

ATEBE

Dinî Araştırmalar Dergisi
Journal for Religious Studies
e-ISSN: 2757-5616

ATEBE Dergisi / Journal of ATEBE

Sayı: 12 (Aralık / December 2024), 181-206.

أحكام العمل عن بُعد في الشريعة الإسلامية
التحديات والحلول

İslam Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Hükümleri

Zorluklar ve Çözümler

The Rulings of Remote Work in Islamic Law

challenges and solutions

Shavish MURAD

Dr. Öğr. Üyesi, Hakkâri Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Temel İslam Bilimleri Arap Dili ve Belagatı Anabilim Dalı

Dr. Lecturer, Hakkâri University, Faculty of Theology, Department of Basic Islamic Sciences, Arabic Language and Rhetoric
Hakkâri, Turkey

murad1980m1980@gmail.com

orcid.org/0000-0001-7872-9705

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Types: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Date Received: 21 Ağustos / August 2024

Kabul Tarihi / Date Accepted: 13 Aralık / December 2024

Yayın Tarihi / Date Published: 31 Aralık / December 2024

Yayın Sezonu / Pub Date Season: Aralık/December

Atıf / Cite as: Murad, Shavish. "أحكام العمل عن بُعد في الشريعة الإسلامية التحديات والحلول". ATEBE 12 (Aralık 2024), 181-206.

<https://doi.org/10.51575/atebe.1536994>

İntihal / Plagiarism: Bu makale, iTenticate yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir. / This article has been scanned by iTenticate. No plagiarism detected.

Etik Beyan/Ethical Statement: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur/It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited (**Shavish Murad**).

Yayıncı / Published by: Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi / Social Sciences University of Ankara.

Bu makale Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 (CC BY-NC 4.0) Uluslararası Lisansı altında lisanslanmıştır. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0) International License.

أحكام العمل عن بُعد في الشريعة الإسلامية

التحديات والحلول

الملخص

حاولت هذه الدراسة الموسومة بـ "أحكام العمل عن بُعد في الشريعة الإسلامية" بيان مفهوم العمل عن بُعد، وحكمه في الشريعة الإسلامية، والأدلة الدالة على الحكم الشرعي، وشروط العمل عن بُعد، وكذا حقوق وواجبات العامل في العمل عن بُعد، وبيان التحديات الفقهية التقنية والأخلاقية للعمل عن بُعد، وكيفية التعامل معها من منظور شرعي. ثم ذكرت أمثلة تطبيقية من خلال ذكر نماذج ناجحة للعمل عن بُعد في الدول الإسلامية وكيفية تطبيقها. وتوصلت الدراسة إلى أن المقصود من العمل عن بُعد هو أن يمارس العامل في بيته أو أي مكان يريده العمل عن طريق حاسوب متصلًا بمكان عمله عن طريق الإنترنت مستخدماً أجهزةً تساعده على ذلك، وأن حكم العمل عن بُعد في حد ذاته يعتبر من الأمور المباحة؛ إذ لا يوجد نص شرعي خاص يمنعه أو يوجبه ومع ذلك، فالأدلة العامة التي تدعو المسلم إلى العمل وكسب الأرزاق تنطبق على العمل عن بُعد، إذا التزم بالضوابط الشرعية في العمل وخلا من محاذير شرعية. ويمكن أن يتغير الحكم التكليفي للعمل عن بُعد بناءً على الظروف المحيطة به وتصحبه، ويكتسب الاستحباب أو الوجوب أو الكراهة أو الحرمة. ولكي يكون العمل عن بُعد متوافقاً مع الشريعة الإسلامية، يجب توافر عدة شروط في كل من العامل ورب العمل، ويتضمن التحلي بالقيم والمبادئ الإسلامية. وقد أوجب الإسلام حقوق للعاملين عن بُعد من خلال إقرار الأجر العادل لهم بحيث يناسب عملهم، وكذلك تحديد ساعات العمل، وتوفير فترات الراحة للاسترخاء واستعادة النشاط، كما أوجب عليهم واجبات، منها: الحفاظ على بيئة عمل مناسبة تضمن التركيز والإنتاجية، والالتزام بمواعيد العمل المحددة والسياسات والإجراءات المقررة، والأمانة في إنجاز المهام، والالتزام بالقيم والمبادئ الإسلامية. والتعامل مع التحديات التقنية والأخلاقية في العمل عن بُعد من منظور شرعي يتطلب مراعاة مجموعة من المبادئ والقيم الإسلامية التي تضمن النزاهة والأمانة في العمل؛ ومن هذه المبادئ والقيم الإسلامية ما هو خاص في حق العامل، ومنها ما هو خاص برب العمل. وذكرت الدراسة أمثلة ناجحة في العمل عن بُعد في بعض الدول الإسلامية، منها: منتدى "عن بُعد" في الإمارات العربية المتحدة، وبرنامج "العمل عن بُعد" في المملكة العربية السعودية، وشركة الطيران "Air Asia" التقنية في ماليزيا. استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي والتطبيقي لاستعراض مفهوم العمل عن بُعد وأحكامه في الشريعة الإسلامية، مع التركيز على الأدلة الشرعية والتحديات والحلول الفقهية، وتقديم أمثلة تطبيقية واستخلاص النتائج وفقاً للظروف المحيطة به. وختمت الدراسة بذكر أهم ما توصلت إليه من نتائج وبعض التوصيات التي أراد الباحث أن يذكرها ليكون العمل عن بُعد متطابقاً مع أحكام الشريعة الإسلامية.

الكلمات المفتاحية: الشريعة الإسلامية، العمل عن بُعد، الأحكام، الضوابط، المبادئ.

İslam Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Hükümleri

Zorluklar ve Çözümler

Öz

"İslam hukukunda uzaktan çalışmanın hükümleri" başlıklı bu çalışmada, uzaktan çalışma kavramı ve uzaktan çalışmanın İslam hukukundaki hükmü, bu şer'î hükmün delilleri, uzaktan çalışmanın koşulları, aynı şekilde işçinin uzaktan çalışmadaki hakları ve sorumlulukları, uzaktan çalışmanın teknik, hukuki ve ahlaki zorlukları ve bu zorluklarla hukuki açıdan nasıl başa çıkılacağı ele alınıp incelenmiştir. Akabinde İslam ülkelerindeki başarılı uzaktan çalışma modellerinden ve bunların nasıl uygulanabileceğinden söz edilerek pratik örnekler ele alınmıştır. Uzaktan çalışmadan kastedilen; işçinin evinde veya istediği herhangi bir mekânda, internet

üzerinden işyerine bağlanan bir bilgisayar vasıtasıyla, kendisine yardımcı olan cihazları kullanmak suretiyle çalışmasıdır. Uzaktan çalışma hükmü haddi zatında caiz olarak kabul edilmektedir. Nitekim bunu yasaklamayı gerektirecek bir şeri' nass bulunmamaktadır. Bununla birlikte bir Müslümanı çalışmaya ve geçimini sağlamaya teşvik eden genel deliller, işyerinde meşru kaidelere riayet etmesi durumunda uzaktan çalışma için de geçerlidir. Uzaktan çalışmaya ilişkin zorunlu hüküm, onu çevreleyen ve beraberinde gelen koşullara bağlı olarak yerine göre mübah, vacip, mekruh ve haram şeklinde değişebilir. Uzaktan çalışma hususunun İslam hukukuna uygun olabilmesi için İslami değer ve ilkelere bağlı kalınması şartıyla gerek işçi gerekse işveren açısından birtakım şartların yerine getirilmesi gerekir. İslam hukuku, uzaktan çalışanlara, yaptıkları işe uygun bir ücret tayin etme, çalışma saatlerini belirleme, dinlenme ve aktivite zamanı vb. haklar tanımıştır. Ayrıca işverene, işçinin konsantrasyonunu ve üretkenliğini sağlayacak şekilde işe uygun bir çalışma ortamını sağlaması dâhil olmak üzere birtakım görevler yüklenmiştir. Eş zamanlı olarak işçi de belirli politika, çalışma programlarına ve prosedürlere bağlı kalmalı, görevleri yerine getirirken dürüst olmalı ve bir dizi İslami değer ve ilkelere uymalıdır. Uzaktan çalışmadaki teknik ve etik zorlukların üstesinden gelebilmek için işyerinde emanet ve dürüstlüğü garanti eden bir takım İslami ilke ve değerlerin dikkate alınması gerekir Söz konusu İslami prensip ve değerlerin bazıları işçiye bazıları da işverene yöneliktir. Araştırmada, Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki "uzaktan çalışma" modeli, Arabistan Krallığı'ndaki "uzaktan çalışma" programı ve Malezya'daki "Air Asia" teknik havayolu da dâhil olmak üzere bazı İslam ülkelerinde bahse konu çalışmanın başarılı örnekleri incelenmiştir. Bu çalışmada, uzaktan çalışma kavramı ve İslam hukukundaki hükümleri betimleyici, analitik ve uygulamalı bir yaklaşımla incelenmiş; şeriat kanıtlarına, hukuki zorluklara ve çözüm önerilerine odaklanılmış, uygulamalı örnekler sunulmuş ve çevresel koşullara göre sonuçlar çıkarılmıştır. Çalışma, uzaktan çalışmanın İslam hukuku hükümlerine uygun olması için araştırmacının belirtmesi gerektiğini düşündüğü en önemli bulgulara ve bazı önerilere yer verilerek sonuçlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İslam Hukuku, Uzaktan Çalışma, Hükümler, Kurallar, Prensipler.

The Rulings of Remote Work in Islamic Law The challenges and solutions

Abstract

The study titled "Remote Work Provisions in Islamic Law" of remote work and its ruling in Islamic law, along with the evidence supporting the legal ruling. It also discussed the conditions for remote work, the rights and obligations of remote workers, and the technical, ethical, and jurisprudential challenges of remote work and how to address them from an Islamic perspective. The study provided practical examples by mentioning successful models of remote work in Islamic countries and how they are implemented. The study concluded that remote work involves an employee working from home or any place they choose, using a computer connected to their workplace via the internet with the help of necessary devices. The ruling on remote work itself is considered permissible, as there is no specific Islamic text that prohibits or mandates that it. However, general evidence encouraging Muslims to work and earn a livelihood applies to remote work, provided it commit to Islamic guidelines and avoids any prohibitions. The legal ruling on remote work can change based on the surrounding circumstances, making it recommended, obligatory, disliked, or prohibited. For remote work to be in line with Islamic law, several conditions must be met by both the

employee and the employer, including adherence to Islamic values and principles. Islam mandates fair wages for remote workers, appropriate working hours, and rest periods for relaxation and rejuvenation. It also requires the worker to maintain a suitable work environment to ensure focus and productivity, obliges to specified working hours and policies, and perform tasks with honesty, commitment to a set of Islamic values and principles. Addressing the technical and ethical challenges of remote work from an Islamic perspective requires considering a set of Islamic principles and values that ensure integrity and honesty in work. These principles and values apply to both the worker and the employer. This study addresses some examples of remote work in some Islamic countries, such as the “Remote” forum in the United Arab Emirates, the “Remote Work” program in Saudi Arabia, and the tech company “Air Asia” in Malaysia. The study employed a descriptive, analytical, and applied approach to review the concept of remote work and its rulings in Islamic law, focusing on legal evidence, challenges, and jurisprudential solutions, while providing practical examples and drawing conclusions based on the surrounding circumstances. The study concluded with key findings and recommendations to ensure remote work aligns with Islamic legal provisions.

Keywords: Islamic Law, Remote Work, Its Rulings, Its Regulations, Its Principles.

المقدمة

في العصر الحديث، شهد العالم تحولاً كبيراً في بيئة العمل بفضل التقدم التكنولوجي وانتشار الإنترنت، وأصبح العمل عن بُعد جزءاً لا يتجزأ من حياة الكثيرين، خاصة مع التطور التقني السريع وانتشار الشبكات، ولا سيما بعد ظهور جائحة كوفيد-19 التي فرضت على العديد من الشركات والمؤسسات أن تبني هذا النمط من العمل لضمان استمرارية الأعمال، ومنها أكثر الجامعات في العالم حيث كانت تقدم التعليم عن بعد أثناء الجائحة، وتُجرى الامتحانات والاختبارات ويعمل الموظفون فيها وفي غيرها من الشركات بالاعتماد على العمل عن بُعد، وتبرز الحاجة إلى دراسة هذا الموضوع من منظور شرعي لضمان توافقه مع أحكام الشريعة الإسلامية.

