

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

## توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة

### وبيان حكمه

دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

إعداد:

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشبرمي

قسم الفقه - جامعة القصيم

١٤٤٠هـ

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### المقدمة:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين،

أما بعد:

فما جُبل عليه الإنسان حب جمع المال والحرص عليه والظن به، قال تعالى: ﴿وَتُحِبُّونَ الْمَالَ حُبًّا جَمًّا﴾ [الفجر: ٢٠]،

وروى أنس بن مالك رضي الله عنه، عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: «يَهْرَمُ ابْنُ آدَمَ وَتَشِبُّ مِنْهُ اثْنَتَانِ: الْحِرْصُ عَلَى الْمَالِ، وَالْحِرْصُ عَلَى الْعُمْرِ»<sup>(١)</sup>، وروي عنه أيضا عن رسول الله صلى الله عليه وسلم أنه قال: «كَانَ لِابْنِ آدَمَ وَاِدٍ مِنْ ذَهَبٍ، أَحَبَّ أَنْ لَهُ وَادِيًا آخَرَ، وَلَنْ يَمْلَأَ فَاهُ إِلَّا التُّرَابُ، وَاللَّهُ يَتُوبُ عَلَى مَنْ تَابَ»<sup>(٢)</sup>.

فهذه الفطرة التي فطر عليها الإنسان تميل به إلى جمع المال والحرص عليه وكنزه والاستكثار منه، لكن الله

تعالى شرع في كتابه وفي سنة نبيه صلى الله عليه وسلم ما يُبَيِّنُ أحكام ذلك؛ من الواجب في جمع المال من حله

وصرفه في محله، وبيّن ذلك أئمة الإسلام وفقهاؤهم.

(١) أخرجه البخاري في "صحيحه" (كتاب الرقاق، باب من بلغ ستين سنة فقد أعذر الله إليه في العمر) (بنحوه). (٨ / ٩٠) برقم: (٦٤٢١).

وأخرجه مسلم في صحيحه، كتاب الزكاة، باب كراهة الحرص على الدنيا (بهذا اللفظ) (٢ / ٧٢٤) (١٠٤٧).

(٢) أخرجه البخاري في "صحيحه" (كتاب الرقاق، باب ما يتقى من فتنه المال) (بمثله). (٨ / ٩٣) برقم: (٦٤٣٩) وأخرجه مسلم في صحيحه،

كتاب الزكاة، باب كراهة الحرص على الدنيا (٢ / ٧٢٤) (١٠٤٨).

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

ومما يجدر بحثه في هذا الصدد؛ ما يأخذه الموظف أو العامل من المال أثناء غيابها وانقطاعها عن العمل خلال فترة ما يعرف في الأنظمة المعاصرة بالإجازة، وهل هو حق للموظف والعامل له أخذه والمطالبة به؟ ويجب على رب العمل بذله وعدم المماطلة به، أو ليس كذلك؟.

من هذا المنطلق عازمت على بحث التوصيف الفقهي للمقابل المادي الذي يأخذه الموظف من جهة عمله وقت إجازته وجعلت ذلك مقارناً بالأنظمة في المملكة العربية السعودية، وجعلته موسوماً بـ «توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه، دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية».

### مشكلة البحث:

- ١- ما هو التوصيف الفقهي للمقابل المادي الذي يأخذه الموظف، في الوظيفة العامة أثناء إجازته.
- ٢- هل للموظف في الوظيفة العامة، أخذ المقابل المادي أثناء غيابه عن العمل، بسبب الإجازة النظامية؟.
- ٣- ما هو التوصيف الفقهي للمقابل المادي، الذي يأخذه العامل في الوظيفة الخاصة، أثناء إجازته.
- ٤- هل للعامل في الوظيفة الخاصة، أخذ المقابل المادي أثناء غيابه عن العمل بسبب الإجازة النظامية؟.

### حدود البحث:

قصرت البحث في استجلاء التوصيف الفقهي لما يأخذه الموظف العام والعامل في القطاع الخاص أثناء غيابهم عن العمل بموجب الإجازة المقررة لهم في أنظمة الخدمة المدنية أو أنظمة العمل في المملكة العربية السعودية، والتي جاء النص فيها على استحقاقهم عليها مقابل مادياً، إما المرتب كاملاً أو جزءاً منه.

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

## أهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلى الوقوف على حكم ما يأخذه الموظف في القطاع العام والعامل في القطاع الخاص من مال أثناء توقفها عن العمل، بسبب ما يعرف في الاصطلاح المعاصر بالإجازة، وذلك عن طريق توصيف المسألة وصولاً إلى حكمها.

## أهمية البحث وأسباب اختياره:

تكمن أهمية البحث في تبيين حكم هذه المسألة التي تمس دخل كثير من الناس، إذ إن نسبة كبيرة من الناس في وقتنا المعاصر يعملون في الوظائف، إما في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، وبيان حكم هذه المسألة يتبين للموظف والعامل ورب العمل حكم هذا المال أخذاً ودفعاً.

## الدراسات السابقة:

بعد البحث في مجالات البحث ومحركاته وزيارة المكتبات المختصة، لم أجد من بحث موضوع التوصيف الفقهي لهذا المقابل، غير أن هناك العديد من الدراسات بحثت أصل موضوع الوظيفة العامة وحقوق الموظف أو بحثت تكييف العلاقة بين الموظف وجهة عمله العامة والخاصة في الفقه الإسلامي أو في النظرة القانونية، أو تطرقت لجزء من الموضوع بشكل مختصر، منها على سبيل المثال:

١- الوظيفة العامة في الفقه الإسلامي، للدكتور: مختار عيسى مصطفى، رسالة دكتوراه في الجامعة الأردنية

كلية الدراسات العليا، عام: ١٩٩٨م.

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

٢- مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، للدكتور عبد الله بن راشد السنيدي ، مطبوع عدة طبعات خاصة آخرها الطبعة الرابعة عشرة عام ١٤٣٢هـ.

٣- الإجازة على منافع الأشخاص دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي، وقانون العمل، للأستاذ الدكتور: علي محيي الدين القره داغي، بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث - باريس جمادى الثانية/ رجب ١٤٢٩هـ.

٤- الأجير الخاص ضوابطه وأحكامه للدكتور: عبد الله الموسى وهو بحث منشور في مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد الثالث، ١٤٢٩هـ، وقد تناول موضوع البحث في الفرع الثاني، من المطلب السادس، وأسماها: استحقاق الأجرة عن وقت الصلاة والعطل والإجازات ، غير أن تناوله كان بشكل مقتضب لم يفصل في أنواع الوظائف والأنظمة، ولم يتجاوز بحثه للموضوع صفحة ونصف .

٥- كما أن الأنظمة السعودية نصت على الإجازات بأسماؤها وأنواعها على ما سيأتي بيانه وإيضاحه في ثنايا هذا البحث.

ما يتميز به البحث عن الدراسات السابقة:

هذا البحث يختلف عن الدراسات السابقة، في كونه يبحث في التوصيف الفقهي للمقابل المادي الذي يأخذه الموظف أثناء انقطاعه عن العمل بسبب الإجازة المقررة نظاماً، وحكم ذلك، حسب خطة البحث ومنهجه ، وهذا ما لم تتطرق إليه أي من الدراسات السابقة.

والبحث ينطلق من النتائج التي توصلت لها البحوث السابقة وصولاً لتوصيف مشكلة البحث وبيان حكمها.

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

## منهج البحث:

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الاستقرائي والمنهج التحليلي، وذلك باستقراء الأنظمة السعودية المنظمة لأحوال الموظفين والعاملين، في القطاع العام والخاص، للبحث عن الإجازات التي تكون براتب كامل أو جزء منه، ومن ثم تحيلها وصولاً إلى توصيفها وبيان حكمها.

## خطة الدراسة:

- المقدمة: وتشمل عنوان البحث، ومشكلته، وحدوده، وأهدافه، وأهميته، ومنهجه، والدراسات السابقة، وخطة البحث.
  - التمهيد ويشمل ثلاثة مطالب:
    - المطلب الأول: التعريف بالإجازة.
    - المطلب الثاني: مفهوم الوظيفة العامة والخاصة.
    - المطلب الثالث: الأنظمة ذات الصلة بالموضوع.
  - المبحث الأول: الإجازة في أنظمة المملكة العربية السعودية، وفيه مطلبان:
    - المطلب الأول: الإجازات المقررة في نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية.
    - المطلب الثاني: الإجازات المقررة في نظام العمل في المملكة العربية السعودية.
  - المبحث الثاني: التوصيف الفقهي للمقابل المادي للموظف في الوظيفة العامة أثناء إجازته.
  - المبحث الثالث: التوصيف الفقهي للمقابل المادي للعامل في الوظيفة الخاصة أثناء إجازته.
- هذا وأسأل الله التوفيق والإعانة وأن يرزقنا العلم النافع والعمل الصالح.

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

## التمهيد ويشمل ما يلي:

### المطلب الأول: التعريف بالإجازة:

الإجازة في اللغة: الجيم والواو والزاء أصل يدل على قطع الشيء، . . . يقال: جُزْتُ الموضوع سِرْتُ فيه، وأجزته: حَلَفْتُهُ وقطعته. وَأَجَزْتُهُ نَفَذْتُهُ<sup>(٣)</sup>.

وقال في القاموس المحيط: «جاز الموضوع جوزاً. . . وجاز به وجاوزه جوازا: سار فيه، وخلفه، وأجاز غيره وجاوزه. . . والمجتاز: السالك، ومجتاب الطريق. . .»<sup>(٤)</sup>.

فمن دلالات الإجازة لغة: تجاوز الشيء وقطعه.

أما الإجازة في معاصر اللغة: فقد جاء في معجم اللغة العربية المعاصرة: «أَجَزَ يُؤَجِّزُ، تَأْجِيزًا، فهو مُؤَجِّزٌ، أي انقطع عن العمل»<sup>(٥)</sup>.

وفيه سياق معاني الإجازة: «عُطْلَةٌ، فترة زمنية تُخَصَّصُ للمتعة أو للاسترخاء والرَّاحة» إجازة صيفية - إجازة عيد الأضحى - الإجازات الحكومية. . .

ومن معانيها: «إذن بالتَّغْيِبِ عن عملٍ بعددٍ من الأعذار»<sup>(٦)</sup>.

(٣) ينظر: معجم مقاييس اللغة لابن فارس مادة جوز (١/ ٤٩٤).

(٤) القاموس المحيط للفيروز أبادي مادة جاز(ص: ٥٠٦).

(٥) معجم اللغة العربية المعاصرة د. أحمد مختار مادة أ ج ر (١/ ٦٥).

(٦) معجم اللغة العربية المعاصرة د. أحمد مختار مادة ج و ز (١/ ٤٢٠).

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشبرمي

فالإجازة تطلق في الاصطلاح المعاصر على العطلة، ومن معاني العطلة في اللغة ما جاء في تاج العروس: «قال الراغب: العطل: فقدان الزينة والشغل..»<sup>(٧)</sup>.

وفيه: «العطلة: الدلو التي انقطع وذمها<sup>(٨)</sup> فتعطلت من الاستقاء بها، وقال ابن الأثير: هي التي ترك العمل بها حيناً وعطلت وتقطعت أو ذامها وعراها، وتعطل الرجل: بقي بلا عمل»<sup>(٩)</sup>.

وفي معجم اللغة العربية المعاصرة: «عُطِلَ: مدَّة زمنيَّة يتوقَّف خلالها الأفراد أو المؤسَّساتُ عن العمل، تُخصَّصُ للمتعة أو الرَّاحة أو الاسترخاء»<sup>(١٠)</sup>.

