

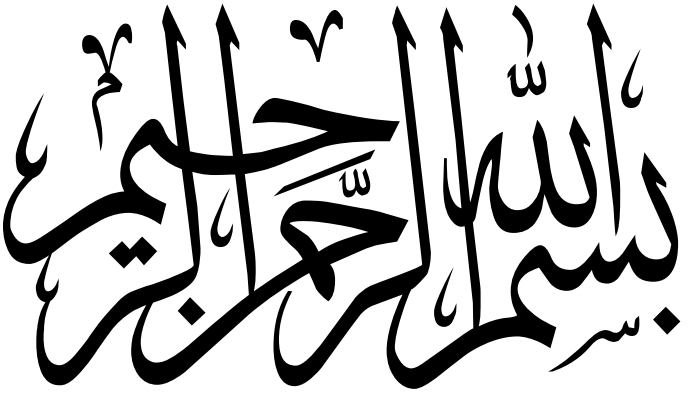
الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

مجلة الجامعة الإسلامية

للعلوم الشرعية

مجلة علمية دورية محكمة

العدد: ١٩٣ الجزء الثاني السنة: ٥٣ شوال ١٤٤١هـ


بسم الله الرحمن الرحيم

معلومات الإيداع

النسخة الورقية:

تم الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية برقم ١٤٣٩/٨٧٣٦

وتاريخ ١٤٣٩/٠٩/١٧هـ

الرقم التسلسلي الدولي للدوريات (ردمد) ١٦٥٨-٧٨٩٨

النسخة الإلكترونية:

تم الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية برقم ١٤٣٩/٨٧٣٨

وتاريخ ١٤٣٩/٠٩/١٧هـ

الرقم التسلسلي الدولي للدوريات (ردمد) ١٦٥٨-٧٩٠١

الموقع الإلكتروني للمجلة:

http://journals.iu.edu.sa/ILS/index.html

ترسل البحوث باسم رئيس تحرير المجلة إلى البريد الإلكتروني:

Es.journalils@iu.edu.sa

(الآراء الواردة في البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر الباحثين فقط، ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلة)

هيئة التحرير

أ.د. عمر بن إبراهيم سيف
(رئيس التحرير)
أستاذ علوم الحديث بالجامعة الإسلامية

أ.د. عبد العزيز بن جليدان الظفيري
(مدير التحرير)
أستاذ العقيدة بالجامعة الإسلامية

أ.د. باسم بن حمدي السيد
أستاذ القراءات بالجامعة الإسلامية

أ.د. عبدالعزيز بن صالح العبيد
أستاذ التفسير وعلوم القرآن بالجامعة الإسلامية

أ.د. عواد بن حسين الخلف
أستاذ الحديث بجامعة الشارقة بدولة الإمارات

أ.د. أحمد بن محمد الرفاعي
أستاذ الفقه بالجامعة الإسلامية

أ.د. أحمد بن باكر الباكري
أستاذ أصول الفقه بالجامعة الإسلامية

د. عمر بن مصلح الحسيني
أستاذ فقه السنة المشارك بالجامعة الإسلامية

***

سكرتير التحرير: د. **خالد بن سعد الغامدي**
قسم النشر: **عمر بن حسن العبدلي**

الهيئة الاستشارية

أ.د. سعد بن تركي الخثلان
عضو هيئة كبار العلماء (سابقًا)

سمو الأمير د. سعود بن سلمان بن محمد آل سعود
أستاذ العقيدة المشارك بجامعة الملك سعود

معالي الأستاذ الدكتور يوسف بن محمد بن سعيد
نائب وزير الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد

أ.د. عياض بن نامي السلمي
رئيس تحرير مجلة البحوث الإسلامية

أ.د. عبد الهادي بن عبد الله حميتو
أستاذ التعليم العالي في المغرب

أ.د. مساعد بن سليمان الطيار
أستاذ التفسير بجامعة الملك سعود

أ.د. غانم قدوري الحمد
الأستاذ بكلية التربية بجامعة تكريت

أ.د. مبارك بن سيف الهاجري
عميد كلية الشريعة بجامعة الكويت (سابقاً)

أ.د. زين العابدين بلا فريج
أستاذ التعليم العالي بجامعة الحسن الثاني

أ.د. فالح بن محمّد الصغير
أستاذ الحديث بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

أ.د. حمد بن عبد المحسن التويجري
أستاذ العقيدة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

قواعد النشر في المجلة(*)

- أن يكون البحث جديداً؛ لم يسبق نشره.
- أن يتّسم بالأصالة والجدّة والابتكار والإضافة للمعرفة.
- أن لا يكون مستلًّا من بحوثٍ سبق نشرها للباحث.
- أن تراعى فيه قواعد البحث العلميّ الأصيل، ومنهجيّته.
- ألا يتجاوز البحث (١٢٠٠٠) ألف كلمة، وكذلك لا يتجاوز (٧٠) صفحة.
- يلتزم الباحث بمراجعة بحثه وسلامته من الأخطاء اللغوية والطباعية.
- في حال نشر البحث ورقيا يمنح الباحث (١٠) مستلات من بحثه.
- في حال اعتماد نشر البحث تؤول حقوق نشره كافة للمجلة، ولها أن تعيد نشره ورقيّاً أو إلكترونيّاً، ويحقّ لها إدراجه في قواعد البيانات المحلّيّة والعالمية – بمقابل أو بدون مقابل – وذلك دون حاجة لإذن الباحث.
- لا يحقّ للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنّشر في المجلّة – في أي وعاء من أوعية النّشر – إلاّ بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
- نمط التوثيق المعتمد في المجلة هو نمط (شيكاغو) (Chicago).
- أن يكون البحث في ملف واحد ويكون مشتملا على:
  - صفحة العنوان مشتملة على بيانات الباحث باللغة العربية والإنجليزية.
  - مستخلص البحث باللغة العربيّة، و باللغة الإنجليزيّة.
  - مقدّمة، مع ضرورة تضمنها لبيان الدراسات السابقة والإضافة العلمية في البحث.
  - صلب البحث.
  - خاتمة تتضمّن النّتائج والتّوصيات.
  - ثبت المصادر والمراجع باللغة العربية.
  - رومنة المصادر العربية بالحروف اللاتينية في قائمة مستقلة.
  - الملاحق اللازمة (إن وجدت).
- يُرسلُ الباحث على بريد المجلة المرفقات التالية:
  البحث بصيغة **WORD** و **PDF**، نموذج التعهد، سيرة ذاتية مختصرة، خطاب طلب النشر باسم رئيس التحرير.

(*) يرجع في تفصيل هذه القواعد العامة إلى الموقع الإلكتروني للمجلة:
http://journals.iu.edu.sa/ILS/index.html

محتويات العدد

م	البحث	الصفحة
١)	أقوال العلماء في فصل الثلاث في الوتر ووصلها ودراسة الأحاديث المصرحة بالوصل د عبدالله بن غالي السهلي	٩
٢)	إعلال الدارقطنيّ حديثَ عكرمة عن ابن عباس في "نذر أبي إسرائيل" عند البخاري - دراسة حديثية د. صالح بن عبد الله بن شديد الصياح	٦٣
٣)	التداوي بالمحاية عند الصوفية دراسة عقدية د. شرف الدين حامد البدوي محمد	١٠٥
٤)	الآثار الواردة عن السلف في مناظرة القدرية بالعلم جمعاً ودراسةً د. إبراهيم بن عبدالله المعثم	١٥٩
٥)	بدعة النسيء بين المشركين وأهل الكتاب ومظاهر الكفر فيها والرد على منكريها «دراسة نقدية مقارنة» د. إسماعيل عبد المحسن قطب عبد الرحمن	٢٠٩
٦)	أوراد صوفية غزة - دراسة تحليلية د. محمد مصطفى الجدي، و أ. منذر عبد الخالق بدوان	٢٦٥
٧)	آليات مواجهة غسل الأموال وتمويل الإرهاب في أنشطة التأمين أ. د. هيثم حامد المصاروة، و د. عمار سعيد الرفاعي	٣١٧
٨)	تمويل التحكيم من طرف ثالث - رؤية شرعية وقانونية د. عبدالرحمن بن محمد الزير، ود. فارس بن محمد القرني	٣٥٥
٩)	جنس فعل المأمور به أعظم من جنس ترك المنهي عنه (دراسة أصولية) د. وليد بن علي بن محمد القليطي العمري	٣٩٩
١٠)	المسائل الأصولية المستدل عليها بحديث: (من عمل عملًا ليس عليه أمرنا فهو رد) - جمعًا ودراسة د. بدرية بنت عبد الله بن إبراهيم السويد	٤٤٩
١١)	دلالات أساليب الدعوة من خلال الكليات الخمس في تحقيق الأمن الاجتماعي د. سليم بن سالم بن عابد اللقماني	٥٠٧
١٢)	إثبات عقد العمل غير المكتوب في النظام السعودي دراسة تحليلية ومقارنة د. محمد بن عواد الأحمدي	٥٥٣

إثبات عقد العمل غير المكتوب في النظام السعودي

دراسة تحليلية ومقارنة

Proof of an Unwritten Labor Contract in Saudi law

A Comparative Analytical Study

إعداد:

د. محمد بن عواد بن سعد الأحمدي

أستاذ مشارك بقسم القانون بكلية الشريعة والقانون بجامعة حائل

البريد الإلكتروني: mohmd1@gmail.com

المستخلص

يناقش البحث الأحكام المتعلقة بإثبات عقد العمل غير المكتوب، وما ينشأ عن إثباته من حقوق والتزامات، ويقارن ذلك مع بعض القوانين المعاصرة، ويتعرض للاتجاهات الفقهية لشراح القانون، وجانب من التطبيقات القضائية الوطنية في حدود مسائل البحث، مع الوقوف على مدى موافقة الأحكام النظامية مع أحكام الفقه الإسلامي.

وتم الوصول من خلال هذا البحث إلى عدد من النتائج كان من أبرزها: أن صاحب العمل لا يحق له أن يثبت عقد العمل غير المكتوب إلا بما يقوم مقام الكتابة من إقرار ويمين حاسمة، سواء كان ذلك الإثبات ابتداءً، أو كان في مواجهة طلب من العامل، يريد صاحب العمل نفيه، ولا فرق بين أن يكون صاحب العمل تاجراً أو لا، كما توصل البحث إلى أن المنظم السعودي قد راعى ضعف المركز النظامي للعامل، فقد منحه حرية الإثبات في نطاق عقد العمل غير المكتوب فقط.

وبعد مقارنة الأحكام النظامية في البحث بأحكام الشريعة الإسلامية، اتضح عدم تعارضها مع قواعدها وأحكامها.

الكلمات الدالة: وسائل الإثبات، عقد العمل غير المكتوب، الإثبات بالكتابة.

ABSTRACT

This research discusses the rulings related to the proof of an unwritten labor contract, and the rights and obligations that arise from its establishment, and this is compared to some contemporary laws, and it is subject to the jurisprudential trends of law enforcement, and a side from the national juridical applications within the limits of the research issues, with reaching out the extent of the compliance of statutory provisions with the rulings of Islamic jurisprudence.

And through this research, a number of findings were obtained, the most prominent of which are: The employer has no right to proof an unwritten labor contract except through a decisive acknowledgment and oath which takes the place of a written document, Whether that was proof in the beginning, or against a request from the worker, which the employer wants to deny. It makes no difference whether the business owner is a merchant or not.

The research also concluded that the Saudi regulator took into consideration the weakness of the worker's regular position, granting him freedom of proof within the scope of the unwritten contract of employment only.

After comparing the legal provisions with the rulings of the Islamic law in this research, it became clear that the legal provisions do not contradict the rules and provisions of Sharia

Keywords:

means of proof, unwritten labor contract, proving by writing.

مقدمة.

الحمد الله رب العالمين، والصلاة والسلام على نبينا محمد عليه الصلاة والسلام، وبعد:

تعتبر علاقات العمل من أهم العلاقات التعاقدية في المجتمع، ومن أكثرها حيوية؛ ويعود ذلك إلى انتشارها، وتنوع تطبيقاتها، وعلاقتها بالأيدي العاملة التي تمثل مرتكزاً محورياً في النماء الاقتصادي الوطني، وعلاقتها الوثيقة بالعدالة الاجتماعية، ومدى تحققها في المجتمع.

وقد وقع اختياري على موضوع متعلق بإثبات عقود العمل، تحت عنوان:" **إثبات عقد العمل غير المكتوب، في النظام السعودي، دراسة تحليلية ومقارنة**"، يناقش ما اختص به عقد العمل غير المكتوب من أحكام تتعلق بإثبات العقد، وما ينشأ عن ذلك من حقوق والتزامات، دون الأحكام العامة التي توجبها القواعد العامة في الإثبات.

ويتعرض البحث للاتجاهات الفقهية لشراح القانون – في عدد من قوانين العمل العربية – وذلك في حدود المسائل التي يشملها نطاقه؛ بهدف الوقوف على الأحكام الأكثر تحقيقاً للعدالة، والتي تلبي الاحتياجات العملية في قطاع الأعمال. والله المسؤول أن يبارك فيما كتب، وينفع به.

أهمية موضوع البحث:

تظهر أهمية هذا الموضوع من عدة جوانب، وهي:

- يرتبط موضوع البحث بعقود العمل، ويكتسب أهميته مما لها من أهمية اقتصادية واجتماعية كبيرة.
- في عقود العمل غير المكتوبة تزداد الحاجة أكثر إلى بحث ما يتعلق بالإثبات، ووسائله النظامية، لعدم وجود عقد مكتوب يوثق الحقوق والالتزامات التي على كل طرف، فيبقى الموضوع رهين الادعاء، وحجر الزاوية في ذلك الإثبات.
- تزداد الحاجة إلى تحرير الأحكام الخاصة بإثبات عقد العمل، وما ينشأ عن إثباته من حقوق والتزامات، وفق الأنظمة السعودية، مع تخصيص محاكم نوعية متعلقة بالنزاعات العمالية، والاتجاه إلى التوسع في ذلك في سائر المناطق، كما يقضي بذلك نظام القضاء.

- لا تخلو بيئات العمل على اختلاف أنواعها من خلافات ونزاعات متعددة، يتطلب كثير منها التدخل القضائي للفصل فيها، والقضاء -كما هو معلوم-لا يحكم إلا بناء على ما يقدمه المدعي من إثباتات، فقد يحكم لصاحب حق لقدرته على إثبات حقه، ولا يحكم لغيره ليس لعدم أحقيته، ولكن لعدم تمكنه من إثبات حقه، وذلك كله بأحكام إثبات عقد العمل، لاسيما غير المكتوب منها، وما ينشأ عنها من حقوق والتزامات.
- كما تظهر أهمية الموضوع الخاصة في ظل الأنظمة السعودية، لعدم وضوح بعض الأحكام المتعلقة بموضوع البحث، والحاجة إلى بيانها، على خلاف باقي القوانين العربية، فإن أحكام الموضوع تعتبر فيها واضحة ومكتملة.