والعمل عن بُعد له تأثير إيجابي على المجتمع من منظور شرعي وفقهي، حيث يحقق مجموعة من المبادئ والقيم الإسلامية التي تضمن العدالة والرفاهية للجميع؛ فهو يعزز استقرار الأسرة، ويقلل من الضغوط النفسية، ويوفر فرص عمل للأشخاص في المناطق النائية أو ذوي الظروف الخاصة، مما يحسّن الوضع المالي للعاملين، ويقلل من الانبعاثات الكربونية، مما يتماشى مع القيم الإسلامية.

هدف المقالة: تهدف هذه المقالة إلى مناقشة أحكام العمل عن بُعد في الإسلام، وتوضيح الشروط والحقوق والواجبات المتعلقة به، بالإضافة إلى التحديات التي قد تواجه العاملين عن بُعد، وكيفية التعامل معها من منظور فقهي. سنستعرض الأدلة الشرعية التي تدعم حكم العمل عن بُعد بمختلف جوانبه، ونوضح الشروط التي يجب توافرها ليكون هذا النوع من العمل متوافقاً مع الشريعة، كما سنتناول حقوق وواجبات العامل عن بُعد، والتحديات التقنية والأخلاقية التي قد تواجهه، وأخيراً، سنقدم أمثلة تطبيقية على نماذج ناجحة للعمل عن بُعد في الدول الإسلامية، وسنسعى جاهدين من خلال هذه المقالة إلى تقديم رؤية شاملة ومتوازنة حول أحكام العمل عن بُعد في الشريعة الإسلامية، بما يساهم في تعزيز فهم هذا الموضوع الحيوي وتطبيقه بشكل صحيح في بيئة العمل الحديثة.

أهمية الموضوع: أصبح العمل عن بُعد موضوعاً مهماً في العصر الحديث لعدة أسباب رئيسية: منها التطور السريع في التكنولوجيا ووسائل الاتصال، مثل الإنترنت عالي السرعة والتطبيقات السحابية، سهل العمل عن بُعد من أي مكان في العالم. كما أن

جائحة كوفيد-19 أجبرت الشركات على تبني هذه الطريقة لضمان استمرارية الأعمال وحماية صحة الموظفين، مما أظهر فعالية العمل عن بُعد وإمكاناته الكبيرة. ومنها: العمل عن بُعد يوفر مرونة أكبر للموظفين، مما يساعدهم على تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية؛ إذ يمكن للموظفين تنظيم أوقاتهم بشكل أفضل، مما يقلل من الإجهاد ويحسن من جودة الحياة، كما أن العمل عن بُعد يمكن أن يقلل من التكاليف التشغيلية للشركات، مثل تكاليف الإيجار والمرافق، ويمكن أن يوفر الموظفون تكاليف التنقل والوقت المستغرق في الوصول إلى مكان العمل. كما أظهرت الدراسات أن العمل عن بُعد يمكن أن يزيد من إنتاجية الموظفين، حيث يمكنهم العمل في بيئة مريحة ومناسبة لهم، بعيداً عن التشتت والضغوط الموجودة في بيئة العمل التقليدية. وأيضاً العمل عن بُعد يتيح للشركات الوصول إلى مجموعة أوسع من المواهب من مختلف أنحاء العالم، مما يعزز من تنوع الفرق ويزيد من فرص الابتكار والإبداع.

هذه الأسباب مجتمعة جعلت العمل عن بُعد موضوعاً مهماً وحيوياً في العصر الحديث، مما يستدعي دراسة أحكامه وتطبيقاته من منظور شرعي.

الدراسات السابقة: سعت جاهداً أن أجد دراسة أو مقالة خاصة تخص موضوع: "العمل عن بعد من منظور الإسلام" فلم أعتز على الكثير منها، سوى دراسة واحدة ومقالتين، أما الدراسة فهي للدكتور خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، بعنوان: "أحكام عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة" يتناول فيها تأثير التقدم التكنولوجي على إبرام وتنفيذ عقد العمل عن بعد من وجهة نظرة الاقتصاد والقانون، فذكر تمهيداً عن بيئة العقود الإلكترونية، وعلاقة الإنترنت بالتجارة الإلكترونية، ثم تحدث عن ماهية العقود الإلكترونية، وتطور أنماط العمل التقليدية، والنظام القانوني لعقد العمل عن بعد، وكذا معوقات تنفيذ عقد العمل عن بعد وآثاره. وأما المقالين؛ فالأولى بعنوان: "عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة" إعداد الباحثة: سحر مروان قدورة، وهذه المقالة تقارن بين التنظيم القانوني لعقد العمل عن بُعد في لبنان والاتحاد الأوروبي، وتتناول التحديات التقنية والإدارية والإنسانية والاقتصادية المتعلقة بهذا النوع من العمل، أي من منظور قانوني واقتصادي. وأما المقالة الثانية فهي بعنوان: "عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا" إعداد: أستاذ بشاير يوسف الماجد، وهذه المقالة هدفت إلى تقديم عرض تحليلي مقارن لهذا الموضوع في ظل قانوني الكويتي والقطري ومجموعة من قوانين أخرى مدعمة بأحكام القضاء المقارن، والتكييف القانوني لهذا العقد، فهذه الدراسات لا علاقة لها بما نحن في صدد بيانه وإيضاحه كما هو واضح ويختلف عما نبحت عنه كما بينا سابقاً.

منهج الدراسة: قامت هذه الدراسة على المنهج الوصفي القائم على تحديد مفهوم العمل عن بُعد وأحكامه في الشريعة الإسلامية، مما يساعد هذا في فهم السياق، ثم المنهج التحليلي القائم على استعراض الأدلة الشرعية والشروط والحقوق والواجبات المرتبطة بالعمل عن بُعد، ثم المنهج التطبيقي الاستنتاجي القائم على تقديم أمثلة تطبيقية لنماذج ناجحة في الدول الإسلامية وكيفية تطبيق العمل عن بُعد، واستخلاص النتائج حول حكم العمل عن بُعد وتغيره بناءً على الظروف المحيطة به.

١. حكم العمل عن بُعد في الفقه الإسلامي

العمل عن بعد موضوع وليد لذا لا بد من دراسته وبيان حكمه في الفقه الإسلامي؛ ولعل هذه الدراسة تكون بذرة تلقى في أرض البحث والمناقشة لدى الباحثين والجامع الفقهية؛ لكي تتم مناقشات كافية حول إمكانيته، ووسائل تطبيقه في بيئة العمل الحديثة، وما توصلت إليه التكنولوجيا في العصر الحديث، واستخدامه ينفع الفرد والمجتمع على حدٍ سواء، وربما تنشأ هناك دراسات موسعة

ومطولة في حقه، ولا بد قبل ذلك أن نبين حكمه من معرفة المقصد اللغوي والاصطلاحي من العمل عن بُعد، والتعاقد الذي يُبنى عليه العمل عن بعد؛ لأن الحكم على الشيء فرع عن تصوره ومعرفته.

١,١ . مفهوم العمل عن بعد والتعاقد

العمل في اللغة: هو المهنة والفعل، ويجمع على أعمال، وهو ممارسة نشاط وقيام بجهد للوصول إلى نتيجة نافعة، ويقال: عمل شيئاً: أي فعله عن قصد وصنعه^١.

العمل عن بعد في الاصطلاح: جاء معنى العمل عن بعد في بعض المعاجم المعاصرة بمعنى: "أن يمارس العمل عن طريق حاسوب في بيته متصل بمكان عمله"^٢؛ أي يمارس العامل عملاً عن طريق الإنترنت حسب العقد الذي اتفق مع صاحب العمل في مكان إقامته أو أي مكان يشاء؛ لهذا يمكن أن يقال عنه كمصطلح: بأنه "هو نمط من أنماط العمل الذي يُتيح للموظفين أداء مهامهم الوظيفية بعيداً عن الإطار التقليدي للعمل، مثل المكاتب أو المتاجر، يمكن للموظفين العمل من أي مكان يتوفر فيه اتصال بالإنترنت، سواء كان ذلك من المنزل، أو من مساحات العمل المشتركة، أو حتى من مدينة أو دولة أخرى"^٣، وقريب من هذا المعنى عُرف في المصطلح القانوني بأنه: قدرة الفرد على أداء واجباته سواء في المنزل أو في مكان آخر باستخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة مثل الإنترنت والبرامج المختلفة، والعمل عن بُعد يُعتبر مقبولاً قانونياً عندما يكون هناك عقد أو اتفاق رسمي يحدد شروط العمل والالتزامات بين العامل وصاحب العمل^٤.

٢,١ . معنى العقد

العقد في اللغة: الشد، والتصميم، والاعتقاد الجازم، ونقبض الحبل، وعَقَدَهُ يَعْقِدُهُ عَقْدًا وَتَعْقِدَادًا، وَعَقْدَهُ، وَقَدْ انْعَقَدَ، وَتَعَقَّدَ، وعقد العهد واليمين: أَكَّدَهُمَا، وَعَقَّدْتَ: التوكيد والتغليظ، والعقد: الضمان والعهد، جمعه: العُقود. وعقد الزواج أو البيع ونحوهما: أجزاه وأتمه^٥.

والعقد في الاصطلاح: هو "اتفاق بين طرفين يلتزم بموجبه كلٌ منهما تنفيذاً ما جاء فيه". أو هو: "ربط أجزاء التصرف بالإيجاب والقبول شرعاً"^٦.

^١ محمد مرتضى الحسيني الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس (الكويت: وزارة الإرشاد والأبناء، ٢٠٠١م)، ٣٠/٥٥، ٥٦؛ وأحمد مختار عبد الحميد عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة (بيروت: عالم الكتب، الطبعة الأولى، ٢٠٠٨م)، ٢/١٥٥٤.

^٢ عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ٢/١٥٥٤.

^٣ بكة، "ما هو العمل عن بعد ومجالاته وأهدافه وكيفية إدارته ومواقفه"، موقع بكة (تاريخ الوصول: ٢٩/٠٧/٢٠٢٤م).

^٤ Müjdat Şakar ve Duygu Erkan Şahin. "Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı". *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 11/2 (2021), 249-267.

^٥ الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، ٨/٣٩٤، ٣٩٥؛ وعمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ٢/١٥٢٦.

^٦ عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ٢/١٥٢٧، وعلي بن محمد بن علي الجرجاني، التعريفات (بيروت: دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، ١٩٨٣م)، ١٥٣.

٣,١ . التكليف الفقهي للعمل عن بعد

التكليف الفقهي للعمل عن بُعد يعتمد على نوع العلاقة بين العامل وصاحب العمل وطبيعة العمل المنجز، والعمل عن بعد له أشكال مختلفة في ذلك، ومن خلال ما مرَّ فإنَّ الغالب العامل في العمل عن بعد يقدم منفعة لصاحب العمل عبر أداء العمل دون أن يشترط حضوره الشخصي أو يشترط المكان، فهذا نوع من المعاوضة حيث يدفع رب العمل أجرة مقابل العمل المنجز، إلا أن الاتفاق بين العامل وصاحب العمل عن بعد يتم على أجر محدد مقابل أداء العمل المتفق عليه، وهو ما يشبه عقد البيع أو الإجارة التي تتضمن معاوضة مادية لقاء منفعة معينة. فوجود المنفعة مقابل عوض مادي يدخله في باب الإجارة، فالعامل يقدم منفعة - مهمة أو مشروع معين- عن بعد، قال العيني: "محل الإجارة المنافع لا الأعيان، باتفاق الفقهاء"^٧. فإن كان الاتفاق بين المتعاقدين على مدة معينة فهي إجارة المنافع، وإن كان الاتفاق يتضمن تعيين نوع العمل فهي إجارة الأعمال، ويخرج العمل عن بعد من إجارة الأشخاص؛ لأنه لا يتطلب من العامل الحضور المادي- تسليم نفسه- أو التواجد في مكان محدد، ويُنفذ بناءً على اتفاق بين العامل وصاحب العمل حول الوقت والأجر. ولكن قد يختلف تكليف مثل هذه العقود التي تجري على عوض حسب طبيعة العمل المتفق عليه.

