

Radosław T. Skowron
Izba Adwokacka w Krakowie
rs@legalskills.eu
ORCID: [0000-0002-9973-2660](https://orcid.org/0000-0002-9973-2660)

Prawo islamu a prawo pracy w państwach muzułmańskich

On relation between islamic law and labor law in Muslim states

Streszczenie

W polskiej literaturze prawniczej oraz tej poświęconej studiom nad cywilizacją muzułmańską analiza wybranych zagadnień prawnych związanych z prawem islamu jest cały czas zjawiskiem rzadkim. Problematyka wpływu szariatu na prawo pracy w krajach muzułmańskich nie była natomiast jeszcze nigdy w Polsce przedmiotem zainteresowania. Tymczasem wyznawcy islamu stanowią dziś niemal jedną czwartą światowej populacji, zwiększa się liczba imigrantów do Polski z państw zrzeszonych w Organizacji Współpracy Islamskiej, dynamicznie rośnie w naszym kraju wartość inwestycji zagranicznych pochodzących z krajów islamskich, a dodatkowo polscy przedsiębiorcy coraz śmielej poszukują rynków zbytu w takich rejonach jak Zatoka Perska. Artykuł stanowi próbę przybliżenia relacji, jaka zachodzi między źródłami prawa islamu, jakimi są Koran i Sunna, a regulacjami prawa pracy przyjmowanymi w krajach muzułmańskich. Analiza wzbogacona została o tło historyczne i ustrojowe, w ramach którego szariat współkształtował regulacje dotyczące zatrudnienia.

Słowa kluczowe

prawo islamu, szariat, prawo pracy, Koran

Abstract

In Polish reviews, both legal and devoted to studies of muslim world, the analysis of legal institutions concerning islam law is still a rare phenomenon. The question of the impact of sharia law on labor law in muslim countries has never so far been discussed in Poland. In the meantime, Muslims make up about a quarter of world's population, the number of migrants to Poland from states forming Organization of Islamic Cooperation has been steadily increasing, the value of direct foreign investment coming from muslim regions to our country has been growing as well, and additionally Polish entrepreneurs become ever more adamant about seeking business opportunities in destinations like the Persian Gulf. The article is an attempt to outline the complex relations present between sources of islam law on the one hand and labor regulations adopted in muslim jurisdictions on the other. The analysis is enriched with historical and constitutional backgrounds against which sharia law has been co-creating laws governing employment.

Keywords

islam law, sharia law, labor law, Quran

Wstęp

Prawo islamu, zwane także prawem muzułmańskim lub szariatem, rzadko stanowi przedmiot zainteresowania w polskiej literaturze prawniczej. Istniejące prace mają charakter albo ogólnych opracowań dotyczących religijnych, filozoficznych i prawnych aspektów systemów ustrojowych oraz społecznych państw muzułmańskich¹, albo analizują wybrane instytucje prawne islamskiego kręgu kulturowego². Podobnie dorobek polskich studiów arabistycznych nie zawiera pogłębionych badań szariatu, a istniejące w tym zakresie materiały stanowią raczej wprowadzenie do tej tematyki³. Brak jest natomiast zupełnie analiz poświęconych wpływowi, jaki prawo islamu wywiera na współczesne prawo pracy w państwach muzułmańskich⁴.

Szariat składa się z dwóch podstawowych źródeł: Koranu oraz Sunny⁵. Koran ma charakter świętej księgi objawionej prorokowi Mahometowi w latach 610 do 630 i traktowany jest w religii muzułmańskiej jako słowo Boże. Sunna to opis czynów i słów sa-

¹ M. Sadowski, *Islam. Religia i prawo*, Warszawa 2017; S. Witkowski, *Wprowadzenie do prawa muzułmańskiego*, Warszawa 2009; A. Gaca, *Prawo islamu – jego geneza, podstawowe źródła i instytucje*, [w:] T. Jasudowicz, M. Balcerzak (red.), *Księga pamiątkowa ku czci Profesora Jana Białocerkiewicza*, Toruń 2009, s. 959-974; R. Tokarczyk, *Współczesne kultury prawne*, Warszawa 2012, s. 209-228.

² A. Bisztyga, *Zachodnia a islamska koncepcja praw jednostki*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego” 2013, nr 1, s. 77-92; I. Kamiński, *Możliwość tworzenia prawa w islamskiej kulturze prawnej*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 7, s. 31-42; M. Sadowski, *Powstanie i rozwój islamskiej doktryny prawa VII–IX w.*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2003, nr 55, s. 3-31; J. Bury, J. Kasprzak, *Prawo karne islamu*, Warszawa 2007; M. Zyzik, *Małżeństwo w prawie muzułmańskim*, Warszawa 2003; P. Palka, *Zachowania korupcyjne w świetle prawa karnego islamu – przyczynek do dyskusji*, „Studia Prawnoustrojowe” 2021, nr 15, s. 119-128; M. Sadowski, *Elementy prawa cywilnego, ze szczególnym uwzględnieniem prawa własności, w świetle prawa islamskiego*, [w:] E. Kozerska, P. Sadowski, A. Szymański (red.), *Problemy własności w ujęciu historyczno-prawnym*, Opolo 2008, s. 47-56; K. Pachniak, *Muzułmańskie hadisy jako przykład konstruowania prawa islamu*, [w:] R. Stefański (red.), *Poprawność polityczna – równość czy wolność?*, Toruń 2007, s. 217-225; J. Kasprzak, *Mediacja w prawie islamu*, [w:] C. Kulesza (red.), *Ocena funkcjonowania porozumień procesowych w praktyce wymiaru sprawiedliwości*, Warszawa 2009, s. 229-239; J. Jabłońska-Bonca, *Islam – prawo i finanse*, [w:] H. Dzwonkowski, J. Głuchowski, A. Pomorski (red.), *W kręgu prawa podatkowego i finansów publicznych. Księga dedykowana Profesorowi Cezaremu Kosikowskiemu w 40-lecie pracy naukowej*, Lublin 2005, s. 170-179; A. Bisztyga, *Wątki islamskie w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, [w:] J. Jaskiernia (red.), *Efektywność europejskiego systemu ochrony praw człowieka. Obszary analizy skuteczności europejskiego systemu ochrony praw człowieka*, Toruń 2012, s. 133-140.

³ M. Dziekan, *Prawo muzułmańskie wczoraj i dziś*, [w:] E. Machut-Mendecka, *Oblicza współczesnego islamu*, Warszawa 2003, s. 43-61; E. Szymański, *Zagadnienia prawa zwyczajowego w islamie*, „Przegląd Orientalistyczny” 1987, nr 3, s. 276-277; J. Danecki, *Podstawowe wiadomości o islamie*, Warszawa 2017, s. 157-264; J. Bielawski, *Islam, religia państwa i prawa*, Warszawa 1973, s. 133-161; E. Wolny, *Próba łączenia tradycji i nowoczesności w orzecznictwie religijnym na podstawie wybranych fatw wydanych przez Dar Al-Ifita’ Al-Misrija*, „Przegląd Orientalistyczny” 2018, nr 1-2, s. 141-145; J. Bielawski, *Prawo muzułmańskie*, [w:] H. Rot (red.), *Główne kultury prawne współczesnego świata*, Warszawa 1995, s. 104-119.

⁴ Przez „państwa muzułmańskie” i „kraje islamskie” rozumiem w niniejszej pracy 57 członków Organizacji Współpracy Islamskiej.

