شود.

جزء سوم: چگونگی تطبیق مساعدت های مالی و مکافات از منظر قوانین افغانستان:

با توجه به تمایز و تفاوت که بین مساعدت های مالی و مکافات، وجود دارد، چنین به نظر می رسد که بین آنها یک نقطه اشتراک و یک نقطه افتراق وجود دارد؛ اما نقطه اشتراک اینست که: کارفرما این مبلغ پول ها را به صورت داوطلبانه به کارگر پیشکش می نماید و هیچکس او را مکلف به پرداخت آن نکرده است، و عین عمل در پرداخت مکافات وجود دارد، و اما نقطه اختلاف اینست که: مساعدت های مالی، بلاعوض داده می شود، پس در مقابل چیزی قرار نمی گیرد، اما مکافات، در ازای فداکاری و تلاش اضافی کارگر، برایش اعطا می گردد، پس می توان گفت که مکافات، در مقابل عوض، قرار می گیرد، با این حال، برخی از حقوق دانان به این نظر هستند که از لحاظ حقوقی بین آنها هیچ نوع تفاوتی وجود ندارد؛ زیرا صاحب کار در قبال پرداخت آن، هیچ نوع مسئولیت قانونی و شرعی ندارد، مگر اینکه بلحاظ عرف و عنعنات، پرداخت آن مروج باشد و یا در حین عقد قرارداد، برای پرداخت آن شرط گذاشته شده باشد، یا اینکه کارفرما آن را به صورت حقوق دوره ای تکرار نماید، البته مشروط به اینکه که مقدار آن معین و برای طرفین، معلوم باشد، در تمامی این موارد، کارگر و کارفرمای او، این مبالغ را در این موارد، قابل پرداخت می دانند، و صفت اجرت را بخود می گیرد و مانند هبه، نخواهد بود، و صاحب کار ملزم به پرداخت آن است، و این از جمله فضل و احسان صاحب کار به کارگر، به حساب نمی آید، بلکه بر اساس یک مکلفیت، آن را انجام می دهد.

و با اذعان شارحین و مفسرین قانون وضعی که بین اعانه و مکافات، تمایز قائل شده اند، مبنا و اساس آن این است که اعانه و یا مساعدت های مالی، هیچ نوع عوضی از طرف کارگر ندارد، اما مکافات، در مقابل فداکاری و تلاش های اضافی کارگر، برایش ارائه می شود، و برخی از حقوق دانان، به این نوع از تمایز و تفکیک، قایل نیستند، با این حال، از نظر ماهیت قانونی، تفاوت چندانی بین آنها دیده نمی شود، در همه موارد، این کارفرما است که آن را، پرداخت می کند، پس بنابراین، او می تواند آن را بپردازد، یا اصلاً پرداخت نکند، اما به هر حال، نمی شود که در ذیل دستمزد، گنجائیده شود، زیرا در آن ثبات، تداوم و استمرار وجود، ندارد، در غیر این صورت، زمانی که عرف و قرارداد، بر تنظیم و تبیین آن، و همچنین برتناسب پرداخت و میزان آن، صدق نماید، دستمزد محسوب می شود.¹

برخی از قانون دانان این مسئله را تایید کرده، چنین می گوید: "مزد به طور کلی، عبارت است از مجموع مزد ها؛ یعنی خود مزد و آنچه که از قبیل ملحقات آن محسوب می شود، مانند مکافات، مساعدت های مالی و اضافه کاری و... که به آن تعلق می گیرد، خصلت و ماهیت تداوم و ثبات را، با خود دارد، با این حال، صاحبان مشاغل به پرداخت هدایا، اکرامیه ها و مکافات که ماهیت ثبات و دوام را دارند، عادت دارند، پس بنابراین، جزء مزد و یا ملحقات آن، محسوب نمی شود، و معمولاً به دلیل تلاش و زحمات بیش از حدی است که کارگر، در اجرای کار، انجام می دهد، و ممکن است به دلیل حکمت عملی فوق العاده و رفتار خوب فراتر از حد معمولی باشد که کارگر آن را در فرایند اجرای کار، به نمایش گذاشته است، و ممکن است به دلیل یک رویداد خوشحال کننده باشد که برای صاحب کار رخ داده است"².

بنابراین، مساعدت های مالی و مکافات به عنوان کمک های مالی و هدیه ای تعریف می شود که از طرف صاحب کار برای کارگر داده می شود، اما الزام آور نیست، می توان آن را به عنوان لوازم جانبی و ملحقات مزد، البته با شرایطی زیر دانست: اول، در قرارداد کار فردی یا گروهی، تعیین شده باشد، دوم، اینکه در اساسنامه و پالیسی نهاد، تذکر یافته باشد، سوم، در عرف عام در همچون معاملات، میان مردم، رائج باشد، چهارم، مشمول تمامی کارگران موسسه و یا سازمان باشد و هیچ کسی از آنها، استثنا نباشد، پنجم، در نهایت، دارای وصف ثبات و دوام، باشد.

1 جمیل حامد، خلیل حسن، "التزامات العامل و رب العمل بین الفقه و القانون، رسالة ماجستير الجامعية، جامعة النجاح، نابلس-فلسطين، 2012. ص 114. یا اندک تصرف.

2 حباس، عقد العمل 182.

جزء چهارم: برخی از احکام قانونی ویژه مربوط به مکافات پایان خدمت:

در قانون کار برخی از مقررات و احکام، در رابطه به مکافات پایان خدمت، تعیین و مشخص شده است، به طوری که تا هیچ یک از طرفین قرارداد، با استفاده از این مکافات، از دیگری بهره برداری سوء نکند، و در نوشته های بعدی، در مورد هر یک از آنها، انشاء الله مفصلاً بحث خواهد شد:

موضوع اول: تضمین مکافات پایان خدمت: قوانین مجموعه از ضمانت‌ها و امتیازات را تعیین کرده‌اند که از طریق آن، حق کارگر را برای دریافت این مکافات، تضمین می‌کند، پس بنابراین هر فرصتی برای دستکاری در این حق، توسط صاحب کار از دست رفت، زیرا از نظر حقوقی آن را به عنوان یک دین عالی، تلقی نموده است، و به همین اساس، این دین بر سایر دیون، ارجحیت دارد، همانگونه که دعوی مکافات، به جای معافیت از هزینه و رسوم، به صورت فوری، مورد بررسی قرار می‌گیرد، و مدت استیناف خواهی، ده روز است، و هرگونه توافق بین کارگر و کارفرما که کارگر تلویحاً یا صریحاً از آن صرف نظر نماید، باطل به حساب می‌آید.¹

موضوع دوم: شرایط استحقاق مکافات پایان خدمت: از آنجایی که قانون با اقتدار آمرانه خود، تعیین کننده این مکافات است، برای اینکه کارگر مستحق آن باشد، یکسری شرایط را در اینجا مقرر نموده است؛ و آنها عبارت اند از²:

أ. قرارداد کار باید دارای مدت نامحدود باشد،

ب. مدت استخدام و کار، نباید کمتر از شش ماه باشد،

ج. قرارداد کار، در وضعیت و شرایطی که قانون مقرر نموده است، خاتمه یابد.

موضوع سوم: میزان مکافات پایان خدمت: قوانین کار تعیین میزان مکافات خدمت را، موکول به توافق طرفین، نکرده است، بلکه مبلغ آن را مشخص و تعیین نمود تا صاحب کار، در این قرارداد، دستکاری نکند، آخرین مزد کارگر، به عنوان مبنای محاسبه، برای تعیین مکافات، در نظر گرفته شده است، پس بنابراین، می‌توان گفت که اجرت کارگر در شروع کار را مورد توجه قرار داده نمی‌شود³، قوانین کار در کشورهای عربی، در تعریف و تعیین آنها نظریات متفاوت دارد؛ به عنوان مثال در قانون کار مصر، کارگر به ازای هر سالی که در کار سپری می‌نماید، تا پنج سال، مستحق

1 الظاهر، مكافأة الخدمة 19-20.

2 همان، ص 31-32.

3 كيرة، اصول قانون العمل 855.

دریافت نیم ماه دستمزد، می شود، و اگر بیشتر از این شود، علاوه بر این، به ازای هر سال یک ماه دستمزد دریافت می نماید.¹

جزء پنجم: اضافه کاری از منظر قوانین افغانستان:

اضافه کاری در قوانین افغانستان مورد توجه خاصی قرار گرفته است، حتی یک مقررۀ ویژه در این زمینه، مورد تصویب قرار گرفته است، زیرا نیروی کار از جمله ثروت های هر جامعه محسوب می شود. انجام کار طی ساعات کاری تعیین شده در قانون کار می باشد، اما در برخی حالات، اتفاق می افتد که زمان تعیین شده به دلایلی برای انجام کار کفایت نمی کند. در این صورت اداره یا کارفرما با توافق کارگر و کارمند، کار اضافی انجام می دهد. بنابراین قانون کار در حمایت از مزد اضافه کاری برای کارگران، مزد اضافه کاری را مطابق مادۀ 67 چنین توضیح می دهد: "مزد فی ساعت اضافه کاری نسبت به مزد ساعات عادی کار 25% و در روز های رخصتی 50% بیشتر پرداخته می شود."² و همچنین مطابق مادۀ 69 قانون کار: "مزد کار روز رخصتی عمومی در صورتی که به موافقۀ کارکن در خلال دو هفته به شکل روز رخصتی جبران نگردد، دو چند می باشد."³ چنانکه بر اساس مقررۀ تنظیم امور اضافه کاری کارکنان، در مادۀ پنجم در رابطه به ساعات اضافه کاری چنین تصریح نموده است: (1) اضافه کاری در روز های عادی کار از چهار ساعت بیشتر بوده نمی تواند. (2) اداراتی که از لحاظ تکنیکی و شرایط وظیفوی، استثناء به اضافه کاری بیشتر از ساعات مندرج فقرۀ یک این ماده نیاز داشته باشند، مکلف اند دلایل آن را ارائه و منظوری شورای وزیران را در هر سال مالی اخذ نمایند. (3) اضافه کاری در ادارات غیردولتی بیشتر از ساعات مندرج فقرۀ یک این ماده به منظوری آمر ذیصلاح اداره مربوط صورت می گیرد.⁴ البته پیشنهاد اضافه کاری با ارائه فورم اضافه کاری که در مادۀ چهارم این مقررۀ تعیین گردیده است، صورت گرفته می تواند. و در ادامه در مادۀ هفتم این مقررۀ در رابطه به محاسبۀ اجزاء و ضمایم مزد در اضافه کاری چنین می گوید: "اجزای مزد (امتیاز پولی سند تعلیم و تحصیل کامل و کادر علمی، مسلکی، تخصصی و فنی-تدریسی) و ضمام (امتیاز کار در شرایط ثقیل، مضر صحت، نامساعد طبیعی، اقلیمی و دشوار اقتصادی و اجتماعی) حین سنجش مزد اضافه کاری محاسبه و پرداخته می شود."⁵ و در جهت پرداخت مزد اضافه کاری در مادۀ نهم این مقررۀ چنین صراحت دارد: "مزد اضافه کاری بعد از ترتیب گزارش چگونگی کار انجام شده و تایید امر اعطای درجه اول، اداره که اضافه کاری در آنجا صورت گرفته است، اجراء و پرداخته می شود."⁶ و در مادۀ بعدی چنین می گوید که: "مزد اضافه کاری ماهوار کارکن از اندازه مزد اصلی ماهوار با اجزاء و ضمام آن بیشتر بوده نمی تواند."⁷ قابل یادآوری است که اضافه کاری افراد معلول و مادران شیرده، بر اساس توافق دوجانبه، صورت می گیرد. و همچنین تعیین و تشخیص اضافه کاری به آمر مربوط، تعلق می گیرد. بر اساس فقرۀ یک

1 کیرۀ، اصول قانون العمل، ص 858.

2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

3 همان.

4 همان.

5 همان.

6 همان.

7 همان.

ماده 15 این مقرر، "اضافه کاری در روزهای مندرج ماده 41 قانون کار جواز ندارد، حالات ذیل به موافقه کمیسیون اضافه کاری از این امر مستثنی است: 1-کار در ادارات دائماً فعال. 2-کارهای غیر قابل انقطاع... 3-سایر کارهای مورد نیاز اداره به تشخیص کمیسیون اضافه کاری." 1 روز های ممنوع اضافه کاری، روز های رخصتی می باشد که در قانون کار جزء روز های رخصتی با مزد در نظر گرفته است. و در رابطه به اضافه کاری در ادارات غیر دولتی در ماده 19 این مقرر چنین تصریح می دارد: "اضافه کاری و نحوه پرداخت مزد آن در ادارات غیر دولتی، به اساس توافق کارکن و کارفرما مطابق احکام این مقرر صورت می گیرد." 2 اضافه کاری کارکنان روز مزد بر اساس ماده 18 این مقرر چنین است: "کارکنانی که به سیستم کارمزد (شکل پرداخت مزد در مقابل فی واحد محصول پرداخت شده یا کار انجام شده) و روز مزدکار می نمایند و بنا به نیاز مبرم و تجویز اداره یا کارفرما اضافه کاری می نمایند، مزد آنها مطابق احکام این مقرر قابل محاسبه و پرداخت می باشد." 3

با توجه به مواد قانونی فوق، جهت مقارنه فقه و قانون وضعی، باید چنین اظهار داشت که اضافه کاری، چیزی است که صاحب کار و کارفرما، علاوه بر مزد اولیه، به کارگر در ازای کار اضافی که انجام می دهد، به او می پردازد، اگرچه قانون کار ساعات کاری روزانه را، تعیین می کند، اما کارفرما می تواند، ساعات کار کارگر را که مشخص شده است، با رضایت کارگر، افزایش دهد.

برخی از شارحین و مفسرین قانون، حالاتی را مشخص نموده اند که کارفرما حق دارد که کارگر را مجبور به کار بیش از ساعات کاری عادی، نماید که این حالات عبارتند از 4:

1. موجودی سالانه، تهیه بودجه، تصفیه حسابی، بسته نمودن حساب های مالی و آماده سازی برای آغاز و شروع فصل تازه.
2. جلوگیری از وقوع حادثه خطرناک یا باز سازی و ترمیم آنچه ناشی از آن است، به منظور جلوگیری از تلف شدن و از بین رفتن واقعی مواد فاسد شدنی.
3. برای مقابله با فشارهای کاری غیر عادی.
4. عیدهای مذهبی، فصل ها، مناسبت های دیگر و کارهای رسمی.

اما بر اساس ماده 58 قانون کار: "شرایط، حالات، و نحوه اجرای رخصتی های قانونی در ادارات غیر دولتی، تشبثات خصوصی و مختلط، سازمان ها و مؤسسات خارجی مقیم افغانستان تابع توافق کارکن و اداره مربوط می باشد که در قرارداد تصریح می شود." 5 به تاسی از ماده قانونی فوق، کارفرما اختیار دارد که رخصتی های غیر رسمی کارگر را منظور کند یا نکند.

1 وزارت عدلیه، مقرر تنظیم امور اضافه کاری کارکنان، جریده رسمی شماره مسلسل 1056 مورخ 1390/5/25.

2 همان.

3 همان.

4العمروسی، قضاء العمل 381.

5 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

پس خلص و فشرده بحث اینست که مزد اضافه کاری، عبارت از مزدی است که کارگر در مقابل ساعت های اضافه کاری که بر علاوه از ساعت های رسمی، انجام داده است، دریافت می نماید، و از مقدار اجرت اصلی، زیاد می باشد.

جزء ششم: مزد تشویقی از منظر قوانین افغانستان:

مزد تشویقی به وجوهی گفته می شود که معمولاً کارفرما به منظور ابراز رضایت از کار کارگرانی که در پیشرفت کار یا افزایش تولید، یا کیفیت کار کوشیده اند، می پردازد. تشویقیه جنبه موردی دارد. میزان و پرداختن یا نپرداختن آن بستگی به نظر کارفرما دارد و کارگر نمی تواند آن را مطالبه کند. ماده 65 قانون کار مزد تشویقی را چنین شرح می دهد: "(1) به منظور تشویق مادی کارکنان، ارتقای سطح بازدهی کار و بهتر شدن کیفیت محصولات نظر به ایجابات شرایط، اداره می تواند مزد کارکنان را به سیستم تشویقی و کارمزد تشویقی تنظیم و بپردازد. (2) لوائح و قواعد نمونوی مزد تشویقی و کارمزد از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین به همکاری کارفرمایان و موافقه وزارت مالیه ترتیب می گردد." ¹

جزء هفتم: سفریه، کرایه و جیب خرجی از منظر قوانین افغانستان:

در صورتی که کارکن یا کارگر سفرهای کاری به داخل و یا خارج از کشور به دستور اداره برود، مستحق سفر خرج می شود و در اقامت گاه موقت که در جریان سفر زیست دارد، مستحق کرایه نیز می شود. مطابق ماده 75 قانون کار افغانستان، کراه و سفریه چنین می باشد: "

1. کارکن در سفرهای رسمی داخلی و خارجی و حالات خدمتی، تبدیلی و احضار یا اعزام به محل دیگر، مستحق کرایه و سفریه به شمول جیب خرج و مخارج اقامت می باشد.
2. شرایط و طرز العمل اجرای حالات مندرج فقره یک این ماده، توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد." ²

سفر کننده دولتی در مقرره جداگانه تحت نام مقرره تنظیم امور کرایه، سفریه و جیب خرج، در ماده چهار فقره یک این مقرره چنین تصریح گردیده است: "1-سفرکننده: اشخاص مندرج ماده سوم این مقرره اند از طرف دولت جهت اشتراک در کنفرانس ها، سمینارها، ورکشاپ ها، سمپوزیم ها، کورس های آموزشی، انجام مسابقات ورزشی و سایر اموری که بنا بر ایجابات وظیفوی از طرف اداره ضروری پنداشته شده، در داخل یا خارج از کشور رسماً سفر می نمایند." ³ اما کارکنان غیر

¹ وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

² همان.

³ وزارت عدلیه، مقرره تنظیم امور کرایه، سفریه و جیب خرج، جریده رسمی شماره مسلسل 1138 مورخ 1393/3/25.

دولتی مطابق عقد قراردادکار مربوط و توافق طرفین صورت می گیرد. بر اساس فقره 2 این ماده: "کرایه: مبلغی است که به منظور حمل و نقل اشخاص مندرج ماده 3 این مقرر و لوازم، پرداخته می شود." 1 بر اساس فقره 3 این ماده: "سفریه: مبلغی است که به منظور مصارف اعاشه و ابائۀ اشخاص مندرج ماده سوم این مقرر پرداخته می شود." بر اساس فقره 4 این ماده: جیب خرج: مبلغی است که به منظور مصارف ضروری یومیۀ اشخاص مندرج فقره یک ماده سوم این مقرر، پرداخته می شود." 2 نوعیت سفر، وسیله سفر، چگونگی مصارف و کرایه جات، توسط آمر ذیصلاح تعیین و تشخیص می گردد. بر اساس فقره یک ماده هفتم این مقرر: "سفر کننده به داخل کشور، روزانه مبلغ یکهزار افغانی (1000)، مستحق سفریه می باشد. 2- سفرکننده به خارج کشور که مصارف سفر وی به دوش دولت باشد، حسب احوال روزانه مطابق جداول ضمیمه شماره (1) این مقرر، مستحق سفریه می گردد." 3 بر اساس این مقرر، مدت استحقاق سفریه در داخل 60 روز و در خارج 45 می باشد و بالاتر از آن حسب لزوم دید و تایید آمر ذیصلاح قابل پرداخت می باشد. و به همین ترتیب جیب خرجی است؛ در صورتی که کرایه و سفریه از طرف کدام نهاد دیگر پرداخته شود، حسب احوال الی 45 روز پرداخته می شود، اما تا روز سی ام 100% و بعد از آن 50% پرداخته خواهد شد. قابل تذکر است که در سفریه خارجی، تهیه پاسپورت و ویزه، مصارف اقامت هتل، کرایه تکسی و غذا شامل می شود. جزئیات موضوع، به نسبت طوالت بحث و عدم ارتباط آن با عنوان مورد بحث، صرف نظر شد.

جزء هشتم: سایر امتیازات حقوقی و مادی کارگران و کارمندان از منظر قوانین افغانستان:

منظور از سایر امتیازات حقوقی و مادی، عبارت است از ضمامم مزد، رخصتی های با مزد، برخورداری از وسایل ایمنی، برخورداری از کرایه و سفریه، برخورداری از ماکول و غذا، برخورداری از تدابیر صحی و قایوی اولیه، تأمینات اجتماعی و... می باشد. طوری که فقره 3 ماده 1530 قانون مدنی افغانستان در زمینه چنین صراحت دارد: "رخصتی های قانونی، مریضی، سفریه و کرایه، حداقل أجوره اشتراک در فیصدی مفاد عاید و تولید شرایط استخدام، احکام مربوط به تنظیم، تصنیف و تقسیم کار، مؤیده ها، تقاعد و سایر تأمینات اجتماعی، حقوقی، امتیازات و مکلفیت های کارفرما و کارگر که در این قانون پیش بینی نشده، تابع احکام قانون خاص است." 4 با توجه به ماده

1 وزارت عدلیه، مقررۀ تنظیم امور کرایه، سفریه و جیب خرج، جریده رسمی شماره مسلسل 1138 مورخ 1393/3/25.

2 همان.

3 وزارت عدلیه، مقررۀ تنظیم امور کرایه، سفریه و جیب خرج، جریده رسمی شماره مسلسل 1138 مورخ 1393/3/25.

4 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل (353) مورخ 15 جدی 1355 هـ.ش.

قانونی فوق باید گفت که قوانین و مقررات خاصی که تنظیم کننده موضوعات فوق می باشند، آنها عبارت اند از قانون کار، قانون کارکنان خدمات ملکی، قانون بیمه، تأمینات اجتماعی و تکافل، مقررات امور ذاتی کارکنان، طرز سلوک کارکنان، اضافه کاری، سفریه و کرایه، البسه، تقاعد و... می باشد که در این رساله از هر یک از آنها، طبق نیاز مندیها، استخراج و استنباط صورت گرفته است. در مباحث بعدی به جزئیات هر یک از موارد فوق، به صورت فشرده پرداخته خواهد شد.

جزء نهم: مقارنه بین فقه و قانون:

مساعدت و تعاون در دین مقدس اسلام یک اصل است، شریعت همیشه به همکاری و کمک تأکید می کند، بدین اساس مساعدت و همکاری در چارچوب قانون و در قالب یک طرز العمل و پروسیجر، هیچ نوع تضاد و منافاتی با شریعت اسلام ندارد.

مبحث ششم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به

ارتقای رُتَب و ظرفیت

منظور از مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما و صاحب کار نسبت به ارتقای ظرفیت و آموزش های مسلکی، نصوص شرعی و مجموعه دیدگاه های راجح و اقوال فقهای اسلام و همچنین مجموعه قوانین و مقررات مربوط به کار می شود که در جغرافیا و حاکمیت افغانستان، قابل اجرا و تطبیق می باشد که در ذیل دو مطلب به هر یک از آنها پرداخته خواهد شد.

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به ارتقای رتَب و

ظرفیت:

جزء اول: جایگاه آموزش و ارتقای ظرفیت و مهارت های مسلکی و فنی:

شریعت مقدس اسلام به داشتن علم و دانش تأکید می کند و در بیشتر از 550 آیت از علم به طور مستقیم و یا غیر مستقیم نام برده است و در حد 256 آیت از دانش و علم مستقیماً نام برده است، دین مقدس اسلام، برای علماء جایگاه و مقام ویژه، قایل است. بدین اساس، چنین به نظر می رسد که این نوع از تعهدات، با مبانی و موازین شریعت اسلامی کدام منافات و مخالفتی، ندارد، زیرا توسعه مهارت و کارایی، با کمترین زمان، تلاش و هزینه ممکن، منجر به سرعت در انجام کار و تسلط بر آن، می گردد، و از طرف دیگر، سطح تولید بالا می رود، و به پیشرفت و توسعه جامعه کمک می کند، و رفاه و ظرفیت زندگی را در جامعه، افزایش می دهد. چنانکه الله متعال می فرماید: {قُلْ هَلْ يَسْتَوِي

الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ¹ ترجمه: "بگو ای محمد: «آیا کسانی که می‌دانند با کسانی که نمی‌دانند یکسانند؟! تنها خردمندان متذکر می‌شوند!»". و در آیت دیگر چنین می‌فرماید: {يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ²} ترجمه: "خداوند کسانی را که ایمان آورده‌اند و کسانی را که علم به آنان داده شده درجات عظیمی می‌بخشد؛ و خداوند به آنچه انجام می‌دهید آگاه است!". و حدیث رسول الله ﷺ است که فرموده اند: {طلب العلم فريضة على كل مسلم} یعنی "طلب کردن علم، بر هر مرد و زن مسلمان فرض است." و همچنین احادیث و روایات متعددی وجود دارد که بر فضیلت علم و دانش اشاره دارد و از سوی دیگر، این یک واقعیت است که داشتن دانش و مهارت، باعث پیشرفت و ترقی انسان و جامعه می‌گردد، بدین اساس، شریعت مقدس اسلام، بر داشتن دانش و ارتقای مهارت و انکشاف آنها، تأکید می‌کند. و از موارد ارتقای دانش، حدیث حضرت معاذ³ است؛ زمانی که ایشان به سوی یمن به عنوان قاضی تعیین می‌شد یک سلسله سوالات ارتقای ظرفیت و مهارت مطرح شد که دلالت بر آن دارد تا عامل و کارمند، باید در قسمت وظایف تعیین شده، معلومات و مهارت خاص مسلکی داشته باشد و در حدیث زید بن ثابت⁴ روایت است که رسول الله ﷺ فرمود: {قال لي رسول الله: "تأتيني كتب لا أحب أن يقرأها أحد فتحسن السريانية" قلت: لا قال: "فتعلمها". فتعلمتها في سبعة عشر يوماً³} یعنی "رسول خدا به من فرمودند: مکتوب هایی دریافت می‌کنم که نمی‌خواهم کسی آن‌ها را بخواند، آیا به زبان سریانی بلد هستی؟ عرض کردم: نه، فرمود: پس آن را بیاموز. بنابراین من آن را در هفده روز یاد گرفتم." این حدیث نیز بر ارتقای دانش مسلکی اشاره دارد. از حضرت ابوهریره⁴ روایت است که رسول الله ﷺ فرمودند: {المؤمن القوي خيرٌ وأحبُّ إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كلِّ خيرٍ. احرصن على ما ينفعك، واستعن بالله ولا تعجزن. وإن أصابك شيء فلا تقل: لو أني فعلتُ كان كذاً وكذاً، ولكن قل: قدر الله، وما شاء فعل، فإن لو تفتح عمل الشيطان⁴} یعنی "نزد الله متعال مؤمن توانمند و قوی از مؤمن ضعیف، بهتر و محبوب تر است و در هر دو، خیر و نیکی است؛ مشتاق چیزی باش که به نفع توست و از الله کمک بخواه و عاجز و درمانده نشو. و اگر اتفاقی برای تو افتاد، نگو: اگر چنین می‌کردم، چنین می‌شد؛ بلکه بگو: الله این را مقدر کرده و هرچه بخواهد، انجام می‌دهد؛ زیرا گفتن "اگر" دروازه ی وسوسه ی شیطان را باز می‌کند". در این حدیث رسول الله ﷺ امتش را به

1 سورة الزمر آیت نمبر 9.

2 سورة المجادلة آیت نمبر 11.

3 قد سبق تخريجه في ص 227.

4 رواه مسلم، باب في الامر بالقوه و ترك العجز. برقم 2664.

صورت جامع و مانع وصیت می کند؛ آنها را به تلاش برای کسب و انجام آنچه به سودشان است فرمان می دهد؛ فرقی نمی کند به سود دین شان باشد یا دنیای شان، زیرا توامندی مبتنی بر ارتقای مهارت و دانش مسلکی است. نکته قابل استنباط در این حدیث، اینست که قوت وضعف هر دو خدادادی است؛ اما چرا خداوند مؤمن قوی را دوست دارد؟ جای تأمل است؛ لازم است بدانیم "قوت وضعف" و "فقر و غنا" با اراده و مشیت الهی شکل می گیرد؛ انسان در ابعادی؛ فاقد نقش است. اما نظام توازن اجتماعی؛ با این سبک و سنگینی ها و فراز و فرودها؛ به نیکویی به پیش می رود، بر اساس قول خداوند متعال: {أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ} ¹ لازم به ذکر است که قوت وضعف، همانگونه که جنبه ذاتی و خدادادی دارد؛ حدیث فوق؛ انسان مؤمن را به قوت اکتسابی، تشویق می کند؛ چون بر اساس قول خداوند متعال {وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى} ²، اصل در اندیشه دینی تلاش است. دایره قوت در حدیث؛ تنها قدرت جسمانی نیست؛ بلکه در عرصه و میدان زندگی اجتماعی؛ حداقل قدرت های لازم دیگر نیز وجود دارد و آنها عبارت اند از: قوت فکری، قوت علمی، قوت مالی، قوت اجتماعی، قوت اعتباری، قوت امکانات و لوازم روز و قوت نظامی؛ هر آنچه که دشمن از آن بترسد، بر اساس قول خداوند متعال: {وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ} ³ ترجمه: "هر نیرویی در قدرت دارید، برای مقابله با آنها [دشمنان]، آماده سازید! و (همچنین) اسبهای ورزیده (برای میدان نبرد)، تا به وسیله آن، دشمن خدا و دشمن خویش را بترسانید! و (همچنین) گروه دیگری غیر از اینها را، که شما آنها را نمی شناسید و خدا آنها را می شناسد! و هر چه در راه خدا (و تقویت بنیه دفاعی اسلام) انفاق کنید، بطور کامل به شما بازگردانده می شود، و به شما ستم نخواهد شد!" این آیت از جمله آیاتی است که دلالت واضح و روشن بر ارتقای ظرفیت و قدرت در برابر کفار و دشمن دارد، امروز بدون شک، داشتن قدرت در داشتن علم و تکنالوژی مدرن و عصری است که بدون آموزش های عالی و مسلکی امکان ندارد.

1 سورة الزخرف آیت نمبر 32.

2 سورة النجم آیت نمبر 39.

3 سورة الأنفال آیت نمبر 60.

جزء دوم: ارتقای رتب و بست:

تعیین افراد با در نظر داشت لیاقت و شایستگی آنها به بست های مورد نظر و مطلوب و همچنین ارتقای قدم و رتب آنها مطابق به تجربه و مهارت های آنها، از جمله اهداف شرعی و مطابق به نصوص شرعی است. از سوی دیگر، برای مرجع ذیصلاح لازم است تا در ارزی خدمتی که کارمند انجام می دهد، باید دستمزدی را برای او تعیین کند، به همان شکل لازم است، در قسمت ارتقای بست و رتب آن اقدام نماید و مزد او را افزایش دهد¹، این امر با توجه به نوع شغلی که کارمند و کارگر دارد، به موقعیت اجتماعی او و سطح قیمت های بازار، مطابقت داشته باشد تا کارش را به بهترین وجه آن انجام دهد و او را از لغزش در فساد، مصئون نگهدارد، زیرا بسیاری از مظاهر فساد اداری، ناشی از ضعف حقوق و شرایط نامناسب کاری است که با حجم و نوع کار برابری ندارد و یا بخاطر عدم توجه به بست و رتب اداری وی، انگیزه کاری وی کاهش می یابد و یا می شکند²، بنابراین، رسول خدا^ﷺ به کارگر خود انگیزه کاری می داد و به میزان موقعیت و جایگاه کارش برایش دستمزد اعطا می نمود که او را کفایت می کرد، پس به همین اساس رسول خدا^ﷺ فرمود: {من وَّلي لنا عملا فلم يكن له زوجة فليتزوج، أو خادما، فليتخذ خادما، أو مسكنا، فليتخذ مسكنا، أو دابة، فليتخذ دابة، فمن أصاب شيئا سوى ذلك، فهو غال أو سارق.} ³ یعنی "کسی که برای ما کاری می کند، [اگر همسری نداشته باشد] باید همسر اختیار کند. اگر خدمتکاری نداشته باشد پس باید خادم به او داده شود و اگر فاقد مسکن باشد باید مسکن داشته باشد و اگر مرکب و سواری نداشته باشد باید برایش سواری فراهم گردد، [یا بدو داده شود]، پس اگر کسی بدون در نظر داشت این موارد، صاحب وظیفه گردد، او در آینده فریبکار و دزد خواهد بود." پیامبر اکرم^ﷺ، همیشه مشتاق بود که کارگران خود را به حد کفایت آنها، نیازمندی های ایشان را تضمین کند. از ازدواج گرفته، تا رهایش و خادم؛ تا اینکه آنها را از گدایگری و سوال، مصئون نگهدارد، در این حدیث، حضرت مستورد بن شداد می گوید: که پیامبر اکرم^ﷺ، فرمود: "کسی که برای ما کارگر باشد، اجازه است که همسر بگیرد، یعنی برای او مجاز است که از بیت المال مسلمانان، میزان مهر همسرش را بدون اسراف و تجاوز بگیرد، این از جمله دستمزد و حقوق او محسوب خواهد شد، اگر او خادمی نداشته باشد، باید خادم بگیرد، و اگر او خانه ای نداشته باشد، باید خانه بگیرد و یا زمینه اقامت دائمی را برایش فراهم نماید. و همچنین احتمال

1 مصطفی، علی عبد القادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظام الحديث، ط ١، مطبعة السعادة، 1402هـ - 1982م. ص 38.

2 أبوسن، أحمد إبراهيم، الإدارة في الإسلام، ط ٢، المطبعة العصرية، دبي، 1981م، ص 102.

3 أخرجه أحمد في سننه (حدیث: ١٨٠٤٤، ١٨٠٤٦) (٤/ ٢٩٤) وقال محققه شعيب الأرنؤوط: حدیث صحیح، أخرجه الطبراني في (المعجم الكبير)، (حدیث: ٧٢٦) (٢٠/ ٣٠٥).

دارد که حدیث فوق چنین معنا داشته باشد: " اینکه کارگر و کارفرما می توانند از بیت المال مسلمانان، مصرف از دواج خود را بگیرند، و همچنین خادم و اقامت گاه برای خود بگیرند تا اینکه از این طریق بتوانند برای انجام کار خود، آماده شوند. در اخیر این حدیث حضرت ابوبکر صدیق[ؓ] می گوید: "که برای من خبر داده شده است که نبی کریم^ﷺ فرمودند: (هر که به اینها اکتفا ننموده و بیش از آن را طلب نماید، ممکن است به امانت خیانت کند و یا اینکه دست به سرقت و دزدی بزند).¹ این حدیث در بخش تامین نیازمندی های کاری کارمندان و کارگران، جامع ترین و کامل ترین حدیثی است که تمامی حقوق کارمندان را طبق نیازمندی های آنها در نظر گرفته است و چیزهای را پیشبینی نموده است که تا اکنون هیچ کشوری به این میزان، به آن توجه ننموده است.² از این حدیث می شود چنین استنباط نمود که پیامبر اکرم^ﷺ در قسمت تشویق، تقدیر و رفع نیازمندی های کارگران و کارمندان، نه تنها رهنمایی و سفارش نموده، بلکه خودشان به نفس نفیس عملاً اقدام نموده اند. روایات و آثار خلفاء نیز تایید کننده این امر است، حضرت عمر[ؓ] به والیان، توصیه می کرد که افراد صالح و نیک را برای عهده قضاوت انتخاب نمایند و حقوقی را که برای نیازمندی های آنها کفایت کند، به آنها اعطا نمایند، چنانکه او خودش به قاضی شریح[ؓ]، معاش مورد نیاز وی را در هر ماه صد درهم اعطا می نمود، بعداً حضرت علی[ؓ] به آن نظر به نیازمندی های وی اضافه نمود و آن را فی ماه، پنج صد درهم ساخت. این واقعه به صراحت دلالت بر آن دارد که ارتقای رتب تحت عنوان قدم و افزایش معاش مطابق آن و در ضمن تعیین افراد شایسته و با استعداد مطابق به بست، که امروز در ادارات، صورت می گیرد، در حقیقت تکمیل کننده همان امری است که در صدر اسلام به شکل ساده تر از آن وجود داشت.³

1 اخرجه أحمد في سننه (حدیث: ۱۸۰۴۴، ۱۸۰۴۶) (۴/ ۲۹۴) وقال محققه شعيب الأرنؤوط: حدیث صحیح، أخرجه الطبراني في (المعجم الكبير)، (حدیث: ۷۲۶) (۲۰/ ۳۰۵). وقال الالبانی "صحیح". ج 3، ص 299.

2 مصطفی، علی عبد القادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظام الحديث، ط ۱، مطبعة السعادة، 1402هـ - 1982م. ص 51.

3 السرخسي، أبو بكر محمد بن أحمد بن أبي سهل (ت ۴۸۳هـ) المبسوط، ط ۱، (دراسة وتحقيق: خليل محيي الدين الميس)، دار الفكر - بيروت، ۱۴۲۱هـ - ۲۰۰۰م، ج ۱۵، ص ۱۱. وكيع، أبو بكر محمد بن خلف بن حيان البغدادي (ت ۳۰۶هـ)، أخبار القضاة، ط ۱، ۳ (صححه وعلق عليه وخرج أحاديثه: عبد العزيز مصطفی المرأغي)، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، ۱۳۶۶هـ - ۱۹۴۷م، ج ۲، ص ۲۲۷.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به ارتقای رتب و ظرفیت:

جزء اول: آموزش های مسلکی، فنی، حرفوی و انکشاف مهارت های مسلکی:

با در نظر داشت نیازمندی ها و سرعت بیش از حد جوامع بشری به سوی فناوری و تکنالوژی، باید گفت که هر کارفرما و صاحب کار مکلفیت دارند تا کارگران و کارمندان شان را مطابق استاندارد ها و معیار های روز، با مهارت های مسلکی و حرفوی روز، آراسته نمایند، زیرا با ورود توسعه صنعتی به کار در عصر حاضر، کارگر و کارمند، نیاز مبرمی به پیگیری و تعقیب توانمندی های علمی و حرفه ای در زمینه های مختلف کاری خود دارند، توسعه مهارت های عملی کارگر یکی از مهم ترین مواردی است که می تواند تولید کارگاه و فابریکه را از نظر کمی و کیفی افزایش دهد و به رشد و توسعه کشور بینجامد. از همین رو، قوانین جدید کار در بیشترین ممالک، توسعه مهارت های کارگر و کارمند را در فرآیند اجرای وظایف اش، یکی از جمله تعهدات و مسئولیت های مهم صاحب کار و کارفرما، قرار داده است؛ از جمله مواردی که قانون کار افغانستان در فصل ششم در محور 11 ماده، در رابطه به آموزش های مسلکی، فنی و حرفوی و انکشاف مهارت های کارکنان، پرداخته است، چنانکه قانون کار افغانستان در فصل ششم تحت عنوان آموزش مسلکی، فنی و حرفوی و انکشاف مهارت های کارکنان، به ترتیب به انواع مختلفی از آموزش های کوتاه مدت و دراز مدت، پرداخته است، همانطوری در ماده 76 در رابطه به آموزش داخل خدمت، چنین تصریح نموده است: "(1) اداره به منظور ارتقای سویه مسلکی و کسب تجارب، مهارت حرفوی و مسلکی کارکنان به خصوص نوجوانان، پروگرام های آموزش داخل خدمت را به شکل انفرادی و گروهی در کورس های کوتاه مدت و سایر اشکال آموزش، فراهم می سازد. (2) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین مکلف است، جهت ایجاد و توسعه مراکز آموزش فنی و حرفوی مختلف، در مرکز و ولایات به همکاری ادارات ذیربط، اقدام لازم نماید".¹ بر اساس این ماده قانونی، نهاد ها و موسسات کاری (اعم از صنعتی، آموزشی، کاربردی و حرفوی) مکلف هستند تا زمینه های لازم برای کسب تجربه مفید را برای کارگران و کارمند داخل خدمت فراهم نمایند. پذیرش کارآموزان از کارکنان داخل خدمت، به عنوان کوششی جهت بهبود شکاف بین نظام آموزشی رسمی با آنچه در صنعت می گذرد (عرصه عمل)، صورت می گیرد تا بخشی از خلای آموزشی آشنایی با حرفه و مشاغل در صنعت و کار را

¹ وزارت عدلیه، قانون کار، جریده رسمی شماره 966، مورخ 1387.

ترمیم کرده، به توسعه نگرش کارمندان داخل خدمت نسبت به نظام صنعتی و کاری در ادارات بینجامد، تا از این طریق بتوانیم در مسایل مربوط به کار مطلوب، مدرک گرایی را کاهش دهیم. بنابراین، آموزش داخل از اهمیت زیادی برای ارتقای سویه مسلکی و کسب تجارت برخوردار بوده و این امر، در قانون کار به خوبی شده است. و در ادامه در ماده بعدی (77) در مورد حالات آموزش چنین سخن می زند: "(1) در حالاتی که اداره به آموزش کارکنان مربوط ضرورت احساس نماید، مکلف است مخارج آنرا به اداره یا مراکز آموزش دهنده، تأدیه نمایند. (2) وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین و ادارات دارای مراکز آموزش داخل خدمت، زمینه آموزش داخل خدمت را در مراکز آموزشی مربوط شان در مرکز، ولایات و محلات فراهم می سازند."¹ بر اساس این ماده قانونی، مرجع تشخیص دهنده حالات نیاز به آموزش کارکنان، اداره است که کارکن در آن مصروف انجام وظیفه می باشد. در صورتی که اداره فکر کند باید کارکنانش به نظام آموزشی معرفی شوند، اداره مکلف است با مراجع مربوطه هماهنگ کرده و مراکز آموزش را معین کند و همچنین اداره که کارکنان خود را برای آموزش معرفی می کند، مکلف است مخارج آن را نیز تأدیه کند. و در ماده (80)، به شرایط تحصیل و آموزش پرداخته چنین تصریح می نماید: "(1) اداره کارکن ممتاز را غرض تحصیل، تعلیم و آموزش بالاتر به مؤسسات تحصیلات عالی، متوسطه های مسلکی و مراکز آموزش فنی و حرفوی در داخل و خارج کشور معرفی می نماید. قانون کار افغانستان در این زمینه بالتفصیل صحبت نموده، در ماده 81 در رابطه به ایجاد مراکز آموزش در مؤسسات صنعتی، چنین صراحت دارد: "(1) ادارات یا مراکز صنعتی، تولیدی یا خدماتی می توانند، به منظور فراهم آوری تسهیلات آموزشی کارکنان بعد از موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، به ایجاد و تجهیز مراکز آموزشی مربوط اقدام نمایند. (2) ادارات داری آموزش مماثل می توانند در تفاهم باوزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، مراکز آموزشی مشترک را جهت ارتقای سطح انکشاف مهارتها یا آموزش های فنی و حرفوی کارکنان ایجاد نمایند."²

جزء دوم: احراز بست و ارتقای قدم:

قانون کار افغانستان در ماده 94 در فقره اول، بند های اول الی پنجم در رابطه به ابتکار و نوآوری کارکن (مشمول کارگر و کارمند می شود) چنین مقرر نموده است: "(1) کارکن در برابر اجرای کار به وجه احسن، ارتقای سطح بازدهی کار، بهبود کیفیت تولیدات، صرفه جویی در مواد خام، ابتکار و نوآوری در امور مربوط و سایر موارد مندرج در سند تقنینی حسب احوال قرار ذیل تشویق

¹ وزارت عدلیه، قانون کار، جریده رسمی شماره 966، مورخ 1387.
² همان.

میشود: 1- اعطای مکافات نقدی یا جنسی. 2- اعطای تحسین نامه. 3- اعطای تقدیرنامه. 4- اعطای نشان، مدال یا لقب. 5- سایر تشویق های مندرج اسناد تقنینی مربوط.¹

قانون کارکنان خدمات ملکی، در ماده سوم بند 6 در رابطه به قدم در بست چنین می گوید: "قدم جزء بست است که به موجب آن کارکن خدمات ملکی بعد از ارزیابی موفّقانه اجراءات سالانه در داخل عین بست به قدم (مزد) بالاتر ارتقاء می نمایند."² و در ادامه در ماده ششم در مورد بست ها و قدم های آن بالتفصیل صحبت می کند: "(1) خدمات ملکی دارای هشت بست و هر بست دارای پنج قدم میباشد، بست ها و قدم های مامور و کارکن قراردادی و اندازه معاش طبق جدول ضمیمه شماره (1) این قانون تنظیم میگردد. (2) اندازه مزد بست ها و قدم های مامور و کارکن خدمات ملکی مطابق به فقرة (4) ماده بیست این قانون تعیین میگردد."³ در همین قانون در ماده نهم در رابطه به استخدام مامور جدید التقرر چنین صراحت دارد: "(1) شخص حایز سند بکلوریا واجد شرایط این قانون در قدم اول و مافوق بکلوریا در قدم دوم بست ششم، لیسانس در قدم بست پنجم، ماستر در قدم و دکتورا در قدم دوم بست چهارم ادارات خدمات ملکی مقرر شده می تواند. (2) شخص حایز سند لیسانس در قدم دوم بست چهارم، ماستر در قدم سوم بست چهارم و دکتورا در قدم سوم بست سوم مؤسسات تحصیلات عالی وزارت تحصیلات عالی مقرر شده می تواند."⁴ و در ادامه به ماده 16 در فقرة های 1-3 این قانون در رابطه به ارزیابی و اجراءات مامورین چنین صراحت دارد: "(1) مامور بر اساس لایحه وظایف، پلان کار و راپور اجراءات سالانه مورد ارزیابی قرار میگیرد. (2) هرگاه مامور در نتیجه ارزیابی اجراءات سالانه معیار های معینه را تکمیل نماید، به قدم (مزد) بالاتر در داخل بست ارتقاء مینماید. (3) هرگاه مامور در نتیجه ارزیابی اجراءات سالانه معیار های معینه را تکمیل کرده نتواند، در مورد حسب احوال اجراءات ذیل صورت میگیرد. 1- معرفی به پروگرام های ارتقای ظرفیت جهت فراگیری مهارتهای لازم. 2- ادامه کار وی در بست قبلی بدون ارتقاء مزد و قدم."⁵ و در فصل چهارم این قانون تحت عنوان "حقوق و امتیازات" در ماده 17 آن چنین بیان می دارد: "مامور و کارکن قراردادی دارای حقوق و امتیازات ذیل می باشد: 1- عقد قرارداد دائمی ماموریت مطابق احکام این قانون. 2- دریافت لایحه وظایف بست مربوط. 3- دریافت مزد با اجزاء و ضمایم آن مطابق احکام قانون کار و به متناسب با بودجه اداره مربوط. 4- احراز بست و ارتقای قدم مزد. 5- استقاده از حق رخصتی. 6- دریافت حقوق تقاعد. 7- حق تأمین رفاه و صحت مطابق احکام مندرج مواد (113 الی 117 و 119 قانون کار. 8- حق شکایت از عدم مصونیت از هر نوع تبعیض به اساس جنسیت، قومیت، موقف اجتماعی، مذهبی، سیاسی و حالت مدنی از جانب آمرین و همکاران در محل کار. 9- حق آموزش داخل خدمت. 10- حق تأمینات اجتماعی طبق احکام مندرج مواد (134 الی 144) قانون کار."⁶

قانون کارکنان خدمات ملکی در ماده 23 و فقرة های 1-4 تحت عنوان احراز بست و ارتقای قدم، چنین می گوید: "(1) مامور میتواند، طبق احکام این قانون به اساس رقابت، بست بالاتر را احراز نماید. (2) مامور نمی تواند بست بالاتر را در وظایف مشابه در مدت کمتر از یک سال و در وظایف غیر مشابه

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار افغانستان، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

3 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

4 همان.

5 همان.

6 همان.

در مدت کمتر از دو سال احراز نماید. چگونگی وظایف مشابه و غیر مشابه به اساس لایحه وظایف توسط اداره مربوط تنظیم میگردد. (3) ارتقای مامور به قدم بالاتر در عین بست به اساس فورمه ارزیابی اجراءات سالانه صورت میگردد. (4) کارکن قراردادی به بست بالاتر ارتقاء کرده نمیتواند. ارتقاء به قدم بالاتر در عین بست به اساس فورمه ارزیابی اجراءات سالانه صورت میگردد.¹ بر اساس فقره اول، ماده 25 قانون کارکنان خدمات ملکی که چنین صراحت دارد: "(1) مامور ایکه نظم و انضباط کار و احکام مقررہ طرز سلوک مامورین خدمات ملکی را با حسن صورت رعایت و وظیفه محوله را بالاتر از معیار های مندرج لایحه وظایف و پلان کار مربوط اجرا نماید، با در نظر داشت امکانات مالی اداره (بودجه سالانه) حسب ذیل مورد تشویق قرار گرفته می تواند: 1- مکافات نقدی. 2- تحسین نامه. 3- تقدیر نامه درجه اول-سوم. 4- اعطای نشان لقب یا مدال.²"³

جزء سوم: حق ترفیع:

منظور از ترفیع تغییر موقعیت حقوقی کارگر و کارمند است به گونه ای که نسبت به همگان خود ترقی کرده و از امتیازات بیشتر مادی و معنوی برخوردار می گردد. ترفیع برای مأمور، این زمینه را فراهم می کند که به رتبه ها و پست ها و مقامات بالاتر و امتیازات مالی بیشتر و صلاحیت های وظیفوی مهم تر دست یابد. نحوه ترفیع و شرایط آن به قوانین استخدام کشورها و ساختار تشکیلات و رتبه ها و پست های اداری آنها مربوط می شود، در قانون فعلی کارکنان خدمات ملکی افغانستان با تغییراتی که به نام اصلاحات در سیستم استخدام، ایجاد شده است، ترفیع به معنای واقعی آن وجود ندارد. برای توضیح باید گفت در سیستم استخدام سابق و قانون مأمورین سابق، مأمورین به پنج ردیف و 12 رتبه به ترتیب ذیل تقسیم می شدند:⁴ ردیف الف-مافوق رتبه و فوق رتبه. ردیف ب-رتبه اول و رتبه دوم. ردیف ج-رتبه سوم و رتبه چهارم و رتبه پنجم. ردیف د-رتبه ششم رتبه هفتم و رتبه هشتم. ردیف ه-رتبه نهم و رتبه دهم.

ترفیع کارمند، بعد از تقرر رسمی و قانونی، از رتبه پایین به رتبه بالاتر الی مافوق رتبه، بعد از هر 3 سال خدمت (ترفیع به فوق و مافوق چهار سال خدمت) و مساعد بودن ورقه ارزیابی اهلیت، صورت می گرفت و از امتیازات آن برخوردار می گردید. بدین ترتیب رتبه ای که کارمند به دست می آورد، یک حق مکتسب او بود که بعد از 3 سال خدمت موفقانه به آن نایل می گردید و کارمندی که به طور طبیعی و عادی از رتبه دهم به رتبه مافوق می رسید، نزدیک به 40 سال باید خدمت می کرد، اما در

¹ همان.

² وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

³ جهت معلومات تفصیلی به مبحث تعریف مزد، ماهیت و انواع آن از دیدگاه قوانین افغانستان، مراجعه گردد.

⁴ برای توضیحات بیشتر نگاه کنید به: وزارت عدلیه، قانون مأمورین دولت، جریده رسمی، شماره مسلسل 364، سال 1356. وزارت عدلیه، قانون کارمندان دولت، جریده رسمی، شماره مسلسل 666، اول جوزا سال 1367. وزارت عدلیه، قانون مأمورین امارت اسلامی افغانستان، جریده رسمی، شماره مسلسل 790، سال 1420.

قانون فعلی خدمات ملکی در حقیقت رتبه ها حذف گردیده و خدمات ملکی دارای 8 بست و هر بست دارای پنج قدم می باشد.

بست، بخشی از تشکیل است که به اساس آن کارکن وظیفه محوله را انجام می دهد. اما قدم، عبارت از جزء بست است که به موجب آن کارکنان خدمات ملکی بعد از ارزیابی موفقانه اجرائات سالانه در داخل عین بست، به قدم (مزد) بالاتر ارتقا می نمایند. در این میان رتبه هر کس، همان بستی است که در تشکیل اداره احراز کرده است. بست های مذکور به ترتیب ذیل است: بست اول خدمات ملکی: ریاست عمومی، دارای پنج قدم. بست دوم: ریاست، دارای پنج قدم. بست سوم: آمریت، دارای پنج قدم. بست چهارم: مدیریت عمومی، دارای پنج قدم. بست پنجم: مدیریت، دارای پنج قدم. بست ششم: مأموریت، دارای پنج قدم. بست هفتم و بست هشتم: کارکنان قراردادی خدمات ملکی، هر کدام دارای پنج قدم است.

اما از آن جای که تقرر در هر بست بر اساس رقابت آزاد و امتحان صورت می گیرد، هر مأموری که در بستی مقرر شده، اگر بخواهد به بست دیگر ارتقا کند، باید مجدداً در رقابت اشتراک نماید. در ماده 23 قانون کارکنان خدمات ملکی آمده است: "(1) مأمور می تواند طبق احکام این قانون به اساس رقابت، بست بالاتر را احراز نماید. (2) مأمور نمی تواند بست بالاتر را در وظایف مشابه در مدت کمتر از 1 سال و در وظایف غیر مشابه در مدت کم تر از دو سال احراز نماید. چگونگی وظایف مشابه و غیر مشابه به اساس لایحه وظایف توسط اداره مربوط تنظیم می گردد. (3) ارتقای مأمور به قدم بالاتر در عین بست، به اساس فورمه ارزیابی اجرائات سالانه صورت می گیرد."¹

(4) کارکن قراردادی به بست بالاتر ارتقا نموده نمی تواند. ارتقا به قدم بالا تر در عین بست به اساس فورمه ارزیابی اجرائات سالانه صورت می گیرد.

بدین ترتیب می بینیم که ترفیع و ارتقای مأمور یا کارکن قراردادی دو حالت دارد:

- 1- یا از یک بست به بست بالاتر است که باید از طریق اشتراک مجدد در رقابت و امتحان صورت گیرد و در غیر آن سال ها در همان بست یا رتبه باقی می ماند و ترفیع ندارد.
- 2- یا ارتقا در قدم های داخل بست است که به فورمه ارزیابی سالانه صورت می گیرد و امتیاز آن تنها در ازدیاد معاش است. به طور مثال معاش قدم پنج بست اول 32500 افغانی و معاش قدم یک بست اول 27200 افغانی است و در بست هشتم معاش قدم پنج آن 5400 و قدم 1 آن 5000 افغانی است.

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

مبحث هفتم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به

ارائه تأمینات اجتماعی:

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به ارائه تأمینات اجتماعی:

مبادی فقهی به معنای اصول و ضوابط شرعی است که بر ارائه تأمینات اجتماعی تأکید داشته و در اجراء و تطبیق آن در جوامع اسلامی، ترغیب و تشویق می نماید. بدین اساس، کارفرما و صاحب کار (اشخاص حقیقی و حقوقی) مکلف به ارائه تأمینات اجتماعی برای کارگران و کارمندان است. تأمینات اجتماعی از جمله نیازهای مبرم و شدید جامعه است، که برای هر انسان به خصوص افراد بی بضاعت و کسانی که مریض هستند و به سن کهن سالی رسیده اند و نیاز به حمایت (مادی و معنوی) دارند، موضوع حیاتی و سرنوشت ساز می باشد، که خوشبختانه شریعت اسلام اولتر از همه به این موضوع توجه کرده و راهکارهای مختلفی را در این زمینه بیان داشته است.

شریعت اسلام از ساخت و ساز فرد آغاز نموده تا خانواده و جامعه هر یک را تأکید می دارد که باید در بین همدیگر، قرابت، مهر و محبت، دوستی و شفقت داشته باشند و به اعطای زکات، صدقه، خیرات، تعاون و همکاری تأکید می کند. چنانکه الله متعال فرموده است: {لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَآتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَى وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ} ¹ ترجمه: "نیکی، (تنها) این نیست که (به هنگام نماز،) روی خود را به سوی مشرق و (یا) مغرب کنید؛ (و تمام گفتگوی شما، در باره قبله و تغییر آن باشد؛ و همه وقت خود را مصروف آن سازید؛) بلکه نیکی (و نیکوکار) کسی است که به خدا، و روز رستاخیز، و فرشتگان، و کتاب (آسمانی)، و پیامبران، ایمان آورده؛ و مال (خود) را، با همه علاقه‌ای که به آن دارد، به خویشاوندان و یتیمان و مسکینان و مسافری در راه و سائلان و غلامان، انفاق می‌کند؛ نماز را برپا می‌دارد و زکات را می‌پردازد؛ و (همچنین) کسانی که به عهد خود -به هنگامی که عهد بستند- وفا می‌کنند؛ و در برابر محرومیتها و بیماریها و در میدان جنگ، استقامت به خرج می‌دهند؛ اینها کسانی هستند که راست می‌گویند؛ و (گفتارشان با اعتقادشان هماهنگ است؛) و اینها هستند پرهیزکاران!". از ابوسعید خدری رضی الله عنه روایت است که می گوید: در سفری با رسول الله صلی الله علیه و آله همراه بودیم که مردی سوار بر شترش

¹ سورة البقرة آیت نمبر 177.

آمد و به چپ و راست نگاه می کرد. رسول الله ﷺ از نگاهش دریافت که محتاج است و - فرمود: {مَنْ كَانَ مَعَهُ فَضْلٌ ظَهَرَ فَلْيَعُدْ بِهِ عَلَى مَنْ لَا ظَهَرَ لَهُ، وَمَنْ كَانَ لَهُ فَضْلٌ مِنْ زَادٍ، فَلْيَعُدْ بِهِ عَلَى مَنْ لَا زَادَ لَهُ} ¹ یعنی «هرکس سواری اضافه ای دارد، آن را به کسی بدهد که مرکبی ندارد؛ و هرکس آذوقه (توشه ی) اضافی دارد، آن را به کسی بدهد که بی توشه است». و انواع مال ها را ذکر نمود؛ در نتیجه اینگونه برداشت کردیم که هیچ یک از ما حقی در اموال مازاد بر نیازش ندارد. همچنان شریعت اسلام، بر دولت و حکومت تأکید می کند که باید متوجه تمامی مصالح و منافع مردم جامعه بوده و با اموری که زیان آور است و جامعه را به کام نابودی می کشاند، مبارزه نموده، آنها را دفع نماید و از جمله وجایب دولت، تأمین معیشت است که باید با مهیا ساختن زمینه کار برای مردم به آنها کمک و یاری برساند و طبقه کارگر را حمایت و پشتیبانی نماید و برای تأمین معیشت آنان چاره خوبی بسنجد و به طوری عادلانه و منصفانه معاشات افراد را تعیین نماید، در غیر آن نبود کار و مصروفیت برای اتباع کشور باعث فساد، ناامنی، قتل و قتل، دزدی، رهنزی و ... میگردد. دولت برای کارمندان خود معاش کافی پرداخت نماید، تا آنان بتوانند از یکطرف زندگی خود را به شکل خوبی به پیش ببرند و از جانب دیگر مرتکب خیانت و فریب کاری نشوند. از فقهای معاصر ² مطلب فوق را تایید نموده و آن را مسئولیت و مکلفیت دولت اسلامی، دانسته اند تا در این جهت، بخاطر رفع مشکلات دارالاسلام و مسلمین، تأمینات اجتماعی را در نظر داشته باشند. در ادامه بحث به تعریف و جایگاه فقهی تأمینات اجتماعی از منظر اسلام پرداخته می شود:

جزء اول: تعریف و جایگاه تأمینات اجتماعی از منظر فقه اسلامی:

تأمینات اجتماعی از دو کلمه تشکیل شده است، اول: تأمین و دوم: اجتماعی؛ تأمین مصدر از باب أمن یأمن تأمیناً به معنای اطمینان می باشد. و از نظر فقه اسلامی، تأمینات اجتماعی عبارت است از: "عقد تلتزم به الدولة تجاه فئة معينة من الناس (كالعمال مثلاً) بتقديم المساعدة لهم حين العجز عن العمل" ³ یعنی "قراردادی است که دولت برای گروه خاصی از مردم -کارگران- تعهد کرده است تا در هنگام عدم توانایی در کار به آنها کمک کند." تأمین اجتماعی: یکی از ابزارها و وسایل تحقق رفاه اجتماعی است. تأمین اجتماعی همان ترمیم جبران خسارات و حمایت از افراد جامعه است. تأمین

1 صحیح مسلم، للإمام مسلم بن الحجاج، حقه و رقمه محمد فؤاد عبدالباقي، دار عالم الكتب-الرياض، الطبعة الأولى، 1417 هـ. برقم 1728. قال البانی "صحیح". رياض الصالحين من كلام سيد المرسلين، للإمام أبي زكريا النووي، تحقيق د. ماهر الفحل، دار ابن كثير-دمشق، الطبعة الأولى، 1428 هـ. ص 171.

2 علي احمد السالوس، موسوعة القضايا الفقهية المعاصرة والاقتصاد الإسلامي" ص 372.

3 محمد رواس قلعي، "كتاب معجم لغة الفقهاء" حرف التاء ص 119. محمد جيجك، "التعاريف والتعبير"، دارالكتب العلمية، ط1، س 2019، بيروت-لبنان. حرف التاء، ص 67. <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>

اجتماعی طبق یک تعریف، بیانگر تأمین درآمدی است که به هنگام قطع درآمد به عللی از قبیل بیکاری و حادثه، جایگزین آن می‌شود. به طور کلی، تأمین اجتماعی یعنی: تأمین حداقل درآمد است. تأمین اجتماعی؛ چند مفهوم دارد: اول: به معنای رفاه اجتماعی و بیمه اجتماعی است. دوم: به معنای حمایت و ضمانت اجتماعی است. سوم: به معنای تکافل اجتماعی است. و خود تکافل، جنبه‌های مختلف دارد، مثلاً سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، نظامی، معیشتی، شخصیتی، علمی، جنائی، اخلاقی و عبادی که در اینجا اجتماعی مطلوب است، تکافل اجتماعی بر سه اصل اساسی و بنیادی استوار است: الف: اصل تعاون و همکاری. ب: اصل احسان و نیکوکاری. ج: اصل عدالت و انصاف. و این سه اصل در تأمینات اجتماعی در نظر گرفته شده است.

شریعت مقدس اسلام عملاً متوجه فرد و اجتماع بوده و در زمینه تأمینات اجتماعی تکافل و تضامن را به وجود آورده است، روی این اساس، در نظام اقتصاد اسلامی تمام افراد جامعه خود را مشاهده می‌نمایند؛ زیرا اساس و بنیاد آن را تعاون و همکاری، محبت و صمیمیت، مسئولیت پذیری و غیره تشکیل می‌دهد و در آن فریب کاری، حسادت، بخل، کینه، بدبینی و عدم مسئولیت پذیری وجود ندارد و اینک به برخی از ویژگی‌های نظام اقتصاد اسلامی ذیلاً اشاره می‌گردد؛ در اقتصاد اسلامی تمام ارزش‌های متعالی اخلاقی مراعات گردیده، هیچکس اجازه ندارد تا این ارزش‌ها را به بهانه آزادی فعالیت اقتصادی، از بین برده و پایمال نماید؛ زیرا جامعه اسلامی بر اساس ارزش‌های مهم از قبیل ایثار، محبت، تعاون و صلح به وجود آمده است، چنانکه خداوند جل جلاله می‌فرماید: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ} ¹ ترجمه: "در راه نیکی و تقوا همدیگر را یاری و پشتیبانی نمایید و همدیگر را در راه تجاوز و ستمکاری یاری و پشتیبانی مکنید." بدین اساس، در نظام اقتصاد اسلامی حسد، دشمنی، کینه، دروغ‌گویی و فریبکاری وجود ندارد، در عین حال اگر انسان مالی را به دست می‌آورد باید که از راه حلال باشد و نه باید که آن را در راه غیر مشروع به مصرف رساند، بنابراین، باید آن را در راه حلال و از بین بردن فقر مصرف نماید و در صورت که می‌خواهد سرمایه خود را ازدیاد بخشد باید که از راه مشروع به دست بیاورد. در نظام اقتصاد اسلامی تمام نیازهای انسان برآورده می‌گردد و در این شکی وجود ندارد که هر انسان از خود ضروریاتی دارد و فقهای معاصر اسلام، نفقه و یا ضروریات کارگر و کارمند را قرار ذیل بیان داشته اند:

1. آب و غذا.
2. تدابیر صحی و وقایوی.
3. علاج و معالجه کارگران و کارمندان مریض و مجروح (زمانی که در جریان انجام کار صورت بگیرد).
4. پوشاک زمستانی و تابستانی.
5. مسکن و لوازمی که از قبیل فرش، اثاثیه و...

¹ سورة المائدة ایت نمبر 2.

6. خادم برای کسانی که از خدمت خودش عاجز است.
7. تزویج برای کسی که علاقه به ازدواج دارد.
8. خرج سفریه و کرایه.
9. البیسة کارگری مرتبط به کار.
10. نفقه همسر و عیال آن می باشد.
11. موارد متذکره برای هر فرد تا حدی کفایت و زندگی آبرومندانه امر حتمی می باشد.
12. ارائه حقوق تقاعد. (در حال کهن سالی و وضعی و...)
13. بیمه اجتماعی مطابق به اصول شریعت اسلام.
14. حمایت معلولین، زنان حامله و دوره ولادت.¹

جزء دوم: راهکار های تأمینات اجتماعی از منظر فقه اسلامی:

شریعت مقدس اسلام برای بیرون رفت از فقر و ایجاد تأمینات اجتماعی راه کار های متعددی را بیان نموده است، که در ذیل این بحث، در مورد آنها بصورت فشرده پرداخته خواهد شد:

راهکار اول: از جمله مسئولیت و مکلفیت شخص است؛ زیرا در شریعت اسلام اصل اینست که هر فرد مکلف به تهیه نیازمندی های خود از طریق کسب و کار حلال می باشد، بدین اساس، شریعت اسلام، انسان را به کار کردن و به دست آوردن رزق حلال تشویق نموده و بهترین کسب را عملی می داند که انسان خودش آن را انجام می دهد، چنانکه الله متعال می فرماید: {فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ} ² ترجمه: "و هنگامی که نماز خوانده شد، (شما آزادیید) در زمین پراکنده شوید و از فضل خدا بطلبید (و به دنبال رزق و روزی حلال خدا بروید)، و خدا را (با دل و زبان) بسیار یاد کنید تا اینکه رستگار شوید!" و پیامبر اکرم ﷺ نیز در این خصوص چنین فرموده اند: {أَنَّ النَّبِيَّ ﷺ سَأَلَ: أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ؟ قَالَ: "عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ، وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ"} ³ ترجمه: "از پیامبر اکرم ﷺ سؤال شد: چه نوع (کسب) درآمدی پاکیزه تر و حلال تر است؟ فرمود: «کاری که فرد با دستان خود انجام می دهد؛ و هر تجارتی که پاک (و مورد تأیید شریعت خدا) باشد». همچنین حضرت عمر ﷺ نیز بعد از نماز مردمی را می بیند که در مسجد به عنوان متوکل نشسته اند و دست از کار کشیده اند، او دره خود را بر سر شان بالا نموده این قول مشهور خود را می گوید: "هیچکدام شما دست از طلب رزق حلال بر ندارد و بگوید: ای بار خدایا! رزق و روزی ام بده در حالی که می داند که از آسمان طلا و نقره نمی بارد، در نتیجه با توجه به

¹ قرضاوی، یوسف، (ب.ت)، مشکل فقر و چگونگی علاج آن در اسلام، مشهد: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه فردوسی. ص 61.

² سورة الجمعة آیت نمبر 10.

³ مسند امام احمد بن حنبل (502/28) شماره حدیث (17265)، أبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل بن هلال بن أسد الشیبانی (متوفای: 241هـ)، محقق: شعيب الأرنؤوط - عادل مرشد، و دیگران، زیر نظر: دکتر عبد الله بن عبد المحسن التركي، ناشر: مؤسسة الرسالة، چاپ: اول، 1421 هـ - 2001. سلسلة الأحاديث الصحيحة، آلبانی (2 / 159) شماره حدیث (607).

آیات و احادیث فوق در قدم اول خود شخص، مکلفیت دارد تا در راستای بر آورده ساختن نیازهای خویش کوشیده و خود را از نیازمندی دیگران بیرون سازد.

راهکار دوم؛ مسئولیت دولت است، بدین اساس، دولت مکلفیت دارد تا در قبال مردم خود احساس مسئولیت نموده و نیازهای شان را برآورده سازد که اینک به برخی از آنها اشاره می شود؛ مهیا ساختن زمینه کار: یکی از وظایف مهم و مؤثر دولت بحث اشتغال زایی است که باید برای رعیت خود زمینه کار را از راه مشروع مساعد سازد تا باشد که مردم از فقر و بیچارگی نجات پیدا نموده و در نهایت به اثر فقر مرتکب اعمال جرمی نگردند و در کشور اسلامی مردم با رفاه و آسایش در امن و امان در کنار همدیگر زندگی نمایند. در شریعت اسلام رئیس دولت ملزم است تا به مصالح مردم پرداخته از منافع شان دفاع نماید و اموری که جامعه را متضرر می سازد برای از بین بردن آنها مبارزه صادقانه و جدی نماید و از چیز های که عملاً امروز ما شاهد آن هستیم که ملت ها را تباه نموده و نسل جوانان را به کام مرگ فرو برده، موضوع بیکاری و بی سرنوشتی احاد جامعه است که رسول خدا^ﷺ در زمینه از بین بردن آن رئیس دولت را مکلف ساخته اند، چنانکه از حضرت عبدالله ابن عمر^{رضی الله عنهما} روایت است، رسول الله^ﷺ فرمود: {أَلَا كَلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ؛ فَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ} ¹ ترجمه: " یعنی "خبردار آگاه باشید! هر کدام شما سرپرست و نگهبان هستید و هر کدام شما از زیر دستان خود مورد سوال قرار می گیرید، کسی که بر مردم امیر تعیین می شود او سرپرست است و از حال زیردستان خود مورد سوال قرار می گیرد، زن نگهبان خانه شوهرش است، و مسئول آن است و غلام، نگهبان پول اربابش است و مسئول آن است"²، بر اساس این حدیث، راعی یعنی این که رئیس دولت حافظ امین، مورد اطمینان، متعهد به صلاح کسانی می باشد که زیر دست وی بوده و در محافظت او مورد اطمینان قرار گرفته است، کسی که همیشه در راه مصالح و منافع علیای کسانی که زیر دست وی هستند، در تلاش می باشد، کسی که نسبت به آینده زیر دستان خود تدبیر و می نماید. کسی که از چگونگی پیشبرد امور زیر دستان خود مورد مطالبه و محاسبه قرار می گیرد.³ فلذا کسی می تواند رئیس دولت باشد که خصوصیت مذکور را داشته باشد، تا به مصالح مردم بپردازد نسبت به آنها آینده نگری داشته و تدبیر نماید. فقر از عواملی

¹ قد سبق تخريجه في ص 285.

² البخاری، صحیح البخاری، کتاب: الجمعة، باب: الجمعة في القرى والمدن، حدیث رقم: 143/893. و مسلم، صحیح مسلم، باب: فضيلة الامام العادل، کتاب: الامارة، ح. رقم 763/1829.

³ ابوزکریا، یحیی بن شرف النووی (1392)، شرح النووی علی صحیح مسلم، دار احیاء التراث العربی، بیروت-لبنان، ج 12، ص 312.

است که می تواند جوامع بشری را تباه سازد، حتی انسان را به مرض کفر می کشاند و پیامبر اکرم ﷺ فرموده اند؛ {كاد الفقر أن يكون كفرة} ¹ یعنی "نزدیک است که فقر به کفر بینجامد." رسول خدا ﷺ نیز در این رابطه همواره از فقر به خداوند پناه برده اند: {اللهم إني أعوذ بك من الكفر و الفقر و عذاب القبر} ² یعنی "ای بار خدایا! من از کفر، فقر و عذاب قبر به تو پناه می برم"، بنابراین، باید هر فردی از افراد جامعه مصروف کار باشد تا بار دوش دیگران قرار نگیرد؛ زیرا گدایی کردن نکوهش شده و پیامبر ﷺ از آن منع نموده اند و دقیقاً زمانی این امر میسر است که دولت در این مورد توجه جدی مبذول نماید. پیامبر خدا ﷺ زمانی که در مدینه منوره هجرت نمودند، بعد از بنای مسجد، متوجه تأمین اسباب معیشت زندگی مسلمانان گردیدند، روی این ملحوظ بین مهاجرین و انصار عقد برادری را بستند و بر اساس این پیمان انصار حاضر شدند تا نخلستان خود را در بین مهاجرین تقسیم نمایند، اما رسول الله ﷺ به این امر راضی نشدند و نخواستند که اصحاب شان بار دوش انصار قرار گیرند، از این رو، پیشنهاد کار کردن مهاجرین با انصار را پذیرفتند تا اینکه هر کس از زحمت کشی خود روزی حلال به دست آورده و مصرف نماید: قسمی که از حضرت ابو هریره رضی الله عنه روایت است که انصار مدینه به رسول الله ﷺ گفتند: {أقسیم بَيْنَنَا وَبَيْنَ إِخْوَانِنَا النَّخِيلَ، قَالَ: لَا. فَقَالُوا: تَكْفُونَا الْمُنُونَةَ وَنَسْرَكُمْ فِي الثَّمَرَةِ. قَالُوا: سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا} ³ ترجمه: "از ابوهریره رضی الله عنه روایت است که: انصار به نبی اکرم ﷺ گفتند: نخلستانها را میان ما و برادران مهاجرمان، تقسیم کن. رسول الله ﷺ فرمود: خیر. سپس، انصار به مهاجرین گفتند: شما در باغ ها کار کنید ما نیز شما را در محصولات آن، شریک خواهیم کرد. مهاجرین گفتند: این پیشنهاد را می پذیریم. شنیدیم و اطاعت نمودیم." رسول الله ﷺ صحابه کرام را مطابق استعداد و زکات شان به وظیفه مقرر می نمودند و از این طریق زمینه کار را برای آنها مهیا می ساخت به طور مثال زمانی که استعداد و فهم حضرت علی رضی الله عنه را درک می کند، وی را به حیث قاضی به یمن مقرر می نماید. ⁴ یا اینکه معاذ بن جبل رضی الله عنه را نظر به استعداد وی به یمن به عنوان

1 احمد بن الحسین بن علی بن موسی، ابوبکر البیهقی (2003م)، شعب الایمان، مکتبه الرشد للنشر و التوزیع، ریاض-السعودیه، ج9، ص12. و قد أُخْرَجَ أَبُو نُعَيْمٍ فِي الْجَلِيَّةِ عَنْ أَنَسِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَسَلَّمَ: «كَادَ الْفَقْرُ أَنْ يَكُونَ كُفْرًا، وَكَادَ الْخَسْفُ أَنْ يُغْلِبَ الْقَدْرَ» وَهُوَ حَدِيثٌ ضَعِيفٌ. وَلَكِنْ لَهُ شَوَاهِدٌ تَقْوِيَةٌ، رَوَى الْإِمَامُ أَحْمَدُ عَنْ أَبِي بَكْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَسَلَّمَ كَانَ يَقُولُ: «اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْكُفْرِ وَالْفَقْرِ وَعَذَابِ الْقَبْرِ». وَبِنَاءِ عَلَى ذَلِكَ: فَالْحَدِيثُ ضَعِيفٌ، وَمَعْنَاهُ صَحِيحٌ. هَذَا، وَاللَّهُ تَعَالَى أَعْلَمُ.

2 الراوي: عبدالرحمن بن أبي بكره، المحدث: الألباني، المصدر: صحيح أبي داود، الصفحة أو الرقم 5090 : خلاصة حكم المحدث: إسناده حسن. محمد بن عبدالله النيسابوري، (1990)، المستدرک علی الصحیحین، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان، ج1، ص383.

3 أخرجه البخاری فی صحیحہ برقم 2719 و قال الألبانی "صحیح".

4 عَنْ عَلِيٍّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: بَعَثَنِي رَسُولُ اللَّهِ ﷺ إِلَى الْيَمَنِ، وَأَنَا حَدِيثُ السِّنِّ، قَالَ: قُلْتُ: تَبَعْتَنِي إِلَى قَوْمٍ يَكُونُ بَيْنَهُمْ أَحْدَاثٌ وَلَا عِلْمَ لِي بِالْقَضَائِ، قَالَ: ((إِنَّ اللَّهَ سَيَبْدِي لِمَنَّاكَ، وَيُبَيِّتُ قَلْبَكَ)) قَالَ: فَمَا شَكَّكَتُ فِي قَضَائِي بَيْنَ اثْنَيْنِ بَعُدُّ. حَدِيثٌ صَحِيحٌ أَخْرَجَهُ الْبَيْهَقِيُّ 141/10 مِنْ طَرِيقِ الْمُصَنَّفِ. وَ أَخْرَجَهُ أَحْمَدُ (690، 745، 882، 1210)، وَ أَبُو دَاوُدَ (3582)، وَ التِّرْمِذِيُّ (1331)، وَ عَبْدِ اللَّهِ فِي زَوَائِدِ الْمُسْنَدِ (1279-1282)، وَ أَبُو يَعْلَى (371)، وَ الْبَيْهَقِيُّ 86/10 مِنْ طَرِيقِ عَن سَمَاكٍ، بِهِ. وَ قَالَ التِّرْمِذِيُّ: حَدِيثٌ حَسَنٌ.

قاضی مقرر می نماید¹. بنابراین، دولت داران امروز، باید از روش پیامبر^ص در آماده ساختن زمین کار برای مردم پیروی نمایند. با توجه به مطالب فوق اگر شخص توان انجام کار را دارد ولی کار برای او میسر نیست، در این صورت دولت مکلفیت دارد تا زمینه کار و فعالیت مشروع را حسب توان وی برایش مهیا سازد، حتی اگر با دادن قرض الحسنه از بیت المال ممکن باشد، باید که دولت آن را بپردازد تا شخص وسایلی را که نیازمند است خریداری نماید و از این طریق به کار مصروف گردد، چنانکه ابن عابدین² بیان می دارد که امام ابو یوسف³ قرض دادن به محتاجان و پیشه وران بی بضاعت را از بیت المال جایز و ضروری دانسته است، چنانکه در حاشیه ابن عابدین⁴ آمده است:

{يدفع للعاجز عن زراعة ارضه الحراجية لفقره كفايته من بيت المال قرضا ليعمل و يستغل ارضه}³

یعنی "برای شخص ناتوان کسی که توان خرید و تهیه وسایل زراعتی را ندارد تا زمین های خراجی را بکارد باید از بیت المال به اندازه نیاز وی برای او قرض داده شود تا وسایل زراعتی را تهیه نموده و بالای زمین کار نماید" هر چند موضوع در مورد زراعت است ولی سایر پیشه وران را نیز شامل می گردد که باید از بیت المال بخاطر تهیه اسباب و وسایلی برای شان قرض داده شود تا از احتیاجی نجات یابند. بنابراین، بیت المال یکی از راه های حل اقتصادی و بیرون رفت از فقر می باشد که باید از آن استفاده مفید مثبت صورت گیرد. در مجموع دولت دو مسئولیت اساسی دارد: اول: ایجاد فرصت های کاری برای نیازمندان با استفاده از بیت المال. دوم: دستگیری محتاجان و نیازمندان جامعه از طریق بیت المال است. اگر به زمان خلافت ابوبکر⁴ نگاه کنیم آنها به صورت یکسان میان مسلمانان، تعاون مالی داشتند و هیچ نوع تفضیل بین آنها قایل نبود، گر چند حضرت عمر⁵ با ایشان در این قضیه هم نظر نبودند⁴ و در دوره خلافت حضرت عمر⁵ نیز روایاتی است که ایشان بعد از فتح شهر مدائن و فارس، به تاسی از مشوره حضرت هشام بن ولید بن مغیره⁵، دست به ایجاد دیوان و

1 عن محمد بن عبد الله التقي قال: لما بعث رسول الله^ص معاذاً الى اليمن قال: يا معاذ، بم تقضى؟ قال: أقتضى بكتاب الله، قال: فان جاءك أمر ليس في كتاب الله ولم يقض فيه نبيه ولم يقض فيه الصالحون قال: أؤم الحق جهدي قال: فقال رسول الله^ص: الحمد لله الذي جعل رسول الله يقضى بما يرضى به رسول الله^ص. أخرجه الترمذي في السنن، كتاب: الأحكام عن رسول الله^ص، باب: ما جاء في القاضى كيف يقضى. أبوداود في السنن، كتاب: الأفضية، باب: اجتهاد الراى فى القضاء. أحمد بن حنبل فى المسند، جلد5، صفحه 230. الدارمى فى السنن، اول جلد، صفحه 72. ابن أبى شيبه فى المصنف، جلد4، صفحه 543. الطبرانى فى المعجم الكبير صفحه 170. والطيبالى فى المسند، اول جلد، صفحه 76. يقوى معناه أحاديث الأخرى فلهذا صحيح بمعناه.

2 ابن عابدین هو: محمد امين بن عمر بن عبدالعزيز عابدين دمشقى، فقيه الديار الشامية و امام الحنفية فى عصره، مولده و وفاته فى دمشق.

3 ابن عابدين، محمد امين بن عمر بن عبدالعزيز ابن عابدين، (1992م). رد المحتار على الدر المختار، دارالفكر، بيروت لبنان. ج4، ص 191. و ص ج3، 364.

4 أحكام السلطانية للماوردى ص 251.

5 هشام بن الوليد بن المغيرة المخزومي القرشي الكناني هو صحابي، أسلم مع وفد كنانة في السنة الرابعة من الهجرة، هو الشقيق الأصغر لسيف الله المسلول خالد بن الوليد، شارك في معركة الأحزاب وموتة، وشهد بيعة الرضوان، وكان ضمن وفد عمرو بن أمية الضمري الذي بعثه رسول الله برسالة إلى نجاشي الحبشة في السنة 7هـ. شارك في فتح مكة وغزوة حنين، وشهد حجة الوداع، وشارك في فتح بلاد فارس والشام مع أخيه خالد، وتولى إمارة الطائف وتوفي بها. تاريخ الأمم والملوك: الطبري 2/ 644-657.

اردو زدند و از آن طریق به منافع علیای خلافت اسلامی و مشکلات عمومی مسلمانان رسیدگی می نمودند.¹ اولین بار است که حضرت عمر رضی الله عنه چگونگی تقسیم و توزیع اموال را بین مسلمانان طرح و تنظیم نمودند و کسانی که با رسول الله صلی الله علیه و آله قرابت داشتند و یا در رشد و توسعه اسلام نقش اساسی را بازی نمودند، برای آنها و خانواده ایشان، سهمی را از بیت المال مقرر نمودند و همچنین برای ضعیفان و فقرا مسلمانان نیز، سهمی را تعیین نمودند. و در عصر خلافت حضرت عثمان رضی الله عنه² نیز به همین شکل بود.³ و به همین ترتیب حضرت علی رضی الله عنه و عمر بن عبدالعزیز رضی الله عنهما بود.⁴ امروزه ارائه حقوق تقاعد و بیمه در زمره همین تأمینات اجتماعی و یا تعاون و همکاری های اسلامی محسوب می شود و هیچ نوع منافاتی با شریعت مقدس اسلام ندارد.

راهکار سوم؛ مسئولیت خانواده است: از نظر شریعت اسلام هر گاه شخصی توان کار را به علت ناتوانی جسمی، بزرگسالی، بیماری مزمن، عدم کاریابی و... از کار عاجز باشد در این حال افراد خانواده مسئولیت دارند تا مصارف وی را بپذیرند، آیات و احادیث متعددی در این زمینه وجود دارد؛ چنانکه به برخی از آنها در سطور بالا اشاره شد.

راهکار چهارم؛ کمک از بیت المال بخش زکات است؛ چون بیت المال به چهار نوع است: اول: بیت المال مخصوص جزیه و خراج است که مخصوص به منافع دولت و فقرا غیر مسلمین است. دوم: بیت المال غنائم که مخصوص به مصارف دولت و فقرا مسلمانان است. سوم: بیت المال زکات است که مخصوص به مصارف عموم مسلمانان و نیازمندان جامعه است. چهارم: بیت المال اموال بی صاحب، بدون مالک و یا لاوارث است که مخصوص به مصارف فقراء و مساکین است. اگر شخصی توان کار را نداشته باشد و در عین حال اعضای خانواده او فقیر باشند که نتوانند مصارف او را پرداخت نمایند در این صورت باید که مصارف او از بیت المال زکات پرداخته شود، زیرا زکات حق فقراء در اموال اغنیاء می باشد و این بزرگترین تضمین اجتماعی عام و فراگیر برای فقراء و مساکین می باشد.

¹ البلاذری، احمد بن یحیی، فتوح البلدان، مترجم: آذرتاش آذرنوش، انتشارات بنیاد فرهنگ، چاپ اول: 1346 هـ. تهران ایران. ج3، 549.
² عثمان بن عفان بن ابی العاص بن أمیة العدوی الاموی القرشی، ولد في مكة بعد عام الفيل بست سنين على الصحيح. هو أحد العشرة المبشرين بالجنة، من السابقين إلى الإسلام، وثالث الخلفاء الراشدين، في عهده تم جمع القرآن الكريم في مصحف واحد. لُقِبَ "نور النورين" لأنه تزوج اثنتين من بنات الرسول صلى الله عليه وسلم. كان أول مهاجر إلى أرض الحبشة لحفظ الإسلام، ثم هاجر الهجرة الثانية إلى المدينة المنورة. وكان الرسول يحبه، فبشره بالجنة وأخبره بأنه سيמות شهيداً. وكان سخياً جواداً و من كبار الأثرياء، ومات شهيداً في صبيحة عيد الأضحى سنة (35هـ)، ودفن بالقيع وكان مقتله بداية الفتنة بين المسلمين إلى يومنا هذا. سير اعلام النبلاء، شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان الذهبي، ص 146-163.
³ البلاذری، احمد بن یحیی، فتوح البلدان، مترجم: آذرتاش آذرنوش، انتشارات بنیاد فرهنگ، چاپ اول: 1346 هـ. تهران ایران، ج3، ص 562.
⁴ همان، ج3، ص 563.

راهکار پنجم؛ بیت المال بخش عمومی می باشد؛ در صورتی که از زکات ممکن نباشد تا نیاز های فقراء و مستمندان پرداخته شود، در این حال از بیت المال عمومی و سایر عایدات دولت پرداخت می گردد.

راهکار ششم؛ مسئولیت ثروتمندان است؛ اگر در بیت المال، مالی موجود نباشد تا اینکه نیاز های فقرا را بر آورده بسازد، در این صورت بر ثروتمندان واجب است تا نیاز مندیهای آنانرا بر آورده سازند، بنابراین، بر ثروتمندان هر شهر فرض است که تا حاجات و نیاز مندی های فقراء را بر آورده سازند و هر گاه از این کار امتناع ورزند، اولیای امور باید ایشان را مجبور سازند تا خوراک لازم، لباس زمستانی و تابستانی و مسکنی که آنها را از باران، گرمی و سردی و چشم مردم محافظت کند، مهیا سازند. آنچه این دیدگاه را تقویه می نماید این است که: تنها زکات حق فقراء نیست بلکه غیر از زکات حقوق دیگری نیز در اموال ثروتمندان وجود دارند، بر اساس این حدیث رسول الله ﷺ که می فرماید: {يَقُولُ إِنَّ فِي أَمْوَالِكُمْ حَقًّا سَوَى الزَّكَاةِ} ¹ یعنی "یقیناً در اموال شما حق دیگری غیر از زکات وجود دارد". امام قرطبی ² نیز در این رابطه می گوید: {اتفق العلماء على أنه إذا نزلت بالمسلمين حاجة بعد أداء الزكاة يجب صرف المال إليها. وقال الإمام مالك: يجب على كافة المسلمين فداء أسراهم وإن استغرق ذلك أموالهم، وهذا إجماع.} ³ یعنی "علماء اتفاق نظر دارند: اگر بالای مسلمانان بعد از ادای زکات مشکلی نازل شود، که از طریق زکات رفع آن ممکن نباشد واجب است تا از اموال غیر زکات برای رفع آن اقدام نماید." در نهایت امام مالک ⁴ می فرمایند: بر مسلمانان واجب است تا اسیران خود را آزاد سازند هر چند منجر به مصرف شدن کل اموال شان در این راه، گردد و این قول نیز، اجماع علما است". بنابراین، اگر اغنیا با رضایت خویش در جهت انفاق برای فقراء نفقه نکنند اولیای امور حق دارند تا مالیات عادلانه وضع نموده و اغنیا را مجبور به پرداخت آنها نمایند تا ضرورت های دولت اسلامی و حاجات مستمندان بر آورده گردد. ⁴

راهکار هفتم؛ مسئولیت کشورهای اسلامی است که به عنوان عضو بدن و برادران مسلمان، دست نیازمندان و برادران مسلمان خود را بگیرند که مشمول عموم حکم این قول الهی می شود: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى} ⁵ ترجمه: " و (همواره) در راه نیکی و تقوا با هم تعاون کنید! ". و در آیت دیگر چنین ارشاد می نماید: {إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ} ⁶ ترجمه: "مؤمنان برادر یکدیگرند؛ پس دو برادر خود را صلح و آشتی دهید و تقوای الهی پیشه کنید، باشد که

1 ابومحمد عبدالله بن عبدالرحمن الدارمی (2000م)، "سنن الدارمی"، تحقیق: حسین سلیم اسد الدارانی، دارالمغنی للنشر و التوزیع، السعودية، ج 2، ص 1019. قال فيه: "اسناده ضعيف". فقه الزكاة دراسة مقارنة لأحكامها وفلسفتها في ضوء القرآن والسنة يوسف القرضاوي ج 2 ص 971 و 972.

2 هو أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري الخزرجي الأندلسي القرطبي المفسر. ولد في قرطبة أوائل القرن السابع الهجري (ما بين 600 - 610هـ)، وعاش بها، ثم انتقل إلى مصر حيث استقر بمئنة بني خصيب في شمال أسبوط، ويقال لها اليوم: المنيا، وبقي فيها حتى توفي. السيوطي: طبقات المفسرين ص 79.

3 محمد بن احمد بن ابى بكر بن شمس الدين القرطبي (1964م) "تفسير القرطبي"، دارالكتب المصرية، القاهرة-مصر. ج 2، ص 242.

4 عبدالكريم زيدان (1424هـ)، أصول الدعوة، دار احسان، تهران-ایران، ص 277-280.

5 سورة المائدة آيت نمبر 2.

6 سورة الحجرات آيت نمبر 10.

مشمول رحمت او شوید!" بر اساس این آیت، مسلمانان همه با همدیگر برادرند و هیچ فرقی با یکدیگر ندارند زیرا دین مبین اسلام آنها را در ریسمان وحدت برادری و اتحاد ردیف کرده است. حضرت پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله و سلم فرموده است: {المؤمنون كرجل واحد إن اشتكى عينه إشتكى كله و إن اشتكى رأسه إشتكى كله} ¹ یعنی "همه مؤمنان همانند شخص واحد هستند اگر در چشم او مشکلی پیش بیاید، همه بدن او درد می کند و اگر در سر او مشکلی پیش بیاید، همه بدن او درد می کند. و در حدیث دیگری چنین روایت شده است: {المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً} ² یعنی "یک مؤمن برای مؤمن دیگر همانند ساختمانی است که قسمتی از آن، قسمتی دیگر را محکم می سازد. ببینید چگونه دین مبین اسلام بین مسلمانان اتحاد ایجاد کرده است که همه آنها را یک بدن و یک ساختمان قرار داده است همان گونه کار در ساختمانی با آجرهای پایین آجرهای قسمت بالا محکم با هم متصل اند به همین نحو با آجرهای بالا، آجرهای پایین هم با یکدیگر متصل می باشند. هنگامی که مسلمانان بدین گونه اند چگونه اذیت و آزار و خسارت وارد نمودن به او جایز خواهد بود. از ابوهریره رضی الله عنه روایت است که حضرت رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم فرموده است: {المسلم اخو المسلم لا يظلمه و لا يخذله و لا يحقره و التقوي ههنا و يثير الي صدره ثلث مرار بحسب إمرئ من الشر ان يحقر اخاه المسلم كل المسلم علي المسلم حرام دمه و ماله و عرضه} ³ یعنی "مسلمان برادر مسلمان است به او ظلم نمی کند و نه او را رسوا می کند و نه او را تحقیر می نماید. تقوی اینجا است به طرف قلب سه بار اشاره می کند برای بد بودن شخصی این کافی است که برادر مسلمان خود را تحقیر نماید. بر هر مسلمانی احترام مسلمان فرض است و ریختن او و خوردن مال او و بردن آبروی او، بر او حرام است. با توجه به احادیث فوق، کمک و همکاری، تعاون و دستگیری مسلمانان، لازم بوده و به عنوان مسئولیت و مکلفیت نگرسته می شود و در صورت عدم انجام آن، شخص مسلمان گناهگار گردیده و در روز آخرت معاقبه خواهند شد و لو در هر گوشه و کنار زمین باشد، مشروط به اینکه قدرت و صلاحیت تعاون و همکاری را داشته باشد.

¹ الراوي : النعمان بن بشير، المحدث : أبو نعيم. المصدر: حلية الأولياء، الصفحة أوالرقم 4/137 : خلاصة حكم المحدث: مشهور مستفيض وعزيز، التخریج أخرجه البخاري (6011) بمعناه، ومسلم (2586) باختلاف يسير.

² قد سبق تخريجه في ص 314.

³ أخرجه الترمذي، أبواب البر والصلة عن رسول الله صلی الله علیه و آله و سلم، باب ما جاء في شفقة المسلم على المسلم، (325 /4) برقم: (1927)، وصححه الألباني في صحيح الجامع برقم (6706)

از سوی دیگر، جلب مصلحت و دفع مضرت، در اسلام یک اصل اساسی است و از جمله اهداف و مقاصد اسلام، به شمار می رود¹. مصالح اجتماعی که در کتاب های مقاصد و اهداف، تذکر یافته اند، بیشتر به تأمینات اجتماعی امروزی صدق می کند.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به ارائه تأمینات اجتماعی:

جزء اول: مفهوم، جایگاه و ماهیت تأمینات اجتماعی از منظر قوانین افغانستان:

مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما و صاحب کار در افغانستان، نسبت به تأمینات اجتماعی برای کارگر و کارمند؛ قانون مدنی افغانستان، قانون کار افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، مقررۀ ذاتی امور کارکنان خدمات ملکی، مقررۀ طرز سلوک کارکنان خدمات ملکی، قانون بیمۀ ملی، قانون حمایت اجتماعی و دیگر مقررات مربوط به امور کار است که بر اساس آنها تأمینات اجتماعی یکی از حقوق کارگران و کارمندان است که دولت و نهاد مکلفیت دارد تا این تأمینات اجتماعی را طوری تنظیم کند که معیشت همه کارگران و کارمندان را تنظیم و از نیازمندی های آنها را تأمین کند. قوانین مربوط به کار در تأمین نیازمندیهای کارگر و کارمند کوشا و از او حمایت قوی نموده است. برای کارگر و کارمند دولت در قسمت تأمین اجتماعی همه اشیای مورد ضرورت را پیشنهاد کرده است، حتی بعضی اوقات اگر خود کارکن نباشد، اعضای فامیل شان مستفید شده می توند. طبق قانون کار، کارگر و کارمند، دولت یا اعضای فامیل شان از تأمینات اجتماعی مثل ماکول، وسایط نقلیه جهت حمل و نقل، مساعدت در تدارک سرپناه، استفاده از عرضه خدمات صحی، مساعدت های مالی حین تقاعد ناشی از کبر سن، اكمال دوره کار و معلولیت و مریضی مرتبط به کار مستفید شده می توانند، این همه حقوق بر علاوه معاش و مزد کارمند بر کارفرما و دولت است.

فلسفه تأمینات اجتماعی در قوانین افغانستان، در حقیقت حمایت از افراد آسیب پذیر جامعه در عرصه های مختلف زندگی می باشد؛ بنابر این باید در تأمینات اجتماعی عدالت و برابری، برای تمام اقشار نیازمند جامعه، در نظر گرفته شود و آنچه در قوانین مرتبط به کار، از تأمینات اجتماعی یاد شده است؛ مراد از آن، حمایت از کارگران و کارمندان در سطح دولتی و سکتور خصوصی است تا از این قشر ضعیف -در عین حال مهم- حمایت همه جانبه صورت گیرد، زیرا لازمه یک نظام اداری کارآمد، مفید و مؤثر، وجود کارکنانی است که نیاز های متعارف آن ها تأمین شده باشد. عدم تأمین

¹ الغزالی، المستصفی من علم الأصول 1: 416، تحقیق: د. محمد سلیمان الأشقر، مؤسسة الرسالة، بیروت، ط1، 1417هـ/1997م.

نیازها، حاجات و ضروریات خود زمینه عدم کارایی و یا فساد اداری را فراهم می نماید. قوانین افغانستان در مجموع به این موضوع اهمیت داده و به مباحثی مختلفی مرتبط به این موضوع، پرداخته است، چنانچه قانون اساسی افغانستان مصوب 1382، در رابطه به حق کار شهروندان افغانستان پرداخته و مکلفیت دولت دانسته است تا در جهت تأمین این حق، زمینه کار را برای ایشان فراهم نماید. ماده 48 قانون اساسی افغانستان در این مورد چنین تصریح نموده است: "کار حق هر افغان است. تعیین ساعات کار، رخصتی با مزد، حقوق کار و کارگر و سایر امور مربوط به حق کار توسط قانون تنظیم می گردد. انتخاب شغل و حرفه، در حدود احکام قانون، آزاد می باشد."¹ بر اساس این ماده قانونی که سر منشأ و مرجع تمامی قوانین و مقررات عادی به شمار می رود، چند نکته قابل توجه و تمرکز است: 1- تعیین حق کار برای هر یک از شهروندان افغانستان براساس این ماده. 2- تعیین ساعات کار. 3- حق رخصتی. 4- حق کارگر و کارفرما. 5- آزادی انتخاب شغل و حرفه که همه این نکات، بیانگر اینست که دولت مکلف است تا زمینه کار را برای هر یک از شهروندان فراهم نماید. به این ترتیب قانون اساسی افغانستان، حق کار را به عنوان یکی از حقوق اساسی و بنیادین به رسمیت شناخته است، اما مسایل مهم و زیربنایی آن را به قانون کار و قانون کارکنان خدمات ملکی و دیگر مقررات مربوط به کار، واگذار نمود. قانون کار افغانستان، در یک فصل کامل، تحت عنوان تأمینات اجتماعی طی 10 ماده به این موضوع پرداخته است و در ضمن در چند موارد دیگر نیز، تحت عناوین و ماده های مختلف، موضوعات مرتبط به تأمینات اجتماعی را مورد بحث قرار داده است، مانند فصل دهم که تأمین شرایط صحت و ایمنی کار را مورد بحث قرار داده است. با توجه به مواد قانونی فوق، برخورداری از تأمینات اجتماعی، یکی از حقوق کارگر است که به عهده اداره یا کارفرما می باشد. با توجه به ایدئولوژی های مختلف، تأمین اجتماعی مفاهیم متفاوتی ارائه می کند. برخی آن را چاره ای برای حل مسئله عدم امنیت اقتصادی دانسته اند؛ برخی دیگر آن را تضمین و تأمین در آمد می داند و برخی هم آن را سلسله اقداماتی جهت آسودگی فکر و خیال انسان ها ذکر کرده اند. تأمین اجتماعی مجموعه ای از تمهیدات شکل دهنده همبستگی اجتماعی میان افرادی است که با مخاطرات ناشی از فقدان در آمد یا با هزینه های خاصی مواجه هستند.² هدف از فعالیت های تأمینات اجتماعی حمایت اجتماعی است و حمایت اجتماعی نیز به منظور رسیدن به هدف نهایی تأمینات اجتماعی، یعنی عدالت اجتماعی صورت می گیرد.³ حمایت اجتماعی را باید کمک های

1 وزارت عدلیه، "قانون اساسی جمهوری اسلامی افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 818، سال 1382.
2 پیترز، دنی، "تأمین اجتماعی: مقدمه بر اصول اساسی، ترجمه و تحقیق: فراز فیروزمندی، سمیره احمدی، سابق ص 33.
3 آراسته خو، محمد، "تأمین و رفاه اجتماعی"، (تهران دانشگاه پیام نور، 1374)، ص 9.