فالإجازة والعطلة لغة تطلق ويراد بها: قطع الشيء وتجاوزه والتعطل عن العمل، كما أن دلالتها في معاصر اللغة التوقف عن العمل مدة معينة لهدف محدد ثم العودة إليه مجدداً، وهو المراد بالإجازة في هذا البحث. الإجازة في الاصطلاح:

الإجازة بمفهومها المعاصر مفهوم حادث لم تكن معروفة عند الفقهاء المتقدمين، بل ظهرت مع تطور العمل الإداري والتراتب المتعلقة به بعد أن لم تكن معروفة فيما سبق.

(٧) تاج العروس للزبيدي ماد ع ط ل (٦/٣٠).

(٨) (وذم) الواو والذال والميم: كلمة تدلُّ على تعليق شيءٍ بشيءٍ. منه قوهم: ودَّمتُ الكلب، إذا جعلت له قِلادة... والوذم: جمع وذمة، وهي سيورٌ تُشدُّ بعرقوة الدلو. معجم مقاييس اللغة (٦/٩٩).

(٩) تاج العروس للزبيدي ماد ع ط ل (٦/٣٠).

(١٠) معجم اللغة العربية المعاصرة د. أحمد مختار مادة ع ط ل (٢/١٥١٧).

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

«فلم أجد - بعد طول عناء وبحث- من علماء الشريعة أحداً وضع لها تعريفاً نظراً لأن هذه الترتيب الإدارية لم تكن معروفة لديهم»<sup>(١١)</sup>.

أما الأنظمة التي نظمت للإجازات فلم تتطرق لمفهوم الإجازة نظراً لوضوح معناها حيث جاء في نظام الخدمة المدنية في الفصل الخامس: (الإجازات والإعارة) وجاءت المادة الثامنة والعشرون: «تحدد اللائحة أنواع ومدد وشروط الإجازات وفترات الغياب التي يستحقها الموظف أو يؤذن له فيها»<sup>(١٢)</sup>.

وبالرجوع لللائحة الإجازات نجد أنها بدأت مباشرة في بيان أنواع الإجازات ومددها وشروط استحقاقها دون سياق تعريفات للمصطلحات فيها، ففي المادة الأولى منها: «يستحق الموظف إجازة عادية مدتها ستة وثلاثون (٣٦) يوماً عن كل سنة من سنوات خدمته براتب كامل حسب آخر راتب تقاضاه ويجوز صرف راتبها مقدماً...»<sup>(١٣)</sup>.

وكذا الحال في نظام العمل حيث لم يتطرق لتعريفها وإنما أشار إلى الإجازة التي يستحقها العامل في مواد متعددة وتركز ذلك في الفصل الرابع: الإجازات، وذلك ابتداء من المادة التاسعة بعد المائة: حيث جاء فيها «يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين

(١١) واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني سميير العواودة (١/ ١٣٦).

(١٢) نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ بتاريخ ١٠ / ٧ / ١٣٩٧ هـ ينظر مجموعة الأنظمة السعودية، الصادرة عن هيئة الخبراء بمجلس الوزراء:

<https://www.boe.gov.sa/MainLaws.aspx?lang=ar>

(١٣) المادة الأولى من لائحة الإجازات، الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠٣٧/١ وتاريخ ١٦/٢/١٤٢٦هـ عن موقع الخدمة المدنية:

[https://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Regulations/Regulations/14391120\\_1.pdf](https://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Regulations/Regulations/14391120_1.pdf)

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشريمي

يومًا إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدمًا. . .»<sup>(١٤)</sup>  
وتتابعت المواد في بيان أحكام الإجازات حتى المادة الثامنة عشرة بعد المئة.  
وكذا الحال عند شرح القانون لم يتطرقوا لتعريف الإجازة وإنما يكون حديثهم مباشرة في بيان أنواعها  
وأوصافها وشروطها، وهذا عائد إلى وضوح معناها وكون التمثيل فيها يقوم مقام تعريفها<sup>(١٥)</sup>.  
فالمقصود بالإجازة هنا: التوقف والانقطاع عن العمل مدة محددة نظاماً، ثم العودة إليه بعد ذلك.

---

(١٤) نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦ هـ ينظر مجموعة الأنظمة السعودية، الصادرة عن هيئة الخبراء  
بمجلس الوزراء،

<https://www.boe.gov.sa/MainLaws.aspx?lang=ar>

(١٥) ينظر على سبيل المثال: مبادئ الخدمة المدنية السنيدي (ص: ٤٨٧)، حقوق الموظف العام الرشيد (ص: ١٧٥)، نظام الخدمة المدنية  
وتطبيقاته العتيبي (ص: ١٠٩) وغيرها.

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

## المطلب الثاني: مفهوم الوظيفة العامة والخاصة.

الوظيفة في اللغة: قال ابن فارس: (وظف) الواو والطاء والفاء: كلمة تدل على تقدير شيء. يقال: وظفت له، إذا قدرت له كل حين شيئاً من رزق أو طعام<sup>(١٦)</sup>.

والوظيفة لغة يراد بها: ما يقدر للعامل من مقابل عمله في زمان محدد، ويراد بها أيضاً: الالتزام والمداومة على الشيء، كما تطلق على: العهد والشرط والمنصب والخدمة المعينة<sup>(١٧)</sup>.

واستعمال الفقهاء لمصطلح وظيفة وتعريفهم لها لا يخرج عن أصل وضعها في اللغة<sup>(١٨)</sup>.

أما الوظيفة في الاصطلاح المعاصر؛ فإما أن تكون في القطاع العام التابع للدولة وهي ما يُعرف بالوظيفة العامة، وقد عرّفها القضاء السعودي (ديوان المظالم) بأنها: مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي يؤديها كل موظف بحسب جدارته، وإمكانياته، وملاءمته للوظيفة المكلف بها<sup>(١٩)</sup>.

(١٦) معجم مقاييس اللغة ابن فارس مادة وظف (٦/١٢٢)، وينظر: مجمل اللغة لابن فارس باب الواو والطاء وما يثنتهما مادة وظف (ص: ٩٣٠).

(١٧) ينظر: لسان العرب ابن منظور مادة وظف (٩/٣٥٨)، المحكم والمحيط الأعظم ابن سيده باب مقلوب (الطاء والفاء والواو) مادة وظف (١٠/٤١)، القاموس المحيط الفيروز أبادي في مصطلح الوظيف (٨٦٠)، تاج العروس الزبيدي مادة وظف (٢٤/٤٦٤)، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير الفيومي مادة وظف (٢/٦٦٤)، مختار الصحاح الرازي مادة وظف (ص: ٣٤٢)، المعجم الوسيط إبراهيم مصطفى وآخرون مادة وظف (٢/١٠٤٢).

(١٨) معجم المصطلحات المالية والاقتصادية في لغة الفقهاء نزيه حماد (ص: ٤٧٣)، القاموس الفقهي سعدي أبو جيب (ص: ٣٧٢)، أنيس الفقهاء في تعريفات الألفاظ المتداولة بين الفقهاء القانوني (ص: ٦٧).

(١٩) ينظر: حكم ديوان المظالم رقم ٥٨/ت/٢ لعام ١٤١٦هـ في القضية رقم ١/١٩٠٣/ق لعام ١٤١٥هـ نقلاً عن أحكام الشروع في الجريمة المتصلة بالوظيفة العامة صنيان درويش (ص: ٧٠).

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

وعرّفت بأنها: «عمل مشروع دائم، يقلده الإمام أو من ينيبه، لشخص طبيعي أهل له، يرضاه، على سبيل الدوام والاستمرار، في خدمة مرفق عام مشروع، تديره الدولة بشكل مباشر»<sup>(٢٠)</sup>.

وإما أن تكون لدى القطاع الخاص، وهي ما يُعرف بالوظيفة الخاصة: (عقد العمل) فقد عرّفه نظام العمل السعودي في المادة الخمسون بأنه: «عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر»<sup>(٢١)</sup>.

فالوظيفة العامة: ما تكون لدى الدولة بتعيين رسمي من صاحب الولاية، لشخص طبيعي أهل لذلك على سبيل الدوام والاستمرار، في خدمة عامة بإشراف مباشر من الدولة.

أما الوظيفة الخاصة: فهي ما تكون لدى صاحب عمل سواء كان شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً، يكون العمل تحت إشرافه وإدارته، مقابل أجره محددة تدفع للعامل مقابل عمله.

### المطلب الثالث: الأنظمة ذات الصلة بالموضوع:

الأنظمة السعودية التي بحثت موضوع إجازة الموظفين في القطاع العام والعمال في القطاع الخاص والتي سيكون البحث من خلالها ما يلي:

(٢٠) الوظيفة العامة في الفقه الإسلامي، مختار عيسى (ص: ١٣).

(٢١) المادة الخمسون من نظام العمل الصادر بالمرسوم ملكي رقم م/٥١ بتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦هـ، ينظر مجموعة الأنظمة السعودية، موقع هيئة الخبراء بمجلس الوزراء:

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

أولاً: نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ بتاريخ ١٠ / ٧ / ١٣٩٧ هـ<sup>(٢٢)</sup>، حيث نص في الفصل الخامس في المادة الثامنة والعشرون على الإجازات وأحالت إلى اللائحة في تحديد أنواعها ومددها، وشروطها، وفترات الغياب التي يستحقها الموظف أو يؤذن له فيها.

ثم جاء تفصيل ذلك في لائحة الإجازات؛ الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠٣٧/١ وتاريخ ١٦/٢/١٤٢٦ هـ المبلغ بخطاب ديوان رئاسة مجلس الوزراء رقم ١٨٥٠٧/ب وتاريخ ١٥/٥/١٤٢٦ هـ والمعمول بها اعتباراً من تاريخ تبليغها في ١٥/٥/١٤٢٦ هـ<sup>(٢٣)</sup>، حيث جاءت في تسع وعشرين مادة فصلت إجازات الموظفين في القطاع العام، وبينت أنواع الإجازات، ومددها وشروط استحقاقها.

ثانياً: نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦ هـ<sup>(٢٤)</sup>، حيث جاء النص على الإجازات وأنواعها في مواد كثيرة مبثوثة في ثنايا النظام، وأبرز ذلك ما جاء في الباب الرابع من المادة التاسعة بعد المئة، حتى المادة الثامنة عشرة بعد المئة، كما جاءت الإجازات أيضاً في اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بقرار وزير العمل رقم (١٩٨٢) في ٢٨ / ٦ / ١٤٣٧ هـ<sup>(٢٥)</sup>، وجاءت الإجازات أيضاً في النموذج الذي أصدرته

(٢٢) ينظر مجموعة الأنظمة السعودية، الصادرة عن هيئة الخبراء بمجلس الوزراء:

<https://www.boe.gov.sa/MainLaws.aspx?lang=ar>

(٢٣) لائحة الإجازات، عن موقع الخدمة المدنية:

[https://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Regulations/Regulations/١٤٣٩١١٢٠\\_١.pdf](https://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Regulations/Regulations/١٤٣٩١١٢٠_١.pdf)

(٢٤) ينظر مجموعة الأنظمة السعودية، الصادرة عن هيئة الخبراء بمجلس الوزراء،

<https://www.boe.gov.sa/MainLaws.aspx?lang=ar>

(٢٥) موقع وزارة العمل: <https://mlsd.gov.sa/ar>

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

وزارة العمل كملحق لللائحة التنفيذية لنظام العمل بمسمى: لائحة تنظيم العمل؛ وهي موضوعة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة الثانية عشرة من نظام العمل.

وسياتي الحديث مفصلاً عن المواد التي أشارت للإجازات على اختلاف أنواعها في مواضعها من هذا البحث بإذن الله.