⁵ Najpełniejsze omówienia źródeł prawa islamu w języku polskim: M. Sadowski, *Islam. Religia...*; S. Witkowski, *op. cit.*; B. Prochwicz-Studnicka, *Usul al-fiqh. Czym są klasyczne sunnickie „korzenie/podstawy wiedzy o prawie”?*, „Czasopismo Prawno-Historyczne” 2013, t. LXV, z. 1, s. 11-38; K. Sadowa. A. Kuriata, *Rozwój kultury prawnej islamu – wprowadzenie do tematyki*, „Acta Erasmiana” 2015, s. 207-222.

mego proroka powstały za jego życia oraz tuż po jego śmierci. Jako że wskazane źródła zostały ukształtowane w VII i VIII w. i nie mogły siłą rzeczy uwzględniać późniejszego rozwoju społeczeństw muzułmańskich, to poszczególne szkoły prawnicze funkcjonujące w ramach islamskiej nauki prawa (*fiqh*) wyodrębniły jeszcze dwa dodatkowe źródła prawa islamu pozwalające na dynamiczną interpretację Koranu i Sunny, czyli analogię prawniczą (*qijas*) oraz konsensus uczonych (*idżma*). W epoce nowożytnej elementy islamu zaczęły przenikać do prawa stanowionego oraz stały się inspiracją i fundamentem prawa pozytywnego⁶, a w szczególności ustaw zasadniczych⁷. W perspektywie historycznej rozwój muzułmańskiego prawa miał więc trzy etapy: pierwszy to szariat, który obejmował VII i VIII w.; drugi to *fiqh*, czyli nauka prawa, trwający od IX do XVI w.; wreszcie trzeci to *qanun*, czyli kodyfikacja lub księga prawna, następujący od XVII w. do dziś⁸.

Zarówno sam szariat, jak i *fiqh* zawierają reguły i zasady, które stanowią aksjologiczną podstawę ustawodawstwa z zakresu prawa pracy w krajach islamskich oraz fundament dla koncepcji ustroju pracy⁹. Wyprowadzone ze źródeł prawa islamu oraz nauki tego prawa dyrektywy dotyczące przykładowo podziału zysku, wysokości wynagrodzenia, rokowań zbiorowych czy uprawnień związków zawodowych stały się elementami regulacji z zakresu prawa pracy w wielu porządkach prawnych państw muzułmańskich¹⁰. W poszczególnych państwach relacja między prawem islamu a prawem stanowionym wygląda inaczej. Przykładowo w Islamskiej Republice Pakistanu szariat ma charakter nadrzędny nad ustawodawstwem i jest wykorzystywany do kontroli legalności prawa stanowionego w procesie podobnym do badania zgodności aktów prawnych z konstytucją¹¹. Z kolei w Republice Indonezji reguły prawa islamu podporządkowane są normom prawa pozytywnego¹².

Niniejszy artykuł ma na celu przybliżenie filozofii i koncepcji stosunków zatrudnienia obowiązujących współcześnie w państwach muzułmańskich, a inspirowanych źródłami prawa islamu. Autor stosuje w tym celu w tekście metody formalno-dogmatyczną, historyczną oraz porównawczą. Po pierwsze, przedstawione zostaną teoretyczne i ustrojowe uwarunkowania, które doprowadziły do roli, jaką religia pełni dziś w kształ-

⁶ D. Horowitz, *The Qur'an and the common law: islamic law reform and the theory of legal change*, "The American Journal of Comparative Law" 1994, vol. 42, nr 2, s. 233-293.

⁷ C. Mallat, *On the specificity of the Middle Eastern constitutionalism*, "Case Western Reserve Journal of International Law" 2006, vol. 38, nr 1, s. 13-57.

⁸ C. Mallat, *From Islamic to Middle Eastern law: a restatement of the field*, "The American Journal of Comparative Law" 2003, vol. 51, nr 4, s. 699-750.

⁹ K. Pfeifer, *Islam and labor law: some precepts and examples*, [w:] S. Behdad, F. Nomani (red.), *Islam and everyday life: public policy dilemmas*, Londyn 2006, s. 113-140.

¹⁰ A. Zulfikar, *Religious sanctification of labor law: islamic labor principles and model provisions*, "University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law" 2007, vol. 9, nr 2, s. 421-444.

¹¹ M. Lau, *The role of islam in the legal system of Pakistan*, Lejda 2005, s. 31-45.

¹² M. Cammack, R. Feener, *The islamic legal system in Indonesia*, "Pacific Rim Law & Policy Journal" 2011, vol. 21, nr 1, s. 13-42.

towaniu ustrojów państw muzułmańskich oraz w inkorporowaniu islamu do konstytucji tych państw. Po drugie, wskazane zostaną zależności między szariatem a regulacjami z zakresu prawa pracy w krajach islamskich. Po trzecie, zanalizowany zostanie proces wywodzenia reguł postępowania ze źródeł muzułmańskiego prawa oraz mechanizm aplikowania tych reguł w stosunkach zatrudnienia. Po czwarte wreszcie, omówione zostaną konkretne zasady szariatu obecne w porządkach prawnych krajów islamskich, a odnoszące się do miejsca pracy.

1. Tło historyczne i ustrojowe

Zrozumienie roli religii w życiu muzułmanów oraz w funkcjonowaniu zakładanych przez nich wspólnot wymaga analizy ostatnich 1400 lat historii islamu. Na potrzeby niniejszej pracy wystarczy skonstatować, że cywilizacja islamu, która zdaniem historyków w wieku XVI stanowiła „najbardziej wpływową cywilizację na świecie”, została poddana w kolejnych wiekach daleko idącym przeobrażeniom skutkującym znacznym osłabieniem społecznych i ekonomicznych struktur, na których oparte były muzułmańskie społeczeństwa¹³. Na początku XX w. świat islamu nie cechował się już, jak do tej pory, jedną wspólną kulturą i tradycją, ale został podzielony na odrębne państwa i wspólnoty stworzone na podobieństwo krajów europejskich. W większości nowopowstałych w epoce postkolonialnej państw muzułmańskich dominowały początkowo ideologie nacjonalistyczne. Jednak z czasem to ochrona tradycji religijnej wobec modernistycznych zmian XX w. stała się osią jednoczącą wspólnoty muzułmańskie. Dla większości muzułmanów państwo oparte na islamie stało się w efekcie reprezentantem idei sprawiedliwego porządku społecznego.

Rola islamu jako zwornika muzułmańskich społeczeństw ujawniła się najpełniej po uzyskaniu niepodległości przez kraje islamskie w połowie XX w. Państwa te często składały się z różnych grup etnicznych i językowych oraz pozbawione były tożsamości narodowej. Kompasem moralnym wspólnym dla wszystkich obywateli i niezbędnym dla funkcjonowania prawa stała się zatem religia. To islam został źródłem ocen moralnych niezależnych od zmian społecznych, politycznych czy ekonomicznych, w sposób, którego nie był w stanie zappełnić żaden inny system filozoficzny, etyczny czy ideologiczny¹⁴.

W konsekwencji obecnie w aż 27 konstytucjach państw muzułmańskich¹⁵ zawarte są postanowienia traktujące islam jako oficjalną religię i fundament prawa stanowione-

¹³ M. Hodgson, *The venture of islam, Volume 3: The gunpower empires and modern times*, Chicago 1977, s. 29-37.

¹⁴ M. Assad, *The principles of state and government in islam*, Eastford 2016, s. 95-114.

¹⁵ Islamska Republika Afganistanu, Algierska Republika Ludowo-Demokratyczna, Królestwo Arabii Saudyjskiej, Królestwo Bahrajnu, Ludowa Republika Bangladeszu, Państwo Brunei Darussalam, Republika

go. Tendencja do odwoływania się do szariatu jako niezależnego i niezmiennego zestawu reguł postępowania uległa pogłębieniu w ciągu ostatnich kilku dekad w następstwie odradzania się islamskiej tożsamości w państwach muzułmańskich¹⁶ (zdecydowana większość konstytucji przyjmowanych w krajach islamskich w XXI w. przewiduje islam jako religię państwową).