دانست که از طریق بیمه های اجتماعی یا تامین اجتماعی نسبت به طبقه ای خاص یا تمام طبقات اجتماعی صورت می گیرد؛ و یکی از راه های توزیع مجدد درآمدها، تامین عدالت اجتماعی می باشد. در مورد ماهیت حقوقی تامین اجتماعی باید گفت که تامین اجتماعی یکی از نهاد های حاکمیت ملی است که با مشارکت قانونی افراد جامعه تأسیس شده است و در حدود قانون، افراد جامعه را در قبال خطرات اجتماعی بیمه می کند.¹ بنابراین تامین اجتماعی یک بخش از حقوق عمومی و حاکم بر روابط دولت و مردم است. در نهایت باید گفت که تامین اجتماعی از هر حیث که باشد، یک حق است برای کارگر و به عهده اداره یا کارفرما. مطابق ماده 136 قانون کار: "طرز ایجاد، تامین، تجهیز و نحوه اجراءات مراکز تأمینات اجتماعی توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می شود." بر اساس فقره های یک و دو ماده 135 قانون کار: "تأمینات اجتماعی با سهم گیری مالی اداره و کارکنان تحقق می یابد." و "سطح تأمینات اجتماعی کارکنان، متناسب با رشد و انکشاف اقتصاد ملی ارتقا می یابد." مبنا و اساس تأمینات اجتماعی، جبران خسارت ها و مصارف ناشی از ریسک های اجتماعی است که بر اساس ماده 134 قانون کار، این تأمینات اجتماعی عبارت اند از:

1- کارکنان در بعض حالات اعضای فامیل آنها طبق اسناد تقنینی مربوط، از تأمینات اجتماعی زیر مستفید می شوند:

1. ماکول.
2. وسایط نقلیه جهت حمل و نقل.
3. مساعدت در تدارک سرپناه.
4. استفاده از عرضه خدمات صحی.
5. مساعدت مالی حین تقاعد ناشی از کبر سن، اكمال دوره کار و معلولیت و مریضی مرتبط به کار، معادل 10 ماهه مزد با اجزاء و ضمائم به اساس آخرین معاش ماهوار.
6. مساعدت در دوران ولادت.
7. مساعدت مالی (اکرامیه) به فامیل کارکن متوفی به منظور تکفین و تدفین، معادل 10 ماهه مزد با اجزاء و ضمائم به اساس آخرین معاش ماهوار.
8. حقوق تقاعد بنا بر کبر سن، اكمال دوره کار، مریضی، معلولیت و سایر حالاتی که در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی می گردد.

2- پول مساعدت مندرج اجزای 1-7 این ماده از وجوه اداره و حقوق تقاعد مندرج جزء 8 این ماده از هزینه تقاعد پرداخته می شود.

¹ رفیعی، احمد (1392)، "حقوق کار (دفتر یکم مبانی نظری حقوق کار و نظام حقوقی حاکم بر قرارداد کار در ایران)"، انتشارات نگاه بینه، چاپ اول، تهران-ایران، ص 184.

3- خدمات طبی یا حقوق معادل آن به کارکن و یا خانواده وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه و تامین می گردد.¹

جزء دوم انواع نهاد های تأمینات اجتماعی در قوانین افغانستان

قسمی که قبلا در ذیل مباحث مختلف، تذکر گردید که قوانین افغانستان بیشتر استخراج شده از فقه اسلامی به ویژه فقه احناف می باشد و در برخی موارد، مطابق به مصالح و منافع جامعه و مسلمانان، اقوال دیگر فقهای اسلام را نیز در نظر گرفتند، مانند امام مالک، امام شافعی و امام احمد². و در تقنین و قانون گذاری، بیشتر تمرکز قانون گزاران افغانستان، روی قواعد و ضوابط فقهی به ویژه مجلة الاحکام العدلیة² بوده است، به همین مناسبت، قانون کار افغانستان نیز با تقلید و اتباع از آنها به خاطر رفاه و آسایش کارگر و کارمند، خدماتی را در نظر گرفته است که تمامی تأمینات و تکافلات اجتماعی آنها را در بر می گیرد، می توان موارد زیر را به عنوان تأمینات اجتماعی آنها بیان داشت:

(1) **مأکول (غذای مناسب صحی):** بر اساس عرف مروج، دولت یا سکتور های خصوصی به کارکن خود، روز یک وقت نان تهیه می نماید؛ بنابر این اگر کارکن در روز کار می کند نان چاشت و اگر در شب کار می نماید، باید برای وی یک وعده غذا تهیه شود، در حالات استثنایی اگر کارکن به طور مسلسل بیست و چهار ساعت کار کند حق وی است تا دو یا سه وقت نان برایش داده شود. اگر کارفرما برای تهیه نمودن غذا، ترتیبات لازم ندارد، می تواند معادل آن را، پول نقد بپردازد تا کارکن برای خود، غذایی که ضرورت دارد تهیه نماید. قانون کار در ماده 61، در این مورد چنین صراحت دارد: "کارکن در برابر ساعات تعیین شده در روز یا شب مستحق مأکول به نرخ روز بوده که طور ماهوار قابل اجرا می باشد، مگر اینکه در قرار داد طور دیگری تصریح گردیده باشد."³ و قانون کار امارت اسلامی در ماده 66 چنین صراحت دارد: "کارکن در برابر کار روز مره مستحق ماکول بوده که طور مطبوخ یا نقداً به نرخ روز در سال به شمول روز های تعطیل با معاش با مزد اجرا میگردد."⁴ از این ماده قانونی چنین واضح می شود که کارکن ماکول را به نرخ روز طور نقدی مستحق است و برای وی ماهوار پرداخته می شود.

(2) **ترانسپورت یا وسایط جهت حمل و نقل:** ترانسپورت از نوع دوم تأمینات اجتماعی محسوب می گردد؛ اداره باید برای کارکن از خانه تا محل وظیفه او جهت حمل و نقل، سهولت های ترانسپورتی را برای وی فراهم نماید، اگر بخاطر موجودیت مشکلات امکان تهیه سهولت ترانسپورتی، وجود

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

2 تهیه شده توسط شاهان امپراطوری عثمانی توسط فقهای جید آن عصر.

3 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

4 وزارت عدلیه، "قانون کار امارت اسلامی افغانستان"، مصوب 1378/11/8 هـ.ش، جریده رسمی شماره 790.

نداشته باشد؛ معادل آن به طور ماهوار بصورت نقدی پرداخته می شود و کارکن از این به بعد می تواند از وسایط خود یا از وسایط عمومی استفاده نماید. قانون کار نیز در ماده 134 فقره (1)، چنین اشاره دارد: "کارکنان و در بعضی حالات اعضای فامیل آنها طبق اسناد تقنینی مربوط، از تأمینات اجتماعی ذیل مستفید می شوند:"¹ در ادامه در جزء دوم آن، یکی از تأمینات اجتماعی را: "وسایط نقلیه جهت حمل و نقل" بیان نموده است.

(3) مساعدت در تدارک سرپناه: مساعدت در تدارک سرپناه، یکی دیگر از انواع تأمینات اجتماعی است، این نوع مساعدت از طرف اداره برای کارکن از لوازم اساسی شان به شمار می رود، دولت باید برای کارکنان خود مکان های مساعد به خاطر سرپناه آماده کند، چنانکه در قانون کار افغانستان در ماده 134 فقره اول در جزء 3 آن، یکی از تأمینات اجتماعی را "مساعدت در تدارک سرپناه" بیان داشته است.

(4) استفاده از عرضه خدمات صحی: خدمات صحی نیز یکی دیگر از نیازهای مبرم در زندگی انسان به شمار می رود. قانون کار، دولت را مکلف ساخته است تا برای کارکنان خود سهولت های صحی را فراهم بسازد، تا آنها از خدمات شان به طور رایگان مستفید شوند؛ به طور مثال: دولت برای نظامیان، شفاخانه های نظامی را ایجاد نموده است تا کارکنان نظامی، از خدمات ایشان مستفید گردند؛ همچنان در بخش ملکی، شفاخانه ها و کلینیکهای ملکی را اعمار نموده است تا از این طریق افراد ملکی، خدمات صحی را دریافت نمایند، چنانکه در ماده 134 فقره اول جزء 4 آن، قانون کار افغانستان یکی از تأمینات اجتماعی را "استفاده از عرضه خدمات صحی" بیان داشته است.

(5) مساعدت مالی حین تقاعد: نوع پنجم از تأمینات اجتماعی در قانون کار، مساعدت مالی حین تقاعد است. تقاعد و مساعدت مالی حین تقاعد، از هم فرق و تفاوت دارند، مساعدت های مالی حین تقاعد، به خاطر کبر سن، اكمال دوره کار، معلولیت و مریضی مرتبط به کار می باشد که معادل ده ماهه آخرین مزد کارگر و کارمند، با اجزا و ضمایم آن را شامل می شود؛ به طور مثال اگر محمد کارمند اداره است و نظر به کبر سن تقاعد می نماید و حین تقاعد معاش وی مبلغ ده هزار افغانی باشد، برای او یک لک افغانی به عنوان مساعدت مالی از طرف اداره پرداخت می گردد، اما تقاعد از خزینه تقاعد پرداخت می شود ولی مساعدت مالی حین تقاعد از وجوه مالی اداره

¹ وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

مربوطه پرداخت می گردد. چنانکه در ماده 134 فقره اول جزء 5 آن، قانون کار افغانستان یکی از تأمینات اجتماعی را "مساعدت مالی حین تقاعد"¹ را بیان داشته است.

6) مساعدت مالی در دوران ولادت: قانون کار افغانستان تا حدی زیادی از کارکنان اداره؛ اعم از مرد و زن، حمایت می نماید و یکی از این حمایت ها تأمین اجتماعی-مساعدت مالی با کارکنان زن است. قانون کار برای کارکنان زن در دوران ولادت مساعدت را، حق شان دانسته، اداره را مکلف نموده، تا در این زمینه از هیچ نوع سعی و تلاش دریغ نرزد؛ همچنان در دوران حاملگی طبق قانون کار برای کارکنان زن 90 روز رخصتی ولادی را در نظر گرفته است که حین رخصتی همه امتیازات شان پرداخته می شود.

7) تأمین شرایط ایمنی و صحتی کار: کارفرما وظیفه دارد به شرایط جسمی و روحی کارگران و کارمندان توجه کند. این الزام کاملاً اخلاقی است و هیچ گونه مزدی نمی تواند جایگزین آن شود و می باید مقدم بر هر گونه منافع و ملاحظات ملحوظ گردد. ماده 107 قانون کار می گوید: "اداره مکلف به تأمین شرایط صحتی و ایمنی کار، کاربرد وسایل و تخنیک ایمنی جهت جلوگیری از حوادث مرتبط به کار و تولید و تأمین شرایط حفظ الصحة غرض وقایه کارکنان از امراض حرفوی ناشی از کار می باشد."²

8) تأمین وسایل تخنیکی ایمنی: هدف مستقیم حقوق کار، تأمین منافع عمومی است، اما هدف اساسی حقوق کار، تأمین منافع کارگر است. بنابراین اداره یا کارفرما مکلف به تأمین منافع به واسطه کارکن یا کارگر، رعایت تخنیکی ایمنی، حفظ الصحة محیط تولید و... می باشد. فقره 1 ماده 111 قانون کار در این باره چنین صراحت دارد: "مسئول اداره مکلف است قواعد تخنیک ایمنی، حفظ الصحة محیط تولید، اطفائیه، عرضه خدمات اولیه طبی و سایر قواعد حفاظت کار را به صورت متداوم به کارکنان بیاموزاند."³

9) تأمین خدمات اولیه طبی: کارفرما یا اداره در صورت وقوع حوادث، اقدامات اولیه را برای جلوگیری از تشدید عوارض حادثه انجام دهد، یعنی کارگر را به مرکز صحتی انتقال داده و در صورت بهبود وضعیت، وی را به محل اقامت وی برساند و هزینه احتمالی این اقدامات را باید اداره مربوطه و سازمان تأمین اجتماعی بپردازد. ماده 114 قانون کار در این مورد چنین می گوید: "(1) اداره مکلف است در صورت وقوع حوادث ناگوار و مریضی های غیر مترقبه ناشی از کار، تسهیلات زیر را فراهم نماید: 1- تأمین شرایط و کمک های اولیه طبی. 2- انتقال کارکنان

¹ وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

² وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

³ همان.

مريض به مراکز صحتی شفاخانه و تداوی وی. 3- انتقال به محل اقامت در صورت بهبود وضع صحتی کارکن. (2) هر گاه تداوی کارکن مندرج فقره اول این ماده در مراکز صحتی داخل کشور ممکن و میسر نباشد، اداره مکلف است کارکن را غرض تداوی به یکی از کشور های خراجی بفرستد. (3) پرداخت وجوه مصارفاتی مندرج فقره های یک و دوی این ماده به شمول کرایه رفت و برگشت کارکن و شخص معینی وی، از بودجه اداره تامین می گردد.¹ و در قسمت ایجاد تسهیلات لازم، مقرر جبران خساره ضرر صحتی مرتبط به کار، در ماده نهم، چنین صراحت دارد: (1) ادارات مندرج ماده چهارم این مقرر مکلف اند، حین وقوع حادثه، مطابق حکم ماده 114 قانون کار، تسهیلات لازم صحتی را به کارکن فراهم نمایند. (2) هرگاه امکان تداوی از طریق کمک های اولیه صحتی میسر نباشد، ادارت مکلف اند، کارکن متضرر را به اسرع وقت به یکی از مراکز صحتی انتقال و بعدا فورم شماره 1 منضمه این مقرر را خانه پری و طی مراحل نمایند. (3) مزد کارکن مصارف تداوی و یا از طرف اداره مربوط قرار ذیل پرداخته می شود. 1. در صورت دوام تداوی کارکن متضرر در شفاخانه، آخرین مزد ماهوار با اجزاء و ضمایم آن با نظر داشت تصدیق شفاخانه. 2. در صورتی که کمیسیون صحتی دوام تداوی کارکن را در خارج از شفاخانه تجویز نماید، الی ختم تداوی یا سوق به تقاعد، آخرین مزد ماهوار با اجزاء و ضمایم آن با در نظر داشت تصدیق کمیسیون صحتی. 3. برای کارکن روز مزد در مدت تداوی در حالات مندرج اجزای 1 و 2 این فقره، معادل آخرین مزد روزانه وی الی ختم تداوی. 4. اداره مکلف است، به منظور تثبیت خساره و جبران آن برای کارکن متضرر، فورم های منضمه این مقرر ترتیب و به مراجع ذیربط، ارسال نماید.²

10) ایجاد مراکز صحتی ثابت و سیار: مطابق ماده 115 قانون کار: "اداره مکلف است به منظور اجرای معاینات صحتی و کمک های اولیه طبی در حدود امکان برای کارکنان و اعضای فامیل آنها با در نظر داشت تعداد کارکنان مطابق معیار های که توسط وزارت صحت عامه به همکاری وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین تعیین می گردد، مراکز صحتی ثابت و سیار را ایجاد نماید."³

11) توظیف کارکنان مطابق وضع صحتی: کارکنان، همه و همیشه دارای وضع صحتی یکسان و مناسب وظیفه نمی باشند، بنابراین کارفرما موظف است که توظیف کارکنان را مطابق با وضع صحتی آنها انجام دهد. ماده 114 قانون کار در این مورد چنین حکم می کند: "1- هرگاه وضع صحتی کارکن، ایجاد و توظیف وی را به کار خفیف نماید، بعد از تایید دکتور طب، اداره، کارکن را به موافقه خودش طوری موقت یا دائم به کار خفیف توظیف می نماید. 2- مزد و سایر حقوق کارکن

1 همان.

2 وزارت عدلیه، "مقرر جبران خساره ضرر صحتی مرتبط کار"، جریده رسمی شماره مسلسل 1343 مورخ 27/1/1398.

3 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

مندرج فقره یک این ماده مطابق آخرین مزد بست، رتبه و یا درجه و سایر حقوق کار قبلی اش اجرا می گردد.¹

12) فراهم سازی شرایط کار برای معلولین: اکثر اوقات اتفاق می افتد که کارگران در جریان کار معلول می شوند. در صورت که معلولیت ناشی از کار باشد، اداره یا کارفرما مکلف است علاوه بر مساعد ساختن شرایط کار، مزد وی را کمتر از آخرین مزد قبل از معلولیت یا مزد بست در نظر نگیرد، ماده 117 قانون کار در این مورد چنین مقرر می دارد: "1- اداره مکلف است برای معلولین ناشی از کار بعد از تثبیت معلولیت، مطابق توانایی کاری آنها شرایط و زمینه کار را فراهم سازد. 2- مزد و سایر حقوق معلول مرتبط به کار از آخرین مزد بست، رتبه یا درجه قبل از معلولیت، کمتر بوده نمی تواند."²

13) تشخیص حوادث ناگوار در عرصه کار: همه ساله حوادث ناگواری در کارگاه ها اتفاق می افتد که بر اثر آن کارگران در معرض خطرانی چون مرگ، نقص عضو و بیماری های ناشی از کار قرار می گیرند. بنابراین، کارفرما یا اداره به تشخیص عرصه های حوادث ناگوار و علت اتفاق افتادن حوادث مکلف می باشد. همچنین اداره به جبران خسارت کارگر مکلف می باشد. ماده 118 قانون کار این تکلیف کارفرما را چنین شرح می دهد: "1- مسئول اداره مکلف است حوادث ناگوار در عرصه کار و تولید را طوری همه جانبه و به موقع بررسی و ارزیابی و عوامل آن را تحلیل و تشخیص نموده، طی سه روز محضر آن را ترتیب و یک یک نقل آن را به کارکن و وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین تسلیم نماید. 2- هرگاه اداره از ترتیب محضر امتناع یا متضرر به ترتیب محضر قناعت نداشته باشد، متضرر می تواند به وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین شکایت نماید. وزارت کار، در رابطه به شکایت مطابق احکام قانون تصمیم اتخاذ می نماید. 3- اداره مکلف به جبران خساره ضرر صحتی ناشی از کار می باشد."³

14) مهیا ساختن شرایط اشتراک کارکن در رهبری و انکشاف کار: بر اساس فقره 2 ماده 148 قانون کار: "اداره مکلف است، شرایط اشتراک کارکن را در رهبری و انکشاف کار و تولید، مهیا و پیشنهادات و انتقادات کارکن را به موقع رسیدگی و از تصامیم اتخاذ شده، به وی اطلاع دهد."⁴

1 وزارت عدلیه، "مقرره جبران خساره ضرر صحتی مرتبط کار"، جریده رسمی شماره مسلسل 1343 مؤرخ 27/1/1398.

2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

3 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

4 همان.

بنابراین اداره مکلف است که زمینه اشتراک کارکن در رهبری و انکشاف کار و تولید را آماده ساخته و به انتقادات کارکن رسیدگی و کارکن را از تصامیم مرتبط مطلع گرداند.

15) **فراهم ساختن امکانات و شرایط بهتر امور فرهنگی و ورزشی:** فراهم سازی فضاهای سالم فرهنگی و ورزشی برای پرورش روحی و فیزیکی کارگران از اهمیت خاص برخوردار است. فقره سوم ماده 148 قانون کار بیان می دارد: "اداره مکلف است امکانات و شرایط بهتر امور فرهنگی و ورزشی را برای کارکنان فراهم سازد."¹

16) **وضع مالیه و کسرات دیگر از معاش و مزد کارگر و کارمند:** وضع مالیه به معنای کسر فیصدی مالیه دولت از مزد و معاش کارکن می باشد و وضع کسرات به معنای کم کردن یا شکستن مزد کارگر می باشد. گر چند اداره یا کارفرما، بلحاظ قانونی، حق کسر مزد کارگر را ندارد مگر در مواردی که قانون پیش بینی کرده باشد. ماده 74 قانون کار در این مورد چنین صراحت دارد: "1- کسرات از مزد کار جواز ندارد مگر به حکم قانون. 2- کسرات از مزد ماهوار کارکن به شمول جبران خساره، بیش از 20 فیصد وضع شده نمی تواند، مگر اینکه در قانون طور دیگری تصریح شده باشد."² و قانون مالیات بر عایدات بخاطر اخذ مالیه، در ماده دوم و فقره اول خویش چنین صراحت دارد: "1) از کلیه عواید اشخاص حقیقی و حکمی در داخل و خارج کشور که از منابع افغانی بدست میاید و عوایدیکه مقیم افغانستان از منابع غیر قانونی و از خارج حاصل می نماید، طبق احکام این قانون، مالیه اخذ می گردد."³ و طرق اخذ یا سنجش مالیه چنین است: از یک الی 5000 هزار افغانی صفر است و از 5001 الی 12500 افغانی، دو فیصد. و از 12501 الی یک لک افغانی بر علاوه مبلغ ثابت 150 افغانی به مقدار 10 فیصد. و از یکصد هزار و یک افغانی به بالا بر علاوه مبلغ ثابت 8900 افغانی به مقدار 20 فیصد مالیه اخذ می گردد.⁴

در نهایت بحث، در رابطه به نهاد های اجتماعی باید گفت که در شریعت اسلام، مرجع تأمینات اجتماعی تحت عنوان دارالمساکین، دارالایتام و دار العجزه شهرت داشت، البته انواع نهاد های اجتماعی در افغانستان عبارت اند از: 1- مجلس امدادی ملی که به هدف تشویق مردم جهت دستگیری اسیب دیده گان و نیازمندان جامعه، طرح گردید. 2- مرستون یا خانه مستمندان که جهت حمایت از مردم فقیر، مسکین، یتیم، صغیر ایجاد شد. 3- جمعیت هلال احمر افغانی که بخاطر توسعه کارهای خیر در عرصه های

1 همان.

2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

3 وزارت عدلیه، "قانون مالیات بر عایدات افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 976 مورخ 1378/12/28.

4 وزارت عدلیه، "قانون مالیات بر عایدات افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 976 مورخ 1378/12/28، ماده 4 فقره 3.

اجتماعی ایجاد شد و تا اکنون این بخش با حمایت دولت و سازمان های بین المللی فعالیت دارد و نام دوم مجلس امدادی ملی است که در سال 1330 تغییر نام داد.

جزء سوم: مقارنه بین فقه و قانون:

به تاسی از قول فقهای معاصر¹، دولت اسلامی چون مکلفیت تکافل و تأمین اجتماعی جامعه و مردم مسلمان را به عهده دارد، بدین اساس، وی مکلفیت دارد تا در جهت رسیدگی به این هدف، عوایدی داشته باشد، بنابراین، طرح قوانین امروزی و تصمیمات اتخاذ شده در این قوانین در رابطه به موضوعات فوق الذکر، مطابق اصل شریعت مقدس اسلام بوده و هیچ نوع تضاد و منافاتی با آن ندارد.

مبحث هشتم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به

اعطای اکرامیه و تقاعد

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به اعطای اکرامیه

و تقاعد:

حقوق تقاعد، یکی از حقوق کارکنان و کارگران است و این امر بر اساس اجتهاد علماء و فقهاء می باشد، فقهاء این امر را بر اساس نیل به مصلحت کارمندان و کارگران، جایز دانسته اند و این امر می تواند پس از پیری و ترک کار نیز زندگی شایسته ای برای آنان فراهم کند. از سوی دیگر، ارائه حقوق تقاعد یکی از مهمترین ویژگی های وظایف دولتی در افغانستان است و یکی از جمله عواملی است که تک تک کارکنان را تشویق می کند تا به عضویت آن بیوندند، زیرا ثبات را در زندگی کارمند و خانواده اش، پس از آن فراهم می کند و فقهای اسلام با این حق عمل کردند، زیرا ابقای انفاق را برای کسانی که سن بالایی دارند یا قادر به انجام کار نیستند، منظور نمودند، و همچنین به خانواده تحت تکفل او پس از مرگ وی حقوق و معیشت کافی قایل شدند، همان طوری که پیامبر اکرم ﷺ، مصارف روزمره همه کسانی را به عهده گرفته بودند که داشته های شان به آنها کفایت نمی کرد و نیازمندی های اولیه آنها را برآورده نمی ساخت؛ اعم از خردسالان، اطفال نیازمند، یتیم، مسکین، فقیر و همچنین فرزندان که پدرشان وفات نموده بود، رسیدگی می نمودند و به همین ترتیب، مریضانی که نمی توانستند، کار کنند و به اندازه عایدی که در شهر خود داشتند، عاید به دست بیاورند، عنایت می فرمودند.

1 موسوعة القضايا الفقهية المعاصرة والاقتصاد الإسلامي، ص 372.

این همان چیزی است که شریعت اسلام به آن تصریح نموده است، چنانکه رسول الله ﷺ می فرماید: {من ترك ديناً أو ضياعاً فليأتني فأنا مولاة} ¹ یعنی: "هر کس قرضی یا مالی از خود بر جای بگذارد، نزد من بیاید که من مولای او هستم." با مقایسه حقوق کارمند در شریعت و قانون، متذکر می شویم که حقوق کارمند در شریعت اسلام و قانون، از همه جهات یکسان است؛ به عنوان یک امر شرعی صادر می شود.

صفحات اوراق تاریخ به ما خاطر نشان می سازد که خلیفه عمر بن خطاب رضی الله عنه پیرمرد نابینایی را دید که از مردم گدایی می کرد، از او پرسید: چه چیزی تو را به این وضعیت رساند؟ مرد جواب داد: حاجت و سن است، پس عمر رضی الله عنه دستش را گرفت و به بیت المال برد و به انباردار گفت: به این و مانند آن نگاه کن. به خدا اگر موهای سفیدش را خوردیم و بعد او را در زمان کهن سالی او را رها کنیم، عدالت را رعایت نکردیم، سپس مبلغی را به آن مرد اختصاص داد که هر ماه او را حصول و دریافت کند و همچنین در عقد ذمه ای که خالد بن ولید رضی الله عنه برای اهل الحیره در عراق نوشت - و آنها مسیحی بودند: و من برای آنها تصمیم گرفتم، هر پیرمردی که از کار ضعیف شد، یا به آفتی مبتلا شد، یا ثروتمند بود که فقیر شد و اهل دین، به صدقه دادن به آنها پرداختند خراج او و عائله اش (خانواده اش) به همراه فرزندان از بیت المال مسلمانان پرداخته شد،² و در افغانستان در سال 1366 قانون کار به تصویب رسید، سپس در سال 1378 قانون کار توسط امارت اسلامی مجدداً اصلاح و تعدیل شد و در آن مکمل یک فصل در 8 ماده در رابطه به حقوق تقاعد پرداخته است و به این ترتیب از این تاریخ به بعد حقوق کارکنان دولتی به رسمیت شناخته شد، سپس در سال 1385 قانون کار جدید افغانستان مطابق به معیارها و استندرد های بین المللی مورد تصویب قرار گرفت، و بعداً در سال 1387 مجدداً مورد اصلاح و تعدیل قرار گرفت، بعد از آن در سال 29/4/1388 مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی در داخل سه فصل و 28 ماده، به تصویب رسید و جزئیات پروسیجر تقاعد را به طور مفصل توضیح نمود، و همچنین در سال 1389 طرز العملی جهت تطبیق مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی افغانستان به نشر رسید و به این ترتیب پروسیجر حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی دولتی به پایان رسید، و در نهایت در سال 15/2/1398 مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیردولتی و سکتور خصوصی به تصویب رسید.

¹ أخرجه البخاري (2399) واللفظ له، ومسلم (1619)

² أبو يوسف، يعقوب بن إبراهيم بن حبيب، الخراج، طبعة عام 199م، دار المعرفة، بيروت، لبنان. ص 126، 144.

این نوع بیمه با هدف تامین امنیت کارمند و افراد تحت تکفل وی در برابر نیازهای اقتصادی که ممکن است ناشی از دست دادن درآمد کارگر در پایان خدمت از وظیفه یا شغل او باشد، صورت می‌گیرد. در ادامه بحث به برخی از اجزای حقوق تقاعد پرداخته می‌شود:

جزء اول: مفهوم، جایگاه و اهمیت تقاعد از منظر فقه اسلامی:

تقاعد در لغت به معنای بازنشستگی است؛ یعنی: "عدم توانایی ارائه خدمات توسط کارمند پس از رسیدن به سن قانونی تقاعد، زیرا سن قانونی در اکثر کشورها بین سنین (65 تا 70 سال) است"¹ کارکنان دولتی و غیر دولتی در یکی از حالات ذیل از حقوق تقاعد خود مستفید شده می‌تواند:

1. اكمال سن 65 سالگی (البته در افغانستان).
2. پایان دوره کار (40 سال خدمت بالفعل در ادارات دولتی افغانستان)
3. تقاعد داوطلبانه کارکن.
4. عوامل فوت، مفقودیت، معلولیت و مریضی دوامدار که مانع اجرای وظیفه گردد.
5. عامل مدت قانونی.
6. انفصال (حالت تعلیق، حالت استعفا و ترک وظیفه، حالت احراز عهده های خارج بست های خدمات ملکی و ختم حالت انتظار با معاش).²

اما در مورد حقوقی که کارگر پس از قرار گرفتن در معرض یکی از احتمالات متذکره (حقوق تقاعد) مستحق آن می‌شود، این اصطلاح جدید را می‌توان چنین تعریف کرد: "مبلغی که به کارگر یا کارمندی که خدمت او به طور منظم ماهانه خاتمه یافته است، از طرف دولت یا مؤسسه تخصصی بیمه اجتماعی پرداخت می‌شود، در صورتی که شرایط خاصی در آن مربوط به مدت خدمتی که برای آن حق بیمه پرداخت کرده است، سنی که در پایان خدمت خود به آن رسیده و دلایلی که منجر به این فسخ شده است وجود داشته باشد و کارگر در تمام طول عمر مستحق آن است. خدمت کارگر با فوت خاتمه می‌یابد و مدت استحقاق او نسبت به ورثه با رسیدن به سن معین یا به دلایل مشخص دیگر پایان می‌یابد. مبلغی که پس از رسیدن به سن معین - ناتوانی و کهن سالی - در طول زندگی به کارمند پرداخت می‌شود و پس از فوت او به ذینفعان او منتقل می‌شود."³ برای تکییف شرعی آن، باید به این نکته اشاره کرد که حقوق تقاعد، اجرت مؤجل التسلیم نیست به دلیل اینکه شروطی بر استحقاق آن وجود دارد و

1 مصطفی عفیفی، الوسیط فی مبادئ القانون الإداری المصری المقارن، ط3، 1997م، الكتاب الثانی، دن، ص 197.
2 وزارت عدلیه، "مقررة تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل 992 مورخ 26 اسد سال 1388. ماده 6.
3 أبو غده، زكاة مكافأة نهاية الخدمة، ص 4.

دلایلی برای محرومیت آن وجود دارد و اگر تقاعد جزء اجرت بود از لحاظ استحقاق معین و همچنین امکان مطالبه این وجه به محض ارائه کار مورد نیاز، ویژگی های خود را دارد، همانگونه که مزد نیز باید مشخص باشد در حالی که حقوق تقاعد مشخص نیست، زیرا هیچ راهی برای اطلاع از میزان آن وجود ندارد، زیرا مربوط به باقیمانده عمر فرد پس از ترک خدمت است، به این معنی که نامیدن آن به عنوان حقوق تقاعد یک نام استعاری و مجازی است، به دلیل اینکه با حقوق ماهانه مشابهت دارد، زیرا ارتباط نزدیک با دوره های ماهانه دارد و به شکل ماهوار پرداخت می شود.

نظام تقاعد مانند هر نظام بیمه دیگری بر اساس احتمال است، ممکن است مبلغ کمی از طرف کارمند به صندوق پرداخت شود، سپس فوت کند یا قادر به کار نباشد، بنابراین حقوق زیادی به او یا خانواده اش داده می شود و به همین شکل بر عکس آن است، پس ممکن است مبلغ زیادی از طرف کارمند در صندوق واریز شود، سپس او فوت کند و طبق نظام از طرف او هیچ نوع مستحققی وجود نداشته باشد، بنابراین از آنچه پرداخت شده چیزی نمی گیرد و حقوق تقاعدی به دو نوع است:

أ. نوع اول: حقوق تقاعدی که دولت برای کارمندان ملکی و نظامی خود متعهد می شود.

ب. نوع دوم: حقوقی که از طرف سازمان کل بیمه های اجتماعی داده می شود.

صندوق تقاعد از دو منبع تأمین می شود:

منبع اول: چیزی که از حقوق کارمندی که نظام برای او اعمال می کند، کسر می شود.

منبع دوم: آنچه وزارت مالیه به این صندوق می پردازد از حیث مبالغی مشابه آنچه از معاش کارمند کسر می شود. شیخ علی السالوس¹ در تشریح نظریه تقاعد و تکلیف فقهی آن، چنین گفت: "تقاعد یکی از انواع بیمه های اجتماعی محسوب می شود و برای افرادی که از خطر مشخصی می ترسند، بیمه به شمار نمی آید، این تحت بیمه تجاری قرار نمی گیرد، بلکه این یک بیمه عمومی غیر انتفاعی است که هدفش سود نیست، بلکه هدف آن کمک به گروهی از افراد است که تعداد آنها ممکن است بسیار زیاد باشد و به میلیون ها نفر برسد، مانند آنچه که کشورها برای بیمه کردن شهروندان خود، از جمله کارگران و کارمندان، در آنچه که به عنوان نظام تقاعد یا معاشات شناخته می شود، انجام می دهند، پس یک نسبت معینی از حقوق و اجرت ها، کسر می شود، اگر به سن تقاعد برسد یا به معاش برسد، ماهانه معاش به او می دهند یا پاداش مالی می گیرد تا در زندگی به او کمک کند

1 علی بن الشیخ أحمد علی السالوس، ولد عام 1353 هـ - 1934 م فی مصر، یحمل الجنسیة القطریة، یعمل أستاذاً للفقہ والأصول بکلیة الشریعة بجامعة قطر، وهو النائب الأول لرئیس مجمع فقہاء الشریعة بأمریکا، عضو بمجمع الفقہ - منظمة المؤتمر الإسلامی بجدة، عضو بمجمع الفقہ برابطة العالم الإسلامی بمكة المكرمة، له أكثر من ثلاثین مؤلفاً.

و همچنین آنچه به عنوان بیمه اجتماعی و بیمه درمانی شناخته می شود¹. " برای روشن شدن حکم شرعی این نوع حقوق طبیعی برای کارگر، دو دیدگاه را در رابطه با حکم شرعی آن مطرح می کنم: **دیدگاه اول:** آنها طرفدار اباحت معاشات تقاعدی هستند² و دو دلیل را بخاطر تجزیه و تحلیل آن ارائه نموده اند:

دلیل اول: در نظام جاری و مروج، تقاعد به صورت تبرع و هبه ظاهر می شود که به موجب آن آنچه از حقوق ماهیانه کارمند، اخذ می گردد، به عنوان تبرع و هبه یاد می شود، همچنین دولت یا سازمان بیمه های اجتماعی، مبلغی را که پرداخت می کند، اولاً آن را از طرف کارکنان خود به صندوق تقاعد اهدا می کند. علاوه بر این، دولت به نمایندگی از اولی الامر، به مراقبت و نظارت از کارمند و افراد تحت تکفل او پس از پایان خدمت و کهنلت سن، اهمیت می دهد، آنچه را که هر ماه از حقوق او کسر می کنند، درصدی مشابه آن چیزی که از آن کسر کرده اند یا مانند آن را به آن اضافه می کنند و آن را اجرایی می سازند و توسعه می دهند، سپس دو درصد کامل پس از تقاعد او، به او پرداخته می شود، و برخی ها آن را مشابه ربا می دانند و آنها در استدلال خود چنین می گویند که کارمند پول را در اقساط معدود می پردازد و با تقاعد از کار بیشتر آن را می گیرد، اینطور نیست، زیرا حقیقت ماجرا این است که درصد پرداختی از سوی دولت، مساعدت مالی است و در ازای کار نیست، زیرا در مقابل کار، حقوق ماهیانه ای است که کارمند در پایان ماه در برابر خدمت خود، آن را دریافت می کند، این از طرف دولت شبیه به مکافات است و همچنین تأیید می کند که معاشات تقاعد، یک قرارداد تبرعی است نه غرامت.

دلیل دوم: آن چیزی که از حقوق کارکنان کسر کرده است، متعلق به دولت نیست، بلکه تا زمانی که نیاز باشد به حالت تعلیق در می آید و این برخلاف بیمه تجاری است که شرکت بیمه به محض اینکه حق بیمه بیمه شدگان را در اختیار می گیرد، به شرکت پرداخت می شود.

دیدگاه دوم تحریم تقاعد است: کسانی که می گویند تقاعد حرام است³ آنها به عنوان دلیل، این موارد استناد کرده اند:

1. نظام تقاعد نوعی بیمه است و از نظر منشأ و مشروعیت با بیمه تجاری، تفاوتی ندارد، زیرا شامل ربا و فریب است.
2. حقوق تقاعد شامل ربا الفضل است زیرا معاشات تقاعد عبارت است از بیع نقود مجهول المقدار در برابر نقود مجهول المقدار و ممکن است بیشتر یا کمتر از آن باشد و این حقوق شامل ربا

1 السالوس، موسوعة الفضايا الفقهية المعاصرة والاقتصاد الإسلامي، ص 373.

2 أغلب العلماء المعاصرين ومنهم الدكتور علي السالوس. المرجع نفسه ص 373.

3 منهم الشيخ عبد الرزاق عفيفي الذي رفض أن يأخذ أية مبالغ عندما تقاعد لأن المسألة عنده فيها شبهة ربا. <http://www.ahlalheeth.com/vb/showthread.php?t=6798>

النسيئة نیز می شود به طوری که یکی از غرامت ها در حقوق بازنشستگان به مدت نامحدود به تعویق می افتد.

3. حقوق تقاعد نوعی قمار محسوب می شود، زیرا معاوضی است که بستگی به شانس دارد، زیرا ممکن است کارمند اقساط کمی بپردازد و سپس مستحق مبالغ کلان باشد و بالعکس.

4. معاشات تقاعد، ناقض موازین میراث شرعی است، زیرا در صورت فوت کارمند، حقوق وی بر اساس نظام های تقاعد بدون توجه به بقیه وراثت، به کسانی تعلق می گیرد که قبل از فوت به آنها وابسته بوده است.¹

با توجه به دو نظریه مطروحه یعنی نظریه تحریم و اباحت در مورد معاشات تقاعد؛ چنین به نظر می رسد که اباحت به دلایل زیر قابل ترجیح است:

(1) گنجاندن این نوع حقوق، تحت عنوان وابستگی متقابل و همبستگی بین اعضای جامعه مسلمانان، اعراب این عقیده را پیشتر درک کرده بودند و زمانی که اسلام ظهور کرد و هدف آن ایجاد جامعه خودکفا، عدالت و برابری بود، به صورت علمی مطرح شد.

(2) کارگران و عموم کارمندان امروز از کمبود منابع درآمدی رنج می برند و به حقوق ماهیانه ای وابسته اند که به ندرت از آن پس انداز می کنند، پس بنابراین حقوق تقاعد در زمانی که اغلب قادر به کار نیستند، برای رفع نیازهای آنها مهم به نظر می رسد.

(3) عدم وجود دولت اسلامی که عمدتاً تضمین کننده امنیت درآمد ناتوانان به کار است که به صورت رایگان انجام می دهد و دولت ملزم به انجام آن نیز است.

(4) حقوق متقاعدین از نرخ گسترده و فزاینده فقر و تنگدستی می کاهد.

(5) حقوق تقاعد به کارمند شاغل، احترام می گذارد و به او مکافات می دهد.

نکته بسیار مهمی که باید مورد توجه قرار گیرد، سرمایه گذاری این اموال و پول ها است که از حقوق کارکنان و اموال پرداخت شده توسط واحد عملیاتی کسر می شود، زیرا سرمایه گذاری در وسایل ربوی در زمان معاصر ما جایز نیست، باید مراقب بود که آن را از سایر وسایل ممنوعه دور نگه داشته شود، فتوهای معاصر در مورد موقف کارمند مسلمانی صادر شده است که می داند حقوق تقاعدی او به سود دولت است، این بالای دولت حرام است و کارمند هیچ ربطی به آن ندارد، زیرا در عملیات متعلق به کارمند، نظر او گرفته نشده است، بناء دولت سود خور محسوب شده و در زمره

¹ ابن ثنیان، التأمین وأحكامه، ص 261 - 262. و آل محمود، عبد اللطیف محمود، التأمین الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، ط 1، 1994م، دار النفائس، بیروت، لبنان. ص 114.

ظالمین قرار خواهد گرفت، و کارمند به آن راضی نبوده، بلکه بالای وی تحمیل شده است¹، همچنین شرکت در هر صندوقی، ممنوع است که پول آن به روش های غیر مشروع، انجام شود، مانند اجراءات پول در بانک های سودی مبتنی بر فایده، و مانند تجارت در سهام شرکت هایی که معامله با سهام آنها ممنوع می باشد، و مانند اجراءات پول در بورس های جهانی، زیرا اکثر معاملات آنها شرعاً حرام است² و انتفاع از آن پول ها برای منفعت شخصی جایز نیست، مثل اینکه انسان آن را برای خود یا خانواده اش خرج کند، زیرا این پول برای شخص اصلاً جایز نیست، و همچنین جایز نیست که آن را در جهت منافع شخصی خود از قبیل پرداخت مالیات بر عهده مشارکت کننده یا اخذ جواز ساختمانی مصرف کند و باید آن پول را به فقراء، نیازمندان، قرض داران، مؤسسات خیریه و مصالح عمومی مسلمانان از قبیل ساختن مدرسه یا شفاخانه و یا تهیه خیابان ها و ... مصرف کند. و جمعی از علمای معاصر، در این زمینه چنین گفته اند که: " انتفاع از آن پول برای منفعت شخصی جایز نیست، مثل اینکه انسان آن را برای خود یا خانواده اش خرج کند، زیرا این پول برای شخص، اصلاً جایز نیست، و همچنین جایز نیست که آن را در جهت منافع شخصی خود از قبیل پرداخت مالیات بر عهده مشارکت کننده یا اخذ جواز ساختمانی و... مصرف کند. و باید آن پول را برای فقراء، نیازمندان، بدهکاران، مؤسسات خیریه و مصالح عمومی مسلمانان از قبیل ساختن مدرسه، شفاخانه و یا ساخت و ساز سرک ها و ... مصرف کند." ³ و برخی از علمای معاصر دیگر در این زمینه چنین فتوا داده اند: ⁴ " اقدام صحیح؛ مشروع و قانونی در خصوص این فایده ها این است که سپرده گذار، بدون اینکه منفعتی از آنها برده باشد، آن سود ها را از بانک بگیرد، بنابراین باید آن سودهایی را که بانک ربوی در سپرده هایش برای او محاسبه می کند، بگیرد و منحصراً بین فقرا تقسیم نماید، زیرا این نوع از بانک ها به عنوان بانک های ربوی و سودی یاد می شود." و حقوق متقاعدین در موارد اساسی با مکافات پایان خدمت، تفاوت دارد، از جمله⁵:

أ. کسی که متعهد به حقوق تقاعدی است، او کارفرما نیست، بلکه مؤسسه عمومی دارای شخصیت حقوقی دولت یا سازمان کل بیمه اجتماعی است.

1 فتوی للدكتور سعود الفنیسان، عمید كلية الشريعة بجامعة الإمام محمد بن سعود، موقع الإسلام اليوم- <http://islamtoday.net/fatawa/quesshow> 60-

2 فتوی الدكتور حسام الدين عفانة، بتاريخ 2/ 2007/11م، <http://www.yasaloona.net>

3 لشيخ مصطفى الزرقا، شبكة الشريعة التخصصية، <http://sharee3a.com/vb/showthread>

4 فتوی الدكتور حسام الدين عفانة، بتاريخ 2/ 2007/11م، <http://www.yasaloona.net>

5 الشيخ مصطفى الزرقا، شبكة الشريعة التخصصية، <http://sharee3a.com/vb/showthread>

ب. مکافات پایان خدمت فقط به کارگری تعلق می‌گیرد که اقساط آن را به صورت دوره ای از حقوق وی کسر می‌کند، در برخی از کشورها، اگر کارفرما یک مؤسسه خصوصی باشد، باید اقساطی معادل مکافات پایان خدمت مصوب در قانون کار را به سازمان کل بیمه اجتماعی پرداخت نماید، اما اگر کارفرما خود دولت باشد، محدود به کارمندان آن است.

ج. در صورت احراز شرایط خاص مربوط به سن کارمند و تعداد ماه‌هایی که وی اقساط را پرداخت کرده است، کارمند مستحق دریافت حقوق تقاعدی برای خود یا برخی از وراثت خود می‌شود، و در صورت عدم احراز این شرایط، مبلغی به وی تعلق می‌گیرد که در آن مدت خدمت و حقوق سالیانه او به طور مشخص در نظر گرفته می‌شود، که به آن مکافات تقاعدی گفته می‌شود.

با توجه به مطالب فوق می‌توان گفت که کارمندان و کارگران از مزایا و حقوق بسیاری برخوردار است که شریعت مقدس اسلام برای آنها تضمین نموده است و هیچ‌کس نمی‌تواند از این حقوق، چشم‌پوشی نماید.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به اعطای اکرامیه

وتقاعد:

اگر یک نگاه کوتاه در سیر قانونی حقوق تقاعد بیندازیم، چنین به نظر می‌رسد که حقوق تقاعد در افغانستان، بار اول در سال 1366 در ذیل قانون کار مورد بحث و بررسی قانونی صورت گرفت، سپس در سال 1378 ذیل قانون کار امارت اسلامی افغانستان طی یک فصل به رسمیت شناخته و مورد تصویب قرار گرفت و در آن مکمل یک فصل در 8 ماده با در نظر داشت معیارها و ارزش‌های اسلامی در رابطه به حقوق تقاعد پرداخته است و به این ترتیب از این تاریخ به بعد، حقوق تقاعد کارکنان دولتی به رسمیت شناخته شد، سپس در سال 1385 قانون کار جدید افغانستان مطابق به معیارها و استندرد های بین‌المللی مورد تصویب قرار گرفت، و بعداً در سال 1387 مجدداً مورد اصلاح و تعدیل قرار گرفت، بعد از آن در سال 29/4/1388 مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی در داخل سه فصل و 28 ماده، به تصویب رسید و جزئیات پروسیجر تقاعد را به طور مفصل توضیح نمود، و همچنین طرز‌العملی که در سال 1389، جهت تطبیق مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی افغانستان به نشر رسید و به این ترتیب پروسیجر حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی دولتی به پایان رسید، و در نهایت در سال 15/2/1398 مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر

دولتی و سکتور خصوصی به تصویب رسید و به این شکل خواسته ها و نیازمندی های قانونی حقوق تقاعد را به مرحله اكمال و اتمام رسانید.¹

تقاعد در واقع، پایان دوره مأموریت است که در شرایط و حالات خاصی صورت می گیرد. ورود مأمور به اداره از تاریخ منظوری تقرر او آغاز می شود و مراحل و حالات مختلفی را طی می کند، اما مثل هر آغاز دیگر، این آغاز هم روزی باید به پایان برسد. مأمور در این حالت که مدت خدمت او پایان یافته، بخاطر دوره خدمت خود از حقوقی برخوردار می باشد که معمولاً احکام آن در قانون یا مقررۀ مستقلی تنظیم می گردد.

از سوی دیگر، تقاعد یکی از انواع اساسی تأمینات اجتماعی به حساب می رود، زیرا برای کارکن بخاطر کبر سن، اكمال دوره خدمت، مریضی، معلولیت و یا سایر حالاتی که برای وی پیش آمده و بر اساس آن تقاعد نموده است، از طرف اداره، به دلیل ناتوانی و حمایت مالی وی، هر سال پول نقدی داده می شود.

جزء اول: مفهوم، جایگاه و ساحة تطبیق حقوق تقاعد از منظر قوانین و مقررات افغانستان:

تقاعد (بازنشستگی) در لغت دورانی است که معمولاً در آخر عمر، عضو اداره یا موسسه پس از مدتی خدمت، بدون انجام دادن کار، حقوق خود را از صندوق آن اداره یا موسسه دریافت می دارد.² بر اساس طرز العمل تطبیق مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی افغانستان که از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین مؤرخ 1389 طرح و تهیه گردیده است در رابطه به تعریف تقاعد چنین اظهار می دارد: "تقاعد پایان دوره خدمت کارکن خدمات ملکی در اداره مطابق احکام قانون و مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی می باشد."³

و بر اساس ماده سوم فقرۀ چهارم مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی، سهمیه تقاعد عبارت است: "تقاعد عبارت از فیصدی معین پول است که از مزد ماهوار کارکنان خدمات ملکی و بودجه اداره وضع و به حساب خزینۀ تقاعد انتقال می گردد."⁴ اما بر اساس فقرۀ سوم، ماده سوم مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی، سهمیه تقاعد عبارت است از "جوهری است که از بودجه ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی مطابق احکام این مقررۀ وضع و به حساب معینه ای که از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ایجاد می شود، در جریان سال مالی

1 مراجعه گردد به مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی، مصوب سال 1397/2/9 شماره مسلسل 1346، جریده رسمی وزارت عدلیه افغانستان.

2 دهخدا، علی اکبر، لغت نامه، (تهران، موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، 1325) ذیل مدخل "تقاعد، بازنشستگی".

3 وزارت عدلیه، "مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل 992 مؤرخ 26 اسد سال 1388.

4 وزارت عدلیه، "مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل 992 مؤرخ 26 اسد سال 1388.

انتقال می‌گردد.¹ برخی از حقوق دانان، تقاعد را اینگونه تعریف نموده است: تقاعد وضعیت و مستخدمی است که به خواست خود یا به تصمیم دولت به علل مختلفی چون رسیدن به سن یا سابقه معین، خدمت وی خاتمه یافته و از معاش تقاعد بر خور دار می‌شود.² بنابراین، تقاعد عبارت از: حالتی است که کارمند رسمی دولت و یا مؤسساتی که طویل‌المدت کار میکنند، با داشتن شرایط معینی از سن و دارا شدن سنوات معین از خدمت، طبق قانون و به موجب حکم مقام صلاحیت دار، احراز می‌کند؛ و ضمن خاتمه یافتن حالت اشتغال؛ مستحق دریافت حقوق تقاعد می‌شود. اهمیت و جایگاه تقاعد در این است که کارکن عمر خود را تا زمانی که توانایی کار را داشته، بخاطر خدمت به دیگران وقف نموده است، حالا در آخر عمر خود قرار گرفته و قدرت کار کردن را ندارد، بنابراین، در مقابل خدمتی که کرده است، اداره به منظور پیشبرد معیشت بهتر و رفع احتیاجات او از پولی که ماهوار از مزد وی تأدیه شده است، در هر ماه یا در هر سال برای وی تأدیه می‌گردد.

اما ساحة تطبیق این مقرره ها فرق می‌کند، مثلاً مقرره تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی، بر کارکنان و کارمندان وزارتخانه ها، مقامات عالی رتبه دولتی، اداره لوی ثارنوالی، ریاست های عمومی مستقل، کمیسیون های مستقل، تصدی های دولتی، ادارات امور مجلسین شورای ملی، آمریت اداری قوه قضائیه، شاروالی ها و شرکت های مختلط که سهم دولت در آن بیشتر از 50% بوده، قابل تطبیق می‌باشد.³ و حقوق تقاعد اعضای کادر علمی مؤسسات تحصیلات عالی و اکادمی علوم جمهوری اسلامی افغانستان با رعایت احکام اسناد تقنینی مربوط، مطابق احکام این مقرره تنظیم و پرداخت می‌گردد.⁴ البته ساحة تطبیق مقرره تنظیم حقوق تقاعد کارکنان غیر دولتی و سکتور خصوصی، شامل کارکنانی میشود که در ادارات غیردولتی، بانک ها و سکتور خصوصی، مؤسسات غیر دولتی، شرکت های خصوصی، مؤسسات و سازمان های خارجی و بین المللی مقیم جمهوری اسلامی افغانستان، کار می‌کنند،⁵ قابل تطبیق می‌باشد. در ادامه بحث، به شرایط و حقوق تقاعد از منظر قوانین افغانستان، پرداخته خواهد شد.

1 وزارت عدلیه، "مقرره تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی"، جریده رسمی شماره مسلسل 1346 مورخ 15/2/1398.
2 رفیعی، احمد (1392)، "حقوق کار (دفتر یکم مبانی نظری حقوق کار و نظام حقوقی حاکم بر قرارداد کار در ایران)"، انتشارات نگاه بینه، چاپ اول، تهران-ایران، ص 352.

3 وزارت عدلیه، "مقرره تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل 992 مورخ 26 اسد سال 1388.

4 همان.

5 وزارت عدلیه، "مقرره تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی"، جریده رسمی شماره مسلسل 1346 مورخ 15/2/1398.

جزء دوم: شرایط تقاعد بر اساس قانون کار افغانستان:

تقاعد کارگر علل متعددی دارد، مانند کاهش توانایی در سنین بالا به لحاظ سال خوردگی و فرسودگی، ایجاد فرصت برای افراد جوان و جویای کار. اغلب کشورهایایی که دارای جمعیت و نیروی کار جوان هستند، به منظور بهره مندی از توانایی های جوانان و جلوگیری از ایجاد بحران بیکاری، سن تقاعد را پایین می آورند. شرایط و حالات تقاعد بر اساس قانون کار افغانستان در حالت کار های عادی، کار های ثقیل و تقاعد بر اساس حکم محکمه فرق می کند.

بند اول: شرایط تقاعد در کارهای عادی از منظر قوانین افغانستان: طوری که قبلاً بررسی شد، تقاعد در واقع مرحله از زندگی کارکنان است که دیگر ضرورتی ندارند تا کار و فعالیت نمایند. بنابراین می توانند در خانه بمانند و کارهایی مثل ورزش یا فعالیت های مورد علاقه خود را در چارچوب درآمد و منابعی که در اختیار دارند، انجام دهند. تقاعد در حالت عادی از خود شرایطی دارد که شرایط آن در کارهای عادی مطابق ماده 138 قانون کار قرار ذیل است و با تکمیل نمودن آن، شخص می تواند متقاعد گردد:

1. کارکن بعد از تکمیل سن 65 سالگی متقاعد می گردد. در صورت ضرورت مبرم، اداره به موافقه کارکنی که توانایی کار را داشته باشد، دوره کار وی تا 5 سال دیگر تمدید شده می تواند. تمدید دوره کار حاوی تمام حقوق و وجایب کارکن می باشد.
2. اداره، تمدید دوره کار کارکن مندرج فقره 1 این ماده را قبل از سوق به تقاعد همه ساله مطالبه و منظوری حاصل می نماید.
3. دوره کار بالفعل کارکن 40 سال بوده، مستحق آخرین مزد بست، رتبه یا درجه شناخته می شود.
4. سن کارکن حین تقاعد به ملاحظه دفتر سوانح او تثبیت می شود.
5. تقاعد و تمدید دوره کار اعضای کادر علمی ادارات دولتی، مؤسسات تحصیلی و علمی- تحقیقاتی و کارکنان امور دینی، توسط اسناد تقنینی خاص شان تنظیم می گردد.¹

با توجه به مواد قانونی فوق، تکمیل 65 سال عمر و یا 40 سال دوره خدمت برای تقاعد یک امر ضروری می باشد.

براساس قانون کار، کارکن در یکی از موارد ذیل می تواند تقاعد خود را از اداره مطالبه نماید:

1. به اساس تکمیل نمودن سن 65 سالگی.

¹ وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

2. به اساس تکمیل 40 سال دوره خدمت در اداره.
3. تقاعد داوطلبانه.
4. محکوم شدن کارکن به حکم قطعی محکمه ذیصلاح به مدت کمتر از 2 سال حبس.
5. تقاعد معلولیت و یا فوتی، مریضی دوامدار.

و بر اساس فقره 1 ماده 6 مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی، و مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان غیر دولتی و سکتور خصوصی، کارکن در یکی از حالات ذیل از حقوق تقاعد خود مستفید شده می تواند:

1. اكمال سن 65 سالگی (البته در افغانستان).
 2. پایان دوره کار (40 سال خدمت بالفعل در ادارات دولتی و غیر دولتی)
 3. تقاعد داوطلبانه کارکن.
 4. فوت، مفقودیت، معلولیت و مریضی دوامداریکه مانع اجرای وظیفه گردد.
 5. انفصال (حالت تعلیق، حالت استعفا و ترک وظیفه، حالت احراز عهده های خارج بست های خدمات ملکی و ختم حالت انتظار با معاش).¹
- البته برای کارکنان غیر دولتی و سکتور خصوصی، علاوه بر شرایط اول و دوم؛ شرایط زیر نیز لازمی می باشد.
6. فوت، مفقودیت، معلولیت مرتبط به کار و غیر مرتبط به کار و مریضی دوامداریکه مانع انجام کار گردد.
 7. عزل، استعفاء، ترک وظیفه، فسخ قرارداد و انحلال اداره مشروط بر اینکه کارکن الی پنج سال به کار دیگری اشتغال نوزد.
 8. محکومیت به حبس مطابق حکم ماده 142 قانون کار.²

شرایط فوق برای کارکنی است که به تقاعد سوق داده می شود، دو شرط اول اجباری است که کارکن باید حتما تقاعد داده شود. و دو شرط دیگر -سوم و چهارم- اختیاری است، یعنی کارکنی که عمر 65 سالگی یا دوره خدمت را تکمیل نکرده به اختیار خود می تواند مطالبۀ تقاعد نماید. انتقال حقوق متقاعد برای وارثین و بازماندگان: تقاعد کارکن متوفی برای وارثین و بازماندگان وی بعد از تکمیل شروطی

¹ وزارت عدلیه، "مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل 992 مورخ 26 اسد سال 1388.
² وزارت عدلیه، "مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی"، جریده رسمی شماره مسلسل 1346 مورخ 15/2/1398.

که در مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی تذکر یافته است، انتقال کرده می تواند. طبق فقرۀ 6 ماده 3 مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی بازماندگان متقاعد عبارت اند از: زوج، زوجه، دختر بدون شوهر و پسری که سن 18 سالگی را تکمیل نکرده، یا مصروف تعلیم یا تحصیل بوده، یا معلول یا مریضی ایکه به صورت دائمی قادر به اجرای کار نباشد، یا مصروف سپری نمودن خدمت مکلفیت عسکری باشد، همچنان پدر، مادر، خواهر بدون شوهر، برادر که سن 18 سالگی را تکمیل نکرده، یا مصروف تعلیم و یا تحصیل بوده، یا مصروف سپری نمودن خدمت مکلفیت عسکری باشد، مشروط بر اینکه کارکنان متقاعد قبل از فوت، متکفل معیشت آنها بوده باشد. جنین زن حاملۀ کارکنان متوفی که زنده تولد گردد.¹ از جمله بازماندگان متقاعد شمرده می شوند.

شرایط و حالات تقاعد که در بالا بیان شد، حالات تقاعد در کارهای عادی می باشد؛ اما بر اساس قانون کار افغانستان حالات یا شرایط تقاعد در کارهای ثقیل و مضر صحت مطابق ماده 139 به قرار ذیل است:

بند دوم: شرایط تقاعد در کارهای ثقیل و مضر صحت از منظر قوانین افغانستان: از بیانات بالا در مورد شرایط تقاعد در حالت عادی به این نکته می رسیم که در حالت غیر عادی نیز بایستی تقاعد وجود داشته باشد. شرایط عادی کار، کارهای ثقیل و کارهای مضر صحت را شامل می شود. شرایط تقاعد در کارهای ثقیل مطابق ماده 139 قانون کار عبارت اند از:

1. دورۀ کار کارکن در برابر هر 5 سال کار ثقیل، 1 سال کمتر و در برابر هر 5 سال اشتغال در کارهای زیر زمینی یا کار با شرایط مضر صحت، 2 سال کمتر از معیار مندرج فقرۀ 3 ماده 138 این قانون محاسبه می گردد.

2. معیارها و قواعد کار ثقیل و مضر صحت از طرف وزارت های کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و صحت عامه به همکاری ادارات ذیربط کارفرمایان، تشخیص و تثبیت می گردد.²

اما این احکام، نسبت به کارکنان غیر دولتی و سکتور خصوصی، تفاوت می کند؛ چنانکه بر اساس فقرۀ دوم ماده هشتم مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان غیر دولتی و سکتور خصوصی: "کارکنانی که در کارهای ثقیل، مضر صحت و زیر زمینی مصروف کار اند، ادارات غیر دولتی و سکتور

¹ وزارت عدلیه، "مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی"، جریده رسمی شماره مسلسل 1346 مورخ 15/2/1398.
² وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

خصوصی مکلف اند، علاوه بر انتقال معادل یک ماهه مزد کارکن در برابر هر سال کار آنها معادل 20% مزد ماهوار آنها را نیز به حساب معینه خزینه تقاعد انتقال دهند.¹

بند سوم: تقاعد بر اساس حکم محکمه از دیدگاه قوانین افغانستان: امکان تقاعد قبل از تکمیل سن نیز امکان دارد. ماده 140 قانون کار افغانستان صراحت دارد که: "کارکن حق دارد قبل از رسیدن به سن اجباری تقاعد، تقاعد خود را مطالبه نماید."²

همچنین در مورد تقاعد بر اساس حکم محکمه، در ماده 142 قانون کار آمده است که: "ا. هر گاه کارکن به حکم قطعی محکمه ذیصلاح به مدت کمتر از دو سال حبس محکوم به جزا شده باشد، می تواند تقاعد خود را مطالبه کند.
ب. کارکن یکه به اثر حکم قطعی محکمه ذی صلاح به مدت دو سال حبس یا بیشتر از آن محکوم به جزا گردد، به تقاعد سوق می گردد.
ج. تقرر کارکن مندرج فقره های 1-2 این ماده بعد از رهایی، مطابق احکام قانون به موافقه اداره صورت گرفته می تواند."³

بند چهارم: تقاعد در اثر معلولیت یا فوت از منظر قوانین افغانستان: معلولیت به ناتوانی در انجام تمام یا قسمتی از فعالیت های عادی زندگی فردی یا اجتماعی به علت وجود نقصی مادرزادی یا اکتسابی، در قوای جسمانی یا روانی اطلاق می شود.⁴
بر اساس ماده 141 قانون کار، حقوق تقاعد در اثر معلولیت یا فوت مرتبط به کار و مریضی حرفوی یا فوت ناشی از آن بر اساس تصدیق کمیسیون صحتی تثبیت معلولیت، بدون در نظر داشت دوره خدمت، معادل 100% مزد آخرین رتبه یا درجه قبل از تقاعد، قابل اجرا می باشد.

جزء سوم: حقوق تقاعد و افزودی آن از منظر قوانین افغانستان:

بند اول: حقوق تقاعد از دیدگاه قوانین افغانستان: در صورتی که کارکن مستحق چند نوع حقوق تقاعد شود، کارکن یا کارگر حق انتخاب و اولیت دهی برخوردار از نوع حقوق تقاعد را دارد. مطابق ماده 143 قانون کار، انتخاب حقوق تقاعد چنین شرح شده است: "

1 وزارت عدلیه، "مقرره تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی"، جریده رسمی شماره مسلسل 1346 مورخ 15/2/1398.
2 وزارت عدلیه، "مقرره تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی"، جریده رسمی شماره مسلسل 1346 مورخ 15/2/1398.
3 وزارت عدلیه، "مقرره تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی"، جریده رسمی شماره مسلسل 1346 مورخ 15/2/1398.
4 http://ensanafghanistan.de/index.php?option=com_content&view=article&id=8:2010-03-10-09-41-12&catid=9:2009-11-01-22-00-11&1temid=12

أ. هرگاه کارکن از چند جهت مستحق چند نوع حقوق تقاعد شناخته شود، اجرای حقوق تقاعد به انتخاب وی صرف از یک نوع آن صورت می گیرد.

ب. باز مانده گان تحت تکفل متقاعد که از چند جهت مستحق حقوق تقاعد باشند، از کلیه حقوق مذکور مستفید می گردند.¹

بر اساس فقره 5 ماده سوم مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات مالی، حقوق تقاعد عبارت است از: " وجوهی است که برای متقاعد یا بازماندگان وی مطابق احکام این مقررۀ پرداخته می شود."² و بر اساس فقره 2 ماده سوم مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی، حقوق تقاعد عبارت است از: "وجوهی است که برای کارکن متقاعد ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی یا بازماندگان وی مطابق احکام این مقررۀ پرداخت می گردد."³

بند دوم: افزودی حقوق تقاعد از منظر قوانین افغانستان: هر گاه مزد عمومی کارکنان افزایش یابد، حقوق متعاقدين و یا بازماندگان متعاقدين نیز متناسب با آن افزایش می یابد. ماده 144 قانون کار، افزودی حقوق تقاعد را چنین شرح می دهد:

1. حقوق تقاعد متعاقدين و حقوق بازماندگان متعاقدين متوفی، متناسب افزودی های عمومی مزد (معاش) افزود می گردد.

2. افزودی عمومی مزد، شامل حال متعاقدين بخش یا صنف مربوط می گردد.⁴

انگیزه اصلی که از کشورها خواسته شد تا کارفرما و صاحب کار را ملزم به پرداخت تقاعد نمایند، حمایت از کارگر در زمانی است که او به این حمایت اشد نیاز دارد، زیرا کارگران، پس از رسیدن به سنی که اغلب قادر به کار نیستند، از آن در حقوق تقاعد خود استفاده می نمایند، در هیچ کاری، این امر جایز نخواهد بود که کارگر را پس از اینکه تمام یا قسمتی از عمر خود را در خدمت صاحب کار گذرانده باشد، او را رها کرده شود و بدون اینکه به کار قبلی او نگاه کند، او را در کنار جاده بیندازد و یا دور انداخته شود، این امر از انسانیت نخواهد بود. به نظر من، علت الزام صاحب کار به پرداخت حقوق تقاعد کارگر، این است که به کارگر مبلغی از پول داده شود تا اینکه بتواند با آن خواسته ها و مطالبات زندگی اش را برآورده نماید، و پس از گذراندن عمر طولانی خود در کار، با

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

2 وزارت عدلیه، "مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل 992 مورخ 26 اسد سال 1388.

3 وزارت عدلیه، "مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی"، جریده رسمی شماره مسلسل 1346 مورخ 15/2/1398.

4 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

اطمینان، آرامش و امنیت به زندگی خود ادامه دهد. موضوع تقاعد یک موضوع گسترده می باشد که مسایلی مختلفی؛ از جمله نحوه محاسبه تقاعد و مقدار آن، تزئید و تنزیل آن و غیره احکاماتی را در بر می گیرد که به علت طوالت و غیر مرتبط بودن آن به موضوع مورد بحث، صرف نظر شد.¹

جزء چهارم: اکرامیه از منظر قانون افغانستان:

اکرامیه به معنای اعزازی؛ در حقیقت مبلغ پولی و مساعدت مالی است که بعد از وفات کارکن جهت کمک مالی بدون عوض، به اولیاء و فامیل وی داده می شود و این از جمله مکافات و همچنین انواع تأمینات اجتماعی به شمار می رود، قانون کار افغانستان در فقره یک ماده 134 خود چنین تصریح می دارد: " اکرامیه؛ به فامیل کارکن متوفی به منظور تکفین و تدفین، معادل ده ماهه مزد با اجزاء و ضمائ آن به اساس آخرین معاش ماهوار وی پرداخته می شود."² و منبع اصلی آن، بودجه و وجوه مالی همان اداره مربوط می باشد.

در پایان بحث جهت تطبیق و مقارنه بین فقه و قانون، باید گفت که قوانین و مقررات مربوط به تقاعد هیچ نوع تضاد و منافاتی با فقه اسلامی نداشته و ندارد، بدین اساس، می توان گفت که قوانین وضعی در حقیقت تطبیق کننده مفاد و خواست قوانین شرعی می باشد و از جمله اعمال متعارف بین مسلمانان به شمار می رود.

جزء پنجم: مقارنه بین فقه و قانون:

با توج به احادیث و آثار صحابه[ؓ]، می توان گفت که در صدر اسلام، حمایت از بی کسان و بیکاران، فقرآء و مساکین یک اصل اساسی تلقی می شود، اما اصول و قواعد منظم در این زمینه وجود نداشت، بدین اساس قوانین و مقررات فعلی که تامین کننده این اصل می باشد، هیچ نوع منافاتی و تضادی ندارد، زیرا زمانی که افراد بیکار شود و هیچ نوع کمک مالی و تعاون نداشته باشد، از یک طرف توهین و تحقیر به انسانیت و از طرف دیگر کسر اعتماد و شان دولت در سطح کشور می گردد، این امر، از یک سو، باعث دوری مردم از حکومت (در جنبه منفی آن) و از سوی دیگر، دلچسپی و اعتماد مردم به حکومت (در جنبه مثبت) می شود.

1 جهت مطالعه و معلومات بیشتر به مقررات و طرز العمل ذیل مراجعه شود: مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان ادارات غیر دولتی و سکتور خصوصی. مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی افغانستان و همچنین طرز العملی که در سال 1389، جهت تطبیق مقررۀ تنظیم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکی افغانستان به نشر رسید.

2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

مبحث نهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد جهت ایجاد وقفه استراحت و تعیین

ساعات کاری

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار جهت ایجاد وقفه استراحت و

تعیین ساعات کاری:

فقهای اسلام از هر مذهب، تلاش نموده اند تا مدت زمان کاری روز مره را برای کارگر و کارمند، تعیین نمایند، تا اینکه میان طرفین قرارداد، هیچ نوع اختلافی، به میان نآید، و آنها در این مورد از معنای لغوی، عرفی و شرعی (الیوم) استدلال نموده اند، اما قانون دانان، در این مورد، جهت استدلال چیز های جدیدی را، مطرح نموده اند، و این اتجاهاات به شرح زیر است:

جزء اول: تعیین ساعت کاری از منظر فقه اسلامی:

بند اول: توجیه یوم با استفاده از معنای لغوی آن: در کتاب لسان العرب چنین شرح داده شده است: "اندازه و مقدار یوم (روز)، بسیار مشهور است که از طلوع آفتاب شروع تا غروب آفتاب را دربرمی گیرد"¹، و فقهای احناف تصریح نموده اند که "النهان نام زمانی است که از طلوع آفتاب آغاز می گردد تا غروب آفتاب را شامل می شود، البته در این وقت زمانی، فجر داخل نمی شود و نه مغرب را شامل می شود، و وجه تسمیه نهار، اینست که آفتاب در این وقت، در فرایند دوره خویش می باشد، مانند نهر که آن را نهر بخاطر این می گویند که در آن، آب جریان دارد"².

بند دوم: توجیه یوم (روز) با استفاده از معنای شرعی آن: شریعت اسلام، الیوم (روز) را در بسیاری از احکام شرعی، تعیین نموده است، تا اینکه تکلیف مشخص و معلوم باشد، و بر اساس آن فرد مکلف را، تعیین کرده بتوانند، و از آن صیام (روزه) روز را که از طلوع فجر شروع تا غروب آفتاب را در بر می گیرد، مشخص و تعیین نموده اند، و از اینجا کاملاً واضح می گردد که الیوم در شریعت اسلامی، از طلوع فجر تا غروب آفتاب را در بر می گیرد.

بند سوم: توجیه یوم (روز) با استفاده از معنای عرفی آن: اکثر فقهای اسلام، (تقریباً اجماع فقهای اسلام است) اتفاق نظر دارند³ بر اینکه؛ در تعیین مدت روز در انجام کار، باید عرف رائج، در نظر گرفته شود، و مبنا و اساس آن قاعده فقهی معروفی است که گفته شده: {العاده محکمة}⁴، یعنی " نزد شرع، عرف و عادات، اعتبار محکم دارد"، این یکی از جمله قاعده های فقهی کاربردی است و معنای آن اینست که؛ عادت و عرف مردم (عرف خاص یا عام)، طریقی برای اثبات حکم شرعی

¹ این منظور، لسان العرب 649/12.

² السرخسی، المیسوط 207/15.

³ الشیخ نظام: الفتاوی الهندیة 468/4، و الامام مالک، المدونة 445/3، ابن قدامة، المغنی 14/6.

⁴ السیوطی، الاشباه و النظائر ص 121.

برای مسائل فرعی-فقهی است. این قاعده مبنی بر این است که در وقایع متعدد؛ شرع، دلیلی ندارد و برای رسیدن به حکم شرعی در این گونه موارد، باید به عرف و عادت عمومی مسلمانان، مراجعه شود، اگر عرف رائج میان مردم، این باشد که کارگر و کارمند تا نماز عصر، کار کند و یا کمتر و یا بیشتر از آن کار کند، پس همین طور، طبق عرف رائج، خواهد بود.

بند چهارم: توجیه یوم (روز) با استفاده از معنای قانونی و حقوقی آن: قوانین کار در مجموع با توجه به تعددی که در هر کشور قانون کار جداگانه از خود دارد، مدت ساعات کاری را، برای هر روز، هشت ساعت تعیین نموده اند¹، زیرا این ساعات در حد یک سوم روز را در بر میگیرد، و در این مورد، کدام اختلاف خاصی نیز، وجود ندارد، بلکه اگر اختلاف و یا تفاوتی هم اگر باشد، بسیار اندک است، و این چیزی است که در عصر حاضر، تقریباً به یک عرف بین المللی، تبدیل گردیده است، و در بقیه موارد، کارگر و کارمند می‌تواند، بقیه فعالیت‌های انسانی مورد نیاز خود را در سطوح اجتماعی، مذهبی و سیاسی و سایر مواردی که اسلام، مسلمانان را به انجام آنها، فرا می‌خواند، انجام دهد. از طرف دیگر، تعیین مدت استراحت و یا وقفه تعطیل در این ساعات، بر عهده اداره یا کارفرما می‌باشد، او می‌تواند کار خود را آن طور که صلاح می‌داند، سازماندهی و تنظیم نماید، مشروط بر اینکه؛ کارگر پنج ساعت متوالی و مداوم، کار نکند²، و برخی از قوانین کار، در بعضی از کشورها، در صورتی که کار سخت و طاقت فرسا باشد، تعداد ساعات کاری روزانه را، کاهش داده اند³.

بنابراین، جهت مقارنه بین فقه و قانون، می‌توان چنین گفت که این احکام و قوانین، مطابق عرف جاری است و با احکام شریعت مقدس اسلام، هیچ نوع منافات و مغایرتی ندارد، بلکه با اصول کلی آن منطبق و سازگار است؛ این فقط بخاطر حفظ منافع کارگران-کارمندان و محافظت از صحت و سلامتی آنها وضع و تصویب گردیده است.

جزء دوم: اعطای رخصتی های هفتوار از منظر فقه اسلامی:

گر چند اجرت، در عقد معاوضه، به عنوان بدل و عوض، به حساب می‌آید، اجیر خاص، مستحق آن نمی‌شود، مگر اینکه خود را جهت انجام کار به صاحب کار، تسلیم نماید، و این تسلیمی زمانی اتفاق می‌افتد که کارگر و کارمند، جهت انجام کار خودش را به صاحب کار به معنای واقعی آن تحویل دهد، و با در نظر داشت تعهدات اخلاقی، ایمانی و وجدانی آماده به انجام کار شوند، گرچند بلحاظ

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

3 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

حقوقی زمانی که کارگر خودش را به کارفرما تسلیم نماید، مستحق مزد می‌گردد، مگر در صورت عدم انجام کار در پیشگاه الهی مقصر، خوانده خواهد شد، بر اساس قول الهی که می‌فرماید: {وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يَخْسِرُونَ} ¹ ترجمه: "وای بر کم‌فروشان! آنان که وقتی برای خود پیمانه می‌کنند، حق خود را بطور کامل می‌گیرند؛ اما هنگامی که می‌خواهند برای دیگران پیمانه یا وزن کنند، کم می‌گذارند!". اما در برخی موارد، خصوصاً معاملات دنیوی که به عرف و رواج عموم مسلمانان بر می‌گردد، چنانکه رسول الله ﷺ فرموده اند: {المسلمون على شروطهم إلا شرطاً أحلاً حراماً أو حراماً حلالاً} ² یعنی "مسلمانان مقید به شروط خود هستند، مگر شرطی که حرام را حلال یا حلال را حرام کند." ³، یعنی مسلمانان بر شروط شرعی که بین آنها قرار می‌گیرد، ثابت قدم هستند و آن را برآورده می‌کنند و از آن، روی بر نمی‌گردانند؛ زیرا این جزء از وفای به عقود است که خداوند متعال به آن دستور داده است و در مورد شروطی که فاسد است و یا جایز نیست؛ تکمیل و تعمیل آن، شرعاً به هیچ وجه درست نیست. بنابراین، بر اساس این قاعده فقهی زمان صرف طعام، ادای نماز، جمعه همراه با خطبه آن، بلحاظ عرف شامل اوقات کاری نمی‌شود، گویا عرفاً مشروط گردیده است که باید شامل اوقات کار، نشود، همچنین فقهای شریعت اسلام، تصریح نموده اند که اگر یک مسلمان یک ماه کامل مرد یهودی را به عنوان اجیر و کارگر اخذ نماید، شنبه‌ها از این کار مستثنا قرار می‌گیرد و همینطور اگر مسلمانی، یک مرد مسیحی را اجیر کند، یکشنبه‌ها از این کار مستثنا می‌شود و مسلمان نیز چنین است، زیرا جمعه‌ها در نزد مسلمانان به عنوان روز رخصتی پذیرفته شده است. ⁴ از این مسئله چنین بر می‌آید که اگر کارگر در این روز رخصتی نماید، رخصتی وی برای مدت یک روز همراه با دستمزد محاسبه خواهد شد. دیده می‌شود که تعیین این روز بر اساس مذهب و عقیده کارگر متفاوت است، زیرا مسلمان در روز جمعه غیابت می‌کند، یهودی در روز شنبه و مسیحی در روز یکشنبه غیابت می‌کند، هر چند شریعت اسلام به دو طرف تولید اجازه داده است، در هر روز دیگری با در نظر گرفتن مصالح منافع سه‌گانه (منافع کارگر، منافع صاحب کار و منافع تجاری کارفرما) توافق نمایند. گر چند در کارهای امروزی چنین توافقی با هیچ یک از کفار صورت نمی‌گیرد، بنابراین می‌توان گفت، آنچه فقهای اسلام در گذشته تصریح نموده اند، به حقیقت و واقعیت‌های امروزی نزدیک و در ضمن جهت تطبیق

1 سورة المطففين آیت نمبر 1-3.

2 قد سبق تخريجه في ص 70.

3 الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع 41/6.

4 الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة ألفاظ المنهاج، ج3، ص403. امام غزالی، ابوبکر الشامی، بلقینی، تقی‌الدین السبکی و السیوطی به همین نظر هستند.

عملی، آسان تر است. از سوی دیگر، در هیچ یک از احادیث و آثار مشخص نمی شود که روز جمعه، به روز رخصتی میان مسلمانان تشخیص و تعیین گردیده باشد، البته در احادیث پیامبر ﷺ همین قدر آمده است که روز جمعه، روز عید است، همانطوری که در نوشته ها به اختلافات فقهاء اشاره گردیده است.¹ و این آیت به فضایل و اهمیت آن افزوده است: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ} ² ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده‌اید! هنگامی که برای نماز روز جمعه اذان گفته شود، به سوی ذکر خدا بشتابید و خرید و فروش را رها کنید که این برای شما بهتر است اگر می‌دانستید!". امام ماوردی³ نیز به رخصتی و داشتن استراحت و وقفه کاری، تأکید می‌کند.³ صاحب تحفه المحتاج نیز گفته است که روز جمعه برای مسلمانان مستثنا است.⁴

با توجه به نصوص شرعی فوق، در گذشته و عصر حاضر، میان مردم، این عرف رائج بوده است که یک روز را در هفته، برای رخصتی و یا بیکاری اختصاص می‌دادند و در آن روز، آنها هیچ نوع کاری را، انجام نمی‌دادند، به اصطلاح امروزی، به آن وقفه تفریحی یا رخصتی هفتوار گفته می‌شود که مزد آن بر عهده صاحب کار و کارفرما می‌شود، پس سوال در اینجا اینست که آیا کارگر حق دارد که از این تعطیلات و رخصتی‌ها استفاده نماید؟ و اگر او حق داشته باشد، پس آیا بدون اینکه کار را انجام دهد، برای وی اجرتش پرداخته می‌شود، یعنی او در زمان تعطیلات و رخصتی‌ها، مستحق اجرت و حق الزحمه می‌شود و یا خیر؟ فقهای مذاهب اربعه⁵ در این مورد، اختلاف نظر دارند که در نوشته‌های زیر به هر یک از آن اقوال و دیدگاه‌ها اشاره خواهد شد:

دیدگاه اول: راجح‌ترین قول از فقهای احناف که همان نظر فقهای مالکی‌ها⁶ و یک قول از فقهای شوافع⁷، نیز است⁵:

آنها در این دیدگاه، عرف رایجی را که بر جواز این رخصتی‌ها نیز دلالت می‌کند، آن را در نظر گرفته‌اند، زیرا کارگران و کارمندان به کارفرمایانشان در این روزها، نزدیکتر می‌شوند، و حال و هوای آنها تازه می‌شود و فرصت استراحت و آماده شدن برای کار در روز بعدی به آنها داده می‌شود.

1 جمعة العوادة، سمير محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشريع من جامعة القدس، 1431هـ/2010م، القدس-فلسطين. ص 139، مع التصرف.

2 سورة الجمعة آيت نمبر 9.

3الماوردی، ادب الدين و الدنيا، ص 43.

4 ابن حجر الهيثمي، "تحفة المحتاج" 6/142.

5الشيخ نظام، الفتاوى الهندية، 468، و ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الابصار 567/6-568، و الرهوني، حاشية الرهوني على شرح الزرقاني لمختصر خليل، 17/7، و الشرواني و العبادي، حواشي الشرواني و ابن قاسم العبادي على تحفة المحتاج بشرح المنهاج، 538-537/7.

شود، همچنین، این تعطیلات فرصتی برای ملاقات با والدین به ویژه برای آن دسته از کارگرانی است که دور از محل زندگی خود، کار می کنند و مهارت های خود را تقویت می دهند، و این خود باعث می شود که کارفرما، مهارت و حاکمیت بیشتری در کار داشته باشد، و در نتیجه کیفیت تولید بالا رفته و در سرعت آن افزایش پیدا می کند، و به این شکل، کمالات بیشتری را برای صاحب کار فراهم می کند، از جمله خوبی ها و مراتب عالی فقه مسلمانان و تسامح آنها، این است که بر اساس عرف اهل الذمه، به آنها اجازه استراحت و رخصتی می دهند نه بر اساس عرف مسلمانان¹، و آنها به طور پیوسته بر اساس عرف رائج، استدلال می نمودند.

دیدگاه دوم: یک قول دیگر از فقهای احناف و شوافع رضی الله عنہم: آنها در یک قول دیگر خود، به این باور هستند که اجیر خاص در صورت غیبت در این رخصتی ها، مستحق هیچ نوع اجرت و دستمزد، نمی شود، به دلیل اینکه در این مدت، عقد معاوضت که مبنا و اساس عقد است که بصورت درست انجام نیافته، بدین اساس، مستحق عوض و بدل (اجرت)، نمی گردد. امام سرخسی رضی الله عنہ در این مورد چنین گفته است: "و اگر چوپان، يك ماه کار می کند، اجیر خاص به حساب می آید، و اگر او در این مدت از یک ماه، یک روز و یا دو روز بدون اطلاع به صاحب کار، رخصتی نماید، عقد باطل می گردد، و از حساب دستمزد و معاش او کسر می گردد، خواه این رخصتی بخاطر مریضی باشد و یا کدام گپ دیگر باشد؛ زیرا کارگر با تسلیم منافع صاحب کار، مستحق دستمزد می شود، و این در وضعیت بیکاری؛ چه با عذر باشد و یا بدون عذر باشد، حاصل نمی شود"². شیخ رملی رضی الله عنہ می گوید: "و در رابطه به شمولیت روز جمعه در این مدت، تردد... وجود دارد و توجیه قابل ترجیح اینست که روز جمعه در این مدت، داخل نمی شود، همانطوری که بلقینی رضی الله عنہ فرموده اند"³، و در جایی دیگر در رابطه به تعطیلات معلمان در مکاتب و مدارس، چنین اظهار نظر نموده است: "من دقیقاً درک می کنم و این یک حالت عادی است که: بیکاری در رخصتی های معمول در مدارس و مکاتب، مانع از استحقاق اطلاعات و معلومات می شود، زیرا نه کدام شرطی در این مورد وضع می گردد و نه در آینده کدام جانشین دارد و این مدتی است که بدون آموزش و پرورش سپری می شود و هیچ نوع استحقاق منافع نیز، در این مدت قابل تصور نیست"⁴.

1 الشروانی و العبادی، حواشی الشروانی و ابن قاسم العبادی علی تحفة المحتاج بشرح المنهاج، 537/7-538.

2 السرخسی، الميسوط 183/15.

3 الرملی، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج 282/5.

4 همان، ص 349/5. اما از فقهای حنابله در این مورد کدام چیزی تصریح نشده است.

دیدگاه راجح از میان اقوال و دیدگاه های فقهای اسلام: البته دیدگاه راجح در این زمینه، همان قول اول است، با وجود اینکه خلاف قیاس است، زیرا آنها به این نظر هستند که کارگر مستحق دستمزد نمی شود مگر اینکه خود را در اختیار صاحب کار قرار دهد، بنا بر دلایل زیر:

1. مبنا و اساس این قول، اعتبار عرف است، زیرا قاعده کلیه فقهی است که گفته شده: {العادة محكمة}¹، یعنی " نزد شرع، عرف و عادات، اعتبار محکم دارد"، این یکی از جمله قواعد فقهی کاربردی است و معنای آن اینست که؛ عادت و عرف مردم (عرف خاص یا عام) طریقی برای اثبات حکم شرعی برای مسائل فرعی-فقهی است. این قاعده مبنی بر این است که در وقایع متعدد؛ شرع، دلیلی ندارد و برای رسیدن به حکم شرعی در این گونه موارد، باید به عرف و عادت عمومی مسلمانان، مراجعه نماید. و اینکه {المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً}²، یعنی " آنچه در عرف شایع باشد مثل آن است که شرط گردیده است"، مفهوم این قاعده آنست: آنچه که در عرف معتبر و معروف باشد در معاملات بمنزله شرط معتبر می باشد و لو به آن تصریح هم نکرده باشند و به همین دلیل در تعیین توابع عقود، به عرف اعتبار داده میشود، پس بنابراین، هر آنچه که در عرف اتفاق می افتد، مشروط بر اینکه خلاف شریعت مقدس اسلام، نباشد و همچنین از روی جهالت و فریب نباشد، در این صورت شرعاً قابل قبول خواهد بود.

2. تمام نصوص قانون کار که به عنوان قانون وضعی شناخته می شود، در مورد رخصتی ها تصامیم لازم را اتخاذ نموده است، چنانچه در مطلب بعدی در مورد آن، توضیحات لازم، بطور مشخص ارائه خواهد شد، و آن را به عنوان قواعد آمره، تلقی می کنند، و قاعده فقهی در سیاست شرعی نیز حکم نموده است که "رفتار امام نسبت به مردم، وابسته به مصلحت است"³، و مصلحت عمومی کارگر، کارفرما و دولت، در وجود این نوع از رخصتی ها محقق می شود، پس بنابراین از نظر شریعت اسلام نیز، معتبر به شمار می رود.

3. غیابت کارگر یک روز از کار در هفته، به منافع صاحب کار، کدام آسیب نمی رساند، بلکه در عوض، این کار برای گسترش و استحکام پل های آسایش و اعتماد، بین صاحب کار و کارگر، عمل می کند، زیرا کارگر را جهت انجام کار صاحب کار، ترغیب و تشویق می نماید، و او را بخاطر تکمیل تعهداتش به فداکاری دعوت می دهد.

1 السیوطی، الاشباه و النظائر ص 121.

2 قد سبق تخریجه فی ص 237.

3 الزرکشی، المنثور فی القواعد 183/1.

4. شارع حکیم، انسان را از تکلیف مالایطاق (مکلف نمودن انسان به چیزی که طاقت و توانایی انجام آن را نداشته باشد)، منع نموده است، چنانچه الله متعال فرموده است: {لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا} ¹ ترجمه: " خداوند هیچ کس را، جز به اندازه تواناییش، تکلیف نمی‌کند"، اگر این امر، بین بنده و پروردگارش باشد، پس بین کارگر و صاحب کار اولی تر خواهد بود، و از طرف دیگر، کار متواتر و دوامدار در تمام روز های هفته بدون هیچ نوع وقفه تفریحی، در حقیقت تکلیف غیر قابل تحمل و تکلیف مالایطاق خواهد بود، پس با این حال، کارگر و کارمند نمی تواند به طور مداوم، کار را انجام دهد، در غیر این صورت تمرکز خود را از دست می دهد، قدرتش از بین می رود و بدنش ضعیف می شود و این تعطیلات کارگران را قادر می سازد، تا از سلامت جسمانی و آسایش روانی، برخوردار شوند که به آنها کمک می کند، تا به تعهدات خود، در قبال کارفرما عمل نمایند، نفس و محافظت از آن و در نظر گرفتن قابلیت های آنها در شریعت اسلام، مهمتر از میزان تولید است که در اصل وسیله ای برای رسیدن به سعادت انسان، ساخته شده است که از جمله این معانی در شریعت اسلام، می توان به موارد زیر اشاره نمود:

أ. الله متعال فرمود: {وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ} ² ترجمه: "و در دین (اسلام) کار سنگین و سختی بر شما قرار ندارد"، پس می توان گفت که جنس حرج و سختی، از انسان برداشته شده و یکی از مقاصد شریعت اسلام، ایجاد آسانی و رفع حرج و سختی است، همانطوری که تکلیف بمالایطاق، ممتنع است، چنانچه الله متعال می فرماید: {لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا} ³ ترجمه: " خداوند هیچ کس را، جز به اندازه تواناییش، تکلیف نمی‌کند"، و همچنین حق تعالی فرموده است: {وَلَا تُؤْفَا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ} ⁴ ترجمه : "و خود را به دست خود، به هلاکت نیفکنید! و نیکی کنید! که خداوند، نیکوکاران را دوست می‌دارد"، بنابراین، الله ﷻ، از هلاکت نفس، منع کرد و به احسان حکم نمود که عین درجه کمال است، و زمانی که کارگر از جسم خسته و از لحاظ ذهنی مشغول باشد، کمال به سراغش نمی آید.

ب. شعیب رضی الله عنه، زمانی که به موسی رضی الله عنه، پیشنهاد نمود که تا برای او در چارچوب یک قرارداد ویژه، کار کند، در حقیقت یک قاعده بسیار مهمی را در محوطه کاری وضع نمود و به او گفت که:

1 سورة البقرة آیت نمبر 286.

2 سورة الحج آیت نمبر 78.

3 سورة البقرة آیت نمبر 286.

4 سورة البقرة آیت نمبر 195.

{ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ }¹ ترجمه: "من نمی‌خواهم کار سنگینی بر دوش تو بگذارم؛ و ان شاء الله مرا از جمله نیکو کاران خواهی یافت"، پس بنابراین، صاحب کار، باید با کارگر خود مهربان و بخشاینده باشد، آسایش او را بخواد و از او بیش از حد توانش، کار نگیرد و کار را برایش سخت نکند، بلکه سعی و تلاش کند تا او را خسته نکند، بلکه کارگر باید در نزد او احساس راحتی کند و با او برخورد نیک صورت گیرد، و همچنین با او بر اساس اصول والایی، برخورد می‌کند که از خاستگاه عدالتی که با ایمان ساخته شده است، سرچشمه می‌گیرد، زیرا اسلام، سرچشمه اخلاق و انسانیت است.

ج. پیامبر اکرم ﷺ، صحابه را منع می‌فرمودند تا کارگران شان را با کارهایی که بر بالای آنها سنگین می‌شود و با وجود کوشش و مراقبت، بر آنها سخت تمام می‌شود، بار دوش آنها نسازند، و از این کار خود داری نمایند، چنانچه آنحضرت ﷺ ارشاد فرمود: {إِنَّ إِخْوَانَكُمْ حَوْلَكُمْ² جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تَكْفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعْيِنُوهُمْ³}، ترجمه: "برادران شما خدمت کاران شما هستند، خداوند آنها را زیر دست شما قرار داده است، هر کس برادرش را در اختیار و کنترل خود دارد، از آنچه می‌خورد باید به او بخوراند و از آنچه می‌پوشد باید به او بپوشاند، و آنها را بر آنچه که قدرت و توانایی انجام آن را ندارد، مکلف مگردانید و اگر بر آنها تحمیل کردید، باید با آنها کمک و یاری نمایید".

د. پیامبر اکرم ﷺ از تکلف و زیاده روی در عبادت منع می‌فرمودند، پس باید گفت که این از باب اولی خواهد بود که از تکلف در انجام کار نیز، منع صورت گیرد، هنگامی که صحابی بزرگ عبدالله بن عمرو بن العاص⁴ در انجام عبادت، با خود سختی نمود و زیاده روی کرد، پیامبر اکرم ﷺ پس از آنکه از عمل او مطلع شد، او را از سخت کوشی و زیاده روی در عبادت منع کرد و به او اعلام داشت که نفس و دیگر اعضای بدنش، بالای او حق دارند، چنانچه رسول الله ﷺ فرمود: {أَلَمْ أُخْبِرْ أَنْكَ تَصُومُ النَّهَارَ وَتَقُومُ اللَّيْلَ} ⁵ "آیا این خبر درست است که تو روزها را، روزه می‌داری و شب‌ها را نماز می‌خوانی؟" گفت: بلی یا رسول الله ﷺ، سپس رسول الله ﷺ فرمود: {فَلَا تَفْعَلْ صَمَّ وَأَفْطِرْ وَقِمْ وَنَمْ فَإِنَّ لِحْسَدِكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَ إِنْ لَعِينِكَ عَلَيْكَ حَقًّا

1 سورة القصص آیت نمبر 27.

2 الخَوْلُ: "هم الخدم، سموا بذلك لأنهم يتخولون الأمور أي يصلحونها، ومنه الخولى لمن يقوم بإصلاح البستان، و يقال: الخول جمع الخائل، و هو الراعى، و قيل التخويل التمليك، تقول: خولك الله كذا، أي ملكك إياه،...، و يلتحق بالرفيق من في معناه من أجبر و غيره" العسقلانى: ابن حجر، فتح الباری بشرح صحيح البخارى، ط1، بيت الأفكار الدولية، الرياض-المملكة العربية السعودية، 1420هـ-1999م. ج/ص. 1284/2.

3 قد سبق تخريجه في ص 209

4 أبو مُحَمَّدٍ عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عَمْرِو بْنِ الْعَاصِ بْنِ وَائِلِ الْفُرَيْشِيِّ السَّهْمِيِّ. الْإِمَامُ، الْحَبْرُ، الْعَابِدُ، صَاحِبُ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - وَابْنُ صَاحِبِهِ، الصَّحَابِيُّ الْجَلِيلُ الشَّابُّ الزَّاهِدُ الْعَابِدُ الْفَقِيهَ الْمَفْسَرُ، وَكَانَ مَوْلَاهُ قَبْلَ الْبِعْثَةِ بِسَبْعِ سِنِينَ عَلَى الْأُرْجَحِ، وَقَدْ أَسْلَمَ عَبْدُ اللَّهِ، وَهَاجَرَ بَعْدَ سَنَةِ سَبْعٍ، وَشَهِدَ بَعْضَ الْمَغَازِي. مَاتَ عَبْدُ اللَّهِ لِجَالِي الْحِزَّةِ، سَنَةَ خَمْسٍ وَسِتِّينَ وَهُوَ يُؤْمِنُ أَنْ أُنْتَنِيَتْ وَسَبْعِينَ سَنَةً. الطَّبَقَاتُ الْكُبْرَى 197/4، سير أعلام النبلاء 79/3.

5 أخرجه البخارى عن طريق عبدالله بن عمرو بن العاص في صحيحه برقم 5199 : و قال الالبانى "صحيح" و أخرجه مسلم برقم(1159) باختلاف يسير.

وإن لزوجك عليك حقًا وإن لزورك عليك حقًا و إن بحسبك أن تصوم كل شهر ثلاثة أيام فإن لك بكل حسنة عشر أمثالها فإن ذلك صيام الدهر كله¹ ترجمه: "پس چنین مکن، روزه بگیر و افطار کن و برخیز و بخواب، زیرا بدنت بر تو حق است، چشمت بر تو حق دارد، خانمت بر تو حق دارد، و بازدید از مهمانان، بر تو حق دارد. و کافی است در هر ماه سه روز، روزه بگیری، به ازای هر یک کار خیری که انجام می دهی، ده برابر بیشتر از آن، ثواب حاصل می کنی، در حقیقت آن روز، روزه ابدی و تمام زمان، خواهد شد." و احادیث متعددی دیگری در رابطه به ایجاد یسر و حسن تعامل و رفع مشکل وجود دارد که اینجا جهت طولانی شدن بحث، از آنها چشم پوشی صورت گرفت.

5. این تعطیلات به کارگران اجازه می دهد تا با خانواده های خود ملاقات کنند، و خودشان را برای آموزش و پرورش فرزندان شان فارغ نمایند، و از هسته اولیه ی جامعه مراقبت نمایند، که باعث ثبات و استواری این خانواده ها و تربیت آنها بر اساس اخلاق قرآن کریم می شود، و غیبت مستمر و مداوم کارگران، مانع از تحقق این هدف می شود، این از حق زوجه است که پیامبر اکرم^ﷺ در حدیث مذکور بر آن تأکید فرموده و خداوند متعال، دعای مؤمنان را ذکر کرده و آنها را ستوده است، چنانچه الله متعال می فرماید: {وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا²} ترجمه: " و کسانی که می گویند: "پروردگارا! از همسران و فرزندانمان مایه روشنی چشم ما قرار ده، و ما را برای پرهیزگاران پیشوا گردان!"، پس بنابراین، مؤمنی که در یک خانواده، احساس راحتی و آرامش می کند و آسایش چشمش در خانواده، بین زن و فرزندش است، جاه طلبی او بالا می رود و چشمش در آرزوی رسیدن به مقام امامت مومنان است، و این در اصل کنایه از خلاقیت او در عملکردش، در جامعه است، هنگامی که کارگر در مورد خانواده اش، اطمینان پیدا می کند، خود را درگیر آنها نمی سازد، و از طرف دیگر برای جویا شدن شرایط و وضعیت آنها کار می کند، و فکرش را در این زمینه دگرگون نمی سازد.

6. معنای تعاون و همکاری برای خیر، در این نوع از رخصتی ها و تعطیلات ظاهر می شود، و الله^ﷻ می فرماید: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى³} ترجمه: " و (همواره) در راه نیکی و پرهیزگاری با هم تعاون کنید!"، همچنین این آیت، بیانگر مهربانی و نرمی در قبال کارگران است و پیامبر اکرم^ﷺ، به مهربانی و نرمی، دعوت می نماید، چنانچه آنحضرت^ﷺ ارشاد می فرماید: {إِنَّ الرِّفْقَ لَا يَكُونُ فِي شَيْءٍ إِلَّا زَانَهُ وَلَا يُنَزَعُ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا شَانَهُ⁴} ترجمه: "مهربانی در چیزی یافت نمی شود مگر اینکه

1 همان.

2 سورة الفرقان آیت نمبر 74.

3 سورة المائدة آیت نمبر 2.

4مسلم، صحیح مسلم، کتاب: البر والصلة و الأدب، باب: فضل الرفق، ح. رقم 1043/2594.

آن را زینت می دهد (مزین و آراسته می سازد) و از چیزی حذف نمی شود، مگر اینکه آن را رسوا می کند (از شان و منزلت آن می کاهد و او را بی آبرو می سازد) ".

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار جهت ایجاد وقفه استراحت و تعیین ساعات کاری:

منظور از مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما و صاحب کار در ذیل این مطلب، قوانینی است که در رابطه به وقفه تفریحی، تعیین ساعات کار و اعطای رخصتی های هفتوار، مقرراتی را پیش بینی نموده است که در ذیل این مطلب به هر یک از آنها بصورت جزووار پرداخته خواهد شد:

جزء اول: ایجاد وقفه تفریحی در فرایند کار روزمره برای ادای نماز و صرف طعام از منظر قوانین افغانستان:

در هر اداره و سازمان، کارگران و کارمندان به خاطر تجدید نیروی فیزیکی خود، و همچنین به خاطر اداء و اقامت نماز و صرف طعام و غذا، نیاز به تفریح و استراحت دارد. بدین اساس، لازمی و ضروری به نظر می رسد که باید قانون به او اجازه بدهد که بخاطر رفع حرج و نیازمندی های اشد زندگی و عبادی خود، تفریح و رخصتی داشته باشد.

بنابراین، قانون کار افغانستان و دیگر قوانین و مقررات مربوط به کار، در این مورد چنین فیصله نموده اند که کارگر و کارمند هر روز باید در حین انجام کار وقفه تفریحی و استراحت و یا وقفه تعطیلی هفتوار داشته باشد، چنانکه، قانون کار افغانستان در ماده 10 خود چنین تصریح نموده است: "کارکنان مطابق به اسناد تقنینی مستحق استراحت و رخصتی های با مزد پیش بینی شده در این قانون می باشند"¹، و بر اساس فصل چهارم قانون کار افغانستان که موضوع آن حق استراحت و رخصتی ها است، در ماده 39 آن در رابطه به وقفه و رخصتی های با مزد چنین صراحت دارد: "کارکنان حسب ذیل مستحق وقفه و رخصتی های با مزد می باشند: 1-وقفه کار جهت ادای نماز و صرف طعام."² البته دلایل مشروعیت رخصتی های هفتوار کاری را، می توان دلایلی برای رخصتی های روزانه، دانست و بر آن مقایسه کرد. به نظر می رسد که اوقات نماز در اثنای این تعطیلات روزمره، بخاطر حفاظت از منافع صاحب کار است. و در قانون کارکنان خدمات ملکی افغانستان، احکام تفریح و رخصتی ها برای کارگران و کارمندان به طور جداگانه ذکر نشده است، بلکه به مواد 39 الی 58 قانون کار افغانستان، ارجاع داده شده است که به طور خلص عبارت اند از: 1-وقفه کار جهت ادای

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.
2 همان.

نماز و صرف طعام. 2- رخصتی های عمومی (ملی و مذهبی). 3- رخصتی های سالانه (تفریحی، مریضی و ضروری). یعنی در مجموع در قانون کار، شش نوع رخصتی های ذکر گردیده است که در مباحث بعدی به هر یک از آنها، پرداخته خواهد شد.

