مخالفة العقود الوظيفيّة في فقه الإماميّة

علي بهرامي[١] افتخار دانش پور[٢]
شكيبا اميرخاني[٣]

الملخّص

المخالفة في عقود التوظيف، هي أن يُقدِم شخصٌ بعد انعقاد العقد الأوّل، على عملٍ آخر، بلا تنسيق مع صاحب العمل الأوّل وبلا موافقته؛ والسؤال في المقام هو: ما هو الضمان من الناحية الفقهيّة لمخالفة هذه العقود؟ اختلفت القواعد والضوابط في العقود التي يكون الزمان شرطاً أساسيّاً فيها، سواء العقود التي يكون العمل فيها تمام الوقت أم بعضه، ففي العقود التي يستغرق العمل فيها تمام الوقت، يكون حقّ الفسخ لصاحب العمل الأوّل، ويكون العامل ـ على فرض العمل بعض الوقت ـ في العقد الثاني بحكم الغاصب، ولصاحب العمل الأوّل حقّ الرجوع إلى كلٍّ من العامل أو صاحب العمل الثاني، وأخذ الخسائر الماليّة منه. وإن كان العقد الأوّل بعض الوقت، فعلى فرض عدم إذن صاحب العمل الأوّل بالعقد الثاني، يكون العقد الثاني باطلاً؛ لكونه وقع فضوليّاً. وحَكم بعض الفقهاء ببطلان المعاملة في العقود المشروطة بالعمل التي لا يكون الوقت شرطاً فيها، وقد نوقش فيه. لكن في مثل هذه العقود ـ بناءً على

---

١. طالب دكتوراه في الفقه ومباني الحقوق الإسلامية، الجامعة العالمية لدراسة المذاهب الإسلامية، في طهران.
٢. أُستاذ مشرف، وأُستاذ مساعد في الجامعة العالمية لدراسة المذاهب الإسلامية، في طهران.
٣. أُستاذ مساعد في الجامعة العالمية لدراسة المذاهب الإسلامية، في طهران.

أصل العدالة ـ يمكن القول: إنّ لكلّ مَن سبق من صاحبي العمل في الرجوع إلى العامل، حقّ الأولويّة في العمل، وبذلك يزول التزاحم المتصوّر في هذا الفرض، بملاك الأولويّة لصاحب العمل المتقدّم.

الكلمات المفتاحية: مخالفة العقد، العقد في تمام الوقت، العقد في بعض الوقت، العقد بشرط العمل، العقد بشرط الزمان.

مقدمة

دراسة العقود الوظيفيّة، مسألة مهمّة ومبتلى بها؛ وهي إلى الآن لم تخضع للبحث الفقهي أوالقانوني، بحثاً مستقلاً. إنّ العقود تنقسم إلى أقسام عديدة، لكن الذي ينفع في الأمور الوظيفيّة، الأقسام الثلاثة الآتية: «العقود في تمام الوقت»، «العقود في بعض الوقت»، «العقود بشرط العمل».

أمّا العقود التي تكون في تمام الوقت، فهي العقود التي يعقدها الموظّف مع صاحب العمل، طبق شروط معيّنة يتفق عليها الطرفان، على أن يكون العمل في كلّ الوقت. إنّ تعريف اصطلاح العمل في تمام الوقت، يختلف من بلد إلى آخر، فقد تقرّر في ايران مثلاً، أن يكون ٤٤ ساعة في الأُسبوع، وهو بحسب قوانين الاتحاد الأوربي ٤٨ ساعة.

أمّا العقود التي تكون في بعض الوقت، فهي العقود التي يكون الوقت فيها أقلّ ممّا ذُكر.

أمّا العقود التي تكون بشرط العمل، فهي التي لم يؤخذ عنصر الزمان قيداً فيها، والتي ينعقد العقد فيها بشرط القيام بعملٍ ما، وينتهي العقد بمجرّد الفراغ من العمل، وإن ذُكرت المدّة الزمنيّة في العقد.

وقد اُتخذت في أغلب الدول، قواعد وإجراءات عامّة لأجل الحدّ من مخالفة العقد، فاتخذت مثلاً الدول ذات النظام القانوني الرومي قواعد عامة، ودوّنت قوانين خاصة للحدّ من مخالفة العقود.

لقد تعرّض نظام الحقوق الإسلامي إلى هذه المسألة بالتفصيل، فلو اشتغل شخصٌ بعملٍ آخر بلا إذن صاحب العمل الأوّل ونَقَض العقد، فإنّه يمكن القول: لصاحب العمل الأوّل حقّ الفسخ، وكذا له إبقاء العقد وإلزام العامل بالعمل، والمطالبة بتعويض خسارة المقدار غير الناجز من العمل.

تنحصر دائرة هذه الأحكام، إذا كان العقد يتضمّن شرط الوقت والزمان، فلو كان العقد فاقداً لشرط الزمان ـ كما في العقود المشروطة بالعمل ـ فلا مجال حينئذٍ لبحث مخالفة العقد؛ وذلك لعدم وجود عنصر الزمان، ويجب على العامل ـ بناءً على شرط العدل الذي

جعل الفقهاء الملاك فيه العرف ـ القيام بالعمل لصاحب العمل الأوّل، ثمّ القيام بالعمل لصاحب العمل الثاني .لا وجه هنا لفسخ العقد، فإنّه لابدّ من إلزام المتعاقد بالوفاء بما التزم به، إلّا أن يكون قد اُشترط عليه العمل ضمن العقد في ظروف خاصة، فالحكم في هذه الصورة يختلف حينئذٍ، ولابدّ من الرجوع فيه إلى قواعد تخلّف الشرط.

أوّلاً: أقسام العقود الوظيفيّة

١. العقد في تمام الوقت

إنّ الملاك في تمام الوقت، هو مقدار ساعات العمل، وقد تقدّم أنّ كلّ بلد قد عيّن في قانونه هذا الملاك، فقد عُيّن مقدار ساعات العمل، في المادة ٨٧ من قانون الخدمات في ايران مثلاً، بأنّه ٤٤ ساعةً في الأسبوع.

٢. العقد في بعض الوقت

الأعمال التي تكون في بعض الوقت، هي التي يكون عدد ساعات العمل فيها أقل من تمام الوقت، ولا يكون الشخص مشغولاً بعملٍ في الوقت كلّه، لكي يستوفي أجرته بشكلٍ كامل.

٣. العقد المشروط بالعمل

العقد المشروط بالعمل، يطلق على العقد الذي لا يشترط فيه الوقت والزمان، والملاك في هذا النوع من العقود، هو القيام بعملٍ يُطلب من العامل إتمامه، وينتهي العقد بمجرّد الفراغ من العمل، وإن كان قبل الوقت المقرّر في العقد.

ثانياً: دراسة العقود بلحاظ الوقت في فقه الإماميّة

فقد يتنافى القيام ببعض الأعمال مع القيام بعملٍ آخر في وقتٍ واحد، بمعنى أنّ القيام بعمل آخر يضرّ ـ على كلّ حال ـ كمّاً أو كيفاً بالعمل الأوّل، ويوجب مخالفة العقد، وقد ذكرت صور ذلك وفروضه مفصّلة في الكتب الفقهيّة.

الصورة الأولى: العقد في تمام الوقت في كلا العملين

لو كان كلا العقدين في تمام الوقت، فقد ذكر بعض الفقهاء أنّ صاحب العمل الأوّل الذي تضرّر، يكون مخيّراً بين ثلاثة أُمور:

الأمر الأوّل: إمضاء العقد الثاني، فقد ذهب الفقهاء في هذه المسألة، إلى فضوليّة العقد الثاني الذي يكون بحاجة إلى إذن صاحب العمل الأوّل.

الأمر الثاني: أن يكون له حقّ الفسخ.

