

# مجلة جامعة الشارقة

دورية علمية محكمة

للعلم  
الشرعية  
والدراسات  
الإسلامية



المجلد 16، العدد 1

شوال 1440 هـ / يونيو 2019 م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-7166

# القَسَم الوظيفي في الفقه الإسلامي

سام عبدالله أبو مخدة

خليل محمد قنن

كلية الشريعة والقانون - الجامعة الإسلامية غزة

غزة - فلسطين

تاريخ القبول: 27-03-2018

تاريخ الاستلام: 21-12-2017

## ملخص البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى مناقشة قضية معاصرة غير مألوفة في المجتمعات السابقة، وهي القَسَم الوظيفي من الناحية الفقهية، فساهمت الدراسة في بيان التكييف الفقهي للقَسَم الوظيفي، مع تجلية الأحكام المتعلقة بهذه القضية للاستفادة منها في الحياة العملية، والسعي لمعالجة الآثار المترتبة على الإخلال بالقَسَم الوظيفي.

ولقد اعتمد الباحثان المنهج الوصفي والتحليلي والاستنباطي، وذلك بوصف القضية المطروحة، وتحليلها من خلال تكييفها، ثم استنباط الحكم الفقهي، وأثار الإخلال بالقَسَم.

وفي الختام خلص الباحثان إلى أن القَسَم الوظيفي له أثر قوي في تحقيق مقاصد الوظيفة العامة، مع اعتبار القَسَم الوظيفي متمم لأساسيات التوظيف وليس بديلاً عنها، ويعمل ضامناً لتحقيق الكفاءة المطلوبة للقيام بأمانة المهنة.

وقد أوصى الباحثان بضرورة أداء القَسَم الوظيفي في كل المهن التي لها علاقة مباشرة بحياة الناس وأعراضهم وأموالهم، مع ضرورة اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة التي تعزز وترسخ القيم وأخلاقيات المهنة.

الكلمات الدالة: القَسَم، اليمين، الوظيفة، المهنة.

## المقدمة:

الحمد لله العدل الحفيظ الذي أمر بالمحافظة على كليات التشريع الخمس وحذّر من الإخلال بها، والصلاة والسلام على من عزز ذلك ودفع إليه، وعلى آله وصحبه الطيبين الطاهرين الذين استقاموا على ذلك استجابة لأمر الله ورسوله وبعد،

فتعد الوظيفة من مكونات الحياة المعاصرة، والتي يسعى إليها ويتنافس فيها أغلب الناس، وهناك من الوظائف ما لها خطورتها في حياة الناس؛ لأنها تتعلق بالكليات الخمس أو ببعضها؛ لذلك أولتها الجهة الموظفة اهتماماً خاصاً؛ فاستحدثت ما يسمى بالقسم الوظيفي قبل مباشرة الموظف لعمله؛ لتغرس في نفسه قيمة هذه الوظيفة، ولتنمي داخله الرقابة الذاتية، فإن أخل الموظف بأحد واجبات الوظيفة المناطة به، فإن الشريعة الإسلامية قد أوجدت العقوبات المختلفة على الإخلال به، سواء أكانت العقوبات من قبيل الضمان أو التعزير؛ لتحذ من تجاوزاته الوظيفية؛ لذا فقد جاء هذا البحث ليناقدش موضوع القَسَم الوظيفي في الفقه الإسلامي، وتفصيله على النحو الآتي:

**موضوع البحث:** جاء البحث لِيَسْلُطَ الضوء على قضية معاصرة متعلقة بالقَسَم الوظيفي في الفقه الإسلامي، ليُظهر تكييفه الفقهي، وحكمه، والآثار المترتبة على الإخلال به.

**أهمية البحث:** تكمن أهمية البحث في النقاط الآتية:

1. تعتبر قضية البحث من القضايا المعاصرة غير المألوفة في المجتمعات السابقة، والتي لها إسهام وعناية ببعض الوظائف المهمة التي لها علاقة قوية بحياة الناس.
2. يعالج الآثار المترتبة على الإخلال بالقَسَم الوظيفي وبيان العقوبات المناسبة له، درءاً للفساد الوظيفي الواقع أو المتوقع.
3. تجلية الأحكام ذات العلاقة بموضوع البحث إسهاماً في الالتزام بواجبات الوظيفة على الوجه المطلوب شرعاً، ودرءاً للفساد قبل وقوعه.
4. ليكون مرجعاً لأهل الاختصاص، فيسهم في وضع الحلول المناسبة لما يتعرضون له من استفسارات حول القضية العلمية المبحوثة.

**الجهود السابقة:** يعتبر موضوع القَسَم الوظيفي من القضايا المعاصرة، والتي لم تأخذ حقها في البحث في واقعنا وخاصة في الجانب الشرعي منه، وبالبحث المطول عبر الشبكة العنكبوتية لم نعثر على كتاب أو بحث تناول هذه القضية من الناحية الشرعية، إلا ما ورد من مقالات مقتضبة حول القَسَم الطبي، ولقد كتب الدكتور وسيم فتح الله بحثاً بعنوان:

القَسَم المهني، والذي اختزل بحثه في المسؤولية الطبية، فبيّن أقسامها، والأصول التي بنيت عليها، وموجباتها، والآثار المترتبة على الإخلال بها، ولكنه لم يتطرق لما تطرقنا له من مفهوم القسم الوظيفي، ولا تكيفه الفقهي، ولا حكمه الشرعي من ناحية اللزوم وعدمه، والذي جاء بحثنا ليعالجه.

**منهجية البحث:** استخدم الباحثان المنهج الوصفي والتحليلي والاستنباطي، حيث جاء البحث ليسلط الضوء على مشكلة معاصرة فقاما بوصفها وتحليلها من خلال عرض مفهوميها وتكيفها، ثم استنباط الحكم الفقهي لها، وأثر الإخلال بها.

**مشكلة البحث:** تكمن مشكلة البحث في سؤال بعض أهل الاختصاص في النقابات المختلفة\_ مثل الأطباء والمحامين وغيرهم\_ عن التكيف الحقيقي للقَسَم الوظيفي\_ وخاصة أنه يَرد على شكل يمين\_، وهل يجوز للجهات الموظفة إلزام الموظف بهذا القَسَم، مع ترتيب عقوبات محددة تضعها النقابات عند تجاوز بعض الموظفين لمقتضيات هذا القَسَم؟ والذي يحتم البحث في مثل هكذا مشكلة التالي:

1. جهل الموظف بكثير من مقتضيات القَسَم الوظيفي.
2. التجاوزات الواقعة من قِبَل بعض الموظفين بعد أدائه القسم الوظيفي.
3. عدم الإلمام بالعقوبات المترتبة على الإخلال بالقسم لكثير من الموظفين.
4. عدم معرفة التكيف الفقهي وأحكام هذا القسم.

**أسئلة البحث:** جاء البحث ليجيب عن الأسئلة الآتية:

1. ما مفهوم القَسَم الوظيفي؟
2. ما التكيف الفقهي للقَسَم الوظيفي؟
3. ما حكم القَسَم الوظيفي؟ وهل هو لازم أم لا؟
4. ما العقوبة المترتبة على مخالفة القَسَم الوظيفي؟

**هيكلية البحث:** اشتمل البحث على أربعة مباحث جاءت على النحو الآتي:

المبحث الأول: مفهوم القَسَم الوظيفي.

المبحث الثاني: التكيف الفقهي للقَسَم الوظيفي.

المبحث الثالث: الحكم الفقهي للقَسَم الوظيفي من حيث اللزوم وعدمه.

المبحث الرابع: أثر مخالفة القَسَم الوظيفي.

## المبحث الأول: مفهوم القَسَم الوظيفي.

### أولاً: مفهوم القَسَم:

**القسم لغة:** القَسَم بفتح القاف اليمين، والجمع أقسام، وسُمي القَسَم يميناً؛ لأنهم كانوا يتماسحون بأيمانهم حالة التحالف، وقد سُمي المحلوف عليه يميناً لتأبسه بها<sup>(1)</sup>.

والقَسَم الحلف، يقال: أقسم بالله واستقسمه به وقاسمه حلف به، وتقاسم القوم تحالفوا، وفي التنزيل: (تَقَاسَمُوا بِاللَّهِ)، وأقسمت: حلفت، وأصله من القَسامة، وهي الأيمان تُقَسَم على الأولياء في الدم<sup>(2)</sup>.

**القَسَم اصطلاحاً:** ظهر من التعريف اللغوي بأن القَسَم يترادف مع اليمين والحلف؛ لذلك فقد عرّف الفقهاء اليمين بتعريفات متعددة نذكر منها: تعريف الحنيفة: «عقد قوي به عزم الحالف على الفعل أو الترك»<sup>(3)</sup>، وعرفه المالكية: «تحقيق ما يجب بذكر اسم الله أو صفته»<sup>(4)</sup>، وعرفه الشافعية: «تحقيق أمر محتمل سواء كان ذلك الأمر ماضياً أو مستقبلاً أو نفيّاً أو اثباتاً»<sup>(5)</sup>، وعرفه الحنابلة: «توكيد الحكم بذكر معظم على وجه مخصوص»<sup>(6)</sup>.

(1) أبو الفتح ناصر الدين المطرزي، المغرب في ترتيب المعرب، تحقيق: محمود فاخوري، وعبد الحميد مختار (سورية: مكتبة أسامة بن زيد، 1399هـ - 1979م)، ط1، ج2، ص: 399.

(2) أبو الفضل محمد ابن منظور، لسان العرب، (بيروت: دار صادر، 1414هـ)، ط3، ج: 12، ص: 478؛ إسماعيل بن حماد الجوهري، الصحاح في اللغة، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار (بيروت: دار العلم للملايين، 1407هـ - 1987م)، ط4، ج: 5، ص: 288.

(3) فخر الدين الزيلعي، تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق، (مصر: المطبعة الكبرى الأميرية - بولاق، 1313هـ)، ط1، ج: 4، ص: 300؛ عبد الغني الغنيمي، اللباب في شرح الكتاب، تحقيق: محمود أمين النواوي، (لبنان: دار الكتاب العربي)، ج: 1، ص: 354.

(4) محمد عرفة الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، وبهامشه تقريرات الشيخ محمد عlish، (لبنان: دار الفكر)، ج: 2، ص: 128؛ الحطاب الرعيني، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل، تحقيق: زكريا عميرات، (مصر: عالم الكتب، 1423هـ - 2003م)، ج: 4، ص: 396.

(5) شهاب الدين القليوبي، حاشية قليوبي مع حاشية عميرة على شرح جلال الدين المحلي، تحقيق: مكتب البحوث والدراسات، (لبنان: دار الفكر، 1419هـ - 1998م)، ج: 4، ص: 271.

