



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

مركز التميز البحثي في فقه القضايا المعاصرة

سلسلة قضايا فقهية معاصرة (١٩)



الصورية في عقود التوظيف وعلاقتها ببرنامج نطاقات -دراسة في الفقه والنظام-

إعداد:

د/ عاصم بن منصور بن محمد أباحسين

أستاذ الفقه المساعد بكلية الشريعة بالرياض

Dr.Aseem Mansour Abahussain

،Assistant professor

College of Jurisprudence

Imam University

الطبعة الأولى

١٤٣٨هـ / ٢٠١٧م

الصورية في عقود التوظيف

وعلاقتها ببرنامج نطاقات

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي جَعَلَ مِنَ
الْمَاءِ الْحَيَاةَ كُلَّ
شَيْءٍ حَيٍّ إِنَّهُ لَعَلِيمٌ
بِذُنُوبِهِمْ إِنَّهُ
كَرِيمٌ

ح جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مركز التميز البحثي ١٤٣٨ هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

أباحسين، عاصم بن منصور بن محمد

الصورية في عقود التوظيف وعلاقتها ببرنامج نطاقات - دراسة في الفقه والنظام

الرياض، ١٤٣٨ هـ/ ٢٠١٧ م

١٠٠ ص، ١٧×٢٤ سم

ردمك: ٦- ٣- ٩٠٨٣٤- ٦٠٣- ٩٧٨

١ - السعودية ٢ - وزارة العمل ٣ - تنظيم وإدارة أ. العنوان ب. السلسلة

١٤٣٨/٦٣٨٤

ديوي ٣٠٠

رقم الإيداع: ١٤٣٨/٦٣٨٤

ردمك: ٦- ٣- ٩٠٨٣٤- ٦٠٣- ٩٧٨

جميع الحقوق محفوظة؛ الطبعة الأولى ١٤٣٨ هـ/ ٢٠١٧ م

مركز التميز البحثي في فقه القضايا المعاصرة

- العنوان: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

مبنى العمادات المساندة (٢) الدور الثالث

هاتف: ٢٥٩٤١٠٢ (٠١١) ٩٦٦

ناسوخ: ٢٥٨٢٢٩٢ (٠١١) ٩٦٦

مرسال: tameiz@hotmail.com

الموقع: www.rej.org.sa

مقدمة المركز

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله، وعلى آله وصحبه ومن والاه.

أما بعد: فإن مركز التميز البحثي في فقه القضايا المعاصرة يسره أن يقدم للقراء إصداره التاسع عشر ضمن سلسلة قضايا فقهية معاصرة. وموضوع هذا الإصدار يتعلق بقضية الصورية في العقود، وهي من المسائل التي طرقتها القوانين الوضعية لما كانت الإرادة الباطنة للعاقدين تخالف ما أظهره في بنود العقد وشروطه، ومما يزيد الأمر إشكالا لجوء العاقد إلى هذا التصرف للتحايل على الأنظمة بإظهار التزامه بها؛ لتحقيق مصلحة لنفسه أو دفع عقوبة متوقعة عليه.

ولما كانت المسألة مثار نقاش وحوار بين المهتمين، وتساؤل من المعنيين، فقد نظم مركز التميز البحثي في فقه القضايا المعاصرة حلقة بحثية بعنوان (الصورية في عقود التوظيف) بتاريخ ٠٤/٠١/١٤٣٨ هـ شارك فيها ثلة من العلماء والباحثين، مساهمة منه في علاج القضايا المستجدة التي تنزل بالمجتمع، وبيان حكمها الشرعي.

وكان من ثمرات تلك الحلقة البحثية هذا الإصدار الموسوم بـ (الصورية في عقود التوظيف وعلاقته ببرنامج نطاقات - دراسة في الفقه والنظام -)

للدكتور عاصم بن منصور بن محمد أباحسين، عضو هيئة التدريس بكلية الشريعة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. وهو الكتاب الثاني الذي ناقش الموضوع نفسه، إذ صدر قبل هذا كتاب الدكتورة هيلة اليابس بعنوان: (الصورية في عقود التوظيف حقيقته وحكمه).

والمركز إذ ينشر هذا الكتاب ليشكر الباحث على ما قدمه من جهد، ويأمل أن يسهم بحثه في بيان حقيقة الصورية في عقود التوظيف وما يترتب على ذلك من أحكام.

وبهذه المناسبة فإن المركز يتقدم بجزيل الشكر لمعالي مدير الجامعة الأستاذ الدكتور سليمان بن عبدالله أبا الخيل على دعمه المتواصل للمركز، ورعاية ما يقوم به من جهد في خدمة البحث العلمي. والحمد لله أولاً وآخراً.

مدير المركز

الأستاذ الدكتور جميل بن عبدالحسن الخلف

ملخص البحث

تضمن البحث الحديث عن الصورية في عقود التوظيف، وأنواعها، وما الأسباب التي حملت عليها، وما مدى ارتباطها ببرنامج "نطاقات"، وما أثرها في الفقه والقضاء والنظام، وما رأي العلماء المعاصرين في ذلك، وقد توصلت إلى جملة من النتائج من أهمها: أن الصورية في الاصطلاح تستعمل في عدد من الاستعمالات ومن أشهرها أنها: اتفاق على وجود عقدين لا التقاء بينهما، أحدهما يكون ظاهرياً غير مراد للمتعاقدين مع أن صيغتهما في العقد دالة عليه، ويكون العقد الآخر حقيقياً مراداً لكل منهما لكنه مستورٌ بورقة تسمى "ورقة الضد"، وقد تكون هذه الصورية في جميع العقد أو جزء منه، وأثر الصورية في العقود يعود إلى اعتبار النية، فأحياناً يؤخذ بظاهر العقد وأحياناً بباطنه، ويبقى النظر حينها في كل صورة على حدة وما تؤول إليه من المصالح أو المفاسد في الأخذ بالظاهر أو الباطن، وما يحتف بها من القرائن.

وأن "السعودة الوهمية" يقصد بها: قيام صاحب العمل بتسجيل العمالة السعودية أو من يعامل مثلهم لدى التأمينات الاجتماعية دون وجود علاقة عمل حقيقية مقابل أجر، وقد اختلف المهتمون في الأنظمة في توصيف "السعودة الوهمية"، فمنهم من اعتبرها تزويراً، ومنهم من اعتبرها من قبيل الاتجار بالبشر، ومنهم من اعتبرها من قبيل التستر، وأثر "السعودة الوهمية"

يكون في أمرين: إما أن تقع بعلم طرفي العقد أو بعلم أحد الأطراف فقط، وقد اختلف الفقهاء المعاصرون في حكمها على ثلاثة أقوال، وقد ترجح عندي منع السعودة الوهمية بجميع صورها؛ لأنها تتضمن إخلالاً صريحاً بالنظام، كما تتضمن الكذب والخداع في إظهار عقد يخالف ظاهره باطنه، وهذه أمور نهى الشرع عنها، وليست من أخلاق المسلمين، وعليه فعقد السعودة في هذه الحال يكون فاسداً، والراتب المأخوذ أو شهادة الخبرة لايجازن لآخذهما.

Abstract

This paper contains a research about fakeness of staffing contracts, its types, causes, how it is related to the Tetaqat governmental program, what effects on the system and law, and the scholars' options. The study concluded with critical consequences; the term fakeness in staffing contracts could be used in different meanings, for instance, two contracts (inwardly and outwardly) combined in one contract. An outwardly contract that is not obligated to the people. And inwardly contract that is generally pertinent to the intention of the contract.

This paper also touched on the fake Saudization (Saudization means replacing foreigner workers with citizens). This means the owner of a business register Saudi workers to the pension Department in Saudi Arabia, and these citizens don't work or exist on the workplace. Some scholars consider this fraudulent, some consider it human trafficking, some say this is hidden illegal workers. This,

however, has two ways; First, all of the people in the contract know this situation. Two, only some people know. I found both ways should be banned because it contains clear breaching of the system. It also contains fraudulence and lie in the outwardly contract that is different from the inwardly contract. In Islam, this, and similar situations, is prohibited as well as it is not from the Islamic working ethics. As a result, this contract is considered illegal and corrupted, its profits and experiences are not legitimized in Islam.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين،
نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين؛ أما بعد:

فإن من القضايا التي ظهرت بصورة كبيرة في الآونة الأخيرة ما يسمى
بـ:"عقود التوظيف الصورية"، وقد تزامن هذا مع ظهور برنامج سعودة
الوظائف لدى القطاع الخاص، المعروف بـ"نطاقات"، وتقوم فكرة هذه
العقود على إظهار أمر في الظاهر لا يريده أطراف العقد في مقابل أمر باطن
يقصدانه؛ لسبب أو أكثر، **فيأتي التساؤل هنا عن:** أنواع هذه العقود، وما
الأسباب التي حملت عليها؟ وما مدى ارتباطها ببرنامج "نطاقات"؟ وما
أثرها في الفقه والقضاء والنظام؟ وما رأي العلماء المعاصرين في ذلك؟ وما
حكم الرواتب المأخوذة بسبب ذلك؟ لذا آثرت الكتابة في هذا الموضوع،
وجمع ما استطعت من المعلومات ذات العلاقة، وبيان الرأي الراجح فيها.

أسباب اختيار الموضوع:

- ١- قلة الكتابة في الموضوع، فلم أقف بعد البحث على دراسة فقهية
تناولته، وجل ما وجدته مقالات منثورة في الصحف.
- ٢- وقوع كثير من الباحثين عن العمل في عقود توظيف صورية ووهمية،
وكثرة الأسئلة عن حكم ذلك.

أهداف الموضوع:

- ١- جمع المسائل والأنظمة واللوائح المتعلقة بهذا الموضوع.
- ٢- بيان الأثر الفقهي لعقود التوظيف الصورية، وكذا السعودة الوهمية.

الدراسات السابقة:

الدراسات التي تناولت الصورية عموماً متعددة، ولكن بعد البحث لم أجد من تكلم عن "الصورية في عقود التوظيف" على وجه الخصوص، وربط ذلك ببرنامج "نطاقات" ودراساتها دراسة فقهية، ومن آخر تلك الدراسات والتي قد يظن أن لها تداخلاً مع موضوعنا هي:

"الصورية في المعاوضات المالية - دراسة فقهية-"، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الفقه بكلية الشريعة بالرياض، إعداد الباحث: عبد الحكيم بن مزروع المزروع، إشراف: أ.د/ عبد الله بن موسى العمار، العام الجامعي (١٤٣٦هـ).

وبالاطلاع على هذه الرسالة وجدت أنها لا تتقاطع مع موضوعنا، فالباحث لم يتكلم في بحثه عن الصورية في عقود التوظيف وربط ذلك ببرنامج "نطاقات" ودراساتها دراسة فقهية، كما أن له مصطلحاً خاصاً، إذ قصد بالصورية في بحثه: "ظهور صفة عقدٍ على عقد آخر يقاربه في مظهره ويخالفه في خصائصه"، ومثّل على ذلك: بالهبة بشرط العوض المعلوم، عند

من يقول بصحتها، ويجعلها بيعاً، والعارية بشرط العوض المعلوم، عند من يقول بصحتها ويجعلها إجارة^(١)، وسيأتي لهذا مزيد بيان عند الحديث عن تعريف الصورية.

منهج البحث:

لقد سرت في هذا البحث على المنهج الآتي:

(١) أصوّر المسألة المراد بحثها تصويراً دقيقاً قبل بيان حكمها، ليتضح المقصود من دراستها.

(٢) عند عرض الخلاف في المسألة: فأتبع الآتي:

- تحرير محل الخلاف، إذا كانت بعض صور المسألة محل خلاف، وبعضها محل اتفاق.
- ذكر الأقوال في المسألة، وبيان من قال بما من أهل العلم، ويكون عرض الخلاف حسب الاتجاهات الفقهية.
- توثيق الأقوال من كتب أهل المذهب نفسه.
- ذكر أدلة الأقوال، مع بيان وجه الدلالة، وذكر ما يرد عليها من مناقشات، وما يجاب به عنها إن وجدت.
- الترجيح، مع بيان سببه.

(١) وقال في صفحة (٢٨): "وبذلك يتبين أن المصطلحين - مصطلح الصورية القانوني، ومصطلح الصورية المرادة في هذا البحث - متميزان عن بعضهما، غير أنهما في الأصل الكلي لهما وهو: وجود مالا حقيقة له في العقد وما ليس له من العقد إلا اسمه ومظهره وصورته دون حقيقته ومخبره وجوهره متفقان، إلا أن هذا الاتفاق في هذا الأصل الكلي لا يعني اتفاق أفراد المصطلحين الداخليين تحت هذا الأصل، بل الأفراد متميزة مفترقة مختلفة".

- ٣) تخرّيج الأحاديث وبيان ما ذكره أهل الشأن في درجتها - إن لم تكن في الصحيحين أو أحدهما -، فإن كانت كذلك فأكتفي حينئذ بتخرّيجها.
- ٤) العناية بقواعد اللغة العربية والإملاء وعلامات التقييم.
- ٥) وضعت خاتمة ضمنيتها أهم النتائج.
- ٦) اكتفيت في الفهارس بذكر:
 - فهرس المراجع والمصادر.
 - فهرس الموضوعات.

تقسيمات البحث:

- انتظمت خطة البحث في مقدمة، وثلاثة مباحث، وخاتمة، وفهارس.
- المقدمة: وفيها: أهمية الموضوع، وأسباب اختياره، وأهداف البحث، والدراسات السابقة، ومنهج البحث، وتقسيماته.
- المبحث الأول:** المراد بالصورية في عقود التوظيف، وأنواعها، وفيه مطلبان:
المطلب الأول: المراد بالصورية في عقود التوظيف.
المطلب الثاني: أنواع الصورية في عقود التوظيف.
- المبحث الثاني:** برنامج "نطاقات" التابع لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وعلاقته بعقود التوظيف الصورية.
- المبحث الثالث:** أثر الصورية في عقود التوظيف، وفيه مطلبان:
المطلب الأول: أثر الصورية في عقود التوظيف في القضاء والنظام.
المطلب الثاني: أثر الصورية في عقود التوظيف في الفقه.
- ثم الخاتمة والفهارس.

المبحث الأول:

المراد بالصورية في عقود التوظيف، وأنواعها.

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: المراد بالصورية في عقود التوظيف.

المطلب الثاني: أنواع الصورية في عقود التوظيف.

المطلب الأول: المراد بالصورية في عقود التوظيف.

الصورية في اللغة: مأخوذة من قولهم: صَوَّرَ الشيء: إذا أبرز له صورة - أي شكلاً -، والصوري: نسبة إلى الصورة، والصورة: الشكل والهيئة، والتمثال، والجمع: صُوْرٌ كعُرْفَةٍ وعُرْفٍ^(١).

والصورية في الاصطلاح تستعمل في الآتي:

الاستعمال الأول: هي اتفاق على وجود عقدين لا التقاء بينهما، أحدهما يكون ظاهرياً غير مراد للمتعاقدين مع أن صيغتهما في العقد دالة عليه، ويكون العقد الآخر حقيقياً مراداً لكل منهما لكنه مستورٌ بورقة تسمى "ورقة الضد"^(٢).

وهذا الاستعمال هو المشهور والمعروف في الكتب التي تحدثت عن الصورية في النظام.

(١) انظر: لسان العرب (٤/٤٧١) مادة (صور)، مقاييس اللغة (٣/٣١٩) مادة (صور) ، معجم لغة الفقهاء (١/٢٧٨).

(٢) وهي: ورقة تكتب على شكل عقد أو إقرار تبين حقيقة التصرف المقابل للصورية بين الطرفين. انظر: الصورية في ضوء الفقه والقضاء (١٥) ، الصورية ودعوى الطعن بها (٤٨)، الصورية في العقود دراسة مقارنة بين القانون المدني المصري والقانون الموريتاني (٧)، الصورية وأوراق الضد (٥).

الاستعمال الثاني: هي إنشاء العاقدين العقد في الظاهر على صفةٍ ما، مع إبطانها أو إبطان أحدهما عدم إرادة التعاقد؛ لسبب من الأسباب، كالتلجئة والهزل^(١).

الاستعمال الثالث: هي ظهور صفة عقدٍ على عقد آخر يقاربه في مظهره ويخالفه في خصائصه^(٢).

ويلحظ على الاستعمال الثاني: أنه جعل الاختلاف بين العقد الصوري والعقد الحقيقي إنما هو في الإرادة والنية فقط، وليس فيه إشارة إلى وجود عقد خفي، لكن من المعلوم أن مجرد اختلاف الإرادة بإبطان ما يخالف الظاهر لدى أحد العاقدين دون التعاقد على مضمون هذه الإرادة ليس من الصورية لدى أصحاب الاستعمال الأول الذين عرفوا الصورية من الجهة النظامية.

ويلحظ على الاستعمال الثالث: أن الصورية إنما تكون بين عقدين متقاربين في الظاهر، وهذا التقارب يُستَوْج لبعض الناس أن يسميه باسم ذلك العقد الآخر إلا أن خصائص العقدين مختلفة، وذلك كالهبة بشرط العوض المعلوم؛ فيجعلها بعض العلماء بيعاً، وكالعارية بشرط العوض المعلوم؛

(١) انظر: صيغ العقود في الفقه الإسلامي (٣١١)، معايير التمييز بين العقود الصورية والعقود الحقيقية (٥).

(٢) انظر: الصورية في المعاوضات المالية (٢٧).