٤,١ . الحكم التكليفي للعمل عن بعد والقواعد الشرعية الدالة عليه

دلت قواعد الشريعة الإسلامية- هذه والقواعد الآتية- على أن "الأصل في الأشياء الإباحة حتى يدل الدليل على التحريم"^٨، وبالتالي فإنَّ العمل عن بُعد في حد ذاته يعتبر من الأمور المباحة، ويدخل تحت الأدلة العامة- التي سوف نفضلها فيما بعد- التي تدعو المسلم إلى العمل وكسب الأرزاق والتي تنطبق على العمل عن بعد، إذا التزم بالضوابط الشرعية في العمل وخلصت من محاذير شرعية، ويمكن أن يتغير الحكم التكليفي للعمل عن بُعد بناءً على الظروف المحيطة به وتصحبه، ويكتسب إحدى الأحكام التالية:

الواجب: إذا كان العمل عن بُعد هو الوسيلة الوحيدة لكسب الرزق وتوفير الاحتياجات الأساسية للأسرة؛ لأن "ما لا يتم الواجب به فهو واجب"^٩.

المندوب: إذا كان العمل عن بُعد يساعد في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية ويزيد من الإنتاجية؛ ويكون وسيلة لكسب رزقه ورزق عياله، فإنه يدخل في باب المصالح المرسله، وتقديم المصلحة العظمى على المفسدة الصغرى، يقول الإمام العز بن عبد السلام: "إذا اجتمعت مصالح ومفاسد فإنَّ أمكن تحصيل المصالح ودرء المفاسد فعلنا ذلك امتثالاً لأمر الله تعالى فيهما لقوله سبحانه وتعالى: ﴿فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ﴾ [التغابن: ١٦] ...، وإن كانت المصلحة أعظم من المفسدة حصلنا المصلحة مع التزام

^٧ محمود بن أحمد بن موسى العيني، البناية شرح الهداية، تحقيق: أيمن شعبان (بيروت: دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٠م)، ٨/ ١٥٩.

^٨ جلال الدين عبد الرحمن السيوطي، الأشباه والنظائر (بيروت: دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، ١٩٨٣م)، ٦٠.

^٩ تاج الدين عبد الوهاب بن علي بن عبد الكافي السبكي، الأشباه والنظائر، تحقيق: عادل الموجود وعلي معوض، (بيروت: دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى،

المفسدة^{١٠}، وقال عليه الصلاة والسلام: "إن من الذنوب ذنباً لا تكفرها الصلاة ولا الصيام ولا الحج ولا العمرة"، قالوا: فما يكفرها يا رسول الله؟ قال: "الهموم في طلب المعيشة"^{١١}.

المباح: إذا كان العمل عن بُعد لا يؤثر سلباً أو إيجاباً على الفرد أو المجتمع؛ أي تخلو من المصلحة والمفسدة معاً، فهنا يبقى الحكم على الأصل وهو الإباحة.

المكروه: إذا كان العمل عن بُعد يؤدي إلى العزلة الاجتماعية أو يؤثر سلباً على الصحة النفسية؛ أي بحيث تتساوى فيه المصلحة والمفسدة، فتقدم درء المفسدة على المصلحة؛ لأن "دفع المفاسد مقدم على جلب المصالح"^{١٢}، كما بينها الإمام القرآني حين قال: "درء المفاسد أولى من رعاية حصول المصالح، وهو الأنظر فيقدم المحرم هنا فيكون الورع الترك"^{١٣}؛ ودلت على هذه القاعدة قول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "فما أمرتكم من شيء، فأتوا منه ما استطعتم، وما نهيتكم من شيء فاجتنبوه"^{١٤}.

الحرام: إذا كان العمل عن بُعد يتضمن أعمالاً غير مشروعة أو يتعارض مع القيم والأخلاق الإسلامية؛ حيث تكون المفسدة هنا أعظم من المصلحة فتقدم المفسدة، التي دلت لها القواعد والأدلة السابقة.

هنا ينبغي ألا ننسى أن الحكم التكليفي للعمل عن بُعد يعتمد بعد ذلك على العقد الدائر بين المتعاقدين العامل وصاحب العمل؛ فإن العقد شريعة المتعاقدين ما لم يخالف الشرع، وينبغي ليصبح هذا العمل مروراً من تصحيح النية بحيث تكون خالصة لوجه الله تعالى، وأن يكون الهدف منه تحقيق الرزق الحلال، وأن يلتزم الطرفان بالضوابط الشرعية مثل الصدق والأمانة والإخلاص في العمل، وأن يوازن العامل بين العمل والعبادة فعليه ألا يكون هذا العمل سبباً لانشغاله عن أداء الفرائض الدينية.

٥,١. الأدلة الشرعية التي تدل على جواز العمل عن بُعد

هناك عدة أدلة شرعية عامة تدعم جواز العمل عن بُعد في الإسلام، منها:

- القرآن الكريم؛ لقوله تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهَا وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾ [الملك ١٥/٦٧] أي: سافروا حيث شئتم من أقطارها، وترددوا في أقاليمها وأرجائها في أنواع المكاسب والتجارات^{١٥}. وقال سبحانه: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ [الجمعة ١٥/٦٢] أي: وابتغوا من فضل

^{١٠} عز الدين عبد العزيز بن عبد السلام، قواعد الأحكام في مصالح الأنام، تحقيق: طه عبد الرؤوف، (القاهرة: مكتبة الكليات الأزهرية، ١٩٩١م)، ١/ ٩٨.

^{١١} الطبراني، المعجم الأوسط، باب من اسمه أحمد، ١/ ٣٨، رقم الحديث: ١٠٢؛ والبيهقي، شعب الإيمان، فصل في المكافأة بالصنائع، ٦/ ٥٢٤، رقم الحديث: ٩١٤٧.

^{١٢} السبكي، الأشباه والنظائر، ١/ ١٠٥.

^{١٣} أحمد بن إدريس القرآني، أنوار البروق في أنواع الفروق (بيروت: عالم الكتب، بدون ط، ت)، ٤/ ٢١٢.

^{١٤} أبو حاتم محمد بن حبان، صحيح ابن حبان، تحقيق: محمد سوغمز وآخر، (بيروت: دار ابن حزم، الطبعة الأولى، ٢٠١٢م)، باب ذكر بيان بأن الله فرض الحج، ٥/ ٤٧٢، رقم الحديث: ٤٧٦٥.

^{١٥} إسماعيل بن عمر بن كثير، تفسير القرآن العظيم، تحقيق: سامي السلامة (الرياض: دار طيبة للنشر والتوزيع، الطبعة الثاني، ١٩٩٩م)، ٨/ ١٧٩.

الله فإنه صيغة أمر بمعنى الإباحة أيضاً لجلب الرزق بالتجارة بعد المنع^{١٦}، وقوله تعالى: ﴿وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى﴾ [النجم ٣٩/٥٣]. هذه الآية تشير إلى أن الإنسان يحصل على ما يسعى إليه من عمل وجهده، بغض النظر عن مكان العمل. وقوله تعالى: ﴿فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ﴾ [التغابن ١٦/٦٤] هذه الآية تدل على أن الإنسان يجب أن يتقي الله في كل ما يقوم به، بما في ذلك العمل عن بُعد، طالما أنه يلتزم بالشروط الشرعية.

- السنة النبوية: منها قول النبي - صلى الله عليه وسلم -: " ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده"^{١٧} وفيه الحض على التعفف عن المسألة والتنزه عنها، ولو امتهن نفسه في طلب الرزق وارتكب المشقة في ذلك^{١٨}. والحديث يشير أيضاً إلى أهمية الإتيان في العمل، سواء كان العمل يتم من مكان العمل التقليدي أو عن بُعد.

- القياس: يمكن قياس العمل عن بُعد على الأعمال الأخرى؛ مثل الرعي، الذي مارسه النبي صلى الله عليه وسلم وغيره من الأنبياء؛ فإن الراعي يقوم بمهمة رعاية الغنم بعيداً عن صاحب الغنم في مكان آخر وهذا شبيه بالعمل عن بعد. وكذلك العمال الذين يكلفون بنقل الرسائل أو البضائع وهم بعيدون عن محل العمل ومكانه. وأيضاً القياس على التجارة عبر الإنترنت أو التعليم عن بُعد، فقد أقرها العلماء بشرط التقيد بالشروط الشرعية.

- المصلحة الشرعية: فمصلحة العامل في كسب رزقه ورزق عياله بعمل يليق به يندرج تحت ضرورة المال، وهي من ضروريات الشريعة الإسلامية الخمس، فالشريعة الإسلامية تحث على العمل والسعي في طلب الرزق كوسيلة لحفظ المال وتنميته، كما أن العمل يساعد في تحقيق الاستقرار المالي للفرد والمجتمع، ويمنع الفقر والحاجة، مما يساهم في حفظ كرامة الإنسان واستقراره النفسي والاجتماعي.

- قواعد الفقهية العامة: كقاعدة: " ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب"، وقاعدة: " ما لا يتم المباح إلا به فهو مباح"، وقاعدة: " الأصل في المنافع الإباحة"، وقاعدة: " وجوب الأجر باعتبار تقبل العمل"، وقاعدة: " الأصل في العقد رضی المتعاقدين، ونتيجته هي ما التزمه بالتعاقد"^{١٩}، وغيرها من القواعد التي تدل على جواز العمل عن بعد ضمن ضوابط الشرع وقواعده.

- شرع من قبلنا: قصة سيدنا سليمان عليه السلام مع الجن؛ فقد كان الجن يعملون على بناء المحارِب والتماثيل وجفان الطعام، وهذه الأعمال كانت تتم في أماكن بعيدة عن الملك، وهم يعملون بشكل غير مرئي، وهذا يتشابه مع فكرة العمل عن بُعد.

هذه الأدلة وغيرها الدالة على حض الشريعة الإسلامية المسلم على كسب قوته وقوت عياله بالعمل والسعي مجتمعة تدعم جواز العمل عن بُعد في الإسلام، بشرط أن يلتزم العامل بالشروط الشرعية مثل الأمانة والصدق والإتيان في أداء المهام المطلوبة، والتي سوف نفضلها فيما يأتي:

^{١٦} محمد بن عمر بن الحسن بن الرازي، مفاتيح الغيب (بيروت: دار إحياء التراث العربي، الطبعة الثالثة، ١٤٢٠هـ)، ٣٠، ٥٤٢.

^{١٧} محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، تحقيق: مصطفى ديب البغا، (دمشق: دار ابن كثير، الطبعة الخامسة، ١٩٩٣م)، باب كسب الرجل وعمله بيده، ٢ / ٧٣٠، رقم الحديث: ١٩٦٦م.

^{١٨} أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، فتح الباري بشرح البخاري، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، (القاهرة: المكتبة السلفية، الطبعة الأولى، ١٣٩٠هـ)، ٣ / ٣٣٦.

^{١٩} محمد صدقي آل بورنو، موسوعة القواعد الفقهية (بيروت: مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣م)، ٩ / ٢١٨، ٢ / ٢٤، ١٢ / ١٦٣، ١ / ٤٨٢.

٦,١ . شروط العمل عن بُعد حسب الشريعة الإسلامية

لكي يكون العمل عن بُعد متوافقاً مع الشريعة الإسلامية، يجب توافر عدة شروط تضمن الالتزام بالقيم والمبادئ الإسلامية. من بين هذه الشروط:

١- يجب على العامل أن يكون أميناً وصادقاً في أداء مهامه، وفي تعامله مع صاحب العمل وزملائه؛ وعلى رب العمل أن يلتزم بالأمانة والصدق في دفع الأجر، والتعويضات عند إصابة العامل، وأن يلتزم بالمكافآت المالية التي يستحقها العامل، لحديث النبي صلى الله عليه وسلم: "ومن غشنا فليس منا"^{٢٠} هذا الحديث يؤكد على ضرورة الأمانة والصدق في العمل، وهو ما ينطبق على العمل عن بُعد أيضاً.