(6) محمد بن أبي الفتح البعلبي، المطلع على أبواب المقنع، تحقيق: محمد بشير الإدليبي، (لبنان: المكتب الإسلامي، 1401هـ - 1981م)، ص: 387.

بالنظر إلى تعريف الحنفية يظهر بأنه تعريف غير مانع؛ لأنه محتمل للقسم بالله – تعالى – وبغير الله، وإن كان الحنفية لا يُدخلون في القسم الحلف بغير الله تعالى، إلا أن ذلك غير ظاهر في تعريفهم.

وتعريف الشافعية يظهر بأنه غير مانع كذلك؛ لأن تعبيرهم بـ «تحقيق أمر قد يكون هذا التحقيق عن طريق القسم أو غيره ككتابة الدّين، أو الإقرار بالتنازل، وعقد البيع أو غيره.

وتعريف الحنابلة غير مانع كذلك؛ لأن تعبيرهم بـ «بذكر معظم» لفظ مطلق يدخل فيه الحلف بالله وبغير الله تعالى – مما يعظم في النفوس كالأنبياء والصالحين والوالدين وغيرهم، ولعل الحنابلة قصدوا بهذا الإطلاق قسم الله تعالى – في كتابه الكريم بالأمر العظام كالشمس والضحي والليل وغيرها، فكان التعريف شاملاً لقسم الله تعالى – وقسم العباد.

أما تعريف المالكية فإن تعبيرهم بـ «تحقيق ما يجب» يفيد ثبوت وجوب ولزوم فعل أو ترك ما لم يكن في أصله واجباً، كما أنه ذكر المقسم به وهو اسم الله تعالى – أو صفته، فيكون تعريفهم جامع مانع، يصدق على القسم الشرعي الذي يستعمله الناس فيما بينهم.

فيكون بذلك تعريف المالكية هو الأولى بالاعتبار من بين هذه التعاريف، ولكن من الممكن تعريفه بتعريف معاصر مقارب لما ذهب إليه المالكية وهو: «جملة مؤكدة تحتاج إلى ما يلصق بها من اسم دال على التعظيم، أي اليمين بالله تعالى»<sup>(1)</sup>.

أما مفهومه في الفقه القانوني فهو: «إقرار يتطلبه القانون، أو يجيز عمله إما موظف حكومي، أو سلطة معينة، أو يُستعمل للإثبات أمام المحاكم»<sup>(2)</sup>.

### ثانياً: مفهوم الوظيفة:

**الوظيفة لغة:** ما يُقدَّر لك في اليوم وكذا في السنة والزمان المُعيَّن من طعام أو رزق، يقال له: وظيفة من رزق، وعليه كل يوم ووظيفة من عمل.

والوظيفة: العهد والشرط، جمعها وظائف ووظف، والتوظيف: تعيين الوظيفة، يقال: وظف عليه العمل، وهو موظف عليه، ووظف له الرزق، ويعبر عنها بالجراية والعلاقة.

(1) محمد عميم الإحسان المجددي البركتي، التعريفات الفقهية معجم بشرح الألفاظ المصطلح عليها بين الفقهاء والأصوليين وغيرهم من علماء الدين، (بيروت: دار الكتب العلمية، 1424هـ – 2002م)، ط1، ص: 174.

(2) إبراهيم الكيلاني وآخرون، القاموس الأممي، (الرياض: مركز الدراسات باكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1418هـ)، ط1، ص: 161.

وَاسْتَوْظَفَهُ: اسْتَوْعَبَهُ، وَظَفَ الشَّيْءَ عَلَى نَفْسِهِ وَظَفًا: أَلْزَمَهَا إِيَّاهُ<sup>(1)</sup>.

**الوظيفة اصطلاحاً:** بالنظر لعبارات الفقهاء يُرى بأنهم استخدموا كلمة الوظيفة ولكنهم لم يعطوا لها تعريفاً، ولعل ذلك لوضوحها، ولدلالاتها على المطلوب بشكل واضح، وهذا ما دل عليه التعريف اللغوي.

لذا فقد رأى الباحثان أن الوظيفة هي: العمل المعين الذي يُكلف به الشخص للقيام به بعد تقديم ما يُثبت كفاءته فيه، مقابل أجره تُصرف له من الجهة المُكلِّفة.

**ثالثاً: مفهوم القسم الوظيفي:** يعتبر مصطلح القَسَم الوظيفي من المصطلحات المعاصرة التي لم يتطرق لها العلماء في كتب التراث الإسلامي قديماً؛ لذلك حاول بعض المعاصرين وضع تعريف مناسب له، ومنهم سلامة الرفاعي، ولقد عرّفه على أنه: «القَسَم الذي يؤديه الموظف عند توليه لوظيفة يقتضي نظام التعيين فيها أداء هذا القسم»<sup>(2)</sup>.

وبالنظر لهذا التعريف يظهر بأنه قد وضع المُعرِّف -وهي كلمة القسم- في التعريف مما أفاد الدور، كما أن التعريف غير جامع؛ لأنه لم يشمل جميع عناصر المُعرِّف، وهي الهدف والمقصد من هذا التعريف.

لذلك فقد ذهب الباحثان لتعريفه بأنه: اليمين التي يؤديها الشخص الذي يُعيّن في مهنة ما، يقتضي نظام التعيين فيها ذلك أمام الجهة المُعيّنة له، ليلتزم به بأنظمة ومعايير تلك المهنة ولا يُخل بها.

**الوظائف التي يُشترط فيها أداء القَسَم عند تولي الوظيفة:** عند تتبع الواقع المعاصر نرى أن الوظائف التي يُستخدم فيها القَسَم عند التعيين لها خصوصية وخطورة على كليات التشريع الخمس<sup>(3)</sup> أو بعضها، إذن هذه الوظائف لها علاقة مباشرة بدين الناس ونفوسهم وأعراضهم وأموالهم؛ لذلك رأت الدول بإيلائها أهمية خاصة لتحافظ عليها، ومن ضمن الأساليب التي رأت الدول المحافظة على هذه الكليات القَسَم الوظيفي فعملت برتوكولاً خاصاً له عند التوظيف، يُلقى بظلاله على عمل الموظف بعد تقلده لتلك الوظيفة، ومن

(1) أبو الفيض مرتضى الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيق: علي هلاي وآخرون، (الكويت: مطبعة حكومة الكويت، 1407هـ - 1987م)، ط2، ج: 24، ص: 464-465؛ أبو طاهر مجد الدين الفيروز آبادي، القاموس المحيط، (لبنان: دار الكتب العلمية)، ص: 1112.

(2) سلامة سليم الرفاعي، الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد ودورها في محاربة الفساد المالي «دراسة مقارنة»، (السعودية: مكتبة القانون والاقتصاد، 1436هـ - 2015م)، ط1، ص: 625.

(3) الكليات الخمس والتي تقوم عليها الشريعة فإن اختل أي منها فقد اختلت الحياة وهي: الدين، والنفس، والعقل، والنسل، والمال.

الوظائف التي أُعطيت هذه الخاصية: رئاسة الدولة أو رئاسة الوزراء، النواب والوزراء، الأطباء والمحامين.

وبالنظر لهذه الوظائف يدرك الشخص خطورة هذه الأعمال والتي لو قَصُر فيها الشخص فإنه سيلحق الفساد والضرر بالكليات الخمس.

**المعطيات التي تسبق القَسَم الوظيفي:** لعل الجهة المُعيّنة لا تُحَلِّف الموظف ولا تُعَيِّنُه إلا إذا كان عنده مجموعة من المعطيات ليكون أهلاً لهذه المكانة التي تقلدها<sup>(1)</sup>، ومن أهم هذه المعطيات:

إذا كان القَسَم لرئيس الدولة أو رئيس الوزراء والنواب والوزراء فإن القَسَم يكون بعد كفاءتهم واختيارهم من جهة الاختيار.

وإن كان القَسَم للطبيب أو المحامي فلا بد وأن يكون حاصلاً على شهادة في مجال تخصصه، ويتم عمل الفحوصات اللازمة له لأهليته لهذه الوظيفة.

ولعل كل من الطبيب والمحامي يحصل على مزاولة مهنة<sup>(2)</sup> قبل تعيينه في هذه الوظيفة.

فإذا كانت هذه المعطيات موجودة مسبقاً في الشخص المتقلد لهذه الوظيفة، فإنَّ القَسَم الوظيفي الذي يُؤدى بعد ذلك يأتي متمماً للشروط المعتبرة في وظيفة ما، وضامناً لتحقيق الكفاءة المطلوبة للقيام بأمانة المهنة.

**من صيغ القَسَم الوظيفي:** لكل وظيفة من الوظائف المعاصرة صيغة قَسَم خاصة بها، تتضمن في طياتها أهم الأمور التي لا بد وأن يلتزم فيها الموظف ولا يتجاوزها، ومن الأمثلة على هذه الصيغ التالي:

**أولاً: قَسَم الطبيب، ونصه:** أقسم بالله العظيم أن أراقب الله في مهنتي... وأن أصون حياة الإنسان في كافة أدوارها. في كل الظروف والأحوال، باذلاً وسعي في استنقاذها من الهلاك والمرض والألم والقلق وأن أحفظ للناس كرامتهم، وأستر عورتهم، وأكتم سرهم وأن أكون على الدوام من وسائل رحمة الله، باذلاً رعايتي الطبية للقريب والبعيد، للصالح

(1) ومن الأمثلة على تلك المعطيات، ينظر نظام رقم (79) لسنة (2003م)، نظام وألقاب المهنة والاختصاص للأطباء. موقع نقابة الأطباء الأردنية:

[http://www.jma.org.jo/Contents/Association\\_lawar.aspx](http://www.jma.org.jo/Contents/Association_lawar.aspx)

(2) مزاولة المهنة هي: شهادة تصدر من هيئة مختصة تنص على أن هذا الشخص قد استوفى كل الإجراءات اللازمة، وله الحق في مباشرة عمله في مجال تخصصه.

والخاطي، والصديق والعدو. وأن أثابر على طلب العلم، أسخره لنفع الإنسان .. لا لأذاه وأن أوقر من علمني، وأعلم من يصغرني، وأكون أخال لكل زميل في المهنة الطبية متعاونين على البر والتقوى وأن تكون حياتي مصداق إيماني في سري وعلانيتي، نقيّة مما يشينها تجاه الله ورسوله والمؤمنين والله على ما أقول شهيد<sup>(1)</sup>.

**ثانياً: قَسَم المحامي، ونصه:** أقسم بالله العظيم أن أكون مخلصاً للوطن، وأن أؤدي أعمالي بأمانة وشرف كما تقتضيها القوانين والأنظمة، وأن أحافظ على سر مهنة المحاماة، وأن أحترم قوانينها وتقاليدها<sup>(2)</sup>.