جزء دوم: تعیین ساعات کاری و اعطای رخصتی های هفتوار از منظر قوانین افغانستان:

قسمی که این امر واضح و روشن است که انسان به لحاظ جسمانی و روانی، استعداد مدت معین انجام کار و فعالیت را در روز دارد. به هر اندازه که قوای جسمی و فکری انسان بیشتر باشد، میزان توانایی انجام کار وی افزایش می یابد و هر اندازه، قدرت بدنی و فکری و یا تجربه کاری او کمتر باشد، این مدت نقصان پذیر است. تحقیقات دانشمندان و زیست شناسان ثابت می کند؛ هر کارگر و یا فردی که در جامعه شهری و روستایی زندگی می کند، می تواند به طور معمول برای مدتی نسبتاً طولانی هشت ساعت در روز، کار کند، اگر یک شخص روزانه هشت ساعت تفریح و هشت ساعت استراحت نماید، این قاعده جهانی است، اما ممکن است یک شخص، انرژی بیشتری داشته باشد و از این زمان زیادتر کار کند، اما به صورت قطعی باید گفت که مدت دوازده ساعت کار برای انسان ضرورت است که استراحت نماید. قانون کار افغانستان در فصل سوم طی هشت ماده در رابطه وقت کار می پردازد، بر اساس ماده 30: "(1) وقت کار زمانی است که کارکن نیروی فیزیکی یا فکری خود را به منظور انجام کار در اختیار اداره قرار می دهد. (2) وقت عادی کار طور اوسط در طول سال در هفته متجاوز از (40) ساعت بوده نمی تواند. (3) بیلانس سالانه وقت کار، سنجش مجموعی استفاده از وقت کار، آغاز و انجام وقت کار کارکنان، ترتیب جدول نوبتی (گراف شفت) و سایر مسائل مربوط به نظام (رژیم) کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین تعیین و تنظیم می گردد. (4) اداره می تواند به توافق وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین با نظر داشت خصوصیات کاری، ساعات کار را در روز های هفته کمتر یا بیشتر تنظیم نماید. مشروط بر اینکه مجموع ساعات کار در هفته از (40) ساعت تجاوز نکند."¹ و در ادامه به ماده 31 در رابطه به تقلیل وقت کار چنین می گوید: "(1) وقت کار در هفته برای کارکنان حسب احوال به ترتیب ذیل تقلیل می یابد: 1- برای نوجوانان بین سنین (15) الی (18)، در هفته (35) ساعت. 2- برای کارکنانی که در کارهای زیر زمینی، کار ثقیل یا مضر صحت مشغول کار اند، در هفته (30). 3- برای زنان حامله در هفته (35) ساعت. (2) فهرست کارهای ثقیل و مضر صحت که وقت آن ایجاب تقلیل را می نماید، از طرف وزارت های صحت عامه، کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین و اداره مربوط

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

تشخیص و تثبیت می‌گردد. (3) وقت کار استادان، معلمان، موظفین صحی و سایر کارکنانی که ایجاب تقلیل را می‌نماید، مطابق اسناد تقنینی خاص خود شان از طریق ادارات مربوط به موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین تنظیم می‌گردد. (4) تقلیل اوقات کار مندرج فقره های (1، 2 و 3) این ماده موجب، کسر مزد و سایر حقوق کارکن نمی‌گردد. (5) وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین، می‌تواند ساعات کار را با در نظر داشت فصول سال و روز های ماه مبارک رمضان یا گرما و سرمای شدید، روزانه یا هفتوار تقلیل یا تزئید نماید. مشروط بر اینکه در طول سال از تعداد ساعات پیش بینی شده مندرج فقره (2) ماده سوم این قانون تجاوز نکند. (6) در اداره که به شکل بلا انقطاع فعالیت دارد و در اداره که نظر به شرایط تولید، رعایت وقت معین کار در هفته ممکن نباشد، محاسبه مجموعی وقت کار (ماهوار، ربعوار و شش ماهه)، از جانب اداره مربوط و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین، وقت کار تقلیل یا تزئید یافته می‌تواند، مشروط بر اینکه از تعداد ساعات پیش بینی شده مندرج فقره (2) ماده سی ام این قانون تجاوز نکند.¹ بر اساس ماده 32: " وقت کار در شب، نسبت به وقت کار در روز یک ساعت کمتر می‌باشد، شب به این منظور عبارت از 11 ساعت مسلسل است که از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین توسط قواعد نظم داخلی که کار اداره، تنظیم می‌گردد.² قانون کار افغانستان در فصل چهارم خویش به حق استراحت و رخصتی های قانونی پرداخته، چنانکه در ماده 39 خود در رابطه به وقفه و رخصتی های با مزد، چنین تصریح می‌دارد: "کارکنان حسب ذیل مستحق وقفه و رخصتی های با مزد می‌باشند: 1-وقفل کار جهت ادای نماز و صرف طعام. 2- رخصتی های عمومی (ملی و مذهبی). 3- رخصتی های سالانه (تفریحی، مریضی و ضروری)."³ و در ادامه به ماده 40 در رابطه به وقفه کار چنین می‌گوید: "وقفه کار جهت ادای نماز و صرف طعام یک ساعت بوده و شامل وقت کار رسمی نمی‌گردد و طبق لوایح نظم داخلی کار اداره تنظیم می‌گردد."⁴

برای اینکه کارگر توانسته باشد در مدت یک هفته، یک روز را برای امور خانوادگی و رفع خستگی شش روز کار پرداخته باشد، لازم است که یک روز استراحت نماید که مدت آن از (24) ساعت کم نباشد، این تعطیل احتیاج به توضیح ندارد، زیرا کارگر از لحاظ جسمی و هم از نظر روحی به این

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

2 همان.

3 همان.

4 همان.

تعطیل احتیاج دارد و این امر در حفظ سلامت جسمی و روحی او موثر می باشد. کارگر می تواند یک روز در کنار خانواده خود باشد و از مزایای زندگی خود به طور دسته جمعی لذت ببرد و از آن بهر مند شود و در این مدت، به وظایف اجتماعی و امور مذهبی و همچنین به امور فرزندان خود رسیدگی نماید. ممانعت کاری در روز جمعه از نظر مذهبی در زمانی که هنوز حمایت های قانونی برای کارگران وجود نداشت، به منظور ادای فرض (نماز جمعه) در اجتماع بزرگتر، از احکام شرعی است که همه مسلمانان جهان این روز را به عنوان روز مقدس، رخصتی می نمایند. مانند اینکه مسیحیان روز یکشنبه را و یهودی ها روز شنبه را، روز مقدس و تعطیل می شمارند.

مطابق قانون کار افغانستان، کارگر در روز رخصتی، حق دریافت مزد خود را دارد، مشروط بر اینکه شش روز متوالی با صاحب کار، کار کرده باشد، همچنین بر اساس توافق طرفین قرارداد، جمع آوری و یکجا سازی این تعطیلات در محور زمانی مشخص، برای یک بار جایز است، و این در صورتی است که مزد کارگر، بر اساس هفتوار باشد، اما در صورتی که مزد کارگر، بر اساس ماهوار باشد، دستمزد روزهای تعطیلی به طور ضمنی در مزد ماهانه، در نظر گرفته می شود. زیرا کارگران و کارمندان پس از فعالیت های چند روزه نیاز به تعطیلی و استراحت دارند و در حقوق کار، حمایت از نیروی کار در قبال خستگی ها و ماندگی ها به عنوان یک حق برای کارگران مورد پذیرش قرار گرفته است. جدا از ملاحظات انسانی و اجتماعی، استفاده از تعطیلی و مرخصی از جنبه های اقتصادی نیز قابل توجیه است؛ زیرا تجربه ثابت کرده است که خستگی های زیاد کارگر بر کیفیت و کمیت کار تأثیر می گذارد. استفاده از تعطیلی و مرخصی موجب می شود که کارگر ضمن تجدید قوای فکری و جسمی با دقت و انگیزه بیشتری به ادامه کار خود بپردازد و با استفاده از این طریق، قدرت و توانایی های بدنی، جذبه و علاقه خود را نسبت به کار، مجدداً به دست می آورد، بدین اساس، نیاز به استراحت و وقفه کاری دارد که معمولاً در روز انجام فرایض دینی دسته جمعی که همانا روز جمعه می باشد، به او اعطا می گردد.

و از آنجای که در این رخصتی ها، کارگر نیروی بدنی و اشتیاق خود را نسبت به کار، باز می یابد، پس بنابراین، کارگر مستحق دستمزد آن روز رخصتی خود، می گردد، زیرا صاحب کار از آن منتفع شده و بهره می برد.

بر اساس استندرد های بین المللی، تعطیلات هفتگی عبارت از تعطیلی یک روز یا دو روز اخیر هفته می باشد. (قسمی که قبلاً تذکر یافت) البته تعطیلی هفتگی در کشور عزیز ما افغانستان روز جمعه صرف برای یک روز می باشد و روز پنجشنبه شش ساعت کاری تعیین گردیده است. و در کشور

های دیگر روز های شنبه و یا یک شنبه را روز تعطیلی اخیر هفته پذیرفته اند. قابل تذکر است که بر اساس عرف رائج بین کشور های اسلامی و مسلمانان، تعطیلی یک روز معین در هفته به عنوان تعطیل هفتگی در همه حال و بدون هیچ استثنائی اجباری است و در کلیه قراردادهای کار اعم از قراردادهای معین (مؤقت) و نا معلوم (دائم)، کارفرما ملزم به رعایت آن همراه با مزد به عنوان یک حق از حقوق کارگر می باشد. بر اساس جزء یک ماده 41 قانون کار، روز اخیر هفته (جمعه) از رخصتی های عمومی است.¹

جزء سوم: مقارنه بین فقه و قانون:

قابل یادآوری است که قوانین و مقررات کار امروزی، پس از ریخته شدن خون بسیاری از کارگران، برای به دست آوردن بخشی از حقوق اولیه شان، توسط قانونگذاران، طرح و تصویب شده است، در حالی که علمای فقه اسلامی، بر اساس اصول و مبانی کلی و مقاصد شرعی مندرج در کتاب و سنت، به دنبال تحقق عدالت برای هر دو طرف قرارداد، بدون وقوع انقلاب و خونریزی بودند.

مبحث دهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به

مرخصی ها و تعطیلات رسمی

منظور از مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما و صاحب کار، نصوص شرعی و اقوال فقهاء نسبت به رخصتی ها و تعطیلات مروج امروزی است و همچنین قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان در رابطه به این موضوع است تا بتوانیم از این طریق احکام شرعی مرخصی و تعطیلات رسمی را در چارچوب فقه و قانون وضعی تبیین نماییم. قابل یادآوری است که تعطیلات و رخصتی ها از لحاظ حقوقی از هم متفاوت اند، اما قانون کار تعطیلات و مرخصی ها را تحت عنوان رخصتی بیان نموده است؛ حالانکه تعطیلات روزهایی هستند که در تقویم رسمی کشور به عنوان تعطیل شناخته شده است، اما مرخصی حقی است که به موجب قانون یا قرارداد برای کارگر و کارمند در ترک کار برای روز های غیر تعطیل در نظر گرفته شده است. حالا لازم است تعطیلات و رخصتی ها را به موجب فقه اسلامی و قوانین مرتبط به کار در ذیل دو مطلب، بحث و بررسی نماییم:

¹ وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به مرخصی ها و تعطیلات رسمی:

فقهای متقدمین به نوعی از رخصتی ها بصورت تفصیلی و مشرح نپرداخته اند؛ به دلیل اینکه، دوران آنها در اصل، عاری از این نوع مسائل بوده است، با این حال، آنها به این نتیجه رسیدند که کارگر با تسلیم شدن و آماده شدن برای کار، مستحق دستمزدش می شود، این قاعده به طور کلی با آنچه که در قوانین کار در مورد استحقاق کارگر در روزهای رخصتی مقرر شده است، مغایرت دارد، بدین اساس، مناسب به نظر می رسد که در اینجا دیدگاه ها و نظرات فقهی مرتبط به رخصتی ها، مورد بحث و بررسی قرار گیرد، بنابراین، در ابحات بعدی، موضع فقه اسلامی را در رابطه به این رخصتی ها، مورد تبیین و توضیح قرار خواهیم داد:

جزء اول: رخصتی های عمومی (مذهبی و ملی) از دیدگاه فقه اسلامی:

مردم طبیعتاً یک سلسله روز هایی را جهت شادی و خوشی شان اختصاص می دهند و در آن روزها معمولاً بخاطر ملاقات و دیدار با دوستان و خویشاوندان و همچنین جهت ایجاد استحکام و روابط خانوادگی، خود را از تمام امور فارغ می سازند، از مهم ترین آنها می توان به عید الفطر و عید الاضحی (عید قربانی) اشاره نمود که پس از ماه مبارک رمضان و در ایام حج برگزار می شود، زیرا پیامبر^ﷺ این روز ها را، ایام شادی و سرور مسلمانان، تعریف نموده است، از حضرت انس^{رضی الله عنه} روایت است، آنها گفته اند: {قدم رسول الله^ﷺ المدينة و لهم یومان یلعبون فیهما فقال: "ما هذان الیومان" قالوا: کنا نلعب فیهما فی الجاهلیة فقال رسول الله^ﷺ إن الله قد أبدلکم بهما خیراً منهما: یوم الأضحی و یوم الفطر} ¹ یعنی "پیامبر اکرم^ﷺ به شهر مدینه تشریف آوردند و مردم مدینه دو روز را بخاطر خوشی و شادی شان، اختصاص داده بودند و در آن روزها بازی می کردند، رسول الله^ﷺ فرمود: "این دو روز چیست؟" آنها گفتند که: ما در زمان جاهلیت در آن روز ها، بازی می کردیم، پس رسول خدا^ﷺ فرمود: خداوند آنها را با شما با چیزی بهتر از آنها مبادله و جایگزین نموده است: و آنها روزهای عید الاضحی و عید الفطر است"، پس دو روز عید (عید الاضحی و عید الفطر)، برای آسایش جسمی و روحی مردم ساخته شده اند، پس بنابراین، رسول خدا^ﷺ بازی مردم مدینه را در روزگار قدیم انکار نکرد، بلکه دو روز بهتر از آنها را، جایگزین آنها ساخت.

1 السجستانی: أبوداود سلیمان بن الأشعث، سنن أبی داود، حکم علی أجدیته العلامة محمد ناصر الدین الالبانی، ط2، مکتبة المعارف، الرياض-المملكة العربية السعودية، 1417 هـ کتاب: الصلاة، باب: صلاة العیدین، ح. رقم: 177 1134، قال عنه الالبانی: "صحیح".

کارگران آرزو دارند، تا این روزها را به خانواده و فرزندانش اختصاص دهند، کارگران در این روزها تلاش می کنند، تا خستگی ها و ماندگی های کاری خویش را، رفع نمایند و کمی استراحت کنند، و همچنین با استفاده از فرصت، اهل و عیال خویش را به اخلاق نیک فرا بخوانند و آنها را با تربیت امور اسلامی و باور های دینی، آراسته بسازند، و همچنین آنها را به دیدار و زیارت خویشاوندان و دوستان، ترغیب و تشویق نمایند، و در محافل خوشی و شادی آنها اشتراک نمایند، زیرا انسان مسئولیت دارد تا در جامعه زندگی نماید و حتی الامکان در خوشی و غم جامعه شریک باشد، زیرا هر انسان خصوصاً مسلمانان، هر کدام بطور انفرادی و اجتماعی، مسئولیت دارند تا در ساخت و ساز جامعه از لحاظ مادی و معنوی، سهیم باشند، و همچنان به تاسی از آیت مبارکه: {كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ} ¹ ترجمه: "شما بهترین امتی هستید که بیرون آورده شده اید (آفریده شده اید) به منفعت انسانها؛ امر می کنید به کار پسندیده و نهي می کنید از کار ناپسند و به خدا ایمان دارید." و همچنین حدیث رسول الله ﷺ است، که فرموده اند: {أَلَا كَلِمٌ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ} ² یعنی "خبر دار! آگاه باشید هر یک از شما چوپان هستید و تمامی شما در قبال گله های خود مسئول و پاسخگو هستید"، و به همین شکل آیات و احادیث متعددی در این زمینه وجود دارد که مسلمانان را به دعوت و ارشاد فرا می خواند، ایام و اوقات رخصتی، بهترین فرصت است تا در این راستا مطابق به جایگاه و منزلت اجتماعی خود مسئولیت فردی و اجتماعی خود را در قبال خانواده، خویشاوندان، دوستان، قریه، شهر و جامعه، ادا نماید، چنانچه برخی از فقهای متقدمین در این مورد تصریحاتی داشته، در حاشیه رهونی آمده است: "رخصتی های عید، محول به عرف رائج مردمی است، چنانچه عرف رائج در رخصتی های عید الفطر، معمولاً سه روز و رخصتی های عید الاضحی، از سه الی پنج روز است" ³، مخصوصاً زمانی که سالهای کاری کارگر، با صاحب کار، افزایش می یابد، و کارگر مدت طولانی را در انجام کار، همراه صاحب کار، سپری می نماید، در آن صورت، این روز های رخصتی که مبتنی بر عرف و عادت جامعه است، چندان تأثیری بر منافع و مصالح صاحب کار، نمی گزارد، زیرا مصالح صاحب کار در آن است که مدت رخصتی کارگر در این صورت باید زیاده و طولانی باشد که این، به نفع هر دو طرف تمام می شود، بلکه باعث تقویت رابطه، بین صاحب کار و کارگر می شود، و از طرف دیگر، چون مدار داوری و قضاوت، متکی بر عرف و عادت است، پس بنابراین، افزایش رخصتی های عرفی که مورد تأیید

1 سورة آل عمران آیت نمبر 110.

2 قد سبق تخریجه فی ص 213.

3 الرهونی، حاشیة الرهونی 18/7.

تشريع قانونی نیز قرار گرفته باشد، مطابق به احکام شریعت مقدس اسلام، جایز است و فقه اسلامی از آن حمایت می کند و به این ترتیب، بین فقه و قانون، تطبیق و مقارنه نیز برقرار می شود. همانند روزهای ملی که مردم کشور به آن فخر و افتخار می کنند، مانند روز استقلال این کشور از دست استعمار و یا چیزی دیگر، این یک فرصت عمومی برای مردم همان کشور خواهد بود، تا افتخارات پیشینیان خویش را به یاد بیاورند، تا به عنوان انگیزه و محرکی برای بازماندگانشان، باشد. این نوع رخصتی ها، همان چیزی است که میان مردم به یک عرف رایج مبدل گردیده است و برای برقراری ارتباط بین آن ها، به یک ضرورت تبدیل شده است¹.

شاید کسی به عنوان اعتراض بگوید: که این نوع رخصتی ها علاوه بر انواع دیگر، به طور روزافزون در آینده، بر دوش اداره و کارفرما سنگین می شود، و کارگر دستمزدی را دریافت می کند که بابت آن هیچ نوع منفعتی را برای صاحب کار، نرسانده است، با این حال، این روزها به این شکل در نظر گرفته نمی شود، به دلیل اینکه کارفرمایان در این روزها نه تنها دستمزد کارگران خود را پرداخت نمی کنند، بلکه با شادی و خوشحالی در این ایام به آنها اعانه و کمک نیز، می کنند، و در صورتی که این مناسبات، از حد معقول فراتر رود، عرف برای کاهش و محدود کردن آنها کافی است².

جزء دوم: رخصتی های سالانه از دیدگاه فقه اسلامی:

رخصتی های سالانه، گر چند بر اساس قوانین افغانستان، مشمول رخصتی های تفریحی، مریضی و ضروری می گردد، اما در اینجا فقط رخصتی تفریحی مورد بحث است، زیرا بحث رخصتی های مریضی و ضروری را به نسبت طولانی بودن آن به طور جداگانه مورد بحث و بررسی قرار داده ایم. این یک مسئله کاملاً جدید و نوظهور است که در اعصار گذشته مانند امروز، مروج نبوده است، افکار و دیدگاه های فقهاء؛ بیشتر در مورد رخصتی هفتوار را، می توان مرتبط به همین مسئله دانست، و بر همین اساس، به نظر می رسد که این رخصتی را در موارد زیر باید مجاز قرار دهیم: این رخصتی از دو جهت؛ از نظر صحتی و روانی، باعث آسایش و آرامش کارگر می شود، و مصروف ساختن کارگر بالای کار، در جریان تمام سال، بدون وقفه و استراحت، تکلیف بمالا یطاق و انداختن کارگر به سختی و مشقت ناخواسته است و این عمل شرعاً نادرست است، بناء کارفرما و صاحب کار باید متوجه تفریح و آسایش کارگر خود باشند، زیرا کارگر و کارمند از یک طرف منحیث

1 الرهونی، حاشیة الرهونی 18/7.
2 همان، ج 7 ص 145.

انسان، نیاز به تفریح و آسایش دارد و از طرف دیگر، تفریح و آسایش کارگر و کارمند به نفع خود کارفرما و صاحب کار می باشد؛ به دلیل اینکه با تفریح نمودن، قوا و نیروی بشری آنها تجدید گردیده و در حین انجام کار برای کارگر و کارمند کسالت و خستگی رخ نمی دهد. زیرا پیامبر اکرم^ﷺ از مجبور ساختن کارگر و همچنین از تحمیل کاری که توان انجام آن را نداشته باشد و بالای او سنگینی کند، منع نموده است؛ چنانچه آنحضرت^ﷺ ارشاد فرمود: {إِنَّ إِخْوَانَكُمْ حَوْلَكُمْ¹ جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم ما يغلبهم فأعينوهم²} ترجمه: " برادران شما خدمت کاران شما هستند، خداوند آنها را زیر دست شما قرار داده است، هر کس برادرش را در اختیار و کنترل خود دارد، از آنچه می خورد باید به او بخوراند و از آنچه می پوشد باید به او بپوشاند، و آنها را بر آنچه که قدرت و توانایی انجام آن را ندارد، مکلف مگردانید و اگر بر آنها تحمیل کردید، باید با آنها کمک و یاری نمایید".

1. احادیث و آثار متعددی وجود دارد که بر لزوم دادن زمان استراحت به بدن دلالت می کند، مؤید این امر واقعه اخوت رسول^ﷺ بین حضرت سلمان فارسی³ و ابی الدرداء⁴ است، همان طوری که پیامبر اکرم^ﷺ، میان آنها برادری قرار داد: {أَخَى رَسُولُ اللَّهِ⁵ بَيْنَ سَلْمَانَ وَأَبِي الدَّرْدَاءِ، فزارَ سَلْمَانُ أَبَا الدَّرْدَاءِ، فرأى أُمَّ الدَّرْدَاءِ مُتَبَدِّلَةً، فقال: ما سأئُك مُتَبَدِّلَةً؟! قالت: إِنَّ أَخَاكَ أَبَا الدَّرْدَاءِ لَيْسَ لَهُ حَاجَةٌ فِي الدُّنْيَا، قال: فَلَمَّا جَاءَ أَبُو الدَّرْدَاءِ، قَرَّبَ إِلَيْهِ طَعَامًا، فقال: كُلْ، فَإِنِّي صَائِمٌ، قال: ما أَنَا بِأَكِلٍ حَتَّى تَأْكُلَ، قال: فَأَكَلْ، فَلَمَّا كَانَ اللَّيْلُ، ذَهَبَ أَبُو الدَّرْدَاءِ لِيَقُومَ، فقال له سَلْمَانُ: نَمْ؛ فَنَامَ، ثُمَّ ذَهَبَ يَقُومُ، فقال له: نَمْ؛ فَنَامَ، فَلَمَّا كَانَ عِنْدَ الصُّبْحِ، قال له سَلْمَانُ: قُمْ الْآنَ، فَقَامَا فَصَلَّيَا، فقال: إِنَّ لِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِصَيفِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَإِنَّ لِأَهْلِكَ عَلَيْكَ حَقًّا؛ فَأَعْطِ كُلَّ ذِي حَقِّ حَقَّهُ، فَأَتَى النَّبِيَّ⁶، فَذَكَرَا ذَلِكَ، فقال له: صَدَّقَ سَلْمَانُ⁷} ترجمه: "از ابوجحیفه وهب بن عبدالله⁶ روایت است که می گوید: پیامبر^ﷺ میان سلمان و ابودرداء⁷ پیمان برادری برقرار کرد. روزی سلمان⁸ به دیدن ابوالدرداء⁸ رفت و امّ الدرداء⁷ را ژولیده و ژنده پوش دید؛ پرسید: چرا چنین وضعیتی داری؟ ام درداء پاسخ

1 الخَوْلُ: "هم الخدم، سموا بذلك لأنهم يتخولون الأمور أي يصلحونها، ومنه الخولى لمن يقوم بإصلاح البستان، و يقال: الخول جمع الخائل، و هو الراعى، و قيل التخويل التمليك، تقول: خولك الله كذا، أي ملكك إياه،...، و يلتحق بالرفيق من في معناهم من أجبر و غيره" العسقلانى: ابن حجر، فتح البارى شرح صحيح البخارى، ط1، بيت الأفكار الدولية، الرياض-المملكة العربية السعودية، 1420هـ-1999م. ج.ص. 1284/2.

2 قد سبق تخريجه في ص 209.

3 سلمان الفارسي، أبو عبد الله، يعرف بسلمان الخير، أصله من فارس من رام هرمز، ومن قرية يقال لها حي، كان إذا قيل له: ابن من أنت؟ قال: أنا سلمان ابن الإسلام من بني آدم، توفي في آخر خلافة عثمان بن عفان رضي الله عنهما، وكان ذلك سنة 35هـ.

4 أبو الدرداء عمير بن عامر و قيل زيد الأنصاري الخزرجي، أسلم أبو الدرداء يوم بدر، كان معروفًا بحكيم هذه الأمة، جامع القرآن و حافظه، صاحب المدرسة و الحلقة في المدينة و كان عالما بالشام، انتقل إلى الشام زمن عمر بن الخطاب رضي الله عنه. وقد ولّاه معاوية القضاء، وتوفي أبو الدرداء رضي الله عنه- لسنتين بقيتا من خلافة عثمان في الشام و قبره بدمشق. سير الاعلام النبلاء للذهبي.

5 الجامع المسند الصحيح (صحيح البخاري)، تأليف: محمد بن إسماعيل البخاري، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة ترقيم محمد فؤاد عبدالباقى، ط 1422. و اخرجه الترمذى برقم (2413). و صححه الألبانى.

6 وهب بن عبد الله بن مسلم بن جنادة السوائي، أبو جحيفة (64هـ/ 683م): صحابي. توفي النبي (صلى الله عليه وسلم) وهو مراهق. وسكن الكوفة وولّى بيت المال و الشرطة لعليّ، فكان يدعو "وهب الخير" ومات في ولاية بشر بن مروان على العراق. وهو آخر من مات بالكوفة من الصحابة. الاعلام للزركلي.

7 هي السيدة العالمة الفقيهة، معلمة القرآن خيرة بنت أبي حردن بن عمير بن أبي سلمة الأسلمي، زوجة أبي الدرداء. كانت من فضليات النساء ومن ذوات الرأي منهن مع العبادة والنسك. نشأت على حب العلم، وواصلت المسير؛ حتى كانت فقيهة يأخذ عنها العلماء. عرضت القرآن مرات على أبي الدرداء، وأخذت عن الصحابة - رضوان الله عليهم -، وأخذ عنها كثيرون. كانت عابدة مهيبه، وقد توفيت أم الدرداء قبل أبي الدرداء بسنتين، وكانت وفاتها بالشام في خلافة عثمان بن عفان. سير اعلام النبلاء للحافظ الذهبي.

داد: برادرت ابودرداء نیازی به دنیا ندارد (و از دنیا روی گردان است). سپس ابودرداء رضی الله عنه آمد و غذایی برای سلمان رضی الله عنه درست کرد و به او گفت: تو بخور؛ من، روزه دارم. سلمان رضی الله عنه گفت: تا تو نخوری، من نیز نخواهم خورد. لذا ابو الدرداء رضی الله عنه (روزه اش را شکست و) غذا خورد. وقتی شب شد، ابوالدرداء رضی الله عنه برای عبادت برخاست. سلمان رضی الله عنه به او گفت: بخواب. و ابوالدرداء رضی الله عنه خوابید. سپس دوباره برای عبادت برخاست. سلمان رضی الله عنه به او گفت: بخواب. و چون شب به آخر رسید، سلمان رضی الله عنه گفت: اکنون بلند شو. و هر دو نماز خواندند. آنگاه سلمان رضی الله عنه به ابوالدرداء رضی الله عنه گفت: الله، حقی بر تو دارد؛ نفست نیز بر تو حقی دارد و همین طور خانواده ات؛ پس، حق هر صاحب حقی را ادا کن. سپس حضرت ابوالدرداء رضی الله عنه نزد پیامبر صلی الله علیه و آله آمد و این جریان را برایش بازگو کرد. پیامبر صلی الله علیه و آله فرمود: «صَدَقَ سَلْمَانُ¹»: سلمان راست گفته است". ابن حجر عسقلانی رحمته الله در فتح الباری در ذیل این حدیث می فرماید: هر نوع مستحباتی که باعث ملالت و خستگی، تکلیف و مشقت و یا موجب سستی انسان در برابر عبادات فرضیه گردد، و یا از دست دادن حقوق واجبه یا مندوبه گردد، ترک آن جایز است، همچنین در این حدیث اشاره به آن است که عبادت همراه با تحمل مشقت و تکلف، جایز نیست، زمانی که تکلف به عبادت، مضر برای صحت و عافیت باشد، مکروه است، پس تکلف برای انجام کار بهتر از آنست که باید مکروه باشد، زیرا در آن، ضرر بیشتر از آن است که در انجام عبادت احتمال می رود و مجبور ساختن خود یا دیگران برای انجام کاری که بالاتر از قدرت و توانایی کارگر باشد، به طریقه اولی مکروه و ناجایز خواهد بود.² از طریق بیان پیامبر صلی الله علیه و آله از قاعده {إِنَّ لِبَدْنِكَ عَلَيْكَ حَقًّا} یعنی «بدون شک جسم شما بر شما حق دارد». با توجه به این حدیث، می توان رخصتی را این گونه تعریف نمود: مدت غیبت کارگر از ساعات رسمی کار، با اجازه کارفرما بر اساس عوارضی که در ذیل انواع مرخصی ها بیان خواهد شد. حکمت این وقفه، این است که کار بدون استراحت باعث کسالت و تنبلی می شود، این عمل باعث فرسودگی جسمی کارگر می شود که اثرات منفی آن بر توانایی کارگر در تولید و فعالیت او منعکس می شود. در احادیث نبوی صلی الله علیه و آله، اشارات متعددی وجود دارد که باید وقفه و استراحت کاری به مدت یک روز برای کارگران، اختصاص داده شود، بر اساس ذکر عظمت و فضیلت روز جمعه در نصوص شرعی، چنین به نظر می رسد که آن روز، روز جمعه می باشد، همان گونه که رسول الله صلی الله علیه و آله فرمود: {مَا عَلَى أَحَدِكُمْ أَنْ يَتَّخِذَ ثَوْبَيْنِ لِيَوْمِ الْجُمُعَةِ سِوَى ثَوْبَيْ مَهْنَتِهِ³} یعنی "بر هیچ یک از شما، حَرَج و گناهی نیست که اگر چنانچه توانایی این را داشته باشد که علاوه از دو جامه که در آن کار می کند، دو جامه مخصوص برای روز جمعه تهیه نماید (و در روز جمعه، علاوه بر لباس های کار روزانه، از آن دو جامه ویژه استفاده کند)". بر این اساس، اگر دولت اسلامی تصمیم بگیرد که مثلاً کار روزانه هشت ساعت است، باید به آن پایبند بود، همانطور که وقتی یک روزی از هفته را، روز استراحت کارگران، تعیین می کند، کارگران باید از امر اولی اطاعت نموده و به آن روز، ملزم باشند.

¹ رواه البخاري في صحيحه، ص 466، كتاب الصوم، باب من أقسم على أخيه ليفطر في التطوع، برقم (1968) ورواه مرة أخرى، ص 1553، كتاب الأدب، باب صنع الطعام والتكلف للضيف، برقم (6139).

² ابن حجر، فتح الباري، ج 4، ص 212.

³ رواه أبو داود في سننه، ص 170، كتاب الصلاة، باب اللباس للجمعة، برقم (1078)، ورواه ابن ماجه في سننه، ص 197، كتاب إقامة الصلوات، باب ما جاء في الزينة يوم الجمعة، برقم (1095)، و قال محققوه "هذا حديث صحيح".

2. این نوع از رخصتی، بلحاظ عرف نیز، رائج و معروف است، و همچنین در این مورد قاعده فقهی است که می گوید: {المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً}¹، یعنی " آنچه در عرف شایع باشد مثل آن است که شرط گردیده است"، مفهوم این قاعده آنست: آنچه که در عرف معتبر و معروف باشد در معاملات بمنزله شرط معتبر میباید و لو به آن تصریح هم نکرده باشند، و قاعده فقهی دیگر نیز چنین تصریح نموده است که {العاده محكمة}²، یعنی " نزد شرع، عرف و عادات، اعتبار محکم دارد"، این یکی از جمله قاعده های فقهی کاربردی است که معنای آن اینست که؛ عادت و عرف مردم (عرف خاص یا عام) طریقی برای اثبات حکم شرعی برای مسائل فرعی-فقهی است. این قاعده مبنی بر این است که در وقایع متعدد؛ شرع، دلیلی ندارد و برای رسیدن به حکم شرعی در این گونه موارد، باید به عرف و عادت عمومی مسلمانان، مراجعه کرد.

3. این نوع از رخصتی را، دولت با اقتدار آمرانه که دارد، به عنوان ولی الامر می تواند بالای مردم تحمیل نماید، زیرا دولت مکلف به تشخیص و تنظیم مصالح و منافع علیای کشور است و بر اساس آن در امور اجتماعی و حکومت داری، می تواند اجتهاد نماید و قاعده فقهی در سیاست شرعی چنین تصریح می دارد که: "رفتار امام نسبت به رعیت وابسته به مصلحت است"³، و در این رخصتی نیز، مصلحت مشخصی وجود دارد که علی الخصوص برای کارگر و کارفرمای او و علی العموم تمام دولت را شامل می شود، همانطور که قبلاً توضیح داده شد. شریعت اسلام نیز در این زمینه مقرر می دارد که ولی الامر حق دارد یک روزی از هفته را برای استراحت کارگران به تناسب توانایی و امکانات کاری آنها، اختصاص دهد و همچنین دولت می تواند روزی از روزهای خاصی به یادماندنی و تاریخ ساز ملی را جهت تجلیل و ارج گذاری، اختصاص دهد و در آن روز رخصتی عمومی اعلان کند. از نظر قانون کار افغانستان، این نوع از رخصتی ها تحت نام تعطیلات رسمی یاد می شود که در تمامی کشورها مروج است. بر اساس حدیث اخوت (بین سلمان و ابوالدرداء)⁴، که اصل در اسلام اینست که باید از جسم و روح محافظت صورت گیرد، این نوع از رخصتی ها از خود معنا و مجوز پیدا می کند و همچنین مشمول حدیث امور دنیوی می گردد که رسول الله ﷺ به مردم نسبت به امور دنیوی آنها فرموده بودند؛ {أنتم أعلم بأمر دنياکم}⁵ روایت چنین است که "گروهی از

1 قد سبق تخريجه في ص 237.

2 السيوطي، الأشباه و النظائر ص 121.

3 الزركشي، المنثور في القواعد، 183/1.

4 رواه أبو داود في سننه، ص 170، كتاب الصلاة، باب اللباس للجمعة، برقم (1078)، ورواه ابن ماجه في سننه، ص 197، كتاب إقامة الصلوات، باب ما جاء في الزينة يوم الجمعة، برقم (1095)، وهو حديث صحيح.

5 رواه مسلم في صحيحه، ص 1001، كتاب الفضائل، باب وجوب امتثال ما قاله النبي شرعاً دون ما ذكره من معاش الدنيا على سبيل الرأي، برقم (2363).

اصحاب برای بارور کردن درختان خرما گرد افشانی (قلمچه کردن درخت خرما) نر بر خرما (ماده) می‌کردند، و حضرت پرسیدند چه می‌کنید؟ آنها فکر کردند منظور پیامبر ﷺ این است که این کار را نکنید، و نکردند. در نتیجه محصول نخل‌ها کاهش یافت، و بعد که به پیامبر اکرم ﷺ گفتند، حضرت فرمودند: منظور من این نبود که نکنید، بلکه پرسیدم که بدانم؛ شما خود به امور دنیایان آگاه تر هستید¹. بر اساس این حدیث مسایل امور دنیوی که مصالح و منافع علیای کشور به آن وابسته باشد، رهبری دولت اسلامی می‌تواند مستقلانه و به طور اجتهادی تصمیم اتخاذ نماید.

جزء سوم: رخصتی مریضی از دیدگاه فقه اسلامی:

در اینجا شکی نیست که مریضی، آزمایشی بزرگ از جانب خداوند متعال است که بر توان و قدرت تولیدی کارگر تأثیر منفی می‌گذارد و در برخی موارد ممکن است مانع انجام کار کارگر شود، در این وضعیت، استحقاق و مزد کارگر، تحت رحمت و شفقت انسان قرار می‌گیرد، زیرا کارگران مسلمان، با کارفرما برادر اسلامی هستند و برادر باید به برادرش رحم بکند و به او کمک نماید تا بر مریضی خود غلبه آمده، صحت یاب شود، چنانکه در همین مورد قول رسول الله ﷺ است: {إخوانکم خولکم جعلهم الله تحت أیدیکم فمن کان أخوه تحت یده فلیطعمه مما یأکل، ولیلبسه مما یلبس، ولا تکلفوهم ما یغلبهم، فإن کلفتموهم فأعینوهم، و فی روایة و من لم یلائمکم منهم فبیعوهم، ولا تُعذِّبوا خلقَ الله} ² یعنی "غلامان و زیردستان شما، برادران شما هستند. خداوند آنان را در اختیار شما قرار داده است. هر کسی که غلام یا خدمتگزاری دارد، باید از همان غذا و لباسی که خودش استفاده می‌کند، به او نیز بدهد؛ و علاوه بر این، به آنان دستور ندهید کاری را که از توانشان خارج است، انجام دهند؛ و اگر چنین دستوری صادر کردید، با آنان همکاری کنید".

گر چند اصل و مبنای کلی که دستمزد را ایجاد و طرح می‌کند، تقابل بین دستمزد و عمل کارگر است، اما این اصل، در چند مورد از رخصتی‌های که قبلاً توضیح داده شد، به شکلی از اشکال نادیده گرفته شده است، زیرا برای کارگر رخصتی با معاش و استحقاق کامل، در نظر گرفته شد، و دلایل هر یک از آنها در مواقع مربوطه، مورد بحث و بررسی قرار گرفت و این چیزی بود که اساس و مبنای ایجاد مزد، آن را تقاضا نمی‌کرد، و آنچه که منافع و بخشش اضافی کارگر را، از نظر کمی و کیفی به صاحب کار، باز می‌گرداند، اما مریضی کارگر، او را از تسلیم شدن باز می‌دارد، بدون اینکه صاحب کار بازدهی داشته باشد و یا اینکه برای او مردود باشد، حتی از لحاظ

¹ النووي، صحيح مسلم بشرح النووي، ج8، ص104.
² رواه البخاري في صحيحه، كتاب الأيمان، باب المعاصي من أهل الجاهلية ولا يكفر صاحبها بارتكابها إلا بالشرک، ص27 برقم (30). ورواه مسلم في صحيحه، كتاب الأيمان، باب إطعام الملوك مما يأكل واللباسه ما يلبس ولا يكلفه ما يغلبه، ص832، برقم (1661).

معنوی و اخلاقی در آن، زیرا در این نوع از رخصتی، برای صاحب کار هیچ نوع منفعتی نه مادی و نه معنوی، وجود دارد، و ملزم نمودن صاحب کار توسط قانون جهت پرداخت مزد کارگر، ناشی از مکلفیت صاحب کار به اعطای رخصتی برای کارگر است؛ زیرا این تنها منبع درآمد اوست، اما این ملاحظه به منزله کسر بخشی از اموال و املاک صاحب کار به نفع کارگر، بدون جبران و عوض، نخواهد بود.

در ابتدای وضع و تصویب قوانین کار، نظام‌های غربی به همین منوال مذکور، پیش می‌رفتند، اما پس از اینکه با تجارب متداوم شان، به نهادهای تامین اجتماعی دست یافتند، و در اجتماع از جایگاه خاصی برخوردار شدند، پس از این، آنها این نوع از تعهد را، از صاحب کار برداشتند و آن را به این مؤسسات ملحق نمودند. از نظر فقه اسلامی خصوصاً بر اساس قیاس و عقل نیز، کارگر باید مستحق دستمزد نشود، و صاحب کار، مکلف به پرداخت مزد کارگر نشود، زیرا کارگر، کار را به نحوی که در قرارداد کار تذکر یافته است، انجام نداده است، و به اندازه که کارگر، کار را انجام داده است، بر اساس توافق طرفین، او مستحق دستمزد می‌شود، بنابراین، به هر اندازه که کارگر، انقطاع و کارگری، نموده باشد باید به همان میزان، از استحقاق مزد وی، کاسته شود، پس بر همین اساس، می‌توان گفت؛ هر کارگری که فرآیند کاری خود را مطابق به پالیسی و قانون کار، تکمیل نمی‌کند، بلکه مدتی از کار خود را ترک می‌کند و پیش از اوقات رسمی، از کارخانه و محوطه کاری، بیرون می‌آید و یا ناوقت بر سر کار می‌آید، به هر حال، به همان میزان از مزد او کاسته می‌شود، اعم از اینکه با قصد و نیت و اراده مشروع، کار خود را ترک کرده باشد، مانند اعتصاب غذایی و یا بدون اراده مشروع، کار خود را ترک کرده باشد، مانند غیابت بدون اجازت از صاحب کار و یا غیر ارادی و بدون اختیار، کار خود را ترک کرده باشد، مانند ترک کار به علت مریضی، در تمامی این حالات متذکره، کارگر مستحق مزد نمی‌شود، ولی اگر کارگر به علت تخلف و اخلال صاحب کار در برابر تعهداتش با او، از انجام کار خودداری نماید، در مدت امتناع او از کار، مستحق دستمزد می‌شود.

این همان چیزی است که اکثر فقهای متقدمین اسلام، بدون هیچ کدام تردد و تجربه، آن را بیان نموده اند، زیرا آنها احکام و نظریات خویش را از منبع ناب و پایان ناپذیر، استنباط و استخراج می‌نمودند، چنانچه قول الله متعال است که می‌فرماید: {أَفَلَا يَتَذَكَّرُونَ الْقُرْآنَ وَلَوْ كَانَ مِنْ عِنْدِ غَيْرِ اللَّهِ لَوَجَدُوا فِيهِ اخْتِلَافًا كَثِيرًا} ¹ ترجمه: " آیا درباره قرآن نمی‌اندیشند؟! اگر از سوی غیر خدا بود، اختلاف فراوانی

¹ سورة النساء آیت نمبر 82.

در آن می یافتند. " همان گونه که امام سرخسی¹ در کتاب المبسوط، فرموده اند: "...به دلیل اینکه کارگر، منافع او را تأمین می کند، بنابراین، او مستحق دستمزد می شود، اما در صورتی که کارگر، سر کار حضور پیدا نکند و یا کار را پیش از تکمیل آن، با عذر و یا بدون عذر، ترک نماید، در این صورت مستحق هیچ نوع مزد و اجرت نمی شود"¹، پس در این حالت، رخصتی لازم و لابدی است، اما بدون الزام صاحب کار، به پرداخت دستمزد برای کارگر در این مدت، در اینجا این سوال مطرح می شود که منبع درآمد مریض، در زمان رخصتی او چیست؟ البته پاسخ آن، در جریان توضیح حدیث نفقات العلاج، بیان خواهد شد.

البته در مورد رخصتی مریضی، اقوال فقهاء مختلف است، برخی از فقهاء اسلام مریضی را به انواع مختلف بیان نموده و برای هر یک از آنها احکام جداگانه را بیان نمودند، اما در اینجا به نسبت طولانی شدن بحث، از آنها صرف نظر شد.²

جزء چهارم: رخصتی های ضروری از منظر فقه اسلامی:

قسمی که قبلاً توضیح داده شد که غیابت کارگر از کار بدون اجازه کارفرما، تقصیر وی تلقی شده و دلیلی برای اخراج وی تمام خواهد بود، و اگر مدت غیابت کارگر طولانی باشد، اشتباهی جدی از طرف او محسوب شده و اخراج او را بدون اطلاع قبلی یا جبران خسارت توجیه می کند، و اگر غیابت کارگر به دلیل فورس ماژور یا حوادث غیر مترقبه به صورت موقت باشد، این غیابت می تواند توجیهی برای عدم فسخ قرارداد کار شود، اما گاهی ممکن است برخی از مسائل خانوادگی کارگر مانند ازدواج کارگر، ازدواج پسرش، فوت یکی از اعضای خانواده یا تولد فرزند از او، اتفاق بیفتد و اینها از موارد مهم زندگی کارگر است و بسیاری از مسائل شخصی دیگر، در این صورت، اصل حسن نیت در اجرای قراردادها اینست که باید از صاحب کار و کارفرما اجازه رخصتی اخذ گردد، البته در صورت وجود هر یک از این موارد متذکره، کارگر ممکن است بدون کسب رضایت کارفرما در قالب اجازه قبلی یا به شرط تایید بعدی از محل کار غیبت کند، اما کارفرما می تواند جهت تثبیت قضیه، از کارگر بخواهد که مدرکی دال بر وجود موضوع اتفاقی ارائه دهد که مانع از آمدن او به محل کارش شده است و اگر کارگر، مدرک را ارائه کرده نتوانست، در آنصورت کارفرما می تواند، غیابت کارگر بدون عذر معقول توجیه نموده و او را غایب در نظر بگیرد. اساس و توجیه این

1 السرخسی، المبسوط 183/15-162.

2 برای تفصیلات بیشتر به کتاب زیر مراجعه نمایید: ابوالعز، علی محمد احمد، "عقد العمل فی الفقه الاسلامی و القانون"، رسالة جامعیة دوکتوراه فی الفقه و اصوله، کلیة الشریعة، الجامعة الاردنیة، 2010، ص 376-372. www.kie.university www.kantakji.com

مطلب، قاعده عمومی است که می فرماید: {الضرورات تقدر بقدرها} ¹ یعنی "ضرورت ها به اندازه ضرورت در نظر گرفته میشود"، و همچنین بر اساس قاعده دیگر: {الحاجة تنزل منزلة الضرورة عامة كانت اوخاصة} ² یعنی "حاجت به منزله ضرورت قرار میگیرد، خواه عمومی باشد یا خصوصی"، فرق بین حاجت و ضرورت اینست که هر عمل و تصرفی که صیانت دین، جان، عقل، نسل و مال متوقف بر آن باشد، ضرورت گفته میشود، و هر عمل و تصرفی که انسان برای توسعه و گشایش امور خود و رفع حرج بآنها محتاج است، حاجت گفته میشود. بر اساس این قاعده، رخصتی مریضی نیز از جمله ضروریات تلقی می شود.

جزء پنجم: رخصتی حضانت و ولادت از منظر فقه اسلامی:

رخصتی ولادت، شامل وضعیت پیش از تولد و بعد از تولد می شود و مرحله شیرخوارگی از بدو تولد کودک شروع می شود تا رسیدن به سن بلوغ را در بر می گیرد که به آن مرحله حضانت نیز گفته می شود، آنچه که قول الله متعال بر این دلالت دارد: {وَإِذَا بَلَغَ الْأَطْفَالُ مِنْكُمُ الْحُلُمَ فَلْيَسْتَأْذِنُوا كَمَا اسْتَأْذَنَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ} ³ ترجمه: "و هنگامی که اطفال شما به سن بلوغ برسند باید اجازه بگیرند، همان گونه که اشخاصی که پیش از آنان بودند، اجازه می گرفتند!"؛ این آیت، بیان می کند که بلوغ کودک، زمانی است که از ورود خود بر دیگران، اجازه اخذ نماید، و دیگران نیز از ورود خود بر طفل اجازه بگیرند، و همچنین در اجرای عبادات و معاملات، از لحاظ شرعی، مکلف قرار می گیرد. اکثر فقهای احناف ⁴، شوافع ⁵ و حنابله ⁶ بر این نظر هستند که حضانت زن با بی نیاز شدن فرزند از خدمات زن، پایان می یابد، و این زمانی است که پسر طبق نظر احناف و حنابله ⁷، به هفت سالگی خود برسد ⁷، اما از نظر فقهای مالکی ⁸ ها حضانت پسر تا سن بلوغ لازمی می باشد و حضانت دختر تا زمانی که وی ازدواج نماید و در کنار شوهرش قرار بگیرد، ادامه می یابد ⁸. در اینجا شکی وجود ندارد که در تعیین سن کودک با تعداد سال های متذکره، حمایت و مراقبت بیشتری از کودک صورت

1 موسوعة القواعد الفقهية 6 / 264، القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة 1 / 395. و درر الحکام فی شرح مجلة الحکام لعلي حيدر تحت هذه القاعدة. و کتاب مجموعة الفوائد البهية على منظومة القواعد الفقهية، القاعدة السادسة ص 60.

2 اعلام الموقعين عن رب العالمين تحقيق طه عبد الرزاق سعد، مكتبة الكليات الأزهرية، مصر 1388 هـ - 1968 م ج 2، ص 107. الأشباه والنظائر، للسيوطي، ص 88. الأشباه والنظائر، لابن نجيم، ص 68، نظرية الضرورة الشرعية، لوهبة الزحيلي، ص 266.

3 سورة النور آيت نمبر 59.

4 ابن الهمام، فتح القدير، ج 3، ص 316. ابن نجيم، البحر الرائق، ج 4، ص 184.

5 قلوبوي، أحمد سلامة، عميرة، أحمد البرلسي، حاشيتنا قلوبوي وعميرة، ج 4، ص 91، بدون رقم طبعة، دار إحياء الكتب العربية، مصر.

6 ابن مفلح، المبدع شرح المقنع، ج 8، ص 238. المقدسي، عبد الرحمن، العدة شرح العمدة، تحقيق خالد عبد الفتاح شبل، ص 447، ط 1، 2002 م، مؤسسة الكتب الثقافية، بيروت، لبنان.

7 ابن مفلح، الفروع، ج 3، ص 620. المرادوي، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف على مذهب الإمام أحمد بن حنبل، ج 9، ص 430.

8 الدسوقي، حاشية الدسوقي، ج 2، ص 526. الخرشي، محمد، حاشية الخرشي على مختصر سيدي خليل، ج 3، ص 347، بدون رقم طبعة، دار الفكر، بيروت، لبنان.

می گیرد، و به این ترتیب، وی از نظر جسمی و روانی بصورت سالم رشد می کند و حقوق مراقبت بطور کامل در طول این دوره، انجام می یابد.

فقهای مذاهب اربعه^۱، در تعریف حضانت و حضانت یافته، کدام اختلاف چشم گیر و قابل ملاحظه ندارند، مثلاً در نزد فقهای مالکی^۲: "محافظة از طفل و رسیدگی به مصالح و منافع وی، حضانت می باشد، اما حضانت یافته به کسی گفته می شود که مستقل نباشد، همانند صغیر، بناء حضانت او در مرد تا بلوغ است و این قول مشهور است و در دخترها تا ازدواج و رخصتی او به خانه شوهرش است."^۱

فقهای شوافع^۳، تعریف حضانت را کمی انکشاف داده و چنین گفته اند: "حمایت و تربیت کسانی است که مستقل نیستند و در طفل صغیر، زمانی که او ممیز گردد، حضانت وی به پایان می رسد"^۲، و حضانت صغیر ممیز را تا بعد از بلوغ، کفالت نامیده می شود. فقهای احناف^۳، شوافع^۴ و حنابله^۵، در بیان اینکه حضانت حق حاضن (یعنی مادر) است، اتفاق نظر دارند. و در استدلال خود چنین می گویند: {فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوَهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُدِّعْ لَهُ أُخْرَى} ^۶ ترجمه: "و اگر باردار باشند، نفقه آنها را بپردازید تا وضع حمل کنند؛ و اگر برای شما (فرزند را) شیر می دهند، پاداش آنها را بپردازید؛ و (درباره فرزندان، کار را) با مشاوره شایسته انجام دهید؛ و اگر به توافق نرسیدید، آن دیگری شیردادن آن بچه را بر عهده می گیرد." نکته استنباط در این آیت، این است که این آیت به جایز بودن شیر دادن به نوزاد، پس از زندگی مشترک توسط زن دیگری و همچنان به عدم اجبار مادرش به شیر دادن به طفل، اشاره دارد، همانطوری که آنها به عنوان دلیل این قول رسول خدا^۷ را نقل نموده اند: {عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو أَنَّ امْرَأَةً قَالَتْ: يَا رَسُولَ اللَّهِ إِنَّ ابْنِي هَذَا كَانَ بَطْنِي لَهُ وَعَاءٌ وَتُدْبِي لَهُ سِقَاءً وَجَجْرِي لَهُ جِوَاءٌ وَإِنَّ أَبَاهُ طَلَّقَنِي وَأَرَادَ أَنْ يَنْزِعَهُ مِنِّي؟ فَقَالَ لَهَا رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: "أَنْتِ أَحَقُّ بِهِ مَا لَمْ تَنْكِحِي"^۷ یعنی "عبدالله بن عمرو^۸ روایت می کند که زنی گفت که ای رسول خدا^۹! همانا شکمم برای این فرزندم ظرفی بوده که او را حمل کرده است، و

1 ابن جزري، القوانين الفقهية، ص 223.

2 الشربيني، مغني المحتاج، ج5، ص 191. الشربيني، الإقناع في حل ألفاظ أبي شجاع، ج2، ص148.

3 ابن عابدين، رد المحتار، ج5، ص253. الزيلعي، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق، ج 3، ص 46 .

4 النووي، روضة الطالبين الطالبين، ج6، ص 504. الشربيني، مغني المحتاج، ج5، ص194.

5 ابن مفلح، الفروع، ج5، ص613. المرادوي، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف على مذهب الإمام أحمد بن حنبل، ج6، ص13.

6 سورة الطلاق آيت نمبر 6.

7 أخرجه أحمد في مسنده، ج11، ص310، برقم (6707) وحكم عليه شعيب الأناؤوط بأنه حديث حسن، ورواه أبو داود في سننه، كتاب الطلاق، باب من أحق بالولد، برقم (2276) وقال عنه: حسن.

پستانهایم برایش ظرف نوشیدنی، و آغوشم برای او ماوای بوده، و پدرش مرا طلاق داده است، حال می‌خواهد او را از من بگیرد! پیامبر ﷺ به او فرمود: (تا زمانی که از دواج نکرده‌ای؛ تو به او سزاوار تر هستی)"، و اما فقهای احناف¹ در قول معتمد بها می‌گویند که حضانت فرزند، حق مادرش است و اگر کسی برای حضانت او پیدا نشود، یا پیدا شود مگر طفل، شیر او را قبول نکند، در این دو صورت، مادرش مجبور است که باید حضانت فرزند خود را به عهده بگیرد، اما اگر مادر حاضن تعیین نکند، پس حضانت برای طفل یک حق است و او مکلف به انجام آن است، دلیل آنها این آیه مبارکه است: {وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنَ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ} ² ترجمه: "مادران، فرزندان خود را دو سال تمام، شیر می‌دهند. (این) برای کسی است که بخواهد دوران شیرخوارگی را تکمیل نماید." در این آیت، امر برای وجوب است، به این معنا که مادر مجبور است که باید به فرزند خود شیر بدهد و در این آیت دلالت بر آن است که مادر در صورت عدم رضایت، مجبور ساخته می‌شود که باید او را شیر دهد.³ فقهای مالکی ها⁴ می‌گویند که حضانت بر پدر لازم است پس حق فرزند بر اوست و حق او بر مادر زمانی است که مادرش برای شیردهی از طرف پدر طفل، تعیین و مقرر شده باشد، این در دو سال شیردهی است، در صورتی که طفل تحت حضانت، پدر یا پولی نداشته باشد که برای او حاضن بگیرد، اما در صورت عدم تعیین، حضانت، حق کسی است که شرع آن را به عنوان حاضن تعیین نموده است⁴، و آنها در این زمینه چنین استدلال کردند که اگر حاضن، حضانت خود را با عوض خلع یا اصلاً بدون عوض، سلب نماید، حضانت ساقط می‌شود و اگر حضانت واقعا حق محضون می‌بود، با اسقاط آن نباید ساقط می‌شد، و دیگر اینکه بر اساس قول مشهور و معروف آنها، برای حاضن جهت حضانت وی از طفل، هیچ نوع اجرت و مزدی داده نمی‌شود، زیرا انسان نسبت به واجبی که علیه وی الزامی است، نمی‌تواند بخاطر ادای آن، اجرت دریافت یا مطالبه کند و اگر حضانت در واقع حقی محضون می‌بود، باید برایش جهت حضانت طفل، اجرت داده می‌شد⁵. با توجه به مباحث فوق، چنین به نظر می‌رسد که حق حضانت بین حاضن و محضون، یک حق مشترک است، زیرا حضانت ذاتاً بدون آنها وجود ندارد و هر یک از آنها بر آن

1 ابن نجیم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، ج4، ص180. ابن عابدین، حاشیة رد المحتار علی الدر المختار، ج5، ص560.

2 سورة البقرة آیت نمبر 233.

3 ابن الهمام، فتح القدير، ج3، ص314.

4 التسلوي، البهجة شرح التحفة، تحقيق محمد عبد القادر شاهين، ج3، ص645، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان .. العبدري، محمد بن يوسف، التاج والإكليل لمختصر خليل، ج5، ص595، بدون رقم طبعة، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.

5 التسلوي، البهجة شرح التحفة، ج3، ص645.

حقی دارند، چنانکه حق محضون در بقا و حق حاضن در تربیت و مراقبت از محضون است، اگر چه حق محضون به دلیل نیازش به او، قویتر است¹.

مراقبت و نگهداری از کودک از بدو تولد، یکی از اصول اولیه زندگی او، محسوب می شود و حضانت او دلیلی بر تمامیت روانی، سلامت فکری و جسمانی به شمار می رود.

معنای لغوی حضانت، بر معنای فقهی و حقوقی آن نیز تأثیر به سزای دارد؛ چنانکه حضانت به معنای در آغوش گرفتن و در آغوش کشیدن چیزی، یا در دامان گذاشتن چیزی است؛ دامان انسان، از زیر بغل تا کیسه بیضه را شامل می شود، و دامان پرنده، تخم هایش است، زمانی که پرنده تخمهای خود را به زیر بالهایش پیوندد، جوجه‌گشی می‌کند، و همچنین زن اگر فرزندش را در آغوش (بغل) خود بگیرد، به آن حضن گفته می شود.²

و در اصطلاح شریعت اسلام، حضانت به معنای تربیت و پرورش فرزند و در نظر گرفتن مصلحت و منافع او در زمانی است که او قادر به تشخیص ضرر و فایده خود نمی باشد³. و برخی از فقهاء آن را چنین تعریف نموده اند: "محافظة از طفل از آنچه که او را آزار می دهد یا آسیب می رساند و تربیت و بزرگ کردن او با شستن سر، بدن و لباس او همچنین مساج دادن و سرمه زدن و بستن او در گهواره و خوابانیدن او و ... می باشد."⁴ این تعریف نسبت به موضوع بحث (رخصتی ولادت)، نزدیکتر است، زیرا در این تعریف ذکر شده است که زن کارگر و کارمندی که مستحق این مرخصی است، چه نوع مسئولیت و مکلفیت در قبال فرزندش دارد؟ برخی از فقهای معاصر حضانت را چنین تعریف نموده اند: "رسیدگی به امور طفل و به عهده گرفتن تربیت، پرورش و محافظت او به صورت مناسب، تا اینکه طفل بتواند در امور خود مستقل باشد."⁵ و اساس حضانت در کلام خداوند ج چنین مقرر گردیده است: {وَ اخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا}⁶ ترجمه: "و بالهای تواضع خویش را از محبت و لطف، در برابر آنان فرود آر! و بگو: «پروردگارا! همان‌گونه که آنها مرا در کوچکی تربیت نمودند، آنها را مشمول رحمتت قرار ده!»". پس بنابراین، شریعت اسلام، به غریزه و فطرت انسان و شکل‌گیری طبیعی او به عنوان یک انسان عادی، احترام می‌گذارد، زیرا طفل به صبر طولانی، شفقت، مراقبت و مهربانی اشد نیاز دارد، بدین اساس، مادر

1 عقاله، محمد، نظام الأسرة في الإسلام، ج3، ص353، ط2، 1990م، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان، الأردن.
2 الجوهري، إسماعيل بن حماد، الصحاح، تحقيق أحمد عبد الغفور عطار، ج5، ص2101، مادة حضن، ط2، 1979م، دار العلم، بيروت، لبنان.
3 الماوردي، الحاوي الكبير، ج11، ص498.
4 المرادوي، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف على مذهب الإمام أحمد بن حنبل، ج9، ص416.
5 حمادة، فاروق، أحكام الحضانة في الإسلام سياج لحماية الطفولة، بحث منشور في مجلة الأحمديّة، العدد الثالث، ص4، والمؤلف مدرس بكلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة محمد الخامس بالرباط، وهو سوري الأصل.
6 سورة الإسراء آيت نمبر 24.

بیشتر مستحق این وظیفه می شود و بر مبنای آن، مستحق رخصتی و ولادت می شود، زمانی که ام عاصم زوجه حضرت عمر² بعد از طلاق توسط شوهرش، قضیه حضانت طفلش را به پیشگاه حضرت ابوبکر صدیق³ مطرح کرد و حضرت ابوبکر صدیق³، به نفع ام عاصم¹ فیصله کرد و مسئولیت حضانت عاصم² را به عهده مادرش گذاشت و فرمود: "ای عمر! بو و نوازش مادرش برای او از تو بهتر است، زیرا او مهربانتر، دلسوزتر، رحیم تر و دوست دارنده تر است و تا زمانی که از دواج نکند، او حق بیشتری نسبت به حضانت پسرش دارد."³

رسول خدا⁴ به اهمیت تربیت نیکوی فرزند، بسیار تأکید نموده است، او فرمود: {کل مولود یولد علی الفطرة، فأبواه یهودانه، أو ینصرانه، أو یمجسانه} یعنی "هر فرزندی در فطره به دنیا می آید، پس پدر و مادرش او را یهودی می کنند یا مسیحی می کنند یا او را مجوسی می کنند." بر اساس ارشاد برخی از فقهاء از جمله؛ امام شاطبی⁵ که در ذیل قاعده فقهی {العاده محکمة}⁵ فرموده اند که: داشتن محلّ حضانت در کارگاه و اداره برای خانم های نوزاد دار، یک شرط است که بر اساس عرف رائج، کارفرما و صاحب کار مکلف به تهیه و ترتیب آن است، زیرا در عقد قرارداد هر آنچه مروج است، بدون اینکه گفته شود، خود بخود ضم قرارداد می گردد، چرا که قاعده فقهی است: {المعروف عرفا کالمشروط شرطاً}⁶، پس بناء رضایت و تعامل طرفین متوقف به اجرا و تطبیق این عمل می باشد. امام شاطبی⁷ "عوائد جاری را برای در نظر گرفتن شریعت اسلام، ضروری می داند خواه با دلیل شرعی باشد و یا بدون دلیل شرعی باشد، زیرا در غیر آن، با تکلیف مالایطاق مواجه خواهند شد و آن درست نیست و از سوی دیگر در عوائد جاری، مصالح آنها تحقق می یابد، پس بنابراین زمانی که این عوائد شرعا در نظر گرفته نشود، آنگاه مردم به حرج و تکلیف مواجه خواهند شد و این برخلاف مقاصد و اهداف شریعت مقدس اسلام است، زیرا شریعت اسلام دائمی بوده و همیشه در تعقیب مصالح عموم جامعه است، و عرف و عادت تأمین کننده منافع و مصالح عموم جامعه است."⁷

1 و هی جمیلة بنت ثابت بن ابي الأفلح أخت عاصم بن ثابت بن ابي الأفلح الأنصاري. ولد عاصم بن عمر قبل وفاة رسول الله صلى الله عليه وسلم بسنتين: امرأة عمر بن الخطاب، تكنى أم عاصم بابنها عاصم بن عمر بن الخطاب، سمتة باسم أخيها. أسد الغاية في معرفة الصحابة، ج: 6- ص: 52.

2 عاصم بن عمر بن الخطاب القرشي العدوي: شاعر. كان من أحسن الناس خلقاً، وكان طويلاً جسيماً. وهو جد عمر بن عبد العزيز لأمه. مات بالربيعة. الإعلام للزركلي.

3 الصنعاني، عبد الرزاق، المصنّف، تحقيق حبيب الرحمن الأعظمي، ج 7، ص 154، ط 1، 1972م، المكتب الإسلامي، بيروت، لبنان، ولم أف على حكم للمحدثين على هذا الأثر.

4 رواه البخاري في صحيحه، ص 327، كتاب الجنائز، باب ما قيل في أولاد المشركين، برقم (1385).

5 السيوطي، " الأشباه والنظائر"، ص 89.

6 قد سبق تخريجه في ص 237.

7 الشاطبي، الموافقات، (2/286).

با توجه به نصوص شرعی می توان چنین گفت که شریعت مقدس اسلام از روز اول به این مسئله پی برد و بر همین اساس، به حضانت و پرورش اولاد، اهمیت و جایگاه ویژه قایل شد، زیرا تربیت و حضانت اولاد، اولین مکتب ذهنیت سازی فرزندان است، بنابراین، آن را به عهده مادرش سپرد، چون مهربان تر از همه در روی زمین است که می تواند به سادگی از عهده این مسئولیت بزرگ بیرون آید و یک طفل مسلمان و مفید در جامعه، پرورش دهد. پس به همین برای مادرش جهت حضانت فرزندش، رخصتی ولادت داده شد تا دلجمع و به راحتی به شیردهی و تربیت فرزندش، رسیدگی نماید. قانون کار افغانستان به منظور حفظ حقوق تضمین شده توسط اسلام، برای زنان متاهل و کارگر، در هنگام تولد نوزادش، حق توقف کار را داده و رخصتی ولادت را با مزد آن، به تصویب رسانیده است.¹

جزء ششم: رخصتی برای تأدیه فریضة حج بیت الله الحرام از منظر فقه اسلامی:

فریضة حج، رکن پنجم، از ارکان پنج گانه اسلام به شما می رود که در آیات و اقوال رسول الله ﷺ نیز انعکاس یافته است: {وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا} ² ترجمه: "و حق خدا است بر مردم حج کردن این خانه کسی که توانایی راه رفتن به سوی آن را داشته باشد." و قول رسول الله ﷺ است: {بني الإسلام على خمس: شهادة أن لا إله إلا الله، وأن محمداً رسول الله، وإقام الصلاة، وإيتاء الزكاة، والحج، وصوم رمضان} ³ یعنی "اسلام بر پنج رکن بنا شده است: شهادت به اینکه هیچ معبودی جز الله تعالی نیست و محمد رسول الله است، اقامه نماز، پرداخت زکات، آدای فریضة حج و گرفتن روزه ماه رمضان." نکته ای که از این آیت و حدیث استنباط می شود؛ این است که فریضة حج بالای مسلمان، زمانی لازم و فرض می گردد که توانایی و استطاعت راه رفتن و احراز شرایط آن را داشته باشد که شامل مصارف سفر حج، اعاشه و اباتة خانواده او می شود، یعنی توانایی مالی، اینکه هزینه های حج را داشته باشد و افراد تحت تکفل خانواده اش را، ثروتمند بگذارد و نیازی به کمک نداشته باشند و در ضمن داشتن قدرت و توانایی که او را قادر بسازد تا به سلامت سفر کند و بدون کدام مشکل و محدودیت به مکه مکرمه برسد، یک امر لازمی است. اسلام آمد تا به او اجازه دهد - با اجازه کارفرما - دست از کار بکشد و برای ادای فریضة حج، سفر نماید، گر چند از تعامل صدر اسلام در برابر کارگران و کارمندان کدام خبری نیست، با این حال، می توان گفت که فضای مذهبی

¹ جمعة العوادة، سمير محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشريع من جامعة القدس، 1431هـ-2010م، القدس-فلسطين. ص 144-148، مع التصرف.

² سورة آل عمران آیت نمبر 97.

³ رواه البخاري في صحيحه، كتاب الإيمان، باب دعاؤكم إيمانكم، ص 22، برقم (8) واللفظ له. ورواه مسلم في صحيحه، كتاب الإيمان، باب أركان الإسلام ودعائمه العظام، ص 28، برقم (20).

حاکم، راه را برای کسانی که می‌خواستند به حج بروند، تسهیل نموده بود، زیرا این یکی از عبادات الهی است که مسلمانان به آن علاقه دارند، تا در عمر و زندگی خود یک بار آن را انجام دهند.¹

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به مرخصی ها و

تعطیلات رسمی:

قوانین و مقررات مرتبط به کار در افغانستان، یک سلسله رخصتی ها را که مناسب وضعیت کارگر می باشد، برای او در حین انجام کار، طرح و تصویب نموده است که در ذیل چند اجزاء زیر به آنها پرداخته خواهد شد:

جزء اول: مبنای وجود رخصتی های رسمی از منظر قوانین افغانستان:

رشد و انکشاف که در حوزه عقد قرارداد کار، امروز رونق پیدا کرده است، قبلا به این میزان وجود نداشت، بدین اساس، می توان گفت که پروسه اجاره منافع بر اشخاص، تحولات مختلف خود را در عرصه پیشرفت و ترقی در طول تاریخ، به پشت سر گذاشته است، به همین وجه است که از فقهای متقدمین در این مورد ابراز نظر بیشتری نشده است، زیرا در آن زمان هیچ مؤسسه و نهاد کارگری وجود نداشته که جوانان را به عنوان کارگر در آنجا جذب و استخدام نماید، بلکه کارگران گاهی در اینجا و گاهی در آنجا، عمر خود را سپری می نمودند و به همین منوال پیر و کهن سال می شدند، برای مثال محقق در کتاب های فقهای متقدمین، اصطلاح اجیر را در می یابد که ماه به ماه اجیر می شدند، وقفه تعطیلی به هر شکلی که باشد، مهم نیست که زمان آن چقدر کوتاه است، به هر حال موجب ضرر برای صاحب کار است، به همین وجه است که فقهاء کرام، عدم اجرای موضوع تکلیف کارگر را، تخطی و نقض تعهد کارگر می دانستند، به این معنا که کارگر دلبخواهی، بدون اجازه صاحب کار، رخصتی نماید، تعهد شکن معرفی می شد. مگر هنگامی که انقلاب صنعتی در انگلستان به وقوع پیوست، رابطه کارگر و صاحب کار، دیگر محدود به چند روز یا چند ماه نبود، بلکه مؤسسات و نهادهای کارگری ایجاد شد که سال ها از کارگر، کار می گرفت و طاقت و انرژی او را در طول عمر و زندگی حیاتش تخلیه می کرد، همین ها بودند که احساس کردند، کار های مداوم و متواتر کارگران، در ضعف و ناتوانی آنها می افزاید، بدین اساس آنها کارگران را به رخصتی های کوتاه مدت و دراز مدت فراخواندند؛ از رخصتی های وقفه تفریحی روزانه، تا رخصتی های هفتوار، سالانه، مواقع خاص، مناسبات خاص سالانه را شامل می شد، هدف و مقصد اساسی آنها در حقیقت،

¹ جمعة العواودة، سمیر محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشريع من جامعة القدس، 1431هـ-2010م، القدس-فلسطين. ص 90، مع التصرف.

رها نمودن کارگر از بار خستگی جسمی و روانی بود که کارگران در نتیجه انجام کار سخت، مستمر و دوامدار در نهاد و مؤسسه کارگری با آن مواجه می شدند. قسمی که به همه هویدا و آشکار است، کار سخت و مداوم، بدون وقفه، نه تنها مضر برای صحت کارگر است، بلکه در حقیقت تکلیف مالایطاق نیز است که الله متعال از آن منع نموده است، چنانچه می فرماید: {لَا يَكْفُرُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا} ¹ ترجمه: "خداوند متعال هیچ کس را، جز به اندازه قدرت و توانایش، مکلف نمی سازد". این یک واقعیت است که؛ کار سخت و مداوم، قدرت و توانایی کارگر را به انتها می رساند، افکارش را بخود مشغول می سازد، و کارگر را از خانواده اش جدا می کند، و او را دور می سازد، اینها اضرار و آسیبی است که متوجه خود کارگر می شود، همچنین به صاحبان مشاغل و کسب و کار، نیز آسیب های جدی می رساند، از جمله: مثلاً کیفیت محصولات و تولیدات کارگزارانشان کاهش می یابد، آنچه که مناسب به بازار باشد و نیازمندی ها و توقعات مردم را برآورده بسازد، تولید کرده نمی توانند، از طرف دیگر، تمرکز و علاقه آنها در کار، کاهش می یابد، و با مرور زمان، کارایی و موثریت آنها نیز در انجام کار، کاهش می یابد، و همچنین به دولت نیز آسیب های جدی فراوانی را می رساند؛ مثلاً: از قدرت و ظرفیت تولید، از پیشرفت کار و توسعه دولت، کاسته می شود، و به این شکل به نام و شهرت نیک دولت در قسمت محصولات آن، ضرر می رسد، ضربه محکم در هم شکستگی فامیل و خانواده می زند و به این شکل روابط جامعه و اجتماع، تخریب می گردد، زیرا زمانی که کارگر بدون وقفه و رخصتی، به کار خود مصروف بماند، رابطه آن با فامیل و خانواده اش، در هم می شکند و پیوند خانوادگی آن، از بین می رود، به همین اساس باید گفت که رخصتی و تعطیلات از جمله نیازها و ضروریات جدی اشخاص و جامعه است؛ هم در سطوح فردی و هم در سطوح اجتماعی، کارایی فوق العاده دارد، بنابراین این تعطیلات به یکی از علایقی تبدیل شده است که کارفرمایان، پیش از کارگران به دنبال آن هستند و می خواهند که تعطیلات رسمی و مشخص نه تنها برای کارگران بلکه برای خودشان نیز، داشته باشند، بنابراین، می توان گفت که این یکی از جمله مهمترین تصمیماتی تلقی می شود که دولت ها به منظور حفظ کارگران خود و ثبات و توسعه تولید عمومی در سطح دولت، به دنبال آن هستند.

جزء دوم: انواع رخصتی های رسمی از منظر قوانین افغانستان:

رخصتی های رسمی نظر به ضرورت و نیاز مندی ها به انواع و اقسام متعدد، طبقه بندی می شوند که در این بخش هر یک از آنها، بصورت مفصل در چارچوب قوانین و مقررات مربوط به امور

¹ سورة البقرة آیت نمبر 286.

کار در افغانستان، بیان خواهد شد و در ضمن به شرح تعاریفات و احکام آنها نیز پرداخته خواهد شد، بر اساس ماده 39-40 قانون کار افغانستان، رخصتی ها و استراحت به طور خلص عبارت اند از: 1-وقفه کار جهت ادای نماز و صرف طعام. 2-رخصتی های عمومی (ملی و مذهبی). 3-رخصتی های سالانه (تفریحی، مریضی و ضروری). یعنی در مجموع در قانون کار، شش نوع رخصتی، ذکر گردیده است که در نوشته های بعدی به هر یک از آنها، پرداخته خواهد شد.

نوع اول: رخصتی های عمومی یا تعطیلات رسمی (مذهبی و ملی): قانون با سلطه آمرانه که دارد؛ این نوع از رخصتی ها را با در نظر داشت استحقاق آنها، برای کارگران، اعطا نموده است، و در این مورد منافع صاحب کار را در نظر گرفته است؛ یکی از آنها این است که کارگر با استفاده از طریق استراحت، خود را برای بازگشت، بصورت فعال و موثر بخاطر انجام کار، آماده می نماید، زیرا کارگر می داند که در روز های رخصتی، نهاد و موسسه کارگری، بسته می باشد و هیچ یک از کارگران، جهت انجام کار، در داخل موسسه کارگری، حضور پیدا نمی کند¹، و از طرف دیگر، موضوع تعیین روزهای رخصتی و تعطیلات، به صاحب کار تعلق نمی گیرد، بلکه این قانون با قواعد امره که دارد؛ خودش این موضوع را تعیین می کند تا صاحب کار در حق کارگر در این نوع از تعطیلات، دخالت و یا سوء استفاده، نکند.

رخصتی های عمومی یا تعطیلات رسمی، روز های هستند که در تقویم کشور به عنوان تعطیلی شناخته شده اند. از آن جهت که رعایت موازین قانون کار، برای همه کارفرمایان و کارگران لازم است، تعطیلات رسمی نمی تواند به عنوان روز کاری محسوب شود و کارگر و کارفرما نمی تواند برخلاف آن توافق کند. این رخصتی ها از جمله رخصتی های سالانه نیز محاسبه نمی شود، زیرا قانون کار افغانستان در ماده 41 خود چنین، تصریح می کند: "رخصتی های عمومی با مزد عبارت اند از: 1-روز اخیر هفته (جمعه). 2-روز اول سال (نوروز). 3-روز (28) اسد (استرداد استقلال کشور). 4-روز (8) ثور (پیروزی انقلاب اسلامی افغانستان). 5-روز اول ماه مبارک رمضان. 6-ایام عید سعید فطر (3 روز). 7-ایام عرفه و عید سعید اضحی (4 روز). 8-روز دوازدهم ربیع الاول مولود پیغمبر بزرگ اسلام ﷺ. 9-روز دهم محرم الحرام (روز عاشورا). 10-روز (26) دلو (شکست و خروج ارتش اتحاد جماهیر شوروی سوسیالیستی سابق افغانستان). 11-سایر روز های که بنا بر تجویز دولت جمهوری اسلامی افغانستان، رخصتی عمومی تصویب و اعلان گردد." ² البته قانون کار

¹حیاس، عقد العمل 166.

²وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

امارت اسلامی، در چند مورد با قانون کار جدید، تفاوت دارد، مثلاً موارد 2-4-5-10-11 و رخصتی از دواج می باشد. و به موارد متذکره در این ماده قانونی، تعطیلات رسمی نیز گفته می شود. و در جانب مقابل، صاحب کار می تواند در این نوع از رخصتی ها و تعطیلات، از کارگر، کار بگیرد و او را مصروف و مشغول نگاه کند، و این امر بستگی به ماهیت کار و شرایطی دارد که صاحب کار، در محل تاسیس (مؤسسه، نهاد، کارخانه و فابریکه) آن را، تجربه نموده است، و همچنین صاحب کار می تواند با رضایت کارگر به عنوان تضمین در عقد قرارداد کار، آن را گنجاندیده باشد و این تعهد را برای کارگر داده باشد که در همچنین وضعیت، معاش و دستمزد کارگر را می افزاید، بلحاظ قانونی به آن اضافه کاری گفته می شود و شرط اضافه کاری، آنست که باید از دستمزد موجود کارگر، زیاده باشد، چنانکه قانون کار افغانستان در ماده 44 در ذیل چند فقره، چنین صراحت دارد: "(1) اجرای کار در روز های رخصتی عمومی بعد از موافقه کارکن و تأیید اداره مربوط در موارد ذیل جواز دارد:

1- اجرای کار در اداره دایماً فعال که وقفه آن سبب عقب ماندگی کار و ایجاد مشکل در خدمات عامه گردد. 2- اجرای کار مربوط به خدمات عامه. 3- اجرای کار تأخیر ناپذیر ترمیماتی عاجل، بار گیری و تخلیه محموله و کارهای مربوط به جلوگیری از حوادث غیر مترقبه. 4- انجام سایر کار های مورد نیاز مبرم اداره به تشخیص مسئول مربوط. (2) در صورت انجام کار در احوال مندرج فقره (1) این ماده، اداره مکلف است، علاوه بر اضافه کاری پیشبینی شده در این قانون، 50 فیصد مزد ساعات عادی کار را نیز به کارکن، طور امتیازی به کارکن بپردازد.¹

نوع دوم: رخصتی های سالانه (تفریحی، مریضی و ضروری): کارگر مثل سایر انسان ها ممکن است به سبب کارهای پیش بینی شده یا پیش بینی نشده مرتبط به کار های شخصی، ناگزیر به عدم حضور در محل کار شود. در این صورت کارگر باید بتواند با رعایت ترتیبات قانونی از مرخصی استفاده کند. مرخصی عبارت از حقی است که به موجب قانون یا قرارداد که برای کارگر در (ترک کار) برای روز های غیر تعطیل در نظر گرفته شده است.² این حق از دیر زمان، کم و بیش به صورت محدود برای کارگر پذیرفته شده است.

هدف از رخصتی سالانه ای که در قوانین و مقررات مربوط به کار این رخصتی، تعیین و تشخیص گردیده است، طلب استراحت برای کارگر، رفع مشقت و سختی از کارگر است، تا از این طریق،

¹ همان.
² رفیعی، احمد (1392)، "حقوق کار (دفتر یکم مبانی نظری حقوق کار و نظام حقوقی حاکم بر قرارداد کار در ایران)"، انتشارات نگاه بینه، چاپ اول، تهران-ایران، ص 233.

جستی، اشتیاق، علاقه و فعالیت او افزوده شود، و طاقت و انرژی او برای انجام کار دو برابر شود و هیچ نوع خستگی و دلگی را، بخود احساس نکند، به همین دلیل است، که اگر ثابت شود که کارگر در جریان رخصتی، به کار دیگری متعهد شده است، صاحب کار، می‌تواند کارگر را از دستمزد جریان رخصتی محروم بسازد و یا آنچه را که به او پرداخت نموده است، واپس بگیرد، البته مشروط به این که ثابت شود که کارگر در این مدت، به حساب کارفرمای دیگری کار نموده است، و شارحین قانون وضعی، این نوع از محرومیت را اینگونه تعلیل می‌کنند که کارگر، در اصل هدف رخصتی را از دست داده است.

قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان، در رابطه به رخصتی های سالانه، فیصله ها و مقرراتی را تصریح نموده است، و با قواعد آمرانه، آن را بر عهده کارفرما و صاحب کار، لازمی گردانیده است، در نوشته های بعدی، در مورد هر یکی از آنها، بصورت مفصل، پرداخته خواهد شد؛ چنانکه براساس ماده 24 قانون کار افغانستان، مرخصی های کارگر به مرخصی های تفریحی، مریضی و ضروری تقسیم می شود. همچنین کارگر می تواند مطابق ماده 54 از رخصتی ولادی و مطابق ماده 55 از مرخصی فریضه حج مستفید شود. براساس قانون کار افغانستان، رخصتی ها به پنج نوع: تفریحی، ضروری، مریضی، ولادی و فریضه حج، تقسیم می شوند:

بند اول: رخصتی تفریحی از منظر قانون کار افغانستان: تفریح در لغت نامه دهخدا، به معنای شاد کردن، شادمانه کردن، فرح و خوشی، عیش و تماشای تفرج و گشت، بازی و ... تعبیر شده است، اما در جوامع امروز شادی به هر دلیل را تفریح نمی گویند. عموماً تفریح کردن به سرگرمی های اطلاق می شود که در محیط خارج کار و خارج خانه و با امکانات مختلف تجربه می شود. تفریح برای همه انسان ها بخاطر خستگی، تقویت و آرامش روحی ضروری است که کارگران نیز از این امر مستثنا نیستند. بنابراین، کارگران می توانند از مرخصی های تفریحی استفاده کنند. در سراسر دنیا، با توجه به بستر های تاریخی، اجتماعی، دینی و فرهنگی یک جامعه، تفریح در فعالیت های مختلف و متفاوتی جای می گیرد و به اصطلاح، فرهنگ تفریح با توجه به بستر های گفته شده شکل می گیرد. در برخی کشورها آداب و رسوم خاصی برای تفریحات وجود دارد. جشن های باستانی در برخی از این کشورها، به ویژه کشورهای با تمدن های کهن، جزء اصلی ترین تفریحات همگانی مردم آن جامعه است که ارزش خاصی بین آنها دارد. اگر به تاریخ کشورها بر گردیم، رابطه شگفت انگیزی را می توان بین فرهنگ تفریح و شادی با حوادث طبیعی و انسانی در طول تاریخ کشور پیدا کرد. برای کشورهای که در تاریخ آنها مردم به بلا های طبیعی همچون خشک سالی، قحطی، گرما یا سرمای

زیاد، ناتوانی اقتصادی، حکومت های خودکامه، جنگ های متعدد و... روبرو بوده اند، و واضح است که نقش و اهمیت تفریح برای شان کمرنگ تر است و اساساً تفریح کردن جزء اولویت ها و ضرورت های زندگی شان محسوب نمی شود؛ اما بر عکس در کشور های با طبیعت سخاوتمند، جامعه سالم تری شکل می گیرد که شاد زیستن از مشخصات افراد شان است. ماده 46 قانون کار، رخصتی تفریحی را چنین بیان می دارد: " (1) کارکنان، سالانه مستحق بیست روز رخصتی تفریحی با مزد می باشند. (2) رخصتی تفریحی کارکنان در موارد ذیل بیشتر از بیست روز بوده می تواند: 1- برای کارکنان دارای سن کمتر از هجده سال، مدت (25) روز. 2- برای کارکنان کار های زیر زمینی و ثقیل یا مضر صحت، مدت (30) روز. "1 در رابطه به طرز استفاده از رخصتی تفریحی باید گفت که مطابق ماده 48 قانون کار: " (1) رخصتی تفریحی کارکنان طور مسلسل برای مدت 20 روز قابل اجراء بوده و در صورت ضرورت مبرم اداره، به موافقه کارکن به سال بعد، انتقال می گردد. (2) کارکنان از رخصتی تفریحی سالانه به اساس جدول نوبتی که از طرف اداره به موافقه کارکن تنظیم می گردد، استفاده می نماید. (3) رخصتی تفریحی سالانه کارکن در صورت ضرورت مبرم اداره، در خلال هر شش ماه برای مدت (10) روز قابل اجراء می باشد. "2 و در مورد رخصتی تفریحی کارکن جدید الشمول که مدت کوتاهی را به کار پرداخته است، باید گفت که بر اساس ماده 49 قانون کار چنین است: " (1) کارکن جدید الشمول در نخستین سال کار خود، زمانی از رخصتی تفریحی سالانه استفاده نموده می تواند که مدت 11 ماه در اداره کار نموده باشد. (2) کارکنان موسمی که مدت قرارداد شان از 3 ماه کمتر نباشد، متناسب مدت خدمت، از رخصتی تفریحی مندرج فقره 1 ماده چهل و ششم این قانون استفاده نموده می توانند. "3 البته در مورد مزد و حقوق هنگام رخصتی تفریحی باید گفت که تفریح کردن از تأثیرگذارترین فعالیت های آدمی بر زندگی او است، و این امر در صورت برای کارکن مطلوب است که مزد و حقوق او محفوظ باشد. ماده 50 قانون کار، مزد و حقوق کارکن در رخصتی های تفریحی را چنین توضیح می دهد: " (1) اداره مکلف است، مزد و سایر حقوق کارکنان را هنگام رخصتی تفریحی طور پیشکی بردارد. (2) هرگاه کارکن از رخصتی تفریحی استفاده نموده باشد و از اداره مربوط مستعفی یا منفصل و یا به اداره دیگر تبدیل و یا متقاعد گردد،

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

2 همان.

3 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

از رخصتی استفاده نشده به تناسب مدت خدمت در همان سال مستحق مزد ایام رخصتی علاوه بر مزد اصلی می باشد.¹

بند دوم: رخصتی ضروری از منظر قانون کار افغانستان: رخصتی ضروری، کارهای ضروری همچون ازدواج، ولادت طفل، فوت پدر، مادر، برادر، خواهر، همسر، فرزند، خسر، خشو، کاکا، ماما، خاله، عمه و... شامل می شود. رخصتی های ضروری به درخواست کارکن و موافقه اداره صورت می پذیرد. بر اساس ماده 51 قانون کار افغانستان، رخصتی ضروری به قرار ذیل عمل می شود: "1- کارکن در هر سال مستحق ده روز رخصتی ضروری با مزد و سایر حقوق و امتیازات می باشد. 2- رخصتی ضروری با ارسال اطلاعیه برای مدت سه روز قابل اجرا بوده و بیشتر از آن به اساس درخواست کارکن و موافقه اداره، قابل اجرا می باشد. 3- در حالات ازدواج، فوت پدر، مادر، برادر، خواهر، همسر، فرزند، خسر، خشو، کاکا، ماما، خاله، عمه و ولادت طفل، رخصتی ضروری کارکن برای مدت ده روز به اساس اطلاعیه، اجرا شده می تواند."²

بند سوم: رخصتی مریضی از منظر قانون کار افغانستان: قوانین وضعی بشر، همیشه مراقب صحت و سلامتی کارگر و همچنین محافظ جسم و روح او و در ضمن ایمنی کارگر بوده است، و به همین جهت است زمانی که کارگر، مریض می شود، قوانین کار او را ملزم ساخته است، تا رخصتی مریضی را از صاحب کار بطور رسمی اخذ نماید و صاحب کار را نیز مکلف نموده است تا در این راستا با کارگر همکاری کرده و خواسته های مشروع او را در چارچوب قرارداد کار و قانون کار، برآورده بسازد و حق ندارد که مانع آن شود و یا کدام محدودیت دیگر ایجاد کند، این مسائل هر یک به نسبت دیگر بسیار مهم تلقی می شود، بدین اساس در این مورد بصورت مفصل بحث خواهد شد و جزئیات فقهی و قانونی رخصتی مریضی، موشکافی خواهد شد.

انسان ها چون یک موجودی ضعیفی هستند که خواه ناخواه به دلایلی مریض می شوند. در حالات مریضی کارکن باید بتواند که کار را ترک کرده و جهت معالجه به داکتر معالج یا شفاخانه مراجعه کند. بر اساس ماده 52 قانون کار: "1- کارکن سالانه مستحق 20 روز رخصتی مریضی با مزد و سایر حقوق و امتیازات می باشد. 2- رخصتی مریضی با مزد کارکن الی پنج روز به اساس اطلاعیه کتبی قابل اجرا می باشد. 3- هرگاه مریضی کارکن بیشتر از پنج روز متوالی ادامه یابد، با ارائه تصدیق طبیب مرسسه صحتی؛ و در محلی که طبیب موجود نباشد، به تصدیق شورای قریه، مدار اعتبار

¹ همان.
² همان.

است. در صورت که کارکن شامل بیمهٔ صحتی باشد، تصدیق طبیب بیمه، مدار اعتبار می باشد. 4- مریضی های کارکن اضافه از مدت مندرج فقرهٔ یک این ماده، به عوض سایر رخصتی های قانونی وی قابل محاسبه می باشد. در صورت که رخصتی مریضی برای مداوی و معالجهٔ کارگر کفایت نکند، کارگر می تواند از اضافه رخصتی مریضی استفاده کند.¹ بر اساس مادهٔ 53 قانون کار، اضافه رخصتی مریضی در حالات زیر می تواند استفاده شود: "5- هرگاه مریضی کارکن از مدت مندرج مادهٔ 52 این قانون ادامه یابد، به رؤیت تصدیق مراکز صحتی دولتی و غیر دولتی اضافه رخصتی مریضی با مزد به وی اعطا شده می تواند. 6- شرایط و طرز اعطای اضافه رخصتی مریضی با مزد مندرج فقرهٔ یک این ماده توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد."²

بند چهارم: رخصتی ولادی از منظر قانون کار افغانستان: ولادت به معنای به دنیا آوردن طفل است. بر اساس اصول تشکیل خانواده، اخلاق اجتماعی و حقوقی زن ها باید بتوانند در زمان ولادت طفل، هم قبل از ولادت و هم بعد از ولادت طفل، به صورت معقول از رخصتی با مزد برخوردار شوند. قانون کار به همان شکل، رخصتی ولادت و وضع حمل را برای زن حامله در نظر گرفته است، گر چند در مورد مدت و میزان مزد آن، میان حقوق دانان، اختلاف نظر وجود دارد، البته در مورد اینکه مدت ولادت باید توسط یک تیم طبی بخش نسائی-ولادی متخصص و مسلکی، تعیین گردد، همه آنها موافقت دارند و همچنین در مورد اینکه در این مدت، این زن حامله کار نکند، نیز اتفاق نظر دارند. چنانکه مادهٔ 54 قانون کار در این مورد چنین صراحت دارد: "1- کارکن زن مستحق 90 روز رخصتی ولادی با مزد می باشد که یک ثلث آن قبل از ولادت و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجرا است. در صورت غیر طبیعی یا دو گانگی یا بیشتر از آن، مدت 15 روز رخصتی بیشتر به وی داده می شود. 2- مزد و سایر حقوق مندرج فقرهٔ یک این ماده به اساس تصدیق شفاخانه اجرا می گردد. 3- کارکن زن مکلف است به اختتام رخصتی مندرج فقرهٔ یک این ماده در خلال پنج روز به اداره مراجعه نماید، در غیر آن تارک وظیفه شناخته شده، از امتیازات مندرج فقرهٔ 2 این ماده مستفید شده نمی تواند."³ قانون کار افغانستان در مادهٔ 124 خود در فقرهٔ اول در رابطه به وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیرخوار، چنین تصریح می نماید: "(1) برای مدران دارای طفل شیرخوار بر علاوه وقفهٔ صرف غذا، وقت اضافی که کمتر از (30) دقیقه نباشد، بعد هر (3) ساعت به خاطر شیردادن

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

2 همان.

3 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

طفل در اتاق كودك محل كار داده مي شود. اين وقفه ها شامل وقت كار رسمي مي باشد.¹ از اين ماده چنين بر مي آيد كه داشتن محل نگهداشت كودك، الزامي مي باشد.

بند پنجم: رخصتي فريضة حج از منظر قانون كار افغانستان: كاركن در تمام دوره خود مي تواند يكبار براي ادای فريضة حج از رخصتي حج برخوردار شود. در صورت كه رخصتي پيش بيني شده براي حج، براي كاركن كفايت نكند، مي تواند از رخصتي تفريحي يا ضروري استفاده كند. ماده 55 قانون كار در اين مورد چنين مي گويد: "1- كاركن براي ادای فريضة حج يا زيارت اماكن متبركه در تمامي دوره كار صرف يكبار، مستحق مدت الي 45 روز رخصتي با مزد مي باشد. 2- ايام رخصتي اضافه از 45 روز مندرج فقره يك اين ماده، به رخصتي تفريحي يا ضروري كاركن محاسبه شده مي تواند. 3- تصديق اداره حج و اوقاف در اجراء حقوق ايام مندرج فقره هاي يك و دوي اين ماده، حتمي مي باشد. مطابق ماده 58 قانون كار، شرايط، حالات و نحوه يا اجراء رخصتي هاي مندرج فصل چهارم اين قانون در ادارات غير دولتي، تشبثات خصوصي و مختلط، سازمان ها و مؤسسات خارجي مقیم افغانستان تابع توافق كاركن و اداره مربوطه مي باشد كه در قرارداد تصريح مي شود."²

جزء سوم: مقارنه بين فقه و قانون:

با توجه به نصوص، آثار و دیدگاه های فقهاء، چنين به نظر مي رسد كه بين فقه و قانون هيچ نوع تعارض و تضاد وجود ندارد، زيرا قوانين وضعي، تكميل كننده و يا متمم نظريات و دیدگاه های فقه است كه روش ها و پروسيجر تطبيق و اجراء مشروع آن را در زندگي جوامع بشري، رهنمايي مي كند، به دليل اينكه اصل هدف از ارائه رخصتي ها در حقيقت ارائه توليدات و محصولات عمده و با كيفيت است و در ضمن انجام كار عمده و مسؤليت پذير، توسط منابع بشري معتمد، كارا و مفيد در جامعه است تا بتواند از اين طريق ضمن جذب انگيزه هاي كاري كارگران و كارمندان، به اعتماد سازي آنها بيفزايد و با در نظر داشت اخوت و برادري، مشكلات آنها را نيز در چارچوب شريعت مقدس اسلام و قوانين بشري در نظر بگيرد.

مبحث يازدهم: مبادي فقهی وقانونی حاکم برتعهد نسبت به مراقبت های صحی و

جبران خسارت ناشی از كار

مطلب اول: مبادي فقهی حاکم برتعهد نسبت به مراقبت های صحی و جبران خسارت

ناشی:

گر چند فقهای شريعت اسلام به اين نوع مسائل با ذكر خصوصيات و ویژگی های آنها نپرداخته اند؛ چون در آن زمان اين نوع مسائل، با اين شكل و صورت، ظاهر نشده بود، با اين حال، قواعد كلي وجود دارد كه اين نوع از موضوعات را شامل مي شود و در منشأ آنها قرار مي گيرد؛ به اين معنا

1 همان.
2 همان.

که اگر جهت استنباط و استخراج این نوع از موضوعات، به این قواعد می شود، مراجعه نمود، در جزئیات بعدی در رابطه به موضوعات متذکره فوق، بحث و پرداخته خواهد شد، در اینجا لازمی به نظر می رسد که در رابطه به این موضوع از چند جهت، بحث و بررسی صورت گیرد: اول: مراقبت صاحب کار و کارفرما از کارگرو کارمند، و تعهد او نسبت به تامین حمایت صحتی کارگر و کارمند، دوم: تعهد صاحب کار و کارفرما نسبت به پرداخت مصارف علاج و معالجه، و جبران خسارت های ناشی از کار کارگر و کارمند، که هر یک از آنها بصورت جداگانه در قالب دو جزء ارائه خواهد شد:

جزء اول: مراقبت صاحب کار و کارفرما از صحت کارگر و کارمند از منظر فقه اسلامی:

اسلام بر حرمت خون مسلمان و اهمیت حفظ نفس تأکید نموده است، زیرا خداوند متعال، مسلمانان را از قرار دادن خود شان، در معرض خطر، منع می کند، چنانچه الله ﷻ، مسلمانان را مخاطب نموده، چنین می گوید: {وَلَا تُلْفُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ} ¹ ترجمه: "و خود را به دست خود، به هلاکت نیفکنید! و نیکی کنید! که خداوند، نیکوکاران را دوست می دارد"، پس بنابراین، می توان گفت که دور نگهداشتن از اماکن خطر و آسیبدیده و توسل به وسائل محافظت از هر خطری، بالای هر مسلمانی، واجب و لازمی است، تا جانش در امن باشد و به راه خود راست باشد، و به همین ترتیب، آنها مورد حمایت و محافظت شرعی، قرار می گیرد، زیرا نفس انسان، امانت الهی است، و در اختیار انسان قرار دارد، بدین اساس، برای هر فردی از مسلمانان، واجب و لازمی است تا از آن، محافظت نماید و نباید آن را به خطر بیندازد، و گرنه روز محشر، مورد بازپرس الهی، قرار خواهد گرفت، چنانچه روایت است؛ زمانی که رسول الله ﷺ در حجة الوداع برای مسلمانان وعظ و نصیحت می فرمود، و با ارائه کلمات جامع و دارای حکمت یادآوری می نمود و می فرمود که: {فإن دماءكم وأموالكم وأعراضكم بينكم حرامٌ حرامٌ كحرمة يومكم هذا في شهركم هذا في بلدكم هذا} ² ترجمه: "بدون شک خون شما، و مال شما، و آبروی شما، در میان شما به مانند حرمت این روز شما، در این ماه شما در این شهر شما، حرام است".

فقهای کرام ³، محافظت از نفس را یکی از ضروریات مهم زندگی انسان، می دانند، زیرا یکی از مقاصد و اهداف شریعت مقدس اسلام، حفظ نفس است، پس خداوند متعال هر آنچه را که نفس، انجام

1 سورة البقرة آیت نمبر 195.

2 البخاری، صحیح البخاری، کتاب: العلم، باب: قول النبی ص، "رب مبلغ أوعى من سامع"، ح. رقم: 1667.

3 الشاطبی، الموافقات 9-7/2.

می دهد، مقرر فرموده و از هر آنچه‌ای که موجب و یا سبب خطرات و هلاکت نفس می گردد، از آن نهی و منع کرده و آن را ناپود نموده است.

صاحب کار و کارفرما موظف هستند، از کسانی که تحت کنترل او هستند، باید محافظت نماید، و آنها را از خطرات آگاه بسازد، و همچنین آنها را از مکان های آسیبدیده، مضر، و مواضع و منابع خطر، نیز آگاه نماید، و آنها را به هلاکت نیندازد، همانطور که محمد مصطفی ﷺ فرموده اند: {كَلَّمْ رَاعٍ وَكَلَّمْ مَسْؤُولَ عَنِ رَعِيَّتِهِ¹}، ترجمه: "همه شما چوپان (نگهبان) هستید و هر یک از شما بر گله (افراد ما تحت) خود مسئول هستید"، پس بنابراین، صاحب کار، مسئولیت سلامتی و امنیتی کارگر را بر عهده دارد، او باید همیشه امکانات و تعمیر آن، و همچنین مکانیسم های کارگری خود را محفوظ و مصئون نگه‌دارد، و به همین شکل، صاحب کار و کارفرما، اطمینان حاصل نمایند از این که فابریکه/کارخانه آنها عاری از هرگونه خطا و یا نقصی است که می توانند به کارگران و کارمندان، ضرر و آسیب برساند، و بر آنها لازم است تا خطرات کار را برای کارگران گوشزد نمایند و آنها را آگاه بسازند، و هر یک از موارد را به صورت جزئی فی فی نفر توضیح دهند و راه های استفاده از ماشین آلات را به صورت عملی و کاربردی، برای شان آموزش و ترنینگ دهند تا در آینده کارگران، در رابطه به استفاده از آنها، به مشکل مواجه نشوند، و وسایل محافظت از آنها را برای شان، فراهم نمایند، زیرا برخی از ماشین آلات، به یک لباس مخصوص، مانند لباس کاری مربوطه، کلاه، روکش سر و بینی و... نیاز دارند، و برخی از آنها نیاز به آموزش خاصی دارند، بنابراین، صاحب کار و کارفرما مکلف و مسئول است تا مواردی که نیاز به تمرین و آموزش دارد، آنها را تربیت و تمرین دهند، و همچنین از عملکرد کارگران، همیشه نظارت داشته باشند و نتایج کار آنها را زیر نظر داشته و وقتاً فوقتاً ارزیابی کند، تا اینکه مبدا آنها به مشکل مواجه نشوند و خود شان را به خطر و هلاکت نیندازند که سبب جراحت و یا مرگ آنها شود.