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف العلمية التالية:

١. تقرير الأحكام الموضوعية المتعلقة بإثبات عقود العمل غير المكتوبة من جهة العامل وصاحب العمل على ما تقضي به الأنظمة السعودية ذات العلاقة.
٢. مقارنة الأحكام النظامية لإثبات عقود العمل غير المكتوبة في النظام السعودي مع ما يقابلها في عدد من القوانين العربية للعمل والإثبات، بهدف تطوير الأحكام والصياغات النظامية.
٣. الوقوف على التطبيقات القضائية لهيئة تسوية الخلافات العمالية، بهدف استجلاء ما كان غامضاً من مسائل البحث.

ووقع الاختيار على قرارات هيئة تسوية الخلافات العمالية الخاضعة لوزارة العمل، بالرغم من انتقال الاختصاص القضائي في الخلافات العمالية إلى القضاء العام في المحاكم العمالية، بتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٠هـ؛ وذلك لتوفر المدونات القضائية المتعلقة بقرارات هيئة تسوية الخلافات العمالية، وعدم توفرها في الأحكام القضائية الصادرة من المحاكم العمالية؛ لحداثة التجربة.

٤. الوقوف على مدى تناسب الأحكام النظامية لمسائل البحث مع البيئة التنظيمية في المملكة.

٥. الوقوف على مدى موافقة الأحكام النظامية المتعلقة بموضوع البحث مع أحكام الفقه الإسلامي، ووجه موافقتها له.

أسئلة البحث:

يسعى البحث إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي الأهمية النظامية لكتابة عقد العمل في ظل أحكام نظام العمل السعودي؟
- ما هي وسائل الإثبات التي يجوز لصاحب العمل أن يحتج بها في مواجهة العامل في النزاعات المتعلقة بعقود العمل غير المكتوبة في ظل الأنظمة السعودية؟ وهل هي كافية في تحقيق العدالة؟
- ما هي وسائل الإثبات التي يجوز للعامل أن يحتج بها في مواجهة صاحب العمل في النزاعات المتعلقة بعقود العمل غير المكتوبة في ظل الأنظمة السعودية؟ وهل هي كافية لتحقيق العدالة؟
- هل تتوافق وسائل الإثبات التي قررها المنظم السعودي لكلٍ من صاحب العمل والعامل في العقود غير المكتوبة مع قوانين العمل والإثبات الأخرى في البلدان العربية الداخلة في حدود البحث، أو أن المنظم السعودي تفرد في ذلك عن غيره؟
- هل تتوافق وسائل الإثبات وأحكامها المقررة لصاحب العمل والعامل مع البيئة التنظيمية في المملكة أو لا؟

الدراسات السابقة:

بعد البحث والتقصي في قوائم البيانات وفهارس المكتبات من خلال محركات البحث على شبكة الإنترنت، لم أجد من بحث المسائل المتعلقة بإثبات عقد العمل غير المكتوب على سبيل الاستقلال، وغاية ما وجدته في شروحات نظام العمل السعودي وقوانين العمل العربية–في حدود ما اطلعت عليه–أن يتعرض المؤلف بشيء من الاختصار لبعض تلك المسائل، دون استيعاب لها.

وكما أنني لم أجد من اعتنى بذكر التطبيقات القضائية من خلال مبادئ وقرارات هيئة تسوية الخلافات العمالية في نطاق مسائل البحث، بالرغم من نشر عدد من مدونات المبادئ والقرارات العمالية.

حدود البحث:

يتقيد البحث بالحدود العلمية التالية:

- يتقيد البحث في حدود عقد العمل غير المكتوب، فتخرج بذلك كافة العقود الأخرى، كما يخرج عقد العمل المكتوب.
- يتقيد البحث في الأحكام الموضوعية للإثبات، فيخرج بذلك ما يتعلق بالأحكام الإجرائية للإثبات.
- يتقيد البحث بالأحكام الخاصة التي يثيرها إثبات عقد العمل غير المكتوب، فتخرج بذلك الأحكام العامة التي تقررها القواعد العامة للإثبات، فلا يتعرض لها البحث إلا على سبيل الاستطراد أو تبعاً لغيرها.
- يلتزم البحث من حيث الأصل بمناقشة أحكام مسائله في ظل النظام السعودي، ويقارنها بقوانين العمل والإثبات في مصر والأردن والسودان والكويت، وقد تقتضي الحاجة البحثية في بعض المواطن، وعلى سبيل الاستثناء، أن يتعرض لقوانين العمل أو الإثبات في بلدان أخرى، بالإضافة لما سبق، حيث قد تتفق القوانين –محل البحث– على اتجاه واحد في المسألة محل البحث، بينما تشكل قوانين أخرى اتجاهاً مختلفاً، الأمر الذي يتطلب التطرق لها.

منهج البحث:

سلكت في هذا البحث المنهج التحليلي حيث جمعت النصوص النظامية في الأنظمة ذات العلاقة، والنصوص القانونية المقابلة لها، وقمت بدراستها وتحليلها، واستخلاص أحكامها، ثم اجتهدت في التأصيل الفقهي للأحكام النظامية، من خلال إيضاح وجه موافقة الأحكام النظامية –في نطاق مسائل البحث– مع أحكام الفقه الإسلامي.

كما استخدمت المنهج المقارن، فقارنت الأحكام النظامية في النظام السعودي مع ما يقابلها في عدد من قوانين العمل وقوانين الإثبات، وفاضلت بينهما، وأشرت إلى ما أراه أكثر تحقيقاً للمصلحة العامة، وحتى لا يطول البحث فقد اقتصرت في المتن على ذكر نصوص المواد الواردة في الأنظمة السعودية فقط، بينما المواد القانونية الأخرى التي تطرق لها البحث، فإني أكتفي بذكر معناها، مع الإشارة إلى اسم القانون التي وردت فيه، ورقمها، ولا أذكر

نصها إلا إذا وجد ما يقتضي ذكرها بالنص، كأن تتضمن معنى جديداً لم يرد في المواد النظيرة في القوانين الأخرى، ونحو ذلك.

خطة البحث:

مقدمة؛ وتتضمن الإطار المنهجي للبحث.

المبحث الأول: مفهوم إثبات عقد العمل غير المكتوب، وأهميته النظامية.

وفيه مطلبان، هما:

المطلب الأول: مفهوم الإثبات، ووسائله، والقواعد المنظمة له.

المطلب الثاني: مفهوم عقد العمل، والأهمية النظامية لكتابته، وإثباته.

المبحث الثاني: إثبات صاحب العمل لعقد العمل غير المكتوب.

وفيه مطلبان، هما:

المطلب الأول: إثبات صاحب العمل لعقد العمل غير المكتوب في النظام السعودي والقانون المقارن.

المطلب الثاني: إثبات صاحب العمل لعقد العمل غير المكتوب في الفقه الإسلامي.

المبحث الثالث: إثبات العامل لعقد العمل غير المكتوب.

وفيه مطلبان، هما:

المطلب الأول: إثبات العامل لعقد العمل غير المكتوب في النظام السعودي والقانون المقارن.

المطلب الثاني: إثبات العامل لعقد العمل غير المكتوب في الفقه الإسلامي.

الخاتمة: وتتضمن أبرز النتائج والتوصيات.

قائمة بالمراجع والمصادر.

الفهارس.

المبحث الأول: مفهوم إثبات عقد العمل غير المكتوب، وأهميته النظامية.

ويتضمن مطلبين، هما:

المطلب الأول: مفهوم الإثبات، ووسائله، والقواعد المنظمة له.

ويتضمن فرعين، هما:

الفرع الأول: مفهوم الإثبات في اللغة والاصطلاح.

أولاً: معنى الإثبات في اللغة:

الإثبات من مادة ثبت، ويأتي بمعان عديدة، منها شدة الضبط والحفظ، فيقال: رجل ثبت؛ أي حافظٌ وثقةٌ، ومنها: التحقق والتأكد، فيقال: أثبت الحق؛ أي أكده، وثبت الأمر؛ أي تحقق وتأكد، ومنها إقامة الحجة، فيقال أثبت حجته، أي أقامها وأوضحها [(١)].

ثانياً: معنى الإثبات في الاصطلاح:

يستخدم مصطلح "الإثبات" بالمعنى العام، فيقصد به إقامة الحجة مطلقاً، سواء كان ذلك أمام القاضي أم أمام غيره، وسواء كان قبل التنازع أم بعده، دون أن يتقيد بوسائل محددة، وإجراءات معينة [(٢)].

كما يستخدم "الإثبات" للدلالة على معنى أخص مما سبق، ويطلق عليه حينئذٍ مصطلح "الإثبات القضائي". ويعرف الفقه الإسلامي "الإثبات القضائي" بعدة تعريفات، من أجمعها أنه: "إقامة الحجة أمام القضاء بالطرق التي حددتها الشريعة، على حق أو واقعة تترتب عليها آثار شرعية" [(٣)].

ويعرفه شراح القانون المقارن بتعريفات، من أشهرها أنه: "إقامة الدليل أمام القضاء،

---

(١) انظر: محمد بن مكرم بن منظور، "لسان العرب ". (ط٣، بيروت: دار صادر، ١٤١٤هـ)، ج: ٢، ص: ١٩-٢٠؛ أحمد بن محمد بن علي الفيومي، "المصباح المنير في غريب الشرح الكبير". (ب.ط، بيروت: المكتبة العلمية، ب.ت)، ج:١، ص:٨٠.

(٢) انظر: محمد بن مصطفى الزحيلي، "وسائل الإثبات في الشريعة الإسلامية في المعاملات المدنية والأحوال الشخصية".(الطبعة الشرعية، دمشق: مكتبة دار البيان، ١٤٢٨هـ)، ج: ١، ص: ٢٢.

(٣) انظر: الزحيلي، وسائل الإثبات، ج: ١، ص: ٢٣.

بالطرق التي حددها القانون، على وجود واقعة قانونية ترتبت آثارها" [١].

وفي نطاق النظام السعودي، يعرفه شراح النظام بأنه:" إقامة الدليل أمام القضاء على تصرف أو واقعة بما يعد منتجاً في الدعوى، وفق إجراءات المرافعات الشرعية، وفي ضوء أحكام الشريعة الإسلامية" [٢].

ويظهر من تعريف الإثبات القضائي في الاصطلاح القانوني أن محل الإثبات هو مصدر الحق أو السبب المنشئ للأثر القانوني المدعى به، ويتمثل في الواقعة القانونية، سواء كانت تصرفاً قانونياً أو واقعة مادية، فإذا ثبتت هذه الواقعة، ثبت نتيجة عن ذلك الحق أو الأثر القانوني المدعى به[٣].وهذا المعنى دقيق ووجيه.

والملاحظ أن تعريف الفقه الإسلامي والفقه القانوني متقارب جداً، والفارق الرئيسي هو في تعيين المرجع في تحديد طرق الإثبات، وأحكامها الموضوعية والإجرائية، هل هو الفقه الإسلامي والنظام السعودي أو أنه القانون؟

والمقصود من مصطلح "الإثبات" في هذا البحث المعنى الخاص، والذي يُطلق عليه "الإثبات القضائي".

ثالثاً: وسائل الإثبات:

المقصود بوسائل الإثبات القضائي "الوسائل التي يلجأ إليها الخصوم لإقناع القاضي بصحة الوقائع التي يدعونها"[٤].

وهذه الوسائل هي: الكتابة، والشهادة، واليمين، والإقرار، والمعاينة، والخبرة،

(١) انظر: عبد الرزاق السنهوري، "الوسيط في شرح القانون المدني الجديد". (طبعة جديدة، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩م)، ج:٢، ص: ١٣-١٤.

(٢) انظر: محمود علي عبدالسلام وافي، "طرق الإثبات وقضاء التنفيذ في النظام السعودي".(ط١، الرياض: دار جوهرة العلوم،١٤٤٠هـ/٢٠١٨م)، ص:١٥.

(٣) انظر: سمير تناغو، "أحكام الالتزام والإثبات". (ط١، الاسكندرية، مكتبة الوفاء القانونية، ٢٠٠٩م)، ص: ٤٥-٤٩؛ السنهوري، الوسيط، ج:٢، ص: ١٥.

(٤)ا نظر: محمد حسن قاسم، محمد سيد الفقي، "أساسيات القانون". (ب . ط، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٣م)، ص:٢٣٤.

والقرائن[١]. ولكل منها أحكام وشروط وضوابط، مدونة في مظانها.

الفرع الثاني: القواعد المنظمة للإثبات.

تنقسم الأحكام المتعلقة بالإثبات إلى قسمين، هما:

١. الأحكام الموضوعية، وتشمل كل ما يتعلق بمحل الإثبات، من حيث تحديده، وبيان شروط الواقعة محل الإثبات، وتعيين طرق الإثبات، وتقدير القيمة القانونية لكل منها. وهذه الأحكام هي الأكثر، وتدخل ضمن موضوعات القانون المدني، ويعتني بها شراحه.

٢. الأحكام الشكلية أو الإجرائية، وتشمل الإجراءات اللازمة للاحتجاج بكل طريق من طرق الإثبات، وتدخل هذه الأحكام ضمن موضوعات قانون المرافعات، ويعتني بها شراحه[٢].

وفي المملكة العربية السعودية، في عقد المنظم السعودي في نظام المرافعات الشرعية[٣] باب مستقل، وهو الباب التاسع، بعنوان" إجراءات الإثبات"، ويتكون من (٥٧) مادة، تبدأ من المادة (١٠١)، وتنتهي بالمادة (١٥٨). وينظم هذا الباب الأحكام الإجرائية للإثبات، وجانباً من أحكامه الموضوعية.

وعليه، فإن نظام المرافعات الشرعية هو المرجع في النظام السعودي في الأحكام الإجرائية للإثبات، وكذلك الحال في بعض الأحكام الموضوعية، باعتبار النظام يمثل اختيار ولي الأمر في مسائل الخلاف، وتقريره فيما يتطلب اجتهاداً على أساس السياسة الشرعية، وما لم يتطرق له النظام من الأحكام الموضوعية، فيرجع فيها إلى أحكام الفقه الإسلامي، باعتبارها تمثل الشريعة العامة في المملكة.

(١) قاسم، محمد سيد الفقي ، أساسيات القانون، ص:٢٣٤.

(٢) انظر: السنهوري، الوسيط، ج:٢، ص: ٩٠؛ تناغو، أحكام الالتزام والإثبات، ص: ٩-١١؛ وافي، طرق الإثبات وقضاء التنفيذ في النظام السعودي، ص:٩.

(٣) صدر نظام المرافعات الشرعية السعودي بالمرسوم الملكي رقم م/١، وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ.

المطلب الثاني: مفهوم عقد العمل، والأهمية النظامية لكتابته، وإثباته.

ويتضمن ثلاثة فروع، هي:

الفرع الأول: مفهوم عقد العمل.

عرف المنظم السعودي عقد العمل في المادة (٥٠) من نظام العمل [١]، بأنه:" عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر"، كما عرفه قانون العمل المصري[٢] في المادة(٣١)، بتعريف مشابه، وخلا قانون العمل الكويتي[٣] من تعريف لعقد العمل.

وعرفه قانون العمل الأردني[٤]في المادة(٢) بطريقة تضمنت تفصيلاً أكثر؛ حيث نصت المادة على أنه:" اتفاق شفهي أو كتابي، صريح أو ضمني، يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة، ولعمل معين أو غير معين"، وقريباً من ذلك ما جاء في قانون العمل السوداني[٥] في المادة(٤)، إلا أنه استثنى عقود التلمذة، فلم يعتبرها من عقود العمل، ولم ينص على شمول عقد العمل لما كان محدد المدة أو غير محدد، أو كان على عمل معين أو غير معين.