Wpływ szariatu na prawo stanowione jest w poszczególnych państwach islamskich zróżnicowany. Powszechnie wyróżnia się trzy grupy tych krajów w zależności od poziomu dominacji muzułmańskiego prawa nad prawem pozytywnym¹⁷. Pierwsza obejmuje takie systemy ustrojowe, które w ogóle pomijają szariat w swoich źródłach prawa, jak choćby Republika Turcji¹⁸, oraz takie, gdzie pozycja islamskiego prawa nie jest jasna, jak przykładowo Republika Libańska¹⁹. Druga grupa to państwa, które uznają prymat szariatu, ale nie traktują go jako źródła norm we wszystkich dziedzinach życia. Do tego grona zalicza się na jednym liberalnym krańcu spektrum Malezję, gdzie prawo islamu dotyczy wyłącznie wyznawców tej wiary²⁰, a na drugim Arabską Republikę Egiptu, w której orzecznictwo Egipskiego Najwyższego Sądu Konstytucyjnego za nieważne uznaje przepisy prawa sprzeczne z szariatem²¹. Trzecia grupa obejmuje te państwa, w których Koran traktowany jest jako część ustawy zasadniczej, jak na przykład Państwo Katar²², lub wprost jako konstytucja, jak to ma miejsce w Królestwie Arabii Saudyjskiej²³, oraz te, gdzie funkcjonują odrębne trybunały weryfikujące zgodność przepi-

Dżibuti, Arabska Republika Egiptu, Islamska Republika Iranu, Republika Iraku, Republika Jemeńska, Haszymidzkie Królestwo Jordanii, Państwo Katar, Związek Komorów, Państwo Kuwejt, Państwo Libia, Malezja, Republika Malediwów, Islamska Republika Mauretańska, Królestwo Marokańskie, Sułtanat Omanu, Islamska Republika Pakistanu, Państwo Palestyna, Federalna Republika Somalii, Syryjska Republika Arabska, Republika Tunezyjska, Zjednoczone Emiraty Arabskie.

¹⁶ A. Jamal, *Islam, law and the modern state. (Re)imagining liberal theory in muslim contexts*, Londyn 2018, s. 16-29.

¹⁷ N. Abiad, *Sharia, muslim states and international human rights treaty obligations: a comparative study*, Londyn 2008, s. 51-53.

¹⁸ Art. 2 Konstytucji Republiki Tureckiej z 1982 r. stanowi, że „Republika Turecka jest demokratycznym, laickim socjalnym państwem prawnym, opartym na zasadach pokoju publicznego, solidarności narodowej i sprawiedliwości, szanującym prawa człowieka; wiernym wyrażonej przez Atatürka zasadzie nacjonalizmu i opierającym się na fundamentalnych zasadach zawartych w Preambule”.

¹⁹ M. Clarke, *Islam and law in Lebanon*, Cambridge 2018, s. 23-40.

²⁰ T. Daniels, *Living sharia: law and practice in Malaysia*, Seattle 2017, s. 19-47.

²¹ M. Fadel, *Judicial institutions, the legitimacy of islamic state law and democratic transition in Egypt: Can a shift toward a common law model of adjudication improve the prospects of a successful democratic transition?*, „International Journal of Constitutional Law” 2013, vol. 11, nr 3, s. 646-665.

²² Art. 1 Konstytucji Państwa Katar z 2004 r. stanowi między innymi, że szariat jest głównym źródłem ustawodawstwa.

²³ Art. 1 Podstawowego Aktu o Sprawowaniu Rządów stanowiącego część Aktów Konstytucyjnych Królestwa Arabii Saudyjskiej z 1992 r. stanowi, że „Królestwo Arabii Saudyjskiej jest w pełni suwerennym państwem islamskim, jego religią jest islam, a konstytucją Księga boga Najwyższego i sunna Jego wysłannika – błogosławieństwo i pokój boski niech będą z Nim, jego językiem jest język arabski, zaś stolicą miasto Rijad”.

sów z szariatem, jak przykładowo w Islamskiej Republice Pakistanu (w kraju tym istnieje zarówno Rada Islamska powołana do weryfikowania zgodności ustaw z prawem islamu, zanim wejdą one w życie, oraz Federalny Sąd Szariatu powołany do badania, czy stosowanie uchwalonych przepisów pozostaje w zgodzie z szariatem)²⁴.

Biorąc pod uwagę podstawową rolę islamu w formowaniu ustawodawstwa w państwach muzułmańskich, każda regulacja z zakresu indywidualnego lub zbiorowego prawa pracy musi zatem po pierwsze nie być sprzeczna z zasadami szariatu, a po drugie musi uzyskać poparcie uczonych prawników posiadających autorytet w zakresie szariatu²⁵. Tworzenie przepisów dotyczących zatrudnienia wymaga bowiem formułowania konkretnych reguł postępowania wyprowadzanych z dosyć ogólnych i abstrakcyjnych zasad prawa islamu. Ustawodawcy, tworząc przepis prawa pracy, muszą zatem najpierw upewnić się, że dobrze rozumieją wyjściową zasadę szariatu i równocześnie nie naruszają innych jego zasad, a po takiej weryfikacji muszą poszukiwać istniejących opinii uczonych dostarczających argumentów za tym, że proponowana regulacja ma oparcie w źródłach muzułmańskiego prawa.

2. Szariat jako uzasadnienie prawa pracy

Prawo islamu dostarcza w państwach muzułmańskich aksjologicznej podstawy dla regulacji z zakresu prawa pracy. Dzięki szariatowi ustawodawstwo dotyczące zatrudnienia i warunków pracy może osiągnąć trzy, zanalizowane poniżej cele, których realizacja bez odwołania się do źródeł religijnych byłaby o wiele trudniejsza, jeśli w ogóle nie niemożliwa. Unikalny kontekst historyczny cywilizacji muzułmańskiej powodował bowiem jednoczenie się wspólnot wokół wartości religijnych, a nie świeckich i tym samym demarkacje terytorialne nie miały w tej cywilizacji takiego znaczenia jak w pozostałych częściach świata (do dziś w krajach islamskich często tożsamość muzułmańska ma charakter donioślejszy niż tożsamość narodowa czy państwowa²⁶).

Po pierwsze, dzięki odwołaniu do reguł szariatu zinstytucjonalizowane reguły prawa pracy zyskują charakter niezależny od bieżącej polityki i aktualnej formy rządów. W państwach muzułmańskich, naznaczonych piętnem podległości imperialnej, kolonializmu i okupacji, religijna proveniencja norm z zakresu prawa pracy powoduje, że nor-

²⁴ S. Cheema, *The Federal Shariat Court's role to determine the scope of 'Injunctions of islam' and its implications*, "Journal of Islamic State Practices in International Law" 2013, vol. 9, nr 2, s. 92-111.

²⁵ W prawie islamu brak jest koncepcji precedensu czy roli ugruntowanego orzecznictwa. Podobne znaczenia pełnią tam opinie uznanych prawników, których interpretacje Koranu i Sunny uznawane są za autentyczne rozumienie źródeł muzułmańskiego prawa – A. Layish, *Islamic law in the modern world. Nationalization. Islamization. Reinstatement*, "Islamic Law and Society" 2014, vol. 21, nr 3, s. 276-307.