این معانی و مسائل فوق در ما تحت این حدیث می گنجد و در مسئولیت چوپان در قبال گله خود قرار می گیرد، به این معنا که می توانیم از آن در جهت صدور احکام فوق، استنباط و استخراج نمایم و این حدیث را مورد منبع و مرجع اصلی خود در این راستا قرار دهیم، پس در این صورت، مراد از راعی در این عقد قرارداد، صاحب کار می شود که به درجه امر و ناهی در کارخانه، مسئولیت دارد، و بر این اساس، صاحب کار از نظر قانونی، موظف به ارائه کمک های اولیه صحی در محل کار

¹ رواه البخاري في "صحيحه" في كتاب (النكاح)، الباب (90)، الحديث رقم (5200)، ج 9، ص 299، ورواه مسلم في "صحيحه" في كتاب (الإمارة)، باب (فضيلة الإمام العادل)، ج 12، ص 213.

است، و دلیل آن نیز محافظت از جان و سلامتی کارگران، و در ضمن در صورت ضرورت، ارائه نرس یا داکتر معالج در مواردی که در این مؤسسه و کارخانه ایجاب می نماید، مشمول این اصل (حدیث متذکره) خواهد بود، بناء این تعهد، خلاف شرع تلقی نمی شود، بلکه این چیزی است که جهت رسیدن به اهداف و مقاصد شریعت مقدس اسلام، زمینه سازی می کند، و وسایل و ابزار قانونی مناسب را برای حفظ سلامتی و امنیتی کارگران، در برابر خطرات مهم، فراهم می کند.

جزء دوم: مصارف علاج و جبران خسارت ناشی از کار از منظر فقه اسلامی:

مسئله فوق در عصر فقهای متقدمین، با خصوصیات و تفصیلات امروزی چندان مروج نبود، در حقیقت این یک موضوع جدیدی است که بیشتر در عصر امروزی ظهور پیدا کرده و در میان مردم بویژه کمپنی ها، فابریکه جات، کارخانه ها و دیگر سازمان ها و نهاد های کارگری، شهرت پیدا کرده است، به همین اساس، نظریات و دیدگاه های فقهی و تحقیقات مناسب که در برگیرنده جوانب و زوایای قضیه فوق باشد، تا اکنون به دسترس ما و یا مطالعه ما قرار نگرفته است، اما راه دیگر جهت استدلال و استخراج این مسائل وجود دارد و آن قواعد و ضوابط کلی-فقهی است که بیشتر می توان از این طریق آن را ریشه یابی نمود، و با بررسی شرایط، اوضاع و احوال این مسئله، متوجه این امر خواهید شد که آسیب و صدمات و همچنین مریضی شغلی کارگران؛ از سه حالت خالی نیست: اول: یا ناشی از سهل انگاری، تقصیر و اشتباه صاحب کار است، به این معنا که صاحب کار به مانند یک شخص عادی از آنها مراقبت نکرده و به تعهدات خویش طبق توافق نامه، عمل نکرده است، مثلا مراقبت های لازم صحتی و کمک های اولیه را برای حفظ صحت و سلامتی کارگران، فراهم نکرده است، و نظر به نیازمندی های محل کار و تقاضای کار، آنچه لازم است، آن را برایشان فراهم نکرده است و محیط کار را برای کارگر هماهنگ نکرده است، دوم: یا ناشی از عملکرد خود کارگران است، مثلا تقصیرات و اشتباهات کارگر در فرآیند کار، موجب ضرر و یا مریضی شغلی وی گردیده است، سوم: و یا به سبب و دلیلی بر می گردد که از دو حالت فوق، بیگانه و اجنبی است، پس سوال در اینجا است که چه زمانی مصارف به عهده صاحب کار و کارفرما، خواهد بود؟

برخی از فقهای معاصر در رابطه به ملزم نمودن صاحب کار از عواقب ضرر و یا مریضی شغلی کارگر، از موقف قانون وضعی، حمایت نموده است، زیرا قانون وضعی، کارفرما را ملزم می کند تا مصارف صدمات ناشی از کار و یا مریضی شغلی کارگر که ناشی از کار باشد، آن را متحمل شود، و در این مورد هیچ نوع تمایز و تفاوت بین وقوع اشتباه و تقصیر توسط صاحب کار و عدم وقوع آن، قایل نشده است، به این معنا که از صاحب کار، خطا و تقصیر سر خورده باشد یا خیر! در

هر دو حالت مکلف به پرداخت مصارف موارد متذکره است، آنها در پاسخ به سوالی مبنی بر جبران خسارت وارده به کارگران در اثر کار یا ماشین آلات، چنین گفته اند¹: "کارفرمایان و صاحبان کارخانجات و مؤسسات، موظف و مکلف هستند تا خسارات وارده به کارگران را که در حین انجام کار و یا ناشی از اثر کار یا خرابی ماشین آلات یا عدم نگهداری آنها، صدمه دیده اند، آن را جبران نمایند، و همچنین آنها موظف و مکلف هستند تا بیماریهای ناشی از طبیعت کار، آب و هوا یا محیط کار و آلودگی هوا را که باعث انتشار ویروس، میکروب و مسمومیت در محل کار می شود، آسیب و اضرار که به کارگران می رساند، آن را علاج و معالجه نمایند؛ به دلیل اینکه کارگر، جزء از نیروهای تولید و منابع آن شده است، همانطور که صاحب کار، ماشین آلات متعلق به کارخانه را تعمیر و ترمیم می کنند، کارگری که ماشین را به حرکت در می آورد و از آن کار می گیرد، او نیز در جمله جزء لاینفک کل حرکت کار، محسوب می شود، پس بنابراین، تعمیر ماشین با تعمیر فرد محرک آن، از لحاظ اهداف، کدام تفاوتی ندارد، در اصطلاح اصول فقه آن را استصلاح و یا استحسان می نامند²، تفاوت استحسان با استصلاح در این است که³: استحسان راه حلی است هماهنگ با خوی و سرشت انسان، بدون اینکه مصلحت و مفسده ی آن در نظر گرفته شود، در حالی که استصلاح عبارت است از سنجیدن و رعایت کردن مصلحت و مفسده همزمان است، اینها از جمله قواعد خاص اصول فقه است که از ضرر منع می کند و در صورت وقوع ضرر، جبران خساره آن را واجب می گرداند، پس اگر صدمات و جراحات، ناشی از ماشین آلات و ماهیت کاری که انجام می دهد، نباشد، کارگر حق جبران خساره آن را ندارد"⁴.

ملزم ساختن صاحب کار، در اثر حادثه یا مریضی شغلی در صورتی که در تعهد خود کوتاهی نکرده باشد، بلکه به مانند یک شخص عادی از وی مراقبت نموده باشد، این امر، صاحبان پول را به خودداری و اعراض، فرا می خواند و در آینده مشکل است که از جامعه حمایت کند و توانمندی های مادی و تجربیات تولیدی خود را در اختیار جامعه قرار دهند، پس بنابراین، آنها بخاطر محافظت از پول و مال خود، از افتتاح کارخانه ها و مؤسسات کارگری، و سرمایه گذاری در این موارد، خودداری می کنند، زیرا آنها تمایل دارند که در معرض خطرات شدید، قرار نگیرند و در جایی

1 الزحیلی، فتاوی معاصرة 95-97.

2 ابوالحسن کرخی می گوید: " الاستحسان هو العدول فی مسئله عن مثل ما حکم به فی نظائرها الی خلافه لوجه اقوی یقتضی العدول" یعنی استحسان آن است که در یک مسئله، از حکمی که در نظایر آن است، به خاطر وجود دلیلی قوی تر، عدول نموده و به خلاف آن رای داده شود، المستصفی من علم الاصول (به ضمیمه فواتح الرحموت بشرح مسلم الثبوت)، غزالی، محمد بن محمد، ج ۱، ص (۲۷۴-۲۸۳).

3 الموافقات فی اصول الشریعة، شاطبی، ابراهیم بن موسی، ج ۲، جزء ۲، ص ۱۴۸.

4 الزحیلی، فتاوی معاصرة 96.

سرمایه‌گذاری نکنند که آینده‌پر از فراز و نشیب، زندگی و تجارت آنها را با مشکلات و چالش‌های متعددی، روبرو بسازد، البته بازار که با این خصوصیات، نظارت و کنترل شود، بدون شک بازار پر از چالش و مشکلات خواهد بود، و کسانی که در رابطه به این الزام، نظر داده چنین گفته‌اند که اخذ پول از صاحب کار، در این وضعیت بدون دلیل و توجیه است، زیرا شریعت مقدس اسلام، از تصرف غیر قانونی در پول و اموال دیگران، به سختی منع نموده است، چنانچه الله متعال می‌فرماید: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ¹} ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده‌اید! اموال یکدیگر را به باطل (و از طرق نامشروع) نخورید مگر اینکه تجارتي با رضایت شما انجام گیرد"، اخیراً عدم تمایل اکثر قانون‌گذاران، به الزام صاحب کار به پرداخت این نوع از مصارف و جبران خساره و ایجاد ادارات تامین بیمه اجتماعی به عنوان راه حلی برای این موضوع، در واقع، دلیل آشکاری برای این امر است.

اما در مورد قیاس از فقهای معاصر که کارگر را با ماشین آلات مقایسه می‌کند، باید گفت که این قیاس مع الفارق است و هیچ نوع علت مشترک در میان این دو شیئی، دیده نمی‌شود، زیرا آنها کارگر را با ماشین آلات به عنوان متمم و تکمیل‌کننده حرکت عملکرد آن، در کل به آن ملحق و ضمیمه نموده است، و این چیزی است که هیچ وجه اشتراک میان آنها دیده نمی‌شود، بدین اساس، این قیاس مع الفارق است، و علت دیگر آن، اینست که کارگر، به هیچ وجه در ملکیت صاحب کار نیست و نه مملوک آن است، اما ماشین آلات، در مملوکیت صاحب کار است و در اختیار او قرار دارد، بناء در صورت تخریب، می‌تواند توسط وی، اصلاح و تعمیر گردد، و یا ماشین آلات را به طور کلی عوض نماید، اما کارگر اینطور نیست، پس قیاس آنها نیز درست نخواهد بود، و از طرف دیگر، این قیاس با موضوع و هدف اصلی آن نیز در تضاد و تناقض است، زیرا مبنا و منشأ اساسی آن، ایجاد ارتباط قراردادی فی ما بین طرفین عقد قرارداد است.

انگیزه‌های اصلی فشار آوردن به صاحب کار، در حقیقت، نتیجه تعامل نامناسب و رفتارهای غیرانسانی در قبال کارگران، در جامعه اروپا بود، زیرا زمانی که آنها، مورد تحقیر قرار گرفتند، و حقوق اساسی شان، پایمال و زیرپا گذاشته شد، و کرامت انسانی آنها، مورد اهانت قرار گرفت، آن زمان بود که قانونگذاران غربی، تصمیم بر این اتخاذ نمودند تا رویه‌ها و اجراءات را، تشدید نمایند، و حقوق کارگران را به عنوان حقوق بشر در نظر بگیرند، علاوه بر این، بر تعهدات کارفرمایان، اضافه‌تر از قبل، تشدید بوجود آوردند و سختی کردند، با این حدس و گمان که تا حدی، حیثیت و

1 سورة النساء آیت نمبر 29.

کرامت از دست رفته کارگر را، برایش باز می گرداند، اما آنها متیقن بودند که تفاوت های اجتماعی و ساختار انگیزشی و روانی این جامعه، در واقع، تفاوت بین کارگر و کارفرما را، تفاوت بین سفید و سیاه را، و تفاوت بین آریایی و عرب را از بین نخواهد برد.

این انگیزه ها برای گروهی از مردم که از حقیقت منحرف شده و از قوانین طبیعی و مقررات آن دور شده اند، جزئی و موقت به حساب می رود، پس به همین اساس، اصول آنها - که اغلب پس از کشف اشتباه و خطای خودشان، آنرا تغییر نمی دهند - بدون تحقیق و بررسی، همیشه معتبر نیستند، به عبارت دیگر، اصول و قوانین که آنها وضع و تصویب نموده اند، با وجود کشف اشتباهات و خطاها، آنرا تغییر نمی دهند و اصلاحاتی را در آن بوجود نمی آورند، پس بر همین اساس، قوانین آنها بدون بحث و بررسی، دائمی معتبر به حساب نمی آید، اما در برابر آن، نظام اسلامی پنج ضرورت اجتماعی را برای همه شهروندان کشور، تضمین نموده است، و با ایجاد و فراهم نمودن فرصت های شغلی مناسبی، ضرورت های نیازمندان را رفع نموده است، چنانچه از حضرت مستورد¹ بن شداد² روایت است، او می گوید: از پیامبر اکرم³ شنیدم. ایشان می فرمود: {من كان لنا عاملاً فليكتسب زوجة فإن لم يكن له خادم فليكتسب خادمًا فإن لم يكن له مسكن فليكتسب مسكنًا}² یعنی "هر کسی از ما کارگری دارد، باید زن بگیرد، و اگر خادم ندارد، خادم بگیرد و اگر خانه ندارد، خانه بگیرد"، بنابراین، رسول اکرم³ مشتاق امنیت و سلامتی کارگران کشورش بود، و کارگران بخش خصوصی نیز که یکی از ستون های اساسی، نظام هستند، از این امر مستثنی نخواهد بود، بر همین اساس، آنچه به نظر می رسد اینست که رسول الله³ از کارگران می خواهد که جهت انجام کار باید فارغ باشند و خود را جهت بر آورده ساختن اهداف سازمان، وقف نمایند، آنها بدون توجه به ضروریات زندگی عمومی، در کار خودشان، نوآوری کنند، زیرا نظام آنها را تضمین نموده است، و اینکه حتی در ازدواج، خادم و مسکن پس در باب علاج، به طریقه اولی در نظر گرفته خواهد شد، به دلیل اینکه، صیانت نفس یکی از مهم ترین ضروریاتی است که اسلام بر حفظ آن تاکید می کند، نه برای سلامتی و افزایش تولید، زیرا این تحصیل حاصل خواهد بود، بلکه به این دلیل که نفس انسان، خود مکرم و معزز است، چنانچه خداوند متعال می فرماید: {وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا}³ ترجمه: " ما آدمیزادگان

1 المستورد بن شداد بن عمرو القرشي الفهري: صحابي، من أهل مكة. سكن الكوفة مدة. وشهد فتح مصر. وتوفي بالإسكندرية. له سبعة أحاديث، منها حديثان في صحيح مسلم. الاعلام للزركلي.

2 أبوداود، سنن أبي داود، كتاب: الخراج و الإمارة و الفیء، باب: فی أرزاق العمال، ح. رقم: 448/2945. و قال عنه الالبانی: "صحيح".

3 سورة الإسراء آیت نمبر 70.

را گرمی داشتیم؛ و آنها را در خشکی و دریا، (بر مرکبهای راهوار) حمل کردیم؛ و از انواع روزیهای پاکیزه به آنان روزی دادیم؛ و آنها را بر بسیاری از موجوداتی که خلق کرده‌ایم، برتری بخشیدیم".

تمدن اسلامی شاهد متعددی از ادوار تاریخی بوده؛ با کثرت روزگار، کشورها و مردمان نامدار آن، مراقبت از بیماران را در اولویت خود قرار داده و مورد توجه خاص قرار می‌دادند، نظام اسلامی فقط مریضان را معالجه نمی‌کرد، بلکه مقداری پول نیز برای آنها به عنوان خرج می‌داد، تا او را در زندگی اش کفایت کند، پس کارگر بعد از بهبودی و صحت یابی، بر سر کار بر نمی‌گردد که دوباره مریض شود، به همین اساس، برای مریض و زخمی، ضمن ارائه بخششی و پول، رخصتی استراحت نیز می‌دادند تا درست صحت یاب شود و شفای کامل با سلامتی کامل، برایش نصیب گردد، و با تندرستی کامل بر سر کار خود بر گردد، در اینجا به دو مثال اشاره خواهد شد، و هر یک آنها نکته‌ای اساسی است که در مورد این مسئله وجود دارد؛

اول: واقعه ملک منصور قلاوون¹ که ایشان خدماتی را که در شفاخانه² بزرگ المنصوری به مریضان ارائه می‌کرد، شیخ مقریزی³ از گفته‌های قلاوون نقل کرده، چنین می‌گوید: "من این را به امثال خود و کسانی که پایین تر از خودم بودند وقف کردم و آن را من وقف کردم بر ملک (شاه)، مملوک (رعیت/متصرف)، سرباز، امیر، کبیر و صغیر، حر، عبد (غلام و کنیز)"⁴، سپس گفت: تعداد مریضان شمرده نشود، بلکه برای هر کسی که در این شفاخانه می‌آید، اعم از فقیر و غنی، وسیله تداوی و معالجه قرار داده شود و مدتی اقامت مریض، نیز محدود و مشخص نشود، بلکه ضروریات و ما یحتاج مریض ها ترتیب و تنظیم گردد، حتی برای کسانی که در خانه های خود انتقال می‌یابند و مورد تداوی قرار می‌گیرند، تمام نیازمندی های او در آنها تهیه و ترتیب گردد"⁵، پس می‌توان گفت که علاج و معالجه مریضان در آن زمان، کاملاً رایگان بوده، اطباء جهت تداوی آنها وقتاً فوقتاً مراجعه می‌کردند و از مریضان دیدار و نظارت می‌کردند، و همچنین از مریضان کسانی که به هر دلیلی به شفاخانه آمده نمی‌توانستند اطباء جهت تداوی آنها به خانه های آنها می‌رفتند و معالجه آنها را انجام می‌دادند.

1 هو المنصور سيف الدين قلاوون الألفي الصالحی، كان من رجال الملك الصالح أيوب، وأبلى بلاء حسناً في معركة المنصورة، وعلا شأنه بعد ذلك، فكان من كبار الأمراء أصحاب النفوذ في دولة بيبرس. بويغ له بالسلطنة في الحادي عشر من رجب سنة 678هـ خلفاً للملك الصغير العادل بدر الدين سلامش. توفي السلطان قلاوون بقلعة الجبل بالقاهرة في السابع والعشرين من ذي القعدة سنة 689هـ، وحمل إلى تربته الملحقة بمدرسة العظيمة بين القصرين (شارع المعز) فدفن فيها. وكانت مدة حكمه 11 عاماً و3 أشهر. المقریزی، السلوك لمعرفة دول الملوك، 2/120.

2 شفاخانه، یعنی جایی که مریضان و بیماران در آنجا بطور دسته جمعی تداوی و معالجه می‌شود و بیشتر توسط دولت تمویل می‌گردد.

3 تقي الدين ابوالعباس احمد بن علي بن عبدالقادر بن محمد مقریزی (1364-1422) مؤرخ برجسته مصری در دوره مملوکی بود. او در سال 776 / 1364 در قاهره به دنیا آمد. او در ابتدا حنفی بود سپس به فقه شافعی روی آورد، بعداً به مذهب ظاهری گرایش پیدا کرد و مدتی قاضی مصر بود و در مدرسه مؤیدیه تدریس حدیث می‌کرد و در نهایت در 27 رمضان 845 در قاهره درگذشت. معتبرترین تصانیف او المواعظ والاعتبار فی ذکر الخطط والآثار، شذور العقود فی ذکر النقود، السلوك لمعرفة دول الملوك و... فروخ، عمر تاریخ الأدب العربی. ج3، ص. 844.

4 المقریزی: ابوالعباس، احمد بن علی بن عبدالقادر، المواعظ والاعتبار بذكر الخطط والآثار المعروف بالخطط المقریزیة، تحقیق: خلیل المنصور، ط1، دار الکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1418هـ-1998م. 267/4.

5 المقریزی: ابوالعباس، احمد بن علی بن عبدالقادر، المواعظ والاعتبار بذكر الخطط والآثار المعروف بالخطط المقریزیة، تحقیق: خلیل المنصور، ط1، دار الکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1418هـ-1998م. 267/4.

دوم: آنچه را که امیرالمؤمنین ابو یوسف¹ یعقوب بن یوسف بن عبدالمؤمن²، در کشور مغرب، به مریض ها عرضه می نمود، چنان که مراکشی در کتاب معجب خود نقل کرده، چنین می گوید: " او در شهر مراکش یک شفاخانه ساخت که فکر می کنم چیزی شبیه او در دنیا هنوز وجود نداشت، زیرا میدان وسیعی را انتخاب کرده بود که بهترین و مناسب ترین مکان در شهر بود،... و از لباس های خواب مریضان با تفکیک زمستانی و تابستانی، برای شب و روز آنها تهیه و آماده کرده بود، و اگر کدام مریض صحت یاب می شد، اگر بالفرض فقیر می بود، به محض مرخصی از شفاخانه، برایش پول و خرجی داده می شد تا بتواند با آن، زندگی راحتی داشته باشد تا کاملاً تندرست شود و به کار بر گردد، و اگر ثروتمند و پولدار می بود، پولش به او واپس کرده می شد... و این امر، فقط شامل فقیر نمی شد بلکه به فقراء و اغنیاء عام بود، و در ارائه آن، با هیچکسی کوتاهی نمی کردند، بلکه هرکسی که در مراکش و لو مسافر می بود، مریض می شد و به شفاخانه آورده می شد، علاج و معالجه درست صورت می گرفت تا اینکه تندرست و صحت یاب می شد و یا اینکه قابل معالجه نمی بود و وفات می نمود"². گپ اساسی که در این متن دیده می شود؛ او اینست که این نظام روزهای مریضی مریض را تا زمان بهبودی و صحت یابی آن، جبران خساره و درمان می نمود، پس بنابراین، او بلافاصله به سر کار بر نمی گشت، بلکه استراحت می نمود، تا اینکه خوب تندرست و صحت یاب می شد و قدرت پیدا می کرد، و از مریضی مکمل رهایی حاصل می کرد و سپس بدون احساس شرایط سخت، به کار خود باز می گشت³.

پذیرش نظم عمومی دولتی در عصر جدید با تحمیل این تعهد به عهده صاحب کار و کارفرما، محقق می شود و با توجه به عرف نیز، تقاضا بر این است که بر عهده صاحب کار و کارفرما، قرار گیرد، با این حال، نظر مناسب اینست که دولت باید تلاش نماید تا راه حل های مناسبی را برای معالجه مریضان و آسیب دیدگان ناشی از کار پیدا کند و هیچ نوع تکلیفی را بالای صاحب کار و کارفرما تحمیل ننماید، همانطور که تمدن اسلامی در تمام عصر تاریخ به همین منوال بوده است، مثلاً بودجه را جهت علاج و معالجه مریضان و جبران آسیب دیدگان ناشی از کار، اختصاص داده بود، و همچنین بخشی از زکات در رابطه به علاج و معالجه مریضان و مجروحین، کسر می شد، و تمامی اینها به منظور حفظ حقوق صاحب کار و حمایت از تلاش های تولیدی آن است⁴.

1 هو المنصور الموحدي السلطان الكبير، الملقب بأمير المؤمنين المنصور أبو يوسف، يعقوب ابن السلطان يوسف ابن السلطان عبد المؤمن بن علي القيبي، الكومي، المغربي، المراكشي، الظاهري، صاحب بلاد المغرب.(554هـ) وأمه أمة رومية اسمها سحر. عقدوا له بالأمر سنة 580هـ عند مهلك أبيه، فكان سنة يومئذ 32 سنة. وكان ملكاً جواداً عادلاً متمسكاً بالشرع المطهر، يأمر بالمعروف وينهى عن المنكر. توفي سنة (595هـ)، وأوصى أن يدفن على قارة الطريق ليترحم عليه من يمر به. سير أعلام النبلاء للحافظ الذهبي ص 312-320.

2 المراكشي: ابومحمد عبدالواحد بن علي، المعجب في تلخيص اخبار المغرب، شرحه: د. صلاح الدين الهواري، ط1، المكتبة العصرية، صيدا-لبنان، 1426هـ-2006م. 210.

3 المقریزی: ابوالعباس، احمد بن علي بن عبدالقادر، المواعظ و الاعتبار بذكر الخطط و الآثار المعروف بالخطط المقريزية، تحقيق: خليل المنصور، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1418هـ-1998م. 267/4.

4 جميل حامد، خليل حسن، "التزامات العامل و رب العمل بين الفقه و القانون، رسالة ماجستير الجامعية، جامعة النجاح، نابلس-فلسطين، 2012. ص 157. نقل مفهوم به صورت غير مستقيم.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهد نسبت به مراقبت های صحی و جبران خسارت

ناشی از کار:

مصلحت و منفعت کارفرما و صاحب کار در این است که باید از صحت و سلامتی کارمندان و کارگران خود مراقبت نمایند، تا اینکه آنها در معرض بیماری ها و جراحات قرار نگیرند در غیر آن کارشان مختل خواهد شد و کیفیت تولید اشخاص مریض یا مجروح، کاهش خواهد یافت و این، به هیچ وجه به نفع کارفرما و صاحب کار نخواهد بود، از همین رو، قانون دانان مایل به تنظیم این نوع از موضوعات در قانون کار شدند و کارفرما و صاحب کار را موظف ساختند تا از کارمندان و کارگران خود، مراقبت های صحی نمایند و در صورت مریضی و جراحت، مریضی ها و جراحات آنها را جبران نموده و معالجه کنند، در اجزای بعدی در رابطه به موضوعات متذکره فوق، پرداخته خواهد شد:

جزء اول: مفهوم مراقبت های صحی، صدمات ناشی از کار و مریضی های شغلی از منظر قانون:
بند اول: مفهوم مراقبت های صحی کارگران و کارمندان و حفظ الصحة آنها از منظر قوانین و مقررات افغانستان:

قانون مدنی افغانستان، در ماده 1540 راجع به وجایب کارفرما چنین مقرر می دارد: "صاحب کار به امور آتی مکلف است: 1-تادیه اجرت اجیر مطابق احکام قانون. 2-تهیه وسایل لازم برای تأمین سلامت اجیر و حمایت او از خطر. 3-اعطای تصدیق بعد از انتهای عقدی که متضمن تاریخ دخول و خروج اجیر به کار، نوع کار، مقدار اجرت و برائت وی از التزامات عقد باشد. 4-اعاده اوراق و تصادیقی که از طرف اجیر به وی تسلیم گردیده است. 5-سایر مکلفیت های که در قانون خاص تصریح شده باشد." ¹ بر اساس بند دوم این ماده قانونی، کارفرما و صاحب کار، مکلفیت دارد تا محیط کار و تدابیر صحی کارگر و کارمند را در نظر بگیرد. قانون کار²، کارفرمایان را ملزم می کند که تا به مانند مراقبت از افراد عادی، تمام تدابیر احتیاطی صحی و اقدامات لازم را برای محافظت از کارگران و کارمندان در حین انجام کار، در برابر آسیب های صحی و خطرات ناشی از کار با ماشین آلات را اتخاذ نمایند، و هیچ نوع کوتاهی و تقصیر، در این زمینه نباید داشته باشند، کارفرمایان مکلف هستند تا ساختمان و تأسیسات محل کار و همچنین ماشین آلات آن را برای حفظ و عملکرد دائمی و همیشگی آنها، محافظت و تمییز نمایند، ایمنی ساختمان ها، راهروها و تهویه را بررسی کنند، تضمین

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل (353) مورخ 15 جدی 1355 ه.ش.
2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385. فصل 10 مواد 107-113.

و حصول اطمینان از ترشح و انتشار گاز، تجهیز و نگهداری دستشویی، تشناب و حمام، تامین آب و برق، تامین وسایل حفاظتی و حمایوی، مانند باد پکه، یخچال، هواکش و...، مراقبت از ضایعات، زباله ها، ترشح گاز، گرد و غبار، فراهم نمودن معاینات طبی دوره ای برای کارگران، ارائه کمک های اولیه طبی برای کارگران در محل کار آنها بدون کدام قید و شرط، اگرچه صدمات و یا مریضی، مربوط به کار و یا ناشی از کار آنها نباشد.

در قانون کار افغانستان رعایت قواعد حفاظت کار و تخنیک ایمنی کار، به طور مشترک برای هر دو طرف؛ یعنی کارگر و کارفرما در نظر گرفته شده است، و قانون کار افغانستان در فصل دهم تحت عنوان تأمین شرایط صحی و ایمنی کار در طی 13 ماده به این موضوع پرداخته است؛ براساس آن، کارفرما وظیفه دارد به شرایط جسمی و روحی کارگران و کارمندان توجه نماید. این الزام، کاملاً اخلاقی است و هیچ گونه مزدی نمی تواند جایگزین آن شود و می باید مقدم بر هر گونه منافع و ملاحظات ملحوظ گردد. چنانکه ماده 107 قانون کار می گوید: "اداره مکلف به تامین شرایط صحی و ایمنی کار، کاربرد وسایل و تخنیک ایمنی جهت جلوگیری از حوادث مرتبط به کار و تولید و تامین شرایط حفظ الصحة غرض و قایه کارکنان از امراض حرفوی ناشی از کار می باشد."¹ با توجه به مواد قانونی (107-113 قانون کار افغانستان) کارفرما/اداره مکلفیت دارد تا در تنظیم و تامین موارد زیر اقدامات جدی نماید:

1. رعایت قواعد حفاظت کار و تخنیک ایمنی کار: عدم رعایت اصول صحیح در ساخت یا استفاده از وسایل، حوادث ناشی از کار را افزایش می دهد. افزایش سیستم کار با ماشین ها و محدود بودن توان عکس العمل انسان، تراکم کارکنان در فضاهای نسبتاً کوچک و افزایش قدرت ماشین آلات و پیچیدگی کار آنها اقتضا می کند که کارفرما علاوه بر رعایت قواعد حفاظت کار، تخنیک ایمنی کار را هم خودش رعایت کند و هم برای کارگران مهیا سازد.
2. فراهم نمودن وسایل و ابزار حفاظت فردی و پیشگیری از خطرات کار و مریضی های شغلی.
3. رعایت احکام اسناد تقنینی مرتبط به کار توسط کارگر و کارفرما. مثلاً عدم کارگیری از کارگر در ایام رخصتی و تعطیلات رسمی.²
4. فراهم نمودن شرایط لازم صحی در محل کار: مانند کمک های اولیه صحی در محل کار.

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.
2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385. ماده 91.

5. **تأمین شرایط ایمنی و صحتی کار:** کارفرما وظیفه دارد به شرایط جسمی و روحی کارگران و کارمندان توجه کند. این الزام کاملاً اخلاقی است و هیچ گونه مزدی نمی تواند جایگزین آن شود و می باید مقدم بر هر گونه منافع و ملاحظات ملحوظ گردد.

6. **تأمین وسایل تخنیک ایمنی و آموزش تخنیکی آن:** اداره یا کارفرما مکلف به تأمین منافع به واسطه کارکن یا کارگر، رعایت تخنیکی ایمنی، حفظ الصحه محیط تولید و... می باشد. فقره 1 ماده 111 قانون کار در این باره چنین صراحت دارد: "مسئول اداره مکلف است قواعد تخنیک ایمنی، حفظ الصحه محیط تولید، اطفائیه، عرضه خدمات اولیه طبی و سایر قواعد حفاظت کار را به صورت متداوم به کارکنان بیاموزاند."¹ و در ادامه در ماده 112 در فقره های اول و دوم، در رابطه به تأمین وسایل تخنیک ایمنی چنین صراحت دارد: "(1) کارهایی که شرایط مضر به صحت، حرارت و برودت خاص یا احتمال آلوده شدن کارکنان در آن موجود باشند مطابق معیارها و قواعد تثبیت شده، لباس و پاپوش مخصوص، ماسک، عینک، دستکش و سایر وسایل تحفظی کار و غذای وقایوی و معالجوی از جانب اداره طور مجانی به دسترس آنها گذاشته می شود. (2) تأمین، نگهداشت، پاک کاری، تعقیم و خشک کردن، ترمیم و مراقبت از استعمال حتمی لباس و تجهیزات مخصوص کار و وسایل تحفظی آن از مکلفیت های اداره می باشد.

7. **تأمین خدمات اولیه طبی:** کارفرما یا اداره در صورت وقوع حوادث، اقدامات اولیه را برای جلوگیری از تشدید عوارض حادثه انجام دهد، یعنی کارگر را به مرکز صحتی انتقال داده و در صورت بهبود وضعیت، وی را به محل اقامت وی برساند و هزینه احتمالی این اقدامات را باید کارفرما یا اداره بپردازد.

8. ایجاد مراکز صحتی ثابت و سیار.

9. **توزیف کارکنان مطابق وضع صحتی:** کارکنان، همه و همیشه دارای وضع صحتی یکسان و مناسب وظیفه نمی باشند، بنابراین کارفرما موظف است که توزیف کارکنان را مطابق با وضع صحتی آنها انجام دهد.

10. **فراهم سازی شرایط کار برای معلولین:** اکثر اوقات اتفاق می افتد که کارگران در جریان کار معلول می شوند. در صورت که معلولیت ناشی از کار باشد، اداره یا کارفرما مکلف است علاوه بر مساعد ساختن شرایط کار، مزد وی را کمتر از آخرین مزد قبل از معلولیت یا مزد بست در نظر نگیرد.

¹ وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

11. **تشخیص حوادث ناگوار در عرصه کار:** همه ساله حوادث ناگواری در کارگاه ها اتفاق می افتد که بر اثر آن کارگران در معرض خطراتی چون مرگ، نقص عضو و بیماری های ناشی از کار قرار می گیرند. بنابراین، کارفرما یا اداره به تشخیص عرصه های حوادث ناگوار و علت اتفاق افتادن حوادث مکلف می باشد. همچنین اداره به جبران خسارت کارگر مکلف می باشد.
12. **ارائه کمک های اولیه صحی** در محل کار برای کارگران و زمینه سازی امبولانس و یا ترانسپورت جهت انتقال آنها به شفاخانه، یکی دیگر از مسئولیت های اداره یا کارفرما می باشد.¹
13. **اخذ معاینات صحی دوره ای کارمندان و کارگران.**²

قانون کار در ماده 111 و فقره 1 خود چنین تصریح نموده است: "مسئول اداره مکلف است قواعد تخنیک ایمنی، حفظ الصحه محیط تولید، اطفائیه، عرضه خدمات اولیه طبی و سایر قواعد حفاظت کار را به صورت متداوم به کارکنان بیاموزاند."³ قانون کار افغانستان بخاطر جلوگیری از وقوع حوادث ناگوار، رعایت نمودن یک سلسله شیوه های تخنیک ایمنی در ساختمان را الزامی قرار داده در ماده 108 چنین صراحت دارد: "(1) اداره مکلف است، هنگامی طرح نقشه اعمار و بهره برداری بناهای صنعتی و تولیدی، تجهیزات دستگاه ها و روند تخنیک ایمنی، معیار های تخنیک ایمنی و حفظ الصحه محیطی که کارکنان را از اثرات مضر کار، مصئون نگه می دارد، رعایت و تأمین نماید. (2) اداره مکلف است اطاق های کاری و تولیدی و ساختمان ها و محلات کار و رهایش کارکنان را مطابق معیار ها و قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحه محیطی اعمار و تجهیز نماید."⁴ و در ادامه در ماده 109 در رابطه به اطمینان از تخنیک ایمنی در ساختمان های تجدید شده، چنین می گوید: "بهره برداری از مؤسسات جدید تولیدی و مؤسساتیکه مجددا احیا یا تجدید ساختمان می گردند، بعد از موافقه ادارات مراقبت تخنیکی و حفظ الصحه محیطی مجاز می باشد."⁵

بند دوم: مفهوم جراحات، صدمات و مریضی های شغلی و چگونگی تشخیص آن: صدمات و یا جراحات ناشی از کار، حادثه است که در جریان انجام کار، یا به سبب کار، و یا هنگام رفتن به کار و یا بازگشت از کار، برای کارگر رخ می دهد، این چنین اشخاص متضرر را، به عنوان شخص آلوده به یکی از امراض شغلی که توسط نظام، تشخیص و تعیین گردیده است، در نظر گرفته می شود و این مریضی است که بسبب شغل و وظیفه اش، دچار آن گردیده است، تفاوت اساسی و بنیادی بین

1 وزارت عدلیه، "قانون کار امارت اسلامی افغانستان"، مصوب 1378/11/8 هـ.ش، جریده رسمی شماره 790. ماده 107-108.

2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

3 همان.

4 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

5 همان

یک حادثه کار و یک مریضی شغلی در این است که پیامد و یا عاقبت بدی که برای شخص کارگر پیش می آید، در حادثه کار، به طور ناگهانی رخ می دهد، در حالی که در رابطه به مریضی شغلی، پس از یک دوره زمانی رخ می دهد، از سوی دیگر، صدمات و جراحات کاری، بیشتر جسمانی و ظاهری می باشد، مانند سوختگی و شکستگی و... اما امراض، بیشتر داخلی می باشد؛ از قبیل میکروب و یا ویروس باکتریایی و یا نفس تنگی در اثر استنشاق مواد کیمیایی در کارخانه و غیره.¹ قانون کار افغانستان، در رابطه به تثبیت جراحات و تشخیص امراض، در ماده 119 در فقرة اول، چنین صراحت دارد: "(1) فهرست امراض حرفوی مرتبط به کار، توسط وزارت صحت عامه به همکاری وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین و ادارات ذیربط ترتیب و تثبیت می گردد."² بناء بر اساس قانون کار افغانستان، هیچ نوع مریضی و جراحاتی بدون تثبیت و تشخیص وزارت صحت عامه، مورد بازپرس نخواهد شد.

بند سوم: ضوابط مسئولیت مصارف علاج و جبران خسارت ناشی از صدمه یا مریضی: برای در نظر گرفتن این صدمه و مریضی به عنوان یکی از صدمات و امراض شغلی، لازم به نظر می رسد که تا یک سلسله شرایط و ضوابط، جهت کنترل و نظارت از آنها وجود داشته باشد، بدین اساس بر مبنای ماده پنجم و ششم مقررۀ جبران خساره ضرر صحی مرتبط کار، و همچنین مطابق به مواد قوانین و مقررات مربوط به کار، آنها عبارت اند از:³

- 1) حین اجرای کار که کارکن از اداره، کارفرما یا اشخاص حقیقی به انجام مؤظف می باشد.
- 2) ضرر وارده در مسیر راه از منزل به اداره یا بازگشت به منزل با نظر داشت فاصله زمانی.
- 3) ضرر وارده ناشی از امراض مسلکی، فنی و حرفوی مرتبط به کار.
- 4) هرگاه وقوع حادثه ناشی از قصور کارکن نباشد، خساره وارده مطابق این مقررۀ به کارکن متضرر، جبران می گردد.
- 5) هر گاه وقوع حادثه ناشی از عدم رعایت مکلفیت های اداره و کارکن باشد، در این صورت تقصیر اداره و کارکن، مطابق احکام مندرج ماده هفتم این مقررۀ به فیصدی تعیین و در محضر شده و متناسب به فیصدی تقصیر اداره، خساره وارده به کارکن جبران می گردد.
- 6) حادثه بالای کارگر، در جریان انجام کار معمول او، مطابق قرارداد کاری معتبر، رخ داده باشد، و زمان از خروج کارگر از محل سکونت به محل کارش الی بازگشت او به آنجا را، در بر می گیرد.
- 7) حادثه مرتبط به کار، و یا بسبب کار و یا در نتیجۀ و عواقب کار، باشد، و با توجه به این که کارگر، کارهایی را که به او سپرده شده است، به مانند یک شخص عادی و معمول، انجام بدهد.
- 8) حادثه به صورت آشکار موجب ضرر جسمانی کارگر و یا منجر به وفات او، شود.

¹شکری، موسی، إصابات العمل و أمراض المهنة: دراسة فقهية قضائية تحليلية ناقدة، ط1، مرکز الديموقراطية و حقوق العاملين، رام الله-فلسطين، 2001، ص 40-58

² وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

³. وزارت عدلیه، "مقررۀ جبران خساره ضرر صحی مرتبط کار"، جریده رسمی شماره مسلسل 1343 مؤرخ 27/1/1398.

9) وقوع حادثه، مستقیماً به سوی کارگر نسبت داده نشده باشد، بلکه این عمل یا بخاطر مخالفت کارگر از شروط معتبر عقد باشد، به این معنا که کارگر، مغایر با شرایط عقد و در مخالفت با آن، کاری را انجام نداده باشد، مانند رفتن در راه، در حالت نشه و مسکر و یا آلوده با مواد مخدر، و یا اینکه در جایی وارد می شود که رفتن در آن محل، برای وی ممنوع، اعلان شده است، و یا ممکن است بر اثر سهل انگاری، غفلت و بی توجهی کارگر باشد که ممکن است رفتار او، به عنوان عمل عمدی و قصدی از طرف وی، تلقی شود، و پس از آن در اثر وقوع حادثه، متضرر گردیده باشد.

10) حادثه باید با ابزار و امکانات کار و کارخانه، رخ داده باشد.¹

به علاوه موارد متذکره، تشخیص و تثبیت صدمات و امراض شغلی و وظیفوی، از مکلفیت های اساسی وزارت صحت عامه در هماهنگی با وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین و اداره مربوطه می باشد.² بر اساس ماده پنجم مقرر جبران خساره ضرر صحتی از کار، زمانی که حالات و شرایط جبران خساره بر متضرر دیده شد، مسئولیت و مکلفیت بر عهده کارفرما و صاحب کار خواهد بود تا مطابق به ماده هشتم این مقرر، خسارت وارده بر کارگر و کارمند را جبران نماید.³

جزء دوم: مصارف معالجه و جبران خسارت ناشی از کار از منظر قوانین افغانستان:

رابطه کار و کارفرما، درحقیقت یک رابطه قراردادی است، پس بنابراین، کارفرما و صاحب کار، مطابق به عقد قرارداد، مسئول و مکلف است تا در صورت وقوع جراحت و صدمه و یا مریضی شغلی به کارگر و کارمند، تعیین تکلیف نموده و در قبال آن به تعهدات خویش، عمل نماید، برای اینکه ارکان مسئولیت قرارداد، متحقق گردد، لازمی است باید کارفرما و صاحب کار طبق مسئولیت قراردادی خویش، مصارف علاج و معالجه و همچنین جبران خساره اعم از اینکه بخاطر وفات باشد، جراحت و صدمه باشد، و یا مریضی شغلی باشد، آن را بر عهده بگیرد و در قبال کارگر، ادا نماید، و مسئولیت قراردادی صاحب کار، اینست که در تصرف و رفتار خود، بر خلاف تعهداتش، اشتباه و خطا ننماید، زیرا در آن صورت، کارگر را متضرر می سازد، و سبب تقصیر و خطا نیز، در نتیجه و پیامد عملکرد صاحب کار است، همانطوری که قبلاً توضیح داده شد، مطابق اصول قانونی، آنچه مراعات آن، در موضوع مسئولیت های قراردادی، الزامی است؛ و آن مسئله ضمان است، موضوع تضمین در این صورت بر عهده صاحب کار خواهد بود، و این همان کاری است که قانون در ابتدا قرار بود، انجام دهد و سپس به دلیل سختی یا عدم امکان اثبات تقصیر کارگر یا خانواده او پس از فوت صاحب کار، از آن عدول نمود.

¹ وزارت عدلیه، "مقرر جبران خساره ضرر صحتی مرتبط کار"، جریده رسمی شماره مسلسل 1343 مورخ 27/1/1398. مواد 5-6.

² وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

³ وزارت عدلیه، "مقرر جبران خساره ضرر صحتی مرتبط کار"، جریده رسمی شماره مسلسل 1343 مورخ 27/1/1398.

و چون اثبات این امر، خیلی دشوار و سخت بود، به همین اساس، یک نظریه جدیدی در این مسئله مطرح شد و آن اینست که کارفرما و صاحب کار به دلیل اینکه اولاً انسان و بشر است، بنابراین، مکلف است باید از کارگر و کارمند حمایت نماید، زیرا کارگر و کارمند بخاطر کارفرما و صاحب کار، متحمل هر نوع آسیب و سختی در این مسیر گردیده اند، و در مرحله دوم بخاطر حمایت، از اقتصاد ملی است، سپس اعطای امنیت به طبقه کارگر و کارمند و زندگی با ثبات اجتماعی و اقتصادی، برای آنها است، البته بدون در نظر داشت، مسئولیت های قراردادی یا مدنی بر اساس تقصیر مفروضه، و طرفداران این نظریه، چنین توجیه می کنند که: "با استفاده و بهره مندی از غنائم یک چیز، باید هزینه ها و مصارف آن را متحمل شد، و تا زمانی که کارفرما و صاحب کار، از ماشین آلات و ابزار کار و تولید بهره مند می شود، باید صدمات و آسیب های ناشی از آن را، برای کارگر و کارمند تحمل نماید"¹.

زمانی که بار دوش مسئولیت بالای صاحب کار، احساس شد، قانون گزاران این امر را درک کردند که آنها مادامی که اشتباه و خطا نکرده اند، نیاز به حمایت اجتماعی دارند، به همین اساس، نظام جامع بیمه اجتماعی را معرفی نمودند، این امر اصحاب کار و کارفرمایان را بر آن می داشت که از آمدن در جاده های میدانی صنعت، خودداری نمایند، پس بنابراین، مراقبت های صحتی و حفظ الصحة کارگران و کارمندان از جمله اولین موضوعاتی بود که مورد توجه نظام های جامع بیمه اجتماعی قرار گرفت، زیرا ارتباط مستقیم با تولید ملی داشت، و از طرف دیگر، نیروی کار و منابع بشری، در سطح جامعه، نیاز جدی به حمایت عمومی دولت داشت؛... از آنجایی که این مراقبت های صحتی، فقط تعداد کمی از کارمندان و کارگران را شامل می شد، بنابراین لازم بود تا نظامی ایجاد شود که خدمات صحتی را برای همه کارگران بدون توجه به تعداد آنها نزد کارفرما و صاحب کار، تضمین نماید.

بنابراین، قانون گزاران جدید، قوانینی را وضع نموده اند که از یک طرف از کارمند و کارگر حمایت می کند و از طرف دیگر کارفرما و صاحب کار را در محدوده خاصی، مسئول نگه می دارد، زیرا کارفرما و صاحب کار طبق پروسیجر قانون بیمه اجتماعی، ماهانه سهم ناچیزی از مزد و معاش کارمند و کارگر را جهت بیمه، پرداخت می نماید، و این چیزی است که کارفرما و صاحب کار بدون مشارکت کارمند و کارگر، آن را بر عهده می گیرد، به این ترتیب صاحب کار، مسئولیتی در قبال

¹ جمیل حامد، خلیل حسن، "التزامات العامل و رب العمل بین الفقه و القانون، رسالة ماجستير الجامعية، جامعة النجاح، نابلس-فلسطين، 2012. ص 150. بیشتر از این منبع اخذ گردید.

صدمات وارده به کارگر، در نتیجه کلیه امور مربوط به کار را به عهده، نخواهد داشت، و تا زمانی که خطا و تقصیر شخصی کارفرما و صاحب کار، در آن دخیل نباشد، این حمایت تا وفات کارمند و کارگر، به سبب تقصیر شخصی وی ادامه خواهد یافت، در این صورت، سازمان کل بیمه‌های اجتماعی، طرفی است که طبق قوانین بیمه‌های اجتماعی، جبران خساره (مزایا) کارگر و کارمند را متحمل می‌شود.

قانون کار افغانستان در ماده 119 و در فقره 2 خود در رابطه به طرز تثبیت و جبران خساره چنین صراحت دارد: (2) طرز تثبیت، اندازه و جبران خساره معلولیت یا ضرر صحتی مرتبط بکار و مسئولیت نقض کننده گان تخنیک ایمنی و قواعد حفظ الصحة محیط کار مندرج این قانون توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می‌گردد. " این ماده قانونی میزان خساره و طرز تثبیت آن را به عهده مقرر جبران خساره ضرر صحتی مرتبط به کار، سپرده است، چنانکه این مقرر در ماده هشتم در فقره های اول، دوم و سوم خویش، در رابطه به مکلفیت های اداره و پرداخت جبران خساره، چنین صراحت دارد: " (1) ادارات مکلف اند، یک فیصد مزد ماهوار کارکنان دولت را همه ساله از سر جمع بودجه وضع و به حساب معینه ذخیره جبران خساره که از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ایجاد گردیده است، انتقال نمایند. (2) ادارات غیر دولتی، تشبثات خصوصی، بانک های دولتی و خصوصی، مؤسسات غیر دولتی، شرکت های دولتی، مختلط و خصوصی، رسانه های همگانی، مؤسسات و سازمانهای خارجی و بین المللی مقیم جمهوری اسلامی افغانستان مکلف اند، ماهانه معادل 1 فیصد مزد ماهوار کارکنان مربوط را از بودجه اداره وضع و به حساب ذخیره جبران خساره انتقال دهند. (3) ادارات نمی‌توانند، فیصدی های مندرج فقره های (1 و 2) این ماده را از مزد کارکن وضع نمایند."

و در ادامه در ماده 12 این مقرر، در رابطه به پرداخت جبران خساره، چنین صراحت شده است: " (1) خساره ضرر صحتی و جسمانی مرتبط به کار از ذخیره جبران خساره به ترتیب ذیل صرف برای 1 مرتبه به طور یکبارگی پرداخت می‌گردد: 1. در صورتی که توانایی کار کارکن بالانثر معلولیت و یا امراض ناشی از مسلک فن یا حرفه از 10الی 60 فیصد طبق فورم شماره 3 منضمه این مقرر کاهش یابد، جبران خساره کارکن متضرر، مطابق فورم شماره پنج منضمه این مقرر پرداخت می‌گردد. 2. کارکنی که از اثر وقوع حادثه توانایی کار وی بیشتر از 60 فیصد طبق فورم شماره 4 منضمه این مقرر، کاهش یافته یا فوت نماید، مستحق 60000 افغانی از ذخیره جبران خساره می

1 وزارت عدلیه، "مقرر جبران خساره ضرر صحتی مرتبط کار"، جریده رسمی شماره مسلسل 1343 مؤرخ 27/1/1398.

باشد. (2) جبران خساره برای کارکن معوفی مندرج جزء 2 فقره 1 این ماده به رویت وثیقه شرعی به باز ماندگان وی، پرداخت می گردد. (3) جبران خساره مندرج فقره های 1 و 2 این ماده در صورتی پرداخت می گردد، که ادراه، اثناء مربوط به جبران خساره را مطابق احکام این مقررہ بعد از طی مراحل و وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نموده باشد.¹ همچنین در ماده 13 در مورد پرداخت جبران خساره توسط اداره مربوط، چنین می گوید: "هرگاه ادارت مندرج فقره 2 ماده 8 این مقررہ، فیصدی جبران خساره را از بودجه مربوطه به حساب ذخیره جبران خساره انتقال نداده باشد، جبران خساره کارکن متضرر آن اداره، مطابق احکام این مقررہ از بودجه اداره مربوط پرداخت می گردد."²

مبحث دوازدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به تهیه حمل و نقل و مسکن

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به تهیه حمل و نقل و مسکن:

زمانی که کارگر با صاحب کار قرارداد کار را منعقد می نماید، عقد کار و محل کار از دو حالت خالی نیست؛ یا در منطقه است که کارگاه و مرکز کار، در آن منطقه وجود دارد یا دور از آن، می باشد، و از طرف دیگر، کارگاه و کارخانه، یا در یک منطقه مسکونی واقع شده است، یا آنقدر دور است که حمل و نقل عادی به آن نمی رسد، به هر حال، حالا سوال اینجا است که هزینه و مصرف رفت و آمد کارگر به محل کارش بر عهده چه کسی است؟ و در صورت دور بودن کارگر از محل کار، وسیله رفت و آمد، به عبارت دیگر حمله رفت و آمد (حمل و نقل) و یا ترانسپورت، بر عهده چه کسی خواهد بود؟ و آیا برای کارفرما و صاحب کار، لازم است که تمام امکانات و تسهیلات لازم رفت و برگشت و یا وسائل ترانسپورتی را در خدمت کارگر، قرار دهد؟ آیا مسکن و رهایش، در آنجا تامین می شود؟ در ادامه به این سوالات متذکره فوق، پاسخ قناعت بخش ارائه خواهد شد:

جزء اول: انتقال کارمند و کارگر به محل کار و مسکن از منظر فقه اسلامی:

تعهد اصلی و اساسی کارگر این است که باید خودش را در مکان و زمان ذکر شده در عقد قرارداد، آنچه که مورد توافق طرفین قرار گرفته است، به کارفرما و صاحب کار تسلیم نماید، زیرا این یک تعهدی است که بر اساس عقد قرارداد کار، بر عهده کارمند و کارگر، لازم می گردد، اصل و قاعده

1 همان.
2 همان.

کلی در این زمینه این است که کارفرما و صاحب کار، مکلف به تأمین وسایل نقلیه کارگر و کارمند نیست، پس بنابراین، هزینه و مخارج تسلیم نفس، بر عهده کارمند و کارگر خواهد بود، زیرا او متعهد به این امر، گردیده است، و در موارد زیر هر یک به صورت تفصیلی، شرح داده، خواهد شد:

بند اول: وجود محل کار در محدوده سکونت کارگر و کارمند: دو طرف قرارداد کار می توانند در مورد بندهای خاصی در عقد قرارداد در مورد کرایه حمل و نقل و... توافق نمایند، البته توافق آنها در این زمینه، معتبر است، به تاسی از قول رسول الله ﷺ که فرموده اند: {المسلمون علی شروطهم إلا شرطاً أحل حراماً أو حرم حلالاً} ¹ یعنی "مسلمانان مقید به شروط خود هستند، مگر شرطی که حرام را حلال یا حلال را حرام کند." ² یعنی مسلمانان بر شروط شرعی که بین آنها قرار می گیرد، ثابت قدم هستند و آن را برآورده می کنند و از آن، روی برنمی گردانند؛ زیرا این جزء از وفای به عقود است که خداوند به آن دستور داده است و در مورد شروطی که فاسد است و یا جایز نیست؛ تکمیل و تعمیم آن، شرعاً به هیچ وجه درست نیست، و این دستمزد، بخشی از دستمزد عمومی استحقاقی کارگر، به حساب می آید که قرار است آن را دریافت نماید. از سوی دیگر، بر اساس دیدگاه اکثر فقهای اسلام ³، متعاقدين بر اساس عرف رائج آنچه میان مردم متعارف است، ملزم به تکمیل شرایط عرفی عقد قراردادکار می باشد، زیرا قاعده کلی است: {العاده محکمة} ⁴ شریعت اسلام در امور دنیوی، تابع مصالح و منافع جامعه و مردم می باشد و این از جمله اهداف و مقاصد آن است، پس هر آنچه که مروج و مطابق به اهداف و مقاصد و در ضمن جهت جلب مصالح و منافع جامعه و مسلمانان باشد، درست خواهد بود ⁵.

با این حال، کارفرما و صاحب کار، هیچ نوع مسئولیتی برای تأمین وسایل نقلیه (حمل و نقل و یا ترانسپورتیشن) کارمند و کارگر، ندارد، زیرا فراهم نمودن وسایل نقلیه، به معنای تحویل شخص کارگر خودش را، جهت انجام کار به صاحب کار است، و این امر بر عهده کارگر است نه صاحب کار.

بند دوم: وجود محل کار خارج از محدوده سکونت کارگر و کارمند: محیط کار و کارگاه کارگر و کارمند، یا با حمل و نقل شهری عمومی، قابل دسترس است، یا خیر؟ اگر قابل دسترس است، در این صورت، حکم آن مانند حکم مسئله قبلی خواهد بود، و اگر محیط کار و کارگاه کارگر، از وسایل نقلیه

¹ قد سبق تخريجه في ص 70.

² الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع 41/6.

³ المبسوطه (16/54).

⁴ علی حیدر، دررالحکام فی شرح مجلة الاحکام، (1/51).

⁵ السیوطی، الاشباه و النظائر، ص 89.

عمومی شهری دور باشد، و او را ناوقت سر کار برساند، و یا بخاطر پیاده روی زیاد، بعد از خستگی و درماندگی به کار برساند، و یا ممکن است چند وسیله نقلیه، به کار گرفته شود و این امر موجب خستگی بیش از حد کارگر می شود، بدین اساس، اگر کارفرما و صاحب کار، وسایل رفت و برگشت کارگر و کارمند را تأمین نماید، از لحاظ شریعت اسلام، این یک عمل خوب و از جمله تعاون و همکاری خواهد بود که در نصوص شرعی از آن حمایت شده است، گر چند جنبه الزامی ندارد.

بند سوم: انتقال کارگر از محل سکونت تا محل کار و عکس آن: برخی از مسائلی، طوری است که گاهی رخ می دهد و اتفاق می افتد؛ مثلاً کارگر یک زمان، از یک محل سکونت خود به محل سکونت دیگری نزدیک به محل کارش، نقل مکان می کند، و یا ممکن است به یک شهری دیگری نقل مکان نماید، و یا به کشوری دیگری، اقامت گزین شود و محل سکونت قبلی خویش را ترک نماید، در این مورد نیز باید گفت که شریعت اسلام، معامله را بر عرف رائج و متعارف بین متعاقبین، سپرده است، بناء هر آنچه که میان مردم مروج باشد، از آن حمایت می کند، زیرا تعاون و همکاری و ایجاد تسهیل در روند و فرآیند اجرای کار برای کارگر و کارمند، هیچ نوع تضاد و منافاتی با شریعت اسلامی ندارد، بلکه اسلام، به مصالح و منافع مردم نگاه می کند.

جزء دوم: ارائه مسکن و رهايش برای کارگر و کارمند از منظر فقه اسلامی:

در برخی موارد، کارگر و کارمند در یک مکانی زندگی می کند که از محل کارش دور بوده و حتی از محل سکونت و بودوباش مردم، فاصله دارد، به این معنا که از شهر و بازار، دور است، پس بنابراین، در این مناطق دور افتاده، دستیابی به شرایط مناسب زندگی در چنین مناطقی، در خود موسسه و کارخانه، ضروری است، و در این وضعیت، بر عهده کارفرما لازم است تا مسکن، هتل و آشپزخانه، آب و غذای مناسب را برای کارمند و کارگر تهیه و ترتیب نماید و گرنه هلاک خواهند شد، زیرا موارد متذکره، از جمله نیازهای اولیه انسان ها است و در نبود آن هیچ نوع بشر زندگی نخواهند کرد. در این زمینه تقاضای شریعت اسلام، بر اساس مقاصد و اهداف علیای آن، حمایت از ضروریات زندگی است که از جمله حفظ نفس به شمار می رود و این یک قاعده کلی نیز است که تمامی فقهای اسلام از آن، حمایت می کنند. بنابراین، ارائه مسکن و رهايش، برای کارگر و کارمند، در این وضعیت حساس، لازمی خواهد بود.¹

1 الشاطبي، "الموافقات"، (2/286).

امروز با توجه به توسعه مکانیزم های قانونی و حمایت از کارگران در برابر استثمار کارفرمایان، اصل و قاعده کلی این است که جهت ایجاد اطمینان برای کارمندان و کارگران، تعیین مسکن و رهایش، یک امر مفید و مباح خواهد بود.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به تهیه حمل و نقل و مسکن

جزء اول: انتقال کارمند و کارگر به محل کار و از آنجا به محل رهایش از منظر فقه اسلامی:

در قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان، در این زمینه دو وضعیت بیان گردیده است؛ اول: حالت عادی: خانه و محل رهایش کارگر و کارمند، نزدیک به محل کار بوده و آمد و رفت آنها هیچ نوع محدودیتی را برای طرفین خلق نمی کند، در این صورت تمامی قوانین و مقررات، حتی قانون کار، صاحب کار را، ملزم به تامین وسایل نقلیه شخصی و مسکن را برای کارگران خود، نمی کند. قانون کار امارت اسلامی افغانستان در ماده 124 در فقره هفتم، چنین تصریح می نماید: "7- تامین و تنظیم خدمات حمل و نقل کارکنان از مکلفیت های اداره میباشد و در صورت عدم تهیه وسایل حمل و نقل، اداره میتواند وجه پولی آنرا مطابق نرخ روز به کارکن بپردازد.¹ اما دیگر قوانین و مقررات، در این زمینه ملاحظاتی دارد، مثلاً شخص کارگر و کارمند با وسایل نقلیه عادی به محل کارشان نرسند، و یا در جای باشند که وسایل حمل و نقل در آنجا عبور و مرور نکند، وسایل نقلیه عادی، به وسایلی گفته می شود که همه به راحتی بتوانند در قبال پرداخت هزینه جمعی که برای همه یکسان باشد، از آنها استفاده نمایند. قانون کار افغانستان در ماده 134 در فقره اول و در بند دوم، وسایل نقلیه را جهت حمل و نقل کارگران و کارمندان برای کارفرما و صاحب کار، از جمله تأمینات اجتماعی آنها تعیین نموده است، گرچند منشأ الزامی ندارد و این یک امر توافقی بین کارفرما یا اداره و کارگر و کارمند مطابق به عقد قرارداد کار است. کارگر مجبور نیست که پس از پیاده شدن از وسایل نقلیه، پیاده روی خود را برای معافیت صاحب کار، توجیه نماید، "تأمین و تهیه وسایل نقلیه شخصی، که کارگر را تا محل کارش برساند، و بودن ایستگاه وسایل حمل و نقل، در نزدیک کارخانه، شرط و یا الزامی نیست، بلکه همین قدر کفایت می کند که نزدیک به آن ختم شود، به طوری که

¹ وزارت عدلیه، "قانون کار امارت اسلامی افغانستان"، مصوب 1378/11/8 هـ.ش، جریده رسمی شماره 790.

کارگر بتواند با رفت و برگشت روزانه و پیاده روی به این طرف و آن طرف، فاصله بین انتهای آن و محل کارش را طی نماید"¹.

دوم: حالت استثنائی: قانون کار افغانستان² در این حالت، تعهد کارفرما را برای تامین وسایل حمل و نقل در صورتی که محل کار کارگر و کارمند، دور از وسایل حمل و نقل عمومی باشد، الزامی قرار میدهد، وی این کار را مصئون مانند خود کارگر، از این نوع استرس و خستگی ها بیان می کند، و مصئون مانند خود صاحب کار از به کارگیری یک کارگر زحمتکش، توجیه نموده است، بنابراین، مؤسسه به طور منظم وسایل حمل و نقل را باید برای کارگران خود فراهم نماید، خواه در قرارداد کار بین مؤسسه و کارگانش، این امر شرط شده باشد یا خیر. در این صورت برای آنها به حق تبدیل می شود. اما اجرت بر عهده چه کسی قرار می گیرد؟ آیا بر عهده کارفرماست یا بر عهده کارگر است؟ در اینجا نظریات قوانین کار، نظر به وضعیت روز، جامعه و محل کار مختلف است، مثلاً در اینجا قوانینی وجود دارد که طبق آن، صاحب کار مکلف است، باید کارگر خود را بدون اینکه چیزی را بالای وی تحمیل نماید، به محل کارش، انتقال دهد. در اینجا یک حالت دیگر نیز وجود دارد و آن این است که کارگر و کارمند جهت انجام کار، بیرون از کارگاه به ولایات یا دیگر کشورها، اعزام گردد، در این صورت بدون چون و چرا و بدون کدام اختلاف نظر، هزینه کرایه و سفریه بالای کارفرما یا اداره الزامی خواهد بود.³

اما زمانی که تعهدات کارگر، مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد، بدون شک واضح خواهد شد که یکی از تعهدات او تسلیم خودش جهت انجام کار به صاحب کار است، و در ضمن آن، انتقال کارگر به نزد صاحب کار در محل کار است و این عمل بدون تحویل و تسلیمی نفس کارگر، صورت نمی گیرد، فلذا می توان گفت که هزینه انتقال کارگر، بر عهده صاحب کار نخواهد بود، اما در موارد که قانون کار، صاحب کار را ملزم به انتقال کارگر نموده است، او فقط بخاطر ایجاد تسهیل در روند انتقال آنها است نه اینکه بخاطر الزامیت هزینه و مصارف وسایل نقلیه بالای صاحب کار باشد، به این معنا که برایش از طرف نهاد، یک نوع تخفیف در یک بخش ارائه نموده است، پس بنابراین، صاحب کار، مکلف است تا در این صورت بدون پرداخت چیزی از اجرت، تامین وسایل نقلیه را

1 جمیل حامد، خلیل حسن، "التزامات العامل و رب العمل بین الفقه و القانون، رسالة ماجستير الجامعية، جامعة النجاح، نابلس-فلسطين، 2012. ص 158-161. با اندک تصرف.

2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

3 به مبحث "مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات صاحب کار و کارفرما نسبت به مزد تشویقی، اضافه کاری و سایر امتیازات حقوقی و مادی از منظر فقه اسلام و قوانین افغانستان، مطلب دوم، جزء 6 مراجعه گردد.

برای کارگر بر عهده بگیرد، مگر اینکه طرفین، بر چیزی دیگری توافق نموده باشند و یا عرف رائج، متقاضی چیزی دیگری باشد.

جز دوم: انتقال کارگر از محل سکونت تا محل کار و عکس آن:

برخی از مسایلی، طوری است که گاهی رخ می دهد و اتفاق می افتد؛ مثلاً کارگر یک زمان، از یک محل سکونت خود به محل سکونت دیگری نزدیک به محل کارش، نقل مکان می کند، و یا ممکن است به یک شهری دیگری نقل مکان نماید، و یا به کشوری دیگری، اقامت گزین شود و محل سکونت قبلی خویش را ترک نماید، در این زمینه، قانون کار امارت اسلامی افغانستان در ماده¹ 124، صاحب کار را مکلف نموده است که کارگر را از محل اقامت او تا به محل کارش انتقال دهد، و همچنین الزامی گردانیده است باید هر آن اسباب و وسایل که در عقد قرارداد، انتقال آن لازمی قرار داده شده است، باید آنها را نیز با کارگر، انتقال دهد، سپس زمانی که کار به پایان می رسد، باز مجدداً دوباره واپس گرداندن آن وسایل، نیز طبق قرارداد و در زمان معین آن، الزامی پنداشته می شود.

جزء سوم: ارائه مسکن و رهايش برای کارگر و کارمند:

البته اکثر شارحان قانون کار، در این صورت دور بودن این مناطق را از شهرها، شرط قرار داده اند، یعنی زمانی نیاز های اولیه کارگران، بالای صاحب کار، لازمی می گردد، که این نهاد کارگری، از شهر و بودوباش مردمی دور باشد، مثلاً سکوهای کاری که در دریاها و اقیانوس ها وجود دارد، کارخانه و فابریکه ها در مناطق دور دست و جزیره ها و صحراء ها فعالیت دارد و یا در شهرک های صنعتی که از شهر فاصله داشته و دور می باشد، بنابراین برای اینکه صاحب کار، از این امر پیروی کند و بر اجرای آن تعهد داشته باشد؛ دو شرط ذیل باید رعایت شود: اول؛ محل کار باید از شهرها دور باشد، دوم؛ استخدام تعدادی از کارگران، که نشان دهنده عظمت و بزرگی پروژه کاری می باشد، و در نتیجه، می توان گفت که چنین تعهدی را برای کارفرمایان در کارگاه های کوچک داخل شهرها، نمی توان تصور کرد، همچنین این حکم شامل خانواده کارگر متاهل نیز می شود، پس باید صاحب کار، مسکن مناسبی برای کارگر متاهل در این مناطق دور افتاده، فراهم نماید.

¹وزارت عدلیه، "قانون کار امارت اسلامی افغانستان"، مصوب 1378/11/8 هـ.ش، جریده رسمی شماره 790.

مبحث سیزدهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اجرای قرارداد با رعایت

اخلاق و آداب عمومی

منظور از مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما و صاحب کار نسبت به اجرای عقد قرارداد کار با رعایت اخلاق و آداب عمومی، اینست که نصوص شرعی و اقوال فقهای اسلام و همچنین قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان در رابطه به مشروعیت این نوع از تعهدات چه احکامی را بیان نموده است که اینک در ذیل این مبحث در دو مطلب جداگانه بیان خواهد شد.

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهد نسبت به اجرای قرارداد کار با رعایت اخلاق و

آداب عمومی:

قسمی که قبلاً تذکر داده شد، مراعات نمودن اخلاق و آداب عمومی و همچنین تعهد به حسن نیت و حسن تعامل با کارگران و کارمندان، یک وجوب ذوالوجهین است؛ هم جنبه دینی و اسلامی دارد و هم جنبه حقوقی و قانونی دارد، این تعهد نیز از جمله تعهدات مشترک بین کارگر و کارفرما می باشد که احکام آن بین طرفین یکسان خواهد بود، و از سوی دیگر، این نوع از تعهدات، جنبه الزامی مشترکی دارد؛ کارگر و کارفرما هر دو مکلفیت دارند تا از این امر اطاعت نمایند. کارفرما و صاحب کار باید با کارگران و کارمندان نهاد و سازمان، برخورد خوب نمایند، تا در قسمت انجام کار و معاملات، با آنها شفافیت و صداقت کاری داشته باشند.

رعایت اخلاق و آداب عمومی، از نظر شریعت مقدس اسلام، شامل سه نوع تعهد می گردد: اول: تعهد به رعایت از حسن اخلاق، مانند تبارز خوبیها و پرهیز از بدیها، مثلاً تواضع و انکساری، خضوع و خشوع. در این زمینه آیات و احادیث متعددی وجود دارد که به صفات فوق تأکید می کند؛ از جمله: {وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ}¹ ترجمه: "(پسرم!) با بی‌اعتنایی از مردم روی مگردان، و مغرورانه بر زمین راه مرو که خداوند هیچ متکبر مغروری را دوست ندارد." و قول خداوند متعال که فرموده است: {وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّكَ لَنْ تَحْرِقَ الْأَرْضَ وَلَنْ تَبْلُغَ الْجِبَالَ طُولًا}² ترجمه: "و روی زمین، با تکبر راه مرو! تو نمی‌توانی زمین را بشکافی، و طول قامتت هرگز به کوه‌ها نمی‌رسد!". عبدالرحمن بن سعدی³ در تفسیر آیت فوق می گوید: "انسان در برابر حق تکبر می کند و خود را نزد مخلوق خدا، بزرگ می

1 سورة لقمان آیت نمبر 18.

2 سورة الإسراء آیت نمبر 37.

شمارد، همچنین اشخاص در نزد خدا حقیر بوده و در نزد مردم جامعه، ذلیل و خوار می باشد، مردم به آن ها به دید حقارت نگاه می کنند.¹ پیامبر اکرم^ﷺ می فرماید: {من تواضع لله رفعه الله و من تكبر وضعه الله}² یعنی "کسی که تواضع و انکساری می کند، خداوند درجات او را بلند می کند و کسی که تکبر می کند خداوند او را پست و رذیل می کند."

دوم: تعهد به حفظ پرستیژ و ظاهر خوب، مانند شایستگی و داشتن لباس منظم در اوقات کارفرمایی. سوم: تعهد به حسن تعامل و وظیفوی، مانند رفتار و کردار خوب و نیکو با کارگران و کارمندان و عدم آزار و اذیت آنها در اوقات کار؛ چه از نظر روحی باشد و چه از نظر روانی باشد.³ و همچنین حسن تعامل به معنای در نظر گرفتن عدالت و احسان در برابر کارگران و کارمندان است و آن سه حالت دارد: اول: برابری در حسن تعامل و اعطای حقوق، بدون هیچ گونه تمایز و تبعیض، زیرا عدالت مقتضی مساوات و برابری بین دو متماتل است، البته کسی که خوب کار می کند، مکافات و تقدیر شود و کسی که خوب کار نمی کند، باید مجازات شود، در غیر آن بهتر آن است که باید بین آنها مساوات باشد و در قسمت تقدیر، مکافات و ارتقای ظرفیت، بین آنها هیچ نوع تمایزی وجود نداشته باشد، بلکه حق به حقدار داده شود. دوم: برابری در اجرای احکام و تطبیق لایحه وظایف با در نظر داشت قدرت و توانایی آنها، بست و پوزیشن آنها، مهارت و مسلک آنها. سوم: توجه کامل به حالت و وضعیت کارگران و کارمندان، تا اینکه به حاجات و نیازمندی های آنها رسیدگی صورت گیرد، شکایات و پیشنهادات آنها حل گردد تا اداره از فساد و کرپشن پاک شود. چهارم: در قسمت تعیین و اعطای معاش و مزد، بین حجم کار مطلوب و اجرت، تناسب در نظر گرفته شود. مانند اینکه در آیت تطفیف تصریح گردیده است.⁴ پنجم: عدم تکلیف کارگر و کارمند بالاتر از محتوای عقد قرارداد توافق شده فی ما بین طرفین. ششم: تعهد به انجام موضوع قرارداد در جهت انجام کار با کارگر. هفتم: در نظر گرفتن رخصتی های ضروری و مریضی کارگران و کارمندان. هشتم: فراهم نمودن فرصت های عبادی برای کارگر و کارمند. اینها از جمله صفات و خصلت های محموده هستند و در قبال آن صفات مذموم و قبیح وجود دارد که باید از آنها خودداری نمود.

1 "تیسیر الکریم الرحمن فی تفسیر کلام المنان" - الریاض: الرئاسة العامة لإدارات البحوث العلمية والإفتاء، 1404 هـ، ج 4، ص 278.
2 رواه مسلم في "صحيحه" في كتاب (البر والصلة والأداب)، باب (استحباب العفو والتواضع)، ج 16، ص 141. "الزهد"؛ لوکیع بن الجراح؛ تحقیق: عبد الرحمن الفریوای - ط 1 - المدينة المنورة: مكتبة الدار، 1404 هـ / 1984 م، ج 2، ص 467.
3 برای اطلاعات بیشتر به موضوع رعایت اخلاق و آداب عمومی از منظر فقه اسلام در فصل دوم مراجعه گردد. چون بحث مشترک بود، جهت طوالت موضوع از آن صرف نظر شد.
4 انظر: "جامع البيان في تأويل القرآن"؛ للطبري - ط 3 - بيروت: دار الكتب العلمية، 1420 هـ / 1999 م، ج 1، ص 483.

حسن تعامل و حسن اخلاق از نظر شریعت مقدس اسلام، به معنای در نظر گرفتن موارد ذیل است: اول: احترام، دوستی، شفقت و مهربانی با کارگران و کارمندان است. دوم: رویه خوب، پیشانه وازی، خوش خلقی و خوش کلامی هنگام کار با کارگران و کارمندان است؛ این صفات عظیم، منبع بزرگ موفقیت در کار و دلیلی برای تشکیل یک جامعه مجلل و با افتخار، پیشرفته، دوست داشتنی و همزیستی است، از همین روست که مراد از آن مر بیان اصلاح شده است. سوم: احسان و نیکی نمودن با مراجعین و مشتریان: این امر، از طریق ارائه مشوره و رهنمود های لازم به آنها در هر موضوع مربوط به انجام کار شان است. چهارم: تحمل آسیب، عفو و درگذر از کارگران و کارمندانی که در میان آنها اشتباه نموده اند. پنجم: تعهد کارگر به حسن نیت، امری مهم و مؤثر در اجرای قرارداد تلقی می شود، به نظر می رسد که در هنگام ایجاد یک قرارداد، این یک مسئله حتمی است، اما با این حال صاحب کار، نباید محدودیت هایی را برای کارگر اعمال نماید که با کاری که تحت عنوان حسن نیت در اجرای قرارداد انجام می دهد، هیچ نوع تناسبی نداشته باشد. ششم: متصف بودن آنها به اوصاف امانت داری و صداقت، اخلاق نیک، وفا به عهد در فرآیند کار است.¹

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اجرای قرارداد کار با رعایت اخلاق و

آداب عمومی:

قرارداد کار، یک قرارداد متوالی و الزام آور برای هر دو طرف است، بنابراین، این قرارداد، متضمن تعهدات متقابل بین دو طرف عقد است. و بر همین اساس، کارفرما با توجه به اعطای مزد به کارگر و کارمند به تعهد خود، عمل می نماید، اگر کارفرما به تعهد خود عمل نکند، این عمل خلاف شرع و قانون تلقی می شود. شکی نیست که رعایت اخلاق و آداب عمومی، از جمله تعهدات دینی و اخلاقی کارفرما محسوب می شود و اصل حسن نیت و حسن تعامل در فرآیند اجرای قراردادها، نیز یکی از جمله تعهدات کارفرما و صاحب کار است. قانون کارکنان خدمات ملکی در ماده 19 در فقره اول آن چنین صراحت دارد: "مامور و کارکن قراردادی، حین اجرای وظیفه دارای مسئولیت های ذیل می باشد: 1- عدم محرومیت از حق کار بدون مجوز قانونی. 2- حفظ کرامت انسانی، تأمین مسئولیت از آزار و اذیت جسمانی، اخلاقی و روانی. 3- تأمین محیط مناسب و مسئول کار." ² این ماده قانونی به

1 برای معلومات بیشتر به موضوع حسن اخلاق و حسن تعامل از منظر فقه اسلام در فصل دوم مراجعه گردد. چون بحث مشترک بود، جهت طوالت موضوع از آن صرف نظر شد.

2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

صورت غیر مستقیم به رعایت اخلاق و آداب عمومی، حسن نیت و تعامل، تأکید می نماید، زیرا حسن تعامل و رعایت اخلاق، به معنای عدم وجود آزار و اذیت است.

مبحث چهاردهم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهد نسبت به اعاده دوسیه و صدور

اسناد امتیازی

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به اعاده دوسیه و

صدور اسناد امتیازی:

کارفرما و صاحب کار، بعد از پایان قراردادکار و همچنین درحالت مطالبه کارگر و کارمند، مکلف هستند که مطابق به عرف و رواج معمول بین نهاد های کارگری و ادارات، شهادت نامه کاری، تصدیق از تجربه کاری، تقدیرنامه، تحسین نامه، توصیه نامه، تزکیه نامه نیز مشمول این عقد قرارداد کار می شوند که کارفرما و صاحب کار، مکلف هستند که مطابق به عرف رائج عمل نمایند، زیرا قاعده کلیه است؛ {المعروف عرفا کالمشروط شرطاً}¹، " آنچه در عرف شایع باشد مثل آن است که شرط گردیده است"، مفهوم قاعده اینست که: هر آنچه در عرف معتبر و معروف باشد، در معاملات بمنزله شرط معتبر می باشد، و لو اینکه به آن تصریح هم نکرده باشند و به همین دلیل در تعیین توابع عقود، به عرف اعتبار داده می شود، به عبارت دیگر، هر آن چیزی که در معاملات مردم متعارف باشد، او قایم مقام شرط در تعهد و تقیید است، هر چند صریحاً ذکر نشده باشد. و قواعدی دیگری نیز در این زمینه جهت استدلال وجود دارد و آن اینست که: {العاده محکمة}² یعنی "نزد شریعت اسلام، عرف و عادات مسلمانان، اعتبار محکم دارد." بر اساس این قاعده، روش های معمول جهت توزیع، ارائه و اعطای اسناد کارگر و کارمند، از جمله عادات محکمه بوده که مورد اعتبار تمامی جهان اسلام قرار گرفته است. و قاعده دیگر چنین است: {استعمال الناس حجة يجب العمل بها}³ یعنی "استعمال مردم (عرف و عادات) حجت است، عمل به آن واجب می باشد."، مفهوم قاعده اینست که استعمال مردم تا زمانی که مخالف نصوص شرعی نباشد، حجت و دلیل واقع شده و عمل به آن واجب می باشد. روش های معمول در ادارات، دولتی و خصوصی اینست که اسناد و اوراق بالا، از کارگر و کارمند در آغاز عقد قراردادکار اخذ می گردد، سپس در ختم قرارداد کار، واپس به آنها تسلیم داده می شود و همچنین اعطای تقدیر و تحسین و تشکری نامه و غیره، میان ادارات معمول

1 قد سبق تخريجه في ص 237.

2 ابن نجيم، زين الدين بن ابراهيم بن محمد، "الاشباه و النظائر" مكتبة دار الكتب العلمية، ط1، 1999م، بيروت لبنان. ص 79.

3 الدعاس، غزت عبيد، "القواعد الفقهية مع الشرح الموجز"، دار الترمذی، ط3، مورخ 1989م، بيروت-لبنان. ص 48.

است که جهت ارج‌گذاری به عملکرد و صداقت کاری کارگر و کارمند، به آنها ارائه می‌گردد. اینها از جمله مواردی هستند که هیچ‌کدام آنها با نصوص شرعی کدام مخالفت ندارد، زیرا برای ایجاد انگیزه کاری، تشویق و ترغیب کارگر و کارمند، نیاز به اجرا و تطبیق چنین پروسیجری دارد و شریعت اسلام نیز از افراد شایسته و مسلکی حمایت می‌کند.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما-صاحب کار نسبت به اعاده دوسیه و صدور اسناد امتیازی:

کارفرما و صاحب کار، بعد از پایان قراردادکار و همچنین درحالت مطالبه کارگر و کارمند، مکلف هستند که مطابق به عرف و رواج معمول بین نهاد های کارگری و ادارات، شهادت نامه کاری و تصدیق از تجربه کاری برای آنها بدهند که دارای مشخصات ذیل باشد: 1-تاریخ آغاز فعالیت. 2- تاریخ ختم فعالیت. 3-موضوع و نوع عقد قراردادکار. 4- مدت فعالیت های کاری. 5-مقدار اجرت و معاش. 6-مکافات و امتیازات دیگر. 7- برائت وی از التزامات عقد باشد. بر اساس عرف رائج، این عمل، یکی از جمله تعهدات کارفرما و صاحب کار می باشد که آنها مکلف هستند تا مطابق به عقد قراردادکار، به آن عمل نمایند و در عقد قراردادکار نیز آن را بگنجانند تا در آینده کدام نزاع بین طرفین، صورت نگیرد. تقدیرنامه، تحسین نامه، توصیه نامه، تزکیه نامه نیز مشمول این عقد قرارداد کار می شوند که کارفرما و صاحب کار، مکلف هستند که مطابق به عرف رائج عمل نمایند. تقدیرنامه کارگر و کارمند در حقیقت ارج‌گذاری و قدردانی از فعالیت های کارگر و کارمند می باشد که گاهی با مزد و گاهی بدون مزد دارای ارزش معنوی می باشد. تحسین نامه نیز بخاطر توصیف عملکرد و شایستگی های کاری کارگر و کارمند، اعطا می شود، این نیز گاهی با مزد و گاهی بدون مزد دارای ارزش معنوی می باشد. اما توصیه نامه و تزکیه نامه فقط بخاطر توصیف عملکرد و سفارش، صادر می شود و ارزش معنوی دارد. البته اعاده دوسیه سوانح کارگر و کارمند، در پایان و ختم عقد قرارداد کار نیز، یکی دیگر از تعهدات؛ بلکه از جمله مکلفیت های خاصی کارفرما و صاحب کار می باشد، چنانکه بر اساس ماده 1540 قانون مدنی افغانستان که راجع به وجایب کارفرما چنین تصریح نموده است: "صاحب کار به امور آتی مکلف است: 1-تادیه اجرت اجیر مطابق احکام قانون. 2-تهیه وسایل لازم برای تأمین سلامت اجیر و حمایت او از خطر. 3-اعطای تصدیق بعد از انتهای عقدی که متضمن تاریخ دخول و خروج اجیر به کار، نوع کار، مقدار اجرت و برائت وی از التزامات عقد باشد. 4- اعاده اوراق و تصادیقی که از طرف اجیر به وی تسلیم گردیده است. 5-سایر مکلفیت های که در

قانون خاص تصریح شده باشد.¹ با توجه به بند 4 ماده قانونی فوق الذکر، کارفرما و صاحب کار، مکلف هستند که اوراق یا دوسیه و تصدیقی که از طرف اجیر به وی تسلیم گردیده است، واپس به کارگر و کارمند اعاده نمایند، این دوسیه شامل موارد ذیل می گردد: (1) تذکره. (2) اسناد تعلیمی و تحصیلی. (3) تجربه کاری. (4) دیپلوم های کوتاه مدت و دراز مدت. (5) دیپلوم های زبان. (6) فورم های جنائی، صحی، مالیه و عدم مسئولیت کاری. (7) خلص یا دفترسوانح کارگر و کارمند می باشد.

فصل چهارم

مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تخلفات ناشی از تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار

این فصل شامل مباحث زیر می گردد:

- (1) مبحث اول: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر ماهیت اختلافات و مراجع رسیدگی به آن.
- (2) مبحث دوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر اشتراک در اتحادیه های کارگری، تظاهرات و اعتصابات.
- (3) مبحث سوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر جبران خسارات و فسخ قرارداد کار.
- (4) مبحث چهارم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر مجازات های تأدیبی و انضباطی.

¹ وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان" جریده رسمی شماره مسلسل (353) مورخ 15 جدی 1355 هـ.ش.

مقدمه:

فصل اول مختص به کلیات و مفاهیم بود و همچنین تمرکز روی مبانی فقهی و شرعی موضوع مورد بحث داشت، و در فصل دوم، راجع به مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تعهدات کارگر و کارمند از منظر فقه اسلامی و قوانین افغانستان، بحث و بررسی صورت گرفت و در ادامه در فصل سوم به مبادی فقه و قانونی حاکم بر تعهدات کارفرما و صاحب کار، از منظر فقه اسلامی و قوانین افغانستان پرداخته شد، و قرار است در این فصل که آخرین فصل رساله است روی مبادی فقهی و قانونی حاکم بر تخلفات ناشی از تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار و مجازات های انضباطی آن از منظر فقه اسلامی و قوانین افغانستان، بحث و بررسی صورت گیرد. مهمترین موضوعات مورد بحث در این فصل عبارت اند از تخلفات ناشی از تعهدات طرفین قرارداد، انواع تخلفات، عوامل و اسباب آن، اختلافات طرفین قراردادکار، انواع و اسباب، راهکارها و راه حل ها، مراجع حل اختلافات، مجازات و موارد تأدیبی، ضمان و جبران خسارت است که در ذیل چند مباحث و مطالب، هر یک به طور جداگانه مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت. قابل یادآوری است که اختلافات ناشی از کار و مراجع حل اختلافات در قرارداد کار به نسبت از دیگر تمام تخلفات، فرق می کند، قوانین و مقررات افغانستان جرم اداری را از جرم جنایی فرق نموده و شیوه های رسیدگی به آن را نیز از دیگر تمام جرایم جنایی، متفاوت بیان نموده است، بناء مجازات آنها و مرجع رسیدگی به آنها نیز متفاوت می باشد، قوانین و مقررات حاکم بر تخلفات ناشی از تعهدات کار در افغانستان عبارت اند از: قانون کار افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، مقررۀ شورای عالی کار، مقررۀ حل اختلافات ناشی از کار، قانون مبارزه با فساد اداری و دیگر لوائح و طرز العمل های مرتبط به امور کار که بر اساس آنها مسایل و موضوعات فوق الذکر، مورد تحلیل و تجزیۀ فقهی و قانونی قرار می گیرد. طبیعی است که در روابط کارگر و کارفرما در زیر سقف یک نهاد و یا کارگاه، خواهی نخواهی اختلافاتی به وجود می آید که می تواند اسباب و عوامل مختلفی داشته باشد، زیرا آنها بر اساس عقد قرارداد کار، به یکدیگر تعهد سپرده اند که مطابق به توافق نامه و لایحه وظایف، مکلفیت ها و مسئولیت های وظیفوی خویش را انجام می دهند، بدین اساس، زمانی که کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار بر خلاف تعهدات خویش عمل می کنند، در اینجا است که تخلف به وجود می آید و اختلافات میان آنها پیدا می شود، زمانی که اختلافات به وجود آمد، می تواند احکام مختلفی داشته باشد، در این صورت مشمول چند نوع مجازات به ترتیب ذیل می گردند؛ تخلفات با آثار خساره و یا بدون خساره، در صورت اول، مجازات جبران خساره و اخطار می گردند، و در صورت دوم، اخطار

و توصیه می شود، و اگر شدیدتر از دو مرحله قبلی باشد، در آن صورت، مجازات های انضباطی و تأدیبی دیگر، مانند جبران خساره همراه با فسخ قرارداد و...وضع خواهد شد، اینک هر کدام آنها بطور جداگانه در قالب مباحث مختلف، به صورت مفصل مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت:

مبحث اول: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر ماهیت اختلافات و مراجع رسیدگی به آن

مطلب اول: مبادی مبادی فقهی حاکم بر ماهیت اختلافات و مراجع رسیدگی به آن:

در ذیل این مطلب به موضوعاتی از جمله: ماهیت اختلافات و جایگاه آن از نگاه شریعت اسلام، روش ها و راهکارهای رسیدگی به شکایات و دعاوی و نگاه شریعت به آن، اسلوب ها و ابزار شکایات، روش ها، راه حل ها و مراجع رسیدگی به حل اختلافات بین کارگر و کارفرما، پرداخته می شود.

جزء اول: ماهیت اختلافات و جایگاه آن از نگاه فقه اسلامی:

شریعت مقدس اسلام، ضمن تنظیم روابط عبد با معبود، و روابط عبد بین همدیگر، بر تنظیم روابط کارگر و کارفرما نیز تأکید ویژه داشته است، پس بنابراین، می توان گفت که اسلام طرفین قرارداد را بدون نظارت و محاسبه رها نکرده، بلکه در جهت گسترش عدالت و تأمین امنیت و آرامش در بین آنها، تلاش نموده است، در این زمینه، آیات و احادیث متعددی وجود دارد که از ظلم و ستم منع نموده و به عدالت و انصاف تأکید می کند. از جمله آیه‌ای که در این زمینه نازل گردیده است: {مِثْلُ دَابِّ قَوْمِ نُوحٍ وَعَادٍ وَثَمُودَ وَالَّذِينَ مِنْ بَعْدِهِمْ وَمَا اللَّهُ بِرَبِّدٍ ظَلَمًا لِلْعِبَادِ} ¹ ترجمه: "و از عادت‌های همچون عادت قوم نوح و عاد و ثمود و کسانی که بعد از آنان بودند و خداوند ظلم و ستمی بر بندگان نمی‌خواهد." و همچنین آیه دیگر است: {قَتَلَكُ بُيُوتَهُمْ خَاوِيَةً بِمَا ظَلَمُوا إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَةً لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ} ² ترجمه: "این خانه‌های آنهاست که بخاطر ظلم و ستمشان خالی مانده؛ و در این نشانه روشنی است برای کسانی که می‌دانند!". و در یک حدیث قدسی از حضرت ابوذر غفاری رضی الله عنه چنین روایت شده است که رسول الله صلی الله علیه و آله

فرمود: {يَا عِبَادِي إِنِّي حَرَمْتُ الظُّلْمَ عَلَى نَفْسِي، وَجَعَلْتُهُ بَيْنَكُمْ مُحَرَّمًا، فَلَا تَظَالَمُوا، يَا عِبَادِي كُلُّكُمْ ضَالٌّ إِلَّا مَنْ هَدَيْتُهُ، فَاسْتَهْدُونِي أَهْدِكُمْ، يَا عِبَادِي كُلُّكُمْ جَائِعٌ، إِلَّا مَنْ أَطْعَمْتُهُ، فَاسْتَطْعَمُونِي أَطْعَمَكُمْ، يَا عِبَادِي كُلُّكُمْ عَارٍ، إِلَّا مَنْ كَسَوْتُهُ، فَاسْتَكْسُونِي أَكْسِكُمْ، يَا عِبَادِي إِنَّكُمْ تُخْطِئُونَ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ، وَأَنَا أَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا، فَاسْتَغْفِرُونِي أَغْفِرْ لَكُمْ، يَا عِبَادِي إِنَّكُمْ لَنْ تَبْلُغُوا ضَرِّي فَتَضْرَبُونِي وَلَنْ تَبْلُغُوا نَفْعِي، فَتَنْفَعُونِي، يَا عِبَادِي لَوْ أَنَّ أَوْلَكُمْ وَأَخْرَكُمْ وَإِنْسَكُمْ وَجَنَّتْكُمْ كَانُوا عَلَى أَتَقَى قَلْبِ رَجُلٍ وَاحِدٍ مِنْكُمْ، مَا زَادَ

1 سورة الغافر آیت نمبر 31.

2 سورة النمل آیت نمبر 52.

ذَلِكَ فِي مُلْكِي سَيِّئًا، يَا عِبَادِي لَوْ أَنَّ أَوْلَكُمْ وَأَجْرَكُمْ وَإِنْسَكُمْ وَجَنَّتُمْ كَانُوا عَلَى أَفْجَرِ قَلْبِ رَجُلٍ وَاحِدٍ مِنْكُمْ ، مَا نَقَصَ ذَلِكَ مِنْ مُلْكِي سَيِّئًا، يَا عِبَادِي لَوْ أَنَّ أَوْلَكُمْ وَأَجْرَكُمْ وَإِنْسَكُمْ وَجَنَّتُمْ قَامُوا فِي صَعِيدٍ وَاحِدٍ فَسَأَلُونِي فَأَعْطَيْتُ كُلَّ وَاحِدٍ مَسْأَلَتَهُ، مَا نَقَصَ ذَلِكَ مِمَّا عِنْدِي إِلَّا كَمَا يَنْقُصُ الْمَخِيطُ إِذَا أُدْجِلَ الْبَحْرَ، يَا عِبَادِي إِنَّمَا هِيَ أَعْمَالُكُمْ أُحْصِيهَا لَكُمْ، ثُمَّ أُوَفِّيكُمْ بِهَا، فَمَنْ وَجَدَ خَيْرًا، فَلْيَحْمَدِ اللَّهَ وَمَنْ وَجَدَ غَيْرَ ذَلِكَ، فَلَا يَلُومَنَّ إِلَّا نَفْسَهُ؛¹ ترجمه: "پیامبر اکرم ﷺ از پروردگار ذوالجلال خود روایت نمودند که ایشان (چنین) فرمود: ای بندگان من همانا من ظلم را بر خودم حرام قرار داده ام و آن را در میان شما (نیز) حرام گردانده ام، پس به یکدیگر ظلم نکنید، ای بندگان من همه شما گمراه هستید مگر آنهایی را که من هدایتش (و راهنمائیش) نموده ام، پس از من هدایت (و راهنمائی) بخواهید شما را هدایت (و راهنمائی) می کنم، ای بندگان من همه شما گرسنه اید، مگر آنانی را که من خوراکش داده ام، پس از من خوراک بخواهید من به شما خوراک می دهم، ای بندگان من همه شما برهنه اید، مگر آنانی را که من پوشانده ام، پس از من درخواست (لباس و) پوشش نمائید شما را (لباس داده و) می پوشانم، ای بندگان من همانا (همه) شما در شب و روز خطا (و گناه) می کنید، و (این، فقط) من هستم که تمام گناهان را (بر هرکس که بخواهم) می آمرزم، پس از من آمرزش بخواهید من (گناهان را) برایتان می آمرزم، ای بندگان من همانا شما (بندگان) هرگز به ضررم نمی رسید که بتوانید به من ضرری برسانید، (و) هرگز شما (بندگان) به نفعم نمی رسید که بتوانید به من نفعی برسانید، ای بندگان من اگر اولتان و آخرتان و انس تان و جن تان (همه و همه، برای همکاری) با پرهیزگارترین قلب یک مردی از شما باشید این (کارتان) به مُلک (وپادشاهی) من چیزی را اضافه نمی کند، ای بندگان من اگر اولتان و آخرتان و انس تان و جن تان (همه و همه، برای همکاری) با بدکارترین قلب یک مردی از شما باشید این (کارتان) از مُلک (وپادشاهی) من چیزی را کم نمی کند، ای بندگان من اگر اولتان و آخرتان و انس تان و جن تان (همه و همه) بر زمینی بایستند و سپس (هریک) از من (چیزی) بخواهد و سپس من درخواست هریک را برآورده نمایم، این (برآورده نمودن حاجت های آنان) از آنچه نزد من است (چیزی را) کم نمی کند، مگر همان اندازه که سوزن زمانی که درد ریا فروبرده می شود، ای بندگان من همانا این اعمال و کردارتان است که برایتان حفظ و شمارش می کنم، و سپس (پاداش و سزای) آنها را به شما می دهم، پس هر کس خیر و خوبی دید، باید که ستایش الله (متعال) را بجا آورد و هرکس غیر آن را دید بجز خودش هرگز کس دیگری را ملامت نکند". شریعت اسلام با این نصوص شرعی، توانست عدل و انصاف را بین انسان به ویژه مسلمانان پایه گذاری و نهادینه نماید،

¹ رواه مسلم في صحيحه، كتاب البر والصلة، باب تحريم الظلم، ص 1084، برقم. (2577)

مگر نفس بشری، بیشتر اماره (متمایل به شر است و به سوی منکرات، انسان را سوق می دهد) است، بدین اساس، ممکن است که بالای صاحب کار و کارفرما، غلبه کند و آنها را با دادن انگیزه های متعدد، به ظلم و ستم وادار نماید و به این ترتیب به تضييع حقوق کارگران و کارمندان، آنها را آماده کند. به همین دلیل است که شریعت اسلام برای شخص مظلوم، اجازه داد تا شکایت و دعوای خود را در پیشگاه ولی الامر ارائه نماید و هیچ نوع توجهی نسبت به نارضایتی صاحب کار نداشته باشد. و برای ولی الامر، لازمی است که باید به شکایت آنها رسیدگی نماید و حقوق آنها را از ظالم و ستمگر بگیرد. آیات و احادیثی متعددی در این زمینه وارد شده است که به علت طولانی شدن بحث، به این قدر اکتفا صورت گرفت و از آن ها صرف نظر شد.

جزء دوم: روش ها و راهکارهای رسیدگی به شکایات و دعوای از منظر فقه اسلامی:

شریعت مقدس اسلام برای رفع ظلم و رسیدگی به شکایات مظلوم، روش ها و راهکارهای متعددی را بیان نموده است: اول: توسل به حاکم و احتجاج نزد ولی الامر است و این روش چیزی است که در زمان رسول خدا^ﷺ نیز مروج بود؛ مردی نزد آن حضرت^ﷺ آمد و به او گفت: {یا رسول الله^ﷺ امرني مولاي أن أقدّد لحماً (اللحم المشرّر أو ما قُطِع منه طِوالاً)¹ فجاءني مسكين فأطعمته منه، فعلم بذلك مولاي فضربني، فدعاه النبي^ﷺ وقال له: "لم ضربته؟ قال: يُطعم طعامي بغير أن أمره، فقال النبي^ﷺ: "الأجر بينكما"²} یعنی "ای رسول خدا^ﷺ مولایم به من دستور داد که گوشت تهیه کنم (گوشت خشک و یا چیزی که به درازی بریده شده باشد)، آنگاه فقیری نزد من آمد و من از آن به او غذا دادم، چون مولایم فهمید، مرا زد، پس پیامبر اکرم^ﷺ او را احضار کرد و به او گفت: «چرا او را زدی؟» گفت: غذای مرا خوراند بدون اینکه من به او امر کنم، پیامبر^ﷺ گفت: اجر بین شما دو نفر است." از این حدیث چنین فهمیده می شود که کارگر و کارمند اگر احساس کند به او ظلم شده است، حق دارد که از کارفرما و صاحب کارش شکایت کند، همانگونه که وظیفه کارگر و کارمند محافظت از اموال کارفرما و صاحب کار است و همچنین مسئولیت دارد که بدون اجازه کارفرما، آن را به کسی واگذار نکند و در آن تصرف نکند³. چنانکه مشهور است در نزد مغیره⁴ بن شعبه⁵ یک غلام⁵ (که نامش ابولؤلؤ بود) بود و کار حفاری (الرحاء) را انجام می داد و مغیره بن شعبه⁶ هر روز در برابر چهار

1 الفيروز آبادي، القاموس المحيط، ص 309.

2 روه مسلم في صحيحه، كتاب الزكاة، باب ما أنفق العبد من مال مولاه، ص 389، برقم (1025).

3 الحية، الأحاديث الواردة في حقوق العمال ومسؤولياتهم، ص 155.

4 مغیره بن شعبه من كبار الصحابة، شهد بيعة الرضوان، كناه الرسول^ﷺ بأبي عيسى، له في الصحيحين اثنا عشر حديثاً، وقد انفرد البخاري بحديث واحد، ومسلم بحديثين، توفي في سنة خمسين للهجرة.

5 قاتل عمر بن الخطاب^ﷺ أبو لؤلؤة المجوسي. المرجع نفسه، ج 1، ص 90.

