

حقُّ المرأة العاملة في العُطلِ والرَّاحةِ الخاصَّةِ بما بين تشريعات العمل الجزائرية وأحكام الفقه الإسلامي

## The right of working woman on her holidays and rest Between Algerian labor legislation and Islamic jurisprudence

فؤاد شراد\*<sup>1</sup>، كمال العرفي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية بقسنطينة (الجزائر)، [cherrad.fouad@gmail.com](mailto:cherrad.fouad@gmail.com)

<sup>2</sup> جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية بقسنطينة (الجزائر)، [dr.kamellarfi@yahoo.fr](mailto:dr.kamellarfi@yahoo.fr)

تاريخ النشر: 2022/10/08

تاريخ القبول: 2022/09/25

تاريخ الاستلام: 20/08/14

### ملخص:

تتناول هذه الورقة البحثية القوانين التي حدّدت أنواع العُطلِ والرَّاحةِ الخاصَّةِ بالمرأة العاملة، بمقارنتها مع أحكام الفقه الإسلامي، من خلال استقراء تلك القوانين في تشريعات العمل المختلفة، وبيان مدى مشروعيتها أو مخالفتها لأحكام الشريعة الإسلامية.

وقد توصلَ البحث إلى أنّ المرأة العاملة تحتصُّ بثلاثة أنواع من الحقوق المتعلقة بالعُطلِ والراحة، هي: عطلة الأمومة، وساعات الرضاع ورعاية المولود الجديد، وعطلة وفاة الزوج، وهي حقوق أقرّها الشرع الإسلامي من حيث الأصل؛ لكنّ بعضها جاءت أحكامه في القانون دون المستوى المطلوب شرعاً؛ وغير مُراعِيَةٍ لخصوصية المرأة في الفقه الإسلامي.

**كلمات مفتاحية:** تشريعات العمل، العُطلِ، الراحة، المرأة العاملة، الفقه الإسلامي، حق.

### Abstract:

This research paper deals with the laws that define the types of holidays and rest for working women, by comparing them with the provisions of Islamic jurisprudence, by extrapolating those laws into the various labor legislation, and indicating the extent of their legality or violation of the provisions of Islamic Sharia.

The research concluded that the working woman is entitled to three types of rights related to holidays and rest, namely: maternity leave, hours of breastfeeding and care of the newborn, and leave for the death of the husband, which are rights approved by Islamic law in terms of origin; However, some of its provisions in the law are below the legally required level. And it does not take into account the privacy of women in Islamic jurisprudence.

**Keywords:** labor legislation; holidays; rest, working women; Islamic jurisprudence; right.

## 1- مقدمة

اعتنت القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية بحقوق الأجراء والعمّال ذكوراً وإناثاً على حدٍ سواء، وجاءت بعض أحكام العمل لتخصّص المرأة ببعض الحقوق التي تُراعى طبيعتها الفيزيولوجية والنفسية ودورها في الأسرة والمجتمع.

وفي هذه الدّراسة سأحاول تسليط الضوء على التّقنيّات التي تناولت حقّ المرأة العاملة في العُطل والرّاحة الخاصّة بها؛ بالمقارنة مع أحكام الفقه الإسلامي وآراء الفقهاء قديماً وحديثاً، ولذلك جاء عنوان المقال كالآتي: حقّ المرأة العاملة في العُطل والرّاحة الخاصّة بها بين تشريعات العمل الجزائرية وأحكام الفقه الإسلامي.

وقد جاءت هذه الدراسة للإجابة على الإشكالية الرئيسية الآتية: ما هي أنواع العُطل والرّاحة التي تختصّ بها المرأة عن الرجل في القانون الجزائري وما رأيّ الفقه الإسلامي فيها؟

وللإجابة على هذه الإشكالية لزم التّطرّق للإشكاليات الفرعية الآتية :

- ما المقصود بـ "الحق" و"المرأة العاملة" و"العطل والراحة" و"تشريعات العمل"؟

- ما هي نظرية القانون والفقه الإسلامي عن حقوق العمل بين المرأة والرجل؟

- ما هي أنواع العطل والراحة الخاصّة بالمرأة فقط، ووجهة نظر الفقه الإسلامي إليها؟

وقد التزمْتُ في هذا البحث ثلاثة مناهج: الاستقرائي والتحليلي والمقارن. وقمْتُ بتقسيمه إلى مقدّمة ومحورين وخاتمة، فأما المقدمة فتناولتُ فيها توضيحاً عامّاً لموضوع الدراسة وأهمّيّتها وإشكاليّتها والخطة البحثية المتبّعة، وأما المحور الأول فتطرّقتُ فيه للتعريف بالمصطلحات الأساسية لموضوع البحث؛ وكذا القضية الرئيسية التي بُنيَ عليها -وهي قضيّة الفرق بين الرجل والمرأة في حقوق العمل-، وأما المحور الثاني فهو الذي يتناول أنواع العُطل والرّاحة الخاصّة بالمرأة العاملة من خلال القوانين الجزائرية مقارنةً مع أحكامها في الفقه الإسلامي، وأما الخاتمة فأودّعتُ فيها أهمّ نتائج البحث وتوصياته.

## 2. نظرة شاملة على موضوع البحث ومصطلحاته

قبل الشروع في الكلام عن أيّ موضوع لا بدّ من التّعرّف على حقيقته؛ وأخذِ تصوُّرٍ جيّدٍ عنه، لأنّ الحُكم على الشيء فرعٌ عن تصوّره، وفي هذا المحور سألقني الضّوء في قسمه الأوّل على المصطلحات الأساسية للبحث، وفي القسم الثاني أتكلّم عن نظرة القانون والفقه الإسلامي إلى القضية الرئيسية التي بُنيَ عليها البحث -وهي قضيّة الفرق بين الرجل والمرأة في حقوق العمل- وهو المُتطلّق الأساسي لهذه الدراسة.

### 1.2 تعريف بالمصطلحات الأساسية لموضوع البحث:

فهنّ المصطلحات الأساسية لعنوان المقال هو المفتاح لقراءته وتصوره مسألته تصوُّراً سليماً، ولذلك فلا بدّ من التعرُّض لتعريف هذه المصطلحات في اللغة وفي الاصطلاح القانوني والفقهية.

## الفرع الأول: الحق

سنتعرّف على المراد بـ "الحق" من خلال تعريفه في معاجم اللغة العربية، ثم معنى هذا المصطلح عند فقهاء الشريعة والقانون.

أولاً: تعريف الحقوق لغةً

هو نقيض الباطل، وهو مصدر حقّ الشيء يحقُّ حقّاً - من باب ضَرَبَ وَقَتَلَ - إِذَا وَجِبَ وَتَبَّتْ<sup>(1)</sup>.

قال العلامة ابن فارس في المقاييس: «الحاء والقاف أصلٌ واحد يدل على إحكام الشيء وصِحِّته، فالحقُّ نقيض الباطل...»<sup>(2)</sup>.

جاء في المعجم الاشتقاقي المؤصل ما نصّه: «الحقُّ: نقيض الباطل، والشيء الثابتُ الراسخُ المتمكِّن بشريعةٍ صحيحة أو عرفٍ عامٍّ مسلمٍّ، وحقّ الشيءُ: ثبت ووجب»<sup>(3)</sup>.

مما سبق يتبين أن الأصل في كلمة "حق" في استعمالها اللغوية دلالتها على إحكام الشيء ووجوبه وثبوته<sup>(4)</sup>.

ثانياً: تعريف الحقوق اصطلاحاً

تعتبر نظرية الحق من أشهر النظريات التي تناولها فقهاء الشريعة والقانون بالدراسة والبحث، وتناولوا بذلك معنى الحق ولوازمه.

ذَكَرَ الأستاذ الدكتور عبد السلام العبادي أنّه وَقَفَ على تعريفٍ للحق لأحد فقهاء الشافعية الكبار وهو: القاضي حسين بن محمد المرزوي المتوفي سنة 462هـ؛ في كتابٍ مخطوط له بعنوان: "طريقة الخلاف بين الشافعية والحنفية"<sup>(5)</sup>، جاء فيه: «والمعني بالحق: اختصاصٌ مُظهِرٌ فيما يُقصد له شرعاً»<sup>(6)</sup>.

وعلق أ.د العبادي على هذا التعريف قائلاً: «هذا التعريف له وزنه وقيمته العلمية من عدة نواحي» وذكر منها: أنه عرّف الحق بأنه "اختصاص" وهو تعريفٌ يُبرز ماهية الحق، لأنّ الاختصاص جوهرٌ كلّ حق، وهو المعنى الذي يكاد ينتهي إليه البحث القانوني بعد طول تحبُّط في معرفة ماهية الحق وقوامه. كما أنّ وصف هذا الاختصاص بأنه مُظهِرٌ فيما يُقصد له يُبيّن أنّ طبيعة هذا الاختصاص تقوم على وجود آثارٍ وثمارٍ ونتائج يختص بها صاحب الحق<sup>(7)</sup>.

(1) أحمد بن محمد بن علي الفيومي، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، الجزء الأول، المكتبة العلمية، بيروت-لبنان، ص143. و: جمال الدين محمد

بن مكرم ابن منظور أبو الفضل، لسان العرب، الجزء العاشر، الطبعة الثالثة، دار صادر، بيروت-لبنان، 1414هـ، مادة ح ق ق، ص49.

(2) أحمد ابن فارس أبو الحسين، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام هارون، الجزء الثاني، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1979م، ص15.

(3) محمد حسن حسن جبل، المعجم الاشتقاقي المؤصل لألفاظ القرآن الكريم، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مكتبة الآداب، القاهرة-مصر، 2010 م، ص467-468.

(4) نفس المرجع، ص468. و: علي الخفيف، أحكام المعاملات الشرعية، دار الفكر العربي، القاهرة-مصر، 2008م، هامش ص31.

(5) وجدّ هذا المخطوط على الشبكة في دار الكتب المصرية برقم 1523 فقه شافعي، وفي قسم المخطوطات بمكتبة الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة تحت رقم 1355 التصنيف فقه شافعي.