²⁶ A. Kelidar, *States without foundations: the political evolution of state and society in the Arab east*, "Journal of Contemporary History" 1993, vol. 28, nr 2, s. 315-339.

my te postrzegane są jako własne i autentyczne, a nie obce, zagraniczne czy wręcz europejskie²⁷. Innymi słowy autorytet ustawodawstwa dotyczącego warunków zatrudnienia uzależniony jest od tego, czy ustawodawstwo takie postrzegane jest jako sprawiedliwe w tym znaczeniu, że odpowiada ono regułom szariatu. Fundament religijny nadaje wręcz przepisom z zakresu prawa pracy pewnego „boskiego pierwiastka” i prowadzi tym samym do większej internalizacji tychże norm w muzułmańskich społeczeństwach²⁸.

Po drugie, prawo pracy zgodne z zasadami prawa islamu jest dla przeciętnego muzułmanina zbiorem znanych i rozpoznawalnych reguł postępowania. Wzory zachowań w stosunkach zatrudnienia wyprowadzone z reguł szariatu są dla takich osób o wiele łatwiej integrowane w codziennym życiu²⁹. Tym samym prawo pracy mające za fundament reguły muzułmańskiego prawa podlega głębszej i powszechniejszej adaptacji przez wyznawców islamu.

Po trzecie wreszcie, instytucjonalizacja warunków zatrudnienia w normach szariatu nadaje stanowionemu prawu pracy cechy stabilności, właśnie z tego powodu, że tożsamość oparta na islamie dominuje wśród muzułmanów nad pozostałymi tożsamościami społecznymi i kulturowymi. Religia nabiera charakteru platformy pozwalającej członkom danej wspólnoty na definiowanie tego, co stanowi wartość, i tym samym wytwarza niezbędne minimum dla wprowadzenia porządku w ludzkie relacje. W cywilizacji islamskiej zdecydowana większość istniejących dziś granic między poszczególnymi państwami została narzucona przez byłe imperia kolonialne. Tworzy to konflikty pomiędzy przynależnością do danego państwa a przynależnością do danej grupy etnicznej czy narodowej (przykładem mogą być Kurdowie zamieszkujący kilka krajów Bliskiego Wschodu czy afgańscy i pakistańscy Pasztunowie). W konsekwencji koncepcja narodu nie jest w państwach muzułmańskich powiązana z terytorialnymi granicami, ale zorientowana jest na więzy religijne pomiędzy członkami społeczeństwa³⁰. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że tożsamość religijna w muzułmańskiej wspólnocie nie jest związana z jakąś konkretną strukturą polityczną, ale właśnie z ogółem reguł postępowania wyrażonych w szariacie oraz w efekcie w prawie pozytywnym. Wywodzenie norm prawa stanowionego z prawa islamu wynika także z postrzegania samej idei świeckości państwa jako konstruktu obcego i kolonialnego, narzuconego muzułmanom siłą³¹.

²⁷ L. Abu-Odeh, *The politics of (mis)recognition: islamic law pedagogy in American academia*, „The American Journal of Comparative Law” 2004, vol. 52, nr 1, s. 795-797.

²⁸ W. Hallaq, *Juristic authority vs. state power: the legal crises of modern islam*, „Journal of Law and Religion” 2003-2004, vol. 19, nr 2, s. 243-250.

²⁹ J. Syed, A. Ali, *Principles of employment relations in islam: a normative view*, „Employee Relations” 2010, vol. 32, nr 5, s. 454-456.

³⁰ M. Faruqi, *Umma: the Orientalists and the Qur'anic concept of identity*, „Journal of Islamic Studies” 2005, vol. 16, nr 1, s. 30-34.

³¹ T. Sonn, *A brief history of islam*, Hoboken 2009, s. 123-125.

W społeczeństwach muzułmańskich przyjmowanie kompleksowych regulacji w postaci prawa pozytywnego odnoszącego się do wybranej dziedziny życia było tradycyjnie problematyczne z powodu dużej swobody orzeczniczej przyznawanej władzy sądowniczej³². Wiek XX przyniósł w tym zakresie istotne zmiany, skutkujące promocją użyteczności przepisów stanowionych przez organy państwa i próbujących kompleksowo regulować sfery życia, które siłą rzeczy nie mogły być objęte historycznymi źródłami prawa islamu. Podstawowym powodem wzrostu roli prawa pozytywnego była potrzeba sprawnego zarządzania rozbudowującym się nowoczesnym aparatem administracyjnym w nowopowstałych państwach. Nie mniej ważny był wzgląd na recepcję nowych regulacji wśród muzułmanów. O ile bowiem przykładowo w zakresie przepisów dotyczących odpowiedzialności karnej prawo islamu zdążyło przez wieki dorobić się licznych reguł postępowania, które były powszechnie znane i akceptowane, o tyle w zakresie stosunków zatrudnienia, czy szerzej stosunków handlowych, takie wzory zachowania nie były wykształcone³³. Pozwalało to z jednej strony na sporą swobodę i kreatywność w kształtowaniu przepisów z zakresu prawa pracy, ale z drugiej strony wymuszało ciągłą zgodność z szariatem.

Dopiero w efekcie kolonialnej i postkolonialnej dominacji państw europejskich oraz procesów modernizacyjnych XX w. w państwach muzułmańskich zakorzeniła się idea stanowionych regulacji prawnych kompleksowo traktujących wybraną sferę życia społecznego czy gospodarczego³⁴. Wzorem dla nowych regulacji były głównie kodeksy francuskie wybierane przez lokalnych liderów albo narzucane czy „rekomendowane” przez imperia kolonialne³⁵.

Muzułmańska doktryna prawnicza podejmowała problematykę dotyczącą warunków zatrudnienia już w początkowym okresie kształtowania się źródeł prawa islamu. Ten wczesny etap rozwoju cywilizacji opartej na Koranie i Sunnie cechował się dwoma zasadniczymi formami stosunków społecznych wynikających z rolnictwa i handlu. W efekcie szariat odnosi się do kwestii pojmowanych dziś jako przedmiot prawa pracy właśnie w tych dwóch wskazanych dziedzinach³⁶. Sam Koran z kolei odnosi się do warunków wykonywania pracy o tyle, o ile wspomina o niewolnictwie, będącym zjawiskiem powszechnym w świecie arabskim w VII i VIII w.³⁷ Taka przymusowa praca wy-

³² B. Weiss, *The spirit of islamic law*, Athens 1998, s. 113-116.

³³ M. Umer Chapra, *Islam and the economic challenge*, Leicester 1992, s. 34-39.

³⁴ A. Mayer, *Law and religion in the muslim Middle East*, „The American Journal of Comparative Law” 1987, vol. 35, nr 1, s. 127-135.

³⁵ B. Botiveau, *Islamic family law in the French legal context*, „The Cambridge Journal of Anthropology” 1992/1993, vol. 16, nr 2, s. 85-96.

³⁶ J. Rubin, *Islamic law and economic development*, [w:] H. Wells (ed.), *History of corporate and company law*, Cheltenham 2018, s. 17-32.

³⁷ Przykładowo: sura 24 werset 33 zdanie 2: „Tym zaś z waszych niewolników, którzy zabiegają o umowę wyzwolenia, wydajcie taką umowę, jeśli wiecie, że jest w nich dobro”. Koran w przekładzie M. Czacho-

znacza zatem kontekst, w ramach którego prawo islamu rozpoczęło tworzenie reguł dotyczących zatrudnienia. Innymi słowy w prawie islamu to relacja właściciel–niewolnik stała się prekursorem relacji pracodawca–pracownik. Jednak Koran w sposób zdecydowanie jednoznaczny zachęca do emancypacji niewolników³⁸ oraz nawołuje do odejścia od stosunków opartych na wyzysku i dominacji³⁹. Nie przeszkadzało to bynajmniej w powstawaniu zarówno dzieł literackich aprobujących podziały klasowe ani opinii uczonych argumentujących za zachowaniem sztywnych hierarchii społecznych, ani przepisów dyskryminujących robotników rolnych (przykładowo w Bagdadzie i Basrze między VII a IX w. pracownicy fizyczni nie mogli zeznawać w sądzie jako świadkowie ani zawierać małżeństw z osobami spoza swojej grupy zawodowej)⁴⁰.