والذي أراه أن التعريف العلمي يفضل أن يقتصر على الحقائق الرئيسية في المعرَف، والتي تبين ماهيته، ولا يحسن أن يُغْرِق في تفاصيل الأحكام، فالتفاصيل تُبين أحكامُها عند الحاجة من خلال مواد مستقلة، مع مراعاة عدم الحاجة إلى تأكيد العمومات أو الإطلاقات الواردة في ألفاظ التعريف، حيث إن الأصل بقاء اللفظ العام على عمومه، والمطلق على إطلاقه، طالما لا يوجد ما يخصصه أو يقيده، فعلى سبيل المثال، فلفظ "اتفاق" يشمل من حيث الأصل الاتفاق الشفوي والكتابي، والصريح والضمني، وليس هناك حاجة فنية إلى

(١) صدر نظام العمل السعودي بالمرسوم الملكي رقم(م/٥١)، وتاريخ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.

(٢) صدر قانون العمل المصري برقم(١٢)، في ٢٠٠٣م.

(٣) صدر قانون العمل الكويتي برقم(٦)، في ٢٠١٠/٢/١٠م.

(٤) صدر قانون العمل الأردني برقم(٨)، في١٩٩٦/٤/١٥م.

(٥) صدر قانون العمل السوداني برقم(١٩)، في ١٩٩٦/٦/٢٢م.

النص على هذه الحالات في التعريف.

كما يشكل على تعريف قانون العمل الأردني تصحيحه للعقد في الحالة التي يكون فيها العمل المطلوب من العامل غير محدد، أو غير معين، مع عدم اشتراطه كونه قابلاً للتعيين، وهذا يعد مخالفاً للقواعد العامة للعقود، التي تشترط أن يكون محل الالتزام معيناً أو قابلاً للتعيين.

لذلك، فأرى أن تعريف عقد العمل كما جاء في نظام العمل السعودي وقانون العمل المصري هو الأولى.

الفرع الثاني: الأهمية النظامية لكتابة عقد العمل.

تختلف قوانين العمل في تقرير مدى أهمية كتابة عقد العمل، ويبرز في ذلك اتجاهان، هما:

الاتجاه الأول: يشترط تحرير عقد العمل في وثيقة مكتوبة، ويأخذ به كثيرٌ من قوانين العمل العربية، ومنها:

قانون العمل المصري في المادة (٣٢)، وقانون العمل السوداني في المادة (١/٢٨) [(١)]، وقانون العمل الأردني في المادة(١٥/أ-١)، وقانون العمل الكويتي في المادة (٢٨)، واتفاقية العمل العربية [(٢)] في المادة (٢٠) منها.

وقد أخذ بذلك المنظم السعودي، فنص في المادة (٥١) من نظام العمل على إيجاب كتابة العقد، حيث جاء فيها: "يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة. ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب...".

ومنطوق المادة جاء صريحاً في إيجاب كتابة عقد العمل، ولكن هل هذه الكتابة تعتبر شرطاً لانعقاد العقد أم لإثباته أم لنفاذه؟ وما المستند في الترجيح بين هذه الاحتمالات.

والجواب على ذلك: أن منطوق المادة أعلاه نفى صراحة أن تكون الكتابة شرطاً لانعقاد عقد العمل، حيث جاء فيها أن العقد يعد قائماً ولو لم يكتب، مما يدل صراحة أن العقد غير المكتوب يعتبر في نظر المنظم السعودي عقداً صحيحاً ومنتجاً لآثاره.

بقي احتمال أن تكون الكتابة شرطاً لإثبات العقد أو لنفاذه، وبالرجوع إلى نص المادة

(١) يقيد قانون العمل السوداني إيجاب الكتابة بالعقود التي تتجاوز مدتها ثلاثة أشهر.

(٢) صدرت اتفاقية العمل العربية من منظمة العمل العربية برقم (٦)، في ١٩٧٦م.

أعلاه نجد أنه قد خلا من أي قرينة تدل على أن اشتراط الكتابة كان لنفاذ العقد، فلم يبق إلا أن تكون مشروطة لإثبات العقد، ومستند ذلك:

- أن عرف الصياغة القانونية–كما يظهر بالاستقراء– يقتضي عند اشتراط الكتابة لعقد من العقود أن تكون إما شرطاً لانعقاده، أو شرطاً لإثباته، أو لنفاذه، وتكييف هذا الشرط على أنه شرطٌ للانعقاد أو للنفاذ يحتاج قرينة تدل عليه، أما إن خلا السياق من قرينة، فإن الأصل أن اشتراط الكتابة يكون لإثبات العقد.
- دل السياق العام للمادة(٥١) من النظام أن إيجاب الكتابة كان متعلقاً بإثبات العقد، حيث إنها نصت بعد إيجاب كتابة عقد العمل على أن للعامل وحده إثبات العقد في حالة عدم كتابته بجميع طرق الإثبات، مما يفهم معه أن اشتراط الكتابة وإيجابها في صدر المادة كان متعلقاً بإثبات العقد، وكان عاماً في كافة الأحوال، ولكلا الطرفين في العقد، لذلك اقتضى الأمر أن يتدخل المنظم لاستثناء إثبات العقد غير المكتوب بالنسبة للعامل من عموم الحكم الموجب للإثبات بالكتابة لكلا الطرفين، وأبقى صاحب العمل، سواء كان العقد مكتوباً أو غير مكتوب، على ما يقتضيه العموم من إيجاب الإثبات بالكتابة.

ويلاحظ أن صياغة المادة (٥١) من النظام –وما يقابلها في قوانين العمل الأخرى – لو كانت أكثر وضوحاً، ونصت –بشكل أو بآخر–على أن تعلق إيجاب الكتابة بإثبات العقد، وأنها شرط له، وليست لأي غرض آخر من الأغراض التنظيمية لإيجاب الكتابة في نطاق العقود، لما بقي مكان لهذه المناقشة، ولا نقطع الاحتمال الموجب لها، فصياغة الجملة الأولى في المادة أعلاه جاءت من حيث الأصل لتقرر وجوب كتابة العقد، فإذا لم يكتب العقد كان صاحب العمل مسؤولاً مسؤولية جنائية، ولم تتضمن صياغة هذه الجملة اشتراط الكتابة للإثبات، مما يستدعي–كما قلت آنفاً– أن تُضَمَّن المادة عبارة تفيد هذا المعنى.

ولا شك أنه كلما كانت الصياغة القانونية أكثر وضوحاً، وأدل على مراد المنظم، كان ذلك أكثر دلالة على إتقان وجودة الصياغة.

ويأتي اشتراط الكتابة لإثبات العقد محققاً لمصلحة العامل أكثر مما لو كان اشتراطها لانعقاده، إذ قد يتفق صاحب العمل مع العامل شفوياً، ويأبى أن يحرر بذلك عقداً، لئلا

يكون دليلاً عليه، فإذا طالبه العامل بحقوقه أنكرها، فإذا قرر النظام بطلان العلاقة بينهما لعدم كتابتها، كان في هذا شيء من الإجحاف بمصلحة العامل، والأصلح له الحكم بصحة العقد، ولو لم يكتب، ومنحه حرية الإثبات لحقوقه.

والأصل أن كل التزام يجب أن يحدد المسؤول عنه، الذي يتحمل وحده كافة التبعات والآثار القانونية الناشئة عن الإخلال به، إلا أن المادة (٥١) من النظام اكتفت بإيجاب الكتابة، ولم تصرح بالمسؤول عن القيام بها، مما قد يترتب عليه تدافع المسؤولية بين العامل وصاحب العمل، أو الادعاء بأن كليهما مسؤول عن عدم الكتابة، مع الاختلاف الظاهر بين المركز القانوني لكل منهما.

والذي تقتضيه طبيعة المركز القانوني لكلٍ من صاحب العمل والعامل أن يكون المسؤول عن الالتزام بكتابة العقد هو صاحب العمل، باعتباره هو الطرف الأقوى في العلاقة، ويستطيع إجبار العامل على توقيع العقد، بخلاف العامل، فلا يمكنه ذلك، بل إن مصلحته تقتضي إبرام العقد مع صاحب العمل بأي طريقة كانت، ويشهد لذلك ما يلي:

- المادة (١٨) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، حيث جاء فيها:"...وعلى صاحب العمل الالتزام بتحرير عقد عمل مع العامل، بحيث يتضمن عقد العمل البنود الإلزامية المنصوص عليها في النموذج الموحد كحد أدنى....."، وهذا نص صريح في المسألة.
- القرار الوزاري الصادر من وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٥٦٣٠٩) في١٤٤٠/٨/١٨هـ، والقاضي باعتماد إطلاق برنامج توثيق عقود العمل الكترونياً وفق خطة زمنية، موضحة في القرار، وأناطت هذه المسؤولية بصاحب العمل، ورتبت على إخلاله به جواز انتقال العمال التابعين له إلى صاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل الحالي.
- القرار الوزاري الصادر من وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٧٨٧٤٣) في ١٤٤٠/٩/٢٧هـ، والقاضي باعتماد جدول المخالفات والعقوبات المقابلة لها، حيث تضمن النص في الفقرة (٢٤) على أن قيام صاحب العمل بتشغيل عامل من دون عقد عملٍ مكتوبٍ أو موثق يعتبر مخالفة نظامية، يتحمل تبعاتها –كما يفهم من القرار–صاحب العمل.

وقد جاءت صياغة المادة (٣٢) من قانون العمل المصري أكثر وضوحاً، حيث حددت المسؤول عن كتابة العقد، فجعلتها التزاماً في ذمة صاحب العمل، حيث نصت المادة على أن: "يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابةً باللغة العربية....."، وكذلك المادة (٢٨) من قانون العمل السوداني.

وكضمانة للتقيد بالأحكام القانونية لعقد العمل والتي منها وجوب كتابة عقد العمل، جرت العادة أن تعقد قوانين العمل باباً عن العقوبات، ويتضمن نصوصاً عامة للعقوبات المرتبة على مخالفة أحكام قوانين العمل، وينطبق ذلك على الإخلال بكتابة عقد العمل، باعتباره التزاماً قانونياً، كما جاء في قانون العمل الأردني في المادة (٧٧)، وقانون العمل الكويتي في المادة (١٤١)، وقانون العمل السوداني في المادة (٢/١٢٦).

وبعض قوانين العمل تضيف نصاً خاصاً بالعقوبة المترتبة على الإخلال بكتابة عقد العمل في القانون نفسه؛ كما جاء في قانون العمل المصري في المادة (٢٤٦) منه، حيث جاء فيها: "يعاقب صاحب العمل- أو من يمثله عن المنشأة- الذي يخالف حكم المادة (٣٢) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً، ولا تتجاوز مائة جنيه".

أما المنظم السعودي، فقد قرر قاعدة عامة في المادة (٢٢٩) من نظام العمل تقضي بأنه: " مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يُعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام، أو لائحته، أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:

أ – غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال.

ب- إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً.

ج – إغلاق المنشأة نهائياً.".

ولم يكتف المنظم بذلك، فقرر قاعدة خاصة –في القرار الوزاري أعلاه–تقتضي أن صاحب العمل يتحمل العقوبة على تشغيل أي عامل دون عقد عمل مكتوب أو موثق، تقدر بـ (١٠٠٠) عن كل عامل.

وما انتهجه المنظم السعودي يتميز بمنح الوزير المختص سلطة تقديرية مرنة في تحديد مقدار العقوبة، بما لا يتجاوز الحد الأعلى الذي جاء في المادة (٢٢٩) من نظام العمل،

بحيث يمكن زيادة العقوبة أو خفضها حسب مقتضيات الواقع، وبطريقة أسهل، فتعديل القرار الوزاري، أسهل وأسرع من التعديل في قانون أو نظام العمل.

الاتجاه الثاني: لا يشترط تحرير عقد العمل في وثيقة مكتوبة، وجاء ذلك في عدد قليل من قوانين العمل، ومنها: قانون العمل الجزائري[١] في المادة(٨)، وقانون العمل اللبناني[٢] في المادة(١٢).

وهذا الاتجاه أرى أنه محل نقد، حيث إن في عدم اشتراط كتابة عقد العمل مخاطرة بحقوق العامل، وإثارة للنزاعات.

وقد منح المنظم السعودي في المادة (٥١) من نظام العمل طرفي عقد العمل-لاسيما العامل- الحق في المطالبة بكتابة العقد، سواء كان ذلك الطلب لاستدراك ما فات في عقد قديم قائم، أو كان ذلك عند تحرير عقد جديد، فقد نصت على أنه: "....ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت...."، وينبني على ذلك أن للعامل –وهو الطرف الضعيف في العلاقة-أن يلجأ إلى القضاء المختص لإلزام صاحب العمل بكتابة عقد يوثق العلاقة التي تربطه معه.

الغاية التنظيمية من إيجاب كتابة عقد العمل.

يهدف المنظم السعودي –وغيره من المقننين-من إيجاب تحرير عقد العمل عدداً من الغايات، فكتابة العقد توفر حماية فعالة للعامل، ومركزه القانوني وواقع علاقات العمل يستدعيان ذلك.

كما تشكل الكتابة ضمانة نظامية لاطلاع العامل على مضمون العقد [٣]، بحيث يبرم العقد وهو على بينة من أمره، وتسلم إرادته من العيوب التي قد تشوبها أثناء إبرام العقد.

---

(١) صدر قانون العمل الجزائري برقم (٩٠-١١) في٢١/٤/١٩٩٠م.

(٢) صدر قانون العمل اللبناني في ٢٣/٩/١٩٤٦م، وجرت عليه مجموعة من التعديلات، كان أخرها بالقانون رقم٢٠٧ في٢٦/٥/٢٠٠٠م.

(٣) انظر: محمد جمال الدين زكي، "عقد العمل في القانون المصري". (ط٢، القاهرة: مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٤٠٢هـ/١٩٨٢م)، ص: ٧١٤.

علاوة على أن كتابة العقد تحد من النزاعات المستقبلية حول تفسير العقد أو تنفيذه[١]، وتيسر للعامل إثبات حقوقه، وتسهل على الأجهزة الرقابية القيام بدورها والتأكد من مدى شرعية بنود العقد، ومدى توافقها مع أنظمة البلاد.

الفرع الثالث: الأهمية النظامية لإثبات عقد العمل.

تتعلق غالب النزاعات بين صاحب العمل والعامل بالحقوق والالتزامات الناشئة عن العلاقة التعاقدية التي تربط بينهما، والتي يعتبر مصدرها القانوني هو العقد، ويحتاج المدعي بها أن يثبت أولاً مصدر هذه الحقوق والالتزامات، والمتمثل في عقد العمل، فإذا أثبت إبرام العقد صحيحاً نافذاً لازماً، كان له الحق في الانتقال إلى إثبات ما له من حق أو ما على خصمه من التزام لصالحه، والمطالبة به، ومن هنا تكمن الأهمية النظامية لإثبات عقد العمل، فهو البوابة التي لا يستطيع المدعي الوصول إلى ما يريد إلا من خلالها.