(6) حسين بن محمد المرزوي، طريقة الخلاف بين الشافعية والحنفية مع ذكر الأدلة لكل منهما، مخطوط، قسم المخطوطات بمكتبة الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، رقم 1355، التصنيف فقه شافعي، ورقة 150أ.

(7) عبد السلام العبادي، نظرية الحق بين الشريعة والقانون، نسخة إلكترونية دون معلومات النشر ebook، ص4.

وأما تعريفات الفقهاء المعاصرين للحق فكثيرة؛ ومن أجودها وأدقّها تعريف الدكتور فتحي الدريني - حيث عرّف الحقُّ بأنه: «اختصاصٌ يُقرُّ به الشرع سلطةً على شيءٍ، أو اقتضاءً أداءٍ من آخرٍ، تحقيقاً لمصلحةٍ معيّنة»<sup>(1)</sup>.

فقوله "اختصاص" يجمع بين ما اختصَّ به الله ﷻ وما اختصَّ به الأشخاص -الحقيقيون والاعتباريون- من الحقوق. وقوله "يُقرُّ به الشرع" بيانٌ لمصدر الحق وأنه الشرع، فهو الذي أعطاه "سلطة" حرّية التصرف، وهذه السلطة قد تكون مُنصبّةً "على شيءٍ" وهو ما يُعرّف "بالحق العيني" كحق الملكية، أو تكون السلطة منصبّةً على شخصٍ آخر بـ "اقتضاء أداءٍ" كحقّ المستأجر على الأجير بأداء العمل، كلُّ هذا الذي اختصَّ به صاحب الحق بإقرار الشرع إنما أقرّه الشرع ما دام "محقّقاً للمصلحة"، أمّا إذا كان وسيلةً لغرضٍ يتنافى مع غاية الحق ومصلحته التي أقرّه الشرع لأجلها انسحبت عنه صفة المشروعيّة، كأن يُتخذ الحق ذريعة للإضرار بالغير فتزول الغاية التي شرّع لأجلها الحق وينسحب الاختصاص الشرعي منه<sup>(2)</sup>.

في المقابل واجه القانونيون صعوبة كبيرة في تفكيك مصطلح الحق، وشهد تحديد ماهيته جدلاً واسعاً بين شراح القانون وتعدّدت اتجاهاتهم في تعريفه بين نظرة تقليدية وأخرى حديثة، لكن استقرّ الأمر على تعريفٍ هو أقرب ما يكون إلى مذهب فقهاء الشريعة المعاصرين، حيث عرّفوا الحق على أنه: "اختصاصٌ شخص بشيء أو قيمةٍ يخوّل له التسلُّط والاقْتضاء ويهدف إلى تحقيق مصلحةٍ يحميها القانون"<sup>(3)</sup>.

وبنظرةٍ فاحصةٍ إلى هذا التعريف نجد أنه يكاد يكون مطابقاً لتعاريف فقهاء الشريعة المعاصرين، اللهم إلا في الحديث عن مصدر الحق فهو القانون هنا والشرع عند فقهاء الشريعة، وذلك لاحتواء التعريفين على نفس العناصر وهي: الاختصاص، تسلُّط صاحب الحق، الاقتضاء، المصلحة.

وقد سبق شرحها كلّها إلا عُصراً واحداً تميّز به التعريف القانوني للحق، وهو: الحماية القانونية، ومعناه: أنّ اختصاص الشخص بالشيء يفرض على الغير احترام تسلُّط صاحب الحق بما يملك من حقوقٍ يُقرّها القانون ويحميها<sup>(4)</sup>.

وليس الفقه الإسلامي خلوّاً من هذه الحيثية، فإنّ نظام التقاضي الشرعي يكفل الحماية الشرعية للحقوق كما يكفلها القانون أو أشد<sup>(5)</sup>.

### الفرع الثاني: المرأة العاملة

(1) فتحي الدريني، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، الطبعة الثالثة، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، 1984م، ص193.

(2) ملخصاً من المرجع السابق، ص193-195.

(3) يُنظر: عمار بوضياف، النظرية العامة للحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، دار جسر، الجزائر العاصمة، 2017م، ص18-19. ولمزيد من الفائدة: عبد الرزاق السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة مع الفقه الغربي، المجلد الأول/ الجزء 1، الطبعة الأولى، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، دون تاريخ طبع، ص9 وما بعدها. و: أحمد محمود الخولي، نظرية الحق بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، الطبعة الأولى، دار السلام، القاهرة-مصر، 2003م، ص19.

(4) عمار بوضياف، النظرية العامة للحق، ص20.

(5) فتحي الدريني، مرجع سبق ذكره، ص88-89 و228-230.

امرأةٌ تأنيث امرئٍ ومَرِيٍّ، وهو الإنسان، وقيل: المرء الرجل؛ ومؤنثه المرأة. قَالَ ابْنُ الْأَنْبَارِيِّ: الْأَلْفُ فِي امْرَأَةٍ وَامْرِيٍّ أَلْفٌ وَصَلٌّ، وَلِلْعَرَبِ فِي الْمَرْأَةِ ثَلَاثُ لُغَاتٍ، يُقَالُ: هِيَ امْرَأَتُهُ وَهِيَ مَرَاتُهُ وَهِيَ مَرَّتُهُ<sup>(1)</sup>.

قال العلامة د. محمد حسن جبل~: " المرء: الإنسان، إذ هو نسلٌ له تصرفٌ ونفعٌ وتعاونٌ، وأنثاه "مرأة" وهو أيضاً امرؤٌ وهي امرأة، ﴿يَوْمَ يَفِرُّ الْمَرْءُ مِنْ أَخِيهِ﴾ [عبس: 34]، ﴿مَا كَانَ أَبُوكَ أَمْرًا سَوًّا﴾ [مريم: 28]، ﴿إِذْ قَالَتِ امْرَأَتُ عِمْرَانَ﴾ [آل عمران: 35]"<sup>(2)</sup>.

### ثانياً: المقصود بالمرأة العاملة

هي المرأة التي تُمارس عملاً أو وظيفةً خارج المنزل بمقتضى علاقةٍ تُسمى "عقد العمل" تربطها مع جهةٍ مُستخدمةٍ مُقابل أجره<sup>(3)</sup>، وتسمى الجهة المستخدمة أيضاً: "المستأجر" أو "رب العمل".

### الفرع الثالث: العطل والراحة

أولاً: التعريف اللغوي:

- 1- الراحةُ: هي ضدُّ التعب، ويُراد به ترويحُ النفس أي: التخفيف عليها وتركها تستريح بعد عناء أو إعياء<sup>(4)</sup>. وجاء في مادة (روح) من معجم اللغة العربية المعاصرة: الراحة: عَطَلَةٌ. فترةٌ توقُّفٍ بعد تعب "الرَّاحَةُ الأسبوعية". فترةُ الرَّاحَةِ: وقتٌ توقُّفِ العمل<sup>(5)</sup>.
- 2- العطلة: قال العلامة ابن فارس: " (عطل) العين والطاء واللام أصلٌ صحيحٌ واحد يدل على حُلْوٍ وفراغ"<sup>(6)</sup>. فالعطلة -إذن- هي تجرُّد العامل عن العمل وفراغه من الشغل، فهو لا يبذلُ منفعةً بدنه بالعمل خلال العطلة<sup>(7)</sup>.

ثانياً: التعريف الاصطلاحي:

لم أفق على تعريف اصطلاحى صريح لمصطلحي "الراحة" و"العطلة"، ويظهر للباحث أن السبب هو اكتفاء فقهاء الشريعة والقانون بمعناها المعروف في اللغة العربية لأنَّه هو المقصود أيضاً في الاصطلاح الفقهي والقانوني.

(1) جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، مرجع سبق ذكره، الجزء الأول، ص 155-156 باختصار يسير.

(2) محمد حسن جبل، مرجع سبق ذكره، الجزء الثاني، ص 549.

(3) عليي رزيقة، تولى المرأة للوظائف الإشرافية وتأثيرها على مكانتها وأدوارها في الأسرة، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية بجامعة البليدة، سنة 2008، ص 17.

(4) جمال الدين بن منظور، مرجع سبق ذكره، الجزء الثاني، ص 461-462 باختصار يسير.

(5) أحمد مختار عبد الحميد عمر (مشرف على فريق عمل)، معجم اللغة العربية المعاصرة، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، عالم الكتب، بيروت-لبنان، 2008م، ص 955.

(6) أحمد ابن فارس، مرجع سبق ذكره، الجزء الرابع، ص 351.

(7) يُنظر: محمد حسن جبل، مرجع سبق ذكره، الجزء الثالث، ص 1484-1485.

وعليه فإنَّ مصطلحي الراحة والعطلة يُعتبران من المصطلحات التي بقيت استعمالها على ما هو عليه في الحقيقة اللغوية ولم ينشأ لهما استعمال عربي خاص في الفقه أو القانون.

وأما بالنسبة للفرق بين المصطلحين فيمكن التنبه على أمرٍ مهمٍّ؛ وهو أنَّ مصطلح "العطلة" أقوى دلالةً على موضوع البحث من مصطلح "الراحة"، لأنَّ الجذر "عَطَل" دالٌّ - كما سبق - على معنى التعطُّل عن العمل والتوقف عنه، وأما مصطلح "راحة" فهو دالٌّ على سبب العطلة، وهو الركون إلى الراحة.

وبعد تتبُّع استعمالات القانونيين لهذين المصطلحين لاحظتُ أنَّ القوانين الوضعية تَعْبِرُ العُطلَ فتراتٍ راحةٍ متفاوتة المدة والأسباب؛ وتُعَبِّرُ بالمصطلحين دون فرق، فنجد التعبير بـ "العطلة الأسبوعية" وكذا "الراحة الأسبوعية"، و"العطلة السنوية" أو "فترة الراحة السنوية"، وذلك لأنَّ هذه العُطل تجمع بين التعطُّل عن العمل وبين سبب ذلك التعطُّل وهو الراحة لأجل الاسترجاع البدني والنفسي<sup>(1)</sup>.