### المقصد من القَسَم الوظيفي:

شرعت الشريعة الإسلامية اليمين لتحقيق مقاصد جليلة، ومعان سامية تتمثل في حمل المُخاطب على الثقة بما يصدر عن الحالف، وتوكيد المحلوف عليه، وتقوية الطلب من المخاطب، وفي هذه المعاني يقول الموصلي: «وفيه -أي اليمين- معنى القوة والتوثق أيضاً؛ لأن اليمين تُعقد للحمل على فعل المحلوف عليه، أو لمنع عن فعله؛ فإن الإنسان يعلم كون الفعل مصلحة ولا يفعله لنفور الطبع عنه، ويعلم كونه مفسدة ولا يمنع عنه؛ لميله إليه وغلبة شهوته، فاحتاج في تأكيد عزمه على الفعل أو الترك إلى اليمين»<sup>(3)</sup>.

وعلى هذا الأساس تقوم الجهة المُوظَّفة إلى إجراء مثل هكذا قَسَم، يؤديه الموظف عند تقليده لتلك الوظيفة، ومن أهم تلك الأسباب والمقاصد التي دفعت لذلك التالي:

- القسَم ضمان شرعي وأخلاقي يترتب على الإخلال به عقوبات مقدرة وغير مقدرة.
- يُشعر الموظف بأهمية الوظيفة التي تقلدها فيُعطيها اهتمام يليق بها.
- اليمين الذي يؤديه الموظف يُشعر الجهة المُوظَّفة له أن الموظف صادق في انتمائه والتزامه بمعايير الوظيفة.
- يعمل على استحضار الموظف للوازع الإيماني الذاتي، الأمر الذي يعود بالمصلحة على الجميع.

(1) موقع نقابة الأطباء الأردنية:

[http://www.jma.org.jo/Contents/Doctor\\_Sectionar.aspx](http://www.jma.org.jo/Contents/Doctor_Sectionar.aspx)

(2) مادة 5، من قانون 3 لسنة 1999م، تنظيم مهنة المحاماة، لنقابة المحامين الفلسطينيين وتعديلاته.

(3) ابن مودود الموصلي، الاختيار لتعليل المختار، تعليق: محمود أبو دقيقة، (القاهرة: مطبعة الحلبي، 1456هـ-1937م)، بدون طبعة ج: 4، ص: 74.

- كما أنه يُنمي داخل الموظف الرقابة الذاتية ومراقبة الله -تعالى- في السر والعلن.
- القسم يحمل الموظف على أداء ما أوكل إليه من مهمة بأمانة وإخلاص.
- يتجنب الحالف مخالفة ما أقسم عليه؛ لما سيطرتب عليها عقوبة من الله تعالى، وعقوبة ذنبوية مقدره من طرف الجهة الموظفة له.
- تقصد الجهة الموظفة إلزام الموظف الجديد بأخلاقيات ومعايير المهنة التي تقلدّها، لذلك تُضمّن القسم تلك المعايير والأخلاقيات.
- يعتبر القسم الوظيفي حجة قانونية بيد الجهة المُعيّنة؛ لذا فإنه يعتبر أداة قانونية لإثبات الخلل والعقوبة المترتبة عليه.

**مشروعية القسم الوظيفي:** لقد دلّ على مشروعية القسم الوظيفي العديد من النصوص التشريعية، والقواعد الفقهية، واجتهادات الفقهاء قديماً وحديثاً، وكانت على النحو الآتي:

1. قول الله تعالى: (وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ) [النحل: 91]

**وجه الدلالة:** جاء لفظ اليمين في الآية مطلقاً، فيشمل كل يمين مؤكدة لأداء أفعال مشروعة، أو الانتهاء عن أفعال ممنوعة، وقد جاء الأمر من الله -تعالى- لعباده بالوفاء بهذه الأيمان، والنهي عن نقضها<sup>(1)</sup>، والقسم الوظيفي لا يخرج عن إطار هذه اليمين المشروعة، الواجب الوفاء بها.

2. قول الله تعالى: (وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ) [البقرة: 30]

**وجه الدلالة:** وإذا كان القسم الوظيفي يفتح باباً من أبواب تجنيب المسلمين الفساد في الأرض، والمحافظة على أرواح المسلمين فكان مشروعاً.

3. قاعدة: «الأصل في العبادات المنع، وفي العادات الإباحة»<sup>(2)</sup>.

(1) أبو جعفر محمد بن جرير الطبري، جامع البيان في تأويل القرآن، تحقيق: أحمد محمد شاكر، (بيروت: مؤسسة الرسالة، ط1، 1420هـ - 2000م)، ط1، ج: 17، ص: 281.

(2) إبراهيم بن موسى الشاطبي، الموافقات، تحقيق: أبو عبيدة مشهور بن حسن آل سلمان، (مصر: دار ابن عفان، 1417هـ - 1997م)، ط1، ج: 2، ص: 513؛ أحمد بن عبدالحليم بن تيمية، القواعد النورانية الفقهية، حققه وخرج أحاديثه: أحمد بن محمد الخليل، (السعودية: دار ابن الجوزي، 1422هـ)، ط1، ص: 112؛ زكريا بن

بيّنت هذه القاعدة أن أحكام الشريعة الإسلامية قسمان: عبادات ومعاملات، فالعبادات هي التي تربط بين العبد وربه -عز وجل- لهذا كان الأصل فيها المنع والحظر، إلا ما أمر الله -تعالى- به على لسان رسوله ﷺ.

وأما المعاملات وهي المُشار إليها بالعبادات في القاعدة: وهي التي تربط بين الإنسان وأخيه الإنسان؛ لذا كان الأصل فيها الجواز والإباحة إلا ما حرّمه الله -تعالى- على لسان رسوله ﷺ، وإلا وقع الناس في ضيق وحرَج شديد<sup>(1)</sup>، قال ابن تيمية: «الأصل في العبادات التوقيف، فلا يشرع منها إلا ما شرعه الله تعالى، وإلا دخلنا في معنى قوله: (أَمْ لَهُمْ شُرَكَاءُ شَرَعُوا لَهُمْ مِنَ الدِّينِ مَا لَمْ يَأْذَنْ بِهِ اللَّهُ) [الشورى: 21]، والعبادات الأصل فيها العفو، فلا يحظر منها إلا ما حرّمه، وإلا دخلنا في معنى قوله: (قُلْ أَرَأَيْتُمْ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ لَكُمْ مِنْ رِزْقٍ فَجَعَلْتُمْ مِنْهُ حَرَامًا وَحَلَالًا) [يونس: 59]»<sup>(2)</sup>.

ولقد كان المقصد من مشروعية القَسَم استخدامه في كل حق لآدمي، ولم يُشرع في حقوق الله -تعالى- من الحدود والعبادات<sup>(3)</sup>، وعلى ذلك فالقَسَم الوظيفي يكون من العبادات والمعاملات التي تربط بين الإنسان وأخيه الإنسان، والذي يترتب على وجوده مصالح جَمّة، فكان الأصل فيها الإباحة والمشروعية؛ لأننا لم نقع على دليل من كتاب أو سنة يمنع مثل هكذا معاملة.

#### 4. قاعدة: «الوسائل تتبع المقاصد في أحكامها»<sup>(4)</sup>.

بيّنت هذه القاعدة بأن الوسائل -التي تمثل الطرق التي توصل إلى المصالح والمفاسد- تأخذ حكم ما وصلّت إليه من مصلحة -وهي تمثل الواجب والمندوب-، وإن وصلّت إلى مفاسد أخذت حكم ما وصلّت إليه من مفسدة -وهي الحرام والمكروه-، فالوسيلة التي

غلام قادر الباكستاني، أصول الفقه على منهج أهل الحديث، (دار الخراز، 1423هـ - 2002م)، ط1، ص: 137.

(1) أبو عبد الرحمن عبد المجيد الجزائري، القواعد الفقهية المستخرجة من كتاب إعلام الموقعين للعلامة ابن قيم الجوزية، (السعودية: دار ابن القيم، مصر: دار ابن عفان، 1421هـ)، ط1، ص: 542.

(2) شيخ الإسلام ابن تيمية، مجموعة الفتاوى، تحقيق: أنور البار، وعامر الجزار، (مصر: دار الوفاء، 1426هـ - 2005م)، ط3، ج: 29، ص: 17؛ شيخ الإسلام ابن تيمية، القواعد النورانية الفقهية، تحقيق: محمد حامد الفقي، (مصر: مكتبة السنة المحمدية، 1370هـ - 1951م)، ط1، ص: 112.

(3) ابن قدامة المقدسي: عمدة الفقه، تحقيق: أحمد محمد عزوز، (لبنان: المكتبة العصرية، 1423هـ - 2003م)، ص: 153.

(4) أبو العباس شهاب الدين الشهير بالقرافي، الفروق، (مصر: عالم الكتب)، ج: 3، ص: 200؛ سليمان بن عبد القوي الصرصري، شرح مختصر الروضة، تحقيق: عبدالله بن عبدالمحسن التركي، (بيروت: مؤسسة الرسالة، 1407هـ - 1987م)، ط1، ج: 3، ص: 89.

توصّل إلى أفضل المقاصد تعتبر هي أفضل الوسائل، والوسيلة التي توصّل إلى أرذل المقاصد تعتبر في ذاتها أرذل الوسائل<sup>(1)</sup>، قال ابن القيم: «لما كانت المقاصد لا يتوصل إليها إلا بأسباب وطرق تُفضي إليها كانت طرقها وأسبابها تابعة لها معتبرة بها، فوسائل المحرمات والمعاصي في كراهتها والمنع منها بحسب إفضائها إلى غاياتها وارتباطاتها بها، ووسائل الطاعات والقربات في محبتها والإذن فيها بحسب إفضائها إلى غايتها، فوسيلة المقصود تابعة للمقصود، وكلاهما مقصود، لكنه مقصود قصد الغايات، وهي مقصودة قصد الوسائل»<sup>(2)</sup>.

ولمّا كان القسّم الوظيفي وسيلة يتوصّل من خلالها لمصلحة راجحة ومتحققة، وهي المحافظة على الكليات الخمس (الدين والنفوس والعقل والنسل والمال) وما يدخل في طياتها من منع للفساد وتحقيق مصالح العباد المختلفة، كانت تلك الوسيلة مشروعة في ذاتها.

### المبحث الثاني: التكيف الفقهي للقسّم الوظيفي.

إن فكرة القسّم الوظيفي مستوحاة من دلالات النصوص التشريعية وتطبيقاتها؛ لتحقق المقصد المرجو من الوظائف العامة التي تقوم على القوة والأمانة، أما القوة فيمكن تحقيقها من خلال مؤهلات الموظف، والمقابلات السابقة للوظيفة، أما الأمانة فإنها من أعمال القلوب؛ فلا يمكن إدراكها بإحدى الحواس الخمس؛ لذا يلجأ إلى القسّم الوظيفي لترجمة الأمانة واقعاً وعملياً في الوظائف العامة.

