

## الوحدة الثالثة شروط المهنة

أخي الطالب / أختي الطالبة:

يتوقع بعد دراستك لهذه الوحدة أن تكون قادراً على:

- ١- معرفة شروط المهنة والعمل في الإسلام.
- ٢- توظيف شروط المهنة في الإسلام توظيفاً سليماً في حياتك العملية.
- ٣- إدراك مدى التوافق بين نظام العمل في المملكة وشروط المهنة في الإسلام.

## شروط المهنة

إن ضوابط ممارسة العمل المهني والوظيفي هي في الحقيقة أحكام شرعية يلزم المسلم التخلُّق بها، وتمثل هذه الشروط فيما يأتي:

✿ الشرط الأول: كون العمل مشروعاً:

فيجب أن يكون العمل بذاته والهدف منه غير محرّم شرعاً، فالطيبّ الحلال هو الأساس الذي يقوم عليه طلب الرزق، قال تعالى: ﴿يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُلُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَأَشْكُرُوا لِلَّهِ إِنَّ كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ﴾ (البقرة: ١٧٢).

وقال تعالى: ﴿يَسْأَلُونَكَ مَاذَا أَحَلَّ لَهُمْ قُلْ أُحِلَّ لَكُمْ الطَّيِّبَاتُ﴾ (المائدة: ٤).

وعن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (...وإنّ هذا المال حلوة، من أخذه بحقه ووضعه في حقه فنعمة المعونة هو، ومن أخذه بغير حقه كان كالذي يأكل ولا يشبع) <sup>(١)</sup>.

فيحرم التعامل بالربا؛ لأنه محرّم لقوله سبحانه: ﴿وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا﴾ (البقرة: ٢٧٥).

وعن جابر رضي الله عنه قال: (لعن رسول الله صلى الله عليه وسلم آكل الربا وموكله و كاتبه وشاهديه، وقال: هم سواء) <sup>(٢)</sup>.

(١) متفق عليه: أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب: الرقاق، باب: ما يحذر من زهرة الدنيا والتمنافس فيها، رقم الحديث: (٦٤٢٧)، ومسلم في صحيحه، كتاب: الزكاة، باب: تخوف ما يخرج من زهرة الدنيا، رقم الحديث: (١٠٥٢).

(٢) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب: المساقاة، باب: لعن آكل الربا وموكله، رقم الحديث: (١٥٩٨).

ويحرم اكتساب المال بالغش؛ كالتطفيف في الكيل ونحوه، قال سبحانه: ﴿وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ﴿١﴾ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ﴿٢﴾ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وُزِنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ﴿٣﴾﴾ (المطففين: ١ - ٣).

وقد نصَّ العلماء على ما يحرم من المعاملات وذلك معروف في مظانه من كتب الفقه، وهي قليلة إذا ما قورنت بالحلال المباح من المعاملات.

يقول ابن تيمية رحمه الله: «الأصل في العبادات التوقيف، فلا يشرع منها إلا ما شرعه الله تعالى، والعادات الأصل فيها العفو، فلا يحظر منها إلا ما حرمه»<sup>(١)</sup>.

وقد اشترط نظام العمل أن يكون نشاط المهنة أو العمل في الأمور المباحة، وشدد في مادته الثالثة والستين بأن:

«على صاحب العمل أو وكيله أو أي شخص له سلطة على العمال، منع دخول أي مادة محرمة شرعاً إلى أماكن العمل، ويطبق بحق من وجدت لديه أو من تعاطاها العقوبات المقررة في هذا النظام، مع عدم الإخلال بالعقوبات الشرعية».

فإذا كان دخول المواد المحرمة شرعاً ممنوعاً في أماكن العمل، فمن باب أولى إذا كان نشاط الشركة أو المؤسسة قائماً على المحرم، والعقوبة في هذه الحالة مركبة من العقوبة الشرعية والعقوبة النظامية.

### ✽ الشرط الثاني: كونه نافعاً:

فالهدف من الوظيفة أن ينفع الإنسان نفسه، ومجتمعه، ووطنه، فعن أبي موسى الأشعري رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلوات الله عليه: (عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ صَدَقَةٌ، فَقَالُوا: يَا نَبِيَّ

(١) مجموع الفتاوى (١٧/٢٩).