### الفرع الرابع: تشريعات العمل

أولاً: التشريع في اللغة:

مصدر شرع، تقول: شرعَ يشرعُ شرعاً وتشريعاً وشريةً، والشرعُ تناول الماء والشرب منه، والشرعةُ والشريةُ في كلام العرب: مَشْرَعَةُ المَاءِ؛ وهي مؤرِدُ الشارِبَةِ الَّتِي يَشْرَعُهَا النَّاسُ فَيَشْرَبُونَ مِنْهَا وَيَسْتَقُونَ، قَالَ اللَّيْثُ: وَهِيَ سُمِّيَ مَا شَرَعَ اللَّهُ لِلْعِبَادِ شَرِيعةً. والشريةُ والشرعةُ: مَا سَنَّ اللَّهُ مِنَ الدِّينِ وَأَمَرَ بِهِ كَالصَّوْمِ وَالصَّلَاةِ وَالْحَجِّ وَالزَّكَاةِ وَسَائِرِ أَعْمَالِ الْبِرِّ. قال الله تعالى: ﴿لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شَرِعةً وَمِنْهَا جَعَلْنَاكَ عَلَى شَرِيعَةٍ مِّنَ الْأَمْرِ فَاتَّبِعْهَا﴾ [الجاثية: 18]<sup>(2)</sup>.

ثانياً: التشريع في الاصطلاح:

"هو مجموعة الأحكام والقواعد التي تُصدرها السُّلطة التشريعية. وأما عملية التشريع فهي: سنُّ القوانين وإكسابها قوتها الإلزامية"<sup>(3)</sup>.

والمراد بتشريعات العمل، مجموعة الأحكام والقوانين المسيِّرة لميدان العمل والشُّغل، والتي تُطبَّق على العُمَّال ومؤسَّسات العمل (أرباب العمل)، وتتضمَّن أحكام علاقة العمل وآثارها بما في ذلك الحقوق والواجبات<sup>(4)</sup>.

## 2.2 نظرية القانون والفقه الإسلامي عن حقوق العمل بين الجنسين

(1) عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، دون معلومات طبع، ص 286. و: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015م، ص 166-169، وفيه بيانٌ لأنواع العطل والراحات المختلفة.

(2) جمال الدين بن منظور، مرجع سبق ذكره، الجزء الثامن، ص 175-176. و: أحمد بن فارس، مرجع سبق ذكره، الجزء الثالث، ص 262.

(3) عبد الواحد كرم، مرجع سبق ذكره، ص 114.

(4) بشير هدي، مرجع سبق ذكره، ص 24. و: يوسف دلاندة، القانون المتعلق بعلاقات العمل - مدعم بأحدث مبادئ واجتهادات المحكمة العليا،

الطبعة الأولى، دار هومة، الجزائر، 2014م، ص 5. و: معز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة، الجزائر، 2018م، ص 15-17.

في هذا القسم نتناول النظرة القانونية والنظرة الشرعية إلى حقوق العُمال بين الرجل والمرأة، فقد اختلف مبدأ القانون عن مبدأ الشريعة في التعامل مع الجنسين.

### الفرع الأول: اعتماد القانون لـ "مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في كل شيء"

تعامَل قانون العمل مع المرأة بمبدأ المساواة الكاملة مع الرجل، إلا استثناءات قليلة جداً هي موضوع هذه الدراسة (أي: بعض الحقوق الخاصّة بالمرأة)، ويُعتبر هذا المبدأ -أي مبدأ المساواة- أهم مبادئ القانون، ويشكّل إحدى مقوّمات الأنظمة الديمقراطية<sup>(1)</sup>.

فقد أعطى القانون للمرأة الحقّ في العمل مثلها مثل الرجل، ولذلك جاء في المادّة 69 من القانون 01-16 المُعدّل والمتّمم لأحكام دستور 1996م ما نصّه: "لكل المواطنين الحقّ في العمل"<sup>(2)</sup>.

بل سعى لتكريس مبدأ التنافس في مناصب العمل، كما في المادّة 36 من القانون نفسه:

"تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل. تُشجّع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات"<sup>(3)</sup>.

ولذلك حدّرت المادّة 17 من قانون علاقات العمل 90-11 تحت فصل "شروط التوظيف وكيفياته" من أيّ نوع من أنواع التمييز بين العمال في التشغيل أو الأجرة أو ظروف العمل، بما في ذلك التمييز على أساس الجنس، وجعلت كلّ الأحكام والعقود المبنية على هذا التمييز باطلة<sup>(4)</sup>.

وعلى هذا الأساس جعل القانون للمرأة حقوقاً مساوية للرجل في كلّ الميادين: الأجرة، التكوين، الترقية المهنية، الراحة والعُطل، الوقاية الصحية والأمن، التأمينات الاجتماعية، العمل النقابي وغيرها... سواءً كان ذلك من خلال دخولها في عمومات الألفاظ: "عُمال"، "أجراء"، "مستخدمون" وهو الغالب<sup>(5)</sup>، أو بالتنصيص على عدم التمييز بينها وبين الرجل في هذه الحقوق<sup>(6)</sup>.

(1) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015م، ص 69.

(2) قانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016م المُعدّل والمتّمم لأحكام دستور 1996م، الجريدة الرسمية، عدد 14، صادر بتاريخ 2016/3/7م، المادّة 69، ص 14.

(3) المادّة 36 من القانون نفسه، ص 10.

(4) قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990م يتعلّق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد رقم 17، صادر بتاريخ 1990/4/25م، المادّة 17، ص 564.

(5) يُنظر: عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ص 85.

(6) ومن أمثلة التنصيص على عدم التمييز بين المرأة والرجل في الحقوق:

- ما جاء في المادّة 84 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

- وفي المادّة 17 من القانون نفسه: "تُعَدُّ باطلةً وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من

## الفرع الثاني: جمّع الشريعة بين مبدأ صَوْنِ المرأة ومبدأ المساواة بينها وبين الرجل

تميّزت أحكام الشريعة الإسلامية عن القانون الوضعي بالحِرص الشديد على المرأة من جهةٍ وعلى الأسرة والمجتمع من جهةٍ أخرى، إضافةً إلى تكريس مبدأ المساواة بينها وبين الرجل في أغلب الأحكام.

ولا يعني هذا أنّ القوانين الوضعية لم تُراعِ خصوصيات المرأة ودورها في الأسرة والمجتمع، ولكنّها لم تُزَقَّ إلى مستوى أحكام الشريعة الإسلامية في الحفاظ على المرأة وصيانتها من كلّ ما يَشِينُها أو يمسُّ بمكانتها.

"فَنظَرَ الإسلام إلى المرأة على أنّها شقيقةُ الرجل، خلُقًا من أصلٍ واحد، قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا﴾ [الحجرات: 13]، فَهَمَّا يَشْتَرِكَانِ فِي خِصَائِصِ الْإِنْسَانِيَةِ مِنْ عَقْلِ وَعَوَاطِفٍ وَمَشَاعِرٍ، وَلَكِنَّ الرَّجُلَ اسْتَعْلَىٰ قُوَّتَهُ وَمَكَانَتَهُ عِبْرَ التَّارِيخِ إِلَىٰ أَنْ حَوَّلَ الْمَرْأَةَ إِلَىٰ سِلْعَةٍ أَوْ مَتَاعٍ، حَتَّىٰ جَاءَ الْإِسْلَامُ فَرَدَّ إِلَيْهَا كِرَامَتَهَا الْإِنْسَانِيَةَ، وَوَضَعَهَا مَعَ الرَّجُلِ فِي مَوْضِعِ التَّكْلِيفِ وَالْمَسْئُولِيَّةِ وَالْحَقُوقِ عَلَىٰ حَدِّ سَوَاءٍ، إِلَّا مَا جَاءَ مِنَ الْأَحْكَامِ مُنَاسِبًا لِطَبِيعَةِ الْمَرْأَةِ، فَأَعْطَاهَا الْإِسْلَامُ حَقَّ التَّمَلُّكِ وَالْبَيْعِ وَالشِّرَاءِ وَالْهَبَةِ وَالْمِيرَاثِ وَإِنْشَاءِ الْعُقُودِ وَإِنْهَائِهَا، فَقَالَ تَعَالَىٰ: ﴿لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ﴾ [النساء: 32]"<sup>(1)</sup>.

ومن رعاية الإسلام للمرأة وصيانتها لها أنّ جعل الأصل في حقّها القرار في بيتها معززةً مُكْرَمَةً؛ تصلّها نفقتها الكاملة من وليّها، فقد قال تعالى: ﴿وَقَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَىٰ﴾ [الأحزاب: 33]، وقراها في بيتها غايته رعاية حقّ الزوج، والعناية بالبيت والأولاد ولتأمن الفتنة، لقوله ﷺ: «المرأة راعية في بيت زوجها ومسئولة عن رعيتها» وفي لفظ: « والمرأة راعية على بيت بعلها وولده، وهي مسئولة عنهم»<sup>(2)</sup>.

وقد اتّفق فقهاء الإسلام على أنّ قرار المرأة في بيتها هو الأصل، ولكن اختلفوا هل هو واجبٌ أم مستحب، فذهب جمهور المفسرين إلى أنّ قرار المرأة في البيت واجبٌ، وذهب عُمَرُ وَعُثْمَانُ إلى أنّه مستحبٌ، واختاره الحافظ ابن حجر وهو القول الرَّاجِحُ، لأنّه مذهب الخلفاء الراشدين، ولأنّ المرأة مأمورة بالجلبالب الشرعي؛ والرجل مأمورٌ بغضّ البصر، ولأنّ النبي ﷺ رخص في خروجهنّ لصلاة الجماعة رغم أنّها غير واجبة عليهنّ، وهي أدلّة قويّة على جواز خروجها للحاجة<sup>(3)</sup>.

شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية... الخ".

