

مزغراني بومدين  
أستاذ بكلية الحقوق – جامعة وهران-  
عضو مخبر القانون الاجتماعي بجامعة وهران.

## التلازم بين أوقات الصلاة والعمل في القانون الجزائري

قال الله تعالى ﴿إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَوْفُوتًا<sup>(1)</sup>﴾ . وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : "أفضل الأعمال الصلاة على وقتها"<sup>1</sup>.

ذكرنا لما سبق جاء البحث متناولا لمشكلة في التشريع الجزائري للعمل تتعلق بأوقات العمل وتزامنها مع أوقات الصلاة، ومدى قدرة العامل على تأدية التزاماته الشرعية ثم القانونية<sup>2</sup> والاتفاقية دون تفريط، قد كان لصدور المرسوم الرئاسي لسنة 2009 السبب في طرح موضوع تمكين العامل في الجزائر بحقه بإقامة الصلاة في وقتها للنقاش وتدارسه من كل الجوانب وإن كان الأمر اقتصر أولا على فريضة صلاة الجمعة.

هذا التعديل الأخير على أوقات العمل جعل الموظفين والعمال يستدركون اهتمامهم بفضيلة الصلاة عظيمة القدر والفائدة ويستشعرون ما فيها من أسرار وثمرات والحكم مالا يعد و لا يحصى، وكأن التعديل القانوني رفع الغفلة التي كان عليها العمال الأجراء ممن يتأخرون في الذهاب إلى الصلاة للعمل الذي يشغلهم عنها.

ولأن مشكلة أوقات العمل في التشريع الجزائري عندما تثار يتم ربطها إلا بالجانب الاقتصادي وأحيانا برغبة السلطة السياسية بالانقلاب على كل ماله صلة بالمستعمر الفرنسي كما حدث في الأمر الصادر سنة 1976 عندما استبدل المشرع الجزائري

(1) سورة النساء : الآية 103.

1- في هذا الحديث: أن ابن مسعود سأل النبي صلى الله عليه وسلم: أي الأعمال أفضل؟ فأخبره بأن أفضلها الصلاة على وقتها، أي: إذا صليت في وقتها، وكملت شروطها وصفاتها فهي أفضل الأعمال، يعني: بالنسبة إلى من طوّل بالأعمال الصالحة، فإن أداء هذه الصلاة خير الأعمال وأفضلها، سيما إذا كملت صفاتها وهيئاتها، قال: أي الأعمال أفضل؟ قال: (الصلاة على وقتها). وورد في بعض الروايات: (الصلاة في أول وقتها) ومعناها تفضيل أول الوقت، ولكن أكثر الروايات على أن المراد الصلاة في وقتها، ومعلوم أن تقديمها في أول الوقت دليل على المحبة لها، ودليل على الهيبة، ودليل على الإقبال عليها؛ بحيث إنه لم يتوان ولم يتأخر، بل حينما أحس بدخول وقتها بادر وأتى بهذه الصلاة. يراجع في هذا موقع [www.islamweb.net](http://www.islamweb.net)

2- تناول المشرع موضوع الصلاة في قوانين مختلفة ومنها قانون العقوبات ويراجع في ذلك المادة 87 مكرر 10 من قانون العقوبات التي أضيفت إليه بالأمر رقم 01-09 المؤرخ في 26 يونيو 2001.

حينها يوم الأحد بيوم الجمعة كيوم راحة أسبوعي. نجد أن هذا الموضوع دائما في الأوساط الاجتماعية كثيرا ما يتم ربطه بحق العامل بتأديته صلاته جماعة في وقتها كما أمرنا بذلك المولى عز وجل، وما أدل على ذلك منحى آخر تشريع تعلق بتوزيع ساعات العمل في الأسبوع عندما أبقى على نص المادة 33 من قانون علاقات العمل (القانون رقم 11/90) ولم يطرأ عليها أي تعديل<sup>3</sup>.

ويبقى الجدل قائما في مدى تعارض أوقات العمل مع أوقات الصلاة الخمس المفروضة في اليوم؟ مع اعتبار أن الصلاة والعمل كليهما مقدسين في شريعتنا الإسلامية السحاء (المبحث الأول)، ولأن العمل تحكمه العديد من المصادر كانت تنظيمية-لائحية أو مهنية، سوف تركز الدراسة على قانون الوظيف العمومي في المطلب الأول ولاسيما على قانون علاقات العمل في المطلب الثاني للمبحث الثاني فيما يرتبط بتلازم أوقات العمل مع أوقات الصلاة.