فيجعلها بعض العلماء إجارة، وأما إذا كان العقدان متباعدين لا تقارب بينهما فإن حمل أحدهما على الآخر إنما يعدُّ من قبيل الهزل لا الجد^(١).
وكما أسلفت فإن الاستعمال الأول هو المشهور لمعنى الصورية، وقد اشترطوا له الآتي:

- ١- أن يوجد عقدان اتحد فيهما الطرفان، ويكون أحد العقدین ظاهراً علنياً (وهو العقد الصوري)، والآخر سرياً مستوراً (وهو العقد الحقيقي).
 - ٢- أن يختلف العقدان من حيث الماهية أو الأركان أو الشروط.
 - ٣- أن يكونا متعاصرين يصدران معاً في وقت واحد، على أن العبرة بالمعاصرة الذهنية لا المادية، فهي تعدُّ متحققة إذا اتفق على الصورية وقت إبرام العقد الظاهر، حتى لو حررت ورقة الضد في تاريخ لاحق.
- أما إذا اتفق الطرفان على عقد جديد ثم طراً بعد ذلك ما جعلهما يعدلان عنه أو يعدلان فيه، كان هذا اتفاقاً جديداً لا ينفي عن الاتفاق الأول جديته، ومن ثمَّ فلا تتحقق الصورية في هذه الحالة^(٢).
- و أما العقود فهي في اللغة: جمع عقد، يقال: عقد الشيء، يعقده، عقداً، وعقده فانعقد، إذا شدّه، فانشدّ، فالعقد: نقيض الحل، وهو في الأصل يستعمل للحبل ونحوه من المحسوسات، ثم أطلق في أنواع العقود من البيوع والمواثيق وغيرها^(٣).**

(١) انظر: الصورية في المعاوضات المالية (٢٥، ٢٧).

(٢) انظر: الصورية ودعوى الطعن بها (٥٠).

(٣) انظر: مقاييس اللغة (٨٦/٤) لسان العرب (٢٩٦/٣)، تاج العروس (٣٩٤/٨) مادة (عقد) للجميع.

والعقد في اصطلاح الفقهاء هو: ارتباط إيجاب بقبول على وجه مشروع يثبت أثره في محله^(١).

والمقصود بالإيجاب والقبول: كل ما دل على إرادة المتعاقدين ورضاها بإمضاء العقد، سواء كان قولاً أو فعلاً.

ووجه التقييد بكونه: (على وجه مشروع)، هو إخراج الإيجاب والقبول الصادرين على غير الوجه المشروع، مثلما إذا تعاقدنا بما لا يملكه أحد المتعاقدين، أو لم يأذن به الشرع.

وأما التقييد بـ(ثبات الأثر بالمحل)، فهو لإخراج حصول الإيجاب والقبول من غير أن يظهر لهما أثر، كما إذا باع كل من المتعاقدين نصيبه من العين المشتركة بينهما على التناصف لصاحبه بما له.

وهذا التعريف روعي فيه وجود طرفين للعقد، طرف صدر منه الإيجاب، وطرف صدر منه القبول، فلا يدخل فيه ما كان من العقود صادراً عن إرادة طرف واحد، كالطلاق والعتق^(٢).

وأما التوظيف في اللغة فهو: مصدر للفعل: وظَّفَ (بالتشديد) يوظف توظيفاً فهو موظَّف، ووظَّف أخاه: أسند إليه وظيفة أو عملاً معيناً^(٣).

(١) انظر: تبين الحقائق (١٠٩/٣)، بداية المجتهد (٥٣٣/١)، المهذب (١١/٣)، المغني (٥/٦)، درر الحكام (٩٢/١)، المدخل الفقهي العام (٢٩١/١).

(٢) انظر: درر الحكام (٩٢/١)، المدخل الفقهي العام (٢٩١/١).

(٣) انظر: تاج العروس (٤٦٥/٢٤)، معجم اللغة العربية المعاصرة (٢٤٦٤/٣)، مادة (وظف).

ويراد بالتوظيف اليوم: مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها الإدارة الحكومية أو الشركة لاستقطاب مرشحين للعمل لديها (في الوظيفة)، والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهدافها^(١). وبناء على ما سبق فإن الصورية في عقود التوظيف لا تخرج عن الاستعمال المشهور لمعنى الصورية، بأن يوجد عقدان: أحدهما ظاهر غير مقصود، والآخر خفي مقصود للمتعاقدين، وقد يكون الخفاء في كل العقد الظاهر أو بعضه.

(١) انظر: مرشد الموظف الجديد (١٥) ، أسس الإدارة المعاصرة (١٤١).

المطلب الثاني: أنواع الصورية في عقود التوظيف.

يمكن تقسيم الصورية في عقود التوظيف تبعاً لأقسام الصورية نفسها، وهي تنقسم بالاستعمال المشهور إلى قسمين رئيسين:

القسم الأول: الصورية المطلقة:

وهي التي لا يوجد بين طرفي التعاقد فيها علاقةً حقيقيةً، فيكونُ العقدُ لا وجود له إلاّ في الظاهر، ويكتبُ المتعاقدان ورقةً ضدّ بينهما: أنّ ذلك العقدَ لا وجود له، ولا تتضمنُ ورقةً الضدّ هذه عقداً آخرَ يتم الاتفاق عليه، وهذا القسم من الصورية يكون - عادة - لغرض التهرب من سلطة نظام معين، كأن يبرم عقد توظيف في الظاهر لكن ليس له حقيقة في الباطن؛ تهرباً من سعودة الوظائف مثلاً.

القسم الثاني: الصورية النسبية:

وهي التي تقتصر الصورية فيها على جزء من العقد لا كل العقد، وقد يكون هذا الجزء: نوع العقد، أو شخص المتعاقدين، أو ركناً في العقد، أو شرطاً من شروطه، فهذا القسم يوجد فيه علاقة حقيقية لكن تعتريه الصورية في بعض جوانب العقد، ومن هنا أتت تسميتها النسبية؛ إشارة لهذا الجانب، ثم لهذا القسم أنواع:

النوع الأول: الصورية النسبية بطريق التستر.

وتكون الصورية النسبية بطريق التستر إذا انصبّت الصورية على نوع العقد وكيفيته، فيستر المتعاقدان عقداً حقيقياً بعقد آخر صوري مختلف عنه في النوع، كأن يكون العقد الأول الصوري "إجارة على عمل" والحقيقي "هبة" أو "قرضاً"، أو يكتب شخص على نفسه صكاً لآخر يقول: إنه أداء لثمن شيء اشتراه، والواقع أنه وفاء لدين غير مشروع كدين قمار.

النوع الثاني: الصورية التّسببية بطريق المضادة.

وتكون الصورية بطريق المضادة إذا انصبّت على شرط من شروط العقد، كأن يذكر في العقد الصوري للعمل راتباً أكثر من الراتب الحقيقي، أو يذكر عقد بيع بثمن أقل من الثمن الحقيقي تخففاً من رسوم معينة، أو بثمن أكثر من الثمن الحقيقي توكيلاً من الأخذ بالشفعة.

النوع الثالث: الصورية التّسببية بطريق التسخير.

وتكون الصورية بطريق التسخير إذا انصبّت على شخص المتعاقدين، بمعنى: أن العقد الصوري يتضمن طرفين أو أطرافاً معلومين، بينما العقد الحقيقي لذوي أشخاص مختلفين، والغاية من الصورية بطريق التسخير - عادة - هو التغلب على مانع نظامي يحول دون إتمام تصرف معين، فبعض الأنظمة - مثلاً - تمنع السماسرة أو الخبراء أن يشتروا لأنفسهم أو بوسطاء عنهم الأموال المنقولة أو العقارية التي يناط بهم بيعها، فيلجأ أحد هؤلاء إلى تسخير شخص آخر صورةً لإتمام عملية المزايدة باسمه، وكأن يُبرم عقد

توظيف بين شخصين لتمكين شخص آخر من العمل لو لا الصورية لمنع منه.

وفي جميع أنواع الصورية النسبية يحتفظ أرباب التعاقد فيها بورقة الضد التي تثبت خلاف ما ظهر في جانب العقد^(١).

(١) انظر: الصورية في القانون المدني المصري بين النظرية والتطبيق (٥٧)، الصورية وأوراق الضد (١٣)، الصورية في المعاملات المالية (٤،٣)، الصورية في التعاقد (٢٠)، الصورية ودعوى الطعن بها (٥٢).

المبحث الثاني:

برنامج "نطاقات" وعلاقته بعقود التوظيف الصورية^(١)

وتحتة مطلبان:

المطلب الأول: المراد ببرنامج نطاقات وأهدافه.

المطلب الثاني: السعودة الوهمية حقيقتها وأنواعها وأسباب

وجودها.

(١) نظراً لأن أثر الصورية في عقود التوظيف - في هذا البحث - يبنى على التصور التام لبرنامج "نطاقات" والبرامج المساعدة له، وعلاقة السعودة الوهمية بذلك، لذا اقتضى المقام مزيداً من التوضيح في هذا المبحث.

المطلب الأول: المراد ببرنامج نطاقات وأهدافه

أطلقت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مؤخراً برنامجاً لحض شركات القطاع الخاص على سعودة الوظائف ضمن برنامج أطلقت عليه اسم (نطاقات)، وتعتمد فكرته على تصنيف الكيانات التي يعمل بها عشرة عمال أو أكثر إلى أربع نطاقات: (أحمر، وأصفر، وأخضر، وبلاتيني) حسب نسبة سعودة الوظائف لديها، بحيث تكون الكيانات الأقل سعودة للوظائف في النطاقين الأحمر والأصفر، بينما تصنّف الكيانات الأعلى سعودة في النطاقين الأخضر والبلاتيني، ويتم تقييم الكيان عبر مقارنة أدائه في السعودة بالكيانات الأخرى من نفس الفئة، وتم تقسيم النطاق الواحد إلى عدد من الأقسام؛ لكي تستطيع الوزارة توفير مزايا تختلف باختلاف درجة السعودة داخل النطاق، أما الكيانات التي لم يزد عدد العمالة فيها عن تسعة فتم تقسيمها إلى نطاقين فقط: النطاق الأخضر والنطاق الأحمر، ويتطلب الأمر حينئذٍ على الأقل وجود عامل سعودي واحد مسجل في الكيان، أو تسجيل صاحب العمل السعودي أو الشريك السعودي؛ ليكون الكيان في النطاق الأخضر، وإذا لم يتم الالتزام بهذا الشرط أصبح الكيان في النطاق الأحمر^(١).

(١) أقرت وزارة العمل مؤخراً بتاريخ ١٢/٢٥/١٤٣٧ هـ تطويراً جديداً ببرنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف "نطاقات"، وهو مايسمى ببرنامج "نطاقات الموزون" الذي سيبدأ تطبيقه على

الصوريث في عقود التوظيف وعلاقتها ببرنامج نطاقات

وتقوم الوزارة عبر برنامج "نطاقات" بدعم الكيانات - التي أدت واجبها الوطني والنظامي بتوظيف سعوديين- عند حاجتها لطاقات عمل إضافية غير سعودية من خلال تسهيل توظيف الوافدين لديها، بحيث تتمكن الكيانات ذات النطاق الأخضر المتوسط، والأخضر المرتفع، والبلاتيني، من الاستفادة من العمالة الوافدة الموجودة حالياً داخل المملكة؛ بأن يفتح المجال لها لنقل خدمات العمالة الوافدة دون موافقة صاحب العمل، أيّاً كان نطاق الكيان المسجل لصالحه هذا العامل الوافد إذا انتهت مدة رخصة العمل والإقامة ولم يتم تجديدهما، وأحياناً إذا انتهت مدة رخصة العمل والإقامة ولم يتم تجديدهما وكان الوافد قد أمضى سنتين أو أكثر داخل المملكة فلن يسمح بتجديد رخصة العمل في هذه الحالة، مما يعطي كيانات النطاقات الأخضر المتوسط، والأخضر المرتفع، والبلاتيني، فرصة اختيار وانتقاء أفضل

كافة المنشآت اعتباراً من يوم الأحد ١٢ ربيع الأول ١٤٣٨ هـ الموافق ١١ ديسمبر ٢٠١٦ م، ويحتسب برنامج "نطاقات الموزون" نقاطاً لكل منشأة، بناء على خمسة عوامل هي: (نسبة التوظيف في المنشأة، ومتوسط أجور العاملين السعوديين في المنشأة، ونسبة توظيف النساء في المنشأة، والاستدامة الوظيفية للسعوديين في المنشأة، ونسبة السعوديين ذوي الأجور المرتفعة)، وعلى أثر ذلك، يتحدد نطاق المنشأة بعد احتساب مجموع النقاط التي حققتها، وقد أقر وزير العمل تقسيماً جديداً للمنشآت ذات الحجم المتوسط، لتصبح ثلاث فئات وفقاً لعدد العاملين، وهي: منشأة متوسطة (فئة أ) من ٥٠ إلى ٩٩ عاملاً، منشأة متوسطة (فئة ب) من ١٠٠ إلى ١٩٩ عاملاً، ومنشأة متوسطة (فئة ج) من ٢٠٠ إلى ٤٩٩ عاملاً، والقرار حالياً مطروح للملاحظات المهتمين عبر موقع (معاً) التابع لوزارة العمل على الرابط:

[/http://www.maran.gov.sa](http://www.maran.gov.sa)

العمالة الوافدة الموجودة حالياً في المملكة، والتي غالباً ما تكون أفضل من العمالة الوافدة الجديدة قليلة الخبرة^(١).

وتبعاً لبرنامج "نطاقات" وجد برنامج "الدعم الإضافي للأجور" وهو: برنامج يقدم دعماً مالياً يعادل نصف راتب الموظف السعودي، بحد أقصى يصل إلى (٤٠٠٠) أربعة آلاف ريال شهرياً، ولمدة تصل إلى (٤) أربع سنوات، وذلك للمنشآت الواقعة في النطاق البلاتيني أو الأخضر، أو المنشآت الصغيرة جداً تسعة موظفين فأقل، فيمكن للمنشأة ربط ٢٠% من إجمالي الموظفين السعوديين لديها على البرنامج إذا كانت ضمن النطاق البلاتيني، أو ربط ١٥% منهم إذا كانت المنشأة ضمن النطاق الأخضر، أما المنشآت الصغيرة جداً فيمكنهم ربط موظفين سعوديين، وذلك كله وفق ضوابط الاستحقاق، ومن أهمها:

١- لا يتم دعم الراتب الذي يقل عن مبلغ (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال سعودي شهرياً، وإذا كان الموظف من المعلمين أو المعلمات في المدارس الأهلية فيشترط أن لا يقل الراتب عن (٥٠٠٠) خمسة آلاف ريال مضافاً إليها (٦٠٠) ستمائة ريال بدل نقل، وتلتزم المنشأة بتسجيل المرشح بكامل راتبه المستحق لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية.

٢- يجب أن يكون المستفيد مسجلاً في مؤسسة التأمينات الاجتماعية كموظف بدوام كامل لدى الفرع الذي سيتم ربطه به.

(١) انظر: الدليل الموحد لبرنامج نطاقات ومعايير الاستقدام (٤ و ٥).

٣- يجب ألا يكون المستفيد طالباً في جهة تعليمية أو تدريبية، وألا يكون صاحب عمل أو موظفاً مدنياً أو عسكرياً أو متقاعداً أو معلماً أو متلقياً لإعانات من أيٍّ من مؤسسات الدولة الأخرى^(١).

ويهدف برنامج "نطاقات" وبرامج الوزارة الأخرى للآتي:

١- توفير فرص عمل أكثر للسعوديين وتخفيض نسبة البطالة، مما سيؤدي إلى زيادة الناتج المحلي للفرد، وإلى ضمان مجتمع أكثر استقراراً، وذو قوة شرائية أكبر.

٢- ردم الفجوة في الميزة التنافسية بين الباحثين عن عمل من المواطنين والوافدين من خلال رفع تكلفة العمالة الوافدة.

٣- ضمان حفظ حقوق العاملين السعوديين بتسجيلهم في التأمينات الاجتماعية؛ لأن احتساب أي عامل في متوسط نسبة التوطين سيكون مبنياً على بيانات التأمينات الاجتماعية المرتبطة إلكترونياً مع الوزارة.

٤- مساعدة العمالة الوافدة على الانتقال إلى أصحاب أعمال أكثر اهتماماً وقدرة على توفير بيئة عمل متطابقة مع الأنظمة^(٢).

وفي ظل هذه الأهداف صدر مؤخراً قرار مجلس الوزراء رقم (٥٣٥) وتاريخ: (٢٩ / ١٢ / ١٤٣٦هـ) بالموافقة على تنظيم هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة.

(١) انظر: موقع صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" على الرابط:

<http://www.hrdf.org.sa>

(٢) انظر: الدليل الموحد لبرنامج نطاقات ومعايير الاستقدام (٦).

وجاء في المادة الرابعة من هذا التنظيم:

" تهدف الهيئة إلى العمل على توليد الوظائف ومكافحة البطالة في المملكة من خلال تحقيق الأهداف العامة الآتية:

١- تفعيل التنسيق بين جميع الجهات الحكومية والخاصة ذات العلاقة بسوق العمل، وتعزيز المشاركة بينها فيما يتعلق بتوليد الوظائف ومكافحة البطالة ومعالجة القضايا المشتركة.

٢- العمل على تنمية القطاعات المولدة للوظائف.

٣- تحفيز سوق العمل لتوليد الوظائف ومكافحة البطالة.

٤- استثمار الميزة التنافسية في مناطق المملكة، مما يعزز من خلق وظائف مرتبطة بالأنشطة ذات الميزة التنافسية في كل منها.

٥- المساهمة في تنمية وتطوير القدرات والإمكانيات العملية للقوى العاملة الوطنية؛ لتكون منتجة وماهرة وقادرة على التعامل مع ظروف سوق العمل المتغيرة، بما يؤدي إلى تنمية اقتصادية مستدامة والاستمرار في توليد الفرص الوظيفية الكفيلة بمكافحة البطالة.

٦- ترسيخ أخلاقيات وثقافة وقيم العمل بما يحفظ لطرفي الإنتاج - العامل وصاحب العمل- الحقوق والواجبات ويضمن الارتقاء بالأداء وتحسين الإنتاجية".