Dopiero w X w., wraz z popularnością nurtów ascetycznych w społeczeństwach muzułmańskich, doszło do istotnej zmiany w postrzeganiu pracy fizycznej, która stała się źródłem szacunku, honoru i tożsamości. Aktywność zawodowa zaczęła być traktowana jako indywidualny obowiązek, który przez niektórych uczonych zaczął wręcz być uznawany za „święty”⁴¹. Takie też podejście do pracy dominuje w państwach muzułmańskich do dziś⁴².

3. Szariat a dyrektywy postępowania w zatrudnieniu

Zrozumienie, jak zasady i reguły prawa islamu wpłynęły na normy prawa pracy w państwach muzułmańskich wymaga wcześniejszego pojęcia, jak zasady te są wyprowadzane ze źródeł szariatu. Fundamentalnym źródłem pozostaje Koran, którego treść została ostatecznie uformowana w VII w. Dla muzułmanów sury świętej księgi charakteryzują się nie tyle boską inspiracją, co bezpośrednio boskim pochodzeniem⁴³. Koran stanowi centralny element islamu, a jego zawartość jest bardzo różnorodna i zawiera wytyczne postępowania dotyczące zarówno sfery indywidualnej, jak i zbiorowej muzułmańskich wspólnot. Drugim podstawowym źródłem szariatu jest Sunna, czyli zbiór czynów i słów proroka Mahometa zrelacjonowanych przez niego samego oraz już po jego

rowskiego, Białystok 2018, <http://bibliotekamuzulmanska.pl/wp-content/uploads/2018/10/koran.pdf> [dostęp: 8.04.2021].

³⁸ Tak choćby sura 2 werset 177 lub wskazana wyżej sura 24 werset 33.

³⁹ J. Brown, *Slavery and islam*, Londyn 2019, s. 31-45.

⁴⁰ M. Shatzmiller, *Labour in the medieval islamic world*, Lejda 1994, s. 371-375.

⁴¹ M. Shatzmiller, *op. cit.*, s. 378-380.

⁴² M. Zakaria, N. Ahmad, A. Salleh, M. Hasbullah, *Guiding principles for islamic labor code and business ethics*, “International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences” 2017, vol. 7, nr 5, s. 336-345.

⁴³ W. Hallaq, *An introduction to islamic law*, Montreal, 2012, s. 13-29.

śmierci przez jego towarzyszy. Sunna traktowana jest jako komplementarne wobec Koranu źródło muzułmańskiego prawa⁴⁴.

Do okresu późnego średniowiecza doktryna prawnicza świata muzułmańskiego wszystkie reguły postępowania próbowała wywodzić ze wskazanych dwóch źródeł. Z czasem rozwinęło się kilka szkół interpretacyjnych prawa islamu, z których każda oferowała odmienną metodologię wykładni Koranu i Sunny. Uczeni każdej ze szkół swoje role postrzegali jako odczytywanie boskich zamiarów zawartych we wskazanych źródłach⁴⁵. W efekcie tych zabiegów interpretacyjnych doszło do powstania dwóch niekwestionowanych dodatkowych źródeł szariatu – analogii prawniczej (*qijas*) oraz konsensusu uczonych (*idźma*). Źródła te pozwalały brać pod uwagę rozwój cywilizacji muzułmańskiej, jaki nastąpił po VII w., a tym samym dynamicznie, w reakcji na zmiany społeczne, polityczne i gospodarcze, odczytywać Koran i Sunnę. Ponadto każda ze szkół preferuje określone metody interpretacyjne, które nie są powszechnie legitymowane we wszystkich islamskich wspólnotach. Są to wysiłek twórczy (*idźtiħad*), interpretacja *pro publico bono* (*istislah*), preferencja sędziowska (*istihsan*) oraz zwyczaj (*urf*).

Konsekwencją powyższych podobieństw i różnic w odczytywaniu Koranu i Sunny jest fakt, że poszczególne państwa islamskie posługują się dziś różnymi metodami wykładni prawniczej⁴⁶. Bardzo często jednak metody te prowadzą do zbieżnych wniosków⁴⁷. Istnienie ustalonych metod interpretacji oraz zamkniętego katalogu źródeł szariatu oznacza przede wszystkim, że tworzenie norm prawa pracy doznaje daleko idącego ograniczenia, gdyż musi z tymi źródłami i sposobami wykładni pozostawać w zgodzie.

Fundamentalną wartością, na jaką kładą nacisk źródła prawa islamu, a która ma znaczenie dla prawa pozytywnego regulującego warunki zatrudnienia, jest sama praca jako źródło tożsamości i szacunku dla każdego muzułmanina. W Sunnie przytacza się słowa proroka o tym, że „nie ma zdrowszego jedzenia niż to uzyskane dzięki pracy własnych rąk”, a doktryna szariatu wskazuje, że praca to podstawowe narzędzie walki z biedą⁴⁸. Dodatkowo jako słowa proroka przytacza się myśl o tym, że „praca podjęta w celu wyżywienia rodziny jest równa modlitwie”, co w praktyce oznacza, że „zarabianie na własny chleb” uznawane jest za religijną powinność i centralny komponent muzułmańskiej wiary⁴⁹. Islam zakłada ponadto, że każdy członek wspólnoty powinien wytwarzać więcej niż konsumuje i dlatego też przygotowanie do życia w takiej wspólnocie polega przede wszystkim na nauce samowystarczalności oraz umiejętności polegania na sobie

⁴⁴ T. Al-Alwani, *Source methodology in islamic jurisprudence*, Herndonm 2003, s. 21-32.

⁴⁵ M. Samojedny, *Sunnickie szkoły prawa muzułmańskiego*, „Acta Erasmiana” 2013, t. V. *Varia*, s. 185-201.

⁴⁶ S. Younes, *Islamic legal hermeneutics: the context and adequacy of interpretation in modern islamic discourse*, „Islamic Studies” 2002, vol. 41, nr 4, s. 585-615.

⁴⁷ M. Omar, *Reasoning in islamic law: part one*, „Arab Law Quarterly” 1997, vol. 12, nr 2, s. 148-196.

⁴⁸ Y. Al-Qaradawi, *Economic security in islam*, Kuala Lumpur 2010, s. 34-36.

⁴⁹ S. Nasr, *Ideals and realities of islam*, Chicago 2000, s. 98.

samym⁵⁰. Stąd wywodzi się silne religijne wsparcie dla praw osób świadczących pracę zarobkową, a Sunna przytacza słowa proroka za opresję uważającego każde naruszenie uprawnień pracownika⁵¹.

W Koranie aż pięćdziesiąt wersów odnosi się do pracy, jej znaczenia i związku z wiarą oraz wywodzonej z pracy godności każdego muzułmanina⁵². W konsekwencji wskazane wcześniej zrównanie pracy z aktem modlitwy przerodziło się w niektórych krajach islamskich w przyznanie konstytucyjnego prawa do pracy⁵³, prawa do pracy zrównanego z obowiązkiem pracy⁵⁴ lub wprost w ustanowienie obowiązku pracowania wyrażonego w ustawach zasadniczych⁵⁵.