## I. الوقت من قدسية الصلاة والعمل:

أ. الصلاة ركن وشرط تأديتها في وقتها وعدم جواز تأخيرها:

### أولا. الصلاة ركن في الإسلام

لاشك أن للصلاة مكانة عليا عند المولى عز وجل وعظمتها أنها ركن وعمود في الإسلام، ولاشك كذلك أنها مؤكدة بأحكام ليس حولها أي جدل لورودها في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، وأنها جديرة بأن يفني الإنسان أغلب وقته فيها، ولعل المتمتع عندما فرض المولى عز وجل أولا مقدارها بخمسين صلاة في اليوم واللييلة فإنه كانت ستستوعب وقتنا كبيرا، هذا يجعل الصلاة من أهم العبادات والأعمال التي يجب على العبد المكلف بها المحافظة عليها، والصلاة لغة كما جاء في لسان العرب معناها الدعاء والاستغفار (قال الله تعالى: **وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ**)<sup>4</sup>، فهي صلة العبد بربه يناجيه ويطلب حاجاته منه سبحانه الله الصمد، ومن أفضالها أنها تنهى عن الفحشاء والمنكر - سورة العنكبوت 45- وتغسل الخطايا وتكفر عن السيئات ونور لصاحبها في الدنيا والآخرة لحديث عبد الله ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي أنه ذكر الصلاة يوماً فقال: "من حافظ عليها كانت له نورا وبرهاناً ونجاة يوم القيامة، ومن لم يحافظ عليها لم يكن له نور، ولا برهان ولا نجاة، وكان يوم القيامة مع قارون، وفرعون، وهامان، وأبي بن خلف" رواه أحمد بإسناد صحيح، كما يرفع الله بالصلاة بالدرجات.

ولو يعلم من تركها ما خصه الله به من عقاب ولأي فصيل ينتمي، ما فعل ذلك، فأيا كان هنا الطرف في علاقة العمل عاملا أو موظفا أو صاحب العمل أو المؤسسة -الجاهل لا يعذر بجهله- من اعتاد أو تسبب في وقتنا هذا على تركها، وبإجماع علماء الإسلام فهو كافر وأبنتهم في ذلك قوله تعالى: "ما سلحكم في سقر قالوا لم نك من المصلين" المدثر الآيتين 42 و43. وقوله تعالى في الآية الخامسة من

3 نص المادة 33 من قانون 11/90: "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة".

<sup>4</sup> سورة التوبة- الآية 103.

الماعون "فويل للمصلين الذين هم عن صلاتهم ساهون"<sup>5</sup>، وما يسبقها كذلك من عقوبات في دار الدنيا.

### ثانياً. عدم جواز تأخير وقت الصلاة:

إن من أحر الصلاة عن وقتها بغير عذر فقد وقع في إثم كبير واستحق على ذلك عقوبة شديدة، وبالتالي فالمسألة ليست هينة، لأن الصلاة كعبادة واجبة مقدره بالأوقات لقوله تعالى ﴿: إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَوْقُوتًا﴾<sup>6</sup>. أي فرضاً مؤقتاً، ولا يجوز تأخيرها بعد أوقات العمل، وما دل على أن الصلاة لها وقتاً لا تقوم إلا به، وهو هذه الأوقات<sup>7</sup> الخمس التي فرضها الله تعالى على عباده في اليوم والليلة مؤقتة بأوقات اقتضتها حكمة الله تعالى ليكون العبد على صلة بربه تعالى في هذه الصلوات مدة هذه الأوقات كلها.

وأوقات الصلوات ذكرها رسول الله صلى الله عليه وسلم، ومن حكمه تعالى بتفريق هذه الصلوات في تلك الأوقات أن لا يحصل الملل والثقل على الإنسان إذا أداها كلها في وقت واحد، فتبارك الله تعالى أحكم الحاكمين<sup>8</sup>.

ويجب أن تكون كل صلاة في وقتها لا خارجة عن الوقت، باعتبار الصلاة ركن من أركان الإسلام التي أمر الله عز وجل بالمحافظة على تأديتها في مواقيتها المحددة لها، كما قال تعالى: ﴿حافظوا على الصلوات والصلاة الوسطى وقوموا لله قانتين﴾ سورة البقرة - الآية 238.