المطلب الثاني: السعودية الوهمية حقيقتها وأنواعها وأسباب وجودها

ومع وجود الجهود المشكورة السابقة إلا أنه تزامن مع البدء في تطبيقها وجود بعض المشكلات التي أضحت اليوم مثار جدل ونقاش بين المهتمين، ومن أبرزها: ما يعرف بـ: "التوطين أو التوظيف أو العمل الوهمي"، أو ما يعرف بـ: "السعودية الوهمية، أو التوطين غير المنتج"، ويقصد بهذه الأسماء: "قيام الكيان (صاحب العمل) بتسجيل العمالة السعودية أو من يعامل مثلهم- كالخليجيين أو أولاد السعودية من غير سعودي- لدى التأمينات الاجتماعية تحت ملقّه دون وجود علاقة عمل حقيقية بين العامل الوطني وصاحب العمل، يعمل بموجبها العامل الوطني لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر"^(١).

ويدخل في نطاق السعودية الوهمية عدد من الصور -غير ما سبق- وهي:

- ١- تسجيل عامل وطني من ذوي الاحتياجات الخاصة القادرين على العمل دون إسناد أي عمل فعلي لهم.
- ٢- تسجيل عامل وطني من ذوي الاحتياجات الخاصة شديدي الإعاقة، والذين تمنعهم إعاقته من القيام بأي عمل من الأعمال.
- ٣- تسجيل النساء في مهن لا تتوافق مع طبيعة عمل المرأة والتي يحظر النظام والقرارات الوزارية ممارستها لها.

(١) انظر: الدليل الموحد لبرنامج نطاقات ومعايير الاستقدام (١٣).

٤- عدم تعديل بيانات العامل الوطني من قبل صاحب العمل بعد انتهاء (١٥) خمسة عشر يوماً على الشهر التالي لتركه العمل أو انتهاء العلاقة العمالية بين الطرفين.

٥- وجود عامل وطني مسجل لصالح صاحب العمل لدى التأمينات الاجتماعية رغم التحاقه بوظيفة حكومية مدنية أو عسكرية.

٦- نقل العامل الوطني الذي يعمل لدى صاحب العمل فعلياً من كيان لآخر تابع لصاحب العمل نفسه بغرض تعديل نطاق الكيان ورفع نسب التوطين فيه دون أن يكون ذلك النقل حقيقياً وفعلياً^(١).

ويقصد أصحاب هذه السعودة من المؤسسات: الحصول على النطاق الأخضر أو البلايني الذي يمكنهم من ميزات النطاق لدى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، والدعم المالي من صندوق الموارد البشرية "هدف"، ويتراوح في السعودة الوهمية مرتب الموظف السعودي الشهري عادة بين (١٠٠٠) ألف إلى (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال، وحتى مع وضع حد أدنى للرواتب في القطاع الخاص استطاع بعض ملاك الشركات التحايل، وذلك من خلال توقيع الموظف على أوراق رسمية أنه أخذ مديونية من الشركة مقابل تقسيط هذه المديونية على راتبه الشهري، بحيث تكون المحصلة

(١) انظر: القرار الوزاري رقم (٤٠٩٣) وتاريخ (١٧/١١/١٤٢٩هـ)، والقرار الوزاري رقم (١٨٣٨) وتاريخ (٢٧/٨/١٤٢٥هـ) لوزير العمل والتنمية الاجتماعية، نقلاً عن تصريح وكيل وزارة العمل د. عبدالله أبو اثنين في جريدة الرياض: الأحد (١٢) رجب (١٤٣٥هـ) الموافق (١١) مايو ٢٠١٤م، العدد (١٦٧٥٧).

النهائية للراتب يتراوح بين المبلغين المذكورين، ومما يسهل هذا النوع من السعودة: انتشار عدد من الإعلانات التي تروج إلى وظائف "السعودة الوهمية" عبر المواقع الإلكترونية، ومواقع التواصل الاجتماعي، مقابل عمولة مادية تبدأ من خمس مئة ريال للشخص الواحد، يتم تحويلها على حساباتهم البنكية الخاصة، وبعد ذلك يتم إعطاء الراغب في الحصول على الوظيفة الوهمية أسماء بعض المعاهد التجارية التي تتعامل مع المؤسسات والشركات الخاصة من أجل السعودة تحت اسم "التدريب المنتهي بالتوظيف"، وتأخذ الدعم من صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف"، عندها تأخذ هذه المعاهد مبلغاً يتراوح بين (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال إلى (٢٠٠٠) ألفي ريال ويُعطى الموظف الوهمي راتبه المذكور.

وقد تنوعت الأسباب التي أوجدت هذا النوع من السعودة، وهي تختلف باختلاف القائمين بها (جهة التوظيف) أو (العامل)، وجملة ما وقفت عليه الآتي:

أولاً: جهات التوظيف: ويرجع أصحابها اللجوء للسعودة الوهمية للآتي:

١- عدم استعداد الكثير من العاطلين على الالتحاق بالوظيفة والالتزام بها، فمعظم العاطلين عن العمل لا يرغب في القطاع الخاص وإنما يرغب في القطاع الحكومي، وهذا الموظف مهما فُرض على القطاع الخاص فإنه سيتركه خلال فترة وجيزة، وبمراقبة في قسم شؤون الموظفين لأي شركة من الشركات المتوسطة أو الكبيرة يظهر الغياب والتأخير المستمر، وهذا يعني خسارة الشركة وتدني مستوى خدماتها، وهذا غير مقبول، فبدلاً من أن ينصب تركيز

رجل الأعمال أو الشركة على نشاطها الرئيس، تجدها منشغلة بالتوظيف وفصل الموظفين غير الملتزمين، أو منشغلة باستقبال شكاوى موظفين تم فصلهم بسبب عدم الالتزام وتقديموا بشكاوى لمكتب العمل.

٢- انخفاض التكلفة، فرغم خبرة الوافد الطويلة إلا أن تكلفته أقل من الموظف السعودي الذي لا يحمل خبرة، فالوافد يأتي بعقد عمل مدته سنتان ولا يتغيب عن العمل إلا قليلاً وبسبب شدة مرض، ومن النادر أن يتأخر عن العمل، في مقابل أجور ومرتببات أقل.

٣- وجود بعض المهن لا يتوفر فيها كفاية من السعوديين كقطاع المقاولات، فيتم حينها اللجوء إلى السعودية الوهمية لتحقيق النطاق المناسب.

٤- وجود بعض المهن لا يقبل بعض السعوديين العمل فيها كالحلاقة أو غسيل الملابس، ونظراً لقلّة الراتب يلجأ إلى التوظيف الوهمي، فلو نظر إلى محل حلاقة متوسط دخله (١٠٠٠٠) عشرة آلاف ريال شهرياً، فإنه سيذهب للعامل الوافد (٢٠٠٠) ألفا ريال، و(٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال للموظف السعودي، و(٢٥٠٠) ألفان وخمسمائة إيجار المحل و(٥٠٠) وخمسمائة ريال لفاتورة الكهرباء يضاف إليها المصاريف التشغيلية والصيانة، ورخصة العمل والإقامة والتأمين، فإما أن ترفع حينها أجرة الحلاقة، وهذا لن يقبل في السوق التنافسية، أو يلجأ إلى امرأة تعطى (٥٠٠) ريال كل شهر وهي في بيتها؛ للتوفير والحصول على النطاق المطلوب^(١).

(١) انظر: مقالاً بعنوان: جنة السعودية الوهمية ، لخالد البواردي، نشر في جريدة الجزيرة بتاريخ: (الأربعاء ٢٨ / ١ / ١٤٣٤ هـ) العدد (١٤٦٨٥). وتقريراً بعنوان: قرارات «العمل» ضاعفت السعودية الوهمية ٥٠%، نشر في صحيفة عكاظ بتاريخ (٣/٥/١٤٣٥ هـ - ٣١/٣/٢٠١٤م)، العدد (٤٦٧٠).

ثانياً: الموظف:

غالب ما تدور عليه أقوال هذه الجهة هي: (الحاجة)، فبعض السعوديين يجد نفسه مضطراً أن يقبل بالراتب القليل بدون عمل ليساعد نفسه أو والده على شؤون الحياة، وعادة ما يكون هؤلاء من طلاب المعاهد والجامعات أو من النساء، وأحياناً إذا كان السعودي غير مؤهل للاستفادة من برنامج "حافز" لمساعدة الباحثين عن العمل أو يُخصم عليه كل شهر من إعانته، فالحل الوحيد في نظر هؤلاء هو "السعودة الوهمية"^(١).

ويدلل البعض على صحة هذا الأمر: غض الطرف من قبل بعض الجهات كالتأمينات الاجتماعية؛ لكونها مستفيدة من رسوم الاشتراكات لديها، فالمطلع على قوائم توظيف السعوديين في عدد من الشركات والتي يتم تقديمها للتأمينات الاجتماعية يجد بأن العديد من الشركات جميع موظفيها السعوديين رواتبهم (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال، وبعضهم (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال، ومنذ عدة سنوات لم يتغير هذا الراتب، وهذا مؤشر واضح على أن السعودة في أغلب هذه الشركات هي سعودة وهمية؛ لتحقيق الحد الأدنى المطلوب من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، يؤكد ذلك أنه مقابل ثبات رواتب السعوديين في الشركة هناك تباين كبير في رواتب موظفيها من الأجانب حسب طبيعة العمل وحسب المدة التي قضاها الموظف في الشركة،

(١) انظر تقرير: السعودة الوهمية "خلق في بيتك وراتبك يبيك نهاية الشهر!"، إعداد: هتاف المحميد، جريدة الرياض، (الاثنين ١٧ جمادى الآخرة ١٤٣٦هـ / ٦ أبريل ٢٠١٥م)، العدد (١٧٠٨٧).

المبحث الثالث

أثر الصورية في عقود التوظيف

وفيه مطلبان :

المطلب الأول: أثر الصورية في عقود التوظيف في القضاء
والنظام.

المطلب الثاني: أثر الصورية في عقود التوظيف في الفقه.

المطلب الأول: أثر الصورية في عقود التوظيف في القضاء والنظام.

لم تتعرض أنظمة التقاضي في المملكة العربية السعودية إلى الصورية بمفهومها السابق، سوى ما جاء في اللائحة التنفيذية للمادة الثالثة من نظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي (م/١) وتاريخ (١/٢٢/١٤٣٥هـ)، ونصها:

(٢/٣) إن ظهر للمحكمة أن الدعوى صورية أو كيدية وجب عليها رفضها، ولها الحكم على من يثبت عليه ذلك بتعزير).

وعبارة "الصورية" التي جاءت في اللائحة يفهم منها تقرير الأخذ بمبدأ الصورية^(١)، لكنها وردت على وجه العموم دون بيان لطرق إثباتها أو دفع الدعوى بها، وكيفية التعامل معها والحد منها.

(١) ومن الأمثلة على ذلك: ما جاء في وقائع إحدى الدعاوى المنظورة في المحاكم، وتتلخص في: ادّعاء المدّعي أنه باع على المدّعي عليه مزرعةً بثمنٍ قدره واحد وستون مليوناً وسبعمائة وستة عشر ألف ريال، وأنه أفرغ هذا البيع لدى الدائرة المختصة، ولكن المدّعي عليه لم يُسَلِّم له الثمن، وهو يطلب إلزام المدّعي عليه بتسليم الثمن المذكور.

وقد أجاب المدعي عليه: بأنه لم يشتر المزرعة المذكورة من المدعي، وطلب ردّ الدعوى، وأضاف في دفعه: "إن المزرعة رهنٌ له في ذَيْن على والد المدعي، وإنها أفرغت بيعاً صورياً توثيقاً لتلك الديون".

الحكم وأسبابه: لقد فصل القاضي في هذه الواقعة ومما جاء فيه: إنه بدراسة القضية وتأملها، وبما أن الطرفين قد تصادقا على إفراغ المزرعة الموصوفة في الدعوى من المدعي إلى المدعي عليه، وهذا

يوافق ما في الصك الصادر من كتابة عدل... برقم... وتاريخ...، وقد جاء في صك الإفراغ آنف الذكر: "إن الثمن واحد وستون مليوناً وسبعمائة وستة عشر ألف ريال، سُلمت عدداً ونقداً"، وأن المبيع سُلم لموكل المدعى عليه حتى الآن، وأن الثمن لم يُقبَض، وبما أن المدعى عليه قد دفع بصورية العقد، وأنه لم يقع بيع ولا شراء حقيقة، وأن ما حصل من إفراغ إنما هو رهن للمزرعة، وبما أن دفع المدعى عليه هذا يُؤيِّده تصادق الطرفين على عدم قبض الثمن المذكور مع كثرته، وهذا أمر تُبعِّده العادة؛ إذ يبعد عادة أن يقرَّ شخص باستلام مبلغ كثير جداً - وهو واحد وستون مليوناً وسبعمائة وستة عشر ألف ريال عدداً ونقداً - وهو لم يستلمه ويكون العقد حقيقة، وما أحالته العادة أو أبعده فهو مردود، يضاف إلى ذلك: أن المزرعة لا زالت في يد المدعى عليه منذ الإفراغ وحتى الآن، وأن للتعامل الذي دفع به المدعى عليه أصلاً، وذلك حسب ما قُدِّم من الورقتين اللتين إحداهما: معنونة باسم "محضر اتفاق تسوية حسابات الأسهم"، والأخرى فيها الخطاب الموجَّه من والد المدعى إلى المدعى عليه، وقد تضمَّن الخطاب ذكرَ رهن المزرعة موضع الدعوى للمدعى عليه، فكل ذلك قرائن مؤيدة لما دفع به المدعى عليه من أن حقيقة التعاقد رهن لا بيع، وتلجئة العقود يثبتُ بالقرينة كما ذكره فقهاؤنا، ولا يُعارضُ هذا إفادة الغرفة التجارية، والتي قدَّمها المدعي متضمنة: أنه قد يحدث أحياناً أن يفرغ العقار ويقر باستلام الثمن وهو لم يستلم؛ لأن ما يحدث أحياناً لا يُعتدُّ به، كما لا يعارض ما قرَّرت من أن صك المزرعة باسم المدعى عليه، والديون المرهونة بما مستحقة على والده، ذلك بأن للإنسان أن يرهن ماله في دينٍ عليه لغيره، كما ذكره فقهاؤنا، والمدَّعي قد فعل ذلك، فقد أفرغ المزرعة لدى كاتب العدل حسب الإفراغ آنف الذكر، وكان ذلك برضاه واختياره، فهو رهنٌ منه لهذه المزرعة برضاه واختياره؛ لما أسلفت من قرينة، كما لا يعارض ما قرَّرت من أن المدَّعي عليه قد أقر بواسطة وكيله قبوله لهذا الإفراغ لدى كاتب العدل - كما في صك الإفراغ - لأن الإقرار إذا شهدت قرينة قوية برده لم يُعمل به، فبناءً على ما سلف؛ أعلمت المدَّعي بأنه لا يستحق ما ادَّعاه على المدعى عليه من ثمن المزرعة

ويُفَرَّق هنا بين: "الدعوى بالصورية" و "الدعوى الصورية"، حيث إن الدعوى بالصورية هي التي يكون الغرض منها: إثبات صورية عقد أو تصرف قانوني، أما الدعوى الصورية: فهي الدعوى التي يقصد منها المدعي أمراً خفياً ليس هو ما طلبه في الدعوى، وقد تكون الدعوى الصورية بتواطؤ المدعي والمدعى عليه فيما بينهما لإظهار أمر خلاف ما هو عليه في الواقع أو للإضرار بطرف ثالث أجنبي عن الدعوى أو للوصول إلى أي غرض لا يتمكنان من الوصول إليه إلا بهذه الدعوى، كما قد تكون هذه النية مقصودة للمدعي وحده دون علم المدعى عليه^(١).

الموصوفة في الدعوى، وأن حقيقة العقد بينهما رهناً لا بيع، وللمدعي على المدعى عليه اليمين الشرعية مغلظة في الصيغة بأن حقيقة العقد بينهما في المزرعة الموصوفة في الدعوى رهناً وليس بيعاً، متى طلب المدعي اليمين، فأبى طلبها، وليس له إلا ذلك متى طلبها، وقد استعدَّ المدعى عليه ببذل اليمين عند طلبها منه؛ لذلك كله حكمت بصرف النظر عن دعوى المدعي، وأنه لا يستحق ما ادَّعاه من ثمن المزرعة المذكورة في الدعوى؛ لأن حقيقة العقد بينهما على المزرعة رهناً لا بيع.

تدقيق الحكم بتمييزه: وبدراسة هذا الحكم ولائحته الاعتراضية من قبيل محكمة التمييز، صدر قرارها بالموافقة على الحكم محمولاً على أسبابه. انظر: قضايا وأحكام: المطالبة بثمن مزرعة والدفع بصورية العقد، لعبدالله بن محمد بن خنين بتاريخ ٢٠١٤/٤/٢٠ م على موقع الألوكة:

<http://www.alukah.net/sharia>

(١) انظر: الدعوى الصورية في الحق الخاص في نظام المرافعات الشرعية السعودي (٣، ٩) و(١٣٨) و(١٦٠).