٢- يجب على العامل مراعاة مواعيد العمل المحددة وعدم التهاون في تأدية المهام المطلوبة في الوقت المحدد، وعلى رب العمل الالتزام بعدم تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل من دون أجر، وعدم تأخير الأجر، وضمان المساواة بين العمال في الحقوق والمزايا، وأن يلتزم بموجبات عقد العمل الذي عقده مع العامل؛ لقول الله تعالى: ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ءَأَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ [المائدة/١٥] فأمر كل عاقد على نفسه عقداً أن يفي به، والأمر على الوجوب^{٢١}.

٣- يجب على العامل أن يتقن عمله ويؤديه بأفضل صورة ممكنة، وعلى رب العمل أن يؤدي الواجبات التي تقع على عاتقه في حق العامل بأتم وجه، كل هذا استناداً إلى حديث النبي صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"^{٢٢} أي أن يحكمه؛ لأن الإمداد الإلهي ينزل على العامل بحسب عمله، فكل من كان عمله أتقن وأكمل، فالحسنات تضاعف أكثر^{٢٣}.

٤- يجب على العامل الحفاظ على خصوصية المعلومات التي يتعامل معها وحمائتها من الاختراق أو الإفشاء، وعلى رب العمل ضمان حماية مراسلات العامل واتصالاته، وحفظ ملفاته الشخصية الخاصة أو المخزنة في أجهزة العمل، وحفظ حقوقه الشخصية؛ إذ تشير الآيات القرآنية والأحاديث النبوية إلى أهمية حفظ الأسرار وعدم إفشاء أخبار الآخرين، قال تعالى: ﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا﴾ [الإسراء/١٧/٣٤]، وقال: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾ [النساء/٤/٥٨] قال الإمام حسن البصري: "إن من الخيانة أن تحدث بسر أخيك"^{٢٤}، كما أن الذي عليه أهل العلم أن السر لا يباح به إذا كان على المسر فيه مضرة^{٢٥}.

^{٢٠} مسلم، صحيح مسلم، باب قول النبي صلى الله عليه وسلم: "من غشنا فليس منا"، ١ / ٩٩، رقم: ١٠١.

^{٢١} عبد الوهاب بن علي المالكي، شرح الرسالة، تحقيق: أحمد بن علي الدمياطي، (بيروت: دار ابن حزم، الطبعة الأولى/ ٢٠٠٧م)، ١ / ١٨٧.

^{٢٢} سليمان بن أحمد الطبراني، المعجم الأوسط، تحقيق: طارق بن عوض، (القاهرة: دار الحرمين، ١٩٩٥م)، باب من اسمه احمد، ١ / ٢٧٥، رقم الحديث: ٨٩٧؛ وأحمد بن الحسين البيهقي، شعب الإيمان، تحقيق: محمد السعيد زغلول، (بيروت: دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٠م)، باب الأمانات وما يجب من أدائها إلى أهلها، ٤ / ٣٣٤، رقم الحديث: ٥٣١١.

^{٢٣} محمد بن تاج العارفين بن علي المناوي، التيسير بشرح الجامع الصغير (الرياض: مكتبة الإمام الشافعي، الطبعة الثالثة، ١٩٨٨م)، ١ / ٢٦٩.

^{٢٤} عبد الله بن محمد بن عبيد ابن أبي الدنيا، الصمت وآداب اللسان، تحقيق: أبو إسحاق الحويني، (بيروت: دار الكتاب العربي، الطبعة الأولى، ١٩٩٠م)، ٤٠٤، رقم الحديث: ٤٠٤.

^{٢٥} ابن بطلان أبو الحسن علي بن خلف، شرح صحيح البخاري لابن بطلان، تحقيق: ياسر بن إبراهيم، (الرياض: مكتبة الرشد، الطبعة الثانية، ٢٠٠٣م)، ٩ / ٦٤.

- ٥- يجب على العامل تنفيذ الشروط المتفق عليها في العقد بينه وبين صاحب العمل^{٢٦}، وعلى رب العمل التقيد بهذه الشروط؛ لحديث: "المسلمون عند شروطهم"^{٢٧} فهو يوجب على كلا الطرفين الالتزام بشروط التعاقد التي جرت بينهما.
- ٦- يجب أن يكون العمل مشروعاً ولا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية، مثل تجنب الأعمال التي تتضمن الربا أو الغش أو أي نشاط غير مشروع، وعلى كل من العامل ورب العمل اجتناب وابتعاد عن كل عمل غير مشروع؛ لحديث النبي - صلى الله عليه وسلم -: "فما أمرتكم من شيء، فأتوا منه ما استطعتم، وما نهيكم من شيء فاجتنبوه"^{٢٨}.
- ٧- يجب على العامل الحفاظ على تواصل فعال مع صاحب العمل وزملائه، وعلى رب العمل أن يتواصل بالعامل ويسهل أسباب ذلك؛ لضمان سير العمل بشكل سلس وفعال؛ لأنه من مستلزمات العمل وواجباته التي لا يتم إلا به، و" ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب".
- ٨- يجب على العامل السعي لتطوير مهاراته ومعرفته بشكل مستمر لضمان تحسين أدائه وزيادة إنتاجيته، وعلى رب العمل تشكيل دورات وتقديم أبحاث وعقد اجتماعات لتحسين أداء عماله؛ لأنه من باب التعاون والتضامن واتقان العمل الذي أمر الشرع به وأوجبه.
- فهذه الشروط تساعد في ضمان أن يكون العمل عن بُعد متوافقاً مع الشريعة الإسلامية، ويحقق التوازن بين المسؤولية الدينية والأداء المهني.

٢. حقوق وواجبات العامل عن بُعد

أقر الإسلام حقوقاً للعامل وشرع ضمانات كافية لها، مع تحديد واجباته والتزاماته، وهو ما أكدته نصوص الكتاب والسنة. فالعمل والمال هما أساس الثروة، وقد يواجهان تحديات تعطل الإنتاج وتؤثر على الأفراد والأمة. لذلك، شجع التشريع الإسلامي على التعاون بين أصحاب الأموال وأصحاب القدرات العلمية لتحقيق إنتاج نافع للطرفين، مع الحفاظ على العدالة والفائدة المشتركة، حتى وإن كانت هناك بعض المخالفات للأنظمة المالية التقليدية^{٢٩}، وفيما يأتي سنفصل الحديث عنها:

١,٢. حقوق العامل

أوجب الإسلام حقوقاً للعاملين من خلال إقرار الأجر العادل له بحيث يناسب عمله، وكذا تحديد ساعات العمل، وتوفير فترات الراحة للاسترخاء واستعادة النشاط، وهي كما يلي:

^{٢٦} Rabia Büşra Erafşar, "Türk İş Hukukunda Evden Çalışma". *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi 1/1 (2022), 279- 317.

^{٢٧} البخاري، صحيح البخاري، باب أجرة السمسة، ٢ / ٧٩٤.

^{٢٨} أبو حاتم محمد بن حبان، صحيح ابن حبان، تحقيق: محمد سونغز وآخر، (بيروت: دار ابن حزم، الطبعة الأولى، ٢٠١٢م)، باب ذكر بيان بأن الله فرض الحج، ٥ / ٤٧٢، رقم الحديث: ٤٧٦٥.

^{٢٩} محمد الطاهر بن محمد بن عاشور، مقاصد الشريعة الإسلامية، تحقيق: محمد الحبيب ابن الخوجة، (قطر: وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، ٢٠٠٤م)، ٣ / ٤٩٢.

١,١,٢. الأجر العادل (الأجرة)

الأجر العادل هو حق أساسي للعامل في الإسلام، سواء كان يعمل عن بُعد أو في مكان العمل التقليدي، وهذا يعني أن يحصل العامل على مقابل مالي يتناسب مع الجهد الذي يبذله والمهام التي يؤديها؛ بحيث لا يُبخس حقه ولا يضيع جهده، ولا يؤكل ماله، ولا يماطل في دفع أجرته، أو يؤخر أو يخصم منه بدون وجه حق، فهذا هو رسول الله ﷺ يقول: "قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه، ولم يعطه أجره"^{٣٠}.

فالعمل الذي يتطلب مهارات خاصة أو جهداً كبيراً، لا بد أن يكون الأجر مناسباً له؛ ذلك لأن النظام الاقتصادي يقيم توزيع الدخل في المجتمع الإسلامي على أساس العمل الذي يقوم به الشخص، أو الجهد الذي يبذله أو الخطر الذي يعرض له ماله^{٣١}، وأن يكون الأجر متناسباً مع الوقت الذي يقضيه العامل في أداء مهامه؛ وهذا يعني "أن النظام الاقتصادي الإسلامي يتخذ مبدأ العدالة في سياسته أساساً في توليد الدخل وتوزيع الثروة معاً"^{٣٢}.

والأجر يجب أن يكون متناسباً مع الأجور السائدة في السوق لنفس نوع العمل؛ لضمان عدم استغلال العامل والحفاظ على حقوقه، وأن يكون الأجر عادلاً ومنصفاً، وأن يكون مستمراً ومنتظماً، بحيث لا يشعر العامل بالظلم أو الاستغلال؛ ولكي يضمن للعامل استقراراً مالياً يمكنه من تلبية احتياجاته الأساسية؛ فالإسلام يحث على العدالة في جميع المعاملات، بما في ذلك الأجور، فالأجر العادل يعكس تقدير صاحب العمل لجهود العامل ومهاراته، وهذا يعزز من روح العمل والإنتاجية، وبهذه الشروط والضوابط يحصل العامل على أجر عادل يتناسب مع جهده ووقته ومهاراته، ويعزز من بيئة العمل الإيجابية ويحقق العدالة في المعاملات المالية؛ فقد قال سبحانه: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ [المائدة ١/٥]، ويقول المصطفى عليه الصلاة والسلام: "أعطوا الأجير أجره، قبل أن يجف عرقه"^{٣٣}.

٢,١,٢. ساعات العمل

بيان وتحديد ساعات العمل هو حق أساسي للعامل في العمل عن بُعد، وتعني ساعات العمل تحديد الفترة الزمنية التي يجب على العامل أن يلتزم بها لأداء مهامه الوظيفية، بحيث تكون المعاملة على الوضوح ودرء الجهالة وأسباب الغرر فيما يتعاقد عليه الطرفان، أي: يجب أن تكون ساعات العمل محددة وواضحة في العقد بين العامل وصاحب العمل؛ فهذا يساعد في تجنب أي لبس أو استغلال أو تدليس أو غرر، فإذا صدقا وبيننا بورك لهما في عقدهما، وإن كذبا وكتما مُحِقَّتْ بركة عملهما، كما ينبغي على العامل مراعاة ساعات العمل المحددة وعدم التهاون في إنجاز المهام المطلوبة خلال هذه الفترة.

^{٣٠} البخاري، صحيح البخاري، باب إثم من باع حراً، ٧٧٦/٢، رقم الحديث: ٢١١٤؛ وابن ماجه، سنن ابن ماجه، باب أجر الأجر، ٥٢٤، رقم الحديث: ٢٤٤٢.

^{٣١} حسين حامد حسان، حق العمل في الشريعة الإسلامية، موسوعة الاقتصاد والتمويل الإسلامي، بيت الثقافة الاقتصادية، ٢٠١٠م، ١٨.

^{٣٢} Mehmet Yüce, "İslâm Ekonomisinde Temel İlkeler". *İlahiyat Akademi Dergisi* 13 (Haziran 2021), 57-96.

^{٣٣} ابن ماجه محمد بن يزيد، سنن ابن ماجه، تحقيق: عصام هادي، (الجيل: دار الصديق للنشر، الطبعة الثانية، ٢٠١٤م)، باب أجر الأجر، ٥٢٤، رقم الحديث: ٢٤٤٢.