ومن شروط الصلاة وكقاعدة عامة أن تؤدي في أوقاتها، أي أن الفرض في تأديتها وفي وقتها، كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "أفضل الأعمال الصلاة على وقتها"، وهذا ما يعني من جانب قانوني أن مسألة تأدية الصلاة في وقتها هي مسألة جوهرية تحكمها قاعدة أمرة من النظام العام التي لا يمكن لنا مخالفتها. وهذا ما توضحه الكثير من الأسانيد الشرعية الواردة في مختلف مصادر الشريعة الإسلامية من خلال الجزاء الذي فرضته على مرتكب هذا الإثم، كما جاء في آية سورة الماعون

﴿فويل للمصلين. الذين هم عن صلاتهم ساهون﴾، أي الذين يؤخرون الصلاة عن وقتها، وبهذا يجب أن تكون كل صلاة في وقتها لا خارجة عن الوقت، وقد اتفق الفقهاء على تحريم تأخير الصلاة حتى يخرج وقتها بلا عذر شرعي. ولكن هل لهذه القاعدة العامة استثناء يستدعي معه تأجيل الصلاة، أي ما هو العذر الشرعي لتأخير الصلاة.

<sup>5</sup> الآية 5 من سورة الماعون.

<sup>6</sup> سورة النساء : الآية 103.

<sup>7</sup> فقد كان فرض كفاية على الدولة الإسلامية وجود على الأقل شخص يصنع الساعة، ولكن ورغم هذا فإن هناك طرق عملية أخرى لمعرفة الوقت.

<sup>8</sup> يراجع مقدمة رسالة أحكام مواقيت الصلاة للشيخ محمد ابن عثيمين.

ولأن رقم 01-09 المؤرخ في 26 يونيو 2001. أغلب الصلوات تزامنا مع وقت العمل هي صلاة الظهر، فما جاء في إحدى الفتاوى فوقتها مُتسع فهو يدخل بالزوال ويستمر إلى دخول وقت العصر وذلك قد يزيد على ساعتين، والصلاة في آخر وقتها جائزة ،لما رواه مسلم عن أبي مُوسَى الأشعري عن رسول الله صلى الله عليه وسلم أنه أتاه سائل يسأله عن مواقيت الصلاة، فبين له النبي صلوات الله عليه وسلم أول وقت كل صلاة وآخره ثم قال: "الْوَقْتُ بَيْنَ هَدَيْنِ".

كما قد يجد المسلم نفسه في وقت الضرورة، ومعناها وجوده يؤدي عملا لا يقبل التأجيل كالقيام بالجرحة الطبية فهنا يستطيع أن يؤخر صلاة العصر قبيل الغروب ولا إثم عليه، لأن هذا وقت ضرورة، فإذا اضطر الإنسان للتأخير فلا حرج مادام قبل غروب الشمس، ونجد في الشريعة الاسلامية جواز الجمع بين الظهر والعصر في وقت الظهر (وهذا هو جمع التقديم) أو صلاتهما في وقت العصر (وهذا هو جمع التأخير)، ويجوز أن تجمع المغرب والعشاء في وقت المغرب (جمع تقديم) أو في وقت العشاء (جمع تأخير) برخص مضبوطة ولا يوجد العمل ضمن ذلك كما هو حال السفر مثلا، فالأصل أن يؤجل العامل العمل إلى ما بعد الصلاة وليس العكس، لأن الصلاة كفريضة لا تصح إلا في وقتها. ومن هذا يفهم أن لا جواز في تأخير الصلاة عن وقتها بعذر العمل ، وبالتالي فعلى العامل أخذ جميع الاحتياطات حتى يصلي الصلاة في وقتها وفي مكان العمل.

وكذلك كإشكال أكبر يثار أثناء أوقات العمل، هو أن العامل قد يتمكن من تأدية الصلاة في وقتها ولكن قد يتعذر القيام بها جماعة لأسباب مختلفة يأتي شرحها لاحقا في العنوان القادم بخصوص العمل.