وقد جاء في أحد المبادئ القضائية الصادر عن هيئة تسوية الخلافات العمالية ما يؤكد الأهمية النظامية لإثبات عقد العمل، حيث نص القرار على أن:" المطالبة بالحقوق التي تنشأ عن العلاقة العمالية يجب أن تستند إلى ثبوت تلك العلاقة من خلال العقد"[٢].

(١) انظر: نزار عبد الرحمن الكيالي، "الوسيط شرح نظام العمل السعودي". (ط١، جدة: الدار السعودية للنشر، ١٣٩٣هـ/١٩٧٣م)، ص: ١٧٩.

(٢) انظر: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام١٤٣١هـ، الصادرة عن الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بوزارة العمل السعودية، ج: ١، ص: ٦٦٩.

المبحث الثاني: إثبات صاحب العمل لعقد العمل غير المكتوب.

ويتضمن مطلبين:

المطلب الأول: إثبات صاحب العمل لعقد العمل غير المكتوب في النظام السعودي والقانون المقارن.

ويتضمن أربعة فروع، هي:

الفرع الأول: الاتجاهات القانونية في تحديد وسائل الإثبات.

لا تخلو أي علاقة تعاقدية في الغالب من اختلافات ونزاعات بين طرفيها، فإذا وقع ذلك، فزع كل طرف إلى وثيقة العقد التي بينهما؛ ليثبت من خلالها ما له من حق، وما على خصمه من التزام، ولكل منهما أن يثبت حقوقه في مواجهة الطرف الثاني بكل طرق الإثبات متقيداً بشروطها ونطاقها وقوتها عند التعارض، حسب القواعد العامة التي تنص عليه قوانين الإثبات.

فإن وقع النزاع بين صاحب العمل والعامل، وكان العقد الذي يجمع بينهما عقداً غير مكتوب، وأراد صاحب العمل أن يثبت العقد وما ينشأ عنه من حقوق أو التزامات، فهل يحق له الإثبات حسب ما تقضي به القواعد العامة في قوانين الإثبات، أم يَثْبُتُ له في ذلك استثناءٌ، تقتضيه طبيعة العلاقة العمالية، وتقصيره في تحريره العقد؟؟

للإجابة على ذلك في نطاق قوانين العمل العربية ونظام العمل السعودي، نجد أمامنا اتجاهين رئيسين، هما:

الاتجاه الأول: تجيز بعض قوانين العمل-وهي قليلة- لصاحب العمل الإثبات بكل الطرق، بغض النظر عن قيمة النزاع، كما جاء في قانون العمل الإماراتي [(١)] في المادة (٣٥)، وقانون العمل الجزائري في المادة(١٠)، وقانون العمل اللبناني في المادة(١٢)، ومجلة الشغل التونسية[(٢)] في الفقرة الأخيرة من الفصل السادس.

ويتضمن هذا الاتجاه خروجاً عن القواعد العامة في الإثبات، فهو من جهة، يقتضي جواز الإثبات بالشهادة ولو كانت قيمة النزاع فوق الحد المقدر أو كان التصرف غير محدد

(١) صدر قانون العمل الإماراتي برقم (٨) في ١٩٨٠/٤/٢٠م.

(٢) صدرت مجلة الشغل التونسية برقم (٢٧) في ١٩٦٦/٤/٣٠م.

القيمة [1]، بينما لا تجيز القواعد العامة الإثباتَ بالشهادة في هذه الحالة.

كما أن ذلك يقتضي جواز الإثبات بالكتابة بغض النظر عن قيمة النزاع، بينما تقتضي القواعد العامة إيجاب الإثبات بالكتابة إذا تجاوزت قيمة النزاع مقداراً معيناً أو كان التصرف غير محدد القيمة [2].

وأرى أن هذا الاتجاه محل انتقاد، حيث إنه لا يسهم في إلزام صاحب العمل بكتابة عقد العمل، بالرغم من أهميتها، بل يشجعه على عدم الكتابة، إذ إن عدم كتابة العقد تمنح صاحب العمل مزية خاصة، يجيز له حرية الإثبات، والخروج عما تقضي به القواعد العامة.

الاتجاه الثاني: لا يجيز لصاحب العمل إثبات العلاقة التي تربطه بالعامل إلا من خلال العقد المكتوب، ولا يقوم أي محرر آخر مقام العقد المكتوب، كدليل إثبات مستقل، وهذا الاتجاه هو الغالب، وأخذت به كثيرٌ من قوانين العمل العربية، ومنها: قانون العمل المصري (٣٢)، والأردني (١٥/أ–١)، والكويتي (٢٨)، والسوداني (٤/٢٨).

ويتفق هذا الاتجاه مع ما تقضي به اتفاقية العمل العربية، رقم (٦)، في المادة (٢٠) منها.

وقد سار المنظم السعودي في الاتجاه نفسه، فجاءت المادة (٥١) من نظام العمل لتنص على أنه:" يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة. ويعد العقد قائما ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات...".

وهذه المادة دلت من طريقين على أن صاحب العمل ليس له أن يثبت العلاقة التعاقدية مع العامل –في حالة كون العقد غير مكتوب– إلا من خلال الكتابة.

أما الطريق الأول، فإن الجملة الأولى التي تقرر وجوب كتابة العقد، تفهم حسب عرف الصياغة القانونية، وحسب دلالة السياق العام للمادة على أن الكتابة شرط للإثبات،

(١) انظر: عبد الرسول عبد الرضا، "الوجيز في قانون العمل الكويتي". (ب. ط، الكويت: مطبوعات جامعة الكويت، ب. ت)، ص: ١٥٤، أحمد حسن البرعي، "الوسيط في القانون الاجتماعي". (ب. ط، القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٣م)، ج:٢، ص: ٤٥٨–٤٥٩.

(٢) انظر: البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج:٢، ص: ٤٥٩.

كما سبق إيضاحه[١]، وعموم هذه الدلالة يقتضي أن يشمل ذلك حالة كون العقد مكتوباً أو غير مكتوب، ويشمل صاحب العمل والعامل، ولا يُخرج عن عمومها إلا بنص خاص يقتضي ذلك.

أما الطريق الثاني، فيظهر من مفهوم المخالفة لعجز المادة التي جاء فيها: "ويعد العقد قائما ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات .."، حيث يقتضي هذا المفهوم أنه لا يحق لصاحب العمل أن يثبت وجود العقد غير المكتوب، وما ينشأ عنه من حقوق والتزامات بكل طرق الإثبات، أسوة بالعامل، فعبارة: "يجوز للعامل وحده"، تقصر حرية الإثبات على العامل فقط، ونفي جواز إثبات العقد بكل طرق الإثبات –بالنسبة لصاحب العمل– يقتضي جواز الإثبات ببعض هذه الطرق دون بعض، وهنا يثور إشكالٌ حول تحديد هذه الطرق التي يحق لصاحب العمل الاحتجاج بها لإثبات العقد غير المكتوب.

وللإجابة على ذلك، يمكن القول: إن دلالة المادة (٥١) من النظام تقتضي أن الكتابة هي الأصل في إثبات العلاقة التعاقدية التي تربط صاحب العمل بالعامل، حتى في حالة عدم كتابة العقد، وذلك بناء على مقتضى عموم الدلالة، ولعدم وجود نص خاص يستثني هذه المسألة من العموم.

الفرع الثاني: الحالات المستثناة من قاعدة الإثبات بالكتابة.

عند تقرير الحكم القاضي بأن الكتابة شرط لإثبات صاحب العمل للعقد غير المكتوب، يثور تساؤل مفاده: هل هذا الحكم على إطلاقه؟ بحيث لا يجوز لصاحب العمل الإثبات إلا من خلال العقد المكتوب فقط؟ أم أنه ترد على ذلك استثناءات تجيز له إثبات العلاقة التعاقدية بغير العقد المكتوب؟

بالرجوع إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، نجد أنها لم تتضمن أي حكم يتعلق بذلك. والمنهجية العلمية في مثل هذه الحالات تقتضي أن نرجع إلى الأصل التاريخي لهذه المادة.

(١) سبق أن أوضح الباحث أن كتابة العقد تتعلق بإثباته.

وحيث إن هذه المسألة معاصرة، وأصل تنظيمها يرجع –من حيث الأساس– إلى القانون المعاصر، فإنه يحسن الرجوع أولاً إلى قانون العمل المصري، باعتبار عراقة القانون المصري، وتأثيره على باقي القوانين العربية، ولا يمنع ذلك من الرجوع ثانياً لبعض قوانين العمل الأخرى، لاستجلاء الغموض، والكشف عن كيفية تنظيم هذه المسألة من ناحية قانونية، والوقوف على الحكم في موطنه وبيئته التي استمد منها المنظم السعودي.

وبالرجوع إلى قانون العمل المصري، نجد أن المادة التي تقابل المادة (٥١) من نظام العمل السعودي هي المادة (٣٢) من قانون العمل المصري، والتي لا تختلف عنها في الصياغة، وتنص على أنه: " يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ..... وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات..."[(١)].

وتفهم هذه المادة – في الفقه القانوني المصري – على ضوء أحكام قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية، ويقتضي ذلك الأحكام التالية:

أولاً: يقوم الإثبات بالإقرار وباليمين الحاسمة مقام الإثبات بالكتابة[(٢)]، وأساس ذلك –فيما يبدو لي– القياس، فكما جاز لصاحب العمل الإثبات في مواجهة خصمه بدليل كتابي؛ لأنه موقع منه، فيكون حجة عليه، فإنه يجوز لصاحب العمل قياساً على ذلك أن يثبت العقد المدعى به بإقرار من الخصم أو بنكوله عن حلف اليمين، فكلاهما إثبات باختيار الخصم المدعى عليه، فيكون لهما من القوة ما يجعلهما في مقام الإثبات بالكتابة، بل قد يكون أولى وأقوى في بعض الحالات، وإقرار العامل بالحق المدعى به هو في حقيقته تنازل

(١) ويقابلها المادة (٢٨) من قانون العمل الكويتي؛ وقانون العمل السوداني في المادة (٤/٢٨)؛ وقانون العمل الأردني(١٥/أ-١).

(٢) انظر: سعد عبد السلام حبيب، "شرح عقد العمل في القانون الموحد". (ب. ط، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية، ١٩٥٩م)، ص:٢٩٩، هامش (٣)، عبدالفتاح عبدالباقي، "قانون العمل الكويتي، دراسة نقدية". (ب.ط، الكويت: مطبوعات جامعة الكويت، ب. ت) ص: ٩١، محمد حسين منصور؛ "قانون العمل في مصر ولبنان". ب.ت (ب.ط، بيروت، دار النهضة العربية،)، ص:٢٩٦، زكي، عقد العمل في القانون المصري، ص: ٧١٤.

ضمنيٌ منه عن حقه في التمسك بإثبات ذلك الحق في مواجهته من خلال الكتابة، والنكول عن اليمين في حكم الإقرار، وفي ذلك يقول ابن رشد المالكي:"والنكول كالإقرار."[١].

ثانياً: يستثنى من اشتراط إثبات عقد العمل بالكتابة بالنسبة لصاحب العمل الحالات التالية:

١. إذا وجد مبدأ الثبوت بالكتابة، والمقصود منه أنه إذا وجدت كتابة صادرة من العامل، أياً كان شكلها، وأياً كان الغرض منها، ولم تكن مستوفية للشروط القانونية اللازمة لها كدليل كتابي كامل، وكان من شأنها أن تجعل وجود العقد المدعى به قريب الاحتمال، فإنه يجوز عندئذٍ لصاحب العمل تعزيز الدليل الكتابي الناقص بشهادة الشهود أو بالقرائن أو بهما معاً.

٢. إذا وجد مانع مادي أو أدبي يحول دون كتابة العقد من قبل صاحب العمل.

٣. إذا جرت العادة في التعامل على عدم كتابة عقد العمل.

وأساس ذلك في هذه الحالات هو النزول عند حكم الضرورة[٢]، واستناداً إلى المادتين (٦٢، ٦٣) من قانون الإثبات المصري[٣]، والمادة(٤١) من قانون الإثبات الكويتي[٤]، والمادة (٣٩) من قانون الإثبات السوداني[٥]، وما يقابلها في قوانين الإثبات في باقي الدول العربية.

أما قانون البينات الأردني[٦]، فقد توسع في هذه الحالات، فأقر في المادة (٣٠) الحالات المذكورة آنفاً، وأضاف إليها حالات أخرى[٧].

---

(١) انظر: محمد بن أحمد بن رشد القرطبي، "المقدمات الممهدات". محمد حجي، (ط١، بيروت: دار الغرب الإسلامي،١٤٠٨هـ)، ج: ٣، ص: ٣١٩.

(٢) انظر: السنهوري، الوسيط، ج:٢، ص: ٤١٢، وما بعدها.

(٣) صدر قانون الإثبات المصري برقم (٢٥) في١٩٦٨/٥/٣٠م.

(٤) صدر قانون الإثبات الكويتي برقم (٣٩) في١٩٨٠/٦/٢٥م.

(٥) صدر قانون الإثبات السوداني برقم (٣١) في ١٩٩٤/٦/٢٥م.

(٦) صدر قانون البينات الأردني برقم (٣٠) في ١٩٥٢/٤/٢١هـ.

(٧) الحالات التي أضافتها المادة (٣٠) من نظام البينات الأردني لما سبق، هي:

أولاً: إذا طعن في العقد بأنه ممنوع بالقانون أو مخالف للنظام العام أو الآداب.

=

وعليه، فإنه يتضح في ظل القوانين السابقة أن القاعدة التي تقضي بأن صاحب العمل ليس له أن يثبت العقد إلا بكتابته، قاعدة غير مطلقة، بل يرد عليها أحوال واستثناءات.

فإذا انتقلنا في هذه المسألة إلى النظام السعودي، فيلاحظ التالي:

- ليس هناك نص نظامي يقتضي إنزال الإقرار واليمين الحاسمة منزلة الكتابة، إلا أن القياس يقتضي ذلك، حيث إنه لا يوجد –في وجهة نظري– ما يمنع من إعماله قضائياً.
- لم أجد في الأنظمة السعودية ما ينظم موضوعياً مسألة وجوب الإثبات بالكتابة، وما يستثنى منها، بالرغم من أن الحاجة قائمة لذلك، فإلزام صاحب العمل وغيره –ممن يجب عليهم إثبات بالكتابة –بأن يثبتوا العقود من خلال الكتابة في كل الأحوال، دون مراعاة للظروف والأحوال، قد يخل بمقصد العدالة في بعض الأحيان، ويبالغ في التضييق على من وجب عليه الإثبات بالكتابة.

ولا يقتصر وجوب الإثبات بالكتابة من جهة صاحب العمل على إثبات عقد العمل، بل يشمل كذلك إثبات الحقوق الناشئة عن العقد، كما جاء في المادة (٥١) من نظام العمل السعودي، وما يقابلها من قوانين العمل الأخرى.

ونخلص مما سبق، أن صاحب العمل في النظام السعودي يحق له إثبات علاقته التعاقدية وحقوقه –في حالة عدم كتابة عقد العمل– من خلال إقرار العامل، أو بتوجيه اليمين الحاسمة للعامل، ونكوله عنها.