الأمر الثالث: إبقاء العقد الأوّل، والمطالبة بخسارة ما فات[1].

وذكر بعض الفقهاء أنّه في حال إذن صاحب العمل الأوّل، لو أعطى صاحب العمل الأوّل أجر العامل، وكان ما أعطاه شيئاً معيّناً، كان له المطالبة به ممّن هو في يده، سواء أكان العامل أم صاحب العمل الثاني .ولو لم يكن الأجر شيئاً معيّناً، وجب على صاحب العمل الأوّل مطالبة العامل به، وسبب مطالبة العامل به هو كونه مباشراً في إتلاف منافع العقد الأوّل بسبب العقد الثاني، فيجب عليه دفع قيمة الخسارة الواردة على صاحب العمل الأوّل، وسبب إمكان رجوع العامل الأوّل على صاحب العمل الثاني، هو استيفاء صاحب العمل الثاني منفعة العقد الأوّل[2].

ويرى بعض آخر منهم أنّ ملكيّة صاحب العمل الأوّل لأجرة العامل في العمل الثاني، ليست بمعنى أخذ أجرة العمل الأوّل نفسها، بل لصاحب العمل الأوّل أخذ أعلى المنافع (من منافع العمل الأوّل والعمل الثاني) من العامل، ولو رجع صاحب العمل الأوّل إلى العامل، رجع هو أيضاً إلى صاحب العمل الثاني؛ لتحقّق تلف منافع العقد الأوّل من قِبل العامل وصاحب العمل الثاني معاً، فيكون الضمان عليهما كذلك. وكذا لصاحب العمل الأوّل برجوعه إلى العامل وصاحب العمل الثاني استيفاء جميع الأجر المعيّن في العقد الثاني؛ لأنّ صاحب العمل الأوّل يكون ـ بعد مخالفة العامل للعقد ـ مالكاً لمنفعة العمل الثاني، ولا مسوّغ لملكيّة العامل لمنفعة العمل الثاني[3].

---

١. الطباطبائي اليزدي، **العروة الوثقى**، ج ٥، ص ٨٤.

٢. الشهيد الثاني، **الروضة البهية**، ج ٤، ص ٣٤٦.

٣. الرشتي، **كتاب الإجارة**، ص ٢١٧.

ولو كان ناتج العمل الأوّل والعمل الثاني واحداً، كما لو كان كلا العملين هو انتاج الألبسة، ففي حال كون العقد الثاني فضوليّاً، وحدث من دون إذن صاحب العمل الأوّل، يمكن القول ببطلان المعاملة الثانية، وإلّا كان حقّ خيار فسخ العقد الأوّل لصاحب العمل الأوّل، ويكون هذا الخيار خيار التخلّف عن الشرط.

وحتى لو لم يشترط صاحب العمل الأوّل ضمن العقد، عدم قيام العامل بعمل ثانٍ، يمكن القول: إنّه أراد بانعقاد العقد ـ كشرطٍ ضمنيٍّ عرفيّ ـ طلب القيام بعمله بكيفيّةٍ وكميّةٍ جيّدة، فلو اشتغل العامل بعملٍ آخر يضرّ بالعمل الأوّل كمّاً أو كيفاً، يكون قد خالف هذا الشرط الضمني المهم، فيكون لصاحب العمل الأوّل في هذا الفرض، استرجاع ما دفعه من أجرٍ على العمل إلى العامل، كما له أن يطالب بقيمة الخسارة الناشئة عن عدم العمل بالشكل المطلوب.

وعلى هذا الأساس، ففي عقود تمام الوقت وإن كان تعدّد العمل ومخالفة العقد جائزين، بناءً على قاعدة الاضطرار (كما لو كانت الحاجة لشخصٍّ أخصّائيٍّ ملحّةً ولم يكن هناك أخصّائيّ غيره)، فإنّه لا يمكن التوقيع على عقدين يكون كلاهما تمام الوقت في آنٍ واحد؛ لتعذّر القيام بعملين من شخصٍ واحدٍ في آنٍ واحد؛ لذا فمن الطبيعي تحقّق الإضرار بحقوق صاحبي العمل (الأوّل والثاني) معاً.

الصورة الثانية: بعد تسليم الموظّف وقبل القيام بالعمل

لو وقّع العامل على عقدٍ في تمام الوقت مع صاحب العمل الأوّل، ثمّ حضر للقيام بالعمل المعيّن في العقد، أو أبدى استعداده للقيام بذلك العمل، لكنّه لم يُقدِم فعلاً عليه، ثمّ وقّع على عقدٍ آخر مع صاحب عملٍ آخر للعمل في تمام الوقت، فتحدث هنا مخالفة للعقد، وللفقهاء في هذه المسألة أربعة آراء:

الرأي الأوّل: ليس لصاحب العمل الأوّل حقّ الفسخ بالنسبة للعقد الأوّل، بل له أجرة المثل لمنافع ما تبقّى من الوقت من العقد فقط، بلا فرق في ذلك بين أن يكون صاحب العمل الثاني قد استوفى منافع العقد الوظيفي خلال هذه المدّة، أم لا[1].

١. الحسيني العاملي، **مفتاح الكرامة**، ج ١٩، ص ٥٣٨.

الرأي الثاني: فسخ العقد الأوّل، واستدلّ له بالحديث النبويّ: «كلّ مبيعٍ تلف قبل قبضه فهو من مال بائعه»[1]. وحيث إنّ التسليم قد حصل في فرض المسألة، لا يمكن القول هنا بخيار تعذّر التسليم[2]. وطبقاً لرأي الفقهاء فإنّ هذا الحديث النبويّ شامل للتلف والإتلاف معاً، وهنا قد تحقّق إتلاف منافع صاحب العمل[3]، كما أنّه لا تختصّ هذه القاعدة بالبيع فقط، بل تجري في غير البيع أيضاً.[4]

ويُردّ أوّلاً على هذا الرأي: إنّه لا مجال للحكم بالانفساخ هنا؛ لأنّ قبول فرض أنّ عدم قيام العامل بعملٍ، هو بمعنى التلف محلّ إشكال، فإنّ التلف إنّما حصل في الحوادث التي تقع خارج إرادة الإنسان، أمّا هنا فقد حصل ذلك بإرادة الإنسان نفسه، وعلى فرض قبول أنّ التلف قد حصل حتى بالنسبة إلى ما يحدث بمنشأٍ إنساني أيضاً، لا وجه للحكم بالتلف قبل التسليم أو القبض، والمفروض أنّه قد حصل التسليم هنا. طبقاً لرأي المحقّق الأصفهاني أنّ الملكيّة على المنافع تنتقل إلى صاحب العمل في أوّل العقد، والمفروض في هذه المسألة، أنّ تسليم المنافع قد حصل، فعلى هذا، يكون تلف المنافع قبل القبض، وتالياً الحكم بالانفساخ، على خلاف مبناه، وهذا الإشكال وارد حتى على فرض اتحاد حكم التلف والإتلاف أيضاً.

وثانياً: إنّ حكم التلف يختلف عن حكم الإتلاف؛ فإنّ التلف قبل القبض يؤدّي إلى فسخ العقد، ولكن في الإتلاف فالعقد يكون صحيحاً، ولصاحب العمل الأوّل ضمان الأجرة التي أتلفت، فلا يمكن القول بوحدة حكم هاتين القاعدتين.

وقيل في الجواب عن هذا الإشكال: إنّ كلا القاعدتين تدلّ على ضمان المثل أو القيمة، فلا تضادّ بينهما، ولكن لا ضمان مع الحكم بالانفساخ[5].