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

## **المبحث الأول: الإجازة في أنظمة المملكة العربية السعودية:**

### **المطلب الأول: الإجازات المقررة في نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية.**

سبقت الإشارة بشكل عام في التمهيد إلى الأنظمة السعودية التي بحثت موضوع إجازة الموظفين في القطاع العام والعمال في القطاع الخاص، وستتطرق بتفصيل تلك الإجازات خصوصاً ما يحصل الموظف فيها على كامل مرتبه، أو جزء منه؛ حتى تتبين صورتها تمهيداً لتوصيفها وبيان حكمها. فالإجازات المقررة براتب كامل أو جزء منه صراحة في نظام الخدمة المدنية<sup>(٢٦)</sup> المُحيل في تفاصيلها للائحة الإجازات<sup>(٢٧)</sup> تتنوع لما يلي:

- ١- الإجازة العادية؛ وأقرت في المادة الأولى، حيث جاء فيها: «يستحق الموظف إجازة عادية مدتها ستة وثلاثون (٣٦) يوماً عن كل سنة من سنوات خدمته براتب كامل حسب آخر راتب تقاضاه ويجوز صرف راتبها مقدماً إذا كانت مدة الإجازة التي سيتمتع بها (شهر) فأكثر».
- ٢- إجازة أداء الامتحان الدراسي؛ وأقرت في المادة التاسعة، حيث جاء فيها: «للموظف الحق في التغيب عن عمله براتب كامل المدة اللازمة لأداء الامتحان الدراسي بشرط أن يقدم ما يثبت أدائه الامتحان ومدته».

(٢٦) الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ بتاريخ ١٠ / ٧ / ١٣٩٧ هـ، عن موقع وزارة الخدمة المدنية، (الدليل الشامل لأنظمة ولوائح وتعليمات الخدمة المدنية ونماذج وإجراءات تنفيذها بالأجهزة الحكومية).

<http://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Directory/Pages/Directory-all.aspx>

(٢٧) لائحة الإجازات، الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠٣٧/١ وتاريخ: ١٦/٢/١٤٢٦هـ، عن موقع الخدمة المدنية:

[https://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Regulations/Regulations/14391120\\_1.pdf](https://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Regulations/Regulations/14391120_1.pdf)

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشريمي

- ٣- الإجازة الاضطرارية؛ وأقرت في المادة العاشرة: حيث جاء فيها: «يجوز للموظف بعد موافقة رئيسه أن يتغيب براتب كامل لأسباب طارئة مدة اقصاها خمسة أيام خلال السنة المالية الواحدة».
- ٤- الإجازة المرضية؛ وأقرت في المادة الحادية عشرة، حيث جاء فيها: «يستحق الموظف إجازة مرضية في مدة أربع سنوات لا تتجاوز سنتين وفق الترتيب التالي: ( ستة أشهر براتب كامل وستة أشهر بنصف الراتب وستة أشهر بربع الراتب وستة أشهر بدون راتب) . . . ».
- ٥- إجازة عدة الوفاة لزوج المرأة الموظفة؛ وأقرت في المادة الحادية والعشرون، حيث جاء فيها: «تستحق الموظفة إجازة لفترة عدة الوفاة براتب كامل».
- ٦- إجازة الوضع للمرأة الموظفة؛ وأقرت في المادة الثانية والعشرون، حيث جاء فيها: «تستحق الموظفة إجازة وضع بكامل الراتب مدتها (٦٠) يوماً».
- ٧- إجازة المشاركة في أعمال الإغاثة، وأقرت في المادة الثالثة والعشرون، حيث جاء فيها: «يسمح للموظف بالتغيب عن عمله للمشاركة في أعمال الإغاثة أو أعمال الدفاع المدني براتب كامل مدة لا تزيد عن خمسة وأربعين يوماً في السنة وفق ضوابط يضعها مجلس الخدمة المدنية».
- فهذه هي الإجازات المقررة للموظف العام؛ يتغيب فيها عن العمل ويستحق في مقابلها راتبه كاملاً، أو جزءاً منه بحسب نوع الإجازة ومدتها، فالموظف يأخذ مقابلاً مادياً عن أيام لم يعمل فيها وبياسر مهام وظيفته وأعباءها، فهل الموظف يستحق ذلك المقابل والحالة هذه، أم لا؟ هذا ما سيتبين بعد توصيف هذا المقابل في المباحث التالية.

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

## المطلب الثاني: الإجازات المقررة في نظام العمل في المملكة العربية السعودية.

الإجازات التي يأخذ فيها العامل راتبه كاملاً أو جزاء منه؛ والتي نص عليها نظام العمل، أو جاءت في لائحته التنفيذية؛ تتنوع لما يلي:

- ١- الإجازة السنوية؛ حيث أقرت في المادة التاسعة بعد المائة، وفيها: «يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً».
- ٢- إجازة العيدين؛ وأقرت في المادة الثانية عشرة بعد المائة، حيث جاء فيها: «لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة»، وقد فصلته اللائحة التنفيذية لنظام العمل في المادة الخامسة والعشرون القيود والاشتراطات في ذلك.
- ٣- إجازة ولادة المولود أو الزواج أو في حالات وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى؛ وأقرت في المادة الثالثة عشرة بعد المائة، حيث جاء فيها: «للعامل الحق في إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له، وثلاثة أيام لمناسبة زواجه، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه...».
- ٤- إجازة أداء الحج؛ وأقرت في المادة الرابعة عشرة بعد المائة، حيث جاء فيها: «للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى؛ وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل، ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل ستين متصليتين على الأقل...».

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشبرمي

٥- إجازة أداء الامتحانات الدراسية؛ وأقرت في المادة الخامسة عشرة بعد المائة، حيث جاء فيها: «للعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية. . . .».

٦- الإجازة المرضية؛ وأقرت في المادة السابعة عشرة بعد المائة، حيث جاء فيها: «للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية. . . .».

٧- إجازة عدة الوفاة لزوج المرأة العاملة؛ وأقرت في المادة الستون بعد المائة، حيث جاء فيها: «للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة».

٨- الراحة الأسبوعية؛ وأقرت في المادة الرابعة بعد المائة، حيث جاء فيها: «يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال. . . يكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل».

هذه هي الإجازات التي أقرها المنظم السعودي للموظف في القطاع الخاص، والتي ينقطع فيها عن العمل ويستحق في مقابل ذلك أجرته ومرتبته؛ إما كاملاً أو جزءاً منه؛ فهل ذلك سائغ في النظر الفقهي؟ وهل ذلك حق للعامل له المطالبة به؟ وهل لرب العمل منع ذلك عن العامل كونه لم يقم بمهام عمله؟ وهل له أيضاً الاتفاق مع العامل على إسقاط حقه في ذلك المقابل وإبرائه منه؟ هذا ما سيتبين عند بحث التوصيف الفقهي في المباحث التالية.

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

## **المبحث الثاني: التوصيف الفقهي للمقابل المادي للموظف في الوظيفة العامة أثناء إجازته**

### **تمهيد:**

قبل الحديث عن التوصيف الفقهي للمقابل المادي الذي يأخذه الموظف أثناء الإجازة على اختلاف أنواعها، لا بد من الإشارة إلى تكييف العلاقة بين الموظف في الوظيفة العامة وجهة التوظيف المتمثلة بالدولة<sup>(٢٨)</sup>؛ حتى تتضح العلاقة ونوع الرابطة بين الموظف والدولة، ومنها نخلص لتوصيف المقابل المادي الذي يأخذه الموظف مقابل قيامه بوظيفته، ومن ثم مدى استحقاقه للمقابل المادي الذي يأخذه أثناء تمتعه بإجازته.

فلم يتناول الفقهاء توصيف العلاقة بين الموظف والدولة في الوظيفة العامة على وجه التحديد، فوصفها بعضهم بما يشبه الإجازة بشروط خاصة، ووصفها بعضهم بأنها وكالة بعوض، وقد يصفون بعض الأعمال بما يشبه عقود العمل والتوظيف القائمة في الأنظمة المعاصرة، وقد يكون حديثهم عما يستحقه العامل في الوظائف

(٢٨) تطرقت مجموعة من الدراسات لبحث هذا الموضوع؛ حيث فصلت طبيعة العلاقة بين الموظف والدولة في القانون على اختلاف مدارسه، وفي الفقه بناء على ما نقل عن أئمة المذاهب وفقهاؤها، كما نقلت آراء الفقهاء المعاصرين في تكييف تلك العلاقة؛ مما أغنى عن إئصال هذا البحث بنقل ما سبقت دراسته، فأثرت الإشارة هنا ملخص لنتائج تلك الدراسات، ومن أحب تفصيل تلك المسائل فليراجع في موضعها من تلك الدراسات؛ (الوظيفة العامة في الفقه الإسلامي د. مختار عيسى (ص: ١٠١-١٤٨) ، المكافآت المالية في الأنظمة السعودية د. الشبرمي (١) / ١١٥-١٤٦)، وإنما الحاجة هنا؛ البناء على نتيجة تلك البحوث للوصول لما نحن بصدد من بحث المقابل المادي للموظف أثناء إجازته.

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

العامة مقابل عمله، دون تطرق لماهية العقد وحقيقته، وقد يعتبرون العمل في الوظيفة العامة قيام بواجب متعين لسد حاجة الأمة والقيام بمهام الدولة الإسلامية، كالقضاء في حق من تعين عليه<sup>(٢٩)</sup>...

ولهذا اختلف المعاصرون في توصيف العلاقة بين الموظف والدولة في الوظيفة العامة؛ والذي يظهر رجحانه في ذلك أنها: عقد عمل ذا طبيعة خاصة تشوبه سمات الإجارة والوكالة والإرزاq؛ يمكن تسميتها: «عقد وظيفة عامة»، يستحق الموظف في مقابل القيام به المقابل المقرر له، فما يعطى للموظف العام من مقابل مادي يكون مستحقاً له بموجب عقد الوظيفة، إذا قام بعمله وأداه كما طلب منه، سواء كان ذلك المقرر عرفاً سائداً، أو أقرته اللوائح والأنظمة لعموم الموظفين، على اختلاف صورته وأشكاله، وعلى اختلاف صور استحقاقه وشروط ذلك حسب ما تقره السلطة التنظيمية في الدولة<sup>(٣٠)</sup>.

وفي إشارة لما يأخذه الموظف في مقابل عمله؛ جاء في الأحكام السلطانية: في جاري العامل على عمله: «إن سمي معلوماً استحق المسمى إذا وفي العمالة حقها، فإن قصر فيها روعي تقصيره، فإن كان لترك بعض العمل لم يستحق جاري ما قبله، وإن كان لخيانة منه مع استيفاء العمل استكمل جارية وارتجع ما خان فيه، وإن زاد في العمل روعيت الزيادة... وإن سمي جاريه مجهولاً استحق جاري مثله في مثل عمله فإن كان جاري العمل مقرراً في الديوان وعمل به جماعة من العمال صار ذلك القدر هو جاري المثل»<sup>(٣١)</sup>.

(٢٩) المراجع السابقة.

(٣٠) المراجع السابقة.

(٣١) الأحكام السلطانية للمواردي (ص: ٣١٢) الأحكام السلطانية لأبي يعلى الفراء (ص: ٢٤٨).