وعند إمعان النظر في معنى القسّم الوظيفي ومراميه نجد أنه يتفق مع البيعة والعهد من بعض الجوانب.

**علاقة القسم الوظيفي بالعهد:** العهد جائز في الأصل؛ لذا لا تكون العهود في الفرائض، ولكن إذا ألزم الشخص نفسه بعهدٍ ما، فقد وجب عليه الوفاء بما عاهد عليه؛ وعليه فقد أعطي الشخص الحرية ابتداءً، ولكن إذا دخل في العهد فقد وجب عليه الالتزام، ذلك لتحقيق مصلحة العباد المتمثلة في الوفاء بالعهد، وفائدة الالتزام بالعهد تكون في صالحك، وذلك عندما يلتزم الآخرون بالعهد الذي يعود عليك بالمصلحة.

لذا فإن القسّم الوظيفي ينسجم مع العهد من حيث وجوب الالتزام والحفاظ على الثقة

(1) أبو محمد العز ابن عبد السلام، قواعد الأحكام في مصالح الأنام، تحقيق: محمود بن التلاميذ الشنقيطي، (بيروت: دار المعارف)، ج:1، ص: 46.

(2) محمد بن أبي بكر ابن قيم الجوزية، إعلام الموقعين عن رب العالمين، تحقيق: محمد عبد السلام إبراهيم، (بيروت: دار الكتب العلمية، 1411هـ - 1991م)، ط1، ج: 3، ص: 135.

في أداء العمل على الوجه المطلوب شرعاً، والمطلوب خُلقاً، وإنسانيةً، ومهنيةً.

كما ويتحقق العهد بقسميه في القَسَم الوظيفي: العهد الدياني، والعهد القضائي، فلا يتصور القَسَم الوظيفي صحيحاً ومؤدياً لمقصده إلا إذا اشتمل على الوازع الديني، والرادع القضائي.

**علاقة القَسَم الوظيفي بالبيعة:** وأما علاقة القَسَم الوظيفي بالبيعة؛ فإنها علاقة عموم وخصوص، فكل قَسَم بيعة، وليس كل بيعة قَسَم؛ لذا فإن معنى القَسَم يعتبر جزءاً من معنى البيعة؛ فالبيعة تكون للالتزام بكل عرى الإسلام والإذعان لولي الأمر، أما القَسَم فيكون للالتزام لأفراد أو مؤسسة على شيء معين ومنصوص عليه.

كما ويتفق القَسَم مع البيعة في أن كلاً منهما يشتمل على البعد الديني، والبعد القضائي، ويختلف القَسَم عن البيعة في كونه أكثر اتجاهاً إلى الأداء والالتزام والمهنية؛ لذا يمكن القول: إن القَسَم الوظيفي إلى العهد أقرب منه إلى البيعة، وأدق تكييفاً، وأكثر ضبطاً، وأبعد مقصداً، مما يسهم في المبالغة في الالتزام به، والوفاء بمقاصده، وتحقيقاً لنتائجه، من هنا استحدث فكرة القَسَم الوظيفي.

ولقد أوجبت الشريعة الإسلامية الوفاء بالقَسَم الوظيفي على أكمل وجه، وذلك لأن الوفاء بالعهد جاء بصيغة الأمر الدال على الوجوب من غير صارف قال تعالى: (وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا) [الإسراء: 34]، وقال تعالى: (وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنَافِثٌ) [البقرة: 177]، وعليه فإن الإخلال بالقَسَم نقض للعهد، وتضييع للأمانة؛ الأمر الذي يستوجب العقوبة الشديدة، والإثم الكبير دل على ذلك كثير من النصوص التشريعية، كما ويعتبر الإخلال بالقَسَم الوظيفي اعتداء على حق العامة الذي هو حق من حقوق الله تعالى، نسبه سبحانه وتعالى- إلى نفسه تعظيماً ورعاية وحفظاً، وبهذا يتبين مدى اهتمام الشريعة الإسلامية بالقَسَم الوظيفي من زاويتين:

**الأولى:** اهتمام الشريعة بتحقيق المصالح العامة التي تعتبر من أهم أولياتها.

**الثانية:** أوجبت الشريعة العقوبات الشديدة على الإخلال بمقتضيات القَسَم الوظيفي.

كما ويعتبر القَسَم الوظيفي سُوراً واقياً لمهام الوظيفة العامة من تطرُق الخلل إليها، وعدم القيام بواجباتها؛ لذا فهو معتبر في أهم الوظائف العامة في جميع دول العالم باختلاف ثقافات ومركباتها، والقَسَم الوظيفي يخاطب الضمير الإنساني بوجه عام عند المسلمين وغير المسلمين، ولكنه في نفس الموظف المسلم أقوى أثراً وأعظم مقصداً؛ لما يحمل من وازع ديني لا يوجد عند غير المسلمين؛ وبهذا يتميز القَسَم الوظيفي عند المسلمين بميزات

أخرى لا توجد عند غيرهم.

وحتى عند عجز المسلم بالالتزام بما أوجبه على نفسه من وعود للآخرين؛ يسارع المسلمون بتنفيذ عهد إخوانهم، عَنْ عَلِيٍّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: مَا كَتَبْنَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِلَّا الْفُرْآنَ وَمَا فِي هَذِهِ الصَّحِيفَةِ، قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (الْمَدِينَةُ حَرَامٌ مَا بَيْنَ عَائِرِ إِلَى كَذَا، فَمَنْ أَحَدَثَ حَدَثًا أَوْ آوَى مُحَدِّثًا فَعَلَيْهِ لَعْنَةُ اللَّهِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالنَّاسِ أَجْمَعِينَ، لَا يُقْبَلُ مِنْهُ عَدْلٌ وَلَا صَرْفٌ، وَذِمَّةُ الْمُسْلِمِينَ وَاحِدَةٌ، يَسْعَى بِهَا أَدْنَاهُمْ، فَمَنْ أَخْفَرَ مُسْلِمًا، فَعَلَيْهِ لَعْنَةُ اللَّهِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالنَّاسِ أَجْمَعِينَ، لَا يُقْبَلُ مِنْهُ صَرْفٌ وَلَا عَدْلٌ، وَمَنْ وَالَى قَوْمًا بِغَيْرِ إِذْنِ مَوْلَاهُ، فَعَلَيْهِ لَعْنَةُ اللَّهِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالنَّاسِ أَجْمَعِينَ، لَا يُقْبَلُ مِنْهُ صَرْفٌ وَلَا عَدْلٌ)<sup>(1)</sup>.

وقد تمثل الوفاء بالعهد واقعاً عملياً في وعد رسول الله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لسراقة بن مالك عندما أدركه في رحلة الهجرة من مكة إلى المدينة بسواري كسرى الأمر الذي جعل سراقة يقبل بالوعد؛ لأن الوعود والعهود كانت معتبرة حتى قبل الإسلام، ولقد رأينا كيف تحقق لسراقة وعد رسول الله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ على يدي أمير المؤمنين عمر رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ.

وقد تبين من قصة الوفاء لسراقة بأن تغير مركبات الدولة كتغير الرئيس أو الدستور أو المسئول المباشر في الوظيفة فإن ذلك لا يرفع آثار القسم الوظيفي، بل يُبقي الموظف ملتزماً بوعده.

ولمَّا كان الإنسان خليفة الله -تعالى- في أرضه بمقتضى قوله تعالى: (وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ) [البقرة: 30]، وجب على الإنسان القيام بعمارة الأرض والمحافظة عليها؛ ليتحقق معنى الاستخلاف المذكور في النص القرآني، ولكن الاستخلاف لا يتحقق إلا بالعمل الجماعي عبر المؤسسات المختلفة ومراعاة جميع التخصصات والخبرات في جميع المجالات وإيجاد الوظائف العامة، وهذه الوظائف لا بد من القيام بواجباتها على أكمل وجه؛ من هنا كانت فكرة القسم الوظيفي لضمان وجودها والمحافظة عليها تحقيقاً لمعنى الاستخلاف، ومن الملاحظ أن لفظ (خليفة) جاء به نكرة بمعنى أنه يتوجب على كل إنسان منا أن يكون أميناً في عمله ووظيفته ليتحقق مقصد الشارع من الاستخلاف في الأرض.

(1) أبو عبدالله محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، (دار طوق النجاة، 1422هـ)، ط1، (كُتَابُ الْجَزِيَّةِ)، (بَابُ إِثْمِ مَنْ عَاهَدَ ثُمَّ عَدَرَ)، ج: 4، ص: 102، رقم الحديث: 3179.

### المبحث الثالث: الحكم الفقهي للقَسَم الوظيفي من حيث اللزوم وعدمه.

الوفاء بالعهود والعقود<sup>(1)</sup>، والالتزام بالشروط، من القيم والتعاليم الإسلامية النبيلة التي أرسنها الشريعة الإسلامية ودفعت باتجاهها، وهي من أكد الحقوق وأولاهها، وعلى صاحبها تنفيذ مقتضاها كاملة غير منقوصة على الوجه المشروع وعلى ما تم التراضي عليه، ويدخل في ذلك القَسَم الوظيفي؛ لكونه من العهود الجائزة التي يُلزم الموظف نفسه به بالتراضي الذي لا يصادم تعاليم الشريعة، ويستدل لذلك بالتالي:

أولاً: الآيات التي أوجبت الوفاء بالعهود، ونذكر منها:

1. قال الله تعالى: (وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ) [النحل: 91]

2. قال الله تعالى: (وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا) [الإسراء: 34]

3. قال تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ) [المائدة: 1]

**وجه الدلالة من الآيات:** دلت الآيات على وجوب الوفاء بالعهود والشروط الذي يحسن فعلها، فالله عز وجل يطلب من المعاهد الوفاء بالعهد والالتزام بما ألزم به نفسه بالتراضي، وعدم التفريط به والإتيان به على الوجه المطلوب، وهذا عام شامل لكل عهد ووعد يلتزمه الإنسان باختياره من عقود التوظيفات، والأمانات، والمعاملات ونحوها<sup>(2)</sup>، ومن قبيل هذا القَسَم الوظيفي؛ لكونه وقع بالتراضي، وليس فيه ما يخالف تعاليم الشريعة؛ ولأن الوظيفة العامة أو الخاصة لا تستقيم إلا بحفظ العهود والالتزام بالشروط وأداء الأمانات.

