

THE FINANCIAL RIGHTS OF THE PUBLIC EMPLOYEE FROM THE PERSPECTIVE OF SHARIA AND LAW

الحقوق المالية للموظف العام من منظور الشريعة والقانون

Muhammad Sulaiman Muhammad Alyahyai¹ & Arieff Salleh Rosman²

¹ (Corresponding author). Ph.D Student, Faculty of Social Sciences and Humanities, Universiti Teknologi Malaysia. genev1111@hotmail.com

² Associate Professor, Faculty of Social Sciences and Humanities, Universiti Teknologi Malaysia; Islamic Fiqh Academy of Malaysia (AFHAM). aswar@utm.my

Vol. 11. No. 1
August Issue
2021

Abstract

The study aimed to state and clarify the rights of the public employi from the perspective of Sharia and law, especially what is stated in the UAE Federal Law and Islamic jurisprudence. The study highlights on the statement of all the employee's rights from salary and bonuses of all kinds, vacations, the employee's relationship with the administrative authority, jobs in Islamic law and its role in Islam. The study will using descriptive analytical approach by relying on Sharia and legal concepts related to the employee's financial rights, analyzing and comparing them. The study reached the most important results, which is: there are several conditions that must be met by the public employi in order to be eligible to receive the salary. The Islamic law has established a fixed and firm rules derived from the Quran and the Sunnah of the Prophet, showing that the employee's relationship with the administration is not a gain for those with great luck, but rather it is a responsibility and trust.

Keywords: Law, Sharia, Administration, Rights, Employee.

ملخص البحث

هدفت الدراسة بيان وتوضيح حقوق الموظف العام من منظور الشريعة والقانون وبالأخص ما ورد في القانون الاتحادي الإماراتي والفقہ الإسلامي. وألقت الضوء الدراسة إلى بيان كل حقوق الموظف من المرتب والعلاوات بأنواعها والأجازات وعلاقة الموظف بالجهة الإدارية، والوظائف في الشريعة الإسلامية وبيان دورها في الإسلام. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الإعتماد على المفاهيم الشرعية والقانونية المتعلقة لحقوق الموظف المالية وتحليلها ومقارنتها. وتوصلت الدراسة لأهم النتائج منها أن هنالك عدة شروط يجب أن تتوافر في الموظف العام لكي يستحق الحصول على الراتب. ووضعت الشريعة الإسلامية قواعد ثابتة ومستقرة مستقاة من

القرآن والسنة النبوية تبين أن علاقة الموظف بالإدارة ليست مغنماً يحظى به ذوى الحظ العظيم وإنما هي مسؤولية وأمانة.

الكلمات المفتاحية: القانون، الشريعة، الإدارة، الحقوق، الموظف.

المقدمة

والمكافآت، والحوافز والإعانات، والمساعدات، وغيرها من الحقوق والمزايا المالية، وكما هو معلوم فإن زيادة المرتبات لا تتم إلا بألية معينة حددتها التشريعات مسبقاً منها طريقة العلاوات سواء كانت علاوات دورية، أو نوعية، أو تشجيعية، مع ما يحكم ذلك من أحكام وقواعد.

وذلك باتباع أسلوب الترقية، والتي لا تتم إلا وفق شروط وضوابط وأسس معينة، بالإضافة إلى المعاملة المالية للمتدربين، والمعارين، والمتدربين، مع ما يمنح للموظف من منح ومكافآت ومساعدات وإعانات وغيرها من الحقوق والمزايا المالية التي حثت عليها الشريعة الإسلامية بأنها عقيدة وشريعة شرعها الله لعباده بحكمة الخالق الخبير، من قيم إثبات الحقوق وردّها إلى أهلها، وإرسائها لأسس شغل الوظائف المبنية على شرطى القوة والأمانة إستلهاماً من القرآن الكريم والسنة النبوية.

وبذلك تكون الشريعة الإسلامية قد اعتلت قمة الريادة وفضل السبق على كافة التشريعات في تقريرها للحقوق المالية للموظف، منذ أكثر من أربعة عشر قرناً والتي لم تهتد إليها البشرية إلا حديثاً.

وبما أن الضمانات ليست إلا نتيجة حتمية للحقوق، فإن الشريعة الإسلامية لم يفتها

من المعروف أن الدولة تتكون من مؤسسات وهيئات لتحقيق أهدافها وضمان سير أعمالها، إلا أنها لا تستطيع تنفيذ أعمالها بنفسها ولا يمكنها القيام بأدوارها إلا بوجود اشخاص موظفين لتنفيذ أعمالها والقيام فيها على أكمل وجه، ويسمى الموظف التابع للدولة ومؤسساتها بالموظف العام، وعلى قدر كبير من الأهمية بغض النظر عن طبيعة عمله أو مسماه الوظيفي، وسواء كان من كبار الموظفين أو من الموظفين الصغار.