---

١. الأحسائي، **عوالي اللئالي**، ج ٣، ص ٢١٢، ح ٥٩.
٢. الغروي الأصفهاني، **الإجارة**، ص ١٢٦.
٣.. الفاضل اللنكراني، **تفصيل الشريعة، الإجارة**، ص ٤٤٣.
٤.. العلّامة الحلّي، **تذكرة الفقهاء**، ج ١٠، ص ١٣٠.
٥. الفاضل اللنكراني، **تفصيل الشريعة، الإجارة**، ص ٤٤٦.

الرأي الثالث: إنّ العامل ليس له حقّ خيار تعذّر التسليم؛ لتسليم نفسه للعمل، ولا يمنع عدم جريان هذا الخيار من جريان سائر الخيارات[1].

الرأي الرابع: أنّ صاحب العمل مخيّرٌ بين حقّ الفسخ والرجوع إلى أجرة المسمّى إن كان دفعها إلى العامل، وبين إبقاء العقد والمطالبة بأجرة المثل للعمل الثاني، وبين إبقاء العقد على نحو المجان (بلا أخذ أجرة المثل للعمل الثاني)، ولا يخفى أنّ الأخير (إبقاء العقد على نحو المجان) هو الأقوى؛ لما فيه من التفصيل بين الرأي الأوّل والرأي الثالث[2].

هذا كلّه على فرض أنّ العقد الثاني ليس فضوليّاً، أمّا إن نتبنى فضوليّة العقد الثاني، فلو كان وقت القيام بالعمل في العقد بين العامل وصاحب العمل الأوّل مضيّقاً، بمعنى أنّ القيام بالعمل يحتاج إلى تمام الساعات المتفق عليها، فالمتصوّر هنا حالتان:

الحالة الأولى: لو سلّم العامل نفسه إلى صاحب العمل الأوّل، لكن صاحب العمل لم يطالبه بما التزم به، فتعاقد العامل بعد ذلك مع صاحب عملٍ أخر، فلا ريب في عدم كون العقد الثاني فضوليّاً، ويكون لصاحب العمل الأوّل حقّ الفسخ فقط، فإن أخذ العامل أجراً على عمله لزمه ردّه.

الحالة الثانية: لو سلّم العامل نفسه إلى صاحب العمل الأوّل، وطلب صاحب العمل منه القيام بما التزم به في العقد، لكنّ العامل امتنع عن ذلك، ثمّ تعاقد مع آخر بعقدٍ على تمام الوقت، كان العقد الثاني فضوليّاً قطعاً، فلو لم يأذن به صاحب العمل الأوّل، بطل العقد الثاني؛ لكون ملكيّة منافع العامل لصاحب العمل الأوّل.

ثمّ إنّ الظاهر أنّه لو كان الوقت المتفق عليه في العقد الأوّل موسّعاً ـ بمعنى أنّ الوقت المتفق عليه في العقد أكثر ممّا يستغرق العمل من وقت العقد ـ كما لو اتفق صاحب العمل مع العامل على القيام بالعمل في يومٍ كامل، لكنّ العامل استطاع القيام به بالكيفيّة والكمّية المتفق عليهما في أقلّ من يوم، وفي هذه الصورة لو سلّم العامل نفسه لصاحب العمل ـ سواء طلب منه صاحب العمل القيام بالعمل أم لم يطلب منه ذلك ـ ثمّ تعاقد في هذه الأثناء مع صاحب عملٍ آخر، كان العقد الثاني فضوليّاً.

---

١. المصدر نفسه.

٢. المصدر نفسه.

الصورة الثالثة: قبل تسليم العامل نفسه وقبل العمل

لو تعاقد العامل مع صاحب العمل الأوّل على العمل تمام الوقت، لكنّه لم يُسلّم نفسه بعدُ لصاحب العمل لكي يقوم بالعمل، ثمّ قام بعقد مع صاحب عملٍ آخر، فإنّ للفقهاء في هذا الفرض ثلاثة أقوال:

القول الأوّل: ذهب جمع من الفقهاء إلى انفساخ العقد الأوّل؛ لأنّ تلف المبيع قبل القبض يوجب فسخ البيع، وهذه القاعدة تجري في سائر العقود أيضاً، بحيث تشمل العقود الوظيفيّة كذلك[1].

القول الثاني: يخيّر صاحب العمل الأوّل بين الفسخ والرجوع إلى أجرة العمل الأوّل إن كان دفعها، وبين البقاء على العقد على نحو المجان[2]، فيكون هنا لصاحب العمل الأوّل حقّ خيار تعذّر التسليم أوّلاً، وأخذ أجرة المسمّى؛ لعدم تسليم العامل نفسه في وقت العقد، ثمّ استيفاء بدل منفعة ما تلف من منافع العمل الأوّل. ويرى هؤلاء الفقهاء أنّه بتعويض الضرر المالي لا يزول حقّ الخيار، ويرون أنّ هناك فرقاً بين الخيار والإتلاف الموجب للضمان[3].

القول الثالث: يكون صاحب العمل الأوّل مخيّراً بين حقّ فسخ عقده، أو فسخ العقد الثاني، فلو لم يقم صاحب العمل الأوّل بفسخ عقده، يكون حينئذٍ مخيّراً بين الفسخ أو إمضاء العقد الثاني، فلو أمضاه وأجازه كانت له مطالبة صاحب العمل الثاني بأجرة العمل الأوّل التي دفعها إلى العامل[4].

ولهذه الأقوال الثلاثة المذكورة مبنيان اثنان:

المبنى الأوّل: انتقال ملكيّة المنفعة إلى صاحب العمل الأوّل منذ انعقاد العقد، فلو أقدم العامل على عقدٍ آخر مع صاحب عملٍ آخر، قبل تسليم نفسه والشروع في العمل، أمكن الحكم بانفساخ العقد الأوّل؛ لتلف المبيع قبل القبض، لزوال منفعة العمل قبل التسليم.

---

١. الحسيني العاملي، **مفتاح الكرامة**، ج ١٩، ص ٥٣٩.

٢. الفاضل اللنكراني، **تفصيل الشريعة، الإجارة**، ص ٤٤١.

٣. الغروي الأصفهاني، **الإجارة**، ص ١٣٨.

٤. الحسيني العاملي، **مفتاح الكرامة**، ج ١٩، ص ٥٣٨، ٥٣٩.

ونظراً إلى أنّ هؤلاء الفقهاء يرون وحدة حكم الإتلاف والتلف، مع ذلك يجري هنا حكم الانفساخ أيضاً؛ لحصول إتلاف المنافع.

المبنى الثاني: وهو الذي نتبنّاه هنا، وهو انتقال ملكيّة المنافع بشكلٍ تدريجي إلى صاحب العمل، بمقدار ما أنجز العامل من العمل. وعلى هذا الأساس، لا توجد منفعة في وقت انعقاد العقد، لكي تزول بعدم التسليم وعدم قيام العامل بالعمل، بل إنّما لصاحب العمل الأوّل، إمّا حقّ الفسخ بسبب تخلّف العامل عن الشرط، وضمان العامل بتعويض قيمة الخسارة التي تعرّض لها صاحب العمل الأوّل، أو الاستمرار بالعقد وإلزام العامل بالوفاء بالتزاماته.

الصورة الرابعة: القيام بالعمل الثاني بعد القيام ببعض العمل الأوّل

لو أنّ العامل ـ بعد القيام ببعض العمل المعلوم والمتّفق عليه في العقد مع صاحب العمل الأوّل ـ قام بعقدٍ آخر مع صاحب العمل الثاني، فشرع بالعمل الآخر، كان لكلٍّ منهما حقوق والتزامات، وقد ذكر الفقهاء في هذا الفرض أربعة أقوال:

القول الأوّل: لا يحقّ لصاحب العمل الأوّل فسخ العقد الأوّل أو العقد الثاني، بلا فرق في ذلك بين استيفاء صاحب العمل الثاني جميع مدّة العقد الأوّل أو بعضه، وإنّما لصاحب العمل الأوّل أجرة المثل ما تبقّى من العمل الأوّل. طبقاً لهذا الرأي لو كان المؤجر ـ وهو الشخص العامل نفسه في العقود الوظيفيّة ـ كان قد تصرّف في مدّة الإيجار بالعين المستأجرة، لم يكن لصاحب العمل الأوّل حق الفسخ، وهذه المسألة شبيهةٌ ببحث إيجار الأعيان التي لو تصرّف المؤجر بالعين المستأجرة، لم يكن للمستأجر حق الفسخ[1].