**قال الزحيلي:** «فالعهد فضيلة وميثاق، والعقد التزام وارتباط، والإخلال بالعهد خيانة ونفاق، والتحلل من العقد إهدار للثقة وتضييع للحقوق، فيجب شرعاً الوفاء بالعهد، وتنفيذ مقتضى العقد، فمن أخلف بوعده، ولم يوف بعهده، ولم ينفذ التزام عقده، وقع في الإثم والمعصية، وأخل بمقتضى الإيمان والدين، والعهد: أمر عام يشمل كل ما بين الإنسان وبين

(1) الفرق بين العهد والوعد: العهد ما كان من الوعد مقروناً بشرط، نحو ما جاء في قول الله تعالى: [ولقد عهدنا إلى آدم)، أي أعلمناه أنك لا تخرج من الجنة ما لم تأكل من هذه الشجرة، والعهد يقتضي الوفاء، والوعد يقتضي الاجازة، ويقال: نقض العهد، وأخلف الوعد. أبو هلال العسكري، معجم الفروق اللغوية، تحقيق: مؤسسة النشر الإسلامي التابعة لجماعة المدرسين بقم، (إيران: مؤسسة النشر الإسلامي التابعة لجماعة المدرسين بقم، شوال 1412هـ)، ص: 379.

(2) أبو الحسن الواحدي النيسابوري، الوسيط في تفسير القرآن المجيد، تحقيق وتعليق: الشيخ عادل أحمد عبد الموجود وآخرون، (لبنان: دار الكتب العلمية، 1415هـ - 1994م)، ط1، ج: 3، ص: 80؛ أحمد مصطفى المراغي، تفسير المراغي، (مصر: شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده)، ج: 14، ص: 133.

الله والنفس والناس. والعقد: كل التزام يلتزمه الإنسان»<sup>(1)</sup>.

**ثانياً: الآيات التي تمدح أهل الوفاء، وتذم نقض العهود، وخيانة الأمانات، ونذكر منها:**

1. قال الله تعالى: (وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ) [المؤمنون: 8]

**وجه الدلالة:** الله عز وجل عد أداء الأمانات والوفاء بالعهود والالتزام بالشروط من صفات المفليحين الفائزين ويدخل في ذلك كل ما أمر الله بحفظه، وطلب الوفاء به فيما يتعلق بحقوق الله وحقوق الناس<sup>(2)</sup>، وهذا الطلب والأمر بالحفظ يتضمن القسم الوظيفي؛ لكونه من العهود المشروعة التي تم التوافق عليها بدون إكراه.

قال القرطبي: «والأمانة والعهد يجمع كل ما يحمله الإنسان من أمر دينه ودينه قولاً وفعلاً. وهذا يعم معاشره الناس والمواعيد وغير ذلك، وغاية ذلك حفظه والقيام به»<sup>(3)</sup>.

2. قال الله تعالى: (الَّذِينَ يَبْتِغُونَ عَهْدَ اللَّهِ مِنْ بَعْدِ مِيثَاقِهِ وَيَقْطَعُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ أُولَئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ) [البقرة: 27]

**وجه الدلالة:** يتضح من النص وجوب الالتزام والوفاء بالعهود التي يقطعها الإنسان على نفسه، فلا يجوز له عدم الإتيان بها ونقضها، لزم الله عز وجل من نقض عهده، ونعتهم بالضالين الفاسقين وتسجيلهم في سجل الخاسرين، لعدم التزامهم بالعهود والشروط<sup>(4)</sup>، ومن أسوء وأذم عدم الالتزام بالشروط والوفاء بالعهود تفریط الموظف على اختلاف مسمياته بعهده والتزامه؛ لما يترتب عليه من ضرر يلحق بالمجتمع الإنساني.

**قال القرطبي:** في هذه الآية دليل أن الوفاء بالعهد والتزامه وكل عهد جائز ألزمه المرء نفسه فلا يحل له نقضه سواء أكان بين مسلم أم غيره، لزم الله تعالى - من نقض عهده<sup>(5)</sup>.

3. قال الله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ

(1) وهبة الزحيلي، التفسير المنير في العقيدة والشريعة والمنهج، (بيروت: دار الفكر المعاصرة، دمشق: دار الفكر، 1418هـ - 1957م)، ط1، ج: 18، ص: 13.

(2) محمد سيد طنطاوي، التفسير الوسيط للقرآن الكريم، (القاهرة: دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع)، ط1، ج: 10، ص: 14.

(3) أبو عبدالله شمس الدين القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، تحقيق: أحمد البردوني، وإبراهيم أطفيش، (القاهرة: دار الكتب المصرية، 1384هـ - 1964م)، ط2، ج: 12، ص: 107.

(4) محمد رشيد رضا، تفسير المنار، (مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1990م)، ج: 1، ص: 202؛ وهبة الزحيلي، التفسير المنير، ج: 18، ص: 13.

(5) الجامع لأحكام القرآن، ج: 1، ص: 248.

تَعْلَمُونَ [الأنفال: 27].

**وجه الدلالة:** الله عز وجل نهى عن خيانة الأمانات، والتي منها إفشاء الأسرار، ونقض العهود وعدم الالتزام بالشروط التي تم التراضي عليها بما لا يخالف الشرع، والتي يدخل فيها النهي عن خيانة القسم الوظيفي بنقض العهد وعدم الالتزام بالشروط وإفشاء أسرار العامة والخاصة<sup>(1)</sup>، قال الطنطاوي: والمقصود بالأمانات: «الأسرار والعهود والودائع وغير ذلك من الشؤون التي تكون بينهم وبين غيرهم مما يجب أن يمان ويحفظ... ولا تخونوا أماناتكم بأن تفشوا الأسرار التي بينكم، وتنقضوا العهود التي تعاهدتم على الوفاء بها، وتتكروا الودائع التي أودعها لديكم غيركم، وتستبيحوا ما يجب حفظه من سائر الحقوق المادية والمعنوية»<sup>(2)</sup>.

### ثالثاً: السنة النبوية والأثر:

1. عَنْ كَثِيرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ الْمُزَنِيِّ عَنْ أَبِيهِ عَنْ جَدِّهِ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ، قَالَ: (الْمُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا أَحَلَّ حَرَامًا، أَوْ حَرَّمَ حَلَالًا)<sup>(3)</sup>.

**وجه الدلالة:** في النص دلالة على وجوب الالتزام بالشروط التي يتم التراضي عليها بين الطرفين بخلاف ما خالف أحكام الشريعة فلا يجب؛ بل لا يجوز الوفاء به<sup>(4)</sup>، والقسم شرط متمم للوظيفة العامة، وإذا تخلف الشرط تخلف المشروط، والشرط إن لم يقع على الجهة والحيثية المشروعة كان الشرط باطلاً، وعليه يجب على كل موظف الثبات عند عهده والتزاماته وشروطه التي قطعها على نفسه أمام الجهة الموظفة له ما دام أنها موافقة للشرع.

2. عَنْ عُقْبَةَ بْنِ عَامِرٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: (أَحَقُّ الشُّرُوطِ أَنْ تُوفُوا بِهِ مَا

(1) ابن جرير الطبري، جامع البيان في تأويل القرآن، ج: 11، ص: 125.

(2) محمد سيد طنطاوي، التفسير الوسيط، ج: 6، ص: 81.

(3) أبو عيسى الترمذي، الجامع الصحيح وهو سنن الترمذي، (مصر: مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده، 1388هـ-1968م)، ط2، (كتاب الأحكام)، (باب ما ذكر عن رسول الله ﷺ في الصلح بين الناس)، ج: 3، ص: 625، رقم الحديث: 1352؛ محمد بن يزيد القزويني، سنن ابن ماجه، تحقيق: محمد فواد عبدالباقى، (مصر: دار إحياء الكتب العربية، 1373هـ-1954م)، (كتاب الأحكام)، (باب الصلح)، ص: 788، رقم الحديث: 2353؛ أبو بكر أحمد بن الحسين البيهقي، السنن الكبرى، (الهند: مجلس دائرة المعارف النظامية، 1344هـ)، ط1، (باب الشرط في الشركة وغيرها)، ج: 6، ص: 131، رقم الحديث: 11430، قال الترمذي: حديث حسن صحيح.

(4) زين الدين عبدالرؤوف المناوي، فيض القدير شرح الجامع الصغير، (مصر: المكتبة التجارية الكبرى، 1356هـ)، ط1، ج: 6، ص: 272.

### اسْتَحْلَلْتُمْ بِهِ الْفُرُوجَ<sup>(1)</sup>.

**وجه الدلالة:** يستفاد من النص وجوب الالتزام بالشروط وعدم مخالفتها، لكن بعضها أولى وأكد من بعض كشرط الزواج أحق بالالتزام، ولعل الالتزام بالقسم الوظيفي من أكد هذه الشروط لتعلق مصلحة الجماعة به<sup>(2)</sup>.

3. عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ عَنَمٍ، عَنْ عُمَرَ، قَالَ: (لَهَا شَرْطُهَا)، قَالَ رَجُلٌ: إِذَا يُطَلَّقَنَّأَ، فَقَالَ عُمَرُ: (إِنَّ مَقَاتِعَ الْحُقُوقِ عِنْدَ الشَّرْطِ)<sup>(3)</sup>.

**وجه الدلالة:** دل الأثر على صحة الشروط التي تم التراضي عليها دون إكراه ولم يرددها الشرع، ووجوب الوفاء والالتزام بها، وعدم مخالفتها<sup>(4)</sup>، قال القاضي شريح: من شرط على نفسه طائعاً غير مكره فهو عليه<sup>(5)</sup>.

### رابعاً: القواعد الفقهية:

1. قاعدة: «الأصل في الشروط الصحة<sup>(6)</sup> واللزوم».

هذه القاعدة الفقهية تفيد أن الأصل الثابت في الشروط الجواز، وعليه تصح الشروط مالم يرددها الشرع بالنص أو بالقياس، فإذا اشترط أحد المتعاقدين شرطاً فإنه يلزم الإتيان به على الوجه المطلوب من قبل من التزم به، ولا يجوز له مخالفته وعدم الوفاء به<sup>(7)</sup>، وهذا مما ينطبق على القسم الوظيفي؛ لكونه من باب العهد والاشترط الذي يوافق الشرع، ولم يرد عن الشرع ما يدل على منعه.

- (1) أخرجه البخاري، (كتاب الشروط)، (باب الشروط في المهر)، ج: 3، ص: 190، برقم 2721.
- (2) محمد مصطفى الزحيلي، القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، (دمشق: دار الفكر، 1427هـ – 2006م)، ط1، ج: 2، ص: 833.
- (3) أبو بكر عبدالله ابن أبي شيبة، مصنف ابن أبي شيبة، تحقيق: محمد عوامة، (السعودية: دار القبلة، سوريا: مؤسسة علوم القرآن، 1427هـ – 2006م)، ط1، (باب في الرجل يتزوج المرأة ويشترط لها دارها)، ج: 3، ص: 499، برقم 16449، والأثر صحيح. ناصر الدين الألباني، إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، إشراف: زهير الشاويش، (لبنان: المكتب الإسلامي، 1405هـ – 1985م)، ط2، ج: 6، ص: 303.
- (4) بدر الدين العيني، عمدة القاري شرح صحيح البخاري، (لبنان: دار الكتب العلمية، 1423هـ – 2002م)، ط1، ج: 13، ص: 298.
- (5) بدر الدين العيني: عمدة القاري، ج: 14، ص: 21.
- (6) «وقد قيل: بل الأصل فيها عدم الصحة إلا ما دل الدليل على صحته؛ لحديث عائشة. والأول هو الصحيح؛ فإن الكتاب والسنة قد دلا على الوفاء بالعقود والعهود وذم الغدر والنكث»، تقي الدين ابن تيمية، مجموعة الفتاوى، (الرياض: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، 1995م)، ج: 29، ص: 347.
- (7) محمد مصطفى الزحيلي، القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، ج: 2، ص: 833.

