

## The Legal Regulation of the Volunteer Work Contract in Light of the Saudi System Between Reality and Expectations

## التنظيم القانوني لعقد العمل التطوعي في ضوء النظام السعودي بين الواقع والمأمول

Dr. Ageel Mohammed Ali Al-Oqla\*

Assistant Professor, Department of Administrative and Humanitarian Research at the Custodian of the Two Holy Mosques Institute for Hajj and Umrah Research, Umm Al-Qura University, Saudi Arabia.

د. عقيل بن محمد علي العقلا\*

أستاذ مساعد في قسم البحوث الإدارية والإنسانية بمعهد خادم الحرمين الشريفين لأبحاث الحج والعمرة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية

Received:6/6/2023 Revised:5/10/2023 Accepted: 31/10/2023

تاريخ التقديم:6/6/2023 تاريخ ارسال التعديلات:5/10/2023 تاريخ القبول:31/10/2023

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى بيان التنظيم القانوني لعقد العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، من خلال نظام العمل التطوعي السعودي ولائحته التنفيذية، ولتحقيق هذا الهدف تم تقسيم البحث إلى تمهيد وثلاثة مباحث: تناول التمهيد مفهوم العمل التطوعي، وخصص المبحث الأول لبيان مفهوم عقد العمل التطوعي، وأما المبحث الثاني فتناول الآثار المترتبة على عقد العمل التطوعي، وأخيراً تناول المبحث الثالث انتهاء عقد العمل التطوعي، وقد استعان الباحث بالمنهج الوصفي والتحليلي وكذلك المنهج المقارن. وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن جوهر العمل التطوعي هو تحقيق المنفعة العامة دون مقابل، وأنه إذا كان العمل أو الجهد مقابل أجر مالي فإنه تنتمي عنه صفة العمل التطوعي، كما أظهرت النتائج أن انتهاء عقد العمل التطوعي يخضع للأسباب العامة المتعلقة بانقضاء وانحلال العقود بصفة عامة، فضلاً عن خضوعه لأسباب خاصة تتعلق به نظراً لما يمتاز به من سمات. وأما التوصيات فقد أوصت الدراسة بعدد من التوصيات من أبرزها: أن يكون العمل التطوعي في النظام السعودي في إطار عقد مكتوب بين المتطوع أو الفريق التطوعي، وبين الجهة المستفيدة.

**الكلمات المفتاحية:** العمل، التطوع، وقف الوقت، عقد العمل التطوعي، عناصر التطوع، آثار التطوع.

### Abstract:

The study aimed to clarify the legal regulation of the volunteer employment contract in the Kingdom of Saudi Arabia, through the Saudi volunteer work law and its executive regulations. To achieve this goal, the research was divided into an introduction and three sections: The introduction dealt with the concept of volunteer work, while the first section was devoted to explaining the concept of the volunteer work contract. The second section dealt with the effects of the volunteer work contract, and finally, the third section dealt with the termination of the volunteer work contract. The researcher used the descriptive and analytical approach as well as the comparative approach. The study concluded with many results including that the essence of volunteer work is to achieve public benefit without compensation, and that if the work or effort is in exchange for a financial reward, then it does not have the status of volunteer work. The results also showed that the expiration of a volunteer work contract is subject to the general causes of expiration and dissolution of contracts in general. In addition to being subject to special reasons related to it due to its characteristics. As for the recommendations, the study recommended several recommendations, the most prominent of which is: that volunteer work in the Saudi system be within the framework of a written contract between the volunteer or volunteer team and the beneficiary.

**Keywords:** Volunteering work, Stopping time, Executive regulations, Volunteer work contract, Volunteer elements, Volunteer effects.

Doi: <https://doi.org/10.54940/si49399442>

1658-8738 / © 2024 by the Authors.

Published by J. Umm Al-Qura Univ. Shariah. Sci. Islamic Stud.

\*المؤلف المراسل: عقيل بن محمد علي العقلا

البريد الإلكتروني الرسمي: [amoqla@uqu.edu.sa](mailto:amoqla@uqu.edu.sa)

## مقدمة:

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده، نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم أجمعين. وبعد:

فإن العمل التطوعي يمثل أحد روافد أعمال الخير والبر التي يقدمها المسلم لمجتمعه، وفيه تعبير وتجسيد عن القيم الأخلاقية والدينية التي يحضنها عليها الشرع الحنيف، فضلاً عن كونه تعبيراً عن المشاعر الإنسانية الفياضة التي يشعر بها الإنسان تجاه أبناء مجتمعه، وبما يمثل من سلوك إنساني راق يحاول الإنسان من خلاله تقديم يد العون للآخرين.

ومن هنا برزت أهمية دراسة عقد العمل التطوعي في النظام السعودي في بحث مفرد يجمع شتاته، ويبين عناصره، ويبرز آثاره، وذلك تماشياً مع رؤية 2030؛ ومسترشداً في ذلك بنظام العمل التطوعي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/709) وتاريخ 1441/5/27هـ، واللائحة التنفيذية للعمل التطوعي في المملكة 1443هـ.

ولما لم أحد دراسة مستقلة تتناول عقد العمل التطوعي في النظام السعودي، انشر صدرى للكتابة في هذا الموضوع الذي يتميز بالجدة من ناحية، والأهمية النظرية والعملية من جهة أخرى. حيث أسمى من خلال هذه الدراسة إلى تجلية هذا الموضوع بتوضيح مفهوم العمل التطوعي، وبيان الحكم الشرعي المتعلق بوقف الوقت وعلاقته بالعمل التطوعي، وبيان الآثار المترتبة على عقد العمل التطوعي وأسباب انتهائه. وقد اخترت لهذه الدراسة العنوان التالي: «التنظيم القانوني لعقد العمل التطوعي في ضوء النظام السعودي بين الواقع والمأمول».

## أهمية الموضوع:

تبرز أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب، من أهمها:

- 1- الإسهام في إثراء مجال الدراسة القانونية من خلال تسليط الضوء على نظام العمل التطوعي السعودي.
- 2- تعتبر أحد الموضوعات المعاصرة ذات الأهمية البالغة، والتي كانت من بين الموضوعات التي أولتها رؤية 2030 أهمية خاصة.
- 3- الحاجة إلى تأصيل نظامي لعقد العمل التطوعي، نظراً لارتباط هذا الموضوع بالواقع العملي، والذي تتزايد فيه الحاجة إلى معرفته؛ بغرض توسيع قاعدة المشاركين في العمل التطوعي.

## أسباب اختيار الموضوع:

تعددت أسباب اختيار الموضوع، لكن يمكن تلخيصها فيما يأتي:

- 1- الرغبة في طرق الموضوعات المستجدة لما تشتمل عليه من فوائد علمية وعملية.
- 2- قناعة الباحث بأهمية هذا الموضوع في ذاته وفي زمنه.
- 3- إظهار مواضع الاتفاق والاختلاف بين نظام العمل التطوعي السعودي وقوانين العمل التطوعي المقارنة.
- 4- حاجة الموضوع إلى دراسة مستقلة لاستطلاع جوانب التنظيم القانوني للعمل التطوعي السعودي.

## أهداف البحث:

هدفت الدراسة إلى تحقيق جملة من الأمور منها:

- 1- التعريف بالعمل التطوعي.
- 2- بيان أنواع العمل التطوعي، وإبراز أهم مجالاته وخصائصه.

## 3- الوقوف على عناصر العمل التطوعي.

4- توضيح وتحديد الآثار المترتبة على عقد العمل التطوعي.

5- الكشف عن طرق وأسباب انقضاء عقد العمل التطوعي.

## مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما التنظيم القانوني لعقد العمل التطوعي في النظام السعودي؟ وهل جاء هذا النظام ملبياً لكافة متطلبات ومحاور العمل التطوعي في المملكة؟

## أسئلة البحث:

ويتفرع من السؤال الرئيس السابق الأسئلة التالية:

- 1- ما مفهوم العمل التطوعي؟
- 2- ما أنواع العمل التطوعي ومجالاته وخصائصه؟
- 3- ما عناصر العمل التطوعي؟
- 4- ما الآثار المترتبة على عقد العمل التطوعي؟
- 5- ما طرق وأسباب انقضاء عقد العمل التطوعي وانتهائه فيما بين أطرافه؟

## الدراسات السابقة:

لم يتيسر لي الوقوف على بحث مستقل يتناول التنظيم القانوني لعقد العمل التطوعي في النظام السعودي، وإن كانت هناك دراسات كثيرة تتعلق ببعض جوانب ومجالات العمل التطوعي، وهي مختلفة تمام الاختلاف عن هذا البحث. وقد أشرت إلى بعضها وخصوصاً عند الحديث على التعريف بالعمل التطوعي ومجالاته وأنواعه. ومن تلك الدراسات التي وقفت عليها وتقاطع مع بعض جوانب هذا البحث ما يأتي:

- 1- العمل التطوعي نظرة تأصيلية فقهية تاريخية، د. أحمد بن حسين بن أحمد المبارك، بحث منشور في مجلة مركز البحوث والدراسات الإسلامية، العدد (35)، (ص617-681)، وهو عبارة عن بحث فقهي يتكون من ثلاثة فصول، الفصل الأول مفهوم التأصيل الشرعي للعمل التطوعي تناول فيه من خلال ثلاثة مباحث: مفهوم التأصيل الشرعي، ومفهوم العمل، ومفهوم التطوع من منظور إسلامي، والفصل الثاني: التأصيل الشرعي للعمل التطوعي عرض فيه الباحث لحكم العمل التطوعي، ومشروعيته ودوائر عمله ومعايير وضوابطه في أربعة مباحث، وأخيراً الفصل الثالث: التأصيل العلمي للعمل التطوعي، خصصه لنبرة تاريخية لبدايات العمل التطوعي العملية، ثم خصائص ومجالات العمل التطوعي، ثم أهم النظريات العلمية التي يقوم عليها، وذلك من خلال ثلاثة مباحث.

وقد تناول الباحث الموضوع من الناحية الفقهية، ولم يشر من قريب أو بعيد إلى نظام العمل التطوعي السعودي أو لائحته التنفيذية أو القوانين المقارنة الأخرى، فضلاً عن عقد العمل التطوعي وخصائصه وعناصره وآثاره وانتهائه.

- 2- مجالات العمل التطوعي في السنة النبوية، د. محمد عبدالرازق أسود، بحث منشور في حولية مركز البحوث والدراسات الإسلامية، السنة السابعة، العدد (25)، (ص261-400). تضمن البحث عشرة مباحث: في تعريف العمل التطوعي في اللغة والاصطلاح، وتعريف السنة في اللغة والاصطلاح وخصائصها، ومجالات العمل التطوعي الخدمي، والتعليمي والدعوي، والاجتماعي، والصحي والطبي، والبيئي، وفي المعاملات المالية والاقتصادية، وفي التدريب المهني والتأهيل، كل تلك المجالات بطبيعة الحال في السنة النبوية.

وهو بحث يتعلق بمجالات العمل التطوعي في السنة النبوية، ويقال فيه ما قيل في الدراسة السابقة.

3- التنظيم القانوني للعمل التطوعي دراسة مقارنة، محمد عبد الصاحب الكعبي، الناشر مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، ط1، 2016م، وهي دراسة تقع في (555) صفحة، وهي تبحث في عقد التطوع في ضوء أحكام القانون المدني العراقي. وتشتمل على تمهيد وفصلين وخاتمة، أما التمهيد ففي مفهوم العمل التطوعي، وأما الفصل الأول ففي مفهوم عقد التطوع، وذلك من خلال مبحثين: الأول التعريف بعقد التطوع، والثاني عناصر عقد التطوع، وأما الفصل الثاني: أحكام عقد التطوع، فقد جاء في مبحثين أيضاً: الأول آثار عقد التطوع، والثاني انقضاء عقد التطوع.

وقد بحث الموضوع من خلال القانون المدني العراقي مقارنةً بالقانون المدني المصري والفرنسي، ولم يتطرق للحديث عن نظام العمل التطوعي السعودي وغيره من القوانين العربية ذات الصلة.

وما يميز به هذا البحث عن غيره من الدراسات السابقة أنه يتعلق بنظام العمل التطوعي السعودي وغيره من قوانين العمل التطوعي العربية.

#### حدود البحث:

تبحث هذه الدراسة في عقد العمل التطوعي على ضوء نظام العمل التطوعي السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (70/م) وتاريخ 1441/5/27هـ، وكذلك لائحته التنفيذية الصادرة عام 1443هـ، مع الإشارة إلى أن عقد العمل التطوعي لم يرد به تنظيم خاص في النظام السعودي، ومن ثم يعد من العقود غير المسماة، وتسري عليه أحكام المادة (30) من نظام المعاملات المدنية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (191/م) وتاريخ 1444/11/29هـ - التي تقضي بأن تطبق الأحكام الواردة المنظمة لموضوع العقد على العقود المسماة وغير المسماة، دون إخلال بالأحكام الواردة في النصوص النظامية التي تنظم عقوداً ذات طبيعة خاصة.

إلا أننا وإن كنا نتخذنا النظام السعودي أساساً للدراسة، فقد أشرنا أيضاً إلى بعض القوانين العربية ذات العلاقة، مثل القانون المصري، والتونسي، والإماراتي. وقد جاء اختيارنا لهذه القوانين باعتبار أن القوانين المصرية تعد المراجع التاريخية لمعظم القوانين العربية، ثم جاء اختيارنا للقوانين الأخرى باعتبار انتماء بعضها لدول مجلس التعاون الخليجي، والأخرى لكونها تمثل اتجاهات مغايرة.

#### منهج البحث:

في سبيل إخراج هذا البحث بصورة مرضية استعنت بالمنهج الوصفي والتحليلي القائم على دراسة وتحليل ومناقشة مواد نظام العمل التطوعي السعودي واللائحة التنفيذية للعمل التطوعي. كما اقتضت طبيعة هذه الدراسة الاستعانة كذلك بالمنهج المقارن بخصوص بعض قوانين العمل التطوعي المقارنة، كلما تطلب الأمر ذلك.

#### خطة البحث:

قسمت البحث إلى مقدمة ومبحث تمهيدي، ثلاثة مباحث، وخاتمة، وفهرس المراجع. وذلك وفق الخطة التالية:

- المقدمة: وبها أهمية البحث وأسباب اختياره، ومشكلة البحث، وأسئلته، وأهدافه، والدراسات السابقة، ومنهج البحث.
- تمهيد: مفهوم العمل التطوعي، وفيه ثلاثة مطالب:

- المطلب الأول: التعريف بالعمل التطوعي.
- المطلب الثاني: خصائص العمل التطوعي ومجالاته وأنواعه.
- المطلب الثالث: وقف العمل في الفقه الإسلامي وعلاقته بالعمل التطوعي.
- المبحث الأول: مفهوم عقد العمل التطوعي، وفيه ثلاثة مطالب:
  - المطلب الأول: تعريف عقد العمل التطوعي.
  - المطلب الثاني: خصائص عقد العمل التطوعي.
  - المطلب الثالث: عناصر عقد العمل التطوعي.
- المبحث الثاني: الآثار المترتبة على عقد العمل التطوعي، وفيه مطلبان:
  - المطلب الأول: التزامات المتطوع.
  - المطلب الثاني: التزامات الجهة المتطوع لديها (الجهة المستفيدة).
- المبحث الثالث: انتهاء عقد العمل التطوعي، وفيه مطلبان:
  - المطلب الأول: الأسباب العامة لانتهاء عقد العمل التطوعي.
  - المطلب الثاني: الأسباب الخاصة لانتهاء عقد العمل التطوعي.
- الخاتمة: وفيها أهم النتائج والتوصيات.
- قائمة المصادر والمراجع.

#### تمهيد: مفهوم العمل التطوعي.

##### ● تمهيد وتقسيم:

حتى يمكن الوصول إلى حقيقة العمل التطوعي، فإن ذلك لا يكون إلا بتعريف العمل التطوعي بداية، ثم يزداد الأمر وضوحاً معرفة خصائصه التي يتسم بها وتميزه عن غيره، ثم نعرض للعمل التطوعي وعلاقته بالوقف الإسلامي، وهل يدخل ضمن مفهوم وقف الوقت، وإن كان يدخل فيه، فهل أجاز الفقه الإسلامي هذا النوع من الوقف أم لا؟ ومن هذا المنطلق ندرس هذا التمهيد من خلال ثلاثة مطالب على النحو التالي:

##### ● المطلب الأول: التعريف بالعمل التطوعي.

العمل التطوعي مركب إضافي يتعين لاستجلاء حقيقته تعريفه أولاً: تعريفًا إضافيًا بأن نعرف عنصره (العمل، التطوع)، ونفرد كل عنصر بتعريف مستقل برأسه في اللغة والاصطلاح معاً. والثاني: التعريف باعتباره لقباً على معنى معين.

**فالعمل لغة:** العين والميم واللام أصل واحد صحيح عام في كل فعلٍ يُفعل<sup>(1)</sup>. والعمل: المهنة والفعل، والجمع أعمال<sup>(2)</sup>. والعَمَلَةُ والعُمَالُ: الذين يعملون بأيديهم<sup>(3)</sup>. وقد فرّق بعض أئمة اللغة بين العمل والفعل، بأن العمل أخص من الفعل؛ لأنه فعلٌ بنوعٍ مشققة، ولا يُقال العمل إلا لما كان بقصدٍ وعلمٍ دون ما لم يكن عن قصدٍ وعلمٍ<sup>(4)</sup>.

**العمل في الاصطلاح:** عُرف العمل من وجهة نظر اجتماعية بأنه: نشاط ذهني

(1) ينظر: مقاييس اللغة، ابن فارس (145/4).

(2) ينظر: المحكم والمحيط الأعظم، ابن سيده (178/2)، لسان العرب، ابن منظور (475/11)، تاج العروس من جواهر القاموس، الزبيدي (56/30).

(3) ينظر: المخصص، ابن سيده (435/3).

(4) ينظر: المفردات في غريب القرآن، الراغب الأصفهاني (ص587).

ويعرّف البعض التطوع بأنه يتركز على الجهد والعمل الذي يقوم به فرد أو جماعة أو تنظيم بهدف تقديم خدماتهم للمجتمع أو فئة منه دون توقع جزاء مادي مقابل جهودهم<sup>(15)</sup>.

وفي تعريف آخر للتطوع عرّف بأنه: الجهود التي يبذلها الإنسان لخدمة المجتمع دون الحصول على فوائد مادية بدافع إنساني يتحمل مسؤولياته، ويشترك في أعمال تستغرق وقتًا وجهداً وتضحيات شخصية، ويبدل المتطوع كل ذلك عن رغبته وباختياره معتقداً بأنه يجب تأديته<sup>(16)</sup>.