- ما جاء في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006م المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادر بتاريخ 2006/7/16م، ص8، في مادته 74: يخضع التوظيف لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية.

(1) مصطفى المراغي، من قضايا العمل والمال في الإسلام، سلسلة البحوث الإسلامية، مجمع البحوث الإسلامية بالأزهر، القاهرة-مصر، 1970م، ص29-30. و: عبد الرحمان بكر، علاقات العمل في الإسلام، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة-مصر، 1970م، ص75. و: وزارة الأوقاف بالكويت، الموسوعة الفقهية الكويتية، الجزء السابع، الطبعة الثانية، دار السلاسل، الكويت، 1404هـ، ص82.

(2) رواه البخاري، رقم 853، ج1/ص304. واللفظ الآخر رواه مسلم، رقم 1829، ج3/ص1459.

(3) يُنظَر: الموسوعة الفقهية الكويتية، الجزء السادس، ص247، والجزء السابع، ص82. و: عبد الكريم زيدان، المفصل في أحكام المرأة والبيت المسلم في الشريعة الإسلامية، الجزء الرابع، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، 1993، ص31-33. و: عدنان الشوابكة، حكم عمل المرأة في الفقه الإسلامي، عدنان الشوابكة، الطبعة الأولى، الدار الأثرية، عمان-الأردن، 1428هـ، ص44-47 و48-50.



فيجوز لها الخروج للضرورة والحاجة، فإذا احتاجت للعمل لأنها لا تجد مَنْ يُنفِقُ عليها أو لا تكفيها نفقتها أو تُساعدُ زوجها في عمله فلا بأس بخروجها<sup>(1)</sup>، فقد روى البخاري في صحيحه من حديث أسماء بنت أبي بكر أنها كانت تخرج لتساعد زوجها الزبير رضي الله عنه في الأرض التي أقطعها إياها رسول الله صلى الله عليه وسلم؛ فكانت تنقل التوى على رأسها<sup>(2)</sup>.

كما برزَ في ميدان الخدمة العامة الكثير من الصحابيات والتابعيات، في تعليم المسلمين أو المشاركة في التطبيب والعلاج أو أنواع الحرف كالحياكة وصنع الطعام وغيرها، ومنهنَّ: عائشة وأمّ سليم والرُّبَّيع بنتُ مُعوذ<sup>(3)</sup>.

وأجمع الفقهاء على جواز استئجار المرأة للعمل<sup>(4)</sup>، لأنها تملك أهلية الوجوب والأداء كاملتين؛ مثلها مثل الرجل<sup>(5)</sup>، ولكنهم اشترطوا لخروجها إلى العمل شروطاً وضوابط تؤكِّدُ نظرة الإسلام إلى المرأة وعنايته بصونها والحفاظ عليها، وخلاصة هذه الشروط والضوابط كالاتي:

1. **إذن الولي أو الزوج:** والولي هو قريب المرأة الذي يتولى النفقة عليها وتزويجها، ويسقطُ إذنه -أي الولي أو الزوج- إذا امتنع عن الإنفاق عليها<sup>(6)</sup>.
2. **اللباس الشرعي:** فلا تخرج متبرجة بل تلبس حجاباً شرعياً ساتراً للبدن كله إلا ما استثنى، وهو الوجه والكفان<sup>(7)</sup>.
3. **عدم الخلوة بأجنبي:** فلا يجوز لها أن تخلو مع غير ذي محرم في مكان عملٍ أو أي مكان آخر<sup>(8)</sup>.
4. **أمن الفتنة:** أن تكون المرأة حال خروجها آمنةً على نفسها ودينها وعرضها إلى أن تعود إلى بيتها<sup>(9)</sup>.
5. **ألا يكون العملُ معصيةً في نفسه:** فلا يجوز لها العمل في الغناء والرقص ونحو ذلك من الأعمال المحرمة<sup>(10)</sup>.

وعليه فإنَّ شريعتنا السَّماحة تعاملت مع المرأة مبدأً مساواتها مع الرجل لكن في إطار الأحكام التي تحفظها وتصونها مما يشينها ويتعدى على خصوصياتها.

(1) عبد الكريم زيدان، مرجع سبق ذكره، الجزء الرابع، ص 31-33. و: الموسوعة الفقهية الكويتية، الجزء السابع، ص 82. و: مصطفى المراغي، مرجع

سبق ذكره، ص 31-32. و: عدنان الشوابكة، مرجع سبق ذكره، ص 44-47.

(2) رواه البخاري، الجزء الثالث، حديث رقم 2982، ص 1149.

(3) مصطفى المراغي، مرجع سبق ذكره، ص 31-32 بتصرف.

(4) أسامة بن سعيد القحطاني وآخرون، **موسوعة الإجماع في الفقه الإسلامي**، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الفضيلة للنشر والتوزيع، الرياض - م ع س، 2012م، ص 686.

(5) مصطفى أحمد الزرقا، **المدخل الفقهي العام**، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار القلم، دمشق-سوريا، 1998م، ص 813.

(6) الموسوعة الكويتية، الجزء السابع، ص 82. و: عدنان الشوابكة، مرجع سبق ذكره، ص 51.

(7) عبد الكريم زيدان، مرجع سبق ذكره، الجزء الثالث، ص 298. و: الموسوعة الكويتية، الجزء السابع، ص 84. و: عدنان الشوابكة، مرجع سبق ذكره، ص 53.

(8) الموسوعة الكويتية، الجزء السابع، ص 83-84. عدنان الشوابكة، مرجع سبق ذكره، ص 55-56.

(9) عدنان الشوابكة، مرجع سبق ذكره، ص 55.

(10) الموسوعة الكويتية، الجزء السابع، ص 83.

### 3. الحقوق المتعلّقة بالعتل والراحة الخاصّة بالمرأة العاملة بين القانون والفقه الإسلامي

في هذا المحور سأتناوّل ما وقفتُ عليه في تشريعات العمل من الحقوق الخاصّة بالمرأة العاملة المتعلّقة بالعتل والراحة، وأعرضُ في القسم الثاني نظرةً فقهاء الشريعة الإسلامية إلى هذه الحقوق.

#### 1.3 الحقوق المتعلّقة بالعتل والراحة الخاصّة بالمرأة العاملة في القانون الجزائري:

بعدَ تَبَيُّعِ واستقراءِ للنصوص القانونية المسيّرة لقضايا العمل والتشغيل وحدث أنّ الراحة والعتل التي تختصُّ بها المرأة لا تُخرِجُ عن ثلاثة حقوق فقط: الحق في عطلة الأمومة، الحق في ساعات الرضاع ورعاية المولود الجديد، الحق في إجازة المتوفى عنها زوجها، وهذا تفصيلها:

#### الفرع الأوّل: عطلة الأمومة

أعطى القانون للمرأة العاملة الحقّ في عطلة خاصّة سببها وضُع مولود جديد، وهذه بعض أحكامها في القانون الجزائري:

جاء في المادة 55 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ما نصّه: "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به"<sup>(1)</sup>.

وفي المادة 213 من الأمر 06-03 المتضمن للقانون الأساسي للوظيفة العمومية: "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقاً للتشريع المعمول به"<sup>(2)</sup>.

ولم يشدّ تشريع التأمينات الاجتماعية عن القاعدة؛ وذلك بإضفاء الحماية القانونية اللازمة للمرأة العاملة خلال عطلة الأمومة وتحديد مُدّة العطلة، حيث صرّح القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 2 جويلية 1983م في مادّته الثانية بأنّ التأمين يغطّي المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة<sup>(3)</sup>.

وفي المادّتين 28 و29 منه أنّ المرأة العاملة تستفيد من تعويضة يومية تساوي 100% من الأجر اليومي الذي تتقاضاه في منصبها، وذلك مُدّة عطلة الأمومة التي تساوي أربعة عشر (14) أسبوعاً متتالياً، كما تستفيد من الأداءات العينية للتكفّل بالمصاريف المترتبة عن الحمل والولادة<sup>(4)</sup>.

(1) قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990م يتعلّق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد رقم 17، صادر بتاريخ 1990/4/25م، المادة 55، ص 567.

(2) الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006م المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادر بتاريخ 2006/7/16م، المادة 213، ص 19.

(3) القانون 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983م المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، عدد 28، الصادر بتاريخ 1983/7/5م، مادة 2، ص 1792.

(4) القانون نفسه، المادة 28 و29، ص 1796. ويُنظَر للفائدة: عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ص 85.

وفي الفقرة الثانية من المادة 29 أيضاً: أنه يجب على المرأة العاملة الحامل أن تنقطع عن العمل قبل أسبوعٍ على الأقل من التاريخ المحتمل للوضع بناءً على شهادة طبية.

من خلال النصوص القانونية السابقة يمكننا استخلاص النقاط التالية:

1. للمرأة العاملة حقٌّ خاصٌّ يسمّى "عطلة الأمومة" تستفيد منه بسبب الحمل والوضع.
2. مدّة هذه العطلة أربعة عشر أسبوعاً متتالياً.
3. تبدأ عطلة الأمومة قبل الوضع بأسبوع على الأقل.
4. تستفيد المرأة خلال هذه العطلة من تعويضة يومية تساوي 100% من الأجر اليومي الذي تتقاضاه في منصبها.

#### الفرع الثاني: ساعات الرّضاع ورعاية المولود الجديد

جاء في الأمر 06-03 المتضمن للقانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 214 منه: "تستفيد المرأة العاملة، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية، ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة"<sup>(1)</sup>.

ويمكننا استخلاص النقاط التالية:

1. تستفيد المرأة بعد رجوعها من عطلة الأمومة من ساعات راحة يومية ومدّة سنة.
2. تستفيد المرأة من أجرة كاملة خلال هذه المدّة.
3. مدّة الراحة اليومية في الأشهر الستة الأولى هي ساعتان، وفي الأشهر الستة الأخيرة هي ساعة واحدة.
4. للموظفة الحقّ في توزيع هذه الساعات على التوقيت اليومي حسبما يناسب ظروفها.