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

## توصيف المقابل المادي الذي يأخذه الموظف العام أثناء إجازته.

بناء على ما سبق من كون العلاقة بين الموظف وجهة عمله المتمثلة بالدولة، ليست علاقة إجازة وإنما هي علاقة قائمة على ماتراه السلطة مناسباً لأعمال الدولة؛ بالنظر إلى من يقوم بها من الموظفين، وبالنظر لما يستحقه الموظف من مقابل مادي لقيامه بعمله، وبالنظر لوقت العمل ومدته، واستمراره طوال العام، أو تحديد أوقات للإجازة والعطلة، وكون ذلك كله خاضعاً لتقديرها داخل في السياسة الشرعية وهو ما يعرف حالياً في الأنظمة الإدارية المعاصرة بالعلاقة اللائحية بين الموظف وجهة عمله<sup>(٣٢)</sup>، فجميع الموظفين في الدولة تحكمهم اللوائح والأنظمة التي ينطبق حكمها على جميع الموظفين على حد سواء.

بناء على هذا؛ فإن ما تقره هذه اللوائح من رواتب أو بدلات أو تعويضات أو إجازات أو أي حقوق مادية أو غير مادية هي مستحقة لجميع الموظفين الذين تشملهم تلك اللائحة.

فجميع الحقوق والمزايا التي تقرها الدولة للموظفين من خلال الأنظمة واللوائح، سواء ما كان منها مقابل مادي أو ميزة تحفيزية، مثل ما نحن بصدد بحثه مما أقره النظام من استحقاق الموظف إجازات متنوعة، براتب كامل أو جزء منه، تعتبر داخلية في هذا الباب، ومستحقة للموظف بإقرار السلطة التنظيمية لها، وهذا مما تقره السياسة الشرعية.

فما يأخذه الموظف من مقابل مادي أثناء إجازته؛ يعتبر جزءاً من حقه الذي أقرته الدولة صراحة في اللوائح والأنظمة.

(٣٢) العلاقة اللائحية وتعني: أن الأنظمة الوظيفية ولوائحها هي التي تحكم علاقة الموظف بالدولة، وهو ما يؤدي إلى كون الموظف في مركز عام وليس في مركز خاص، ينظر: الوظيفة العامة دراسة مقارنة د. شريف خاطر (ص: ١٣) المكافآت المالية في الأنظمة السعودية د. الشبرمي (١/١٢٠)،

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

وللسلطة التنظيمية في الدولة الحق في تعديل ذلك المقابل المادي بالزيادة أو النقص أو التخصيص بإتقان الأعمال، أو جعل جزء من المال في سبيل التحفيز على زيادة الأداء، أو إتقانه، أو غير ذلك، من الأعمال الداخلة في باب السياسة الشرعية، متى كان ذلك منوطاً بالمصلحة، وعماماً لجميع الموظفين المتماثلين في طبيعة أعمالهم وتصنيفها.

### **المبحث الثالث: التوصيف الفقهي للمقابل المادي للعامل في الوظيفة الخاصة أثناء إجازته**

#### **تمهيد:**

الوظيفة الخاصة هي ما يكون لدى القطاع الخاص؛ فإذا كان العمل خارج القطاع الحكومي (الوظيفة العامة) فيكون خاضعاً لنظام العمل، والعقد يكون عقد عمل والموظف يسمى عاملاً، وقد عرّف النظام عقد العمل في المادة الخمسون بأنه: «عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر»، وقد عرفت المادة الثانية: من نظام العمل العامل بأنه «كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته».

كما يبين النظام العقود التي يشملها النظام في المادة الخامسة منه؛ والتي حددت نطاق تطبيقه، فقد جاء فيها: «تسري أحكام هذا النظام على:

- ١- كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.
- ٢- عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بمن في ذلك الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.
- ٣- عمال المؤسسات الخيرية.
- ٤- العمال في المنشآت الزراعية والرعية التي تشغل عشرة عمال فأكثر.

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

٥- العمال في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها.

٦- العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو إصلاحها.

٧- عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص

عليها في هذا النظام.

٨- العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير».

من خلال ذلك تتبين ماهية عقد العمل، والعامل المشمول بهذا النظام، والعقود التي تدخل تحت مظلته،

ويتبين من خلال ذلك الفرق بين الموظف في القطاع العام والقطاع الخاص.

فالنظام اعتبر علاقة الموظف (العامل) في الوظيفة الخاصة بجهة عمله؛ عقد عمل، كما يتضح جلياً من المواد

السابقة، و«عقد العمل» هو ما يُعرف عند الفقهاء بعقد (الأجير الخاص) أو (الأجير الواحد، أو الواحد) أو

(الأجير المنفرد)<sup>(٣٣)</sup>، وقد يستعمل بعض الفقهاء المعاصرين مصطلحات أخرى مثل: الإجارة على الأشخاص،

أو عقد إجارة الأشخاص، أو عقد الإجارة على العمل، أو على منافع الأشخاص<sup>(٣٤)</sup>.

(٣٣) ينظر: الدر المختار وحاشية ابن عابدين (رد المحتار) (٦/ ٦٩)، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج الشريبي (٣/ ٤٧٧)، تعريف

عقد الإجارة في الفقه الإسلامي والتشريعات الوضعية العربية د محمد وفا، مجلة كلية الشريعة جامعة الإمارات العدد السادس ربيع أول عام

١٤١٣هـ (ص: ١٣٦)، التكييف الفقهي لعقد العمل محمود جابر وعلي أبو العز (ص: ٤٨٢).

(٣٤) ينظر: الإجارة على منافع الأشخاص، دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي، وقانون العمل د. القره داغي (ص: ٤).

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

ويقصد بالأجير الخاص في اصطلاح الفقهاء: من يعمل لواحد عملاً معلوماً، أو يعمل له مدة معلومة، مع اختصاص المستأجر بنفعه طوال هذه المدة، أو إلى أن يتم إنجاز العمل<sup>(٣٥)</sup>.

ومن أبرز خصائص الأجير الخاص في الفقه الإسلامي وما يميزه عن غيره، ما يأتي:

١- أن الأجير الخاص من يعمل لجهة معينة، سواء كان فرداً أو جماعة.

٢- أن منفعة تقاس بالزمن غالباً وقد تقاس بالعمل.

٣- عدم إمكانية التزام العامل للعمل لآخر، بنفس العمل وذات الوقت.

٤- أن الأجير الخاص يستحق الأجرة بتسليم نفسه واستعداده للعمل، لا بالعمل إن كانت المنفعة مقاسة

بالزمن لا بالعمل، وهو الغالب.

٥- أن منافعه خاصة بالمستأجر في تلك المدة.

٦- لا بد في العقد من تحديد نوع العمل الذي يقوم به في تلك المدة<sup>(٣٦)</sup>.

وبالتأمل في تلك الخصائص للأجير الخاص في الفقه الإسلامي، وما سبق بيانه من تعريف العامل في نظام

العمل، يتضح أنه لا يوجد فرق بين الفقه الإسلامي ونظام العمل في ذلك، ومن هنا يتبين أن عقد العمل

بالمصطلح الحديث يقابل عقد الأجير الخاص في الفقه الإسلامي.

(٣٥) ينظر: الدر المختار وحاشية ابن عابدين (رد المحتار) (٦/٦٩)، المجموع شرح المهذب للنووي (١٥/٩٦)، المغني لابن قدامة (٥/٣٨٨)،

التعريفات للجرجاني (ص: ١٠)، الكليات أبو البقاء الحنفي (ص: ٤٨)، العمل وعائده في الاقتصاد الإسلامي والوضعي د. الطيب التكنية (ص: ٢٥٩).

(٣٦) ينظر: الدر المختار وحاشية ابن عابدين (رد المحتار) (٦/٦٩)، شرح مختصر خليل للخرشي (٧/٢٨)، أسنى المطالب في شرح روض

الطالب الأنصاري (٢/٤٢٥)، المغني لابن قدامة (٥/٣٨٨)، وهي جملة في بحث الأجير الخاص ضوابطه وأحكامه د. الموسى (ص: ١٥٠).

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

فمن أهم خصائص هذا العقد: أنه يقتضي تسليم الأجير نفسه للمستأجر ليعمل عنده العمل المتفق عليه في الزمن المتفق عليه، وذلك مثل أن يتم العقد بينهما على أن يعمل له في التجارة، أو في الخدمة، أو في الرعي، أو في الإدارة لمدة سنة مثلاً.

فالعقد هنا يحدد أجيراً بذاته فيسلم نفسه إلى صاحب العمل (المستأجر) فيعمل لديه لأي عمل مشروع خلال زمن محدد، لا يعمل إلا للمستأجر.

فالمعيار المميز في الأجير الخاص هو أن الأجير الخاص عليه أن يسلم نفسه لصاحب العمل (فرداً أو جماعة أو مؤسسة أو شركة)، وأن يحدد له مدة معينة يكون لصاحب العمل الحق في الانتفاع به دون غيره، فالعقد وارد على الشخص نفسه أصلاً ليقوم بعمل ما، فيكون العمل تبعاً، ولكن على الأجير أن لا يصرف من وقته المحدد في عقد الإجازة إلى غير المستأجر<sup>(٣٧)</sup>.

وبناء على ذلك من كون عقد الأجير الخاص هو ما يعرف حالياً في الأنظمة المعاصرة بعقد العمل، فإن ما يستحقه العامل من مقابل مادي في هذا العقد هو الأجرة، وهي أبرز ما يترتب على عقد العمل من حقوق للعامل.

وقد فصل نظام العمل هذه الأجرة ووضح ما يدخل فيها؛ فمن ذلك: الأجر الأساسي: وهو كل ما يعطى للعامل من مقابل مهما كان نوعه أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية، ويشمل أيضاً: الأجر الفعلي: هو الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل،

(٣٧) ينظر: الإجازة على منافع الأشخاص، دراسة فقهية مقارنة. في الفقه الإسلامي د. القره داغي (ص: ١٣).

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

سواء كان ذلك في أثناء عمله فعلاً أو في أثناء فترات راحته وإجازته المقررة في نظام العمل أو عقده أو لائحة تنظيم العمل<sup>(٣٨)</sup>.

### توصيف المقابل المادي الذي يأخذه العامل أثناء إجازته:

### أولاً: المقابل المادي الذي يأخذه العامل أثناء الإجازة في النظام:

بالنظر في نظام العمل نجد أنه اعتبر المقابل المالي الذي يستحقه العامل أثناء تمتعه بالإجازات المقررة في النظام على اختلاف أنواعها حقاً ثابتاً للعامل غير قابل للتنازل أو المصالحة على إسقاطه كما هو الحال في جميع الحقوق المقررة للعمال في هذا النظام، وعليه جاء نص المادة الثامنة: «يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل».

كما أن نظام العمل يبيّن عقود العمل التي تدخل تحت نطاقه، بحيث تكون الحقوق والواجبات المقررة فيه شروطاً في العقد؛ سواء ما كانت في جهة رب العمل أو العامل، أكدت ذلك المادة الثانية عشرة: «يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بينة من أمره وعالمًا بما له وما عليه...».

(٣٨) ينظر: المادة الثانية، والمادة الثانية عشرة من نظام العمل، وملحق اللائحة التنفيذية لنظام العمل "لائحة تنظيم العمل"، والثقافة الحقوقية

للعامل و صاحب العمل (ص: ٤٢)، ضمانات الوفاء بحقوق العمال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي سلطان العمري (ص: ٥٢).

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

بناء على ذلك فإن جميع الحقوق والواجبات المقررة في نظام العمل - ومنها مانحن بصدد بحثه وهو حق العامل في الحصول على إجازة مدفوعة الأجرة -، تعتبر كالشروط في عقد الإجازة لا يجوز إسقاطها ولا التنازل عنها، ويكون المقابل المادي الذي يأخذه العامل أثناء إجازته هو جزء من الأجرة المستحقة له عند صاحب العمل.