ويرى بعض الباحثين: "أنه ينبغي للقضاء التفريق في إثبات (الدعوى بالصورية) بين ما إذا كانت مقامة من أحد أطراف العقد ضد الطرف الآخر، أو مقامة من غير أطراف العقد، فلا يقبل ممن يدعي صورية عقد مكتوب هو طرف فيه إلا دليل كتابي وهو ما يسمى بـ (ورقة الضد) التي يجري في العرف أن يكتبها أطراف العقود الصورية لإثبات العلاقة العقدية الحقيقية بينهم وما تتضمنه من التزامات؛ لأنه من المستبعد عقلاً وعرفاً أن يقوم أحد العقلاء بالتوقيع على عقد صوري يتضمن التزاماً بحق عليه، أو تنازلاً عن حق له دون أن يحتفظ لديه بالعقد الحقيقي الذي يبرئه من هذا الالتزام، وكلما زاد مقدار الحق المدعى به كان الادعاء بصورية العقد الظاهر أثقل وأصعب في الإثبات، وعدم تضيق هذا الجانب يفسر ما يوجد في عدد من الدعاوى القضائية القائمة التي تدور رحاها منذ سنين، وما يترتب عليها من إشغال للقضاء وتعطيل المصالح وإشغال الذمم البريئة: سببها فتح الباب على مصراعيه لكل من شاء أن يدعي بصورية عقد كان هو طرفاً فيه، وسعى في إتمامه على يديه، وأقر به وبما تضمنه حين التوقيع عليه، وقد يكون هذا العقد موثقاً لدى جهات الاختصاص، بل قد يكون أطراف العقد باشروا تنفيذه ونقله إلى الواقع فلم يعد اتفاقاً على ورق، ومع ذلك يأتي يدعي بصورية هذا العقد دون مستمسك صالح للإثبات، ويبقى القضاء يخوض في هذا الادعاء سنوات عجاف كسني يوسف -عليه السلام-"^(١).

(١) انظر: دعوى الصورية.. وهل تسقط بالتقادم؟ محمد بن سعود الجدلاني، جريدة الاقتصادية (١٢/٨/٤٣٠هـ الموافق ٣ أغسطس ٢٠٠٩م)، العدد (٥٧٧٥).

كما يرى بعض الباحثين أنه عند النظر في مسألة: "التقادم في الدعاوى الصورية" ينبغي أن لا يغفل عن مبدئين:

الأول: مبدأ ضرورة استقرار المعاملات والعقود الذي يتشوف إليه الشارع الحكيم، وهو من وسائل تحقيق المقاصد الشرعية، ومن مقاصد واضعي القوانين والأنظمة أيضاً؛ لما له من أثر في الأمن الاجتماعي والاقتصادي، وهذا المبدأ يدعو إلى عدم الالتفات لدعوى صورية العقود بعد مضي مدة طويلة على إبرامها وتنفيذها.

الثاني: مبدأ أن العقد الصوري في حقيقته عقدٌ معدوم في الواقع وغير حقيقي، ومضي المدة الطويلة لا يجعل المعدوم موجوداً. وهنا ينبغي التعامل مع دعوى الصورية ونظرها دون إغفال هذين المبدئين والتوازن بينهما بما يحقق المصلحة^(١).

أما ما يتعلق بأثر: "السعودة الوهمية"، فقد منع النظام "السعودة الوهمية" بجميع صورها، سواء بتوظيف الشخص دون علمه، أو توظيفه لمدة محددة، أو الاتفاق معه على توظيفه دون عمل، فقد جاء في المادة السادسة والعشرين من نظام العمل المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ (١٤٣٦/٦/٥هـ):

(١) انظر: الصورية ودعوى الطعن بها (٦٣)، دعوى الصورية.. وهل تسقط بالتقادم؟ محمد بن سعود الجدلاني، جريدة الاقتصادية (١٢/٨/١٤٣٠هـ الموافق ٣ أغسطس ٢٠٠٩م)، العدد (٥٧٧٥).

" ١- على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها، وأياً كان عدد العاملين فيها: العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل، عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكولة إليهم.

٢- يجب ألا تقل نسب العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن ٧٥ ٪ من مجموع عماله، وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً".

وجاء في المادة السادسة عشرة من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط التوسط في توظيف السعوديين الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٩٨٢) وتاريخ (١٤٣٧/٦/٢٨هـ) الآتي: "يجب على المرخص له الامتناع عما يلي: ...ومنها: القيام بأي أعمال تساعد على التوظيف الوهمي لدى أصحاب العمل".

وفي الواقع إن جانب جهة التقاضي في موضوع "السعودة الوهمية" يعتريه شيء من التداخل بين جهتي: وزارة العمل والتأمينات الاجتماعية، وقد أصدر معالي وزير العمل والتنمية الاجتماعية قراراً يقضي بتشكيل لجنة في الوزارة بمسمى (لجنة التوطين) تكون مهمتها النظر في كل ما يتعلق بتنفيذ قرارات التوطين التي تشمل: التوصية في شأن الجزاء الذي يوقع على المنشأة المخالفة لقرارات التوطين بكل الجزاءات أو بعضها، وهي:

١- وقف الموافقة على طلبات الاستقدام التي تقدم منها نهائياً أو خلال فترة محددة.

٢- وقف طلبات نقل الخدمات نهائياً أو خلال فترة محددة.

٣- وقف طلبات تجديد إقامات العاملين لدى المنشأة نهائياً أو خلال فترة محددة.

٤- الحرمان من الدخول في المناقصات الحكومية نهائياً أو خلال فترة محددة.

٥- الحرمان من القروض نهائياً أو خلال فترة محددة.

٦- الحرمان من الإعانات التي تقدمها الحكومة للقطاع الخاص نهائياً أو خلال فترة محددة.

٧- وإذا اكتشف اشتراك أحد المواطنين في التحايل على أنظمة العمل وبيع بياناته الشخصية للحصول على مقابل مادي دون عمل فإن عقوبته تتمثل في إلغاء بياناته من نظام التأمينات الاجتماعية.

كما بين القرار آلية عمل (لجنة التوطين) وهي النظر في كل ما يحال لها "في حدود اختصاصها" من الوزير أو نائبه أو من الوكلاء المختصين، وتجتمع اللجنة في كل أسبوعين مرة على الأقل، ولها الحق في دعوة صاحب المنشأة المخالفة أو من يمثله، وسماع أقواله ومناقشته حول المخالفة، وتكون توصياتها بالإجماع أو بالأغلبية، وعلى العضو المخالف تدوين أسباب مخالفته في محضر التوصية، وإذا تساوت الأصوات يرجح الصوت الذي بجانبه الرئيس،

وقد تم التوسع باستحداث مزيد من لجان التوطين ونقلها إلى إمارات المناطق^(١).

وأما ما جاء في المادة (٣٩) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٩٨٢) وتاريخ (١٤٣٧/٦/٢٨هـ): "من أنه يوضع في كل فرع عام للوزارة لجنة تسمى بـ(لجنة إيقاع عقوبات مخالفات العمل)، من أعضائها مختص بالشريعة أو القانون، ولها أن توصي إلى مدير عام المنطقة الإدارية بـ: إيقاع العقوبات أو التوجيه برفع دعوى (لهيئة تسوية الخلافات العمالية) حسب نوع المخالفة"، فهذه اللجان تختص بالنظر في كل دعوى بين أطرافها علاقة عمالية حقيقية، أما العلاقة الوهمية فلا تختص بالنظر فيها، ولهذا صدر القرار النهائي لهيئة تسوية الخلافات العمالية رقم: (٤٣١/١/١٨٢١) وتاريخ (١٤٣١/١١/٣هـ) بعدم الاختصاص في قضية سعودة وهمية^(٢).

وبالإضافة إلى ما سبق نجد أنه يقع على عاتق مؤسسة التأمينات الاجتماعية مهمة التحقق من استغلال المنشآت للمواطنين في "السعوده الوهميه"، وتطبيق العقوبات المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية ولوائحه التنفيذية بناء على قرار يصدر من لجنة التحقيق في المخالفات في

(١) نشر القرار في موقع وكالة الأنباء السعودية "واس" بتاريخ (السبت ١٧/٦/١٤٣٤هـ الموافق

٢٧/٤/٢٠١٣ م) على الرابط: <http://spa.gov.sa>

(٢) انظر: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣١ هـ، الإشراف العلمي د.عبدالله بن صالح

العبد اللطيف.

المؤسسة العامة للتأمينات، فقد جاء في المادة الثانية والستين من نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ (٣/٩/١٤٢١هـ) الموافق (٢٩/١١/٢٠٠٠م):

١ - يفرض على صاحب العمل الذي لا يتقيد بأي حكم من أحكام هذا النظام ولوائحه التنفيذية غرامة لا تزيد على (٥٠٠٠) خمسة آلاف ريال، ويضاعف هذا الحد في حالة العود، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر، على ألا يزيد مجموع الغرامات المفروضة في كل مرة على (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف ريال.

٢ - مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يقرها نظام آخر، فإن كل شخص يقدم متعمداً بيانات غير صحيحة بغرض إفادة غيره من التعويضات بغير وجه حق، تفرض عليه غرامة لا تزيد على (٢٠٠٠) ألفي ريال، ويضاعف هذا الحد في حالة العود.

٣ - يفرض على الشخص الذي يقدم بيانات غير صحيحة بغرض الاستفادة من التعويضات غرامة يدفعها للمؤسسة لا تتجاوز قيمتها قيمة التعويضات التي دفعها له بدون وجه حق، إضافة إلى إلزامه برد ما تم دفعه من تلك التعويضات.

٤ - يتم تكوين لجان للتحقيق في مكاتب المؤسسة للنظر في المخالفات وتحديد العقوبات.

٥ - يصدر القرار بفرض الغرامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة من محافظ المؤسسة، ويجوز لصاحب الشأن الاعتراض على القرار خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه القرار".

وقد اختلف المهتمون في الأنظمة في توصيف "السعودة الوهمية"، فمنهم من اعتبرها تزويراً ويعاقب مرتكبها وفقاً لنظام التزوير، وعليه الأكثر. ومنهم من اعتبرها من قبيل الاتجار بالبشر ويعاقب مرتكبها وفقاً لنظام مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص.

ومنهم من اعتبرها من قبيل التستر ويعاقب مرتكبها وفقاً لنظام مكافحة التستر^(١).

مع العلم أن هذه التوصيفات انصبت على السعودة الوهمية بدون علم الموظف فقط، وأما الأنواع الأخرى فلم أرَ من تعرض لها، ولندكر الآن الأنظمة ذات العلاقة بتلك التوصيفات، ثم نبين مدى انطباقها عليها:

أولاً: القول بأنها تزوير.

جاء في النظام الجزائي لجرائم التزوير الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١١) وتاريخ (١٤٣٥-٢-١٨هـ): "المادة الأولى: ١- التزوير: كل تغيير

(١) انظر: الدليل الموحد لبرنامج نطاقات ومعايير الاستقدام (٣٢)، تقرير عن السعودة الوهمية منشور في جريدة الرياض (الأحد ١٢ رجب ١٤٣٥ هـ - ١١ مايو ٢٠١٤م)، العدد (١٦٧٥٧)، و(الأحد ١١ رمضان ١٤٣٦ هـ - ٢٨ يونيو ٢٠١٥م)، العدد (١٧١٧٠)، بيانات النساء .. وقود "السعودة الوهمية!"، إعداد: مرام مبارك، جريدة المدينة (الاثنين

للحقيقة بإحدى الطرق المنصوص عليها في هذا النظام - حدثت بسوء نية - قصداً للاستعمال فيما يحمي النظام من محرر أو خاتم أو علامة أو طابع، وكان من شأن هذا التغير أن يتسبب في ضرر مادي أو معنوي أو اجتماعي لأي شخص ذي صفة طبيعية أو اعتبارية.

المادة الثانية: يقع التزوير بإحدى الطرق الآتية:

أ- صنع محرر أو خاتم أو علامة أو طابع، لا أصل له أو مقلد من الأصل أو محرف عنه.

ب- تضمين المحرر خاتماً أو توقيعاً أو بصمة أو علامة أو طابعاً، لا أصل له أو مقلداً من الأصل أو محرفاً عنه.

ج- تضمين المحرر توقيعاً صحيحاً أو بصمة صحيحة، حصل على أي منهما بطريق الخداع.

د- التغير أو التحريف في محرر أو خاتم أو علامة أو طابع، سواء وقع ذلك بطريق الإضافة أو الحذف أو الإبدال، أو الإلتلاف الجزئي للمحرر الذي يغير من مضمونه.

هـ- التغير في صورة شخصية في محرر، أو استبدال صورة شخص آخر بها.

و- تضمين المحرر واقعة غير صحيحة يجعلها تبدو واقعة صحيحة، أو ترك تضمين المحرر واقعة كان الفاعل عالماً بوجود تضمينها فيه.

ز- تغيير إقرار أولي الشأن الذي كان الغرض من تحرير المحرر إدراجه فيه.

ح- إساءة استخدام توقيع أو بصمة على بياض أو تمن عليه".
"المادة الثالثة والعشرون: كل منشأة خاصة تعمل في المملكة ثبت أن مديرها أو أحد منسوبيها ارتكب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا النظام لمصلحتها وبعلم منها، تعاقب بغرامة لا تزيد على عشرة ملايين ريال، وبالحرمان من التعاقد من سنتين إلى خمس سنوات مع أي جهة عامة، وذلك دون الإخلال بأي عقوبة نص عليه هذا النظام في حق الشخص ذي الصفة الطبيعية مرتكب الجريمة".

ثانياً: القول بأنها من الاتجار بالبشر.

جاء في نظام مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٠) وتاريخ: (٢١/٧/١٤٣٠هـ): "المادة الثانية: يحظر الاتجار بأي شخص بأي شكل من الأشكال بما في ذلك: إكراهه أو تهديده أو الاحتيال عليه أو خداعه أو خطفه، أو استغلال الوظيفة أو النفوذ، أو إساءة استعمال سلطة ما عليه، أو استغلال ضعفه، أو إعطاء مبالغ مالية أو مزايا أو تلقيها لنيل موافقة شخص له سيطرة على آخر من أجل الاعتداء الجنسي، أو العمل أو الخدمة قسراً، أو التسول، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد، أو نزع الأعضاء، أو إجراء تجارب طبية عليه.

المادة الثالثة: يعاقب كل من ارتكب جريمة الاتجار بالأشخاص بالسجن مدة لا تزيد على خمس عشرة سنة، أو بغرامة لا تزيد على مليون ريال، أو بهما معاً.

ثالثاً: القول بأنها تستر.

جاء في نظام مكافحة التستر الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٢) وتاريخ: (٤/٥/١٤٢٥هـ): "المادة الأولى: لا يجوز لغير السعودي - في جميع الأحوال - أن يمارس أو يستثمر في أي نشاط غير مرخص له بممارسته أو الاستثمار فيه بموجب نظام استثمار الأجنبي أو غيره من الأنظمة واللوائح والقرارات، ويعد - في تطبيق هذا النظام - متستراً كل من يمكن غير السعودي من الاستثمار في أي نشاط محظور عليه الاستثمار فيه أو ممارسة أي نشاط محظور عليه ممارسته، سواء كان ذلك عن طريق استعمال اسمه أو ترخيصه أو سجله التجاري، أو بأي طريقة أخرى".

"المادة الرابعة: أ - مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب المخالف لأحكام المادة الأولى من هذا النظام بالسجن مدة لا تزيد على سنتين، وبغرامة لا تزيد على مليون ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ب - تتعدد الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة بتعدد الأشخاص المخالفين، والمحلات والمنشآت التي يمارس فيها النشاط.

ت - ينشر منطوق قرار العقوبة في واحدة أو أكثر من الصحف المحلية على نفقة المخالف".

وبعد عرض هذه الأنظمة يتضح القول: بأن السعودة الوهمية من قبيل التزوير هو القول الموافق للنظام، بخلاف القول بأنها من قبيل الاتجار بالبشر؛ لأنها لا تقع عادة عن إكراه أو تهديد وما في معناهما، وبخلاف القول بأنها من قبيل التستر؛ لأنه مختص بغير السعودي.

وكما أسلفت فإن وصف السعودة الوهمية بالتزوير ينطبق فيما لو كانت بغير علم الموظف السعودي، بأن أبرم عقد التوظيف بغير علمه، وانتحلت شخصيته وختمه أو توقيعه أو بصمته لإجراء عقد التوظيف، أما لو حدثت السعودة الوهمية بتواطؤ من الموظف السعودي وأبرم هو العقد الصوري المطلق أو النسبي مع جهة التوظيف فلا يصح حينها وصف ذلك بالتزوير؛ لأن العقد الصوري عقد مبرم بين أطرافه وهم يعلمون بصوريته، والتزوير يقوم على أساس اختلاق مستند ونحوه غير موجود أصلاً، وسبق أول المطلب القول بأن الأنظمة لم تتعرض إلى الصورية وأثرها في العقود على وجه التفصيل^(١).

(١) انظر: دعوى الصورية.. وهل تسقط بالتقادم؟ محمد بن سعود الجذلاني، جريدة الاقتصادية (١٢/٨/١٤٣٠هـ الموافق ٣ أغسطس ٢٠٠٩)، العدد (٥٧٧٥).

المطلب الثاني: أثر الصورية في عقود التوظيف في الفقه.

قبل أن نتحدث عن هذا المطلب يحسن أن أشير إلى القاعدة الفقهية التي ذكرها العلماء، وهي أن: «التصرف على الرعية منوط بالمصلحة»^(١).

والمراد بها: «كل من ولي أمراً من أمور العامة، عاماً كان كالسلطان الأعظم، أو خاصاً كمن دونه من العمّال، فإن نفاذ تصرّفات كل منهم على العامة مترتب على وجود المنفعة في ضمنها؛ لأنّهُ مأمور من قبل الشارع صلى الله عليه وسلم أن يحوطهم بالنصح، ومتوعد من قبله على ترك ذلك بأعظم وعيد»^(٢).

فتصرفات الوالي الاجتهادية ينبغي أن يكون الغرض منها تحصيل المصالح وتكميلها ودرء المفاسد وتقليلها، وقد استدل لهذه القاعدة بقول النبي صلى الله عليه وسلم: (كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته، الإمام راعٍ ومسؤول عن رعيته، والرجل راعٍ في أهله ومسؤول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسؤولة عن رعيتها، والعبد راعٍ في مال سيده ومسؤول عن رعيته،

(١) مجلة الأحكام العدلية مع شرح القواعد الفقهية للزرقا (٣٠٩/١)، وانظر: الأشباه والنظائر للسيوطي (١٢١).