والحاصل أن التصور النمطي لمفهوم العمل التطوعي قد واجه العديد من التعقيدات الناتجة عن شمول العمل التطوعي لمجموعة واسعة من الأنشطة، وارتباطه بعدد من الدوافع المتباينة، وتداخله مع بعض الأطر التنظيمية، وهو ما أدى إلى ظهور مدارس فكرية مختلفة قدمت تصورات متباينة للتطوع. فبعض تلك التصورات نظرت إلى العمل التطوعي بناء على طبيعة الأنشطة التي يتم الاضطلاع بها وما إذا كانت مخططة أو عفوية؛ إرادية أو إجبارية. فيما ركز البعض الآخر ركز على الغرض من التطوع سواء كان خدمة الذات أو خدمة منظمة أو خدمة المجتمع ككل. في حين أن هناك من اهتم بالنظر إلى العنصر الزمني للأنشطة التطوعية سواء أكان نشاطاً طويل الأجل أم نشاطاً قصير الأجل. كما اهتمت تصورات أخرى بالجانب التنظيمي للنشاط المبدول وما ينتج عنه من تطوع رسمي أو تطوع غير رسمي.

ومن خلال تلك التصنيفات والتصورات سالفة الذكر، خلصت إحدى الدراسات إلى وجود أربعة أنواع مترابطة من العمل التطوعي، وهي: التطوع الإيثاري؛ والتطوع الحاشد، والتطوع الوسيلى، والتطوع القسري. ويلاحظ أن العمل التطوعي الوسيلى والقسري مرتبطة بمفاهيم فردية مثل التحسين الشخصي، أو المواطنة المسؤولة. بينما يرتبط التطوع الإيثاري بأفكار نكران الذات والعمل من أجل الصالح العام والمثل الجماعية. في حين يتبنى التطوع الحاشد النزعة الجماعية بمعنى أنه يشبه الحركات الاجتماعية الجديدة<sup>(17)</sup>.

**التطوع في الاصطلاح الفقهي:** عندما أراد الفقهاء أن يعرفوا التطوع، عدلوا عن تعريف المصدر إلى تعريف ما هو حاصل بالمصدر، فذكروا له في الاصطلاح ثلاثة معان<sup>(18)</sup>:

الأول: أنه اسم لما شرع زيادة على الفرائض والواجبات<sup>(19)</sup>، أو ما كان مخصوصاً بطاعة غير واجبة، أو هو الفعل المطلوب طلباً غير جازم. وكلها معانٍ متقاربة. والتطوع بهذا المعنى يطلق على: السنة والندوب والمستحب والنفل والمرغب فيه والقرية والإحسان والحسن، فهي ألفاظ مترادفة<sup>(20)</sup>.

الثاني: أن التطوع هو ما عدا الفرائض والواجبات والسنن، وهو المسمى بالندوب والمستحب والتطوع وهو: ما فعله خير من تركه في الشرع. وقيل هو

أو فيزيائي يبذله الإنسان بغية تحقيق هدف أساسي يتمثل في تحسين ظروفه المادية والذهنية<sup>(5)</sup>.

كما عرّف من وجهة نظر علماء النفس بأنه: سلوك بشري أو نشاط إنساني يكون صادراً عن بواعث ودوافع معينة فطرية كانت أم مكتسبة، لإشباع حاجاته الطبيعية والنفسية والاجتماعية<sup>(6)</sup>. وعرّفه آخر بمفهومه العام بأنه: مجموعة المهام التي يؤديها الفرد في المنظمة الحكومية أو الأهلية مقابل أجر يتلقاه خلال فترة زمنية معينة متفق عليها<sup>(7)</sup>.

وأما العمل من وجهة النظر الاقتصادية فهو يعبر عن النشاط الواعي والهادف، العضلي أو الفكري، والمبدول في عملية الإنتاج، أي استعمال الأدوات لتحويل مادة العمل في عملية الإنتاج المادية أو المعنوية. بمعنى أن كلمة «العمل» تطلق بالمعنى الاقتصادي العام على الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الإنسان في مجال سعيه الدنيوي من أجل الارتزاق والاكتمال<sup>(8)</sup>.

والحاصل أن كلمة «العمل» تطلق بالاصطلاح الفلسفي على نشاط الإنسان الإرادي المترن بالجهد- أي التعب أو المشقة- لغرض نافع، كما تطلق بالمعنى الشرعي أيضاً على التبعّد والقيام بالفرائض أو المستحبات الدينية، وقد تضمنت الشريعة الغراء مفهوم العمل من زاوية المعنى الفقهي والاجتماعي والسلوكي والاقتصادي<sup>(9)</sup>.

**التطوع في اللغة:** يدور حول معان منها: الانقياد والتبرع. وهو مصدر الفعل «تطوع، يتطوع، تطوعاً»<sup>(10)</sup>. و«الطاء والواو والعين أصل صحيح واحد يدل على الانقياد. يقال: طاعه يطوعه، إذا انقاد معه ومضى لأمره طاعه»<sup>(11)</sup>. ويقال: فلان طوعٌ يديك، أي منقادٌ لك. وفرسٌ طوعُ العنان، إذا كان سلساً<sup>(12)</sup>. وبأبي الطوعُ بمعنى التبرع مما لا يلزمه فرضه. يقال: تطوع بالشيء: تبرع به<sup>(13)</sup>.

**التطوع في الاصطلاح:** اختلف النظر إلى مفهوم التطوع حسب العلوم والفنون، فبينما اهتم علماء النفس بالتركيز على الدافع للتطوع، فإن علماء الاجتماع قد اهتموا بالمبائيل الاجتماعية والثقافات التي تؤثر على التطوع. ومن بين التعريفات للعمل التطوعي: أنه «نشاط إرادي؛ لا ينطوي على مكافأة أو مصلحة شخصية؛ يتم تنفيذه من خلال منظمة رسمية أو من خلال مجموعة من الناس، ولا يتضمن أي علاقة أو مصالح مشتركة بين المتطوع والمستفيد. أو أنه مجهود قائم على مهارة أو خبرة معينة، يُبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب جماعي، وبدون توقع جزاء مالي بالضرورة»<sup>(14)</sup>.

(5) التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري، اعتماد غلام وآخرين (ص135).

(6) الدوافع النفسية، مصطفى فهمي (ص15).

(7) العمل التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي بالملكة العربية السعودية، عبدالله العلي النعيم (ص17).

(8) مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، صادق مهدي السعيد (ص9).

(9) مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، صادق مهدي السعيد (ص9).

(10) ينظر: معجم اللغة العربية المعاصرة، أحمد مختار عمر (1422/2).

(11) ينظر: مقاييس اللغة، ابن فارس (431/3).

(12) ينظر: الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، الجوهري، (1255/3).

(13) ينظر: لسان العرب، ابن منظور (243/8)، تاج العروس، الزبيدي (466/21).

(14) طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، سيد أبو بكر حسنين (ص495).

وينظر: الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع، أحمد مصطفى خاطر (ص70)

(15) العمل الجماعي التطوعي، عبد الله عبد الحميد الخطيب (ص4).

(16) أجهزة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، هناء حافظ بدوي (ص151). وينظر:

الشباب والعمل التطوعي، راشد الباز (ص66)، العمل الاجتماعي التطوعي، عبد الله العلي النعيم (ص19).

(17) سياسات العمل التطوعي في مصر، عبد الله فيصل (ص65).

(18) ينظر: الموسوعة الفقهية الكويتية، (146/12، 147).

(19) ينظر: التعريفات، الشريف الجرجاني (ص61).

(20) ينظر: غاية الوصول في شرح لب الأصول، كريا الأنصاري (ص11).

تقتضي دراسة هذا المطلب أن يتم تقسيمه إلى ثلاثة فروع: الأول في خصائص العمل التطوعي، والثاني في بيان مجالاته، والثالث في إبراز أنواعه.

#### – الفرع الأول: خصائص العمل التطوعي:

لما كان العمل التطوعي هو الجهد أو العمل الذي يقدمه المتطوع بجرته واختياره دون اشتراط مقابل مادي أو معنوي رغبة منه في خدمة المجتمع وتنميته، فإن العمل التطوعي وفقاً لهذه المعطيات يتسم بمجموعة من الخصائص التي تناسب طبيعته ومضمونه من ناحية، وتتلاءم مع القواعد العامة المنظمة للاتفاقات والعقود من ناحية أخرى، وبناء على ذلك فإن العمل التطوعي يتميز بعدة خصائص منها:

1- أنه جهد وعمل يلتزم به الفرد طواعية من غير إلزام: يعني هذا أن العمل التطوعي ينبع عن الإرادة الحرة للمتطوع دون أية ضغوط خارجية اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية. فالعمل التطوعي يعبر عن ما يختزنه المتطوع من مشاعر إنسانية وما يحمله من ضمير يُترجم إلى القيام بمساعدة الآخرين من خلال الأعمال التطوعية التي يؤديها. والاختيار على هذا النحو يعني حرية المتطوع في الشروع في العمل أو تركه، وبالتالي إذا انقلب العمل التطوعي إلى إلزام تعاقدي خرج عن كونه تطوعاً حينئذ، إذ التطوع والإلزام لا يجتمعان معاً، إلا أن هذا لا يعني أنه لا يجوز في العمل التطوعي المؤسسي أن يكون من خلال عقد يلتزم به المتعاقد، لكن يبقى الاختيار رغم ذلك هو السمة الأساسية للشروع في التطوع. والحاصل أن كون العمل التطوعي ينبع عن حرية واختيار هو أهم ما يميز العمل التطوعي عن غيره<sup>(24)</sup>.

2- الشمولية: وتعني الشمولية في العمل التطوعي أنه لا يقتصر على فئات معينة أو على أنواع معينة من العمل، بل يشمل جميع فئات المجتمع، كما أنه يشمل أيضاً جميع الأعمال التي يمكن القيام بها على سبيل التطوع، ومن ثم فهو لا يقتصر على مجال واحد، وإنما يشمل جميع المجالات التي تحتاج إلى العمل التطوعي، سواء الدينية أو الاجتماعية أو الصحية، أو الهندسية، أو التعليمية، أو الثقافية، أو الدعوية، ونحوه<sup>(25)</sup>.

3- أن العمل التطوعي تنظيم لا يهدف إلى الربح المادي بالأساس، أي أنه لا يُقدم نظير أجر معلوم، فهو عمل ينطلق من الأساس لخدمة المجتمع وتنميته، وتحقيق منفعة للجهات المستفيدة من العمل التطوعي، كما أنه من ناحية أخرى لا يستفيد منه أعضاء الجهة المستفيدة، ولا يحققوا منه أرباحاً شخصية توزع عليهم، فهي أيضاً لا تهدف إلى الربح، وإنما تستفيد من العمل التطوعي لتنمية وتطوير قدراتها، لتقديم تلك الخدمات للمجتمع<sup>(26)</sup>.

4- كما أن العمل التطوعي تنظيم تحكمه تشريعات وأنظمة تحدد التزامات وحقوق أطراف العمل التطوعي، كما تحدد أهدافه، وتضع الاستراتيجيات والآليات لتنظيمه وتطويره، والإشراف عليه. فهو تنظيم محكوم بالأنظمة والقوانين الوطنية، بحيث تتم ممارسته من خلال تلك الأنظمة، ولا يخرج عنها، شأنه في ذلك شأن أي تنظيم قانوني آخر.

5- يقوم العمل التطوعي بناء على خبرة أو مهارة معينة لدى المتطوع يقدمها

ما يمدح المكلف على فعله، ولا يذم على تركه. وقيل هو المطلوب فعله شرعاً من غير ذم على تركه مطلقاً<sup>(21)</sup>.

الثالث: أن التطوع هو ما لم يرد فيه نقلٌ بخصوصه، بل يُنشئه الإنسان ابتداءً<sup>(22)</sup>.

#### تعريف العمل التطوعي في نظام العمل التطوعي السعودي وبعض التشريعات العربية:

عرّفت المادة الأولى من نظام العمل التطوعي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/70) وتاريخ 1441/5/27هـ، العمل التطوعي بأنه: «كل جهد أو عمل يقدمه شخص ذو صفة طبيعية أو اعتبارية، بطوعه واختياره؛ رغبة في خدمة المجتمع وتنميته».

كما عرّف قانون تنظيم ممارسة العمل الأهلي المصري رقم 149 لسنة 2019م، العمل التطوعي في المادة (13/1) منه بأنه: «كل عمل أو نشاط يمارسه المتطوع بإرادته الحرة لتحقيق النفع العام دون أن يهدف إلى تحقيق الربح»<sup>(23)</sup>.

وعرّفت المادة (1) من قانون التطوع الإماراتي رقم 13 لسنة 2018م العمل التطوعي بأنه: «كل نشاط فردي أو جماعي، بدون مقابل مادي أو وظيفي يهدف إلى تحقيق منفعة للغير».

كما عرّفت المادة (4) من قانون التطوع التونسي رقم 26 لسنة 2010، العمل التطوعي بأنه: «كل عمل جماعي يهدف إلى تحقيق منفعة عامة ينفذ في إطار منظم وفق عقد تطوع يلتزم بمقتضاه المتطوع بصورة شخصية وتلقائية بإنجاز ما يوكل إليه من نشاط دون أجر».

كما عرّفته المادة (2) من قانون العمل التطوعي المغربي بقولها: «يراد بالعمل التطوعي التعاقدية كل نشاط يقوم به شخص ذاتي أو أكثر، خارج أسرته أو دراسته أو وظيفته أو شغله، بشكل طوعي ودون أجر، بموجب عقد مكتوب بينه وبين الجهة المنظمة للعمل التطوعي التعاقدية، بهدف تحقيق منفعة عامة».

وعرّفه أيضاً قانون تنظيم العمل التطوعي الإنساني السوداني لسنة 2006 في المادة الرابعة منه بأنه: «أي نشاط طوعي إنساني غير ربحي تقوم به أي منظمة طوعية أو خيرية وطنية أو أجنبية مسجلة في السودان بهدف تقديم المساعدات الإنسانية أو الإغاثية، أو الخدمات العامة أو خدمات حقوق الإنسان أو حماية البيئة أو تحسين المستويات الاقتصادية والاجتماعية للمستفيدين وتقوم بتقديم عمل طوعي إنساني في المجالات المذكورة».

والمأمل في هذه التعاريف يجدها وإن اختلفت عباراتها إلا أنها تدور حول ذات المعاني، من كون العمل التطوعي يبني على حرية واختيار المتطوع، وأنه يكون بدون مقابل مادي، وأنه يهدف إلى خدمة المجتمع وتنميته، فضلاً عن خدمة الآخرين.

#### ● المطلب الثاني: خصائص العمل التطوعي، ومجالاته، وأنواعه.

(21) ينظر: كشف الأسرار عن أصول فخر الإسلام البزدوي، علاء الدين البخاري (303/2).

(22) ينظر: أسنى المطالب في شرح روض الطالب، زكريا الأنصاري (200/1)، تحفة المحتاج، ابن حجر الهيتمي (219/2)، نهاية المحتاج، الشمس الرملي (105/2).

(23) المنشور في الجريدة الرسمية-العدد 33 مكرر (ب) في 19 أغسطس سنة 2019م.

(24) ينظر: العمل الاجتماعي التطوعي تأصيل وتوصيف، ميادة محمد الحسن (ص164).

(25) ينظر: العمل التطوعي نظرة تأصيلية فقهية تاريخية، أحمد بن حسين بن أحمد المبارك (ص653).

(26) ينظر: سياسات العمل التطوعي في مصر، عبد الله فيصل (ص65).

- الأوقاف، وجمع الصدقات والزكوات وتوزيعها، والقروض الحسنة.
- 5- المجالات التعليمية والبحثية: ويتضمن: التعليم والتدريب ورعاية المهووبين، وإنشاء المعاهد والكليات، والبحث العلمي.
- 6- المجالات الثقافية: ويشتمل على المكتبات، المراكز والندوات الثقافية، الأندية الأدبية، والمعارض.
- 7- المجالات التنموية: وتتضمن التنمية الاجتماعية والبيئية والريفية والزراعية، كما تشمل بنوك وصناديق التنمية.
- 8- المجالات السياسية: وتتضمن السياسة الاجتماعية والتنموية، والتعاون الدولي الإنمائي.

9- المجالات الخيرية الأخرى: مثل المجالات المهنية والأمنية والتقنية، ومجالات غدارة الكوارث، ومجالات أسرى الحرب.

### - الفرع الثالث: أنواع العمل التطوعي:

يمكن تقسيم العمل التطوعي إلى أنواع، منها<sup>(32)</sup>:

- (أ) بحسب مدة العمل: وتنقسم إلى قسمين: أحدهما: عمل تطوعي قصير المدى، وهي الأعمال التي لا تمتد لأكثر من بضعة أيام. والثاني: عمل تطوعي طويل المدى، وهي الأعمال التي تستغرق بضعة أسابيع فصاعداً.
- (ب) بحسب طبيعة العاملين: وتنقسم إلى قسمين: الأول: عمل تطوعي يقوم على المتطوعين بشكل شبه كامل بحيث لا يزيد دور الموظفين في هذا النوع عن الإشراف العام. والثاني: عمل تطوعي يقوم على المتطوعين بشكل جزئي، وفيه يشترك الموظفون مع المتطوعين في تقاسم المهام والأعمال.
- (ج) بحسب نوع العمل: وهو ينقسم بدوره إلى قسمين: الأول: عمل تطوعي في مشروع يتسم المشروع بكونه نشاطاً مقيداً بزمن فله موعد بداية ونهاية، ينفذ مرة واحدة لتحقيق غرض محدد. والثاني: عمل تطوعي في مهمة من مهام المنظمة: تتسم مهام المنظمة بكونها مستمرة، ويمكن أن تنفذ أكثر من مرة.

### • المطلب الثالث: وقف الوقت في الفقه الإسلامي وعلاقته بالعمل التطوعي.

يعني وقف الوقت تخصيص جزء من وقت الإنسان للمشاركة في عمل خيري، وهو ما يعتبر إحدى صور وقف المنافع، بحيث يوقف الشخص منفعة خبراته ومعلوماته لإفادة الآخرين. ووقف المنافع يتضمن المنافع العينية والمنافع غير العينية. أما المنافع العينية فمنها: وقف الغلات والثمار، والدر والنسل، ووقف سكنى الدار، أو ركوب السيارة، أو القراءة للكتب، ونحو ذلك من المنافع غير العينية. وأما المنافع غير العينية فمنها: الحقوق المعنوية ذات العوائد لحق الاختراع وحق التأليف ونحوها من المنافع غير العينية. وهذا بطبيعة الحال دون أن يوقف الأصول أو الأعيان التي تتولد عنها تلك الفوائد والغلات والحقوق والفوائد والمنافع العينية وغير العينية. وتتميز هذه المنافع بسمات منها: أن المنافع غير العينية ليست أصلاً يبقى بقاءً متصلاً، وأنها قبل حدوثها معدومة، وبعد حدوثها لا يمكن إحرازها ولا إقباضها. وأما المنافع العينية فهي وإن كانت أعياناً إلا أنها توجد شيئاً فشيئاً، ولا يمكن الانتفاع بها إلا بإتلافها في الغالب. إلا أن

(32) ينظر: آليات المنظمات غير الربحية في استثمار المتطوعين وفقاً لرؤية 2030، أمل

بنت يوسف عبد القادر النجار (ص14).