اللَّهُ: فَمَنْ لَمْ يَجِدْ؟ قَالَ: يَعْمَلُ بِيَدِهِ فَيَنْفَعُ نَفْسَهُ وَيَتَصَدَّقُ، قَالُوا: فَإِنْ لَمْ يَجِدْ؟ قَالَ: يُعِينُ ذَا الْحَاجَةِ الْمَلْهُوفَ. قَالُوا: فَإِنْ لَمْ يَجِدْ؟ قَالَ: فَلْيَعْمَلْ بِالْمَعْرُوفِ وَلْيُمْسِكْ عَنِ الشَّرِّ؛ فَإِنَّهَا لَهُ صَدَقَةٌ<sup>(١)</sup>.

والنفع أبواب كثيرة؛ منها الاجتماعي، والاقتصادي، والأخلاقي، ولا خير في وظيفة لا نفع فيها، فضلاً عن كونها ضارة؛ والضرر يشمل: الضرر المعنوي، والأخلاقي، والحسي.

فالضرر المعنوي: كالإضرار بعقيدة المسلم وفكره، كإنتاج أفلام أو إصدارات إلكترونية تشكك في العقيدة الإسلامية، أو تنشر الإلحاد أو النصرانية، أو طباعة الكتب التي تتناول ذلك.

والضرر الأخلاقي: فممنه إفساد أخلاق المجتمع؛ كشركات الإعلام الفاضحة، وإشاعة العري، ومواقع الإنترنت الإباحية، ونحو ذلك.

والضرر الحسي: كالإضرار بالجسد والصحة، مثل تأسيس شركات التدخين أو الخمور والعمل فيها، أو زراعة المخدرات أو تصنيعها، أو صناعة المنتجات الضارة بالصحة كالأدوية المقلدة والمغشوشة، أو تسويق وإنتاج المواد الغذائية النباتية والحيوانية المطعمة بالكيماويات الضارة أو المتعدية بها.

(١) متفق عليه: أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب: الزكاة، باب: صدقة الكسب والتجارة، رقم الحديث: (١٤٤٥)، ومسلم في صحيحه، كتاب: الزكاة، باب: بيان أن اسم الصدقة يقع على كل نوع من المعروف، رقم الحديث: (١٠٠٨).

فإذا تضمنت الوظيفة ضرراً متيقناً على النفس، أو المجتمع، أو البلد، حرمت، فعن ابن عباس رضي الله عنهما أن النبي صلوات الله عليه قال: (لَا ضَرَرَ وَلَا إِضْرَارَ)<sup>(١)</sup>.

### ✽ الشرط الثالث: إبرام العقد والوفاء به

شرع الإسلام العقد بين العامل وصاحب العمل على وجه التراضي وانتفاء الغرر؛ وذلك لضبط العمل، وضماناً للحقوق والواجبات، وقد ألزمت الشريعة المتعاقدين الوفاء بنود العقد، قال تعالى: ﴿يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ (المائدة: ١).

وعقدُ العمل من أنواع عقود الإجارة الذي تكلم عنه الفقهاء وبينوا أحكامه بالتفصيل، وهو: اتفاق بين طرفين على أن يقوم أحدهما بعمل محدد مقابل أجر معلوم<sup>(٢)</sup>.

ولم يفرض الإسلام صيغة معينة لعقد العمل، بل ترك للطرفين صياغته بما يحفظ حقوقهما بناء على ما اتفقا عليه من شروط؛ بشرط عدم مخالفته لمقتضى الشريعة؛ كأن يحل حراماً أو يحرم حلالاً؛ أو يشتمل على محرّم أو على ربا..<sup>(٣)</sup>، فعن عائشة رضي الله عنها أن النبي صلوات الله عليه قال: (مَنْ اشْتَرَطَ شَرْطًا لَيْسَ فِي كِتَابِ اللَّهِ فَهُوَ بَاطِلٌ وَإِنْ كَانَ

(١) أخرجه أحمد في مسنده، مسند ابن عباس رضي الله عنهما، رقم الحديث: (٢٨٦٥). والحاكم في المستدرک، کتاب:

اليوع، رقم الحديث: (٢٣٤٥)، وقال: صحيح الإسناد على شرط مسلم، ووافقه الذهبي.

(٢) ينظر في تفصيل أحكام عقد الإجارة كتاب: الشرح الممتع، لابن عثيمين (١٠/٥).

(٣) ينظر في بيان هذه القاعدة: القواعد النورانية، لابن تيمية (١٦١).