وينبغي أن تتيح ساعات العمل للعامل تحقيق توازن بين العمل وحياته الشخصية؛ فالعمل عن بُعد يمكن أن يوفر مرونة أكبر في تنظيم الوقت، ويساعد العامل على تحقيق هذا التوازن، ويجب أن تكون ساعات العمل معقولة ولا تتجاوز الحدود التي يمكن أن تؤدي إلى إرهاق العامل أو استغلاله؛ وإذا كان العامل يعمل ساعات إضافية، فعليه الحصول على تعويض مناسب عن هذا العمل الإضافي، سواء كان ذلك في شكل أجر إضافي أو وقت راحة إضافية؛ فهذه الضوابط تضمن أن تكون ساعات العمل عادلة ومنصفة، وتعزز من بيئة عمل إيجابية وتحقق العدالة في المعاملات بين العامل وصاحب العمل، وقد أمرت الشريعة الإسلامية بهذه المبادئ وأقرتها وأمرت بالعدل في المعاملة حيث يقول سبحانه وتعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأُمُنَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ [النساء/٥٨]، ويقول النبي عليه الصلاة والسلام: "إخوانكم خولكم، جعلهم الله تحت أيديكم، فمن كان أخوه تحت يديه فليطعمه مما يأكل، وليلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم ما يغلبهم فأعينوهم"^{٣٤}.

٣،١،٢. الراحة

من حق العامل في العمل عن بُعد الراحة؛ والراحة تعني توفير فترات زمنية خلال يوم العمل وأسبوع العمل، وهذا يشمل بأن تتضمن ساعات العمل فترات استراحة قصيرة، مثل استراحة لتناول القهوة أو الشاي، واستراحة غداء؛ لأنها تساعد العامل في تجنب الإرهاق وزيادة الإنتاجية، وأن يحصل على يوم أو يومين من الراحة الأسبوعية، حسب النظام المتبع في الشركة أو المؤسسة؛ لتتيح له قضاء وقت مع أسرته والقيام بأنشطة ترفيهية، وأن يحصل العامل على إجازات سنوية مدفوعة الأجر؛ لتتيح له الاسترخاء والسفر واستعادة نشاطه، وداعياً له لزيادة بلائه وعمله.

إضافة إلى ذلك ينبغي أن تكون بيئة العمل مريحة نفسياً، بحيث لا يشعر العامل بالضغط أو التوتر الزائد، ويجب أن يتيح نظام العمل للعامل تحقيق توازن بين العمل وحياته الشخصية، وهذا يساعده على الحفاظ على صحته النفسية والجسدية؛ وبحق القانون العادل الذي وضعه الخليفة الثاني عمر بن الخطاب - رضي الله عنه - عندما حدد معياراً للاستحقاق، فقال: "والرجل وبلاؤه، والرجل وعياله، والرجل وحاجته"^{٣٥}.

إن تطبيق هذه الخطوات يساعد في ضمان أن يحصل العامل على فترات راحة كافية، ويعزز من بيئة عمل إيجابية ويحقق العدالة في المعاملات بين العامل وصاحب العمل؛ والإسلام يعتبر الراحة للعامل حقاً وينبأ رب العمل عليها، بما تثقل موازينه يوم القيامة فقد قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم -: "ما خففت عن خادمك من عمله، كان لك أجرًا في موازينك"^{٣٦}.

٢،٢. واجبات العامل

فرض الإسلام واجبات على العامل كما أوجب له حقوقاً، فكان هناك تناسق تام بين الواجبات والحقوق، وقاعدة "الغنم بالغرم" من أهم القواعد التي تبين هذا التناسب العجيب بين الحقوق والواجبات، وبين العلاقة التكاملية فيما بين العامل ورب العمل،

^{٣٤} البخاري، صحيح البخاري، باب قول النبي العبيد إخوانكم، ٨٩٩/٢، رقم الحديث: ٢٤٠٧.

^{٣٥} أبو داود سليمان بن الأشعث، سنن أبي داود، تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد، (بيروت: المكتبة العصرية، ١٤٣١هـ)، باب فيما يلزم الإمام من أمر الرعية والحجبة عنه، ١٣٥/٣، رقم الحديث: ٢٩٥٠.

^{٣٦} البيهقي، شعب الإيمان، باب في الإحسان إلى المماليك، ٣٧٨/٦، رقم الحديث: ٨٥٨٧.

وهناك واجبات كثيرة للعامل وهي موسعة في كتب الفقه^{٣٧}، ولكن نبين هنا أهم واجبات العامل في العمل عن بعد، وذلك من خلال بيان وجوب إيجاد العامل على بيئة عمل مناسبة للعمل بحيث يضمن التركيز والإنتاجية، ووجوب التزامه بمواعيد العمل وبالسياسات والإجراءات المحددة، وكذا بوجوب الأمانة في إنجاز المهام والزمه بمجموعة من القيم والمبادئ الإسلامية، وهي كما يلي:

١,٢,٢. إيجاد بيئة عمل مناسبة

توفير بيئة عمل مناسبة من أهم واجبات العامل في العمل عن بعد، بحيث يوفر بيئة تساعده على أداء عمله بشكل أمثل، ويضمن التركيز والإنتاجية، ويشمل ذلك أن يكون ماهراً في استخدام الأدوات التقنية والتكنولوجية المختلفة مثل الإنترنت، والبريد الإلكتروني، وبرامج التواصل المرئي، ويتم توفير البيئة في المنزل مثل اختيار مكان مناسب للعمل هادئ بعيد عن الضوضاء والإزعاج، والتأكد من وجود إضاءة كافية واستخدام مكتب مريح بحيث يتجنب الألام الجسدية، والحفاظ على ترتيب الأدوات والمستلزمات المكتبية بشكل يسهل الوصول إليها، وتجنب تراكم الأشياء غير الضرورية، ومن محسنات الحفاظ على البيئة استخدام التكنولوجيا في العمل عن بعد ومعرفة أساليب ذلك كمبرفته استخدام منصات مثل Microsoft Teams أو Slack للتواصل الفوري مع الفريق، واستخدام أدوات مثل Trello أو Asana لتنظيم المهام وتتبع تقدم العمل، واستخدام برامج مثل Zoom أو Microsoft Teams لعقد الاجتماعات الافتراضية، وكذا التأكد من جودة الكاميرا والصوت لضمان تواصل فعال، واستخدام برامج الحماية من الفيروسات، وجدوران الحماية لحماية البيانات، والتأكد من استخدام شبكة إنترنت آمنة وتجنب الشبكات العامة غير المحمية، واستخدام خدمات التخزين السحابي مثل One Drive أو Google Drive لحفظ الملفات والوصول إليها من أي مكان، ونسخ الملفات في نسخ احتياطية منتظمة للملفات المهمة لضمان عدم فقدانها.

إن التزام العامل في العمل عن بعد بهذه المبادئ، يمكنه الحفاظ على بيئة عمل مناسبة ويعينه على استخدام التكنولوجيا بشكل فعال لتحقيق إنتاجية عالية في العمل عن بعد، وهي أفضل طريقة لإنجاز الأعمال على الوجه المطلوب من العامل، ومتابعته لعمله بشكل سلسل منتج فعال، وهذا المبدأ من المبادئ التي يدعو إليها الشرع الحنيف؛ ذلك لأن كل مبدأ يزيد من إنتاج العمل ويزيد من التركيز عليه، وينفي الضرر عن العامل ورب العمل فهو داخل في القواعد الفقهية الأساسية والمبادئ الأخلاقية الإسلامية، منها قاعدة: "ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب"، وقاعدة: "لا ضرر ولا ضرار"، ومبدأ العدالة، ومبدأ الأمانة، ومبدأ الرعاية، وغيرها.

٢,٢,٢. الالتزام بمواعيد العمل

الالتزام بمواعيد العمل هو أحد الواجبات الأساسية للعامل في العمل عن بُعد، ويعني ذلك عدة أمور، منها: يجب على العامل التقيد بالجدول الزمني المحدد من قبل صاحب العمل، وهذا يشمل بدء العمل في الوقت المحدد والانتهاج منه في الوقت المحدد، كما ينبغي عليه التقيد بساعات العمل اليومية المتفق عليها في العقد، لضمان تحقيق الإنتاجية المطلوبة وعدم التهاون في تأدية المهام، وهذا ما تحدده عادة عقود العمل ليكون المرجع الذي يرجع إليه عند الخلاف بين الطرفين؛ ذلك لأن "الأصل في عقود المبادلة المالية الوضوح،

^{٣٧} ينظر من باب التوسعة في هذه الحقوق والواجبات: سمير محمد جمعة العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني (فلسطين: جامعة القدس، ٢٠١٠م)، ٣٨ - ٢٠٩.

ومعرفة كل أمر يقابله عوض، وعلى هذا يُقال: إذا وقعت الإجارة على مدة فيجب أن تكون معلومة كشهري أو سنة، ولا خلاف في هذا عند أحدٍ من العلماء؛ لأن المدة هي الضابطة للمعقود عليه... ولا تجوز الإجارة على مدة مجهولة؛ لأن الجهالة في العقود تُبطلها^{٣٨}.

ويجب على العامل احترام المواعيد النهائية لتسليم المهام والمشاريع، وهذا يعكس مدى التزامه وجدديته في العمل، وأن يكون متاحًا للتواصل مع صاحب العمل وزملائه خلال ساعات العمل المحددة؛ يشمل ذلك الرد على المكالمات الهاتفية ورسائل البريد الإلكتروني والاجتماعات الافتراضية، وعليه تنظيم وقته بشكل جيد لضمان تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية؛ لأن من مصلحة العامل أن يكون متقنًا لعمله ومن مصلحة رب العمل أن يظفر بثمرة عمل العامل مقابل ما يدفعه له من الأجر، وهذا من مبدأ الأمانة الذي شرعه النبي - صلى الله عليه وسلم - بقوله: "كلكم راعٍ، وكلكم مسؤول عن رعيته"^{٣٩}.

كما يجب على العامل اتباع السياسات والإجراءات المحددة من قبل صاحب العمل المتعلقة بالعمل عن بعد، مثل تسجيل الدخول والخروج، وعليه أن يكون مرناً ومستعداً للتكيف مع أي تغييرات في الجدول الزمني أو المهام المطلوبة في حالات الطوارئ؛ فالالتزام العامل عن بعد بمواعيد العمل يعكس مدى تفانيه وجدديته في أداء المهام التي وكلت إليه، ويساهم في تحقيق بيئة عمل منتجة ومنظمة، وهو داخل في مبدأ العدالة الذي أمر به الإسلام في قول الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾ [النحل ٩٠/١٦].

٣,٢,٢. الأمانة في أداء المهام

الأمانة في أداء المهام هي واجب أساسي للعامل في العمل عن بُعد، وتعني التحلي بالصدق والنزاهة في جميع جوانب العمل؛ والعامل راعٍ في عمله وهو مسؤول عنه كما قال النبي - صلى الله عليه وسلم - "ألا فكلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته"^{٤٠}، ويعني ذلك: أن العامل يجب عليه أن يكون صادقاً في تنفيذ مهامه، وأن يقدم تقارير دقيقة وصحيحة عن العمل الذي قام به، وأن يلتزم بالمهام المحددة له وألا يتهاون أو يتراخي في تنفيذها، يشمل ذلك ضمان الجودة والمعايير المطلوبة، فذلك من مقومات إتقان العمل الذي يحبه الله ورسوله كما قال عليه الصلاة والسلام: "إن الله يحبُّ من أحكم إذا عمل عملاً أن يتقنه"^{٤١}.

وعلى العامل في العمل عن بعد أن يتجنب أي شكل من أشكال الغش أو الخداع في العمل، مثل تقديم معلومات غير صحيحة أو التلاعب بالبيانات، ويجب عليه الحفاظ على سرية المعلومات التي يتعامل معها وعدم إفشائها لأي طرف غير مخول، يشمل ذلك المعلومات الحساسة والبيانات الشخصية، وعليه إنجاز المهام في الوقت المحدد وعدم تأخيرها بدون سبب وجيه، فهذا يعكس مدى التزامه وجدديته في العمل وإتقانه له.