## ب. التزام العامل باحترام وقت العمل وحقه في تأدية الصلاة

### أولا. التزام العامل بوقت العمل شرعا وقانونا.

إن كل من الشريعة الإسلامية وقانون العمل بأحكامه التشريعية والمهنية يقرران على العامل الالتزام بأوقات العمل، وإلا اعتبر ذلك خطأ مهنيا يعرض مرتكبه للعقوبة التأديبية، لاسيما إذا علمنا أن هذا الالتزام يتقرر في النظام الداخلي الذي يضعه صاحب العمل وبالتالي أي إخلال يفسر ذلك الخروج عن طاعة أوامر صاحب العمل مما يرفع الخطأ المهني إلى درجة الجسامة المستوجبة للطرده وفقدان العمل، فالوقت مسألة جوهرية في العمل لا في القانون ولا الشريعة الاسلامية، فأما الاسلام حث

وأمر بالانطلاق والسعي والضرب في الأرض ودليل ذلك قول الله عز وجل ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْسُحُوا

فِي مَنَاجِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾ سورة الملك - الآية 15. ولم يدلل العامل

على أن يعكف في المسجد دون أن يسعى إلى العمل لقوله تعالى ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ

الصَّلَاةَ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ  
سورة الجمعة - الآية 10.

فالعامل عبادة وطاعة لله عز وجل وأن الله عز وجل سوف يحاسبه يوم القيامة عن عمله، قال الله تبارك وتعالى ﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ سورة التوبة - الآية 105، ومن أهم الالتزامات الواقعة على العامل إتقان العمل وإحسان أدائه حسب الجوانب الفنية له، وهذا الإتقان ليس فقط من الالتزامات القانونية بل كذلك من الواجبات الدينية. وإتقان العمل من احترام الوقت، وفي سياق إشكالية تلازم أوقات العمل مع أوقات الصلاة أن يعرف العامل حدود عمله وكيف يؤديه، وأن يختار العمل المناسب الذي يستطيع فيه تنفيذ ما تعهد به لمستخدمه في إطار احترام اللوائح كما يجب أن لا يتعارض هذا العمل مع شرع الله عز وجل.

### ثانيا. حق العامل في تأدية فرائض الصلاة:

أو كما يقول المثل (إذا دخل وقت الصلاة فقل للعمل عندي صلاة و لا تقل للصلاة عندي عمل)، فكما لا يجب أن يعطل العمل عن أداء الفرائض والواجبات، فكذلك لا يجوز تأجيل الصلاة لأجل العمل لقوله تعالى: ﴿فِي بُيُوتِ أَذُنِ اللَّهِ أَنْ تَرْفَعَ وَيُذَكَّرَ فِيهَا اسْمُهُ يُسَبِّحُ لَهُ فِيهَا بِالْغُدُوِّ وَالْآصَالِ رِجَالًا لَا تَلْهِيهِمْ تِجَارَةٌ وَلَا بَيْعٌ عَنْ ذِكْرِ اللَّهِ وَإِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ يَخَافُونَ يَوْمًا تَتَقَلَّبُ فِيهِ الْقُلُوبُ وَالْأَبْصَارُ . لِيَجْزِيََهُمُ اللَّهُ أَحْسَنَ مَا عَمِلُوا وَيَزِيدَهُمْ مِنْ فَضْلِهِ وَاللَّهُ يَرْزُقُ مَنْ يَشَاءُ بِغَيْرِ حِسَابٍ﴾ سورة النور - الآية 36-38.

إن المولى عز وجل أجاز للمسلم أن يؤخر الصلاة عن وقتها إلا من عذر، وليس القيام بأعمال الدنيا من الأعدار المبيحة لترك الصلاة أو تأخيرها عن وقتها، بل من صفات المؤمنين الصادقين أنهم لا تلهيهم تجارة ولا بيع عن ذكر الله وإقام الصلاة، إذ أن أي شخص يعمل منا قد يتزامن وقت تأديته للعمل مع أي صلاة من الصلوات الخمس أو صلاة الجمعة وإن كان غالبا ما يتعلق الأمر بصلاة الظهر والعصر، فهل يجوز للعامل في هذه الحالة أن يؤدي واجب الصلاة بعد العمل؟ إن الأصل أن يؤجل العامل العمل إلى ما بعد الصلاة وليس العكس، لأن الصلاة كفریضة لا تصح إلا في وقتها، وجاء جزاء الله تعالى ووعيده لمن أخر الصلاة عن وقتها بدون عذر في قوله تبارك وتعالى: ﴿فَخَلَفَ مِنْ بَعْدِهِمْ خَلْفٌ أَضَاعُوا الصَّلَاةَ وَاتَّبَعُوا الشَّهْوَاتِ فَسُوفَ يَلْفُونَ عَذَابًا إِلَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ شَيْئًا﴾ سورة مريم - الآية 59-60.