وذلك نظراً للأعمال التي يقوم بها من خلال المهام الموكلة إليه، ويتوقف تقدم أى دولة ونجاحها إلى حد كبير على مدى نجاح الموظفين فيها، ويقاس مدى رقي الدولة وتقدمها بمدى مستوى موظفيها من حيث الكفاءة والعلم والمستوى الإداري والثقافي لهم، لذلك فقد نصت أغلب الدول في دساتيرها على أن الوظائف العامة حقاً للموظفين، يطبق عليهم قدم المساواة، وذلك بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي حمل في طياته التأكيد على على حق التوظيف والمساواة في تولى الوظائف العامة بين الأشخاص تبعاً لقدراتهم ودون تمييز بينهم لغير كفاءتهم.

ومن أهم هذه الحقوق هو حقه في المرتب، وحقه في العلاوات، والترقيات،

لتطوير المجتمع وتحقيق آماله في الكفاية والعدل ووفاء بالحقوق الاجتماعية والإقتصادية. ولذلك تبرز أهمية الدراسة في إلقاء الضوء على الحقوق المالية للموظف العام بين الشريعة والقانون.

المبحث الأول: الموظف وعلاقته بالإدارة في الشريعة والقانون

الموظف وعلاقته بالإدارة

لا ريب أن أهم الحقوق التي أقرها القانون للموظف هي الحقوق المالية باعتبار وظيفتها الاجتماعية والمهنية، فهي من ناحية تجعل الموظف يطمئن على مستقبله المعيشي، ومن ناحية ثانية تحفزه على الأداء الجيد وتطوير مهاراته، لذلك فإن المساس بها دون مراعاة الضمانات التي يقرها القانون لفائدة الموظف، يعد انتقاصاً من وضعه القانوني ومركزه المالي، وبالتالي إخلال بالتزامات الإدارة إزاء الموظف.¹

ويتعين على السلطة الإدارية أن تؤمن حصول الموظف على حقوقه التي حددها له القانون، ومن المنطقي أن يقوم بوظيفته وهو مطمئن وآمن من أية مسؤولية تفوق الإختصاصات المحددة لوظيفته ولمركزه الوظيفي، وبما أن مركز الموظف العام هو مركز تنظيمي تحدده القوانين واللوائح، فإنه ينتج عن ذلك أن للموظف حقوقاً وواجبات، تحددها قواعد عامة آمرة، تطبق

أن تضع من الضمانات ما يكفل وصولها إلى مستحقيها من غير تأخير ولا نقصان، بل إنحاء جاءت بما يمنع الظلم مطلقاً، ورتبت لذلك جزاء دنيوياً وأخر أخروياً، وردت قواعده في القرآن الكريم، والسنة النبوية، وفي قواعد الفقه الإسلامي، وفي قضاء المظالم، وتطبيقات الدولة الإسلامية.

إشكالية البحث

يعتبر موضوع الحقوق المالية للموظف العام في الشريعة والقانون من الموضوعات الشائكة، والتي يكتنفها العديد من الإشكاليات التي تتصل بالوظيفة العامة والموظف العام، لذا كان من اللازم تمييز الموظف العام عن غيره من المستخدمين وذلك من خلال تسليط الضوء على حق الموظف العام في الحصول على الراتب وشروط استحقاقه للراتب وكيفية تحديد الراتب ومدى الحماية القانونية للراتب، وتوضيح العلاوات التي يحصل عليها الموظف العام وكيفية استحقاقها.

أهمية البحث

تطور دور الدولة الحديثة في العصر الحديث تطوراً كبيراً، وازدياد عدد الموظفين زيادة كبيرة حتى أصبح يعد في كثير من بلاد العالم بالملايين يمثلون نسبة غير قليلة من سكان كل دولة ويرجع ذلك إلى اتساع وظائف الدولة والتي أصبحت تمتد وتشمل كثيراً من الخدمات في مختلف الميادين سعياً

¹ هالة عبد الحميد شعت. ٢٠١٣. أصول القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة. الطبعة الأولى. د.م: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع. ص ٢٠٨.

حضور الموظف المحال للتحقيق، وحق الدفاع لا معنى لوجود بل يظل شعاراً بلا مضمون ما لم يقترن بجرية الدفاع التي تكفل استعماله دون قيود تحد من قدرته على أداء دوره.^٦

ومن نافلة القول أن الدولة الإسلامية عرفت الموظف بمفهومه الحالى ولكن بتسميات مختلفة كما بينت حقوقه وحددت واجباته الوظيفية منذ أكثر من أربعة عشر قرناً، كما تقتضى توجيهات الإسلام مبدأ الكفاءة والجدارة عند شغل الوظيفة العامة، سابقة بذلك جميع الشرائع التي لم تحتد لهذا المبدأ إلا في نهاية القرن التاسع عشر بعد أن عانت لفترات طويلة من نظام الوساطة والمحسوبية في شغل الوظائف.^٧

وأكد المشرع الإماراتي على حق الموظف المحال إلى التحقيق في أن يبدي دفاعه، كما أن الموظف حر في اختيار طريقة دفاعه، فله أن يبدي دفاعه كتابة أو شفاهية، كما له أن يجمع بين الطريقتين وقد تعتمد طرق الإختيار على العرف الإداري المتبع في كل دولة.

ومما ميز موظفي وعمال الدولة

دور القضاء الإداري في رقابة مشروعية قرارات الإدارة. بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والاقتصادية. كلية الحقوق، جامعة المنصورة. عدد خاص. أبريل ٢٠٠٣. ص ٦٢٢.