^{٣٨} حسن أيوب، فقه المعاملات المالية في الإسلام (القاهرة: دار السلام، ٢٠٠٣م)، ٢٤٤.

^{٣٩} البخاري، صحيح البخاري، باب المرأة راعية في بيت زوجها، ٥/١٩٩٦، رقم الحديث: ٤٩٠٤؛ ومسلم بن الحجاج القشيري، صحيح مسلم، تحقيق: محمد فواد عبد الباقي، (القاهرة: مطبعة عيسى البابي الحلبي، ١٩٥٥م)، باب فضل الإمام العادل، ٣/١٤٥٩، رقم الحديث: ١٨٢٩.

^{٤٠} المرجع السابق.

^{٤١} الطبراني، المعجم الأوسط، باب من اسمه احمد، ١/٢٧٥، رقم الحديث: ٨٩٧؛ والبيهقي، شعب الإيمان، باب الأمانات وما يجب من أدائها إلى أهلها، ٤/

٣٣٤، رقم الحديث: ٥٣١١.

يجب على العامل التواصل بفعالية مع صاحب العمل وزملائه، وإبلاغهم بأي تحديات تواجهه. كما عليه الالتزام بالقوانين والسياسات، بما في ذلك الأمانة والنزاهة، والسعي المستمر لتطوير مهاراته وزيادة إنتاجيته، امتثالاً لحديث النبي صلى الله عليه وسلم: "إن الله كتب الإحسان على كل شيء" ^{٤٢}.

إن الأمانة في أداء المهام تعكس مدى التزام العامل وتخلقه بالقيم والمبادئ الإسلامية، وتساهم في بناء بيئة عمل موثوقة ومنتجة، وهذه الأمانة أولها الإسلام عناية وأهمية فقال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ [الأنفال/٢٧/٨]، وقال الرسول - صلى الله عليه وسلم -: "من استعملناه على عمل، فرزقناه رزقاً فما أخذه بعد ذلك فهو غلول" ^{٤٣}.

٣. التحديات الفقهية للعمل عن بُعد

تعد التحديات التقنية والتحديات الأخلاقية أبرز التحديات التي يواجهها العمل عن بعد؛ كون وجود هذا العمل لا بد أن يحقق مجموعة من الشروط والضوابط التي ترافقه ويتحلى به كافة أطرافه حتى يدخل في دائرة العمل الذي يطلبه الشريعة الإسلامية ويحض عليه، ومعالجة هذه التحديات يمكن أن يكون من خلال ما يأتي:

١,٣. التحديات التقنية: كيفية التعامل مع التحديات التقنية من منظور شرعي

التعامل مع التحديات التقنية في العمل عن بُعد من منظور شرعي يتطلب مراعاة مجموعة من المبادئ والقيم الإسلامية التي تضمن النزاهة والأمانة في العمل؛ ومن هذه المبادئ ما هو خاص في حق العامل، ومنها ما هو خاص برب العمل، أما ما يخص العامل - إضافة لما مرّ ذكره - فعلى العامل أن يتحلى بالصبر والتعاون، ويبحث عن حلول شرعية للتحديات التقنية، مع ممارسة الرقابة الذاتية من خلال الوازع الديني. كما يجب عليه تجنب الخيل والخداع، والالتزام بمبادئ العدالة والأمانة وعدم الإضرار والرعاية، مما يساهم في بناء بيئة عمل موثوقة ومنتجة.

وأما المبادئ والقيم الإسلامية التي تضمن النزاهة والأمانة في العمل، والتي تختص برب العمل من وجهة نظر فقهية؛ فهو أن يوفر الأدوات التقنية اللازمة للعاملين عن بُعد، مثل الأجهزة والبرامج والاتصال بالإنترنت، امتثالاً للحديث الشريف: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" ^{٤٤}، وتقدم الدعم الفني والصيانة اللازمة للأجهزة والبرمجيات، الذي يدخل في باب العدل والإحسان في التعامل مع العاملين، وأن يؤمن التدريب اللازم للعاملين للتعامل مع التحديات التقنية؛ قال النبي - صلى الله عليه وسلم -: "من سلك طريقاً

^{٤٢} مسلم، صحيح مسلم، باب الأمر بإحسان الذبح والقتل، ٣/ ١٥٤٨، رقم الحديث: ١٩٥٥.

^{٤٣} أبو داود، سنن أبي داود، باب في أرزاق العمال، ٣/ ١٣٤، رقم الحديث: ٢٩٤٣.

^{٤٤} ابن ماجه، سنن ابن ماجه، باب أجر الأجراء، ٥٢٤، رقم الحديث: ٢٤٤٢.

يلتمس فيه علمًا، سهل الله له به طريقًا إلى الجنة"^{٤٥}، وأن يضمن وجود قنوات تواصل فعالة بين العاملين والإدارة لحل أي مشكلات تقنية قد تواجههم؛ قال الله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ [المائدة ٥ / ٢]، وأن يسعى لحلها بأسرع وقت ممكن لضمان استمرارية العمل، وهذا يدخل في باب السماحة التي أمر الشرع به؛ فقد قال النبي - صلى الله عليه وسلم - : "رحم الله رجلاً سمحاً إذا باع، وإذا اشترى، وإذا قضى"^{٤٦}؛ فهذه النقاط تساعد في توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين عن بُعد وتضمن تحقيق العدالة والإحسان في التعامل معهم^{٤٧}.

٢,٣ . التحديات الأخلاقية: الحفاظ على الخصوصية وأمان المعلومات

المبادئ التي يتم من خلالها الحفاظ على الخصوصية وأمان المعلومات في العمل عن بُعد من منظور شرعي التي تقع على عاتق العامل - إضافة لما سبق - أن يستخدم العامل تقنيات الأمان المناسبة لحماية المعلومات، مثل استخدام كلمات مرور قوية، وتشفير البيانات، واستخدام برامج مكافحة الفيروسات، وأن ينضبط العامل بالقوانين والسياسات المحددة من قبل صاحب العمل، بما في ذلك السياسات المتعلقة بأمان المعلومات والخصوصية، وعليه أن يسعى لتطوير مهاراته ومعرفته في مجال أمان المعلومات بشكل مستمر لضمان تحسين أدائه وزيادة إنتاجيته.

أما المبادئ الأخلاقية التي يتطلب من رب العمل التخلق بها للحفاظ على الخصوصية وأمان المعلومات للعاملين عن بُعد، فهو أن يكون أميناً في التعامل مع معلومات العاملين، قال الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾ [النساء ٤ / ٥٨]؛ للحفاظ على سرية المعلومات الشخصية والمهنية للعاملين هو جزء من هذه الأمانة، وعلى رب العمل احترام خصوصية العاملين وعدم التجسس على اتصالاتهم أو بياناتهم؛ لأن الإسلام يحرم التجسس على الآخرين، قال الله تعالى: ﴿وَلَا يَجَسَّسُوا﴾ [الحجرات ٩ / ١٢]، كما يجب عليه اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية بيانات العاملين من الاختراق أو التسريب؛ قال النبي - صلى الله عليه وسلم - : "لا ضرر ولا ضرار"^{٤٨}؛ فتوفير بيئة آمنة تقنياً هو جزء من هذا المبدأ، وعليه أن يكون شفافاً مع العاملين حول كيفية استخدام بياناتهم وما هي الإجراءات المتبعة لحمايتها، قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَعْلَمُونَ﴾ [الصف ٦١ / ٢].

باتباع هذه المبادئ الأخلاقية والقيم الشرعية يمكن للعامل ورب العمل أن يضمنوا الحفاظ على الخصوصية وأمان المعلومات في العمل عن بُعد بطريقة تتوافق مع القيم الإسلامية^{٤٩}.

٤ . أمثلة تطبيقية" نماذج ناجحة من العمل عن بعد"

^{٤٥} البخاري، صحيح البخاري، باب العلم قبل القول والعمل، ١ / ٢٧، ذكره معلقاً؛ ومسلم، صحيح مسلم، باب فضل الاجتماع على تلاوة القرآن، ٤ / ٢٠٧٤، رقم الحديث: ٢٦٩٩.

^{٤٦} البخاري، صحيح البخاري، باب السهولة والسماحة في الشراء والبيع، ٢ / ٧٣٠، رقم: ١٩٧٠.

^{٤٧} لمعرفة المزيد عن التحديات التقنية ينظر: سحر مروان قدورة، "عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة"، مجلة كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، مجلد ١، عام: ٢٠٢٠م، ١٦-٢٢.

^{٤٨} ابن ماجه، سنن ابن ماجه، باب من بنى في حقه ما يضر بجاره، ٥٠٠ / ٢٣٣٦، رقم الحديث: ٢٣٤٠؛ والطبراني، المعجم الأوسط، باب من اسمه أحمد، ١ / ٣٠٧ / رقم الحديث: ١٠٣٣.

^{٤٩} لمعرفة المزيد من التحديات الأخلاقية والاقتصادية ينظر: قدورة، "عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة"، ١٦ - ٣٠.

في هذا المضمار سوف نذكر أمثلة تطبيقية عن نماذج ناجحة للعمل عن بعد في بعض الدول العربية والإسلامية، وكيفية تطبيقها وأهم أهدافها وإنجازاتها، والتي يمكن أن تكون مصدر إلهام لتطبيقها في أماكن أخرى. إليك بعض الأمثلة:

١,٤ . منتدى " عن بُعد" في الإمارات العربية المتحدة

منتدى " عن بُعد" للعمل في الإمارات العربية المتحدة هو مبادرة تهدف إلى تعزيز العمل عن بُعد، وتوفير فرص عمل مرنة للمواطنين والمقيمين، وهذه المبادرة تأتي في إطار رؤية الإمارات لتعزيز الاقتصاد الرقمي، وتوفير بيئة عمل مرنة تتماشى مع التطورات التكنولوجية الحديثة، وكذلك مناقشة أنماط العمل المستقبلية، وتعزيز توظيف التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في مختلف مجالات العمل، وتم استعراض تجارب ناجحة في تطبيق نظم العمل عن بُعد، مثل نظام العمل عن بُعد في الحكومة الاتحادية، والذي يهدف إلى تعزيز الإنتاجية والكفاءة.

يتم تطبيق العمل عن بُعد من خلال منصات التوظيف المعتمدة: حيث يمكن للأفراد البحث عن فرص العمل عن بُعد من خلال منصات التوظيف المعتمدة مثل " بيت كوم"، ثم يتم تقديم الطلبات، وذلك بعد العثور على الوظيفة المناسبة، حيث يمكن تقديم الطلبات عبر الإنترنت وإرفاق السيرة الذاتية، ثم تأتي الخطوة الثالثة وهي المقابلات الافتراضية، حيث تتم المقابلات عبر الإنترنت باستخدام تقنيات الفيديو، وأخيراً يتم التدريب والتأهيل؛ حيث توفر بعض الشركات برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للعمل عن بُعد بكفاءة.

ومن أهدافها الاستراتيجية: تعزيز الإطار التشريعي اللازم لتطوير أسواق رأس المال بالدولة، وسوق رأس مال إسلامي رائد.

من أهم الإنجازات والمبادرات التي قامت بها منتدى " عن بعد": أنشئت نظام الإفصاح الإضافي للمنتجات الإسلامية، ووضعت ضوابط صناديق الاستثمار المتوافقة مع الشريعة الإسلامية، وأنشئت نظام عقود التحوط المتوافقة مع الشريعة الإسلامية، ونفذت برنامج متكامل للتوعية حول السوق المالي الإسلامي، ودربت موظفي الهيئة على المعايير الشرعية في الرقابة والترخيص وتسجيل المنتجات الإسلامية والصناديق، واعترفت بالأوراق المالية الإسلامية من IOSCO، وخاطبت FASB وIAS: لتبني معايير المحاسبة الإسلامية، وبحث إمكانية Passporting للمنتجات والخدمات الإسلامية مع الجهات المناظرة؛ فزادت بذلك من فرص العمل مثل التسويق، والمبيعات، وتطوير المحتوى، وحسّنت من إنتاجية الموظفين وقللت من التكاليف التشغيلية، وساعدت في تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية، مما عززت من رضا الموظفين^{٥٠}.