ومن هذا يفهم أن لاجواز في تأخير الصلاة عن وقتها بعذر العمل، وبالتالي فعلى العامل أخذ جميع الاحتياطات حتى يصلي الصلاة في وقتها وفي مكان العمل وجماعة، وبهذا وضمن هذه المبادئ الشرعية يحق للعامل المطالبة كغيرها من الحقوق المقررة في تشريع العمل بحق تأدية الصلاة في وقتها على أن يدخل ذلك في فترات الراحة وليس في فترات العمل، لقول رسول الله لبلال رضي الله عنه في شأن الصلاة: أرحنا بها أي أنن للصلاة فنستريح بأدائها من انشغال قلوبنا بها. وعن ابن الأثير أن رسول الله كان اشتغاله بالصلاة راحة له لأنه كان يعد غيرها من الأعمال الدنياوية تعباً فكان يستريح بالصلاة ولهذا قال في حديث آخر "وجعلت قرّة عيني في الصلاة"<sup>9</sup>.

## II. التنظيم القانوني لأوقات العمل وتلازمها مع الصلاة

### أ. التنظيم القانوني لأوقات العمل

#### أولاً. ضمن أحكام قانون الوظيف العمومي

إن قانون الوظيف العمومي يتميز بنظامه الخاص به الذي يختلف عن قانون العمل، حيث أنه منذ نشأته يعتمد على نوع واحد من المصادر ألا وهو التشريع أو اللائحة. وبالتالي فعلاقة الموظف بالإدارة تشبه ما يسمى عقد الإذعان فلا يمكن للموظف طلب تعديل أو تغيير شروط العمل ومن ذلك أوقات العمل، ومادامت العلاقة يحكمها إلا القانون والتنظيم، فمعنى ذلك أن كافة حقوقه والتزاماته ومختلف الجوانب التنظيمية المرتبطة بالعلاقة تتحكم في وضعها السلطة العمومية بما فيها المشرع، وأهم النصوص السارية المفعول لتنظيم أوقات العمل في الإدارة العمومية الجزائرية، نذكر:

- الأمر رقم 77/76 المؤرخ في 11 أوت سنة 1977، الذي يتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة.
- الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 يناير سنة 1997، الذي يحدد المدة القانونية للعمل.
- المرسوم التنفيذي رقم 59/97 المؤرخ في 09 مارس 1997، الذي يحدد تنظيم ساعات وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.
- المرسوم التنفيذي رقم 226/07 المؤرخ في 24 جويلية 2007، الذي يحدد تنظيم ساعات وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية للجنوب.

وأخيراً، المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009، الذي يحدد تنظيم ساعات وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية ما بين يومي الأحد والخميس، إن أول ملاحظة يمكن استخراجها من مجموع هذه القوانين التي يسير عليها قطاع الوظيف العمومي (دون قطاع العمل الذي له نظامه القانوني

<sup>9</sup> يراجع مهدي بخدة، رسالة الماجستير الموسومة "التنظيم القانوني لأوقات العمل"، ص.70.

الخاص به كما سنرى لاحقاً)، أن الأمر الصادر سنة 1976 والذي يعتقد الكثير أنه ألغي، لا يزال ساري المفعول، على أن العطلة الأسبوعية تتمثل في يوم واحد وهو يوم الجمعة ولم يقع تعديل في هذا الموضوع سنة 2009 كما يظن البعض، سوى أن ما حصل في تلك السنة هو إعادة توزيع أوقات العمل الأربعين في الأسبوع بين أيام الأحد والخميس بدل السبت إلى يوم الخميس دون إشارة النص إلى اعتبار يوم السبت يوم عطلة رسمي مثلما هو الحال مع يوم الجمعة، وتسقط عن ذلك كل الآثار القانونية إذا ما تم التشغيل يوم السبت على اعتبار أنه ليس يوم راحة قانوني كتعويضه تعويضاً مضاعفاً أو ما يماثل ذلك.