القول الثاني: يحقّ لصاحب العمل الأوّل فسخ العقد الأوّل، ولكن لو لم يفسخ العقد ويبقى عليه، يكون مخيّراً بين الإذن وفسخ العقد الثاني. ولو فسخ العقد الأوّل، استحقّ العامل أجرة ما أنجز من العمل لصاحب العمل الأوّل، فلو فسخ صاحب العمل الأوّل العقد الأوّل، كان له أخذ أجرة المثل ما بقي من مدّة العقد؛ لأنّه مالك المنفعة التي أتلفها العامل. ثمّ إنّ صاحب العمل الأوّل يكون مخيّراً في أخذ أجرة المثل بالرجوع إلى العامل؛

١. النجفي، **جواهر الكلام**، ج ٢٧، ص ٢٦٧.

لكونه مباشراً في إتلاف المنافع، أو الرجوع إلى صاحب العمل الثاني؛ لاستيفائه المنافع[1].

القول الثالث: لو فسخ صاحب العمل الأوّل العقد الأوّل، فإنّ ذلك يوجب تقسيم العقد إلى قسمين: قسمٌ أنجزه العامل وهو صحيح، وقسمٌ لم ينجزه وفيه حقّ الفسخ، وفي هذا الفرض يلزم صاحب العمل الأوّل دفع أجرة ما أُنجز من العمل إلى العامل[2].

ويرى هذا الجمع من الفقهاء أنّه، بناءً على قاعدة «من باع ملك غيره ثمّ مَلَكه جاز»، يمكن تصوّر حالتين لحكم العقد الثاني: لو أجاز صاحب العمل الأوّل العقد الثاني، كان العقد الثاني صحيحاً، وإلّا كان لصاحب العمل الأوّل أجرة المثل العمل الأوّل[3].

القول الرابع: أن يكون للعقد الأوّل حكمان:

الأوّل: الحكم بالتلف أو الإتلاف بالنسبة إلى ما بقي من المدّة. والثاني: خيار تبعّض الصفقة، بالنسبة إلى ما مضى من الوقت (لذهاب بعض المنفعة)، وخيار تبعّض الصفقة يتوقّف على الإتلاف أو التلف[4].

وأشكل بعض الفقهاء على هذا الرأي الذي جعل للتلف والاتلاف حكماً واحداً، بأنّه إن كان المراد من الإتلاف والتلف هو التلف قبل القبض، فهذا الكلام غير تام؛ لعدم كون الحكم بالتلف والإتلاف واحداً، فتكون نتيجة قاعدة التلف انفساخ العقد، ونتيجة قاعدة الإتلاف بقاء العقد والرجوع إلى أجرة المثل[5].

والمهم في هذا البحث، هو أنّ حكم الفرض المذكور ـ بناءً على انتقال ملكيّة المنفعة إلى صاحب العمل الأوّل من حين انعقاد العقد ـ يختلف عن حكمه بناءً على انتقال المنافع لصاحب العمل تدريجاً. فإن قلنا بانتقال ملكيّة منفعة العمل إلى صاحب العمل الأوّل من حين انعقاد العقد، فالظاهر في هذا الفرض، صحّة الحكم بانفساخ العقد بالنسبة إلى العمل

١. الطباطبائي، **رياض المسائل**، ج ٩، ص ٢٣١.
٢. الشهيد الثاني، **مسالك الأفهام**، ج ١٩، ص ١٠٢.
٣. الحسيني العاملي، **مفتاح الكرامة**، ج ١٩، ص ٥٣٨.
٤. الرشتي، **كتاب الإجارة**، ص ٢١٥.
٥. الفاضل اللنكراني، **تفصيل الشريعة**، الإجارة، ص٤٥٥.

غير الناجز، وخيار تبعّض الصفقة بالنسبة إلى العمل الناجز، وصحّة العقد بالنسبة إلى ما مضى، ويستحقّ العامل أجرة عمله. ولو قلنا بالانتقال التدريجي لمنافع العمل لصاحب العمل، لم يحصل أيّ تلف وإتلاف؛ لعدم حصول منفعةٍ للعمل أصلاً، وحينئذٍ لصاحب العمل الأوّل حق خيار التخلّف عن الشرط، أو خيار تعذّر التسليم بالنسبة إلى بعض العمل غير الناجز.

والنكتة التي لابدّ من الالتفات اليها هنا هي أنّ العامل لو قام بالعمل المذكور في العقد مع صاحب العمل الأوّل على أتمّ وجه، لكنّ العمل لم يستغرق جميع الوقت، فقام العامل في الوقت الزائد بعملٍ آخر لشخصٍ آخر، فما هو الحكم؟

الظاهر أنّه لا مانع من عمل العامل لشخصٍ آخر في الوقت الباقي؛ نظراً إلى أنّ صاحب العمل الأوّل مالكٌ لمنافع العامل، ولا ملكيّة له في الوقت الباقي، إلّا أن يكون صاحب العمل الأوّل قد اشترط عليه ضمن العقد، عدم العمل لآخر، أو كان هناك شرط ضمني عرفي يقضي بعدم إمكان القيام بعملٍ لآخر في هذا الوقت.

ومن الضروري التنبيه إلى أنّ العامل لو أسرع في القيام بالعمل المذكور في العقد الأوّل، لكي يستطيع القيام بالعمل لصاحب العمل الثاني في هذا الوقت، فأخلّ بكيفيّة العمل، كان لصاحب العمل الأوّل حق خيار التخلّف عن الوصف؛ وذلك كما لو طلب صاحب العمل الأوّل من العامل أن يعمل له طاولة يوم السبت، وكان عمل هذه الطاولة في عرف النجارة، يستغرق أربع ساعات فقط، فلو أراد العامل القيام بعملٍ آخر بعد الفراغ من صنع الطاولة، فلا مانع من ذلك، لكنّه لو أراد أن يصنع باباً في هذا اليوم أيضاً بسرعةٍ أكثر، بحيث يضرّ ذلك بكيفيّة العمل لصاحب العمل الأوّل، كان لصاحب العمل الأوّل حق خيار التخلّف عن الوصف.

ولا يخفى أنّ الحكم المذكور يختص بتلك الصورة فقط؛ لذا لو استغرق العمل المعيّن في العقد مع صاحب العمل الأوّل جميع الوقت، فلا يجوز للعامل العمل لشخصٍ آخر في هذا الوقت، فلو أنّ شخصاً التزم بتدريس جماعة لمدّة ساعتين، لا يجوز له تخصيص ساعةً من هذا الوقت لاستشارة قانونيّة مثلاً لشخصٍ آخر.

الصورة الخامسة: لو اشتغل العامل بعملٍ لنفسه

لو اشتغل العامل ـ بعد العقد مع صاحب العمل الأوّل ـ بعملٍ في تمام الوقت أو بعضه لنفسه، فإنّ للفقهاء في بيان حكم العمل الأوّل والثاني ثلاثة آراء:

الرأي الأوّل: لا يختلف هذا الفرض عن حكم القيام بعملٍ تبرّعي، بمعنى أنّ صاحب العمل الأوّل مخيّرٌ في إعمال حق الفسخ أو عدمه، وفي حال عدم فسخ العقد الأوّل، له حق أخذ أجرة مثل العمل الناجز من العامل[1].