٢,١,٤ . برنامج " العمل عن بُعد" في المملكة العربية السعودية

^{٥٠} هيئة الأوراق المالية والسلع في إمارات، " سوق رأس مال إسلامي رائد"، موقع حكومة الإمارات (تاريخ الوصول: ٠٢ / ٠٨ / ٢٠٢٤م)؛ دليلك الشامل للحصول عليها، " فرص العمل عن بعد في دولة الإمارات العربية المتحدة"، موقع Dr:Job (تاريخ الزيارة: ٠٥ / ٠٨ / ٢٠٢٤م).

قامت حكومة المملكة العربية السعودية بإطلاق برنامج "العمل عن بعد"، ويُعد أحد الخدمات المعتمدة التي يتم من خلالها تنظيم آلية العمل عن بُعد، ومساعدة أي شخص يرغب في إقامة مشروع عمل عن بُعد في تنظيم هذا العمل بشكل احترافي، وهو محرك بحث أيضاً لكل مواطن يرغب في البحث عن عمل عن بعد، ويمكن طريقة استخدام العمل عن بعد من خلال هذا البرنامج؛ حيث يمكن التسجيل واستخدام الموقع بأكثر من طريقة وفق دليل برنامج العمل عن بعد على النحو التالي:

حساب صاحب عمل: وهو مُقدم إلى أي شخص لديه مشروع ويُريد أن يقوم بإنشائه والبحث عن الموظفين المناسبين له، حيث يتم تسجيل الدخل كصاحب عمل وإنشاء المشروع وعرض الوظائف المتوفرة به بنظام العمل أون لاين عن بُعد.

حساب عامل عن بُعد: أما تسجيل الدخل عبر حساب عامل، فهو يتيح لصاحبه البحث في جميع الوظائف بنظام العمل عن بُعد المتوفرة على الموقع والبدء في التقدم إلى الوظائف التي تناسبه منها.

حساب مزود خدمة: كما أن البرنامج يتيح أيضاً للوسطاء أو مزودي الخدمة التسجيل عبر الموقع، حيث أن مهمة هؤلاء الأشخاص تكون في تزويد أصحاب المنشآت بالعمالة اللازمة لهم عن بُعد والمناسبة لهم أيضاً.

برنامج العمل عن بُعد في المملكة العربية السعودية التي أطلقتها من خلال وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية يهدف إلى تحقيق عدة أهداف مالية إسلامية تتماشى مع رؤية المملكة لها، منها:

- توفير فرص عمل تناسب مختلف الفئات العمرية والمهنية، مما يعزز من الشمول المالي، والعمل من أجل إحداث نوع من التواصل الموثوق بين أرباب العمل والمشاريع والعاملين؛ إذ أن تصميم هذا البرنامج بشكل مثالي من شأنه أن يُساعد صاحب المشروع أو الباحث عن موظف أو الشخص الباحث عن عمل من إيجاد ما يبحث عنه بسهولة مطلقة.

- تعزيز الاقتصاد الرقمي في المملكة، حيث ساهم البرنامج في تعزيز الاقتصاد الرقمي من خلال توفير بيئة عمل مرنة تدعم الابتكار والتطور التكنولوجي.

- تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية، مما يعزز من رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

- دعم المالية الإسلامية: يساهم البرنامج في دعم المالية الإسلامية من خلال توفير فرص عمل في مجالات مثل المصرفية الإسلامية، والتأمين التعاوني، وإدارة المخاطر^{٥١}.

٣,١,٤ . الشركات التقنية "شركة الطيران إير آسيا الماليزية"

في ماليزيا تم تطبيق العمل عن بُعد في الشركات التقنية بشكل واسع، خاصة في ظل جائحة كوفيد-١٩ التي دفعت العديد من الشركات إلى تبني هذا النموذج، ومن تلك الشركات شركة الطيران الماليزية "Air Asia" حيث تبنت نموذج العمل عن بُعد لموظفيها مما ساعد في استمرار العمليات بكفاءة عالية، واستخدمت الشركة تقنيات الاتصال الحديثة والتطبيقات السحابية لضمان التواصل الفعّال بين الموظفين.

^{٥١} ياسمين، "برنامج العمل عن بعد طريقة تسجيل العامل وصاحب العمل"، موقع محتويات (تاريخ الوصول: ١٤/٠٨/٢٠٢٤م).

يتم تطبيق العمل عن بُعد في الشركات التقنية في ماليزيا على منصات رقمية لتوظيف وإدارة الموظفين عن بُعد، ويتم استخدام الأدوات التكنولوجية: مثل Zoom و Microsoft Teams للتواصل وعقد الاجتماعات الافتراضية، وهناك مرحلة التدريب والتأهيل: حيث توفر الشركات برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للعمل عن بُعد بكفاءة، وكذلك توفر جداول عمل مرنة تتناسب مع احتياجات الموظفين.

من أهم أهداف الشركات التقنية العاملة عن بعد: تعزيز الاقتصاد الرقمي من خلال توفير بيئة عمل مرنة تدعم الابتكار والتطور التكنولوجي، وتوفير فرص عمل تناسب مختلف الفئات العمرية والمهنية، مما يعزز من الشمول المالي، ويساعد في تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية.

ومن أهم إنجازات هذه الشركات التقنية العاملة عن بعد: توفير العديد من فرص العمل عن بُعد في مختلف المجالات التقنية، وتحسين الإنتاجية، ودعم المالية الإسلامية، وساهمت الشركات التقنية في ماليزيا في دعم المالية الإسلامية من خلال توفير حلول مالية مبتكرة تتوافق مع الشريعة الإسلامية، مثل تطبيقات الدفع غير التلامسية ومنصات التمويل الجماعي^{٥٢}.

الخاتمة

في الختام، يمكن القول إن العمل عن بُعد أصبح جزءاً لا يتجزأ من حياة الكثيرين في العصر الحديث، ومن المهم دراسة هذا الموضوع من منظور شرعي لضمان توافقه مع أحكام الشريعة الإسلامية، وأن حكم العمل عن بُعد في حد ذاته يعتبر من الأمور المباحة؛ فهو داخل تحت الأدلة العامة التي تدعو المسلم إلى العمل وكسب الأرزاق، إذا التزم بالضوابط الشرعية في العمل وخلصت من محاذير شرعية، ويمكن أن يتغير الحكم التكليفي للعمل عن بُعد بناءً على الظروف المحيطة به، ويكتسب حكم الاستحباب أو الوجوب أو الكراهة أو الحرمة.

ولكي يكون العمل عن بُعد متوافقاً مع الشريعة الإسلامية، يجب توافر عدة شروط في كل من العامل ورب العمل، ويتضمن ذلك الالتزام بالقيم والمبادئ الإسلامية. وقد أوجب الإسلام حقوقاً للعاملين عن بعد من خلال إقرار الأجر العادل لهم بحيث يناسب عملهم، وكذلك تحديد ساعات العمل، وتوفير فترات الراحة للاسترخاء واستعادة النشاط، كما أوجب عليهم واجبات، منها: الحفاظ على بيئة عمل مناسبة تضمن التركيز والإنتاجية، والالتزام بمواعيد العمل المحددة والسياسات والإجراءات المقررة، والأمانة في إنجاز المهام، والالتزام بالقيم والمبادئ الإسلامية.

والتعامل مع التحديات التقنية والأخلاقية في العمل عن بُعد من منظور شرعي يتطلب مراعاة مجموعة من المبادئ والقيم الإسلامية التي تضمن النزاهة والأمانة في العمل؛ ومن هذه المبادئ والقيم الإسلامية ما هو خاص في حق العامل بأن يتحلى بالصبر والتعاون لمواجهة هذه التحديات، مع البحث عن حلول شرعية وممارسة الرقابة الذاتية، والتأكد من توافق أفعاله مع المبادئ الدينية وتجنب الغش والخداع، والالتزام بقيم مثل العدالة والأمانة وعدم الإضرار، واستخدام تقنيات الأمان المناسبة لحماية المعلومات، والامتثال

^{٥٢} أكاديمية فلوريدا فلايرز للطيران، "مقدمة لوظائف الطيران عن بعد"، موقع Florida Flyers (تاريخ الوصول ١٢ / ٠٨ / ٢٠٢٤م).

لسياسات صاحب العمل. ومنها ما هو خاص برب العمل بأن يوفر الأدوات والدعم الفني والتدريب للعاملين عن بُعد، ويعزز قنوات التواصل لضمان العدالة والإحسان، وأن يحافظ على سرية المعلومات ويضمن خصوصية العاملين، مع عدم التجسس عليهم.

هناك أمثلة تطبيقية ناجحة في العمل عند بعد ظهرت في بعض الدول الإسلامية منها: منتدى "عن بُعد" في الإمارات العربية المتحدة، وبرنامج "العمل عن بُعد" في المملكة العربية السعودية، وشركة الطيران "Air Asia" التقنية في ماليزيا، وحققت أهداف عظيمة على صعيد الفرد والمجتمع على حد سواء.

يوصي الباحث بعدة أمور لتحسين العمل عن بُعد من منظور إسلامي، وكيفية تطبيقه بفعالية للوصول إلى المزيد من الإنتاجية والرفاهية: توفير البنية التحتية التقنية؛ حيث ينبغي توفير تقنيات الاتصال الحديثة والأجهزة اللازمة لضمان أداء العمل بكفاءة عالية. والتدريب والتطوير؛ فلا بدّ من تقديم برامج تدريبية لتطوير مهارات العاملين في استخدام التقنيات الحديثة وإدارة الوقت. ووضع سياسات وإجراءات واضحة لتنظيم العمل عن بُعد، بما في ذلك ساعات العمل، وأمان المعلومات، والتواصل الفعّال. وتعزيز التواصل المستمر بين العاملين وأصحاب العمل لضمان تحقيق الأهداف المشتركة وتجنب العزلة الاجتماعية. وأن تكون الشركات مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات والتحديات التي قد تواجهها في بيئة العمل عن بُعد.

المصادر والمراجع

- ابن أبي الدنيا، عبد الله بن محمد. الصمت وآداب اللسان. تحقيق: أبو إسحاق الحويني. بيروت: دار الكتاب العربي. ١٩٩٠م.
- ابن بطلال، علي بن خلف. شرح صحيح البخاري لابن بطلال. تحقيق: ياسر بن إبراهيم. الرياض: مكتبة الرشد. الطبعة ٢، ٢٠٠٣م.
- ابن حبان، أبو حاتم محمد. صحيح ابن حبان. تحقيق: محمد سونمز وآخر. بيروت: دار ابن حزم. ٢٠١٢م.
- ابن حجر العسقلاني، أحمد بن علي. فتح الباري بشرح البخاري. تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، القاهرة: المكتبة السلفية. ١٩٧٠م.
- ابن عاشور، محمد الطاهر بن محمد. مقاصد الشريعة الإسلامية. تحقيق: محمد الحبيب ابن الخوجة. قطر: وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية. ٢٠٠٤م.
- ابن كثير، إسماعيل بن عمر. تفسير القرآن العظيم. تحقيق: سامي السلامة. الرياض: دار طيبة للنشر والتوزيع. الطبعة ٢، ١٩٩٩م.
- ابن ماجه. محمد بن يزيد، سنن ابن ماجه. تحقيق: عصام هادي. الجبيل: دار الصديق للنشر. الطبعة ٢، ٢٠١٤م.
- أبو داود، سليمان بن الأشعث. سنن أبي داود. تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد. بيروت: المكتبة العصرية. ٢٠٠٩م.
- أيوب، حسن. فقه المعاملات المالية في الإسلام. القاهرة: دار السلام، ٢٠٠٣م.
- البخاري، محمد بن إسماعيل. صحيح البخاري. تحقيق: مصطفى ديب البغا. دمشق: دار ابن كثير. الطبعة ٥، ١٩٩٣م.