وبالتالي فإنّ القانون راعى حاجة المولود الجديد إلى رعاية أمّه، فأعطاهما الحقّ في هذه الفترات لإرضاعه والعناية به، كما أنّها تمنح الأمّ العاملة المزيد من الوقت للراحة.

#### الفرع الثالث: إجازة المتوفى عنها زوجها

جاء في المادة 54 من القانون 90-11 -الفقرة 03-، وفي الأمر 06-03 في المادة 212 ما نصّه: "يستفيد العامل 03 أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: وذكر منها: ... وفاة الزوج"<sup>(2)</sup>.

(1) الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006م المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادر بتاريخ 16/7/2006م، المادة 214، ص 19.

(2) المادة جاءت بنفس اللفظ في كلا التشريعين: قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990م يتعلّق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد رقم 17، صادر بتاريخ 25/4/1990م، المادة 54، ص 567. و: الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006م المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادر بتاريخ 16/7/2006م، المادة 212، ص 19.

وهذه المادّة صريحة في أنّ المرأة لها الحقُّ في عطلةٍ مُدَّتْها ثلاثة أيّام في حالة وفاة زوجها، والرجل كذلك له الحقُّ نفسه في حالة وفاة زوجته، ويكون القانون بذلك قد تعامل مع المرأة هنا بمبدأ المساواة مع الرجل.

وتأمّا تناولتُ هذا الحقُّ بالبحث وجعلته من جُملة حقوق المرأة لأنّها لها فيه أحكاماً خاصّةً مُختلفة عن الرجل من جهة الشريعة الإسلامية، فاقتضتُ هذه الحيثيّة أن يكون جزءاً من هذه الورقة البحثية.

### 2.3 نظرة الفقه الإسلامي إلى الحقوق المتعلقة بالعتل والراحة الخاصّة بالمرأة العاملة

تناول الفقهاء أغلب أحكام هذه الدراسة في كتاب الإجارة من أحكام المعاملات والعقود، وبالضبط في باب الإجارة على منافع الأشخاص -أي: على عمل الإنسان-، حيثُ بينوا أنّ الإسلام قد كَفَلَ للأجير جُملةً من الحقوق في مُقابل الواجبات التي يلتزم بها لصالح المُستأجر.

ومن الحقوق التي ضَمِنها الإسلام للأجير أن يُعطى فتراتٍ للراحة والعتلة وألا يُكَلَّف من العمل إلا ما يُطيق، فإنّ جَفَظ الأجساد والعقول مقصدٌ عظيم من مقاصد الشريعة، لذلك كان من حقِّ الأجير أن يريح جسده وعقله قدرًا من الزمان كي لا تلحقه المشقة أو الضرر الذي حرّص الشرع على إزالته، فقد قال النبي ﷺ: «إن لجسدك عليك حقًا، وإن لعينك عليك حقًا، وإن لزوجك عليك حقًا»<sup>(1)</sup>. قال الحافظ ابن حجر: «وإنّ لنفسك عليك حقًا، أي تعطبها ما تحتاج إليه ضرورةً بشريةً مما أباحه الله للإنسان من الأكل والشرب والراحة التي يقوم بها بدنه...»<sup>(2)</sup>. وروى الإمام مالكٌ بلاغاً عن عمر بن الخطاب ﷺ أنه كان يذهب إلى العوالي كل يوم سبت، فإذا وجد عبدًا في عملٍ لا يُطيقه وَصَعَ عنه منه<sup>(3)</sup>.

والفقهاء المتقدمون وإن كانوا لم يتكلّموا عن العطل والإجازات في صورتها المعروفة في زماننا، لكنهم قرّروا أنه يجب إعطاء الأجير راحةً يستعين بها على إجمام نفسه وإراحة جسده فلا يجوز تكليفه ما لا يطيقه أو إرغامه على ساعاتٍ عملٍ زائدة تُنهك جسده وتتجاوز طاقته<sup>(4)</sup>، فالله ﷻ قال: ﴿لَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ [البقرة: 233]، وقال ﷻ: ﴿وَمَا جَعَلْ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ﴾ [الحج: 78]، ولأنّ التكليف بما لا يُطاق ضررٌ والضرر يجب أن يُزال<sup>(5)</sup>، فعن عبادة بن الصامت ﷺ: أن رسول الله ﷺ قضى أن لا ضرر ولا ضرار<sup>(6)</sup>، وعن أبي هريرة ﷺ عن رسول الله ﷺ أنه قال: ((للمملوك

(1) رواه البخاري، الجزء الخامس، حديث رقم 4903، ص 1995.

(2) أحمد بن علي بن حجر العسقلاني أبو الفضل، فتح الباري شرح صحيح البخاري، عناية: محب الدين الخطيب، ترقيم: محمد فؤاد عبد الباقي، تعليق: عبد العزيز بن باز، الجزء الثالث، دار المعرفة، بيروت-لبنان، 1379هـ، ص 38.

(3) مالك بن أنس الأصبحي، الموطأ، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، 1985م، ص 980.

(4) فؤاد شراد، الإجارة على منافع الأشخاص في الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية -قسنطينة-، 2015م، ص 99.

(5) ينظر لشرح هذه القاعدة وتطبيقاتها: صالح السدلان، القواعد الفقهية الكبرى وما تفرع عنها، الطبعة الثانية، دار بلنسية، الرياض-م.ع. السعودية، 1999م، ص 493-507.

(6) رواه ابن ماجه، الجزء الثالث، حديث رقم 2340، ص 430، وقال الشيخ شعيب الأرنؤوط: صحيح لغيره.

طعامه وكِسْوَتُهُ، ولا يُكَلِّفُ من العمل إلا ما يطيق»<sup>(1)</sup>، فهذا هو تعاملُ الإسلام مع العبد المملوك فكيف بالحرّ الأجير، فهو أولى بهذه الأحكام.

هذه النصوص وغيرها كانت مُستندَ الفقهاء في وجوب ترويح الأجير قدرًا من الزمان جرى به عُرْفُ النَّاسِ في مثل هذا العمل، كي لا تلحقه المشقَّة والإجهاد والضرر الجسدي جرَّاء العمل المتواصل، وأما العُطْلُ والإجازات الخاصَّة، التي استجَدَّ العملُ بها في الأزمنة المتأخِّرة، فإنَّ ما كان منها مشروطاً في العقد فيجب الوفاء به؛ ف «المسلمون عند شروطهم»<sup>(2)</sup>، وما كان جارياً في عُرْفِ النَّاسِ وعملهم فيجب مَنحُه للأجير<sup>(3)</sup>، لأنَّ المعروف عُرفاً كالمشروط شرطاً<sup>(4)</sup>، ولا يمكن أن يُمنَعَ العامل من الراحة لعدم الاتفاق عليها، لأنَّ البشري لا يطيق العمل على الدَّوام دون راحة، بل حتى البهائم لا تطيقه.

وبعدَ هذا التَّأصيل الشرعي الإجمالي لأحكام الرِّاحة والعُطْل في الفقه الإسلامي، نشرَّع في الكلام التفصيلي عن الحقوق النَّازلة التي نحن بصدد دراستها في هذا البحث.

### الفرع الأوَّل: عطلة الأمومة

من أنواع الرِّاحة والعُطْل المستجدة ما يُعرَّف اليوم بعُطلة الأمومة، وقد مرَّ معنا بيانٌ مُستندٍ لها القانوني. وأمَّا مُستنداتها الشرعية فهي كالآتي:

أولاً: عمومات النُّصوص الشرعية السابقة؛ والتي تأمُرُ بالرفق بالأجير وإعطائه زَمَنَ راحةٍ يكفيه لاسترجاع طاقته، وآلا يُكَلِّفَ ما لا يُطيق، وتنهى عن الإضرار به وحرمانه من الراحة التي تليق به.

ثانياً: أنَّ لِلْمَرْأَةِ الحاملِ والواضِعَةِ لحملها ظرفاً خاصاً آخرَ يستوجبُ المزيد من الراحة، وهو ما تُعانيه من آلام الحمل وأوجاع المَخاض الشديدة، التي تستنزِفُ طاقتها وتُحِيلُها إلى الفراش من شدَّة التعب والألم، حتَّى أنَّ رَبَّنَا ذكر ذلك في كتابه العزيز فقال عَجَلًا: ﴿وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمَلُهُ وَفِصْلُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا﴾ [الأحقاف: 15]، وقال تبارك وتعالى: ﴿وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَى وَهْنٍ وَفِصْلُهُ فِي غَامِزِينَ أَنْ أَشْكُرَ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ﴾ [لقمان: 14]، وذكره أيضاً في قصَّة مريم عليها السلام حيث قال سبحانه: ﴿فَأَجَاءَهَا الْمَخَاضُ إِلَى جِذْعِ

(1) رواه مسلم، الجزء الثالث، حديث رقم 1662، ص 1284.

(2) لفظٌ حديثٌ نبوي رواه البخاري تعليقاً، الجزء الثالث، ص 92. ورواه الترمذي موصولاً وصححه وسبأني قريباً.

(3) ينظر: مولاي عبد السلام بلغي، العقد على المنافع وأحكامه في الفقه الإسلامي، الطبعة الأولى، دار ابن حزم، بيروت-لبنان، 2011م، ص 157-158. و: زكريا بن محمد الأنصاري أبو يحيى، أسنى المطالب في شرح روض الطالب مع حاشية الرملي الكبير، الجزء الثاني، دار الكتاب الإسلامي، القاهرة-مصر، ص 436. و: محمد بن أبي العباس الرملي شمس الدين، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، الجزء الخامس، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1984م، ص 275.

(4) صالح السدلان، مرجع سبق ذكره، ص 450.