الرأي الثاني: لصاحب العمل حق الخيار، فلو أخذ العامل الأجر على العمل، لزمه إرجاعه إلى صاحب العمل، ولو أجاز صاحب العمل العمل الآخر، كان له الرجوع إلى العامل لأخذ عوض ما فاته من العمل الأوّل[2].

الرأي الثالث: إنّ العقد الوظيفي في تمام الوقت، يعدّ قرينةً على انتقال جميع منافع العامل إلى صاحب العمل، وعلى فرض تعلّق جميع منافع العامل بصاحب العمل، تكون منفعة كلّ عمل يقوم به العامل لصاحب العمل، ويكون له حق الرجوع إلى العامل لأخذ أجرة ما عمله لنفسه. إن تعيين العمل من قِبل صاحب العمل يكون على نحوين:

إمّا أن يُعيّن صاحب العمل عملاً بشكلٍ عام وكلّي، أو لا يُعيّن، ففي الحالة الأولى، لصاحب العمل أن يرجع إلى العامل لأخذ أجرة المثل للعمل الذي عمله لنفسه. وفي الحالة الثانية، لصاحب العمل حق المطالبة بأجرة المثل للعمل الآخر فقط[3].

ثمّ إنّه في العقود الوظيفيّة، تارةً تكون جميع منافع العامل لصاحب العمل، وتارةً أخرى تكون له منفعة خاصّة فقط، وقد يكون نوع العمل في ما تقدّم من الصور، موسّعاً، وقد يكون مضيّقاً، فإن كانت جميع منافع العامل لصاحب العمل ـ سواء كان وقت العمل مضيّقاً أم موسّعاً ـ لا يجوز للعامل العمل لا لنفسه ولا للغير، وعليه، تكون جميع منافع العامل في وقت العقد لصاحب العمل. أمّا لو كانت منفعةً خاصة فقط منه لصاحب

١. الشهيد الثاني، **مسالك الأفهام**، ج ١٩، ص ٥٤٠.
٢. الطباطبائي اليزدي، **العروة الوثقى**، ج ٥، ص ٨٢.
٣. الفاضل اللنكراني، **تفصيل الشريعة، الإجارة**، ص ٤٥٩.

العمل، فإن كان العمل المعيّن مضيّقاً، تكون منافع العمل الناجز لصاحب العمل أيضاً، وإن كان العمل المعيّن موسّعاً وقام به العامل على أتمّ وجه، ثمّ عَمِل لنفسه، لا تكون منفعة ذلك العمل ملكاً لصاحب العمل.

الصورة السادسة: لو كان العقد الثاني في بعض الوقت

لو كان العامل، قبل تسليم نفسه لصاحب العمل الأوّل، وقبل الشروع في العمل، عقد مع صاحب عملٍ آخر عقداً على العمل لنصف الوقت، فللفقهاء رأيان بالنسبة إلى العقد الأوّل نذكرهما ثمّ نناقشهما:

الرأي الأوّل: يخيّر صاحب العمل الأوّل بين فسخ العقد الأوّل وعدمه، ففي حال عدم فسخ العقد الأوّل، له أن يُجيز العقد الثاني. والسؤال هنا هو: هل لصاحب العمل الأوّل حق الفسخ بالنسبة إلى العقد الثاني في المدّة التي عمل فيها العامل للغير أو لا؟ الأقوى أنّه لا يحقّ له فسخ العقد الثاني[1].

الرأي الثاني: إنّ العامل لو قام بعملٍ لصاحب العمل الثاني أو لنفسه، قبل الشروع بالعمل لصاحب العمل الأوّل، كان لصاحب العمل الأوّل حق خيار تعذّر التسليم والمطالبة بغرامة ما تلف.

والنكتة التي لابدّ من دراستها هنا، هي أنّه هل يكون لصاحب العمل الأوّل إعمال حق خيار الفسخ في جميع المنفعة، أو أنّ ذلك يختص بالمنفعة التالفة فقط، أو المنفعة الباقية؟

الظاهر أنّه لصاحب العمل الأوّل ـ من باب التبعّض ـ حق خيار الفسخ في جميع ما تضمّنه العقد الأوّل؛ لأنّ التبعّض تارةً يكون في العين، وتارةً أخرى يكون في المنفعة، وإنّ العقود الوظيفيّة في الحقيقة هي كالإيجار، فإنّ غرض طرفي العقد فيها يتعلّق بملكيّة تمام المنفعة، وملكيّة بعض المنفعة لكلٍّ منهما يتنافى مع الغرض من العقد، ومن هنا كان لصاحب العمل الأوّل حق خيار الفسخ بالنسبة إلى كلّ ما تضمّنه العقد[2].

١. النجفي، **جواهر الكلام**، ج ٢٧، ص ٢٦٨.
٢. الغروي الأصفهاني، **الإجارة**، ص ١٣٩.

ويرى بعض الفقهاء أنّ الدليل الوحيد لحق الخيار الثابت لصاحب العمل الأوّل، هو قاعدة «التلف سبب للانفساخ»، وهذه القاعدة تجري أيضاً في الإتلاف، فعندما ينفسخ العقد بتلف بعض ما لصاحب العمل الأوّل، يكون له حق خيار تبعّض الصفقة بمقدار الباقي.

لو قيل: إنّ تلف بعض ما لصاحب العمل لا يكون سبباً في فسخ العقد، بل تلف الجميع يكون سبباً في الانفساخ، فلا يكون لصاحب العمل أيّ خيار ما لم يفسخ كلّ العقد، وتكون له أجرة مثل المنفعة التالفة فقط.

ويرى بعض الفقهاء أنّ سبب الفسخ هو قاعدة «لا ضرر»؛ ولذا هم يرون في هذه المسألة، إمّا فسخ كلّ العقد، أو عدم فسخه أصلاً. ولكن أُشكل على هذا الرأي بأنّ سبب فسخ العقد بالنسبة إلى بعض ما مضى منه، وخيار تبعّض الصفقة بالنسبة إلى الباقي، هو ما يقتضيه التلف، لا ما تقتضيه قاعدة «نفي الضرر»[1].

نظراً إلى أنّه في صورة عدم قيام العامل بالعمل، لا يمكن القول بالتلف؛ لأنّ العامل مازال موجوداً، ويمكنه الوفاء بالتزاماته في حال التخلّف. وكما ذكرنا هناك رأيان في انتقال المنفعة إلى صاحب العمل، وعلى أساس الرأي الأوّل تكون جميع المنفعة لصاحب العمل في أوّل العقد، وعلى الرأي الثاني لا مجال للقول بالملكيّة بالنسبة للمنفعة التي لم تحصل بعد، بمعنى أنّ ملكيّة صاحب العمل للمنفعة إنّما تحصل بشكلٍ تدريجي وبمقدار العمل المنجز. وطبقاً للرأي الأخير قد يُشكل على القائلين بتلف المنفعة في الفرض المذكور؛ وذلك لما تقدّم من أنّ العدم لا يقبل الملكيّة، ومع رد حكم التلف، يُردّ حكم الفسخ المبني على التلف قبل القبض أيضاً. وكذا مع ردّ حكم الفسخ، يُردّ حكم خيار تبعّض الصفقة أيضاً؛ لعدم قابليّة المنفعة للتبعيض، والملكيّة بالنسبة إلى المنفعة تكون بمقدار العمل.

الصورة السابعة: لو كان العقد الأوّل في بعض الوقت

لو كان العقد الأوّل على عمل في بعض الوقت، ثم عقد العامل عقداً آخر مع شخص ثانٍ، للفقهاء في هذه المسألة رأيان:

---

١. الرشتي، **كتاب الإجارة**، ص ٢٢١.

الرأي الأوّل: يكون لصاحب العمل الأوّل حق الخيار، إمّا بفسخ العقد الأوّل أو إمضاء العقد الثاني، والرجوع إلى العامل في أخذ أجرة المثل لمنفعة العمل الأوّل[1].