ولهذا نجد الأربعين ساعة الأسبوعية تحسب في الضمان الاجتماعي خمسة (05) أيام كما هو حال الشهر الذي يحسب ليس بثلاثين (30) يوماً وإنما 22 يوماً. ومعناه التدوين في سجلات الأجور الخاصة بالعمال مدة تتجاوز تلك المدد المذكورة آنفاً اعتبر ذلك في خانة الأعمال أو الاشتغال بالساعات الإضافية التي يترتب عليها نتائج قانونية أخرى، وعليه في ظل النظام اللاتحي الذي تسير عليه الوظيفة العمومية، فإن الجهة الوحيدة المخولة بتنظيم أوقات العمل هو المشرع، وفي هذا الإطار نجد تشريعنا يضع مجموعة من الأحكام التي تراعى فيها الكثير من حقوق الموظف كحق الراحة بين فترة الصباح وفترة المساء، وحق تناول الغذاء لفترة لا تتعدى النصف ساعة مدفوع أجرها، وحقه في الدخول والخروج من المؤسسة في أوقات تتلاءم والطبيعة المناخية للمنطقة مثلما هو جارٍ مع مناطق الجنوب الصحراوية الشديدة الحرارة وفق المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 226/07 الذي خص كل من مناطق الجنوب وهي ولايات أدرار وتامنغست وإيليزي وتندوف وبشار و ورقلة والأغواط وبسكرة والوادي وغرداية، بتوقيف خاص عندما تشتد الحرارة بين فترة شهر جوان إلى غاية شهر سبتمبر.

كما لا ننسى أن قانون الوظيف العمومي ترك للإدارة العمومية الباب مفتوحاً لتنظيم العمل لديها وفق ما تقتضيه ضرورات المصلحة. مثلما تقوم به مديرية الوظيف العمومي بالتعديل في أوقات العمل استثناءً في شهر رمضان، ولأن الموظف في عمله يمثل الدولة، وبالتالي عليه واجب هام تتعدى آثاره طرفي العلاقة (وهما الموظف والإدارة) لتمس جميع الأشخاص الذين هم معنيون بالمرفق أو القطاع العام الذي تسيره هذه الإدارة، عليه التزام أكبر بتأدية وظيفته اتجاه هذه الإدارة، ما يجعله غير قادر على تعديل مواقيت العمل، ومن هنا يطرح الإشكال التالي في مدى قدرة هذا الموظف التوفيق بين أوقات الصلاة والعمل؟

في مجال التوفيق بين أوقات العمل وأوقات الصلاة في الوظيف العمومي، أن لا ننسى ما بذله المشرع من مجهود إذ نجده قد حسم نهائياً ذلك الجدل المتعلق بجواز أو عدم

جواز تأجيل تأدية صلاة الجمعة<sup>10</sup>، عندما حسم المسألة منذ سنة 1976 بموجب الأمر رقم 77/76 واعتبر أن يوم الجمعة هو يوم عطلة ليومنا هذا. ونفس الحكم حملة المرسوم التنفيذي الأخير رقم 244/09.

وندعو الله عز وجل توفيق مشرعنا في اختيار المواقيت المناسبة لتمكين العامل بلائحة من تأدية فريضة الصلاة في وقتها وجماعة كما فعل مع عبادة الصوم كركن ضمن أركان الإسلام.

### ثانيا. ضمن أحكام قانون علاقات العمل:

إن قانون العمل الجزائري منذ سنة 1990 أصبح يعتمد على نوعين من المصادر ويعطي الأهمية أكثر للمصادر المهنية التي تتعقد في الوسط المهني وبمشاركة واتفاق أطراف علاقة العمل كل من أصحاب العمل والعمال، وحتى وإن تدخل المشرع بمجموعة القواعد القانونية المنظمة لمسألة أوقات العمل كتحديد مدة العمل اليومية القصوى إلا أنه ترك مسألة تنظيم وتوزيع هذه المدة للاتفاقية الجماعية طبقا للمادة 2/120 من القانون رقم 11/90، وبالفعل وإن كانت العديد من الاتفاقيات الجماعية نقلت حرفيا تلك الأحكام التشريعية إليها مما جعل نفس الإشكال يطرح عليها بتلازم أوقات الصلاة مع أوقات العمل، إلا أن المشرع الذي أجاز تنظيم علاقة العمل بموجب هذا النوع من المصادر المسماة الاتفاقيات الجماعية، يجعل من أطراف العلاقة لهم الإمكانية في التعديل حتى لتلك الأحكام التي نص عليها المشرع بما يحقق منفعة ومصلحة أكبر للعامل.