ويبذلها للجهة المستفيدة من التطوع، مثل تطوع الأطباء أو المهندسين أو المدرسين وغيرهم، كل في مجاله، بحيث يقوم كل متطوع ببذل خبرته وعلمه في المجال الذي يحسنه؛ خدمة لمجتمعه وأبناء مجتمعه.

6- أن العمل التطوعي محكومٌ كذلك بأطرٍ ونظمٍ إدارية مؤسسية جماعية، تنظم العمل التطوعي وتبعده عن الارتجال والعشوائية، حيث تمكن الجهة المستفيدة من العمل التطوعي، المتطوعين من استخدام أفضل الوسائل والأساليب التي من شأنها أن تخدم العمل التطوعي وتزيد من فاعليته، بما يحقق في النهاية الأهداف المرجوة منه<sup>(27)</sup>.

### - الفرع الثاني: مجالات العمل التطوعي:

اختلف الباحثون في تحديد مجالات العمل التطوعي: فمنهم من جعلها خمسة مجالات تتضمن: المجال الاجتماعي، والتربوي التعليمي، والصحي، والبيئي، ومجال الدفاع المدني<sup>(28)</sup>، ومنهم من جعلها ستة مجالات تشتمل على: المجال الاقتصادي ومشروعاته، والمجال العمراني، والصحي، والثقافي، والترويحي، ومجال الدفاع المدني<sup>(29)</sup>.

كما أورد البعض تصنيفاً احتوى على اثني عشرة مجموعة، مع ما تنضوي عليه كل مجموعة من نشاطات<sup>(30)</sup>: المجموعة الأولى: الثقافة والترفيه، المجموعة الثانية: التعليم والبحث، المجموعة الثالثة: الصحة، المجموعة الرابعة: الخدمات الاجتماعية، والمجموعة الخامسة: البيئة، والمجموعة السادسة: التنمية والإسكان، والمجموعة السابعة: القانون والدفاع والسياسة، والمجموعة الثامنة: الوسائط الخيرية وتنمية التطوع، والمجموعة التاسعة: الأنشطة الدولية، والمجموعة العاشرة: اللّين، والمجموعة الحادية عشرة: روابط واتحادات العمال والمهنة، وأخيراً المجموعة الثانية عشرة: منظومات أخرى لم تصنف ضمن ما تقدم من مجموعات. وجدير بالذكر أن المركز الدولي للأبحاث والدراسات (مداد) قد صنف مجالات العمل الخيري (التطوعي) إلى تسعة مجالات<sup>(31)</sup>:

- 1- المجالات الدينية والدعوية: مثل: تعليم وتحفيظ القرآن الكريم، تعريف غير المسلمين بالإسلام، إعداد دورات دينية بالمساجد، العناية بتنظيف وصيانة المساجد، توزيع المطبوعات الدينية، إعداد اللوحات الوعظية والإرشادية، التعاون مع مكاتب الدعوة في تنفيذ برامجها.
- 2- المجالات الاجتماعية: مثل: رعاية الأيتام، والمعوقين، وكبار السن، والفقراء والمساكين، ورعاية الأحداث والأرامل واللاجئين والمهاجرين، والمسجونين وأسرههم.
- 3- المجالات الصحية: ويتضمن تقديم الإسعافات الأولية للمصابين، المشاركة في التثقيف الصحي من خلال توزيع المطويات الصحية، المشاركة في جمعية الهلال الأحمر السعودي، المشاركة في حملات التبرع بالدم.
- 4- المجالات الاقتصادية ويتضمن دعم المشروعات الصغيرة، واقتصاديات

(27) ينظر: العمل التطوعي نظرة تأصيلية فقهية تاريخية، أحمد بن حسين بن أحمد المبارك (ص654).

(28) ينظر: اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، فهد بن سلطان السلطان (ص98) وما بعدها.

(29) ينظر: دور الشباب في العمل التطوعي، علي حسن محمد (ص182).

(30) ينظر: العمل الجماعي التطوعي، عبد الله عبد الحميد الخطيب (ص80) وما بعدها.

(31) ينظر: تصنيف مداد الموضوعي للعمل الخيري، (ص46-48).

**ويناقد:** بأنه يمكن استيفاء المنفعة بدون حبس الأصل، ولا تلازم بينهما، وقد ذهب الإمام أبو حنيفة إلى أن المال الموقوف لا تزول ملكيته عن الواقف، فالوقف عنده وقف الأصول والأعيان لا المنافع. قال صاحب الهداية: «قال أبو حنيفة: لا يزول ملك الواقف عن الوقف إلا أن يحكم به الحاكم أو يعلقه بموته فيقول إذا مت فقد وقفت داري على كذا. وقال أبو يوسف: يزول ملكه بمجرد القول. وقال محمد: لا يزول حتى يجعل للوقف وليا ويسلمه إليه»<sup>(40)</sup>. اهـ.

ومقتضى هذا القول: أنه لا علاقة بين حبس الأصل واستيفاء المنفعة، فيمكن استيفائها بدون حبس الأصل لكن قد يحصل أن يتصرف الواقف أو وارثه في الأصل المملوك له تصرفاً يمنع من كمال حصول المستفيد على المنفعة الموقوفة له أبداً، لكنه ليس قاصراً على وقف المنافع فحسب، بل يمكن تصوره في وقف الأصول خاصة عند من يميز الوقف المؤقت، ومن يميز اشتراط الواقف ببيع الوقف أو هبته أو الرجوع فيه متى شاء كما صح ذلك عن بعض الفقهاء<sup>(41)</sup>. وهذه حالات لا يمكن استيفاء منافع الوقف فيها بشكل دائم<sup>(42)</sup>.

**الدليل الثالث:** أن الموقوف يجب أن يكون عيناً معينة مملوكة قابلة للنقل يحصل منها عين أو منفعة، والمنفعة لا يتصور فيها ذلك فلا تكون محلاً للوقف.

**ويناقد:** بأن المنفعة وإن لم تكن معينة أو موجودة وقت الوقف، لكنها قابلة للتعيين والعلم، ويمكن ضبطها بما يضبط به المشتمك فيه.

**الدليل الرابع:** كما أن الوقف تصرف في الرقبة على الجملة إما بالحبس أو إزالة الملك، ومالك المنفعة لا يملك رقبة ما تُستوفي منه المنفعة حتى يتصرف فيها، فلا يملك وقفها، ولهذا لا يملك الحر وقف نفسه، لأنه لا يملكها وإن كان يملك إجارة نفسه<sup>(43)</sup>.

**الدليل الخامس:** أنه لم يأت نص في جواز وقف المنفعة، وإنما جاءت النصوص بوقف الأصول من الدور والأرضين، وما لم يأت فيه نص فلا يجوز تحبيسه<sup>(44)</sup>.

**ويناقد:** بأن الأصل في الأشياء الإباحة، وأن وقف المنافع فيه مصلحة عظيمة للناس سواء أكانوا واقفين أو موقوف عليهم، كما أنه يلزم من طرد هذا القول في باب وأبواب الصدقات والتبرعات مفاسد جمة تلحق بالناس.

**أدلة القول الثاني:** استدلال أصحاب القول الثاني على جواز وقف المنافع بأدلة منها:

**الدليل الأول:** بالقياس على جواز وقف البناء والغراس دون الأصل<sup>(45)</sup>. حيث ذهب كثير من المانعون من وقف المنافع إلى جواز وقف البناء والغراس دون

(40) الهداية في شرح بداية المبتدي، المرغيناني (15/3). وينظر: العناية شرح الهداية، البارقي (203/6)، البنائة شرح الهداية، العيني (422/7).

(41) ينظر: البحر الرائق، ابن نجيم (241/5)، حاشية رد المحتار، ابن عابدين (388/4)، الفتاوى الكبرى، ابن تيمية (433/5)، الإنصاف، المرادوي (522/16)، (523).

(42) ينظر: وقف المنافع في الفقه الإسلامي، عطية السيد فياض (ص26).

(43) ينظر: الوسيط في المذهب، الغزالي (240/4).

(44) ينظر: المحلى بالآثار، ابن حزم (149/8) قال ابن حزم: «والتحبيس - وهو الوقف - جائز في الأصول من الدور والأرضين بما فيها من الغراس والبناء إن كانت فيها، وفي الأرحاء، وفي المصاحف، والدفاتر. ويجوز أيضاً في العبيد، والسلاح، والحيل، في سبيل الله عز وجل في الجهاد فقط، لا في غير ذلك - ولا يجوز في شيء غير ما ذكرنا أصلاً». اهـ.

(45) ينظر: الفتاوى الكبرى، ابن تيمية (426/5).

ثمة اختلافاً بين الفقهاء في مدى جواز وقف المنافع بناء على مدى اشتراط كون المال الموقوف عيناً، حيث اختلف الفقهاء في حكم وقف المنافع على قولين:

**القول الأول:** عدم جواز وقف المنفعة دون الرقبة التي تستوفي منها، سواء أكانت المنفعة مؤقتة أم مؤبدة. وهو مذهب الحنفية<sup>(33)</sup>، والشافعية<sup>(34)</sup>، والحنابلة<sup>(35)</sup>.

**القول الثاني:** جواز وقف المنفعة دون الرقبة. وهو مذهب المالكية<sup>(36)</sup>، وهو اختيار شيخ الإسلام ابن تيمية<sup>(37)</sup>.

**أدلة القول الأول:** استدلال أصحاب القول الأول على عدم جواز وقف المنافع بأدلة منها:

**الدليل الأول:** أن الرقبة أصل، والمنفعة فرع، والفرع يتبع الأصل. قال صاحب مغني المحتاج: «ولا يصح وقف المنفعة دون الرقبة مؤقتة كانت - كالإجارة - أو مؤبدة - كالوصية - لأن الرقبة أصل، والمنفعة فرع، والفرع يتبع الأصل»<sup>(38)</sup>. اهـ.

ومقتضى ذلك: أنه إذا كان الفرع موقوفاً يلزم أن يكون الأصل كذلك، وفي وقف المنافع دون أصولها يختلف حكم الفرع (المنفعة) إذ يكون محبوساً، والأصل غير محبوس.

**ويناقد:** بأنه يرد كثيراً اختصاص المنفعة بأحكام وتصرفات لا يختص بها الأصل، فالوصية بالمنفعة مثلاً من التصرفات التي ترد على المنافع دون الأصل، ولم يقل أحد ببطلانها لاستقلالها بهذه التصرفات.

**الدليل الثاني:** أن الرقبة التي تستوفي منها هذه المنفعة أصل والمنفعة المستوفاة منها فرع، والفرع يتبع الأصل، فلا يتصور وقفه دون وقف أصله. فإن الوقف يستدعي أصلاً بحيث تستوفي منفعته على ممر الزمان، ووقف المنفعة بدون أصلها لا يحقق ذلك. ولأن الوقف يشبه التحرير، وملك المنفعة لا يفيد ولاية التحرير<sup>(39)</sup>.

(33) ينظر: بدائع الصنائع، الكاساني (220/6)، فتح القدير، الكمال ابن الهمام (224/6)، البحر الرائق، ابن نجيم (218/5)، حاشية رد المحتار، ابن عابدين (340/4).

(34) ينظر: الوسيط في المذهب، الغزالي (239/4)، تحفة المحتاج في شرح المنهاج، الهيتمي (237/6)، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، لخطيب الشريبي (526/3)، الإقناع في حل ألفاظ أبي شجاع، الخطيب الشريبي (360/2)، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، الشمس الرملي (360/5).

(35) ينظر: المغني، ابن قدامة (231/8)، الفروع، ابن مفلح (331/7)، كشف القناع عن متن الإقناع، البهوتي (14/10)، شرح منتهى الإرادات، البهوتي (400/2)، الروض المربع، البهوتي (472/2)، حاشية الروض المربع، ابن قاسم (535/5).

(36) ينظر: التاج والإكليل لمختصر خليل، المواق (629/7)، مواهب الجليل، الخطّاب الرعيني (20/6)، شرح الخرشي، الخرشي (79/7)، منح الجليل، محمد عليش (110/8).

(37) ينظر: الفتاوى الكبرى، ابن تيمية (426/5) وجاء فيها: «ولو وقف منفعة يملكها كالعبد الموصى بخدمته، أو منفعة أم ولده في حياته أو منفعة بعين المستأجرة فعلى ما ذكره أصحابنا لا يصح. قال أبو العباس: وعندني هذا ليس فيه فقه، فإنه لا فرق بين وقف هذا ووقف البناء والغراس، ولا فرق بين وقف ثوب على الفقراء يلبسونه أو فرس يركبونه، أو ربحان يشمه أهل المسجد». اهـ.

(38) ينظر: مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، الخطيب الشريبي (526/3).

(39) ينظر: أسنى المطالب، كريا الأنصاري (458/2).

وقف الأصل<sup>(46)</sup>.

- يجوز وقف المنافع والخدمات والنقود نحو خدمات المستشفيات والجامعات والمعاهد العلمية وخدمات الهاتف والكهرباء ومنافع الدور والجسور والطرق<sup>(50)</sup>.

### المبحث الأول: مفهوم عقد العمل التطوعي.

لبيان مفهوم عقد العمل التطوعي نتناول أولاً تعريف عقد العمل التطوعي، ثم نبين خصائصه، ونختم بالكلام على عناصره. وذلك في ثلاثة مطالب على النحو التالي:

#### • المطلب الأول: تعريف عقد العمل التطوعي:

العقد بمعناه الخاص عبارة عن توافق إرادتين على إحداث أثر قانوني سواء كان هذا الأثر هو إنشاء التزام، أو نقله، أو تعديله، أو إنشاؤه<sup>(51)</sup>.

وإذا كان العمل التطوعي يقوم على إرادة المتطوع في تقديم خدمات مجانية إلى الجهة المستفيدة من التطوع، مما قد لا يستقيم معه أن تصب العلاقة بين المتطوع والجهة المستفيدة في عقد مكتوب بينهما يشتمل على حقوق والتزامات كل طرف، أن هذا العقد يتعارض ويتباين مع مبدأ حرية المتطوع وبين الالتزام الذي ينشأ عن العقد.

إلا أن هذه النظرة لا تلبث أن تتغير إذا ما نظرنا إلى بعض عقود التبرع التي نظمها القانون، كعقد الوكالة الذي يمكن أن يكون تبرعاً، ومن ثم لا مانع من إنشاء عقد تطوع بين المتطوع والجهة المستفيدة لضبط حقوق والتزامات الطرفين. فعقد التطوع لا يعدو أن يكون حاضراً للعلاقة بين الطرفين، بحيث يشتمل على محددات وضوابط تلك العلاقة، حتى لا يتبادر إلى الأذهان أن العمل التطوعي عمل عشوائي يقوم على الارتجال ولا تحكمه الضوابط، مما يجعل المتطوع يتصور أنه يستطيع بالعمل كيف يشاء ومتى يشاء. ولا شك أن النظرة مجافية تماماً لأهداف العمل التطوعي التي يسعى نظام العمل التطوعي السعودي وغيره من القوانين إلى تحقيقه.

وتجدر الإشارة إلى أن نظام العمل التطوعي السعودي لم يورد تعريفاً لعقد العمل التطوعي، إلا أن هناك بعض القوانين العربية أوردت تعريفاً له. ومن ذلك قانون التطوع التونسي حيث تنص المادة (4) منه على أن: «عقد التطوع: اتفاق كتابي محدد المدة ينظم العلاقة بين المتطوع والمنظمة حسب مقتضيات هذا القانون»<sup>(52)</sup>.

وعلى ذلك يمكن تعريف عقد العمل التطوعي بأنه: اتفاق يلتزم بمقتضاه المتطوع أن ينجز ما أُنيط به من أعمال من قبل الجهة المستفيدة، دون اشتراط مقابل مادي أو معنوي؛ لتحقيق أهداف مشتركة ومحددة؛ رغبة في خدمة المجتمع

ويناقش: ويمكن مناقشة هذا القياس بأنه وإن اتفق وقف البناء والغراس بدون الأصل مع وقف المنفعة بدون أصلها في أن كلا منهما وقف للشيء بدون أصله، إلا أن البناء والغراس عين موجودة ومعينة ومحركة، بخلاف المنافع غير العينية التي لا يمكن إحرازها، كما أنها قبل حدوثها معدومة وغير موجودة.

**الدليل الثاني:** أن المنفعة المملوكة لمن يريد وقفها، يمكن بيعها والمعاوضة عليها، وما جازت المعاوضة عليه يجوز وقفه. فالمنفعة مال يملك، وكل ما جاز ملكه جاز وقفه<sup>(47)</sup>.

**الدليل الثالث:** أن الوقف نقل للملك حال الحياة، فكان شبيهاً بالبيع من هذه الناحية، والمنافع يتأتى فيها ذلك فجاز وقفها<sup>(48)</sup>.

**القول الرابع:** والذي يترجح لي بعد الوقوف على أدلة القولين، هو ما ذهب إليه أصحاب القول الثاني (المالكية وشيخ الإسلام ابن تيمية) من جواز وقف المنافع، وذلك لوجوه: الأول: أنه لم يرد عن الشارع ما يمنع من وقف المنافع، وأن الأصل في الأشياء الإباحة حتى يرد دليل المنع، فلما كان ليس ثمة دليل ينتهز للمنع، وكان المانعون يفتقرون إلى دليل صريح صحيح، وكان الأصل عدم المنع، كان الرابع القول بإباحة وقف المنافع وجوازه.

الثاني: أن المنافع أموال؛ لأن الأعيان إنما تصير مالا باعتبار الانتفاع بها، فالانتفاع بما هو المقصود منها، وبالتالي لوجه التفرقة بين المنافع وبين الأعيان، ومن ثم يجوز وقف المنافع.

الثالث: أن الأخذ بهذا القول فيه فتح لأبواب الخير والبر للناس، وهو ما تحض عليه الشريعة الإسلامية، وفيه تحقيق لمقصود الشارع في جلب المنافع لهم، فالقول بالجواز أقرب إلى قواعد الشريعة ومقاصدها.

الرابع: أن وقف المنافع في هذا العصر يتسع ليشمل مجالات كثيرة تفيد المجتمع من ناحية، وتحقق الثواب للواقفين في الآخرة بزيادة حسناتهم بعدم انقطاع أعمالهم بعد موتهم ما بقيت تلك المنافع من ناحية أخرى<sup>(49)</sup>.

الخامس: أن المنافع معتبرة لإيراد العقود عليها سواء ما كان منها بعوض كالبيع والإجارة، أو بغير عوض كالوصية والعارية، فلأن تصح بالوقف من باب أولى.

وتجدر الإشارة إلى أن جواز وقف المنافع هو ما انتهى إليه مجمع الفقه الإسلامي الدولي المنبثق عن منظمة التعاون الإسلامي في القرار رقم 181 (19/7)، في دورته التاسعة عشرة، المنعقدة في إمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة، من 1 إلى 5 جمادى الأولى 1430هـ، الموافق 26-30 نيسان (أبريل) 2009م. وما جاء فيه:

- إن النصوص الشرعية الواردة في الوقف مطلقة يندرج فيها المؤبد والمؤقت، والمفرز والمشاع، والأعيان والمنافع والنقود، والعقار والمنقول؛ لأنه من قبيل التبرع وهو موسع ومرغب فيه.