الرأي الثاني: لو لم تكن منفعة العمل الثاني من نوع منفعة العمل الأوّل، فإنّه لا يحقّ لصاحب العمل الأوّل أن يجيز العقد الثاني أو يردّه؛ لعدم كونه مالكاً لجميع المنافع، وبناءً عليه، يكون صاحب العمل الأوّل مخيّراً بين فسخ العقد الأوّل والرجوع في الأجرة المدفوعة، أو إبقاء العقد وأخذ أجرة المثل على العمل الأوّل[2].

وقيل ببطلان العقد الثاني في هذا المورد، و اُستُدلّ على بطلانه بأمرين كليهما غير تام:

الأمر الأوّل: إنّ الأمر بالشيء يقتضي النهي عن ضدّه، والأمر بالوفاء في العقد الأوّل يدلّ على النهي عن ضدّه، وهو العقد الثاني، والنهي عن الضدّ يوجب بطلان العقد الثاني.

واُجيب عنه: إنّ المعروف في علم أصول الفقه، أنّ الأمر بالشيء في المعاملات لا يدلّ على النهي عن الضد، مضافاً إلى أنّ العمل الثاني للعامل الذي أنجز بوقتٍ أسرع، ليس ضدّ العمل الأوّل الذي لم ينجز بعد، ولا يجوز الأمر بالعدم، وحيث إنّ منفعة العمل الأوّل لم تحصل، فلا مجال للأمر به[3].

الأمر الثاني: بطلان العقد الثاني لعدم القدرة على التسليم.

وأجيب عنه: إن كان المراد من القدرة على التسليم، القدرة التكوينيّة أو العرفيّة، فالعقد الأوّل لا يقتضي سلب القدرة على التسليم في العقد الثاني؛ وذلك لإمكان أن يكون الشخص قادراً على القيام بالعملين معاً. وإن كان المراد من القدرة على التسليم، القدرة الشرعيّة، فعدم تحقّقها في هذا المورد مكابرة[4].

نعم، لو كان العملان من نوعٍ واحد، وفي وقتٍ واحد، وفي مكانين، واستغرق العمل الثاني جميع وقت العقد الأوّل، فإنّه يمكن حينئذٍ القول ببطلان العقد الثاني في ما لو لم يُجزه صاحب العمل الأوّل؛ وذلك لتعلّق جميع منافع عمل العامل في هذه الصورة بصاحب

١. المصدر نفسه.

٢. الطباطبائي اليزدي، **العروة الوثقى**، ج ٥، ص ٥٨٤.

٣. الغروي الأصفهاني، **الإجارة**، ص ١٣٠ و ١٣١.

٤. المصدر نفسه.

العمل الأوّل، ولو عمل العامل للغير بلا إذنٍ من صاحب العمل الأوّل، كان العقد الثاني فضولياً وباطلاً ما لم يُجزه صاحب العمل الأوّل.

الصورة الثامنة: لو كان العمل للغير تبرّعياً

لو عمل العامل للغير تبرّعاً وبلا أجرٍ، في جميع الوقت أو بعضه، فللفقهاء في خصوص حكم العقد الأوّل والعمل التبرّعي آراء ثلاثة:

الرأي الأوّل: أن يكون صاحب العمل الأوّل مخيّراً بين الفسخ وعدمه، ففي صورة عدم فسخ العقد الأوّل، يكون صاحب العمل مخيّراً في المطالبة بأجرة المثل من العامل، أو صاحب العمل الثاني[1].

الرأي الثاني: أن يكون لصاحب العمل الأوّل حق فسخ العقد الأوّل، ولو لم يفسخ فليس له الرجوع إلى المتبرّع؛ لأنّ العامل هو المباشر في إتلاف منفعته، لا المتبرَّع له، وإن كان المتبرَّع له هو الآمر. ولا فرق في هذا الحكم بين علم المتبرَّع له بالعقد الأول وجهله به، إلّا أن يكون المتبرَّع له قد احتال على العامل، وصَدَق الغرور في حقّه[2].

الرأي الثالث: القول بالتفصيل بين ما لو كان المتبرَّع له جاهلاً بالعقد الأوّل للعامل، فلا وجه لضمانه أصلاً، وبين علمه بذلك، فلصاحب العمل الأوّل الرجوع إلى المتبرّع له؛ لتسبّبه في تلف منافع العمل الأوّل، وذلك مثل ما لو غصب شخصٌ طعاماً فقدّمه إلى ضيوفه، فلو علم الضيوف بذلك ضمنوا جميعاً. ولو غُرّر بالمتبرَّع له، فرجع صاحب العمل الأوّل إليه لأخذ أجرة العمل الأوّل، كان للمتبرَّع له حق الرجوع إلى العامل[3].

والأصح من هذه الآراء الثلاثة وأكثرها تناسباً وانسجاماً مع القواعد، هو الرأي الثالث.

---

١. الشهيد الثاني، **مسالك الأفهام**، ج ١٩، ص ٥٤٠.
٢. الطباطبائي اليزدي، **العروة الوثقى**، ج ٥، ص ٨٣.
٣. الرشتي، **كتاب الإجارة**، ص ٢١٧.

الصورة التاسعة: الأعمال التي لا تنافي العقود الوظيفيّة

المراد بالأعمال التي لا تنافي العقود الوظيفيّة، هي الأعمال التي لا تضرّ بكيفيّة موضوع العقد ولا كميّته. فقد ذهب مشهور الفقهاء إلى أنّه لا مانع من مثل هذه الأعمال من العامل في زمان العقد الأوّل[1].

ويرى بعض الفقهاء أنّه يمكن أن يشترط ضمناً في العقد، عدم اشتغال العامل بعملٍ آخر في وقت واحد، إلّا أن يكون قد أجاز القيام بهذا النوع من العمل. وبعبارة أخرى عدم إجازة صاحب العمل للعامل بالقيام بعملٍ آخر يؤدّى إلى الإضرار به، بمنزلة شرطٍ ضمني عرفي[2].

والظاهر أنّ الصحيح هو عدم وجود مانع بالنسبة إلى العامل من القيام بأعمال لا تنافي العقد؛ وذلك لما تقدّم من أنّ صاحب العمل في العقود الوظيفيّة مالك لمنافع العامل، ولا ملكيّة له على الوقت أو شخص العامل. وبناءً عليه، لو قام العامل بعملٍ معيّن مذكور في العقد بشكلٍ صحيح وتام وبالكيفيّة المقرّرة، يكون قد عمل بالتزامه بشكلٍ كامل، ولا مسوّغ لمنعه من القيام بأعمال أخرى لا تتنافى مع العمل الأوّل، إلّا أن يضرّ هذا النوع من الأعمال بكميّة العمل أو كيفيّته المقرّرتين في العقد.

الصورة العاشرة: العقود المشروطة بالعمل وليس بالوقت

بعض العقود مشروطة بالعمل فقط، بمعنى عدم اشتراط عنصر الزمان فيها، بل المهم فيها مجرّد القيام بالعمل، بحيث ينتهي العقد بمجرّد الفراغ من العمل، وذلك مثل العقود التي يكون مراد صاحب العمل منها القيام بعملٍ خاص، كدهن جدران البناء، فإن أتمّ العامل العمل، ينتهي العقد أيضاً.

لو عقد صاحب العمل الأوّل مع العامل عقداً بشرط العمل، ثمّ عقد العامل عقداً آخر بشرط العمل مع صاحب عملٍ آخر، فما هو حكم هذين العقدين؟

قبل البحث عن التخلّف في العقود المشروطة بالعمل، لابدّ من دراسة العقود غير

١. الحسيني العاملي، **مفتاح الكرامة**، ج ١٩، ص ٥٣٦؛ الشهيد الثاني، **مسالك الأفهام**، ج ٥، ص ١٨٩ و ١٩٠.
٢. الرشتي، **كتاب الإجارة**، ص ٢١٣.