الْتَحَلَّةِ قَالَتْ يُلَيِّنِي مِثُّ قَبْلِ هَذَا وَكُنْتُ نَسِيًّا مَنَسِيًّا» [مریم: 23]، والمخاض وَجَعُ الْوِلَادَةِ وَالطَّلَقِ حِينَ تَحْرُكِ الْوَلَدِ لِلخُرُوجِ مِنَ الْبَطْنِ<sup>(1)</sup>، اضْطَرَّهَا وَأَلْجَأَهَا ذَلِكَ الْوَجَعُ وَالْمُطَّلَقُ إِلَى الْإِسْتِنَادِ إِلَى جَذَعِ النَّخْلَةِ وَالتَّلَوُّقِ بِهِ، لِتَسْهِيلِ الْوِلَادَةِ<sup>(2)</sup>.

ثالثاً: أَنَّ مَهْمَةَ الْمَرْأَةِ فِي الْأُسْرَةِ لَا تَنْتَهِي بِوَضْعِ حَمْلِهَا، بَلْ يَكُونُ الْمَوْلُودُ الْجَدِيدُ أَحْوَجَ مَا يَكُونُ إِلَى أُمِّهِ فِي شَهْرِ حَيَاتِهِ الْأُولَى، وَحِزْمَاتِهِ مِنْهَا وَمِنْ رِعَايَتِهَا ظَلَمٌ لَهُ وَلِلْمَجْتَمَعِ تَأْبَاهُ أَحْكَامِ الشَّرْعِ وَقَوَاعِدِهِ وَمَقَاصِدِهِ.

رابعاً: أَنَّ إِعْطَاءَ هَذِهِ الْعِطْلَةِ وَتَحْدِيدَ مُدَّتِهَا صَارَ شَرْطاً فِي عَقُودِ الْعَمَلِ وَحَقّاً لِلْأَجِيرِ، قَدْ رَضِيَ بِهِ الْمُسْتَأْجِرُ وَالْأَجِيرُ يَوْمَ الْعَقْدِ، فَيَجِبُ إِنْفَاذُهُ وَالْإِتْرَامُ بِهِ، فِي الْحَدِيثِ النَّبَوِيِّ: « الْمُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ » وَفِي رِوَايَةٍ: «... الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ، إِلَّا شَرْطاً حَرَمَ حَالاً أَوْ أَحَلَّ حَرَاماً »<sup>(3)</sup>.

قال الدكتور محمد الزحيلي موضحاً هذه القاعدة: " إِنَّ الْأَصْلَ فِي الْعُقُودِ وَالشُّرُوطِ الَّتِي يَقُومُ بِهَا النَّاسُ هُوَ الْإِبَاحَةُ وَالْجَوَازُ وَالصَّحَّةُ، وَأَنَّ الْمُسْتَصْحَبَ فِيهَا الْحِلُّ وَعَدَمُ التَّحْرِيمِ، وَتَكُونُ صَحِيحَةً يَتَرْتَبُ عَلَيْهَا أَثَرُهَا، وَلَا يَجْرُمُ مِنْهَا أَوْ يَبْطُلُ إِلَّا مَا دَلَّ الشَّرْعُ عَلَى تَحْرِيمِهِ وَإِبْطَالِهِ بِالنَّصِّ أَوْ بِالْقِيَاسِ " <sup>(4)</sup>.

خامساً: أَنَّ اسْتِحْدَاثَ هَذَا النَّوعِ مِنَ الْعُطْلِ مِنْ بَابِ الْمَصَالِحِ الَّتِي يَأْمُرُ بِهَا وُلَاةُ الْأَمْرِ، فَإِذَا أَمَرُوا بِشَيْءٍ أَوْ نَهَوْا عَنْ شَيْءٍ مِرَاعَةً لِلْمَصْلَحَةِ؛ وَجِبَتْ طَاعَتُهُمْ بِالْمَعْرُوفِ، وَقَدْ قَعَّدَ الْعُلَمَاءُ أَنَّ "تَصَرُّفَ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَةِ مَنُوطٌ بِالْمَصْلَحَةِ". وَبِنَاءً عَلَيْهِ فَإِنَّهُ يَجُوزُ لَوْلِي الْأَمْرِ أَنْ يَتَدَخَلَ بِالْإِلْزَامِ فِي بَعْضِ الصُّوَرِ كَالْإِجَارَةِ وَنَحْوِهَا تَحْقِيقاً لِلْمَصْلَحَةِ الَّتِي أُلْزِمَ بِمِرَاعَاتِهَا<sup>(5)</sup>. كَمَا أَنَّ وِلْيَ الْأَمْرِ قَدْ أَمَرَ بِهَذَا الْحَقِّ وَقَنَّ كَيْفِيَّاتِهِ وَمُدَّتَهُ، وَهُوَ تَقْنِينٌ لَا يَتَعَارَضُ مَعَ أَحْكَامِ الشَّرِيعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فَيَبْقَى عَلَى أَصْلِ الْإِبَاحَةِ وَالْجَوَازِ<sup>(6)</sup>.

(1) وهبة الزحيلي، التفسير المنير في العقيدة والشريعة والمنهج، الجزء السادس عشر، الطبعة الثانية، دار الفكر المعاصر، دمشق-سوريا، 1418هـ، ص74.

(2) نفس المرجع، ص75.

(3) رواه البخاري معلقاً، الجزء الثالث، ص92. والرواية الثانية للترمذي، الجزء الثالث، حديث رقم 1352، ص27. وقال الترمذي: حديث حسن صحيح.

(4) محمد مصطفى الزحيلي، القواعد لقواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الفكر، دمشق-سوريا، 2006م، ص815.

(5) حمزة حسين الفجر، التأصيل الشرعي للحلول المقترحة لعلاج آثار التضخم، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، منظمة المؤتمر الإسلامي، جدة-السعودية، عدد12، الصادرة قراراته في شهر جمادى الآخرة 1421هـ، مجلد4/ص178 بتصرف.

(6) الشبكية الإسلامية، دولة قطر، إشراف د. عبد الله الفقيه، هل يجوز شرعاً مخالفة قوانين العمل التي تسنها البلاد وعدم الالتزام بها؟، تم التصفح بتاريخ 2022/8/10م على الساعة 15.00، فتوى رقم: 246535، بتاريخ 2014/3/29م.

<https://www.islamweb.net/ar/fatwa/246535/>

وكخلاصة، يرى الباحث أنّ عطلة الأمومة مشروعة من الناحية الفقهية للأدلة السابقة، وتقدير مدّة العطلة راجع إلى أهل الخبرة والاختصاص من الأطباء والقانونيين ونحوهم.

### الفرع الثاني: ساعات الرضاع ورعاية المولود الجديد

من أنواع الراحة المستجدة ما سبق توضيحه في الشقّ القانوني من البحث، وهي الساعات التي منحتها المشرع للمرأة كي تعتني بمولودها بعد انقضاء عطلة الأمومة ورجوعها إلى العمل.

والنظر الشرعي إلى هذا النوع من الراحة يقتضي أمرين: إقراره، والمطالبة بمواءمته مع أحكام الرضاع في الفقه الإسلامي.

أولاً: فأما إقراره فيستند إلى ما مضى من الأدلة - في الفرع السابق - التي تقتضي إعطاء الأجير ما يكفيه من الراحة، والمرأة تحتاج إلى هذه الراحة للقيام بمهمتها الأسرية العظيمة؛ المتمثلة في إرضاع المولود والعناية به، كما أنّ هذا النوع من الراحة مشروط في عقود العمل وفنّنها وليّ الأمر للمصلحة؛ فوجب الالتزام بشروط العقد وإنفاذها ما دامت لا تخالف أحكام الشرع.

ثانياً: أما المطالبة بمواءمة هذا الحق مع أحكام الرضاع في الفقه الإسلامي، فلأجل أنّ القانون أعطى المرأة الحقّ في هذه الساعات لمدة سنة واحدة فقط، والرضاع التام في كتاب الله حولان كاملان، فقد قال تعالى: ﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضَعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِيمَ الرِّضَاعَةَ﴾ [البقرة: 233]، وقال تعالى: ﴿وَفِصْلُهُ فِي غَامِئِينَ﴾ [لقمان: 14]، فكان ينبغي أن يُعطى للمرأة الحقّ في هذه الساعات لمدة عامين كاملين.

### الفرع الثالث: إجازة المتوفى عنها زوجها

النوع الأخير من أنواع العطل والراحة التي أقرتها تشريعات العمل لفائدة المرأة العاملة؛ حقها في ثلاثة أيام عند وفاة زوجها، لكنّه تشريع لا يتماشى مع ما قرره الإسلام للمرأة في هذه الحالة من الحقوق والواجبات الشرعية، فضلاً عن عدم مراعاته للجانب النفسي والظرف الأسري الجديد للمرأة؛ حين يُطالبها بأن تلتحق بالعمل بعد ثلاثة أيام من وفاة زوجها، وهو أقرب قريب إليها!!!

وخلاصة الأحكام الفقهية المتعلقة بالمرأة المتوفى عنها زوجها - التي تُهمنا في هذا البحث - كالآتي:

أولاً: تدخل المرأة في عدّة الوفاة بمجرد ثبوت وفاة الزوج، حتى ولو وصلها خبر وفاته متأخراً؛ فإنّ عدتها تبدأ من يوم وفاته لا من يوم وصول الخبر<sup>(1)</sup>.

ثانياً: مدّة العدّة أربعة أشهر وعشرة أيام؛ إلا الحامل فإنّ عدتها تنتهي بوضع الحمل عند جماهير الفقهاء، والدليل قوله تعالى: ﴿وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبِّصْنَ أَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا﴾ [البقرة: 234]، وقوله تعالى في الحوامل: ﴿وَأُولَاتُ الْأَحْمَالِ أَجَلُهُنَّ أَنْ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ﴾ [الطلاق: 4]<sup>(1)</sup>.

(1) عبد الكريم زيدان، مرجع سبق ذكره، الجزء التاسع، ص 186.