- يجوز وقف المنافع، لأنها أموال معتبرة شرعاً.

(50) ينظر: موقع مجمع الفقه الإسلامي الدولي المنبثق عن منظمة التعاون الإسلامي: (قرار بشأن وقف الأسهم والصكوك والحقوق المعنوية والمنافع) على الرابط:

<https://iifa-aifi.org> تمت الزيارة في 2023/10/3م = 18 ربيع الأول

1445هـ.

(51) ينظر: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد نظرية الالتزام بوجه عام مصادر الالتزام، عبد الرزاق أحمد السنهوري، (ص138) فقرة (37)، النظرية العامة للالتزام الجزء الأول مصادر الالتزام، نبيل إبراهيم سعد، (ص28)، النظرية العامة للالتزام الكتاب الأول مصادر الالتزام، محمد حسين منصور، (ص35).

(52) كما أشارت أيضاً إلى عقد العمل التطوعي المادة (2) من قانون العمل التطوعي التعاقد المغربي في معرض تعريفها للعمل التطوعي، حيث أشارت إلى أنه: عقد مكتوب بين المتطوع وبين الجهة المنظمة للعمل التطوعي بمدف تحقيق منفعة عامة.

(46) ينظر: حاشية رد المحتار، ابن عابدين (390/4)، روضة الطالبين، النووي (316/5).

(47) ينظر: كشاف القناع عن متن الإقناع، البهوتي (14/10).

(48) ينظر: المغني، ابن قدامة (231/8).

(49) ينظر: وقف المنافع الجدوى الاقتصادية المعوقات والحلول، عبد الفتاح محمود إدريس (ص31).



وتنميته.

### ● المطلب الثاني: خصائص عقد العمل التطوعي:

يتميز عقد العمل التطوعي بجملة من الخصائص وفقاً لطبيعته الخاصة، تتمثل أهمها فيما يلي:

1- أن علاقة التطوع عبارة عن اتفاق عقدي: حيث يبرم بين طرفين: المتطوع من ناحية، والجهة المتطوع لديها من ناحية أخرى<sup>(53)</sup>. وإن كانت الفكرة العقدية للعمل التطوعي غير ظاهرة بوضوح، شأنها في هذا شأن عقد العمل الذي يخالطه فكرة النظام العام؛ بسبب الخسار دور الإرادة العقدية فيه، مما ترتب عليه رؤية البعض له بأنه علاقة عمل وليس عقد عمل<sup>(54)</sup>. وهذه الفكرة العقدية ربما يساعد على التردد في إسباغها على العمل التطوعي دور الدولة الكبير في إعداده وتنظيمه. إلا أنه وعلى الرغم من ذلك يعتبر عقداً من عقود القانون الخاص<sup>(55)</sup>، وبالتالي تكون القواعد العامة هي الحاكمة لهذا العقد.

ولاشك أن العمل التطوعي كاتفاق أو التزام إنما يجد صده من مبدأ سلطان الإرادة الذي يتمثل في حرية كل شخص في تكوين ما يشاء من عقود، حيث يكون له مطلق الحرية في الإقدام على التعاقد أو الامتناع عنه، وكذا حرته في تحديد أوصاف وشروط التعاقد، وترتيب آثاره القانونية، ولكن بما لا يخالف النصوص التشريعية الملزمة، أو الحدود والقيود التي يرسمها القانون ويفرضها عليه، وبما يضمن من ناحية أخرى عدم الإخلال بالنظام العام للدولة<sup>(56)</sup>.

2- عقد العمل التطوعي عقد رضائي: العقد الرضائي هو العقد الذي يكفي لانعقاده مجرد التراضي بين طرفيه، دون حاجة إلى أي إجراء آخر، ودون حاجة إلى إفراغ التراضي في شكل خاص، والأصل أن العقود رضائية يكفي التراضي لانعقادها ما لم يقض بغير هذا نص خاص أو اتفاق معين، بمعنى أن اعتبار العقد رضائياً لا يحتاج إلى تصريح خاص في القانون بهذه الصفة، بل يكفي لاعتباره عقداً رضائياً ألا يتطلب القانون لانعقاده شكلاً أو إجراءً خاصاً<sup>(57)</sup>. وهذه الرضائية لعقد التطوع منسجمة تماماً مع طبيعته في كونه يهدف إلى توسيع دائرة مشاركة المواطنين وتعزيزها في المساهمة في خدمة المجتمع وتنميته، وبما يشمل شرائح المجتمع المختلفة.

وتجدر ملاحظة أن بعض قوانين العمل التطوعي أشارت إلى في تعريفها لعقد

(53) وهي ما يسميه نظام العمل التطوعي السعودي: الجهة المستفيدة.

(54) ينظر: قانون العمل، عبد الفتاح عبد الباقي (ص170).

(55) وهو ما نصت عليه صراحة بعض القوانين من اعتبار العمل التطوعي عقداً. ومن ذلك ما نص عليه الفصل الرابع من قانون العمل التطوعي التونسي لسنة 2010م، على أنه: «عقد التطوع: اتفاق كتابي يحدد المدة ينظم العلاقة بين المتطوع والمنظمة حسب مقتضيات هذا القانون».

كما تنص المادة الثانية من مشروع قانون العمل التطوعي التعاقد المغربي، على أنه: «يراد بالعمل التطوعي التعاقد كل نشاط يقوم به شخص ذاتي أو أكثر، خارج أسرته أو دراسته أو وظيفته أو شغله، بشكل طوعي ودون أجر، بموجب عقد مكتوب بينه وبين الجهة المنظمة للعمل التطوعي التعاقد، بهدف تحقيق منفعة عامة».

(56) ينظر: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الأول، المجلد الأول، عبد الرزاق أحمد السنهوري (ص160) وما بعدها.

(57) ينظر: الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول المصادر الإرادية للالتزام العقد والإرادة المنفردة، حمدي عبد الرحمن (ص87)، مصادر الالتزام الإرادية وغير الإرادية، عبد الله مبروك النجار (ص38).

العمل التطوعي بأنه اتفاق مكتوب<sup>(58)</sup>، إلا أن هذه الكتابة المشار إليها لا يراد بها على الإطلاق أن عقد العمل التطوعي عقد شكلي يتطلب شكلاً خاصاً، وإنما المقصود من الكتابة هو كونها لإثبات عقد التطوع وليس لانعقاده.

وهنا تنبغي الإشارة إلى التمييز بين الكتابة اللازمة لانعقاد العقد، والكتابة اللازمة لإثباته، فقد يتطلب القانون أو المتعاقدان كتابة العقد مجرد إثباته لا لانعقاده، ففي هذه الحالة يظل العقد رضائياً وقائماً، وإن لم يكن مكتوباً، ولا يجوز إثباته في هذه الحالة بالبينة والقرائن، بل يجوز إثباته بطرق الإثبات التي تقوم مقام الدليل الكتابي، وهي الإقرار أو اليمين. أما الكتابة إن كانت لازمة لانعقاد، فهي تعتبر ركناً من أركان العقد، وبالتالي يترتب على تخلفها بطلان العقد، وعدم انعقاده من الأصل<sup>(59)</sup>. مع ملاحظة أن الشكلية في القوانين الحديثة ليست بديلة عن التراضي بل هي ركن مضاف إليها.

وملاك الأمر في هذا أن الكتابة في عقد العمل التطوعي إنما هي إجراء تنظيمي محض، يهدف إلى حماية حقوق أطرافه.

3- عقد العمل التطوعي عقد تبرع: التبرع لا يخرج عن كونه بذل المال أو المنفعة للغير في الحال أو المال بلا عوض بقصد البر والمعروف غالباً<sup>(60)</sup>. وتعتبر آخر فإن عقد التبرع هو العقد الذي لا يأخذ فيه المتعاقد مقابلًا لما أعطاه، ولا يعطي المتعاقد الآخر مقابلًا لما أخذه. بمعنى أن يلتزم المتبرع بتقديم المنفعة المتفق عليها في حين لا يقدم الطرف الآخر مقابلًا لتلك المنفعة التي حصل عليها<sup>(61)</sup>. ولما كان عقد العمل التطوعي لا يستهدف الربح أو المقابل المادي أو النقدي، حيث لا يأخذ المتطوع مقابلًا لما يعطيه مع انصراف نيته إلى ذلك، بل يهدف إلى تحقيق المنفعة العامة للمجتمع، فإنه يعتبر من عقود التفضل أو التبرع، وليس من عقود المعاوضات الذي يعطي فيه كل متعاقد مقابلًا لما يأخذ، أو يأخذ مقابلًا لما يعطيه.

ولا ريب في انتساب العمل التطوعي إلى طائفة عقود التبرعات، إذ المتطوع يتبرع بعمله وجهده دون الحصول على مقابل لهما، وهو ما يعزز هذه الخصيصة، كما أنه من ناحية أخرى يميز عقد التطوع عن عقد العمل؛ لأن هذا الأخير يشترط فيه تقاضي العامل أجرًا (مقابلًا) عن عمله<sup>(62)</sup>.

وعليه فإن المتطوع الذي يتطوع بعمله وجهده إذا طلب مقابلًا لعمله فإن صفة التطوع تنتفي حينئذ عن العمل الذي يقوم به، إلا أن هذا لا يعني أن تقديره بعد إنجاز العمل التطوعي ولو بمكافأة مادية<sup>(63)</sup> يسلب عنه صفة التطوع.

4- عقد التطوع عقد قائم على الاعتبار الشخصي: وهو بمجده المثابة قائم على

(58) تراجع: المادة الثانية من قانون العمل التطوعي بإمارة دبي رقم (5) لسنة 2018م، والفصل الرابع من قانون العمل التطوعي التونسي.

(59) ينظر: النظرية العامة للالتزام، الكتاب الأول مصادر الالتزام، محمد حسين منصور (ص47)، المصادر الإرادية وغير الإرادية، محمد عبد الظاهر حسين (ص24).

(60) ينظر: الموسوعة الفقهية الكويتية، (10/65).

(61) ينظر: دروس في نظرية الالتزام، مصادر الالتزام، محمد لبيب شنب (ص55).

(62) ينظر: قانون العمل، محمد حسين منصور (ص83، 107)، الوسيط في قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003، سعيد سعد عبد السلام (ص75، 129).

(63) وإن كان نظام العمل التطوعي السعودي في المادة (13) منه لم يشر إلا للحوافز المعنوية. إلا أن قانون التطوع التونسي كان صريحاً في هذه المسألة حيث أجاز الفصل (16) منه على إعطاء المتطوع مكافأة مالية يُحدد سقفها وطريقة صرفها بأمر.

وتحدر ملاحظة أن نظام العمل التطوعي السعودي لم يشير إلى الحد الأقصى لمدة العمل التطوعي، بل تركه مطلقاً لحين انجازه والانهاء منه، إلا أن قانون العمل التطوعي التونسي ألزم بداية تحديد مدة عقد العمل التطوعي وشروط تجديده، باعتباره أحد البيانات الواجبة في تحرير عقد العمل التطوعي<sup>(67)</sup>، كما صرح أيضاً بأن مدة العمل التطوعي لا يجوز أن تتجاوز السنتين<sup>(68)</sup>.

#### • المطلب الثالث: عناصر عقد العمل التطوعي.

عقد التطوع كغيره من العقود يتألف من أركان ثلاثة وهي الرضاء والمحل والسبب، وركن العقد هو ما لا يقوم العقد إلا به، وتعتبر الإرادة قوام العقد وجوهه، وما هي إلا تراضي المتعاقدين، لكن يلزم لهذا التراضي أن تنصب الإرادة على موضوع معين وهو ما يطلق عليه المحل، وأن يكون له سبب يدفع إليه، أي غاية معينة يراد تحقيقها<sup>(69)</sup>، مع ما يشترط لكل ركن من عناصر ينبغي توافرها لقيامه وصحته. إلا أنه يتميز من حيث أطرافه المتمثلة في المتطوع، والجهة المتطوع لديها، والفرق التطوعية. وعليه نتناول هذين العنصرين في ثلاثة على النحو التالي:

#### – الفرع الأول: المتطوع:

يُقصد بالمتطوع وفقاً للفقرة (4) من المادة الأولى من نظام العمل التطوعي السعودي كل من يقدم عملاً تطوعياً، دون اشتراط مقابل مادي أو معنوي. ونصت الفقرة (1) من ذات المادة على أن العمل التطوعي هو كل جهد أو عمل يقدمه شخص ذو صفة طبيعية أو اعتبارية. كما تشترط المادة (3) من اللائحة التنفيذية للنظام أن يتجاوز سن المتطوع من سكان المملكة الثامنة عشرة، ما لم يمنعه عجز أو حكم قضائي أو مانع نظامي<sup>(70)</sup>.

ويستفاد مما تقدم أن المتطوع إما أن يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً، يتبرع بمجهوده البدني أو الفكري طواعية دون إكراه، وبحرية كاملة دون مقابل مادي أو معنوي رغبة في خدمة المجتمع وتنميته. ومن ثم لا يعتبر المتبرع بالمال متطوعاً. ويلاحظ أن قانون العمل التطوعي الإماراتي كان أكثر صراحة عندما نص في المادة (1) على تعريف المتطوع بأنه كل شخص طبيعي أو اعتباري مسجل بممارس عملاً تطوعياً دون مقابل مادي أو وظيفي. علاوة على تعريف المادة (1) من اللائحة التنفيذية للقانون لنوعين من المتطوعين أحدهما: المتطوع الطبيعي، والثاني:

(67) راجع: الفصل الخامس من قانون العمل التطوعي التونسي الذي ينص على أنه: «وتحرر عقود التطوع طبقاً لعقد نموذجي يصادق عليه بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية يتضمن وجوب البيانات التالية: موضوع العمل التطوعي وطرق تنفيذه، مدة العقد وإمكانية وشروط تجديده، حقوق كل من المتطوع والمنظمة وواجبات كل منهما، تأمين الأنشطة التطوعية».

(68) راجع: الفصل السادس من قانون العمل التطوعي التونسي الذي ينص على أنه: «يرم عقد التطوع لفترة محدودة لا تتجاوز المدة الفعلية اللازمة لإنجاز العمل التطوعي المتفق عليه في حدود مدة أقصاها سنتان».

(69) ينظر: النظرية العامة للالتزام، الكتاب الأول مصادر الالتزام، محمد حسين منصور (ص 67) وما بعدها، النظرية العامة للالتزام الجزء الأول مصادر الالتزام، نبيل إبراهيم سعد (ص 91) وما بعدها.

(70) مع ملاحظة أن المادة (5) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل التطوعي السعودي قد أتاحت لمن هم دون الثامنة عشرة المشاركة في الأعمال التطوعية أيضاً، ولكن وفقاً لشروط معينة يجب توافرها يأتي في مقدمتها: الحصول على موافقة ولي الأمر، وعدم إلحاقهم بأي فرصة تطوعية قد تضر بسلامتهم أو بصحتهم، مع توفير مراقب أو مشرف متخصص يلازمهم طيلة فترة تنفيذ الفرصة التطوعية.

الاعتبار الشخصي بين الطرفين، فكما أن الجهة المنظمة للعمل التطوعي تعتبر محل اعتبار بالنسبة للمتطوع، فكذلك المتطوع يعتبر محل اعتبار بالنسبة للجهة المنظمة للعمل التطوعي. ذلك أن كلا منهما حريص على اختيار الطرف الآخر.

ولأهمية هذا الاعتبار نلاحظ أن نظام العمل التطوعي السعودي سعى إلى تكريس هذه الخصيصة من خلال النص على التزام المتطوع بإنجاز العمل التطوعي المنوط به، وهو ينبئ بوضوح لا لبس فيه على أن الاعتبار الشخصي للمتطوع محل عناية وحرص من جانب النظام السعودي. وفي ذلك نصت المادة (2/12) على أن يلتزم المتطوع بـ: «إنجاز العمل التطوعي بأمانة ونزاهة وفق مقتضيات العمل التطوعي ومبادئه وأهدافه، والأنظمة واللوائح والتعليمات ذات الصلة بمجال تطوعه»<sup>(64)</sup>.

وكذلك مما يؤكد على أهمية الاعتبار الشخصي في العمل التطوعي أن الجهة المنظمة للعمل التطوعي تلتزم بكل ما من شأنه تفعيل العمل التطوعي، ومن ذلك استقبال طلبات الراغبين في العمل التطوعي، ودراستها، واتخاذ القرارات في شأنها. وكذلك استقطاب الراغبين في العمل التطوعي، من منسوبيها وغيرهم، للمشاركة في البرامج التطوعية الداخلية التي تنظمها الجهات المستفيدة، وكذلك البرامج التطوعية الخارجية، وفق التعليمات المنظمة لذلك<sup>(65)</sup>.

5- عقد العمل التطوعي من العقود الزمنية: يعتبر عقد العمل التطوعي من العقود الزمنية الواردة على العمل، فالمدة ركن أساس وعنصر جوهري فيه، فالعقد الزمني هو الذي يتدخل فيه الزمن لقياس الأداء في أي من الالتزامات الناشئة عنه<sup>(66)</sup>.

وعليه فلا يمكن تصور عقد العمل التطوعي بدون فترة زمنية يستغرق من خلالها إنجاز العمل التطوعي المنوط به، وبعد كونه عقداً زمنياً خصيصة بديهية بحيث لا يتصور قيام العمل التطوعي منفصلاً عن الزمن، ذلك أن هذا الأخير هو المعيار الذي يُقدَّر به محل العقد. وهذه الخصيصة واضحة غاية الوضوح في عقد العمل التطوعي.

وجدير بالذكر أن المادة التاسعة من نظام العمل التطوعي السعودي تنص على أن: «يُنشأ في الجهة المستفيدة سجل يُسَمَّى (سجل المتطوعين والفرق التطوعية)، تقيد فيه أسماء المتطوعين وعدد ساعات التطوع والأعمال التطوعية التي قاموا بها لدى الجهة». ومؤدى هذه المادة أن عقد العمل التطوعي عقد زمني محدد المدة، حيث يتم تحديد عدد ساعات العمل التطوعي لكل متطوع. كما أشارت الفقرة (6) من المادة العاشرة من ذات النظام على ذلك أيضاً إذ أوجبت للمتطوع الحق في الحصول على شهادة تطوع وخبرة، تصدر باسم الجهة المستفيدة، تتضمن نوع العمل التطوعي الذي أنجز ومدته وساعات العمل التطوعية ووصف الخبرة التي اكتسبها منه.

(64) راجع: المادة (7/12) من القانون الاتحادي الإماراتي رقم 13 لسنة 2018م بشأن العمل التطوعي، الفصل (17) من قانون العمل التطوعي التونسي.

(65) راجع: المادة السابعة من نظام العمل التطوعي السعودي، والمادة (11) من قانون العمل التطوعي الإماراتي.

(66) ينظر: الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول المصادر الإرادية للالتزام، حمدي عبد الرحمن (ص 118، 119)، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول مصادر الالتزام، نبيل إبراهيم سعد (ص 86).