المشروطة بالمدّة، فقد ذكر بعض الفقهاء أنّه في حال عدم ذكر عنصر الزمان في العقد، فإنّ إطلاق العقد يقتضي التعجيل، وعلى العامل القيام بمورد العقد على الفور[1]. وذكروا في بيان هذا الرأي، أنّ إطلاق العقد بالنسبة لشرط الزمان، يقتضي اتصال مدّة العقد بالعقد، بمعنى أنّ العمل لابدّ من إنجازه بعد انعقاد العقد وعلى الفور. وقيل: إنّ ذكر المدّة ـ ولو بشكلٍ كلّي ـ في العقد، كما لو أنجز العمل في سنة أو شهر، يوجب رفع الجهالة والحكم بعدم فوريّة القيام بالعمل[2].

قال الشيخ الطوسي في هذا الصدد:

فمَن شَرَط صحّة العقد أن تكون المنفعة متصلةً بالعقد، ويشرط أنّها من حين العقد، فإذا قال آجرتك هذه الدار شهراً، ولم يقل من هذا الوقت ولكنّه أطلق الشهر، فإنّه لا يجوز. وكذلك إن آجره الدار في شهرٍ مستقبل بعد ما دخل، فإنّه لا يجوز، فعلى هذا إذا قال في رجب آجرتك هذه الدار شهر رمضان، لم تصحّ الإجارة، وعند قومٍ تصحّ، وهو قوي[3].

والظاهر أنّه لابدّ في هذا الموضوع، من الرجوع إلى العرف، لكنّ الذي يُفهم من القواعد، أنّ الأصل في صورة اطلاق الوقت، هو عدم التأخير، إلّا أن يكون هناك دليلٌ أو قرينةٌ على جواز التأخير في إنجاز العمل.

الصورة الحادية عشرة: شرطي المباشرة والزمان في العقد بشرط العمل

على الرغم من عدم وجود شرط الزمان في هذا النوع من العقود، لكن قد تُذكر عادةً نهاية لإتمام العمل. لو ذُكر الوقت في العقدين الأوّل والثاني، ولم يُذكر شرط مباشرة العامل في القيام بالعمل، كان كلا العقدين صحيحاً؛ لتمكّن العامل من القيام بالعملين معاً على الفور بمساعدة شخصٍ آخر. ولو تخلّف العامل في تسليم العمل في الوقت المحدّد، فإنّ لصاحب العمل حقّ الفسخ، ولو استمرّ العامل بالعقد لا يستحق أجرة المثل على رأي بعض الفقهاء[4]، وعلى رأي بعضهم الآخر يستحق أجرة المثل[5].

---

١. الشهيد الثاني، **الروضة البهية**، ج ٤، ص ٣٤٨.
٢. الشهيد الثاني، **مسالك الأفهام**، ج ٥، ص ١٩٣.
٣. الطوسي، **المبسوط في فقه الإمامية**، ج ٣، ص ٢٣٠.
٤. الرشتي، **كتاب الإجارة**، ص ٢٢٤.
٥. الحسيني العاملي، **مفتاح الكرامة**، ج ١٩، ص ٥٤٣.

لو كان العقد الأوّل خالياً من قيد المباشرة، والعقد الثاني خالياً من شرط المدّة، كان لصاحبي العمل (الأوّل والثاني) حق المطالبة بالعمل فوراً. والذي يقوم بالعمل الأوّل في هذا الفرض، هو شخصٌ ثالث، بينما يقوم العامل بالعمل الثاني.

ولو كان العقد الثاني خالياً من شرطي المدّة والمباشرة معاً، كان حكمه حكم ما مضى في الفرض السابق.

ولو كان العقد الأوّل خالياً من شرط المدّة، والعقد الثاني خالياً من شرط المباشرة، كان لصاحبي العمل حق المطالبة بإتمام العمل فوراً.

ولو لم يقم العامل بالعمل المعيّن في العقد الثاني إلى آخر الوقت، فالحكم هنا هو الحكم في المسألة السابقة.

لو كان العقد الأوّل خالياً من شرط المدّة، والعقد الثاني خالياً من شرطي المباشرة والمدّة معاً، تزاحم الحقّان، فلو اختلفا في تقدّم إنجاز العمل أو تأخّره، فقد ذهب بعض الفقهاء إلى إجراء القرعة، ولكنّ الرأي الأصح هو تخيير العامل؛ لأنّ تعيين جهة الدين يكون باختيار المديون، مضافاً إلى أنّ التخيير في هذا المورد لا يختلف عن التخيير في الحقوق على المنافع المشتركة، لكي يوجب فساد الخيار والإلزام بإجراء القرعة[1].

ولا يخفى أنّه من الواضح، لو تضمّن كلا العقدين قيد المباشرة، لكنّهما كانا خاليين من قيد المدّة، فإنّ ذلك لا يوجب التزاحم؛ لأنّه بناءً على قاعدة العدالة لابدّ من إنجاز عمل الشخص الذي راجع أوّلاً.

الصورة الثانية عشرة: نوع العمل في العقد المشروط بالعمل

يعدّ العمل ركناً مهمّاً في العقود المشروطة به، فالعمل الأوّل تارةً يكون كلّياً في الذمّة، وتارةً يكون كلّياً في المعيّن، فإن كان العمل في العقد الأول كلّياً في الذمّة، كان العقد الثاني صحيحاً، بلا فرق في ذلك بين أن يكون كلّياً في الذمّة أو كلّياً معيّناً. و لو كان العقد الأوّل كلّياً في المعيّن؛ بما أنّ العقد قد تعيّن في عملٍ خاص، بطل العقد الأوّل؛ لعدم تحقّق الملكيّة، وبطل العقد الثاني؛ لعدم القدرة على التسليم. على سبيل المثال، لو كان العمل الأوّل وهو

١. الرشتي، **كتاب الإجارة**، ص ٢٢٤.

الخياطة مثلاً، كلّياً في الذمّة، جاز للخياط الخياطة للغير أو القيام بأيّ عملٍ آخر، لكن لو كان العمل الأوّل كلّياً في المعيّن؛ لتعيّنه في عملٍ خاص، لا يجوز له القيام بعمل يتنافى معه الآخر. وبالنسبة إلى الضمان المالي، فإنّه يجوز لصاحب العمل الأوّل الرجوع إلى كلٍّ من العامل أو صاحب العمل الثاني[1].

الصورة الثالثة عشرة: حكم العقد الثاني في العقود المشروطة بالعمل

لو وقّع العامل عقداً بشرط العمل مع صاحب العمل الأوّل، ثمّ وقّع عقداً آخر بشرط العمل مع صاحب العمل الثاني، فقد ذهب بعض الفقهاء إلى بطلان العقد الثاني، واستدلّوا لذلك بما يأتي:

الدليل الأوّل: إنّ الأمر بالشيء يقتضي النهي عن ضدّه. بناءً على هذه القاعدة الأصوليّة (الأمر بالشيء يقتضي النهي عن ضدّه) يكون العقد الأوّل ـ نظراً إلى عموم أدلّة الوفاء ـ واجباً، فإنّ الأمر بوجوب الوفاء في هذا العقد يقتضي النهي عن عملٍ يضاده ويتنافى معه، وحينئذٍ يكون العمل الثاني منهيّاً عنه، ويكون تركه واجباً[2].

وأجيب عن هذا الدليل بأنّ الأمر بالشيء يقتضي النهي عن ضدّه في العبادات، أمّا في المعاملات فلا يقتضي ذلك، وحينئذٍ لا يمكن جريان هذه القاعدة في العقود المشروطة بالعمل[3].