درهم از او استفاده می کرد. پس یک روز او، نزد حضرت عمر[ؓ] از سنگینی کارش شکایت کرد و گفت: یا امیرالمؤمنین[ؓ]، مغیره[ؓ] بر من کار را سنگین کرده، با ایشان صحبت کنید تا آن را بر من سبک نماید، حضرت عمر[ؓ] به او گفت: از خدا بترس و به مولای خود نیکی کن، و قصد عمر[ؓ] این بود که مغیره[ؓ] را ملاقات کند تا با او آسانی کند، پس آن غلام خشمگین شد، و گفت: جز تو همه مردم می توانند او را انصاف دهند و او تصمیم گرفت که حضرت عمر[ؓ] را به قتل برساند پس خنجری دو سر ساخت و آن را تیز کرد و مسموم نمود¹...

جزء سوم: روش ها و اسلوب های معمول شکایات کارگران و کارمندان از منظر فقه اسلامی:

شکایات و اعتراضات به بی عدالتی و ظلم بر کارگران روش های مختلفی دارد؛ اول: از آن جمله نوشتن مکتوب و شکایت نامه به شکل متنی و نوشتاری است که به امضای کارگران یا نمایندگان آنها رسیده باشد و این پیام ها به دست کارفرما یا نماینده او داده شود، این عمل می تواند به صورت فردی باشد و یا جمعی. البته رساندن پیام شکایت، می تواند به صورت مستقیم باشد که دسته جمعی و یا به شکل انفرادی به خود کارفرما و صاحب کار داده شود و یا به اداره مربوطه شریک ساخته شود، و یا به صورت غیر مستقیم باشد، مانند استفاده از صندوق شکایات در صورت دسته جمعی. دوم: ارسال شکایات به مرجع بالاتر، مانند کمیسیون حل اختلافات کار اداره مربوطه، در صورتی که کمیسیون حل اختلافات کار اداره مربوطه به رفع آن اقدام ننماید، کارکن می تواند به کمیسیون مرکزی حل اختلافات شکایت نماید. سوم: در صورت عدم توافق طرفین، موضوع به محکمه مربوطه ارجاع می گردد. چهارم: اعتصاب مسالمت آمیز نیز بیانگر نارضایتی کارگران و کارمندان است، مانند اعتصاب از غذا و اعتصاب از کار. شریعت اسلام هیچ نوع محدودیتی در این زمینه وضع نکرده، بلکه هر راهکار و روشی که باعث حل اختلاف بین آنها گردد، از آنها حمایت نموده است، همانگونه که الله متعال می فرماید: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا} ² ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده اید! اطاعت کنید خدا را! و اطاعت کنید پیامبر خدا و اولو الامر [حاکمان] را! و هرگاه در چیزی نزاع داشتید، آن را به خدا و پیامبر بازگردانید (و از آنها داوری بطلبید) اگر به خدا و روز رستاخیز ایمان دارید! این (کار) برای شما بهتر، و عاقبت و پایانش نیکوتر است." بر

¹ رواه البيهقي في سننه، ج 4، ص 25، برقم (6820)، ورواه البخاري ولم يرفع شكوى أبي لؤلؤة، كتاب فضائل الصحابة، باب قصة البيعة والاتفاق على عثمان، ص 904، برقم (3700)
² سورة النساء آيت نمبر 59.

اساس این آیت مرجع حل اختلاف، حاکمان اسلام، فقهاء اسلام، مراجع عدلی و قضائی می باشد. گر چند در قوانین افغانستان، مرجع سمع شکایات و حل اختلافات تعیین و مقرر گردیده است که در ذیل بحث قانونی بالتفصیل در مورد آنها صحبت خواهد شد، با آنهم باید خاطر نشان ساخت که بین فقه و قانون در این زمینه هیچ نوع تعارض و تضادی وجود ندارد.

جزء چهارم: ابزار شکایات و اعتراضات کارگران و کارمندان و مراجع رسیدگی به حل اختلافات بین کارگر و کارفرما از منظر فقه اسلامی:

از جمله ابزارهایی که در اختیار کارگران و کارمندان برای شکایت و اعتراض وجود دارد، مواردی است که امروزه به عنوان کمیسیون حل اختلافات کار مربوطه و مرکزی، محاکم عدلی و قضائی، تظاهرات و اعتصاب شناخته می شود¹، در ادامه بحث نیاز است تا به مراجع رسیدگی به شکایات و اعتراضات کارگران و کارمندان، از منظر شریعت اسلام اشاره گردد. با تتبع و مطالعه که از تاریخ اسلام به وجود آمد؛ اینست که در صدر اسلام هر یک از اولی الامر (در میان آنها رسول الله ﷺ)، حرص شدید نسبت به حل مسایل، شکایات، نارضایتی ها و اعتراضات مسلمانان داشتند، البته روش های رسیدگی ایشان به شکایات مسلمانان و اسلوب اهتمام شان برای دستیابی به عدالت متفاوت بود؛ مثلاً آنها روزمره به بازارها از تعاملات و تحرکات مردم دیدن می کردند و از مرجع کاری کارگران و کارمندان، نظارت می نمودند و برخی از خلفای اسلام، روزانه به طور معمول، دوبار صبح و شام مجلس داشتند و به شکایات و اعتراضات مسلمانان رسیدگی می کردند². و با ظهور دولت های معاصر (state-nation)، نیاز به شنیدن شکایات شهروندان - از جمله کارگران - برای تحقق عدالت بیشتر پدیدار شد و برای این امر، نهاد های ویژه بین المللی تأسیس شد (آن را حافظ عدالت می نامیدند)، مانند محکمه بین المللی دادگستری که مسئولیت رسیدگی به شکایات را در سطح بین المللی به عهده داشت³. پس از آن برخی از کشورهای عربی و اسلامی نیز از این کار آنها پیروی نمودند و دست به ایجاد نهادهای رسمی برای پیگیری شکایات و اعتراضات مردم تشکیل دادند.

اما در صدر اسلام، خلیفه، وزیر یا والی به این شکایات رسیدگی می نمودند و گاهی والی یا ولی الامر، شخصی را که بلحاظ علمی و شخصیتی مورد اعتبار آنها می بود، بخاطر رسیدگی به این امور، مقرر و منصوب می نمودند و گاهی با خود در این زمینه مشاور و معین نگاه می کردند تا آنها

1 الکتانی، الترتیب الإداریة، ج 1، ص 67.

2 الماوردی، الأحکام السلطانیة، ص 104.

3 العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة، ص 146.

را برای رسیدگی به شکایات شهروندان، یاری برساند¹. گاهی این مسئولیت در هر ناحیه و محل، به عهده محتسب امر بالمعروف و نهی عن المنکر سپرده می‌شد، آنها به اعتراضات، شکایات و اختلافات مردم در بازار و محلات مربوطه، رسیدگی می‌نمودند. و گاهی به شکل انحصاری، منازعات و شکایات به بخش‌های مرتبط به امور کاری، سپرده می‌شد، مثلاً امور مالی به کارمندان امور مالی و زکات می‌بود که اختلافات جزئی بین کارگران و کارفرمایان را حل و فصل می‌نمودند و در آن زمان، صلاحیت آنها بالاتر از نهاد امر بالمعروف و نهی عن المنکر بود و حتی به عنوان محکمه کارگران و کارمندان تلقی می‌شدند².

جزء پنجم: حل اختلافات کاری بین کارگر و کارفرما از منظر فقه اسلامی:

در چارچوب نمونه‌ای که اسلام ترسیم نموده است، کارگر و کارفرما مانند اعضای یکدیگر اند، بنابراین این نباید در بین آنها نفرت، عداوت، حسد و شقاوت وجود داشته باشد و اگر به مقتضای طبیعت بشری مشکلی به میان می‌آید، شریعت اسلام و قانون راه حل‌های مناسبی را برای شان بیان نموده‌اند. شریعت اسلام، به کارگر حقتش را پیش از خشک شدن عرق جبینش، اعطا می‌فرماید، اما در عین حال، کارگر نیز باید که کارش را بر پایه اتقان و محکم کاری انجام دهد و حق کارفرمای خود را نیز باید در نظر داشته باشد. در ارشادات پیغمبر اکرم^ﷺ دیده می‌شود که بهترین در آمد، در آمدی است که با انجام کار از روی دقت و حساسیت و احترام به کارفرما به دست آمده است³. کارگر مسلمان، کارش را به نحوی انجام می‌دهد که گویا آن را به خدا و رسولش و همه مؤمنان عرضه خواهد داشت. امکان ندارد که چنین شخصی بر حق کارفرمایش تجاوز کند. کسی که بر این باور باشد، نه وقتی خود را ضایع می‌سازد و نه از زحمتی که باید بکشد دریغ می‌ورزد، چون او به روز آخرت ایمان دارد که در آن روز، حساب هر کارش یک به یک پرسیده خواهد شد⁴.

دین مبین اسلام برای حل اختلافات برای کارفرما شرط گذاشته است که قبل از هر چیز حق کارگر را مشخص نماید و برای تأدیه آن تاریخ مشخص را تعیین کند؛ بنابراین، اگر کارفرما از پرداخت اجرت مطابق نیاز زندگی کارگزش عاجز باشد، می‌تواند او را در نسبت‌های معینی شریک کارش نماید. اسلام به اعتصاب و دست کشیدن از کار که به قصد بهتر شدن شرایط کار و افزایش دست مزد صورت می‌گیرد، تشویق نمی‌کند و طرفدار بسته شدن کارخانه‌ها و کارگاه‌ها از طرف کارفرمایان به منظور وارد آوردن فشار بر تصمیم‌گیری‌های کارگران هم نمی‌باشد. رسول خدا^ﷺ از سه شخص صحبت به میان آوردند که داخل غار شده و در داخل آن گیر مانده بوده‌اند، در این حدیث کارفرمایان

1 الماوردی، الأحكام السلطانية، ص 104.

2 العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة، ص 147.

3 البيهقي: أحمد بن الحسين، شعب الإيمان، تحقيق: محمد السعيد زغول، ط 1، دارالكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1427هـ-2006م. وأشير إليه: البيهقي، شعب الإيمان، باب: في الأمانات وجوب أدائها إلى أهلها، ح/رقم: 5314، 335/4. وصححه الألباني في سلسلة الأحاديث الصحيحة، الألباني: محمد ناصر الدين، سلسلة الأحاديث الصحيحة، ط 1، مكتبة المعارف، الرياض، السعودية، 1415هـ-1995م، حديث رقم 1113، ج/ص 106/3..

4 العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة، ص 149-152.

را تشویق می نمایند تا با رشد دادن و بارور ساختن کار کارگر، او را نیز صاحب ثروت و سرمایه نیز بسازند. روایت از این قرار است که، سه نفر به قصد گزراندن شب، وارد غاری می شوند، که صخره سنگی از کوه جدا می شود و راه خروجی غار را می بندد و آنها در درون غار گیر می مانند؛ در اینجا هر کس به نوبت، با وسیله قرار دادن عملی که به باور آنها به درگاه الهی پذیرفته شده است، از خداوند متعال می خواهد که آن سنگ از دهانه غار، دور شود. خلاصه؛ یکی نیکی با پدر و مادرش را به یاد می آورد، دیگری دست کشیدنش از زنا به خاطر ترس از خداوند را وسیله قرار می دهد و نفر سوم قرارداد با یک کارگر خود را به یاد می آورد و می گوید: پروردگارا! کارگری را به نزد خود به کار گماشتم، به همگام دادن مزد کارگران، خواستم دستمزد او را هم بپردازم، اما او پیشنهادی مرا که یک گوسفند بود، کم دانست و از گرفتن آن ابا ورزید و رفت، با رفتن او من هم زمینه تولید نسل را به طور جداگانه به آن گوسفند فراهم نمودم؛ سال ها گذشت و این یک گوسفند به رمه بزرگی تبدیل شد، زمانی که او واپس آمد، همه رمه را برای وی تسلیم نمودم و گفتم: این همه مال و سرمایه توست که به من سپرده بودی. بر اثر دعای هر کدام از ایشان، سنگ کم کم از دهانه غار دور می شد و به دعای نفر اخیر، سنگ تا آخر از دهانه غار دور می شود و آنها با هم از غار بیرون می آیند.¹ با توجه به حدیث فوق الذکر، اگر کارگر و کارفرما به حقوق همدیگر احترام بگذارند، هیچگاهی در میان آنها، اختلافی به وجود نمی آید و اگر با توجه به عادت انسانی اختلافی هم به میان می آید، راه حل آن از نظر شریعت اسلام قرار ذیل است:

أ. **مراجعه به قرآن کریم و سنت رسول الله ﷺ:** هر گاه در بین کارگر و کارفرما اختلاف به وجود آید، باید برای حل اختلاف بین آنها، به قرآن کریم و سنت رسول الله ﷺ مراجعه شود طوری که قرآن کریم می فرماید: { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا }² ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده اید! اطاعت کنید خدا را! و اطاعت کنید پیامبر خدا و اولو الامر [حاکمان] را! و هرگاه در چیزی نزاع داشتید، آن را به خدا و پیامبر بازگردانید (و از آنها داوری بطلبید) اگر به خدا و روز رستاخیز ایمان دارید! این (کار) برای شما بهتر، و عاقبت و پایانش نیکوتر است." این آیت به صراحت دلالت می کند که قرآن و سنت اصل و مرجع حل اختلاف است.

1 أخرجه: البخاري (3465)، ومسلم. (2743) . <https://www.dorar.net/hadith/sharh/25940>
2 سورة النساء آیت نمبر 59.

ب. **حل اختلاف از طریق حسبه (امر بالمعروف و النهی عن المنکر):**¹ راهکار عملی که برای حل اختلاف بیان شده از طریق حسبه است، حسبه به زمان پیامبر اکرم ﷺ تأسیس گردیده و معنای عمومی آن عبارت از: امر به معروف و نهی از منکر می باشد. حسبه، در زمان خلیفه دوم حضرت عمرؓ شکل جداگانه را به خود اختیار نموده، و به عنوان یک نهاد، تشکیلات کاملی را به خود گرفت و به نهادی تغییر کرد که در تأمین آرامش برای مردم نقش کلیدی داشت و در پهلوی تأمین آسایش عمومی، یکی از وظایف حسبه این بود که پیشه وران و دیگر اربابان تجارت را کنترل می کرد و مسایلی موجود میان کارگران و کارفرمایان را حل می نمود.²

ج. **حل اختلافات از طریق حکمیت از منظر فقه اسلامی:** به تاسی از آیات الهی و احادیث نبوی ﷺ باید گفت که حکمیت و داوری در اسلام یک اصل است، واقعات متعددی وجود دارد که الله عزوجل و رسول الله ﷺ جهت حل و فصل قضایا و اختلافات، به ایجاد و تنظیم حکمیت، اقدام نموده است، مانند حکمیت در ایجاد صلح میان خانواده، چنانکه الله متعال می فرماید: ﴿وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِنْ أَهْلِهَا إِنْ بَرِيدًا إِصْلَاحًا يُوَفِّقُ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا﴾³ ترجمه: "و اگر از جدایی و شکاف میان آن دو (همسر) بیم داشته باشید، یک داور از خانواده شوهر، و یک داور از خانواده زن انتخاب کنید (تا به کار آنان رسیدگی کنند). اگر این دو داور، تصمیم به اصلاح داشته باشند، خداوند به توافق آنها کمک می کند؛ زیرا خداوند، دانا و آگاه است (و از نیات همه، با خبر است)." و در آیت دیگر چنین می گوید: ﴿فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يَحْكُمُواكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ حَرَجًا مِمَّا قَضَيْتَ وَيَسَلِّمُوا تَسْلِيمًا﴾⁴ ترجمه: "به پروردگارت سوگند که آنها مؤمن نخواهند بود، مگر اینکه در اختلافات خود، تو را به داوری طلبند؛ و سپس از داوری تو، در دل خود احساس ناراحتی نکنند؛ و کاملاً تسلیم باشند." و در آیت دیگر حکمیت از راه های غیر مشروع را ممنوع قرار داده است، چنانکه فرموده است: ﴿أَفَعَيِّرَ اللَّهُ أَبْنَعِي حَكَمًا وَهُوَ الَّذِي أَنْزَلَ إِلَيْكُمُ الْكِتَابَ مُفَصَّلًا وَالَّذِينَ آتَيْنَاهُمُ الْكِتَابَ يَعْلَمُونَ أَنَّهُ مُنَزَّلٌ مِنْ رَبِّكَ بِالْحَقِّ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ﴾⁵ ترجمه: "(با این حال)، آیا غیر خدا را به داوری طلبیم؟! در حالی که اوست که این کتاب آسمانی را، که همه چیز در آن آمده، به سویی شما فرستاده است؛ و کسانی که به آنها کتاب آسمانی داده ایم می دانند این کتاب، بحق از طرف پروردگارت نازل شده؛ بنابراین این از تردید کنندگان مباش!" و در حدیث نبوی ﷺ نیز چنین ارشاد شده است: ﴿من حکم بین اثنتين تراضيا به فلم يعدل بينهما فعليه لعنة الله﴾⁶ یعنی "کسی که بین دو شخص بر اساس رضایت آنها حکم و داور تعیین گردید، پس اگر عدالت و انصاف را در نظر نگرفت، لعنت خدا بر وی باد." فقهای اسلام اجماع صحابه را در این زمینه

1 محمد ابراهیم عبدالجنابی، "نظام الحسبة فی الدولة الإسلامية"، مجلة جامعة التکریم للعلوم، كلية التربية قسم التاريخ، ج20، العدد3، سال 2013م، ص 233-245.

2 الماوردي: الأحكام السلطانية ص 211 وما بعدها، وابن خلدون: العبر وديوان المبتدأ والخبر 225/1، وعبد المنعم ماجد: تاريخ الحضارة الإسلامية في العصور الوسطى ص 57. تاريخ الطبري: تاريخ الأمم والملوك 578/2.

3 سورة النساء آیت نمبر 35.

4 سورة النساء آیت نمبر 95.

5 سورة الأنعام آیت نمبر 114.

6 ابن حجر، تلخیص الحبير، 185/4، وتعقبه ابن جوزي. ابن قدامة، عبد الله بن أحمد، المغني: ج 11، ص 484. و هذا يقويه شواهد أخرى مثل و من لم يحكم بما أنزل الله فأولئك هم الكافرون/الفاسقون/الظالمون.

نقل نموده است و تا اکنون هیچ کسی از آن سر پیچی ننموده به جزء خوارج که آنها در اسلام سهم ندارند. تحکیم و داوری در حقیقت عبارت است از تعیین یک شخص یا گروه توسط متخصصین جهت حل و فصل قضایا و معاملات دنیوی آنها بر اساس عدل و انصاف نه مسایل عبادی و توحیدی، یا حدود و دیگر احکام قطعی است.¹ و در احادیث نبوی^ص نیز واقعاتی حکمیت وجود دارد، چنانکه حضرت سعد² بن معاذ^ص از سوی یهودیان بنی قریظه و پیامبر اکرم^ص به عنوان حکم و داور تعیین شده بود و حکمیتی که در جنگ صفین صورت گرفت³. اسلام در اختلاف های فردی نیز به حکمیت توجه نشان داده است که در فقه اسلامی با عنوان «قاضی تحکیم» بحث می شود. البته باید توجه داشت که از نظر اسلام تنها کسی می تواند به داوری انتخاب شود که بر اساس حق و عدالت حکم کند: {إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ} ⁴ ترجمه: "خداوند به شما فرمان می دهد که امانت ها را به صاحبان آن برسانید و هنگامی که میان مردم داوری می کنید، از روی عدالت و انصاف داوری کنید." در شأن نزول بخش نخست آیه گفته شده است، هنگامی که رسول اکرم صلی الله علیه و آله و سلم با پیروزی وارد شهر مکه شد، عثمان⁵ بن طلحه^ص را که کلیددار خانه خدا بود، فرا خواند و کلید را از وی گرفت تا درون خانه خدا را از وجود بت ها پاک بسازد. از آن جا که مقام کلیدداری کعبه در میان عرب يك مقام برجسته و شامخ بود، حضرت عباس^ص، عموی پیامبر با توجه به انتسابی که به پیامبر داشت، از ایشان تقاضا کرد که کلید را به وی بسپارد، ولی پیامبر این آیه کریمه را خواند و کلید را به عثمان بن طلحه^ص برگرداند⁶. این امر نشان دهنده این است که مسلمان باید در برابر صاحب امانت، امانت دار باشد، چه صاحب امانت، مسلمان باشد و چه کافر و مشرک. پس از امر به امانت داری، آیه دستور می دهد: عدالت را در داوری و قضاوت رعایت کنید. داور نیز باید انسانی شایسته و عادل باشد تا بتواند بر اساس حق و عدل داوری کند: {...يُرِيدُونَ أَنْ يُتَحَاكَمُوا إِلَى الطَّاغُوتِ وَقَدْ أُمِرُوا أَنْ يَكْفُرُوا بِهِ ...} ⁷ ترجمه: "می خواهند طاغوت و زمام داران باطل را به داوری بطلبند با این که به آن ها دستور داده شده، به طاغوت کافر شوند". با توجه به نصوص شرعی فوق، داوری و حکمیتی که جهت حل و فصل اختلافات بین کارگر و کارفرما مطابق به قوانین و مقررات کاری امروزی صورت می گیرد، در حقیقت عین خواسته و تقاضای شریعت مقدس اسلام بوده و هیچ نوع تعارضی با فقه اسلامی ندارد.

1 عبدالمجید محمد السوسوه، "أثر التحكيم في الفقه الإسلامي"، مجلة الشريعة والقانون جامعة القاهرة، العدد 22، 2005م، ص 101-121.
2 هو الصحابي الجليل أبو عمرو سعد بن معاذ الأنصاري سيد الأوس الأشهلي، البدر الذي اهتز العرش لموته، وقد أسلم سعد رضي الله عنه على يد مصعب بن عمير حينما قدم إلى المدينة للدعوة إلى الإسلام، بعد بيعة العقبة الأولى، وقد آخى النبي بينه وبين أبو عبيدة عامر بن الجراح يوم الهجرة، وقد شهد سعد مع النبي عليه الصلاة والسلام غزوة بدر وأحد والخندق، وقد شهد النبي له بالمنزلة الرفيعة في الجنة. أصيب يوم الخندق، فمات منه في أواخر ذي القعدة أو أوائل ذي الحجة من سنة خمس للهجرة. سير أعلام النبلاء للحافظ الذهبي ص 280-292.
3 رواه البخاري، في صحيح البخاري، عن أبي سعيد الخدري، الصفحة أو الرقم: 3043، صحيح: <https://mawdoo3.com/>. محمد رأفت عثمان (1994)، النظام القضائي في الفقه الإسلامي (الطبعة الثانية)، دمشق، دار البيان، صفحة 53. بتصريف.
4 سورة النساء آيت نمبر 58.
5 عثمان بن طلحة ابن أبي طلحة، عبد الله بن عبد العزى بن عثمان بن عبد الدار بن قصي بن كلاب القرشي العبدري الحنفي. حاجب البيت الحرام وأحد المهاجرين هاجر مع خالد بن الوليد، وعمرو بن العاص إلى المدينة. له رواية خمسة أحاديث. توفي سنة اثنتين وأربعين. سير أعلام النبلاء للحافظ الذهبي ص 11-12.
6 ابن كثير (1418)، البداية والنهاية، صفحة 244، جزء 3. بتصريف.
7 سورة النساء آيت نمبر 60.

د. حل اختلافات از طریق شورا از منظر فقه اسلامی¹: تحت این موضوع، پرداختن به چند مسئله بسیار مهم است و آنها عبارت اند از:

1) **معنای شورا در لغت و اصطلاح:** شورا در لغت به معنای مشورت، رایزنی، کنکاش²، چیدن عسل، تشاور یعنی استخراج و استخراج رأی و ... استفاده شده است³، و در اصطلاح فقه و قانون تعاریفات متعددی دارد: الف: شورا عبارت است از: تبادل نظر و زیور کردن آراء با دیگران در يك موضوع مشخص به قصد رسیدن به رأی و نظر درست و صحیح تر⁴. ب: مشوره عبارت است از استخراج رأی از طریق مراجعه به آراء همدیگر⁵. ج: اجتماع مردم جهت دست یابی بی شایبه به صواب. د: همکاری برای یکجا کردن رأی عموم در رابطه با موضوعی مشخص، تا صاحب آن از درست بودن آن اطمینان حاصل نموده و بر اساس آن مسؤولیت را بپذیرد، و یا جمع کردن آراء عمومی در رابطه با قضیه عام، تا چنین نشود که يك فرد از روی دیکتاتوری آن را انجام دهد و جمعی بار مسؤولیت آن را بدوش بکشند⁶. ه: تعریف جامع تر: از تعاریفات فوق چنین فهمیده می شود که شورا عبارت از این است که تعدادی از انسان ها یا جمعی از اهل رأی و نظر و یا گروهی از افراد خبیر و آگاه به خاطر غور و بررسی پیرامون موضوعی مشخص در یکجا جمع می شوند و هر کدام نظر خود را ابراز می کنند، تا در نتیجه، رأی و نظر صواب و نزدیک به حق به دست آید، و احتمال خطا به حد اقل ممکن برسد. چون شورا يك اصطلاح قرآنی است باید در تعریف آن این قید نیز اضافه گردد که شورا عبارت است از: اجتماع و تبادل نظر تعدادی از مسلمانان پیرامون موضوعی مشخص که در باره آن حکم واضح در کتاب الله و سنت پیامبر اکرم ﷺ ذکر نشده باشد⁷.

2) **هدف از شورا⁸** این است که مسلمانان بتوانند در مسأله غیر منصوص خود را به حق نزدیک کرده، احتمال خطا و اشتباه را کاهش دهند، بناءً وقتی در نتیجه شورا موضوع به اکثریت و یا اتفاق آراء فیصله شود باز هم نمی توانند ادعا کنند که فیصله شان عین حق و خالی از خطا است؛ اما در قسمت احکام واضح الهی که در قرآن و سنت صحیح پیامبر ﷺ، می توان گفت که به

1 عبدالله بن حسین الموجان، "الشوری فی الاسلام بین النظرية و التطبيق"، ط1، مکتبة الملك فهد الوطنية، 1429 هـ، مكة المكرمة-السعودية، ص 15-41.

2 ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بیروت، ط1، 1990م. ج2 ص379-381، باب الشین : شور.

3 تراغب اصفهانی، المفردات فی غریب القرآن، ص 469، واژه "شور".

4 محمد عبد القادر أبو فارس، النظام السياسي فی الإسلام، دار القرآن الکریم، الکویت، بدون تاریخ. ص79.

5 شهاب الدین السید محمود الألوسی، روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم، إدارة الطباعة المنيرية، مصر. ج5 ص46.

6 محمد امین الله معتصم /eoladmin/author/eoladmin/، <https://www.eslahonline.net/>

7 <https://islamonline.net/>

8 المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، مؤسسة آل البيت، "الشوری فی الإسلام"، المجمع الملكي، 1989م، المطابع التعاونية-عمان، ج1، ص 578-588. احمد علی <https://myarticle.blogsky.com/1389/10/16/post-82>

صورت قطعی، صواب است؛ بناءً در جای که قرآن و حدیث صراحت دارد، نیازی به شورا نیست. بدین اساس، شورا زمانی به نتیجه مطلوب منتهی می شود که: آراء مختلف پیرامون يك مسأله به خوبی آشکار گردیده و هر صاحب رأی و اندیشه، آزادانه و بدون کتمان و ملاحظه، رأی خود را ابراز نماید، البته در باره امور ثابتی که حقایق آن قطعی است شورا صورت نمی گیرد. بناءً حقایق ثابت در امور دین و دنیا اختلاف، مناقشه و مشوره را بر نمی تابد. لهذا بر مسلمانان مجاز نیست که حقایق ثابت شده اسلام را به شورا بگذارند، زیرا مسلمانان به مجرد گفتن کلمه (لا اله الا الله محمد رسول الله) به این امر تسلیم می شوند که اسلام حق است و نماز و روزه فرض است و شراب حرام است، آنها حق ندارند که مثلاً مشوره کنند که آیا اسلام حق است یا خیر و نماز و روزه و ... فرض است یا خیر و شراب حرام است یا خیر، زیرا گذاشتن این مسائل به شورا کفر و خروج از اسلام تلقی می گردد.

3) فلسفه و حکمت مشروعیت شورا¹ در این است که الله متعال برای انسان وسایلی داده است تا به کمک آن اشیاء و پدیده های پیرامون خود را که از جمله حیاتیات و ضروریات به شمار می رود، شناسایی کند؛ محدوده و دائره کاربرد این اسباب و وسایل را در هماهنگی و در مشوره با هم بداند؛ گر چند برخی از آنها از طریق علم و عقل، قابل معرفت و درک است و برخی از آنها از طریق وحی به دست می آید، مانند قرآن کریم و احادیث رسول الله ﷺ. به همین خاطر اگر قرآن و حدیث پیامبر اکرم ﷺ چیزی را معرفی کند، نیاز نیست که به دنبال وسیله دیگری بگردد و اگر به شناخت يك پدیده، ضرورت شد و علم توانست حقیقتش را به صورت قطعی روشن نماید باز هم بدون چون و چرا قابل قبول خواهد بود، همچنین عقل و ... ولی اگر مشکلی به وجود آمد که نه وحی به صورت صریح، حقیقت آن را بیان نموده است و نه علم توانسته است، آن را معرفی نماید و نه عقل... در این صورت اسلام، شورا را به عنوان راه عبور از مشکلی، معرفی نموده است که تاکنون انسان ها نتوانسته اند، در مورد آن، راه حلی پیدا کنند و از این به بعد هم نخواهند توانست، وسیله بهتر و ابزار مناسب تری از شورا جهت عبور از مشکل پیدا کنند، زیرا شورا بهترین گزینه و با سرعت ترین وسیله برای حل مسئله و قضایا است که با استفاده از اتفاق آراء مسلمانان، به وجه احسن به هدف مورد نظر و مطلوب، انسان را می رساند². و به همین ترتیب، تمام قضایای که در مورد اصل آن اتفاق وجود داشته، اما در جزئیات آن اختلاف به میان می آید

1 المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، مؤسسة آل البيت، "الشورى فى الإسلام"، المجمع الملكى، 1989م، المطابع التعاونية-عمان، ج1، ص 489-515.

2 ابن الأزرق بدائع السلك في طبائع الملك، تحقيق سامي النشار، وزارة الثقافة والفنون، العراق، الطبعة الأولى، 1987. ج1 ص 304-305.

و دلیلی آسمانی، علمی و عقلی واضح برای ترجیح یکی از آرا نیز وجود ندارد، باید به شورای مسلمانان مراجعه نموده و طبق رأی اکثریت فیصله صورت گیرد و هیچ گونه تزویری در میان نباشد!¹

4) اهمیت و جایگاه شورا از منظر فقه اسلامی²: در نظام اسلامی بعد از احکام صریح الله ﷻ، شورا به عنوان دومین اصل مرعی الاجراء شناخته می‌شود، و هیچ کس به هیچ بهانه حق ندارد در کاری که نفع و ضرر آن متوجه یک جماعت است، بدون مشوره با آنها تصمیم گیری کند. چرا که انسان به هر اندازه از علم و تقوا که برسد، باز هم نمی‌تواند خود را از دائره محدودیت‌ها خارج کند و یا از دنباله روی خواهشات خود در امان بداند، به همین خاطر پروردگار متعال امر کرده است تا مسلمانان کارهای جمعی خود را با مشوره همدیگر سر و سامان دهند و حتا به برترین بنده خود دستور می‌دهد که: {فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ} ³ ترجمه: "به (برکت) رحمت الهی، در برابر آنان [مردم] نرم (و مهربان) شدی! و اگر خشن و سنگدل بودی، از اطراف تو، پراکنده می‌شدند. پس آنها را ببخش و برای آنها آمرزش بطلب! و در کارها، با آنان مشورت کن! اما هنگامی که تصمیم گرفتی، (قاطع باش! و) بر خدا توکل کن! زیرا خداوند متوکلان را دوست دارد." و در جای دیگر چنین توصیف می‌دارد: {وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ} ⁴ ترجمه: "و کسانی که دعوت پروردگارشان را اجابت کرده و نماز را برپا می‌دارند و کارهایشان به صورت مشورت در میان آنهاست و از آنچه به آنها روزی داده‌ایم انفاق می‌کنند،" بر اساس قول اکثر فقهای اسلام، شورا دومین اصل در نظام اسلامی برای حکومت داری خوب است، اسلام یگانه آیینی است که این اصل اصیل را آورده و آن را به عنوان رفتاری عمومی در جامعه و نیز شیوه برای اداره امور مردم به رسمیت شناخته است⁵، تا جایی که مفسر بزرگ قرطبی مشروعیت حکومت را بدان پیوند زده و گفته است: "هر کس با عالمان مشورت نکند عزل او واجب است و در این باره هیچ اختلافی میان عالمان نیست"⁶ شورا در اسلام يك حکم

1 احمدی علی، مشورت در اسلام، انتشارات رشد، 1383 [/https://myarticle.blogsky.com/1389/10/16/post-82](https://myarticle.blogsky.com/1389/10/16/post-82)

2 المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، مؤسسة آل البيت، "الشورى فى الاسلام"، المجمع الملكي، 1989م، المطابع التعاونية-عمان، ج1، ص 578-588.

3 سورة آل عمران آیت نمبر 159.

4 سورة الشورى آیت نمبر 38.

5 راشد الغنوشي-الحريات العامة في الولة الإسلامية-مركز دراسات الوحدة العربية-بيروت-الطبعة. ص:108و109.

6 تفسير القرطبي 34/16.

فرعی از احکام دین نیست تا به يك يا چند آیه یا به شماری از احادیث و وقایع بر آن استدلال شود، بلکه اصلی از اصول دین و مقتضای سنت خلافت انسان یعنی بازگشتن قدرت ربانی به بندگانی است که با الله متعال پیمان عبادت و بندگی سپرده اند. از همین جاست که شورا ستون فقرات قدرت و حاکمیت امت و رکن بنیادین ادای امانت حکومت بر پایه مشارکت، تعاون و مسئولیت است.¹ مبدأ شورا از مهم‌ترین ساختارهای نظام حکم در اسلام بوده که قرآن و سنت بر آن تأکید می‌ورزند و فقهاء بر آن اتفاق نظر دارند، شورا حق امت و وجیبه خلیفه است و کوتاهی خلیفه در این مورد باعث عزل او می‌شود.² برخی از فقهای معاصر می‌گویند: "شورا از قواعد شریعت و احکام ثابت آن است و کسی که با اهل علم و دین مشورت نکند عزل آن واجب است. این چیزی است که علما در مورد آن اختلافی ندارند."³ علت این که در نظام اسلام شورا از این جایگاه ممتاز بر خودار شده؛ عمدتاً دو چیز است که هر يك می‌تواند مانع قوی در سر راه رسیدن به حق تلقی گردد⁴: اول: محدودیت مغز و فکر بشر: انسان هر اندازه ذکاوت و علم داشته باشد، باز هم نمی‌تواند به تمام ابعاد و جوانب قضایا احاطه نماید، بناءً وقتی يك فرد به تنهایی در امور مربوط به جمع تصمیم بگیرد ممکن نیست که فیصله‌های او بتواند رضای خاطر همه را فراهم کند و یا به مصلحت همگان بینجامد، به خصوص زمانی که مصالح افراد در تصادم با هم واقع شوند. این جاست که نقش شورا آشکار می‌گردد و تمام افرادی که قضیه به آنها مربوط است و یا نمایندگان با صلاحیت شان جمع می‌شوند و هر يك به ابراز نظر می‌پردازند، و در نتیجه تبادل آراء و اخذ و ردهای متوالی، آنچه بتواند باعث رضای خاطر همگان شود و غالباً به حق و صواب نزدیک تر باشد، آشکار می‌گردد. و چه بسا که در نتیجه تبادل آرای مختلف از بین آراء متمایل به افراط و تفریط، رأی متعادلی که با روح اسلام نزدیک تر است به دست آید. دوم: تأثر انسان از عوامل خارجی است: هیچ آدم عاقلی نمی‌تواند تأثیرپذیری انسان از عوامل خارجی را انکار کند، بناءً اگر امور مربوط به يك جماعت به فرد یا افرادی محدود و اگذار شود چه بسا آن فرد و یا افراد، تحت تأثیر خواهشات نفسانی خود قرار گرفته و نمی‌توانند به آنچه صلاح و مصلحت همگان است،

1 تفسیر القرطبی 34/16.

2 عبدالرؤف توانا، <https://www.sabzmanesh.net/> / زبان فارسی - تمدنی - اسلامی - نه-با-کیش/

3 همان.

4 فتحیة النیراوی: تاریخ النظم والحضارة الإسلامية، ط1، دار المسیرة، عمان 2012، ص24، 25.

توجه کنند¹. به همین خاطر اسلام شورا را به عنوان قاعده محکم و استوار وضع نموده و بر اولی الامر، واجب گردانیده است تا در قضایای جمعی با زیردستان و اطرافیان خود مشورت کنند و به هیچ حاکم و قانندی اجازه نداده است که به بهانه علم زیاد، اخلاص، تجربه و...، از مشوره نمودن با دیگران امتناع ورزد، چنان که دیده می شود الله متعال اولین بار به رسول معظم خود که از گناه و پیروی خواهشات نفس، معصوم است، دستور می دهد که (وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ)² و رسول گرامی اسلام در زمان حیات خود به معنای واقعی کلمه به این اصل جامه عمل پوشانید و در موارد متعدد با یاران خود مشوره نموده، از رأی خود در مقابل رأی اکثریت تنازل نمود³. پیامبر اکرم^ﷺ در امور عمومی مسلمانان که جنبه اجرای قوانین الهی داشت، جلسه مشاوره تشکیل می داد، و مخصوصاً برای رأی افراد صاحب نظر ارزش خاصی قائل بود. چنانکه می توان گفت، یکی از عوامل موفقیت پیامبر^ﷺ در پیشبرد اهداف اسلامی همین موضوع بود، نبی مکرم اسلام در باره اهمیت شورا می فرماید: "هنگامی که زمامداران شما نیکان شما باشند، و توانگران شما سخاوتمندان، و کارهایتان به مشورت انجام گیرد، در این موقع روی زمین از زیر زمین برای شما بهتر است، ولی هرگاه زمامداران تان بدهای شما، و ثروتمندان، افراد بخیل باشند و در کارها مشورت نکنید، در این صورت زیرزمین از روی آن برای شما بهتر است"⁴؛ از این رو در اسلام مشورت را باب رحمت، مفتاح و برکت نامیده اند.

با توجه به مباحث فوق، باید گفت که کمیسیون ها و شورا های امروزی که در جهت تعدیل و اصلاح قوانین و مقررات، تدوین و تصویب آنها، و همچنین نظارت و بررسی آنها که فعالیت دارند، در حقیقت عین منشأ و تقاضای شورایی است که فقه اسلامی به عنوان یک اصل اساسی جهت راه حل و فصل قضایا و مسائل دینی (معاملات) و دنیوی برای مسلمانان به آنها پرداخته است، بدین اساس، می توان گفت که فقه و قانون در جهت فعالیت شورای حل اختلاف و کمیسیون مرکزی حل اختلافات در امور مربوط به منازعات و اختلافات کاری بین کارگر و کارفرما، هیچ نوع منافاتی و تعارض ندارد.

¹المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، مؤسسة آل البيت، "الشورى فى الإسلام"، المجمع الملكى، 1989م، المطابع التعاونية-عمان، ج1، ص 578-588. احمد على <http://jtjask.blogfa.com/post/7448>/<https://myarticle.blogspot.com/1389/10/16/post-82>

²سورة آل عمران آیت نمبر 159.

³المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، مؤسسة آل البيت، "الشورى فى الإسلام"، المجمع الملكى، 1989م، المطابع التعاونية-عمان، ج1، ص 578-588. احمد على <http://jtjask.blogfa.com/post/7448>/<https://myarticle.blogspot.com/1389/10/16/post-82>

⁴اخرجه الترمذی فى سننه فى كتال الفتن برقم 2266 و قال حسن غريب و المنذرى فى الترغيب و قال غريب <https://islamonline.net/>

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر ماهیت اختلافات و مراجع رسیدگی به آن

جزء اول: ماهیت تخلف و اختلاف و جایگاه آن از منظر قوانین و مقررات مربوط به امور کار در

افغانستان:

زمانی که افراد با هم در یک محیط کاری بر اساس یک سلسله توافقات و مقررات، روابط تنگاتنگ ایجاد می کنند، در صورت تضاد منافع، طبیعتاً بروز یک سلسله اختلافات میان آنها دور از تصور نیست، منشأ اختلاف، دعاوی و شکایات بین کارگر و کارفرما می تواند روی موارد ذیل باشد:

اول: تخلف در ارائه خدمات رفاهی برای کارگران که شامل تأمین مسکن کارگر، فراهم نمودن غذای مناسب و وسیله نقلیه، فراهم نمودن تسهیلات و امکانات توسط شرکت های تعاونی و کارگاهی، تهیه محل ورزش و تفریح، ایجاد کورس های کوتاه مدت آموزشی و ارتقای ظرفیت، ایجاد مرکز نگهداری اطفال می باشد که از مکلفیت های اولیه کارفرما است.

دوم: تخلف از پرداخت معاش و مزد کارگران و کارمندان: یکی از مکلفیت های اساسی کارفرما و صاحب کار، ارائه دستمزد و معاش مطابق به توافق نامه در وقت و زمان آن به شمول امتیازات و ضمانت آن می باشد که تخلف از آن، تخطی از قانون تلقی می شود.

سوم: تخلف از شرایط کار که شامل ساعات کاری، معاینات صحی، تنظیم دوسیه، ترتیب خلص سوانح، تحمیل کار سنگین، اجباری و ممنوع، تخلف در تهیه تسهیلات و امکانات و... می شود. چهارم: عضویت در اتحادیه های کارگری و یا کارفرمایی توسط کارگر و یا کارفرما، عضویت در احزاب ضد دولتی، تحریکات سیاسی مخالف کار و... می باشد.

پنجم: تخلفات کارفرما در برابر دولت، مانند گماشتن اتباع بیگانه بدون جواز کار، عدم ارائه آمار و اطلاعات درست به دولت و... می باشد.

ششم: تخلف در برابر ارزش های اسلامی و امور دسپلینی که اینها همه باعث اختلافات میان کارگر و کارفرما می شود. قانون کار افغانستان در ماده 91 مکلفیت های اداره را معین نموده است، چنانچه تصریح می نماید: "اداره مکلف به سازماندهی سالم کار در عرصه های ذیل می باشند: 1- ایجاد شرایط مساعد جهت ارتقای سطح بازدهی کار و معیشت کارکنان. 2- رعایت انضباط کار و تولید. 3- رعایت قواعد حفاظت کار و تخنیک ایمنی کار. 4- برخورد مسئولانه به خواست ها و ضروریات کارکنان. 5- رعایت احکام اسناد تقنینی مرتبط به کار."¹ و در ماده 92 به مکلفیت های کارکن پرداخته

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

است، چنانچه صراحت دارد: "کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد: 1- لایحه وظایف. 2- کارصادقانه و ثمربخش. 3- انضباط کار. 4- تعمیم به موقع اوامر و هدایات قانونی آمرین ما فوق. 5- ارتقای سطح بازدهی کار. 6- بهبود کیفیت محصول. 7- ضوابط تولیدی و تکنالوژی. 8- قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحة محیط کار. 9- حفاظت ملکیت و دارائی منقول و غیر منقول اداره و استفاده معقول و اقتصادی از آن. 10- ارتقای سطح مهارت حرفوی و کاربرد معیارهای که توسط مراجع مسئول تثبیت می گردد. 11- حفظ اسرار وظیفه و حرفه. 12- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین. 13- اجتناب از مزاحمت سایر کارکنان در عرصه کار و تولید." ¹ با توجه به مواد فوق، هر نوع تخطی و سهل انگاری توسط کارگر و کارفرما در قبال وظایف و مکلفیت های تعیین شده، تخلف به حساب می آید. بر اساس ماده 28 و فقره یک قانون کارکنان خدمات ملکی، کارمندان می توانند به شرح زیر شکایت کنند: "(1) داوطلب مقرری در ادارات خدمات ملکی، مامور و کارکن قراردادی در موارد آتی حق شکایت را دارند: 1- امتناع از پذیرش درخواست بدون دلایل معقول. 2- برخورد تبعیض آمیز و غیر عادلانه از طرف بورد تعیینات خدمات ملکی، کمیته های تعیینات و ادارات منابع بشری وزارت ها و ادارات مستقل دولتی. 3- تجویز مؤیدات تأدیبی غیر موجه. 4- هدایات و اوامر غیر قانونی آمرین. 5- ممانعت از دسترسی مامور و کارکن قراردادی به سوانح شخصی. 6- برخورد غیر عادلانه و تبعیض آمیز از طرف آمر و همکاران در محل کار. 7- سایر مواردیکه قانون آن را تخطی پنداشته است." ² سپس اختلافات میان کارگر و کارفرما می تواند به دو نوع باشد: الف: اختلافات فردی و جمعی. ب: اختلافات حقوقی و صنفی. هرگاه اختلاف بین کارگر یا کارفرما بوده باشد؛ این یک اختلاف فردی است. و لی هرگاه اختلاف کارگران با سازمان های کارفرمایی باشد، آنگاه اختلاف جمعی است. اختلاف وقتی شکل گروهی واقعی بخود می گیرد که تشکل های کارگری قوی بوده و از کارگران طرف اختلاف به کارفرما، حمایت کنند، در غیر آن، اختلاف کارفرما با کارگران متعدد، اما متفرق اختلاف فردی محسوب می شود نه یک اختلاف جمعی. پس در معرفی اختلاف جمعی، حمایت اتحادیه کارگری و یا سازمان های کارگری، لازمی پنداشته می شود. اما اختلافات حقوقی به اختلافی گفته می شود که ارتباط به تفسیر یا اجرای قوانین، مقررات و یا قرار دادهای پیدا کند و رسیدگی به آن بیشتر ماهیت حقوقی و قضائی خواهد داشت. و اختلاف صنفی، عبارت

¹ همان.

² وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

از اختلاف گروهی یا جمعی کارگران با کارفرمایان در شرایط با مفاد قرارداد جمعی کار است که بیشتر روی کسب امتیازات و شرایط کاری بهتر تمرکز دارد.¹

جزء دوم: راهکارها و روش‌های حل اختلاف بین کارگران و کارفرمایان از منظر قانون:

قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان نیز در مورد چگونگی حل اختلافات بین کارگر و کارفرما توجه ویژه نموده است؛ در قدم نخست به جانبین قضیه صلاحیت سپرده تا از طریق تفاهم مستقیم و مذاکره بین خودشان اختلافی که به میان آمده است، آن را رفع نمایند. چنانچه در ماده 131 قانون کار افغانستان در این زمینه چنین تصریح گردیده است: "(1) اختلافات ناشی از کار میان اداره و کارکن یا کار آموز بر اساس احکام این قانون و مقرره‌های مربوط و قرارداد های کار، از طریق تفاهم مستقیم میان اداره و کارکن یا کار آموز رفع شده می‌تواند."² این روش را به اصطلاح قانونی، روش مذاکره و سازش میان رابطه کار گفته می‌شود که در این روش طرفین پس از گفتگوی مستقیم، به نقطه نظرات مشترک به هم رسیده و اختلاف شان را کنار می‌گذارند، البته این توافق به اثر گذشت و حسن نیت متقابل حاصل می‌شود.³

در صورتی که اختلاف بین کارکن و کارفرما به تفاهم مستقیم حل نشود در بند دوم ماده مذکور چنین بیان می‌دارد: "هر گاه اختلاف ناشی از کار توسط اداره و کارکن یا کار آموز رفع شده نتواند، موضوع در مرحله اول از طریق کمیسیون حل اختلافات اداره به شمول نماینده اتحادیه کارگری بخش مربوط، در مرحله دوم از طریق کمیسیون عالی مرکزی حل اختلافات کار، به شمول نماینده اتحادیه کارگران و کارفرمایان بخش مربوط، مرفوع و در غیر آن از طریق محکمه ذیصلاح حل و فصل می‌گردد."⁴

در این ماده چند مرحله پیشنهاد شده است؛ بعد از این که اختلاف طرفین از طریق تفاهم مستقیم حل نشد، موضوع به کمیسیون اداره مربوطه راجع می‌شود؛ موضوع مربوطه را حل و فصل نماید، اگر کمیسیون اداره هم نتوانست موضوع را حل کند، کمیسیون عالی حل اختلاف کار، موضوع را بررسی می‌نماید؛ هر گاه باز هم حل نشد، موضوع به محکمه رجعت داده می‌شود که آخرین قدم است، محکمه موضوع را حل و فصل مینماید. در مورد انفصال غیر قانونی کارگر و کارمند، قانون کار افغانستان به حمایت از کارگر در ماده 132 چنین تصریح می‌دارد: "هر گاه کارکن به شکل غیر

1 کوهستانی، محمد جعفر، (1398 هـ ش) "حقوق کار"، چاپ اول، انتشارات قرطبه، کابل، افغانستان، ص 125-126.

2 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

3 کوهستانی، محمد جعفر، (1398 هـ ش) "حقوق کار"، چاپ اول، انتشارات قرطبه، کابل، افغانستان، ص 126.

4 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.

قانونی از کار منفصل و بعد از تصامیم کمیسیون های حل اختلافات یا فیصله محکمه مربوط، به کار قبلی تعیین گردید، مزد و سایر حقوق دوره انفصال به اساس اوسط مزد و سایر حقوق شش ماه اخیر قبل از انفصال، برایش پرداخته می شود.¹

بر اساس ماده 28 و فقره 2-3-4 قانون کارکنان خدمات ملکی، به شکایات کارمندان به شرح زیر رسیدگی می شود: " (2) شکایات مندرج اجزای (1 و 2) این ماده توسط بورد رسیدگی به شکایات خدمات ملکی و شکایات مندرج اجزای (3 الی 7) فقره (1) این ماده توسط کمیسیون حل اختلافات اداره مربوط، مورد رسیدگی قرار می گیرد. (3) هر گاه یکی از طرفین، به تصمیم بورد رسیدگی به شکایات خدمات ملکی یا کمیسیون حل اختلافات اداره قناعت نداشته باشد، می تواند به محکمه مراجعه نماید."²

جزء سوم: مراجع حل اختلاف از منظر قوانین و مقررات مربوط به امور کار افغانستان:

مراجع حل اختلاف در حقیقت به مراجعی گفته می شود که به حل و فصل اختلافاتی که بین کارگر و کارفرما در رابطه به انعقاد عقد یا اجرای آن بوجود می آید، می پردازد³. تصور تفاهم کامل بین کارگر و کارفرما امری آرمانی است. اختلاف منافع طرفین رابطه کار، مخصوصا و قتی که قواعد حمایتی و امره ای بر این رابطه حاکم باشد، مانع بروز چنین تفاهمی است که برخی تکوین حقوق کار را باز تاب همین اختلاف عمیق و عدم همبستگی می دانند. میان اشخاصی که با هم حقوق و تکالیف متقابل رابطه نزدیک دارند، احتمال بروز یک سلسله اختلاف، معمول است، محیط کار و روابط کارگری و کارفرمایی نیز از این امر مستثنی نیست. اختلافات ناشی از کار ممکن است ناشی از اجرا یا امتناع از حقوق و مکلفیت های کارگر و یا ناشی از اجرا یا امتناع از حقوق و مکلفیت های کارفرما باشد، بنابراین، باید راه حل های مناسب برای حل اختلاف های ناشی از کار پیش بینی شود.

بنابراین، برای رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص دعاوی و اختلاف ناشی از کار بین کارگر و یا کار آموز و یا کار آموز و کارفرما، پسندیده است که از طریق مذاکره و سازش حل و فصل شود؛ اما مراجع حل اختلاف ناشی از کار، در قانون کار مطابق ماده 131 چنین تشریح شده است: "1- اختلافات ناشی از کار میان اداره و کارکن یا کار آموز بر اساس احکام این قانون و مقرره های مربوط و قرارداد های کار، از طریق تفاهم مستقیم میان اداره و کارکن یا کار آموز رفع شده میتواند. 2- هرگاه

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.
2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.
3 کوهستانی، محمد جعفر، (1398 هـ ش) "حقوق کار"، چاپ اول، انتشارات قرطبه، کابل، افغانستان، ص 127.

اختلاف ناشی از کار توسط اداره و کارکن یا کارآموز رفع شده نتواند، موضوع در مرحله اول از طریق کمیسیون حل اختلافات اداره به شمول اتحادیه کارگری بخش مربوط، در مرحله دوم از طریق کمیسیون عالی حل اختلافات کار، به شمول اتحادیه کارگران و کارفرمایان بخش مربوط، مرفوع و در غیر آن، از طرف محکمه ذی صلاح حل و فصل می گردد.¹ بنابر این، کارکن یا کارآموز براساس قانون کار و اسناد تقنینی می توانند از طریق تفاهم اختلاف شان را با کارفرما حل کنند، و در صورت عدم تفاهم، از طریق کمیسیون حل اختلافات رسیدگی صورت گیرد، و بعداً از آن از طریق کمیسیون حل اختلافات مرکزی، صورت می گیرد، در غیر آن، آخرین مرجع رسیدگی و اتخاذ تصمیم از آن محکمه ذیصلاح خواهد بود. چنانچه در ماده 28 و فقره (2) قانون کارکنان خدمات ملکی، چنین صراحت گردیده است: "(2) شکایات مندرج اجزای (1 و 2) این ماده توسط بورد رسیدگی به شکایات خدمات ملکی و شکایات مندرج اجزای (3 الی 7) فقره (1) این ماده توسط کمیسیون حل اختلافات اداره مربوط، مورد رسیدگی قرار می گیرد. (3) هر گاه یکی از طرفین، به تصمیم بورد رسیدگی به شکایات خدمات ملکی یا کمیسیون حل اختلافات اداره قناعت نداشته باشد، می تواند به محکمه مراجعه نماید."²

خلاصه مبادی قانونی حاکم در این موضوع عبارت اند از: اول: مذاکره و تفاهم که هر اداره در داخل خودش یک کمیته تحت نام کمیته سمع شکایات دارند که مطابق به قانون کار و پالیسی های مرتبط به امور کار، در همچون مسایل و قضایا رسیدگی می نمایند. دوم: حکمیت و داوری: راه حل داوری به دو صورت انجام می شود: اول داوری اجباری دوم داوری اختیاری. داوری اجباری مراجعه به مراجع حل اختلاف در اداره است، اما داوری اختیاری طوری است که طرفین منازعه بنا به خواست خودشان موضوع مورد اختلاف را نزد شخصی ثالث می برند تا موضوع را حل و فصل نمایند. مفاد مراجعه به راه حل از طریق داوری در این است که شخصی ثالث در زمینه منافع نداشته، اما طرح و تصمیم آن موجب کاهش سوء تفاهمات و جلوگیری از تشدید اختلافات و بروز مشکلات می گردد. در مورد داوری اجباری می توان گفت که این نوع داوری در حقیقت یک نوع رسیدگی قضائی است، اما روش حل صرفاً قضائی تفاوت دارد. مقررۀ حل اختلافات ناشی از کار مصوب شماره 767 مورخ 30/03/1397، حاکم بر همچون مسایل می باشد که بر اساس آن در اختلافات وارده بین کارگر و کارفرما (به صورت انفرادی و جمعی)، تصمیم اتخاذ می گردد. مراجع حل اختلاف بر اساس ماده

1 وزارت عدلیه، "قانون کار افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 914، مورخ 15 دلو 1385.
2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

پنجم این مقررہ عبارت اند از: "(1) اختلافات ناشی از کار میان اداره و کارکن یا کارآموز بر اساس احکام قانون کار و این مقررہ و قراردادهای کار از طریق تفاهم مستقیم یا کمیسیون حل اختلافات اداره و یا کمیسیون عالی حل و فصل می گردد. (2) مراجع مندرج فقره یک این ماده اختلافات ناشی از عدم تطبیق اسناد تقنینی، قواعد، لوائح و رهنمود های مرتبط به کار را با در نظر داشت موارد ذیل مورد بررسی قرار می دهند: 1- معیار تثبیت شده تولید و قیمت گذاری. 2- تامین شرایط ضروری جهت تطبیق معیارهای تثبیت شده تولید. 3- تبدیلی به کار دیگر به منظور تأدیب کارکن. 4- فسخ قرارداد کار. 5- مزد و سایر حقوق و امتیازات در برابر عدم تطبیق معیار معین تولید عادی و ناقص. 6- مزدکار با داشتن درجات مختلف مهارت های تولیدی، کار بالای دستگاه های متعدد، کار در دو حرفه (تخصصی و کمکی). 7- مزد اضافه کاری. 8- مزد به منظور تلافی کار در روز های رخصتی. 9- مزد کار مدت خدمتی، تبدیلی و اعزام به محل دیگر. 10- پرداخت مزد در روز های بیکاری اجباری مشروط بر اینکه حین بررسی اختلاف، این مسئله شامل تصامیم کمیسیون حل اختلافات باشد. 11- اعاده پول وضع شده از مزد کارکن جهت جبران خساره وارده به اداره. 12- حق دریافت مزد تشویقی، جوایز و اندازه آن که به سیستم پرداخت مزد برای کار کارکن پیش بینی شده باشد. 13- رخصتی سالانه. 14- مؤیدات تأدیبی. 15- به دسترس گذاشتن البسه عادی کار و وسایل تحفظی و استفاده از آن. 16- تهیه وسایل حفاظت فردی، تغذیه و قایوی و معالجوی. 17- وضع پول جبران خساره از مزد کارکن. 18- ساعات و محل کار. 19- اختلافات در مورد ساعه کار. (3) هرگاه اختلافات ناشی از کار از طریق مراجع مندرج فقره (1) این ماده حل و فصل نگردد، موضوع به محکمه ذیصلاح راجع می گردد. (4) استخدام کارکنان ملکی تابع کارکنان خدمات ملکی بوده و مرجع رسیدگی به شکایات در زمینه مورد رسیدگی به شکایات کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی می باشد. (5) هرگاه اختلافات مندرج فقره (4) این ماده از طریق مورد رسیدگی به شکایات کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی حل نگردد، شاکی می تواند به محکمه ذیصلاح مراجعه نماید."¹

جزء چهارم: شیوه های رسیدگی به حل اختلافات از منظر قانون افغانستان:

مقررہ حل اختلافات ناشی از کار، شماره مصوب 658 مورخ 15/11/1366 امارت اسلامی افغانستان، در فصل سوم تحت نام طرز بررسی اختلافات ناشی از کار در ماده 32 خود حکم می کند که باید در قدم نخست، شاکی و معترض، شکایت و اعتراض خود را در یک نامه یا عریضه درج

¹ وزارت عدلیه، "مقررہ حل اختلافات ناشی از کار"، جریده رسمی شماره مسلسل 767، مورخ 30/03/1397.

نموده و به مرجع مربوطه، شریک و ثبت نماید¹. اما مقررۀ حل اختلافات ناشی از کار جمهوری اسلامی افغانستان، در مورد شیوۀ رسیدگی به حل اختلافات در ماده هفتم خویش چنین صراحت دارد: " (1) مراجع مندرج فقره (1) ماده پنجم این مقررۀ مکلف اند به منظور رسیدگی به حل اختلافات ناشی از کار، اسناد و مدارک ذیل را مطالعه و بررسی نمایند: 1- موضوع اختلاف. 2- استماع بیانات طرفین اختلاف و شهود. 3- قرارداد منعقدۀ کار. 4- استماع نظریات اهل خبره. 5- مطالعه اسناد و مدارک مرتبط به موضوع. 6- احکام این مقررۀ و اسناد تقنینی مربوط. 7- سایر موارد عند الضرورة. (2) هر گاه میان اداره و کارکن اختلاف بروز نماید، کارکن مکلف است جهت رسیدگی موضوع، عریضه خویش را به مقام ذیصلاح اداره تقدیم نماید. (3) طرفین می توانند، در صورت عدم حل اختلاف از طریق تفاهم، موضوع را جهت بررسی به کمیسیون حل اختلافات اداره مربوط، محول نمایند. (4) کمیسیون حل اختلافات اداره مکلف است، موضوع را با حضور داشت طرفین اختلاف، در مدت پنج روز کاری بررسی نموده و در زمینه تصمیم اتخاذ نماید. (5) هرگاه یکی از طرفین به تصمیم کمیسیون مندرج فقره (4) این ماده قناعت ننماید، اداره مکلف است موضوع را به کمیسیون عالی محول نماید." ² بر اساس ماده هشتم و نهم این مقررۀ، جلسه متشکل از افراد ذیل است: 1- معین وزارت کار و امور اجتماعی، شہداء و معلولین به حیث رئیس جلسه. 2- نماینده اتحادیۀ کارگران به حیث عضو. 3- نماینده اتحادیۀ کارفرمایان به حیث عضو. 4- یکی از کارکنان مجرب وزارت کار به حیث منشی. 5- حضور طرفین اختلاف یا نماینده آنها به حیث متضرر قضیه.³

مبحث دوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر اشتراک در اتحادیه های کارگری،

تظاهرات و اعتصابات

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر اشتراک در اتحادیه های کارگری، تظاهرات و اعتصابات:
به طور کلی، در جامعه اسلامی، اضافه بر آنچه که حکومت برای حمایت کارگران انجام میدهد، کارفرما؛ نیز در تلاش است، تا موقعیت، مسائل، اوضاع و احوال آنها را رعایت نموده، و مشکلات شان را درک نماید؛ اما در عین حال، گاهی اتفاق میفتد که کارفرما خود را به رعایت و اجرای قوانین ملتزم و متعهد نمیداند یا گاهی میکوشد که از پاسخ دادن به مطالبات و خواسته های اساسی کارگران و از حل مشکلاتی که باعث تنش، آشفتگی و تیرگی میان آنها میشود، اجتناب و خودداری نماید.⁴ در

¹ وزارت عدلیه، " مقررۀ حل اختلافات ناشی از کار"، جریده رسمی شماره مسلسل 658 مورخ 15/11/1366. ماده 32.

² همان.

³ همان.

⁴ احمد عبدالقادر، " حقوق کارگر در اسلام"، مترجم: خداداد احسانی، پژوهشنامه حقوق « تابستان 1390، سال اول - شماره 1، ص 5.

این حالت، گاهی کارگران برای مطرح کردن مشکلات شان به صورت خواسته های جمعی اقدام میکنند. هرگاه، کارفرما خواسته ها و تقاضاهای شان را برآورده نکند، آن ها برای وادار کردن کارفرما یا اداره مبنی بر ملاحظه و مدنظر قرار دادن خواسته های آنان و حل مشکلات شان به «اعتصاب و مظاهره» متوسل میشوند؛ زیرا، این امر، در اسلام پذیرفته شده است؛ مسلمانی که با ستم مواجه میشود، و خود را زیان دیده و مظلوم می یابد، باید صدای اعتراضش را بلند کند، و راه هایی را جستجو نماید که خود را توسط آن، از بهره کشی، سوء استفاده و رنج و مشقت، حمایت و محافظت کند. کارگران برای این که به قدرت و توانایی جمعی شان اعتماد و تکیه کنند، به سازماندهی خود، در اتحادیه های کارگری مبادرت میکنند¹؛ و لیکن در این جا، ضروری است که گفته شود: بر دولت اسلامی واجب است که قوانینی را وضع کند که از سوء استفاده و تعسف کارگر یا کارفرما و یا هر دوی شان، جلوگیری نمایند².

به هر حال، هنگامی که تمام مراحل و اقدامات قانونی در حل مشکلات کارگران، شکست خورده، و ناکام شود، اعتصاب و مظاهره، آخرین پناهگاه کارگران است؛ اما اعتصاب های غیر ضروری یا اعتصاب هایی که انگیزه های سیاسی دارند، مجاز و مشروع نمی باشد، و در دولت اسلامی که شریعت اسلام حاکم است، این گونه اعتصابها ضرورتی ندارد، حتی درست نخواهد بود، زیرا اصل کلی است که می گوید: هر آن چیزی که مفضی الی الفساد باشد، شرعا ممنوع می باشد.

در جامعه اسلامی، دولت و حکومت در تأمین حقوق کارگران و در حمایت و محافظت از روابط نزدیک و صمیمی میان کارگر و سرمایه (نیروی کار) نقش مهمی بازی میکند؛ زیرا حکومت در برابر اعمال و رفتار بد و ناهنجاری که به هر علتی صادر شده باشد، می ایستد، و برای خاتمه دادن به آن، برنامه ریزی میکند؛ از این رو، نیاز است که قوانین، مقررات و دستورهای مشخص و روشنی، مطابق اصول و مقررات اسلامی، وضع شود، تا این که به طور درست و صحیح به اجرا درآمده و پیاده شود³. شیخ ماوردی رحمته الله علیه فقیه بزرگ و دانشمند سیاسی میگوید: "هر شخصی که اقدام به تعرض و تجاوز به حقوق کارگران بکند؛ مثلا اینکه دستمزد کم تری به آنها پرداخت نماید، یا آنان

1 همان.

2 فتحی الدربنی، "نظریة التعسف فی استعمال الحق فی الفقه الإسلامی"، مؤسسة الرسالة، ط4، 1988م، بیروت-لبنان، ص 345-346.

3 احمد عبدالقادر، "حقوق کارگر در اسلام"، مترجم: خداداد احسانی، پژوهشنامه حقوق «تابستان 1390، سال اول - شماره 1، ص 5.

را در ساعات بیش تری به کارگمارد، مأموران دولت و حکومت، قدرت و نفوذ کافی دارند که دخالت نموده، و جلوی آن تجاوز را بگیرند.¹

بنابراین، بر حکومت واجب و لازم است که همواره، برای جلوگیری و ممانعت از سوء استفاده، اذیت و آزار و ظلم به کارگر، آمادگی کامل داشته، و ضامن و تأمین کننده حقوق جامعه باشد، زیرا هر نوع تعسف و سوء استفاده از موقوف، در شریعت اسلام ممنوع می باشد.² دین اسلام بر این امر تأکید دارد که روابط کارگر و کارفرما، نباید براساس استثمار و بهره کشی استوار باشد؛ زیرا، هیچ یک از طرفین، اجازه ندارد که از دیگری سوء استفاده و بهره کشی نماید. قرآن کریم در این زمینه با صراحت تمام میفرماید: {لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ} ³ ترجمه: "نه ستم میکنید، و نه بر شما ستم وارد میشود." و در آیه دیگر؛ نیز میگوید: {وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ} ⁴؛ ترجمه: "به آنها هیچ ستمی نخواهد شد." همچنین، پیامبر اکرم ﷺ در خطبه حجه الوداع چنین فرمود: "أيتها الناس! إنما المؤمنون إخوة و لا يحل لإمرئ مال أخيه إلا عن طيب نفس منه...⁵ {یعنی ای مردم! مؤمنان برادران یکدیگرند، و بر هیچ کس [خوردن] مال برادرش حلال نیست؛ مگر با رضایت او...". بنا براین، بدیهی است که در اسلام و جامعه اسلامی، هیچ نوع بهره کشی و استثمار جایز نیست؛ از این رو، طبیعی است که جامعه اسلامی ناب و مسؤول، باید روابط بدون استثمار را بین کارگر و کارفرما، تضمین کند؛ اما ارائه یک چارچوب و تعریف دقیق از استثمار و بهره کشی در جامعه امکان پذیر نیست.⁶

از سوی دیگر، در نزد شریعت اسلام، حقوق اجتماعی کارگر با حقوق اجتماعی کارفرما، مساوی و برابر است، و این موضوع، یکی از اصول اساسی اسلام است که نباید میان کارگر و کارفرما، تمایز و تفاوتی وجود، داشته باشد. پس در جامعه اسلامی بین کارگر و کارفرما، نسبت به حقوق اجتماعی و سیاسی شان، اصلاً اختلاف و افتراقی وجود ندارد؛ از این رو، در اسلام، شرافت انسان، مقام و بزرگی او به معیارهای اخلاقی و دانش حقیقی، بستگی دارد، نه به سرمایه یا ثروت و دارایی.⁷ قرآن کریم، هم در این باره میفرماید: {إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ} ⁸ ترجمه: "مکرم ترین شما نزد خداوند با

1 ابی الحسن علی بن محمد بن حبیب البصری البغدادی الماوردی، الاحکام السلطانیة، محل النشر: صیدا- بیروت، الناشر: المكتبة العصرية، ۱۴۲۴هـ - ۲۰۰۳م، الباب العشرین، ص ۲۷۵.

2 فتحی الدربنی، "نظریة التعسف فی استعمال الحق فی الفقه الإسلامی"، مؤسسة الرسالة، ط 4، 1988م، بیروت-لبنان، ص 345-346.

3 سورة البقرة آیت نمبر 279.

4 آل عمران/ ۱۶۱، جائیه ۲۲/ احقاف/ ۱۹.

5 ابی جعفر محمد بن جریر الطبری، تاریخ الطبری، لبنان، بیروت، دار الفکر، الطبعة الاولى ۱۴۱۸هـ/ ۱۹۹۸م، ج ۳، ص ۲۲۴.

6 احمد عبدالقادر، "حقوق کارگر در اسلام"، مترجم: خداداد احسانی، پژوهشنامه حقوق «تابستان 1390، سال اول - شماره 1، ص 2.

7 همان.

8 سورة حجرات آیه 13.

تقوا ترین شما است". همچنین، در آیه دیگر چنین می گوید: {قل هل يستوى الذين يعلمون و الذين لا يعلمون} ¹ ترجمه: " بگو: آیا کسانی که میدانند با کسانی که نمیدانند یکسانند؟". و در حدیث نیز آمده است که رسول الله ﷺ فرمودند: {العلماء ورثة الأنبياء؛} ² یعنی " علماء، جانشینان پیامبرانند". پس، وقتی که کارگر، داناتر و آگاهتر از کارفرما باشد، و خود را به اخلاق و رفتار نیک، متخلق و آراسته کرده باشد، (در نزد خدا از کارفرمایی که فاقد علم و اخلاق فاضله است) با ارزشتر و گرامیتر خواهد بود. آنگهی، کارگر باید از حیث ضرورتها و نیازهای اولیه انسانی، دست کم با کارفرما در یک سطح باشد؛ ³ به این دلیل که پیامبر خدا ﷺ فرموده است...: {فمن كان له أخ تحت سيطرته، فليطعمه مما يطعم، و يلبسه مثلما يلبس، و لايحمله من العمل فوق طاقته، فإن فعل فليعنه على ذلك؛} ⁴ یعنی "هرکس که برادرش زیر سلطه او باشد، باید از غذایی که خودش میخورد، به او؛ نیز بخوراند، و به او بپوشاند؛ مثل آن لباسی را که خودش میپوشد، و او را به کاری، بیش از قدرت و تواناییش وادار نکند. اگر چنین کند، باید به او در انجام آن کار، یاری رساند". تعامل و شیوه برخورد با کارگر، باید مطابق رفتار و سلوک اسلامی باشد که در این حدیث شریف، آمده است: {لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه؛} ⁵ یعنی "هیچ یک از شما، مؤمن واقعی به حساب نمیآید؛ مگر این که آنچه را برای خود، میپسندد، برای برادر ایمانی اش؛ نیز بیسندد." در این جا، اشاره به این نکته ضروری است که رفتار خوب و پسندیده، عدالت و احقاق حق، تنها به مسلمان اختصاص ندارد؛ بلکه شامل همه انسانها میشود؛ از اینرو، اسلام معتقد است که رفتار صحیح و درست نسبت به جمیع بشریت، لازم و ضروری است. بنابراین، به واضح معلوم شد که رابطه دو جانبه و متقابل کارگر و کارفرما، یک نوع رابطه برادری، اشتراک مساعی و به دور از رقابت، خصومت، اهانت و یا استثمار و بهره کشی است، پس بدون شک، هیچ نوع ظلم و ستم غیر موجه، بالای آنها روا نخواهد بود، زیرا شریعت اسلام حقوق هر یک از طرفین را مشخص و معین نموده است. ^{6,7}

همان طوری که شریعت اسلام برای رسیدگی به تعهدات طرفین (کارگر و کارفرما)، راهکارهایی را مقرر نموده است، چنانکه الله متعال می فرماید: {يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ} ⁸ ترجمه: "ای آن

1 سوره زمر آیه 9.

2 ابی عبد الله محمد بن اسماعیل البخاری، صحیح البخاری، بیروت - لبنان، دار الفكر، الطبعة الأولى، ۱۴۲۱-۲۰۰۰م، ص ۳۸.

3 Quoted in Allamah hifzur Rahman, Islam Ka Ikhtesadi Nizam (Urdu), 1938, and Afzal Ur Rahman, Op -cit, Chap. on Problem of Wages. op.cit, vol,11, Chap. 15, p.

4 صحیح بخاری، ج ۱، شماره حدیث (۹۸۳).

5 ابی عبد الله محمد بن اسماعیل البخاری، صحیح البخاری، بیروت - لبنان، دار الفكر، الطبعة الأولى، ۱۴۲۱-۲۰۰۰م، ص ۲۳، شماره حدیث (۱۳).

6 احمد عبدالقادر، "حقوق کارگر در اسلام"، مترجم: خداداد احسانی، پژوهشنامه حقوق «تابستان 1390، سال اول - شماره 1، ص 3.

7 که در فصل های دوم و سوم به طور مفصل در مورد هر یک از آنها پرداخته شد.

8 سوره المائدة آیت نمبر 1.

کسانی که ایمان آورده‌اید! به پیمانها (عهد و قراردادها) وفا کنید!" یکی از ابزارهایی که کارگر و کارمند می‌تواند اعتراض و شکایات خود را به کارفرما اعلام نماید، اعتصاب از انجام کار در حالت انفرادی یا جمعی است و گاهی می‌تواند مظاهره باشد، در اصطلاح قانون گزاران و حقوق دانان اعتصاب عبارت است از: "توقف یا امتناع کارگر و کارمند از انجام وظایفی که به او محول شده است، بدون اجازه مؤکل یا کارفرما، به منظور احقاق یکی از حقوق شان با در نظر داشت عدالت و انصاف."¹ و برخی از فقهاء آن را چنین تعریف نموده اند: "توافق گروهی از کارگران و کارمندان بین خود مبنی بر خودداری از انجام کار مورد توافق به دلیل وجود اختلاف کارگری است، و هدف از آن احقاق حقوق مربوط به شرایط و ضوابط کار است."² اعتصاب به سه نوع است: نوع اول: اعتصاب غذا: این نوع اعتصابات، بیشتر در زندان ها، محابس و توقیف گاه ها صورت می‌گیرد، همانگونه که امروز در اکثر کشورها مروج است. نوع دوم: اعتصاب عمومی: کارگران اغلب پس از تضییع حقوق شان از سوی کارفرما - که دولت است - به آنها متوسل می‌شوند. نوع سوم: اعتصاب گروهی: که توسط عده ای خاصی (یک حرفه) انجام می‌شود و آنها گرد هم می‌آیند تا در انجام یک حرفه و یا یک شغل اعتصاب نمایند. مانند اعتصاب معلمین و استادان دانشگاه. اعتصاب کاری امروز در اکثر کشورها وجود دارد و با موضوع بحث نیز ارتباط نزدیک دارد، بدین اساس نیاز است تا در این مورد به صورت مفصل بحث صورت گیرد. در ابتدا لازم است تا در جهت توجیه آن بحث صورت گیرد که آیا این عمل از منظر شریعت اسلام توجیه دارد یا خیر؟ ممکن است که دلایل مختلفی در قسمت توجیه آن وجود داشته باشد؛ از جمله:

1. محروم کردن کارگر و کارمند از حقوق شان.
 2. عدم دستیابی کارگر و کارمند پس از مطالبه حقوق شان، اعم از شفاهی یا کتبی و یا با هر یک از روش‌هایی که در اختیار آنها قرار می‌گیرد.
 3. سکوت و عدم مداخله دولت در برقراری عدالت بین کارگران و کارفرمایان.
 4. عدم پاسخگویی کارفرمایان به تهدیدات کارگران و کارمندان نسبت به اعتصاب کاری آنها.
 5. وجود شکاف واقعی و گسترده بین دستمزد دریافتی کارگر و کارمند و نیازهای زندگی آنها.³
- اعتصاب یکی از جمله مسائل فقهی معاصر به شمار می‌رود، چنانکه از پیامبر اکرم ﷺ احادیثی متعددی روایت شده است که برای فقیه معاصر، قواعد کلی را برای مقابله با این نوع مسایل، وضع

1 نصر عامر، الإضراب وأثره في الفقه الإسلامي، مقال منشور على موقع القلم على شبكة الانترنت <http://www.alqim.com/index.cfm?method=home.con&contentid=734>

2 رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ص 504.

3 جمعة العواودة، سمير محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشريع من جامعة القدس، 1431هـ-2010م، القدس-فلسطين. ص 192. مع التصرف، ص 193.

می نماید، مانند اینکه فرموده اند: {لِيُ الْوَاجِدُ يُحِلَّ عَرْضَهُ وَعَقُوبَتَهُ} ¹ یعنی "یعنی اگر آن شخصی که طلبکار و دائن هست، قرض دادنش برای وی حرام باشد، آن موقع اگر مدیون، تأخیر کرد، عقوبت او به خاطر این قرض حرام جایز نیست. پس شخص قرض گیرنده به خاطر فعل حرام نباید قرض کرده باشد." و قول دیگر از رسول الله ﷺ است: {مطل الغني ظلم، ومن اتبع علي مليء فليتبّع} ² یعنی "تأخیر نمودن ثروتمند برای ادای بدهی اش، ظلم است؛ و چون یکی از شما برای دریافت طلبش به شخص توانگری حواله داده شد، بپذیرد و به او مراجعه نماید." حدیث مذکور بیانگر یکی از آداب معامله می باشد. چنانکه رسول الله ﷺ به بدهکار امر می کند قرض اش را به خوبی بپردازد و طلبکار را توصیه می کند، طلبش را به خوبی مطالبه نماید. و بیان می کند که چون طلبکار طلبش را طلب کند یا با اشاره یا قرینه ای این مسئله را به بدهکار بفهماند، بدهکاری که قادر به پرداخت قرض و دین هست، نباید در پرداخت بدهی اش تأخیر کند که اگر تأخیر کند، ظمی در حق طلبکار می باشد؛ و نباید بدون عذر، طلب طلبکار را به تعویق بیندازد. و این ظلم زمانی از بین می رود که بدهکار، طلبکار را به فرد ثروتمندی حواله کند که وصول طلبش از او آسان است؛ در این صورت طلبکار باید حواله ی مذکور را قبول کند. و به این ترتیب به خوبی می تواند طلبش را وصول نماید و بدهکار هم، به آسانی آن را پرداخت کند و در آن ظمی متوجه طلبکار نگردد. از این حدیث به آسانی می توان درک کرد که بی عدالتی و ستم مالی، مختص به گرفتن مال دیگران به صورت ناحق نیست، بلکه شامل هر نوع تعرض به مال دیگران یا به هر نحوی به حق او می شود، پس هر کس، مال دیگران را غصب کند، آن را بدزدد یا از حقی که دیگران در نزد او دارند، از کل و یا برخی از آن انکار کند، و یا آنچه را که منشأ حق یا وصف او نیست، بر او ادعا کند و یا هر از گاهی از یک وقت تا وقت دیگر، حق او را به تعویق بیندازد، یا کمتر از آنچه به او مدیون بود - از نظر وصف یا ارزش - به او پرداخت نماید. همه اینها با توجه به شرایطشان ناعادلانه است. ظلم در روز قیامت برای اهلس تاریکی خواهد آورد.

سپس از حدیث به خوبی کامل، فهمیده می شود؛ هر که حق دارد باید با مهربانی و تسهیل، صاحب آن را تعقیب نماید نه با آزار و سختی. و اگر او را به سمتی هدایت کند که ضرر و نقصی نداشته باشد بر او ممنوع نیست، و اگر حق خود را به کسی که بدون تعلل و اکراه می تواند، آن را ادا کند، به او

¹رواه أبو داود في سننه، كتاب القضاء، باب في الدّين هل يُحبس به، ص 651، برقم (3628) وحكم عليه الشيخ الألباني بأنه حديث صحيح، ورواه النسائي في سننه، كتاب البيوع، باب مطل الغني، ص 714، برقم (4689).

² رواه البخاري في صحيحه، كتاب الحوالات، باب الحوالة وهل يرجع في الحوالة، ص (541) برقم (2287)، ورواه مسلم في صحيحه، كتاب المساقاة، باب تحريم مطل الغني وصحة الحوالة واستحباب قبولها إذا أحيل على مليء، ص (1564) برقم (1564).

واگذار نماید، در این صورت این ادای نیکو و بزرگواری خواهد بود. از همین این روست که خداوند متعال در قول خود، آن دو مطلب را چنین ذکر نمود: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِصَاصُ فِي الْقَتْلِ الْحُرُّ بِالْحُرِّ وَالْعَبْدُ بِالْعَبْدِ وَالْأُنثَىٰ بِالْأُنثَىٰ فَمَنْ عُفِيَ لَهُ مِنْ أَخِيهِ شَيْءٌ فَاتَّبَعْ بِالْمَعْرُوفِ وَأَدَاءٌ إِلَيْهِ بِإِحْسَانٍ ذَلِكَ تَخْفِيفٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَرَحْمَةٌ فَمَنْ اعْتَدَىٰ بَعْدَ ذَلِكَ فَلَهُ عَذَابٌ أَلِيمٌ} ¹ ترجمه: " ای آن کسانی که ایمان آورده‌اید! حکم قصاص در مورد کشته شدگان، بر شما نوشته شده است: آزاد در برابر آزاد، و غلام در برابر غلام، و زن در برابر زن، پس اگر کسی از سوی برادر (دینی) خود، چیزی به او بخشیده شود، (و حکم قصاص او، تبدیل به خونبها گردد)، باید از راه پسندیده پیروی کند. (و صاحب خون، حال پرداخت کننده دیه را در نظر بگیرد.) و او [قاتل] نیز، به نیکی دیه را (به ولی مقتول) بپردازد؛ (و در آن، مسامحه نکند). این، تخفیف و رحمتی است از سوی پروردگار شما! و کسی که بعد از آن، تجاوز کند، عذاب دردناکی خواهد داشت." پیامبر اکرم ﷺ برای کسانی که با این وصف زیبا متصف بودند، دعا نمود و فرمود: «خدا رحمت کند مردی را که در خرید و فروش و در هنگام نیاز مدارا کند. (درخواست و طلب برای رفع حاجت).² برای بخشش در انجام معاملات و در قضاوت، برای صاحب آن هر خیر دینی و دنیوی آرزو می شود، زیرا ایشان در ذیل این دعوت مبارک، وارد شدند که باید مورد قبول واقع شود. اگر ادعای ثروتمند ناعادلانه و ظالمانه باشد، در صورت شکایت قرضدار، باید کارفرما یا دائن به پرداخت حق ملزم شود. اگر اجرا کند خوب و بهتر، در غیر این صورت تا زمانی که پرداخت می کند، مواخذه خواهد شد مگر اینکه قرضدار خودش بخشش نماید، این حدیث در باب حواله، یک اصل و اساس شمرده می شود. و اینکه هرکس حق خود را به مرد ثروتمند حواله نماید باید شخص محتال بدون چون و چرا حواله را به صاحب حواله (محتال علیه) بدهد و از حق دیگران امتناع نرزد. همچنین امتناع تاجر از پرداخت تعهدات مالی که بر عهده دارد و نیز تأخیر در پرداخت آن، عزت و جریمه او را حلال می سازد، به این معنا که مدعی می تواند او را در محکمه و دادگاه بکشاند و لحاظ پاس، عزت و جایگاه او را در نظر نگیرد. هیچ اهمیتی ندارد که تعلل کننده و اهمال کننده، خود کارفرما باشد، پس در اینجا ولی الامر باید برای حل اختلاف مداخلت نموده و کارفرما را به دلیل تأخیر در پرداختش مجازات نماید. فقهای معاصر از نگاه شرعی، در مورد اعتصاب، به دو گروه تقسیم شده اند: گروه اول³: اینها کسانی هستند که اجازه راه اندازی

1 سورة البقرة آیت نمبر 178.

2 رواه البخاري في صحيحه، كتاب البيوع، باب السهولة والسماحة في الشراء والبيع ومن طلب حقاً فليطلبه في عفاف، ص 492، برقم. (2076)

3 جمعة العاودة، سمير محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشريع من جامعة القدس، 1431هـ 2010م، القدس-فلسطين. ص 194. مع التصرف.

تظاهرات و اقدامات اعتصابی را می دهند،¹ این امر به این دلیل است که کارفرما و صاحب کار، قرارداد را نقض نموده است، و این نشانهٔ اعتصاب از کار است که به دلیل عدم دریافت کارگران برای حقوق آنها است و از این گروه کسانی هستند که اجازه اعتصاب را داده اند، اما با یک سلسله محدودیت هایی مانند عدم آسیب رساندن به منافع و مصالح عمومی²، و از برخی از آنها سوال شد تا برای تحقق بخشی از خواسته های کارگران یا بهبود برخی شرایط آنها، دست به اعتصاب بزنند، آنها در این مورد چنین پاسخ دادند³: اعتصاب نقض قرارداد کار بین کارگر از یک سو و کارفرما از سوی دیگر است و خداوند متعال، در کتاب آسمانی خود به عهد، پیمان، میثاق و قراردادهایی که انسان با خود نسبت به دیگران می بندد، به پایبندی و وفای به آن، دعوت نموده است. کارگر باید تمام کارهایی را که به او محول شده است، به نحوی انجام دهد که خداوند متعال از او راضی باشد و این امر مصداق این آیت مبارکه است که می فرماید: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ} ⁴ ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده اید! به پیمانها (عهد و قراردادهای) وفا کنید." و گاهی این اعتصاب ممکن است با برخی فسادها، شورش ها و تظاهرات خشونت، همراه باشد، و این همان چیزی است که شارع بر اساس قاعده فقهی آن را نمی پذیرد: مانند این قاعده فقهی؛ {درء المفسد اولی من جلب المنافع} ⁵ یعنی "ازاله و دفع مفسد و اضرار از جلب منافع مقدم تر و بهتر است". به این معنا که هرگاه دفع مفسد با جلب منافع در تعارض واقع گردد من حیث اصل، دفع مفسد حق تقدم و اولویت دارند، و باید از جلب منافع در مقابل دفع مفسد گذشت صورت گیرد. در اینجا ابزارهای زیادی وجود دارد که می توان از آنها برای رسیدن به خواسته ها و اهداف استفاده کرد، و این ابزار، ممکن است مؤثرتر و مفیدتر از اعتصاب باشد، مانند شکایت از مسئولان، خطاب به آنها و مجادله با آنها به بهترین شکل ممکن، و انسان عاقل طبق مبانی صحیح قانونی، دری را بدون کوبیدن در آن، ترک نمی کند، اما در رابطه به توقف کار به دلیل عدم پرداخت مزد و حقوق، این امر جایز است، زیرا کارفرما تخلف کرده است، بنابراین، کارگر و کارمند حق دارند تا زمانی که مزدش پرداخت نشده است، از کار دست

1 المفتون بالجواز: نصر فريد واصل مفتي مصر الأسبق، والدكتورة سعاد صالح عميدة كلية الدراسات الإسلامية في جامعة الأزهر، الدكتور حامد أبو طالب عضو مجمع البحوث الإسلامية وعميد كلية الشريعة والقانون في جامعة الأزهر، على موقع إسلام أون لاين. <http://www.islamonline.net>

الشيخ محمد علي فركوس من علماء الجزائر. <http://www.ferkous.com/rep/engine.php?>

الشيخ سعد فضل من علماء الأزهر <http://www.ikhwanonline.com/Article>

الموقع العالمي للاقتصاد الإسلامي على شبكة الانترنت <http://www.isegs.com/forum>

2 ورد هذا القيد في بحث بعنوان "الإضراب" للدكتور عبد الكريم زيدان على موقع جامعة الإيمان .

<http://www.jameataleman.org/ftawha/zadean/zftw6.htm>

3 جمعة العوادة، سمير محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشريع من جامعة القدس، 1431هـ-2010م، القدس-فلسطين. ص 195. مع التصرف.

4 سورة المائدة آيت نمبر 1.

5 شرح مجلة الأحكام: م: 30 ص: 38، الأشباه للسيوطي: 87، ابن النجيم: 90، الوجيز: 208، القواعد للندوي: 260.

رابط الموضوع <https://www.alukah.net/sharia/>

بکشند.¹ کسانی که تظاهرات و اعتصابات را جایز دانسته اند، به عنوان دلیل از موارد ذیل، استدلال کرده اند:

دلیل اول: قول الله ﷻ که فرموده است: {لَا يَحِبُّ اللَّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلَّا مَنْ ظَلِمَ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيحًا عَلِيمًا} ² ترجمه: "خداوند دوست ندارد کسی با سخنان خود، بدیها(ی دیگران) را اظهار کند؛ مگر آن کس که مورد ستم واقع شده باشد. خداوند، شنوا و داناست." این آیت نشان می دهد که به هر کس ظلم می شود، حق دارد که شکایت کنند و صدایش را بلند کنند و اعلام نمایند، پس چگونه خواهد بود که اگر ظلم عمومی باشد و متوجه بسیاری از مردم ملت شود، گر چند بر کل ملت وارد نمی شود، آیا این حق را به آنها نمی دهد که به صورت جمعی و فردی اعلام کنند و تظاهرات نمایند؟ بنابراین، اگر کارگران بر حق هستند و هدفشان عادلانه است، می توانند که تجمع کنند، ظلمی را که در حقشان شده، اعلام کنند و خواستار رفع آن شوند.

دلیل دوم: قاعده فقهی است: {الأصل في الأشياء الإباحة حتى يدل الدليل على التحريم} ³ یعنی "اصل در اشیاء مباح بودن است، مگر اینکه دلیلی بر حرام بودنش یافت شود." قسمی که ابن قیم رحمته الله در تفسیر و شرح آن با این جمله اظهار نظر نموده است: "از آنجایی که اهداف و مقاصد جز با وسایل و روش هایی که به آن منتهی می شوند، به دست نمی آیند، روش ها و علل آن ها وابسته به آن ها بوده و مورد توجه آن ها قرار می گیرد. بنابراین، اسباب و وسایل محرمت و معاصی به اقتضای رهنمودهایشان و ارتباطشان با آنها مکروه و حرام است، اسباب و وسایل اطاعات و عبادات مربوط به محبت و اذن آنها بر حسب رهنمودهایشان به اهدافشان است." ⁴ یعنی اسباب و عوامل به حرمت و حلت آن، نقش اساسی دارد.⁵

دلیل سوم: این تحصن ها و اعتصابات، عادت محسوب می شود نه عبادت، و دلیل قانونی برای جلوگیری از آنها وجود ندارد.⁶

گروه دوم: این گروه به دلیل توجیهی که هرکس فتوای تحریم آن را صادر نموده بود، اعتصاب را ممنوع اعلام کرد، از شیخ بن عثمان رحمته الله در مورد حکم اعتصاب کار در یک کشور اسلامی برای

1 الشيخ محمد محمود النجدي، في كتابه رسائل ومسائل، ص 48، عن موقعه الشخصي على شبكة الانترنت-http://www.al-athary.net/index.php?option=com_content&task=

2 سورة النساء آيت نمبر 148.

3 السيوطي، جلال الدين عبد الرحمن، الأشباه والنظائر في قواعد وفروع الشافعية، تحقيق محمد محمد تامر وحافظ عاشور حافظ، ج1، ص60، ط2، 2004م، دار السلام، القاهرة، مصر. ابن نجيم: 66، الوجيز: <https://www.alukah.net/sharia> .129.

4 ابن القيم، إعلام الموقعين عن رب العالمين، ج2، ص148.

5 جمعة العواودة، سمير محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشريع من جامعة القدس، 1431هـ/2010م، القدس-فلسطين. ص 195. مع التصرف.

6 همان.

مطالبه براندازی نظام سکولار سوال شد. ایشان چنین پاسخ دادند: "موضوع اعتصاب، چه این کار، خصوصی باشد و چه در حوزه دولتی، من مبنایی از شرع برای آن نمی دانم که بتوان بر آن استناد کرد، بدون شک با توجه به جامعیت این اعتصاب و بنا به ضرورت این اعتصاب، خسارات زیادی را در پی خواهد داشت و در این امر نیز کدام شکی وجود ندارد که اعتصاب، یکی از روش های فشار بر دولت هاست."¹ در اینجا برخی از علماء به این نظر هستند که تظاهرات و اعتصابات از جمله افساد فی الأرض است و خاطر نشان نمودند که اگر این نوع از کارها، بالفرض سبب تخریب، نشود، مگر مانع ذکر خدا ضرور می شود.²

البته نظر به مقاصد و اهداف که در اعتصابات کاری وجود دارد، باید گفت که اعتصاب نه مطلقاً ممنوع و حرام است و نه مطلقاً مشروع و مباح است، بلکه بینابین است، یعنی نظر به غرض و اهداف و وسیله که به کار گرفته می شود، تفاوت می کند؛ از سوی دیگر، این یک حقیقت است که کارگران و کارمندان بخاطر حصول و دریافت حقوق پایمال شده و غصب شده شان، به آن توسل می جویند، بدین اساس، انجام این عمل، به شیوه های مسالمت آمیز، عاری از خرابکاری، نابودی و اخلال در مصالح عمومی، از جمله مواردی است که شریعت اسلام بر اساس آن، اعتصاب کاری را مجاز و مباح می داند. با توجه به دلایل زیر، می توان این نظریه را ترجیح داد:³

1) اعتصاب کاری، اخلال به واجب است و با وفای به عهد مقرر در کلام خداوند متعال در تضاد است که الله متعال می فرماید: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ} ⁴ ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده اید! به پیمانها (عهد و قراردادهای) وفا کنید!". صاحب کار و کارفرما موظف هستند به تعهدات خود در قبال کارگر و کارمند عمل نمایند تا آنها مجبور به اعتصاب کار نباشند.

2) کارگر برای انجام کاری که به او محول شده و به نحوی که رضای خدا ج، می شود، خود را در مدت مقرر به کارفرما تسلیم نماید و کارفرما موظف است که اجرت المثل را به کارگر طبق توافق بپردازد.

3) چنانچه کارفرما اگر از پرداخت حقوق کارکنان خود کوتاهی کند، آنگاه کارگران نسبت به پرداخت نشدن حقوق شان نسبت به ابراز اعتراض، احتجاج کرده می توانند، این مراحل در اصل (بر

1 ابن عثیمین، محمد بن صالح، الصحوة الإسلامية، ضوابط وتوجيهات، ص 289، ط 3، دار القاسم، الرياض، السعودية.
2 لشيخ صالح اللحيدان، رئيس المجلس الأعلى للقضاء في السعودية، الشيخ عبد العزيز آل الشيخ، مفتي عام المملكة العربية السعودية ورئيس هيئة كبار العلماء. موقع أخبار العالم الإسلامي <http://arabic.irit.ir/pages/news/detailnews.asp?idn=37069>
3 جمعة العواودة، سمير محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشريع من جامعة القدس، 1431هـ-2010م، القدس-فلسطين. ص 196. مع التصرف.
4 سورة المائدة آيت نمبر 1.

اساس قاعده الاصل في الأشياء الإباحة) جایز است، اما مشروط به شرایطی است، از جمله اینکه بر منافع کار یا مصالح عمومی، تأثیر منفی نگذارد.

4) اگر کارگران و کارمندان بخواهند افزایش حقوق توافقی خود را مطالبه کنند، با توجه به اینکه هیچ مانعی برای این کار وجود ندارد، می توانند این کار را انجام دهند، اما تا زمانی که کارفرما، درخواست آنها را رد نکند، دست از کار نمی کشند، چون نیاز فوری به افزایش حقوق وجود دارد.

5) در انجام این مرحله باید به دو نکته مهم زیر توجه نمود:

ا. قانونی و مشروع بودن این روش.

ب. مشروعیت هدف این روش.

اگر وسیله اعتصاب کار، جایز و هدف آن واجب باشد، در این صورت، وسیله رسیدن به هدف و مقصد نیز واجب می شود، زیرا قاعده کلی است: {ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب} ¹ یعنی "آنچه که بدون آن واجبی محقق نگردد، خودش واجب است، یعنی هر آنچه که ادای واجبات بر آن متوقف باشد، خودش هم واجب می باشد." در غیر این صورت، اگر وسیله ممنوع یا برای هدف نامشروع گرفته شده باشد، که توسط شیخ فتحی الدربینی ² بیان شده است که استفاده از حق به دو چیز بستگی دارد:

1. پاکي و طهارت انگیزه و عزت نیت، به طوری که هوی و هوس یا منفعت خصوصی، رفتار را به هم نریزد و یا عمل را مخدوش نکند.

2. بررسی نتیجه تصمیم صادر شده توسط صاحب این حق.²

6) کارگر نمی تواند برای مطالبه غیر از حقوق خود، دست به اعتصاب بزند، اگر اعتصاب کاری، ضرری بیش از سود مورد نظر داشته باشد، در این صورت این اقدام، جایز نیست، مانند تعطیلی شفاخانه ها در صورت امتناع داکتران معالج از علاج و معالجه مریضان، یا بستن دواخانه ها به روی مریضان، در این حالات، دفع مفسد از مردم، بهتر است از جلب منافع برای کارگران و مصالح عموم جامعه در اولویت قرار دارد، زیرا شریعت اسلام در اصل برای دستیابی به منافع عموم وضع شده است، چنانکه امام شاطبی ³ می فرماید: "ما بر اساس تتبع و تلاشی که از شریعت اسلام داشتیم، دریافتیم که شریعت اسلام برای مصالح بندگان وضع شده است."³

1 آل بورنو، محمد صدقی، کتاب الوجیز فی ایضاح قواعد الفقه الکلیه، مکتبه الشامله، ص 393. <https://shamela.ws/book/8379/383>
2 الدربینی، الحق ومدی سلطان الدوله فی تفتیده، ص 174.
3 الشاطبی، الموافقات فی أصول الشریعه، ج 2، ص 262.

در اینجا لازم به سوال است: که آیا اشتراک کننده در اعتصاب، برای مدتی که در آن شرکت نموده است، حقوق دریافت می کند یا خیر؟ مناسب به نظر می رسد که اگر اعتصاب کار، بر اساس اهداف، مقاصد و کاربرد شیوه ها مشروع باشد، در آن صورت آنها مستحق دستمزد و معاش هستند و اگر اعتصاب کار مشروع نباشد، مدتی را که از کار دست کشیده است، مستحق دستمزد نمی شوند¹.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر اشتراک در اتحادیه های کارگری، تظاهرات و اعتصابات:

جزء اول: اتحادیه های کارگری و کارفرمایی، ماهیت، جایگاه و حق شمولیت در آن از منظر قوانین و مقررات افغانستان:

حق تشکیل اتحادیه های کارگری؛ یک تحفه و یا ودیعه از جانب قدرت حاکمه، کارفرمایان و یا جامعه، خود بخود به طور طبیعی نیست، بلکه این حق به اثر مبارزات شدید حق طلبانه کارگران عرصه های مختلف اقتصادی و علی الخصوص کارگران کارخانه های صنعتی است که اجتماعات کلان کارگری را دور هم جمع نموده اند. عامل عمده برای کارگران در مبارزه برای کسب این حق؛ اجحاف کارفرمایان است که بالای کارگران در جوامع کارگری خصوصا صنعتی تحمیل می گردید. کارگران برای دسترسی به یک سلسله حقوق و آزادی ها و تأمین نیاز های اقتصادی و اجتماعی شان، دست به دست هم داده خواسته های صنفی شان را که ناشی از احساس منافع مشترک و درک سرنوشت مشترک آنها بود، در برابر کارفرمایان پیشکش نمودند. اگر چه به مقاومت سرسختانه کارفرمایان و قدرت های اقتصادی وقت مواجه شدند، اما استقامت و پایداری شان در مبارزه برای رسیدن به این حق، توانستند حقوق و امتیازاتی را برای ایشان قانونی سازند.

قانون اساسی افغانستان نیز در ماده 35 خود چنین صراحت می دارد: "اتباع افغانستان حق دارند به منظور تأمین مقاصد مادی و یا معنوی، مطابق به احکام قانون، جمعیت ها تأسیس نمایند"² و به اساس این ماده قانون کار افغانستان در ماده 147 ایجاد اتحادیه کارگری را به رسمیت شناخته و آن را تعریف نموده و چگونگی شکل گیری آن را طوری ذیل بیان می دارد: "اتحادیه کارگران و کارفرمایان، سازمان های اجتماعی بوده که با اشتراک داوطلبانه اصناف مربوط، با رعایت احکام قانون سازمان های اجتماعی ایجاد می گردد."³ و هم در فقره (3) این ماده می نویسد: "کارکنان حق

1 جمعة العوادة، سمیر محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشریح من جامعة القدس، 1431هـ-2010م، القدس-فلسطين. ص 197. مع التصرف.

2 وزارت عدلیه، "قانون اساسی افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 818، مؤرخ 8 دلو 1382.