(٢) شرح القواعد الفقهية للزرقا (٣٠٩/١).

ألا فكلكم راع ومسؤول عن رعيته^(١)، وقوله صلى الله عليه وسلم: (ما من عبد استرعاه الله رعية فلم يحطها بنصيحة إلا لم يجد رائحة الجنة)^(٢).
ولهذه القاعدة تطبيقات كثيرة في أبواب الفقه، والسياسة الشرعية، سواء في مجال التولية للأصلح من الناس لشغل الولايات والقيام بها، أو مجال عمل الأنظمة ورسّ القوانين، فلا يستحدث نظام مخالف لما دل عليه كتاب الله تعالى أو سنة رسوله صلى الله عليه وسلم، بل يُقرُّ النظم والقوانين التي تكفل حسن الأداء، مع السرعة في إنهاء الإجراءات وتحقيق الجودة المطلوبة، أو في مجال إنفاق الأموال العامة، فيقدم الأهم على المهم، وألا ينفق الأموال العامة إلا في المواضع المحتاج إليها فيها، أو في مجال الحفاظ على سلوك المجتمع وأخلاقه، فلا يميّن أحداً أو يقره على الإعلان أو التظاهر بالمنكرات، وعليه أن يسرّ من التنظيمات التي تساعد على ضبط المجتمع وتلزمه بالضوابط الشرعية في العقائد والأفكار والأخلاق، أو في مجال العلاقات الدولية، فلا يصلح الكفار أو يهادنهم إلا إذا كان المسلمون في حاجة لذلك، وغير ذلك^(٣).

(١) رواه البخاري في صحيحه، كتاب الجمعة، باب الجمعة في القرى والمدن (٤٠٦/١) برقم (٨٩٣)، ومسلم في صحيحه، كتاب الإمارة، باب فضيلة الإمام العادل وعقوبة الجائر والحث على الرفق بالرعية والنهي عن إدخال المشقة عليهم (١٤٥٩/٣) برقم (١٨٢٩) عن ابن عمر رضي الله عنهما.

(٢) رواه بهذا اللفظ البخاري في صحيحه، كتاب الأحكام، باب من استرعى رعية فلم ينصح / ١ (٣٥٦٢) برقم (٧١٥٠) عن معقل بن يسار رضي الله عنه.

(٣) انظر: المصلحة في تصرفات ولي الأمر، محمد بن شاكر الشريف، مقال منشور في مجلة البيان العدد (٣٢٠)، (ربيع الثاني ١٤٣٥هـ، فبراير ٢٠١٤م).

وفي ضوء ما قرره أهل العلم في هذه القاعدة، وما سبق ذكره من المصالح المحمودة من برامج سعودة الوظائف في القطاع الخاص، يتضح القول بجواز إيجاد هذا النوع من البرامج، وأنها من الأمور التي يجب على القطاع الخاص والمواطنين السعي لتفعيلها ومساندتها، وأن ما اشتملت عليه من أنظمة تعتبر ضمن الشروط التي يجب على القطاع الخاص الوفاء بها وفقاً لالتزامها بنظام العمل السعودي ولوائحه، وعليه ينبغي أن لا يكون هناك خلاف في إقرار برامج سعودة الوظائف بوصف عام، وأنها من الأمور الجائزة.

وأما أثر الصورية في عقود التوظيف في الفقه فينقسم إلى قسمين:

القسم الأول: أن تكون الصورية مطلقة.

القسم الثاني: أن تكون الصورية نسبية.

أما القسم الأول: فإذا وقع عقد التوظيف على جهة الصورية المطلقة فينظر حينئذٍ في الباعث على هذه الصورية، ولا يخلو: إما أن يكون الباعث: الضرورة، أو لا:

فإن كان الباعث الضرورة، فيمكن تخريج هذه الصورة على ما يعرف عند الفقهاء بـ"عقد التلجئة"^(١)، وقد اختلف أهل العلم في أثر عقد التلجئة على قولين:

(١) التلجئة في اللغة: تفعلة من الإلجاء، وهو الإكراه، وهي في الاصطلاح: بيع لا يرادُ به نقل العين بين المتعاقدين وإنما يباشره الإنسان عن ضرورة وبصير كالمدفع إليه، ثم صارت التلجئة تطلق على كل عقد لا يراد به حقيقته، قال شيخ الإسلام ابن تيمية في بيان الدليل على بطلان التحليل

القول الأول: أن العقد باطل، وهو المذهب عند الحنفية^(١)، وظاهر مذهب المالكية^(٢)، وهو المذهب عند الحنابلة^(٣).

(١٠٤): "التلجئة: أن يتواطأ اثنان على إظهار العقد أو صفة فيه أو الإقرار أو نحو ذلك صورة من غير أن يكون له حقيقة، مثل الرجل الذي يريد ظالم أن يأخذ ماله فيواطىء بعض من يخاف على أن يبيعه إياه صورة ليندفع ذلك الظالم، ولهذا سمي تلجئة، وهو في الأصل مصدر لجأته إلى هذا الأمر لتلجئة؛ لأن الرجل أُلجئ إلى هذا الأمر، ثم صار كل عقد قصد به السمعة دون الحقيقة يسمى تلجئة وإن قصد به دفع حقٍّ أو قصد به مجرد السمعة عند الناس"، والتلجئة قد تقع في أصل العقد، كأن يكون العقد الظاهر بيعاً وليس ببيع، وقد تكون التلجئة في قدر الثمن كأن يتفقا في السر على أن الثمن ألف وفي الظاهر بألفين، وقد تكون التلجئة في جنس الثمن كأن يتفقا على أن الثمن في الظاهر ألف دولار ويتبايعا على ألفي ريال، والفرق بين بيع التلجئة وبيع المكره: أن بيع التلجئة بيع في الظاهر فقط لا في الحقيقة، وأما بيع المكره فإنه بيع حقيقي، مع الاختلاف في حكمه فساداً ووقفاً. انظر: لسان العرب (١٥٢/١)، تاج العروس (٤١٩/١) مادة (لجأ)، المبسوط (٢٩٨/٧)، الاختيار لتعليل المختار (٢٢٢/٢)، الفتاوى الهندية (٢٠٩/٣)، الموسوعة الفقهية الكويتية (٦٣/٩).

(١) انظر: المبسوط (٢٩٩/٧)، بدائع الصنائع (١٧٦/٥)، الاختيار (٢٢/٢).

(٢) لم يصرح المالكية في كتبهم ببيع التلجئة كغيرهم فيما وقفت عليه، وإنما ذكروا أن بيع المكره باطل، ويمكن يؤخذ مذهبهم في التلجئة على ما ذكره من أنه لا يجوز الاسترعاء في البيوع، وصورته: أن يُشهد قبل البيع أنه راجع في البيع لأمرٍ يتوقعه مستقبلاً، واستثنوا من ذلك: أن يعرف الشهود الإكراه على البيع أو الإخافة فيجوز الاسترعاء إذا انعقد قبل البيع وتضمن العقد شهادة من يعرف الإخافة والتوقع الذي ذكره. انظر: القوانين الفقهية (١٦٣/١)، تبصرة الحكام (٣٥٣/١)، البهجة في شرح التحفة (١٤٦/١)، وقد جعل ابن القيم البطلان قياس قول مالك، انظر: إعلام الموقعين (٧٧/٣).

(٣) انظر: الكافي (٤٢/٢)، الإنصاف (٢٦٥/٤)، دقائق أولي النهى (٦/٢).

القول الثاني: أن العقد صحيح، وهو قول بعض الحنفية^(١)، والمذهب عند الشافعية^(٢)، ووجه عند الحنابلة^(٣).

أدلة القول الأول:

الدليل الأول:

قوله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونُوا بِتَرَائِغٍ عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ) (النساء/٢٩).

وجه الاستدلال:

أنه من المقرر اعتبار الرضا في العقود، ولا يحصل الرضا وطيب النفس إلا مع الشعور والإرادة والإمكان من التصرف، وهذا ما لم يحصل مع العقد المتضمن لتلجئة^(٤).

الدليل الثاني:

أن المتعاقدين في التلجئة تكلموا بصيغة العقد لا على قصد الحقيقة، وهذا هو الهزل، والهزل يمنع جواز العقد في البيع ونحوه؛ لأن الهزل لا يكون مختاراً للحكم ولا راضياً به، ويكون مختاراً للسبب لغير ما وضع له السبب، فالملجئ أيضاً يكون مختاراً للسبب لغير ما وضع له السبب ولا يكون مختاراً للحكم ولا راضياً به، فالهزل والتلجئة وإن كانا لا يمنعان انعقاد السبب

(١) انظر: بدائع الصنائع (٥/١٧٦)، الاختيار (٢/٢٢).

(٢) انظر: فتح العزيز (٨/١٢٤)، روضة الطالبين (٣/٢٣)، أسنى المطالب (٢/١١).

(٣) انظر: الإنصاف (٤/٢٦٥)، تصحيح الفروع (٤/٣٦).

(٤) انظر: الفروق للقرايبي (١/١٦٣).

ولكن لا يكون موجباً لحكمه لما ينعدم الرضا، وهو كالبيع بشرط الخيار لهما، يكون منعقداً ولكن لا يكون موجباً لحكمه مع بقاء الخيار لهما^(١).

دليل القول الثاني:

أن العبرة بالعقد الذي أظهره المتعاقدان، ولا عبرة بما اتفقا عليه في السر؛ لأن ما شرطاه في السر لم يذكره في العقد، وإنما عقداً عقداً صحيحاً بشرائطه، كما إذا اتفقا على أن يشترط شرطاً فاسداً عند البيع، ثم باعاً من غير شرط^(٢).

قال ابن القيم -رحمه الله-: "ومأخذ من أبطله -بيع التلجئة- أنهما لم يقصدا العقد حقيقة، والقصد معتبر في صحته، ومأخذ من يصححه: أن هذا شرط مقدم على العقد، والمؤثر في العقد إنما هو الشرط المقارن، والأولون منهم من يمنع المقدمة الأولى ويقول: لا فرق بين الشرط المتقدم والمقارن، ومنهم من يقول: إنما ذلك في الشرط الزائد على العقد، بخلاف الراجع له، فإن الشارط هنا يجعل العقد غير مقصود، وهناك هو مقصود، وقد أطلق عن شرط مقارن"^(٣).

الترجيح:

هذه المسألة وما شابهها تعود إلى أثر اعتبار النية في العقود، وحينئذٍ يؤخذ بظاهر العقد أو باطنه، وهي مسألة مهمة يصعب معها الترجيح

(١) انظر: المبسوط (٢٩٩/٧)، بدائع الصنائع (١٧٦/٥)، الشرح الكبير (٤٢/٤)، كشف القناع (١٤٩/٣).

(٢) انظر: بدائع الصنائع (١٧٦/٥)، الاختيار (٢٢/٢)، إعلام الموقعين (٧٧/٣).

(٣) إعلام الموقعين (٧٧/٣).

باطلاق في مسألة من المسائل، فأحياناً يؤخذ بظاهر العقد وأحياناً بباطنه، ويبقى النظر حينها في كل صورة على حدة وما تؤول إليه من المصالح أو المفاسد في الأخذ بالظاهر أو الباطن، وما يحتف بها من القرائن، فما صرح فيه المتعاقدان بالتلجئة ليس كما لو لم يصرحا به، ومثله القرائن الظاهرة، وكذلك الحال في العقود الصورية التي سببها الضرورة^(١)، ويؤكد ما ذكرته ما جاء في الأشباه والنظائر للسيوطي بقوله: "القاعدة الخامسة: هل العبرة بصيغ العقود، أو بمعانيها؟ خلافٌ: والترجيح مختلف في الفروع"^(٢).

وقال شيخ الإسلام ابن تيمية: "النية في الجملة تنقسم إلى مؤثر في العقد وغير مؤثر، كما أن الشروط تنقسم إلى مؤثر وغير مؤثر، فإذا كان الشرط ينافي موجب العقد، كاشتراط عدم الصداق كان باطلاً، وإذا لم ينافه كاشتراط مصلحة العقد أو العاقد لم يكن باطلاً، وكذلك النية إذا كانت منافية لموجب العقد أو لمقتضى الشرع كانت مؤثرة، وإذا لم تكن منافية لم تؤثر... أما من قصد أن يعقد ليفسخ لا لغرض في المعقود عليه، أو قصد منفعة محرمة بالمعقود عليه، فهذا قصد ما ينافي العقد والشرع"^(٣).

وأما إذا لم يكن سبب الصورية المطلقة في العقد الضرورة، فيمكن تخريج هذه الصورة على عقد الهازل، والأصل فيه قوله صلى الله عليه وسلم: (ثلاث

(١) انظر ما ذكرته عند الحديث عن أثر الصورية في عقود التوظيف في النظام من قضية المزرعة التي رهنت بصورة البيع، واعتماد القاضي في الحكم بالصورية على القرائن.

(٢) (١٦٦).

(٣) الفتاوى الكبرى (٢٨٢/٦).

جدهن جد، وهزلهن جد: النكاح، والطلاق، والرجعة^(١)، ومفهوم المخالفة: أن ما سوى هذه العقود المذكورة في الحديث: هزلها هزلٌ وليس بجد، وإذا كان هزلها هزلاً فإن الهزل ليس بمعتبر، وعليه يبقى النظر حينئذٍ في كل صورة على حدة، وما يحتف بها من القرائن، فما صرح فيه المتعاقدان بالهزل ليس كما لو لم يصرحا به، ومثله القرائن الظاهرة^(٢).

(١) رواه أبو داود في سننه، كتاب الطلاق، باب في الطلاق على الهزل (١/٦٦٦) برقم (٢١٩٤)، والترمذي في سننه، أبواب الطلاق واللعان، باب ما جاء في الجد والهزل في الطلاق (٣/٤٩٠) برقم (١١٨٤)، وابن ماجه في سننه في كتاب الطلاق، باب من طلق أو نكح أو راجع لاعتباً (١/٦٥٧) برقم (٢٠٣٩) عن أبي هريرة رضي الله عنه، قال الترمذي: "حديث حسن غريب والعمل على هذا عند أهل العلم من أصحاب النبي - صلى الله عليه وسلم - وغيرهم"، وقال الحاكم في المستدرک (٢/١٩٧): "هذا حديث صحيح الإسناد".

(٢) انظر: المبسوط (٧/٢٩٩)، وقال ابن القيم في إعلام الموقعين (٣/١٢٥): "ومن فرق بين البيع وبابه والنكاح وبابه قال: الحديث والآثار تدل على أن العقود ما يكون جده وهزله سواء، ومنها ما لا يكون كذلك، وإلا لقال: العقود كلها أو الكلام كله جده وهزله سواء، وأما من جهة المعنى: فإن النكاح والطلاق والرجعة والعتق فيها حق لله تعالى، أما العتق فظاهر، وأما الطلاق فإنه يوجب تحريم البضع، ولهذا تجب إقامة الشهادة فيه وإن لم تطلبها الزوجة، وكذلك في النكاح فإنه يفيد حل ما كان حراماً وحرمة ما كان حلالاً وهو التحريم الثابت بالمصاهرة، ولهذا لا يستباح إلا بالمهر، وإذا كان كذلك لم يكن للعبد مع تعاطي السبب الموجب لهذه الأحكام أن لا يرتب عليها موجباتها، كما ليس له ذلك في كلمات الكفر إذا هزل بها كما صرح به القرآن، فإن الكلام المتضمن لحق الله لا يمكن قوله مع رفع ذلك الحق؛ إذ ليس للعبد أن يهزل مع ربه ولا يستهزيء بآياته ولا يتلاعب بحدوده... وهذا بخلاف البيع وبابه، فإنه تصرف في المال الذي هو محض حق الآدمي، ولهذا يملك بذله بعوض وغير عوض، والإنسان قد يلعب مع الإنسان وينبسط معه، فإذا تكلم على هذا الوجه لم يلزمه حكم الجاد؛ لأن المزاح معه جائز".

القسم الثاني: أن تكون الصورية نسبية.

هذا القسم وجدت الصورية فيه في جانب من جوانب العقد فقط: كأجرة العاقد، أو زمن العمل، أو نوعه، وبناء عليه يُعطى هذا الجانب حكم القسم الذي قبله بالتفصيل السابق.

وبعد عرض أثر الصورية في عقود التوظيف في الفقه ناسب أن نبين الآن حكم ما يسمى بـ"السعودة الوهمية" فأقول:
لا يخلو أمرها من حالتين:

الحال الأولى: أن تقع السعودة الوهمية بعلم طرفي العقد.

الحال الثانية: أن تقع السعودة الوهمية بعلم أحد الأطراف فقط.

أما الحال الأولى: فإما أن تكون السعودة خالية من الموانع الشرعية الأخرى، أو لا تكون كذلك، فإن كانت خالية من الموانع الشرعية الأخرى فقد اختلف فيها الفقهاء وطلبة العلم المعاصرون على ثلاثة أقوال^(١):

القول الأول: المنع مطلقاً سواء دفع المال من الدولة أو الشركة^(٢).

(١) هذا جملة ما وقفت عليه من خلال التتبع والبحث، ولم أقف لأكثرهم على شيء مكتوب، وجل ما نقلته عنهم مأخوذ من فتاوى لأصحاب الفضيلة عبر برامج الإفتاء في التلفاز، وهي موجودة على موقع (youtube) تحت عنوان: (حكم السعودة).

(٢) ومن قال بذلك من المشايخ: عبد الرحمن بن ناصر البراك في فتوى له مكتوبة بتاريخ: الثالث عشر من ربيع الآخر ١٤٣٤ هـ، وعبدالله الركبان، وسليمان الماجد، ومحمد بن المختار الشنقيطي، وسالم الطويل.