والتي أزمها النظام في المادة السادسة بالتنسيق بين الجهات المستفيدة والجهات ذات العلاقة فيما يخص العمل التطوعي، وأن عليها في سبيل تحقيق ذلك:

- الإشراف على وضع تنفيذ استراتيجيات العمل التطوعي.
- الإشراف على قواعد البيانات الخاصة بالمتطوعين.
- دعم تنظيم المؤتمرات والندوات وتشجيع البحوث والدراسات المتعلقة بالعمل التطوعي والعمل على تفعيلها، بالتنسيق مع الجهات المعنية.
- إبراز الجهود التطوعية في المملكة على المستوى الوطني والإقليمي والدولي.
- إعداد تقرير سنوي عن العمل التطوعي في المملكة.

كما تلتزم الجهة المستفيدة وفقاً للمادة السابعة من النظام آنف الذكر بكل ما من شأنه تفعيل العمل التطوعي، وبالأخص القيام بالمهام الآتية:

- 1- استقبال طلبات الراغبين في العمل التطوعي، ودراستها، واتخاذ القرار في شأنها.
  - 2- استقطاب الراغبين في العمل التطوعي، من منسوبيها وغيرهم، للمشاركة في البرامج التطوعية الداخلية التي تنظمها الجهات المستفيدة، وكذلك البرامج التطوعية الخارجية، وفق التعليمات المنظمة لذلك.
  - 3- تصميم برامج تطوعية وفق أهدافها التنموية.
  - 4- تدريب المتطوعين ورفع مستوى قدراتهم في مجال التخصص.
  - 5- متابعة أداء المتطوعين وتقييمهم وتحفيزهم.
- فضلاً عن إنشائها سجلاً يُسَمَّى (سجل المتطوعين والفرق التطوعية)، تقيده فيه أسماء المتطوعين وعدد ساعات التطوع والأعمال التطوعية التي قاموا بها لدى الجهة، وفقاً للمادة التاسعة من النظام ذاته.

#### - الفرع الثالث: الفرق التطوعية:

يقصد بالفريق التطوعي كما عرّفته المادة (6/1) من نظام العمل التطوعي السعودي: «مجموعة من الأفراد يمارسون عملاً تطوعياً تحت قيادة موحدة؛ لتحقيق أهداف مشتركة ومحددة، وبناء على أطر نظامية تتكون من سياسات وإجراءات موصوفة بإشراف الجهة المستفيدة».

ويتضح من ذلك أنه يلزم لكي نكون بصدد فريق تطوعي أن تتوفر العناصر التالية:

- 1- أن يكون هناك مجموعة من المتطوعين.
- 2- أن تكون هناك قيادة موحدة تقود تلك المجموعة.
- 3- أن يكون الغرض من تأليف تلك المجموعة تحقيق أهداف مشتركة ومحددة فيما بينهم.
- 4- أن يكون ذلك تحت إشراف الجهة المستفيدة.
- 5- أن يتم العمل بناء على أطر نظامية تتكون من سياسات وإجراءات موصوفة، أي أن تتم ممارسة العمل التطوعي من قبل الفريق التطوعي في إطار سياسات وإجراءات منظمة موضوعة من قبل الجهة المستفيدة.

كما عرّفته المادة (1) من قانون العمل التطوعي الإماراتي بأنه «مجموعة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين مسجلين يشكلون فيما بينهم فريقاً بأعمال تطوعية دون مقابل مادي أو وظيفي».

وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح أو لفظ «الفريق التطوعي»، لم يرد إلا في النظام السعودي والقانون الإماراتي سالف الذكر، أما بقية القوانين المقارنة فلم أجد فيها أي إشارة إلى الفريق التطوعي.

المتطوع الاعتباري، حيث قضت بأن المتطوع الطبيعي هو كل فرد من أفراد المجتمع تطوع بمحض إرادته دون مقابل مادي أو وظيفي. والمتطوع الاعتباري: كل مؤسسة حكومية أو خاصة أو جمعية أو مؤسسة ذات نفع عام مسجلة أو مشهورة أو مرخصة في الدولة وتقوم بالعمل التطوعي من خلال مواردها البشرية أو المالية أو العينية.

وفي هذا السياق تجدر ملاحظة أن بعض القوانين المنظمة للعمل التطوعي تنص على أن كون المتطوع شخصاً طبيعياً. وفي ذلك تنص المادة (2/4) من قانون العمل التطوعي التونسي على أن المتطوع: «كل شخص طبيعي يمارس عملاً تلقائياً دون أجر يهدف إلى تحقيق نفع عام في إطار منظم حسب مقتضيات هذا القانون»<sup>(71)</sup>.

كما تتطلب بعض قوانين العمل التطوعي المقارنة شروطاً أخرى يجب توافرها في المتطوع سواء أكان طبيعياً أم اعتبارياً، ومن تلك الشروط<sup>(72)</sup>:

- 1- أن يكون حسن السيرة والسلوك، ولم يسبق الحكم عليه في جناية، أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رُذِّ إليه إعتبره.
- 2- أن يكون لايقاً صحياً لأداء العمل التطوعي المنوط به.
- 3- أن يكون حاصل على ترخيص موازلة المهنة إذا كان تطوعه في مجال مهنته.
- 4- أن يكون مسجلاً لممارسة العمل التطوعي.

#### - الفرع الثاني: الجهة المتطوع لديها (الجهة المستفيدة):

المقصود بالجهة المتطوع لديها أو الجهة المستفيدة وفقاً للمادة (5/1) من نظام العمل التطوعي السعودي: أي جهة غير هادفة إلى الربح تستفيد من العمل التطوعي، سواء كانت عامة أو أهلية. كما لا يجوز لمنشآت القطاع الخاص الاستفادة من جهود المتطوعين في حال وجود عائد ربحي مباشر أو غير مباشر لتلك المنشآت، وفقاً للمادة (15) من ذات النظام.

والحاصل أن الجهات التي يمكن التطوع لديها تنحصر في جهتين:

الجهة الأولى: الجهات العامة، وتشمل الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة، وما في حكمها التابعة لحكومة المملكة.

الجهة الثانية: الجهات الأهلية والتي تشمل الجمعيات أو المؤسسات الأهلية التي لا تستهدف الربح في عملها. وتمارس هذه الجهات الدور الإشرافي على المتطوع تحت رقابة اللجنة الوطنية للعمل التطوعي<sup>(73)</sup>، المنوط بها تطبيق أحكام النظام،

(71) وكذلك تشير المادة (2) من قانون العمل التطوعي المغربي. حيث تقضي بأن العمل التطوعي التعاقدية هو كل نشاط يقوم به شخص ذاتي أو أكثر، خارج أسرته أو دراسته أو وظيفته أو شغله، بشكل طوعي ودون أجر.

(72) راجع: المادة (6) من قانون العمل التطوعي الإماراتي، والمادة (20) من قانون العمل التطوعي المغربي.

(73) وتتكون هذه اللجنة وفقاً للمادة (3) من نظام العمل التطوعي السعودي، برئاسة وزير العمل والتنمية الاجتماعية، وعضوية كل من:

- 1- ممثل من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. 2- ممثل من وزارة التعليم. 3- ممثل من وزارة الصحة. 4- ممثل من وزارة الحج والعمرة. 5- ممثل من وزارة الإعلام. 6- ممثل من هيئة الهلال الأحمر السعودي. 7- ممثل من المديرية العامة للدفاع المدني. 8- ممثل من وحدة المخاطر الوطنية. 9- ممثل من جمعية الكشافة العربية السعودية. 10- أحد مسؤولي الجمعيات التطوعية الأهلية، يختاره وزير العمل والتنمية الاجتماعية. 11- أحد المهتمين بالعمل التطوعي، يختاره وزير العمل والتنمية الاجتماعية. ويكون للجنة سكرتارية في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ويختار الوزير مقررًا وأميناً للجنة من موظفي الوزارة.

ويعني هذا الالتزام أنه يجب على المتطوع بداية أن يتحلى بالأخلاق الحسنة والآداب الكريمة؛ لأن ما يقوم به هو عمل تطوعي بالأساس، وهو من عقود التفضل والتبرعات التي حضت الشريعة عليها.

2- إنجاز العمل التطوعي بأمانة ونزاهة وفق مقتضيات العمل التطوعي ومبادئه وأهدافه، والأنظمة واللوائح والتعليمات ذات الصلة بمجال تطوعه.

ويقضي هذا الالتزام أن يقوم المتطوع بالعمل الذي يعينه وتحديدته بموجب عقد التطوع المبرم بينه وبين الجهة المتطوع لديها. وهو ما يعبر عنه بالالتزام المتعاقد بأداء العمل الذي اتفق عليه مع الطرف الآخر، ووجوب تنفيذه للالتزام على وجه يتضمن إتمام العمل بكل ما يتطلبه ذلك الإتمام من مستلزمات وتوابع تقتضيها طبيعة كل ذلك الالتزام. ويعتبر التزام المتطوع التزام ببذل عناية لأن نتيجة التزامه تتوقف على عناصر تخرج عن سيطرته<sup>(76)</sup>.

وعلى ضوء ذلك فإن المتطوع ملزم بإنجاز العمل المنوط به من قبل الجهة المتطوع لديها، بحسب الشروط والمحددات الواردة في عقد التطوع، وبالتالي لا يعد المتطوع قد قام بإنجاز العمل التطوعي ما لم ينجزه حسب الاتفاق.

3- اتباع الأنظمة والتعليمات والضوابط الخاصة بالجهة المستفيدة من عمله التطوعي.

4- المحافظة على العهد المسلمة إليه بجميع أشكالها، وإعادة لها إلى الجهة المستفيدة. ويعني هذا الالتزام المحافظة على الأشياء والعهد المسلمة إليه لتأدية العمل التطوعي، وأنها من قبيل الأمانة، وبالتالي تكون يده يده أمانة، ومن ثم يسأل عن الأضرار التي تلحق بالعهد المسلمة إليه إذا ما كانت ناتجة عن خطئه في التعدي أو الإهمال أو التقصير. ذلك أن معيار المحافظة على تلك الأشياء هو التزام ببذل عناية، وليس التزاماً بتحقيق نتيجة.

ولا يقتصر هذا الالتزام على حدود المحافظة على العهد والأشياء المسلمة لإنجاز العمل التطوعي، بل يمتد ليشمل وجوب إعادة تلك الأشياء مرة أخرى بنفس حالتها إلى الجهة المستفيدة.

5- مراعاة وسائل السلامة وحماية العاملين في العمل التطوعي، إذا كان العمل ذا طبيعة ميدانية، وذلك بالتنسيق مع الجهة المستفيدة.

6- عدم إفشاء أي سر يتعلق بعمله التطوعي أثناء عمله، أو بعد تركه. ويراد بهذا الالتزام المحافظة على الأسرار المتعلقة بالعمل التطوعي، والتي اطلع عليها من خلال عمله التطوعي، فيجب عليه عدم إفشائها، سواء أكان أثناء العمل أم بعد تركه له. أي أن هذا الالتزام يظل قائماً حتى بعد انتهاء العمل التطوعي. وهذا الالتزام بالمحافظة على الأسرار هم عمل أخلاقي بالدرجة الأولى، يقتضيه حسن النية وشرف التعامل في التعاقدات<sup>(77)</sup>، قبل أن ينص عليه النظام صراحة.

بقي أن نشير إلى أن هذا الالتزام بعدم إفشاء الأسرار المتعلقة بالعمل التطوعي هو التزام بالامتناع عن عمل، وهو من هذه الزاوية يعني أنه التزام بتحقيق نتيجة، وليس التزاماً ببذل عناية، وبالتالي تترتب المسؤولية على المتطوع بمجرد إخلاله بهذا الالتزام.

وقد اشترطت المادة (3/7) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل التطوعي السعودي أن تتوافر الضوابط التالية عند تشكيل الفريق التطوعي:

أ- أن لا يقل عدد أعضاء الفريق عن خمسة أعضاء.

ب- أن يكون جميع أعضاء الفريق بما في ذلك قائد الفريق مسجلين في المنصة الوطنية للعمل التطوعي.

ج- أن يوافق كل عضو من الفريق على الانضمام للفريق التطوعي من خلال المنصة الوطنية للعمل التطوعي، وفي حال عدم موافقة أحد الأعضاء المرشحين فلا يعتبر عضوًا في الفريق، ويجوز له ممارسة العمل التطوعي حسب ما ورد في الفصل الثاني من اللائحة.

د- أن يكون مجال عمل الفريق وأهدافه متوافقا مع الجهة المستفيدة المسجل لديها.

هـ- أن يكون لدى الجهة المستفيدة سياسات وإجراءات محددة لإدارة الفرق التطوعية والإشراف عليها<sup>(74)</sup>.

كما حددت اللائحة في ذات المادة آفة الذكر مدة تشكيل الفريق التطوعي بسنة كاملة، ويمكن تمديد هذه المدة من قبل الجهة المستفيدة، أو رفض طلب التمديد؛ بناء على تقييم أداء الفريق التطوعي وما أنجزه من أعمال، وفي حالة رفض التمديد يتعين على الجهة المستفيدة توضيح أسباب الرفض من خلال المنصة الوطنية للعمل التطوعي.

## المبحث الثاني: الآثار المترتبة على عقد العمل التطوعي.

### • تمهيد وتقسيم:

تنشأ عن عقد العمل التطوعي آثار قانونية تتمثل في التزامات كل من طرفي العمل التطوعي، وهما المتطوع، أو الفريق التطوعي، والجهة المتطوع لديها، بالواجبات التي فرضها النظام من ناحية، وكذلك الواجبات التي يفرضها عقد العمل التطوعي ذاته من ناحية أخرى، وإلا تعرض لجزاء الإخلال بها وترتب عليه المسؤولية العقدية نتيجة لهذا الإخلال. مع ملاحظة أن تلك الالتزامات هي في حقيقة الأمر حقوق للطرف الآخر، فالالتزامات والحقوق وجهان لعملة واحدة، فحقوق طرفي عقد العمل التطوعي ما هي إلا الوجه الثاني للالتزامات التي تقع على عاتقهم ويجب عليهم الوفاء بها.

ويقضى ذلك أن تتناول هذا المبحث في ثلاثة مطالب، بادئين بالتزامات المتطوع، ثم التزامات الجهة المتطوع لديها، ونختم بالتزامات الفريق التطوعي.

### • المطلب الأول: التزامات المتطوع.

نظم المنظم السعودي التزامات المتطوع بشكل واضح وصريح ودقيق بنص خاص لا لبس فيه؛ تفعيلاً لدور الدولة التي تأخذ على عاتقها حماية وتنظيم العمل التطوعي كغيره من الأنظمة، وتلافياً لحدوث أي نزاع قد ينشأ مستقبلاً بخصوص هذه الالتزامات من ناحية أخرى. لذلك فقد ألزمت المادة الحادية عشرة من نظام العمل التطوعي السعودي، المتطوع بمجموعة من الالتزامات، وهي<sup>(75)</sup>:

1- التحلي بالأخلاق والآداب التي يتطلبها العمل التطوعي الذي اختاره.

(76) ينظر: الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول المصادر الإرادية للالتزام

العقد والإرادة المنفردة، حمدي عبد الرحمن (ص43).

(77) ينظر: حسن النية وأثره في التصرفات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، عبدالحليم

عبد اللطيف القوي (ص397).

(74) ويقابلها المادة (8)، (9) من قانون العمل التطوعي الإماراتي.

(75) ويقابلها المادة (185) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم ممارسة العمل الأهلي

المصري، والمادة (12) من قانون العمل التطوعي الإماراتي.

الجهة المستفيدة بإدارة العمل التطوعي وتنظيمه، بما يحقق أكبر استفادة ممكنة للمجتمع. ويضاف إلى ما تقدم التزام الجهة المستفيدة بتصميم برامج تطوعية معينة تساعد على تحقيق أهدافها التنموية، وأن تتابع المتطوعين وتعمل على تقويمهم وتحفيزهم وتشجيعهم معنوياً، من أجل أداء العمل التطوعي المراد إنجازه على أكمل وجه.

بقي أن نشير إلى أن نظام العمل التطوعي السعودي تضمن التزامات أخرى تقع على عاتق الجهة المستفيدة، وهو وإن كان وردت على أنها حقوق للمتطوع، فهي بمثابة التزامات على الجهة المتطوع إليها؛ لأنه كما سبق وأوضحنا أن حقوق كل طرف من أطراف العمل التطوعي تعتبر التزامات على الطرف الآخر. وفي ذلك نصت المادة العاشرة على أنه: «للمتطوع - وفق أحكام النظام وفي حدود الصلاحيات والإمكانات المتاحة للجهة المستفيدة، وما يخدم تنفيذ العمل التطوعي - الحق في الحصول من الجهة المستفيدة على ما يأتي:

- 1- التدريب اللازم في مجاله التطوعي .
- 2- الأجهز، والأدوات، والملابس، التي يحتاج إليها العمل التطوعي.
- 3- الإعاشة، المواصلات، وكذلك السكن إذا كان العمل التطوعي خارج مقر إقامته.
- 4- العلاج إذا أصيب أثناء التدريب أو ممارسة العمل التطوعي، أو خلال ذهابه إلى عمله التطوعي وعودته منه.
- 5- بطاقة تعريفية من الجهة المستفيدة.
- 6- شهادة تطوع وخبرة، تصدر باسم الجهة المستفيدة، تتضمن نوع العمل التطوعي الذي أنجز ومدته وساعات العمل التطوعية ووصف الخبرة التي اكتسبها منه».

ومؤدى هذا أن هناك التزامات أخرى تقع على عاتق الجهة المستفيدة - إضافة إلى الالتزامات السالف ذكرها - تتمثل في إيجاب تحمل الجهة المستفيدة بكافة المصاريف والنفقات بالإعاشة والمواصلات والسكن المترتبة على العمل التطوعي، بما في ذلك نفقات العلاج عن أي ضرر قد يصيب المتطوع سواء أكان أثناء تأديته للعمل التطوعي، أو حدث خلال الذهاب والعودة من العمل التطوعي. كما يجب على الجهة المتطوع لديها تزويد المتطوعين بالمعدات والأدوات والملابس اللازمة للقيام بالأعمال التطوعية الموكلة بهم إنجازه. وهذا مرده إلى أن العمل التطوعي هو الأساس من أعمال التبرع بالجهد والوقت والعمل، فلا يستقيم أن نلزم المتطوع أو نحمله بأي أعباء أو نفقات تتعلق بأداء العمل التطوعي. وكذلك قد يتطلب العمل التطوعي تزويد المتطوعين بطاقات تعريف لتفادي حالات الاشتباه التي قد تعرضه للمسؤولية القانونية، إذا لم يكن معروفاً أمام الجهات المختصة، وخصوصاً الجهات الأمنية؛ لذلك ألزم المنظم الجهة المستفيدة بتزويد المتطوع بتلك البطاقة التعريفية لتمكينه من أداء عمله<sup>(79)</sup>.