3 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

شمول در اتحادیه های مربوطه را دارا می باشند.¹ و همچنین مقررۀ حل اختلافات ناشی از کار در ماده ششم و هشتم خویش، نماینده اتحادیه کارگران و کارفرمایان را در ترکیب و اعضای کمیسیون حل اختلافات ناشی از کار، در نظر گرفته است.²

نقش شکل گیری اتحادیه های کارگری در حیات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی کارگران بسیار اهمیت دارد، کارگران با داشتن اتحادیه های صنفی و کارگری می توانند از حقوق و منافع خود با در نظر داشت مزایای قانون، دفاع نمایند. بالخصوص در عصر کنونی که اقتصاد بازار آزاد، حکومت می نماید و دولت از سطح مداخله پایین در امور اقتصادی برخوردار است، نقش اتحادیه کارگری، حیثیت نقش حمایتی را در برابر زیاده روی های کارفرمایان بازی می کند. قانون گزاران در مورد تعریف و جایگاه اتحادیه های کارگری چنین گفته اند: "اتحادیه های کارگری سازمانی است داوطلبانه و مستقل، متشکل از کارگران یک حرفه یا یک صنعت، صرف نظر از تفاوت های قومی، سیاسی، مذهبی، جنسی، نژادی، زبانی، سمتی و قبیله که به منظور تأمین و حمایت از منافع گروهی و اعتلای موقعیت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی آنان ایجاد می شود."³

اجتماعات کارگری از نیازمندی به حمایت متقابل سرچشمه گرفته و توسعه یافته است. در واقع همبستگی ها و فعالیت سازمان های کارگری، عملاً از زمانی آغاز شده است که ضمن احساس "منافع مشترک" و "سرنوشت مشترک"، تباین دائمی بین ارباب و خدمت گزار (کارگر و کارفرما) رو به فزونی گذاشت؛ مخصوصاً از زمانی که دست صنعت گران از تملک اغلب وسایل و ابزار مورد لزوم حرفه کوتاه و تهی ماند، این تباین و اختلاف آشکار تر شد. البته این امر جنبه حصری نداشته و در واقع یکی از نتایج پیشرفت انقلاب صنعتی بود که طی آن نیروی بخار، ماشین آلات جدید و سیستم کارخانه به وجود آمد. بنابراین می توان گفت که توسعه اتحادیه های کارگری نتیجه از توسعه بازار، تجارت و نیز رشد و توسعه صنعت است که تولید انبوه و سازمان وسیع، استخدام تعداد زیادی از افراد و گسترش ارتباطات متعدد کاری را به دنبال داشته است. نتیجه مستقیم این رشد و توسعه، از یک طرف قویتر شدن طبقه سرمایه دار و نواتوان شدن فرد کارگر در مقام مذاکره با کارفرما و از طرف دیگر، رشد آگاهی طبقه کارگر بوده است طبقه که با توجه به گستردگی و مهارت و تخصص اعضای خود می تواند با تشکل و همبستگی، قدرت زیادی به دست آورد و از منافع خویش در مقابل سرمایه دار دفاع نماید.

1 همان.

2 وزارت عدلیه، "مقررۀ حل اختلافات ناشی از کار"، جریده رسمی شماره مسلسل 767، مورخ 30/03/1397. ماده 6-8.

3 سلطانی، نعمت الله، "حقوق کار افغانستان"، چاپ سوم، مؤسسه انتشارات مقصودی، سال 1398 هـ، کابل، افغانستان، ص 181. با اندک تصرف.

عمده ترین وظایف اتحادیه های کارگری عبارت اند از:

1. ایجاد زمینه های برخورداری فرد از شرایط مناسب کاری و ایجاد محیط فیزیکی مناسب برای کارگران.
2. تلاش در جهت ایجاد اشتغال کامل.
3. افزایش بهره وری کار.
4. ایجاد تأمین شغلی.
5. عقد پیمان های جمعی به نمایندگی از جانب کارگران.
6. حل اختلافات و دعاوی مربوط به کار.
7. بهبود تأمین اجتماعی و بیمه بیکاری.
8. مراقبت در اجرای قوانین و مقررات مربوط به کار.
9. ایجاد تعهد و مسئولیت کارگران نسبت به جامعه.
10. کوشش برای ایجاد یک زندگی مرفه و خوشایند برای طبقه کارگر.¹

سازمان ها و اتحادیه های کارگری انواع مختلفی دارند؛ از جمله سازمان های: حرفه، صنعتی، عمومی، کارگاهی و... سازمان های حرفه را کارگرانی تشکیل می دهند که حرفه آنان صرف نظر از هر صنعتی که در آن مشغول به کار هستند، همسان است، مثل اتحادیه های خیاط ها، رانندگان، معلمان و... در چنین سازمان هایی اغلب کارگران ماهر و متخصص عضویت دارند. سازمان های صنعتی را کارگرانی تشکیل می دهند که در یک صنعت کار می کنند، صرف نظر از حرفه، مهارت و درجه که دارند، مثل اتحادیه کارگران صنعت نفت یا اتحادیه کارگران صنعت چاپ. سازمان عمومی هر نوع کارگری را به عضویت قبول می کند. سازمان های عمومی برای پر کردن فاصله بین سازمان های حرفه و سازمان های صنعتی تشکیل شده اند. در این سازمان ها بیشتر کارگران نیمه ماهر و ساده عضویت دارند؛ و در نهایت سازمان های کارگاهی، سازمان هایی هستند که در خود کارگاه تشکیل می شوند و مخصوص کارکنان همان کارگاه است. اتحادیه های کارگری نظر به فعالیت های که دارند، دارای مزایا و معایب نیز می باشند که مزایای آنها عبارت اند از:

- 1) با عضویت در این اتحادیه، کارگران احساس امنیت بیشتری می کنند و در نتیجه روحیه آنها تقویت و اعتماد به نفس آنها افزایش می یابد.
- 2) سازمان های کارگری در موقعیتی قرار دارند که می توانند از یک موضع تقریباً مطابق با کارفرمایان، مذاکره و حق کارگران را مطالبه نمایند.

¹ سلطانی، نعمت الله، "حقوق کار افغانستان"، چاپ سوم، مؤسسه انتشارات مقصودی، سال 1398 هـ، کابل، افغانستان، ص 185-186. با اندک تصرف.

3) چون کارگران به طور انفرادی نمی‌توانند در برنامه‌ریزی و نظارت بر امور مؤسسه خویش مشارکت داشته باشند، این خواست خود را با پیوستن به سازمان تحقق می‌بخشد، به این ترتیب نفوذ بیشتری در شکل دادن به مقررات و قوانین و نیز اجرای آنها اعمال می‌کند؛ کنترل بیشتری بر زندگی کاری خود خواهند داشت و در نتیجه، نیازهای روانی و اجتماعی آنها تا حدودی محقق خواهد شد.

4) در صورت بروز اختلاف، شکایت را می‌توان از طریق سازمان مطرح، به این ترتیب از نزاع و کشمکش و توقف در کار جلوگیری کرد.¹

اما معایب اتحادیه کارگری عبارتند از:

1. برخی از رهبران سازمان‌های کارگری از کارگران در جهت اهداف سیاسی خود استفاده می‌کنند و آنان را برای تحقق اهداف خود بسیج می‌کنند.

2. سازمان‌های کارگری گاهی کارگران را به کم‌کاری تشویق می‌کنند؛ به دنبال افزایش دستمزد‌ها هستند و کارفرمایان را مجبور به استخدام جدید می‌کنند؛ در نتیجه، صنعت دچار درماندگی متاع می‌شود و در نهایت، هم کارگران متضرر می‌شوند و هم اقتصاد کشور صدمه می‌بیند.

3. تعداد زیادی این اتحادیه‌ها در برخی از کشورها سبب رقابت‌های بی‌مورد می‌شود و به وحدت و اتحاد بین آنها خدشه وارد می‌سازد و این امر مستقیماً به ضرر کارگران می‌انجامد.²

جزء دوم: اعتصابات و تظاهرات کارگران و کارمندان از منظر قوانین افغانستان:

با توجه به صنایع و پیشرفت ماشین‌بازیم، تجمع کارگران و ایجاد مراکز وسیع کارگری و اتحاد و همبستگی آنان افزایش یافته و استفاده از حق اعتصاب و تظاهرات نیز در عصر کنونی به نحوی بهتر امکان پذیر شده است. قبل از اینکه روی مشروعیت قانونی اعتصابات و تظاهرات صحبت شود، لازمی است تا ماهیت و هویت اعتصابات و تظاهرات مورد بحث و بررسی قرار گیرد³:

در قدم نخست باید گفت که اعتصاب عبارت است از دست کشیدن از کار، این یک مفهوم بسیار وسیع و گسترده است که نمی‌تواند موضوع را طوریکه لازم و ضرور است، بیان کند. برای دانستن تعریف

1 سلطان، نعمت الله، "حقوق کار افغانستان"، چاپ سوم، مؤسسه انتشارات مقصودی، سال 1398 هـ، کابل، افغانستان، صص 186-188. با اندک تصرف.

2 همان.

3 کوهستانی، محمد جعفر، حقوق کار، انتشارات قرطبه، چاپ: اول، کابل، افغانستان، سال 1398، ص 112. با اندک تصرف.

دقیق اعتصاب، نیاز است تا مشخصات و عوامل تشکیل دهنده آن، مورد توجه قرار گیرد، برای این که یک عمل دسته جمعی، اعتصاب دانسته شود، باید دارای مشخصات ذیل بوده باشد:

1. دست کشیدن از کار بطور دسته جمعی، و این امر از عوامل اساسی و مشخصه گروه است و بیانگر آنست که بین کارگران و کارفرمایان اختلافی وجود داشته است که با مذاکره و سازش پایان نیافته و کارگران چاره ای جز دست کشیدن از کار نداشته اند.
2. موجودیت موافقه قبلی، یعنی به تعقیب سازشی که بین کارگران به وجود آمده، انجام میابد و تا زمانی که به حق قانونی خود نرسند، ادامه پیدا می کند.
3. موجودیت یک هدف معین که غالباً در زمینه شرایط کار و پرداخت مزد بین کارگران و کارفرما پیش می آید، اما اگر یک نفر دست از کار می کشد، اعتصاب به وجود نمی آید.
4. موجودیت اراده، اعتصاب کننده گان عاجلاً و عامداً دست از کار می کشند، این تشخیص از لحاظ حقوقی واجد اهمیت فوق العاده است، زیرا اگر دست کشیدن از کار به علل دیگری غیر از عوامل کارخانه و کار باشد مسئله جنبه دیگری به خود می گیرد.
5. اعتصاب یک وسیله اجبار و فشار است: بدین معنی که کارگران از شرایط کار ناراضی اند، دست از کار می کشند تا بوسیله فشار آوردن کارفرما را وادار بسازند تا مطابق خواست مشروع شان در وضع آنان تغییراتی آورده شود، زیرا با قطع کار، تولید نیز متوقف می گردد و مقدار زیادی از منافع کارفرما تلف می شود و بیم آن می رود کارفرما مشتریان خدمات خود را از دست بدهد. اعتصاب عبارت است از قطع دسته جمعی کار که با قصد و اراده قبلی و با مواضع مشترک کارگران به منظور فشار آوردن به کارفرما جهت نیل به اهداف مورد نظر انجام می یابد، البته شامل کلیه اعتصابات و از جمله اعتصابات سیاسی نیز می گردد¹.

عوامل اعتصاب و مظاهره، هر گاه اختلاف دسته جمعی کارگران و کارفرمایان در نتیجه مذاکره و یا طرح در هیئت حل اختلافات و غیره رفع نگردد، و کارگران نتوانند به اهداف معین و مورد نظر خود نایل آیند، دست به اعتصاب و مظاهره می زنند. عواملی که باعث اختلافات دسته جمعی می شوند، عبارت اند از²: 1- درخواست اجرای کار بیشتر از طرف کارفرما خلاف آنچه در قانون یا مقررات مربوط به کار آمده است. 2- درخواست کارگران برای دریافت مزایای بیشتر از آنچه در قانون راجع به شرایط کار و سایر مسایل پیش بینی گردیده است.

¹ همان.

² کوهستانی، محمد جعفر، حقوق کار، انتشارات قرطبه، چاپ: اول، کابل، افغانستان، سال 1398، ص 112. با اندک تصرف.

البته آنچه که در قانون و سایر مقررات مربوط به کار به نفع کارگران پیش بینی گردیده، حقوق کارگران محسوب می شود. عدم رعایت و یا درخواست افزایش آن ممکن است منجر به عدم پذیرش یا عکس العمل کارفرمایان گردد. از اینجا است که باعث وقوع اعتصاب و تظاهرات می گردد. بیشترین عواملی که باعث راه اندازی اعتصابات و تظاهرات می شوند، مسایل مربوط به مدت کار، سطح دستمزد، شرایط کار و ایجاد تشکیلات کارگری یا سندیکاها می باشد. مدت کار اولین عاملی است که از گذشته های دور تا اکنون موجب اعتصابات را فراهم می سازد. به عبارت دیگر، تاریخ کارگری ملل، نشان می دهد که اولین عکس العمل کارگران و مبارزه آنان با کارفرمایان، مربوط به مدت کار و تقلیل آن بوده است. سطح دستمزد یکی دیگر از عواملی است که باعث اختلافات دسته جمعی میان کارگران و کارفرمایان می گردد. در این رابطه باید گفت: هدف کارگران همواره افزایش دستمزد بوده، ولی اگر به این خواست همیشه پاسخ مثبت داده شود، باعث بلند رفتن قیمت ها، تورم پولی، ورشکستگی دستگاه های تولیدی و در نهایت بحران اقتصادی خواهد شد. اما از جانب دیگر، اگر مطابق بلند رفتن قیمت های اجناس و مواد اولیه، سطح دستمزدها هم بلند نرود، طبیعی است که درآمد کارگران نسبت به رفع نیازمندی های شان غیر مکفی بوده، باعث فقر بیشتر کارگران و خانواده های آنان خواهد گردید، بناء برای رفع چنین مشکل، کارگران مجبور اند در صدد افزایش مزد خود بر آیند. در نتیجه کارگران برای نیل اهداف شان، دست به اعتصاب می زنند. شرایط کار هم یکی از عوامل مهم اعتصاب است، بالخصوص در عصر کنونی که دستگاه های کارگری از رشد و توسعه قابل ملاحظه برخوردار شده اند و انواع مختلف موادات کیمیایی تاثیر گذار روی جسم و روان انسان، استفاده می کنند، شرایط کار به منظور حفظ سلامتی کارگران از ارزش و اهلیت فوق العاده برخوردار است. اگر شرایط درست و بیمه شده کار در دستگاه های کارگری مورد توجه قرار نگیرد و برای کارگران امنیت جسمی بالای کارآنان، تامین نشود، باعث قطع کار و اعتصاب و مظاهرات کارگران می گردد، مسئله مهم و حیاتی دیگر برای کارگران تشکیل اتحادیه های کارگری و اعمال حقوق سیاسی آنها است. در شرایط کنونی جهان که صلاحیت های کارفرمایان به موجب حق مالکیت و آمدن اقتصاد بازار، پیشی گرفته و دولت های موجود کمتر به اعمال حاکمیت در بازار اقتصادی می پردازند، وجود اتحادیه های کارگری به مثابه نهاد های مدنی مدافع حقوق کارگران، اهمیت قابل ملاحظه پیدا کرده است و یگانه نهادی به شمار می رود که کارگران را به دور هم بسیج نموده، حقوق و منافع آنها را با در نظر داشت تغییرات اوضاع اقتصادی و اجتماعی به تجزیه و تحلیل می گیرد و متناسب به آن تصمیم گیری می نماید و برای عملی ساختن اهداف مطروحه، عملکرد

دسته جمعی آن‌ها را از طریق راه اندازی اعتصابات، رهبری می‌کند. پس می‌توان گفت که هر یک از مثال‌های فوق می‌تواند سبب ایجاد اختلاف دسته جمعی و در نتیجه اعتصاب گردد. با توجه به نیازمندی‌ها و رفع ضرورت‌های کارگران و کارمندان، اعتصابات می‌تواند انواع مختلفی داشته باشد؛ مانند اعتصاب عادی، کوتاه مدت و عمومی و... که در جهت برآورده ساختن نیازهای آنها کارآمد و مفید به نظر می‌رسد که در اینجا جهت طولانی شدن بحث، از آنها صرف نظر شد.¹ قانون اساسی افغانستان هم در ماده 36 چنین تسجیل نموده است: "اتباع افغانستان حق دارند برای تأمین مقاصد جایز و صلح آمیز، بدون حمل سلاح، طبق قانون اجتماع و تظاهرات نمایند."² بر اساس این ماده قانونی، کارگران و کارمندان، برای تأمین مقاصد جایز و صلح آمیز شان می‌توانند دست به تظاهرات و راهپیمایی‌های مسالمت آمیز بزنند. اگر چه در این ماده مستقیماً از حق اعتصاب یادآوری نشده است، اما به طور ضمنی مطابق قانون آن را مجاز می‌داند. در قانون کار افغانستان، از انواع اعتصاب نام نبرده و قانون کار، صرف حق تشکیل اجتماعات مسالمت آمیز را، تا جایی که مخالف منافع عامه یا امنیت ملی نبوده باشد، به رسمیت می‌شناسد. و مقررۀ حل اختلافات ناشی از کار در ماده 13 و فقره‌های اول و دوم خود، چنین تصریح می‌دارد: "(1) کارکنان به منظور احقاق حق خود می‌توانند، مطابق احکام قانون، اعتصاب یا مظاهره نمایند. (2) کارکنان مندرج فقره (1) این ماده مکلف اند؛ حین بررسی اختلافات ناشی از کار، از هر گونه اعتصاب، مظاهره و سایر موانع که باعث اخلال بررسی اختلافات ناشی از کار گردد، اجتناب نمایند."³ در نهایت باید گفت که اعتصاب و مظاهره زمانی، مشروع و قانونی خواهد بود که دیگر راه حل‌های منطقی به نتیجه نرسیده باشد، زیرا استفاده از این حق خواهی نخواهی آسیب و زیان‌هایی در قبال دارد. عواقب و پیامد‌های احتمالی آن یا جنبه اقتصادی خواهد داشت یا جنبه اجتماعی که هر یک در جای خود آثار خوبی ندارد.

جزء سوم: مقارنه بین فقه و قانون:

جهت تطبیق بین فقه و قانون باید گفت که مصالح و منافع علیای جامعه، تأمین امنیت و رفاه مردم است، از سوی دیگر، مقاصد و اهداف شریعت مقدس اسلام نیز حمایت از آن است مشروط به اینکه ضرر مادی و معنوی فردی و اجتماعی در قبال خود نداشته باشد، بدین اساس، می‌توان گفت قوانین و مقررات مصوب در افغانستان علی‌الخصوص در موضوع مورد بحث، مطابق به روحیه و خواست شریعت اسلام تدوین و تصویب گردیده است و هیچ نوع تعارض و تضاد با شریعت اسلام ندارد.

1 مراجعه گردد به: کتاب حقوق کار از جعفر کوهستانی، انتشارات قرطبه، چاپ: اول، کابل، افغانستان، سال 1398، ص 118-119-120.

2 وزارت عدلیه، "قانون اساسی افغانستان"، جریده رسمی شماره مسلسل 818، مورخ 8 دلو 1382.

3 وزارت عدلیه، "مقررۀ حل اختلافات ناشی از کار"، جریده رسمی شماره 767 مورخ 30/03/1397.

مبحث سوم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر جبران خسارات و فسخ قرارداد

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر جبران خسارات و فسخ قرارداد کار:

در ذیل این مطلب در رابطه به احکام خسارت و زیانی که توسط کارگران و کارمندان، یا کارفرمایان و اصحاب کار، از راه عمد و قصد، یا از راه اشتباه و سهل انگاری، و یا تقصیر و غفلت، به وقوع می پیوندد، بحث و بررسی صورت می گیرد. اصل و اساس اینست که شریعت مقدس اسلام، از تحمیل خسارتهای ناروا و زیان آور بر کارگران و کارمندان را جدّاً منع می کند، کارفرما حق ندارد که خسارتهای غیر عمدی را که در جریان کار حادث میشوند، بر کارگر تحمیل کند. چنانچه برخی از فقهاء^۱ میگویند: "جریمه یا مجازات کردن کارگر (فرق نمیکند که این کارگر شریک باشد، یا اجیر و کارگر روز مزد باشد) به علت زیان و خسارتی که در جریان کار به تولید وارد کند، جایز نیست؛ مگر این که با شهادت شهود ثابت شود که او از روی عمد و قصد، خسارت وارد کرده است و یا مقصر بوده است. در غیر این صورت، شهادت کارگر همراه با سوگند، بر برائت و بیگناهی او پذیرفته میشود."^۱

فقهای اسلام، به شمول امام ابوحنیفه و امام مالک^۲ اتفاق نظر دارند، بر این که خدمتکار یا اجیر، در آن زمانی که به ازای مزد معینی کار میکند، به واسطه از بین بردن یا خسارت وارد کردن به کالا و یا ابزار تولید، جریمه کردن او جایز نیست؛ مگر اینکه مدرک و دلیلی بر اقدام عمدی و ارادی او، بر این امر به دست آید.^۲

قواعد و احکام فقه اسلامی، چنین مقرر می دارد که کارگر و کارمند در صورت تخلف از تمامی تعهدات شان یا برخی از آنها، مکلف می گردند که باید یا جبران خسارت نمایند و یا حق فسخ قرارداد را برای کارفرما و صاحب کار، ثابت نمایند، همچنین کارفرما باید مسؤلیت حوادثی که درحین کار به کارگر زیان بدنی یا روحی و یا مادی میرساند به عهده بگیرد، تاوان و خسارت متعارف آن را بپردازد. کارفرما اجازه ندارد که از قبول و پذیرش این مسؤلیت شانه خالی کند، که هر یک از آنها در دو جزء جداگانه مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت:

1 ابو محمد علی بن احمد بن سعید بن حزم الاندلسی، المحلی بالآثار، بیروت- لبنان، دار الفکر، ۱۴۲۱هـ - ۲۰۰۱م، ج ۷، ص ۲۸ و ۲۹.
Quoted in Allamah hifzur Rahman, Islam Ka Ikhtesadi Nizam) Urdu), 1938, and Afzal Ur Rahman, Op -cit, 2
Chap. on Problem of Wages.

جزء اول: جبران خسارات از دیدگاه فقه اسلامی:

زمانی که کارگرو کارمند، موجب و سبب وقوع ضرر، به کارفرما و یا صاحب کار می شود، و یا از تمامی تعهدات و یا برخی از آنها که فی ما بین طرفین صورت گرفته است، تخلف و تخطی می نماید، فقهای شریعت اسلام در ضمان کارگر و کارمند و جبران خسارت کارفرما و صاحب کار، سه نظریه دارند که به شرح زیر مفصلاً در مورد آنها پرداخته می شود:

نظریه اول: دیدگاه جمهور فقهاء (احناف، شوافع، مالکی ها و حنابله) ¹: جمهور فقهاء ² به این نظر هستند که کارگر و کارمند چیزی را که تلف نموده و از بین برده اند، ضمان نمی دهند مگر اینکه سهل انگاری و غفلت نموده باشند و یا از طرف کارگرو کارمند، تعدی و تقصیر صورت گرفته باشند، زیرا قرارداد اجیر خاص و یا کارگر، بر مبنای مدت، منعقد می شود نه بر مبنای کار، بدین اساس، زمانی که کارگر، خودش را به صاحب کار تسلیم نماید، و از طرف دیگر صاحب کار، بتواند منافع خود را طبق قوانین و قراردادی که فی ما بین طرفین صورت گرفته است، از او دریافت نماید، به هر حال، در دو صورت فوق، کارگر مستحق دستمزد خود می شود، بنابراین، کارگر آنچه را که مدیونش است، انجام داده است، پس دست کارگر، دست امانت خواهد بود، نه دست ضمان، و هیچ ضمانتی، بر دست امانت لازم نمی گردد.

امام سرخسی ³ می گوید: "و بر بالای یک اجیر، هیچ نوع چیزی لازم نخواهد شد، مگر اینکه از دستور و فرمان صاحب کار، تخلف و تخطی نموده باشد" ² همان گونه که ایشان تصریح نمود که دست اجیر خاص، دست امانت است، چنانچه فرمود: " اگر یک اجیر باشد، او به مانند ودیعت گذار، یک امین است" ³، مجلة الاحکام العدلیة در ماده 610، چنین تصریح می کند: " اجیر خاص، امین است، پس بنابراین، اموال که به دست کارگر، تلف و یا هلاک شده باشد، ضمان نخواهد داد، مگر اینکه به وسیله آن تخلف و تخطی در آن، صورت گرفته باشد" ⁴، و همچنین، کارگر اموالی را که بر اساس عملکرد او، تلف گردیده است، ضمان نمی دهد، مشروط به اینکه، هیچ نوع تعدی و تخطی از طرف، کارگر صورت نگرفته باشد، پس به همین ترتیب، مال از دست رفته با عمل او بدون تخطی، ضمان داده نمی شود، بنابراین، می توان گفت که کارگر، آنچه را که تلف نکرده است، در قبال آن

1 السرخسی، المیسوط، 90/15، و الامام مالک، المدونة الكبرى، 457/3، و الدسوقي، حاشية الدسوقي، 373/5، و الماوردي، الحاوي الكبير، 426/7، و المرادوي، الانصاف 81/6.

2 السرخسی، المیسوط، 90/15.

3 السرخسی، المیسوط، 90/15، و ص 11/16.

4 حیدر، درالحکام شرح مجلة الاحکام 604/1.

ضمان نخواهد داد، مگر اینکه از طرف کارگر، تعدی و تفصیر صورت گرفته باشد، و قابل تذکر است که مخالفت از فرامین و دستورات صاحب کار و نقض آن، تفصیر و کوتاهی تلقی می شود، در آن صورت بالای وی، ضمان لازم خواهد شد.

توجیه دلیلی که می گویند کارگر از نظر صاحب کتاب اختیار، ضامن نمی گردد؛ این است که "آنچه مورد توافق طرفین است، او منفعت است و آن صحیح است و معیوب: عمل آن است؛ و آن عبارت است از: تسلیم و تحویل منفعتی که بر آن قرارداد واقع نشده است و نه بر بالای آن ضمان می آید، و از طرف دیگر، زمانی که منافع به ملکیت مستاجر، درآمد و به مال او مبدل گشت، در آن صورت زمانی که مستاجر به اجیر جهت انجام عمل، دستور می دهد و یا حکم می کند، آن عمل در حقیقت به طرف خودش انتقال می یابد؛ زیرا او قائم مقام و نماینده او می شود و فرض بر آن است که گویا او خودش این کار را انجام داده است"¹. پس بنابراین، کارگر به دو دلیل، ضامن نمی دهد؛²

اول: اینکه موضوع عقد، تسلیم نفس است و همچنین آمادگی برای انجام کار به نحوی که توافق صورت گرفته و یا عرف رائج است، بنابراین، می توان گفت که موضوع عقد تسلیم کار نیست، زیرا کارگر وظایفی را که به او محول شده، انجام داده است، بنابراین آنچه را که در قرارداد کار ملزم به انجام آن بوده است، تحویل داده است.

دوم: مالکیت منافع دلالت بر این دارد که دست کارگر، دست صاحب کارست، بنابراین هر کاری که کارگر انجام می دهد، به این معنا است که گویی صاحب کار، این کار را انجام داده است، زیرا او تحت امر و فرمانش است و در عصر جدید به آن تبعیت قانونی گفته می شود، به دلیل اینکه کارگر در اعمال و تصرفات خود به تمام معنا از صاحب کار اطاعت می کند، به طوری که کارگر تابع، و صاحب کار متبوع قرار گرفته است.

کارگر ضامن نمی شود، مگر اینکه با از بین بردن وسایل یا کارهایی که در اختیار دارد، تخلف و تخطی نموده باشد، و یا با تسلیم نکردن خود یا تخطی از دستورات صاحب کار، سهل انگاری و تفصیر کرده باشد، و در کتاب المدونة الکبری، در رابطه به ضمان اجیر خاص، چنین تصریح گردیده است: "کارگر، ضامن نمی شود، مگر اینکه تعدی و تخطی نموده باشد، پس اگر تعدی نکرده باشد، ضامن نخواهد شد، پس در این جا اگر چنین گفته شود که کسی به عنوان خیاط ملزم به دوختن لباسی شود و شما به او دستور بدهید که لباس شما را بدوزد، بالفرض در این صورت اگر او لباس شما را

1 الموصلى: عبدالله بن محمود، كتاب الاختيار لتعليل المختار، تحقيق: خالد عبدالرحمن العك، ط1، دارالمعرفة، بيروت-لبنان، 1419هـ-1998م. 65/2.
2 همان.

خراب کند، آیا او ضامن می شود در صورت که تخطی و تخلف کند؟ البته پاسخ اینست که بلی او ضامن می شود، زیرا شما چیزی را به او تحویل نداده اید که او شخص از آن آگاه نباشد، بلکه او اجیر شما در خانه شماست و آن چیز در دست شماست و اگر لباس خراب شود، ضمانت نمی دهد، اما اگر او با تعدی خراب نماید، در اینصورت ضمان خواهد داد¹. فقهای مالکی ها² چنین توجیه می کنند که کارگر ضامن نمی شود، زیرا او تحت مراقبت صاحب کار قرار دارد، و در حاشیه دسوقی چنین آمده است: "سپس در این صورت، نه بر عهده اجیر صنعت کار، ضمان لازم می گردد و نه بالای صانع/سازنده و نه بر صاحب کالای مصنوع که تلف شده است، زیرا صانع، امین است تا زمانی که در آن زیاده روی نکند"².

شیخ ماوردی³ می گوید³: "زمانی که مال از دست یک اجیر، تلف می شود، حالا در اینجا تلف او از دو حالت خالی نیست: یا این تلف، بر اساس جنایت و تجاوز او صورت گرفته است یا خیر، پس اگر این خسارت، بر اساس تجاوز و جنایت او باشد، در این صورت بالای وی ضمان لازم می گردد، اگر چه در دست مالک آن باشد، و اگر این خسارت، بدون جنایت اجیر و تجاوز او، صورت گرفته باشد، پس در این صورت، هیچ نوع ضمانی بالای وی لازم نمی گردد، زیرا شیئی تلف شده در دست و ملکیت ارباب او بوده است، پس بنابراین، بدون جنایت، تقصیر و تجاوز، بالای وی هیچ نوع ضمان لازم نمی گردد، به دلیل اینکه هر آنچه در دست اربابش زیان و خسارت می بیند، زمانی که جنایت و تجاوز بالای وی صورت نگرفته باشد، هیچ نوع ضمان بالای وی، لازم نمی شود"⁴. و در کتاب الانصاف در این زمینه چنین آمده است: "از ظاهر نصوص، چنین بر می آید؛ که جنایت او ضمان ندارد."⁵ امام زرکشی⁶ می گوید: "صحابه کرام⁷ نیز بر همین عقیده و باور بودند"⁷، و در زمینه توجیه ابن قدامه⁸ مبنی بر عدم شمول اجیر خاص، چنین فرموده است: "و چون اجیر خاص، در تخصیص منافع او به آنچه که دستور داده است، نماینده مالک است، پس بنابراین، هیچ نوع ضمان

1 الامام مالک، المدونة الكبرى 457/3.

2 الدسوقي: محمد ابن احمد بن عرفة، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ط1، دارالكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1417هـ-1996م، 373/5.
3 هو: علي بن محمد بن حبيب، ابوالحسن الماوردي: أفضى قضاء عصره، من علماء الباحثين، أصحاب التصانيف الكثيرة النافعة، ولد في البصرة، و انتقل إلى بغداد، و ولي القضاء في بلدان كثيرة، ثم جعل "أفضى القضاة" في أيام القائم بأمر الله العباسي، و كان يميل إلى مذهب الاعتزال، و له المكانة الرفيعة عند الخلفاء، و ربما توسط بينهم و بين الملوك و كبار الأمراء في ما يصلح به خلا أو يزيل خلافا. نسبته إلى بيع ماء الورد، و وفاته ببغداد". الزركلي، الاعلام 327/4.

4 الماوردي، الحاوي الكبير 426/7.

5 المرادوي، الانصاف 81/6.

6 هو: "شمس الدين ابو عبدالله محمد ابن عبدالله بن محمد الزركشي، المصري الحنبلي الشيخ الامام العلامة، كان إماما في المذهب". ابن العماد الحنبلي: أبو الفلاح عبدالحی، شذرات الذهب في أخبار من ذهب، ط2، دار المسيرة، بيروت-لبنان، 1399هـ-1979م. 224/6.

7 الزركشي، المنثور في القواعد، 183/1.

بالای وی لازم نمی‌گردد، ما دامیکه هیچ نوع تعدی و تجاوز از طرف وی صورت نگرفته باشد¹، کارگر تحت امر و اختیار صاحب کار است، بنابراین در آمد، تولید و منافع او به صاحب کار باز می‌گردد و آنچه از بین می‌رود و تلف می‌گردد، تاوان و غرامت آن، نیز به صاحب کار، باز می‌گردد.

نظریه دوم: دیدگاه امام محمد²: زمانی که سبب خسارت، مخفی و پنهان باشد و فقط از جانب کارگر دانسته شود، در این صورت کارگر، ضامن می‌شود، مرداوی² می‌گوید: "و به همین شکل یک روایت از امام احمد³ نیز است که گفته اند در صورت تلف، کارگر ضامن می‌گردد، مشروط به اینکه سبب خسارت، مخفی و پنهان باشد و فقط از جانب کارگر گمان برده شود"³، و توجیه آن به این نظر، چنین به نظر می‌رسد که بر اساس اصل سدّ الذرایع باشد⁴؛ زیرا علت خسارت در صورتی که از طرف کارگر پنهان باشد، در این صورت کارگر می‌تواند، بدون اینکه امکان تحقق آن، وجود داشته باشد، ادعا نماید که هیچ نوع تقصیر و تخلفی صورت نگرفته است، و این همان چیزی است که باعث آسیب به کارفرما می‌شود، بنابراین صاحب کار، با ضامن قرارداد، کارگر در همه موارد، راه منتهی به آن را مسدود می‌سازد.

نظریه سوم: دیدگاه برخی از فقهای حنابله⁵: برخی از فقهای حنابله⁵، دیدگاه ضعیفی در این مورد ارائه نموده اند که اکثریت فقهاء با آن مخالفت نموده اند، و آن اینست که آنها عامل را حتی اگر تخطی و تقصیر نیز نکرده باشد، ضامن قرار می‌دهند، امام مرداوی⁶ نیز چنین گفته است: "یعنی ضامن می‌شود، اینها آن را در کتاب ارشاد، قول برگزیده و پسندیده قرار داده اند"⁵، و بدون اینکه قول او را توجیه نمایند، ذکر نموده اند.

قول راجح و مختار: به نظر می‌رسد که بهترین دیدگاه در این زمینه، نسبت به دلایل که مطرح نموده اند، دیدگاه جمهور علماء است، زیرا کارگر با تسلیم شدن و آمادگی برای انجام کار، به تعهد خود عمل نموده است و لازم نیست که کار را بدون عیب تسلیم نماید، به دلیل اینکه عمل از اساس عقد، چیزی نیست که بالای وی عقد صورت گرفته باشد، بلکه چیزی که بالای وی عقد صورت گرفته است، او تسلیم نفس است و آن انجام یافته است، و اما در رابطه به قول دوم، باید گفت که حضور یا عدم حضور صاحب کار در محل کار، مهم نیست که کارگر ضامن شود، زیرا کارگر زمانی ضامن می‌گردد که تخطی و سهل انگاری نموده باشد و این چیزی است که از کارگر در این

1 ابن قدامة، المغنی 122/6.

2 هو: علی بن سلیمان بن أحمد المرادوی، ثم الدمشقی: فقیه حنبلی، من العلماء، ولد فی مردا (قرب نابلس) و انتقل فی کبره إلی دمشق فتوفی فیها. الاعلام للزرکلی.

3 المرادوی، الانصاف 81/6.

4 سد در لغت به معنای منع و احراض، ذریعه به معنای وسیله و توسل، در اصطلاح هر آنچه‌ای که مقضی به حرام و یا مسبب آن باشد، او خودش نیز حرام خواهد بود. موسوعة الفقه الكويتیة. وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بالکویت-صدرت بدءاً من: 1404 هـ/1984 م

5 المرادوی، الانصاف 81/6.

زمینه صادر نگریده است، ضمناً صاحب کار، از این کارگر بی خبر و نا آشنا نبود، مگر اینکه او را برای انجام کارش بیمه نموده بود، و اینکه کارگر از مهارت در کار و دقت در عملکرد، به درجه رسیده باشد که صاحب کار، می تواند بر آن اعتماد نماید، و همچنین در این دیدگاه یک نوع ضرر و آسیب برای کارگر می رسد، زیرا عواقب و مسئولیت خسارت مخفی و پنهان را بر عهده می گیرد، هر چند تقصیر و تعدی هم نکرده باشد، اما در رابطه به دیدگاه سوم باید گفت که از چندان اهمیتی برخوردار نیست و همچنین صحیح و درست نیز سنجیده نمی شود.

جزء دوم: فسخ قرارداد کار از دیدگاه فقه اسلامی:

فقه اسلامی حق فسخ قرارداد کار را برای صاحب کار ثابت نموده است و این همان چیزی است که قانون دانان در عصر حاضر در برخی موارد به آن اصطلاح "منفکی و اخراج کارگر از کار" می نامند، اصل در اثبات حق فسخ صاحب کار، این است که عیب به نحوی، وارد محل قرارداد شود که به آن آسیب و ضرر برساند، و منفعت مورد نظر صاحب کار در عقد قرارداد، از بین برود¹. و در ماده 514 مجله الاحکام چنین تصریح نموده است: "عیبی که در عقد اجاره، موجب خیار می گردد، همان چیزی است که منجر به از دست رفتن یا نقض کلی و یا تخطی از منافع مورد نظر، می شود"²، پس زمانی که منفعتی را که صاحب کار از کارگر انتظار داشت، دیگر در دسترس نباشد و منعدم گردد، یا کارگر آن را نقض کرده باشد، صاحب کار می تواند، فسخ قرارداد را مطالبه نماید، چون مقصد اصلی، اثبات حق فسخ است نه فسخ واقعی، زیرا صاحب کار هم حق مطالبه فسخ را دارد و هم حق حفظ و نگهداری کارگر را دارد³، و فسخ یا با توافق و رضایت طرفین قرارداد صورت می گیرد، و یا به حکم و اختیار قوه قضائیه می باشد⁴ و این موارد و حالات؛ از چهار حالت خالی نیست⁵؛ یا بر اساس تخلف از امور اداری است و یا بر اساس انحرافات رفتاری است، و یا بر اساس انحرافات امور مالی است؛ و یا بر اساس انحرافات جنائی است؛ اول آنها عبارت اند از: اخذ رشوت، فریب و خیانت، طلب هدیه و شیرینی از مراجعین و مشتریان، عدم اطاعت به دستورات کارفرما، توهین و تحقیر متواتر به دیگران در محل کار، عدم انجام کار طبق عقد قرارداد و طرز العمل، تاخیر در

1 الکاسانی: بدائع الصنائع فی ترتیب الشرائع، 26/6، والردیر: أباالبرکات أحمد بن محمد أحمد، الشرح الصغیر علی أقرب المسالک الی مذهب الامام المالک، تحقیق: د. مصطفی کمال مصطفی، ط1، دار المعارف، القاهرة-مصر، سنة النشر: بلا، ج.ص. 49/4، و النووی، المجموع، 321/15، و ابن قدامة، المغنی، 25/6.

2 حیدر، در الاحکام شرح مجله الاحکام، 501/1.

3 الردیر، الشرح الصغیر، 51/4.

4 ابن عابدین، ردالمحتار علی الدر المختار شرح تنویر الابصار، 105-104/9.

5 قسم الدراسات الإسلامية، "اخلاقیات المهنة 107 سلم"، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم الدراسات الإسلامية، الفصل الثانی 1435-1436. ص 78-77.

حضور و غیاب، عدم توجه به هدایات لازمه آمرین ما فوق، عدم مسئولیت پذیری، افشای اسرار و رازهای کار، منفی گرایی. دوم آنها عبارت اند از: عدم حفظ و احترام به وظیفه شغلی، سوء استفاده از موقف و وظیفوی، عدم توجه به کیفیت کاری، استفاده از سفارش مذموم در کار. مانند واسطه بازی و... سوم آنها عبارت اند از: تخلف از قوانین و مقررات امور مالی. تخطی در مصرف، اسراف و تجاوز در استخدام و تأدیه معاش. سهل انگاری در برنامه ریزی مالی و... چهارم آنها عبارت اند از: مانند اختلاس، جعل، تقلب، تزویر و تعدی و... می باشد. که در ذیل این مطلب به مهمترین اجزای آنها اشاره خواهد شد تا اینکه بحث طولانی نگردد.

1. رشوت: چیزی که بخاطر ابطال حق و یا احقاق باطل داده می شود. رشوت شرعا حرام و از جمله گناه کبیره است و خصایل یهود و نصارا است، چنانکه الله متعال می فرماید: {سَمَّاعُونَ لِلْكَذِبِ أَكَّالُونَ لِلسُّخْتِ} ¹ ترجمه: "آنها بسیار به سخنان تو گوش می دهند تا آن را تکذیب کنند؛ مال حرام فراوان می خورند؛" و در آیت دیگر چنین ارشاد می دارد: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ} ² ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده اید! اموال یکدیگر را به باطل (و از طرق نامشروع) نخورید؛". و از حضرت عبدالله ابن عمر رضی الله عنهما، روایت است که رسول الله صلى الله عليه وسلم فرمود: {لَعَنَ رَسُولُ اللَّهِ الرَّاشِيَّ وَالْمُرْتَشِيَّ} ³ یعنی "رسول الله صلى الله عليه وسلم بر رشوت دهنده و رشوت گیرنده لعنت فرموده اند."

2. سرقت در محل کار: اگر برای صاحب کار، معلوم شود که کارگر او دزد است، جمهور فقهاء، حق فسخ قرارداد کار را برای صاحب کار، ثابت کرده اند، فقهای احناف رضی الله عنهم در این زمینه چنین استدلال نموده اند: {السلامة مشروطة دلالة، فتكون كالمشروطة نصاً} ⁴ یعنی "امنیت و سلامت از نظر دلالت لفظی مشروط است، پس بنابراین، به مانند آن است که گویی در نص نیز تذکر یافته و مشروط است" ⁵، فقهای احناف و مالکی رضی الله عنهم ها، ثبوت حق فسخ عقد اجاره را بر بیع مقایسه نمودند، زیرا سرقت عیب است که در اجاره، خیار فسخ را برای صاحب کار، ثابت می کند، همان طوری که در بیع ثابت می کند ⁶.

1 سورة المائدة آیت نمبر 42.

2 سورة النساء آیت نمبر 29.

3 أخرجه الترمذي في سننه، كتاب: الأحكام، باب: ما جاء في الراشي والمرتشي في الحكم، حديث (1337). و قال: هذا حديث حسن صحيح.

4 الكاساني، "بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع"، ج7، ص 3318. و "التطبيقات المعاصرة للشروط المقرنة بالعقود المالية"، من محمد عبدالله على طلافحة، رسالة جامعية للدكتورا في الفقه و أصوله من الجامعة الأردنية، 2004م، ص 56.

5 الكاساني: بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 25/6، والدردير، الشرح الصغير، 52/4، و الامام مالك، المدونة الكبرى، 447/3، اما از فقهای شوافع و حنابلة در این مورد چیزی یافته نشد، مگر آنها با این مسئله موافقت دارند، و قاعده فسخ را تحت عنوان یک اصل اساسی، مسئله ذیل تعیین نموده اند، و آن اینکه زمانی که از کارگر دزد، در محل عقد وی، عیب صادر شود.

6 الكاساني: بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 25/6.

3. **مريضی کارگر:** اگر کارگر مريض شود و مريضی او به منفعت قراردادی او تأثیر بگذارد؛ به

این معنا که آن را کاهش دهد و یا از بین ببرد، به هر حال، فقهاء توافق کرده اند که در این صورت کارفرما می تواند، فسخ قرارداد را مطالبه نماید و آن بخاطر از دست رفتن منفعت مورد نظری است که عقد قرارداد بر آن وارد شده است¹، و برخی از فقهای مالکیه² به این نظر هستند که صاحب کار می تواند در صورت غیبت کارگر مدت کوتاهی از کار، کار او را متوقف نموده و قرارداد را فسخ نماید، اگر مدت کوتاهی در سر کارش حضور پیدا نکند، و مدت کوتاه یک هفته و مانند آن را شامل می شود.

4. **ارتکاب کارگر به عمل خلاف شرف و اخلاق:** اگر کارگر مرتکب عملی شود که خارج از

ضوابط اخلاق عمومی و اخلاق اسلامی باشد، و کارگر با رفتار ناپسند خود بخشی از منافع خود را از دست بدهد یا موجب عیب آن شود، این امر توجیهی برای اثبات حق فسخ به نفع صاحب کار، محسوب می شود. و در کتاب بدائع الصنائع چنین آمده است: "یا زن شیرده، آشکارا بد اخلاق، زیرا او بیشتر به فسق و فجور مشغول است تا اینکه طفل را نگه داری کند"³، پس اگر رفتار بد و ناشایسته کارگر از منافع قراردادی که بر اساس آن عقد قرارداد منعقد شده است، خارج نشود، حق فسخ برای صاحب کار ثابت نمی شود.

5. **غیبت کارگر از کار:** غیبت کارگر از محل کار یا برای مدت کوتاه است، و یا برای مدت طولانی

می باشد، پس اگر غیبت آن، برای مدت طولانی باشد، بر اساس نظریه فقهای متقدمین، پس اگر کارگر به مدت طولانی در کارش حضور پیدا نکند، و این امر موجب از بین رفتن هدف منفعت صاحب کار شود، در این صورت آنها حق فسخ را برای صاحب کار، ثابت می نماید، و آنها به دلیل غیابت مدت کوتاه کارگر در برخی حالات نه در همه حالات، بخشی از دستمزد را ساقط کردند و غیابت کارگر؛ یا برای نماز است یا برای عذر اضطراری مانند باران و مريضی و یا برای رخصتی مشهور است، و یا برای کار در نزد دیگران و یا به دلیل فرار از کار است، چنانچه فقهای متقدمین به این موارد و حالات پرداخته اند که در ذیل این بحث، به آنها بطور مفصل پرداخته خواهد شد:

1 الكاسانی: بدائع الصنائع فی ترتیب الشرائع، 25/6، و الامام مالک، المدونة الكبرى، 447/3.
2 الكاسانی: بدائع الصنائع فی ترتیب الشرائع، 34/6، و حيدر، درالحکام شرح مجلة الاحکام، 504/1، والدردير، الشرح الصغير، 52-51/4، و النووی، المجموع 326/15 و 334/15، و المرادوی، الانصاف 66/6.
3 الخطاب الرعيني، محمد بن محمد بن عبدالرحمن، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل، بهامشه التاج و الإكليل لأبي عبدالله المواق، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1416هـ-1995م. ج/ص 117/2.

غیبت کارگر از کار برای اقامه نماز: نماز یا نمازهای فرض است، یا نمازهای واجب است و یا نمازهای سنت و نوافل است و یا نماز جمعه است، در مورد هر یک به شرح زیر پرداخته خواهد شد:

نمازهای فرایض، سنت های مؤکده و نوافل: شریعت مقدس اسلام، تمامی مسلمانان را به خواندن نمازهای فرایض، مکلف نموده است، چنانچه الله متعال فرموده است: {إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَوْقُوتًا} ¹ ترجمه: "نماز را بر پا نمائید، زیرا نماز، وظیفه ثابت و معینی برای مؤمنان است!"، پس بنابراین، می توان گفت که نمازهای فرایض، از این امر مستثنا است. فقهای اسلام²، در مجموع به این نظر هستند که اقامه نماز فرض همراه با سنت های آن، بالای کارگر لازم است و این حق آن است که باید در وقت نماز، نماز خویش را اداء نماید، مشروط بر اینکه نمازش را باید طولانی نکند، بلکه کاری انجام دهد که تعهدش در برابر خداوند متعال، ساقط گردد، و او می تواند برای نماز، وضو بگیرد، و به بهانه آن، وقت را تلف نکند، پس بنابراین، او نمی تواند در این مدت نماز نفل بخواند، زیرا این وقت، وقت ادای نماز نفل نیست، به دلیل اینکه او در این زمان، منفعت خود را به کارفرمای خود اجاره داده است و شریعت مقدس اسلام، وقت خاصی را مانند فرایض و سنت، برای کارهای نوافل اختصاص نداده و در نظر نگرفته است.

ادای نماز جمعه: اصل اساسی این است که جمعه، شامل رخصتی های هفتوار می شود، اما ممکن است کارگر روز جمعه نیز، کار خود را انجام دهد، پس به هر حال، آیا قرارداد کار عذر و بهانه ای برای ترک آن حساب می شود؟ اگر در حین انجام کار، آن را ادا نماید، آیا مستحق دستمزد و حقوق می شود؟ علما در این مورد؛ سه قول دارند که در ادامه به آنها اشاره خواهد شد:

قول اول: دیدگاه احناف ³: فقهای احناف ³ به این عقیده و باور هستند که قرارداد اجاره، ترک نماز جمعه را توجیه نمی کند و اجیر خاص، باید حضور یابد و آن را ادا نماید، اما در رابطه به اینکه آیا او در این مدت، مستحق اجرت می شود یا خیر؟ پس دیده می شود: اگر مسجد نزدیک باشد و نماز، زیاد وقت کارگر را نگیرد، در آن صورت مستحق اجرت می گردد، اما اگر مسجد دور باشد و نماز وقت زیادی را بگیرد، اجرت آن به قدر غیابت او کسر می گردد، و مقدار قلت و کثرت را

1 سورة النساء آیت نمبر 103.
2 الشيخ نظام و آخرون، الفتاوى الهندية، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1421هـ-2000م. ج 4، ص 468، و النووى، روضة الطالبين، 425/4، و ابن قدامة، المغنى، 48/6، و البهوتى، كشاف القناع الى متن الاقناع، 32/4.
3 الشيخ نظام، الفتاوى الهندية، 468/4.

در آن، به میزان ربع روز مشخص می نمایند، یعنی یک چهارم مدتی که کارگر خودش را به کار فرما تسلیم می نماید.

قول دوم: دیدگاه معتبر شوافع و یک نظر از فقهای حنابله¹: ایشان بر این نظر هستند که حضور در نماز جمعه بر اجیر واجب است و اجرت او بر مستأجر واجب است، زیرا وقت نماز شرعاً از این امر مستثنا است.

قول سوم: دیدگاه فقهای شوافع²: برخی از فقهای شوافع³ بر این نظر هستند که کار در عقد اجاره، ترک نماز جمعه را برای کارگر توجیه می نماید، و در صورت غیابت برای اقامه نماز، دستمزد مدت غیابت او ساقط می گردد.

امام شروانی⁴ بر جواز مستثنا بودن نماز جمعه تاکید نموده و گفته است که " کارگر بخاطر اینکه وضوء کند و آمادگی نماز جمعه را بگیرد، از هیچ کاری هراس نمی کند، حتی منتظر کاهش معاش خود نمی باشد...³"، پس بنابراین، عملی که به خاطر رفتن به نماز جمعه بیم آن می رود، دلیلی بر جواز ترک نماز جمعه، به شمار می رود.

قول راجح و معتبر: غیابت از نماز جمعه شرعاً حرام است، مگر اینکه توجیه شرعی داشته باشد، اما تجارت و کسب درآمد، هیچ نوع توجیهی برای ترک نماز جمعه، محسوب نمی شود، الله متعال می فرماید: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ} ⁴ ترجمه: " ای آن کسانی که ایمان آورده‌اید! هنگامی که برای نماز روز جمعه اذان گفته شود، به سویی ذکر خدا بشتابید و خرید و فروش را رها کنید که این برای شما بهتر است اگر می دانستید!"، این مسئله در معاملات و تجارات است، اما بیع را بخاطر غلبه و شهرت آن ذکر نموده است، و دلیل آن قول الله متعال است، می فرماید: {فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ} ⁵ ترجمه: " پس هنگامی که نماز پایان گرفت (شما آزادید) در زمین پراکنده شوید و از فضل خدا بطلبید، و خدا را بسیار یاد کنید شاید شما رستگار شوید!"، و نه گفت (فبیعوا)، بلکه گفت: (فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ)، پس عقد کار اجاره بود - که در ضمن این آیه گنجانده شد.

1 النورى، روضة الطالبين 4/425، والنووى، المجموع، 15/343، و ابن قدامة، المغنى 6/48، والبهوتى، كشاف القناع إلى متن الإقناع، 4/32.
2 النورى، روضة الطالبين 4/425، والشروانى و العبادى، حواشى الشروانى و ابن قاسم العبادى على تحفة المحتاج بشرح المنهاج، 537/7، والرملى، محمد ابن ابى العباس، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، ط3، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1424 هـ 2003 م، ج 5، ص 282.
3 والشروانى و العبادى، حواشى الشروانى و ابن قاسم العبادى على تحفة المحتاج بشرح المنهاج، 537/7.
4 سورة الجمعة آيت نمبر 9.
5 سورة الجمعة آيت نمبر 10.

و از آنجایی که قطع وقت نماز به صاحب کار، ضرر می رساند، بناء کم کردن و کسر نمودن دستمزد کارگر، به نسبت وقت نماز، موجه است، مگر اینکه کوتاه مدت باشد و در همچنین مدت، احتمال غیابت آن برود، در این صورت مشکلی نخواهد بود و هیچ نوع کسر نیز نخواهد شد. و یک قول از امام شافعی¹ -که در مذهب آنها گر چند مورد تأیید قرار نگرفته است- اینست که کارگر نسبت به کاری که نمی تواند تا نماز جمعه به کار دیگری مشغول شود، توجیه دارد؛ مانند داکتر صاحبان، و نرس ها در شفاخانه ها یا چوکیدارها در اماکن مختلف؛ مانند محبس ها و مرزها و غیر آن و یا جاهایی که بیم آن می رود، مورد تعرض قرار گیرد و مؤسسات خدمات عامه و امثال آن.

ب: غیابت کارگر از کار به دلیل عذر اضطراری: کارگر ممکن است در یک موقعیت اضطراری، عذر موجه و بهانه قانع کننده ای مانند مریضی، باران، راه بندان، تلاشی و موارد دیگر قرار گیرد، و نتواند به محل کار برسد، و یا اینکه به محل کارش رسیده، اما در اثر آن شرایط اضطراری وارد شده، نتواند به تعهدات خود عمل نماید، پس آیا برای مدتی که خود را تسلیم صاحب کار نکرده، مستحق دستمزدی می شود یا خیر؟ و یا اینکه کارفرمای او به میزان این مدت از دستمزد کارگر به دلیل تسلیم نشدنش، می تواند کسر نماید؟ فقها در این زمینه اختلاف نظر دارند و این اختلاف، بر مبنای دو دیدگاه است:

دیدگاه اول: از فقهای احناف²، و راجح ترین نظر از فقهای شوافع و مالکی ها¹:

کسانی که از این دیدگاه، حمایت کردند؛ آنها در مجموع، به این نظر هستند که برای کارگر هیچ نوع اجرتی وجود ندارد، زیرا اجرت، در مقابل منفعت قرار می گیرد و در اینجا هیچ نوع منفعتی از طرف کارگر، ارائه نشده است، پس بنابراین می توان گفت که کارگر در واقع، خود را به صاحب کار تسلیم ننموده است، و صاحب کار نیز، منافعی را که در مقابل آن، متعهد به پرداخت عوض آن بود، دریافت نکرده است، حتی اگر این، به دلیل قدرت قاهره (حوادث طبیعی و وضعیت اضطراری) و خارج از کنترل او باشد، امام سرخسی² در این زمینه چنین می گوید: " کارگر زمانی مستحق اجرت و دستمزد می گردد که منافع صاحب کار را تامین نموده باشد، و او زمانی که بیکار می باشد؛ چه باعذر باشد و یا بدون عذر باشد، این امر معدوم می باشد"²، و توجیه آن نیز کاملاً روشن و واضح است، زیرا زمانی که تسلیم نفس شخص که در حقیقت محل و موضوع عقد است، معدوم گردد،

¹السرخسی، المبسوط، 183/15، والولوالجی، الفتاوی الولوالجیة، 331/3، و الشیخ نظام، الفتاوی الهندیة، 464/4، والدردیر، الشرح الصغیر، 51/4-52، والنووی، المجموع 331/15.
²السرخسی، المبسوط 183/15.

اجرت خود بخود، منعدم می‌شود، زیرا هر دو لازم و ملزوم یکدیگر هستند، البته فقهای شوافع¹، این مسئله را با افت قیمت به نسبت خرابی که بر عین مبیعه می‌رسد، قیاس نموده‌اند.

دیدگاه دوم: نظری از فقهای مالکی ها²: برخی از فقهای مالکی³ ها به این نظر هستند که اگر کارگر بر اساس یک عذر موجه و یا بدون عذر موجه، برای مدت کوتاهی از کار خود غیابت نماید، در این صورت بدون کدام تنقیص، مستحق معاش و اجرت خود می‌گردد، اما اگر به مدت طولانی از کار خود غیابت نماید، در آن صورت، صاحب کار حق دارد به مقدار غیابت آن از دستمزدش کسر نماید، و همچنین می‌تواند، قرارداد کار را با آن، فسخ نماید زیرا در این صورت حق فسخ برایش ثابت می‌گردد، به همین اساس آنها تصریح نموده‌اند که: " اگر امام یا خطیب در هنگام ضرورت به نماز جمعه و مانند آن غیابت کند، اشکالی ندارد، و اگر غیابت او طولانی شود، اهل مسجد حق دارند که امام و خطیب را از امامت آنها بازدارند، و از اجرت آنها در این مدت (مدت کوتاه)، چیزی را کم کرده نمی‌توانند، و مقدار جمعه، به معنای یک هفته تخمین زده شده است، همینطور اگر مریضی کارگر، کوتاه مدت باشد، نیز همین حکم را دارد، مگر زمانی که مریضی کارگر، طولانی و دراز مدت باشد، و یا غیابت او طولانی شود، در این صورت، به مقدار غیابت آنها، از دستمزدش کسر می‌گردد"².

و برخی از قانون دانان، این دیدگاه را به بعضی از علمای احناف⁴ نسبت داده‌اند³، و در این زمینه در توجیه خود، استدلال ابن عابدین را در کتاب فتاوی حانوتی⁵ نقل نموده و چنین گفته‌اند که: "مستحق شیئی معلوم می‌گردد زمانی که مانع از انجام کار، وجود داشته باشد، و خودش هیچ نوع تقصیر و کوتاهی در آن، نداشته باشد، خواه او ناظر باشد یا خیر، مانند گردآورنده مالیات"⁴، و گاهی نقل به نحو دیگری ترکیب می‌گردد، همانطوری که طی دیدگاه اول به آن پرداخته شد، چنانکه در ما تحت مطلبی در کتاب ابن عابدین⁶ چنین آمده است: "عنوان آن است؛ کسانی که به دلیل نبود دانش آموزان، تدریس نکرده‌اند، و در آن چنین تصریح شده است: و در کتاب الحموی از مصنف سؤال شد: در مورد کسانی که به دلیل نبود دانش آموزان، تدریس نکرده‌اند، آیا مستحق دستمزد می‌شود یا خیر؟ در پاسخ به این سوال چنین گفته است که اگر معلم و استاد با حضورش در مدرسه ای که برای

1 النوی، المجموع 331/15.

2 الخطاب الرعینی، مواهب الجلیل لشرح مختصر خلیل 117/2.

3 حسن، احمد، نظریة الاجور فی الفقه الاسلامی، ط1، دار اقرأ، دمشق-سوریا، 1422هـ-2002م، ص 408.

4 ابن عابدین، رد المحتار علی الدر المختار شرح تنویر الابصار، 567/6.

آموزش، تعیین شده است، خود را وقف تدریس نماید، مستحق اجرت معروف خواهد شد¹، در اینجا به نظر می رسد که معلم در مدتی که با صاحب کار موافقت کرده بود، خود را تسلیم نمود و برای تدریس آماده شد، بنابراین آنچه را که در این زمینه تعهد نموده بود، ارائه کرد، پس مستحق اجرت می شود، مانعی که پیش آمده است، او غیابت شاگردان است و این مسئله خارج از محل نزاع است، لذا انتساب نظر مذکور به علمای احناف²، صحیح نیست.

قول راجح و معتبر: با توجه به دیدگاه های ذکر شده، بهترین دیدگاه، دیدگاه اول است و آن این است که کارگر در صورت عدم تسلیم خود به صاحب کار طبق توافق نامه فی ما بین طرفین، حتی اگر برای عذر اضطراری نیز باشد، مستحق دستمزد نمی شود، زیرا در این زمینه نسبت به صاحب کار ظلم و نا انصافی است و اجرت خود را بدون حق می خورد، زیرا صاحب کار از پول خود بدون عوض برای کارگر، اعطا می نماید، و قانون کار به کارگر حق رخصتی مرخصی را در صورت غیابت به علت مرخصی بدون کسر چیزی از دستمزد او برایش اعطا می نماید.

ج: غیابت کارگر از کار به دلیل کار در نزد دیگران: اگر کارگر در طول دوره کاری به غیر از صاحب کار نزد دیگری کار انجام دهد؛ این از دو حالت بیرون نیست: اول اینکه انجام کار کارگر، در نزد شخص دوم، بر اولی تأثیر می گزارد! و دوم اینکه انجام کار کارگر، در نزد شخص دوم، برای اولی تأثیر نمی گزارد! و جزئیات مسئله به شرح ذیل است:

حالت اول: کارگر عملی را که انجام می دهد، بر کار اولی او تأثیر گزار است: در این صورت کارگر به نفع شغل دوم خود از کار اول غایب می شود، و یا شغل دوم او موجب آسیب به شغل اول او می شود به گونه ای که شغل دوم او منفعت کارگر یا بخشی از آن را از دست می دهد، فقهای اسلام²، بر ممنوعیت کار دوم او اتفاق نظر دارند و صاحب کار حق دارد، خسارتی را که کارگر به او وارد نموده است، آن را جبران نماید، بنابراین کارگر خود را آنگونه که در قرارداد متعهد شده بود، به صاحب کار، تسلیم ننموده است، آنها در ماهیت این جبران خسارت، در چارچوب سه قول اختلاف نظر دارند که هر یک از آنها بصورت مفصل مورد بحث قرار خواهد گرفت:

1 همان.
2 السرخسی، المبسوط، 183/15، والدردیر، الشرح الصغیر، 37/4-38، والمرداوی، الانصاف 72/6. البته فقهای شوافع در این زمینه اظهار نظری نکرده اند.

قول اول: از فقهای احناف¹: بنابراین آنها استدلال نموده اند که صاحب کار ممکن است بخشی از

دستمزد کارگر را به همان اندازه که در نتیجه کار دوم او از دست داده است، کسر نماید¹.

قول دوم: از فقهای مالکی² ها: آنها به صاحب کار، حق انتخاب می دهند که دستمزد کارگر را به

همان میزانی که از دست داده است، کسر نماید، یا اینکه دستمزدی که از طرف کارفرمای دوم برایش تعیین گردیده است، از کارگر واپس بگیرد. شیخ دردیر³ می گوید: "به مانند کارگری که خودش را جهت خدمت برای کسی دیگری و یا به کاری چیزی، اجیر کرده و مصروف شده باشد، و به این شکل از مستاجر چیزی را که او به اجاره گرفته است، تمام و یا بخشی از آن را از دست بدهد، پس در این صورت، دستمزد او بالای مستاجر اولی خواهد بود و اگر صاحب کار اولی بخواهد، دستمزد آنچه را که کارگر از بین برده است، از او ساقط و یا کسر نماید، می تواند"².

قول سوم: از فقهای حنابله³: فقهای حنابله³ به این نظر و دیدگاه هستند که صاحب کار اول سه

گزینه دارد؛ یا باید منفعت و ارزش چیزی را که از دست داده است از کارگش واپس بگیرد و آن کاهش و یا کسر دستمزدش است و مذهب صحیح از فقهای حنابله³ نیز همین نظر است، یا صاحب کار، قیمت کاری را که با دومی انجام داده است، (یعنی اجرت بالمثل) از او واپس بگیرد، و یا اینکه او دستمزدی را که اجیر خاص با کارفرمای دوم بر سر آن توافق نموده بود، (اجرت مسمی) از او واپس بگیرد، و این می تواند بیشتر، کمتر یا برابر با ارزش کاری باشد که او کار کرده است، شیخ مرداوی³ می گوید: "دوم، یعنی منفعت و فایده: کارگر در مدت اجاره حق ندارد برای دیگران کار کند، پس اگر کار کند و در این حالت، به مستاجر ضرر برساند، نظر به مذهب صحیح از فقهای حنابله³، کارگر مکلف است تا قیمت آنچه را که از بین برده است، واپس بدهد، البته برخی از فقهاء گفته اند که: فقط قیمت کاری را که به دیگری انجام داده است، به او باز می گرداند...، اما با آن هم اجرتی را که از غیر مستاجر گرفته است، به او واپس برمی گرداند"³.

قول راجح و معتبر: به نظر می رسد که معتبرترین نظریه، نظریه فقهای احناف¹ و دیدگاه صحیح

از فقهای حنابله³ است؛ و آن عبارت است از اسقاط و کسر دستمزد به میزانی که کارگر از کار خود غیابت داشته و یا به اندازه و مقداری که در اثر انجام کار در نزد صاحب کار دوم از صاحب کار

1 السرخسی، المبسوط، 183/15، و الشیخ نظام، الفتاوی الهندیة، 468/4-469، و ابن عابدین، رد المحتار علی الدر المختار شرح تنویر الابصار، 567/6-568.

2 الدردیر، الشرح الصغیر 37/4-38.

3 المرادوی، الانصاف 72/6.

اول خود کوتاهی نموده و ضرر رسانیده است، برای توضیح و توجیه بیشتر باید گفت که بین صاحب کاری که مالک منافع کارگر است یا اینکه او فقط مستحق آن است، تفاوت قائل شد، هنگامی که کارگر خود را تسلیم دستورات صاحب کار می‌کند، او ملکیت و یا مالکیت منافع خود را به او انتقال نمی‌دهد و یا واگذار نمی‌کند، مثلاً وقتی خطاط برای آموزش خوشنویسی در یک مدرسه کار می‌کند، او مالکیت استعداد نویسنده خود را به این مدرسه انتقال نمی‌دهد، بلکه مدرسه را شایسته بهره‌مندی های خود می‌سازد.

بنابراین، کارگر حق ندارد مالکیت منافع خود را به دیگری واگذار نماید، زیرا این منافع را خداوند متعال برایش اعطا نموده است، بلکه قدرت و توان انجام آن را ندارد و بر همین اساس، کارگر زمانی که مصلحت و منفعت صاحب کار را بخاطر انجام کار خود در نزد دیگری، از بین می‌برد، باید آنچه را که به خاطر او از دست رفته است، جبران نماید، البته جبران آن اینست؛ هر آنچیزی که باعث از بین رفتن آن شده است، آن را ساقط نماید، و کسانی که به این نظر هستند "باید اجرت مسمی را که از صاحب کار دیگر دریافت نموده است یا اجرت بالمثل آن را به صاحب کار بپردازد"، این نظر صحیح نیست، زیرا مالکیت صاحب کار مقتضی منافع کارگر است، و صاحب کار اول مالک منافع کارگر شده نمی‌تواند، چه برسد به اینکه؛ که مستحق بدل و عوض اجاره آن (اجیر کردن) شده باشد، بلکه او فقط مستحق همین منافع می‌شود، و بر همین اساس، کارفرما چاره‌ای جز صرف نظر از دستمزد متناسب با آنچه که کارگر از بین برده است، ندارد.

با توجه به تفصیلات ذکر شده، چنین به نظر می‌رسد که تعریف قرارداد اجاره بر کار، به معنای دادن اختیارات و مالکیت بر منافع و یا انتفاع است، این یک تعریف نادرست است؛ به دلیل اینکه صاحب کار، به منافع کارگر، مالکیت ندارد، بلکه بدون اینکه مالک آن باشد، مستحق انتفاع آن می‌شود. در تعریف عقد اجاره دقیق‌تر، باید چنین گفته شود که عقدی بر استحقاق منفعت است نه مالکیت آن.

حالت دوم: کارگر عملی را که انجام می‌دهد، بر کار اولی او تأثیر گزار نباشد: در این حالت کارگر به نفع شغل دوم از کار اولی خود، غیابت نمی‌کند، و همچنین او به کار اولی خود، کدام ضرر و آسیبی نمی‌رساند، اکثریت فقها بر این امر، اتفاق نظر دارند که کارفرمای اول حق جبران خسارت را ندارد؛ به دلیل اینکه کارگر در مدت تعیین شده مطابق عقد قرارداد، خودش را به صاحب کار تسلیم نموده است و آنچه را که به او محول شده بود، انجام داده است، و کدام ضرری نیز به او وارد نشده است، بنابراین، او می‌تواند دستمزد خود را از کارفرمایان مستاجر که او را استخدام نموده و

اجیر گرفته اند، اخذ نماید، و هیچ یکی از آنها چیزی را از دستمزد او، کسر کرده نمی توانند؛ زیرا اهداف و مقاصد آنها بدون اینکه چیزی از مطالبات آنها کم شود، حاصل شده است. امام سرخسی¹ در مورد خانم شیردهی که بدون اینکه مستاجر اول خود را در رابطه به عقد قرارداد دوشم اطلاع بدهد، همزمان با دو طرف عقد قرارداد اجاره می بندد و در قبال کار هیچ یکی از آنها کوتاهی نیز نمی کند، چنین می گوید: "و بالای هر دو طرف اجرت کامل لازم است؛ زیرا او مقصد و هدف هر دو طرف را برآورده ساخته است، و هیچ یک از آن ها به او کدام صدقه نمی دهد؛ زیرا آنچه که از هر فریق می گیرد، به عوض ملکیت و یا در برابر مالکیت خود، آن را می گیرد، زیرا منافع آن متعلق به اوست و در مملوکیت آن قرارداد"²، شیخ دردیر³ در رابطه به اجیر خدماتی که خود را برای خدمت دیگری اجیر نموده و کارفرمای اول کدام ضرر و آسیبی از او ندیده است، چنین می گوید: "اگر او چیزی را از بین نبرد، به این معنا که هر چه را که بر او اجاره کرده به جا آورد، پس هیچ نوع حرفی برای مستأجرش باقی نمی ماند"⁴، و البته شیخ مرداوی در این مورد کدام اظهار نظری صریحی نکرده است، با این حال، شیخ مرداوی⁵ برای کارگری که برای دو نفر کار می کند، "در صورت که به نفع کارفرمای اول، به دومی کدام آسیب و ضرر برساند و یا بر عکس آن، جبران خسارت را بالای کارگر لازمی قرار داده است"⁶، و از این مسئله چنین بر می آید که در صورت عدم صدمه و ضرر به او، هیچ نوع جبران خسارت از او گرفته نخواهد شد، اما فقهای شوافع⁷ در این زمینه چیزی نگفته اند.

و اما حکم این مسئله از لحاظ حلت و حرمت، مستلزم تفکیک و تمایز بین دو حالت است؛ اول: اینکه صاحب کار، در زمان عقد قرارداد، شرط کند که کارگر برای دیگری کار نمی کند، و در نتیجه کار او در نزد دیگری حرام و ممنوع خواهد بود؛ زیرا این عمل مخالف شرطی است که در قرارداد مورد توافق طرفین قرار گرفته است، به دلیل عمومی بودن قول الله متعال که می فرماید: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ} ⁴ ترجمه: "ای آن کسانی که ایمان آورده‌اید! به پیمانها (و قراردادها) وفا کنید!"، و به تاسی از قول رسول الله⁵، زیرا پیامبر معظم⁶ فرموده اند: {المسلمون عند شروطهم إلا شرطاً حَرَمَ حلالاً أو شرطاً حلالاً حراماً} ⁵ یعنی "مسلمانان مقید به شروط خود هستند، مگر شرطی که حلال

1 السرخسی، المبسوط 182-141/15-183.

2 الدردیر، الشرح الصغیر 38-37/4.

3 المرادوی، الانصاف 72/6.

4 سورة المائدة آیت نمبر 1.

5 أبو بکر احمد بن الحسين بن علی البیهقی (1344 هـ)، السنن الکبری و فی ذیلہ الجوهر النقی، موقع وزارة الأوقاف المصریة، مجلس دائرة المعارف النظامیة الکنانة فی الهند ببلدة حیدر آباد، ج6، ص 79.

را حرام کند یا شرطی که حرام را حلال کند"، یعنی مسلمانان بر شروط شرعی که بین آنها قرار می گیرد، ثابت قدم هستند و آن را برآورده می کنند و از آن، روی برنمی گردانند؛ زیرا این جزء از وفای به عقودی است که خداوند به آن دستور داده است و در مورد شروطی که فاسد است و یا جایز نیست؛ تکمیل و تعمیل آن، شرعا به هیچ وجه درست نیست. **دوم:** اینکه کارفرمای اول شرط نکند که کارگر برای دیگری کار نمی کند، در این حالت، هیچ نوع دلیلی مقتضی بر حرام بودن آن وجود ندارد، زیرا کارگر در مدت تعیین شده مطابق به عقد قرارداد، خودش را به صاحب کار تسلیم نموده است و آماده انجام تمامی تعهدات خود بر اساس روشی که میان طرفین مورد توافق قرار گرفته است، می باشد، این وظیفه کارفرما است که امور کاری را به گونه ای مدیریت نماید که برای کارگر، به جز در نزد کارفرمای اول، هیچ نوع مجالی برای کار در نزد دیگری وجود نداشته باشد، در این مسئله مثال های متعددی وجود دارد از جمله: اگر مدرس و استاد یک دانشگاه خصوصی و یا معلم مکتب و مدرسه در اوقات فراغت خود برای ارگانی غیر از دانشگاه یا مدرسه ای که در آن کار می کند، مقاله یا تحقیقی بنویسد، در این صورت، کار مدرس و استاد، حرام و یا ممنوع نخواهد بود، و همچنین، هیچ نوع جبران خسارت، بالای وی لازم نخواهد شد، زیرا هیچ نوع تقصیر، غفلت و کوتاهی در انجام تعهداتش، از وی سر نزده است، مگر اینکه کارفرمای اول بر او شرط کرده باشد که نباید این کار را انجام دهد، و یا اینکه ماهیت مقالات یا تحقیقاتی که در اوقات فراغت خود می نویسد، بر صاحب کار، تأثیر منفی بگذارد، و در نتیجه، منفعت مورد نظر کارگر را از بین ببرد و باعث آسیب و ضرر به او شود.

جزء سوم: ضمانت نماینده و جانشین کارگر از منظر فقه اسلامی:

قسمیکه قبلاً تذکر داده شد که انجام کار و تعهدات باقیمانده کارگر بر عهده شخص خودش است، بناء کارگر شخص دیگری را، نماینده و جانشین گرفته نمی تواند، پس اگر شخص دیگری را اتفاقاً و تصادفی به عنوان نماینده بگیرد، در صورتی که نماینده به کارفرما ضرر و آسیبی وارد نماید، اعم از تقصیر، سهل انگاری و تخلف یا غیره، آیا کارگر در این حالت، ضامن می شود یا خیر؟ البته قابل تذکر و یادآوری است که فقهای متقدمین در رابطه به این مسئله هیچ نوع بحث نداشته و به آن نپرداخته اند، البته فقط به همین شرط بسنده و اکتفا نموده اند که کارگر بدون رضایت صاحب کار، نباید کسی را جانشین و نماینده بگیرد، و لذا ضامن نیز نمی شود، اما اگر این امر، بدون اجازه صاحب کار باشد، اعم از اینکه نماینده متخلف باشد یا مقصر و یا هیچ کدام آنها نباشد، به هر حال تخلف محسوب می شود، بناء ضامن می گردد، اما باز هم امکان دارد که حکم مسئله فوق (ضمان جانشین کارگر)

را از قواعد عمومی ضمان که فقهای اسلام آن‌ها را مطرح کرده است، استنباط نمود، و اگر تفویض جانشینی او با اجازه صاحب کار باشد، متخلف به حساب نمی‌آید و لذا ضمانت نیز لازمی نمی‌شود، و اگر بدون اجازه صاحب کار باشد، متخلف محسوب می‌شود، بناء تضمین نیز لازمی می‌شود، اعم از اینکه نماینده و جانشین متخلف و مقصر باشد و یا نباشد¹.

بحث فوق الذکر در مورد کارگر و کارمند غیر دولتی بود، اما کارگران و کارمندان دولتی مکلف به حضور در ساعات کاری هستند که طبق طرز العمل کاری با ایشان محاسبه خواهد شد و لو اینکه در این مدت کاری را برای دیگران انجام داده باشد و به کار اصلی خود، ضرری وارد نشده باشد. مانند تدریس اساتید و معلمان دولتی به خصوصی و... گرچند امروز طی مکتوب رسمی از کار آنها در سکتور های غیر دولتی ممانعت صورت گرفته است. احتمال تعدی و تقصیر از طرف کارگر و کارمند بیشتر بود، بدین اساس تفصیل بحث به آنها اختصاص داده شد، اما تعدی و تخلف کارفرما و صاحب کار از تعهدات وی، خیلی کم و چند مورد بود، بناء در ذیل مباحث، به صورت غیر مستقیم به آن پرداخته شد.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر جبران خساره و فسخ قرارداد:

قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان در این مسئله با فقه اسلامی موافقت کامل دارد که؛ هر گاه کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار از تعهدات شان تخلف و تخطی نمایند، مشمول یکی از دو مجازات جبران خسارت و یا فسخ قرارداد می‌شوند که در دو جزء بعدی به صورت جداگانه در مورد هر یک از آنها به طور خلص و فشرده پرداخته خواهد شد. با این حال، در قانون کار و قانون کارکنان خدمات ملکی و دیگر مقررات مربوط به امور کار، در این عرصه یک سلسله اصطلاحات جدیدی را وضع نموده است که تحت نام مجازات های انضباطی و تأدیبی یاد می‌شود، پس بنابراین، کارفرما و صاحب کار می‌تواند کارگر را طبق ضوابط و قواعد عمومی قانون با طرح جبران خسارت یا فسخ قرارداد بازخواست نماید، و همچنین صاحب کار می‌تواند با استفاده از نظام مجازات انضباطی که موضوع مبحث بعدی است، مورد بازخواست قرار دهد.

1 سلطان: مصادر الالتزام 266.

جزء اول: جبران خساره از منظر قوانین افغانستان:

در مورد مسئله جبران خسارت باید گفت¹، قانون مدنی و قانون کار افغانستان هیچ نوع ضمانتی را برای کارگر تعیین نکرده است مگر در حالت تقصیر و مسئولیت قراردادی، اعم از اینکه این تقصیر، توسط یک کارگر صورت گرفته باشد، و یا چند کارگر صورت گرفته باشد، مثلاً قانون مدنی افغانستان در ماده 1545 چنین صراحت دارد: "هرگاه فسخ عقد ناشی از سوء استعمال حق از جانب یکی از طرفین باشد، طرف دیگر میتواند علاوه بر جبران خساره که از اثر عدم اخطار در مدت معینه مستحق می شود، جبران خساره وارده ناشی از فسخ عقد در اثر سوء استعمال حق را نیز مطالبه نماید."² و در ادامه در ماده 1546 می گوید که اگر صاحب کار مخالف شرایط عقد قرارداد کار، طوری مداخله نماید که اجبر مجبور به ترک قرارداد کار شود، محکمه می تواند صاحب کار را محکوم به تعویض نماید.³ و در ماده 1547 محکمه را در تعیین مقدار تعویض که منشاء انفصال، تعسف باشد، در چند چیز اختیار داده است؛ مثلاً در نظر گرفتن عرف رائج، ماهیت عقد قرارداد کار، مدت خدمت اجبر، و میزان ضرر وارده. و قانون کار افغانستان نیز در ماده 104 و فقره (1 و 2) در مورد مسئولیت کارکن در ارتباط خساره مالی چنین می گوید: "(1) کارکن در صورتی از خساره اینکه حین اجرای وظیفه به اداره وارد می شود، مسئول است که خساره وارده ناشی از تقصیر وی باشد. (2) کارکن از خساره احتمالی ناشی از جریان عادی کار مسئول شمرده نمی شود."⁴ و در ادامه در ماده 105 خود در مورد جبران خساره مالی چنین صراحت دارد: "هرگاه خساره وارده به اداره، ناشی از تقصیر چند نفر کارکن باشد، اندازه جبران آن برای هر یک طور جداگانه و متناسب به نوع و حدود مسئولیت آنها تعیین می گردد."⁵ و این منطبق بر آن چیزی است که فقهاء آن را تخطی و تقصیر می نامند، و این اصل کلی برای تضمین متعهد در یکی از قراردادها است، تا از این طریق بتوانیم تخطی و تخلفات ناشی از تعهدات کار کارگر را در یکی از قراردادها پی گیری نماییم، قانون دانان مسئولیت قراردادی را به "مجازات عدم اجرای قرارداد"⁶ تعریف می کنند، برای انجام این مسئولیت، سه شرط باید وجود داشته باشد و در هیچ نوع از قراردادی، به محض اجرا نشدن تعهد، بر عهده کارگر یا

1 مسئولیت ناشی از دو چیز است یا قراردادی است که در حالت تعهد بدهکار به موجب قرارداد در قبال طلبکار لازم می شود و یا مسئولیت مدنی است که بر اساس تقصیر بوجود می آید و هیچ نوع قراردادی ما بین آنها وجود ندارد.

2 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355.

3 همان.

4 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

5 همان.

6 سلطان: مصادر الالتزام 261.

صاحب کار و دیگر متعهد له لازم نمی شود و آن شروط عبارت اند از¹: اینکه قرضدار/دائن مرتکب خطا و اشتباه شود، طلبکار موجب ضرر شود و این خسارت ناشی از خطا و تقصیر مدیون باشد. پس بنابراین، مسئولیت یا ضمانت قراردادی بر عهده کارگر لازم نخواهد شد، مگر اینکه از طریق او تقصیر و تخطی صورت گرفته باشد، و صاحب کار متضرر شود و همچنین علیت و سببیت بین آنها متحقق شده باشد؛ به این معنا که ضرر صاحب کار، در نتیجه سهل انگاری و تقصیر کارگر باشد، پس اگر این سه شرط متحقق شد در حال که اینها ارکان مسئولیت قراردادی نیز است، مسئولیت بر عهده کارگر ثابت می شود و او باید ضمانت را متحمل شود.

همان گونه که کارگر بر اساس قواعد تبعیت قانونی، تابع کارفرما می باشد، و بر همین اساس، صاحب کار «مسئول اعمال کارگری است که توسط او استخدام شده است، و برنده تولیدات مثبت او در محل کار است و ضامن خساراتی است که این کارگر ممکن است به او وارد نماید»²؛ از آنجایی که کارگر دستورات و خواسته های صاحب کار را مطابق با آنچه که مراقبت شخص عادی مقتضی آن است، از خود انجام می دهد، بنابراین، در صورت تعهد کارگر به این امر، هیچ بار مسئولیت سنگین بر عهده او لازم نخواهد شد، مگر اینکه مرتکب اشتباه و خطایی شود که مسئولیت قراردادی او را به دنبال داشته باشد.

قانون مدنی افغانستان در ماده 787 در فقره دوم خود در رابطه به جبران خساره کارمندان دولتی چنین می گوید: "2-موظف عام از فعلی که غیر را متضرر ساخته، وقتی مسئول پنداشته می شود که آن را باسناد امر آمری که اطاعت امر وی واجب بوده و یا به موجب آن اعتقاد داشته باشد، اجراء نماید. همچنان اعتقاد خود را، در مورد مشروعیت فعل مذکور مستند به اسباب معقول و رعایت احتیاط مقتضی در آن، ثابت نماید." ³ بر اساس این ماده، در صورت عدم توان اثبات، کارمند مقصر و ضامن عمل خود خواهد شد.

جبران خساره، چون یک مسئله وسیع و گسترده است، بدین اساس قانون کار افغانستان در ماده 119 فقره دوم خویش که چنین صراحت دارد: "(2) طرز تثبیت، اندازه و جبران خساره معلولیت یا ضرر صحی مرتبط به کار و مسئولیت نقض کنندگان تخنیک ایمنی و قواعد حفظ الصحه محیط کار مندرج این قانون توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد." ⁴ با توجه به ماده قانونی فوق، مقرر جبران

1 سلطان: مصادر الالتزام ص 261-262.

2 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مورخ 15/10/1355. ماده 791.

3 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مورخ 15/10/1355. ماده 791.

4 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

خساره ضرر صحتی مرتبط به کار وضع و تصویب گردید. ساحت تطبیق این مقررہ عام است کہ تمام نهاد های دولتی و غیر دولتی را شامل می گردد و در همه آنها قابل تطبیق می باشد. در این مقررہ در ماده پنجم، در رابطه به حالات و شرایط جبران خساره چنین می گوید: "خساره وارده به کارکن در حالات آتی جبران می گردد: 1- حین اجرای کار کہ کارکن از طرف اداره، کارفرما یا اشخاص حقیقی به انجام آن موظف می باشد. 2- ضرر وارده در مسیر راه از منزل به اداره یا با گشت به منزل با در نظر داشت فاصله زمانی. 3- ضرر وارده ناشی از امراض مسلکی، فنی و حرفوی مرتبط به کار."¹ و در ادامه به ماده ششم این مقررہ در مورد شرایط جبران خساره، چنین تسجیل یافته است: "(1) هرگاه وقوع حادثه ناشی از قصور کارکن نباشد، خساره وارده مطابق احکام این مقررہ به کارکن متضرر، جبران می گردد. (2) هر گاه وقوع حادثه ناشی از عمل قصدی بی احتیاطی کارکن یا حالت سکر به اثر استعمال مواد مخدر و نشه آور تثبیت گردد، مستحق جبران خساره نمی باشد. (3) هر گاه وقوع حادثه ناشی از عدم رعایت مکلفیت های اداره و کارکن باشد در این صورت تقصیر اداره و کارکن، مطابق احکام مندرج ماده 7 این مقررہ به فیصدی تعیین و درج محضر شده و متناسب به فیصدی تقصیر اداره، خساره وارده به کارکن جبران می گردد." و موضوعاتی چون مکلفیت های پرداخت و چگونگی آن به نسبت طولانی شدن موضوع، صرف نظر گردید.

جزء دوم: ضمانت نماینده و جانشین کارگر از منظر قوانین افغانستان:

قسمیکه قبلاً تذکر داده شد کہ انجام کار و تعهدات باقیمانده کارگر بر عهده شخص اوست، بناءً کارگر شخص دیگری را، نماینده و جانشین گرفته نمی تواند، پس اگر شخص دیگری را اتفاقاً و تصادفی به عنوان نماینده بگیرد، در صورتی کہ نماینده به کارفرما ضرر و آسیبی وارد نماید، اعم از تقصیر، سهل انگاری و تخلف یا غیره، آیا کارگر در این حالت، ضامن می شود یا خیر؟ قانون گزاران، در صورتی کہ کارگر بدون اجازه صاحب کار، کسی را به جای خود نماینده بگیرد، بر تطبیق اصل کلی ضمان، اتفاق نظر دارند، زیرا آنها به این نظر هستند کہ "اگر بدهکار/ دائن از تعهد خود مخالفت نماید و اجرای تعهد را به دیگران (شخص ثالث) واگذار کند، در این صورت، مسئولیت او نه به تقصیر و خطای دیگران، بلکه بخاطر تقصیر و خطای خودش، است"²، کارگر در این حالت ضامن می شود، چون به تعهدات خود عمل نکرده است. ولی در صورتی کہ کارگر شخص دیگری را با اجازه صاحب کار، جانشین نماید، و جانشین او دچار تقصیر و تخلف شود، در این صورت، آنها

¹ وزارت عدلی، مقررہ جبران خساره ضرر صحتی مرتبط به کار، جریده رسمی شماره 18 مسلسل 1343 مورخ 27/01/1398.
² وزارت عدلی، مقررہ جبران خساره ضرر صحتی مرتبط به کار، جریده رسمی شماره 18 مسلسل 1343 مورخ 27/01/1398.

کارگر را ضامن می دانند، به دلیل اینکه، صاحب کار جانشین کارگر را تعیین نکرده و قوانین کار نیز بین آنها درست رعایت و یا متحقق نمی شود، و از طرف دیگر، آنها اجازه جانشینی توسط صاحب کار را، به منزله شمول جانشین در چارچوب قواعد و مقررات قانون کار، تلقی نمی کنند، بنابراین گویی که هیچ نوع قراردادی بین صاحب کار و کارگر به وقوع نپیوسته و یا امضا نشده است. از نظر قانون گزاران، کارگر نمی تواند شخص دیگری را برای انجام کار خود جانشین تعیین کند، مگر اینکه صاحب کار او به وی اجازه داده باشد، و کارگر در این حالت، در رابطه به انجام کار مسئول تلقی می شود، و اگر کارگر شخصی را بیاورد که با او کار کند یا در انجام کار، به او کمک نماید، هر چند با رضایت صاحب کار آورده باشد، تا زمانی که این جانشین توسط صاحب کار تعیین نشده باشد، کارگر مسئول هر نوع تخطی و تقصیر جانشینش خواهد بود.¹

صاحب کار، در حالت آسیب و ضرر، به کارگر مراجعه می کند، البته کارگر در صورت که جانشینش را بطور قانونی و عرف رائج تعیین کرده باشد، می تواند به جانشین خود، مراجعه نماید، اما قانون مدنی در این زمینه چنین مقرر می دارد که برای مسئولیت قراردادی مدیون نسبت به فعل و عمل غیر، دو شرط اساسی لازمی است:²

1) اینکه قرارداد بین طرفین یعنی کارگر و صاحب کار باید صحیح و قانونی باشد.

2) جانشین و نماینده، اجرا و انجام تعهد مدیون (در عقد قرارداد کار، مراد از مدیون کارگر است) را به حکم قانون و یا با توافق بین خود و طلبکارش (مراد از دائن، صاحب کار است)، بر عهده بگیرد.

پس بنابراین، "زمانی که مسئولیت قراردادی مدیون-کارگر در قبال فعل و عمل غیر، در برابر طلبکار- دائن، متحقق شود، او می تواند بر اساس نقش که دارد، به دیگری مراجعه کند، و این امر به تاسی یا از مسئولیت قراردادی وی خواهد بود؛ در صورت که پیشاپیش او را مکلف به انجام کار نموده باشد، و یا بر اساس مسئولیت تقصیری وی خواهد بود؛ و این امر در صورتی است که اگر شخص ثالثی قرارداد را مطابق حکم قانون اجرا کرده باشد"³، از این رو صاحب کار، می تواند به کارگر مراجعه نماید، و کارگر نیز در صورت قانونی بودن عمل شخص ثالث، حق رجوع به او را جهت اخذ ضمانت، دارا می باشد، البته قانونی بودن عمل غیر اینست که؛ کارگر شخص دیگر را به

1 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355، ماده 791.

2 سلطان، مصادر الالتزام، ص 266-267.

3 سلطان، مصادر الالتزام، ص 268.

اجازه صاحب کار، جانشین خود تعیین کرده باشد، و یا او را در چارچوب سلطه قانون و یا دستور قانون، جانشین تعیین نماید.

جزء سوم: تعلیق عقد قرارداد کار از منظر قوانین افغانستان:

در قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان، پیش از فسخ قرارداد کار، یک وضعیت دیگری پیش بینی شده است که تحت نام تعلیق عقد قرارداد کار یاد می شود. زیرا ممکن است عقد قرارداد کار، در زمان اجرا با موانعی رو برو شود و به صورت موقت، متوقف گردد. به عنوان مثال در حالاتی چون: خدمت عسکری، وظایف انتخاباتی، اتهام به جرم و تحت توقیف و تحقیق قرار گرفتن، تعطیل موقت کارگاه در اثر وقوع حوادث غیر مترقبه نظیر زلزله، طوفان و غیره که در حقوق کار از آن به نام (تعلیق قرارداد کار) یاد می شود. ممکن است قرارداد کار به سبب عوامل متعددی مانند اجرای کار، انقضای مدت قرارداد کار موقت، فوت کارگر، از کار افتادگی و غیره منحل شود که در حقوق کار آن را به نام "پایان و فسخ قرارداد کار" یاد می کنند. تعلیق به این معنا است که یک قرارداد کار به طور صحیح منعقد شده و تعهدات طرفین به طور منجز بوده، اما بنا بر علل اجرا و انجام تعهدات یکی از طرفین بدون اینکه قرارداد منحل گردد، به طور موقت متوقف می شود. پس از بر طرف شدن آن علت، قرارداد به حالت اولی از جهت اجرا و انجام تعهد بر می گردد، بناء در تعریف آن می توان چنین گفت که تعلیق عبارت از وقوع حالتی است که به موجب آن رابطه قراردادی بین کارگر و کارفرما اساساً بر هم نخورده بلکه اجرای تعهد طرفین به طور موقت الی برگشت اوضاع به حالت عادی متوقف می گردد. بر اساس این تعریف، تعلیق قرارداد کار یک وضعیت حقوقی است که بقای قرارداد کار را تضمین میکند و عدم اجرای تعهدات مورد تعلیق را مشروع می دانند. به طور کلی ممکن است قرارداد کار بر اثر قوه قاهره، اراده طرفین یا اراده یک طرف به تعلیق در آورده شود. قانون کار افغانستان تعلیق قرارداد کار را تعریف نکرده است، اما در فقره 1 ماده 21، حالات و موارد تعلیق قرارداد کار را چنین شرح داده است: "(1) قرارداد کار در موارد آتی به حالت تعلیق قرار گرفته و بعد از رفع آن حالت اصلی را دارا می باشد: 1-انجام خدمت عسکری. 2-اشتغال در وظایف انتخاباتی. 3-توقف موقت کار. 4-اتهام به جرم و تحت توقیف و تحقیق قرار گرفتن. 5-حوادث غیر مترقبه. 6-تعلیم یا تحصیل."¹

با توجه به آنچه بیان شد، تعلیق قرارداد کار، یعنی توقف موقت اجرای تعهدات از طرف یکی یا هر دو طرف قرارداد کار، خواه با اراده طرفین باشد، خواه خارج از اراده آن ها که سبب تعلیق قرارداد

¹ وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

کار می شود. تعلیق عقد قرارداد کار آثار و عواقب زیر را در پی دارد؛ در مدت تعلیق، قرارداد کار به قوت خود باقی می ماند و فسخ نمی شود و پس از سپری شدن تعلیق و شروع مجدد کار، قرارداد کار ادامه می یابد. برای شروع دوباره کار، نیاز به انعقاد قرارداد جدید نمی باشد. فقره 2 ماده 21 قانون کار چنین صراحت دارد که: "ایام حالات مندرج اجزای 1، 2، 4، 1 و 6 فقره (1) این ماده در صورتی به دوره کار کارکن قابل محاسبه می باشد که بعد از ختم دوزۀ عسکری، وظایف پست های انتخاباتی یا تعلیم یا تحصیل و بری الذمه شدن در خلال یک ماه به اداره مراجعه نماید."¹ و مطابق فقره 3 ماده 21: "حالات تعلیق مندرج اجزای 1، 2 و 6 این ماده در موسسات خصوصی تابع توافق طرفین قرارداد می باشد."² کارفرما به حفظ شغل کارگر تا پایان مدت تعلیق مکلف است. چون یکی از ویژگی های تعلیق قرارداد کار این است که پس از رفع حالت تعلیق، قرارداد به حالت پیش از تعلیق برمی گردد. در نتیجه، این حق کارگر است به کار قبلی اش برگردد و مکلفیت کارکن است که این شغل را تا پایان تعلیق قرارداد کار حفظ نماید.

در دوره تعلیق کارفرما به پرداخت مزد مکلف نیست. با توجه به اینکه در مدت تعلیق قرارداد کار، کارگر به کار اشتغال ندارد، بنابراین کارفرما نیز به پرداخت مزد به کارگر مکلف نمی باشد. پس از پایان مدت تعلیق، کارگر مکلف به انجام کار و کارفرما مکلف به پرداخت مزد و سایر امتیازات قانونی می باشد. مدت تعلیق قرارداد کار به عنوان سابقه کاری حساب نمی شود. مدتی که قرارداد کار به حالت تعلیق است، جزء مدت قرارداد کار و در نتیجه، سابقه کاری برای کارگر شمرده نمی شود.

جزء چهارم: فسخ و انتهای قرارداد کار، عوامل و اسباب آن از منظر قوانین و مقررات افغانستان: اما در رابطه به فسخ قرارداد کار باید گفت که این امر فقط با توافق طرفین یا با حکم محکمه ذی صلاح، می تواند اجرا شود، در غیر آن، صاحب کار در این فسخ، سوء استفاده کننده و متعسف به شمار می رود، قوه قضائیه در فسخ قرارداد کار، توان و اختیار بالقوه دارد، یعنی می تواند تصمیم بگیرد و در مورد فسخ قرارداد کار، هیچ نوع قضاوت نکند، و در عین حال تایید کند که کارگر مرتکب عیب و نقصی شده است که به صاحب کار، ضرر و آسیب رسانیده است، زیرا هر نقصی و عیبی، مستلزم فسخ قرارداد کار شده نمی تواند.

1 همان.
2 همان.

قراردادها بدون در نظر داشت شکل انعقاد و یا ماهیت آن، یک آغاز و یک پایان دارند که قرارداد کار نیز از این حکم مستثنی نیست¹. چنانچه ادامه اجرای تعهدات ناشی از قرارداد کار به هر علت ممکن نبوده و به صورت متعارف در آینده نیز از سر گرفتن آن امکان نداشته باشد، با انحلال یا خاتمه قرارداد کار مواجه خواهیم شد. انحلال قرارداد کار به اشکال مختلف صورت می‌گیرد، ولی در اینجا بر اساس قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان، پایان قرارداد کار از نوع فسخ قرارداد کار مطرح می‌شود. فسخ زمانی در قرارداد کار مطرح می‌شود که یکی از طرفین عقد، حین انعقاد عقد یا در جریان اجرای آن، نسبت به جانب مقابل، ظن غالب پیدا کند؛ طوری که ادامه اجرای قرارداد به مصلحت دانسته نشود، در این صورت اقدام به فسخ قرارداد خواهد شد. و در قسمت اسباب و عوامل فسخ قرارداد کار باید گفت که بر اساس ماده 23 قانون کار، در حالات زیر فسخ قرارداد کار امکان پذیر است:

1) فسخ قرارداد با توافق طرفین: فسخ قرارداد کار بر اساس توافق کارگر و کارفرما برای پایان دادن به رابطه کارگری و کارفرمایی امکان پذیر است. مثلاً کارفرما با کارگر برای انجام کاری برای پنج سال قرارداد کرده است. در صورت توافق، کارفرما و کارگر می‌توانند قرارداد کار را قبل از تکمیل مدت متذکره، فسخ نمایند.

2) ختم قرارداد معین کار: قرارداد کار از لحاظ مدت انجام تعهد به: قرارداد معین (موقت) و غیر معین (دایمی، نامعلوم) دسته بندی می‌شود. قرارداد معین (موقت) بر اساس فقره 4 ماده 14 قانون کار: "میعاد قرار داد معین یک سال بوده و با توافق طرفین، تمدید شده می‌تواند..."² در قرارداد معین، برای انجام تعهد، زمان، معلوم و مشخص است و طرفین در زمان انعقاد قرارداد، انجام تعهدات خود را محدود به زمان مشخص می‌کنند. در صورت پایان مدت مشخص شده در قرارداد، تعهدات طرفین نیز پایان می‌یابد. مثلاً کارفرما با کارگر برای انجام کاری، برای مدت دو سال قرارداد کار را انعقاد کرده اند؛ پس از تکمیل شدن دو سال، قرارداد کار به صورت خود به خودی پایان می‌یابد، مگر اینکه طرفین قرارداد به صورت صریح و یا ضمنی، میعاد آنرا تمدید کنند. تمدید قرارداد کار به صورت صریح یعنی اینکه کارفرما و کارگر به صورت کتبی و یا شفاهی قرارداد کار را برای مدت معین تمدید نمایند. طوری که اشاره شد، مطابق فقره 4 ماده 14 قانون کار: "میعاد قرارداد می‌تواند با توافق طرفین تمدید شود. تمدید قرارداد کار به صورت ضمنی نیز

¹ رفیعی، احمد (1392)، "حقوق کار (دفتر یکم مبانی نظری حقوق کار و نظام حقوقی حاکم بر قرارداد کار در ایران)"، انتشارات نگاه بینه، چاپ اول، تهران-ایران، ص 333.

² وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

امکان پذیر است.¹ در ادامه فقره 4 ماده 14 قانون کار آمده است که: "... در صورتی که در ختم قرارداد معین، طرفین در مورد تمدید یا عدم تمدید تا یک ماه اقدام ننمایند، قرارداد با شرایط قبلی تمدید شده تلقی می گردد." ² بنابراین قانون کار، به پایان رسیدن میعاد قرارداد کار را به عنوان یک مورد از فسخ قرارداد کار بر شمرده است، اما این ختم قرارداد کار است نه فسخ آن.