^٦ أحمد محمد عامري. ٢٠١١. الضمانات التأديبية للموظف العام أثناء التحقيق في ضوء التشريع الإماراتي والأردني. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط. عمان. ص ٥٦.

^٧ محمد أنس قاسم جعفر. ١٩٩٢. المبادئ الأساسية للوظيفة في الإسلام. القاهرة: دار النهضة العربية. ص ٥.

بطريقة موحدة ومتساوية، بالنسبة لكافة المواطنين، ولا يجوز للإدارة الإتفاق مع الموظف على مخالفتها.^٢

كما وصف الموظفون بأنهم: العمود الفقري للعملية الإدارية، أى الأداة الأساسية التي من خلالها وبواسطتها تتمكن هذه الجهات من القيام بمسئولياتها ومباشرة أوجه نشاطاتها.^٣ كما أدى إتساع سلطات الإدارة العامة بما في كثير من الأحيان إلى التعسف في إستعمالها، وذلك لأن متخذى القرارات هم بشر معرضون لجميع أنواع الإغراء والأخطاء.^٤

وقد أكد القضاء الإداري على ضرورة تمكين الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه بنفسه أو بواسطة محام عنه، باعتبار ذلك من الضمانات التي قررتها المبادئ العامة للقانون التي درج القضاء على تطبيقها دون حاجة إلى نص يقرها وأنه لا يجوز إنكار حق المتهم بالإستعانة بمحام حيث أنه فرع من فروع الدفاع الذي يندرج تحته حق الإستعانة بمحام كأحد مشتملاته،^٥ فمن غير المتصور أن يتاح له سماع أقواله وإبداء دفاعه دون

^٢ أعاد على الحمود القيسي. ٢٠٠٨. الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة. الطبعة الثالثة. د.م: مطبعة الفحيرة الوطنية. ص ٢١١.

^٣ محمد عبد الله الحراري. ١٩٩٥. أصول القانون الإداري. منشورات الجامعة المفتوحة. ج ٢. طرابلس: د.ن. ص ٩.

^٤ خليفة على الجبراني. ٢٠٠٥. القضاء الإداري. ط ١. بنغازي: دار الكتب الوطنية. ص ٤.

^٥ الطعن رقم ١٥٦٢ لسنة ٣٧ ق إدارية عليا. جلسة ١٩٩٢/١٢/٢٦. حكم منشور لدى معتز عبد الحافظ.

والسنة النبوية المطهرة، وفي الفقه الإسلامي، وكذلك في أحكام القضاء الإداري الإسلامي "قضاء المظالم" ومن هذه التسميات العامل، الوزير، القاضي، الخازن.

ومن الملاحظ أن مفهوم الموظف في الوقت الحاضر يتفق بشكل كبير مع مفهوم الأجير الخاص في الفقه الإسلامي، والذي من أهم سماته أنه يستأجر مدة معينة أو محددة لكي يقوم فيها بعمل لشخص معين أو أشخاص معينين على أن يكون مختصاً بهم فيها، فلا يقبل من غيرهم أن يقوم لهم بعمل فيها، كالطاهي تستأجره مدة شهر ليطهو لك، والموظف تستأجره الحكومة أو شركة من الشركات لعمل بمرتب شهري، والسائق بالشهر لقيادة السيارة، وهكذا.

كما أنه يستحق الأجرة منذ تسليم نفسه في المدة، وإن لم يعمل شيئاً، كالموظف يستحق مرتبه إذا ما ذهب إلى محل عمله وإن لم يجد عملاً يقوم به، وكالطاهي يستحق أجرته وإن لم يحضر له المستأجر ما يطهوه من الطعام وإن استحقاقه لها يكون بحسب المدة لا بحسب العمل الذي يقوم به فيها، كما لا يجوز للأجير الخاص في جميع أحواله أن يكلف غيره بإنجاز ما استؤجر لأجله لأن العقد

الإسلامية، أنهم كانوا على درجة عالية من الكفاءة والجدارة، وسبب ذلك هو إيمانهم الكامل بأهداف الوظيفة الموكلة إليهم، ومشاركتهم في صنع القرارات، كما حدث في غزوة بدر الكبرى عندما نزل جيش المسلمين خلف آبار الماء فقال الحُباب بن المنذر، لرسول الله صلى الله عليه وسلم: {يا رسول الله أرأيت هذا المنزل أنزلكه الله ليس لنا أن نتقدمه ولا نتأخر عنه، ام هو الرأى والحرب والمكيدة، قال: بل هو الرأى والحرب والمكيدة، فقال يا رسول الله فإن هذا ليس بمنزل، فانفض بالناس حتى نأتى أدنى ماء من القوم فننزه ثم نعور ما وراءه من القلب، ثم نبني عليه حوضاً فنملؤه ماء، ثم نقاتل، فنشرب ولا يشربون، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: لقد أشرت بالرأى}.^٨ هذا بالإضافة إلى درايتهم التامة بواجبات الوظيفة واحترامهم لها.