وأخيراً فقد ألزم المنظم الجهة المستفيدة بمنح المتطوع عند انتهائه من أداء عمله التطوعي الموكول له، شهادة تطوع وخبرة تتضمن نوع العمل التطوعي الذي

7- عدم الإدلاء أو التصريح بأي معلومة لأي وسيلة إعلامية دون الحصول على إذن من رئيس الجهة المستفيدة، وللجهة المستفيدة اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان التزام المتطوع بمقتضيات العمل التطوعي ومبادئه. ويعني هذا الالتزام أنه التزام بتحقيق نتيجة؛ لأنه التزام بالامتناع عن عمل يتمثل في الامتناع عن الإدلاء بأي تصريح لوسائل الإعلام دون الحصول على تصريح مسبق من رئيس الجهة المستفيدة، وإلا كان لهذه الأخيرة اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة لضمان التزام المتطوع بمقتضيات العمل التطوعي ومبادئه. ويقاس على وسائل الإعلام وسائل التواصل الاجتماعي، فيمنع أيضاً الإدلاء بأي معلومات تخص العمل التطوعي دون إذن سابق من رئيس الجهة المستفيدة. هذه باختصار جميع الالتزامات التي نص عليها النظام مع تعليقنا على بعضها مما اقتضاه المقام.

#### ● المطلب الثاني: التزامات الجهة المتطوع لديها (الجهة المستفيدة).

لما كانت الجهة المستفيدة أو الجهة المتطوع لديها هي المسؤولة عن تنظيم العمل التطوعي وإدارته، بغرض الوصول بالعمل التطوعي إلى مستوى عالٍ من حسن الأداء، وحتى يتم العمل التطوعي على أكمل وجه، فقد ألزم نظام العمل التطوعي السعودي الجهة المستفيدة بمجموعة من الالتزامات من أجل بلوغ العمل التطوعي رسالته، وتحقيق أهدافه.

ولتحقيق هذا الهدف السامي نصت المادة السابعة من نظام العمل التطوعي السعودي على أنه: «تلتزم الجهة المستفيدة - وفقاً لأحكام النظام - بكل ما من شأنه تفعيل العمل التطوعي، وبالأخص القيام بالمهام الآتية:

- 1- استقبال طلبات الراغبين في العمل التطوعي، ودراساتها، واتخاذ القرار في شأنها.
- 2- استقطاب الراغبين في العمل التطوعي، من منسوبيها وغيرهم، للمشاركة في البرامج التطوعية الداخلية التي تنظمها الجهات المستفيدة، وكذلك البرامج التطوعية الخارجية، وفق التعليمات المنظمة لذلك.
- 3- تصميم برامج تطوعية وفق أهدافها التنموية.
- 4- تدريب المتطوعين ورفع مستوى قدراتهم في مجال التخصص.
- 5- متابعة أداء المتطوعين وتقويمهم وتحفيزهم<sup>(78)</sup>.

ومقتضى هذا النص أن الجهة المستفيدة يقع على عاتقها واجب تدريب المتطوعين على القيام بالأعمال المسندة إليهم، بما يضمن رفع مستواهم في المجال الذي يتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم العلمية والفكرية والبدنية، وبما يضمن إنجاز العمل التطوعي بكفاءة عالية من ناحية، وأيضاً الاستفادة القصوى من هذه القدرات، ووصول أفضل الخدمات للمستفيدين من ناحية أخرى.

ولاشك أن هذا الالتزام بالقيام بتدريب المتطوعين يسبقه التزام آخر وهو استقبال طلبات الراغبين في العمل التطوعي ودراستها وأخذ القرار بشأنها، ويعني هذا أن الجهة المستفيدة تدرس تلك الطلبات، وتضع كل متطوع في المجال الذي يتوافق مع مؤهلاته وقدراته، حتى تحصل منه على أفضل أداء ممكن يساعد في أداء الرسالة التطوعية على أكمل وجه. وهذا الالتزام الواقع على كاهل الجهة المستفيدة يساعد على تمكين المتطوع من أداء عمله التطوعي، وإنجازه في الوقت المحدد له، وبالتالي يدخل هذه ضمن نطاق مضمون التزام

(78) ويقابلها المادة (187) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم ممارسة العمل الأهلي المصري.

(79) ويراجع أيضاً: المادة (7/ك) من لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني بالملكة العربية السعودية، والتي تنص على أنه: «تمنح جهة التطوع لكل متطوع بطاقة شخصية وفق شروط تحددها المديرية العامة للدفاع المدني».

كأصل عام بالوفاء بالالتزام<sup>(82)</sup>، أو بغير الوفاء من الأسباب الأخرى. وعلى ذلك ينتهي عقد العمل التطوعي بانقضاء العلاقة بين المتطوع والجهة المستفيدة. ولما كان الأصل في انقضاء العقود إما يرجع لأسباب عامة تخضع لها جميع العقود، وإما تخضع لأسباب خاصة تتعلق ببعض العقود دون غيرها.

لما كان الأمر كذلك فإن منطق البحث يقتضي دراسة الأسباب العامة لانتهاء عقد العمل التطوعي باعتباره يشترك مع غيره من العقود في تلك الأسباب (المطلب الأول). ثم نتناول بعد ذلك الأسباب الخاصة لإنهاء عقد العمل التطوعي نظرًا لما يمتاز به هذا العقد من خصائص يتسم بها تميزه عن غيره (المطلب الثاني).

#### ● المطلب الأول: الأسباب العامة لإنهاء عقد العمل التطوعي.

يشترك عقد العمل التطوعي مع غيره من العقود في السبب العامة للانقضاء، فهو ينقضي بالوفاء بجميع الالتزامات الناشئة عن العقد، أي ينتهي عقد العمل التطوعي بإتمام تنفيذه والوفاء به، كما قد ينقضي قبل إتمام تنفيذه إذا استحال هذا التنفيذ. ومن ثم نبحت في هذا المطلب هذين السببين:

#### أولاً: إنهاء عقد العمل التطوعي بسبب إتمام تنفيذه.

بعد تنفيذ العقد صفة عامة هو الغاية من انعقاده، وبالتالي فإن طرقي العمل التطوعي وهما المتطوع والجهة المستفيدة لم يرتبطا بهذه العلاقة أو هذا الاتفاق إلا لأن يبلغا بهذا العمل نهايته التي يغيانها، وهذا الطريق كما سلف هو الطريق الطبيعي لانتهاء العقود أو الالتزامات التي تتضمنها العقود.

وتجدر ملاحظة أن استيفاء العقود عليه إما أن يتحقق بإتمام العمل الموكل إلى المتعاقد، أو يتحقق بانتهاء المدة المقررة في العقد إذا ما أنجز المتعاقد التزاماته في أثنائها، وكان العقد من العقود محددة المدة، حيث يعتبر انقضاء العقد عن طريق الوفاء به، أو عن طريق انتهاء مدته من أسباب الانقضاء في عقود المدة والعقود الواردة على عمل. وهو الأمر الذي تنص عليه صراحة معظم القوانين المدنية المقارنة<sup>(83)</sup>.

وعلى ضوء ما تقدم نلاحظ أن عقد العمل التطوعي من العقود الواردة على عمل من ناحية، ومن العقود محددة المدة من ناحية أخرى، ومن ثم ينقضي عقد العمل التطوعي إما بإتمام العمل الموكل إلى المتطوع، أو بانتهاء مدته المقررة بين الطرفين. وإلى هذا الأساس أشارت بعض قوانين العمل التطوعي المقارنة، حيث نصت الفقرة (1) من المادة (18) من قانون العمل التطوعي الإماراتي على انتهاء العمل التطوعي في أي من الحالات التالية: «انتهاء العمل التطوعي، أو انتهاء مدة اتفاق التطوع». وفي ذات المسلك قضى الفصل (18) من قانون العمل التطوعي التونسي بأنه: «تنتهي علاقة التطوع بانتهاء العمل التطوعي أو بحلول أجل نهاية مدة العقد».

(82) ينظر: الوافي في شرح القانون المدني (2) في الالتزامات، المجلد الأول نظرية العقد والإرادة المنفردة، سليمان مرقس (ص630)، نظرية العقد والإرادة المنفردة دراسة معمقة ومقارنة بالفقه الإسلامي، عبد الفتاح عبد الباقي (ص610).

(83) ينظر: المادة (598) من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948م، التي تنص على أنه: «ينتهي الإيجار بانتهاء المدة المعينة في العقد دون حاجة إلى تنبيه بالإخلاء». وكذلك المادة (694) من ذات القانون التي تقضي بأن: «ينتهي عقد العمل بانقضاء مدته أو بانحياز العمل الذي أبرم من أجله...»، والمادة (714) من القانون سالف الذكر التي تنص على أنه: «تنتهي الوكالة بإتمام العمل الموكل فيه أو بانتهاء الأجل المعين للوكالة...».

أنجزه ومدته وساعات العمل التطوعية ووصف الخبرة التي اكتسبها منه. هذه كانت الالتزامات التي أوجبتها نظام العمل التطوعي السعودي على الجهة المستفيدة، وألزمها بالقيام بها؛ بغية الوصول بالعمل التطوعي إلى أفضل وجه ممكن.

#### ● المطلب الثالث: التزامات الفريق التطوعي:

أوضحت اللائحة التنفيذية للعمل التطوعي التزامات الفريق التطوعي، حيث أضافت بعض الالتزامات على تلك التي يلتزم بها المتطوع، نظرًا لطبيعة الفريق التطوعي، ومن ثم يلتزم الفريق التطوعي بالتزامات المتطوع الواردة في المادة (4) من اللائحة، علاوة على ما أوردته في المادة (9) منها<sup>(80)</sup>، والتي تتمثل في:

1- تزويد الجهة المستفيدة المسجل لديها بالأنشطة والاجتماعات التحضيرية التي سيقوم بها الفريق لتنفيذ الأعمال التطوعية، ورفع تقارير الإنجاز وفق النماذج والآلية المعدّة لهذا الغرض لدى الجهة المستفيدة.

2- إبراز الجهة المستفيدة المسجل لديها، وفي حال وجود حاجة لإبراز جهات إضافية فيتم ذلك بالتنسيق المسبق مع الجهة المستفيدة المسجل لديها.

3- أن تقتصر المشاركة في أنشطة الفريق على أعضائه المسجلين، ويجوز لقائد الفريق بالتنسيق مع الجهة المستفيدة المسجل لديها إتاحة المشاركة لمطوعين آخرين على أن يكونوا مسجلين في المنصة الوطنية للعمل التطوعي.

4- مراعاة أن يكون شعار الفريق والزى المعتمد لأعضاء الفريق متوافقًا مع الأنظمة العامة، وعدم تشابه مع أي شعار أو زي خاص بالقطاعات العسكرية خصوصًا والجهات الأخرى بشكل عام.

5- الالتزام بما ورد في اللائحة، وأحكام الشريعة، والأنظمة العامة والخاصة بالجهة المستفيدة المسجل لديها، وتجنب الممارسات التي تتنافى مع الآداب والدوق العام، أو تخل بالوحدة الوطنية.

#### المبحث الثالث: انتهاء عقد العمل التطوعي.

##### ● تمهيد وتقسيم:

يقصد بانتهاء العقد في الفقه الإسلامي، حلُّ ارتباط العقد ورفع حكمه، وهو إما أن يكون اختياريًا أو يكون ضروريًا. والأول: إما أن يكون بإرادة عاقد واحد، أو بإرادة كليهما، فإذا كان بإرادة أحد العاقدين يُسمى في اصطلاح الفقهاء (فسخًا)، وإذا كان برضا كلا العاقدين يُسمى (إقالة)، أو بانتهاء مدتها المقررة لها، أو بانتهاء العمل الذي عقد العقد لأجله. والثاني، أي الانتهاء الضروري: إما أن يكون في العقود المؤقتة، كالإجارة والوكالة ونحوها، أو يكون في العقود المطلقة، كالرهن والبيع ونحوها، ويسمى الانتهاء في هذه الصورة (انفساخًا). كهلاك المعقود عليه، أو وفاة أحد العاقدين أو كليهما<sup>(81)</sup>.

ينتهي العقد بانتهاء الواجبات أو الالتزامات المترتبة والمتولدة بعنه، وهو ينتهي

(80) ويقابلها المادة (12) من قانون العمل التطوعي الإماراتي، مع ملاحظة أن القانون الإماراتي أدمج التزامات المتطوع والفريق التطوعي معًا، حيث جاء عنوان المادة سالف الذكر (التزامات المتطوع والفريق التطوعي)، وجاء نصها: «يلتزم المتطوع والفريق التطوعي بما يأتي...»، ثم أوردت المادة تلك الالتزامات في (11) فقرة.

(81) ينظر: الموسوعة الفقهية الكويتية (239/30) وما بعدها.

ينتهي عقد العمل التطوعي لأسباب خاصة ترجع إلى ما يتسم به من صفات وخصائص تميزه عن غيره من العقود، ولما كان عقدُ التطوع عقدًا غير لازم، فإن معنى ذلك أن بإمكان طرفيه التحلل منه وإنهاؤه في أي وقت. ومن ناحية أخرى فإن عقدُ التطوع كما سلف عقدُ قائم على الاعتبار الشخصي، وبالتالي ينقضي هذا العقد بمجرد انتهاء هذا الاعتبار لي من طرفيه.

وعلى ضوء ذلك نتناول هذا المطلب من خلال ثلاثة فروع: الأول في إنهاء عقد التطوع بالإرادة المنفردة، ثم نرجع على انتهاء عقد التطوع لانتهاء شخصية أحد طرفيه، ونختم بانتهاء تشكيل الفريق التطوعي.

#### – الفرع الأول: إنهاء عقد التطوع بالإرادة المنفردة.

منح المنظم السعودي طريقي إنهاء عقد التطوع إنهاء وقت ما يشاء أيهما في ذلك، فجعل منها عقدًا غير لازم من جانب طرفيه.

غير أنه يلاحظ أن هذا السماح بالإنهاء تارة يكون بالمساواة بين الطرفين، فيكون لكل منهما إنهاء العلاقة بينهما قبول حلول نهاية الاتفاق، وتارة أخرى بمنح هذا الحق للجهة المستفيدة وحدها في إنجائه لأسباب تقدرها.

أما بالنسبة للمتطوع فنصص الفقرة (2) من المادة الرابعة عشرة من نظام العمل التطوعي السعودي على أنه: «للمتطوع إنهاء عمله التطوعي لدى الجهة المستفيدة، بشرط إشعارها قبل الإنهاء بوقت كاف، وأن يحرص على ألا يخل ذلك بالعمل التطوعي».

ومفاد هذا النص أن حرية المتطوع في إنهاء العمل التطوعي ليست على إطلاقها، بل يجب أن تكون مقيدة بما من شأنه أن يحدث ضررًا أو إخلالًا بالعمل التطوعي، وبالتالي يجب على المتطوع أن يراعي ما قد يصبب الجهة المستفيدة من أضرار إذا ما أقدم على إنهاء العمل التطوعي من جانب واحد، كما يجب عليه كذلك أن يقوم بإخطار الجهة المستفيدة برغبته في إنهاء العمل التطوعي قبل مدة مناسبة. والحكمة من ذلك واضحة في أن المنظم أراد تجنب الجهة المستفيدة أي أضرار قد تصيبها من جراء الإنهاء المفاجئ من قبل المتطوع من ناحية، وحتى يمكن لها أن تتخذ ما يلزم من إجراءات لتلافي ما قد يلحق العمل التطوعي والخدمات المقدمة للمستفيدين من أي إخلال بما من ناحية أخرى.

وجدير بالذكر أن هذا التنبيه أو الإشعار من قبل المتطوع برغبته في إنهاء العمل التطوعي لا يشترط قبول الجهة المستفيدة، بمعنى أن إنهاء العمل التطوعي لا يتوقف على موافقة الجهة المستفيدة؛ لأن هذا الإشعار في حقيقته ما هو إلا إجراء ألزم النظام اتخاذه لإبصار العلم إلى الجهة المستفيدة حتى تهيئ وضعها وتتخذ ما تراه مناسباً حيال هذا الوضع الجديد.

أما بالنسبة للجهة المستفيدة فلها إنهاء عمل المتطوع وفق شروط وضوابط تحددها، ووجهة عمل المتطوع إنهاء تفرغه من عمله التطوعي، إذا كان تطوعه أثناء الدوام الرسمي، بعد التنسيق كتابيًا مع الجهة المستفيدة<sup>(86)</sup>.

ويلاحظ في حالة إنهاء العمل التطوعي من قبل الجهة المستفيدة اختلافه عنها من جهة المتطوع، حيث يكون للجهة المستفيدة إنهاء العمل التطوعي دون إشعار المتطوع برغبته في ذلك.

ولعله من المستحسن أن تُحظر الجهة المستفيدة المتطوع بذلك قبل مدة كافية، حتى لا يكون هناك تعسف من قبلها في استعمال حق إنهاء العمل التطوعي

(86) راجع الفقرة (1) من المادة (14) من نظام العمل التطوعي السعودي.

ومررًا ذلك أن انتهاء العمل التطوعي يستتبع بالضرورة انتهاء الالتزامات التي على أساسها قام عقد التطوع ذاته، وبالتالي ليس هناك من مقتض لبقاء العقد، وبالتالي إذا قام المتطوع بتنفيذ العمل التطوعي، فإن الغرض والغاية من التطوع تكون قد تحققت، ويكون العمل التطوعي قد تم إنجازه، وبلغ غايته، ومن ثم لا طائل ولا فائدة من وراء بقاء العلاقة التعاقدية بين المتطوع وبين الجهة المستفيدة أو الجهة المتطوع لديها.

#### ثانيًا: إنهاء عقد العمل التطوعي بسبب استحالة تنفيذه.

استحالة تنفيذ العقد بصفة عامة إما أن ترجع في أسبابها إلى المتعاقد ذاته، وإما أن ترجع إلى سبب أجنبي لا يد للمتعاقدين ولا دخل لإرادته في حدوثها، وبالتالي ينقضي العقد لاستحالة تنفيذ الالتزامات التي تضمنتها.

وعقد التطوع باعتباره عقدًا يرد على عمل، فإن العقد ذاته يفسخ لاستحالة تنفيذه بسبب لا يد للمتطوع فيه، كما يترتب الانقضاء بالسبب الأجنبي أيضًا الذي يستحيل معه أو بسببه تنفيذ عقد التطوع.

وقاعدة انقضاء العقد بسبب استحالة تنفيذه هي من القواعد العامة المقررة في القوانين المدنية، وفي ذلك تنص المادة (373) من القانون المدني المصري على أنه: «ينقضي الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلًا عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه»<sup>(84)</sup>. كما نصت المادة (159) من القانون ذاته على أنه: «في العقود الملزمة للجانبين إذا انقضى التزام بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة له، وينفسخ العقد من تلقاء نفسه».

ولما كان عقد التطوع يرتب التزامات متقابلة بين طرفيه، وأن العمل التطوعي هو قوام هذا العقد وجوهه، فإن انعدام هذا المحل أو العمل باستحالة تنفيذه يترتب عليه لا محالة انقضاء عقد التطوع وانتهائه.