### ثانياً: المقابل المادي الذي يأخذه العامل أثناء الإجازة في الفقه:

#### تحرير المسألة:

ليان التوصيف الفقهي للمقابل المادي الذي يأخذه العامل أثناء إجازته المقررة نظاماً، لا بد من تحرير المسألة وبيان أقوال الفقهاء فيها، وصولاً لما نرجوه من توصيف فقهي وبيان هذه المسألة؛ وذلك من خلال ما يأتي:

أولاً: الأجير الخاص يستحق الأجرة بتسليم نفسه للعمل، ومضي المدة المتفق عليها؛ لأن منافعه صارت مستحقة لمن استأجره في مدة العقد، فالأجرة مستحقة مقابل حبس العامل نفسه للعمل واستعداده لذلك وتفرغه له وكونه تحت يد صاحب العمل وإدارته، سواء عمل أو لم يعمل، وعلى هذا جاءت نصوص الفقهاء في المذاهب الأربعة<sup>(٣٩)</sup>، نشير لطرف منها:

(٣٩) ينظر: الهداية في شرح بداية المبتدي المرغيناني (٣/ ٢٤٣)، المحيط البرهاني في الفقه النعماني ابن مازة (٧/ ٤٦٦)، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق الزيلعي وحاشية الشلي (٥/ ١٣٧). البيان والتحصيل ابن رشد الجد (٨/ ٤٩٢)، الشرح الكبير للشيخ الدردير وحاشية الدسوقي (٤/ ٤). روضة الطالبين وعمدة المفتين النووي (٥/ ٢٤٧)، حاشية الرملي مع أسنى المطالب في شرح روض الطالب زكريا الأنصاري (٤/ ٢٨٩)، تحفة المحتاج في شرح المنهاج ابن حجر الهيتمي وحواشي الشرواني والعبادي (٦/ ١٣٦). المغني لابن قدامة (٥/ ٣٨٩، ٤٠٣)، الإقناع في فقه الإمام أحمد بن حنبل الحجاوي (٢/ ٣١٣).

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

جاء عند الحنفية: «الأجير الخاص الذي يستحق الأجرة بتسليم نفسه في المدة وإن لم يعمل كمن استؤجر شهرا للخدمة أو لرعي الغنم...؛ لأن منافعه في المدة صارت مستحقة له والأجر مقابل بالمنافع، ولهذا يبقى الأجر مستحقاً، وإن نقض العمل»<sup>(٤٠)</sup>.

وجاء عند المالكية: «في الرجل يستأجر الرجل شهراً يجرث له، فينكسر المحراث، أو يموت الزوج... قال: أما كسر المحراث وموت الزوج فإن الكراء فيه لازم؛ لأن حبسه جاء من قبل المحراث، ورب الزوج»<sup>(٤١)</sup>.  
وجاء عند الشافعية: «الأجير في العمل إذا سلم نفسه إلى مستأجره فلم يستعمله استحق أجرته»<sup>(٤٢)</sup>.  
وجاء عند الحنابلة: «(ويستحق) الأجير الخاص (الأجرة بتسليم نفسه، عمل أو لم يعمل) لأنه بذل ما عليه كما لو بذل البائع العين المبيعة»<sup>(٤٣)</sup>.

وقد جاءت الأدلة على وجوب بذل الأجرة للأجراء والإسراع في ذلك، إذا وفوا ما التزموا به، وهو في حق الأجير الخاص؛ تسليم وحبس نفسه لمصلحة صاحب العمل واستعداده للقيام به وبذل وقته في ذلك، من ذلك حديث أبي هريرة رضي الله عنه، عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: «قال الله تعالى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ»<sup>(٤٤)</sup>. فدل الحديث على عظيم إثم

(٤٠) الهداية في شرح بداية المبتدي (٣ / ٢٤٣).

(٤١) البيان والتحصيل ابن رشد الجد (٨ / ٤٩٢)، والمقصود هنا: أن الأجير قد سلم نفسه لرب العمل، والمنع جاء بسبب خارج عنه؛ فلزمت الأجرة له على رب العمل.

(٤٢) الحاوي الكبير الماوردي (١٦ / ٣٣٢).

(٤٣) كشاف القناع عن متن الإقناع البهوتي (٤ / ٣٣).

(٤٤) أخرجه البخاري في "صحيحه" (كتاب البيوع، باب إثم من باع حرا) (بهذا اللفظ) (٣ / ٨٢) برقم: (٢٢٢٧)، وفي (كتاب الإجارة، باب إثم من منع أجر الأجير) (بمثله). (٣ / ٩٠) برقم: (٢٢٧٠).

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

من استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه الأجرة، بل قرنه النبي ﷺ بمن باع الحر وأكل ثمنه، لأن كلاً منهما استغلال للناس بغير وجه حق.

فمن منع أجيراً أجره فقد ظلمه حين استخدمه، واستحل عرقه بغير أجر، وخالف سيرة الله تعالى في عباده؛ لأنه استعملهم ووعدهم على عبادته جزيل الثواب وعظيم الأجر، وهو خالقهم ورازقهم<sup>(٤٥)</sup>.

وقد أخذ بذلك المنظم في نظام العمل، فكان مبدأ تسليم العامل نفسه للعمل واستعداده للقيام به حاضراً لدى المنظم، فاعتبر ذلك هو الأساس في استحقاق الأجرة؛ جاء في المادة الثانية والستون: «إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو بين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل؛ كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل».

ثانياً: يجب على العامل أن يعمل لدى صاحب العمل طول المدة المتفق عليها، ولا يتوقف عن العمل إلا لأمر لا بد منه شرعاً أو عرفاً؛ كأداء الصلاة المكتوبة في الزمن المعتاد، والأكل المعتاد ونحو ذلك. وقد فصل الفقهاء الحكم في وجوب استمرار العامل في عمله، والإيفاء لحق المستأجر بعدم التفريط بشيء من الوقت في غير ما جرى عليه عقد الإجارة؛ حتى يستحق العامل المقابل لذلك وهي الأجرة؛ ومن نصوصهم في ذلك - على سبيل التمثيل لا الحصر:

١ - أشار بعضهم إلى أن الأجير الخاص ليس له أن يصلي النافلة أثناء عمله حفظاً لحق المستأجر ووقته، قال في حاشية ابن عابدين: «مطلب ليس للأجير الخاص أن يصلي النافلة... (قوله وليس للخاص أن يعمل لغيره) بل ولا أن يصلي النافلة... وإذا استأجر رجلاً يوماً يعمل كذا فعليه أن يعمل ذلك العمل

(٤٥) ينظر: شرح صحيح البخاري لابن بطال (٦/ ٣٩٩)، التوضيح لشرح الجامع الصحيح ابن الملقن (١٥/ ٥٧).

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشريمي

إلى تمام المدة ولا يشتغل بشيء آخر سوى المكتوبة»<sup>(٤٦)</sup>، بل شدد بعض الفقهاء فقال: «يمنع من شهود الجماعة إلا بشرط أو إذن»<sup>(٤٧)</sup> لكن قال الإمام أحمد: «أجبر المشاهدة يشهد الأعياد والجمعة، ولا يشترط ذلك. قيل له: فيتطوع بالركعتين؟ قال: ما لم يضر بصاحبه»<sup>(٤٨)</sup>.

٢- أشاروا لكون الاشتغال بالصلاة المكتوبة يكون في الزمن المعتاد، وهو مما يستثنى من مدة الإجارة بحكم الشرع؛ جاء في حاشية ابن عابدين: «لا يمنع في المصر من إتيان الجمعة، ويسقط من الأجير بقدر اشتغاله إن كان بعيداً، وإن قريباً لم يحط شيء»<sup>(٤٩)</sup>، قال في المغني: «... لأن أوقات الصلاة مستثناة من الخدمة، ولهذا وقعت مستثناة في حق المعتكف بترك معتكفه لها»<sup>(٥٠)</sup>، وقال بعضهم في بيان أحكام الأجير الخاص: «أجير (خاص، وهو من قدر نفعه بمدة)؛ بأن استؤجر لخدمة أو عمل في بناء أو خياطة يوماً أو أسبوعاً ونحوه؛ فيستحق المستأجر نفعه في جميع المدة المقدر نفعه بها، لا يشركه فيها أحد... سوى زمن فعل الصلوات الخمس في أوقاتها بسننها المؤكدات... وسوى صلاة الجمعة وعيد، فإن أزمته ذلك لا تدخل في العقد، بل مستثناة شرعاً»<sup>(٥١)</sup>.

(٤٦) الدر المختار وحاشية ابن عابدين (رد المحتار) (٦/ ٧٠).

(٤٧) قاله المجد ابن تيمية، مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى الرحيباني (٣/ ٦٧٤).

(٤٨) المغني لابن قدامة (٥/ ٣٤٦)، وينظر: الشرح الكبير على متن المقنع عبد الرحمن بن قدامة (٦/ ٧).

(٤٩) المرجع السابق الدر المختار وحاشية ابن عابدين (رد المحتار) (٦/ ٧٠).

(٥٠) المغني لابن قدامة (٥/ ٣٤٦)، وينظر: الشرح الكبير على متن المقنع عبد الرحمن بن قدامة (٦/ ٧).

(٥١) مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى الرحيباني (٣/ ٦٧٤).

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

**ثالثاً:** إذا مرض العامل أو تخلف عن العمل بعض المدة المتفق عليها لم يكن مستحقاً للأجرة أثناء مرضه أو تخلفه؛ لعدم استعداده للقيام بالعمل الذي جرى عليه عقد الإجازة.

جاء في المبسوط: «ولو كان يبطل من الشهر يوماً أو يومين حوسب بذلك من أجره، سواء كان من مرض أو بطلان لأنه يستحق الأجر بتسليم منافعه، وذلك ينعدم في مدة البطالة، سواء كان بعذر أو بغير عذر»<sup>(٥٢)</sup>، وقال الإمام مالك: «لو مرض المستأجر مرضاً بيناً: انفسخت الإجازة بينهما، إلا أن يصح العبد قبل تمام المدة، فيلزمه تمامها»<sup>(٥٣)</sup>، وجاء في الإنصاف: «ومن استؤجر لعمل شيء، فمرض: أقيم مقامه من يعمل والأجرة على المريض»<sup>(٥٤)</sup>.

كذلك أشار الفقهاء إلى أن تخلف العامل عن العمل بعض الأيام تعتبر الإجازة فيه منفسخة لا يستحق عليها أجرة؛ لعدم تسليمه نفسه للعمل وتخلفه عنه، قال في البيان والتحصيل: «الذي يستأجر الأجير سنة بعينها، أو شهراً بعينه لخدمة أو عمل، فيروغ في تلك السنة بعينها، أو الشهر بعينه: إن الإجازة تنفسخ في الأيام التي راغ فيها، ويرد من الإجازة ما نابها صحيح لا اختلاف فيه»<sup>(٥٥)</sup>.

**رابعاً:** يراعى في الإجازة الطويلة كالأُسبوع والشهر والسنة، العرف المعتاد في التوقف عن العمل والتعطيل عنه وتحديد أوقات الراحة في اليوم نفسه أو الأسبوع أو الشهر، أو الأيام الحولية كالأعياد.

(٥٢) المبسوط للسرخسي (١٦٢ / ١٥).

(٥٣) الجامع لمسائل المدونة أبو بكر الصقلي (٤٦١ / ١٥).

(٥٤) الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف للمرداوي (٦٦ / ٦).

(٥٥) البيان والتحصيل ابن رشد الجد (٤٥٩ / ٨).