ثالثاً: تُلازم المُعتدّة بيتَ زوجها الذي كانت تسكنُ معه فيه عند وفاته، ولا تخرج منه إلا لضرورة أو حاجة أو عذر شرعي<sup>(2)</sup>، بل لو وصلها خبرُ وفاته وهي خارج البيت أو خارج البلد فعليها أن ترجع لبيتها في الحين لتقضي فيه عدتها<sup>(3)</sup>، وإذا خرجت لعدرٍ شرعي فإنها تقضي حاجتها وترجع للمبيت في بيتها<sup>(4)</sup>. ودليل هذه المسألة حديثُ فريعة بنت مالك > أنه أتاها نعي زوجها، فأتت النبي ﷺ فسألته قائلة: إن نعي زوجي أتاني وأنا في دارٍ شاسعة من دور أهلي، ولم يدع لي نفقةً، ولا مال لورثته، وليس المسكنُ له، فلو تحوّلُ إلى أهلي وأخوالي لكان أرفق بي في بعض شأني، فقال ﷺ: "تحوّلي"، فلمّا خرجت دعاها فقال: "أمكثي في بيتك الذي أتاك فيه نعي زوجك حتى يبلغ الكتاب أجله"، قالت: فاعتدتُ فيه أربعة أشهر وعشراً<sup>(5)</sup>.

رابعاً: هل يُعتبَر خروجُها للعمل في العِدّة عُذراً شرعياً؟

اتفق الفقهاء على أنّ الأصل في المرأة المعتدّة عدّة وفاةٍ أن تمكث في بيتها إلا إذا كانت لا تجد من يُنفق عليها فإن ذلك عذرٌ شرعي يُبيح لها الخروج للعمل لتحصيل قوتها<sup>(6)</sup>.

وقد أعطت تشريعات العمل الجزائرية المرأة الموظفة الحق في إجازة مدتها ثلاثة أيام فقط، ثم هي بعد ذلك مُلزَمة بالالتحاق بمنصب عملها.

وعليه: فإنها إذا كانت لا تجد من يُنفق عليها؛ وهي مُتحتاجة للخروج إلى العمل لكسب قوتها فلا خلاف بين الفقهاء في جواز خروجها، وأما إذا كانت تجد نفقتها خلال مدة العِدّة، سواء كانت تأتيها من معاش زوجها أو من إنفاق أهلها عليها أو غير ذلك، لكنّها تخشى أن تُفصل من عملها إذا لم تلتحق به، فهل يجوز لها الخروج أثناء العِدّة في هذه الحالة؟

الجواب: كلُّ الفقهاء المعاصرين الذين وقفوا على كلامهم في هذه المسألة يرون جواز خروجها في هذه الحالة لأنّها تحتاج للعمل، فخروجها له خروجٌ لحاجة، ولأنّ فصلها منه يترتب عليه ضررٌ عليها، ومن هؤلاء الفقهاء: علامة العراق عبد

(1) نفس المرجع ونفس الجزء، ص166-167 و: ص190.

(2) نفس المرجع ونفس الجزء، ص204 و ص212 و ص216. وذكر جملة من الأعدار الشرعية الواردة في السنة النبوية وفي كلام الفقهاء (ص212-216).

(3) نفس المرجع ونفس الجزء، ص209.

(4) نفس المرجع ونفس الجزء، ص214-216.

(5) رواه أحمد في مسنده، الجزء الخامس والأربعون، حديث رقم 27087، ص28. و: ابن ماجه في سننه، الجزء الثالث، حديث رقم 2032، ص191.

(6) الكاساني علاء الدين أبوبكر بن مسعود الحنفي، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، الجزء الثالث، الطبعة الثانية، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1986م، ص205. أحمد بن محمد الخلوئي الصاوي المالكي، بلغة السالك لأقرب المسالك بحاشية الصاوي على الشرح الصغير للعلامة الدردير،

الجزء الثاني، دار المعارف، بيروت-لبنان، دون معلومات طبع، ص689. محمد بن أبي العباس الرملي، مرجع سبق ذكره، الجزء السابع، ص156. منصور بن يونس البهوتي، كشاف القناع عن متن الإقناع، تحقيق: هلال مصيلحي، الجزء الخامس، مكتبة النصر الحديثة، الرياض-م ع س، بدون تاريخ طبع [لكن أُرخ طباعتها في 1388هـ - 1968م الدكتور التركي في كتابه «المذهب الحنبلي» 2/ 510]، ص431. محمد بن إسماعيل الأمير الصنعاني، سبل السلام شرح بلوغ المرام، الجزء الثاني، دار الحديث، القاهرة-مصر، دون معلومات طبع، ص295. عبد الكريم زيدان، مرجع سبق ذكره، ص216.



الكريم زيدان<sup>(1)</sup>، والشيخ عبد العزيز بن باز<sup>(2)</sup>، والدكتور محمد راتب النابلسي<sup>(3)</sup>، والشيخ الدكتور خالد المصلح<sup>(4)</sup>، والشيخ محمد صالح المنجد<sup>(5)</sup>، واللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء<sup>(6)</sup>، ودائرة الإفتاء بالأردن<sup>(7)</sup>، ورأت لجنة الفتوى برئاسة الدكتور عبد الله الفقيه الشنقيطي بموقع الشبكة الإسلامية أنه يجوز لها الخروج للعمل إذا لم توجد إمكانية لأخذ عطلّة أخرى تقضي بها مُدّة العِدّة في بيتها<sup>(8)</sup>.

وعلى كلّ حالٍ فإنّه ينبغي المطالبة بحقّ المرأة في عطلةٍ مساويةٍ لمُدّة العِدّة الوفاة، خروجاً من هذه الإشكالات، وإنفاذاً لأحكام شرعنا الحنيف، ومُراعاةً لحالة المرأة النفسية والصّحيّة ووضعها الأسري الجديد، خاصّةً وأنّ هذه العطلة تقع في الغالب مرّة واحدة في العمر ولا تتكرّر، فلا ضرر في منحها إيّاها.

#### 4. خاتمة:

في ختام هذه الورقة البحثية أذكر أهم النتائج والتوصيات كالآتي:

#### أولاً: أهم نتائج البحث:

- تعامل القانون مع المرأة - في الغالبية العظمى من مواده - بمبدأ المساواة مع الرجل في الحقوق والواجبات، بينما تعامل معها الشرع الإسلامي بمبدأ المساواة في إطار الأحكام التي تحفظ المرأة وتروى خصوصياتها.
- باستقراء التشريعات المتعلقة بحقوق المرأة الخاصّة بالعتل نجد ثلاثة أنواع من الحقوق فقط: الحق في عطلة الأمومة، الحق في ساعات الرضاع ورعاية المولود الجديد، الحق في عطلة وفاة الزوج.
- تناول الفقه الإسلامي أنواع العطل والراحة في باب إعطاء الأجير الراحة والإجازة التي جرى بها العرف.
- العطل والإجازات المُستجدة المشروطة في عقود العمل يجب الالتزام بها، لأنّها لا تُخالف أحكام الشريعة، والمسلمون عند شروطهم.
- عطلة الأمومة مشروعة قانوناً وشرعاً.

(1) عبد الكريم زيدان، مرجع سبق ذكره، الجزء التاسع، ص 216.

(2) عبد العزيز بن باز، ركن الفتاوى، مجلة الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة - م ع س، العدد الثاني، السنة السابعة 1394 هـ. و: محمد بن عبد العزيز المسند، فتاوى إسلامية، الجزء الثالث، الطبعة الأولى، دار الوطن، الرياض - م ع س، 1994م، ص 320.

(3) الموقع الرسمي "موسوعة النابلسي"، عدّة المرأة الموظفة التي توفي عنها زوجها، قسم الفتاوى، فتوى بتاريخ 31/10/2005، تم التصفح بتاريخ 2022/8/10 الساعة 15.30. <https://nabulsi.com>

(4) الموقع الرسمي للدكتور خالد المصلح، خروج المرأة أثناء العِدّة للعمل أو النزهاء، خزنة الفتاوى، تم التصفح بتاريخ 2022/8/11م على الساعة 10.00. <https://almosleh.com>

(5) موقع الإسلام سؤال وجواب، م ع السعودية، إشراف الشيخ محمد صالح المنجد، هل تخرج المعتدة من وفاة زوجها لصلاة التراويح والعمل؟، فتوى رقم 108229، بتاريخ 2007/10/03، تم التصفح بتاريخ 2022/8/9م. <https://islamqa.info>

(6) محمد بن عبد العزيز المسند، مرجع سبق ذكره، الجزء الثالث، ص 319.

(7) الموقع الرسمي لدائرة الإفتاء، الأردن، فتوى رقم 3382، بتاريخ 2018/04/24، تم التصفح بتاريخ 2022/8/8. [www.aliftaa.jo](http://www.aliftaa.jo)

(8) الشبّكة الإسلامية، دولة قطر، إشراف د. عبد الله الفقيه، المعتدة عن وفاة زوجها للعمل ومبيتها، فتوى رقم: 32103، بتاريخ 2003/05/14م، تم التصفح بتاريخ 2022/8/10م على الساعة 15.50.

<https://www.islamweb.net/ar/fatwa/32103>

- ساعات الرضاع ورعاية المولود تنتهي بعد سنةٍ واحدة من رجوع المرأة إلى العمل، وهي فترة لا تتلاءم مع مُدّة الرضاع الكامل التي قرّرها الشرع، وهي عاملان كاملان.
- جاءت الأيّام الثلاثة التي أعطتها القانون كعطلةٍ للمرأة عند وفاة الزوج دون المستوى المطلوب شرعاً وعقلاً وعرفاً، فلا هو راعي مُدّة العِدّة الشرعية، ولا هو راعي الظرف النفسي والصّحي والأسري للمرأة بعد هذه المصيبة المؤلمة.

#### ثانياً: أهم التوصيات:

- إعادة مُراجعة قوانين العمل لملاءمتها مع أحكام الشريعة الإسلامية.
- رعاية حقّ المرأة العاملة وخصوصيّاتها الشرعية في مُختلف المجالات.
- السّعي لتقنين أحكام الفقه الإسلامي، خاصّة في مجال المعاملات والعقود وما يترتب عليها من الآثار والحقوق والواجبات.
- دراسة باقي الحقوق الخاصّة بالمرأة العاملة بالمقارنة بين تشريعات العمل والنظر الفقهي الإسلامي.