القول الثاني: الجواز مطلقاً، لكن إن دفعت الدولة المال فلا بد من تسليمه كاملاً للموظف^(١).

القول الثالث: التفصيل: فإذا كان المال مدفوعاً من الدولة فتحرم، وإذا كان المال مدفوعاً من الشركة فتباح^(٢).

دليل أصحاب القول الأول:

أن المال الذي تكفلت الدولة بدفعه من الرواتب إنما هو أمانة في أعناق المسؤولين عن تلك الشركات، وطالما أن الدولة قد تكفلت بذلك مقابل توظيف هؤلاء المواطنين، فإن ما تقوم به تلك الشركات من إعفائهم من العمل مع إعطائهم من مال الدولة، إنما هو غش وخيانة للأمانة، وإخلال بمقصد الدولة من توظيفهم، وجعلهم لبنة في بناء المجتمع، عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - قال: (من غش فليس مني)^(٣). وعلاوة على ذلك فإن تلك الشركات قد شُرت عليها عند الترخيص لها أن توظف في أعمالها نسبة من المواطنين، فيجب على هذه الشركات أن تفي بما شُرت عليها، وتوظف هؤلاء المواطنين توظيفاً حقيقياً، وهذا هو المقصود من إلزام الشركات والمؤسسات من توظيف السعوديين، وليس المقصود تسجيل أسمائهم ودفع مرتباتهم بلا عمل، ولو رضي أصحاب

(١) ومن قال بذلك من المشايخ: عبدالله المطلق، وخالد الفليج، ومحمد بن سعد العصيمي.

(٢) ومن قال بذلك من المشايخ: خالد المصلح، وعبدالعزیز الفوزان، وعبدالعزیز الطريفي.

(٣) رواه مسلم في صحيحه، باب قول النبي صلى الله تعالى عليه وسلم من غشنا فليس منا برقم

الشركات أو المؤسسات بذلك فلا يحل؛ لأن فيه إعانة لهم على التلاعب والكذب، وعليه فلا يحل للشباب أخذ هذه المرتبات؛ لأنهم يأخذونها بغير مقابل؛ لعموم قوله عليه الصلاة والسلام: (والله لا يأخذ أحد منكم شيئاً بغير حقه إلا لقي الله تعالى يوم القيامة يحمله)^(١)، فهؤلاء الشباب إما أن يلتزموا بالحضور وتنفيذ ما يطلب منهم من أعمال ومطالبتهم بأجورهم كاملة كغيرهم، فإن الأجير الخاص إذا سلم نفسه استحق الأجرة وإن لم يعمل، وإما أن يستقيلوا ويفسحوا المجال لغيرهم، وأما ما قبضوه سابقاً بدون حضور فعليهم أن يتحللوا منه.

أدلة أصحاب القول الثاني:

الدليل الأول: أن الالتحاق بالعمل الفعلي حق للشركة، فإذا رضيت بإسقاط حقها كلياً أو جزئياً مقابل دفعها للأجرة فلا يوجد مانع من ذلك، وإذا دفعت الدولة الأجرة أو بعضها فيشترط أن تدفع هذه الأجرة كاملة للموظف؛ لأنها حقه.

الدليل الثاني: أن بالناس حاجة للمال، فمنهم الفقراء والمرضى والأرامل والمطلقات، وقد لا يتيسر لهم العمل، فدفع الأجرة لهؤلاء ولو لم يعملوا فيه سدُّ لحاجتهم مادام صاحب الشركة رضي بذلك^(٢).

(١) رواه البخاري في صحيحه، باب احتيال العامل ليهدى له برقم (٦٩٧٩) (٣٤٨١/١)، ومسلم في صحيحه، كتاب الإمارة، اب تحريم هدايا العمال (١٨٣٢) (١٤٦٣/٣) عن أبي حميد الساعدي رضي الله عنه.

(٢) ذكر هذا الدليل الشيخ: عبدالله المطلق.

نوقش: بأن السعودية وضعت للتأهيل على العمل وليست ضماناً اجتماعياً، فهذا له بابه، وبإمكان هؤلاء الأخذ من المصارف الشرعية التي وضعت لهم لسد حاجتهم، مع العلم أن جملة ممن يفعل السعودية الوهمية ليسوا فقراء^(١).

الدليل الثالث: أن أخذ الأجرة ولو بدون عمل هو مقابل استفادة الشركة من تسجيل اسم الموظف السعودي لدى سجلها في التأمينات، وإذا كان تسجيل الاسم المجرد يترتب عليه فوات منفعة أو حقوق مضرة بصاحبه فلا حرج في أخذ مقابل بحسب الاتفاق؛ لوجود الضمان، والنبي -صلى الله عليه وسلم- يقول: (الخراج بالضمان)^(٢)^(٣).

(١) ذكر هذه المناقشة الشيخ: عبدالله الركبان.

(٢) رواه أبو داود في سننه، كتاب الإجارة، باب فيمن اشترى عبداً فاستعمله ثم وجد به عيباً (٢/ ٣٠٦) رقم (٣٥٠٨)، والترمذي في سننه، كتاب البيوع، باب ما جاء فيمن يشتري العبد ويستغله ثم يجد به عيباً (٣/ ٥٨١) رقم (١٢٨٥)، والنسائي في سننه الصغرى، كتاب البيوع، الخراج بالضمان (٧/ ٢٥٤) رقم (٤٤٩٠) عن عائشة رضي الله عنها، قال الترمذي: "هذا حديث حسن صحيح، وقد روي هذا الحديث من غير هذا الوجه، والعمل على هذا عند أهل العلم"، وقال السيوطي في الأشباه والنظائر (١٣٥): "حديث صحيح" وقال: "قال الفقهاء: معناه- أي الحديث- ما خرج من الشيء: من غلة، ومنفعة، وعين، فهو للمشتري عوض ما كان عليه من ضمان الملك، فإنه لو تلف المبيع كان من ضمانه، فالغلة له؛ ليكون الغنم في مقابلة الغرم".

(٣) ذكر هذا الدليل الشيخ: محمد بن سعد بن هليل العصيمي في فتوى له مكتوبة بتاريخ ١٤٣٦/١٠/٨هـ ونشرت في موقعه على الرابط:

دليل أصحاب القول الثالث:

أصحاب هذا القول استدلوا على المنع في حال ما إذا كان الراتب مدفوعاً من الدولة بدليل أصحاب القول الأول.

واستدلوا على الجواز في حال ما إذا دفع الراتب من الشركة بأدلة أصحاب القول الثاني، وقالوا: تضمّن العقد في هذه الحال النفع لجميع أطرافه: فالشركة تحقق رغبة وزارة العمل وتحصل على عدد من المزايا، والوزارة يخف عليها عبء من أعداد البطالة، والموظف يأخذ راتبه^(١).

هذه جملة ما وقفت عليه من أدلة لأصحاب الأقوال فيما إذا كانت السعودية لا تنطوي على مانع شرعي، وأما إذا كانت مشتملة على مانع شرعي كالاختلاط بين النساء والرجال، أو كانت الوظيفة لا تتناسب مع الوضع الاجتماعي للموظف كالجزارة ونحوها، فقد اختلف في حكم السعودية الوهمية في هذه الحال على قولين:

القول الأول: المنع^(٢).

القول الثاني: الجواز^(٣).

(١) ذكر هذا الدليل الشيخ: خالد المصلح.

(٢) ممن قال بذلك من المشايخ: عبد الرحمن بن ناصر البراك في فتوى له مكتوبة بتاريخ: الثالث عشر من ربيع الآخر ١٤٣٤ هـ.

(٣) ممن قال بذلك من المشايخ: عبدالعزيز الطريقي في فتوى له عبر برنامج إفتاء منشور على موقع (youtube) تحت عنوان: (حكم السعودية).

دليل أصحاب القول الأول:

أن السعودة الوهمية غش وكذب، والرزق لا يطلب بمعصية الله، وقد قال -صلى الله عليه وسلم-: (ومن يستعفف يعفه الله، ومن يستغن يغنه الله)^(١)(٢).

دليل أصحاب القول الثاني:

أن السعودة بهذه الطريقة خطأ في نفس برنامج السعودة، وما دام أن صاحب الحق قد أسقط حقه في حضور الموظف فقد زال المحذور^(٣).

الترجيح:

يترجح عندي القول الأول، وهو منع السعودة الوهمية مطلقاً، وذلك

للاآتي:

أولاً: إذا كانت الدولة تدفع الراتب أو جزءاً منه فلقوله -صلى الله عليه وسلم-: (المسلمون على شروطهم)^(٤)، وقد جاء في شروط استحقاق

(١) رواه البخاري في صحيحه، باب الاستعفاف عن المسألة (٦٧٥/٢) رقم (١٤٦٩)، ومسلم في صحيحه، كتاب الزكاة، باب فضل التعفف والصبر (٧٢٩/٢) رقم (١٠٥٣) عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه.

(٢) انظر: فتوى الشيخ: عبد الرحمن البراك السابقة.

(٣) انظر: فتوى الشيخ الطريفي السابقة.

(٤) رواه أبوداود في سننه، كتاب الأفضية، باب في الصلح (٣٢٧/٢) برقم (٣٥٩٤)، والترمذي في سننه، كتاب الأحكام، باب ما ذكر عن رسول الله صلى الله عليه و سلم في الصلح بين الناس (٦٤٣/٣) برقم (١٣٥٢) عن عمرو بن عوف المزني رضي الله عنه، قال الترمذي: "هذا حديث حسن صحيح"، وله شاهد عن أبي هريرة رضي الله عنه، أخرجه الحاكم في المستدرک (٤٩/٢) برقم (٢٣٠٩) وقال: "رواة هذا الحديث مدينون ولم يخرجاه ... وله شاهد من حديث عائشة وأنس بن مالك رضي الله عنهما".

الدعم من صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف": "وتلتزم المنشأة بتسجيل المرشح بكامل راتبه المستحق لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية"، وجاء فيها: "يجب أن يكون المستفيد مسجلاً في مؤسسة التأمينات الاجتماعية كموظف بدوام كامل لدى الفرع الذي سيتم ربطه به"^(١)، ولاشك أن السعودة الوهمية تتضمن إخلالاً صريحاً بهذا الشرط، وبما أن العقد هو: "ارتباط إيجاب بقبول على وجه مشروع"، فأى مشروعية في عقد تضمن الكذب والخداع في إظهار عقد يخالف ظاهره باطنه، فيقال: إن الموظف يعمل فعلياً لدى الشركة وهو ليس كذلك، أو يقال: إن راتبه لا يقل عن كذا والواقع بخلافه، وهذه أمور نهي الشرع عنها، وليست من أخلاق المسلمين، ولا توجد ضرورة ملجئة تبرر هذه الأفعال، ونحن نرى لا تكاد تخلو البيوت من العاطلين، وعليه فلا ينبغي أن يكون في هذا النوع خلاف بين الفقهاء المعاصرين.

ثانياً: وأما إذا كان الراتب في السعودة الوهمية مدفوعاً من الشركة بدون عمل حقيقي ومثمر من الموظف، فلما يتضمنه هذا الأمر من:

١- المخالفة الصريحة للأهداف النبيلة التي أوجدت سعودة الوظائف بلا ضرورة، فقد جاء في الفقرة الحادية عشرة من المادة الرابعة لتنظيم هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة: "تهدف الهيئة إلى العمل على توليد الوظائف ومكافحة البطالة في المملكة من خلال تحقيق الأهداف العامة

(١) انظر في هذا النظام وما بعده ما سبق ذكره عند الحديث عن برنامج "نطاقات".

الآتية... المساهمة في تنمية وتطوير القدرات والإمكانيات العملية للقوى العاملة الوطنية؛ لتكون منتجة وماهرة وقادرة على التعامل مع ظروف سوق العمل المتغيرة، بما يؤدي إلى تنمية اقتصادية مستدامة، والاستمرار في توليد الفرص الوظيفية الكفيلة بمكافحة البطالة"، وجاء في المادة السادسة والعشرين من نظام العمل: "١- على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها، وأياً كان عدد العاملين فيها: العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل، عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكولة إليهم".

٢- ولما تتضمنه السعودية الوهمية من مفاصد كثيرة تزيد على ما قد يظن من مصالح للمتوظفين أو الشركات، وتقضي بدفعها ودرئها ولو مع رضی أصحابها، فمن ذلك: - حرمان المتوظف وهمياً من الحصول على بعض الميزات الوظيفية كالتدريب وتغطية التأمين.

- كما أنه يكون عرضةً للفصل في أي وقت؛ لعدم وجود دليل على الحضور، وفي هذه الحال قد يسجل اسم الموظف لدى التأمينات الاجتماعية ولا يعطى راتبه الموعود به، وإذا كانت الشركة ونحوها قادرة على الفصل ولو بدون سعودة وهمية فإنه في حال تواطئه معهم قد مكن لهم سبباً إضافياً في فصله وحرمانه من العمل، وهو سجله من التأمينات الاجتماعية.

- أن بعض الوسطاء على الإنترنت لمثل هذا النوع من الوظائف يستخدمون هذه الطريقة من أجل الحصول على معلومات بعض الفتيات والنساء من أجل ابتزازهن لاحقاً^(١).

- ما تتضمنه هذه السعادة الوهمية من نشر ثقافة الكسل والعجز في نفوس الشباب والإساءة إلى سمعتهم، بل يتعدى هذا العضال إلى: "إلغاء قيمة الإنتاجية لدى هؤلاء الشباب والفتيات الضحايا، وتصل إلى حد إزهاق روح الكرامة في ذواتهم، فقد أصبحوا يتلقون الصدقات المطلية باسم جميل جداً هو: (السعادة)، وإشعارهم بأنهم ليسوا جديرين بأن يلتحقوا بالعمل، وأن الشركة لا تتقدم بوجودهم، بل تتأخر؛ لأنهم يمثلون عبئاً عليها، وأنهم مجرد وسيلة لا قيمة لها في الحقيقة لتصل الشركة إلى أهدافها الاستثمارية أو الاستغلالية، وبهذا يتم تكريس كل مفاهيم الكسل والفشل في قيعان نفوسهم الطرية، التي كان من الممكن أن تغرس بالفسائل؛ لتصبح غابة من النخيل بعد سنوات قلائل، وربما كان ذلك استمراراً لتربية فاشلة في المنزل، أقنعتهم بأنهم ليسوا في مرحلة إنتاج، وإنما هم في مرحلة استهلاك فقط، حيث يقوم الوالد بكل النفقات بلا استثناء، ولا يطلب منهم أي جهد أو عمل ولو لخدمة المنزل، ويقوم بإحباط الفرص الاستثمارية اليسيرة

(١) انظر: السعادة الوهمية بين الواقع والوهم، خالد البواردي، مقال في جريدة الجزيرة الأربعاء ٢٦ ذو القعدة ١٤٣٤ العدد (١٤٩٧٩)، تقرير بعنوان: كيف يتم القضاء على السعادة الوهمية.. وإحلال مكانها التوطين وفق أساسيات السوق بتاريخ ٢٢/٦/١٤٣٧هـ، من موقع دار الأخبار على الرابط: <http://www.daralakhbar.com>

التي يمكن أن يمارسوها وهم طلاب، فيقتل فيهم معنى حب العمل، ولماذا يعملون أو يفكرون في زيادة دخلهم!، والمصرف الذي يحتاجون إليه يُصب صباً في أيديهم، نهاية كل شهر وربما كل يوم!!

وحين يقوم القطاع الخاص باستكمال هذه الدائرة البائسة بما يطلق عليه (السعودة)، يكون قد أسهم في تدمير المستقبل الوطني كذلك؛ لأنه يصنع البطالة المقنعة؛ بسبب تعطيل طاقات الشباب ومكافأهم على ذلك، وتدمير الجانب المنتج والمبادرة والإيجابية في نفوسهم، والإبداع في عقولهم، وهم الذين ننتظر منهم أن يتحملوا همَّ بناء الوطن وتنميته وتطلعاته وبناء مستقبله في عصر يموج بالتحديات"^(١).

- ما تتضمنه السعودة الوهمية من هدر المبالغ الكبيرة والتي زادت عن سبعة مليارات ريال، تدفعها الشركات سنوياً بدون عائد إنتاجي، وفي هذا إضعاف لاقتصاد البلد وضياع لجملة من مدخراته.

وأما القول بأن اسم الموظف السعودي مستفاد منه فيأخذ مقابله ولو لم يعمل فغير صحيح، لأنه إذا كانت الدولة تدفع المقابل أو جزءاً منه فقد اشترطت العمل الفعلي، وإن كانت الشركة تدفع ذلك فليس هذا مأخذاً دقيقاً؛ لأن عقد هذا الموظف مع الشركة عقد عمل، وليس استثماراً لاسمه الخاص، فالدليل لا يوافق المدلول، ولو طلب من الشركة أن تغير العقد ليكون عقد انتفاع باسمه المجرد وترفع أوراقه للجهات ذات العلاقة لامتنت

(١) السعودة المنتظرة دائماً، د. خالد الخليبي، مقال في جريدة اليوم بتاريخ (٢٠١٥/١٢/٣٠م).

من ذلك، فأتضح أن ذلك حيلة وخداع وليس استثماراً للاسم، ثم إن هذا الاسم ليس علامة تجارية، ولولا أنه مستحق للتوظيف وحمل الهوية الوطنية لم يكن لذلك الاسم مزية تذكر سوى كونه اسماً مجرداً ميّز صاحبه عن غيره، وأيضاً فما ذكرناه من المفاسد الكثيرة للسعودة الوهمية وضررها على الموظف نفسه والمجتمع تقضي بمنع ذلك.