وكتيجة لأعباء الوظيفة وما يترتب على أداء واجباتها من إنشغال القائمين عليها عن إشباع حاجاتهم الخاصة وأسباب معيشتهم اليومية، فقد حرصت الدولة الإسلامية على منح الموظف حقوقاً ومزايا مالية، تلي له متطلباته وتشبع حاجاته الخاصة، فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم {من كان لنا عاملاً فليكتسب زوجة، فإن لم يكن له خادماً فليكتسب خادماً، فإن لم يكن له مسكن فليكتسب مسكناً}.^٩ ولقد عُرف الموظف بتسميات مختلفة وردت في القرآن الكريم

^٩ أبو دواد، سليمان بن الأشعث السجستاني الأزدي. ١٩٩٧. السنن. كتاب الخراج، باب أرزاق العمال. ط ١. ج ٣. بيروت: دار ابن حزم. ص ٢٣٨.

^٨ ابن هشام، أبو محمد عبد الملك بن هشام المعافى. ١٩٧٥. السيرة النبوية لابن هشام. تحقيق طه عبد الرؤوف سعد. بيروت: دار الجيل. ص ١٩.

وقع على منافعه نفسه لا على عمل غيره.^{١٠}

وحقوق الموظفين.

وأما عن اختياره للموظفين فقد كان رسول الله يتخيرهم من أكابر المسلمين المشهود لهم بالعلم والكفاءة وبدون وساطة ولا محسوبية، وكان لا يولى الشخص الغير قادر على تولى مهام الوظيفة، مهما كان ورعه وتقواه أو شدة علاقته به، فهذا أبو ذر الغفاري طلب ذات مرة من رسول الله، التعيين في إحدى الوظائف فقال: يا رسول الله ألا تستخدمني فضرب عليه السلام على منكبيه وقال: يا أبا ذر إني أراك ضعيف وإني أحب لك ما أحب لنفسي لا تأمرن على اثنين ولا تولين مال يتيم".^{١٢}

كما أجرى رسول صلى الله عليه وسلم، اختبار وامتحان للمتقدمين للوظيفة، فقد اختبر معاذ بن جبل، حين أراد أن يسند إليه منصب القضاء، فقال له: {كيف تفتضى إذا عرض عليك القضاء، قال: أقضى بكتاب الله، فسأله: فإن لم تجد في كتاب الله، قال: فبسنة رسول الله صلى الله عليه وسلم، قال: فإن لم تجد في سنة رسول الله صلى الله عليه وسلم ولا في كتاب الله، قال: اجتهد رأي ولا ألو، فضرب رسول الله، على صدره، فقال: الحمد لله الذى وفق رسول رسول

المطلب الأول: مفهوم الموظف في الشريعة والقانون

يثير تعريف الموظف العام إشكالية تتمثل في وجود محاولات متعددة لتحديد العناصر الأساسية التي يجب أن تتوفر في هذا التعريف، ونلاحظ أن هذه المحاولات تتأثر بمختلف العوامل والتطورات التي عرفها القانون الإداري، لهذا نجد تعريف الموظف العام يتأثر بتطور معايير تطبيق القانون الإداري، يعنى هل يكفي أن يكون الشخص في خدمة الإدارة ليعتبر موظفاً عاماً، أم يجب أن يكون في خدمة الإرادة بصفتها سلطة، أم يجب فقط أن يكون في خدمة المرفق العام لم يصبح كافياً لتطبيق قواعد القانون الإداري، وبالتالي لا يكفي أن يكون الشخص في خدمة مرفق عام حتى نعتبره موظفاً عاماً.^{١١}

وكانت الوظيفة في عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم، خدمة عامة لا تقف عند التعاليم الدينية فقط وإنما تستهدف أيضاً إشباع حاجات المجتمع الإسلامي وتلبية مصالحه.

وكان رسول الله أعرف الناس بالمعنى الحقيقي للوظيفة فقد ورد الكثير عنه وهو يولى الولاية، والقضاة، والعمال، والسفراء، والقادة، وغيرهم، بالإضافة إلى تحديد لواجبات الوظيفة

^{١٠} على الخفيف. ١٩٩٦. أحكام المعاملات الشرعية.

ط ١. القاهرة: دار الفكر العربي. ص ٤٤٣.

^{١١} عبدالقادر باينة. ٢٠٠٢. الموظفون العموميون في

المغرب. ط ١. الدار البيضاء: دار توبقال للنشر. ص ١٠.

^{١٢} مسلم، مسلم بن الحجاج. ١٩٩٢. صحيح مسلم.

كتاب الإمارة، باب النهي عن طلب الإمارة والحرص

عليها. د.م: دار الكتب العلمية. ص ١٦٦.

القاضي للشهادة بين الناس فيما لهم وعليهم،
بالإضافة إلى القيام بوظيفة الكتابة في سجلات
الدولة التي تحفظ حقوق الناس وأملاكهم وديونهم.
وظيفة الحسبة: وهي وظيفة دينية من
باب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

وظيفة الحجابة: في البداية كانت تشبه
وظيفة السكرتيرية في الوقت الحاضر، فهي تقوم
على من يحجب السلطان على العامة ويغلق بابه
دونهم أو يفتحه لهم على قدره في مواقيته.

وظيفة الوزارة: تُعد الوزارة وظيفة ذات
أهمية كبيرة في بناء الدولة الإسلامية وفي هيكل
الإدارة العامة، نتيجة لقيامها بمختلف الأعباء
ولإشرافها المباشر على شتى أنواع الأنشطة التي
تمارس الدولة في الداخل والخارج وفي أوقات الحرب
والسلم.