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

فعقد الأجير الخاص خاضع للعرف والعادة، فلا يكلف العامل بما لم يكن متعارفاً عليه سواء كان ذلك في طبيعة العمل، أو وقته، أو مكانه، أو استمراره؛ جاء في الجامع لمسائل المدونة: «الأجير في الخدمة يستعمل على عرف الناس: ومن اجر أجيراً للخدمة استعمله على عرف الناس من خدمة الليل والنهار. . . قال مالك: ولا ينبغي لأرباب العبيد إجهادهم، فمن عمل منهم في نهاره ما يجهده فلا يستطحن في ليله إلا أن يخف عمل نهار فليستطحنه ربه في ليله إن شاء من غير افداح»<sup>(٥٦)</sup>.

وفي القوانين الفقهية: «يجوز استئجار الأجير للخدمة والظهر بطعامه وكسوته على المتعارف»<sup>(٥٧)</sup>، وجاء في حاشية الصاوي: «و عمل بالعرف في السير ليلاً أو نهاراً، ولا كلام لرب الدابة ولا للمستأجر مع العرف»<sup>(٥٨)</sup>.

وقد أشار الفقهاء إلى ما يعرف حالياً بالراحة أو الإجازة الأسبوعية، مثل يوم الجمعة، أو إجازة العيدين، وهل هي داخلية في العقد أصلاً في مثل لو استأجر أجيراً لمدة أسبوع أو شهر أو سنة، أو هي مستثناة بحكم العرف، قال في أسنى المطالب: «إذا قدر بمدة فهل تقع أيام الجمع مستثناة، فيه احتمالان؛ حكاها الغزالي كالوجهين فيمن استأجر ظهراً ليركبه في طريق جرت العادة أن ينزل الراكب في بعضه ليريح الدابة، هل

(٥٦) الجامع لمسائل المدونة أبو بكر الصقلي (١٥ / ٤٥٧).

(٥٧) القوانين الفقهية ابن جزى (ص: ١٨١) وينظر: أسهل المدارك «شرح إرشاد السالك في مذهب إمام الأئمة مالك» الكشناوي (٢ / ٣٢٤).

(٥٨) حاشية الصاوي على الشرح الصغير (٤ / ٤٠).

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

يلزمه ذلك؟ وهو نظير: أيام السبوت مستثناة في استئجار اليهودي شهراً؛ لا طراد العرف، فالراجح أن أيام الجمع لا تدخل في استئجار المسلم، كما لا تدخل السبوت في استئجار اليهودي»<sup>(٥٩)</sup>.

بل إن بعض الفقهاء أشار إلى أنه لا يمكن مخالفة العرف في ذلك إلا إذا كان عن طريق الشرط في العقد، وإلا فالأصل الأخذ بالعرف فلا ينقض إلا بالنص على خلافه؛ قال في أسنى المطالب: «ولو شرط العمل بالليل مع النهار فإن كانت المدة طويلة كالشهر لم يصح، وإن كانت قصيرة كالיום واليومين صح، ولو شرط استيعاب النهار بالعمل من غير أكل وشرب يقطع العمل، أو أن لا يصلي الرواتب، أو أن يقتصر في الفرائض على الأركان والشروط، أو أن يدخل بعض العمل في الليل صح»<sup>(٦٠)</sup>.

خامساً: إذا تضمن عقد العمل شروطاً تحدد أوقات العمل وأوقات الإجازات والراحات، فيجب الالتزام بتلك الشروط ومراعاتها، وإلى ذلك أشار الفقهاء:

جاء في المدونة عن الإمام مالك: «ومن واجر عبداً شهراً بعشرة دراهم على أن له راحة يومين، فَيَبْتَطَلُ العبد أياماً غير اليومين، كيف يحسب حصتها من الثلاثين أو من ثمانية وعشرين؟ قال: الذي بلغني وما هو باليّن: أنه إن شرط على المستأجر أن يطعمه في يومي الراحة المشترطين حسب ذلك على الشهر، وكأنه واجره يوماً على أن يترك له بعض النهار سويعة، وإن لم يكن عليه طعامه فيها حسب على ثمانية وعشرين يوماً»<sup>(٦١)</sup>.

(٥٩) أسنى المطالب في شرح روض الطالب زكريا الأنصاري (٢/ ٤١١)، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج (٣/ ٤٥٥) المجموع شرح

المهذب النووي (١٥/ ١٦) روضة الطالبين وعمدة المفتين النووي (٥/ ٢٦٠).

(٦٠) أسنى المطالب في شرح روض الطالب زكريا الأنصاري (٢/ ٤١١).

(٦١) الجامع لمسائل المدونة الصقلي (١٥/ ٤٦٢)، و النوادر والزيادات على ما في المدونة من غيرها من الأمهات القيرواني (٧/ ٤٨).

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

قال ابن رشد في التعليق على ذلك: «الذي يوجبه القياس أن يحسب بطالة الأجير من ثمانية وعشرين يوماً على كل حال، كانت عليه نفقة اليومين أو لم تكن، فإن كانت عليه نفقة اليومين كانت قيمة النفقة فيها مضافة إلى الأجرة. مثال ذلك أن يستأجره للشهر بستة وعشرين درهماً، ونفقته في جميع الشهر على أن له راحة يومين ينفق عليه فيها ولا يخدمها، فينظر إلى قيمة نفقة اليومين، فإن كانت درهماً كان كأنه استجاره ثمانية وعشرين يوماً بثمانية وعشرين درهماً ونفقته فيها، فإن تبطل سوى اليومين، ولم يأخذ في الأيام التي تبطل فيها نفقة حاسبه من إجارة الثمانية وعشرين درهماً بدرهم عن كل يوم، وإن كان أخذ في الأيام التي تبطلها نفقة حاسبه بدرهم عن كل يوم وبقية نفقته فيه»<sup>(٦٢)</sup>.

من خلال ما سبق تبين: أن الأجير الخاص (العامل) إذا سلم نفسه واستعد للعمل وحبس نفسه له؛ فإنه يستحق الأجرة كاملة عمل أو لم يعمل، وعليه أن يصرف وقته وجهده في إنجاز العمل الذي استؤجر من أجله، ولا ينقطع عنه إلا لما لا بد منه؛ كأداء الواجبات الشرعية، والأكل المعتاد وقضاء الحاجة، غير أن ذلك مقيد بما جرى عليه العرف والعادة في أوقات العمل إما في الليل أو النهار، وكذا ما يتعلق بالأعياد والجمع ونحوها من ترك العمل فيها، وكذا لو اشترط العامل أوقاتاً لا يعمل فيها، فإنه يجب الوفاء له بذلك، ويدخل في هذا ما تنظمه الدولة في هذا الباب حفظاً لحق الطرف الضعيف في العقد غالباً وهو العامل، فتصير شرطاً في العقد يلزم مراعاتها والوفاء بها، ويكون المقابل المادي الذي يأخذه العامل أثناء إجازته جزءاً من أجرته، لا يجوز إسقاطها ولا هضم العامل حقه فيها.

(٦٢) البيان والتحصيل ابن رشد الجدل (٨/ ٤٥٦).

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

وقد تنبه المنظم إلى استقلال المستأجر بمنافع العامل أثناء وقت الإجازة فمنع العامل من العمل في الإجازة لحبسه نفسه لصاحب العمل الذي منحه إجازة، ولو عمل فإن لصاحب العمل استرداد ما أخذه في إجازته: جاء في المادة الثامنة عشرة بعد المائة: «لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يجرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر».

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشريمي

## الخاتمة:

أهم النتائج:

مما سبق يتبين ما يلي:

- ١- الإجازة تعني: التوقف عن العمل مدة معينة لهدف محدد ثم العودة إليه مجدداً.
- ٢- الوظيفة العامة هي: مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي يؤديها كل موظف بحسب جدارته، وإمكانياته، وملاءمته للوظيفة المكلف بها، والوظيفة الخاصة: (عقد العمل) هو: عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.
- ٣- الأنظمة السعودية التي بحثت موضوع إجازة الموظفين في القطاع العام والقطاع الخاص؛ نظام الخدمة المدنية ونظام العمل.
- ٤- الإجازات المقررة براتب كامل أو جزء منه صراحة في نظام الخدمة المدنية المحيل في تفاصيلها للائحة الإجازات: (الإجازة العادية، إجازة أداء الامتحان الدراسي، الإجازة الاضطرارية، الإجازة المرضية، إجازة عدة الوفاة لزوج المرأة الموظفة، إجازة الوضع للمرأة الموظفة، إجازة المشاركة في أعمال الإغاثة).
- ٥- الإجازات التي يأخذ فيها العامل راتبه كاملاً أو جزءاً منه؛ والتي نص عليها نظام العمل، أو جاءت في لائحته التنفيذية: (الإجازة السنوية، إجازة العيدين، إجازة ولادة المولود أو الزواج أو في حالات وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى، إجازة أداء الحج، إجازة أداء الامتحانات الدراسية، الإجازة المرضية، إجازة عدة الوفاة لزوج المرأة العاملة، الراحة الأسبوعية).

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

- ٦- ما يعطى للموظف العام من مقابل مادي يكون مستحقاً له بموجب عقد الوظيفة العامة، حسب ما تراه السلطة التنظيمية في الدولة، ومن ذلك ما يأخذه الموظف أثناء إجازته.
- ٧- العلاقة بين العامل وصاحب العمل تُكَيَّف عقد عمل وهو ما يُعرف عند الفقهاء بـ(الأجير الخاص)، وما يستحقه العامل من مقابل مادي في هذا العقد هو الأجرة.
- ٨- اعتبر النظام المقابل المالي الذي يستحقه العامل أثناء تمتعه بالإجازات المقررة في النظام على اختلاف أنواعها، حقاً ثابتاً للعامل غير قابل للتنازل أو المصالحة على إسقاطه.
- ٩- عند الفقهاء يستحق العامل الأجرة كاملة إذا سلم نفسه واستعد للعمل وحبس نفسه له عمل أو لم يعمل، وعليه أن يصرف وقته وجهده في إنجاز العمل الذي استؤجر من أجله، ولا ينقطع عنه إلا لما لا بد منه؛ كأداء الواجبات الشرعية، غير أن ذلك مقيد بما جرى عليه العرف والعادة في أوقات العمل إما في الليل أو النهار، وكذا ما يتعلق بالأعياد والجمع ونحوها من ترك العمل فيها، وكذا لو اشترط العامل أوقاتاً لا يعمل فيها، فإنه يجب الوفاء له بذلك، وكذا ما أقرته أنظمة العمل ولوائحه، فهي كالشروط في العقد.

أهم التوصيات :

- ١- ضرورة الاهتمام بالبحوث الفقهية المقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية، على اختلاف أنواعها، حيث يلاحظ القصور في مثل تلك الدراسات من المختصين بالفقه الإسلامي، وهي من أهم الموضوعات الداخلة في باب السياسة الشرعية والتي كان يسميها الفقهاء بالأحكام السلطانية.
- ٢- الأنظمة في المملكة العربية السعودية لها طبيعة خاصة تختلف عن معظم الأنظمة العربية والعالمية، وهذا الاختلاف مثار دراسة وبحث، وموطن إشكالات وجماليات تحتاج مزيد نظر وتحقيق.

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشبرمي

## Examining the Paid Vacation Sum & its Legitimacy- A Comparative Jurisprudent Study of the Kingdom of Saudia Arabia's Regulations

Prepared By:

Dr. Ibrahim Bin Rashid Bin Saed Al Shabrami

Assistant Jurisprudence (Fiqh) Professor

Faculty of Sharia & Islamic Studies

The research came to clarify the jurisprudential description of what is taken by the employee in the public and the private sector; during their absence from their workplace due to their authorization under their civil regulation in Saudi Arabia, in which the text stated their entitlement of full salary or part of it and the statement of judgment to this.