2. قاعدة: «يلزم مراعاة الشرط بقدر الإمكان»<sup>(1)</sup>.

ومرادها لزوم الشروط الجائزة الموافقة لتعاليم الشريعة، وتنفيذ مقتضاها بقدر الاستطاعة<sup>(2)</sup>؛ لأن الوفاء بالشروط والالتزام بها يحقق المقصود من المعقود عليه، ولعل الاشتراط الذي يتضمنه القَسَم الوظيفي من أولى الشروط وأكدها التي يجب احترامها، والوفاء بها وعدم مخالفتها لتعلقها بمصالح الأفراد والجماعة، قال الكاساني: «الأصل في الشروط اعتبارها ما أمكن، وإذا كان القيد مفيداً كان ممكنَ الاعتبار»<sup>(3)</sup>.

**وقال القرافي:** «الأصل في العقود للزوم؛ لأن العقد إنما شرع لتحصيل المقصود من المعقود عليه، ودفع الحاجات، فيناسب ذلك للزوم وفقاً للحاجة، وتحصيلاً للمقصود»<sup>(4)</sup>.

وبناء على ما سبق يتعزز القول ويتأكد بلزوم القَسَم الوظيفي على كل من تعهد أو شرط على نفسه الالتزام والوفاء بعهده على الوجه المطلوب؛ لأن العدول عن ذلك يعتريه الغدر والخيانة ومخالفة نصوص الشريعة التي أوجبت الوفاء بالعهود وأداء الأمانات.

**قال ابن تيمية:** «وكل من شرط شرطاً ثم نقضه فقد غدر. فقد جاء الكتاب والسنة بالأمر بالوفاء بالعهود والشروط والمواثيق والعقود وبأداء الأمانة ورعاية ذلك، والنهي عن الغدر ونقض العهود والخيانة والتشديد على من يفعل ذلك»<sup>(5)</sup>.

### المبحث الرابع: أثر مخالفة القَسَم الوظيفي.

**أولاً: المقصود بمخالفة القسم الوظيفي:** مخالفة القسم الوظيفي هو الإتيان بفعل على خلاف نصوص الشارع الناظمة لهذه الوظيفة، أو الامتناع عن أداء فعل أوجبه هذه النصوص، التي تعهد والتزم الموظف بالقيام بها على الوجه المشروع وبالتراضي، مما يترتب عليه إلحاق الضرر بالأفراد والمصلحة العامة، والإخلال بمبادئ الشرف والأمانة، وتعريض سمعة الوظائف المختلفة بجميع مسمياتها إلى الاتهام وفقدان الثقة والاحترام، وذلك بالانحراف عن السلوك الوظيفي المألوف، بالامتناع عن أداء الواجب، وإفشاء الأسرار

(1) محمد صدقي آل بورنو الغزي، الوجيز في إيضاح قواعد الفقه الكلية، (لبنان: مؤسسة الرسالة، 1416هـ - 1996م)، ط1، ص: 407.

(2) محمد مصطفى الزحيلي، القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، ج: 1، ص: 536.

(3) أبو بكر علاء الدين الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، (بيروت: دار الكتب العلمية، 1406هـ - 1986م)، ط2، ج: 6، ص: 98.

(4) القرافي، الفروق، ج: 4، ص: 13.

(5) تقي الدين ابن تيمية، الفتاوى الكبرى، (لبنان: دار الكتب العلمية، 1408هـ - 1987م)، ط1، ج: 4، ص: 88.

والكذب والتزوير والإهمال وغير ذلك من المخالفات التي حظرها القوانين الناظمة لهذه الوظائف.

ثانياً: الذي عليه جمهور الفقهاء انتفاء المسؤولية الوظيفية ما لم يعترها التفريط أو التعدي أو الخطأ\_ لأن الإلتلاف يوجب الضمان بالعمد والخطأ<sup>(1)</sup>.

جاء في تبيين الحقائق: «ولا يضمن حجّام أو فصاد أو بزّاع لم يتعدّ الموضع المعتاد؛ لأنه التزمه بالعقد فصار واجباً عليه، والفعل الواجب لا يجامعه الضمان، كما إذا حدّ القاضي أو عزّر ومات المضروب بذلك، إلا إذا كان يمكنه التحرز عن ذلك، كدقّ الثوب فأمكن تقييده بالسليم بخلاف الفصد ونحوه؛ فإنه ينبني على قوة الطبع وضعفه ولا يعرف ذلك بنفسه ولا ما يحتمله الجرح، فلا يمكن تقييده بالسليم وهو غير الساري فسقط اعتباره، إلا إذا جاوز المعتاد فيضمن الزائد، هذا كله إذا لم يهلك، وإن هلك يضمن<sup>(2)</sup>».

### ثالثاً: أسباب المسؤولية الوظيفية:

1. عدم اتباع الأصول والقواعد الوظيفية المتعارف عليها لكل وظيفة، والتي يجب على الموظف الإحاطة بها وعدم تجاوزها، ومن ذلك عدم اتباع القاضي للأصول المعتبرة في القضاء بين الناس كأن يقضي بشهادة عدوين للمتهم أو فاسقين<sup>(3)</sup>، أو يتجاوز الطبيب للأصول الطبية أثناء التخدير أو إجراء العمليات الجراحية، قال ابن قدامة: «فأما إن كان حاذقاً وجنت يده، مثل أن تجاوز قطع الختان إلى الحشفة، أو إلى بعضها، أو قطع في غير محل القطع، أو يقطع الطبيب سلعة من إنسان، فيتجاوزها، أو يقطع بألة كآلة يكثر ألمها، أو في وقت لا يصلح القطع فيه، وأشباه هذا، ضمن فيه كله<sup>(4)</sup>».

2. الجهل بممارسة المهنة: كأن يعمل في هذه المهنة دون الإلمام بها وبعلمها، كأن يقر بتزوير شهادته أو الإجازة المتحصل عليها من الجهات المختصة بحسب

(1) محمد بن أحمد السرخسي، المبسوط، (لبنان: دار المعرفة، 1414هـ - 1993م)، ج: 15، ص: 104؛ أبو العباس أحمد الصاوي، بلغة السالك لأقرب المسالك، (بيروت: دار المعارف)، ج: 4، ص: 47؛ أبو زكريا محيي الدين النووي، روضة الطالبين وعمدة المفتين، تحقيق: زهير الشاويش، (لبنان: المكتب الإسلامي، 1412هـ - 1991م)، ط3، ج: 5، ص: 229؛ منصور بن يونس البهوتي، كشف القناع عن متن الإفتاع، (لبنان: دار الكتب العلمية)، ج: 4، ص: 34.

(2) فخر الدين الزيلعي، تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق، ج: 5، ص: 137.

(3) شمس الدين محمد بن الخطيب الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، (لبنان: دار الفكر)، ج: 5، ص: 538.

(4) موفق الدين ابن قدامة المقدسي، المغني، (مصر: مكتبة القاهرة، 1388هـ - 1968م)، ج: 5، ص: 398.

الوظيفة.

**قال الشوكاني:** «وفيه دليل على أن متعاطي الطب يضمن لما حصل من الجناية بسبب علاجه، وأما من علم منه أنه طبيب فلا ضمان عليه، وهو من يعرف العلة ودواءها، وله مشايخ في هذه الصناعة شهدوا له بالحقق فيها وأجازوا له المباشرة»<sup>(1)</sup>.

**3. الخطأ:** وهو إيقاع الموظف للضرر بالآخرين من غير توفر القصد، وهذا الضرر لا يترتب عليه الإثم إلا أنه من موجبات المسؤولية الوظيفية؛ لأن الضرر لا يختلف ضمانه بالعمد والخطأ<sup>(2)</sup>، قال ابن رشد: «وأما الطبيب وما أشبهه إذا أخطأ في فعله، وكان من أهل المعرفة فلا شيء عليه في النفس، والدية على العاقلة فيما فوق الثلث وفي ماله فيما دون الثلث»<sup>(3)</sup>، وقال السرخسي: «فإن غرقت السفينة من ريح، أو موج، أو شيء وقع عليها أو جبل صدمته فلا ضمان على الملاح؛ لأن التلّف حصل من عمله، وإن غرقت من مده، أو معالجته، أو جذفه فهو ضامن»<sup>(4)</sup>.

**4. التعدي:** وهو إقدام الموظف على فعل يضر بالآخر مع توفر القصد، وهذا الفعل من أوجب أسباب المسؤولية الوظيفية<sup>(5)</sup>، قال السرخسي: «وإذا قضى القاضي بحد أو قصاص أو مال وأمضاه ثم قال: قضيت بالجور وأنا أعلم ذلك ضمنه في ماله وعزر وعزل عن القضاء؛ لأنه فيما جار فيه ليس بقضاء بل هو إتلاف بغير حق إنما قضاؤه على موافقة أمر الشرع، والشرع لا يأمر بالجور وهو فيما يتلف بغير حق كغيره في إيجاب الضمان عليه في ماله، ويعزر لارتكابه ما لا يحل له قصداً»<sup>(6)</sup>.

(1) محمد بن علي الشوكاني اليمني، نيل الأوطار، تحقيق: عصام الدين الصبابي، (مصر: دار الحديث، 1413 هـ - 1993 م)، ط1، ج:5، ص:345.

(2) محمد بن أحمد السرخسي، المبسوط، ج:15، ص:104.

(3) أبو الوليد ابن رشد القرطبي، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، (مصر: دار الحديث - القاهرة، 1425 هـ - 2004 م)، ج:4، ص:18.

(4) محمد بن أحمد السرخسي، المبسوط، ج:16، ص:10.

(5) محمد بن أحمد عليش المالكي، منح الجليل شرح مختصر خليل، (لبنان: دار الفكر، 1409 هـ - 1989 م)، ج:8، ص:512؛ أبو العباس أحمد بن محمد الهيتمي، تحفة المحتاج في شرح المنهاج، (مصر: المكتبة التجارية الكبرى، لصاحبها مصطفى محمد، 1357 هـ - 1983 م)، ج:9، ص:196؛ موفق الدين ابن قدامة المقدسي، المغني، ج:10، ص:299.

(6) محمد بن أحمد السرخسي، المبسوط، ج:9، ص:80.