المبحث الثاني: حقوق الموظف بين الشريعة والقانون

المرتب: هو المقابل المادي الذي يتقاضاه الموظف
العام من ميزانية الدولة بشكل دوري ومنتظم "كل
شهر بصفة عامة" نظير ما يؤديه من أعمال ومهام

الله لما يرضى رسول الله} ١٣.

المطلب الثاني: الوظائف في العهد النبوي الإمامة^{١٤}

وزارة التفويض: وهي أن يستوزر الإمام من يفوض
إليه تدبير الأمور برأيه وإمضاءها على إجهاده.
وزارة التنفيذ: وحكمها أضعف وشروطها
أقل لأن النظر فيها مقصور على رأى الإمام
وتدبيره وهذا الوزير وسط بينه وبين الرعايا والولاية
يؤدي عنه ما أمر وينفذ عنه ما ذكر ويمضى ما
حكم.

ديوان الأعمال والجبايات: يعتبر من
الوظائف الضرورية للدولة، ويقوم على جباية
وحفظ حقوق الدولة في الدخل والخرج، بالإضافة
إلى إحصاء العساكر وتقدير مرتباتهم.^{١٥}

ديوان الرسائل والكتابة: استحدثت هذه
الوظيفة عندما فسد اللسان العربي نتيجة اختلاط
العرب بالعجم، فصار الإختصاص للسان العربي
صناعة رفيعة عند من يحسنه.

وظيفة الشرطة: وكان يسمى القائد بمهام
الشرطة في الأقاليم الأفريقية التابعة للدولة
الإسلامية باسم الحاكم.^{١٦}

وظيفة العدالة: وهي وظيفة دينية تابعة
للقضاء وحقيقة هذه الوظيفة القيام عن إذن

^{١٥} الماوردي، أبو الحسن على بن محمد البغدادي.

١٩٩٩. الأحكام السلطانية والولايات الدينية. ط ٣.
بيروت: دار الكتب العربي. ص ٥١.

^{١٦} ابن خلدون، عبد الرحمن بن محمد الحضرمي. ٢٠٠٠.

المقدمة. بيروت: منشورات دار ومكتبة الهلال. ص ١٥٣.

^{١٣} أبو دواد، سليمان بن الأشعث السجستاني الأزدي.

١٩٩٧. السنن. كتاب القضاء، باب اجتهاد الرأى في
القضاء. ط ١. ج ٣. بيروت: دار ابن حزم. ص ٣٠٣.

^{١٤} محمد أنس قاسم جعفر. ١٩٩٢. المبادئ الأساسية

للوظيفة في الإسلام. القاهرة: دار النهضة العربية.

يُمنح الموظف عند تعيينه الراتب الأساسي لبداية مربوط الدرجة الوظيفية المعين عليهما الموارد بمداول الرواتب، ويستحق الموظف راتبه من تاريخ مباشرته الفعلية للوظيفة.

٢. استمرار العلاقة الوظيفية التنظيمية بين الموظف والإدارة، بمعنى أن لا يكون الموظف قد استقال أو أحيل إلى التقاعد أو انتهت خدمته لأي سبب من الأسباب.

٣. عدم صدور قرار من السلطات المختصة بجرمان الموظف من راتبه أو جزء منه لسبب قانوني كصدور قرار المحكمة بخصم جزء من راتب الموظف المقرر كنفقة لزوجته رغم مباشرة الموظف لوظيفته واستمرار العلاقة بينه وبين الدولة.

والإسلام يحث الناس على إعطاء الناس حقوقهم، كما قال تعالى: ﴿وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ﴾^{٢١}، وكما قال رسول الله: {أعطوا الأجير حقه}^{٢٢}.

ويرى الباحث: أن كل ما نص عليه القانون هي قواعد عامة وأن الإستحقاق الفعلي للوظيفة في الوقت الذي يباشر فيه الموظف عمله، بل وجاء الإسلام ليعطي صورة أفضل أن الأجر

أثناء خدمته حسب درجته الوظيفية،^{١٧} وقد عرف المشرع الإماراتي في المادة رقم (١) من المرسوم الاتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠١١ الراتب الإجمالي "بأنه الراتب الأساسي مضافاً إليه ما يحصل عليه الموظف من علاوات وبدلات". وفرق المشرع بين الراتب الأساسي: وهو الراتب المقرر لبداية مربوط الدرجة الوظيفية وما يطرأ عليه من زيادات، وبين الراتب الإجمالي: وهو الراتب الأساسي مضافاً إليه ما يحصل عليه الموظف من علاوات وبدلات،^{١٨} مع ملاحظة أن بعض الآراء الفقهية ترى أن هناك أموراً تعتبر من ملحقات المرتب وليست جزء منه.^{١٩}

المطلب الأول: استحقاق المرتب وضمائنه استحقاق المرتب:

يجب توافر عديد من الشروط لإستحقاق الموظف لراتبه وهي على النحو الآتي:

١. صدور قرار تعيين للموظف من السلطة المختصة بالتعيين ومباشرة الموظف الفعلية لوظيفته^{٢٠}، وهذا ما قرره المادة ٢٢ من اللائحة التنفيذية رقم (١٣) لسنة ٢٠١٢ للمرسوم بقانون رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ بأن:

^{١٧} لسنة ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته.