Warto zatem prześledzić przykłady, gdzie prawo islamu dostarcza kontekstu dla norm prawa pracy w państwach muzułmańskich.

4. Szariat w miejscu pracy

Prawo islamu cechuje się bardzo restrykcyjnym podejściem do wynagrodzenia za wykonaną pracę. Zgodnie z Sunną prorok Mahomet miał zalecić by „pracownik otrzymywał płacę zanim wyschnie pot na jego czole”⁵⁶. Takie samo stanowisko zajmował też drugi po śmierci proroka kalif, czyli przywódca polityczno-religijny muzułmańskiej wspólnoty, który zalecał nawet wypłacanie pensji każdego dnia⁵⁷. Zgodnie z konsensem uczonych w muzułmańskim prawie brak zapłaty należnego wynagrodzenia oznacza, że pracodawca staje się „wrogiem Boga”⁵⁸. Jeśli chodzi o wysokość pensji, dominuje pogląd, że powinno ono być co najmniej na takim poziomie, który „pozwoli pracownikowi i jego rodzinie zaspokoić wszystkie niezbędne potrzeby w sposób cywili-

⁵⁰ M. Akhtar, *Poverty alleviation on a sustainable basis in the islamic framework*, “Pakistan Development Review” 2000, vol. 39, nr 4, s. 635-639.

⁵¹ K. Rahman, *The concept of labor in islam*, Bloomington 2010, s. 71-72.

⁵² R. Beekun, J. Badawi, *Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: the islamic perspective*, “Journal of Business Ethics” 2005, vol. 60, s. 131-135.

⁵³ Tak np. art. 23 ust. 1 Konstytucji Haszymidzkiego Królestwa Jordanii z 1952 r.: „Wszyscy obywatele mają prawo do pracy, a Państwo winno ją udostępnić Jordańczykom poprzez zarządzanie i rozwój gospodarki narodowej”.

⁵⁴ Tak np. art. 69 ust. 1 Konstytucji Algierskiej Republiki Ludowo-Demokratycznej z 2020 r.: „Wszyscy obywatele mają prawo do pracy. Prawo to jest nierozłączne z obowiązkiem pracy”; art. 40 ust. 1 Konstytucji Syryjskiej Republiki Arabskiej z 2012 r.: „Praca stanowi prawo i obowiązek każdego obywatela, Państwo podejmie wszelkie starania by zapewnić ją wszystkim obywatelom a prawo określi zasady wykonywania pracy, jej warunki oraz prawa pracowników”.

⁵⁵ Tak np. art. 41 ust. 2 zd. 1 Konstytucji Państwa Kuwejt z 1962 r.: „Praca jest obowiązkiem każdego obywatela”; art. 13 a zd. 1 Konstytucji Królestwa Bahrajnu z 2002 r.: „Praca jest obowiązkiem każdego obywatela, jest warunkiem osobistej godności i stanowi element dobra publicznego”.

⁵⁶ M. Zakaria, N. Ahmad, A. Salleh, M. Hasbullah, *op. cit.*, s. 342.

⁵⁷ A. Zulfikar, *op. cit.*, s. 436.

⁵⁸ K. Rahman, *op. cit.*, s. 69.

zowany”⁵⁹. W praktyce ustawodawstwo z zakresu prawa pracy w wybranych krajach (przykładowo egipskie, sudańskie, syryjskie czy katarskie) przyjmuje, że jeśli umowa o pracę nie określa wysokości wynagrodzenia, to należy przyjąć taki jego poziom, jaki zwykle jest akceptowany na podobnych stanowiskach⁶⁰.

Islam uznaje istnienie podziałów klasowych, ale zabrania wzajemnego wykorzystywania się grup społecznych. H. Said wskazuje nawet na wersety Koranu, wedle których główną funkcją wyższego społecznego i majątkowego statusu jednych członków wspólnoty ma być oferowanie pracy i zarobków innym jego interesariuszom⁶¹. Muzułmańska doktryna prawnicza podnosi, że prawo islamu nakazuje pracodawcy traktować pracowników jak członków rodziny⁶². K. Rahman podkreśla, iż szariat dopuszcza pracę w godzinach nadliczbowych zupełnie wyjątkowo, a i tak w takich sytuacjach pracodawca winien uczestniczyć w pracy ze swoimi pracownikami⁶³. Twierdzi się też, że czas pracy powinien być dostosowany do możliwości każdego pracownika oddzielnie⁶⁴. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że szariat nie zawiera żadnego zakazu pracy adresowanego do kobiet i nie pozwala na dyskryminację w zatrudnieniu na podstawie kryterium płci⁶⁵.

Ważnym elementem miejsca pracy jest w islamie *mudaraba*, czyli metoda sprawiedliwej partycypacji w zyskach i stratach przedsięwzięcia ekonomicznego. Szariat wymaga, by każde przedsiębiorstwo dzieliło się profitami ze swoimi pracownikami w taki sposób, by inwestycja pracodawcy w postaci kapitału była traktowana na równi z inwestycją pracobiorców w postaci wykonywania obowiązków służbowych⁶⁶. W praktyce w doktrynie muzułmańskiego prawa wskazuje się, że określona część dochodów pracodawcy powinna być co roku albo dzielona między pracowników (obok ich stałego wynagrodzenia), albo dystrybuowana między nimi w formie świadczeń socjalnych i benefitów pozapłacowych, a to wszystko przy dopuszczeniu pracowników do współzarządzania zakładem pracy⁶⁷.

Obowiązek respektowania warunków zawartych w umowie o pracę jest w islamie równocześnie obowiązkiem o charakterze religijnym. Sura 5 Koranu zaczyna się bowiem od słów: „O wy, którzy wierzycie! Wypełniajcie swoje zobowiązania!”. Konsensus uczonych stanowi w efekcie, że obowiązkiem muzułmanina jest realizacja zobowią-

⁵⁹ M. Umer Chapra, *op. cit.*, s. 253.

⁶⁰ R. Elsaman, *Corporate social responsibility in islamic law: labor and employment*, “Yonsei Law Journal” 2011, vol. 2, nr 1, s. 89.

⁶¹ H. Said, *The employer and the employee: islamic concept*, Karachi 1972, s. 98-99.

⁶² M. Umer Chapra, *op. cit.*, s. 253.

⁶³ K. Rahman, *op. cit.*, s. 76.

⁶⁴ M. Chawla, *Islamic welfare state: a critique of Parvez's ideas about islam*, “Pakistan Economic and Social Review” 2017, vol. 55, nr 2, s. 339-341.

⁶⁵ L. Al-Faruqui, *Women, muslim society and islam*, Oak Brook 1988, s. 8-17.

⁶⁶ M. Umer Chapra, *op. cit.*, s. 254.

⁶⁷ K. Pfeifer, *op. cit.*, s. 115.

zań kontraktowych, ale także, iż u ich podstawy muszą leżeć precyzyjne i przejrzyste postanowienia umowne, z których pracownik może w prosty sposób ustalić zakres swoich powinności oraz przysługujących mu uprawnień⁶⁸. Szariat niesumienne wykonywanie obowiązków zawodowych traktuje jako grzech na równi z celowym uszkodzeniem mienia pracodawcy, a nawet z kradzieżą⁶⁹.