ولا فرق بين أن يكون صاحب العمل تاجراً أم لا، فليس له أن يثبت علاقته التعاقدية بالعامل إلا بالعقد المكتوب، أو ما يقوم مقامه، حيث إن قواعد الإثبات في الأعمال التجارية المختلطة تحدد بناء على صفة المدعى عليه، فإن كان تاجراً استفاد المدعي من قواعد

=

ثانياً: لبيان الظروف التي أحاطت بتنظيم السند على أن يتم تحديدها.

ثالثاً: لتحديد العلاقة بين السند موضوع الدعوى وسند أخر.

رابعاً: في حال الادعاء بأن السند أخذ عن طريق الغش أو الاحتيال أو الإكراه على أن يتم تحديد أي من هذه الوقائع بصورة واضحة.

الإثبات التجارية القائمة على حرية الإثبات، وإن كان مدنياً، التزم المدعي بقواعد الإثبات المدنية[١]، وطالما أن العامل ليس بتاجر، فلا يستفيد صاحب العمل، والحالة هذه، من مبدأ حرية الإثبات في المسائل التجارية، ولا يغير الحال الصفة التجارية لصاحب العمل.

وينتقد الباحث اتجاه بعض شراح نظام العمل السعودي[٢] الذين شرحوا قاعدة وجوب إثبات صاحب العمل للعقد من خلال الكتابة، بناء على ما ورد من استثناءات في قانون الإثبات المصري، ومن وافقه، بالرغم من كون النظام والقضاء السعودي لم ينص عليها، ولم يأخذ بها.

الفرع الثالث: عموم قاعدة الإثبات بالكتابة، ومدى لزومها، والغاية التنظيمية منها.

أولاً: عموم قاعدة الإثبات بالكتابة.

يشمل الحكم القاضي بوجوب إثبات العلاقة التعاقدية بالكتابة من جهة صاحب العمل-كما يرى بعض الشراح- ما إذا أراد صاحب العمل ابتداء إثبات هذه العلاقة، أو أراد أن ينفي ما ادعاه العامل ويثبت عدم صحته، ففي كلتا الحالتين يجب على صاحب العمل أن يثبت علاقته مع العامل من خلال العقد المكتوب[٣].

ويرى بعض الشراح -في رأي منتقد من وجهة نظري- أن قاعدة وجوب الإثبات بالكتابة لا تشمل حالة الدفع، فيصح لصاحب العمل أن ينفي ما أثبته العامل بنفس الطريق الذي أثبت بها، استناداً إلى المادة (٦٩) من قانون الإثبات المصري والتي تمنح المدعى عليه حق الدفع ونفي الواقعة بنفس الطريق الذي استخدمه المدعي في إثباتها[٤].

(١) انظر: نايف بن سلطان الشريف، ورفيقه، "القانون التجاري". (ط٤، جدة: دار حافظ للنشر والتوزيع، ١٤٣٢هـ)، ص:٦٧.

(٢) انظر: الكيالي، الوسيط، ص:١٧٨.

(٣) انظر: منير فريد الدكمي، "الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي". (ب. ط، السادس من أكتوبر، دار السادس من أكتوبر للتوزيع والنشر، ١٤٢٧هـ/٢٠٠٦م)، ج:١، ص: ١٤٢.

(٤) انظر: منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، ص:٢٩٧؛ خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، "الوسيط في شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية". (الجيزة: مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، ١٤٣٦هـ/٢٠١٥م)، ط١، ص:٢١٥.

والذي أراه راجحاً الرأي الأول، وذلك لعموم مفهوم المخالفة في المادة (٥١) من نظام العمل السعودي، دون أن تفرق المادة بين حالة الابتداء أو حالة الدفع، كما أن في قصر وجوب الإثبات بالكتابة على حالة البدء دون الدفع إفراغٌ للحكم من بعض مضمونه، دون موجبٍ يقتضي ذلك.

ثانياً: لزوم قاعدة الإثبات بالكتابة.

يختلف شراح القانون في مدى لزوم قاعدة الإثبات بالكتابة –من جهة صاحب العمل– وعلاقتها بالنظام العام، فيرى البعض أن هذه القاعدة من النظام العام، فلا يجوز للعامل التنازل عن حقه في التمسك بها، واستدلوا على ذلك بأن عدم تحرير عقد العمل يُكوِّن جريمة يعاقب عليها القانون، بموجب المواد التي تقتضي فرض عقوبة على كل من يخالف حكماً من أحكامه(١).

ويرى آخرون، أن للعامل التنازل صراحة أو ضمناً عن التمسك بعدم جواز إثبات صاحب العمل للعقد بغير الكتابة؛ لعدم وجود ما يمنع من أن يسقط العامل حقه بعد نشوئه، ويقتصر ما يعد مخالفة على التنازل عن الحق قبل نشوئه(٢).

والذي يترجح لي في ظل نظام العمل السعودي هو أن هذه القاعدة من النظام العام، فلا يصح للعامل التنازل عن حقه في التمسك بها أثناء سريان العقد، أما بعد انتهاء العقد فلا مانع من ذلك، طالما صدر التنازل عن إرادة حرة وسليمة من العيوب، وذلك استناداً إلى المادة (٨) من النظام، والتي تمنع أي إبراء أو تنازل عن أي حق نشأ للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان العقد، وقد جاء فيها:" 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"، ولم تفرق بين التنازل عن الحق بعد نشوئه أم قبله، إذ إن علة المنع من التنازل موجودة حتى بعد نشوء الحق، طالما أن العقد لم ينقضِ بعد.

(١) انظر: حبيب، شرح عقد العمل في القانون الموحد، ص:٣٠٦؛ منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، ص:٢٩٦.

(٢) انظر: حبيب، شرح عقد العمل في القانون الموحد، ص:٣٠٦؛ منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، ص:٢٩٦.

ثالثاً: الغاية التنظيمية من قاعدة الإثبات بالكتابة.

الحكمة من التشديد على صاحب العمل في إثبات العقد غير المكتوب –حسب الاتجاه الثاني–هي أن المنظم السعودي–ومثله باقي المقننين– يقصد إلزام صاحب العمل بكتابة عقد العمل عند إبرامه مع العامل، وعدم الاكتفاء بالاتفاقات الشفوية، لما يوفره تحرير العقد في وثيقة مكتوبة من آثار إيجابية على العامل، وعلى الصالح العام، لاسيما وأن كتابته تعود في الغالب إلى إرادة صاحب العمل، فهو الطرف الأقوى في العلاقة، وعدم كتابة العقد يعتبر خطأ منسوباً لصاحب العمل، وإخلالاً منه بالتزام من التزاماته، ولا يسوغ له الاستفادة منه لصالحه، ويتحمل وحده الآثار الناشئة عن ذلك.(١)

الفرع الرابع: تقدير موقف المنظم السعودي من إثبات صاحب العمل لعقد العمل غير المكتوب.

يظهر للباحث بعد مناقشة وسائل الإثبات المتاحة نظاماً لصاحب العمل في نطاق العقد غير المكتوب، وتقرير وجوب الإثبات بالكتابة –وبما يقوم مقامها– أن موقف المنظم السعودي في هذه المسألة فيه شيء من التضييق على صاحب العمل قد يتجاوز الحاجة القائمة في كثيرٍ من الأحيان؛ لعدم وجود تنظيم للاستثناءات الواردة على هذا الحكم، كما هو الحال في القانون المقارن، فقد يخلو عقد العمل من توقيع العامل أو بصمته، وقد ينكر صحة توقيعه أو بصمته، فيقتضي المقام تعزيز الدليل الكتابي الناقص بالبينة أو القرائن، إلا أن النظام السعودي ليس فيه ما يسمح بإعمال مبدأ الثبوت بالكتابة، في الحالات التي يجب فيها الإثبات بالكتابة، وكذلك الحال لو وجد مانع مادي أو أدبي حال دون كتابة صاحب العمل للعقد، وقد يجتهد صاحب العمل في كتابة العقد، ولكن يفقده لسبب أجنبي لا يد له فيه، فكيف يتحمل صاحب العمل المسؤولية وحده!!

والسبب في هذه المشكلة من وجهة نظري هو أن القاعدة التي تنص على أن صاحب

(١) انظر: حبيب، شرح عقد العمل في القانون الموحد، ص:٣٠٢–٣٠٣؛ عبد الله بن مرعي بن محفوظ، "حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي". (ب.ط، جدة: مكتب عبدالله بن محفوظ،١٤١٧هـ)، ص:١٥٨، الكيالي، الوسيط، ص:١٧٩، موسى، الوسيط، ص:٢١٤، الدكمي، الوجيز، ج:١، ص: ١٤٢.

العمل لا يحق له إثبات عقد العمل إلا بكتابته، التي تضمنتها المادة (٥١) من نظام العمل السعودي، قائمةٌ في أحكامها في ظل القانون المقارن على أحكام القوانين المنظمة للإثبات، ولا تفهم بمفردها أو بمعزل عنها، والمنظم السعودي اجتزأ هذه القاعدة دون الأحكام المكملة لها، ولم تُضمن هذه الأحكام في اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، ولا في إجراءات الإثبات في نظام المرافعات الشرعية.

المطلب الثاني: إثبات صاحب العمل لعقد العمل غير المكتوب في الفقه الإسلامي.

ويتضمن فرعين، هما:

الفرع الأول: حكم كتابة عقد العمل.

لم يشترط الفقه الإسلامي الكتابة في العقود، لا لنشأتها ولا لإثباتها، ويعتبر الفقهاء الكتابة وسيلة منتجة للتعبير عن التراضي، وتنزل منزلة اللفظ، فينعقد العقد بالتعبير عن الإيجاب والقبول كتابة(١).

وقد يترتب على إبرام العقد دينٌ، وهنا يختلف الفقهاء في مدى وجوب كتابة العقد بعد إبرامه في هذه الحالة، فيرى البعض وجوبها؛ لقوله تعالى: ﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا تَدَايَنتُم بِدَيْنٍ إِلَىٰٓ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَٱكْتُبُوهُ ﴾(٢)، ولئلا يقع من العاقد نسيان أو جحود(٣)، "فإن لم يكتبه فقد خالف أمر الله الوارد في الآية، وضيع حقه بتفريطه في التوثيق لماله، ولا وجه لمطالبته عند إنكار مدينه للدين"(٤).

---

(١) انظر: صالح الغليقة، "صيغ العقود في الفقه الإسلامي". (ط١، الرياض: كنوز اشبيليا، ١٤٢٧هـ)، ص:٢١٠-٢٣٤، فقد ناقش المسائل المتعلقة بالتعبير عن التراضي من خلال الكتابة.

(٢) سورة البقرة آية (٢٨٢).

(٣) انظر: محمد بن أحمد القرطبي، "الجامع لأحكام القرآن". تحقيق أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، (ط٢، القاهرة: دار الكتب المصرية، ١٣٨٤هـ)، ج: ٣، ص: ٣٨٣، أحمد علي الجصاص، "أحكام القرآن". تحقيق محمد القمحاوي، (ب.ط، بيروت: دار إحياء التراث العربي، ١٤٠٥هـ)، ج: ٢، ص: ٢٠٥.

(٤) عوض أبوبكر، "نظام الإثبات في الفقه الإسلامي". مجلة الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، ب. ت، عدد٦٣، ص:١١٠.

ويرى الجمهور أن الأمر بالكتابة في الآية للاستحباب[١]، وهو الصحيح؛ حيث إنه لم تنقل إلينا كتابة الصحابة والتابعين وسلف الأمة لعقودهم مع حاجتهم لها، ولم ينقل اعتراضهم على من ترك الكتابة، فلو كانت الكتابة واجبةً لنُقل ذلك نقلاً مستفيضاً، ولتواتر إنكارهم على تاركها، فدل عدم النقل وعدم إظهار النكير على أن الكتابة ليست واجبة، إنما ورد الأمر في هذه الآية للندب والاحتياط حتى لا يقع جحود أو نسيان[٢].

وعلى كلا القولين فالأمر بالكتابة للتوثيق، وليس ركناً في العقد، أو شرطاً له؛ لأن الكتابة المقصودة هنا إنما تكون بعد نشأة العقد.

ويبقى مع هذا كله أن نشأة العقد في الفقه الإسلامي قائمة –من حيث الأصل–على مبدأ الرضائية، فيكفي التراضي لنشأة العقد، ونفاذ آثاره[٣].

إلا أنه يحق لولي الأمر من باب السياسة الشرعية أن يوجب كتابة بعض العقود دون بعض؛ تحقيقاً للمصلحة العامة؛ لتغير أحوال الناس، وكثرة النزاعات فيما بينهم، وأكل بعضهم لأموال غيرهم بالباطل، ولأهمية بعض العقود دون بعض، ولا مانع–عندئذ– من أن تكون الكتابة شرطاً للإثبات، فغاية ما في ذلك أنه –أولاً–إيجاب لما لم يكن واجباً لمصلحة عامة، وهذا سائغ لولي الأمر[٤]، إذ ليس فيه مخالفة لدليل جزئي، ويحقق مقاصد الشريعة في حفظ الأموال، وتقتضيه المصلحة العامة، ثم إنه –ثانياً– اشتراطٌ لشيء ليكون شرطاً بناء

(١) انظر: القرطبي، الجامع لأحكام القرآن. ج: ٣، ص: ٣٨٣، الجصاص، أحكام القرآن، ج: ٢، ص: ٢٠٦، إسماعيل بن عمر بن كثير، "تفسير القران العظيم". تحقيق سامي بن محمد السلامة، (ط١، الرياض: دار طيبة للنشر والتوزيع، ١٤١٨هـ)، ج:١، ص:٧٢٣.

(٢) انظر: الجصاص، أحكام القرآن، ج: ٢، ص: ٢٠٦؛ أبوبكر، نظام الإثبات في الفقه الإسلامي، ص:١١١.

(٣) انظر: مصطفى أحمد الزرقا، "المدخل الفقهي العام١". (ط٣، دمشق: دار القلم، ١٤٣٣هـ)، ج: ١، ص: ٥٣٨ –٥٣٩.

(٤) انظر: نسيبة مصطفى البغا، "السياسة الشرعية، وأثرها في الحكم الشرعي التكليفي". (ط١، دمشق: دارالنوادر،١٤٣٣هـ)، ص:٤٩٧–٥١٤، حيث ناقش أثر السياسة الشرعية على المباح، وتغييره إلى الواجب.

على مقتضيات المصلحة العامة، وأثر السياسة الشرعية يشمل الأحكام التكليفية والوضعية. مع أنه يمكن تأسيس فكرة اشتراط الكتابة لإثبات العقود على رأي من أوجب كتابة الديون في الآية الآنفة الذكر.

وعليه، فلا يخرج ما قضى به المنظم السعودي من وجوب كتابة عقد العمل، واشتراط ذلك لإثبات العقد، لا يخرج ذلك عن أحكام الفقه الإسلامي.

الفرع الثاني: حكم تحديد وسائل إثبات معينة لصاحب العمل، والتنظيم الإجرائي لها.

أولاً: حكم تحديد وسائل إثبات معينة لصاحب العمل.