بقي أن نشير أنه يتعين أن تكون استحالة التنفيذ مطلقة، والاستحالة المقصودة هي الاستحالة الموضوعية التي تتعلق بالالتزام في ذاته، كما يجب أن تكون الاستحالة دائمة أي يصبح أداء الالتزام أو العمل التطوعي غير ممكن أصلاً وبصفة مستمرة ودائمة، فضلاً عن أن تكون الاستحالة كاملة وليست جزئية، أما إذا كنا بصدد استحالة جزئية فوفقاً للقواعد العامة، فإنه لا يعفى إلا في حدود الاستحالة، بمعنى أن المتطوع إذا كان يستطيع أن يؤدي بعض الأعمال التطوعية المقررة في عقد التطوع دون بعضها الآخر، فإن العقد لا يفسخ أو ينقضي، بل يظل قائماً في حدود ما بقي ممكناً واستطاع المتطوع تنفيذه، وهذا بطبيعة الحال إذا كان يحقق الفائدة المرجوة للجهة المستفيدة من العقد ذاته. أما إذا كانت الاستحالة الجزئية من شأنها أن تؤثر على الهدف المقصود من عقد التطوع فإن العقد كله حينئذ ينقضي وينفسخ<sup>(85)</sup>.

وصفوة القول أنه للحكم بانقضاء عقد التطوع وانتهائه لاستحالة تنفيذه، يجب أن لا يكون للمتطوع قبلاً بدفعها أو التحرز منها، أي أنه لا يمكن للمتطوع أن يتغلب عليها مهما بذل من جهد.

#### ● المطلب الثاني: الأسباب الخاصة لإنهاء عقد العمل التطوعي.

(84) ويقابلها المادة (215) من القانون المدني الكويتي رقم 67 لسنة 1980م، والمادة (273) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم 5 لسنة 1985م.

(85) ينظر: الوافي في شرح القانون المدني، سليمان مرقس (ص666) وما بعدها، النظرية العامة للالتزام الكتاب الأول مصادر الالتزام، محمد حسين منصور (ص361) وما بعدها.

- 4- عدم التقدم بطلب تمديد تشكيل الفريق التطوعي من خلال المنصة الوطنية للعمل التطوعي خلال المدة المحددة لتقديم الطلب.
- 5- إشعار الجهة المستفيدة للفريق التطوعي بانتفاء الحاجة إليه، وتتاح الفرصة للفريق التطوعي لتقديم طلب الانتقال تحت إشراف جهة مستفيدة أخرى وفق الآليات والضوابط المقررة.
- 6- إشعار قائد الفريق التطوعي للجهة المستفيدة بعدم قدرة الفريق على الاستمرار بممارسة العمل التطوعي كفريق تطوعي.
- 7- عدم رغبة أكثرية أعضاء الفريق باستمرار الفريق التطوعي.
- والحمد لله رب العالمين.

#### الخاتمة:

نحمده سبحانه وتعالى على ما وفق وأعان لإنهاء هذه البحث، ونسأله المزيد من فضله. وفيما يلي أبرز أهم النتائج التي توصلت إليها، ومنها:

- أن غاية العمل التطوعي وجوهه هي تحقيق المنفعة العامة دون مقابل، فإذا كان العمل أو الجهد المبذول مقابل أجر مالي انتفت عنه صفة العمل التطوعي.

- أن العمل التطوعي المؤسسي يشكل جسورًا وعلاقات بين أفراد المجتمع بكافة فئاته، كما يقوي علاقة المواطن بمفاهيم المواطنة والتعاون، وتعزيز قيم الشراكة والمساواة، مما يسهم في تنمية المجتمع وتطوره.

- أن الذي يحكم العلاقة بين المتطوع والجهة المستفيدة، هو الاتفاق أو العقد المبرم بينهما.

- اشترطت اللائحة التنفيذية للعمل التطوعي السعودي بعض الاشتراطات في المتطوع منها أن يتجاوز سنه الثامنة عشر كقاعدة عامة، كما اشترطت شروطاً أخرى في الفريق التطوعي منها أن لا يقل عددهم عن خمسة أعضاء فضلاً عن وجود قائد للفريق.

- أن عقد العمل التطوعي من العقود الملزمة للجانبين، وبالتالي ينبغي لكل طرف تنفيذ بنود العقد على أكمل وجه ممكن.

- أن عقد التطوع يعد من قبيل عقود التبرع، ولا يقدح في هذا التكييف الاشتراطات التي توجد في صلب العقد أو الاتفاقية فيما بين المتطوع والجهة المستفيدة.

- أن تنظيم عقد العمل التطوعي - بل ذكره - لم يرد في نصوص نظام العمل التطوعي السعودي أو لائحته، بخلاف بعض قوانين العمل التطوعي العربية مثل القانون المصري، والقانون التونسي، والقانون المغربي.

- أن مصطلح الفريق التطوعي لم يرد تنظيمه في التشريعات العربية - فيما أعلم - إلا في نظام العمل التطوعي وكذا قانون العمل التطوعي الإماراتي.

- أن هناك آثاراً نتجت عن عقد التطوع، منها ما يتعلق بالمتطوع، ومنها ما يتعلق بالجهة المستفيدة، وأخرى تتعلق بالفريق التطوعي، وهي تمثل التزامات على كل منهم.

- أن انتهاء عقد العمل التطوعي يخضع للأسباب العامة لانقضاء وانحلال العقود بصفة عامة، فضلاً عن خضوعه لأسباب خاصة تتعلق به نظراً لما يمتاز به من سمات.

#### التوصيات:

- أن يُنص في نظام العمل التطوعي السعودي أن يكون العمل التطوعي في إطار

دون إشعار مسبق، كما يجب في تقديري أن يكون هذا الإنهاء وفق مبررات وأسباب مقبولة ومعقولة، أدت بها إلى اتخاذ قرار إنهاء العمل التطوعي من طرف واحد، وذلك لخصوصية هذا العمل فهو عمل تطوعي أولاً وأخيراً، ولا يعني أنه عمل مجاني أن تُقدم عليه الجهة المستفيدة هكذا دون مبرر أو حاجة.

بقي أن نشير إلى أن بعض قوانين العمل التطوعي المقارنة لم تفرق بين الجهة المتطوع لديها والمتطوع في إنهاء العمل التطوعي بل ألزمت كليهما بإخطار الطرف الآخر قبل رغبته في إنهاء العمل التطوعي بوقت مقدّر ومعلوم، كما أوضحت أيضاً آلية وطريقة هذا الإعلام.

وفي ذلك ينص الفصل (18) من قانون العمل التطوعي التونسي على أنه: «ولطري عقد التطوع حق إنهاء العلاقة بينهما قبل حلول نهاية المدة التعاقدية بشرط التنبيه المسبق على الطرف المقابل قبل خمسة عشر يوماً على الأقل من نهاية هذه المدة، وذلك بأية وسيلة تترك أثرًا كتابيًا»<sup>(87)</sup>.

#### - الفرع الثاني: انتهاء عقد التطوع لانتهاء شخصية أحد طرفيه.

لما كان عقد العمل التطوعي يقوم على الاعتبار الشخصي لكل من طرفيه، فإن منطوق الأمور يقتضي انقضاء العمل التطوعي وانتهائه بانتهاء شخصية أي من طرفيه.

ولما كانت الجهة المستفيدة - كما سبق - إما أن تكون جهة عامة أو أهلية، فإن ذلك يعني أن انتهاء الشخصية المعنوية للجهة المستفيدة من العمل التطوعي يترتب عليه انتهاء عقد التطوع وانتهائه. ويستوي في ذلك انتهاء الشخصية الاعتبارية لأشخاص القانون الخاص لأي سبب كان، الحل أو الاندماج أو التقسيم، وسواء أكان إدارياً أو قضائياً<sup>(88)</sup>؛ لأن مؤدى الجميع إنهاء الشخصية المعنوية لتلك الجهة.

يضاف إلى ذلك أن المتطوع يضع في حسابه الاعتبار الشخصي لتلك الجهة التي تعاقده معها على العمل التطوعي، فهي عنده محل اعتبار بدون شك، وأنه ما أقدم على العمل التطوعي معها إلا لهذا الاعتبار، ومن ثم يكون فقدان هذا الاعتبار مبرراً منطقيًا لانقضاء العمل التطوعي.

وكذلك الشأن في انتهاء العمل التطوعي بانتهاء شخصية المتطوع، وقد سبق وأشرنا أن نظام العمل التطوعي السعودي أجاز أن يكون المتطوع ذا صفة طبيعية أو معنوية، على خلاف قوانين العمل التطوعي المقارنة التي أوجبت أن يكون المتطوع شخصاً طبيعياً.

#### - الفرع الثالث: انتهاء تشكيل الفريق التطوعي:

ينتهي تشكيل الفريق التطوعي لسبب أو أكثر من الأسباب الواردة في المادة (2/7) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل التطوعي والسعودي:

- 1- انخفاض عدد أعضاء الفريق التطوعي عن (5) أعضاء.
- 2- مخالفة الفريق التطوعي بشكل متكرر للقيم والسلوكيات والأنظمة الخاصة بالعمل التطوع.
- 3- عدم مشاركة الفريق في أي فرص تطوعية خلال عام كامل.

(87) ويقابلها المادة (2/13) من القانون الإماراتي «التي تقضي بإخطار أحد طرفي اتفاق التطوع الطرف الآخر برغبته في إنهاء اتفاق التطوع أثناء سريانه، شريطة أن يكون هذا الإخطار خطياً، وأن يتم قبل انقضاء المدة المحددة في اتفاق التطوع بمدة معقولة».

(88) ينظر: النظرية العامة للحق، رمضان أبو السعود (ص249)، نظرية الحق، نبيل إبراهيم سعد (ص203).



- عقد مكتوب بين المتطوع والجهة المستفيدة (عقد العمل التطوعي).
- تكريس مفهوم العمل التطوعي وأهميته في المجتمع عن طريق الندوات والمؤتمرات والبرامج الإعلامية من خلال خطة وطنية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي.
- الإفصاح والتصريحات:**
- تضارب المصالح:** ليس لدى المؤلفين أي مصالح مالية أو غير مالية ذات صلة للكشف عنها. المؤلفون يعلنون عن عدم وجود أي تضارب في المصالح.
- الوصول المفتوح:** هذه المقالة مرخصة بموجب ترخيص إسناد الإبداع التشاركي غير تجاري 4.0 الدولي (CC BY-NC 4.0)، الذي يسمح بالاستخدام والمشاركة والتعديل والتوزيع وإعادة الإنتاج بأي وسيلة أو تنسيق، طالما أنك تمنح الاعتماد المناسب للمؤلف (المؤلفين) الأصليين. والمصدر، قم بتوفير رابط لترخيص المشاع الإبداعي، ووضح ما إذا تم إجراء تغييرات. يتم تضمين الصور أو المواد الأخرى التابعة لجهات خارجية في هذه المقالة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقالة، إلا إذا تمت الإشارة إلى خلاف ذلك في جزء المواد. إذا لم يتم تضمين المادة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقال وكان الاستخدام المقصود غير مسموح به بموجب اللوائح القانونية أو يتجاوز الاستخدام المسموح به، فسوف تحتاج إلى الحصول على إذن مباشر من صاحب حقوق الطبع والنشر. لعرض نسخة من هذا الترخيص، قم بزيارة: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>
- فهرس المصادر والمراجع:**
- اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، فهد ابن سلطان السلطان، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (112)، 1430هـ-2009م.
- أجهزة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، هناء حافظ بدوي، دار المعرفة، الإسكندرية، مصر، 1425هـ.
- أسنى المطالب في شرح روض الطالب، زكريا الأنصاري الشافعي (ت926هـ)، دار الكتاب الإسلامي، (ب.ط.ت).
- الإقناع في حل ألفاظ أبي شجاع؛ الخطيب الشربيني الشافعي (ت977هـ)، دار الفكر، بيروت، لبنان، (د.ط.ت).
- آليات المنظمات غير الربحية في استثمار المتطوعين وفقاً لرؤية 2030، أمل بنت يوسف عبد القادر النجار، الرياض، 1442هـ.
- الإنصاف في معرفة الخلفاء، علاء الدين المرادوي الحنبلي (ت885هـ)، تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التركي، عبد الفتاح محمد الحلو، هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان، القاهرة - جمهورية مصر العربية، ط1، 1415هـ-1995م.
- البحر الرائق شرح كنز الدقائق، نجم الدين ابن نجيم الحنفي (ت970هـ)، دار الكتاب الإسلامي، (د.ط.ت).
- بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، علاء الدين الكاساني الحنفي (ت587هـ)، مطبعة شركة المطبوعات العلمية، مطبعة الجمالية، مصر، بدون طبعة وبدون تاريخ.
- البناية شرح الهداية، بدر الدين العيني الحنفي (ت855هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1، 1420هـ-2000م.
- تاج العروس من جواهر القاموس، المرتضى الزبيدي (ت1205هـ)، ط وزارة الإرشاد والأنباء في الكويت - المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1407هـ-1987م.
- والآداب بدولة الكويت، (1385-1422هـ) = (1965-2001م).
- التاج والإكليل لمختصر خليل، المواق المالكي (ت897هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1، 1416هـ.
- تحفة المحتاج في شرح المنهاج، أحمد بن حجر الهيتمي الشافعي (ت974هـ)، المكتبة التجارية الكبرى بمصر لصاحبها مصطفى محمد، بدون طبعة، عام النشر: 1357هـ-1938م.
- التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري، اعتماد علام وآخريين، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية بجامعة قطر، الدوحة، 1995م.
- تصنيف مداد الموضوعي للعمل الخيري، المركز الدولي للأبحاث والدراسات ومداد، جدة، المملكة العربية السعودية، 1428هـ.
- التعريفات، علي بن محمد الشريف الجرجاني (ت816هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1403هـ-1983م.
- حاشية الروض المربع، عبد الرحمن بن القاسم النجدي الحنبلي (ت1392هـ)، (د.ن)، ط1، 1397هـ.
- حاشية رد المختار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، محمد أمين الشهير بابن عابدين الحنفي (ت1252هـ)، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده بمصر، ط2، 1386هـ-1966م.
- حسن النية وأثره في التصرفات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، عبدالحليم عبد اللطيف القوي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2015م.
- الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع، أحمد مصطفى خاطر، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1422هـ.
- دروس في نظرية الالتزام، مصادر الالتزام، محمد لبيب شنب، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1976-1977م.
- الدوافع النفسية، مصطفى فهمي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ط3، 1955م.
- دور الشباب في العمل التطوعي، علي حسن محمد، مجلة التربية، السنة 32، العدد 144.
- الروض المربع بشرح زاد المستقنع، منصور بن يونس البهوتي الحنبلي (ت1051هـ)، تحقيق: خالد بن علي المشيقح، عبد العزيز بن عدنان العبدان، أنس بن عادل التيامي، دار ركائز للنشر والتوزيع، الكويت، ط1، 1438هـ.
- روضة الطالبين وعمدة المفتين، أبو زكريا يحيى بن شرف النووي الشافعي (ت676هـ)، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، بيروت، ط3، 1412هـ-1991م.
- سياسات العمل التطوعي في مصر، عبد الله فيصل، مجلة كلية السياسة والاقتصاد، إبريل، 2021م.
- الشباب والعمل التطوعي، راشد الباز، مجلة البحوث الأمنية، العدد (20)، 1424هـ.
- شرح الخرشني على مختصر خليل، محمد الخرشني المالكي (ت1101هـ)، المطبعة الكبرى الأميرية ببولاق، مصر، ط2، 1317هـ.
- شرح منتهى الإرادات، منصور بن يونس البهوتي الحنبلي (ت1051هـ)، عالم الكتب، بيروت، لبنان، ط1، 1414هـ-1993م.
- الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، إسماعيل بن حماد الجوهري (ت393هـ)، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين، بيروت، ط4، 1407هـ-1987م.

- طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، سيد أبو بكر حسنين، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1985م.
- العمل الاجتماعي التطوعي، عبد الله العلي النعيم، مكتبة الملك فهد، الرياض، 1426هـ-2005م.
- العمل التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي بالملكة العربية السعودية، عبد الله العلي النعيم، كتيب المجلة العربية، العدد (21)، رمضان 1419هـ.
- العمل الجماعي التطوعي، عبد الله عبد الحميد الخطيب، الشركة العربية للتسويق، القاهرة، 2010م.
- العناية شرح الهداية، مطبوع بمامش فتح القدير، جمال الدين البابري الحنفي (ت786هـ)، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده بمصر، ط1، 1389هـ-1970م.
- غاية الوصول في شرح لب الأصول، زكريا الأنصاري الشافعي (ت926هـ)، الناشر: دار الكتب العربية الكبرى، مصر (أصحابها: مصطفى البابي الحلبي وأخويه)، (ب.ط.ت).
- الفتاوى الكبرى، شيخ الإسلام تقي الدين ابن تيمية (ت728هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1، 1408هـ-1987م.
- فتح القدير على الهداية، كمال ابن الهمام الحنفي (ت861هـ)، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده بمصر، ط1، 1389هـ-1970م.
- الفروع، شمس الدين ابن مفلح الحنبلي (ت763هـ)، تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التركي، مؤسسة الرسالة، بيروت، دار المؤيد، الرياض، ط1، 1424هـ-2003م.
- قانون العمل، عبد الفتاح عبد الباقي، (ب.ن)، 1993م.
- كشف القناع عن متن الإقناع، منصور بن يونس البهوتي الحنبلي (ت1051هـ)، تحقيق وتحرير وتوثيق: لجنة متخصصة في وزارة العدل، الناشر: وزارة العدل في المملكة العربية السعودية، ط1، (1421-1429هـ) = (2000-2008م).
- كشف الأسرار عن أصول فخر الإسلام البزدوي، علاء الدين البخاري (ت730هـ)، الناشر: شركة الصحافة العثمانية، إسطنبول، ط1، مطبعة سنده، 1308هـ-1890م.
- لسان العرب، محمد بن مكرم جمال الدين ابن منظور (ت711هـ)، دار صادر، بيروت، ط3، 1414هـ.
- المحكم والمحيط الأعظم، علي بن إسماعيل ابن سيده (ت458هـ)، تحقيق: عبد الحميد هندراوي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1421هـ-2000م.
- المحلى بالآثار، أبو محمد علي بن أحمد ابن حزم، تحقيق: عبد الغفار البنداري، دار الفكر، بيروت، لبنان، (د.ط.)، (د.ت).
- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2007م.
- المخصص، علي بن إسماعيل ابن سيده (ت458هـ)، تحقيق: خليل إبراهيم جفال، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط1، 1417هـ-1996م.
- المدخل إلى القانون نظرية الحق، نبيل إبراهيم سعد، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط1، 2010م.
- المصادر الإرادية وغير الإرادية، محمد عبد الظاهر حسين، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008م.
- مصادر الالتزام الإرادية وغير الإرادية، عبد الله مبروك النجار، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ط2، 2001-2002م.
- معجم اللغة العربية المعاصرة، أحمد مختار عمر، عالم الكتب، القاهرة، ط1، 1429هـ-2008م.
- مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، الخطيب الشربيني الشافعي (ت977هـ)، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1، 1415هـ-1994م.
- المغني، أبو محمد الموفق ابن قدامة الحنبلي (ت620هـ)، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط3، 1417هـ-1997م.
- المفردات في غريب القرآن، الراغب الأصفهاني (ت502هـ)، تحقيق: صفوان عدنان الداودي، ط دار القلم - الدار الشامية، دمشق - بيروت، ط1، 1412هـ.
- مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، صادق مهدي السعيد، سلسلة البحوث والدراسات، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1983م.
- مقاييس اللغة، أحمد بن فارس (ت395هـ)، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، 1399هـ-1979م.
- منح الجليل شرح مختصر خليل، محمد عليش المالكي (ت1299هـ)، دار الفكر، بيروت، لبنان، ط1، 1404هـ-1984م.
- مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، الخطّاب الرعيبي المالكي (ت954هـ)، دار الفكر، ط3، 1412هـ-1993م.
- الموسوعة الفقهية الكويتية، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بالكويت، الطبعة من (1404-1427هـ).
- النظرية العامة للالتزام، الكتاب الأول مصادر الالتزام، محمد حسين منصور، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2005م.
- النظرية العامة للحق، رمضان أبو السعود، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2005م.
- نظرية العقد والإرادة المنفردة دراسة معمقة ومقارنة بالفقه الإسلامي، عبد الفتاح عبد الباقي، (ب.ن)، 1984م.
- نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، شمس الدين الرملي الشافعي (ت1004هـ)، دار الفكر، بيروت، ط أخيرة، 1404هـ-1984م.
- الهداية في شرح بداية المبتدي، بهان الدين المرغيناني الحنفي (ت593هـ)، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، (د.ط.)، (د.ت).
- الوافي في شرح القانون المدني-2- في الالتزامات، المجلد الأول نظرية العقد والإرادة المنفردة، سليمان مرقس، ط4، (د.ت).
- الوسيط في المذهب، أبو حامد محمد بن محمد الغزالي (ت505هـ)، تحقيق: أحمد محمود إبراهيم، محمد محمد تامر، دار السلام، القاهرة، ط1، 1417هـ.
- الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول المصادر الإرادية للالتزام العقد والإرادة المنفردة، حمدي عبد الرحمن، دار النهضة العربية، القاهرة، ط1، 1999م.
- الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الأول، المجلد الأول، عبدالرزاق أحمد السنهوري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط3، 2000م.
- الوسيط في قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003، سعيد سعد عبدالسلام، (د.ن)، 2005م.
- وقف المنافع في الفقه الإسلامي (مالية المنفعة - حكم وقف المنافع -