وأما القول بأن بعض الوظائف في السعودية لا تناسب السعوديين أو يوجد بعض المهن لا تتوفر فيها سعوديون، وعليه يكون مبرراً للسعودة الوهمية، فهو كلام غير صحيح أيضاً، فجميع الوظائف التي ألزمت وزارة العمل بسعودتها هي مما تناسب السعوديين، وفيها وفرة منهم، فقد جاء في الدليل الموحد لبرنامج نطاقات ومعايير الاستقدام: "لا يجوز أن يتولى غير السعودي ممارسة المهن التالية ... وهي: كبير إداري موارد بشرية، مدير شؤون الموظفين، مدير شؤون عمل وعمال، مدير علاقات الأفراد، اختصاصي شؤون الأفراد، كاتب شؤون الأفراد، كاتب شؤون الفندق، كاتب شؤون موظفين، كاتب دوام، كاتب استقبال عام، مكاتب استقبال فندقية، كاتب استقبال مرضى، كاتب شكاوي، أمين صندوق، حارس أمن خاص، مسؤول علاقات حكومية، ناسخ أو مصلح مفاتيح، مخلص جمركي، العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية، بيع وصيانة أجهزة الجوالات"^(١).

(١) صفحة (٣٣)، وانظر: اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها (٩).

وأما القول بأنه إذا وجد الاختلاط بين الجنسين فتجوز السعودية الوهمية؛ منعاً للاختلاط، فغير دقيق؛ لأن أنظمة العمل تنص على المنع من الاختلاط، فقد جاء في القرار الوزاري لوزير العمل رقم (٤٧٨٦) وتاريخ (١٤٣٦/١٢/٢٨هـ) المتضمن ملف المخالفات والعقوبات على المنشآت وفيه:

"- عدم وضع تعليمات مكتوبة تلزم العاملات بضوابط الحجاب الشرعي المحتشم والعقوبة (٥٠٠٠) ريال.

- عدم التزام العاملة بضوابط الحجاب الشرعي المحتشم والعقوبة (١٠٠٠) ريال.

- عدم توفير أقسام منفصلة خاصة بالنساء في حالة تشغيل نساء بالمنشأة وفقاً للضوابط المكانية التي تضعها الوزارة لتشغيل المرأة والعقوبة (١٠٠٠٠) ريال.

تشغيل صاحب العمل النساء أثناء فترة من الليل المحظورة والعقوبة (٥٠٠٠) ريال، وتعدد بتعدد العاملات".

فهذه حقوق للمرأة العاملة، ولو أن العاملات امتنعن عن السعودية الوهمية وطالبن بحقوقهن لحصل لهن ذلك، يضاف إلى ذلك المفاصد الناتجة عن السعودية الوهمية والتي سبق ذكرها، وأيضاً فإن الرزق الطيب لا يكون بالطرق الملتوية والمحرمة.

وأما القول بأن ارتفاع التكلفة للموظف السعودي عن الوافد تكون مبرراً للسعودة الوهمية.

فيجاب عنه: بأن الشركات ونحوها حين تأسيسها وبعد دراستها لسوق العمل السعودي ومستوى المعيشة التزمت بإنفاذ نظام العمل السعودي وما يتبعه من لوائح وأنظمة، والنظام ينص على أن لا تقل نسبة السعودة في الشركات بوجه عام عن ٧٠%، فهل أدت الشركات ما التزمت به؟ وهل وصلت النسبة حتى لـ ٣٠%؟، وارتفاع التكلفة موجود حتى في العامل الوافد، فكثير منهم تصل رواتبهم لأرقام كبيرة جداً.

وأما القول بأن بعض الموظفين السعوديين لا يعرفون طبيعة العمل.

فيجاب عنه: بأن ذلك يسري على الوافد، فكم رأينا من الوافدين من يجهل العمل الذي جعل في مهنته، وكثير من الناس وقع ضحية لهذا الجهل، ومن المعلوم أن المؤسسات التجارية تضع من بنود خزينتها بنداً للتأهيل والتدريب وتطوير المهارات والابتعاث، فلم لا ينال الموظف السعودي ما نال غيره؟، وهل مثل هذا يعتبر مبرراً للخداع والغش!

وأما ما قد يقال: بأن سكوت بعض الجهات كالتأمينات الاجتماعية دليل على قناعتهم بتبرير هذا النوع من السعودة.

فيجاب عنه: بأن بعض أبناء البلد ممن توظف وهمياً للأسف هم ممن تسبب في ذلك، فكانوا معول هدم للمبادرات النافعة، فبدلاً من التبليغ على المخالفين كانوا مشاركين في تلك المخالفة!، ولو طلب من تلك الجهة أو

غيرها بيان رأيها في هذا النوع من السعودة لأجابت بالمنع واستحقاق الفاعل للعقوبة المقررة نظاماً، كيف وقد صرحت أنظمتها ومسؤولوها بذلك، وقد يكون سكوتها بسبب عجز في عدد الموظفين الرقابيين لديها، وأيضاً فمناطق الحكم هو كون هذه السعودة الوهمية ممنوعة في النظام، وعليه فلا نجعل مثل ذلك مبرراً لاستصدار فتاوى تعزز لانتشار هذا النوع من البطالة المقنعة.

وبناء على ما تقرر في حكم السعودة الوهمية، فإن ذلك يسري على حكم الوساطة فيها؛ لما في ذلك من الإعانة على الإثم والحرام، ومخالفة شروط العقد، فقد جاء في المادة السادسة عشرة من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط التوسط في توظيف السعوديين الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٩٨٢) وتاريخ (١٤٣٧/٦/٢٨ هـ) الآتي: "يجب على المرخص له الامتناع عما يلي: ...ومنها: القيام بأي أعمال تساعد على التوظيف الوهمي لدى أصحاب العمل".

وبناء على ما سبق فالمال المكتسب بالعقد الباطل وزياداته لا يحل لقابضه، ويجب عليه التوبة والتحلل منه، فإن كان مدفوعاً من صندوق الموارد البشرية "هدف" أو أخذ تعويضاً من التأمينات الاجتماعية، فإنه يرده إليهما، وإن كان الراتب مدفوعاً من الشركة المتواطئة، فإنه يتحلل منه بوضعه في مصالح المسلمين بنية التخلص من الإثم الثابت في الذمة، وتطهير مال الآخذ مما لحقه من الحُثب، ولا يرده على الشركة؛ لثلا يجمع لها بين العوض

والمعوض^(١)، وكذا يجرم أخذ شهادة الخبرة أو الاستفادة منها في ترقية ونحوها، فكل متولد من باطل فهو باطل.

هذا ما يتعلق بالحال الأولى وهي: أن تقع السعودية الوهمية بعلم طرفي العقد.

(١) قال النووي في المجموع (٣٣٢/٩): "قال الغزالي: إذا كان معه مال حرام وأراد التوبة والبراءة منه، فإن كان له مالك معين وجب صرفه إليه أو إلى وكيله، فإن كان ميتاً وجب دفعه إلى وارثه، وإن كان للمالك لا يعرفه ويئس من معرفته فينبغي أن يصرفه في مصالح المسلمين العامة، كالقناطر والربط والمساجد ومصالح طريق مكة، ونحو ذلك مما يشترك المسلمون فيه ... وهذا الذي قاله الغزالي في هذا الفرع ذكره آخرون من الأصحاب وهو كما قالوه، ونقله الغزالي أيضاً عن معاوية بن أبي سفيان وغيره من السلف عن أحمد بن حنبل والحارث المحاسبي وغيرهما من أهل الورع؛ لأنه لا يجوز إتلاف هذا المال ورميه في البحر، فلم يبق إلا صرفه في مصالح المسلمين"، وقال شيخ الإسلام ابن تيمية في اقتضاء الصراط المستقيم (٢٤٧/١): "البعي والمغني والنائحة ونحوهم إذا أعطوا أجورهم، ثم تابوا، هل يتصدقون بها أو يجب أن يردوها على من أعطاهمها؟ فيها قولان: أصحابهما: أنا لا نردها على الفساق الذين بذلوا في المنفعة المحرمة، ولا يباح الأخذ؛ بل يتصدق بها وتصرف في مصالح المسلمين كما نص عليه أحمد في أجرة حمال الخمر"، وقال في الفتاوى الكبرى (١٢٥/٥): "لو تراضيا بمهر البغي، فهنا يتصدق به على أصح القولين ولا يعطى للزاني، وكذلك في الخمر ونحو ذلك مما أخذ صاحبه منفعة محرمة فلا يجمع له العوض والمعوض، فإن ذلك أعظم إثماً من بيعه، وإذا كان لا يحل أن يباع الخمر بالثمن فكيف إذا أعطي الخمر وأعطى الثمن!، وإذا كان لا يحل للزاني أن يزني وإن أعطى فكيف إذا أعطى المال والزنا جميعاً، بل يجب إخراج هذا المال كسائر أموال المصالح المشتركة، وكذلك إذا كان قد باع السلعة وقت النداء بربح وأخذ سلعته فإن فاتت تصدق بالربح، ولم يعطه للمشتري فيكون أعانه على الشراء، والمشتري يأخذ ثمنه ويعيد السلعة، فإن باعها بربح تصدق به، ولم يعطه للبايع فيكون قد جمع له بين ربحين".

أما الحال الثانية وهي: أن تقع السعودة الوهمية بعلم أحد الأطراف فقط، فالمراد بها: أن تقوم الشركة أو المنشأة بتسجيل اسم الموظف السعودي لدى التأمينات الاجتماعية؛ لتحصل على نطاق معين يمكّن لها العديد من المزايا، ويكون هذا التسجيل بدون علم هذا الموظف ورضاه بالعمل لدى هذه الشركة، وقد يكون ذلك بالتزوير لتوقيعه أو بصمته، وحكم هذه الحال أشد من الحالة الأولى؛ للآتي:

١- أنه إن منعنا السعودة الوهمية مع علم طرفي العقد ورضاهم؛ لما تتضمنه من المحاذير، فمنعها مع عدم العلم والرضا من باب أولى.

٢- ما يتضمنه هذا العمل من مخالفة لأنظمة العمل وشروط الترخيص للشركة أو المنشأة التي قامت به، بل واستحقاقها للعقوبة، فقد جاء في القرار الوزاري لوزير العمل رقم (٤٧٨٦) وتاريخ (٢٨/١٢/١٤٣٦هـ) المتضمن ملف المخالفات والعقوبات على المنشآت وفيه: "قيام صاحب العمل بتسجيل شخص سعودي ضمن عمال المنشأة دون علمه أو موافقته والعقوبة (٢٥٠٠٠) ريال، وتتعدد بتعدد حالات التسجيل، مع خمسة أيام إغلاق".

٣- ما يتضمنه هذا العمل من الكذب المنهي عنه، بادعاء موافقة الموظف السعودي ورضاه وأنه يعمل لدى الشركة، والأمر بخلافه.

الخاتمة والتوصيات

الغاية:

توصلت - بعد حمد الله وتوفيقه - في هذا البحث إلى النتائج الآتية:

١- الصورية في الاصطلاح تستعمل في الآتي:

الاستعمال الأول: هي اتفاق على وجود عقدين لا التقاء بينهما، أحدهما يكون ظاهرياً غير مراد للمتعاقدين مع أن صيغتهما في العقد دالة عليه، ويكون العقد الآخر حقيقياً مراداً لكل منهما لكنه مستورٌ بورقة تسمى "ورقة الضد"، وهذا الاستعمال هو المشهور والمعروف في الكتب التي تحدثت عن الصورية في النظام.

الاستعمال الثاني: هي إنشاء العاقدين العقد في الظاهر على صفةٍ ما، مع إبطانها أو إبطان أحدهما عدم إرادة التعاقد لسبب من الأسباب، كالتلجئة والهزل.

الاستعمال الثالث: هي ظهور صفة عقدٍ على عقد آخر يقاربه في مظهره ويخالفه في خصائصه.

٢- تنقسم الصورية في العقود إلى قسمين رئيسين:

القسم الأول: الصورية المطلقة: وهي التي لا يوجد بين طرفي التعاقد فيها علاقةٌ حقيقية، فيكونُ العقدُ لا وجود له إلا في الظاهر، ويكتبُ المتعاقدان ورقةً ضدَّ بينهما: أنَّ ذلك العقدَ لا وجود له، ولا تتضمنُ ورقةً الضدِّ هذه عقداً آخرَ يتم الاتفاق عليه.

القسم الثاني: الصورية النسبية: وهي التي تقتصر الصورية فيها على جزء من العقد لا كل العقد، وقد يكون هذا الجزء: نوع العقد، أو شخص المتعاقدين، أو ركناً في العقد، أو شرطاً من شروطه، فهذا القسم يوجد فيه علاقة حقيقية لكن تعثره الصورية في أحد جوانب العقد، ومن هنا أتت تسميتها بالنسبية.

٣- يهدف برنامج "نطاقات" لحض شركات القطاع الخاص على سعودة الوظائف، وتعتمد فكرته على تصنيف الكيانات التي يعمل بها عشرة عمال أو أكثر إلى أربع نطاقات (أحمر، وأصفر، وأخضر، وبلاتيني) حسب نسبة سعودة الوظائف لديها؛ لكي تستطيع وزارة العمل توفير مزايا تختلف باختلاف درجة السعودة داخل كل نطاق.

٤- يقصد بـ"السعودة الوهمية": قيام الكيان (صاحب العمل) بتسجيل العمالة السعودية أو من يعامل مثلهم: - كالحليجين أو أولاد السعودية من غير سعودي- لدى التأمينات الاجتماعية تحت ملقه دون وجود علاقة عمل حقيقية يعمل بموجبها العامل الوطني لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.

٥- تنوعت الأسباب التي أوجدت هذا النوع من السعودة، ومن ذلك: عدم استعداد الكثير من العاطلين على الالتحاق بالوظيفة والالتزام بها، فمعظم العاطلين عن العمل لا يرغب في القطاع الخاص وإنما يرغب في القطاع الحكومي، وانخفاض التكلفة في مرتبات العمالة الوافدة، والحاجة،

فبعض السعوديين يجد نفسه مضطراً أن يقبل بالراتب القليل بدون عمل ليساعد نفسه أو والده على شؤون الحياة.

٦- لم تتعرض أنظمة التقاضي في المملكة العربية السعودية إلى الصورية بمفهومها السابق سوى ما جاء في اللائحة التنفيذية للمادة الثالثة من نظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي (م/١) وتاريخ (١٤٣٥/١/٢٢هـ)، ونصها: (٢/٣) إن ظهر للمحكمة أن الدعوى صورية أو كيدية وجب عليها رفضها، ولها الحكم على من يثبت عليه ذلك بتعزير).
٧- يباح لولي الأمر أو نائبه إنشاء برامج السعودة التي تتضمن مصالح للرعية والإلزام بها.

٨- منع النظام "السعودة الوهمية" بجميع صورها، سواء بتوظيف الشخص دون علمه، أو توظيفه لمدة محددة، أو الاتفاق معه على توظيفه دون عمل، وقد اختلف المهتمون في الأنظمة في توصيف "السعودة الوهمية"، فمنهم من اعتبرها تزويراً، ومنهم من اعتبرها من قبيل الاتجار بالبشر، ومنهم من اعتبرها من قبيل التستر.

٩- أثر الصورية المطلقة أو النسبية يعود إلى اعتبار النية في العقود، وحينئذٍ يؤخذ بظاهر العقد أو باطنه، وهي مسألة مهمة يصعب معها الترجيح بإطلاق، فأحياناً يؤخذ بظاهر العقد وأحياناً بباطنه، ويبقى النظر حينها في كل صورة على حدة وما تؤول إليه من المصالح أو المفاسد في الأخذ بالظاهر أو الباطن، وما يحتف بها من القرائن.

١٠- أثر "السعودة الوهمية" لا يخلو من حالتين:

الحال الأولى: أن تقع السعودة الوهمية بعلم طرفي العقد.

الحال الثانية: أن تقع السعودة الوهمية بعلم أحد الأطراف فقط.

وقد اختلف الفقهاء المعاصرون في حكمها على ثلاثة أقوال، وقد ترجح عندي منع السعودة الوهمية بجميع صورها؛ لأنها تتضمن إخلالاً صريحاً بالنظام، كما تتضمن الكذب والخداع في إظهار عقد يخالف ظاهره باطنه، وهذه أمور نهى الشرع عنها، وليست من أخلاق المسلمين، وعليه فعقد السعودة في هذه الحال يكون فاسداً، والراتب المأخوذ أو شهادة الخبرة لا يجلان لأخذهما.

التوصيات:

ظهر لي بعد البحث التوصيات الآتية:

- ١- ضرورة اطلاع طلبة العلم على الأنظمة واللوائح قبل الإفتاء في المسائل ذات العلاقة، وعدم إغفال مبدأ النظر إلى مآلات الأفعال.
 - ٢- على وزارة العمل مراجعة برنامج نطاقات بصفة مستمرة ووضع جميع الحلول التي تضمن تحقيق الأهداف النبيلة التي قام عليها، والقضاء على الطرق الملتوية للتحايل عليه.
 - ٣- على جهاز القضاء تحديد جهة الاختصاص في القضايا التي لا يرتبط بين طرفيها علاقة عمالية، وضم لجان التوطين إليها.
 - ٤- على جهاز القضاء إضافة المواد المتعلقة بالصورية في أنظمة الترافع، وتوضيحها وبيان حكم القضاء حيالها.
- والحمد لله رب العالمين...