الأصل في الفقه الإسلامي أن لكل متعاقد، في سبيل إثبات حقوقه، وتفنيد الدعاوى التي ترفع في مواجهته، حق الاختيار والمفاضلة بين وسائل الإثبات الشرعية كما يشاء؛ بشرط الالتزام بأحكامها، دون أن تُحدد له وسيلة بعينها لا يسوغ له الإثبات بغيرها.

ومع هذا، فيمكن أن يستند الحكم النظامي الذي يقضي باقتصار صاحب العمل على الإثبات بالكتابة إلى أحكام السياسة الشرعية؛ حيث إن لولي الأمر من باب السياسة الشرعية تقييد الحقوق الخاصة، بما يحقق المصلحة ويدرأ المفسدة[1]، وتعيين بعض وسائل الإثبات إنما هو تقييد لحق من حقوق صاحب العمل، فمن حق صاحب العمل –من حيث الأصل– أن يثبت عقد العمل الشفوي وحقوقه الناشئة عنه بكل وسائل الإثبات، إلا أن ولي الأمر قيد هذا الحق، دون أن يصادره بالكلية، وقصره على بعض وسائل الإثبات دون بعض، وذلك في حالة إخلال صاحب العمل بالالتزام بكتابة العقد، والغاية التي يتوخاها ولي الأمر من هذا التقييد –في هذه الحالة– هو حفظ حقوق العامل والذي يمثل الطرف الضعيف في علاقة العمل، ولاشك أن تحرير العقد في وثيقة مكتوبة يسهم في حفظ الحقوق عموماً، ولاسيما حق العامل، ويسهل عليه إثباته، وهذه غايات شرعية، والوسيلة التي انتهجها المنظم في تعيين بعض وسائل الإثبات دون بعض لاشك أنها تدفع صاحب العمل لكتابة العقد،

(١) لمزيد من التقرير والتفصيل في موضوع حق ولي الأمر في تقييد الحق في الفقه الإسلامي يراجع: فتحي ابن عبدالقادر الدريني، "الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده". (ط٢بيروت: مؤسسة الرسالة، ١٣٩٧هـ).

كما أنه ليس فيما قرره المنظم في هذا الحكم مخالفة لدليل جزئي، بل غاية ما فيه–كما سلف– أنه تقييد حق من حقوق صاحب العمل تحقيقاً للمصلحة ودرأ للمفسدة.

كما يمكن أن يكيف قصر صاحب العمل على الإثبات بطرق معينة فقط بأنه من باب العقوبة التعزيرية التي يقررها ولي الأمر على صاحب العمل؛ نتيجة لتقصيره في تنفيذ ما أوجبه عليه ولي الأمر من كتابة العقد، والعقوبة قد تكون تقييداً لحق أو حرية للشخص المعاقب، والمفرط أولى بالخسارة.

وعليه، فيظهر لي أن الحكم النظامي القاضي بوجوب الإثبات بالكتابة من جهة صاحب العمل، لا يخرج عن أحكام الفقه الإسلامي.

ثانياً: حكم التنظيم الإجرائي لقاعدة الإثبات بالكتابة.

يمكن تأسيس التنظيم الإجرائي الذي جاء به القانون المقارن لقاعدة الإثبات بالكتابة –في حدود ما ذكر في البحث– على أحكام السياسة الشرعية، من خلال بابي المصالح المرسلة، والعرف، فهو يسهم في تحقيق مقصد العدالة، وليس فيه ما يخالف دليلاً جزئياً من أدلة الشريعة الإسلامية.

المبحث الثالث: إثبات العامل لعقد العمل غير المكتوب.

ويتضمن مطلبين، هما:

المطلب الأول: إثبات العامل لعقد العمل غير المكتوب في النظام السعودي والقانون المقارن.

ويتضمن فرعين، هما:

الفرع الأول: تحديد وسائل الإثبات.

بينما اختلفت قوانين العمل العربية في تحديد وسائل إثبات عقد العمل غير المكتوب بالنسبة لصاحب العمل، نجد أنها تتفق—في الجملة- على تحديد وسائل إثبات العقد غير المكتوب بالنسبة للعامل، فتقرر أن من حق العامل-على عكس صاحب العمل- أن يثبت عقد العمل غير المكتوب، وما ينشأ عنه من حقوق والتزامات بكل طرق الإثبات، بما في ذلك البينة والقرائن، بغض النظر عن قيمة العقد، ولا يلزم أن يكون الإثبات من خلال الكتابة فقط، وما يقوم مقامها، ولا فرق في ذلك بين أن يكون صاحب العمل تاجراً أو لا؛ لأن العامل قد منحه القانون حق الإثبات بكل وسائل الإثبات، بغض النظر عن مدى توفر الصفة التجارية في صاحب العمل[1].

وقد نص على هذه القاعدة قانون العمل المصري في المادة (٣٢)، وقانون العمل الأردني في المادة (١٥/أ-١)، وقانون العمل الكويتي في المادة(٢٨)، وقانون العمل السوداني في المادة(٢٨/٤)[2].

ويتفق هذا الحكم مع ما تقضي به اتفاقية العمل العربية، رقم (٦)، والصادرة في ١٩٧٦م، في المادة (٢٠).

---

(١) انظر: حبيب، شرح عقد العمل في القانون الموحد، ص٣٠٠، ٣٠٢؛ منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، ص:٢٩٧؛ الكيالي، الوسيط، ص:١٧٨؛ موسى، الوسيط، ص:٢١٥؛ الدكمي، الوجيز، ص:١٤١؛ عبد الرضا، الوجيز، ص:١٥٥، حسين عبداللطيف حمدان، "قانون العمل، دراسة مقارنة". (ط١، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩م)، ص:٣٦٦.

(٢) ويتفق مع ذلك قوانين أخرى؛ كقانون العمل الجزائري في المادة(١٠)، وقانون العمل اللبناني في المادة(١٢).

وقد أخذ المنظم السعودي بنفس الحكم، فجاءت المادة (٥١) من نظام العمل لتنص على أنه:"..ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات...".

وتطبيقاً لما تقضي به هذه المادة من حرية الإثبات من جهة العامل للعقد غير المكتوب، فقد قضت هيئة تسوية الخلافات العمالية في أحد مبادئها بأن علاقة العمل من الوقائع المادية التي يجوز(للعامل) إثباتها بطرق الإثبات كافة، ومنها شهادة الشهود، والمكاتبات الصادرة من الجهة التي كان يعمل فيها العامل بشرط أن تكون دالة على عمل الأخير بها[١].

ومن أمثلة هذه المكاتبات الدالة على علاقة العمل ما يلي:

- بطاقة العمل الخاصة بالعامل، بشرط أن تكون مختومة بختم المحل، أو موقعة من صاحب العمل.
- خطاب إحالة العامل للطبيب.
- أوامر التكليفات في العمل.
- خطاب الإخطار بشأن إصابة العمل للعامل[٢].

كما أن للعامل أن يطلب أي ورقة منتجة في الدعوى مما يكون تحت يد صاحب العمل، كملف خدمته، أو سجل الأجور، أو سجل قيد العمال، ونحو ذلك[٣]، للاستفادة منها في إثبات العلاقة التعاقدية التي تربطه بصاحب العمل، وما ينشأ عنها من حقوق.

ومما يمكن للعامل أن يستند إليه في إثبات نشوء العلاقة التعاقدية: التحويلات البنكية الشهرية على الحساب الشخصي للعامل، بشرط أن تكون لعدة أشهر متوالية.

وتقرير هذه القاعدة في إثبات العقد غير المكتوب من جهة العامل يعد –على مستوى

(١) انظر: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام١٤٣١هـ، الصادرة عن الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بوزارة العمل السعودية، ج: ١، ص: ٦٦٥.

(٢) انظر: حبيب، شرح عقد العمل في القانون الموحد، ص:٣٠١-٣٠٢؛ عبد الرضا، الوجيز، ص: ١٥٤، ابن محفوظ، حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي، ص:١٥٨؛ منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، ص:٢٩٧.

(٣) انظر: حبيب، شرح عقد العمل في القانون الموحد، ص:٣٠١.

القانون المقارن– خروجاً عن القواعد العامة للإثبات، التي تقضي بأن الإثبات بالشهادة يتقيد بقيمة النزاع، فما كان أقل من النصاب المحدد جاز إثباته بالشهادة، وما زاد عنه أو لم يكن محدداً لم يجز إثباته إلا بالكتابة[١]. بينما تعد هذه القاعدة في ظل التنظيم السعودي:

- متوافقة مع القواعد المنظمة للإثبات، حيث لم يوجب نظام المرافعات الشرعية الإثبات بالكتابة في أي حالة من الحالات، بل هو جائزٌ في سائر الحقوق. كما أن النظام لم يقيد الإثبات بالشهادة بقيمة معينة في النزاع، أو في حالات محددة.
- استثناء من عموم القاعدة التي قررها نظام العمل في المادة(٥١) من وجوب إثبات عقد العمل من خلال العقد المكتوب.

وفي مقابل هذا التوسيع على العامل في الإثبات، فإنه يجب على المحكمة –كضمانة لتحقيق العدالة– أن تتحقق مما يدعيه العامل من خلال الاستجواب، أو التحقيق، أو ندب خبير، أو غير ذلك[٢]، فليس كل ما يقدمه العامل من مستندات ترتقي لتكون دليلاً قاطعاً على إثبات علاقة العمل، وفي هذا قضت هيئة تسوية الخلافات العمالية في قرارها النهائي رقم(٤٣١/٢/١٦١ في ١٤٣١/٢/٢٩هـ) أن ما قدمه العامل من أدلة لإثبات علاقة العمل، والمشتملة على صور وأوراق ومستندات، ومنها خطابات تعريف حررت من أجل استقدام زوجته للملكة، لا ترتقي إلى الدليل القاطع الذي يثبت علاقة عمله مع صاحب العمل[٣]؛ حيث إن خطاب التعريف المشار له لا يعدو أن يكون إجراء إدارياً لاستقدام زوجة العامل، يتطلب موافقة الكفيل، بصفته كفيلاً وليس بصفته صاحب عمل.

كما قررت الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية في قرارها رقم (١٥٩٨في ١٤٢٤/١١/٤هـ)أن خطاب العرض المقدم من صاحب العمل للعامل عن بدل السكن لا يكفي دليلاً لإثبات علاقة العمل بالنسبة للعامل[٤]، فغاية ما يدل عليه خطاب العرض

(١) انظر: عبد الرضا، الوجيز، ص:١٥٥؛ البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج:٢، ص: ٤٥٩.

(٢) انظر: منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، ص:٢٩٧.

(٣) انظر: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام١٤٣١هـ، ج: ١، ص: ٦٦٥.

(٤) انظر: نماذج من القرارات الصادرة من اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية التابعة لوزارة العمل في المملكة لعام١٤٢٤هـ، ص:١١١.

الرغبة المبدئية من صاحب العمل للتفاوض مع العامل، والتعاقد معه لشغل وظيفة معينة، وليس في هذا ما يدل على إنشاء العلاقة التعاقدية بين الطرفين، إذ نشأتها تتطلب التراضي من الطرفين، وخطاب العرض لا يتضمن ذلك.

فإذا توفي العامل، انتقل لورثته –بناء على القواعد العامة في الخلافة[١]– حق مورثهم في الإثبات بكل طرق الإثبات[٢]، بالرغم من أن المادة(٥١) من نظام العمل وما يقابلها في القوانين الأخرى تنص على أن "للعامل وحده"[٣]، ولكن يظهر من السياق أن لفظة "وحده" جاءت لإخراج صاحب العمل من حكم المادة، وليس لإخراج الخلف العام للعامل من حكمها.

الفرع الثاني: شرط قاعدة حرية الإثبات، والغاية التنظيمية منها.

أولاً: شرط قاعدة حرية الإثبات.

يشترط لإعمال قاعدة حرية الإثبات بالنسبة للعامل، كما يرى بعض شراح نظام العمل السعودي، ألا يكون عقد العمل مكتوباً[٤]، أما إذا وجد العقد المكتوب، فإن الأصل إعمال عموم القاعدة التي تشترط إثبات عقد العمل بالكتابة فقط، ذلك أن الذي أوجب الخروج عن حكمها في مسألة العقد غير المكتوب هو: وجود نص خاص يقتضي مخالفتها،

(١) انظر: السنهوري، الوسيط، ج:١، ص: ٥٩٧-٦٠٢؛ وانظر الإشارة إلى انتقال دعوى التعويض إلى الخلف العام، تطبيقاً لهذا المبدأ عند: محمد بن جبر الألفي، معالم النظرية العامة للالتزام، وفقاً للنظام المدني الموحد ومجلة الأحكام الشرعية، (ط١، الرياض: وقفية التحبير، ١٤٣٩هـ/٢٠١٨م)، ج:١، ص: ١٧٢.

(٢) يشير نظام المرافعات الشرعية في المادة(٨٨) إلى أن وفاة أحد الخصوم في الدعوى يؤدي إلى انقطاع الخصومة بقوة القانون، ويذكر شراح النظام أن الحكمة من ذلك هو تمكين ورثة الخصم المتوفى من العلم بوجود الخصومة حتى يستطيعوا الدفاع عن مصالحهم، إذ إنه ينتقل لهم الحق في الاستمرار في إجراءات الدعوى، والدفاع عن سلفهم. راجع: طلعت دويدار، "الوسيط في شرح نظام المرافعات الشرعية ولائحته التنفيذية". (ط١،جدة: دار حافظ للنشر والتوزيع، ١٤٢٨هـ)، ص:٥٤٦.

(٣) انظر: موسى، الوسيط، ص: ٢١٥.

(٤) انظر: الدكمي، الوجيز، ص:١٤١؛ عبد الرضا، الوجيز، ص:١٥٤.

فقد نص المنظم في المادة (٥١) من نظام العمل على جواز إثبات العقد غير المكتوب بالنسبة للعامل بكل طرق الإثبات، والقاعدة في ذلك أن النص العام يبقى حجة على عمومه، ولا يستثنى منه إلا إذا وجد نص خاص يقتضي ذلك، ويكون الاستثناء في حدود دلالة النص الخاص فقط[١].

وعليه، فلا يقبل من العامل إذا كان العقد مكتوباً أن يثبت العلاقة التعاقدية وما نشأ عنها من حقوق والتزامات بالشهادة أو بالقرائن.

ثانياً: الغاية التنظيمية من تقرير حرية الإثبات للعامل.

يأتي تقرير قوانين العمل لحرية الإثبات للعامل في العقود غير المكتوبة مراعياً لطبيعة المركز القانوني للعامل، وما يغلب عليه من ضعف، وسعياً للمحافظة على حقوق العامل، ومراعاة لمصلحته[٢]، بحيث تتوفر له الحماية القانونية اللازمة، ويسهل عليه إثبات حقوقه، وحتى لا يُستغل، فيقع ضحية لطمع صاحب العمل، فقد يرى نفسه مرغماً على الموافقة على العمل دون عقد مكتوب، مكتفياً بالاتفاق الشفوي الذي جرى مع صاحب العمل.

المطلب الثاني: إثبات العامل لعقد العمل غير المكتوب في الفقه الإسلامي.