The most important results of the research: The basis of the Saudi regulations that discussed the subject of leave of employees in both public and private sector; civil service system and the work system, and the leave approved full salary or part of it clearly in the civil service system referred in detail in the list of leaves: (Examination leave, compulsory leave, sick leave, the death of the husband of the (woman employee) leave, maternity leave for the employee, leave to participate in relief work

As for the system of work, the leave in which the worker takes his salary in full or in part thereof; namely (annual leave, holiday leave, leave for

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

the birth of the child or marriage or in the cases of the death of a relative of the first degree, leave for pilgrimage, leave to take examinations, sick leave ,weekends )In addition, the research shows that what is given to the employees in return for money is due to him under the civil service contract, as deemed by the regulatory authority in the country, including what the employee takes during his leave, and also that The relationship between the employee and the employer adapts a contract Work, which is known to the scholars (private wage), and what the worker deserves for a fee in this contract is the wage.

What the worker is entitled to in return for enjoying the holidays approved in the system of all kinds, the system considered it a fixed right of the worker, which is not a subject to waiver or to bring it down.

accordingly ; the worker deserves the full wage if he surrendered himself and prepared to work or did not work, and he has to spend his time and effort in the completion of the work for which he was hired, and interrupted only for what is necessary; as the legitimate duties , either at night or day, as well as with regard to holidays and fridays and the like to leave work, as well as if the worker stipulated times not working, it must be fulfilled, as well as approved by the labor regulations, they are as conditions in the contract□



د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

**المصادر والمراجع:**

١	القرآن الكريم	
٢	الإجارة على منافع الأشخاص دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي، وقانون العمل	المؤلف: أ. د. علي محيي الدين القره داغي، بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث - باريس جمادى الثانية/ رجب ١٤٢٩ هـ. VG<http://cutt.us/Y
٣	الأجيزُ الخاصُ ضوابطه وأحكامه	المؤلف: الدكتور: عبد الله الموسى بحث منشور في مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد الثالث، ١٤٢٩ هـ.
٤	الأحكام السلطانية	المؤلف: القاضي أبو يعلى، محمد بن الحسين الفراء (المتوفى: ٤٥٨هـ)، صححه وعلق عليه: محمد حامد الفقي، الناشر: دار الكتب العلمية - بيروت، لبنان، الطبعة: الثانية، ١٤٢١ هـ.
٥	الأحكام السلطانية	المؤلف: أبو الحسن الماوردي (المتوفى: ٤٥٠هـ)، الناشر: دار الحديث - القاهرة، [بدون معلومات نشر].
٦	أحكام الشروع في الجرائم المتصلة بالوظيفة العامة	المؤلف: صنيان بن مقعد بن درويش، أطروحة علمية، في المعهد العالي للقضاء بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ١٤٢٧ هـ.
٧	أسنى المطالب في شرح روض الطالب	المؤلف: زكريا بن محمد بن زكريا الأنصاري، زين الدين أبو يحيى السنيكي (المتوفى: ٩٢٦هـ)، الناشر: دار الكتاب الإسلامي، الطبعة: بدون طبعة وبدون تاريخ
٨	أسهل المدارك «شرح إرشاد السالك في مذهب إمام الأئمة مالك»	المؤلف: أبو بكر بن حسن بن عبد الله الكشناوي (المتوفى: ١٣٩٧ هـ) الناشر: دار الفكر، بيروت - لبنان، الطبعة: الثانية
٩	الإقناع في فقه الإمام أحمد بن حنبل	المؤلف: موسى بن أحمد بن موسى الحجاوي، أبو النجا (المتوفى: ٩٦٨هـ)، المحقق: عبد اللطيف محمد موسى السبكي، الناشر: دار المعرفة بيروت - لبنان.
١٠	الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف	المؤلف: علاء الدين أبو الحسن المرادوي الحنبلي (المتوفى: ٨٨٥هـ)، الناشر: دار إحياء التراث العربي، الطبعة: الثانية.

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

١١	أنيس الفقهاء في تعريفات الألفاظ المتداولة بين الفقهاء	المؤلف: قاسم بن عبد الله بن أمير علي القونوي الرومي الحنفي (المتوفى: ٩٧٨هـ)، المحقق: يحيى حسن مراد، الناشر: دار الكتب العلمية، الطبعة: عام: ١٤٢٤هـ.
١٢	بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع	المؤلف: علاء الدين الكاساني الحنفي (المتوفى: ٥٨٧هـ)، الناشر: دار الكتب العلمية، الطبعة: الثانية، ١٤٠٦هـ.
١٣	بلغة السالك لأقرب المسالك المعروف بحاشية الصاوي على الشرح الصغير	المؤلف: أبو العباس أحمد بن محمد الخلوقي، الشهير بالصاوي المالكي (المتوفى: ١٢٤١هـ) الناشر: دار المعارف الطبعة: بدون طبعة وبدون تاريخ
١٤	البيان والتحصيل والشرح والتوجيه والتعليل لمسائل المستخرجة	المؤلف: أبو الوليد ابن رشد الجد القرطبي (المتوفى: ٥٢٠هـ)، حققه: د محمد حجي وآخرون، الناشر: دار الغرب الإسلامي، بيروت - لبنان، الطبعة: الثانية، ١٤٠٨هـ.
١٥	تاج العروس من جواهر القاموس	المؤلف: أبو الفيض، الملقب بمرتضى الزبيدي (المتوفى: ١٢٠٥هـ)، المحقق: مجموعة من المحققين، الناشر: دار الهداية.
١٦	تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي	المؤلف: فخر الدين الزيلعي الحنفي (المتوفى: ٧٤٣هـ)، والحاشية: شهاب الدين الشلبي (المتوفى: ١٠٢١هـ)، الناشر: دار الكتاب الإسلامي مصوراً عن المطبعة الكبرى الأميرية - بولاق، القاهرة، الطبعة: الأولى، ١٣١٣هـ.
١٧	تحفة المحتاج إلى أدلة المنهاج (على ترتيب المنهاج للنووي)	المؤلف: ابن الملقن الشافعي المصري (المتوفى: ٨٠٤هـ)، المحقق: عبد الله بن سعاف اللحياني، الناشر: دار حراء - مكة المكرمة، الطبعة: الأولى، ١٤٠٦هـ.
١٨	تحفة المحتاج في شرح المنهاج وحواشي الشرواني والعبادي	المؤلف: أحمد بن محمد بن علي بن حجر الهيتمي (المتوفى: ٩٧٤هـ)، روجعت وصححت: على عدة نسخ بمعرفة لجنة من العلماء، الناشر: المكتبة التجارية الكبرى بمصر لصاحبها مصطفى محمد، عام النشر: ١٣٥٧هـ.
١٩	تعريف عقد الإجارة في الفقه الإسلامي والتشريعات الوضعية العربية	المؤلف: الدكتور: محمد علي وفا، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، كلية الشريعة والقانون، العدد السادس ربيع أول عام ١٤١٣هـ.

## د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

٢٠	التعريفات	المؤلف: علي بن محمد بن علي الزين الشريف الجرجاني (المتوفى: ٨١٦هـ)، المحقق: ضبطه وصححه جماعة من العلماء بإشراف الناشر، الناشر: دار الكتب العلمية بيروت - لبنان، الطبعة: الأولى ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م
٢١	التكليف الفقهي لعقد العمل	المؤلف: محمود صالح جابر وعلي محمد أبو العز، مجلة: دراسات، علوم الشريعة والقانون، الصادرة عن الجامعة الأردنية، المجلد ٣٨، العدد ٢، عام: ٢٠١١م.
٢٢	التكليف القانوني لعلاقة العامل بالدولة في القانون السوداني	المؤلف: الدكتور. الطيب حسين محمود، مجلة دراسات إفريقية العدد ٤٤، الصادرة عن جامعة إفريقيا العالمية.
٢٣	التوضيح لشرح الجامع الصحيح	المؤلف: ابن الملقن (المتوفى: ٨٠٤هـ)، المحقق: دار الفلاح للبحث العلمي وتحقيق التراث، الناشر: دار النوادر، دمشق - سوريا، الطبعة: الأولى، ١٤٢٩ هـ.
٢٤	الثقافة الحقوقية للعامل و صاحب العمل	المؤلف: هيثم حامد المصاروة وأحمد عبد الرحمن المجالي، الناشر: مكتبة القانون و الاقتصاد بالرياض، عام: ٢٠١٥م.
٢٥	الجامع لمسائل المدونة	المؤلف: أبو بكر محمد بن عبد الله بن يونس التميمي الصقلي (المتوفى: ٤٥١ هـ) المحقق: مجموعة باحثين في رسائل دكتوراه الناشر: معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي - جامعة أم القرى (سلسلة الرسائل الجامعية الموصى بطبعتها) توزيع: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع الطبعة: الأولى، ١٤٣٤ هـ - ٢٠١٣ م
٢٦	حاشية الرملي مع أسنى المطالب في شرح روض الطالب	المؤلف: زكريا بن محمد بن زكريا الأنصاري، زين الدين أبو يحيى السنيكي (المتوفى: ٩٢٦هـ)، الناشر: دار الكتاب الإسلامي.
٢٧	الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي وهو شرح مختصر المنزني	المؤلف: أبو الحسن الماوردي (المتوفى: ٤٥٠هـ)، المحقق: الشيخ علي محمد معوض - الشيخ عادل أحمد عبد الموجود، الناشر: دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، الطبعة: الأولى عام: ١٤١٩ هـ.
٢٨	حقوق الموظف العام	المؤلف: محمد بن عبد العزيز الرشيد، بدون دار نشر الطبعة الأولى ١٤٣٠
٢٩	الدر المختار وحاشية ابن عابدين (رد المختار)	المؤلف: الدر المختار للحصفي شرحاً لتنوير الأبصار للتمرتاشي، والحاشية لابن عابدين، محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز عابدين الدمشقي الحنفي (المتوفى:

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

		١٢٥٢هـ)، الناشر: دار الفكر-بيروت، الطبعة: الثانية، ١٤١٢هـ.
٣٠	درر الحكام شرح غرر الأحكام	المؤلف: محمد بن فرامز بن علي الشهير بملا خسرو (المتوفى: ٨٨٥هـ)، الناشر: دار إحياء الكتب العربية [بدون معلومات نشر].
٣١	روضة الطالبين وعمدة المفتين	المؤلف: أبو زكريا النووي (المتوفى: ٦٧٦هـ)، تحقيق: زهير الشاويش، الناشر: المكتب الإسلامي، بيروت- دمشق- عمان، الطبعة: الثالثة، ١٤١٢هـ.
٣٢	الشرح الكبير على متن المقنع	المؤلف: شمس الدين عبد الرحمن بن محمد بن أحمد بن قدامة المقدسي الجماعيلي الحنبلي، أبو الفرج، (المتوفى: ٦٨٢هـ)، الناشر: دار الكتاب العربي للنشر والتوزيع، أشرف على طباعته: الشيخ محمد رشيد رضا.
٣٣	الشرح الكبير للشيخ الدردير وحاشية الدسوقي	المؤلف: الشيخ أحمد الدردير على مختصر خليل، والحاشية لمحمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي المالكي (المتوفى: ١٢٣٠هـ)، الناشر: دار الفكر [بدون معلومات نشر].
٣٤	الشرح الممتع على زاد المستقنع	المؤلف: محمد بن صالح بن محمد العثيمين (المتوفى: ١٤٢١هـ)، دار النشر: دار ابن الجوزي، الطبعة: الأولى، ١٤٢٢ - ١٤٢٨ هـ.
٣٥	شرح صحيح البخاري لابن بطلال	المؤلف: ابن بطلال أبو الحسن علي بن خلف بن عبد الملك (المتوفى: ٤٤٩هـ)، تحقيق: أبو تميم ياسر بن إبراهيم، دار النشر: مكتبة الرشد - السعودية، الرياض، الطبعة: الثانية، ١٤٢٣ هـ.
٣٦	شرح مختصر خليل للخرشي	المؤلف: محمد بن عبد الله الخرخشي المالكي أبو عبد الله (المتوفى: ١١٠١هـ)، الناشر: دار الفكر للطباعة - بيروت، الطبعة: بدون طبعة وبدون تاريخ
٣٧	صحيح البخاري	المؤلف: محمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري الجعفي، المحقق: محمد زهير بن ناصر الناصر، الناشر: دار طوق النجاة (مصورة عن السلطانية بإضافة ترقيم محمد فؤاد عبد الباقي)، الطبعة: الأولى، ١٤٢٢هـ.
٣٨	صحيح البخاري (الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله ﷺ وسننه وأيامه)	المؤلف: محمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري الجعفي، المحقق: محمد زهير بن ناصر الناصر، الناشر: دار طوق النجاة (مصورة عن السلطانية بإضافة ترقيم محمد فؤاد عبد الباقي)، الطبعة: الأولى، ١٤٢٢هـ.