فهرس المصادر والمراجع

الصوريث في عقود التوظيف وعلاقتها ببرنامج نطاقات

١. الاختيار لتعليل المختار، عبدالله بن محمود بن مودود الموصلبي، دار الكتب العلمية - بيروت / لبنان، الطبعة: الثالثة ١٤٢٦ هـ، تحقيق: عبد اللطيف محمد عبد الرحمن.
٢. أسس الإدارة المعاصرة، ربحت مصطفى عليان، دار الصفاء للطباعة، عمان، الطبعة الأولى (٢٠٠٧م).
٣. أسنى المطالب في شرح روض الطالب، شيخ الإسلام: زكريا الأنصاري، دار الكتب العلمية - بيروت - الطبعة: الأولى ١٤٢٢ هـ، تحقيق: د. محمد محمد تامر.
٤. الأشباه والنظائر في قواعد وفروع فقه الشافعية، جلال الدين عبدالرحمن السيوطي، دار الكتب العلمية بيروت - لبنان.
٥. اقتضاء الصراط المستقيم مخالفة أصحاب الجحيم، أحمد بن عبد الحلیم ابن تيمية، مطبعة السنة المحمدية - القاهرة، الطبعة الثانية ١٣٦٩ هـ، تحقيق: محمد حامد الفقي.
٦. إعلام الموقعين عن رب العالمين، محمد بن أبي بكر الزرعي الشهير بابن قيم الجوزية، دار الكتب العلمية، ط: الأولى، ١٤١١هـ/١٩٩١م.
٧. الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف على مذهب الإمام أحمد بن حنبل، أبوالحسن علي بن سليمان المرادوي، دار إحياء التراث العربي، تحقيق محمد حامد الفقي، ط: الأولى ١٤٢٧هـ.
٨. أنوار البروق في أنواء الفروق، أحمد بن إدريس القراني، نشر عالم الكتب.
٩. بداية المجتهد ونهاية المقتصد، أبو الوليد محمد بن أحمد بن محمد بن رشد القرطبي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة ١٤١٥هـ - ١٩٩٥م.

١٠. بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، علاء الدين الكاساني، دار الكتاب العربي
١٩٨٢م.
١١. البهجة في شرح التحفة، أبوالحسن علي بن عبد السلام بن علي التُّسُولي، ضبطه
وصححه: محمد عبد القادر شاهين، دار الكتب العلمية - لبنان، الطبعة الأولى: ١٤١٨هـ
- ١٩٩٨م
١٢. بيان الدليل على بطلان التحليل، أحمد بن عبدالحليم ابن تيمية، دار ابن الجوزي،
الطبعة الأولى (١٤٢٥هـ)، تحقيق د.أحمد بن محمد الخليل.
١٣. بيانات النساء .. وقود "السعودة الوهمية!!"، إعداد: مرام مبارك، جريدة المدينة
(الاثنين ١٠/١١/٢٠١٤م) عبر الرابط: <http://www.al-madina.com>
١٤. تاج العروس من جواهر القاموس، أبوالفيض محمد بن محمد بن عبدالرزاق
الحسيني الملقَّب بمرتضى الزبيدي، دار الهداية.
١٥. تبصرة الحكام في أصول الأفضية ومناهج الأحكام، برهان الدين إبراهيم بن علي
بن محمد ابن فرحون اليعمري، مكتبة الكليات الأزهرية، الطبعة: الأولى: ١٤٠٦هـ -
١٩٨٦م
١٦. تبين الحقائق شرح كنز الدقائق، فخر الدين الزيلعي، المطبعة الكبرى الأميرية -
بولاق، القاهرة، الطبعة: الأولى، ١٣١٣هـ.
١٧. تصحيح الفروع، مطبوع بهامش كتاب الفروع، أبوالحسن علي بن سليمان
المرداوي، دار الكتب العلمية ١٤١٨هـ، تحقيق أبو الزهراء حازم القاضي.

١٨. تقرير بعنوان: قرارات «العمل» ضاعفت السعودية الوهمية ٥٠٪، نشر في صحيفة عكاظ بتاريخ (٣/٥/١٤٣٥ هـ - ٣١/٣/٢٠١٤ م)، العدد (٤٦٧٠).
١٩. تقرير بعنوان: كيف يتم القضاء على السعودية الوهمية.. وإحلال مكانها للتوطين وفق أساسيات السوق بتاريخ ٢٢ / ٦ / ١٤٣٧ هـ من موقع دار الأخبار على الرابط: <http://www.daralakhbar.com>
٢٠. تنظيم هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٣٥) وتاريخ: (٢٩ / ١٢ / ١٤٣٦ هـ).
٢١. التوطين الوهمي الرقم الأصعب في مكافحة البطالة، سعيد الشهراني، مقال منشور في صحيفة الوطن بتاريخ (١٨ / ١٠ / ٢٠١٥ م) على الرابط: <http://www.alwatan.com.sa/>
٢٢. جريدة الرياض (الأحد ١٢ رجب ١٤٣٥ هـ - ١١ مايو ٢٠١٤ م)، العدد (١٦٧٥٧)، و(الأحد ١١ رمضان ١٤٣٦ هـ - ٢٨ يونيو ٢٠١٥ م)، العدد (١٧١٧٠)،
٢٣. جنة السعودية الوهمية، خالد البواردي، مقال نشر في جريدة الجزيرة بتاريخ: (الأربعاء ٢٨ / ١ / ١٤٣٤ هـ) العدد (١٤٦٨٥).
٢٤. درر الحكام شرح مجلة الأحكام، علي حيدر، تعريب: المحامي فهمي الحسيني، دار الكتب العلمية.
٢٥. الدعوى الصورية في الحق الخاص في نظام المرافعات الشرعية السعودي، الباحث زكي بن الحسين الحفظي، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية ١٤٣٣ هـ.

٢٦. دعوى الصورية.. وهل تسقط بالتقادم؟ محمد بن سعود الجدلاني، جريدة الاقتصادية (١٢/٨/١٤٣٠هـ الموافق ٣ أغسطس ٢٠٠٩)، العدد (٥٧٧٥).
٢٧. دقائق أولي النهى لشرح المنتهى، منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، عالم الكتب ١٩٩٦م.
٢٨. الدليل الموحد لبرنامج نطاقات ومعايير الاستقدام، الصادر عن وزارة العمل في المملكة العربية السعودية، بدون علامات نشر أخرى.
٢٩. روضة الطالبين وعمدة المفتين، أبوزكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي، المكتب الإسلامي ١٤٠٥هـ.
٣٠. السعودية المنتظرة دائما، د. خالد الحلبي، مقال في جريدة اليوم بتاريخ (٣٠/١٢/٢٠١٥م).
٣١. السعودية الوهمية "خلك في بيتك وراتبك يجيك نهاية الشهر!"، إعداد: هتاف المحميد، جريدة الرياض، (الاثنين ١٧ جمادى الآخرة ١٤٣٦هـ / ٦ أبريل ٢٠١٥م)، العدد (١٧٠٨٧).
٣٢. السعودية الوهمية بين الواقع والوهم، خالد البواردي، جريدة الجزيرة الأربعاء ٢٦ ذو القعدة ١٤٣٤ العدد (١٤٩٧٩).
٣٣. السعودية الوهمية، لخالد الفران مقال منشور على موقع العربية بتاريخ (الأربعاء ٢٧ رجب ١٤٣٤هـ - ٥ يونيو ٢٠١٣م) على الرابط:
[/http://www.alarabiya.net](http://www.alarabiya.net)

الصوريث في عقود التوظيف وعلاقتها ببرنامج نطاقات

٣٤. سنن ابن ماجه، محمد بن يزيد أبو عبد الله القزويني، دار الفكر - بيروت، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي.
٣٥. سنن أبي داود، سليمان بن الأشعث أبو داود السجستاني، دار الفكر، تحقيق: محمد محيي الدين عبد الحميد.
٣٦. سنن الترمذي أو الجامع الصحيح، أبو عيسى محمد بن عيسى الترمذي، دار إحياء التراث العربي - بيروت، تحقيق: أحمد محمد شاكر.
٣٧. سنن النسائي أو المجتبى من السنن، أحمد بن شعيب أبو عبد الرحمن النسائي، مكتب المطبوعات الإسلامية - حلب، الطبعة الثانية، ١٤٠٦ هـ، تحقيق: عبدالفتاح أبوغدة.
٣٨. شرح القواعد الفقهية، أحمد بن الشيخ محمد الزرقا، صححه وعلق عليه: مصطفى أحمد الزرقا، دار القلم - دمشق / سوريا، الطبعة: الثانية، ١٤٠٩ هـ - ١٩٨٩ م.
٣٩. الشرح الكبير على متن المقنع، أبو الفرج شمس الدين عبد الرحمن بن محمد بن أحمد بن قدامة المقدسي، دار الكتاب العربي للنشر والتوزيع. أشرف على طباعته: محمد رشيد رضا.
٤٠. صحيح البخاري، محمد بن إسماعيل البخاري، الطبعة السلطانية، تحقيق أحمد شاكر.
٤١. صحيح مسلم، أبو الحسين مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، دار إحياء التراث العربي - بيروت، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي.
٤٢. الصورية في التعاقد - دراسة مقارنة -، عرفات نواف فهمي مرداوي، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون الخاص، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، نابلس فلسطين، ٢٠١٠ م.

الصوريث في عقود التوظيف وعلاقتها ببرنامج نطاقات

٤٣. الصورية في العقود دراسة مقارنة بين القانون المدني المصري والقانون الموريتاني، محمد عبدالرحمن ولد محمد أحمد، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٩٧م.

٤٤. الصورية في القانون المدني المصري بين النظرية والتطبيق دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، د/أفت محمد حماد، بدون علامات نشر أخرى.

٤٥. الصورية في المعاوضات المالية -دراسة فقهية-، إعداد: عبد الحكيم بن مزروع المزروع، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الفقه بكلية الشريعة بالرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المشرف: / أ.د. عبد الله بن موسى العمار، العام الجامعي ١٤٣٦هـ.

٤٦. الصورية في ضوء الفقه والقضاء، للمستشار عز الدين الديناصوري، والدكتور عبدالحميد الشواربي، الطبعة السادسة، ٢٠١١م، المكتب الجامعي الحديث.

٤٧. الصورية وأوراق الضد، المستشار أنور العمروسي، المكتب الجامعي الحديث، بدون طبعة ولا تاريخ.

٤٨. الصورية ودعوى الطعن بها، الدكتور/ أيمن أبوالعيال، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية (المجلد ٢٠ - العدد الأول) ٢٠٠٤م.

٤٩. صيغ العقود في الفقه الإسلامي، د. صالح بن عبدالعزيز الغليقة، دار كنوز إشبيلية، الطبعة الأولى (١٤٢٧هـ).

٥٠. ضوابط وقواعد ممارسة نشاط التوسط في توظيف السعوديين الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٩٨٢) وتاريخ (١٤٣٧/٦/٢٨هـ).

٥١. الفتاوى الكبرى، أحمد بن عبد الحليم ابن تيمية، دار المعرفة - بيروت، الطبعة الأولى ١٣٨٦هـ، تحقيق: حسنين محمد مخلوف.
٥٢. الفتاوى الهندية في مذهب الإمام الأعظم أبي حنيفة النعمان، الشيخ نظام وجماعة من علماء الهند، دار الفكر ١٤١١هـ - ١٩٩١م
٥٣. فتح العزيز بشرح الوجيز، عبد الكريم بن محمد الراجحي القزويني، دار الفكر.
٥٤. فتوى مجموعة من العلماء عن حكم السعودة على موقع اليوتيوب:
<https://www.youtube.com>
٥٥. القرار الوزاري رقم (٤٠٩٣) وتاريخ (١٧/١١/١٤٢٩هـ)، والقرار الوزاري رقم (١٨٣٨) وتاريخ (٢٧/٨/١٤٢٥هـ) لوزير العمل والتنمية الاجتماعية، نقلاً عن تصريح وكيل وزارة العمل د. عبدالله أبو اثنين في جريدة الرياض: الأحد (١٢) رجب (١٤٣٥هـ) الموافق (١١ مايو ٢٠١٤م)، العدد (١٦٧٥٧).
٥٦. القرار الوزاري لوزير العمل رقم (٤٧٨٦) وتاريخ (٢٨/١٢/١٤٣٦هـ) المتضمن ملف المخالفات والعقوبات على المنشآت.
٥٧. قضايا وأحكام: المطالبة بثمن مزرعة والدفعة بصورية العقد لعبدالله بن محمد بن خنين بتاريخ ٢٠/٤/٢٠١٤م على موقع الألوكة <http://www.alukah.net/sharia>
٥٨. القوانين الفقهية لأبي القاسم محمد بن أحمد الشهير بابن جزى الكلبي الغرناطي، بدون علامات نشر أخرى.
٥٩. الكافي في فقه الإمام المجل أحمد بن حنبل، أبو محمد عبدالله بن قدامة المقدسي، المكتب الإسلامي، بيروت.

الصوريث في عقود التوظيف وعلاقتها ببرامج نطاقات

٦٠. كشف القناع عن متن الإقناع، منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، دار الفكر - بيروت، ١٤٠٢هـ، تحقيق: هلال مصيلحي.
٦١. اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٩٨٢) وتاريخ (١٤٣٧/٦/٢٨هـ).
٦٢. اللائحة التنفيذية لنظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ.
٦٣. لسان العرب، محمد بن مكرم بن منظور الأفيقي المصري، دار صادر - بيروت، الطبعة الأولى.
٦٤. المبسوط، شمس الأئمة محمد بن أحمد بن أبي سهل السرخسي، دار المعرفة - بيروت، ١٤١٤هـ.
٦٥. المجموع شرح المهذب، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي، دار الفكر ١٩٩٧م.
٦٦. محمد بن سعد بن هليل العصيمي في فتوى له مكتوبة بتاريخ ١٤٣٦/١٠/٨هـ ونشرت في موقعه على الرابط: <http://dmohamadsaad.tumblr.com>
٦٧. المدخل الفقهي العام، د. مصطفى أحمد الزرقا، دار القلم، دمشق، والدار الشامية، بيروت، الطبعة الثانية ١٤٢٥هـ.
٦٨. مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣١هـ، الإشراف العلمي د. عبدالله بن صالح العبد اللطيف.
٦٩. مرشد الموظف الجديد، نشر وزارة الخدمة المدنية، الطبعة الثانية (١٤٢٩هـ).

الصوريث في عقود التوظيف وعلاقتها ببرنامج نطاقات

٧٠. المستدرك على الصحيحين، أبو عبدالله الحاكم محمد بن عبدالله بن محمد، دار الكتب العلمية - بيروت الطبعة: الأولى، ١٤١١هـ، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا .
٧١. المصلحة في تصرفات ولي الأمر، محمد بن شاعر الشريف، مقال منشور في مجلة البيان العدد (٣٢٠)، (ربيع الثاني ١٤٣٥هـ، فبراير ٢٠١٤م)
٧٢. معايير التمييز بين العقود الصورية والعقود الحقيقية، الدكتور/ أحمد بن عبدالعزيز الحداد، ضمن بحوث المؤتمر العاشر للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية البحرين ٢٦-٢٧ مايو ٢٠١٠م، تنظيم هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.
٧٣. معجم اللغة العربية المعاصرة، أحمد مختار عمر، عالم الكتب - القاهرة، (١٤٢٩هـ - ٢٠٠٨م).
٧٤. معجم لغة الفقهاء، محمد رواس قلعجي - حامد صادق قنبي، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة: الثانية، ١٤٠٨هـ - ١٩٨٨م.
٧٥. المغني في فقه الإمام أحمد بن حنبل الشيباني، أبو محمد عبدالله بن أحمد بن قدامة المقدسي، دار الفكر، الطبعة الأولى، ١٤٠٥هـ.
٧٦. مقاييس اللغة، أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا، دار الفكر، ١٣٩٩هـ، تحقيق: عبد السلام محمد هارون.
٧٧. المهذب في فقه الإمام الشافعي، أبو إسحاق إبراهيم بن علي بن يوسف الشيرازي، دار الفكر.
٧٨. موقع صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" على الرابط:

<http://www.hrdf.org.sa>

٧٩. موقع وكالة الأنباء السعودية "واس" بتاريخ (السبت ١٧/٦/١٤٣٤ هـ الموافق

٢٧/٤/٢٠١٣ م) على الرابط: <http://spa.gov.sa>

٨٠. الموسوعة الفقهية الكويتية، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية - الكويت،

الطبعة: (من ١٤٠٤ - ١٤٢٧ هـ).

٨١. نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ

(٣/٩/١٤٢١ هـ) الموافق (٢٩/١١/٢٠٠٠ م)

٨٢. النظام الجزائي لجرائم التزوير الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / ١١) وتاريخ

(١٨-٢-١٤٣٥ هـ).

٨٣. نظام العمل المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ (٥/٦/١٤٣٦ هـ).

٨٤. نظام مكافحة التستر الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٢) وتاريخ:

(٤/٥/١٤٢٥ هـ).

٨٥. نظام مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٠)

وتاريخ: (٢١/٧/١٤٣٠ هـ).

فهرس الموضوعات

ص	الموضوع
٥	مقدمة المركز
٧	ملخص البحث عربي
٩	الملخص إنجليزي Abstract
١١	المقدمة
١٥	المبحث الأول: المراد بالصورية في عقود التوظيف وأنواعها
١٧	المطلب الأول: المراد بالصورية في عقود التوظيف
٢٢	المطلب الثاني: أنواع الصورية في عقود التوظيف
٢٥	المبحث الثاني: برنامج نطاقات وعلاقته بعقود التوظيف الصورية
٢٧	المطلب الأول: المراد ببرنامج نطاقات وأهدافه
٣٢	المطلب الثاني: السعودة الوهمية حقيقتها وأنواعها وأسباب وجودها
٣٩	المبحث الثالث: أثر الصورية في عقود التوظيف
٤١	المطلب الأول: أثر الصورية في عقود التوظيف في القضاء والنظام
٥٥	المطلب الثاني: أثر الصورية في عقود التوظيف في الفقه
٧٩	الخاتمة
٨٧	فهرس المصادر والمراجع
٩٩	فهرس الموضوعات