مائة شَرْطٍ<sup>(١)</sup>، والمقصد أن الشرط إذا كان مخالفاً لنصوص القرآن والسنة فإنه باطل وإن تم تأكيده مرات متعددة<sup>(٢)</sup>.

وقد شرع الله تعالى توثيق العقود كتابة، كما جاء في كتابة الدين؛ مخافة نسيان أو غيره من أي من الطرفين، فقال سبحانه: ﴿يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنُتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ...﴾ الآية الكريمة (البقرة: ٢٨٢).

وقد راعى نظام العمل في المملكة العربية السعودية هذا الشرط في أكثر من موضع؛ فممنع تشغيل العامل في غير ما اتفق عليه في العقد ففي المادة الستين منه: «لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة».

وفي المادة الثمانين منه أيضاً: «لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إلا في الحالات الآتية... [ومنها]: إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهريّة المترتبة على عقد العمل، أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة».

(١) متفق عليه: أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب: البيوع، باب: البيع والشراء مع النساء، رقم الحديث:

(٢١٥٥)، ومسلم في صحيحه، كتاب: العتق، باب: إنما الولاء لمن أعتق، رقم الحديث: (١٥٠٤).

(٢) ينظر: فتح الباري، لابن حجر (٥/١٨٩).

وينبغي أن يشتمل العقد على :

(أ) بيان نوع العمل وحجمه ؛ بما يدفع الغرر عن الطرفين ؛ فقد نهى النبي ﷺ عن الغرر<sup>(١)</sup>.

(ب) بيان المدة المشروطة للعمل ؛ وذلك من جملة دفع الغرر، وانتفاء الظلم لأي من المتعاقدين.

(ج) ألا يشكل العمل خطراً على حياة العامل أو تهديداً لصحته ؛ لقول النبي ﷺ : (لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ)<sup>(٢)</sup>.

وقد نصَّ نظام العمل في المادة الحادية والثمانين أنه إذا تعرَّض العامل للضرر المتعمد فإنه يجوز له ترك العمل قبل نهاية العقد بدون سبق إعلان : «إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته».

(د) تحديد أجرة العمل.

فقد شدّد الإسلام على الوفاء بالعقود فيما يتعلق بالأجر المتفق عليه، فمتى أنجز العامل عمله أُعطي أجره بلا ممانعة، أو ظلم أو من، فقد قال الله ﷻ في شأن المرضع المستأجرة : ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَكَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ﴾ (الطلاق: ٦).

(١) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب: البيوع، باب: بطلان بيع الحصة، والبيع الذي فيه غرر، رقم الحديث: (١٥١٣).

(٢) أخرجه ابن ماجه في سننه، كتاب: الأحكام، باب: من بنى في حقه ما يضر بجاره، رقم الحديث: (٢٣٤٠)، وصححه الألباني في إرواء الغليل برقم: (٨٩٦).

وعن أبي هريرة رضي عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ) <sup>(١)</sup>.

وفي المقابل يعلي الإسلام من شأن صاحب العمل الذي يوفي لعامله أجره، ويحافظ له عليه حتى ولو نسيه العامل، وقد ورد ذلك في قصة الثلاثة الذين آواهم المبيت إلى غار، التي رواها ابن عمر رضي عنهما <sup>(٢)</sup>.

### ✽ الشرط الرابع: أن لا يؤدي العمل إلى أمر محرم

فمن شروط العمل أن لا يؤدي إلى أمر محرم؛ فربما يكون العمل في أصله مشروعاً، لكنه يؤدي إلى ارتكاب محرم، فيصبح العمل محرماً؛ فالوسائل لها حكم المقاصد، مثل: جمع العنب أو بيعه لمن يجعله خمراً، وبيع السلاح لمن يحارب المسلمين أو يهدد أمن بلادهم واستقرارها.

كما حرّم الإسلام كل عمل يؤدي إلى إهلاك العامل أو إلحاق الضرر به، وذلك من باب حفظ الضروريات الخمس وحمايتها، وهي: الدين، والنفس، والعقل، والمال، والنسل، فكل عمل يخلُّ بتلك الضروريات أو يؤثر عليها سلباً يعدّ عملاً محرماً في الشرع.

(١) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب: الإجارة، باب: إثم من منع أجر الأجير، رقم الحديث: (٢٢٧٠).