^{١٩} ممدوح صديق درويش. ١٩٩٢. القضاء الإداري. ص ١٠٢.

^{٢٠} موسى مصطفى شحادة. المرجع السابق. ص ١٧٠.

^{٢١} سورة الأعراف. الآية رقم ٨٥.

^{٢٢} ماجد الحلو. ١٩٨٣. القانون الإداري. ص ٩٨.

^{١٧} موسى مصطفى شحادة. ٢٠١٢. الوظيفة العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ط ١. الأردن: إثراء للنشر والتوزيع. ص ١٦٦.

^{١٨} اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، قرار مجلس الوزراء رقم (١٣) لسنة ٢٠١٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (١١)

قبل إنتهاء العمل إذا أتقن الموظف عمله.

على مستوى تقييم أدائه السنوي، وتضاف إلى راتبه الأساسي^{٢٥}.

ضمانات المرتب

نظراً لأهمية المرتب بالنسبة للموظف لمواجهة أعباء معيشتة هو وأفراد أسرته فإن المشرع قد أحاطه بجملة من الضمانات بما يمنع من إجراء أى خصم عليه أو حجز أية مبالغ منه إلا وفقاً لأسباب محددة وفي حدود ضوابط ونسب يجب الإلتزام بها.^{٢٣}

وتعتبر العلاوة الدورية علاوة تدفع سنوياً تشجيعياً للموظف ومساعدته له على مواجهة تكاليف الحياة التي تتزايد بتقدمه في السن، لذا تمنح له علاوة اعتيادية تشكل الوسيلة الطبيعية لزيادة الراتب إلى جانب الترقية التي تعتبر وسيلة استثنائية.

تعريف العلاوة التشجيعية

هي عبارة عن مبلغ مالى يمنح للموظف بقرار من السلطة المختصة تشجيعياً له ومكافأة له بسبب حصوله على تقرير ممتاز، ومنح العلاوة التشجيعية لا يؤثر في استحقاق العلاوة الدورية وذلك طبقاً لتوافر شروط تحددها القوانين.^{٢٦}

المطلب الثاني: العلاوة والترقية العلاوة

يقصد بالعلاوات: مبلغ من المال يستحقه الموظف دورياً كل سنة ويضاف إلى الراتب الأساسي لأسباب معينة فيزداد بها ذلك الراتب، وذلك وفقاً للشروط والضوابط النظامية المقررة في كل دولة.^{٢٤}

وهي تعتبر منحة تمنحها الإدارة للموظف إذا توافرت شروطها، وسمحت بذلك ظروف العمل وميزانيتها الإدارية، وبالتالي فإنه يمكنها ألا تقررها للموظف رغم استحقاقه لها بسبب هذه الظروف أو تلك الميزانية.^{٢٧}

تعريف العلاوة الدورية

وهي علاوة تقرر للموظف كل سنة بشروط معينة، وتعتبر حقاً له إذا توافرت شروطها، وتضاف إلى راتبه الإجمالي، وهي تقرر لمواجهة غلاء المعيشة، ولذلك لا يجوز حرمانه منها أو تأجيلها إلا وفقاً للقانون، كما في حال تأديبه، وتنظم هذا الأمر المادة ٣٢ من قانون الموارد البشرية الإماراتي بقولها "تستحق العلاوة الدورية السنوية للموظف، بناءً

وخلاصة القول: هي عبارة عن علاوة تمنح للموظف إذا تحققت شروطها القانونية وفي حدود الإعتمادات المخصصة بالميزانية ولعدد أو نسبة محددة من الموظفين الذين تنطبق عليهم

^{٢٣} ممدوح صديق درويش. ٢٠٠٢. مبادئ القانون الإداري. ص ٦٨.

^{٢٤} نواف كنعان. ٢٠٠٨. الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة. الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.

^{٢٥} حمدى أبو النور السيد. ٢٠١٣. الشامل في القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة. د.م: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع. ط ١. ص ١٦٥.

^{٢٦} هالة عبد الحميد شعث. المرجع السابق. ص ٢١٥.

^{٢٧} حمدى أبو النور السيد. المرجع السابق. ص ١٦٥.

ط ١. ص ١٠٨.

الشروط.

الموظفين قبل إجراء الترقية، وتتم هذه التسوية، وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها وقت إجراء الترقية، مع ملاحظة أن الأقدمية المقصودة هي الأقدمية في الدرجة المرقي منها الموظف سواء كانت أقدمية فعلية أم اعتبارية.

الترقية بالاختيار: مقتضى هذا النظام ألا يعتمد في ترقية الموظف على أقدميته ولكن على اجتهاده وتفانيه وكفاءته، بحيث لو خلا مركز رئيسي وتنافس عليه موظف قديم وآخر كفاء فضل هذا الأخير رغم حداثة، وهكذا يمكن إغراء كل موظف بأن يبذل قصارى جهده فيكشف عن ملكاته عسى أن يرقى من هذا الطريق، وهكذا تؤدي هذه الطريقة إلى إشعال روح المنافسة بين الموظفين لشغل الوظائف القيادية مما يضفي على العمل مزيداً، من الفاعلية والنشاط.