## رابعاً: الآثار المترتبة على المسؤولية الوظيفية:

1. ضمان الضرر الفاحش، ويحصل بتعويض من وقع عليه الضرر، بالدية أو التعويض عن الضرر الواقع على الغير من قبل الموظف؛ لأن الثابت في الشريعة عصمة النفوس والأموال، وكل فعل يُلحق الضرر بالإنسان أو بما يملك مضمون على فاعله إذا لم يكن له حق فيه<sup>(1)</sup>.

فلو أخطأ الطبيب وألحق الضرر بالمريض فالمطلوب تعويض المتضرر عن الآلام الناجمة عن هذا الخطأ، وتحمل كافة المصروفات العلاجية، ولو أخطأ القاضي وحكم على المتهم بشهادة عدوين له، يلزم التعويض حال تنفيذ العقوبة، فالخطأ هنا بمنزلة التعدي؛ للخروج عن الأصول المعلومة التي لا يجهلها أهل المهنة، والتعدي قد يكون بالتدخل أو الامتناع، ولقيام الضمان يلزم وجود الضرر وثيق الصلة المترتب على هذا التعدي<sup>(2)</sup>.

جاء في الفواكه الدواني: «فإن كان من أهل المعرفة ولكن أخطأ فخطؤه على العاقلة إن بلغت الجنائية الثلث، وإلا كانت في ماله، كما لو لم يكن من أهل المعرفة وغر من نفسه فإن عليه الدية في ماله والعقوبة من الإمام في بدنه»<sup>(3)</sup>.

والضمان قد يكون من باب العقوبة الجنائية، إذا كان التعدي ضاراً ويخالف قواعد القانون الجنائي، أو من باب التعويض المالي حال عدم مخالفته لنصوص التشريع الجنائي، قال عودة: «وإذا كان الفعل معاقباً عليه فهو جريمة، أما إذا لم يكن معاقباً عليه فلا يعتبر جريمة، ولا يسمى بهذا الاسم، وإنما هو فعل ضار، وإن فلا مناسبة تجمع بين الجريمة والفعل الضار إلا أن كليهما مضمون على فاعله»<sup>(4)</sup>.

2. العقوبة حال تحقق المسؤولية الجنائية، بحيث يعتبر فعل الموظف مخالفة لنصوص التشريع الجنائي ومعاقباً عليه، وأغلب هذه العقوبات تكون عقوبات توقيفية يترك تقديرها للسلطة القضائية ممثلة بالقاضي، وهي متعددة ومتنوعة ومختلفة باختلاف الجنایات.

(1) عبد القادر عودة، التشريع الجنائي الإسلامي مقارناً بالقانون الوضعي، (لبنان: دار الكاتب العربي)، ج: 1، ص: 76.

(2) محمد بن أحمد عيش المالكي، منح الجليل شرح مختصر خليل، ج: 8، ص: 349؛ أبو زكريا محيي الدين النووي، روضة الطالبين، ج: 11، ص: 308؛ موفق الدين ابن قدامة المقدسي، المغني، ج: 10، ص: 229.

(3) شهاب الدين النفراوي المالكي، الفواكه الدواني على رسالة ابن أبي زيد القيرواني، (لبنان: دار الفكر، 1415 هـ - 1995 م)، ج: 2، ص: 117.

(4) عبد القادر عودة، التشريع الجنائي الإسلامي، ج: 1، ص: 76.

3. العقوبات النقابية: لَمَّا كان الهدف من النقابات المحافظة على تقاليد المهن والحرف والأعمال وآدابها، كان من البديهي وجود بعض المؤيدات لكل من يخل بواجبات مهنته، أو يقوم بعمل ينال من شرفها أو يتصرف بتصرف يحط من قدرها، وفي هذا المقام نعرض لمثال يستعرض العقوبات التأديبية والتي تتخذ في حق المخالفين لمقتضى ما أقسم عليه الموظف، وهي مستمدة من المادة (29) من قانون المحامين ونصها: «كل محام أدخل بواجباته المنصوص عليها في هذا القانون وفي الأنظمة الصادرة بمقتضاه، أو في لائحة آداب المهنة أقدم على عمل يمس شرف وآداب المهنة، أو تصرف في حياته تصرفاً يحط من قدر المهنة يعرّض نفسه للعقوبات التأديبية الآتية: أ. التنبيه، ب. التوبيخ، ج. المنع من المهنة لمدة لا تزيد عن خمس سنوات التي يصدرها المجلس، أو تجاوز واجباته المهنية، أو قصر بالقيام بها، أو قام بتضليل العدالة. د. الشطب النهائي من سجل المحامين...»<sup>(1)</sup>.

وهذا القانون لا يتعارض مع أصول الشريعة وأدلتها؛ لكونه يهدف إلى الوقاية والتقويم والردع ومنع مواصلة الخطأ، وتحقيق العدل الذي هو غاية الشريعة الإسلامية.

## الخاتمة

وفي الختام فقد خلّص الباحثان إلى مجموعة من النتائج والتوصيات على النحو الآتي:

### أولاً: أهم النتائج:

1. القَسَم الوظيفي له أثر قوي في تحقيق مقاصد الوظيفة العامة.
2. تشتد الحاجة إلى القسم الوظيفي كلما اشتدت حاجة الناس إلى الوظيفة صيانة للمصالح.
3. القَسَم الوظيفي متمم لأساسيات التوظيف وليس بديلاً عنها.
4. يوقد القَسَم الوظيفي الوازع الذاتي لدى الموظف.
5. لا يتعارض القَسَم الوظيفي مع التشريع الإسلامي، ولا القانون الوضعي.
6. يمكن تكييف القَسَم الوظيفي على أنه نوع من أنواع العهود؛ لأن الموظف عند أدائه للقَسَم يوجب على نفسه الالتزام بتحقيق جميع شروط وأهداف الوظيفة على

(1) قانون رقم (3) لسنة (1999م) لنقابة المحامين الفلسطينيين. ديوان الفتوى والتشريع، <http://www.dft.gov.ps/enc>

الوجه المطلوب من قِبَل المؤسسة.

7. قرّر جمهور الفقهاء المسؤولية الوظيفية في حال التفريط أو التعدي أو الخطأ.
8. يجب على الموظف الذي أُخْلَ بالقَسَم الوظيفي الضمان عند ثبوت المسؤولية عن الضرر.
9. يُعاقَب الموظَّف المُخَلَّ بالقَسَم الوظيفي بالعقوبة التي تُقدَّرها السلطة القضائية حال تحقق المسؤولية الجنائية.

#### ثانياً: أهم التوصيات:

1. ضرورة أداء القسم الوظيفي في كل المهن التي لها علاقة مباشرة بحياة الناس وأعراضهم وأموالهم.
2. اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة التي تعزز ترسيخ القيم وأخلاقيات المهنة، كعقد الورش والفعاليات التي تستهدف الموظفين والمنتسبين للنقابات، واغتنام وسائل الإعلام والسوشيال ميديا.
3. إقرار المؤيدات الجنائية والتأديبية التي تفضي إلى العدل والحزم وعدم مواصلة الخطأ، وتحافظ على شرف المهنة وأدائها.

## قائمة المصادر والمراجع:

- ابن أبي شذبية، أبو بكر عبدالله بن محمد بن أبي شذبية العبسي الكوفي، مصنف ابن أبي شذبية، تحقيق: محمد عوامة (السعودية، دار القبلة، وسوريا، مؤسسة علوم القرآن، 1427هـ - 2006م)، ط1.
- الألباني، أبو عبد الرحمن محمد ناصر الدين، ابن الحاج نوح بن نجاتي بن آدم، الأشقودري الألباني، إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل (لبنان، المكتب الإسلامي، 1405هـ - 1985م).
- الألباني، غاية المرام في تخريج أحاديث الحلال والحرام (لبنان، المكتب الإسلامي، 1405هـ - 1985م)، ط1.
- البخاري، محمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري الجعفي، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله ﷺ وسننه وأيامه، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر (دار طوق النجاة، مصورة عن السلطانية بإضافة ترقيم محمد فؤاد عبد الباقي، 1422هـ)، ط1.
- البركتي، محمد عميم الإحسان المجددي، التعريفات الفقهية معجم يشرح الألفاظ المصطلح عليها بين الفقهاء والأصوليين وغيرهم من علماء الدين (لبنان، دار الكتب العلمية، 1424هـ - 2002م)، ط1.
- البعلي، محمد بن أبي الفتح البعلي الحنبلي أبو عبدالله، المطلع على أبواب المقنع، تحقيق: محمد بشير الإدلي، (لبنان، المكتب الإسلامي، 1401هـ - 1981م).
- البهوتي: منصور بن يونس بن صلاح الدين ابن حسن بن إدريس البهوتي الحنبلي، كشاف القناع عن متن الإقناع، (بيروت، دار الكتب العلمية).
- البيهقي، أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي، السنن الكبرى وفي ذيله الجوهر النقي لابن كثير التركماني، (الهند، مجلس دائرة المعارف النظامية)، ط1.
- الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى بن سورة السلمي، الجامع الصحيح وهو سنن الترمذي (مصر، مطبعة مصطفى البابي الحلبي، 1388هـ - 1968م)، ط2.
- ابن تيمية، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحلیم بن عبد السلام بن عبد الله بن أبي القاسم بن محمد ابن تيمية الحراني الحنبلي الدمشقي، الفتاوى الكبرى (لبنان، دار الكتب العلمية، 1408هـ - 1987م)، ط1.
- ابن تيمية، القواعد النورانية الفقهية، تحقيق: أحمد بن محمد الخليل، (السعودية، دار ابن الجوزي، 1422هـ)، ط1، وطبعة تحقيق: محمد حامد الفقي (مصر، مكتبة السنة المحمدية، 1370هـ - 1951م)، ط1.
- ابن تيمية، مجموعة الفتاوى (الرياض، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، 1995م). وطبعة تحقيق: أنور الباز، وعامر الجزار (مصر، دار الوفاء، 1426هـ - 2005م)، ط3.
- الخطاب الرعيني: أبي عبدالله محمد بن محمد بن عبد الرحمن المقرئ، المعروف بالخطاب الرعيني، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل، تحقيق: زكريا عميرات، (مصر: عالم الكتب، 1423هـ - 2003م).
- الجوهري: إسماعيل بن حماد الجوهري تحقيق أحمد عبد الغفور عطار، الصحاح في اللغة (بيروت، دار العلم للملايين، 1407هـ - 1987م)، ط4.
- الدسوقي: محمد عرفة، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، وبهامشه تقريرات الشيخ محمد عليش، (لبنان، دار الفكر).
- ابن رشد، أبو الوليد محمد بن أحمد بن محمد بن أحمد بن رشد القرطبي الشهير بابن رشد الحفيد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، (القاهرة، دار الحديث، 1425هـ - 2004م).
- الرفاعي، سلامة سليم، الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد ودورها في محاربة الفساد المالي «دراسة مقارنة» (السعودية، مكتبة القانون والاقتصاد، 1436هـ - 2015م)، ط1.