#### 5. قائمة المراجع:

- المصحف الشريف برواية حفص عن عاصم، تمّ النسخ من مصحف المكتبة الشاملة، الإصدار 1443.
- أحمد ابن فارس أبو الحسين، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام هارون، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1979م.
- أحمد بن حنبل الشيباني أبو عبد الله، المسند، تحقيق: شعيب الأرنؤوط وآخرون، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، 2001م.
- أحمد بن علي بن حجر العسقلاني أبو الفضل، فتح الباري شرح صحيح البخاري، عناية: محب الدين الخطيب، ترقيم: محمد فؤاد عبد الباقي، تعليق: عبد العزيز بن باز، دار المعرفة، بيروت-لبنان، 1379هـ.
- أحمد بن محمد الخلوقي الصاوي المالكي، بلغة السالك لأقرب المسالك بحاشية الصاوي على الشرح الصغير للعلامة الدردير، دار المعارف، بيروت-لبنان، دون معلومات طبع.
- أحمد بن محمد بن علي الفيومي، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، المكتبة العلمية، بيروت-لبنان.
- أحمد محمود الخولي، نظرية الحق بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، الطبعة الأولى، دار السلام، القاهرة-مصر، 2003م.
- أحمد مختار عبد الحميد عمر (مشرف على فريق عمل)، معجم اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، عالم الكتب، بيروت-لبنان، 2008.
- أسامة بن سعيد القحطاني وآخرون، موسوعة الإجماع في الفقه الإسلامي، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الفضيلة للنشر والتوزيع، الرياض-م ع س، 2012م.
- الأمر رقم 06-03 المؤرّخ في 15 يوليو 2006م المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادر بتاريخ 2006/7/16م.

- بشير هدي، **الوجيز في شرح قانون العمل**، الطبعة الثالثة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015م.
- جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور أبو الفضل، **لسان العرب**، الطبعة الثالثة، دار صادر، بيروت-لبنان، 1414هـ.
- حسين بن محمد المروزي، **طريقة الخلاف بين الشافعية والحنفية مع ذكر الأدلة لكل منهما**، مخطوط، قسم المخطوطات بمكتبة الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، رقم 1355، التصنيف فقه شافعي.
- حمزة حسين الفعري، **التأصيل الشرعي للحلول المقترحة لعلاج آثار التضخم**، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، منظمة المؤتمر الإسلامي، جدة-السعودية، عدد 12، الصادرة قراراته في شهر جمادى الآخرة 1421هـ .
- زكريا بن محمد الأنصاري أبو يحيى، **أسنى المطالب في شرح روض الطالب مع حاشية الرملي الكبير**، دار الكتاب الإسلامي، القاهرة-مصر.
- الشبكية الإسلامية، دولة قطر، إشراف د. عبد الله الفقيه، **المعتدة عن وفاة خروجها للعمل ومبيتها**، فتوى رقم: 32103، بتاريخ 2003/05/14م، تم التصفح بتاريخ 2022/8/10م على الساعة 15.50 .  
[/https://www.islamweb.net/ar/fatwa/32103](https://www.islamweb.net/ar/fatwa/32103)
- الشبكية الإسلامية، دولة قطر، إشراف د. عبد الله الفقيه، **هل يجوز شرعاً مخالفة قوانين العمل التي تسنها البلاد وعدم الالتزام بها؟**، تم التصفح بتاريخ 2022/8/10م على الساعة 15.00، فتوى رقم: 246535، بتاريخ 2014/3/29م. <https://www.islamweb.net/ar/fatwa/246535/>
- صالح السدلان، **القواعد الفقهية الكبرى وما تفرع عنها**، الطبعة الثانية، دار بلنسية، الرياض-م.ع.السعودية، 1999م.
- عبد الرحمان بكر، **علاقات العمل في الإسلام**، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة-مصر، 1970م.
- عبد الرزاق السنهوري، **مصادر الحق في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة مع الفقه الغربي**، الطبعة الأولى، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، دون تاريخ طبع.
- عبد السلام العبادي، **نظرية الحق بين الشريعة والقانون**، نسخة إلكترونية دون معلومات النشر ebook .
- عبد العزيز بن باز، **ركن الفتاوى**، مجلة الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة-م ع س، العدد الثاني، السنة السابعة 1394هـ.
- عبد الكريم زيدان، **المفصل في أحكام المرأة والبيت المسلم في الشريعة الإسلامية**، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، 1993.
- عبد الواحد كرم، **معجم مصطلحات الشريعة والقانون**، دون معلومات طبع.
- عدنان الشوابكة، **حكم عمل المرأة في الفقه الإسلامي**، عدنان الشوابكة، الطبعة الأولى، الدار الأثرية، عمان-الأردن، 1428هـ.
- علي الخفيف، **أحكام المعاملات الشرعية**، دار الفكر العربي، القاهرة-مصر، 2008م.
- عليلى رزيقة، **تولي المرأة للوظائف الإشرافية وتأثيرها على مكانتها وأدوارها في الأسرة**، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية بجامعة البليدة، سنة 2008.

- عمار بوضياف، النظرية العامة للحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، دار جسور، الجزائر العاصمة، 2017م.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015م.
- فتحي الدريني، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، الطبعة الثالثة، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، 1984م.
- فؤاد شراد، الإجارة على منافع الأشخاص في الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية -قسنطينة-، 2015م.
- قانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983م المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، عدد 28، الصادر بتاريخ 1983/7/5م.
- قانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016م المُعدّل والمتّم لأحكام دستور 1996م، الجريدة الرسمية، عدد 14، صادر بتاريخ 2016/3/7م.
- قانون رقم 90-11 المؤرّخ في 21 أبريل 1990م يتعلّق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد رقم 17، صادر بتاريخ 1990/4/25م.
- الكاساني علاء الدين أبوبكر بن مسعود الحنفي، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، الطبعة الثانية، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1986م.
- مالك بن أنس الأصبحي، الموطأ، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، 1985م.
- محمد بن أبي العباس الرملي شمس الدين، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1984م.
- محمد بن إسماعيل الأمير الصنعاني، سبل السلام شرح بلوغ المرام، دار الحديث، القاهرة-مصر، دون معلومات طبع.
- محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي أبو عبد الله، الجامع المسند الصحيح المختصر، تحقيق: د. مصطفى ديب البغا، الطبعة الثالثة، دار ابن كثير ودار اليمامة، بيروت-لبنان، 1987م.
- محمد بن عبد العزيز المسند، فتاوى إسلامية، الطبعة الأولى، دار الوطن، الرياض-م ع س، 1994م.
- محمد بن عيسى الترمذي أبو عيسى، سنن الترمذي، تحقيق: بشار عواد معروف، دار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان، 1998م.
- محمد بن يزيد بن ماجه القزويني أبو عبد الله، سنن ابن ماجه، تحقيق: شعيب الأرنؤوط ومجموعة من الباحثين، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة العالمية، بيروت-لبنان، 2009م.
- محمد حسن حسن جبل، المعجم الاشتقاقي المؤصل لألفاظ القرآن الكريم، الطبعة الأولى، مكتبة الآداب، القاهرة-مصر، 2010م.
- محمد مصطفى الزحيلي، القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، الطبعة الأولى، دار الفكر، دمشق-سوريا، 2006م.

- مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري أبو الحسن، المسند الصحيح المختصر، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان.
- مصطفى أحمد الزرقا، المدخل الفقهي العام، الطبعة الأولى، دار القلم، دمشق-سوريا، 1998م .
- مصطفى المراغي، من قضايا العمل والمال في الإسلام، سلسلة البحوث الإسلامية، مجمع البحوث الإسلامية بالأزهر، القاهرة-مصر، 1970م.
- معزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة، الجزائر، 2018م.
- منصور بن يونس البهوتي، كشاف القناع عن متن الإقناع، تحقيق: هلال مصيلحي، مكتبة النصر الحديثة، الرياض-م ع س، بدون تاريخ طبع [لكن أُرخ طباعتها في 1388هـ - 1968م الدكتور التركي في كتابه «المذهب الحنبلي» 2/ 510].
- موقع الإسلام سؤال وجواب، م ع السعودية، إشراف الشيخ محمد صالح المنجد، هل تخرج المعتدة من وفاة زوجها لصلاة التراويح والعمل؟، فتوى رقم 108229، بتاريخ 2007/10/03، تم التصفح بتاريخ 2022/8/9م <https://islamqa.info>.
- الموقع الرسمي "موسوعة النابلسي"، عدّة المرأة الموظفة التي توفي عنها زوجها، قسم الفتاوى، فتوى بتاريخ 31/10/2005، تم التصفح بتاريخ 2022/8/10 على الساعة 15.30 <https://nabulsi.com>.
- الموقع الرسمي لدائرة الإفتاء، الأردن، فتوى رقم 3382، بتاريخ 2018/04/24، تم التصفح بتاريخ 2022/8/8 [www.aliftaa.jo](http://www.aliftaa.jo).
- الموقع الرسمي للدكتور خالد المصلح، خروج المرأة أثناء العدة للعمل أو النزهة، خزنة الفتاوى، تم التصفح بتاريخ 2022/8/11م على الساعة 10.00 <https://almosleh.com>.
- مولاي عبد السلام بلغيثي، العقد على المنافع وأحكامه في الفقه الإسلامي، الطبعة الأولى، دار ابن حزم، بيروت-لبنان، 2011م.
- وزارة الأوقاف بالكويت، الموسوعة الفقهية الكويتية، الطبعة الثانية، دار السلاسل، الكويت، 1404هـ.
- وهبة الزحيلي، التفسير المنير في العقيدة والشريعة والمنهج، الطبعة الثانية، دار الفكر المعاصر، دمشق-سوريا، 1418هـ.
- يوسف دلاندة، القانون المتعلق بعلاقات العمل -مدعم بأحدث مبادئ واجتهادات المحكمة العليا-، الطبعة الأولى، دار هومة، الجزائر، 2014م.