ومادامت مصلحته تكمن بتأدية ركن الصلاة على أكمله في وقتها ومع الجماعة فله بالاتفاق مع رب العمل أن يقرر كل الأحكام التي من شأنها تقادي ذلك التعارض بين وقت الصلاة ووقت العمل<sup>11</sup>، ووفقا لهذا التنظيم لعلاقات العمل المعتمد على الأسلوب الاتفاقي والتعاقدية، قامت العديد من المؤسسات بوزع اقتصادي حتى قبل صدور التعديل لتوزيع أوقات العمل في جويلية سنة 2009، إذ انتقلت مجموعة كبيرة من الشركات لاسيما الموجودة في الجزائر، إلى العمل بعطلة الجمعة والسبت، من أجل

<sup>10</sup> قال الإمام الشافعي: " وقت الجمعة ما بين أن تزول الشمس إلى أن يكون آخر وقت الظهر قبل أن يخرج الإمام من صلاة الجمعة ، فمن صلاها بعد الزوال إلى أن يكون سلامه منها قبل آخر وقت الظهر ، فقد صلاها في وقتها ، وهي له جمعة " .

وقد سئل أحد العلماء: عن يدرسون بالولايات المتحدة، وبرنامج الدراسة ليس فيه وقت للصلاة، وأداء صلاة الجمعة بالنسبة لوقت الولايات المتحدة الساعة الواحدة والنصف، ويضطرون إلى تأخيرها إلى الساعة الرابعة لظروف برنامج الدراسة، فهل يجوز تأخير الصلاة إلى ذلك الوقت؟

فأجابوا: " الصلوات الخمس لها أوقات معينة من الشارع الحكيم ، لا يجوز تأخيرها عنها ، فإذا كان تأخير الصلاة لعذر لا يفوت وقتها الذي فرضت فيه جاز التأخير، وإذا كان يفوته حرم، وإذا كان الاستمرار في الدراسة يخرج الصلاة عن وقتها لم يجز للدارس فعل ذلك، ووجب عليه أن يصلبها في وقتها، والجمعة آخر وقتها هو آخر وقت الظهر، فلا يجوز أن تؤخر عنه بحال "، انتهى من "فتاوى اللجنة الدائمة".

<sup>11</sup> ومثال عن ذلك، يراجع المواد من 122 إلى 130 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك.



مطابقة عملياتها بنظام العمل الدولي والحد من الخسائر الناجمة عن عدم انسجام الجزائر وبقيّة العالم<sup>12</sup>.

ولا ننسى ذلك السجال الذي أثارته الشركة الهندية "ايسبات" المتخصصة في صناعة الصلب لمبادرتها وسبقها بتغيير عطلة نهاية الأسبوع، عندما اعتمدت يومي الجمعة والسبت كعطلة أسبوعية لأسباب اقتصادية لها علاقة بالاتصال بمركزها الرئيس، وفروعها في كافة أنحاء العالم، وما صاحبه ذلك من احتجاجات عمالية كبيرة في المركب الصناعي رغم أن الإجراء يجيزه قانون العمل مادام قد أبقى على يوم الجمعة، إلا أن قلبه يفترض ليس النظام الداخلي الذي يعده صاحب العمل بإرادته المنفردة وإنما هو الاتفاقية الجماعية التي تشترط لتنفيذها موافقة ممثلي العمال عليها، وندعو أصحاب العمل والمؤسسات الخاصة لاسيما أن يتقوا الله تعالى في عمالهم ويطرحوا عليهم للنقاش والتفاوض مسألة توزيع ساعات العمل وأخذ كافة الاحتياطات بعدم ملازمتها لأوقات العبادة كانت صلاة أو صوما أو حجا، ويطرح بذلك المولى عز وجل بركته على عملهم وأموالهم، مقابل انضباط العمال والتزامهم بإطاعة أوامر صاحب العمل ما داموا قد مكنوا من تأدية التزامهم المفروضة من الله عز وجل .

<sup>12</sup> ومن ذلك شركات "سيمنس" الألمانية، و"أرسيلور ميتال" الهندية و"سافولا" السعودية و"إير ليكيد" الفرنسية و"اليندي" الألمانية، والشركة الجزائرية للعصائر، إضافة إلى مجموعة من البنوك والمؤسسات المالية الجزائرية، في تطبيق نظام العطلة أيام الجمعة والسبت.