O ile ani Koran, ani Sunna, z przyczyn historycznie uzasadnionych, nie wspominają nic o wolności zrzeszania się czy o związkach zawodowych, to jednak doktryna szariatu prawo pracowników do organizowania się i prowadzenia rokowań z pracodawcą wywodzi ze zdania 1 wersetu 110 sury 3⁷⁰ oraz zdania 4 wersetu 2 sury 5 Koranu⁷¹, wskazując, że islam zaleca tym samym uczestnictwo pracowników w debacie o sprawach wspólnych i publiczne wyrażanie swoich opinii o kwestiach dotyczących zatrudnienia⁷². Wskazuje się także, że w okresie tzw. kalifatu Abbasydów (czas ten określany jest jako „Złoty Wiek Islamu”) we wspólnotach muzułmańskich istniały już organizacje mające charakter i funkcję związków zawodowych⁷³. W tym świetle zaskakiwać może, że Kairska Deklaracja Praw Człowieka w Islamie przyjęta przez Organizację Współpracy Islamskiej w 1990 r.⁷⁴ nie wymienia wolności koalicji związkowej, ani nie wspomina o żadnym szczegółowym prawie pracowników związanym z prowadzeniem rokowań lub sporów zbiorowych. Natomiast Arabska Karta Praw Człowieka uchwalona przed Ligą Państw Arabskich w 2004 r. zawiera w artykule 35 prawo każdego pracownika do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz do podejmowania działalności związkowej w celu ochrony pracowniczych interesów.

5. Zakończenie

Świadomość ram instytucjonalnych, jakie tworzy szariat dla warunków wykonywania pracy w państwach islamu, wydaje się nieodzowna zarówno wobec wzrastającej w Polsce wartości inwestycji zagranicznych pochodzących z krajów muzułmańskich⁷⁵, jak i dynamicznie rozwijającej się obecności polskich przedsiębiorców przykładowo

⁶⁸ I. Ahmad, *Religion and labour: perspective in islam*, „Journal of Labour and Society” 2011, vol. 14, nr 4, s. 589-920.

⁶⁹ K. Pfeifer, *op. cit.*, s. 114.

⁷⁰ „Wy jesteście najlepszą wspólnotą, stworzoną dla ludzi. Wy nakazujecie to, co jest słuszne, zakazujecie tego, co jest złe i wierzycie w Boga”.

⁷¹ „Wspomagajcie się nawzajem w pobożności i bogobożności, ale nie wspomagajcie się nawzajem w grzechu i wrogości”.

⁷² J. Syed, A. Ali, *op. cit.*, s. 460-469.

⁷³ M. Zakaria, N. Ahmad, A. Salleh, M. Hasbullah, *op. cit.*, s. 340.

⁷⁴ <https://www.icnl.org/resources/civic-freedom-monitor/oic#texts> [dostęp: 15.04.2021].

⁷⁵ https://www.paih.gov.pl/publikacje/inwestorzy_zagraniczni_w_polsce_old [dostęp: 15.04.2021].

w rejonie Zatoki Perskiej⁷⁶. Dodatkowo pamiętać trzeba, że muzułmanie stanowią dziś niemalże jedną czwartą ludzkości globu⁷⁷, a w ciągu ostatniej dekady liczba imigrantów z państw islamskich do Polski (szczególnie bengalskich i pakistańskich) uległa znacznemu powiększeniu⁷⁸ i wedle prognoz będzie ciągle rosła⁷⁹.

Znajomość wywodzonych z Koranu i Sunny podstawowych zasad rządzących relacjami w miejscu pracy oraz etyką prowadzenia przedsiębiorstwa wydaje się zatem kompetencją konieczną dla współczesnego prawnika gromadzącego i przetwarzającego informacje oraz symbole w czasach, by użyć Baumanowskiej metafory, „płynnej nowoczesności”. W artykule wskazano, że choć poziom i sposób absorpcji źródeł prawa islamu przez prawo stanowione jest bardzo różny w poszczególnych krajach muzułmańskich, to jednak większość z nich traktuje szariat jako fundament przepisów prawa regulujących warunki zatrudnienia.

Bibliografia

Literatura

- Abiad N., *Sharia, muslim states and international human rights treaty obligations: a comparative study*, Londyn 2008.
- Abu-Odeh L., *The politics of (mis)recognition: islamic law pedagogy in American academia*, “The American Journal of Comparative Law” 2004, vol. 52, nr 1.
- Ahmad I., *Religion and labour: perspective in islam*, “Journal of Labour and Society” 2011, vol. 14, nr 4.
- Akhtar M., *Poverty alleviation on a sustainable basis in the islamic framework*, “Pakistan Development Review” 2000, vol. 39, nr 4.
- Al-Alwani T., *Source methodology in islamic jurisprudence*, Herndonm 2003.
- Al-Faruqui L., *Women, muslim society and islam*, Oak Brook 1988.
- Al-Qaradawi Z., *Economic security in islam*, Kuala Lumpur 2010.
- Assad M., *The principles of state and government in islam*, Eastford 2016.
- Beekun R., Badawi J., *Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: the islamic perspective*, “Journal of Business Ethics” 2005, vol. 60.
- Bielawski J., *Islam, religia państwa i prawa*, Warszawa 1973.

⁷⁶ B. Supernak, *Expo 2020 Dubaj: Do Polsko-Arabskiego Forum Gospodarczego zgłosiło się ponad 100 firm*, Inwestycje.pl, 13 maja 2021, <https://inwestycje.pl/biznes/expo-2020-dubai-do-polsko-arabskiego-forum-gosp-zglosilo-sie-ponad-100-firm/> [dostęp: 18.05.2021].

⁷⁷ <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/muslim-population-by-country> [dostęp: 16.05.2021].

⁷⁸ <https://migracje.gov.pl/statystyki/zakres/polska/typ/dokumenty/widok/mapa/rok/2021/?x=0.5213&y=1.1075&level=1> [dostęp: 3.05.2021].

⁷⁹ E. Kacperska et al., *Migracje międzynarodowe w Europie. Trendy. Problemy. Wyzwania*, Warszawa 2019, s. 49-75.

- Bielawski J., *Prawo muzułmańskie*, [w:] H. Rot (red.), *Główne kultury prawne współczesnego świata*, Warszawa 1995.
- Biszytyga A., *Wątki islamskie w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, [w:] J. Jaskiernia (red.), *Efektywność europejskiego systemu ochrony praw człowieka. Obszary analizy skuteczności europejskiego systemu ochrony praw człowieka*, Toruń 2012.
- Biszytyga A., *Zachodnia a islamska koncepcja praw jednostki*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego” 2013, nr 1.
- Botiveau B., *Islamic family law in the French legal context*, “The Cambridge Journal of Anthropology” 1992/1993, vol. 16, nr 2.
- Brown J., *Slavery and islam*, Londyn 2019.
- Bury J., Kasprzak J., *Prawo karne islamu*, Warszawa 2007.
- Cammack M., Feener R., *The islamic legal system in Indonesia*, “Pacific Rim Law & Policy Journal” 2011, vol. 21, nr 1.
- Chawla M., *Islamic welfare state: a critique of Parvez's ideas about islam*, “Pakistan Economic and Social Review” 2017, vol. 55, nr 2.
- Cheema S., *The Federal Shariat Court's role to determine the scope of 'Injunctions of islam' and its implications*, “Journal of Islamic State Practices in International Law” 2013, vol. 9, nr 2.
- Clarke M., *Islam and law in Lebanon*, Cambridge 2018.
- Danecki J., *Podstawowe wiadomości o islamie*, Warszawa 2017.
- Daniels T., *Living sharia: law and practice in Malaysia*, Seattle 2017.
- Dziekan M., *Prawo muzułmańskie wczoraj i dziś*, [w:] E. Machut-Mendecka (red.), *Oblicza współczesnego islamu*, Warszawa 2003.
- Elsaman R., *Corporate social responsibility in islamic law: labor and employment*, “Yonsei Law Journal” 2011, vol. 2, nr 1.
- Fadel M., *Judicial institutions, the legitimacy of islamic state law and democratic transition in Egypt: Can a shift toward a common law model of adjudication improve the prospects of a successful democratic transition?*, “International Journal of Constitutional Law” 2013, vol. 11, nr 3.
- Faruqi M., *Umma: the Orientalists and the Qur'anic concept of identity*, “Journal of Islamic Studies” 2005, vol. 16, nr 1.
- Gaca A., *Prawo islamu – jego geneza, podstawowe źródła i instytucje*, [w:] T. Jasudowicz, M. Balcerzak (red.), *Księga pamiątkowa ku czci Profesora Jana Białocerkiewicza*, Toruń 2009.
- Hallaq W., *An introduction to islamic law*, Montreal, 2012.
- Hallaq W., *Juristic authority vs. state power: the legal crises of modern islam*, “Journal of Law and Religion” 2003-2004, vol. 19, nr 2.
- Hodgson M., *The venture of islam, Volume 3: The gunpower empires and modern times*, Chicago 1977.
- Horowitz D., *The Qur'an and the common law: islamic law reform and the theory of legal change*, “The American Journal of Comparative Law” 1994, vol. 42, nr 2.
- Jabłońska-Bonca J., *Islam – prawo i finanse*, [w:] H. Dzwonkowski, J. Głuchowski, A. Pomorski (red.), *W kręgu prawa podatkowego i finansów publicznych. Księga dedykowana Profesorowi Cezaremu Kosikowskiemu w 40-lecie pracy naukowej*, Lublin 2005.
- Jamal A., *Islam, law and the modern state. (Re)imagining liberal theory in muslim contexts*, Londyn 2018.