يتفق ما قرره المنظم السعودي من حرية الإثبات للعامل في مواجهة صاحب العمل مع ما يقرره الفقه الإسلامي من عدم إلزام صاحب الحق بالإثبات من خلال دليل معين من أدلة أو طرق الإثبات، بل له أن يختار من أدلة الإثبات الشرعية ما يراه مثبتاً لحقه، بل إن بعض الفقهاء –كابن القيم– توسعوا في أدلة الإثبات، فأجازوا الاستدلال بكل ما يثبت الحق، يقول ابن القيم:" فالبينة اسم لكل ما يبين من الحق ويظهره، ومن خصها بالشاهدين، أو

(١) انظر: عبد الله بن محمد بن قدامة، "روضة الناظر وجنة المناظر". راجعه سيف الدين الكاتب، (ط١، بيروت: دار الكتاب العربي، ١٤٠١هـ/١٩٨١م)، ص:٢٠٨-٢٠٩؛ سليمان بن عبد القوي الطوفي، "شرح مختصر الروضة". تحقيق عبد الله التركي، (ط٢، الرياض: وزارة الشئون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد في المملكة، ١٤١٩هـ/١٩٩٨م)، ج:٢، ص:٥٢٤.

(٢) انظر: السيد عيد نايل، "الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في السعودية". (ط٢، الرياض: مكتبة الرشد، ١٤٣٥هـ)، ج:١، ص:٣٤.

الأربعة، أو الشاهد، لم يوف مسماها حقه "[١]، وفي موضع آخر يقول: "فإذا ظهرت أمارات الحق، وقامت أدلة العقل، وأسفر صبحه بأي طريق كان، فثم شرع الله ودينه ورضاه وأمره. والله تعالى لم يحصر طرق العدل، وأدلته، وأمارته، في نوع واحد، وأبطل غيره. فأي طريق استخرج بها الحق، وعرف بها العدل، وجب الحكم بموجبها ومقتضاها. والطرق أسباب ووسائل لا تراد لذواتها، وإنما المراد غاياتها التي هي المقاصد"[٢].

(١) محمد بن أبي بكر بن قيم الجوزية، "الطرق الحكمية". عناية أحمد الزعبي، (ط١، بيروت: شركة الأرقم بن أبي الأرقم، ١٤١٩هـ/١٩٩٩هـ)، ص:٣٧.

(٢) محمد بن أبي بكر بن قيم الجوزية، "أعلام الموقعين عن رب العالمين". تحقيق محمد عبد السلام إبراهيم، (ط١، بيروت: دار الكتب العلمية، ١٤١١هـ)، ج:٤، ص: ٢٨٤.

الخاتمة.

وفي الختام، أحمد الله تعالى ذا الفضل والإنعام على ما ييسر لي في هذا البحث، وأسأله أن يجعله من العمل النافع الذي يسهم في تطوير البناء التنظيمي في المملكة العربية السعودية.

وأود أن أشير في هذا المقام إلى أبرز النتائج والتوصيات التي توصل لها الباحث.

النتائج:

توصل الباحث إلى عدد من النتائج، كان أهمها ما يلي:

١. يجب على صاحب العمل كتابة عقد العمل، وتعتبر الكتابة شرط إثبات، وليست شرط انعقاد، ولا نفاذ.
٢. لا يحق لصاحب العمل أن يثبت عقد العمل غير المكتوب إلا بما يقوم مقام الكتابة من إقرار ويمين حاسمة.
٣. اشتراط الإثبات بالكتابة أو ما يقوم مقامها من جهة صاحب العمل يشمل ما إذا أراد صاحب العمل ابتداءً إثبات العلاقة التعاقدية، أو أراد أن ينفي ما ادعاه العامل، ويثبت عدم صحته.
٤. لا فرق بين أن يكون صاحب العمل تاجراً أم لا، فليس له أن يثبت علاقته التعاقدية بالعامل إلا بالعقد المكتوب، أو ما يقوم مقامه، حيث إن قواعد الإثبات في الأعمال التجارية المختلطة تُحدد بناء على صفة المدعى عليه.
٥. إيجاب الإثبات بالكتابة بالنسبة لصاحب العمل، وما يقوم مقامها، يتضمن –في نطاق النظام السعودي– شيئاً من التضييق على صاحب العمل لا يتفق مع ما يقره القانون المقارن، وقد لا يلبي احتياجات الواقع في أحيانٍ كثيرة، وذلك لعدم وجود تنظيم للاستثناءات الواردة على هذا الحكم.
٦. الغاية من التشديد على صاحب العمل في إثبات العقد غير المكتوب –حسب الاتجاه الثاني–هي أن المنظم السعودي–ومثله باقي المقننين– يقصد إلزام صاحب العمل بكتابة عقد العمل، وعدم الاكتفاء بالاتفاقات الشفوية.
٧. المنظم السعودي اجتزأ قاعدة وجوب الإثبات بالكتابة –من جهة صاحب العمل–

دون الأحكام التي تكملها في قانون الإثبات أو البينات في القوانين الأخرى، ولم تُضمن هذه الأحكام في اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، ولا في إجراءات الإثبات في نظام المرافعات الشرعية.

٨. تتعلق قاعدة وجوب الإثبات بالكتابة –من جهة صاحب العمل– بالنظام العام، فلا يصح للعامل التنازل عن حقه في التمسك بها أثناء سريان العقد، أما بعد انتهاء العقد فلا مانع من ذلك، طالما صدر التنازل عن إرادة حرة وسليمة من العيوب.

٩. يتأسس الحكم النظامي بإيجاب كتابة عقد العمل، واشتراط ذلك لإثباته من قبل صاحب العمل على أحكام السياسة الشرعية.

١٠. يحق للعامل –وخلفه العام– حرية الإثبات لعقد العمل غير المكتوب، وللحقوق والالتزامات الناشئة عنه.

١١. الغاية من تقرير حرية الإثبات للعامل في العقود غير المكتوبة هو: مراعاة طبيعة المركز القانوني للعامل، وما يغلب عليه من ضعف.

١٢. يتأسس ما قرره المنظم السعودي في حرية الإثبات للعامل –من حيث العموم–على ما يقرره الفقه الإسلامي من عدم تعيين طريق محدد للإثبات، وعلى وجه الخصوص على رأي بعض الفقهاء المتوسعين في أدلة الإثبات، والذين يجيزون الاستدلال بكل ما يثبت الحق.

التوصيات:

١. أوصي بتعديل المادة (٥١) من نظام العمل، وتضمينها ما يفيد أن إيجاب كتابة العقد يتعلق بإثباته، وأن صاحب العمل هو المسؤول عن كتابة عقد العمل، وهو من يتحمل –وحده– التبعات والآثار القانونية الناشئة عن الإخلال بذلك.

٢. أوصي أن تضمن اللائحة التنفيذية لنظام العمل، أو إجراءات الإثبات في نظام المرافعات الشرعية، ما يقتضي بأن الإقرار واليمين الحاسمة تقوم مقام الكتابة، في كل تصرف يشترط لإثباته الكتابة، وأنه يستثنى من قاعدة وجوب الإثبات بالكتابة بالنسبة لصاحب العمل الحالات الثلاث السابقة الذكر، وذلك قطعاً للنزاعات وتعدد الاجتهادات.

٣. أوصي عند الحاجة إلى استمداد الأحكام النظامية من القوانين الأخرى أن تراعى كل من البيئة التنظيمية للنصوص القانونية، والبيئة التنظيمية في المملكة، ويكمل النقص– إن وجد– إما في النظام أو في لائحته أو في الأنظمة الأخرى ذات الصلة.

المصادر والمراجع

أولاً: الكتب الفقهية.

ابن رشد القرطبي، محمد بن أحمد. "المقدمات الممهدات". محمد حجي. (ط١، بيروت، دار الغرب الإسلامي، ١٤٠٨هـ).

ابن قدامة، عبد الله بن محمد. "روضة الناظر وجنة المناظر". راجعه سيف الدين الكاتب. (ط١، بيروت، دار الكتاب العربي، ١٤٠١هـ/١٩٨١م).

ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر. "أعلام الموقعين عن رب العالمين". تحقيق محمد عبد السلام إبراهيم. (ط١، بيروت، دار الكتب العلمية، ١٤١١هـ).

ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر. "الطرق الحكمية". عناية أحمد الزعبي. (ط١، بيروت، شركة الأرقم بن أبي الأرقم، ١٤١٩هـ/١٩٩٩هـ).

ابن كثير، إسماعيل بن عمر. "تفسير القران العظيم". تحقيق سامي بن محمد السلامة. (ط١، الرياض: دار طيبة للنشر والتوزيع، ١٤١٨هـ).

أبو بكر، عوض. "نظام الإثبات في الفقه الإسلامي". مجلة الجامعة الإسلامية بالمدينة، ب. ت، عدد٦٣.

البغا، نسيبة مصطفى. "السياسة الشرعية، وأثرها في الحكم الشرعي التكليفي". (ط١، دمشق، دار النوادر، ١٤٣٣هـ).

الجصاص، أحمد بن علي. "أحكام القرآن". تحقيق: محمد القمحاوي. (ب.ط، بيروت، دار إحياء التراث العربي، ١٤٠٥هـ).

الدريني، فتحي عبدالقادر. "الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده". (ط٢، بيروت، مؤسسة الرسالة،١٣٩٧هـ).

الزحيلي، محمد بن مصطفى. "وسائل الإثبات في الشريعة الإسلامية في المعاملات المدنية والأحوال الشخصية". (الطبعة الشرعية، دمشق، مكتبة دار البيان، ١٤٢٨هـ).

الزرقا، مصطفى أحمد. "المدخل الفقهي العام١". (ط٣، دمشق، دار القلم، ١٤٣٣هـ).

الطوفي، سليمان بن عبد القوي. شرح مختصر الروضة، تحقيق عبدالله التركي(الرياض، وزارة الشئون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد في المملكة، ١٤١٩هـ/١٩٩٨م)، ط٢.

الغليقة، صالح بن عبدالعزيز. "صيغ العقود في الفقه الإسلامي". (ط١، الرياض، كنوز اشبيليا، ١٤٢٧هـ).

القرطبي، محمد بن أحمد. "الجامع لأحكام القران". تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش. (ط٢، القاهرة، دار الكتب المصرية، ١٣٨٤هـ).

ثانياً: معاجم اللغة والتعريفات.

ابن منظور، محمد بن مكرم. "لسان العرب". (ط٣، بيروت، دار صادر، ١٤١٤هـ).

الفيومي، أحمد بن محمد بن علي. "المصباح المنير في غريب الشرح الكبير". ب.ت (ب.ط، بيروت، المكتبة العلمية،).

ثالثاً: الكتب القانونية.

ابن محفوظ، عبدالله بن مرعي. "حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي". (ب.ط، جدة، مكتب عبدالله بن محفوظ،١٤١٧هـ).

الألفي، محمد بن جبر. "معالم النظرية العامة للالتزام، وفقاً للنظام المدني الموحد ومجلة الأحكام الشرعية". (ط١، الرياض، وقفية التحبير، ١٤٣٩هـ/٢٠١٨م).

البرعي، أحمد حسن. "الوسيط في القانون الاجتماعي". (ب. ط، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣م).

تناغو، سمير عبد السيد. "أحكام الالتزام والإثبات". (ط١، الاسكندرية، مكتبة الوفاء القانونية، ٢٠٠٩م).

حبيب، سعد عبدالسلام. "شرح عقد العمل في القانون الموحد". (ب. ط، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٥٩م).

حمدان، حسين عبداللطيف. "قانون العمل، دراسة مقارنة". (ط١، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩م).

الدكمي، منير فريد ، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي،(ب. ط، السادس من أكتوبر، دار السادس من أكتوبر للتوزيع والنشر، ١٤٢٧هـ/٢٠٠٦م).

دويدار، طلعت، الوسيط في شرح نظام المرافعات الشرعية ولائحته التنفيذية،(ط١، جدة، دار حافظ للنشر والتوزيع، ١٤٢٨هـ).

زكي، محمد جمال الدين. "عقد العمل في القانون المصري". (ط٢، القاهرة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٤٠٢هـ/١٩٨٢م).

السنهوري، عبدالرزاق بن أحمد. "الوسيط في شرح القانون المدني الجديد". (طبعة جديدة، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩م).

الشريف، نايف بن سلطان، ورفيقه. "القانون التجاري". (ط٤، جدة: دار حافظ للنشر والتوزيع، ١٤٣٢هـ).

عبد الرضا، عبد الرسول. "الوجيز في قانون العمل الكويتي". ب . ت (ب. ط، الكويت، مطبوعات جامعة الكويت،) ص: ١٥٤.

عبدالباقي، عبدالفتاح. "قانون العمل الكويتي، دراسة نقدية". ب. ت (ب.ط، الكويت، مطبوعات جامعة الكويت،).

قاسم، محمد حسن. "الفقي، محمد سيد. "أساسيات القانون". (ب . ط، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٣م).

الكيالي، نزار عبدالرحمن. "الوسيط شرح نظام العمل السعودي". (ط١، جدة، الدار السعودية للنشر، ١٣٩٣هـ/١٩٧٣م).

منصور، محمد حسين. "قانون العمل في مصر ولبنان". ب.ت (ب.ط، بيروت، دار النهضة العربية).

موسى، خالد السيد محمد عبدالمجيد. "الوسيط في شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية". (ط١، الجيزة، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، ١٤٣٦هـ/٢٠١٥م).

نايل، السيد عيد. "الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في السعودية". (ط٢، الرياض: مكتبة الرشد، ١٤٣٥هـ).

وافي، محمود علي عبدالسلام. "طرق الإثبات وقضاء التنفيذ في النظام السعودي". (ط١، الرياض ، دار جوهرة العلوم،١٤٤٠هـ/٢٠١٨م).

رابعاً: مدونات الأحكام القضائية.

مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام١٤٣١هـ، الصادرة عن الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بوزارة العمل السعودية.

نماذج من القرارات الصادرة من اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية التابعة لوزارة العمل في المملكة لعام١٤٢٤هـ.

خامساً: الأنظمة والقوانين المقارنة.

اتفاقية العمل العربية، الصادرة من منظمة العمل العربية برقم (٦)، في ١٩٧٦م.
قانون الإثبات السوداني رقم (٣١) في ١٩٩٤/٦/٢٥م.
قانون الإثبات الكويتي رقم (٣٩) في١٩٨٠/٦/٢٥م
قانون الإثبات المصري رقم (٢٥) في١٩٦٨/٥/٣٠م.
قانون البينات الأردني رقم (٣٠) في ١٩٥٢/٤/٢١هـ.
قانون العمل الأردني رقم (٨)، في١٩٩٦/٤/١٥م.
قانون العمل الإماراتي رقم (٨) في١٩٨٠/٤/٢٠م.
قانون العمل الجزائري رقم (٩٠-١١) في١٩٩٠/٤/٢١م.
قانون العمل السوداني رقم (١٩)، في ١٩٩٦/٦/٢٢م.
قانون العمل الكويتي رقم (٦)، في ٢٠١٠/٢/١٠م.
قانون العمل المصري رقم (١٢)، في ٢٠٠٣م.
مجلة الشغل التونسية رقم (٢٧) في ١٩٦٦/٤/٣٠م
نظام العمل السعودي بالمرسوم الملكي رقم(م/٥١)، وتاريخ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.
نظام المرافعات الشرعية السعودي بالمرسوم الملكي رقم م/١، وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ.