## ب. الحلول القانونية لتفادي تلازم أوقات العمل مع أوقات الصلاة:

من بين أهم الحلول التي نقترحها لحل إشكال تلازم أوقات الصلاة مع أوقات العمل، في القواعد القانونية السارية المفعول نفسها قبل أن نأتي على اقتراح بعض الأحكام القانونية، وضمن قانون علاقات العمل في طريقة التنظيم المعتمدة لعلاقات العمل، وبهذا واعتباراً أن المصلحة تهم طرفي العلاقة فعليهم أن يجلسوا للمفاوضات لعقد اتفاق جماعي يضمن تنظيم أوقات العمل بما لا يتعارض مع أوقات الصلاة.

يعني أن الحل في المصادر المهنية التي تنشأ في الوسط المهني بإرادتي العامل والهيئة المستخدمة، ونشير إلى أن الاتفاقية الجماعية مقيدة بما ورد من أحكام تشريعية أمرة تدخل في إطار فكرة النظام العام الاجتماعي، كاعتبار أن يوم العطلة الأسبوعية هو يوم الجمعة طبقاً للمادة 33 من قانون علاقات العمل الحامل لرقم 11/90 والصادر سنة 1990، أما قانون الوظيف العمومي، ورغم تدخل المشرع في كل ماله علاقة بتوزيع ساعات العمل في الإدارة العمومية، إلا أن ذلك التوزيع ذاته فيه ما يتوافق بين أوقات العمل تلك وأوقات الصلاة.

فإقرار يوم الجمعة باعتباره يوم عطلة رسمية كذلك في الإدارة العمومية حكم يتيح لكل موظف الامكانية لأداء فريضة صلاة الجمعة، ونفس الشيء بالنسبة للصلوات الخمس اليومية، فالساعة التي تفصل بين فترتي الصباح والمساء تسمح كذلك لهذا العامل بتأدية العامل لصلاة الظهر وفي وقتها الشرعي، ونفس الشيء بالنسبة لصلاة العصر مادام أن الدوام ينتهي إما على الساعة الرابعة ونصف أو الثالثة في المناطق التي تشتد فيها الحرارة وهي مناطق الجنوب. ولا صعوبات في تأدية أوقات العشاء والصبح والمغرب.

إنما قد يعيق توقيت العمل في غالب الأحيان تأدية الفريضة جماعة، وهنا يمكن للموظفين بالاتفاق مع الإدارة التوافق على تأدية الصلاة وفي وقتها وجماعة وبمكان العمل مادام أن وقتها لا يزيد عن العشر دقائق، أو حتى بالتناوب كي لا تفرغ المصلحة مثلما هو جار به العمل في كثير من الهيئات الإدارية، ومن منطلق أن الشريعة الإسلامية مصدر قانوني رسمي، يمكن الرجوع إليها في حالة الفراغ التشريعي لاسيما في مجال علاقات العمل. كما أننا نجد المصدر الذي يستلهم منه الكثير من الأحكام والدليل على ذلك في مجال العمل وبخصوص موضوع الدراسة يتوافق الالتزامات القانونية مع الواجبات الشرعية أن يسر أو سهل المشرع على المخاطبين بأحكام قانون العمل والوظيف العمومي ولكل من هو في علاقة تبعية بتأدية فريضة الصوم والحج كما تنص على ذلك المادة 54 من القانون رقم 11/90.

وللتذكير فإن كل ركن من أركان الإسلام إلا وارتبط بفريضة الصلاة سواء كان صوماً أو حجاً، ومن باب أولى أن يأخذ بعين الاعتبار كل الشروط والظروف المساعدة للعمال في قيامهم بواجبهم الأساسي اتجاه خالقهم سبحانه وتعالى، وهو تأدية الصلاة في وقتها وجماعة.

## الخاتمة.

ولا ننسى الجانب العلمي والطبي الذي أشار بكثير من الدلائل أن أحسن الأوقات للعمل بعد صلاة الصبح إلى غاية الزوال الذي يحتاج عندها الجسم إلى الراحة وقليل من النوم وهو الوقت الذي يلي صلاة الظهر،.... وهي أوقات لصيقة بالصلاة، فلا تعارض بين ذكر الله والقيام بالعمل الصالح وخدمة المؤسسة.

وكما جاء في الحديث: "لا بارك الله في عمل يلهي عن الصلاة" أو "لا خير في عمل تركت الصلاة لأجله". وكما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " أول ما يحاسب عليه العبد يوم القيامة الصلاة، فإن صلحت صلح سائر عمله وإن فسدت فسدت سائر عمله". رواه الطبراني.