الزحيلي، وهبة بن مصطفى، التفسير المنير في العقيدة والشريعة والمنهج (دمشق وبيروت، دار الفكر المعاصرة - بيروت، 1418هـ - 1957م)، ط1.

الزيلي، عثمان بن علي بن محجن البارعي، فخر الدين الزيلعي الحنفي، تبیین الحقائق شرح كنز الدقائق (القاهرة، المطبعة الكبرى الأميرية، 1313هـ)، ط1.

السرخسي، محمد بن أحمد بن أبي سهل شمس الأئمة، المبسوط (بيروت، دار المعرفة، 1414هـ - 1993م).  
الشاطبي، إبراهيم بن موسى بن محمد اللخمي الغرناطي، الموافقات، تحقيق: أبو عبيدة مشهور بن حسن آل سلمان، (دار ابن عفان، 1417هـ - 1997م)، ط1.

الشربيني، الخطيب شمس الدين محمد بن الخطيب، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، (بيروت، دار الفكر).

الشوكاني، محمد بن علي بن محمد بن عبد الله الشوكاني اليمني، نيل الأوطار، تحقيق: عصام الدين الصبابطي، (مصر، دار الحديث، 1413هـ - 1993م)، ط1.

الصاوي: أبو العباس أحمد بن محمد الخلوئي المالكي، بلغة السالك لأقرب المسالك المعروف بحاشية الصاوي على الشرح الصغير «الشرح الصغير هو شرح الشيخ الدردير لكتابه أقرب المسالك لِمَذْهَبِ الْإِمَامِ مَالِكٍ»، (دار المعارف، دون طبعة وتاريخ).

الصرصري، سليمان بن عبد القوي بن عبد الكريم الطوفي، أبو الربيع، نجم الدين، شرح مختصر الروضة، تحقيق: عبدالله بن عبدالمحسن التركي، (بيروت، مؤسسة الرسالة، 1407هـ - 1987م)، ط1.

الطبري، محمد بن جرير بن يزيد بن كثير بن غالب الأملّي، جامع البيان في تأويل القرآن، تحقيق: أحمد محمد شاکر (بيروت، مؤسسة الرسالة، 1420هـ - 2000م)، ط1.

طنطاوي محمد سيد، التفسير الوسيط للقرآن الكريم (القاهرة، دار نهضة مصر) ط1

عبد المجيد الجزائري، أبي عبدالرحمن عبدالمجيد جمعة، القواعد الفقهية المستخرجة من كتاب إعلام الموقعين للعلامة ابن قيم الجوزية، (السعودية، دار ابن القيم؛ ومصر، دار ابن عفان، 1421هـ)، ط1.

العز ابن عبد السلام: أبو محمد عز الدين عبد العزيز بن عبد السلام بن أبي القاسم ابن الحسن السلمي الدمشقي، الملقب بسلطان العلماء، قواعد الأحكام في مصالح الأنام، تحقيق: محمود بن التلاميذ الشنقيطي، (بيروت، دار المعارف).

العسكري، أبو هلال، معجم الفروق اللغوية الحاوي لكتاب ابي هلال العسكري وجزء من كتاب السيد نور الدين الجزائري، تحقيق: مؤسسة النشر الإسلامي التابعة لجماعة المدرسين، (قم، مؤسسة النشر الإسلامي التابعة لجماعة المدرسين، 1412هـ).

عليش، محمد بن أحمد بن محمد عليش، أبو عبد الله المالكي، منح الجليل شرح مختصر خليل، (بيروت، دار الفكر، 1409هـ - 1989م)، دون طبعة.

عودة، عبد القادر عودة، التشريع الجنائي الإسلامي مقارناً بالقانون الوضعي، (بيروت، دار الكاتب العربي).

العيني، بدر الدين أبي محمد محمود بن أحمد العيني، عمدة القاري شرح صحيح البخاري، بيروت، دار الكتب العلمية، 1423هـ - 2002م)، ط1.

الغزي، محمد صدقي بن أحمد بن محمد آل بورنو أبو الحارث الغزي، الوجيز في إيضاح قواعد الفقه الكلية (بيروت، مؤسسة الرسالة، 1416هـ - 1996م)، ط1.

الغنيمي، عبدالغني الغنيمي الدمشقي الميداني، اللباب في شرح الكتاب، تحقيق: محمود أمين النواوي، (لبنان، دار الكتاب العربي).

- الفيروز آبادي: مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، (لبنان، دار الكتب العلمية).
- قادر الباكستاني، زكريا بن غلام قادر الباكستاني، أصول الفقه على منهج أهل الحديث، (دار الخراز، 1423هـ-2002م)، ط1.
- ابن قدامة المقدسي، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة الجماعلي المقدسي ثم الدمشقي الحنبلي، المغني، (مكتبة القاهرة، 1388هـ-1968م).
- ابن قدامة المقدسي: عمدة الفقه، تحقيق: أحمد محمد عزوز، (لبنان، المكتبة العصرية، 1423هـ-2003م).
- القرافي، أبو العباس شهاب الدين أحمد بن إدريس بن عبد الرحمن المالكي، الفروق = أنوار البروق في أنواء الفروق، (مصر، عالم الكتب، دون طبعة وتاريخ).
- القرطبي: أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري الخزرجي شمس الدين، الجامع لأحكام القرآن، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، (القاهرة، دار الكتب المصرية، 1384هـ-1964م)، ط2.
- القرويني، أبو عبدالله محمد بن يزيد القرويني، سنن ابن ماجه، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، (مصر، دار إحياء الكتب العربية، 1373هـ-1954م).
- القليوبي: شهاب الدين أحمد بن أحمد بن سلامة القليوبي، حاشية قليوبي مع حاشية عميرة على شرح جلال الدين المحلي، تحقيق: مكتب البحوث والدراسات، (لبنان، دار الفكر، 1419هـ-1998م)،
- ابن القيم، محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد شمس الدين ابن قيم الجوزية، إعلام الموقعين عن رب العالمين، تحقيق: محمد عبد السلام إبراهيم، (بيروت، دار الكتب العلمية، 1411هـ-1991م)، ط1.
- الكاساني، علاء الدين، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني الحنفي، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، (بيروت، دار الكتب العلمية، 1406هـ-1986م)، ط2.
- الكيلاي، إبراهيم، وآخرون: القاموس الأمني، (الرياض، مركز الدراسات أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1418هـ)، ط1.
- الزحيلي، محمد مصطفى، القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، (دمشق، دار الفكر، 1427هـ-2006م)، ط1.
- محمد رشيد، رضا بن علي رضا بن محمد شمس الدين بن محمد بهاء الدين بن منلا علي خليفة القلموني الحسيني، تفسير القرآن الحكيم (تفسير المنار)، (الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1990م).
- المراغي، أحمد مصطفى، تفسير المراغي، (مصر، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده).
- مرتضى الزبيدي: محمد بن محمد بن عبد الرزاق الحسيني، أبو الفيض، تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيق: علي هلال وآخرون، (الكويت، مطبعة حكومة الكويت، 1407هـ-1987م)، ط2.
- المطرزي، أبو الفتح ناصر الدين، المغرب في ترتيب المعرب، تحقيق: محمود فاخوري، وعبد الحميد مختار (سورية، مكتبة أسامة بن زيد، 1399هـ-1979م)، ط1.
- ابن مودود الموصل، عبدالله بن محمود البلدي، مجد الدين أبو الفضل الحنفي، الاختيار لتعليل المختار، تعليق: محمود أبو دقيفة (القاهرة، مطبعة الحلبي، 1456هـ-1937م).
- ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأندلسي الرويحي الإفريقي، لسان العرب، (بيروت، دار صادر، 1414هـ)، ط3.
- المناوي، زين الدين محمد المدعو بعبد الرؤوف بن تاج العارفين بن علي بن زين العابدين الحدادي ثم المناوي القاهري، فيض القدير شرح الجامع الصغير، (مصر، المكتبة التجارية الكبرى، 1356هـ)، ط1.

النفرأوي، أحمد بن غانم (أو غنيم) بن سالم ابن مهنا، شهاب الدين نفرأوي الأزهرى المالكي، الفواكه الدواني على رسالة ابن أبي زيد القيرواني، (دار الفكر، 1415هـ - 1995م)، دون طبعة.

النووي، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف، روضة الطالبين وعمدة المفتين، تحقيق: زهير الشاويش (بيروت، المكتب الإسلامي، 1412هـ - 1991م)، ط3.

الهيتمي: أحمد بن محمد بن علي بن حجر الهيتمي السعدي الأنصاري، شهاب الدين شيخ الإسلام، أبو العباس، تحفة المحتاج في شرح المنهاج، (مصر، المكتبة التجارية الكبرى، لصاحبها مصطفى محمد، 1357هـ - 1983م)، دون طبعة.

الواحدى: أبو الحسن علي بن أحمد بن محمد بن علي الواحدى، النيسابورى، الشافعى، الوسيط فى تفسير القرآن المجيد، تحقيق وتعليق: الشيخ عادل أحمد عبد الموجود، والشيخ علي محمد معوض، والدكتور أحمد محمد صيرة، والدكتور أحمد عبد الغنى الجمل، والدكتور عبد الرحمن عويس، قدمه وقرظه: الأستاذ الدكتور عبد الحى الفرماوى، (بيروت، دار الكتب العلمية، 1415هـ - 1994م)، ط1.

قانون رقم (3) لسنة 1999م، بشأن تنظيم مهنة المحاماة، لنقابة المحامين الفلسطينيين وتعديلاته.

ديوان الفتوى والتشريع <http://www.dft.gov.ps/enc>.

موقع نقابة الأطباء الأردنية: [http://www.jma.org.jo/Contents/Association\\_lawar.aspx](http://www.jma.org.jo/Contents/Association_lawar.aspx).

## The Oath of Office in Islamic Jurisprudence

**Salem Abdullah Abu Mukhdd'a**

**Khalil Mohammad Qannan**

Faculty of Shari'a and Law - the Islamic University

Gaza - Palestine

### **Abstract:**

The oath of office has become an obligation in some jobs in contemporary life, especially those jobs that retain great importance for the lives of people. After the employee fulfils all the job requirements, s/he must swear an oath to be sincere and fully committed to professional ethics in the course of his work, and if s/he violates any of his/her commitments the result will be a deterrent and appropriate punishment. This paper studies the issue of the oath of office in Islamic jurisprudence through discussion of its definition, its juridical adaptation, its legal status in Shari'a, and the effects of its violation. The researchers recommended the application of the oath of office to all professions that are directly related to people's lives, reputations and money, in addition to taking the necessary preventive measures to strengthen and consolidate the values and ethics of the profession.

**Keywords:** oath of office, job, occupation