- Kacperska E., Kacprzak M., Kmiec D., Król A., Łukasiewicz K., *Migracje międzynarodowe w Europie. Trendy. Problemy. Wyzwania*, Warszawa 2019.
- Kamiński I., *Możliwość tworzenia prawa w islamskiej kulturze prawnej*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 7.
- Kasprzak J., *Mediacja w prawie islamu*, [w:] C. Kulesza (red.), *Ocena funkcjonowania porozumień procesowych w praktyce wymiaru sprawiedliwości*, Warszawa 2009.
- Kelidar A., *States without foundations: the political evolution of state and society in the Arab east*, “Journal of Contemporary History” 1993, vol. 28, nr 2.
- Lau M., *The role of islam in the legal system of Pakistan*, Lejda 2005.
- Layish A., *Islamic law in the modern world. Nationalization. Islamization. Reinstatement*, “Islamic Law and Society” 2014, vol. 21, nr 3.
- Mallat C., *From Islamic to Middle Eastern law: a restatement of the field*, “The American Journal of Comparative Law” 2003, vol. 51, nr 4.
- Mallat C., *On the specificity of the Middle Eastern constitutionalism*, “Case Western Reserve Journal of International Law” 2006, vol. 38, nr 1.
- Mayer A., *Law and religion in the muslim Middle East*, “The American Journal of Comparative Law” 1987, vol. 35, nr 1.
- Omar M., *Reasoning in islamic law: part one*, “Arab Law Quarterly” 1997, vol. 12, nr 2.
- Nasr S., *Ideals and realities of islam*, Chicago 2000.
- Pachniak K., *Muzułmańskie hadisy jako przykład konstruowania prawa islamu*, [w:] R. Stefański (red.), *Poprawność polityczna – równość czy wolność?*, Toruń 2007.
- Palka P., *Zachowania korupcyjne w świetle prawa karnego islamu – przyczynek do dyskusji*, „Studia Prawnoustrojowe” 2021, nr 15.
- Pfeifer K., *Islam and labor law: some precepts and examples*, [w:] S. Behdad, F. Nomani (red.), *Islam and everyday life: public policy dilemmas*, Londyn 2006.
- Prochwicz-Studnicka B., *Usul al-fiqh. Czym są klasyczne sunnickie „korzenie/podstawy wiedzy o prawie”?*, „Czasopismo Prawno-Historyczne” 2013, t. LXV, z. 1.
- Rahman K., *The concept of labor in islam*, Bloomington 2010.
- Rubin J., *Islamic law and economic development*, [w:] H. Wells (red.), *History of corporate and company law*, Cheltenham 2018.
- Sadowa K., Kuriata A., *Rozwój kultury prawnej islamu – wprowadzenie do tematyki*, „Acta Erasmiana” 2015.
- Sadowski M., *Elementy prawa cywilnego, ze szczególnym uwzględnieniem prawa własności, w świetle prawa islamskiego*, [w:] E. Kozerska, P. Sadowski, A. Szymański (red.), *Problemy własności w ujęciu historyczno-prawnym*, Opole 2008.
- Sadowski M., *Islam. Religia i prawo*, Warszawa 2017.
- Sadowski M., *Powstanie i rozwój islamskiej doktryny prawa VII–IX w.*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2003, nr 55.
- Said H., *The employer and the employee: islamic concept*, Karachi 1972.
- Samojedny M., *Sunnickie szkoły prawa muzułmańskiego*, „Acta Erasmiana” 2013, t. V. *Varia*.
- Shatzmiller M., *Labour in the medieval islamic world*, Lejda 1994.
- Sonn T., *A brief history of islam*, Hoboken 2009.

- Supernak B., *Expo 2020 Dubaj: Do Polsko-Arabskiego Forum Gospodarczego zgłosiło się ponad 100 firm*, Inwestycje.pl, 13 maja 2021, <https://inwestycje.pl/biznes/expo-2020-dubai-do-polsko-arabskiego-forum-gosp-zglosilo-sie-ponad-100-firm/>.
- Syed J., Ali A., *Principles of employment relations in islam: a normative view*, "Employee Relations" 2010, vol. 32, nr 5.
- Szymański E., *Zagadnienia prawa zwyczajowego w islamie*, „Przegląd Orientalistyczny” 1987, nr 3.
- Tokarczyk R., *Współczesne kultury prawne*, Warszawa 2012.
- Umer Chapra M., *Islam and the economic challenge*, Leicester 1992.
- Weiss B., *The spirit of islamic law*, Athens 1998.
- Witkowski S., *Wprowadzenie do prawa muzułmańskiego*, Warszawa 2009.
- Wolny E., *Próba łączenia tradycji i nowoczesności w orzecznictwie religijnym na podstawie wybranych fatw wydanych przez Dar Al-Ifit’ Al-Misrija*, „Przegląd Orientalistyczny” 2018, nr 1-2.
- Younes S., *Islamic legal hermeneutics: the context and adequacy of interpretation in modern islamic discourse*, "Islamic Studies" 2002, vol. 41, nr 4.
- Zakaria M., Ahmad N., Salleh A., Hasbullah M., *Guiding principles for islamic labor code and business ethics*, "International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences" 2017, vol. 7, nr 5.
- Zulfiqar A., *Religious sanctification of labor law: islamic labor principles and model provisions*, "University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law" 2007, vol. 9, nr 2.
- Zyzik M., *Małżeństwo w prawie muzułmańskim*, Warszawa 2003.

Zasoby Internetu

- Cairo Declaration on Human Rights in Islam, <https://www.icnl.org/resources/civic-freedom-monitor/oic#texts>.
- Inwestorzy Zagraniczni w Polsce, https://www.paih.gov.pl/publikacje/inwestorzy_zagraniczni_w_polsce_old.
- Muslim population by country, <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/muslim-population-by-country>.
- <https://migracje.gov.pl/statystyki/zakres/polska/typ/dokumenty/widok/mapa/rok/2021/?x=0.5213&y=1.1075&level=1>.