## د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشيرمي

٣٩	صحيح مسلم (المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله ﷺ)	المؤلف: مسلم بن الحجاج أبو الحسن القشيري النيسابوري (المتوفى: ٢٦١هـ)، المحقق: محمد فؤاد عبد الباقي، الناشر: دار إحياء التراث العربي - بيروت.
٤٠	ضمانات الوفاء بحقوق العمال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي	المؤلف: سلطان بن ناعم بن سلطان العمري، أطروحة علمية، في جامعة الملك خالد، كلية الشريعة وأصول الدين، عام: ١٤٣١ هـ.
٤١	العمل وعائده في الاقتصاد الإسلامي والوضعي	المؤلف: الدكتور: الطيب التكنية، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون، الصادرة عن كلية الشريعة والقانون بجامعة الإمارات، العدد الخامس، ذي القعدة، ١٤١١ هـ.
٤٢	القاموس الفقهي	المؤلف: سعدي أبو حبيب، الناشر: دار الفكر. دمشق - سوريا، الطبعة: تصوير ١٩٩٣ م من الطبعة الثانية ١٤٠٨ هـ.
٤٣	القاموس المحيط	المؤلف: مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب الفيروزآبادي (المتوفى: ٨١٧هـ)، تحقيق: مكتب تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة، بإشراف: محمد نعيم العرقسوسي، الناشر: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت - لبنان، الطبعة: الثامنة، ١٤٢٦ هـ.
٤٤	القوانين الفقهية	المؤلف: أبو القاسم، محمد بن أحمد بن محمد بن عبد الله، ابن جزى الكلبي الغرناطي (المتوفى: ٧٤١هـ)، [بدون معلومات نشر].
٤٥	كشاف القناع عن متن الإقناع	المؤلف: منصور بن يونس بن صلاح الدين ابن حسن بن إدريس البهوتي الحنبلي (المتوفى: ١٠٥١هـ)، الناشر: دار الكتب العلمية.
٤٦	الكليات معجم في المصطلحات والفروق اللغوية	المؤلف: أيوب بن موسى الحسيني القرمي الكفوي، أبو البقاء الحنفي (المتوفى: ١٠٩٤هـ)، المحقق: عدنان درويش - محمد المصري، الناشر: مؤسسة الرسالة - بيروت، سنة النشر: بدون.
٤٧	لائحة الإجازات	الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠٣٧/١ وتاريخ: <a href="https://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Regulations/Regulations/">https://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Regulations/Regulations/</a> ١٦/٢/١٤٢٦هـ، عن موقع الخدمة المدنية: <a href="https://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Regulations/Regulations/">https://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Regulations/Regulations/</a>

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

		<a href="#">.pdf\٣٩١١٢٠</a>
٤٨	اللائحة التنفيذية لنظام العمل	في الصادرة بقرار وزير العمل رقم (١٩٨٢) في ٢٨ / ٦ / ١٤٣٧هـ موقع وزارة العمل: <a href="https://mlsd.gov.sa/ar">https://mlsd.gov.sa/ar</a>
٤٩	لسان العرب	المؤلف: جمال الدين ابن منظور الإفريقي (المتوفى: ٧١١هـ)، الناشر: دار صادر - بيروت، الطبعة: الثالثة - ١٤١٤ هـ.
٥٠	مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية	المؤلف: الدكتور عبد الله بن راشد السنيدي، بدون دار نشر، الطبعة الرابعة عشرة ١٤٣٢هـ.
٥١	المبسوط	المؤلف: محمد بن أحمد بن أبي سهل السرخسي (المتوفى: ٤٨٣هـ)، الناشر: دار المعرفة - بيروت، تاريخ النشر: ١٤١٤هـ.
٥٢	مجل اللغة لابن فارس	المؤلف: أبو الحسين ابن فارس بن زكريا القزويني، (المتوفى: ٣٩٥هـ)، تحقيق: زهير عبد المحسن سلطان، النشر: مؤسسة الرسالة - بيروت، الطبعة الثانية - ١٤٠٦هـ.
٥٣	المجموع شرح المهذب	المؤلف: أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي (المتوفى: ٦٧٦هـ)، الناشر: دار الفكر، (معها تكملة السبكي والمطيعي).
٥٤	الحكم والمحيط الأعظم	المؤلف: أبو الحسن علي بن إسماعيل بن سيده المرسي [ت: ٤٥٨هـ]، المحقق: عبد الحميد هندراوي، الناشر: دار الكتب العلمية - بيروت، الطبعة: الأولى، ١٤٢١هـ.
٥٥	المحيط البرهاني في الفقه النعماني	المؤلف: أبو المعالي برهان الدين محمود بن أحمد بن عبد العزيز بن عمر بن مازة البخاري الحنفي (المتوفى: ٦١٦هـ)، المحقق: عبد الكريم سامي الجندي، الناشر: دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، الطبعة: الأولى، ١٤٢٤هـ.
٥٦	مختار الصحاح	المؤلف: زين الدين أبو عبد الله محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الحنفي الرازي (المتوفى: ٦٦٦هـ)، المحقق: يوسف الشيخ محمد، الناشر: المكتبة العصرية - الدار النموذجية، بيروت - صيدا، الطبعة: الخامسة، ١٤٢٠هـ.
٥٧	المصباح المنير في غريب الشرح الكبير	المؤلف: أحمد بن محمد بن علي الفيومي ثم الحموي، أبو العباس (المتوفى: نحو ٧٧٠هـ)، الناشر: المكتبة العلمية - بيروت.
٥٨	مطالب أولي النهى في شرح غاية	المؤلف: مصطفى بن سعد بن عبده الرحبياني الحنبلي (المتوفى: ١٢٤٣هـ)،

## د. إبراهيم بن راشد بن سعد الشبرمي

المنتهى	الناشر: المكتب الإسلامي، الطبعة: الثانية، ١٤١٥هـ.
٥٩	معجم اللغة العربية المعاصرة المؤلف: الدكتور: أحمد مختار عبد الحميد عمر (المتوفى: ١٤٢٤هـ) بمساعدة فريق عمل، الناشر: عالم الكتب، الطبعة: الأولى، ١٤٢٩هـ.
٦٠	معجم المصطلحات المالية والاقتصادية في لغة الفقهاء المؤلف: نزيه حماد الناشر: دار القلم - دمشق الطبعة: الأولى تاريخ النشر: ١٤٢٩هـ / ٢٠٠٨م.
٦١	معجم المصطلحات والألفاظ الفقهية المؤلف: الدكتور: محمود عبد الرحمن عبد المنعم، الناشر: دار الفضيلة. [بدون معلومات نشر]
٦٢	المعجم الوسيط المؤلف: مجمع اللغة العربية بالقاهرة (إبراهيم مصطفى / أحمد الزيات / حامد عبد القادر / محمد النجار)، الناشر: دار الدعوة.
٦٣	معجم مقاييس اللغة المؤلف: أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا، المحقق: عبد السلام محمد هارون، الناشر: دار الفكر، الطبعة: ١٣٩٩هـ.
٦٤	مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج المؤلف: شمس الدين، محمد بن أحمد الخطيب الشربيني الشافعي (المتوفى: ٩٧٧هـ)، الناشر: دار الكتب العلمية، الطبعة: الأولى، ١٤١٥هـ.
٦٥	المغني لابن قدامة المؤلف: أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة الجماعلي المقدسي ثم الدمشقي الحنبلي، الشهير بابن قدامة المقدسي (المتوفى: ٦٢٠هـ)، الناشر: مكتبة القاهرة، عام: ١٣٨٨هـ.
٦٦	المكافآت المالية في الأنظمة السعودية دراسة فقهية مقارنة المؤلف: الدكتور إبراهيم بن راشد الشبرمي، رسالة دكتوراه في جامعة القصيم عام ١٤٣٧هـ.
٦٧	الموسوعة الفقهية الكويتية الصادرة عن: وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بالكويت، الطبعة: (من ١٤٠٤ - ١٤٢٧ هـ)، عبر برنامجها الرقمي.
٦٨	نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ بتاريخ ١٠ / ٧ / ١٣٩٧ هـ، عن موقع وزارة الخدمة المدنية، (الدليل الشامل لأنظمة ولوائح وتعليمات الخدمة المدنية ونماذج وإجراءات تنفيذها بالأجهزة الحكومية). <a href="http://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Directory/Pages/Directory-all.aspx">http://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Directory/Pages/Directory-all.aspx</a>

توصيف المقابل المادي للموظف وقت الإجازة وبيان حكمه دراسة فقهية مقارنة بالأنظمة في المملكة العربية السعودية

٦٩	نظام الخدمة المدنية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية	المؤلف : محمد بن زويد العتيبي بدون دار نشر، الطبعة السابعة ١٤٣٣.
٧٠	نظام العمل	الصادر بالمرسوم ملكي رقم م/٥١ بتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦هـ، ينظر مجموعة الأنظمة السعودية، موقع هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، <a href="https://www.boe.gov.sa/MainLaws.aspx?lang=ar">https://www.boe.gov.sa/MainLaws.aspx?lang=ar</a> .
٧١	التّوادر والتّزيادات على ما في المدونة من غيرها من الأمهات	المؤلف: عبد الله بن عبد الرحمن النفزي، القيرواني، المالكي (المتوفى: ٣٨٦هـ)، تحقيق: الدكتور/ عبد الفتّاح محمد الحلو وآخرون، الناشر: دار الغرب الإسلامي، بيروت، الطبعة: الأولى، ١٩٩٩م.
٧٢	الهداية في شرح بداية المبتدي	المؤلف: علي بن أبي بكر الفرغاني المرغيناني (المتوفى: ٥٩٣هـ)، المحقق: طلال يوسف، الناشر: دار احياء التراث العربي - بيروت - لبنان.
٧٣	واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني	المؤلف: سمير محمد جمعة العواودة، الناشر: جامعة القدس، عام: ١٤٣١هـ.
٧٤	الوظيفة العامة دراسة مقارنة	المؤلف: الدكتور: شريف يوسف خاطر، الناشر: دار الفكر والقانون، شارع الجلاء المنصورة، الطبعة الأولى، عام: ٢٠١١م.
٧٥	الوظيفة العامة في الفقه الإسلامي	المؤلف: الدكتور: مختار عيسى مصطفى، أطروحة علمية في الجامعة الأردنية كلية الدراسات العليا، عام: ١٩٩٨م.