- mhmd amyn alshhyr babn 'eabdyn alhnfy (t1252h), shrkh mktbh wmtb'eh mstfa albaby alhlby wawladh bmsr, t2, 1386h-1966m.
- Hsn alnyh wathrh fy altsrfat fy alfqh aleslamy walqanwn almdny, 'ebdalhlmy 'ebd alltyf alqwny, dar almtbw'eat aljam'eyh, aleskndryh, msr, 2015m.
  - Alkhdmh alajtma'eyh wtnmyh almjtm'e, ahmd mstfa khatr, almkbt aljam'ey alhdyth, aleskndryh, 1422h.
  - Drws fy nzryh alaltzam, msadr alaltzam, mhmd lbyb shnb, dar alnhdh al'erbyh, alqahrh, msr, 1976-1977m.
  - Aldwaf'e alnfsyh, mstfa flmy, mktbh alanjlw almsryh, alqahrh, t3, 1955m.
  - Dwr alshbab fy al'eml alttw'ey, 'ely hsn mhmd, mjhl altrbyh, alsnh 32, al'edd 144.
  - Alrwd almrbe bshrh zad almstqn'e, mnswr bn ywns albhwy alhnbly (t1051h), thqyq: khald bn 'ely almsyqh, 'ebd al'ezyz bn 'ednan al'eydan, ans bn 'eadl alytama, dar rka'ez llshr waltwzy'e, alkwy, t1, 1438h.
  - Rwdh altalbyn w'emdh almftyn, abw zkrya yhya bn shrf alnwwy alshaf'ey (t676h), thqyq: zhyr alshawysh, almkbt aleslamy, byrwt, t3, 1412h-1991m.
  - Syasat al'eml alttw'ey fy msr, 'ebd allh fysl, mjhl klyh alsyash walaqtsad, ebryl, 2021m.
  - Alshbab wal'eml alttw'ey, rashd albaz, mjhl albhwyh alamyh, al'edd (20), 1424h.
  - Shrh alkhshy 'ela mkhtsr khlyl, mhmd alkhshy almalky (t1101h), almtb'eh alakra alamyryh bbwlaq, msr, t2, 1317h.
  - Shrh mntha aleradat, mnswr bn ywns albhwy alhnbly (t1051h), 'ealm alktb, byrwt, lbnan, t1, 1414h-1993m.
  - Alshah taj allghh wshah al'erbyh, esma'eyl bn hmad aljwhry (t393h), thqyq: ahmd 'ebd alghfwr 'etar, dar al'elm llmayyn, byrwt, t4, 1407h-1987m.
  - Tryqh alkhdmh alajtma'eyh fy tnyzm almjtm'e, syd abw bkr hsany, mktbh alanjlw almsryh, alqahrh, 1985m.
  - Al'eml alajtma'ey alttw'ey, 'ebd allh al'ely aln'eym, mktbh almlk fhd, alryad, 1426h-2005m.
  - Al'eml alttw'ey m'e altrkyz 'ela al'eml alttw'ey balmmkh al'erbyh als'ewdyh, 'ebd allh al'ely aln'eym, ktyb almjhl al'erbyh, al'edd (21), rmdan 1419h.
  - Al'eml aljma'ey alttw'ey, 'ebd allh 'ebd alhmyd alkhtyb, alshrk al'erbyh lltswyq, alqahrh, 2010m.
  - Al'enayh shrh alhdayh, mtbwe bhamsh fth alqdyr, jmal aldyn albabry alhnfy (t786h), shrkh mktbh wmtb'eh msfa albaby alhlby wawladh bmsr, t1, 1389h-1970m.
  - Ghayh alswl fy shrh lb alaswl, zkrya alansary alshaf'ey (t926h), alnashr: dar alktb al'erbyh alakra, msr (ashabha: mstfa albaby alhlby wakhwyh), (b.t.t).
  - Alftawa alakra, shykh aleslam tqy aldyn abn tmyh (t728h), dar alktb al'elmyh, byrwt, lbnan, t1, 1408h-1987m.
  - Fth alqdyr 'ela alhdayh, kmal abn alhmam alhnfy (t861h), shrkh mktbh wmtb'eh msfa albaby alhlby wawladh bmsr, t1, 1389h-1970m.
  - Alfrw'e, shms aldyn abn mflh alhnbly (t763h), thqyq: 'ebd allh bn 'ebd almhsn altrky, m'essh alrsalh, byrwt, dar alm'eyd, alryad, t1, 1424h-2003m.
  - Qanwn al'eml, 'ebd alftah 'ebd albaqy, (b.n), 1993m.
  - Kshaf alqna'e 'en mtn aleqna'e, mnswr bn ywns albhwy alhnbly (t1051h), thqyq wtkhryj wtwthyq: ljh mtkhssh fy wzarh al'edl, alnashr: wzarh al'edl fy almmkh al'erbyh als'ewdyh, t1, (1421-1429h) = (2000-2008m).
  - Kshf alasar 'en aswl fkhr aleslam albdwy, 'ela' aldyn albhkary (t730h), alnashr: shrkh alshafh al'ethmanyh, estnbwl, t1, mtb'eh sndh, 1308h-1890m.
  - Isan al'erb, mhmd bn mkrm jmal aldyn abn mnzwr (t711h), dar sadr, byrwt, t3, 1414h.
  - Almhkm walmhyt ala'ezm, 'ely bn esma'eyl abn sydh (t458h), thqyq: 'ebd alhmyd hndawy, dar alktb al'elmyh, byrwt, t1, 1421h-2000m.
  - Almhla balathar, abw mhmd 'ely bn ahmd abn hzm, thqyq: 'ebd alghfar albdary, dar alfkr, byrwt, lbnan, (d.t), (d.t).

الجدوى الاقتصادية)، عطية السيد السيد فياض، بحث مقدم إلى المؤتمر الثاني للوقف عن (الصيغ التنموية والرؤى المستقبلية للوقف) التي تنظمها جامعة أم القرى بمكة المكرمة في شوال من عام ١٤٢٧هـ.

- وقف المنافع الجدوى الاقتصادية المعوقات والحلول، عبد الفتاح محمود إدريس، بحث مقدم إلى المؤتمر الثاني للوقف عن (الصيغ التنموية والرؤى المستقبلية للوقف) التي تنظمها جامعة أم القرى بمكة المكرمة في شوال من عام ١٤٢٧هـ.

#### الأنظمة والقوانين واللوائح:

- القانون الاتحادي الإماراتي رقم 13 لسنة 2018م بشأن العمل التطوعي.
- قانون العمل التطوعي التعاقدى المغربي لسنة 2021.
- قانون العمل التطوعي التونسي لسنة 2010م.
- قانون تنظيم العمل التطوعي الإنساني السوداني لسنة 2006م.
- قانون تنظيم ممارسة العمل الأهلي المصري رقم 149 لسنة 2019م.
- اللائحة التنفيذية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية 1443هـ.

#### References:

- Atjahat alshbab aljam'ey aldkwr nhw al'eml alttw'ey drash tbyqy 'ela jam'eh almlk s'ewd, fhd abn sltan alsltan, mjhl rsalh alkhlyj al'erby, al'edd (112), 1430h-2009m.
- Ajhzh tnyzm almjtm'e fy alkhdmh alajtma'eyh, hna' hafz bdwy, dar alm'erfh, aleskndryh, msr, 1425h.
- Asna almtalb fy shrh rwd altalb, zkrya alansary alshaf'ey (t926h), dar alktab aleslamy, (b.t.t).
- Aleqna'e fy hl alfaz aby shja'e 'alkhtyb alshrbyny alshaf'ey (t977h), dar alfkr, byrwt, lbnan, (d.t.t).
- Alyat almzmat ghyr alrbhyh fy astthmar almttw'eyn wfqa l'eyh 2030, aml bnt ywsf 'ebd alqadr alnjar, alryad, 1442h.
- Alensaf fy m'erfh alkhalf, 'ela' aldyn almrday alhnbly (t885h), thqyq: 'ebd allh bn 'ebd almhsn altrky, 'ebd alftah mhmd alhlw, hjr llta'eh walnshr waltwzy'e wale'elan, alqahrh - jmhwryh msr al'erbyh, t1, 1415h-1995m.
- Albhr alra'eq shrh knz aldqa'eq, njm aldyn abn njym alhnfy (t970h), dar alktab aleslamy, (d.t, t).
- Bda'e'e alsna'e'e fy trtyb alshra'e'e, 'ela' aldyn alkasany alhnfy (t587h), mtb'eh shrkh almtbw'eat al'elmyh, mtb'eh aljmalyh, msr, bdwn tb'eh wbdwn tarykh.
- Albnayh shrh alhdayh, bdr aldyn al'eyny alhnfy (t855h), dar alktb al'elmyh, byrwt, lbnan, t1, 1420h-2000m.
- Taj al'erws mn jwahr alqamws, almrtad alzbydy (t1205h), t wzarh alershad walanba' fy alkwy - almjls alwtny llthqafh walfnwn waladab bdwlh alkwy, (1385-1422h) = (1965-2001m).
- Altaj waleklyl lmkhtsr khlyl, almwaq almalky (t897h), dar alktb al'elmyh, byrwt, lbnan, t1, 1416h.
- Thfh almhtaj fy shrh almnhaj, ahmd bn hjr alhytmy alshaf'ey (t974h), almkbt aljtaryh alakra bmsr lsabhba mstfa mhmd, bdwn tb'eh, 'eam alnshr: 1357h-1938m.
- Althwlat alajtma'eyh wqym al'eml fy almjtm'e alqtry, a'etmad 'elam wakhryn, mrkz alwtha'eq waldrasat alensanyh bjam'eh qtr, aldwhh, 1995m.
- Tsnyf mdad almwdw'ey l'eml alkhryy, almrkz aldwlly llabthath waldrasat mdad, jd, almmkh al'erbyh als'ewdyh, 1428h.
- Al'teryfat, 'ely bn mhmd alshryf alrjany (t816h), dar alktb al'elmyh, byrwt, t1, 1403h-1983m.
- Hashyh alrwd almrbe, 'ebd alrhmn bn alqasm alnjdy alhnbly (t1392h), (d.n), t1, 1397h.
- Hashyh rd almtar 'ela aldr almkhtar shrh tnwyr alabsar,

- almrghynany alhnfy (t593h), dar ehya' altrath al'erby, byrwt, lbnan, (d.t), (d.t).
- Alwafy fy shrh alqanwn almdny-2- fy alaltzamat, almjld alawl nzryh al'eqd waleradh almnfrdh, slyman mrqs, t4, (d.t).
  - Alwasyt fy almdhb, abw hamd mhmd bn mhmd alghzaly (t505h), thqyq: ahmd mhmdw ebrahym, mhmd mhmd tamr, dar alsalam, alqahrh, t1, 1417h.
  - Alwasyt fy alnzryh al'eamh llaltzamat, alktab alawl almsadr aleradyh llaltzam al'eqd waleradh almnfrdh, hmdy 'ebd alrhmn, dar alnhdh al'erbyh, alqahrh, t1, 1999m.
  - Alwasyt fy shrh alqanwn almdny aljdyd, aljz' alawl, almjld alawl, 'ebdalrzaq ahmd alsnhwry, mnshwrat alhlby alhqwqyh, byrwt, t3, 2000m.
  - Alwasyt fy qanwn al'eml aljdyd 12 lsnh 2003, s'eyd s'ed 'ebdalslam, (d.n), 2005m.
  - Wqf almnaf'e fy alfqh aleslami (malyh almnf'eh - hkm wqf almnaf'e -aljdwa alaqtadyh), 'etyh alsyd alsyd fyad, bhth mqdm ela alm'etmr althany llwqf 'en (alsiagh altnmwaih walr'ea almsqbliah llwqf) alty tnmh jam'eh am alqra bmkh almkrmh fy shwal mn 'eam1427h.
  - Wqf almnaf'e aljdwa alaqtadyh alm'ewqat walhlwl, 'ebd alftah mhmdw edrys, bhth mqdm ela alm'etmr althany llwqf 'en (alsygh altnmwaih walr'ea almsqbliah llwqf) alty tnmh jam'eh am alqra bmkh almkrmh fy shwal mn 'eam1427h.
- Alanzmh walqwanyn wallwa'eh:**
- Alqanwn alathady alemaraty rqm 13 lsnh 2018m bshan al'eml alttw'ey.
  - Qanwn al'eml alttw'ey alt'eaqdy almgbrby lsnh 2021.
  - Qanwn al'eml alttw'ey altnwisy lsnh 2010m.
  - Qanwn tnzym al'eml alttw'ey alensany alswdany lsnh 2006m.
  - Qanwn tnzym mmarsh al'eml alahly almsry rqm 149lsnh 2019m.
  - Alla'ehh altnfydyh ll'eml alttw'ey fy almmkx al'erbyh als'ewdyh 1443h.
  - La'ehh almttw'eyn la'emal aldfa'e almdny balmmkx al'erbyh als'ewdyh.
  - Nzam al'eml alttw'ey als'ewdy alsadr balmrswm almkly rqm (m/70) wtarykh 27/5/1441h.
  - Mhmd hsyn mnsr, qanwn al'eml, dar aljam'eh aljdydh, aleskndryh, msr, 2007m.
  - Almkhss, 'ely bn esma'eyl abn sydh (t458h), thqyq: khlyl ebrahym jfal, dar ehya' altrath al'erby, byrwt, t1, 1417h-1996m.
  - Almdkhl ela alqanwn nzryh alhq, nbyl ebrahym s'ed, mnshwrat alhlby alhqwqyh, byrwt, lbnan, t1, 2010m.
  - Almsadr aleradyh wghyr aleradyh, mhmd 'ebd alzahr hsyn, dar alnhdh al'erbyh, alqahrh, 2008m.
  - Msadr alaltzam aleradyh wghyr aleradyh, 'ebd allh mbrwk alnjar, dar alnhdh al'erbyh, alqahrh, msr, t2, 2001-2002m.
  - M'ejm allghh al'erbyh alm'earh, ahmd mkhtar 'emr, mnshwrat alhlby alhqwqyh, byrwt, lbnan, t1, 1429h-2008m.
  - Mghny almhtaj ela m'erfh m'eamy alfaz almnhaj, alkhtyb alshrbyny alshaf'ey (t977h), dar alktb al'elmyh, byrwt, lbnan, t1, 1415h-1994m.
  - Almgghny, abw mhmd almwfq abn qdamh alhnby (t620h), dar 'ealm alktb lltba'eh walnshr waltwzy'e, alryad, almmkx al'erbyh als'ewdyh, t3, 1417h-1997m.
  - Almfdrat fy ghryb alqran, alraghb alashfany (t502h), thqyq: sfwan 'ednan aldawdy, t dar alqlm - aldar alshamyh, dmshq - byrwt, t1, 1412h.
  - Mfhwam al'eml wahkamh al'eamh fy aleslam, sadq mhdy als'eyd, slsh albhwth waldrasat, mtb'eh m'essh althqafh al'emalyh, bghdad, 1983m.
  - Mqayys allghh, ahmd bn fars(t395h), thqyq: 'ebd alsalam mhmd harwn, dar alfkr, 1399h-1979m.
  - Mnh aljlyl shrh mkhtsr khlyl, mhmd 'elysh almalky (1299h), dar alfkr, byrwt, lbnan, t1, 1404h-1984m.
  - Mwahb aljlyl fy shrh mkhtsr khlyl, alhtab al'reyny almalky (t954h), dar alfkr, t3, 1412h-1993m.
  - Almwsw'eh alfqhyh alkwytyh, wzarh alawqaf walsh'ewn aleslamiy balkwyt, altb'eh mn (1404-1427h).
  - Alnzryh al'eamh llaltzam, alktab alawl msadr alaltzam, mhmd hsyn mnsr, dar aljam'eh aljdydh, aleskndryh, msr, 2005m.
  - Alnzryh al'eamh llhq, rmdan abw als'ewd, dar aljam'eh aljdydh, aleskndryh, msr, 2005m.
  - Nzryh al'eqd waleradh almnfrdh drash m'emqh wmqarnh balfqh aleslamiy, 'ebd alftah 'ebd albaqy, (b.n), 1984m.
  - Nhayh almhtaj ela shrh almnhaj, shms aldyn alrmy alshaf'ey (t1004h), dar alfkr, byrwt, t akhyrh, 1404h-1984m.
  - Alhdayh fy shrh bdayh almbtdy, brhan aldyn