3) فسخ قرارداد کار به سبب تقاعد: طوری که در مبحث حقوق کارگر مطالعه شد، تقاعد در لغت به دورانی گفته می شود که معمولاً در آخر عمر، عضو اداره یا موسسه ای پس از مدتی خدمت، بدون انجام دادن کار، حقوق خود را از صندوق آن اداره یا موسسه دریافت می دارد. در اصطلاح حقوقی، تقاعد وضعیت مستخدمی است که به خواست خود یا به تصمیم دولت به علل مختلفی چون رسیدن به بزرگی سن یا سابقه معین، خدمت وی خاتمه یافته و از معاش تقاعد بر خور دار می شود. بنابر این وقتی کارگر به هر علتی مانند رسیدن به سن تقاعد، محکومیت به حبس، مریضی ناشی از کار و... به تقاعد برسد، قرارداد کار فسخ می شود.³

4) فسخ قرارداد کار به سبب وفات: قرارداد کار از عقود است که شخصیت کارگر در آن نقش اساسی دارد و به اعتبار شخصیت وی قرارداد منعقد می شود؛ و همچنین تعهدات کارگر به انجام کار قائم به شخص است. با توجه به خصوصیت مزبور، طبیعی است زمانی که کارگر فوت می کند، امکان ادامه قراردادکار وجود ندارد و قرارداد کار منحل یا به صورت یکطرفه فسخ می شود.⁴

5) معلولیت مانع انجام کار: معلولیت به ناتوانی در انجام تمام یا قسمتی از فعالیت های عادی زندگی فردی یا اجتماعی به علت وجود نقصی مادرزادی یا اکتسابی در قوای جسمانی یا روحی اطلاق می شود؛ مانند: از دست دادن عضوی از اعضای بدن، نابینایی مادر زادی یا در اثر حادثه پی، ناشنوایی مادر زادی یا در اثر حادثه پی. در اینجا منظور این است در صورتی که کارگر در جریان کار معلول شود، طوری که معلولیت مانع انجام کار شود، قرارداد کار به فسخ مواجه می شود. مثلاً اگر کارگری در یک قرارداد به مدت پنج سال، انجام کاری را برای کارفرما متعهد شده است، اما در سال سوم در اثر حادثه مرتبط و یا غیر مرتبط به کار، یک پای خود را از دست دهد و در نتیجه قادر به ادامه کار نباشد، قرارداد کار فسخ می شود.⁵

1 همان.

2 همان.

3 سلطانی، نعمت الله، "حقوق کار افغانستان"، چاپ سوم، مؤسسه انتشارات مقصودی، سال 1398 هـ، کابل، افغانستان، ص 226. با اندک تصرف.

4 سلطانی، نعمت الله، "حقوق کار افغانستان"، چاپ سوم، مؤسسه انتشارات مقصودی، سال 1398 هـ، کابل، افغانستان. با اندک تصرف. ص 227.

5 همان.

6) **توقف کار بیشتر از شش ماه:** توقف کار در اداره بر هر عاملی که باشد، در صورتی که پیش از شش ماه دوام کند، سبب فسخ قرارداد کار می شود.

7) **انحلال اداره یا تقلیل تعداد کارکنان:** انحلال اداره یعنی از بین رفتن اداره، خواه به صورت ارادی باشد یا غیر ارادی؛ مثلاً با نبود پروژه، یک اداره منحل می شود یا از لحاظ قانونی جواز فعالیت یک اداره گرفته شود. تقلیل تعداد کارکنان عبارت از حالتی است که یک اداره یا سازمان به علت گوناگون، بخواهد تعداد کارکنان خود را محدود کند، در این صورت تعداد از کارکنان از ادامه وظیفه باز خواهند ماند. به هر صورت هر گاه اداره ای منحل شود، قرارداد کار به تمام کارکنان اداره منحل شده و فسخ می شود؛ و همچنین اداره ای که تعداد کارکنان خود را تقلیل می دهد، قرارداد کار کارکنان تقلیل یافته فسخ می شود.¹

8) **محکومیت از طرف محکمه ذیصلاح:** در صورتی که کارکنی در اثر فعل یا ترک فعلی مرتکب عمل جرمی شود، پس از قطعی شدن حکم نهایی محکومیت او به جزایی که مانع کار شود، قرارداد کار با او فسخ می شود.

9) **تخطی مکرر بعد از تطبیق مؤیدات تأدیبی:** کارفرما می تواند مؤیدات تأدیبی را بالای کارکن اجرا نماید. مؤیدات تأدیبی بر اساس ماده 95 قانون کار، شامل: توصیه، اخطار، کسر معاش، تبدیلی و در نهایت فسخ قرارداد کار می باشد. بنابراین، در صورتی که کارکن به صورت مکرر بعد از تطبیق مؤیدات تأدیبی مرتکب تخطی شود، قرارداد کار با او فسخ می شود. همچنین هر گاه کارکن در صورتی که مجدداً در کار قبلی تعیین شود و او از کار امتناع ورزد، قرارداد کار با او فسخ می شود.²

10) **عدم قناعت بخشی دوره آزمایشی:** مطابق ماده 17 قانون کار: "طرفین قرارداد می توانند به توافق همدیگر مدتی را با نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این مدت که بیشتر از سه ماه بوده نمی تواند، طرفین قرارداد می توانند با اطلاع جانب مقابل، قرارداد را فسخ نمایند."³ از این ماده قانونی، فهمیده می شود که در صورت قناعت بخش نبودن دوره آزمایشی، قرارداد کار فسخ می شود. در صورت فسخ قرارداد کار، اداره مکلف است حقوق و امتیازات باقی مانده کارکن را به خود وی و در صورت وفات، به وارث قانونی او بپردازد. فسخ قرارداد کار به استثنای حالت

1 همان.

2 سلطانی، نعمت الله، "حقوق کار افغانستان"، چاپ سوم، مؤسسه انتشارات مقصودی، سال 1398 هـ، کابل، افغانستان، ص 227. با اندک تصرف، ص 229.

3 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

توقف طرفین، در صورتی جواز دارد که امکان تبدیلی کارکن در عین اداره به کار مماثل طبق موافقه وی میسر نباشد. در صورتی فسخ قرارداد کار بر اساس حالاتی که در بالا بیان شد، اداره مکلف است در خلال مدت یک ماه، موضوع را به کارکن اطلاع دهد.

بر اساس ماده 24 قانون کار، اطلاع رسانی تحریری فسخ قرارداد کار مهم است، چنانکه تصریح می دارد: "کارکن قراردادی می تواند قرارداد کار با مدت غیرمعین را با اطلاع تحریری یک ماه قبل فسخ نماید."¹ همچنین فقره دوم این ماده صراحت دارد که: "کارکن می تواند قرارداد کار معین را قبل از ختم مدت، به اطلاع و یا بدون اطلاع قبلی در موارد آتی فسخ نماید:

أ. در صورتی که اداره تعهدات قرارداد کار یا احکام این قانون را نقض کرده باشد.

ب. در حالت مریضی دوام دار صعب العلاج، معلولیت و سایر معاذیری که مانع کار ادامه کار او شود.

ج. کارکن یا ممثل قانونی وی از فسخ قرارداد کار مطابق احکام مندرج فقره های 1 و 2 این ماده موضوع را طوری تحریری غرض جلوگیری از بروز اختلاف احتمالی به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، اطلاع می دهد."²

اما قانون مدنی افغانستان در رابطه به فسخ و انتهای عقد قرارداد کار، وضعیت و حالت های متعددی را بیان نموده است؛ مثلا در ماده 1533 در صورت عدم تعیین مدت قرارداد کار، طرفین را اختیار داده است تا به مطابق رضایت خویش هر زمانی را که خواستند، بعد از مرور مدت دو ماه از اطلاع دهی، عقد را فسخ نمایند.³ و در ادامه به ماده 1534 پایان قرارداد کار را مشروط به پایان مدت آن، گذاشته است، زمانی که مدت عقد نهایی شد، عقد به انتهاء می رسد، مگر اینکه بعد از آن طرفین تجدید عقد نمایند.⁴ همچنین در ماده 1548 در چند حالت، به صاحب کار به صورت یک طرفه بدون اطلاع قبلی، در جهت فسخ عقد قرارداد کار، اختیار کامل داده است؛ مثلا در حالت جعل و تقلب توسط کارگر. در صورت ارزیابی غیر موفقانه کارگر توسط کارفرما، در حال وقوع عمل عمدی و تقصیر از جانب کارگر، در حال غیر حاضری متداوم، در صورت عدم ایفای وجایب معینه توسط اجیر، محکومیت اجیر به جرم از طرف محکمه، در صورت افشای اسرار اداره، در حال اثبات ارتکاب جرم مخالف اخلاق و آداب عامه در جریان کار، در حال تجاوز کارگر علیه رئیس. اینها از

1 همان.

2 همان.

3 وزارت عدلیه، "قانون مدنی افغانستان"، جریده رسمی، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355.

4 همان.

جمله مواردی است که در این حالات، صاحب کار بدون اخطار قبلی، می تواند قرارداد کار را یک طرفه فسخ نمایند¹. و در ماده 1549، عین اختیار را به صورت مشروط به کارگر داده است، چنانکه کارگر در حالات ذیل می تواند عقد قرارداد کار را بدون اطلاع قبلی فسخ نماید: 1- در صورت بروز فریب و غش از جانب صاحب کار. 2- در حالت عدم ایفای تعهدات توسط صاحب کار طبق توافق نامه. 3- در صورت ارتکاب فعلی مخالف آداب عامه با کارگر یا خانواده آن توسط صاحب کار. 4- در حالت تجاوز صاحب کار یا نایب او علیه کارگر. 5- در حالت بروز تهدید خطر بزرگ مضر صحت به کارگر. در تمامی این موارد، کارگر می تواند بدون اطلاع قبلی، قرارداد کار را فسخ نماید². و در ماده 1550 موت اجیر و صاحب کار را نیز سبب فسخ قرارداد کار تعیین نموده است³.

مبحث چهارم: مبادی فقهی و قانونی حاکم بر مجازات های تأدیبی و انضباطی

مطلب اول: مبادی فقهی حاکم بر مجازات های تأدیبی و انضباطی:

جزء اول: تعریف مجازات های انضباطی و تأدیبی و جایگاه آن از منظر شریعت اسلام:

بند اول: تعریف مجازات و جایگاه آن در فقه اسلامی: جزا و مجازات در لغت: به معنای مکافات، پاداش و کیفر می باشد⁴. و در اصطلاح: "الجرائم محضورات شرعیة زجر الله تعالی عنها بحد أو تعزیر"⁵، یعنی جزا ها عبارت از ممنوعات شرعی هستند که الله متعال آنها را بوسیله مشروع ساختن حدود و تعزیرات منع قرار داده است. "و منظور از حدود، گناهیانی می باشند که از طرف شریعت اسلام برای آنها جزای مشخص تعیین گردیده است، مثل زنا که در مقابل آن، حد زنا تعیین گردیده است و یا نوشیدن شراب که در مقابل آن حد شرب خمر تعیین گردیده است.

همان طوری که در معنی لغوی بیان شد، جزا به معنی مکافات و مجازات هر دو استعمال می شود، یعنی در جاهای خیر به معنی مکافات و در جاهای شر به معنی مجازات است. چنانکه خداوند متعال می فرماید: {وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءُ الْحُسْنَىٰ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا} ⁶ ترجمه: "و اما کسی که ایمان آورد و عمل صالح انجام دهد، پاداشی نیکوتر خواهد داشت؛ و ما دستور آسانی به او خواهیم داد." و در آیه مبارکه فوق، جزا به معنای پاداش نیک و مکافات است. و در جای دیگر خداوند متعال می فرماید: {وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ

¹ همان.

² همان.

³ همان، ماده 1550.

⁴ معین، محمد، "فرهنگ فارسی معین"، انتشارات فرهنگ نما، چاپ: سوم، سال 1386 هـ، ص 221.

⁵ عبدالقادر عوده، التشریح الجنائی الاسلامی مقارنا بالقانون الوضعی، مکتبه حقانیه، ج 2، ص 44، کوئته پاکستان.

⁶ سورة الکهف آیت نمبر 88.

الظَّالِمِينَ¹ ترجمه: "کیفر بدی، مجازاتی است همانند آن؛ و هر کس عفو و اصلاح کند، پاداش او با خداست؛ خداوند ظالمان را دوست ندارد!". در این آیه، جزا به معنای مجازات است. در شریعت مقدس اسلام هر گاه کسی کار مخالف شریعت اسلام را انجام می دهد، مورد مذمت، تقبیح و معاقبه قرار گرفته و در نهایت مورد مجازات قرار می گیرد، چنانکه، آیات حدود، قصاص، کفارات مصداق این بحث می باشند، به طور مثال خداوند متعال می فرماید: {وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَاةٌ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ²} ترجمه: "و برای شما در قصاص، حیات و زندگی است، ای صاحبان عقل و خرد! شاید شما تقوا پیشه کنید." در مورد سارق نیز قرآن کریم می فرماید: {وَالسَّارِقُ وَالسَّارِقَةُ فَاقْطَعُوا أَيْدِيَهُمَا جِزَاءً بِمَا كَسَبَا نَكَالًا مِنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ³} ترجمه: "دست مرد دزد و زن دزد را، به کیفر عملی که انجام داده اند، بعنوان یک مجازات الهی، قطع کنید! و خداوند توانا و حکیم است." همچنین قرآن کریم در مورد زناکار (مرد و زن)، چنین می فرماید: {الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِائَةَ جَلْدَةٍ وَلَا تَأْخُذْكُمْ بِهِمَا رَأْفَةٌ فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَلَيْشَهَدَ عَذَابُهُمَا طَائِفَةٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ⁴} ترجمه: "هر یک از زن و مرد زناکار (مؤمن، ازاد، بالغ، غیر متأهل) را صد تازیانه بزنید؛ و نباید رأفت (و محبت کاذب) نسبت به آن دو شما را از اجرای حکم الهی مانع شود، اگر به خدا و روز جزا ایمان دارید! و باید گروهی از مؤمنان مجازاتشان را مشاهده کنند!". از آیات متبرکه واضح می گردد که هر کس تخطی نماید، باید که به جزای اعمال خود برسد، روی این ملحوظ، اگر کارگر در کار خود خیانت می کند، باید که به جزای اعمال خویش رسانیده شود. پیامبر اکرم^ﷺ نیز در این رابطه می فرماید: {لو أن فاطمة بنت محمد سرقت لقطععت يدها⁵}، یعنی "اگر فاطمه دختر محمد، دزدی نماید دست وی را قطع می نمایم."

بند دوم: تعریف تأدیب و جایگاه آن در شریعت اسلام: تأدیب در لغت: به معنای؛ تربیت کردن و تنبیه نمودن. و در اصطلاح: ضرب و شتم تهدید و خشونت آمیز را تأدیب گفته می شود.⁶ تأدیب مرادف تعزیر است؛ هر گاه کسی کار خلافی را انجام دهد که به سرحد حدود و کفارت نباشد، مورد تأدیب و یا تعزیر قرار می گیرد، تا در آینده از ارتکاب همچون عملی خود داری نماید، بنابراین، در صورتی

1 سورة الشورى آیت نمبر 40.

2 سورة البقرة آیت نمبر 179.

3 سورة المائدة آیت نمبر 38.

4 سورة النور آیت نمبر 2.

5 ابو عبدالرحمن احمد به شعیب بن علی الخراسانی النسائی (1996)، سنن النسائی، تحقیق: عبدالفتاح ابو غده، مكتب المطبوعات الإسلامية، حلب، سوریا، ج8، ص 73.

6 ابراهیم بن صالح بن ابراهیم التتم 2012م، الوكالة الشرعية، معنى التأديب، <https://www.alukah.net/sha/ria/0/39907>

که کارگر مرتکب کار خلافی گردد، نظر به تقصیر وی برای او از نظر شریعت و قانون مجازات تعیین می گردد.¹

اجرای مجازات بالای متخلفین، از یک طرف باعث تأدیب شخص متخلف گردیده و از طرف دیگر، عبرت و پندی برای همکاران وی در محل کار می شود. نظم و انضباط، یکی از ابزارهای مهم موفقیت اداره سالم به شمار می رود و این امر زمانی میسر خواهد بود که در اداره نظام تأدیب به طور درست و عادلانه تطبیق شود. مواردی که تأدیب را مجاز می سازد، عبارت است از:

أ. **اصلاح شخص کارگر و کارمند:** هدف از تأدیب اصلاح کارگر و کارمند است. فقهاء، اولین نسخه را که برای اصلاح وی بیان می دارند، تأدیب قهری و ارشادی او می باشد، به این معنی که اگر کارگر کاری انجام می دهد که خلاف اهداف اداره باشد، کارفرما می تواند او را توصیه و ارشاد نماید، تا در آینده مرتکب چنین عملی نگردد.²

ب. **حفظ منافع:** هدف از تأدیب، حفظ منافع عمومی و منابع نهاد است. حفظ منافع از مهم ترین هدف تطبیق و اجرای تأدیب به شمار می رود؛ زیرا اگر یک نهاد یا شرکت به اثر تخطی های یک تعداد از انسان ها متضرر می گردد، و در نهایت منجر به ورشکستگی آن می شود، تنها یک فرد و یا شرکاء متضرر نمی گردند، بلکه ضرر آن متوجه تمامی جامعه نیز می شود.

جزء دوم: عوامل و اسباب ترویج مجازات و تأدیب، فلسفه و حکمت عملی آن از نگاه فقه اسلامی:

شریعت مقدس اسلام، برای صاحب کار اجازه داده است تا در صورت تخلف و تخطی کارگر در جریان کار، مطابق به عقد قرارداد و میزان تخطی، جبران خسارت و یا فسخ قرارداد نماید، اما فقهای متقدمین در رابطه به مجازات های تادیبی مستقلاً کدام بحثی نداشته و به دلیل جدید بودن موضوع، آنها به این مسئله نپرداخته اند، و چنین به نظر می رسد که شریعت مقدس اسلام نیز، در برابر این نوع از مجازات ها که دولت با اختیارات و صلاحیت که دارد به نفع کارفرما و صاحب کار، تعیین نموده است، مانعی ایجاد نکرده و کدام محدودیتی نیز در این زمینه وضع نکرده است، و دلایل آنها بشرح ذیل است:

1) توسعه و پیشرفت شتاب زده در عرصه تولیدات در عصر مدرن، و تحت تأثیر قرار گرفتن تمامی کارگاه ها و کارخانه ها زیر عناصر جهانی شدن، شمشیر مسلطی بر گردن کارفرمایان، کارخانه داران و تولیدکنندگان به شمار می آید و تمامی آنها را مکلف به اطاعت و فرمانبرداری از آن نموده

¹ همان.

² صدیقیار، عنایت الله، عالمزی، ضیاء الرحمن، "حقوق کار و تأمینات اجتماعی در اسلام"، چاپ اول، ناشر بنیاد آسیا-افغانستان، سال 1398، کابل، ص 112.

است، بنابراین ایجاد محدودیت برای کارفرما و صاحب کار در مواقعی که کارگر و کارمند در جبران خسارت یا فسخ قرارداد از تعهدات خود با آنچه در قواعد فقهی و قانونی بطور یکسان معین شده است، تخلف نماید، موجب حرج شدید و ضرر واقعی برای کارفرما و صاحب کار می شود، و از طرف دیگر، کارگر و کارمند معمولاً از ارائه جبران خسارت در زمان لزوم و استحقاق آن، برای صاحب کار، راضی و خوش نمی باشد، و همچنین مراحل فسخ قضایی نیز ممکن است طولانی تر شود و به این شکل به نتایج مطلوب، دست پیدا نمی کند، خصوصاً بعد از حدوث فساد در دیون که خود باعث می شود تا مراحل قضایی طولانی تر شود، و همچنین عدم توانایی کارفرما و صاحب کار یا نماینده وی در نظارت دقیق بر کلیه امکانات مؤسسه کارگری، سبب می شود که وجوه اثبات قانونی آن را طبق معمول، غیر ممکن بسازد و همینطور تخلف کارگر، مبهم و مجهول باقی بماند، و در نتیجه لزوم جبران خسارت و فسخ قرارداد نیز ثابت شده نمی تواند.

(2) امروز مجازات های انضباطی و تادیبی در بین کارگران به یک امر رایج و متعارف تبدیل شده است، مفهوم آن گسترش یافته و شرایط و اقسام آن در این عصر در میان آنان روشن شده است و آنها به این امر، متعهد ماندند، همین وجه است که این نوع از مجازات ها نتیجه داده است، و جایگاه خود را در واداشتن کارگر، به انجام تعهداتش در برابر آن، به بهترین وجه آن، به اثبات رسانیده است، این مجازات ها نه با نصوص کتاب و سنت و نه با احکام شرعی، مغایرت دارد، بنابراین به یک عرف رایج و متعارف، مبدل گردیده است، همانطور که در قواعد کلی فقه اسلامی تصریح شده است که: {المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً}¹، یعنی " آنچه در عرف شایع باشد، مثل آن است که در عقد شرط گردیده است "، مفهوم این قاعده آنست: آنچه که در عرف معتبر و معروف باشد، در معاملات بمنزله شرط معتبر می باشد و لو اینکه به آن تصریح هم نکرده باشند، و قاعده فقهی دیگر نیز چنین تصریح نموده است که {العادة محكمة}²، یعنی " نزد شرع، عرف و عادات، اعتبار محکم دارد"، این یکی از جمله قاعده های فقهی کاربردی است که معنای آن اینست که؛ عادت و عرف مردم (عرف خاص یا عام) طریقی برای اثبات حکم شرعی برای مسائل فرعی- فقهی است. این قاعده مبنی بر این است که در وقایع متعدد؛ شرع، دلیلی ندارد و برای رسیدن به حکم شرعی در این گونه موارد، باید به عرف و عادت عمومی مسلمانان، مراجعه کرد، بنابراین، زمانی که کارگر و کارمند، قرارداد کار را منعقد می کند، از مجازات های انضباطی و تادیبی نیز

1 قد سبق تخريجه في ص 237.
2 السيوطي: جلال الدين عبدالرحمن بن أبي بكر، الإشباه و النظائر في قواعد و فروع فقه الشافعية، تحقيق: عبدالكريم، الفضيلي، ط1، المكتبة العصرية، بيروت-لبنان، 1421هـ-2001م. ص 121.

مطلع و آگاه می شود، به این معنا که او اصلاً از قبل به آن آگاه بوده است، و این امر در بین مردم، به یک عرف رائج تبدیل شده است، گویا که کارفرما و صاحب کار آن را در عقد قرارداد کار، شرط کرده بود، پس توسل به آن، قضاوت و داوری با آن جایز است.

(3) بدون شک، انتقال مرجع مجازات از دولت به کارفرما و صاحب کار، به این معنا است که به یک نهاد خاص برای اجرای مجازات تعزیری، مجوز صادر نماید، و این امر، در حقیقت یک نوع سیاست شرعی است که دولت در قبال یک گروه خاص جامعه انجام می دهد، چنانچه قاعده فقهی در سیاست شرعی چنین مقرر می دارد که: "رفتار امام نسبت به رعیت، بستگی به مصلحت جامعه دارد"¹، و در مجموع نظر فقهای شریعت اسلام نیز، بر همین امر استوار است که این نوع از مجازات ها برای جلب مصلحت عامه مفید و مؤثر است، البته ایجاد محدودیت برای کارفرما و صاحب کار در جهت جبران خسارت و یا فسخ قرارداد، موجب حرج و ضرر وی می شود، لذا آنچه در قانون کار و قانون کارکنان خدمات ملکی در خصوص انتقال و واگذاری اختیار مجازات از دولت به کارفرما و صاحب کار تصریح شده است، معتبر و جایز است.

(4) دولت از امکان خودسری و سوء استفاده صاحب کار، در اعمال مجازات برای کارگر، غفلت و سهل انگاری نکرده است، بلکه اقتدار و اختیاراتی که به او اعطا می کرد، شامل مجموعه ای از شرایط و کنترل هایی بود که از طریق آن ها ممکن نبود که از منطق عدالت خارج شود و به نقش بی عدالتی ها قرار گیرد، و از احقاق حق عدول نماید و به بی عدالتی و ظلم تداوم بخشد، پس بنابراین، این امر جلب مصلحت و دفع مضرت را در پی داشت، و بدین ترتیب، تأیید شد که این نوع از مجازات ها و جرایم تأدیبی، مخالف شریعت مقدس اسلام و احکام آن نیست.

مطلب دوم: مبادی قانونی حاکم بر مجازات های تأدیبی و انضباطی از منظر قانون:

هر گاه کارمند و کارگر یا کارکنان خدمات ملکی به مسئولیت ها و مکلفیت های وظیفوی خود اخلاص نمایند، از نگاه قانون کار و قانون کارکنان خدمات ملکی، مورد تأدیب قرار می گیرد. مسایل مربوط به ماهیت مجازات های انضباطی و تأدیبی، ارکان، جزاها و مقامات صلاحیت دار تطبیق تأدیب، طی چند اجزاء و مطابق با قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان، پرداخته می شود.

1 الزرکشی: محمد بن بهادر، المنثور فی القواعد، تحقیق: محمد حسن اسماعیل، ط1، دارالکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1421هـ-2001م. ج 1، 183.

جزء اول: تعریف مجازات های انضباطی و تأدیبی، جایگاه، انواع و شرایط آن از منظر قانون:

بند اول: تعریف مجازات های انضباطی و تأدیبی، جایگاه و فلسفه وجودی آن از منظر قوانین: برای مجازات های انضباطی و تأدیبی، تا اکنون کدام تعریف مشخص از طرف قانون گزاران ارائه نگردیده است؛ معمولاً قانون گذار بر عکس آنچه در جرم جنایی عمل می کند، از جرم تأدیبی تعریف مشخصی ارائه نمی دهد و غالباً به ذکر مکلفیت ها و مسؤولیت ها اکتفا نموده و تأکید می کند بر این که مأمور اداره، باید به این مکلفیت ها متعهد بوده و از اخلاق آنها امتناع ورزد. شاید نگرانی قانون گذار در توصیف تخلفات تأدیبی و انضباطی به «جرم» از این جهت باشد که بین «تخلفات اداری» و «جرایم جنایی» ممکن است اشتباه شود و بین مصادیق هر دو خلط گردد.

برخی از قانون گزاران، چنین تعریف نموده اند که سلطه و یا اقتدار انضباطی و تأدیبی، مجموع ابزارهایی است که رهبر پروژه از قرارداد کار به دست می آورد و یا از آن استفاده می کند، مانند تضمین برای عملکرد خوب کارگران، و منظور از تنبیه انضباطی این است که متخلف را سرزنش کند و دیگران را از آن عمل بازدارد تا پیشاپیش از وقوع واقعه جلوگیری به عمل آید، مجازات های انضباطی قدرت و اختیاری است که از طرف دولت به صاحب کار اعطا می شود تا کارمند و کارگری را که در قرارداد کار به تعهدات خود عمل نکرده است، و یا اخلاق و تخلف نموده است، مورد تنبیه و توبیخ قرار دهد و دیگران را بازدارد و در ضمن، به او تذکر و هشدار دهد تا در کاری که مرتکب شده است، دو باره نیفتد و آن را انجام ندهد.

با توجه به مطالب فوق، تعریف که در بر گیرنده موضوعات متذکره باشد اینست که جرم تأدیبی یا تخلف اداری عبارت است از: "فعل یا ترک فعلی که به طور ارادی از کارمند خدمات ملکی صادر شده و باعث اخلاق به تکلیفی از تکلیف قانونی او گردد."¹ این یک تعریف جامع است که همه ارکان جرم را در بر دارد.

مقررات عمومی مذکور در قانون کار، چنین تصریح می دارد که مجازات ناشی از تخلفات کارگر از دو حالت خالی نیست؛ یا جبران خسارت مالی صاحب کار است، آنچه که تخریب و تخطی نموده است، و یا فسخ قرارداد است، و این در صورتی است که کارگر، تخطی و تقصیری نموده باشد که باعث اخراج و فسخ قرارداد فی ما بین صاحب کار و کارگر شود، اما این دو جریمه و مجازات برای صاحب کار، چندان مفید واقع نمی شود، زیرا صاحب کار با طرح و اجرای این نوع مجازات ها، به هدف و

¹ جمیل حامد، خلیل حسن، "التزامات العامل و رب العمل بین الفقه و القانون"، رسالة ماجستير الجامعية، جامعة النجاح، نابلس-فلسطين، 2012. ص 76. با اندک تصرف.

مقصود اساسی خود (تنبيه و پیشگیری) نمی رسد، به دلیل اینکه کارگران اغلباً افراد بی بضاعت و فقیر می باشند، بدین اساس، توانایی جبران خسارت را ندارند، اما در رابطه به فسخ قرارداد (گرچند طبق قوانین کلی درست است) باید گفت که فسخ از دو جهت اجرا و تطبیق می گردد؛ اول: بر اساس توافق طرفین فسخ قرارداد صورت می گیرد. دوم: به تاسی از حکم محکمه ذی صلاح صورت می گیرد، البته برای قوه قضائیه لازمی است تا در مورد میزان صلاحیت صاحب کار در رابطه به این فسخ، بحث و بررسی نماید، و این خود نیازمند اجرائی است که می تواند این اجراءات به درازا بکشد و طولانی شود، و ممکن است که عاقبت آن به عدم فسخ قرارداد بینجامد، و به منظور دستیابی به دشواری در این امر، قانون کار افغانستان چیزی را معرفی کرد که تحت عنوان سلطه و یا مجازات تادیبی و انضباطی یاد می شود، که به روابط صاحب کار و کارگر محدود می شود¹.

برخی از قانون گزاران، کیفر ها و مجازات های انضباطی و تادیبی را منحصر به قانون کار می داند، زیرا عملکرد خوب کارگاه ها و حصول اطمینان از اینکه کارگر به تعهدات خود عمل می کند و کارهای مورد نیاز صاحب کار را انجام می دهد، مستلزم وجود مجازات های مؤثری است که کارگران بی پروا را تهدید کند، تنبل ها را از سستی و تنبلی، منصرف و باز دارد و افراد سهل انگار و غافل را سرزنش و توبیخ نماید، علاوه بر این، صاحب کار حق نظارت بر کارگاه، صدور دستور در آن و پیگیری عملکرد صحیح و حسن انجام کار را دارد، این همچنین مستلزم آن است که صاحب کار، این اختیار را نیز باید داشته باشد که در صورت تخطی از دستوراتش، مجازات هایی را برای کارگزارانش، اعمال نماید².

این مجازات ها از قبیل جبران خسارت نیست، بلکه بیشتر برای جلوگیری از افتادن کارگر در اشتباهات، سهل انگاری و تقصیر است، و به صاحب کار، این توانایی را می دهد که به درستی کار کارگزارانش را پیگیری و تعقیب نماید، و بر آن نظارت جدی کند، و به صاحب کار، توانایی و قدرت تطبیق و اجرای جبران خسارت و فسخ قرارداد را در برابر هر آن کسی می دهد که بر قواعد کلی قانونی، تعدی و تجاوز نماید؛ زیرا این امر دشوار و در اغلب حالت، دست نیافتنی است، و به همین وجه است که صاحب کار، از طریق مجازات های انضباطی کنترل بیشتری بر روند تولیدات کالای مورد نیاز در کارخانه و یا کارگاه دارد، این امر، به این معنی است که کارگر در انجام تعهدات خود هرگز در آینده کوتاهی نمی کند؛ به دلیل اینکه کارگر خوب آگاه است که صاحب کار در صورت

1 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385. ماده 95.

2 العمروسی، قضاء العمل 386.

تخطی، هر نوع قدرت و توانایی مواخذه و محاسبه او را دارد، و همچنین کارگر از این امر، آگاه است که صاحب کار بخوبی می داند که کارگر در جبران خسارت ناشی از تخلفات، ناتوان و ضعیف است و از طرف دیگر، احکام و قواعد فسخ توافقی و یا قضائی، خیلی پیچیده و مغلق است.

بند دوم: معیار های ارزیابی تخلفات کارگر و کارمند، آثار و تفاوت های آن با جرایم جنائی: تخلفات اداری با جرایم جنائی فرق می کند، کارمند باید از هر چیزی که فکر می کند باعث اخلال به وظیفه او می گردد، اجتناب نماید چه فعل ایجابی باشد یا سلبی. اما واقعاً معیار ارزیابی خطا یا تخلف اداری کارمند چیست؟ در پاسخ باید گفت که در این رابطه دو معیار وجود دارد:

(1) **معیار شخصی:** بدین معنی که رفتار خود کارمند باید معیار قرار گیرد. به این ترتیب که اگر عمل او در آن شرایط با عمل او در شرایط عادی تفاوت داشته باشد، عمل او تخلف محسوب می گردد.

(2) **معیار عینی:** بدین معنی که عمل ارتكابی کارگر و کارمند با رفتار معمولی کارمند عادی دیگر در عین گروه او مقایسه گردد. بعد از مقایسه اگر عمل او بر خلاف رفتار عادی و معمولی کارمندان و کارگران دیگر باشد، او خطاکار محسوب می شود، بر اساس این معیار که مورد قبول حقوق دانان و محاکم می باشد، باید شرایط کارمند از نگاه سن، حالت صحی، جنسیت، زمان و مکان و محیط در نظر گرفته شود و عمل او با کارمند عادی دیگر در عین شرایط مقایسه گردد که در نتیجه اگر عمل کارمند عادی هم مشابه عمل کارمند متخلف باشد، کارمند متخلف، مسؤول شناخته خواهد شد اما اگر مشابهت وجود نداشته باشد، او متخلف بوده و مورد تأدیب قرار خواهد گرفت. اما در رابطه به تفاوت های تخلف اداری با جرم جنائی، باید گفت که جرم تأدیبی یا تخلف اداری در قانون اداری و قانون کار با جرم جنائی در قانون جزا از نگاه ماهیت و ارکان تفاوت های زیادی وجود دارد که به اختصار ذکر می گردد:¹

1. **از نگاه اشخاص:** وقوع یا ارتكاب جرم تأدیبی منسوب به کارمندی است که با یک نوع پیوند وظیفوی با اداره ارتباط دارد و لذا گفته شده که نظام تأدیب یک نظام «گروهی» است. بدین معنی که به گروه خاصی در جامعه مربوط است. اما نظام جزایی در حقوق جزا کاملاً یک نظام عمومی و فراگیر بوده و بدون استثنا همه افراد جامعه را شامل می گردد.

2. **از نگاه افعال تشکیل دهنده جرم:** تخلفات اداری به طور مشخص و معین شمرده نشده است و از همین رو تابع اصل «قانونی بودن جرم» نمی باشد و تنها معیار آن اخلال به وظیفه است که تثبیت

1 سلیمان محمد الطماوی، قضاء التأدیب، مجلة العلوم الاداریة، شماره اول، سال 1960م، ص 50

آن به تصمیم اداره بستگی دارد، اما در قانون جزا، هیچ عملی جرم پنداشته نمی شود، مگر به حکم قانون.

3. **از نگاه هدف:** هدف از نظام تأدیبی این است که اعمال اداره به ثبات و دوام منظم خدمات عمومی به خوبی تنظیم و تأمین گردد، اما هدف نظام جزایی، حمایت از همه اجتماع و تضمین ثبات و استقرار و امنیت جامعه می باشد.

4. **از نگاه مسؤولیت:** مسؤولیت اداری از مسؤولیت جنایی کاملاً مستقل می باشد. کارمند گاهی مورد تأدیب قرار می گردد بخاطر نقض احکام قانون و گاهی هم بخاطر نقض عرف اداری و یا مقتضیات وظیفه عمومی، در حالی که جرم جنایی تحقق نمی یابد، مگر این که فاعل با نصوص و مواد قانون مخالفت کرده باشد.

5. **از نگاه مجازات:** مجازات تأدیبی به جهت آسیب دیدن موقعیت و وضعیت کارمند و مسایل مربوط به اداره صورت می گردد و مجازات های آن نیز مشخص و محدود است و اداره باید همان مجازات ها را تطبیق کند، اما مجازات در قانون جزا، بخاطر تجاوز بر آزادی و حیات و مال اشخاص است و قاضی نیز در حدود قانون از یک نوع آزادی برخوردار است که برای عمل ارتكابی، چه نوع مجازاتی را تعیین کند. از سوی دیگر مجازات ها یا به تعبیر دیگر ضمانت اجرا در قانون جزا بسیار شدید و سنگین است؛ مانند اعدام و زندان و محرومیت از حقوق مدنی و غیره، اما ضمانت اجرا یا مجازات ها در تخلفات اداری چندان شدید نیست و تنها شامل شغل و مزایای مادی و اداری است، مانند اخطار و تبدیلی و کسر معاش و غیره.

6. **از نگاه اجراءات و تطبیقات:** در جرم تأدیبی و مجازات آن اجراءات میکانیزمی در نظر گرفته شده که جزئیات آن در قوانین خاص اداری بیان گردیده و معمولاً در خود اداری صورت می گیرد و تشریفات طولانی و مغلقی ندارد. اما اجراءات جرم جنایی و مجازات آن مطابق به قوانین اجراءات جزایی و اصول محاکمات مدنی صورت می گیرد که چون خود مجازات های آن نسبتاً شدیدتر از مجازات ها اداری است، مشتمل بر تشریفات و میکانیزم پیچیده ای است¹.

اما با همه تفاوت های یاد شده این دو نوع جرم به هم پیوند عمیقی دارند زیرا هر دو، یک نوع انحراف و تخطی از قانون و هر دو، مخالف با مصالح و منافع عمومی می باشد و بر اساس قانون هم در هر دو مورد مجازات تعیین می گردد. هم چنین باید گفت: تخلفات اداری از نقطه نظر پیامد

¹ سلیمان محمد الطماوی، قضاء التأدیب، مجلة العلوم الاداریة، شماره اول، سال 1960م، ص 41-59.

حقوقی آن دارای جنبه هستند. یک دسته از تخلفات که می توان از آن ها به عنوان تخلف اداری و محض نام برد، ارتکاب آن مستخدم را صرفاً مستحق مجازات های اداری می نماید، مانند اعمال و رفتار خلاف شؤن شغلی و اداری و یا تکرار در تأخیر ورود به محل خدمت یا تکرار خروج از آن بدون کسب مجوز. رسیدگی به تخلفات اداری محض صرفاً در صلاحیت مقامات اداری در محدوده صلاحیت آن ها و هیأت ها رسیدگی به تخلفات اداری است و مراجع قضایی صلاحیت رسیدگی به آن ها را ندارد. اما دسته دیگر از افعال یا ترک فعلی که ممکن است کارمندان مرتکب آن شوند، علاوه بر این که تخلف اداری محسوب می شوند و مستخدم را مستحق مجازات اداری می نمایند، جرم نیز محسوب و مرتکبین آن طبق مقررات جزایی به مجازات های مندرج در این گونه قوانین از جمله حبس و جریمه محکوم می شوند؛ اعمالی مانند اخذ رشوه، اختلاس و مانند آن جزء این دسته هستند، که علاوه بر این که مستخدم به لحاظ ارتکاب آنها به مجازات های اداری محکوم می شوند، مجازات عمومی مانند حبس نیز مورد وی اعمال می گردد.¹

این نکته نیز قابل یاد آوری است که در برخی از موارد جزاهای اداری، به عنوان مجازات تبعی یا تکمیلی در جرایم جنایی نیز در نظر گرفته می شود. در ماده 113 قانون جزای افغانستان در مورد جزاهای تبعی آمده است: "(1) شخصی که به حبس دوام یا حبس طویل بیش از ده سال محکوم گردد از حقوق و امتیازات آتی نیز محروم می شود:

- (1) مأموریت دولت.
- (2) خدمت در اردو.
- (3) عضویت پارلمان، شاروالی ها، جرگه های ولایتی و محلی.
- (4) سهم گیری در انتخابات به حیث رأی دهنده.
- (5) استعمال عناوین تعلیق نشان های دولتی اعم از داخلی و خارجی.
- (6) عضویت در هیأت مدیره شرکت ها و بانک ها.
- (7) وصایت، قیمومیت و وکالت در معاملات و دعاوی.
- (8) شهادت در عقود و معاملات در محکومیت.
- (9) عقد قرارداد با دوایر دولتی و یا کسب امتیاز از طرف دولت.
- (10) صاحب امتیاز، مدیر مسؤل، ریاست هیأت تحریر مجلات و روزنامه ها.

¹ وزارت عدلیه، "قانون جزای افغانستان"، مصوب 15/07/1355، جریده رسمی شماره مسلسل 347.

11) اداره اموال و املاک در مدت محکومیت با استثنای وقف و وصیت.¹

(2) هر گاه محکوم علیه وقت صدور حکم از یکی از حقوق و امتیازات فوق مستفید باشد به مجرد

صدور حکم از آن محروم می‌گردد. در ماده 118 قانون جزا در مورد جزاهای تکمیلی آمده است:²

1. محکمه می‌تواند هنگام حکم به حبس طویل‌الی ده سال یا حکم به حبس متوسط علاوه بر

جزای اصلی جرم شخصی را از بعضی حقوق و امتیازات مندرج فقرات (1 - 11) مندرج

ماده (113) این قانون محروم سازد مشروط بر این که مدت محرومیت از یک سال کمتر و

از سه سال بیشتر نباشد.

2. جزای تکمیلی بعد از تطبیق جزای اصلی و یا انقضای آن به هر سببی که باشد تنفیذ می

گردد."

جزء دوم: ارکان جرم تأدیبی یا تخلف اداری از منظر قوانین افغانستان:

قانون دانان در تعیین ارکان جرم تأدیبی به طور عموم اختلاف نظر دارند و هر یک دیدگاه خاص

خود را دارد. برخی³ جرم تأدیبی را متکی بر دو عنصر می‌دانند: کارمند یا موظفین خدمات عامه و

عنصر خطا یا تخلف اداری. و برخی⁴ می‌گویند که جرم تأدیبی دارای دو رکن مادی و معنوی است.

و برخی از قانون دانان عنصر صفت یا عنصر شخصی را نیز بر آنها اضافه نموده اند⁵، اما باید

گفت جرم تأدیبی مانند جرم جنایی دارای سه رکن قانونی، مادی معنوی است ولی به خاطر ماهیت

خاصی که دارد رکن چهارم آن، رکن صفت یا عنصر شخصی را نیز باید در نظر گرفت.

أ. رکن مادی: رکن مادی عبارت است از عناصر مادی جرم و مظهر و جلوه خارجی آن که بدون آن

نه جرم جنایی و نه تخلف اداری تحقق می‌یابد. عنصر مادی گاهی با انجام فعل تحقق می‌یابد؛ مثل

افشای اسرار اداری یا ارتکاب جرایم فساد اداری؛ مثل رشوت و اختلاس و غیره و گاهی هم با

ترک فعل صورت می‌گیرد؛ مثل امتناع از اجرای اوامر مافوق یا امتناع از تطبیق قانون یا مقرره

و لایحه و غیره. اما در هر دو صورت باید ارتکاب تخلف، مشخص و تثبیت شده باشد، یعنی با استناد

با شایعات و گمانه زنی و اتهامات عامه و مشابه آن رکن مادی تحقق نمی‌یابد. هم چنین صرف

فکر تخلف و نیت آن بدون این که جنبه عملی و عینی گرفته باشد، تخلف شمرده نمی‌شود و اعمال

1 وزارت عدلیه، "قانون جزای افغانستان"، مصوب 15/07/1355، جریده رسمی شماره مسلسل 347.

2 همان.

3 سلیمان محمد الطماوی، قضاء التأدیب، مجلة العلوم الاداریة، شماره اول، سال 1960م، ص 50

4 ماجد راغب الحلو، القانون الاداری الكويتی و القانون الخدمات المدنیة الجدید، چاپ اول، سال 1980م، ص 257.

5 عبدالفتاح حسن، التأدیب فی الوظیفة العامة، ص 79.

مقدماتی که به منظور آماده ساختن وسایل و ابزار های تخلف صورت می گیرد، نیز تخلف محسوب نمی گردد. البته ممکن است گاهی اعمال مقدماتی فی نفسه و در ذات خود از جمله تخلفات اداری تلقی شود¹.

ب. **رکن روانی یا معنوی:** منظور از رکن روانی یا معنوی، اراده و قصد تخلف از سوی کارمند است، بدین معنی که صرف ارتکاب فعل یا ترک فعل مورد نظر، کافی نیست بلکه باید عنصر روانی ای که شخص را به سوی ارتکاب می کشاند (قصد متخلفانه یا سوء نیت) نیز باید موجود باشد. البته باید گفت عنصر روانی در تخلف اداری عمدی با تخلف غیر عمدی متفاوت است، زیرا در تخلف عمدی (مانند جرم جنایی عمدی)، علاوه بر آگاهی کارمند از عمل ارتكابی، قصد تحقق نتیجه آن عمل را نیز باید داشته باشد، اما در تخلف غیر عمدی، تقصیر یا عدم احتیاط او باعث آن عمل شده و تمایلی به نتیجه عمل در نزد او وجود ندارد. عنصر روانی همانطور که در جرم جنایی لازم است در تخلفات اداری نیز لازم است، به عنوان مثال هر گاه کارمندی عمل متخلفانه را بر اساس قوه قاهره یا بیماری یا اکراه یا دستور کتبی مافوق انجام داده باشد، تخلف تحقق نمی یابد، زیرا قصد متخلفانه و سوء نیت یعنی عنصر روانی وجود نداشته است.

ج. **رکن قانونی:** منظور از رکن قانونی اصل قانونی بودن تخلف است، بدین معنی که باید عملی متخلفانه؛ مانند جرم جنایی در قانون ذکر شده باشد. البته از آنجا که تخلف اداری در قانون به صورت حصر، معدود و شمرده شده، بیان نگردیده و ماهیت آن عبارت است از "اخلال به وظیفه و مقتضات آن"، برخی از حقوق دانان گفته اند که در جرم تأدیبی اصل قانونی بودن قابل تطبیق نیست و وجود عنصر قانونی ضرورت ندارد. اما باید گفت عنصر قانونی در هر یک از جرم جنایی و تخلف اداری متفاوت است. در جرم جنایی عنصر قانونی بدین معنی است که هیچ عملی جرم شمرده نمی شود مگر این که در قانون بیان شده باشد، اما عنصر قانونی در تخلف اداری بدین معنی است که کارمند مجازات یا تأدیب می شود، در صورتی که قواعد و مکلفیت های وظیفوی خود را که در قوانین و مقرره ها و دستور العمل ها بیان گردیده است، نقض نماید. این تفاوت بدان معنی نیست که تخلفات اداری به عنصر قانونی نیاز داشته باشد. زیرا تخلف اداری تنها آن چیز هایی نیست که صریحا در قانون بیان گردیده (مثل جرم جنایی که باید در قانون ذکر شده باشد) بلکه غیر از قانون، سایر اسناد اداری مانند مقرره ها، لوایح، طرز العمل ها و حقا احکام و آرای قضایی و کنترل و نظارت قضا

¹ همان.

بر تصمیمات تنبیهی اداره در باره کارمند، نیز منبع قانونی تخلف اداری هستند و همین مقدار در عنصر قانونی تخلف اداری کفایت می کند.

د. **رکن صفت یا رکن شخصی:** این شرط یا رکن در جرم جزایی یا مدنی وجود ندارد، اما در تخلف اداری این شرط ضروری است. منظور از این رکن آنست که عمل تخلف باید از شخصی صادر شده باشد که با یک پیوند وظیفوی با اداره مرتبط است.¹

جزء سوم: شروط صحت مجازات های انضباطی و تأدیبی از منظر قوانین افغانستان:

برای اینکه صاحب کار از این صلاحیت و اختیار که دولت به او اعطا نموده است، زیاده روی و یا سوء استفاده نکند، قانون کار، یک سلسله مجازات های انضباطی و تأدیبی را که صاحب کار، می تواند برای کارگزارش اعمال نماید، تعیین نموده است، دولت از طریق ریاست تفتیش وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین، بر اقدامات و اعمال صاحب کار نظارت می کند؛ قانون کار، صاحب کار را موظف می کند که لایحه کتبی، تهیه کند که شامل مجازات هایی باشد که کارگر ممکن است در معرض آنها قرار گیرد تا از خطا و اشتباهاتی که مستلزم این یا آن مجازات شود، اجتناب بورزد، و این لایحه باید در مکان مشخصی در محل کار در کارخانه نصب شود، و گرنه هیچگاه لایحه مجازات به آن، گفته نخواهد شد، زیرا لایحه مجازات، لایحه است که باید در معرض دید تمامی کارگران و کارمندان قرار گرفته باشد، تا اینکه آنها از محتوای آن، آگاه باشند، و مفاد این لایحه، باید به تایید و تصویب وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین برسد، و همچنین به دسترس هر یک از کارگران و کارمندان قرار گیرد، و هر کارگری، باید بداند و بفهمد که مفاد و الزامات آن چیست²، و برای اینکه مجازات درست تطبیق شود، موارد زیر باید رعایت شود:

1. به جز افرادی که در قانون مشخص گردیده، هیچ کسی حق اعمال و تطبیق هیچ نوع مجازاتی را، نباید داشته باشد.

2. فعل خطا و اشتباه، باید مرتبط به عمل و کار باشد، و آنچه در قرارداد کار است، مخالف آن تلقی شود، بنابراین از کارگر در مورد اشتباه و خطای که خارج از حدود کار مرتکب شده باشد، هیچ نوع سؤالی نمی شود و یا اصلاً هیچ ربطی به این امر نداشته باشد، باز هم مورد بازپرس قرار نمی گیرد.

1 محمود حلمی، تأدیب العاملين بالجهاز الاداری و بالقطاع العام، مجلة ادارة القضاء الحكومية، شماره دوم، سال 1969م، ص 268.
2 حباس، عقد العمل، 152.

3. مجازات ها باید مطابق قانون کار باشد، بنابراین، کارفرما و صاحب کار، حق ندارد برای کارگر مجازاتی خارج از لایحه جزائی که با نص قانون تعیین کننده این مجازات ها مغایرت داشته باشد، اعمال نماید.
4. مجازات آن متناسب با تخلف یا ضرر وارده از طرف کارگر باشد، تا اخراج و منفکی او از کار، به دلیل تأخیر کوتاه مدت که هیچگاه موجب ضرر برای صاحب کار نمی شود، نباید باشد.
5. لزوم تحقیق و بررسی در رابطه به واقعه ای که صاحب کار بخواهد مبتنی بر آن، مجازاتی را علیه کارگر تحمیل نماید و کارگر را جهت دفاع از خودش باید قدرت و صلاحیت داده شود.
6. عدم اعمال بیش از یک مجازات برای یک تخلف، تخلفی که صاحب کار بخاطر آن، به کارگر اخطار کتبی داده باشد، اعمال جریمه نقدی برای او جایز نیست.
7. ثبت و رجستریشن مجازات در دوسیه های مخصوص ثبت مجازات، مخصوصاً جرایم.
8. عدم اجراء و اعمال مجازات های انضباطی و تادیبی پس از گذشت مدت معینه، قانون کار نهایتاً یک ماه را پس از تاریخ ثبت تخلف، تعیین نموده است.
9. اختصاص جریمه برای خدمات اجتماعی کارگری در کارخانه.
10. کارگر می تواند ظرف یک هفته پس از ابلاغ کتبی این مجازات، به مفتش کار نسبت به مجازات انضباطی از جمله جریمه، اعتراض نماید¹.

جزء چهارم: انواع مجازات های انضباطی و تادیبی و مقامات ذیصلاح تطبیق کننده آن:

بند اول: انواع مجازات های انضباطی و تادیبی: قانون کار افغانستان و همچنین قانون کارکنان خدمات ملکی برای هر چه بهتر تأمین نمودن عدالت و نظم بین کارکنان، برای کسانی که وظیفه خود را به وجه احسن اجرا نمی کنند و یا در انجام امور غفلت می ورزند، ماده 95 قانون کار به آن پرداخته است. قانون برای حفظ منافع کارگر، تعیین انواع این مجازات ها را به عهده کارفرما نگذاشته است، تا اینکه صاحب کار در اعمال جریمه برای کارگر و کارمند، اصرار نداشته باشد، این مجازات ها در قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان بسیار شبیه همدیگر بیان گردیده است، و آنها عبارت اند از: توصیه، اخطار، کسر معاش، تبدیلی و فسخ قرارداد می باشد، که در ادامه به شرح آن اشاره می گردد:²

1 من فکر می کنم، در این راستا باید لوائح و طرز العمل های کاری وجود داشته باشد و کارگران و کارمندان از تمام فرایند کاری آگاه باشند تا اینکه مورد سوء استفاده از طرف صاحب کار، قرار نگیرد و مراحل چند گانه ای که در جهت مجازات در قانون کار، وجود دارد، از آن آگاهی داشته باشد.
2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385. ماده 95. وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387. ماده 30.

1. **توصیه:** اولتر از همه توصیه راه ساده برای تأدیب کارکن است، اگر یک کارکن، نظم کاری رعایت نمی کند، برای وی توصیه می شود تا در آینده مسؤولیت های که به عهده دارد متوجه آنها بوده و به وجه احسن آنها را اجراء نماید و در آینده از احتیاط کار بگذرد.

2. **اخطار:** بعد از توصیه، راه دومی که برای تأدیب کارکن به کار برده می شود، اخطار است، اگر توصیه برای وی مؤثر واقع نشود و کارکن باز هم تخطی های خود را دوباره تکرار نماید و نظم اداری را مراعات ننماید، برای وی اخطار داده می شود. این عمل در حقیقت "تنبیه و خبردار نمودن کارگر و کارمند نسبت به تخلفی است که مرتکب شده و به او هشدار می دهد که در صورت تکرار تخلف، مجازات شدیدتری بر وی اعمال خواهد شد"¹، این یک مجازات اخطار پیشگیرانه است که در آن به معنای توبیخ بخاطر اشتباهی است که کارگر مرتکب شده است، این امر، به صاحب کار، اجازه می دهد تا کار خود را پیگیری و نظارت نماید، که کارگر را در فضای کنترل فیزیکی صاحب کار، قرار می دهد، این علاوه بر نظارتی است که مسلمان به عنوان مسلمان، بر خود فرض می داند، زیرا مسلمان مکلفیت دارد تا بر اعمال و کردار خودش، نظارت نماید. اخطار یک مجازات اخلاقی است، پس بنابراین، چیزی از دستمزد کارگر کم نمی شود، نه جریمه می شود، و نه وظیفه اش به تعلیق در می آید و نه منفک و اخراج می شود، اما این امر، راه را برای آن، هموار می کند، و این مقدمه و تمهیدی برای مجازات های سخت تر از آن است، کارفرما با تکیه بر تکرار آن، مجازات های انضباطی دیگری را می تواند برای کارگر اعمال نماید، این امر می تواند منجر به فسخ قرارداد کار توسط صاحب کار و اخراج کارگر بدون ایجاد و اثبات استحقاق برای کارگر گردد. به همین وجه است که برخی از قانون دانان چنین تصریح نموده اند که کارفرما این مجازات ها را باید یادداشت نموده و در دفتر سجل و سوانح کارگران، ثبت نماید. پس اگر این امر، ناممکن باشد، صاحب کار، باید برای حفظ حقوق و حمایت از منافع خود، برای اثبات این هشدارها شاهد و گواه، تهیه نماید و آن را مستند سازی کند، تا اینکه در صورت نیاز و تکرار اشتباه کارگر، بتواند به آن اسناد مراجعه نموده و مجازات های دیگری را بالای وی اعمال کند.²

3. **کسر معاش:** اگر کارکن بعد از توصیه و اخطار نیز به تخطی های خود ادامه دهد و نظم اداره را رعایت ننماید، به این معنی است که تخطی و عدم رعایت نظم، جزء عادت و یا شخصیت وی گردیده است، روی این ملحوظ معاش کارکن کاهش یافته و کسر معاش می شود، تا در آینده از

1 حبابس، عقد العمل 155.

2 حبابس، عقد العمل 155.

تخطی های خود، دست بردارد. کسر معاش یک نوع جریمه است، قانون گزاران آن را چنین تعریف نموده اند، یعنی "مجازات نقدی و مالی که بخشی از اجرت و دستمزد کارگر، و یا روز های معین کاری او، بر اساس تخطی و تخلف که انجام داده است، کسر می گردد"¹، قانون کار، آن را " کسر معاش" می نامد²، این مجازات و جریمه، زمانی اعمال می شود که کارگر و کارمند، مخالف قانون کار، عمل انجام داده باشد، این در حالی است که قانون کار، آن را با توجه به تفاوت کشورها، در حد بالاتری قرار داده است؛ مثلاً حداقل تا سه روز و حداکثر تا پنج روز تعیین نموده است، و در صورت غیابت، در بدل فی روز یک روز را کسر در نظر گرفته است، زیرا از معیشت و رزق اساسی کارگر که به سختی چیزی برای تغذیه و خوردن پیدا می کند، کم می کند. به دلیل اینکه این جریمه توسط صاحب کار، ادامه پیدا نکند و تا اینکه صاحب کار به بهانه های مختلف، جریمه را بالای کارگر، تمدید نکند، قانون کار، صاحب کار را موظف می نماید که صندوقی را برای جریمه ها در نهاد مربوط و یا مؤسسه خود باز نماید، و پول خود را در خدمات اجتماعی کارگری در مؤسسه مصرف و هزینه نماید، پس باید، درآمد حاصل از آن به نفع کارگران باشد نه به نفع صاحب کار و ذمه شخصی او، همان طوریکه قانون کار و قانون کارکنان خدمات ملکی، صاحب کار را موظف نموده است تا جریمه ها را با توضیح دلیل و سبب اعمال آنها، در سجل و سوانح مخصوص کارگران، درج نماید، و همچنین در رابطه به میزان جریمه و مقدار آن نیز، شرح دهد تا اینکه برای مفتش و بازرس، اسناد و شواهد مجازات، پیشاپیش وجود داشته باشد، و این چیزی است که در تمامی قوانین کار، جهت مستند سازی، به داشتن شواهد و دلایل، تاکید می کند. پس می توان گفت که جریمه از قبیل جبران خسارت نیست، و جبران خسارت مطابق با الزامات و قواعد قانون کار، یکی از جمله مجازات ها محسوب می شود، و مستحق اصلی جبران خسارت، شخص صاحب کار است، اما جریمه؛ به صندوق اختصاصی (مخصوص جریمه ها) در مؤسسه کارگری، گردآوری می شود، قیمت و ارزش جبران خسارت، متناسب با میزان ضرری وارده، می باشد که کارفرما متحمل شده است، برخلاف جریمه نقدی که بدون توجه به میزان خسارت، مبلغی جداگانه حسب مصلحت، کسر می گردد³.

4. تبدیلی: اگر کارکن با تدابیری که پیشتر تذکر رفت، اصلاح نشد و دوباره تخلفات اداری خویش را ادامه داد، راه چهارم تبدیلی است. تبدیلی طوری صورت می گیرد که شخص متخلف مواجه با کار

1 همان.

2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385. ماده 100.

3 حباس، عقد العمل، 156-157.

سخت تر نسبت به کار قبلی خویش گردیده و همچنان از دوستان و همکاران قبلی خویش دور ساخته می شود، باید یاد آوری گردد که مقصد از این مجازات انتقام گرفتن از کارکن نبوده، بلکه مقصد این است تا وی متوجه تخطی های خود گردیده و خودش را اصلاح نماید.

5. فسخ قرارداد و اخراج از وظیفه: در صورتی که موارد قبلی بالای کارکن تأثیر نکند و دست از تخطی های خود بر ندارد، آخرین راه حل فسخ قرارداد با کارکن است که کارفرما آن را انجام می دهد. اخراج و منفکی از وظیفه عبارت است از "پایان دادن به خدمات کارگر بصورت نهایی و فسخ قرارداد کار بدون اطلاع قبلی یا پرداخت حق الزحمه و مکافات دیگر"¹، و این سخت ترین مجازاتی است که متوجه کارگر می شود، زیرا فسخ قرارداد کار، با اراده یک طرفه صاحب کار، صورت می گیرد، زیرا این امر، مشابه به اخراج متعسفانه (خودسرانه) است؛ تعسف یعنی سوء استفاده از موقف و وظیفوی جهت برآورده ساختن اهداف و منافع، در این جا صاحب کار نیز ممکن است از این موقف سوء استفاده نموده باشد، اما معیار اصلی تفاوت، این است که اخراج و منفکی تعسفی، از سوی صاحب کار، غیر موجه و بدون دلیل باشد، و از طرف دیگر، باید بین اخراج از کار به عنوان یکی از مجازات های انضباطی و فسخ قرارداد قضائی به عنوان مجازات از الزامات قواعد عمومی قرارداد کار، تفاوت و تمایز قایل شد، زیرا اولی توسط صاحب کار به صورت یک طرفه و بدون نیاز به حکم قضایی صورت می گیرد، مشروط به اینکه مطابق با توافق نامه و لایحه مجازات های انضباطی، انجام یافته باشد، اما دومی از طریق قوه قضائیه، بالای کارگر تحمیل می شود، و این امر، زمانی به وقوع می پیوندد که کارگر، کاری را مرتکب شده باشد که موجب این عمل قضائی شود.²

از آنجای که فسخ قرارداد و منفکی کارگر، خطرناک ترین چیزی است که می توان متوجه کارگر کرد و او را از نظر آبرو و منبع امرار معاش، در معرض خطر قرار داد؛ زیرا بعد از او کار پیدا کردن برای کارگر سخت و دشوار خواهد بود، به همین اساس، قانون مواردی را که صاحب کار، می تواند با استفاده از آن، کارگر را منفک نماید، مشخص و معین کرده است، پس اگر به محکمه که به دعوی کارگر رسیدگی می کند، معلوم شود که اخراج و منفکی او، خودسرانه و متعسفانه بوده

1 جمیل حامد، خلیل حسن، "التزامات العامل و رب العمل بین الفقه و القانون، رسالة ماجستير الجامعية، جامعة النجاح، نابلس-فلسطين، 2012، ص 81. یا اندک تصرف..

2 عبدالله، نظام الدین، "شرح قانون مدنی افغانستان، حقوق و جایب (2)، عقود معین"، انتشارات سعید، چاپ: سوم، کابل، افغانستان، سال 1395 ص 271-274.

است، او را به کار بازمی‌گرداند و یا به پرداخت جبران خسارت اخراج خودسرانه، به حق کارگر، فیصله می‌کند.¹

قانون مدنی افغانستان و قانون کار افغانستان، شرایطی را تعیین نموده است که صاحب کار، بر اساس آن می‌تواند کارگر را با ارتکاب خطای فاحش، از وظیفه اخراج و منفک نماید، و آنها عبارت اند از:

1. زمانی که کارگر، جان خود را و یا جان دیگران را عمداً در حین انجام کار، به خطر جدی بیندازد، و یا خسارت مادی و مالی را به محصولات صاحب کار و یا در برابر نهاد و کارگران او، عمداً ایجاد نماید.
2. کارگر، هویت شخص دیگری را جعل نماید، و یا ملیت خود را جعل نماید، و یا از مدارک جعلی به قصد منفعت خود و یا بخاطر آسیب و ضرر رساندن به دیگران، استفاده کند.
3. انقضای دوره آزمایشی، با عدم تمایل صاحب کار در جهت استفاده از کارگر در موسسه خود.
4. زمانی که کارگر مرتکب اشتباه جدی و بزرگی شده باشد که باعث خسارت و ضرر مادی و مالی به صاحب کار شود.
5. تکرار تخلف کارگر از نظم عمومی داخلی مؤسسه، پس از اخطار کتبی به کارگر در این مورد، سه بار در یک سال.
6. عدم حضور کارگر در کار بدون عذر موجه برای مدت معین، علیرغم تفاوت قوانین کاری در کشورهای مختلف در تعیین این مدت.
7. افشای کارگر، اسرار و محرمانیت مربوط به کارش را، به طوری که افشای این اسرار، آسیب جدی به صاحب کار وارد نماید.
8. ارتکاب جنایت یا جنحه که مخل به شرافت و اخلاق کارگر باشد، پس از صدور حکم قضایی و حکم محکمه ذی صلاح در مورد وی که به درجه قطعی رسیده باشد.
9. تعرض و حمله کارگر بر بالای صاحب کار و یا بقیه همکارانش در محیط کار، و این یک دعوا و منازعه عادی و طبیعی نباشد که معمولاً در محیط کار اتفاق می‌افتد و رخ می‌دهد، بلکه توأم با ضرب و شتم و آزار جسمی و اخلاقی، مادی و معنوی باشد که در حالت عادی اجتناب پذیر است.

¹ عبدالله، نظام الدین، "شرح قانون مدنی افغانستان، حقوق و جرایم (2)، عقود معین"، انتشارات سعید، چاپ: سوم، کابل، افغانستان، سال 1395 ص 271-274.

10. رقابت کارگر با صاحب کار، به گونه‌ای که او از اسرار کار و مشتریان کارخانه، آگاهی داشته باشد.

11. سوء استفاده کارگر از حرمت کارگاه و محل کار، با وارد شدن آن در حالت نشه و مستی در محل کار، و یا آلوده و متأثر از مواد مخدر و یا ارتکاب عمل غیر اخلاقی که منافی عفت و جایگاه کارگاه، باشد.¹

دلایلی که کارکن بخاطر آنها از نظر قانون تأدیب می‌گردد؛ قانون کارکنان خدمات ملکی آن را چنین بیان می‌دارد: "مأموری که وظایف محوله را در مطابقت به احکام اسناد تقنینی مربوط انجام ندهد، تأدیب می‌گردد."² قانون کار نیز در ماده 97 بیان می‌دارد: "مؤیدات تأدیبی علیه کارکن بعد از توضیح تخلف وی طبق احکام قانون تطبیق می‌گردد."³ و در بند دوم ماده مذکور آمده است که: "در صورت تخلف از انضباط کار صرف یک مؤیده تأدیبی تطبیق شده می‌تواند. این مؤیده طور کتبی صادر و بعد از ثبت، رسماً به اطلاع متخلف رسانیده می‌شود."⁴

باید یاد آور شد که کارفرما حین تأدیب کارمند مکلف است که شدت و خفت تخلف را در نظر داشته باشد چنانکه ماده 96 قانون کار صراحت دارد: "مسئول اداره مکلف است، حین تطبیق مؤیدات تأدیبی شدت و خفت تخلف، احوال تخلف، وضع کارکن حین ارتکاب تخلف، سابقه کار و سلوک کارکن را در نظر بگیرد."⁵

در مورد جزایهای تأدیبی این نکته قابل یاد آوری است که در مورد مجازات تأدیبی کاملاً اصل «قانونی بودن مجازات‌ها» تطبیق می‌گردد، بدین معنی که اداره حق ندارد غیر از چهار موردی که در قانون تصریح گردیده، مجازات‌های دیگری را در نظر بگیرد. این در حالی است که در مورد جرم یا تخلف اداری، اصل قانونی بودن جرم به آن معنایی که در مورد جرایم جنایی دیده می‌شود، قابل تطبیق نمی‌باشد.

البته در مورد مأمورین دولت، ممکن است مجازات‌های دیگری غیر از چهار مورد فوق نیز تطبیق گردد، مانند تعلیق و انفصال موقت که در موارد خاصی توسط مقامات اداره مربوطه قابل اجرا است.

1 عبدالله، نظام الدین، "شرح قانون مدنی افغانستان، حقوق و جایب (2)، عقود معین"، انتشارات سعید، چاپ: سوم، کابل، افغانستان، سال 1395 ص 271-274.

2 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

3 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار افغانستان، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

4 همان.

5 وزارت عدلیه افغانستان، قانون کار افغانستان، جریده رسمی، شماره مسلسل 914، 15 دلو سال 1385.

یا محرومیت از وظیفه به طور دائمی که به حکم محکمه به عنوان جزای تبعی یا تکمیلی تطبیق می گردد. مواد 113 و 118 قانون جزا در این مورد قابل مراجعه است.

بند دوم: مقامات نیرصلاح و تطبیق کننده آن: اما مقامات صلاحیت دار تطبیق کننده جزاها عبارتند از:

- (1) آمر درجه اول و درجه دوم ارزیابی کننده فورمه ارزیابی مأمور، در مورد جزای توصیه و اخطار.
- (2) وزیر یا آمر اعطای درجه اول، در مورد جزای کسر مزد.
- (3) رئیس جمهور نسبت به مأمورین بست های اول و دوم، در مورد جزای تبدیلی.
- (4) وزیر و رئیس اداره مستقل نسبت به مأمورین بست های سوم و چهارم و پنجم در مورد جزای تبدیلی.
- (5) والی نسبت به مأمور بست ششم در مورد جزای تبدیلی.
- (6) وزیر یا رئیس اداره مستقل در مرکز یا والی در ولایات و ولسوالی ها نسبت به کارکنان قراردادی بست های هفتم و هشتم در مورد جزای تبدیلی.

در ماده 30 قانون کارکنان خدمات ملکی در مورد موارد تأدیبی آمده است: "(1) مأمور و کارکن قراردادی با رعایت احکام مندرج مواد 95 الی 101 قانون کار در موارد ذیل بار اول توصیه، بار دوم اخطار، بار سوم کسر مزد الی پنج روز، بار چهارم به تبدیلی به وظیفه مشابه تأدیب می شود: 1-عدم پیابندی به وظیفه. 2-بر خورد نامناسب با مراجعین. 3-عدم دقت در اجرای اوامر قانونی و وظیفه محوله. 4-تخطی از لایحه وظیفه. 5-تعطل و تأخیر در اجرای وظایف و اوامر قانونی. 6-عدم دقت در نگهداشت و نظافت دفتر و لوازم کار. 7-عدم رعایت انضباط کار. 8-بهانه جویی به مقصد گریز از وظیفه. (2) توصیه و اخطار بالترتیب از صلاحیت آمرین درجه اول و دوم ارزیابی کننده فورمه ارزیابی اجراءات سالانه و کسر مزد از صلاحیت وزیر یا آمر اعطا درجه اول و تبدیلی مأمور از صلاحیت مقامات مندرج ماده دهم این قانون می باشد. (3) چگونگی اجرای تأدیب مندرج فقره یک این ماده، توسط طرز عمل جداگانه تنظیم می گردد." ¹

بند سوم: حق شکایت از تأدیب: قسمی که قبلاً توضیح داده شد، مطابق به قوانین افغانستان مأموری که مورد تأدیب قرار گرفته، هر گاه این تأدیب را غیر موجه و غیر قانونی بداند، می تواند داد خواهی کند. این داد خواهی در دو مرحله قابل تعقیب است: اول: شکایت کمیسیون حل اختلافات که در هر اداره برای رسیدگی به این نوع اختلافات تشکیل می گردد. دوم، هر گاه به تصمیم کمیسیون حل

¹ وزارت عدلیه افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی، جریده رسمی: شماره مسلسل 951، 16 سرطان سال 1387.

اختلافات قناعت حاصل نشود، مأمور می تواند به محکمه مراجعه نماید. حکم محکمه مطابق قوانین مربوطه صادر می گردد.

جزء پنجم: مقارنه بین فقه و قانون: همانگونه که قبلا ابراز گردید؛ مجازات ها و اقدام به تأدیبات در ادارات دولتی و غیر دولتی، بر مبنای عرف رائج میان نهاد ها و سازمان ها بخاطر بهبود کار و حمایت از کارگران بوده تا کسانی که نظم کاری را رعایت می کنند، باید مورد حمایت قرار گیرند و کسانی که خلاف ورزی می کنند، باید مورد تأدیب قرار گیرد، شریعت مقدس اسلام با این نوع عرف و عنعنات هیچ نوع مخالفتی ندارد.

خاتمه

در پایان رساله، نیاز است تا به یافته های تحقیق و خلص نتایج بحث اشاره گردد و همچنین ضرورت است تا به عنوان پیشنهادات، یک سلسله راهکار ها جهت تکمیل خلاهای موجود در این زمینه، به اطلاع عموم شخصیت های علمی و اکادمیک و قانون گزاران رسانیده شود تا به این ترتیب، در زمان تدوین، تعدیل و اصلاح قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان، این خلاها در نظر گرفته شود، چنانچه اول به نتیجه گیری و یافته های تحقیق اشاره می گردد و در قدم بعدی راهکارها و پیشنهادات، ارائه می گردد:

نتیجه گیری

پس از بحث و بررسی اکثر منابع و مصادر فقهی و همچنین قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان به صورت تطبیقی و مقارنه به این نتیجه رسیدیم که احکام تعهدات کارگر و کارمند، کارفرما و صاحب کار، آنچه در قوانین و مقررات مربوط به امور کار در افغانستان است، مطابق احکام نصوص شرعی و منابع فقهی بوده و از معتبرترین متون و روایات، قواعد و ضوابط فقه اسلامی، مطابق نیازمندی ها و ضرورت های امروزی، استخراج و استنباط گردیده است، اگر مبالغه نشود می توان ادعا کرد که کشور عزیز ما افغانستان بهترین قانون و مقرره را در این عرصه دارا می باشد، زیرا به تمام الزامات کارکنان و کارفرمایان پاسخ ارائه نموده و بر نظم و انضباط در محل کار و ایجاد روابط خوب، عدالت محور و متناسب با احکامات شریعت مقدس اسلام و خواسته های طرفین، جامعه و بازار کار، طرح و تدوین گردیده است، اگر مشکلی هم وجود داشته باشد بیشتر در اجرا و در محور تطبیق آنها می باشد. نصوص شرعی و قواعد فقهی که در استخراج و استنباط موضوعات فوق، مورد استفاده قرار گرفت، در حقیقت رهنمودهای کلی و چارچوب کاملی برای ترتیب و تنظیم رفتارهای کارفرما و کارگر، بوده است.

به طور خلاصه می توان گفت که احکام قانون مدنی، قانون کار (جمهوریت و امارت)، قانون کارکنان خدمات ملکی و دیگر مقررات مربوط به امور کار در افغانستان، هیچ نوع تعارض و مخالفتی با احکام شریعت مقدس اسلام نداشته و ندارد، تنها تفاوتی که از مطالعه تطبیقی مشهود است؛ این است که:

1. جزئیات پروسیجر کاری و طرز العمل آنها مطابق به عرف رائج تدوین گردیده است که فقه اسلامی با آن هیچ نوع تعارض ندارد،

2. همچنین مسائلی نو و جدیدی که در این عرصه وارد قانون گردیده است، بیشتر احکام آنها در نصوص شرعی وجود نداشته، بلکه از عموم قواعد و ضوابط فقهی معتبر، اخذ گردیده است، مانند مسائل بیمه، تأمینات رفاهی، حمایت های دیگر مادی و معنوی.
3. از سوی دیگر، شریعت اسلام میان کارگران و کارمندان، هیچ نوع طبقه بندی قابل نشده است، برخلاف قانون وضعی که کارمندان را طبق شایستگی ها و خدمات آنها، به کتگوری های مختلف طبقه بندی نموده است.
4. تعهداتی را که از آدرس کارگر و کارمند و همچنین کارفرما و صاحب کار در دو فصل با مبانی و مبادی فقهی و قانونی آنها، بیان کردیم، همه آنها مشمول قوانین بوده و به لحاظ فقهی مشروع به حکم شریعت اسلام می باشد، بدین اساس، طرفین قرارداد کار، مکلفیت دارند تا مطابق فقه اسلامی و قانون و عقد قراردادکار به آنها جامه عمل ببوشانند.
5. تعهد کارگر به انجام کار، تعهد اساسی در قرارداد کار از سوی کارگر بوده، و علت اصلی ورود صاحب کار به رابطه قراردادی محسوب می شود، از این رو، انجام این تعهد - عمدتاً - به تداوم و موفقیت رابطه قراردادی، منجر می شود.
6. تعهد کارگر به انجام کار، مستلزم یک سلسله عملکرد های مرتبط و به هم پیوسته است، که مهم ترین آن این است که کارگر خودش، باید کار را انجام بدهد و شخص دیگری را تعیین تکلیف نکند، و در فرآیند انجام کارش، حسن نیت و حسن سلوک داشته باشد و از ابزار و وسایل کار محافظت نماید.
7. شریعت مقدس اسلام از بدو عقد قرارداد کار و تعهدات کارگر و کارفرما، از حقوق کارگر حمایت نموده و از هر راه ممکن بخاطر برآورده ساختن حقوق شان، پشتیبانی نموده است، مانند شکایت، اعتصاب و مظاهره و ...
8. کارمند دولتی نماینده مهمترین ارکان زندگی عمومی در جامعه است و از طریق او عملیات خدمات عمومی در دولت صورت می گیرد، بنابراین، می توان گفت که کارمند دولتی نشان دهنده ستون فقرات و اساس خدمات ملکی است، چنانچه از تعریفات فوق و تشریحات که در این مورد ذکر شد، جایگاه کارمند دولتی واضح و آشکار گردید، با توجه به مباحث که در این زمینه صورت گرفت، دیدگاه ها در رابطه به کارمندان دولتی بر اساس نظام های اقتصادی و با توجه به شاخه های مختلف حقوق، مختلف است.

9. حضور کارمندان دولت در زندگی عمومی جامعه، از اهمیت بالایی برخوردار است، مقامات دولتی، سازنده دستاوردها در دولت هستند و با آنها دولت ارتقا و توسعه می یابد و به تبانی از آنها، دولت سقوط می کند و ورشکسته می شود، و به هر اندازه که دولت منظم و فعال باشد، به طور مستقیم به عملکرد صحیح خدمات دولتی، ارائه خدمات عمومی و ایجاد یک دولت پیشرفته و توسعه یافته، کمک می نماید.
10. تلاش قوانین متعدد، مکاتب مذهبی، احکام فقهی و قضا در اجتهاد، همه و همه به دنبال این بوده اند که برخی از شروط را تعیین کنند که باید از سوی کارمند دولت رعایت شود، با این حال، متوجه می شویم که با وجود این اختلافات، شرایطی وجود دارد که مورد توافق همه قرار گرفته است، به هر حال، هر زمانی که شرایط محدود کننده تری وجود داشته باشد، این امر منجر به بهبود کار در وظایف دولتی و شایستگی آن برای ایفای نقش در وظیفه دولتی، بیشتر می شود.
11. نظام اسلامی، قوانین و مقررات سختگیرانه ای را برای کارمندان دولتی و وظایف دولتی وضع کرده است، از امام حاکم «خلیفه» تا جوانترین کارمند دولت اسلامی، همه و همه در محدوده و چارچوب این قوانین، شامل هستند، این احکام از این جهت که برگرفته شده از قرآن، سنت و دیگر منابع تشریح اسلامی است، بی تردید بر همه مکاتب فکری جدید، برتری دارند، و به این ترتیب او قوانین اولیه است و در عین حال از همه آنها پیشگام و مقدم است و قدرت رهبری و مدیریت تمامی کارمندان دولتی را دارد، علاوه بر این، در هر زمان و مکان قابل تطبیق و معتبر است.
12. تخلف کارگر از هر یک از تعهداتی که در اثر انجام کار بر عهده وی گذاشته می شود، نقض رابطه قراردادی محسوب می شود، به این ترتیب صاحب کار، حق دارد که از دادن دستمزد کارگر، خودداری نماید یا قرارداد کار او را فسخ کند.
13. فقه اسلامی به تنظیم تعهدات کارگر در انجام کار توجه بسیار جدی نموده است، زیرا بصورت آشکار دیده می شود که این امر بر اساس احکام قرآن کریم و سنت مطهره پیامبر اسلام ﷺ است.
14. روش های حل اختلافات کار، بیشتر روش های مصلحتی، مشورتی و مبتنی بر عرف رائج بوده که کمتر از قوه قضائیه در آن استفاده شده است و شریعت مقدس اسلام نیز با آن هیچ نوع مخالفتی نداشته است.

پیشنهادهات

- (1) شریعت اسلام، تعیین دستمزد را با توافق کارفرما و کارمند و اگذار نموده است، و در عین حال، کارفرما را تشویق می‌کند که از کارمند خود مراقبت نماید و دستمزد خوبی به او بدهد که برای خرید احتیاجات اولیه زندگی وی، کافی باشد. اما از اینکه مزد و معاش وی، برای رفع نیازهای اولیه زندگی آنها کافی است یا خیر! شریعت اسلام در جهت بازبینی ماهوار حداقل یک ساله، کدام نص و حکمی را مشخصا بیان نکرده است، بدین اساس، حکومت اسلامی مکلف است که باید سیستم تعیین حداقل دستمزد را بازبینی نماید و از سوی دیگر، پرداخت به موقع دستمزد نیز موضوعی است. اکثر صنایع خصوصی دستمزد کامل (حداقل) را در زمان معین آن، پرداخت نمی‌کنند.
- (2) نارضایتی شغلی، محیط کار بی انضباط عامل اصلی کاهش بهره‌وری است و این به دلیل عدم انجام تعهدات قانونی، اسلامی و اخلاقی از سوی کارفرما-صاحب کار و کارگر-کارمند است. در صورت اجرای موثر احکام شریعت مقدس اسلام و قوانین مرتبط به امور کار موجود، اکثر مسائل بازار کار قابل حل است.
- (3) دولت با نظارت بر عملکرد سازمان‌های کارگری از طریق ریاست‌ها و کمیسیون‌های مستقل نظارتی، اقداماتی را انجام دهد تا نتایج اجرای آن اندازه‌گیری شده و شکاف‌ها شناسایی شوند.
- (4) انواع و اشکال مختلف کارگر و کارمند وجود دارد، مگر هیچکدام آنها تعریف مشخص در قانون کار ندارد، بناء پیشنهاد می‌گردد تا تعریف آنها باید شفاف باشد.
- (5) روش رسیدگی به شکایات کارکنان؛ اعم از اداری، خدماتی و مدیریتی، چندان پشتوانه قوی دولتی ندارد، بدین اساس بیشتر حقوق آنها پایمال گردیده و مورد توجه قرار نگرفته است، نیاز است تا در جهت تعدیل و اصلاح قوانین و مقررات و همچنان تطبیق آنها، اقدامات اساسی صورت گیرد.
- (6) پرداخت دستمزد و معاشات به طور کامل در وقت و زمان آن، توسط حکومت اسلامی نظارت و بازدید گردد و یک سیستم تضمین بخاطر شفافیت و اعتماد سازی در میان اشخاص ثلاثه (دولت، کارکن و کارفرما) ایجاد گردد و به این ترتیب در نظام کار و بیکاری، نظم به وجود می‌آید.
- (7) به نظر می‌رسد که ضرورت جدی است تا در رابطه به موضوع وظایف دولتی و خصوصی به طور عام و کارگر-کارمند به طور خاص، توسط هر یک از قانون دانان، فقها و علمای

برجسته کشور پرداخته شود و در عرصه های مختلف حقوقی، اقتصادی و اجتماعی، موشکافی دقیق صورت گیرد، تا از این طریق جنبه های عمومی کارمند و وظایف دولتی، بحث و بررسی شود، احکام و مقررات موضوع فوق الذکر، انکشاف داده شود و مسایل جدید مورد نیاز جامعه، در آن پیش بینی شود.

(8) به کارمندان دولتی باید توجه لازم مبذول گردد، زیرا آنها منبع قدرت بشری در زندگی عمومی جامعه تلقی می شود، رشد و توسعه کارمندان، به معنای رشد و توسعه جامعه است، و شرایط مناسبی را که با شرایط آنها سازگاری و مطابقت داشته باشد به آنها داده شود، تا بیشترین منافع جامعه از طریق مدیریت خدمات عمومی، توانبخشی و احیای آنها، به نحو مطلوب حاصل شود.

(9) ایجاد شرایط مناسب جهت انجام کار کارمندان دولتی، از زمان تقرر و تعیین، نحوه کار، ترفیع، معاش و حق الزحمه تا کلیه جوانب کاری آنها، علاوه بر آن، تنظیم قوانین و مقررات، برای پیگیری کار آنها، ارزیابی و نظارت از عملکرد آنها، صدور لوایح و طرز العمل های کاری مربوط به وظایف دولتی، جهت تنظیم آن و سازماندهی ادارات واجد شرایط برای ایفای این نقش، به منظور ایجاد جامعه ای موثر.

(10) در پایان، پیشنهاد ویژه اینست که باید از احکام و ضوابط شریعت مقدس اسلام، در این زمینه بهره برداری بهتر و کامل صورت گیرد، و همچنین جهت تضمین قانون کار کارمندان دولتی و غیر دولتی، باید از احکام و قواعد شریعت مقدس اسلام، در آن استفاده شود، افزون بر آن، روحیه کاری که دین مقدس اسلام برای کارمندان دولتی و غیر دولتی، به ارمغان آورده است و اساساً مبتنی بر اخلاق، صداقت، امانت داری و محبت است، در میان آنها گسترش داده شود.

(11) چنین به نظر می رسد که موضوع تعهدات کارگر-کارمند و کارفرما-صاحب کار، بیشتر از جمله موضوعات و مسائل معاصر و جدید است، به همین اساس، ضرورت است تا در این عرصه تحقیقات علمی-فقهی و قانونی بیشتر و گسترده تر صورت گیرد و تحولات جدید که در عرصه مسائل کارگر-کارمند و صاحب کار در جهان امروزی، اتفاق افتاده است، باید در تحت این موضوع، گنجانیده شود.

فهرست آیات های قرآنی

شماره مسلسل	آیات	سوره	صفحه
1	{إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ... الخ}	(التوبة/60)	47
2	{إِنَّ عِبَادِي لَيْسَ لَكَ عَلَيْهِمْ سُلْطَانٌ إِلَّا مَنْ... الخ}	(الحجر/42)	52
3	{أَهُمْ يَفْسُمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا... الخ}	(الزخرف/32)	59
4	{أَحَلَّ لَكُمْ صَيْدُ الْبَحْرِ وَطَعَامُهُ... الخ}	(المائدة/96)	96
5	{إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا... الخ}	الكهف/30	144
6	{إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ حَوَّانًا أَثِيمًا}	(النساء/107)	177
7	{إِنَّمَا حَرَّمَ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةَ وَالدَّمَ وَلَحْمَ الْخُزْيِيرِ... الخ}	(البقرة/173)	202
8	{إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ النَّبِيِّاتِ... الخ}	(البقرة/159)	264
9	{أَذِلَّةٍ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٍ عَلَى الْكَافِرِينَ}	[المائدة: 54]	280
10	{أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ}	[الفتح: 29]	280
11	{إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ... الخ}	[الأحزاب: 72]	284
12	{إِنْ أَرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَنْطَعْتُ... الخ}	(هود/88)	295
13	{أَمْ يَحْسُدُونَ النَّاسَ عَلَى مَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِنْ... الخ}	(النساء/54)	298
14	{إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ... الخ}	(الحجرات/10)	343
15	{الَّذِينَ يَنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ... الخ}	(آل عمران/134)	344
16	{إِنَّمَا السَّبِيلُ عَلَى الَّذِينَ يَظْلِمُونَ النَّاسَ... الخ}	(شورى/42)	345
17	{إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَئِكَ... الخ}	(البينة/7-8)	155
18	{أَفَعَبِّرَ اللَّهُ أَتَّبِعِي حَكْمًا وَهُوَ الَّذِي أَنْزَلَ إِلَيْكُمْ... الخ}	(الأنعام/114)	539
19	{إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا... الخ}	نساء: 58	284
20	{إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَوْقُوتًا}	(النساء/103)	587
21	{الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِنْهُمَا... الخ}	(النور/2)	599
22	{أَفَلَا يَتَذَكَّرُونَ الْفُرْآنَ وَلَوْ كَانَ مِنْ عِنْدِ... الخ}	(النساء/82)	486
23	{حَتَّىٰ يَعْطُوا الْجِزْيَةَ عَن يَدٍ وَهُمْ صَاغِرُونَ}	التوبة/29	366
24	{خُذْ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَن... الخ}	[الأعراف: 199]	61
25	{خُذُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ} ... الخ	[البقرة: 63]	153
26	{سَمَاعُونَ لِلْكَذِبِ أَكَّالُونَ لِلسُّحْتِ}	(المائدة/42)	576
27	{فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي... الخ}	[الجمعة: 10]	35
28	{فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ... الخ}	(آل مران/195)	47
29	{فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا... الخ}	آل مران/159)	59
30	{فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا... الخ}	[البقرة: 281]	76

84	سورة الكهف 77	{فَانطَلَقَا حَتَّى إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطَعَمَا... الخ	31
195	(التغابن/16)	{فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ وَأَسْمِعُوا وَأَطِيعُوا... الخ	32
205	[النساء: 65]	{فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّى يُحَكِّمُوكَ فِيمَا... الخ	33
241	النحل/43	{ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ }	34
282	[الحجر: 85]	{ فَاصْفَحْ الصَّفْحَ الْجَمِيلَ }	35
289	[الزلزلة: 7 - 8]	{ فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ. وَمَنْ يَعْمَلْ.. الخ	36
296	[الحج: 78]	{ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ... الخ	37
366	(النحل/98)	{فَإِذَا قَرَأْتَ الْقُرْآنَ فَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ مِنَ الشَّ... الخ	38
532	(النمل/52)	{فَتِلْكَ بُيُوتُهُمْ خَاوِيَةٌ بِمَا ظَلَمُوا إِنْ فِي ذَلِكَ... الخ	39
71	[يوسف: 55]	{قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي... الخ	40
77	(القصص/27)	{قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ بِمَا نَعْبُدُ... الخ	41
53	سورة القصص 26	{قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ... الخ	42
296	[إبراهيم: 31]	{ قُلْ لِعِبَادِيَ الَّذِينَ آمَنُوا يُقِيمُوا الصَّلَاةَ }	43
297	(الأنعام/162)	{قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي... الخ	44
419	(الزمر/9)	{قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ... الخ	45
226	يوسف / 5	قال يا بُنَيَّ لَا تَقْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَى إِخْوَتِكَ فَيَكِيدُوا لَكَ كَيْدًا... الخ	46
247	المدثر/38	{ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ }	47
295	(آل مران/110)	{كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ... الخ	48
26	(يس/7)	{لَقَدْ حَقَّ الْقَوْلُ عَلَى أَكْثَرِهِمْ فَهُمْ... الخ	49
26	(يس/70)	{لِيُنذِرَ مَنْ كَانَ حَيًّا وَيَجِئَ الْقَوْلُ... الخ	50
60	[البقرة: 286]	{ لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ... الخ	51
71	[البقرة: 279]	{لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ}... الخ	52
84	سورة البقرة 198	{لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلًا... الخ	53
136	(الحديد/25)	{لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا... الخ	54
429	(البقرة/177)	{لَيْسَ الْبِرُّ أَنْ تُولُوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ... الخ	55
560	(النساء/148)	{لَا يَجِبُ اللَّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلَّا... الخ	56
139	(النساء/85)	{مَنْ يَشْفَعْ شَفَاعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ... الخ	57
397	(الأنعام/160)	{مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا وَمَنْ... الخ	58
532	(غافر/31)	{مِثْلَ دَابِّ قَوْمِ نُوحٍ وَعَادٍ وَثَمُودَ وَالَّذِينَ... الخ	59
1	الإسراء 70	(ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر... الخ	60
1	(الأنبياء/107)	(وما أرسلناك إلا رحمة للعالمين).	61
26	(الإسراء/81)	{وقل جاء الحق وزهق الباطل}	62
34	[التوبة: 105]	{وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ... الخ	63
35	[يس: 33 - 35].	{وَأَيُّ لَّهُمُ الْأَرْضِ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا... الخ	64

65	﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا يَا جِبَالُ أُوِّبِي مَعَهُ وَالطَّيْرَ وَالنَّاسَ... الخ﴾	[سبأ: 10 - 11].	35
66	﴿وَمَنْ قِيلَ مَظْلُومًا فَقَدْ جَعَلْنَا لَوْلِيهِ... الخ﴾	(الإسراء/33)	52
67	﴿وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ... الخ﴾	(الأنفال/60)	54
68	﴿وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ... الخ﴾	[فصلت: 34]	61
69	﴿وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا﴾...	[البقرة: 83]	61
70	﴿وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ... الخ﴾	(المؤمنون/8)	65
71	﴿وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرْضِعُوهُمُ أُولَادَكُمْ... الخ﴾	سورة البقرة، 233	83
72	﴿وَمَا جَعَلْ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ﴾	(الحج/78)	86
73	﴿وَإِلَى ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ... الخ﴾	(هود/61)	88
74	﴿وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَكُمْ لِتُحْصِنَكُمْ... الخ﴾	(الأنبياء/80)	89
75	﴿وَأَخْرَجُوا يَظْرُونَ فِي الْأَرْضِ... الخ﴾	(المزمل/20)	36
76	﴿وَقَالُوا إِنْ نَتَّبِعِ الْهُدَى مَعَكَ نَتَّخِطُ... الخ﴾	(القصص/57)	94
77	﴿وَلَنْ يَجْعَلَ اللَّهُ لِلْكَافِرِينَ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ سَبِيلًا﴾	(النساء/141)	104
78	﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا... الخ﴾	(المائدة/2)	109
79	﴿وَقَالُوا مَنْ أَشَدُّ مِنَّا قُوَّةً﴾... الخ	[فصلت: 15]	153
80	﴿وَأَنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْخَائِنِينَ﴾... الخ	سورة يوسف 52	160
81	﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنْ الْعَهْدُ كَانَ مَسْئُولًا﴾	بنى اسرائيل 34	182
82	﴿وَلتَسْأَلنَّ عَمَّا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ﴾	النحل 93	183
83	﴿وَلَا تُطِيعُوا أَمْرَ الْمُسْرِفِينَ الَّذِينَ... الخ﴾	(الشعراء/152)	197
84	﴿وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا... الخ﴾	(الأنفال/46)	200
85	﴿وَأَسِرُّوا قَوْلَكُمْ أَوْ اجْهَرُوا بِهِ إِنَّهُ عَلِيمٌ... الخ﴾	(الملك/13)	223
86	﴿وَأَسِرُّوا النَّدَامَةَ لَمَّا رَأَوُا الْعَذَابَ وَجَعَلْنَا... الخ﴾	(سبأ/33)	224
87	﴿وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ﴾	الضحى/11	226
88	﴿وَإِذْ أَسْرَ النَّبِيُّ إِلَى بَعْضِ أَزْوَاجِهِ حَدِيثًا... الخ﴾	(التحریم/3)	226
89	﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنْ الْعَهْدُ كَانَ مَسْئُولًا﴾	[الإسراء: 34]	87
90	﴿وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنْ كَتَمَ شَهَادَةً عِنْدَهُ مِنَ اللَّهِ... الخ﴾	البقرة/140	241
91	﴿وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾	(القلم/4)	272
92	﴿وَرَحْمَتِي وَسِعَتْ كُلَّ شَيْءٍ فَسَأَكْتُبُهَا لِلَّذِينَ... الخ﴾	[الأعراف: 156]	280
93	﴿وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ﴾	[الإسراء: 53]	281
94	﴿وَإِخْفِضْ جَنَاحَكَ لِلْمُؤْمِنِينَ﴾	[الحجر: 88]	281
95	﴿وَلَا تَنْسُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ﴾	[البقرة: 237]	282
96	﴿وَلَمَنْ صَبَرَ وَغَفَرَ إِنَّ ذَلِكَ لَمِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ﴾	[الشورى: 43]	282
97	﴿وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ... الخ﴾	[آل عمران: 134]	282
98	﴿وَاتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ... الخ﴾	(القصص/77)	285

287	[آل عمران:161]	﴿وَمَا كَانَ لِنَبِيِّ أَنْ يَعْلَلْ مِمْنَ يَعْلَلُ يَأْتِ بِمَا... الخ	99
288	[الإسراء: 13-14]	﴿وَكُلُّ إِنْسَانٍ لِّزَمَانِهِ طَائِرَةٌ فِي عُقُوبِهِ وَنُحْرُجُ... الخ	100
289	[الأحزاب: 52]	﴿وَكَانَ اللهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ رَّقِيبًا﴾	101
298	(النساء/32)	{وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ}	102
299	(8-11 سورة الليل)	{وَأَمَّا مَنْ بَخِلَ وَاسْتَغْنَى. كَذَّبَ بِالْحُسْنَى... الخ	103
300	(آل عمران/180)	{وَلَا يَحْسَبَنَّ الَّذِينَ يَبْخُلُونَ بِمَا آتَاهُمْ اللهُ... الخ	104
300	(الحشر/9)	{وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ... الخ	105
306	(الأعراف/10)	{وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا... الخ	106
314	[آل عمران:103]	﴿وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا... الخ	107
341	(النور/33)	{وَلَا تُكْرَهُوا فَتَيَاتِكُمْ عَلَى الْبَغَاءِ إِنْ أَرَدْنَ... الخ	108
343	(الإسراء/70)	{وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ... الخ	109
345	(المطففين/1-6)	{وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ، الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ... الخ	110
345	(هود/85)	{وَيَا قَوْمِ أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ... الخ	111
346	(البقرة/188)	{وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا... الخ	112
355	البقرة/277	{وَاقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ}	113
359	(النجم/39)	{وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى... الخ	114
442	(النساء/36-37)	{وَاعْبُدُوا اللهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ... الخ	115
470	البقرة/195	{وَلَا تُلْفُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنْ... الخ	116
472	الفرقان/74	{وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَرْوَاحِنَا... الخ	117
487	(النور/59)	{وَإِذَا بَلَغَ الْأَطْفَالُ مِنْكُمُ الْحُلُمَ فَلْيَسْتَأْذِنُوا... الخ	118
489	(البقرة/233)	{وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلِينَ كَامِلًا... الخ	119
490	(الإسراء/24)	{وَاحْفَظْ لَهُمَا جَنَاحَ الذَّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ... الخ	120
492	(آل عمران/97)	{وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ... الخ	121
525	(لقمان/18)	{وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأ... الخ	122
525	(الإسراء/37)	{وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّكَ لَنْ تَخْرِ... الخ	123
539	(النساء/35)	{وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَأَبْعَثُوا حَكَمًا... الخ	124
543	(شوري/38)	{وَأْمُرْهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ}	125
599	(الكهف/88)	{وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءٌ... الخ	126
599	(شوري/40)	{وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ... الخ	127
599	(البقرة/179)	{وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَاةٌ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ... الخ	128
599	(المائدة/38)	{وَالسَّارِقُ وَالسَّارِقَةُ فَاقْطَعُوا أَيْدِيَهُمَا جَزَاءً... الخ	129
421	النجم / 39	وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى	130
35	[الملك: 15]	﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا... الخ	131
69	[البقرة: 282].	﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَى... الخ	132

86	(البقرة/185)	{يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ... الخ}	133
65	(المائدة/1)	{يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ... الخ}	134
140	(الأنفال/27)	{يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ... الخ}	135
154	[مريم: 12]	{ يَا يَحْيَى خُذِ الْكِتَابَ بِقُوَّةٍ } ... الخ	136
194	(النساء/59)	{يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا... الخ}	137
197	(المتحنة/12)	{يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِذَا جَاءَكَ الْمُؤْمِنَاتُ يَبَايَعْنَكَ... الخ}	138
273	(الأعراف/31)	{يَا بَنِي آدَمَ خُذُوا زِينَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ... الخ}	139
296	[البقرة: 183]	{ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ... الخ}	140
313	[آل عمران/156]	{يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ كَفَرُوا... الخ}	141
321	(النساء/29)	{يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ... الخ}	142
344	(الحجرات/13)	{يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى... الخ}	143
420	(المجادلة/11)	{يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا... الخ}	144
466	(الجمعة/9)	{يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ... الخ}	145
540	نساء: 60	{...يُرِيدُونَ أَنْ يُتَحَاكَمُوا إِلَيَّ الطَّاغُوتِ... الخ}	146
558	(البقرة/178)	{يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِصَاصُ... الخ}	147

فهرست آحادیث نبوی

شماره مسلسل	احادیث	صفحه
1	{العین حق، ولو كان شیء سابق القدر لسبقته العین،}	27
2	{إنَّ الله یحبُّ من العبد إذا عمل عملاً أنْ یُتَقَنَّهُ}	37
3	{العامل علی الصدقة كالغازي فی سبیل الله حتی یرجع إلی بیته}	47
4	{إذا ضیعتِ الأمانةُ فانتظرِ الساعة}	55
5	{ اللهم مَنْ وَلِيَّ من أمرِ أمتي شيئاً فشقَّ علیهم، فاشقُّ علیهِ، وَمَنْ ... الخ }	60
6	{ إنَّ الله رفیقٌ یحبُّ الرفق، ویُعطي علی الرفق ما لا یُعطي علی ... الخ }	60
7	{ أحبُّ عباد الله إلی الله أحسنُّهم خُلُقاً }	60
8	{المؤمن یألفُ ویؤلفُ، ولا خیرَ فیمن لا یألفُ ولا یؤلفُ، وخیرُ الناسِ...}	61
9	{المسلمون علی شروطهم إلا شرطاً أحل حراماً أو حرّم حلالاً}	69
10	{أعطوا الأجير أجره قبل أن یجف عرقه}	74
11	{إن قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة (الصغيرة من النخل، والجمع فسائل... الخ }	91
12	{إذا تبايعتم بالعينة وأخذتم أذناب البقر ورضیتم بالزرع، وتركتم ... الخ }	92
13	{إنك ضعيف، وإنها أمانة وهي یوم القيامة خزي وندامة، إلا من ... الخ }	105
14	{إذا أسند الأمر إلی غیر أهله فانتظر الساعة}	107
15	{السمع والطاعة علی المرء المسلم فیما أحب أو كره، ما لم یؤمر... الخ }	108
16	{الإمارة أمانة، وهي یوم القيامة خزی وندامة إلا من أخذها بحق الله ... الخ }	129
17	{«أَتَشْفَعُ فِي حَدِّ مِنْ حُدُودِ اللَّهِ؟!»}	140
18	{«إِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ قَبْلَكُمْ أَنَّهُمْ كَانُوا إِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الشَّرِيفُ تَرَكُوهُ، وَإِذَا ... الخ»}	140
19	{أنه یغفر لأمته فی آخر ليلة من رمضان قبل یا رسول الله أهي... الخ }	142
20	{إنَّ الله كتب الإحسان علی كلِّ شیءٍ؛ فإذا قتلتم فأحسِنُوا القتلَةَ، وإذا... الخ }	156
21	{السمع والطاعة فی عسرك ویسرك و منشطك و مكرهك و أثره علیهِ}	196
22	{أن النبی بعث سرية و أمر علیهم رجلا من الأنصار و أمرهم أن یطيعوه... الخ }	197
23	{إنَّ إخوانكم حَوْلَكُمْ جعلهم الله تحت أیدیكم فمن كان أخوه تحت يده... الخ }	209
24	{ألا كلکم راع و كلکم مسئول عن رعیتِهِ، فالأمیر راع علی رعیتِهِ ومسئولٌ...}	214
25	{أتی علي النبی وأنا ألعب مع الغلمان، فسلم علینا، فبعثني فی حاجة ... الخ }	229
26	{أردفني رسول الله ذات یوم خلفه فأسر إلی حدیثا لا أحدث به أحدا من الناس}	230
27	{استعینوا علی نجاح الحوائج بالکتمان لها، فإن كل ذي نعمة محسود}	236
28	{إنَّ من الخيانة أن تَحَدَّثَ بسرَّ أخیک}	237
29	{النظافة من الإیمان/الطهور شطر الإیمان}	242
30	{إن الله طیب یحب الطیب، نظیف یحب النظافة، کریم یحب الکریم، جواد... الخ }	244