(٢) متفق عليه: أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب: الإجارة، باب: من استأجر أجييراً فترك أجره فعمل فيه

المستأجر فزاد، رقم الحديث: (٢٢٧٢)، ومسلم في صحيحه، كتاب: الذكر والدعاء والتوبة والاستغفار،

باب: قصة أصحاب الغار الثلاثة والتوسل بصالح الأعمال، رقم الحديث: (٢٧٤٣).

ومن الأمور المحرمة في العمل الخلوة غير الشرعية ؛ فلقد جاءت شريعة الإسلام بتكريم المرأة، وصيانتها، ورعايتها؛ ومن مظاهر تكريمها أن حفظت عليها مالها، وحرمت الاعتداء على أي حق من حقوقها، فعن أبي هريرة رضي الله عنه عن رسول صلوات الله عليه قال: (إِنِّي أُحَرِّجُ حَقَّ الضَّعِيفَيْنِ: الْمَرْأَةِ وَالْيَتِيمِ)<sup>(١)</sup>.

وأمرت الشريعة المرأة بالحشمة، والحياء، والوقار، والحجاب. فالحجاب فريضة وعبادة، وليس تقليداً أو عادةً، قال سبحانه: ﴿يَتَأْتِيهَا النَّبِيُّ قُلًّا لِّأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلْبِيبِهِنَّ ذَلِكَ آدَنَى أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذِينَ﴾ (الأحزاب: ٥٩).

ونهت المرأة عن التبرج، والسفور، والخضوع بالقول للرجال صيانة لها: ﴿وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَى﴾ (الأحزاب: ٣٣)، كما سدَّت الشريعة كلَّ ما يؤدي إلى مخالفة شرعية بين الرجل والمرأة، ومن ذلك الخلوة؛ فعن ابن عباس عن النبي صلوات الله عليه قال: (لَا يَخْلُونَ رَجُلٌ بِامْرَأَةٍ إِلَّا مَعَ ذِي مَحْرَمٍ، فَقَامَ رَجُلٌ فَقَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، امْرَأَتِي خَرَجَتْ حَاجَةً، وَاكْتَتَبْتُ فِي غَزْوَةٍ كَذَا وَكَذَا، قَالَ: ارْجِعْ فَحُجِّ مَعَ امْرَأَتِكَ)<sup>(٢)</sup>.

وعن عمر بن الخطاب رضي الله عنه عن النبي صلوات الله عليه قال: (لَا يَخْلُونَ رَجُلٌ بِامْرَأَةٍ إِلَّا كَانَ تَالِثُهُمَا الشَّيْطَانُ)<sup>(٣)</sup>.

(١) أخرجه ابن ماجه في سننه، كتاب: الأدب، باب: حق اليتيم، رقم الحديث: (٣٦٧٨). قال النووي في كتابه رياض الصالحين (١١٨): إسناده صحيح، ورجاله ثقات.

(٢) متفق عليه: أخرجه البخاري في صحيحه واللفظ له، كتاب: النكاح، باب: لا يخلون رجل بامرأة إلا ذو محرم، رقم الحديث: (٥٢٣٣)، ومسلم في صحيحه، كتاب: الحج، باب: سفر المرأة مع محرم إلى حج وغيره، رقم الحديث: (١٣٤١).

(٣) أخرجه الترمذي في سننه، كتاب: الفتن، باب: ما جاء في لزوم الجماعة، رقم الحديث: (٢١٦٥)، وقال: هذا حديث حسن صحيح غريب من هذا الوجه.

ولا يقصد من ذلك منع المرأة من العمل ، بل قد عملت المرأة المسلمة في كثير من ميادين العمل التي تتلاءم وطبيعتها لاسيما إسعاف الجرحى ، فعن أم عطية الأنصارية رضي عنها قالت : ( غَزَوْتُ مَعَ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ سَبْعَ غَزَوَاتٍ أَخْلَفُهُمْ فِي رِحَالِهِمْ ؛ فَأَصْنَعُ لَهُمُ الطَّعَامَ وَأُدَاوِي الْجَرْحَى وَأُقُومُ عَلَى الْمَرْضَى )<sup>(١)</sup>.