نتائج

1. أن هنالك عدة شروط يجب أن تتوفر في الموظف العام لكي يستحق الحصول على الراتب.
2. وضعت الشريعة الإسلامية قواعد ثابتة ومستقرة مستقاة من القرآن والسنة النبوية تبين أن علاقة الموظف بالإدارة ليست مغنماً يحظى به ذوى الحظ العظيم وإنما هي مسؤولية وأمانة.

الأجازات

لا يجادل أحد اليوم على أن الحق في الراحة من الحقوق الأساسية للفرد اللصيقة بشخصيته الإنسانية، وهو حق قرره الشرائع السماوية وأبرزه الإسلام في منهجه الذي وضعه للبشر، كما أنه حق أعلنته وتبنته جميع المواثيق الدولية والقوانين الوضعية.^{٢٨}

والأجازات على أنواع عديدة تحمل أحياناً اسم هو في حقيقته سبب الأجازة، وأحياناً أخرى تحمل اسم الظرف الزمني الذي اقترنت الأجازة به، وأحياناً تسمى بطبيعة المقابل المالى الذى بدفع مقابلها فتسمى أجازة بمرتب، أو بنصف مرتب، أو بدون مرتب، وهكذا.

الترقية

الترقية تعنى منح الموظف المستوفي لشروطها درجة مالية تنقله إلى الدرجة التالية مباشرة لدرجته التي يشغلها، ويصدر بشأنها قرار من الإدارة المختصة، وقد تكون الترقية بالأقدمية أو بالاختيار.

الترقية بالأقدمية: تعتمد على إذن على واقعة مادية بحتة هي ترتيب الموظف أو العامل في كشوف الأقدمية دون النظر إلى المعايير الموضوعية التي ترعى جانب العمل الوظيفي وصالحه، ولهذا فهي تلقى على الإدارة عبء القيام بتسوية أقدمية

^{٢٨} عمر حلمي فهمي. ٢٠٠٢. مبادئ القانون الإداري.

حمدي أبو النور السيد. ٢٠١٣. الشامل في القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة. ط ١ الإمارات العربية المتحدة: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

خليفة علي الجبراني. ٢٠٠٥. القضاء الإداري. ليبيا: دار الكتب الوطنية بنغازي.

عبدالقادر باينة. ٢٠٠٣. الموظفون العموميون في المغرب. ط ١. الدار البيضاء: دار توبقال للنشر.

علي الخفيف. ١٩٩٦. أحكام المعاملات الشرعية. القاهرة: دار الفكر العربي.

عمر حلمي فهمي. ٢٠٠٣. مبادئ القانون الإداري. د.م: د.ن.

ماجد الحلو. ١٩٨٣. القانون الإداري. د.م: د.ن.

المواردي، أبو الحسن علي بن محمد البغدادي. ١٩٩٩. الأحكام السلطانية والولايات الدينية. بيروت: دار الكتب العربي.

محمد أنس قاسم جعفر. ١٩٩٢. المبادئ الأساسية للتوظيف في الإسلام. القاهرة: دار النهضة العربية.

محمد عبد الله الحراري. ١٩٩٥. أصول القانون الإداري. طرابلس: منشورات الجامعة المفتوحة.

مسلم بن الحجاج. ١٩٩٢. صحيح مسلم. كتاب الإمارة، باب النهي عن طلب الإمارة عليها. بيروت: دار الكتب العلمية.

ممدوح صديق درويش. ١٩٩٢. القضاء الإداري. د.م: د.ن.

٣. كفلت جميع النصوص التشريعية والقانونية حماية الراتب ولم تسمح بالإقتراع والخصم منه إلا بمقتضى أحكام القانون وفي الظروف الإستثنائية وأن يكون بمقدار لا يتجاوز عن ربع الراتب فقط.

تأمر الشريعة الإسلامية بضرورة إعطاء الموظف أجره بالكامل غير منقوص وبدون مماثلة وفي مواعده المستحق، وإن أى إخلال بذلك يُعد بمثابة جريمة غدر وخيانة للعهد.

المراجع

ابن خلدون، عبد الرحمن بن محمد بن خلدون الحضرمي. ٢٠٠٠. المقدمة. بيروت: دار ومكتبة الهلال.

ابن هشام، أبي محمد عبد الملك بن هشام المعافى. ١٩٧٥. السيرة النبوية لابن هشام. بيروت: دار الجيل.

أبو داود، سليمان بن الأشعث السجستاني الأزدي. ١٩٩٧. السنن، كتاب الخراج، باب أرزاق العمال. بيروت: دار ابن حزم.

احمد محمد عامري. ٢٠١١. الضمانات التأديبية للموظف العام أثناء التحقيق في ضوء التشريع الإماراتي والأردني. عمان: جامعة الشرق الأوسط. رسالة ماجستير.

أعاد علي الحمود القيسي. ٢٠٠٨. الوجيز في القانون الإداري. ط ٣. دراسة مقارنة. الإمارات العربية المتحدة: مطبعة الفجيرة الوطنية.