وأجيب عنه أيضاً بأنّ النهي عن الضدّ وإن كان يقتضي الضدّ الخاص ـ الذي هو هنا العقد الثاني ـ لكن مجرّد إنشاء العقد الثاني لا يوجب إيجاد ضد العقد الأوّل، لكي يقتضي النهي، وتالياً بطلان العقد الثاني[4].

ثمّ إنّه تقدّم إذا كانت الأعمال وأصحابها متعدّدة، فإنّ العرف في المعاملات يقتضي رعاية

---

١. الغروي الأصفهاني، **الإجارة**، ص ١٥٦.

٢. الأردبيلي، **مجمع الفائدة والبرهان**، ج ١٠، ص ١٤.

٣. المصدر السابق.

٤. الفاضل اللنكراني، **تفصيل الشريعة**، الإجارة، ص ٤٦٨.

التقدّم والتأخّر في العمل لأصحاب الأعمال، بمعنى تقدّم إنجاز عمل صاحب العمل الأوّل لكونه متقدّماً، ثمّ إنجاز عمل صاحب العمل الثاني، فإنّه في هذه الحالة لا يحصل تضاد بين العملَين الأوّل والثاني.

الدليل الثاني: عدم القدرة على الوفاء. لو عقد صاحبا العمل مع العامل عقداً مشروطاً بالعمل في وقتٍ واحد، فإنّه نظراً إلى أنّ كلا العقدين فوري، لا يكون العمل بكلا العقدين مقدوراً في وقتٍ واحد[1].

وأجيب عنه: إنّه لو كانت صحّة العقد مسبّبةً عن الأمر بالوفاء به، لكان عدم الوفاء به كاشف عن عدم صحّته، لكن لو كانت صحّة العقد تابعةً لاجتماع شروط صحّته، لم يكن لعدم الوفاء به أيّ أثر في صحّته، بل يكون مجرّد حكمٍ تكليفي. إنّ فعليّة الأمر بالنسبة لكلا الواجبين على نحو الوجوب التعيينيّ، لا يتنافى مع القدرة على الوفاء بهما معاً، لكن لو كان هناك مرجّحٌ لأحد العقدين، أُخذ به، وإلّا كان العامل مخيّراً في امتثال أحد الأمرين[2].

ويرى بعض الفقهاء ـ في ردّ الاستدلال بعدم القدرة على الوفاء ـ أنّ الوفاء بالعقد الثاني ليس غير مقدور عليه؛ لإمكان استئذان العامل من صاحب العمل الأوّل في القيام بالعمل الثاني، وفي هذه الصورة لا يمكن عدّ العقد الثاني غير مقدور عليه والقول ببطلانه. بل حتى في صورة عدم الإذن أيضاً لا وجه للحكم بالبطلان؛ لأنّ العامل إنّما أتلف منافع صاحب العمل الأوّل، وهذا الأمر لا يوجب بطلان العقد الأوّل، فإنّ شرط صحّة العقد هو القدرة على القيام بالعمل، والفورية لا تمنع من هذا الشرط[3].

ثمّ إنّ الظاهر، في ما يخصّ هذا الموضوع، عدم تصوّر التزاحم؛ لكون التزاحم في مقام الامتثال، أمّا هنا فالملاك هو فعليّة الخطاب، بمعنى أنّ صاحب العمل عندما يطلب من العامل القيام بعمل، فإنّ الخطاب يكون فعليّاً، ومقتضى الوجوب فوريّة العمل، وبتقديم وقت الخطاب يتقدّم وقت الامتثال أيضاً، فلا يقع هنا تزاحم.

---

١. النجفي، **جواهر الكلام**، ج ٢٧، ص ٢٦٤.

٢. الغروي الأصفهاني، **الإجارة**، ص ١٥٣.

٣. الفاضل اللنكراني، **تفصيل الشريعة**، الإجارة، ص ٤٧٣.

نتيجة البحث

لو كان كلا العقدين في تمام الوقت، كان لصاحب العمل الأوّل حقّ الفسخ؛ وذلك لخيار التخلّف عن الشرط، وكذا له حق إبقاء العقد. ولو فسخ، فله الرجوع إمّا إلى العامل أو إلى صاحب العمل الثاني لأخذ ما دفعه من أجرٍ في العمل الأوّل إلى العامل، ولو قام العامل ـ في هذا الفرض ـ بعملٍ لصاحب العمل الأوّل، لاستحقّ أخذ الأجر عليه.

ولو كان العقد الثاني للعامل في بعض الوقت، كان العامل وصاحب العمل الثاني بحكم الغاصب، وكان لصاحب العمل الأوّل حقّ الرجوع إلى العامل، أو إلى صاحب العمل الثاني، ولم يكن لصاحب العمل الثاني حقّ الرجوع إلى العامل في ما لو علم بالعقد الأوّل.

ولو كان العقد الأوّل للعامل في بعض الوقت، وكان الموضوع في كلا العقدين واحداً، وكذا لو استغرق العمل كلّ وقت العقد، فإنّه يمكن القول بفضوليّة العقد الثاني، فلو لم يُجز صاحب العمل الأوّل العقد الثاني، بطل العقد الثاني للعامل، ولصاحب العمل الأوّل ضمان ما أورده العامل من خسارة عليه.

ولو كان العقد مشروطاً بالعمل، فالحق والأولويّة في العمل لمن سبق في الرجوع إلى العامل، ثمّ الحق لمن تلاه بعد الفراغ من العمل للأوّل، وفي هذه الصورة، لا يقع تزاحم في امتثال الأعمال لكي يقال بالبطلان أو غيره من الآراء.

المصادر

* القرآن الكريم

١. الحسيني العاملي، السيد محمد جواد، **مفتاح الكرامة في شرح قواعد العلّامة**، مؤسسة النشر الإسلامي، قم، دون تاريخ.

٢. الرشتي، حبيب الله، **كتاب الاجارة**، دون دار، دون تاريخ.

٣. الشهيد الثاني، زين الدين علي بن أحمد الجبعي العاملي، **الروضة البهيّة في شرح اللمعة الدمشقيّة**، مكتبة الداوري، قم، ١٤١٠ هـ.

٤. ــــــــــــــــ، **مسالك الأفهام إلى تنقيح شرائع الإسلام**، مؤسسة المعارف الإسلامية، قم، دون تاريخ.

٥. الطباطبائي اليزدي، السيّد محمد كاظم، **العروة الوثقى**، مؤسسة النشر الإسلامي، قم، ١٤١٧ هـ.

٦. الطباطبائي، السيّد علي، **رياض المسائل في تحقيق الأحكام بالدلائل**، مؤسسة آل البيت عليهم السلام لإحياء التراث، قم، ١٤١٨ هـ.

٧. الطوسي، محمد بن الحسن، **المبسوط في فقه الإمامية**، المكتبة المرتضويّة لإحياء الآثار الجعفريّة، طهران، ١٣٨٧ هـ.

٨. العلّامة الحلّي، الحسن بن يوسف، **تذكرة الفقهاء**، مؤسسة آل البيت عليهم السلام، قم، ١٤١٤ هـ.

٩. الغروي الأصفهاني، محمد حسن، **كتاب الاجارة**، مؤسسة النشر الإسلامي، قم، دون تاريخ.

١٠. الفاضل اللنكراني، محمد، **تفصيل الشريعه، الإجارة**، مركز فقه الأئمّة الأطهار عليهم السلام، قم، الطبعة الثانية، ١٤٢٣ ه.

١١. المقدّس الأردبيلي، أحمد، **مجمع الفائدة والبرهان في شرح ارشاد الأذهان**، مؤسسة النشر الإسلامي، قم، دون تاريخ.

١٢. النجفي، محمد حسن، **جواهر الكلام في شرح شرائع الإسلام**، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ١٣٦٢ هـ.