#### ✽ الشرط الخامس : احترام العامل ومعاملته معاملة لائقة

على صاحب العمل أن يحذر السخرية ممن يعمل معه ، أو أن يقوم باحتقاره ، أو التجسس عليه ؛ فشان ذلك أن يؤدي بالعاملين إلى سوء حالتهم المعنوية ، فيتضرر العامل وصاحب العمل والمجتمع.

يقول سبحانه : ﴿ وَالَّذِينَ يُؤْذُونَ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ بَغَيْرِ مَا اكْتَسَبُوا فَقَدِ احْتَمَلُوا بُهْتَانًا وَإِثْمًا مُّبِينًا ﴾ (الأحزاب: ٥٨).

وعن أبي نضرة رضي عنه عن رجلٍ من أصحاب النبي ﷺ أنه ﷺ قال : ( يَا أَيُّهَا النَّاسُ ، أَلَا إِنَّ رَبَّكُمْ وَاحِدٌ ، وَإِنَّ آبَاءَكُمْ وَاحِدٌ ، أَلَا لَنَا فَضْلٌ لِعَرَبِيٍّ عَلَى عَجَمِيٍّ ، وَلَا لِعَجَمِيٍّ عَلَى عَرَبِيٍّ ، وَلَا أَحْمَرَ عَلَى أَسْوَدٍ ، وَلَا أَسْوَدَ عَلَى أَحْمَرَ ، إِلَّا بِالتَّقْوَى )<sup>(٢)</sup>.

(١) أخرجه مسلم في صحيحه ، كتاب : الجهاد والسير ، باب : النساء الغازيات يرضخ لهن ولا يسهم ، والنهي عن قتل صبيان أهل الحرب ، رقم الحديث : (١٨١٢).

(٢) أخرجه أحمد في المسند ، مسند حديث رجل من أصحاب النبي ﷺ ، رقم الحديث : (٢٣٤٨٩). قال الهيثمي : ورجاله رجال الصحيح ، مجمع الزوائد (٣/٣٣٦).

ولنا الأسوة في رسول الله ﷺ وهو يعامل عماله بل خَدَمَهُ، فعن أنس بن مالك رضي عنه قال: (خَدَمْتُ النَّبِيَّ ﷺ عَشْرَ سِنِينَ فَمَا قَالَ لِي أُفٌّ وَلَا لِمَ صَنَعْتَ؟ وَلَا: أَلَا صَنَعْتَ) <sup>(١)</sup>.

فالعامل أيا كان مستواه التعليمي أو المهني أو الاجتماعي له شأن مهم وأثر بالغ في حياة المجتمع ونجاحه؛ لذا ينبغي حفظ كرامته الإنسانية، واجتناب كل تصرف يتضمن مهانة أو تحقيرا له.

والمعاملة اللائقة للعاملين ركن أصيل في نظام العمل في المملكة العربية السعودية: إذ اشترط نظام العمل في المادة الحادية والستين، فقرة (١) أنه يجب على صاحب العمل:

- «أن يعامل عماله بالاحترام اللائق وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس بكرامتهم أو دينهم».
- ومن السلوك الحسن أن يكون صاحب العمل رفيقا بالعمال، وهذا ما ورد في المادة الحادية والستين بعد المائة: «لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، أو في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها».
- وكذلك كما في المادة الثالثة بعد المائة: «يلتزم صاحب العمل بإعطاء فترة للصلاة والطعام والراحة بطريقة تنظمها المنشأة أثناء العمل».

(١) متفق عليه: أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب: الأدب، باب: حسن الخلق والسخاء وما يكره من البخل، رقم الحديث: (٦٠٣٨)، ومسلم في صحيحه، كتاب: الفضائل، باب: كان رسول الله ﷺ أحسن الناس خلقاً، رقم الحديث: (٢٣٠٩).

- ومن السلوك الحسن كذلك مراعاة الأعياد الإسلامية ؛ كونها مناسبات طيبة ،  
تعين على التواصل الأسري ، وصلة الأرحام ، ومن ثم جاءت المادة الثانية  
عشرة بعد المائة : « لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات  
التي تحددها اللائحة ».
- وإذا تعرّض العامل لسلوك سيء من صاحب العمل فله ترك العمل دون  
إنذار ، ففي المادة الحادية والثمانين : « يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار ،  
مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها ، وذلك في أي من الحالات الآتية :
- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته ، أو من المدير المسؤول  
اعتداء يتسم بالعنف ، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .
- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور  
أو الإهانة .

\*\*\*