- bin Hisham Al-Ma'afariyy. 1975. *Al-Sirat Al-Nabawiyyah Li Ibn Hisham*. Bayrut: Dar Al-Jayl.
- Ibn Khaldun, 'Abd Al-Rahman bin Muhammad Al Hadramiy. *Al-Muqaddimah*. Bayrut: Dar Wa Maktabat Al-Hilal.
- Khalifah 'Aliyy Al-Jabraniyy. 2005. *Libya: Dar Al-Kutub Al-Wataniyyah* Benghazi.
- Majid Al-Halu. 1983. *Al-Qanun Al-Idariyy*. N.pl: N.pb.
- Mamduh Siddiq Darwish. 1992. *Al-Qada' Al-Idariyy*. N.pl: N.pb.
- Al-Mawardiyy, Abu Al-Hasan 'Aliyy bin Muhammad Al-Baghdadiyy. *Al-Ahkam Al-Sultaniyyah Wa Al-Wilayat Al-Diniyyah*. Bayrut: Dar Al-Kutub Al-'Arabiyy.
- Muhammad 'Abdullah Al-Harariyy. 1995. *Usul Al-Qanun Al-Idariyy*. Tarabulus: Manshurat Al-Jami'at Al-Maftuhah.
- Muhammad Anas Qasim Ja'far. 1992. *Al-Mabadi' Al-Asasiyyah Li al-Wazifah Fi Al-Islam*. Al-Qahirah: Dar Al-Nahdat Al-'Arabiyyah.
- Musa Mustafa Shahadah. 2012. *Al-Wazifat Al-'Ammah Fi Dawlat Al-Imarat Al-'Arabiyyat Al-Muttahidah*. Al-Urdun: Ithra' Li al-Nashr Wa Al-Tawzi'.
- Muslim bin Al-Hajjaj. 1992. *Sahih Muslim. Kitab Al-Imarah, Bab Al-Nahiy 'An Talab Al-Imarah 'Alayha*. Bayrut: Dar Al-Kutub al-'Ilmiyyah,
- Nawaf Kan'an. 2008. *Al-Khidmat Al-Madaniyyah Fi Dawlat Al-Imarat Al-'Arabiyyat Al-Muttahidah*. Al-Urdun: Ithra' Li al-Nashr Wa Al-Tawzi'.
- 'Umar Hilmiyy Fahmiyy. 2009. *Mabadi' Al-Qanun Al-Idariyy*. N.pl: N.pb.

إنكار

الآراء الواردة في هذه المقالة هي آراء المؤلف. "فردانا: المجلة العالمية في البحوث الأكاديمية" لن تكون مسؤولة عن أي خسارة أو ضرر أو مسؤولية أخرى بسبب استخدام مضمون هذه المقالة.

- موسى مصطفى شحادة. ٢٠١٢. الوظيفة العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة. ط ١. الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
- نواف كنعان، الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة. ط ١. الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
- هالة عبد الحميد شعث. ٢٠١٣. اصول القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة. ط ١. الإمارات العربية المتحدة: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

REFERENCE

- 'Ad 'Aliyy Al-Hamud Al-Qaysiyy. 2008. *Al-Wajiz Fi Al-Qanun Al-Idariyy, Dirasah Muqaranah*. Al-Immarat Al-'Arabiyyat Al-Muttahidah: Matba'ah Al-Fujayrat Al-Wataniyyah.
- 'Abd Al-Qadir Bayyinah. 2003. *Al-Muwazzafun Al-'Umumuwiyyun Fi Al-Maghrib*. Al-Dar Al-Bayda': Dar Tubkal Li al-Nashr.
- Abu Dawud, Sulayman bin Al-Ash'ath Al-Sijistaniyy Al-Azdiyy. 1997. *Al-Sunan. Kitab Al-Kharaj, Bab Arzaq Al-'Amal*. Bayrut: Dar Ibn Hazm.
- Ahmad Muhammad 'Amiriyy. 2011. *Al-Damanat Al-Ta'dibiyyah Li al-Muwazzaf Al-'Am Athna' Al-Tahqiq Fi Daw'i Al-Tashri' Al-Imarati Wa Al-Urduniyy*. Amman: Jami'at Al-Sharq Al-Awsat. Risalah Majistir.
- 'Aliyy Al-Khafif. 1996. *Ahkam Al-Mu'amalat Al-Shar'iyyah*. Al-Qahirah: Dar Al-Fikr Al-'Arabiyy.
- Hamdiyy Abu Al-Nur Al-Sayyid. 2013. *Al-Shamil Fi Al-Qanun Al-Idariyy Fi Dawlat Al-Imarat Al-'Arabiyyat Al-Muttahidah*. Al-Imarat Al-'Arabiyyah: Maktabat Al-Falah Li al-Nashr Wa Al-Tawzi'.
- Halah 'Abd Al-Hamid Sha'th. 2013. *Usul Al-Qanun Al-Idariyy Fi Dawlat Al-Imarat Al-'Arabiyyat Al-Muttahidah*. Al-Immarat Al-'Arabiyyat Al-Muttahidah: Maktabat Al-Falah Li al-Nashr Wa Al-Tawzi'.
- Ibn Hisham, Abu Muhammad 'Abd Al-Malik