Bibliography:

First: Fiqh Books.

Ibn Qudāmah, Abdullah bin Muhammad. "Rawdat An-Nazir wa Jannat Al-Munāzirr". Revised: Saif Ad-Deen Al-Katib. (1st edt, Beirut, Darr Al-Kitāb Al-Arabi, 1401AH, 1981).

Ibn Qayim Al-Jawziyah, Muhammad bin Abibakr. "I'lām Al-Muwaqi'een ann Rab Al-Alameen". Investigated by: Muhammad Abd As-Salām Ibrahim. (1st edt, Beirut, Darr Al-Kutub Al-Ilmiyah, 1411AH).

Abubakr, ʹIwad. "Nizām Al-Ithbāt fee Al-Fiqh Al-Islāmi". The Journal of Islamic University, issue 63.

Al-Baghā, Nashibah Mustapha. "As-Siyāsat As-Shar'iyah wa Atharuhā fee Al-Hukm As-Shar'ee At-Taklifee". (1st edt, Damascus, Darr An-Nawadir, 1433AH).

Ibn Rushd Al-Qurtubi, Muhammad bin Abibakr. "Al-Muqaddimāt Al-Mumahidāt". Cared by: Ahmad Haji. (1st edt, Beirut, darr Al-Gharb Al-Islāmi, 1408AH).

Ibn Qayyim Al-Jawziyah, Muhammad bin Abibakr. "At-Turuq Al-Hikamiyah". Cared for by: Ahmad Az-Za'bee. (1st edt, Beirut, Sharikat Al-Arqam bin Abi Al-Arqam, 1419AH/1999.

Al-Jasās, Ahmad bin Ali. "Ahkām Al-Quran". Investigated by: Muhammad Al-Qamhāwi. (Beirut, Darr Ihyā At-Turath Al-Arabi, 1405AH).

Ad-Duraini, Fathi Abdul Qadir. "Al-Haqq wa Madā Sultān Ad-Dawlah fee Taqyeedih". (2nd edt, Beirut, Muassat Ar-Risālah, 1397AH).

Az-Zuhaili, Muhammad bin Mustapha. "Wasāeil Al-Ithbāt fee As-Sharee'at Al-Islāmiyah fee Al-Mu'amalāt Al-Madaniyah wa Al-Ahwāl As-Shakhsiyah". (At-Tab'at As-Shar'yah, Damascus, Maktabat Darr Al-Bayān, 1428AH).

Az-Zarqā, Mustapha Ahmad. "Al-Madkhal Al-Fiqhi Al-'Ām 1". (3rd edt, Damascus, Darr Al-Qalam, 1433AH).

At-Ṭoufi, Sulaiman bin Abd Al-Qawi. "Sharh Mukhtasarr Ar-Rawdah". Investigated by: Abdullah At-Turki. (Riyadh, The Ministry of Islamic Affairs, Endowments, Da'wah and Guidance in the Kingdom".

Al-Ghulaiqah, Saleh bin Abdil Aziz. "Ṣhiagh Al-'Ouqud fee Al-Fiqh Al-Islāmi". (1st edt, Riyadh Kunouz Ishbiliyyah, 1427AH).

Al-Qurtubi, Muhammad bin Ahmad. "Al-Jāmi' li Ahkām Al-Quran". Investigated by: Ahmad and Ibrahim Atfish. (2nd edt, Cairo, darr Al-Kutub Al-Misriyah, 1384AH).

Second: Language dictionaries and definitions.

Ibn Manzour, Muhammad bin Mukrim. "Lisān Al-Arab". (3rd edt, Beirut, darr Sadir, 1414AH).

Al-Fayyoumi, Ahmad bin Muhammad bin Ali. "Al-Misbāh Al-Munir". (Beirut, Al-Maktabat Al-Ilmiyah).

Third Law Books:

Ibn Mahfouz, Abdullah bin Mar'ee. "Huqouq wa Al-Iltizāmāt Al-'Amil fee An-Nizām As-Sa'oudi". (Jeddah, Maktab Abdillah bin Mahfouz, 1417AH).

Al-Alfi, Muhammad bin Jabr. "Ma'alim An-Nazariyyah Al-'Āmah lil Iltizām Wifqann lil Nizām Al-Madani Al-Muwahid wa Majalat As-Shar'iyyah". (1st edt, Riyadh, Waqfiyat At-Tahbir, 1439AH/2018).

Al-Bar'ee, Ahmad Hasan. "Ahkām Al-Iltizām wa Al-Ithbāt". (1st edt, Alexandra, Maktabat Al-Wafā Al-Qanouniyah, 2009).

Habib, Sa'd Abd As-Salām. "Sharh Aqd Al-'Amal fee Al-Qanoun Al-muwahhid". (Cairo, Maktabat An-Nahdat Al-Misriyah, 1959).

Hamdān, Husain Al-Latif. "Qanoun Al-'Amal, Dirāsatun Muqa''rinah". (1st edt, Beirut, Manshourat Al-Halabi Al-Huqouqiya, 2009).

Ad-Dakmi, Munir Fareed. " the brief in the Saudi Labor and Social Security Law". (sixth October, darr As-Sadis min October, 1427AH/2006).

Duwaidarr, Tal'at. "Al-Waseet in explaining the legal arguments system and its executive regulations". (1st edt, Jeddah, darr Hafiz, 1428AH).

Zaki, Muhammad Jamāl Ad-Deen. "Aqd Al-Amal fee Al-Qanoun Al-Misri" Employment contract in the Egyptian law. (2nd edt, Cairo, The Egyptian General Book Organization).

As-Sanhouri, Abd Ar-Razāq bin Ahmad. "Al-Waseet fee Sharh Al-Qanoun Al-Madani".(new edt, Beirut, Manshourāt Al-Halabi Al-Huqouqiyah, 2009).

Abd Ridā, Abd Ar-Rasoul. "Al-Wajeez fee Qanoun Al-'Amal Al-Kuwait". (Kuwait, Kuwait University printings) Page: 154.

Abd Al-Bāqi, Abd Al-Fatāh. "Qanoun Al-'Amal Al-Kuwaiti, Dirāsatun Naqdiyah". (Kuwait, Kuwait University printings).

Qasim, Muhammad Hasan. "Asāsiyāt Al-Qanoun". (Beirut, Manshourāt Al-Halabi Al-Huqouqiyah, 2003).

"Al-Waseet sharh Nizām Al-'Amal As-Sa'oudi". (1st edt, Jeddah, Ad-Darr As-Sa'oudi, 1393AH/1973).

Mansour, Muhammad Husain. "Qanoun Al-'Amal fee Misrah wa Lubnān". (Beirut, Darr An-Nahsah Al-Arabiyah).

Mousa, Khalid As-Sayyid Muhammad Abdil Majid. "Al-Waseet fee Sharh Nizām Al-'Amal fee Al-Mamlakat Al-Arabiyah As-Saoudiyah". (1st edt, Al-Jeezah, Markaz Ad-Dirāsāt Al-Arabiyah, 1463AH/2015).

Wafi, Mahmoud Ali Abd As-Salām. "Turuq Al-Ithbāt wa Qadā At-Tanqeez fee An-Nizām As-Sa'oudi". (1st edt, Riyadh, darr Jawharat Al-Ouloum, 1440/2018).

Fourth:: Codes of judgments.

The Code of Workers' Principles and Decisions of 1431 AH, issued by the Supreme Authority for the Settlement of Labor Disputes at the Saudi Ministry of Labor.

Examples of decisions issued by the Supreme Committee for the Settlement

of Labor Disputes of the Ministry of Labor in the Kingdom for the year 1424 AH.

Fifth: Comparative systems and laws.
Sudanese Evidence Act.
Kuwaiti Evidence Law.
The Egyptian Evidence Law.
Jordanian Evidence Law.
Jordanian Labor Law.
UAE Labor Law.
The Algerian Labor Law.
Sudanese Labor Law.
Kuwaiti Labor Law.
Lebanese Labor Law.
The Egyptian Labor Law.
Tunisian Labor Magazine.
The Saudi Labor Law.
The Saudi Shari'a Procedure System.

The contents of this issue

No.	Researches	The page
1)	**The sayings of the scholars regarding separating the three (rak`ats) from the Witr and combining them And studying the Hadiths that mention the combination** Dr. Abdullah bin Ghali Al-Sahli	9
2)	**Ad-Daaraqutni's Criticism of 'Iqrimah's Speech Quoting Ibn Abbas on "The Vow of AbU Israeel" in [Saheeh] Bukhari" A Hadith Study** Dr. Saaleh Bin Abdullah Bin Shadid Al-Sayah	63
3)	**Therapy by Mahaya in Sufism Doctrine Study in Light of the Texts of the Quran and the Sunnah** Dr. Sharaf Ed deen Hamed Elbadawy Mohammad	105
4)	**Collecting and Searching the Evidence Traced Back to the Salaf (The Pious Predecessors) in their Debate with the Qadarites Regarding the Omnipresence of Allah** Dr. Ebrahim Abdullah Almatham	159
5)	**The Invented Heresy of An-Nasee between the Pagans and Ahl Al-Kitaab (Jews and Christians) and the Manifestations of Disbelief in it and the Response Its Deniers - "Critical Comparative Study"** Dr. Ismail Abdul Mohsen Qutb Abdul Rahman	209
6)	**An Analytical Study of the Gaza Sufi Awrad (words of remembrance)** Dr. Muhammad Mustafa Al-Jiddi Mr. Mundir 'Abdul Khaaliq Bedoun	265
7)	**Mechanisms to counter money laundering and terrorist financing in insurance activities** Prof. Haitham Hamid Almasarweh Dr. Ammar Sa'eed Alrefae	317
8)	**Third Party Funding in Arbitration - An Islamic and Legal View** Dr. 'Abdur Rahmaan bin Muhammad Az-Zubair Dr. Faaris bin Muhammad Al-Qarni	355
9)	**The Type of Commanded Acts are Greater than the Type of the Forbidden Ones - Fundamental of Jurisprudence Study** Dr. Waleed bin 'Ali bin Muhammad Al-Qaleeti Al-'Umari	399
10)	**Fundamental connotations of Hadith: (Whoever performs an action that we have not commanded will have it rejected) - Study and collection** Dr.. Badria bint Abdullah bin Ibrahim Saweed	449
11)	**The Da´wah Methods Meanings through the five universal thruths in Achiving Social Secuirity** Dr. Saleem bin Saalim bin 'Aabid Al-Luqmaani	507
12)	**Proof of an Unwritten Labor Contract in Saudi law A Comparative Analytical Study** Dr. Muhammad Awad Al Ahmadi	553

Publication Rules at the Journal (*)

- The research should be new and must not have been published before.
- It should be characterized by originality, novelty, innovation, and addition to knowledge.
- It should not be excerpted from a previous published works of the researcher.
- It should comply with the standard academic research rules and its methodology.
- The paper must not exceed (12,000) words and must not exceed (70) pages.
- The researcher is obliged to review his research and make sure it is free from linguistic and typographical errors.
- In case the research publication is approved, the journal shall assume all copyrights, and it may re-publish it in paper or electronic form, and it has the right to include it in local and international databases - with or without a fee - without the researcher's permission.
- The researcher does not have the right to republish his research that has been accepted for publication in the journal - in any of the publishing platforms - except with written permission from the editor-in-chief of the journal.
- The journal's approved reference style is "Chicago".
- The research should be in one file, and it should include:
  - A title page that includes the researcher's data in Arabic and English.
  - An abstract in Arabic and English.
  - An Introduction which must include literature review and the scientific addition in the research.
  - Body of the research.
  - A conclusion that includes the research findings and recommendations.
  - Bibliography in Arabic.
  - Romanization of the Arabic bibliography in Latin alphabet on a separate list.
  - Necessary appendices (if any).

• The researcher should send the following attachments to the journal:

The research in WORD and PDF format, the undertaking form, a brief CV, and a request letter for publication addressed to the Editor-in-chief

(*) These general rules are explained in detail on the journal's website: http://journals.iu.edu.sa/ILS/index.html

The Editorial Board

Prof. Dr. Omar bin Ibrahim Saif
(Editor-in-Chief)
Professor of Hadith Sciences at Islamic University

Prof. Dr. Abdul 'Azeez bin Julaidaan Az-Zufairi
(**Managing Editor**)
Professor of Aqidah at Islamic University

Prof. Dr. Baasim bin Hamdi As-Seyyid
Professor of Qiraa'aat at Islamic University

Prof. Dr. 'Abdul 'Azeez bin Saalih Al-'Ubayd
Professor of Tafseer and Sciences of Qur'aan at Islamic University

Prof. Dr. 'Awaad bin Husain Al-Khalaf
Professor of Hadith at Shatjah University in United Arab Emirates

Prof. Dr. Ahmad bin Muhammad Ar-Rufā'ī
Professor of Jurisprudence at Islamic University

Prof. Dr. Ahmad bin Baakir Al-Baakiri
Professor of Principles of Jurisprudence at Islamic University Formally

Dr. 'Umar bin Muslih Al-Husaini
Associate Professor of Fiqh-us-Sunnah at Islamic University

***

Editorial Secretary: **Dr. Khalid bin Sa'd Al-Ghamidi**
Publishing Department: **Omar bin Hasan al-Abdali**

The Consulting Board

Prof.Dr. Sa'd bin Turki Al-Khathlan
A former member of the high scholars

His Highness Prince Dr. Sa'oud bin Salman bin Muhammad A'la Sa'oud
Associate Professor of Aqidah at King Sa'oud University

His Excellency Prof. Dr. Yusuff bin Muhammad bin Sa'eed
Vice minister of Islamic affairs

Prof. Dr. A'yaad bin Naami As-Salami
The editor –in- chief of Islamic Research's Journal

Prof.Dr. Abdul Hadi bin Abdillah Hamitu
A Professor of higher education in Morocco

Prof.Dr. Musa'id bin Suleiman At-Tayyarr
Professor of Quranic Interpretation at King Saud's University

Prof. Dr. Ghanim Qadouri Al-Hamad
Professor at the college of education at Tikrit University

Prof. Dr. Mubarak bin Yusuf Al-Hajiri
former Chancellor of the college of sharia at Kuwait University

Prof. Dr. Zain Al-A'bideen bilaa Furaij
A Professor of higher education at University of Hassan II

Prof. Dr. Falih Muhammad As-Shageer
A Professor of Hadith at Imam bin Saud Islamic University

Prof. Dr. Hamad bin Abdil Muhsin At-Tuwaijiri
A Professor of Aqeedah at Imam Muhammad bin Saud Islamic University

Paper version
Filed at the King Fahd National Library No. 8736/1439
and the date of 17/09/1439 AH
International serial number of periodicals (ISSN) 7898-1658

Online version
Filed at the King Fahd National Library No. 8738/1439 and the date of 17/09/1439 AH
International Serial Number of Periodicals (ISSN) 7901-1658

the journal's website
http://journals.iu.edu.sa/ILS/index.html

The papers are sent with the name of the Editor - in – Chief of the Journal to this E-mail address
Es.journalils@iu.edu.sa

(The views expressed in the published papers reflect the views of the researchers only, and do not necessarily reflect the opinion of the journal)


بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

Islamic University Journal

of Islamic Legal Sciences

Issue: 193 Volume 2 Year: 53 June 2020