242	{ الطهور شطر الإيمان، والحمد لله تملأ الميزان، وسبحان الله والحمد لله... الخ }	31
237	{ المسلمون على شروطهم، إلا شرطاً أحلّ حراماً أو حرّم حلالاً }	32
262	{ إن أحق ما أخذتم عليه أجرأ كتاب الله }	33
263	{ أطيب الكسب عمل الرجل بيده، وكل عمل مبرور }	34
272	{ إن الفحش والتفحش ليسا من الإسلام في شيء، وإن أحسن الناس إسلاماً.. الخ }	35
275	{ إنما بعثت لأتمم صالح الأخلاق }	36
279	{ الراحمون يرحمهم الله - تعالى - ارحموا من في الأرض يرحمكم من في السماء }	37
59	{ إن الله يحبّ الرّفق في الأمر كله }	38
281	{ اتّقوا النار ولو بشقّ تمرّة، فمن لم يجد فيكلمة طيبة }	40
281	{ الكلمة الطيبة صدقة }	41
283	{ ألا أنبئكم بما يشرف الله به البنيان ويرفع الدرجات؟ قالوا: نعم يا رسول الله... الخ }	42
285	{ إذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة. قال: كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال... الخ }	43
286	{ أذ الأمانة إلى من ائتمنك، ولا تخن من خانك }	44
287	{ استعمل النبي - صلى الله عليه وسلم - رجلاً من بني أسد يُقال له: ابن... الخ }	45
293	{ الله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه }	46
297	{ إن الله لا ينظر الى صوركم و أموالكم و لكن ينظر إلى قلوبكم و أعمالكم }	47
298	{ إذا رأى أحدكم من أخيه ما يعجبه فليدع له بالبركة }	48
300	{ اتقوا الظلم، فإن الظلم ظلمات يوم القيامة و اتقوا الشحّ فإن الشحّ أهلك من... الخ }	49
305	{ اللهم إني أعوذ بك من الهمّ والحزن والعجز والكسل والجبن والبخل }	50
308	{ اعملوا فكلّ ميسرّ لما خُلِقَ له }	51
311	{ إنما المسائل كدوخ يكذخ بها الرجل وجهه، فمن شاء أبقى على وجهه، وم... الخ }	52
311	{ أنّ رجلاً جاء إلى رسول الله فقال: يا رسول الله! أيّ الناس أحبّ إلى الله؟... الخ }	53
314	{ المؤمن للمؤمن كالبنيان يشدّ بعضه بعضاً }	54
315	{ إن قامت الساعة و بيّد أحدكم فسيلة، فإن استطاع أن لا يقوم حتّى يغرسها فليفعل }	55
347	{ إن الله يعذب الذين يعدّون الناس في الدنيا }	56
489	{ أنّ امرأة قالت: يا رسول الله إنّ ابني هذا كان بطني له وعاء ونُدِّي له سقاء الخ }	57
93	{ إنكم لتقولون ما بال المهاجرين والأنصار... الخ }	58
353	{ إن الله و رسوله حرّم بيع الخمر والميتة والخنزير والأصنام }	59
360	{ أطعموا الخدم و العبيد و ألبسوهم كما هو مألوف؛ }	60
363	{ أعطيت أمتي خمس خصال في رمضان لم تعطها أمة قبلهم...، ويغفر... الخ }	61
364	{ أنه نهى عن بيع الكالئ بالكالئ }	62
389	{ أجيئوا داعي ولا تردّوا الهدية ولا تضربوا المسلمين }	63
391	{ استوفي منهم وأوفيهم }	64
299	{ إياكم و الحسد، فإن الحسد يأكل... الخ }	65

397	{إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ. ثُمَّ بَيَّنَ ذَلِكَ، فَمَنْ هَمَّ بِحَسَنَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا... الخ}	66
420	{المؤمن القوي خيرٌ وأحبُّ إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كلِّ خيرٍ... الخ}	67
442	{أَتَذَرُونَ مَا حَقَّ الْجَارُ؟ إِنْ اسْتَعَانَ بِكَ أَعْنَتُهُ، وَإِنْ اسْتَقْرَضَكَ أَقْرَضْتَهُ... الخ}	68
434	{اللهم إني أعوذ بك من الكفر و الفقر و عذاب القبر}	69
434	{أَقْسِمُ بَيْنِنَا وَبَيْنَ إِخْوَانِنَا النَّخِيلِ، قَالَ: «لَا». فَقَالُوا: تَكْفُونَا الْمُنُونَةَ فِي... الخ}	70
437	{المؤمنون كرجل واحد إن اشتكى عينه اشتكى كله و إن اشتكى رأسه اشتكى كله}	71
438	{المسلم أخو المسلم لا يظلمه و لا يخذله و لا يحقره و التقوي ههنا... الخ}	72
471	{ألم أخبر أنك تصوم النهار وتقوم الليل}	73
472	{إِنَّ الرَّفْقَ لَا يَكُونُ فِي شَيْءٍ إِلَّا زَانَهُ وَلَا يُنْزَعُ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا شَانُهُ}	74
481	{أَخَى رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَيْنَ سَلْمَانَ وَأَبِي الدَّرْدَاءِ، فزار... الخ}	75
484	{أنتم أعلم بأمر دنياكم}	76
484	{إخوانكم حوكم جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه،... الخ}	77
554	{أيها الناس! إنما المؤمنون إخوة و لا يحل لإمرئ مال أخيه إلا عن...}	78
555	{العلماء ورثة الأنبياء}	79
204	{بايعنا رسول الله على السمع والطاعة في المنشط والمكروه، وأن لا ننازع... الخ}	80
228	{بعثني رسول الله أنا والزبير والمقداد بن الأسود قال: "انطلقوا حتى تأتوا... الخ}	81
492	{بني الإسلام على خمس: شهادة أن لا إله إلا الله، وأن محمدا رسول الله،... الخ}	82
299	{تفتح ابواب الجنة يوم الاثنين ويوم الخميس، فيغفر لكل عبد لا يشرك،... الخ}	83
316	{تري المؤمنين في تراحمهم و توادهم كمثل الجسد إذا اشتكى عضو منه... الخ}	84
389	{تهادوا تحابوا}	85
351	{ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطي بي ثم غدر، ورجل باع حرًا... الخ}	86
281	{جعل الله الرحمة مائة جزء، فأمسك عنده تسعة وتسعين جزءًا وأنزل في... الخ}	87
62	{حُزِمَ عَلَى النَّارِ كُلُّ هَيْئٍ لَيْسَ سَهْلٌ قَرِيبٌ مِنَ النَّاسِ}	88
316	{حُذِّ هَذِهِ فَإِنْ شِئْتَ الْآنَ فَاعْزُ، وَ إِنْ شِئْتَ فَاجْلِسْ}	89
345	{خدمت رسول الله ص عشر سنين، والله ما قال لي: أفا قط، ولا قال لي:... الخ}	90
354	{رَوَّحُوا عَنِ الْقُلُوبِ سَاعَةً فَسَاعَةً فَإِنَّ الْقُلُوبَ إِذَا كَلَّتْ عَمِيَتْ}	91
309	{سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ فِي حَجِّهِ الْوَدَاعِ وَهُوَ وَاقِفٌ... الخ}	92
248	{سمعتُ رسولَ الله يقول: لا يقاد الوالد من ولده}	93
96	{سأل رجل رسول الله - صلى الله عليه وسلم - يوماً فقال: يا رسول الله... الخ}	94
420	{طلب العلم فريضة على كل مسلم}	95
36	{على كلِّ مسلمٍ صدقةٌ قالوا: فإن لم يجد؟ قال: فيعملُ بيديه فينفع نفسه... الخ}	96
196	{على المرء المسلم السمع و الطاعة فيما أحب و كره ما لم يؤمر بمعصية... الخ}	97
450	{عن رفاعة بن رافع رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وآله وسلم... الخ}	98
547	{عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فِيمَا يَرُويهِ عَنْ رَبِّهِ عَزَّوَجَلَّ أَنَّهُ قَالَ: «... الخ}	99

376	{غلا السعر على عهد رسول الله فقالوا: يا رسول الله سَعَرَ لَنَا فَقَالَ: " ... الخ}	100
272	{فمن اتقى الشبهات فقد استبرأ لدينه وعرضه}	101
310	{فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم موضحاً لهم أنواع العمل الطيب: إن ... الخ}	102
471	{فلا تفعل صم وأفطر وقم ونم فإن لجسدك عليك حقاً و إن لعينك عليك ... الخ}	103
555	{فمن كان له أخ تحت سيطرته، فليطعمه مما يطعم، و يلبسه مثلما يلبس، و ... الخ}	104
478	قدم رسول الله (ص) المدينة و لهم يومان يلعبون فيهما: فقال: "ما هذان " ... الخ	105
228	{ قال لي رسول الله: " تأتيني كتب لا أحب أن يقرأها أحد فتحسن " ... الخ}	106
137	{قلت يا رسول الله: ألا تستعملني؟ فقال: يا أبا ذر إنك ضعيف، و إنها ... الخ}	107
56	{ قلت يا رسول الله ألا تستعملني؟ قَالَ فَضْرَبَ بِيَدِهِ عَلَيَّ مَكْبِي ثُمَّ قَالَ: ... الخ}	108
109	{كيف تقضي إذا عرض لك قضاء؟ قال: أقضي بكتاب الله، قال: فإن لم ... الخ}	109
491	{كل مولود يولد على الفطرة، فأبواه يهودانه، أو ينصرانه، أو يمجسانه}	110
61	{ لا تحقرن من المعروف شيئاً ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق}	111
91	{لأن يحتطب أحدكم حزمة على ظهره خيرٌ له من أن يسأل أحداً فيعطيه أو يمنعه}	112
108	{لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق}	113
209	{لا طاعة في معصية الله إنما الطاعة في المعروف}	114
283	{ لقيت رسول الله - صلى الله عليه وسلم - فأخذت بيده وقلت: يا رسول الله ... الخ}	115
285	{ لا إيمان لمن لا أمانة له}	116
288	{لعن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - الراشي والمرتشي}	117
305	{لا يقعد أحدكم عن طلب الرزق، ويقول: اللهم ارزقني وقد علمتم أن ... الخ}	118
306	{لَا تَزَالُ الْمَسْأَلَةُ بِأَحَدِكُمْ حَتَّى يَلْقَى اللَّهَ تَعَالَى وَ لَيْسَ فِي وَجْهِهِ مِزْعَةٌ لَحْمٍ}	119
307	{لو أنكم تتوكلون على الله حق توكله لرزقكم كما يرزق الطير تغدو خماصاً..}	120
315	{لأن يأخذ أحدكم حبله فيأتي بحزمة الحطب على ظهره فيبيعها فيكف الله بها ... الخ}	121
344	{لا فضل لعربي على أعجمي، ولا لعجمي على عربي، ولا لأحمر على ... الخ}	122
346	{أتودن الحقوق إلى أهلها يوم القيامة حتى يُقاد للشاة الجلاء من الشاة القراء}	123
347	{لما كان يوم خيبر أقبل نفرٌ من صحابة النبي -فقالوا فلان شهيدٌ، فلان ... الخ}	124
353	{لا يساوم الرجل على سوم أخيه، ولا يخطب على خطبة أخيه، ولا تتاجشوا ... الخ}	125
555	{لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه؛}	126
600	{لوان فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها}	128
33	{ما أكل أحدٌ طعاماً قطَّ خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود ... الخ}	129
33	{مَن استعملناه على عملٍ فرزقناه رزقاً، فما أخذ بعد ذلك فهو غلولٌ}	130
61	{ما من إمامٍ أو والٍ يُغلق بابَه دون ذوي الحاجة والخلة والمسكنة، إلا ... الخ}	131
85	{ما بعث الله نبياً إلا ورعى الغنم، فقال أصحابه: وأنت؟ قال: نعم، كنت ... الخ}	132
95	{ما من مسلم يغرس غرساً، أو يزرع زرعاً، فيأكل منه طير أو إنسان أو ... الخ}	133
160	{مَن غَشَّنَا فَلَيْسَ مِنَّا}	134

344	ما ضرب رسول الله شيئاً قط بيده ولا امرأة ولا خادماً	135
195	{من أطاعني فقد أطاع الله ومن عصاني فقد عصى الله ومن أطاع أميرى فقد ... الخ	136
230	{ما كنت لأفشي سر رسول الله}	137
238	{من سئل عن علم ثم كتبه ألجم يوم القيامة بلجام من نار}	138
265	{من كتّم علماً يعلمه ألجم يوم القيامة بلجام من نار}	139
280	{مَنْ لَا يَرْحَمُ النَّاسَ لَا يَرْحَمَهُ اللَّهُ}	140
280	{مَا تَوَاضَعُ أَحَدٌ لِلَّهِ إِلَّا رَفَعَهُ}	141
282	{مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ}	142
282	{مَنْ كَظَمَ غِيظًا وَهُوَ يَسْتَطِيعُ أَنْ يَنْفِذَهُ دَعَاهُ اللَّهُ عَلَى رُؤُوسِ الْخَلَائِقِ يَوْمَ ... الخ	143
287	{مَنْ اسْتَعْمَلَنَاهُ مِنْكُمْ عَلَى عَمَلٍ فَكْتَمْنَا مَخِيبًا فَمَا فَوْقَهُ كَانَ غُلُولًا يَأْتِي بِهِ...}	144
296	{مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مَنَكْرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ ... الخ	145
311	{مَنْ سَأَلَ شَيْئًا وَعِنْدَهُ مَا يُغْنِيهِ، فَإِنَّمَا يَسْتَكْثِرُ مِنْ جَمْرٍ جَهَنَّمَ. قَالُوا: يَا رَسُولَ ... الخ	146
309	{مَنْ سَأَلَ النَّاسَ فِي غَيْرِ فَاقَةٍ نَزَلَتْ بِهِ، أَوْ عِيَالٍ لَا يُطِيقُهُمْ، جَاءَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ... الخ	147
309	{مَنْ فَتَحَ عَلَى نَفْسِهِ بَابَ مَسْأَلَةٍ مِنْ غَيْرِ فَاقَةٍ نَزَلَتْ بِهِ، أَوْ عِيَالٍ لَا يُطِيقُهُمْ، ... الخ	148
311	{مَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ الْمُسْلِمِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ مَا كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ، ... الخ	149
313	{مَا مِنْ أَمْرٍ يَحْدُلُ مُسْلِمًا فِي مَوْطِنٍ يُنْتَهَكُ فِيهِ حُرْمَتُهُ، وَيُنْتَقَصُ فِيهِ عَرْضُهُ ... الخ	150
346	{مَنْ اقْتَطَعَ حَقَّ إِمْرِيٍّ مُسْلِمٍ بِمِيْمِنِهِ فَقَدْ أَوْجَبَ اللَّهُ لَهُ النَّارَ وَحَرَّمَ عَلَيْهِ الْجَنَّةَ. ... الخ	151
346	{مَنْ ظَلَمَ مَعَاهِدًا أَوْ انْتَقَصَهُ، أَوْ كَلَفَهُ فَوْقَ طَاقَتِهِ، أَوْ أَخَذَ مِنْهُ شَيْئًا بِغَيْرِ طَيْبٍ ... الخ	152
355	{مَطْلُ الْغَنَى ظَلَمٌ وَإِذَا اتَّبَعَ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيءٍ فَلْيَتَّبِعْ}	153
356	{مَنْ وُلِّيَ لَنَا عَمَلًا فَلَمْ يَكُنْ لَهُ زَوْجَةٌ فَلْيَتَزَوَّجْ، أَوْ خَادِمًا، فَلْيَتَّخِذْ خَادِمًا، أَوْ ... الخ	154
400	{مَا لِبَعِيرِكَ يَشْكُوكَ، زَعَمَ أَنَّكَ سَنَاتُهُ، حَتَّى إِذَا كَبُرَ تَرِيدُ أَنْ تَنْحَرَهُ " قَالَ: ... الخ	155
429	{مَنْ كَانَ مَعَهُ فَضْلٌ ظَهَرَ فَلْيَعُدْ بِهِ عَلَى مَنْ لَا ظَهَرَ لَهُ، وَمَنْ كَانَ لَهُ فَضْلٌ ... الخ	156
453	{مَلْعُونٌ مَنْ ضَارَّ مُؤْمِنًا أَوْ مَكَرَ بِهِ}	157
448	{مَنْ تَرَكَ دِينًا أَوْ ضِيَاعًا فَلْيَأْتِنِي فَأَنَا مَوْلَاهُ}	158
482	{مَا عَلَى أَحَدِكُمْ إِنْ وَجَدَ أَنْ يَتَّخِذَ تَوْبِينَ لِيَوْمِ الْجُمُعَةِ سِوَى تَوْبِي مَهْنَتِهِ}	159
507	{مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا فَإِنْ ... الخ	160
525	{مَنْ تَوَاضَعَ لِلَّهِ رَفَعَهُ اللَّهُ وَ مِنْ تَكَبَّرَ وَضَعَهُ اللَّهُ}	161
540	{مَنْ حَكَمَ بَيْنَ اثْنَيْنِ تَرَاضِيًا بِهِ فَلَمْ يَعْدِلْ بَيْنَهُمَا فَعَلَيْهِ لَعْنَةُ اللَّهِ}	162
353	{نَهَى عَنْ اسْتِنْجَارِ الْأَجِيرِ حَتَّى يَبَيِّنَ لَهُ أَجْرَهُ، وَعَنْ النُّجْشِ وَاللَّمْسِ وَالْقَاءِ الْحَجَرِ}	163
85	{وَاسْتَأْجَرَ النَّبِيُّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ ... الخ	164
231	{وَالْحَازِمُ يَجْعَلُ سِرَّهُ فِي وَعَاءٍ، وَيَكْتُمُهُ عَنْ كُلِّ مُسْتَوْدِعٍ، فَإِنْ اضْطَرَّه الْأَمْرُ ... الخ	165
231	{وَأَحْرَزْ لِسَانَكَ وَلَا تَفْشِيَنَّ سِرَّكَ؛ فَإِنَّ صَاحِبَ السِّرِّ مَا يُضْبِطُهُ مَتَحَصِّنٌ ... الخ	166
299	{وَلَا تَحَاسَدُوا وَ لَا تَبَاغَضُوا وَ تَدَابَرُوا وَ كُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا}	167
346	{وَلَا يَحِلُّ لِإِمْرِيٍّ مِنْ مَالِ أَخِيهِ إِلَّا مَا طَابَتْ بِهِ نَفْسُهُ}	168

353	{وقد نهى النبي عن الغرر}	169
355	{ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره}	170
401	{وجعلت لهم أيما شيخ ضعف عن العمل، أو أصابته آفة من الآفات، أو كان ... الخ}	171
308	{هذا خير من أن تجيء المسألة نكتة في وجهك يوم القيامة، إن المسألة... الخ}	172
308	{يروى أن رجلا أتى إلى رسول الله ص يسأله أن يعطيه شيئا، " ... الخ}	173
314	{يُدُّ اللهُ مَعَ الْجَمَاعَةِ}	174
349	{يا معاذ، أتدري ما حق الله على العباد؟، قال: الله ورسوله أعلم، قال: ... الخ}	175
437	{يقول إن في أموالكم حقا سوى الزكاة}	176

فهرست اعلام

شماره	اعلام	صفحه
1	ابوبكر الصديق رضى الله عنه	78
2	ابوهريره رضى الله عنه	75
3	ابوداود سليمان بن الأشعث السجستاني رحمه الله تعالى	85
4	ابراهيم بن موسى بن محمد اللخمي الغرناطي الشاطبي رحمه الله تعالى	248
5	ابن نجيم رحمه الله تعالى	40
6	أنس بن مالك رضى الله عنه	93
7	احمد بن محمد بن احمد العدوى، أبو البركات الشهير بالدردير رحمه الله تعالى	394
8	ابوحنيفه بن نعمان بن ثابت رحمه الله تعالى	39
9	احمد بن حنبل رحمه الله تعالى	43
10	ابن قيم الجوزي رحمه الله تعالى	377
11	ابوموسى اشعري رضى الله عنه	73
12	ابوجحيفه وهب بن عبدالله رضى الله عنه	481
13	ابوطلحه بن سهل انصارى رضى الله عنه	316
14	ابوعبيد بن مسعود ثقفى رضى الله عنه	231
15	ابوحاتم بستى رحمه الله تعالى	231
16	ابوحميد ساعدى - رضى الله عنه	287
17	ابوسعيد خدرى رضى الله عنه	353
18	ابوامامه رضى الله عنه	352
19	أبو ذر جُنْدَب بن جنادة الغفاري رضى الله عنه	56
20	أبو الفضل، أحمد بن علي بن محمد ابن حجر العسقلاني رحمه الله تعالى	75
21	أبو محمد عبد الواحد بن عمر المشهور بابن التين الصفاقسي التونسي رحمه الله تعالى	75
22	شيخ الإسلام امام بلقيني رحمه الله تعالى	102
23	جلال الدين عبدالرحمن بن أبي بكر السيوطي رحمه الله تعالى	102

300	جابر بن عبدالله رضى الله عنه	24
237	حسن بن على رضى الله عنهما	25
95	حرام بن ملحان رضى الله عنه	26
309	حُبَيْش بن جنادة سلولى رضى الله عنه	27
111	حليمه سعديه رضى الله تعالى عنها	28
96	خباب بن الارث رضى الله عنه	29
90	خديجة بنت خويلد رضى الله عنها	30
341	خالد بن وليد رضى الله عنه	31
89	داود عليه السلام	32
361	زفر بن الهذيل صاحب ابى حنيفة □□	33
228	زيد بن ثابت رضى الله عنه	34
89	زكريا عليه السلام	35
93	سهل بن سعد رضى الله عنه	36
481	سلمان الفارسي رضى الله عنه	37
129	سعيد بن المسيب رحمه الله تعالى	38
103	سعد بن عبيد الانصارى رضى الله عنه	39
574	شمس الدين ابو عبدالله محمد ابن عبدالله بن محمد الزركشى رحمه الله تعالى	40
41	شمس الدين محمد بن أحمد الخطيب الشربيني رحمه الله تعالى	41
77	شعيب عليه السلام	42
128	شهاب الدين أبو العباس أحمد بن أبي العلاء القرافى رحمه الله تعالى	43
75	عمر بن الخطاب رضى الله عنه	44
436	عثمان بن عفان رضى الله عنه	45
391	على بن ابى طالب رضى الله عنه	46
60	عائشة بنت أبى بكر الصديق رضى الله عنها	47
78	عبد الله بن عمر بن الخطاب رضى الله عنه	48
109	معاذ بن جبل رضى الله عنه	49

540	عثمان بن طلحة بن أبي طلحة القرشي العبدي رضي الله عنه	50
210	عبدالله بن عباس رضي الله عنهما	51
204	عباده بن صامت رضي الله عنه	52
228	عبيد الله بن ابي رافع رضي الله عنه	53
230	عبدالله بن جعفر رضي الله عنه	54
230	عباس رضي الله عنه	55
230	عمر بن عبدالعزيز رحمه الله تعالى	56
231	علي بن محمد بن حبيب بصرى الماوردي رحمه الله تعالى	57
145	عبدالرشيد بن أبي حنيفة بن عبدالرزاق الؤلوجي رحمه الله تعالى	58
31	عبدالرزاق السنهوري رحمه الله تعالى	59
146	عثمان بن علي بن محجن، فخرالدين الزيلعي، فقيه حنفي رحمه الله تعالى	60
102	عبدالله بن محمد قدامة المقدسي الحنبلي المعروف بابن قدامه رحمه الله تعالى	61
148	عبدالسلام بن سعيد بن حبيب التنوخي، الملقب بسحنون رحمه الله تعالى	62
175	عبد العزيز بن عبد الله بن عبد الرحمن بن باز رحمه الله تعالى	63
451	علي بن الشيخ أحمد علي السالوس رحمه الله تعالى	64
574	علي بن سليمان بن أحمد المرادوي الحنبلي رحمه الله تعالى	65
360	علاء الدين بن مسعود الكاساني رحمه الله تعالى	66
507	مستورد بن شداد رضي الله عنه	67
534	مغيره بن شعبه رضي الله عنه	68
83	محمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري رحمه الله تعالى	69
44	محمد بن إدريس بن العباس الشافعي رحمه الله تعالى	70
33	محمد بن حسن شيباني رحمه الله تعالى	71
146	محمد بن احمد بن سهل، أبوبكر، شمس الأئمة السرخسي رحمه الله تعالى	72
435	محمد امين بن عمر بن عبدالعزيز عابدين الدمشقي رحمه الله تعالى	73
175	محمد بن صالح بن محمد آل عثيمين المعروف بابن عثيمين رحمه الله تعالى	74
365	محمد اكمل الدين ابو عبدالله بن الشيخ شمس البابرتي رحمه الله تعالى	75

390	محمد بن احمد أبو عبد الله الرهونى، فقيه مالكي رحمه الله تعالى	76
40	محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي المالكي رحمه الله تعالى	77
41	محمد ابن عبدالله الخرشي المالكي رحمه الله تعالى	78
63	محمد بن جمعة بن خلف أبو قريش القهستاني رحمه الله تعالى	79
69	محمد طاهر بن عاشور رحمه الله تعالى	80
161	مالك بن أنس بن أبي عامر الأصبحي أبو عبد الله الإمام الفقيه رحمه الله تعالى	81
237	محمد بن عيسى الترمذى رحمه الله تعالى	82
437	محمد بن احمد بن ابى بكر بن شمس الدين القرطبي رحمه الله تعالى	83
84	مسلم حسن بن الحجاج بن مسلم صاحب صحيح مسلم رحمه الله تعالى	84
28	محمد فتحي الدريني رحمه الله تعالى	85
147	منصور بن يونس البهوتي الحنبلي رحمه الله تعالى	86
76	مصطفى بن حسنى السباعي رحمه الله تعالى	87
29	مصطفى الزرقا رحمه الله تعالى	88
56	محمد بن على بن محمد بن عبدالله الشوكاني رحمه الله تعالى	89
84	موسى عليه السلام	90
319	نافع رضى الله عنه	91
70	يوسف عليه السلام	92
89	يحيى بن شرف بن مري الحزامى الحوراني، النووى رحمه الله تعالى	93

مصادر ومراجع

القرآن الكريم

1. آل بورنو، محمد صدقي، كتاب الوجيز في إيضاح قواعد الفقه الكلية، مكتبة الشاملة، ص 393.
<https://shamela.ws/book/8379/383>
2. آل يحيائي، مهند سليمان محمد، " حقوق الموظف العام في القانون من المنظور الاسلامي"، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، مجلة علمية محكمة (التصنيف: NSP)، معامل التأثير العربي للعام 2020 = 0.44، جامعه تكنولوجيا ماليزيا (UTM)، عام 2021م،
www.hnjournal.net ج2، شماره 7، ص 419.
3. آشتي، محسن. حقوق كار، ج 1، تهران: انتشارات كتيبه، ص 250.
4. آراسته خو، محمد، "تامين و رفاه اجتماعي"، (تهران دانشگاه پیام نور، 1374)، ص 9.
5. آل محمود، عبد اللطيف محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، ط1، 1994م، دار النفائس، بيروت، لبنان. ص 114.
6. ابن العربي، محمد بن عبد الله، أحكام القرآن، ط1، 2005م، دار الفكر، بيروت، لبنان. ج3، ص 496.
7. ابن كثير، اسماعيل، تفسير القرآن العظيم، تحقيق عبد الرزاق المهدي، طبعة عام 2005م، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان. ج1، ص 486.
8. أحمد بن حنبل، المسند، تحقيق شعيب الأرنؤوط ومحمد نعيم العرقسوسي و ابراهيم الزبيق، ط2، 2008م، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان. ج5، ص 55.
9. الأصفهاني، الحسين بن محمد، المفردات في غريب القرآن، تحقيق محمد سيد كيلاني، طبعة عام 1961م، مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده. ص 419.
10. ابن الأثير، مجد الدين المبارك بن محمد، النهاية في غريب الحديث والأثر، تحقيق محمود محمد الطنائجي، طبعة عام 1979م، دار الفكر، بيروت، لبنان. ج4، ص 42.
11. الألباني: محمد ناصر الدين، صحيح الادب المفرد، ط4، مكتبة الدليل، الجليل-المملكة العربية السعودية، 1418هـ-1997م. باب قبول الهدية، ح. رقم: 221/594، و حسنه الالباني.
12. الألباني، محمد ناصر الدين، سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها، طبعة عام 1995م، مكتبة المعارف، الرياض، السعودية. ج1، ص12.
13. أبوبكر احمد بن الحسين بن علي البيهقي (1344 هـ)، السنن الكبرى و فى ذيله الجوهر النقى، موقع وزارة الأوقاف المصرية، مجلس دائرة المعارف النظامية الكائنة فى الهند ببلدة حيدر آباد، ج6، ص 79.
14. ابن حجر، أبو الفضل أحمد بن علي بن محمد بن أحمد العسقلاني (٨٥٢هـ) هدي الساري مقدمة فتح الباري شرح صحيح البخاري، (تحقيق: عبد العزيز بن عبد الله بن باز ومحب الدين الخطيب)، دار الفكر، بيروت، ج١٣، ص ١٢٢.

15. ابن حجر عسقلاني، تلخيص الحبير في تخريج أحاديث الرافعي الكبير، تحقيق: الشيخ عادل احمد عبدالموجود و الشيخ على محمد معوض، ط2، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1419هـ-1998م، ج/ص 71/3.
16. أبو داود، سليمان بن الأشعث، سنن أبي داود، حكم على أحاديثه الشيخ محمد ناصر الدين الألباني، اعتنى به مشهور بن حسن آل سلمان، ط1، مكتبة المعارف، الرياض، السعودية. ص623، برقم (3462).
17. ابن الصلاح، عثمان بن عبد الرحمن الشهرزوري، مقدمة ابن الصلاح في علوم الحديث، تحقيق سعد كريم الدرعمي، بدون رقم طبعة، دار ابن خلدون، الإسكندرية، مصر. ص34.
18. ابن ماجة القزويني: أبو عبدالله محمد ابن يزيد، سنن ابن ماجة، تحقيق: محمد ناصر الدين الألباني، ط1، سنة النشر: بلا. مكتبة المعارف، الرياض-المملكة العربية السعودية. ص417، برقم (2443).
19. ابو محمد عبدالله بن عبدالرحمن الدارمي (2000م)، "سنن الدارمي"، تحقيق: حسين سليم اسد الداراني، دارالمغنى للنشر و التوزيع، السعودية، ج 2، ص 1019.
20. ابو عبدالرحمن احمد به شعيب بن على الخراساني النسائي (1996)، سنن النسائي، تحقيق: عبدالفتاح ابو غده، مكتب المطبوعات الاسلامية، حلب، سوريا، ج8، ص 73.
21. ابن أمير الحاج، التقرير والتحبير، ط2، 1983م، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
22. أحمد سلامة، محاضرات في المدخل للعلوم القانونية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1960م، ص148.
23. ابن القيم، محمد بن أبي بكر، إعلام الموقعين عن رب العالمين، تحقيق محمد محيي الدين عبد الحميد، ط1، 2003م، المكتبة العصرية، بيروت، لبنان. ج2، ص 107.
24. ابن عابدين، محمد أمين، ردّ المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، تحقيق الشيخ عادل أحمد عبد الموجود والشيخ علي محمد عوض، ط1، 1994م، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ج6، ص179.
25. ابن نجيم المصري، زين الدين بن ابراهيم بن نجيم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، ط2، دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان. ج6، ص 148.
26. ابن نجيم، زين العابدين بن ابراهيم، الأشباه والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان، طبعة عام 1980م، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان وبحاشيته نزهة النواظر على الأشباه والنظائر لأين عابدين (ت1252هـ)، ط1، (تحقيق: محمد مطيع الحافظ)، دار الفكر، 1403هـ - 1983م دار القلم، دمشق، 1417هـ، 1996م، ص201.
27. ابن الهمام، كمال الدين محمد بن عبد الواحد، شرح فتح القدير للعاجز الفقير، بدون رقم طبعة، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان. ج3، ص316.
28. ابن مهنا، أحمد بن غنيم بن سالم، الفواكه الدواني على رسالة ابن أبي زيد القيرواني، ج2، ص 185، ط1، 1997م، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ج2، ص 185.
29. ابن عبد البر، يوسف، فتح العلي المالك على موطأ الإمام مالك، تحقيق الدكتور مصطفى صميده، ط1، 1998م، ج8، ص 229، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.

30. ابن تيمية، أحمد، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، تحقيق لجنة إحياء التراث العربي في دار الآفاق الجديدة، ط1، 1983م، دار الآفاق الجديدة، بيروت، لبنان. ص14، 15.
31. ابن قدامة، عبد الله بن أحمد بن محمد، المغني، طبعة سنة 1972م، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان. ج6، ص31.
32. ابن قدامة، محمد بن أحمد، الشرح الكبير بهامش المغني، طبعة عام 1972م، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان. ج6، ص34.
33. ابوجريبان، محمد، "تدابير المنهاج النبوي في الحد من مشكلة البطالة عند الشباب"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 35(7) 2021، كلية الأميرة رحمة الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، الأردن. ص 1035.
34. ابن الجوزي، أبو الفرج عبد الرحمن بن علي بن محمد، صفة الصفوة، ط 2، 4، (تحقيق محمود فاخوري ومحمد رواس قلعجي)، دار المعرفة، بيروت، 1399هـ / 1979م، ج 2، ص 115.
35. اميري قائم مقامی، عبدالمجيد (1355) حقوق تعهدات، ج 1 و 2، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم. ج. 1، ص 27.
36. ابن تينان، سليمان بن ابراهيم، التأمين وأحكامه، ط1، 1993م، دار العواصم المتحدة، قبرص، بيروت، لبنان، أصل الكتاب رسالة علمية نال بها صاحبها رسالة الدكتوراة من جامعة الإمام محمد بن سعود. ص114.
37. ابوالسعود، رمضان محمد(1998) احكام الالتزام، مصر، الاسكندريه، دارالمطبوعات، 1998م. ص 31.
38. ابن عثيمين، محمد بن صالح، الصحة الإسلامية، ضوابط وتوجيهات، ص289، ط3، دار القاسم، الرياض، السعودية.
39. ابن مفلح، محمد، الفروع، تحقيق حازم القاضي، ط1، 1997م، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ج4، ص336.
40. ابن مفلح، ابراهيم بن محمد، المبدع في شرح المقنع، بدون رقم طبعة، المكتب الإسلامي، بيروت، لبنان. ج8، ص238.
41. أبو زيد، بكر، فقه النوازل، ط1، 2006م، مؤسسة الرسالة، دمشق، سوريا. ج2، ص 123.
42. ايمن سعد سليم، "أحكام الإلتزام"، دراسة مقارنة، دار حافظ للنشر و التوزيع، جدة 2012، ص 60 و ما بعدها.
43. احمدى، سيد احمد، حقوق كار، تهران: انتشارات حقوق دانان-دانش نگار، سال 1381، ص 72.
44. احمد عبدالقادر، "حقوق كارگر در اسلام"، مترجم: خداداد احسانى، پژوهشنامه حقوق «تابستان 1390، سال اول - شماره 1، ص 5.
45. ابو غدة، عبد الستار، زكاة مكافأة نهاية الخدمة، بحث مقدّم إلى بيت الزكاة الكويتي في الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة سنة 1994م. ص 4. موقع المسلم على الإنترنت net/nod/

almoslim

46. ابوالعز، على محمد احمد، "عقد العمل في الفقه الاسلامي و القانون"، رسالة جامعية دوكتوراه في الفقه و اصوله، كلية الشريعة، الجامعة الاردنية، 2010، ص 372-376.
www.kie.university www.kantakji.com
47. ابن الأزرق بدائع السلك في طبائع الملك، تحقيق سامي النشار، وزارة الثقافة والفنون، العراق، الطبعة الأولى، 1987. ج 1 ص 304-305.
48. أبو يونس، محمد باهي، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، ط1، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1999م، ص 280.
49. ابن سماك، أبو القاسم محمد بن أبي العلاء، محمد بن محمد، رونق التحبير في حكم السياسة والتدبير، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1424هـ-2004م. ص 95.
50. أبو سن، أحمد إبراهيم، الإدارة في الإسلام، ط2، المطبعة العصرية، دبي، 1981م، ص86.
51. ابن رشد (الحفيد)، محمد بن أحمد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، تحقيق عبد الحكيم محمد، بدون رقم طبعة، المكتبة التوفيقية، مصر. ج2، ص 240.
52. ابويوسف: يعقوب ابن ابراهيم، كتاب الخراج، تحقيق: طه عبدالرؤوف سعد و سعد حسن محمد، ط1، المكتبة الازهرية للتراث، القاهرة- مصر، 1420هـ-1999م. ص 139.
53. ابن ملك، عز الدين عبد اللطيف بن عبد العزيز، شرح المنار وحواشيه من علم الأصول، بدون رقم طبعة، مطبعة عثمانية. ص 886.
54. أبو حليبة، أحمد يوسف، المنهاج الحديث في بيان علوم الحديث، ط3، 1995م، مطبعة الرنتيسي، غزة، فلسطين. ص 63.
55. ابن حجر، أحمد بن علي، فتح الباري بشرح صحيح البخاري، طبعة الثانية، عام 1999م، دار المعرفة العلمية، بيروت، لبنان. ج4، ص212.
56. أحمد الحجى الكردي في بحثه (حكم الإسلام في حقوق التأليف والنشر والترجمة) المنشور في مجلة هدي الإسلام الأردنية سنة 1981م، عدد 25.
57. ابن كثير، أبو الفداء إسماعيل، السيرة النبوية، (تحقيق: مصطفى عبد الواحد)، دار المعرفة، بيروت، 1396هـ-1971م. ج4، ص 493.
58. ابن هشام المعافري: ابو محمد عبدالملك، السيرة النبوية، تحقيق: الشيخ محمد على القطب و الشيخ محمد بلطه، المكتبة العصرية، صيدا، بيروت-لبنان، ط1، 1424هـ-2003م. ج1، ص 121-125.
59. ابي جعفر محمد بن جرير الطبري، تاريخ الطبري، لبنان، بيروت، دار الفكر، الطبعة الاولى 1418هـ/1998م، ج3، ص224.
60. ابن عساكر، أبو القاسم علي بن الحسن ابن هبة الله (ت 571هـ)، تاريخ دمشق، ط 1 (تحقيق ودراسة: علي شيري)، دار الفكر، بيروت، 1419هـ-1998م، ج47، ص569.
61. ابن فارس، أحمد، معجم مقاييس اللغة، تحقيق عبد السلام هارون، بدون رقم طبعة، دار الجيل، بيروت، لبنان. ج4، ص 503.
62. ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، بدون رقم طبعة، دار صادر و دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان. 1988م. ج. 9، ص 448.

63. ابن ابي الدنيا: عبدالله بن محمد، الصمت وحفظ اللسان، تحقيق د. محمد احمد عاشور، ط1، دارالاعتصام، القاهرة-مصر، 1406هـ-1986م. ص 213.
64. ابن سعد، أبو عبد الله محمد بن منيع البصري، الطبقات الكبرى، 8م، (تحقيق: إحسان عباس)، دار صادر، بيروت، 1968م، ج 7، ص 391.
65. ابن خلدون، المقدمة، طبعة لجنة البيان العربي، دارالكتاب العربي، القاهرة-مصر، ج2، ص 602.
66. الألباني، محمد ناصر الدين، صحيح الجامع الصغير وزياداته، ط3، 1988م، المكتب الإسلامي، بيروت، لبنان. ج1، ص127.
67. الألباني، محمد ناصر الدين، ضعيف سنن الترمذي، ط1، 1991م، المكتب الإسلامي، بيروت، لبنان. ص332.
68. الامام الشافعي، الرسالة، ط1، دار التراث، القاهرة، 1975م، ص 197.
69. الأشقر، محمد سليمان، أبحاث اجتهادية في الفقه الطبي، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2001م، ص 60.
70. البغوي، أبو محمد الحسين بن مسعود (ت 516هـ)، معالم التنزيل، ط 4، (تحقيق: محمد عبد الله وعثمان جمعة) دار طيبة للنشر، 1417هـ-1997م، ج 3، ص 348.
71. البخاري، محمد بن إسماعيل، صحيح البخاري، بدون رقم طبعة، 1981م، دار الفكر، بيروت، لبنان. ج3، ص 116.
72. البخاري، محمد بن إسماعيل، الأدب المفرد، ط2، 1985م، عالم الكتب، بيروت، لبنان. ص 168.
73. البيهقي، أحمد بن الحسين، شعب الإيمان، تحقيق محمد السعيد بن بسيوني زغلول، ط1، 2000م، دار الكتب العلمية، بيروت لبنان. ج 3، ص 419.
74. البيهقي، أحمد بن الحسين، السنن الكبرى، تحقيق محمد عبد القادر عطاء، ط1، 1994م، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ج6، ص 70.
75. البخاري، عبد العزيز بن أحمد، كشف الأسرار على أصول فخر الإسلام البزدوي، ط3، دار الكتاب العربي، بيروت. ج4، ص15.
76. Abdul Majeed, Ajmal, "EMPLOYER -EMPLOYEE OBLIGATIONS IN ISLAM". <https://www.linkedin.com/pulse/employer-employee-obligations-islam-ajmal-bin-abdul-majeed>.
77. بكر، عبدالرحمن، علاقات العمل في الاسلام، ط: بلا، المؤسسة الثقافية العمالية، القاهرة-مصر، 1970. ص 80.
78. البابر تي: محمد ابن محمد: العناية شرح الهداية، ط1، دارالكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1428هـ-2008م. ج/ص 195-194/5.
79. البرماوي، ابراهيم، حاشية البرماوي على شرح الغاية لابن قاسم الغزّي، 178، بدون رقم طبعة، المطبعة العامرية، مصر. ج 6، ص41.

80. البهوتي، منصور بن يونس، شرح منتهى الإرادات (المسمى دقائق أولي النهى بشرح المنتهى)، بدون رقم طبعة، تحقيق: د. عبدالله بن عبدالمحسن التركي، ط1، مؤسسة الرسالة، دار النشر: بلا، 1421هـ-2000م، دار الفكر، بيروت، لبنان. ج/ص. 37/4.
81. البهوتي، منصور بن يونس، كشف القناع عن متن الإقناع، طبعة عام 1982م، دار الفكر، بيروت، لبنان. ج/ص. 8/4.
82. بلعيد غزالي، الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف العام حسب أحكام الشريعة الإسلامية و قانون الموظف الجزائري، قسم الفقه و اصوله، المركز الجامعي عين تموشنت، الجزائر، ص 453.
83. بدران، بدران أبو العينين، تاريخ الفقه الإسلامي ونظرية الملكية والعقود، بدون رقم طبعة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان. ص 297.
84. باز، سليم رستم، شرح المجلة، ط3، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان. ص 238.
85. البلاذري، احمد بن يحيى، فتوح البلدان، مترجم: آدرتاش آذرنوش، انتشارات بنيااد فرهنگ، چاپ اول: 1346هـ. تهران ايران. ج 3، 549.
86. بيترز، دني، "تامين اجتماعي: مقدمة بر اصول اساسي، ترجمه و تحقيق: فراز فيروزمندي، سميره احمدى، سابق ص 33.
87. التسولي، البهجة شرح التحفة، تحقيق محمد عبد القادر شاهين، ط 1، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ج 3، ص 645.
88. "تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان" - الرياض: الرئاسة العامة لإدارات البحوث العلمية والإفتاء، 1404هـ، ج 4، ص 278.
89. تلاش، مير حسين، (1393هـش) "حقوق كار"، چاپ اول، انتشارات سعید، كابل، افغانستان، ص 21.
90. الترمذي، محمد بن عيسى، سنن الترمذي، حكم على أحاديثه الشيخ ناصر الدين الألباني، اعتنى به مشهور حسن آل سلمان، ط1، مكتبة المعارف، الرياض، السعودية. ص 332، برقم (2963).
91. الجساسي، عبدالله حمد محمد. أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي. (5411) <https://www.business4lions.com>.
92. جلالى زاده، جلال (1387)، "مبادئ و اصطلاحات اصول فقه"، نشر احسان، تهران-ايران. ص 85-86.
93. الجوهري، إسماعيل بن حماد، الصحاح، تحقيق أحمد عبد الغفور عطار، ط2، 1979م، دار العلم، بيروت، لبنان. ج 5، ص 2101، مادة حزن.
94. الجرجاني، علي بن محمد الشريف، التعريفات، بدون رقم طبعة، 1978م، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان. ص 120.
95. جميل حامد، خليل حسن، "الالتزامات العامل و رب العمل بين الفقه و القانون"، رسالة ماجستير الجامعية، جامعة النجاح، نابلس-فلسطين، 2012. ص 53.

96. الجمال، محمد، موسوعة الاقتصاد الإسلامي، ط1، دارالكتاب المصري، القاهرة-مصر. ص 96.
97. جعفر لنگرودی، (1357) دایره المعارف حقوق مدنی و تجارت، ج 1، تهران، انتشارات بنیاداستاد، چاپ اول. ص 909.
98. الجفال، علي داود، أخلاقيات الطبيب مسؤوليته وضمائه الأحكام المتعلقة ببعض الأمراض المستعصية، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، مجلد (٢) (١٦٦٧٢) جعفر، المبادئ الأساسية للوظيفة العامة، ص ٣٦-٣٧.
99. جمعة العواودة، سمير محمد، "واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني"، رسالة جامعية الماجستير في الفقه و التشريع من جامعة القدس، 1431هـ-2010م، القدس-فلسطين. ص 71. مع التصرف.
100. جزي، محمد بن أحمد، القوانين الفقهية، بدون رقم طبعة، دار القلم، بيروت. ص223.
101. الجصاص، أحمد بن علي، أحكام القرآن، بدون رقم طبعة، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان. ج3، ص463.
102. الجوزي: ابن قيم، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، تحقيق: عصام فارس الحرستاني، ط1، دار الجليل، بيروت-لبنان، 1418هـ-1998م. ص 312.
103. ابي جعفر محمد بن جرير الطبري، جامع البيان في تأويل القرآن"، ط3 - بيروت: دار الكتب العلمية، 1420هـ / 1999م، ج1، ص 483.
104. الحاكم، محمد بن عبدالله أبو عبدالله النيسابوري، "المستدرک علی الصحیحین"، دارالکتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1411هـ.ق، تحقيق: مصطفى عبدالقادر عطا. ج1، ص 383.
105. الحية، خليل إسماعيل، الأحاديث الواردة في حقوق العمال ومسؤولياتهم، جمع وتصنيف وتخريج وتعليق، (1989م)، الجامعة الأردنية، كلية الشريعة، رسالة ماجستير غير منشورة، بإشراف الدكتور شرف القضاة. ص 155.
106. الخطاب، محمد بن محمد، تحرير الكلام في مسائل الالتزام، تحقيق عبد السلام محمد الشريف، ط1، دار الغرب الإسلامي، لبنان. ص 121.
107. الخطاب، محمد بن محمد بن عبد الرحمن، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل، ط1، 1995م، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ج2، ص 117.
108. حمادة، فاروق، أحكام الحضانة في الإسلام سياج لحماية الطفولة، بحث منشور في مجلة الأحمدية، العدد الثالث، ص4، والمؤلف مدرس بكلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة محمد الخامس بالرباط، وهو سوري الأصل.
109. حسن، احمد، نظرية الاجور في الفقه الاسلامي، ط1، دار اقرأ، ط1، دمشق-سوريا، 1422هـ-2002م، ص 408.
110. حسن أيوب، فقه المعاملات المالية في الإسلام دار السلام، القاهرة 2003م، ص: 244.
111. حماشا، خلدون محمد عقله، أحكام الشفاعة الوساطة والمحاماة وأثرهما في الحقوق، ط١، دار الثقافة للنشر، عمان، ٢٠٠١م، ص ٤٨.
112. حباس، موسى شكري، "عقدالعمل"، ط1، دار السلام، رام الله، فلسطين، 1419هـ.ق، 1999م.

113. الحلبي، علي بن برهان الدين، السيرة الحلبية المسم "إنسان العيون في سيرة الأمين والمأمون"، دار المعرفة، بيروت، ج 3، ص 3. ابن كثير، سيرة ابن كثير، ج 3، ص 698.
114. الخازن، أبو الحسن علاء الدين علي بن محمد بن إبراهيم، لباب التأويل في معاني التنزيل، دار الفكر، بيروت، 1399هـ-1979م، ج 3، ص 262.
115. الخوارزمي، شرح الهداية، مطبعة مصطفى الحلبي، القاهرة، د. ن، ج 3، ص 68.
116. الخرشي، محمد ابن عبدالله الخرشي المالكي ابو عبدالله، شرح مختصر خليل الخرشي، دارالفكر للطباعة، بيروت-لبنان، بدون طبع و تاريخ، 28/7.
117. الدعاس، عزت عبيد، "القواعد الفقهية مع الشرح الموجز"، دار الترمذى، ط3، مورخ 1989م، بيروت-لبنان. ص 48.
118. الدردير، سيدي أحمد، الشرح الكبير، طبعة عام 2005م، دار الفكر، بيروت، لبنان. ج 4، ص 36.
119. الدردير: أبو البركات أحمد بن محمد أحمد، الشرح الصغير على أقرب المسالك إلى مذهب الإمام المالک، تحقيق: د. مصطفى كمال مصطفى، ط1، دار المعارف، القاهرة-مصر، سنة النشر: بلا، ج.ص. 49/4.
120. الدبوسي، تاسيس النظر، مطبعة الخانجي، 1319هـ، ص 18.
121. الدسوقي، محمد عرفة، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ط1، دار الفكر، بيروت، لبنان. ج 3، ص 442.
122. دهخدا، علي اكبر (1373) لغت نامه، دورة 14 جلدي، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول. ج 10، ص 1451.
123. دانش، سرور، حقوق ادارى افغانستان، دانشگاه ابن سینا، کابل-افغانستان، چاپ دوم، 1394، ص 234-236.
124. الدريني، فتحي، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، ط2، 1977م، مؤسسة الرسالة، بيروت. ص 184.
125. الدريني، محمد فتحي، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، ط2، 2008م، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان. ج 2، ص 29.
126. الذهبي، شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان، سير أعلام النبلاء، أشرف على التحقيق شعيب الأرنؤوط، ط1، 1998م، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان. ج 12، ص 565.
127. راشد الغنوشي-الحريرات العامة في الدولة الإسلامية-مركز دراسات الوحدة العربية-بيروت-الطبعة. ص: 108 و 109.
128. رفيعي، احمد (1392)، "حقوق كار (دفتر يكم مبانى نظرى حقوق كار و نظام حقوقى حاكم بر قرارداد كار در ايران)"، انتشارات نگاه بينه، چاپ اول، تهران-ايران، ص 184.
129. الرهونى: محمد بن أحمد، حاشية الرهونى على شرح الزرقانى لمختصر خليل، ط1، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1398هـ-1978م. ج 7، ص 18.
130. الرملي، أحمد بن حمزة، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، الطبعة الأخيرة، 1984م، دار الفكر، بيروت، لبنان. ج 5، ص 282.

131. الرصاع، محمد، شرح حدود ابن عرفة (الهداية الكافية الشافية لبيان حقائق ابن عرفة الوافية) تحقيق محمد أبو الأجنان والطاهر المعموري، ط1، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان. ص 380.
132. الرازي، أبو عبد الله فخر الدين محمد بن عمر بن الحسن بن الحسين التميمي الرازي، مفاتيح الغيب، التفسير الكبير، ط ١، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤٢١هـ- ٢٠٠٠م، ج١٠، ص١١٧.
133. ربوح ياسين، طبيعة الوظيفة العمومية في الاسلام، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 19 جون 2015، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر. ص 191.
134. الزرقا، أحمد بن الشيخ محمد الزرقا (ت ١٣٥٧ هـ - ١٩٣٨ م)، "شرح القواعد الفقهية"، صححه وقدم له وعلق عليه: مصطفى أحمد الزرقا (ابن المؤلف)، تنسيق ومراجعة الطبعة الأولى: عبد الستار أبو غدة، ناشر: دار القلم، دمشق - سوريا، الطبعة: الثانية، ١٤٠٩ هـ - ١٩٨٩ م. ص 204.
135. الزبيدي، محمد مرتضى، تاج العروس من جواهر القاموس، بدون رقم طبعة، دار مكتبة الحياة، بيروت، لبنان. ج13، ص431.
136. "الزهد"؛ لو كيع بن الجراح؛ تحقيق: عبد الرحمن الفيرواني - ط1 - المدينة المنورة: مكتبة الدار، 1404هـ / 1984م، ج2، ص467.
137. الزركلي، خير الدين، الأعلام، ط4، دار العلم للملايين، بيروت. 327/4.
138. الزركشي، محمد بن بهادر، المنثور في القواعد، تحقيق تيسير محمد أحمد فائق، ط1، 1982م، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، الكويت. ج1، ص183.
139. الزركشي، شمس الدين ابو عبدالله محمد بن عبدالله الزركشي المصري الحنبلي، شرح الزركشي على مختصر الخرقى، تح: عبدالمنعم خليل ابراهيم، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1423هـ، 2002م، 186/2.
140. الزرقا، مصطفى أحمد، المدخل إلى نظرية الالتزام العامة في الفقه الإسلامي، ط1، 1999م، دار القلم، دمشق، سوريا. ص 83.
141. الزحيلي: وهبة، فتاوى معاصرة، ط1، دار الفكر، دمشق-بيروت، 1424هـ - 2003م. ص 127.
142. الزحيلي، وهبة، نظرية الضرورة الشرعية، ط1، دار الفكر، بيروت. ص 266.
143. الزحيلي، وهبة (1418هـق)، الفقه الإسلامي و ادلته، ط2، 1985م، دار الفكر، دمشق-سوريه. ج5، ص 3830.
144. الزحيلي، وهبة، المعاملات المالية المعاصرة، ط4، 2007م، دار الفكر، دمشق، سوريا.
145. الزيبي، أبو محمد جمال الدين عبد الله بن يوسف بن محمد (ت ٧٦٢هـ)، نصب الراية لأحاديث الهداية مع حاشيته بغية الألمعي في تخريج الزيبي، ط ١ ، ٤٠ م (تحقيق: محمد عوامة)، مؤسسة الريان للطباعة - بيروت، ١٤١٨هـ - ١٩٩٧م، ج ٤ ، ص ٢٨٦.
146. الزيبي، عثمان بن علي، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق، ط2، دار المعرفة، بيروت، لبنان. ج3، ص46.

147. زيدان، عبدالكريم (1389)، الوجيز در اصول الفقه، ترجمه: فرزاد پارسا، انتشارات كردستان، ايران. ص 58.
148. عبدالكريم، زيدان، "الوجيز فى اصول الفقه"، ط6، دار النشر مؤسسة قرطبة و الرسالة، بغداد-عراق، ج1، ص 12.
149. الزركشى: محمد بن عبدالله، البرهان فى علوم القرآن، تحقيق: يوسف المرعشلى و آخرون، ط2، دارالمعرفة، بيروت-لبنان، 1415هـ/1994م. 75-74/4.
150. السنهوري، عبدالرزاق احمد (1998) نظرية العقد، لبنان، بيروت-لبنان، منشورات الجعلي الحقوقية، الطبعة الثانية. ج 1، ص22.
151. السنهوري، عبد الرزاق، مصادر الحق في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة بالفقه الغربي، بدون رقم طبعة، المجمع العلمي العربي الإسلامي، بيروت، لبنان. ج1، ص14.
152. السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام، طبعة 2، ج1، عام 1964م، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر. ج 1، ص 1276-1305.
153. السرخسى، شمس الدين ابوبكر محمد ابن ابى سهل، المبسوط، تح: خليل محى الدين الميس، الطبعة الاولى، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1421هـ، 2000م، ص 15/16.
154. السيوطي، جلال الدين عبد الرحمن، الأشباه والنظائر في قواعد وفروع الشافعية، تحقيق محمد محمد تامر وحافظ عاشور حافظ، ط2، 2004م، دار السلام، القاهرة، مصر. ج1، ص60.
155. السباعي، مصطفى، اشتراكية الإسلام، ص 170، ط1960م، بدون دار نشر. ص170.
156. السعيد: د. صادق مهدي، مفهوم العمل و أحكامه العامة فى الاسلام، ط1، مكتب العمل العربي، بغداد-العراق، 1983م. ص 71.
157. السوار، محمد وحيد الدين(1415هـ - ق.). شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام ، ج اول ، سوريه، دمشق، منشورات جامعه دمشق، ج1، ص 69.
158. السالوس، علي أحمد، موسوعة القضايا الفقهية المعاصرة والاقتصاد الإسلامي، ط10، 2008م، دار الثقافة، الدوحة، قطر. ص372.
159. السعيد، د. صادق مهدي، العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام، ط2، مطبعة المعارف، بغداد، العراق.
160. سلطان: أنور، مصادر الإلتزام، ط2، الكتب القانوني، مكان النشر: بلا، 1998م، ص 262.
161. سلطاني، نعمت الله، "حقوق كار افغانستان"، چاپ سوم، مؤسسه انتشارات مقصودي، سال 1398هـ، كابل، افغانستان، ص 90.
162. سيوفي، جورج (1994) النظرية العامة للموجبات و العقود، لبنان، بيروت، الطبعة الثانية، ج2، ص 10-11.
163. السلمى، عياض بن نامى بن عوض، "اصول الفقه الذى لا يسع الفقيه جهله"، دار التدمرية، الرياض-المملكة العربية السعودية، ط1، 1426هـ/2005م. ص22.
164. السيوطي، عبد الرحمن، تدريب الراوي في شرح تقريب النواوي، تحقيق الشيخ عرفات العثنا حسونة، بدون رقم طبعة، دار الفكر، بيروت، لبنان. ص116.

165. شهاب الدين السيد محمود الألوسي، روح المعاني في تفسير القرآن العظيم، إدارة الطباعة المنيرية، مصر. ج 25 ص 46.
166. الشرفاوي، جميل، دروس في أصول القانون (نظرية الحق)، ص 24، طبعة عام 1966م، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
167. الشاطبي، ابراهيم بن موسى، الموافقات في أصول الشريعة، تحقيق الشيخ عبد الله دراز، بدون رقم طبعة، دار الحديث، القاهرة، مصر. ج 2، ص 315.
168. الشيباني، محمد بن الحسن، الكسب، تحقيق سهيل زكار، ط 1980، 1م، دمشق، سوريا. ص 32.
169. الشافعي، محمد بن إدريس، الأم، تحقيق خيرى سعيد، بدون رقم طبعة، المكتبة التوفيقية، القاهرة، مصر. ج 4، ص 38.
170. الشربيني، محمد، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، تحقيق طه عبد الرؤوف سعد، بدون رقم طبعة، المكتبة التوفيقية، القاهرة، مصر.
171. الشرباصي، أحمد، المعجم الاقتصادي الإسلامي، بدون رقم طبعة، دار الجيل، بيروت، لبنان. ص 287.
172. شكري، موسى، إصابات العمال وأمراض المهنة: دراسة تحليلية فقهية قضائية تحليلية ناقدة، ط 1، 2001م، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، رام الله-فلسطين. ص 40-58.
173. الشهراني، حسين، حقوق الاختراع والتأليف في الفقه الإسلامي، ط 1، 2004م، دار طيبة للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، أصل الكتاب رسالة ماجستير من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، بإشراف الدكتور أحمد بن يوسف الدريويش، أُجيزت بتاريخ 28 / 10 / 2002م. ص 61.
174. الشوكاني، محمد بن علي بن محمد، نيل الأوطار شرح منتقى الأخبار من أحاديث سيد الأخيار، تحقيق نصر فريد واصل، بدون رقم طبعة، المكتبة التوفيقية، القاهرة، مصر. ج 5، ص 352.
175. الشوكاني، محمد بن علي بن محمد، فتح القدير، دار المعرفة، بيروت-لبنان، 1975م، ج 4، ص 481.
176. صديقيار، عنايت الله، عالمزي، ضياء الرحمن، "حقوق كار و تامينات اجتماعي در اسلام"، چاپ اول، ناشر بنياد آسيا-افغانستان، سال 1398، كابل، ص 95.
177. صديق عوض الله محمد حامد، "التزامات عقد العمل دراسة مقارنة"، رسالة جامعية درجة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة شندی، 2016م، ص 112.
178. صالح محمد أحمد دياب، إلتزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2010م، ص 80.
179. الصنعاني، عبد الرزاق، المصنّف، تحقيق حبيب الرحمن الأعظمي، ط 1، 1972م، المكتب الإسلامي، بيروت، لبنان. ج 7، ص 154.
180. صحيح ابن حبان، ترتيب علاء الدين علي ابن بلبان الفارسي، تحقيق شعيب الأرنؤط، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط 2، 1414هـ. ص 52، برقم (118).
181. الطبراني، سليمان بن أحمد، المعجم الكبير، تحقيق حمدي عبد المجيد السلفي، بدون رقم طبعة، مكتبة ابن تيمية، القاهرة، مصر. ج 2، ص 81.

182. الطبراني، سليمان بن أحمد، المعجم الأوسط، تحقيق أيمن صالح شعبان وسيد أحمد إسماعيل، ط1، 1996م، دار الحديث، القاهرة، مصر. ج 7، ص90.
183. الطائي، يوسف حجيم، وآخرون، إدارة الموارد البشرية، ص211، ط1، 2006م، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. ص211.
184. طلعت حرب محفوظ، مبدء المساواة فى الوظيفة العامة، رسالة دكتورا منشورة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1982م، ص 45.
185. الطريقي، عبدالله بن عبد المحسن، جريمة الرشوة فى الشريعة الإسلامية مع دراسة نظام مكافحة الرشوة فى المملكة العربية السعودية، ط3، السعودية، الرياض، 143هـ - 1982م، ص 93.
186. الطبرى، ابوجعفر محمد ابن جرير، "تاريخ الأمم و الملوك"، دار الكتب العلمية، ط2، بيروت-لبنان، 1405هـ - 1985م. ج5، ص 3.
187. الطيار، عبدالله بن محمد، التكافل الاجتماعى فى الفقه الاسلامى، مكتبة عين الجامعة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص 45.
188. الطرطوشي، أبو بكر محمد بن الوليد الفهري (451هـ - 520م) ، سراج الملوك، ط1، (حققه: محمد فتحي أبو بكر) ، الدار المصرية اللبنانية ، 1414هـ - 1994م ج1، ص 207.
189. الظاهر: محمد عبدالله، مكافأة الخدمة بين قانون العمل و قانون الضمان الإجتماعى: فقهاً، تشريعاً وإجتهاذاً، ط1، دار النشر: بلا، عمان-الأردن، 1993م. ص 12.
190. عبدالله، نظام الدين، "شرح قانون مدنى افغانستان، حقوق وجايب (2)، عقود معين"، انتشارات سعيد، چاپ: سوم، كابل، افغانستان، سال 1395 ص 269-274. با اندك تصرف.
191. عراقى، سيد عزت الله، "حقوق كار"، چاپ 15، تهران، انتشارات سمت، سال 1393، ج.1، ص 12-27.
192. عبدالقادر عودة، التشريع الجنائى الاسلامى مقارنة بالقانون الوضعى، مكتبة حقانية، ج2، ص 44، كويته باكستان.
193. عز الدين الخطيب، (2011) "العمل فى الإسلام: أخلاقه، مفاهيمه، قيمه؛" - عمان - الأردن: دار عمار و دار الفيحاء، ص65. ويب سايت الألوكة.
194. عبدالفتاح حسن، التأديب فى الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، عام 1964م، ص 79.
195. العمروسى: انور، قضاء العمال و التأمينات الإجتماعية، ط1، منشأة المعارف، الاسكندرية-مصر، 1964م. ص.342.
196. عبدالله العمر، فؤاد، أخلاق العمل وسلوك العاملين فى الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور فقه إسلامي، ط1، 1999م، بحث مقدم إلى المعهد الإسلامى للبحوث والتدريب، البنك الإسلامى للتنمية، جدة، السعودية. ص 146.
197. عبدالكريم زيدان (1424هـق)، أصول الدعوة، دار احسان، تهران-ايران، ص 277-280.
198. عقلة، محمد، نظام الأسرة فى الإسلام، ط2، 1990م، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان، الأردن. ج3، ص353.

199. على يحيى آل زمانان: "إلتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (دراسة مقارنة) فى القانونين؛ المصرى و السعودى"، رسالة جامعية، جامعة القاهرة، مصر 2004 م. ص3-16.
200. العجارمة، نوفان العقيل، أثر الحكم الجزائى فى إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، مجلة دراسات علوم الشرعية و القانون، المجلد 36، كلية الحقوق- الجامعة الاردنية، 2009م، ص 742.
201. عاشور التونسى، محمد الطاهر بن محمد بن محمد الطاهر بن عاشور (ت ١٣٩٣هـ)، "مقاصد الشريعة الإسلامية"، تحقيق: محمد الحبيب ابن الخوجة، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، قطر، عام النشر: ١٤٢٥ هـ - ٢٠٠٤ م، عدد الأجزاء: ٣. ص 185.
202. عبدالمجيد محمد السوسوه، "أثر التحكيم فى الفقه الإسلامى"، مجلة الشريعة و القانون جامعة القاهرة، العدد22، 2005م، ص 101-121.
203. عبدالله بن حسين الموجان، "الشورى فى الإسلام بين النظرية والتطبيق"، ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية، 1429هـق، مكة المكرمة-السعودية، ص 15-41.
204. العثيمين، محمد بن صالح بن محمد، الشرح الممتع على الزاد المستنقع، الطبعة الاولى، دار ابن الجوزى، الرياض، 1422-1428هـ، 77/10.
205. العبدري، محمد بن يوسف، التاج والإكليل لمختصر خليل، بدون رقم طبعة، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ج5، ص595.
206. العز بن عبد السلام، عز الدين، قواعد الأحكام فى مصالح الأنام، بدون رقم طبعة، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ج1، ص200.
207. عثمانى، محمد شفيع، تفسير معارف القرآن، ترجمه: محمد يوسف حسين پور، انتشارات شيخ الإسلام احمد جام، چاپ چهارم، 1387هـ، مشهد-ایران. ج 7، ص 250.
208. الغزالي، محمد محمد، إحياء علوم الدين وبذيله كتاب المغني عن حمل الأسفار فى الأسفار فى تخريج ما فى الإحياء من الأخبار للعراقي، ط3، دار الفكر، بيروت، لبنان. ج1، ص27.
209. الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد بن محمد، فضائح الباطنية، (تحقيق: عبد الرحمن البديوي)، مؤسسة دار الكتب الثقافية، الكويت، ص ٢٠٦.
210. الغزالي، المستصفي من علم الأصول ج1، ص 416، تحقيق: د. محمد سليمان الأشقر، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط1، 1417هـ/1997م.
211. فؤاد، عبدالمنعم احمد، أخلاقيات العمل فى الإسلام مع بيان التطبيق فى أنظمة المملكة العربية السعودية، بحث رقم 26، السعودية - البنك الإسلامى للتنمية، المعهد الإسلامى للبحوث والتدريب، ط1، 1419هـ - 1999م.
212. فتحى الدرينى، "نظرية التعسف فى استعمال الحق فى الفقه الإسلامى"، مؤسسة الرسالة، ط4، 1988م، بيروت-لبنان، ص 345-346.
213. فوزى حبيش، الوظيفة العامة و إدارة شئون الموظفين، بيروت-لبنان، 1991م، المطبعة البوليسية، ص6.
214. الفيروز آبادي، محمد بن يعقوب، القاموس المحيط، تحقيق مكتب التراث فى مؤسسة الرسالة، ط6، 1998م، بإشراف محمد نعيم العرقسوسى، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان. ص874.

215. فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2008م، ص 77.
216. الفيومي، أحمد بن محمد، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير للرافعي، بدون رقم طبعة، مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده، مصر. ص 618.
217. الفراهيدي، الخليل بن أحمد، كتاب العين، تحقيق عبد الحميد هنداوي، ط1، 2003م، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ج1، ص 157.
218. فتحية النبراوي: تاريخ النظم والحضارة الإسلامية، ط1، دار المسيرة، عمان 2012، ص24، 25.
219. القرطبي، محمد بن احمد الأنصاري، الجامع لأحكام القرآن، خرّج أحاديثه عماد البارودي وخيري سعيد، بدون رقم طبعة، المكتبة التوفيقية، القاهرة، مصر. ج 5، ص 295.
220. القرافي، أحمد بن إدريس الصنهاجي، الفروق وأنوار البروق في أنواء الفروق، ط1، 1998م، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ج1، ص256.
221. قليوبي، أحمد سلامة، عميرة، أحمد البرلسي، حاشيتا قليوبي وعميرة، بدون رقم طبعة، دار إحياء الكتب العربية، مصر. ج4، ص91.
222. قسم الدراسات الإسلامية، "اخلاقيات المهنة 107 سلم"، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم الدراسات الإسلامية، الفصل الثاني 1435-1436. ص 77-78.
223. القرشي، باقر الشريف، العمل وحقوق العامل في الإسلام، ط4، 1979م، دار التعارف، بيروت، لبنان. ص 153.
224. القرضاوي، يوسف، فقه الزكاة، ط25، مكتبة وهبة، القاهرة، مصر. ج1، ص155.
225. القرّة داغي، علي، الإجارة على منافع الأشخاص دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل، ص6، البحث مقدم للمجلس الأوروبي للإفتاء- <http://www.e-cfr.org/ar/index.php>
226. Quoted in Allamah hizur Rahman, Islam Ka Ikhtesari Nizam (Urdu), 1938, and Afzal Ur Rahman, Op -cit, Chap. on Problem of Wages. op.cit, Chap.242, p.
227. قرضاوي، يوسف، (ب.ت)، مشكل فقر و چگونگی علاج آن در اسلام، مشهد: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه فردوسی. ص 61.
228. قاسمي، عبدالخالق، "مسئولیت های مدنی در قانون افغانستان"، چاپ اول، انتشارات دانشگاه کابل، سال 1392. ص 2-4.
229. القرشي، عبد القادر بن محمد، الجواهر المضیة في طبقات الحنفية، تحقيق الدكتور عبد الفتاح الحلو، ط2، دار هجر، مصر. ص39.
230. قانون کار امارت اسلامی افغانستان، جریده رسمی شماره 790، مورخ 22/07/1420. مصوب شماره 1686 مورخ 01/05/1420.
231. القاضي، منير، شرح المجلة، ج1، ص 466 - 348، ط1، مطبعة العاني، وزارة المعارف العراقية، بتصرف. ج1، ص466.

232. كيره، حسن، المدخل إلى القانون، طبعة عام 1967م، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان. ص547.
233. الكاساني، علاء الدين، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، دار الكتب العلمية، 1982م، بيروت، لبنان. ج4، ص31.
234. الكتاني، محمد عبد الحي، نظام الحكومة النبوية المسمى التراتيب الإدارية، تحقيق الدكتور عبد الله الخالدي، ط2، 1346هـ.ق، دار الأرقم بن أبي الأرقم، بيروت، لبنان. ج2، ص44.
235. كوهستاني، محمد جعفر، "حقوق كار"، انتشارات قرطبه، چاپ اول، سال 1398، كابل افغانستان. ص 10-11.
236. الكيلاني، عبد الرحمن إبراهيم، قواعد المقاصد عند الإمام الشاطبي "عرضاً ودراسة وتحليلاً"، ط1، دار الفكر، دمشق، 1421، 2000م، ص 154.
237. الكيلاني، ماجد عرسان. أهداف التربية الإسلامية، ص279، مطبوعات المعهد العالمي للفكر الإسلامي، فرجينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، عام 1401هـ 1981م. والحديث رواه البيهقي في الجامع لشعب الإيمان، ج3، ص 419. رقم الحديث 1164.
238. كميسيون مستقل اصلاحات اداري و خدمات ملكي، مجموعه طرز العمل هاي تعيينات كاركنان خدمات ملكي، بورد تعيينات خدمات ملكي، چاپ: اول، مورخ 27/02/1397
www.iarcsc.gov.af
239. اللكنوي، محمد بن عبد الحي، الفوائد البهية في تراجم الحنفية، بدون رقم طبعة، دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت. ص135.
240. لنگرودی، جعفر، (1378) مبسوط در ترمینولوژی حقوق، دورة پنچ جلدي تهران، انتشارات گنج دانش، چاپ اول. ج.1 ص 7.
241. مقررہ تنظیم حقوق تقاعد كاركنان ادارات غير دولتي و سكتور خصوصي، مصوب سال 9/2/1397 شماره مسلسل 1346، جريده رسمي وزارت عدليه افغانستان.
242. مقررہ نحوه تشويق كاركنان قراردادي (1420هـ.ق)، شماره مسلسل 791، ماده 4 فقره 1.
243. مقررہ تنظيم حقوق تقاعد كاركنان خدمات ملكي افغانستان، جريده رسمي شماره 992 مؤرخ 26 اسد 1388.
244. مقررہ توزيع البسه كار و وسايل تحفظي، جريده رسمي (791) سال (1420) و جديد سال 1397.
245. مقررہ تنظيم امور كرايه، سفريه و جيب خرچ، جريده رسمي شماره 1138 مورخ 25/3/1393.
246. مقررہ حل اختلافات ناشي از كار، جريده رسمي (791) سال (1420) و جديد سال 1397.
247. مقررہ طرز سلوك مامورين خدمات ملكي مورخ 20/6/1385، مقررہ طرز سلوك مامورين خدمات ملكي امارت اسلامي افغانستان مورخ 1420.
248. M. Ramzan Akhtar (1992). "An Islamic Framework for Employer-Employee Relationships". The American Journal of Islamic Social Science, Vol.9, No.2, pp. 20

249. مقررہ تنظیم امور اضافہ کاری کارکنان خدمات ملکی. جریده رسمی شماره 1056، مورخ 25/05/1395. و مقررہ اضافہ کاری، سابق جریده رسمی 1056 سال 1390.
250. مقررہ جبران خساره ضرر صحی مرتبط به کار، جریده رسمی (791) سال (1420) و جدید شماره 1343، سال 1398.
251. معین، محمد، 1386، فرهنگ فارسی معین، انتشارات فرهنگ نما، تهران، ایران، ص 469.
252. محمد خلیل جیجک، "التعاريف و التعابیر"، دارالکتب العلمیة، ط1، س 2019، بیروت-لبنان. حرف التاء، ص 67.
253. مبارک پوری، صفی الرحمن (1382)، الرحیق المختوم، مترجم: عبد الله خاموش هروی، انتشارات شیخ الاسلام احمد جام، زاهدان-ایران. ص 575.
254. محمد قدوری باشا (1395)، مرشد الحیران الی معرفة احوال الانسان، افغانستان، غوث الدین مستمند غوری، ریاست ستره محکمه ج.ا.ا، ماده 168، 37.
255. المراكثی: ابو محمد عبدالواحد بن علی، المعجب فی تلخیص اخبار المغرب، شرحه: د. صلاح الدین الهواری، ط1، المكتبة العصرية، صیدا-لبنان، 1426هـ-2006م. 210
256. المقریزی: ابوالعباس، احمد بن علی بن عبدالقادر، المواعظ والاعتبار بذكر الخطط والآثار المعروف بالخطط المقریزیة، تحقیق: خلیل المنصور، ط1، دار الکتب العلمیة، بیروت-لبنان، 1418هـ-1998م. 267/4.
257. المنشاوي، عبد الحمید، جرائم القذف والسب وإفشاء الأسرار، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 140.
258. محمد نجیب المغربی، "نظرية العقد في الفقه الإسلامی"، دارالنهضة العربیة، ط1، عام 2003م، 1422هـ. كلية الحقوق، جامعة القاهرة، قسم الشريعة الاسلامیة. ص 17-23-120-163. بتصرف.
259. مصطفى، علی عبدالقادر، الوظيفة العامة فی النظام الإسلامی و فی النظم الحدیثة، الطبعة الاولى، مطبعة السعادة، القاهرة، 1982م، ص 133-134.
260. الميدانی، عبدالغنی الغنیمی الدمشقی، اللباب فی شرح الكتاب، تح: محمود امین النواوی، دارالكتاب العربی، بیروت، بدون طبع و تاریخ النشر، ص 177.
261. محمد السيد محمد، تولیة الوظائف العامة، رسالة دكتوراه منشورة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1971م، ص 5.
262. محمد عبد القادر أبو فارس، النظام السياسي في الإسلام، دار القرآن الكريم، الكويت، بدون تاریخ. ص 79.
263. محمد عبدالحمید ابوزید، سلطة الحاكم فی تغيير التشريع شرعا و قانونا، دارالنهضة العربیة، القاهرة-مصر، 1984م، ص 34.
264. محمود حلمی، تأدیب العاملين بالجهاز الاداری و بالقطاع العام، مجلة ادارة القضاء الحكومية، شماره دوم، سال 1969م، ص 268.
265. المبادئ العامة لحقوق الموظف العام وواجباته، سليمان محمد الجريش. WWW.ALJAZIRAN.COM.SA و اجبات الموظف، و الأعمال المحظورة عليه.

266. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها و قضاة، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ت، ص 35.
267. ملاخسرو، درر الحكام في شرح غرر الأحكام، 236/2.
268. مدكور، محمد سامي، نظرية الحق، ص8، بدون رقم طبعة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
269. مصطفى عفيفي، الوسيط في مبادئ القانون الإداري المصري المقارن، ط3، 1997م، الكتاب الثاني، دن، ص 197.
270. محمد يوسف موسى، "نظام الحكم في الإسلام"، دار الفكر العربي، 1983م، ص 46.
271. محمد انس قاسم جعفر، المبادئ الأساسية للوظيفة العامة في الإسلام، دار النهضة العربية، القاهرة-مصر، 1992م، ص 11.
272. المودودي، ابوالاعلى، "الحكومة الإسلامية" ترجمة احمد ادريس، الدار السعودية، جده، 1404هـ، 1984م، ص 139.
273. محمود محمد عطية معايرة، الفساد الإداري و علاجه في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة بالقانون الإداري الأردني، رسالة جامعية دكتورا في الفقه و اصوله، الجامعة الأردنية، 2010م، ص 133.
274. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1982، ص 820.
275. محمد فهد شفقة، احكام العمل و حقوق العمال في الإسلام، دار الارشاد، بيروت-لبنان، 1967م، ص 48.
276. محمد رأفت عثمان (1994)، النظام القضائي في الفقه الإسلامي (الطبعة الثانية)، دمشق، دار البيان، صفحة 53. بتصرف.
277. المقدسي، عبد الرحمن، العدة شرح العدة، تحقيق خالد عبد الفتاح شبل، ط1، 2002م، مؤسسة الكتب الثقافية، بيروت، لبنان. ص 447.
278. المرادوي، علي بن سليمان، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف على مذهب الإمام أحمد بن حنبل، تحقيق محمد حامد الفقي، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، ج6، ص70.
279. الماوردي، علي بن محمد بن حبيب، أدب الدنيا والدين، تحقيق مصطفى السقا، ط4، 1978م، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ص295.
280. الماوردي، علي بن محمد بن حبيب، الأحكام السلطانية والولايات الدينية، تحقيق عصام فارس الحرساني ومحمد ابراهيم الزغلي، ط1، 1996م، المكتب الإسلامي، بيروت، لبنان، دمشق، سوريا. ص305.
281. الماوردي، علي بن محمد بن حبيب، الحاوي الكبير، تحقيق محمود مسطرجي، طبعة سنة 1994م، دار الفكر، بيروت. ج 9، ص257.
282. مصطفى البارودي، الوجيز في الحقوق الادارية، دمشق، ط1، 1958، ج1، ص 221.
283. الموصلي، عبد الله بن محمود بن مودود، الاختيار لتعليل المختار، وعليه تعليقات الشيخ محمود أبو دقيقة، بدون رقم طبعة، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. ج2، ص65.

284. المرغيناني، علي بن أبي بكر، الهداية شرح بداية المبتدي، تحقيق محمد محمد تامر وحافظ عاشور حافظ، ط1، 2000م، دار السلام، القاهرة، مصر. ج2، ص801.
285. المنذري، عبد العظيم بن عبد القوي، الترغيب والترهيب، بدون رقم طبعة، مطبعة محمد علي صبيح وأولاده، ميدان الأزهر، مصر. ج2، ص208.
286. المناوي، عبد الرؤوف، فيض القدير شرح الجامع الصغير للسيوطي، ط2، دار المعرفة، بيروت، لبنان. ج4، ص544.
287. مسلم بن الحجاج النيسابوري، الجامع الصحيح، ط1، 1993م، دارالكتب العربية، تحقيق محمد فؤاد عبدالباقي، مطبعة الباب الحلبي، ط1، القاهرة-مصر، 1993م، ج6، ص8.
288. مالك بن أنس، المدونة الكبرى رواية الإمام سحنون، دار صادر، بيروت-لبنان. ج3، ص448.
289. محمد ابراهيم عبدالجنابي، "نظام الحسبة في الدولة الإسلامية"، مجلة جامعة التكريم للعلوم، كلية التربية قسم التاريخ، ج20، العدد3، سال2013م، ص233-245.
290. النسفي، عمر بن محمد، طلبة الطلبة في الاصطلاحات الفقهية، ط1، 1995م، دار النفائس، بيروت، لبنان. ص242.
291. النووي، ابو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي، المجموع شرح المهذب مع تكملة السبكي و المطيعي، دارالفكر، بيروت-لبنان، بدون طبع و تاريخ، 100/15.
292. النووي، يحيى بن شرف، روضة الطالبين وعمدة المفتين، طبعة عام1995م، دار الفكر، بيروت، لبنان. ج6، ص504.
293. النووي، يحيى بن شرف، شرح صحيح مسلم، بدون رقم طبعة، مكتبة الإيمان، المنصورة، مصر. ج8، ص120.
294. النسائي، أحمد بن شعيب بن علي، سنن النسائي، حكم على أحاديث الشيخ الألباني، اعتنى به مشهور حسن آل سلمان، ط1، مكتبة المعارف، الرياض، السعودية. ص714، برقم.(4689).
295. الناهي، صلاح الدين، الوجيز في الملكية الصناعية والتجارية، بدون رقم طبعة، دار الفرقان للنشر والتوزيع، الأردن. ص86.
296. وكيع، أبو بكر محمد بن حيان، أخبار القضاة، ج3، تحقيق عبد العزيز المراغي، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، ط1، 1835: 19 ص335.
297. الورقي، سعود بن عبد الله، العرف وتطبيقاته المعاصرة، ص40، بحث منشور على موقع الفقه الإسلامي
- <http://www.islamfeqh.com/Nawazel/Nawazelltem.aspx?Nawazelltem>
298. الواحدي، أبو الحسن علي بن أحمد (ت6٨٤هـ-)، أسباب النزول، (تحقيق أيمن صالح شعبان)، دار الحديث، القاهرة، ١٤٢٤هـ-٢٠٠٣م، ص١٧٩.
299. الولوالجي: عبدالرشيد بن أبي حنيفة، الفتاوى الولوالجية، حققه: الشيخ: مقداد بن موسى قريوى، ط1، دارالكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1424هـ-2003م، ج3، ص331.
300. وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، الموسوعة الفقهية الكويتية، ط٢، دار السلاسل، الكويت، ١٤٠٤هـ، ج١٠، ص٦٩.

301. وزارت عدليه، قانون اساسى افغانستان، جريده رسمى شماره 818، 8 دلو 1382 هـ.
302. وزارت عدليه، "قانون مدنى افغانستان"، جريده رسمى، شماره مسلسل 353، مؤرخ 15/10/1355.
303. وزارت عدليه، قانون حمايت مخترع و مکتشف، جريده رسمى، شماره مسلسل 956، مورخ 05/05/1387.
304. وزارت عدليه، قانون حمايت حقوق مولف، مصنف، هنرمند و محقق (کاپى رايهت)، جريده رسمى، شماره مسلسل 956 مورخ 05/05/1387.
305. وزارت عدليه، قانون کار، جريده رسمى شماره 966، مورخ 1387. ص 15.
306. وزارت عدليه، قانون کارکنان خدمات ملکى، جريده رسمى، رياست نشرات وزارت عدليه، شماره مسلسل 951، سال نشر: 1387، ص 15.
307. وزارت عدليه، قانون جزاى افغانستان، جريده رسمى، شماره مسلسل 347، مورخ 15/07/1355.
308. وزارت عدليه، مقررہ امور ذاتى کارکنان خدمات ملکى، جريده رسمى، شماره مسلسل 992، مورخ 26 اسد 1388.
309. وزارت عدليه، قانون مأمورين دولت، جريده رسمى، شماره مسلسل 364، سال 1356.
310. وزارت عدليه، قانون کارمندان دولت، جريده رسمى، شماره مسلسل 666، اول جوزا سال 1367.
311. وزارت عدليه، قانون مامورين امارت اسلامى افغانستان، جريده رسمى، شماره مسلسل 790، سال 1420.
312. وزارت عدليه، مقررہ تنظيم امور اضافه کارى کارکنان، جريده رسمى شماره مسلسل 1056 مورخ 1390/5/25.
313. وزارت عدليه، "قانون کار امارت اسلامى افغانستان"، مصوب 1378/11/8 هـ ش، جريده رسمى شماره 790.
314. وزارت عدليه، "مقررہ جبران خساره ضرر صحى مرتبط کار"، جريده رسمى شماره مسلسل 1343 مؤرخ 27/1/1398.
315. وزارت عدليه، "قانون ماليات بر عايدات افغانستان"، جريده رسمى شماره مسلسل 976 مورخ 1378/12/28.
316. وزارت عدليه، "مقررہ تنظيم حقوق تقاعد کارکنان خدمات ملکى افغانستان" جريده رسمى شماره مسلسل 992 مورخ 26 اسد سال 1388. ماده 6.
317. وزارت عدليه، "مقررہ حل اختلافات ناشى از کار"، جريده رسمى شماره مسلسل 658 مورخ 15/11/1366. ماده 32.
318. وزارت عدليه، "مقررہ حل اختلافات ناشى از کار"، جريده رسمى شماره مسلسل 767، مورخ 30/03/1397.
319. الهيئتي، علي بن أبي بكر، بغية الرائد في تحقيق مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، تحقيق عبد الله الدرويش، طبعة عام 1994م، دار الفكر، بيروت، لبنان. ج 4، ص 596.

320. الهيتمي، شهاب الدين أبو العباس أحمد بن محمد بن علي بن حجر الهيتمي الشافعي (ت973هـ)، تحفة المحتاج لشرح المنهاج، وعليها حواشي الشيخ عبد الحميد الشرواني والشيخ أحمد بن قاسم العبادي، القاهرة، مطبعة عيسى الحلبي، ج10، ص112، 113.
321. يوسف بن اسماعيل النقهاني، حجة الله على العالمين، المكتبة التوفيقية، 1998م، ص 810.
322. ياسين: محمد نعيم، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، ط1، دار النفائس، عمان-الأردن، 1418هـ-1998م. ج 1، ص 243-244.

مواقع انترنتي

- 1) موقع أهل الحديث <http://www.ahlalhdeeth.com> ...
- 2) موقع الملتقى الفقهي <http://www.fiqhforum.com> ...
- 3) موقع إسلام أون لاين <http://www.islamonline.net> ...
- 4) موقع الشيخ ابن باز <http://www.binbaz.org> ..
- 5) الرئاسة العامة للبحوث والإفتاء <http://www.alifta.com> ...
- 6) موقع الشيخ ابن عثيمين <http://www.ibnothaimen.com> ...
- 7) موقع للعامل <http://www.kavlaoved.org> ...
- 8) موقع الدكتور يوسف القرضاوي <http://www.qaradawi.net> ...
- 9) موقع الإسلام اليوم <http://www.islamtoday.net> ...
- 10) موقع مجمع الفقه الإسلامي للرابطة www.themwl.org ...
- 11) موقع إسلام ويب www.islamweb.net ...
- 12) مقالة حقوق واجب الموظف، [HTTP://OMARIA.MOUNTADO.BIZ](http://OMARIA.MOUNTADO.BIZ)
- 13) سليمان محمد، المبادئ العامة لحقوق الموظف العام وواجباته لـ [HTTP://WWW.ALJAZIRAH.COM](http://WWW.ALJAZIRAH.COM).
- 14) واجبات الموظف، [HTTP://MIDREFCOIQFORUM.FRRE.ORG](http://MIDREFCOIQFORUM.FRRE.ORG) واجبات
- 15) الموظف والأعمال المحظورة عليه. WWW.GCC.LEGAL.COM
- 16) سليمان محمد، المبادئ العامة لحقوق الموظف العام وواجباته، [HTTP://WWW.ALJAZIRAH.COM](http://WWW.ALJAZIRAH.COM)
- 17) واجبات الموظف، [HTTP://MIDREFCOIQFORUM.FRRE.ORG](http://MIDREFCOIQFORUM.FRRE.ORG) واجبات الموظف والأعمال المحظورة عليه. WWW.GCC.LEGAL.COM
- 18) فتاوى اللجنة الدائمة، <http://www.alifta.com/Search/ResultDetails.aspx?lan>
- 19) فتوى للدكتور سعود الفنيسان، عميد كلية الشريعة بجامعة الإمام محمد بن سعود، موقع الإسلام اليوم- <http://islamtoday.net/fatawa/quesshow-60>
- 20) فتوى الدكتور حسام الدين عفانة، بتاريخ 2/11/2007م، <http://www.yasaloona.net>
- 21) الشيخ مصطفى الزرقا، شبكة الشريعة التخصصية، <http://sharee3a.com/vb/showthread>
- 22) محمد امين الله معتصم <https://www.eslahonline.net/author/eoladmin/>
- 23) المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، مؤسسة آل البيت، "الشورى فى الإسلام"، المجمع الملكى، 1989م، المطابع التعاونية-عمان، ج1، ص 578-588. احمد على [/https://myarticle.blogspot.com/1389/10/16/post-82](https://myarticle.blogspot.com/1389/10/16/post-82)

- (24) احمدى على، مشورت در اسلام، انتشارات رشد، 1383
[/https://myarticle.blogspot.com/1389/10/16/post-82](https://myarticle.blogspot.com/1389/10/16/post-82)
- (25) عبدالرؤف توانا، <https://www.sabzmanesh.net> /زبان-فارسی-یا-تمدنی-اسلامی؛-نه-با-کیش/
- (26) نصر عامر، الإضراب وأثره في الفقه الإسلامي، مقال منشور على موقع القلم على شبكة الانترنت <http://www.alqim.com/index.cfm?method=home.con&contentid=734>
- (27) ورد هذا القيد في بحث بعنوان " الإضراب " للدكتور عبد الكريم زيدان على موقع جامعة الإيمان <http://www.jameataleman.org/ftawha/zadean/zftw6.htm> .
- (28) ابراهيم بن صالح بن ابراهيم التتم 2012م، الوكالة الشرعية، معنى التأديب،
<https://www.alukah.net/sha/ria/0/39907>
- (29) موقع إسلام أون لاين. <http://www.islamonline.net>
- (30) لشيخ صالح اللحيدان، رئيس المجلس الأعلى للقضاء في السعودية، الشيخ عبد العزيز آل الشيخ، مفتي عام المملكة العربية السعودية ورئيس هيئة كبار العلماء. موقع أخبار العالم الإسلامي
<http://arabic.irib.ir/pages/news/detailnews.asp?idn=37069>
- (31) موقع إسلام أون لاين. <http://www.islamonline.net>
- (32) الشيخ محمد علي فركوس من علماء الجزائر. <http://www.ferkous.com/rep/engine.php>
- (33) الشيخ سعد فضل من علماء الأزهر <http://www.ikhwanonline.com/Article>
- (34) الموقع العالمي للاقتصاد الإسلامي على شبكة الانترنت <http://www.iseqs.com/forum>
- (35) موقع المكتبة الشاملة [/https://shamela.ws](https://shamela.ws)
- (36) موقع المكتبة الوقفية [/https://waqfeya.net](https://waqfeya.net)
- (37) موقع شبكة الألوكة <https://www.alukah.net>
- (38) موضوع اكبر موقع عربى بالعالم <https://mawdoo3.com/>
- (39) موقع الدرر السنية الموسوعة الحديثية <https://dorar.net/hadith/search?>
- (40) موقع جامع السنة و شروحها hadithportal.com

خلاصة البحث (عربي)

البحث الذي كتبتة تحت عنوان (التزامات العامل-الموظف وصاحب العمل من منظور الفقه الإسلامي والقوانين الأفغانية) لنيل درجة الماجستير في جامعة سلام في كابل، تحت إشراف الأستاذ الدكتور رفيع الله "عطاء". وفي هذا الموضوع، سنبحث حول هذا بأن العمل هو الأساس للمجتمع الذي بدونه تكون الحياة البشرية مستحيلة، ويحقق الإنسان النمو والتطور عندما يعمل، ويصل المجتمع إلى الحضارة عندما يكون نشطاً، لقد دعا الإسلام إلى العمل ودعم العمال والموظفين، وهناك فضائل لا حصر لها في هذا المجال. وقد وصف الله تعالى في القرآن الكريم العمل بأشكال في عدة آيات. وقد وردت صفاته وفضائله في أحاديث الرسول ﷺ أيضاً. بما أن العمل مسألة اجتماعية، فإنه يبدأ بشخصين على الأقل؛ أحدهما كعامل-موظف والثاني كصاحب عمل، ومن الطبيعي أن العمل المبني على العقد، ينظم الحقوق والواجبات للعامل-الموظف ولصاحب العمل وتفرض سلسلة من الالتزامات على الطرفين. لسوء الحظ، الصراع الأكبر اليوم هو على المصالح، كل شخص يسعى و يحاول للحصول على الفوائد و المصالح ومنع الخسارة و الضرر ومن هنا ينشأ عدم الرضا الوظيفي والخلافات من عدم الانضباط في بيئة العمل و أن السوق الأفغاني هو سوق استهلاكي ومعظم أفراده يعملون. وبناءً على ذلك، يمكن القول إنهم أكثر انخراطاً في النزاعات والخلافات الوظيفية وعدم الرضا بها، و من ناحية أخرى، فإن عشرات الآلاف من الأشخاص هم من موظفي الحكومة، والبحث الذي يناقش الموضوعات المذكورة أعلاه في إطار الفقه الإسلامي والقوانين الأفغانية، لم يمرّ عليّ حتى الآن. لذا؛ بناءً على أساس المتطلبات الإدارية الصارمة، تناولت في هذا البحث موضوع "التزامات العامل-الموظف وصاحب العمل من منظور الفقه الإسلامي والقوانين الأفغانية". ولما كانت هذه المسألة فقهية وقانونية، فقد بحثت الموضوع في مجال الفقه والقانون بشكل مقارن، وقد جمعت في هذه الرسالة آراء الفقهاء المسلمين، القديمة والمعاصرة، وأشرت إلى أقوالهم المفضلة. وفي نفس الوقت أضفت شرحاً للمواد القانونية المتعلقة بالموضوع من قوانين وأنظمة شؤون الأعمال. وفي نفس الوقت أضفت توصيف المواد القانونية المتعلقة بالموضوع من القوانين والأنظمة المتعلقة بشؤون العمل. وقد بذلت في هذا البحث، قصارى جهدي للإجابة عن الأسئلة التالية: ما هي الأسس و المبادئ الفقهية والقانونية التي تحكم التزامات العامل-الموظف وصاحب العمل؟ أي نوع من الالتزامات ينظر الفقه الإسلامي والقوانين الأفغانية على العامل-الموظف و صاحب العمل؟ وفي حال النزاع و مخالفة الطرفين، ما هي الحلول التي اقترحها؟ وفي بحث القضايا و تحليله، استخدمت في الغالب المنهج الوصفي-التحليلي-المقارن، لقد اتبعت إلتزامات كل طرف في الفقه الإسلامي والقوانين الأفغانية، وقد أشرت إليها بالتفصيل حتى أتمكن من الوصول إلى حكم شرعي.

وأخيراً يمكن القول إن هذا البحث هو بحث فريد ومتميز في حد ذاته، لأنه ناقش التزامات العامل- الموظف وصاحب العمل بأسلوب متخصص وشامل بمنهج فقهي وقانوني. تم وضع الإطار الهيكلي لهذا البحث في أربعة فصول أساسية على النحو التالي؛ في الفصل الأول تم تضمين العموميات والمفاهيم وأسس البحث، وفي الفصل الثاني تم تضمين المبادئ الفقهية والقانونية التي تحكم التزامات العامل والموظف، وفي الفصل الثالث المبادئ الفقهية والقانونية التي تحكم التزامات صاحب العمل، وفي الفصل الرابع المبادئ الفقهية والقانونية التي تحكم المخالفات الناشئة عن التزاماتهم، وأخيراً انتهت الرسالة مع الاستنتاج العام والاقتراحات الخاصة.

Summary of the Research

This study handled the subject of the Obligations of the Employee-worker and the Employer in Islamic jurisprudence and Afghan laws, as it is a jurisprudential subject. Compared with the status law submitted by the student to complete the requirements of attaining the Master Degree in Jurisprudence and Legislation from the Faculty of Sharia and Law in Salam University, under the supervision of the Honorable Dr. Rafiullah "Ataa"; and in this subject, the student studied the sayings of scientists of the Holy Islamic Law, compared with what the Status Law reached. In this study, the student handled some questions relating to the obligations of the Laborer and the Employer stated in laws to reach the Sharia Judgment on them. He followed the comparative descriptive analytical methodology. He pursued the mentioned obligations as stated in laws and he pursued the research of the jurisprudents relating thereof. He analyzed all such information to reach the Sharia Judgment on them. However, it must be said that Work is the basic foundation of a society without which human life is impossible, human achieves growth and development when he works and society reaches civilization when there are activities for the developments. Islam has invited to work and supported workers and employees, there are countless virtues in this field. In the Holy Quran, Allah has described the work in many forms in several verses. And its attributes and virtues are mentioned in the hadiths of the Prophet ﷺ. Since work is a social matter, it starts with at least two people; One is as a worker-employee and the second is as an employer and owner of work, and it is natural that the work organizes, rights and duties for worker-employee and employer, and imposes a series of obligations on both parties. Unfortunately, today the most conflict and disputes are over interests, everyone strives to obtain benefits and prevent losses. This is where job dissatisfaction and disagreements arise from the indiscipline of the work environment. Because the Afghanistan market is a consumer market and most of its people are employed, based on this, it can be said that they are mostly involved in duty disputes and dissatisfactions, and on the other hand, tens of thousands of people are government employees, and the research that discusses the above issues in the framework of Islamic jurisprudence and Afghan laws has not been completed in my opinion. So based on strict administrative requirements, in this research I have addressed the issue of "Obligations of worker-employee and employer from the perspective of Islamic jurisprudence and Afghanistan laws". Since the issue is a jurisprudential and legal issue, I have discussed the

issue in the axis of jurisprudence and law in a comparative way, in this thesis, I have collected the views of Islamic jurists, both ancient and contemporary, and have pointed out their preferred sayings, and at the same time, I have added the description of legal articles related to the subject from the laws and regulations related to labor affairs. In this research, I have tried my best to provide answers to the following questions: What are the jurisprudential and legal principles governing the obligations of worker-employee and employer? Islamic jurisprudence and Afghanistan laws consider what kind of obligations for worker-employee and employer? And in case of violation of the parties, what kind of solutions has the law proposed? And in the analysis of problems, I have mostly used the descriptive-analytical and comparative method. I have followed the obligations for each of the parties in the Islamic jurisprudence and the laws of Afghanistan, and I have mentioned them in detail, so that I can reach a legal ruling, Finally, it can be said that this research is a unique and distinguished research in itself. Because it has discussed the obligations of worker-employee and employer in a specialized and comprehensive manner with a jurisprudential and legal approach. The structural framework of this research, it is arranged in four basic chapters as follows; in which the generalities, concepts and basics of research are included in the first chapter, and in the second chapter, jurisprudence and legal principles governing worker-employee obligations and in the third chapter, jurisprudence and legal principles governing the obligations of the employer and in the fourth chapter, there are legal and jurisprudential bases governing violations resulting from their obligations, And finally, the discussion has ended with a general conclusion and special suggestions.



Salam University

Faculty of Sharia & Law

Master Program in Jurisprudence & Law



Islamic Emirate Afghanistan

Ministry of higher education

DM of Academic Affairs

Obligations of the Employee-worker and the Employer in Islamic jurisprudence and Afghan laws

A Master's thesis

Student: Abdul kabir “jowzjany”

Supervisor: Dr. Rafiullah “Ataa”

Year: 2022



Salam University

Faculty of Sharia & Law

Master Program in Jurisprudence & Law



Islamic Emirate Afghanistan

Ministry of higher education

DMI of Academic Affairs

**Obligations of the Employee-worker and
the Employer in Islamic jurisprudence
and Afghan laws**

A Master's thesis

Student: Abdul kabir "jowzjany"

Supervisor: Dr. Rafiullah "Ataa"

Year: 2022