- البيهقي، أحمد بن الحسين. شعب الإيمان. تحقيق: محمد السعيد زغلول. بيروت: دار الكتب العلمية، ٢٠٠٠م.
- حسان، حسين حامد. حق العمل في الشريعة الإسلامية. موسوعة الاقتصاد والتمويل الإسلامي، بيت الثقافة الاقتصادية، ص. ٣٢-١، ٢٠١٠م.
- الرازي، محمد بن عمر. مفاتيح الغيب. بيروت: دار إحياء التراث العربي. الطبعة ٣، ٢٠٠٠م.
- الزبيدي، محمد مرتضى. تاج العروس من جواهر القاموس. الكويت: وزارة الإرشاد والأنباء. ٢٠٠١م.
- السبكي، تاج الدين عبد الوهاب. الأشباه والنظائر. تحقيق: عادل الموجود وعلي معوض. بيروت: دار الكتب العلمية. ١٩٩١م.
- السيوطي، جلال الدين. الأشباه والنظائر. بيروت: دار الكتب العلمية. ١٩٨٣م.
- الطبراني، سليمان بن أحمد. المعجم الأوسط. تحقيق: طارق بن عوض. القاهرة: دار الحرمين. ١٩٩٥م.
- عبد الوهاب بن علي المالكي. شرح الرسالة. تحقيق: أحمد بن علي الدمياطي. بيروت: دار ابن حزم. ٢٠٠٧م.
- عز الدين، عبد العزيز بن عبد السلام. قواعد الأحكام في مصالح الأنام. تحقيق: طه عبد الرؤوف. القاهرة: مكتبة الكليات الأزهرية. ١٩٩١م.
- عمر، أحمد مختار. معجم اللغة العربية المعاصرة. بيروت: عالم الكتب. ٢٠٠٨م.
- العاودة، سمير محمد. واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني. فلسطين: جامعة القدس. ٢٠١٠م.
- القراي، أحمد بن إدريس. أنوار البروق في أنواع الفروق. بيروت: عالم الكتب. بدون ط، ت.
- قدورة، سحر مروان. " عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة"، مجلة كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، مجلد: ١، ص: ٦٧-١، ٢٠٢٠م.
- مسلم بن الحجاج. صحيح مسلم. تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي. القاهرة: مطبعة عيسى البابي الحلبي، ١٩٥٥م.
- المناعي، محمد بن تاج العارفين. التيسير بشرح الجامع الصغير. الرياض: مكتبة الإمام الشافعي. الطبعة ٣، ١٩٨٨م.
- موقع " Dr.Job ". فرص العمل عن بعد في دولة الإمارات العربية المتحدة: دليلك الشامل للحصول عليها. تاريخ الوصول: <https://drjobs.ac/ar/blog/%d9%81%d8%b1%d8%b5-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84-%d8%b9%d9%86-%d8%a8%d8%b9%d8%af-%d9%81%d9%8a-%d8%af%d9%88%d9%84%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%a5%d9%85%d8%a7%d8%b1%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d8%b1%d8%a8> /٠٨ /٠٥ . ٢٠٢٤م.
- موقع بكة "Bakkah". ما هو العمل عن بعد ومجالاته وأهدافه وكيفية إدارته ومواقع. تاريخ الوصول: ٢٩/٠٧/٢٠٢٤م. <https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%B9%D9%86-%D8%A8%D8%B9%D8%AF>

موقع محتويات. برنامج العمل عن بعد طريقة تسجيل العامل وصاحب العمل. تاريخ الوصول:

[/https://mhtwyat.com/58130/teleworks-sa-program](https://mhtwyat.com/58130/teleworks-sa-program). م٢٠٢٤/٠٨/١٤

موقع: Florida Flyers. "مقدمة لوظائف الطيران عن بعد". تاريخ الوصول ١٢ / ٠٨ / م٢٠٢٤.

<https://www.flightschoolusa.com/ar/%D9%88%D8%B8%D8%A7%D8%A6%D9%81-%D8%A7%D9%84%D8%B7%D9%8A%D8%B1%D8%A7%D9%86-%D8%B9%D9%86-%D8%A8%D8%B9%D8%AF-%D9%83%D9%84-%D9%85%D8%A7-%D8%AA%D8%AD%D8%AA%D8%A7%D8%AC%D9%87>

هيئة الأوراق المالية والسلع في إمارات. سوق رأس مال إسلامي رائد. تاريخ الوصول: ٠٢ / ٠٨ / م٢٠٢٤.

<https://www.sca.gov.ae/ar/about-us/our-strategic-priorities/pioneer-islamic-capital-market.aspx>

Kaynakça

- Abdü'l-Vehhâb b. Ali el-Mâlikî. *Şerhu'r-Risâle*. Tah: Ahmed b. Ali ed-Dimyâtî. Beyrut: Dâr İbn Hazm. 2007.
- Avâvde, Semir Muhammed. "İslam Hukukunda İşçilerin Görevleri ve Hakları: Filistin İş Kanunu ile Karşılaştırma". Filistin: *Kudüs Üniversitesi*. 2010.
- Ayub, Hasan. *Fıkhü'l-Muamelât el-Mâliyye fi'l-İslâm*. Kahire: Dârü's-Selâm, 2003.
- BAKKAH Sitesi. Uzaktan Çalışma Nedir, Alanları, Amaçları, Yönetimi ve Siteleri. Erişim: 29/07/2024. <https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%B9%D9%86-%D8%A8%D8%B9%D8%AF>
- Beyhakî, Ahmed b. Hüseyin. *Şuabu'l-Îmân*. Tah: Muhammed es-Saîd Zeglûl. Beyrut: Dârü'l-Kütübî'l-İlmiyye, 2000.
- Kadura, Sehr Mervan. "Uzaktan Çalışma Sözleşmesi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma", *Lübnan Üniversitesi Hukuk ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1/1 (2020), 1-67.
- Buhârî, Muhammed b. İsmâil. *Sahîh-i Buhârî*. Tah: Mustafa Dib el-Bugâ. Dimaşk: Dâr İbn Kesîr. 5. Baskı, 1993.
- Dr.Job Sitesi. Birleşik Arap Emirlikleri'nde Uzaktan Çalışma Fırsatları: Kapsamlı Rehberiniz. Erişim: 05/08/2024. <https://drjobs.ae/ar/blog/%d9%81%d8%b1%d8%b5-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84-%d8%b9%d9%86-%d8%a8%d8%b9%d8%af-%d9%81%d9%8a-%d8%af%d9%88%d9%84%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%a5%d9%85%d8%a7%d8%b1%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d8%b1%d8%a8>
- Ebû Dâvûd, Süleyman b. el-Eş'as. *Sünen-i Ebû Dâvûd*. Tah: Muhammed Muhyiddin Abdülhamîd. Beyrut: el-Mektebetü'l-Asriyye. 2009.
- Emirlikler Menkul Kıymetler ve Emtia Kurumu. Önde Gelen İslami Sermaye Piyasası. Erişim: 02/08/2024. <https://www.sca.gov.ae/ar/about-us/our-strategic-priorities/pioneer-islamic-capital-market.aspx>
- Erafşar, Rabia Büşra. "Türk İş Hukukunda Evden Çalışma". *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, 1/ 1, (2022), s. 279- 317.
- Florida Flyers Sitesi. "Uzaktan Havacılık İşlerine Giriş". Erişim: 12/08/2024. <https://www.flightschoolusa.com/ar/%D9%88%D8%B8%D8%A7%D8%A6%D9%81-%D8%A7%D9%84%D8%B7%D9%8A%D8%B1%D8%A7%D9%86-%D8%B9%D9%86->

<https://doi.org/10.21833/dergipark.2024.140824>

- Hassan, Hüseyin Hâmid. *Hakü'l-Amel fi's-Şerîa el-İslâmiyye*. İslam Ekonomisi ve Finansmanı Ansiklopedisi, Ekonomik Kültür Evi, 1-32, 2010.
- İbn Âşûr, Muhammed et-Tâhir b. Muhammed. *Makâsıdu's-Şerîa el-İslâmiyye*. Tah: Muhammed el-Habîb b. el-Hûca. Katar: Evkaf ve Din İşleri Bakanlığı. 2004.
- İbn Battal, Ali b. Halef. *Şerhu Sahîh-i Buhârî li İbn Battal*. Tah: Yasir bin İbrahim. Riyad: Mektebetü'r-Rüşd. 2. Baskı, 2003.
- İbn Ebî Dünya, Abdullah b. Muhammed. *Es-Samt ve Âdâbü'l-Lisân*. Tah: Ebû İshak el-Huveynî. Beyrut: Dârü'l-Kitâb el-Arabî. 1990.
- İbn Hacer el-Askalânî, Ahmed b. Ali. *Fethu'l-Bârî bi Şerhi Sahîh-i Buhârî*. Tah: Muhammed Fuâd Abdülbâkî, Kahire: el-Mektebetü's-Selâfiyye. 1970.
- İbn Hibbân, Ebû Hâtim Muhammed. *Sahîh-i İbn Hibbân*. Tah: Muhammed Sönmez ve diğerleri. Beyrut: Dâr İbn Hazm. 2012.
- İbn Kesîr, İsmâil b. Ömer. *Tefsîru'l-Kur'ân el-Azîm*. Tah: Sâmî es-Selâme. Riyad: Dârü't-Tıybe li'n-Neşr ve't-Tevzi'. 2. Baskı, 1999.
- İbn Mâce, Muhammed bin Yezîd. *Sünen-i İbn Mâce*. Tah: İsam Hâdî. Cübeyl: Dârü's-Sıddîk li'n-Neşr. 2. Baskı, 2014.
- İzzeddîn, Abdü'l-Azîz b. Abdü's-Selâm. *Kavâidü'l-Ahkâm fî Mesâlih el-Enâm*. Tah: Tâhâ Abdü'r-Raûf. Kahire: Mektebetü'l-Külliyât el-Ezheriyye. 1991.
- Karâfî, Ahmed b. İdris. *Envâri'l-Burûk fî Envâi'l-Furûk*. Beyrut: Âlemü'l-Kütüb. ts.
- Menâvî, Muhammed b. Tâc el-Ârifîn. *et-Teyşîr bi Şerhi'l-Câmiu's-Sağîr*. Riyad: İmam Şâfiî Kütüphanesi. 3. Baskı, 1988.
- Mhtwyat Sitesi. Uzaktan Çalışma Programı: Çalışan ve İşveren Kayıt Yöntemi. Erişim: 14/08/2024. <https://mhtwyat.com/58130/teleworks-sa-program/>
- Müslim b. el-Haccâc. *Sahîh-i Müslim*. Tah: Muhammed Fuâd Abdülbâkî. Kahire: İsa el-Bâbî el-Halebî Matbaası. 1955.
- Ömer, Ahmed Muhtar. *Çağdaş Araçça Sözlük*. Beyrut: Âlemü'l-Kütüb. 2008.
- Râzî, Muhammed b. Ömer. *Mefâtihu'l-Gayb*. Beyrut: Dâr İhyâü't-Türâs el-Arabî. 3. Baskı, 2000.

Sübkî, Tâc ed-Dîn Abdü'l-Vehhâb.*el-Eşbâh ve'n-Nezâir*. Tah: Âdil el-Mevcûd ve Ali Muavvaz. Beyrut: Dârü'l-Kütübi'l-İlmiyye. 1991.

Süyûtî, Celâlüddîn.*el-Eşbâh ve'n-Nezâir*. Beyrut: Dârü'l-Kütübi'l-İlmiyye. 1983.

Şakar, M. ve Erkan Şahin, D. "Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı". *Sosyal Güvenlik Dergisi*. Sosyal Güvenlik Kurumu, 11/2(2021), 249-267.

Taberânî, Süleyman b. Ahmed.*el-Mu'cemü'l-Evsat*. Tah: Târik b. Avad. Kahire: Dârü'l-Haremeyn. 1995.

Yüce, Mehmet. "İslâm Ekonomisinde Temel İlkeler". *İlahiyat Akademi Dergisi* 1/13 (2021), 57-96.

Zebîdî, Muhammed Murtazâ. *Tâcü'l-Arûs min Cevâhiri'l-Kâmûs*. Kuveyt: İrşad ve Enbâ Bakanlığı. 2001.